



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية

كلية الآداب والحضارة الإسلامية  
قسم التاريخ

مخبر البحث في الدراسات الأدبية والإنسانية  
بالتنسيق مع

فرقة البحث التكويني اقتصاد المعرفة وصناعة المعلومات في المؤسسات المنتجة

رمز المشروع I01L01UN250420230003

ينظم

ندوة علمية تكوينية

بعنوان

منهج الجودة ومكانة المكتبة الأكاديمية ضمن جهاز الحوكمة الجامعية و اقتصاد المعرفة

**Quality approach and the status of the academic library within the university governance system and the knowledge economy**

مقترحة من الأستاذ

د. الزبير بلهوشات، أستاذ المكتبات المحاضر، قسم "أ"، كلية الآداب والحضارة الإسلامية،

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية-قسنطينة

[z.belhouchet@univ-emir.dz](mailto:z.belhouchet@univ-emir.dz)

بتاريخ:

الثلاثاء 3 شعبان 1445 هـ، الموافق ل 13 فبراير 2024 م

بقاعة المحاضرات، مجمع المخابر

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية – قسنطينة

مداخلة بعنوان:

أخلاقيات مهنة أخصائي المعلومات وحوكمة المكتبات الجامعية: ميثاق الاتحاد الدولي  
لجمعيات ومؤسسات المكتبات أنموذجا

اقترح:

د. الزبير بلهوشات

أستاذ محاضر "أ"

كلية الآداب والحضارة الإسلامية

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية – قسنطينة

[z.belhouchet@univ-emir.dz](mailto:z.belhouchet@univ-emir.dz)

عضو فرقة البحث التكويني اقتصاد المعرفة وصناعة المعلومات في المؤسسات المنتجة

رمز المشروع I01L01UN250420230003

المحور الأول: الإطار العام لحوكمة المكتبات الأكاديمية

مستخلص

إن أخلاقيات أي مهنة هي بمثابة البوصلة التي ترشد مهنييها للسلوك الصحيح. ويبدو الأمر ذو أهمية كبيرة كذلك بالنسبة للمهنة المكتبية لما تتميز به من قدسية ودور كبير في حفظ المعرفة البشرية وإتاحتها لتطوير الحضارة الإنسانية منذ أن عرف الإنسان الكتابة،

تهدف هذه الورقة إلى تقديم مدونة قواعد الأخلاق والسلوك المهني مع سلسلة من المقترحات التي وافقت عليها اللجنة التوجيهية للإتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات في أوت 2012. إنها بمثابة أداة إرشادية لأخصائي المعلومات في ممارساتهم اليومية وكمواد مرجعية لجمعيات المكتبات والمعلومات عند كتابة أو مراجعة التعليمات البرمجية الخاصة بهم. كما أننا نحاول الوقوف على الواقع المعيش من خلال التكنولوجيات المتاحة بالمكتبات الجامعية والمأمول من حوكمتها.

والإشكالية المطروحة هي: فيما تتمثل أهم وأبرز الضوابط الأخلاقية التي يقوم عليها سلوك مهني المكتبات؟ ماذا نقصد بحوكمة تكنولوجيا المعلومات في المكتبات لأكاديمية؟ وما مدى التزام أخصائي المعلومات بأخلاقيات وحوكمة المكتبات الجامعية؟

الكلمات المفتاحية: مهنة مكتبية، أخلاقيات، حوكمة، مكتبات أكاديمية، ميثاق

**The ethics of the profession of information specialists and the governance of university libraries: the charter of the International Federation of Library Associations and Institutions as a model**

**Abstract**

The ethics of any profession are a compass that guides its professionals to correct behavior. The matter also seems to be of great importance for the office profession, given its sanctity and great role in preserving human knowledge and making it available for the development of human civilization since man knew writing.

This paper aims to present a code of ethics and professional conduct with a series of proposals that were approved by the Steering Committee of the International Federation of Library Associations and Institutions in August 2012.

It serves as a guiding tool for information professionals in their daily practices and as reference material for library and information associations when writing or reviewing their code.

We are also trying to understand the living reality through the technologies available in university libraries and what is expected from their governance.

The problem raised is: What are the most important and prominent ethical controls on which the behavior of library professionals is based? What do we mean by IT governance in academic libraries? To what extent are information specialists committed to the ethics and governance of university libraries?

**Key words:** library profession, ethics, governance, academic libraries, charter

كثير الحديث مؤخرًا عن حوكمة المكتبات الجامعية ودورها في تحسين الأداء لضمان جودة الإدارة حيث إن نظام الحوكمة الرشيدة يسمح بتطبيق ومتابعة أنظمتها في أغلب الإدارات لضمان حقوق الموظفين والمستفيدين.

نعرض من خلال هذه الورقة الإشكالية التالية: ما هي مبادئ تطبيق أخلاقيات الحوكمة وأثرها على تحسين الأداء في المكتبات الأكاديمية في الجزائر؟ والتي تنبثق عنها التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما هي المفاهيم الأساسية المحيطة بحوكمة المؤسسات؟

2- كيف يتم تبني وتطبيق الحوكمة من طرف المكتبات الجامعية؟

3- ما هي أهم الجوانب الأخلاقية لحوكمة المكتبات الجامعية من خلال بعض التجارب الرائدة في العالم وما مدى تأثيرها في تحسين الأداء فيها؟

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاطلاع على عدد من الأدبيات والبحوث والدراسات المرتبطة بالبحث، وأخضعت للتحليل والمناقشة، ومن ثم اقتراح بعض التوصيات التي قد تساهم في إعطاء مرجعية مفيدة لموضوع الحوكمة في المكتبات الأكاديمية.

