

سيادة القانون كآلية لتعزيز عامل الحوكمة داخل المؤسسات
الوثائقية: المكتبة الجامعية المركزية بجامعة وهران 01 -
نموذج-

**The rule of law as a mechanism to
strengthen the governance factor within
documentary institutions: Central
University Library at the University of
Oran 01-model-**

وهيبة هوارى*

مدرسة الدكتوراه، قسم علم المكتبات، جامعة وهران 1،
الجزائر.

haouariwahiba22@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2024 / 01 / 23 تاريخ القبول: 2024 / 02 / 05 تاريخ النشر: 2024 / 10 / 31

الملخص :

هدفت الدراسة الى تبين دور سيادة القانون في تحقيق
الحوكمة، فنجاح المؤسسات
الوثائقية(المكتبات،مراكز المعلومات،الأرشيف....)مرهون
بتشكيل سيادة قانونية بأنماطها المختلفة و مصادرها المتعددة
،والتي تعتبر أحد أهم سمات الحوكمة بمفهومها المعاصر، وقد
تلخصت الدراسة بتحليل وتفسير الاستمارة البحث وتقديم النتائج
التي توصلت الى أن المكتبات كلما التزمت بمبدأ سيادة القانون
تعززت بداخلها الحوكمة، التي من شأنها تحقيق الرقابة

* وهيبة هوارى

والشفافية، المسؤولية والمساواة وضمان كفاءة اتخاذ القرارات
وتقديم الخدمات بكل فعالية وجدية .

الكلمات المفتاحية: سيادة القانون، الحوكمة، الفساد،
المكتبات، الرقابة.

Abstract:

The study aimed to show the role of the rule of law in strengthening the principles of governance. The success of documentary institutions (libraries, information centers, archives....) depends on the formation of legal sovereignty with its various patterns and its multiple sources, which is considered one of the most important features of governance in its contemporary sense. The study was summarized by analyzing and interpreting The research and presentation of results form, which concluded that the libraries, whenever they adhere to the principle of the rule of law, strengthened governance within them, which would achieve oversight, transparency, responsibility and equality and ensure the efficiency of decision-making and the provision of services in an effective and serious manner.

Keywords: rule of law, governance, corruption, libraries.

المقدمة :

تتأثر المؤسسات الوثائقية من بينها المكتبات بالتطورات
الاجيائية الكثيرة والمتلاحقة في البيئة المعلومات بشكل عام
،ونشاطها الاداري بشكل خاص الذي يسعى نحو تحقيق الأهداف
في ضوء الامكانيات و الظروف المتاحة ويرتبط تحقيق ذلك
بجملة من القواعد العامة التي تنظم سلوك الموارد البشرية
داخلها والمرتبطة بضرورة تطبيق مبدأ سيادة القانون لضمان
ادارة رشيدة تخدم الصالح الخاص والعام، ولعل المتتبع لأوجه
النشاط داخل الدولة يمكنه أن يستنتج بأن هناك انفاق وسعي
ودولي لإقرار الحوكمة في المؤسسات العامة من خلال

الاتفاقيات المقررة لحماية الوظائف والموظفين ،فمعاهدات الموجهة لحماية الأنشطة المختلفة حسب سياسة العامة لكل دول كما نجد كمان جد اتفاقيات ترسم مشروعية الممارسات الحسنة و توظيف القيم الأخلاقية التي تتمشى و حماية النظام العام الاقتصادي و الأنشطة المختلفة و انتهاءها بمكافحة الفساد و محاربته كما هو معمول به و طنيا بداية من الدساتير الوطنية 2020 و إنهاء بقانون 06/01 المتعلق بمكافحة الفساد و الوقاية منه و قانون العقوبات و الوظيف العمومي و قوانين أخرى تمنح الدول بسط رقابتها لمرحلة مابعد الاحتلال على غرار دو الهيئات القضائية في كبح الجرائم تسيير الاداري و التصدي لها وغيرها من النصوص التي تمنح السلطة العامة في الدولة بين البقاء و استمرارية المؤسسات حتى تضمن الوجدان الانساني للفرد وتقدير خدمته أكثر جدوى وانسيابية. وعلى هذا الأساس تم طرح الاشكالية التالية ما مدى تجسيد سيادة القانون بالمكتبات الجامعية المركزية؟

وما مدى تأثيرها في تحقيق عامل الحوكمة بالمكتبات الجامعية المركزية؟

أ- أهمية الدراسة:

ان أهمية الحوكمة في المكتبات المركزية الجامعية ،أضحت الشغل الشاغل للإدارة العليا بالجامعة خاصة الدور الذي تلعبه في توفير المعارف و المهارات و القدرات التي تؤهلهم ليصبحوا أفراد فاعلين في المجتمع .

