

الحوكمة وأخلاقيات المهنة في المؤسسات الوثائقية بالجزائر: المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية أنموذجا

Governance and professional ethics in documentary institutions in Algeria: The main libraries for public reading as a model.

Gouvernance et déontologie des institutions documentaires en Algérie : les principales bibliothèques de lecture publique comme modèle

بداش يوسف¹، غوار عفيف²

تاريخ الإرسال: 2022/12/16 تاريخ القبول: 2023/04/26 تاريخ النشر: 2023/12/15

ملخص

تهدف هذه الدراسة للتعرف على دور الحوكمة وأخلاقيات المهنة في المؤسسات الوثائقية، وإيضاح دور مختلف مبادئها من شفافية، مسائلة، مشاركة، عدالة، مساواة وأخلاقيات المهنة في تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة. ولتحقيق ذلك طورنا استبانة تُكوّن من محورين عُني الأول بالحوكمة في المؤسسات الوثائقية في حين خصصنا الثاني لأخلاقيات المهنة المكتبية، تم توزيع 105 استمارة على موظفي المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية في كل من ولاية أدرار و سيدي بلعباس. تمّت معالجة البيانات عن طريق برنامج SPSS، وتوصلت الدراسة إلى أنّ المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية تسعى إلى تحقيق النجاعة في الأداء بتطبيق الحوكمة وأخلاقيات المهنة في مجالاتها المختلفة.

الكلمات المفتاحية: الحوكمة؛ أخلاقيات المهنة؛ المؤسسة الوثائقية؛ الجزائر

Abstract :

This study aims to identify the role of governance and professional ethics in documentary institutions, and to clarify the role of the various principles of governance and ethics of the profession such as transparency, accountability, participation, justice, equality and ethics in improving the mental image of the institution. A questionnaire was distributed to 105 employees at the level of major libraries for public reading, in each of the wilaya of Adrar and the wilaya of Sidi Bel-Abbes which's data was processed through the SPSS program. The study concluded that the major public reading libraries seek to achieve their goals by applying governance and professional ethics in their various fields.

Keywords: Governance, Professional ethics, Documentary institution, Algeria

Résumé :

Cette étude vise à identifier le rôle de la gouvernance et de l'éthique professionnelle dans les institutions documentaires, et à clarifier le rôle de divers principes de gouvernance et d'éthique professionnelle tels que la transparence, la responsabilité, la participation, la justice, l'égalité et l'éthique dans l'amélioration de l'image mentale de l'institution. Un questionnaire a été distribué à 105 employés au niveau des principales bibliothèques ouvertes au public, dans les wilayas d'Adrar et de Sidi-Bel-Abbes. Les résultats de cette dernière ont été traités par l'entremise du programme SPSS. L'étude a conclu que les principales bibliothèques de lecture publique cherchent à atteindre leurs objectifs en appliquant la gouvernance et l'éthique professionnelle dans leurs différents domaines.

Mots clés : gouvernance ; éthique professionnelle; Fondation documentaire Algérie

*المؤلف المرسل

1 Youcef badache, Université d'oran1: Algeria, Badache.youcef@edu.univ-oran1.dz

2 Afif Ghouar, Université d'oran1, Laboratoire des systemes d'information et des archives-LASIA: Algeria, ghouar.afif@univ-oran1.dz

يعتبر موضوع الحوكمة وأخلاقيات المهنة من المفاهيم الحديثة التي تتوجّه نحوها الأنظار من قبل مختلف المنظمات، حيث يجب الإشارة إليها وإلى أهميتها في تطوير البيئات التنظيمية في المؤسسات الوثائقية لما لها من أهمية كبيرة في إدارة هذه المؤسسات وحمايتها. لذا وجب على المؤسسات الوثائقية إدراك أهمية تبنيها لمعايير الحوكمة وأخلاقيات المهنة والغرض الذي من أجله تمّ إنشائها، ودورها في عملية التنمية والمساهمة في التحولات الجديدة في مجال تسيير وعصرنة هذه المؤسسات وكذا بلوغ أهدافها الإستراتيجية. إذ يؤدي تطبيق الحوكمة وأخلاقيات إلى تأطير العلاقة بين المؤسسة ومحيطها الداخلي والخارجي، كما توفر المهنة بيئة صحية للعمل من خلال تطبيق مبادئ المسائلة واحترام القوانين والأنظمة والتعليمات، وتقييم أداء جميع الأطراف بشكل علمي وعادل، كما أنّها تعمل على زيادة الثقة وتعزيز ثقافة الحوار بينهم في المؤسسة، وإيجاد صيغ للتعاون والتفاعل والاندماج وتحسين العمل في البيئة الخارجية.

إن تطبيق الحوكمة وأخلاقيات المهنة يعزّز من ثقافة المسؤولية والمساءلة والشفافية والعدالة، وذلك بغية تحقيق الأهداف وتطوير المؤسسات وبناءها، وإحداث تغييرات جذرية إيجابية في المجتمع، وإعداد أجيال متقدمة مسيرة للانفجار المعرفي، وتلبية احتياجات المجتمع بما يساير العصر، وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة للكشف عن دور كل من الحوكمة وأخلاقيات المهنة في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية.

تعتبر حوكمة المكتبات وتعزيز أخلاقيات المهنة المكتبية من بين الأساليب الإدارية الحديثة التي تهدف إلى رفع جودة الخدمات التي تقدمها المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية، الأمر الذي يفرض عليها أن تتماشى مع تطورات الواقع الحالي والمستقبلي من خلال توفير خدمات ذات جودة للمستفيد، وعليه ارتأينا من خلال هذه الدراسة طرح الإشكالية التالية:

ما هي العوائق التي تحول دون تطبيق الحوكمة وأخلاقيات المهنة بالمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية ؟

تكمن أهمية الدراسة في كونها محاولة لمعرفة مدى إمكانية تطبيق مبادئ الحوكمة وأخلاقيات المهنة بالمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية الجزئية، وما المتوقع من تطبيقها في تحسين الأداء وتطويره ومعالجة النقائص والممارسات السلبية، كما أنّها تُنبئ إلى أهمية تحسين أدائها من خلال تطبيق مختلف مبادئ الحوكمة على غرار الشفافية، المساءلة، المسؤولية، والمشاركة .

1. المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية

تعتبر المكتبات العمومية مؤسسات تعليمية، تربوية وثقافية. تُهدف إلى إتاحت الفرص المتساوية لأفراد المجتمع في الوصول والاستفادة من المعرفة البشرية بجميع أشكالها. إذ عرفتها هيئة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (UNESCO) والاتحاد الدولي لجمعية ومؤسسات المكتبات (IFLA) على أنّها "البوابة المحلية للمعرفة، توفر الشروط الأساسية للتعليم مدى الحياة، الاستقلالية في اتخاذ القرارات والترقية الثقافية للأفراد والفرق الاجتماعية....."، وهي المركز المحلي للمعلومات، تعمل على تسهيل إتاحة كافة أنواع المعرفة والمعلومات للمستخدمين" (The IFLA/UNESCO، 1996). ونظرا للأهمية البالغة لهذه المؤسسات، فقد اعترفت عديد دول العالم على اعتبارها مؤسسات ضرورية وأساسية للمجتمع، وبذلك أخذت على عاتقها مسؤولية إقامتها وتمويلها وتسييرها.

