

درجة استخدام رؤساء الأقسام الجامعيين لأسلوب العلاقات الإنسانية
في التسيير من وجهة نظر الأساتذة – دراسة ميدانية بقسم العلوم الاجتماعية
بجامعة أم البواقي -

د. وليد بخوش

جامعة أم البواقي – الجزائر

Le résumé:

Cette recherche a pour but l'étude et l'évaluation des types de relations humaines adoptés par les chefs de départements dans leur gestion quotidienne et cela a travers le collectif enseignant. Pour information ce collectif est composé d'enseignants appartenant a la faculté des sciences sociales et humaines de l'université Oum El Bouaghi.

et dans cette optique un questionnaire de 27 paragraphes a été confectionné a fin d'analyser la nature de l'exploitation du type de relations humaines.

Après le dépouillement des données recueillies et le traitement statistique en s'apuyant sur le système (spss), il est en est ressorti ce qui suit:

le degré d'usage des relations humaines par les chefs des départements dans la gestion est minimum. selon ces résultats,

des conseils ont été donnés et qui peuvent éventuellement attirer l'attention des responsables afin de focaliser l'attention sur les relations humaines au sein des établissements universitaires.

bien entendu ces relations sont considérées comme un critère principal pour la réalisation de la satisfaction professionnelle et la santé mentale de l'enseignant.

ملخص:

هدفت هذه الورقة ا

دراسة وتقييم واقع استخدام رؤساء الأقسام

لأسلوب العلاقات الإنسانية

نظر اعضاء هيئة التدريس

مجتمع البحث من كل ا

الاجتماعية (مسح شامل

الاجتماعية والإنسانية بجا

بداية 2014-2015) وصمم

لذلك 27 سببانا يتالف من (/

المعالجة الإحصائية spss)

توصلت نتائج استخدام

رئيس القسم لأسلوب العا

وجهة نظر اعضاء هيئة ا

مستوى الاستخدام الاثر

النتائج تم تقديم جملة من

شأنها ان تساهم في لافت ا

على العلاقات الإنسانية داخ

على وجه الخصوص باعبار

تحقيق الرضا الو

مجتمع البحث

المقدمة:

أصبحت إدارة المؤسسات في الألفية الثالثة أكثر تعقيدا مما القرون السابقة وهذا راجع لما أحدثته الثورة التكنولوجية والمعرفية من تغييرات والتي اجتاحت كل المجالات دون استثناء فتضخم حجمها وازداد عدد العاملين فيها وتعددت أهدافها وتغيرت بيئات العمل، الأمر الذي تغييرات في أسلوب التسيير الإداري وفي نمطه كما دفع إلى الاهتمام بإدارة الأفراد داخل المنظمة وبالعلاقات الإنسانية أكثر من ذي قبل فالعامل لم للاستغلال متى أراد رب العمل ويعود الفضل في ذلك إلى جهود الباحثين في مجال العلاقات الإنسانية حيث تعتبر أء "Elton Mayo" "1927 Mayo" بمثابة الثورة التي مست الفكر الإداري الإنساني أما نتائج تجاربه فتمثل بداية ميلاد (1) العلاقات الإنسانية (1) التي مرت في تطورها بثلاثة مراحل؛ الانتقالية والحديثة لانتقالية والحديثة. وأصبحت العلاقات الإنسانية المجال الذي يهتم بتحدث بين أفراد المنظمة الواحدة هذا من جهة ومن جهة ثانية العمل على تحسين هذه التفاعلات ضمن المسار الايجابي مما يحقق أهداف المنظمة.

العلاقات الإنسانية هي الأسلوب الذي يسلكه القائد في تعامله مع بدافع تحقيق أهدافها وهذا بمراعاة المطالب الإنسانية والعمل على جانب الإدارة لضمان تحقق مبدأ التقدير والاحترام بين الجميع

