

---

## أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات: برنامج تدريبي مقترح لرؤية طلاب قسم المكتبات والمعلومات في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)

اعداد

د. محمد فتحي محمود الجلاب

مدرس المكتبات والمعلومات

كلية الآداب - جامعة المنيا

elglab\_777@yahoo.com

---

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بميثاق أخلاقيات المهنة الصادر عن الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، و التعريف بالعناصر الأربعة التي يتكون منها الميثاق الأخلاقي، ورفع كفاءة الطلاب في قسم المكتبات والمعلومات، والتحقق من فاعلية برنامج تدريبي مقترح لرؤية طلاب قسم المكتبات والمعلومات في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، وأجريت الدراسة على عدد (٣٥) طالب وطالبة كمجموعة ضابطة، وعدد (٣٧) طالب وطالبة كمجموعة تجريبية لاستطلاع رؤاهم فيما يتعلق لهذا الميثاق، واستخدم الباحث منهجين دراسيين هما المنهج التجريبي ومنهج تحليل المضمون، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاختبار وجميع عناصره لصالح طلاب المجموعة التجريبية، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج على جميع عناصر الميثاق الأخلاقي للمهنة لصالح التطبيق البعدي، وظهر هناك حجم تأثير كبير للبرنامج المقترح في تنمية مفاهيم ميثاق أخلاقيات المهنة ككل، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة توفير مقرر أو منهج دراسي لطلاب تخصص المكتبات والمعلومات بالجامعات لكي يتمكن الطلاب من الإلمام بأخلاقيات المهنة، والاستفادة من محتوى البرنامج التدريبي الذي أعده الباحث في تعليم الطلاب ميثاق أخلاقيات المهنة في كل أقسام المكتبات والمعلومات.

### مقدمة:

تعد مهنة المكتبات رسالة رفيعة الشأن عالية المنزلة تحظى باهتمام الجميع، لما لها من تأثير عظيم في حاضر الأمة ومستقبلها، ويتجلى سمو هذه المهنة ورفعتها في مضمونها الأخلاقي الذي يحدد مسارها ونتائجها وعائدها على الفرد والمجتمع والإنسانية جمعاء، ولما كانت الأخلاق هي الركيزة الأساس التي يقام عليها بنيان أى مهنة في أى مؤسسة، ومن بينها مؤسسات المكتبات والمعلومات، لأنها تسهم في توليد الكرامة المهنية وممارسة الواجبات وفقاً لمبادئ وقواعد مقننة متفق عليها من قبل العاملين في المهنة، وعلى الرغم من أن دخول تكنولوجيا المعلومات في المكتبات ومؤسسات المعلومات وفرت وسائل الراحة للعاملين في تلك المؤسسات وللمستفيدين والمجتمع ككل ولكنها أدت إلى ظهور مشكلة أخلاقيات المهنة بشكل كبير (Ying,2015:p25).

وبما أن مؤسسات المكتبات والمعلومات تمثل الجهاز العصبي الذي يوجه عملية التنمية الوطنية، فإن تلك المؤسسات لن تنجح في مهمتها، إلا إذا توافرت صفات أخلاقية جيدة للعاملين بها، لذا كان لزاماً على هذه المؤسسات تنمية الوعي بأهمية هذه الأخلاقيات والعمل على دعمها، ويعود الاهتمام بالسلوك الأخلاقي في المهنة المكتبية بمفهومها الحديث إلى مطلع القرن العشرين حيث ظهرت الكتابات الأولى في الموضوع في الولايات المتحدة من خلال عدة دوريات منها نشرة جمعية المكتبات الأمريكية (Bulletin of the American library association) وجريدة المكتبة (The library journals)، وظهر موضوع أخلاقيات المهنة المكتبية لأول مرة عام ١٩٠٣ بواسطة بلامر (Plummer) حيث كان يرى أن النواحي

الأخلاقية في المهنة تركز على الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها أمين المكتبة خلال أدائه لعمله (Plummer,1903)، كما أقتراح (Bolton) عام ١٩٠٩ قواعد أخلاقية للمتخصصين في المكتبات تبنتها فيما بعد جمعية المكتبات الأمريكية كمبادئ أولية لأخلاقيات المهنة عام ١٩٢٩ .

وواصلت جمعية المكتبات الأمريكية اهتمامها بتسطير المبادئ الأخلاقية والتنظير لها حتى أصدرت دستور عام ١٩٣٩ وبذلك منذ هذا التاريخ بدأ الاتجاه نحو التقنين والتشريع لهذه الأخلاقيات (Martha,1971)، وبعد هذا التاريخ نال موضوع أخلاقيات المهنة اهتمام العديد من الكتاب في الولايات المتحدة الأمريكية من بينهم ويليام غود (Good William) ١٩٦١، وصامويل روثسترن (Samuel Routhstern) ١٩٦٨، ودويز ١٩٧٣ (Deweese)، كما صدرت فيما بعد العديد من الكتب المنحورة حول أخلاقيات المهنة المكتبية فمنها كتاب: الأخلاقيات المهنية والمكتبيين " Professional ethics and librarians " عام ١٩٨٥ للمؤلف جوناثان لنديسي (Jonathan Lindsey, 1985)، ودراسة والز ( Walls,1987)، وفي عام ١٩٨٨ ظهر كتاب بعنوان : التحديات الأخلاقية في علم المعلومات " Ethical challenges in librarianship " لمؤلفه روبرت هوتمان (Hauptman,1988) .

وجاءت دراسة وودز و دونا هوجان "Woods and Hogan,1989" واستعرضت هذه الدراسة المناخ العام الذى أدى الى المطالبة المتزايدة بالرقابة على المواد المكتبية ودعت الدراسة المكتبيين الى ضرورة اتباع الدستور الأخلاقي للمهنة، وفي التسعينات من القرن العشرين تبنت دراسات أخرى موضوع أخلاقيات المهنة منها دراسة هاردى وربنسون (Hardy and Robinson,1990) ودراسة وود (Wood,1991)، ودراسة جانسين (Jansen,1993) و دراسة سيمان (Seaman,1994) ودراسة سترايف (Strife,1994)، ودراسة باربرا كيس (Case,1994) ودراسة ريتشارد (Stichler,1998)، وبدأت هذه الدراسات في الزيادة مع بداية عام ٢٠٠١ بدراسة كاربو (Carbo andAlmagno,2001) وجاءت بعدها دراسة لاقوفينو (Lacovino,2002)، ودراسة كوهلر (Koehler,2003) وتناولت هذه الدراسات موضوع أخلاقيات المهنة وتأثيرها على مجتمع المستفيدين ومقارنتها بمجموعة من الوثائق التي تناولت هذا الموضوع في العديد من جمعيات المكتبات على مستوى العالم، ودراسة (Shachaf, 2005) وهى من الدراسات المهمة لأنها تناولت تحليل مقارن لمحتوى ٢٨ ميثاق في ٢٨ دولة مختلفة على مستوى العالم والمقارنة بين المبادئ التي تم تحديدها وتشترك فيها كل الموثائق، وأشارت نتائج دراسة Fallis (2007) إلى مجموعة من المفاهيم التي من شأنها تساعد المهنيين في المكتبات في القرن العشرين على وضع أخلاقيات للمهنة، ووجود البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات على أخلاقيات المهنة، وفي عام ٢٠١٣ جاءت دراسة (Igbeka, & Okoroma, 2013) وهى عن استطلاع لأراء العاملين في المكتبات النيجيرية لدرجه وعيهم وتطبيقهم للأخلاقيات المهنية.

وجاءت دراسة (Adejumo& Oye, 2015) وتناولت الدراسة أهمية وجود ميثاق لأخلاقيات المهنة في نيجيريا وتتفق مع المعايير الدولية ومعايير الأفلأ، ودراسة (Dutta,2015) وهى دراسة مقدمة للحصول على الماجستير وحرص الباحث فيها على تجميع مجموعة مشتركة من القيم المهنية ذات الصلة بالمهنة وتطبيق هذا الميثاق على المجتمع الهندي وتوصل الباحث الى وجود ١٦ قيمة يمكن تطبيقها في الميثاق على المجتمع الهندي، ومن خلال فحص الانتاج الفكري في الموضوع وجد الباحث أن من أحدث الدراسات في موضوع أخلاقيات المهنة دراسة (Ferguson& Gibb, 2016) وهى تقرير عن مشروع بحثي عن كيفية مواجهة المعضلات الأخلاقية في المكتبات ومؤسسات المعلومات وخاصة مع دخول تكنولوجيا المعلومات الجديدة، وتم جمع البيانات من العاملين في المكتبات و الجمعيات المهنية في بريطانيا و استراليا و ايرلندا لمعرفة أثر البيئة الرقمية على الأخلاقيات داخل المهنة، وعلى الصعيد العربي فقد نال موضوع أخلاقيات المهنة قسطاً كبيراً من الأهتمام من قبل العديد من الدراسات وخاصة في الآونة

الأخيرة، وقد رصد الباحث من خلال مراجعته للانتاج الفكري في الموضوع وجود دراسة قديمة يعتبرها الباحث من أول الدراسات التي كان لها السبق في تناول موضوع أخلاقيات المهنة فى المكتبات وهى دراسة ( سلامة، ١٩٦٥) وقد وضعت هذه الدراسة الخطوط العريضة وألقت الضوء على ما يجب أن تكون عليه أخلاقيات المهنة على اعتبار أن المكتبي هو من يشارك فى عقول الناس، وفي تشكيل مستقبله ولا بد من الصانع ان يكون ماهراً في صنعه.

وفي الثمانينات كانت دراسة (بدر، ١٩٨٥) والتي أشارت الى ضرورة وجود ميثاق اخلاقي للمهنة وتكون المرجعية فيه الأخلاقيات الواردة فى الاديان السماوية خصوصا القرآن الكريم والاحاديث النبوية، ثم جاءت في التسعينات دراسة (حشوة، ١٩٩٦) وهى من أول الدراسات التي دعت إلى وجود ميثاق وطني لأخلاقيات المهنة لعاملين فى مجال المكتبات وأول الدراسات التي فرقت ما بين المسؤولية القانونية والأخلاقية للمهنة، وجاءت بعدها دراسة (الهالي، ١٩٩٥) ووضع تصوراً مبدئياً للدستور الأخلاقي للمهنة، ووجد الباحث أول الدراسات التي تناولت وجهات نظر الطلاب تجاه أخلاقيات المهنة للعاملين فى المكتبات الجامعية كانت دراسة (همشري، ١٩٩٨)، وبعد ذلك ظهرت دراسات تدعو إلى وجود الميثاق منها دراسة (عبد الهادي، ٢٠٠٠)، ودراسة (عطية، ٢٠٠٠)، ودراسة (الهوش، ٢٠٠١) لوضع دستور أخلاقي لأخصائي المكتبات والمعلومات فى الوطن العربي، ثم جاءت بعدها دراسة (قبلان، ٢٠٠٢) للتعرف على أهمية الميثاق من وجهة نظر العاملين فى المكتبات.

وقدمت بعد ذلك دراسة للحصول على الماجستير للباحثة (خليل، ٢٠٠٤) وحددت فيها مجموعة من المبادئ العامة والقيم المشتركة والمعايير الأخلاقية والخطوط الرئيسية للعاملين فى المكتبات ومؤسسات المعلومات، وتناولت بعد ذلك دراسة (الشائع و العمران، ٢٠٠٦) ترجمة لميثاق أخلاقيات المهنة البريطاني، وجاءت دراسة (عطية، ٢٠٠٧) لمعرفة رؤية الطلاب تجاه أخلاقيات المهنة التي وضعتها جمعية المكتبات الامريكية، وقدمت عام ٢٠٠٨ الباحثة (خليل، ٢٠٠٨) دراسة عن ميثاق مقترح للأخلاقيات المهنية لمجال المكتبات، وجاءت دراسة كلاً من (لبان و الدبيان، ٢٠١٠) لمعرفة وجهة نظر العاملين فى المكتبات الاكاديمية تجاه أخلاقيات المهنة، وجاءت دراسة (الهالي والصقري، ٢٠١١) وقد عرضا فيها دستوراً أخلاقياً مقترحاً للعاملين فى مؤسسات المعلومات العمانية، وقامت الباحثة نجلاء محمود خليل فى عام ٢٠١٢ بأعداد أول كتاب عن أخلاقيات المهنة بعنوان " أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات".

