

التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائى المكتبات

**التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية
ومدى وعى أخصائى المكتبات والمعلومات بأهميته
د/ محمد سعيد محمد سعيد**

أستاذ مساعد بقسم الوثائق والمكتبات - كلية اللغة العربية بالمنوفية - جامعة الازهر

التمهيد

إن فاعلية المكتبات وكفاءتها أمر يتطلب إقامة هيكل للواجبات والمسئوليات، والعلاقات بين أخصائى المكتبات و المعلومات العاملين بها، كما أنه يتطلب تطورا مستمرا لأخصائى المكتبات والمعلومات الذين أنيطت بهم مختلف الواجبات والمسئوليات (داخل المكتبات) لكي يتمكنوا من مواجهة التحديات التى يفرضها التغيير والتقدم داخل المكتبات وخارجها ، إن أصول تحليل العمل، والتوصيف الوظيفي، ومواصفات الوظيفة كلها وسائل تخدم هذين الهدفين؛ فهى من ناحية تساعد في تحليل، وتحديد الواجبات، والمسئوليات، وظروف العمل، والمؤهلات التى يجب أن تتوفر في أخصائى المكتبات شاغلى الوظيفة في المكتبة، ومن ناحية أخرى تساعد أيضا في تحديد وتطوير المعارف المتخصصة والمهارات والاتجاهات اللازمة للأداء الناجح في كل وظيفة من الوظائف من خلال تصميم البرامج التدريبية القائمة على التحديد العلمي للاحتياجات التدريبية التى يتم اكتشافها، وتحديدها نتيجة لذلك التحليل والتوصيف ، ومن هذا المنطلق أراد الباحث أن يرصد -بكل دقة- مدى التزام المكتبات العامة المصرية بالتوصيف الوظيفي لأخصائى المكتبات والمعلومات العاملين بها ، ومدى وعى أخصائى المكتبات والمعلومات بأهميته .

القسم الأول: الإطار المنهجي للدراسة

١/١ أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع ذاته؛ حيث يتناول موضوع من الموضوعات المهمة وهو التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائى المكتبات به (حيث يقوم التوصيف الوظيفي بدور بارز فى التأثير سلبا أو إيجابا على أخصائى المكتبات والمعلومات) فتتأثر إيجابا حيث يوضع الشخص المناسب فى المكان المناسب،

وتساعد في تقييم الأداء للعاملين، وتساعد على إعداد الهيكل التنظيمي للمكتبة وبناء سياسة سليمة للتدريبات وتتأثر سلباً؛ حيث عدم وجودها يساعد بصفة عامة إلى الارتباك والتخبط في المكتبات.

٢/١ أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى الآتي:

- ١- الكشف عن مدى وجود توصيفات وظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة.
- ٢- التحقق من مدى علم أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة بالتوصيفات الوظيفية.
- ٣- التحقق من مدى تنفيذ المكتبات العامة المصرية محل الدراسة للتوصيفات الوظيفية في حالة وجودها.
- ٤- الكشف عن مدى أهمية التوصيف الوظيفي لدى أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة.
- ٥- دراسة مدى تأثير التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة محل الدراسة بالتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة.

٣/١ تساؤلات الدراسة

تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- هل يوجد توصيفات وظيفية بالمكتبات محل الدراسة ؟
- ٢- ما مدى علم أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة بالتوصيفات الوظيفية ؟
- ٣- ما مدى تنفيذ المكتبات العامة محل الدراسة لهذه التوصيفات في حالة وجودها ؟
- ٤- ما مدى أهمية التوصيف الوظيفي لدى أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة ؟
- ٥- هل يتأثر التوصيف الوظيفي بالمكتبات محل الدراسة بالتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة ؟

٤/١ حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات بأهميته.

- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة الميدانية لهذه الدراسة بداية من بداية شهر مايو ٢٠٢١م وحتى نهاية شهر سبتمبر ٢٠٢١م .
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة على المكتبات العامة الآتية (مكتبة القاهرة الكبرى ، مكتبة مصر العامة بالجيزة ، مكتبة المعادى العامة ، مكتبة مصر الجديدة العامة ، مكتبة التحرير ، المكتبة الثقافية لحي المعادى) بمحافظتى القاهرة والجيزة
- **الحدود النوعية :** تم تطبيق الدراسة على المكتبات العامة كنوع من أنواع المكتبات

٥/١ منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع الحقائق والبيانات عن الظاهرة كما هي في الواقع، وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج.

٦/١ أدوات الدراسة

أ- قائمة المراجعة

اعتمد الباحث على قائمة المراجعة (لجمع البيانات المطلوبة عن التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات بأهميته) اعتمادًا على الدراسات السابقة، والإنتاج الفكري المنشور، وتم تقسيم قائمة المراجعة إلى خمسة بنود رئيسية، وعناصر فرعية تتماشى مع أهداف، وتساؤلات الدراسة السابق عرضها ، وتم تطبيق قائمة المراجعة مع مديري المكتبات محل الدراسة .

ب- الاستبانة:

قام الباحث بتصميم استبانة (لاستكمال البيانات المطلوبة عن التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات بأهميته) اعتمادًا على الدراسات السابقة، والإنتاج الفكري المنشور؛ موجهه إلى أخصائيي المكتبات بالمكتبات العامة محل الدراسة وتم تقسيم الاستبانة إلى خمسة بنود رئيسية، وعناصر فرعية تتماشى مع أهداف

وتساؤلات الدراسة السابق عرضها، وتم التحقق من صدق وثبات الاستبانة من خلال العرض على بعض الأساتذة المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات وتحكيمها منهم، حتى تم الوصول إلى الشكل النهائي لها، وتم إجراء الملاحظات، والتعديلات المطلوبة، ثم قام الباحث بتجريب الاستبانة على أخصائيي مكتبات مصر العامة بالجيزة، ، وتم التأكد من أن وقت الإجابة على الأسئلة ملائم تماما وهو ست (٦) دقائق.

٧/١ مجتمع وعينة الدراسة

استقر الرأي عند الباحث في البداية إلى أن يمثل مكتبة واحدة من جميع المؤسسات الحاضنة للمكتبات العامة في مصر وهم (الهيئة العامة لقصور الثقافة - المكتبات الفرعية لدار الكتب المصرية - المجالس المحلية - مراكز الشباب- قطاع شؤون الإنتاج الثقافي - منظومة مكتبات مصر العامة- جمعية مصر للثقافة وتنمية المجتمع- وزارة الأوقاف - مديريات الشؤون الإجتماعية) ولكن بعد النزول للميدان وإجراء الدراسة الاستطلاعية المبدئية تم اختيار مكتبة واحدة (كعينة مقصودة) عن جميع الجهات السابقة ماعدا (المجالس المحلية - مراكز الشباب- وزارة الأوقاف) وذلك نتيجة للمعايير الآتية:

- ١- اختيار الجهات الأساسية الأكثر تخصصا وتأثيرا في الخدمة المكتبية .
 - ٢- اختيار الجهات الأفضل من حيث إمكانيتها المادية والبشرية والإدارية والتنظيمية والتي يتوقع أن تضم أفضل الممارسات.
 - ٣- اختيار جهات حكومية وأخرى أهلية أو شبة أهلية لقياس الفرق بين كل منهما .
- تم توزيع الاستبيان على جميع أخصائيي المكتبات العاملين بالمكتبات الآتية الموضحة في الجدول رقم (١)

جدول رقم (١)
مجتمع الدراسة

الجهة الحاضنة للمكتبات	المكتبات المختارة	عدد الأخصائيين (المجتمع الأصلي)	ما تم الوصول إليه بعد استبعاد غير الصالح
مكتبات مصر العامة	مكتبة مصر العامة بالجيزة	٤٧	٣٦
قطاع شؤون الإنتاج الثقافى	مكتبة القاهرة الكبرى	١٣	١٠
جمعية مصر للثقافة وتنمية المجتمع	مكتبة المعادى العامة	٩	٦
جمعية مصر الجديدة	مكتبة مصر الجديدة العامة	٥	٤
المكتبات الفرعية لدار الكتب	مكتبة التحرير	٤	٣
الهيئة العامة لقصور الثقافة	المكتبة الثقافية لحي المعادى	٤	٣
الإجمالى		٨٢	٦٢

٨/١ مصطلحات الدراسة

- التوصيف الوظيفي^(١): بيان مطبوع تقوم بإعداده إدارة المكتبة لعرض المهام التي على الموظف أن يؤديها، وتحديد العلاقة بين هذه الوظيفة ومن يشتغلها وبين وحدات المكتبة الأخرى، ووضع المعايير اللازمة، مثل: الشهادات العلمية، والخبرات، والمهارات الخاصة التي تتطلبها.

٩/١ أسلوب المعالجة الإحصائية

- استخدم الباحث برنامج SPSS للتحليل الإحصائي للاستبانات، والذي يعرف بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical package for social science

١٠/١ أسلوب صياغة الاستشهادات المرجعية:

- تم اتباع Modern Language Association (MLA) في صياغة الاستشهادات المرجعية؛ وذلك لسهولته، وبساطته؛ ولأنه النمط الأكثر شيوعاً في التخصص.

١١/١ مراجعة الإنتاج الفكري الأجنبي والعربي

- تم الاعتماد في البحث على قواعد البيانات المتاحة على الخط المباشر مثل: Acadmic search premier – Acadmic search elite- Library and information abstracts – Dissertation abstracts international- Science direct –LISA-Proquest theses – EBSCO Academic search – ERIC –EBESCO LISTA في المراجعة العلمية الأجنبية، وفي المراجعة العربية تم الاعتماد على الدليل البيبليوجرافي للإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات للأستاذ الدكتور/ محمد فتحي عبد الهادي، فهارس المكتبات الجامعية المصرية والعربية، بالإضافة إلى موقع cybrarians، بالإضافة إلى البحث في بنك المعرفة المصري في مراجعة الإنتاج الفكري الأجنبي والعربي، بالإضافة إلى محركات البحث المختلفة.

- لم يتبين للباحث وجود أي دراسة تتناول التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات بأهميته، ولكن هناك دراسات اهتمت بالتوصيف الوظيفي في المكتبات بصفة عامة ، ومن هذه الدراسات ما يأتي:

دراسة ثناء فرحات^(٢) التي هدفت إلى التعرف على نظم التحليل والتوصيف للوظائف في المكتبات الجامعية بالقاهرة الكبرى بغرض تقييمها وتحديد مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها، وقياس الاتجاهات لدى مديري ورؤساء الأقسام والعاملين في المكتبات الجامعية نحو تحليل وتوصيف الوظائف، واقتراح المقومات اللازمة لإعداد التحليل والتوصيف اللازمين للوظائف في المكتبات الجامعية وبما يناسب العمل بها. واستخدمت الباحثة المنهج الميداني الوصفي التحليلي لدراسة مجتمع الدراسة ، واقتترحت الباحثة مجموعة من التوصيات منها ضرورة إعداد تحليل للوظائف في المكتبات الجامعية المذكورة.

ودراسة مائدة جاسم^(٣) التي هدفت إلى التعرف على الواقع النظري، والتطبيقي لتحليل، وتوصيف الوظائف في المكتبة المركزية لجامعة بغداد/ الجادرية، وتقييم هذا الواقع ومدى ملاءمته للتطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتأثيرها على عمل، ووظيفة المكتبي،

التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات
ومن أهم نتائج الدراسة عدم وجود توصيف وظيفي للمكتبي يتلاءم مع تلك التغيرات،
واقترحت الدراسة نموذجاً لتوصيف وظيفي لاختصاصي المعلومات والمكتبات.

ودراسة **France Bouthillier** ^(٤) والتي كان من ضمن أهدافها التعرف على صفات
وسمات ومهام ومسئوليات أخصائي المكتبات، وآليات التطور المهني، والتوصيف الوظيفي
لمواكبة المتطلبات الحديثة.

ودراسة **جمعية المكتبات البحثية بكندا** ^(٥) والتي تناولت المكونات الأساسية لنموذج
أخصائي المكتبات وتوصيفاته، والمهارات، والمهام، والوظائف الأساسية له في ظل تطورات
البيئة المعاصرة.

و**مرجع المهارات المهنية لتخصص المكتبات والمعلومات** ^(٦) والذي تم إعداده بواسطة المكتبة
الوطنية الفرنسية *Bibliothèque nationale de France*، والذي تناول المهارات
الضرورية واللازمة للتخصص، والأنشطة والمهام الواجب القيام بها والتوصيفات المناسبة
لكل مجال على حده، والعمليات التطويرية للحفاظ على مستوى العمل والأداء بالمكتبة
الوطنية الفرنسية.

ودراسة **الزاحي وبن يحيى** ^(٧) النظرية والتي هدفت إلى التعرف بصفة مفصلة بمرجع المهن
أو التوصيف الوظيفي، وضرورة وجوده، والأهمية البالغة التي يقدمها في تحديد الوظائف
والمهام.

والدليل الإرشادي الذي قام بإعداده **أسامة خميس** ^(٨) وقسمه إلى مقدمة وثلاثة أقسام القسم
الأول يتعلق بالمفاهيم، والمصطلحات المتعلقة بالتوصيف المهني، وأهمية الدليل، ويتعلق
القسم الثاني بالتوصيف المهني لمجموعة الوظائف التي تندرج تحت كل إدارة أو قسم من
إدارات وأقسام المكتبات ابتداءً من الوظائف القيادية حتى الوظائف الكتابية، أما القسم الثالث
فقد تم ترتيبه وفقاً للإدارات وتم فيه توصيف مهام كل إدارة من إدارات المكتبات ومراكز
المعلومات.

