

ISSN 2519-9781



## دور إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو في تنمية العلاقات الإنسانية

الدكتور آدم شدني جوليد

أستاذ مساعد في التربية - رئيس جامعة هرمود

Email: adam@hu.edu.so

### المستخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو في تنمية العلاقات الإنسانية، وذلك من خلال تقصي مدى توفير الإدارة بدعم العلاقات الإنسانية بين العاملين؛ والاتصال المباشر بهم. كما أن هذه الدراسة تسلط الضوء على مستوى ممارسة الإدارة بتنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين وبين الطلبة في الجامعة، وحرصها على كسب الثقة في محيطها التربوي وفي المجتمع المحلي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ حجم عينة الدراسة إلى (94) من أعضاء الشئون العلمية والإداريين في الجامعات الأهلية، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن مستوى تنمية إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو بالعلاقات الإنسانية جيد بالنسبة إلى العاملين والطلبة والمجتمع المحلي.

الكلمات المفتاحية: الإدارة، الجامعات الأهلية، مقديشو، العلاقات الإنسانية.

## *Abstract*

The study aims to identify the role of the management of private universities in Mogadishu in enhancing human relations. This is done by investigating the extent to which the administration provides support for human relations among workers; and direct contact with them. This study also sheds light on the level of management practice by developing human relations among employees and students at the university, and its eagerness to gain confidence in its educational environment and the local community.

The researcher used the descriptive method of analysis, and the sample size of the study was (94) members of academic and administrative affairs at private universities, selected randomly. The study reached results, including that the level of development of the administration of private universities in Mogadishu with human relations is good for workers, students, and the local community.

**Key Words:** Administration, Private Universities, Mogadishu, Human Relation.

## المقدمة

إدارة الجامعات هي الجهاز الإداري التربوي الخاص لمؤسسات التعليم العالي، وانطلقت هذه الإدارات الجامعية - بعد سقوط الحكومة المركزية عام 1991م، وغياب الجامعة الوطنية الصومالية الوحيدة في عهدها- على تأسيس الجامعات الأهلية في مقديشو وفي المدن الصومالية الأخرى.

وجاءت هذه المبادرة بعد الإحساس بالحاجة الملحة لإنشاء جامعات أهلية على نفقة المجتمع المحلي. وكان الدافع الحقيقي لهذه المبادرة ازدياد الخريجين من المدارس الثانوية المنتشرة آنذاك في المدن الصومالية المختلفة وحاجتهم إلى التعليم العالي؛ وعلى إثرها قامت كوكبة من المثقفين الصوماليين لإنشاء هذه الجامعات بمقديشو، ثم انتشرت في جميع أنحاء الأقاليم الصومالية (من الشمال إلى الجنوب ومن الشرق إلى الغرب) حتى بلغ عددها إلى ما يزيد من مائة جامعة أهلية.

لعبت إدارة الجامعات الأهلية الصومالية دورًا بارزًا في نهضة المجتمع الصومالي في ظل الحرب الأهلية، وقد ساهمت في نشر العلم والثقافة وتراث المجتمع، كما ساهمت في رفع مستوى المعيشة من خلال توفير فرص العمل، وتخرج المهنيين والمهندسين والمحامين والمعلمين والأطباء وأساتذة الجامعات (آدم، 2020م). كذلك قامت بتحقيق تنمية العلاقات الإنسانية في داخلها وأقسامها الإدارية والكليات والعاملين فيها، مما أدى إلى رعاية علاقاتها في خارج محيط المجتمع التعليمي المرتبط بها، وفي المستوى الإقليمي والعالمي معًا.

### مشكلة الدراسة:

العلاقات الإنسانية في المجال التربوي هي آلية تستخدمها إدارة الجامعات الأهلية في جميع مستوياتها، واستخدام هذه الآلية لدى الإدارات الجامعية أصبحت وسيلة لجذب العاملين في المؤسسة التربوية إلى العمل. كما أن العلاقات الإنسانية تتسم بتشجيع

الموظفين على الإنتاج والترابط والتعايش معاً، والاحترام المتبادل فيما بينهم داخل الجامعة وخارجها.

وعلى هذا فإن الوقوف على تفعيل وتنمية العلاقات الإنسانية لدى إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو أمر ذو أهمية، لذا صاغ الباحث مشكلة دراسته بما يلي: "ما دور إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو في تنمية العلاقات الإنسانية؟".

ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات التالية:

-هل تمارس إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو تنمية العلاقات الإنسانية؟  
-ما مدى ممارسة تنمية العلاقات الإنسانية لدى إدارة الجامعات الأهلية في المحيط التربوي وخارجها؟

**أهداف الدراسة:**

- 1- التعرف على دور إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو في تنمية العلاقات الإنسانية .
- 2- الكشف على مدى توفر عنصر تنمية العلاقات الإنسانية في إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو.
- 3- التعرف على مدى ممارسة تنمية العلاقات الإنسانية لدى إدارة الجامعات الأهلية في المحيط التربوي والمجتمع المحلي.

**مفهوم العلاقات الإنسانية في المجال التربوي:**

تعتبر العلاقات الإنسانية قديمة قدم الإنسان، فهي تدل على حقيقة وجوده ككائن إنساني يرتبط بغيره من المخلوقات الإنسانية الأخرى بروابط مختلفة، وتنشأ عن وجود عدة كائنات إنسانية تتفاعل فيما بينها وتشارك بأهداف ومصالح وغايات وبيئة واحدة (جودت، 2004م).