ب-أهداف الدراسة:

يسعى البحث الى تحقيق هدف أساسي يتمثل في محاولة فهم مدى تأثير تطبيق الفعلي للقانون على تحقيق مبادئ حوكمة في المكتبات .

ج-فرضيات الدراسة :

1. هناك تطبيق الفعلي لسيادة القانون داخل المكتبة المركزية .
2. تطبيق الفعلي لسيادة للقانون يقضي على الانحرافات وتجاوزات داخل المؤسسات الوثائقية (مكتبة) ويحقق الحوكمة.

د-منهج الدراسة :

تم الاعتماد المنهج الاحصائي الوصفي التحليلي الذي يركز على جمع البيانات و اجراء التحليلي الاحصائي للوصول الى نتائج .

ج-أداة الدراسة :

1. اعتماد على الملاحظة من خلال المشاهدة ومراقبة الدقيقة لسلوك 42 عامل، وتسجيل الملاحظات.¹
2. الاعتماد على الاستمارة البحث كأداة رئيسية لجمع البيانات كونها تتناسب وأهداف البحث.

ه-خطة الدراسة: قسمت الدراسة إلى:

المبحث الأول: سيادة القانون ،الحوكمة، وعلاقتها الترابطية بينهما .

المبحث الثاني: عرض الجانب التطبيقي للدراسة بتحليل وتبويب النتائج .

المبحث الأول: سيادة القانون ،الحوكمة ، العلاقة بينهما:

يعد تبني سيادة القانون داخل المؤسسات الوثائقية عنصرا مهما في تحقيق الالتزام وتحقيق العدالة الوظيفية بين مختلف الأطراف ذات الصلة لتفعيل الأداء عن طريق الحوكمة، التي حظيت بدخولها ميدان العام وخاص وفي مختلف حقول المعرفة، ولتحقيق أهدافها أوجب تطبيق مجموعة أليات و العمليات لضمان نجاح سير العملية الإدارية.

المطلب الأول: سيادة القانون:

القانون العادل وممارسات
ساسة² تتمثل أهمية سيادة
القانون في اضافة طابع شرعي على جميع الممارسات
المؤسسة ،فهي تعمل على تعزيز اليات الرقابة الذاتية وتحقيق
العدالة بين جميع أطراف المساهمة في المؤسسة(موظف، طالب
أستاذ، باحث) .³ كما أنها تهدف لحماية حقوق الجميع بتعزيز
القانون وخلق نظام عام، من أجل التصدي للانغزالية وخلق
تشاركية علمية ثقافية اجتماعية وتعزيز مبدأ العدالة الاجتماعية
و المساواة⁴.

المطلب الثاني: الحوكمة.

الحوكمة (gouvernance)، ترمز الى المعنى عام واحد، وهو الطرق و الأساليب التي تدار بها الشؤون العامة للمؤسسة ما⁵.

كما عرفت بأنها ممارسة السلطة بأساليب تحترم الفردية والحقوق والحاجات داخل المؤسسة، بهدف الحفاظ على الاستمرارية النجاح خطط واستراتيجية وابعاد شبح الانهيار أو الفشل،⁶ بواسطة تنفيذ القرارات و تقاسم المسؤولية بشكل معين من الأشكال السلطة.⁷ للإرضاء أصحاب المصالح بالمؤسسة⁸. تتمثل أهمية الحوكمة في تكريس وتجسيد قيم العدالة و المسؤولية و الشفافية ونزاهة المعاملات، تعزيز سياسة القانون ضد الفساد ووضع الحدود بين المصلحة والخاصة العامة ومنع الإساءة لاستخدام السلطة الادارية.⁹ تجسدت مبادئها في سيادة القانون والمسؤولية الاجتماعية، والمساواة أمام القانون من خلال النظر الى المؤسسة كمواطن صالح والحفاظ على أصحاب المصالح.¹⁰ والافصاح والشفافية من خلال التعاملات النزيهة المكتملة و المتوازنة لما يحدث داخل المؤسسة.¹¹

المطلب الثالث: العلاقة الترابطية للحوكمة وسيادة القانون :

وصف الأميين العام سيادة القانون بأنها "مبدأ للحوكمة يكون فيه جميع الأشخاص والمؤسسات والكيانات، العامة والخاصة، مسؤولين أمام قوانين صادرة علنا، ويطبق على الجميع بالتساوي ويحتكم في إطارها إلى قضاء مستقل، الذي يتفق مع القواعد والمعايير الدولية لحقوق الإنسان".¹² وتظهر العلاقة الترابطية جليا من خلال المظاهر السلبية لغياب سيادة القانون

في المؤسسة، ومتمثل في الافتقار الى الحاكمية المتمثلة في مظاهر الفساد الانحرافات والمخالفات الادارية (الوظيفية ، التنظيمية) التي تصدر من الموظف العام أثناء تأدية مهامه ،او تلك التصرفات التي يغتتم فيها الموظف الفرصة للاستفادة من غياب تطبيق للقانون ،فالحوكمة تشترط على القانون أن يكون فعالا يبنى على العدالة والحكمة والمسؤولية ، يطبق على الجميع دون استثناء¹³.

