

**البرامج التدريبية غير المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات ودورها في  
التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية:  
دراسة ميدانية على مكتبات جامعة سوهاج**

آيات أحمد عبد اللطيف محمد (\*)

**المقدمة :**

دعت الحاجة إلى ضرورة تدريب العاملين بالمكتبات الجامعية لمواكبة كل ما هو جديد، كما دعت الضرورة مواكبة التقنيات الحديثة والقدرة على توفير الوقت والجهد والمال باعتماد برامج تدريبية تتناسب مع تلك التطورات التي يشهدها العالم اليوم، خاصة مع ظروف بيئة العمل المتغيرة بشكل مستمر في ظل البيئة الرقمية .

كما غدت ضرورة اعتماد برامج تدريبية تُنمي جوانب متعددة للعاملين بالمكتبات الجامعية ليست مرتكزة على خدمة وتنمية الجانب الوظيفي فقط كالبرامج التدريبية المتخصصة بمجال المكتبات والمعلومات، ولكن المقصد هنا البرامج التدريبية غير المتخصصة .

واستناداً لما سبق، قامت الباحثة بإعداد هذه الدراسة ليكون مفادها البرامج التدريبية غير المتخصصة بمجال المكتبات والمعلومات ودورها في تحقيق التنمية المهنية للعاملين بمكتبات جامعة سوهاج، ومدى مساهمتها في تعزيز شخصية العاملين وتطويرهم وتنميتهم، رغبة من الباحثة للوصول لأقصى درجة من درجات التنمية التي تدعم الجوانب المعرفية والمهارية الأخرى للعاملين متماشياً مع تنمية الجانب المهني /الوظيفي للعاملين بالمكتبات، وبذلك يتوصل العاملون بالمكتبات إلى تنمية مهنية بمعناها الشامل ومفهومها الواسع ليشمل كافة جوانب التطوير والتنمية .

(\*) هذا البحث من رسالة الماجستير الخاصة بالباحثة، وهي بعنوان: [البرامج التدريبية غير المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات ودورها في التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية: دراسة ميدانية على مكتبات جامعة سوهاج] تحت إشراف أ.د. ميساء محروس أحمد - كلية الآداب - جامعة الإسكندرية & أ.د. عبدالرحيم محمد عبد الرحيم - كلية الآداب - جامعة سوهاج.

### **مشكلة الدراسة :**

تتجسد مشكلة الدراسة في اهتمام المكتبات بتدريب العاملين بالاعتماد على البرامج التدريبية المتخصصة بمجال المكتبات والمعلومات، ولا تولي البرامج التدريبية غير المتخصصة أية أهمية بالرغم من أهمية هذه البرامج في تنمية وتأهيل وتعزيز مهارات العاملين وتطويرهم وصقل شخصيتهم . وبالرغم من الأهمية التي تمتلكها البرامج التدريبية غير المتخصصة؛ لا يتم إلقاء الضوء عليها أو الاستعانة بها كوسيلة أساسية لتطوير وتأهيل العاملين بمكتبات جامعة سوهاج، مما نتج عنه ضعف في تحقيق التنمية المهنية للعاملين بمكتبات جامعة سوهاج خاصة في ظل البيئة الرقمية والتطورات المتلاحقة في بيئة العمل المكتبي .

### **أهمية الدراسة :**

تتمثل أهمية الدراسة في أهمية التنمية المهنية نفسها والدور الذي تلعبه البرامج التدريبية غير المتخصصة في تعزيز وثقل شخصية وتنمية مهارات العاملين خاصة في ظل التطورات السريعة سواء في محيط العمل أو خارجه، خاصة مع اقتصار وافتقار البرامج التدريبية المتخصصة بمجال المكتبات والمعلومات على تنمية وتعزيز الجانب المهني الوظيفي للعاملين .

### **أهداف الدراسة :**

تسعى الدراسة إلى تحقيق هدفٍ أساسي وهو " التعرف على البرامج التدريبية غير المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات ودورها في تحقيق التنمية المهنية للعاملين بمكتبات جامعة سوهاج في ظل البيئة الرقمية " وينبثق من هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الفرعية الآتية :

١- التعرف على أهداف البرامج التدريبية غير المتخصصة للعاملين بمكتبات جامعة سوهاج .