ودراسة **مها نوى** ^(٩) والتي ركزت فيها على الإلمام بالمتطلبات الحديثة لمجتمع المعرفة
المعاصر، ومدى تأثيرها على واقع التوصيفات الوظيفية العربية والأجنبية، بهدف استنباط

الملاح العامة للتشكيل الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات بداية بالميثاق الأخلاقي للمهنة، ومرورًا بالمجالات والمسميات والأهداف والمهارات الوظيفية، ونهاية بالمهام والمسئوليات الوظيفية الواجب القيام بها للحاق بركب التقدم المنشود ، وتعتمد الدراسة على منهج البحث المسحي والوصفي التحليلي ، إلى جانب رصد وتحليل المتطلبات الوظيفية المعاصرة لأخصائي المكتبات بهدف استطلاع البنود الأساسية للتوصيف الوظيفي للمهنة والخروج بتصوير مقترح لها، كما اعتمدت الدراسة أيضًا على استخدام المقارنه في تحليل أوجه التشابه، والاختلاف بين التوصيف الوظيفي للعالم العربي، والغربي لأخصائي المكتبات والمعلومات بهدف اقتراح نموذج متكامل للتوصيف، ومن أهم نتائج الدراسة تفوق التوصيفات الأجنبية مقارنة بالتوصيفات العربية في توفير أغلبية عناصر البنود الواجب توافرها بالتوصيف الوظيفي لأخصائي المكتبات والمعلومات.

ودراسة نزار سليمان^(١٠) ، والتي كان من ضمن أهدافها التعرف على المسميات الوظيفية لوظائف العاملين بالمكتبات بجامعة الجزيرة بالسودان، وموقعها في التنظيم الإداري بالجامعة، ومدى مشاركتهم في اتخاذ القرارات الإدارية ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي بشقيه (المسح ودراسة الحالة) مستخدمة من الأدوات الملاحظة والمقابلة الشخصية، والاستبانة، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن التوصيف الوظيفي مهم لرفع كفاءة أداء العاملين بكل مستوياتهم دون تحيز أو محاباة، عدم وجود توصيف وظيفي بمكتبات جامعة الجزيرة يحدد مهام وواجبات موظفي المكتبات.

تعليق عام على الإنتاج الفكري العربي والأجنبي:

• ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، والمرتبطة بالموضوع، والتي توافرت للباحث تبين له أن هذه الدراسات تناولت هذا الموضوع من وجهات نظر مختلفة؛ حيث تناولت بعض الدراسات التوصيف الوظيفي في المكتبات الجامعية بهدف تقييم ذلك التوصيف، بينما تناولت دراسات أخرى عمل أدلة إرشادية للتوصيف الوظيفي ومهام أخصائي المكتبات ، بينما أخرى ركزت على الإلمام بالمتطلبات الحديثة لمجتمع المعرفة المعاصر، ومدى تأثيرها على واقع التوصيفات الوظيفية في مهنة المكتبات، وأخيرا دراسات نظرية فقط تناولت أهمية التوصيف الوظيفي، ولقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في

التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات
بناء الإطار التطبيقي للدراسة، واختلف عنها في أنها قامت بالتركيز على التوصيف الوظيفي في المكتبات العامة المصرية ومدى التزام المكتبات به ، ومدى وعى أخصائيي المكتبات والمعلومات بأهميته وهذا لم يحظ بالدراسة من قبل.

أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

- ١- تختلف أهداف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أن الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو مدى التزام المكتبات العامة المصرية بالتوصيف الوظيفي ومدى وعى أخصائيي المكتبات والمعلومات بأهميته ، وهو هدف لم يتم تناوله في الدراسات السابقة.
- ٢- تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تتفق مع معظم الدراسات السابقة وتختلف عن بعضها في ذلك.
- ٣- تبين أن عنوان البحث الحالي لم يتم دراسته من قبل وفقا للأهداف المرسومة له؛ حيث إن هذا البحث لا يكمل بحثا آخر، أو يحدث بيانات، ومعلومات بحث قديم، وهو ما يؤكد جدة البحث، والحاجة إلى دراسته.
- ٤- أن الباحث سيفيد من الدراسات السابقة في استكمال الإطار التطبيقي لهذه الدراسة.

ثانيا: الإطار النظري للدراسة

١/٢ أهمية التوصيف الوظيفي :

تكمن أهمية توصيف الوظائف في المنظمة في الاستخدام الأفضل للموارد البشرية ويمكن تلخيص أهمية التوصيف الوظيفي في (١١) :

- ١- وضع الموظف المناسب في المكان المناسب .
- ٢- تساعد في فعالية ونجاح برنامج تخطيط القوي البشرية والتدريب الأمثل لها .
- ٣- المساعدة في إعداد الهيكل التنظيمي للمؤسسة على أسس ومعلومات دقيقة.
- ٤- العمل على تقييم أداء وقدرات الموظفين.
- ٥- تساعد في تحديد فئات الرواتب والأجور .
- ٦- تعتبر مؤشرا وبرنامجا للموظفين والمؤسسة من أجل تحديد المتطلبات، ويعمل على تصحيح الأخطاء (١٢).

٧- تساعد على معرفة قدرات ومهارات الموظفين.

٨- تساعد على العمل بشكل أفضل فهو بمثابة خارطة طريق .

٢/٢ مقومات نجاح تحليل توصيف الوظائف :

يرتبط نجاح تحليل توصيف الوظائف على المقومات التالية (١٣):

١- تدعيم المديرين لعملية التوصيف بالإمكانات المادية والبشرية ، ويمكن أن يتحقق هذا التدعيم إذا تم اقتناع المديرين بأهمية توصيف الوظائف وما يترتب عليه لذلك يجب توضيح أهمية التوصيف للإدارة والأسلوب الذي سوف يستخدم به، والفترة اللازمة لإتمام عملية التوصيف، وتكلفة البرنامج، والموظفين اللازمين للاشتراك في عملية التوصيف.

٢- ضرورة الحصول على تعاون الموظفين والمشرفين في توفير البيانات اللازمة ودقتها، ويمكن أن يسهم شرح أهداف التوصيف وأبعاده في تحقيق هذا التعاون .

٣- توفير الموظفين المتميزين للقيام بجمع البيانات وتفريغها وتحليلها وإعداد تقريرها نهائياً لتوصيف الوظائف.

٤- ضرورة تصميم برنامج للوظائف ليحدد فيه خطوات التوصيف وطريقة جمع البيانات وميزانية الوقت والتكلفة والموظفين.

٥- الاستعانة بالخبراء المتخصصين في عملية توصيف الوظائف من خارج المؤسسة في حالات الضرورة .

٣/٢ الأبعاد التي يجب أن يتضمنها التوصيف الوظيفي:

يتضمن التوصيف الوظيفي لأي وظيفة مجموعة من الأبعاد ومنها (١٤)

أ- تكامل العمل: ويكون ذلك من خلال وضع توصيف وظيفي يُشعر الموظف بأنه يؤدي عملاً متكاملًا، وهذا البعد يؤدي إلى الشعور بالإنجاز .

ب- أهمية العمل: وذلك من خلال تصميم الوظيفة بشكل يُشعر الموظف أيًا كانت وظيفته بأنها جزء مهم من كل، سواء كان هذا الكل داخل المنظمة أو في البيئة الخارجية.

ج- الاعتماد على النفس^(١٥)، والاستقلال، والحرية: وفائدة ذلك أنه يولد الشعور بالمسئولية لدى الموظف عند إنجاز العمل وتعطيه دافعية للأمام.

التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات
د- التغذية الراجعة: ويفيد هذا البعد في معرفة الموظف بمدى نجاح النتائج والإنجازات
التي حققها .

٤/٢ أنواع توصيف الوظيفة:

١- توصيف الوظيفة الداخلي وتوصيف الوظيفة الخارجي^(١٦)

يوجد توصيف داخلي للوظيفة وهو مخصص للاستخدام الداخلي فقط وتوصيف آخر
خارجي للوظيفة وهذا يقرؤه المرشحون المحتملون، وفي غالب الأمر يكون التوصيف
الداخلي للوظيفة مفصلاً وشاملاً في حين يكون توصيف الوظيفة الخارجي موجز لدرجة كبيرة
ويغلب عليه الطابع التسويقي.

٢- توصيف مهام الوظيفة الأساسية ونتائجها

توصيف مهام الوظيفة الأساسية مخصص لتحديد مستويات إنجاز مهام معينة، بينما يوضح
توصيف نتائج الوظيفة الأساسية النتائج النهائية بغض النظر عن المهام أو الطرق
المستخدمة لتحقيقها.

ثالثاً: الجزء التطبيقي للدراسة

١/٣ الخصائص الديمغرافية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة
محل الدراسة

تقوم الدراسة على عدد من الخصائص الديمغرافية والمتغيرات المستقلة للخصائص
الشخصية متمثلة في (النوع- العمر) لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات
العامة محل الدراسة بها.

جدول (٣)

الخصائص الديمغرافية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل
الدراسة

العمر				النوع	
٦٠-٥١	٥٠-٤١	٤٠-٣١	٣٠-٢١	ذكور	إناث

ك	٤١	٢١	٢٩	٢١	١٢	٠
%	٦٨,٤	٣١,٦	٤٦,٨	٣٣,٩	١٩,٣	٠
مجموع	٦٢	٦٢				

يتضح من جدول رقم (٣) ما يلي.

- ١- ٦٨,٤% من أخصائيي المكتبات والمعلومات من الإناث، بينما ٣١,٦% من أخصائيي المكتبات من الذكور.
 - ٢- ٤٦,٨% من أخصائيي المكتبات والمعلومات أعمارهم تتراوح من (٣٠-٢١) عاما، وهو السن المتعارف عليه للتعاقد مع الخريجين لأن يصبحوا أخصائيي مكتبات ومعلومات في هذه المكتبات فتحرص المكتبات إلى إسناد هذه الوظيفة إلى هذا العمر بصورة أكبر، وأن ٣٣,٩% من أخصائيي المكتبات والمعلومات أعمارهم تتراوح من (٤٠-٣١) عاما، وأن ١٩,٣% من أخصائيي المكتبات والمعلومات أعمارهم تتراوح من (٥٠-٤١)، ولا يوجد أخصائيي مكتبات ومعلومات أعمارهم أكثر من ٥١ عاما؛ وذلك لأن هذا العمر من المتوقع أن يتولى فيه أخصائيو المكتبات والمعلومات الوظائف القيادية في المكتبات.
- ٢/٣ مدى وجود توصيفات وظيفية بالمكتبات العامة محل الدراسة .

جدول (٤)

مدى وجود توصيفات وظيفية بالمكتبات العامة محل الدراسة

%	ك	مدى وجود توصيفات وظيفية بالمكتبات العامة
١٠٠	٦	يوجد توصيفات وظيفية بالمكتبات العامة
٠	٠	لا يوجد توصيفات وظيفية بالمكتبات العامة
١٠٠	٦	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٤) أن جميع المكتبات العامة محل الدراسة يوجد بها توصيفات وظيفية وهذا مؤشر جيد، ويرجع السبب في ذلك إلى أن القطاع الإداري بالحكومة المصرية يشهد تطورا إداريا واسعا يستهدف تطويرا هيكليا شاملا ، ومن الجدير بالذكر أن كل المكتبات العامة محل الدراسة تابعة للقطاع الحكومة سواء أكان بصفة مباشرة مثل: المكتبات التابعة لوزارة الثقافة أم بصفة غير مباشرة مثل: المكتبات التابعة لوزارة التضامن الإجتماعي (جمعية مصر الجديدة).

١/٢/٣ مضمون التوصيفات الوظيفية بالمكتبات العامة محل الدراسة.

جدول (٥)

مصممو التوصيفات الوظيفية بالمكتبات العامة محل الدراسة

م	مصممو التوصيفات الوظيفية بالمكتبات العامة محل الدراسة	ك	%
١	الجهة التابع لها المكتبة	٥	٨٣,٣
٢	المكتبة نفسها	١	١٦,٧
	المجموع	٦	١٠٠

يتضح من الجدول رقم (٥) أن ٨٣.٣٪ من المكتبات العامة محل الدراسة ذكرت أن الجهات التابع لها مكتباتهم هي التي قامت بتصميم التوظيف الوظيفي لهم، ويرجع الباحث السبب في ذلك إلى أن الهدف من وراء ذلك التوحيد في العمل بين المكتبات الأخرى التابع لها الجهة، بينما ذكرت مكتبة واحدة من المكتبات العامة محل الدراسة (مكتبة مصر العامة بالجيزة) أنها هي التي صممت بنفسها التوصيف الوظيفي لأخصائى المكتبات العاملين بها، ويرجع الباحث السبب في ذلك إلى أن مكتبة مصر العامة بالجيزة هي مكتبة رئيسة لباقي مكتبات مصر العامة الأخرى المنتشرة حول الجمهورية وربما تكون المكتبات الفرعية الأخرى تأخذ نفس توصيفهم الوظيفي.

٣/٣ مدى علم أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية الموجودة بالمكتبات العامة محل الدراسة .

ولبيان مدى علم أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية الموجودة بالمكتبات العامة محل الدراسة أراد الباحث أن يرصد مدى معرفة أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية الموجودة بالمكتبات العامة محل الدراسة ، ومصادر معرفة أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية.

١/٣/٣ مدى معرفة أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية الموجودة بالمكتبات العامة محل الدراسة

جدول (٦) مدى معرفة أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية الموجودة بالمكتبات العامة محل الدراسة.

م	مدى معرفة أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية الموجودة بالمكتبات العامة محل الدراسة .	ك	%
	أخصائى المكتبات والمعلومات يعرفون بالتوصيفات الوظيفية الموجودة بالمكتبات العامة العاملين بها	٥٣	٨٥,٤

١٤,٤	٩	أخصائى المكتبات والمعلومات لا يعرفون بالتوصيفات الوظيفية الموجودة بالمكتبات العامة العاملين بها
١٠٠	٦٢	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٦) أن ٨٥.٤% من أخصائى المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة يعرفون بالتوصيفات الوظيفية الموجودة بمكتباتهم العامة وهذا مؤشر جيد يدل على وعى أخصائى المكتبات والمعلومات تجاه التوصيفات الوظيفية ، كما أن معرفة أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية يعتبر من ضمن مقومات نجاح تحليل توصيف الوظائف ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه نزار سليمان فى بحثه حيث ذكر أن أخصائى المكتبات عينة دراسته على علم بالتوصيف الوظيفى ^(١٧) ، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه ثناء فرحات حيث ذكرت أن الأغلبية من العاملين من المكتبات الجامعية لا يعرفون بالتوصيف الوظيفى لهم ^(١٨) .

