دراسات، العلوم التربوية، مجلد 44، عدد 4، ملحق 4، 2017

واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، ومعرفة احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم

أنعام عمرعبدالله الرحيل، يونس أحمد اسماعيل الشوابكة *

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، وتقدير احتياجاتهم التدريبية، كما تهدف إلى الكشف عن أثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي في تقدير العاملين لواقع البرامج التدريبية، واحتياجاتهم التدريبية، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المكتبات العامة الست موضوع الدراسة والبالغ عددهم (837) فردا، اختير منهم (370) بطريقة عشوائية طبقية كعينة للدراسة، ولجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة وزعت استبانة على (340) فردا أجاب منهم (333)، وقد أشارت النتائج إلى أن تقدير المستجيبين لواقع البرامج التدريبية كان متوسطا، وأن مجال "المدربين" احتل المرتبة الأولى من بين مجالات الدراسة، في حين احتل مجال "محتوى البرامج التدريبية" المرتبة الأخيرة، وأن احتياجات العاملين التدريبية تتركز في مجالي المهارات التكنولوجية والفنية، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيري الخبرة والتخصص في تقدير العاملين لواقع البرامج التدريبية، وإلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص في تقدير العاملين لاحتياجاتهم التدريبية.

الكلمات الدالة: الاحتياجات التدريبية، برامج التدريب، المكتبات العامة، الأردن.

المقدمة

يحظى تطوير الموارد البشرية وتنميتها بأهمية بالغة في العصر الحاضر خاصة في مراحل التطور المتسارع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحول المجتمعات نحو الاهتمام بالمعلومات والمعرفة كسلعة استراتيجية وكمورد من موارد الدخل القومي، فرأس المال الفكري يعد أثمن أصول المنظمات في مجال الموارد البشرية، والثروة المستدامة الوحيدة التي تبقى عندما تزول باقي الثروات.

وتسعى الدول جاهدة إلى تنمية مهارات القوى البشرية العاملة لديها، بهدف خلق مجتمع معرفي قادر على توظيف العلوم والتكنولوجيا في خدمه التنمية الشاملة للمجتمع ومؤسساته؛ لهذا يرى كل من تيلا و يني و بوبولا (Tella, Yeni & Popola, 2007) أن "الفعالية التنظيمية لأي منظمة أو مؤسسة على نطاق واسع تتحدد بنوعية العاملين الذين يتم اختيارهم وتطويرهم للعمل فيها، وأن من الطبيعي أن تعمل المنظمات التي تتطلع إلى تحقيق مستوى عال من الأداء إلى استقطاب الأفراد المناسبين وتعيينهم، وتوفير فرص التدريب والتطوير المهني لهم، فالعامل النموذجي من وجهة نظر هذه المنظمات هو رأسمالها الحقيقي، وهو المصدر الأساسي للجودة والإنتاجية".

ويعدّ التدريب حجر الزاوية في مجال تطوير أداء العاملين فى كافه المنشآت على اختلاف أنواعها، فمهما بذل من جهود في اختيار الأفراد، فإنهم يظلون بحاجة إلى رفع كفايتهم العلمية والوظيفية، واكتساب مهارات جديدة تساهم في زيادة قدرتهم على رفع أدائهم الوظيفي؛ لذلك يشير سليمان، (1990) إلى أن "برامج التدريب يجب أن تصمم بحيث تلبي ميول المتدربين واتجاهاتهم وحاجاتهم، وأن تتسم بالموضوعية والدقة من أجل ضمان فاعلية التدريب وكفاءته".

ومما لاشك فيه أن تصميم برامج التدريب يعتمد اعتمادا أساسيا على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، لذلك يرى الخليفات، (2010) أن "تحديد هذه الاحتياجات يمثل الخطوة الأولى التي تنطلق منها العملية التدريبية بدءاً من عملية تحديد الأهداف التدريبية، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي وأنشطته، وتحديد أساليب التدريب ووسائله، وما يتميز به من الدقة المتناهية في جمع البيانات والمعلومات، وتحليلها، وبالتالي تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لأسس ومعايير موضوعية

* مكتبة الجامعة الأردنية؛ كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية.
تاريخ استلام البحث 2015/6/25، وتاريخ قبوله 2015/8/18.

©2017 عمادة البحث العلمي وضمان الجودة/ الجامعة الأردنية. جميع الحقوق محفوظة.

تستند إلى حقائق من واقع مشكلات العمل والعاملين، وضرورتها للوصول إلى قرارات فعالة وسليمة لتخطيط العملية التدريبية وتصميمها تضمن رفع معدلات كفاءة الأداء، وتحسين الجودة والنوعية، والوصول بالمنظمة إلى تحقيق أهداف التطوير والتنمية بصورة شاملة".

وتعد المكتبات من المؤسسات التي تعتمد على الموارد البشرية المؤهلة والمدربة جيدا في جمع مصادر المعلومات، وتنظيمها، ومعالجتها وتقديم خدماتها للمستفيدين، وبما أن العصر الحاضر يتسم بالتطورات المستمرة والمتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عن بعد، وفي التحول من أساليب العمل التقليدية إلى أساليب العمل الآلية، فإن "تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المكتبات فرض عليها أن تعيد النظر في برامجها المتعلقة بتدريب مواردها البشرية بما يتلاءم ومتطلبات التكنولوجيا الحديثة، وبحيث يتوفر بها أخصائيو معلومات قادرين على مواكبة ما تفرزه التكنولوجيا من أجهزة ومصادر معلومات، وما يترتب عليها من أساليب ونظم تلمس كل جوانب العمل المكتبي ؛ فالتدريب يعد الوسيلة الفعالة لتحسين أداء العاملين في المكتبات وتطويره" إبراهيم، (2012).

ويشير آبا (Aba, 2009) فى هذا الصدد إلى أن "العاملين في المكتبات يحتاجون إلى التدريب لأسباب مختلفة أهمها أن النقص فى استخدام المعرفة المتاحة يؤدي إلى تقديم خدمات غير فعالة للمستفيدين وبالتالى يؤدي إلى إنتاجية متدنية، كما أن التغير في طبيعة مستخدمي المكتبات وازدياد الطلب على المكتبيين الذين لديهم مهارات مناسبة زادت من الحاجة إلى التدريب، فالأفراد المدربون جيدا يعرفون واقع عملهم والمتوقع منهم، وسيكونون قادرين على تطوير أنفسهم وعملهم".

كما تسعى المكتبات ومراكز المعلومات أيضا إلى التطوير المهني المستمر لموظفيها لرفع كفاءة الخدمات التي تقدمها لروادها، ويحتاج هذا التدريب إلى إدراك واضح بأن أية شهادة مهما كانت درجتها لا يمكنها في الوقت الذي نعيش فيه أن تضمن لأي فرد التأهيل الكامل والمستقبل المهني المطلوب، وهذا يعني أن التدريب المهني والتأهيل ليس ضروريا للموظفين الجدد فقط كما يعتقد بعضهم، بل هو ضروري للجميع لإحاطتهم علماً وعملا بالتطورات التكنولوجية والأساليب الحديثة والمتجددة في مجال المكتبات والمعلومات، ولرفع مستوى كفايتهم من ناحية، وتنمية مهارتهم للنهوض بأعبائهم بسرعة ودقة من ناحية أخرى.

وقد شهدت المكتبات العامة في الربع الأخير من القرن العشرين ومطلع القرن الحادي والعشرين جملة من التغيرات والتطورات ناتجة عن التطورات التكنولوجية والثورة المعلوماتية المتسارعة، مما كان له أثر في تطور مفهومها وتغير صورتها، وأهدافها، ووظائفها، وخدماتها التي تقدمها لأفراد المجتمع على اختلاف مستوياتهم الثقافية والعلمية والمهنية، وأصبح يطلق عليها في الوقت الحاضر مراكز المعلومات المجتمعية (Community Information Centers)، لأنها تلبي حاجات المجتمع من المعلومات مستعينة بأحدث التقنيات المناسبة (همشري، 2008)، ولا شك أن نجاح المكتبات العامة يرتبط بأداء وظائفها وإمكانية تحقيق أكبر استفادة منها؛ بما يتوافر لديها من موارد بشرية مؤهلة ومدربة للنهوض بأعباء الخدمة المعلوماتية على الوجه الأكمل العلي،(2006).

وتشير زاش،(1989) إلى أن "تاريخ المكتبات العامة في الأردن يعود إلى عقد الخمسينات من القرن الماضي، عندما تم إنشاء أول مكتبة عامة في الأردن عام 1957م في مدينة اربد، وتلتها دائرة المكتبات العامة بعمان التابعة لأمانة عمان الكبرى في عام 1960م، وكان هدفها تنمية الحركة المكتبية وتقديم خدماتها لمواطني وزائري مدينة عمان، وتم لاحقا إنشاء مكتبة في كل بلدية في جميع محافظات الأردن، كما أنشئت مكتبات عامة تابعة لمؤسسات خاصة في الأردن كمكتبة عبد الحميد شومان العامة في مدينة عمان التي باشرت عملها في عام 1986، والتي عملت على دعم إنشاء وتطوير المكتبات في عدد من محافظات الأردن بالتعاون مع بلدياتها، وتدريب الموظفين في مكتبات البلديات".

ونظرا لقلة الدراسات – حسب علم الباحثين – التي تناولت المكتبات العامة في الأردن بشكل عام، وواقع تدريب العاملين في المكتبات العامة في الأردن من جهة، والبرامج والاحتياجات التدريبية للعاملين فيها من جهة أخرى، وحيث إن معظم الدراسات الحالية ما زالت تركز على المكتبات الجامعية دون غيرها، فإن تسليط الضوء على المكتبات العامة في الأردن يعد مبررا قويا لإجراء هذه الدراسة، وهدفا استراتيجيا من أهم أهدافها، كما أن معرفة الاحتياجات التدريبية للعاملين فيها يعد مسألة ذات أهمية بالغة في الوقت الحاضر نظرا للدور الذي تضطلع به المكتبات العامة في تثقيف أفراد المجتمع وتوعيتهم على اعتبار أنها جامعات شعبية تقدم خدماتها مجانا لجميع المواطنين دون تمييز.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يشكل العنصر البشري في المكتبات الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها قيام هذه المكتبات بوظائفها وأنشطتها الرئيسة، ويتوقف عليه تقديم خدماتها لمجتمع المستفيدين، وقد لوحظ من نتائج الدراسات العربية التي جرى استعراضها في الدراسات

السابقة وخاصة دراسات كل من عبد الله، (2002) و إبراهيم، (2006) و أحمد، (2006) والجعيد، (2013) ويوسف، (2014) أن المكتبات العامة في الدول العربية لا تحظى بالدعم الكافي من جانب الجهات المشرفة عليها، وأن بعضها يفتقر إلى الإمكانيات المادية والبشرية والتكنولوجية التي تمكنها من تقديم خدماتها لمجتمعات المستفيدين منها بفعالية.