## مفاهيم ومصطلحات

الحوكمة هي ترجمة للمصطلح الانجليزي CORPORATE GOVERNANCE، أما الترجمة العلمية له، والتي اتفق عليها، فهي: "أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة."

الحوكمة تعني النظام، أي وجود نظم تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء وتضمن الآليات التي تضمن كفاءة اتخاذ القرار وتحسين أداء المكتبة، كما تشمل مقومات تقوية المؤسسة على المدى البعيد وتحديد وتوزيع الحقوق والمسئولية بهدف تحقيق الشفافية والعدالة ومكافحة الفساد ومنح حق مساءلة إدارة المؤسسة لحماية المساهمين والتأكد من أنها تعمل على تحقيق أهدافها واستراتيجياتها طويلة الأمد.

تطبق الحوكمة اليوم في جل المنظمات باختلاف مجال نشاطها أو تبعيتها. ويمكن وصف الحوكمة بالانضباط السلوكي والأخلاقي والتوازن في تحقيق مصالح الأطراف المختلفة المرتبطة بأعمال المنظمة وانضباط الإدارة كونها وسيطاً نزيهاً يحقق مصالح الأطراف المختلفة المرتبطة بأعمال المنظمة بنزاهة وموضوعية<sup>1</sup>.

## مصطلحات ذات العلاقة

### - المكتبات الأكاديمية

هي مؤسسات علمية ثقافية تربوية اجتماعية تمويل وتدار من قبل مؤسسات التعليم العالي المختلفة وذلك لتقديم المعلومات والخدمات المكتبية المتنوعة للمجتمع الأكاديمي (طلبة، مدرسين وعاملين)، وذلك من أجل دعم العملية التعليمية والبحث العلمي. وتنقسم إلى ثلاثة أقسام: المكتبة المركزية أو الرئيسية بالجامعة، مكتبات الكليات والمعاهد والمدارس العليا المستقلة عن الجامعات، والمكتبات الفرعية للكليات والجامعات التي تلحق بالأقسام التابعة للجامعة أو الكلية.

### - الحوكمة في المؤسسات الأكاديمية الوثائقية

<sup>1</sup>-البنك الأهلي المصري، أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة في الشركات: حوكمة الشركات. النشرة الاقتصادية، العدد الثاني،

لقد عانى قطاع التعليم العالي بالجزائر من العديد من المشاكل، منها: المناهج الدراسية، بيئة التدريس، وبيئة العمل (مختلف الإدارات الوصية)، تدني المستوى التعليمي لخريجي القطاع، عدم الرضا عن مخرجاتها؛ ومن هنا قامت الجزائر بإصلاحات عديدة مست هذا القطاع لكونه خزان الرأس مال البشري الذي يساهم في التنمية المستدامة ككل. وكان من بين أهم الإصلاحات، الاتجاه نحو تطبيق مفاهيم الحوكمة والحكم الرشيد في مؤسسات الجامعة الجزائرية. وتبوأ حوكمة المؤسسات الوثائقية الأكاديمية أهمية بالغة في الوقت الراهن لما تعود به من نفع على البحث العلمي وتطويره في الجامعات الجزائرية.

### - أخلاقيات الأعمال

الأخلاق كلمة أصلها يوناني، مشتقة من كلمة (Ethics) بالإنجليزية وتحمل معاني وجوانب عديدة:

- \* هو ذلك الذي يتعامل مع الصالح والفاقد، مع الواجبات والالتزامات الأخلاقية
  - \* مجموعة محددة من المبادئ أو القيم الأخلاقية، قد تنفرد بها ثقافة معينة
  - \* مبادئ السلوكيات التي تحكم الفرد أو الجماعة، أي معيار للأخلاقيات اللائقة بالمهنة
  - \* من فروع الفلسفة وترتبط بنشأة الأفكار الخاصة باقتصاد السوق.
- الأخلاقيات هي مجموعة من المبادئ تدور حول أربعة محاور رئيسية هي: القيام بالأعمال الهادفة، عدم إلحاق الضرر بالآخرين، عدم الخداع في أي تعاملات، وعدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون آخر. نستنتج ما يلي:
- الأخلاقيات:- مرشد للسلوك ومجموعة من المبادئ (القوانين الأخلاقية)
  - الحوكمة:- بناء الهياكل التي يمكن من خلالها بلوغ مجموعة من القيم.
  - يشتمل النظام الأخلاقي السليم على القيم الجوهرية: المسؤولية، الشفافية، الإنصاف والمحاسبة التي تعتبر من المبادئ الأساسية للحوكمة<sup>2</sup>.

### - أخلاقيات الحوكمة في المكتبات الجامعية

إذا كانت الحوكمة الجيدة تهدف إلى مقاومة أشكال الفساد المالي والإداري نظرا لأهمية دوره في تفعيل الدور الرقابي داخل المكتبات، فإن الأخلاق الحميدة هي الإطار الأكثر مناسبة لتدعيم هذا الهدف.

لا يمكن تطبيق حوكمة المكتبات الجامعية بمعزل عن الجانب الأخلاقي للأشخاص أنفسهم لأن هذه المكتبات في جوهرها نشاطا أخلاقيا بامتياز، يجسد منهجا منضبطا وسويا في النشاطات المهنية للمكتبيين حيث يجب أن يتعامل أخصائيو المكتبات مع بعضهم البعض ومع أفراد المجتمع الأكاديمي بالعدالة والاحترام على ضوء تطبيق مبادئ أخلاقيات التسيير الرشيد لمواردها من خلال تحقيق: الشفافية والمساءلة والمسؤولية والمساواة في تسيير شؤونها.

