

ISSN: 2518-5756



جامعة الاستقلال
AL-ISTIQLAL UNIVERSITY

مجلة

جامعة الاستقلال للأبحاث

(البحوث والدراسات الأمنية)

مجلة علمية محكمة

تصدر عن

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

جامعة الاستقلال

أريحا - فلسطين

المجلد 5 عدد (1)

حزيران 2020

مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث (البحوث والدراسات الأمنية)

الهيئة الاستشارية للمجلة:

- أ.د. أحمد نجم الدين، جامعة الحسن الأول، المغرب.
أ.د. عبد الرحمن الشاعر، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
أ.د. أنمار أمين البرداري، جامعة الموصل، العراق.
أ.د. سامية ابريغم، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
أ.د. عدنان شقير، جامعة بيت لحم، فلسطين.
أ.د. ظافر الصرايره، جامعة مؤتة، الأردن.
أ.د. عبد الرحمن عزّي، جامعة الشارقة، الامارات العربية المتحدة.

هيئة تحرير المجلة:

رئيس هيئة التحرير	أعضاء هيئة التحرير
أ.د. محمد السبوع نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية ص.ب : 10 تلفون: +970-2-2322194 فاكس: +970-2-2322197 بريد المجلة: FGS_IUJ@pass.ps بريد الكلية: FGS_SR@pass.ps	عميد كلية الدراسات العليا والبحث العلمي أ.د. محمود أبو سمره أ.د. وليد صويلح د. مأمون أبو حلو د. حسام قدومي د. أسامة دراج د. عبد اللطيف ربايعه

تصميم الغلاف:

أ. عدي أبو بكر

التصميم والمونتاج:

أ. ماهر صبري دويكات

المنسق:

أ. محمد فرج بني عوده

حقوق الطبع، والاقتباس، والترجمة، والنشر، محفوظة للناشر ©، لذا لا يجوز نشر أي جزء من هذا

المجلد إلا بموافقة الناشر مقدما وكتابيا.

سياسات وتعليمات النشر في المجلة

أولاً: التعريف بالمجلة:

مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الاستقلال، وتحمل الرقم الدولي (ISSN:2518-5756) للنسخ الورقية، والرقم الدولي (ISSN:2707-4854) للنسخ الالكترونية. وتُعنى المجلة بنشر الأبحاث والدراسات الأصلية في المجالات الأمنية بشكل خاص، والعلوم الأخرى بشكل عام باللغتين العربية والإنجليزية. وترسل الأبحاث من خلال البريد الالكتروني الخاص بمجلة جامعة الاستقلال FGS_IUJ@pass.ps.

ثانياً: سياسات النشر في مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث:

1. مجلة دورية نصف سنوية تصدر إلكترونياً.
2. الاهتمام بنشر الابحاث والمراجعات العلمية في مجالات مختلفة والأولوية لتلك المتعلقة بالعلوم الأمنية.
3. استلام الابحاث والرد عليها وتحكيمها فقط من خلال البريد الالكتروني لمجلة جامعة الاستقلال للأبحاث.
4. يكون الرد على مدى صلاحية البحث للنشر أربعة أشهر من تاريخ الاقرار باستلام البحث.
5. يكون تحكيم الأبحاث من قبل متخصصين، وتراعى الرتبة العلمية (مشارك فأعلى) والتتويج من داخل الوطن وخارجه.
6. الحد الأقصى لعدد الأبحاث المنشورة في المجلد الواحد هو بحثان للمؤلف الواحد (بحث في كل عدد).
7. عملاً بالحرية الاكاديمية فإن جميع ما ينشر في المجلة يعبر عن رأي الباحثين فقط.
8. لا ترد الأبحاث او المواد المرسله لهيئة تحرير المجلة سواء نشرت ام لم تنشر .
9. جميع حقوق النشر محفوظة لمجلة جامعة الاستقلال للأبحاث.

ثالثاً: شروط النشر:

1. يتم ترتيب المراجع والمصادر التي استعان بها الباحث ترتيباً ترتيبياً في نهاية البحث بحيث ترد المصادر والمراجع العربية أولاً، ثم المصادر الأجنبية ثانياً.
2. لا يزيد حجم البحث عن 20 صفحة حجم A4 وبحد اقصى 6000 كلمة بما في ذلك الأشكال والرسوم والجداول والهوامش، ويكتب بصيغة word وبخط (12 Simplified Arabic، (غامق للعناوين)، ولا ترفق الملاحق بالبحث إلا لغايات التوضيح فقط.
3. يرفق في بداية البحث ملخص باللغتين العربية والانجليزية بحدود 200 كلمة لكل منهما، ويثبت في نهايته الكلمات المفتاحية (Key Words)
4. يجب تجنب الإشارة إلى اسم الباحث أو شخصه خلال صفحات البحث.

رابعاً: مرفقات البحث:

1. رسالة من الباحث إلى هيئة تحرير مجلة جامعة الاستقلال على البريد الإلكتروني للمجلة يطلب فيها نشر بحثه في مجلة الجامعة.
2. تقديم تعهد شخصي من الباحث أن بحثه لم ينشر سابقاً في أي مجلة أخرى، أو لم يقدم بحثه للنشر.
3. إرفاق نسخة من الاستبانة إذا كان البحث يتضمن تحليلاً إحصائياً، أو أعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات والبيانات اللازمة لبحثه.
4. إرفاق شهادة تدقيق لغوي من مدقق مختص.
5. في الأبحاث المشتركة على كل باحث ان يقدم إقرار خطي بنسبة مشاركته في البحث.
6. إرفاق وصل إيداع رسوم النشر بمبلغ (مائتان وخمسون شيكل) في حساب جامعة الاستقلال رقم (9550/362220/577) - البنك (العربي).

خامساً: التوثيق:

1. التوثيق في متن البحث: يتعين على الباحث استخدام نمط التوثيق (APA STYLE) بعد فقرة الاقتباس مباشرة كما هو موضح فيما يلي (اسم عائلة الباحث، سنة النشر، رقم الصفحة)، وإذا كان المصدر الإلكتروني يكون التوثيق كما يلي: (عنوان الموقع، تاريخ دخول الباحث إلى الموقع، اسم كاتب الموضوع، الموضوع).
2. التوثيق في نهاية البحث يكون كما يلي:
 - أ. إذا كان المصدر أو المرجع كتاباً يكون التوثيق كما يلي: (اسم عائلة المؤلف، الاسم الأول للمؤلف، سنة النشر، عنوان الكتاب، مكان النشر، دار النشر، الطبعة، الجزء أو المجلد، بلد النشر).
 - ب. إذا كان المصدر بحثاً أو دراسة علمية يكون التوثيق كما يلي: (اسم عائلة الباحث، اسم الباحث الأول، السنة: عنوان البحث، منشور أو غير منشور، اسم المجلة، العدد، الجامعة، البلد التي تم النشر فيها).
 - ج. إذا كان المصدر موثقاً من الانترنت، يراعي فيه الترتيب الآتي: (اسم عائلة المؤلف أو شهرته، اسمه الأول، سنة النشر، "عنوان المقالة"، الموقع (ويوضع تحته خط) .

سادساً: ملاحظات أخرى:

- لا يحق للباحثين إضافة أو تغيير أسماء أعضاء الفريق البحثي الواحد بعد تحكيم البحث.
- لا يجوز للباحث إعادة نشر البحث في مجلات علمية أخرى.
- على الباحث الذي يرغب بسحب بحثه من النشر في مجلة جامعة الاستقلال (قبل نشره) اعلام رئيس هيئة تحرير المجلة بذلك خطياً.
- تتقاضى المجلة رسوماً رمزية عن كل بحث مقدم للنشر مقداره مائتان وخمسون شيكل غير مستردة سواء نشر ام لم ينشر.

الفهرس

الرقم	عنوان البحث	الصفحة
1	المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم / د. سمير سليمان الجمل، د. مروان عادل علاونة	1
2	«واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية» د. حسين عبد القادر	35
3	الاعتقال الإداري - دراسة تطبيقية على الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين لدى إسرائيل في الفترة (1967-2016) / المستشار/ أ. عبد الفتاح أمين ربيعي	71
4	معوقات استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية العليا/ د. رنان علي محمد الأشقر	121
5	مشروعية إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب على فلسطين / د. أحمد أبو جعفر	147
6	واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة في المدارس الثانوية في قطاع غزة/ د. أنور شحادة نصار	177
7	درجة تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها ببعض المتغيرات/ د. رأفت محمد سعيد العوضي	207
8	التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في قانون الأحوال الشخصية الأردني والمواثيق الدولية/ د. سهيل الأحمد	245
9	إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين/ د. فائق راتب عمر الزير	275
10	دور التحليل العملي في تحديد العوامل المؤثرة في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى في المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس من وجهة نظر المرضى/ أ. نصوص صوص، أ. غدير ملاك، أ. عهد عمر	315
11	مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المتميز (دراسة تطبيقية على البنك الإسلامي الفلسطيني)/ د. طارق مفلح أبو حجبر	359
12	«الوعي القانوني بنظام ضبط مخالفات طلبة جامعة فلسطين الأهلية ودوره بالتزام الطلبة في الحياة الجامعية»/ د. محمد صعبانه	395
13	«السمات الشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين»/ أ. مهند عمر ، أ. عوض بدير	435

البحوث
البحوث
البحوث

المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم

د. سمير سليمان الجمل د. مروان عادل علاونة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف إلى المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم وهي: المشكلات الأكاديمية، والمشكلات الخدمانية، والمشكلات العسكرية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من طلبة الجامعة من السنة الثانية حتى الرابعة، والبالغ عددهم (887) طالباً وطالبة، ولجمع البيانات استخدمت استبانته من إعداد الباحثين تكونت من (29) فقرة، إذ بلغ حجم العينة الدراسية (90) طالباً وطالبة موزعين على ثلاث كليات (العلوم الإدارية، والعلوم الإنسانية، والقانون). أشارت نتائج الدراسة أن الطلبة في جامعة الاستقلال يواجهون المشكلات بدرجة كبيرة بنسبة 76.4%، وقد حازت المشكلات العسكرية على أعلى درجة بنسبة 79%، تلتها المشكلات الأكاديمية بنسبة 78% ثم المشكلات الخدمانية بنسبة 72.2%. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال تعزى إلى متغيرات: الجنس، والكلية، ومكان السكن، في حين تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال تعزى إلى متغير المستوى الدراسي، حيث كانت الفروق بين طلبة السنة الثانية وطلبة السنة الرابعة لصالح طلبة السنة الرابعة، وبين طلبة السنة الثالثة وطلبة السنة الرابعة لصالح طلبة السنة الرابعة، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها:

(إعطاء المزيد من الوقت للطلبة للاهتمام بالنواحي الأكاديمية، وإعادة تشكيل السياسات التعليمية والتدريبية لتحقيق التكامل بين الجانب العسكري والجانب الأكاديمي، وإخضاع أعضاء هيئة التدريس لدورات تدريبية في مجالات أساليب التدريس والتركيز على التعلم وتوظيف المعرفة والتنوع في طرق وأساليب التدريس، وقيام أعضاء هيئة التدريس بالتركيز على ربط المعرفة بالجوانب العملية، وتوفير الوسائل التكنولوجية في الجامعة والتي تدعم فاعلية الطالب وتزيد من كفاءته، وتوفير غرف مبيت مناسبة، وإصدار تشريعات تمنع تدخل الضباط أثناء الدوام الأكاديمي، وتشريعات تمنع الضباط استخدام بعض الألفاظ المسيئة والتي تسبب الإحباط للطلبة، والابتعاد عن الروتين في التدريب).

الكلمات المفتاحية: جامعة الاستقلال، المشكلات الأكاديمية، المشكلات الخدمانية، المشكلات العسكرية.

Problems Facing Students at Al-Istiqlal University

Prepared by :

Dr. Sameer Suleiman Aljamal

Dr. Marwan Adel Alawneh

Abstract:

The study aimed to identify the problems faced by students at Al-Istiqlal from the point of view of the students themselves: academic problems, service problems and military problems . The study followed the analytical descriptive method. The study population consisted of students of the university from the second to the fourth year. Their number was (887) students. In order to collect the data, a questionnaire consisting of (29) paragraphs was used. The sample size was (90) students, divided into three faculties (administrative sciences, humanities, law). The results of the study indicated that the students at Al-Istiqlal University face a great degree of problems with percentage (76.4%)., The military problems were highest with percentage (79%), followed by academic problems with percentage (78%) and service problems with percentage (72.2%). The results of the study also showed that there are no statistically significant differences in the problems faced students at Istiqlal University due to the variables: gender, college, place of residence. The study showed that there were statistically significant differences in the problems faces students at Istiqlal University due to the variable of the academic level. The differences were between the second and fourth year students in favor fourth year students, third year students in favor fourth year students. In light of the results, the study came out with a number of recommendations: Giving more time for students to take care of the academic aspects, restructuring educational and training policies to achieve complementarity between the military and academic aspects, and subjecting faculty members to training courses in teaching

methods, focusing on learning, and methods of teaching, and the faculty members to focus on linking knowledge to practical aspects, and providing technological means at the university that supports the effectiveness of the student and increase his efficiency, and providing appropriate bedrooms, the issuance of legislation to prevent interference by officers During the academic work constantly, and the issuance of legislation banning the use of some abusive words by officers that cause frustration for students, and movies away from the routine in the training process).

Keywords: Istiqlal University, Academic Problems, Service Problems, Military Problems.

المقدمة:

تعد مرحلة الشباب من المراحل المهمة في حياة الإنسان، وذلك بسبب ما يصاحبها من تغيرات في النمو النفسي، والاجتماعي، واكتساب عادات، وميول، ومعايير دينية، وأخلاقية توجه سلوكه، وتفاعله في المجتمع. وتحتل فئة الشباب نسبة كبيرة من التركيبة السكانية في المجتمعات النامية، وتشير إحصاءات عام (2000م) أن (85%) من إجمالي عدد الشباب البالغ حوالي بليون نسمة يعيش في الدول النامية، ومن المتوقع أن ترتفع تلك النسبة لتصل عام (2025م) إلى (89%). ويعيش في الدول الآسيوية النامية وحدها حوالي (60%) من شباب العالم، ومن المتوقع نمو هذا العدد في السنوات المقبلة (تقرير الأمم المتحدة، 2001).

إن تطور أي مجتمع وازدهاره يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى جودة التعليم فيه، وبات من المسلم به أن وراء كل تربية عظيمة أمة عظيمة، ولقد تغيرت وجهة النظر إلى التربية وزاد الاهتمام بدورها الفاعل كأداة للتنمية والتغيير، الأمر الذي أنتج تطوراً ونموً واضحين على صعيد التوسع في مرافق وبرامج التعليم المختلفة، ابتداءً بالتوسع في التعليم الأساسي والزاميته ومجانيته، مروراً بفتح الجامعات وتوسيعها وتطويرها كمراكز ومنازل علمية، ترفد تقدم البلد وتؤهله لمواكبة التطور من حوله، وصولاً إلى القفزة في افتتاح برامج الدراسات العليا في معظم الجامعات، والجامعة تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي الذي تقوم به كلياتها ومعاهدها، من خلال هيئة التدريس والطلبة الباحثين في سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً، متوخيةً بذلك المساهمة في ترقية الفكر، وتقديم العلم، وتنمية القيم الإنسانية، وتزويد البلاد بالمختصين والفنيين والخبراء في مختلف المجالات، وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرائق البحث المتقدمة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعتبر الحياة الجامعية من أهم المراحل في حياة الطالب والتي يتم من خلالها صقل شخصيته، فهي نقطة تحول مهمة لتحديد اتجاهاته نحو مستقبله المهني والمجتمعي والأسري، فعندما يلتحق الطالب في جامعة الاستقلال يقدم على جو لا يعرف وسائل التصرف الأساسية فيه بينما كان في البيت يمارس ما يأمن إليه من أساليب، حيث يواجه هذه البيئة الجديدة بأسئلة ضمنية كثيرة، ومخاوف متنوعة وتصورات مختلفة الأطر، وبالإضافة إلى ذلك فإنه يعاني عدداً من الأزمات تأتيه من نموه، ودراسته، وتفكيره بمستقبله، وموقفه من حياته الحاضرة. قد يتغلب على كل أزماته، وقد يلاقي صعوبات

في حل بعضها أو أكثرها، وليس التغلب على الأزمات بالأمر السهل. وتتطلب الجامعة من الطلبة جهداً كبيراً من أجل متابعة الدراسة في عدد من المواد الدراسية (مصمودي، 2000).

إن جامعة الاستقلال هي الجامعة الوحيدة في فلسطين والتي تدرس العلوم الأمنية والعسكرية، وجميع خريجها سينخرطون للعمل في الأجهزة الأمنية بعد تخرجهم، وكذلك فإن جميع طلبتها يعانون الكثير جراء التدريبات العسكرية بكافة جوانبها مما يخلق لديهم الكثير من التوتر ويتولد لديهم العديد من المشكلات، وأن وجود المشكلات في البيئة الجامعية تؤثر سلباً على أداء الطلبة، لذا فإن الوقوف على طبيعة ووجوه تلك المشكلات يتطلب القيام بالدراسة والبحث عن المشكلات من الطلبة أنفسهم بغية الوصول إلى مقترحات من شأنها أن تخفف من حدة هذه المشكلات، وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال السؤالين الرئيسيين الآتيين:

السؤال الرئيس الأول: ما المشكلات التي يواجهها الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم؟، وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما المشكلات الأكاديمية التي يواجهها الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم؟
 2. ما المشكلات الخدمائية التي يواجهها الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم؟
 3. ما المشكلات العسكرية التي يواجهها الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم؟
- السؤال الرئيس الثاني: هل تختلف المشكلات التي يواجهها الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم تبعاً إلى متغيرات: (الجنس، والمستوى الدراسي، والكلية، ومكان السكن)؟
- فرضية الدراسة:** ولإجابة عن سؤال الثاني للدراسة صاغ الباحثان الفرضية الرئيسية الآتية:

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال تعزى إلى متغيرات: (الجنس، والمستوى الدراسي، والكلية، ومكان السكن).

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة:

1. التعرف إلى المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة أنفسهم.
2. التعرف إلى الفروق بين بعض المتغيرات الوظيفية والديموغرافية في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة أنفسهم.

أهمية الدراسة:

يمكن تلخيص الأهمية النظرية والتطبيقية لهذه الدراسة بما يأتي:

1. نتائج هذه الدراسة قد تفيد المسؤولين في الجامعة في التعرف إلى المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال.
2. قد تساعد نتائج هذه الدراسة في تطوير السياسات والإجراءات المتبعة من أجل الحد من المشكلات التي يعاني منها الطلبة مما يساعد في زيادة التحصيل الأكاديمي للطلبة.
3. من المأمول أن تُطلع المسؤولين في الجامعة على حجم الضرر الناجم عن وجود المشكلات التي تواجه الطلبة.

حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بما يأتي:

- الحد الموضوعي: تتناول الدراسة المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال وهي: (المشكلات الأكاديمية، المشكلات العسكرية، المشكلات الخدمائية).
- الحد البشري: تقتصر الدراسة على طلبة جامعة الاستقلال من السنة الثانية إلى السنة رابعة.
- الحد المكاني: جامعة الاستقلال/ أريحا-فلسطين.
- الحد الزمني: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2017/2018).

مصطلحات الدراسة:

المشكلة: "حالة من عدم الرضا والتوتر تنشأ عن إدراك وجود عوائق تعترض الوصول إلى الهدف" (خير الله، 1995، ص319).

بينما عرفها غباري (1995، ص 59) بأنها "موقف يواجه الفرد وتعجز فيه قدراته من مواجهتها فعالية مما يعوق إدراكه لبعض وظائفه الاجتماعية.

أما عبد المنعم (1996، ص312) فيعرفها على أنها "صعوبة أو غموض أو انحراف عن الموقف الطبيعي يحتاج إلى تفسير وإيجاد الحلول المناسبة للتخفيف من حدتها أو منها".

ويعرفها الزراد (1997، ص72) فيعرفها على أنها "عقبة أو عائق تحول بين الأفراد وبين إرضاء حاجاتهم.

ويعرف الباحثان المشكلة إجرائياً على أنها: الصعوبات والمعوقات الأكاديمية والعسكرية والخدماتية التي تعترض الطلبة في دراستهم والتي ينتج عنها حالات من القلق والخوف وعدم الرضا وعدم الارتياح التي تحتاج إلى حلول ومعالجات قبل أن تستفحل وتنتشر ويصعب علاجها.

ويعرف الباحثان المشكلات الأكاديمية إجرائياً بأنها: المشكلات التي تواجه الطالب والتي تؤثر على قدراته التحصيلية، بحيث يكون معها الطالب غير قادر على التحصيل الدراسي بشكل فعال.

ويعرف الباحثان المشكلات العسكرية إجرائياً بأنها: المشكلات التي تواجه الطالب في الجامعة من خلال التدريبات العسكرية.

كما يعرف الباحثان المشكلات الخدماتية إجرائياً: المشكلات الناجمة عن قصور في الخدمات المقدمة للطلبة في الجامعة.

الأدب التربوي:

تولي المجتمعات الصالحة والحريصة على حاضرها ومستقبلها، وعلى تأهيل مقوماتها الأساسية والاستفادة منها، احتراماً دائماً لطلبتها (مصمودي، 2000).

وحيث أن من أبرز وظائف الجامعة الحديثة إعداد الطاقات البشرية المدربة التي يحتاجها المجتمع الحديث للإسهام في تسيير أعماله، وإنجاز مشاريعه. وتعتمد المجتمعات في مواجهة مشكلاتها على ما تمتلكه من خبرات وتجارب ومعارف، التي كلما ازدادت، تمكنت من حل هذه المشكلات بشكل أفضل (الشيخ، 2007).

إن البحث العلمي الجاد يسعى إلى وضع آلية لحل مشكلات الطلبة الجامعيين قبل أن تستفحل وتصبح ملازمة له بعد ذلك، وهذا يتطلب في البداية التعرف إلى أهم المشكلات التي تواجه طلبة الجامعة بشكل عام، وتقديم العلاجات السليمة المناسبة لهم، وتزويدهم بالمعلومات والمهارات الرئيسة التي تمكنهم من إتقان عملهم في المستقبل (حمدي وآخرون، 1997).

يعاني بعض الطلبة العديد من المشكلات سواء النفسية أو الجسمية أو الاجتماعية أو الاقتصادية والتي تحتاج من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الوقوف عليها ومساعدة الطلبة على تجاوزها، خاصة الطلبة الذين يعانون من المشاكل الاجتماعية، مثل التفكك الأسري أو الاغتراب عن الأهل وغيرها من الأمور التي يعاني منها الطلبة، ولهذا فإن دور الجامعة كبير جداً في مراعاة طلبتها وتقديم كل ما يحتاجون إليه من خدمات وأن تسعى إدارة كل جامعة إلى الاهتمام بطلبتها، فالشهادة الجامعية هي طموح كل طالب، وطلبة الجامعة - كما هو معروف - يحتاجون إلى من يستمع إليهم ويقدر أفكارهم وينمي إبداعاتهم ويحترم آراءهم ومقترحاتهم، وهم حتماً يشعرون بالفخر والرضا التام عندما يكون أستاذهم الجامعي هو الذي يقوم بهذه الأمور ويكون بمثابة الأخ الأكبر لهم، وبالتالي فإن حل المشكلات بجميع أوانها ومستوياتها يعد من متطلبات التنمية الشاملة، فضلاً عن كون حلها من أبرز العوامل الأساسية لإنجاح وتطور وازدهار أي مؤسسة من خلال استثمارها لمواردها البشرية وتوجيهها وتنمية معارفها ومهاراتها وصقل خبراتها واستغلال قدراتها وقابليتها الكامنة التي تسهم في تحقيق أهدافها المنشودة (العمرى، 2007).

نشأة جامعة الاستقلال:

أنشئت جامعة الاستقلال في العام 1998م على أرض فلسطين تحت مسمى «الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية» وافتتحها فخامة السيد الرئيس محمود عباس في العام 2007م، وتم تحويلها في العام 2011م إلى جامعة، وهي الجامعة الحكومية الأحدث والأولى التي تختص وحدها دون المؤسسات الجامعية في فلسطين بالتعليم العالي في مجال العلوم الأمنية والعسكرية والشرطية، لتكون بذلك رافداً أساسياً للمؤسسة الأمنية الفلسطينية بكوادر الأمن المسلحين بالعلوم والتخصصات المهنية من خلال برامج البكالوريوس وعددها سبعة والعدد في ازدياد دائم، وكذلك إعادة تأهيل الفئات الشابة من منتسبي ومنتسبات المؤسسة الأمنية عبر برامج الدبلوم المهني في مختلف فروع العلوم الأمنية والعسكرية والشرطية من خلال ثمانية برامج دبلوم مهني متخصصة، وجميعها موزعة على أربع كليات (جامعة الاستقلال، 2018).

انجازات جامعة الاستقلال:

يمكن الحديث عن إنجازات جامعة الاستقلال على عدة مستويات هي : (جامعة الاستقلال، 2018)

أولاً: الانجازات على مستوى الكادر البشري:

بدأت جامعة الاستقلال مسيرتها في العام 2007م بعدد (70) موظفاً، واستمر هذا العدد بالارتفاع لمراعاة الاحتياجات للكادر البشري الناتج عن توسع الجامعة الذي تطلب المزيد من الموظفين ليصل حالياً إلى (320) موظفاً وموظفة، وتولي الجامعة أهمية كبيرة لتوظيف المرأة في كوادرها البشرية (جامعة الاستقلال، 2018).

ثانياً: الانجازات على مستوى المنشآت:

خرجت جامعة الاستقلال إلى أرض الواقع باستكمال المبنى الأساسي التي ابتدأت بهما كأكاديمية، فالمبنى الأول كان مبنى اللوبي، ويضم بشكل أساسي مكاتب الإدارة، وقاعات المحاضرات، والمبنى الثاني هو مبنى السكن وفيه منامات الطلبة وبعض المرافق الخدمائية الأساسية كالمطعم وغيره.

أما في الوقت الحالي، فقد وصلت أبنية الجامعة المنشأة إلى (6) منشآت رئيسة هي مبنى اللوبي، ومبنى سكن الطالبات، ومبنى سكن الطلاب (أ + ب)، ومبنى المطعم الرئيس، وقد أفردت الجامعة مبنى خاصاً بإدارتها، ومبنى المكتبة، ومبنى كلية القانون، ومبنى المركز الطبي، ومسجد الشهيد ياسر عرفات، والعمل جار حالياً على استكمال مبنى قصر محمود عباس الثقافي، والمسبح الأولمبي، ومختبر الأدلة الجنائية، وعدد من مباني الكليات، بينما العمل مستمر في الجامعة للحصول على تمويل مشاريع أبنية جديدة.

ثالثاً: الانجازات على مستوى البرامج الأكاديمية:

إن من أهم إنجازات جامعة الاستقلال هو الانتقال أكاديمياً من مستوى الدبلوم المهني المتخصص إلى مستوى درجة البكالوريوس، حيث انطلقت الجامعة بمسيرتها التعليمية ببرنامج دبلوم واحد يقدم على مدار عام أكاديمي واحد لمنتسبي الأجهزة الأمنية، ووصلت اليوم إلى توفير فرصة التعليم الجامعي في برامج البكالوريوس وعددها سبعة، مع وجود (8) برامج دبلوم مهني متخصص، وجميع هذه البرامج معتمدة من وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية.

رابعاً: الكليات والتخصصات:

تضم الجامعة أربع كليات رئيسة تقدم عدداً من البرامج، وهي: (جامعة الاستقلال، 2018)

- كلية العلوم الإنسانية، وتدرس التخصصات الآتية: (بكالوريوس علم النفس، بكالوريوس العلوم الأمنية، بكالوريوس اللغة الانجليزية - فرعي عبري).
- كلية العلوم الإدارية، وتدرس التخصصات التالية: (بكالوريوس الإدارة العامة والعلوم العسكرية، بكالوريوس نظم المعلومات الإدارية، بكالوريوس العلاقات الدولية والدبلوماسية وماجستير الإدارة العامة).
- كلية القانون، وتدرس التخصصات الآتية: (بكالوريوس القانون والعلوم شرطية، بكالوريوس علم الجريمة والقانون، بكالوريوس الأدلة الجنائية).
- معهد التدريب والتنمية، ويدرس التخصصات الآتية: (الدبلوم المهني المتخصص في العلوم الأمنية، الدبلوم المهني المتخصص في الاستخبارات العسكرية، الدبلوم المهني المتخصص في العلوم الشرطية، الدبلوم المهني المتخصص في اللغة العبرية، الدبلوم المهني المتخصص في اللغة الانجليزية لرجال الأمن، الدبلوم المهني المتخصص في تدريب المدربين (المدرّب المعتمد)، الدبلوم المهني المتخصص في الإدارة المالية في المؤسسة الأمنية، الدبلوم المهني المتخصص في العلوم الجمركية، الدبلوم المتوسط في العلوم العسكرية، الدبلوم المتوسط في العلوم الأمنية، الدبلوم المتوسط في الرياضة العسكرية).

الدراسات السابقة:

حظيت المشكلات التي يعاني منها الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، باهتمام الدارسين، وعلى حد علم الباحثين، لم تجر دراسات سابقة ربطت بين: المشكلات الأكاديمية، والمشكلات العسكرية، والمشكلات الخدماتية في الجامعات، وفي ما يلي عرض لأهم الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة:

- دراسة (Donald, 1998) بعنوان: «المشكلات التي يواجهها الطلبة الهنود في جامعة مينيسوتا الأمريكية»

هدفت الدراسة التعرف إلى بعض المشكلات التي يواجهها الطلبة الهنود في كليات جامعة مينيسوتا الأمريكية، وتحليل هذه المشكلات، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم استبانة وزعت على عينة مكونة من (١٠٠) طالب هندي، استجاب (٤٠%) منهم لها. بينت نتائج الدراسة أن تحضيرات الطلبة الهنود للدراسة كانت ضعيفة، وشعر نصف الطلبة بأن التمويل المادي الذي يحصلون عليه يعد أقل مما يحصل عليه نظراؤهم من غير الهنود، ولم تظهر مشكلة ذات مغزى يمكن وصفها بأنها خاصة بالهنود.

- دراسة (Makarmi, 2000) بعنوان «علاقة الإحباط والقلق بالمشكلات الدراسية والشخصية بين طلبة الجامعة الإيرانية»

هدفت الدراسة التعرف إلى علاقة الإحباط والقلق بالمشكلات الدراسية بين طلبة الجامعة الإيرانية، والتي طبقت على نحو (1452) طالباً جامعياً لتقصي أثر دور القلق والإحباط في تكيف الطلبة مع أسرهم وأيضاً في حياتهم الجامعية. استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتبين أن الطلبة المقيمين خارج السكن الجامعي لم يعانون من قلق وشعور بالإحباط بصورة كبيرة وإنما تمثل تأثرهم في القلق بشأن وظيفتهم المستقبلية والزواج وأظهرت النتائج درجة من القلق والتوتر.

- دراسة الأشول (2013) بعنوان «المشكلات التي يعاني منها الطلبة الموهوبون والمتفوقون في مدرسة الميثاق»

هدفت الدراسة الكشف عن أبرز المشكلات التعليمية/التعلمية والنفسية التي يعاني منها الطلاب المنتسبون إلى البرنامج الوطني لرعاية الموهوبين والمتفوقين في أمانة العاصمة، والتوصل إلى بعض الحلول لتلك المشكلات من وجهة نظر الطلبة، تكونت عينة البحث من (52) طالباً بواقع (24) طالباً في المرحلة الأساسية و(28) طالباً في المرحلة الثانوية من طلبة الصفوف الخاصة بالموهوبين والمتفوقين في مدرسة الميثاق. استخدم البحث المنهج

الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف البحث، وتوصلت الدراسة إلى وجود المشكلات لدى عينة البحث بدرجة كبيرة بينما ظهرت المشكلات النفسية بدرجة متوسطة، وحصلت خمس مشكلات على تواجد كبير جداً لدى عينة البحث مرتبة تنازلياً: أشعر أن الجهة الداعمة للبرنامج الوطني تخلت عنا، لم أستلم كتباً لمقررات المواد الإثرائية، لا أثق بالعود التي تقدم لي من قبل المسؤولين عن البرنامج، لا توجد دورات علمية أو أنشطة علمية صافية، أتمنى أن أنفذ عدداً من الأنشطة والمشاريع لكنني لا أجد المال الكافي، كما وجدت فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات تواجد تلك المشكلات ككل ولكل محور على حده ولصالح طلبة المرحلة الثانوية.

- دراسة حرز الله ودوابشة. (2014) بعنوان « المشكلات السلوكية لدى طلبة الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية »

هدفت الدراسة التعرف إلى أبرز المشكلات السلوكية التي تواجه طلبة الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، إذ تركز على أهم المشكلات التي تواجه الطالب مثل: المشكلات الاجتماعية والنفسية والتربوية، وتحاول الدراسة طرح الحلول التي تراها مناسبة في بيئة الجامعة، وكذلك التعرف إلى طبيعة المشكلات الشخصية والمجتمعية للطلبة، وتحديد الفروق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالمشكلات. تكونت عينة الدراسة من (46) عضو هيئة تدريس موزعين على كافة كليات الجامعة، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، كما استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقد احتلت المشكلات الاجتماعية المرتبة الأولى في المشكلات التي يعاني منها طلبة الجامعة، تلاها المشكلات النفسية، وبعدها المشكلات التربوية ثم المشكلات السلوكية، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات السلوكية لدى طلبة الجامعة العربية الأمريكية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، في حين تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات السلوكية لدى طلبة الجامعة العربية الأمريكية تعزى إلى متغير الكلية ولصالح كليتي التجارة والعلوم الطبية.

- دراسة ناصر (2014) بعنوان «المشكلات التي تواجه طلبة جامعة بابل من وجهة نظرهم»

هدفت الدراسة التعرف إلى المشكلات التي تواجه طلبة الجامعة من وجهة نظر الطالب، تكونت عينة الدراسة من (100) طالباً وطالبة بواقع (50) طالباً وطالبة في كلية طب الأسنان، و(50) طالباً وطالبة في كلية التربية الأساسية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات والخروج بالنتائج، وبينت النتائج أن الظروف المحيطة بالطالب (العائلية والاجتماعية) تلعب دوراً كبيراً في

ظهور المشكلات، وأن قلة توفير الخدمات المقدمة للطلبة في الكلية يؤدي إلى ظهور المشكلات، كما يرتبط ظهور بعض المشكلات بالظروف العامة التي يمر بها البلد، كما يلعب الأستاذ الجامعي دوراً كبيراً في ظهور بعض المشكلات أو الحد منها، وأخيراً يرتبط ظهور بعض المشكلات بمدى تكيف الطالب وانسجابه مع الواقع البيئي الذي يعيش فيه.

تعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاستعراض السابق للدراسات السابقة العربية والأجنبية توصل الباحثان إلى أن موضوع الاهتمام بالطلبة الجامعيين وتحديد المشكلات التي يعانون منها قد حظي باهتمام الباحثين، حيث تناولت دراسات عديدة المشكلات التي يعاني منها الطلبة الجامعيون مثل دراسة (Donald, 1998)، ودراسة ناصر (2014)، وتناولت دراسات أخرى المشكلات التي يعاني منها الطلبة الموهوبون مثل دراسة الأشول (2013)، كما تناولت الدراسات بيان المشكلات السلوكية التي يعاني منها الطلبة الجامعيون مثل دراسة حرز الله ودوايشة (2014)، وتناولت دراسات أخرى دور الإحباط والقلق بالمشكلات الشخصية مثل دراسة (Makarmi, 2000)، وقد استفاد الباحثان من هذه الدراسات في التعرف إلى مجالات الدراسة ومتغيراتها والأساليب الإحصائية في تحليل نتائجها وكذلك في بناء بنود الاستبانة ومجالاتها وفقراتها، كما استفاد من النتائج والتوصيات والمقترحات التي خرجت بها هذه الدراسات. ولعل أهم ما يميز هذه الدراسة أنها عيّنت بمعرفة المشكلات التي يعاني منها الطلبة في جامعة الاستقلال، ووضع التوصيات المناسبة للحد من تلك المشكلات، حيث لم يتم تناول هذا الموضوع بهذه الصورة في الدراسات السابقة - على حد علم الباحثين - إضافة إلى تفردا في بحث المشكلات التي يعاني منها الطلبة في جامعة الاستقلال بشكل خاص، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على ضرورة الاهتمام بمعرفة تلك المشكلات ووضع الحلول المناسبة للحد منها، لمساعدة الطلبة في التغلب على المشاكل حتى تحقق الجامعة الهدف المأمول من وجودها.

وصف مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة والطالبات الدارسين في جامعة الاستقلال سنة ثانية وثالثة ورابعة، والبالغ عددهم (887) طالباً وطالبة، في الفصل الدراسي الأول من العام (2017-2018).

عينة الدراسة: قام الباحثان بتوزيع أداة الدراسة على عينة قصدية عمدية قوامها (90) طالباً وطالبة، وبلغ عدد الاستبانات المستردة من الميدان (90) استبانة أي ما نسبته (10.15%) من حجم المجتمع الكلي وهي عينة ممثلة إحصائياً.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

الرقم	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
1	الجنس	ذكر	56
		أنثى	34
		المجموع	90
2	الكلية	علوم إدارية	34
		علوم إنسانية	21
		قانون	35
		المجموع	90
3	المستوى الدراسي	ثانية	33
		ثالثة	31
		رابعة	26
		المجموع	90
4	مكان السكن	مدينة	33
		قرية	46
		مخيم	11
		المجموع	90

أداة الدراسة: قام الباحثان بإعداد استبانة لقياس المشكلات التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم، بالاستناد إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة، وقد تكونت الاستبانة بمجملها من قسمين:

القسم الأول: ويحتوي هذا الجزء على البيانات الأولية عن الطالب الذي يقوم بتعبئة الاستبانة وهي: (الجنس، والكلية، والمستوى الدراسي، ومكان السكن).

القسم الثاني: ويقاس المشكلات التي يعاني منها الطلبة في جامعة الاستقلال، ويتكون من ثلاثة محاور رئيسية و(29) فقرة تناولت فرضيات البحث والإجابة عن أسئلة الدراسة وكانت إجابة هذه الفقرات (بدرجة موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، و تم تقسيم هذا الاستبيان كما في الجدول (2).

جدول (2) محاور الدراسة الرئيسية

الرقم	المحور	عدد الفقرات
	المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم ويتكون من المحاور الآتية:	
1	المشكلات الأكاديمية	10
2	المشكلات العسكرية	9
3	المشكلات الخدمائية	10
	المجموع	29

صدق الأداة: يعبر صدق الأداة عن مدى صلاحية الأداة المستخدمة لقياس ما وضعت لقياسه، وقام الباحثان بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين والمتخصصين في الميدان التربوي والإداري، وذوي الخبرة في عدد من الجامعات الفلسطينية، وتم تعديل الاستبانة وفق الملاحظات والتعديلات المقترحة، ليُصبح عدد فقرات الاستبانة بشكلها النهائي (29) فقرة. **ثبات الأداة:** تم التحقق من ثبات الاستبانة بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك وفق الجدول (3).

جدول (3) مصفوفة معاملات الثبات لأبعاد الدراسة الخاصة بمجالات الدراسة والدرجة الكلية حسب كرونباخ ألفا.

مجالات الدراسة	عدد الفقرات	قيمة ألفا
المشكلات الأكاديمية	10	0.735
المشكلات الخدمائية	10	0.658
المشكلات العسكرية	9	0.615
الدرجة الكلية	29	0.827

من خلال النظر إلى جدول (3) يتبين أن معاملات ثبات أداة الدراسة في كل مجالات الدراسة تراوحت بين (0.615) و(0.735)، وقد حصل مجال المشكلات الأكاديمية على أعلى معامل ثبات في حين حصل المجال المتعلق بالمشكلات العسكرية على أدنى معامل ثبات، وأخيراً بلغت قيمة ألفا على الدرجة الكلية (0.827)، مما يشير إلى دقة أداة القياس.

إجراءات الدراسة: بعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، وتحديد العينة قام الباحثان بتوزيع الاستبانة على الطلبة حيث تم توزيع (90) استبانة، وتم استردادها جميعاً.

طريقة تصحيح الاستبانة: بعد جمع بيانات الدراسة قام الباحثان بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية حيث أعطيت الإجابة بدرجة أوافق بشدة خمس درجات، والإجابة بدرجة أوافق أربع درجات، والإجابة بدرجة محايد ثلاث درجات، والإجابة بدرجة لا أوافق درجتين، والإجابة بدرجة لا أوافق بشدة درجة واحدة. وذلك في جميع فقرات الدراسة، وبذلك أصبح الاستبيان يقيس المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم بالاتجاه الموجب، وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) ومعادلة الثبات كرونباخ الفا وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا البحث عرضاً للنتائج التي توصل إليها الباحثان من خلال استجابة أفراد مجتمع الدراسة حول المشكلات التي تواجههم في جامعة الاستقلال، وفقاً لتساؤلات الدراسة وفرضياتها، ويمكن تفسير قيمة المتوسط الحسابي للعبارات أو المتوسط العام المرجع للعبارات في أداة الدراسة (الاستبانة) كما يأتي:

جدول (4) دلالة المتوسط الحسابي

الدلالة	المتوسط الحسابي
قليلة جداً	1.80-1.00
منخفضة	2.61-1.81
متوسطة	3.42-2.62
كبيرة	4.23-3.43
كبيرة جداً	5.00-4.24

وفي ضوء معالجة بيانات الدراسة إحصائياً توصل الباحثان للنتائج الآتية:

السؤال الرئيس الأول: ما المشكلات التي يواجهها الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم؟

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات
كبيرة	78.0%	0.567	3.90	المشكلات الأكاديمية
كبيرة	72.2%	0.666	3.61	المشكلات الخدمائية
كبيرة	79.0%	0.548	3.95	المشكلات العسكرية
كبيرة	76.4%	0.489	3.82	الدرجة الكلية بشكل عام

يتضح من الجدول (5)، ومن وجهة نظر عينة الدراسة أن الطلبة يواجهون المشكلات بدرجة كبيرة بشكل عام بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.489)، وقد حازت المشكلات العسكرية على أعلى درجة بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.548)، تلتها المشكلات الأكاديمية بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.567)، وأخيراً المشكلات الخدمائية بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (0.666)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى حداثة نشأة الجامعة، وافتقارها إلى البنى التحتية اللازمة، وكذلك ضعف التمويل المالي اللازم والمطلوب لجامعة حديثة النشأة تحتاج إلى تطوير خدماتها وبنيتها التحتية بشكل مستمر.

الأسئلة الفرعية:

س1) ما المشكلات الأكاديمية التي يواجهها الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم؟

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمشكلات الأكاديمية التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم مرتبة حسب الأهمية.

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبيرة جدا	87.4%	0.954	4.37	ضيق الوقت المخصص للمناهج
كبيرة	84.0%	0.850	4.20	كبر حجم المناهج الدراسية
كبيرة	83.2%	0.786	4.16	صعوبة المقررات الدراسية
كبيرة	82.4%	0.969	4.12	التركيز على الحفظ والاستظهار في المناهج الدراسية أكثر منه على تنمية التفكير والإبداع
كبيرة	79.4%	1.07	3.97	قلة متابعتك لما يستجد في مجال تخصصك
كبيرة	78.4%	1.20	3.92	قلة الوسائل التكنولوجية في الجامعة التي تدعم فاعليتك وتزيد من كفاءتك
كبيرة	77.0%	1.19	3.85	عدم التنوع في طرق وأساليب التدريس
كبيرة	76.0%	1.06	3.80	ضعف ارتباط محتوى المقررات الدراسية بالبيئة المحيطة
كبيرة	71.6%	1.01	3.58	لا استفيد من نتائج الملاحظة في توجيه عملية التعليم والتعلم
متوسطة	61.4%	1.24	3.07	قلة الكتب والمراجع التي تحتويها مكتبة الجامعة

يتضح من الجدول (6) أن أعلى المشكلات الأكاديمية التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال الفقرة التي تنص على «ضيق الوقت المخصص للمناهج» بوزن نسبي (87.4%)، بينما احتلت المرتبة الأخيرة الفقرة التي نصت على «قلة الكتب والمراجع التي تحتويها مكتبة

الجامعة» بوزن نسبي (61.4%)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى إعطاء أهمية أكبر للتدريب العسكري والمهام العسكرية للطلاب على حساب المهام الأكاديمية المنوطة به، وخير دليل على ذلك وجود الكتب والمراجع في مكتبة الجامعة، وعدم تمكن الطالب بالاطلاع عليها وقراءتها بالشكل المطلوب.

س2) ما المشكلات الخدماتية التي يواجهها الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم؟

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات الخدماتية التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم حسب الأهمية.

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبيرة	80.0%	1.16	4.00	الوحدات الصحية (الحمامات) المخصصة للطلبة غير مناسبة
كبيرة	78.0%	1.26	3.90	غرف المبيت غير مناسبة
كبيرة	77.6%	1.13	3.88	الأدوية غير متوفرة باستمرار
كبيرة	77.2%	1.35	3.86	لا يوجد تامين صحي للطلاب للعلاج
كبيرة	74.8%	1.21	3.74	أوقات النوم غير مناسبة
كبيرة	69.4%	1.27	3.47	الأكل المقدم غير صحي
كبيرة	68.6%	1.28	3.43	الماء المخصص للشرب غير متوفر
متوسطة	66.8%	1.40	3.34	لا تتوفر عيادة ملائمة في الجامعة
متوسطة	66.6%	1.27	3.33	الأوقات المخصصة للأكل غير مناسبة
متوسطة	63.2%	1.91	3.16	لا يتوفر العلاج الملائم باستمرار

يتضح من الجدول (7) أن أعلى المشكلات الخدماتية التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم الفقرة التي تنص على «الوحدات الصحية (الحمامات) المخصصة للطلبة غير مناسبة» بوزن نسبي (80.0%)، بينما احتلت المرتبة الأخيرة الفقرة التي نصت على «لا يتوفر العلاج الملائم باستمرار» بوزن نسبي (63.2%)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى حداثة الجامعة وعدم توفر البنى التحتية اللازمة والضرورية، وهذا ناجم عن ضعف الموارد المالية للجامعة، ويبدو ذلك جليا في توفر الطاقم الطبي لعلاج الطلبة، وعدم توفر الأدوية بشكل مستمر.

س3) ما المشكلات العسكرية التي يواجهها الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم؟
جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمشكلات العسكرية التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم حسب الأهمية

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبيرة جدا	86.8%	1.01	4.34	تدخل الضباط أثناء الدوام الأكاديمي يؤدي إلى تعطيل الدراسة
كبيرة جدا	85.4%	0.960	4.27	طول فترة التدريب تشعرني بالارهاق
كبيرة	84.0%	1.16	4.20	استخدام الضباط بعض الألفاظ المسيئة تسبب في إحباطي
كبيرة	84.0%	0.985	4.20	الروتين في عملية التدريب يشعرني بالملل
كبيرة	83.6%	0.970	4.18	الاستيقاظ المبكر يعيق من أدائي
كبيرة	79.2%	1.04	3.96	قسوة الضباط في التعامل معي تؤثر على نفسياتي
كبيرة	75.4%	1.24	3.77	الوقت المسائي للتدريب غير مناسب
كبيرة	67.6%	1.28	3.38	اسلوب المدربين بالتعامل جيد
متوسطة	66.4%	1.25	3.32	العقوبات المفروضة على الطالب حسب النظام

يتضح من الجدول (8) أن أعلى المشكلات العسكرية التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم الفقرة التي تنص على « تدخل الضباط أثناء الدوام الأكاديمي يؤدي إلى تعطيل الدراسة» بوزن نسبي (86.8%)، بينما احتلت المرتبة الأخيرة الفقرة التي نصت على «العقوبات المفروضة على الطالب حسب النظام» بوزن نسبي (66.4%)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى العقيدة العسكرية السائدة في الجامعة والتي تتيح للضباط الحق في استدعاء الطالب في أي وقت ومن أي مكان ولو كان ذلك أثناء المحاضرات الأكاديمية مما يربك الطالب ويجعله في حيرة من أمره خشية من غضب الضباط وتحسبا للمساءلة من مدرسه، كما أن الطلبة يشعرون بعدم وجود العدالة التنظيمية في معاقبتهم.

السؤال الرئيس الثاني: هل تختلف المشكلات التي يواجهها الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم تبعاً إلى متغيرات: (الجنس، المستوى الدراسي، الكلية، مكان السكن)؟، ويمكن اختبار هذا السؤال من خلال الفرضية الرئيسية، والتي تنص على « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات: (الجنس، والمستوى الدراسي، والكلية، ومكان السكن). وللإجابة على فرضية الدراسة فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ونتائج اختبار «ت»، ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، ويبين ذلك الجداول من (9-13):

جدول (9) نتائج اختبار «ت» لدلالة الفروق في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم تبعاً إلى متغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
ذكر	56	3.81	0.494	55	-0.137	0.893
أنثى	34	3.83	0.488	33		

بالنظر إلى جدول (9) يتضح أن نتائج الدراسة أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير الجنس، حيث كانت الدلالة الإحصائية < 0.05 وهي غير دالة إحصائياً، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن التعليمات والظروف التي يعيشها الطلبة داخل الجامعة متشابهة للطلاب والطالبات، كون الجامعة جامعة عسكرية تطبق القوانين العسكرية على الجنسين.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم تبعاً إلى متغير: الكلية.

المجالات	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
المشكلات التي تواجه الطلبة	العلوم الإدارية	34	3.82	0.429	بين المجموعات	0.147	2	0.073	0.301	0.741
	العلوم الإنسانية	21	3.89	0.479	داخل المجموعات	21.207	87	0.244		
	القانون	35	3.78	0.555						
	المجموع	90	3.82	0.489	المجموع	21.354	89			

بالنظر إلى جدول (10) يتضح أن نتائج الدراسة أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير الكلية، حيث كانت الدلالة الإحصائية $0.05 <$ وهي غير دالة إحصائياً، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن التعليمات والظروف التي يعيشها الطلاب داخل الجامعة متشابهة لكل الطلاب بغض النظر عن الكلية الملتحقين بها، كون الجامعة جامعة عسكرية تطبق القوانين العسكرية على كافة الطلبة.

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم تبعا إلى متغير: المستوى الدراسي.

المجالات	المستوى الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
المشكلات التي تواجه الطلبة	سنة ثانية	33	3.65	0.417	بين المجموعات	2.893	2	1.447	6.818	0.002
	سنة ثالثة	31	3.77	0.477						
	سنة رابعة	26	4.09	0.491	داخل المجموعات	18.461	87	0.212		
	المجموع	90	3.82	0.489	المجموع	21.354	89			

بالنظر إلى جدول (11) يتضح أن نتائج الدراسة أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير المستوى الدراسي، حيث كانت الدلالة الإحصائية > 0.05 وهي دالة إحصائية، ولمعرفة مصدر الفروق فقد تم استخدام اختبار (LSD) لدلالة الفروق بين المتغيرات حسب الجدول (12):

جدول (12) اختبار LSD لدلالة الفروق في المشكلات التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم حسب السنة الدراسية

السنة الدراسية	ثانية	ثالثة	رابعة
ثانية	-	-	-0.43635
ثالثة	-	-	-0.32230
رابعة	0.43635	0.32230	-

بالنظر إلى جدول (12) يتبين وجود فروق في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم، حيث كانت الفروق بين طلبة السنة الثانية والسنة الرابعة ولصالح طلبة السنة الرابعة بفارق (0.43635)، وبين طلبة السنة الثالثة وطلبة السنة الرابعة ولصالح طلبة السنة الرابعة بفارق (0.32230)، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن معاملة الطلبة من قبل المدربين العسكريين تقل حدتها كلما ازداد مستوى الطالب الدراسي أو ربما بسبب تعمق المعرفة وزيادة الخبرة في ظروف الجامعة وفي التعليمات المطبقة.

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم تبعا إلى متغير: مكان السكن.

المجالات	مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
المشكلات التي تواجه الطلبة	مدينة	33	3.86	0.492	بين المجموعات	2	0.174	0.087	0.356	0.701
	قرية	46	3.78	0.473						
	مخيم	11	3.87	0.577	داخل المجموعات	87	21.181	0.243		
	المجموع	90	3.82	0.489	المجموع	89	21.354			

بالنظر إلى جدول (13) يتضح أن نتائج الدراسة أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم تعزى إلى متغير مكان السكن، حيث كانت الدلالة الإحصائية $0.05 <$ وهي غير دالة إحصائياً، ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن التعليمات والظروف التي يعيشها الطلبة داخل الجامعة متشابهة لكل الطلبة بغض النظر عن مكان السكن للطلاب، رغم أن طبيعة الحياة بكافة مكوناتها والتي يعيشها الطالب في البيت تختلف

حسب مكان سكن الطالب، فسكان المخيمات تعودوا على ظروف حياة أقصى من ظروف حياة سكان القرى، وسكان القرى تعودوا على ظروف حياة أقصى من ظروف حياة سكان المدن، ولكن الانفتاح وسهولة التواصل بين المدن والقرى والمخيمات قلصت تلك الفروق.

