

تقييم واقع ممارسة العلاقات الإنسانية في المؤسسات التربوية بين الأساتذة

- دراسة حالة بعض المدارس الابتدائي ببوسعادة

أ. حسين حرزلي

أ. دليلة لقوقي

جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)

ملخص الدراسة:

توصلت هذه الدراسة إلى أن العلاقات الإنسانية بين أساتذة التعليم الابتدائي ترقى إلى مكانة عالية بينهم كواقع وممارسة داخل المؤسسة، حيث حققت درجاتهم الكلية قيمة بعيدة جدا عن متوسطها، كما لم تظهر فروق في هذه الدرجات تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي، أو اختلاف المدارس)، وبذلك تربطهم أوثق العلاقات و أمتتها، وهذا السلوك يقوي المدارس الجزائرية.

Abstract:

The findings of this study show that the human relationships between Primary School teachers reaches to its higher levels as a reality and as a practicality within the school, where their completed degrees realized values beyond their usual average. In fact, there were no differences in those degrees that refer back to variables such as sex, age, work experience, educational level, or difference in schools, thus establishing stronger relationships. This behavior, in turn, strengthens the Algerian school.

تمهيد:

يعطي Cooley أهمية كبرى للعنصر النفسي الروحي في العلاقات الإنسانية الاجتماعية، فالتجاذب الروحي أساسي للصلات الإنسانية، لأن الوجود البيولوجي أو البيئي لا يعني مطلقا وجود علاقات اجتماعية، أو قيام مجتمع إذا لم يكن هناك صلات نفسية تركز على قيم روحية و خلقية تؤهل الأفراد للقيام بعمل موحد بفضل الثقة المشتركة و التشابه في الخبرات والتماثل في فهم القيم (حرزلي، 2014، ص. 27).

وهذا أساس العلاقات في المؤسسات التربوية على غرار التجمعات البشرية في أماكن أخرى.

أولا-الجانب النظري:**1- إشكالية الدراسة:**

إن الإنسان كائن نفسي اجتماعي ، يعيش بالجماعة و فيها و بين أعضائها ، لذلك يرى علماء النفس الاجتماعي أنّ دراسة الجماعة و دينامياتها هي نقطة البدء لفهم الإنسان من زاوية نفسية اجتماعية (عيد،بتصرف،2000،ص.65)، أي فهم العلاقات بينه و بين غيره من خلال هذه الدينامية.

يُعتبر كورت ليفن KERT LEWIN (1947-1980) المؤسس الحقيقي لدينامية الجماعات وقد عرفها بأنها: "جموع القوى النفسية والاجتماعية المتعددة والمتحركة والفاعلة التي تحكم تطور الجماعة" (آيت موحى،2005،ص.145).

فالحركية الموجودة في مجتمع التربية وداخل مؤسساتها، لا تنفرد بنفسها عمّا ذكر سابقا، فلا بد أنها تتّسم بما يجري في جميع الأوساط الاجتماعية و الإنسانية، لذا جاءت هذه الدراسة لتحاول أن تقيم واقع الممارسة الفعلية لهذه العلاقات، في جزء من مجتمعها ، وسوف تكون أنموذجا على ما يجري في باقي المؤسسات التربوية الأخرى لان النشاط الإنساني مشترك و يتشابه في كثير من الأحيان ، و التساؤلات المطروحة هنا هي:

- أ- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدرجات الكلية للاستبيان تعزى للسنّ بين أفراد العينة؟
- ب- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدرجات الكلية للاستبيان تعزى للخبرة المهنية بين أفراد العينة؟
- ج- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدرجات الكلية للاستبيان تعزى للمستوى التعليمي بين أفراد العينة؟

2- فرضيات الدراسة:

- أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدرجات الكلية للاستبيان تعزى للسنّ بين أفراد العينة.
- ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدرجات الكلية للاستبيان تعزى للخبرة المهنية بين أفراد العينة.
- ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدرجات الكلية للاستبيان تعزى للمستوى التعليمي بين أفراد العينة.

