مجلة بحوث
كلية الآداب

البحث (١٧)

احتياجات سوق العمل لخريجى قسم علم المعلومات بجامعة أم القرى: "دراسة مسحية"

إعداد

د/ خالد سليمان معتوق د/ محمد بن محمد النجار

د/ حميدة عبيد الصبحى د/ أمانى جمال مجاهد

قسم علم المعلومات - جامعة أم القرى

السنة ٢٧ العدد (١٠٦) يوليو ٢٠١٦م

http : // Art.menofia . edu. eg *** E- mail: rifa2012@ Gmail.com

احتياجات سوق العمل لخريجي قسم علم المعلومات بجامعة أم القرى :

دراسة مسحية

د. خالد بن سليمان معتوق د. محمد بن محمد النجار، د. حميدة عبيد الصبحي ، د. أماني جمال مجاهد

قسم علم المعلومات – جامعة أم القرى

المستخلص:

سعت هذه الدراسة إلى استكشاف مدى ملائمة خريجي قسم علم المعلومات بجامعة أم القرى لمتطلبات سوق العمل للحصول على الفرص الوظيفية المتاحة أمام خريجي قسم علم المعلومات بجامعة أم القرى في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وتحديد الكفاءات المهنية والشخصية التي يحتاجها الخريج، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أن معظم الخريجين حصلوا على فرص وظيفية ويمثلون (٦٢.٣%) من عدد الخريجين ، منهم (٥٠.٦%) يعملون في القطاع الحكومي، كما أن أكثر المؤسسات المعلوماتية استقطابا للخريجين المكتبات العامة تليها المكتبات المدرسية والمكتبات الجامعية، كما بينت الدراسة أن معظم الخريجين انتظروا ستة أشهر وأقل ليتم توظيفهم، كما أظهرت النتائج أن أهم المهارات التي ساعدتهم للحصول على الوظيفة هي مهارة القدرة في اجتياز المقابلة الشخصية، ثم امتلاك مهارات استخدام الحاسب الآلي والانترنت، وأخيرا الخبرة العلمية التي اكتسبوها في القسم. كما أظهرت نتائج دراسة سوق العمل أن المهارات المطلوبة هي مجال اللغة الانجليزية ، الإدارة ، وتطبيقات الإنترنت، وكشفت النتائج أن (٩٣.٦%) من أرباب العمل يؤكدون حاجتهم وإيمانهم بأهمية المعلومات لتيسير عملها والاستفادة منها.

المقدمة:

يسعى قسم علم المعلومات جامعة أم القرى لمتابعة أحوال الخريجين للوقوف على مدى التحاقهم بمجالات علمية موائمة مع التخصص ومحاولة للارتقاء بخطة القسم بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل وبما يتطلبه مجال المهنة من متطلبات ومواصفات ومهام وتوصيف.

وتأتي هذه الدراسة ساعية للتعرف على مدى التحاق خريجي القسم بالوظائف ، والتعرف على أماكن وجهات العمل التي تم التحاق خريجي القسم بها ، والوقوف على متطلبات جهات العمل لشغل الوظائف التي التحقوا بها ، كما تسعى إلى حصر جهات العمل في منطقة مكة المكرمة والتي قد تستقطب خريجي القسم والتعرف على متطلباتهم من خريجي القسم ، وأخيرا العمل على وضع مقترح وتصميم خطة للقسم تواكب هذه المتطلبات .

وبما أن احتياجات سوق العمل تمثل متطلباً ضرورياً للأقسام والبرامج الأكاديمية ، فقد ركزت التوجهات الحالية لمعظم الدراسات المتخصصة في مجال علم المعلومات بطرح هذا الموضوع في مؤتمرات أو ندوات تعقدها الأقسام أو الجمعيات المتخصصة في المجال ، فالشغل الشاغل لمنسوبي الأقسام الأكاديمية المتخصصة في علم المعلومات التحاق الخريجين بسوق العمل ومن هنا تسعى هذه الدراسة للتعرف على مدى توافق خطة قسم علم المعلومات –كلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ، وتلبيتها لاحتياجات سوق العمل لخريجي القسم ، والعمل على تطوير الخطة بما يتماشى ويواكب متطلبات أرباب العمل في مدينة مكة المكرمة من حيث:

أولا : بناء استبانة الكترونية وتوزيعها على خريجي وخريجات القسم للسنوات الماضية بهدف الوقوف على مدى التحاقهم بالوظائف والتعرف على المواد التي أفادتهم في مجال العمل والتوظيف.

ثانيا : حصر الجهات المعنية بتوظيف خريجي وخريجات قسم علم المعلومات بالقطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة ، والتعرف على متطلباتهم في خريجي القسم من خلال أداة جمع البيانات (الاستبانة).

٢-مشكلة الدراسة:

لوحظ في الخمس سنوات الأخيرة وجود بعض الشكاوى من جانب خريجي قسم علم المعلومات بشأن عدم وجود فرص وظيفية تتناسب مع المؤهل الدراسي، واستحواذ خريجي أقسام اللغة العربية لوظيفة أخصائي مكتبات أو أمين مكتبة أو أخصائي مراكز مصادر التعلم؛ الأمر الذي تداولته وسائل الإعلام المسموعة والمرئية[1] في المملكة العربية السعودية، ومن جانب أخر يتداول رأي مفاده عدم ملائمة مخرجات القسم لاحتياجات سوق العمل، الأمر الذي دعا الباحثين في مجال علم المعلومات ألا يقفوا مكتوفي الأيدي في دراسة هذه المشكلة ووضع حلول وآليات للخروج من هذا المأزق الذي يقع فيه خريجو قسم علم المعلومات بجامعة أم القرى ومن هنا يمكن ان نحدد مشكلة الدراسة : ما مدى توافق مخرجات قسم علم المعلومات بجامعة أم القرى من خريجين وخريجات مع احتياجات سوق العمل ؟

٣-أهداف الدراسة :

الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو استكشاف مدى ملائمة مخرجات قسم علم المعلومات بجامعة أم القرى من خريجين وخريجات لمتطلبات سوق العمل، ولتحقيق ذلك تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١. دراسة سوق العمل بمنطقة مكة المكرمة لخريجي قسم علم المعلومات للتعرف على احتياجاتهم ومتطلباتهم من خريجي وخريجات قسم علم المعلومات.
٢. الوقوف على مجالات العمل التي تم تعيين خريجين وخريجات قسم علم المعلومات فيها.
٣. التعرف على المقررات الدراسية التي تم دراستها في خطة القسم وكان لها دور في التوظيف.

---

[1] يمكن الاستزادة من خلال الرابط التالي:
http://www.youtube.com/watch?v=X8OolAcePnI
http://www.youtube.com/watch?v=siXsAalw5Cg

٤. التعرف على المهارات والمؤهلات والتي يحتاجها الخريج أو الخريجة للالتحاق بالعمل و التي كان لها دور في التوظيف.

٤-تساؤلات الدراسة:

١. ماهي مجالات عمل خريجو قسم علم المعلومات بشقية الطلاب والطالبات؟
٢. ماهي متطلبات واحتياجات سوق العمل من خريجي قسم علم المعلومات؟
٣. ماهي المقررات الدراسية المتاحة بخطة قسم علم المعلومات و كان لها دور في التوظيف؟
٤. هل هناك فروق ذات دلائل إحصائية بين التوظيف ودراسة الدبلوم التربوي؟
٥. هل هناك فروق ذات دلائل إحصائية بين التوظيف والجنس؟
٦. هل هناك فروق ذات دلائل إحصائية بين التوظيف و الدخل (المرتب)؟
٧. هل هناك فروق ذات دلائل إحصائية بين التوظيف و المقررات الدراسية؟

٥-أهمية الدراسة :

يمثل الخريجون وبما اكتسبوه من معلومات ومهارات وخبرات أهم المخرجات التعليمية في معظم الكليات الجامعية، حيث إن درجة مواءمتهم الكمية والكيفية لاحتياجات سوق العمل هي الدليل على مدى التخطيط السليم للعملية التعليمية في تلك المؤسسات ، ويمثل توافق الخريجين مع احتياجات سوق العمل أمراً بالغ الخطورة ، فالتخطيط على أساس علمي دقيق يعمل على منع الهدر التعليمي في التخصصات التي بها زيادة في أعداد الخريجين، وكذلك سد العجز في التخصصات التي يوجد بها نقص حتى تكون هناك مواءمة كمية بين الخريجين واحتياجات سوق العمل، ويعد تخصص علم المعلومات من التخصصات التي تسعي لسد جوانب الاحتياج في العديد من المؤسسات الهامة في الدولة حيث يتناول تنظيم وترتيب وإتاحة واسترجاع المعلومات بشكل صحيح وسليم ، وتوفير وقت المستفيدين وجهدهم بإتاحة المعلومات السليمة في وقت قصير ، وتيسير التوصل إلى جميع أنواع أوعية المعلومات التقليدية والالكترونية بشكل منظم وسهل وتوصيل خدمات المعلومات المختلفة إلى جميع قطاع العاملين في أي من مؤسسات الدولة حيث لا غني لأي مؤسسة من استخدام

المعلومات في عملها وأدائها من اتخاذ القرارات المختلفة وتنمية مهارات المعرفة لدى العاملين فيها والمسئولين فيها وغيرها من نقاط هامة تستشعرها المؤسسة مع وجود جهاز معلومات منظم ومفيد يدعم أنشطتها المختلفة.

وفي بحثنا هذا نتناول مجالات عمل خريجي قسم علم المعلومات بشقية الطلاب والطالبات وسبل فتح مجالات جديدة لتوظيف خريجي القسم في مؤسسات مختلفة ومتنوعة ليساعد خريج القسم على توصيل المعلومات واستخدامها والعمل بها.

خاصة ان أقسام علم المعلومات تعمل جاهدة لتوفير الفرص الوظيفية لخريجي وخريجات القسم من خلال ما تقدمه خططها من مقررات دراسية تغطي مجالات التخصص ووضع خطط تواكب متطلبات سوق العمل ومؤسساته وتحقق احتياجاته ، وتأتي هذه الدراسة لتقف على تجربة قسم علم المعلومات في جامعة أم القرى في مدى استيفاء مواده لمتطلبات سوق العمل ، وحجم توظيف الخريجين ومدى توفر المؤهلات المطلوبة لتوظيفهم ، كما يسعى البحث الى مساندة القسم في إجراء التعديل المناسب في الخطة الدراسية بما يتوافق مع تلك المتطلبات، والنتائج التي توصلت اليها الدراسة تساهم بدرجة كبيرة إن شاء الله في تحقيق تلك التوجهات، وتمكن عدد من الجهات الاستفادة من النتائج ومنها:

أولا : أقسام علم المعلومات بالجامعات السعودية والجامعات العربية.

ثانيا: الخريجون من طلاب وطالبات القسم.

ثالثا : أصحاب العمل ذوي العلاقة بمجال المعلومات .

رابعا: وزارة العمل السعودية

٦-مجالات وحدود الدراسة :

- المجال الموضوعي: دراسة مدى مواكبة الخطة الحالية لقسم علم المعلومات لمتطلبات سوق العمل لخريجي وخريجات قسم علم المعلومات بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى.
- المجال المكاني :منطقة مكة المكرمة.
- المجال الزماني : العام الدراسي (١٤٣٦هـ - ١٤٣٧هـ الموافق ٢٠١٤-٢٠١٥).

٧- منهجية الدراسة:

تم استخدام منهج البحث المسحي باعتباره من أنسب المناهج البحثية لتحقيق أهداف الدراسة من خلال استطلاع أراء أصحاب سوق العمل للتعرف على احتياجاتهم ومتطلباتهم من خريجي وخريجات قسم علم المعلومات، وأراء الخريجين والخريجات للوقوف على مجالات العمل التي تم التعيين فيها.

١/٧ أداة جمع لبيانات:

واعتمدت الدراسة على الاستبانة الإلكترونية والورقية كأداة لجمع البيانات، لكلا المجتمعين:

١/١/٧ الاستبيان الأول: موجه للخريجين والخريجات شمل أربع مجموعات من الأسئلة هي:

أ- البيانات الشخصية: اشتملت هذه المجموعة على الأسئلة من رقم ١ إلى ٧، وكان الهدف منها التعرف على بعض خصائص مجتمع الدراسة.

ب_ البيانات المتعلقة بالوظيفة الحالية للخريج.

ج- البيانات المتعلقة بالعوامل التي ساعدت على الحصول على الوظيفة.

د_ بعد الانتهاء من الإعداد الأوليِّ من إعداد أسئلة الاستبيان تم عرضه على مجموعة من المحكمين، وبعد وصول الردود تم مراجعة تعليقاتهم وإعداد نسخة الكترونية من استمارة الاستبيان وإتاحتها على الإنترنت تمهيداً لتجريبها، وقد تم الاعتماد في ذلك على تطبيق Google Drive ، تم توزيع الرابط عن طريق إرسال رسائل إلكترونية إلى عينة تجريبية من مجتمع الدراسة بلغ قوامها ٣٠ خريجاً، لقياس مدى وضوح الأسئلة وملاءمة الصياغة، ومدى قدرة المبحوث على الإجابة عنها؛ وقد استفاد الباحثين كثيراً من الملاحظات التي وردت من العينة التجريبية وتم الاخذ في بتعديل صياغة بعض الأسئلة وإضافة أسئلة أخرى.

٢/١/٧ الاستبيان الثاني موجه لسوق العمل:

شمل الاستبيان على ثلاثة محاور رئيسة وهي: محور المعلومات العامة، محور مجال المعلومات في المؤسسة: وشمل: ثمانية أسئلة، المحور الثالث المهارات ، وقسمت الى أربع مجموعات: أولا : المهارات الشخصية واللغوية (١٤) فقرة، مهارات تقنية المعلومات(٩) فقرات، المهارات المعلوماتية والبحثية (٧) فقرات، المهارات الفنية(٧) فقرات.

وتم إجراء التحكيم من قبل عدد (٥) من مؤسسات القطاع الخاص تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد تلقي الردود، أجري التصحيح والتعديل على النسخة النهائية، وأتيح الكترونياً على Google Drive، وكذلك تمت طباعته ليتم توزيعه يدوياً على مجتمع الدراسة.

٢/٧ مجتمع وعينة الدراسة ،

تكوّن مجتمع الدراسة من:

١. جميع خريجي وخريجات القسم منذ أول دفعة تخرجت فيه حتى عام (١٤٣٦) وقد بلغ عددهم (٤٤٠٢) طالباً وطالبة، ومن خلال البيانات المتوفرة بعمادة القبول والتسجيل (بيانات الاتصال) تم الحصول على نسخة ورقية لكافة ، وأتضح من هذه القوائم أن كثيراً من عناوين البريد الإلكتروني قد تغيرت والبعض لا يتوفر لهم ايميل مما أستدعى إلى التواصل مع الطلاب فقط هاتفيا لتزويدنا ببريدهم الإلكتروني، ومنهم من استجاب ومنهم لم يستجب ، ولقد واجه الباحثون صعوبة بالغة في هذه المرحلة، وقد بلغت حجم العينة (٣٧٧) مستجيبا.

٢. مؤسسات القطاع الخاص بمنطقة مكة المكرمة، فكان من الصعب تحديد حجم مجتمع الدراسة إلا بالتواصل مع الغرف التجارية بمدينتي مكة وجدة، ومع هذا فقد كان عدد المشتركين لديهم بفوق (٦٠٠٠) مشترك، وبعد مناقشات توصل فريق البحث الى اختيار المؤسسات صاحبة أعلى نسبة في عدد الموظفين وهي

تمثل حوالي (٣٠٠) مؤسسة، وتم التواصل بالطرق التالية: البريد الالكتروني، الاتصال الشخصي، الزيارات المباشرة، وتم تجميع الاستبيانات الواردة عددها (٤٦)، وبعد فرزها أتضح ان المكتمل منها والصالح أن يدخل عملية التحليل عدد (٣٣) استبانة.

