

العلاقات الإنسانية ودورها في رفع الروح المعنوية للعاملين بمدارس التعليم الثانوي العام دراسة ميدانية في منطقة الجبل الغربي د. الزروق سالم عون - كلية التربية - الريانية. جامعة الزنتان

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين (إداريين- معلمين) والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوي (0.05) وفقا لمتغيرات الدراسة (الوظيفة- النوع- المؤهل العلمي)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لمثل هذه الدراسات، حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين (إداريين- معلمين) بمدارس التعليم الثانوي العام بمنطقة الجبل الغربي خلال العام الدراسي (2021/2022م) وبلغ عدده الإجمالي (4163) فردا، وتم استخراج عينة عشوائية من المجتمع بلغت (351) فردا، واستخدام استمارة الاستبانة من تصميم الباحث كوسيلة لجمع البيانات شملت (88) فقرة موزعة على عدة مجالات ، وأبعاد مناسبة لموضوع الدراسة ، ومن خلال استخدام منظومة الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختيار (T.TEST) وحساب التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمتغيرات الدراسة وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها: أن واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين وأثرها في رفع الروح المعنوية لديهم (مرتفعة) ودلت نتائج الدراسة في اختبار الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05) إلى وجود فروق لصالح الإداريين تعزى لمتغير الوظيفة ودلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.05) تعزى لمتغيري (النوع- المؤهل العلمي) في إجابات أفراد عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: العلاقات الإنسانية-الدور- الروح المعنوية.

Abstract:

The study aimed to identify the reality of the school administration's practice of human relations with workers (administrators- teachers) and to identify statistically significant differences at a significant level (0.05) according to the variables of the study (job- type- educational qualification), and to achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive approach The analytical approach as the

appropriate approach for such studies, where the study population consisted of workers (administrators - teachers) in general secondary education schools in the Western Mountain region during the academic year (2014/2015 AD), and its total number reached (4163) individuals, and a random sample was extracted from the community amounting to (351 individuals, and the use of a questionnaire designed by the researcher as a means of collecting data, which included (88) items distributed on several fields and dimensions suitable for the subject of the study.

And through the use of the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) system in extracting the arithmetic means and standard deviations, choosing (T.TEST) and calculating one-way variance (ANOVA) to find out the statistically significant differences for the variables of the study and reached several results, the most important of which are:

The reality of the school administration's practice of human relations with workers and its impact on raising their morale (high).The results of the study in testing statistically significant differences at the level (0.05)indicated that there are differences in favor of administrators due to the job variable. The results of the study indicated that there were no statistically significant differences at the level (0.05) due to the variables (gender - academic qualification) in the responses of the study sample.

Keywords: human relations - role - morale.

أولاً- الإطار العام للدراسة

1-1: مقدمة:

إن أنظمة التعليم لا تزال يغلب عليها الأسلوب القديم الذي لا يساعد على التعليم الصحيح، وتدفع إلى سوق العمل خريجين عاجزين عن مواكبة التقدم والتطور السريع ؛ لأن النظام التعليمي تلقيني يعتمد على الحفظ والاستظهار، ولا يعتمد على المناقشة والوصول إلى الحلول المناسبة التي تؤدي إلى التجديد والابتكار، لذلك تحتاج المجتمعات إلى ثورة في النظم التعليمية، ولا شك أن هذه الثورة يجب أن تقع داخل المدرسة ، حيث لا فائدة في الإصلاح والتطوير إذا لم يكن لهما تأثير إيجابي على المدرسة أو لم تكن للمدرسة دوراً في هذا الإصلاح والتطوير، ولا جدوى من ميزانيات تخصص ، ومعامل تركيب ، وكتب تكديس ، ولجان تجتمع ، وخطط توضع ، ومقترحات تصاغ ، إذا لم يكن لها مردود على عملية الارتقاء بالمدرسة ، وما أحوج تلك المجتمعات التي تمر بمرحلة حساسة من تاريخها المعاصر أن تركز على الإنسان وطرق التعامل معه ، ومنها المجتمع الليبي الذي يمر بمرحلة يحتاج فيها إلى كل عنصر فعال في مجاله لتحقيق التقدم والازدهار، ولا شك أن العملية التعليمية هي عجلة هذا التقدم المنشود.

1-2: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

تعد الإدارة المدرسية المحرك للعملية التعليمية في المدرسة من خلال أسلوب تعاملها مع العاملين بالمدرسة وطلابها ، والمدير المتمرس في مجال الإدارة يستطيع أن يوفّر مناخاً تعليمياً مليئاً بالعطاء والتعاون والتفاهم يرفع العاملين إلى أعلى مستويات الأداء ويحقق لهم الطمأنينة والاستقرار، مما يؤدي إلى الرفع من غايات التعليم ومقاصده من حيث التعليم من أجل المعرفة والتعليم من أجل العمل والتعليم للعيش مع الآخرين والتفاعل معهم.

إن تحقيق هذه الغايات والمقاصد منوط بالمؤسسات التعليمية التي يقودها مديرون لديهم القدرة والمعرفة والمهارة التي تناسب القرن الحادي والعشرين ، الذي يتميز بسرعة التقدم التكنولوجي والمعلوماتي ، وأصبحت التقنية رفيعة للإنسان وأثرت على حياته لدرجة عدم إمكانية الاستغناء عنها؛ ولأن الإنسان اجتماعي بطبعه فهو يرتبط مع غيره بعلاقات إنسانية متنوعة ، والتي من أهم نتائجها رفع الروح المعنوية له بإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية والاقتصادية والمعرفية ، وتتلخص مشكلة الدراسة في عدم اهتمام الإدارات المدرسية بالعلاقات الإنسانية ، وما تعكسه من آثار على الروح المعنوية للعاملين، ويرجع عدم الاهتمام - كما لاحظ الباحث - من خلال عمله في مجال التعليم كمعلم ثم مدير مؤسسة تعليمية إلى عدم استخدام المعايير المناسبة في طرائق اختيار مديري المدارس الثانوية العامة ، وكذلك عدم وجود دورات تدريبية للمديرين أثناء العمل على الأساليب الحديثة في إقامة علاقات إنسانية مع العاملين ، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين وأثرها في رفع الروح المعنوية لديهم في مرحلة التعليم الثانوي العام بمنطقة الجبل الغربي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ؟