3-أهداف الدراسة: كل دراسة تضع نصب عينها أهداف تريد تحقيقها، وهذه الدراسة تهدف إلى ما يلي:

- الوقوف على الفروق الحقيقية لواقع ممارسات العلاقات الإنسانية في بعض المدارس حسب متغير الجنس بين وحدات الدراسة.
- التوصل إلى الفروق الفعلية لواقع ممارسات العلاقات الإنسانية في بعض المدارس حسب متغير الخبرة المهنية بين أفراد العينة المدروسة.
- الوصول إلى مدى الفروق في واقع العلاقات الإنسانية في بعض المدارس أيضا حسب متغير المستوى التعليمي بين أفراد العينة المستهدفة.

4 أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من علاقتها بموضوعات أخرى، وهذه الدراسة على غرار مثيلاتها تتمثل أهميتها فيما يلي:

- مدى احتياج هذه الشريحة (التربويين) لهذه العلاقات بينهم في المدارس.
- التأثير على المتعلمين ، وملاستهم لنوع العلاقات السائدة في محيطهم التربوي، إمّا في حالة نجاحها ، أو فشلها.
- احتياج المنظمة ككل لمثل هذه العلاقات، واستشراف المستقبل بالتخطيط المناسب و الناجع.

5 - التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:**5-1- العلاقات الإنسانية اصطلاحاً:**

يعرفها الحاجي على أنها: "التفاعل الاجتماعي القائم على الاحترام والثقة وتقدير الآخرين، والتعبير عن الذات، والشعور بالأمن والطمأنينة" (الحاجي، 1992، ص.181).

5-2- العلاقات الإنسانية إجرائياً:

يقصد بها في هذه الدراسة، تلك العلاقات الإنسانية داخل المدرسة، والتي تقوم على أساس الإيمان بقيمة الفرد وحرية واحترام فرديته، وشخصيته ورأيه في الاختيار، أيضاً على المشاركة الوجدانية والاجتماعية، وروح والتعاون بين أساتذة المرحلة الابتدائية.

5-3- المؤسسات التربوية: هي تلك المنظمات الإدارية التي تمارس فيها العملية التربوية نشاطها، سواء الإدارة، أو الأنشطة المتعلقة بالمنهج، وممارسة التعليم والتدريس، وكل نشاط أو عملية تحقق الأغراض التي تنشدها التربية (عباس بلة، 2006، ص.302).

5-4- المؤسسات التربوية إجرائياً: تتبنى الدراسة الحالة ما جاء في تعريف الدكتور عباس بلة، هي تلك المدارس الابتدائية بمدينة بوسعادة ولاية المسيلة.

6- الخلفية النظرية للدراسة

- **الجماعة المدرسية التربوية:** هي مجموعة من الأفراد توطّنهم علاقات عمل نظامية، و تجمعهم أهداف مشتركة وتحدّد العلاقة بينهم معايير و أدوار محدّدة (حرزلي، 2014، ص.32).
و يؤكّد لفين LEWIN أهمية الكلّ الدينامي للجماعة في قوله: "من المسلّم به في الوقت الحاضر أن الجماعة أكثر من مجموع الأعضاء المكوّنين لها أو هي تختلف تماماً عن مجموع أعضائها". أي أنّ جوهر الجماعة يرتكز بالأساس على العلاقات القائمة بين الأعضاء و الاعتماد المتبادل بينهم. وقد أضاف دتّش DEUTSCH بُعداً سيكولوجياً في تعريفه للجماعة عامّة بقوله: "...وتتكوّن الجماعة السيكولوجية (النفسية) ويصبح لها كيان عندما يدرك الأفراد المكوّنون للجماعة أنّهم يسعون الى تحقيق أهداف مشتركة" (جابر، 2004، ص.14-15).

- **التفاعل الاجتماعي:** هي عملية التواصل والاتصال المتداخلة والمترابطة بين عدد من العناصر، وهي ذات أبعاد ومعاني مختلفة، فيكون لها بعدها الاجتماعي عندما يتم فيها تبادل المعرفة والأفكار في جو إيجابي يسوده الاحترام المشترك والفهم الواضح بين أطرافها، ويظهر بعدها السيكولوجي كونها عملية ذاتية داخلية تعتمد على دوافع الفرد وحاجاته وسمات شخصيته، وهي ذات بعد سلوكي كونها تقوم على أساس نمط ثنائي الاتصال، كما يظهر بعدها التربوي في أنها تتم في موقف تعليمي تعليمي داخل المنظومة التربوية (زياد، 2006، ص.9).