وكلمة العلاقة لها بعض المدلولات الإدارية، والتي تدل على ارتباط الأشخاص بالمؤسسة والمديرين والموظفين والعاملين فيها، وكون العمل حلقة الوصل فيما بينهم؛ تؤدي العلاقات الإنسانية التقارب والتكاتف بتنفيذ العمل الإداري والتربوي وجميع

المهات التي تحتاج إليها المؤسسة لتحقيق أهدافها وتحسين إنتاجها، وبالتالي انتشار اسمها وسمعتها على جميع المستويات.

وتتصف العلاقة بأنها وظيفة إدارية دائمة ومنظمة تحاول المؤسسة عن طريقها أن تتحقق مع مَنْ تتعامل أو يمكن معهم التفاهم والتأييد والمشاركة (محمود، 2014م)، لتيسير عملها الإداري وتنفيذ أنشطتها نحو أهدافها المنشودة؛ لذا فإن الإنسان اجتماعي بطبيعته ولا يستطيع أن يعيش في عزلة عن بني البشر، وفي الواقع فإنه تربطه مع غيره علاقات إنسانية متنوعة، فبين الأبناء والآباء علاقات، وبين الأزواج علاقات، وكذلك بين الموظفين والمعلمين والطلبة علاقات تربط بعضهم ببعض (Kenanaonline.com)؛ لذا فإن العلاقة الإنسانية حاجة لا يستغني عنها الإنسان، وتدفعه إلى إنشاء علاقة ما لإشباع حاجته المطلوبة.

وتعنى الإنسانية جميع الصفات التي تميز الإنسان عن غيره من الكائنات الحية، وبهذا فإن مصطلح العلاقات الإنسانية يعبر عن جملة التفاعلات السائدة بين الناس سواء أكانت إيجابية كالاحترام والرفق والتسامح والعدل، أم سلبية كالتكبر والقسوة والظلم (فؤاد، 2009م). أما المهارة الإنسانية فتقصد بها "قدرة الإدارة على التعامل مع الأفراد والجماعات والتنسيق بين جهودهم، وخلق روح التعاون فيما بينهم، وغرس بذور التآلف والاحترام المتبادل بين الجميع. ولا يتم ذلك إلا إذا كان القائد يتصف بأخلاقيات القيادة الإدارية الناجحة كالاستقامة والأمانة والتفاني في العمل والاستعداد الدائم لمديد العون في كل مشورة (محمد وآخرون، د. ت).

والعلاقات الإنسانية 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 فيه تحفيز على العمل التعاوني المنتج، وتشعر فيه الجماعة العامة بالراحة والرضا اقتصادياً ونفسياً واجتماعياً" (محمد مرسي، 1997م) كما أنها الأساليب والوسائل التي يمكن بواسطتها استثارة دافعية الناس، وحزمهم على مزيد من العمل

المثمر المنتج. وتركز العلاقات الإنسانية على الأفراد كأشخاص أكثر من تركيزها على الجوانب الاقتصادية أو المادية (جودت، 2004م).

وتمارس الإدارة التربوية على تنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين في المؤسسات التربوية لتنفيذ عملها، ومن هنا ترتبط العلاقات الإنسانية بالإدارة التربوية وفلسفتها ومبادئها في هذا المجال. وفي هذا الصدد تعني الإدارة التربوية تنظيم جهود العاملين التربويين وتنسيقها لتنمية الفرد تنمية شاملة في إطار اجتماعي متصل به وبدويه وبيئته. وتشمل إدارة المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها، من مدارس، وكليات، ومعاهد، وجامعات (رجاء، د. ت). ولا تقتصر معناها بهذه الجوانب للمؤسسات وإنما تأخذ "شكل العمليات المنظمة والمقصودة داخل المنظمات التعليمية أو بينها، والتي يتم من خلالها اتخاذ الإجراءات ووضعها موضع التنفيذ، وتهدف الإدارة إلى تحقيق الأغراض التربوية لهذه المنظمة عن طريق استخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة (حسان، 2008م).

وما دامت الإدارة التربوية تعمل في وسط المؤسسات التعليمية فإنها تقوم بتنمية العلاقات الإنسانية بجوانبها المختلفة، وتستخدمها كوسيلة لجمع أفراد المؤسسة على العمل المنظم، وبدورهم يقومون بممارسة حياتهم وتطور أحوالهم بما يتناسب مع بيئتهم التي يعيشون فيها. وتشكل الإدارة التربوية المدخل الرئيس لتكوين المجتمع وتطويره، وذلك عن طريق ضمان التطور السليم للأمة في مسيرتها نحو أهدافها في التقدم والرقي في مختلف الميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والتكنولوجية (رجاء، د. ت).