وتتفرع منه التساؤلات التالية:

- 1- ما واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين؟
- 2- ما أثر ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية في رفع الروح المعنوية للعاملين؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.05) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول مستوى واقع ممارسة العلاقات الإنسانية وفق متغيرات (الوظيفة، النوع، المؤهل العلمي)؟

3-2 - أهداف الدراسة:

إن هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على:

- 1- واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين وأثرها في رفع الروح المعنوية لديهم من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
- 2- أثر ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية في رفع الروح المعنوية للعاملين.
- 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.05) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول مستوى واقع ممارسة العلاقات الإنسانية وفق متغيرات (الوظيفة، النوع، المؤهل العلمي).

4-1: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الآتي :

- 1- تحسين ممارسات الإدارة المدرسية لمهارة العلاقات الإنسانية اتجاه العاملين.
- 2- اطلاع المسؤولين في وزارة التربية والتعليم على واقع العلاقات الإنسانية في المدارس.
- 3- توعية مديري المدارس الثانوية العامة بأهمية إقامة علاقات إنسانية جيدة تؤثر على رفع الروح المعنوية للعاملين.

5-1: منهج الدراسة:

تحدد طبيعة الدراسة وأهدافها نوع المنهج المستخدم فيها ولما كانت هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين وأثرها في رفع الروح المعنوية لديهم، لذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.

6-1 - المصطلحات المستخدمة في الدراسة:

1-العلاقات الإنسانية : " تلك العلاقات المتبادلة بين الأفراد في مواقف العمل التي تحقق نوعا من التوافق والانسجام بين جميع العاملين، وتدفعهم إلى العمل بكفاية تتحقق من ورائها أهداف المنظمة وتشبع لديهم حاجاتهم المتنوعة وتضفي على العمل طابعا اجتماعيا إنسانيا تعاونيا خلاق"⁽¹⁾.

التعريف الإجرائي للعلاقات الإنسانية : تلك الأساليب والطرق المنظمة والمخطط لها التي تستخدمها الإدارة المدرسية، والتي تؤثر في سلوك العاملين وتوجهه نحو تحقيق أهداف العملية التعليمية داخل المدرسة.

2- الدور : عرف كل من كاتز وكاهن Katz & Kahan الدور بأنه : " إطار معياري للسلوك يطالب به الفرد نتيجة اشتراكه في علاقة وظيفية بصرف النظر

عن رغباته الخاصة أو الالتزامات الداخلية الخاصة البعيدة عن هذه العلاقات الوظيفية (2).

التعريف الإجرائي للدور: هو ذلك النشاط أو الإجراء الذي تقوم به الإدارة المدرسية في إقامة علاقات إنسانية يؤثر على الروح المعنوية للعاملين.

3- الروح المعنوية: إن "الروح المعنوية تصف شعورا متصلا و متعلقا بالروح أو الحماس، وهي تشير إلى الجو العام المحيط بالعمل" (3).

التعريف الإجرائي للروح المعنوية: ذلك الشعور والإحساس العام الذي يشعر به العاملون ويؤثر في سلوكهم الإنساني الذي تلعب العلاقات الإنسانية دورا بارزا في حدوثه.

7-1 - الدراسات السابقة:

أولاً- دراسات حول العلاقات الإنسانية :

1- دراسة: دور العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي ومشرفي المرحلة الثانوية مكة المكرمة : أحمد محمد أحمد المعاد الغامدي(2010)(4) : هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة دور العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي ، ومشرفي المرحلة الثانوية بمكة المكرمة من خلال معرفة دور العلاقات الإنسانية في الممارسة من قبل مدير المدرسة في رفع مستوى أداء المعلم داخل المدرسة، ودور هذه العلاقة في صنع مناخ تسوده الألفة بين المعلمين والطلاب والإدارة المدرسية وأثر هذا الدور للعلاقات الإنسانية في التحصيل الدراسي لطلاب المدرسة ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين جهات النظر بين عينة الدراسة من خلال المؤهل والخبرة والتخصص، واستخدم الباحث أداة الاستبانة في جمع البيانات والمنهج الوصفي التحليلي في استخلاص النتائج عبر النسب المئوية وكانت من أهم النتائج: أن العينة درجة موافقتها عالية بخصوص مدير المدرسة ودوره في رفع مستوى المعلم داخل المدرسة، وكذلك بالنسبة إلى محور صنع جو من الألفة والمودة بين المعلمين والطلاب والإدارة المدرسية، أما أهم التوصيات: أن يشارك مدير المدرسة المعلمين في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجه المدرسة، وان يكون على تواصل مع المجتمع المحلي والإدارة التعليمية بخصوص البرامج التدريبية والأنشطة المجتمعية لزيادة التأثير المتبادل بين المدرسة والمجتمع المحلي.