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي عرض وتحليل نتائج الدراسة:

بعد أن تناولنا في الجانب النظري أهم الأسس النظرية لموضوع البحث ،سنتطرق في هذا المبحث الى تحليل سيادة القانون في المكتبات ودورها في تحقيق عامل الحوكمة ،فقد وزعنا (42) استبانة على الموظفين داخل المكتبة الجامعية المركزية .

المطلب الأول: التعريف بمكان الدراسة:

التعريف بالمكتبة المركزية الجامعية : لقد تم تأسيس المكتبة الجامعية المركزية بعد الاستقلال ، سنة "1989" و بمقتضى قرار الصادر بالجريدة الرسمية العدد 57 و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14-261 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1435 الموافق ل 22 سبتمبر سنة "2014"¹³ . التخصصات :مصلحة الطب ، الآداب وعلوم الانسانية، الاعلام الالي و رياضيات والبيولوجيا ، قانون وعلوم النفسية ، الشريعة والتاريخ ، تتوفر المكتبة في إداريين و متخصصين في مجال المكتبات ،وعدد هم 42 عامل يتوزعون على مختلف المصالح .

المطلب الثاني: تحليل الاحصائي لأسئلة الاستمارة.

سيادة القانون كآلية لتعزيز عامل الحوكمة داخل المؤسسات الوثائقية: المكتبة
الجامعية المركزية بجامعة وهران 01 نموذج

الجدول	عبارات الاستمارة	المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
01	علاقة الجنس بسيادة القانون في المؤسسة	ذكر أنثى	8 34	19% 81%
02	علاقة المؤهل العلمي بسيادة القانون	جامعي مؤهل مهني مؤهلات أخرى	34 5 3	81% 12% 7%
03	تأثير الخبرة المهنية على سيادة القانون	أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات من 10 إلى 20 سنة أكثر من 10 سنوات	02 14 16 10	5% 33% 38% 24%
04	ما هو اهتمامكم بالمواضيع القانونية بالموجب العام	جيدة نسبية غير مهتم	37 5 0	88% 12% 0%
05	هل أنتم دراية بوجود نظام قانوني ينظم ويضبط النشاط داخل المكتبة.	نعم لا بدون اجابة	42 0 0	100% 0% 0%
06	ما مدى تفاعل واحترام النصوص التشريعية التي تنظم عملك داخل	تفاعل جدي تفاعل نسبي غير متفاعل	38 4 0	90% 10% 0%

			المكتبة.	
07	ماهي مساحة الرقابة الموجودة داخل المؤسسة.	رقابة جيدة رقابة نسبية لا يوجد رقابة	42 0 0	100% 0% 0%
08	صدر أمر يتنافى مع قوانين و اللوائح داخل المكتبة.	نعم لا بدون اجابة	0 40 2	0% 95% 5%
09	احترام لتشريع و التنظيم كونه عنصر مؤثر في الراتب	نعم لا بدون اجابة	30 12 0	71% 29% 0%
10	تحتزمون التسلسل السلطة للهيكل التنظيمي في حالة تفويض السلطة داخل المكتبة .	نعم لا أحيانا	40 2 0	95% 5% 0%
11	كافة الحقوق الوظيفية مضمونة بموجب القانون المنظم لعمل المكتبي بالمكتبة .	نعم لا أحيانا	39 2 1	93% 5% 2%
12	هناك متابعة فعلية لإعداد التقارير على المؤسسة ورفعها للإدارة العليا(الافصاح عن المعلومة)	نعم لا بدون اجابة	41 0 1	98% 0% 2%
13	ماهو انعكاس المتابعات القانون	انعكاس سلبي انعكاس اجابي	40 0	95% 0%

