



جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية

Tobruk University Journal of Social and Human Sciences

issn:2789-5068

SOCIAL SCIENCES

العدد الحادي عشر

يوليو 2022

jshs@tu.edu.ly

www.jshs.tu.edu.ly

www.tu.edu.ly

الآية الكريمة

قال تعالى:

﴿أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَسَالَتْ أَوْدِيَةٌ بِقَدَرِهَا فَاحْتَمَلَ السَّيْلُ زَبَدًا رَابِيًا وَمِمَّا

يُوقَدُونَ عَلَيْهِ فِي النَّارِ ابْتِغَاءَ حُلْيَةٍ أَوْ مَتَاعٍ زَبَدٌ مِثْلَهُ كَذَلِكَ يَضْرِبُ اللَّهُ

الْحَقَّ وَالْبَاطِلَ فَأَمَّا الزَّبَدُ فَيَذْهَبُ جُفَاءً وَأَمَّا مَا يَنْفَعُ النَّاسَ فَيَمْكُثُ فِي

الْأَرْضِ كَذَلِكَ يَضْرِبُ اللَّهُ الْأَمْثَالَ (17)﴾

صدق الله العظيم

[سورة الرعد: 17]

هيئة التحرير

د. عبدالكريم محمد على قناوي (رئيس هيئة التحرير)

د. حافظ الصديق إسماعيل منصور (منسق هيئة التحرير)

د. أشرف حافظ يوسف (عضواً)

د. محمود على المبروك (عضواً)

د. رضاء عبدالحليم جاب الله (عضواً)

د. عبدالكريم عبدالرحيم محمد (مشرفاً فنياً)

رقم الإيداع القانوني 2021 / 57

الرقم الدولي الموحد: ISSN: 2789-5068

<https://jshs.tu.edu.ly/>

قواعد النشر

إرشادات المؤلفين

في الوقت الذي تتشرف فيه مجلة جامعة طبرق بنشر الإسهامات العلمية للكتاب والباحثين، فإنها تتمنى منهم الإطلاع على مجموعة القواعد العامة والالتزام بما يرد في اشتراطات النشر، حفاظاً على الشكل المهني للأعمال المنشورة.

قواعد عامة

- * تهتم المجلة بنشر الأبحاث العلمية الأصيلة، وأعمال المؤتمرات العلمية، وعروض الكتب، والأعمال المترجمة.
- * لا تُقبل الأعمال التي سبق نشرها، أو قبلت للنشر في مكان آخر، وعلى الكاتب أن يتعهد خطياً بعدم نشر عمله كاملاً أو مجزئاً و بأي لغة أخرى أو شكل آخر إلا بعد الحصول على إذن كتابي من رئيس التحرير.
- * تخضع الأعمال المقدمة للتحكيم العلمي، ويخطر صاحب العمل بقرار المحكمين وملاحظاتهم قبل النشر، ويلزم الكاتب بإجراء التعديلات المطلوبة.
- * تحدد رئاسة التحرير الاعتبارات الفنية الخاصة بترتيب نشر المواد بغض النظر عن قيمة العمل ومكانة الكاتب.
- * ما ينشر في المجلة من أعمال يعبر عن وجهة نظر الكتاب وليس بالضرورة أن يعبر عن وجهة نظر المجلة أو الجامعة.
- * تتولى جامعة طبرق إدارة كامل حقوق التأليف والنشر، بما فيها قرارات النسخ والإتاحة بأي شكل تراه مناسباً، وبمجرد إخطار الكاتب بقبول العمل للنشر تنتقل جميع حقوق الملكية الفكرية لجامعة طبرق.

شروط النشر في المجلة

1. تُقبل البحوث العلمية المقدمة للنشر في حدود 25 صفحة متضمنة المستخلص، العربي، والإنجليزي، والأشكال التوضيحية، وقائمة المراجع. ويراعى حجم وشكل الأعمال العلمية الأخرى بحسب طبيعتها ومتطلبات نشرها.
2. يعد الباحث واجهة العمل وتشمل: عنوان البحث، واسم الباحث (أو الباحثين)، والمؤسسة الأم التي ينتمي إليها، وبيانات الاتصال به.
3. يقدم الكاتب مستخلصاً لعمله باللغتين العربية والإنجليزية على أن لا يتجاوز 250 كلمة، مصحوباً بكلمات مفتاحية لا تزيد عن خمس كلمات.
4. تكتب الأعمال العربية بخط (Simplified Arabic)، والأعمال الإنجليزية بخط (Times New Romans) ويضبط إخراج العمل وأبعاد الحواشي والمسافات بين الأسطر وفق النموذج المعد من قبل لجنة تحرير المجلة.
5. ترقم صفحات العمل بالأرقام العربية (1،2،3...) في أسفل منتصف الصفحة.
6. تُدرج الاستشهادات المرجعية في نهاية العمل، وفق قواعد جمعية علم النفس الأمريكية (النسخة السادسة) (APA 6th ed.) American Psychological Association.
7. تحتفظ المجلة بحق إجراء التعديلات المناسبة التي تقتضيها تنسيقات النشر، بحيث لا تؤثر في محتوى النص.
8. لهيئة التحرير حق الفحص الأولي للعمل المقدم للنشر، وإقرار قبوله أو رفضه، أو طلب إجراء تعديلات عليه.
9. يتعهد الباحث (أو الباحثون) كتابياً وفق النموذج المعد، بأن العمل المقدم لم يسبق نشره، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يتم تقديمه للنشر في جهة أخرى، إلا بعد الانتهاء من تحكيمه ونشره في المجلة.
10. ترسل الأعمال المراد نشرها، وجميع المراسلات الخاصة بالمجلة إلى مدير التحرير عن طريق موقع المجلة.

كلمة العدد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

السادة القراء الأفاضل، يطيب لهيئة تحرير مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية أن تضع بين أيديكم العدد الحادي عشر الذي يضم مجموعة متنوعة من البحوث العلمية الحديثة في كافة مجالات العلوم الاجتماعية والإنسانية، التي عكست الانتشار الواسع الذي وصلت له سمعة مجلتنا العلمية، حيث شارك في أعمال هذا العدد أساتذة أجلاء، وقامات علمية مرموقة تنتمي لمختلف جامعات بلادنا الحبيبة، وعلى رأسها أعمال من جامعات عريقة مثل جامعات بنغازي وسبها والأسمرية.

ونحن إذ ينتهي عملنا في رئاسة تحرير هذه المجلة مع نشر أعمال هذا العدد، فإنه لا يسعني إلا أن أقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان لكل أعضاء لجنة التحرير على سعة صدرهم، وتحملهم لأعباء المراجعة العلمية والتقييم وتنسيق الأعمال لقراءة ثلاث سنوات كاملة، قاصدين بذلك رضى الله عز وجل، وإعلاء سمعة جامعتنا العلمية والبحثية، فلهم منى شخصياً أعطر آيات التقدير والاحترام.