1.1 أهداف المكتبات العمومية

تهدف المكتبات العمومية إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمها نجد:

- ❖ **التثقيف:** وهو من أهم أهداف المكتبات العامة؛ حيث أنّ التكوين الفكري والثقافي لأفراد المجتمع هدف تسعى إليه الحكومات.
- ❖ **التعليم:** فهذا الهدف يعتمد على أنّ المكتبة تهدف إلى تعليم جميع فئات المجتمع خاصة الأطفال...، كما أنّ للمكتبة دوراً أساسياً وهدفاً سامياً في المشاركة في تعليم الكبار ومحو الأمية وتوفير المواد التي تساعد على استمرار المهارة الجديدة التي اكتسبها.
- ❖ **الترفيه:** الترفيه والمساعدة على قضاء أوقات الفراغ هو أهمّ أهداف المكتبات العامة، وخصوصاً في مجتمعاتنا الحالية، لما تُوفره من مرافق تمكن المواطنين من الاستفادة بخدمات ترفيهية وتعليمية تساهم في نشأتهم الحضارية وتنمي مهارات الفكرية والإدراكية.
- ❖ **النشر:** من أهداف المكتبات العامة أيضاً نشر الأفكار والمعلومات بين أفراد المجتمع على أساس من العدل والمساواة، وبذلك ترسي المبادئ الحميدة والأخلاقيات والعادات المجتمعية الصحيحة.
- ❖ **تنمية الهوايات والعلاقات الاجتماعية:** السمو بالمستوي الفني والجمالي لأفراد المجتمع من أهداف المكتبات العامة، من خلال إقامتها لمعارض وحفلات ومحاضرات وندوات وأمسيات شعرية... " من شأنها التعزيز من هذا التوجه الذي ينعكس إيجاباً على الأفراد والمجتمعات والدول. (ابراهيم، 2014، الصفحات 112-113).

2.1 المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية

تعتبر المكتبات العمومية مؤسسات عالمية، فهي تتواجد في جميع بلدان العالم، وبذلك فإنها مختلفة من حين التنظيم والأنواع وطبيعة الخدمات باختلاف الإمكانيات والقدرات التي يتمتع بها كل بلد. كما أن للمكتبات العمومية عديد الأنواع كل منها تسعى لتحقيق هدف معين.

تشمّل الجزائر على شبكة واسعة من المكتبات العمومية، بأنواع مختلفة منها: مكتبات البلديات، الولايات، ومكتبات المتاحف. ومن أهمها نجد المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية التي أنشئت سنة 2012 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-234 مؤرخ في 3 رجب عام 1433 الموافق 24 مايو سنة 2012، وهي وفقاً لوزارة الثقافة والفنون تعمل على تربية جيل مثقف وواع قادر على تحمل المسؤولية في المستقبل من خلال انسجام الفرد في الإطار الثقافي انسجاماً يؤدي إلى تكيفه وإلى حسن قيامه بنشاطاته المختلفة وهي من المؤسسات المهمة التي أنشأتها الدولة لتتولى المساهمة في تربية وتعلم وتثقيف الشباب والأطفال وإثراء فكر الباحثين فهي جهة التنمية الثقافية بمعناها العام، ومن هذا المنطلق، تكون أهميتها على النحو التالي (المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية):

- ❖ حلقة الوصل في نقل التراث الثقافي إلى المجتمع الذي توجد فيه. فمع ازدياد وسائل المعرفة أصبح من الصعب على الإنسان أن ينقل ثقافته من جيل إلى جيل فكان لابد من إنشاء مؤسسة تؤدي هذه المهمة
- ❖ نشر الوعي الثقافي بين أفراد وذلك عن طريق ما تحويه من رصيد وثائقي تعين على كسب المجتمع العلم والمعرفة والخبرة وتمكن الباحثين والطلاب من الوصول إلى مصادر الفكر والثقافة
- ❖ تتولى التصدي للمشكلات الاجتماعية والثقافية بعرضها وإتاحة الفرصة لها لفئات المجتمع المختلفة للمساهمة في حلها وذلك من خلال الندوات والمحاضرات
- ❖ تعمل على أن تعود فئات المجتمع المختلفة وخاصة الأطفال منهم على التمتع بأوقات فراغهم

2. الحوكمة في المكتبات العمومية

تُعتبر الحوكمة أحد أهم النظريات السياسية التي أثبتت نجاعتها في تطوير البيئات التنظيمية والإدارية في مختلف المؤسسات، وهذا ما جعل منها محل اهتمام الباحثين والمسؤولين في مختلف القطاعات، وهذا ما جعلها إطاراً تنظيمياً وإدارياً تسعى مختلف المؤسسات الإنتاجية والخدمية إلى تطبيقها، والمكتبات بصفة عامة والعمومية منها بصفة خاصة ليست في معزل عن هذا السياق، وعلى هذا الأساس نستعرض في العناصر التالية مختلف الجوانب ذات العلاقة بهذا المفهوم الجديد.

1.2 تعريف الحوكمة

يعود لفظ الحوكمة إلى كلمة إغريقية قديمة تعبر عن قدرة ربان السفينة ومهاراته في القيادة وسط الأمواج والأعاصير والعواصف وما يمتلكه من قيم وأخلاق نبيلة، وسلوكيات نزيهة في الحفاظ على أرواح وممتلكات الركاب (برابح، 2018، الصفحات 31-32).

عرّفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) الحوكمة بأنها استخدام السلطة والرقابة في المجتمع فيما يخص إدارة موارد الدولة بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية (الشمري و الشامي، 2018، صفحة 28).

ويرى ويس (weiss-T) أنّ الحوكمة تتعدى كونها تهتم بالإصلاح الإداري والاقتصادي وتطبيق مبادئ الديمقراطية إلى كونها تهتم بحقوق الإنسان والتنمية المستدامة، وخلاف ذلك هي حوكمة غير رشيدة، ويعتقد أيضاً أنّه للحصول على النتائج المرجوة من تطبيق الحوكمة لبدّ من أن يتم تطبيق عناصرها بشكل متوازن مع مراعاة الطبيعة الاجتماعية والثقافية وشكل النظام السياسي لكل بلد (الشمري و الشامي، 2018).

أما على مستوى المؤسسات فهي تعني النظام؛ أي وجود نظم تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء، كما تشمل على مقومات تقوية المؤسسة على المدى البعيد وتحديد المسئول والمسؤولية وقد ظهرت الحاجة إلى الحوكمة في العديد من الاقتصاديات المتقدمة والناشئة خلال العقود القليلة الماضية، خاصة في عقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية التي شهدتها عدد من الدول (إبراهيم، 2019، الصفحات 19-20).

كما أشار (Keasey, Thompson, & Wright, 2005) أنّ حوكمة المؤسسات تنطوي على مجموعة متنوعة من التفسيرات، بدءاً بتحديد النهج المعتمد بشكل عام، وهنا يفترض أنّ أي نظام فعال للحوكمة له متطلبات على المستوى الجزئي، تحتاج إلى التأكد من أنّ المؤسسة تعمل في السعي لتحقيق أهدافها. بناءً على التعريفات السابقة يمكن القول أنّ الحوكمة في هذا الإطار، يتصل بالقرارات التي تحدد إجراءات وعمليات، منح السلطة، والتحقق من فاعلية الأداء، باعتبارها إطاراً شاملاً يضمن بيئة عمل آمنة، صحية، ومُحفزة يمكن من خلاله تحقيق النمو والتطور.

2.2 النشأة والتطور التاريخي لمفهوم الحوكمة

ظهر مصطلح الحوكمة في اللغة الفرنسية في القرن الثالث عشر كمرادف لمصطلح الحكومة ثم كمصطلح قانوني سنة (1978) ليستعمل في نطاق واسع معبراً عن تكاليف التسيير والبناء، واستخدم كذلك المصطلح في اللغة الإنجليزية. وهو مصطلح قديم أعيد استعماله من قبل البنك الدولي في منتصف الثمانيات حيث أصبح من الاهتمامات الكبرى في الخطابات السياسية وخاصة في معاجم تحليل التنمية، ويمكن شرحه بأنه طريقة تسيير أعمال وشؤون الدولة (برابح، 2018، صفحة 29).