2-دراسة : العلاقات الإنسانية بين مدير المدرسة الثانوية والمعلمين بها وأثرها على الأداء الوظيفي : أمل عبد الرؤوف محمد(2010)⁽⁵⁾: هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقات الإنسانية بين مدير المدرسة الثانوية وأثرها على الأداء الوظيفي، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي مستعينة بأداة الاستبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من معلمي ومعلمات محلية أم درمان للعام الدراسي 2008-2009م والبالغ عددهم (888) معلما ومعلمة مستخرجة عينة عشوائية بسيطة وهي(250) معلما ومعلمة وقد استخدمت المقاس الإحصائي الفا كرونباخ في تحليل البيانات لإيجاد الثبات بالنسبة لفقرات ومحاور الاستبانة حيث كان الثباين 0.98, وكانت نتائج هذه الدراسة إيجابية في جميع محاور الاستبانة حيث تتعلق بثلاث جوانب رئيسية: نتائج متعلقة بالإدارة المدرسية، حيث تمكن الإدارة المدرسية المعلمين من القيام بدورهم الأساسي، وتعزز مكانة المعلم في نفوس التلاميذ، وتسعي إلى إشاعة روح الجماعة

ثانيا - دراسات حول الروح المعنوية:

1- دراسة : بعنوان : علاقة النمط القيادي لمديرات المدارس بالروح المعنوية لمعلمات المرحلة الابتدائية في محافظة جدة : نورة بن عطية بن راشد الزهراني(2007)⁽⁶⁾: هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة النمط القيادي لمديرات المدارس بالروح المعنوية لمعلمات المرحلة الابتدائية في محافظة جدة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديرات المرحلة الابتدائية بمحافظة جدة والبالغ عددهن(208)مديرة، أما مجتمع المعلمات فقد بلغ عددهن (5732) معلمة حسب إحصائيات إدارة التعليم بمحافظة جدة، واستخدمت أداتان لجمع البيانات: الأولى خاصة بمديرات المدارس واشتملت على محورين، والثانية كانت لمعلمات المرحلة الابتدائية واشتملت على ثلاثة محاور، ومن أبرز نتائج الدراسة ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى(0.05) لجميع الأنماط القيادية لدى مديرات المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات وفقا لطبيعة المؤهل العلمي(تربوي- وغير تربوي) وكانت الفروق لصالح المؤهلات تربويا، ووجود علاقة ارتباطيه موجبة بين النمط القيادي الديمقراطي لمديرات المرحلة الابتدائية والروح المعنوية للمؤسسة التعليمية من وجهة نظر مديرات المدارس الحكومية بمحافظة جدة.

2- دراسة : الكفايات الادارية لمديري المدارس الأساسية في محافظة مآدبة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين : هديل محمد عودة(2010)⁽⁷⁾: تناولت الدراسة العلاقة بين الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية في محافظة مآدبا

وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، ومعرفة مدى اختلاف درجات تقديراتهم تبعاً لمتغيرات الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، وقد تكونت عينة الدراسة من (357) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية من المدارس الأساسية في محافظة مأدبا، وتم بناء أداتين الأولى لتعرف درجة توافر الكفايات الإدارية للمديرين والثانية للكشف على مستوى الروح المعنوية للمعلمين، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما، واستخدمت لمعالجة البيانات إحصائياً حيث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة كرونيخ- الفأ، ومعادلة سيبرمان- براون، وأظهرت الدراسة عدة نتائج منها: إن درجة توافر الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، و إن مستوى الروح المعنوية لمعلمي المدارس الأساسية في محافظة مأدبا من وجهة نظر محافظة مأدبا من وجهة نظرهم كان متوسطاً، و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين درجة توافر الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية ومستوى الروح المعنوية للمعلمين.

ثانياً- الإطار النظري

2-1 - مفاهيم العلاقات الإنسانية: إن العلاقات الإنسانية تعتمد على " ضرورة تفهم حاجات الأفراد ورغباتهم وبالتالي العمل على إجراء التغييرات التي تتفق مع الرغبات في حدود الأهداف العامة المقررة بحيث يسود تعاون وفهم مشترك بين كل من المسؤولين عن الإدارة والعاملين على كافة المستويات من أجل إنتاج أفضل وكفاية أعلى" (8) ومن منطلق هذه الضرورة يمكن التطرق إلى مجموعة تعريفات تتناول العلاقات الإنسانية المرتبطة بها منها:

عرفها (كيث ديفز) بأنها " عبارة عن مجموعة من الاتجاهات التي تهدف إلى تطوير العمل الجماعي داخل المنشآت عن طريق تجميع الجهود والمواهب البشرية ومحاولة خلق نوع من التكامل بينها في جو يحفز على العمل التعاوني المنتج وتشعر فيه الجموع العاملة بالراحة والرضا اقتصادياً ونفسياً واجتماعياً" (9)، وفي تعريف آخر له بأنها تلك "التفاعلات بين الأفراد حيث يتجمعون في تشكيلات لتحقيق أهداف محددة" (10)، و عرفها (وليام كلباترك) بأنها : "أساليب للسلوك الإنساني الذي اتفق جميع الناس على أنها ضرورية لتحقيق نوع الحياة الإنسانية المرغوب فيها و لضمان استمرارها" (11)، ويضع (مرسي) تعريفاً مقارباً للتعريف السابق بأنها " إدماج الأفراد في موقف العمل الذي يدفعهم إلى العمل سوياً كجماعة متعاونة، مع ضمان الحصول على الإشباع

الاقتصادي والنفسي والاجتماعي، وهدفها هو جعل الأفراد منتجين متعاونين من خلال الميول المشتركة والحصول على الإشباع عن طريق تنمية علاقاتهم بعضهم بعضاً الآخر وتوطيدها"⁽¹²⁾.