كما أتوجه بجزيل الشكر والعرفان للسادة الباحثين الذين تفضلوا بنشر أبحاثهم عبر صفحات مجلتنا الرائدة في كل أعضائها السابقة، وندعوهم للتواصل مع رئاسة التحرير الجديدة، والاستمرار في نشر أعمالهم عن طريقها. وفى الوقت ذاته ندعو الله عز وجل أن يمن بكرمه وتوفيقه على رئاسة التحرير الجديدة التي ستباشر عملها مع العدد الثاني عشر.

وأخيراً لا يفوتني أن أشكر كل من قدم لنا يد العون المعنوى والفكرى، ولو بكلمة شكرٍ أو دعاءٍ في ظهر الغيب، فجزاهم الله عن عملهم خير الجزاء، والله من وراء القصد.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

د. عبدالكريم محمد على قناوي

رئيس هيئة تحرير المجلة

محتويات العدد

ب.....	الآية الكريمة
ج.....	هيئة التحرير
د.....	قواعد النشر
و.....	كلمة العدد
1.....	رسوم الذات على أبنية الاستعارات
1.....	د. أبوبكر محمد سويسي
23.....	تقوية المضمون في القرآن الكريم
23.....	د. حسين عبدالقادر الشريف
46.....	حدود سلطة القاضي في اللجوء إلى الخبرة القضائية
46.....	د. عبيد سالم عبد إله
83.....	تحليل الأخطاء في كتاب ما تلحن فيه العامة للكسائي
83.....	د. نواره منصور بلحوق يونس
111.....	أثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات أخلاقيات المهنة
111.....	د. أيمن عبدالمنعم عبدالرحيم لياس
111.....	أ. سعيد مسعود سعيد الجيباني
132.....	التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (دراسة ميدانية)
132.....	د. عبد الحكيم عبد الحميد بوشنيف
132.....	أ. نعيمة اسماعيل خطاب
155.....	العتبات النصية بين الإرسال والتلقي
155.....	أ. مبروكة مفتاح أنور
171.....	العلاقات التركيبية في الجملة الممتدة سورة يوسف (نموذجاً)
171.....	أ. إيناس إدريس محمود

- وسائل الاتصال الحديثة (الإنترنت) وعلاقتها ببعض القيم الاجتماعية.....193
- د. عبد الله أحمد المصراطي*193
- د. أشرف سليمان أبوبكر.....193
- أ. رجاء حمد حدوث**193
- دور الخدمة الاجتماعية في تفعيل الاندماج الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة.....215
- د. حسين الشارف عبدالله محمد.....215
- دور الجامعة في تنمية القيم الاجتماعية في ظل العصر الرقمي.....250
- أ. عماد صبحي محمد محمد.....250
- أثر المهاجر والكسارات على السكان القاطنين بمدينة المرج والابيار.....296
- د. عبد السلام عمران العمروني.....296
- أ. عز الدين جبريل سعد طيب موسى296
- د. ماهر ميلاد ابوراس.....296
- مدى انطباق نصوص قانون العقوبات الخاصة بالتزوير على جرائم تزوير المحرر المعلوماتي.....321
- د. أبوبكر عبد الجليل أحمد ابوبكر أشحيث321
- معوقات البحث التربوي كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية.....350
- عبد القادر صالح عيسى350
- مهارات ومعارف خريجي المحاسبة من الجامعات الليبية وما تتطلبه المهنة.....375
- د. عبدالعزيز يوسف شعيب مصباح.....375
- تقييم مستوى أداء الخدمات الفندقية بإقليم الجبل الأخضر.....400
- د. أمراجع محمد علي الهيلع400
- أ. أحمد فضل الله آدم.....400



مجلة جامعة طبرق للعلوم الاجتماعية والإنسانية

مجلة علمية محكمة تصدر ربع سنوياً

أثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات أخلاقيات المهنة

”دراسة ميدانية على إدارة جامعة عمر المختار فرع –درنة وكلية الآداب والعلوم –درنة”

د.أيمن عبدالمنعم عبدالرحيم لباس

دكتوراه في العلاقات العامة والإعلام

عضو هيئة تدريس بقسم الإعلام بكلية الآداب –جامعة درنة

أ. سعيد مسعود سعيد الجبباني

ماجستير علاقات عامة واتصال داخل المؤسسات

عضو هيئة تدريس بقسم الإعلام بكلية الآداب –جامعة درنة

العدد: الحادي عشر

يوليو 2022

ملخص الدراسة :

هدفت هذا الدراسة إلى التعرف على أثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات أخلاقيات المهنة من خلال قياس (العلاقات الشخصية المهنية، العلاقات الاجتماعية الأسرية) ، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، فقد قام الباحثين بتطوير استبانة، و تم التأكد من مصداقيتها و معامل الثبات لها. وقد تمثل مجتمع الدراسة بالعاملين بإدارة جامعة عمر المختار فرع درنة وكلية الآداب والعلوم درنة والذي بلغ قوامه ب (45) عامل، وبعد توزيع الاستبانة تم استرجاع (42) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وتحليل بيانات الدراسة تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من خدمة البرمجيات الواردة في (SPSS) ، حيث تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي: أوضحت الدراسة أن للعلاقات الاجتماعية تأثير سلبي على أخلاقيات المهنة داخل الإدارة والكلية، وأخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يؤمل إتباعها لتجنب الأثر السلبي للعلاقات الاجتماعية وتدخلاتها في أخلاقيات المهنة قيد الدراسة .

كلمات مفتاحية : أخلاقيات المهنة ،العلاقات الاجتماعية ، كلية الآداب والعلوم , فرع درنة.

Abstract

This current study investigates the influencing factor of social relationships in affecting work ethics. This research examines Personal and family relationships in the quest of achieving the highlighted objectives in this research in a methodologist approach, the study approached Employees working in Omar Al-Mukhtar university as well as employees of the faculty of art and sciences ,Darnah. A random sample of 45 Employees were used in the study and only 42 answered the distributed Questionnaire survey. To analyze the collected data Statistical Product and Service Solution (SPSS) was used. The findings show that social relationship is a very significant aspect and is an important contributor to work ethics in this study. Eventually the study provides recommendations on how to avoid the negative influence of social relationship in the work ethics.

Keywords: Work ethics, social, Personal and family relationships.

المبحث الأول / المنهجية العلمية للدراسة

1- مقدمة Introduction:

تعتبر العلاقات الاجتماعية جزء لا يتجزأ من مجتمعاتنا الحالية، فهي عبارة عن نسق اجتماعي يتكون من أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة قد تكون مباشرة وفقا لمجموعة من القواعد والقوانين السائدة ضمن نطاق محدد من أجل بلوغ أهداف معينة حيث يعتبر الفرد فيها الركيزة الأساسية، وعلاقتهم بالجمهور الخارجي وعلاقة الجمهور الداخلي في المؤسسة بجمهورها الخارجي ودرجة العلاقة الاجتماعية بين الطرفين فالمؤسسة تسعى من خلاله لتحقيق أهدافها باعتباره المحرك الرئيسي لوسائل الإنتاج، وذلك من خلال المهام والوظائف الموكلة له، وباعتبار أن العلاقات الاجتماعية تعني الفعل الذي يعبر عنه جوهر التفاعل الاجتماعي، وعن الثقافة الاجتماعية والتنظيمية كخلفية للسلوك الإنساني، والتي تسمح بإعطاء الاعتبار لإنسانية العامل، وجاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر العلاقات الاجتماعية في أخلاقيات المهنة من الناحية السلبية، وعليه تم بلورة الإشكالية على النحو التالي (محمد، الأخضر، 2017).