النتائج والتوصيات:

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- يواجه الطلبة في جامعة الاستقلال مشكلات عسكرية، وأكاديمية، وخدمائية.
- حازت المشكلات العسكرية على أعلى درجة، تلتها المشكلات الأكاديمية ثم المشكلات الخدمائية.
- المشكلات الأكاديمية التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال حسب الأهمية:
 1. ضيق الوقت المخصص للمناهج.
 2. كبر حجم المناهج الدراسية .
 3. صعوبة المقررات الدراسية.
 4. التركيز على الحفظ والاستظهار في المناهج الدراسية أكثر منه على تنمية التفكير والإبداع.
 5. قلة المتابعة لما يستجد في مجال التخصص.
 6. قلة الوسائل التكنولوجية في الجامعة.
 7. عدم التنوع في طرق وأساليب التدريس.
 8. ضعف ارتباط محتوى المقررات الدراسية بالبيئة المحيطة.
 9. عدم الاستفادة من نتائج الملاحظة في توجيه عملية التعليم والتعلم.
- المشكلات الخدمائية التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال حسب الأهمية:
 1. الوحدات الصحية (الحمامات) المخصصة للطلبة غير مناسبة.
 2. غرف المبيت غير مناسبة.
 3. الأدوية غير متوفرة باستمرار.
 4. لا يوجد تأمين صحي للطلاب للعلاج.
 5. أوقات النوم غير مناسبة.
 6. الأكل المقدم غير صحي.
 7. الماء المخصص للشرب غير متوفر.
- المشكلات العسكرية التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال حسب الأهمية:
 1. تدخل الضباط أثناء الدوام الأكاديمي.

2. طول فترة التدريب.
 3. استخدام الضباط بعض الألفاظ المسيئة.
 4. الروتين في عملية التدريب.
 5. الاستيقاظ المبكر.
 6. قسوة الضباط في التعامل مع الطلبة .
 7. الوقت المسائي للتدريب غير مناسب.
 8. أسلوب المدربين بالتعامل غير ملائم.
- أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال تعزى إلى متغيرات: الجنس، الكلية، مكان السكن.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات التي تواجه الطلبة في جامعة الاستقلال تعزى لمتغير المستوى الدراسي، حيث كانت الفروق بين طلبة السنة الثانية والسنة الرابعة ولصالح طلبة السنة الرابعة، وبين طلبة السنة الثالثة وطلبة السنة الرابعة ولصالح طلبة السنة الرابعة.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة وأهدافها يوصي الباحثان بالآتي:

- توفير الدعم المالي الكافي للجامعة، من أجل تنميتها بشكل مستمر، وتعزيز بنيتها التحتية بشكل يتناسب واحتياجات الطلبة والعاملين فيها.
- ضرورة إعطاء المزيد من الوقت للطلبة للاهتمام بالنواحي الأكاديمية.
- ضرورة إعادة تشكيل سياسة الجامعة وتحقيق التكامل بين الجانب العسكري والجانب الأكاديمي.
- ضرورة إخضاع أعضاء هيئة التدريس لدورات تدريبية في مجالات أساليب التدريس والتركيز على التعلم، وتوظيف المعرفة والتنوع في طرق وأساليب التدريس.
- ضرورة قيام أعضاء هيئة التدريس بالتركيز على ربط المعرفة بالجوانب العملية.
- العمل على توفير الوسائل التكنولوجية في الجامعة التي تدعم فاعلية الطالب وتزيد من كفاءته.
- زيادة الاهتمام بالوحدات الصحية (الحمامات) المخصصة للطلبة.
- توفير غرف مبيت مناسبة.
- إصدار تشريعات تمنع تدخل الضباط أثناء الدوام الأكاديمي، وتشريعات تمنع استخدام الضباط بعض الألفاظ المسيئة.
- وضع برامج تدريبية تلائم احتياجات الطلبة.
- العمل على توفير الوقت الكافي للنوم.
- ابتعاد الضباط عن القسوة في التعامل.

المراجع:

- الأشول، أطاف أحمد محمد توفيق. (2013). « المشكلات التي يعاني منها الطلاب الموهوبون والمتفوقون في مدرسة الميثاق»، المجلة العربية لتطوير التفوق، مجلد(4)، عدد (6)، ص 110.
- تقرير الأمم المتحدة.(2001)، موقع على الانترنت،
<http://www.alwahamag.com/?act=artc&id=534&print=1>
- جامعة الاستقلال. (2018). « نشأة الجامعة-الموقع الرسمي»، سحبت بتاريخ 2017/11/5
<https://alistiqlal.edu.ps/page-304-ar.html>
- جامعة الاستقلال. (2018). « انجازات الجامعة-الموقع الرسمي»، سحبت بتاريخ 2017/11/5
<https://alistiqlal.edu.ps/page-313-ar.html>
- حرز الله، ليلي؛ دوابشة، محمد. (2014). « المشكلات السلوكية لدى طلبة الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية»، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد (0)، عدد(0)، ص ص 47-62.
- حمدي، نزيه؛ وآخرون. (1997). « التكيف ورعاية الصحة النفسية»، عمان، جامعة القدس المفتوحة.
- خير الله، سيد. (1995). « علم النفس التربوي»: دار النهضة المصرية، القاهرة.
- الزراد، فيصل محمد خير. (1997). « مشكلات المراهقة والشباب»: دار القدس، فلسطين.
- الشيخ، محمود يوسف. (2007). « مشكلات تربوية معاصرة»: دار الفكر العربي، القاهرة.
- عبد المنعم، عبد الله. (1996). « التوجيه والإرشاد النفسي والاجتماعي»: مطابع منصور، غزة، فلسطين.
- العمري، سلطان مناع. (2007). « مشكلات الطالب الجامعي»، جريدة الرياض، 2007/4/4.
- غباري، محمد سلامة. (1995). « المدخل في علاج المشكلات الاجتماعية والفردية»، جامعة الإسكندرية.

- مصمودي، زين الدين. (2000). «العوامل المفسرة لتأخر إنجاز بحوث ما بعد التخرج الأولى، والثانية -ماجستير، دكتوراه - كما يعبر عنها الطلبة"، جامعة قسنطينة، الجزائر.
- ناصر، عقيل خليل. (2014). «المشكلات التي تواجه طلبة جامعة بابل من وجهة نظرهم»، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، عدد(15).
- Donald, Janet. (1998), "The problems American Indian students confront in Minnesota colleges", Minnesota university, Askreer.org.
- Makarmi, A. (2000): Relation of Depression and anxiety to personal and academic problem among college students. Psychology Rep ,87(2).
- <http://www.alistiqlal.edu.ps/page-304-ar.html>.(52017/11/)-
- <http://www.alistiqlal.edu.ps/page-313-ar.html>.5/11/2017).

استبانة الدراسة

حضرة الطالب/ة.....المحترم/ة

يقوم الباحثان بدراسة بعنوان «المشكلات التي تواجه طلبة جامعة الاستقلال من وجهة نظرهم»، ولتحقيق هذه الغاية تم إعداد هذه الاستبانة، لذا يرجى قراءة كل فقرة بعناية والإجابة عليها بدقة وموضوعية، علماً بأن البيانات سوف تستخدم لغرض البحث العلمي فقط.

وشكراً لحسن تعاونكم...

الباحثان: د. سمير الجمل و د. مروان علاونة

الجزء الأول: بيانات شخصية:

أرجو التكرم بوضع علامة (ü) أمام ما يتوافق مع بياناتك الشخصية	
الجنس	ذكر () أنثى () .
السنة الدراسية	1. سنة ثانية () 2. سنة ثالثة () 3. سنة رابعة ()
الكلية	1. علوم إدارية () 2. علوم إنسانية () 3. قانون ()
مكان السكن	1. مدينة () 2. قرية () 3. مخيم ()

الجزء الثاني: محاور الاستبانة:

رقم	المشكلات الأكاديمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	صعوبة المقررات الدراسية					
2	قلة الكتب والمراجع التي تحتويها مكتبة الجامعة					
3	كبر حجم المناهج الدراسية					
4	ضيق الوقت المخصص للمناهج					
5	التركيز على الحفظ والاستظهار في المناهج الدراسية أكثر منه على تنمية التفكير والإبداع					
6	عدم التنوع في طرق وأساليب التدريس					
7	قلة الوسائل التكنولوجية في الجامعة التي تدعم فاعليتك وتزيد من كفاءتك					
8	ضعف ارتباط محتوى المقررات الدراسية بالبيئة المحيطة					
9	قلة متابعتك لما يستجد في مجال تخصصك					
10	لا استفيد من نتائج الملاحظة في توجيه عملية التعليم والتعلم					
11	الاقوات المخصصة للاكل غير مناسبة					
12	اوقات النوم غير مناسبة					
13	غرف المبيت غير مناسبة					
14	الوحدات الصحية (الحمامات) المخصصة للطلبة غير مناسبة					

رقم	المشكلات الخدمتية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
15	الاكل المقدم غير صحي					
16	الماء المخصص للشرب غير متوفر					
17	لا تتوفر عيادة ملائمة في الجامعة					
18	لا يتوفر العلاج الملائم باستمرار					
19	الادوية غير متوفرة باستمرار					
20	لا يوجد تامين صحي للطلاب للعلاج					
21	استخدام الضباط بعض أالفاظ المسيئة تسبب في إحباطي					
22	الاستيقاظ المبكر يعيق من أدائي					
23	طول فترة التدريب تشعرني بالارهاق					
24	قسوة الضباط في التعامل معي تؤثر على نفسيتي					
25	الروتين في عملية التدريب يشعرني بالملل					
26	الوقت المسائي للتدريب غير مناسب					
27	اسلوب المدربين بالتعامل جيد					
28	العقوبات المفروضة على الطالب حسب النظام					
29	تدخل الضباط أثناء الدوام الأكاديمي يؤدي إلى تعطيل الدراسة					

«واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة

الصحة بالمملكة العربية السعودية»

د. حسين عبد القادر

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها ومعيقاتها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الحصول على بيانات الدراسة بالاعتماد على الاستبانة لجمعها، وتم توزيع 125 استبانة على مجتمع الدراسة أُنشئت منها (117) استبانة وتم إدخالها إلى الحاسوب لمعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS والتي أشتملت على الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية وتحليل التباين الأحادي.

أظهرت الدراسة العديد من النتائج كان أبرزها: المرأة تنافس الرجل في التقدم للوظائف الحكومية، وتشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية، ويتم التدريب المستمر للمرأة أثناء عملها. وأن المرأة السعودية تتميز بالإبداع والابتكار في العمل، وتشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة، ويتم مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات، ويعطى الحق للمرأة في الإبتعاث إلى وظائف خارج مؤسسة عملها. وانه يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب، ويتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة، وتحفز المرأة لإكمال تعليمها الأكاديمي وبدرجة كبيرة من الموافقة. وتبين من نتائج الدراسة أنه يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة، وأن هناك انخفاض لمستوى الأجور للمرأة في القطاع الحكومي وبدرجة متوسطة من استجابة المبحوثين. أن خضوع المرأة لسلطة الرجل ورفض الأسر لعمل المرأة والأنظمة والقوانين والتشريعات والتمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف، هي من معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.

أوصت الدراسة بعدة توصيات هامة منها: ضرورة عدم خضوع المرأة لسلطة الرجل إلا بما جاء في تعاليم الدين الإسلامي من حقوق وواجبات للمرأة والتي تقع على عاتقها تجاه الرجل. ويجب أن يتنبه ويتفهم الأهل لأهمية عمل المرأة جنباً إلى جنب بجانب الرجل في ظل الحياة الاقتصادية التي يعيشها العالم الآن وخاصة أن عمل المرأة أصبح ضروري لتوفير الاحتياجات المنزلية والحياة الكريمة للأسرة. وضرورة أن تعمل الحكومات على تعديل الأنظمة والقوانين والتشريعات وبما يسمح للمرأة من ممارسة حياتها العملية والوظيفية جنباً إلى جنب مع الرجل، لان ذلك يمنحها جزء من الحرية في عملها وشغل الوظائف المناسبة لها، حيث أنه في بعض الأنظمة والتشريعات العربية لا يسمح للمرأة بممارسة بعض الوظائف وأختصارها على الرجال فقط. ويجب على القادة والمدراء في المؤسسات العربية عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف وأعطاء المرأة الحق في المسابقات والتقدم للوظائف وبشكل علمي ومهني.

الكلمات المفتاحية: تنمية المرأة، تمكين المرأة.

Abstract:

The study aimed at identifying the reality of Arabic women's development, empowerment, and the impediments that they face at the Saudi Ministry of Health from the point of view of its staff. The researcher has used the descriptive analytic method in order to collect the study's data depending on a questionnaire. 125 copies of the questionnaire have been distributed among the study population, 117 of them were returned back and entered to the computer for statistical processing using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), which contained the arithmetic average, standard deviation, percentages, and one-way analysis of variance.

The study revealed many results, most notably: Women compete with men in applying for government jobs, and women participate in scientific conferences and seminars, as well as women are being trained continuously during their work. Saudi women characterized by creativity and innovation at work. Also, women are involved within the work teams of the Ministry, and they participate in decision making, and also women have the right to be sent in missions outside their facilities' premises. In addition, women are empowered in the computer program, and the Internet is used as a tool for women development, as well as women are motivated to complete their academic education with a great degree of approval. Furthermore, The study results showed that there are brochures and publications on women's rights, and there is a decline in the level of women's wages in the government sector with a medium degree depending on the responses of sample's individuals. Moreover, the study revealed that the impediments facing Arab women's development and empowerment are the subordination of women to men's authority, the refusal of families of women's work, regulations, laws, legislations, and gender discrimination in jobs.

The study recommended several important recommendations, including; The necessity that women shouldn't be subordinated to the authority of men except for the rights and duties of women towards their

husbands stated in the teachings of the Islamic religion. Also, Parents should be aware of the importance of women's work side by side with men in the light of the current economic life internationally, especially for that women's work has become necessary to provide the household needs and to achieve a decent life for the family. And it is necessary that governments should amend the laws, regulations, and legislations in order to allow women to practice their career life alongside with men because that gives them a part of freedom to work and occupy the appropriate jobs, whereas, in some Arabic regulations and legislations, women are not allowed to occupy some jobs which are merely restricted to men. Furthermore, the leaders and managers in Arabic facilities must not discriminate between men and women and give women the right to participate in competitions and applying for jobs in a scientific and professional manner.

Keywords: Women's Development, Women's Empowerment

مقدمة الدراسة:

يُعتبر مفهوم التنمية الشاملة من المفاهيم التي تدل على العملية المتكاملة التي تهدف للارتقاء بالعنصر البشري بجنسيه (الذكور والإناث) دون تمييز، لذا كان التوجه الحديث للاستفادة من جميع الموارد البشرية في المجتمع على اعتبار أن عملية التنمية تعتمد على استثمار كل الطاقات المادية والبشرية، وبما أن المرأة تمثل نصف الموارد البشرية التي يعتمد عليها في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية فإن الحاجة تتزايد لإشراك المرأة في خطط التنمية خاصة في الدول النامية ومنها العربية.

المرأة هي نواة المجتمع وإذا استطعنا أن نطور أو نغير من سلوكيات المرأة يمكن تغيير سلوكيات الأسرة ومنها المجتمع. المرأة لها تأثير كبير على الأطفال والرجال ويمكن أن تعمل على تغيير الثقافة الاستهلاكية لدينا. نستطيع القول إن التفكير السائد عن مبادرات البيئة هي فقط لخفض الانبعاثات، ولكن لها مردود اقتصادي كبير والذي يتمثل في توفير الموارد المالية للأسرة وبالتالي للمجتمع، ويمكن أن يتطور ويستخدم في مجالات أخرى للارتقاء في المجتمع وبناء المدن المستدامة وتطويرها والتسريع من العجلة الاقتصادية في تلك الدول. (الزبيدي، 2016، 1)

لا تكاد تخلو تقارير التنمية البشرية للدول المختلفة من قياس مدى مشاركة المرأة في العملية التنموية بإعتباره مؤشراً تنموياً للمقارنة، بناء على فهم التنمية البشرية على أنها عملية لتوسيع الخيارات المتاحة للناس وما يرتكز عليها من مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وذلك حسب الموثيق والعهود الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء 1979 فقد تبنت الاتفاقية دعوة الحكومات الموقعة على ضرورة إتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على أوجه التمييز ضد المرأة في المجالات المختلفة مشيرة إلى ضرورة تبني إجراءات تمييز إيجابي لصالح النساء وتزداد أهمية تبني هذه الاتفاقيات والعهود الدولية كأساس لوضع السياسات في الدول التي ما زالت في طور البناء كدولة فلسطين. (حنون، 2014، 3)

مشكلة الدراسة:

تفعيل دور المرأة هو تنمية قدرتها المادية والثقافية والارتقاء بمستوى تحصيلها العلمي النظري والتطبيقي وإعدادها إعداداً مهنياً وتوفير فرص العمل لها والخدمات الصحية والخدمات المساعدة الأخرى التي تخفف عنها الأعباء المنزلية ورفع معنوياتها وتوعيتها بأهميتها وأهمية مشاركتها في مواقع المسؤولية واتخاذ القرار. (أبو حمدان، 2014، 316)

وفي المملكة العربية السعودية ارتفعت نسبة دخول المرأة سوق العمل بكافة أشكاله وبرزت مشاركتها في عدة أنشطة اقتصادية تنموية، حتى وصلت لمرحلة الإنتاجية في كثير من الاقتصاديات إلى ما يزيد عن 50% من الإنتاج الزراعي والحرف المهنية، بل أيضا قامت بتسويقها، وعلى الرغم من أهمية مشاركة المرأة في التنمية إلا أن دخلها اعتبر دخلاً إضافياً للعائلة من أجل تحسين وضع العائلة المادي، ونظراً لاختلاف تطور الاقتصاد والتنمية في مناطق أخرى من العالم فقد انعكس ذلك على مشاركة المرأة السعودية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وبتزايد نسبة التعليم وارتفاع أعداد الخريجات من الجامعات ارتفعت نسبة مشاركة المرأة السعودية في التنمية. (باعشن، 2005، 7)

عظفاً على ما تقدم فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:
«ما واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية؟»

أسئلة الدراسة:

1. ما واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها؟
2. ما معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة الباحثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية.

فرضية الدراسة:

«لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة الباحثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية».

يتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة الباحثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير العمر.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة العملية.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الى ما يلي:

1. التعرف إلى واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها.
2. التعرف إلى معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها.
3. معرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها والذي يعتبر من الدراسات العربية القليلة في مجال تمكين المرأة وتنميتها حسب علم الباحث وخاصة في المملكة العربية السعودية، كما أن أهميتها تكمن في تطبيقها على مجتمع محافظ من الدرجة الأولى حيث حقوق المرأة العربية فيها مسلوحة الإرادة، وسوف تغذي هذه الدراسة المكتبة العربية بدراسة جديدة في هذا الموضوع وتضع المسؤولين في المملكة بنتائجها وتوصياتها أمام حقائق هامة تتعلق بدور المرأة العربية في المجتمع وضرورة تمكينها جنباً إلى جنب مع الرجل، بالإضافة إلى المعوقات التي تعيق تنمية المرأة العربية وتمكينها.

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: إقتصرت الدراسة على موضوع دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها.

الحد المكاني: وزارة الصحة بمدينة جدة

الحد البشري: طبقت الدراسة على منسوبي وزارة الصحة السعودية بمدينة جدة.

الحد الزمني: طبقت الدراسة خلال شهري حزيران وتموز من العام 2017م.

الإطار النظري للدراسة:

تمكين المرأة:

لقد تبنى عدد من المنظمات الإنمائية منها منظمات غير حكومية ومنظمات تابعة للأمم المتحدة مبدأ تمكين المرأة كهدف رئيسي في برامجها. كذلك استحداث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً عن السياسات الخاصة بالمرأة والرجل في التنمية هو برنامج يشجع تمكين المرأة في مجال اتخاذ القرارات السياسية والاقتصادية على جميع المستويات بدءاً من البيوت ووصولاً إلى الحكومة.

ويمكن تعريف تمكين المرأة بأنه تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علامات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل. (Oxaal & Bader,1997, p5)

ويمكن تعريف تمكين المرأة بأنه «إعطاؤها حق السيطرة والتحكم في حياتها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والجنسية وحققها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإنتاج خاصة في سن المراهقة، والوقاية من الأمراض الجنسية أو الممارسات الجنسية غير الآمنة. وإتاحة كافة الفرص لحصولها على المشورة والمعلومات والخدمات». (نوره السعد، تاريخ الدخول، 2017/9/20م. womendawah.com)

أما مفهوم التمكين، وبحسب ما خرج به مؤتمر المرأة في بكين العام 1995م ومؤتمر الأمم المتحدة العالمي للسكان والتنمية بالقاهرة العام 1994م فإنه يعني «استخدام القوة الذاتية للقيام بنشاطات مشتركة مع الآخرين لإحداث التغيير، علماً أن هذا التمكين يشمل القدرة على اتخاذ القرارات واكتساب مهارات الوصول إلى الهدف». (ليلي الاحدب، 2017/7/27م. www.islamonline.net)

وبحسب فانيسا جريفين Vanessa Griffen فقد عرفت تمكين المرأة «إنه ببساطة يعني مزيداً من قوة المرأة، والقوة تعني لها: مستوى عالٍ من التحكم ومزيد من التحكم؛ وإمكانية التعبير والسماع لها، والقدرة على التعريف والابتكار من منظور المرأة، والقدرة على الاختيارات الاجتماعية المؤثرة والتأثير في كل القرارات المجتمعية، وليس فقط في المناطق الاجتماعية المقبولة كمكان للمرأة، واعتراف واحترام كمواطن متساوٍ وكيان إنساني مع الآخرين، والقوة تعني مقدرة على المساهمة والمشاركة في كل المستويات الاجتماعية، وليست في مجرد المنزل، والقوة تعني أيضاً مشاركة المرأة مشاركة معترف بها وذات قيمة». (صلاح الدين، 2009، 3)

وتمكين المرأة عملية مركبة، تعني بإيجاد الخبرات والإمكانات المادية والفنية التي لا توفرها التنشئة الاجتماعية للمرأة، إلى جانب خلق تصورات ذاتية للمرأة عن نفسها تنطوي على الثقة وشجاعة اتخاذ القرار، والرأي الصائب، فضلاً عن تغيير النظرة التمييزية للمجتمع ضدها. والتمكين بهذا المعنى ليس تدريباً بل هو عملية اجتماعية، نفسية توفر للمرأة فرصة الإسهام في حياة المجتمع، وتعزز أدوارها الإيجابية سواء في البيت أو في العمل، أو في علاقتها مع الآخرين (مالك، 2012م، ص ص 110-135).

أن تمكين المرأة يعني مساعدتها على التطور وزرع الثقة بالنفس والتخلص من معوقات الانجاز ومشاركتها الفعالة في المسؤوليات، ويمكن النظر إلى مفهوم التمكين من زوايا عديدة منها ذو بعد مجتمعي يدعو إلى إفساح المجال للمرأة لكي تشارك في كافة نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومن ثم إعطائها القدرة على التحكم في كافة خياراتها وتشجيع التنمية وتحفظ النمو السكاني (صالح، 2002م، ص 486).

ويعرف التمكين بأنه استخدام السياسات العامة والإجراءات التي تهدف إلى دعم مشاركة النساء في الحياة السياسية والاقتصادية أو غيرها وصولاً إلى مشاركتهن في صنع القرارات التي لها تأثير مباشر على المجتمع ومؤسساته المختلفة (إجلال، 2006م، ص 161)، وأيضاً يعرف أنه هو التحكم في العلاقات الإنتاجية التي من خلالها تمكن المرأة في المساهمة اقتصادياً واجتماعياً والتي تؤدي بدورها إلى رفاهية الأسرة وتقدم المجتمع (المشهداني، 2012م، ص ص 258-275).

مستويات تمكين المرأة:

من خلال التعريفات السابقة نجد أن هناك ثلاث مستويات للتمكين: (صلاح الدين، 2009، 3)

- المستوى الفردي، يعبر عن قدرة النساء على السيطرة على حياتهن، إدراكهن وإحساسهن بقيمتن وقدراتهن وقدرة المرأة على تحديد هدفها والعمل على تحقيقه.

- المستوى الجماعي يعكس قدرة النساء على تنظيم أنفسهن والعمل الجماعي وإحساسهن بقوتهم في تجمعهم.
- المستوى الثالث يشير للمناخ السياسي والاجتماعي والقواعد الاجتماعية والحوار العام حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به.

التمييز ضد المرأة:

التمييز ضد المرأة تتصدى له عملية التمكين من خلال برامج واستراتيجيات تبني وتزيد من قدرات المرأة ومن الفرص المتاحة لها ومن فهمها لما لها من حقوق إنسانية كما تعطي العملية أولوية للمبادرات التي تسعى إلى خلق ظروف تجعل المرأة مسؤولة عن تنمية نفسها وعن تمكين نفسها وعن حقوقها. كما تركز عملية التمكين على قدرة التغيير الكافية في مبادرات التنمية وتسلط الضوء على الطرق التي تستطيع المرأة من خلالها أن تخلق بنفسها بمساحة جديدة للعمل والتحرك. العلم والتكنولوجيا والتمكين: توفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية حتى تتمكن النساء من اتخاذ القرار والتحكم في الموارد التي تعينهن على مواجهة ما يعترض دورهن في تنمية أسرهن ومجتمعاتهن. هذا مع الأخذ بعين الاعتبار أن تمكين المرأة لا يكون إلا بزيادة إنتاجيتها وتطويرها وذلك من خلال الإدارة المتقدمة ومن خلال الاستفادة من العلم والتكنولوجيا.

خصائص التنمية الناجحة للمرأة: يمكن إيجاز أهم خصائص التنمية الناجحة للمرأة بشكل عام فيما يلي: (النعيمات، 2017، 3)

- المشاركة الفاعلة للرجال والنساء معاً في بلورة وتطوير سياسات وبرامج التنمية.
- الاعتراف بأهمية الجنسين في المساهمة في التنمية والتأكيد على توزيع الموارد والفرص والفوائد بالتساوي بين الجنسين.
- المسؤولية المشتركة من قبل المجتمع في تصميم وتنفيذ برامج التنمية وإشراك المخططين والمنفذين والمستفيدين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمشاريع التنموية.
- تنمية الموارد البشرية اللازمة لاستمرار عملية التنمية وتوفير الأدوات اللازمة المالية والبشرية لضمان استمرار المشروع التنموي.
- دعم القيادات الرسمية والأهلية للمشروع التنموي.

التطور التاريخي للتنمية والتمكين عند المرأة: (النعيمات، 2017، 3-4)

يمكن القول أن مفهوم التمكين هو تطور لمفهوم المرأة والتنمية الذي بدء في الظهور منذ عدة عقود وذلك أن دراسة قضية المرأة والتنمية قد مرت بعدة مراحل تغيرت فيها المفاهيم

والمناهج والسياسات المتبعة للمعالجة وتناولت هذه القضية ويمكن إيجازها في المداخل التنموية التالية:

1. مدخل المرأة في التنمية Development in Woman وينطلق هذا المدخل من افتراض يقوم على أن المرأة غائبة عن تفكير المخططين في مجال التنمية، أنها مبعدة عن عمليات التنمية، وركز هذا المدخل على أدوار المرأة الإنتاجية ولكن من خلال توجيه مشاريع خاصة بالمرأة لمواجهة مشاكلها ومحاربة الفقر، ومشكلة هذا المدخل هو اعتبار مشاريع تنمية المرأة مجال خاص لا يرتبط بمشروعات التنمية العامة، حيث تقوم هذا المشروعات على تقسيم العمل التقليدي. وعلى مشاريع تقنية كالحياكة وحفظ الأغذية وتربية الطيور..إلخ. ومن شأن هذه المشروعات تقسيم العمل النوعي التقليدي، وإبعاد النساء عن مسار التنمية ككل، كما تظل الفجوات النوعية بين الذكور والإناث على حالها دون تغيير.

2. مدخل المرأة والتنمية Woman and Development ويتجه هذا المدخل إلى الارتقاء بالكفاءة الإنتاجية للمرأة وتحسين مهاراتها للعمل في كل المجالات دون اللجوء إلى مشاريع خاصة بها ويهتم هذا المدخل بتطوير تكنولوجيا تسهم في التخفيف من أعباء الأسرة حتى يتوفر للمرأة وقت أطول يتم توجيهه إلى العمل الإنتاجي، وقد تركزت السلبيات في هذا المدخل في ظهور صراع الدور الذي نجم عن قيام المرأة بأدوار متعددة في آن واحد وعدم قدرتها في الوقت نفسه على الانتفاع من ثمار عملها في ضوء علاقات النوع السائدة والتي تميز بين الرجل والمرأة، لذلك فقد زادت أعباء المرأة داخل الأسرة وخارجها دون أن يكون هناك مردود فعلي لهذا العبء بسبب سيادة عادات وتقاليد لم تستطع كثير من المجتمعات خاصة العربية التخلص منها.

3. مدخل النوع الاجتماعي والتنمية Development Gender ويركز هذا المدخل على أهمية إدراج مفهوم المساواة النوعية في الحصول على الموارد الإنتاجية، في ظل الاعتراف بوجود مشكلة عدم مساواة بين الجنسين، وفوارق بينهما تعوق مسار التنمية وكان ظهور مفهوم النوع الاجتماعي Gender للتدليل على أن المشكلة الحقيقية في علاقة المرأة بالتنمية هي في الأساس مشكلة الأدوار التقليدية وبتقسيم العمل التقليدي المؤسس على مفاهيم خاطئة خاصة بأدوار وإمكانات وصلاحيات كل من الذكور والإناث في المجتمع. ويشير إلى اختلاف الأدوار النوعية باعتبارها متصلة بالممارسات الاجتماعية، وليست نتاجاً للفوارق البيولوجية، ومن ثم فإن تحقيق المساواة يقتضي أولاً تعديل هذه الممارسات، ويؤكد هذا المدخل على أن المكانة الاجتماعية والاقتصادية الأنقى للنساء ما هي إلا نتاج لنظام اجتماعي يميز بين المرأة والرجل ويحد من قدراتهن.

4. مدخل التمكين Empowerment والتمكين مفهوم حديث ظهر في نهاية تسعينات القرن العشرين وأصبح الأكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات. وتكشف الأدبيات حول المفهوم من أنه رغم التباين في توسيع أو تضيق مجالات تطبيقه إلا أنه يلتقي عند مفهوم القوة من حيث مصادرها وأنماط توزيعها باعتبار أن ذلك أمرٌ ضروري لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التي أصبحت تعمل لصالح الفئات المحرومة والمهشمة والبعيدة عن مصادر القوة. لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها. ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية أكثر تقاهمية ومشاركة بين الرجال والنساء، ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء وإنما تكون التنمية اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن، فالتمكين يهدف إلى خلق سياق تنموي مواتٍ للمشاركة والتفاعل يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير الحرفي. كما أنه يعتمد أيضاً على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار، وتعزيز علاقات النوع بعيداً عن التمييز. والاهتمام الأساسي بالتمكين الاقتصادي الذي يعد مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات الأخرى.

مؤشرات التمكين عند المرأة:

- التمكين السياسي: ويشمل: نسبة النساء في المجالس المحلية ومراكز اتخاذ القرار. نسبة النساء في الخدمة المدنية، ونسبة النساء اللواتي سجلن للتصويت والانتخاب ونسبة النساء اللواتي يحق لهن التصويت من الجنسين ونسبة النساء في مجالس النواب والأعيان.
- التمكين الاقتصادي: ويشمل التغيير في نسبة معدلات التوظيف ومشاركة أفراد الأسرة في أعمال البيت ورعاية الأطفال والفرق في المرتبات والأجور بين النساء والرجال والنسبة المئوية للملكية والنسبة المئوية للمصروفات على الصحة والتعليم والنسبة المئوية للفرص المتوفرة للمرأة لتطوير قدراتها التقنية كالخدمات الفنية المقدمة من قبل الحكومة أو المصادر غير الحكومية.
- التمكين الاجتماعي: ويشمل عدد النساء في منظمات المجتمع المدني ومقارنة النساء

اللواتي في مواقع اتخاذ القرار بالعدد الكلي للأفراد في والمشاريع والدوائر الرسمية وغير الرسمية وحرية اتخاذ القرار فيما يتعلق بالإنتاج وحرية الحركة داخلياً وخارجياً بالمقارنة مع الرجال. (النعيّات، خليل، الاتحاد العام للجمعيات، 2017/9/2م. <http://maktabatmepi.org>)

الطرق التي تساعد على تمكين المرأة:

1. تعد حقوق ملكية الأراضي طريقة هامة لتحقيق تمكين المرأة اقتصادياً وإعطاء النساء الثقة التي يحتجن إليها لمعالجة قضية عدم المساواة بين الجنسين، وغالباً ما تكون حقوق ملكية النساء للأراضي في الدول النامية مقيدة قانونياً على أساس الجنس فقط. حصول النساء على حقوقهن في الأراضي يمنهن قوة للمفاوضة وبالتالي تكون لديهن القدرة على إثبات أنفسهن في مجالات عدة في الحياة سواءً في خارج المنزل أو داخله. (Argawal, 1994, p1)
2. هناك طريقة أخرى لتحقيق تمكين المرأة وهي إعطاء النساء المسؤوليات التي عادةً ما تقع على عاتق الرجال.
3. عندما يتحقق تمكين المرأة اقتصادياً سوف ينظر لهن الآخرون كأعضاء في المجتمع على قدم المساواة، وبذلك تحقق المرأة احترام الذات وتتولى بالثقة بالنفس عن طريق اسهاماتها لمجتمعها، لذا فإشراك النساء كجزء من المجتمع يترتب عليه الكثير من الآثار الإيجابية.
4. في دراسة أجرتها بينا أقاروال تم فيها إعطاء النساء دوراً في مجموعة تُعنى بحماية الغابات، لم تزد مشاركة النساء من كفاءة المجموعة فقط بل اكتسبن أيضاً ثقة كبيرة بالنفس وأصبح الآخرون الجميع يكونون لهن احتراماً أكبر. (Argawal, 2010, 7)
5. تعد مشاركة المرأة - والتي يمكن رؤيتها وتحقيقها بعدة طرق - من أكثر أشكال تمكين المرأة فائدة، حيث تلعب المشاركة السياسية وهي القدرة على التصويت والتعبير عن الرأي أو القدرة على الترشح للرئاسة مع توفر الفرصة العادلة للانتخاب دوراً كبيراً في تمكين المرأة، ولكن المشاركة لا تقتصر على مجال السياسة فقط بل تتضمن أيضاً المشاركة في المنزل والمدرسة والقدرة على اتخاذ القرارات الشخصية وبالطبع فإن هذا النوع من المشاركات يجب تحقيقه قبل الانتقال إلى المشاركة السياسية الأكثر اتساعاً. (Nussbaum, 2000, p1)
6. تتحقق المساواة بين الرجل والمرأة بشكل أكبر عندما تمتلك المرأة القدرة على فعل ما تريده لذا يُعتقد بأن إعطاء القروض الصغيرة [الإنجليزية] وسيلة من وسائل تحقيق تمكين المرأة، فقد أصبحت الحكومات والمنظمات والأفراد يولون اهتماماً كبيراً لهذا

النوع من التمويل حيث يأملون بأن إعطاء القروض سيسمح للنساء بأداء وظائفهن في الأعمال والمجتمع والذي بدوره يمكنهن من تحقيق الكثير في مجتمعاتهن. أحد الأهداف الأساسية التي أنشأ من أجلها تمويل المشاريع الصغيرة هو تمكين المرأة حيث تعطي القروض ذات معدل الفائدة المنخفض للنساء في المجتمعات النامية لكي يستطعن بدأ مشاريع صغيرة تساعدن في إعالة عائلاتهن، وعلى الرغم من ذلك فإن نجاح وكفاءة القروض الصغيرة موضوع جدلي ودائماً ما يتم نقاشه. (Parmar, 2003, 76)

استخدام الانترنت كأداة لتمكين المرأة:

كان للاستخدام المتنامي للشبكة العنكبوتية في أواخر القرن العشرين دوراً في السماح للنساء بتمكين أنفسهن من خلال استخدامهن للإنترنت بطرق مختلفة، ومع ظهور الشبكة العنكبوتية العالمية بدأت النساء باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي مثل فيسبوك وتويتر للتعبير عن مطالبهن، (Sutton, 2000, 699) ومن خلال هذا النهج الجديد الذي اتخذته النساء أصبح بإمكانهن تمكين أنفسهن من خلال تنظيم الحملات والتعبير عن آرائهن فيما يخص تساوي الحقوق بين الرجل والمرأة دون أن يشعرن أنهن مضطهدات من أعضاء المجتمع (Churchyard, 2009, 341)، فعلى سبيل المثال أطلقت 100 امرأة مهمة بقضايا المرأة حملة على الإنترنت في 29 مارس 2013 أجبر على أساسها موقع فيسبوك والذي يعتبر أهم مواقع التواصل الاجتماعي على إغلاق صفحات عدة كانت تنشر الكراهية ضد النساء (McVeigh, 2013).

وفي السنوات الأخيرة أصبح التدوين أيضاً أداة هامة للتمكين التعليمي للمرأة، وفقاً لدراسة أجرتها جامعة كاليفورنيا في مدينة لوس أنجلوس اتضح أن المرضى الذين يقرأون ويكتبون عن المرض الذي يعانون منه يكونون غالباً أكثر سعادة وثقافة من غيرهم من المرضى، وذلك لأن قراءة تجارب الآخرين تساعد المرضى على تثقيف أنفسهم بشكل أفضل وتمكنهم من تطبيق الاستراتيجيات التي يقترحها المدونون الآخرون. في الوقت الحاضر أصبح بإمكان النساء الدراسة من منازلهن (Radovic, 2012, 46) وذلك بسبب سهولة الوصول للتعلم الإلكتروني وقلة تكلفته، والتمكين التعليمي للمرأة من خلال التقنيات الجديدة كالتعلم الإلكتروني يكسبها أيضاً مهارات جديدة تساعدن في العالم المتقدم اليوم والمتسم بالعولمة.

معوقات تمكين المرأة:

العديد من معوقات تمكين المرأة والمساواة تكمن في العادات الثقافية، والعديد من النساء يعانين من ضغوطات هذه العادات بينما اعتادت بعض النساء على معاملتهن كمخلوق أدنى منزلة من الرجل (15-Nussbaum, 1995,p1)، وحتى لو أدرك الرجال والمشرعين والمنظمات غير الحكومية منافع تمكين المرأة ومشاركتها لا يزال العديد من الناس يخشى

عرقلة الوضع الراهن ويستمرون في سماحهم للعادات المجتمعية بالوقوف في وجه التطوير .
تُظهر الأبحاث أن الارتفاع في معدل استخدام الإنترنت نتج عنه ارتفاع في نسبة استغلال النساء، فنشر المعلومات الشخصية على المواقع يهدد السلامة الشخصية لبعض النساء، وفي عام 2010 قالت منظمة (العمل لوقف الاستغلال الإلكتروني) أن 73% من النساء يقعن ضحايا للاستغلال من خلال هذه المواقع (Debarati, 2012,p1)، وتتضمن أنواع الاستغلال على الإنترنت استخدامه لملاحقة وتعقب الأشخاص والتحرش بهم.

يعتبر التحرش الجنسي على وجه الخصوص من أكبر المعوقات التي تواجه المرأة في مكان العمل وتوجد هذه الظاهرة في كل المجالات تقريبا ولكن تكثر ملاحظتها في مجالات الأعمال والتجارة والبنوك والموارد المالية والمبيعات والتسويق والضيافة والخدمة المدنية والتعليم والمحاضرات والتدريس، وبحسب منظمة العمل الدولية (ILO) فإن التحرش الجنسي صورة واضحة من صور التمييز الجنسي وتجلي للعلاقة غير المتساوية بين الرجل والمرأة، إضافة إلى ذلك تقرر اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة زيادة تدابير حماية المرأة من التعرض للتحرش الجنسي والعنف في أماكن العمل.

وفقاً لدراسة أجريت فإن 54% من الأشخاص يتعرضون لشكل من أشكال التحرش الجنسي في العمل 79% من هؤلاء الضحايا هم من النساء و21% منهم رجال، وتشير الدراسات إلى أن المرأة تواجه معوقات في مكان العمل أكثر من تلك التي يواجهها الرجل، وتشمل المعوقات المتعلقة بالجنس التحرش الجنسي وممارسات التوظيف غير العادل والتدرج الوظيفي وعدم المساواة في الأجور حيث تتقاضى النساء أجراً أقل من الرجال مع أنهن يؤديان العمل نفسه، وبالنظر إلى متوسط دخل الرجال والنساء الذين يعملون طوال السنة في وظيفة بدوام كامل فإن البيانات الحكومية في عام 2014 تشير إلى حصول المرأة على 0.79 دولار مقابل كل دولار واحد يجنيه الرجل، وبحسب دراسة أجرتها مؤسسة الشراكة الوطنية للنساء والأطفال في عام 2014 فإن متوسط دخل الأم العاملة يصل إلى 0.71 دولار مقابل كل دولار يحصل عليه الأب.

وبينما يركز نقاش العامة في موضوع « فجوة الأجور » على مسألة حصول المرأة على أجر مساوٍ للأجر الذي يحصل عليه الرجل عند أدائهم للعمل ذاته، فإن الكثير من النساء يعانين مما يسمى بـ «غرامة الحمل» حيث أن المشكلة الرئيسية على حسب قول الخبراء هي أن احتمالية إنجاب طفل تدفع أصحاب العمل لجعل المرأة تغير قرارها بشأن الإنجاب (Safia, 2016) ، وبناءً على ذلك تصبح المرأة في وضع يُحتم عليها اتخاذ قرار من بين اثنين؛ إما أن تستمر في كونها امرأة عاملة أو أن تتجنب أطفالاً، وقد أثارت هذه المشكلة النقاش حول إجازة الأمومة في الولايات المتحدة.

بالرغم من المعاناة بسبب مشكلة تساوي الأجور في الولايات المتحدة إلا أن صناعة التقنية أحدثت تقدماً في تشجيع تساوي الأجور بين الجنسين، وفي شهر مارس من عام 2016م أصدر موقع مهنة التقنية (Dice) دراسة أجريت على أكثر من 16 ألف مهني في التقنية ووجدوا أنه ليس هناك فجوة بين الأجور عند مقارنة أجور المهنيين ذوو التعليم والخبرة والمنصب المتكافئ حيث أن هذه الفجوة لم تعد موجودة منذ ست سنوات، هذه الصناعة الجديدة تمهد الطريق للشركات الأخرى لفعل الأمر ذاته، ولكنها تعاني في الوقت نفسه من توظيف النساء في المناصب التنفيذية بسبب معوقات التحرش الجنسي والحمل التي سبق ذكرها، مثل هذه المعوقات تُصعب على للنساء الترقى في العمل أو الحصول على مكافآت عادلة على العمل الذي يقمن به.

يمكن بلورة ماهية وأهداف وكيفية تمكين المرأة العربية في النقاط التالية: (الحريبي، 2013، 4)

1. يجب أن تنطلق المرأة إلى العمل الخاص والعام من خلال رؤية شاملة لحياة الإنسان في هذه الدنيا باعتبارها فرصة لترقيه وتساميه اللامحدود - عن طريق النضال الداخلي والخارجي - وليس باعتبارها سباقاً محموماً على اللذائذ والمتع المادية الرخيصة.
2. رفض لذوبان شخصية المرأة وانمائها في شخصية الرجل بقدر ما هو رفض لتكريس الأنانية الفردية في نفسها فتعيش في عالم انعزالي مسور بطموحات فردية مصادمة للجانب الطبيعي والاجتماعي في تركيبها وتركيب كل إنسان ذكراً أم أنثى.
3. رفض تقديس تطبيقات المسلمين وتفسيراتهم لنصوص الإسلام تحت تأثير مراحل تاريخية وثقافية معينة بقدر ما هو رفض الانجرار الأعمى غير المميز لنماذج التمكين التغريبية، خاصة تلك التي تنبثق من السخط على الأنوثة والرغبة في التجرل باعتبار أن تحرير وتمكين المرأة يقاس بمدى اقتراب جوهرها ومظهرها من الرجولة.
4. عدم الفصل التعسفي بين تمكين المرأة الفردي ونهضة مجتمعتها وأمتها، والعمل على تعبئة طاقات النساء للقيام بثورة تحررية شاملة على المستوى النفسي والاجتماعي والثقافي والسياسي في إطار قيم الإسلام. ذلك لأن نهضة المجتمع ستعود بالخير والازدهار أول ما تعود على أفرادها نساءً ورجالاً.
5. الاستفادة من تجارب النساء في ثقافات مختلفة ومنها الغربية، مع الاحتفاظ دائماً بحق قبول أو رفض ما يطرح علينا من قبل المنظمات النسائية العالمية بما يتوافق مع خصوصية ثقافتنا وتحديات ظروفنا. وإذا كانت الناشطات الغربيات يشترطن

إتباعا حرفيا سلبيا لمشاريعهن ورؤاهن، فإن هذا نوع آخر من أنواع التسلط والهيمنة، حيث يؤدي بنا إلى الانعتاق من ريقة السيطرة غير الشرعية لجهل الرجال والتقاليد البالية إلى الوقوع تحت هيمنة الناشطات الغربيات ورؤاهن في التمكين والتحرر الحريبي. <http://tariqramadan.com/arabic/2017/07/06>

يشرح التقرير الوطني لحال التنمية البشرية العراقي لعام (2008م، ص، 192) مقياس تمكين المرأة يحدد من خلال التركيز على فرص النساء بدلا» من قدراتهن، ويبرز مقياس تمكين المرأة عدم المساواة بين الجنسين في ثلاثة مجالات رئيسية:

- المشاركة السياسية وسلطة صنع القرار: تقاس بالنسب المئوية لحصص النساء والرجال من مناصب المشرعين وكبار المسؤولين والمديرين، وكذلك النسب المئوية لحصص النساء والرجال من المناصب المهنية والفنية.

- المشاركة الاقتصادية وسلطة صنع القرار: تقاس بمؤشرين: النسب المئوية لحصص النساء والرجال من مناصب المشرعين وكبار المسؤولين والمديرين. وكذلك النسب المئوية لحصص النساء والرجال من المناصب المهنية والفنية.

- السيطرة على الموارد الاقتصادية: تقاس بالدخل المقدر المكتسب لكل من النساء والرجال.

في كل من هذه الأبعاد الثلاثة، يتم حساب نسبة مئوية معادلة موزعة بالتساوي، كمتوسط مرجح للسكان، طبقا» للمعادلة العامة الآتية: النسبة المئوية المعادلة الموزعة بالتساوي = $((\text{نسبة الإناث من السكان}) \times (\text{النسب المئوية للإناث} - 1)) + (\text{نسبة الذكور من السكان}) \times 1 - ((1 -$

وبتوفير الأدلة الثلاثة: دليل التمثيل البرلماني، دليل النسبة المئوية للمشاركة الاقتصادية، ودليل النسبة المئوية المعادلة والموزعة بالتساوي للدخل، يتم حساب مقياس تمكين المرأة كمتوسط بسيط من الأدلة الثلاثة المذكورة.

وأخيرا»، نحتاج إلى تفعيل النقاط أدناه لتمكين المرأة (نفس المصدر السابق، ص. 181)، وهي:

مواجهة ثقافة الهيمنة والتهميش والعنف بكل أشكاله ضد المرأة؛

- تعديل القوانين (الدستور)؛
- إطلاق الحرية للرأي العام لتشجيع الحوار والتوعية؛
- تقسيم وتوزيع العمل بصورة عادلة؛

- الالتزام بالتعليم الإلزامي وتمديده إلى (9) سنوات (تعديل نص الدستور) سيوفر فرصة وقف التدهور في الالتحاق بالتعليم، إذ ليس من المعقول أن تزداد نسبة البنات في التعليم الجماعي في الوقت الذي تحجم فيه الأسر عن إرسال بناتها إلى المدارس الابتدائية؛
- إن إصلاح أنظمة ومناهج التعليم تمنح الفرصة لتغيير نظرة المجتمع إلى التمييز ضد المرأة والشعور بالمسؤولية تجاهه، كما يمكن لمفاهيم حقوق الإنسان والمساواة وتكافؤ الفرص والترويج لها كثقافة مضادة للتمييز والعنف السائد.

معايير قياس مدى تمكين المرأة في المجتمعات:

يوجد عدة معايير تستخدم لقياس مدى تمكين في المجتمعات العلمانية: (الأحدب، 2009م، ص25)

1. مدى مشاركة المرأة في اللجان العامة وغير لجان النساء.
2. مشاركة النساء في المواقع القيادية.
3. مشاركة النساء في اتخاذ القرارات.
4. إتاحة فرص التدريب غير التقليدية للنساء.
5. تغيير مفاهيم النساء حول إمكانية مشاركتهن الفعالة في الأعمال خارج المنزل.
6. ثقة النساء في إمكان مشاركتهن للرجال في الأعمال العامة.
7. تغيير مفاهيم الرجال حول مقدرة النساء في تقلد المناصب العامة.
8. تقلد النساء لمناصب ومواقع ليست خاصة بمشاريع نسائية.
9. نسبة الإناث في الوظائف الإدارية والمهنية.
10. نسبة النساء في البرلمان.
11. نسبة النساء في الوزارة والوظائف العليا ومراكز صنع القرار.
12. نسبة النساء في ملكية الأعمال.
13. نسبة الإناث في عدد المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي.
14. عدد النساء اللواتي يملكن حساب مصرفي.
15. شعور المرأة باستقلاليتها الاقتصادية عن الرجل.
16. نسبة مشاركة النساء في سوق العمل ممن هن في سن العمل.

إجراءات الدراسة:

منهجية الدراسة: لغرض إنجاز الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، نظراً لملاءمته طبيعة الدراسة، ونظراً لقدرة هذا المقياس على التمييز بين الدرجات المختلفة من قوة الاتجاهات، ولسهولة فهمه من قبل المستقيين المراد قياس اتجاهاتهم، فقد تم وصف الظاهرة قيد الدراسة ودرست الاختلافات في الاتجاه نحو الظاهرة.

مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع منسوبي وزارة الصحة السعودية بمدينة جدة. والبالغ عددهم (446)، وقد تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت (120) منسوباً.

أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم الاستبانة، وتوزيعها على مجتمع الدراسة، حول موضوع «واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية». وقد تم توزيع (125) استبانة أعيد منها (117) استبانة أي بنسبة (94%)، وهي نسبة تصلح لتعميم النتائج، وقد تكونت الاستبانة من قسمين على النحو الآتي:

- القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية، وهي مكونة من (5) فقرات.

- القسم الثاني: محاور الاستبانة، وهي مكونة من محورين موضحين كآتي:

المحور الأول: واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها، وهو مكون من (21) فقرة.

المحور الثاني: معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها، وهو مكون من (21) فقرات.

وصف مجتمع الدراسة:

الجدول (1) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	43	36.8
	أنثى	74	63.2
الحالة الاجتماعية	أعزب	20	17.1
	متزوج	86	73.5
	مطلق	10	8.5
	أرمل	1	0.90
العمر	20-30 سنة	23	19.7
	31-40 سنة	48	41.0
	41-50 سنة	33	28.2
	أكثر من 50 سنة	13	11.1
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	12	10.3
	دبلوم متوسط	41	35.0
	بكالوريوس	40	34.2
	ماجستير فاعلي	24	20.5
الخبرة العملية	5 سنوات فأقل	17	14.5
	6-10 سنوات	22	18.8
	11-15 سنة	29	24.8
	أكثر من 15 سنة	49	41.9
المجموع		117	100%

قياس صدق وثبات الاستبانة (Cronbach's Alpha):

لقياس صدق الاستبانة تم عرضها على عدد من المحكمين والأكاديميين ذوي الاختصاص والخبرة ممن لهم دراية واطلاع بموضوع الدراسة، وقد قاموا بدراستها وتصويبها وتدقيقها ومراجعتها، حيث أخذ الباحث بأراء المحكمين حتى صممت الاستبانة بشكلها النهائي. ومن ثم إجراء التحليل Reliability Analysis ، وتم قياس ثبات الاختبار من خلال معادلة كرونباخ ألفا والتي تشير إلى الصدق التكويني أو ما يسمى بالتجانس الداخلي.