من خلال ما تضمنته هذه التعاريف الخاصة بالعلاقات الإنسانية يمكن تلخيصها في الجوانب الآتية⁽¹³⁾:

- 1- تدور العلاقات الإنسانية حول العناصر والمواقف الإنسانية في مؤسسات العمل أكثر من التركيز على الجوانب الاقتصادية والفنية.
- 2- يتواجد هؤلاء العاملين في بيئة تنظيمية لها هيكلها الإداري والتنظيمي.
- 3- تعمل العلاقات الإنسانية على إثارة الدافعية عند العاملين.
- 4- تسعى العلاقات الإنسانية من خلال العمل الجماعي إلى إشباع الحاجات المادية والمعنوية للعاملين وتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة [المدرسة].
- 5- تؤكد العلاقات الإنسانية على ضرورة حل مشكلات العمل وحل مشكلات العاملين.
- 6- تهتم العلاقات الإنسانية بشخصيات العاملين مما يزيد كفاءتهم في العمل ويجعلهم يحسون بالسعادة

2-2: مفاهيم حول الروح المعنوية : إن الباحثين لمعنى الروح المعنوية لم يتفقوا على تعريف محدد؛ لأن الروح المعنوية من الأمور المعنوية المجردة التي لا يمكن ملاحظتها ولا قياسها بطريقة مباشرة، وإنما الذي يمكن ملاحظته وقياسه هو الآثار السلوكية والأعراض النفسية الظاهرة المترتبة عليها ويمكن الإشارة إلى بعض التعريفات الآتية:

عرفتها (ناتاليا – Natalia) بعدة معاني هي: الروح بالمعنى الواسع: الوعي، خلافا للمادي والجسماني، وبالمعنى الضيق: الفكر، الذهن، ويجعلها البعض مرادفاً (للنفس) ويعتبرها آخرون أعم منها"⁽¹⁴⁾.

- عرفتها (ليندا لمسدن - Linda Lumsden) بأنها " المشاعر التي يملكها الفرد عن العمل استناداً إلى فهم الفرد لذاته والى أي درجة تلبية المؤسسة حاجاته وتوقعاته"⁽¹⁵⁾.

- عرفتها (اليس ثومس - Ellis Thomas) بأنها " الاهتمام المهني والحماسي الذي يظهره الفرد تجاه الانجازات الفردية وأهداف الجماعة في الموقع الوظيفي المعطى له"⁽¹⁶⁾.

- عرفها (وارين - Warren) بأنها "اتجاه أساسه الثقة والمثابرة في العمل والتمسك بمثل الجماعة"⁽¹⁷⁾.

- عرفها (جوين- R.M.Guion) بأنها " عبارة عن مدى إشباع حاجات الفرد، وبالنسبة للعمال تتوقف الروح المعنوية على مدى اعتقاد العامل أن إشباع حاجاته هذا ينبع من ظروف العمل" (18).

من خلال ما سبق من تعاريف التي اشتملت على المشاعر والانفعالات والتوقعات والثقة والحماس والتماسك والتكامل والتعاون وغيرها من المفردات التي تدل على العمل الجماعي لإشباع الحاجات وتحقيق الأهداف، وبالتالي فإن خاصية الروح المعنوية ترتبط بالجماعة العاملة وأنها تتكون من الروح المعنوية لمجموعة من الأفراد، وتشير إلى وظيفة هذه المجموعة ووحدها وتماسكها ورغبتها في بلوغ هدف معين وإلى العلاقات الإنسانية السائدة بين أفرادها، كما تشير إلى علاقة الفرد بقيادة الجماعة وإلى شعور الموظف أو العامل في الجماعة بالرضاء عن نفسه وعن عمله وإلى شعوره بالإخلاص والحماس تجاه أهداف جماعة العمل ومناشطها واستعداده لمشاركة زملائه في العمل في مختلف أنواع نشاطاتهم لتحقيق أهداف الجماعة التي ينتمون إليها والمدرسة التي يعملون بها، ومن ذلك نلاحظ إن نوع العلاقات الإنسانية بين العاملين والإدارة المدرسية يتوقفان إلى حد كبير على مدى تقدير واحترام وتعاون كلا الطرفين لبعضهما البعض، ولذا فالعلاقات الإنسانية تلعب دورا بارزا في رفع معنويات العاملين، وهذا يقود إلى أن القيادة الصالحة تنظر إلى العاملين كزملاء في المهنة باستطاعتهم حل المشكلات التعليمية التي تهم الجميع وتعمل على إقامة علاقة معهم على أساس الود والتفاهم والاحترام المتبادل وتشجيعهم على الابتكار وتهيئة مجالات النمو أمامهم (19).

ثالثا- إجراءات الدراسة الميدانية:

1-3: مجتمع الدراسة: إن الباحث قام بتحديد مجتمع الدراسة في المدارس الثانوية العامة بمنطقة الجبل الغربي خلال العام الدراسي (2021/2022م)، وذلك بالحصول على إحصائية مبدئية من إدارة المعلومات والتوثيق، فكان عدد المكاتب (36) وعدد المدارس (94) وعدد العاملين (إداريين- معلمين) (4163).

2-3: عينة الدراسة: بعد تحديد مجتمع الدراسة الذي تكون من مدارس التعليم الثانوي العام بمنطقة الجبل الغربي والبالغ عددها (94) مدرسة، وعدد العاملين (إداريين- معلمين) (4163) عاملا، وقد تم استخراج عينة الدراسة وفق المعادلة الآتية (20):

$$p(1-p)$$

$$n = \frac{a^2}{p(1-p)}$$

$$a^2$$

$$\frac{\quad}{N} + \frac{\quad}{z^2}$$

حيث: n تمثل حجم العينة المطلوبة

N تمثل حجم المجتمع الكلي

P تمثل نسبة المفردة الظاهرة في المجتمع (إذا أمكن تحديدها) وإذا لم تكن هذه النسبة معلومة يفترض أنها تمثل نصف مفردات المجتمع أي أن P=0.50 .

a تمثل مستوى المعنوية وعادة ما تكون 1% أو 5% أو 10% .

Z تمثل الدرجة المعيارية المناظرة لعامل الثقة (a=1) في جدول التوزيع

الطبيعي، وبالتالي فقد كان حجم العينة الذي تم اختياره من مجتمع العاملين (إداريين- معلمين) والبالغ (4163) عامل في هذه الدراسة وعند مستوى معنوية 5% هو:

$$0.50 \times 0.50$$

$$n = \frac{\quad}{0.50 \times 0.50 \quad (0.050)^2}$$

$$\frac{\quad}{4163 \quad (1.96)^2} = 351.70$$

وكذلك وفقا لتقديرات (مورقان) لحجم العينات في الجدول والبالغ (351) موزعين على مدارس التعليم الثانوي العام بمنطقة الجبل الغربي.

