

الفرص الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات من قبل الجمعيات المهنية الأمريكية والكندية والبريطانية والأسترالية : دراسة تحليلية مقارنة لمسمياتها وتوصيفاتها

محمد يوسف مراد ❖

تقديم:

هذه دراسة تحليلية مقارنة للفرص الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات من قبل الجمعيات المهنية الأربع الشهيرة دولياً في التخصص، وهي جمعية المكتبات الأمريكية ALA، وجمعية المكتبات الكندية CLA، والمعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات CILIP، وجمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية ALIA؛ من حيث عدد الفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعيات الأربع ومسمياتها ومتطلباتها الواردة في توصيفات هذه الوظائف، سواء من حيث المؤهلات، أو المعارف والمهارات المهنية، أو مهارات تقنية المعلومات، أو المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة في هذا الصدد.

وقد أجريت هذه الدراسة التحليلية المقارنة التي استخدم فيها منهج تحليل المحتوى والمنهج المقارن لـ (٢٢٥) فرصة وظيفية متاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات من قبل الجمعيات المهنية المذكورة، عبر مواقعها على شبكة الوب في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣م. وتمثل الفرص الوظيفية المتاحة من قبل جمعية المكتبات الأمريكية النسبة الغالبة في الفرص الوظيفية المتاحة من قبل

❖ أستاذ مشارك ورئيس قسم الجودة، قسم علم المعلومات، كلية الآداب - جامعة الملك سعود.

موضوع الدراسة على مهارات الاتصال الشفهية والمكتوبة التي وردت في الترتيب الأول (٢٤,٦٪ من الإجمالي)، ثم تليها المهارات الشخصية في التعامل مع الآخرين التي وردت في الترتيب الثاني (١٠,٣٪ من الإجمالي).

أولاً: المقدمة المنهجية:

١/١ مشكلة البحث:

يواجه تخصص المكتبات وعلم المعلومات مشكلة رئيسية، سواء على مستوى الدول المتقدمة أو النامية، وإن كانت هذه المشكلة تبدو أكثر حدة وتفاقماً في الأخيرة عن الأولى، وهي تتصل بمؤسساته الأكاديمية ومؤسساته الميدانية، وهذه المشكلة هي تطوير البرامج الأكاديمية في مؤسساته الأكاديمية وتحديثها، بما يحقق جودة مخرجات هذه المؤسسات التي تلبى احتياجات سوق العمل ومتطلباته (المؤسسات الميدانية للتخصص)، تلك التي تعددت وتتنوعت في عصرنا الحالي نتيجة لعوامل عدة أبرزها تأثير تقنيات المعلومات والاتصالات ICTs على هذه المؤسسات، الأمر الذي استلزم توافر خريجين أكفاء يملكون المعارف والمهارات المتنوعة مهنيًا وتكنولوجياً وسلوكياً وإدارياً.

الجمعيات المهنية الأربع (٧٧,٣٣٪ من الإجمالي)، ثم تليها الفرص الوظيفية المتاحة من قبل جمعية المكتبات والمعلومات الاسترالية في الترتيب الثاني (١٢,٤٤٪ من الإجمالي)، ثم تليها الفرص الوظيفية المتاحة من قبل المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات في الترتيب الثالث (٧,٥٥٪ من الإجمالي)، ثم تليها الفرص الوظيفية المتاحة من قبل جمعية المكتبات الكندية في الترتيب الرابع والأخير (٢,٦٨٪ من الإجمالي).

وقد انتهت هذه الدراسة إلى نتائج عدة مهمة، من أبرزها تفاوت المؤهلات والمعارف والمهارات المهنية والتقنية والسلوكية والإدارية المطلوبة من قبل هذه الجمعيات لشغل هذه الوظائف؛ وإن كان هناك اتفاق بين الجمعيتين الأمريكية والكندية على اعتبار درجة الماجستير في المكتبات والمعلومات هي المؤهل المطلوب لشغل هذه الوظائف؛ في حين أظهرت إعلانات الجمعيتين البريطانية والأسترالية عدم التقيد بدرجة الماجستير في المجال، والاكتفاء بعبارة الحصول على مؤهل مناسب في المكتبات والمعلومات. أما في المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة فقد كان هناك اتفاق بين الجمعيات الأربع

كان المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) الذي عقد تحت عنوان "مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية" في المدينة المنورة في خلال الفترة من ٢٥-٢٨ نوفمبر ٢٠١٣م (٢٢-٢٥ المحرم ١٤٣٥هـ)، وقد خصص هذا المؤتمر أحد محاوره عن "الفرص الوظيفية وملاءمة المخرجات لاحتياجات سوق العمل". وقد جذب هذا المحور اهتمام الباحث، وفكر في تقديم بحث يحاول فيه التعرف إلى تلك الفرص الوظيفية واحتياجات سوق العمل في بعض الدول المتقدمة، من خلال دراسة تحليلية مقارنة لها، يمكن أن يستفاد من نتائجها في مجتمعاتنا العربية. وقد قدّم الباحث مستخلصاً لبحثه المعنون: "الفرص الوظيفية المتاحة للمكتبيين وإخصائيي المعلومات في بعض الدول المتقدمة: دراسة تحليلية لسمياتها وتوصيفاتها"، وقد تلقى من اللجنة المنظمة للمؤتمر خطاباً بقبول هذا المستخلص، إلا أنه لم يتمكن من إنهاء بحثه وتسليمه في الموعد المحدد من قبل المؤتمر، لتعدد أبعاد الموضوع ومجالاته. والبحث الحالي هو البحث المطلوب ولكن بعد أن

وتؤكد كتابات بعض المتخصصين، وكذلك بعض الدراسات التي أجريت في هذا الصدد أن هناك انفصلاً بين ما تقدمه بعض البرامج الأكاديمية في التخصص من معارف ومهارات لدارسيها، وبين ما تطلبه بالفعل جهات التوظيف من معارف ومهارات مهنية وغير مهنية في خريجي هذا التخصص، الأمر الذي أدى إلى حدوث فجوة انعكست سلباً على سمعة هذه المؤسسات الأكاديمية، وضآلة الفرص الوظيفية المتاحة أمام هؤلاء الخريجين غير المؤهلين لتلبية احتياجات سوق العمل، الأمر الذي يتسبب في إحباط بعضهم وبحثه عن فرص وظيفة أخرى في مجالات غير تخصصية، سواء في القطاع العام أو الخاص.

لقد حدث اهتمام كبير في السنوات الأخيرة من قبل المتخصصين في المجال بهذه القضية المتصلة بتوظيف الخريجين وتحليل احتياجات سوق العمل ومتطلباته، سواء على مستوى الدراسات والبحوث المنشورة في دوريات تخصصية، أو المقدمة إلى مؤتمرات علمية^(*)، آخرها على مستوى العالم العربي

(*) راجع الدراسات الواردة في مراجعة الإنتاج الفكري لهذا البحث.

العمل في التخصص ومعرفة احتياجاته وطلباته. ويتفرع عن هذا الهدف الرئيس عدة أهداف فرعية، هي:

- ١- التعرف إلى عدد مسميات الفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة.
- ٢- معرفة مسميات الفرص الوظيفية المتاحة للوظائف القيادية الإدارية من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها ورواتبها.
- ٣- معرفة مسميات الفرص الوظيفية المتاحة للوظائف الأكاديمية من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها ورواتبها.
- ٤- معرفة مسميات الفرص الوظيفية المتاحة لوظائف التقنية من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها ورواتبها.
- ٥- معرفة المؤهلات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها.
- ٦- معرفة المعارف والمهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من

غير الباحث عنوانه إلى العنوان الحالي: "الفرص الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات من قبل الجمعيات المهنية الأمريكية والكندية والبريطانية والأسترالية: دراسة تحليلية مقارنة"، يحاول الباحث فيه التعرف - من خلال الدراسة التحليلية المقارنة - إلى تلك الفرص الوظيفية المتاحة للمتخصصين في المجال من قبل هذه الجمعيات المهنية الأربع التي تعد أكبر الجمعيات المهنية في التخصص على المستوى الدولي، من حيث عدد هذه الفرص الوظيفية ومسمياتها والمتطلبات الواردة في التوصيفات الخاصة بها، سواء من حيث المؤهلات، أو المعارف والمهارات المهنية، أو مهارات تقنية المعلومات، أو المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة في هذا الصدد.

٢/١ أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تقديم دراسة تحليلية مقارنة للفرص الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات من قبل الجمعيات المهنية الأربع الشهيرة في التخصص الأمريكية والكندية والبريطانية والأسترالية للتعرف إلى التوجهات الدولية الحالية لسوق

- ٢- ما مسميات الفرص الوظيفية للوظائف القيادية الإدارية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة؟
- ٣- ما مسميات الفرص الوظيفية للوظائف الأكاديمية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة؟
- ٤- ما مسميات الفرص الوظيفية المتاحة لوظائف التقنية من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة؟
- ٥- ما المؤهلات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة؟
- ٦- ما المعارف والمهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات موضوع الدراسة؟ وما عددها؟
- ٧- ما مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة؟ وما عددها؟
- ٨- ما المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية الأربعة موضوع الدراسة؟ وما عددها؟

- قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها.
- ٧- معرفة مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها.
- ٨- معرفة المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها.
- ٩- تقديم نتائج وتوصيات مفيدة فيما يتصل بموضوع الدراسة، واقتراح دراسات منهجية أخرى يرى الباحث ضرورة إعدادها لاستكمال جوانب أخرى مهمة ذات صلة بموضوع البحث.

٣/١ أسئلة البحث:

يحاول هذا البحث الإجابة عن الأسئلة

الآتية:

- ١- ما عدد الفرص الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات من قبل الجمعيات المهنية الأربعة موضوع الدراسة؟

٤/١ حدود البحث ومجاله:

للبحث الحالي أربعة حدود، هي:

١- الحدود الموضوعية: دراسة تحليلية مقارنة للفرص الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات من قبل الجمعيات المهنية الأربع الشهيرة في التخصص: الأمريكية (جمعية المكتبات الأمريكية (ALA)، والكندية (جمعية المكتبات الكندية (CLA)، والبريطانية (المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP) والأسترالية (جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA)، وذلك عبر مواقع هذه الجمعيات على شبكة الوب. وتشمل الحدود الموضوعية للدراسة عدد الفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة، ومسمياتها (للوظائف القيادية الإدارية، والأكاديمية، ووظائف تقنية المعلومات)، والمؤهلات المطلوبة لشغلها، المعارف والمهارات المطلوب توافرها في شاغليها (المعارف والمهارات المهنية، والتقنية،

والسلوكية والإدارية). ولا تشمل الحدود الموضوعية للدراسة تحليل المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق شاغلي هذه الوظائف، حيث يمكن أن تفرد لها دراسة مستقلة.

٢- الحدود الكمية: (٢٢٥) فرصة وظيفية.

٣- الحدود اللغوية: الفرص الوظيفية المتاحة باللغة الإنجليزية لاختصاصيي المكتبات والمعلومات من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة.

٤- الحدود الجغرافية: الولايات المتحدة، وكندا، وبريطانيا، وأستراليا. وإن كانت النسبة الغالبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة هي للولايات المتحدة ممثلة في جمعية المكتبات الأمريكية (٧٧,٣٣٪ من الإجمالي)، في مقابل نسبة مئوية قدرها (٢٢,٦٧٪) للجمعيات المهنية الثلاث الأخرى.

٥- الحدود الزمنية: الفرص الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة، عبر مواقعها على شبكة الوب في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣م.

٣/١ منهج البحث وأدواته وخطواته:

هذا البحث دراسة تحليلية مقارنة استخدم الباحث فيه، كغيره من الدراسات السابقة الكثيرة التي أعدت حول موضوع الدراسة في مناطق جغرافية متعددة، منهج تحليل المحتوى content analysis الذي يناسب طبيعة الدراسة وأهدافها، "وهو أسلوب بحث يستخدم للوصف الموضوعي والمنهجي والكمي للمحتوى الظاهر للاتصال، ومن ثم فإن هذا الأسلوب يمكن أن يستخدم لوصف محتويات رسائل الاتصال؛ ولعل من أبرز ملامحه أن الباحث يعتمد في دراسته على الأوجه الكمية، وليس الأوجه الوصفية"^(١). كما استخدم الباحث فيه أيضاً منهج المكتبيات المقارنة comparative librarianship الذي يتيح وفقاً للويس شورز Shores مآتين للبحث، أحدهما المقارنات الجغرافية والثاني هو المقارنات الموضوعية؛ والدراسة المقارنة الحقيقية وفقاً لدانتون يجب أن تكون عبر المجتمعات cross – cosietal ، وأن تقارن بين ظواهر ملاحظة، وتشرح الاختلافات وتنتهي بخلاصات أو نتائج وتنشئ مبادئ^(٢).

وقد استخدم الباحث كلا المنهجين السابقين لتحقيق أهداف الدراسة بإجراء الدراسة التحليلية لمحتوى إعلانات الفرص

الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وأجراء المقارنات بينها، سواء على مستوى المقارنات الجغرافية، أو المقارنات الموضوعية. كما استعان الباحث بمواقع هذه الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وصفحاتها على الوب، كأداة رئيسة في تجميع مادة بحثه عن الفرص الوظيفية التي تتيحها للمتخصصين في المجال.

وقد قام الباحث بالخطوات التالية في تجميع مادة بحثه المتصلة بالدراسة التحليلية المقارنة:

١- البحث في موقع الصفحة الرئيسية Homepage لكل جمعية من الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة على حدة تلك المتاحة على شبكة الوب، حيث تم البحث في أيقونة قائمة التوظيف Joblist الخاصة بجمعية المكتبات الأمريكية ALA في موقعها على الوب في خلال الفترة من ٢٠١٣/٤/١٦م إلى ٢٠١٣/٤/٣٠م عن الفرص الوظيفية التي تتيحها هذه الجمعية للمتخصصين؛ ولكثرة عدد هذه الفرص الوظيفية المتاحة، وما قابله من قلة في عدد الفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية

على شبكة الوب، في يوم ١٦/٤/٢٠١٣م، حيث أتاحت نتيجة البحث عدداً قليلاً من الفرص الوظيفية المتاحة هو ١٧ فرصة وظيفية لذات الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣م.

أما جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية ALIA فقد تم البحث في أيقونة العمل والتوظيف Careers & Employment المتاحة عبر موقع هذه الجمعية على شبكة الوب، في يوم ١٦/٤/٢٠١٣م، حيث أتاحت نتيجة البحث عدداً قليلاً من الفرص الوظيفية هو ٢٨ فرصة وظيفية للفترة ذاتها من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣م.

٢- طباعة جميع صفحات توصيفات الوظائف الخاصة بكل جمعية من الجمعيات الأربع موضوع الدراسة على حدة، وتجميعها في ملفات مستقلة لإجراء الدراسة التحليلية المقارنة عليها.

٣- تفريغ البيانات الإحصائية الخاصة بها في شكل جداول ورسوم إحصائية، حيث رتبت هذه الجداول ترتيباً تنازلياً تبعاً لعدد التكرارات الواردة فيها،

الثلاث الأخرى موضوع الدراسة (الكندية، والبريطانية، والأسترالية)، فقد اقتصر البحث في موقع التوظيف الخاص بجمعية المكتبات الأمريكية على فترة شهر واحد، وهي الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣م، حيث بلغ عدد الفرص المتاحة في خلال هذه الفترة ١٧٤ فرصة وظيفية.

وتم البحث في أيقونة الوظائف المكتبية Library Careers الخاصة بجمعية المكتبات الكندية CLA في موقعها على شبكة الوب في يوم ٣٠/٤/٢٠١٣م عن الفرص الوظيفية التي تتيحها هذه الجمعية للمتخصصين، حيث أتاحت نتيجة البحث عدداً قليلاً جداً من الفرص الوظيفية المتاحة هو ٦ فرص وظيفية للفترة ذاتها من ١٧ مارس ٢٠١٣م إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣م.