حيث يعتبران عنصران أساسيان للوصول إلى الهدف المنشود بالاتصال التفاعلي الايجابي والعمل كفريق متماسك ضمن إطار العلاقات الإنسانية فمن خلال دوره يمكنه أن يحقق لأفراد منظمته الكثير من الأمور بالانتماء للمنظمة والتعبير عن الذات، توفير (2) Scott "أن العلاقات الإنسانية تشير إلى عمليات تحفيز الأفراد في موقف فعال يؤدي للو يؤدي للوصول إلى توازن في الأهداف كما يساعد على تحقيق مد" (1984) (1984) عنواني (1984) لا المنظمة هو من نجاز أهداف أو إغراض محددة ونمراض محددة وإن سبب و هو لتحقيق أهدافهم الشخصية من خلال أ كانت مدرسه او مصنع أو غيرها يوجد فيها مجموعات من الإفر بعضهم وهنا يأتي دور الإدارة لتوجيه هذه التفاعلات لخدمة

(1) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة
سكندرية،

(2) العلاقات الإنسانية في المنشآت، مكتبة عين شمس الإسكندرية .

والمنظمة بذات الوقت والتقليل ما أمكن من التفاعلات العشوائية،
ولذلك قالت ديفنيز عند تعريفها للعلاقات الإنسانية داخل المنظم
للتطبيق الإداري⁽³⁾ "بق الإداري"⁽³⁾، فالسلوك الإنساني هو محصلة التفاعل بين،
وطبيعة الموقف الذي يعيش فيه وبالتالي يتخذ السلوك الإنساني شكاً
وعند دراسته لا بد أن يأخذه بالاعتبار طبيعة وخصائص الموقف، ف
كشفت العلاقات التي تقوم بين العاملين وظواهر أخرى (كسياسة الإ
التنظيمية والإدارية الظروف الاجتماعية والاقتصادية، بيئة العمل
يتولد مفهوم العلاقات الإنسانية.

وقد امتد الاهتمام بموضوع العلاقات الإنسانية إلى المنظمات
عامة حيث أصبحت عامل هام لرجل الإدارة التربوية وباتت الإدار
المعاصر هي المسؤول الأول عن نجاح أو فشل أي
التربوية تعتبر من أهم لبنات المجتمع فهي التي تركز إليها مهمة
لمواكبة الثورة التكنولوجية الحديثة في شتى مجالات الحياة وتد
مؤسساتها التعليمية قبل الجامعية قبل الجامعية والجامعية تحقيق الأهداف التربو
الفلسفة التربوية الوطنية حيث أن هذه الأخيرة تضم صفوة

ونخبة المجتمع المؤلفة من المفكرين والعلماء والإداريين إلى
به من مختبرات ومراكز بحثية ومكتبات وبما تمارسه من فعالية
علمية وثقافية⁽⁴⁾. عليه فإن العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة الجا
في العملية التعليمية التعليمية فرئيس القسم - في الم - سة الجام
عمله فهو يتعامل مع هيئة التدريس (الأساتذة) التي تعت
التعليمي والعنصر الحاسم في نجاح العملية التعليمية الجامعية م
أدائها، لذا فدورها فعال ولن يكون فعالاً بالدرجة الإيجابية إن
دراسة العوامل التي تؤثر على فاعليتها وتأتي في مقدمتها نمط
الإداري في يسود داخل المنظمة (القسم) فلقائد الإداري المؤهل
لا بد أن تتوفر فيه جملة من الشروط منها الدرجة العلمية والخبر
- مهارات التخطيط والتنظيم هم شرط لا بد من الحرص علي توفره وهو
مهارات العلاقات الإنسانية تعتبر من السمات الهامة شخصيها في شخص

(3)- زكي محمود، هاشم (1999) الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية 2
السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع عمان الأردن.

(4)- (1990) دورة الجامعة في تنمية بيئتها، مجلة الإدارة العامة (عدد 68)

في ميدان التعليم وبالنسبة للصفات الشخصية الواجب توافره فحددها ك2004 (البديري 2004)، 2001 (د. جابر، 2001) الموضوع. والحكمة وسعة الصدر في التعامل مع المشكلات، الحيوية والنز والمشاركة وتحمل المسؤولية في النفس، لأن القائد الذي إنسانية عالية يستطيع أن يحدد نقاط ضعفه وقوته ويدرك اتجاهاته، فهم السلوك البشري بشقه اللفظي والعملية بطريقتين علمية وموض يستطيع تقبل وجهات نظر أفراد منظمته بصدر رحب إلى جانب ذاته، هذا ما يولد مفهوم المهارة الإنسانية المتكاملة والفعالة.⁽⁵⁾

مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من أهمية موضوع العلاقات الإنسانية في حياة الأفر المتجددة والمتطورة وحاجة الميدان التعليمي للتعرف على أهمية العلاقات وانعكاساتها على الجو العام داخل الجو العام داخل المؤسسة التعليمية الجاه الخصوص في ظل غياب معايير محددة واضحة لاختيار رئيس القدر منتخب ويعتبر عميد الكلية المسؤول الأول فهو الذي يختاره ويزكيه عند مدير الجامعة وبنفس الوتيرة يزكي عن العالي كونه المسؤول الأول عن التعليم العالي وحسب آراء عمداء يتم الاختيار على أساس الرتبة العلمية والأقدمية إلى جانب سما ونشاطاته العلمية نشاطاته العلمية وبالتالي فالعملية تبقى رهينة المؤشرات التي يراه خاصة في ظل غياب نصوص قانونية تفصيلية توضح ذلك؛ فبع والنقصي فيها خاصة ما تعلق بتعيين رئيس القسم ومهامه، ج التنفيذي رقم 03-279 في مادته (56)⁽⁶⁾ أي مادته (56)⁽⁶⁾ أن رئيس القسم يعين لمدة ثلاث بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى بقرار من الوزير المكلف بناء على اقتراح من عميد الكلية بعد اخذ رأي رئيس الجامعة ورئيس الجامعة أماه وأدواره وبالرجوع إلى اللوائح والقوانين التنظيمية للجامعة الجزائرية فإنها لم تحدد ذلك (56) في المادة (56) السابقة الذكر "التي جاء فيها!" مسؤول عن السير البيداغوجي والإداري للقسم ويمارس السلط المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته" كما في حالة النموذج الـ هناك من يعتمد أسلوب الانتخاب كما في النموذج المغربي والمص هذا من ناحية إلى جانب ندرة الدراسات التي تناولت واقع العلاقات

(5)- إبراهيم، (1999) العلاقات الإنسانية في المؤسسات التعليمية، دار الوفاء الإسكندرية، مصر.

(6)- الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 03 - 279 (56) 51 - 2003.

يمارسها رؤساء الأقسام الجامعيين في الجزائر على وجه الخصوص
كشفت طبيعة وحقيقة هذه العلاقة التي يسودها الكثير من الشك و
رضا الأساتذة وحتى الموظفين الإداريين عن مستويات العلاقات
وبين الجهاز الإداري والذي يتمثل في رئيس القسم ونوابه من الأم
جاء هذه الدراسة، هذه الدراسة والتي تحاول الإجابة عن السؤال
درجة استخدام رؤساء الأقسام الجامعيين لأسلوب العلاقات الإنس
القسم من وجهة نظر الأساتذة؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة استخدام رؤساء الأ
لأسلوب العلاقات الإنسانية في إدارة القسم من وجهة نظر الأساتذة
الكشف على أثر بعض المتغيرات في درجة استخدام رؤساء الأ
لأسلوب العلاقات الإنسانية وذلك تبعاً لمتغيرات: الجنس والمهمل

التدريسية.

أسئلة الدراسة:

بناء على الأهداف على الأهداف التي تمت صياغتها لهذا الدراسة سيحاول
عن الأسئلة الآتية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 مستوى ($\alpha \geq 0.05$).
أفراد عينة الدراسة حول درجة استخدام رئيس قسم العلوم الأجن
العلاقات الإنسانية من وجهة نظر الأساتذة تعزى لمتغير
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 مستوى ($\alpha \geq 0.05$).
أفراد عينة الدراسة حول درجة استخدام رئيس قسم العلوم الأجن
العلاقات الإنسانية من وجهة نظر الأساتذة تعزى لمتغير الدرجة العلمية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 مستوى ($\alpha \geq 0.05$).
أفراد عينة الدراسة حول درجة استخدام رئيس قسم العلوم الأجن
العلاقات الإنسانية من وجهة نظر الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة؟

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف ما
بالعلاقات التي تربط ظاهرة بظاهرة أخرى وذلك عن طريق جمع المعلو
وتحليلها، وتحليلها، واستخدامه الباحث في هذه الدراسة من خلال استقراء أد
وتحليل وتفسير نتائج الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون من جميع أستاذ قسم العلوم الاجتماعية بكلية العلوم والإنسانية والبالغ عدده 52