<sup>2</sup> - دور القيم وأخلاقيات الأعمال في التجارب العالمية في ظل مفاهيم الإدارة الرشيدة (الحوكمة). (نماذج وتطبيقات) [على الخط]. متاح على :

إن أغلب الهيئات العلمية والمهنية المتخصصة تطالب اليوم بضرورة أن يتواجد بالمؤسسة دليل للسلوك الأخلاقي يركز على القيم الأخلاقية والنزاهة<sup>3</sup>، ويركز على ضرورة التزام العاملين بالقيم الأخلاقية التي تضمن حسن سمعتها ومصداقيتها، مع ضرورة التزامهم بالقيم واللوائح الداخلية للمكتبة لتحقيق الجودة والتميز في الأداء ومقاومة أشكال الفساد المالي والإداري عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق أهداف المكتبات الجامعية.

## محددات الحوكمة

إن التطبيق الجيد لحوكمة المكتبات الأكاديمية متوقف على عدد من الضوابط الخارجية والداخلية كما يلي:

### \*المحددات الخارجية:

تخص المناخ العام للاستثمار في الدولة والتي لها تأثير مباشر على نجاح المكتبات الجامعية ونذكر على سبيل المثال القوانين المنظمة للنشاط الاقتصادي المتعلقة بسوق المال والشركات وتنظيم المنافسة ومنع الممارسات الاحتكارية وكفاءة القطاع المالي في توفير التمويل اللازم للمشروعات، ودرجة تنافسية أسواق السلع وعناصر الإنتاج، ... وترجع أهمية المحددات الخارجية إلى أن وجودها يضمن تنفيذ القوانين والقواعد التي تؤدي إلى حسن إدارة المؤسسة، والتي تقلل من التعارض بين العائد الاجتماعي والعائد الخاص<sup>4</sup>.

### \*المحددات الداخلية:

تشير إلى القواعد والأسس التي تحدد كيفية اتخاذ القرارات وتوزيع السلطات داخل المكتبة الجامعية) المديرين التنفيذيين، رؤساء الأقسام) ...، والتي يؤدي توافرها من ناحية وتطبيقها من ناحية أخرى إلى تقليل التعارض بين مصالح هذه الأطراف<sup>5</sup>.

## الأطراف الرئيسية في الحوكمة

هناك أربعة أطراف رئيسية معنية بتطبيق الحوكمة، تتأثر وتتأثر في التطبيق السليم لقواعد حوكمة المؤسسات، حيث أنها تقوم بتنظيم وتقسيم المسؤوليات والحقوق بين هذه الأطراف التي تربطها علاقات وثيقة ومهمة وتحدد إلى درجة كبيرة مدى النجاح أو الفشل في تطبيق هذه القواعد والتي تتمثل في:

1-المساهمون: وهم المالكون الفعليون للمؤسسة ولهم حقوق وتترتب عليهم واجبات ويقوم هؤلاء المساهمون بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة وكذلك بتوكيلها لمراقبة أداء الإدارة التنفيذية ويقوم بدوره بتعيين الإدارة التنفيذية وأيضا بإدارة شؤون المؤسسة بالنيابة عنهم. ويمكن تحقيق أهداف المساهمين من خلال حسن اختيار أعضاء الإدارة العليا للمؤسسة ضمن القوانين والسياسات المطلوبة.

2-مجلس الإدارة: يعتبر مجلس الإدارة هو المسؤول عن عضوية الأعضاء وعن عملية إختيارهم، ويجب أن يتوفر في العضو المهارات والخبرات الشخصية المناسبة التي تساعد في أن يعمل على تعظيم المصالح طويلة الأجل لمساعدتي المؤسسة وأصحاب المصالح. كما يقوم مجلس الإدارة باختيار المديرين التنفيذيين والذين توكل لهم سلطة الإدارة اليومية لأعمال المؤسسة، وبرسم السياسات العامة وكيفية المحافظة على حقوق المساهمين، بالإضافة إلى الرقابة على أدائهم.

<sup>3</sup>- القحطاني، د. مسفر بن علي. دورة اخلاقيات المهنة. السعودية: جامعة الملك فهد للبترول والمعادن بقسم الدراسات الإسلامية. والعربية، 2008.

<sup>4</sup> - Fawzy ,S.Assessment of corporate governance in Egypt.Egypt :the Egyptian Center for Economic Studies.Working paper,n82,april2003,p.6-7.

<sup>5</sup> - Fawzy ,S.,op.cit,p4.

3- الإدارة التنفيذية: تعتبر من المسائل التي يتوجب منحها الأولوية عند تفعيل مبادئ حوكمة المؤسسات وهي تهتم بمكونات فريق الإدارة التنفيذية أي بتكوين فريق الإدارة التنفيذية من أفراد لهم مهارات إدارية أو معرفة علمية بكيفية تطبيق النظريات التنفيذية .

4- أطراف أخرى لها علاقة بالمكتبة، وهم بالتالي معنيون بتطبيق المؤسسة لقواعد الحوكمة ضمانا لحقوقهم من جهة ولتخفيض مستوى عدم التيقن المتعلق باستثماراتهم بالمؤسسة من جهة أخرى. من أهم هذه الأطراف نذكر الحكومة والمجتمع والبنوك والموردون وموظفو المكتبة... الخ. كل هذه الأطراف لها مصلحة في نجاح المؤسسة واستمرارها ولها حقوق تقوم المؤسسة بتوفيرها لهم والمحافظة عليها<sup>6</sup> .