3.2 أهداف الحوكمة

إن ظهور الحوكمة وزيادة الاهتمام بها يشير إلى أهميتها ودورها في الدول والمجتمعات، حيث جاء لتحقيق مجموعة من الأهداف منها:

- إضعاف فكرة الدول الحمائية والعمل على تطبيق مبدأ القيادة الإدارية.
- تعزيز رفاه الإنسان وتوسيع قدرات البشر وخياراتهم وفرصهم وحياتهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، بتنمية الرأسمال البشري، وتحقيق التنمية البشرية المستدامة من تعليم، وصحة وخدمات اجتماعية ومحاربة الفقر والمجاعة والأوبئة وحماية البيئة الطبيعية
- تحقيق التكافؤ النوعي والعدالة في توسيع المنافع والمسؤوليات عبر المساواة بين الجنسين.
- تحقيق المعايير الدولية التي تسمح بتطبيق الديمقراطية، والمتمثلة في المساءلة والشفافية والرقابة والتوافق وغيرها من المفاهيم التي جاءت بها المنظمات الدولية (رفافة، 2016، صفحة 83).

4.2 مبادئ الحوكمة

تُشير الأدبيات العلمية إلى عديد المبادئ المرتبطة بمفهوم الحوكمة، وهذا التعدد والاختلاف يعود في الأساس إلى اختلاف طبيعة المؤسسات ومقارباتها في تجسيد هذا المفهوم. ومع ذلك، هناك مجموعة من المعايير الأساسية والمتفق عليها من قبل الباحثين والهيئات الدولية تُدرجها في:

❖ **المشاركة:** تعتبر مشاركة كل من الرجال والنساء ركيزة أساسية للحكم الجيد وقد تكون المشاركة إما بصورة مباشرة أو من خلال مؤسسات تمثيلية شرعية وسيطة ومن الجدير أن الديمقراطية التمثيلية لا تعني بالضرورة أن هموم الجماعات الأكثر استضعافا في المجتمع قد تؤخذ في الاعتبار في عملية صنع القرار، فالمشاركة يجب أن تكون معلومة ومنظمة، ويعني هذا حرية التجمع والتعبير من ناحية ومجتمعاً مدنياً منظماً من ناحية أخرى.

وفي سياق المؤسسات فالمشاركة تتطلب إشراك جميع الأطراف الفاعلة في صناعة واتخاذ القرارات على مستوى المؤسسة والعمل على تعزيز الحوار وروح التعاون.

❖ **الشفافية:** وتعني صناعة القرارات وتنفيذها وفق قواعد شفافة، وتعني أيضاً أن المعلومات متاحة ويمكن أن تصل مباشرة إلى أولئك المتأثرين بهذه القرارات وتنفيذها، وتعني كذلك إتاحة معلومات كافية بأشكال مفهومة من خلال الإعلام (السكران، 2011، الصفحات 321-322).

❖ **الاستقلالية:** ويمكن تعريفها على أنها حرية التعبير عن الرأي الذي يتم التوصل إليه نتيجة دراسة واعية، وفي ضوء قواعد وأصول علمية مما يعني ضرورة التحرر من جميع القيود التي تحد من إمكانية إبداء الرأي السليم، وبالتالي النتيجة السليمة (نيز، 2019، صفحة 20).

❖ **المساءلة:** هي اتساق وانسجام كافة العمليات والقرارات مع التشريعات والأنظمة والتعليمات الصادرة من الجهات ذات الصلة، وتعدّ المساءلة أحد المعايير الهامة في تطبيق الحوكمة لأجل تحقيق نتائج أفضل، وتقوم عمل الأفراد وأصحاب المصلحة، وعرفها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (MUDP) بأنها الإجراءات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية استعمال صلاحياتهم والقيام بواجباتهم والأخذ بالانتقادات الموجهة إليهم، وأهم أنواع المساءلة هي المساءلة العمودية وتتمثل في قدرة الجمهور وأصحاب المصلحة في مساءلة من يمثلهم، والنوع الآخر هو المساءلة الأفقية وتشير إلى خضوع كل الأطراف للرقابة والمساءلة من قبل هيئة أخرى بحيث لا يوجد أحد بعيد عن المساءلة (الشمري و الشامي، 2018، صفحة 38).
بناء على ما سبق ذكره بخصوص نظرية الحوكمة، وما تشير إليه نتائج دراسة ميدانية فإن المكتبات الرئيسة للمطالعة العمومية تُواجه عديد التحديات في ظل المجتمع الرقمي الذي تميزه التطورات الهائلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لذلك بات عليها التفكير في مقاربات جديدة لتسيورها وضمان جودة خدماتها، وأن كل من المساءلة، المشاركة، وإطار الحوكمة عوامل مؤثرة فعليا في أدائها (صدار، 2018، صفحة 248).

وهذا ما يجعل الحوكمة أحد المقاربات الإدارية الجديدة التي تسعى المكتبات الرئيسة للمطالعة العمومية إلى تطبيقها بغية تعزيز نجاعتها في أداء مهامها وتحقيق دورها الريادي في المجتمع. وبما أن المكتبات الرئيسة للمطالعة العمومية تعاني العديد من الإشكاليات الإدارية والتنظيمية التي انعكست بالسلب على فاعلية أداء مهامها وعلى صورتها الذهنية في المجتمع، فإن من شأن تطبيق نظرية الحوكمة والتجسيد الفعلي لمختلف مبادئها وأطرها العامة أن يعمل على تلافي هذه النقائص وإتاحة فرصة للنمو والتطور في ظل واقع عميق وسريع التغير.

3. أخلاقيات المهنة

تعتبر أخلاقيات المهنة أحد أهم الركائز التي توصي نظرية الحوكمة على ضرورة الالتزام بها وتعزيزها في المؤسسات، وفي إعلان هيئة الأمم المتحدة تُعتبر الأخلاق أحد المبادئ الثمانية الموصى بها لتحقيق حوكمة فعالة. وبناء على الدور الكبير الذي تؤديه الأخلاق بصفة عامة وأخلاقيات المهنة المكتتية بصفة خاصة في عملية الحوكمة، فإننا سنتطرق إلى مجموعة من النقاط الهامة ذات العلاقة بهذا الموضوع من خلال العناصر التالية.

1.3 تعريف الأخلاق

"كلمة أخلاق من حيث اللغة مشتقة من الخلق أي الخصلة أو السجية أو الميزة أو الطبع التي اعتاد عليه الإنسان" (مصطفى، 2009، صفحة 41). كما يعرف قاموس (Oxford,1980) مصطلح (Ethics) بأنه كلمة "تعني المبادئ الأدبية وقواعد السلوك" (سعيدات، 2019، صفحة 450). وعُرف المصطلح في قاموس (Longman,2009) بأنه "العلم الذي يتناول الأخلاق ويدل على القوانين أو المبادئ الخلقية التي تتحكم في سلوك الفرد والجماعة" (سعيدات، 2019). وكلمة أخلاق في الاصطلاح تطلق على جميع الأفعال الصادرة عن النفس، محمودة كانت أو مذمومة، فنقول فلان كريم الأخلاق أو سيئ الأخلاق بناء على ما سبق فالأخلاق، شاملة وهي شكل من أشكال الوعي الإنساني ويقوم على ضبط وتنظيم السلوك في كافة مجالات الحياة دون استثناء، في المنزل مع الأسرة والتعامل مع الناس وفي العمل وفي السياسة والعلم وفي الأماكن العامة والدين أساساً جاء لتنظيم حياة الإنسان وعلاقته (جميلة، 1971، صفحة 49).