ولعل من أهم المشكلات التي تواجه المكتبات العامة في الأردن عدم توافر العناصر البشرية المدربة والمؤهلة، فهذه المكتبات لا تعاني من نقص في أعداد العاملين فيها، وإنما تعاني من نقص في نوعية هؤلاء العاملين من حيث التأهيل في علم المكتبات والمعلومات والتدريب الجيد والخبرات الفنية والتكنولوجية، ولا شك أن هناك جهودا تبذل من جانب الجهات المسؤولة في هذه المكتبات لتعويض النقص في نوعية العاملين فيها من خلال تنظيم برامج تدريبية لهم بناء على احتياجاتهم التدريبية سواء كان ذلك أثناء الخدمة أم عند بداية الخدمة وسواء كان ذلك خارج المكتبات التي يعملون بها أم داخلها ؛ لذلك فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في معرفة واقع برامج تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، ومعرفة احتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم ؛ وبذلك فهي تهدف إلى تقديم إجابات للأسئلة التالية:

1. ما درجة تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم؟"
2. هل يختلف تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم باختلاف متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمستوى الوظيفي، والتخصص؟
3. ما الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية من وجهة نظرهم؟
4. هل يختلف تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لاحتياجاتهم التدريبية باختلاف متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمستوى الوظيفي، والتخصص؟

أهمية الدراسة :

تعد عملية التدريب في المكتبات، وتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين فيها أمرا ضروريا لأسباب عديدة، أهمها أن تدريب العاملين بشكل مستمر يضمن لهم مواكبة كل المستجدات والتطورات التي تتأثر بها المكتبات كسائر المؤسسات غير الربحية في المجتمع، كما أنه يمكن هؤلاء العاملين من تقديم الخدمات الفنية والمعلوماتية للمستفيدين بشكل أفضل، يضاف إلى ذلك أن التدريب يساعد المكتبات في تسويق خدماتها المقدمة للمستفيدين بشكل لائق، ويمكنها من تطبيق معايير الجودة والأداء المتصلة بمواردها البشرية في جميع المستويات الإدارية والفنية.

وتأتي أهمية هذه الدراسة من كونها الدراسة الأولى من نوعها التي تهتم بالمكتبات العامة في الأردن بشكل عام، وبتقدير الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية العاملة فيها بشكل خاص، كما أن نتائجها ستضيف جديدا إلى رصيد المعلومات والمعرفة المتعلقة بواقع المكتبات العامة في الأردن يؤمل أن تستفيد منها الهيئات والجماعات التالية:

- الجهات المسؤولة على المكتبات العامة في الأردن وعلى رأسها أمانة عمان الكبرى، والبلديات التي تشرف على المكتبات العامة وتقدم لها الدعم المادي والفني والبشري، وكذلك مؤسسة شومان التي تدير واحدة من أهم المكتبات العامة في الأردن على مستوى القطاع الخاص؛ فهذه الجهات سوف تحصل على تغذية راجعة تمكنها من إعادة النظر في برامجها المتبعة حاليا في تدريب العاملين فيها وتأهيلهم.
- القائمون على إعداد برامج تدريب العاملين وتقدير احتياجاتهم التدريبية في الأنواع الأخرى من المكتبات الجامعية والمتخصصة والمدرسية.
- العاملون في المكتبات العامة أنفسهم، حيث يتعرفون على ما ينبغي أن يحصلوا عليه من معلومات حول البرامج التدريبية التي ينبغي أن تقدم لهم وماهية احتياجاتهم التدريبية.
- الباحثون في مجال التدريب والتأهيل، وخاصة في حقل المكتبات ومراكز المعلومات.
- جمعية المكتبات الأردنية على اعتبار أنها الجهة الوحيدة في الأردن التي تقدم برامج ودورات تدريبية للعاملين في المكتبات منذ تأسيسها عام 1965، ومما لا شك فيه أن هذه الدراسة سوف تقدم معلومات جديدة تستفيد منها جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية في تصميم برامجها ودوراتها التدريبية.
- أقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات الأردنية التي تطرح مساقات لها علاقة بإدارة المكتبات وتنظيمها، والتي تحتاج إلى معلومات حول واقع المكتبات العامة الأردنية، ومستوى برامج التدريب التي تقدم للعاملين في هذه المكتبات.

مصطلحات الدراسة:

التدريب:(Training)

يعرف التدريب اصطلاحا في مجال إدارة الموارد البشرية بأنه "عملية تعلم أو تعليم المهارات أو المعرفة اللازمة للقيام بوظيفة أو نشاط معين" (Cambridge dictionaries online, 2013)، ويعرف التدريب إجرائيا لأغراض هذه الدراسة: بأنه مجموعة الأنشطة التي تقوم بها الجهات المشرفة

على المكتبات العامة موضوع الدراسة لتدريب العاملين الجدد والقدامى، والتي تكون على شكل دورات وورش عمل وغيرها من الأنشطة التي يلتحق بها العاملون في هذه المكتبات، ويشرف عليها مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال المكتبات والمعلومات، ويتم معرفة هذه الأنشطة وقياسها من خلال الفقرات التي يتضمنها الجزء الثاني من أداة الدراسة.

برامج التدريب:(Training Programs)

يعرف البرنامج التدريبي اصطلاحا في مجال ادارة الموارد البشرية بأنه "نشاط تدريبي هام طويل الأجل يتكون من سلسلة من المقررات أو المحاضرات، وله في العادة جدول زمني مرن وميزانية محددة" (Business Dictionary.com, 2013)، ومعرفة برامج التدريب إجرائيا في هذه الدراسة: بأنها مجموعة الأنشطة التدريبية المتكاملة التي تحتوي على العناصر الفنية، والبشرية، والإدارية، والتكنولوجية التي تتم في المكتبات العامة الأردنية موضوع الدراسة، والتي سيتم تقصيها من خلال الفقرات التي يتضمنها الجزء الثاني من أداة الدراسة.

الاحتياجات التدريبية :(Training Needs)

معرفة الاحتياجات التدريبية اصطلاحا في مجال ادارة الموارد البشرية بأنها "مقدار أو نوع التدريب المطلوب تقديمه للعاملين في إحدى المؤسسات من أجل استكمال المهارات أو القدرات التي تمنع المؤسسة من تحقيق أهدافها والعمل بفعالية" (DC DictionaryCentral.com،2013)، ومعرفة الاحتياجات التدريبية إجرائيا لأغراض هذه الدراسة: بأنها مجموعة المتطلبات التدريبية التي تعبر عنها إجابات المفحوصين على الفقرات التي تضمنتها الاستبانة المتعلقة بتحديد احتياجات العاملين في المكتبات العامة الأردنية.

المكتبات العامة:(Public Libraries)

معرفة موسوعة علم المكتبات والمعلومات المكتبة العامة بأنها "المكتبة التي تعتمد على التمويل العام من اجل المنفعة العامة والاستخدام العام، ولذلك فإنها تقوم بجمع المعلومات والمعرفة والإنتاج الفكري الذي يفرزه العقل البشرى وحفظه وتنظيمه واسترجاعه وبثه وتوصيله" (DC Dictionary Central. Com, 2013)، ومعرفة المكتبات العامة إجرائيا لأغراض هذه الدراسة: بأنها مجموعة المكتبات العامة في إقليم الوسط في الأردن، وهي: (مكتبة أمانة عمان الكبرى بكافة فروعها و مكتبة عبد الحميد شومان العامة، ومكتبات بلدية السلط الكبرى، و بلدية الزرقاء، وبلدية الرصيفة، وبلدية مأدبا).

حدود الدراسة ومحدداتها:

اقتصرت الدراسة على العاملين في المكتبات العامة في إقليم الوسط في الأردن في القطاعين الحكومي (مكتبات أمانة عمان الكبرى ومكتبات البلديات) والخاص (مكتبة مؤسسة عبد الحميد شومان العامة) ممن يقومون بوظائف وأعمال إدارية وفنية وخدماتية ولا تقل مؤهلاتهم عن مستوى الدبلوم المتوسط، وقد تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2014/2013. أما محددات الدراسة فتتمثل في أداتها من حيث دلالات صدقها وثباتها، وبمجتمعها وعينتها، وبالمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل بياناتها.

منهجية البحث:

استخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي لملاءمته أهداف الدراسة وأسئلتها.

مجتمع الدراسة وعينتها:

وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المكتبات العامة في إقليم الوسط في الأردن، والبالغ عددهم (837) موظفاً وموظفة يعملون في ست مكتبات عامة، كما يبين الجدول رقم (1).

الجدول رقم (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة على المكتبات العامة التي يعملون بها في اقليم الوسط بالأردن

الرقم	اسم المكتبة العامة	عدد الموظفين
1	مكتبة امانة عمان وفروعها	700
2	مكتبة عبد الحميد شومان	20
3	مكتبات بلديات محافظة البلقاء	30
4	مكتبة بلدية محافظة مأدبا	12
5	مكتبات بلديات محافظة الزرقاء	75
المجموع		**837**

أما عينة الدراسة فقد تكونت من (370) فرداً تم اختيارهم وفق المعاينة العشوائية الطبقية النسبية من مجتمع الدراسة وبنسب مساوية لنسب تواجدهم في المجتمع الأصلي حسب جدول اختيار العينات الذي أورده كل من باين وماك موريس (Payne and McMorris،1967)، وقد تم استخدام طريقة الاختبار وإعادته (Test-re test) على (30) من أفراد عينة الدراسة للتحقق من ثبات أداة الدراسة، فأصبح أفراد عينة الدراسة الذين جرى توزيع الاستبانة عليهم (340) استجاب منهم (333) ؛ أي بنسبة (97.9%)

ويبين الجدول رقم (2) جميع أفراد عينة الدراسة موزعين على المكتبات التي يعملون بها.

الجدول رقم (2) :أفراد عينة الدراسة موزعين على المكتبات العامة التي يعملون بها

الرقم	اسم المكتبة العامة	عدد الموظفين	النسبة المئوية
1	مكتبة امانة عمان بكافة فروعها	248	%67.1
2	مكتبة عبد الحميد شومان العامة	19	%5.1
3	مكتبات بلديات محافظة البلقاء	28	%7.6
4	مكتبة بلدية محافظة مأدبا	12	%3.2
5	مكتبات بلديات محافظة الزرقاء	63	%17.0
المجموع		**370**	**%100**

ويبين الجدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة الذين أجابوا فعليا عن استبانة الدراسة بعد استبعاد عينة الثبات (الاختبار وإعادة الاختبار) تبعا لمتغيرات الدراسة الخمسة.

جدول رقم (3): توزيع افراد عينة الدراسة تبعاً لخصائصهم (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)

المتغير		المجموع	
		العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	82	%24.6
	أنثى	251	%75.4
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط فأقل	91	%27.3
	بكالوريوس	181	%54.4
	دراسات عليا	61	%18.3
الخبرة	أقل من (5) سنوات	56	%16.8
	(5-10) سنوات	147	%44.2
	أكثر من (10) سنوات	130	%39
التخصص	علم مكتبات	68	%20.5
	تخصص آخر	265	%79.5
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	%4.8
	مدير إدارة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	%13.2
	موظف إداري/ كاتب مكتبة	273	%82
مجموع أفراد عينة الدراسة		333	%100

يلاحظ من الجدول رقم (3) أن نسبة الإناث أعلى من الذكور حيث بلغت (75.4%)، في حين بلغت نسبة الذكور (24.6%)، وأن نسبة حملة شهادة البكالوريوس هي الأعلى إذ بلغت (54.4%)، في حين كانت نسبة حملة شهادات الدراسات العليا هي الأدنى (18.3%)، **وأن** الأعلى لمن خبرتهم من خمس إلى عشر سنوات (44.2%)، في حين كانت نسبة من خبرتهم أقل من خمس سنوات هي الأدنى (16.8%)، وأن النسبة الأعلى لغير المتخصصين في علم المكتبات

(79.5%)، في حين كانت نسبة المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات هي الادنى (20.5%)، وأن النسبة الأعلى لمن هم بوظيفة (موظف إداري/ كاتب مكتبة) (82%) في حين كانت نسبة من هم بوظيفة (مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير) هي الأدنى (4.8%).