(1) طريقة توزيع أفراد مجتمع الدراسة

52	31	21	

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة باعتماد العينة القصدية، حيث تم استبعاد الأساتذة الذين يشغلون مناصب إدارية في قسم العلوم الاجتماعية وكلية العلوم، تجنباً لتأثيرهم على مصداقية النتائج، وعليه أصبح عدد 45 إلا أنه عند التطبيق تم استبعاد (08) تم استبعاد (08) أفراد ويرجع ذلك لعدم حضور بعضهم في تريبص واستفادة البعض الآخر من عطلة الأمومة وأوضح خصائصها العينة الفعلية التي تم التطبيق عليها والبالغ عددها (37).

(2) خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات

المتغيرات		
12		
24		
12	أستاذة محاضرين	الدرجة العلمية
25	(+)	
17	5	
12	10-6	
06	11	

أداة الدراسة:

اعتماد الاستبيان كأداة أساسية لتحقيق أهداف الدراسة، حيث اعتمد في تصميمها على دراسة (2010 وسليم، 2010) مع إجراء بعض

للتماشى وأهداف الدراسة ومنتمع الدراسة، فتكون في صور
31 عدد وثلاثون (31) بندا حيث بنيت هذه البنود وفق اختيا

:

درجة كبيرة	درجة كبيرة	درجة كبيرة	درجة كبيرة	درجة كبيرة
5	4	3	2	1

صدق الأداة: صدق الأداة، تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين لإبداء آرا
في النقاط التالية:

- سلامة الصياغة اللغوية للبنود .
- مدى صلاحية نظام التقدير.
- تعديل أو إضافة أو حذف ما يروونه مناسباً.

وأسفر ذلك عن إجراء بعض التعديلات في صياغة (30 21 26)
كما تم حذف أربعة بنود لتصبح الأداة تتكون في شد (27) لنهاية
وبتطبيق الصدق الذاتي كانت النتيجة تساوي (0.96) انطلاقاً من القيمة المتوصل
إليها يتضح أن الاستبيان يتمتع بصدق عال.

ثبات الاختبار:

لقد تم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية باستخدام
(Pearson) فكان معامل الارتباط يساوي (R=0.94) ثم جرى تعديل الطول باستخدام
معادلة سبيرمان- (Spearman Brown) فبلغ معامل (R= 0.96)
وهذه القيمة تبين وتؤكد بان الأداة تتميز بثبات مرتفع.

عرض وتفسير نتائج الدراسة:

بعد الانتهاء من عملية جمع الاستبيانات وتفريغها تم إه
الإحصائية بـ (SPSS) نظام (SPSS) والتي أسفرت عن جملة م
عرضها وفقاً لكل فرضية؛ وهذا وفقاً لاسم الحكم على درجة ت

الإنسانية
يلي:

كبيرة	5.00 - 3.66
كبيرة	3.66 - 2.33
ضعيفة	2.33 - 1.00

عرض نتائج الفرضية الأولى، الفرضية الأولى، حيث تم حساب المتوسط الحسابي والاند لكل فقرة من فقرات الاستبيان 3 لجدول رقم (03) الموالي يبين الـ إليها :

(03) نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الأولى

	الانحراف المعياري		
ضعيفة	,84887	1,6029	01
ضعيفة	,57456	1,2941	02
ضعيفة	,64917	1,2353	03
ضعيفة	,889284	1,48529	04
ضعيفة	,98094	1,5882	05
ضعيفة	,93653	1,5588	06
ضعيفة	,79438	1,6029	07
ضعيفة	,87698	1,6471	08
ضعيفة	,90506	1,6765	09
ضعيفة	,93089	1,6176	10
ضعيفة	,88743	1,5588	11
ضعيفة	1,15293	1,8824	12
ضعيفة	1,00950	1,6029	13
ضعيفة	,88830	1,4559	14
ضعيفة	1,22053	1,8676	15
ضعيفة	1,20241	1,9559	16
ضعيفة	,88743	1,5588	17
ضعيفة	,85403	1,5441	18
ضعيفة	1,26781	2,2206	19
ضعيفة	1,23980	2,0147	20
ضعيفة	1,00602	1,8676	21
ضعيفة	1,21846	2,0882	22
ضعيفة	1,05459	1,6912	23
ضعيفة	,69930	1,4412	24
ضعيفة	,67892	1,3235	25
ضعيفة	,81900	1,4706	26
ضعيفة	,84226	1,3529	27