يرتبط مفهوم الإدارة التربوية والعلاقات الإنسانية بمفهوم التنمية والتطور اللذين يشيران إلى التقدم وتحسين مستوى حالة الإنسان في بيئته التي يعيش فيها. ومفهوم التنمية أعم وأشمل من تطور الناحية الاقتصادية للفرد أو المجتمع، حيث إنه يشمل تطور الفرد والمجتمع في كل مقومات الحياة، وفي كل جانب من جوانب الوجود (محمد علي، 1965م). وقد عرفت التنمية بأنها "عملية التغيير الذي بمقتضاه يتحول الاقتصاد من اقتصاد ساكن أو يكاد يكون ساكناً إلى اقتصاد تامّ تظهر فيه الزيادة واضحة جلية" (أحمد،

د. ت). ومن هذا المنطلق فالتنمية الإنسانية في جوهرها هي نزوع دائم لترقية الحالة الإنسانية للبشر جماعات وأفراد، من أوضاع لم تعد مقبولة في سياق حضاري معين إلى حالات أرقى من الوجود البشري، وبالتالي تؤدي إلى ارتقاء منظومة اكتساب المعرفة (إبراهيم عباس، 2008م).

يتبع الإنسان بقياس مستوى التنمية والتطوير نظامًا اقتصاديًا، وبمعايير مقننة لتفريق الحالات الأدنى التي يعيش فيها الإنسان في داخل بيئته أو غيرها، مقارنة مع حالات أخرى تشير إلى مستوى أحسن وأرقى منها. والتنمية تعني بث روح جديدة، تنتشل الفرد أو المجتمع من الركود الذي يعانیه، وتدفعه إلى الحركة والنشاط والإيجابية حتى يكشف عن قدراته، ويقف عن إمكانياته، ويلم بموارده، ثم يحاول النمو بالبحث عن الوسائل الناجعة لاستثمار تلك القدرات والإمكانيات أو للكشف عن موارد جديدة (محمد علي، 1965م). وعليه فإن عملية التنمية هي عملية ضخمة متعددة الأبعاد متشابكة الجوانب، وإن إدارة عجلتها، وتحقيق أهدافها يستلزم إدراكًا شاملاً، وتخطيطاً كلياً حيث تتكامل فيه الأجزاء في وحدة غير مجزأة (أحمد، د. ت). وهي " عملية رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للفرد وللمجتمع بغرض تحقيق الرفاهية، لها وتكامل عناصر حياتها (محمد علي، 1965م).

ويحتاج الإنسان هذه العملية التنموية التي تهدف إلى رفع مستواه المعيشي والتعليمي؛ وتخلق علاقات إنسانية فيما بينه ليشارك ويتعاون في تطوير بيئته وتحسين معيشته. ومن هذا المنظر يأتي دور التربية بتنمية الإنسان تنمية بدنية وفكرية وخلقية، تنمية متسقة ومتوازنة، وتنمية أوجه الكمال التي يمكن ترقيتها في الفرد. وبهذا المعنى تكون التربية إعداد الإنسان للقيام بواجباته المختلفة لكي يحيا حياة كاملة في محيط بيئته ومجتمعه الإنساني (محمد علمي، 2010م).

والإدارة التربوية هي وسيلة وجزء من التربية التي تقوم على تنمية وتطوير المكونات التربوية من الإداريين والأساتذة والطلاب والعمال وجميع المدخلات والمخرجات التعليمية. وتتطرق الإدارة التربوية (إبراهيم عبدالله، 1997م) إلى الميادين التالية: علاقة

المؤسسة التربوية بالمجتمع، وتطوير المناهج الدراسية، وتوجيه الطلبة، وهيئة العاملين، والمباني، والشؤون المالية، والبناء التنظيمي. وتهدف العلاقات الإنسانية إلى إشباع حاجات الأفراد وتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة في نفس الوقت (جودت، 2004م)، كما تهدف أيضا إلى تشجيع تنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين ورعاية المناسبات الخاصة بذلك (موقع خيمة)؛ لتكون هناك ترابط بين أفراد المؤسسة التعليمية ولتؤدي عملها التربوي.

### أهمية العلاقات الإنسانية في الإدارة التربوية:

إن العلاقات الإنسانية عامل مهم في الإدارة التربوية، فالقدرة على العمل مع الآخرين بطريقة بناءة هي من السمات الهامة التي يجب أن تتميز بها الشخصية الإدارية لا سيما في ميدان التعليم والخدمات الاجتماعية (جودت، 2004م). وتوضح أهمية العلاقات الإنسانية في العمل الإداري، لأنها تؤمن بأن السلطة ليست موروثة للقائد التربوي، ولا هي نابعة من القائد لأتباعه في المؤسسة، فالسلطة في القائد نظرية وهو يكتسبها من أتباعه من خلال إدراكهم للمؤهلات التي يمتلكها هذا القائد، ومن ضمن مسؤوليات القائد أن يعرف ويفهم ويحلل حاجات العاملين لقدر أهمية التوفيق بين حاجاتهم وحاجات المؤسسة (محمد صبري وآخرون، 2013م).

وخلاصة القول تتحدد أهميتها في النقاط التالية (فؤاد، 2009م):

1. تضمن للعاملين في المجال التربوي الرضا الوظيفي.
2. تدفع العاملين للعمل والأداء والإنتاج، وتوفر الجو المناسب لرفع الروح المعنوية بينهم.
3. تخفف وطأة الآلية المفروضة في العمل.
4. تجدد الأساليب الروتينية التي تضفي على العمل الملل والرقابة.
5. تبعد الاضطرابات النفسية والتشاحن أو الحقد أو الحسد.
6. تعزز الانتباه إلى العمل التربوي من قبل المجتمع.