٣/٧ اختبار الصدق والثبات لأدوات الدراسة:

تم إجراء اختباري الصدق والثبات لاستمارات الاستقصاء ، بغرض التعرف علي مدى قدرة هذه الاستمارات على الاستدلال والصلاحية لقياس المفترض قياسه . ويهدف اختبار الصدق في الكشف عن الظواهر أو السمات أو الخصائص التي تُجرى الدراسة من أجلها ، وللتأكد من أن الاستقصاء يوفر المعلومات المطلوبة . بينما يهدف اختبار الثبات إلى قياس اتساق الإجابات على أسئلة الاستقصاء .

٧ /٣/١ استبانة الخريجين:

وللتحقق من الثبات و الصدق الذاتي لقائمة الاستقصاء المستخدمة في تجميع بيانات هذا البحث ، تم تحديد معامل الثبات لقائمة الاستقصاء بحساب معامل كرونباج ألفا (Cronback's Alpha) وذلك باستخدام برنامج (SPSS) للاستمارة ككل كما يعرض الجدول التالي.

جدول رقم (١) يوضح نتائج معامل الثبات والصدق للاستمارة ككل

المتغير	الثبات	الصدق
قائمة الاستقصاء كاملة	٠.٩٢٦	٠.٩٦٢

ويتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات ذو درجة عالية يمكن الاعتماد عليه لقياس اتساق الإجابات بين المستقصى منها ،حيث يعتبر مؤشر جيد التحليل لاستمارة الاستقصاء. وتم الحصول علي معامل الصدق بالحصول علي الجذر التربيعي لمعامل الثبات .

وبعد التحقق من توافر الثبات و الاستقرار، بالإضافة إلى صدق محتوى قائمة الاستقصاء إحصائيا فإنه يمكن التسليم إلى حد كبير بصحة البيانات التي تم الوصول

إليها، و من ثم يمكن تعميم النتائج التي يتم التوصل إليها إذا توافرت نفس الظروف التي أجريت فيها هذه الدراسة .

٢/٣/٧ استبانة سوق العمل:

تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الأداة ويشير الجدول رقم (٢) إلى قيمة معامل الثبات لمحاور الأداة و يتضح منه أن معاملات ثبات كل محور من محاور الاستبانة مرتفعة ودالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١ ، حيث تراوحت قيم معامل الثبات بين (٠.٧١١ و ٠.٩٥١) في حين بلغت قيمة معامل الثبات لجميع المحاور (٠.٩٦٢)، وهذا يدل على إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يسفر عنها تطبيق هذه الأداة وكذلك إمكانية تعميم النتائج التي تتوصل إليها الدراسة في ضوء حدودها العملية.

جدول رقم (٢): معاملات ثبات أداة الدراسة

المحور	عدد الاستجابات	عدد الفقرات	معامل الثبات
المهارات الشخصية واللغوية	٤٩	١٤	٠.٩٥١
مهارات تقنية المعلومات	٤٩	٩	٠.٨٣٧
المهارات المعلوماتية والبحثية	٤٩	٧	٠.٧١٩
المهارات الفنية	٤٩	٧	٠.٧١١
جميع المحاور	٤٩	٣٧	٠.٩٦٢

٣/٣/٧ معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المجالات:

جدول رقم (٣) معاملات ارتباط مجالات المهارات بالدرجة الكلية للمحور

(العينة الاستطلاعية: ن=٤٢)

المجال	معامل الارتباط
المهارات الشخصية واللغوية	١
مهارات تقنية المعلومات	**٨٧١
المهارات المعلوماتية والبحثية	**٧٥٤
المهارات الفنية	**٦٩٦

*دالة عند مستوى ٠.١

يوضح الجدول رقم (٣) أن جميع معاملات ارتباط مجالات المهارات الشخصية واللغوية، ومهارات تقنية المعلومات، والمهارات المعلوماتية والبحثية، والمهارات الفنية بالدرجة الكلية للمحور دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الصدق ، وبلغ معامل الارتباط في المحور الأول "المهارات الشخصية واللغوية" (١) ، بينما بلغ معامل الارتباط لمهارات تقنية المعلومات (.٨٧١)، في حين بلغ معامل الارتباط للمهارات المعلوماتية والبحثية (.٧٥٤) وأخيرا بلغ معامل الارتباط للمهارات الفنية (.٦٩٦)، وتشير المعاملات إلى درجة من الايجابية والصدق مما يساعد على الحصول على نتائج تخدم أهداف الدراسة، بل ويمكن تعميمها أيضا.

٤/٧ الأساليب الإحصائية:

لتحليل البيانات والحصول على النتائج تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة، وتوزيعات واتجاهات آراء أفراد عينة الدراسة حول كل فقرة أو عبارة من العبارات الواردة بالاستبانة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على استجابات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبانة.
- معامل ارتباط بيرسون(Pearson Correlation) لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الاستبانة.

تحليل التباين أحادي البعد (One-way ANOVA) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين عوامل التوظيف التي قد تُعزى الى المعدل التراكمي والمستوى الدراسي، سنة التخرج.

٨-مصطلحات الدراسة :

- سوق العمل: " يعرف سوق العمل بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه ، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها ، وبالتالي تسعير خدمات العمل " وتتحكم في سوق العمل شرائح مختلفة تؤثر في قراراته ومواقفه ، ومن تلك الشرائح الأيدي العاملة مختلفة المهارات والاختصاصات الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة .وعملية تخصيص الأفراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية فقط ، بل هي حاجة ومتطلب اجتماعي يؤثر في المجتمع سلبًا وإيجابًا (الصبان ،1429)
- مواءمة التعليم العالي لسوق العمل : انسجام التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل المتغير بشكل يعزز رسالة هذا التعليم ويعظم من قدرته على مواجهة التغيير الحاصل في هذا السوق والتنبؤ به قبل حدوثه، وتوفير تسهيلات التدريب الملائمة لمتطلباته، وتنمية الوعي لدى قطاع الأعمال ومؤسساته حول أهمية أن تكون سعادة الإنسان والمجتمع محوراً لنشاطه الاقتصادي وليس مجرد الكسب المادي (الزهراني، 1423 هـ : ٢١)
- الخريجون و الخريجات (ت.اجرائي): يقصد بالخريجين في هذه الدراسة الطلاب والطالبات الحاصلين على درجة البكالوريوس من قسم علم المعلومات بجامعة أم القرى.

٩- الدراسات السابقة:

أتسم الإنتاج الفكري في مجال تطوير مهنة المكتبات والمعلومات ودراسة سوق العمل وعلاقته بالمناهج التي يتم تدريسها بالأقسام العلمية بالغزارة والشمولية والتي تدعم بحثنا بالعديد من النتائج والتوصيات، ونجد العديد من الدراسات تتناول تقييم برامج المكتبات والمعلومات بالأقسام المختلفة للمكتبات والمعلومات على مستوى الدول العربية والأجنبية لتلبي احتياجات سوق العمل، وبعضها يتناول خريجي الأقسام بالتقييم والتفحص ليقيس مستوى أدائهم في مجال العمل ، ونجد عدداً من الدراسات

تتناول سوق العمل نفسه وما هي فرص العلم المتاحة لخريجي الأقسام في عدد من الدول العربية، لذلك سيتم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين:

الأول : الدراسات التي تتناول سوق العمل في عدد من الدول العربية ودراسة وضعية مجال التطبيق في تخصص المكتبات والمعلومات.

الثاني :الدراسات التي تتناول برامج المكتبات والمعلومات بالأقسام العلمية ومستوى خريجيها وبرامج التكوين أثناء العمل الميداني للخريجين .

وقد تم تناولها حسب التسلسل التاريخي لها كالتالي:

أولا : الدراسات التي تتناول سوق العمل وهي كالتالي :

استعرض السريحي في دراسته عام (١٩٩٧) والتي هدفت إلى التعرف على الاتجاهات الوظيفية لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات السعودية وسوق العمل المتاحة لهم والذي ينتج له هؤلاء الخريجون و التعرف على مدى رضا الخريجين عن العمل في مناصبهم التي يشغلونها، وانحصر مجال الدراسة في السعوديين الحاصلين على مؤهل علمي من أقسام المكتبات والمعلومات على مستوى المملكة ، وكانت خلال النصف الأول من عام ١٩٩٥م، استخدمت الدراسة المنهج المسحي الميداني، وقد تم عمل ثلاثة استبيانات الأولى للعاملين، والثاني للطلاب على وشك التخرج والثالث للطلاب الذين تقدموا للدراسة في القسم، أهم النتائج: أن الاتجاهات الوظيفية لدى خريجي اقسام المكتبات والمعلومات على مستوى المملكة العمل في التدريس في مدارس وزارة المعارف حين ذاك (وزارة التعليم حالياً)، حيث أقرت الوزارة مادة المكتبة والبحث في المرحلة الثانوية وقبول خريجي أقسام المكتبات والمعلومات لتدريسها. هذا ما فتح بابا جديدا –حين ذاك –في سوق العمل لخريجي هذه الأقسام، هناك شعور عام بالرضا عن الجو الوظيفي الذي يعمل به مجتمع الدراسة ظهر من خلال إجابات العينة الرئيسة في الدراسة، وأوصت الدراسة بعدة نقاط أهمها: ضرورة التخصص بين أقسام علوم المكتبات والمعلومات بالمملكة بحيث يتميز أحد هذه الأقسام بتلبية احتياجات وزارة التعليم من المؤهلين علميا وتربويا، إعادة النظر في مناهج الأقسام الأكاديمية بصفة دورية وبشكل يبتعد عن الروتينية والتأخير ، حتى تتمكن هذه

الأقسام من التفاعل مع سوق العمل بشكل متميز لا يتنافى مع الأهداف الرئيسة لها، ضرورة العمل المشترك فيما بين أقسام المكتبات والمعلومات والديوان العام للخدمة المدنية والمكتبات ومراكز المعلومات المستقبلة للخريجين لتشجيعهم على الانخراط في العمل في هذه المؤسسات، وأخيرا أوصت الدراسة بضرورة إجراء الدراسات لمعرفة احتياجات القطاع الخاص من الموظفين المؤهلين.

وركزت هذه الدراسة جل اهتمامها على أقسام المكتبات والمعلومات محاولة منها لإيجاد هوية وظيفية لكل قسم حتى يكون لخريجيه مسماً وظيفياً خاصاً وقطاعاً مؤسسياً محدداً يتم إتاحة فرص للعمل فيه ، ولم تتناول الدراسة قطاع العمل ولا سوق العمل بشكل شامل ولم تهتم بالقطاع الخاص حين ذاك.

وفي دراسة لأبوعزة وجبر(٢٠٠١) هدفت إلى تحقيق موضوع مواءمة بين أعداد الخريجين من قسم علم المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس واحتياجات سوق العمل العماني من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي مع الاستعانة باستبيانين أحدهما لخريج القسم والآخر لأرباب العمل ، وجاءت أهم نتائج الدراسة أن أعداد الخريجين من قسم علم المكتبات والمعلومات بجامعة السلطان قابوس لا يتلاءم إلا بشكل جزئي مع احتياجات سوق العمل العماني ويعتبر هذه النتائج طبيعية لأنه لا يوجد توافق تام بين التعليم الجامعي وبين المواصفات التي يبحث عنها سوق العمل عند الخريج الجامعي حتى في أرقى بلدان العالم بما في ذلك الولايات المتحدة الأمريكية ويبقي التدريب أثناء العمل من أهم الأدوات التي يلجأ إليها للتقليص من الهوية التي تفصل بين التعليم الجامعي واحتياجات سوق العلم الفعلية، وأوصت الدراسة إلى: ربط المناهج الدراسية بالواقع العملي، إتاحة الفرصة أمام الخريجين بالقسم لمواصلة دراستهم العليا بفتح برامج الماجستير والدكتوراه ، وإلى اعتماد أساليب فعالة لتسويق خريجي القسم في سوق العمل عامة وفي القطاع الخاص خاصة بتنظيم يوم مفتوح يضم أرباب العمل والخريجين من القسم، وأخيرا ضرورة تعديل بعض المناهج التي يتم تدريسها بالقسم لتلاءم احتياجات سوق العمل.

وفي نفس السياق درس الشنبري (٢٠٠٧) متطلبات واتجاهات سوق عمل أخصائي المكتبات والمعلومات خلال العقود الثلاثة الماضية وحصر مسميات الوظائف المعلن عنها وتتبع التغير في الكفاءات المطلوبة، استخدمت الدراسة منهج تحليل المحتوى باستخدام إعلانات الوظائف المنشورة في الصحف كأداة لجمع البيانات وتناولت القطاع، المؤهل الخبرة والمهارات التقنية. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود طلب متزايد في التوظيف وتفوق في نسب طلب المهارات وخاصة التقنية والشخصية في القطاع الخاص مع وجود مؤشرات توجه إلى مضاعفة الطلب في خدمات المعلومات وتوظيف كفاءات من خارج المهنة كذلك اتفاق مسميات الوظائف المعلن عنها في سوق العمل السعودي مع غيرها من الدول خاصة خدمات المعلومات وانخفاض في مسميات وظائف الإجراءات الفنية برغم كونها الأكثر طلبا وأن السوق السعودي مازال يقتصر على مسميات الوظائف التقليدية، كما وجدت الدراسة أن القطاع الخاص يفوق القطاع الحكومي في الطلب على مختلف المهارات المهنية إلا أنه لا توجد مسميات وظائف لتوصيف مهارات الحاسب الآلي والانترنت وتقنياتهما في كادر توظيف أخصائي المكتبات والمعلومات في القطاع العام بالمملكة.

وجاءت توصيات الدراسة في: ضرورة عمل دراسة ميدانية لدراسة وظائف أخصائي المعلومات المتوفرة فعليا في مؤسسات كافة القطاعات في المملكة عن طريق دراسة هياكلها التنظيمية وتقييم مدى التغير الحاصل في أداء العمل بها ومدى انعكاس ذلك في توصيف الوظائف الموجودة بها، كما توصي بالتركيز في بناء وتطوير برامج تأهيل الكفاءات في المهنة على المهارات التقنية ذات العلاقة بالنظم وخدمات المعلومات.

وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا في أنها تقوم بتحليل محتوى الوظائف من الصحف وهي دراسة تحليل محتوى للإعلانات عن لوظائف الشاغرة في تخصص المكتبات والمعلومات، وأما الدراسة الحالية فهي تتناول الوضع الحالي لاحتياج سوق العمل للخريجين القسم وخاصة بما أضيف للخريجين من اكتساب مهارات محدثة بناء على اللائحة التي تم تجديدها ولم يقُس استيعاب سوق العمل لهذه المهارات.