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن اسئلتها، تم تطوير أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة اعتمادا على الأدب النظري والدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الدراسة مثل دراسة (حميدات، 2009)، وتتكون الأداة من ثلاثة أجزاء؛ الأول: يتعلق بالبيانات الديموغرافية عن المستجيبين، والثاني: يتعلق بواقع البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية، أما الثالث: فيتعلق بتقدير العاملين لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم والذي يتفرع إلى فرعين رئيسيين: الأول: درجة توافر المهارات، والثاني: درجة الحاجة إلى هذه المهارات (درجة أهميتها).

تصحيح أداة الدراسة:

كانت بدائل الإجابة على فقرات الاستبانة على النحو التالي:

الجزء الثاني: المتعلق بواقع البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية: **أوافق بشدة (5 درجات)، أوافق (4 درجات)، محايد (3 درجات)، لا أوافق (درجتين)، لا أوافق بشدة (درجة واحدة)**، وكانت معايير الحكم على درجات تقدير الجزء الثاني كما يلي: **(أقل من 2.33) درجة تقدير ضعيفة، (2.34 –3.67) درجة تقدير متوسطة، (3.68 –5.00) درجة تقدير عالية**

الجزء الثالث: المتعلق بتقدير العاملين لاحتياجاتهم التدريبية من وجهة نظرهم في ضوء تطبيق تكنولوجيا المعلومات: **كبيرة (3 درجات)، متوسطة (درجتين)، قليلة (درجة واحدة)**، وكانت معايير الحكم على درجات تقدير الجزء الثالث كما يلي: **(اقل من 1.66) درجة تقدير ضعيفة، (1.67 – 2.33) درجة تقدير متوسطة، (2.34 – 3.0) درجة تقدير كبيرة.**

صدق أداة الدراسة وثباتها:

تم التحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة بعرض صورتها الأولية على أحد عشر محكما من أعضاء هيئة التدريس ذوي الاختصاص والخبرة في مجال علم المكتبات والمعلومات والتربية والإدارة؛ والطلب منهم الحكم على كل فقرة من فقرات الأداة من حيث: الوضوح، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى انتمائها للمجال الذي ستصنف تحته، وبناءً على آراء المحكمين وملاحظاتهم واقتراحاتهم تمت إعادة صياغة بعض الفقرات وتعديلها ودمج بعضها وحذف بعضها الآخر، ليصبح عدد فقرات الأداة المعتمدة (61) فقرة بدلا من (68) فقرة، واعتبرت آراء المحكمين حول صدق المحتوى دليلاً على صدق أداة الدراسة.

وقد تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة الاختبار وإعادته (Test-re test)، و تم تطبيق أداة الدراسة على (30) موظفاً من العاملين في المكتبات العامة الأردنية والذين جرى استبعادهم عند إجراء الدراسة الفعلية، ثم أعيد تطبيقها عليهم مرةً أخرى بعد أسبوعين من التطبيق الأول، وجرى حساب معامل الارتباط بيرسون بين متوسط تقديرهم على أداة الدراسة ما بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، وقد أشارت قيم معامل ارتباط بيرسون ما بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لأداة الدراسة أنَّ هناك علاقة ارتباطيه موجبة وقوية ما بين التطبيقين، وتراوحت معاملات الثبات للدرجة الكلية ما بين **(0.82– 0.91)** ودالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وهي بذلك قيم مقبولة لغايات هذه الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

جرى تحليل البيانات الخاصة بهذه الدراسة اعتماداً على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتمت المعالجة وفقًا للأساليب الإحصائية الآتية:

أ- استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية البسيطة وهي التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك للقيام بوصف خصائص أفراد عينة الدراسة، والكشف عن واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية، والكشف عن الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية وأهميتها من وجهة نظرهم.

ب- حساب معامل ثبات الاستقرار (Stability Coefficient) لأداة الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لمجالات أداة الدراسة،.

ج- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص فيما إذا كانت هناك فروق بين متوسط استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيراتها.

د- اختبار المقارنات البعدية (Scheffe) للمعرفة على اتجاه الفروق في متوسط استجابة عينة الدراسة ودلالاتها بالنسبة لبعض المتغيرات.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولا: الإطار النظري:

1/1:التدريب ونظرياته:

يعرف تيمبلر (Templer, 1999) التدريب بأنه "عبارة عن خدمة تعليمية، ذات تغيير دائم وايجابي، تهدف إلى تحسين قدرة العاملين على انجاز عملهم، وتتضمن تغييرات في المهارات

والقدرات والمعارف والتعامل مع التكنولوجيا، ويركز التدريب على الوظائف الحالية للأفراد لتعزيز مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم".

وفي هذا السياق يعرف أولوك، (Auluck, 2007) التدريب على أنه "العملية التي تلعب دورا مهما في إكساب الأفراد مهارات وأساليب جديدة لمواكبة التقنيات الحديثة، بما يضمن تحسين عملية تعلم الأفراد وأدائهم للمهام المطلوبة".

أما إبراهيم، (2010) فيرى أن التدريب "يعد تعليما للعاملين قبل الالتحاق وبعد الالتحاق بالعمل، وهو بهذا تعليم مستمر وتنمية لجميع مستويات العاملين من أجل صقل معرفتهم وإكسابهم مهارات جديدة، بما يؤدي إلى معرفة مدى مساهمة العنصر البشري مع الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة".

أما في حقل المكتبات والمعلومات فيعرف همشري، (2001) التدريب في المكتبات بأنه "الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الفرد على أداء عمل معين، أو القيام بدور محدد في المكتبة أو مركز المعلومات بكفاءة عالية، لرفع مستوى كفاءة المكتبة التي يعمل فيها".

أما البرامج التدريبية فيعرفها المختار،(2013) بأنها "مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي يتم توجيهها للمتدربين من خلال نظام تدريبي معد بدرجة كفاءة عالية من ناحية التخطيط والتنفيذ والتقويم، يعمل على تلبية احتياجات المتدرب عن طريق تجديد المعارف والمهارات المطلوب إكسابها في مجالات العمل وإتقانها من قبل المتدرب".

وقد أشار الباحثون إلى أن التدريب يستند إلي مجموعة من النظريات التي تختلف من تخصص إلى آخر، والتي صنفها الخليفات، (2010) إلى نظريات سلوكية، ومعرفية، وإنسانية، بالإضافة إلى نظريات تعليم الكبار ونظريات ديناميات الجماعة.

أولا: النظريات السلوكية:

ومن منظور أصحاب هذه النظريات السلوكية، فإن العملية التدريبية عبارة عن عملية لتشكيل علاقات ترابطية بين المتغيرات أو المثيرات من ناحية وبين الاستجابات السلوكية من ناحية أخرى، وتتحقق عملية التدريب عندما يصبح المتغير(المثير) قادرا على التحكم في الاستجابة السلوكية وضبطها، وتظهر عند ظهور المثير في بيئة الفرد الذي يحتاج لتدريب وتختفي باختفائه.

ثانيا: النظريات المعرفية:

ترى النظرية المعرفية بأن التدريب عملية عقلية داخلية تقوم بتشكيل وإعادة تنظيم المعرفة الناتجة عن تفاعل الفرد / الموظف مع البيئة التعليمية.

ثالثا: النظريات الإنسانية الكلية:

جاءت هذه النظريات لتكمل النظريات السابقة (السلوكية والمعرفية) في سعيها لتفسير عمليات التدريب وبدأت تحت شعار(التربية المتقدمة) ومن أهم مبادئها التي تم توظيفها في عملية التدريب:

- الاهتمام بالجوانب الانفعالية لإكساب المتدربين الاتجاهات والقيم والمواقف الايجابية اللازمة لتنمية الانتماء للعمل والمهنة والمؤسسة والالتزام بالقيم والمبادئ الأساسية في العمل،
- وتوظيف أساليب المحاكاة ولعب الأدوار في عمليات التدريب.

رابعا: نظريات تعليم الكبار:

تنطلق هذه النظرية من أن الأفراد الراشدين يتميزون بسمات كثيرة يجب على مصممي البرامج التدريبية أخذها بعين الاعتبار عند تصميم وإعداد هذه البرامج، ويجب أن تركز على التطور الفكري والنمو المهني من خلال الدورات التدريبية، ومتابعة الدراسة، وحضور المؤتمرات، وورشات العمل، واستخدام أسلوب حل المشكلات في التدريب .

خامسا: نظريات ديناميات الجماعة:

ركزت هذه النظرية على تصميم برامج التدريب والتعليم، وضرورة خلق التجانس في الأهداف وإشراك المتدربين في تحديد هذه الأهداف والاتفاق عليها قبل تبنيها، وتوفير مناخ من الثقة والتسامح والمودة بين قادة الأنشطة التدريبية والمتدربين، وتبني الانفتاح والاستعداد لتقبل وجهات النظر المختلفة والتفاعل معها بموضوعية وعقلانية.

2/1 تحديد الاحتياجات التدريبية:

يعرف ياغي، (2003) الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته، وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقا لشغل وظيفة أعلى أو أداء واجبات واختصاصات وظيفته الحالية بكفاءة عالية"، وفي هذا السياق يرى هايتن (Hiten, 2003) أن الاحتياجات التدريبية "عبارة عن الفرق بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي الموجود".

وتعدّ عملية تحديد الاحتياجات التدريبية حجر الأساس ونقطة الانطلاق في أي عملية تخطيط للتدريب من أجل تحقيق الكفاءة كما ونوعا لدى الموظفين للارتقاء بمستواهم وتطوير مهاراتهم، أما طرق ووسائل تحديد الاحتياجات التدريبية كما ذكرها ياغي، (2003) فتتمثل في:

- تحليل التنظيم: وهو دراسة الأوضاع التنظيمية، والأنماط الإدارية لتحديد مواطن الحاجة إلى التدريب داخل التنظيم، وكيفية تشخيص نوع التدريب المطلوب، ويشمل تحليل التنظيم أيضا على تحليل أهداف المنظمة، وتحليل الخريطة

التنظيمية، وتحليل المناخ التنظيمي، ودراسة المتغيرات المتوقعة في المنظمة

- تحليل العمليات: أي دراسة المهمات التي تقوم بها المؤسسة، والمهارات المطلوبة لانجاز هذه المهمات، والمواصفات التي يجب توافرها فيمن يقوم بها، كالمهارات والقدرات، والمؤهلات، ويستخدم في تحليل العمليات أساليب وطرق متعددة منها: الاستبانة والمقابلة، والاختبارات، والملاحظة، وقوائم الاحتياجات التدريبية.