5%	2	بدون اجابة	على الابتكار والابداع. المردودية .	
95% 0% 5%	40 0 2	نعم لا أحيانا	تقوم الادارة العليا باشراككم في اتخاذ القرار (المشاركة) .	14
90% 0% 10%	38 0 4	نعم لا أحيانا	هناك تخوف من متابعة جزائية وتأديبية بسبب جرائم التسيير و الفساد (المساءلة)	15
95% 0% 5%	40 0 02	نعم لا أحيانا	تتحمل الادارة المسؤولية دوران الوثائق فيما يخص التوقيعات و تأشيرات بيسر (المسؤولية) .	16
76% 0% 24%	32 0 10	نعم لا بدون اجابة	هناك تكيف قانوني مع استخدامات التكنولوجية الاعلام و الاتصال داخل المؤسسة.	17
10% 0% 0%	42 0 0	دائما أحيانا بدون اجابة	تحافظون على حقوق المستفيدين بما يسمح به القانون (المسؤولي ة الاجتماعية)	18
0%	0	نعم	تتجاوزون	19

35 7	83% 17%	لا أحيانا	القوانين و اللوائح المنظمة لإرضاء المستفيدين	
38 4 0	90% 10% 0%	نعم لا بدون اجابة	تبنى معايير دولية في تسيير المكتبة (الشفافية والنزاهة)	20

المطلب الثالث: تعليق المعطيات الميدانية وتفسيرها:

1. الجدول جدول رقم 01: توزيع الأفراد العينة حسب الجنس.

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم (01)، تظهر وجوب تباين بين الوحدات البحث، حيث يشكل الذكور نسبة (19%) منخفضة مقابل (81%) للإناث فمتغير الجنس بالمؤسسة له تأثير فعلي على حسن التسيير أو العكس، المؤسسات التي تعتمد على الجانب النسوي تكون أكثر التزاما واحتراما الى قوانين العمل وهذا ما لا حضناه داخل المؤسسة .

2. جدول رقم 02: توزيع الأفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم (02) تبين أن الفئة ذات مؤهل جامعي سجلت بنسبة (81%)، وسجلت في مقابل (12%) بنسبة للفئة ذات مؤهل علمي مهني أي حاملي الشهادة المهنية من مراكز التكوين المهني ومعاهد التكوينية، وفئة المستوى الدراسي أي بشهادة مدرسية، بنسبة (07%)، فكلما كانت المؤسسة تعتمد في توظيفها على فئة ذات مستوى

تعليمي عالي ، تكون المؤسسة أكثر التزاما باحترام القوانين والتشريعات، فالمستوى التعليمي يدفع الموظفين بتشبع بالثقافة القانونية .

3.الجدول رقم 03:توزيع الأفراد حسب الخبرة المهنية .

تعليق وتفسير : من خلال الجدول رقم (03) تبين أن النسبة الغالبة تفوق 10 سنوات ،فالخبرة المهنية تدفع بالموظف لاكتساب معارف ومهارات قانونية نتيجة الممارسات الوظيفية اليومية، يصبح الموظف على دراية أين تبدأ وتنتهي حريته ، بالعكس بالنسبة للفئة التي تم توظيفها حديثا ،تكون معروف أن البداياتها الوظيفية في أي مجال تكون أقل خبرة قانونية مقارنة بالموظفين ذو الأقدمية في الخبرة .

4.الجدول 04:الاهتمام بالمواضيع القانونية بموجب العام .

تعليق وتفسير :من خلال الجدول 04 تبين أن نسبة(88%) قد أجابة أن الاهتمام جيد ، مقابل (12%) أجابة الاهتمام النسبي ،وسجلت نسبة (0%) لفئة غير مهتمة من خلال الجدول 04 تبين أن الاهتمام داخل المكتبة بالمواضيع القانونية بموجب العام للموظف جيدة لأن الخبرة المهنية، كما هو موضح في الجدول رقم 03 تجعل الموظف أكثر اهتمام بالقوانين والتشريعات و اللوائح التعليمية مع مرور الوقت ،بذلك تتحقق المعرفة بنظم و اجراءات العمل وبالتالي ضمان الاستقرار للمؤسسة ككل.

5.الجدول05:دراية بوجود نظام قانوني ينظم ويضبط المؤسسة.

تعليق والتفسير: من خلال الجدول 05 يتبين أن نسبة (100%) على دراية بوجود نظام قانوني ينظم ويضبط عمل المؤسسة ولا يوجد في مقابل موظف يتجاهل قوانين العمل بالمؤسسات العمومية، فالموظف الجديد و أثناء فترة تربصه تتحمل الجهة المعنية بالمكتبة على تدريبه و اعلامه بقانون الوظيف العمومي، وقانون الداخلي حتى يتسنى له الحفاظ على نظام العام للمؤسسة.

6.الجدول 06: مدى تفاعل واحترام النصوص القانونية التي تسيير المكتبة .