درس القبلان والزهراني (٢٠٠٧) واقع توظيف خريجي أقسام المكتبات بالمملكة العربية السعودية بشكل عام وفي قطاعها الخاص بشكل أدق وذلك من خلال مسح مختلف للقطاعات للخروج بنتائج من شأنها تعديل وتحسين الوضع القائم واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي للتعرف على واقع توظيف خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في القطاع الخاص من حيث العدد والنوعية والأعمال المنوط بها وركزت الدراسة على مؤسسات القطاع الخاص الموجودة في مدينة الرياض ، ومن أهم النتائج وتوصيات الدراسة: نسبة (٦٧.٦%) من مجموع المؤسسات والشركات المشاركة في الدراسة لديها مكتبات ومراكز معلومات خاصة بها، وأوضحت النتائج أن معظم عمليات البحث عن المعلومات لخدمة العاملين في المؤسسات والشركات المشاركة في الدراسة لا تتم من قبل متخصصين في علوم المكتبات والمعلومات وإنما من جانب أشخاص مختلفين حسب نوع التكليف والوقت وذلك بنسبه كبيرة تصل إلى (٦٤.٧%) ويبدوا أنهم لا يرغبون في إسناد هذه المهمة لأخصائي معلومات، و كشفت الدراسة أنه يوجد (١٢) مؤسسة وشركة من المشاركين في الدراسة مثلت نسبة (٣٥.٣%) لديهم عاملون متخصصون في علوم المكتبات والمعلومات وكشفت الدراسة عن عدد منهم لا يستفاد من تخصصاتهم حيث يعملون في مجال مختلف، ووجدت الدراسة محدودية الفرص المستقبلية لتوظيف المتخصصين في علوم المكتبات والمعلومات في القطاع الخاص حيث أجاب أكثر من نصف المشاركين في الدراسة بأن ليس لديهم خطط مستقبلية لتوظيفهم وأن الأسباب في ذلك تعود إلى أن العمل في المؤسسة لا يحتاج إلى من يدعمه بالمعلومات، وعن المهارات الضرورية التي يجب أن يتمتع بها خريجو أقسام المكتبات والمعلومات اللغة الانجليزية لإتقان واستخدام الحاسب الآلي وبرامجه مع إتقان مهارات البحث على شبكة الانترنت وفي مصادر المعلومات المختلفة والتدريب الجيد على إعداد المستخلصات وتكشيف مصادر المعلومات وإتقان التحدث بالعربية والإنجليزية، وقد أوصت الدراسة إلى إيجاد مكاتب لخدمات التوظيف في الجامعات للخريجين يكون من مهماتها التواصل بين الجامعة وسوق العمل سواء كان في القطاع العام الحكومي المتمثل في وزارة الخدمة

المدنية أو القطاع الخاص، وإلى إنشاء مركز للتدريب التعاوني تشترك فيه أقسام علوم المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية ومؤسسات وشركات كبرى من القطاع الخاص للتقليص السريع والفعال من الفجوة الملحوظة بين تعليم التخصص وسوق العمل.

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا أنها حددت مجالها المكاني مدينة الرياض فقط ودراستنا تتناول مناطق مكة المكرمة والطائف وجدة.

كما أجرى Orme (٢٠٠٨) دراسة للتعرف على المهارات المطلوبة من أخصائي المكتبات والمعلومات من قبل سوق العمل في بريطانيا، ومن خلال تحليل محتوى عدد (١٨٠) إعلان تم نشرها في مجلة Chartered Institute of Library and Information Professional's للفترة من (٢٠٠٦-٢٠٠٧)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المهارات المطلوبة من قبل سوق العمل تتلخص في البحوث القانونية ،استرجاع المعلومات ، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وإدارة فرق العمل، وإدارة الوقت.

وقام كل من العريشي والصبحي (٢٠٠٨) بإجراء تحديد المسميات الحديثة في مجال المهنة وأثرها على تحديد الدلالة الوظيفية في مجال المكتبات ومراكز المعلومات ، ومدى تقبل متخذي القرار في المؤسسات العاملة في المجال سواء الحكومية أو الخاصة لتلك المفاهيم ومدى تطبيقها وما يشترطون في تلك المهنة، بهدف الوقوف على أهم المسميات المنتشرة في مهنة المكتبات والمعلومات ومقارنة تطبيق تلك المسميات على الصعيد المحلي في المجالات الحكومية والقطاع الخاص العاملة في المكتبات ومراكز المعلومات بهدف التوصل إلى وضع صياغة معينة لمدلول تلك المفاهيم ووضع معايير ومواصفات خاصة بتصنيفها وتوصيفها باللغة العربية، ولتحقيق تلك الأهداف اتبعت الدراسة المنهج الميداني الوصفي التحليلي ، وانحصر مجتمع الدارسة في جميع مديري مراكز المعلومات بالقطاع الخاص، وتم اختيار مديري مراكز المعلومات حيث لديهم الإلمام الكافي بمسميات الوظائف، تم اختيار عينة الدراسة من العاملين في مراكز المعلومات في القطاع الخاص محل الدراسة

بأسلوب العينة العشوائية الغير منتظمة، توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: ضرورة تحديد توصيف المسميات الوظيفية المختلفة لكي تتمكن من تحديد متطلبات كل مسمى وظيفي وكذلك تحديد الحد الأدنى من المهارات التي يجب توافرها في المتقدم للمسمى الوظيفي، حيث أشارت النتائج إلى أن (٦٠%) من العاملين في مراكز المعلومات والمكتبات يمتلكون من المهارات والقدرات ما يمكنهم من أداء وظائفهم والمهام المطلوبة منهم على أكمل وجه، كما توصلت الدراسة الى ضرورة توافر بعض المجالات المعرفية المختلفة مثل مجال إدارة المعلومات، مجال تقنية المعلومات، مجال تنظيم المعلومات ومجال مصادر المعلومات، ومن توصيات الدراسة العمل على توصيف مسميات وظائف المكتبات ومراكز المعلومات داخل مراكز المعلومات والمكتبات في السعودية، تدعيم مراكز المعلومات والمكتبات التي تقدم خدمات تعتمد على الحاسب الآلي والإنترنت بالأفراد المؤهلين، تقويم جميع العاملين في مراكز المعلومات والمكتبات لكي يحقق أهداف ومهام المسمى الوظيفي الذي يعمل به.

وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا في أنها تهتم وتركز على المسميات الوظيفية التي تطورت مع تطور المجال ومدى تقبل سوق العمل لهذه المسميات وضرورة تطوير الخريج بما يلائم المسمى الوظيفي الحديث له ، ودراستنا تتناول سوق العمل دون التعرض للمسمى الوظيفي.

وتناولت دراسة كل من King, Griffiths (٢٠١٠) العاملين في المكتبات الأكاديمية بالولايات المتحدة الأمريكية وتوقعات سوق العمل المتعلقة بهم خلال العشر سنوات القادمة. ومن أهم نتائج الدراسة: لوحظ زيادة كبيرة في أعداد المكتبات الجامعية ففي عام (1982-1983) كانت (2960) ، وصل إلى 3772 في العام 2007-2008، وهذا يدل على أن هناك طلب متزايد على أخصائي المعلومات إلى ما يقرب من 26523 في 2008. وهذه الأعداد تتوزع بين أمناء مكتبات متفرغين، وآخرين

متفرغين جزئياً. وقدرت عدد الوظائف الشاغرة (118)، و الاحتياجات من أعداد أخصائي المعلومات المطلوبين في العام الأكاديمي (2016-15071).

ومن خلال دراسة حسين (٢٠١٢) والتي هدفت إلى رصد متطلبات سوق العمل لاختصاصي المكتبات والمعلومات في مكتبات جامعة القاهرة، وللتعرف على المهارات التي يحتاج إليها اختصاصيو المكتبات والمعلومات العاملون في المكتبات الجامعية ومدى ملاءمة المقررات والمناهج الدراسية لتلك المهارات، ولتحقيق تلك الأهداف اتبعت الباحثة المنهج المسحي الميداني واستخدمت الاستبيان كأداة جمع البيانات مع المقابلة الشخصية والملاحظة المباشرة لمتابعة للوضع في المكتبات واستخلصت الدراسة عدة نتائج توصيات أهمها: ضرورة التدريب الميداني ودوره في صقل المخرج النهائي لأخصائي المكتبات والمعلومات، قسمت الدراسة المهارات والكفاءات التي لأبد من توافرها في اختصاصي المكتبات والمعلومات الى المهارات المهنية والمهارات التقنية والمهارات الشخصية، ومن أهم التوصيات: أوصت الدراسة :بإجراء مزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على سوق العمل في الجامعات المصرية بشكل أوضح ،تحسين مهارات طلاب أقسام المكتبات والمعلومات ومهارات الاتصال وأخلاقيات العمل بشكل متعاون ، إنشاء وحدة للتدريب المستمر تكون تابعة للجامعة لتنمية وتطوير مهارات العاملين بها.

اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في كونها تركزت على فئة العاملين في مكتبات جامعة القاهرة فقط دون التعرض لسوق العمل بصفة عامة وحددت مجتمع البحث لديها بمن هم خريجي أقسام المكتبات ويعملون في كليات الجامعة.

وفي نفس العام أجرى عبد الواحد (٢٠١٢) دراسة هدفت الى التعرف على الحالة الوظيفية لخريجي قسم المكتبات والمعلومات بجامعة عين شمس من حيث الصعوبات التي واجهت الخريجين للتوظيف، طرق التعرف على الوظائف المتخصصة، و العوامل التي ساعدت على الالتحاق بالوظائف، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي

التحليلي، وجاءت أهم النتائج في اقتراح الطلاب ضرورة تعديل المقررات الدراسية بالقسم وإضافة بعض عناصر الموضوعات الحديثة مثل استخدام تقنيات الويب والشبكات الاجتماعية والاستفادة منها في التخصص وتعليم الطلاب كيفية الأرشفة الخاصة بالصور والفيديوهات والتدريب على خطط التصنيف ورؤوس الموضوعات الأجنبية.

وتعد من الدراسات الحديثة عن سوق العمل درس Harper (٢٠١٣) الوظائف المطلوبة لسوق العمل في المملكة المتحدة عن طريق فحص وظائف الإعلانات، وأظهرت النتائج أن مصطلح "مهارات أصبح تقليدي والمطلوب الآن ما يسمى "الذكاء العاطفي" والمقصود به هو القدرة على الاستماع للمستفيدين ويكون قادراً على بناء علاقات قوية عبر المؤسسة وعلى قراءة المشاعر وفهم الآخرين و إدارة العلاقات والقيادة الفعالة. ومن أهم المهارات المطلوبة الآن هندسة المعلومات، أدوات الويب (2.0)، وقواعد البيانات، تنظيم المعلومات، إدارة المحتوى ويعتبر تطوير الخدمات من أهم المهارات المطلوبة للعاملين في مؤسسات المعلومات.

ثانياً: الدراسات التي تتناول برامج أقسام المكتبات والبرامج التعليمية للتأهيل لسوق العمل:

تناولت لسعيدي(٢٠٠٨) في دراستها تحليل للنصوص التشريعية التي تنظم سوق العمل في قطاع التوظيف العام حيث يعتبر أكبر قطاع مستقطب لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات ، وعرضت النموذج الأوروبي في هذا المجال وقد عرضت الباحثة الواقع الجزائري بالنسبة للوظائف للخريجين من أقسام المكتبات والمعلومات والمسميات التي تطلق على المهنة بالجزائر، مع عرض لخصائص سوق العمل بالجزائر وابرز قطاعات التشغيل بها ، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج نذكر أهمها في الآتي: النصوص القانونية المنظمة لسوق العمل بالجزائر تشمل عددا محدودا من الوظائف المتعلقة بتخصص المكتبات وهو ما يتنافى مع النظرة التي تدعو إلى

التخصص في التكوين. والتخصص في التوظيف
النموذجية القائمة في الغرب والتي نأمل بمثلها في ع
دراسة أعدها عيسى عام (٢٠٠٧) سعت هذه الدراس
وفق الطلب واحتياجاته واستكشاف أثر التقنيات الحد
طلبات التوظيف ومحاولة وضع تصور مقترح لتد
والمعلومات، وتبين لها أن الزيادة المطردة في ع
علم المكتبات لا يصحبها ارتفاع في حركة التوظ
تناقص، أخيراً أوصت الدراسة بمبادرة لعمل
والتوصيف المهني واعدت تصوراً مقترحاً لتصنيف
ترميز موحد بتبادل البيانات بين النظم الاد
والمعلومات.

تختلف هذه الدراسة في أنها تدرس سوق العمل
القوانين والتشريعات التي تعمل على توظيف
بالمؤسسات الحكومية بالجزائر، ولم تتعرض در
العربية السعودية.

العمل الذي يتطلب مهارات متطورة و متعددة ينبغي أن تتبناها مناهج أقسام علم المكتبات والمعلومات.

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في اهتمامها جعل جل هدفها عمل برامج تأهيل وتدريب لأخصائي المعلومات في أماكن العمل وخاصة الجوانب التقنية الحديثة وتوفير الأجهزة والمعدات اللازمة لتدريب خريج التخصص ليواكب ما في سوق العمل من مستجدات، ودراستنا لا تتناول برامج التدريب والتأهيل للخريج بل هي تدرس طبيعة احتياج سوق العمل ومدة ومدى ملاءمة خريجي قسم علم المعلومات للوظيفة.

ودرس جرجيس وعبد الله (٢٠١٣) مشكلة مدى توافر مجموعة من الكفايات والمهارات من وجهة نظر العاملين الخريجين من أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات العربية والكشف عن مدى اهتمام القائمين على هذه الأقسام بإكساب الدارسين هذه الكفايات والمهارات، من خلال تحقيق الأهداف التالية: التعرف على درجة أهمية عدد من المهارات والكفايات الواجب توافرها في خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات العربية من وجهة نظر مدراء المكتبات الجامعية في الوطن العربي والعاملين فيها و رؤساء أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات العربية، تحديد المهارات والكفايات التي يجب إكسابها لطلبة أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات العربية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في أقسام المكتبات في الجامعات العربية و المدراء والموظفين الخريجين من أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات العربية العاملين في المكتبات الجامعية.

وتوصي الدراسة أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات العربية بما يلي:

١-ضرورة الاهتمام بمشكلة اللغة الإنجليزية واتخاذ ما يلزم من إجراءات لتمكين طلبة تلك الأقسام من إتقانها

٢-ضرورة منح المقررات الدراسية مزيداً من الاهتمام وه
ببليومترية وحقوق الملكية الفكرية وخدمات المعلومات
والقدرة على التعامل مع تقنيات الذكاء الصناعي والقد
الحديثة في تسويق المعلومات.

٣-العمل على إكساب الطلبة بعض المهارات مثل (ال
الاجتماعي الويب (2.0)، المهارات النفسية ومنها ال
المعرفية الثقافية.

٤-مراجعة المناهج والمقررات الدراسية باستمرار بما يو
لتشخيص الكفايات والمهارات التي تحتاجها المؤسسات ا
تختلف هذه الدراسة في كونها تهتم ببرامج أقسام المكتب
فيها من تدريس مواد تساعد أخصائي المعلومات على
المجال مع اقتراحها للاهتمام ببعض المهارات مثل
المعرفة الثقافية والوعي باستخدام شبكات التواصل الا
جزئية البرامج التعليمية او التدريبية في التخصص.

وكما أتت دراسة عبد القادر (٢٠١٣) لتحلل مح
المكتبات في الجامعات الخاصة وعرض لنموذج قس
٦اكتوبر ومحاولة للتعرف على الاتجاهات المستق
والمعلومات لسوق العمل من خلال الاعتماد على

وصياغتها بدقة، وبشكل قابل للقياس لتواكب المستجدات العلمية والتقنية، وتؤهل الخريجين لاحتياجات سوق العمل، تطوير محتوى بعض المقررات والمناهج الدراسية التي تربطها بمثيلاتها من المواد في نظام الساعات المعتمدة بحيث تواكب هذه المقررات احتياجات سوق العمل .

وركزت هذه الدراسة اهتمامها على برامج التدريس في الجامعات الخاصة بمصر ومدى ملاءمتها لسوق العمل وقد تناولت شريحة برامج الجامعات الخاصة وهي لا تتوفر في دراستنا.