- **اثر التفاعل الاجتماعي في تماسك الجماعة:** إنّ جاذبية الجماعة من ثمّ تماسكها، قد تزداد عن طريق زيادة قدرتها على إشباع حاجات أعضائها مثل الحاجة إلى المكاتبة والتقدير والأمن، كذلك عن طريق خلق علاقات تعاونية وتهيئة الفرص للتفاعل الحرّ، كما أنّ تماسك الجماعة قد يزداد نتيجة لأحداث خارجية مثل: توجيه النقد أو الضغط عليها، و مثل: نجاح الجماعة في الحصول على مزايا لأعضائها، وقد يزداد التماسك أيضاً نتيجة التشابه بين أعضائها (كامل، 1996، ص.86).

- **المناخ المدرسي:** ويعرفه العميان بأن هـ «: البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد وهذا يعني أن الثقافة والقيم والعادات والتقاليد والأعراف و الأنماط السلوكية والمعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المؤسسة» (العميان، 2002، ص. 305).

أما المغربي فيعرفه بأن هـ «: مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية التي يعمل الفرد ضمنها ف تؤثر علي قيمهم واتجاهاتهم و إدراكهم، وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات » (المغربي، 2004، ص. 303).

- **العلاقات الإنسانية:** عرف بستان وطه العلاقات الإنسانية بأنه "السلوك الإداري الذي يقوم على تقدير كل فرد في التنظيم الإداري وتقدير مواهبه، وعلى الاحترام المتبادل بين الأفراد وبينهم وبين القائد أو الرئيس وعلى حسن النية نحو الآخرين، وعلى الدراسة الموضوعية العلمية الجماعية للمشكلات الإدارية، وعلى الإيمان العميق بانتماء الفرد إلى الجماعة التي يعمل فيها " (بستان وطه، 1988، ص. 60).

- **العلاقات الإنسانية بين المدير والأساتذة:** تقوم العلاقات الإنسانية بين المدير والمعلمين على أساس الإيمان بأن لكل فرد من العاملين قدرات وإمكانات يمكن الاستفادة منها وتنميتها في بيئة العمل. وهذا الإيمان هو حجر الأساس لسيادة المناخ الملائم الذي يساعد على نمو العاملين المهني وزيادة إنتاجهم (الحقيل، 1991، ص. 204).

- **العلاقات الإنسانية بين الأساتذة:** تعتبر العلاقات الإنسانية بين المعلمين أنفسهم أساساً في نجاح عمل المدرسة وتحقيق أهدافها التربوية، لذلك يجب أن تكون هذه العلاقات فيما بينهم قائمة على أساس الاحترام والتقدير المتبادل، والتعاون فيما بينهم من أجل النهوض بمستوى العملية التربوية والتعليمية بالمدرسة. كما يجب أن تكون هذه العلاقة قائمة على أساس الرغبة في العمل المستمر المتمثل في التخطيط المشترك والتنفيذ السليم والعطاء الكافي لإيجاد النمو التعليمي لدى التلاميذ في إطار العلاقات الإنسانية. كما يجب أن تكون هذه العلاقات قائمة على أساس النصح والمشاركة الفعالة في تحمل مسؤوليات العمل (بستان وطه، 1988، ص. 65). وبهذا يتضح أن العلاقات الإنسانية القائمة بين المعلمين على أساس من التقدير و الاحترام والتعاون آثاراً إيجابية على سلوكهم داخل المدرسة وبالتالي على عطائهم التربوي والتعليمي. وعلى النقيض من ذلك نجد أن العلاقات الإنسانية القائمة بين المعلمين على أساس من الفرقة والانقسام وسوء التفاهم والأنانية والتناذب تؤثر تأثيراً سلبياً في عمل المعلم، وبالتالي ينعكس أثر ذلك على تحصيل التلاميذ (أحمد عبد المحسن، 2007، ص. 59).

ثانياً- الجانب الميداني:

1- **المنهج المتبع في الدراسة:** اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوب المقارنة بين المتغيرات المدروسة.

2- **حدود الدراسة:**

- **الحدود المكانيّة:** بعض مدارس بوسعادة،

- **الحدود الزمانيّة:** أكتوبر 2014،

- **الحدود البشرية:** أساتذة التعليم الابتدائي.