## أسس العلاقات الإنسانية:

أخذت العلاقات الإنسانية مرتكزاتها من اعتبارات نفسية واجتماعية في المجتمع وفي المنظمة وفي الإدارة بصفة عامة (سعادة، 2000م). وهي سيادة روح التعاون والتسامح، والابتعاد عن التشاحن والتشاجر خلال العمل الإداري. وتقوم العلاقات الإنسانية على أربعة أسس وهي (فؤاد، 2009م): إيمان كل فرد بقيمة الأفراد الآخرين وبأن كل فرد له قدرات خاصة، واحترام رغبات الآخرين وأخذها في الاعتبار، ورغبة كل فرد أن يسود الانسجام والتعاون في العمل بين أفراد المجموعة، والثقة بالنفس ونبذ الغرور والادعاء.

فالقيادات الإدارية الناجحة هي التي تحظى بتقدير كبير من الآخرين، وهي التي تستطيع أن تلهم الآخرين وتستفيد بأحسن ما لديهم كأفراد وجماعات في تعاون مثمر فعال، هذا مع توافر القدرة على امتداح عملهم بدقة وتوفير اهتماماً إنسانياً كبيراً بالأفراد، والاستجابة لمشاعرهم وأحاسيسهم (جودت، 2004م). وهذا يقود إلى العمل المشترك؛ ويحظون بتقدير واحترام من قيادتهم، وهي طبيعة إنسانية يرغب بها كل إنسان. فهذه القيادة يمكن لها أن تجعل هذا الإنسان في مستوى يسير في طريقه إلى التقدم وتخلق في نفسه حب التطور والإنجاز عبر مؤسسته وعبر أصدقائه في العمل الإداري.

كما أن القيادة التربوية يمكن بها أن تستخدم الوسائل التربوية، وأن تضع نصب عينها بأن التربية هي "الوسيلة الأساسية التي تنقل الكائن الأدمي من مجرد فرد إلى إنسان يشعر بالانتماء إلى مجتمع له قيمه واتجاهاته وآماله ومصالحه (جاسم وآخرون، د، ت). وبشكل عام فإن التربية الصحيحة للأفراد هي التي تعتنى بإعداد الإنسان وتكوينه تكويناً شاملاً في الميادين الجسمية والعقلية والنفسية والروحية والأخلاقية (مروان، 2001م). وبهذا فإن القيادات التربوية لها أدوار في تنمية العلاقات الإنسانية بين المؤسسة التربوية وبين المجتمع المحلي عبر المعلمين والطلاب، وعبر إدارة التعليم الأعلى منه، وعبر مجلس أولياء الأمور (عبدالله، 2009م)، وعبر أجهزتها ومكاتبها المعنية بهذه العلاقة.

إن العلاقات الإنسانية في الإدارة التربوية تقوم سلوكياتها على تقدير كل فرد في التنظيم الإداري، وعلى الدراسة الموضوعية للمشكلات التربوية والإدارية، وشعور كل

فرد بالانتماء إلى الجماعة التي يعمل من خلالها (Kenanaonline.com)، وتهتم بالعلاقات التنظيمية ومدى توفر المناخ الاجتماعي الذي يهيئ لها الظروف المواتية للعمل (جودت، 2004م). ويؤدي هذا الاهتمام إلى خلق الحوافز المادية والمعنوية في المؤسسة، التي تدفع الأفراد للعبء وتقدير أعمالهم واحترام إنسانيتهم، وتهيئة البيئة الآمنة والاجتماعية لجميع العاملين؛ وسيكون له مردود إيجابي فعال لتقديم أفضل ما يمكن تقديمه من عمل منتج مشمر، ويعتبر الإنسان محور التغيير في أي مجتمع (Kenanaonline.com)، كذلك فهو عامل التغيير والتطوير في العمل الإداري والتربوي.

ومن جانب فإن توطيد العلاقات الإنسانية وتنمية الأفراد - في الإدارة - هو مؤشر التفاعل القوي الذي يحدث في بيئة معينة في فترة زمنية معينة متضمنًا تغييرات جذرية في كل شيء، وفي البيئة والظروف المحيطة بها، وفي الإنسان ورأس المال، وفي جميع مظاهر الحياة الاقتصادية والاجتماعية، مما يؤدي إلى زيادة في الناتج (أحمد، ب. ت)، وبالتالي إلى تنمية الإنسان وتحسين مستوى معيشتة. ومن وسائل العدالة التي يمكن أن تقوم بها القيادات التربوية توزيع الدخل بين أعضائها إلى حدٍّ يبحث على التعاون ويحافظ على الروح المعنوية بين العاملين، وأن تكون عملية التقييم الاجتماعي علامة ظاهرة دائمة، وألا يمس الوضع الشخصي للعاملين بنوع من اللاعدالة، سواء كان يتمثل ذلك في ظروف المادية المحيطة أو الأجور أو ساعات العمل (سعادة، 2000م). أو التفريق في المعاملات بين الموظفين حتى لا يخل الفرد النظام والقوانين المؤسسة. إن تطبيق العلاقات الإنسانية في هذا يعني التركيز على الجانب المعنوي للعاملين، باعتباره جانبًا مكملًا للجانب المادي، واهتمام الإدارة وحرصها على تطبيق جانب الاتصال الاجتماعي، وخلق جو وديّ تعاوني بين الأفراد، وتشجيع المبادرات، وتنمية الدوافع والقبول النفسي (موقع كنانة).