حيث الكثير من الدراسات كانت حول أهمية العلاقات الاجتماعية في تحسين المهنة داخل المؤسسة ودورها في اكتساب الرضا الوظيفي وتفعيل أخلاقيات الوظيفة، جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر العلاقات الاجتماعية في أخلاقيات المهنة من الناحية السلبية كأحد معوقات أخلاقيات المهنة سواء كانت هذه العلاقة بين الأفراد في المؤسسة أو بين الأفراد من داخل وخارج المؤسسة وطبقة هذه الدراسة على إدارة جامعة عمر المختار فرع درنة وكلية الآداب والعلوم درنة لمعرفة مدا تأثير العلاقات الاجتماعية في أخلاقيات المهنة

2- مشكلة الدراسة The Study Problem :

لقد أجريت دراسات عدة بخصوص العلاقات الاجتماعية ودورها في المهنة وأخلاقيات المهنة ومعرفة دور العلاقات الاجتماعية في المهنة داخل المؤسسات وتأثير العلاقات الاجتماعية وتدخلها في الكثير من الأعمال الإدارية وما نعرفه بمصطلح (الواسطة) الذي أصبح أهم وأفضل من الشهادات والمؤهلات في تلقي المناصب والحصول على المهنة وبحيث أن للعلاقات الاجتماعية دور في ذلك يجب أن يكون لديك شخصية مهمة لكي تتحصل على وظيفة مرموقة ومريحة في المهنة وهذا كله يؤثر في أخلاقيات

المهنة، نتيجة ذلك نجد إن أخلاقيات المهنة تضيع بمجرد تدخل العلاقات الاجتماعية في التعيينات والتصيب واتخاذ القرارات وعلية قررنا دراسة هذه المشكلة في احد مؤسسات الدولة وهي جامعة عمر المختار فرع درنة وبالتحديد إدارة الفرع وكلية الآداب والعلوم من حيث اتخاذ القرارات في الفرع وتطبيق اللوائح وأيضا بالنسبة لكلية الآداب والعلوم درنة. لذا سنحاول من خلال هذه الدراسة الميدانية التعرف على أثر العلاقات الاجتماعية في أخلاقيات المهنة كأحد معوقات .وعلية تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي :

س/ ما اثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات أخلاقيات المهنة على كل العاملين بكلية الآداب والعلوم وإدارة جامعة عمر المختار فرع درنة من خلال الأبعاد التالية : قياس اثر العلاقات الاجتماعية الأسرية ، قياس اثر العلاقات الشخصية المهنية ؟

3- أهداف الدراسة Objectives of the Study :هدفت الدراسة إلى

أ- التعرف على اثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات أخلاقيات المهنة على كل العاملين بكلية الآداب وإدارة فرع درنة من خلال الأبعاد التالية : قياس اثر العلاقات الاجتماعية الأسرية ، قياس اثر العلاقات الشخصية المهنية ؟

ب- تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي يؤمل إتباعها للتقليل من تدخل العلاقات الاجتماعية في المهنة والتأثير فيه .

4-أهمية الدراسة Importance of the Study : تكتسب الدراسة أهميتها من خلال:

أن هذه الدراسة تكتسب أهمية كبيرة كونها تبحث في تأثير العلاقات الاجتماعية على أخلاقيات المهنة ،والتي أصبح اليوم واضحا لدي الجميع كيف أن العلاقات الاجتماعية لها تأثير كبير في أخلاقيات المهنة وكيف أنها تدخلت هذه العلاقات في إدارة المؤسسات وفي اختيار أصحاب المراكز وكيف أنها تدخلت حتى في تعيين الأفراد بدون النظر إلى مؤهلاتهم ولها أثر كبير في الابتعاد عن تطبيق بعض اللوائح داخل المؤسسة ولهذا يجب علينا دراسة هذه المشكلة ووضع الحلول المناسبة للتقليل من تدخل العلاقات الاجتماعية في المهنة الإداري ومعرفة سبب سيطرة العلاقات الاجتماعية على المهنة الإدارية مما أضع أخلاقيات المهنة وفتح المجال أمام الباحثين إلي النظر في الأثر السلبي للعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات .

5- فرضيات الدراسة **Study Hypothesis**: بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها صيغت فرضية الدراسة الرئيسية على النحو التالي :

- يوجد اثر للعلاقات الاجتماعية كأحد المعوقات على أخلاقيات المهنة .

6- حدود الدراسة **The Limits of the Study**: تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:-

أ- حدود موضوعية : تتناول هذه الدراسة اثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات أخلاقيات المهنة من خلال المتغيرات التالية: العلاقات الاجتماعية الأسرية والعلاقات الشخصية المهنية .
ب- حدود مكانية: تقتصر هذه الدراسة على دراسة العاملين بإدارة جامعة عمر المختار فرع درنة وكلية الآداب والعلوم درنة.

ج- حدود زمانية : أجريت هذه الدراسة بإذن الله خلال فترة (شهر 1 - 2019).

7-الدراسات السابقة **The Previous Studies** :

-دراسة (عبد المجيد , 2010) بعنوان " العلاقات الإنسانية وتأثيرها في تحسين الأداء المنظمي " دراسة استطلاعية تحليلية في شركة ابن ماجد العامة (هدفت هذه الدراسة متابعة تطور العلاقات الإنسانية والتي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين وبالتالي إلى الارتقاء بالأداء المنظمي . حيث تم التوصل إلى النتائج التالية: اتفق جميع أفراد عينة الدراسة على إن للعلاقات الإنسانية أهمية ودور في رفع الأداء المنظمي للشركة المبحوثة أشارت معطيات الدراسة التطبيقية بوجود علاقة تأثير للعلاقات الإنسانية على الأداء المنظمي للشركة المبحوثة . أما التوصيات : ضرورة الاهتمام بالعلاقات الإنسانية من قبل القيادات الإدارية في الشركة المبحوثة . الاهتمام ببيئة العمل وتحسينها لما لها من دور إيجابي في رفع الروح المعنوية للعاملين.

-دراسة جميلة (2015) بعنوان "العلاقات الإنسانية وأثرها علي أداء العامل بالمؤسسة" هدفت هذه الدراسة إلي التعرف على أثر العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة على أداء العامل. وتوصلت الدراسة إلي نتيجة عامة بحيث يعد العامل أساس نجاح أي مؤسسة، من خلال العمل الذي يؤديه والمقدار الذي يعطيه من جهده وعمله ومهاراته باعتباره العنصر الوحيد الذي يدير الموارد الأخرى بالمنظمة، ومنه تستطيع المؤسسة أن تحقق مجموعة الأهداف . الاهتمام بالجانب الإنساني داخل المؤسسات وإعطاء الفرد العامل أهميته تمكن المؤسسة من أن تكون أكثر فاعلية في نشاطها مع المحيط الداخلي والخارجي،

وتمكنها من منافسة نظيرتها في ظل التطور والتغير المستمر الحاصل، فمن خلال هذا الاهتمام سيكون هناك مرونة في العملية الاتصالية بين العمال وكذلك بين الإدارة بالإضافة إلى نشر روح التعاون والعمل الجماعي والذي له الأثر الكبير على أداء العمال.