الجدول رقم (2): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة (الثبات الكلي)

المحور	البيان	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الأول	الثبات الكلي	117	21	0.95
الثاني	الثبات الكلي	117	21	0.92
الثبات الكلي للاستبانة			42	0.94

كلما كانت قيمة ألفا أعلى كانت الاستبانة أكثر ثباتاً في إعطاء نتائج جيدة لتحليل موضوع الدراسة. واتفق على أن قيمة 0.6 فأعلى تعد قيمة مقبولة لثبات الاستبانة. من النتيجة التي حصلنا عليها فإن قيمة ألفا ممتازة، مما يدل على ثبات الاستبانة وأنها تشير إلى الصدق التكويني للاستبانة أو ما يسمى بالتجانس الداخلي لفقرات الاستبانة.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع بيانات الدراسة قام الباحث بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها إلى الحاسوب، وقد تم ذلك بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى أخرى رقمية وذلك على جميع أسئلة الدراسة، وقد تم اختيار وتحليل أسئلة وفرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. أساليب الإحصاء الوصفي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. قياس التجانس الداخلي (كرونباخ ألفا).
3. تم اعتماد البرنامج الإحصائي (SPSS) من أجل عمل المقارنات المختلفة التي تبين بوضوح الفوارق والتباين بين الأحداث المدروسة وهي (ONE WAY ANOVA, T TEST)

عرض نتائج الدراسة:

حتى يتم التعرف على طبيعة البيانات التي تم جمعها، فإنه لا بد من عرضها بشكل يتيح للدارس أن يتعرف على متغيراتها؛ لتساعده على فهم أكبر وأعمق لمجتمع الدراسة، حيث سيتم عرض النتائج من خلال جداول أعدت لهذا الغرض.

تم حساب المتوسط المرجح لإجابات أفراد العينة على محاور الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، وذلك من أجل معرفة اتجاه آراء المستجيبين (أفراد مجتمع الدراسة) وعمل المقارنات المختلفة، حيث يعتبر مقياس ليكرت من أفضل الأساليب لقياس الاتجاهات، وذلك موضحاً في الجدول الآتي:

الجدول (3)

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
المتوسط الحسابي	1-1.79	1.8-2.59	2.6-3.39	3.4-4.19	4.2-5
المستوى	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً

أولاً: الإجابة على أسئلة الدراسة ومناقشتها

للإجابة على أسئلة الدراسة سيتم في هذا القسم عرض نتائج إجابات المبحوثين حول فقرات الاستبانة وتحليلها ومناقشتها من خلال الجداول الآتية:

الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تحليل نتائج السؤال الأول «واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها»

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	يتم التدريب المستمر للمرأة أثناء عملها	3.85	1.08	كبيرة
2	يوجد خطط حكومية لتنمية المرأة	3.56	1.10	كبيرة
3	يتم الإعداد العلمي المناسب للمرأة في الوظائف الحكومية	3.48	1.14	كبيرة

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
4	تستخدم التكنولوجيا في تنمية قدرات المرأة	3.73	1.09	كبيرة
5	تنافس المرأة الرجل في التقدم للوظائف الحكومية	3.97	1.00	كبيرة
6	يتم مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات	3.72	1.09	كبيرة
7	تشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية	4.27	0.81	كبيرة جداً
8	تتميز المرأة بالإبداع والابتكار في العمل	4.34	0.80	كبيرة جداً
9	تشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة	4.13	0.90	كبيرة
10	يعطى الحق للمرأة في الابتعاث	3.97	1.11	كبيرة
11	يوجد برامج علمية لتنمية قدرات المرأة في الوزارة	3.64	1.05	كبيرة
12	المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات	3.66	1.17	كبيرة
13	تشارك المرأة في الحياة الاقتصادية	4.04	0.99	كبيرة
14	تشغل المرأة مناصب عليا في الوزارة	3.66	1.11	كبيرة
15	يتم تفويض بعض الصلاحيات للمرأة في الوزارة	3.58	1.04	كبيرة
16	يتم دعم الأداء المتميز للمرأة في الوزارة	3.71	1.07	كبيرة
17	تحفز المرأة لإكمال تعليمها الأكاديمي	3.84	1.13	كبيرة
18	تشارك المرأة في وضع خطط الوزارة	3.50	1.12	كبيرة
19	يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب	4.00	0.86	كبيرة
20	يتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة	3.99	0.96	كبيرة
21	يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة	3.36	1.16	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.80	1.04	كبيرة

يتضح من خلال الجدول أعلاه جدول رقم (4) الذي يعبر عن واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها) أن الدرجة الكلية لجميع متوسطات المحور الأول بلغت (3.80) وبانحراف معياري بلغ (1.04)، وهذا يشير إلى درجة موافقة كبيرة عند المستقصيين حول هذا المحور، فيما حصلت الفقرة (8)، التي تنص على «تتميز المرأة بالإبداع والابتكار في العمل» على أعلى وسط حسابي (4.34)، وبانحراف معياري بلغ (0.80) مما يشير إلى درجة موافقة كبيرة جداً، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (7)، التي تنص على «تشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية» بوسط حسابي (4.27) وبانحراف معياري بلغ (0.81) وهي درجة كبيرة جداً من الموافقة، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (9) «تشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة» بوسط حسابي (4.13) بدرجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (13) «تشارك المرأة في الحياة الاقتصادية» بوسط حسابي (4.04) وبانحراف معياري بلغ (0.99) وهي درجة كبيرة موافقة، وقد جاءت في المرتبة الخامسة الفقرة رقم (19) «يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب» بوسط حسابي (4.00) وبانحراف معياري (0.86) وهي درجة كبيرة الموافقة أيضاً. وجاءت في المرتبة السادسة الفقرة رقم (20) «يتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة»، بوسط حسابي قدره (3.99) وبانحراف معياري بلغ (0.96) وهي درجة كبيرة الموافقة. وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (21) والتي تنص على «يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة» بوسط حسابي قدره (3.36) وبانحراف معياري بلغ (1.00) وهي درجة متوسطة الموافقة.

الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال تحليل نتائج السؤال الثاني «معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها»

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	خضوع المرأة لسلطة الرجل	3.68	1.14	كبيرة
2	عدم الالتحاق في الأعمال غير التقليدية	3.64	0.96	كبيرة
3	ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية	4.06	0.93	كبيرة
4	العادات والتقاليد التي تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن	3.90	1.16	كبيرة

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
5	رفض الأسر لعمل المرأة	3.54	1.05	كبيرة
6	ضعف المعلومات عن سوق العمل	3.86	0.87	كبيرة
7	الأنظمة والقوانين والتشريعات	3.64	1.05	كبيرة
8	انخفاض مستوى أجور المرأة في القطاع الحكومي	3.12	1.25	متوسطة
9	منافسة العمالة الوافدة لسوق العمل المحلي	3.79	1.05	كبيرة
10	قلة المكافآت والحوافز المادية	3.85	1.15	كبيرة
11	انخفاض نسبة التعليم عند النساء	3.03	1.30	متوسطة
12	عدم استيعاب سوق العمل للمرأة	3.50	1.16	كبيرة
13	دخول المرأة لسوق العمل بعمر متأخر	3.35	1.19	متوسطة
14	الزواج المبكر عند النساء	3.34	1.15	متوسطة
15	ضعف تأهيل المرأة للعمل في القطاع الحكومي	3.48	1.13	كبيرة
16	انتهاك حقوق المرأة من قبل الرجل	3.45	1.31	كبيرة
17	تدني الوضع الاقتصادي للمرأة	3.50	1.06	كبيرة
18	التمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف	3.53	1.18	كبيرة
19	ارتفاع معدل البطالة عند المرأة	3.44	1.07	كبيرة
20	عزوف المرأة عن شغل الوظائف الحكومية	3.05	1.24	متوسطة
21	خوف المرأة من الفشل في العمل الحكومي	2.96	1.18	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.51	1.12	كبيرة

يتضح من خلال الجدول أعلاه جدول رقم (5) الذي يعبر عن (معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها) أن الدرجة الكلية لجميع متوسطات المحور الأول بلغت (3.51) وبانحراف معياري بلغ (1.12)، وهذا يشير إلى درجة موافقة كبيرة عند المستقيمين حول هذا المحور، فيما حصلت الفقرة (3)، التي

تنص على «ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية» على أعلى وسط حسابي (4.06)، وبانحراف معياري بلغ (0.93) مما يشير إلى درجة موافقة كبيرة، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (4)، التي تنص على «العادات والتقاليد التي تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن» بوسط حسابي (3.90) وبانحراف معياري بلغ (1.16) وهي درجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (6) «ضعف المعلومات عن سوق العمل» بوسط حسابي (3.86) بدرجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (10) «قلة المكافآت والحوافز المادية» بوسط حسابي (3.85) بدرجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الخامسة جاءت الفقرة (9) «منافسة العمالة الوافدة لسوق العمل المحلي» بوسط حسابي (3.79) بدرجة كبيرة من الموافقة. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (21) «خوف المرأة من الفشل في العمل الحكومي» بوسط حسابي (2.96) وبانحراف معياري بلغ (1.18) وهي درجة متوسطة الموافقة، وقد جاءت قبلها الفقرة رقم (11) «انخفاض نسبة التعليم عند النساء» بوسط حسابي (3.03) وبانحراف معياري (1.30) وهي درجة متوسطة الموافقة أيضاً. وجاءت قبلها الفقرة رقم (20) «عزوف المرأة عن شغل الوظائف الحكومية»، بوسط حسابي قدره (3.05) وبانحراف معياري بلغ (1.24) وهي درجة متوسطة الموافقة. وجاءت قبلها الفقرة رقم (8) «انخفاض مستوى أجور المرأة في القطاع الحكومي»، بوسط حسابي قدره (3.12) وبانحراف معياري بلغ (1.25) وهي درجة متوسطة الموافقة.

ثانياً: الإجابة على فرضيات الدراسة:

1. الإجابة على فرضية الدراسة الأولى « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة الباحثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس.»

الجدول رقم (6) نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير الجنس

الدلالة	(ت)	أنثى		ذكر		الفرضية
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.086	-0.238	1.27	3.08	0.89	3.06	الكلي

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

نصت الفرضية على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس». وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو «واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الجنس»، حيث بلغت قيمة «ت» (-0.238) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.086)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

2. الإجابة على فرضية الدراسة الثانية «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.»

الجدول رقم (7) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية:

الدلالة الإحصائية Sig - Value	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الفرضية
0.071	2.411	1336.525	3	4009.576	بين المجموعات	
		554.374	113	62644.287	داخل المجموعات	
			116	66653.863	المجموع	

نصت الفرضية على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية». وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو «واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية»، حيث بلغت قيمة «ف» (2.411) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.071)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

3. **الإجابة على فرضية الدراسة الثالثة** « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير العمر.»

الجدول رقم (8) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير العمر:

الدلالة الإحصائية Sig - Value	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الفرضية
0.055	2.607	1438.071	3	4314.213	بين المجموعات	
		551.678	113	62339.650	داخل المجموعات	
			116	66653.863	المجموع	

نصت الفرضية على أنه « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير العمر.» وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو « واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير العمر.»، حيث بلغت قيمة «ف» (2.607) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.055)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

4. **الإجابة على فرضية الدراسة الرابعة** «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.»

الجدول رقم (9) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

الدلالة الإحصائية Sig - Value	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الفرضية
0.331	1.153	660.145	3	1980.436	بين المجموعات	
		572.331	113	64673.427	داخل المجموعات	
			116	66653.863	المجموع	

نصت الفرضية على أنه « لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي»، وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو « واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي»، حيث بلغت قيمة «ف» (1.153) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.331)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

5. الإجابة على فرضية الدراسة الخامسة «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة العملية».

الجدول رقم (10) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير الخبرة العملية:

الدلالة الإحصائية Sig - Value	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الفرضية
0.097	1.533	1905.339	3	5716.016	بين المجموعات	
		539.273	113	60937.847	داخل المجموعات	
			116	66653.863	المجموع	

نصت الفرضية على أنه «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة العملية». وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو «واقع تنمية وتمكين المرأة العاملة في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير الخبرة العملية»، حيث بلغت قيمة «ف» (1.533) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.097)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

1. أظهرت نتائج الدراسة أن المرأة تنافس الرجل في التقدم للوظائف الحكومية، وتشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية، ويتم التدريب المستمر للمرأة أثناء عملها.
2. تبين من نتائج الدراسة أن المرأة السعودية تتميز بالإبداع والابتكار في العمل، وتشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة، ويتم مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات، ويعطى الحق للمرأة في الإبتعاث إلى وظائف خارج مؤسسة عملها.
3. أشارت نتائج الدراسة انه يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب، ويتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة، وتحفز المرأة لإكمال تعليمها الأكاديمي وبدرجة كبيرة من الموافقة.
4. تبين من نتائج الدراسة أنه يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة، وأن هناك انخفاض لمستوى الأجور للمرأة في القطاع الحكومي وبدرجة متوسطة من استجابة المبحوثين.
5. أظهرت نتائج الدراسة أن خضوع المرأة لسلطة الرجل ورفض الأسر لعمل المرأة والأنظمة والقوانين والتشريعات والتمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف، هي من معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.
6. تبين من نتائج الدراسة ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية. وأن العادات والتقاليد تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن في المملكة العربية السعودية.
7. أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف المعلومات عن سوق العمل وقلة المكافآت والحوافز المادية ومنافسة العمالة الوافدة لسوق العمل المحلي، هي من معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.
8. تبين أن هناك عزوف للمرأة السعودية عن شغل الوظائف الحكومية وأن هناك انخفاض في نسبة التعليم عند النساء، وأنه يوجد خوف عند المرأة من الفشل في العمل الحكومي، وأن الزواج المبكر عند النساء، ويعتبر ذلك من معوقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.
9. أظهرت نتائج الدراسة انه «لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة».

ثانياً: توصيات الدراسة

1. ضرورة عدم خضوع المرأة لسلطة الرجل إلا بما جاء في تعاليم الدين الإسلامي من حقوق وواجبات للمرأة والتي تقع على عاتقها تجاه الرجل.
2. يجب أن ينتبه ويتفهم الأهل لأهمية عمل المرأة جنباً إلى جنب بجانب الرجل في ظل الحياة الاقتصادية التي يعيشها العالم الآن وخاصة أن عمل المرأة أصبح ضروري لتوفير الاحتياجات المنزلية والحياة الكريمة للأسرة.
3. ضرورة أن تعمل الحكومات على تعديل الأنظمة والقوانين والتشريعات وبما يسمح للمرأة من ممارسة حياتها العملية والوظيفية جنباً إلى جنب مع الرجل، لان ذلك يمنحها جزء من الحرية في عملها وشغل الوظائف المناسبة لها، حيث أنه في بعض الأنظمة والتشريعات العربية لا يسمح للمرأة بممارسة بعض الوظائف وأختصارها على الرجال فقط.
4. يجب على القادة والمدراء في المؤسسات العربية عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف وأعطاء المرأة الحق في المسابقات والتقدم للوظائف وبشكل علمي ومهني.
5. ضرورة أن تقوم الحكومات بمعالجة الضعف بالوعي الاجتماعي لأهمية دور المرأة في التنمية. وأن تعمل على محاربة العادات والتقاليد التي تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن وخاصة في المملكة العربية السعودية.
6. يجب على الحكومات توفير المعلومات بدرجة كافية ومهنية وعلمية وتكنولوجية عن سوق العمل وخاصة فيما يتعلق بعمل المرأة وحقوقها.
7. ضرورة معالجة أستغلال المرأة العربية من حيث الرواتب والمكافآت والحوافز المادية وحرمانها منها أو ضآلتها بالنسبة للمرأة مقابل الرجل.
8. أن أهم ما تواجهه المرأة العربية من مشاكل في سوق العمل هو منافسة العمالة الوافدة لسوق العمل المحلي وخاصة في دول الخليج العربي، لذا يجب أعطاء الأولوية للعمل في سوق العمل للمرأة العربية.
9. ضرورة معالجة مشكلة عزوف للمرأة العربية عن شغل الوظائف الحكومية، والعمل على رفع مستوى التعليم عند المرأة العربية بإعطائها الفرص الكاملة للتعليم كما هو الحال عند الرجل. ويجب عدم خوف المرأة من النشل في العمل الحكومي، ومعالجة مشكلة الزواج المبكر عند المرأة العربية.

المراجع العربية:

1. إجلال، حلمي إسماعيل (2006م). رؤية مستقبلية للتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية في محافظة القاهرة، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة، القاهرة.
2. باعشن، نادية. (2005). المساهمة الاقتصادية، ورقة عمل لندوة منتدى الرياض الاقتصادي الثاني، الرياض .
3. حنون، رسمية عبد القادر (2014). تنمية المرأة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
4. أبو حمدان، ماجد ملحم. (2014). تفعيل دور المرأة العربية السورية في التنمية الشاملة، مجلة دمشق، العدد 14 ، مج 30.
5. الحريبي، نهله (2013). تمكين المرأة، لماذا؟ وكيف؟، tariqramadan.com
6. الزيودي، ثاني (2016). دور المرأة في تحقيق التنمية والمستقبل المستدام، ملتقى السيدات للاستدامة والطاقة المتجددة، ابو ظبي.
7. التقرير الوطني لحال التنمية البشرية العراقي لعام 2008م.
8. صالح، أماني (2002م). التمكين السياسي في الوطن العربي، الشروط والمحددات، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر، جمعية دراسات المرأة والحضارة، القاهرة.
9. صلاح الدين، رأفت (2009). المرأة بين الجندرة والتمكين، منشورات لها أون لاين.
10. المشهداني، فهيمة كريم (2012م). سياسات تمكين المرأة البرامج والمعوقات: رؤية اجتماعية، مجلة العلوم التربوية والنفسية -كلية الآداب- جامعة بغداد، العراق، ع 88.
11. مالك، عبد الحسين أحمد (2012م) تمكين المرأة العراقية في مجالات التنمية ، مجلة الاقتصادي الخليجي - مركز دراسات الخليج العربي - جامعة البصرة - العراق، ع 23.

المراجع الأجنبية:

1. Argawal, Bina (1994). "Land Rights for Women: Making the Case". A Field of One's Own: Gender and Land Rights in South Asia. Cambridge: Cambridge Univ. Press. صفحات 1-50. ISBN 9780521429269.
2. Argawal, Bina (2010). Gender and Green Governance: The Political Economy of Women's Presence Within and Beyond Community Forestry (PDF). New York, NY: Oxford University Press. ISBN 978-19-0-7-956968.
3. Churchyard, N. (2009). "The Question of Empowerment: Women's Perspective on Their Internet Use". Gender, Technology and Development. **13** (3): 341-363. doi:10.1177097185241001300302/.
4. Debarati, H. & Jaishankar, K. (2012). Cyber Crime and the Victimization of Women: Laws, Rights and Regulations. Hershey, PA: Information Science Reference. ISBN 9781609608309. doi:10.4018-60960-1-978/8309.
5. McVeigh, T. (June 6, 2013). "Online Feminist activists of the digital age". Taipei Times.
6. Nussbaum, Martha C. (1995). "Introduction". In Martha C. Nussbaum & Jonathan Glover. Women, Culture, and Development: A Study of Human Capabilities. Oxford: Clarendon Press. صفحات 1-15. ISBN 9780198289647.
7. Nussbaum, Martha C. (2000). "Introduction". Women and Human Development: The Capabilities to Approach (PDF). Cambridge, UK: Cambridge University Press. صفحات 1-33. ISBN 9781139459358.
8. Oxaal & S. Bader (1997). "Gender and empowerment: definitions, approaches and implications for policy", in Bridge, report no. 40.
9. Parmar, A. (2003). "Microcredit, Empowerment, and Agency: Re-evaluating the Discourse". Canadian Journal of Development

Studies. **24** (3): 461–76. doi:10.108002255189.2003.9668932/.

10. Radovic-Markovic, M.: Nelson-Porter, B. & Omolaja, M. (2012). "The new alternative women's entrepreneurship education: E-learning and virtual universities" (PDF). International Women Online Journal of Distance Education. **1** (2): 46–54. ISSN 21470367-.
11. Safia Samee Ali (April 11, 2016). "'Motherhood Penalty' Can Affect Women Who Never Even Have a Child". NBC News.
12. Sutton, J. & Pollock, S. (2000). "Online Activism for Women's Rights". Cyber Psychology & Behavior. **3** (5): 699–706. doi:10.108910949310050191700/.

المواقع الالكترونية:

نوره السعد، تاريخ الدخول، 2017/9/20م. womendawah.com.

ليلي الاحدب، 2017/7/27م. www.islamonline.net

<https://www.adced.ae/sites/ar/MediaCenter/Pages/Issue14Womenkey.aspx>

النعيمات، خليل، الاتحاد العام للجمعيات

<http://maktabatmepi.org/sites/default/files/resources/arabic/Anera6>.

الأحدب، ليلي (2009م). تمكين المرأة غير مرفوض إسلامياً، <http://www.Article01/07/islamonline.net/arabic/adam/2005>

الحريبي، نهله: تمكين المرأة، <http://tariqramadan.c>.

انتهى بحمد الله،،،

الاعتقال الإداري

دراسة تطبيقية على الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين

لدى إسرائيل في الفترة (1967-2016)

المستشار / أ. عبد الفتاح أمين ربيعي

الملخص:

جرى بحث هذا الموضوع انطلاقاً من تزايد عدد أوامر الاعتقال الإداري بحق الفلسطينيين والتي قامت بموجبها دولة الاحتلال الإسرائيلي خلال ما يقارب الخمسين عاماً باعتقال عشرات الآلاف منهم اعتقالاً إدارياً من دون محاكمة لفترات زمنية متفاوتة وطويلة أحياناً طالقت معظم فئات الشعب، مما شكّل أسلوباً قهرياً وظالماً مورس على المعتقلين الإداريين؛ تسبب في حرمانهم من الحصول على أبسط حقوق الدفاع أمام المحاكم الإسرائيلية؛ ليواجهوا بأبعائهم الخاوية سياسة الاعتقال الإداري من خلال الإضراب المفتوح عن الطعام. الهدف من هذه الدراسة هو الوقوف على حجم ظاهرة الاعتقال الإداري، ودراسة التشريعات الإسرائيلية ذات الشأن التي تقوم بتطبيقها على هذا النوع من الاحتجاز، ومدى انسجام ذلك مع قواعد القانون الدولي، للتعرف على أنجع الوسائل لمواجهة سياسة الاعتقال الإداري.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة النصوص القانونية الخاصة بذلك، واعتمد على المنهج الإحصائي في تحليل بيانات المؤسسات المختصة حول هذه الظاهرة، كما استعان أحياناً بالمقابلات الشخصية. وقد خرجت الدراسة بالنتائج الآتية:

- لا يوجد أي أساس صحيح للقول بأن الاعتقال الإداري الإسرائيلي بحق المواطنين الفلسطينيين مسموح به في القانون الدولي على عكس ما كان متصوراً سابقاً، وذلك بموجب أحكام المادة (6) من اتفاقية جنيف الرابعة التي استتتت المادة (78) من الاتفاقية ذاتها والمتصلة بالاعتقال الإداري من انطباقها على المعتقلين الفلسطينيين في الأراضي المحتلة عام 1967م بعد العام الأول للاحتلال.
- استقادت إسرائيل من إلغائها للمادة (111) من نظام الدفاع (الطوارئ) لسنة 1945م؛ لأنها بذلك تكون قد ألغت الحد الأعلى المسموح بموجبه بالاعتقال الإداري الذي كانت مدته عاماً واحداً.
- تمارس إسرائيل الاعتقال الإداري بحق الفلسطينيين كعقوبة وليس كتدبير احترازي، وتحول دون السماح لهم بحق الدفاع، وتمارسه بعنصرية على الفلسطينيين مقارنة بالمتطرفين اليهود اليمينيين.
- أظهرت الدراسة أن الإضراب المفتوح عن الطعام بات سلاحاً فعالاً لوقف تمديد الاعتقال الإداري.

وانتهت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها:

- ضرورة عقد ورشة عمل للقانونيين ومحامي الدفاع عن الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين لمناقشة النتيجة الأولى للدراسة والمتمثلة بعدم وجود سند قانوني دولي لاعتقال الفلسطينيين إدارياً والاتفاق على السبل الممكنة لإبراز عدم مشروعية الاعتقال الإداري بحقهم واستخدام ذلك في الخطاب الرسمي والقانوني.
- دراسة مقاطعة المحاكم الإسرائيلية التي تسعى لإضفاء طابع شرعي حول الاعتقال الإداري أمام الرأي العام، وذلك بهدف إبراز الانتهاكات الجسيمة التي تقع على الأسرى والمعتقلين كونها محاكمات غير عادلة.
- الكلمات المفتاحية:** الاعتقال الإداري، الأسرى والمعتقلون، الفلسطينيون، إسرائيل.

Administrative Detention

An applied study on Palestinian prisoners and detainees during the period from 1967 to 2016.

Summary

This issue was discussed as a result of the increasing number of administrative detention orders for the Palestinians, under which the Israeli occupation forces, for nearly 50 years, have arrested tens of thousands of Palestinians administratively, without trial for long periods of time and sometimes prolonged the majority of the population. This has resulted in the denial of the most basic rights of the defense for the detainees in Israeli courts; to face with their "empty intestines" the policy of administrative detention through an open hunger strike.

The purpose of this study is to examine the extent of the phenomenon of administrative detention, examine the relevant Israeli legislations that apply to this type of detention, and the extent to which this is consistent with the rules of the international law, to identify the most effective means to confront the policy of administrative detention.

The researcher relied, mainly, on the analytical descriptive approach in studying the legal texts on the subject. He followed the statistical method in analyzing the data of the competent institutions on this phenomenon, and used, in a secondary way, personal interviews.

The study came out with the following results:

1. There is no valid basis to say that Israel administrative detention against Palestinian citizens is permitted under international law, but contrary to what was previously believed, under the provisions of Article (6) of the Fourth Geneva Convention, which excludes Article (78) of the same Convention relating to detention Administrative and its applicability to the Palestinian detainees in the territories occupied in 1967 after the first year of the occupation.

2. Israel benefited from its repeal of article 111 of the Emergency Defense Regulations of 1945, as it abolished the maximum limit of administrative detention, which was one year at that time.
3. Israel administratively arrests Palestinians as a punishment rather than as a precautionary measure, which prevents them from being allowed to defend themselves, and practices racism against the Palestinians compared to right-wing Jewish extremists.
4. The study showed that an open hunger strike became an effective weapon to stop the extension of administrative detention.

The study concluded with a set of recommendations, most notably:

1. The need to hold a workshop for jurists and defense lawyers of Palestinian prisoners and detainees, to discuss the first result of the study, which is the lack of international legal support for the administrative detention of Palestinians and the agreement on possible ways to highlight the illegality of administrative detention against them, and use it in formal and legal discourse.
2. The study of the boycott of Israeli courts that seek to legitimize administrative detention in front of public opinion, in order to highlight the grave violations of prisoners and detainees as unfair trials.

Keywords: Administrative Detention, Prisoners and Detainees, Palestinians, Israel.

المقدمة:

منذ سيطرة إسرائيل على ما تبقى من الأراضي الفلسطينية عام 1967م قامت باعتقال أعداد كبيرة من المواطنين الفلسطينيين، وزجت بهم في السجون التي أقامتها أو سيطرت عليها في الأراضي الفلسطينية المحتلة بحجة مقاومتهم للاحتلال الإسرائيلي لوطنهم، وعلى جانب آخر جرى أسر آلاف المقاتلين الفلسطينيين والعرب الذين شاركوا في العمليات العسكرية ضد دولة الاحتلال الإسرائيلي.

استمرت إسرائيل في ممارسة عمليات اعتقال المواطنين الفلسطينيين طيلة سنوات الاحتلال لتصل أعداد من قامت باعتقالهم خلال تسعة وأربعين عاماً من عمر الاحتلال إلى ما يزيد عن سبعمائة وخمسين ألف معتقل، أي ما يعادل تقريبا ربع السكان الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية المحتلة⁽¹⁾، قدّمت معظمهم للمحاكمة أمام محاكمها العسكرية بسبب مقاومتهم للاحتلال الإسرائيلي لوطنهم، وجرى اعتقال آخرين منهم اعتقالاً إدارياً من دون محاكمة، الأمر الذي حال دون إتاحة الفرصة لهم للدفاع عن أنفسهم، لتتراوح أعداد من تبقى من هؤلاء الأسرى والمعتقلين حتى الآن في سجونها ما يزيد عن ستة آلاف أسير ومعتقل.

انتهدجت دولة الاحتلال الإسرائيلي سياسة الاعتقال الإداري كإجراء يتيح لها احتجاز الفلسطينيين في سجونها منذ عام 1967م استناداً إلى أنظمة الدفاع (الطوارئ) البريطانية لعام 1945م الملغاة أصلاً من قبل بريطانيا عند انسحابها من فلسطين المحتلة عام 1948م، وإلى ما سنته هي من تشريعات سواء على صعيد القوانين أو الأوامر العسكرية المتعددة والتي أجرت عليها تعديلات متكررة، وكذلك استناداً إلى فهم خاطئ لقواعد القانون الدولي، فتم اعتقال عشرات الآلاف من الفلسطينيين اعتقالاً إدارياً ظالماً لفترات متفاوتة، دون أن يتاح لهم حق الدفاع عن أنفسهم أمام هذه القرارات الجائرة.

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من خلال تسليط الضوء على ظاهرة الاعتقال الإداري بحق آلاف الفلسطينيين وزيادة دولة الاحتلال الإسرائيلي في انتهاجها لهذه السياسة، وعدم نجاعة الإجراءات القانونية المتبعة في مواجهة هذه الظاهرة، مما تسبب في معاناة كبيرة للمعتقلين الإداريين وأسرهم.

1. أبو هلال، فراس، معاناة الأسير الفلسطيني في سجون الاحتلال الإسرائيلي، (2009)، أولست إنسانا؟ (4) سلسلة دراسات تناولت الجوانب الإنسانية للقضية الفلسطينية، ط1، مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات، بيروت، لبنان، ص11.

أهداف البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على ظاهرة الاعتقال الإداري التي تطبقها دولة الاحتلال الإسرائيلي على المواطنين الفلسطينيين في الأراضي المحتلة عام 1967م من جوانبها كافة من خلال التعرف على حجم هذه الظاهرة، ومدى قانونية الإجراءات الإسرائيلية المتبعة بحق الأسرى والمعتقلين الإداريين لديها، ومدى انطباق قواعد القانون الدولي على ذلك؛ لكي يتسنى لنا البحث في الوسائل القانونية التي تمكن الفلسطينيين من مواجهة هذه السياسة حتى يمكن التعرف على أنجع الوسائل القانونية للتصدي لهذه الظاهرة.

منهجية البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والتاريخي لدراسة هذه الظاهرة بالاستعانة بالإحصاءات المتوفرة لدى الجهات الرسمية حولها.

حدود البحث:

تناولت هذه الدراسة ظاهرة الاعتقال الإداري خلال فترة الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية المحتلة منذ العام 1967م لغاية شهر تموز عام 2016م أي خلال مدة تقارب خمسين عاما.

إشكالية البحث:

تقوم إشكالية هذا البحث في محاولة الإجابة على التساؤل الآتي:
ما مدى شرعية الإجراءات الإسرائيلية ضد الفلسطينيين الذين تعتقلهم إداريا وتحتجزهم في سجونها؟

أسئلة البحث:

1. ما مفهوم الاعتقال الإداري؟
2. ما حجم ظاهرة الاعتقال الإداري التي تنتهجها إسرائيل ضد المواطنين الفلسطينيين؟
3. ما التشريعات المحلية والدولية التي تنظم الاعتقال الإداري؟
4. كيف تطبق إسرائيل الاعتقال الإداري على الفلسطينيين والإسرائيليين؟
5. ما مدى انسجام الاعتقالات الإدارية الإسرائيلية ضد الفلسطينيين مع المعايير الدولية؟
6. كيف يواجه الأسرى والمعتقلون الفلسطينيون قرارات الاعتقال الإداري الإسرائيلي بحقهم؟

هيكلية البحث:

- للإجابة على إشكالية الدراسة جرى تقسيم هذه الدراسة إلى المطالب التالية:
- المطلب الأول:** ظاهرة الاعتقال الإداري ضد الفلسطينيين.
- المطلب الثاني:** السند القانوني الإسرائيلي لأوامر الاعتقال الإداري.
- المطلب الثالث:** ممارسة إسرائيل للاعتقال الإداري في ظل القانون الدولي ومواجهته.

المطلب الأول

ظاهرة الاعتقال الإداري ضد الفلسطينيين

لدراسة ظاهرة الاعتقال الإداري التي تمارس من خلالها دولة الاحتلال الإسرائيلي اعتقال أعداد كبيرة من الفلسطينيين من غير محاكمة، فإنه لا بد من دراسة مفهوم الاعتقال الإداري من خلال النظر لمختلف التعريفات حوله، ودراسة الفلسفة التي وجد من خلالها، ومن ثم التعرف على الدول التي تمارس الاعتقال الإداري ليتسنى معرفة فيما إذا كان مقتصرًا على دولة الاحتلال الإسرائيلي أم أنه متبع في غيرها من الدول، وكذلك دراسة حجم ظاهرة الاعتقال الإداري (الإحصائيات) التي تمارسها إسرائيل بحق الفلسطينيين. وعلى ذلك سيتم دراسة هذا المطلب في ثلاثة فروع كما يلي:

الفرع الأول: مفهوم الاعتقال الإداري.

الفرع الثاني: الدول التي تمارس الاعتقال الإداري.

الفرع الثالث: دراسة حجم ظاهرة الاعتقال الإداري (الإحصائيات).

الفرع الأول

مفهوم الاعتقال الإداري

للتعرف على مفهوم الاعتقال الإداري فإن الباحث قد عرض ذلك من خلال بيان تعريفه أولاً في ظل اختلاف التعريفات له، ومن ثم بيان الفلسفة التي يقوم عليها هذا النوع من الاعتقال ثانياً، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: تعريف الاعتقال الإداري:

تباينت التعريفات لمفهوم الاعتقال الإداري بين معظم من عرّفوه بشكل عام، فلا يوجد تعريف دولي محدد له، وإنما هو شكل من أشكال الاعتقال من دون محاكمة،⁽²⁾ وهو يشير

2. FALK, RICHARD, Force-Feeding Palestinian Hunger Strikers,(2014), GLOBAL JUSTICE IN

إلى الحرمان من الحرية التي تقرررت بحكم الأمر الواقع أو بحكم القانون من قبل السلطة التنفيذية حتى لو كان هنالك مراجعة قضائية لاحقة له يقتصر فيها اختصاص المحاكم على فحص مشروعية ملائمة تنفيذه، وهذا لا يشمل الاعتقال المؤقت عند ارتكاب جريمة معينة (الاحتجاز لحين المحاكمة أو الحبس الاحتياطي).⁽³⁾

عرفت وزارة شؤون الأسرى والمحررين الفلسطينية (الهيئة حاليا) ⁽⁴⁾ الاعتقال الإداري على أنه: «قيام السلطة باعتقال شخص ما وإيداعه في السجن دون توجيه لائحة اتهام بحقه أو عرضه على المحاكمة حسب الأصول القانونية.»⁽⁵⁾ وقد عرفته منظمة العفو الدولية انطلاقاً من تعريفها له بانطباقه على الاعتقالات الإدارية الإسرائيلية للفلسطينيين على النحو الآتي: «الاعتقال الإداري هو اعتقال يتم تنفيذه بموجب أمر إداري يأتي من الدولة أو الجيش. يتم الاعتقال دون توجيه لائحة اتهام أو ملاحقة قضائية في المحكمة الجنائية. معظم المعتقلين الإداريين يتم اعتقالهم لأسباب أمنية والغالبية العظمى من المعتقلين الإداريين في إسرائيل هم من سكان الأراضي الفلسطينية المحتلة.»⁽⁶⁾

وانطلقت مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان من نفس النظرة التي انطلقت منها وزارة شؤون الأسرى في تعريفها له:

«إن الاعتقال الإداري هو اعتقال بدون تهمة أو محاكمة، يعتمد على ملف سري وأدلة سرية لا يمكن للمعتقل أو محاميه الإطلاع عليها، ويمكن حسب الأوامر العسكرية الإسرائيلية تجديد أمر الاعتقال الإداري مرات غير محدودة، حيث يتم استصدار أمر اعتقال إداري لفترة أقصاها ستة شهور قابلة للتجديد»⁽⁷⁾.

THE 21ST CENTURY, 11 June, Website Link:

<https://richardfalk.wordpress.com/tag/administrative-detention/> (192016-7-)

3. Council of Europe, Administrative detention in Council of Europe member states – legal limits and possible alternative measures,(2016), Parliamentary Assemble, Committee on Legal Affairs and Human Rights, Strasbourg, P 3, Website Link:

<http://website-pace.net/documents/1983820160517-/2192213/AdministrativeDetention-EN.pdf/120b3aaa-76514500--bdf-2694c39a254e> (142016-7-)

4. هيئة شؤون الأسرى والمحررين كما جاء في تعريفها عن نفسها:

”هي إحدى مؤسسات منظمة التحرير الفلسطينية ولها كيانها المستقل، تأسست عام 1998، وفقاً لمرسوم رئاسي من الرئيس الشهيد ياسر عرفات كوزارة رئيسية من وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، للعناية بشؤون الأسرى والمعتقلين الذين يتم اعتقالهم من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي على مدار العقود المتتالية للقضية الفلسطينية نتيجة خلفياتهم الوطنية ومقاومتهم للاحتلال. وبتاريخ 2014/5/29، صدر مرسوم رئاسي من الرئيس محمود عباس يقضى بتحويل وزارة شؤون الأسرى والمحررين إلى هيئة شؤون الأسرى والمحررين وتتبع مباشرة إلى منظمة التحرير الفلسطينية، ووفقاً لهذا المرسوم تصبح الهيئة إحدى مكونات منظمة التحرير، وعين الوزير عيسى قراقع كأول رئيس للهيئة.“

ينظر: هيئة شؤون الأسرى والمحررين، (ب ت)، رابط الكتروني: (14) <http://freedom.ps/single/152> (2016-5-).

5. وزارة شؤون الأسرى والمحررين، الاعتقال الإداري انتهاك للقانون الدولي الإنساني و اتفاقية جنيف الرابعة لعام 1949، فلسطين، رابط الكتروني: (26) <http://mod.gov.ps/wordpress/?p=593> (2016-7-)

6. Amnesty International, Administrative Detention, (2015), Website for Amnesty International Israel, Website Link: <http://www.amnesty.org.il/en/cat/819/> (142016-7-).

7. مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، ورقة عن الاعتقال الإداري، (أيار 2015)، موقع مؤسسة الضمير لرعاية

جاء تعريف مركز بتسليم - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي المحتلة له كما يلي «الاعتقال الإداري هو اعتقال يتم القيام به استناداً إلى أمر إداري فقط، بدون حسم قضائي، وبدون لائحة اتهام وبدون محاكمة».(8)

ورد تعريف الاعتقال الإداري في موسوعة المصطلحات والمفاهيم الفلسطينية على النحو الآتي:

«هو احتجاز شخص ما بمقتضى قرار إداري دون توجيه تهمة محددة له، أو تقديمه للمحاكمة خلال فترة زمنية محددة، ويتم الاعتقال الإداري بناء على أمر اعتقال صادر عن السلطة التنفيذية على صعيد الدول، أو بأوامر القيادة العسكرية لسلطات الاحتلال في حالة الأراضي المحتلة»(9)

وعرّفه الخبير في شؤون الأسرى عبد الناصر فروانة على أنه: «عملية قيام السلطة التنفيذية باعتقال شخص ما، وحرمانه من حريته دون توجيه أي تهمة محددة إليه، ودون تقديمه إلى المحاكمة وذلك عن طريق استخدام إجراءات إدارية».(10)

وقد عرّفه عدد من الباحثين من خلال تقرير صادر عن مركز العودة الفلسطيني كما يلي(11):

«الاعتقال الإداري هو قرار الزج بالأسير خلف قضبان الأسر؛ الصادر عن الهيئات الإدارية الإسرائيلية ذات الصلة بالصراع الميداني مع الشعب الفلسطيني بكافة شرائحه، يقوم على أساس أن المتهم مدان حتى تثبت براءته، وهذه الصورة من الاعتقال لا تعتمد على تهمة مؤكدة أو إثباتات واضحة أو مدة محددة، بل تقوم على ذرائع علنية أو سرية وهي الأغلب. يزج بالأسير في المعتقل دون محاكمة أو معرفة سبب الاعتقال أو المدة التي ينبغي له تكبد عنائها في الأسر».(12)

الأسير وحقوق الإنسان، القدس، رابط الكتروني:

<http://www.addameer.org/ar/content/%D8%A7%D984%D8%A7%D8%B9%D8%AA%D982%D8%A7%D984-%D8%A7%D984%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D98%A14-7-2016>

8. بتسليم- مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي المحتلة، خلفية عن الاعتقال الإداري، (2013) موقع بتسليم- مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي المحتلة، مقالة جرى تعديلها بتاريخ 29-12-2013م، رابط الكتروني: http://www.btselem.org/arabic/administrative_detention (14-7-2016)
9. اشّية، د. محمد، (محرر)، الاعتقال الإداري، موسوعة المصطلحات والمفاهيم الفلسطينية، (2009)، ط2، المركز الفلسطيني للدراسات الإقليمية، البيرة، فلسطين، ص 64.

10. فروانة، عبد الناصر، تقرير توثيقي شامل الاعتقال الإداري «احتجاز إلى ما لا نهاية» فروانة: قرابة (18) ألف قرار إداري صدر خلال انتفاضة الأقصى، (6-2-2008م)، موقع فلسطين خلف القضبان، فلسطين، رابط الكتروني: <http://www.palestinebehindbars.org/edaree2.htm> (302016-6-)

11. حاز هذا المركز على العضوية الاستشارية الخاصة بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة منذ العام 2015، ينظر: مركز العودة الفلسطيني، من نحن، موقع مركز العودة الفلسطيني، رابط الكتروني: <http://www.prc.org.uk/portal/index.php/ar> من-نحن (2016-7-19)

12. الخفش، فؤاد وآخرون، الاعتقال الإداري التعسفي، (17 نيسان 2004)، تقرير صادر عن مركز العودة الفلسطيني، فيينا،

يمكن القول أن الاعتقال الإداري هو إجراء إداري تمارسه السلطة التنفيذية بهدف احتجاز الشخص الذي تمتلك الدولة أدلة على (ارتكابه أو نية ارتكابه) جرم، ومن الصعب احتجازه وفق الإجراءات الجزائية التقليدية المتبعة لأسباب تتعلق بأمن مصادر المعلومات أو ضعف الأدلة أو بطء إجراءات التحقيق فيها في ظل وجود حالة قاهرة تهدد أمن البلاد حتى وإن كانت محدودة في مكان معين من البلاد طالما تؤثر بالمجمل على الحالة الأمنية للبلاد بكاملها.

ثانياً: الفلسفة التي يقوم عليها الاعتقال الإداري:

تقوم فلسفة الاعتقال الإداري لدى الدول الممارسة له على أساس أن هناك حاجة للقفز عن الإجراءات القانونية التقليدية لمواجهة الجرائم في ظروف شاذة ومعقدة تستوجب تحييد الشخص من خلال اعتقاله للوقاية من جرائم محتملة في حال بقي هذا الشخص حراً طليقاً، ويكون من الصعب توقيفهم ضمن الإجراءات القانونية المتبعة إما لعدم كفاية الأدلة أو خوفاً من كشف مصادر المعلومات أو غير ذلك.

يهدف الغرض الوقائي للاعتقال الإداري بحسب المفهوم الأمريكي لعرقلة المخططات الإرهابية التي تهدف لخطف طائرة أو تفجير قنبلة قذرة من خلال احتجاز بعض الأشخاص الرئيسيين لإحباط ذلك، حيث يسمح القانون الأمريكي بالاعتقال الإداري أيضاً للمحكوم عليهم حين يتم تصنيفهم بـ «خطير» كمرتكبي الجرائم الجنسية بسبب «عقلية شذوذ» من المحتمل أن تشارك في أعمال معينة من العنف الجنسي.⁽¹³⁾

ترتكز فكرة مناهضة الاعتقال الإداري على أساس أنه يشكل ظلماً واضحاً، ويتعارض مع روح الديمقراطية، ويتعارض مع مبادئ العدالة الديمقراطية⁽¹⁴⁾، وإن الاعتقال الإداري أداة خطيرة أيضاً، ليس فقط لأنه يهدد الحرية ويستلزم توسيع صلاحيات الدولة، ولكن بسبب أن الإفراط في استخدامها أو استخدامها من غير حكمة قد تكون له نتائج عكسية في مكافحة التطرف العنيف.⁽¹⁵⁾ وقد أثبتت التجريبتان: الإيرلندية حين استخدمته حكومة شمال أيرلندا

رابط الكروني:

[http://www.prc.org.uk/portal/index.php/ar.\(19-7-2016\)-324-كتب-وداراسات/كتب/](http://www.prc.org.uk/portal/index.php/ar.(19-7-2016)-324-كتب-وداراسات/كتب/)

13. Waxman, Matthew C, **Administrative Detention: The Integration of Strategy and Legal Process**, (July 24, 2008), A Working Paper of the Series on Counterterrorism and American Statutory Law, a joint project of the Brookings Institution, the Georgetown University Law Center, and the Hoover Institution, pp (12-15), Website Link:

http://www.brookings.edu/~media/research/files/papers/2008/7/24-detention-waxman/0724_detention_waxman.pdf (16-7-2016).

14. Raphael Cohen-Almagor, ADMINISTRATIVE DETENTION IN ISRAEL AND ITS EMPLOYMENT AS A MEANS OF COMBATTING POLITICAL EXTREMISM, (Summer, 1996) New York International Law Review, New York State Bar Association, p10, website link:

<http://hcc.haifa.ac.il/~rca/articles/Administrative%20Detention%20in%20Israel.pdf> (28-7-2016).

15. Waxman, Matthew C, Previous reference- p 3.

عام 1970م، والجنوب أفريقية خلال حقبة نظام الفصل العنصري هناك بأن الاعتقال الإداري يتسبب في زيادة الاستقطاب تجاه الحركات الثورية ويأتي بنتائج عكسية.⁽¹⁶⁾

وقد أجاب (شاي نتسان) نائب المدعي العام (الشؤون الخاصة) في وزارة العدل الإسرائيلية خلال اجتماع الفريق العامل المعني بالاستعراض الدولي الشامل بموجب قرار مجلس حقوق الإنسان بتاريخ 29 تشرين الأول 2013م على أسئلة كل من السويد والاتحاد الروسي وإسبانيا وغيرها من البلدان بقوله: إن الاحتجاز الإداري هو: «تدبير أمني مشروع بموجب القانون الدولي، ويستخدم هذا الاحتجاز كإجراء وقائي ضد الأشخاص الذين يشكلون تهديدا خطيرا لأمن الضفة الغربية وإسرائيل وسكانها».⁽¹⁷⁾

لقد اعتقلت إسرائيل خلال السنوات الأولى من الانتفاضة الأولى (1988-1992) ما يقارب (14000) فلسطيني اعتقالا إداريا من بين ما يزيد على (60000) معتقل فلسطيني اعتقلوا خلال تلك الفترة، كان الدافع خلف هذه الاعتقالات الإدارية إيقاع العقاب بدل أن تكون اعتقالات وقائية،⁽¹⁸⁾ مما يشير إلى أن إسرائيل تستخدمه كوسيلة من وسائل العقوبات الجماعية ضد الفلسطينيين في الأراضي المحتلة، وعن أي تدبير وقائي يطال هذه المجموعات الكبيرة من البشر كما تحدث (شاي نتسان).

الفرع الثاني

الدول التي تمارس الاعتقال الإداري

ينتشر الاعتقال الإداري في مختلف دول العالم، فلا زال يمارس ممارسة واسعة الانتشار في الدول الأعضاء في المجلس الأوروبي بحسب تقرير (لورد ريتشارد بالفي) المقرر الصادر عن لجنة الشؤون القانونية وحقوق الإنسان في المحافظين بالمملكة المتحدة والاتحاد الأوروبي في 17 أيار 2016م والذي تم التصويت عليه كقرار بالإجماع.⁽¹⁹⁾

وطبقته إيرلندا على أنه اعتقال من دون إدانة،⁽²⁰⁾ وفي الأردن يشير تقرير منظمة هيومن

16. مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، الاعتقال الإداري في الأرض الفلسطينية المحتلة، (2010)، تقرير تحليل قانوني رام الله، ص ص (5-6).

17. الأمم المتحدة / الجمعية العامة / مجلس حقوق الإنسان، تقرير الفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل - إسرائيل، (19 كانون الأول، 2013)، مجلس حقوق الإنسان / الدورة الخامسة والعشرون البند 6 جدول الأعمال / الاستعراض الدوري الشامل، ص 10، رابط الكتروني: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/19-7-2016/PDF/G1319043.pdf/43/190/G13>

18. Raphael, Cohen-Almagor - Previous reference- p3.

19. Council of Europe, Administrative detention in Council of Europe member states – legal limits and possible alternative measures, (2016), Parliamentary Assembly, Committee on Legal Affairs and Human Rights, Strasbourg, P 15, Website Link: <http://website-pace.net/documents/19838/2192213/20160517-AdministrativeDetention-EN.pdf/120b3aaa-7651-4500-bdbf-2694c39a254e> (14-7-2016)

20. Mark, Kelly, Immigration-related detention in Ireland A research report for the Irish Refugee Council Irish Penal Reform Trust and Immigrant Council of Ireland, (November 2005), Human

رايتس ووتش الأمريكية لعام 2009م أن هناك أكثر من واحد من بين كل خمسة معتقلين في الأردن معتقلا إداريا وأنه خلال العام 2008م قد صدر (11870) أمراً بالاعتقال الإداري، فقانون منع الجرائم لعام 1954م الأردني يسمح للحكام ببدء إجراءات ضد الأشخاص الذين على وشك ارتكاب الجريمة أو المساعدة في ارتكابها.⁽²¹⁾ كما مارسه نظام الفصل العنصري في جنوب إفريقيا كما مرّ أعلاه.

وبالتالي فإنه من المغالطات أن تجد كثيرا من غير المختصين يُصرِّحون بأن إسرائيل هي الدولة الوحيدة في العالم التي تطبّق الاعتقال الإداري، فالأجدر بهم الحديث عن الانتهاكات في استخدامه وعن سنده القانوني لا عن غير ذلك.

الفرع الثالث

حجم الظاهرة (الإحصائيات)

سيتم دراسة ظاهرة الاعتقال الإداري الذي تمارسه إسرائيل ضد المواطنين الفلسطينيين من خلال الأرقام الصادرة عن الجهات المختصة برصد هذه الظاهرة وذلك خلال الحقتين التاريخيتين؛ الأولى التي تسبق الانتفاضة الأولى والثانية ما بعدها، وذلك على النحو الآتي:

أولا: حقبة ما قبل الانتفاضة الأولى (1967-1987):

بدأت إسرائيل بممارسة الاعتقال الإداري للمواطنين الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية المحتلة عام 1967م منذ السنوات الأولى للاحتلال؛⁽²²⁾ حيث بلغ عدد المعتقلين الإداريين (1131) شخصا لغاية العام 1970م،⁽²³⁾ ثم انخفض عدد المعتقلين بعد ذلك ليصل العدد إلى (920) شخصا في الفترة الواقعة بين الأعوام (1970 - 1979) ليتقلص هذا العدد في عام 1981 إلى (81) شخصا، وفي الفترة التي أعقبت استخدام إسرائيل لسياسة القبضة الحديدية في العام 1985 أعيد العمل به من جديد حيث خضع (316) شخصا للاعتقال الإداري بين شهري آب 1985 وكانون الأول 1987، وفي الفترة 1987-1993 التي

Rights Consultants, P2, Website Link:

<http://www.detention-in-europe.org/images/stories/detention%20ireland.pdf> (16-7-2016)

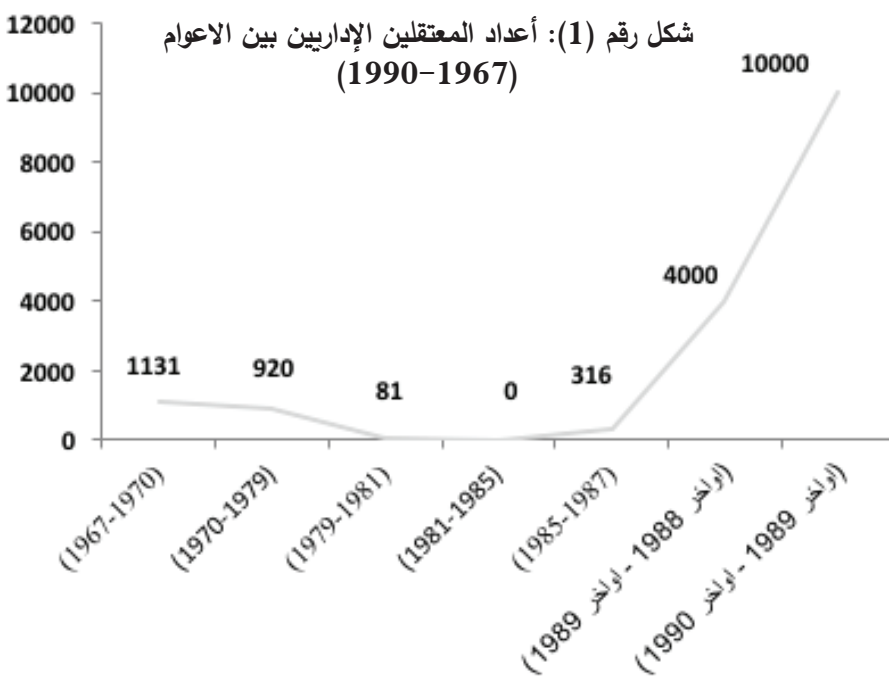
21. HUMAN RIGHTS WATCH, Guests of the Governor Administrative Detention Undermines the Rule of Law in Jordan, (May 2009), Web Site Human Rights Watch, Jordan, p2, Website Link: <https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/jordan0509web.pdf> (18-7-2016)

22. Playfair, Emma, ADMINISTRATIVE DETENTION in the West Bank, (1986), LAW IN THE SERVICE OF MAN West Bank affiliate of the international commission of jurists. translated into English by Jonathan Kuttab, P1, Website Link:

file:///C:/Users/USA/Downloads/Administrative_Detention_in_the_Occupied_West_Bank.pdf (13-7-2016)

23. بلغ عدد المعتقلين الإداريين في العام 1970م بحسب أقوال دايان أمام الكنيست الإسرائيلي 1262 معتقلا إداريا. ينظر: أوزولاي، أرنيلا / أوفير، عدي، نظام ليس واحدا للاحتلال والديمقراطية بين البحر والنهر - 1967، ترجمة: نبيل الصالح، (2012)، مدار المركز الفلسطيني للدراسات الإسرائيلية، رام الله، ص 39.