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم (06) يتبين أن نسبة (90%) أجابه بأن تفاعل جدي للنصوص القانونية، وفي مقابل نسبة (4%) في حين بلغت نسبة غير متفاعلة تماما. فالموظفين داخل المكتبة المركزية بجامعة وهران 01 متفاعلين مع النصوص القانونية التي تسيير المكتبة ،كيف لا وهو على دراية بدور القانون في توفير الحماية الوظيفة وتنظيم العلاقات الرسمية وغير رسمية في المؤسسة مع الموظفين ،فاحترام سيادة القانون تحقق الأمان وتقضي على الصراع التنظيمي داخل المؤسسة.

7.الجدول 07:مساحة الرقابة الموجودة داخل المؤسسة.

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم 07 يتبين أن نسبة (100%) ترى بأن هناك رقابة جيدة،ويرجع ذلك الى الصرامة والمهارات الشخصية والفنية التي يتمتع بها المدير الحالي في تسيير المكتبة فهو يقوم برقابة اليومية لجميع

المستويات الادارية ،لقياس الأداء وتصحيحه لتحقيق الاهداف
المسطرة .

8.الجدول 08: صدور أمر يتنافى مع القوانين واللوائح
داخل المؤسسة تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم 08 يتبين
أن نسبة (95%) قد أجابه بعدم وجود أمر يتنافى مع القوانين
واللوائح داخل المؤسسة ،وفي المقابل(05%) تحفظو عن
الاجابة ،انعدام صدور أي أمر يتنافى مع القوانين واللوائح
المنظمة داخل المكتبة، دلالة على الكفاءة القيادة ونزاهتها في
ترشيد الادارة، وعدم استغلال النفوذ السلطوي بتنفيذ أوامر
استبدادية . 9. الجدول 09: احترام لتشريع و التنظيم
كونه عنصر مؤثر في الراتب.

تعليق وتفسير:من خلال الجدول رقم 09 يتبين أن نسبة
(71%) قد أجابت بنعم مقابل نسبة (29%) التي اجابة ب لا
،وفي مقابل نسبة(0%)بدون اجابة .من خلال الجدول رقم 09
أن نسبة(71%)قد أجابت بنعم ،لأنه بخضم الراتب مع تقديم
الانذار لكل موظف يخالف القوانين، هذا الاجراء كفيل بتخفيف
التصرفات غير عقلانية وغيابات المتكررة التي من شأنها ضرب
توازن المؤسسة ،بينما ترى نسبة (29%) بأن احترام لتشريع
والتنظيم ليس لكونه عنصر مؤثر في الراتب وانما روح
المسؤولية وضمير المهني للوظيفة هو من يدفعهم باحترام
سيادة القانون داخل المؤسسة .

10. الجدول 10:احترام التسلسل السلطوي للهيكل تنظيمي
في حالة تفويض السلطة داخل المكتبة .

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم 10 يتبين أن نسبة (95%) أجابت بأنها تحترم التسلسل السلطوي للهيكل تنظيمي في حالة تفويض السلطة ، فهم يرون الأشخاص المفوضون لهم القدرة على تحمل المسؤولية أمام القانون وهذا ما يضمن الثقة بين مختلف جهات التنظيمية في المؤسسة ، بينما أجابت نسبة (05%) بعدم احترام التسلسل السلطوي للهيكل تنظيمي في حالة تفويض السلطة داخل المكتبة وذلك خوفا من ممارسات الخاطئة في تطبيق القوانين خاصة وأنهم تعودوا على نزاهة وكفاءة المدير .

11. الجدول 11: كافة الحقوق الوظيفية مضمونة بموجب القانون المنظمة لعمل المكتبة.

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم 11 تبين أن نسبة (93%) اجابة بنعم فهم يتمتعون بنفس الحقوق فيما يخص (التكوين، العطل المرضية ،الترقية ،...الخ)فالمساواة أمام القانون و التطبيق الفعال لها و ضمان حقوق الوظيفية يعمل على تعزيز روح الجماعية وتحقيق الرضا الوظيفي أمام القانون ، وفي مقابل أجابه نسبة (05%) بـ لا ، فهم يرون بأن حقوق المكتبي مهدورة ويعتبرون وظيفتهم أشغال شاقة بغيات التعويض عن الخطر .بينما نسبة (02%) ترى بأنه هناك مساواة وظيفية ولكن ليس دائما فهناك تحيزات لفئة على غرار فئة أخرى وهذا من شأنه هز الثقة بين الأفراد حسب نظرهم داخل المؤسسة.

12. الجدول 12: هل هناك متابعة فعلية لإعداد التقارير على مستوى المصالح ورفعها للإدارة العليا .