3- أدوات الدراسة:

3-1- الاستبيان: اعتمدت الدراسة الحالية استبياناً من إعداد الباحثين، ضمّ 24 بنداً (أنظر الملحق 01 في آخر

المقال)، مقسّمة إلى 3 محاور موزعة كالتالي:

أ- محور العلاقات مع زملاء المدرسة: وضمّ العبارات حسب الأرقام التالية:

6,7,10,11,12,13,16,17,18,19,21.

ب- محور التضامن مع زملاء المدرسة: وضمّ العبارات حسب الأرقام التالية: 1,2,3,4,10.

ج- محور العلاقة بإدارة المدرسة: وضمّ العبارات حسب الأرقام التالية: 9,15,23,24.

هذه العبارات في المحاور الثلاثة كلها ذات اتجاه موجب، أمّا العبارات (14,20,22)، فهي ذات اتجاه سالب.

عُرض هذا الاستبيان على مجموعة محكمين، و حُسبت خصائصها السيكمترية بـ: spss v20

3-2 - صدق وثبات أداة الدراسة:

أ- صدق المحكمين: عرض الاستبيان على 8 محكمين، 7 منهم وافقوا على بنوده، و واحد عدّل في بعض العبارات

وبذلك كانت قيمة هذا الصدق $1=8/8$ أي موفقة 100%، و بذلك فالاستبيان صادق بقوة.

ب- الثبات: لجأت الدراسة إلى التجزئة النصفية split-half للبرهنة على الثبات، فهي انسب طريقة ولذلك اختيرت

مجموعة من 15 استبياناً لمدرسة لا على التعيين، استبعدت نتائجها لأنها كانت لهذا الغرض فقط (تقنين

المقياس، واستطلاع الجو العام للدراسة)، وكان الثبات بقيمة 0.88 وهي قيمة مرتفعة جداً تبين أن الاستبيان ثابت.

4- خصائص عينة الدراسة: وهي حسب الجدول التالي:

جدول رقم: 01 يبين خصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها

م. الدراسي			الخبرة المهنية							السنّ		
ليسانس	ليسانس	ليسانس	<30 سنة	26-30 سنة	21-25 سنة	16-20 سنة	11-15 سنة	5-10 سنة	>5 سنين	<35 سنة	>35 سنة	
03	16	34	14	09	08	06	04	04	08	38	15	ن
53			53							53		Σ

5- المعالجة الإحصائية:

جدول رقم: 02 يبين قيم الدرجات الكلية للاستبيان لعينة الدراسة

ن	درجات	ن	درجات	ن	درجات	ن	درجات	ن	درجات	ن	درجات
1	81	10	86	19	91	28	99	37	88	46	83
2	110	11	90	20	108	29	78	38	87	47	96
3	86	12	110	21	83	30	88	39	93	48	97
4	100	13	79	22	85	31	77	40	98	49	83
5	90	14	96	23	91	32	104	41	97	50	88
6	104	15	92	24	88	33	86	42	85	51	76
7	87	16	90	25	93	34	94	43	107	52	103
8	90	17	81	26	86	35	97	44	87	53	92
9	86	18	80	27	100	36	93	45	93		

5-1- حساب الفروق بين الدرجات الكلية للاستبيان لعينة الدراسة نظر للسن:

جدول رقم: 03 يبين إحصاء المجموعة لمتغير السن

الخطأ المعياري	إ. المعياري	المتوسط الحسابي	ن	السن	
1.892	7.327	89.60	15	اقل من 35 سنة	الدرجة الكلية
1.445	8.908	91.79	38	اكبر من 35 سنة	

جدول رقم: 04 يبين اختبار "تا" لعينتين مستقلتين للفروق في الدرجة الكلية للاستبيان حسب السن

	اختبار "تا" لتساوي المتوسطات		التجانس		مستوى الثقة 95%				
	اختبار	درجات الحرية	اختبار "تا"	م. د. Sig. الفروق	فرق المتوسط	فرق الانحراف	95%		
							دنيا	عليا	
افتراض التساوي	.497		-.844-	51	.402	-2.189-	2.593	7.395	3.016
افتراض عدم التساوي			-.920-	31.099	.365	-2.189-	2.381	7.044	2.665

تحليل نتائج الجدولين 03 و 04: من خلال النتائج المبينة في الجدولين 03 و 04 خلال قيم المتوسطين الحسابيين و هما أيضا متقاربان ،وكذا من خلال قيمة مستوى الدلالة للفروق $Sig=0.402$ وهي أكبر من مستوى α بقيمتها 0.01 و 0.05 ،لهذا فهي غير دالة إحصائيا وهذا كذلك ما تؤكد قيمة "تا" المنخفضة.