٢- رصد الاحتياجات التدريبية من البرامج التدريبية غير المتخصصة .

٣- دراسة مدى الإفادة من البرامج التدريبية غير المتخصصة .

٤- الكشف عن المشكلات الناتجة من البرامج التدريبية غير المتخصصة .

### **تساؤلات الدراسة :**

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية :

- ١- ما أهداف البرامج التدريبية غير المتخصصة للعاملين بمكتبات جامعة سوهاج ؟
- ٢- ما الاحتياجات التدريبية من البرامج التدريبية غير المتخصصة ؟
- ٣- ما الإفادة من البرامج التدريبية غير المتخصصة ؟
- ٤- ما المشكلات الناتجة من البرامج التدريبية غير المتخصصة ؟

### **مجال الدراسة وحدودها :**

يمكن تحديد الحدود التي تغطيها الدراسة كالاتي :

#### **١- الحدود الموضوعية :**

تتناول هذه الدراسة موضوع (البرامج التدريبية غير المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات ودورها في التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات الجامعية في ظل البيئة الرقمية : دراسة ميدانية على مكتبات جامعة سوهاج) .

#### **٢- الحدود المكانية :**

تغطي الدراسة مكتبات جامعة سوهاج .

#### **٣- الحدود الزمنية :**

تم إجراء الدراسة منذ بداية التسجيل للموضوع وحتى الانتهاء من الدراسة، من العام الجامعي (٢٠١٨م – ٢٠٢٠م) .

### **منهج الدراسة :**

استعانت الباحثة من أجل تحقيق أهداف الدراسة المنهج المسحي، والذي يقوم على تجميع البيانات حول مجتمع البحث بالكامل، وتحليل تلك البيانات إلى النتائج النهائية للدراسة، وذلك لرصد الوضع الحالي من دور البرامج التدريبية غير المتخصصة على التنمية المهنية للعاملين بمكتبات جامعة سوهاج .

### **مصطلحات الدراسة :**

تحتوي الدراسة على عدد من المصطلحات التي تشكل جزءاً مهماً من الدراسة، وتحتاج إلى تعريف ويتم تناولها على النحو التالي :

#### **أ- تنمية الموارد البشرية : Human Resource Development**

لقد تناول تعريفها (Chelabhai,2015,p13) بأنها "أن عملية تنمية الموارد البشرية عملية تقييم وإعداد تقارير من خلال احتياجات الموارد البشرية

كمورد تنموي رئيس، كما أنها تنطوي على حساب تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية بجانب احتساب القيمة الاقتصادية للمؤسسة " .

### ب- التدريب : Training

عرفه (السيد،2003،ص176) بأنها " نشاط مخطط يهدف إلى تحقيق أهداف تنظيمية سلوكية عن طريق تنمية مهارات ومعارف واتجاهات الأفراد وذلك من خلال القيام بعدد من الأنشطة الفرعية المخططة عن طريق تفاعل العمليات التدريبية " .

كما عرفها كلٌّ من (المبيضين & جرادات،2012،ص3) بأنها " جهد منظم ومخطط لتزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعد على تحسين أدائهم " .

### ت- الاحتياجات التدريبية : Training needs

وعرفها (السامرائي،2010،ص27) بأنها تمثل المتطلبات الحقيقية التي تهدف إليها البرامج التدريبية، حيث يتم تحليل الاحتياجات التدريبية قبل البدء في إعداد البرنامج التدريبي لضمان مناسبة هذا البرنامج للاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين .

### ث- البرامج التدريبية : Training programs

تناولها (بن عيشي،2013،ص83) بأنها " مجموعة من الخبرات والنشاطات والفعاليات المخططة المبرمجة والتي يتم تصحيحها استناداً إلى نظريات التعلم والتعليم التي يتعرض لها المتدرب ويمارسها لتمكنه من اكتساب المعارف والمهارات وأنماط السلوك والاتجاهات التي يؤدي اكتسابها إلى تلبية الاحتياجات التدريبية لوظيفة الأفراد وتحقيق الأهداف للمنظمات " .