شهدت انطلاقة الانتفاضة الأولى ارتفعت أعداد المعتقلين الفلسطينيين الإداريين بشكل غير مسبوق وقد اعترفت إسرائيل باعتقالها ما يقارب (4000) شخص من بين (18000) معتقل في العام الأول للانتفاضة وفي العام الثاني بلغ العدد (10000) شخص من بين (50000) شخص تم اعتقالهم،⁽²⁴⁾ ويمكن تصوير تلك الأرقام بيانيا من خلال (الشكل رقم 1) الآتي:



ثانيا: حقبة ما بين الانتفاضة الأولى وانتفاضة القدس 2015م:

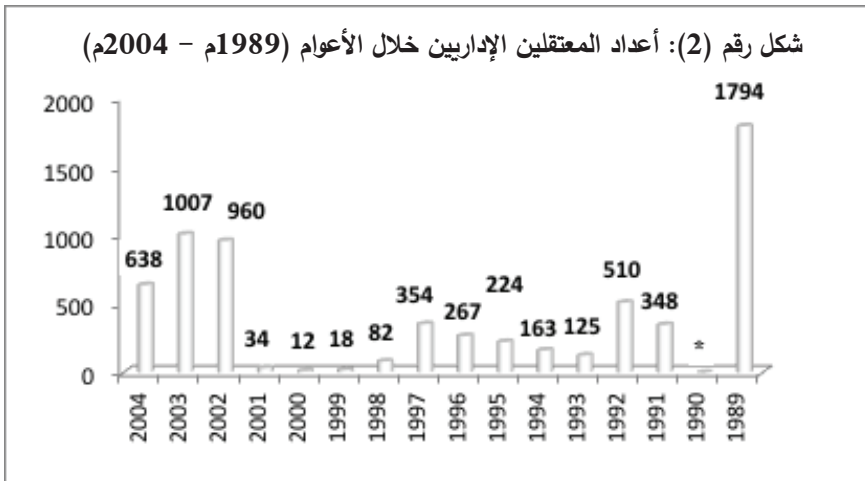
استمرت إسرائيل في ممارسة سياسة الاعتقال الإداري بحق الفلسطينيين خلال سنوات الانتفاضة الأولى والسنوات التي تلت ذلك، وعلى الرغم من انخفاض أعداد الفلسطينيين الذين قامت باعتقالهم إداريا خلال الفترة الأولى من إقامة السلطة الوطنية الفلسطينية على جزء من الأراضي الفلسطينية المحتلة وفقا لاتفاقيات أوسلو بين الفلسطينيين والإسرائيليين إلا أن هذه السياسة استمرت في التصاعد لاحقا على نحو يرتبط مع تصاعد مقاومة الفلسطينيين للاحتلال الإسرائيلي الناشئ عن الفشل غير المعلن لاتفاقيات أوسلو في إقامة الدولة الفلسطينية.

24. رزق شقير، الاعتقال الإداري في ضوء احكام القانون الدولي، (15-7-2014) مقالة، جمعية الهلال الأحمر، البيرة، فلسطين، رابط الكتروني:

[https://www.palestinercs.org/ar/adetails.php?aid=22#\(13-7-2016\)](https://www.palestinercs.org/ar/adetails.php?aid=22#(13-7-2016))

تفاوتت البيانات الإحصائية حول أعداد المعتقلين إداريا خلال السنوات (1991 - 2016) لدى جهات الاختصاص الحقوقية الإسرائيلية والعربية بدرجة بسيطة ومقبولة في معظم السنوات باستثناء الاختلاف الكبير في الأرقام في فترات زمنية محددة كفترة الانتفاضة الأولى ويعزى هذا الاختلاف إلى عدم وجود المؤسسات الفلسطينية ذات الشأن في تلك الفترات السابقة على إقامة السلطة الفلسطينية أو ضعف أدائها بسبب الملاحقة الإسرائيلية لكل ما يعمل ضد احتلالها للأراضي الفلسطينية المحتلة، وكذلك لعدم دقة بيانات منظمة (بتسيلم) - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي المحتلة خلال تلك الفترات المحددة بحسب ما عزته هي على موقعها أن تلك الأرقام هي حصيلة ما وصلها من قبل جهات الاحتجاز الإسرائيلية.

تظهر إحصائية (بتسيلم)⁽²⁵⁾ عدد المعتقلين الإداريين في الفترة الممتدة بين الأعوام (1989-2004) والتي يمكن رسمها بيانيا أيضا من خلال الشكل رقم (2) الآتي:



يلاحظ من الشكل رقم (2) أعلاه أن أعلى تلك الأرقام كانت في العام الثاني للانتفاضة الأولى حيث بلغت (1794) معتقلا، ثم تدنت لمستويات دنيا في خاتمة المئات بعدها ومن ثم خاتمة العشرات طيلة فترة الأعوام الثماني الأولى من عمر السلطة الوطنية الفلسطينية لترتفع من جديد خلال انتفاضة الأقصى التي أعقبت فشل مفاوضات (كامب ديفيد) عام 2000م بدخول أرئيل شارون⁽²⁶⁾ إلى ساحات المسجد الأقصى المبارك.

25. بتسيلم - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان، معطيات حول الاعتقالات الإدارية في الضفة الغربية، (1/1/2011م)، نشرت على موقع المركز وتم التعديل في 2016/5/30م. رابط الكتروني:

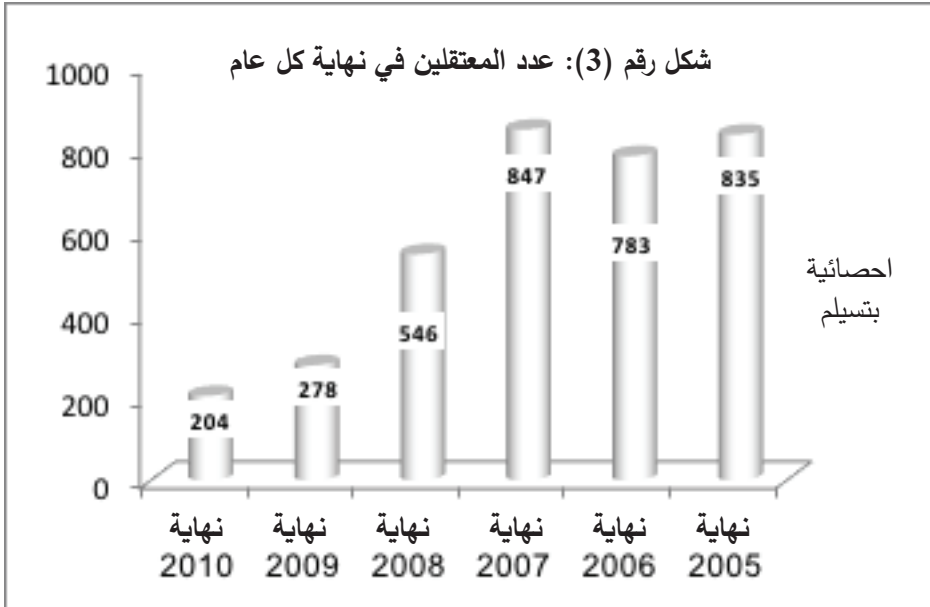
http://www.btselem.org/arabic/administrative_detention/statistics.1-6-2016

26. بتسيلم - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان، معطيات حول الاعتقالات الإدارية في الضفة الغربية، (1/1/2011م)، نشرت على موقع المركز وتم التعديل في 2016/5/03م. رابط الكتروني:

http://www.melebstb.gro/cibara/gro.noitneted_evitartsinimda/scitsitats/6102-6-1

يتبين من خلال هذه الإحصائية غياب البيانات حول الاعتقال الإداري خلال العام 1990م حيث اكتظت السجون آنذاك بالمعتقلين الإداريين خصوصا في معتقل النقب الصحراوي أنصار 3 أو كما يسميه الإسرائيليون (كتسعوت)،⁽²⁷⁾ وتظهر أيضا الاختلاف الكبير في الأرقام بين هذه الإحصائية وسابقتها التي أعدها رزق اشقير من الهلال الأحمر الفلسطيني المشار إليها سابقا خصوصا في العامين 1989 و 1990م، ومع شهادات كثير من الأسرى حول أن الأرقام كانت أعلى من ذلك بكثير في تلك المدة.

بلغ عدد حالات الاعتقال الإداري في أواخر الأعوام (2005 - 2010) ما مجموعه (3493) حالة اعتقال بحسب بيانات منظمة بتسليم الإسرائيلية موزعة حسب السنوات على النحو الآتي:



وقد لوحظ غياب للبيانات الفلسطينية المقارنة لهذه الأرقام خلال هذه الفترة والفترة السابقة لها من ضمن البيانات المعلنة على المواقع الالكترونية للمؤسسات الفلسطينية ذات الشأن. أظهرت الإحصائيات المتعلقة بالاعتقال الإداري الصادرة عن هيئة شؤون الأسرى والمحررين في نهاية العام 2015م النتائج الآتية⁽²⁸⁾:

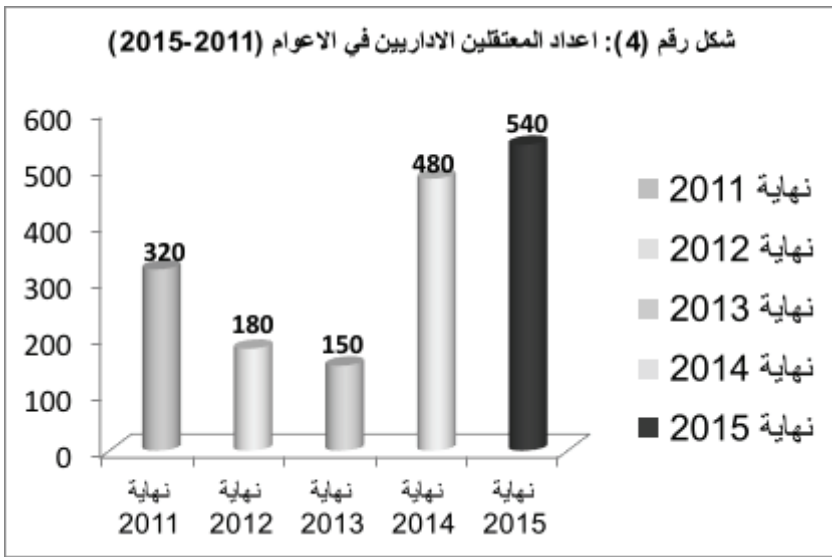
27. Israel Prison Service, ktziot, website of Israel Prison Service, Website Link:

<http://ips.gov.il/Web/En/Prisons/DetentionFacilities/South/Ktziot/Default.aspx> (25-5-2016).

28. هيئة شؤون الأسرى والمحررين، ارتفاع أعداد المعتقلين الإداريين مع نهاية عام 2015م سجل عدد المعتقلين الإداريين رقما غير مسبوق منذ 5 سنوات، (31-12-2015م)، تقرير، موقع فلسطين خلف القضبان، رابط الكتروني:

<http://www.palestinebehindbars.org/ferwana31dec2015.htm> (142016-5-).

ازدادت أعداد المعتقلين الإداريين خلال العام 2015م مقارنة بالأعوام الخمسة التي سبقتها، بحيث بلغ عدد المعتقلين في الشهر الأخير منه (540) معتقلا فلسطينيا، حيث أظهرت تلك الأرقام أن عدد المعتقلين الإداريين كان في نهاية العام 2011م (320) معتقلا، وفي نهاية العام 2012م بلغ عددهم (180) معتقلا، وفي نهاية العام 2013م سجل أقل عدد من المعتقلين الإداريين خلال هذه الأعوام الخمسة؛ إذ بلغ عددهم (150) معتقلا إدارياً، وفي نهاية العام 2014م طرأ ارتفاع كبير على عددهم بلغ عددهم (480) معتقلا إدارياً. وذلك وفقا للشكل الآتي:



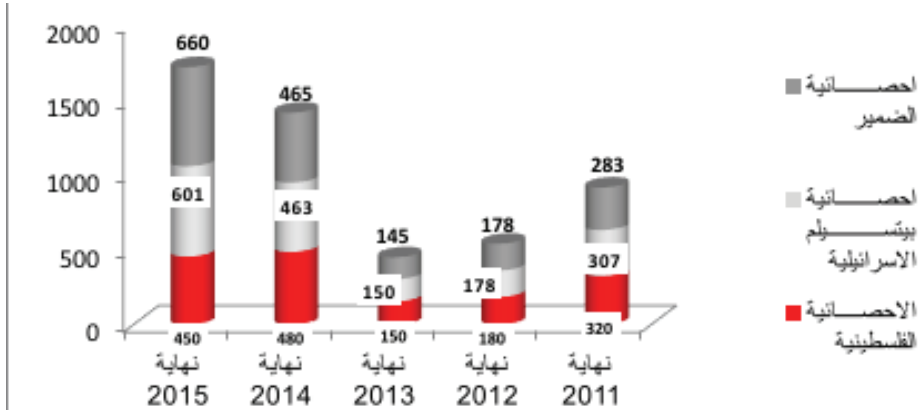
ولكي لا يقع القارئ في التباس بين هذه الأرقام حين مقارنتها بعدد من تم اعتقاله مثلا في العام الأخير 2015م كما جاء في إحصائية هيئة شؤون الأسرى والمحررين فإن هذه الإحصائية لا تعني أن عدد من تم اعتقاله في ذلك العام هو (540) شخصا، إنما تعني أن مجموع عدد المعتقلين الإداريين في ذلك العام هو هذا الرقم، ذلك أن إسرائيل تقوم عادة بتمديد اعتقال المعتقلين الإداريين لفترات أخرى من دون الإفراج عنهم وفي المقابل تقوم بالإفراج عن آخرين من هؤلاء المعتقلين الإداريين، بمعنى أنه يكون من بينهم معتقلون إداريون من العام الذي سبق ويكون مجموعهم خلال العام 2015م هو (540) معتقلا إدارياً.

لهذا لا يمكن القول انه تم اعتقال (1670) مواطنا فلسطينيا اعتقالا إداريا خلال تلك السنوات الخمس رغم أن مجموع الأرقام التي جاءت في إحصائية هيئة شؤون الأسرى والمحررين في حال جمعها رياضيا تعطي النتيجة كمجموع مقداره (1670) شخصا،

ذلك أن هنالك أشخاصا تم تجديد اعتقالهم إداريا قد تكرر احتسابهم في الأعوام 2011م و2012م و 2013م و 2014م وهكذا.

للمثيل على ذلك تم تجديد الاعتقال الإداري للمواطن عايد محمد سالم دودين من منطقة الخليل لعدة مرات في الفترة الممتدة بين 2011/8/9م لغاية 2013/10/3م فخلال تلك الأعوام ستجد اسمه ضمن قوائم الاعتقال الإداري كشخص واحد فلا يمكن جمع اسمه في العام 2011م مع ذات الاسم في العام 2012م أو 2013م فهو اسم واحد يتكرر في تلك الأعوام.⁽²⁹⁾

لم تختلف كثيرا من حيث الأرقام إحصائيات (بتسليم) - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان وكذلك إحصائية مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان⁽³⁰⁾ عن إحصائيات هيئة شؤون الأسرى والمحررين الفلسطينية حول الاعتقال الإداري في الفترة ما بين الأعوام (2011- 2015م) سوى بنسبة اختلاف بسيطة في الأرقام في السنوات من (2011 - 2014)، بينما كان هناك اختلاف أكبر في نهاية العام 2015م بين الإحصائيات الثلاثة يبدو أنه ناشئ عن بطء أو ضعف آليات جمع المعلومات التي تقوم بها هيئة شؤون الأسرى والمحررين في ظل تزايد أعداد المعتقلين الإداريين الناشئ عن الهبة الجماهيرية (انتفاضة القدس)، بينما تستقي (بتسليم) معلوماتها من مؤسسة الجيش ومصلحة السجون الإسرائيلية كما تؤكد هي ذلك على موقعها،⁽³¹⁾ ويمكن مشاهدة ذلك من خلال الشكل الآتي والذي يشمل دمج الإحصائيات الثلاثة مع بعضها:



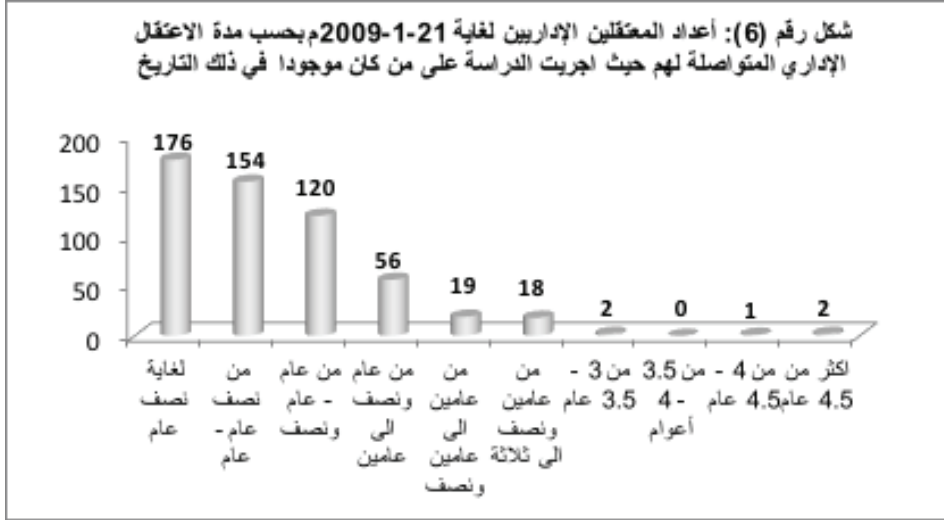
شكل رقم (5)

29. لقاء شخصي مع الأسير المحرر عايد محمد سالم دودين، وقد جرى اللقاء بتاريخ 15 أيار 2015م.

30. مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، الإحصائيات - مرجع سابق.

31. بتسليم - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي المحتلة، معطيات عن الفلسطينيين القاصرين المحجوزين لدى قوات الأمن الإسرائيلية - مرجع سابق.

يمكن تصوير جزء من إحصائية (بتسليم) - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي الفلسطينية المحتلة حول مدة الاعتقال الإداري للمعتقلين بالرسم البياني التالي لغاية 2009/1/21م⁽³²⁾ لإعطاء فكرة حول واقع فترات الاعتقال الإداري - من دون محاكمة- التي يقضيها الأسرى والمعتقلون الفلسطينيون في السجون الإسرائيلية الناشئ عن تمديد الاعتقال الإداري لهم وذلك من خلال الشكل الآتي:



جاءت آخر إحصائية لمؤسسة الضمير حول الاعتقال الإداري والتي تظهر على صفحتها الإلكترونية بأن عدد المعتقلين الإداريين الموجودين في السجون الإسرائيلية لغاية نهاية شهر أيار 2016م قد بلغ (715) معتقلا إداريا.

32. بتسليم - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان، معطيات حول الاعتقالات الإدارية في الضفة الغربية- مرجع سابق.

المطلب الثاني

السند القانوني لأوامر الاعتقال الإداري بحق الفلسطينيين

تطبق إسرائيل قوانينها بشأن الاعتقال الإداري على المواطنين الفلسطينيين الذين يعيشون في الأراضي المحتلة عام 1948م، بينما تطبق مجموعة من الأوامر العسكرية والتي ما تلبث أن تعدلها بين فترة وأخرى على المواطنين الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة ولكنها وبعد انسحابها من قطاع غزة في عام 2005م تطبق على سكان القطاع تشريعات خاصة، لذا سيتم دراسة هذا المطلب من خلال التقسيم الآتي:

الفرع الأول: التسلسل التاريخي للتشريعات الإسرائيلية حول الاعتقال الإداري.

الفرع الثاني: الأمر العسكري المُطبَّق حالياً في الضفة الغربية.

الفرع الثالث: قانون المقاتل غير الشرعي.

الفرع الأول

التسلسل التاريخي للتشريعات الإسرائيلية حول الاعتقال الإداري

بدأت إسرائيل في تطبيق سياسة الاعتقال الإداري في الأراضي الفلسطينية المحتلة منذ العام 1967م بالاستناد إلى أنظمة الدفاع (الطوارئ) لسنة 1945م التي طبقتها حكومة الانتداب البريطانية⁽³³⁾ على الفلسطينيين واليهود⁽³⁴⁾ قبل النكبة، حيث نصّ قانون أنظمة السلطة والقضاء للدولة عام 1948م على استمرار العمل بالقوانين التي كانت سارية المفعول قبل إقامة دولة إسرائيل⁽³⁵⁾.

نصّت المادة (111/ فقرة 1) من أنظمة الدفاع (الطوارئ) لسنة 1945م على ما يأتي:

«يجوز لأي قائد عسكري بأمر يصدره أن يأمر باعتقال أي شخص يسميه في الأمر لمدة لا تزيد على سنة واحدة في أي مكان اعتقال يعينه في ذلك الأمر.»⁽³⁶⁾

33. فرضت حكومة الانتداب البريطاني أنظمة الدفاع (حالة الطوارئ) عام 1945 على فلسطين أثناء الحرب العالمية الثانية بواسطة المندوب السامي. ينظر: جبارين، يوسف تيسير، أنظمة الطوارئ. الفلسطينيون في إسرائيل، قراءات في التاريخ، والسياسة، والمجتمع. (2011)، مدى الكرمل، نديم روحانا و اريج صباغ خوري (محرران)، المركز العربي للدراسات الاجتماعية التطبيقية، ص.69.

34. Playfair, Emma – Previous reference – p3.

35. وزارة الخارجية، معلومات عن إسرائيل، النظام في إسرائيل، قانون الدولة، (2010/12/30)، موقع وزارة الخارجية الإسرائيلية، رابط الكتروني:

<http://mfa.gov.il/MFAAR/InformationaboutIsrael/GovernmentInIsrael/Pages/law.aspx> (20-7-2016).

36. NO LEGAL FRONTIERS, The Defence (Emergency) Regulations, 1945, Website for NO LEGAL FRONTIERS, Website Link: <http://nolegalfrontiers.org/military-orders/mil02?lang=en> (242016-7-)

صدر الأمر العسكري رقم (378) لسنة 1970⁽³⁷⁾ عن القائد العسكري للضفة الغربية (يهودا والسامرة) رفائيل فاردي بتاريخ 20 نيسان 1970م - وقد جرى إلغاؤه لاحقاً-⁽³⁸⁾ حيث خُصّصت المادة (87) منه لأحكام الاعتقال الإداري؛ فحولت الفقرة (أ) من هذه المادة القائد العسكري أو من يفوضه صلاحياته باعتقال الفرد في أي مكان من أماكن الاحتجاز التي يحددها النظام، وجاءت الفقرة (ج) من هذه المادة لتوجب على من يصدر الأمر بالاعتقال أن يقوم خلال (96) ساعة بإبلاغ المستشار القانوني لقائد المنطقة والمستشار القانوني للقائد العسكري بذلك، وأوجبت الفقرة (د) أن يتم نقل المحتجز إلى مكان الاحتجاز المحدد في هذا الأمر، أما الفقرة (هـ) فقد أتت بحكم أن يتم تشكيل لجنة الاستئناف بقرار من قائد المنطقة والتي يجب أن يرأسها قاضي تقوم بدراسة ملف كل حالة مرة كل ستة أشهر سواء طلب الشخص الاستئناف أم لا.⁽³⁹⁾

جاء قانون صلاحيات الطوارئ (الاعتقال) لسنة 5739⁽⁴⁰⁾ - 1979م⁽⁴¹⁾ بأحكام لتطبيقه فقط في حالة الطوارئ، وقد ألغت المادة (12) منه أحكام المواد (1/85) و (111) من نظام الدفاع (الطوارئ) لسنة 1945م المتعلقة بالاعتقال الإداري، فيما حوّلت المادة (2/أ) وزير الأمن إذا وجد أساساً معقولاً يدعوه للاعتقاد بأن أسباباً تتعلق بأمن الدولة أو بسلامة الجمهور تستوجب حجز شخص معين في المعتقل بأن يصدر أمراً موقعاً منه باعتقال ذلك الشخص للمدة المطلوبة على أن لا تزيد على ستة أشهر، وأجازت الفقرة (ب) من ذات المادة للوزير من حين لآخر تمديد الاعتقال لفترات أخرى لا تزيد كل واحدة منها عن ستة أشهر متى ما بقيت الأسباب متوفرة، وسمحت الفقرة (د) بإصدار الأمر بالاعتقال في غياب الشخص، فيما أجازت الفقرة (ج) لرئيس الأركان إذا توافرت تلك الأسباب أن يصدر أمراً بالاعتقال لمدة لا تزيد عن (48) ساعة ولا يستطيع هو تمديدها.

يعتبر إلغاء المادة (111) من نظام الدفاع (الطوارئ) لسنة 1945م بمثابة التنازل على نص هذه المادة لتظهر إسرائيل من خلال هذا الإلغاء بمظهر دولة حقوق إنسان لما يكتسب

37. ISRAEL LAW RESOURCE CENTER, Israeli Military Orders, Israel Military Order No, 378 Order Concerning Security Provisions, Website for: <http://www.israelawresourcecenter.org/israelmilitaryorders/fulltext/mo0378.htm> (292016-7-).

38. تم إلغاء هذا الأمر العسكري (378) بموجب أمر بشأن تعليمات الأمن [نص منسق] (يهودا والسامرة) (رقم 1651)، 5770 - (2009)، ينظر: قانون بلا حدود، أمر بشأن تعليمات الأمن [نص منسق] (يهودا والسامرة) (رقم 1651)، 5770 - 2009، (ب ت)، جمعية قانون بلا حدود، القدس، فلسطين، رابط الكتروني:

<http://nolegalfrontiers.org/military-orders/mil01?lang=ar> (132016-7-)

39. Rabah, Jamil & Fairweather, Natasha. "Israeli Military Orders in the Occupied Palestinian Territories: 1967-1992-", (February, 2007), Jerusalem Media & Communication Centre, East Jerusalem, West Bank (1993), pp 182209-, Israel Law Resource Center, Website Link: <http://www.israelawresourcecenter.org/israelmilitaryorders/fulltext/mo0378.htm> (132016-7-)

40. ايما وجدت مثل هذه الأرقام في القوانين الإسرائيلية وجانبها السنة الميلادية فهي تعني تلك السنة بالتقويم العبري.
41. سرى مفعول هذا القانون في اليوم التسعين لنشره في الوقائع الإسرائيلية. ينظر: وزارة العدل، قانون صلاحيات الطوارئ (الاعتقال) لسنة 9375 - 9791م، الوقائع الإسرائيلية، كتاب القوانين، 31 آذار 9791، ص 231.

ذلك النظام (الطوارئ) من سمعة سيئة في المجتمع الدولي، ذلك أن إسرائيل قامت عمليا من خلال ذلك باستبدال هذه المادة بنص يكاد يكون مشابها لتلك المادة من حيث السماح بالاعتقال الإداري لمدة ستة أشهر كحد أعلى بينما كانت في نظام الدفاع (الطوارئ) لمدة سنة واحدة، ولكنها أتت بحكم جديد شرع لأوسع انتهاك يطال المعتقلين الإداريين من خلال السماح بتجديد تلك المدة من حين لآخر بدون سقف زمني لتلك الفترات، مما شكل أكبر معاناة يعانيتها الأسرى والمعتقلون الإداريون.

حددت المادة (4) من هذا القانون المدة القانونية التي يجب عرض المعتقل خلالها أمام رئيس المحكمة المركزية التي اعتقل الشخص ضمن منطقة اختصاصها بأن يتم جلب المعتقل خلال (48) ساعة ويكون له كامل الصلاحية في تصديق أمر التوقيف أو إلغائه أو تقصير مدته، ويكون الإلغاء إذا تبين له عدم وجود تلك الأسباب الموجبة للتوقيف أو إذا صدر الأمر بسوء نية، أو صدر لاعتبارات لا تتعلق بالموضوع.

أوجبت المادة (5) من هذا القانون على رئيس المحكمة المركزية في حال تصديقه أمر الاعتقال إعادة النظر في موضوع الاعتقال في موعد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ مصادقته تلك، أو خلال مدة أقصر وإلا يتم الإفراج عنه إن لم تتوفر أسباب أخرى لتوقيفه.

أسست المادة (6) منه لأكبر انتهاك واضح لأسس المحاكمة العادلة من خلال نصها على جواز قبول البيانات المقدمة لرئيس المحكمة المركزية حتى بغياب المعتقل أو وكيله أو بدون الكشف عنها لهما إذا اقتنع بعد اطلاعه على البيئة أو سماعه الادعاءات بأن الكشف عن البيئة للمعتقل أو وكيله من شأنه المساس بأمن الدولة أو سلامة الجمهور، ولا ينقص هذا النص من الحق في عدم تقديم بيئة بموجب قانون البيانات (نص جديد) لسنة 1971م.

إن المفهوم الواسع لعبارة « من شأنه المساس بأمن الدولة أو سلامة الجمهور » يعطي القاضي الحق في إدراج أية بيانات تحت هذا المفهوم تحول دون اطلاع المعتقل أو محاميه عليها لتحرمهم بالتالي من حق الدفاع ودحض هذه البيانات.

أجازت المادة (7) استئناف قرار رئيس المحكمة المركزية أمام قاضي منفرد في المحكمة العليا، حيث تخوله هذه المادة إما تصديق أو إلغاء الحكم أو تقصير مدته، وأوردت المادة (9) قاعدة غريبة بأن النظر في الإجراءات بموجب هذا القانون تجري بسرية.

جرى تعديل على هذا القانون بموجب قانون صلاحيات الطوارئ (الاعتقال) (تعديل) لسنة 5740 - 1980م⁽⁴²⁾ حيث استبدلت المادة (4/أ) عبارة عرض المعتقل على رئيس

42. وزارة العدل، قانون صلاحيات الطوارئ (الاعتقال) لسنة 5740 - 1980م، الوقائع الإسرائيلية، كتاب القوانين، 13 حزيران 1980، ص 235.

المحكمة المركزية التي اعتقل في منطقة اختصاصها بعبارة «رئيس محكمة مركزية» ومنحت الفقرة (د) من ذات المادة لوزير الأمن الحق في إلغاء أمر الاعتقال الصادر سواء قبل المصادقة عليه أو بعدها، ثم أجازت المادة (2) من القانون الجديد استبدال ما جاء من صلاحيات في المادة (10) من القانون الأصلي (السابق) لرئيس المحكمة المركزية المناوب أن يحل محل رئيس المحكمة المركزية في حال تعذر حضوره لأي سبب كان.

استمرت إسرائيل في إصدار الأوامر العسكرية المتعلقة بالاعتقال الإداري في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة وتعديلها من حين لآخر⁽⁴³⁾ حتى وصل عدد تلك الأوامر بحسب الأسير المحرر عبد الناصر عوني فروانة⁽⁴⁴⁾ لغاية عام 2008م إلى (13) أمراً صادراً عن السلطات العسكرية الإسرائيلية، والتي كان من أبرزها الأمر العسكري رقم (1228) الصادر بتاريخ 1988/3/17م - وهو ذات اليوم الذي افتتح فيه معتقل النقب «كتسوت»- والذي حوّل صلاحيات التحويل إلى الاعتقال الإداري لضابط أقل رتبة من قائد المنطقة، ليتبع ذلك الأمر العسكري رقم (1281) الصادر بتاريخ 1989/8/10م والذي سمح بإطالة فترة الاعتقال الإداري للمرة الواحدة لمدة عام قابلة للتجديد بعدما كان الحد الأقصى لأمر الاعتقال ستة شهور قابلة للتجديد.⁽⁴⁵⁾

أصدرت قوات الاحتلال بتاريخ 3-1-1982م نظاماً بشأن الاعتقال الإداري يشتمل على شروط الحجز في الاعتقال الإداري، وحقوق المعتقل الإداري و كيفية التعامل معه وما إلى ذلك من حقوق الزيارة واللباس والرياضة والرسائل وغير ذلك.⁽⁴⁶⁾

43. أوردت وزارة شؤون الأسرى والمحررين عدداً من هذه الأوامر العسكرية على النحو التالي: «الأمر بشأن تعليمات الأمن لسنة 1970 5730- بشأن نظام الإعتقال الإداري (شروط الحجز في الإعتقال الإداري) في قطاع غزة و شمالي سيناء و الأمر العسكري بنظام الإعتقال الإداري (أصول الإجراءات ومواعيد تقديم الاستئنافات) لسنة 5740- 1980م ، و الأمر العسكري رقم (966) تعديل (2) بشأن الاعتقال الإداري في قطاع غزة و الأمر العسكري رقم (1254) تعديل (2) في الضفة الغربية ، كما صدر تعديلات كثيرة على الأمر العسكري الخاص بقطاع غزة ومنها على سبيل المثال : الأمر العسكري رقم (986) أمر بشأن الإعتقال الإداري تعديل رقم (3) لعام 1989م ، و الأمر العسكري رقم (999) بشأن الاعتقال الإداري تعديل رقم (4) لعام 1989م ، و الأمر العسكري رقم (1008) بشأن الاعتقال الإداري تعديل (5) لسنة 1989م و الأمر العسكري رقم (1043) بشأن الاعتقال الإداري تعديل رقم (8) لعام 1991م . كما أصدرت سلطات الاحتلال عدة تعديلات على الأمر العسكري بشأن الاعتقال الإداري في الضفة الغربية ومنها التعديل رقم (1226) لسنة 1988م و التعديل رقم (4) بموجب الأمر العسكري رقم (1270) لسنة 1989م و التعديل رقم (3) بموجب الأمر العسكري رقم (1270) لسنة 1989م و التعديل رقم (5) بموجب الأمر العسكري رقم (1283) لسنة 1989م و التعديل رقم (6) بموجب الأمر العسكري رقم (1299) و التعديل رقم (8) بموجب الأمر العسكري رقم (1424) لسنة 1995م ، و غيرها من التعديلات الأخرى».

ينظر : وزارة شؤون الأسرى والمحررين، الاعتقال الإداري انتهاك للقانون الدولي الإنساني و اتفاقية جنيف الرابعة لعام 1949- مرجع سابق -

44. يشغل عبد الناصر فروانة موقع مدير دائرة الإحصاء بهيئة شؤون الأسرى والمحررين وهو عضو اللجنة المكلفة بإدارة مكتب الهيئة في قطاع غزة ومدير موقع فلسطين خلف القضبان، وهو باحث مختص في شؤون الأسرى. ينظر : فلسطين خلف القضبان، من نحن ولماذا فلسطين تحت القضبان، (2004)، مقالة نشرت على الموقع الإلكتروني فلسطين خلف القضبان، فلسطين، رابط الكتروني: http://www.palestinebehindbars.org/mn_nhn.htm (26-7-2008)

45. فروانة، عبد الناصر عوني، تقرير توثيقي شامل/ الاعتقال الإداري «احتجاز إلى ما لا نهاية»، (2008/2/6م)، الشبكة العربية لحقوق الإنسان، رابط الكتروني:

<http://www.anhri.net/palestine/palestinebehindbars/2008/pr0206.shtml> (26-7-2016)

46. شبير، د. عبد الكريم ، ورقة عمل حول الاعتقال الإداري، (19 يونيو 2014)، مركز الأسرى للدراسات، رابط الكتروني: <http://alasar.ps/ar/index.php?act=post&id=23751> (12-7-2016)

الفرع الثاني

الأمر العسكري المطبق حالياً في الضفة الغربية

(الأمر بشأن تعليمات الأمن (نص منسق) (يهودا والسامرة) (رقم 1651)، 5770-
(2009)

جاء الأمر العسكري بشأن تعليمات الأمن (نص منسق) (يهودا والسامرة) (رقم 1651)،
5770-2009 الصادر عن المستشار القضائي لمنطقة يهودا والسامرة عقيد/ شارون
افيك بتاريخ 1 تشرين الثاني 2009م والذي سرى مفعوله بتاريخ 2 أيار 2010م ليحل هذا
الأمر محل مجموعة كبيرة من الأوامر العسكرية بلغت عشرين أمراً عسكرياً، ومن أهم تلك
الأوامر التي ألغاهها وحل محلها الأمر العسكري بشأن تعليمات الأمن (يهودا والسامرة) (رقم
378)، 5730 - 1970.⁽⁴⁷⁾

منحت المادة (39) من هذا الأمر لفاضٍ مَحَوَّلٍ جواز قيامه بتمديد اعتقال شخص لمدة
(72 ساعة) في حال طلب مدع عسكري من القاضي مهلةً لبيحث المدعي عرض الأمر
على قائد عسكري إن كان هناك إمكانية لاعتقاله إدارياً أم لا، وجاءت المادة (42) بحكم
يكاد يكون مشابهاً لكنه يتعلق بقرار قاضٍ بالإفراج عن معتقل ما ويلتمس المدعي العسكري
منه إيقاف الإفراج لمدة (72 ساعة) لحين استصدار أمر باعتقاله إدارياً أو إذا كانت هناك
نية لاستئناف قرار الإفراج عن المعتقل.

عرضت المواد (271 - 315) لقواعد الاعتقال الإداري، فتم تقسيمها إلى بابين؛ يتعلق
(الباب/أ) منهما بالصلاحيات الممنوحة لقائد المنطقة في حالة ثابتة للاعتقال الإداري، أما
(الباب/ب) فيتعلق بصلاحيات القائد العسكري للمنطقة في الاعتقال الإداري كتعليمات
مؤقتة تستوجبها الظروف السائدة على أن تبقى كذلك لحين صدور تعليمات أخرى من قبل
قائد قوات الجيش في المنطقة، وسوف يتم عرض تلك الصلاحيات تباعاً:

أولاً: الاعتقال الإداري وفقاً للباب (أ):

خولت المادة (273/أ) قائد المنطقة في حال كان لديه أساس معقول للاعتقاد بأن ظروف
تتعلق بأمن المنطقة أو بسلامة الجمهور تلزم بحجز شخص معين في الاعتقال، يحق له،
بأمر موقع بتوقيعه، أن يأمر باعتقال الشخص للفترة التي تذكر في الأمر ولا تزيد على ستة
أشهر، وسمحت الفقرة (ب) له بتمديد سريان مفعول أمر الاعتقال من حين لآخر إن لزم
الأمر على ألا تزيد المدة عن ستة أشهر لكل تمديد.

47. قانون بلا حدود، أمر بشأن تعليمات الأمن [نص منسق] (يهودا والسامرة) (رقم 1651)، 5770 - 2009، موقع جمعية
قانون بلا حدود، الأراضي المحتلة، رابط الكتروني: <http://nolegalfrontiers.org/military-orders/mil01?lang=ar>
(2016-7-26).

يعتبر مفهوم «الأساس المعقول» وكذلك «أمن المنطقة» أو «السلامة العامة» التي جاء بها هذا الأمر العسكري مفاهيم واسعة النطاق من حيث تفسيرها، مما يشكل انتهاكاً لمبدأ الشرعية القائم على أن «لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص» والتي تستوجب عدم فهم القاعدة القانونية على أكثر من وجه، وإن هذه المفاهيم يمكن تفسيرها بحسب المفسر «القائد العسكري» على أكثر من وجه ويختلف تفسيرها من شخص لآخر.

على الرغم من أن نصوص الباب (أ) لم تسمح لغير قائد المنطقة الأمر باعتقال الشخص لتلك المدة، إلا أن الفقرة (273/ج) قد سمحت لقائد عسكري في حال توفر تلك الظروف أن يأمر باعتقال شخص حسب الفقرة (أ)، لفترة لا تزيد على (96 ساعة) ولا تكون قابلة للتמיד من قبل أمر من قائد عسكري.

أوجبت المادة (275) عرض المتهم خلال (96 ساعة) على قاض (48) يحق له تثبيت أمر الاعتقال أو إنقاص المدة أو إلغائه، أما المادة (277) فقد سمحت للقاضي قبول البيانات حتى بدون حضور المتهم أو وكيله أو بدون كشفها لهم إذا اقتنع بعد اطلاعه على البيئة أو سماعه ادعاءات، حتى بغياب المعتقل ووكيله، بأن كشف البيئة للمعتقل أو وكيله من الممكن أن تمس بأمن المنطقة أو بسلامة الجمهور، مما يهدم قواعد أسس المحاكمات العادلة فيما يتعلق بحق المعتقل في الدفاع عن نفسه، فكيف يدافع ويدحض التهم ويأتي بشهود النفي إن لم يكن يعرف أصلاً سبب اعتقاله هذا؟ حيث تستند المحكمة إلى الأدلة التي تسميها سرية والتي تقوم بجمعها وكالة الأمن الإسرائيلية (الشاباك).⁽⁴⁹⁾

48. جاء في المادة (11/أ) من هذا الأمر العسكري مدلول القاضي على النحو الآتي:
 "يُعين قائد قوات جيش الدفاع الإسرائيلي في المنطقة حسب اختيار اللجنة لتعيين قضاة (فيما يلي في هذا الباب - لجنة التعيين):
 (1) ضباط في جيش الدفاع الإسرائيلي، برتبة نقيب أو برتبة أعلى من هذه، ذوي خبرة قضائية مدتها خمس سنوات على الأقل، ليشغلوا مناصب قضاة؛
 (2) قضاة برتبة مقدم أو برتبة أعلى من هذه، ليشغلوا مناصب رؤساء المحاكم العسكرية درجة أولى؛
 (3) قضاة ليشغلوا مناصب نواب لرؤساء المحاكم العسكرية درجة أولى الذين يشغلون مناصب رؤساء المحاكم ذاتها في غيابهم أو في حالة عدم تعيين رئيس للمحكمة العسكرية ذاتها كالمذكور بالفقرة (2)؛
 (4) قضاة برتبة مقدم أو برتبة أعلى من هذه، ذوي خبرة قضائية مدة سبع سنوات على الأقل، ليشغلوا مناصب قضاة لمحكمة الاستئناف العسكرية، وبشرط أن لا يُعين ضابط الذي لم يشغل منصب قاضي سابقاً، إلا بعد أن اقتنعت لجنة التعيين بأنه عمل في جيش الدفاع الإسرائيلي بعمل قضائي الذي يجعله مناسباً لهذا المنصب؛
 (5) قاضي برتبة عقيد أو برتبة أعلى من هذه، ذو خبرة قضائية مدة سبع سنوات على الأقل، ليشغل منصب رئيس محكمة الاستئناف العسكرية. ولكن يحق للجنة التعيين، إذا رأت أنه لا يوجد بين القوات المنتظمة للجيش ضابط ذو خبرة قضائية مناسب لمنصب رئيس محكمة الاستئناف العسكرية، أن توصي - بأغلبية خمسة من أعضائها - بأن يُعين للمنصب ضابط مناسب ذو كفاءة قضائية؛
 (6) قاضي كالمذكور بالفقرة (4)، الذي يشغل منصب نائب رئيس محكمة الاستئناف العسكرية، يقوم بإشغال منصب رئيس محكمة الاستئناف في غيابه أو في حالة عدم تعيين رئيس لمحكمة الاستئناف العسكرية كالمذكور بالفقرة (5).
 (ب) بخصوص الفقرة (أ) - ضباط في جيش الدفاع الإسرائيلي - الضباط الذين ينتمون للقوات المنتظمة في جيش الدفاع الإسرائيلي، أو الضباط الذين ينتمون لقوات الاحتياط في جيش الدفاع الإسرائيلي، ولكن لا يُعين ضابط الذي ينتمي لقوات الاحتياط لجيش الدفاع الإسرائيلي لرئيس محكمة الاستئناف العسكرية، لنائبه، لرئيس محكمة عسكرية درجة أولى أو لنائب الرئيس."

49. الحركة العالمية للدفاع عن الأطفال فرع فلسطين، الأطفال الفلسطينيين الأسرى، (2007م)، فلسطين، ص 36.

وقد جاءت أحكام المادة (282) بحكم واضح يمنع قائد المنطقة من تخويل صلاحياته تلك لغيره، وتعد جلسات المحاكمة بأبواب مغلقة بحسب المادة (280).

ثانياً: الاعتقال الإداري (تعليمات مؤقتة)⁽⁵⁰⁾ وفقاً للباب (ب): وهي (تعليمات مؤقتة نظراً للظروف السائدة لحين صدور تعليمات جديدة من قبل قائد قوات الجيش الإسرائيلي في المنطقة):

خولت المادة (285) قائد قوات الجيش الإسرائيلي في المنطقة صلاحية إصدار أمر اعتقال أي شخص لنفس الظروف المشابهة لتلك الواردة في المادة (273/أ) أعلاه لمدة ستة أشهر وله تخويل تلك الصلاحية لأي قائد عسكري، وخولت أي قائد عسكري صلاحيات تمديد الاعتقال الإداري ذلك لسته أشهر وله (القائد العسكري) أيضاً تمديد المدة من حين لآخر لنفس الفترات كحد أعلى إن تطلب الأمر، ووفقاً لهذا الباب يجلب المعتقل خلال (8 أيام) أمام قاض لا تقل رتبته عن رائد له الحق في تثبيت الأمر أو إنقاص مدته أو إلغائه، ويجب التنويه هنا أن هذا الباب يحول دون تفويض القائد العسكري لصلاحياته تلك وذلك وفقاً للمادة (292).

سمحت المادة (290) للقاضي بما سمحت به المادة (277) أعلاه والمتعلقة بسرية المعلومات حول التهمة الموجهة للمعتقل والإجراءات وحجبها عنه وعن موكله، وأوجبّت المادة (291) عقد الجلسات بأبواب مغلقة كما هو الحال مع المعتقلين إدارياً وفق الباب (أ) أعلاه مع إمكانية السماح هنا بحضور المعتقل الجلسات وفق ضوابط محددة.

يتبين أن إسرائيل تمارس الاعتقال الإداري بحق السكان الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية المحتلة عام 1967م استناداً إلى الأوامر العسكرية التي يجري تعديلها بين الفينة والأخرى، والتي كان آخرها لغاية كتابة هذا البحث الأمر العسكري بشأن تعليمات الأمن (نص منسق) (يهودا والسامرة) (رقم 1651)، 5770-2009م، وتمارس إسرائيل أيضاً الاعتقال الإداري بحق الفلسطينيين الذين يقطنون الأراضي الفلسطينية المحتلة عام 1948م بموجب قانون صلاحيات الطوارئ (الاعتقال) (تعديل) لسنة 5739 - 1979م والتعديل الذي جرى عليه بموجب قانون صلاحيات الطوارئ (الاعتقال) (تعديل) لسنة 5740 - 1980م كما تم عرض ذلك أعلاه، والذي جرى اعتقال فلسطينيين وإسرائيليين ولبنانيين بموجبه⁽⁵¹⁾.

50. كان هنالك الأمر العسكري حول الاعتقال الإداري وهو «أمر بشأن اعتقالات إدارية (تعليمات مؤقتة) [نص منسق] [يهودا والسامرة] (رقم 1591)، 5767 - 2007» صادر عن قائد قوات جيش الدفاع في المنطقة وذلك قبل أن يتم النص عليها هنا في الباب (ب) من هذا الأمر، وهي بالمجمل أحكام تتشابه كثيراً مع أحكام هذا النص الوارد في الباب (ب). ينظر: قانون بلا حدود، أمر بشأن اعتقالات إدارية (تعليمات مؤقتة) [نص منسق] [يهودا والسامرة] (رقم 1591)، 5767 - 2007، موقع جمعية قانون بلا حدود، رابط الكتروني: (27 - http://nolegalfrontiers.org/military-orders/mil07?lang=ar-2016-7)

51. بتسيلم - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان، الاعتقال الإداري/ القاعدة القانونية للاعتقال الإداري في إسرائيل والأراضي المحتلة، (22/7/2012م)، موقع بتسيلم - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان، رابط الكتروني:

http://www.btselem.org/arabic/administrative_detention/israeli_law.(28-7-2016)

الفرع الثالث

قانون سجن المقاتلين غير الشرعيين

بالإضافة لكل ما سبق تمارس إسرائيل الاعتقال الإداري أيضا بموجب قانون سجن المقاتلين غير الشرعيين الذي سرى مفعوله عام 2002م ليجري من خلاله احتجاز اللبنانيين المسجونين في دولة الاحتلال الإسرائيلي.

يرجع الدافع خلف صدور هذا القانون (المقاتلين غير الشرعيين) إلى عام 2000م، ذلك أن المحكمة العليا بصفتها محكمة العدل العليا في القضية رقم (00/2967)⁽⁵²⁾ كانت قد أصدرت قراراً بعدم جواز استمرار إسرائيل في احتجاز مواطنين لبنانيين لا يشكلون تهديداً أمنياً بصفتهم الشخصية قيد الاعتقال الإداري حيث كانت تحتجز عدداً من اللبنانيين كورقة مساومة للحصول على معلومات عن الطيار الإسرائيلي المفقود (رون أراد) وغيره من الجنود الإسرائيليين فأفرج بموجب هذا القرار عن (13) لبنانياً، لكن إسرائيل أبقت لديها كل من مصطفى الديراني والشيخ عبد الكريم عبيد لحين صياغة قانون جديد يغطي اعتقالهم فجاء هذا القانون، وتم اعتقال لبنانيين وفلسطينيين من قطاع غزة بموجبه.⁽⁵³⁾

استخدمت إسرائيل هذا القانون أيضاً في نطاق آخر عند اعتقال فلسطينيين من سكان قطاع غزة⁽⁵⁴⁾ التي لا يسري القانون العسكري الإسرائيلي عليها منذ الانسحاب الإسرائيلي أحادي الجانب من قطاع غزة،⁽⁵⁵⁾ حيث كانت أوامر الاعتقال الإداري قبل ذلك تصدر ضد المواطنين الفلسطينيين في قطاع غزة بموجب الأمر العسكري رقم (941) لعام 1988م المطبق في القطاع آنذاك، وهو الأمر المماثل للأمر العسكري المطبق في الضفة الغربية،⁽⁵⁶⁾ وتُعرّف إسرائيل المقاتل غير الشرعي بأنه كل شخص شارك في الأعمال العدائية ضد إسرائيل.

52. قرار المحكمة العليا الإسرائيلية بصفتها محكمة العدل العليا رقم "11" (00/2967) الصادر بتاريخ 14 نيسان 2000م، رابط الكتروني: <http://elyon1.court.gov.il/files/00/29670/A01/029/670/http://elyon1.court.gov.il/files/00/29670/A01/029/670> (2016-7-a01.htm) منظمة العفو الدولية، محرومون من العدالة/ الفلسطينيين المعتقلون من قبل إسرائيل دون محاكمة، (2012)، ط 1، منظمة العفو الدولية، لندن، المملكة المتحدة، ص ص (18-19)، رابط الكتروني:

file:///C:/Users/USA/Downloads/mde150262012ar.pdf.(28-7-2016)

54. جرى اعتقال لاعب المنتخب الوطني الفلسطيني محمود كامل محمد السرسك من مخيم رفح جنوب قطاع غزة أثناء محاولة خروجه ضمن الفريق للمشاركة في دورة الألعاب الأولمبية على معبر بيت حانون / إيرز بتاريخ 7/22/2009م، وبتاريخ 23 آب 2009 صدر بحقه أمر اعتقال إسرائيلي بموجب قانون «مقاتل غير شرعي». ينظر: عبد الناصر فروانه، تقرير: "مقاتل غير شرعي" قانون ظالم يستدعي العمل من أجل الغائه، (11/6/2012م)، موقع فلسطين خلف القضبان، رابط الكتروني:

<http://www.palestinebehindbars.org/ferwana11jun2012.htm>.(28-7-2016)

55. لقد أُلقي الأمر العسكري الذي كان سارياً على قطاع غزة عند «فك ارتباط» مع القطاع في سبتمبر أيلول 2005م. ينظر: منظمة العفو الدولية، محرومون من العدالة/ الفلسطينيين المعتقلون من قبل إسرائيل دون محاكمة - مرجع سابق - ص 15.

56. مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، الاعتقال الإداري في الأرض الفلسطينية المحتلة - مرجع سابق - ص 29.

المطلب الثالث

التطبيق الإسرائيلي للاعتقال الإداري في ظل القانون الدولي ومواجهته

يتجه النقاش غالباً عند عرض مسألة الاعتقال الإداري إلى الحديث عن مدى مشروعيته في ظل القانون الدولي خصوصاً اتفاقيات جنيف وتحديدًا الرابعة منها والمتعلقة بحماية المدنيين زمن الحرب، والبروتوكول الإضافي الأول وكذلك اتفاقية لاهي لعام 1907م والعهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وغير ذلك وهو ما سيتم تناوله من خلال البحث في الاعتقال الإداري والقانون الدولي (الفرع الأول)، كما أن الممارسة الإسرائيلية لهذا النوع من الاعتقال الإداري (الفرع الثاني) والتي تحول إجراءات المحاكمة العادلة فيه والتي تمنح السلطات فيه مرونة كاملة في تطبيقه بما يشكل انتهاكا واسعاً لحقوق الأسرى والمعتقلين دون الاستفادة من المحاكمات العادلة لوقفه الأمر الذي دفع الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين لمواجهته من خلال الإضرابات الجماعية والفردية المفتوحة عن الطعام (الفرع الثالث).

وعلى ذلك سيتم دراسة هذا المطلب في ثلاثة فروع كما يأتي:

الفرع الأول: الاعتقال الإداري في القانون الدولي.

الفرع الثاني: ممارسة إسرائيل للاعتقال الإداري.

الفرع الثالث: مواجهة الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين للاعتقال الإداري بالإضراب عن الطعام.

الفرع الأول

الاعتقال الإداري في القانون الدولي

أجازت اتفاقية جنيف المؤرخة في 12 آب/ أغسطس 1949م⁽⁵⁷⁾ المتعلقة بحماية المدنيين زمن الحرب من خلال المادة (78)⁽⁵⁸⁾ والمواد من (41-43) لدولة الاحتلال استخدام الاعتقال الإداري ضد السكان المحميين بموجب هذه الاتفاقية لفترة غير محددة وذلك خلال مدة سريان الاتفاقية على الإقليم المحتل، ولكنها وضعت ضوابط وشروط لذلك **وفقاً للمادة (78) هي:**

57. اللجنة الوطنية الفلسطينية للقانون الدولي الإنساني، اتفاقيات جنيف المؤرخة في 12 آب/أغسطس 1949، (2004)، ط1، فلسطين، ص 183.

58. تنص المادة (78) من الاتفاقية على ما يأتي: " إذا رأيت دولة الاحتلال لأسباب أمنية قهرية أن تتخذ تدابير أمنية إزاء أشخاص محميين، فلها على الأكثر أن تفرض عليهم إقامة إجبارية أو تعتقلهم.

تتخذ قرارات الإقامة الجبرية أو الاعتقال طبقاً لإجراءات قانونية تحددها دولة الاحتلال وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية. وتكفل هذه الإجراءات حق الأشخاص المعنيين في الاستئناف. ويبت بشأن هذا الاستئناف في أقرب وقت ممكن. وفي حالة تأييد القرارات، يعاد النظر فيها بصفة دورية، وإذا أمكن كل ستة شهور، بواسطة جهاز مختص تشكله الدولة المذكورة.

ينتفع الأشخاص المحميون الذين تفرض عليهم الإقامة الجبرية ويضطرون بسبب ذلك إلى ترك منازلهم، بأحكام المادة 39 من هذه الاتفاقية دون أي قيود.»

- أن تكون هناك أسباب أمنية قهرية.
 - أن يتم الاعتقال أو الإقامة الجبرية طبقاً لإجراءات قانونية تحددها دولة الاحتلال وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية.
 - أن تكفل هذه الإجراءات حق الأشخاص المعنيين في الاستئناف بأسرع وقت ممكن وأن يعاد النظر في الإجراءات في حالة تأييد القرارات بصفة دورية.
- يتبين لنا من خلال ما تم عرضه أعلاه أن أهم القيود على إطلاق يد دولة الاحتلال في الاعتقال الإداري هي أن تكون هناك أسباب أمنية قهرية، فلم تكتفي المادة (78) بالنص على وجود أسباب أمنية عادية إنما تحدثت عن وجود أسباب أمنية قهرية، ورغم عدم تعريف الاتفاقية لتلك الأسباب الأمنية القهرية إلا أن العبارة واضحة بما يكفي لتدل على أوضاع أمنية شاملة تعصف بالبلاد، أو قد تكون محدودة لكنها تؤثر على مجمل الإقليم لتتحقق الظروف القهرية، ويكون من الصعب على الدولة مواجهة ذلك من خلال الإجراءات القانونية المتبعة في الظروف العادية.

القيد الثاني الذي أوجبه أحكام هذه المادة أن تتم هذه الإجراءات القانونية وفقاً لأحكام هذه الاتفاقية؛ بمعنى أنها عندما أجازت الاعتقال الإداري وإجراءات الاستئناف فإنها أوجبت أن لا تتعارض هذه الإجراءات مع أحكام هذه الاتفاقية، فمثلاً أحكام القسم الرابع من هذه الاتفاقية تحدثت عن قواعد معاملة المعتقلين مثل الحق في الرعاية الصحية المجانية والإعالة المجانية وحقوق أفراد العائلة الواحدة بالمكوث مع بعضهم خصوصاً الوالدين والأطفال معاً في معتقل واحد طويلة مدة الاعتقال حتى الأطفال المتروكون بلا رعاية، وكذلك شروط المعتقلات (السجون) (59) من حيث المكان أو المناخ الملائم (60) وغير ذلك.

59. تنص المادة (85) من الاتفاقية على ما يأتي:

” من واجب الدولة الحاجزة أن تتخذ جميع التدابير اللازمة والممكنة لضمان إيواء الأشخاص المحميين منذ بدء اعتقالهم في مبان أو أماكن تتوفر فيها كل الشروط الصحية وضمانات السلامة وتكفل الحماية الفعالة من قسوة المناخ وأثار الحرب. ولا يجوز بأي حال وضع أماكن الاعتقال الدائم في مناطق غير صحية أو أن يكون مناخها ضاراً بالمعتقلين. وفي جميع الحالات التي يعتقل فيها أشخاص محميون بصورة مؤقتة في منطقة غير صحية أو يكون مناخها ضاراً بالصحة، يتعين نقلهم بأسرع ما تسمح به الظروف إلى معتقل لا يخشى فيه من هذه المخاطر. ويجب أن تكون المباني محمية تماماً من الرطوبة، وكافية التدفئة والإضاءة، وبخاصة بين العسق وإطفاء الأنوار. ويجب أن تكون أماكن النوم كافية الاتساع والتهوية، وأن يزود المعتقلون بالفرش المناسب والأغطية الكافية، مع مراعاة المناخ وأعمار المعتقلين وجنسهم وحالتهم الصحية... الخ.“

60. في شهادة للأسير المحرر محمد أبو عرة من جنين، والذي يعتبر من أقدم الأسرى الإداريين، وأفرج عنه مؤخراً بعد أن قضى (57 شهراً) في الإعتقال الإداري، وصف حالة المعتقلين الإداريين بالمعقدة وسيئة للغاية، وأوضاع المعتقلين بشكل عام تزداد سوءاً من ناحية الخدمات والرعاية الصحية.

والأغلبية الساحقة من المعتقلين الإداريين يقعون في معتقل النقب الصحراوي الذي أعيد افتتاحه خلال انتفاضة الأقصى، ويشهد ظروف قاسية ولا إنسانية لا تليق بالحياة الأدمية و تنتافي وأبسط حقوق الإنسان الأسير وفق ما تنص عليه المواثيق والأعراف الدولية وفي مقدمتها اتفاقية جنيف الرابعة. ينظر: عبد الناصر فروانة، تقرير توثيقي شامل الاعتقال الإداري « احتجاز إلى ما لا نهاية » فروانة: قرابة (18) ألف قرار إداري صدر خلال انتفاضة الأقصى - مرجع سابق -

من المهم الإشارة إلى أن أحكام المادة (84) من الاتفاقية توجب فصل المعتقلين من جهة الإقامة والإدارة عن أسرى الحرب والأشخاص المسلوحة حريتهم لأي سبب آخر، لذا لا يجوز أن يقيم المعتقلون الإداريون مع الأشخاص الموقوفين لحين المحاكمة أو الأشخاص المحكومين أو مع أسرى الحرب، وفي الواقع العملي تقوم إسرائيل باحتجاز المعتقلين الإداريين مع غيرهم من المحتجزين من موقوفين ومحكومين.⁽⁶¹⁾

ولكن هل تنطبق المادة (78) من اتفاقية جنيف الرابعة لسنة 1945م حاليا على الأشخاص المحميين في الأراضي الفلسطينية المحتلة؟ هذا ما سيتم الإجابة عليه الآن:

على عكس ما يعتقد كثير من الباحثين والمختصين فإن أحكام المادة (78) من اتفاقية جنيف الرابعة المشار إليها أعلاه وكذلك المواد من (41-43)⁽⁶²⁾ منها والمتعلقة بقواعد الاعتقال الإداري لا تسري على الأراضي الفلسطينية المحتلة عام 1967م⁽⁶³⁾ وذلك استنادا إلى نص المادة (6) من هذه الاتفاقية التي استثنت هذه المواد الأربعة ضمنا مع غيرها من المواد الأخرى من الاتفاقية من السريان على الإقليم المحتل بعد عام واحد من انتهاء الأعمال الحربية، وبالتالي وطالما أن إسرائيل قد أنهت تلك الحرب خلال ستة أيام وبسطت سيطرتها آنذاك على الأراضي المحتلة من خلال إدارة عسكرية ومضى على ذلك ليس عام واحد إنما ما يقارب خمسون عاما فإنه من غير المنطق إضفاء صبغة السند القانوني للاعتقال الإداري الذي تمارسه إسرائيل بحق الفلسطينيين استنادا إلى قواعد القانون الدولي وخصوصا استنادا إلى اتفاقية جنيف الرابعة لسنة 1949م.

أوجبت المادة (132) من ذات الاتفاقية على الدولة الحاجزة الإفراج عن أي شخص معتقل بمجرد زوال الأسباب التي اقتضت اعتقاله، هذا الإجراء يفسر ضمنا أن الأسباب الأمنية القهرية لا يمكن أن تمتد لسنوات وفتترات طويلة، فلا يمكن تصور استمرار احتجاز شخص إداريا لسنوات بذريعة الأسباب الأمنية القهرية، وقد مارست إسرائيل سياسة تمديد الاعتقال الإداري لكثير من المعتقلين الفلسطينيين لسنوات طويلة كما مر من خلال الإحصائيات السابقة.

ورد هذا الأمر أيضا بخصوص أسرى الحرب من خلال المادة (20) من اتفاقية لاهاي 1907م⁽⁶⁴⁾ وكذلك من خلال المادة (3/75) من البروتوكول الإضافي الأول لاتفاقيات

61. جلسة حوار مع الأسير المحرر عايد محمد سالم بودين بتاريخ: 15 أيار 2016م.
62. تنص المادة (42) على ما يلي: " لا يجوز الأمر باعتقال الأشخاص المحميين أو فرض الإقامة الجبرية عليهم إلا إذا اقتضى ذلك بصورة مطلقة أمن الدولة التي يوجد الأشخاص المحميين تحت سلطتها . إذا طلب أي شخص اعتقاله بمحض إرادته عن طريق ممثلي الدولة الحامية وكان وضعه الخاص يستدعي ذلك، فإنه يعقل بواسطة الدولة التي يوجد تحت سلطتها."

63. Emma Playfair – Previous reference– p7.

64. اللجنة الدولية للصليب الأحمر، الاتفاقية الخاصة باحترام قوانين وأعراف الحرب البرية، 1907م، موقع اللجنة الدولية للصليب الأحمر الدولي، رابط الكتروني: <https://www.icrc.org/ara/resources/documents/misc/62tc8a.htm>

جنيف لعام 1977م⁽⁶⁵⁾ التي أوجبت إطلاق سراح الأشخاص في أقرب وقت ممكن بمجرد زوال الظروف التي بررت القبض عليهم أو احتجازهم أو اعتقالهم عدا من اعتقلوا بعد القبض عليهم لارتكاب الجرائم، مع العلم أن إسرائيل لم تنضم إلى هذا البروتوكول. وتمنع المادة (9) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁽⁶⁶⁾ القبض على أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفاً.

أجازت المادة (4) من العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية⁽⁶⁷⁾ في حالة الطوارئ التي تتهدد حياة الأمة والمعلن قيامها رسمياً للدول الأطراف أن تتخذ في أضيق الحدود التي تتطلبها الوضع تدابير لا تتقيد بالالتزامات المترتبة عليها بمقتضى هذا العهد شريطة عدم منافاة هذه التدابير للالتزامات الأخرى المترتبة عليها بمقتضى القانون الدولي، وقد صادقت إسرائيل على هذا العهد في عام 1991م إلا أنها أبدت تحفظاً عبر وزير خارجيتها آنذاك دافيد ليفي على هذه المادة بأنها في حالة طوارئ وبالتالي فهي غير مقيدة بأحكام المادة (9) من العهد المتعلقة بالتوقيف والاعتقال وحق الضحايا بالتعويض.⁽⁶⁸⁾

وهكذا نرى أن إسرائيل قد نأت بنفسها عن الالتزام بهذه المادة من هذا العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بسبب هذا التحفظ وإعلانها حالة الطوارئ منذ تأسيس الدولة الإسرائيلية أي ما يقارب (70 عاماً) حتى الآن⁽⁶⁹⁾.

يرتكز التبرير الإسرائيلي لاستخدام الاعتقال الإداري ضد المواطنين الفلسطينيين في الأراضي المحتلة عام 1967م على أن هذا الاستخدام يتفق ونصوص أنظمة الدفاع (الطوارئ) لعام 1945م، على اعتبار أنها كانت جزءاً من تشريعات البلد عندما احتلت إسرائيل الضفة الغربية عام 1967م، والحقيقة عكس ذلك تماماً فهذه الأنظمة لم تكن جزءاً من قانون البلد آنذاك، ذلك أن بريطانيا قد ألغت هذه الأنظمة بتاريخ 14/5/1948م، وقد أكد ذلك الرسالة المؤرخة في 22/4/1987م التي بعثت بها وزارة الخارجية البريطانية إلى مؤسسة الحق / فرع لجنة الحقوقيين الدوليين في رام الله⁽⁷⁰⁾. وإسرائيل نفسها قد ألغت النصوص الخاصة من تلك أنظمة الدفاع (الطوارئ) المتعلقة بالاعتقال الإداري كما مرّ سابقاً.

65. اللجنة الدولية للصليب الأحمر، الملحق (البروتوكول) الأول الإضافي إلى اتفاقيات جنيف، 1977، موقع اللجنة الدولية للصليب الأحمر الدولي، رابط الكتروني: <https://www.icrc.org/ara/resources/documents/misc/5ntccf.htm> (2016-7-29).

66. الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، موقع الأمم المتحدة، رابط الكتروني:

<http://www.un.org/ar/documents/udhr/#atop> (2016-7-29).

67. جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966، الموقع الإلكتروني لجامعة منيسوتا، كلية الحقوق، رابط الكتروني: (29) <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b003.html> (2016-7-29).

68. Cohen-Almagor, Raphael – Previous reference – p5.

69. مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، الاعتقال الإداري في الأرض الفلسطينية المحتلة – مرجع سابق – ص 21.

70. نوفل، عماد، ما هو الاعتقال الإداري، (26-8-2015)، مركز راشيل كوري الفلسطيني لحقوق الإنسان ومتابعة العدالة الدولية، رابط الكتروني: (29) <http://rachelcenter.ps/news.php?action=view&id=21768> (2016-7-29).

وتبرر إسرائيل - كذلك - ممارستها للاعتقال الإداري بأنه إجراء يتم استخدامه في الدول الديمقراطية واستندت إلى حكم للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان التي أيدت فيه الاعتقال الإداري في أيرلندا حيث رأت المحكمة وجود حالة الطوارئ العامة التي تهدد حياة الأمة⁽⁷¹⁾، و«إسرائيل» تعدّ نفسها في حالة طوارئ عامة تهدد وجودها.

وخلاصة القول أنه لا يوجد سند قانوني ضمن القانون الدولي الإنساني يجيز لإسرائيل - كدولة احتلال - استخدام الاعتقال الإداري للمواطنين الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية المحتلة منذ عام 1967م، وذلك رغم أن المقرر الخاص المعني بحالة حقوق الإنسان في الأراضي الفلسطينية المحتلة منذ عام 1967 (مكارم ويبيسونو) قد شدد على أن الاعتقال الإداري يجوز فقط بصورة استثنائية ولأقصر فترة ممكنة من الزمن، فكلامه هذا يجافي الحقيقة ويتعارض مع نصوص اتفاقية جنيف الرابعة لسنة 1949م خصوصاً المادة (6) منها، وتمارسه إسرائيل حتى ضد الأطفال الفلسطينيين في كثير من الأحيان تحت أدلة سرية بما يخالف المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وقد دعا (مكارم ويبيسونو) في ختام توصياته إلى وضع حد لممارسة الاعتقال الإداري وعلى وجه السرعة إما بتوجيه الاتهام أو إطلاق سراح الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين خصوصاً الأطفال.⁽⁷²⁾

الفرع الثاني

ممارسة إسرائيل للاعتقال الإداري

اعتقلت إسرائيل عشرات الآلاف من الفلسطينيين اعتقالات إدارية لفتترات متفاوتة دون منحهم الحق في الاستفادة من حق الدفاع عن النفس أمام محاكمها؛ مما أطلق يد السلطات الإسرائيلية في استخدام هذا النوع من الاعتقال بحق الفلسطينيين كإجراء عقابي أكثر منه وقائي، وعلى جانب آخر تتلصق إسرائيل في استخدام هذا الإجراء ضد المتطرفين اليهود اليمينيين الذين يقفون خلف مئات الهجمات الإرهابية التي تطال المواطنين الفلسطينيين، وهذا يعدّ إجراءً عقابياً يقوم على التمييز العنصري ضد المواطنين الفلسطينيين العرب، وسوف يتم عرض ذلك من خلال البندين الآتيين:

أولاً: ممارسة الاعتقال الإداري ضد المواطنين الفلسطينيين:

يتم اعتقال الفلسطينيين إدارياً من قبل سلطات الاحتلال الإسرائيلي لمدة تصل إلى ستة

71. Cohen-Almagor, Raphael - Previous reference - p6.

72. UNITED NATIONS, Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights in the Palestinian territories occupied since 1967, Makarim Wibisono, (11 January 2016), Human Rights Council Thirty-first session Agenda item 7 Human rights situation in Palestine and other occupied Arab territories, Electronic link:

<https://unispal.un.org/DPA/DPR/unispal.nsf/045/E4041CCD2E6D5685257F540059DC7F> (19-7-2016)

أشهر في المرة الواحدة قابلة للتجديد إلى أجل غير معروف، وقد تم احتجاز الفلسطينيين ضمن الاعتقال الإداري لفترات تراوحت بين شهر واحد إلى ما يصل إلى ست سنوات متواصلة،⁽⁷³⁾ وهناك من قضى فترات متقطعة أطول من ذلك، كالنائب في المجلس التشريعي (البرلمان الفلسطيني) حاتم قفيشة (56 عاما) الذي قضى ما مجموعه (143 شهرا) في الاعتقال الإداري⁽⁷⁴⁾، ليكون الاعتقال الإداري بذلك وسيلة من وسائل العقوبات الجماعية للفلسطينيين الذين يرفضون الاحتلال، حيث تسعى إسرائيل من خلاله إلى إحكام السيطرة على سكان المناطق المحتلة لدواع أمنية⁽⁷⁵⁾.

تمدد إسرائيل في الغالب أوامر الاعتقال الإداري بحق الفلسطينيين من دون علم الأسير أو المعتقل الفلسطيني إلا في اللحظات الأخيرة من ساعات انتهاء توقيفه الإداري السابق، وهناك من تم تمديد اعتقالهم (إعادة الاعتقال من جديد) يوم موعد الإفراج عنهم بل أحيانا ما كان يتم الإفراج عن المعتقل وقبل مغادرته البوابة الرئيسية للمعتقل أو بعدها بأمتار يعاد اعتقاله من جديد بأمر تمديد اعتقال إداري أو بأمر اعتقال جديد - كما حصل ذلك مع الأسير عايد محمد سالم دودين - بين الأعوام (1992-1993) مما يؤثر نفسيا بشكل سلبي على الشخص المحتجز.⁽⁷⁶⁾

تقوم إسرائيل أحيانا عند انتهاء مدة الحكم على الأسير أو المعتقل بإبقائه في السجن أو المعتقل من خلال إصدار أمر اعتقال إداري بحقه قد تجده لمرات ومرات، ويخوض حاليا - عند إجراء هذه الدراسة- الأسير بلال كايد (35) عاما من عصيرة الشمالية قرب مدينة نابلس إضرابا مفتوحا عن الطعام بسبب أن إسرائيل قد قامت بعد انتهاء فترة عقوبته بتهمة مقاومة الاحتلال البالغة (15 عاما) بإصدار أمر اعتقال إداري بحقه،⁽⁷⁷⁾ وعلى جانب آخر قامت إسرائيل بإجراء معاكس من خلال محاكمة البروفيسور عماد البرغوثي المحاضر في جامعة القدس بعد أن أمضى فترة في الاعتقال الإداري وقررت المحكمة إنهاء اعتقاله الإداري والإفراج عنه ليتحول ملفه من ملف معتقل إداري إلى ملف معتقل قيد المحاكمة (حتى انتهاء الإجراءات القضائية).⁽⁷⁸⁾

73. أمضى سليم طه عايش ست سنوات في الاعتقال الإداري في الفترة الواقعة بين (2001-2007م). ينظر: مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، الاعتقال الإداري في الأرض الفلسطينية المحتلة - مرجع سابق - ص 25.

74. وزارة الأسرى والمحربين، سلطات الاحتلال تعتقل النائب حاتم قفيشة، موقع وزارة الأسرى والمحربين، رابط الكتروني: <http://mod.gov.ps/wordpress/?p=524> (30-7-2016)

75. البرغوثي، د. نداء عبد الخالق، أسرى الحرب في القانون الدولي، دراسة للقواعد العامة وتطبيقاتها على المعتقلين الفلسطينيين في السجون الإسرائيلية، (2015)، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 303.

76. جلسة حوار مع الأسير عايد محمد سالم دودين، جرى اللقاء بتاريخ 15-5-2016م.

77. صحيفة القدس، قرايع: الأسير كايد يبدأ اليوم إضرابا عن الطعام احتجاجا على تحويله للاداري، (15 حزيران 2006)، العدد (16828)، ص 11.

78. صحيفة القدس، تمديد اعتقال البروفيسور البرغوثي مجددا، (15 حزيران 2006) العدد (16828)، ص 11.

لا تفرّق إسرائيل _ كما اتّضح من الإحصائيات السابقة _ بين رجل وامرأة أو طفل⁽⁷⁹⁾ عند إصدار أوامر الاعتقال الإداري، فهذه الفئات كلها مستهدفة بهذا الإجراء، وتقوم باحتجاز هؤلاء المعتقلين مع غيرهم من الأسرى والمحكومين أو الموقوفين - لحين انتهاء الإجراءات القضائية بحقهم - في سجون ومعتقلات خارج حدود الأراضي الفلسطينية المحتلة عام 1967م.

تقع هذه الأماكن داخل الخط الأخضر⁽⁸⁰⁾ كمعتقل (مجيدو)⁽⁸¹⁾ ومعتقل النقب الصحراوي⁽⁸²⁾ «أنصار 3» أو كما يسميه الإسرائيليون بـ (كتسوت)⁽⁸³⁾ وهي مخصصة للرجال، ومعتقل الرملة «نفي تريتسا»⁽⁸⁴⁾ للنساء والشارون⁽⁸⁵⁾ للنساء والأطفال، وهناك معتقل عوفر⁽⁸⁶⁾ قرب رام الله الذي تقع بوابته الرئيسية داخل جدار الفصل العنصري الذي أقامته إسرائيل في بدايات القرن العشرين، وإن وجود هذه المعتقلات خارج الأراضي الفلسطينية المحتلة عام 1967م تثقل كاهل أهالي المعتقلين عند زيارتهم لذويهم الأسرى والمعتقلين خصوصاً انه لا بد لكل زائر منهم أن يحصل على تصريح بالدخول إلى الأراضي المحتلة عام 1948م عند كل زيارة.

تستند إسرائيل إلى تلك النصوص - الشاذة - الواردة في تشريعاتها التي تم الإشارة إليها سابقاً وذلك عند عرض قضية الاعتقال الإداري أمام المحاكم الإسرائيلية من خلال الغطاء القانوني الذي توفره تلك التشريعات للقفز عن الإجراءات التقليدية لأسس المحاكمة العادلة بحيث يمنع المعتقل أو الأسير أو موكله من الاطلاع على البيانات والأدلة السرية التي تقدمها النيابة العامة للمحكمة (الاستئناف) للتصديق على أوامر الاعتقال الإداري أو التمديد.⁽⁸⁷⁾

79. أبو هلال، فراس، معاناة الأسير الفلسطيني في سجون الاحتلال الإسرائيلي، (2009)، اولست إنسانا؟ (4) سلسلة دراسات تناولت الجوانب الإنسانية للقضية الفلسطينية، ط1، مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات، بيروت، لبنان، ص5.

80. سمي هذا الخط بالخط الأخضر نسبة إلى لون القلم الذي تم به رسم الحدود بين إسرائيل والعرب على الخرائط في جزيرة رودس عندما جرت اتفاقيات الهدنة بين جيوش الطرفين. بحسب ما جاء في المادة (72) من الفتوى الاستشارية لمحكمة العدل الدولية بشأن الجدار. ينظر:

- INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE, Legal Consequences of the Construction of a Wall in the Occupied Palestinian Territory (Request for advisory opinion) Summary of the Advisory Opinion of 9 July 2004, Netherlands, p7, Website Link: <http://www.icj-cij.org/docket/files/1311677/.pdf> (31-7-2016)

81. Israel Prison Service, Megido, website of Israel Prison Service, Website Link: <http://ips.gov.il/Web/En/Prisons/DetentionFacilities/North/Megido/Default.aspx> (25-5-2016)

82. لمزيد من المعلومات عن تجربة الاعتقال في هذا المعتقل الصحراوي ينظر: الدمج، ناصر سليمان أمين، معتقل النقب شاهد على عصر الجريمة، (1993)، الوكالة العربية، فلسطين.

83. Israel Prison Service, ktziot, website of Israel Prison Service. Website Link:

<http://ips.gov.il/Web/En/Prisons/DetentionFacilities/South/Ktziot/Default.aspx> (25-5-2016)

84. Israel Prison Service, Neve Tirtza, website of Israel Prison Service, Website Link:

<http://ips.gov.il/Web/En/Prisons/DetentionFacilities/Central/Tirtza/Default.aspx> (25-5-2016)

85. Israel Prison Service, Hasharon, website of Israel Prison Service, Website Link:

<http://ips.gov.il/Web/En/Prisons/DetentionFacilities/Central/Hasharon/Default.aspx>(25-5-2016).

86. Israel Prison Service, Ofer, website of Israel Prison Service. Website Link:

<http://ips.gov.il/Web/En/Prisons/DetentionFacilities/Central/Ofer/Default.aspx> (25-5-2016)

87. فروانة، عبد الناصر عوني، الأسرى الفلسطينيون آلام وآمال، (2015)، ط1، قطاع فلسطين والأراضي العربية المحتلة/جامعة الدول العربية. القاهرة، مصر، ص 48.

أخبرت السلطات الإسرائيلية «امنستي انترناشيونال»⁽⁸⁸⁾ أثناء الانتفاضة الأولى (1987-1994) أن كل أمر بالاعتقال الإداري يستند إلى معلومات موثوق بها، غير أن الأسباب الأمنية تمنع من الإفصاح عن مصادر المعلومات.⁽⁸⁹⁾

ثانياً: الممارسة المحدودة للاعتقال الإداري على المتطرفين اليهود:

بعد أن تم دراسة حجم أوامر الاعتقال الإداري الهائلة التي تم إصدارها بحق المواطنين الفلسطينيين فإن السؤال الذي يمكن إثارته هو هل تقوم إسرائيل باستخدام هذا النوع من الاعتقال بحق مواطنيها من اليهود؟ وإن كان ذلك صحيحاً فما حجم أوامر الاعتقال الإداري تلك؟

استخدمت إسرائيل - على استحياء - الاعتقال الإداري ضد عدد محدود من مواطنيها اليهود خلال عقود من الزمن، حيث لا تتوفر إحصائيات حول عددهم، فبعد مذبحه الحرم الإبراهيمي الشريف في مدينة الخليل عام 1994م ضد المصلين المسلمين وضعت إسرائيل (9 أشخاص) من المتطرفين اليهود اليمينيين تحت الاعتقال الإداري وتم تمديد الاعتقال لاحقاً لبعضهم لمدة ثلاثة أشهر.⁽⁹⁰⁾

على الرغم من مئات الهجمات اليهودية ضد الفلسطينيين فإن بنيامين نتنياهو وزير إسرائيل قد رفض في العام 2014م استخدام الاعتقال الإداري ضد الإسرائيليين المتطرفين، لكن وعلى إثر حرق المستوطنين لعائلة دوابشة الفلسطينية في منزلها - والتي تسببت في استشهاد ثلاثة من أفراد الأسرة حرقاً، وما سببه ذلك من صدى عالمي ومحلي استنكاراً لهذه الجريمة البشعة - أصدر موشي يعلون أوامره يوم الأحد إلى الشاباك والشرطة والجيش لتطبيق «الاعتقال الإداري» على المواطنين اليهود اليمينيين المشتبه في تورطهم في هجمات إرهابية ضد الفلسطينيين.⁽⁹¹⁾

ذكرت إحصائية (بتسليم) أنه خلال السنوات - لم يحددها التقرير - تم اعتقال تسعة مواطنين إسرائيليين ممن يسكنون في المستوطنات الإسرائيلية داخل الأراضي الفلسطينية

88. امنستي انترناشيونال هي منظمة العفو الدولية التي أسسها بيتر بينيسون عام 1961م وتضم ما يقارب 7 مليون شخص يأخذون الظلم على محمل شخصي، وتقوم بالتحقيق وكشف الحقائق كلما وحيثما وقعت انتهاكات وتقوم بالضغط على الحكومات والشركات لكي تحترم القانون الدولي. ينظر: منظمة العفو الدولية، من نحن، (ب ت)، موقع منظمة العفو الدولية، رابط الكتروني: <https://www.amnesty.org/ar/who-we-are> (23-7-2016)

89. مؤسسة الدراسات الفلسطينية، تقرير منظمة العفو الدولية في شأن انتهاكات حقوق الإنسان في الأراضي المحتلة، مجلة الدراسات الفلسطينية، المجلد 2، العدد 7 (صيف 1991)، ص4، رابط الكتروني:

http://www.palestine-studies.org/sites/default/files/mdf-articles/7050_0.pdf (14-7-2016)

90. Cohen-Almagor, Raphael Previous source, p6.

91. Zonszein, Mairav, the guardian, Israel to detain Jewish terror suspects without trial, (2 August 2015), unicef, Website Link:

<https://www.theguardian.com/world/2015/aug/02/israel-to-detain-west-bank-arson-attackers-without-trial> (182016-7-)

المحتلة منذ العام 1967م وتحديدا داخل الضفة الغربية اعتقالات إداريا لفترات زمنية حتى ستة أشهر،⁽⁹²⁾ هذا الأمر أكدته منظمة العفو الدولية «امنستي» في تقريرها السنوي 2016/2015م بأنه جرى اعتقال العديد من اليهود الإسرائيليين المشتبه في تخطيطهم شن هجمات ضد الفلسطينيين اعتقالات إداريا، ولم تتوفر أرقاما لذلك في هذا التقرير على الرغم من أن التقرير نفسه قد أشار إلى أن عدد المعتقلين الإداريين الفلسطينيين حتى نهاية العام قد وصل إلى (580) معتقلا بينهم خمسة أطفال⁽⁹³⁾.

من الملاحظ أن إسرائيل تقوم بتطبيق سياسة الاعتقال الإداري بحق المواطنين الفلسطينيين بشكل واسع كما مرّ في الإحصائيات السابقة، حيث إن عدد الفلسطينيين الذين تعرضوا للاعتقال الإداري يقدر بعشرات الآلاف، وفي المقابل لا تستخدم إسرائيل ذلك إلا في نطاق محدود جدا مع اليهود المتطرفين الذين يمارسون الاعتداءات على السكان الفلسطينيين ومركباتهم ومنازلهم وممتلكاتهم، هذا يشير إلى أن إسرائيل تمارس ذلك ضد المواطنين الفلسطينيين بتمييز يقوم على أساس عنصري مرتبط بحالة الصراع العربي الإسرائيلي.

الفرع الثالث

مواجهة الأسرى والمعتقلين للاعتقال الإداري بالإضراب عن الطعام

نتيجة لاستمرار إسرائيل في الاعتقال الإداري بشكل واسع ضد المواطنين الفلسطينيين، ونتيجة لعمليات تمديد الاعتقال من حين لآخر، ولعدم وجود تاريخ محدد وواضح للأسير أو المعتقل الإداري للإفراج عنه⁽⁹⁴⁾ وللانتهاكات الإسرائيلية لحقوقهم وبعد عمليات تبادل الأسرى أو الإفراجات التي لم تطل كثيرا منهم؛ لجأ كثير من هؤلاء الأسرى والمعتقلين الإداريين إلى الإضراب عن الطعام بهدف الخلاص من هذا الواقع المؤلم، فالإضراب عن الطعام كما يقول عنه الأسير المحرر أيمن علي سليمان اطبيشه: «إنه قرار صعب لا يلجأ إليه الأسير أو المعتقل إلا بعد نضوج مجموعة من العوامل والظروف ذات العلاقة الخاصة به الناتجة عن شعور عميق بالظلم»⁽⁹⁵⁾.

خاض الأسرى والمعتقلون الفلسطينيون منذ العام 2011م عدة إضرابات عن الطعام، وكانت طويلة الأمد، ففي 18 كانون الأول 2011م ابتداء خضر عدنان من جنين إضرابا

92. بتسيلم - مركز المعلومات الإسرائيلي في الأراضي المحتلة، الاعتقال الإداري، نشر على الموقع الإلكتروني للمركز من خلال التعديل الذي أجري عليه بتاريخ 2016/5/30، رابط الكتروني:

http://www.btselem.org/arabic/administrative_detention/statistics (23-7-2016)

93. AMNESTY INTERNATIONAL, ANNUAL REPORT/ ISRAEL AND OCCUPIED PALESTINIAN TERRITORIES 20152016/, Website for AMNESTY INTERNATIONAL. Website Link:

<https://www.amnesty.org/en/countries/middle-east-and-north-africa/israel-and-occupied-palestinian-territories/report-israel-and-occupied-palestinian-territories/> (282016-7-).

94. مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، الاعتقال الإداري في الأرض الفلسطينية المحتلة - مرجع سابق- ص25.

95. جلسة حوار مع الأسير المحرر أيمن علي سليمان اطبيشه، تم اللقاء بتاريخ 2016/7/4م.

عن الطعام لمدة 66 يوماً،⁽⁹⁶⁾ ثم تبعته المعتقلة الإدارية هناء الشلبي من قرية برقين بمنطقة جنين التي خاضت إضراباً مفتوحاً عن الطعام لمدة 40 يوماً في شهر آذار 2012م، وكان قد انضم للإضراب عشرات من السجناء متضامنين معها.⁽⁹⁷⁾

وفي 17 نيسان 2012م خاض حوالي (1600-1700) أسير ومعتقل إضراباً مفتوحاً عن الطعام؛ لتحسين أوضاعهم، وقد انتهى هذا الإضراب بتاريخ 14 أيار 2012م بعد تدخل السلطة الفلسطينية والأمن المصري وتوقيع ممثلي الأسرى والمعتقلين كتابة على تعهد بعدم دعم الإرهاب.⁽⁹⁸⁾

استمرت حالات الإضراب عن الطعام بشكل فردي من قبل أعداد من الأسرى والمعتقلين الإداريين بعد هذا الإضراب الجماعي، فقد بدأ الأسير المحرر أيمن علي سليمان أطبيشه من مدينة دورا جنوب الخليل إضراباً مفتوحاً فردياً عن الطعام بتاريخ 28/2/2014م للإفراج عنه بعد أن كان يخضع للاعتقال الإداري، وذلك على إثر خداع السلطات الإسرائيلية له بعدم التزامها بما اتفق معه على الإفراج عنه مقابل إنهاء إضراب عن الطعام كان قد استمر فيه آنذاك لمدة (105) أيام، كان قد بدأه بتاريخ 23/5/2013م، استمر أيمن في الإضراب الجديد المفتوح عن الطعام لمدة (122) يوماً أخرى، ورغم وجود صفقة جديدة إلا أن الإسرائيليين نكثوا اتفاقهم الذي أبرموه مع محاميه أمام المحكمة من جديد ليفرج عنه بعد ذلك بتاريخ 1/1/2015م.⁽⁹⁹⁾

حدث تحوّل نوعي في الاستجابة الإسرائيلية مع مطالب المضربين عن الطعام بشكل فردي تم تتويجه نتيجة الإضراب المفتوح عن الطعام الذي خاضه الصحفي «محمد أديب» أحمد سليمان القيق من مدينة دورا وسكان قرية أبو قش قرب رام الله، والذي دخل في إضراب مفتوح عن الطعام بتاريخ 24/11/2016م بعد اعتقاله بثلاثة أيام نتيجة ما رآه من ظلم وبطش بحقه وبحق فتاة وطفل فلسطيني، وقد تعرض خلالها للتهديد والتعذيب النفسي وغيره، حيث طلبوا منه الاعتراف بالتهم الموجهة إليه أو أنه سيمضي سنوات في الاعتقال الإداري، وبعد التحقيق معه تم تحويله للاعتقال الإداري، وبتاريخ 4/2/2016م قررت

96. RICHARD FALK –Previous reference–

97. The Meir Amit Intelligence and Terrorism Information Center, at the Israeli Intelligence & Heritage Commemoration Center, The Palestinian Popular Resistance and Its Built-In Violence, Website for

The Meir Amit Intelligence and Terrorism Information Center, at the Israeli Intelligence & Heritage Commemoration Center, June 9, 2013, p 64, Website Link:

http://www.terrorism-info.org.il/Data/articles/Art_20515/E_015_13.pdf(18-7-2016)

98. The Meir Amit Intelligence and Terrorism Information Center, at the Israeli Intelligence & Heritage Commemoration Center, The Palestinian Popular Resistance and Its Built-In Violence, The previous reference, p. 65.

99. جلسة حوار مع الأسير المحرر أيمن علي سليمان أطبيشه، تم اللقاء بتاريخ 2016/7/4م.

المحكمة العليا تجميد قرار الاعتقال الإداري بحقه وهو في المستشفى مضرباً عن الطعام، وقد استمر القيق في إضرابه المفتوح عن الطعام لمدة (94) يوماً، وتم عقد صفقة بالإفراج عنه أمام المحكمة نتيجة وساطات قادتها قيادات الحركة الأسيرة في السجون الإسرائيلية، والتزمت إسرائيل هذه المرة بالإفراج عنه وأفرجت عنه بتاريخ 2016/5/19م.⁽¹⁰⁰⁾

وهكذا فإن الأفق بات مسدوداً أمام الأسرى والمعتقلين الإداريين في الإفراج عنهم إلا في حال تعريض أنفسهم لخطر الموت أو ما دون الموت عند خوضهم إضراباً مفتوحاً عن الطعام، هذه الإضرابات التي توالى بعد حالة القيق وأثمرت عن موافقة السلطات الإسرائيلية على الإفراج عن الأسرى المعتقلين الإداريين الذين يخوضون الإضراب المفتوح عن الطعام في تواريخ محددة بمعنى عدم تجديد أوامر الاعتقال الإداري بحقهم من فترة لأخرى.

100. جلسة حوار مع الأسير المحرر الصحفي «محمد أديب» أحمد سليمان القيق، تم اللقاء بتاريخ 2016/6/17.

الخاتمة:

اختلفت آراء المعرّفين للاعتقال الإداري انطلاقاً من زوايا رؤيتهم له والتي يمكن إجمالها بالقول إنه اعتقال غير قضائي تصدر أوامره السلطة التنفيذية بحق شخص لاحتجازه لفترة زمنية محددة قد يتم تجديدها ومن دون أن يسمح له بمواجهة التهم والأدلة ضده وذلك أن هناك أسباب قاهرة وظروف تعصف بالبلد توجب اعتقال الأفراد احترازياً ووقائياً لحين زوال الأسباب.

جرى دراسة ظاهرة الاعتقال الإداري الذي تمارسه إسرائيل على الفلسطينيين منذ بدء الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة عام 1967م وحتى اليوم من خلال البيانات الإحصائية المتوفرة ومن تجارب الأسرى والمعتقلين وكذلك من خلال دراسة التشريعات ذات الصلة التي استندت إليها إسرائيل وطبقتها على الفلسطينيين كعقوبات جماعية ضد من يقاومون الاحتلال الإسرائيلي لوطنهم فلسطين وليس كإجراءات وقائية احترازية.

استعاضت إسرائيل عن أساليب التعذيب المحرمة عالمياً - والتي لا زالت تطبق بعضها- ضد الفلسطينيين بالاعتقال الإداري لهم وإبقائهم بالحجز لفترات قد تطول ولا يعلم بنهايتها الشخص المعتقل أو محاميه يجري تمديدها من حين إلى آخر ولا يسمح له ولا لمحامييه بالاطلاع على الأدلة السرية التي تناقش بها النيابة العسكرية القضاة في المحاكم ليتولى الدفاع على أساسها.

استخدمت إسرائيل الاعتقال الإداري كعقوبة وليس تدبيراً احترازياً، وبالتالي يمكن تصور أن هناك محاكم أخرى مجهولة وغير مرئية هي التي تقرض فيها أوامر الاعتقال الإداري تتكون من محققين ومستشاري جهاز الأمن الإسرائيلي الشاباك بالتعاون مع النيابة العامة العسكرية، وما المحاكم العسكرية التي يتم استئناف الأحكام أمامها إلا أدوات مظهرية قد تتدخل في حالات شاذة لإحقاق العدالة، هذا الأمر دفع بالمعتقلين الإداريين بين الحين والآخر إلى خوض إضرابات _ عن الطعام _ جماعية أو فردية هدفها دفع الظلم الواقع عليهم بسبب هذا الاعتقال الظالم.

اعتقلت إسرائيل خلال ما يقارب خمسين عاماً حوالي (750) ألف فلسطيني، كان من بينهم عشرات الآلاف من المعتقلين الإداريين من رجال ونساء وشيوخ وأطفال، وبالمقابل لم يثبت أنها أصدرت أوامر اعتقال إدارية تُذكر بحق الإسرائيليين والمستوطنين المتطرفين الذين يهددون المواطنين الفلسطينيين ويمارسون الاعتداءات عليهم وعلى ممتلكاتهم تتناسب مع حجم تلك الاعتداءات سوى أعداد بسيطة جداً خلال تلك الفترة، أنها اعتقالات عنصرية قائمة على التمييز بحسب القومية والديانة.

نتائج الدراسة:

1. لا يوجد أي أساس صحيح للقول بأن الاعتقال الإداري الإسرائيلي بحق المواطنين الفلسطينيين مسموح به في القانون الدولي على عكس ما كان متصورا سابقا، وذلك بموجب أحكام المادة (6) من اتفاقية جنيف الرابعة التي تنفي انطباق المواد (41، 42، 43، 78) من الاتفاقية ذاتها على المعتقلين الفلسطينيين في الأراضي المحتلة عام 1967م بعد مرور عام من انتهاء الأعمال الحربية فيه والتي انتهت فعلا في فلسطين بعد ستة أيام من حرب حزيران عام 1967م ولا زال الاحتلال مستمرا لنحو 50 عاما.
2. استقادت إسرائيل من إلغائها للمادة (111) من نظام الدفاع (الطوارئ) لسنة 1945م لأنها بذلك تكون قد ألغت الحد الأعلى المسموح بموجبه بالاعتقال الإداري الذي كانت مدته بموجبها عاما واحدا، وظهرت بإلغائها لهذه المادة بمظهر الدولة التي تطور قوانينها بما يخدم حالة حقوق الانسان.
3. تمارس إسرائيل الاعتقال الإداري بحق الفلسطينيين كعقوبة وليس كتدبير احترازي، وتحول دون السماح لهم بحق الدفاع، وتمارسه بعنصرية على الفلسطينيين مقارنة بالمتطرفين اليهود اليمينيين.
4. تستخدم إسرائيل محاكمها العسكرية وغيرها كغطاء لتجميل انتهاكاتها الجسيمة لحق المعتقلين والأسرى في الحصول على محاكمة عادلة.
5. أظهرت الدراسة أن الإضراب عن الطعام بات سلاحا فعالا لوقف تمديد الاعتقال الإداري.

توصيات الدراسة:

انتهت هذه الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها:

1. عقد ورشة عمل للقانونيين ومحامي الدفاع عن الأسرى والمعتقلين الفلسطينيين لمناقشة النتيجة الأولى للدراسة والمتمثلة بغياب السند القانوني الدولي لاعتقال الفلسطينيين إدارياً من قبل إسرائيل عكس ما كان يروج له سابقاً، والاتفاق على السبل الممكنة لإبراز عدم مشروعية الاعتقال الإداري العنصري بحقهم واستخدام ذلك في الخطاب الرسمي والقانوني.
 2. إظهار الهدف الحقيقي لإلغاء إسرائيل للمادة (111) من نظام الدفاع (الطوارئ) لسنة 1945م والمتمثل بإلغاء الحد الأعلى لمدة الاعتقال الإداري والتي كانت محددة بسنة كحد أعلى.
 3. تسليط الإعلام على الانتهاكات التي تمارسها إسرائيل من خلال انتهاجها لاعتقال الإداري كعقوبة تحول دون السماح للأسير أو المعتقل في الدفاع عن نفسه أمام محاكمها.
 4. بحث مسألة مقاطعة المعتقلين الإداريين للمحاكم الإسرائيلية كونها محاكم غير عادلة تسعى لإضفاء طابع شرعي حول الاعتقال الإداري أمام الرأي العام.
 5. عرض موضوع الأسرى والمعتقلين برمته على الجمعية العامة للأمم المتحدة للحصول على فتوى (رأي استشاري) لبيان المركز القانوني لهم لوضع حد للمزاعم الإسرائيلية في تسميتهم وتصنيفهم.
- بقي أن نتمنى أن نرى اليوم الذي ينتهي فيه هذا النوع من الاعتقال الظالم وأن يقف العالم مع الحق لتحقيق العدالة وإقامة الدولة الفلسطينية على الأراضي الفلسطينية المحتلة وعاصمتها القدس الشريف.

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المراجع العربية:

الكتب والدوريات والصحف:

- أزولاي، أرئيل / أوفير، عدي، نظام ليس واحدا الاحتلال والديمقراطية بين البحر والنهر - 1967، ترجمة: نبيل الصالح، (2012) مدار المركز الفلسطيني للدراسات الإسرائيلية. رام الله.
- اشتية، د. محمد (محرر). الاعتقال الإداري، موسوعة المصطلحات والمفاهيم الفلسطينية، (2009)، ط2، المركز الفلسطيني للدراسات الإقليمية، البيرة، فلسطين.
- البرغوثي، د. نداء عبد الخالق، أسرى الحرب في القانون الدولي، دراسة للقواعد العامة وتطبيقاتها على المعتقلين الفلسطينيين في السجون الإسرائيلية، (2015)، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، دار النهضة العربية، القاهرة.
- جبارين، يوسف تيسير، أنظمة الطوارئ. الفلسطينيون في إسرائيل، قراءات في التاريخ، والسياسة، والمجتمع، (2011)، مدى الكرمل. نديم روحانا و أريج صباغ خوري (محرران)، المركز العربي للدراسات الاجتماعية التطبيقية.
- الحركة العالمية للدفاع عن الأطفال فرع فلسطين، الأطفال الفلسطينيين الأسرى، فلسطين، 2007م.
- الدمج، ناصر سليمان أمين، معتقل النقب شاهد على عصر الجريمة، (1993)، الوكالة العربية، فلسطين.
- صحيفة القدس، تمديد اعتقال البروفيسور البرغوثي مجددا، (15 حزيران 2006)، العدد (16828).
- صحيفة القدس، قراقع: الأسير كايد يبدأ اليوم إضرابا عن الطعام احتجاجا على تحويله للإداري، (15 حزيران 2006)، العدد (16828).
- فروانة، عبد الناصر عوني، الأسرى الفلسطينيون آلام وآمال، (2015)، ط1. قطاع فلسطين والأراضي العربية المحتلة/ جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر.
- اللجنة الوطنية الفلسطينية للقانون الدولي الإنساني، اتفاقيات جنيف المؤرخة في 12 آب/أغسطس 1949، (2004)، ط1، فلسطين.
- مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، الاعتقال الإداري في الأرض الفلسطينية المحتلة، (2010)، تقرير تحليل قانوني، رام الله.

- أبو هلال، فراس، معاناة الأسير الفلسطيني في سجون الاحتلال الإسرائيلي، أولست إنسانا؟ (4) سلسلة دراسات تناولت الجوانب الإنسانية للقضية الفلسطينية، (2009)، ط1، مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات، بيروت، لبنان.
- وزارة العدل، قانون صلاحيات الطوارئ (الاعتقال) لسنة 5739 - 1979م، الوقائع الإسرائيلية، كتاب القوانين، 13 آذار 1979.
- وزارة العدل، قانون صلاحيات الطوارئ (الاعتقال) لسنة 5740 - 1980م، الوقائع الإسرائيلية، كتاب القوانين، 13 حزيران 1980.

المواقع الإلكترونية:

الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، موقع الأمم المتحدة، رابط الكتروني:

<http://www.un.org/ar/documents/udhr/#atop> (29-7-2016)

- الأمم المتحدة / الجمعية العامة / مجلس حقوق الإنسان، تقرير الفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل - إسرائيل، (19 كانون الأول 2013)، مجلس حقوق الإنسان/ الدورة الخامسة والعشرون البند ٦ من جدول الأعمال / الاستعراض الدوري الشامل، رابط الكتروني:

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G1343/190//PDF/G1319043.pdf> (192016-7-)

- اللجنة الدولية للصليب الأحمر، الاتفاقية الخاصة باحترام قوانين وأعراف الحرب البرية، 1907م، موقع اللجنة الدولية للصليب الأحمر الدولي، رابط الكتروني:
<https://www.icrc.org/ara/resources/documents/misc/62tc8a.htm>
(29-7-2016).

- اللجنة الدولية للصليب الأحمر، الملحق (البروتوكول) الأول الإضافي إلى اتفاقيات جنيف، 1977، موقع اللجنة الدولية للصليب الأحمر الدولي، رابط الكتروني:
<https://www.icrc.org/ara/resources/documents/misc/5ntccf.htm>
(292016-7-)

- الخفش، فؤاد وآخرون. الاعتقال الإداري التعسفي، (17 نيسان 2004)، تقرير صادر عن مركز العودة الفلسطيني، فيينا، رابط الكتروني: <http://www.prc.org>.
<http://www.prc.org> /uk/portal/index.php/ar-كتب-ودراسات/كتب-324/ (2016-7-19).