#### مبادئ الحوكمة

##### - الشفافية Transparency Transparence

تعني الشفافية والانفتاح والتخلي عن الغموض والسرية والتضليل، وجعل كل شيء قابلا للتحقق والرؤية السليمة. لذلك ينبغي على كل إدارة الأخذ بها نظرا لأهميتها للمكتبة الجامعية والأطراف التي تتعامل معها (مكتبات أخرى) .

كما تعني توفر المعلومات الدقيقة في الوقت المناسب بشأن كافة المسائل المتصلة بتأسيس المكتبة ومن بينها الموقف المالي والأداء وأسلوب ممارسة السلطة إذ يجب أن يشتمل الإفصاح على المعلومات الخاصة بالنتائج المالية وعمليات المكتبة وأهدافها حيث أنها تفسح للجميع الاطلاع على المعلومات الضرورية والموثقة من خلال نشر القوانين واللوائح ومختلف القرارات بعلانية وبصفة دورية لهذه المعلومات، وإقامة قواعد بيانات ومواقع الكترونية على شبكة الانترنت تكون متاحة للجميع، من أجل توسيع دائرة المشاركة والرقابة والمحاسبة من جهة ومن أجل التخفيف من الفساد من جهة أخرى. وتمكن الشفافية الموظف، من الاعتراض المبرر على بعض الأعمال التي لا تتوافق مع المصلحة العامة أو الخاصة وتجعله في وضع أفضل لتخطيط نشاطاته.

##### - المساءلة Accountability responsabilisation

يحق لكل العملاء والمساهمين مساءلة الإدارة التنفيذية عن أفعالها وهذا حق يضمنه القانون وأنظمة الحوكمة لهم. وتعني ضرورة وجود نظام متكامل من المحاسبة والمساءلة السياسية والإدارية للمسؤولين في وظائفهم العامة، لحماية الصالح العام من التعسف والاستغلال السياسي. فهي تسمح بكشف التلاعب أو الفساد بمعدل أسرع من المعتاد. وتوخي المسؤولين المزيد من الحذر والحيطة في أعمالهم طالما أن المساءلة متسعة المصادر، كما أن أهمية المساءلة تكمن في قدرتها على حماية المصالح العامة بشكل أكثر فعالية وتأكيد وتطبيق مبادئ الديمقراطية. ومن الوسائل المستعملة لتحقيق المساءلة نذكر مجالس التقييم والرقابة.

##### - المسؤولية Accountability responsabilité

هي من المبادئ الأساسية التي تهدف أنظمة الحوكمة الى تحقيقها من أجل رفع الحس بالمسؤولية لدى مسيري المكتبات الجامعية حتى يتصرف كل عضو منهم بدرجة عالية من الأخلاق المهنية. وتقر المسؤولية بالحقوق القانونية للمكتبيين كتوفير فرص العمل للجميع.

##### - المساواة equity équité

أي تحقيق المساواة في الحقوق بين الموظفين والمسؤولين كالتصويت والمشاركة في الجمعية العامة ومساءلة مجلس الإدارة. كما يقصد بها المساواة بين المستثمرين المحليين والأجانب على حدٍ سواء.

<sup>6</sup>- محمد، غادر ياسين. محددات الحوكمة ومعاييرها: عوالة الإدارة في عصر المعرفة. المؤتمر العلمي الدولي/15-17

يمكن أن نستنتج من خلال هذه التعاريف بأن قواعد وضوابط الحوكمة تهدف إلى تحقيق الشفافية والعدالة، ومنح حق مساءلة إدارة المؤسسة، وبالتالي تحقيق الحماية لكل الموظفين مع مراعاة مصالح العمل والعمال، والحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة، بما يؤدي إلى تنمية الخدمات وتحسينها. كما أن هذه القواعد تؤكد على أهمية الالتزام بأحكام القانون، والعمل على ضمان مراجعة الأداء المالي، ووجود هياكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام الموظفين، مع تكوين لجنة مراجعة مستقلة على التنفيذ تكون لها مهام واختصاصات وصلاحيات عديدة لتحقيق الرقابة داخل المكتبة الجامعية.<sup>7</sup>

### ممارسة الحوكمة وفق مبادئ الإفلا

نظرا للاهتمام المتزايد لمفهوم الحوكمة، فقد حرصت العديد من المؤسسات على دراسة هذا المفهوم وتحليله ووضع معايير محددة لتطبيقه، ومن هذه المؤسسات: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وبنك التسويات الدولية BIS ممثلا في لجنة بازل، ومؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي ومنظمة الإفلا في مجال المكتبات.

نركز، هنا، على عرض مدونة قواعد السلوك (الأخلاق) لأعضاء وقادة مجلس الإفلا، التي تحتوي سلسلة من الواجبات الأخلاقية لإرشاد المكتبيين وغيرهم من أخصائي المعلومات؛ حيث تم تحديد قواعد السلوك لمجلس إدارة الإفلا وتسلط الضوء على المبادئ الأساسية لمساعدة مجلس الإدارة على تحديد ما هو عادل ومنصف وصحيح وجيد للإفلا في تحقيق مهامها وأهدافها. وتهدف أيضا إلى مساعدة أعضاء مجلس الإدارة ورؤساء مختلف الهياكل لفهم متطلبات خدمة الإفلا بشكل أفضل. كما يمكن أن تضعها المكتبات والمعلومات في اعتبارها عند وضع أو مراجعة مدونات القواعد السلوكية الخاصة بها. تتمثل بنودها فيما يلي:<sup>8</sup>