### ج- البرامج التدريبية غير المتخصصة : Non-specialized training programs

لم تُعرف من قبل، لذلك عرفتھا الباحثة بتعريف إجرائي بأنها " برامج تدريبية ثانوية أو ملحقة غير متخصصة بمجال المكتبات والمعلومات؛ ولكنها مكتملة بدورها المهم دور ووظيفة البرامج التدريبية المتخصصة، فعلى الرغم من عدم ارتباطها بالمجال بالدرجة الأولى؛ لكنها برامج تساند البرامج التدريبية المتخصصة في عملية تطوير مهارات وقدرات المختصين بمجال المكتبات

والمعلومات بشكل أكثر شمولية في كثير من الموضوعات ومختلف المجالات، فلا يمكن إحداث تنمية مهنية جيدة للمنتمين للمجال إلا بتكامل واندماج الشقين سوياً، فهي لا تقف على تنمية الجانب الوظيفي فقط بل تسعى تلك البرامج التدريبية غير المتخصصة لتنمية الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية والتقنية للوصول إلى تنمية مهنية تُخدم على جميع احتياجات الموارد البشرية بالمكتبات " .

### ح- التنمية المهنية : Professional Development

لقد تناولها (الهلالى،1999،ص113) بأنها " التي تسعى لتحقيق الذات لكل فرد عن طريق حياة ذات معنى وهانئة، وهي تنمية شاملة ومتكاملة، تعرفها الأمم المتحدة: تنمية الإنسان ككل ولا سبيل أو نهج لهذه التنمية إلا التعليم المستمر " .

### خ- التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات : Professional Development for Workers in Libraries

لقد عرفتها (النشار،2016،ص192) بأنها "مجموعة من الأنشطة التي يتم تصميمها لتفعيل معارف ومهارات وإدراكات المكتبيين بالطرق التي تؤدي إلى إحداث تغييرات في تفكيرهم وسلوكياتهم داخل المكتبات ومؤسسات المعلومات، كما تعد التنمية المهنية مفهوماً شاملاً يتضمن مفهوم الممارسة التأملية والعناصر العامة في مهنة المكتبات والتي تستند على المعرفة المتخصصة والمعتقدات" .

### د- التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات في ظل البيئة الرقمية :

### Professional development for library workers in the digital environment

عرفها (خميس،2015،ص101) بأنها " عملية يتم من خلالها تنمية قدرات ومهارات الفرد داخل المؤسسة أو المكتبة وذلك لمواكبة التطورات التكنولوجية التي أثرت على بيئة العمل المكتبي، وذلك من خلال مجموعة من الدورات الإلكترونية التي تساعد العاملين في المكتبات على إنجاز مهامهم ووظائفهم في البيئة الرقمية " .

### ذ- التدريب الإلكتروني : Electronic training/ E- Training

عرفه (عبد الرازق،2012) بأنه " نظام تدريب نشط **Active Training** غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل

المعلومات للمندرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي- المتدربين - المدرب والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة " .

وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي :

البرامج التدريبية غير المتخصصة لها دور مهم في التنمية المهنية للعاملين بمكتبات جامعة سوهاج، كما تساهم في إكساب العاملين خبرات ومعارف تنمي الجوانب الشخصية والمعرفية والسلوكية والمهارية لديهم؛ ولكن مع وجود قصور وعدم إحكام لخطوات مراحل العملية التدريبية والتي تنظم وترتب خطوات الحصول على البرامج التدريبية غير المتخصصة، ويظهر القصور في التخطيط للحصول على البرامج التدريبية غير المتخصصة، وما يتبعها من تحديد للاحتياجات التدريبية، وتحديد أهداف البرامج التدريبية غير المتخصصة وإعلانها على العاملين، وتقويم كل مرحلة من مراحل العملية التدريبية، والتي أثرت على وجود العديد من المشكلات التي واجهت العاملين أثناء حصولهم على البرامج التدريبية غير المتخصصة، ووجود مشكلات تحول دون مشاركتهم بالبرامج التدريبية غير المتخصصة، كما تبين وجود قصور في مهارات العاملين المتعلقة بالنواحي التنموية المختلفة، والتي تستدعي ضرورة الخروج بتوصيات تساعد في تحسين أوضاع العاملين بمكتبات جامعة سوهاج وحل المشكلات المتعلقة بحصولهم على البرامج التدريبية غير المتخصصة، وذلك لتحقيق المزيد من التنمية المهنية للعاملين في ظل البيئة الرقمية ، ويمكن سرد النتائج كالتالي :