- بتسيلم - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان، معطيات حول الاعتقالات الإدارية في الضفة الغربية، (2011/1/1) نشرت على موقع المركز وتم التعديل في 2016/5/30م، رابط الكتروني:
http://www.btselem.org/arabic/administrative_detention/statistics-5-19 (2016).
- بتسيلم - مركز المعلومات الإسرائيلي في الأراضي المحتلة، الاعتقال الإداري، نشر على الموقع الإلكتروني للمركز من خلال التعديل الذي اجري عليه بتاريخ: 2016/5/30، رابط الكتروني:
http://www.btselem.org/arabic/administrative_detention/statistics-7-23 (2016)
- بتسيلم - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان، الاعتقال الإداري/ القاعدة القانونية للاعتقال الإداري في إسرائيل والأراضي المحتلة، (2012/7/22م)، موقع بتسيلم - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان، رابط الكتروني:
http://www.btselem.org/arabic/administrative_detention/israeli_law-7-28 (2016).
- بتسيلم - مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي المحتلة، خلفية عن الاعتقال الإداري، مقالة نشرت على موقع بتسيلم الإلكتروني جرى تعديلها بتاريخ 2013-12-29م. رابط الكتروني:
http://www.btselem.org/arabic/administrative_detention (20-7-2016)
- جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966، الموقع الإلكتروني لجامعة منيسوتا، كلية الحقوق، رابط الكتروني:
<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b003.html> (2016-7-29).
- شبير، د. عبد الكريم، ورقة عمل حول الاعتقال الإداري، (19 يونيو 2014)، مركز الأسرى للدراسات، رابط الكتروني: <http://alasila.ps/ar//index.php?act=post&id=23751> (2016-7-12).
- شقير، رزق، الاعتقال الإداري في ضوء أحكام القانون الدولي، (15-7-2014)، مقالة، جمعية الهلال الأحمر، البيرة، فلسطين، رابط الكتروني:
<https://www.palestinerics.org/ar/adetails.php?aid=22#> (2016-7-13)
- فروانة، عبد الناصر عوني، تقرير توثيقي شامل الاعتقال الإداري «احتجاز إلى ما لا نهاية» فروانة: قرابة (18) ألف قرار إداري صدر خلال انتفاضة الأقصى، (6-2-2008)، موقع فلسطين خلف القضبان، فلسطين، رابط الكتروني: <http://www.palestinebehindbars.org/edaree2.htm> (2016-6-30)
- فروانة، عبد الناصر عوني، تقرير توثيقي شامل/ الاعتقال الإداري «احتجاز إلى ما

- لا نهاية»، (2008/2/6) الشبكة العربية لحقوق الإنسان، رابط الالكتروني:
<http://www.anhri.net/palestine/palestinebehindbars/2008/pr0206.shtml>
(2016-7-26)
- فروانة، عبد الناصر، تقرير: «مقاتل غير شرعي» قانون ظالم يستدعي العمل من أجل إلغائه، (11/6/2012)، موقع فلسطين خلف القضبان، رابط الالكتروني:
<http://www.palestinebehindbars.org/ferwana11jun2012.htm>. (2016-7-28)
- فلسطين خلف القضبان، من نحن ولماذا فلسطين تحت القضبان، (2004)، مقالة نشرت على الموقع الالكتروني فلسطين خلف القضبان، فلسطين، رابط الالكتروني:
http://www.palestinebehindbars.org/mn_nhn.htm (2008-7-26)
- قانون بلا حدود، أمر بشأن اعتقالات إدارية (تعليمات مؤقتة) [نص منسق] (يهودا والسامرة) (رقم 1591)، 5767 - 2007، موقع جمعية قانون بلا حدود، رابط الالكتروني:
<http://nolegalfrontiers.org/military-orders/mil07?lang=ar> (2016-7-27)
- قانون بلا حدود، أمر بشأن تعليمات الأمن [نص منسق] (يهودا والسامرة) (رقم 1651)، 5770 - 2009، موقع جمعية قانون بلا حدود. الأراضي المحتلة. رابط الالكتروني:
<http://nolegalfrontiers.org/military-orders/mil01?lang=ar> (2016-7-26).
- قرار المحكمة العليا الإسرائيلية بصفتها محكمة العدل العليا رقم (בג"ץ 2967/00) الصادر بتاريخ 14 نيسان 2000م. رابط الالكتروني:
<http://elyon1.court.gov.il/files/00-a01.htm.00029670/A01/029/670> (2016-7-29).
- مؤسسة الدراسات الفلسطينية، تقرير منظمة العفو الدولية في شأن انتهاكات حقوق الإنسان في الأراضي المحتلة، (صيف 1991)، مجلة الدراسات الفلسطينية، المجلد 2، العدد 7، رابط الالكتروني:
http://www.palestine-studies.org/sites/default/files/mdf-articles/7050_0.pdf (2016-7-14)
- مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، ورقة عن الاعتقال الإداري، (أيار 2015)، موقع مؤسسة الضمير لرعاية الأسير وحقوق الإنسان، القدس، رابط الالكتروني:
<http://www.addameer.org/ar/content/%D8%A7%D984%D8%A7%D8%B9%D8%AA%D982%D8%A7%D984-%D8%A7%D984%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D98%A> (2016-7-14)

- مركز العودة الفلسطيني، من نحن، موقع مركز العودة الفلسطيني، رابط الكتروني:
[http://www.prc.org.uk/portal/index.php/ar\(2016-7-19\)](http://www.prc.org.uk/portal/index.php/ar(2016-7-19))
- منظمة العفو الدولية، محرومون من العدالة/ الفلسطينيين المعتقلون من قبل إسرائيل دون محاكمة، (2012)، ط1، منظمة العفو الدولية، لندن، المملكة المتحدة، رابط الكتروني:
[file:///C:/Users/USA/Downloads/mde150262012ar.pdf.\(2016-7-28\)](file:///C:/Users/USA/Downloads/mde150262012ar.pdf.(2016-7-28))
- منظمة العفو الدولية، من نحن، موقع منظمة العفو الدولية، (ب ت)، رابط الكتروني:
<https://www.amnesty.org/ar/who-we-are> (2016-7-23)
- نوفل، عماد، ما هو الاعتقال الإداري، (2015-8-26) مركز راشيل كوري الفلسطيني لحقوق الإنسان ومتابعة العدالة الدولية، رابط الكتروني:
<http://rachelcenter.ps/news.php?action=view&id=21768> (2016-7-29)
- هيئة شؤون الأسرى والمحررين، ارتفاع أعداد المعتقلين الإداريين مع نهاية عام 2015م سجل عدد المعتقلين الإداريين رقما غير مسبوق منذ 5 سنوات، (31-12-2015)، تقرير، موقع فلسطين خلف القضبان، رابط الكتروني:
<http://www.palestinebehindbars.org/ferwana31dec2015.htm> (2016-5-14)
- وزارة شؤون الأسرى والمحررين، الاعتقال الإداري انتهاك للقانون الدولي الإنساني و اتفاقية جنيف الرابعة لعام 1949، فلسطين، رابط الكتروني: <http://mod.gov.ps/wordpress/?p=593> (2016-7-26)
- وزارة شؤون الأسرى والمحررين، سلطات الاحتلال تعتقل النائب حاتم قفيشة، موقع وزارة الأسرى والمحررين، رابط الكتروني:
<http://mod.gov.ps/wordpress/?p=524> (2016-7-30)
- وزارة الخارجية ، معلومات عن إسرائيل، النظام في اسرائل، قانون الدولة، (2010/12/30)، موقع وزارة الخارجية الإسرائيلية، رابط الكتروني:
<http://mfa.gov.il/MFAAR/InformationaboutIsrael/GovernmentInIsrael/Pages/law.aspx> (2016-7-20)

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. **Amnesty International**, Administrative Detention,(2015), **Website for Amnesty International Israel**, Website Link: <http://www.amnesty.org.il/en/cat/819/> (14-7-2016).
2. AMNESTY INTERNATIONAL, ANNUAL REPORT/ ISRAEL AND OCCUPIED PALESTINIAN TERRITORIES 2015/2016, Website for AMNESTY INTERNATIONAL. Website Link: <https://www.amnesty.org/en/countries/middle-east-and-north-africa/israel-and-occupied-palestinian-territories/report-israel-and-occupied-palestinian-territories/> (28-7-2016).
3. C. Waxman, Matthew, Administrative Detention: The Integration of Strategy and Legal Process,(July 24, 2008), A Working Paper of the Series on Counterterrorism and American Statutory Law, a joint project of the Brookings Institution, the Georgetown University Law Center, and the Hoover Institution, pp (12-15), Website Link: http://www.brookings.edu/~media/research/files/papers/200824-/7/detention-waxman/0724_detention_waxman.pdf (16-7-2016).
4. Cohen-Almagor, Raphael, ADMINISTRATIVE DETENTION IN ISRAEL AND ITS EMPLOYMENT AS A MEANS OF COMBATTING POLITICAL EXTREMISM,(Summer, 1996), New York International Law Review, New York State Bar Association, website link: <http://hcc.haifa.ac.il/~rca/articles/Administrative%20Detention%20in%20Israel.pdf> (28-7-2016)
5. Council of Europe, Administrative detention in Council of Europe member states – legal limits and possible alternative measures,(2016) Parliamentary Assemble, Committee on Legal Affairs and Human Rights, Strasbourg, Website Link: <http://website-pace.net/documents/1983820160517-/2192213/AdministrativeDetention-EN.pdf/120b3aaa-76514500--bdbf-2694c39a254e> (14-7-2016)

6. Emma Playfair, ADMINISTRATIVE DETENTION in the West Bank,(1986) , LAW IN THE SERVICE OF MAN West Bank affiliate of the international commission of jurists. translator into English by Jonathan Kuttab, Website Link:
file:///C:/Users/USA/Downloads/Administrative_Detention_in_the_Occupied_West_Bank.pdf (13-7-2016)
7. FALK, RICHARD, [Force-Feeding Palestinian Hunger Strikers](#),(11 June, 2014), [GLOBAL JUSTICE IN THE 21ST CENTURY](#), Website Link:
<https://richardfalk.wordpress.com/tag/administrative-detention/> (19-7-2016)
8. HUMAN RIGHTS WATCH, Guests of the Governor Administrative Detention Undermines the Rule of Law in Jordan,(May 2009), Web Site Human Rights Watch, Jordan , Website Link:
<https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/jordan0509web.pdf> (18-7-2016)
9. INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE, Legal Consequences of the Construction of a Wall in the Occupied Palestinian Territory (Request for advisory opinion) Summary of the Advisory Opinion of 9 July 2004, Netherlands, p7, Website Link:
<http://www.icj-cij.org/docket/files/1311677/.pdf> (31-7-2016)
10. ISRAEL LAW RESOURCE CENTER, Israeli Military Orders, Israel Military Order No. 378 Order Concerning Security Provisions, Website Link:
<http://www.israelawresourcecenter.org/israelmilitaryorders/fulltext/mo0378.htm> (29-7-2016).
11. Israel Prison Service, Hasharon, website of Israel Prison Service, Website Link:
<http://ips.gov.il/Web/En/Prisons/DetentionFacilities/Central/Hasharon/Default.aspx> (25-5-2016)
12. Israel Prison Service, ktziot, website of Israel Prison Service, Website Link:
<http://ips.gov.il/Web/En/Prisons/DetentionFacilities/South/Ktziot/>

[Default.aspx](#) (25-5-2016)

13. Israel Prison Service, Megido, website of Israel Prison Service, Website Link:

<http://ips.gov.il/Web/En/Prisons/DetentionFacilities/North/Megido/Default.aspx> (25-5-2016)

14. Israel Prison Service, Neve Tirtza, website of Israel Prison Service, Website Link:

<http://ips.gov.il/Web/En/Prisons/DetentionFacilities/Central/Tirtza/Default.aspx> (25-5-2016)

15. Israel Prison Service, Ofer, website of Israel Prison Service, Website Link:

<http://ips.gov.il/Web/En/Prisons/DetentionFacilities/Central/Ofer/Default.aspx> (25-5-2016)

16. Jamil, Rabah, & Natasha, Fairweather, "Israeli Military Orders in the Occupied Palestinian Territories: 1967-1992", (February, 2007) Jerusalem Media & Communication Centre, East Jerusalem, West Bank (1993), pp 182-209, Israel Law Resource Center, Website Link:

<http://www.israelawresourcecenter.org/israelmilitaryorders/fulltext/mo0378.htm> (13-7-2016)

17. Kelly, Mark, Immigration-related detention in Ireland A research report for the Irish Refugee Council Irish Penal Reform Trust and Immigrant Council of Ireland, (November 2005), Human Rights Consultants, P2, Website Link:

<http://www.detention-in-europe.org/images/stories/detention%20ireland.pdf> (16-7-2016)

18. NO LEGAL FRONTIERS, The Defence (Emergency) Regulations, 1945, Website for NO LEGAL FRONTIERS, Website Link: <http://nolegalfrontiers.org/military-orders/mil02?lang=en> (24-7-2016)

19. The Meir Amit Intelligence and Terrorism Information Center, at the Israeli Intelligence & Heritage Commemoration Center, The Palestinian Popular Resistance and Its Built-In Violence, (June 9. 2013), Website for The Meir Amit Intelligence and Terrorism Information Center, at

the Israeli Intelligence & Heritage Commemoration Center. Website Link:

http://www.terrorism-info.org.il/Data/articles/Art_20515/E_015_13.pdf
(18-7-2016)

20. UNITED NATIONS, Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights in the Palestinian territories occupied since 1967, Makarim Wibisono, (11 January 2016), Human Rights Council Thirty-first session Agenda item 7 Human rights situation in Palestine and other occupied Arab territories, Website Link:

<https://unispal.un.org/DPA/DPR/unispal.nsf/045/E4041CCD2E6D5685257F540059DC7F> (18-7-2016).

21. Zonszein, Mairav, the guardian, Israel to detain Jewish terror suspects without trial, unicef, 2 August 2015, Website Link:

<https://www.theguardian.com/world/2015/aug/02/israel-to-detain-west-bank-arson-attackers-without-trial> (18-7-2016)

ثالثاً: الاتصال الشخصي:

1. جلسة حوار مع الأسير المحرر أيمن علي سليمان اطبيشه، تم اللقاء بتاريخ 4 تموز 2016م.
2. جلسة حوار مع الأسير المحرر الصحفي «محمد أديب» أحمد سليمان القيق، تم اللقاء بتاريخ 17 حزيران 2016م.
3. جلسة حوار مع الأسير المحرر عايد محمد سالم دودين، تم اللقاء بتاريخ 15 أيار 2015م.

انتهى بحمد الله

**معوقات استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة
في تدريس علوم المرحلة الأساسية العليا**

د. رنان علي محمد الأشقر

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم معوقات استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية العليا في مدارس محافظة شمال غزة من وجهة نظر المعلمين.

واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم بناء استبانة كأداة للدراسة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة. وتحتوي مقدمة الاستبانة على مجموعة من العناصر التي تحدد هدف الدراسة، ونوع البيانات، والمعلومات التي تود الباحثة جمعها من أفراد عينة الدراسة. وتكون مجتمع الدراسة من: معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية العليا في مدارس محافظة شمال غزة، حيث تم اختيار عينة عشوائية من معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية العليا بلغت (40) معلم ومعلمة في محافظة شمال غزة، وكانت أهم نتائج البحث ما يلي: أن مجال معوقات ذات علاقة بالطالب حصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (82.14%)، ومجال معوقات ذات علاقة بالمنهج حصلت على المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (80.75%)، ومجال معوقات ذات علاقة بالبيئة الصفية حصلت على المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (78.68%)، وأخيراً مجال معوقات ذات علاقة بالمعلم حصلت على المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره (72.94%).

Title: Obstacles of using computerized mind maps in teaching science for higher primary stage.

Abstract

The study aims to identify the most important obstacles to the use of computerized mental maps in teaching science of upper elementary stage in schools of north Gaza Governorate from the view of the teachers.

Researcher followed the analytical descriptive method, and a questionnaire was designed as a tool collect data related to the subject. The questionnaire contains of a set of elements that define the purpose of this study, and the type of Data , also information that the researcher wishes to collect from the persons of study sample. The study community consists of teachers and teachers of the upper elementary stage in schools of North Gaza Governorate, where a random sample of teachers and teachers of upper elementary was selected (40) teachers Male and female of north Governorate. And the most important results were as the following:

The obstacles that related to student got the first place with a relative rate of (82.14%), and the obstacles related to curriculum got the second place with relative rate of (80.75%), obstacles related to classroom environment got the third relative rate of (78.68%), Finally, the obstacles related to teachers got the fourth place with a relative rate of (72.94%).

المقدمة:

في ظل التطورات التكنولوجية ، والانفجار المعرفي، وتحديات القرن الحادي والعشرين، أصبح هناك زيادة في أعباء ومهام كل من المعلم والطالب متزامنة مع الكم الهائل من المعلومات، وهذا يتطلب البحث عن أساليب واستراتيجيات كاحتياجات أساسية لعمليتي التعليم والتعلم؛ لتسهم في تقليص الفجوة بين الواقع والمأمول، وإعادة النظر في أساليب تنمية وإعداد المعلم مهنيًا.

ومن أهداف وزارة التربية والتعليم الفلسطيني: تنمية الطالب تنمية شاملة ومتكاملة، وذلك من خلال تزويده بالخبرات والمهارات؛ حتى تنتج طالباً متفاعلاً قادراً على مواجهة مشكلات مجتمعه، وهذا ما يتطلبه التغيير التكنولوجي، وما تتطلبه المواقف التعليمية والتربوية، واستراتيجيات التدريس الحديثة، ومنها استراتيجية الخرائط الذهنية المحوسبة كأحد استراتيجيات التعليم. فالخرائط الذهنية تهدف إلى: استغلال طاقات العقل وبشكل مخطط؛ لتسهم في تحقيق أفضل تعلم، وزيادة فاعلية العملية التعليمية.

ويرى برينكمان (BriniKman,2003): أن الخرائط الذهنية المحوسبة من الأدوات الفعالة لتقوية الذاكرة، واسترجاع المعلومات، وتوليد أفكار إبداعية. إضافة إلى ذلك تعد استراتيجية هامة ومفيدة للمعلم والمتعلم، حيث تساعد المعلم على توليد أفكار، وتصميم هياكل من المفاهيم والمعرفة؛ لتوصيلها للمتعلمين، وتساعد المتعلمين على استخدام طاقات المخ بالكامل، وزيادة تركيزه. وإضافة إلى كونها أداة فعالة في مساعدة المتعلمين منخفضي التحصيل للوصول إلى المستوى المنشود.

وتعد العلوم إحدى المواد الدراسية المهمة في النظام التربوي. وتتبع أهمية العلوم؛ كونها تساهم بشكل كبير في تقدم الأمم وتطورها، حيث أن الدول المتقدمة تسعى وتعمل من زمن طويل على تحسين مناهج العلوم وتطوير أساليب تدريسها. فنحن بحاجة ماسة إلى تطوير أساليب تدريس العلوم خاصة في ظل تغيير وتطوير المناهج حالياً.

ومن الاستراتيجيات التي يمكن أن يستخدمها المعلم في تدريس العلوم: استراتيجية الخرائط الذهنية، حيث تساعد على تجميع المعلومات وتوصيلها إلى عقل الطالب بسهولة، كما تساعد على ربط الأفكار بعضها ببعض، وتسهل عملية استرجاع المعلومات ويمكن رسم الخريطة الذهنية إما باليد أو باستخدام برامج كمبيوتر (Buzan,2006).

مشكلة البحث:

لازال الكثير من المعلمين يستخدمون استراتيجيات التدريس القديمة، والتي يكون المعلم من خلالها محور العملية التعليمية ودور الطالب الإصغاء والاستماع، مما يعيق تعلمهم وعدم اهتمامهم بالمادة الدراسية (سليم، 22، 2012).

وهناك أهمية للخرائط الذهنية الإلكترونية في العملية التعليمية، إذ تساعد المعلم للوصول إلى أعلى درجات التركيز؛ لأنها تحول المادة المكتوبة إلى تنظيم يسهل على العقل استيعابه وتذكره، كما أنها تحول اللغة اللفظية إلى رسوم، ورموز، وصور، وألوان جذابة تنظم المعلومات والأفكار بصورة فنية وبصرية (Day, 2000,25).

وقد لاحظت الباحثة _ التي تعمل كمشرفة تربوية عملي لأكثر من سبع سنوات _ من خلال الزيارات الصفية للكثير من المعلمين، وتواصلها مع المدراء والمشرفين، واطلاعها على أوضاع التعليم هناك، ومن خلال الدورات وورشات العمل، لاحظت أن المعلمين لا يستخدمون استراتيجيات الخرائط الذهنية المحوسبة في التدريس خاصة في مادة العلوم.

ومن خلال تلك الملاحظات وجدت الباحثة أن هناك كثيراً من الصعوبات التي تواجهها تلك الاستراتيجيات _ التي تقدم التجديد والتشويق في العملية التعليمية _ لكي تتحول من المجال النظري إلى المجال العملي، مما حفز الباحثة على معرفة أهم معوقات استخدام هذه الاستراتيجيات من خلال أخذ رأي الميدان التربوي من وجهة نظر معلمي العلوم في مدارس شمال غزة؛ لتذليلها والسيطرة عليها.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما معوقات استخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة شمال غزة؟

أسئلة البحث:

يسعى البحث للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما معوقات استخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية المتعلقة بالمنهج؟
2. ما معوقات استخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية المتعلقة بالمعلم؟

3. ما معوقات استخدام استراتيجية الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية المتعلقة بالطالب؟
4. ما معوقات استخدام استراتيجية الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية المتعلقة بالبيئة الصفية؟

أهداف البحث:

هدف البحث الكشف عن:

معوقات استخدام استراتيجية الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية المتعلقة (بالمناهج، المعلم، الطالب، البيئة الصفية).

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث فيما يلي:

1. قد يسهم هذا البحث في لفت نظر القائمين على وضع مناهج العلوم نحو اعتماد استراتيجيات الخرائط الذهنية المحوسبة في أداء وتنفيذ الدرس.
2. قد يسهم هذا البحث في تعريف العاملين في حقل التربية والتعليم على أهم معوقات استخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية المحوسبة في مدارس محافظة شمال غزة، والعمل على التغلب عليها.
3. تساعد الطلبة على معرفة آلية استخدام استراتيجية الخرائط الذهنية المحوسبة، والاستفادة منها في دراستهم.

حدود الدراسة:

1. الحد الموضوعي: المعوقات المتعلقة باستخدام الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس العلوم لكل من المناهج، المعلم، الطالب، البيئة الصفية.
2. الحد البشري: اقتصرت الدراسة على معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية العليا في محافظة شمال غزة.
3. الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على مدارس الحكومة بمحافظة شمال غزة .
4. الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من عام 2017 - 2018 م .

مصطلحات الدراسة:

المعوقات:

تعرف الباحثة المعوقات: بأنها مجموعة من المشكلات أو الصعوبات الفنية والمادية والإشرافية التي تحول دون استخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية المحوسبة من قبل معلمي علوم المرحلة الأساسية.

الخرائط الذهنية:

هي منظم تخطيطي يشمل مفهوم رئيس أو مركزي تتفرع منه الأفكار الرئيسية، وتحتوي على رموز، وألوان، ورسومات، وتشمل علاقات وأمثلة (Abo Saidi & Al Balush, 2009, 57). كما عرفها (الرافعي، 2009، 67): بأنها وسيلة ناجحة من وسائل الدراسة، تقوم بربط المعلومات المقروءة في الكتب والمذكرات، بواسطة رسومات وكلمات على شكل خريطة. فأنت أولاً تقرأ الفكرة في المادة المكتوبة، ومن ثم نحولها إلى كلمات مختصرة ممزوجة بالأشكال والألوان.

وتعرف الباحثة الخرائط الذهنية إجرائياً: بأنها عبارة عن منظم تخطيطي يشمل مفهوم رئيس تتفرع منه الأفكار، وتتدرج منها المعلومات من الأكثر شمولاً إلى الأقل شمولاً، وتحتوي على رسومات، ورموز.

الخرائط الذهنية المحوسبة:

عرفها (زيتون، 2005، 114): بأنها البرمجيات التي تختص بمساعدة المتعلم من خلال الكمبيوتر على بناء خرائطه بنفسه في الموضوعات المختلفة التي يدرسها، مع توفير إمكانية قيامه بتعديلها، وتنقيحها، وطباعتها، ومشاركة الآخرين فيها، وتحتوي هذه البرامج على مجموعة من الإشارات والتعليمات التي توجه المعلم نحو بناء الخريطة في أحد موضوعات الدراسة.

كما عرفها (عبد الباسط، 2016، 12): بأنها رسوم إبداعية قائمة على برامج محوسبة متخصصة تتكون من تشعبات، وتنطلق من المركز باستخدام الكلمات، والخطوط، والألوان، والرموز؛ لتمثيل العلاقات بين الأفكار والمعلومات والتي تتطلب التفكير العفوي عند الإنشاء.

وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها مجموعة من الإجراءات والخطوات التي يتبعها المعلم في تدريس العلوم للمرحلة الأساسية، من خلال تحويل الأفكار إلى رسومات تخطيطية، تبرز العلاقات بين المفاهيم الرئيسية والفرعية، وتقديم أمثلة عليها وأشكال، وذلك عن طريق برامج الحاسوب المتخصصة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تعتبر الخرائط الذهنية من الوسائل التي تستطيع التعبير الجيد عن الأفكار، وذلك من خلال الرسومات والمخططات، فالخريطة الذهنية تستخدم الكلمات، والصور، والألوان؛ للتعبير عن الفكرة المراد توصيلها. وتعد الخرائط الذهنية تقنية تربوية حديثة تتفق مع معطيات التربية الحديثة؛ كون الطالب محور العملية التعليمية، حيث تساعد الطلبة على استيعاب المفاهيم والعلاقات الارتباطية بينها.

النظريات التي تستند إليها استراتيجيات الخرائط الذهنية:

قد نشأت الخريطة الذهنية اعتماداً على نظرية التعليم ذي المعنى لأوزيل، والتي تعتقد أن المواد ذات المعنى أسهل في تذكرها من عديمة المعنى، ولذلك فإن الخبرة السابقة، والتوقعات تساعد في عملية اكتساب المعلومات الجديدة، والمرتبطة بموضوع التعلم (حسن، 2008، 52).

كما تعتبر الخرائط الذهنية استراتيجية متسقة مع النظرية البنائية؛ وذلك لأن الطالب أو المتعلم يقوم بتصميم الخريطة الذهنية اعتماداً على معرفة أفكاره السابقة المخزونة في بنية المعرفة (Buzan 23، 2006)

وتشير دراسة هاريكرات ومكارمي (Harkrats & Makrimi, 2010) إلى: أن تحصيل الطلبة الذين تعلموا باستخدام استراتيجية الخرائط في بيئة تعليمية بنائية كان أعلى وبفروق ذات دلالة إحصائية أكثر من الطلبة الذين تعلموا بطريقة تقليدية.

تطبيقات واستخدامات الخرائط الذهنية:

تعد الخرائط الذهنية من الطرق العملية التي يستطيع أن يستخدمها المعلم؛ ليحول عملية التعليم إلى عملية أكثر سهولة وامتاعاً، حيث يستخدم الخرائط الذهنية في تحضير مذكرات الدروس، والذي يعد أسرع بكثير من تدوينها كتابياً، وهي استراتيجية فاعلة لشرح الدروس وتقديمها.

وتقدم الخريطة للطلبة باستخدام جهاز العرض الرأسي أو بوساطة الحاسوب، مما يثير دافعية الطلبة ويعزز الفهم، ويمكن توزيع خرائط ذهنية تحمل صورة الهيكل العام للخريطة، ويطلب من الطلبة استكمالها أو تلوينها (Buzan, 2006, 79).

أشكال الخرائط الذهنية:

تأخذ الخرائط الذهنية أشكالاً متعددة كما حددها (السيد، 2013، 85) ومنها:

- تأخذ شكل المدونات أو الملاحظات الصغيرة، وتعتمد على تدوين الملاحظات والنقاط المهمة، وهذا يفيد في توليد الأفكار.
- الخرائط عالية الإبداع، وهي لا تنتمي إلى شكل محدد، وتترك للمتعلمين لإنشائها حسب رؤيتهم الخاصة دون تقييد بشكل أو نمط، وتترك العنان للإبداع والتخيل.
- الخرائط الذهنية العنكبوتية، وهذا يتماثل مع شكل خرائط المفاهيم.
- الشكل الشجري المتفرع، وهي تشبه الشجرة ذات الأفرع.
- الأشكال التخطيطية العادية.

كما صنف (سليم، 2012، 27) الخرائط الذهنية إلى أنواع متعددة منها:

- الخرائط الذهنية الثنائية: هي التي تحوى فرعين مشعين من المركز.
- الخرائط الذهنية المركبة: وتشمل أي عدد من الفروع.
- الخرائط الذهنية الجماعية: يقوم بتجميعها عدد من الأفراد معاً في شكل مجموعات.
- الخرائط الذهنية الإلكترونية: حيث يمكن تصميم الخرائط الذهنية عن طريق الحاسوب.

أنماط الخرائط الذهنية:

تنقسم الخرائط الذهنية إلى نمطين كما حددها (علي، 2013، 43).

1) النمط الأول: الخرائط الذهنية التقليدية:

هي التي يستخدم بها الورقة والقلم، وتبدأ برسم دائرة، تمثل الفكرة ثم ترسم فروعاً للأفكار الرئيسية المتعلقة بالموضوع، وتستخدم ألواناً مختلفة لكل فرع من الفروع، وكذلك يمكن تفرغ الفروع الرئيسية لفروع ثانوية تمثل الأفكار الرئيسية أيضاً.

2) النمط الثاني: الخرائط الذهنية المحوسبة:

وهي الخرائط التي تعتمد في تصميمها على برامج حاسوب مثل (Free Mind- Mind View3- Mind map)، ولا تتطلب هذه البرامج أن يكون المستخدم لديه مهارات رسومية؛ لأنها تقوم بشكل تلقائي بعمل خرائط مع منحنيات انسيابية للفروع (علي، 2013، 43).

ويذكر ريسون (Reason, 2010,8) أن البرامج الإلكترونية المخصصة لرسم الخرائط الذهنية هي: برامج يمكن التعامل معها بسهولة وبفاعلية، وبرنامج (I Mind Map) الذي

قدمه توني بوزان_ رائد الخريطة الذهنية_ هو: برنامج حاسوبي إلكتروني يعمل داخل مجموعة الويندوز، ويحتوي على جميع الأدوات من خطوط وصور ورموز وأشكال، مما يسهل رسم الخريطة بمعايير دقيقة.

ولكن مع ظهور البرامج الحاسوبية المتخصصة ظهر التوجه نحو الخرائط الذهنية الإلكترونية وأعداد الخرائط الذهنية باستخدام البرامج الحاسوبية الأسرع والأكثر احترافاً وتمتاز بالمظهر الجيد (Dara, 2010).

وقد ذكرت العديد من الدراسات مثل دراسة

(Dara, 2010, Nong, pham of Tran 2009.45, Muller, 2008,16, Davies, 2010,4)

مزايا الخرائط الذهنية المحوسبة:

أن للخرائط الذهنية المحوسبة مزايا عديدة منها: عنصر الجاذبية، فالخرائط الذهنية الإلكترونية تتضمن الصور والألوان والرسومات التي تشد القارئ، كما أن أعدادها أسرع وأكثر احترافاً، وتمتاز بالمظهر الجيد، ولا تحتاج إلى أية مهارات في الرسم، حيث أن البرامج تحتوي على الرسومات والقصاصات الفنية والرموز والصور الجاهزة التي يمكن إدراجها بسهولة، كما أنه يمكن الاحتفاظ بالخريطة لفترات طويلة؛ وذلك لإمكانية تخزينها في جهاز الحاسوب .

استخدامات الخرائط الذهنية المحوسبة :

- تقويم مدى تعرف وفهم الطلاب للمفاهيم الجديدة .
- تقييم المعرفة السابقة لدى الطلاب عن موضوع ما.
- التخطيط لمادة الدرس.
- تلخيص مادة الدرس والمنهج (وقاد ،32،2009).

الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بجمع العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة و قد تم تصنيفها زمنيا من الحديث إلى القديم كالتالي:-

دراسة (العتيبي، 2016) التي هدفت إلى التعرف على فاعلية استراتيجيات الخرائط الذهنية الإلكترونية غير الهرمية في تنمية مهارات التفكير البصري في مادة العلوم لدى طالبات المرحلة الابتدائية. حيث تكونت عينة الدراسة من (44) طالبة، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha > 0.01$) بين متوسط درجات طالبات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة في اختبار مهارات التفكير البصري لصالح المجموعة التجريبية.

وسعت دراسة كل من (العبادي، وجروان، 2014) إلى معرفة أثر استخدام الخرائط الذهنية الإلكترونية في تنمية الاستيعاب القرائي لدى طلاب الصف التاسع الأساسي في مادة اللغة الإنجليزية.

وتكونت عينة الدراسة من (60) طالب، (30) مثلت مجموعة تجريبية و (30) مثلت مجموعة ضابطة، واستخدم الباحث المنهج التجريبي. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسط درجات طلاب المجموعة التجريبية والضابطة في القياس البعدي لصالح المجموعة التجريبية، كما أشارت النتائج إلى أن حجم الأثر الناتج عن استخدام الخرائط الذهنية الإلكترونية كان كبيراً.

كما هدفت دراسة (السعيد، 2012) إلى التعرف على فاعلية استخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية الإلكترونية وأثرها على تنمية التحصيل الدراسي، وبعض مهارات التفكير الإبداعي في مقرر تحليل النظم لدى الطلاب المتعلمين. حيث تكونت عينة الدراسة من (30) طالبا تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وشبه التجريبي، وتوصلت الدراسة إلى أبرز النتائج منها: وجود فاعلية لاستراتيجيات الخرائط الذهنية الإلكترونية في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب من خلال درجات عوامل الطلاقة والمرونة والأصالة؛ حيث زادت بعد استخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية لدى طلاب المجموعة التجريبية.

وهدف دراسة أجيول (Aysegul, 2010) إلى التعرف على وجهات نظر معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة اوديس في تركيا حول تقنية الخرائط الذهنية في مادة العلوم والدراسات الاجتماعية، وتكونت عينة الدراسة من (20) معلم تم تدريبهم نظرياً وعملياً على الخرائط الذهنية، وبعد التدريب تم أخذ آرائهم حول استخدام الخرائط الذهنية، وذلك عن

طريق مقابلات وتوصلت الدراسة إلى أن الخرائط الذهنية مهمة وملائمة لتقييم الطلبة، وتزيد من احتفاظ الطلبة للمادة العلمية، ومفيدة للتعلم البصري، وتضفي متعة وتسلية للطلاب.

وأيضاً هدفت دراسة (وفاء، 2009) إلى معرفة مدى فاعلية استخدام الخرائط الذهنية على تحصيل بعض مقررات الأحياء لطالبات الصف الأول الثانوي، حيث شملت العينة على (55) طالبة، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي، وتكونت أداة الدراسة من اختبار تحصيلي، وتوصلت الدراسة إلى النتيجة التالية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط درجات اختبار طالبات المجموعة التجريبية وطالبات المجموعة الضابطة في التطبيق البعدي؛ لاختبار التحصيل عند مستوى الفهم والتطبيق والتحليل والتركيب لصالح المجموعة التجريبية.

وأخيراً توصلت دراسة أنطوني (Antoni, 2009) إلى فحص العلاقة بين استخدام الخرائط الذهنية والتفكير الناقد في مادة العلوم والصحة، حيث تكونت عينة الدراسة من (131) طالب من طلبة السنة الأولى الذين يدرسون الطب، واستخدمت المنهج التجريبي، وتوصلت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين علامات الاختبار القبلي والبعدي بالنسبة للمجموعة الضابطة والتجريبية.

منهجية البحث وإجراءاته:

يعتبر التعرف على معوقات استخدام استراتيجيات الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة شمال غزة هو الهدف الرئيسي لإجراء هذه الدراسة، وللوصول إلى هذا الهدف اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وبناء أداة الدراسة التي اعتمدت عليها في جمع البيانات؛ من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة، كما سيوضح خطوات تنفيذ الدراسة وكيفية إجرائها، والأسلوب الإحصائي الذي استخدم في تحليل البيانات.

منهج البحث:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه « المنهج الذي يتناول دراسة أحداث وظواهر وممارسات قائمة وموجودة و متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحثة في مجرياتها، وتستطيع الباحثة أن تتفاعل معها فتصفها وتحللها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي علوم المرحلة الأساسية العليا في مدارس الحكومة بمحافظة شمال غزة والبالغ عددهم (69) حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من عينة عشوائية بسيطة من (40) معلماً ومعلمة في محافظة شمال غزة.

أداة الدراسة:

تعتبر أداة الدراسة وسيلة لجمع البيانات للإجابة عن تساؤلات الدراسة، ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات؛ لمناسبتها لطبيعة الدراسة الحالية، حيث تكونت من أربعة محاور تتكون من (30) فقرة كما يلي:

1. المحور الأول: معوقات تتعلق بالمنهج، وتشمل 8 فقرات.
 2. المحور الثاني: معوقات تتعلق بالمعلم، وتشمل 10 فقرات.
 3. المحور الثالث: معوقات تتعلق بالطالب، وتشمل 6 فقرات.
 4. المحور الثاني: معوقات تتعلق بالبيئة الصفية، وتشمل 6 فقرات.
- كما استخدمت الباحثة مقياس خماسي التدرج يبين درجة الموافقة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وتم تحديد القيم (1، 2، 3، 4، 5)؛ لتقابل التقديرات السابقة لكل فقرة من فقرات الاستبانة كما هو موضح في الجدول .

جدول (1) مقياس خماسي التدرج

الدرجة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المتوسط الحسابي	أكبر من 4.2-5	أكبر من 3.4-4.2	أكبر من 2.6-3.4	أكبر من 1.8-2.6	أكبر من 1-1.8
النسبة المئوية	أكبر من 100%-84	أكبر من 68%-84	أكبر من 52%-68	أكبر من 36%-52	أكبر من 20%-36

صدق و ثبات الاستبانة:

أ. صدق الاستبانة:

للتحقق من صدق الاستبانة؛ قامت الباحثة بحساب الصدق بطريقة صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي وكانت كالتالي:

صدق المحكمين: قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة (الاستبانة) على سبعة محكمين، وقد قاموا بعمل العديد من التعديلات، وقامت الباحثة بالتعديلات اللازمة.

صدق الاتساق الداخلي Internal consistency:

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة «معوقات استخدام استراتيجية الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة شمال غزة؛ وذلك بهدف التحقق من مدى صدق الاستبانة، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (2) يوضح معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

المحاور	عدد الفقرات	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
معوقات تتعلق بالمنهج	8	0.813 (**)	0.000*
معوقات تتعلق المعلم	10	0.835 (**)	0.000*
معوقات تتعلق بالطالب	6	0.920 (*)	0.000*
معوقات تتعلق بالبيئة الصفية	6	0.873 (**)	0.000*

تبين من جدول (2) أن محاور الاستبانة تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.05، حيث بلغت معاملات الارتباط للمحاور (0.813-0.920) وهذا دليل كافي على أن الاستبانة تتمتع بمعامل صدق عال، وبما أن الاستبانة لديها أربع محاور فقد تم إجراء معاملات الارتباط بين فقرات المحاور والدرجة الكلية لكل محور على حده وتبين ذلك من خلال التالي:

- المحور الأول: معوقات تتعلق بالمنهج ، قد تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.495-0.767).

- **المحور الثاني:** معوقات تتعلق بالمعلم ، قد تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.462-0.719).
- **المحور الثالث:** معوقات تتعلق بالطالب، قد تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.618 - 0.820).
- **المحور الرابع:** معوقات تتعلق بالبيئة الصفية، قد تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.498-0.666).

ب . ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة: أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد قامت الباحثة بالتأكد من ثبات الأداة باستخدام طريقة معامل ألفا كرو نباخ، وطريقة التجزئة النصفية كما يلي:

1. تم حساب ثبات الاستبانة عن طريق معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ككل، حيث بلغت قيمته (0.89) وهو يشير الى عامل ثبات مرتفع.
2. تم حساب ثبات الاستبانة عن طريق معامل التجزئة النصفية للاستبانة ككل، حيث بلغت قيمته (0.87) وهو يشير الى عامل ثبات مرتفع.

المعالجة الإحصائية:

- استخدمت الباحثة في دراستها عدة معالجات إحصائية وهي:
- معامل ارتباط بيرسون؛ لإيجاد صدق الاستبانة الداخلية.
 - معامل ألفا كرونباخ؛ لحساب ثبات الاستبانة.
 - حساب التكرار، والنسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب لفقرات الاستبانة.

عرض ومناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

ويتناول عرضاً لنتائج البحث التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة، وقد تم عرضها ومناقشتها وفقاً لتسلسل أسئلة البحث على النحو التالي:

إجابة السؤال الأول:

ما معوقات استخدام استراتيجية الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية المتعلقة بالمنهج؟

ولإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية للمتوسط؛ لتحليل استجابات عينة البحث المتعلقة بدرجة الموافقة على المعوقات المتعلقة بالمنهج والتي كان لها دور كبير في إعاقة استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية العليا، وفقاً للمحور المحدد. وتم عرض النتائج كما هي موضحة في جدول (3).

جدول (3) المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابة عينة البحث الخاصة بدرجة الموافقة على معوقات استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة المتعلقة بمحور المنهج.

م	معوقات متعلقة بالمنهج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للمتوسط	الترتيب
1	صعوبة المحتوى في المنهاج الفلسطيني	4.27	0.73	85.41	1
8	افتقار المحتوى لجوانب التجديد والابداع.	3.89	0.81	77.84	8
6	كثرة المفاهيم والمصطلحات المجردة في المنهاج.	3.97	0.90	79.56	6
7	المحتوى يركز على الجانب النظري أكثر من الجانب العملي.	3.97	0.83	79.46	7
3	غزارة المنهاج بالمواد العلمية.	4.08	0.95	81.62	3
4	قلة الوقت المخصص لتطبيق المنهاج.	4.06	0.84	81.14	4
5	النظرة السلبية للمواد الدراسية من قبل الطلبة.	3.97	0.90	79.64	5
2	تصميم المحتوى لا يسمح للمعلم باستخدام استراتيجية الخرائط الذهنية المحوسبة.	4.11	0.81	82.16	2
	جميع الفقرات	4.04	0.61	80.75	

من جدول (3) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول يساوي (4.04)، وبوزن نسبي يساوي (80.75%)، وهذا يعني أن هناك درجة موافقة كبيرة على ان المعوقات المتعلقة بالمنهج لها دور كبير في إعاقة استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية العليا، ويتضح ذلك من خلال عرض النتائج المفصلة لهذا المحور كالآتي:

- تراوحت قيم المتوسطات الحسابية ما بين (3.89-4.27)، وانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.61-0.95).

- حيث حصلت الفقرة (1) « صعوبة المحتوى في المنهاج الفلسطيني» على المرتبة الأولى في درجة الموافقة بوزن نسبي (85.41%). وتفسر الباحثة ذلك بأن العامل الرئيسي الذي يقف عائقاً أمام المعلمين والطلبة في الفترة الأخيرة وهو صعوبة المنهاج الدراسي المقدم من قبل وزارة التربية والتعليم، وهذا يؤدي إلى صعوبة في تدريس المنهج المقدم للطلبة، وهذا يعيق عملية استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة.

- احتلت الفقرة (2) « افتقار المحتوى لجوانب التجديد والإبداع» على المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بوزن نسبي (77.84%). وتفسر الباحثة ذلك بأن: المحتوى لا يراعي حاجات وميول الطلبة، والفروق الفردية بين الطلبة؛ مما يعيق استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة.

إجابة السؤال الثاني:

ما معوقات استخدام استراتيجية الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية المتعلقة بالمعلم؟

يوضح جدول (4) النتائج الخاصة بالسؤال الثاني.

جدول (4) المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابة عينة البحث الخاصة بدرجة الموافقة على معوقات استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة المتعلقة بمحور المعلم.

م	مجال: معوقات متعلقة بالمعلم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للمتوسط	الترتيب
	ضعف استخدام المعلم للحاسوب.	3.08	0.83	68.62	8
	قلة برامج التدريب للمعلم أثناء الخدمة.	2.89	0.70	58.16	10
	قلة الزيارات التبادلية بين المعلمين لتبادل المعارف والخبرات .	3.24	0.86	69.86	7
	خوف المعلم من التطوير و استخدام استراتيجيات جديدة في التدريس.	3.89	0.92	77.78	3
	ضعف إلمام المعلم بأهداف استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة.	3.94	0.79	78.89	1
	افتقار بعض المعلمين للأساليب التربوية الحديثة في التدريس.	3.86	0.86	77.30	4
	زيادة العبء التدريسي للمعلم لا يمكنه من استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة	3.77	0.90	78.46	2
	يتطلب استخدام الخرائط الذهنية من المعلم وقتاً طويلاً.	3.68	0.94	73.51	5
	اعتماد المعلم على استخدام بعض طرائق التدريس التقليدية.	3.03	0.87	66.45	9
	عدم وجود دليل يساعد المعلم على الاستفادة من تقنيات تعليمية جديدة	3.67	0.96	73.33	6
جميع الفقرات		3.50	0.53	72.83	

من جدول (4) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني يساوي (3.50)، وبوزن نسبي يساوي (72.83%)، وهذا يعني أن هناك درجة موافقة كبيرة على أن المعوقات المتعلقة بالمنهج لها دور كبير في إعاقة استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية العليا، ويتضح ذلك من خلال عرض النتائج المفصلة لهذا المحور كالآتي:

- تراوحت قيم المتوسطات الحسابية ما بين (2.89- 3.89)، وانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.70 - 0.96).

- حيث قد حصلت الفقرة « ضعف إلمام المعلم بأهداف استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة» على المرتبة الأولى في درجة الموافقة بوزن نسبي (78.89%). وتفسر الباحثة ذلك بأن: المعلم هو العنصر الرئيس الذي يوفر البيئة الصفية المناسبة للطلبة من حيث توفر العناصر الأساسية للشرح والتوضيح للطلبة، ومن العناصر التعليمية المناسبة للشرح استخدام طرائق تدريسية حديثة ومناسبة حيث تسهم في ترسيخ المعلومة للطلبة، وأيضاً تقلل من الملل بين الطلبة، وتعمل كطريقة مهمة لنقل المعلومات و رفع المستوى التحصيلي لدى الطلبة، لذلك لا بد أن يكون المعلم على معرفة بأهداف استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة.

- احتلت الفقرة « قلة برامج التدريب للمعلم أثناء الخدمة» على المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بوزن نسبي (58.16%). وتفسر الباحثة ذلك بأن: المعلمين يخضعون دائماً لبرامج تدريبية متنوعة، ولكن يجب التأكيد على ضرورة إعطاء المعلمين دورة تدريبية توضح أهداف وكيفية استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة؛ لأنها تعمل على تكوين اتجاهات إيجابية نحو تعلم مادة العلوم، وتخلق جواً من التنافس لدى المعلمين في استخدام مهاراتهم الحاسوبية في إعدادها وتقديمها للطلبة.

إجابة السؤال الثالث:

ما معوقات استخدام استراتيجية الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية المتعلقة بالطالب ؟

يوضح جدول (5) النتائج الخاصة بالسؤال الثالث.

جدول (5) المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابة عينة البحث الخاصة بدرجة الموافقة على معوقات استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة المتعلقة بمحور الطالب.

م	معوقات متعلقة بالطالب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للمتوسط	الترتيب
1.	صعوبة استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة لدى الطلبة.	4.11	0.72	81.0	5
2.	تصور الطلبة بأن الإبداع يقتصر على الطلبة الأذكياء.	4.24	0.75	85.0	2
3.	عدم وجود رغبة لدى الطلبة للتعلم باستخدام الخرائط الذهنية المحوسبة.	4.09	0.98	78.0	6
4.	تعود الطلبة على التدريس التقليدي والخوف من التغيير.	4.17	0.94	82.0	4
5.	ضعف مهارات الطلبة لاستخدام الخرائط الذهنية المحوسبة.	4.70	0.87	86.0	1
6.	قلة مشاركة الطلبة خوفاً من الوقوع بالخطأ.	4.27	0.95	83.0	3
	المجموع	4.26	0.803	82.14	

من جدول (5) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثالث يساوي (4.26)، وبوزن نسبي يساوي (82.14) %، وهذا يعني أن هناك درجة موافقة كبيرة على أن المعوقات المتعلقة بالطالب لها دور كبير في إعاقة استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية العليا، ويتضح ذلك من خلال عرض النتائج المفصلة لهذا المحور كالتالي:

- تراوحت قيم المتوسطات الحسابية ما بين (4.09 - 4.70)، وانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.72-0.98).

- حيث حصلت الفقرة (5) « ضعف مهارات الطلبة لاستخدام الخرائط الذهنية المحوسبة » على المرتبة الأولى في درجة الموافقة بوزن نسبي (86%). وتفسر الباحثة ذلك بأن غالبية الطلبة تركز على حفظ المعلومات واستظهارها، وليس لديهم مبدأ ربط الأفكار الفرعية والأمثلة مع أصولها الرئيسية بطريقة متسلسلة وميسرة، وقلة تطبيق الحاسوب

من ناحية عملية مع الطلبة في الحياة والفصل، كما أن غالبية الطلبة يهتمون بالتفوق والنجاح ولا يهتمون ماذا استفادوا وهل سيطبّقون ما تعلموا.

– احتلت الفقرة (3) «عدم وجود رغبة لدى الطلبة للتعلم باستخدام الخرائط الذهنية المحوسبة» على المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بوزن نسبي (78%). وتفسر الباحثة ذلك بأن: ليس لديهم اتجاهات ايجابية نحو الطرق والتقنيات التدريسية الجديدة التي تبعدهم عن الملل الملازم للحصة العادية، وعدم وجود تفكير إبداعي لديهم، وأيضاً غالبية الطلبة يعتمدون على تلقي المعلومات من قبل المعلم داخل البيئة الصفية.

السؤال الرابع:

(4) ما معوقات استخدام استراتيجية الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية المتعلقة بالبيئة الصفية؟

يوضح جدول (6) النتائج الخاصة بالسؤال الرابع.

جدول (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابة عينة البحث الخاصة بدرجة الموافقة على معوقات استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة المتعلقة بمحور البيئة الصفية.

م	مجال: معوقات متعلقة بالبيئة الصفية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للمتوسط	الترتيب
	اكتظاظ عدد الطلبة داخل الصف	3.89	0.99	77.71	5
	زيادة عدد الطلبة متدني التحصيل في الصف	3.84	0.90	76.76	6
	ضعف مستوى الدعم المادي من قبل الادارة المدرسية	3.89	0.97	77.84	4
	استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة لا يتيح الوقت الكافي لمتابعة الواجبات المنزلية.	4.03	0.83	80.54	3
	تدني مستوى الظروف الفيزيائية في الغرف الصفية	4.16	0.93	83.24	1
	قلة توفر التجهيزات والوسائل التعليمية الحديثة لاستخدام الخرائط الذهنية المحوسبة	4.14	0.79	82.70	2
جميع الفقرات		3.99	0.59	78.68	

من جدول (6) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الرابع يساوي (3.99)، وبوزن نسبي يساوي (78.68) %، وهذا يعني أن هناك درجة موافقة كبيرة على أن المعوقات المتعلقة بالبيئة الصفية لها دور كبير في إعاقة استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة في تدريس علوم المرحلة الأساسية العليا، ويتضح ذلك من خلال عرض النتائج المفصلة لهذا المحور كالاتي:

- تراوحت قيم المتوسطات الحسابية ما بين (3.84-4.16)، وانحرافات معيارية تراوحت ما بين (0.79-0.99).

- حيث حصلت الفقرة (5) «تدني مستوى الظروف الفيزيكية في الغرف الصفية» على المرتبة الأولى في درجة الموافقة بوزن نسبي (83.24%). وتفسر الباحثة ذلك بأن: تدني الظروف الفيزيكية في غرفة الصف تعيق عملية استخدام استراتيجية الخرائط الذهنية، مثل: ضعف الإضاءة، وقلة التهوية، وانقطاع الكهرباء المستمر، ووجود جهاز عرض شفافية واحد في المدرسة.

- احتلت الفقرة (2) «زيادة عدد الطلبة متدني التحصيل في الصف» على المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بوزن نسبي (76.79%). وتفسر الباحثة ذلك بأن: الطلبة غير قادرين على استخدام الحاسوب، غير قادرين على القراءة والكتابة.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم بعض التوصيات التربوية للجهات المعنية من أبرزها:

1. عقد دورات تدريبية وورشات عمل متخصصة لأعضاء الهيئة التدريسية؛ لبيان أهمية التدريس باستخدام الخرائط الذهنية المحوسبة، وإبراز مزاياها التربوية.
2. توجيه أعضاء الهيئة التدريسية إلى استخدام أساليب التدريس الحديثة ومن ضمنها الخرائط الذهنية المحوسبة؛ لما لها من أثر إيجابي في العملية التعليمية.
3. تقديم دليل للهيئة التدريسية يبين كيفية استخدام الخرائط الذهنية؛ المحوسبة لما لها من أثر فعال في زيادة تحصيل الطلبة.
4. الاهتمام بتوفير بيئة تعليمية مجهزة بالأجهزة والتقنيات والمواد التعليمية.
5. إجراء العديد من الأبحاث حول الخرائط الذهنية المحوسبة على مواد تعليمية مختلفة ومراحل تعليمية مختلفة.

مقترحات البحث:

ويعد البحث الحالي مقدمة لبحوث ودراسات مستقبلية تتناول جوانب أخرى قد تكمل هذا البحث أو تضيف إليه، ومن البحوث والدراسات التي يقترحها الباحث ما يلي:

1. إجراء دراسة مماثلة في مراحل تعليمية مختلفة أو تخصصات مختلفة أو أماكن مختلفة، للوقوف على مدى إمكانية تعميم النتائج.
2. إجراء دراسة للتعرف على مدى تأثير معوقات استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة على التحصيل لدى طلبة المرحلة الأساسية.
3. فاعلية استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة في تنمية مهارات التفكير الإبداعي في مقرر علوم المرحلة الأساسية.
4. أثر استخدام الخرائط الذهنية المحوسبة في تنمية التفكير البصري لدى طلبة الصف العاشر.