ثانيا: الدراسات السابقة:

لوحظ من خلال استعراض الانتاج الفكري المنشور حول تدريب العاملين في المكتبات العامة وتقدير احتياجاتهم التدريبية أن الدراسات التي اهتمت بتقدير احتياجات العاملين في المكتبات العامة قليلة جدا، وأن هناك عددا لا بأس به من الدراسات التي اهتمت بالبحث في تقدير احتياجات العاملين في الأنواع الأخرى من المكتبات كالجامعية والمدرسية؛ وبناء عليه فقد جرى تصنيف الدراسات السابقة إلى قسمين رئيسين هما: الدراسات التي تناولت تدريب العاملين في المكتبات العامة وتقدير احتياجاتهم التدريبية، والدراسات التي تناولت تدريب العاملين في الأنواع الأخرى من المكتبات.

أولا: الدراسات التي تناولت تدريب العاملين في المكتبات العامة:

أ- الدراسات العربية

قامت عبدالله،(2002) بإجراء دراسة حول الاحتياجات التدريبية لأخصائيي مكتبات الأطفال العامة في مصر، وقد شملت الدراسة جميع العاملين في هذه المكتبات، حيث بينت نتائجها أن هناك فجوة بين برامج التدريب المقدمة للعاملين في مكتبات الأطفال العامة وبين احتياجاتهم الفعلية اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة عالية مما يعنى عدم تقدير الاحتياجات التدريبية لهؤلاء الاختصاصيين تقديرا دقيقا و بالتالي فقدان العملية التدريبية أول مرحلة من مراحلها.

وهدفت دراسة إبراهيم،(2006) إلى معرفة الطرق التقليدية في تقدير الاحتياجات التدريبية في المكتبات العامة المصرية، وتم استخدام المنهج المسحي في حصر الطرق التقليدية المستخدمة في تقدير الاحتياجات التدريبية بالنسبة لأمناء المكتبات العامة المصرية، وتم استخدام المنهج المقارن في مقارنة الطرق التقليدية بالطرق الحديثة من حيث المفهوم والاستخدام وإمكانية التطبيق، وتكونت عينة الدراسة من 1118 فردا من المدراء والموظفين يعملون في (207) من المكتبات العامة المصرية، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وضوح الأهداف التدريبية لدى المديرين، وأن ميزانية التدريب لا توثر في تقدير الاحتياجات التدريبية لأمناء المكتبات، وأكدت النتائج على أهمية استخدام الطرق الحديثة بالتدريب، وأوصت الدراسة بزيادة التدريب عبر الإنترنت، وأن يكون للمكتبة دوراً فعالاً في العملية التدريبية سواء في تقدير الاحتياجات التدريبية أو تخطيط التدريب، والتنفيذ و التقييم، والمتابعة، وقياس أثره.

وقام أحمد، (2006) بدراسة حول تطوير وتدريب الموارد البشرية في المكتبات العامة المصرية، وتكونت عينة الدراسة من (435 موظفاً) موزعين على (110) مكتبة عامة تتبع سبع هيئات مصرية، وبينت النتائج إن المكتبات العامة المصرية تقليدية في الإدارة والخدمات، حيث لا تستخدم (98%) منها أية أنظمة آلية تكنولوجية، ويشكل العاملون الذين يعملون بمكتبات تهتم بإعداد برامج تدريبية لهم، ما نسبته (42.1%) من عينة الدراسة، كما لم يشارك ثلثا هؤلاء في هذه البرامج لعدم اقتناعهم بجدواها، وعدم تقديم أية حوافز للمشاركين بها، كما يقدمها أساتذة غير متخصصين في المكتبات، ومن أبرز توصياتها إعادة النظر في طريقة تعيين العاملين بالمكتبات، وجعلها موافقة لاحتياجات المكتبات وتوفير القدر المناسب من العناصر المؤهلة.

كما أجرت الجعيد،(2013) دراسة حول الاحتياجات التدريبية لأمناء وأمينات المكتبات في مجال خدمة المستفيدين ذوي الإعاقات في منطقة مكة المكرمة، وتكون مجتمع الدراسة من (53) آميناً وأمينة مكتبة، وتم استخدام المنهج المسحي والاستبانه لجمع المعلومات اللازمة للدراسة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الاحتياجات التدريبية المتعلق بتقنية المعلومات لأمناء وأمينات المكتبات كان عالياً، ومن أبرز توصيات الدراسة بناء برنامج تدريبي لأمناء وأمينات المكتبات في مجال خدمة المستفيدين من ذوي الإعاقات بمنطقة مكة المكرمة.

وأجرى يوسف، (2014) دراسة هدفت الى معرفة الكفايات الاساسية اللازمة لاستخدام الإنترنت من قبل العاملين في المكتبات العامة في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المكتبات العامة في محافظة الزرقاء، وعددهم 85 موظفا وموظفة، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونه 29 كفاية، وتم توزيعها على جميع موظفي المكتبات العامة في محافظة الزرقاء. واظهرت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة أهمية هذه الفقرات، وبين درجة امتلاكهم لها ومستوى أدائها، وأوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية للعاملين في هذه المكتبات العامة في مجال تطبيقات الانترنت في مكتباتهم.

ب- الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة فيلاسكويز (Velasquez, 2007)، إلى

معرفة تأثير التكنولوجيا على التغيير التنظيمي في المكتبات العامة في شمال ووسط الولايات المتحدة الأمريكية، وكيف تغيرت ثقافة وأداء العاملين بالمكتبات العامة منذ استخدام أجهزة الحاسوب في المكتبات المقصودة، وتمَّ المعرفة على التغييرات اللازم إحداثها للتعامل مع هذه التكنولوجيا، وكيف غيرت أجهزة الحاسوب المتاحة للاستخدام الجماعي طريقة تنظيم المكتبات، وقد تكونت عينة الدراسة من (14) مكتبة، وأجرى الباحث مقابلات فردية وجماعية مع مدراء وموظفي المكتبات العامة، وأظهرت نتائج الدراسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات ساهم في تغيير بعض الوظائف في المكتبات كالإعارة والمراجع العامة، وأن التمويل ضروري لتطوير البرمجيات وأجهزة الحاسوب التي تتطلبها التكنولوجيا، وذلك من وجهة نظر المدراء، وإعداد برامج تدريبية للعاملين في المكتبات تواكب هذه التغيرات.

كما أجرت دالستون (Dalston, 2009) دراسة تجريبية هدفت إلى تقييم التدريب الالكترونى لموظفى المكتبات العامة فى أمريكا الجنوبية، وتكونت عينة الدراسة من (194) موظفا من أمناء المكتبات العامة، وتم تدريبهم ضمن أربع مستويات، وهي: التدريب الإلكترونى، والتدخلات التعليمية، والآثار القصيرة الأجل والطويلة الأجل على الكفاءة الذاتية، والأداء في مكان العمل، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبى بتصميم الاختبار القبلى والبعدي، وأدوات تقييميه لقياس معرفة محتوى البرنامج التدريبي، والكفاءة الذاتية في جميع المراحل الثلاث (الاختبار القبلى، والبعدي، والبعدي المؤجل) وتقييم التطبيق فى مكان التدريب لمدة 3 أشهر متتابعة، وأظهرت النتائج أهمية تطبيق نظرية التقييم على بيئة التعلم عبر الإنترنت، وفاعلية ممارسات التدريب الالكترونى عبر الإنترنت والمنهج التقييمى والتقنى فى تطوير أداء العاملين في المكتبات العامة .

وقام ماير(Meyer, 2009)، بدراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمكتبات العامة فى جنوب أفريقيا، وتكونت الدراسة من جزئين هدف الأول إلى الكشف عن مدى معرفة العاملين في المكتبات العامة بتقديم الخدمات المكتبية، وتحديد حاجاتهم إلى برنامج تعليمى رسمى لتطوير ادائهم ، وكيف إن مواد هذه الدراسة الحالية يمكن تبنيها لتطوير برنامج تعليمي رسمي مناسب للعاملين في المكتبات العامة فى الريف، وتم جمع المعلومات بواسطة استبانة موجه إلى موظفي الإشراف العاملين في مكتبات المقاطعات والبلديات فى جنوب أفريقيا، ومن خلال مقابلات مع المشرفين، والاستعانة بالوثائق الداخلية المتعلقة بالتوصيف الوظيفى وبالتشريعات والأنظمة والقوانين، وكشفت النتائج عن وجود حاجة ماسة لتدريب العاملين في المكتبات العامة سواء أكان هذا التدريب رسميا أم غير رسمى.

وأما الجزء الثاني من دراسة ماير (Meyer, 2009)، فقد هدف إلى معرفة أنواع الواجبات التي يؤديها العاملون في المكتبات العامة، والمهارات المطلوبة منهم، والمعايير والتوقعات ضمن بيئة العمل نفسه، وتم جمع البيانات بواسطة استبانه موجه لموظفي الإشراف ولدراسة دقيقة للوصف الوظيفى، ومن ثم مقارنتها مع نتائج المسح للتأكد من مصداقية ما تم التوصل إليه من أن الموظفين من أعضاء فريق الإشراف الذين اعتادوا تقديم التدريب أثناء الخدمة للعاملين في المكتبات العامة يواجهون مشاكل متزايدة مع العاملين الجدد بالعمل، وبينت نتائج الدراسة أفضلية البرامج التعليمية سواء الرسمية أو غير الرسمية ذات المضامين المهنية القوية، وبحاجة إلى علاقة قوية بين العاملين والمعلمين لتحديد لوجستيات عمل على شكل شريط انجاز ذو مكون عملي، وحاولت الدراسة تقديم لمحة عن خبرات وحاجات ورغبات موظفى الإشراف على شكل تدريب أثناء العمل للعاملين في المكتبات العامة والمكتبات الأخرى ذات العلاقة في جنوب أفريقيا، وأظهرت نتائج الدراسة تحديد أنواع الواجبات المنوطة بالعاملين فى المكتبات العامة، والوصف الوظيفي للعمل، وأوصت الدراسة ببناء شراكة بين العاملين فى المكتبات والمعلومات لإعداد وتصميم برنامج عمل تعليمى و تدريبى لتنمية العاملين فى المكتبات العامة مهنياً بالاتفاق مع معاهد التعليم والتدريب.

أما دراسة ديتريل وبيكر (Dieterle & Decker, 2011) فقد هدفت إلى إنشاء مجموعة دورات تدريبية لموظفي المكتبات العامة لتقديم الخدمات والمعلومات الصحية للمسنين ومقدمي الرعاية لهم في المكتبات العامة، ومكتبات المستشفيات والمكتبات الأكاديمية في أمريكا، وتكونت عينة الدراسة من(52) مكتبة عامة في ولاية ويسكونسن، وأظهرت النتائج كيفية طرق التعاون بين المكتبة العامة والأكاديمية والخاصة في تقديم الخبرة المهنية المجتمعة على توفير حقيبة أدوات تدريبية تتضمن سلسلة من ورش العمل والنشرات والبرامج التعليمية، وتوفرها لجميع موظفي المكتبة العامة عبر الإنترنت، ومن أبرز توصياتها عمل المشاريع التعاونية لتوفير الخبرات التعليمية حول موارد المعلومات الصحية، وكيفية تقديمها من قبل موظفي المكتبات العامة.