وفي دراسة بعنوان "نحو موائيق لأخلاقيات المكتبات والمعلومات فى البلاد العربية" قدمها (عبد الهادي، ٢٠١٣) فى المؤتمر الإقليمي الأول للاتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات -الإفلا- وتناول فيها موقف مهنة المكتبات والمعلومات فى العالم العربي من موائيق السلوك والأخلاقيات، وجاء بعد ذلك نتيجة العديد من التوصيات والنداءات من المتخصصين فى الدراسات العلمية، وقام الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات بوضع ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي من خلال مجموعة من الخبراء فى التخصص، ويتضمن هذا الميثاق الالتزامات الأخلاقية لمهنة المكتبات والمعلومات فى البلاد العربية بهدف رفع الوعي المهني، وترقية المهنة، والاستخدام الأخلاقي للمعلومات، ومن أحدث الدراسات دراسة الباحثة (الزاحي، ٢٠١٥) هدفت من خلالها على رصد تطور مفهوم أخلاقيات المهنة المكتبية فى العالم والعالم العربي وركزت الدراسة على ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، وتناولت الدراسة عناصر الميثاق الأربعة كدراسة استعراضية ولم تتطرق لتحليل أبعاد هذا الميثاق، والمستقرى للدراسات السابقة يلحظ أن جميع هذه الدراسات تناولت موضوع أخلاقيات المهنة بوجه عام

<sup>١</sup> مجموعة عمل منظمة تحت إشراف الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات مكونة من: أ. د. محمد فتحى عبد الهادي، د. نجلاء محمود خليل، إضافة إلى القائمين على مراجعته وهم: أ.د. عبد اللطيف صوفي، أ.د. محمد مجاهد، د. نجيب الشريجي، د. منى داخل السريحي، أ. هبة محمد اسماعيل.

بدون تحليل لعناصر الميثاق الأخلاقية وبالتالي حرص الباحث في هذه الدراسة على تناول تحليل للمحتوى الخاص بميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.

كما برزت فكرة هذه الدراسة في معرفة رأي الطلاب في قسم المكتبات والمعلومات بميثاق أخلاقيات المهنة ومدى توافقه مع ما تم دراسته من مناهج دراسية خلال دراسته الطلاب، حيث أن الطلاب هم البؤرة في أى عمل أكاديمي وهم المحور في المعادلة التعليمية والمهنية فلن يكن من المستغرب أن تتوجه البحوث في علم المكتبات والمعلومات إلى فهم العوامل التي من شأنها أن تحسن وتعزز العمل في المكتبات ومؤسسات المعلومات بالاعتماد على وجهة نظر طلاب قسم المكتبات والمعلومات على اعتبار أنهم أخصائيو المعلومات في المستقبل، وبالتالي تعتبر هذه الدراسة أول دراسة تقوم بمعرفة آراء الطلاب في أقسام المكتبات والمعلومات تجاه ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.

### مشكلة الدراسة:

مهنة المكتبات مثل أى مهنة لها مشكلاتها ومتطلباتها التي ربما لاتجد السلطة العامة مبرراً للإغماس فيها، فتعهد إلى مؤسسات مهنية مثل – النقابات أو الجمعيات المهنية – لأنها تكون أقرب منها إلى الواقع، وذلك بتنظيم شؤون المهنة وحل مشكلاتها والدفاع عن مصالحها، وتمثيلها أمام سلطات الدولة المختلفة، وأيضاً مع ظهور مجموعة من التحديات والتغيرات أمام العاملين في مؤسسات المعلومات مثل ثورة المعلومات والاتصالات، والتطور السريع والاهتمام بصناعة المعلومات وتجاريتها وما نتج عن هذا التطور من سلبات عديدة تمثلت في كثرة جرائم المعلوماتية وتعدد أشكالها ومن هذا المنطلق قام الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات بإصدار ميثاق لأخلاقيات المهنة ليكون مرجعاً للمكتبات ومؤسسات المعلومات في الوطن العربي، ولما كان الطلاب في التخصص هم شريكاً وطرفاً أساسياً من أطراف وضع الميثاق والقواعد المنظمة للعمل ويجب أن يكونا على علم بالقيم الأخلاقية الفاضلة، والعلاقات الانسانية الطيبة وهي من الأمور الأساسية التي نريد أن يكتسبها الطالب المتعلم ويتشربها ويخرج متصفاً بها في العمل المكتبي، وحتى تظل سلوكاً أصيلاً من سلوكياته وتصرفاته بعد ذلك في حياته العملية، وفي نجاح العمل، ولأهمية آراء الطلاب في الأمور الخاصة بالتخصص والتعرف على وجهات النظر المختلفة حرصت الجمعيات المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات بوجه عام والاتحاد العربي للمكتبات على وجه الخصوص على وضع منح للطلاب للمشاركة في المؤتمرات والفعاليات المهنية ومشاركة الطلاب بالأبحاث العلمية التي تثرى التخصص وتعكس وجهة نظر جيل قادم من المكتبيين والمديرين للمكتبات ومؤسسات المعلومات في المستقبل، وبالتالي حرص الباحث في هذه الدراسة على مشاركة آراء الطلاب ورؤيتهم تجاه الميثاق الاخلاقي للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، كما تتمحور مشكلة الدراسة هنا في السؤال الرئيس التالي: ماهي رؤية طلاب قسم المكتبات والمعلومات عن أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)؟ من خلال فاعليه برنامج تدريبي مقترح، ومعرفة حجم تأثير هذا البرنامج المقترح في تنمية مفاهيم ميثاق أخلاقيات المهنة ككل وفي كل عنصر من عناصر الميثاق الفرعية على حدة في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم).

## أهداف الدراسة:

تنصب الأهداف التي ترمي هذه الدراسة الحالية إلى تحقيقها في النقاط التالية:

1. التعريف بميثاق أخلاقيات المهنة الصادر عن الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.
2. التعريف بأهم الصفات المهنية التي ينبغي أن يتحلى بها العاملون في مؤسسات المكتبات والمعلومات وضرورة الالتزام بها بالإضافة إلى مسؤولياتهم تجاه المجتمع والمستفيدين.
3. التعريف بالعناصر الأربعة التي يتكون منها الميثاق الأخلاقي للمهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.
4. مدى ملاءمة هذا الميثاق الأخلاقي للمهنة من الناحية النظرية، وتطبيقها عملياً، ورؤية طلاب قسم المكتبات والمعلومات تجاه هذا الميثاق.
5. رفع كفاءة الطلاب في قسم المكتبات والمعلومات حيث يؤثر معرفة هذا الميثاق على أخلاقيات وسلوك ونوعيه العمل الذي يجب أن تُتبع داخل العمل المؤسسي على اعتبار انهم المستقبل المنتظر في العمل داخل المكتبات ومؤسسات المعلومات.

## أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو فاعلية برنامج مقترح لرؤية طلاب قسم المكتبات والمعلومات عن أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، وتعتبر هذه الدراسة هي أولى الدراسات - على حد علم الباحث - التي تهدف إلى معرفة وقياس ومدى تفاعل الطلاب في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، وبالتالي تسهم هذه الدراسة في الآتي:

1. الكشف عن رؤية الطلاب الدارسين لتخصص المكتبات والمعلومات تجاه ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) الذي وضع ليناسب احتياجات البيئة والعمل المكتبي في المجتمعات العربية.
2. غرس القيم المهنية والأخلاقية وتعزيزها في نفوس الطلاب الدارسين لتخصص المكتبات والمعلومات.
3. تساعد نتائج هذه الدراسة في وضع التخطيط المناسب لبرامج التدريب الخاصة بتنمية أخلاقيات المهنة لدى الطلاب الدارسين لتخصص المكتبات والمعلومات، وخاصة في ظل عدم وجود مقرر دراسي عن أخلاقيات المهنة في الخطة الدراسية لقسم المكتبات والمعلومات جامعة المنيا.
4. تقديم برنامج تدريبي يمكن أن يحتذي به في إعداد البرامج التدريبية للطلاب في أقسام المكتبات والمعلومات.
5. تسهم هذه الدراسة في إثراء الانتاج الفكري في التخصص عن موضوع أخلاقيات المهنة.

## فروض الدراسة:

1. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاختبار وجميع عناصره (الكفاءة المهنية والرقمي بالمهنة، المعلومات والملكية الفكرية ، المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين، المسؤوليات المسلكية) لصالح طلاب المجموعة التجريبية.
2. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج على جميع عناصر الميثاق الأخلاقي للمهنة (الكفاءة المهنية والرقمي بالمهنة، المعلومات والملكية الفكرية ، المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين، المسؤوليات المسلكية) لصالح التطبيق البعدي.

٣. هناك حجم تأثير كبير للبرنامج المقترح في تنمية مفاهيم ميثاق أخلاقيات المهنة ككل وفي (كل عنصر من عناصر الميثاق الفرعية على حدة).

### حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** معرفة رؤية الطلاب الدارسين لتخصص المكتبات والمعلومات تجاه أخلاقيات المهنة في ضوء الميثاق الأخلاقي للمهنة الصادر عن الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.
- **الحدود البشرية:** طلاب الفرقة الرابعة بقسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة المنيا.
- **الحدود المكانية:** قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة المنيا.
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦م.

### مصطلحات الدراسة:

#### - أخلاقيات المهنة:

هناك العديد من التعريفات التي تناولت موضوع أخلاقيات المهنة فهناك من عرفها بأنها "هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب التمسك بها، والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس" (لبان و الديبات، ٢٠١٠)، وهناك من يُعرفها بأنها "جملة الأسس، والمبادئ، والقيم، والمثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستهم لمهنتهم، وذلك حفاظاً على مستوى المهنة وعلى حقوق المنتسبين لها) بطاح، (٢٠٠٦)، ويُعرفها الباحث بأنها "هي مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خيرٌ وواضحٌ وعادلٌ من وجهة نظرهم، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة"

#### - البرنامج التدريبي:

هناك من يعرفه بأنه "هو مجموعة من الأنشطة المخططة المتتالية والمتكاملة والمترابطة التي تقدم خلال فترة زمنية محددة وتعمل على تحقيق الهدف العام للبرنامج" (السيد، ٢٠٠٤:ص ١٣)، وهنا نستطيع القول أنه ذلك البرنامج الذي أعدة الباحث وطبقه بهدف معرفة رؤية الطلاب الدارسين لتخصص المكتبات والمعلومات في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، ويعرفه الباحث إجرائياً في هذا البحث بأنه "مجموعة من الخبرات والأنشطة المخططة والمنظمة التي تسهم في إكساب وتنمية مهارات الأسس والمبادئ والقيم لدى الطلاب بغرض رفع مستوى الوعي لأخلاقيات المهنة."

### ثانياً: الإطار النظري للدراسة:

#### ▪ مفهوم الاخلاق لغةً واصطلاحاً:

يعرف ابن منظور الأخلاق في اللغة بأنها " من خُلِقَ ، خُلِقَ بالضم وبضمّتين وهو السجية والطبع والمروءة، والدين، والطباع، والعادات، والطبيعة والجمع أخلاق (ابن منظور، محمد بن مكرم، ص: ٢٣٢).