وسعت دراسة عثمان وحسن (٢٠١٣) إلى تشخيص وتحليل العوامل والأسباب التي أدت إلي الزيادة المضطردة لأعداد الخريجين من أقسام المكتبات في الجامعات بالسودان وإلقاء الضوء على سياسات القبول وارتباطها باحتياجات سوق العمل .كذلك التعرف على وضع تعليم المكتبات والمعلومات من خلال استقراء واقع أقسام المكتبات ومناقشة مناهجها وارتباط تطورها بحاجة السوق، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: ضعف التمويل للمؤسسات التي تتسم بالتبعية الإدارية لمؤسسات أكاديمية أو هيئات أو وزارات أخرى وعدم تمتعها بالاستقلالية المالية ، وأن التزايد في أعداد مؤسسات التعليم العالي شكل سبباً رئيساً في زيادة أعداد الخريجين في تلك المؤسسات في مختلف التخصصات والتي عجز سوق العمل عن استيعابها (مجموع مؤسسات التعليم العالي حوالي (٩٩) مؤسسة، أضافة إلى عدم وجود تنسيق بين تلك الأقسام وأرباب العمل عند وضع تصور لتطوير المناهج الدراسية، وأوصت الدراسة بأن تركز أقسام المكتبات والمعلومات على التدريب العملي والتطبيقي ، ضرورة مراجعة وتقويم الخطط الدراسية بأقسام المكتبات والمعلومات بصفة دورية حتى تلبي أو تواكب التغيرات السريعة كما توصي بتوفير المعامل والأجهزة التي تتناسب مع متطلبات المقررات الدراسية ، الاهتمام بتقنيات المعلومات في التخصص ، وأن تكون المقررات الدراسية متجددة ومنسجمة مع متطلبات سوق العمل في حقل المكتبات والمعلومات .

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم سوق العمل لخريج أقسام المكتبات والمعلومات بدولة السودان ودراسة ما يحتاجه سوق العمل . كما يجب أن يتوفر في الخريج الوصول إلى نقطة التقاء بين ما يتم تدريسه وما يحتاجه سوق العمل.

واجرى كل من أحمد وعلي (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى معرفة الواقع الفعلي للتأهيل في أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السودانية، وتوصيف المناهج الضرورية التي تسهم بفعالية في رفع كفاءة الخريج في أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السودانية لتتوافق المخرجات مع احتياجات سوق العمل ، كذلك العمل على تعزيز الجانب النظري بخطة تنفيذية للتدريب العملي في أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السودانية لتضييق الفجوة بين الدراسة النظرية والتطبيق الفعلي في الحياة العملية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المقررات الدراسية بأقسام المكتبات والمعلومات مناسبة لسوق العمل ، وأثبتت أن أكثر من (٥٠%) من الأقسام العلمية للمكتبات والمعلومات بالجامعات السودانية لديها سياسات مكتوبة لتحديث المقررات، وهناك تفاوت بين أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السودانية من حيث عدد المواد المقررة ومواد تقنية المعلومات، ومخرجات الأقسام ، وعلى قبول الخريج بسوق العمل، تحديث المقررات بصورة دورية، وتوفير المعامل الحديثة والأجهزة والمعدات كل ذلك يسهم في مواكبة خريجي أقسام المكتبات والمعلومات لسوق العمل، ايضا أثبتت الدراسة وجود سياسة مكتوبة للتدريب بأقسام المكتبات والمعلومات بالجامعات السودانية، و أن الساعات المرصودة للتدريب العملي غير كافية ، أكدت الدراسة وجود منافسة كبيرة في سوق العمل بين تخصص المكتبات والمعلومات في السودان وتخصصات أخرى خاصة الحاسوب، والإدارة، والإعلام، وأوصت الدراسة بضرورة إطلاع أقسام المكتبات والمعلومات السودانية بدور أكبر نحو الإعداد الجيد لخريجي المكتبات والمعلومات في مجال تقنية المعلومات بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل، ووضع سياسة واضحة ومفصلة لتحديث المقررات بحيث يتم إحكامها بفترة زمنية محددة لملاحقة التطورات المتسارعة في مجال تقنية المعلومات، وضرورة أن

تقوم أقسام المكتبات والمعلومات بالتنسيق مع جهات الاختصاص بسياسات القبول ليتم قبول طلاب المكتبات والمعلومات من المساق العلمي، وعلى أقسام المكتبات والمعلومات التنسيق مع الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات لتوصيف مهنة خريجي المكتبات والمعلومات.

هذه الدراسة تقع ضمن الدراسات التي اهتمت بالمقررات والبرامج على مستوى أقسام المكتبات بالسودان ومدى ملاءمة الخريج لسوق العمل من واقع المقررات الدراسية والمنتج منها.

٩-الخلفية النظرية:

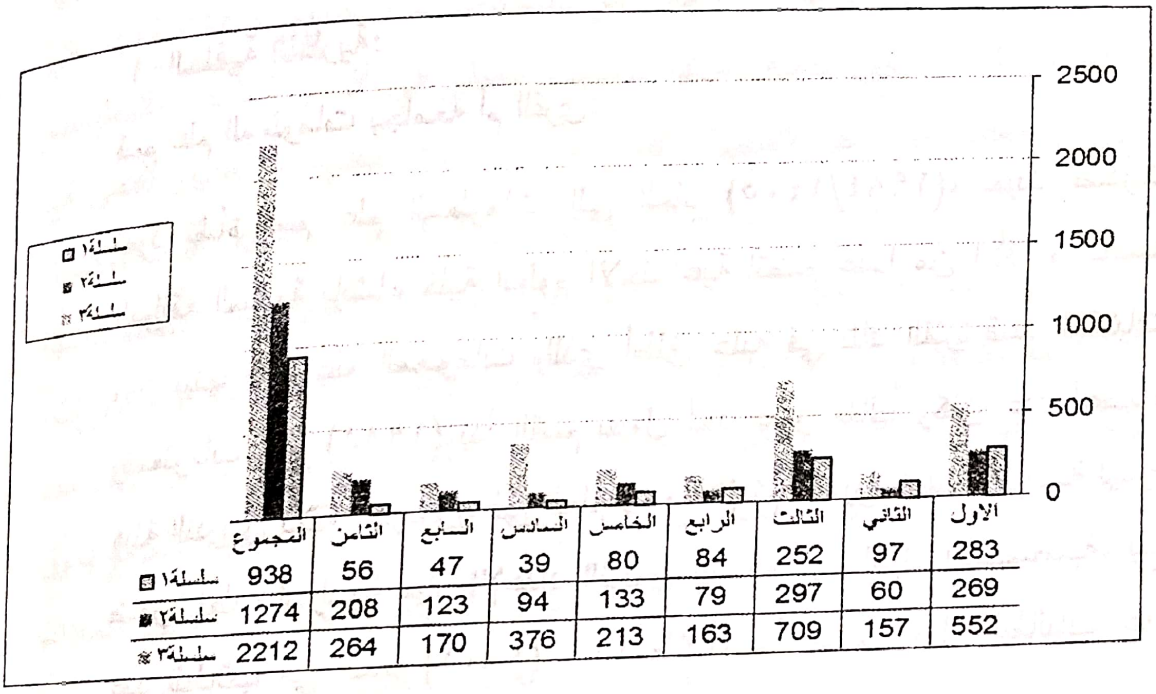
قسم علم المعلومات بجامعة أم القرى:

تعود نشأة قسم علم المعلومات إلى العام (١٤٠٥/١٩٨٤)، حيث صدرت الموافقة السامية بإنشاء كلية العلوم الاجتماعية لتضم عددا من الأقسام العلمية ومن بينها قسم علم المعلومات والذي أطلق عليه في تلك الفترة قسم المكتبات والمعلومات عام (١٩٨٨) بدأ القسم بقبول أحد عشر طالباً وكان عدد أعضاء هيئة التدريس ثلاثة مدرسين، في العام (٢٠٠٠) تم تطوير خطته الدراسية ليدرج ضمن خطته الدراسية مواد الإعداد التربوي إضافة إلى المواد التخصصية، بلغ عدد الطلاب في العام (٢٠٠١) ٤٠٠ طالباً، بدأ القسم بقبول الطالبات عام ١٤١٨هـ لعدد ٧٠ طالبة.

وفي عام (١٤٢٥) قام القسم بتطوير مناهجه ليواكب التطورات العالمية في التخصص وتمشيا مع أهداف الجامعة في تحقيق مستوى علمي يليق بسمعة جامعة أم القرى ويربط بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، فقد قام القسم بتطوير خطته ومناهجه الدراسية للمرة الرابعة مبنية على احتياجات سوق العمل الواقعي ومتوافقة مع الخطط التنموية للدولة حيث ركزت على البعد التخصصي في مجال المعلومات و الحاسبات و الشبكات و التقنيات و ذلك في سبيل إعداد خريجين قادرين ومؤهلين لسوق العمل، ويبين لنا جدول رقم (٤) عدد

طلاب وطالبات القسم حتى الفصل الدراسي الأول (١٤٣٥/١٤٣٦هـ)، الذي وصل (٢٠٦٥) طالباً وطالبة، يقوم بمهمة التدريس بالقسم في نفس الفترة عدد (٤٦) عضواً يشكلون هيئة التدريس في القسم، منهم (٤٣) سعودياً و (١٧) متعاقداً، موزعين على مختلف الرتب الأكاديمية كما هو موضح بالجدول رقم (٥)

جدول رقم (٤) يبين أعداد الطلاب والطالبات المنتظمين بالقسم في الفصل الدراسي الأول (١٤٣٦-١٤٣٧هـ)



	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	السابع	الثامن	المجموع
سلسلة١	283	97	252	84	80	39	47	56	938
سلسلة٢	269	60	297	79	133	94	123	208	1274
سلسلة٣	552	157	709	163	213	376	170	264	2212

جدول رقم (٥) يبين أعداد أعضاء هيئة التدريس بقسم علم المعلومات خلال الفصل الدراسي الاول (١٤٣٦-١٤٣٧هـ)

الفئة		أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	معيد	المجموع
سعودي	ذكر	٠	٤	٣	٢	٢	١١
	انثى	٠	١	٣	٣	٧	١٤
متعاقد	ذكر	٠	٦	٧	٢	٠	١٥
	انثى	٠	١	٥	٠	٠	٦
المجموع		٠	١٢	١٨	٧	٩	٤٦

١. نتائج الدراسة:

تكونت الدراسة من أداتين لجمع البيانات، الأولى موجه للطلبة الخريجين، والثانية لسوق العمل، وسيتم استعراض نتائجهما تباعاً كالتالي:

١/١. نتائج ومناقشة دراسة الخريجين:

١/١/١. الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

١. الفئة العمرية: أن أكثر فئة من عينة الدراسة كانت للفئة العمرية ما بين (٢٠-٢٥) عاما ،و أن أقل فئة كانت لمن هم أكثر من (٤٠) عاما.

٢. الجنس: في حين نجد أن أغلب عينة الدراسة وفقا لنوعية جنسهم كانوا من الذكور حيث قدرت نسبتهم (٦٠.٨ %) من إجمالي عدد عينة الدراسة.

٣. الحالة الاجتماعية: كما يبين الجدول أن أكثر من نصف عينة الدراسة متزوجين حيث بلغت نسبتهم (٥٨.٦%).

٤. سنة التخرج: وتعود سنة تخرج لأكثر عينة الدراسة (٥٢ مجيبا) إلى عام (١٤٣٤) ثم عام (١٤٣٥) (٣٣ مجيبا).

٥. التقديرات: يتضح أن أكثر عينة الدراسة حاصلين على تقدير جيد بنسبة (٣٨.٩%)،ثم الحاصلين على تقدير جيد جدا بنسبة (٣٢.٣%) وأقلهم الحاصلين على تقدير مقبول ويمثلون (٨.٥ %).

٦. جهات العمل: أكثر من نصف عينة الدراسة (٥٠.٧%) يعملون بالقطاع الحكومي، (١٣.٥%) يعملون بالقطاع الخاص، وبلغت نسبة العاطلين عن العمل وقت تجميع البيانات (٣٢.٢%)

٧. مدة انتظار الوظيفة: أشار الأغلبية (٣٧.١%) من عينة الدراسة أن مدة انتظارهم وصلت إلى ستة شهور ، وأما الذين في وظائف دائمة فكانت نسبتهم (٦١.٦ %) ،(٣٧.٣ %) من عينة الدراسة كانت وظائفهم مؤقته وليست دائمه .

٨. الدخل الشهري: نجد ارتفاع متوسط الدخل لأغلبية عينة الدراسة حيث بلغ (٤٩.١%) ومنهم مستوى دخلهم اكثر من ٦٠٠٠ ريال، وأقل دخل كان من ٤٠٠١-٥٠٠٠ ريال يمثلون ٤.٣% منهم .

جدول رقم (٦) توزيع مفردات العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	ت	%
النوع	ذكر	٢٢٩	٦٠.٧
	أنثي	١٤٨	٣٩.٣
العمر (السن)	من ٢٠ - ٢٥	١٤٦	٣٨.٧
	من ٢٦ - ٣٠	٩٧	٢٥.٧
	من ٣١ - ٣٥	٤٨	١٢.٧
	من ٣٥ إلي ٤٠	٥٥	١٤.٦
	أكثر من ٤٠	٣١	٨.٢
الحالة الاجتماعية	متزوج	٢٢١	٥٨.٦
	أعزب	١٥٦	٤١.٤
مدة انتظار الوظيفة	٦ شهور	١٣٩	٣٩.٩
	سنة	٥٥	١٤.٦
	سنتان	١٤٣	٣٧.٩
	أكثر من ثلاثة سنوات	٤٠	١٠.٦
التقدير	ممتاز	٧٦	٢٠.٢
	جيد جدا	١٢٢	٣٢.٤
	جيد	١٤٧	٣٩.٠
	مقبول	٣٢	٨.٥
المسمى الوظيفي	معلم	١٢٣	٣٢.٦
	أمين مكتبة	١٢٢	٣٢.٤
	أخصائي مركز مصادر تعلم	٣٠	٨.٠
	ادري	١٠٢	٢٧.١
جهات العمل	حكومي	١٩١	٥٠.٧
	أهلي	٥١	١٣.٥
	خاص	١٢	٣.٢
	بدون	١٢٣	٣٢.٦
متوسط الدخل الشهري	من ٣٠٠٠ إلي ٤٠٠٠	٢٣	٦.١
	من ٤٠٠١ إلي ٥٠٠٠	١٤٦	٣٨.٧
	من ٥٠٠١ إلي ٦٠٠٠	٢٣	٦.١
	أكثر من ٦٠٠٠	١٨٥	٤٩.١
تاريخ الحصول على المؤهل	قبل ١٩٩٠	٧	٨.٢
	١٩٩١_١٩٩٥	٢	٢.٤
	١٩٩٦_٢٠٠٠	٨	٩.٤
	٢٠٠١_٢٠٠٥	١٧	٢٠.٢
	٢٠٠٦_٢٠١٠	٢٥	٢٩.٤
	٢٠١١_٢٠١٥	٢٦	٣٠.٦
عدد الوظائف	لا يوجد	١٦	٤.٢
	واحدة	١٤٨	٣٩.٣
	اثنان	١٦٣	٤٣.٢
	ثلاثة	٢٨	٧.٤
	أكثر من ثلاثة	٢٢	٥.٨

٢/١/١٠ **التوظيف:**

بلغت نسبة عينة الدراسة الذين تحصلوا على وظائف (٦٤.٣%) أما بالنسبة لجهات العمل التي التحقوا بها وظيفياً ، وتختلف الفترة الزمنية التي انتظرها الخريج لحين التعيين و الجدول رقم (٦) يوضح لنا مقارنة بين الفترة الزمنية التي انتظرها مجتمع الدراسة ما بين تخرجهم وتعينهم ، كما تبين أن سنوات تعيينهم متفاوتة فنجد أن أكثرهم عينوا عام (١٤٣٢هـ) (١٨ متخرجاً)، عام (١٤٣٠) (١٣ متخرجاً) ثم عام (١٤٣٤هـ) (١١ متخرجاً) ثم عام (١٤١٧) (تسعة متخرجين) وأما من حيث الجهات التي تم تعينهم بها فوجد أن (٣٢.٥ %) من عينة الدراسة لم يتم توظيفهم فيما أن منهم تم توظيفهم في القطاعين الحكومي والخاص، ونلاحظ أن الأغلبية ويمثلون (٥٠.٧%) منهم قد زاولوا العمل في جهات حكومية و (١٣.٦%) منهم قد زاولوا العمل في القطاع الخاص فيما أن الفئة الأقل من عينة الدراسة قد امتهنوا أعمالاً خاصة ويمثلون نسبة (٣.٢%).