كما تم البحث في شبكة توظيف اختصاصيي المكتبات والمعلومات Lisjobnet.com الخاصة بالمعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات CILIP المتاحة عبر موقعه

دراسة من بين (٧٠) دراسة تمت مراجعتها^(٣). وقد أظهرت هذه المراجعة العلمية بعض النتائج الهامة لعل من أبرزها استخدام هذه الدراسات لأسلوب العينات العمدية المقصودة، وإن كان يعاب عليها وجود نقص في الدراسات التجريبية pilot studies، والتقييمات الأخلاقية ethical assessment، والاستخدام القليل للإحصاءات الاستنتاجية inferential statistics، وتحليل النص الآلي automatic text analysis^(٤).

وعند بداية تجميع أبرز الدراسات السابقة المتصلة بموضوع البحث الحالي تمهيداً لمراجعتها، تأكد للباحث ما ورد في المراجعة العلمية السابقة من ضخامة حجم الدراسات التي أعدت في هذا الصدد، سواء الصادرة باللغة الإنجليزية أو باللغة العربية، الأمر الذي دفعه إلى تحديد فترة السبع السنوات الأخيرة (من عام ٢٠٠٧م إلى عام ٢٠١٣م) للاطلاع على أبرز الدراسات التي صدرت في خلالها. وقد بلغ عدد الدراسات التي أتت خلالها للباحث الاطلاع عليها في خلال هذه الفترة أربع عشرة دراسة (سبع دراسات باللغة العربية، وسبع دراسات باللغة الإنجليزية)، وجميعها بحوث نشر بعضها في دوريات متخصصة، وبعضها الآخر قدم إلى مؤتمرات

بلغ عدد هذه الجداول تسعة جداول استخدمت فيها النسب المئوية والترتيبات النسبية.

٤- مناقشة نتائج البحث وتفسيرها ومقارنتها بأهم نتائج الدراسات السابقة الوثيقة الصلة بموضوع البحث.

٦/١ مراجعة الإنتاج الفكري:

هناك دراسات منهجية كثيرة أعدت عن التوظيف والفرص الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات على المستويين الدولي والعربي، بهدف رصدها وتحليلها واستخلاص المؤشرات الكمية والنوعية المتصلة بها. وقد أكدت ذلك مراجعة علمية أعدها أحد الباحثين بجامعة شيفيلد (Harper, 2012) عن منهجية البحث المتبعة في إعداد الدراسات المتصلة بتجميع إعلانات الوظائف وتحليلها في مجال المكتبات وعلم المعلومات، حيث تمت مراجعة سبعين دراسة بحثية في هذا المجال، وقد أظهرت هذه المراجعة أن دراسات إعلانات الوظائف أصبحت سائدة في بحوث المجال في السنوات الأخيرة، وأن نسبة الدراسات المنشورة في خلال الفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠١٠م فقط قد بلغت ٦٦٪ أي (٤٦)

دراسة واحدة أعدت عن سنغافورة لم يحدد تاريخها.

وهناك تشابه بين الدراسات السابقة التي رجع اليها الباحث - عربية أكانت أم أجنبية - في منهجية إعدادها، حيث استخدمت تسع دراسات منها (٦٤,٢٪ من الإجمالي) منهج تحليل المحتوى (الشنبري، ٢٠٠٨م^(٥)؛ فرحات، ٢٠٠٨م^(٦)؛ Du, 2007^(٧)؛ Alonso- Sanchez, 2009^(٨)؛ Cunha, 2009^(٩)؛ Shongwe, 2012^(١٠)؛ Cuadrado, 2010^(١١)؛ Ocholla, 2013^(١٢)؛ Khoo, 2013^(١٣)).

أما الدراسات الخمس الأخرى فقد ورد فيها استخدام مناهج البحث التالية:

المنهج الوثائقي، والمنهج الوصفي المسحي (عثمان، ٢٠١٣)^(١٤)، والمنهج الوصفي التحليلي (سالم، ٢٠١٣)^(١٥)؛ متولي، ٢٠١٣^(١٦)، والمنهج الميداني الوصفي (عثمان، ٢٠١٣)^(١٧)؛ الفخراني، ٢٠١٣^(١٨).

وإذا بدأنا بالطلب على خريجي تخصص علوم المكتبات والمعلومات والفرص الوظيفية المتاحة لهم دولياً وعربياً، أكدت دراستان من الدراسات السابقة (الشنبري، ٢٠٠٨؛ وفرحات، ٢٠٠٨)، على تزايد الطلب على هؤلاء الخريجين، حيث أظهرت دراسة

علمية. وبالنسبة للتغطية الجغرافية لهذه الدراسات، فقد كان هناك ست دراسات أعدت عن دول عربية (دراستان عن مصر، ودراستان عن السعودية، ودراسة واحدة عن عمان، ودراسة واحدة عن السودان)، وثمانى دراسات أعدت عن دول أجنبية (دراستان عن الولايات المتحدة، ودراسة واحدة عن أمريكا اللاتينية، ودراستان عن جنوب أفريقيا، ودراسة واحدة عن أسبانيا، ودراسة واحدة عن البرازيل، ودراسة واحدة عن سنغافورة).

أما التغطية الزمنية لهذه الدراسات، فقد كان هناك دراسة واحدة صدرت في عام ٢٠٠٧م، ودراستان صدرتا في عام ٢٠٠٨م، ودراستان صدرتا في عام ٢٠٠٩م، ودراسة واحدة صدرت في عام ٢٠١٠م، ودراسة واحدة صدرت في عام ٢٠١٢م، وست دراسات صدرت في عام ٢٠١٣م^(*) بالإضافة إلى دراسة

(*) يرجع ارتفاع عدد الدراسات في عام ٢٠١٣م إلى أن هذه الدراسات قدمت جميعها إلى المؤتمر الرابع والعشرين للاتحاد العربي والمكتبات والمعلومات، الذي خصص أحد محاوره عن الفرص الوظيفية وملائمة المخرجات لاحتياجات سوق العمل، عدا دراسة واحدة فقط أعدت باللغة الإنجليزية عن جنوب أفريقيا.

المعلنة هي للقطاع الخاص، ونسبة ٣٣٪ للمؤسسات العامة^(٢٢).

وفي سنغافورة أظهرت دراسة (Khoo and others) التي أجريت عن الفرص الوظيفية غير التقليدية المتاحةً اختصاصيي المكتبات والمعلومات أن الصناعات الأربع التي تصدر توظيف أشخاص يملكون مهارات معالجة المعلومات أو تقنية المعلومات كانت التجارة (Trading) وتقنية المعلومات (IT)، والاستشارات (consultancies)، والبنوك والتمويل (Banking and Finance). كما أظهرت هذه الدراسة أيضاً أن القطاع العام، وقطاع التعليم قد حظياً بالنسبة الأعلى للوظائف التي تشكل فيها واجبات معالجة المعلومات أكثر من ٧٥٪^(٢٣). في حين أظهرت دراسة جنوب أفريقيا (Ocholla, 2013) أن القطاع العام فيها يمثل الجهة الرئيسية للإعلانات في مجال المكتبات والمعلومات على مدى فترة السنوات الأربعة من عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٢م، وقد مثلت إعلانات وظائف المكتبات ما يقرب من نصف عدد الوظائف المنشورة (٤٨,٩١٪ من الإجمالي)، وتليها وظائف المعلومات التي مثلت ربع الوظائف (٢٥٪ من الإجمالي)، وتليها وظائف إدارة

الشنبري أن الطلب على توظيف اختصاصيي المكتبات والمعلومات في السعودية قد شهد، بشكل عام، تزايداً في خلال الثلاثة عقود الماضية^(١٩). وأظهرت دراسة فرحات أن ثمة طلباً كبيراً على اختصاصيي المكتبات والمعلومات في الوقت الحاضر، تجسده إعلانات التوظيف التي يزيد متوسط ما ينشر فيها على المئة إعلان في الشهر الواحد^(٢٠).

وأما الفرص الوظيفية المتاحة وجهات التوظيف المعلنة فقد تفاوتت عددياً ونوعياً، وكان للقطاعين العام والخاص دور أساسي في هذا الصدد، فإذا استعرضنا الوضع على المستوى الدولي فإن دراسة أمريكا (DU, 2007) قد أظهرت أن النسب المئوية لإعلانات التوظيف وفقاً للجهات المعلنة كانت كالآتي: ٤٧٪ للمكتبات الأكاديمية، و ٣٥٪ للمكتبات العامة، و ٧٪ للمكتبات المدرسية، و ١١٪ لجهات أخرى^(٢١).

وأظهرت دراسة البرازيل (Cunha,2009) أن هناك توسعاً في مجال المعلومات في البرازيل، وأن أغلب الفرص الوظيفية المتاحة (٨١,١٧٪ من الإجمالي) هي للمكتبيين الذين يحملون درجة تخصصية في المجال لأداء الوظائف الفنية والإدارية، كما أظهرت هذه الدراسة أيضاً أن نسبة ٣٧,٠١٪ من المؤسسات

تخصصية في المجال، في مقابل نسبة ٤١٪ تعمل في وظائف غير تخصصية^(٢٦).

وفيما يتصل بمسميات الوظائف وتوصيفاتها في مجال المكتبات والمعلومات في ظل التطورات الحديثة والسريعة على المجال، فهناك بالطبع بعض المشكلات التي أظهرتها بعض الدراسات التي أجريت في هذا الصدد وخاصة في عالمنا العربي، فقد أظهرت دراسة السودان (عثمان، ٢٠١٣) وجود اختلاف فيما يتصل بالمسميات الوظيفية التي تعبر بشكل واضح عن دور الكوادر البشرية العاملة في هذا القطاع، وهي مشكلة ما زالت لم تجد العناية والاهتمام من قبل الهيئات المعنية^(٢٧).

كما أظهرت دراسة السعودية (متولي، ٢٠١٣) افتقار سوق العمل السعودي للمعلومات والبيانات المتعلقة بظروف العمل وطبيعة المهارات المطلوبة ومستويات العرض والطلب، وحتى إذا توافرت هذه المعلومات فإنها تفتقر إلى الدقة والشمولية والشفافية، والتصنيف الدقيق والتنظيم مما يؤثر سلباً في كفاءة صنع القرار الاستراتيجي، وهذا يؤدي بالضرورة إلى انعدام التنسيق بين سياسات التعليم وسياسات التوظيف، وبالتالي حدوث

المعرفة (١٢,٢٦٪ من الإجمالي)، ثم وظائف الأرشيف وإدارة السجلات (١٠,٨٦٪ من الإجمالي)، وأخيراً تأتي الوظائف الأكاديمية (٢,٩٥٪ من الإجمالي)^(٢٤).

أما الوضع على المستوى العربي، فقد أظهرت دراسة عن السعودية (القبلان، ٢٠٠٧) أن مؤسسات وشركات القطاع الخاص لا يوجد لديها متخصصون في مجال المكتبات والمعلومات، وأن الغالبية العظمى ممن يقدمون خدمات البحث عن المعلومات غير متخصصين في هذا المجال؛ ونتيجة لعدم تفعيل دور المعلومات في مؤسسات هذا القطاع، فقد أظهرت هذه الدراسة سلبية ذلك متمثلة في محدودية الفرص المستقبلية لتوظيف المتخصصين في المجال^(٢٥).

في حين أظهرت دراسة أخرى استكشافية أعدت عن مصر (عثمان، ٢٠١٣) أن عدم توافر فرص عمل للمتخصصين داخل قطاع المكتبات الحكومية هي أهم أسباب العمل في القطاع الخاص بنسبة ٨٤٪، كما أظهر توزيع الخريجين في هذه الدراسة وفقاً لطبيعة العمل أن نسبة ٥٩٪ منهم تعمل في وظائف

بوجود مؤهل أكاديمي مناسب^(٣١)، إلا أن دراسة جنوب أفريقيا (Ocholla, 2013) قد أظهرت أن المؤهلات المطلوبة للوظائف الإدارية القيادية كانت درجة البكالوريوس أو الماجستير وماجستير في إدارة الأعمال (MBA) أو الدكتوراه؛ أما بالنسبة للوظائف الأكاديمية فالمؤهل المطلوب بالنسبة لها هو درجة الدكتوراه^(٣٢).

وأما متطلبات سوق العمل واحتياجاته من المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات فقد تفاوتت بين جهات التوظيف المختلفة دولياً وعربياً، سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص. ومما لا شك فيه أن تقنيات المعلومات والاتصالات ICTs كان لها تأثير كبير في هذا الصدد وأكدته عدة دراسات، حيث أظهرت دراسة أمريكا (Yuneei, 2007) وجود ثلاثة متطلبات لسوق العمل وهي الخلفية الأكاديمية، ومهارات الاتصال، والمهارات المهنية والتكنولوجية^(٣٣). وأظهرت دراسة أخرى عن أمريكا (فرحات، ٢٠٠٨) أن لتقنيات المعلومات الحديثة وما يرتبط بها من تطبيقات انعكاسات واضحة على المجال، حيث أدت إلى استحداث وظائف

خلل في سوق العمل واحتياجاته من المخرجات التعليمية المؤهلة^(٣٤).

أما المؤهلات المطلوبة لشغل الفرص الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات، فقد أظهرت مراجعة الإنتاج الفكري تفاوت الدرجات العلمية المطلوبة في هذا الصدد، وإذا كانت درجة الماجستير في المكتبات والمعلومات تمثل الحد الأدنى المطلوب لشغل هذه الوظائف في الولايات المتحدة وبعض دول أمريكا الجنوبية، فإنه لا يشترط ذلك في باقي دول العالم، فقد أظهرت دراسة أمريكا (Du, 2007) أن درجة الماجستير المعتمدة من جمعية المكتبات الأمريكية هي أكثر المؤهلات المطلوبة للوظائف المعلنة^(٣٥). وأظهرت دراسة أمريكا اللاتينية والكاريبي (Alonso-Regalado, 2009) أن درجة ماجستير علم المكتبات MLS مطلوبة كدرجة تخصصية، وقد يكون مفضلاً وجود درجة أخرى متقدمة في مجال موضوعي وثيق الصلة^(٣٦).

وعلى الرغم من أن دراسة أسبانيا (Sanchez-Cuadrado, 2010) لم تشترط مؤهلاً معيناً لشغل هذه الوظائف، مكثفية

على مختلف المهارات التقنية في المجال^(٣٨). في حين أظهرت دراسة مصر (عثمان، ٢٠١٣) أن أبرز المهارات المطلوبة في قطاع المكتبات في مصر هي معرفة المفاهيم الأساسية المتعلقة باسترجاع المعلومات، ومهارات الفهرسة التقليدية والإلكترونية^(٣٩).

وفيما يتصل بالمهارات الإدارية والسلوكية والسمات (الصفات) الشخصية المطلوبة في المتخصصين في المجال، فقد أظهرت عدة دراسات أهمية توافر عدة مهارات، وإن كان أكثرها تكراراً في هذه الدراسات هي مهارات الاتصال، والمهارات الشخصية في التعامل مع الآخرين، ومهارات العمل ضمن فريق (Alonso-Regalado, 2009^(٤٠)؛ Khoo and others^(٤١)؛ Du, 2007^(٤٢)؛ فرحات،^(٤٣) ٢٠٠٨)، بالإضافة إلى متطلبات أخرى كالمهارات التحليلية لحل المشكلات، وتخطيط وإدارة المشروعات، والمهارات الإدارية والإشرافية، والمهارات القيادية، والمهارات التنظيمية، ومهارات إدارة الوقت، والمرونة، ومهارات تقديم العروض.. وغيرها (فرحات، ٢٠٠٨)^(٤٤).