وقام هورنج–جي (Horng-Ji, 2011) بدراسة هدفت إلى الكشف عن الوضع الراهن لبرامج الثقافة المعلوماتية في المكتبات العامة الكندية، وتحديد الاستراتيجيات والأساليب المستخدمة من قبل هذه المكتبات في تحسين مهارات موظفيها

وروادها، وقد استخدمت الدراسة أسلوب تحليل الوثائق، والملاحظات والمقابلات الجماعية المركزة مع ستة من موظفي المكتبات العامة كأدوات لجمع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة، وأظهرت النتائج أن المكتبات العامة الكندية تدرك جيدا دورها في توفير برامج الثقافة المعلوماتية، وتولي اهتماما قويا بتنمية قدرات العاملين فيها من خلال أساليب تدريبية متنوعة تهدف إلى تقديم برامج فعالة لتعليم وتدريب المستفيدين منها.

وأجرى إيزي (Eze, 2012)، دراسة هدفت إلى مناقشة برامج التدريب للموظفين في المكتبات العامة النيجيرية: دراسة حالة مكتبة أنوجو العامة، وتكونت عينة الدراسة من 82 موظفا من موظفي المكتبة، وأظهرت النتائج أن الموظفين لديهم حاجات تدريبية متنوعة، من امتلاك تعليم ومهارات الى التدريب على كيفية التعامل مع مستخدمي المكتبات العامة ومقتنيات المكتبات العامة، وان البرامج التدريبية القديمة، وتعليمات العمل، وبرامج التدريب اثناء الخدمة التي تم العمل بها سابقا لم تعد تتناسب مع التطورات التكنولوجية الحديثة، كما أشارت النتائج إلى أن التدريب اقتصر فقط على كبار الموظفين، ولم يأخذ بعين الاعتبار حاجة صغار العاملين للتدريب، وأن هناك مجموعة من معوقات التدريب مثل عدم تخصيص ميزانية للتدريب، وعدم وجود سياسة موثقه تضبط العلاقة بين العاملين ومصالح الإدارة فى التدريب، وأن تدريب الموظفين يمكن له أن يتحسن لو تم توفير موارد مالية ثابتة له في ميزانية محددة للتدريب، وفي تامين عدد مناسب من المدربين المختصين، ومن أبرز التوصيات التى قدمتها الدراسة: أن تركز البرامج التدريبية على جميع فئات الموظفين مع الاهتمام بشكل خاص بحاجة صغار الموظفين للتدريب.

ثانيا: الدراسات التي تناولت تدريب العاملين في الأنواع الأخرى من المكتبات:

أ- الدراسات العربية

أجرت المغربي،(2008) دراسة حول الاحتياجات التدريبية لأمينات المكتبات الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي في عصر تقنية المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من أمينات المكتبات الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي في مدن مكة المكرمة وجدة والطائف، واستخدمت المنهج المسحي الوصفي، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام أداة لجمع المعلومات تمثل الاحتياجات التدريبية، وتم معالجة البيانات باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أمينات المكتبات الأكاديمية بحاجة إلى التدريب في جوانب الدراسة الإدارية والفنية وخدمات المعلومات.

وأجرى حميدات، (2009) دراسة هدفت إلى تقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات الحكومية في الأردن بناءا على متطلبات إدارة المعرفة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في هذه المكتبات وعددهم (334) فردا، وتم تطوير استبانه خاصة بالكفايات التي يحتاجها العاملون، وأظهرت النتائج أن درجة توافر الكفايات كانت متوسطة، وتمثلت أهم الصعوبات والمعيقات التي تواجه برامج التدريب في ضعف القوانين والتشريعات الداعمة لبرامج التدريب،

وقام يوسف،(2010) بدراسة لمعرفة الكفايات التكنولوجية اللازمة للعاملين في المكتبات الجامعية في محافظة الزرقاء ودرجة امتلاكهم لها، وتكونت عينة الدراسة من (71) موظفاً وموظفة يعملون في ثلاث جامعات هي: جامعة الزرقاء، و كلية الزرقاء الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، والجامعة الهاشمية، وتم بناء استبانة خاصة بقائمة من الكفايات التكنولوجية الأساسية المتوقع من العاملين في المكتبات الجامعية أن يمتلكوها. وأظهرت النتائج أن جميع مجالات الكفايات التكنولوجية حظيت بدرجة أهمية كبيرة، وجاءت في مقدمتها استخدام البريد الالكتروني، وأما بالنسبة لدرجة امتلاكهم لها، فقد احتل مجال الكفايات الأساسية المرتبطة باستخدام الانترنت المرتبة الأولى، ومن أبرز التوصيات التي قدمتها الدراسة العمل على عقد دورات وتنظيم برامج تدريبية للعاملين للقيام بالمهام المتقدمة في البرمجة والنظام المحوسب.

ب- الدراسات الأجنبية:

أجرى وو (Woo, 2006) دراسة هدفت إلى عمل مقارنة بين تدريب وتطوير مهارات الموظفين العاملين في المكتبات الأكاديمية في مدينة ميلاند ومدينة هونج كونج الصينية، حيث تطورت هاتان المدينتان بشكل سريع تحت تأثير تغيرات البيئة الثقافية، والسياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتكنولوجية في القرن الماضي، وتكونت عينة الدراسة من جميع العاملين في مكتبات هاتين المدينتين حيث استجابت (8) مكتبات من أصل (15) مكتبة، وأظهرت نتائج هذه الدراسة إن التغيرات الهائلة في الجوانب الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والتكنولوجية في الصين هي التي دفعت أنظمة مكتبات هاتين المدينتين نحو التشابه عبر العقود القليلة الماضية، وبالرغم من وجود اختلافات في سياسات وممارسات تطوير الكادر الوظيفي في مكتبات هاتين المدينتين إلا أن أنظمتها تتشابه في الاهتمامات والمعيقات في أكثر من مجال، وأن معدل الاستثمار العالي للمكتبات الأكاديمية الكبيرة يصب في تدريب الكادر الوظيفي وتطويره.

وقامت هندرسون (Henderson, 2006) بدراسة هدفت الى تقييم فاعلية البرامج التدريبية لتدريب العاملين في المكتبة

الرئيسة لجامعة نوفا ومقارنتها بمجموعة من المكتبات الجامعية المماثلة، وتكونت عينة الدراسة من العاملين في مكتبة جامعة نوفا ومن العاملين في 12 مكتبة جامعية متقاربه في الحجم والمواقع الجغرافية وتم توزيع استبانة على الموظفين الذين شاركوا ببرامج تدريبية في تلك المكتبات، وأظهرت النتائج أن أغلب المشاركين قد أشاروا إلى حاجة العاملين لديهم الى برامج تدريبية لتنمية مهاراتهم وقدراتهم في مجال استراتيجيات البحث.

مما سبق يتضح أن الدراسات السابقة تناولت بعض الجوانب المتعلقة بموضوع البحث المتمثل في معرفة واقع برامج التدريب، وتقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية في ضوء تطبيق تكنولوجيا المعلومات من وجهة نظرهم، وقد تبين من نتائج هذه الدراسات مجموعة من الأمور ذات الصلة بموضوع الدراسة أهمها:

1. إن الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تدريب العاملين في المكتبات العامة في الأردن غير متوفرة حسب ما أسفر عنه فحص الانتاج الفكري المنشور حول الموضوع، في حين كانت الدراسات التي تناولت المكتبات العامة في العالم العربي قليلة جدا؛ بينما كانت الدراسات الاجنبية كثيرة .
2. إن الدراسات التي تتفق مع هذه الدراسة في تناولها موضوع تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات العامة، كانت دراسات: عبدالله،(2002)، والمغربي، (2008)، وماير (Meyer, 2009-2010)، وإبراهيم،(2006)، ودالستون (Dalston, 2009)، وقد تم الإفادة منها في تطوير أداة الدراسة، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.
3. تأثير التكنولوجيا في زيادة فاعلية وسرعة انجاز عمل موظفي المكتبات بشكل عام، كما ورد في دراسة ديتريل وبيكر (Dieterle & Decker, 2011)، ويوسف (2010)، والجعيد، (2013)، ويوسف، (2014)، وهورنج–جي (Horng-Ji, 2011) وهندرسون (Henderson, 2006)

نتائج الدراسة:

أولاً: نتائج الاجابة على السؤال الأول: "ما درجة تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات واقع التدريب العاملين في المكتبات العامة، كما تم ترتيبها تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية؛ وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4) أدناه.

جدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم المجال	الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
3	الأولى	المدربون	3.87	0.72	عالية
4	الثانية	الأساليب المستخدمة في التدريب	3.67	0.61	متوسطة
1	الثالثة	أهداف البرامج التدريبية	3.57	0.49	متوسطة
5	الرابعة	بيئة التدريب	3.43	0.72	متوسطة
6	الخامسة	تقييم البرامج التدريبية	2.91	0.58	متوسطة
2	السادسة	محتوى البرامج التدريبية	2.86	0.57	متوسطة
الدرجة الكلية			**3.36**	**0.36**	**متوسطة**

يتضح من الجدول رقم (4) أن الدرجة الكلية لتقدير العاملين لواقع البرامج التدريبية ككل كانت متوسطة بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (0.36)، وأنَّ تقدير أفراد الدراسة لجميع مجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة قد حظي بدرجة تقدير ما بين المتوسطة والعالية، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد الدراسة لأهمية المجالات ما بين (3.87–2.86)، وقد أظهرت النتائج أن المجال الوحيد الذي حظي بدرجة تقدير عالية هو مجال المدربين الذي احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.87) وبانحراف معياري (0.72) كما يبين الجدول رقم (5).

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد الدراسة على فقرات مجال "المدربون" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
13	الأولى	يمتلك المدربون المهارات اللازمة لتوصيل المعلومات للمتدربين	4.01	0.89	عالية
17	الثانية	يتميز المدربون بالتمكن من المادة التدريبية نظريا وعمليا	3.98	0.90	عالية
14	الثالثة	يمتلك المدربون مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات	3.95	0.80	عالية
15	الرابعة	يستثمر المدربون معلومات المتدربين في تحقيق أهداف البرامج التدريبية	3.80	0.91	عالية
16	الخامسة	يراعي المدربون الفروق الفردية بين المتدربين	3.52	1.15	متوسطة
الدرجة الكلية			**3.87**	**0.72**	**عالية**

وهذا يعني أن أفراد الدراسة يقيمون عاليا المدربين، ويرون أنهم كانوا على درجة عالية من الكفاءة والتخصص ويمتلكون المهارات الأدائية والفنية العالية في كافة المجالات التي قاموا بالتدريب فيها، وهذه نتيجة منطقية لأن المدرب يمثل العنصر الأساسي في عملية التدريب، وهو القادر على إحداث التغييرات المطلوبة في أداء الأفراد والجماعات، ولأن وظيفته تصبح أكثر تعقيداً وأهمية بسبب صعوبة تقبل الأفراد والجماعات لتغيير مفاهيمها وأنماط سلوكها، كما أن نجاح التدريب يتوقف على المدرب الماهر الخبير القادر على تدريب الموظف المتميز في ظل الثورة التكنولوجية والعلمية، والذي لم يعد دوره مجرد ناقل للمعرفة بل أصبح منظماً، ومرشداً، ومديراً للعملية التدريبية، ومعداً لبيئة التدريب، وقد بينت استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال المدربين أنهم يقدرون عاليا المهارات التي يمتلكها المدربون والتي جعلتهم يتميزون في تدريب موظفي المكتبات العامة وأهمها: **الأساس** المعرفي المتين، والمهارات الأساسية: وتشمل الاتصال، وتحديد الاحتياجات المعرفية، والتحديد الدقيق لمستوى المشاركين، واستخلاص المؤشرات من التغذية العكسية، واستخدام منهج تدريبي متكامل، والحرص على إظهار السلوكيات الجديدة، و توفير المناخ التدريبي الآمن، والقدرات الذاتية: وتشمل قدرات المدرب الذاتية، ومنها: الفطنة الحسنة، والمواءمة، والتوازن، والتوجه نحو النتائج، والمهارات الخاصة بالعرض والتقديم، وتخطيط الموضوع التدريبي.