إنّ تعريف الأخلاق ليس بالأمر البسيط والهين، فهناك العديد من التعريفات التي وضعها مجموعة من المتخصصين والعلماء في التخصص، وعزف الطراونة الأخلاق بأنها " مجموعة من المبادئ، والمعايير التي تحكم سلوك الفرد (أو الجماعة)، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقفٍ معينٍ (الطراونة، ٢٠١٢:ص ١٣٨)، ويرى البشري أنّ الأخلاق هي " عبارة عن مجموعة من القيم

والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد المجتمع حول ما هو جيدٌ وحسنٌ، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم، وتتجلى مجموعة هذه المفاهيم في طريقة حياتهم اليومية وحكمهم على الأمور الحياتية والمستقبلية" (البشري، ٢٠١١، ص٢٣)، ويضع ديكا و هاميتي تعريفاً مبسطاً للأخلاق بأنها " هو أساسنا نحو ما نشعر به تجاه أنفسنا وما نفعله هل هو أخلاقي أو غير أخلاقي، هل هو خيرٌ أو شرٌ، هل هو مقبولٌ أو غير مقبولٍ "

(Dika & Hamiti, 2011:p112) ومن خلال مراجعة الإنتاج الفكري وجد الباحث أن مصطلح الأخلاق المقابل لها في اللغة الانجليزية كلمة Ethics و كلمة Morality بمعنى واحد وتعود كلمة Ethics الى الكلمة اليونانية Ethos والتي تعنى شخصية الفرد، وكلمة Morality تعود لكلمة Mores وتعنى العادات والتقاليد الجماعية (طشطوش ومزاهرة، ٢٠١٢: ص ٥٨٤).

ويُعرف الباحث إجرائياً الأخلاق بأنها " مجموعة من القواعد والمعايير الخاصة بالسلوك في مجتمع ما أو وسطٍ ما"، ويضع ياغي تعريفاً للأخلاقيات المهنة قائماً على مجموعة المهن والوظائف فعرّفها بأنها " هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهن التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من زملاءٍ وروساء ومرؤوسين (ياغي، ٢٠١١: ص٨)، كما حددها رضوان بأنها " مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خيرٌ وواضحٌ وعادلٌ من وجهة نظرهم، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم في إطار المهنة" (رضوان، ١٩٩٤، ص:٣٤).

#### ▪ تعريف ميثاق أخلاقيات المهنة:

من خلال استقراء الدراسات السابقة ، وجد الباحث هناك العديد من التعريفات لميثاق أخلاقيات المهنة فقد عرفها (أبو بكر، المرجع السابق: ص ١٢٣) بأنها " وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبناها أفراد جمعية مهنية" كما عرفتها (الزاحي، المرجع السابق: ص٩) بأنها " بيان بالمثل وقواعد السلوك المهني ، والذي يعمل كخطوط إرشادية للسلوك الواجب اتباعه من جانب أعضاء جماعة معينة"، كما عرفها (Fallis,2007:p25) بأنها " هي عبارة عن قائمة من المبادئ التوجيهية للسلوك الأخلاقي".

#### ▪ أهمية ميثاق أخلاقيات المهنة:

لا يستطيع أن ينهض أي مجتمع من المجتمعات بدون الاعتماد على مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات بين أفرادها ومؤسساتها ، فتظبط سلوكهم وتحدد حقوقهم وواجباتهم(القبلان، المرجع السابق: ص٩)، وبالتالي أصبح ميثاق أخلاقيات المهنة المكتبية أداة في أيدي المهنيين والمتخصصين، ويرى (بدر، ١٩٩٨: ص ١٤) بأن الميثاق الأخلاقي يخدم غرضين فبالنسبة لأعضاء الهيئة المهنية فهي توفر حماية أفضل للأعضاء كما أنها من ناحية أخرى توفر خدمة أفضل للجمهور المستفيد من خدمات المعلومات، وبالتالي يرى الباحث أن المكتبات والمؤسسات المعلوماتية أصبحت الآن تلعب دوراً كبيراً في التنمية الوطنية وبالذات التنمية المستدامة وبالتالي لم تنجح هذه المؤسسات في تحقيق غاياتها إلا في وجود مجموعة من الصفات الأخلاقية الجيدة لدى العاملين والقائمين على العمل في هذه المؤسسات ، وكما أشارت قبلان في دراستها أن ذلك يضمن حداً من الرقابة الذاتية يفوق ما تحققه أنواع الرقابات الأخرى، وقد تناولوا كلاً من أوكوروما و ليجيكا في دراستهم عن موضوع أخلاقيات المهنة وممارسة هذا الموضوع بين أمناء المكتبات في نيجيريا ووصلت الدراسة إلى أن وجود موثيق أخلاقية في المكتبات ومؤسسات المعلومات لاغني عنها في هذه المهنة، وتشير الدراسة إلى ضرورة أن يتم التمسك بهذه الأخلاقيات مثل باقي المهن والتخصصات، ويجب مراجعة هذه الموثيق بصفة مستمرة كي تتناسب مع المكتبات

ومؤسسات المعلومات والتغيرات التكنولوجية التي تطرأ على المجتمع المكتبي (Igbeka & Okoroma, 2013: p1276)، وقد توصلت دراسته (قمر) أن المبادئ الأخلاقية في المكتبات ومؤسسات المعلومات أصبحت الآن أكثر أهمية من أى وقت مضى، نظراً لما توجه تلك المؤسسات من تحديات جديدة، وتم تناول ما هو جديد في أخلاقيات المهنة (Garnar, 2015: p38)، كما ظهرت أهمية هذه المبادئ وخاصة في ظل ظهور بعض المشكلات في المكتبات ومؤسسات المعلومات، وظهور تحديات كثيرة أمام المسؤولين في المكتبات ومؤسسات المعلومات أدت إلى ضرورة وجود هذه المبادئ الأخلاقية، وقد تناول هذه التحديات دراسة (Heim, 1991؛ Rubin, 2010؛ Bake, 1992) وهي:

١. حجب المعلومات عمداً .
٢. الإدلاء ببيانات مضللة ومشوهة للمستفيدين.
٣. انتهاك خصوصية الأفراد والبيانات السرية للمستفيدين.
٤. التعامل بطريقة بها تمييز وعنصرية .

#### ■ مضمون مبادئ أخلاقيات المهنة:

تحتوى مبادئ أخلاقيات المهنة على مجموعة من المبادئ والقواعد التي يجب أن يتبعها أخصائيو المكتبات ومؤسسات المعلومات وبالتالي يجب أن تحتوى هذه المبادئ على مجموعة من القواعد الأساسية هي: (Adejumo & Oye, 2015: p9-10)

١. توفير الوصول الى المعلومات لجميع فئات المجتمع وجميع شخصياته .
٢. عدم وجود تفرقة وتمييز بين الأفراد في تقديم المعلومات تجاه الافراد والمجتمع .
٣. احترام الخصوصية والسرية والشفافية في توفير المعلومات للمستفيدين ، وحماية بيانات المستفيدين الشخصية.
٤. مراعاة الملكية الفكرية للمؤلفين واحترام حقوق الطباعة والنشر.
٥. الحياد والمزاواة الشخصية والمهنية في توفير مصادر المعلومات للمستفيدين.
٦. الاحترام المتبادل بين الزملاء في العمل القائمة على السمعة الطيبة والاحترام المتبادل.

#### ■ الأبعاد الأخلاقية التي تشتمل عليها المبادئ الأخلاقية:

في هذا الصدد يعدد كلاً من (Yalçin & Gençbüyür , 2015: p22) مجموعة من الأبعاد التي تعتمد عليها المبادئ الأخلاقية في وضع مبادئها وهي كالتالي:

#### ١. القيم:

هناك مجموعة من الأفكار والأفعال يجب أن تسود داخل المكتبات ومؤسسات المعلومات وتحتوى على مفاهيم الحرية والعدالة والصدق والموضوعية والمسؤولية الفردية والتنظيمية تجاه المجتمع.

#### ٢. المعايير والقواعد:

وهي مجموع الأفكار والمبادئ التي يقوم بها العاملون في المكتبات ومؤسسات المعلومات ، وتؤدى الى أنشطة للمستفيدين والموظفين مع بعضهم البعض والسيطرة على أفعالهم في ظل القانون والأنظمة والقواعد التي تحكم ذلك.



### ٣. سلوك العمل:

وهي مجموعة الأنشطة التي تحكم وتنظم العمل بالمبادئ الأخلاقية وتنظم العمل داخل المكتبات ومؤسسات المعلومات ، وتنظم العمل بين المديرين والموظفين .

#### ■ القيم التي تعتمد عليها الموثائق الأخلاقية:

هناك مجموعة من القيم التي تعتمد عليها الموثائق الأخلاقية وتم تناولها في العديد من أدبيات الموضوع وكانت من أهمها دراسة (Rubin& Froehlich,2010:p1750) التي تناولت هذه القيم كمايلي :

#### ١. قيمة الصدق:

يجب أن يتصف أخصائيو المعلومات بالصدق في البحث عن المعلومات وفي توفير المعلومات لمحتاجيها ، لأن المعلومة هي أمانة ، ولا يقتصر الصدق في المعاملة على المستفيدين فقط بل يتعدى ذلك إلى العلاقات بين الزملاء في العمل لان ذلك ينعكس على العمل ككل داخل المكتبات ومؤسسات المعلومات.

#### ٢. قيمة التسامح:

تعتبر قيمة التسامح هي موازية لقيمة الصدق التي يجب أن تتوافر في أخصائيو المعلومات في المكتبات ومؤسسات المعلومات ، ويجب أن تتوفر لديهم أيضا الديمقراطية في التعامل بحق المستفيدين بالحصول على المعلومات بكافة أشكالها.

#### ٣. قيمة العدل:

تعتبر قيمة التسامح من أهم القيم التي تعتمد على نجاح عمل المؤسسة فهي تعني أن هناك مساواة بين جميع المواطنين في الحصول على الخدمات المكتبية ، والحصول على جودة عالية من الخدمات ، بغض النظر عن الجنس والنوع والأنتماءات السياسية أو الدينية .

#### ٤. قيمة الجمال:

قيمة الجمال لها أهمية كبيرة لدى أخصائيو المكتبات في توفير كل ما هو يحقق المتعة والجمال والترفية للمستفيدين سواء من ناحية توفير مصادر معلومات مناسبة للمستفيدين أو في المعاملة الانسانية مع المستفيدين مما يشعرهم بالمحبة وحب الآخرين وحب المكتبة .

#### ■ الميثاق الأخلاقي للمهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ( اعلم):

قام بإعداد الميثاق الأخلاقي للمهنة مجموعة عمل منظمة تحت إشراف الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات مكونة من: أ.د.محمد فتحي عبد الهادي ، د.نجلاء محمود خليل ، إضافة إلى القائمين على مراجعته وتدليله وهم: أ.د. عبد اللطيف صوفي ، أ.د. محمد مجاهد ، د. نجيب الشريجي ، د. منى داخل السريحي ، أ. هبة محمد اسماعيل.