3-3: أداة الدراسة: تم اعتماد الاستبانة التي تعد من أهم وسائل الحصول على إجابات عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة في نموذج معد لذلك، بعد التأكد من صدقها بعرضها على مجموعة من المحكمين (الصدق الظاهري).

وفي ضوء آراءهم تم تعديل في مجال الاستبانة ، وفي الفقرات بالحذف والتعديل والإضافة ، وتمت صياغة الاستبانة النهائية ، وأخذ في الاعتبار توجيهاتهم ، ووزعت مجموعة الاستمارات البالغ عددها (351) وبعد الفقد والمستبعد خضعت 330 استمارة للتحليل الإحصائي .

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي :

- 1- الحدود البشرية: العاملون (إداريين- معلمين) في المدارس الثانوية العامة.
- 2- الحدود المكانية: منطقة الجبل الغربي.

3- الحدود الموضوعية: واقع ممارسة العلاقات الإنسانية وأثرها في رفع الروح المعنوية للعاملين.

4- الحدود الزمنية: 2021-2022 م.

3-4: عرض البيانات وتحليلها:

إجابة التساؤل الأول : ما واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين وأثرها في رفع الروح المعنوية لديهم من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ؟ للإجابة على التساؤل الأول قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة ككل والجدول التالي:

جدول رقم(1) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتقدير درجاته في فقرات الاستبانة ككل من أعلى إلى الأدنى :

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقدير الدرجة
1	أومن بأن العمل المدرسي رسالة مقدسة	4.58	.70	فوق المتوسط
2	أشعر بالفخر بكوني أعمل في المدرسة	4.26	1.02	"
3	أشعر بالانتماء لهذه المدرسة	4.20	.90	"
4	أشعر بالسعادة وأنا أساعد الإدارة المدرسية في حل مشكلات المدرسة	4.15	.95	"
5	تقوم الإدارة المدرسية بتوجيه العمل	4.13	.92	"
6	تحرص الإدارة المدرسية على احترام شخصيات العاملين	4.12	.91	"
7	أعتقد أن الإدارة المدرسية تشجع أي مبادرة تؤدي إلى تحسين العمل	4.10	.91	"
8	تشارك الإدارة المدرسية العاملين في حل المشكلات التعليمية	4.08	.98	"
9	أشعر بأن عملي يقابل باحترام من قبل الإدارة المدرسية	4.06	.89	"
10	تقدر الإدارة المدرسية ظروف العاملين أثناء العمل	4.05	1.00	"
11	أشعر أن الإدارة المدرسية تعاملني كزميل وليس مرؤوسا	4.05	1.01	"
12	يسود الاجتماعات المدرسية الود والاحترام	4.05	.92	"
13	تحرص الإدارة المدرسية على أن تكون قدوة حسنة للعاملين	4.03	1.01	"
14	تنشر الإدارة المدرسية المحبة بين جميع العاملين	4.02	.90	"
15	هناك تفاهم إيجابي بين الإدارة المدرسية والعاملين	4.02	.93	"
16	تعامل الإدارة المدرسية جميع العاملين بمسؤولية	4.00	.97	"

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقدير الدرجة
17	تعطي الإدارة المدرسية لجميع العاملين الفرصة للتعبير عن آرائهم	3.99	.92	متوسط
18	تشجع الإدارة المدرسية على التعاون المثمر بين العاملين	3.98	1.11	"
19	تقوم الإدارة المدرسية بتبسيط إجراءات العمل	3.96	.95	"
20	تختار الإدارة المدرسية المفردات المناسبة أثناء النقاش مع العاملين	3.91	.94	"
21	تحترم الإدارة المدرسية اقتراحات العاملين بها	3.91	1.04	"
22	تحرص الإدارة المدرسية على صنع مناخ يسوده الاستقرار	3.91	1.04	"
23	أشعر بأن عملي مع الإدارة المدرسية يزيد في علاقتي الاجتماعية	3.90	1.05	"
24	تهتم الإدارة المدرسية بالعمل الجماعي المنظم داخل المدرسة	3.89	1.09	"
25	تحرص الإدارة المدرسية على إقامة علاقات ودية مع العاملين	3.89	.95	"
26	تتحترم الإدارة المدرسية اقتراحات العاملين	3.88	.95	"
27	تقوم الإدارة المدرسية بزرع الثقة بين العاملين	3.86	1.04	"
28	أعتقد بأن باستطاعتي بحث أي مشكلة مع الإدارة المدرسية	3.86	2.47	"
29	تنشر الإدارة المدرسية القرارات الإدارية على لوحة الإعلانات	3.86	1.08	"
30	تتسم الإدارة المدرسية بالمرونة في العمل	3.86	.96	"
31	تهيئ الإدارة المدرسية البيئة المناسبة للعمل	3.83	1.06	"
32	أشعر بالاستقرار النفسي في العمل	3.83	1.04	"
33	أعتقد بأن الإدارة المدرسية تقدر ما أقوم به من عمل	3.81	.98	"
34	أشعر بأن الإدارة المدرسية تشجع ما أقوم به من نشاط	3.81	1.02	"
35	ترسخ الإدارة المدرسية العلاقات الإنسانية بين العاملين	3.80	1.09	"
36	تتقبل الإدارة المدرسية آراء العاملين برحابة صدر	3.80	1.08	"
37	أشعر بأن هناك تعاون بين زملاء العمل والإدارة المدرسية	3.80	1.00	"
38	تحسن الإدارة المدرسية التصرف في المواقف المختلفة المؤثرة على العاملين	3.79	1.01	"
39	تعمل الإدارة المدرسية على تنمية الشعور بالانتماء إلى الأسرة المدرسية	3.79	1.02	"
40	تحسن الإدارة المدرسية النقد البناء للعاملين	3.77	1.01	"