٢/٣/٣ مصادر معرفة أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية .

جدول (٧) مصادر معرفة أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية

م	مصادر معرفة أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية	ك	%
١	عند التدريب فى بداية تعيينى فى المكتبة (من المدربين)	٤٠	٦٤,٥
٢	إعلام مديري المكتبات لأخصائى المكتبات والمعلومات عند المقابلة الشخصية قبل التعيين (من المدربين)	٣٣	٥٣,٣
٣	سؤال أخصائى المكتبات والمعلومات أنفسهم عن التوصيفات الوظيفية (من سؤالنا)	١٤	٢٢,٦
٤	إعلام زملاء العمل لأخصائى المكتبات والمعلومات (من زملاء العمل)	١٢	١٩,٣

يتضح من الجدول رقم (٧) أن أكثر المصادر التى اعتمد عليها أخصائى المكتبات والمعلومات للتعرف على التوصيفات الوظيفية كانت المدربين، وذلك فى بداية تعيينهم فى المكتبات العامة محل الدراسة وذلك بنسبة ٦٤.٥% وفى ذلك دلالة على اهتمام المكتبات محل الدراسة بالتوصيفات الوظيفية وجعلها بمثابة خارطة طريق لهم فى عملهم ، ثم جاء إعلام مديري المكتبات لأخصائى المكتبات والمعلومات عند المقابلة الشخصية قبل التعيين كمصدر ثانى من مصادر معرفة أخصائى المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية وذلك بنسبة ٥٣.٣% وفى هذا دلالة على حرص مديرو المكتبات العامة محل الدراسة على ترسيخ أهمية التوصيف الوظيفى لدى الأخصائىين حتى قبل التعيين ، ثم جاء سؤال أخصائى المكتبات والمعلومات أنفسهم عن التوصيفات الوظيفية فى المصدر الثالث وذلك

التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات

بنسبة ٢٢.٦٪ وفي ذلك دلالة على حرص ووعي أخصائيي المكتبات والمعلومات تجاه التوصيفات الوظيفية، ثم إعلام زملاء العمل للأخصائيين بالتوصيفات الوظيفية كمصدر رابع وذلك بنسبة ١٩.٣٪ وفي هذا دلالة واضحة وأكدته على الوعي التام لأخصائيو المكتبات والمعلومات بالمكتبات العامة محل الدراسة بالتوصيف الوظيفي حيث أصبحوا مشاركين للمعرفة فيما يتعلق بالتوصيف الوظيفي ، ولكن يوجد نقطة يجب الإشارة إليها هنا وهي أن مصادر معرفة أخصائيي المكتبات والمعلومات كلها شفوية ولم تقم أى مكتبة من المكتبات بتوزيع التوصيف الوظيفي بصورة مطبوعة أو إتاحتها على أى موقع من المواقع الإلكترونية التي تخص المكتبة ، ويرى الباحث أن إتاحة أو توزيع التوصيف الوظيفي على أخصائيي المكتبات والمعلومات شيء ضروري ومكمل للفائدة المرجوه منه ، كما يرى الباحث أنه من المفضل أيضا إقامة ورش عمل في المكتبات العامة المصرية لتذكير أخصائيي المكتبات والمعلومات بأهمية التوصيف الوظيفي في مجال عملهم كل فترة .

٤/٣ مدى تطبيق المكتبات العامة للتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات

ولبيان مدى تطبيق المكتبات العامة للتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات أراد الباحث أن يرصد مدى التزام المكتبات العامة بالتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات ، وأوجه التطبيق الفعلي للتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات وذلك من وجهة نظر مديري المكتبات ، وللتأكد من ذلك أراد الباحث أن يرصد العلاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي وتقييم الأداء وكذلك العلاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي والتدريب من وجهة نظر أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة .

١/٤/٣ مدى التزام المكتبات العامة بالتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات

جدول (٨)

مدى التزام المكتبات العامة بالتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات

ك	%	مدى التزام المكتبات العامة بالتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات
٦	١٠٠	تلتزم المكتبات العامة بالتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات
٠	٠	لا تلتزم المكتبات العامة بالتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات
٦	١٠٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٨) أن جميع المكتبات العامة محل الدراسة ذكرو أنهم ملتزمون بالتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات وهذا مؤشر جيد ويدل على إيمان مديري المكتبات العامة محل الدراسة بالتوصيف الوظيفي.

٢/٤/٣ أوجه التطبيق الفعلي للتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات

جدول (٩)

أوجه التطبيق الفعلي للتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات

م	أوجه التطبيق الفعلي للتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات	ك	%
١	عند إجراءات التعيين في وظيفة أخصائيي المكتبات والمعلومات	٦	١٠٠
٢	عند تقييم أخصائيي المكتبات والمعلومات	٦	١٠٠
٣	عند تدريب أخصائيي المكتبات والمعلومات	٦	١٠٠
٤	عند الترقية	٠	٠
٥	عند النقل من وظيفة إلى أخرى	٠	٠

يتضح من الجدول رقم (٩) أن جميع المكتبات العامة محل الدراسة ذكرت أن التطبيق الفعلي للتوصيفات الوظيفية عند (تعيين وتقييم وتدريب) أخصائيي المكتبات والمعلومات ويرى الباحث أن هذا شيء إيجابي للغاية وسينعكس هذا جليا على إيمان أخصائيي المكتبات والمعلومات بأهمية التوصيف الوظيفي لهم ، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه ثناء فرحات حيث ذكرت أن توصيف الوظائف لأخصائيي المكتبات الجامعية في القاهرة الكبرى لا تستخدم في النقل والترقية والتعيين بل تستخدم فقط في تسكين الوظائف الخالية فقط (١٩) ، ولكن غفلت جميع المكتبات العامة محل الدراسة بعض الأمور التي تخص أخصائيي المكتبات والمعلومات ولم تطبقها فعليا منها على سبيل المثال إجراءات النقل ، والترقية وهذا شيء سلبي فيجب على المكتبات أن تطبق التوصيفات الوظيفية في كل الأمور التي تتعلق بأخصائيي المكتبات والمعلومات .