حسب موسوعة britannica الأخلاق ethics أو كما يطلق عليها كذلك moral هي التخصص الذي يُعنى بتحديد ما هو جيد أو سيء أخلاقياً، وما هو صحيح وما هو خطأ. ويتم تطبيق هذا المصطلح على أي نظام أو نظرية للقيم الأخلاقية والمبادئ. والأخلاق تتعامل مع تساؤلات على جميع المستويات، تتخذ من اتخاذ القرارات في القضايا الأساسية موضوعاً لها، واهتمامها الأساسي يتضمن الطبيعة النهائية للقيم والمعايير التي على أساسها يمكن الحكم على تصرف الإنسان بكونه صحيحاً أو خاطئاً (Singer, 2022). وفي ذات السياق عرفته الموسوعة السياسية على أنها "علم فلسفي يتناول مسألة السلوكية الواجبة للإنسان عن طريق تحديد مفاهيم الخير والشر والالتزام والواجب والصدق والحقيقة لاستنباط القيم والمفاهيم....." (الكيالي، 1990، صفحة 110). كما عرف قاموس علم الاجتماع وعلم النفس على أنها: "دراسة القيم وعلاقتها بأنماط السلوك والبرامج المختلفة، والقوى الاجتماعية، وسوء التوافق والتفكك، والمشكلات الاجتماعية، وحركات الإصلاح، والتقدم الاجتماعي فإنه يدخل ميدان الأخلاق، أما استخدام كلمة الأخلاق دون مصطلح الاجتماعية، فإنها تشير إلى فلسفة الصواب والخطأ في السلوك" (السيد، 2013، صفحة 49).

2.3 تعريف أخلاقيات المهنة

تعرف المهنة على أنها الحرفة التي تشمل على مجموعة من المعارف العقلية وبعض الممارسات والتطبيقات التي تنظم الأنشطة والخدمات المفيدة، وتوفر قدراً من المهارات الفنية المتخصصة والإنتاج الفكري المتخصص وقواعد أخلاقية وسلوكية تنظم العمل بين المهنيين وزملائهم (الهوش، 2003، صفحة 13).

في حين تُعرف أخلاقيات المهنة على أنها "نظام من المبادئ الأخلاقية التي تحدّد السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ بالنسبة لأعضاء المهنة الواحدة" (أحمد، 1998). كما أنها "مجموعة المبادئ والمعايير التي تعتبر مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا، وهي أيضا "المبادئ والمعايير والمثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستهم لها وذلك للحفاظ على مستوى المهنة وهي حقوق المكتسبين لها وحتى المستفيدين منها"، وهي أيضا " تلك المبادئ السلوكية المطلوبة للالتزام بها من طرف المنتمين للمهنة حتى يؤدّون مهامهم وواجباتهم على الوجه الأكمل " (السكرانة، 2011، صفحة 46).

كما عرّفها معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين على أنّها: "مجموعة من المبادئ المتعلقة بالسلوك المهني والوظيفي التي يمارسها الفرد في عمله، وهي تختلف من مهنة إلى أخرى في تفاصيلها، وتتشابه في أساسياتها، وللعاملين في إدارة الموارد البشرية مبادئهم الخاصة بهم وعليهم اقتناؤها والتعامل بها مع الآخرين" (الصحاف، 2003، صفحة 25).

وفي سياق المكتبات ومراكز المعلومات فالأخلاق هي الإطار الأكثر مناسبة، إذ لا يمكن تطبيقها بمعزل عن الجانب الأخلاقي للأشخاص أنفسهم، لأن المكتبات في جوهرها نشاطات أخلاقية بالدرجة الأولى تُجسّد منهاجاً مُنضبطاً وسويا في النشاطات المهنية للمكتبيين، إذ يستوجب على المكتبيين الالتزام بأخلاقيات المهنة مع بعضهم ومع المستفيدين.

4. منهجية الدراسة

يعتبر المنهج العلمي أساس لكل الدراسة خاصة ما تعلق منها بالمبادئ المؤسساتية والمهنية، وذلك لما يضيفه من الطابع العلمي، لأنّ نتائج البحث تقوم أساسا على نوعية المنهج المستخدم. وعلى هذا الأساس تم الاعتماد في دراستنا هذه على "المنهج الوصفي" باعتبار أنّه منهج مرتبط منذ نشأته بوصف الأوضاع والظروف من مختلف النواحي ممّا يتيح لنا الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع المدروس واختيار الحالة وجمع المعلومات عنها ثم القيام بتحليلها وتفسيرها.

أما بخصوص أدوات الدراسة فقد تم تطوير استبيان مُكون من ثلاثة محاور، عُني الأول بالمعلومات الشخصية للعينة المبحوثة. في حين حُصص الثاني ب: دور الحوكمة في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية وتضمن خمسة (05) أسئلة مُوزعة على مجالات الحوكمة من شفافية، استقلالية وتسيير مالي وفقت للقواعد الأخلاقية. في حين خصصنا المحور الثالث لأخلاقيات المهنة المكتبية والذي تضمّن عشرة (07) أسئلة تتعلق بالمعلومات، استغلال المنظمات وميثاق أخلاقيات المهنة المكتبية.

تمّ توزيع الاستبيان على العينة المبحوثة في الفترة الممتدة ما بين جوان إلى جويلية 2022، وتمت معالجة البيانات والمعلومات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية في علوم الإنسان والمجتمع SPSS.

5. عرض ومناقشة نتائج الدراسة

بعد تجميع المعلومات من ميدان الدراسة، وتنظيمها ومعالجتها، وتحليلها توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، نعرضها ونناقشها في العناصر التالية.

5.1 الملامح العاملة لعينة الدراسة

تم اختيار المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية لكل من ولايتي أدرار وسيدي بلعباس كأنموذج للدراسة، وقد تم توزيع (121) استبانة، وبكثير من الجهد والعناية استطاع الباحثان استرجاع (105) استمارة بمعدل (86.77%) كما هو مبين في الجدول رقم (01).

الجدول -1-: عينة الدراسة المبحوثة

النسبة	التكرار	المؤسسة
22,9%	24	مكتبة أدرار
77,1%	81	مكتبة سيدي بلعباس
100%	105	المجموع

المصدر: نتائج الدراسة

يضم مجتمع الدراسة موظفي مكتبتَي أدرار وسيدي بلعباس، حيث بلغ عددهم على التوالي 28 و93 موظف، تم استجواب (105) موظف، حيث تمثلت عينة الدراسة في (81) موظف بمكتبة سيدي بلعباس أي ما نسبته (77.1) من العينة المبحوثة، و (24) موظف من مكتبة أدرار أي ما نسبته (22.9%) من عينة المبحوثة.

من خلال بيانات الجدول أعلاه، نلاحظ تفاوتاً كبيراً في عدد الموظفين في كل من المكتبتين عينة الدراسة. وهذا راجع بحسب آراء العينة المبحوثة إلى الكثافة السكانية في ولاية سيدي بلعباس مقارنة بولاية أدرار. إذ يتحدد عدد الموظفين وفقاً للكثافة السكانية في المجتمع المحلي. إلا أن توفير المورد البشري الكافي للقيام بالمهام والمسؤوليات الواجبة نحو المستفيدين يُعتبر عاملاً محورياً في تحقيق جودة الخدمات.