تقدير الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ت
"	1.01	3.77	توضح الإدارة المدرسية للعاملين القوانين واللوائح التنظيمية في العمل	41
"	1.24	3.75	تعمل الإدارة المدرسية على توفير الأمن الوظيفي للعاملين	42
"	1.07	3.74	تناقش الإدارة المدرسية القرارات مع العاملين في الاجتماعات	43
"	1.02	3.73	تقوم الإدارة المدرسية الأداء الوظيفي لكل عامل بموضوعية	44
"	1.19	3.73	تهتم الإدارة المدرسية بوسائل النظافة في كل المدرسة	45
"	1.09	3.72	تحدد الإدارة المدرسية الصلاحيات داخل المدرسة لكل العاملين	46
"	1.16	3.72	عندما تواجهني مشكلة ما أتوجه إلى الإدارة المدرسية لمشاركتي في حلها	47
"	1.03	3.70	تعمل الإدارة المدرسية على التوفيق بين وجهات النظر المختلفة في الاجتماعات	48
"	1.05	3.70	تساعد الإدارة المدرسية على إيجاد مناخ اجتماعي يؤدي إلى انسجام العاملين	49
"	1.15	3.69	الإدارة المدرسية تشعرني بأن قيامي بعملتي بصورة متقنة يعد مكافئة لي	50
"	1.09	3.68	تقدم الإدارة المدرسية الإرشاد التربوي للعاملين	51
"	1.17	3.64	تشارك الإدارة المدرسية العاملين في الأنشطة المختلفة داخل المدرسة	52
"	1.17	3.63	تحرص الإدارة المدرسية على أن يكون الاتصال رسمياً بالعاملين	53
"	1.05	3.61	أشعر بأن الإدارة المدرسية تدعمني للمساهمة في اتخاذ القرارات المدرسية	54
"	1.10	3.60	تراعي الإدارة المدرسية الفروق الفردية بين العاملين	55
"	1.28	3.60	توفر الإدارة المدرسية غرف خاصة للعاملين في أوقات الراحة المدرسية	56
"	1.07	3.59	تشجع الإدارة المدرسية المبادرات الفردية من قبل العاملين	57
"	1.19	3.54	أشعر بأن التهوية في محيط العمل ملائمة لوضعي الصحي	58
"	1.25	3.50	تحقق الإدارة المدرسية العدالة في توزيع الأعمال	59
"	1.14	3.47	تهتم الإدارة المدرسية باتجاهات العاملين (المهنية - التعليمية)	60
"	1.17	3.46	أعتقد أن الإدارة المدرسية عادلة في تعاملها مع العاملين	61

تقدير الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ت
"	1.21	3.44	توفر الإدارة المدرسية الوسائل المساعدة على انجاز العامل المدرسي	62
"	1.24	3.43	أشعر بأن المبنى المدرسي يمثل مكانا مناسباً لطبيعة عملي	63
"	1.22	3.42	تهتم الإدارة المدرسية بالساحات والفناء المدرسي	64
"	1.10	3.41	تستخدم الإدارة المدرسية التنظيم غير الرسمي بين العاملين لصالح المدرسة	65
"	1.15	3.40	تتيح الإدارة المدرسية للعاملين فرصة الابتكار في مختلف جوانب العمل	66
"	1.13	3.37	أعتقد أن اللوائح (القوانين) مناسبة للمرحلة التعليمية	67
"	1.25	3.36	تهتم الإدارة المدرسية بأحوال العاملين الاجتماعية	68
"	1.31	3.35	توفر الإدارة المدرسية قاعات مناسبة للاجتماعات	69
"	1.13	3.34	تؤمن الإدارة المدرسية نظام اتصال فعال مع جميع العاملين	70
"	1.10	3.29	أشعر بأن الاجتماعات المدرسية يسودها المناخ الاجتماعي الصحي	71
"	1.15	3.27	أعتقد أن النمط القيادي للإدارة المدرسية يؤثر على عملي	72
"	1.38	3.15	تحرص الإدارة المدرسية على توفير مستلزمات المعامل المختلفة	73
"	1.42	3.15	تهتم الإدارة المدرسية بالنواحي الترفيهية في المدرسة	74
"	1.34	3.11	توفر الإدارة المدرسية الأثاث المناسب لتنفيذ المهام التعليمية	75
"	1.27	3.07	تقوم الإدارة المدرسية على تشجيع العاملين على نشر أعمالهم	76
"	1.36	3.07	تقوم الإدارة المدرسية بتجهيز المكتبة المدرسية	77
"	1.35	3.04	يتم العمل المدرسي بعيداً عن الروتين الإداري	78
"	1.37	3.01	تهتم الإدارة المدرسية بالمقصف المدرسي	79
تحت المتوسط	1.40	2.95	تستخدم الإدارة المدرسية المسرح المدرسي في تنفيذ الأنشطة المختلفة	80
"	1.34	2.94	تحرص الإدارة المدرسية على توفير التقنية الحديثة للعاملين	81
"	1.25	2.85	تتبادل الإدارة المدرسية الزيارات مع العاملين في غير أوقات العامل الرسمي	82
"	1.38	2.83	توفر الإدارة المدرسية مستلزمات العيادة الصحية	83

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقدير الدرجة
84	تستخدم الإدارة المدرسية الرحلات الترفيهية كوسيلة لإقامة علاقات إنسانية مع العاملين	2.79	1.34	"
85	تعمل الإدارة المدرسية على توفير الكتب الحديثة للمكتبة	2.76	1.41	"
86	أشعر بأن الخدمات اللازمة متوفرة	2.65	1.22	"
87	تتبادل الإدارة المدرسية المعلومات مع العاملين عبر وسائل الاتصال الحديثة	2.65	1.25	"
88	تعمل الإدارة المدرسية على تحديث شبكة المعلومات الدولية داخل المدرسة	2.52	1.34	"

يتضح من الجدول السابق بيان واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية بمدارس التعليم الثانوي العام في منطقة الجبل الغربي بليبيا مرتفعة حيث كان المتوسط العام (319.2364) والانحراف المعياري (56.48018)، وذلك من خلال مقارنته بالمتوسط النظري والبالغ (264) وهو اقل من المتوسط المحسوب المشار إليه سابقا، ومن خلال التمعن في المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ككل نلاحظ بأن هناك (16) فقرة كانت فوق المتوسط في حين (63) فقرة متوسطة، أما الفقرات التي تقل عن المتوسط فهي (9) فقرات فقط.