وفيما يتصل بملاءمة مخرجات أقسام المكتبات والمعلومات - كما وكيفا - لسوق

معلوماتية لم تكن مألوفة في عالم المكتبات التقليدية، وقد أظهرت هذه الدراسة أيضاً أنه يتداول في المجال في هذه الآونة أكثر من (٢٠٦) مسمى وظيفي حديث^(٣٤). وأظهرت دراسة إسبانيا (Sanchez-Cuadrado, 2010) أن هناك طلباً على المهارات التكنولوجية الحديثة، بالإضافة إلى النواحي الفنية المصاحبة لمجال المعلومات ومعرفة اللغات^(٣٥). وفي جنوب أفريقيا أكدت دراستان تأثير تقنيات المعلومات على المجال، حيث أظهرت الدراسة الأولى (Shongwe, 2012) أن تكنولوجيا المعلومات لها تأثير مهم في سوق العمل في مجال المكتبات والمعلومات في جنوب أفريقيا، وأن متطلبات الوظائف فيها تتراوح بين التوعية الحاسوبية ومهارات تقنية المعلومات المتقدمة (التشابك، وإدارة قواعد البيانات، وتطوير الويب)^(٣٦). وأظهرت الدراسة الثانية (Ocholla, 2013) أن كافة الوظائف القيادية senior positions تتطلب معرفة ومهارات متعمقة في تقنية المعلومات والاتصالات^(٣٧).

أما في العالم العربي، فقد أظهرت دراسة السعودية (الشنبري، ٢٠٠٨) أن القطاع الخاص في المملكة قد أظهر تفوقاً في الطلب

أما مرتبات مكثبي المكتبات العامة والأكاديمية، فقد أظهر مسح ميداني أجري مؤخراً على المكتبات العامة والأكاديمية في خمسين ولاية أمريكية أنها تتراوح ما بين ٢٢,٠٠٠ دولاراً وأكثر من ٢٥٨,٠٠٠ دولاراً، مع ملاحظة أن المرتبات الأعلى عادة ما تكون لشاغلي وظائف مديري المكتبات في المكتبات الجامعية^(٤٨).

وعلى ضوء كل ما سبق ذكره في هذه المراجعة العلمية لأبرز الدراسات السابقة الوثيقة الصلة بموضوع البحث، تلك التي أعدت في السبع سنوات الأخيرة يمكن القول إن هناك بعض أوجه الاتفاق والاختلاف بين أسواق العمل في القطاعين العام والخاص - على المستويين الدولي والعربي - فيما يتصل بالفرص الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات سواء على مستوى مسمياتها أم متطلبات شغلها (الفنية، والتكنولوجية، والسلوكية والإدارية). أما الدراسة الحالية فيحاول الباحث فيها استكمال الجهود السابقة من خلال التعرف إلى واقع الفرص الوظيفية المتاحة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات من قبل أكبر أربع جمعيات مهنية في التخصص، وهي: جمعية

العمل فقد أظهرت بعض الدراسات السابقة التي أجريت مؤخراً في العالم العربي عدداً من النتائج السلبية في هذا الصدد، ففي دراسة أعدت عن مصر (الفخراي، ٢٠١٣) كان من بين نتائجها أن عدم كفاية مقررات المكتبات والمعلومات بالخطط الدراسية بالأقسام موضوع الدراسة قد أثر سلباً في تأهيل طلاب قسم تكنولوجيا التعليم، ويجعلهم غير مؤهلين للعمل في المكتبات الشاملة ومراكز مصادر التعلم^(٤٥). وفي دراسة أخرى أعدت عن السودان (عثمان، ٢٠١٣) تبين أن زيادة أعداد الخريجين قد تسببت في عجز سوق العمل السوداني عن استيعابها، فضلاً عن عدم وجود تنسيق بين الأقسام الأكاديمية وأرباب سوق العمل فيما يتصل بتطوير المناهج الدراسية^(٤٦). كما أظهرت دراسة ثالثة أعدت عن السعودية (متولي، ٢٠١٣) أنه على الرغم من ارتفاع معدلات الإنفاق على التعليم، لم تتمكن المؤسسات التعليمية من الارتقاء بنوعيه التعليم لمواكبة التطور النوعي في أسواق العمل واستجابة مخرجات التعليم لها، وذلك من خلال الاهتمام برفع مستويات المهارة والمعرفة اللازمة لزيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية^(٤٧).

أبريل ٢٠١٣م، ومنه يتبين لنا تصدر جمعية المكتبات الأمريكية النسبة الغالبة في إعلانات الوظائف المتاحة من قبل هذه الجمعيات في هذه الفترة (٧٧,٣٣٪ من الإجمالي) واحتلالها للترتيب النسبي الأول، ثم تليها جمعية المكتبات والمعلومات الاسترالية في الترتيب الثاني بنسبة مئوية قدرها ١٢,٤٤٪ من الإجمالي، ثم يليها المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات في الترتيب الثالث بنسبة مئوية قدرها (٧,٥٥٪) من الإجمالي، وأخيراً أتت جمعية المكتبات الكندية في الترتيب الرابع الأخير بنسبة مئوية قدرها ٢,٦٨٪ من الإجمالي.

وتعكس النتيجة السابقة كثرة الطلب على اختصاصيي المكتبات والمعلومات في الولايات المتحدة (ممثلة في كثرة عدد الفرص الوظيفية المتاحة من قبل جمعية المكتبات الأمريكية) مقارنة بغيرها من الدول الكندية والبريطانية والأسترالية (ممثلة في قلة عدد الفرص الوظيفية المتاحة من قبل جمعياتها المهنية الثلاث).

المكتبات الأمريكية ALA، وجمعية المكتبات الكندية CLA، والمعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات CILIP، وجمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية ALIA، والتي تعكس بالطبع حال هذه الدول المتقدمة الموجودة فيها هذه الجمعيات، فيما يتصل بأسواق العمل فيها ومتطلباتها واحتياجاتها من خريجي هذا التخصص، للاسترشاد بها في أقسام المكتبات والمعلومات العربية عند تطوير برامجها الدراسية وتحديثها.

ثانياً: الدراسة التحليلية المقارنة

١ / ٢ عدد مسميات الفرص الوظيفية

المتاحة من قبل الجمعيات موضوع الدراسة:

يوضح الجدول رقم (١) عدد مسميات الفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات موضوع الدراسة (جمعية المكتبات الأمريكية ALA، وجمعية المكتبات الكندية CLA، والمعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات CILIP وجمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية ALIA) في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦

الجدول رقم (١)

عدد مسميات الفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية الأمريكية والبريطانية والكندية والأسترالية في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣ م

الترتيب النسبي	عدد المسميات الوظيفية المتاحة	الترتيب النسبي	الجمعيات المهنية	مسلسل
١	١٧٤	٧٧,٣٣ %	الجمعية الأمريكية للمكتبات ALA	١
٤	٦	٢,٦٨ %	جمعية المكتبات الكندية CLA	٢
٣	١٧	٧,٥٥ %	المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات CILIP	٣
٢	٢٨	١٢,٤٤ %	جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية ALIA	٤
	٢٢٥	١٠٠ %	المجموع	

القيادية الإدارية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة (٧٢,٢٨٪ من الإجمالي)، ثم تليها جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية في الترتيب الثاني في هذا الصدد بنسبة مئوية قدرها (١٥,٦٦٪ من الإجمالي)، ثم تليها الجمعية البريطانية في الترتيب الثالث في هذا الصدد بنسبة مئوية قدرها ٨,٤٣٪ من الإجمالي، وأخيراً أتت جمعية المكتبات الكندية في الترتيب الرابع

٢/٢ مسميات الفرص الوظيفية المتاحة

لوظائف القيادية الإدارية وعددها

ورواتبها:

يوضح الجدول رقم (٢) مسميات الفرص الوظيفية المتاحة للوظائف القيادية الإدارية من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها ورواتبها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣ م، وتحليل بيانات هذا الجدول يتضح ما يلي:

١ - تصدر جمعية المكتبات الأمريكية

النسبة الغالبة في إعلانات الوظائف

٣- على مستوى جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) تكرر مسمى وظيفة "مدير مكتبة/مكتبات" ١٥ مرة بنسبة مئوية قدرها ٢٥٪ من الإجمالي، وقد أتى بذلك في الترتيب النسبي الأول، ثم يليه مسمى وظيفة "مدير"، ومسمى وظيفة "مدير خدمات مكتبة"، الذي تكرر كل منهما ٣ مرات بنسبة مئوية قدرها ٥٪ من الإجمالي لكل منهما، وقد أتيا بذلك في الترتيب النسبي الثاني، ثم يليهما مسمى وظيفة "مدير فرع" الذي تكرر مرتين فقط بنسبة مئوية قدرها ٣,٣٢٪ من الإجمالي، وقد أتى بذلك في الترتيب النسبي الثالث. أما بقية مسميات الوظائف القيادية الإدارية والبالغ عددها ٣٧ مسمى وظيفي فلم ترد في إعلانات الوظائف الخاصة بجمعية المكتبات الأمريكية سوى مرة واحدة فقط. وقد اختص ٢٩ مسمى وظيفي (٤٨,٣٢٪ من الإجمالي) منها بالوظائف الإدارية العليا (مدير مكتبة/مكتبات،

بنسبة مئوية قدرها (٣,٦٣٪ من الإجمالي).

٢- على مستوى الجمعيات الأربع موضوع الدراسة حصل مسمى وظيفة "مدير مكتبة" على أعلى نسبة (١٨,٧٪ من الإجمالي) واحتل الترتيب النسبي الأول للوظائف القيادية الإدارية، ثم يليه مسمى وظيفة "مدير"، ومسمى وظيفة "مدير خدمات مكتبة" في الترتيب النسبي الثاني بنسبة مئوية قدرها (٣,٦١٪) لكل منهما؛ ثم يليهما مسمى وظيفة "قائد فريق مصادر"، ومسمى وظيفة "مدير فرع"، ومسمى وظيفة "مدير خدمات معلومات" في الترتيب الثالث بنسب مئوية قدرها ٢,٤٪ لكل منها.

أما بقية مسميات الوظائف القيادية الإدارية الواردة بالأرقام المسلسلة في الجدول من رقم (٧) إلى رقم (٦٢) والبالغ عددها ٥٦ مسمى وظيفي، فلم ترد في إعلانات الوظائف بالجمعيات موضوع الدراسة سوى مرة واحدة فقط، وقد تكرر في هذه المسميات مسمى وظيفة "مدير" ٣٨ مرة (٦٧,٨٥٪ من الإجمالي)، أي ما يزيد عن ثلثي عدد هذه المسميات.

عددها (١١) مسمى وظيفياً، فلم ترد في إعلانات الوظائف الخاصة بجمعية المكتبات والمعلومات الاسترالية سوى مرة واحد فقط. وقد اختص مسميان منها بمجال مصادر المعلومات، واختص مسميان آخران منها بمجال قواعد البيانات (معالجة وخدمات)، أما باقي المسميات فهي لوظائف متنوعة لم ترد كل منها سوى مرة واحدة.

٥- على مستوى المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP) وردت سبعة مسميات وظيفية للوظائف القيادية الإدارية، وجميعها لم ترد في إعلانات وظائف هذا المعهد سوى مرة واحد فقط، وقد اختص مسميان وظيفيان منها بالوظائف الإدارية العليا (مدير مكتبة ومركز مصادر، ومشرف مركز وتقنية تعليمية)، وقد اختص مسميان منها بمجال مصادر المعلومات، ومصادر التعلم، وأختص مسميان منها بمجال خدمات المعلومات، والخدمة المكتبية الرقمية، واختص مسمى واحد منها بمجال الاتصال الأكاديمي.

ومدير، ومدير فرع، ومدير مركز، ومدير نظام مكتبي، ومشرف مكتبة) واختص ١٣ مسمى وظيفياً، منها (٢١,٦٦٪ من الإجمالي) بوظائف الخدمات المكتبية والمعلوماتية، واختص ٦ مسميات وظيفية منها (١٠٪ من الإجمالي) بوظائف تقنيات المكتبات والمعلومات، واختصت ٤ مسميات وظيفية منها (٦,٦٦٪ من الإجمالي) بوظائف بناء المجموعات المكتبية وتمييزها، واختصت ٣ مسميات وظيفية منها (٥٪ من الإجمالي) بوظيفة مدير مكتبات مساعد، أما باقي المسميات فهي لوظائف متنوعة لم ترد كل منها سوى مرة واحدة.

٤- على مستوى جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA) تكرر مسمى وظيفة "قائد فريق مصادر" مرتين بنسبة مئوية قدرها ١٥,٣٨٪ من الإجمالي، وقد أتى بذلك في الترتيب النسبي الأول، أما بقية مسميات الوظائف القيادية الإدارية والبالغ

المديرين بين ٢٥,٤٤٤ و ٥٠,٣٥٠ جنيهاً إسترلينياً. ويعني ذلك أن جمعية المكتبات الأمريكية تصدر الجمعيات المهنية موضوع الدراسة بالنسبة للحد الأعلى لرواتب المديرين المعلن عنها في الوظائف، ثم يليها المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات في الترتيب الثاني، ثم تليها جمعية المكتبات الكندية في الترتيب الثالث، ثم تليها جمعية المكتبات والمعلومات الاسترالية في الترتيب الرابع (الأخير) في هذا الصدد.

أما رواتب رؤساء الأقسام أو الشعب أو الوحدات المحددة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة فقد تراوحت بين ٤٧,٠٠٠ و ٨٥,٠٠٠ دولاراً في جمعية المكتبات الأمريكية (ALA)؛ في حين تراوحت بين ٣٨,٥٢٢ و ٤٤,٦٠٧ جنيهاً إسترلينياً في المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP). في حين لم تحدد الجمعيتان الكندية (CLA) والأسترالية (ALIA) رواتب هذه الوظائف، ويعني ذلك تصدر جمعية المكتبات الأمريكية أيضاً الجمعيات المهنية

٦- على مستوى جمعية المكتبات الكندية (CLA)، وردت ثلاثة مسميات وظيفية فقط للوظائف القيادية الإدارية في إعلانات الوظائف الخاصة بها في خلال ذات الفترة (من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣) وهي مدير خدمات فرع، ورئيس مبادرات رقمية، رئيس قسم. أي أنها وظائف تتصل بمجالات العمليات الفنية، وخدمات المعلومات، والرقمنة.

٧- على مستوى الرواتب المحددة لوظائف القيادات الإدارية المعلن من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة، تراوحت رواتب المديرين بين ٣٥,٠٠٠ و ١٦٠,٠٠٠ دولاراً في جمعية المكتبات الأمريكية (ALA)؛ في حين تحددت رواتب المديرين في جمعية المكتبة الكندية (CLA) بـ ٧٥,٠٠٠ دولاراً، وتراوحت رواتب المديرين بين ١٥,٣١٣ و ٦٧,٢٦٩ دولاراً في جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA)؛ أما بالنسبة للمعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP)، فقد تراوحت رواتبه المعلنة لوظائف

موضوع الدراسة بالنسبة للحد الأعلى لرواتب عنها في الوظائف، ثم يليها المعهد المرخص رؤساء الأقسام أو الشعب أو الوحدات المعلن لاختصاصيي المكتبات والمعلومات.