يتضمن هذا الميثاق ، والالتزامات الأخلاقية لمهنة المكتبات والمعلومات في البلاد العربية ، وللمتخصصين في المكتبات والمعلومات العرب ، بهدف رفع الوعي المهني ، وترقية المهنة ، والاستخدام الأخلاقي للمعلومات ، بما يعني تطوير السياسات ، والأدوات اللازمة لذلك ، مع تقديم أفضل الخدمات للجمهور والمجتمع. ويمكن الاسترشاد بهذا الميثاق من قبل جمعيات المكتبات

والمعلومات العربية ، عند وضع الوثائق الخاصة بها، ويندرج هذا الميثاق ضمن أربعة عناصر رئيسية هي: الكفاءة المهنية ، المعلومات والملكية الفكرية ، المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين ، والمسؤوليات المسلكية،

### - الكفاءة المهنية والرقى بالمهنة:

١. يجب على المتخصصين في المكتبات والمعلومات ، أن يؤديوا أعمالهم بدقة وكفاءة ، في المؤسسات التي يعملون بها ، وأن يخلصوا في عملهم ، ويتحلوا بيقظة الضمير ، وأن يلتزموا العمل الجاد ، من أجل الرقى بالمهنة ، والدفاع عنها ، وتطويرها.
٢. السعي لتحقيق أعلى مستوى من المعرفة المهنية ، والكفاءة ، والعمل على تطوير المهارات ، من خلال التنمية المهنية المستمرة ، ومتابعة التطورات في مجالات أعمالهم ، وتخصصاتهم ، إلى جانب الحرص على التكوين المتواصل والتطوير المهني.
٣. ضرورة امتلاك قدرات التعامل مع البيئة الرقمية ، ومهاراتها ، لتقديم خدمات فاعلة ، شاملة ، ومتجددة ، تتماشى مع روح العصر ، وثورة المعلومات.
٤. احترام اللوائح والنظم ، والقوانين ، والحرص على تطبيقها، لضمان سير العمل ، في إطار أخلاقي متوازن ، لا يخضع لأهواء شخصية ، أو مجالات ، وذلك حفاظا على كرامة المهنة ، وسمعتها الطيبة ، وسعيًا نحو ازدهارها ، وتطويرها المتواصل.
٥. احترام أوقات العمل، وتخصيصها للواجبات المهنية، مع الحرص على مساعدة اختصاصي المكتبات الجدد لتحسين أدائهم.
٦. على المتخصصين في المكتبات والمعلومات ، إدراك قيمة مصادر المعلومات بجميع أنواعها ، والحرص على ممتلكات مؤسسة المعلومات التي يعملون به ، ومقتنياتها.
٧. الإيمان بمفهوم الخدمة والعمل على تحقيق أعلى درجات الجودة ، في الخدمات المقدمة للمستفيدين ، والسهر على التكوين المتواصل.
٨. التحلي بالأمانة التامة في تقديم المعلومات ، أو عند الإجابة عن الاستفسارات.
٩. التحلي بروح الشجاعة، واليقظة المعلوماتية، لمواكبة مطالب العصر، وأفاقه المتجددة، ومبتكراته الحديثة.
١٠. التحلي بروح المبادرة وتشجيع روح المشاركة في المعرفة والتعاون.
١١. العمل على عرض المهنة بروح علمية، وتحصيل مزيد من الدعم لها ، وللعاملين في مجالاتها، ورفع شأنها، مع الحرص على جعلها أكثر جاذبية، لتوسيع تسويقها.
١٢. التأمل في مسيرة المكتبة العربية، حفاظا على وجودها، وعلى عملها المتنوع المرن، والمتغير مع الزمن، حتى تستطيع مواجهة التحديات، بروح ايجابية، ونتائج مؤثرة.
١٣. دعم تقارب المكتبات، مع مراكز التقنية والحوسبة، الأقسام المتصلة بالموضوعات ذات الاهتمام كالإعلام والإدارة والقانون وغيرها في الجامعات العربية، قصد خلق خدمات معلوماتية جديدة، دون انعكاس ذلك سلبًا على المكتبة، ووظائفها المعروفة.

## المعلومات والملكية الفكرية :

١. ضمان إتاحة المعلومات للجميع من أجل التنمية الذاتية، والتعليم، والثقافة، والمشاركة في الأنشطة المجتمعية ، في إطار حماية الملكية الفكرية، وضمان أمن المعلومات ، وسلامتها.
٢. الحرص على تلبية حاجات المستفيدين أينما كانوا، والتطور معهم، بتطوير فضاءاتها المعروفة، لتساير اهتماماتهم، والدعاية ، والإعلان ، والترويج ، لمجموعات المكتبات ، وخدماتها.
٣. الحرص على امتلاك المرونة اللازمة، للتعامل مع التغيرات المستقبلية، وخلق محيط يمنح حقولوج المعلومات للجميع، دون عوائق ، وحق التدريب على حسن استخدامها، دون قيود.
٤. الحرص على معرفة آراء المستفيدين في الخدمات المقدمة لهم ، قصد ترقيتها باستمرار ، تبعاً لحاجاتهم ورغباتهم ، والحرص على حقوقهم في تحصيل المعلومات ، وفق أفضل السبل ، وأسهلها ، ضماناً لاستمرار ارتباطهم بالمكتبات ، وعدم عزوفهم عنها.
٥. تشجيع التداول الحر للمعلومات، والمصادر، والتراخيص المفتوحة، وغيرها من وسائل إتاحة المعلومات، بصورة عادلة، وسريعة، واقتصادية، ودعمها.
٦. مناهضة أى تقييد لحرية إتاحة المعلومات والأفكار، مع كل ما يعيق الوصول إليها في حدود النظم المعمول بها، عبر مراعاة قيم المجتمع، ومثله.
٧. اعتماد مبدأ الحياد الفكري، وعدم الإنحياز في تكوين مجموعات المقتنيات، وإتاحتها، وفي تقديم الخدمات، مع الالتزام بالنزاهة والموضوعية.
٨. ٧-على المتخصصين الفصل بين آرائهم الشخصية، وواجباتهم المهنية، والتزام الموضوعية، والنزاهة، وعدم إقحام الأحكام الذاتية في أعمالهم المهنية.
٩. الحرص على نشر السياسات المتعلقة باختيار المعلومات وتنظيمها وحفظها وتقديمها ونشرها .
١٠. على المتخصصين حماية حق المستفيدين في الخصوصية والسرية لأنشطتهم المعلوماتية بالإضافة لاحترام بياناتهم الشخصية، مع الأخذ بعين الاعتبار، المسؤولية الاجتماعية، ووضع المصلحة العامة فوق المصلحة الخاصة.
١١. الحرص على مؤسسات المعلومات وممتلكاتها والحرص على حسن استخدامها.

## المسؤوليات تجاه المجتمع و المستفيدين:

١. الحرص على تطوير المجتمع والتشجيع على كسب المعرفة مدى الحياة ، في مجتمع سريع التغير.
٢. التشجيع على القراءة والمطالعة بكافة السبل الإيجابية، وعلى كافة المستويات، والحث على نشر كتب الأطفال المناسبة وتوسيع النشر العلمي في الأفق العربية.
٣. مراعاة قيم المجتمع، وعاداته، وتقاليده، والعمل على إبراز دور المكتبة، وأهميتها في المجتمع، والتعامل مع الأحداث العامة من خلال الأنشطة المناسبة.
٤. حماية أفراد المجتمع من البيانات الضارة، والملوثة، وغير اللائقة، والمسئبة، واكتساب المهارات الجديدة التي تتعلق بمعرفة كيفية تحديد مكان المصادر من نقاط الإتاحة عبر شبكة الإنترنت،

- وكيفية الوصول إليها، فضلا عن تقييمها، ومن ثم نقلها للآخرين، ومساعدتهم على استخدامها في إطار من الحماية والإرشاد والتوجيه السليم.
٥. تقديم الخدمات المتساوية لجميع المستفيدين بصرف النظر عن العمر، أو الجنس، أو المعتقدات السياسية، أو الدينية.
٦. إبراز دور مؤسسات المعلومات ، وبيان أهميتها في خدمة المجتمع ، والاعلام الواسع عن خدماتها.
٧. مساعدة المستفيدين فى بحثهم عن المعلومات، ومساعدتهم لتنمية مهاراتهم فى استخدام المعلومات، ومصادرها، بشكل أخلاقي، و مساعدتهم فى محو أميتهم القرائية، والمعلوماتية ، دون تلقي مكافآت مادية منهم ، عند تقديم الخدمات خلال ساعات الدوام الرسمي .
٨. الحرص على استمرار وجود الكتاب التقليدي، الى جانب الاهتمام الكبير بالمعلومات الإلكترونية وتطوير المكتبات والمستودعات الرقمية ، وعدم دفع المكتبات العربية للعيش كلية في الكهوف الإلكترونية، وذلك دعما لاستمرار وجود المكتبة بمعناها المعروف.
٩. الاسهام في وضع القوانين اللازمة لخدمات المكتبات عن بعد، ولتنظيم المعلومات، وحقوق التأليف الرقمية، وقوانين الاعلام.
١٠. الاسهام في دعم الاقتصاد الوطني ، والحرص على التواجد داخل المنظومة الصحية ، والاعلامية ، وغيرها ، قصد توفير المعلومات اللازمة لها ، المواكبة للحدثة .

#### **- المسؤوليات المسلكية :**

١. الالتزام بمهنة المكتبات ، والاخلاص لها ، ومتابعة مهاراتها الجديدة ، وتحمل مسؤولياتها.
٢. الالتزام التام بأخلاقيات المهنة ، وبالتشريعات والقوانين ، الخاصة بها والقواعد المنظمة لعملها.
٣. الحرص على أن تسود أجواء الاحترام، والمحبة، و المودة، والمنافسة الشريفة عند التعامل مع الزملاء، حرصاً على مصلحة العمل.
٤. على الرؤساء عدم التمييز بين الموظفين إلا على أساس الكفاءة والانتاج ، والعمل بمبدأ العدل والمساواة بين العاملين بمؤسسات المعلومات ، واعتماد الشفافية ، وعدم التحيز.
٥. ضرورة مشاركة العاملين في مؤسسات المعلومات، في اتخاذ القرارات، مع ضرورة تشجيعهم على إبداء مقترحاتهم، لتطوير العمل، وحثهم على الابتكار.
٦. الحرص على الاعتماد أولا على الموارد البشرية، قبل الوسائل الآلية، مع الحرص على جعل أخصائي المكتبات الرقمي، العمود الفقري، للمكتبة الرقمية، والاهتمام بالتكوين المستمر لهذه الموارد.
٧. الحرص على أوقات العمل ، وأماكنه ، وتكريس الوقت ، لأداء الواجبات المهنية.
٨. الاسهام في خلق قنوات معرفية رقمية، ومصادر معرفية رقمية، تسمح بالتعاون، وتشاطر المعلومات، بين المكتبات العربية، وتدعم العمل العربي المشترك، بالإضافة الى التعاون على المستوى الدولي مع المؤسسات التى تخدم وتدعم المكتبات.

٩. العمل على متابعة الاستفادة، من قداماء المكتبيين العرب أصحاب الخبرة، حتى بعد خروجهم على التقاعد، قصد استمرار الافادة من خبراتهم، أطول مدة ممكنة.
١٠. العمل على دعم الاتحاد العربي للمكتبات، وتشجيع انشاء جمعيات وطنية، واقليمية عربية، دعماً للمهنة، وسعياً لتطويرها، والحرص على المشاركة في مناقشتها، وأعمالها، مع الحرص على دعم العمل الجماعي، والتعاوني.
١١. الحرص على المشاركة الدولية في تطوير المكتبات، والتعاون، والإسهام في أعمال الاتحادات والجهات الدولية للمكتبات، والانخراط في مناقشات ثقافية أخرى على هذا المستوى.

### ثالثاً: منهجية الدراسة وإجراءاتها:

#### أولاً: منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام منهجين في دراسته هما كما يلي:

#### - منهج تحليل المضمون:

استخدم الباحث منهج تحليل المضمون طبقاً لطبيعة الدراسة، فقد تناول الباحث تحليل ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بكل جوانبه وعناصره المختلفة، وبالتالي يستخدم هذا المنهج للوصف الموضوعي والمنهجي والكمي للمحتوى الظاهر، واستعان به الباحث لوصف محتويات هذا الميثاق.

#### - المنهج التجريبي:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج التجريبي طبقاً لطبيعته الدراسة القائم على المقارنات القبلية والبعديّة وفقاً لتصميم تجريبي ملائم قام به الباحث وتم تنفيذه على المجموعة التجريبية، وذلك لمعرفة فاعليه البرنامج التدريبي المقترح، وأثر هذا البرنامج على الطلاب محل الدراسة، ويرى فتحي عبد الهادي أن هذا المنهج تمثل فيه معالم الطريقة العلمية بصورة جلية أو واضحة فهو يبدأ بملاحظة الوقائع ويتلوها بالفرض، ويتبعها بتحقيق الفرض بواسطة التجربة، ثم يصل عن طريق هذه الخطوات إلى معرفة القوانين، التي تكشف عن العلاقات القائمة بين الظواهر (عبد الهادي، ٢٠٠٣:ص١١٦)، وهذا ما يميز البحث التجريبي من حيث الهدف والأسلوب فالتجريب يهدف إلى إدخال تعديلات جديدة على الواقع من أجل قياس اثر هذه التعديلات فالباحث التجريبي لا يتعامل مع الواقع كما هو بل يتدخل فيه ويعدله ليرى ماذا ينتج عن هذه التعديل (سليمان، ٢٠٠٩:ص٣٠١).