- دراسة محمد والأخضر (2017) بعنوان "أثر العلاقات الاجتماعية على أداء العاملين" (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "محمّد عبد القادر" بالجلفة) (جامعة زيان عاشور الجلفة) وهدفت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الصحية وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج: أن طبيعة العلاقات الاجتماعية تشجع على بذل المزيد من الجهد وزيادة في تحسين أداء العاملين . أن التماسك والتعاون السائد إذا كان مناسب فإنه يشجعهم على العمل فيكونون راضون عن العمل مما يؤدي إلى تحسن أدائهم. أن العلاقات الرأسية المتبادلة بين القيادات الإدارية والعاملين بمختلف فئاتهم تؤثر على نشاطهم الوظيفي وهذا يؤكد على رفع معنويات العمال وهكذا يرتفع منسوب أداء العاملين .وقدم الباحث مجموعة من التوصيات كان أهمها على المؤسسة أن تكون أكثر فاعلية في نشاطها مع المحيط الداخلي و الخارجي، نشر روح التعاون والعمل الجماعي والذي له الأثر الكبير على أداء العاملين.

التعليق على الدراسات :

يتضح أن كل الدراسات السابقة قامت بدراسة العلاقات الاجتماعية في تحسين الدور الوظيفي والعملي لدى العاملين في المؤسسات أي من الناحية الإيجابية للعلاقات الاجتماعية ونحن هنا في دراستنا قام الباحثين بدراسة العلاقات الاجتماعية من الناحية السلبية وأثرها على العمل وأثرها كعائق في أخلاقيات المهنة وتأثيرها في تطبيق أخلاقيات المهنة .

8- الإطار النظري A Conceptual Framework

أولاً : العلاقات الاجتماعية : يعرف علماء الاجتماع العلاقات الاجتماعية بأنها : حلقة أو رباط بين الأفراد وبين الجماعات , وتشمل الروابط العائلية والعلاقات في كل المنظمات الاجتماعية الأخرى (كالمصانع والمدارس والجوامع وغيرها) وهذه العلاقات الاجتماعية بين الأفراد تكون جزءاً أساسياً من البناء الاجتماعي (الزمنكوي 2010 ص20)

وفيه من التعريف : أن العلاقات الاجتماعية قد تفرضها الروابط الشخصية أو الوشائج الأسرية أو غيرهما.

وقد عرفت العلاقات الاجتماعية بأنها (الروابط والآثار المتبادلة بين الأفراد والمجتمع وهي تنشأ من طبيعة اجتماعهم وتبادل مشاعرهم واحتكاكهم ببعضهم البعض ومن تفاعلهم في بوتقة المجتمع) (عبد الهادي, 2011, ص116).

أ- أهمية دراسة العلاقات الاجتماعية بالمؤسسة : (معاوية , 2009 , ص:81)

1- الجزء الذاتي : حيث أن الأفراد يسعون لخلق علاقات أخرى لأنها تتسبب في إشباع مظاهر النفس.

2- الاهتمامات العامة : لان العلاقات الاجتماعية تمد الأفراد بالأساس الاجتماعي المستمد من الاهتمامات المشتركة بين الجماعات.

3- التوقع و الاضطراب : حيث يشعر الفاعلون الاجتماعيون تجاه بعضهم البعض.

4- الاعتماد المتبادل : فالحياة الاجتماعية تقوم على الاعتماد المتبادل .

5-المعتقدات : فالدين يطالب الفرد بالتعاون، و كذا تشجيع المهنات الاجتماعية الإيجابية كالتوافق و الانسجام و التناسق و المؤازرة و الافتخار.

6-القوة : إذا العلاقات الاجتماعية في الغالب تحتاج إلى هذا العنصر و ذلك باعتباره كعملية اجتماعية ضابطة لسلوك الأفراد و الجماعات من اجل سيادة علاقات سوية.

ب- أنواع العلاقات الاجتماعية : أن العلاقات الاجتماعية متعددة ومختلفة ، وكلما تطورت وتعقدت الحضارات الإنسانية تعقدت تلك العلاقات وكثرت وتنوعت ألا أن اغلب علماء الاجتماع يقسمون العلاقات الاجتماعية على النحو الآتي :

1- العلاقات الأولية : وهي علاقات شخصية تظهر بين الجماعات الصغيرة نسبيا، كالعلاقات العائلية وعلاقات القرابة والجيرة والصداقة وأقران اللعب التي تعد أساسية لكل مجتمع .

2- العلاقات الثانوية : وهي علاقة سطحية تظهر ضمن الجماعات الكبيرة وخاصة المجتمعات الحديثة المركبة ، وفي المدن الصناعية . (الزمناكويي, 2010, ص20)

ثانيا أخلاقيات المهنة

أ- مفهوم أخلاقيات المهنة : فأخلاقيات المهنة هي الأخلاق الواجب توافرها عند أداء مهنة ما وترادفها عبارتي آداب المهنة وأخلاقيات المهنة (النمر، 2019، ص198) .

أهمية أخلاقيات المهنة (النمر، 2019، ص201، 200)

1- أن طرح وبناء منظومة الأخلاقيات في شتي مجالات الحياة المهنية يعزز من ترابط كلا من الموظفين وتفاعلهم بشكل أفضل مع بعضهم البعض .

2- وجود قوانين وتشريعات تساعد علي تهدئة الاضطرابات والاختلافات الناشئة بسبب الطبيعة الإنسانية وبسبب البيئة المتغيرة بشكل مستمر .

3- وجود قائمة بأخلاقيات وبروتوكولات التعامل يساعد علي جعل الطريق واضحاً لدي الموظف.

4- يخفف وجود هذه البروتوكولات من تعزيز التحفيز الشخصي للفرد لعدم كسر القوانين .

5- تطبيق الأخلاقيات في منظمة ما يساعد من تحسين صورتها .

6- أن بناء منظومة أخلاقية في المنظمة يساعد علي الارتقاء بأخلاق موظفيها ويعكس ذلك بشكل مباشر علي طريقة تعاملهم مع المهنة، مما يضيف ذلك التميز علي المنظمة ككل .