في المقابل كان تقدير أفراد الدراسة لبقية المجالات متوسطا، وهذا يعني أنهم منقسمون حول تقديرهم لواقع البرامج التدريبية في هذه المجالات، غير أن تقديرهم لمجالات: الأساليب المستخدمة في التدريب الذي جاء في المرتبة الثانية، وأهداف البرامج التدريبية الذي جاء في المرتبة الثالثة، وبيئة التدريب الذي جاء في المرتبة الرابعة كان متوسطا بدرجة أعلى كما هو موضح في الجداول (8-6).

جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد الدراسة على فقرات مجال "الأساليب المستخدمة في التدريب" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
18	الأولى	يشرح المدربون طريقة أداء المهارات العملية بدقة	3.97	0.76	عالية
20	الثانية	ينوع المدربون في الأساليب والوسائل المستخدمة في التدريب بما يتناسب مع الأهداف الموضوعة له	3.84	0.85	عالية
19	الثالثة	يطرح المدربون أسئلة مثيرة لتفكير المتدربين	3.73	0.84	عالية

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
22	الرابعة	يتم عرض محتوى البرامج التدريبية بشكل متسلسل ومنطقي	3.59	0.76	متوسطة
21	الخامسة	يستخدم المدربون التقنيات التكنولوجية الحديثة في العملية التدريبية	3.49	1.06	متوسطة
23	السادسة	يقدم المدربون ملخصا للمادة التدريبية في نهاية الورشة التدريبية	3.36	1.02	متوسطة
الدرجة الكلية			**3.67**	**0.61**	متوسطة

جدول رقم **(7):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد الدراسة على فقرات مجال "أهداف البرامج التدريبية" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)**

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
5	الأولى	تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين إحساسا بالانتماء لمكان العمل.	4.19	0.72	عالية
1	الثانية	أهداف البرامج التدريبية واضحة	4.11	0.64	عالية
2	الثالثة	أهداف البرامج التدريبية قابلة للتحقيق	4.07	0.65	عالية
3	الرابعة	يشترك العاملون في المكتبة في صياغة أهداف البرامج التدريبية.	3.65	0.79	متوسطة
4	الخامسة	تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين المهارات التكنولوجية التي تساعدهم على اتخاذ القرارات المناسبة لحل مشكلات العمل.	2.87	1.49	متوسطة
6	السادسة	تهدف البرامج التدريبية إلى إكساب المتدربين المقدرة على تحليل المهارات المطلوبة في العمل.	2.49	1.49	متوسطة
الدرجة الكلية			3.57	0.49	متوسطة

جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد الدراسة على فقرات مجال "بيئة التدريب" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
25	الأولى	تتضمن البرامج التدريبية وقتاً كافياً للراحة	4.00	0.84	عالية
29	الثانية	تسود أجواء البرامج التدريبية الحيوية وروح المشاركة بين المدرب والمتدربين	3.87	0.93	عالية
28	الثالثة	تتوفر الوسائل التكنولوجية المُعينة في بيئة التدريب	3.82	1.40	عالية
27	الرابعة	تتسم البيئة التدريبية بالمواصفات الصحية	3.66	1.20	متوسطة
26	الخامسة	القاعات المخصصة لغايات التدريب مناسبة	3.52	1.12	متوسطة
24	السادسة	يتناسب وقت انعقاد البرامج التدريبية مع أوقات المتدربين	2.70	1.25	متوسطة
الدرجة الكلية			**3.43**	**0.72**	**متوسطة**

غير أن استجابات أفراد الدراسة عن فقرات مجالي "تقييم البرامج التدريبية" الذي جاء في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (0.58)، ومجال "محتوى البرامج التدريبية" الذي احتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.86) وبانحراف معياري (0.57)، كانت متوسطة بدرجة أدنى مما هي عليه في المجالات الثلاثة السابقة كما يوضح الجدولان (10-9) أدناه.

جدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد الدراسة على فقرات مجال "تقييم البرامج التدريبية" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
36	الأولى	تتابع إدارة المكتبة انتقال اثر التدريب في بيئة العمل	3.22	1.18	متوسطة
32	الثانية	تقوم إدارة المكتبة بمتابعة سير البرنامج التدريبي بشكل مستمر	3.06	1.25	متوسطة
30	الثالثة	تقوم إدارة المكتبة بتقييم البرنامج التدريبي بعد انتهائه	2.93	1.27	متوسطة
33	الرابعة	يتم الوقوف على أي خلل أثناء العملية التدريبية	2.92	1.24	متوسطة
35	الخامسة	يشارك المتدربون في تقييم البرنامج التدريبي	2.88	1.28	متوسطة
31	السادسة	تقوم جهة التدريب بتقييم البرنامج التدريبي بعد انتهائه	2.81	1.21	متوسطة
34	السابعة	تقوم المكتبة بقياس التغيرات في المعرفة والمهارات لدى المتدرب بعد انتهاء التدريب	2.56	1.16	متوسطة
الدرجة الكلية			**2.91**	**0.58**	**متوسطة**

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد الدراسة على فقرات مجال "محتوى البرامج التدريبية" وتقديراتهم لها مرتبة ترتيباً تنازلياً (ن=333)

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
7	الأولى	يتضمن محتوى البرامج التدريبية المعرفة النظرية اللازمة للأنشطة التي يتدربون عليها	3.16	1.46	متوسطة
8	الثانية	يشتمل محتوى البرامج التدريبية على المهارات العملية التكنولوجية اللازمة للأنشطة التي يتدربون عليها	2.97	1.48	متوسطة
12	الثالثة	يتلاءم محتوى البرامج التدريبية مع الساعات المخصصة لها	2.84	1.41	متوسطة
9	الرابعة	يواكب محتوى البرامج التدريبية التطورات التكنولوجية الحديثة في المكتبات العامة	2.79	1.45	متوسطة
11	الخامسة	يركز محتوى البرامج التدريبية على معالجة المشكلات التي تواجه المتدربين في عملهم	2.72	1.44	متوسطة
10	السادسة	يتناسب محتوى البرامج التدريبية مع حاجات المتدربين مهنيا وأكاديميا	2.67	1.41	متوسطة
الدرجة الكلية			2.86	0.57	متوسطة

فأفراد الدراسة في هذين الجدولين يميلون إلى إبداء رأي أكثر صراحة ووضوحا في تقييمهم للبرامج التدريبية ومحتواها يتسم بالسلبية وعدم الارتياح، وهذه النتيجة متوقعة في ظل الواقع الذي تعيشه غالبية المكتبات العامة موضوع الدراسة من حيث التباطؤ في استخدام التكنولوجيا، وعدم اهتمام المسؤولين باختيار وتعيين المدراء ورؤساء الأقسام بالمكتبات العامة ممن يمتلكون مهارات عالية في مجال تقييم البرامج التدريبية، وتحديد مواطن القوة فيها، وتحديد نقاط الضعف لعلاجها في بداية البرنامج التدريبي.

يضاف إلى ذلك عدم الاهتمام الواضح بمحتوى البرامج التدريبية، من حيث تركيزها على الجوانب النظرية، وعدم تناسبها مع حاجات المتدربين المهنية والتكنولوجية، ولعل سرعة التطورات التكنولوجية المتلاحقة، والأوضاع الاقتصادية والمالية، والعجز الكبير في ميزانيات المكتبات العامة المرتبطة بالموازنة العامة للحكومة التي تعاني من العجز والمديونية العالية، كل ذلك يعد من الأسباب التي تجعل المكتبات العامة تحجم عن شراء أنظمة وبرامج جديدة تتطلب نفقات عالية تثقل موازنتها، وقد تعزى هذه النتيجة أيضا إلى أن معظم مدراء المكتبات العامة هم من غير المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات وليس لهم معرفة كافية بمحتوى البرامج التدريبية التي يحتاج إليها موظفو المكتبات العامة للقيام بالمهام المطلوبة منهم على أكمل وجه.

ثانياً: نتائج الإجابة على السؤال الثاني: "هل يختلف تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لواقع البرامج التدريبية التي تقدم لهم باختلاف متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)؟

تم إجراء تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص ما إذا كان هناك فروقًا بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة في الدرجة الكلية لواقع البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، والمستوى الوظيفي)؛ كما هو مبين الجدول رقم (11) أدناه.

جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	3.44	0.34
	أنثى	251	3.33	0.36
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	3.42	0.37
	بكالوريوس	181	3.29	0.35
	دراسات عليا	61	3.48	0.34
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	3.48	0.35
	5 – أقل من 10 سنوات	147	3.22	0.33
	10 سنوات فأكثر	130	3.46	0.35
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	3.40	0.30
	تخصص آخر	265	3.35	0.37
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	3.58	0.29
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	3.43	0.25
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	3.33	0.37
الدرجة الكلية		**333**	**3.36**	**0.36**

يلاحظ من الجدول رقم (11) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تبعاً لمتغيرات الدراسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما هو مبين في الجدول رقم (12) أدناه.

جدول رقم (12): تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تبعاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.189	1	0.189	1.636	0.202
المؤهل العلمي	0.332	2	0.166	1.442	0.238
الخبرة	3.398	2	1.699	14.734	*0.000
التخصص	0.516	1	0.516	4.472	*0.035
المستوى الوظيفي	0.399	2	0.200	1.731	0.179
الخطأ	37.356	324	0.115		
المجموع	44.314	332			

***دال إحصائياً عند مستوى** ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من الجدول رقم (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تعزى لمتغيري الخبرة والتخصص؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (14.73 و 4.47) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) ولمعرفة لصالح أي فئة من أفراد الدراسة كان الفارق ضمن متغير الخبرة فقد تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe للمقارنات البعدية؛ كما هو مبين في الجدول رقم (13) أدناه.