*تفسير النتائج: يمكن أيضا القول أنه لا توجد فروق في نظرة أساتذة الابتدائي لواقع العلاقات الإنسانية بينهم تبعاً للسن، فكل المراحل العمرية ترى نفس الرؤية، وهي قيم مرتفعة حسب موسطاتها.

5-2- حساب الفروق بين الدرجات الكلية للاستبيان لعينة الدراسة نظر للخبرة المهنية:

جدول رقم: 05 يبين الإحصاء الوصفي للعينة حسب متغير الخبرة المهنية

	ن	متوسط ح	انحراف م	الخطأ المعياري	فاصل الثقة 95%		الحد الأدنى	الحد الأقصى
					قيم سفلى	قيم عليا		
اقل من 5 سنوات	8	91.38	7.009	2.478	85.52	97.23	83	100
من 5-10 سنوات	4	86.75	4.272	2.136	79.95	93.55	81	90
من 10-15 سنة	4	88.00	15.232	7.616	63.76	112.24	76	110
من 16-20 سنة	6	91.00	7.874	3.215	82.74	99.26	77	99
من 21-25 سنة	8	92.63	10.211	3.610	84.09	101.16	79	107
من 26-30 سنة	9	92.78	7.463	2.488	87.04	98.51	87	110
أكثر من 30 سنة	14	91.43	8.768	2.343	86.37	96.49	78	108
المجموع	53	91.17	8.480	1.165	88.83	93.51	76	110

جدول رقم: 06 يبين قيم اختبار تحليل التباين "ف"ANOVA لمجموعة واحدة لمتغير الخبرة المهنية

Sig مستوى الدلالة	"ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات
.911	.343	26.665	6	159.988
		77.815	46	3579.484
			52	3739.472

تحليل نتائج الجدولين 05 و 06: من خلال النتائج المبينة في الجدولين 05 و 06 ، وبمقارنة المتوسطات يظهر التقارب في قيمها بين مختلف الخبرات المهنية بين أساتذة التعليم الابتدائي، كما تظهر قيمة مستوى الدلالة Sig=0.911 وهي اكبر من مستوى α بقيمتها 0.01 0.05، وهي قيمة غير دالة إحصائيا، كما تؤكد أيضا قيمة "ف" 0.343.

*تفسير النتائج: يمكن القول انه لا توجد فروق بين الأساتذة في التعليم الابتدائي في نظرتهم لواقع الممارسة الفعلية للعلاقات الإنسانية بينهم تعزى لمتغير الخبرة المهنية، فالجديد في المهنة و القديم و المتوسط لهم نفس النظرة ، وهي نظرة راقية وذات قيمة اجتماعية عالية برقي قيمها.

5-3- حساب الفروق بين الدرجات الكلية للاستبيان لعينة الدراسة نظر للمستوى الدراسي

جدول رقم: 07 يبين الإحصاء الوصفي للعينة حسب متغير المستوى الدراسي

	ن	متوسط.ح	انحراف.م	الخطأ المعياري	فاصل الثقة 95%		الحد الأدنى	الحد الأقصى
					قيم سفلى	قيم عليا		
اقل من ليسانس	34	91.56	8.016	1.375	88.76	94.36	77	108
ليسانس	16	89.69	8.530	2.133	85.14	94.23	76	110
اكبر من ليسانس	3	94.67	15.011	8.667	57.38	131.96	80	110
المجموع	53	91.17	8.480	1.165	88.83	93.51	76	110

جدول رقم: 08 يبين قيم اختبار تحليل التباين "ف"ANOVA لمجموعة واحدة لمتغير المستوى الدراسي

Sig مستوى الدلالة	"ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات
.594	.525	38.493	2	76.985
		73.250	50	3662.487
			52	3739.472

*تحليل نتائج الجدولين 07 و 08: من خلال القيم المبينة في الجدولين 07 و 08 تظهر قيم المتوسطات الحسابية متقاربة وقيمة مستوى الدلالة Sig=0.594 ، وهي اكبر من مستوى α بقيمتها كذلك 0.01 و 0.05 ، وبهذا فهي غير دالة إحصائيا، كما تظهر قيمة "ف" 0.525 الضعيفة ذلك.