**أولاً : فيما يتعلق بالتساؤل الأول : ما أهداف البرامج التدريبية غير المتخصصة للعاملين بمكتبات جامعة سوهاج ؟**

جدول رقم (١) وجود أهداف مُعلنة للبرامج التدريبية غير المتخصصة في ظل البيئة الرقمية

النسبة المئوية	العدد	وجود أهداف مُعلنة للبرامج التدريبية غير المتخصصة في ظل البيئة الرقمية
56.5	52	لا
43.5	40	نعم
100.0	92	المجموع

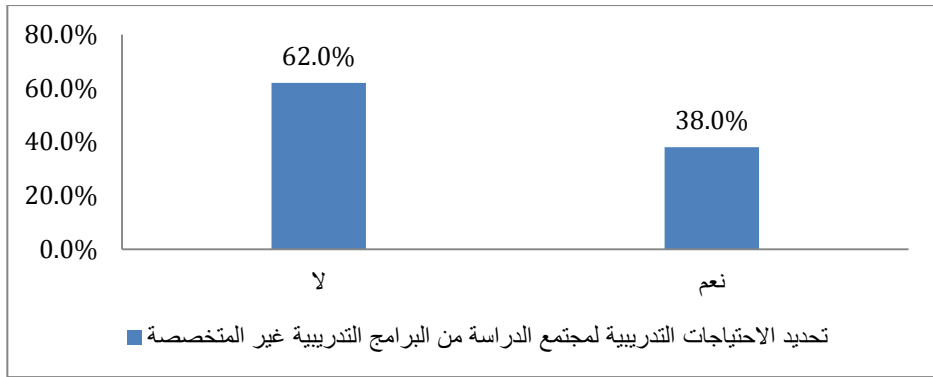
١- يتضح من الجدول رقم (١) القصور في وجود أهداف مُعلنة للبرامج التدريبية غير المتخصصة، حيث أشار (52) فرداً بنسبة (56.5%) بذلك من العدد الكلي (92) فرداً للعاملين بمكتبات جامعة سوهاج، في حين أشار (40) فرداً بنسبة (43.5%) بوجود أهداف مُعلنة للبرامج التدريبية غير المتخصصة.

**ثانياً : فيما يتعلق بالتساؤل الثاني : ما الاحتياجات التدريبية من البرامج التدريبية غير المتخصصة ؟**

جدول رقم (٢) تحديد الاحتياجات التدريبية لمجتمع الدراسة من البرامج التدريبية غير المتخصصة

النسبة المئوية	العدد	تحديد الاحتياجات التدريبية لمجتمع الدراسة من البرامج التدريبية غير المتخصصة
62.0	57	لا
38.0	35	نعم
100.0	92	المجموع

## البرامج التدريبية غير المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات ودورها في التنمية المهنية



### شكل رقم (١) تحديد الاحتياجات التدريبية لمجتمع الدراسة من البرامج التدريبية غير المتخصصة

يتضح من الجدول رقم (٢) والشكل رقم (١) القصور في تحديد الاحتياجات التدريبية من البرامج التدريبية غير المتخصصة، حيث أشار (57) فرداً بنسبة (62.0%) بذلك، في حين أشار (35) فرداً بنسبة (38.0%) بوجود تحديد للاحتياجات التدريبية من البرامج التدريبية غير المتخصصة، وتتفق هذه النقطة مع ما جاء بدراسة **(العرجي، 2018)** بأنه لا توجد خطط معلنة وسياسات واضحة للبرامج التدريبية المقدمة للعاملين بالهيئة الطبية، كما يوجد ضعف في تحليل وتحديد الاحتياجات الفعلية من البرامج التدريبية، كما اتفقت أيضاً مع دراسة **(عثمان، 2019)** بالقصور في تحديد الاحتياجات التدريبية لأخصائي المعلومات بمكتبات جامعة المنوفية .