٣/٤/٣ العلاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي وتقييم الأداء

جدول (١٠)

العلاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي وتقييم الأداء

م	أوجه التطبيق الفعلي للتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات	ك	%
١	عند إجراءات التعيين في وظيفة أخصائيي المكتبات والمعلومات	٦	١٠٠
٢	عند تقييم أخصائيي المكتبات والمعلومات	٦	١٠٠
٣	عند تدريب أخصائيي المكتبات والمعلومات	٦	١٠٠
٤	عند الترقية	٠	٠
٥	عند النقل من وظيفة إلى أخرى	٠	٠

التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائى المكتبات

٧٤.٢	٤٦	يوجد علاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي وتقييم الأداء
٢٥.٨	١٦	لا يوجد علاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي وتقييم الأداء
١٠٠	٦٢	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن ٧٤.٢٪ من أخصائى المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة ذكروا أنه يوجد علاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي وتقييم الأداء وهذه نتيجة تدل على تطبيق المكتبات العامة للتوصيف الوظيفي للأخصائيين العاملين بها، ومن ناحية أخرى مؤشر ودليل على زيادة مصداقية وشفافية التقييم الإدارى وهذا بمجمله يؤدي إلى زيادة كفاءة أداء أخصائى المكتبات والمعلومات وهى من الأهداف الرئيسية لتطبيق التوصيف الوظيفي.

٤/٤/٣ العلاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي والتدريب

جدول (١١)

العلاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي والتدريب

مدى وجود علاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي والتدريب.	ك	%
يوجد علاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي والتدريب	٤٩	٧٩,١
لا يوجد علاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي والتدريب	١٣	٢٠,٩
المجموع	٦٢	١٠٠

يتضح من الجدول رقم (١١) أن ٧٩,١٪ من أخصائى المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة ذكروا أنه يوجد علاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي والتدريب وهذه نتيجة تدل على تطبيق المكتبات العامة للتوصيف الوظيفي للأخصائيين العاملين بها، ومن ناحية أخرى مؤشر ودليل على التدريب الفعال في المكتبات العامة محل الدراسة حيث إنه من الثابت علمياً أن البرامج التدريبية القائمة على التحديد العلمى للحاجات التدريبية وتحديدتها نتيجة التوصيف الوظائف يكون أكثر فائدة وتحقق الهدف المنشود منها بسهولة ودقة، ويرى الباحث أنه بكل تأكيد إتضح جلياً أن أغلب المكتبات العامة المصرية تطبق وتستفيد من التوصيف الوظيفي

٥/٣ مدى أهمية التوصيف الوظيفي لدى أخصائى المكتبات والمعلومات

ولبيان مدى أهمية التوصيف الوظيفي لدى أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة المصرية محل الدراسة أراد الباحث أن يرصد العلاقة بين التوصيف الوظيفي وتحديد مواطن الضعف والقوة في العمل من وجهة نظر أخصائيي المكتبات والمعلومات ، وهل أن التوصيف الوظيفي يقلل من الازدواجية وتداخل التخصصات، وهل أن التوصيف الوظيفي يسهل من التواصل مع الوحدات الإدارية التابعة للمكتبات محل الدراسة وذلك كله من وجهة نظر أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة

١/٥/٣ علاقة التوصيف الوظيفي بتحديد مواطن الضعف والقوة في العمل

جدول (١٢)

مدى وجود علاقة بين التوصيف الوظيفي وتحديد مواطن الضعف والقوة في العمل

مدى وجود علاقة بين التوصيف الوظيفي وتحديد مواطن الضعف والقوة في العمل	ك	%
يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي وتحديد مواطن الضعف والقوة في العمل	٥٠	٨٠,٦
لا يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي وتحديد مواطن الضعف والقوة في العمل	١٢	١٩,٤
المجموع	٦٢	١٠٠

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن ٨٠.٦% من أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة ذكروا أنه يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي وتحديد مواطن الضعف والقوة في العمل وهذا مؤشر يدل على إيمان أخصائيي المكتبات والمعلومات بأهمية التوصيف الوظيفي، ومن ناحية أخرى سيؤثر ذلك على الإثراء الوظيفي الذي سوف يحدث نتيجة زيادة دافعيتهم للعمل وتفجير طاقتهم وإبداعهم ويؤدي في النهاية إلى تنمية حقيقية لأخصائيي المكتبات والمعلومات وهو من الأهداف الأساسية للتوصيف الوظيفي.

٢/٥/٣ علاقة التوصيف الوظيفي بالتقليل من الازدواجية وتداخل التخصصات

جدول (١٣)

مدى وجود علاقة بين التوصيف الوظيفي والتقليل من الازدواجية وتداخل التخصصات

مدى وجود علاقة بين التوصيف الوظيفي والتقليل من الازدواجية وتداخل التخصصات.	ك	%

التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات

٨٣,٨	٥٢	يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي والتقليل من الإزدواجية وتداخل التخصصات
١٦,٢	١٠	لا يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي والتقليل من الإزدواجية وتداخل التخصصات
١٠٠	٦٢	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن ٨٣.٨% من أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة ذكروا أنه يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي والتقليل من الإزدواجية وتداخل التخصصات وهذا مؤشر يدل أيضا على إيمان أخصائيي المكتبات والمعلومات بأهمية التوصيف الوظيفي ، وفي هذا دلالة أيضا على توزيع مسؤوليات العمل بين الوحدات والإدارات المختلفة ويعتبر هذا جوهر عملية التوصيف الوظيفي .

٣/٥/٣ علاقة التوصيف الوظيفي بتسهيل التواصل مع الوحدات الإدارية التابعة للمكتبة

جدول (١٤)

مدى وجود علاقة بين التوصيف الوظيفي وتسهيل التواصل مع الوحدات الإدارية التابعة للمكتبة

مدى وجود علاقة بين التوصيف الوظيفي بتسهيل التواصل مع الوحدات الإدارية التابعة للمكتبة.	ك	%
يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي وتسهيل التواصل مع الوحدات الإدارية التابعة للمكتبة	٥٤	٨٧,٠٩
لا يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي وتسهيل التواصل مع الوحدات الإدارية التابعة للمكتبة	١٠	١٢,٠١
المجموع	٦٢	١٠٠

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن ٨٧.٠٩% من أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة ذكروا أنه يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي وتسهيل التواصل مع الوحدات الإدارية التابعة للمكتبة وهذا مؤشر يكمل الصورة حول إيمان أخصائيي المكتبات والمعلومات بأهمية التوصيف الوظيفي وفي هذا دلالة أيضا على القيمة المضافة التي سوف تحدث لأخصائيي المكتبات والمعلومات نتيجة التشارك المعرفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات من جراء تسهيل التواصل بين الإدارات المختلفة بالمكتبة، ويرى الباحث أنه بكل تأكيد اتضح جليا أن أغلب أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة لديهم إيمان وقناعه كبيرة بأهمية التوصيف الوظيفي ويرجع هذا إلى الممارسات الجيدة التي مارستها المكتبات العامة محل الدراسة مع هؤلاء

الإحصائيين مثل إقناعهم بالتوصيف الوظيفي عند التعيين وعند التقييم وعند التدريب وتذكيرهم بها دائما .

٦/٣ مدى تأثير التوصيف الوظيفي بالمكتبات محل الدراسة بالتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة

ولبيان مدى تأثير التوصيف الوظيفي بالمكتبات محل الدراسة بالتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة أراد الباحث أن يرصد من خلال مديرو المكتبات العامة محل الدراسة هل تأثرت التوصيفات الوظيفية بالتطورات الحديثة، ومن القائم على تعديها في حالة التغيير، وما الحالات التي تتغير فيها التوصيفات الوظيفية ، و ما المعدل الزمني لتغيير التوصيفات.