الجدول رقم (٢)

مسميات الفرص الوظيفية المتاحة للوظائف القيادية الإدارية من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها ورواتبها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣م

م	مسميات الوظائف القيادية	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
١	مدير مكتبة / مكتبات	١٥	---	---	---	١٥	١٨,٠٧	١
٢	مدير	٣	---	---	---	٣	٣,٦١	٢
٣	مدير خدمات مكتبية	٣	---	---	---	٣	٣,٦١	٢
٤	قائد فريق مصادر	---	---	---	٢	٢	٢,٤٠	٣
٥	مدير فرع	٢	---	---	---	٢	٢,٤٠	٣
٦	مدير خدمات معلومات	١	---	١	---	٢	٢,٤٠	٣
٧	مدير، مكتبات، تعلم	---	---	---	١	١	١,٢٠	٤
٨	مدير مكتبات مساعد	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٩	مدير وحدة تجهيز قواعد بيانات	---	---	---	١	١	١,٢٠	٤
١٠	مدير برنامج مكتبة	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
١١	قائد فريق توعية، تزويد ووصف	---	---	---	١	١	١,٢٠	٤
١٢	مدير، فرع خدمات قواعد بيانات	---	---	---	١	١	١,٢٠	٤
١٣	مدير تقنية مكتبات ومعلومات	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
١٤	مدير مكتبة مساعد	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
١٥	مساعد تنفيذي لمكتبي مكتبة جامعية	---	---	---	١	١	١,٢٠	٤
١٦	مدير تقنية معلومات	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
١٧	مدير ولاية NSW	---	---	---	١	١	١,٢٠	٤

م	مسميات الوظائف القيادية	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
١٨	مدير مجموعة مكتبية	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
١٩	مدير ترخيص برنامج	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٢٠	قائد فريق خدمات وصول	---	---	---	١	١	١,٢٠	٤
٢١	مدير مركز تسجيلات	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٢٢	مدير خدمات مجموعات	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٢٣	مدير خدمات فرع	---	١	---	---	١	١,٢٠	٤
٢٤	مدير خدمات إدارية	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٢٥	مدير كتب نادرة ومجموعات خاصة	---	---	---	١	١	١,٢٠	٤
٢٦	مدير مساعد لخدمات المعلومات	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٢٧	مدير أول تنمية / تطوير	---	---	---	١	١	١,٢٠	٤
٢٨	مدير مشارك	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٢٩	مدير تعليم الكبار وتدريبهم	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٣٠	مدير خدمات تعلم ويحث	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٣١	مدير اتصال بحثي رقمي	---	---	---	١	١	١,٢٠	٤
٣٢	مكتبي ومدير	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٣٣	مدير مكتبة تربية	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٣٤	مدير مكتبة ومركز تعلم	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٣٥	مدير مكتبة ومركز مصادر	---	---	١	---	١	١,٢٠	٤
٣٦	مدير فرع شرقي	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٣٧	مدير مسؤول، خدمات مراجع ويحث	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٣٨	مشرف - مركز تعلم وتقنية تعليمية	---	---	١	---	١	١,٢٠	٤
٣٩	مدير مشارك للتطبيقات المكتبية ونظم المعرفة	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤

م	مسميات الوظائف القيادية	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
٤٠	مدير أول مكتبة	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٤١	مدير شعبة خدمات تقنية مكتبية	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٤٢	مدير مصادر تعلم	---	---	١	---	١	١,٢٠	٤
٤٣	مدير مسؤول خدمات مكتبية	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٤٤	مدير إدارة بيانات البحث	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٤٥	مدير خدمات مكتبية رقمية	---	---	١	---	١	١,٢٠	٤
٤٦	مدير مساعد للخدمات المكتبية	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٤٧	مدير تطوير، مكتبة جامعية ومشروعات خاصة	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٤٨	مدير نظام مكتبي	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٤٩	مشرف مكتبة	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٥٠	رئيس إدارة المجموعات	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٥١	رئيس إعاة	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٥٢	رئيس اتصال أكاديمي	---	---	١	---	١	١,٢٠	٤
٥٣	رئيس برامج بحثية	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٥٤	رئيس تقييم المجموعات وتميئها	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٥٥	رئيس خدمات فهرسة وما وراء بيانات	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٥٦	رئيس خدمات وصول فنية	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٥٧	رئيس شعبة، خدمات ضبط ببلوجراف	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٥٨	رئيس، مبادرات رقمية	---	١	---	---	١	١,٢٠	٤
٥٩	رئيس مصادر	---	---	١	---	١	١,٢٠	٤

م	مسميات الوظائف القيادية	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
٦٠	رئيس قسم	---	١	---	---	١	١,٢٠	٤
٦١	رئيس نظم	١	---	---	---	١	١,٢٠	٤
٦٢	استشاري خدمات مهنية	---	---	---	١	١	١,٢٠	٤
	المجموع	٦٠	٣	٧	١٣	٨٣	١٠٠	
	%	٧٢,٢٨	٣,٦٣	٨,٤٣	١٥,٦٦	١٠٠		
	الرواتب	تراوحت رواتب ALA بين ٣٥,٠٠٠ و ١٦٠,٠٠٠ دولاراً للمديرين، وبين ٤٧,٠٠٠ و ٨٥,٠٠٠ دولاراً لرؤساء الأقسام أو الشعب أو الوحدات	تراوحت رواتب ALA بين ٣٥,٠٠٠ و ١٦٠,٠٠٠ دولاراً للمديرين، وبين ٧٥,٠٠٠ و ٣٨,٥٢٢ دولاراً ولم ترد رواتب بقية الوظائف الكندية للشعب	تراوحت رواتب CILIP بين ٢٥,٤٤٤ و ٥٠,٣٥٠ جنيهاً إسترلينياً للمديرين، وبين ٣٨,٥٢٢ و ٤٤,٦٠٧ جنيهاً إسترلينياً لرؤساء الوحدات أو الشعب	تراوحت رواتب ALIA بين ١٥,٣١٣ و ٦٧,٢٦٩ دولاراً لوظائف المديرين			

قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها ورواتبها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ ابريل ٢٠١٣ م ، وبتحليل بيانات هذا الجدول يتضح ما يلي:

٣/٢ مسميات الفرص الوظيفية المتاحة للوظائف الأكاديمية وعددها ورواتبها؛ يوضح الجدول رقم (٣) مسميات الفرص الوظيفية المتاحة للوظائف الأكاديمية من

(١١) في الجدول، والبالغ عددها ٨ مسميات وظيفية فلم ترد في إعلانات الوظائف بالجمعيات موضوع الدراسة سوى مرة واحدة فقط، وقد تكرر في هذه المسميات مسمى وظائف "عميد، وعميد مشارك، وعميد مساعد، ونائب عميد" ٦ مرات (٧٥٪ من الإجمالي)، أي ثلاثة أرباع عدد هذه المسميات.

٣- على مستوى جمعية المكتبات الأمريكية (ALA)، حصل مسمى وظيفة "عميد مشارك" على أعلى نسبة (٣٥,٧١٪ من الإجمالي) واحتل الترتيب النسبي الأول للوظائف الأكاديمية، ثم يليه مسمى وظيفة "عميد في الترتيب النسبي الثاني بنسبة مئوية قدرها ٢٨,٥٧٪ من الإجمالي، ثم يليه مسمى وظيفة "عميد مساعد/ نائب عميد" في الترتيب النسبي الثالث بنسبة مئوية قدرها ٢١,٤٢٪ من الإجمالي، ثم يليه مسمى وظيفة "أستاذ مساعد/مشارك" في الترتيب النسبي الرابع (الأخير) بنسبة مئوية قدرها ١٤,٢٨٪ من الإجمالي.

٤- على مستوى جمعية المكتبات الكندية (CLA) ظهر مسمى وظيفة

١- تصدر جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في إعلانات الوظائف الأكاديمية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة (٩٣,٣٣٪ من الإجمالي)، ثم تليها جمعية المكتبات الكندية (CLA) في الترتيب الثاني في هذا الصدد بنسبة مئوية قدرها ٦,٦٧٪ من الإجمالي، في حين لم تعلن الجمعيات البريطانية والأسترالية (CILIP, CILIA) عن أية فرص وظيفية لوظائف أكاديمية.

٢- على مستوى الجمعيات الأربع موضوع الدراسة حصل مسمى وظيفة "عميد مشارك مكتبات جامعية" على أعلى نسبة (٢٠٪ من الإجمالي)؛ واحتل الترتيب النسبي الأول للوظائف الأكاديمية؛ ثم يليه مسمى وظيفة "عميد مشارك"، ومسمى وظيفة "عميد مكتبات/ عميد مكتبات جامعية" في الترتيب النسبي الثاني بنسبة مئوية قدرها ١٣,٣٣٪ من الإجمالي لكل منهما.

أما بقية مسميات الوظائف الأكاديمية الواردة بالأرقام المسلسلة من رقم (٤) إلى رقم

من حيث عدد الفرص الوظيفية المطروحة في هذا الصدد.

٥- أما بالنسبة للرواتب المحددة للوظائف الأكاديمية المعلنة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة فلم تعلنها سوى جمعية واحدة فقط هي جمعية المكتبات الأمريكية، وقد تراوحت بين ٦٠,٠٠٠ دولاراً كحد أدنى و١٥٠,٠٠٠ دولاراً كحد أقصى.

"عميد مشارك" كمصطلح أكاديمي وحيد تم طرحه في إعلانات وظائف هذه الجمعية. ويعني ذلك أن هناك توافقاً بين الجمعيتين الأمريكية والكندية فيما يتصل باحتياجاتهما من الوظائف الأكاديمية (وظيفة عميد مشارك)، وإن كانت الجمعية الأولى (الأمريكية) أكثر احتياجاً

الجدول رقم (٣)

مسميات الفرص الوظيفية المتاحة للوظائف الأكاديمية من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها ورواتبها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣م

م	المسميات	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
١	عميد مشارك مكتبات جامعية	٢	١	---	---	٣	٢٠	١
٢	عميد مشارك	٢	---	---	---	٢	١٣,٣٣	٢
٣	عميد مكتبات / عميد مكتبات جامعية	٢	---	---	---	٢	١٣,٣٣	٢
٤	أستاذ مساعد / مشارك وسائط تعليمية	١	---	---	---	١	٦,٦٦	٣
٥	عميد مشارك للمجموعات وخدمات الوصول للمعرفة	١	---	---	---	١	٦,٦٦	٣
٦	عميد ومكتبي جامعة	١	---	---	---	١	٦,٦٦	٣
٧	عميد المكتبة	١	---	---	---	١	٦,٦٦	٣
٨	عميد مساعد للاتصالات البحثية وتنمية المجموعات	١	---	---	---	١	٦,٦٦	٣

م	المسميات	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
٩	عميد مكاتب مساعد للتقييم والتطوير	١	---	---	---	١	٦,٦٦	٣
١٠	مكاتب مجموعات بصرية وأستاذ مساعد	١	---	---	---	١	٦,٦٦	٣
١١	نائب عميد مكاتب جامعية	١	---	---	---	١	٦,٦٦	٣
	المجموع	١٤	١	---	---	١٥	١٠٠	
	%	٩٣,٣٣	٦,٦٧	---	---	١٠٠		
	الرواتب	تراوحت رواتب ALA للمكتبيين الأكاديميين بين ٦٠,٠٠٠ و ١٥٠,٠٠٠ دولاراً في السنة	لم تحدد من قبل CLA	لم تحدد من قبل CILIP	لم تحدد من قبل ALIA			

٤/٢ مسميات الفرص الوظيفية المتاحة

لوظائف التقنية وعددها ورواتبها:

يوضح الجدول رقم (٤) مسميات الفرص الوظيفية لوظائف التقنية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها ورواتبها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣م، وتحليل بيانات هذا الجدول يتضح ما يلي:

١- تصدر جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في إعلانات

وظائف التقنية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة (٧٥٪ من الإجمالي)، ثم تليها جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA) في الترتيب الثاني في هذا الصدد بنسبة مئوية قدرها ١٣,٤٦٪ من الإجمالي، ثم تليها الجمعيتان الكندية والبريطانية في الترتيب الثالث (الأخير) بنسبة مئوية قدرها ٥,٧٦٪ من الإجمالي لكل منهما.

الفرص الوظيفية المتاحة لوظائف التقنية ٣٩ مسمى وظيفي (أي بنسبة مئوية قدرها ٧٥٪ من إجمالي)؛ وقد اختصت ٦ مسميات وظيفية (١٥,٣٨٪) من إجمالي الفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية بما وراء البيانات، واختصت ٥ مسميات وظيفية منها (١٢,٨٢٪ من إجمالي) بتقنية المكتبات والمعلومات، واختصت ٤ مسميات وظيفية منها (١٠,٢٥٪ من إجمالي) بنظم المعرفة واكتشافها، واختصت ٣ مسميات وظيفية منها (٧,٦٩٪ من إجمالي) بالخدمات الرقمية، واختصت ٣ مسميات وظيفية منها (٧,٦٩٪ من إجمالي) بخدمات المراجع والبحث، واختصت ٣ مسميات وظيفية (٧,٦٩٪ من إجمالي) ببحث الإنتاج الفكري، واختص مسميان وظيفيان (٥,١٢٪ من إجمالي) بالأرشفة الرقمية، واختص مسميان وظيفيان (٥,١٢٪ من إجمالي) بالمصادر الإلكترونية، واختص مسميان وظيفيان (٥,١٢٪ من إجمالي) بخدمات الوصول، أما بقية المسميات لهذه الجمعية فلم ترد سوى

٢- على مستوى الجمعيات الأربع موضوع الدراسة، بلغ عدد مسميات الفرص الوظيفية المتاحة لوظائف التقنية ٥٢ مسمى من إجمالي ٢٢٥ فرصة وظيفية متاحة من قبل هذه الجمعيات (أي بنسبة مئوية قدرها ٢٣,١١٪ من إجمالي). ويعني ذلك أن وظائف التقنية تمثل ما يقرب من ربع عدد الوظائف المعلنة من قبل الجمعيات المذكورة. كما حصلت ثلاثة مسميات وظيفية، وهي "مدير وحدة تجهيز أو معالجة قواعد بيانات"، و"مدير تقنية مكتبات ومعلومات / مدير تقنية معلومات"، و"مكتبي ما وراء بيانات" على أعلى نسبة (٤٪ من إجمالي لكل منها). أما بقية المسميات الوظيفية (وعددتها ٤٦ مسمى وظيفياً)، فلم ترد في إعلانات التوظيف للجمعيات موضوع الدراسة سوى مرة واحدة فقط.

٣- على مستوى جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) بلغ عدد مسميات

الرواتب بين ٣٠,٠٠٠ و ١١٠,٠٠٠ دولاراً في جمعية المكتبات الأمريكية (ALA)؛ وتراوحت الرواتب بين ١٩,١٢٦ و ٣٣,٣٣٠ جنياً استرلينياً في المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP) ، وتراوحت الرواتب بين ٦٥,٠٠٠ و ١٢٩,٥٧١ دولاراً في جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA)؛ في حين لم تحدد رواتب الوظائف المتاحة للتقنية في جمعية المكتبات الكندية (CLA)؛ ويعني ذلك تصدر جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA) الجمعيات المهنية موضوع الدراسة بالنسبة للحد الأعلى لرواتب ووظائف التقنية المعلنة، ثم تليها جمعية المكتبات الأمريكية في الترتيب الثاني، ثم يليها المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP) في الترتيب الثالث (الأخير) في هذا الصدد.

مرة واحدة فقط. هذا وقد حصل مسميان وظيفيان وهما: "مدير تقنية مكتبات ومعلومات/ مدير تقنية معلومات"، "ومكتبي ما وراء بيانات" على أعلى نسبة (٤٪ من الإجمالي لكل منهما) ، أما بقية المسميات الوظيفية (وعددها ٣٤ مسمى وظيفياً)، فلم ترد في إعلانات التوظيف لهذه الجمعية سوى مرة واحدة فقط.

٤- على مستوى الجمعيات الكندية والبريطانية والاسترالية موضوع الدراسة بلغ عدد مسميات الفرص الوظيفية المتاحة لوظائف التقنية ١٣ مسمى وظيفياً (أي بنسبة مئوية قدرها ٢٥٪ من الإجمالي) ، وقد وردت هذه المسميات جميعها مرة واحدة فقط باستثناء مسمى واحد فقط (مدير وحدة تجهيز/ معالجة قواعد بيانات) للجمعية الأسترالية الذي ورد مرتين اثنتين.