- المواد العامة الخاصة بالحوكمة تنص على أنه
- يجب أن تكون الإفلا موجهة بصدق ونزاهة ومسؤولية من قبل مجلس أمنائه حتى يتم ضمان مصالح المنظمة والحفاظ عليها؛
- يجب أن يكون للإفلا مجلس إدارة مستقل ونشط، ويعمل أعضاؤه بمسؤولية دون تعويض أو انتفاع، بتوظيف جميع خبراتهم؛
- يوافق أعضاء مجلس الإدارة على تعزيز وتطوير المهام والهدف والسياسة والتصريحات والقيم الأساسية للإفلا والمشاركة في توجهاتها الاستراتيجية؛
- يجب أن يحرص مجلس الإدارة للإفلا على إعداد تقاريره بانتظام وبصفة دورية إلى أعضائها ومنتخبها خاصة بنتائج برامجها وخدماتها ومدى تطبيقها وتوسعها وتأثيرها؛
- يجب أن يتصرف أعضاء المجلس باحترام وثقة وسرية وشفافية داخل المجلس، بين أعضائه ومع المسؤولين، مع إدراك الحاجة إلى حماية المعلومات الشخصية والمميزة؛
- يجب أن تتبنى الإفلا سياسة تتجنب تضارب المصالح المباشرة أو غير المباشرة مع أعضاء مجلس الإدارة. تتضمن هذه السياسة ما يلي: تلقي هدايا من مورد حالي أو محتمل للسلع أو الخدمات أو التعاقد معه؛ الانتماء إلى منظمة تنافس أو

<sup>7</sup> .- Code de déontologie pour les membres du Conseil d'administration et les responsables de l'IFLA .décembre 2006.

<sup>8</sup> .- The Ethics of Librarianship. An International Survey. Ed. By Robert W. Vaagan with an introduction by Alex Byrne. München: Saur 2002 VI, 344 p.

تدخل في تضارب في المصالح درجة الإفصاح التي يطلبها الشخص في حالة تضارب محتمل في المصالح؛ عواقب عدم دعم سياسة الإفلا؛

- يجب على مجلس إدارة الإفلا التأكد من أن لوائحه الداخلية وسياساته وتصريحاته محينة وواضحة وتغطي جميع المسائل المتعلقة بالحكومة الرشيدة، والشفافية والمساءلة وحقوق الإنسان والثقة العامة.

### العلاقات مع الأعضاء والشركاء

- يجب على مجلس الإدارة التأكد من أن IFLA تقدم تقارير منتظمة لأعضائها والجهات المكونة لها عن نتائج برامجها وخدماتها ونطاقها وحجمها وتأثيرها؛

- يجب أن يتصرف أعضاء مجلس الإدارة بسرعة واحترام مع الأعضاء والشركاء الذين يشكلون دائرة الإفلا ، من خلال اتباع القيم الأساسية والأخلاقيات المهنية ومدونة الأخلاقيات؛

- يجب على أعضاء مجلس الإدارة إدراك أهمية أمانة الإفلا والمتطوعين الذين يطبقون الأهداف المعلنة موضع التنفيذ ويقدرّون التدريب والإرشادات والأدوات والمعلومات اللازمة للحصول على وظيفة ممتازة؛

- يجب على مجلس الإدارة التأكد من وجود ما يكفي من الأدوات والدورات التدريبية لتوفير التوجيه والتدريب لأعضائه وقادته؛

- يلتزم مجلس إدارة الإفلا بتقديم معلومات كاملة ومفتوحة وحديثة ودقيقة عن أهدافها وخططها وبرامجها المالية وحكمها وأن تكون على استعداد للاستجابة لأي المسألة؛

- يجب أن يتبنى مجلس الإدارة مبدأ عدم منع أي شخص من الانضمام أو المشاركة في الإفلا أو التعرض للتمييز من قبل الإفلا بسبب عرقه أو جنسيته أو أصله. العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الميل الجنسي أو العمر أو الإعاقة العقلية أو الجسدية؛

### المسؤولية

- يجب على مجلس الإدارة اعتماد وتطبيق سياسة الإدارة السليمة لمسؤولياته المالية والسلوك الذي لا يمكن تعويضه في البحث عن الدعم المالي؛

- يجب على مجلس الإدارة الموافقة على السياسات والبرامج التي تعمل على تحسين المساواة بين الجنسين ومشاركة الأقليات وزيادة استخدام جميع لغات الإفلا في المؤتمرات والاتصالات؛

- يجب على مجلس الإدارة مراجعة مهامه وسياساته بانتظام.

وتعتبر مدونة الأخلاق جزءاً من توجه مجلس الإدارة الجديد والمسؤولين حيث يجب على كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة التوقيع على إعلان يؤكد به بأنه قد قرأ وفهم مدونة الأخلاقيات ويتقيد بتنفيذ محتوياتها. ويضمن مجلس الإدارة وجود سياسة

رقابة لأعضائه الذين لا يتبعون قواعد الأخلاقيات من جهة ومن جهة أخرى يتم مراجعة مدونة الأخلاقيات بانتظام لتضمن توافقها ودعمها للحوكمة الرشيدة والثقة العامة.