خلال استقراء نتائج المعالجة الإحصائية الموزونة (03) أن المتوسط الحسابي لـ (1.62) الـ يقدر بـ (1.62) وهو يقع ضمن

الاستخدام الأدنى، كما تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية المتعلقة بـ
الأداة بين (1.24-2.39) (14)
(2.05) هذه الأعلى (2.05) وهي تدل على درجة تطبيق متدني في (10)
(2.36).

رغم تأكيد العديد من الدراسات والبحوث والتي منها دراسة (ع
2010) (2001) (2010) وآخرون (2010) على اعتبار العلاقات الإنسانية
لنجاح أي قائد في التسيير، كما تعتبر عاملاً جوهرياً لا يمكن الاستغناء
تحقيق أهداف المنظمة؛ وهي أحد شروط الصحة النفسية فمن ذلك
الطمأنينة في نفوس أفرادها مما يساهم بشكل إيجابي في تحقيق ر
إلى جانب الحفاظ على تماسك الجماعة داخل هذه المنظومة،
المتوصل إليها في دراستنا لا في دراستنا لا تعكس ذلك فقد جاءت النتيجة ضمن د
الأدنى جداً بقيمة (1.62) ويعد ذلك حسب أفراد عينة الدراسة إلى
قسم العلوم الاجتماعية لا يخلو من المشاحنات والخلافات والتي
الأولى إلى انعدام مبادئ العدالة والمساواة وغياب قد
ورئيس القسم، فهم لا يشاركون في اختيار المقاييس التدريسية و
الزمني، واستبعادهم في المشاركة سواء في اتخاذ القرارات المتعلقة
إلى جانب رفضه للمشورة وتسرع في اتخاذ القرارات المتعلقة
هذا مما جعلهم يشعرون بلا أمن والتهديد وانعدام الشعور بالثقة
والشفافية التي تعتبر لغائب الرئيسي واضمحلال مفهوم تحقيق ال
هذه النتيجة مع دراسة (الزبون وآخرون، 2010).

عرض نتائج الفرضية الثانية. رضية الثانية والتي نصها "توجد فروق ذات دلالة
(0.05) $\alpha \geq 0.05$ في استجابة أفراد عينة الدراسة حول درجة استذ
العلوم الاجتماعية لأسلوب العلاقات الإنسانية من وجهة نظر
متغير الجنس" وللتحقق من صحة الفرضية الثانية " "

(04) يبين النتائج المتوصل إليها:

(04) : معالجة الإحصائية للفرضية الثانية

	N	Mean	Std. Deviation
	13	1,7721	,99045
	24	1,5478	,57853

		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
Equal	Equal variances assumed	8,164	,007	,873	35	,389
	Equal variances not assumed			,750	16,550	,464

من خلال استقراء نت (04) الجدول رقم (04) يتضح انه توجد ف إحصائية عند 0.05 الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية رئيس قسم العلوم الاجتماعية لأسلوب العلاقات الإنسانية من وجه تعزى ، لصالح الذكور، ويرجع ذلك انه يو (ذكورا وإناثا) في وجهة نظرهم حول استخدام العلاقات الإنسانية دا (1.77) (1.71.55) مقابل (1.55) يعود هذ أن الذكور يعبرون عن شعرهم بعدم ، ء وللأمن وعن عدم الا أكثر من الإناث فهم متحفظات خاصة أن شخص رئيس القسم في لك من جنس ذكور وخصوصا إذا كان من النمط الأوتوقراطي الذي يا القوة والتهديد وممارسة العقوبات مما ينتج عنه زيادة الضغط وء العمل والشعور بعدم الاهتمام بالنواحي النفسية والاجتماعية للأس يساهم في تبلور مشاعر الاغتراب والإحساس بالاختناق كلما توج حتى فكر في فيه، فهذا الوضع يؤثر على المناخ التعليمي والتواء العلوم الاجتماعية وبالتالي تأثر جودة التعليم وتداعمت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة مع (2006) . (2006). واختلف (2010).