أما بخصوص ملامح العينة من حيث الجنس، فمن خلال بيانات الجدول رقم (02) نلاحظ أنّ نسبة (58.1%) من أفراد عينة الدراسة إناث، مقابل نسبة (41.9%) من الذكور، وهذا مؤشر إيجابي يدل على اندماج العنصر النسوي في مهنة المكتبات والمعلومات، وكذا على التوازن النسبي والطبيعي بين الجنسين في المؤسسات الثقافية. كما أن هذا يتناسب مع المؤشرات الدولية التي تُفيد بتزايد عدد العاملات في مجالات المعلومات مقارنة بالذكور.

الجدول -2-: الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
41,9%	44	ذكر
58,1%	61	أنثى
100,0%	105	المجموع

المصدر: نتائج الدراسة

أما بخصوص التوزيع العمري لأفراد العينة المبحوثة، فكما هي مبينة في الجدول رقم (03) فنلاحظ أنّ الفئة العمرية الغالبة على العاملين بالمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية لولاية أدرار وولاية سيدي بلعباس هي فئة ما دون الأربعين، وهي فئة شابة تستجيب للمعايير المثلى للأداء والعطاء، فضلا عن القابلية الكبيرة للتعليم والتدريب المستمر في ظل واقع معلوماتي شديد التعقيد والتحول، وهذا ما يجعل من روح المبادرة، التعلم الذاتي وحب الإطلاع وروح المسؤولية صفات أساسية ومرغوب فيها في بيئة المكتبات والمعلومات. في حين نلاحظ نسبة شبه منعدمة للعاملين الذين تفوق أعمارهم الخمسين سنة، ولعل هذا راجع لكون هذه المكتبات حديثة النشأة (2012). وهذا ما تؤكده بيانات الجدول رقم (04) حيث أن أغلبية العاملين حديثي التوظيف خاصة في الفئة ما بين (أقل من خمسة سنوات، والفئة المحصورة ما بين 5 إلى 10 سنوات) إذ أن نسبهم على التوالي (37.1% و 42.9%). في حين أنّ العاملين الذين يتجاوزون العشر سنوات فأكثر فمجموعهم لا يتجاوز (20%). وعلى الرغم من الدلالات الايجابية الكثيرة لهذه المؤشرات، إلا أن هذا يستوجب على المؤسسات زيادة الاهتمام بالتكوين والتدريب اللازمين للفئات المستجدة وهذا ما ينعكس بضغط على ميزانيات المكتبات التي لاحظنا تراجعها مؤخرا بسبب سياسيات التقشف وتزايد الأزمات الاقتصادية والمالية على المستوى العالمي.

أما بخصوص الرتب الوظيفية لأفراد العينة المبحوثة فمن خلال بيانات الجدول المبين رقم (05) نلاحظ أنّ عينة الدراسة في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية عينة الدراسة تزخر بموارد بشرية معتبرة، مؤهلة ومتنوعة. وهذا ما تبينه النسب المرتفعة للعاملين الحاملين لشهادات علمية. ومع ذلك نلاحظ أن فقط ما نسبة (51.5%) من مجموع الموظفين متخصصين في مجال المكتبات ومراكز المعلومات، وهذه نسبة متوسطة نظرا لطبيعة مهام هذه المكتبات التي تستلزم توفر موظفين متخصصين وذوي كفاءة في مجال المكتبات والمعلومات، كما أن توفر اليد العاملة المتخصصة في المجال من شأنها تعزيز أداء المكتبة لمهامها وكذا وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، فضلا على تحسين الصورة الذهنية في المجتمع من خلال تقديم خدمات ذات

الجدول 4- الأقدمية

النسبة	التكرار	الأقدمية
37,1%	39	أقل من 5 سنوات
42,9%	45	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
18,1%	19	من 10 إلى أقل من 20 سنة
1,9%	2	أكثر من 20 سنة
100,0%	105	المجموع

المصدر: نتائج الدراسة

الجدول 3- السن

النسبة	التكرار	السن
35,2%	37	أقل من 30 سنة
56,2%	59	من 30 إلى أقل من 40
7,6%	8	من 40 إلى أقل من 50 سنة
1,0%	1	أكثر من 50 سنة
100,0%	105	المجموع

المصدر: نتائج الدراسة

قيمة وجودة تُساهم في تنمية المجتمع المحلي. وفي ذات

السياق نلاحظ ومن خلال بيانات ذات الجدول أن عدد الموظفين غير المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات مُرتفعة جدا بنسبة (48.5%) وهذا ما من شأنه أن يُرهق ميزانية هذه المكتبات خصوصا إذا كانت على حساب توظيف العمالة المتخصصة في المجال، ومع

ذلك لا يمكن إنكار الأهمية الكبيرة لهذا النوع من العمالة وضرورتنا لتحقيق السير الحسن للمكتبات، إلا أنه ومن خلال الاطلاع على بيانات الجدول نلاحظ تـدني نسبة المتخصصين في مجال الإعلام الآلي (5.8%)، مقارنة بالوظائف الادرية الأخرى، في ظل الحاجة الماسة للخبرات التكنولوجية التي تحتاج إليها المكتبات العمومية في ظل تحولات البيئة الرقمية سريعة التغير وعميقة التأثير.

الجدول -5-: الرتبة

الرتبة	التكرار	النسبة	الرتبة	التكرار	النسبة
محافظة	4	3,8%	مساعد وثائقي	8	7,6%
وثائقي رئيسي	5	4,8%	منشط ثقافي	3	2,9%
وثائقي	34	32,4%	تقني في الإعلام الآلي	5	4,8%
مهندس	1	1,0%	محاسب	6	5,7%
متصرف رئيسي	3	2,9%	عون حفظ البيانات	7	6,7%
متصرف	29	27,6%	المجموع	105	100,0%

المصدر: نتائج الدراسة

2.5 واقع حوكمة المكتبات عينة الدراسة

للاطار التنظيمي دور هام في تحديد حوكمة المكتبات العمومية، ولما كانت مجالات التنظيم متعددة، فإن العينة المبحوثة ومن خلال بينات الجدول رقم (06) تؤكد على أن إدارة التسيير الواقعي للمنظمة الوثائقية ذي أهمية كبرى في حوكمة المكتبات بنسبة (59%)، وهذا يفرض على المؤسسة التكيّف وفقاً للمعطيات واقع الحال وبناء على القراءة السليمة لمؤشرات البيئة الداخلية والخارجية للمكتبة. في حين أن ما نسبته (48.6%) ترى أن حوكمة مجال التسيير المرتبط بالموارد المالية من شأنه تعزيز عمليات الحوكمة الشاملة للمكتبات، باعتبار الموارد المالية لتشكل أهم أصول المكتبة التي يمكن على أساسها ضمان استمرارية وجودة الخدمات المقدمة. في حين نسبة (17.1%) من أفراد العينة فتري أنه لا يمكن الاكتفاء بمجالات التسيير الواقع والمالي للمكتبة وأن تحديد أنواع جديدة من المجالات أمر ضروري، خاصة ما تنامي أهمية وقسمة المجال التكنولوجي وارتباطه الوثيق بالموارد البشرية التي باتت تُعتبر أهم أصول المكتبات.

الجدول -6-: الإطار التنظيمي المحدد لحوكمة المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية.