9- الطريقة والإجراءات:

9-1 منهج الدراسة **Study Methodology** : انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي والذي يهدف إلى وصف الظاهرة وتشخيصها وإلقاء الضوء على جوانبها المختلفة بغرض فهمها وتحديد أسبابها، فالمنهج الوصفي التحليلي يهتم بتوضيح واقع الظاهرة من خلال اشتقاق أصوله من الخطوات العلمية الدقيقة التي تبذل فيها المحاولات للإجابة على الفروق بين أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لبعض المتغيرات والتعبير عنها كمياً وصولاً لفهم الظاهرة وما تتطلبه من إجراءات للتعامل معها. (عبيدات وآخرون ، 1990: 188)

9-2 مجتمع الدراسة :يتكون مجتمع الدراسة من عينة من العاملين بإدارة جامعة عمر المختار فرع درنة وكلية الآداب والعلوم درنة والبالغ عددهم (45) عامل.

تم التركيز على هذه القطاع الخدمي لأهمية الدور الذي يؤديه في تقديم الخدمات للجمهور الليبي من ناحية ،وما يتميز به هذه القطاع من حجم كبير نسبياً ، وانتشار خدماتها من ناحية أخرى ، ونظراً

للتشابه الكبير بين خصائص هذه المؤسسة من حيث الأوضاع الإدارية والمالية والخدمية، ولتشابه المهنة بينه وبين الجامعات المناظر له في ليبيا حيث أنها تخضع للقوانين والقرارات التي تنظم المهنة ، كذلك لانتشار خدماته علي رقعة جغرافية واسعة بليبيا، وحيث إنه من الصعوبة بمكان أن يتم تطبيق الدراسة الميدانية علي جميع هذه الكليات لما يتطلبه ذلك من وقت طويل وجهد كبير، لذلك رأي الباحثين أن تجرى هذه الدراسة علي العاملين بإدارة الفرع درنة للجامعة وكلية الآداب والعلوم درنة ، عليه قام الباحثين بدراسة عينة عشوائية لضمان نتائج اقرب للواقع وأكثر قابلية للتعميم .

9-3 نبذة مختصرة عن مجتمع الدراسة : جامعة عمر المختار فرع درنة إحدى المؤسسات الهامة والعاملة في مدينة درنة والتابعة للدولة والتي تقدم خدماتها لرقعه جغرافية واسعة حيث يتكون الفرع من مجموعة كليات منها كلية الآداب والعلوم وكلية الهندسة وكلية الفنون والعمارة وكلية التربية وكلية الطب وكلية الصيدلة وكلية الموارد وكلية القانون وكلية الاقتصاد توفر جميع الخدمات التعليمية للمدينة والمدن المجاورة ، و تقوم الجامعة بتلبية الاحتياجات التعليمية لمدينة درنة وضواحيها.

9-4 أداة الدراسة : تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها نظراً لما توفره من إمكانية لجمع قدر ممكن من البيانات فضلاً عن سهولة فرزها وعرضها وتحليلها ، حيث تم تقسيمها إلى جزئين هما :

9-4-1 معلومات عن مائي الاستبانة : احتوي الجزء الأول من الاستبانة على بيانات عامة عن المشاركين وهي الجنس وموقع المهنة والمسمى الوظيفي والمؤهل العلمي والخبرة المهنية.

9-4-2 مقياس اثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات أخلاقيات المهنة : تكون المقياس من عشرون عبارة مستمدة من القياس الذي أعده (محمد والأخضر، 2017) مع إجراء بعض التعديلات التي تتلاءم مع أهداف الدراسة، والمقاسة على مقياس ليكرت Likert والمكون من ثلاث درجات ، وهذا يعني أن كل عبارة مقاسه بثلاث بدائل للإجابة وفقاً للتدرج التالي (نعم ، لا، أحياناً) وعلى أن تعني عبارة نعم (مرتفع جداً) و لا (ضعيف جداً) ، وأحياناً (متوسط) وتم تقسيم العشرون عبارة إلى الأبعاد التالية :

العلاقات الاجتماعية الأسرية والعلاقات الاجتماعية الشخصية المهنية، وقد تم ترميز العبارات للمقياس بشكل يعطي للمشارك (1) ، عندما تكون الإجابة (نعم) في حين يعطى للمشارك الدرجة (2) عندما تكون الإجابة (لا) والدرجة (3) عندما تكون الإجابة (أحياناً)

9-5 توزيع استمارة الاستبانة: تمثل مجتمع الدراسة بـ(45) عامل، وتم الاعتماد على طريقة التوزيع العشوائي لمجتمع الدراسة والوقوف على إجابة المبحوثين حيث قدم الباحثين لهم شرح مستفيضاً حول الأسئلة الواردة بالاستمارة لكي يسهل عليهم استيعابها والرد على الاستفسارات وتم استرجاع (42) استبانة حيث كانت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي، وكان الفاقد (3) استبانات وقد استغرقت عملية التوزيع واسترجاع الاستمارات مدة 14 يوماً وذلك للحصول على نسبة ردود مرتفعة، وقد تم توزيع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية على النحو التالي :

جدول (1) خصائص عينة الدراسة

المتغير	بيانات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	31	73.8 %
	الإناث	11	26.2 %
موقع المهنة	كلية الآداب والعلوم	24	57.1 %
	إدارة الفرع	18	42.9 %
المسمى الوظيفي	مدير وحدة	9	21.4 %
	رئيس قسم	9	21.4 %
	موظف	20	47.6 %
	أخرى	4	9.5 %
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	7	16.7 %
	دبلوم عالي	-	-
	جامعي	22	52.4 %
	ماجستير	10	23.8 %
	دكتوراه	1	2.4 %
	أخرى	1	2.4 %
الخبرة المهنية	5 سنوات وأقل	3	7.1 %
	من 6 إلى 10 سنوات	16	38.1 %
	من 11 إلى 15 سنة	5	11.9 %
	من 16 إلى 20 سنة	5	11.9 %
	أكثر من 20 سنة	13	31.0 %
	المجموع	42	100 %

يلاحظ من الجدول (1) : إن النوع الغالب من المشاركين في الدراسة هم فئة الذكور والبالغ عددهم (31) عنصر، بنسبة (73.8 %)، وقد تعز هذه النسبة إلى طبيعة عمل المستويات الإدارية في هذا المجال إلى تواجد هذه الفئة لساعات طوال في العمال وإلى بذل الكثير من الجهد الذي قد لا يتوافر في فئة الإناث، أو ناتج عن طبيعة العادات والتقاليد إلى تقيد عمل المرأة في بعض المجالات الإدارية. يلاحظ من الجدول أيضاً أن موقع المهنة للعاملين قد بلغ نسبته (57.1%) وقد حاز علياً موقع الكلية وهذا يعزى إلى الحجم الإداري للكلية والذي يفوق حجم إدارة الفرع .

اتضح من الجدول السابق أن نسبة (الموظف) هي اعلى نسبة وقد بلغت (47.6%) من حيث التسمية الوظيفية .

بالنظر إلى جدول المستوى التعليمي نلاحظ أن اعلى نسبة هي من يحملون شهادة الجامعية حيث كانت النسبة (78.6 %)، وهذا من الطبيعي في مكان مثل إدارة الجامعة وكلية الآداب لما تحتاجه هذه المؤسسة من شهادة عالية للرفع من مستواها العلمي والإداري ، أيضاً نلاحظ من الجدول أن نسبة مدة الخدمة ما بين (6-10 سنة) قد بلغت (38.1 %) وهي أعلى نسبة بين المشاركين في الدراسة وقد يعزى إلى حداثة التعيينات في السنوات الأخيرة وتجديد الدم في هذه المؤسسة .