*تفسير النتائج: نستطيع مما سبق يمكن أن نقول انه لا توجد فروق أيضا هنا بين الأساتذة في التعليم الابتدائي نحو نظرتهم لواقع الممارسة الفعلية للعلاقات الإنسانية بينهم تعزى لمتغير المستوى الدراسي ، فمن كان مستواه الدراسي عاليا وصاحب المستوى المتوسط و الأقل منهما، لهم نفس المقاربة

6- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة:**6-1 -مناقشة الفرضية الأولى:**

أ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدرجات الكلية للاستبيان تعزى لسنّ أفراد العينة المدروسة.

من النتائج المتحصل عليها في الجدولين الموالين 03 و 04 ،تحققت الفرضية الأولى و بها نقول: انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجات الكلية على الاستبيان لأساتذة التعليم الابتدائي في نظرهم لواقع ممارسة علاقاتهم الإنسانية داخل المؤسسة تبعا للسنّ ،فالصغير يتبع النمط الموجود قبله وهو العلاقات السائدة قبل مجيئه،فلا بد أن يلتزم بما وجد وهكذا.

6-2 -مناقشة الفرضية الثانية:

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدرجات الكلية للاستبيان تعزى للخبرة المهنية أفراد العينة المدروسة.

من النتائج المتحصل عليها في الجدولين الموالين 05 و 06 ،تحققت الفرضية الثانية أيضا و بذلك نقول: انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجات الكلية على الاستبيان لأساتذة التعليم الابتدائي في نظرهم لواقع ممارسة علاقاتهم الإنسانية داخل المؤسسة تبعا للخبرة المهنية ،وهي شبيهة بالسنّ،لأنّ الجديد في المهنة يكون صغيرا عادة فالكل يلتزم بما يجد المجتمع الجديد قد أقامه كقانون اجتماعي بينهم.

6-3 -مناقشة الفرضية الثالثة:

و- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للدرجات الكلية للاستبيان تعزى للمستوى التعليمي أفراد العينة المدروسة.

من النتائج المتحصل عليها في الجدولين الموالين 07 و 08 ،تحققت الفرضية الثالثة كذلك و هنا نقول: انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجات الكلية على الاستبيان لأساتذة التعليم الابتدائي في نظرهم لواقع ممارسة علاقاتهم الإنسانية داخل المؤسسة تبعا للمستوى الدراسي،فالذي ارتاد الجامعة،و الذي لم يرتدها لهم نفس الرؤية.

7- خلاصة النتائج:

إنّ واقع ممارسة العلاقات الإنسانية داخل المدارس الابتدائية موجود بشكل علني ،ومعبر عنه من طرف أفراد العينة المدروسة،فهي علاقات لا بد منها،حتى تستمرّ الحياة المهنية بسلاسة و استمرار ،بل هي الدافع للإنتاج حتى ولو كان في حقل إنساني(المدرسة) ،وهذا ما أثبتته العالم (أيلتون مايو)إبان الثلاثينيات في دراساته التي قام بها في مصانع هاوثون:"وقد بيّن أنّ العامل ليس أداة بسيطة،ولكنه شخصية معقدة، تتفاعل مع المجموعة في محيط العمل،كما أظهرت الحاجة إلى أنّه يجب أن لا تترك المشاكل الإنسانية لمحض الصدفة،وإنما يجب أن تعالج

بالدراسة"(النشواني،1999،ص.503)،هذا ما عبّرت عنه نتائج عينة الدراسة،فهي في أمسّ الحاجة لهذه العلاقات ،و التي يجب أن تتسم بالرابطة القوية و المستمرة بينهم،هذا لا يعني أنّ الصراع يختفي فيها،ولكن من الأحسن أن لا تطول فترته أكثر من اللازم بين أفراد المنظّمة،بذلك سرعان ما ترجع العلاقات لسابق عهدها،حتى أنها في بعض المواقف ضرورة للتجديد،و إعادة التكيف الاجتماعي،وتكون الاختلافات لا الخلافات في الخبرة السابقة،التي نتعلّم منها التصرف بالطريقة المثلى فيما يلحق من علاقاتنا البين شخصية.