ومن حيث عدد الوظائف (٣٩.٥%) من عينة الدراسة امتهنوا وظيفة واحدة ، بالإضافة لمن لم يزاولوا أي وظيفة بنسبة (٢٨.٨%).

وبسؤال العينة عن نوع العمل الحكومي والخاص وتحديد الجهات التي ينتسب لها وظيفيا فقد أشارت العينة الى جهات متنوعة في القطاعين العام والخاص كذلك تعدد في مجالاتها الموضوعية والمهنية وقد تم تصنيفها كالتالي:

٨١ في القطاع الحكومي منهم ٦٠ في قطاع التعليم، ١٥ يعملون في مكتبات جامعية ، أما الآخرون فيعملون في جهات حكومية متنوعة منها وزارة الثقافة والاعلام وأمانة العاصمة المقدسة وزارة الحج ووزارة الداخلية والهيئة الملكية بالجبيل وينبع، وفيما يتعلق بالقطاع الخاص فتوزعت العينة بين البنوك وبعض المؤسسات الخاصة، مثل مؤسسات الطوافة، مؤسسة البريد السعودي، الخطوط الجوية السعودية، وقد حدد الخريجون المدن والمناطق التي يعملون بها ويلاحظ مقدار التوسع الجغرافي حيث شملت تقريبا جميع مناطق المملكة وقد تم تصنيفها كالتالي :

١٤ في منطقة مكة المكرمة (ربما يعود لعدم إجابة البعض عليه لأن العدد المتوقع أكثر من ذلك)، ١١ في منطقة عسير وجيزان ونجران وقراها، ٧ في منطقة الحدود الشمالية وتبوك، ٥ في القصيم والرياض، ٥ في المنطقة الشرقية، ٣ في منطقة المدينة المنورة ، وهذا يوضح المجالات الوظيفية المتنوعة التي قد يشغلها خريجو وخريجات القسم .

وكما أوضحت النتائج فإن أفراد العينة موزعون بين مختلف أنواع مؤسسات المعلومات وأغلبيتهم في المكتبات العامة، المكتبات المدرسية ومراكز مصادر التعلم وهذا يدل على أن المكتبات العامة تعد أكثر أنواع مؤسسات المعلومات استقطابا لخريجي قسم علم المعلومات، وتحت مسميات وظيفية مختلفة تساوى مسمى أمين مكتبة ومعلم بنسبة (٣٢%)، يليهم مسمى وظيفي (إداري)، وجاء في المرتبة الأخيرة المسمى الوظيفي (أمين مركز مصادر التعلم) بنسبة (٨%).

وأما طبيعة الأعمال التي تزاولها عينة الدراسة فهي ذات اتجاهين الأول مدرس، والثاني في مؤسسة معلومات، حيث بين الأغلبية وبنسبة (٢٣.٧%) من عينة الدراسة يزاولون مهنة التدريس ، ثم (٢٢.٩%) منهم إداريين ، أما أمناء المكتبات فيمثلون (١١.٧%) ،وأخيرا العاملون في مراكز مصادر التعلم ويمثلون (٢.٩%) فقط . والعاملون في قطاع التعليم ينتسبون إلى مدارس حكومية و خاصة، أغلبيتهم يعملون بمدارس ثانوية حيث أن في هذه المرحلة تقدم مادة المكتبة والبحث ، وهذا يدل على أن معظم المعلمين يدرسون في مجال تخصصهم الموضوعي، ونسبة بسيطة تدرس مقررات الحاسب الآلي، اللغة العربية. (ويأتي هذا امتدادا لنتائج الدراسة التي أعدها السريحي عام (١٩٩٥) بتوجه خريجي أقسام علم المعلومات للعمل في قطاع التعليم وذلك بتدريس مادة المكتبة والبحث للمرحلة الثانوية)، بينما تمثل الفئة الأخرى العاملين بمؤسسات المعلومات .

ولمعرفة كيفية الحصول على الوظيفة، أتضح أن الطرق الأكثر انتشارا هي ترشيح أحد الزملاء)، يليه (سؤال الزملاء والأقارب والمعارف) بنسبة (٧٦%)، ثم إعلانات الصحف والمجلات بنسبة ٧٢% فالتسجيل في مواقع الانترنت المتخصصة في التوظيف بنسبة (٥٥%)، أقل وسيلة كانت الالتحاق بالبرامج التدريبية التي تقدمها بعض الجهات والتي عادة ما تنتهي بالتوظيف لو استطاع المتدرب اجتياز الدورة التدريبية بنجاح ، وتمثل الأخرى بعدة طرق منها التقديم لوزارة الخدمة المدنية ،وسائل التواصل الاجتماعي ،والتقديم المباشر لجهة معينة.

٣/١/١٠ العوامل التي ساعدت الخريجين على التوظيف:

افترض الباحثون عدد من العوامل ساعدت الخريجين على إيجاد الوظيفة، وقد تضمنت أداة جمع البيانات على سؤالين لهذا المحور، الأول يتعلق بالمقررات والثاني بالمهارات، وقد جاءت نتائج التحليل فيما يختص بالمقررات الدراسية أن أكثر المقررات الدراسية التي أفادت عينة الدراسة هي مقررات التقنية (البرمجة، تطوير مواقع، شبكات المعلومات ، تحليل وتصميم النظم) بنسبة تصل إلى (٤٧.٢ %)، تليها مقررات علم المعلومات (تنظيم المعلومات، التكشيف، خدمات المعلومات) بنسبة (٢٠.٢%).

ولقد اقترح مجتمع الدراسة عدداً من المقررات الدراسية يجدون أنها قد تفيدهم في مجال عملهم ومنها: اقتصاد وإدارة المعرفة ، أمن المعلومات ، لغات البرمجة الحديثة ، التسويق ...، كما اقترح البعض منهم دمج بعض المواد مثل مادتي مراكز وخدمات مصادر، أيضا اقترح بعضهم ربط مقررات التقنية بالمكتبات فيما اقترح آخرون تطوير بعض المقررات مثل مقرر البحث العلمي ، والتأكيد على الكفايات اللغوية ،والمهارات الفنية في التخصص والتطبيق العملي لها، كما اقتراح البعض إيجاد مستوى ثاني للتدريب العملي أو زيادة عدد ساعاته.

وفيما يتعلق بالمهارات والخبرات: يعتقد مجتمع الدراسة أن أفضل مهارة ساعدتهم على الحصول على وظيفة هي مهارات القدرة على اجتياز المقابلة الشخصية عند التقدم للتوظيف بنسبة (٢٢%)، تليها مهارة امتلاك مهارات الحاسب الآلي والانترنت بنسبة

(١٨%) فالخبرة العلمية السابقة بنسبة (١٦%) ، فيما أن المهارة الأقل هي التعرف على المؤسسات الوظيفية أثناء القيام بالتدريب العملي بنسبة (٢%)، وهذا يدعو إلى التركيز على تأهيل الطلاب وإكسابهم مهارات اجتياز المقابلة الشخصية، ويمكن أن يتم من خلال مقرر موضوع خاص والذي تتضمن مفرداته (تأهيل الطلاب لسوق العمل)، وهذا يأتي متناسبا مع مخرجات دراسة القبلان والزهراني أعدت عام (٢٠٠٩) والتي أكدت على ضرورة إتقان خريجي أقسام المكتبات والمعلومات لمهارة إتقان اللغة الانجليزية والحاسب الآلي وبرامجه ومهارة البحث في الانترنت ومصادر المعلومات أيضا أبرزت دراسة (Harper ، ٢٠١٣) مهارات أخرى مستحدثة عن الدراسات الأخرى السابقة وهي مهارة القدرة على الاستماع وبناء علاقات إنسانية قوية مع المستفيدين ومهارة إدارة الوقت وإدارة الويب وقواعد البيانات.

جدول رقم (٧) العوامل التي ساعدت الخريجين على التوظيف

العوامل	المهارات والمقررات	ت	%
المهارات والخبرات	مهارات الحاسب الآلي والانترنت	٩٧	١٨
	الخبرة العلمية السابقة	٨٣	١٦
	اجتياز المقابلة الشخصية	١١٧	٢٢
	الدورات التدريبية	٥١	١٠
	اجتياز اختبار القدرات	٤٤	٨
	إتقان اللغة الإنجليزية	٢٤	٥
	المعدل التراكمي	٥٧	١١
	الاعتماد على العلاقات الشخصية	٣٨	٧.٠٠
	التعرف على المؤسسات التوظيفية	٩	٢
	أخرى	١٠	٢
المقررات	مقررات التقنية	١٧٧	٤٦.٩
	مقررات علم المعلومات	١١٤	٣٠.٢
	مفقود	٨٦	٢٢.٨

ولمعرفة الأسباب التي دفعت الخريجين للعمل في مجال غير تخصصهم يتضح من الجدول رقم (٨) أن أكثر الأسباب التي دعت الخريجين للعمل في غير مجال تخصصهم العلمي وبمتوسط حسابي متشابهة (٢.٠٧) كما يجدها الخريجون تمحورت حول "عدم قبول العمل خارج نطاق المنطقة التي يسكنونها و محدودية العلاقات الشخصية"، وهذه الأسباب قد تكون عن الإناث من الخريجات أكثر من الذكور لأنها لابد لها من محرم يرافقها والسكن معها في منطقة الوظيفة وفي الغالب قد لا تجد من يرافقها أو أن تكون متزوجة وظروفها العائلية لا تمكنها من الانتقال الى منطقة أخرى. وفي المرتبة الثالث جاء تدني الرواتب في الوظائف التخصصية بمتوسط حسابي (١.٩٧)، وأما المرتبة الأخيرة فكانت بسبب ضمان الحصول على وظيفة، كما أكدت بعض الدراسات ومنها دراسة (سالم والعيسائي ٢٠١٣) على الاهتمام بتخريج أخصاصي معلومات في مجالات موضوعية مختلفة مثل القانون والعلوم المصرفية والعسكرية، وهذا يساعد الخريج على زيادة الفرص الوظيفية للخريجين.

جدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية للأسباب التي أدت إلى عدم الحصول على وظيفة في التخصص

م	المهارات الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	ضمان الحصول على وظيفة	١.٢٣	٠.٥٣٤٢٨٩١٨٤	٦
٢	عدم توافر وظائف شاغرة في مجال التخصص	١.٣٨	٠.٦٤٩١٩٣١٨٢	٥
٣	محدودية العلاقات الشخصية	٢.٠٦	٠.٧٦٤٩٠١٧١١	٢
٤	تحسين الوضع الاجتماعي	١.٨١	٠.٨٠٦٣٩٨٨٤	٤
٥	تدني الرواتب في مجال التخصص	١.٩٧	٠.٨٢٨٠٥٩٥٩٨	٣
٦	عدم قبول العمل خارج نطاق المنطقة التي أسكن بها	٢.٠٧	٠.٨٤٣١٤٢٩٢٦	١

٤/١/١٠ الأسباب التي أدت إلى عدم الحصول على وظيفة:

تم تحليل رأي عينة الدراسة حول الأسباب التي يعتقدون أنها كانت العقبة أمامهم أدت على عدم الحصول على وظيفة، ومن جدول رقم (٩) نجد أن أكثرها تمحورت في عدم الرغبة في العمل الإداري بمتوسط حسابي (٢.٥٢)، وهو في الغالب يكون في غير مؤسسات المعلومات، والعمل الإداري عادة ما يكون في بداية الحياة الوظيفية ويكون متواضع المهام والرواتب، يليها عدم الاستعداد للمقابلة الشخصية بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، ويأتي ضعف محتوى السيرة الذاتية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٣١)، وجاءت الاستعانة بالعلاقات الشخصية بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (١.٩٥).

جدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية للأسباب التي أدت إلى عدم الحصول على وظيفة

م	المهارات الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	المعدل التراكمي	٢.٢٩	٠.٨٠٨٦٦٧٤٠٤	٤
٢	قلة البحث عن الفرص الوظيفية	٢.٠٠	٠.٨٠١١٠٨١٩	٧
٣	عدم قبولي للعمل خارج المنطقة التي أسكن فها	٢.١٣	٠.٨٤٠٠٧٤٠٦٤	٦
٤	عدم الرغبة في العمل الإداري	٢.٥٢	٠.٧٣٧٠٠٩٩٢٥	١
٥	عدم الرغبة في التدريس	٢.٢١	٠.٨٧١٢٤١١٦١	٥
٦	عدم الاستعداد للمقابلة الشخصية	٢.٤٥	٠.٧٠١٢٥٧٩١٣	٢
٧	عدم الاستعانة بالعلاقات الشخصية	١.٩٥	٠.٧٧٢٤٣٤٤٣١	٨
٨	ضعف محتوى وصياغة السيرة الذاتية	٢.٣١	٠.٧٥٥٦٩٨٥٠٨	٣

٥/١/١٠ الدراسات العليا والتدريب:

لدى الخريجين العديد من الخيارات المتاحة لهم بعد التخرج لاستكمال دراساتهم العليا وهي:

الأول: دراسة الدبلوم التربوي لمدة سنة واحدة وهذا من متطلبات وزارة التعليم السعودية لمن يرغب التقدم على وظيفة مدرس.

الثاني: استكمال الدراسات العليا بإحدى الجامعات السعودية .

الثالث: الالتحاق بالابتعاث الخارجي (برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي).

وبسؤال مجتمع الدراسة عن استكمال دراساتهم بعد التخرج من مرحلة البكالوريوس، تبين أن(٣٦.٨%)من عينة الدراسة حاصلين على الدبلوم التربوي فيما أن(٦٣.٢ %) منهم لم يحصلوا عليه ، ويشير ٣٨ خريج من خريجي القسم انضمامهم للابتعاث الخارجي وقد تنوعت اتجاهاتهم بين مشروع الملك عبد الله للابتعاث الخارجي، الابتعاث على حسابهم الخاص و ومنهم من عين معيداً بإحدى أقسام المكتبات والمعلومات ومن الطبيعي أن يبتعث لاستكمال دراسة الماجستير والدكتوراه، وحدد المبتعثون المجالات العلمية التي ابتعثوا لإكمال دراساتهم العليا فيها والتي كانت متنوعة وبعضها خارج مجال التخصص وتم تصنيفها كالتالي: مجال الحاسب الآلي وتقنية المعلومات والنظم المعلوماتية، إدارة المعرفة وتكنولوجيا التعليم، وعلم المعلومات.

وأما فيما يتعلق بالتطوير المهني والتدريب، ومن خلال تحليل إجابات عينة الدارسة أتضح أن (١٠٨) مستجيباً قد التحقوا بدورات تدريبية من خلال برامج التدريب أثناء الخدمة والتي توفرها جهات عملهم وقد كانت متنوعة ومتشعبة الموضوعات والمجالات العلمية والمهنية ولعل ذلك يعود إلى التنوع في المجالات الوظيفية لهم فمثلا عند حصرها وتصنيفها كانت في المجالات التالية: التربية ومراكز مصادر التعلم، خدمات وتنظيم مصادر المعلومات، الحاسب الآلي وتقنية المعلومات، تنمية وتطوير الذات ، اللغة الانجليزية ، والقدرات الوظيفية والإدارية .