٥- على مستوى الرواتب المحددة لوظائف التقنية المعلنة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة ، تراوحت

الجدول رقم (٤)

مسميات الفرص الوظيفية المتاحة لوظائف التقنية من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها ورواتبها في
خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣ م

م	المسميات	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
١	مدير وحدة تجهيز (معالجة) قواعد بيانات	---	---	---	٢	٢	٤	١
٢	مدير تقنية مكتبات ومعلومات / مدير تقنية معلومات	٢	---	---	---	٢	٤	١
٣	مكتبي ما وراء بيانات	٢	---	---	---	٢	٤	١
٤	أستاذ مساعد / مشارك وسائط تعليمية	١	---	---	---	١	٢	٢
٥	أرشيفي معالجة (تجهيز)	١	---	---	---	١	٢	٢
٦	أرشيفي رقمي لمجموعات مخطوطات	١	---	---	---	١	٢	٢
٧	رئيس خدمات فهرسة وما وراء بيانات	١	---	---	---	١	٢	٢
٨	رئيس خدمات وصول وخدمات فنية	١	---	---	---	١	٢	٢
٩	رئيس مبادرات رقمية	١	---	---	---	١	٢	٢
١٠	رئيس نظم	١	---	---	---	١	٢	٢
١١	عميد مشارك للمجموعات وخدمات الوصول للمعرفة	١	---	---	---	١	٢	٢
١٢	قائد فريق خدمات وصول	---	---	---	١	١	٢	٢
١٣	مدير اتصال بحثي رقمي	---	---	---	١	١	٢	٢
١٤	مدير برنامج مكتبة	١	---	---	---	١	٢	٢

م	المسميات	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
١٥	مدير ترخيص برنامج	١	---	---	---	١	٢	٢
١٦	مدير خدمات مكتبية رقمية	---	---	١	---	١	٢	٢
١٧	مدير فرع خدمات قواعد بيانات	---	---	---	١	١	٢	٢
١٨	مدير مركز تسجيلات ADEQ	١	---	---	---	١	٢	٢
١٩	مدير خدمات مجموعة وما وراء بيانات	١	---	---	---	١	٢	٢
٢٠	مدير شعبة خدمات تقنية مكتبية	١	---	---	---	١	٢	٢
٢١	مدير مسؤول خدمات مراجع وبحث	١	---	---	---	١	٢	٢
٢٢	مدير مشارك للتطبيقات المكتبية ونظم المعرفة	١	---	---	---	١	٢	٢
٢٣	مشرف مركز تعلم وتقنية تعليمية	---	---	١	---	١	٢	٢
٢٤	مكتبي بحث أعمال	١	---	---	---	١	٢	٢
٢٥	مكتبي بحث على الخط المباشر	---	١	---	---	١	٢	٢
٢٦	مكتبي بحث للهندسة	١	---	---	---	١	٢	٢
٢٧	مكتبي تقنيات مستحدثة	١	---	---	---	١	٢	٢
٢٨	مكتبي رقمنة أو فني مكتبات	---	---	---	١	١	٢	٢
٢٩	مكتبي مساعد (مكتبي ما وراء بيانات)	١	---	---	---	١	٢	٢
٣٠	مكتبي نظم واكتشاف	١	---	---	---	١	٢	٢
٣١	مكتبي تساؤلات اجتماعية ورقمية	١	---	---	---	١	٢	٢
٣٢	مكتبي كتب نادرة ومخطوطات ومشروعات رقمية	١	---	---	---	١	٢	٢

م	المسميات	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
٣٣	مكتبي نظم	١	---	---	---	١	٢	٢
٣٤	مكتبي نظم - تقنيات نظم متكاملة ومستحدثة	---	١	---	---	١	٢	٢
٣٥	مكتبي مجموعات بصرية وأستاذ مساعد	١	---	---	---	١	٢	٢
٣٦	مكتبي ما وراء بيانات واكتشاف مصادر	١	---	---	---	١	٢	٢
٣٧	مكتبي برنامج رقمي وإدارة بيانات	١	---	---	---	١	٢	٢
٣٨	مكتبي تصميم تدريس وتعليم على الخط المباشر	١	---	---	---	١	٢	٢
٣٩	مكتبي خدمات إلكترونية / وسائط	١	---	---	---	١	٢	٢
٤٠	مكتبي مجموعات خاصة، وأرشيفات، ومبادرات رقمية	١	---	---	---	١	٢	٢
٤١	مكتبي مراجع أرشيفات / مشروعات رقمية	١	---	---	---	١	٢	٢
٤٢	مكتبي مراجع وبحث للعلوم	١	---	---	---	١	٢	٢
٤٣	مكتبي مستودع معهدي ونظم	١	---	---	---	١	٢	٢
٤٤	مكتبي مصادر إلكترونية	١	---	---	---	١	٢	٢
٤٥	مكتبي وسائط	١	---	---	---	١	٢	٢
٤٦	مساعد مشروع صحف مونتانا الرقمية	١	---	---	---	١	٢	٢
٤٧	منسق تقنية معلومات واتصالات ومعلومات	---	---	١	---	١	٢	٢

م	المسميات	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
٤٨	منسق شبكة داخلية Intranet ومحتوى	---	---	---	١	١	٢	٢
٤٩	منسق مجموعات: بحث شامل المجموع %	٣٩	٣	٣	٧	٥٢	٢	٢
	الرواتب	٧٥	٥,٧٦	٥,٧٦	١٣,٤٦	١٠٠		
		تراوحت رواتب ALA لموظفي التقنية بين ٣٠,٠٠٠ و ١١٠,٠٠٠ دولاراً	لم تحدد رواتب موظفي التقنية من قبل CLA	تراوحت رواتب CILIP لموظفي التقنية بين ١٩,١٢٦ و ٣٣,٣٣٠ جنيهاً إسترلينياً	تراوحت رواتب ALIA لموظفي التقنية بين ٦٥,٠٠٠ و ١٢٩,٥٧١ دولاراً			

٥/٢ المؤهلات المطلوبة للفرص الوظيفية

المتاحة من قبل الجمعيات موضوع الدراسة:

يوضح الجدول رقم (٥) المؤهلات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣ م ، وبتحليل بيانات هذا الجدول يتضح ما يلي:

١- على مستوى الجمعيات الأربع موضوع الدراسة، تصدرت درجة الماجستير في

المكتبات والمعلومات الترتيب النسبي الأول كمؤهل مطلوب للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعيات، بنسبة مئوية قدرها ٤٨,٨٨% من إجمالي، في حين لم تحدد نسبة ٤٠,٤٤% من إجمالي الفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعيات المؤهلات المطلوبة لشغلها وقد أتت هذه النسبة في الترتيب النسبي الثاني. وأتى وجود مؤهل

والكاريبي. في حين لم تحدد نسبة ٣٥,٠٥٪ من إجمالي الفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية المؤهلات المطلوب لشغلها ، وقد تصدرت هذه النسبة الترتيب النسبي الثاني، وأتى وجود مؤهل مناسب في المكتبات والمعلومات دون تحديد للدرجة العلمية في الترتيب النسبي الثالث بنسبة مئوية قدرها ٣,٤٤٪ من الإجمالي، وأتت درجة الدكتوراة في الترتيب الرابع بنسبة مئوية ضئيلة (١,١٤٪ من الإجمالي)، وأتت درجة البكالوريوس كمؤهل مطلوب للفرص الوظيفية المتاحة في الترتيب الخامس (الأخير) بنسبة مئوية ضئيلة ٠,٥٧٪ من الإجمالي.

٣- على مستوى جمعية المكتبات الكندية (CLA) تصدرت درجة الماجستير في المكتبات والمعلومات الترتيب النسبي الأول كمؤهل مطلوب للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية، بنسبة مئوية قدرها ٦٦,٦٦٪ من الإجمالي، ويعني هذا أن هناك اتفاقاً بين الجمعيتين

مناسب في المكتبات والمعلومات دون تحديد للدرجة العلمية الترتيب النسبي الثالث بنسبة مئوية قدرها ٨,٤٠٪ من الإجمالي ، وأتت درجة البكالوريوس ودرجة الدكتوراة في الترتيب الرابع، بنسبة مئوية ضئيلة لكل منهما (٠,٨٨٪ من الإجمالي لكل منهما)؛ ثم أتت درجة الدبلوم - كمؤهل مطلوب للفرص الوظيفية المتاحة - في الترتيب الخامس (الأخير) بنسبة مئوية ضئيلة جداً (٠,٤٤٪ من الإجمالي).

٢- على مستوى جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) تصدرت درجة الماجستير في المكتبات والمعلومات الترتيب النسبي الأول كمؤهل مطلوب للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية، بنسبة مئوية قدرها ٥٩,٧٧٪ من الإجمالي. وتتفق هذه النتيجة مع ما انتهت إليه دراستان سابقتان في هذا الصدد (Alonso- Regalado, 2009؛ Du, 2007) الأولى أعدت عن الولايات المتحدة ، والثانية أعدت عن أمريكا اللاتينية

الأول لكلتا الجمعيتين (٥٨,٨٢٪ من الإجمالي للأولى، و٧١,٤٢٪ من الإجمالي للثانية) ، وأتى وجود مؤهل مناسب في المكتبات والمعلومات في الترتيب النسبي الثاني لكلتا الجمعيتين (٣٥,٢٩٪ من الإجمالي للأولى، و٢١,٤٢٪ من الإجمالي للثانية) ، وأتت درجة الماجستير في المكتبات والمعلومات كمؤهل مطلوب في الترتيب النسبي الثالث (الأخير) لكلتا الجمعيتين (٥,٨٨٪ من الإجمالي للأولى، و٣,٥٧٪ من الإجمالي للثانية) مع ورود درجة الدبلوم كمؤهل مطلوب في الترتيب النسبي الثالث أيضاً بالنسبة لجمعية المكتبات والمعلومات الاسترالية (٣,٥٧٪ من الإجمالي).

الأمريكية والكندية في تصدر درجة الماجستير في التخصص كمؤهل مطلوب للفرص الوظيفية المعلنة من قبلهما وإن اختلفت النسبة المئوية بينهما ، في حين أتت درجة البكالوريوس ، وكذلك أتى وجود مؤهل مناسب في المكتبات والمعلومات دون تحديد للدرجة العلمية في الترتيب النسبي الثالث (الأخير) (١٦,٦٦٪ من الإجمالي لكل منهما).

٤- على مستوى الجمعيتين البريطانية (CILIP) والاسترالية (ALIA) هناك تشابه بين نتائجهما ، فيما يتصل بالمؤهلات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبلهما وإن اختلفت النسب المئوية بينهما ، حيث أتى عدم تحديد المؤهل المطلوب في الترتيب النسبي

الجدول رقم (٥)

المؤهلات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة
وعدها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣ م

الترتيب النسبي	%	المجموع	عدد تكرارات الجمعية الاسترالية	عدد تكرارات الجمعية البريطانية	عدد تكرارات الجمعية الكندية	عدد تكرارات الجمعية الأمريكية	المؤهلات المطلوبة
٤	٠,٨٨	٢	---	---	---	٢	دكتوراة
١	٤٨,٨٨	١١٠	١	١	٤	١٠٤	ماجستير في المكتبات والمعلومات
٥	٠,٤٤	١	١	---	---	---	دبلوم
٤	٠,٨٨	٢	---	---	١	١	بكالوريوس
٣	٨,٤٠	١٩	٦	٦	١	٦	مؤهل مناسب في المكتبات والمعلومات
٢	٤٠,٤٤	٩١	٢٠	١٠	---	٦١	لم يحدد
	١٠٠	٢٢٥	٢٨	١٧	٦	١٧٤	المجموع
		١٠٠	١٢,٤٤	٧,٥٠	٢,٦٨	٧٧,٣٣	%

والخبرات و المهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة (٦٤,٧٥٪ من الإجمالي) ، ثم تليها جمعية المكتبات والمعلومات الاسترالية (ALIA) في الترتيب الثاني في هذا الصدد بنسبة مئوية قدرها ١٧,٢١٪ من الإجمالي، ثم يليها المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات

٦/٢ المعارف والخبرات والمهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة؛

يوضح الجدول رقم (٦) المعارف والمهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعدها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ ابريل ٢٠١٣ م ، وتحليل بيانات هذا الجدول يتضح ما يلي:

١- تصدر جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في المعارف

الـوب" ، ووجود "خبرة في توعية المعلومات والتعليم المكتبي والتعليم على الخط المباشر" في الترتيب النسبي الرابع (٥,٧٪ من الإجمالي لكل منها). وتمثل الخبرات والمهارات المهنية السابقة نسبة مئوية قدرها ٤٨,٩٪ من الإجمالي، أي ما يقرب من نصف عدد الخبرات والمهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعيات.

٣- على مستوى جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) حصل وجود "معرفة وخبرة متقدمة بالنظم الآلية المتكاملة" ، على أعلى نسبة (١٨,٩٨٪ من الإجمالي) ، واحتل الترتيب النسبي الأول بالنسبة للخبرات والمهارات المهنية المطلوبة ، ثم يليه وجود "خبرة في قواعد الفهرسة ونظم التصنيف وغيرها من معايير الوصف والمحتوى" في الترتيب الثاني (١٣,٩٢٪ من الإجمالي) ، ثم يليه وجود "خبرة في بناء المجموعات وتمييزها في الشكلين المطبوع والالكتروني" ، في الترتيب الثالث (٨,٨٦٪ من

والمعلومات (CILIP) في الترتيب الثالث في هذا الصدد بنسبة مئوية قدرها ١٠,٦٥٪ من الإجمالي، وأخيراً أتت جمعية المكتبات الكندية (CLA) في الترتيب الرابع بنسبة مئوية قدرها ٧,٣٧٪ من الإجمالي.

٢- على مستوى الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة تفاوتت المعارف والخبرات والمهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة ، وقد حصل وجود "معرفة وخبرة متقدمة بالنظم الآلية المتكاملة" على أعلى نسبة (١٥,٥٪ من الإجمالي) واحتل الترتيب النسبي الأول للخبرات والمهارات المهنية المطلوبة ، ثم يليه وجود "خبرة في قواعد الفهرسة ونظم التصنيف وغيرها من معايير الوصف والمحتوى" في الترتيب النسبي الثاني (١١,٤٪ من الإجمالي) ، ثم يليه وجود "خبرة في بناء المجموعات وتمييزها في الشكلين المطبوع والالكتروني" في الترتيب الثالث (١٠,٦٪ من الإجمالي)، ثم يليه وجود "خبرة في التقنيات المستحدثة وتطبيقاتها في المكتبات وفي بيئة

٥- على مستوى المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP)، حصل وجود "خبرة في بناء المجموعات وتمييزها في الشكليات المطبوع والإلكتروني" على أعلى نسبة (٢٣,٠٧٪ من الإجمالي) واحتل الترتيب النسبي الأول بالنسبة للخبرات والمهارات المهنية المطلوبة، ثم يليه وجود "معرفة وخبرة متقدمة بالنظم الآلية المتكاملة" ووجود "خبرة في توعية المعلومات والتعليم المكتبي والتعلم على الخط المباشر"، ووجود خبرة في إدارة خدمات المعلومات وتقديمها في المكتبات الأكاديمية" في الترتيب الثاني (١٥,٣٨٪ من الإجمالي لكل منها). وتمثل الخبرات والمهارات المهنية السابقة نسبة مئوية قدرها ٦٩,٢٣٪ من الإجمالي، أي ما يزيد عن ثلثي عدد الخبرات والمهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية.

٦- على مستوى جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA) حصل وجود "خبرة في بناء المجموعات وتمييزها في الشكليات المطبوع والإلكتروني"،

الإجمالي)، ثم يليه وجود "معرفة جيدة بمصادر المعلومات المطبوعة والإلكترونية وتقييمها واستخدامها"، و"الحصول على دورات في التطوير المهني والاستعداد للمشاركة في أنشطته" في الترتيب الرابع (٧,٥٩٪ من الإجمالي) لكل منهما، وحصل وجود "خبرة في مجال الأرشيف والكتب النادرة والمخطوطات والمجموعات الخاصة" في الترتيب الخامس (٦,٣٢٪ من الإجمالي).

وتمثل الخبرات و المهارات المهنية السابقة نسبة مئوية قدرها ٦٣,٢٩٪ من الإجمالي، أي ما يقرب من ثلثي عدد الخبرات والمهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية.

٤- على مستوى جمعية المكتبات الكندية (CLA) حصل وجود "معرفة متعمقة بما وراء البيانات ومعالجتها" على أعلى نسبة (٢٢,٢٢٪ من الإجمالي)، واحتل الترتيب النسبي الأول، أما بقية المهارات المهنية المطلوبة من قبل هذه الجمعية فلم ترد سوى مرة واحدة فقط.

الإجمالي ، أي ما يزيد عن نصف عدد الخبرات والمهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية.

٧- تعكس النتائج السابقة وجود تفاوت في الخبرات والمهارات المهنية المطلوبة من قبل الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة ، وإن كان هناك تشابه بين الجمعيتين المهنتين البريطانية والأسترالية فيما يتصل بوجود "خبرة في بناء المجموعات وتمييزها في الشكلين المطبوع والإلكتروني" والتي أتت في الترتيب النسبي الأول بالنسبة لهما.