وعلى هذا الأساس يمكن تلخيص نتائج الدراسة الحالية كما يلي:

أ-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه الدرجات الكلية للاستبيان تعزى لسنّ أفراد عينة الدراسة في واقع ممارسة علاقاتهم الإنسانية داخل المؤسسة،هذا ما يتفق مع دراسة خالد بن حمدي (2003) ،و التي أظهرت أنه لا توجد فروق دالة في العلاقات الإنسانية تبعا لمختلف الأعمار بين العسكريين(خالد بن حمدي،2003،ص.147).

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه الدرجات الكلية للاستبيان تعزى للخبرة المهنية لأفراد العينة المستهدفة في واقع ممارسة علاقتهم الإنسانية داخل المؤسسة، هذا ما يتفق أيضا مع دراسة **خالد بن حمدي** (2003) و التي أظهرت أنه لا توجد فروق دالة في العلاقات الإنسانية تبعا للخبرة المهنية بين العسكريين (**خالد بن حمدي، 2003، ص.150**).

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه الدرجات الكلية للاستبيان تعزى للمستوى الدراسي لأفراد العينة المبحوثة في واقع ممارسة علاقتهم الإنسانية داخل المؤسسة، هذا ما يتفق كذلك مع دراسة **خالد بن حمدي** (2003) ،و التي أظهرت أنه لا توجد فروق دالة في العلاقات الإنسانية تبعا للمستوى الدراسي بين العسكريين (**خالد بن حمدي، 2003، ص.147**).

كما نلفت الانتباه لعنصر فاعل في العلاقات الإنسانية في المدارس الابتدائي بالذات، ألا وهو الإدارة المدرسية، فهي تقوم بدور فاعل وهام في نشر أواصر الأخوة بين العاملين كما يمكنها أن تكون عنصرا مفرقا، وذلك من خلال تقديرها للذات العامل، هذا الطرح جاء به الباحث **خالد بن حمدي** أيضا حيث قال: "عدم تقدير الإدارة لذات العاملين، أدى إلى وجود تنظيم غير رسمي يتسبب في توتر العلاقة بينهم" (**خالد بن حمدي، 2003، ص.160**).

هذا التنظيم غير الرسمي، يخلق تكتلات على أساس الوحدة في المشكلة مع الإدارة، أو من خلال المسايمة الاجتماعية لبعض الأعضاء في الجماعة، أو للتكوين القبلي، أو المستوى العلمي، وهنا يبدأ الشقاق و نفتت الوحدة الاجتماعية التي تستدعي تدهور العلاقات الإنسانية.

8- اقتراحات الدراسة: تقترح الدراسة الحالية ما يلي:

- الاهتمام بتكوين الإداريين فنيات البناء الاجتماعي داخل المنظمة.
- تغذية العلاقات الايجابية بالتعزيز ،و المساعدة، وخلق فرص اللقاءات الحميمة.
- القضاء على كل مقومات ما يفسد العلاقات بين العاملين في المنظمة.
- التكوين المستمر للعاملين و تلقينهم فنيات محبّة في التعامل مع الآخر.
- تشجيع المبادرات الموجودة ،و غرس روح المنافسة بين المنظمات في هذا المجال.

خاتمة:

إنّ واقع ممارسة العلاقات الإنسانية في المؤسسات التربوية الجزائرية و لله الحمد ،له ماض مشرف ويمكن اعتباره أنموذجا يحتذى به الجميع في المؤسسات الأخرى ،لان هذه العلاقات هي أساس البناء المنظماتي الناجح ،فالإنسان ليس آلة لا تحس بغيره، وهو يحتاج إلى من يحيط به من بني جنسه في كثير من المواقف سواء داخل التنظيم أو غيره، لذا كان لزاما ومن باب أولى أن تعالج العلاقات الاجتماعية بين أفراد كل مؤسسة لترقى إلى العلاقات الإنسانية الناجحة، و التي تعود بالنفع في الأخير على المجتمع كله.