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم 12 تبين أن نسبة الإجابة بنعم سجلت (98%) وترى بأن هناك متابعة فعلية لإعداد التقرير على مستوى المصالح ورفعها للإدارة العليا ،فهى ترى بأن اعداد التقارير وسيلة اتصالية تنظم عمل المؤسسة وفرض اعداد التقارير الدورية حول أي نشاط ،حتى في حالة بعض التجاوزات من رواد المكتبة من أجل المتابعة ومراقبة مخاطر التي من شأنها أن تحدث ومن بين التقارير حول الأنشطة ،تقارير معلومات ،تقارير احتياجات المكتبة ،تقارير الأنشطة...الخ. بينما نسبة (02%) أجابة أحيانا بالنسبة للموظفين الجدد الذين لايزالون يتعرفون على المكتبة وخدماتها بعيد عن اعداد التقارير.

13. الجدول 13 ماهو انعكاس المتابعات القانونية على الابتكار ورفع المردودية .

تعليق و تفسير : من خلال الجدول رقم 20 يتبين أن نسبة (95%) اجابة بأنه انعكاس سلبي على الابتكار و المردودية ،الخوف الذي يلزم الموظف من الردع القانوني بشكل عام ينكس سلبا على الابداع والابتكار ورفع الأداء ،بينما تحفظت نسبة (5%) لعدم توفر المعلومات بخصوص هذا الجانب ،لبدى من توفير جو ملائم لابتكار و الابداع واعتماد على سياسة الردع في حالة الخطأ أو حالة عدم مواكبة الابداع وتطلعات المكتبة وتقديم كفاءة وتوفير الامكانيات وفسح المجال للإبداع وسهر على تكوين في هذا المجال .

14. الجدول 14: تقوم الادارة العليا بإشراككم في اتخاذ القرار .

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم 14 يتبين بأن نسبة (52%) أجاب بنعم، فهم يرون بأن الادارة العليا ومتمثلة في المدير تقوم بإشراكهم في اتخاذ القرارات وتبادل الأفكار معهم بينما نسبة (43%) هي الأخرى توافق على أن الادارة تقوم بإشراكهم في بعض الامور فقط وليس كل القرارات، بينما ترى نسبة (5%) لا يتم اشراكهم في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة بأي صفة من الصفات، فتشاركية في اتخاذ القرارات من شأنها رفع المعنويات و احساس الموظف بأهميته داخل المؤسسة، وتفاوت النسب في هذا الشأن بين أفراد المنظمة و التي تتمثل في المكتبة يرجع الا أن المشاركة في اتخاذ القرار تحتاج الى مسؤولية وكفاءة ادارية وخبرة كافية لذلك يعتمد على بعض الموظف دون الآخر.

15. الجدول رقم 15: هل تتخوفون من المتابعات الجزائية والتأديبية بسبب جرائم الفساد داخل المكتبة.

تعليق و تفسير: من خلال الجدول رقم 15 يتبين أن نسبة الاجابة بنعم (90%) كانت كافية لوحدها بإثبات أن أغلبية الموظفين يتخوفون من المتابعات الجزائية و تأديبية بسبب جرائم الفساد وهذا دليل على صرامة القوانين واحترامها داخل المكتبة ،بالنسبة للإجابة على تخوف أحيانا فكانت اجابتهم بالنسبة للجرائم الفساد غير مقصودة والتي ليس لها تأثير كبير على المؤسسة. فحسب المادة 161 يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة من جسامة الخطأ و الظروف التي ارتكبها فيها.

16. الجدول 16: تتحمل الادارة مسؤولية دوران الوثائق فيما يخص التوقيعات و تأشيرات بيسر .

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم 20 يتبين أن نسبة (95%) قد اجابة بنعم مقارنة بنسبة (05%) التي اجابة بأحيانا وذلك في حالة تغيب المدير أو عدم رسمية الوثيقة وشكوك بمصادقيتها ، فنسبة (95%) كافية للقول بأن مكتبة المركزية لجامعة وهران 01 تحترم سيادة القانون من خلال تسهل دوران الوثائق و عدم استعمال التعسف في استعمال السلطة . وهكذا تكون قد حافظت بشكل ممتاز على زرع الثقة في الادارة.

الجدول 17: هناك تكيف قانوني مع استخدامات تكنولوجيا الاعلام و الاتصال داخل المؤسسة.

تعليق تفسير : من خلال الجدول رقم 17 تبين بأن الاجابة بنعم فيما يخص التكيف القانوني (76%) تقابلها (24%) تحفظت على الاجابة لنقص الثقافة القانونية في هذا الجانب ولعدم توفر معلومات حول قوانين تكنولوجيا الاعلام واتصال، استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال يتكيف مع القانون لعدم تعارضها ومصلحة الخاصة للمؤسسة والمصلحة للدولة.