المتغيرات	التكرار	النسبة
مجال التسيير الموارد المالية	51	48,6%
إدارة التسيير الواقعي للمنظمة الوثائقية	62	59,0%
تحديد نوع المجالات الرئيسية الجديدة في المنظمة	18	17,1%

المصدر: نتائج الدراسة

وبخصوص مجالات معيار الشفافية فمن خلال الجدول أدناه يتضح أنّ مجالات الشفافية المرتبطة بالتسيير في المكتبات متقاربة النسب بين كل الاقتراحات، لما لهذه الأخير أهمية كبير في تحسين وتجويد الأداء، حيث كانت الشفافية في الرد علي استفسارات المستفيدين بشفافية ومصداقية كاملة بنسبة (46.7%) وهذا ما يعبر على محورية المستفيدين في أنشطة المكتبات، تليها وضع خطة استراتيجية معلنة ومطبقة في عملية التسيير بنسبة (38,1%)، وأخير التعامل بالشفافية عن أدائها المالي والإداري مع جميع المصالح، وتحديد جميع الخطط والأنظمة واللوائح الخاصة بالمكتبة بنسب متساوية تقدر بـ (31.4%).

الجدول -7-: مجالات الشفافية المرتبطة بالتسيير في المكتبات.

المتغيرات	التكرار	النسبة
وضع خطة إستراتيجية معلنة ومطبقة في عملية التسيير	40	38,1%
التعامل بالشفافية عن أدائها المالي والإداري مع جميع المصالح	33	31,4%
الرد علي استفسارات المستفيدين بشفافية ومصداقية كاملة	49	46,7%
تحديد جميع الخطط والأنظمة واللوائح الخاصة بالمكتبة	33	31,4%

المصدر: نتائج الدراسة

وبخصوص معيار الاستقلالية فمن خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أنّ نسبة (89.5%) من العينة المبحوثة تؤكد على دور الاستقلالية الوظيفية للمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية في تبني مفهوم الأخلاقيات، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار ميل الأشخاص للتقيد بالضوابط التي يُشاركون في بنائها على خلاف تلك التي تُفرض عليهم . في حين أن (10.5%) فقط من أفراد العينة المبحوثة ترى أن الاستقلالية لا تُساهم في تعزيز قيم الأخلاقيات المهنية، ويرون أن الضوابط لبد أن تُفرض بشكل هرمي، وعلى أن الالتزام يتحقق فقط في ظل قيود تنظيمية مُحفزة أو رادعة.

الجدول -8-: تدفع الاستقلالية الوظيفية للمكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية لتبني مفهوم الأخلاقيات

المتغيرات	التكرار	النسبة
نعم	94	89,5%
لا	11	10,5%
المجموع	105	100%

المصدر: نتائج الدراسة

أما عن دور الحوكمة فيك ترشيد النفقات المالية والميزانية وفقا للقواعد الأخلاقية فمن خلال بيانات الجدول (09) يبين أنّ الحوكمة تُساهم في التقليل من بَعثرة توزيع المال العام بنسبة (49.5%)، كما أنّها تُعزز من نَهج تحقيق الإدارة بالأهداف (45.7%). في حين كانت النسب متقاربة عنّ دول الحوكمة في تكسير شبكات البيروقراطية بالمفهوم السلبي بنسبة (27.6%) والتقليل من حوادث المهنية بنسبة (18.1%) وفي خاصية التوفير المالي بنسبة (16.2%)، وهذا ما يُؤشر عن الدور المهم للأخلاقيات المهنية في تعزيز اطار الحوكمة الشاملة وحوكمة التدفقات المالية والميزانية.

الجدول -9-: دور الحوكمة في ترشيد التدفقات المالية والميزانية وفق قواعد أخلاقية

المتغيرات	التكرار	النسبة
خاصية التوفير Monoculture	17	16,2%
تقليل من حوادث المهنة	19	18,1%
تكسير شبكات البيروقراطية بالمفهوم السلمي	29	27,6%
تقليل من بعثرة توزيع المال العام	52	49,5%
تحقيق الإدارة بالأهداف	48	45,7%

المصدر: نتائج الدراسة

3.5 أخلاقيات المهنة المكتبية بالمكتبات عينة الدراسة

نظراً لمحورية العنصر البشري، والالتزام الشخصي بالقيم الأخلاقية في تعزيزها داخل البيئات الوظيفية، فقد تبأينة آراء العينة المبحوثة، كما هو موضح في الجدول التالي.

الجدول -10- مساهمات الموظفين في تبيين مفهوم الأخلاقيات على مستوى المكتبات

المتغيرات	التكرار	النسبة
نعم	89	84,8%
لا	16	15,2%
المجموع	105	100,0%

المصدر: نتائج الدراسة

إذ تُؤشر البيانات في الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة المبحوثة أي ما نسبته (84.8%) يُؤكدون على مساهمتهم في تبيين مفهوم الأخلاقيات على مستوى مؤسساتكم، وهذا يدل على المشاركة وروح الحوار بين الموظفين والإدارة العليا في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، في حين عَبَّرت نسبة (15.2%) عن امتناعها في المساهمة على تبيين مفهوم الأخلاقيات على مستوى المؤسسة، وعلى الرغم من محدودية النسبة إلا أن ذلك يُؤشر على ضبابية مفهوم أخلاقيات المهنة في بيئة المكتبات العمومية، كما من شأنه كذلك -ذون تعليق من العينة- على وجود إشكاليات أخلاقية في بيئة العمل، الأمر الذي دَفَع بهذه النسبة على التعبير عن عدم مساهمتها في تعزيز هذا النهج، كما أنه مُستبعد جداً أن تكون هذه النسبة رافضة لمسئلة تعزيز أخلاقيات المهنة، وأن هذا الاختيار ما هو إلا فعل احتجاجي أو استنكاري.

الجدول -11- إذا كانت الإجابة بنعم فكيف تتم المشاركة في ذلك

المتغيرات	التكرار	النسبة
توزيع منشورات تحت على الأخلاقيات	52	49,5%
تحديد وتبسيط إجراءات الخاصة بالأخلاقيات	44	41,9%

المصدر: نتائج الدراسة

وَعن كيفية المساهمة في تعزيز الأخلاقيات كانت الاجابات كما هي مُبينه في الجدول أعلاه أنّ ما نسبته (49.5%) من أفراد العينة المبحوثة تقوم بثمانين مفهوم الأخلاقيات على مستوى مؤسساتهم من خلال توزيع منشورات تحت على الأخلاقيات، تليها تحديد وتبسيط إجراءات الخاصة بمدونة أخلاقيات المهنة وذلك بنسبة (41.9%).

تُبين نتائج الجدول رقم (12) أنّ نسبة (70.5%) تُؤكد أنّ الأخلاقيات المهنية والمعلومات هي أساس جوهرية في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية لتوفير رُوح العمل الجماعي، والاتحاد من أجل توفير الظروف العمل بنسبة (40%)، وبنسب متقاربة في خلق الاستمرارية في تحقيق الأهداف (31.4%) والاعتماد على الشفافية (26.7%)، وهذا ما يعزز ثقافة الحوار بين منتسبي المؤسسة، وفرق العمل الجماعية التي تهدف إلى إيجاد صيغ التعاون والتفاعل والاندماج بالعمل وتحسين الأداء.