إجابة التساؤل الثاني : ما أثر ممارسة الإدارة المدرسية في المدارس الثانوية العامة للعلاقات الإنسانية في رفع الروح المعنوية للعاملين؟
للإجابة على هذا التساؤل قام الدارس بوضع بعد ثالث تضمن (23) فقرة وحسب التحليل الإحصائي تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتقدير الدرجات من الأعلى إلى الأدنى وفق الجدول التالي:

جدول رقم (2) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتقدير الدرجات لكل فقرات البعد الثالث من الأعلى إلى الأدنى:

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقدير الدرجة
-1	أومن بأن العمل المدرسي رسالة مقدسة	4.58	.70	فوق المتوسط
-2	أشعر بالفخر بكوني أعمل في المدرسة	4.26	1.02	"
-3	أشعر بالانتماء لهذه المدرسة	4.20	.90	"
-4	أشعر بالسعادة وأنا أساعد الإدارة المدرسية في حل مشكلات المدرسة	4.15	.95	"
-5	اعتقد أن الإدارة المدرسية تشجع أي مبادرة تؤدي إلى تحسين العمل	4.10	.91	"
-6	أشعر بأن عملي يقابل باحترام من قبل الإدارة المدرسية	4.06	.89	"

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقدير الدرجة
7-	أشعر أن الإدارة المدرسية تعاملني كزميل وليس مرؤوسا	4.05	1.01	"
8-	أشعر بأن عملي مع الإدارة المدرسية يزيد في علاقتي الاجتماعية	3.90	1.05	متوسط
9-	أعتقد بأن باستطاعتي بحث أي مشكلة مع الإدارة المدرسية	3.86	2.47	"
10-	أشعر بالاستقرار النفسي في العمل	3.83	1.04	"
11-	أشعر بأن الإدارة المدرسية تشجع ما أقوم به من نشاط	3.81	1.02	"
12-	أعتقد بأن الإدارة المدرسية تقدر ما أقوم به من عمل	3.81	.98	"
13-	أشعر بأن هناك تعاون بين زملاء العمل والإدارة المدرسية	3.80	1.00	"
14-	عندما تواجهني مشكلة ما أتوجه إلى الإدارة المدرسية لمشاركتي في حلها	3.72	1.16	"
15-	الإدارة المدرسية تشعرني بأن قيامي بعمل بصورة متقنة يعد مكافئة لي	3.69	1.15	"
16-	أشعر بأن الإدارة المدرسية تدعمني للمساهمة في اتخاذ القرارات المدرسية	3.61	1.05	"
17-	أشعر بأن التهوية في محيط العمل ملائمة لوضعي الصحي	3.54	1.19	"
18-	أعتقد أن الإدارة المدرسية عادلة في تعاملها مع العاملين	3.46	1.17	"
19-	أشعر بأن المبنى المدرسي يمثل مكانا مناسباً لطبيعة عملي	3.43	1.24	"
20-	أعتقد أن اللوائح (القوانين) مناسبة للمرحلة التعليمية	3.37	1.13	"
21-	أشعر بأن الاجتماعات المدرسية يسودها المناخ الاجتماعي الصحي	3.29	1.10	"
22-	أعتقد أن النمط القيادي للإدارة المدرسية يؤثر على عملي	3.27	1.15	"
23-	أشعر بأن الخدمات اللازمة متوفرة	2.65	1.22	تحت المتوسط

من خلال الجدول السابق نلاحظ بأن المتوسط الحسابي كان ما بين (4.58) و(2.65) وانحراف معياري ما بين (0.70) و(1.22)، فكانت فقرة أو من بأن العمل المدرسي رسالة مقدسة بمتوسط حسابي (4.58) وانحراف معياري (0.70). وهي فوق المتوسط، وفقرة أشعر بأن الخدمات اللازمة متوفرة على (2.65) وانحراف معياري (1.22) وهي أقل من المتوسط، ومن خلال البعد الذي شمل (23) فقرة كانت (7) فقرات فوق المتوسط و(15) فقرة بتقدير متوسط وفقرة واحدة فقط كانت تحت المتوسط.

إجابة التساؤل الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.05) بين متوسطات استجابة العاملين حول واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين تعزى لمتغيرات (الوظيفة، النوع، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟ قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t) ، وتحليل التباين الأحادي (anova) حول المتغيرات لكل ما يناسبها وفق الجوانب الآتية :

1- متغير الوظيفة: استخدم الباحث الاختبار التائي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة استجابات أفراد العينة حول مستوى واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين وأثرها في رفع الروح المعنوية لديهم، ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة بين العاملين (الإداريين - المعلمين) من خلال تطبيق التحليل على الاستمارة ككل :

جدول رقم(3) يبين استجابة أفراد عينة الدراسة حول واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين تعزى لمتغير الوظيفة في الاستمارة كاملة :

البيان الاستمارة كاملة	الإداريون		المعلمون		درجة الحرية	(t)	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
	330.1700	49.57110	314.4826	58.70098	328	-2.334	0.035

إن الاستمارة كاملة تضمنت (88) فقرة وزعت على عينة الدراسة البالغ عددها (330) فردا منهم (100) إداري من الجنسين و(230) معلماً من الجنسين، فكانت نسبة المتوسط الحسابي لعينة الإداريين (330.1700) وانحراف معياري (49.57110) وعينة المعلمين بمتوسط حسابي (314.4826) وانحراف معياري (58.70098) وتم إجراء الاختبار التائي بين العينتين فكانت نتيجته (-2.33) ومستوى دلالة (0.035). وهي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإداريين حول واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين وأثرها في روحهم المعنوية عندهم بمدارس التعليم الثانوي العام بمنطقة الجبل الغربي.