وجود "خبرة في خدمة المستفيدين" على أعلى نسبة (١٤,٢٨٪ من الإجمالي لكل منهما)، واحتلال الترتيب النسبي الأول بالنسبة للخبرات والمهارات المهنية المطلوبة، ثم يليهما وجود "خبرة في قواعد الفهرسة ونظم التصنيف وغيرها من معايير الوصف والمحتوى"، ووجود "معرفة متقدمة بنظم إدارة المحتوى والمستودعات الرقمية"، ووجود "معرفة بأدوات البحث الإلكتروني ومصادر المعلومات البحثية" في الترتيب الثاني (٩,٥٢٪ من الإجمالي لكل منها). وتمثل الخبرات والمهارات المهنية السابقة نسبة مئوية قدرها ٥٧,١٤٪ من

الجدول رقم (٦)

المعارف والمهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣ م ❖

م	المعارف والمهارات المهنية	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
١	معرفة وخبرة متقدمة بالنظم الآلية المتكاملة	١٥	١	٢	١	١٩	١٥,٥	١
٢	خبرة في قواعد الفهرسة ونظم التصنيف وغيرها من معايير الوصف والمحتوى	١١	١	---	٢	١٤	١١,٤	٢

م	المعارف والمهارات المهنية	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
٣	خبرة في بناء وتنمية المجموعات في الشكليات المطبوع والإلكتروني	٧	---	٣	٣	١٣	١٠,٦	٣
٤	خبرة في استخدام التقنيات المستحدثة وتطبيقاتها في المكتبات وفي بيئة الوب	٤	١	١	١	٧	٥,٧	٤
٥	خبرة في توعية المعلومات والتعليم المكتبي والتعليم على الخط المباشر	٤	---	٢	١	٧	٥,٧	٤
٦	خبرة في مجال الأرشيف والكتب النادرة والمخطوطات والمجموعات الخاصة	٥	---	---	١	٦	٤,٩	٥
٧	معرفة جيدة بمصادر المعلومات المطبوعة والإلكترونية وتقييمها واستخدامها	٦	---	---	---	٦	٤,٩	٥
٨	الحصول على دورات في التطوير المهني والاستعداد للمشاركة في أنشطته	٦	---	---	---	٦	٤,٩	٥
٩	معرفة متقدمة بنظم إدارة المحتوى والمستودعات الرقمية	٢	١	---	٢	٥	٤,٠	٦
١٠	معرفة متعمقة بما وراء البيانات ومعالجتها	١	٢	١	١	٥	٤,٠	٦
١١	خبرة في إنشاء قواعد البيانات وصيانتها واستخدامها	١	١	١	١	٤	٤,٠	٧
١٢	خبرة في تدريب المستفيدين على استخدام التقنية وقواعد البيانات والمصادر الرقمية	٣	---	---	---	٣	٢,٤	٨
١٣	خبرة في تقديم الخدمات المرجعية	٢	١	---	---	٣	٢,٤	٨

م	المعارف والمهارات المهنية	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
١٤	كفاءة في استخدام نظم إدارة المجموعات الأرشيفية وصيانتها ودعمها	٣	---	---	---	٣	٢,٤	٨
١٥	خبرة في إدارة خدمات المعلومات وتقديمها في المكتبات الأكاديمية	١	---	٢	---	٣	٢,٤	٨
١٦	خبرة في خدمات الأطفال وتشجيع صغار المستفيدين على القراءة	١	---	١	١	٣	٢,٤	٨
١٧	خبرة في خدمة المستفيدين	---	---	---	٣	٣	٢,٤	٨
١٨	ألفة بأدوات مواقع التواصل الاجتماعي (المدونات والويكيز.. وغيرهما)	---	١	---	١	٢	١,٦	٩
١٩	خبرة في Dublin Core و OCLC Connexion	٢	---	---	---	٢	١,٦	٩
٢٠	خبرة في المراجع ومراجع المكتبة الأكاديمية	٢	---	---	---	٢	١,٦	٩
٢١	خبرة في معايير وطرق إدارة المكتبة والسجلات والأرشيف	٢	---	---	---	٢	١,٦	٩
٢٢	معرفة بأدوات البحث الإلكتروني e-research ومصادر المعلومات البحثية	---	---	---	٢	٢	١,٦	٩
٢٣	معرفة بعمليات الإعارة المكتبية	١	---	---	١	٢	١,٦	٩
	المجموع	٧٩	٩	١٣	٢١	١٢٢	١٠٠	
	%	٦٤,٧٥	٧,٣٧	١٠,٦٥	١٧,٢١	١٠٠		

♦ يتضمن الجدول المهارة التي وردت مع بعض الوظائف، حيث لم تتضمن بقية الوظائف المعلن عنها المهارة المطلوبة؛ كما لا يتضمن الجدول المهارة التي وردت مرة واحدة فقط على المستوى الإجمالي للجمعيات الأربع موضوع الدراسة.

المتاحة، وقد حصلت مهارة "تقنيات المعلومات وتطوير مشروعاتها في المكتبات" على أعلى نسبة (١٨,١٪ من الإجمالي)، وتصدرت الترتيب النسبي الأول لمهارات تقنية المعلومات المطلوبة، ثم يليها وجود "خبرة في النظم الآلية المتكاملة (نظم إدارة المكتبة) واستخدامها" في الترتيب النسبي الثاني (١٣,٩٪ من الإجمالي)، ثم يليها وجود "خبرة في استخدام برامج ميكروسوفت أوفيس وتطبيقاتها"، "واستخدام تقنيات التعليم المستحدثه / الرقمية" في الترتيب الثالث (٦٪ من الإجمالي لكل منهما). وتمثل مهارات تقنية المعلومات السابقة نسبة مئوية قدرها ٤٤٪ من إجمالي مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعيات.

٣- على مستوى جمعية المكتبات الأمريكية (ALA)، حصلت مهارات تقنية المعلومات الأربع السابق ذكرها في رقم (٢) على أعلى نسب (٢٣,٤٪ و١٥,٣٪ و٧,٢٪ و٧,٢٪ على التوالي) وبالترتيب النسبي نفسه الوارد في رقم

٧/٢ مهارات تقنية المعلومات المطلوبة

للفرص الوظيفية المتاحة:

يوضح الجدول رقم (٧) مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣ م، وتحليل بيانات هذا الجدول يتضح ما يلي:

١- تصدر جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة (٦٧,٢٪ من الإجمالي)، ثم تليها جمعية المكتبات والمعلومات الاسترالية (ALIA) في الترتيب الثاني في هذا الصدد (١٣,٣٪ من الإجمالي)، ثم تليها جمعية المكتبات الكندية (CLA)، والمعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP) في الترتيب الثالث (الأخير) (٩,٦٪ من الإجمالي لكل منهما).

٢- على مستوى الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة، تفاوتت مهارة "تقنية المعلومات المطلوبة" للفرص الوظيفية

الأول بالنسبة لمهارات تقنية المعلومات المطلوبة، ثم مهارة "تقنيات المعلومات وتطوير مشروعاتها في المكتبات"، و"استخدام تقنيات التعليم المتسحثة/الرقمية" في الترتيب النسبي الثاني (١٢,٥٪ من الإجمالي لكل منهما). وتمثل مهارات تقنية المعلومات السابقة نسبة مئوية قدرها ٥٠٪ من إجمالي مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية.

٥- على مستوى جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA) تفاوتت مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة، وقد حصل وجود "خبرة في استخدام تطبيق CSS" على أعلى نسبة (١٣,٦٪ من الإجمالي) واحتل الترتيب النسبي الأول بالنسبة لمهارات تقنية المعلومات المطلوبة، ثم تليها مهارات "إجادة استخدام الحاسوب المكتبي وبرمجياته"، ووجود "خبرة في نظم إدارة المحتوى والمستودعات الرقمية"، و"إجادة لغة HTML"، و"التوعية الحاسوبية" في الترتيب النسبي الثاني

(٢)، وقد مثلتها نسبة مئوية قدرها ٥٣,١٪ من إجمالي مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية، أي ما يزيد عن نصف عدد المهارات المطلوبة. وعلى مستوى جمعية المكتبات الكندية (CLA) حصلت مهارة وجود "خبرة في إدارة المبادرات والمشروعات الرقمية وتطويرها" على أعلى نسبة (٢٥٪ من الإجمالي) واحتلت الترتيب النسبي الأول بالنسبة لمهارات تقنية المعلومات المطلوبة، ثم تليها مهارة "تقنيات المعلومات وتطوير مشروعاتها في المكتبات" ووجود خبرة في ما وراء البيانات وممارستها" في الترتيب النسبي الثاني (١٢,٥٪ من الإجمالي لكل منهما)؛ وتمثل مهارات تقنية المعلومات السابقة نسبة مئوية قدرها ٥٠٪ من إجمالي مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية.

٤- على مستوى المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP) حصل وجود "خبرة في النظم الآلية المتكاملة (نظم إدارة المكتبة) واستخدامها" على أعلى نسبة (٢٥٪ من الإجمالي)، واحتل الترتيب النسبي

المهنية الأربعة موضوع الدراسة تأثير تقنيات المعلومات والاتصالات ICTs على المجال وسوق العمل ومتطلباته. وتتفق هذه النتيجة بالطبع مع ما انتهت إليه عدة دراسات سابقة في هذا الصدد (Yuneei,2007؛ فرحات، ٢٠٠٨؛ Shongwe, 2012؛ Ocholla, 2013؛ الشنبري، ٢٠٠٨م).

(٩٪ من الإجمالي لكل منها). وتمثل مهارات تقنية المعلومات السابقة نسبة مئوية قدرها ٥٠٪ من إجمالي مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية. ٦- ويعكس ما سبق ذكره من مهارات تقنية متعددة ومتفاوتة مطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات

الجدول رقم (٧)

مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها في

خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣ م

م	المهارات المطلوبة	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
١	تقنيات المعلومات وتطوير مشروعاتها في المكتبات	٢٦	٢	٢	---	٣٠	١٨,١	١
٢	خبرة في النظم الآلية المتكاملة (نظم إدارة المكتبة) واستخدامها	١٧	١	٤	١	٢٣	١٣,٩	٢
٣	خبرة في استخدام برامج ميكروسوفت أوفيس وتطبيقاتها	٨	١	١	---	١٠	٦,٠	٣
٤	استخدام تقنيات التعليم المستحدثة / الرقمية	٨	---	٢	---	١٠	٦,٠	٣
٥	إجادة استخدام الحاسوب المكتبي وبرمجياته	٤	---	---	٢	٦	٣,٦	٤
٦	خبرة في إدارة المبادرات (المشروعات) الرقمية	٢	٤	---	---	٦	٣,٦	٤

م	المهارات المطلوبة	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
	وتطويرها							
٧	معرفة قوية بمصادر المعلومات الإلكترونية وإتاحتها واستخدامها	٦	---	---	---	٦	٣,٦	٤
٨	مهارات الحاسب ونظم التشغيل وبرامج التطبيقات المتنوعة	٥	---	---	١	٦	٣,٦	٤
٩	خبرة في ما وراء البيانات وممارساتها	١	٢	١	١	٥	٣,٠	٥
١٠	خبرة في نظم إدارة المحتوى والمستودعات الرقمية	٣	---	---	٢	٥	٣,٠	٥
١١	إجادة لغة HTML	٢	---	---	٢	٤	٢,٤	٦
١٢	تطبيقات الويب وتقنياته	٢	١	١	---	٤	٢,٤	٦
١٣	خبرة في مهارات البحث للإنتاج الفكري وعلى شبكة الإنترنت	١	١	١	١	٤	٢,٤	٦
١٤	خبرة في استخدام تطبيق CSS	١	---	---	٣	٤	٢,٤	٦
١٥	كفاءة في استخدام النظم الآلية لإدارة المجموعات الأرشيفية وصيانتها ودعمها	٣	---	---	١	٤	٢,٤	٦
١٦	خبرة في إدارة نظم الوثائق الآلية	١	١	---	١	٣	١,٨	٧
١٧	الإلمام بلغة XML واستخدامها	٢	---	---	١	٣	١,٨	٧
١٨	خبرة في إنشاء قواعد البيانات وتطبيقاتها	٢	---	١	---	٣	١,٨	٧
١٩	خبرة في إدارة المجموعات الرقمية	٢	---	١	---	٣	١,٨	٧
٢٠	خبرة في مصادر (مجموعات) الخط المباشر	٢	---	---	---	٢	١,٢	٨
٢١	الألفة بنظم إدارة التعلم	١	---	١	---	٢	١,٢	٨

م	المهارات المطلوبة	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
٢٢	خبرة في استخدام جداول spread sheets	٢	---	---	---	٢	١,٢	٨
٢٣	معرفة بتطبيقات تقنية الوب 2.0	٢	---	---	---	٢	١,٢	٨
٢٤	خبرة في استخدام قواعد البيانات وصيانتها وتدريبها	١	---	---	١	٢	١,٢	٨
٢٥	إجادة واحدة أو أكثر من لغات البرمجة	١	١	---	---	٢	١,٢	٨
٢٦	خبرة عمل في تطبيق تقنيات وأدوات الوصول الرقمي	١	---	---	١	٢	١,٢	٨
٢٧	خبرة عمل في قواعد البيانات الإحصائية وتطبيقاتها	٢	---	---	---	٢	١,٢	٨
٢٨	خبرة في تقديم التعليم المكتبي على الخط المباشر	١	---	١	---	٢	١,٢	٨
٢٩	خبرة في معمارية الوب وتصميم وإدارة Javascript	١	١	---	---	٢	١,٢	٨
٣٠	خبرة في استخدام برنامجي Ex Aleph LMS ، Libris	١	---	---	١	٢	١,٢	٨
٣١	خبرة عمل بالوسائط الاجتماعية (الدردشة، والمدونات، والويكيز)	---	١	---	١	٢	١,٢	٨
٣٢	مهارات توعية حاسوبية جيدة	---	---	---	٢	٢	١,٢	٨
	المجموع	١١١	١٦	١٦	٢٢	١٦٥	١٠٠	
	%	٦٧,٢	٩,٦	٩,٦	١٣,٣	١٠٠		

♦ يتضمن الجدول المهارات التي وردت مع بعض الوظائف، حيث لم تتضمن بقية الوظائف المعلن عنها المهارات المطلوبة؛ كما لا يتضمن الجدول المهارات التي وردت مرة واحدة فقط على المستوى الإجمالي للجمعيات الأربع موضوع الدراسة.

٢- على مستوى الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة تفاوتت المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة، وإن كان هناك اجماع بين هذه الجمعيات حول المهارتين الأولى والثانية (مهارات الاتصال المكتوبة والشفهية، والمهارات الشخصية في التعامل مع الآخرين)، وتتفق هذه النتيجة مع ما انتهت إليه عدة دراسات سابقة في هذا الصدد (Khoo and others ; Alonso- Regalado, 2009 Du, 2007 ; فرحات، ٢٠٠٨)، وقد حصلت مهارة الاتصال المكتوبة والشفهية على أعلى نسبة (٢٤,٦٪ من الإجمالي)، أي ما يقرب من ربع عدد المهارات لهذه الجمعيات، وتصدرت الترتيب النسبي الأول للمهارات السلوكية والإدارية المطلوبة، ثم تليها المهارات الشخصية في الترتيب النسبي الثاني (١٠,٣٪ من الإجمالي)، ثم تليها المهارات التنظيمية في الترتيب الثالث (٧,٧٪ من الإجمالي)؛ ثم تليها المقدرة على العمل الفردي والجماعي في الترتيب

٨/٢ المهارات السلوكية و الإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة؛

يوضح الجدول رقم (٨) المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ ابريل ٢٠١٣ م، وتحليل بيانات هذا الجدول يتضح ما يلي:

١- تصدر جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة (٦٧,٦٪ من الإجمالي)، تم تليها جمعية المكتبات والمعلومات الاسترالية (ALIA) في الترتيب الثاني في هذا الصدد (١٦,٩٪ من الإجمالي)، ثم يليها المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP) في الترتيب الثالث (٨,٣٪ من الإجمالي)، وأخيراً أتت جمعية المكتبات الكندية (CLA) في الترتيب الرابع بنسبة مؤوية قدرها ٧,١٪ من الإجمالي.