إن وجود دليل للسلوك الأخلاقي داخل المكتبات، يسمح بالالتزام بتحقيق مستوى عال من السلوك الأخلاقي؛ وتشجيع الالتزام بالسلوك الأخلاقي ومعاينة عدم الالتزام به؛ عن طريق إتباع هذه السياسة بشكل دوري. ولقد اعتمدت العديد من الجمعيات المهنية لأمناء المكتبات تدريجياً مدونات للأخلاقيات لتوضيح دورها وقيمها وتنظيم علاقاتها مع السلطات والمستخدمين ومن أهمها نذكر:

- BIS قواعد أخلاقيات. BIS ( مكتبة المعلومات سويسرا) لأمناء المكتبات ومحترفي المعلومات ، 2013
- مدونة قواعد السلوك لأمناء المكتبات في رومانيا Asociatia Bibliotecarilor din România ، 2007
- CBPQ قواعد الأخلاقيات لأعضاء مؤسسة المكتبيين المحترفين في كيبك، 2005
- ABF مدونة أخلاقيات المكتبات لرابطة المكتبيين الفرنسيين، 2003
- CBPQ مدونة أخلاقيات كيبك لشركة المكتبيين المحترفين في كيبك، 1978. (تحديث عام 1996)
- مدونة أخلاقيات جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) التي تتكون من نصين: الأول، التقليدي، لأمناء المكتبات (مدونة الأخلاقيات)، والآخر يهدف إلى حماية حقوق مستخدمي المكتبة (قانون الحقوق بالمكتبة)
- مدونة الأخلاقيات شيكاغو لرابطة المكتبات الأمريكية: 1939، 1981، 1995، 2008

### ميثاق اخلاقيات المهنة المكتبية للاتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات

تقدم مدونة قواعد الأخلاق والسلوك المهني للاتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات هذه السلسلة من الاقتراحات. إنها بمثابة أداة توجيه لأمناء المكتبات ومحترفي المعلومات الآخرين في ممارساتهم اليومية كما أنها تعتبر مرجعاً لجمعيات المكتبات وأخصائياتها عند كتابة أو مراجعة التعليمات البرمجية الخاصة بهم. ويمكن وصف الوظائف الرئيسية لمدونة قواعد الأخلاق على النحو التالي:<sup>9</sup>

- تشجيع التفكير في المبادئ الأساسية التي توجه السياسات التي يتم تنفيذها من قبل متخصصي المعلومات وأمناء المكتبات ومن يساعدهم على حل أغلب المشاكل قد تواجههم؛
- تشجيع المهنيين على التفكير في ممارساتهم الخاصة؛
- ضمان شفافية المعلومات تجاه المستخدمين والمجتمع بشكل عام.

يدفعنا هذا الميثاق للاعتقاد بأن:

- مهنة أمين المكتبة هي في جوهرها نشاط أخلاقي ينطوي على نهج قيمي للعمل مع المعلومات؛
- لقد تزايدت الحاجة إلى تبادل الأفكار والمعلومات مع تطور المجتمع وهذا هو سبب وجود المكتبات ومهنة أمين المكتبة؛

<sup>9</sup>- Professional Codes of Ethics for Librarians. IFLA-Committee on Freedom of Access to Information and Free Expression (FAIFE). = <http://www.ifla.org/en/faife/professional-codes-of-ethics-for-librarians> (19.03.2022)

- دور مؤسسات المعلومات والمهنيين (بما في ذلك المكتبات وأمناء المكتبات) في المجتمع الحديث هو تحسين الوصول للمعلومات وحفظها ونشرها. إنتاج الخدمات التي تخدم الرفاه الاجتماعي والثقافي والاقتصادي موجودة في قلب مهنة أمين المكتبة. وهذا هو السبب في أن أمناء المكتبات وغيرهم من محترفي المعلومات يوظفون بالمسؤولية الاجتماعية. يدرك الاتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات أن هذه المبادئ يجب أن تظل أساساً لكل القواعد لاحقاً، سوف يختلف بالضرورة جوهر وصياغة قوانين معينة حسب سياقات المجتمعات، أو مجتمعات الممارسة، أو حتى مجتمعات البيئات الافتراضية التي كتبت من أجلها. كتابة التعليمات البرمجية هي مهمة أساسية للجمعيات المهنية، كما أن التفكير الأخلاقي ضرورة لجميع المهنيين. وفي هذا الصدد، يوصي الاتحاد بمدونة الأخلاقيات هذه إلى كافة الجمعيات الأعضاء وكذلك إلى كافة المؤسسات والأفراد العاملة في قطاع المعلومات.

### - الوصول الى المعلومات

المهمة الأساسية لأمناء المكتبات وغيرهم من المتخصصين في المعلومات هو ضمان حصول الجميع على المعلومات اللازمة للتنمية الشخصية، التدريب والإثراء الثقافي والترفيه والنشاط الاقتصادي وكذلك المشاركة المستنيرة في الديمقراطية وتقديمها. يستخدم أمناء المكتبات وغيرهم من المتخصصين في المعلومات هذه الوسائل الأكثر فعالية في جعل المواد الخاصة بهم في متناول الجميع. ومن هذا المنظور، فهم يضمنون أن المواقع الإلكترونية للمكتبات والمؤسسات الأخرى النشطة في إدارة المعلومات تتوافق مع المعايير الدولية لإمكانية الوصول وأنه لا يوجد أي عائق يمنعهم من الوصول إليها.

### - المسؤوليات تجاه الأفراد والمجتمع

من أجل تعزيز التكامل والقضاء على التمييز، يضمن أمناء المكتبات ومتخصصو المعلومات الآخرون الحق في الوصول إلى المعلومات وأن تُمنح للجميع وأن يتم تقديم الخدمات العادلة للجميع، بغض النظر عن عمرهم أو جنسيتهم أو معتقداتهم السياسية أو قدراتهم البدنية أو الصحة العقلية، الهوية الجنسية، التراث، التعليم، الدخل، وضع المهاجر أو طالب اللجوء، ووضعهم العائلي، وحالتهم، الأصل أو العرق أو الدين أو الجنس. أمناء المكتبات وغيرهم من المتخصصين في المعلومات يحترمون ويحمون القاصرين مع التأكد من أن هذه الحماية لا تعيق حقوق البالغين للوصول إلى المعلومات.