2- متغير النوع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي بين متوسطات إجابات عينة الدراسة بخصوص متغير النوع؟ فقد قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة الاختبار التائي (t) ومستوى الدلالة لاستمارة الاستبانة ككل.

جدول رقم (4) يبين استجابة أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس على الاستبانة ككل:

ت	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (t)	مستوى الدلالة
1-	الذكور	326.5839	54.00890	328	2.156	.139
2-	الإناث	313.1878	57.88579			

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لعينة الذكور (326.58) وانحراف معياري (54.00) ومتوسط حسابي لعينة الإناث (313.18) وانحراف معياري (57.88) وبلغت قيمة اختبار (t) (2.15) ومستوى دلالة (0.139). وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الذكور والإناث من أفراد العينة في واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين في مدارس التعليم الثانوي العام بمنطقة الجبل الغربي.

3- متغير المؤهل العلمي: قام الباحث بحساب التباين الأحادي (ANOVA) وفق متغير المؤهل العلمي (دبلوم متوسط أو أقل - مؤهل جامعي - دبلوم دراسات عليا فيما فوق) من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (5) يبين حساب التباين الأحادي (anova) لاختبار الفروق حسب متغير المؤهل العلمي:

مستوى الدلالة	قيمة (f)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر البيان	المجالات والأبعاد
.324	1.042	3322.955	2	6645.911	بين المجموعات	المستوى العام
		3189.198	327	1042867.653	داخل المجموعات	
			329	1049513.564	المجموع	

من خلال الجدول السابق نلاحظ انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين وأثرها علي رفع الروح المعنوية لديهم تعود إلى المؤهل العلمي، حيث قيمة (f) بلغت (1.042) ومستوى دلالة (0.324).

3-5: عرض أهم النتائج:

- 1- دلت نتائج تحليل وتفسير البيانات لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أن واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين وأثرها في رفع الروح المعنوية لديهم بمدارس التعليم الثانوي العام في منطقة الجبل الغربي بليبيا (مرتفعة).
- 2- دلت نتائج تحليل النتائج وتفسير البيانات لاستجابات أفراد عينة الدراسة بن ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين لها الأثر الأكبر في رفع الروح المعنوية لديهم واستمرار العملية التعليمية.

- 3- دلت نتائج اختبار فروق استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية وأثرها في رفع الروح المعنوية لديهم على الاستمارة ككل اتضح بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لصالح الإداريين تعزى لمتغير الوظيفة.
- 4- دلت نتائج اختبار فروق استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير النوع على الاستبانة ككل بمجالاتها وأبعادها وعدد فقراتها (88) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين عینتي الدارسة (الذكور والإناث) تعزى لمتغير النوع.
- 5- دلت نتائج اختبار فروق استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير المؤهل بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين استجابات أفراد العينة حول واقع ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية مع العاملين وأثرها في رفع الروح المعنوية لديهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الهوامش :

- 1- عبدالله بلقاسم العرفي وآخرون (1996) مدخل إلى الإدارة التربوية، جامعة قاريونس، بنغازي، ص 193.
- 2- محمد منير مرسى (1977) الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، الطبعة: الثانية، عالم الكتب، القاهرة، ص 83.
- 3- صلاح النشوانى (1997) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ص 463.
- 4- احمد محمد احمد المعاد الغامدي (2010) " دور العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي ومشرفي المرحلة الثانوية بمكة المكرمة" أطروحة دكتوراه غير منشورة، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، قسم الدراسات النظرية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- 5- أمل عيد الرؤوف محمد (2010) " العلاقات الإنسانية بين مدير المدرسة الثانوية والمعلمين بها وأثرها على الأداء الوظيفي " رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- 6- نورة بن عطية بن راشد الزهراني (2007) " علاقة النمط القيادي لمديرات المدارس بالروح المعنوية لمعلمات المرحلة الابتدائية في محافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- 7- هديل محمد عودة (2010) " الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية في محافظة مادبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين " (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية العلوم والتربية، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- 8- أحمد إبراهيم أحمد: تحديث الإدارة التعليمية والنظارة والإشراف الفني، مرجع سابق، ص 289.
- 9- محمد الصيرفي (2007) السلوك الإداري- العلاقات الإنسانية، دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر، الإسكندرية، ص 11.
- 10- أحمد إبراهيم أحمد: العلاقات الإنسانية في المؤسسات التعليمية، مرجع سابق، ص 26.
- 11- حسين عبد الحميد رشوان (1997) العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس- علم الاجتماع- علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص 6.
- 12- سيد عبد الحميد مرسى (1986) العلاقات الإنسانية، مكتلة وهبة، القاهرة، ص، 11، 12.
- 13- حسين عبد الحميد رشوان: مرجع سابق، ص، 213-215.
- 14- ناتاليا بفريموفا، وآخرون (1992): معجم العلوم الاجتماعية، مصطلحات وأعلام، دار التقدم، موسكو، ص 193.
- 15- محمود محمد أبو عابد (2004) المرجع في الإشراف التربوي والعملية الإشرافية، دار الكتاب الثقافي، أربد، ص 315.
- 16- المرجع السابق، 315.
- 17- عمر محمد التومي الشيباني (1988) علم النفس الإداري، الدار العربية للكتاب، ص 123.
- 18- عبد الرحمن العيسوي (1998) الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 121.
- 19- محمد سليمان شعلان، وآخرون: مرجع سابق، ص 77.
- 20- عمر عبد الجواد عبد العزيز، وآخرون (2002) مقدمة في الطرق الإحصائية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، ص، ص 24- 26.