٦/١/١٠ مقترحات عينة الدراسة:

خُصص في استمارة جمع البيانات مساحة أو سؤال مفتوح طلب من خريجي وخريجات القسم أبداء مقترحاتهم حول المهارات التي يعتقدون أنها تساعدهم في الحصول على وظيفة، ونلحظ من الجدول رقم (١٠) أن أكثر تلك المقترحات كانت تتمحور حول تنمية مهارات الحاسب الآلي بنسبة (١٦%)، مع أن مقررات تقنية المعلومات تعد أساسية في الخطة الدراسية حيث يبلغ عدد ساعاتها (٣٠ساعة) ، وبالتساوي مقترحات تطوير مقررات التدريب الميداني ،وتنمية مهارات اللغة الانجليزية ، وعمل مسح للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل ،وعمل زيارات ميدانية لمواقع العمل للتعرف على واقع العمل بنسبة (١٣%) لكل منها، وهذا ما تؤكده نتائج استبانة سوق العمل جدول ( ) حيث يبين أن أكثر المهارات المطلوبة لتوظيف الخريجين هي مهارات التعامل مع الحاسب الآلي مع القدرة على التعامل مع برامج الحاسب وتطبيقاته المختلفة مثل الويندوز وبرامجه الملحقة.

جدول رقم (١٠) : مقترحات الخريجين

مقترحات الخريجين للتوظيف	ت	%
تنمية مهارات الحاسب الآلي	١٣٤	١٦
تنمية مهارات اللغة الانجليزية	١١٣	١٣
عمل مسح للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل من قبل المؤسسات التعليمية	١١٢	١٣
عمل زيارة ميدانية لمواقع العمل للتعرف على واقع سوق العمل	١٠٩	١٣
تطوير مقررات التدريب الميداني	١٠٦	١٣
استشارة مؤسسات المعلومات حول احتياجاتها من الخريجين	٩٢	١١
تنمية مهارات الاتصال اللازمة لسوق العمل	٩٠	١١
تنمية مهارات اجتياز المقابلات الشخصية مع أرباب العمل	٧٥	٩
أخرى	١٢	١

٧/١/١٠ الفروق بين المتوسطات وفقاً للمتغيرات:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسّطات تقدير عينة الدراسة على أساس أن الحصول على وظيفة قد تُعزى إلى كل من المتغيرات: النوع، الدخل (المرتب)، المقررات الدراسية و التأهيل التربوي ، فقد تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) كما تتبين النتائج بجدول رقم (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 =) وليس لها أي تأثير مطلقا بالنسبة لجميع المتغيرات بين متوسطات سواء كانت من حيث النوع، الدخل (المرتب)، المقررات الدراسية و التأهيل التربوي حول الحصول علي الوظيفة على الدرجة الكلية ومحاورها وفقاً الى تلك المتغيرات حيث بلغت قيم (ف) ٥.٠٣ وبلغت دلالتها الاحصائية (٠.٠٠٧) وهي قيمة تقل عن مستوى الدلالة (٠.٠٥).

جدول رقم (١١) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين المتوسطات أساس ان الحصول على وظيفة قد تُعزى وفقاً الى متغيرات: النوع، الدخل (المرتب)، المقررات الدراسية و التأهيل التربوي

الفروق بين المتوسطات وفقاً للمعدل والنوع			الفروق بين المتوسطات وفقاً للدخل (المرتب)			الفروق بين المتوسطات وفقاً المقررات الدراسية			الفروق بين المتوسطات وفقاً للتأهيل التربوي		
اسم المتغير	المعنوية	التأثير	اسم المتغير	المعنوية	التأثير	اسم المتغير	المعنوية	التأثير	اسم المتغير	المعنوية	التأثير
١.المعدل التراكمي	.٨٠٠	غير معنوي	المعدل التراكمي	.٠٣٨	غير معنوي	المعدل التراكمي	.٠٣١٤	معنوي غير	المعدل التراكمي	.٠٨٥	معنوي
٢. عدم قبولي للعمل خارج نطاق المنطقة التي أسكن فيها	.٠٠٠	معنوي	عدم قبولي للعمل خارج منطقتي	.٠٠٠	معنوي	عدم قبولي للعمل خارج منطقتي	.٠٠٠	معنوي	عدم قبولي للعمل خارج منطقتي	.٠٠٠	معنوي
٣. عدم الاستعداد للمقابلة الشخصية	.٠٠٠	معنوي	عدم الاستعداد للمقابلة الشخصية	.٠٠٠	معنوي	عدم الاستعداد للمقابلة الشخصية	.٠٠٤	معنوي	عدم الاستعداد للمقابلة الشخصية	.٠٠٩	معنوي
٤. عدم الرغبة في التدريس	.٠٠٠	معنوي	عدم الرغبة في التدريس	.٠٠٠	معنوي	عدم الرغبة في التدريس	.٠٠٠	معنوي	عدم الرغبة في التدريس	.٠٠٧	معنوي
٥. عدم الرغبة في العمل الإداري	.٠٠٣	معنوي	عدم الرغبة في العمل الإداري	.٠٠٠	معنوي	عدم الرغبة في العمل الإداري	.٠٠٧	معنوي	عدم الرغبة في العمل الإداري	.١٤٤	غير معنوي
٦. عدم توافر وظائف شاغرة في تخصصي	.٤٢٧	غير معنوي	عدم توافر وظائف شاغرة في تخصصي	.٠٠٠	معنوي	عدم توافر وظائف شاغرة في تخصصي	.٠٦٤	غير معنوي	عدم توافر وظائف شاغرة في تخصصي	.٧٣٩	غير معنوي
٧. محدودية العلاقات الشخصية	.٠٩٣	غير معنوي	محدودية العلاقات الشخصية	.٠٤٤	معنوي	محدودية العلاقات الشخصية	.٠١٩	معنوي	محدودية العلاقات الشخصية	.١٩٩	غير معنوي
٨. قلة البحث عن الفرص الوظيفية	.٠٠٠	معنوي	قلة البحث عن الفرص الوظيفية	.٠٠٠	معنوي	قلة البحث عن الفرص الوظيفية	.٠٠٣	معنوي	قلة البحث عن الفرص الوظيفية	.٠٠١	معنوي
٩. ضمان الحصول على وظيفة	.١٣٨	غير معنوي	ضمان الحصول على وظيفة	.٠٠٠	معنوي	ضمان الحصول على وظيفة	.٠٢١	معنوي	ضمان الحصول على وظيفة	.٣١٣	غير معنوي
١٠. عدم قبولي للعمل خارج نطاق منطقتي	.٢٦٣	غير معنوي	عدم قبولي للعمل خارج منطقتي	.٠٣١	معنوي	عدم قبولي للعمل خارج منطقتي	.٠٣٤	معنوي	عدم قبولي للعمل خارج منطقتي	.١٤٩	غير معنوي

٢/١٠ نتائج دراسة سوق العمل:

١/٢/١٠: خصائص عينة الدراسة:

تم تصنيف عينة الدراسة وفقا لمتغيرين أساسين هما: النشاط الذي تزاوله المؤسسة، وعدد العاملين بالمؤسسة، وفيما يلي توضيح لخصائص عينة الدراسة في ضوء هذين المتغيران:

جدول رقم (١٢) خصائص عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	ت	%
النشاط الذي تزاوله المؤسسة	اقتصادي	٧	١٤.٨
	تجارى	٢٥	٥٣.١
	تعليمي	١٥	٣١.٩
عدد العاملين بالمؤسسة	من ١ –١٠٠	١٣	٢٧.١
	من ١٠١ – ٢٠٠	٢	٤.٢
	أكثر من ٢٠٠	٣٣	٦٨.٨

بلغ حجم عينة مجتمع الدراسة (٤٧) مؤسسة، ومن الجدول رقم (١٢) يتضح توزيعهم حسب نوع النشاط، حيث بلغت نسبة المؤسسات التي يتركز نشاطها في المجال الاقتصادي (١٤.٨%)، والتجاري (٥٣.١%) مثل: (شركات الاتصالات، البنوك، المصارف والفنادق السياحية، وشركات البترول) بنسبة (٥٥.٣%)، يليها المؤسسات التي يتركز نشاطها في المجال التعليمي (المدارس الخاصة) بنسبة (٣٩.٩%).

أما فيما يتعلق بعدد العاملين في المؤسسة فإن الجدول رقم (١٢) يشير إلى أن غالبية المؤسسات يعمل بها أكثر من ٢٠٠ عامل مما يشير إلى أهمية هذه المؤسسات والإقبال عليها من قبل الخريجين، بينما تقع فئة عدد العاملين أقل من ١٠٠ بنسبة (٢٧.١ %) وأخيرا تأتى فئة من ١٠١ إلى ٢٠٠ في بنسبة ضعيفة جدا مثلت (٤.٢%).

٢/٢/١٠ احتياج المؤسسات للمعلومات ولأخصائي المعلومات:

من الرسم البياني رقم (١) يظهر نسبة احتياج عينة البحث إلى المعلومات في أثناء عملها وقد أجاب (٤٤) مؤسسة من عينة البحث بنسبة (٩٣.٦%) إلى احتياجها الشديد لوجود المعلومات لتيسير عملها والاستفادة منها، كذلك وبنسبة قريبة جداً جاءت نتيجة السؤال (هل تعتقد بأهمية المعلومات في نجاح أنشطة مؤسساتك؟) فكانت الإجابة أن (٩٥.٧%) يدركون أهمية المعلومات وهذه النتائج تؤكد على أن أرباب العمل لديهم الوعي الكافي بالدور الذي تلعبه المعلومات في تطوير أنشطتهم ومؤسساتهم وتؤكد هذه النتيجة احتياجات سوق العمل لأخصائي المعلومات إذا ما تم التسويق الفعال للخريجين، تعزز النتيجة إجابات عينة الدراسة على السؤال (هل ترى أهمية وجود موظفين متخصصين لتوفير المعلومات التي تهمكم؟) حيث أجاب (٩١.٥%) بنعم، مرة أخرى هذه المؤسسات على وعي كامل بالتخصص والدور الذي يقوم به أخصائي المعلومات، وفي المقابل هناك نسبة بسيطة جداً (٦.٤%) لا تعتقد بأهمية المعلومات وهم في الغالب بعيدون عن أساليب الإدارة الحديثة أو أنهم أصحاب مؤسسات فردية يتم إدارتها من قبل صاحب العمل.

٣/٢/١٠ أعداد العاملين بالمؤسسات من اختصاصي المعلومات:

لم يسجل إخصائي المعلومات نسبة كبيرة في تواجدهم في المؤسسات عينة الدراسة وجد أن عددهم بالمؤسسات لدى أرباب العمل قد تراوحت من (١-٣) وبنسبة (٦٠.٥ %) وهى النسبة العليا، بينما جاء في المرتبة الثانية من (٤-٦) بنسبة (٢١.١%) ، وأخيرا العدد الأكبر من الفئة من (٧ - ١٠ وأكثر) فكانت نسبتهم الأقل (١٨.٤%)، ويمكن أن نربط هذه النتيجة بإجابات الخريجين عندما تم سؤالهم عن كيفية الحصول على الوظيفة فأكدوا بأن الطرق الأكثر انتشارا بينهم هي ترشيح زملائهم لهم فيعتقد أن ذلك يلعب دوراً في زيادة أعداد إخصائي المعلومات للعمل. بمعنى أنه كلما أثبت العاملون جدارتهم كلما زادت من قناعة أرباب العمل بأهمية هذا التخصص وبالتالي يزداد من تعيين المتخصصين.

٤/٢/١٠ المهارات:

لمعرفة المهارات التي يحتاجها سوق العمل، تضمنت أداة جمع البيانات أربع محاور وزعت بالشكل التالي: المهارات الشخصية واللغوية، مهارات تقنية المعلومات، المهارات المعلوماتية والبحثية، و المهارات الفنية، وسيتم مناقشتها تباعاً:

اولاً المهارات الشخصية واللغوية

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المهارات الشخصية قد تراوحت بين (٢.٣٦ – ١.١٥) مما يدل على أن فقرات هذا المجال قد توزعت بين درجة أهمية كبيرة ومتوسطة ، وتصدرت مهارة اللغة الإنجليزية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٣٦) والثانية بمتوسط حسابي (١.٤٣) ويعزو الباحثون ذلك إلى أن نقص مهارة اللغة في مجتمع سوق العمل أدى إلى ضرورة التأكيد عليه بشكل كبير علماً بأن الخطة الدراسية لقسم علم المعلومات بجامعة أم القرى قد تضمنت مقررين عدد ساعتهما (٥) ساعات معتمدة، كذلك طالبت عينة الدراسة بأن يكون لدي الخريج معرفة بلغة أجنبية غير الإنجليزية وهذا يفتح لدي مؤسسات العمل آفاق جديدة للاطلاع على ثقافة دول تتحدث غير الانجليزية وتظهر أوجه التعاون والعمل المشترك بين المؤسسات السعودية وباقي دول العالم وخاصة أن المجتمع السعودي يتمتع بتنوع الجنسيات واللغات المختلفة وخاصة دول أسيا بتنوع لغاتهم، خاصة في مدينة مكة المكرمة التي يقصدها المسلمون من مختلف بقاع الأرض وأن سوق العمل تفتح على دول العالم الأجنبية والتي دائما ما تتعامل باللغة الانجليزية وهي أكثر اللغات انتشارا وتعامل على مستوى العالم وأن هناك أفق عالمي يجب أن يهتم به خريجو أقسام المعلومات لكي يكون على مستوى أداء مؤسسات العمل ويلبي احتياجاتها التطورية نحو العالمية.

في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (١.٤٠) جاءت مهارة "التخطيط والتنفيذ"، تندرج هذه المهارة ضمن مقرر "إدارة مؤسسات المعلومات وهو مقرر بثلاث ساعات، ومع هذه النتيجة التي أتت بهذه المهارة في مركز متقدم تسلط الضوء على أهمية أن

تعطي أقسام علم المعلومات مهارات التخطيط وإدارة الوقت
بحيث تضاف في مفردات بعض المقررات أو أن تضاف
هذه النتيجة مؤشر يوضح مدى وعي عينة الدراسة لأهمية ا

تؤمن عينة الدراسة بنظريات علم الإدارة التي تؤكد على
الموظف قناعة بأهمية الدور الذي يقوم به في سبيل
المؤسسة التي يعمل بها، وهي مهارة هامة جداً. من يـ
للمؤسسة التي يعمل بها ويشعر فيها بالاستقرار وبأهمية ال
تنعكس على الموظف بأن تجعله يستقر في وظيفته وي
تنميتها بشكل دائم، وبناءاً على ذلك طالبت عينة ال
"القناعة بدور وأهمية المؤسسة" وجاءت في المرتبة الرابعة

وجاءت الفقرة رقم (١٢) "لديه مهارة تطوير الذات وتتاب
في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي ١.٣٦ حيث أن
والاطلاع والتدريب المستمر أثناء العمل. هذه مهارات
للتطوير وتطوير مؤسسته وجاءت كمطلب خامس لمؤس
تطوير الذات لم تتطور المؤسسات حيث تطوير المؤس
بها والرغبة لاكتساب مهارات ومعارف جديدة ومتجددة.

كما جاءت "مهارة الاتصال الفعال" في المرتبة السادس

الرئيسي التي تركز على تكاتف جميع العاملين للخروج بمنتج ذي مستوى فعال وتكاتف العقول هو أعلى أداء ينمي المجتمعات ويعمل على ازدهارها.