الجدول -12-: أخلاقيات المهنة والمعلومات هي أساس جوهرية في المؤسسات الوثائقية

المتغيرات	التكرار	النسبة
توفير روح العمل جماعي	74	70,5%
الاتحاد من أجل توفير الظروف العمل	42	40,0%
خلق الاستمرارية في تحقيق الأهداف	33	31,4%
الاعتماد على الشفافية	28	26,7%

المصدر: نتائج الدراسة

وفي خصوص محورية الأخلاقيات في التسيير فمن خلال النتائج المبينة فالجدول (14) يبين أنّ نسبة (54.3%) تعتقد أنّ الأخلاقيات هي مجال محوري في التسيير الحالي في المؤسسات الخدمائية، تعتمد على مبدأ احترام الخصوصية المهنية وخصوصية الرواد، وتليها نسبة (37.1%) المتعلقة بتوفير الميكانيزمات الواقعية لتطبيق الرسالة الوظيفية، وكذلك الاعتماد على احترام الأخلاقيات لإيصال المعلومات (34.3%) في حين كانت النسب متقاربة بخصوص احترام حقوق استغلال المصادر وتوظيفها السليم بنسبة (32.4%)، وتحديد مجال المنظمات وممتلكاتها وخدماتها وفق نظرة شاملة (25.7%)، كما أنّ التحولات الجديدة في مجال التسيير وأخلاقيات المهنة تساهم بدورها في تطوير البيئات التنظيمية في المؤسسة الوثائقية

الجدول -13-: الأخلاقيات مجال محوري في التسيير في المؤسسات الخدمائية

المتغيرات	التكرار	النسبة
توفير الميكانيزمات الواقعية لتطبيق الرسالة الوظيفية	39	37,1%
تحديد مجال المنظمات وممتلكاتها وخدماتها وفق نظرة شاملة	27	25,7%
احترام الخصوصية المنهية وخصوصية الرواد	57	54,3%

احترام حقوق استغلال المصادر وتوظيفها السليم	34	%32,4
احترام أخلاقيات إيصال المعلومات	36	%34,3

. تُشير بيانات الجدول (14) إلى أن نسبة مُتوسطة (52.4%) من العاملين في المكتبات عينة الدراسة على دراسة بوجود ميثاق أخلاقي خاص بالمهنة المكتبية وأنه يتلاءم مع خصوصية المكتبي، في حين أن نسبة كبيرة (43.8%) من عينة الدراسة لا تعي وجوده وهذا مؤشر سلبي ينعكس على مدى التقيد بالأخلاقيات وبالنتيجة التأثير السلبي على جودة الأداء المهني.

الجدول -14-: ميثاق الأخلاقيات الخاص بالمهنة المكتبية.

المتغيرات	التكرار	النسبة	النسبة المعتمدة
نعم	55	%52,4	%54,5
لا	46	%43,8	%45,5
المجموع	101	%96,2	%100,0
قيم غائبة	4	%3,8	
المجموع الكلي	105	%100,0	

المصدر: نتائج الدراسة

أما بخصوص معيار (AFLI) فمن خلال النتائج المبينة في الجدول (15) أعلاه يبين أن نسبة (48.9%) من عينة الدراسة ترى أنه ميثاق مهم في المؤسسات الوثائقية، لما له من إيجابيات في بلوغ المكتبات لغاياتها الاستراتيجية، وترى باقي العينة أنه جيدة بنسبة (32.2%) وحسنة بنسبة (18.9%)، أما النسبة (14.3%) لم تجب عن السؤال بعدم درايتهم بميثاق الأخلاقيات المهنية (AFLI).

الجدول -15-: ميثاق أخلاقيات المهنة AFLI

المتغيرات	التكرار	النسبة	النسبة المعتمدة
مهم	44	%41,9	%48,9
جيد	29	%27,6	%32,2
حسن	17	%16,2	%18,9
المجموع	90	%85,7	%100,0
قيم غائبة	15	%14,3	

المجموع الكلي	105	%100,0
---------------	-----	--------

المصدر: نتائج

وَبُحْصُوصَ مَجَالَاتِ الْأَخْلَاقِ فِي الْمَكْتَبَاتِ عَيِّنَةُ الدَّرَاسَةِ فَقَدَ أَفَادَتِ الْعَيِّنَةُ الْمَبْحُوثَةُ، مِنْ خِلَالِ النَّتَائِجِ الْمَبِينَةِ فِي الْجَدُولِ (17) أَنَّ نِسْبَةَ (64.8%) تَرَى أَنَّ هُنَاكَ ارْتِبَاطَ وَثِيقَ بَيْنَ تَطْبِيقِ الْمَدُونَةِ الْأَخْلَاقِيَّةِ وَتَعْزِيزِ جُودَةِ الْخِدْمَاتِ، كَمَا أَنَّ هُنَاكَ ضَرُورَةَ قُصُوصِ لِلاتِّزَامِ بِالْأَخْلَاقِيَّاتِ أَثْنَاءَ أَدَاءِ الْمَهَامِ الْوِثَاقِيَّةِ خَاصَّةً مَا تَعْلُقُ مِنْهَا بِالْمَعَالِجَةِ (54%) وَذَلِكَ نَظراً لِحَوْرِيَّةِ هَذِهِ الْخِدْمَاتِ فِي مَجَالِ الْمَكْتَبَاتِ، فَالْمَعَالِجَةُ الْخَاطِئَةُ لِلْأَوْعِيَّةِ الْمَعْلُومَاتِيَّةِ تُؤَدِي إِلَى اسْتِحَالَةِ اسْتِخْدَامِهِ مِنْ طَرَفِ الْمُسْتَفِيدِينَ وَهَذَا مَا يَنْعَكِسُ بِالسَّلْبِ عَلَى الصُّورَةِ الذَّهْنِيَّةِ لِلْمَكْتَبَةِ فَضْلاً عَلَى ضِيَاعِ الْمَخْصَصَاتِ الْمَالِيَّةِ. فَضْلاً عَلَى ضَرُورَتِهَا فِي الْعِلَاقَاتِ الْإِدَارِيَّةِ (31.4%)، وَعَمَلِيَّةِ التَّرْوِيدِ وَالشِّرَاءِ (26.7%)، نَظراً لِلْإِحْتِمَالِيَّةِ الْعَالِيَةِ لِنَشُوبِ الصَّرَاعَاتِ بَيْنَ الْمَوْظُفِينَ أَوْ بَيْنَ الْمَوْظُفِينَ وَالْمُسْتَفِيدِينَ فِي حَالَةِ ضَعْفِ الْأَخْلَاقِيَّاتِ فِي التَّعَامُلَاتِ الْإِدَارِيَّةِ، فِي حِينِ أَنَّ عَمَلِيَّةَ التَّرْوِيدِ وَالشِّرَاءِ الَّتِي لَا تَسْتَجِيبُ لِلْمَعَايِرِ الْأَخْلَاقِيَّةِ فَهِيَ تُؤَدِي إِذَا إِلَّا الْفَسَادَ الْمَالِيَّ وَضُهُورَ الرِّشْوَةِ وَالسَّرْقَةِ، أَوْ إِلَى تَبْدِيدِ الْمَالِ الْعَامِ مِنْ خِلَالِ اقْتِنَاءِ مَا لَيْسَ لَهُ حَاجَةٌ عَلَى حَسَابِ الْإِحْتِيَاجَاتِ الْفَعْلِيَّةِ لِلْمُسْتَفِيدِينَ.

الجدول -17-: مجالات أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات؟

المتغيرات	التكرار	النسبة
العمل الوثائقي	57	%54,3
العلاقات الإدارية	33	%31,4
التزويد والشراء	28	%26,7
تقديم الخدمات	68	%64,8

المصدر: نتائج الدراسة

أما عن الاجراءات الأخلاقية المعتمدة لتطوير بيئة المعلومات، فقد أفادت العينة المبحوثة كما هو مبين في الجدول (18) أن ما نسبته (78.1%) ترى أن عملية نقل الخبرة الإدارية ومساعدة المسيرين على تحقيق الكفاءة تُعتبر من أهم الاجراءات الأخلاقية الضرورية لتطوير بيئة العمل. كما أن الأخلاقيات المهنية العالية من شأنها تعزيز الالتزام بالقوانين والإجراءات المعيارية في أداء العمل (20%). كما أنها تُساهم كذلك في ملئ الفراغات التنظيمية والمهنية (12.4%)، كنتيجة للالتزام الأخلاقي لدى العمال في أداء أو المساهمة في أداء نشاطات أو أعمال لا تدخل مباشرة في تكليفاتهم المهنية.