جدول رقم (13): نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية والتي تعزى لمتغيري الخبرة والتخصص

	المتغير		الفارق (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	I	J			
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من 10 سنوات	0.256	0.056	*0.000
		10 سنوات فأكثر	0.047	0.057	0.406
	5 – أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	0.256−	0.056	*0.000
		10 سنوات فأكثر	209.−	0.046	*0.000
	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	0.407−	0.057	0.406
		5 – أقل من 10 سنوات	0.209	0.046	*0.000

***دال إحصائياً عند مستوى** ($\alpha \leq 0.05$)

يلاحظ من الجدول رقم (13) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد الدراسة على الدرجة الكلية لواقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تبعاً لمتغير الخبرة كان لصالح من هم بخبرة (أقل من 5 سنوات) على من هم بخبرة (5–أقل من 10 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.256)، وهذه نتيجة غير متوقعة لأن المفروض أن تكون خبرة العاملين في فئة (5–أقل من 10 سنوات) أعلى من خبرة العاملين في فئة (أقل من 5 سنوات)

كما يلاحظ من الجدول رقم (13) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد الدراسة على الدرجة الكلية لواقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تبعاً لمتغير الخبرة كان لصالح من هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) على من هم بخبرة (5– أقل من 10 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.209)، وتعد هذه النتيجة متوقعة إذ أن أصحاب الخبرة والاختصاص من العاملين ممن خبرتهم 10 سنوات فأكثر يكونون قادرين على تقدير الواقع بشكل أفضل نتيجة للممارسة والخبرة العملية في مجال المكتبات العامة لعدة سنوات.

وفيما يخص الفارق تبعاً لمتغير التخصص فبمقارنة المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول رقم (11) يتبين أنَّ الفارق كان لصالح المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات على من هم من تخصصات أخرى بفارق بلغت قيمته (0.050)، وهذه نتيجة معقولة لأن للعاملين المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات دور كبير في تقدير الواقع لأنهم أكثر دراية ومعرفة بالحيثيات التخصصية للأنظمة الخاصة بالمكتبات وكيفية التعامل معها من الناحية الفنية، وهم الأقدر على فهم رسالة المكتبة العامة وحاجاتها وتحقيق أهدافها في أداء الخدمات النوعية للمستفيدين.

كما تبين من الجدول رقم (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة على الدرجة الكلية لمجالات واقع تدريب العاملين في المكتبات العامة الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والمستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.636 و 1.442 و 1.731) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وإذا كانت مثل هذه النتيجة منطقية بالنسبة لمتغير الجنس حيث يتساوى الذكور والإناث في تقديرهم لواقع التدريب، فإنها غير منطقية بالنسبة لمتغيري المؤهل العلمي والمستوى الوظيفي حيث يكون أصحاب المؤهلات والمستويات الوظيفية العليا أكثر وعيا ودراية من غيرهم من أصحاب المؤهلات والمستويات الوظيفية الدنيا بتقدير واقع التدريب.

ثالثاً: نتائج الإجابة على السؤال الثالث: "ما الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية من وجهة نظرهم؟"؛

للإجابة عن هذا السؤال والكشف عن درجة تقدير أفراد الدراسة لتوافر المهارات التكنولوجية والفنية والإدارية، وكذلك درجة تقديرهم لأهمية هذه المهارات تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه المهارات ككل، ولفقرات كل مجال على حده، كما هو مبين في الجدول (14) أدناه.

جدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد الدراسة في المجالات الثلاثة مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها من وجهة نظرهم (ن=333)

المهارة	درجة التوافر			درجة الحاجة إليها (الأهمية)			
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الرتبة
المهارات الفنية	1.60	0.62	قليلة	2.66	0.60	كبيرة	1
المهارات الإدارية	1.85	0.54	متوسطة	2.66	0.54	كبيرة	1
المهارات التكنولوجية	1.64	0.68	قليلة	2.64	0.64	كبيرة	3
الدرجة الكلية	**1.73**	**0.51**	**متوسطة**	**2.65**	**0.54**	**كبيرة**	

يتبين من الجدول رقم (14) أنَّ درجة توافر المهارات لدى أفراد الدراسة تتراوح ما بين القليلة والمتوسطة، وأنَّ التقدير الكلي لما يمتلكه أفراد عينة الدراسة من مهارات قد حظي بدرجة تقدير متوسطة، بمتوسط حسابي (1.73) وانحراف معياري (0.53)، أمَّا بالنسبة لتقديرهم لدرجة أهمية امتلاك هذه المهارات فقد كانت كبيرة في جميع المجالات وعلى مستوى الدرجة الكلية للمهارات، وهذه نتيجة غير متوقعة في ضوء تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، والتسارع التكنولوجي الهائل وانتشار الحوسبة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهذا يشير إلى أن الأنظمة التي تُستخدم في المكتبات العامة الأردنية باستثناء بعضها مثل مكتبة مؤسسة عبد الحميد شومان لا زالت تقليدية وروتينية ويعتبر دخول التكنولوجيا إلى البعض الآخر مثل المكتبة الرئيسة لأمانة عمان الكبرى حديثا،

ولما كانت المكتبة هي أحد الأدوات التي تفتح أبواب الطرق السريعة للمعلومات، فإن الاندماج في مجتمع المعلومات يتطلب قدرات عالية، مما يحتم على العاملين في المكتبات العامة مواكبة التطورات بالسرعة الممكنة، ومن هنا يجب القيام بوضع إستراتيجية تدريبية تمكنهم من تطوير مهاراتهم الفنية والإدارية والتكنولوجية للتكيف مع المعرفة المتزايدة وسرعة تدفق المعلومات؛ وهذا أمر لا يتأتى إلا بإتقان طرق الوصول إليها، وتحليلها والاستفادة منها وتقديمها للمستفيدين، والتعامل مع الوسائط التكنولوجية المتطورة بطريقة سريعة تمكنهم من تحقيق خدمات متميزة للمستفيدين، وهذا في حد ذاته يتطلب تدريبا مستمرا.

إن التغيرات المتتالية في مجالات التكنولوجيا والسيطرة على تقنيات البحث عن المعلومات يحتم ضرورة إعادة النظر بجدية في تطوير وتحسين مهارات وقدرات العاملين في المكتبات العامة وخاصة المهارات التكنولوجية والفنية التي تبين من نتائج الدراسة توافرها بدرجة قليلة لدى العاملين وأن أهمية توافرها وحاجة العاملين إليها كبيرة، وقد اتفقت هذه النتائج مع نتيجة دراسة (أحمد، 2006) بأن المكتبات العامة المصرية تقليدية في الإدارة والخدمات، حيث لا تستخدم (98%) منها أية أنظمة آلية تكنولوجية وأن على أقسام المكتبات بالجامعات المصرية مراجعة موادها الدراسية باستمرار لتكون مواكبة للتطورات التكنولوجية الحديثة في المجال المكتبي، كما اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة حميدات (2009) بأن درجة توافر المهارات كانت متوسطة، وأن أهم الصعوبات والمعيقات التي تواجه برامج تدريب أفراد عينة الدراسة هي ضعف القوانين والتشريعات الداعمة لبرامج التدريب.

وعلى أية حال فإن نتائج الدراسة الحالية أشارت إلى أن احتياجات العاملين في المكتبات العامة الأردنية تتركز في المجالين التكنولوجي والفني بدرجة عالية، وفي المجال الإداري بدرجة أقل، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة المغربي، (2008) وحميدات، (2009) بان العاملين في المكتبات بحاجة إلى التدريب في الجوانب الفنية وخدمات المعلومات، وضرورة تدريب أفراد عينة الدراسة، وإكسابهم المهارات التكنولوجية، والفنية التي يحتاجون إليها في تنفيذ مهامهم.

رابعاً: نتائج الاجابة على السؤال الرابع: "هل يختلف تقدير العاملين في المكتبات العامة الأردنية لاحتياجاتهم التدريبية باختلاف متغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمستوى الوظيفي، والتخصص)؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير احتياجاتهم التدريبية التكنولوجية والفنية والإدارية من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيرات الدراسة الخمسة؛ كما هو مبين في الجدول (15) أدناه.

جدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	82	2.60	0.57
	أنثى	251	2.67	0.53
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	91	2.49	0.59
	بكالوريوس	181	2.69	0.53
	دراسات عليا	61	2.79	0.40
الخبرة	اقل من 5 سنوات	56	2.43	0.63
	5 – أقل من 10 سنوات	147	2.69	0.53
	10 سنوات فأكثر	130	2.70	0.48
التخصص	علم المكتبات والمعلومات	68	2.50	0.60
	تخصص آخر	265	2.69	0.51
المستوى الوظيفي	مدير مكتبة/ نائب مدير/ مساعد مدير	16	2.68	0.47
	مدير دائرة/ رئيس قسم/ رئيس شعبة	44	2.60	0.58
	موظف (إداري، كاتب مكتبة)	273	2.66	0.53
الدرجة الكلية		**333**	**2.65**	**0.54**

يلاحظ من الجدول رقم (15) وجود بعض الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تبعاً لمتغيرات الدراسة الخمسة؛ ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً جرى استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA كما يبين الجدول رقم (16) أدناه.

جدول رقم (16): تحليل التباين الأحادي ANOVA لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تبعاً لمتغيرات الدراسة .

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	1.066	1	1.066	3.902	*0.049
المؤهل العلمي	2.975	2	1.487	5.446	*0.005
الخبرة	1.980	2	0.990	3.626	*0.028
التخصص	1.737	1	1.737	6.360	*0.012
المستوى الوظيفي	0.118	2	0.059	0.216	0.806
الخطأ	88.482	324	0.273		
المجموع	97.294	332			

***دال إحصائياً عند** ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من الجدول رقم (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (3.902، 5.446، 3.626، 6.360) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، ولمعرفة لصالح أي فئة من عينة الدراسة كان الفارق ضمن متغيري (المؤهل العلمي، والخبرة) فقد تم إجراء الاختبار الإحصائي Scheffe للمقارنات البعدية؛ كما يبين الجدول (17).

جدول رقم (17): نتائج اختبار المقارنات البعدية Scheffe لفحص اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تعزى لمتغيرات الدراسة .

المتغير			الفارق (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	I	J			
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط وأقل	بكالوريوس	*196.-	0.067	0.015
		دراسات عليا	*298.-	0.086	0.003
	بكالوريوس	دبلوم متوسط وأقل	*0.196	0.067	0.015
		دراسات عليا	0.102-	0.077	0.422
	دراسات عليا	دبلوم متوسط وأقل	*0.298	0.086	0.003
		بكالوريوس	0.102	0.077	0.422
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5 – أقل من 10 سنوات	*259.-	0.082	0.007
		10 سنوات فأكثر	*270.-	0.084	0.006
	5 – أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	*0.259	0.082	0.007
		10 سنوات فأكثر	0.011-	0.063	0.985
	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	*0.270	0.084	0.006
		5 – أقل من 10 سنوات	0.011	0.063	0.985

***دال إحصائياً عند** ($\alpha \leq 0.05$)

يلاحظ من الجدول رقم (17) أنَّ الفارق بين استجابات أفراد الدراسة على الدرجة الكلية لتقدير الاحتياجات التدريبية للمهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كان لصالح حملة شهادة البكالوريوس وحملة شهادات

الدراسات العليا مقابل حملة شهادة الدبلوم وأقل بفارق بلغت قيمته (0.196، 0.298) على التوالي، وربما يعود ذلك إلى أن لدى حملة البكالوريوس والدراسات العليا معرفة ودراية بتقدير احتياجاتهم التدريبية في المجالات التكنولوجية والفنية والإدارية، وأن المؤهل العلمي كلما زادت درجته فانه يفتح للشخص آفاقا جديدة لم تكن مدركة في المؤهلات الأدنى، الأمر الذي يحتم عليه البحث والمتابعة والتدريب لمواكبة آخر التطورات والمستجدات العلمية والتكنولوجية في مجال المكتبات.