لكل منهما). وتمثل المهارات السلوكية والإدارية السابقة نسبة مئوية قدرها ٦٣,٥٪ من إجمالي المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية، أي ما يقرب من ثلثي عدد هذه المهارات.

٤- على مستوى جمعية المكتبات الكندية (CLA) حصلت مهارات الاتصال الشفهية والمكتوبة على أعلى نسبة (١٦,٦٪ من الإجمالي)، وتصدرت الترتيب النسبي الأول للمهارات السلوكية والإدارية المطلوبة، تم تليها مهارة حل المشكلات في الترتيب النسبي الثاني (١٢,٥٪ من الإجمالي)، ثم تليها المهارات الشخصية مع الآخرين، والمهارات التحليلية والكمية في الترتيب الثالث (٨,٣٪ من الإجمالي لكل منها). وتمثل المهارات السلوكية والإدارية السابقة نسبة مئوية قدرها ٤٥,٨٪ من إجمالي المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه

الرابع (٦,٢٪ من الإجمالي)، ثم تليها مهارة حل المشكلات في الترتيب الخامس (٥,٦٪ من الإجمالي). وتمثل المهارات السلوكية والإدارية السابقة نسبة مئوية قدرها ٥٤,٦٪ من إجمالي عدد المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعيات.

٣- على مستوى جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) حصلت مهارات الاتصال الشفهية والمكتوبة على أعلى نسبة (٢٦,٣٪ من الإجمالي)، وتصدرت الترتيب النسبي الأول للمهارات السلوكية والإدارية المطلوبة، ثم تليها المهارات الشخصية مع الآخرين في الترتيب النسبي الثاني (٩,٦٪ من الإجمالي)، ثم تليها المهارات التنظيمية في الترتيب الثالث (٩,٢٪ من الإجمالي)، تليها المقدرة على العمل الفردي والجماعي في الترتيب الرابع (٧,٠١٪ من الإجمالي)، ثم تليها مهارة حل المشكلات، والمهارات التحليلية والكمية في الترتيب الخامس (٥,٧٪ من الإجمالي

والمكتوبة على أعلى نسبة (٢١,٠٪ من الإجمالي) وتصدرت الترتيب النسبي الأول ، ثم تليها المهارات الشخصية مع الآخرين في الترتيب النسبي الثاني (١٤,٠٪ من الإجمالي)، ثم تليها مهارة المقدرة على تحديد أولويات أعباء العمل وإدارتها في الترتيب الثالث (١٠,٥٪ من الإجمالي)، ثم تليها المهارات التنظيمية، والمقدرة على العمل الفردي والجماعي، والعمل بأسلوب فعال، والعمل في بيئة مرنة في الترتيب الرابع (٥,٢٪ من الإجمالي)، ثم تليها مهارات حل المشكلات، والتحليلية والكمية، والعمل ضمن فريق ، والمقدرة على تطوير رؤية وقيادة فريق عمل، والتعامل مع النزاعات وحلها في الترتيب الخامس (٣,٥٪ من الإجمالي لكل منها). وتمثل المهارات السلوكية والإدارية السابقة نسبة مئوية قدرها ٨٤,٢٪ من إجمالي المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية.

الجمعية، أي ما يقرب من نصف عدد هذه المهارات.
٥- على مستوى المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP) حصلت مهارات الاتصال الشفهية والمكتوبة على أعلى نسبة (٢٥٪ من الإجمالي) وتصدرت الترتيب النسبي الأول للمهارات السلوكية والإدارية المطلوبة، ثم تليها المهارات الشخصية مع الآخرين في الترتيب النسبي الثاني (١٠,٧٪ من الإجمالي)، ثم تليها مهارة العمل ضمن فريق (العمل الجماعي) في الترتيب الثالث (٧,١٪ من الإجمالي). وتمثل المهارات السلوكية والإدارية السابقة نسبة مئوية قدرها ٤٢,٨٪ من إجمالي المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية.

٦- على مستوى جمعية المكتبات والمعلومات الاسترالية (ALIA) تفاوتت المهارات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية، وقد حصلت مهارات الاتصال الشفهية

الجدول رقم (٨)

المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة وعددها في خلال الفترة من ١٧ مارس إلى ١٦ أبريل ٢٠١٣ م ♦

م	المهارات المطلوبة	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
١	مهارات اتصال شفوية ومكتوبة	٦٠	٤	٧	١٢	٨٣	٢٤,٦	١
٢	مهارات شخصية في التعامل مع الآخرين	٢٢	٢	٣	٨	٣٥	١٠,٣	٢
٣	مهارات تنظيمية	٢١	١	١	٣	٢٦	٧,٧	٣
٤	المقدرة على العمل الفردي والجماعي	١٦	١	١	٣	٢١	٦,٢	٤
٥	حل المشكلات	١٣	٣	١	٢	١٩	٥,٦	٥
٦	مهارات تحليلية وكمية	١٣	٢	١	٢	١٨	٥,٣	٦
٧	المرونة	١٠	١	١	١	١٣	٣,٨	٧
٨	العمل ضمن فريق (العمل الجماعي)	٧	١	٢	٢	١٢	٣,٥	٨
٩	مهارات إشرافية	١١	---	---	١	١٢	٣,٥	٨
١٠	مهارات وقدرات إدارية	١١	---	---	---	١١	٣,٢	٩
١١	مهارات قيادة قوية	٦	١	١	---	٨	٢,٣	١٠
١٢	مهارات الإبداع وطرح الحلول الإبداعية	٦	١	---	١	٨	٢,٣	١٠
١٣	إدارة المشروعات فردياً أو ضمن فريق	٣	١	٢	---	٦	١,٧	١١
١٤	المقدرة على تحديد أولويات أعباء العمل وإدارتها	---	---	---	٦	٦	١,٧	١٢
١٥	إدارة الوقت	٤	---	---	١	٥	١,٤	١٣
١٦	العمل باستقلالية وفي بيئات متنوعة	٤	١	---	---	٥	١,٤	١٣
١٧	العمل في بيئة سريعة	٤	١	---	---	٥	١,٤	١٣

م	المهارات المطلوبة	الجمعية الأمريكية	الجمعية الكندية	الجمعية البريطانية	الجمعية الأسترالية	المجموع	%	الترتيب النسبي
١٨	المقدرة على التفكير والتخطيط الاستراتيجي	١	١	١	١	٤	١,١	١٤
١٩	المقدرة على التعاون والتفاعل بفعالية مع مستفيدين متعددين ومتنوعى الثقافة	٢	---	١	١	٤	١,١	١٤
٢٠	العمل في بيئة تعاونية	٣	---	---	---	٣	٠,٨	١٥
٢١	مهارات تفكير ناقد وصائب	٢	---	١	---	٣	٠,٨	١٥
٢٢	قيادة التغيير	١	١	١	---	٣	٠,٨	١٥
٢٣	المقدرة على تطوير رؤية، وقيادة فريق عمل وإدارته	---	١	---	٢	٣	٠,٨	١٥
٢٤	العمل بأسلوب فعال	---	---	---	٣	٣	٠,٨	١٥
٢٥	المقدرة على العمل في بيئة متغيرة ومرنة	---	---	---	٣	٣	٠,٨	١٥
٢٦	قيادة إدارية	٢	---	---	---	٢	٠,٥	١٦
٢٧	مهارات تطوير العلاقات	١	---	---	١	٢	٠,٥	١٦
٢٨	مهارات تقديم العروض	١	---	١	---	٢	٠,٥	١٦
٢٩	المقدرة على تحليل المواقف	١	١	---	---	٢	٠,٥	١٦
٣٠	قابلية الاعتماد عليه	٢	---	---	---	٢	٠,٥	١٦
٣١	إظهار روح المبادرة	١	---	١	---	٢	٠,٥	١٦
٣٢	شخصية دينامية فعالة	---	---	١	١	٢	٠,٥	١٦
٣٣	المقدرة على العمل في بيئة معقدة	---	---	١	١	٢	٠,٥	١٦
٣٤	مهارات التعامل مع النزاعات وحلها	---	---	---	٢	٢	٠,٥	١٦
	المجموع	٢٢٨	٢٤	٢٨	٥٧	٣٣٧	١٠٠	
	%	٦٧,٦	٧,١	٨,٣	١٦,٩	١٠٠		

♦ يتضمن الجدول المهارات التي وردت مع بعض الوظائف، حيث لم تتضمن بقية الوظائف المعلن عنها المهارات المطلوبة؛ كما لا يتضمن الجدول المهارات التي وردت مرة واحدة فقط على المستوى الإجمالي للجمعيات الأربع موضوع الدراسة.

ثالثاً: النتائج والتوصيات:**١/٢ النتائج:**

أظهرت الدراسة عدداً من النتائج المهمة التي تجيب عن الأسئلة الواردة في مقدمة البحث المنهجية، من أبرزها ما يلي:

١- تصدر جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في إعلانات الوظائف المتاحة من قبل الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة (٧٧,٣٣٪ من الإجمالي) واحتلالها الترتيب النسبي الأول، ثم تليها الجمعيات المهنية الثلاث الاسترالية (ALIA)، والبريطانية (CILIP)، والكندية (CLA) بنسب مئوية قدرها ١٢,٤٤٪ و ٧,٥٥٪ و ٢,٦٨٪ على التوالي. وتعكس هذه النتيجة كثرة الطلب على اختصاصيي المكتبات والمعلومات في الولايات المتحدة (ممثلة في كثرة عدد الفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعية) مقارنة بغيرها من الدول الثلاث الأخرى الكندية والبريطانية والأسترالية.

٢- تصدر جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في إعلانات الوظائف القيادية الإدارية المتاحة من قبل

الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة (٧٢,٢٨٪ من الإجمالي)، ثم تليها الجمعيات المهنية الثلاث الاسترالية (ALIA)، والبريطانية (CILIP)، والكندية (CLA) بنسب مئوية قدرها ١٥,٦٦٪، و ٨,٤٣٪، و ٣,٦٣٪ على التوالي. وعلى مستوى الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة تفاوتت مسميات الوظائف القيادية الإدارية المتاحة، وقد حصل مسمى وظيفة "مدير مكتبة/مكتبات" على أعلى نسبة (١٨,٠٧٪ من الإجمالي) واحتل الترتيب النسبي الأول للوظائف القيادية الإدارية، ثم يليه مسمى وظيفة "مدير"، ومسمى وظيفة "مدير خدمات مكتبية" في الترتيب النسبي الثاني بنسبة مئوية قدرها ٣,٦١٪ لكل منهما، ثم يليهما مسمى وظيفة "قائد فريق مصادر" ومسمى وظيفة "مدير فرع"، ومسمى وظيفة "مدير خدمات معلومات" في الترتيب الثالث بنسب مئوية قدرها ٢,٤٠٪ لكل منها. وتمثل هذه المسميات السابقة بنسبة مئوية قدرها ٢٤,٠٨٪ من إجمالي مسميات الوظائف القيادية الإدارية المتاحة من قبل

هذه المسميات السابقة نسبة مئوية قدرها ٣٣,٣٣٪ من إجمالي مسميات الوظائف الأكاديمية المتاحة من قبل هذه الجمعيات الأربع موضوع الدراسة. أما باقي المسميات فلم ترد في إعلانات وظائف هذه الجمعيات سوى مرة واحدة فقط (على المستوى الإجمالي).

٤- تصدر جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في إعلانات وظائف التقنية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة (٧٥٪ من الإجمالي) واحتلالها الترتيب النسبي الأول، ثم تليها جمعية المكتبات والمعلومات الاسترالية (ALIA) في الترتيب النسبي الثاني (١٣,٤٦٪ من الإجمالي)، ثم تليها الجمعيات الكندية والبريطانية في الترتيب الثالث (الأخير) بنسبة مئوية قدرها ٥,٧٦٪ من الإجمالي لكل منهما.

وعلى مستوى الجمعيات الأربع موضوع الدراسة مثلت مسميات الفرص الوظيفية المتاحة لوظائف التقنية نسبة مئوية قدرها ٢٣,١١٪ من الإجمالي، أي ما يقرب من ربع عدد الوظائف المعلنة من قبل الجمعيات المذكورة. وقد تفاوتت

الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة ، أما باقي المسميات فلم ترد في إعلانات وظائف هذه الجمعيات سوى مرة واحدة فقط (على المستوى الإجمالي).

٣- تصدر جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في إعلانات الوظائف الأكاديمية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة (٩٣,٣٣٪ من الإجمالي)، ثم تليها جمعية المكتبات الكندية (CLA) في الترتيب النسبي الثاني في هذا الصدد (٦,٦٧٪ من الإجمالي)، في حين لم تعلن الجمعيتان البريطانية (CILIP) والأسترالية (ALIA) عن أية فرص وظيفية لوظائف أكاديمية. وعلى مستوى الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة حصل مسمى وظيفة "عميد مشارك مكتبات جامعية" على أعلى نسبة (٢٠٪ من الإجمالي)، واحتل الترتيب النسبي الأول للوظائف الأكاديمية، ثم يليه مسمى وظيفة "عميد مشارك"، ومسمى وظيفة "عميد مكتبات/ عميد مكتبات جامعية" في الترتيب النسبي الثاني بنسبة مئوية قدرها ١٣,٣٣٪ من الإجمالي لكل منهما. وتمثل

المطلوبة في الترتيب النسبي الثالث (٨,٤٠٪ من الإجمالي)، وأتت درجة البكالوريوس، ودرجة الدكتوراة في الترتيب الرابع بنسبة مئوية ضئيلة لكل منهما (٠,٨٨٪ من الإجمالي لكل منهما)، ثم أتت درجة الدبلوم كمؤهل مطلوب للفرص الوظيفية المتاحة في الترتيب الخامس (الأخير) بنسبة مئوية ضئيلة جداً (٠,٤٤٪ من الإجمالي).

٦- تصدرت جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في المعارف والخبرات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة (٦٤,٧٥٪ من الإجمالي) واحتلالها الترتيب النسبي الأول، ثم تليها جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA) في الترتيب الثاني في هذا الصدد (١٧,٢١٪ من الإجمالي)، ثم يليها المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP) في الترتيب الثالث في هذا الصدد (١٠,٦٥٪ من الإجمالي)، وأخيراً أتت جمعية المكتبات الكندية (CLA) في الترتيب الرابع في هذا الصدد (٧,٣٧٪ من الإجمالي).

مسميات وظائف التقنية المتاحة، وحصلت ثلاثة مسميات وظيفية وهي "مدير وحدة تجهيز أو معالجة قواعد بيانات"، و"مدير تقنية مكتبات ومعلومات/ مدير تقنية معلومات"، و"مكتبي ما وراء بيانات" على أعلى نسبة (٤٪ من الإجمالي لكل منها). وتمثل هذه المسميات السابقة نسبة مئوية قدرها ١٢٪ من إجمالي مسميات وظائف التقنية المتاحة من قبل الجمعيات المذكورة. أما باقي المسميات فلم ترد في إعلانات وظائف هذه الجمعيات سوى مرة واحدة فقط (على المستوى الإجمالي).

٥- تصدرت درجة الماجستير في المكتبات والمعلومات الترتيب النسبي الأول كمؤهل مطلوب للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة (٤٤,٨٨٪ من الإجمالي)، في حين لم تحدد نسبة ٤٠,٤٤٪ من إجمالي الفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المذكورة المؤهلات المطلوبة لشغلها، وقد أتت هذه النسبة في الترتيب الثاني، وأتى وجود مؤهل مناسب في المكتبات والمعلومات دون تحديد للدرجة العلمية

٧- تصدر جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية موضوع الدراسة (٦٧,٢٪ من الإجمالي) واحتلالها الترتيب النسبي الأول، ثم تليها جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA) في الترتيب الثاني في هذا الصدد (١٣,٣٪ من الإجمالي)، ثم تليها جمعية المكتبات الكندية (CLA)، والمعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP) في الترتيب الثالث (الأخير) (٩,٦٪ من الإجمالي لكل منهما).