وعلى إدارة الجامعات إذا أرادت أن توفر جوًّا مناسبًا من العلاقات الإنسانية أن تعمل على توفير مناخ العمل المناسب لإشباع حاجات الناس بصورة يمكن معًا تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها المؤسسة التعليمية (جودت، 2004م).

## إجراءات الدراسة الميدانية:

## منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصف التحليلي الذي يناسب مع طبيعة الدراسة الحالية، ويتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الشئون العلمية ومن الإداريين لإدارة الجامعات الأهلية بمقديشو، وتم اختيار عينة عشوائية حجمها (100) استبانة وزعت على أفراد العينة، جمع منها (94) استبانة وفقدت ستة منها.

استخدم الباحث في المعلومات المتعلقة بالدارسة المصادر الأولية والثانوية التي تشمل الكتب والرسائل العلمية والمواقع الإلكترونية لتغطية الجانب النظري، كما أنه استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات التي تتعلق بالجانب الميداني للدراسة.

أما المعالجة الإحصائية فقد استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS)، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وتحليل التباين الأحادي ANOVA مع تطبيق معادلة ألفا كرنباخ.

## عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

## أولاً: المعلومات الشخصية

## • الجنس:

جدول رقم (1) يبين توزيع أفراد العينة وفقاً للنوع الجنسي.

المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	78	83
أنثى	16	17
العدد الكلي	94	100

يوضح الجدول رقم (1) على أن أفراد العينة 78 منهم ذكور بنسبة 83٪، و 16 منهم إناث وبنسبة 17٪.

- المؤهل العلمي:

جدول رقم (2) يبين توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي.

المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
الدكتوراه	9	9.6
الماجستير	57	60.6
البكالوريوس	28	29.8
العدد الكلي	94	100

يوضح الجدول رقم (2) أن 9 من أفراد العينة وبنسبة 9.6 بدرجة الدكتوراه، و57 منهم وبنسبة 60.6٪ بدرجة الماجستير، وأن بقية العينة بعدد 28 وبنسبة 29.8٪ بدرجة البكالوريوس.

- مجال العمل في الجامعة:

جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة وفقاً لمجال العمل في الجامعة.

المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
قسم الإدارة	57	60.6
قسم الشؤون العلمية	37	39.4
العدد الكلي	94	100

يوضح الجدول رقم (3) أن أفراد العينة 57 منهم وبنسبة 60.6٪ موظفون في قسم الإدارة، و37 منهم وبنسبة 39.4٪ موظفون في قسم الشؤون العلمية.

## • سنوات الخبرة:

جدول رقم (4) يبين توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة في المجال.

المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من خمس سنوات	23	24.5
من ست سنوات إلى عشر سنوات	41	43.6
أكثر من إحدى عشرة سنة	30	31.9
العدد الكلي	94	100

يوضح الجدول رقم (4) على أن معظم أفراد العينة لديهم خبرة كافية في مجال العمل بحيث إن 41 من أفراد العينة التي تمثل 43.6% لديهم ما يتراوح من ست إلى عشر سنوات من الخبرة، وأن 30 منهم وبنسبة 31.9% لديهم ما يزيد من عشر سنوات من الخبرة في المجال، والباقي بعدد 23 وبنسبة 24.5% لديهم أقل من خمس سنوات في العمل الجامعي.

## ثانياً: فقرات الاستبانة

استخدم الباحث المتوسطات المرجحة في تحليل البيانات للحكم على مستوى العلاقات الإنسانية لدى إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو حسب المقاييس التالية:

جدول رقم (5) المتوسطات المرجحة في تحليل البيانات للحكم على مستوى العلاقات الإنسانية لدى إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو.

المتوسط الحسابي	المستوى / الحكم
4.20 - 5.00	مرتفع جداً
3.40 - 4.19	مرتفع
2.60 - 4.39	متوسط
1.80 - 2.59	ضعيف
1.00 - 1.79	ضعيف جداً

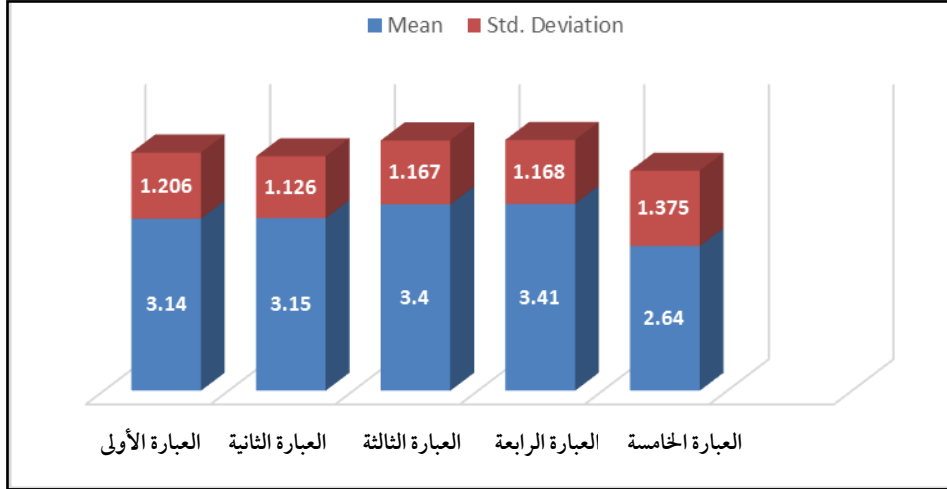
## جدول رقم (6) آراء العينة حول المحور الأول (علاقة الإدارة بالعاملين).

وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لآراء العينة حول هذا المحور؛ وذلك لغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات المحور ترتيباً تنازلياً.

الرقم	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى/ الحكم
1	تعمل إدارة الجامعة على دعم العلاقات الإنسانية بين العاملين في الجامعة.	3.14	1.206	متوسط
2	لدى العاملين بالجامعة انطباع إيجابي عن إدارة الجامعة.	3.15	1.126	متوسط
3	تلتجأ إدارة الجامعة إلى الاتصال المباشر بالعاملين عند شعورها بأن هناك حاجة لذلك.	3.40	1.167	مرتفع
4	تقوم إدارة الجامعة بعقد اجتماعات دورية مع العاملين في الجامعة.	3.41	1.168	مرتفع
5	تنظم إدارة الجامعة يوماً مفتوحاً لمناقشة رغبات العاملين في الجامعة.	2.64	1.375	متوسط
مجموع المتوسطات المرجحة		3.148		متوسط

يتضح من الجدول رقم (6) أن العبارتين 3 و4 تحتلان المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.40، 3.41) وبانحراف معياري (1.167، 1.168) وبمستوى مرتفع، وبقية العبارات 1، 2، 5 تحتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.14، 3.15، 2.64) وبانحراف معياري (1.206، 1.126، 1.375) وبمستوى متوسط، مما يدل على أن إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو لها علاقة جيدة مع العاملين.

## الرسم البياني (1) علاقة الإدارة بالعاملين



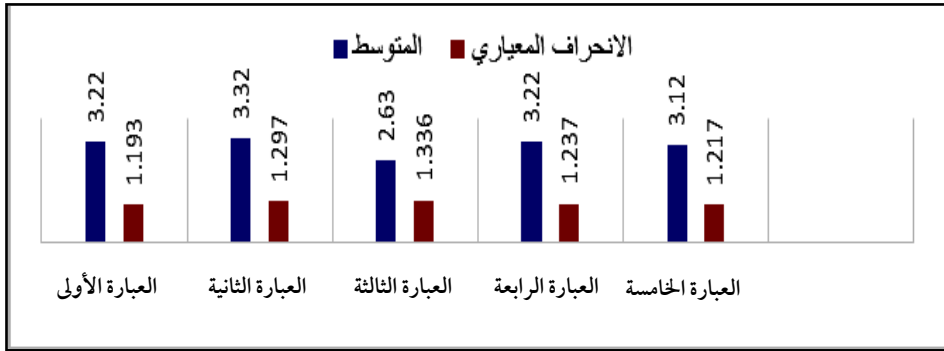
جدول رقم (7) آراء العينة حول المحور الثاني (علاقة الإدارة بالطلبة).

وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لآراء العينة حول المحور الثاني؛ وذلك لغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات المحور ترتيباً تنازلياً.

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى / الحكم
6	تقوم إدارة الجامعة بتفقد أحوال الطلاب في الجامعة.	3.22	1.193	متوسط
7	تقوم إدارة الجامعة بتقديم الجوائز للمتفوقين من الطلاب.	3.32	1.297	متوسط
8	تواصل إدارة الجامعة مع الخريجين وتقدم لهم المساندة.	2.63	1.336	متوسط
9	تدعو إدارة الجامعة أولياء أمور الطلبة لحضور الحفلات.	3.22	1.237	متوسط
10	تقوم إدارة الجامعة بمساعدة الطلاب المحتاجين في الجامعة.	3.12	1.217	متوسط
مجموع المتوسطات المرجحة		3.102		متوسط

يتضح من الجدول (7) أن جميع العبارات بمرتبة واحدة بمتوسط حسابي (3.22)، 3.32، 2.63، 3.22، 3.12) وبانحراف معياري (1.193، 1.297، 1.336، 1.237، 1.217) وبمستوى متوسط، مما يدل على أن إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو لها علاقة جيدة مع الطلبة.

### الرسم البياني (2) علاقة الإدارة بالطلبة



### جدول رقم (8) آراء العينة حول المحور الثالث (علاقة الإدارة بالمجتمع).

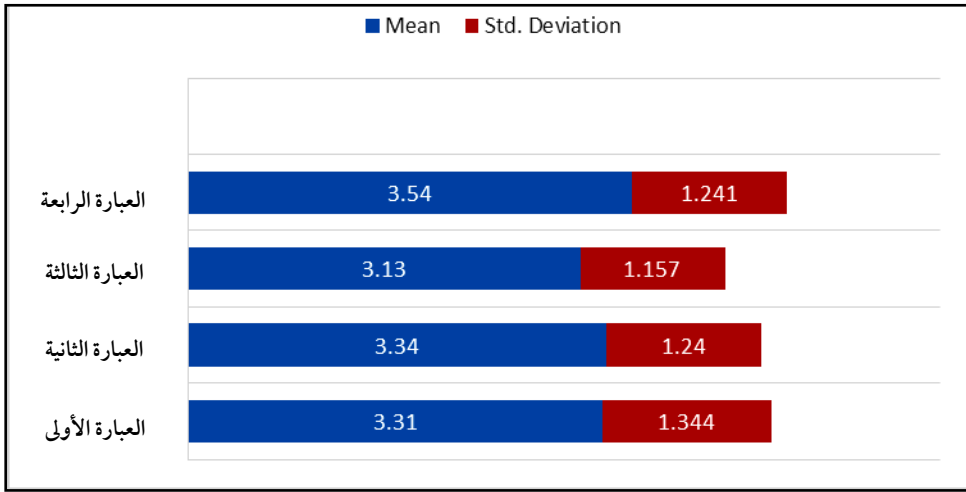
وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لآراء العينة حول هذا المحور؛ وذلك لغرض الترتيب لكل فقرة من فقرات المحور ترتيباً تنازلياً.