18. الجدول 18: الحفاظ على حقوق جميع المستفيدين بما يسمح به القانون.

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم 18 تبين أن الاجابة بنعم كانت (100%) مقارنة مع الاجابات الأخرى فيما يخص الحفاظ على حقوق وممتلكات المستفيدين بما يسمح به القانون،

فالموظف يدرك مسؤولياته الاجتماعية والتي تعتبر أحد ركائز الحوكمة الوظيفية وحماية أصحاب المصالح بداخلها دون استثناء.

19. الجدول 19: هل تتجاوز القوانين و اللوائح المنظمة لإرضاء المستفيد.

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم 19 تبين أن نسبة (83%) إجابة بأنها لا تتجاوز القوانين للإرضاء المستفيد العادي لا من حيث تمديد الوقت الرسمي ولا السماح بدخول بدون وثائق رسمية، ولا من حيث تعدي العدد المسموح به في الاعارة، فهناك صرامة فعلية في تطبيق القانون الا في حالة ذوي الاحتياجات الخاصة والتي عبرت عنهم نسبة (17%) بقولها أحيانا يمكن تجاوز القوانين واللوائح التنظيمية للإرضاء المستفيد. فسيادة القانون تضمن تجنب الممارسات الخاطئة والتي تهدد بدورها استقرار المؤسسة وحوكمة الادارة بشكل فعال.

20. الجدول 20: تبني معايير دولية تتمشى و تطورات الحديثة في المكتبة .

تعليق وتفسير: من خلال الجدول رقم 20 يتبين أن (90%) قد إجابة بنعم على أنها تتبنى معايير دولية تتمشى وتطورات الحديثة في المكتبة وذلك من خلال اعتماد على تصنيفات ذوي في تصنيف مصادر المعلومات ،واستعمال الأنظمة الآلية المتكاملة للمكتبة ،قواعد البيانات ،بينما ترى نسبة (10%) أن لا تعتمد على معايير تتمشى و التطورات الحديثة في المكتبة

كونها لم تطبق معايير الذكاء الاصطناعي و النظم الخبيرة في
مجال الرقابة وادارة الموارد داخل المكتبة .

الخاتمة:

المكتبات الجامعية في الجزائر وإن اتخذت اشكالا متعدد، الا
أنها تسعى لتخلص من المشاكل التي تواجه القادة على مستوى
المؤسسات ،وتحقيق الأمان في التسيير وتقديم الخدمات
للمستفيد ،بتطبيق واحترام سيادة القانونية والأطر التشريعية
الواضح التي تفسر عمق التعامل بتلك الأنظمة بما ينسجم مع
أهدافها والاستراتيجيات المسطرة من جهة و القضاء على
الفساد الاداري و الالتزام الأخلاقي بتحقيق مبادئ الحوكمة
الادارية و التي تشمل الرقابة، والمسائلة، والمساواة، والشفافية
،وتحقيق العدالة الاجتماعية التي تعزز فعالية اتخاذ القرارات ،
فقد أثبتت الدراسة أن ترشيد مؤسسات الوثائقية باعتبارها أحد
أهم مؤسسات الدولة تتجسد أساسا في تطبيق سيادة القانون و
بالتال فان فرضيات الدراسة قد تحققت من خلال جميع النتائج

نتائج العامة للدراسة :

تبين في البحث وجود تطبيق فعلي لسيادة القانون في مكتبات
المركزية بجامعة وهران 01 من وجهة نظر الموظفين، ويتجسد
ذلك في احترام التشريعات و اللوائح التنظيمية العامة وخاصة
للمؤسسة والتي من شأنها ترشيد الادارة . وقد أثبتت الدراسة
ما يلي:

1. سيادة القانون من خلال التقارير اليومية تقضي على المغريات والانحرافات و التجاوزات وبالتالي تحقق الرقابة التي تعتبر أحد مبادئ الحوكمة.
2. سيادة القانون تفعل الشفافية من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات وافصاح عن المعلومات، والنزاهة باحترام القوانين الوطنية باتباع المعايير الدولية في تسيير المؤسسة.
3. سيادة القانون تضمن حقوق الموظف والمستفيد و بالتالي تحقيق المساواة والعدالة التي تعتبر أحد مبادئ الحوكمة .
4. سيادة القانون تعمل على تحقيق ادارة بالأهداف واتخاذ الاجراءات الصحيحة مما يضمن تحقيق المسؤولية الاجتماعية والتي تعتبر أحد مبادئ الحوكمة .