وعلى مستوى الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة تفاوتت مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية، وقد حصلت "مهارات تقنيات المعلومات وتطوير مشروعاتها في المكتبات"، على أعلى نسبة (١٨,١٪ من الإجمالي) وتصدرت الترتيب النسبي الأول لمهارات تقنية المعلومات المطلوبة، ثم يليها وجود "خبرة في النظم الآلية المتكاملة (نظم إدارة المكتبة) واستخدامها" في الترتيب النسبي

وعلى مستوى الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة تفاوتت المعارف والخبرات والمهارات المهنية المطلوبة للفرص الوظيفية، وقد حصل وجود "معرفة وخبرة متقدمة بالنظم الآلية المتكاملة" على أعلى نسبة (١٥,٥٪ من الإجمالي) واحتل الترتيب النسبي الأول للخبرات والمهارات المهنية المطلوبة، ثم يليه وجود "خبرة في قواعد الفهرسة ونظم التصنيف وغيرها من معايير الوصف والمحتوى" في الترتيب النسبي الثاني (١١,٤٪ من الإجمالي)، ثم يليه وجود "خبرة في بناء المجموعات وتمييزها في الشكلين المطبوع والالكتروني" في الترتيب الثالث (١٠,٦٪ من الإجمالي)، ثم يليه وجود "خبرة في التقنيات المستحدثة وتطبيقاتها في المكتبات وفي بيئة الوب"، ووجود "خبرة في توعية المعلومات والتعليم المكتبي والتعليم على الخط المباشر" في الترتيب الرابع (٥,٧٪ من الإجمالي لكل منهما). وتمثل الخبرات والمهارات المهنية السابقة نسبة مئوية قدرها ٤٨,٩٪ من الإجمالي، أي ما يقرب من نصف عدد الخبرات والمهارات المهنية المطلوبة من قبل الجمعيات المذكورة.

وعلى مستوى الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة تفاوتت المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية، وإن كان هناك إجماع بين هذه الجمعيات حول المهارتين الأولى والثانية (مهارات الاتصال المكتوبة والشفوية، والمهارات الشخصية مع الآخرين)، حيث حصلت المهارة الأولى على أعلى نسبة (٢٤,٦٪ من الإجمالي) وأتت في الترتيب النسبي الأول، وأتت المهارة الثانية في الترتيب النسبي الثاني (١٠,٣٪ من الإجمالي)، أما المهارة التي أتت في الترتيب الثالث فقد كانت هي المهارات التنظيمية (٧,٧٪ من الإجمالي)، ثم تلتها مهارة المقدرة على العمل الفردي والجماعي في الترتيب الرابع (٦,٢٪ من الإجمالي)، ثم تلتها مهارة حل المشكلات في الترتيب الخامس (٥,٦٪ من الإجمالي). وتمثل المهارات السلوكية والإدارية السابقة نسبة مئوية قدرها ٥٤,٦٪ من إجمالي المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل هذه الجمعيات، أي ما يزيد عن نصف عدد المهارات المطلوبة.

الثاني (١٣,٩٪ من الإجمالي)، ثم يليها وجود "خبرة في استخدام برامج ميكروسوفت أوفيس وتطبيقاتها"، و"استخدام تقنيات التعليم المستحدثة / الرقمية" في الترتيب الثالث (٦٪ من الإجمالي لكل منهما). وتمثل مهارات تقنية المعلومات السابقة نسبة مئوية قدرها (٤٤٪) من إجمالي مهارات تقنية المعلومات المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المذكورة.

٨- تصدرت جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) النسبة الغالبة في المهارات السلوكية والإدارية المطلوبة للفرص الوظيفية المتاحة من قبل الجمعيات المهنية الأربع موضوع الدراسة (٦٧,٦٪ من الإجمالي) واحتلالها الترتيب النسبي الأول، ثم تليها جمعية المكتبات والمعلومات الأسترالية (ALIA) في الترتيب الثاني في هذا الصدد (١٦,٩٪ من الإجمالي)، ثم يليها المعهد المرخص لاختصاصيي المكتبات والمعلومات (CILIP) في الترتيب الثالث (٨,٣٪ من الإجمالي)، وأخيراً أتت جمعية المكتبات الكندية (CLA) في الترتيب الرابع (٧,١٪ من الإجمالي).

٢/٢ التوصيات:

٤- دعم إقامة ملتقى التوظيف أو يوم المهنة

الذي تهتم بعض الجامعات بعقدته سنوياً داخل حرمها الجامعي، الذي يتيح الفرصة لطلاب السنوات النهائية مقابلة ممثلي بعض جهات التوظيف، والتعرف إلى احتياجاتها الوظيفية ومتطلباتها وكيفية التواصل معها بعد التخرج.

٥- مطالبة خريجي التخصص بضرورة

مواصلة الإعداد المهني والتعلم مدى الحياة، بغرض تطوير مهاراتهم المختلفة مهنيًا، وتكنولوجياً وسلوكياً، وإدارياً، ولغويًا؛ لتلبية احتياجات سوق العمل التخصصي سريع التغيير.

٦- مطالبة جمعيات المكتبات والمعلومات

الوطنية في الدول العربية المختلفة بالمساهمة في توظيف خريجي التخصص، من خلال إتاحة الفرص الوظيفية للخريجين عبر مواقع هذه الجمعيات على شبكة الويب، كما هو الحال في الجمعيات المهنية الشهيرة موضوع هذه الدراسة.

٧- مطالبة أقسام المكتبات والمعلومات

بالمشاركة مع جمعيات المكتبات والمعلومات في الدول العربية المختلفة،

١- مطالبة أقسام المكتبات والمعلومات بتطوير برامجها الأكاديمية وتحديثها، متضمنة مقررات دراسية تدعم المعارف والمهارات الواردة في هذه الدراسة (المعارف والمهارات المهنية، والتكنولوجية، والسلوكية والإدارية).

٢- دعم أقسام المكتبات والمعلومات بتقنيات

المعلومات والاتصالات وتقنيات التعليم، بما يساعدها على إنجاح دورها في العمليتين التعليمية والبحثية، وتأهيل مخرجاتها القادرة على تلبية احتياجات سوق العمل المتطورة والمتغيرة.

٣- المطالبة بتكوين اللجان الاستشارية على

مستوى أقسام المكتبات والمعلومات، تلك التي تضم بعض أرباب سوق العمل في القطاعين العام والخاص، بهدف المساهمة في تطوير البرامج الأكاديمية في هذه الأقسام من ناحية، وفتح بعض القنوات التي توطن العلاقة بين الأقسام الأكاديمية وبعض جهات التوظيف، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على توظيف الخريجين الجدد.

(المهنية، والتكنولوجية، والسلوكية)، وكذلك للكفايات المطلوبة في خريجي هذا التخصص، مقارنة بما ورد في معايير الجمعيات المهنية الشهيرة في التخصص، وكذلك من وجهة نظر بعض جهات التوظيف (المؤسسات الميدانية في التخصص).

٢- إعداد دراسات تحليلية لاحتياجات سوق العمل في القطاعين العام والخاص بالدول العربية المختلفة لخريجي تخصص علوم المكتبات والمعلومات، والكفايات والمهارات المطلوب توافرها في هؤلاء الخريجين.

بإعداد توصيفات الوظائف لاختصاصيي المكتبات والمعلومات متضمنة الوظائف الحديثة التي طرأت على المهنة من حيث المسميات، والمسؤوليات، والمؤهلات، والمعارف والمهارات المطلوبة في شاغليها، واتخاذ إجراءات إقرارها، ومطالبة وزارات القوى العاملة والخدمة المدنية في الدول العربية المختلفة بالالتزام بها.

رابعاً: دراسات مقترحة:

١- إعداد دراسات تقييمية للبرامج الأكاديمية في أقسام المكتبات والمعلومات المختلفة، للوقوف على مدى تلبيتها للمعارف والمهارات الأساسية

المصادر والمراجع

- ١- عبد الهادي، محمد فتحي. البحث ومناهجه في علم المكتبات والمعلومات. - [ط٢]. - القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٥- ص ١٤٧، ١٤٥.
- ٢- عبد الهادي، محمد فتحي. المصدر السابق، ص ١٥١، ١٥٠.
- 3- Harper, Ray. The collection and analysis of job advertisements: a review of research methodology. - Library and information research. - Vol. 36, No. 112, 2012, p.33, 43.
- 4- Harper, Ray: op. cit, p.29.
- ٥- الشنبري، حمود. متطلبات سوق العمل في قطاع المعلومات: دراسة تحليلية لمحتوى إعلانات وظائف أخصائي المكتبات والمعلومات. - مجلة دراسات المعلومات. - ١٤، محرم ١٤٢٩ / يناير ٢٠٠٨م. - ص ٩٥-١٢٨.
- ٦- فرحات، هاشم. الوظائف الحديثة لاختصاصيي المكتبات والمعلومات: دراسة تحليلية في ضوء احتياجات سوق العمل بالولايات المتحدة الأمريكية ومدى الإفادة منها في تدريس علوم المكتبات والمعلومات في العالم العربي. -
- مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية. - ص ٢٢، ١٤، المحرم - جمادى الآخرة ١٤٢٧هـ / أكتوبر ٢٠١٥ - مارس ٢٠١٦م
- مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية. - ص ٣٤-١١٥.
- 7- Du, Yuneei. Content analysis of an LIS job database: a regional prototype for a collaborative model / Yuneei Du, Barbara Stein and Robert S. Martin. - Libri. - Vol. 57, 2007. - pp. 17-26.
- 8- Alonso-Regalado, Jesus. Librarian for Latin American and Caribbean studies in U.S. academic research libraries: a content analysis of position announcements, 1970-2007/ By Jesus Alonso-Regalado and Mary K. Van Ullen. - LRTS. - Vol. 53, No.3, 2009. - Pp. 139-158.
- 9- Cunha, Miriam Vieira. The information professional's Profile: an analysis of Brazilian job vacancies on the Internet. - Information research. - Vol. 14, No.3, September 2009. <http://www.informationr.net/ir/14-3/paper407.html> (Accessed on 26/11/2013)

- http://www.lib.nus.edu.sg (Accessed on 24/12/2013)
- ١٤- عثمان، أحلام حسين الصادق. مدى التوافق بين مخرجات تعليم المكتبات والمعلومات ومتطلبات سوق العمل في السودان / أحلام حسين الصادق عثمان، أميمة كمال الدين حسن، ٢٠١٣. ص ١٣٥٧ - ١٣٧٨.
- بحث قدم إلى المؤتمر الرابع والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بالتعاون مع جامعة طيبة - المدينة المنورة ، ٢٥-٢٨/١١/٢٠١٣.
- ١٥- سالم، ناهد محمد بسيوني. دراسة تقييمية لمدى مواءمة إعداد خريجي قسم دراسات المعلومات في جامعة السلطان قابوس واحتياجات سوق العمل من وجهة نظر المسؤولين عن المكتبات الأكاديمية في سلطنة عمان/ ناهد محمد بسيوني سالم، أحمد العيسائي ، ٢٠١٣م. - ص١٤٤١-١٤٥٨. بحث قدم إلى المؤتمر الرابع والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بالتعاون مع جامعة طيبة - المدينة المنورة ٢٥-٢٨/١١/٢٠١٣.
- 10- Sanchez-Cuadrado Sonia and others. A study of labour market information needs through employers' seeking behaviour. - Information research. - Vol. 15, No. 4, December 2010. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ912764.pdf> (Accessed on 24/12/2013)
- 11- Shongwe, Mzwandile M. The IT factor in LIS jobs: A South African perspective / Mzwandile M. Shongwe & Dennis N. Ocholla, 2012. - Pp. 1-13. Paper presented to the World Library and Information Congress: 78th IFLA General Conference and Assembly, Helsinki, 2012.
- 12- Ocholla, Dennis. An analysis of the library and information science (LIS) job market in South Africa. - SA Jnl Libs & Info Sci. - Vol. 79, No. 1, 2013. - Pp. 35-43.
- 13- Khoo, Christopher and others. A survey of non-traditional employment opportunities for information and knowledge professionals in Singapore. - Pp.1-11.

بحث قدم إلى المؤتمر الرابع والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (أعلم) بالتعاون مع جامعة طيبة - المدينة المنورة ٢٥-٢٨-٢٠١٣/١١/٢٠١٣.

١٩- الشنبري، حمود. المصدر السابق، ص١٢٢.

٢٠- فرحات، هاشم. المصدر السابق، ص٣٥.

21- Du, Yuneei: Op. cit, p.22.

22- Cunha: Op. cit, p.7.

23- Khoo, Christopher and others: Op. cit, p.10.

24- Ocholla, Dennis: Op. cit, pp 36-37.

٢٥- القبلان، نجاح. واقع توظيف خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية/ نجاح القبلان، راشد الزهراني، ٢٠٠٧. دراسة قدمت لندوة اختصاصيي المكتبات والمعلومات، التأهيل واحتياجات سوق العمل في مجلس التعاون. قسم علم المعلومات، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ١٦- ١٧ إبريل ٢٠٠٧.

في: فرحات وهاشم. المصدر السابق، ص ٥٤.

١٦- متولي، ناريمان إسماعيل. توطيّن الفرص الوظيفية بين ملاءمة المخرجات التعليمية وهيكل التخصصات العلمية/ ناريمان إسماعيل متولي، ٢٠١٣م. - ص١٢٧٥ - ١٣١٢. بحث قدم إلى المؤتمر الرابع والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بالتعاون مع جامعة طيبة - المدينة المنورة ٢٥-٢٨-٢٠١٣/١١/٢٠١٣.

١٧- عثمان، إسماعيل رجب. الفرص الوظيفية المتاحة أمام خريجي أقسام المكتبات والمعلومات بالقطاع الخاص في مصر: دراسة استكشافية / إسماعيل رجب عثمان ٢٠١٣. - ص١٣٧٩ - ١٤١٢.

بحث قدم إلى المؤتمر الرابع والعشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (أعلم) بالتعاون مع جامعة طيبة - المدينة المنورة ٢٥-٢٨-٢٠١٣/١١/٢٠١٣.

١٨- الفخراني، أيمن مصطفى. برامج المكتبات والمعلومات بأقسام تكنولوجيا التعليم في مصر وملائمة مخرجاتها لاحتياجات سوق العمل / أيمن مصطفى الفخراني، ٢٠١٣. - ص٩١٥-٩٤٢.

- ٢٦- عثمان، إسماعيل رجب: المصدر السابق، ص ١٤٠٦.
- ٢٧- عثمان، أحلام حسين الصادق: المصدر السابق، ص ١٣٧٥.
- ٢٨- متولي، ناريمان إسماعيل. المصدر السابق، ص ١٣٠٦.
- 29- Du, Yuneei: Op. cit, p.25.
- 30- Alonso-Regalado: Op. cit, p.151.
- 31- Sanchez – Cuadrado: Op. cit, p.1.
- 32- Ocholla: Op. cit, p.39.
- 33- Du, Yuneei: Op, cit, p.25.
- ٣٤- فرحات، هاشم. المصدر السابق، ص ٣٥.
- 35- Sanchez – Cuadrado: Op, cit, p.1.
- 36- Shongwe: Op. cit, p.1.
- 37- Ocholla: op.cit.,p.40.
- ٣٨- الشنبري، حمود. المصدر السابق، ص ١٢٢.
- ٣٩- عثمان، إسماعيل رجب. المصدر السابق، ص ١٤٠٧.
- 40- Alonso – Regalado: Op. cit, p.151.
- 41- Kahoo and others: Op. cit, p.10.
- 42- Du, Yuneei: Op. cit, p.25.
- ٤٣- فرحات، هاشم. المصدر السابق، ص ٩٢-٩٣.
- ٤٤- المرجع والصفحة نفساهما.
- ٤٥- الفخراني، أيمن مصطفى. المصدر السابق، ص ٩٤٠.
- ٤٦- عثمان، أحلام حسين الصادق. المصدر السابق، ص ١٣٧٥.
- ٤٧- متولي، ناريمان إسماعيل. المصدر السابق، ص ١٣٠٥.
- 48- ALA-APA Librarian and Library Worker Salary Surveys, 2012.- p.2.