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى / الحكم
11	تسعى إدارة الجامعة إلى إيجاد علاقة جيدة مع المجتمع المحلي.	3.31	1.344	متوسط
12	تحرص إدارة الجامعة على تزويد المجتمع المحلي بمعلومات الجامعة.	3.34	1.240	متوسط
13	تشارك إدارة الجامعة بنشاطات اجتماعية مع المجتمع المحلي.	3.13	1.157	متوسط
14	تحرص إدارة الجامعة على كسب ثقة المجتمع المحلي.	3.54	1.241	مرتفع
	مجموع المتوسطات المرجحة	3.33		متوسط



يتضح من الجدول رقم (8) أن العبارة رقم (14) تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.54) وبانحراف معياري (1.241) وبمستوى مرتفع، وبقية العبارات (11 - 13) تحتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.31، 3.34، 3.13) وبانحراف معياري (1.344، 1.240، 1.157) وبمستوى متوسط، مما يدل على أن إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو لها علاقة جيدة مع المجتمع المحلي.

### الرسم البياني (3) علاقة الإدارة بالمجتمع



كما سبق يتبين أن علاقة إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو بالعاملين وبالطلبة وبالمجتمع علاقة جيدة بدرجة متوسطة.

### صحة الفروض:

افترض الباحث في هذه الدراسة فروضاً أربعة مرتبة أدناه:

1. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير النوع.
2. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير المؤهل التعليمي.

3. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير مجال العمل.

4. لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية الأولى التي نصها: "لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير النوع".

جدول رقم (9) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA)

لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير النوع.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المتوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة	الاستنتاج
علاقة الإدارة بالطلبة	بين المجموعات	0.3410	1	0.3410	0.0160	0.8990	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	1933.072	92	21.012			
	المجموع	1933.413	93	5.320			
علاقة الإدارة بالجميع	بين المجموعات	5.320	1	12.056	0.4410	0.5080	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	1109.143	92	4.996			
	المجموع	1114.463	93	15.809			

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المتوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة	الاستنتاج
علاقة الإدارة بالعاملين/ الموظفين	بين المجموعات	4.996	1		0.3160	0.5750	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	1454.415	92				
	المجموع	1459.411	93				

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول السابق لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير النوع يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في علاقة الإدارة بالطلبة وعلاقة الإدارة بالمجتمع وعلاقة الإدارة بالعاملين، ويتضح أن جميع الفروق غير دالة إحصائياً، لأن القيم الاحتمالية أكبر من (0.05).

للتحقق من صحة الفرضية الثانية التي نصها: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير المؤهل التعليمي".

## جدول رقم (10) نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA)

معرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات

الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المتوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة	الاستنتاج
علاقة الإدارة بالطالب	بين المجموعات	25.500	2	12.750	0.608	0.547	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائيًا
	داخل المجموعات	1907.913	91	20.966			
	المجموع	1933.413	93				
علاقة الإدارة بالمجتمع	بين المجموعات	16.607	2	8.304	0.688	0.505	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائيًا
	داخل المجموعات	1097.856	91	12.064			
	المجموع	1114.463	93				
علاقة الإدارة بالعمال/الموظفين	بين المجموعات	2.785	2	1.393	0.087	0.917	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائيًا
	داخل المجموعات	1456.626	91	16.007			
	المجموع	1459.411	93				

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول السابق لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في علاقة الإدارة بالطلبة وعلاقة الإدارة بالمجتمع وعلاقة الإدارة بالعاملين، مما يدل أن جميع الفروق غير دالة إحصائية، لأن القيم الاحتمالية أكبر من (0.05).

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة التي نصها: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير مجال العمل".

#### جدول رقم (11) نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA)

لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير مجال العمل.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المتوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة	الاستنتاج
علاقة الإدارة بالطبنة	بين المجموعات	0.3410	1	1.730	0.820	0.775	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	1933.072	92	20.997			
	المجموع	1933.413	93				
علاقة الإدارة بالجميع	بين المجموعات	5.320	1	1.740	0.144	0.705	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	1109.143	92	12.095			
	المجموع	1114.463	93				

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المتوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة	الاستنتاج
علاقة الإدارة بالعلمين/الموظفين	بين المجموعات	4.996	1	1.907	0.120	0.729	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائيًا
	داخل المجموعات	1454.415	92	15.842			
	المجموع	1459.411	93				

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول السابق لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تبعاً لمتغير مجال العمل يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في علاقة الإدارة بالطلبة وعلاقة الإدارة بالمجتمع وعلاقة الإدارة بالعلمين، مما يدل أن جميع الفروق غير دالة إحصائية؛ لأن القيم الاحتمالية أكبر من (0.50).