المراجع:

- حسين، عادل. (2008): «تأثر نمط التعلم وطريقة عرض المعلومات على التذكر في ضوء نماذج المخططات المعرفية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية»، المؤتمر العلمي الثاني: التقويم الشامل وضمان الجودة، القاهرة، من 21 - 20 يوليو 2008.
- الرفاعي، نجيب. (2009): «الخريطة الذهنية خطوة بخطوة»، الكويت، مهارات للاستشارات للنشر والتوزيع.
- زيتون، حسن. (2005): «التعلم الإلكتروني»، الرياض، السعودية، الدار للتربية للنشر والتوزيع.
- السعيد، عبد الرزاق. (2012): «تصميم استراتيجية لاستخدام الخرائط الذهنية الإلكترونية وأثرها على تنمية التحصيل الدراسي وبعض مهارات التفكير الإبداعي في مقرر تحليل النظم لدى الطلاب والمعلمين للحاسب الآلي»، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية.
- السيد، سوزان. (2013): «فاعلية استخدام الخرائط الذهنية غير الهرمية في تصويب التصورات البديلة لبعض المفاهيم العلمية وتنمية التحصيل وبقاء أثر التعلم في مادة الأحياء لدى طالبات المرحلة الثانوية بالسعودية»، مجلة التربية العلمية، المجلد (16)، العدد (2)، ص 61 - 111.
- سليم، إبراهيم. (2012): «فاعلية التعليم النشط القائم على الخرائط الذهنية في تدريس الدراسات الاجتماعية لتنمية الفهم الجغرافي والتفكير الناقد لدى تلاميذ الصف الأول الإعدادي»، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، مصر، مجلد (1)، عدد (1)، ص 15 - 46.
- العبادي، حامد وجراوان، يونس. (2015): أثر استخدام الخريطة الذهنية الإلكترونية في تنمية الاستيعاب القرائي في مادة اللغة الإنجليزية لدى طلاب الصف التاسع»، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد (11)، عدد (4)، ص 469 - 480.
- عبد الباسط، حسين. (2016): «الخرائط الذهنية الرقمية وأنشطة استخدامها في التعليم والتعلم، مجلة التعليم الإلكتروني»، جامعة المنصورة، مصر، العدد الثاني عشر.
- العتيبي، وضحي. (2016): «فاعلية استراتيجية الخرائط الذهنية الإلكترونية غير الهرمية في تنمية مهارات التفكير البصري في مادة العلوم لدى طالبات المرحلة

الابتدائية»، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (17) العدد (يونيو) ، 2016،
ص 118 - 143 .

- علي، شيماء .(2013): «فاعلية الخرائط الذهنية الإلكترونية في تنمية التفكير
المنظومي ومهارات اتخاذ القرار لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية»، مجلة تربويات
الرياضيات، مجلد (16)، العدد (2) ، ص 31 - 84 .

- وقاد، هديل .(2009): «فاعلية استخدام الخرائط الذهنية على تحصيل بعض
الموضوعات في مقرر الأحياء لطالبات الصف الأول الثانوي للكبيرات بمكة»،
رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس، المملكة
العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

- Abo Saidi, Abdullah Bin Khamis & AlBalushi, Suleiman. (2009). Methods of Teaching Science: Concepts and practical Application, Dar Al Maserah for publishing and Distri bution, Amaan Jordan.
- Aysegul, Seyihoglu, (2010) The views or the teachers about the mind mapping technique in the elementary life science and Social studies lessons based on the constructivist method Journal of Educational Sciences 10,1637- 1656.
- Brinkman, A, (2003). Knowledge maps- Tools for Building Structure in mathematics. International Journal for Mathematics teaching and learning Retrived 13 – 3 -2014 from <http://www.cimtplymouth.ac.uk/journal/brinkmann.pdf>.
- Buzan, Tony. (2006). Maind Mapping Kick star Your Creativity and Trans from your Life, Spin Mateu Cromo.
- Davies, M. (2010). Concepts mapping, mind mapping and agreement mapping: what are differences and do they matter?
- Dara, C. (2010). Hand Drawing VS Using Software Mind Mapping. Rerieved February 21, 2013 from <http://www.isoftwarereviews.com/hand-drawing-vs-using-software-mind-mapping>.
- Dantoni, Anthony, V (2009) Relationship between the mind map learning Strategy and critical thinking in Medical students. Unpublished PhD thesis, seton Hall University.
- Reason, M. (2010) working paper 16 mind map, presentational knowledge and the dissemination of qualitative research. Retrieved on Feb 2014, From
- <http://www.socialscienes.manchester.ac.uk/.../16-2010-11-realities-mind-maps.pdf>.
- Retrieved on Feb, 2014, from <http://Link.Springer.com/article/10.1007%2Fs10734-016-9387-6#page-1-23>).
- Harkirat, S,Dhindesa , Makarimi, Kasimroger (2010). Constructivist-visual mind map teaching approach and the quality of students cognitive structures. Journal of Sciences Education and technology, 20 (2), 186 – 2000.
- 11) Muller, M . (2008). How to make a mind map. Retriever on Feb 2014, from <http://www.Alexandria-using.ch/export/DL/58148.Pdf>.

**مشروعية إدخال تصريح بلفور في صك
الانتداب على فلسطين**

د. أحمد أبو جعفر

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى مشروعية إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب من قبل عصبة الأمم في العام 1922م. تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس وهو « ما مدى مشروعية القرار المذكور وهل كانت عصبة الأمم تملك الحق في إدخال هذا التصريح في صك الانتداب وفقا لقواعد القانون الدولي؟ » تبدو أهمية الدراسة في أنه وبعد مرور ما يقارب المائة عام، لم يطرأ أي تطور على صعيد تمكين الشعب الفلسطيني من حقوقه وخاصة حقه في تقرير المصير، وعدم قيام بريطانيا كدولة منتدبة على فلسطين بأية خطوة من شأنها تخفيف معاناة الشعب الفلسطيني. تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين: المبحث الأول: مفهوم وفلسفة الحركة الصهيونية، والمبحث الثاني: تصريح بلفور وإدخاله في صك الانتداب على فلسطين.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، ولعل أهم هذه النتائج:

انعدام صفة التعاقد الدولي في أحد أطراف وعد بلفور، وتناقضه مع عهد عصبة الأمم وحق الشعوب في تقرير المصير. إن تصريح بلفور لا يعدو أكثر من تصريح صادر من دولة إلى فرد لا تدخل هذه العلاقة في نطاق العلاقات الدولية كما، انه يتعارض مع مبدأ حق الشعوب في الحرية والاستقلال. إن صك الانتداب وما تضمنه من تجاوزات يمثل اعتداء صارخا على مبادئ القانون الدولي المعاصر « حق تقرير المصير ».

ومن أهم التوصيات:

ضرورة صدور إعلان من بريطانيا يفيد صراحة بتحملها المسؤولية الأخلاقية والقانونية والمادية جراء ما لحق بالشعب الفلسطيني من جراء إصدار هذا التصريح. الضغط العربي والدولي على بريطانيا من أجل الاعتراف فعليا بدولة فلسطين على حدود عام 1967 وعاصمتها القدس الشريف. دراسة إمكانية رفع قضية على بريطانيا أمام محكمة العدل الدولية وذلك لإرغامها على تحمل مسؤولياتها القانونية والأدبية والمادية تجاه الشعب الفلسطيني، أسوة بما قامت به ألمانيا من تعويض لليهود في أعقاب الحرب العالمية الثانية.

الكلمات المفتاحية: تصريح بلفور، صك الانتداب على فلسطين، عصبة الأمم

مقدمة:

صادف الثاني من تشرين الثاني هذا العام 2017 الذكرى المئوية لإعلان «تصريح» بلفور، وهو الذي كان سببا مباشرا في الصراع على فلسطين ما بين الشعب الفلسطيني والحركة الصهيونية.

ظهرت الحركة الصهيونية في أوروبا الشرقية في أواخر القرن التاسع عشر، وسعت إلى إنشاء دولة يهودية على أرض فلسطين، وقد تبلورت أهدافها على يد «ثيودور هرتسل» الذي كان وراء انعقاد «مؤتمر بازل» في سويسرا عام 1897، حيث أكد المؤتمر أن اليهودية ليست ديناً، بل قومية أيضاً، ودعا إلى تجميع شتات اليهود على أرض فلسطين.

كانت فلسطين تشكل جزءاً من الدولة العثمانية عندما اندلعت الحرب العالمية الأولى في شهر آب عام 1914، واشتركت في الحرب إلى جانب دول المحور ضد الحلفاء، لذلك قطعت بريطانيا وحلفائها وعوداً للعرب بتأييد قيام الدولة العربية المستقلة لقاء قيامهم بالثورة ضد الدولة العثمانية، وأكدت بريطانيا وفرنسا أنهما حاربتا في الشرق الأوسط بهدف تحرير الشعوب العربية، وإقامة حكومات وإدارات وطنية تستمد سلطتها من اختيار الشعوب لها بشكل حر.

إن تصريحات الحلفاء هذه لم تكن متوافقة وحقيقية أطماعهم الاستعمارية، وكانت تتناقض مع الوعود التي قدموها للحركة الصهيونية بإقامة وطن قومي لليهود في فلسطين. وكان الحلفاء بحاجة إلى طريقة تبقى المنطقة العربية تحت هيمنتهم، وأتاح لهم نظام الانتداب الذي ابتدعه في المادة 22 من صك عصبة الأمم ذلك. هذا وقد كشفت الفقرة الرابعة من المادة 22 المذكورة، والتي وضعت بموجبها بلاد الشام تحت الانتداب، حقيقة أهلية الشعب العربي الفلسطيني أن يكون أمة مستقلة. وبذلك كان من الطبيعي أن تكون الحقوق المقررة لهذا الشعب أثناء الانتداب، هي ذاتها الحقوق التي تعترف بها وتقرها مبادئ القانون الدولي للدول المستقلة، لا سيما حقها في البقاء والاستقلال والمساواة والاحترام المتبادل.

إن ظروف إصدار وعد بلفور في عام 1917 من قبل بريطانيا والتي لم تكن تملك حق السيادة على فلسطين بأي مظهر من مظاهره الدولية والقانونية، وعدم مشروعيته وموضوعه وأهدافه، وانعدام صفة التعاقد الدولي في أحد أطرافه، وتناقضه مع عهد عصبة الأمم وحق الشعوب في تقرير المصير، شكلت بداية العدوان على فلسطين وكذلك أول انتهاك لحقوق الإنسان الأساسية وفي مقدمتها حق تقرير المصير، وهي التي زرعت بذور مشكلة الشرق الأوسط الراهنة، وكونت جذور الصراع العربي الإسرائيلي.

وتعتبر فلسطين الدولة الوحيدة في العالم التي حطمتها عصابة الأمم أولاً بإدخالها تصريح بلفور غير المشروع في صك الانتداب، ومن ثم جاءت هيئة الأمم المتحدة وأكملت الظلم الواقع على الشعب الفلسطيني بتبنيها قرار تقسيم فلسطين إلى دولتين عربية ويهودية، ونتج عن ذلك القرار إقامة دولة إسرائيل وتشريد الشعب الفلسطيني. إن قرار التقسيم ينتزع من الفلسطينيين حق السيادة على فلسطين ويتناقض كذلك مع ميثاق الأمم المتحدة والذي ينص في المادة الأولى منه على حق الشعوب في تقرير مصيرها.

أهمية الدراسة:

إن تصريح بلفور هو تصريح قديم صدر في الثاني من تشرين الثاني عام 1917. احتقلت الحكومة البريطانية بمرور مائة عام على هذه المناسبة في وقت لا زالت تبعات هذا القرار وآثاره ماثلة أمام الشعب الفلسطيني، ولم تستطع الأمم المتحدة وهي أعلى سلطة تشريعية دولية من إيجاد حل عادل لها يرضي طموحات الشعب الفلسطيني في ممارسة حقه في العودة وكذلك حقه في تقرير المصير. تبدو أهمية الدراسة في كونها تلقي الضوء على مسؤولية بريطانيا القانونية والأخلاقية والتي ينبغي أن تحاول جدها وأن تستعمل نفوذها من أجل إرجاع الحق المسلوب إلى أصحابه، وليس الاعتذار فقط عن سلوكها والذي أدى إلى تشريد الشعب الفلسطيني.

مشكلة الدراسة:

يعتبر تصريح بلفور من أغرب الوثائق في تاريخ البشرية كون وزير الخارجية البريطاني في ذلك الوقت وهو « جيمس آرثر بلفور » أعطى ما لا يملك لمن لا يستحق. تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي وهو « ما مدى مشروعية إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب على فلسطين وفقاً لقواعد القانون الدولي؟ »

أسئلة الدراسة:

ينفرد عن مشكلة الدراسة الرئيسية الأسئلة الآتية والتي سوف تحاول الدراسة الإجابة عليها:

1. هل قامت بريطانيا كدولة منتدبة بتطبيق نصوص صك الانتداب على فلسطين بصورة تتوافق مع بنود هذا الصك؟
2. ما هي القيمة القانونية لتصريح بلفور؟
3. ما هي مشروعية إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب على فلسطين من قبل عصابة الأمم وهل توافق ذلك مع القواعد والقوانين الدولية؟

4. هل يمكن لبريطانيا كدولة ساهمت وبشكل كبير في مأساة الشعب الفلسطيني أن تلعب دورا حاسما في تمكين الشعب الفلسطيني من ممارسة حقه في العودة وتقرير المصير؟
5. ما هي المصالح المشتركة بين بريطانيا والحركة الصهيونية؟ وما هي مصادر القوة التي كانت تملكها الحركة الصهيونية في بريطانيا لإجبارها على إصدار تصريح بلفور؟

دراسات سابقة:

تناولت الكثير من الدراسات الحديث عن تصريح بلفور ومدى مشروعية إدخاله في صك الانتداب، ومن هذه الدراسات:

1. الدكتور إبراهيم أبراش: (وعد بلفور_ ملابسات صدوره وإستراتيجية مواجهته): خلاص المؤلف إلى أن وعد بلفور لم يكن الأول في التاريخ ، فقد سبق ذلك وعودا كثيرة، حيث سبق وعد بلفور ذلك الوعد الذي أطلقتة نابليون بونابرت لليهود بإقامة وطن قومي لهم في فلسطين إن ساعده في حملته على الشرق الأوسط في عام 1798. وأوضح الدكتور أبراش كذلك بأن وعد بلفور كان نتيجة تقاهمات بين الدول الاستعمارية مما أدى في النهاية إلى إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب وإعطائه الطابع القانوني كونه صدر عن أعلى سلطة دولية في ذلك الوقت وهي عصبة الأمم.
2. إميل توما: (جذور القضية الفلسطينية): تحدث المؤلف عن ظروف إصدار وعد بلفور وضغط اللوبي الصهيوني على بريطانيا من أجل إدخال ذلك التصريح في صك الانتداب وتلاقي مصالح الدول الاستعمارية مع مصالح الحركة الصهيونية.
3. د. محسن صالح: (القضية الفلسطينية:خلفياتها التاريخية وتطوراتها المعاصرة): يستعرض المؤلف تاريخ فلسطين عبر العصور والمزاعم الدينية والتاريخية لليهود فيها، وصولا إلى التاريخ الحديث مستعرضا بنوع من التفصيل تصريح بلفور وما تلاه من ضغط الحركة الصهيونية على دولة الانتداب بريطانيا من أجل إضفاء الصبغة القانونية والرسمية على هذا التصريح والذي يعتبر التصريح الأغرّب في التاريخ، حيث منحت بريطانيا وطنا قوميا لليهود في فلسطين وهي لم تكن منتدبة على فلسطين في ذلك الوقت على حساب الشعب الفلسطيني.

ما يميز هذه الدراسة عن غيرها:

تحدثت الدراسات السابقة عن إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب من وجهات نظر مختلفة: (ملايسات صدره وإستراتيجية مواجهته، جذور القضية الفلسطينية، القضية الفلسطينية: خلفياتها التاريخية وتطوراتها المعاصرة).

وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات الأخرى أنها تبحث إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب من رؤيا قانونية سياسية.

منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة موضوع البحث وخصوصيته وتطرقه إلى العديد من القضايا القانونية والسياسية، فقد تم الاعتماد على عدة مناهج بهدف إغناء البحث والإلمام بكافة جوانبه، وتحقيق الهدف من هذه الدراسة، وهي:

أولاً: المنهج التأسيلي القانوني: يعد هذا المنهج الأكثر استخداما في هذه الدراسة وذلك نظرا لاختلاط وتداخل الأمور السياسية بالقانونية في موضوع الدراسة، حيث أن سياسات الدول الكبرى ومصالحها وانحيازها الدائم إلى الحركة الصهيونية قديما، وإسرائيل بعد قيامها أدى إلى حرمان الشعب الفلسطيني من ممارسة حقه في تقرير المصير.

ثانياً: المنهج الواقعي: صاحب هذا المنهج هو « هانز مورجن ثاو»، ويعتمد على القوة والمصلحة. ويظهر تطبيق هذا المنهج في التعاون الواضح بين بريطانيا والحركة الصهيونية مما دفع بريطانيا إلى تدويل وعد بلفور لتحويله من وعد بريطاني للحركة الصهيونية إلى وعد دولي ملزم، حيث كانت تملك بريطانيا القوة كدولة عظمى في تلك الحقبة الزمنية، وفي المقابل تملك الحركة الصهيونية متمثلة بـ « روتشلد » الثري الصهيوني المال الذي تحتاجه بريطانيا من أجل تنفيذ سياستها الاستعمارية عبر العالم.

ثالثاً: المنهج التاريخي القانوني: إن الهدف الأساسي من الاستعانة بهذا المنهج هو الوقوف على مدى التطور التاريخي لقضية الشعب الفلسطيني منذ إصدار تصريح بلفور وحتى قبول فلسطين كدولة مراقبة في الأمم المتحدة، وكذلك المسؤولية القانونية الملقاة على عاتق الدول أعضاء الأمم المتحدة لتمكين الشعب الفلسطيني من ممارسة حقه في تقرير المصير الذي كفلته الشرائع السماوية، وكفلته الأعراف والمواثيق الدولية.

خطة الدراسة

تقسم هذه الدراسة إلى مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم وفلسفة الحركة الصهيونية.

المطلب الأول: مفهوم الحركة الصهيونية

المطلب الثاني: فلسفة وأيديولوجية الحركة الصهيونية

المبحث الثاني: تصريح بلفور وإدخاله في صك الانتداب على فلسطين.

المطلب الأول: تصريح بلفور

المطلب الثاني: إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب على فلسطين

المبحث الأول مفهوم وفلسفة الحركة الصهيونية

يعني الحق التاريخي في القانون الدولي حق تملك الأرض المكتسب بالنقادم، وهو إحدى الوسائل التي يعترف بها القانون الدولي للحصول على حق في الأرض. ويفيد قيام دولة باحتلال أرض تعود في الواقع والأساس إلى دولة أخرى، وممارسة حقوق السيادة عليها بصورة مستمرة خلال حقبة تاريخية طويلة الزمن، ودون مواجهة أي احتجاج أو ردة فعل من الدولة صاحبة الحق الأصلي في تلك الأرض، حيث أن استمرار ذلك كفيل بأن يؤدي في النهاية إلى انقضاء حقوق الامتلاك الأصلية وسقوطها، في حين يقوم حق دولة الاحتلال في تملك الأرض. (المصري، 2001، ص 45).

تنبه العرب والفلسطينيون إلى المخطط الصهيوني لابتلاع أرض في فلسطين، منذ أن بدأت طلائع المستوطنين الصهاينة في القدوم إلى فلسطين، وقامت الاحتجاجات والمظاهرات تتادي بوقف الهجرة اليهودية إلى فلسطين وذلك لإفشال المخطط الصهيوني بإقامة وطن قومي لليهود على أرض فلسطين. ولكن الحركة الصهيونية لم يتسرب اليأس إليها، وقامت بعقد مؤتمر بازل في سويسرا عام 1897، وكان من ضمن أهم أهدافه: كسب التأييد العالمي للحركة الصهيونية، وكذلك استكمال التنظيم الداخلي لهذه الحركة. هذا وقد نجحت الحركة الصهيونية بتحقيق هدفها وهو إقامة وطن قومي لليهود في فلسطين يكفله القانون العام .

يتضمن المبحث الأول مطلبين اثنين:

المطلب الأول: مفهوم الحركة الصهيونية

المطلب الثاني: فلسفة وأيديولوجية الحركة الصهيونية

المطلب الأول مفهوم الحركة الصهيونية

أولاً: نشأة الحركة الصهيونية:

يرجع الباحثون نشأة الصهيونية إلى تهجير اليهود عن فلسطين على يد البابليين في القرن السادس وعلى يد الروماني « تيطس » في عام 70 بعد الميلاد، ثم إصرار النصارى على عدم رجوعهم إلى بيت المقدس إبان الفتح الإسلامي. إلا أن ظهور منظمة تهتم بهذه الفكرة كان في آب عام 1897م في مدينة بازل السويسرية حين اجتمع 204 من قادة اليهود وانتخبوا هرتزل رئيساً للمنظمة وقاموا بصياغة البروتوكولات السرية التي افترض أمرها بعد ذلك. (الصمادي، 2008، ص 33)

ويعرف اليهود أنهم كتلة بشرية ضئيلة من أول أمرها في الوجود، وعلى هذا أجمع المؤرخون أنه حتى في زمن أنبياء اليهود كانوا حفنة قابلة لأن تذروها الرياح بين إمبراطوريات الشرق، وإن كان هناك جذور لبدء الحركة الصهيونية من سقوط الدولة اليهودية إلى اضطهاد الروس ودخول اليهود إلى الغرب واستعبادهم، فإن بوادها تأسيس حركة تحرير لليهود من نير استعباد الأوروبيين وهي التي عرفت باسم الماسونية، وكانت تحاول مساعدة اليهود وإخراجهم من محتهم وخيرتهم بين ستة خيارات:

1. فمنهم من رأى أن خلاصهم عن طريق المسيح المنتظر فاجئوا إلى التدين.
 2. ومنهم من رأى أنهم يجب عليهم الذوبان في مجتمع غير اليهود ونسيان الذاتية اليهودية للتخلص من هذه المعاناة.
 3. ومنهم من رأى أن الهجرة من البلاد التي يعانون فيها إلى غيرها من البلدان التي لا تعامل اليهود بعنصرية هي الأجدى.
 4. وبحثوا في فكرة الاستيطان ودعمها من قبل رجالات المال الأثرياء وإنشاء الجمعية اليهودية للاستعمار، ولم تكن فلسطين هي المكان الوحيد المقترح بل هناك البرازيل والأرجنتين وأوغندا وغيرها من البلدان الأخرى في العالم.
 5. ومنهم من أثر البقاء في أوروبا الشرقية، لذلك رأوا أن من مصلحتهم الانضمام للحركات الشعبية والسياسية والاقتصادية ثم التملص منها وتحقيق أغراضهم من خلال الحكومات التي نصرروها ووضعوا دساتيرها.
 6. ورفض بعضهم كل الحلول السابقة ورأوا العودة إلى التعاليم التوراتية مهما كلفهم ذلك من مال وجهد ونفس. (السفري، 2001، ص 87)
- إن اليهود لا يشكلون شعباً لأن ديانتهم لا تعطيهم تلك المفاهيم التي يقوم عليها الشعب، وأنهم جماعات منها السفارديم وهم يهود الشرق الأصليين، ومنها الأشكناز وهم يهود أوروبا، ورأت الصهيونية أن بإمكانها أن تخلق بينهم تجانساً وتوحيداً بين عقائدهم وهذا كان المسيطر على أفكار القادة من الصهاينة آنذاك. (المسيري، 1992، ص 95)

ثانياً: ركائز الحركة الصهيونية

تقوم الصهيونية على أربع ركائز أساسية:

1. الروابط التاريخية والدينية القديمة التي تربط اليهود بأرض فلسطين والصهاينة بعهود.
2. أصل اليهود واحد وهم أصحاب جنسية واحدة هي الجنسية الإسرائيلية.
3. الأرض الموعودة هي لشعب الله المختار وهي فلسطين وما حولها من النيل إلى الفرات.
4. أن الرب قد تعهد أن يرقى بذرية إسرائيل في النهاية إلى سيادة العالم، وفلسطين قاعدة الإمبراطورية اليهودية المنشودة.

إن اليهود ليس لهم حق في فلسطين لأنها أرض العرب الكنعانيين ومن فيها من عرب فلسطين، وما اليهود إلا غزاة أتوا على أهل الأرض كالفرس والروم والصليبيين وغيرهم، فكلهم على أنهم أصحاب الأرض ليس إلا إدعاءات لا تستند إلى أسس منطقية. (المسيري، 2007، ص39)

إن اليهود لا ينتمون إلى أصل واحد، وأنه لم يتبق من اليهود الأصليين السفارديم إلا القليل ممن عاش في الشرق والباقي هم أخلاط شتى من الأوروبيين الأشكناز الذين اعتنقوا اليهودية من بلاد الخزر إبان قيام مملكتهم في الأرض الروسية، فليس لهم أصل سام ولا تجمعهم جنسية واحدة بل جماعات شتى يشتركون في دين واحد. لذلك فإن وعودهم بالأرض الموعودة والإمبراطورية المنشودة ما هو إلا ضرب من الخيال. (عامر، 2011، ص79)

ثالثاً: أسباب نشوء اللاسامية

ظهرت اللاسامية المسيحية منذ العصور الوسطى، عندما تعرض اليهود لحملات الاضطهاد المختلفة وللكرهية لاعتبارهم مسئولين عن موت المسيح، واستمرارهم في الإيمان بيهوديتهم بعد ذلك ورفضهم لاعتناق المسيحية، إلا أن أسبابها تغيرت تدريجياً وانتقلت إلى المجال الاقتصادي. ويمكن إجمال أسباب نشوء اللاسامية بما يلي:

1. إن الثورة الصناعية والنمو الرأسمالي اقتلعا اليهود من جذورهم في أوروبا الشرقية، ولكنهما ساعدا على استيعابهم في أوروبا الغربية، فنشأت هناك طبقة يهودية متوسطة، راحت تنافس الطبقات المتوسطة النامية في تلك البلدان. وكانت تلك الطبقات المتوسطة تتعرض للاستغلال من الحكام والرأسماليين من جهة، ولتهديدات دعاة الاشتراكية بالقضاء عليها، وإقامة دكتاتورية الطبقة العاملة مكانها من جهة أخرى، حيث وجدت في كرهها لليهود، الذين كانوا ينافسونها اقتصادياً ملجأ من الاستغلال والتهديدات، وتعبيراً عن هويتها من ناحية أخرى، وساعد على نمو هذا الشعور استمرار هجرة اليهود من روسيا وأوروبا الشرقية إلى أوروبا الغربية، في طريقهم إلى القارة الأمريكية وهي هجرة أثارت الكراهية لليهود.

2. ظهور الرأسمالية بعد الثورات الصناعية في أوروبا، حيث ازدياد نفوذ اليهود في عالم المال، خصوصاً وأن معظمهم من مؤسسي البنوك الكبرى. وتبع ذلك موجة من الكراهية والحسد منهم بين الطبقات المسحوقة، التي اعتبرتهم مسئولين عن تدهور أوضاعها الاقتصادية. أما تلك الكراهية للرأسماليين اليهود ذوي النفوذ الواسع، رغم قلة عددهم فسرعان ما انتشرت لتشمل اليهود بأسرهم، مع أن أكثريتهم في أوروبا الشرقية وهم من الطبقات الفقيرة، والتي لم تكن أوضاعها تختلف عن أوضاع الطبقات الأخرى من الشعوب.

3. ومن بين أسباب نشوء اللاسامية: أن اليهود كانوا يشتركون بأعداد كبيرة نسبيا في الحركات الثورية، التي برزت خلال تلك الفترة، وامتازت بازدياد عدد المثقفين اليهود، خصوصا أصحاب المهن الحرة واتساع نفوذهم في مجال الصحافة ووسائل الإعلام الأخرى، بعد أن أسسوا بعض وكالات الأنباء العالمية المهمة، مما أوجد عذرا آخر لكراهيتهم.

4. هناك سبب آخر أدى إلى ظهور اللاسامية، وهو شجب الديانة اليهودية، من قبل البعض من خلال شجب الدين عامة، والمسيحية خاصة واعتبار اليهودي عنصرا فريدا من نوعه، غير قابل للاندماج في المجتمع الذي يعيش فيه، وهو الرأي الذي ساد بشكل خاص في الدول التي أقيمت على أساس قومي. هذا وقد انتشرت ظاهرة اللاسامية تدريجيا بين فئات عديدة في أوروبا، خاصة بعد أن لجأت منظمات سياسية واجتماعية مختلفة إلى استغلالها للحصول على مكاسب سياسية. (الحجاد، 2007، ص111)

وبعد اقتناع اليهود أنهم حصلوا على كل حقوق المواطن، وأن أصلهم اليهودي لم ينس بعد، تظهر خيبة أمل كبيرة من ظهور اللاسامية وممارساتها، الأمر الذي دفع بهم إلى إعادة النظر بشكل أساسي في مواقفهم من خلال إقرار فرضيات عنصرية مضادة للعنصرية اللاسامية، متأثرة بها، ثم التفتيش عن حلول لتغيير أوضاعهم، خصوصا بعد أن ساءت أوضاع اليهود في روسيا في مطلع الثمانينات من القرن التاسع عشر بعد اغتيال القيصر، وازدياد الهجرة اليهودية من هناك. ومن هنا كانت دعوة اليهود إلى ترك بلدانهم، وإقامة دولة خاصة بهم، واستمر التفتيش عن موقع هذه الدولة فترة غير قصيرة إلى ان استقر نهائيا على فلسطين. (الحجاد، 2007، ص113)

رابعا: تعريف الحركة الصهيونية:

الصهيونية كلمة اشتقها المفكر اليهودي «ناتان برنباوم» من لفظ «صهيون» وهو جبل يقع شرقي مدينة القدس. والمقصود بالصهيونية: الحركة الهادفة إلى تجميع «الشعب اليهودي» في أرض الميعاد وهي فلسطين بهدف إقامة الاستعمار الاستيطاني الإحلالي في هذه الأرض المقدسة والذي ترسخ بدعم الغرب. ويعتقد اليهود أن المسيح المخلص «الماشيح» سيأتي في آخر الأيام ليعود بشعبه إلى أرض الميعاد ويحكم العالم من جبل صهيون. وقد حول الصهيونيون هذا المعتقد الديني إلى برنامج سياسي، كما حولوا الشعارات والرموز الدينية إلى شعارات ورموز دنيوية سياسية. ورغم تنوع الاتجاهات الصهيونية «يمينية ويسارية، ومدنية وملحدة، واشتراكية ورأسمالية»، ظلت المقولة الأساسية التي تستند إليها كل من التيارات الصهيونية هي مقولة «الشعب اليهودي»، أي الإيمان بأن الأقليات

اليهودية في العالم لا تشكل أقلية دينية ذات انتماءات عرقية وقومية مختلفة، إنما تشكل أمة متكاملة توجد في الشتات أو المنفى بعيدة عن وطنها الحقيقي: «أرض الميعاد أو صهيون، أي فلسطين». (السعد، 1979، ص102)

ويعبر «بن غوريون» عن ماهية الصهيونية فيقول: إن الصهيونية تستمد وجودها وحيويتها وقوتها من مصدر عميق عاطفي دائم، مستقل عن الزمان والمكان وقديم قدم الشعب اليهودي. هذا المصدر هو الوعد الإلهي «الأمل بالعودة». (كنعان، 1983، ص27) ويعتقد الصهيونيون أنه لما كان الشعب اليهودي لا يوجد في وطنه، بل هو مشتت في الخارج، فإنه يعاني من صنوف التفرقة العنصرية، ويمارس إحساساً عميقاً بالاغتراب عن الذات اليهودية الحقيقية، وبالتالي لا يمكن حل المسألة اليهودية ببعديها: الاجتماعي والنفسي، إلا عن طريق الاستيطان في فلسطين. (katenberg, A. 2003, p.23)

ويعلم المتعمقون بأمور الديانة اليهودية أن الارتباط اليهودي بالعودة إلى الأرض المقدسة هو ارتباط توراتي مشروط يتعلق بتنفيذ تعاليم التوراة، إذ أن الدين اليهودي يحرم العودة إلى أرض الميعاد، ويعتبر أن مثل هذه المحاولة هي من قبيل التحريف للديانة اليهودية، لأن عودة اليهود حسب المعتقد الديني لا يمكنها أن تتم إلا على يد مبعوث من الله، هو المسيح المخلص، وليس على يد حركة سياسية مثل المنظمة الصهيونية العالمية. ولذا حينما ظهرت الحركة الصهيونية عارضتها المنظمات اليهودية في العالم، ولا تزال أقلية من هذه الجماعات تنادي بهذا المفهوم مثل جماعة «ناطوري كارتا» اليهودية المتدينة والتي تتمركز في الولايات المتحدة. (السعد، 1979، ص16)

المطلب الثاني

فلسفة وأيديولوجية الحركة الصهيونية

أولاً: تعريف الأيديولوجية

يمكن تعريف الأيديولوجية بأنها نسق من الآراء والأفكار السياسية والقانونية، والأخلاقية والجمالية والدينية والفلسفية. وهي مجموعة متماسكة من المبادئ والمثل والمعايير التي تعبر عن نظرة جماعة معينة إلى الغرض أو الأغراض الأخيرة للحياة الاجتماعية والسياسية والروحية، ومن مجموعة متماثلة من المعتقدات التي تعبر عن موقف هذه الجماعة من طبيعة الواقع الاجتماعي والاتجاهات التاريخية.

والأيديولوجية باعتبارها منظومة متماسكة من المعتقدات والأفكار تتكون من:

1. العنصر المعياري: وهو المبادئ والمثل والمعايير التي تعبر عن نظرة الجماعة الى الحياة السياسية والاجتماعية.
2. العنصر النظري: ويتمثل في معتقدات الجماعة المعبرة عن موقفها من طبيعة الواقع الذي تعيشه.

إنه ثمة علاقة مركبة بين الأيديولوجية والواقع، فهي لا تعكسه فحسب، بل تحاول تسويغه أيضاً، والواقع ليس مجرد واقع اجتماعي مادي، وإنما هو واقع اجتماعي نفسي روحي، بل أنه ليس مجرد واقع فحسب، وإنما هو أيضاً تطلعات وآمال. (المسيري، 2011، ص337)

ثانياً: تعريف الأيديولوجية الصهيونية وأسسها:

أ. تعريف الأيديولوجية الصهيونية:

لم تكن الصهيونية حركة استعمارية وحسب، وإنما هي حركة استيطانية إحلالية « أرض بلا شعب ». وهو ما يعني ضرورة أن تُخلى الأرض التي سينفذ فيها المشروع الصهيوني الفعلي، ولا يمكن أن يتم هذا إلا من خلال أقصى درجات العنف النظري والفعلي. (المسيري، 1999، ص27)

تبلورت الفكرة الصهيونية السياسية المعاصرة والتي ظهرت في القرن التاسع عشر في كتاب ثيودور هرتسل «الدولة اليهودية» في عام 1896 من أجل إيجاد حل جذري للمسألة اليهودية، (ألكيالي، 22، 1983) حيث كان يعتبر انتقال اليهود من دولة إلى دولة ليس حلاً للمشكلة بل يؤدي إلى تفاقمها، وكان يطالب بقطعة أرض لتكون دولة لهم. كذلك عالج القضية اليهودية من منطلقات مماثلة لمنطلقات هرتسل اليهودي الروسي « ليو بنسكر»، حيث وضع استنتاجاته في كتابه «التحرر الذاتي»، إلا أن دعوته لإقامة دولة يهودية- لا في فلسطين بالضرورة، تم استبعادها حيث أنها لم تجد إطاراً تنظيمياً، ودعماً كبيراً من فئات الشعب اليهودي المختلفة. (الهراوي، 2003، ص263)

وقد أدرك «هرتسل» الطبيعة الاستعمارية للمشروع الصهيوني، فتوجه إلى بريطانيا لتحقيق مشروعه الاستعماري لأنه أدرك أن الإنجليز هم أول من اعترفوا بضرورة التوسع الاستعماري في العالم الحديث، حيث أن علم بريطانيا يرفرف عبر البحار. ولذا توقع الزعيم الصهيوني أنه سيجد كثيراً من الإعجاب برؤيته الصهيونية. وحاول هرتسل طيلة حياته أن يظهر الفوائد التي ستعود على بريطانيا من خلال إقامة الدولة الصهيونية. كما وصف هرتسل الصهيونية بأنها « فكرة استعمارية» مدينة للإمبريالية الغربية بفكرها وقوتها وتحولها إلى حقيقة واقعة في الشرق الأوسط، والدولة الصهيونية إن هي إلا الامتداد لهذه الامبريالية

وتتسم بكل صفاتها. من أجل ذلك اقترنت الحركة الصهيونية بهرتسل لأنه قرن أيديولوجيته بالمنظمة الصهيونية التي نشأت بعد المؤتمر الصهيوني العالمي الذي عقد في بازل في سويسرا عام 1897. (المسيري، 2004، ص90)

إن منطلق أصحاب الأيديولوجية الصهيونية، كما صاغه هرتسل وحلفاؤه من بعده « أن الشعوب التي يعيش اليهود بين ظهرانيتها هي إما ضمناً أو صراحة، لا سامية وأن اليهود هم شعب واحد... جعلهم أعداؤهم هكذا بدون موافقتهم كما يحدث مراراً وتكراراً في التاريخ». (وايتلام، 1999، ص63)

وأضاف هرتسل أن جمهرة اليهود رفضت مقولة اللاسامية واعتبرت نفسها جزءاً من القوميات التي اقترنت حياتها بحياة طوائفها اليهودية: فقد أنكر اليهود الساعون نحو الانعتاق أن يكونوا قومية منفصلة، وعلى هذا الضوء يظهر أن الصهيونية فرضت الأيديولوجية اللاسامية حول «القومية اليهودية المنفصلة» على الطوائف اليهودية، على الرغم من مقاومتها ذلك. (الهراوي، 1977، ص56)

لقد وجدت الصهيونية صعوبة كبيرة في الانتشار بين الطوائف اليهودية في أوروبا الغربية حيث ظهرت المنظمة الصهيونية في البداية. ومن الدلائل على ذلك أن الطائفة اليهودية في ميونخ في ألمانيا رفضت وبشدة عقد المؤتمر الصهيوني الأول في مدينتها، مما دفع القائمين عليه لعقده في مدينة بازل السويسرية. وقررت التقارب بين اللاسامية والصهيونية أيديولوجياً، على الرغم من التناقض الظاهر بينهما، « قررته إلى حد كبير موقف المنظمة الصهيونية من اللاسامية».

لم تجد القيادة الصهيونية في اللاسامية عدواً خطيراً، بل عاملاً مساعداً على تحقيق برامجها، انطلاقاً من مقولة هرتسل أن أعداء اليهود هم الذين جعلوهم شعباً واحداً. وعلى الرغم من التناقض بين اللاسامية التي تصف اليهود بكل المثالب التي اكتشفتها العقلية المتعصبة، والصهيونية التي تضيء على اليهود كافة نعوت الكمال الإنساني، فقد كان التقارب ملازماً لهما على صعيد العمل، إذ كانت الصهيونية ترى في اللاسامية محركها التاريخي وتحتاج إلى نشاطها لتحقيق أهدافها (Encyclopedia Britannica.17 (November 2007).

لذلك نستطيع تعريف الأيديولوجية الصهيونية بأنها « مجموعة من المعتقدات الزائفة والتي لا تتطابق مع الواقع، وهي نسق كاذب وغير منطقي وبعيد عن الحقيقة، اعتمدت على الفلسفة للبرهنة على نتائج سياسية، وهي تحقيق لرؤية سياسية اعتماداً على الأساس الديني، وقوى ذرائعية ». (المسيري، 2009، ص97)

ب. أسس الأيديولوجية الصهيونية

تعتمد الأيديولوجية الصهيونية على مقولات زمانية، أهمها:

1. لليهود جسد واحد متناسق، ممتد في الزمان والمكان، والمشكلة اليهودية ولدت من رحم الدياسبورا «الشتات اليهودي».
2. ضرورة تجميع اليهود في مكان واحد «العودة لأرض الميعاد».
3. حفاظ اليهود على تمايزهم عبر التاريخ. (الهاواي، 2003، ص74)

إن الصهيونية تعتبر إفراناً من إفرانات الاستعمار الغربي وأداة من أدواته، وهي تعتبر مشروعاً اقتصادياً غربياً، وهي وسيلة يهودية - أوروبية لحل المشكلة اليهودية في العالم الغربي، وهي كذلك تعتبر تعبيراً عن الأمانى الدينية والقومية والثقافية اليهودية. ويمكن القول أن الصهيونية هي اليهودية نفسها بما تحمله من جذور عدااء وصراع مع الإسلام.

إن الصهاينة يعتبرون أن المقولات الصهيونية لا تدركها الحواس ولا يستوعبها العقل الإنساني وهذا خال من الصحة لأن تلك المقولات ما هي إلا مقولات وضعية تم فهمها فلسطينياً وعربياً ودولياً، بل وتم تجاوزها. وعلى هذا الأساس فإن الشعب الفلسطيني يخوض الصراع ويحاربها بكل السبل. ومهما حاول الصهاينة الوقوف في وجه الحقيقة الفلسطينية ومحاربتها، فإنهم لن ينجحوا في استمرار تبريرهم لاغتصابهم الحق الفلسطيني النقيض الرئيسي لهم ولمقولاتهم.

ثالثاً: أهداف الصهيونية:

يمكن إجمال أهداف الصهيونية في مجموعة من الأهداف وضعت بدقة بحيث تضمن هذه الجماعة من الصهاينة الدعم الشعبي من القاعدة العريضة من اليهود والدعم العالمي من كبرى الدول وأصحاب النفوذ في العالم.

الهدف الأول: الدعوة للصهيونية في حواضر العالم المتعدنة، وخاصة بين رجال الحكم والسياسة في كافة دول العالم، واتخذوا لذلك وسائل إما عن طريق إغراء بنفوذ أو مال، أو بأساليب مؤثرة على الشخصيات العالمية والمهمة في الدول الرائدة أو عن طريق ممارسة الضغط القهري لتنفيذ المخططات الصهيونية، كمشاهدة «هرتزل» مع السلطان عبد الحميد الثاني، ولا يقف نشاط الصهيونية عند ذلك بل يمتد لسلب خيرات الدول والشعوب.

الهدف الثاني: غرس وتنمية الفكرة الصهيونية في أعماق اليهود حيثما كانوا وحملهم على اعتناقها وتحقيقها، فقضيتهم مبنية على كسب ود الفرد اليهودي وإقناعه بالعمل لأجل الصهيونية، وهذا يؤكد استمرار عملهم حتى الآن في جمع التبرعات لدعم

دولتهم، تلك الحملات التي كان لها أثران مهمان في دعم الصهيونية وهما الأثر المادي والمعنوي.

الهدف الثالث: إغراء الدول العظمى التي بيدها الحل والعقد بربط مصالحها بمصالح اليهود في إقامة دولتهم في فلسطين والتحدث مع كل دولة بما يتماشى مع هواها وأهدافها القريبة والبعيدة، ولأجل تحقيق هذه الأغراض قاموا بالسيطرة على الأفراد من السلطة الحاكمة، مع توطيد العلاقات بالدول ذات الحل والربط للوصول إلى الأهداف المنشودة، كبريطانيا و«بلفور» المشهور والولايات المتحدة والامتداد الجغرافي والتوسع فيه.

الهدف الرابع: طمأنة العالم المسيحي على الأماكن المقدسة في فلسطين طالما أنها بعيدة عن سيطرة العرب، وتحت تصرف اليهود الذين سيؤمنون حماية واسعة وصادقة وذلك بتشويه صورة تلك الأماكن تحت حكم المسلمين وجعلهم من المنتهكين لحرمتها وما أشبه اليوم بالبارحة، صليبيو الأمس يهود اليوم، فالهدف واحد.

الهدف الخامس: هو إقامة دولة إسرائيل في فلسطين وتقوية هذه الدولة حتى يتمكن لها التوسع في المستقبل لتصبح دولة إسرائيل الكبرى. (رافع، 2008، ص39)

يتضح مما سبق ذكره أن الأيديولوجية الصهيونية هي في الواقع «أيديولوجية عنصرية» معادية لكل من العرب واليهود على حد سواء، وإنها إحدى تجليات التشكيل الاستعماري الاستيطاني، والذي يأخذ شكلا إحلاليا. وهناك ظاهرة مشتركة بين النازية والصهيونية وهي: عقلانية الإجراءات والوسائل، ولا عقلانية الهدف.

المبحث الثاني

تصريح بلفور وإدخاله في صك الانتداب على فلسطين

يعتبر حاييم وايزمان وهربرت صموئيل من أشهر الصهاينة الذين لعبوا دورا فعالا في بريطانيا حتى تم إصدار وعد بلفور، وقد ربط هؤلاء مصالح الصهيونية بالمصالح البريطانية، فكان هربرت صموئيل والذي أصبح فيما بعد أول مندوب سامي بريطاني على فلسطين نشيطا في إقناع الحكومة البريطانية بضرورة إصدار وعد بريطاني بتأسيس وطن قومي لليهود في فلسطين، حيث أنه رفع مذكرة للحكومة البريطانية في الخامس من شباط عام 1915 تتعلق بمستقبل فلسطين بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، وكان يهدف إلى تشكيل دولة يهودية في فلسطين رغم قلة عدد اليهود، وكان حاييم وايزمان نشيطا كذلك عندما صرح أكثر من مرة بأن فلسطين اليهودية سوف تكون حامية للمصالح البريطانية وخاصة فيما يتعلق بقناة السويس. (بابيه، 2007، ص33)

ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين هما:

المطلب الأول: تصريح بلفور.

المطلب الثاني: إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب على فلسطين

المطلب الأول

تصريح بلفور

أولاً: التحالف البريطاني الصهيوني

انطلق هذا التحالف من مرتكزات وقواسم دينية مشتركة ومصالح إستراتيجية استعمارية متبادلة استثمرتها الحركة الصهيونية من أجل تحقيق أطماعها في فلسطين. انطوى هذا التحالف على قيام بريطانيا بتنفيذ مشروع توطين اليهود في فلسطين وبالتعاون مع الدول الكبرى بانتهاج أساليب إدارية وعسكرية بدأت بتقاسم التركة العثمانية بين الدول المنتصرة في الحرب العالمية الأولى، وانتهت بالانتداب على فلسطين.

لقد كان لبريطانيا في ذلك دور رئيسي حيث استند التحالف البريطاني الصهيوني على أسس وأحداث كان أولها اتفاقية سايكس بيكو لاقتسام البلاد العربية والتصل من وعودها للعرب ومن ثم تصريح بلفور كأساس تنفيذي لهذه الاتفاقية والتي منحت جزءاً من فلسطين لليهود.

أسس التحالف البريطاني الصهيوني

أخذت قضية اليهود في أوروبا الغربية اهتماماً واسعاً من قادة الحركة الصهيونية، واحتاجت إلى التفكير الكبير في حلها، الأمر الذي أوجد أسساً في أبعاد دينية واقتصادية وسياسية مشتركة. ومع نمو مشاعر اللاسامية والتهمير الذي تعرض له يهود أوروبا الشرقية، تحولت المشكلة اليهودية إلى مأزق أوروبي بذلت من أجل حله جهوداً عديدة كان أهمها العمل على توطين اليهود خارج أوروبا الغربية. (الروسان، 1983، ص74).

1. البعد الديني في التحالف: شكلت النبؤات المستقبلية أهم القواسم المشتركة لمعتقدات البروتستنتية اليهودية، ومنها تحقيق نبؤة شعب الله المختار الذي اختاره الله لكي يستقر في أرض الميعاد والتي وعد الله بها إبراهيم. كما التقت المعتقدات اليهودية مع البروتستنتية بوجود هيكل سليمان وإعادة بناء الهيكل للتعجيل بقدوم المسيح.

شكلت تلك المعتقدات أحد ركائز المبررات البريطانية في توطين اليهود كتعبير عن الوحي الإلهي القديم بعودة اليهود إلى فلسطين. ولم تكن تلك الأفكار والمعتقدات مقتصرة على المتدينين والناس العاديين، بل انتقلت إلى بعض الساسة الذين وصلوا إلى سدة الحكم في أوروبا الغربية.

2. البعد الاقتصادي في التحالف: نشأت الحركة الصهيونية وترعرعت في تربة الأطماع الأوروبية في الشرق عبر التعاون بين اليهود والحكومات الأوروبية. كانت بريطانيا مركزا ماليا للحركة الصهيونية، وقد استثمر الأثرياء اليهود علاقاتهم مع النخب السياسية في أوروبا من أجل تحقيق مصالحهم في فلسطين. إن الوضع الاقتصادي لليهود في بريطانيا مكنهم من إقامة علاقات وطيدة مع النخب الحاكمة في نهاية القرن التاسع عشر، وانتهت بإقامة علاقات وطيدة مع الملك إدوارد السابع، وكذلك بلفور زعيم حزب المحافظين في ذلك الوقت. لقد مكنهم ذلك من احتلال موقع متميز ومؤثر في الاقتصاد الغربي، وسيطرة المال اليهودي على الاقتصاد البريطاني تحديدا في أثناء الحرب العالمية الأولى. لهذا ارتبط التعاطف مع اليهود باعتبار استعمارية تمثلت بحماية قناة السويس وطريق الهند البري وصراع النفوذ بين القوى العالمية، وقد قامت الحركة الصهيونية باستغلال ذلك على الوجه الأكمل تحقيقا لأطماعها في السيطرة على فلسطين. (البناتين، 2012، ص81)

في أثناء الحرب العالمية الأولى نشطت الحركة الصهيونية في الاتصال بكافة أطراف النزاع المشاركة في القتال، فاتصلت بألمانيا مستعينة بنفوذها لإنقاذ اليهود الذين طردتهم السلطات العثمانية، وحرصوا اليهود الروس على الحكومة القيصريّة لتمهيد الطريق أمام الزحف الألماني وأجروا اتصالات أيضا مع الولايات المتحدة.

ثانيا: ماهية تصريح بلفور.

وجدت الحركة الصهيونية في الحكومة البريطانية خير حليف لها، فقام وايزمان بإجراء الاتصالات مع الساسة البريطانيين المعروفين بعطفهم على «الأمانى القومية اليهودية» واجتمع بالسيد «بلفور» وغيره من المسؤولين البريطانيين الذين أعربوا عن استعدادهم لتأييد المطالب الصهيونية وأخذها بعين الاعتبار متى تحققت أهداف الحرب الرامية إلى تجزئة الامبراطورية العثمانية. (ألكيالي، 1983، ص38) وكان المخطط الصهيوني يقوم على عدة اعتبارات:

- الأول: انتصار الحلفاء في الحرب.
- الثاني: وضع فلسطين تحت الانتداب البريطاني.
- الثالث: قيام بريطانيا بتسهيل دخول مليون يهودي إلى فلسطين.
- الرابع: بعد استقرار الأمر في فلسطين، يتم انتهاء الانتداب ويتم سيطرة اليهود على فلسطين. (توما، 23، 1973)

وعمل وايزمان ومساعدوه على هذا الأساس، وكان مسئولون آخرون في الحركة الصهيونية يقومون بنفس الاتصالات مع المسؤولين في الولايات المتحدة وألمانيا وفرنسا. وجاء تصريح

بلغور بمثابة المحصلة للجهود التي قام بها زعماء الحركة الصهيونية، وثمره للتحالف بين الحركة الصهيونية والحكومة البريطانية. (الشواف، 1990، ص81) إن تصريح بلغور يطلق على الرسالة التي أرسلها «آرثر جيمس بلغور» بتاريخ الثاني من تشرين الثاني 1917 إلى اللورد «ليونيل وولتر دي روتشلد»، مشيراً فيها إلى تأييد الحكومة البريطانية لإنشاء وطن قومي لليهود في فلسطين.

وعلى الرغم من أن الحركة الصهيونية وجدت في تصريح بلغور تنويجا للسياسة التي أرسى دعائمها هرتسل مظلّه واقية للوجود الاستعماري اليهودي في فلسطين، إلا أنه من المؤكد أن بريطانيا حين أصدرت هذا الوعد المشئوم، قد أخذت بعين الاعتبار إمكانية استخدام الصهيونية في مواجهة حركة التحرر القومي العربية التي كانت قد بدأت تتبلور بوضوح وتتحول إلى حركة ذات جذور في سورية الطبيعية والعراق وغيرها من الدول العربية، خاصة بعد أن نودي عام 1920 بالأمير فيصل ملكاً على سوريا الطبيعية. (غارودي، 1996، ص48) لقد استهدف وعد بلغور أمرين استراتيجيين:

الأول: وضع الحركة الصهيونية في مواجهة حركة التحرر القومي العربية.