الجدول -18-: اجراءات تعتمد عليها الأخلاقيات لتطوير عمل المنظمات الحديثة

المتغيرات	التكرار	النسبة
إجراءات الخبرة الإدارية	82	%78,1

20,0%	21	مجال القانون والمعيّار
12,4%	13	الفراغات التنظيمية والمهنية

المصدر: نتائج الدراسة

وفي الأخير، وبناء على بيانات الجدول رقم (19) أشارت غالبية العينة المبحوثة (78.8%) إلى كون الأخلاقيات المهنية ديناميكية يُمكنها أن تُشكل بديلاً فعالاً عن الأطر القانونية والتنظيمية، وعلى أنها تتجاوز تتجاوزها نظراً لكون السلوكيات المهنية تتركز بالدرجة الأولى على القيم الأخلاق أكثر من القوانين والتنظيمات، في حين عارضت نسبة قليلة (20%) على هذا الطرح وتمسكت بضرورة التقيد بالقوانين واللوائح التنظيمية مُبررين ذلك بكون الأخلاقيات التزامات شخصية لا يُمكن على أساسها إدارة الأعمال، أو تسيير المؤسسات التي تتطلب قدراً كبيراً من الواقعية في التفكير والأداء، والتركيز على الرقابة والتقييم وتفعيل آليات الردع اللازمة في حالة التعدي على القوانين والتعليمات.

الجدول -19- الأخلاقيات ديناميكية بديلة عن النظم القانونية

المتغيرات	التكرار	النسبة	النسبة المعتمدة
نعم	78	74,3%	78,8%
لا	21	20,0%	21,2%
المجموع	99	94,3%	100,0%
قيم غائبة	6	5,7%	
المجموع الكلي	105	100,0%	

المصدر: نتائج الدراسة

3.5 النتائج العامة للدراسة

- بناء على ما سبق الإشارة إليه يمكن إجمالاً تلخيص نتائج الدراسة كما يلي:
- أنّ مجالات الشفافية لها تُعزز من جودة التسيير في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية.
 - أنّ الحوكمة تُؤطر التدفقات المالية والميزانية وفقاً لقواعد أخلاقية محددة من خلال العمل على تقليل بعثرة توزيع المال العام.
 - أنّ الأخلاقيات هي مجال محوري في التسيير الحالي في المؤسسات الخدمية تعتمد على مبدأ احترام الخصوصية المهنية وخصوصية الرواد.
 - أنّ ميثاق الأخلاقيات المهنية AFLI مهم في المؤسسات الوثائقية لما له من إيجابيات في بلوغ غاياتها الاستراتيجية.
 - أنّ العمل الوثائقي مجال محوري يتطلب الاستجابة العالية للمعايير الأخلاقية التي تعتمد عليها المكتبات ومراكز المعلومات.

- أن نقل الخبرة الإدارية كعنصر أساسي من الأخلاقيات المهنية التي لها تأثير إيجابي على تطوير عمل المنظمات الحديثة.
- وأن الأخلاقيات يُمكن أن تُشكل ديناميكية قوية تتجاوز النظم القانونية والإجراءات الإدارية، ومع ذلك لُبد من التركيز على دور الأخلاق في تعزيز التقيد بالقوانين والتنظيمات.

خاتمة

في ظل التحولات الجديدة التي تواجهها المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية والتطورات الهائلة في مجالي التكنولوجيا والمعلومات، بات إلزاما عليها رفع التحدي والتفكير في مقاربات جديدة في التسيير الأمثل لها، ومواكبة هذه التغيرات الجديدة التي طالت هذه المؤسسات الوثائقية، خاصة ما يتعلق بالاحتياجات المعقدة والمتجددة للمستفيدين، وتسيير الموارد المالية والبشرية وتحديد الاحتياجات. هذا التغير أدى إلى كون الأسلوب التقليدي في التسيير غير فعال مما استدعى تبني أسلوب أكثر كفاءة وفعالية، فالحوكمة وأخلاقيات المهنة تقدّم أسلوب إداري يعتمد على المشاركة والمسائلة والعدالة، والمساوات، وروح الالتزام لذلك وجب على المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية تطبيق الحوكمة وأخلاقيات المهنة لما لها من أهمية في تحسين صورة المؤسسة وترسيخ ثقافة جديدة في التسيير.

قائمة المصادر والمراجع

- Singer, P. (2022). Retrieved 08 2022, 16, from ethics philosophy: <https://www.britannica.com/topic/ethics-philosophy>
- ابراهيم جابر السيد. (2013). قاموس علم الاجتماع وعلم النفس. الأردن: دار البداية.
- بدر أحمد. (1998). أخلاقيات المهنة في المكتبة. مجلة الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، 5(10).
- بلال خلف السكارنة. (2011). أخلاقيات العمل. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- حسيبة مصطفى. (2009). المعجم الفلسفي. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- عبد الوهاب الكيالي. (1990). موسوعة السياسية. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- محمود حسن نيز. (2019). حوكمة البنوك التجارية آليات تطبيقها ودورها في مواجهة الفساد وتعزيز الشفافية. القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- The IFLA/UNESCO. (1996). Consulté le 08 02, 2022, sur https://www.oclc.org/research/public-libraries-opioid-crisis.html?_ga=2.106455430.488628090.1638622092-1045463862.1638622092

- Keasey, K., Thompson, S., & Wright, M. (2005). Corporate Governance Accountability, Enterprise and International Comparisons. England: John Wiley & Sons, Inc.
- Robinson, S. (2020). Corporate Governance and Public Libraries. In E. A.-H. Rankin, Public Library Governance. Boston: 0 Walter de Gruyter GmbH.
- أبو بكر الهوش. (2003). التقنيات الحديثة في المعلومات والمكتبات. القاهرة: دار الشروق.
- السعيد مبروك إبراهيم. (2014). أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. القاهرة: دار العلم والایمان.
- المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية (s.d.). Consulté le 2022, sur <https://www.m-culture.gov.dz>. وزارة الثقافة والفنون :
- حبيب الصحاف. (2003). معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين انجليزي-عربي. بيروت: مكتبة لبنان.
- حمزة براىح . (2018). الحوكمة ودورها في تحسين التسيير للجهاز الإداري المحلي ومتطلبات التطبيق: الجزائر نموذجاً. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- خالد ممدوح إبراهيم . (2019). حوكمة الإنترنت. القاهرة: دار الفكر الجامعي.
- صليبا جميلة. (1971). المعجم الفلسفي. بيروت: دار الكتاب اللبناني.
- عدنان سعيدات. (2019). الاخلاق والأخلاقيات الادارة ومدونات السلوك. عمان: دار امجد للنشر والتوزيع.
- فافة رفاة. (2016). الفساد والحوكمة دراسة مسحية للتقارير الدولية: دراسة حالة الجزائر. القاهرة: مكتبة الوفاء القانونية.
- ماىح شبيب الشمري، و حسين علي الشامى. (2018). الحوكمة والنمو الاقتصادي دراسة في دول مختارة مع إشارة خاصة للعراق. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- نور الدين صدار. (2018). حوكمة المكتبات العامة في الجزائر: أي دور في تحسين الأداء؟ (المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية أمودجا). مجلة المواقف، 13(2)، 248-249.