مهارة "القدرة على الإبداع والإضافة والخلق الجيد" جاءت في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (١.٢٧) حيث أن الإبداع ليس صفة وراثية فقط بل قد يتبناها المجتمع ويسعى لتنميتها لدى أفراده وذلك عن طريق التثقيف وفتح آفاق جديدة من العلم والعمل وإعطاء الفرصة لكل شخص في تقديم ما هو جديد دون مقاومته، كم أن هناك الكثير من مقررات قسم علم المعلومات ما يعمل على خلق صفة الإبداع وإخراج أفضل ما لدى طلابه من مهارات وانجاز من خلال تكليفات المقررات وبالأخص خلال مقرري " موضوع خاص، والتدريب العملي" وذلك عن طريق التدريب على التفكير الحر والبحث عن المعلومات وتطبيقاتها في شتى المجالات والتعليم المستمر والمبدع. وهذا يؤدي إلى إيجاد خريج على مستوى عالٍ من الإبداع والبناء المميز.

وأما مهارات "التحليل وتقييم النتائج وكتابة التقارير" فقد جاءت في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (١.٢٥) حيث أن التخطيط وعمل استراتيجيات لتيسير العمل بالمؤسسات هو من المهام الضرورية جداً والتي أجتمع عليها مؤسسات العمل كخطوة متقدمة ولكن يتبعها القدرة على التحليل وتقييم ما وصل إليه من خطة العمل وكيفية صياغة التقارير التي تسعى لإظهار نقاط الضعف والقوة لدى المؤسسات وتجنب نقاط الضعف في الخطط التالية ، ويقوم قسم علم المعلومات بتدريس أكثر من مقرر مثل: إدارة المشروعات التجارية ومقرر إدارة المؤسسات، لإكساب الطالب مهارة إعداد خطط، وعمل تقييم للنتائج وما توصل له وكذلك مقرر تحليل النظم والذي يعتبر من أكثر المقررات الفاعلة في تنمية مهارة الطالب لعمل تحليل لنظام قائم وإبراز نقاط القوة والضعف ومن ثم معالجتها.

وأما بقية المهارات فلم تسجل أولوية لدى عينة الدراسة، ومنها "يمتلك القدرة على قيادة فريق بشكل فعال جاءت هذه الصفة في نهاية احتياجات سوق العمل وذلك لأن الطبيعي أن يكتسب الموظف هذه الصفة مع تقدم عمره وعمله في مؤسسة ما حيث يترقى مع درجات العمل لكي يصبح مديرا وقياديا لفريق عمل يحقق أهداف المؤسسة وبالنظر للترتيب السابق ومقارنته بالخطة الدراسية لقسم علم المعلومات نلاحظ أنها شملت تقريباً (٩٠%) من المهارات الشخصية التي تم اختيارها من عينة الدراسة عن طريق المقررات والبرامج التي يدرسها الطلاب بالقسم وهذا يؤدي إلى إيجاد فرص عمل جيدة لخريجي القسم لدى سوق العمل السعودي.

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المهارات الشخصية

م	المهارات الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	حسن المظهر	١.٢٣	٠.٤٢	١٠
٢	القدرة على التحدث بشكل لبق	١.١٥	٠.٣٦	١١
٣	القدرة على الاقناع وتسويق الذات	١.٢٧	٠.٤٩	٨
٤	يمتلك مهارات تنظيمية مثل تنظيم الوقت وتنظيم العلاقات بينه وبين زملائه	١.١٥	٠.٣٦	١١
٥	يمتلك قدرة على العمل ضمن فريق جماعي	١.٢٨	٠.٤٩	٧
٦	يمتلك القدرة على العمل ضمن فريق متكامل	١.١٥	٠.٣٦	١١
٧	يمتلك القدرة على قيادة فريق بشكل فعال	١.٠٥	٠.٥٤	١٢
٨	يمتلك مهارات الاتصال الفعال	١.٢٩	٠.٤٦	٦
٩	يمتلك القدرة على الإبداع والإضافة والخلق الجيد	١.٢٧	٠.٤٥	٨
١٠	يمتلك القدرة على التخطيط والتنفيذ	١.٤٠	٠.٤٩	٣
١١	يمتلك القدرة على التحليل وتقييم النتائج وكتابة التقارير في العمل	١.٢٥	٠.٤٣	٩
١٢	لديه مهارة تطوير الذات وتتابع المستجدات في تخصصه	١.٣٦	٠.٥٣	٥
١٣	لديه القدرة على التعامل باللغة الإنجليزية بشكل جيد	١.٤٣	٠.٥٤	٢
١٤	لديه معرفة بلغات أخرى غير الإنجليزية	٢.٣٦	٠.٧٨٧	١
١٥	يمتلك القناعة بدور أهمية المؤسسة.	١.٣٨	٠.٦١	٤

ثانياً: مهارات تقنية المعلومات

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مهارات تقنية المعلومات قد تراوحت بين (١.٩٧ – ١.٠٠٩) مما يدل على أن فقرات هذا المجال قد اندرجت بين متوسطات كبيرة ومتوسطة ، ونلاحظ أن أول مهارة مطلوبة في مجال تقنية المعلومات هي " لديه القدرة على التعامل مع شتى لغات البرمجة مثل الفيجوال بيسك والجافا " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١.٩٧)، وفي حين أن آخر ترتيب في المهارات هي "المهارة في التعامل مع الحاسب الآلي" و مهارة "التعامل مع برامج الحاسب وتطبيقاته المختلفة" جاءت في آخر أولويات متطلبات مؤسسات سوق العمل، وأن التعامل مع الحاسب وتطبيقاته لم يعد مطلبا حيث أنه يعد من الأمور المسلم بها والتي يكتسبها الجميع في سوق العمل سواء متخصص في مجال المعلومات أو غيرها وهي من الأمور البديهية وجاء بمتوسط حسابي (١.٠٩).

وأما مهارات لغات البرمجة فهذا من ضمن مقررات الدراسية لقسم علم المعلومات حيث تحتوى الخطة الدراسية على مستويان: لغات برمجة ١ ولغات برمجة ٢.

ومن الطبيعي أن تأتي مهارات الإنترنت من حيث بناء المواقع والصفحات، ومهارة التعامل مع مواقع وصفحات الإنترنت في مراتب متقدمة نظراً لم يقدمه من خدمات في التسويق والإدارة، لأننا نلحظ أن ما يقرب من (٩٥%) من المؤسسات التجارية لديها مواقع على شبكة الانترنت، إضافة إلى التطور والإقبال حالياً على التسويق الإلكتروني، وتضم الخطة الدراسية لقسم علم المعلومات مقررين لتدريس تطوير مواقع الانترنت ويتم التدريس فيهما برامج خطية وبرامج تفاعلية.

ومن المتطلبات المكلمة لبناء المواقع إجادة التعامل مع الوسائط المتعددة وإعداد فيديوهات وملفات صوت ببرامج إنتاج وسائط" ، وجاءت هذه المهارة بمتوسط حسابي(١.٦٥)، كذلك هذه المهارة تدرس للطالب ضمن الخطة الدراسية لقسم علم المعلومات عن طريق التطبيق العملي على إحدى برامج إعداد الوسائط المتعددة كتدريب عملي، ومن ثم يقوم الطالب بإنتاج وسيط متعدد.

بينما جاء في المرتبة الرابعة الفقرة رقم (٣) " لديه
الهواتف الذكية" بمتوسط حسابي (١.٥٢) وهذا يوض
المعلومات بالتطبيقات الحديثة وتقنيات الهواتف ويق
عدد من البرامج التطبيقية للهواتف في العديد من مقر

ومع كثرة وتضخم أعداد المواقع والصفحات على ش
أو مؤسسات أو أفراد وأصبح الوصول لمواقع م
بالسهل وكيفية الوصول للمعلومات السليمة الموث
المرتبة السادسة الفقرة رقم (٧) " لديه القدرة على
الموثقة على شبكة الانترنت" بمتوسط حسابي (٣٤

وبما أن عينة الدراسة لم تتضمن نسبة كبيرة
بحاجة إلى مهارات في الوصول لمصادر الم
المرتبة السابعة لاحتياجات مؤسسة العمل وذلك
الخطط الدراسية إجمالاً لأقسام علوم المعلومات
التعامل مع مصادر المعلومات التقليدية وغير
المقررات من الأساسيات.

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مهارات تقنية المعلومات

م	مهارات تقنية المعلومات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	لديه المهارة في التعامل مع الحاسب الآلي	١.٠٩	٠.٢٩	٩
٢	لديه القدرة على التعامل مع برامج الحاسب وتطبيقاته المختلفة مثل الوندوز وبرامجه الملحقة	١.١١	٠.٣٢	٨
٣	لديه القدرة على التعامل مع برامج الهواتف الذكية	١.٥٢	٠.٦٢	٤
٤	لديه القدرة على فهم المواقع المتاحة على شبكة الانترنت بشكل صحيح والتعامل معها	١.٣٨	٠.٥٣	٥
٥	لديه القدرة على الوصول لمصادر المعلومات سواء مطبوعة أو الكترونية	١.٢٠	٠.٤٠	٧
٦	لديه القدرة على التعامل مع الوسائط المتعددة وإعداد فيديوهات وملفات صوت ببرامج إنتاج وسائط	١.٦٥	٠.٧٧	٣
٧	لديه القدرة على الوصول لمواقع اتاحة المعلومات الموثقة على شبكة الانترنت	١.٣٤	٠.٥٢	٦
٨	لديه القدرة على التعامل مع لغات بناء مواقع وصفحات الانترنت المختلفة	١.٨٤	٠.٨٠	٢
٩	لديه القدرة على التعامل مع شتى لغات البرمجة مثل الفيجوال بيسك والجافا	١.٩٧	٠.٧٣	١

رابعاً: المهارات المعلوماتية والبحثية

يتضح من الجدول السابق رقم (١٥) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المهارات المعلوماتية والبحثية قد تراوحت بين (١.٨٤ – ١.٢٥) مما يدل على أن فقرات هذا المجال قد اندرجت بين متوسطات كبيرة ومتوسطة ، حيث جاءت الفقرة رقم (٣) " لديه القدرة على عمل دراسات جدوى للمشاريع" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ١.٨٤ ويعزو الباحثون ذلك إلى أن تمتع الخريج بالقدرة على إعداد دراسات الجدوى يمكن تلك المؤسسات من التخطيط السليم للمشاريع من خلال دراسات الجدوى بما

يضمن مدى نجاح وفاعلية هذه المشاريع ,بالإضافة إلى العائد المادي الجيد المتوقع من هذه المشاريع.

بينما جاءت مهارة " لديه القدرة على إعداد تحليل النظام" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ١.٧٥ ، ويمكن تفسير ذلك بأن وجود محلل نظم بالمؤسسات من الأهمية بمكان حيث يعد هو المسئول عن جميع مفاهيم النظام والتي تشمل :المستخدمين والبيانات والعمليات وواجهات النظام وجغرافية توزيع كل من البيانات والعمليات والمعلومات والهاردوير داخل النظام بكفاءة

وفي المرتبة الثالثة مهارة " لديه القدرة على إعداد البحوث والمشاريع البحثية " بمتوسط حسابي (١.٦٣) ، ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن المشروعات البحثية تمثل فرصة كبيرة للعاملين بالمؤسسات في ممارسة القيادة الحقيقة من خلال إدارة وقياده فريق العمل.

أما الفقرة رقم (٥) " لديه القدرة على التعامل مع جميع أشكال وأنواع أوعية المعلومات " فقد جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (١.٥٦) مما يمكن تفسيره بأن المكتبات ومؤسسات المعلومات تحرِص على التعامل مع جميع أشكال وأنواع مصادر المعلومات، واستخدامها بشكل واضح . اقتناء، وتنظيما وإتاحة. بشكل يجعلها في متناول المستفيدين بأيسر الطرق.

بينما جاءت الفقرة رقم (٢) " لديه القدرة على التعامل مع قواعد البيانات العالمية ومواقع إتاحة المصادر والمستودعات الرقمية والمدونات" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (١.٤٣) ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن المستودعات الرقمية من أحدث مؤسسات المعلومات الرقمية على شبكة الانترنت ومن ثم فتواجدها بالمؤسسات المعلوماتية يعد حديثاً نسبيا.

وأما الفقرة رقم (٧) " لديه القدرة على تقديم خدمات معلومات متطورة وحديثة وسريعة" فقد جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (١.٣١) حيث تمثل هذه المهارة مدى اكتساب الخريجين وإلمامهم الدائم بالتنمية المهنية في مجال المكتبات والمعلومات.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت مهارة "لديه القدرة على الوصول لمصادر المعلومات الالكترونية" بمتوسط حسابي (١.٢٥) ويمكن تفسير ذلك أن القدرة على الوصول والبحث عن مصادر المعلومات الالكترونية لم تعد السمة الأولى المفترض توافرها في خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في ظل انتشار محركات البحث المتخصصة وبيئة الويب الدلالي وغيره من تقنيات الويب المتطورة.

جدول (١٥) استجابات أفراد العينة على المهارات المعلوماتية والبحثية

م	مهارات تقنية المعلومات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	لديه القدرة على الوصول لمصادر المعلومات الإلكترونية	١.٢٥	٠.٥٣	٧
٢	لديه القدرة على التعامل مع قواعد بيانات العالمية ومواقع إتاحة المصادر والمستودعات الرقمية والمدونات	١.٤٣	٠.٦٢	٥
٣	لديه القدرة على عمل دراسات جدوى لمشاريع	١.٨٤	٠.٨٣	١
٤	لديه القدرة على إعداد تحليل لنظام	١.٧٥	٠.٧١	٢
٥	لديه القدرة على التعامل مع جميع أشكال وأنواع أوعية المعلومات	١.٥٦	٠.٦٢	٤
٦	لديه القدرة على إعداد البحوث والمشاريع البحثية	١.٦٣	٠.٦٥	٣
٧	لديه القدرة على تقديم خدمات معلومات متطورة وحديثة وسريعة	١.٣١	٠.٤٧	٦

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المهارات الفنية قد تراوحت بين (٢ – ١.٢٦) مما يدل على أن فقرات هذا المجال قد اندرجت بين متوسطات كبيرة ومتوسطة ، حيث جاءت الفقرة رقم (٤) " لديه القدرة على التعامل بقواعد مارك ٢١" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢) ويعزو الباحثون ذلك إلى أهمية الحاجة إلى وجود خريج لدية القدرة على التعامل مع معيار مارك ٢١ انطلاقا من أهمية المعيار نفسه لما له من دور في تقليل تكرار الأعمال مما يُمكن مؤسسات المعلومات من تحقيق المشاركة في الموارد .

وفي المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (١.٦١) "لديه القدرة على استخدام القواعد الحديثة لفهرسة أوعية المعلومات " ، وربما يعد هذا الأمر منطقيا كونه متصلاً بما سبق من ضرورة التعامل مع معيار مارك والاتجاهات الحديثة في الفهرسة مثل معيار RDA وغيره من المعايير.

وجاءت الفقرة رقم (٧) " لديه القدرة على أداء العمليات الفنية من فهرسة وتصنيف وإعداد فني وتحليل موضوعي لأوعية المعلومات المختلفة واستخدام أكثر من نظام مقنن في خطط التصنيف وقوائم رؤوس الموضوعات " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي(١.٥٨) وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على الحاجة الملحة من قبل أرباب العمل على أهمية وضرورة توفير خريج قادر على التعامل مع العمليات الفنية فهرسة وتصنيفاً وتحليلاً.

وحتى تكتمل منظومة التعامل مع أدوات العمل الفنية في مؤسسات المعلومات فقد جاءت مهارة " لديه القدرة على استخدام قوائم رؤوس الموضوعات وقوائم التصنيف المختلفة والمكانز المتخصصة" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (١.٥٦).