### - الخصوصية، الحميمة والشفافية

أمناء المكتبات وغيرهم من المتخصصين في المعلومات يحترمون الخصوصية وحماية البيانات الشخصية المشتركة، في الواقع، بين المستخدمين والمؤسسات. أمناء المكتبات وغيرهم من المتخصصين في المعلومات يدعمون ويساهمون في شفافية المعلومات بحيث تكون البيانات الحكومية، الإدارية والشركات مفتوحة للدراسة العامة. كما أنهم يعترفون أنه من المصلحة العامة التخلص من سوء السلوك والفساد ويتم الإعلان عن الجريمة من قبل "المبلغين عن المخالفات" على حسابات سرية.

### - الوصول الحر للمعلومات والملكية الفكرية

الهدف من أمناء المكتبات وغيرهم من المتخصصين في المعلومات هو توفير فرص تمتع مستخدمي المكتبة بأكبر قدر ممكن من الوصول إلى المعلومات والأفكار، بشكل مستقل عن وسائل الإعلام والدعم الذي ينقلها. يدافعون عن مبادئ الوصول المفتوح والبرمجيات الحرة والتراخيص الحرة.

يدافع أمناء المكتبات وغيرهم من المتخصصين في المعلومات عن فكرة أن تكون مدة حقوق النشر والملكية الفكرية محدودة في الزمن وأن المعلومات التي تقع في المجال العام يجب أن تظل حرة ومفتوحة.

#### - الحياد والنزاهة الشخصية للمهنيين. المهارات والكفاءات الاحترافية

مطلوب بشكل صارم من أمناء المكتبات وغيرهم من المتخصصين في المعلومات الحياد والنزاهة فيما يتعلق بالمجموعات والاطاحة والخدمات. حيث يتم التعبير عن الموقف بإنشاء مجموعات وخدمات الوصول إلى المعلومات بشكل متوازن قدر الإمكان. يسعى أمناء المكتبات وغيرهم من المتخصصين في المعلومات التميز المهني من خلال تحديث وإثراء معارفهم ومهاراتهم كما أنهم يهدفون إلى تحقيق أعلى مستويات الجودة في الخدمة وإيصال الصورة الإيجابية للمهنة.<sup>10</sup>

#### - العلاقات بين الزملاء وبين الموظفين وأصحاب العمل

يعامل أمناء المكتبات ومتخصصو المعلومات الآخرون بعضهم البعض بشكل متبادل صدقا واحتراما. كما أنهم يسعون الى صون السمعة والمكانة على أساس احترامهم وسلوكهم الأخلاقي. مع عدم التنافس فيما بينهم بأساليب غير عادلة.

#### وسائل إرساء ترسيخ أخلاقيات الحوكمة وعقبات تطبيقها في المكتبات الجامعية الجزائرية

إن إرساء أخلاقيات العمل في المكتبات الجامعية، يتم فرضها من إدارتها ولابد لها من الحرص على تطبيقها. كما أنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المكتبة الجامعية لكي يلتزم به الجميع لأنه. في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر، ولا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه.

والحرص على أخلاقيات العمل هو أمرٌ أخلاقي وديني وإداري حيث لابد أن تكون لأخلاقيات العمل المبنية على لائحة أو ميثاق أولوية أكبر بين كل موظفي (مكتبيين ومساعدتي المكتبات، ومُديرين) المكتبات الجامعية.

فهناك العديد من الوسائل التي يمكن أن تستعين بها المكتبات الجامعية لترسيخ أخلاقيات المهنة المكتبية من خلال تطبيق أخلاقيات الحوكمة والتي يمكن أن نحصرها في النقاط الآتية:

• وضع معايير وآليات حاکمة للأداء لكل الأطراف من خلال توظيف كل مبادئ الحوكمة؛

• تنمية الرقابة الذاتية من خلال عدة وسائل : كتنقية الإيمان بالله، وتحمل المسؤولية، والإقناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح؛

• وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: كتخصيص مكتبا خاصا للاهتمام بأخلاق المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين. ومعرفة مدير المكتبة الجامعية والموظف مهما كانت مستوياته أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره وعالمًا بما له من حقوق وبما عليه من واجبات؛

<sup>10</sup> - لعمرس، آمال. تسويق الخدمات والمنتجات التوثيقية في المكتبة المركزية لجامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة: اقتراح خطة تسويقية لمنهج. رسالة دكتوراه: قسم علم المكتبات و التوثيق: الجزائر: 2014. ص. 67-70

• تعامل مسؤولي المكتبة بطريقة أخلاقية مع موظفيها هذا ما سيسمح باجتذاب كفاءات بينما عدم المبالاة بهذه الأمور تُنفر الكثير من تلك الكفاءات.