عرض نتائج الفرضية الثالثة:

نصّ الفرضية الرذ " ات دلالة () 0.05 مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في استجابة أفراد عينة الدراسة حول درجة ا قسم العلوم الاجتماعية لأسلوب العلاقات الإنسانية من وجهة تعزى لمتغير الدرجة العلمية"

(05) :

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Between Groups	,593	1	,593	1,076	,307
Within Groups	19,301	35	,551		
Total	19,894	36			

تشير نتائج الجدول رقم (05) إلى وجود فروق ذات (0.05) بين المتوسطات الحسابية لدرجة استخدام رئيس قسم العلوم الاجتماعية العلاقات الإنسانية من وجهة نظر الأساتذة تعزى لمتغير الدرجة وذلك أن الأساتذة على اختلاف درجاتهم العلمية يدركون مدى أهمية الإنسانية داخل أي منظمة وخاصة أنهم متخصصون ويدرسون في الاجتماعية بصفة (علم النفس وعلم الاجتماع) فكل مقتنع بأهميتها وهو الأمر الوحيد الذي من شأنه الذي من شأنه أن يساهم في رفع الروح المعنوية ويزيد من ارتباط يعتبر هذا الكلام صحيح من الناحية النظرية إلا أنه

من الناحية التطبيقية وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى و بين الأساتذة تعود بدرجة الأولى إلى الرتبة العلمية فجد فئة المحاض استقراء بنود الاستمارة أن إجاباتهم جاءت متشابهة جدا ويمكن إ الموضوعية العلمية وتحمل المسؤولية تحمل فئة الأساتذة المساعدين إجاباتهم موزعة على كل البدائل والذي يمكن أن يعود إلى جملة من عدم الشعور بالأمان وبالتالي تبني موقف الحياد السلبي لأنه يدرا الإدارية إذا أوضح موقفه (الاستفسارات المردودية، التربص، تم والحجم الساعي والزمني) ويتعزز هذا الموقف أكثر بمسألة ت الدكتوراه، واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراهم (1985) () (2001) و(رويدا سليمان، 1989) واختلفت مع نتيجة دراسة (الزبون وآخرون، 2010).

عرض نتائج الفرضية الرابعة:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في عينة الدراسة حول درجة استخدام رئيس قسم العلوم الاجتماعية لآلية سانية من وجهة نظر الأستاذة تعزى لمتغير الخبرة"

(06) :

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,697	2	,349	,617	,545
Within Groups	19,197	34	,565		
Total	19,894	36			

تشير نتائج الجدول رقم (06) الجدول رقم (06) إلى وجود فروق ذات د (0.05) بين المتوسطات الحسابية لدرجة استخدام رئيس قسم العلوم الاجتماعية للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر الأستاذة تعزى لمتغير الدرجة ذلك إلى أن العلاقات الإنسانية في الجامعة بصفة عامة تعتبر أساسيا في نفس الوقت لنجاحها في تادية وظائفها وعامل ضد الانسجام بين أفرادها مما يمكنها من بلوغ أهدافها كما تعتبر شدة الصحة النفسية والرضا بين أفراد المنظمة الواحدة مما يساهم في التعليمية، فهي مطلب أساسي عند مختلف الأساتذة

ي لسنوات خبرة الأء لتعليم الجامعي قراءة الوضع الجامعي وتتبع متغيراته عبر عدة سنوات خاصة أكثر من 10 سنوات مما يؤدي إلى إصدار أحكام تتسم بالموهوبية عكس حدثي العهد بالتدريس ربما الأحكام تكون مدمية بداني وقلبية، إلا أنه -- كل الأفراد - يشعرون بان استخدام لمبادئ العلاقات الإنسانية يحقق لهم الأمور الآتية تماسك المنظ وسلامة ومتانة بناتها، الثقة المتبادلة، التفاهم العادل ورفع الوء الدور الذي يهدفون إليه وي يهدفون إليه وإشعاهم بمسئوليتهم واتفقت نتائج هذا الدراسة (الربيعي 1985) () (2001 برفات، 2001) واختلفت مـ (2010).