#### ثانياً: مجتمع الدراسة:

هناك من يرى أن مجتمع الدراسة "يقصد به كل ما يمكن أن تعمم عليه نتائج البحث سواء أكان مجموعة أفراد، أو كتب، أو مباني مدرسية... إلخ؛ وذلك طبقاً للمجال الموضوعي لمشكلة البحث" (العساف، ٢٠٠٦م: ص ٩١)، كما هناك من يعرفه بأنه: "مجموع الوحدات التي تم اختيار العينة منها بالفعل" (القحطاني وآخرون، ٢٠٠٦: ص ٢٨٦)، ويتكون المجتمع الأصلي للدراسة الحالية من جميع طلاب قسم المكتبات والمعلومات الفرقة الرابعة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦.

### ثالثاً: عينة الدراسة:

عينة الدراسة هي الممثلة لمجتمع الدراسة، وتكون انعكاساً شاملاً لصفاته وخصائصه (العساف، ٢٠٠٦م: ص ٩٣)، كما تُعرّف بأنها: "جزء من مجتمع البحث الأصلي، يختارها الباحث بأساليب مختلفة، وتضم عدداً من الأفراد من المجتمع الأصلي" (عدس وآخرون، ٢٠٠٥م: ص ١٣٢)، وقد استخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية الطبقية لطلاب الفرقة الرابعة في قسم المكتبات والمعلومات جامعة المنيا وذلك في العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦م، وتم تحديد الطلاب المذكورين بناءً على طول الفترة التي قضاها في القسم مما يزيد احتمال تأثرهم بالمواد الدراسية التي درسوها، واختيار مفردات المجتمع المبحوث تم اتخاذ الخطوات التالية عند سحب وحدات عينة الدراسة:

- الحصول على قوائم بأعداد الطلبة في الفرقة الرابعة في قسم المكتبات والمعلومات جامعة المنيا وذلك في العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦م، حيث بلغ عدد طلاب الفرقة الرابعة (١٦٠) طالباً وطالبة، وتم تقسيمهم إلى مجموعات وفئات وذلك لأن هذا الأسلوب يمثل تقديراً للمعاينة العشوائية البسيطة وأن يُخفّض عدد الحالات المطلوبة لتحقيق درجة معينة من الدقة أو التمثيلية (عبد الهادي، المرجع السابق: ص ١٠٨).
- تحديد ما نسبته (٥٠%) من المجموع الكلي للطلاب عينة للدراسة .
- تم سحب العينة المراد دراستها من خلال تقسيم مجتمع الدراسة الى مجموعات والاختيار بصورة عشوائية.

وبناءً على ما سبق اتباعه من إجراءات فقد بلغ مجموع أفراد العينة الممثلة لمجتمع الدراسة (٨٠) طالباً وطالبة من الفرقة الرابعة من طلاب قسم المكتبات والمعلومات جامعة المنيا، وقد بلغت المجموعة التجريبية مجموعها ٤٠ طالب وطالبة سوف يتم تعريضهم للبرنامج التجريبي، وعدد ٤٠ طالب وطالبة قوام المجموعة الضابطة، وبعد استبعاد حالات عدم الانتظام والغياب في جلسات البرنامج وأثناء التقويم أصبح عدد المجموعة التجريبية (٣٧) طالب وطالبة، وعدد المجموعة الضابطة (٣٥) طالب وطالبة ، وبالتالي أصبح المجموع (٧٢).

### رابعاً: متغيرات الدراسة:

تمثلت متغيرات الدراسة الحالية في الآتي:

- المتغير التابع: أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات.
- المتغير المستقل: البرنامج التدريبي المقترح.

### خامساً: خطوات الدراسة وإجراءاتها:

يعرض هذا الجزء خطوات الدراسة التجريبية وذلك من خلال الاجراءات الآتية:

- أولاً: إعداد أداة الدراسة التجريبية: بناء البرنامج التجريبي للدراسة.
  - ثانياً: إجراءات الدراسة التجريبية: تتمثل في اختيار مجموعة البحث وإجراء المعالجة التجريبية.
  - ثالثاً: نتائج الدراسة التجريبية: من خلال مناقشتها وتفسيرها.
- وفيما يلي عرض تفصيلي لذلك:

## أولاً: إعداد أداة الدراسة التجريبية:

تتمثل في بناء برنامج تدريبي لتنمية قدرات الطلاب في قسم المكتبات والمعلومات جامعة المنيا على أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، ومرت إجراءات بناء هذا البرنامج من خلال:

### ١. مبررات اختيار موضوع أخلاقيات المهنة في ضوء ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم):

تم اختيار هذا الموضوع للأسباب الرئيسية الآتية:

- جاء ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) نتيجة العديد من التوصيات في الدراسات في التخصص والتي طالبت بهذا الميثاق ليكون مرجعاً عربياً يناسب المجتمعات العربية والمكتبات ومؤسسات المعلومات، وبالتالي حرص الباحث على معرفة امكانيه ومناسبة تطبيق هذا الميثاق في المكتبات ومؤسسات المعلومات العربية.
- معرفة رؤية الطلاب في قسم المكتبات والمعلومات تجاه ميثاق اخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات.
- معرفة مميزات وعيوب وامكانية تطبيق هذا الميثاق في المكتبات ومؤسسات المعلومات.
- أهمية هذا الموضوع في تناول موضوع مهم من الموضوعات المتخصصة والتي لم تتناولها العديد من الدراسات في التخصص.

### ٢. الهدف العام للبرنامج:

يهدف هذا البرنامج إلى التعريف بميثاق أخلاقيات المهنة الصادر عن الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، وتنمية مهارات اخلاقيات المهنة وإعدادهم من خلال برنامج تدريبي لكي يتعرفوا على الميثاق، ويتم غرس القيم المهنية والأخلاقية وتعزيزها في نفوس الطلاب الدارسين لتخصص المكتبات والمعلومات.

### ٣. مصادر البرنامج:

اتبع الباحث الخطوات التالية لإعداد البرنامج:

- التعرف وتحليل مضمون ميثاق أخلاقيات المهنة الصادر عن الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم).
- اطلع الباحث على بعض المؤلفات والانتاج الفكري التي تناولت موضوع اخلاقيات المهنة للمكتبات والمعلومات.
- اطلع الباحث على بعض الدراسات التي تناولت موضوع البرامج التدريبية والدراسات المتشابهة.
- استفاد الباحث من المتخصصين في المجال سواء الاكاديميين في مجال تخصص العلوم التربوية وطرق التدريس والمتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات.

## ١. أهمية البرنامج:

تمثلت أهمية هذا البرنامج في:

- توفير نموذج لبرنامج تدريبي لطلاب قسم المكتبات والمعلومات على اخلاقيات المهنة في مجال المكتبات والمعلومات.
- تقديم خلفية علمية لموضوع اخلاقيات المهنة للطلاب تتلاءم واهتمامات وتطلعات عينة الدراسة من الطلاب في قسم المكتبات والمعلومات.

## ٥- أسس بناء وتطبيق البرنامج:

تم إعداد البرنامج في ضوء مجموعة من الأسس وهي:

- مراعاة خصائص وقدرات الباحث الطلاب في قسم المكتبات والمعلومات في إعداد البرنامج.
- اعتمد الباحث على فنيات عديدة تم ذكرها في الميثاق، وتبسيطها للطلاب في طريقة شيقة تجذب الطلاب.
- تضمن البرنامج مجموعة من الأنشطة المتنوعة التي تناسب قدرات الطلاب في توصيلهم للمعلومة.

## ٦- تطبيق البرنامج:

تم تطبيق البرنامج لمدة أسبوعين بواقع ثلاث جلسات كل أسبوع في خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦.

## ٧- تقويم البرنامج:

- تم عرض البرنامج على مجموعة من المتخصصين في مجال طرق التدريس في العلوم التربوية، ومتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات، وتم تعديل ما اقترحه المتخصصون.
- التقويم القبلي والبعدي، حيث تم استخدام التقويم القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج.
- تم التحقق من معرفته تأثير البرنامج في تنمية مفاهيم ميثاق أخلاقيات المهنة ككل وفي (كل عنصر من عناصر الميثاق الفرعية على حدة).

## ٨- وصف البرنامج وأهدافه الإجرائية:

يحتوى البرنامج على ستة جلسات، وتتراوح زمن الجلسة بين ٤٥-٥٠ دقيقة بواقع ثلاث جلسات كل أسبوع ويبين الجدول التالي ذلك كما يلي:

جدول رقم (١) عدد جلسات البرنامج التدريبي المقترح لمعرفة رؤية الطلاب والهدف من الجلسات والفنيات وعدد الجلسات وزمن الجلسات المستخدمة

رقم الجلسة	الهدف من الجلسة	الفنيات المستخدمة	عدد الجلسات	زمن الجلسات
الأولي	جلسة تعارف- عرض محتوى البرنامج- تحديد مواعيد الجلسات	المناقشة للحث والتشجيع على حضور البرنامج	جلسة واحدة	٥٠ دقيقة



رقم الجلسة	الهدف من الجلسة	الفنيات المستخدمة	عدد الجلسات	زمن الجلسات
الثانية	شرح مفهوم اخلاقيات المهنة ، وتناول العنصر الأول في الميثاق بعنوان الكفاءة المهنية والرقى بالمهنة وعددها ١٣ عنصر من العناصر المكونة للميثاق	المناقشة الجماعية والمحاضرة ، وتناولت الامثلة عن الكفاءة المهنية والرقى بالمهنة	جلسة واحدة	٤٥ دقيقة
الثالثة	تناولت العنصر الثاني من الميثاق بعنوان المعلومات والملكية الفكرية، وتكونت من ١١ عنصر من العناصر المكونة للميثاق	المناقشة الجماعية والمحاضرة، وتناولت الأمثلة عن المعلومات والملكية الفكرية	جلسة واحدة	٤٥ دقيقة
الرابعة	تناولت العنصر الثالث من الميثاق بعنوان المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين، وتكونت من ١٠ عناصر من العناصر المكونة للميثاق	المناقشة الجماعية والمحاضرة، وتناولت الأمثلة عن المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين	جلسة واحدة	٤٥ دقيقة
الخامسة	تناولت العنصر الرابع من الميثاق بعنوان المسؤوليات المسلكية، وتكونت من ١١ عناصر من العناصر المكونة للميثاق	المناقشة الجماعية والمحاضرة، وتناولت الأمثلة عن المسؤوليات المسلكية	جلسة واحدة	٤٥ دقيقة
السادسة	ختام الجلسات ، تحديد موعد للقياس البعدي	المناقشة الجماعية والمحاضرة	جلسة واحدة	٥٠ دقيقة

#### ٩- الوسائل والأدوات المستخدمة في البرنامج المقترح:

استعان الباحث بمجموعة من الادوات في تطبيق البرنامج

- لآب توب.
- داتا شو.
- نماذج ارشادية من الورق لأمثلة المعايير .
- ورق وأقلام للكتابة.

#### ١٠- اعداد الاختبار:

مرت عملية اعداد الاختبار بمجموعة من الخطوات لمعرفة رؤية طلاب قسم المكتبات والمعلومات تجاه الميثاق الاخلاقي للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بالخطوات التالية:

١. **الهدف من الاختبار:** يهدف الاختبار الى الوقوف على رؤية الطلاب في قسم المكتبات والمعلومات على معرفتهم بالميثاق الاخلاقي لمهنة المكتبات والمعلومات.

٢. **تحديد عناصر الاختبار:** تم تحديد عناصر الاختبار وتضمن الاختبار أربعة عناصر رئيسية هي المكونة للميثاق محل الدراسة وهي: الكفاءة المهنية والرقمي بالمهنة، المعلومات والملكية الفكرية، المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين، المسؤوليات المسلكية.

### ٣. **صياغة مفردات الاختبار:**

قام الباحث قبل وضع مفردات الاختبار في صورتها الأولية بدراسة فحص بعض اختبارات مشابهة في تخصص مناهج البحث في العلوم التربوية، وبسؤال المتخصصين في العلوم التربوية، وبناءً على ذلك قام الباحث بالاعتماد على أسئلة الاختيار من متعدد في صياغة مفردات الاختبار، وتكون كل سؤال من مقدمة وأربعة بدائل، ويتميز هذا النوع من الأسئلة بعدة مميزات منها أنه يتميز بسهولة التصحيح، ومما يتميز بمعلات صدق وثبات عالية.