9-6 ثبات أداة جمع البيانات وصدقها :

9-6-1 ثبات مقياس الدراسة : من شروط سلامة المقياس هو تمتعه بالثبات ، والذي غالباً ما يقترن بالصدق ، حيث إن الصدق مظهر الثبات، أي بمعنى أن المقياس الصادق يكون ثابتاً وليس العكس صحيحاً فقد يكون الاختبار ثابتاً ولكنه لا يتمتع بالصدق (الطبيب ، 1999: 204).

يُعتبر مفهوم الثبات من المفاهيم الأساسية التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم جودة اختبار ما ويُعرّف الثبات (Reliability) "كمؤشر إلى درجة الدقة أو الضبط في عملية القياس (ثوراندايك ، هيجن، 1986: 5) وللتحقق من ثبات مقياس الدراسة، فقد طبقت معادلة (ألفا كرونباخ) لحساب ثبات مقياس الدراسة .

وبتطبيق المعادلة على العينة الاستطلاعية، أعطيت درجة ثبات تدعو إلى الثقة، كما هو موضح بالجدول (2).

جدول (2) معاملات ثبات مقاييس الدراسة

المقياس	معامل الثبات
العلاقات الاجتماعية الأسرية	0.92
العلاقات الشخصية المهنية	0.92
اثر العلاقات الاجتماعية	0.89

9-6-2 صدق مقياس الدراسة:

يُشير مفهوم الصدق إلى "مدى تأدية الفحص للوظيفة التي استخدمت من أجل تأديتها، أو تأدية الاستبيان للغرض الذي وضع من أجله" (أبو لبدة، 1985: 242).

وتُعتبر طريقة الصدق الذاتي أو الإحصائي "Statistical validity" إحدى الطرق البسيطة والدقيقة في حسابه، ويُعرّف الصدق الذاتي "بأنه صدق الدرجات التجريبية بالنسبة للدرجات الحقيقية، ويُقاس الصدق الذاتي بحسب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار (عوض، 1999: 233).

والجدول (3) يوضح معامل الصدق المستخرجة من معامل الثبات.

المقياس	معامل الصدق
العلاقات الاجتماعية الأسرية	0.96
العلاقات الشخصية المهنية	0.96
اثر العلاقات الاجتماعية	0.94

من خلال جدول (3) يلاحظ أن معاملات صدق مقاييس الدراسة عالية مما تعطي الثقة في صدق المقياس وإن المقياس مصمم لما عد من أجله.

9-7 أساليب المعالجة الإحصائية : قام الباحثين باستخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة المتحصل عليها من خلال الاستبانة وذلك لتحقيق أهداف الدراسة ، وبعد الانتهاء من جمع البيانات تم مراجعة وترميز الاستبانات المجمعة والصالحة لتحليل الإحصائي بناء على مقياس ليكرت Likert المقاس بثلاث درجات ولحساب طول خلايا المقياس تم حساب المدى (3-1 = 2)، ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح إي ($3/2 = 0.66$) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى اقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية (العمر، 2004: 322)، وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (4).

جدول (4) يوضح طول الخلية لمقياس الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت ودرجة الاستخدام

طول الخلية	الفئة في مقياس ليكرت	درجة الفعالية للعبارة الإيجابية
من 1 إلى أقل 1.66	لا	ممارسة ضعيفة جداً
من 1.66 إلى أقل 2.34	محايد	ممارسة متوسطة
من 2.34 إلى أقل 3.00	نعم	مرتفعة جداً

وعلى أساس ذلك الترميز تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من خدمة البرمجيات الواردة في **Statistical Package for Social Sciences (SPSS)**، وذلك وفقاً لما يلي :

- **ثبات مقياس الدراسة :** لتأكد من ثبات أسئلة صحيفة الاستبيان ، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة على تساؤلها، من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha Chronbavh .
- **صدق مقياس الدراسة** لتأكد من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله، أو أن المقياس يقيس الظاهرة المراد قياسها .
- **الجداول التكرارية :** وذلك لحصر أعداد العاملين، ونسبهم المئوية، وفقاً للخصائص العامة لمالئي صحائف الاستبيان.
- **مقاييس النزعة المركزية:** المتمثلة في المتوسطات الحسابية ، وذلك لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لها لجميع متغيرات الدراسة الرئيسية.
- **مقاييس التشتت :** مثل الانحراف المعياري ، بُغية تحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة لها لمتغيرات الدراسة الرئيسية، والمدى للحكم على اثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات الأخلاق في المهنة من وجهة نظر العاملين به .
- **تحليل التباين الأحادي :** للتحقق من طبيعة العلاقة فيما بين اثر العلاقات كأحد معوقات أخلاقيات المهنة في إدارة الفرع للجامعة وكلية الآداب والعلوم دنة والمتغيرات الشخصية (الديموغرافية) المتمثلة في (الجنس وموقع العمل و المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي والخبرة المهنية) .
- **قام الباحثين باستخدام اختبار Kolmogorov – Smirnov** لمعرفة مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه، لان معظم الاختبارات المعملية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً ،

وَتُقَضَى قاعدة القرار بقبول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة P-value أكبر من 5%. والجدول رقم (5) يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يشير إلى أن جميع البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أن قيمة P-value أكبر من 5% لكل المجالات، وعليه يُمكن إجراء الاختبارات الإحصائية التي تعتمد على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي .

جدول (5) يوضح اختبار التوزيع الطبيعي One – Sample Kolmogorov –Smirnov

الترقيم	المجال	z –value	P–value
1	العلاقات الاجتماعية الأسرية	0.938	0.343
2	العلاقات الشخصية المهنية	1.134	0.158
3	اثر العلاقات الاجتماعية	0.582	0.887

10- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

10-1 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس : ما اثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات أخلاقيات المهنة على عينة من العاملين بكلية الآداب والعلوم وإدارة فرع درنة من وجهة نظر العاملين فيه من خلال الإبعاد التالية : قياس اثر العلاقات الأسرية ، قياس اثر العلاقات الشخصية المهنية؟

تضمنت الاستبانة عشرون عبارة تتعلق بأثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات المهنة بإدارة الفرع لجامعة عمر المختار درنة وكلية الآداب والعلوم درنة من وجهة نظر العاملين ، من خلال الأبعاد التالية : مرحلة العلاقات الشخصية المهنية والعلاقات الاجتماعية الأسرية، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، لإجاباتهم عن تلك العبارات الموضحة بالجدول (6)، أمكن التعرف على اثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات أخلاقيات المهنة محل الدراسة ، إذا ما علم بأن متوسط المقياس في الاستبانة يبلغ (2) ، حيث بلغ متوسط مقياس اثر العلاقات الاجتماعية محل الدراسة (0.63) والانحراف المعياري (0.171) وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً.

جدول (6) إجابات المشاركين تجاه ممارسة إبعاد اثر العلاقات الاجتماعية كأحد معوقات أخلاقيات المهنة.

الإبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t – test		نتيجة الاختبار	الترتيب	مستوى الممارسة
			Sig	قيمة t			
الأسرية	0.66	0.197	0.00	21.55	دال إحصائياً	2	مرتفعه جداً
الشخصية	0.61	0.195	0.00	20.29	دال إحصائياً	1	مرتفعة جداً
مقياس العلاقات الاجتماعية	0.63	0.171	0.00	23.99	دال إحصائياً	- -	مرتفعة جداً

يلاحظ من الجدول أدناه مايلي :

- إن كل عبارات مقياس العلاقات الاجتماعية تتراوح ما بين (0.12- 1.41) وتمارس بدرجة مرتفعة جداً إلى مرتفعة .
- نلاحظ من الجدول (7) إن أعلى عبارات مقياس اثر العلاقات الاجتماعية تتمثل في العبارة التاسعة ببعد العلاقات الاجتماعية الأسرية والتي تنص بان الغياب المستمر بدون مبرر لا يتم تطبيق اللوائح علي المتغيبيين ، والتي بلغ متوسطها الحسابي (1.41) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة ممارسة مرتفعة.
- لوحظ من الجدول (7) إن اقل العبارات مستوى تقع في بعد العلاقات الاجتماعية الأسرية والتي تنص بأن كل الكادر الوظيفي يقوم بالحضور اليومي للعمل بدون استثناء ، حيث حظي بمتوسط حسابي (0.12) وانحراف معياري (0.33) ، نتائج هذا البعد تشير إلى انه يتوفر قدرة مرتفعه جداً كأحد معوقات الحضور والانصراف بالمنظمة قيد الدراسة.

جدول (7) إجابات المشاركين تجاه كل عبارة من عبارات العلاقات الاجتماعية

الإبعاد	ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
العلاقات الاجتماعية الأسرية	1	يتم اختيار الإداريين حسب المؤهلات والخبرات .	0.52	0.55	ضعيفة جداً
	2	كيف يتم الاختيار . (المحابة)	0.74	0.93	ضعيفة
	3	يتم تطبيق جميع اللوائح الإدارية علي الجميع .	0.36	0.53	ضعيفة جداً
	4	عدم تطبيق جميع اللوائح بسبب .	1.38	0.92	ضعيفة جداً
	5	لحظت يوماً أن قام احد المسؤولين بالتراجع عن قرار أصدره بسبب الضغوطات الاجتماعية .	0.79	0.41	ضعيفة
	6	الإعمال الإدارية تدار بشكل بعيد عن العلاقات الاجتماعية .	0.38	0.49	ضعيفة جداً
	7	كل الكادر الوظيفي يقوم بالحضور اليومي للعمل بدون استثناء .	0.122	0.33	ضعيفة جداً
	8	أسباب عدم حضور كل الكادر الوظيفي إلي المهنة .	0.50	0.83	ضعيفة جداً
	9	الغياب المستمر بدون مبرر لا يتم تطبيق اللوائح علي المتغيبيين .	1.41	0.80	ضعيفة
العلاقات الاجتماعية الشخصية المهنية	1	يطبق القانون على الجميع بدون استثناء .	0.54	0.50	ضعيفة جداً
	2	تشجيع الإدارة للعاملين فيها على تنفيذ التعليمات بشكل متساوي مع الجميع دون تمييز .	0.45	0.50	ضعيفة جداً
	3	تعد القوانين والأنظمة والتعليمات هي المرجعية في الجامعة للفصل في القضايا المختلفة .	0.54	0.50	ضعيفة جداً
	4	يوجد في الجامعة مدونات سلوك الطلبة والعاملين فيها وأعضاء هيئة التدريس .	0.71	0.46	ضعيفة
	5	تطبق إجراءات المسالة والمحاسبة دون تمييز أو تفرقة .	0.31	0.46	ضعيفة جداً
	6	قمت يوماً بالتغطية على زميلك في أثناء غيابة عن المهنة .	0.57	0.55	ضعيفة جداً
	7	تشعر بوجود تمييز بين الموظفين حسب الانتماء إلي القبيلة في المعاملة .	1.12	0.80	ضعيفة
	8	يتوفر لدي الإدارة ضوابط أخلاقية وقيمة التعبير عن الآراء والتفاعل مع	0.52	0.51	ضعيفة جداً

المستجدات .			
9	إبداء الرأي بموضوعية وشجاعة عند اختيار المستويات المختلفة من القيادات في اللجان المتخصصة بعيداً عن أي اعتبار غير المصلحة العامة .	0.57	0.50
10	عملك مع مسؤول تربطك به علاقة شخصية تشعر بك بأنك تعمل معه بشكل أفضل بسبب تلك العلاقة .	0.57	0.50
11	وجود تكتلات وجماعات داخل الجامعة تعيق سير العمل الإداري .	0.81	0.40

تأسيساً على ما تقدم أظهرت الدراسة أن هناك تأثير كبير للعلاقات الاجتماعية على أخلاقيات المهنة من وجهة نظر العاملين به وهذا يلاحظ من خلال إجابات المشاركين في الجدول السابق (7).

11- خلاصة نتائج الدراسة : من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ، تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي :

- أوضحت الدراسة أنه يوجد اثر للعلاقات الاجتماعية على أخلاقيات المهنة في إدارة الفرع وكلية الآداب والعلوم درنة من وجهة نظر العاملين وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً كأحد المعوقات وبمتوسط حسابي بلغ (0.63) وانحراف معياري (0.171).
- بينت الدراسة أن المستوى العام لمحور العلاقات الشخصية المهنية جاء في المرتبة الأولى ، حيث بلغ متوسطة الحسابي (0.61)، وانحرافه المعياري (0.195) وبممارسة مرتفعة جداً.
- أظهرت الدراسة أن المتوسط العام لمحور العلاقات الاجتماعية الأسرية جاء في المرتبة الثانية، حيث بلغ متوسطة الحسابي (0.66)، وانحرافه المعياري (0.197).
- خلصت الدراسة إلى أن طريقة اختيار الإداريين لا تقوم من حيث الخبرات والشهادات وهذا ما أشارت إليه الفقرة (1) في بعد العلاقات الأسرية حيث كان المتوسط الحسابي لها (0.52) وانحراف معياري (0.55) وبدرجة ممارسة ضعيفة جداً. وإنما حسب المحابة والولاء داخل المؤسسة وهي من أخطر المشاكل التي تشوه صورة المؤسسات العمومية وتصبح عائق أمام تطبيق أخلاقيات المهنة، وهذا ما أشارت إليه الفقرة (2) في بعد العلاقات الأسرية والتي تنص يتم اختيار الإداريين حسب المؤهلات والخبرات حيث كان المتوسط الحسابي لها (0.74) وانحراف معياري (0.93) وبدرجة ممارسة ضعيفة.
- بينت الدراسة أن هناك ضعف في تطبيق اللوائح و العقوبات على الجميع وهذا ما أشارت إليه الفقرة (3) في بعد العلاقات الأسرية حيث كان المتوسط الحسابي لها (0.36) وانحراف معياري (0.53) وذلك

بسبب التغاضي عنها لأنها تضر بعض الأشخاص وهذا ما أشارت له الفقرة (4) حيث كان المتوسط الحسابي لها (1.38) وانحراف معياري (0.92)، وهذا قد يعزى إلى ضعف الأنظمة الرقابية بالمؤسسة والتغاضي عن تطبيق القوانين واللوائح علي الجميع لوجود علاقات اجتماعية أسرية تحمي تلك المجموعة.