الهوامش:

1. عامر ابراهيم ،قندلجي، منهجية البحث العلمي ،عمان، دار اليازوري العلمية ،2012،ص266.
2. www.un.org > Rule of Law > what-is-the-rule-of-law وسيادة القانون.
3. محمود،الشويات، الحاكمية والفساد الإداري والمالي، الأردن، عالم الكتب الحديث،2015،ص641.
4. سامح عبد المطلب، عامر، ياسمين جودة، السنطيل ، حوكمة المؤسسات في ضوء الفكر المعاصر: .عمان:دار الفكر ناشرون وموزعون ،2020،ص28.
5. بسام ،البسام، الحوكمة الرشيدة ودراسة حالة العربية السعودية ،مجلة البحوث الاقتصادية عربية ،ع(68-67)، رصيف خريف ادارة البرامج المالية ،معهد الادارة العامة ،الرياض السعودية ،2014، ص176.
6. أحمد، حسن الشافعي ،الحوكمة في التربية البدنية والرياضية، الاسكندرية ،دار الوفا لدنيا الطباعة والنشر ،2008،ص29.
7. Isabelle , Lacroix. Les pratiques de governance de commissions scolaires du Québec,Thèse(Ph.D.),Université de Sherbrooke ,2012 .p26.
8. محمد ،ابو النصرمدحت،الحوكمة الرشيدة فن ادارة المؤسسات عالية الجودة القاهرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر،2015،ص44.

9. نصار، محمد بن حمد بن عبد الله، دور الحوكمة في الحد من ممارسات غسل الأموال في شركات التأمين، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، 2016.
10. البوابة الالكترونية لمحافظة القاهرة www.cairo.gov.eg
11. خالد، الربابعة، عبد السلام عيسى المناصير، عمان، دار أمجد للنشر و التوزيع، 2019، ص162.
12. محمد البشير بن عمر ،عبد الغني ددان، الحوكمة المؤسسات ودورها في تحسين أداء المؤسسة، مجلة الدراسات الاقتصادية ومالية ،العدد السابع ،المجلد الأول ،جامعة حمة لخضر ،الوادي ،الجزائر 2014، ص30.
13. تعزيز سيادة القانون عن طريق التعليم :دليل موضعي www.unodc.org
14. الجزائر ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 57، المادة 01 المؤرخ في 2014/09/22 .

قائمة المصادر و المراجع المعتمد عليها:

قائمة الكتب:

1. أحمد، حسن الشافعي ،الحوكمة في التربية البدنية والرياضية، الاسكندرية ،دار الوفا لندنيا الطباعة والنشر، 2008، ص29.
 2. ابراهيم، عامر قندلجي. منهجية البحث العلمي .عمان: دار اليازوري العلمية .2012، ص266.
 3. خالد، الربابعة، عبد السلام عيسى المناصير، عمان، دار أمجد للنشر و التوزيع، 2019، ص162.
 4. محمود، الشويات، الحاكمية و الفساد الإداري والمالي، الأردن، عالم الكتب الحديث، 2015، ص641.
 5. محمد ،أبو النصر مدحت، الحوكمة الرشيدة فن ادارة المؤسسات عالية الجودة القاهرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر، 2015، ص44.
 6. سامح عبد المطلب، عامر، حوكمة المؤسسات في ضوء الفكر المعاصر.: عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون، 2020، ص28.
 7. نصار، محمد بن حمد بن عبد الله، دور الحوكمة في الحد من ممارسات غسل الأموال في شركات التأمين، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، 2016.
- #### مقالات:
8. البسام ،بسام، الحوكمة الرشيدة ودراسة حالة العربية السعودية ،مجلة البحوث اقتصادية عربية ،ع(68-67)، رصيف خريف ادارة البرامج المالية ،معهد الادارة العامة ،الرياض السعودية ، 2014 ، ص176.

9. بن عمر محمد البشير ، عبد الغني ددان، الحوكمة المؤسسات ودورها في تحسين اداء المؤسسة ،مجلة الدراسات الاقتصادية ومالية ،العدد السابع ،المجلد الأول ،جامعة حمة لخضر ،الوادي ،الجزائر 2014.
مذكرة تخرج:

10. Isabelle Lacroix. Les pratiques de governance de commissions scolaires du Québec, Thèse (Ph.D.), Université de Sherbrooke, 2012.p26.

نصوص القانونية:

11. الجزائر. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 57، المادة 01 المؤرخ في 2014/09/22 .
مواقع الالكترونية:

12. www.un.org > Rule of Law > what-is-the-rule-of-law
الامم المتحدة وسيادة القانون

13. البوابة الالكترونية لمحافظة القاهرة www.cairo.gov.eg

14. تعزيز سيادة القانون عن طريق التعليم: دليل موضوعي

www.unodc.org