للتحقق من صحة الفرضية الرابعة التي نصها: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير الخبرة".

## جدول رقم (12) نتيجة تحليل التباين الأحادي (ONE-WAY ANOVA)

معرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تعزى لمتغير الخبرة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المتوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة	الاستنتاج
علاقة الإدارة بالطلبة	بين المجموعات	16.263	2	8.131	0.386	0.681	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	1917.150	91	21.068			
	المجموع	1933.413	93				
علاقة الإدارة بالجميع	بين المجموعات	9.895	2	4.947	0.408	0.666	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	1104.569	91	12.138			
	المجموع	1114.463	93				
علاقة الإدارة بالمعلمين / الموظفين	بين المجموعات	24.468	2	12.234	0.776	0.463	الفرق بين المتوسطات غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	1434.943	91	15.769			
	المجموع	1459.411	93				

بالنظر إلى النتائج المعروضة في الجدول السابق لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة عن دور إدارة الجامعات الأهلية في تنمية العلاقات الإنسانية تبعا لمتغير الخبرة يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في علاقة الإدارة بالطلبة

وعلاقة الإدارة بالمجتمع وعلاقة الإدارة بالعاملين، مما يدل أن جميع الفروق غير دالة إحصائياً، لأن القيم الاحتمالية أكبر من (0.05).

### نتائج الدراسة:

بعد التحليل والمناقشة توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

- وصلت درجة لجوء إدارة الجامعة إلى الاتصال المباشر بالعاملين وعقد اجتماعات دورية معهم بمستوى مرتفع. بينما وصلت درجة دعم الإدارة بالعلاقات الإنسانية بين العاملين وانطباعهم الإيجابي بمستوى متوسط.
- بلغت درجة تفقد إدارة الجامعة أحوال الطلبة؛ ودعوتها لأولياء الأمور لحضور الحفلات بمستوى متوسط.
- بلغت حرص إدارة الجامعة على كسب ثقة المجتمع المحلي بمستوى مرتفع؛ بينما وصلت درجة مشاركتها بنشاطات اجتماعية مع المجتمع المحلي بمستوى متوسط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين علاقة الإدارة بالعاملين والطلبة وبين علاقتها بالمجتمع المحلي في تنمية العلاقات الإنسانية بالجامعات الأهلية بمقديشو تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل التعليمي ومجال العمل والخبرة.



## المصادر والمراجع

- إبراهيم عباس الزهيري (2008م): الإدارة المدرسية والصفية (منظور الجودة الشاملة)، دار الفكر العربي، القاهرة.
- إبراهيم عبد الله الطخيس (1997م): الإدارة التربوية، دار ابن سينا للنشر، الرياض.
- إحسان محمد شرف الحلواني (2008م): منهجية التأصيل الإسلامي للإدارة التربوية، رسالة الدكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المدينة المنورة.
- أحمد العلي الصباب، التخطيط والتنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية، دار عكاظ للطباعة والنشر، جدة.
- آدم شدني جوليد (2020م): مدى تطبيق إدارة الجامعات الأهلية بمقديشو لمعايير الجودة الشاملة، مجلة جامعة مقديشو، العدد السادس.
- جاسم الكندري وآخرون (1999م): مبادئ التربية، الطبعة الثانية، بدون مكان الطبع.
- جودت عزت عطوي (2004م): الإدارة التعليمية والإشراف التربوي - أصولها وتطبيقاتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رجاء زهير خالد العسيلي، استخدام التكنولوجيا في الإدارة التربوية، ورقة بحثية، جامعة القدس المفتوحة، القدس.
- سعادة راغب الخطيب (2000م): مدخل إلى العلاقات العامة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- عبد الله مكي شيخ رشيد إبراهيم (2009م): دور مدير المدرسة الثانوية بالصومال في تنمية العلاقة بين المدرسة وبين المجتمع المحلي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية، الخرطوم.
- فؤاد علي العاجز وداود درويش حلس (2009م): دليل المشرف التربوي لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، كلية التربية الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
- محمد صبري حافظ وآخرون (2013م): القيادة في المؤسسات التعليمية، عالم الكتب، القاهرة.
- محمد عبد الرحيم عدس وآخرون (2010م): الإدارة والإشراف التربوي، دار مجدي لاوي، عمان - الأردن.

- محمد علمي توحو (2010م): التربية في عهد الثورة الصومالية (التطور والتدهور)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية.
- محمد علي الحافظ (1965م): التخطيط للتربية والتعليم، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والأبناء والنشر.
- محمد مرسي (1997م)، العلاقات الإنسانية في المدرسة، التربية، العدد 122، الدوحة، اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم.
- محمود حسن الهواسي وحيدر شاكر البرزنجي (2014م): مبادئ علم الإدارة الحديثة، بدون مكان الطبع.
- مروان عبد الرحمن القادري (2001م): تربية اليتيم في الإسلام، الطبعة الثانية، الدمام، مطابع الشركة الشرقية.

-<https://kenanaonline.com>.

- [www.kheyma.com](http://www.kheyma.com).