- أوضحت الدراسة أيضاً أن هناك ضغوطات اجتماعية في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة بحيث يتم اتخاذ القرارات والتأثير فيها من خلال تلك الضغوطات، وظهر ذلك جلياً من خلال إجابات مجتمع الدراسة ببعد العلاقات الاجتماعية الأسرية في الفقرة (5) حيث نصت على أنه هناك قرارات كثيرة تم التراجع عنها بسبب الضغوطات الاجتماعية على المسؤولين بمتوسط حسابي (0.79) وانحراف معياري (0.41)، بحيث تبين أن هناك تدخل للعلاقات الاجتماعية الأسرية في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.
- كما إفادة الدراسة بأن معظم الأعمال الإدارية تدار من قبل بعض الأشخاص الذين ليسو من المؤسسة وذلك بتدخلهم في العمل الإداري لدى المؤسسة وكان ذلك من خلال إجابات عينة الدراسة في بعد العلاقات الاجتماعية الأسرية على الفقرة (6) .
- اتضح كذلك أن أغلبية الكادر الوظيفي لا يقوم بالحضور اليومي وهذا ما أشارت إليه الفقرة (7) في بعد العلاقات الاجتماعية الأسرية حيث بلغ متوسطة الحسابي (0.38)، وانحرافه المعياري (0.49) وبممارسة مرتفعة جداً. وذلك بسبب الغياب المستمر بدون سبب.
- كما أفادت الدراسة أيضاً عدم تطبيق القانون على الجميع ووجود تميز في ذلك وهذا ما أوضحتها الفقرة (1) في بعد العلاقات الاجتماعية الشخصية المهنية حيث بلغ متوسط الحسابي (0.54) وانحراف المعياري (0.50) وذلك ما يجعل العاملين في المؤسسة يشعرون بعدم الرضا وعدم الأمان والعدل داخل المؤسسة.

12- توصيات الدراسة Recommendations of The Study : من خلال النتائج التي توصلت

إليها الدراسة تُقدم مجموعه من التوصيات التي يؤمل إتباعها والتمثلة في الآتي :

- 1- إصدار لوائح وتشريعات خاصة بأخلاقيات المهنة وإلزام الإدارات والأقسام بإدارة الفرع وكلية الآداب والعلوم دنة للعمل بها وتوفير نشرات وكتيبات بالمؤسسة حول أخلاقيات المهنة ، ليطلع عليها الموظفون حتى يكونوا على دراية بتفاصيل أخلاقيات المهنة وكيفية .

- 2- تشكيل لجان أو تأسيس وحدات مستقلة ضمن مكونات الهيكل لإدارة الجامعة وكلية الآداب والعلوم درنة لمتابعة تنفيذ معايير أخلاقيات المهنة ومتابعتها وتقييمها .
- 3- إعطاء صلاحيات أوسع للقيادات الإدارية وخاصة إدارة الموارد البشرية لتمارس دورها، من حيث اختيار الكفاءات البشرية المناسبة وفق الاختيار العلمي وليس الوساطة والمحسوبية.
- 4- محاولة استخدام نظام مكافآت واضح مع تطبيق العقوبات بحق المقصرين أيا كان منصبه ووضع نظام رقابة جيد يحكم عملية حضور وانصراف العاملين والتزامهم بأعمالهم اليومية.
- 5- البدء في التطبيق الفعلي لمراقبة أخلاقيات المهنة للحد من التدخل القبلي والعلاقات الشخصية في العمل.
- 6- يجب على الإدارة العليا بالجامعة قيد الدراسة عقد الدورات التدريبية وتوزيع المنشورات والدوريات وتوضيح دور أخلاقيات المهنة وأهميته.
- 7- إن واقع تأثير العلاقات الاجتماعية كأحد المعوقات لأخلاقيات المهنة بإدارة الفرع وكلية الآداب والعلوم درنة من وجهة نظر العاملين به تظل قضية متعددة الإبعاد، عليه فانه بالإمكان اقتراح إجراء الدراسات التالية في هذا المجال :
 - إعادة الدراسة برمتها على كليات أخرى لإثبات صحة نتائج الدراسة أو رفضها.
 - دراسة أثر العلاقات الاجتماعية من الناحية السلبية على المؤسسات الصناعية بليبيا

قائمة المراجع

أ- الكتب

- أبو لبدة، سبع محمد (1985). مبادئ لقياس النفس والتقييم التربوي، عمان: جمعية عمال المطابع التعاونية .
- الطبيب، أحمد محمد (1999). الإحصاء في التربية وعلم النفس ، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث .
- العمر ، بدران (2004). تحليل بيانات البحث العلمي من خلال برنامج spss ، الرياض : دار الإصدارات الصحية ، مكتبة الملك فهد الوطنية .
- الزمناكويي، محمود محمد علي أمين (2010) لعلاقات الاجتماعية بين المسلمين وغير المسلمين في الشريعة الإسلامية , دار الكتب العلمية.
- النمر، محمد سالم (2019) قانون حقوق الإنسان (أخلاقيات وواجبات المهن) الزرقاء-دمياط.
- ثورانديك، روبرت ، اليزابيت هيجن (1986). القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة: عبد الله الكيلاني، عبد الله علي، عمان: مركز الكتب الأردني .
- عبد الهادي، نبيل (2011) ، تشكيل السلوك الاجتماعي، دار اليازوري العلمية.
- عبيدات، ذوقان وآخرون (1998)، البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه، عمان: دار الفكر، الطبعة السادسة.
- عوض، عباس محمد (1999). القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، القاهرة: دار المعرفة الجامعية

ب- الأطروحات العلمية:

- الجريش، سليمان محمد (2003) الفساد الإداري وجرائم إساءة استعمال السلطة الوظيفية، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- جميلة، بن زاف (2015)، العلاقات الإنسانية وأثرها علي أداء العامل بالمؤسسة، دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر .

- عبد المجيد ،منال عبد الحميد (2010) العلاقات الإنسانية وتأثيرها في تحسين الأداء المنظمي دراسة استطلاعية تحليلية في شركة ابن ماجد العامة، رسالة ماجستير غير منشورة /المعهد التقني /البصرة
- محمد ،رحمون ، الأخضر ،حواس (2017) أثر العلاقات الاجتماعية على أداء العاملين "دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية " محاد عبد القادر بالجلفة رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عاشور ريان ، الجلفة.
- معاوية ،سامية ، (2009) الثقافة التنظيمية و العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية، دراسة حالة بالمؤسسة المينائية لسكيدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ,جامعة باجي مختار ، عنابة , الجزائر