وقد راعي الباحث عند صياغة مفردات الاختبار عدة اعتبارات منها:

- أن تعكس البنود طبيعة كل عنصر من عناصر الميثاق الاخلاقي للمكتبات والمعلومات للاتحاد العربي للمكتبات (اعلم).
- وضوح ودقة الالفاظ المستخدمة في صياغة المفردات، وخلوها من التعقيد، وكذلك وضوح وسهولة التعليمات.
- تزويد الاختبار ككل بمثال توضيحي يوضح للطلاب الطريقة التي يجب بها على مفردات الاختبار.
- أن تكون البدائل متساوية في الطول قدر الامكان ومرتبطة بمقدمة السؤال.
- أن تتجانس الاستجابات الخاطئة.

### ٤. **تعليمات الاختبار:**

أعد الباحث تعليمات الاختبار، وقد حرص الباحث عند صياغة هذه التعليمات أن يشرح هذه التعليمات ويفسرها للطلاب أثناء الاختبار ويراعي فيها:

١. سهولة ودقة الالفاظ المستخدمة وخلوها من التعقيد.
٢. أن تكون هذه التعليمات موجزة وتحدد الغرض من الاختبار.
٣. أن تشمل مثلاً يسترشد به الطلاب يوضح لهم كيفية الاجابة.

### ٥. **الضبط الاحصائي للاختبار:**

للتحقيق من صلاحية الاختبار للاستخدام والتطبيق على الطلاب، قام الباحث بعرض اختبار الميثاق الاخلاقي لمهنة المكتبات والمعلومات على مجموعة من المحكمين، وقام بتجربة استطلاعية على مجموعة من الطلاب بلغ عددهم (٢٠) طالب وذلك بهدف الحصول على بيانات تتعلق بالخصائص الإحصائية التالية:

#### ١. **التحقق من ثبات الاختبار:**

تم حساب ثبات الاختبار بطريقتين:

- **طريقة التجزئة النصفية Split-half:** وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار المطلوب تعيين معامل ثباته على نصفين متكافئين وذلك بعد تطبيقه على مجموعة واحدة (حسن، ٢٠٠٦: ص ٣٤)، وبحساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة بلغ

(٠,٥٧) وبمعالجة تلك القيمة باستخدام معادلة "سبيرمان - بروان" Spearman - Brown بلغت قيمة معامل الثبات للاختبار ككل (٠,٧٣) وهو معامل ثبات مقبول.

- **طريقة معامل ألفا:** تم حساب ثبات الاختبار باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach's ووجدت أنه يساوي ٠,٧٩ ، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات.

## ٢. صدق الاختبار:

وقام الباحث بالاستعانة بالطرق الآتية للتأكد من صدق الاختبار:

- **صدق المحتوى :** من خلال عرض الصورة الأولية من الاختبار على مجموعة من السادة المحكمين للتعرف على آرائهم من حيث:

١. مدى سلامة صياغة المفردات ومدى اتساق البدائل في الاجابات داخل الاختبار.
٢. مدى ملائمة الصياغة اللفظية للاختبار لمستوى الطلاب .
٣. مدى ملائمة المفردات للهدف الذي وضعت من أجله.
٤. سلامة تعليمات الاختبار.

وفي ضوء آراء المحكمين ، تم تعديل بعض المفردات في الاختبار لعدم مطابقتهم وملاءمتهم للسياق ، واعتبر الباحث ان ذلك مؤشراً منطقياً لصدق الاختبار.

- **الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي):** تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لاختبار الميثاق الاخلاقي حيث بلغت العناصر الفرعية الأربعة المكونة للميثاق كالتالي (٠,٧٤١ ، ٠,٦٣٥ ، ٠,٦٠٧ ، ٠,٨٢٠) وهي جميعاً دالة عند مستوي دلالة (٠,٠١) مما يعطي مؤشراً جيداً على الصدق الداخلي للاختبار.

## ٣. معامل السهولة والصعوبة لكل مفردة في الاختبار:

وقام الباحث هنا بحساب المعاملات لمفردات هذا الاختبار من خلال المعادلات المخصصة لسهولة الاختبار وصعوبته كما حددها (البيهي، ١٩٨٩:ص٤٥٢)، وقد وجد الباحث أن معاملات السهولة لمفردات الاختبار تراوحت ما بين (٠,٢٣ - ٠,٧٣) ومعاملات الصعوبة تراوحت بين (٠,٢٧ - ٠,٧٧)؛ وبذلك أصبح جميع مفردات الاختبار تقع داخل النطاق المحدد وأنها ليست شديدة السهولة وليست الصعوبة.

## ٤. تحديد الزمن اللازم للاختبار:

تم تحديد الزمن اللازم للاختبار، بعد التوصل الى الصورة النهائية للاختبار قام الباحث بتجربة استطلاعية على عينة من الطلاب بلغت ١٠ طلاب وذلك لحساب زمن الاختبار من خلال المعادلة التي اتفق عليها مجموعة من العلماء في الوصول إلى الزمن اللازم للاختبار ومنهم (Brown, 1996:p2) وهي :

$$\text{الزمن الذي استغرقه أسرع طالب} + \text{الزمن الذي استغرقه أبطأ طالب} = \text{زمن الاختبار}$$

ومن خلال النتيجة الاستطلاعية للاختبار تبين

$$٦٠ \text{ دقيقة} = \frac{٥٥ + ٦٠}{٢}$$

وبالتالي حدد الباحث زمن الاختبار بزمن قدره ٦٠ دقيقة.

### ٥. تقدير درجات الاختبار:

قام الباحث برصد درجة واحدة للإجابة الصحيحة ، وصفر للإجابة الخاطئة وذلك لجميع مفردات الاختبار وبذلك تصبح الدرجة العظمى لاختبار الميثاق الأخلاقي للطلاب في قسم المكتبات والمعلومات محل الدراسة ٦٠ درجة وقد تم تصحيح الاختبار باستخدام مفتاح التصحيح المعد لهذا الغرض.

### ثانياً: إجراءات الدراسة التجريبية:

#### ١. تكافؤ عينة الدراسة:

على الرغم أن التوزيع العشوائي للعينة يضمن تكافؤ مجموعتي البحث إلا أنه زيادة في الحرص والسلامة الداخلية للبحث قام الباحث بإعتبار التقدير العام للطلاب في السنة السابقة (الثالثة) في نهاية عام ٢٠١٤/٢٠١٥ م معياراً للتكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة ، وقد تراوح تقدير المجموعة التجريبية ما بين (٦٧%-٨٨%) ، بينما المجموعة الضابطة تراوحت ما بين (٦٥%-٧٦%) ، ويبين الجدول التالي نتائج اختبار "ت" لتكافؤ مجموعتي الدراسة بالنسبة للدرجات والتقدير الحاصل عليها الطلاب:

#### جدول رقم (٢) نتائج استخدام اختبار "ت" لتكافؤ مجموعتي الدراسة في التقدير والدرجات

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدالة
الضابطة	٣٥	٧٣,٥	١١,٠٧	٠,٣٢٥	غير دالة عند ٠,٠٥
التجريبية	٣٧	٧١,٤	١٤,٧١		

تبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي التقديرات والدرجات بين طلاب المجموعة التجريبية ، والمجموعة الضابطة ، حيث بلغت قيمة "ت" ٠,٣٢٥ وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ ، مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في التقدير والدرجات خلال العام الماضي، مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين دراسياً.

#### ٢. التطبيق القبلي لأدوات البحث:

قام الباحث بالتطبيق القبلي للدراسة على ميثاق أخلاقيات المهنة على مجموعتي البحث التجريبية والضابطة يومي ٤/٥/٢٠١٦ م ، وبعد أن انتهى الباحث من التطبيق القبلي ، وتصحيح ورصد درجات الطلاب محل الدراسة ، قام بالإستعانة بالحاسب الآلي مع حزمة برنامج SPSS ، وقام الباحث بحساب دلالة الفروق بين متوسطات الدرجات بين مجموعتي البحث في التطبيق القبلي باستخدام اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات في اختبار رؤية الطلاب تجاه الميثاق الأخلاقي للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ، ويوضح الجدول التالي نتائج التطبيق القبلي لاختبار الميثاق الأخلاقي.

### جدول رقم (٣) المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" للفروق بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعتين في التطبيق القبلي لاختبار الميثاق الأخلاقي ككل وفي عناصره الفرعية

الاختبار وعناصره الأربعة	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	نوع الدلالة
الكفاءة المهنية والرقى بالمهنة	التجريبية	٣٧	٢,٥٣	١,١	٠,٩٢	غير دالة عند ٠,٠٥
	الضابطة	٣٥	٢,٢٤	١,٠٦		
المعلومات والملكية الفكرية	التجريبية	٣٧	١,٧	١,٢٣	٠,٣٦	غير دالة عند ٠,٠٥
	الضابطة	٣٥	١,٩٣	١,٣٥		
المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين	التجريبية	٣٧	٢,٠٥	١,٣	٠,٢٥	غير دالة عند ٠,٠٥
	الضابطة	٣٥	١,٩٤	١,١٥		
المسؤوليات المسلكية	التجريبية	٣٧	٢,١٦	١,١٩	٠,٨٧	غير دالة عند ٠,٠٥
	الضابطة	٣٥	١,٩٢	١,٢٢		
الدرجة الكلية	التجريبية	٣٧	٨,٤٣	١,٩٤	٠,٧٣	غير دالة عند ٠,٠٥
	الضابطة	٣٥	٨,٠٣	٢,٦٨		

يلاحظ من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب بين المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي لاختبار الميثاق الأخلاقي ككل وعناصره الفرعية، مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين في الميثاق الأخلاقي للمهنة .

#### ٣. البدء في الدورات التدريبية لميثاق أخلاقيات المهنة:

قام الباحث بالبدء في الدورات التدريبية (البرنامج التدريبي) لميثاق أخلاقيات المهنة بعد الانتهاء من التطبيق القبلي لأدوات القياس، واستمرت الدورة التدريبية (البرنامج التدريبي)، ويحتوى البرنامج على ستة جلسات، وتتراوح زمن الجلسة بين ٤٥-٥٠ دقيقة أسبوعين (ثلاث جلسات كل أسبوع).