١/٦/٣ مدى تعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات محل الدراسة طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة

جدول (١٥)

مدى تعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات محل

الدراسة طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة

ك	%	مدى تعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة
٥	٨٣,٤	يتم تعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة
١	١٦,٦	لا يتم تعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة
١	١٠٠	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٥) أن ٨٣.٤ % من المكتبات العامة محل الدراسة وهم جميع المكتبات عدا المكتبة الثقافية بالمعادي ذكروا أنه يتم تعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة ، وفي هذا دلالة على أن المكتبات العامة المصرية محل الدراسة بها توصيفات وظيفية متماشية مع المخرجات العصرية لأخصائيي المكتبات والمعلومات.

٢/٦/٣ القائمين على التعديل أو التغيير في التوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة.

جدول (١٦)

التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات
القائمين على التعديل أو التغيير فى التوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات
العاملين بالمكتبات العامة

م	القائمين على التعديل أو التغيير فى التوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة	ك	%
١	الجهة التابع لها المكتبة	٤	٨٠
٢	المكتبة نفسها	١	٢٠
المجموع			١٠٠

يتضح من الجدول رقم (٧) أن ٨٠٪ من المكتبات العامة المكتبات محل الدراسة التى تقوم بتعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير فى طبيعة الوظيفة ذكرت أن الجهات التابع لها مكتباتهم هى التى قامت بتعديل الوصف الوظيفي لهم ، بينما ذكرت مكتبة واحدة من المكتبات العامة محل الدراسة (مصر العامة بالجيزة) أنها هى التى عدلت بنفسها التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات العاملين بها ويرجع الباحث السبب فى ذلك إلى أن مكتبة مصر العامة بالجيزة هى مكتبة رئيسية لباقي مكتبات مصر العامة الأخرى المنتشرة حول الجمهورية

٣/٦/٣ الحالات التى تتغير فيها التوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات
العاملين بالمكتبات العامة

جدول (١٧)

الحالات التى تتغير فيها التوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين
بالمكتبات العامة

م	الحالات التى تتغير فيها التوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة	ك	%
١	افتتاح خدمة جديدة بالمكتبات محل الدراسة	٥	١٠٠

٢	دمج أو فصل قسمين من أقسام المكتبة	٥	١٠٠
٣	عند ظهور تكنولوجيا جديدة فى المجتمع	٢	٤٠

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن جميع المكتبات محل الدراسة التى تقوم بتعديل التوصيف الوظيفى لأخصائى المكتبات والمعلومات طبقاً للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير فى طبيعة الوظيفة ذكروا أن الحالات التى تتغير فيها التوصيفات الوظيفية لأخصائى المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة هى افتتاح خدمة جديدة بالمكتبات محل الدراسة، عند دمج أو فصل قسمين من أقسام المكتبة، وزادت مكتبتان من المكتبات العامة محل الدراسة (مكتبتى مصر العامة بالجيزة، ومكتبة المعادى العامة) أن من ضمن الحالات أيضاً عند ظهور تكنولوجيا جديدة فى المجتمع وفى هذا دلالة على حرص المكتبتان الشديد على مواكبة العصر فى كل جديد.

٤/٦/٣ المعدل الزمنى لتغيير التوصيفات الوظيفية لأخصائى المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة

جدول (١٨)

المعدل الزمنى لتغيير التوصيفات الوظيفية لأخصائى المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة

م	المعدل الزمنى لتغيير التوصيفات الوظيفية لأخصائى المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة	ك	%
١	حسب الحاجة الملحة وليس هناك معدل زمنى محدد	٣	٦٠
٢	كل فترة ثابتة	٢	٤٠
	المجموع	٥	١٠٠

التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن ٦٠٪ من المكتبات العامة المصرية محل الدراسة التي تقوم بتعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات طبقاً للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة ذكرت أنه لا يوجد معدل زمني لتغيير التوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة بل هو حسب الحاجة الملحة، ويرى الباحث أن هذا سيقبل من فرص مواكبتهم لكل ما هو جديد في مهنة المكتبات والمعلومات حيث لا يوجد ضمان حقيقي في هذه الحالة على مواكبة التطورات الحديثة، ومن المعروف أن مجتمع المعرفة يفرض تطورات حديثة كل فترة وجيزة، بينما ذكرت ٤٠٪ من مجتمع الدراسة أنه يوجد معدل زمني لتغيير التوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة (كل عامان) وهما مكتبي مصر العامة بالجيزة، ومكتبة المعادى العامة وفي هذا دلالة على تأكيد حرصهم الشديد على مواكبة العصر في كل جديد.

رابعاً: نتائج الدراسة وتوصياتها.

١/٤ نتائج الدراسة

- ١- جميع المكتبات العامة محل الدراسة يوجد بها توصيفات وظيفية.
- ٢- ٨٣.٣٪ من المكتبات العامة محل الدراسة ذكرت أن الجهات التابع لها مكتباتهم هي التي قامت بتصميم الوظف الوظيفي لهم ، بينما ذكرت ١٦.٧ % من المكتبات العامة محل الدراسة أنها هي التي صممت بنفسها التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بها.
- ٣- ٨٥.٤٪ من أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة يعرفون بالتوصيفات الوظيفية الموجودة بمكتباتهم العامة .
- ٤- أكثر المصادر التي اعتمد عليها أخصائيي المكتبات والمعلومات للتعرف على التوصيفات الوظيفية كان المدربون وذلك في بداية تعيينهم وذلك بنسبة ٦٤.٥٪، ثم جاء

إعلام مديري المكتبات للإخصائيين عند المقابلة الشخصية قبل التعيين كمصدر ثانى من مصادر معرفة أخصائيي المكتبات والمعلومات بالتوصيفات الوظيفية وذلك بنسبة ٥٣.٣% ، ثم جاء سؤال أخصائيي المكتبات والمعلومات أنفسهم عن التوصيفات الوظيفية فى المصدر الثالث وذلك بنسبة ٢٢.٦% ، ثم إعلام زملاء العمل للإخصائيين بالتوصيفات الوظيفية كمصدر رابع وأخير وذلك بنسبة ١٩.٣%.

٥- جميع المكتبات العامة محل الدراسة ذكرت أنها ملتزمة بالتوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات.

٦- ٦٦.٧% من المكتبات العامة محل الدراسة ذكرت أن التطبيق الفعلى للتوصيفات الوظيفية عند تعيين وتقييم وتدريب أخصائيي المكتبات والمعلومات.

٧- ٧٤.٢% من أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة ذكروا أنه يوجد علاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي وتقييم الأداء.

٨- ٧٩,١% من أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة ذكروا أنه يوجد علاقة بين المهام المرتبطة بالتوصيف الوظيفي والتدريب.

٩- ٨٠.٦% من أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة ذكروا أنه يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي، وتحديد مواطن الضعف والقوة فى العمل.

١٠- ٨٣.٨% من أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة ذكروا أنه يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي والتقليل من الازدواجية وتداخل التخصصات .