## خاتمة

يتوجب على المشرفين على المكتبات القيام بحزمة من الاجراءات التنظيمية التي تسمح لهم بتجاوز اتساع دائرة الفساد الإداري وخاصة الاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ التي تشهدها المكتبات وهي كالآتي:

- رفع مستوى الوعي بأهمية الأخلاق: جعل الأوساط الجامعية والحكومات تدرك فوائد حوكمة المكتبات الجامعية من ناحية والالتزام بالمعايير الأخلاقية من ناحية أخرى؛
- رفع مستوى الالتزام بالقيم المنظمة للمكتبات الجامعية؛
- وضع القوانين والمدونات الخاصة بقواعد الأخلاق: بالاعتماد على مبادئ الشريعة الإسلامية كقاعدة يتم الانطلاق منها لكي تستطيع المكتبات الجامعية الجزائرية تطوير مجموعات مبادئها وقوانينها الخاصة التي تعالج الواقع المحلي فيما يتعلق بالتعامل مع العملاء والالتزام بالمعايير الشرعية والأخلاقية، حيث أن القانون هو الأكثر قدرة على فرض الامتثال بأخلاقيات الأعمال وتحقيق المسألة بموضوعية وعدالة وشمول؛
- الحاجة إلى ميثاق لأخلاقيات يشمل القواعد الجديدة التي تضع المبادئ الأخلاقية في قلب أحكامها الخاصة بحوكمة المكتبات الجامعية. ووجود ميثاق ليس كافيا بل يجب العمل به في الأنشطة اليومية؛
- العمل على تطوير معايير للحوكمة، وإشاعة ثقافتها في المكتبات الجامعية من خلال قواعد واطر ثابتة يلتزم بها جميع المهتمين وأصحاب العلاقة؛
- ضرورة العمل على إلزام المكتبة الجامعية بأن يتضمن تقريرها السنوي ملحقا منفصلا يتناول الإفصاح عن النتائج الهامة التي يعتمد عليها في اتخاذ القرارات؛
- وضع الحوافز للتشجيع على التحلي بأخلاقيات الأعمال عند انجاز المهام لكي تتمكن المكتبات الجامعية من تحقيق أداء مرتفع؛
- الاهتمام بالتدريب على أن يتم وضع إطار للمعايير الأخلاقية. وتقع مسؤوليات جديدة على عاتق المديرين التنفيذيين في المكتبات الأكاديمية، وأعضاء مجالس الإدارة، ويتعين أن يتم تعليم هؤلاء الأفراد كيفية أداء أدوارهم من خلال بث القيم الرفيعة؛
- التحلي بالموضوعية والاستقلالية بدرجة أكبر عند تنفيذ القرارات وخاصة عند ممارسة النشاطات المهمة، حتى في وجود ضغوط اجتماعية أو فوقية يجب أن نراع مبدأ الكفاءة والمهارة المطلوبة لشغل المناصب، كون المجتمع الجزائري يغلب عليه طابع العلاقات الشخصية والمصالح الخاصة والتي قد تؤثر بشكل كبير في أداء الأفراد؛
- إفساح المجال أمام عمال المكتبات الجامعية لاختيار القيادات في المكتبة، واحترام آرائهم والأخذ بمقترحاتهم خدمة للصالح العام واشراكهم في عمليات صنع القرار أي في القرارات الهامة التي تتخذها إدارة المكتبة والمحافظة على حقوقهم؛
- إدماج الكفاءات والموارد التي تستجيب متطلبات الحوكمة؛

- التأسيس لمبدأ المساءلة للجميع دون استثناء، ما يكشف جوانب القصور للجميع ومتابعة تصرفاتهم وتنمية قيم الشفافية بين الجميع، والتجرد من المحسوبية بما يكفل درجة عالية من الوضوح والانسائية في العمل؛
- العمل على إشاعة روح العدالة والمساواة بين الجميع بلا استثناء، وخاصة في سلم الرواتب والترقيات.

## قائمة المراجع

<sup>1</sup>- البنك الأهلي المصري، أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة في الشركات : حوكمة الشركات. النشرة الاقتصادية، العدد الثاني، المجلد السادس والخمسون، 2003

<sup>2</sup>- دور القيم وأخلاقيات الأعمال في التجارب العالمية في ظل مفاهيم الإدارة الرشيدة (الحوكمة). (نماذج وتطبيقات) [ على الخط ] متاح على [iefpedia.com](http://iefpedia.com) : تمت الزيارة في: 2024/01/09

<sup>3</sup>- القحطاني، د. مسفر بن علي. دورة اخلاقيات المهنة. السعودية: جامعة الملك فهد للبترول والمعادن بقسم الدراسات الإسلامية. والعربية، 2008،

<sup>4</sup>- لعمرس، أمال. تسويق الخدمات والمنتجات التوثيقية في المكتبة المركزية لجامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة: اقتراح خطة تسويقية. لمنتج. رسالة دكتوراه: قسم علم المكتبات و التوثيق: الجزائر: 2014. ص. 67-70

<sup>5</sup>- محمد، غادر ياسين. محددات الحوكمة ومعاييرها: عولمة الإدارة في عصر المعرفة. المؤتمر العلمي الدولي/15-17

<sup>6</sup>.- Code de déontologie pour les membres du Conseil d'administration et les responsables de l'IFLA .décembre 2006.

<sup>7</sup>.- Fawzy ,S.Assessment of corporate governance in Egypt.Egypt :the Egyptian Center for Economic Studies.Working paper,n° 82,april2003.

<sup>8</sup>.- The Ethics of Librarianship. An International Survey. Ed. By Robert W. Vaagan with an introduction by Alex Byrne. München: Saur 2002 VI, 344 p.

<sup>9</sup>.- Professional Codes of Ethics for Librarians. IFLA-Committee on Freedom of Access to Information and Free Expression (FAIFE). = <http://www.ifla.org/en/faife/professional-codes-of-ethics-for-librarians> (19.03.2022)