المراجع:

- 1- آيت موحى، محمد. (2005). دينامية الجماعة التربوية. (ط.1). الدار البيضاء: منشورات عالم التربية.
- 2- بستان أحمد، و طه حسن. (1988). مدخل إلى الإدارة التربوي، (ط.2)، الكويت: دار القلم.
- 3- بركات، زياد. (2005). التفكير الايجابي و السلبي لدى طلبة الجامعة. دراسة مقارنة في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية و التربوية، مجلة دراسات عربية في علم النفس، 4، ع3 ص. 85-138.
- 4- جابر، نصر الدين. (2004). واقع التفاعل الصفّي داخل المدرسة الجزائرية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية و علم النفس. كلية التربية، جامعة دمشق. العدد الأول.
- 5- الحاجي، عبد الله. (1988). المدرسة والمجتمع، الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- 6- الحقيّل، سليمان عبد الرحيم. (1992). الإدارة المدرسية وتعبئة قواها البشرية في المملكة العربية السعودية، الرياض: دار الشبل.
- 7- حرزلي، حسين. (2014). المكانة السوسيو مترية وعلاقتها بالتكيف الدراسي لدى تلاميذ الابتدائي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر: جامعة بسكرة.
- 8- خالد حمدي، الحميدي الحربي. (2003). أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، غ/م، الرياض: جامعة نايف العربية.
- 9- روبرت، سلتونستال. (1996). العلاقات الإنسانية في إدارة الأعمال، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- 10- عويضة، كامل محمد، محمد. (1996). علم النفس الاجتماعي. (ط.1). بيروت: دار الكتب العلمية.
- 11- عيد، محمد إبراهيم. (2000). علم النفس الاجتماعي. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- 12- العميان، محمود سليمان. (2002). السلوك التنظيمي، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 13- المغربي، كامل محمد. (2004). السلوك التنظيمي، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- 14- النشواني، صلاح. (1999). إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، القاهرة: مؤسسة شباب الجامعة.

ملحق رقم 01

هذا استبيان ليس امتحانا لك، ولا اختبارا لذكاكك، وهو سري بدليل عدم وجود الأسماء، و للغرض العلمي لذا أرجو الاجابه عن عباراته بكل عناية، وحسب رأيك الشخصي، لا رأي الزملاء معك، و لك كل الفضل.

الخصائص الديمغرافية: (الرجاء التشطيب على ما لا يناسبك) الجنس: ذ - إ

السن: اقل من 35 - أكبر من 35 سنة المستوى التعليمي: أقل من ليسانس - ليسانس - أكبر من ليسانس المنطقة:.....الخبرة المهنية: من 15-20 سنة، من 21-25 سنة، من 26-30 سنة - أكثر من 30 سنة.

الاستبيان

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	ابدا
1	أحب مساعدة زملاء العمل في أوقات الأزمات					
2	أفرح لفرح زملاء العمل، و احزن لحزنهم					
3	أشارك زملاء العمل في الأعمال الجماعية الخاصة بزميل(ة) ما					
4	أفرح لتكريم احد زملاء العمل					
5	جميع زملاء العمل يتضامنون من اجلي					
6	كل أفراد زملاء العمل اعتبرهم إخوتي					
7	تربطنا بمؤسستنا روابط طيبة					
8	أحب القدوم إلى العمل على أن أبقى في البيت					
9	تربطني علاقات طيبة بإدارة المؤسسة					
10	أرى أن الروابط الإنسانية الطيبة مهمة في مؤسسات العمل كلها					
11	أبادل غيري بالعلاقات الطيبة رغم العكس منهم					
12	أرى أن العلاقات الطيبة تدفعني أكثر للعمل					
13	أظن أن العلاقات الإنسانية الطيبة ملزمة (يجب أن يلتزم بها) لكل أعضاء المؤسسة					
14	تربطني بزملاء العمل روابط مهنية و فقط					
15	أرى أن بناء العلاقات الطيبة مهمة الإدارة المدرسية					
16	أرى أن كل زميل منا في العمل يحتاج لمثل هذه العلاقات الطيبة					
17	عندما لا تكون علاقتي بزملاء العمل طيبة أكون متوترا					
18	أحتاج لزملاء العمل في المؤسسة كلهم دون استثناء					
19	لا أحب أن أكون وحدي بالمؤسسة					
20	يمكنني أن لا أتكلم مع أي احد طول فترة عملي بالمؤسسة					
21	يبادلني كل الزملاء نفس الشعور الطيب					
22	أرى أن العلاقات بين الزملاء ترتبط بالمصلحة فقط					
23	المناجر (المدير) الناجح هو من يوفر علاقات ناجحة بين أفراد المدرسة					
24	الأسلوب الإداري المتبع هو من يحدد نوع العلاقات بين طاقم المدرسة					

شكرا جزيلا على مساعدتك