**ثالثاً : فيما يتعلق بالتساؤل الثالث : ما مدى الإفادة من البرامج التدريبية غير المتخصصة ؟**

**جدول رقم (٣) الفائدة العائدة على مجتمع الدراسة من الحصول على البرامج التدريبية غير المتخصصة**

النسبة المئوية	العدد	الفائدة العائدة على مجتمع الدراسة من الحصول على البرامج التدريبية غير المتخصصة
20.4	54	إضافة معارف علمية جديدة
12.9	34	تجعلني أكثر معرفة ومهارة عن باقي زملائي
17.7	47	زيادة الدقة في إنجاز المهام
12.9	34	ابتكار أساليب جديدة في العمل
10.6	28	تنمية وتعديل مهارات سلوكية وإبداعية
5.6	15	تغيرت نظرتك بشكل إيجابي للعمل ولزملائك
8.3	22	أفادتني عند الترقى
10.9	29	تقليل الهدر من الوقت
0.7	2	الحصول على مزايا مادية أو معنوية
100.0	265	المجموع

زملائي

ولزملائك

**شكل رقم (٢) الفائدة العائدة على مجتمع الدراسة من الحصول على البرامج التدريبية غير المتخصصة**

١- يتضح من الجدول رقم (٣) والشكل رقم (٢) وجود إفادة من حصول العاملين بمكتبات جامعة سوهاج على البرامج التدريبية غير المتخصصة،

حيث تمثلت الإفادة بأعلى نسبة بأنها تضيف معارف علمية جديدة لهم، حيث أشار (54) فرداً بنسبة (20.4%) بذلك .

٢- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالإفادة من الحصول على البرامج التدريبية غير المتخصصة و الحصول على البرامج التدريبية غير المتخصصة بمجال المكتبات والمعلومات داخل الجامعة، ونوع العلاقة التي تظهر من إشارة (r) هي علاقة ارتباطية (طردية ذات ارتباط قوي)، حيث بلغت قيمة (r) (0.701) عند مستوى المعنوية (0.000)، وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت لها دراسة (سكساف، 2017) بوجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين الحصول على البرامج التدريبية وتحسين الأداء والشعور بالفائدة العائدة من التدريب .

٣- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالإفادة من الحصول على البرامج التدريبية غير المتخصصة و الأساليب التدريبية المتبعة فعلياً أثناء عرض البرنامج التدريبي، ونوع العلاقة التي تظهر من إشارة (r) هي علاقة ارتباطية (طردية ذات ارتباط قوي)، حيث بلغت قيمة (r) (0.760) عند مستوى المعنوية (0.006)، والعكس صحيح وهذا ما تعكسه النقطة التالية :

٤- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأساليب التدريبية المتبعة فعلياً أثناء عرض البرنامج التدريبي و أسباب عدم الإفادة المتوقعة من حصول العاملين على البرامج التدريبية غير المتخصصة، ونوع العلاقة التي تظهر من إشارة (r) هي علاقة ارتباطية (طردية ذات ارتباط قوي جداً)، حيث بلغت قيمة (r) (0.95) عند مستوى المعنوية (0.000) .

**رابعاً : فيما يتعلق بالتساؤل الرابع : ما المشكلات الناتجة من البرامج  
التدريبية غير المتخصصة ؟**

**جدول رقم (٤) مدى وجود مشكلات يتعرض لها العاملون أثناء المشاركة في  
البرامج التدريبية غير المتخصصة**

النسبة المئوية	العدد	مدى وجود مشكلات يتعرض لها العاملون أثناء المشاركة في البرامج التدريبية غير المتخصصة
43.5	27	لا
56.5	35	نعم
100.0	62	المجموع
		نعم
		لا

**شكل رقم (٣) مدى وجود مشكلات يتعرض لها العاملون أثناء المشاركة في  
البرامج التدريبية غير المتخصصة**

١- يتضح من الجدول رقم (٤) والشكل رقم (٣) وجود مشكلات يتعرض لها كثير من العاملين الحاصلين على البرامج التدريبية غير المتخصصة أثناء حصولهم على البرامج التدريبية غير المتخصصة، حيث بلغ عددهم (35) فرداً بنسبة (56.5%)، ومن أهم تلك المشكلات التي يتعرض لها العاملون ويواجهونها أثناء حصولهم على البرامج التدريبية غير المتخصصة بأنها مكلفة مالياً، حيث أشار (28) فرداً بنسبة (80%) بذلك .