أمّا فيما يتعلق بالفارق تبعاً لمتغير الخبرة فقد كان لصالح من هم بخبرة (5- أقل من 10 سنوات) ومن هم بخبرة (10 سنوات فأكثر) مقابل من هم بخبرة (أقل من 5 سنوات) بفارق بلغت قيمته (0.259، 0.270) على التوالي، وهذه نتيجة طبيعية لأن ذوي الخبرة الطويلة يشعرون بأنه يقع على عاتقهم دور كبير في مواجهة التحديات التي تعيق سير العمل في المكتبات العامة، خاصة وأن لديهم تجارب واقعية واجهتهم خلال سنوات خدمتهم الطويلة في العمل، فالخبرة تزيد كفاءة الفرد وتصقل مواهبه، وتجعله أكثر دراية في مجال عمله.

وفيما يخص الفارق تبعاً لمتغير الجنس؛ فبمقارنة المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول رقم (9)، فقد كان لصالح الإناث مقابل الذكور بفارق بلغت قيمته (0.07)، وهذه نتيجة منطقية إذا أخذنا بعين الاعتبار أن غالبية أفراد الدراسة كانوا من الإناث وليس من الذكور وربما يعود ذلك إلى عزوف الذكور عن العمل في مهنة المكتبات.

أما فيما يتعلق بمتغير التخصص فقد كان لصالح من هم من تخصصات أخرى مقابل المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات بفارق بلغت قيمته (0.190)، وربما يعود ذلك إلى أن غالبية أفراد الدراسة من غير المتخصصين في علم المكتبات، وأن التعيينات في المكتبات العامة التابعة لأمانة عمان والبلديات الأخرى لا تتم وفق معايير وأسس ثابتة تأخذ في اعتبارها ضرورة تعيين المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات خاصة وأن الجامعات الأردنية باتت تخرج أعدادا كبيرة منهم،

في المقابل، تبين من الجدول رقم (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لأهمية المهارات التكنولوجية والفنية والإدارية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.216)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وتعد هذه النتيجة متوقعة لأن النسبة الغالبة من أفراد الدراسة هم من الموظفين الصغار الذين تتساوى تقديراتهم لاحتياجاتهم التدريبية وخاصة في المجالين الفني والتكنولوجي.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة التي تم التوصل إليها، تقدم الدراسة التوصيات التالية:

1. الاهتمام بمحتوى البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين في المكتبات العامة الأردنية عند تصميم هذه البرامج، بحيث تتفق مع الاحتياجات التدريبية الفعلية لهم.
2. التركيز بشكل أكبر على الجوانب العملية التطبيقية من الجوانب النظرية المعرفية عند تنفيذ البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية.
3. الاهتمام بتلبية الاحتياجات التكنولوجية والفنية للعاملين في المكتبات العامة الأردنية عند تصميم البرامج التدريبية.
4. ضرورة تعيين المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات في المكتبات العامة الأردنية، وخاصة في المواقع القيادية لامتلاكهم المهارات التكنولوجية والفنية والإدارية اللازمة لتطوير العمل في المكتبات العامة.
5. إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول العديد من الجوانب والمجالات التي تتعلق بالمكتبات العامة الأردنية كتنمية المجموعات، والخدمات الفنية، وخدمات المعلومات، واتجاهات المستفيدين نحو هذه المكتبات وما تقدمه من خدمات لجمهورها.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

إبراهيم، س. (2010) **أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة**، كفر الشيخ، مصر: دار العلم والإيمان.

إبراهيم، س. (2012) **تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات والمعلومات ومرافق المعلومات**، الإسكندرية: دار الوفاء.

إبراهيم، خ. (2006) تقدير الاحتياجات التدريبية لأمناء المكتبات العامة المصرية: دراسة تحليلية للطرق التقليدية وإمكانيات تطبيق طرق حديثة. العربية 3000. (4)، استرجع بتاريخ 2013/2/20 من:

http://alarabiclub.org/index.php?p_id=213&id=332

أحمد، ن. (2006)، الموارد البشرية بالمكتبات العامة المصرية: دراسة ميدانية لواقعها ووضع خطة لتطويرها. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإسكندرية، مصر. استرجع بتاريخ 2013/2/28 من:

http://www.alyaseer.net/vb/showthread.php?t=5833

الجعيد، ا. (2013)، **الاحتياجات التدريبية لأمناء وأمينات المكتبات في مجال خدمة المستفيدين ذوي الإعاقات في منطقة مكة**

المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

حميدات، ش. (2009) **تقدير الاحتياجات التدريبية للعاملين في المكتبات الجامعية في الأردن بناء على متطلبات إدارة المعرفة كما يراها العاملون أنفسهم**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية ، عمان، الأردن.

الخليفات، ع. (2010) **تحديد الاحتياجات التدريبية لضمان فاعلية البرامج التدريبية**، عمان: دار صفاء.

زاش، أ. (1989)، **المكتبات في الأردن واقع وطموحات**. عمان: المؤلفة.

سليمان، س. **(1990)، نموذج مقترح لتخطيط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة**. القاهرة: دار الفكر العربي.

عبدالله، ن. (2002) الاحتياجات التدريبية لأخصائي مكتبات الأطفال العامة. **مجلة عالم المعلومات والمكتبات والنشر**، 4 (1)،84-119.

العلي، أ. (2006) **المكتبة العامة في خدمة المجتمع**. الكويت: دار الكتاب الحديث.

المختار، ع. (2013) برامج التدريب الالكتروني لأخصائي المكتبات والمعلومات في السودان: دراسة للواقع والمستقبل. المكتبات والمعلومات بالسودان: الواقع والتطلعات في ظل مجتمع المعرفة (المؤتمر العلمي الثالث للجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات)، الخرطوم: الجمعية السودانية للمكتبات والمعلومات. استرجع بتاريخ: 2014/7/20 من:
http://acrslis.weebly.com/uploads/1/6/0/7/16070576/electronic_training_programs.pdf

المغربي، ش. (2008) **الاحتياجات التدريبية لأمينات المكتبات الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي في عصر تقنية المعلومات.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

همشري، ع. (2001) **الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات.** عمان: دار صفاء.

همشري، ع. (2008) **مدخل إلى علم المكتبات والمعلومات**.عمان: دار صفاء.

ياغي، م. (2003) **التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق**، ط.3، عمان: مطابع الأندلس.

يوسف، ع. (2010) الكفايات التكنولوجية اللازمة للعاملين في المكتبات الجامعية في محافظة الزرقاء ودرجة امتلاكهم لها من وجهة نظرهم، **رسالة المكتبة**، 45 (4)، 1-115

يوسف، ع. (2014) كفايات استخدام الإنترنت الأساسية اللازمة للعاملين في المكتبات العامة في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم، **مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية**، 14 (1)، 200- 214

المراجع الأجنبية

Aba, T. (2009) Assessment of Personnel Training Needs in the Ibrahim Babangida Library, Federal University of Technology, Yola, Nigeria. Library Philosophy and Practice, 2009, Retrieved 27/3/2013 from:
http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/abba2.htm

Auluck, R. (2007).Training and developments changing role, **Industrial and Commercial training**, 39 (1), P 27-34

Business Dictionary.com (2013) Retrieved 12 April 2013 from: http://www.businessdictionary.com/definition/training-program.html

Cambridge Dictionaries online (2013). Retrieved 12 April 2013 from: http://dictionary.cambridge.org/dictionary/business-english/

Dalston, T. (2009) **Evaluating e-Training for public library staff: A quasi - experimental investigation.** Unpublished Doctoral Thesis, University of North Texas.

DC DictionaryCentral.com (2013). Retrieved 12 April 2013 from: http://www.dictionarycentral.com/definition/training-needs.html

Dieterle, U., & Becker, C. (2011) Health Information for the Elderly and Their Caregivers: A Training Toolkit for Public Libraries. **Journal of Consumer Health on the Internet**, 15 (2), 132-148.

Encyclopedia of Library and Information Sciences (2009). Edited by Marcia J. Bates & Mary Niles Maack. 3rd edition. CRC Press.

Eze, J. (2012) Staff Training Programmers in Nigerian Public Libraries: The Case of Enugu State Public Library. Library Philosophy and Practice (e-journal), Retrieved March, 2013 from: **http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/775**

Henderson, C. (2006) Determining Effectiveness of Library staff development training at a public university, Unpublished Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University**,** Retrieved March, 2013 from: **http://gradworks.umi.com/33/60/3360669.html**

Hiten, B.(2003) **Methods and Techniques of training Public Enterprise Managers**. Ljubljana: International center for public enterprise.

Horng-Ji, L. (2011) Information Literacy Training in Public Libraries: A Case from Canada**. Journal of Educational Technology & Society**, 14 (2), 81-88.

Meyer, H. (2009) Training needs of general library workers. Part I: Challenges facing educators in South African institutions of higher learning. **South African Journal of libraries and information Science**, 76 (l), 64-73

Meyer, H. (2010). Training needs of general library workers. Part 2: Challenges facing educators in South African

Templer, A. (1999). **Human Resources Management**, New York, John Wiley & Sons, inc.

Velasque, D. (2007) **The Impact Of Technology On Organizational Change In Public Libraries: A Qualitative Study,** Unpublished Doctoral Thesis, University Of Missouri, Columbia**.**

Woo, M. (2006) **Comparative Study of Staff Development in Academic Libraries of Mainland China and Hong Kong**. Asia- Pacific Conference on Library & Information Education & Practice (A-LIEP), Singapore.

institutions of higher learning. **South African Journal of libraries and information Science**, 76 (2),141-152.

Payne, D. & McMorris, R. (1967**) Educational and Psychological Measurement**. London: Blaisdell Publishing Company.

Tella, A, Ayeni, C. & Popoola, S. (2007) Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria". Library Philosophy and Practice, 2007, Retrieved 12 April 2013 from: **http://www. webpages.uidaho .edu/~mbolin/tella2.pdf**

The Status Quo of Employees' Training Programs in the Jordanian Public Libraries and to Identify Their Training Needs from Their Point of View

Anaam O. Al-Raheel, Younis A. Shawabka *

ABSTRACT

This study investigates the status quo of the training programs provided for library staff in the Jordanian public libraries and identifies their training needs. It also explores the effect of the variables of gender, qualification, experience, specialization, and job position on the estimation of library staff to the training programs, and their training needs. The study sample consisted of (837) respondents working in six public libraries, of whom (370) have been selected randomly as a sample. A questionnaire was distributed to (340) respondents of whom (333) responded. Findings indicated that respondents estimated the status quo of the training programs as moderate, and that the field of "trainers" ranked first, while the field of "training programs' content" ranked the last. Respondents pointed out that their training needs concentrated in the technological and technical fields. Results also showed a statistically significant effect for the variables of experience and specialization on the estimation of respondents to the training programs, while the variables of gender, qualification, experience, and specialization had statistically significant effect on the estimation of respondents to their training needs.

Keywords: Training programs, Training needs, Public libraries, Jordan.

*The University of Jordan. Received on 25/6/2015 and Accepted for Publication on 18/8/2015.