١١- ٨٧.٠٩% من أخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة محل الدراسة ذكروا أنه يوجد علاقة بين التوصيف الوظيفي وتسهيل التواصل مع الوحدات الإدارية التابعة للمكتبة .

١٢- ٨٣.٤% من المكتبات العامة محل الدراسة ذكرت أنه يتم تعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير فى طبيعة الوظيفة.

التوصيف الوظيفي بالمكتبات العامة المصرية ومدى وعى أخصائيي المكتبات

١٣- ٨٠٪ من المكتبات العامة المصرية محل الدراسة التي تقوم بتعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة ذكرت أن الجهات التابع لها مكاتبهم هي التي قامت بتعديل التوصيف الوظيفي لهم ، بينما ذكر ٢٠٪ من المكتبات العامة المصرية محل الدراسة التي تقوم بتعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة أن المكتبة نفسها هي التي قامت بتعديل التوصيف الوظيفي.

١٤- جميع المكتبات العامة المصرية محل الدراسة التي تقوم بتعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة ذكرت أن الحالات التي تتغير فيها التوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة هي افتتاح خدمة جديدة بالمكتبات محل الدراسة، عند دمج أو فصل قسمين من أقسام المكتبة، وزادت مكتبتان من المكتبات العامة محل الدراسة أن من ضمن الحالات أيضا عند ظهور تكنولوجيا جديده في المجتمع .

١٥- ٦٠٪ من المكتبات العامة المصرية محل الدراسة التي تقوم بتعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة ذكرت أنه لا يوجد معدل زمني لتغيير التوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة بل هو حسب الحاجة الملحة، بينما ذكر ٤٠٪ من المكتبات العامة المصرية محل الدراسة التي تقوم بتعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات طبقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة أنه يوجد معدل زمني لتغيير التوصيفات الوظيفية لأخصائيي المكتبات والمعلومات العاملين بالمكتبات العامة وهو عامان.

٢/٤ توصيات الدراسة

- ١- ينبغي على جميع المكتبات العامة المصرية توزيع استمارة التوصيف الوظيفي على جميع أخصائيي المكتبات والمعلومات الحاليين والمحتملين لكي يتعرفوا على الأعمال والواجبات والمسئوليات التي تطلب منهم .
- ٢- يجب على المكتبات العامة المصرية استخدام استمارة التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات في جميع الأمور التي تخص أخصائيي المكتبات والمعلومات بصورة أكثر فعالية لتحقيق أفضل مستوى من الأداء .
- ٣- دعوة الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات والجمعيات المهنية على مستوى العالم العربي إلى تصميم توصيفات وظيفية موحدة مبنية على أسس موحدة ومتجانسة بين مختلف الدول العربية .
- ٤- إقامة ورش عمل في المكتبات العامة المصرية لزيادة الوعي لدى أخصائيي المكتبات والمعلومات بأهمية التوصيف الوظيفي في مجال عملهم .
- ٥- يجب على جميع المكتبات العامة المصرية أن تقوم بتعديل التوصيف الوظيفي لأخصائيي المكتبات والمعلومات ليكون مطابقا للتطورات الحديثة وبما يواكب التغيير في طبيعة الوظيفة وذلك وفقا لمعدل زمني قصير و ثابت

قائمة الاستشهادات

- ١- محمد أمين البنهاوى. إدارة العاملين في المكتبات. القاهرة : العربي للنشر والتوزيع، ١٩٨٤. ص ١٦
- ٢- ثناء فرحات. "تحليل وتوصيف الوظائف في المكتبات الجامعية بالقاهرة الكبرى" مجلة المكتبات والمعلومات العربية س٢١.٢٤، ابريل ٢٠٠١. ص ص ٥ - ٢٩.
- ٣- مائدة على جاسم. "تحليل وتوصيف الوظائف للعاملين في المكتبات الجامعية: دراسة حالة". مجلة كلية التربية. ع ٧، ٢٠٠٧
- 4- Bouthillier, France et al. Bibliothécaire passeur du savoir: Une profession en constant évolution. Canada: Carte blanche, 2009.

- 5- Belzile, Sylvie et al. Compétences fondamentales des bibliothécaires de l'ABRC en XXIe siècle. Canada: Association des bibliothèques de recherche du Canada, 2010.
- 6- Bibliothèque nationale de France. Référentiel des emplois et des compétences. France: Bibliothèque nationale de France, 2012
- ٧- حليلة الزاحى، نادية بن يحيى . " مرجع مهن المكتبات والمعلومات والتوثيق ودورة فى توجيه أقسام المكتبات والمعلومات فى الدول العربية " . المدينة المنورة : المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ، ٢٠١٣ : ص ص ٤٤-٥٧ .
- ٨- أسامة محمد خميس . التوصيف المهني فى المكتبات ومراكز المعلومات فى الوطن العربى [د.م.] : [د.ن.] ، ٢٠١٤ .
- ٩- مها محمد لؤى . " التوصيف الوظيفى لأخصائى المكتبات والمعلومات فى ضوء متغيرات مجتمع المعرفة المعاصر :دراسة مقارنة".الأردن : المؤتمر السادس والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ، ٢٠١٥ : ص ص ٤٨٧-٥١٦
- ١٠- نزار عبدالرحمن سليمان . "التوصيف الوظيفى وأوضاع المهنيين العاملين بالمكتبات الجامعية :دراسة تطبيقية على العاملين بمكتبات جامعة الجزيرة " أطروحة ماجستير . جامعة الجزيرة ، ٢٠١٥ .
- ١١- محمد شحاده . إدارة الموارد البشرية . ط١ . عمان : دار الصفاء للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢ . ص ٢٥
- ١٢- قاتنة قتيبي . التوصيف الوظيفى "رسالة المعلم" مج٤٨ . ع٢ ، ٢٠٠٩ . ص ١٠٤
- ١٣- حميد محمد . إدارة الموارد البشرية . القاهرة . دار النهضة العربية ، ٢٠٠٢ . ص٧٣
- ١٤- مرتجى، نجلة حسين . إدارة الموارد البشرية :مدخل النمو العادل . القاهرة: مكتبة عين شمس ، ١٩٩٣م . ص ٢٢ .
- ١٥- منير نورى، فريد كورتال . إدارة الموارد البشرية . عمان: مكتبة المجتمع العربى للنشر والتوزيع ، ٢٠١١ . ص ٦٥ .

د/ محمد سعيد محمد سعيد

- ١٦- قاتنة قتيبي . التوصيف الوظيفي . مصدر سابق . ص ١٠٣ .
- ١٧- نزار عبدالرحمن سليمان . "التوصيف الوظيفي وأوضاع المهنيين العاملين بالمكتبات الجامعية :دراسة تطبيقية على العاملين بمكتبات جامعة الجزيرة . مصدر سابق . ص ٩١
- ١٨- ثناء فرحات . "تحليل وتوصيف الوظائف في المكتبات الجامعية بالقاهرة الكبرى . مصدر سابق . ص ٢٥
- ١٩- نفس المصدر السابق . ص ٢٨