أظهرت نتائج التحليل أن هناك اختلافات بين أعضاء هيئة التدريس العلمية والجنس والخبرة؛ وبذلك نستنتج أنه كلما زادت الرتبة العلمية القيمة التعبيرية إذ أن تصوراتهم أعلى من غيرهم، وفي الخبرة ف

فروق لصالح من لديهم خبرة كبيرة وهذا لان عامل الخبرة كثيرا ما ينعكس على أداء الفرد بشكل ايجابي وبالتالي تختلف تقديراتهم عن الآخرين الأقل الخبرة كما يمكنها أن تلعب دورا، الأولى كمن في عملية التأثير وتسمية الأشياء بأسمائها وذلك من أجل الإصلاح والتغيير عن طر والتوجيه والتنوير التغيير، أحداث التغيير والذي يعتبر عملية المجتمع بعمومه للانتقال إلى أوضاع أفضل، أوضاع أفضل بحيث تكون أكثر إيجابيه وقدرة على إدارة شؤونها على إدارة شؤونها، وتبقى النتيجة المتوصل إليها من خلا على شبه غياب استخدام العلاقات الإنسانية بلقاءات الإنسانية من طرق رئيس قسم اله والمعبر عنها بدرجة متدنية جدا، وفي ضوء هذه النتائج تم إة التوصيات.

توصيات ومقترحات:

- في ضوء النتائج التي تم توصل إليها فانه يقترح ما يلي:
- مراعاة المعاملة العادلة والشفافية في العمل وعلى وجه الخصوص الساعي والتوزيع الزمني الأسبوعي، الترقية في الدرجة، المر دودية.
 - الاعتراف بقيمة ومكانة كل فرد من أفراد
 - عقد دورات تدريبية لرؤساء الأقسام الجامعيين حول فن التعامل (أساتذة موظفين، طلبة) لقد توصلت الدراسة الحالية إلى مستوى العلاقات الإنسانية في قسم العلوم الاجتماعية فكيف فهي الوض خرى البعيدة عن مفهوم العلاقات الإنسانية فهما وتديسا.
 - دراسة إمكانية تبني نموذج الانتخاب في اختيار رؤساء الأ وتحديد معايير الترشح لهذا المنصب.
 - إعطاء رؤساء الأقسام الجامعيين المزيد من الصلاحيات وان يمن من الحرية لكي يتمكنوا من اتخاذ القرارات المناسبة ليصبحوا قادة لا إداريا.
 - إجراء المزيد من الدراسات حول العلاقات الإنسانية داخل ال مجتمع الدراسة خاصة من طرف خلايا

- 1- (1999م، أحمد (1999) العلاقات الإنسانية بي المؤسسات التعلي الإسكندرية
- 2- الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 03-279 (56) 2003-51.
- 3- (2003م، عادل (2003) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة الإسكندرية

- 4- ريلات، رويدا سليمان (1989) رويدا سليمان (1989) تأثير سلوك الإنساني لمديري ال
في سلوك المبادرة عند معلمهم (رسالة ماجستير غير منشورة) ا
- 5- 5- سليم الز (2010) وآخرون (2010) درجة استخدام مديري المدار
محافظة جرش لأسلوب العلاقات الإنسانية في الإدارة، مجلة
(26 03 سوريا.
- 6- طارق (2006) (2006) العلاقات الإنسانية المرغوة من
التربسية في كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني (رسالة ماجستير) جامعة بغداد
- 7- عاطف يوسف، مقابلة (2005)، مقابلة (2005) الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأ
الأهلية في الأردن من وجهة نظرهم من وجهة نظرهم مجلة مؤنة للبح
الإنسانية والاجتماعية (المجلد 20 - 7)
- 8- 2001 الشرفات (2001) أهمية ممارسة العلاقات الإنسانية م
مديري المدارس الحكومية في البادي الشمالية (رسالة ماجستير
يرموك، اربد الأردن.
- 9- 1991 لي، أحمد (1991) العلاقات الإنسانية في المنشآت، مكتبة عين ش
10- 1990 بي، حسن (1990) دورة الجامعة في تنمية بينتها، مجل
(68)
- 11- زكي 1999 د، هاشم (1999) الاتجاهات الحديثة في إدارة الإذ
الإنسانية، ط 2، السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع عمان الأردن.
- 12- صا 1984 الشنواني (1984) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية،
المصرية، الإسكندرية