#### ٤. التطبيق البعدي :

أعيد تطبيق اختبار الميثاق الأخلاقي على طلاب المجموعة التجريبية بعد الانتهاء من التجربة ، أمل المجموعة الضابطة فقد أعيد تطبيق هذا الاختبار عليهم بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي مباشرة ، ثم قام الباحث برصد وتحليل البيانات واستخلاص النتائج :

#### ثالثاً: نتائج الدراسة التجريبية: من خلال مناقشتها وتفسيرها.

قام الباحث باستخدام التحليل الإحصائي للبيانات بالاستعانة بالحاسب الآلي مع حزمة (SPSS) للتحقق من صحة فروض الدراسة:

#### ١. الفرض الأول:

"يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاختبار وجميع عناصره (الكفاءة المهنية والرقى بالمهنة،

## المعلومات والملكية الفكرية، المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين، (المسؤوليات المسلكية) لصالح طلاب المجموعة التجريبية"

وللتحقق من صحة هذا الفرض، قام الباحث بحساب متوسطى درجات الطلاب في المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاختبار، والانحرافات المعيارية، وقيمة "ت" للفروق بين المتوسطين، وجاءت النتيجة كما يلي:

جدول رقم ( ٤ ) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" للفروق بين متوسطي درجات طلاب المجموعتين في التطبيق البعدي للاختبار ميثاق أخلاقيات المهنة ككل وفي عناصره الفرعية

الاختبار وعناصره الأربعة	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الكفاءة المهنية والرقى بالمهنة	التجريبية	٣٧	٥,٦٧	١,٠٧	٩,٨	دالة عند ٠,٠١
	الضابطة	٣٥	٢,٧٥	١,٢٥		
المعلومات والملكية الفكرية	التجريبية	٣٧	٥,٣٤	١,١٩	٨,٧٦	دالة عند ٠,٠١
	الضابطة	٣٥	٢,٦١	١,٣٥		
المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين	التجريبية	٣٧	٤,٨٤	١,٠٦	١١,٢٦	دالة عند ٠,٠١
	الضابطة	٣٥	١,٦٨	١,٢٧		
المسؤوليات المسلكية	التجريبية	٣٧	٥,٣٤	١,١٢	٩,٠٦	دالة عند ٠,٠١
	الضابطة	٣٥	٢,٤٥	١,٣٢		
الدرجة الكلية	التجريبية	٣٧	٢٣,٩٤	٣,٤٦	١٥,٦١	دالة عند ٠,٠١
	الضابطة	٣٥	٩,٤٩	٢,٧٣		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاختبار الميثاق الأخلاقي، حيث بلغت قيمة "ت" في الاختبار ككل ما قيمته ١٥.٦١ وهذه القيمة توضح أن الفرق بين المجموعتين له دلالة إحصائية عند مستوي ٠,٠١ لصالح المجموعة التجريبية، وبالنسبة للعناصر الفرعية للميثاق جاءت كالتالي:

- جاء العنصر الأول للميثاق بعنوان الكفاءة المهنية والرقى بالمهنة فتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعتين التجريبية والضابطة حيث بلغت قيمة "ت" ٩,٨ وهذا يوضح أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية.
- جاء العنصر الثاني للميثاق بعنوان المعلومات والملكية الفكرية فتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعتين التجريبية والضابطة حيث بلغت قيمة "ت" ٩,٠٦ وهذا يوضح أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية، مما يثبت صحة الفرض الأول.
- جاء العنصر الثالث للميثاق بعنوان المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين فتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعتين التجريبية والضابطة حيث بلغت قيمة "ت" ١١,٢٦ وهذا يوضح أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية.

- جاء العنصر الرابع للميثاق بعنوان **المسؤوليات المسلكية** فنتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعتين التجريبية والضابطة حيث بلغت قيمة "ت" ١١,٢٦ وهذا يوضح أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية.

## ٢. الفرض الثاني:

" يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج على جميع عناصر الميثاق الأخلاقي للمهنة (الكفاءة المهنية والرقى بالمهنة، المعلومات والملكية الفكرية، المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين، المسؤوليات المسلكية) لصالح التطبيق البعدي"

وللتحقق من صحة هذا الفرض، قام الباحث بحساب متوسطي درجات الطلاب في المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار ميثاق الأخلاق، والانحرافات المعيارية، وقيمة "ت" للفروق بين المتوسطين، وجاءت النتيجة كما يلي:

جدول رقم ( ٥ ) المتوسط والانحراف المعياري وقيم "ت" للفروق بين متوسطي درجات الطلاب بالمجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار حل ميثاق أخلاقيات المهنة ككل وفي عناصره الفرعية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	المجموعة	الاختبار وعناصره الأربعة
دالة عند ٠,٠١	٩,٨	١,٢	٢,٥	٣٧	القبلي	الكفاءة المهنية والرقى بالمهنة
		١,٠٧	٦,٦٧	٣٥	البعدي	
دالة عند ٠,٠١	١٣,٤٧	١,١٧	١,٧٦	٣٧	القبلي	المعلومات والملكية الفكرية
		١,١٨	٥,٤٣	٣٥	البعدي	
دالة عند ٠,٠١	١١,٣٣	١,١١	٢,١١	٣٧	القبلي	المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين
		١,٠٣	٤,٦٨	٣٥	البعدي	
دالة عند ٠,٠١	١٢,٠٤	١,٦٧	٢,١٦	٣٧	القبلي	المسؤوليات المسلكية
		١,١٢	٥,٤٧	٣٥	البعدي	
دالة عند ٠,٠١	١٨,٨٥	١,٩٤	٢٢,٢٥	٣٧	القبلي	الدرجة الكلية
		٣,٣٧	٩,٤٩	٣٥	البعدي	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعة التجريبية في التطبيقين لبقلي والبعدي رختبار الميثاق الأخلاقي، وذلك في الاختبار ككل حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة ١٨,٨٥ وهذا يوضح أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ لصالح التطبيق البعدي، وبالنسبة للعناصر الفرعية للميثاق جاءت كالتالي:

- جاء العنصر الأول للميثاق بعنوان **الكفاءة المهنية والرقى بالمهنة** فنتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي حيث بلغت قيمة "ت" ٩,٨ وهذا يوضح أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدي .

- جاء العنصر الثاني للميثاق بعنوان **المعلومات والملكية الفكرية** فنتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعة التجريبية في

التطبيقات القبلية والبعدي حيث بلغت قيمة "ت" ١٣,٤٧ وهذا يوضح أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدي.

- جاء العنصر الثالث للميثاق بعنوان **المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين** فتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلية والبعدي حيث بلغت قيمة "ت" ١١,٣٣ وهذا يوضح أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدي.

- جاء العنصر الرابع للميثاق بعنوان **المسؤوليات المسلكية** فتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلية والبعدي حيث بلغت قيمة "ت" ١٢,٠٤ وهذا يوضح أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية لصالح التطبيق البعدي، مما يثبت صحة الفرض الثاني للدراسة.

### ٣. الفرض الثالث :

" هناك حجم تأثير كبير للبرنامج المقترح في تنمية مفاهيم ميثاق أخلاقيات المهنة ككل وفي كل عنصر من عناصر الميثاق الفرعية على حدة"

وللتأكد من صحة هذا الفرض الثالث ولكي تكتمل الصورة بالنسبة بالبرنامج التدريبي المقترح قام الباحث بحساب حجم التأثير **Effect Size** ؛ حيث إن مفهوم حجم التأثير جاء ليكمل مفهوم الدلالة الإحصائية للنتائج، حيث قام الباحث بتحويل قيمة "ت" للفارق بين متوسطي درجات الطلاب في المجموعتين التجريبية والضابطة في اختبار الميثاق الأخلاقي البعدي إلى مربع إيتا ( $\eta^2$ ) وتحويلها إلى  $d$  والتي تعطي قيمتها مؤشراً لحجم التأثير، وهناك جدول مرجعي لمعرفة حجم التأثير (منصور، رشدي فام، ١٩٩٧: ص ٥٩) ؛ (Rosenthal, 1991) كما هو موضح فيما يلي:

جدول رقم (٦) يوضح الجدول المرجعي لحجم التأثير

d	Effect Size		
	Small	Medium	Large
	0.2	0.5	0.8

وبناءً على ذلك تم حساب حجم تأثير المتغير المستقل (البرنامج التدريبي) على الميثاق الأخلاقي للمهنة، ويوضح الجدول التالي مايلي:

جدول رقم (٧) حجم تأثير البرنامج التدريبي المقترح

حجم التأثير	d	$\eta^2$	df	"ت"	المتغير التابع	المتغير المستقل
كبير	٤,٩٨	١٣,٤٦	٢٩	١٣,٤٦	الكفاءة المهنية والرقى بالمهنة	برنامج مقترح لرؤية طلاب قسم المكتبات والمعلومات
كبير	٤,٢١	١١,٣٣	٢٩	١١,٣٣	المعلومات والملكية الفكرية	
كبير	٤,٤٧	١٢,٠٤	٢٩	١٢,٠٤	المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين	



حجم التأثير	d	$\eta^2$	df	"ت"	المتغير التابع	المتغير المستقل
كبير	٤,٠٧	١٠,٩١	٢٩	١٠,٩١	المسؤوليات المسلكية	
كبير	٨	١٨,٨٥	٢٩	١٨,٨٥	اختبار ميثاق أخلاقيات المهنة (الدرجة الكلية)	

ويتضح لنا من الجدول السابق:

وجود حجم تأثير كبير لاختبار البرنامج التدريبي المقترح لرؤية الطلاب عن الميثاق الأخلاقي ككل حيث بلغت قيمة d (٨) ، كما حصلت العناصر الفرعية للاختبار على حجم تأثير كبير فقد بلغت قيم d للعناصر الفرعية على "٤,٩٨، ٤,٤٧، ٤,٠٧، ٤,٢١، ٤" وهي قيم أكبر من القيمة المرجعية (٠,٨) ، وهذا يدل على وجود أثر قوي للبرنامج التدريبي المقترح على رؤية الطلاب تجاه الميثاق الاخلاقي للمكتبات والمعلومات الصادر عن الاتحاد الدولي للمكتبات والمعلومات (اعلم).

مما سبق فقد تحقق صحة فروض الدراسة، مما يدل على الأثر الإيجابي الذي أحدثته برنامج الميثاق الأخلاقي للطلاب محل الدراسة، ويرى الباحث أن تلك النتيجة تعزي إلى الأسباب التالية:

١. يوفر البرنامج التدريبي المقترح مناخاً تعليمياً يتسم بالسهولة، وتوصيل المعلومة؛ مما يجعل معرفة الطلاب لميثاق أخلاقيات المهنة الصادر من الاتحاد العربي للمكتبات (اعلم) ذات أهمية، ومما يثير اهتمام الطلاب ومشاعرهم ويجذب اهتمامهم نحو ميثاق أخلاقيات المهنة.
٢. حرص الطلاب على معرفة هذا الموضوع (أخلاقيات المهنة) المتعلق بالعمل في المكتبات ومؤسسات المعلومات؛ وخاصة أنه لا توجد مادة دراسية تحمل نفس المسمى يقوم الطلاب بدراستها خلال فترة دراستهم بالقسم .
٣. اهتمام الطلاب بهذا الميثاق الاخلاقي للمهنة لأنه أول ميثاق للمهنة يصدر في الوطن العربي من اتحاد المكتبات والمعلومات، ويناسب التطبيق في المكتبات ومؤسسات المعلومات العربية.
٤. التدعيم والتشجيع الذي ظل خلال فترة البرنامج التدريبي والذي مثل تغذية راجعه ذات أثر إيجابي في تنمية الخلفية العلمية للطلاب عن الميثاق الأخلاقي للمهنة.
٥. توفير خبرات بديلة من خلال رؤية الطلاب لبعضهن البعض في أداء الأنشطة بنجاح.
٦. إكساب الطلاب مهارات التواصل الفعال والمشاركة مع زملائهم، واكتساب العديد من القيم والأخلاق التي ساعدت على سهولة توصيل المادة العلمية.
٧. تعتبر دراسة موضوع اخلاقيات المهنة من الموضوعات التي يميل الطلاب لدراستها، ويتابعونها بشغف واهتمام وحين يقدم الموضوع بشكل متعمق مستكماً جميع أركانه؛ فإن ذلك يؤدي إلى فهم كامل للطلاب لجميع جوانب الموضوع ، وذلك للطبيعة البشرية لمعرفة السلوك الأخلاقي الذي يجب أن ينتهجه أخصائيو المكتبات في عملهم.

## التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:

١. ضرورة توفير مقرر أو منهج دراسي لطلاب تخصص المكتبات والمعلومات بالجامعات لكي يتمكن الطلاب من الإلمام بأخلاقيات المهنة.
٢. ضرورة الاستفادة من محتوى البرنامج التدريبي الذي أعده الباحث في تعليم الطلاب ميثاق أخلاقيات المهنة في كل أقسام المكتبات والمعلومات.
٣. تطبيق ميثاق أخلاقيات المهنة الصادر عن الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات في جميع المكتبات ومؤسسات المعلومات، وذلك لأنها تتناسب مع هذه المكتبات.
٤. أن يزود أعضاء هيئة التدريس الطلبة بالقدوة الحسنة والمثل الأعلى لطلابهم، وأن يقدم لطلابهم النصح والإرشاد والتوجيه التي يمكن تنعكس على سلوك الطلاب.
٥. ضرورة التعرف على آراء ومشاركة الطلاب في تخصص المكتبات والمعلومات عند وضع المواثيق الأخلاقية وذلك باعتبارهم أخصائيو المستقبل وعلى اعتبار بأنهم عنصر فاعل في العملية المكتبية.