٢- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالإفادة من الحصول على البرامج التدريبية غير المتخصصة و المشكلات التي يواجهها العاملون والتي تحول بينهم وبين المشاركة في البرامج التدريبية غير المتخصصة، ونوع العلاقة التي تظهر من إشارة (r) هي علاقة ارتباطية (عكسية ذات ارتباط قوي)، حيث بلغت قيمة (r) (-0.79) عند مستوى المعنوية (0.039)، وهذا يعني كلما **قلت** المشكلات التي يواجهها العاملون التي تحول بينهم وبين المشاركة في البرامج التدريبية غير المتخصصة **زاد** الشعور بالإفادة من الحصول على البرامج التدريبية غير المتخصصة .

٣- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تعرض العاملين لمشكلات أثناء مشاركتك في البرامج التدريبية غير المتخصصة و الطرق التي يرغبها العاملين لتقييم أدائهم، ونوع العلاقة التي تظهر من إشارة (r) هي علاقة ارتباطية (عكسية ذات ارتباط قوي)، حيث بلغت قيمة (r) (0.776) -- عند مستوى المعنوية (0.000)، بمعنى كلما زاد اتباع الطرق التي يرغبها العاملون لتقييم أدائهم كلما قل تعرض العاملين لمشكلات أثناء مشاركتهم في البرامج التدريبية غير المتخصصة والعكس صحيح .

### قائمة المصادر والمراجع :

- (١) بن عيشي، عمار. (2013). البرامج التدريبية ودورها في تحقيق الجودة الشاملة بالمنظمات: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة. أطروحة دكتوراه. جامعة محمد خيضر (بسكرة)، كلية علوم التسيير .
- (٢) خميس، محمد. (2015). التنمية المهنية للعاملين في المكتبات في ظل البيئة الرقمية: دراسة تطبيقية على مكتبات المديرية بمحافظة سوهاج. أطروحة ماجستير. جامعة سوهاج: كلية الآداب. قسم المكتبات والمعلومات .
- (٣) السامرائي، أحمد هشام. (2010). أثر استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي: قطاع الكهرباء في العراق نموذجاً. أطروحة ماجستير. الأكاديمية العربية المفتوحة بالدانمارك، كلية الإدارة والاقتصاد .
- (٤) سكساف، علاء الدين. (2017). دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية. أطروحة ماجستير. الجزائر (بسكرة): جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية .
- (٥) السيد، جابر عوض. (2003). الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية: رؤى للإصلاح والتطوير. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث .
- (٦) عبد الرازق، السعيد السعيد. (2012). مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الإنترنت. مجلة التعليم الإلكتروني جامعة دمياط، (7) . تم الاطلاع بتاريخ 2-8-2020، متاح على :

[http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=\(=news&task=show&id=244,emag.mans.edu.eg](http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=(=news&task=show&id=244,emag.mans.edu.eg)

- (٧) عثمان، نها محمد.(2019). الاحتياجات التدريبية الخاصة بالمهارات الحياتية لدى أخصائي المعلومات في المكتبات الأكاديمية بجامعة المنوفية: دراسة للواقع وتخطيط للمستقبل. المنوفية: كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات .
- (٨) العرنجي، شادي خضر.(2018). تقييم فاعلية التدريب في المنظمات غير ربحية: دراسة تطبيقية علي قسم الدعم النفسي-الاجتماعي في الهيئة الطبية الدولية "IMC" في دمشق. أطروحة ماجستير. سوريا: الجامعة الافتراضية السورية .
- (٩) المبيضين، عقلة محمد& جرادات، أسامة محمد.(2012). التدريب الإداري الموجه بالأداء. ط2. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة: جامعة الدول العربية .
- (١٠) النشار، إيمان صابر.(2016). تأثير تطبيق تأثير الاتجاهات الحديثة للإدارة على التنمية المهنية للعاملين في المكتبات ومؤسسات المعلومات. المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات، 3(6) .
- (١١) الهلالي، محمد مجاهد.(1999). بحوث ودراسات . القاهرة: المكتبة الأكاديمية .

12) Chelabhai, C. B .(2015). Human Resource Development in University Libraries of New Digital Era. International Journal of Allied Practice, Research and Review. IJAPRR International Peer Reviewed Refereed Journal, Vol. II, Issue X, p.n.11-17, Oct, 2015