بينما احتلت مهارة "لديه القدرة على إعداد فهرس لمصادر المعلومات سواء يدوياً أو الكترونياً ، ومهارة " لديه القدرة على مواكبة المحدثات في مجال تنظيم المعلومات " في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (١.٣٨) " ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن المهارات السابقة هي مهارات متقدمة لا تحتاج إليها جميع المؤسسات في ضوء توافر البرمجيات المفتوحة المصدر لإنشاء الفهارس الالكترونية مثل نظام Koha وغيره من البرمجيات، بالإضافة إلى مبادرات المشاركة في الفهارس مثل: "الفهرس العربي الموحد".

وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاءت مهارة "لديه القدرة على اختيار مصادر المعلومات التي تناسب المؤسسة" بمتوسط حسابي (١.٢٧) ويمكن إرجاع ذلك إلى أن هذه المهارة قد لا تتطلب مهنيا محترفا في ضوء توافر أدلة الناشرين التقليدية منها

والرقمية، بالإضافة إلى أن غالبية المؤسسات أصبحت مشتركة في قواعد البيانات وغيرها من مصادر المعلومات الرقمية والتي يمكن إتاحتها للمستفيدين في أي وقت ومكان.

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المهارات الفنية

م	مهارات تقنية المعلومات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	لديه القدرة على اختيار مصادر المعلومات	١.٢٧	٠.٤٥	٦
٢	لديه القدرة على إعداد فهرس لمصادر المعلومات	١.٣٨	٠.٤٩	٥
٣	لديه القدرة على استخدام قوائم رؤوس الموضوعات وقوائم التصنيف والمكانز المتخصصة	١.٥٦	٠.٥٤	٤
٤	لديه القدرة على التعامل بقواعد مارك ٢١	٢	٠.٦٨	١
٥	لديه القدرة على استخدام القواعد الحديثة لفهرسة أوعية المعلومات	١.٦١	٠.٦١	٢
٦	لديه القدرة على مواكبة المحدثات في مجال تنظيم المعلومات	١.٣٨	٠.٥٣	٥
٧	لديه القدرة على أداء العمليات الفنية من فهرسة وتصنيف وإعداد فني وتحليل موضوعي لأوعية المعلومات المختلفة واستخدام أكثر من نظام مقنن لخطط التصنيف وقوائم رؤوس الموضوعات	١.٥٨	٠.٦٦	٣

٥/٢/١٠ مقترحات عينة الدراسة:

خُصص في استمارة جمع البيانات سؤال مفتوح طلب من أرباب العمل أبداء مقترحاتهم لتوسيع دائرة التوظيف لخريجي وخريجات قسم علم المعلومات لدى تلك المؤسسات . وكان من هذه المقترحات:

١. زيادة التعريف بأقسام علم المكتبات والمعلومات لدى فئات المجتمع.

٢. توسيع عملية التدريب الخاص بطلاب التخصص لدي القطاع الخاص لتمكينه من معرفة أهداف التخصص و تمكين الطلبة من معرفة سوق العمل

٣. التركيز على تعلم مهارات التواصل واللغة الإنجليزية، و إدارة الأعمال : مثل التسويق ، التمويل ، المحاسبة .إضافة إلى المهارات التقنية ودعم الخطة الدراسية للقسم بمواد متعلقة بإدارة الجودة وإدارة النظم الالكترونية ونظم المعلومات الإدارية.

٤. ضرورة صقل المهارات الشخصية مثل (الاعتماد على النفس – الالتزام بأداء العمل – الانضباط والالتزام بالمواعيد –احترام الآخرين و العمل الجماعي)

٥. ضرورة المعرفة باحتياجات سوق العمل مثل احتياجات بيئة مكة المكرمة و أهمها الحج و العمرة.

٦. أن يكون هناك تخصصات محددة ليقوم بها الطالب بدراستها بعينها بحيث تصبح مجال عمله فيما بعد

٧. التركيز على إعداد المدربين والتعمق في مجال النشر الالكتروني. والتعاون مع الشركات المحلية والعالمية لخلق برامج تدريبية للطلاب

١١ – ملخص النتائج:

١. أن خطة قسم علم المعلومات الحالية تعد من الخطط الدراسية الرائدة في العالم العربي وتدعم موادها العديد من المهارات الفنية والتقنية والمعلوماتية التي يحتاجها الخريج للالتحاق بجهات في سوق العمل المحلي.

٢. أغلبية الخريجين المجيبين كانوا من الذكور بنسبة (٦٠%)، والمتزوجون بنسبة (٥٧.٦%) ، وأكثرهم حاصلين على تقدير جيد بنسبة ٣٨.٩(%) ، وبلغ الحاصلين على دبلوم تربوي منهم نسبة (٦٢%).

٣. معظم الخريجين حصلوا على فرص وظيفية ويمثلون (٦٢.٣%) من عدد الخريجين ، منهم (٥٠.٦%) يعملون في القطاع الحكومي، (٣.٢%) منهم في القطاع الخاص ، (٢٣.٧%) من الخريجين يعملون في قطاع التعليم، ثم إداريين بنسبة (٢٢.٩%) وصل حجم العاملين كأمناء في مراكز مصادر التعلم

(٢.٩%) ، وجد أن ٢٤% منهم في المرحلة الثانوية والأغلبية منهم يدرسون مادة المكتبة والبحث .

٤. نسبة العاملين في مؤسسات المعلومات كانت المكتبات العامة أكثر المؤسسات المعلوماتية استقطابا للخريجين بنسبة (١٦ خريجاً) تليها المكتبات المدرسية فالمكتبات الجامعية (١٤ خريج) لكل منها .

٥. أن مجالات التوظيف لخريجي قسم علم المعلومات متنوعة ومتعددة شملت جميع قطاعات التوظيف من خاص وعام، كما غطت جميع المناطق الجغرافية لمدن ومناطق المملكة العربية السعودية.

٦. تعد المعلومات المتداولة بين الأصدقاء والأقرباء أكثر الطرق التي أيدها الخريجين في التعرف على الوظائف بنسبة ٧٦% ثم إعلانات الصحف بنسبة ٧٢% ، فالتسجيل في مواقع الانترنت المتخصصة في التوظيف بنسبة ٥٥%. وان أغلبية الراغبين في الابتعاث من الخريجين يرغبون في إكمال دراستهم في مجالات موضوعية أخرى غير التخصص .

٧. إن مهارة القدرة في اجتياز المقابلة الشخصية وجدها الخريجون أكثر المهارات التي ساعدتهم في التوظيف بنسبة ٣٢% ، ثم امتلاك مهارات استخدام الحاسب الآلي والانترنت بنسبة ١٨% ، فالخبرة العلمية السابقة بنسبة ١٦% ، فيما وجد أن المهارة الأقل هي التعرف على المؤسسات الوظيفية أثناء القيام بالتدريب العملي بنسبة ٢% .

٨. إن أكثر المقررات التي ساعدت الخريجون في الحصول على وظائف كانت مقررات تقنية المعلومات بنسبة ٤٧.٢% . ثم مقررات علم المعلومات بنسبة ٢٠.٢% .

٩. من أسباب عدم التوظيف التي حددها الخريجون كانت قلة البحث عن الفرص الوظيفية بنسبة (٣٩%) ، ثم المعدل التراكمي بنسبة ٣٧% .

١٠. إن أكثر الأسباب التي دعت الخريجين للعمل الحصول على وظيفة بنسبة (٢٣.٨%)، ثم عدم ذ المكتبات والمعلومات بنسبة (٢١.٥%).

١١. جاءت مهارات إنشاء مواقع على صفحات شـ الأساسية لدى سوق العمل.

١٢. إجادة اللغة الانجليزية احتلت مركز متقدم في واللغوية.

١٣. عمل دراسات جدوى للمشاريع، والعمل ضمـ أوائل المهارات المطلوبة لسوق العمل.

١٤. ومن هنا أمكن تحقيق أهداف الدراسة ذات ونجملها بالتالي" التعرف على مدى التحاق خ على نوعية المواد التي تم اجتيازها في خطة توظيفهم ،والتعرف على أماكن وجهات العمل على متطلبات جهات العمل والمؤهلات اللازـ الخريجون".

١٥. كما نجد أن تلك النتائج قد ربطت بنتائج

١٢- التوصيات

١ العمل على تطوير مجالات الإعلان عن الوظائف المتاحة لخريجي القسم بوضع رابط في موقع القسم يوضح بصفة منتظمة ودورية الفرص الوظيفية المتاحة للخريجين .

٢ العمل على الاهتمام بأعداد وتأهيل خريجي القسم وإكسابهم مهارات التوظيف بما فيها مهارة اجتياز المقابلة الشخصية من خلال عقد سلسلة من الدورات التدريبية .

٣ العمل على تطوير الخطة الدراسية للقسم بما يتوافق مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل والتركيز على ربط مواد القسم بالمؤسسات العاملة في المجال بجانب دعم المواد العملية في الخطة.

٤ الاستمرار في إدراج وتعزيز مواد الخطة الدراسية للقسم التي تعمل على إكساب الطلاب والطالبات المهارات التقنية والمعلوماتية والفنية واللغوية والتي تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

٥ عمل دراسة وافية تسعى لمسح جهات التوظيف التي تستقطب خريجي وخريجات القسم على نطاق منطقة مكة المكرمة والتعرف على متطلباتهم في شغل تلك الوظائف .

٦ تصميم برنامج تثقيفي توعوي لجهات وأرباب العمل في مجال المكتبات والمعلومات حول إمكانيات خريجي وخريجات قسم علم المعلومات ، وتكوين جسر للتعاون بين القسم وأرباب العمل في المجال.

١ الاهتمام ببرامج تعتمد أساليب فعالة لتسويق خريجي القسم في سوق العمل في القطاعين العام و الخاص وذلك بتنظيم يوم مفتوح يضم أرباب العمل والخريجين من القسم.

زيادة عدد مقررات اللغة الانجليزية بما يتناسب واحتياجات سوق العمل.

الاهتمام بمقررات علم الإدارة ، خاصة مجالات التخطيط وإدارة المشاريع.

١٣-المراجع

- أحمد، نجوى محمد، على، دريا محمد. (٢٠١٣). مخرجات التعليم لأقسام المكتبات والمعلومات بمؤسسات التعليم العالي بالسودان و تحديات سوق العمل المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بالتعاون مع جامعة طيبة . المدينة المنورة "مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية" المدينة المنورة (السعودية) ٢٥-٢٨ نوفمبر..
- بو عزة، عبد المجيد صالح، جبر، نعيمة حسن. (٢٠٠١). دراسة تقييمية للمواءمة بين أعداد متخصصي المعلومات واحتياجات سوق العمل في سلطة عمان ."واقع المؤتمر العربي الثاني عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات الشارقة ، الامارات ،مج ٢، صص ١٦٥-١٩٤.
- جرجيس، جاسم محمد، عبد الله ، خالد عتيق سعيد . (٢٠١٣). المهارات الواجب توافرها في خريج أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات العربية. . مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات : الواقع والتوجهات المستقبلية . ج١. أعمال المؤتمر الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات الرابع والعشرون . المدينة المنورة . ج١ . صص ٧٦٧-٧٨٤.
- حسين، إيمان رمضان محمد. (٢٠١٢). احتياجات سوق العمل من اختصاصي المكتبات والمعلومات في مكتبات الجامعات المصرية : دراسة مسحية على مكتبات جامعة القاهرة . "المؤتمر التاسع لقسم المكتبات والوثائق والمعلومات . جامعة القاهرة.
- سالم، ناهد و العيسائي أحمد (٢٠١٣). دراسة تقيمية لمدى مواءمة اعداد خريجي قسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان واحتياجات سوق العمل ..،مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات : الواقع والتوجهات المستقبلية . ج١. أعمال المؤتمر الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات الرابع والعشرون . المدينة المنورة . ج١ . صص ٦٦٠-٦٧٤.

- السريحي، حسن عواد. (١٩٩٧). الاتجاهات الوظيفية لخريجي أقسام المكتبات بالمملكة العربية السعودية. عالم الكتب. مج ١٨ ، ع ٥ ، صص ٣٨٧-٤٠٨.
- سعيدي، وهيبة غرارمي. (٢٠٠٨). التشغيل ومتطلبات التكوين في علم المكتبات والتوثيق : دراسة إحصائية في سوق العمل الجزائرية . أعلم . ع ٢ يوليه.
- الشنبري ، حمود احمد ، (٢٠٠٧). متطلبات واتجاهات سوق العمل في قطاع المعلومات: دراسة تحليلي لمحتوى اعلانات وظائف اخصائي المكتبات والمعلومات ، ندوة اخصائي المكتبات والمعلومات : التأهيل واحتياجات سوق العمل بدول مجلس التعاون بجامعة أم القرى –مكة المكرمة ، ٢٨ –٢٩ ربيع الاول ١٤٢٨هـ / ١٦ –١٧ ابريل ٢٠٠٧م.
- -عبد القادر، امل حسين. (٢٠١٣). احتياجات ومتطلبات سوق العمل من أخصائي المعلومات: دراسة تحليلية لمحتوى البرامج الدراسية لأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات الخاصة ، المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بالتعاون مع جامعة طيبة . المدينة المنورة "مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية" المدينة المنورة (السعودية) ٢٥–٢٨ نوفمبر.
- عبد الواحد، ضياء الدين. (٢٠١٢). خريجو أقسام المكتبات والمعلومات وسق العمل : دراسة استطلاعية . " المؤتمر التاسع لقسم المكتبات والوثائق والمعلومات " جامعة القاهرة .
- عثمان ، أحلام حسين الصادق ،حسن، أميمه كمال الدين . (٢٠١٣). مدي التوافق بين مخرجات تعليم المكتبات والمعلومات ومتطلبات سوق العمل في السودان. المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بالتعاون مع جامعة طيبة . المدينة المنورة "مهنة ودراسات المكتبات والمعلومات: الواقع والتوجهات المستقبلية" المدينة المنورة (السعودية) ٢٥–٢٨ نوفمبر ٢٠١٣..

- العريشي ، جبريل حسن، الصبحي ، حميدة. (٢٠٠٨). مهنة المكتبات والمعلومات في المملكة العربية السعودية التصنيف، التوصيف والمسميات. العربية ٣٠٠٠ س٩ ، ع ٣٧ ، صص ٧-٤٦.
- القبلان ، نجاح قبلان ، الزهراني ،راشد سعيد، (٢٠٠٧). واقع توظيف خريجي اقسام علوم المكتبات والمعلومات في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية وتطلعات المستقبلية ، ندوة اخصائي المكتبات والمعلومات : التأهيل واحتياجات سوق العمل بدول مجلس التعاون بجامعة أم القرى -مكة المكرمة ، ٢٨ -٢٩ ربيع الاول ١٤٢٨هـ .
- Harper, Ray (2013). Knowledge Management through the Lens of Library and Information Science: A Study of Job Advertisements, **Library Trends**, pp (703-734), available at http://search.proquest.com/lisa/docview/1398361563/fulltext/CC4980D4EBB24707PQ/4?accountid=142908, visited (15/9/2015).
- King, Donald W. and Griffiths, José-Marie (2010). The Future of Academic Librarians: A Ten-year Forecast of Librarian Supply and Demand.- Library Assessment Conference Baltimore, MD .- October 25-27, 2010
- Orme, Verity (2008) 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, available at http://search.proquest.com/lisa/docview/218333540/fulltext/6A2F327A18ED479BPQ/1?accountid=142908, visited (15/9/2015).
- Warraich, Nosheen Fatima and Ameen, Kanwal (2011). Employability skills of LIS graduat es in Pakistan: needs and expectations.- Library Management , 32 (3), 209-224