## المراجع:

### أولاً : المراجع العربية:

١. ابن منظور، محمد مكرم (٢٠٠٣). لسان العرب ، مج٧، دار الحديث ، القاهرة.
٢. بدر، أحمد (١٩٨٥). المدخل إلى علم المعلومات والمكتبات. الرياض: دار المريخ. ص. ٦٤.
٣. البشري، قدرية محمد (٢٠١١). أخلاقيات مهنة التعليم ، ط١، عمان، دار الخليج.
٤. بطاح، أحمد (٢٠٠٦). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، عمان، دار الشروق، الأردن.
٥. حشوة، بطرس (١٩٩٦). اخلاقيات المهنة للمكتبيين. رسالة المكتبة - الاردن، مج٣١، ع٢، ١٩-٢٤.
٦. خليل، نجلاء محمود و محجوب، حسناء محمود (٢٠٠٤). أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات. عالم المعلومات والمكتبات والنشر - مصر، مج ٦، ع ١، ٣٥٠-٣٥٧.
٧. الزاحي، سمية (٢٠١٥). ميثاق أخلاقيات المهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات: خطوة لتوثيق أخلاقيات المهنة المكتبية في الدول العربية في ضوء الموثيق العالمية Cybrarians Journal ، ع٢٩، ١-٣٩٤.
٨. سلامة، حبيب (١٩٦٥). أضواء: أخلاقيات المهنة. عالم المكتبات - مصر، مج ٧، ع ٣، ٣-٤.
٩. سليمان، سناء محمد (٢٠٠٩). مناهج البحث العلمي في التربية و علم النفس ومهاراته الأساسية، عالم الكتاب، القاهرة.
١٠. السيد، عبد النبي السيد (٢٠٠٤). البرامج التربوية لطفل ما قبل المدرسة المتخلف عقلياً و القابل للتعلم. خطوة - مصر، ع ٢٦، ١٠-٢٥.

١١. الشائع، عبد الله محمد و العمران، حمد (٢٠٠٦). ميثاق أخلاقيات اختصاصي المكتبات والمعلومات. المعلوماتية-السعودية، ع ١٥، ٢٤-٢٨.
١٢. الطراونة، تحسين (٢٠١٢). الفلسفة الأخلاقية وعلم القيادة وتطبيقاتها في قيادة فرق العمل الأمنية، ط١، مركز الدراسات والبحوث بجامعة الأمير نايف الأمنية.
١٣. طشطوش، رامي و المزاهرة، رانية عيسى (٢٠١٢). درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية - شؤون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين، مج ٢٠، ع ٢٤، ٥٨١-٦٢٣.
١٤. العساف، صالح. (٢٠٠٦). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض: مكتبة العبيكان
١٥. عبد الهادي، محمد فتحي (٢٠٠٣). البحث العلمي ومناهجه في علم المكتبات والمعلومات، ط١، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.
١٦. عبد الهادي، محمد فتحي (٢٠٠٠). أخلاقيات المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات. الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات -مصر، مج ٧، ع ١٤، ٣٣-٤٠.
١٧. عبدالهادي، محمد فتحي (٢٠١٣). نحو مواثيق لأخلاقيات المكتبات والمعلومات في البلاد العربية. أعمال المؤتمر الإقليمي الأول للاتحاد الدولي لجمعيات و مؤسسات المكتبات -الإفلا- في المنطقة العربية - دور الجمعيات والمكتبات الوطنية في دعم حرية إتاحة المعلومات في ظل قوانين حقوق الملكية الفكرية - قطر، الإتحاد الدولي للجمعيات ومؤسسات المكتبات - الإفلا - والإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ووزارة التراث القطرية، ٧١ - ٩٠.
١٨. عدس، عبدالرحمن، وآخرون (٢٠٠٥م). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه. الطبعة الثالثة. الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.
١٩. عطية، هاني محي الدين (٢٠٠٠). نحو دستور أخلاقي لأخصائيي المكتبات والمعلومات في الوطن العربي. عالم المعلومات والمكتبات والنشر -مصر، مج ١، ع ٢، ٦٩-١١١.
٢٠. عطية، هاني محي الدين (٢٠٠٧). تجربة في أخلاقيات المعلومات: دراسة استطلاعية لرؤية طلاب علم المعلومات. مجلة المكتبات والمعلومات العربية -السعودية، س ٢٧، ع ٣، ٥-٣٠.
٢١. القبلان، نجاح قبلان (٢٠٠٢). أخلاقيات المكتبة والمعلومات ومكانتها من وجهة نظر العاملين في مكتبة الملك فهد الوطنية. دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات -مصر، مج ٧، ع ١، ٩-٥٧.
٢٢. لبنان، هند بنت على و الديبان، موزي بنت إبراهيم (٢٠١٠). أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات: دراسة من وجهة نظر العاملين في المكتبات الأكاديمية في مدينة الرياض. دراسات عربية في المكتبات وعلم المعلومات -مصر، مج ١٥، ع ١، ٦٣-١٠١.
٢٣. نجلاء، محمود خليل (٢٠٠٨). منهج مقترح للأخلاقيات المهنية في مجال المكتبات وعلاقته مع المناهج التي تدرس بأقسام المكتبات والمعلومات - شيبين الكوم، ٢٠٠٨ أطروحة دكتوراه - جامعة المنوفية.
٢٤. الهلالي، محمد مجاهد (١٩٩٥). الاخلاقيات المهنية للعاملين في مؤسسات المعلومات. مجلة المكتبات والمعلومات العربية -السعودية، س ١٥، ع ٢، ٩٧-١١١.

٢٥. الهلالي، محمد مجاهد و الصقري، محمد بن ناصر(٢٠١١). الأخلاقيات المهنية في مؤسسات المعلومات العمانية – العربية ٣٠٠٠- ص ١١، ع ٤٥، أكتوبر، ١٢٦-١٥٧.
٢٦. الهلالي، محمد مجاهد و الصقري، محمد ناصر (١٩٩٩). أخلاقيات التعامل مع شبكة المعلومات العالمية الانترنت. المؤتمر التاسع للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ( الاستراتيجية العربية الموحدة للمعلومات في عصر الانترنت ودراسات أخرى ) - سوريا، تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، ٤٥٣ - ٤٦١.
٢٧. همشري، عمر (١٩٩٨). أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات لدى العاملين في مكتبة الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة. دراسات - العلوم التربوية -الأردن، مج ٢٥، ع ٢، ٣٦٥-٣٨٢.
٢٨. الهوش، أبو بكر(٢٠٠١). نحو ميثاق أخلاقي لمهنة المعلومات في الوطن العربي. وقائع المؤتمر العربي الثاني عشر للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ( المكتبات العربية في مطلع الألفية الثالثة ) - الامارات، مج ٢، الشارقة: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات وجامعة الشارقة، ١١٧ - ١٤٤.
٢٩. ياغي، محمد عبد الفتاح (٢٠١٢). الأخلاقيات في الإدارة، ط١، عمان، دار وائل للنشر.

### ثانياً المراجع الأجنبية:

1. Adejumo, F. E., & Oye, P. O. (2015). A critical examination of the Librarians Registration Council of Nigeria Code of Ethics in the Light of International best practices in Library and Information Science Professions. Library Philosophy and Practice, 1-28.
2. Baker, S. L. (1992). Needed: An ethical code for library administrators. Journal of Library Administration, 16(4), 1-17.
3. Bolton, C. K. (1992). The ethics of librarianship: a proposal for a revised code. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 138-146.
4. Carbo, T. Almango, s. (2001). Information ethics: The duty, privilege and challenge of educating information professionals. ILLINOIS, 49(3), 510-518.
5. Case, B., & Xu, Y. (1994). Access to special collections in the humanities: who's guarding the gates and why?. The Reference Librarian, 22(47), 129-146.
6. Dika, A., & Hamiti, M. (2011). Challenges of implementing the ethics through the use of information technologies in the university. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 15, 1110-1114.
7. Dutta, N. (2015). Identifying values of special library professionals of India with reference to the JOCLAI Code of Ethics. Library Management, 36(1/2), 142-156.
8. Fallis, D. (2007). Information ethics for twenty-first century library professionals. Library Hi Tech, 25(1), 23-36.
9. Fallis, D. (2007). Information ethics for twenty-first century library professionals. Library Hi Tech, 25(1), 23-36.

10. Ferguson, S., Thornley, C., & Gibb, F. (2016). Beyond codes of ethics: how library and information professionals navigate ethical dilemmas in a complex and dynamic information environment. *International Journal of Information Management*, 36(4), 543-556.
11. Garnar, M. (2015). Ethics today: are our principles still relevant?. *Knowledge Quest*, 44(1), 36.
12. Goode, W. J. (1961). The librarian: from occupation to profession. *The Library Quarterly: Information, Community, Policy*, 31(4), 306-320.
13. Hardy, G. J., & Robinson, J. S. (1990). Reference services to students: a crucible for ethical inquiry. *RQ*, 82-87.
14. Hauptman, R. (1988). *Ethical challenges in librarianship*. Oryx Press.
15. Heim, K. M. (1991). *Human resources management: Ethics in personnel*. Allerton Park Institute (31st: 1989).
16. Iacovino, L. (2002). Ethical principles and information professionals: theory, practice and education. *Australian Academic & Research Libraries*, 33(2), 57-74.
17. Igbeka, J. U., & Okoroma, F. N. (2013). Awareness and practice of professional ethics amongst librarians in Nigeria. *Educational Research and Reviews*, 8(15), 1270.
18. Igbeka, J. U., & Okoroma, F. N. (2013). Awareness and practice of professional ethics amongst librarians in Nigeria. *Educational Research and Reviews*, 8(15), 1270.
19. Jansen, L. M., & Jansen, L. M. (1993). Welcome or not, here they come: Unaffiliated users of academic libraries. *Reference Services Review*, 21(1), 7-14.
20. Koehler, W. (2003). Professional Values and Ethics as Defined by "The LIS Discipline". *Journal of Education for Library and Information Science*, 99-119.
21. Lindsey, J. A. (1985). *Professional ethics and librarians*. Oryx Press.
22. Martha Boaz, Code of Ethics, professional in : *Encyclopedia of Library and information Science*, Allen Kent and Harold Lancour(eds), New York: Marcel Dekker, Inc., vol.5, 1971, p.249.
23. Plummer, M. W. (1903). The pros and cons of training for librarianship, *pub.lib*, 8MAY, 1903, P.208.
24. Rosenthal, R. (1991). *Meta-analytic procedures for social research* (Vol. 6). Sage.
25. Rubin, R., & Froehlich, T. J. (2010). Ethical aspects of library and information science. In *Encyclopedia of library and information sciences*, 1743-1757.
26. Rubin, R., & Froehlich, T. J. (2010). Ethical aspects of library and information science. In *Encyclopedia of library and information sciences* (pp. 1743-1757).

27. Seaman, S. (1994). Confidentiality of Patron Records in Electronic Library Circulation Systems.
28. Stichler, R. N. (1992). Reforming ALA's Code of Ethics. *American Libraries*, 23(1), 40-44.
29. Strife, M. L. (1994). Special libraries and diversity: Ethical considerations. *The Reference Librarian*, 21(45-46), 213-219.
30. Woods, L. B., & Hogan, D. R. (1989). Thrusting Greatness upon Us: Librarians Rising to Meet the Challenge of Censorship. *Public Libraries*, 28(4), 236-40.
31. Woods, L. B., & Hogan, D. R. (1989). Thrusting Greatness upon Us: Librarians Rising to Meet the Challenge of Censorship. *Public Libraries*, 28(4), 236-40.
32. Yalçın, Y., & Gençbüyük, H. (2015). Libraries in the light of the concepts of administrative ethics and organizational justice: Libraries in Izmir. *Journal of Balkan Libraries Union*, 3(2), 21
33. Ying, Z. E. N. G. (2015). On the Analysis of Library Information Ethics and the Standard Construction in the Era of Big Data. *Studies in Literature and Language*, 11(4), 25-28.