الثاني: مقاومة الحركات الثورية والنظام الروسي الجديد بعد الثورة البلشفية.

لقد تمسك العرب الفلسطينيون بأرض فلسطين لأنهم عاشوا فيها وتعتبر أرض أجدادهم، ولكن الصهاينة طالبوا بفلسطين لأن هذه الأرض وعدوا بها من قبل الإله «يهوى»، وهذا الوعد قد تم التأكيد عليه من قبل «آرثر جورج بلغور» وزير خارجية بريطانيا في ذلك الوقت، هذا وقد تم التصديق على هذا الوعد أولاً من قبل عصبة الأمم ومن قبل الأمم المتحدة فيما بعد. إن هجرة اليهود إلى فلسطين يعتبرها الصهاينة ببساطة حق عودة، ذا أهمية بالغة ولكن بالنسبة للعرب تعتبر هجرة اليهود هي غزو آخر وتعدّ على بلادهم. (Armajani, 1972, P. 7)

ثالثاً: القيمة القانونية لتصريح بلغور

كان تصريح بلغور عبارة عن رسالة موجهة من الحكومة البريطانية إلى فرد عادي من رعاياها ليس له أي كيان سياسي. وتعتبر هذه الرسالة أول خطوة يتخذها الغرب لإقامة كيان لليهود على تراب فلسطين، وقد قطعت فيها الحكومة البريطانية تعهداً على نفسها بإقامة وطن قومي لليهود في فلسطين. (توما، 1973، ص24)

وبالدراسة المتأنية الواعية لتصريح بلغور فإننا سوف نلاحظ ما يلي:

1. إنّ الحكومة البريطانية كدولة منتدبة على فلسطين ليس لها الحق في أن تتنازل عن أي جزء من إقليم الدولة الخاضعة للانتداب، لأن نظام الانتداب أنشئ لغرض

الأخذ بيد تلك الشعوب للاستقلال وضمان سلامة أراضي الإقليم الخاضعة للانتداب وعدم التصرف في أي جزء من هذا الإقليم أو ضمه إلى سيادة الدولة المنتدبة حيث ورد النص صراحة على ذلك في صكوك انتداب (أ) فقط. (زراص، 2001، ص34)

2. اعترفت الجمعية العامة للأمم المتحدة ومجلس العصبة ولجنة الانتداب العامة بأن السيادة على الأقاليم الخاضعة للانتداب ثابتة لشعوب تلك الأقاليم وليست للدولة المنتدبة. وهذا ما أكدته محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في 11 تموز/يوليو 1950 بشأن الوضع الدولي لإقليم جنوب غربي إفريقيا. فقد نصت بصفة قاطعة أن النظام الجديد الذي أنشأته المادة (22) من العهد يضمن نقل السيادة إلى الدولة المنتدبة.

3. إذا كان تصريح بلفور يعني إنشاء دولة يهودية في فلسطين فإنه يكون متناقضا تماما مع الأسس التي قام نظام الانتداب من أجلها طبقا للمادة «22»، وهي رفاهية وتقدم الشعوب الخاضعة للانتداب.

4. وأخيرا فإن تصريح بلفور لا يعدو أكثر من تصريح صادر من دولة إلى فرد لا تدخل هذه العلاقة في نطاق العلاقات الدولية كما انه يتعارض مع مبدأ حق الشعوب في تقرير مصيرها. (الغنيمي، 1970، ص24)

إن بطلان التصريح يتأكد بتضمينه نص المادة الرابعة بالاعتراف بالوكالة اليهودية ككيان قانوني وأن تعمل في فلسطين وأن تقوم بدور المستشار لدولة الانتداب وهذا يتناقض مع نظام الانتداب التي نصت عليه المادة (22) من العهد الذي دعا إلى تحقيق رفاهية الشعب العربي في فلسطين والعمل على تقدمها لأنه يكون أغلبية ساحقة، ولم يوكل هذه المهمة إلى الوكالة اليهودية التي تسعى إلى جعل فلسطين موطننا للصهيونية العالمية وهذا لم يرد في المادة (22). (زعيتر، 1968، ص60)

يتضح مما سبق أن تصريح بلفور لا يعدو أن يكون تصريحاً سياسياً لا يقوم على سند شرعي ولا يلزم إلا الجهة التي أصدرته. لذلك فإنه ليس له قيمة قانونية ولا يدخل في نطاق الالتزامات الدولية. حيث أن النص على إنشاء وطن قومي لليهود في فلسطين في صك الانتداب مخالف تماما لنص وروح المادة (22) من العهد التي أوضحت أن دور الدولة المنتدبة لا يتعدى مجرد المشورة والمعونة للإدارة الوطنية في الأقاليم حتى يتمكن الشعب الفلسطيني من إدارة شؤونه بنفسه.

المطلب الثاني

إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب على فلسطين

أولاً: نظام الانتداب

الانتداب مصطلح سياسي يقابل «mandate» الذي ابتدع فكرته الجنرال Smuts» رئيس وزراء جنوب إفريقيا عند نهاية الحرب العالمية الأولى لتقديم شكل جديد من أشكال الاستعمار يطبق على جميع المستعمرات والأراضي المنفصلة عن ألمانيا وتركيا. ولكن الانتداب تم حصره في الواقع في بعض الأقطار دون سواها، وهي الأقاليم المنسلخة عن الدول المهزومة في الحرب العالمية الأولى. وقد أضيفت الطبيعة القانونية على نظام الانتداب في عهد عصبة الأمم، من خلال إدخاله في ميثاق العصبة تحت البند «22» الذي وضع مستعمرات الدول المهزومة في الحرب العالمية الأولى تحت وصاية عصبة الأمم، على أن تدير شؤون كل مستعمرة دولة من الدول الأعضاء في العصبة تنتدب لذلك الغرض مع مراعاة موقعها الجغرافي ومواردها وتجاريها في الحكم. (United Nations Information System on the Question of Palestine, 2010, P.2)

ثانياً: صك الانتداب

في 25 نيسان 1920 وافق المجلس الأعلى لقوات الحلفاء في مؤتمر «سان ريمو» على أن يعهد إلى بريطانيا بالانتداب على فلسطين، وأن يوضع وعد بلفور موضع التنفيذ حسب ما ورد في المادة الثانية من صك الانتداب. وفي 24 تموز عام 1922 وافق مجلس عصبة الأمم المتحدة على مشروع الانتداب الذي دخل حيز التنفيذ في 29 أيلول 1923. (أبو لغد، 1986، ص41)

وقد اشتمل صك الانتداب على ديباجة «مقدمة» وثمان وعشرين مادة، تجاهلت العرب حتى أنها لم تذكر كلمة العرب إلا عندما ذكرت اللغة «العربية».

ومن أهم بنود هذا الصك:

- المادة الثانية: تضمن الدولة المنتدبة إنشاء وطن قومي لليهود في فلسطين مع ضماننا للحقوق الدينية والمدنية لجميع سكان فلسطين.
- المادة الرابعة: يُعترف بوكالة يهودية لملائمة لإسداء المشورة إلى إدارة فلسطين، وللتعاون معها في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التي تسهم في إنشاء الوطن القومي اليهودي.
- المادة السادسة: تتعهد سلطة الانتداب بتسهيل هجرة اليهود إلى فلسطين، مع عدم

إلحاق أضرار بحقوق سكان البلاد.

- المادة السابعة: يُمنح المهاجرون اليهود الجنسية الفلسطينية.
- المادة الحادية عشرة: يُسمح للوكالة اليهودية باستثمار مرافق البلاد الطبيعية بالعدل والإنصاف. (الأمم المتحدة، 2010، ص67)

ثالثاً: القيمة القانونية لصك الانتداب

أوضحت الفقرة الأولى من المادة «22» من عهد العصبة بان تقدم هذه الشعوب ورفاهيتها حق مقدس في عنق الحضارة واجب التنفيذ، وأصبح هذا الحق معياراً لسلامة وشرعية الإجراءات التي اتخذت بنظام الانتداب. فقد نصت المادة الثانية من صك الانتداب على «أن تكون الدولة المنتدبة مسؤولة عن وضع البلاد في أحوال سياسية وإدارية واقتصادية تضمن إنشاء الوطن القومي لليهود في فلسطين وفقاً لما جاء بيانه في ديباجة هذا الصك، وتكون مسؤولة أيضاً عن صيانة الحقوق المدنية والسياسية لجميع سكان فلسطين بغض النظر عن الجنس والدين. كما نصت الفقرة الرابعة من المادة المذكورة على حق الشعب الفلسطيني بالاستقلال باعتباره من الشعوب التي خضعت لانتداب «أ» والتي وصلت إلى حالة من التقدم تسمح بالاعتراف بوجودها مؤقتاً كأمم مستقلة على أن تسترشد في إدارة شؤونها بمشورة ومعاونة الدولة المنتدبة إلى حين استطاعتها إدارة شؤونها بمفردها. (Taylor and Francis, 1999, P.122) وهذا يؤكد حق فلسطين في أن تكون دولة مستقلة استقلالاً يشمل جميع سكانها وإقليمها. كما أكدت الفقرة الرابعة من المادة المذكورة حق الشعب الفلسطيني بان تكون لرغبته المقام الأول في اختيار الدولة المنتدبة وأن يضمن له نظام الانتداب تحقيق الاستقلال. (الراوي، 1985، ص35)

إن الانتداب البريطاني على فلسطين شاب تنفيذه الكثير من العيوب القانونية، وذلك بسبب المسلك الذي اتخذته الحكومة المنتدبة من بين سائر الانتدابات التي تقررت في منطقة الشرق العربي والذي مهد لإقامة وطن قومي لليهود في فلسطين. (ألجبي، 1969، ص53) ومن الثابت أن صك الانتداب وما تضمنه من تجاوزات تؤدي إلى سلب حقوق الشعب الفلسطيني، وتمثل اعتداء صارخاً على مبادئ القانون الدولي المعاصر «حق تقرير المصير»، وهو أحد المبادئ التي حارب الحلفاء من أجل إقرارها. (علي، 1974، ص37)

لقد استقر الفقه الدولي على أن الدولة المنتدبة وهي بريطانيا لا تملك حق السيادة على الشعب الفلسطيني فهي ثابتة تاريخياً لهذا الشعب الخاضع للانتداب وأنه ليس من حق الدولة المنتدبة أن تفرض أو ترتب حقوقاً للغير على أرض فلسطين. وهذا ثابت في نصوص المادة «22» من العهد التي أرسى نظام الانتداب حيث تم حجب سيادة الشعب الفلسطيني على أرضه بشكل فظ ومتعمد، وكان من المفروض أن تتحقق هذه السيادة بعد

الحرب العالمية الثانية كبقية أقاليم الدولة العثمانية مثل سوريا ولبنان. ومن ثم كان هذا الحجب مؤقتا بدليل وضع إقليم فلسطين تحت نظام الانتداب. وحتى تكتمل حلقات المؤامرة الدولية ضد الشعب الفلسطيني، اتخذت الأمم المتحدة قرارها المشؤم بتقسيم فلسطين إلى دولتين عربية ويهودية، وكان هذا القرار مخالفا لميثاق الأمم المتحدة، ومن ثم حرم الشعب الفلسطيني من ممارسة حقه في السيادة على أرضه.

رابعا: صك الانتداب أمام القانون الدولي

إن صك الانتداب ما كان ليثير أية قضية تستحق المناقشة القانونية، لولا ما تضمن هذا الصك في ديباجته تصريح بلفور والذي وجهه وزير خارجية بريطانيا آنذاك « آرثر جورج بلفور » في صورة خطاب إلى البارون اليهودي البريطاني الجنسية « روتشلد » في الثاني من تشرين الثاني/ نوفمبر عام 1917.

وفي واقع الحال، فإن هذا التصريح لم يكن لينطوي على أية قيمة قانونية باعتباره خطابا موجها من بلفور إلى البارون اليهودي روتشلد بصفته الشخصية، وهو ما ليس من شأنه أن يثير أي اهتمام بالنسبة إلى القانون الدولي العام، إلا أن ورود التصريح في ديباجة صك الانتداب، أضفى عليه بعضا من الصبغة القانونية. ونعرض فيما يلي لما يمكن أن يكون ذهب إليه بلفور في تصريحه وما الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه؟ وهل قصد تحقيق التفسير الصهيوني له، أي إقامة دولة يهودية مستقلة في فلسطين سياسيا وقانونيا؟

أولاً: إن القول بأن بلفور قصد ما ذهب إليه الصهيونية هو أمر يترتب عليه بطلان التصريح قانونا، وبالتالي فإن دولة الانتداب تكون ملتزمة بتنفيذ مثل هذا الأمر، فإن هي فعلت ذلك تعتبر قد خالفت المهمة الملقاة على عاتقها أساسا بمقتضى صك الانتداب وهي تحقيق رفاهية وتقديم الشعب الخاضع للانتداب، وبالتالي تسال طبقا لقواعد المسؤولية الدولية، لأنه ليس من مهمتها طبقا لنصوص عهد العصبة المنظمة للانتداب والمحددة لأهدافه إنشاء دولة بديلة معادية على أرض شعب الدولة الخاضعة للانتداب وتشريد هذا الشعب. (الغنيمي، 1961، ص11)

ثانياً: إن فلسطين هي إحدى المناطق التي تم تحريرها من السيطرة التركية، وقد اعترفت المادة 22 من عهد العصبة بها أمة مستقلة، وحينما فرض عليها الانتداب فإنها وضعت تحت الانتداب «أ» وقد حددت المادة المذكورة من عهد العصبة مهمة دولة الانتداب بأنها تقديم النصح والمعونة أو العون والإرشاد، وليس من العون والمساعدة ولا من النصح والإرشاد في شيء أن تقدم دولة الانتداب على مصادرة حرية الشعب الخاضع للانتداب، خاصة إذا كانت هذه المصادرة تتم لحساب عدو هدفه تشريد هذا الشعب، وإقامة دولة مستقلة على أنقاضه. (الغنيمي، 1961، ص113)

ثالثاً: إن القول بأن المقصود بتصريح بلفور هو التزام دولة الانتداب بإنشاء دولة يهودية مستقلة في فلسطين هو أمر يتعارض مع حقيقة ثابتة وهي أن دول الحلفاء وعهد العصبة اعترف بفلسطين دولة مستقلة، والمقصود بفلسطين هنا فلسطين العربية، ومن ثم فإن العمل على إنشاء دولة يهودية مستقلة في فلسطين هو افتئات على استقلال فلسطين العربية وسلب لهذا الاستقلال بطريقة غير قانونية.

رابعاً: إن المادة الخامسة من صك الانتداب قد نصت على أنه « تكون الدولة المنتدبة مسؤولة عن ضمان عدم التنازل عن أي جزء من أراضي فلسطين إلى حكومة دولة أجنبية وعدم تأجيله إلى تلك الحكومة أو وضعه تحت تصرفها بأية صورة أخرى ». وإعمالاً لهذا النص فإنه يتمتع على دولة الانتداب أن تتنازل عن أي جزء من أرض فلسطين للصهاينة لكي يقيموا عليها دولة مستقلة لمخالفة ذلك لنص المادة السابقة. (Garaudy, 1983, P.46)

بناء على كل ما تقدم، فإنه يكون من المستبعد أن يكون تصريح بلفور كان يهدف إلى إنشاء دولة يهودية مستقلة في فلسطين. فما هو المقصود بتصريح بلفور؟

ذهب الدكتور محمد طلعت الغنيمي إلى أنّ التصريح لم يقصد سوى ضمان منح اليهود في فلسطين الحماية التي قررتها بعض الاتفاقيات الدولية للأقليات، وليس أكثر من ذلك، حيث أن هذا التصريح أعرب عن عطف بريطانيا على «إقامة وطن قومي للشعب اليهودي في فلسطين»، وتعبير وطن قومي لا يعني «الوطن» بالمفهوم الذي قد يتبادر إلى الذهن من لفظة «وطن باللغة العربية» وإنما تعني الملجأ أو الموئل، ومن ثم فإن التصريح إنما قصد فقط إلى تسهيل الإقامة لليهود في فلسطين وحمايتهم من الجور والعسف حتى يمكنهم إذا هم لجئوا إلى فلسطين هرباً من جور قد يتعرضون له في دولة أخرى، أن يجدوا ملاذاً يأمنون فيه على أنفسهم. ولذا استدرك التصريح فأضاف « أنه لا يجوز عمل شيء قد يضير الحقوق المدنية والدينية للطوائف غير اليهودية في فلسطين، ولا الحقوق أو المركز السياسي الذي يتمتع به اليهود في بلاد غيرها». ومعنى هذا أن التصريح أكد أن عطف بريطانيا على «إقامة وطن قومي في فلسطين للشعب اليهودي» لا يعني المساس بالحقوق أو المركز السياسي الذي يتمتع به اليهود في فلسطين، أو بتعبير آخر لا يمس صفة المواطنة التي يتمتع بها اليهود في مختلف البلاد التي ينتمون إليها بجنسياتهم، ومثل هذا التأكيد إنما قصد به توضيح أن فكرة الوطن القومي في مفهوم التصريح لا تعادل إقامة دولة يهودية مستقلة، لأن ذلك يتعارض بداهة مع تأكيد صفة المواطنة التي اكتسبها اليهود في مختلف دول العالم، فإذا كان التصريح قد أكد هذا الاحترام فإن ذلك يجب أن لا ينصرف مطلقاً على إنشاء دولة يهودية مستقلة في فلسطين. (الغنيمي، 1961، ص115)

لذلك فإن كل ما قصده تصريح بلفور هو منح الملجأ أو الموثل أو بمعنى آخر تمتعهم بحقوق الأقليات، ولكن بريطانيا لم تلتزم بكل ذلك. إن رأي الدكتور الغنيمي هو الأقرب منطقياً وقانونياً، فضلاً عن ذلك فإنه يوجد أكثر من نص في صك الانتداب يدعم هذا الرأي، وإن القول بغير ذلك من شأنه أن يؤدي إلى بطلان التصريح وكل ما يبني عليه من أساسه.

خامساً: مدى مشروعية إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب على فلسطين

أعلنت عصبة الأمم مشروع صك الانتداب على فلسطين في السادس من حزيران عام 1921، ثم صادقت عليه في الرابع والعشرين من حزيران في عام 1922. ويتكون صك الانتداب البريطاني على فلسطين من ديباجة هي المقدمة تليها ثمان وعشرون مادة. (غنيم، 1974، ص73)

جاء في مقدمة صك الانتداب أن دول الحلفاء الكبرى قد وافقت على أن يعهد بإدارة فلسطين إلى دولة منتدبة تختارها الدول الكبرى المتحالفة تطبيقاً للمادة «22» من ميثاق عصبة الأمم، وأن دول الحلفاء الكبرى وافقت على أن تكون الدولة المنتدبة مسؤولة عن تنفيذ تصريح بلفور الصادر عن الحكومة البريطانية في عام 1917، والذي أقرته الدول الكبرى لصالح إنشاء وطن قومي لليهود في فلسطين. (Encyclopedia Judica, 1972, P.862)

وبنظرة فاحصة وتمعنة لقرار عصبة الأمم إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب، فإننا نلاحظ ما يلي:

أولاً: إن أحكام هذا الصك وموضوعاته قد اقتبست من المذكرات التي قدمها الوفد الصهيوني أمام مؤتمر الصلح في باريس في شباط عام 1919، بل أن الصياغة اللفظية لهذه الأحكام والموضوعات منقولة نقلاً يكاد يكون حرفياً عن المذكرات الصهيونية المقدمة إلى مؤتمر الصلح.

ثانياً: إن الصك لم ترد فيه على الإطلاق سواء في ديباجته أو في مواده البالغ عددها ثمان وعشرون مادة لفظة -عرب- أو أية إشارة إلى الشعب العربي القاطن في فلسطين متجاهلين أن العرب يشكلون الغالبية السكانية الساحقة في فلسطين، فهم يمثلون وقتذاك تسعين في المائة من مجموع سكان فلسطين.

كما يلاحظ أن صك الانتداب حين كان يشير إلى المجموعة المسيحية من العرب في فلسطين، فإنه كان ينسبها إلى دينها وليس إلى أي شيء آخر، وهذه الصياغة اللفظية متممة وتوضح التجاهل المفتعل لوجود العرب المسلمين والمسيحيين.

ثالثاً: إن مطالب الصهيونية الثلاثة أو وسائل تهويد فلسطين قد وضعت في صك

الانتداب. فقد نصت المادة السادسة على تملك الأراضي الحكومية وأرض البور إلى اليهود، وبذلك يعمل الصك على تملكهم أرضاً في فلسطين كان المفروض أن تظل ملكاً عاماً للشعب القاطن فيها وهو الشعب العربي الفلسطيني. ونصت كذلك المادة السادسة ذاتها على أن تعمل حكومة الانتداب على تسهيل الهجرة اليهودية إلى فلسطين وبذلك تكون بريطانيا قد أخذت سنداً شرعياً لها للعمل على تهجير اليهود إلى فلسطين وهذا التهجير هو على حساب السكان الأصليين. (حسين، 3002، ص532)

ووضح صك الانتداب كذلك في مادته الحادية عشرة على العنصر الثالث من عناصر التهويد وهو سيطرة اليهود على اقتصاديات البلاد. فقد نصت هذه المادة على جواز اتفاق الحكومة مع الوكالة اليهودية على إنشاء وتسهيل أو تسيير الأشغال والمصالح والمنافع العمومية وترقية مرافق البلاد.

رابعاً: ما جاء في المادة الرابعة خاصة بالاعتراف بالوكالة اليهودية كهيئة عمومية تستشيرها حكومة الانتداب في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية وغيرها من الأمور التي تؤثر في إنشاء الوطن القومي اليهودي، ومصالح السكان اليهود في فلسطين. (الخولي، 1973، ص438)

خامساً: نصت المادة السابعة من صك الانتداب البريطاني على منح اليهود الجنسية الفلسطينية، وليس تكوين دولة على أي جزء من أرض فلسطين من النهر إلى البحر، فقد كانت فلسطين من الدول التي تقع تحت الانتداب الفئة «أ» مثل سورية ولبنان، وكانت لفلسطين جنسية متميزة عن جنسية دولة الانتداب، وقد بينت ذلك المادة السابعة من وثيقة الانتداب التي نصت على « تتولى إدارة فلسطين سن قانون الجنسية، ويجب أن يشتمل ذلك القانون على نصوص تسهل اكتساب الجنسية الفلسطينية لليهود الذين يتخذون فلسطين مقاما دائما لهم». (الصمادي، 2008، ص79)

إن هذه الأسباب مجتمعة تؤدي في النهاية إلى عدم مشروعية إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب، وخروجاً على قواعد الشرعية الدولية، ولكنها بريطانيا التي كانت عملياً وراء إنشاء المشروع الصهيوني، حيث أنها كانت مركزاً للحركة الصهيونية وداعمة لها، وكان أبرز داعمي هذه الحركة لويد جورج ولفور وكذلك ونستون تشرشل. لقد قدم هؤلاء السياسة دعماً غير محدود للحركة الصهيونية، ولا نستطيع أن نغفل كذلك الدور الذي قامت به الدول الاستعمارية الكبرى في دعم الحركة الصهيونية من أجل تحقيق أهدافها بإقامة وطن قومي لليهود في فلسطين.

سادسا: مسؤولية بريطانيا القانونية والأخلاقية تجاه القضية الفلسطينية:

قامت بريطانيا وخلال الحرب العالمية الأولى بإعطاء وعود متناقضة هدفها خداع العرب، حيث وعدتهم بمنحهم شيئا كانت عازمة على حرمانهم كنه وإعطائه لليهود وذلك بهدف ضمان مصالحها الإستراتيجية في الشرق الأدنى.

تتحمل بريطانيا كدولة منتدبة على فلسطين مسؤولية تاريخية أخلاقية قانونية عن المأساة التي حلت بالشعب الفلسطيني جراء إصدار تصريح بلفور، والأدهى من ذلك أنها تستعد للاحتفال بذكرى مرور مائة عام على ذلك التصريح، هذا على لسان رئيسة وزراء بريطانيا « تيريزا ماي» وعلى هامش لقائها مع رئيس وزراء إسرائيل بنيامين نتنياهو في السادس من شباط 2017 في لندن. لقد تحرك الضمير لدى بعضا من الساسة البريطانيين عندما قرروا رفع عريضة إلى الحكومة البريطانية من أجل تقديم اعتذار إلى الشعب الفلسطيني جراء ما حل بهم من إصدار تصريح بلفور وإدخاله في صك الانتداب على فلسطين. ولكن تم رفض هذا الطلب إمعانا في الصلف البريطاني تجاه التعامل مع القضية الفلسطينية وكذلك سياسة التعامل بازدواجية فيما يخص القضايا العربية بشكل عام والقضية الفلسطينية بشكل خاص. إن على بريطانيا أن تحاول إيجاد الطرق القانونية المناسبة من أجل التكفير عن أخطائها التاريخية وألأعيبها القانونية والتي أدت إلى حلول الويلات بالشعب الفلسطيني والذي سوف يستمر في الدفاع عن حقوقه في العودة وتقرير المصير.

النتائج والتوصيات:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات لعل أهمها:

النتائج:

1. أكدت بريطانيا وفرنسا أثناء الحرب العالمية الأولى أنهما حاربتا في الشرق الأوسط بهدف تحرير الشعوب العربية، وإقامة حكومات وإدارات وطنية تستمد سلطتها من اختيار الشعوب لها بشكل حر.
2. انعدام صفة التعاقد الدولي في أحد أطراف وعد بلفور، وتناقضه مع عهد عصبة الأمم وحق الشعوب في تقرير المصير.
3. ليس لليهود حق في فلسطين لأنها أرض العرب الكنعانيين ومن فيها من عرب فلسطين، وما اليهود إلا غزاة أتوا على أهل الأرض كالفرس والروم والصليبيين وغيرهم.
4. وجدت الحركة الصهيونية في تصريح بلفور تنويجا للسياسة التي أرسى دعائمها «هرتسل» مظه وأقيه للوجود الاستعماري اليهودي في فلسطين، ولكن بريطانيا حين أصدرت هذا الوعد المشئوم، قد أخذت بعين الاعتبار إمكانية استخدام الصهيونية في مواجهة حركة التحرر القومي العربية التي كانت قد بدأت تتبلور بوضوح وتتحول إلى حركة ذات جذور في سوريه الطبيعية والعراق وغيرها من الدول العربية التي كانت خاضعة للدولة العثمانية.
5. إن تصريح بلفور لا يعدو أكثر من تصريح صادر من دولة إلى فرد لا تدخل هذه العلاقة في نطاق العلاقات الدولية كما انه يتعارض مع مبدأ حق الشعوب في الحرية والاستقلال.
6. شاب تنفيذ الانتداب البريطاني على فلسطين الكثير من العيوب القانونية، وذلك بسبب المسلك الذي اتخذته الحكومة المنتدبة من بين سائر الانتدابات التي تقررت في منطقة الشرق العربي والذي مهد لإقامة وطن قومي لليهود في فلسطين.
7. إن صك الانتداب وما تضمنه من تجاوزات أدى إلى سلب حقوق الشعب الفلسطيني، تمثل اعتداء صارخا على مبادئ القانون الدولي المعاصر « حق تقرير المصير».
8. إن تصريح بلفور لم يقصد سوى ضمان منح اليهود في فلسطين الحماية التي قررتها بعض الاتفاقيات الدولية للأقليات، وليس أكثر من ذلك، حيث أن هذا التصريح أعرب عن عطف بريطانيا على « إقامة وطن قومي للشعب اليهودي في فلسطين»، وتعبير وطن قومي إنما تعني الملجأ أو الموئل، ولذا استدرك التصريح فأضاف

- «أنه لا يجوز عمل شيء قد يضير الحقوق المدنية والدينية للطوائف غير اليهودية في فلسطين، ولا الحقوق أو المركز السياسي الذي يتمتع به اليهود في بلاد غيرها».
9. كانت الدول الاستعمارية في تلك الفترة هي القوة الفاعلة التي ترسم معايير النظام الدولي طبقاً لمصالحها الإستراتيجية، وتوفر الغطاء القانوني لهذه السياسة والتي كان هدفها تحقيق مصالح الحركة الصهيونية.
10. إن كل هذه الأسباب مجتمعة تؤدي في النهاية إلى عدم مشروعية إدخال تصريح بلفور في صك الانتداب من قبل عصبة الأمم، ويمثل خروجاً على قواعد الشرعية الدولية ويتنافى كذلك مع حق الشعوب في تقرير مصيرها.

التوصيات:

1. لم يأخذ تصريح بلفور القدر الكافي من الاهتمام فلسطينيا وعربيا ودوليا، لذلك لا بد من تشكيل لجنة قانونية تضم خبراء قانونيين من فلسطين والدول العربية والغربية المتعاطفة مع القضية الفلسطينية من أجل إبراز النتائج التي ترتبت على تصريح بلفور وتناقضه مع قواعد القانون الدولي وحق الشعوب في تقرير المصير، حيث أنه يوجد في بريطانيا خاصة ودول الغرب عامة من ينتقد السياسة البريطانية تجاه القضية الفلسطينية ومنهم المؤرخ البريطاني الشهير «أرنولد توينبي» والذي توفي عام 1975، حيث قال: « كمواطن إنجليزي أكره أن اتهم أو أجرم بلدي، بيد أنني اعتقد أن بريطانيا تستحق الاتهام وهذا هو التعويض الشخصي الوحيد الذي في وسعي أن أقدمه. ويقول أيضاً أن ذنب بريطانيا في هذه الجريمة لا يقلل منه الحقيقة المهينة، وهي أن بريطانيا عاجزة الآن عن رفع الظلم الذي أوقعته بالشعب الفلسطيني».
2. أن يصدر قرار من الملوك والرؤساء العرب يطلب من بريطانيا الاعتذار عن إصدار هذا التصريح المشؤم، خاصة أنه صدر عن مسئول بريطاني رسمي وهو « بلفور» والذي كان وزيرا لخارجية بريطانيا في تلك الفترة.
3. ضرورة صدور إعلان من بريطانيا يفيد صراحة بتحملها المسؤولية الأخلاقية والقانونية والمادية جراء ما لحق بالشعب الفلسطيني من جراء إصدار هذا التصريح.
4. الضغط العربي والدولي على بريطانيا من أجل الاعتراف فعليا بدولة فلسطين على حدود عام 1967 وعاصمتها القدس الشريف.
5. تشكيل لجان داخل الأراضي الفلسطينية وعلى مستوى العالم العربي والغربي هدفها توعية الأجيال الشابة بماهية تصريح بلفور وما ترتب عليه من آثار ما زال الشعب الفلسطيني يعاني منها حتى الآن.
6. دراسة إمكانية رفع قضية على بريطانيا أمام محكمة العدل الدولية وذلك لإرغامها على تحمل مسؤولياتها الأدبية والمادية تجاه الشعب الفلسطيني، أسوة بما قامت به ألمانيا من تعويض لليهود في أعقاب الحرب العالمية الثانية، حيث استلمت دولة إسرائيل هذه التعويضات نيابة عن اليهود في أوروبا مما ساهم في تحسين وازدهار الاقتصاد الإسرائيلي.

والله نسأل السداد والتوفيق

**واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية
في ضوء بناء مجتمع المعرفة في المدارس
الثانوية في قطاع غزة**

د. أنور شحادة نصار

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة في المدارس الثانوية في قطاع غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمات أنفسهن، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث استخدم من خلاله استبانة تحتوي على (33) فقرةً بحسب تدرّج خماسي، تم تطبيقها على عينة (28) مشرف تربوي للمواد الاجتماعية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، و(62) معلمة دراسات اجتماعية، واستعان الباحث بالرمزة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للدراسة.

كشفت نتائج الدراسة أنّ الدرجة الكلية لمتوسطات أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين، حصلت على (3.82)، نسبة مئوية (76.5%)، بدرجة كبيرة.

وأظهرت النتائج عن أنّ الدرجة الكلية لمتوسطات أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المعلمات أنفسهن، حصلت على (4.09)، نسبة مئوية (81.93%)، بدرجة كبيرة.

وقدمت الدراسة عدد من التوصيات والمقترحات، منها: تدريب المعلمات على الخبرات التربوية الحديثة، التي فرضها المجتمع المعرفي، العمل على إعادة النظر في استراتيجيات الإشراف التربوية لمعلمات الدراسات الاجتماعية ومحاولة تطويرها في ضوء بناء مجتمع المعرفة، مساعدة معلمات الدراسات الاجتماعية على تنفيذ الأنشطة المعرفية، إصدار نشرات تربوية تطرح من خلالها استراتيجيات التدريس المتضمنة لطرائق تحقيق بناء مجتمع المعرفة، عقد ندوات وحوارات بين كل من معلمي الدراسات الاجتماعية والمشرفين التربويين تناقش الأفكار التي تسهم في تطوير الأداء في ضوء بناء مجتمع المعرفة.

الكلمات المفتاحية: واقع، أداء، معلمات الدراسات الاجتماعية، مجتمع المعرفة، المدارس الثانوية.

المقدمة:

تزيد الدراسات الاجتماعية من اهتمام الطلبة بالمشكلات الاجتماعية والعمل على حلها، وتساعد على تنمية التفكير العلمي والإبداعي، وعلى تنمية المهارات المتنوعة، وتسهم في ربط الجوانب النظرية بالعملية، كما أنها تساعد على فهم فكرة النقاام الدولي وبناء لأنسان الصالح.

كما تسهم الدراسات الاجتماعية في تنمية العلاقات البشرية كالتعاون والتبادل الثقافي والحضاري وتقديرها، وتنمية الفعالية الاقتصادية من خلال تشجيع العلاقات المرتبطة باستخدام الإنسان للمصادر المتوافرة لتحقيق الإشباع المطلوب لسد الحاجات غير المحدودة، وتنمية الفهم الذاتي من خلال الشخصية المتكاملة للمتعلم، والتي تنعكس على سلوكه وتعامله مع الآخرين (العساف، 2015:113).

وتتعدد أهداف تدريس المواد الاجتماعية لتمثل في إكساب المعلومات، وتنمية التفكير، وتنمية القدرة على الإبداع، وتنمية عاطفة الولاء والانتماء والمواطنة، واكتساب القيم والاتجاهات، واكتساب المهارات (خريشة، 2014:655).

لم تعد وظيفة معلم الدراسات الاجتماعية مجرد تزويد التلاميذ بالمعلومات والحقائق كما كان ينظر إليه في الماضي، بل أصبح ينظر إليه وإلى دوره بنظرة تربوية شاملة لجوانب نمو التلاميذ الجسمانية والعقلية والنفسية والاجتماعية جميعها (Camicia,2010:16)، كما أن على معلم الدراسات الاجتماعية أن يكون قادراً على القيام بدوره في الغرفة الصفية بكل صدق وأمانة، وأن يكون متمكناً من أدائه وتوظيف إمكاناته في توجيه طاقات التلاميذ نحو الابتكار والإبداع، لتكون العملية التربوية فاعلة ومحققة للأهداف المرجوة، وليس ذلك فقط، بل تشجيع الطلاب على استخدام قدراتهم العقلية وإعطائهم تغذية راجعة (أبو سنيينة، 2012:26).

إن معلم الدراسات الاجتماعية يحتل مكانة مركزية في العملية التربوية بسبب طبيعة المواد التي يدرسها، واتساع مجالاتها، والأهداف والنتائج التعليمية التي يطلب منه تحقيقها (Wheeler 2003, :81)، ويتوقف نجاح معلم الدراسات الاجتماعية على مدى فهمه لطبيعة الدراسات الاجتماعية ومجالاتها ومتغيراتها وانعكاساتها على المناهج وأساليب التدريس، وقدرته على ترجمة الحقائق والمفاهيم إلى سلوك، إضافة إلى قدرته على التعامل من خلال العلاقات الإنسانية مع الآخرين (نزال، 2008:15).

ومع سمات القرن الزاهن بما يشمل ثورة عالمية هائلة ولدت بما يسهم «مجتمع المعرفة»، يفرض على المعلم الكثير من المهام الجسام، ولتحقيق بناء مجتمع المعرفة لا بد من تحقيق متطلباته، ومتطلبات مجتمع المعرفة كما يوضحها (ضحاي والمليجي، 2010:23) أولها: المعرفة التخصصية حيث تحول أداء المعلم في ظل مجتمع المعرفة إلى إشعاع معرفي بين الطلبة، ويؤهل للتعلم الذاتي ويزيد دافعية الطلبة للتعلم، والتعليم المستمر، والتطبيق المكثف لتقنيات الاتصال والمعلومات في التعليم والتعلم وفي إدارة الموقف التعليمي.

في ظل هذه التطورات والتغيرات السريعة كان لا بد من مواجهتها في النظام التعليمي بعدة وسائل من أهمها المعلم القادر على الاستفادة من النظريات والأفكار والممارسات الجديدة والمتمكن من الوسائل التكنولوجية الحديثة، والقادر على توظيفها في مجال عمله (Smith, 2008: 34).

حيث يعد المعلم ركيزة أساسية من ركائز العملية التربوية، بل هو عصب العملية التربوية وحجر الزاوية فيها ومحورها الأساسي والعنصر الفاعل في أية عملية تربوية (117: Cram, 2005)، وإن أي إصلاح أو تطوير أو تجديد في العملية التربوية، يجب أن يبدأ بالمعلم، إذ لا تربية جيدة بدون معلم جيد. وعليه أصبح من المهام الأساسية لمعلم الدراسات الاجتماعية تدريب الطلبة على طرق الحصول على المعرفة لا تلقينهم إياها، وذلك بالاعتماد على جهدهم الذاتي، وبالاستعانة بمختلف الوسائل والتقنيات الضرورية لذلك (العنزي، 2010:3)، إذ إن المعلم الجيد هو الذي يعمل على تنمية قدرات التلاميذ ومهاراتهم عن طريق تنظيم العملية التعليمية، وضبط مسارها التفاعلي ومعرفة حاجات التلاميذ وقدراتهم واتجاهاتهم وطرائق تفكيرهم وتعلمهم، إذ إنه مرشدهم إلى مصادر المعرفة وطرق التعلم الذاتي، التي تمكنهم من متابعة تعلمهم وتجديد معارفهم باستمرار.

ونظراً لأن المعلم هو محور العمل التربوي، والمسئول عن تحقيق أهداف العملية التعليمية، فقد أكدت العديد من دول العالم المتقدم الاهتمام بتطوير أدائه وكفاياته، إعداداً وتدريباً وممارسة من خلال برامج أكاديمية وتربوية، تهدف إلى تزويده بمعلومات كافية في مجال التخصص، والمجال التربوي.

ولا يمكن للمعلمين - بشكل عام - ومعلمي الدراسات الاجتماعية - بشكل خاص - تحقيق أهداف مناهج الدراسات الاجتماعية بكل كفاءة وفاعلية دون وجود مشرفين تربويين قادرين على النهوض بمستوى أداء المعلمين، على اعتبار أن المشرفين التربويين يوصفون بأنهم قادة قادرين على تطوير العملية التعليمية.

من هنا فإن المعلم العالمي في عصر المعرفة ينبغي أن يتصف بصفات من أهمها: الاهتمام بما يحدث في العالم من حوله، فضلاً عن عالمه الخاص، إضافة إلى معرفة ما

يحدث بصفة يومية، على أن يعلم طلابه كيف يكونوا على وعي بالأحداث الجارية ومكان حدوث هذه الأمور، والأمر الثاني ينبغي أن تكون لدى معلم الدراسات الاجتماعية نظرة عالمية للأمور، والالمام بمختلف الثقافات في عالمه (Janh,2012:4).

كما تبرز أهمية مشرفي الدراسات الاجتماعية في تحسين أداء المعلمين وتطوير العملية التعليمية، ويلخص ووترز (Waters,2004) أهمية الإشراف التربوي من خلال دوره في تطوير أساليب التدريس المستخدمة في الغرفة الصفية نظراً لتطور العملية التربوية نفسها، والحاجة للتجديد بشكل مستمر. والتكامل مع أساليب الإعداد قبل الخدمة للمعلمين، بحيث يستوعب المعلم المزيد من أساليب التدريس عبر الخبرة العملية التي تقدمها خبرات المشرفي. والحاجة لمتابعة المعلمين القدامى، وتعزيز خبرات المعلمين الجدد، وضمان وجود بيئة مدرسية آمنة للمعلم والطالب، ومعالجة نقاط الخلل والضعف في أداء المعلمين.

مما سبق، على معلم الدراسات الاجتماعية في عصر المعرفة أن ينمي لدى تلاميذهم المهارات الذهنية كالاستنتاج والاستنباط والاستقراء والتحليل والتركيب علاوة على مهارات التواصل وتشجيع طلابهم على روح المبادرة والتفكير النقدي المبدع والعمل الجماعي والتعلم الذاتي والحوار، وقبول الآخر، والمساهمة في بناء المجتمع أكثر من تركيزهم على المعلومات وحفظها واسترجاعها.

لذلك فإن عملية النهوض بأداء معلم الدراسات الاجتماعية ترتبط ارتباطاً مباشراً بعمليات التحسين والتطوير الذي يتم داخل المؤسسة التعليمية، وبمدى تقبل واقتناع المعلمين بعمليات الجودة والالتقان، والتطوير في مكونات العملية التربوية من: أهداف تعليمية، مقررات دراسية، طرق تدريس، مناشط تعليمية، وسائل تعليمية، وتقويم، إدارة مدرسية، ومكتبة مدرسية وهذا ما أكدت عليه دراسة (عبد الحميد، 2010:45).

بالإضافة إلى ما سبق فإن المعلم الذي يصلح لعصر المعرفة للمقاييس العالمية، هو المعلم الذي يجاهد لغرس القيم الأخلاقية في تلاميذه، تنمية روح الرقابة الذاتية لديهم، والمشجع على حب القراءة والكتابة والإطلاع وحسن استغلال وقت الفراغ، والمتعهد للطلاب ذو المواهب الخاصة، والمحافظ على الهوية الثقافية والتاريخية والقومية والدينية لوطنه، بما لا يتنافى مع تطوير ادائه عالمياً، والتطلع لكل ما هو جيد في عالم تكنولوجيا المعلومات ومصادر التعلم.

وفي هذا الإطار تؤدي المدارس الثانوية في فلسطين دوراً مهماً في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، بما فيها إكساب الطلبة المهارات المعرفية والاجتماعية والخبرات اللازمة لنمو الطلبة نمواً متكاملًا معرفياً ونفسياً واجتماعياً ونفسحركياً ووجدانياً.

لذلك كان اهتمام البحث الحالي في تطوير أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة وذلك يتطلب إلى تطوير جديد لممارساته وأدائه التدريسية، بحيث يساير هذا التطوير متطلبات عصر المعرفة، وعليه تبين ضرورة القيام بهذا البحث للتعرف على واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية ومدى تمكنهن من متطلبات مجتمع المعرفة في العملية التعليمية، والوقوف على وجهة نظر المشرفات التربوية والمعلمات أنفسهن، وذلك للوصول إلى تطوير أداءات معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة.

مشكلة الدراسة:

تعددت مصادر المعرفة وطرق الحصول عليها، وأضحى دور المعلم بسيطاً ومسهلاً بين الطلبة ومصادر المعرفة وأصبح موجهاً ومرشداً لهم أكثر منه ملقناً لهم ومصدراً وحيداً للمعرفة. وعليه أصبح من المهام الأساسية للمعلم تدريب التلاميذ على طرق الحصول على المعرفة لا تلقينهم إياها، والمعلم الجيد هو الذي يعمل على تنمية قدرات التلاميذ ومهارتهم ويكون بمثابة مرشدهم إلى مصادر المعرفة وطرق التعلم الذاتي، التي تمكنهم من متابعة تعلمهم وتجديد معارفهم باستمرار.

علاوة عما سبق يتطلب مجتمع المعرفة، أدوراً خاصة للمعلم، ينمي لديه نزعة التعلم ذاتياً، إذ أصبح المعلم بحاجة إلى تنمية مهاراته وقدراته ومعارفه، بالإضافة إلى إلمامه جيداً بالتقنيات الحديثة، وبمناهج التفكير، وبأسس نظرية المعرفة، وبمهارات إدارة الصف، لأنه فقد سلطة احتكار المعرفة، وتغير دوره من كونه مجرد ناقل للمعرفة إلى كونه مشاركاً وموجهاً للطلبة.

ويأتي معلم المرحلة الثانوية في الصدارة أمام متطلبات عصر المعرفة، مما يستوجب البدء بتجديد أدائه وذلك للتوائم مع المتطلبات الجديدة لمجتمع المعرفة، بحيث يساير متطلبات هذا العصر وتحدياته، مما يحتم على معلمات الدراسات الاجتماعية التغيير من دور المعلمة «التقليدية» بمجرد تزويد الطلبة بالمعلومات والحقائق إلى دور جديد يتمشى مع هذا المجتمع الجديد، ودعماً للأدوار الجديدة وتمكيناً لمعلمات الدراسات الاجتماعية من القيام بأدوارهن، ووفقاً لمتطلبات مجتمع المعرفة، يأتي هذا البحث لمراجعة أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة، ووضع بما يحقق في النهاية تطوير أدائهن في بناء مجتمع المعرفة في المدارس الثانوية في قطاع غزة، تأسيساً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

ما واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة في المدارس الثانوية في قطاع غزة؟

وينبثق التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين؟
2. ما أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المعلمات أنفسهن؟
3. ما سبل تطوير أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في بناء مجتمع المعرفة في المدارس الثانوية في قطاع غزة؟

أهداف الدراسة:

تحددت أهداف الدراسة في النقاط التالية:

1. التعرف إلى واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين.
2. معرفة واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المعلمات أنفسهن.
3. تقديم توصيات تساهم في تطوير أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة في المدارس الثانوية في قطاع غزة.

أهمية الدراسة:

جاءت أهمية الدراسة من خلال ما يأتي:

1. أهمية دور معلمات الدراسات الاجتماعية وطبيعة المواد الدراسية التي يدرسونها.
2. الحاجة إلى توجيه معلمات الدراسات الاجتماعية في المدارس الثانوية وتطوير أدائهن في ضوء بناء مجتمع المعرفة ومواكبة التطورات المحلية والعالمية.
3. يعد استجابة لما ينادي به التربويون من ضرورة إعادة النظر في شتى المناهج التعليمية وأداء المعلمين وأساليب التدريس بالدول العربية في ضوء بناء مجتمع المعرفة.
4. حاجة القائمين على الإشراف التربوي في المدارس الثانوية في قطاع غزة لمثل هذه الأبحاث، لتمثل لهم مرجعية في تطوير أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة.

5. قد تفيد نتائج الدراسة معلمات الدراسات الاجتماعية أنفسهن في تطوير قدراتهن ومهاراتهن؛ لتفعيل وتطوير أداءهن في ضوء بناء مجتمع المعرفة.
6. يسهم في إيجاد حلول لبعض التحديات في ضعف الأداء التدريسي لمعلمات الدراسات الاجتماعية، وذلك للدخول بقوة إلى عصر المعرفة وجودة التعليم.
7. يمكن معلمة الدراسات الاجتماعية من متطلبات مجتمع المعرفة وإيمانها بها؛ لكي يرفع من نموها المهني واهتماماتها حيال تلك المتطلبات، وهذا سينعكس على أداء وتعلم الطلبة.
8. قد تفيد نتائج بحث المسؤولين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية بوضع الخطط اللازمة لتفعيل أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصر على واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة في المدارس الثانوية في قطاع غزة.
- الحدود البشرية: المشرفين التربويين، ومعلمات الدراسات الاجتماعية.
- الحدود المكانية: المدارس الثانوية في محافظات غزة.
- الحدود الزمانية: الفصل الثاني من العام الدراسي 2017/2018م.

مصطلحات الدراسة:

- تشتمل الدراسة على عدد من المصطلحات الإجرائية، فيما يلي:
- أداء: أي سلوك يؤديه معلم الدراسات الاجتماعية لممارسة واختبار وقياس أي عمل يقوم به وهو في الغالب يؤدي إلى نجاحه في بناء مجتمع المعرفة.
 - واقع أداء: ويقصد به معرفة أداء معلمي الدراسات الاجتماعية داخل العملية التعليمية في ضوء بناء مجتمع المعرفة، وتعكس درجة الواقع باستجابات أفراد الدراسة على فقرات الاستبانة.
 - الدراسات الاجتماعية: هي مقررات التاريخ والجغرافيا والتربية والوطنية التي تدرس في المدارس الثانوية في قطاع غزة.
 - مجتمع المعرفة: ذلك المجتمع الذي يحسن استعمال المعرفة في تسيير أموره وفي اتخاذ القرارات السليمة الرشيدة، وكذلك هو ذلك المجتمع الذي ينتج المعلومة لمعرفة خلفيات وأبعاد الأمور بمختلف أنواعها، وبذلك هو قدرة معلمات الدراسات الاجتماعية على نشر وتوظيف المعرفة في كافة مجالات ممارساتهن وأدائهن التدريسية فيما يقدمونهن للطلبات.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لأهم الدراسات العالمية والمحلية التي تطرقت إلى تمويل التعليم العالي:

1. دراسة الشديفات (2014):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استبانته مكونة من (43) بنداً، توزعت على خمسة مجالات وطبقت على (99) معلماً ومعلمة.

بينت النتائج: أن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية هو بدرجة متوسطة، وقد جاء مجال التقويم في المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية مجال الزيارات الصفية، وجاء في المرتبة الثالثة مجال المناهج وأساليب التدريس، ومجال العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي، في حين جاء مجال التخطيط في المرتبة الأخيرة.

وأوصت الدراسة: بضرورة العمل على تفعيل أداء المشرفين التربويين لتطوير وتحسين أداء معلمي الدراسات الاجتماعية، وبالتالي تحسين العملية التعليمية التعلمية، و الاطلاع على تجارب الدول العربية والأجنبية الناجحة التي تميزت في مجال تطوير أداء معلمي الدراسات الاجتماعية وتحسينها.

2. دراسة آل رفعة (2014):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أهم المقومات الشخصية والمهنية والعلمية المطلوب توفرها في المعلم السعودي في ظل مجتمع المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من أجل الوصول إلى مرحلة التوائم بين دور المعلم السعودي ومتطلبات الدخول إلى مجتمع المعرفة.

ومن أهم نتائج الدراسة: أن تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات عاملاً مؤثراً بشدة في صياغة مجتمعات المعرفة، هناك تسارع في إنتاج المعرفة، وأن هناك قصور في تكوين المعلم متعدد المواهب القادر على التعلم الذاتي، هناك نقص في تكوين المعلومات المتاحة لكافة المعلمين من حيث التداول الحر للمعلومات.

أهم التوصيات: على منظمات التعليم السعودي أن تتحول من الصورة التقليدية لها، من نموذج المصنع إلى نموذج منظمات التعلم، بناء مؤسسات قادرة على الاستيعاب المعرفي، وتطوير إعداد المعلمين على وتدريبهم وفق مقتضيات مجتمع المعرفة.

3. دراسة (Kelly 2013):

هدفت هذه الدراسة إلى الفاء الضوء على بناء مجتمع المعرفة من جانب أعضاء هيئة التدريس بجامعة ميرلاند (Maryland University) الأمريكية.

ومن أهم نتائج الدراسة: بينت النتائج ان التخصصات العلمية التطبيقية كالهندسة والحاسوب يساهمون في بناء مجتمع المعرفة اكثر من غيرها من التخصصات ولمدة أطول ولأهداف متعددة، بينما التخصصات النظرية كاللغات والتاريخ والآداب فأنها تساهم في بناء مجتمع المعرفة أقل ما تستخدمه لمدة اقصر ولأهداف محددة، وبينت النتائج كلك ان اهم المعوقات تمثلت في قلة المصادر الخاصة ببعض المجالات النظرية.

أهم التوصيات: ضرورة توفر الخدمات الإرشادية الفنية والعلمية في بناء مجتمع المعرفة والاستفادة من الإنترنت، وأهمية توفر الحوافز من المؤسسة العلمية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس لإنتاج المعرفة.

4. دراسة موسى، والحنان (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى معرف المعوقات التي تواجه معلمي التاريخ والتي تعيق تحقيق متطلبات مجتمع المعرفة وتحديد الكفايات المراد تطويرها والتي تسير وفق متطلبات مجتمع المعرفة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال إعداد الاستبيان وبطاقة الملاحظة ومقياس الاتجاهات، والمنهج التجريبي لرصد فاعلية وتأثير التصور المقترح في تطوير وتحسين كفايات واتجاهات مجموعة البحث من المعلمين وذلك وفق متطلبات مجتمع المعرفة.

ومن أهم نتائج الدراسة: فاعلية تصميم التصور المقترح في تطوير وتحسين كفايات واتجاهات مجموعة البحث من المعلمين، والقائم على استخدام العديد من الأساليب والاستراتيجيات التدريسية وذلك وفقاً لمجتمع المعرفة في الموقف التعليمي، ومن هذه الأساليب: المناقشة، العصف الذهني، حل المشكلات، التعلم التعاوني، المحاضرة، كما تم تنويع الأنشطة حسب التخصص ووفقاً لمتطلبات مجتمع المعرفة، ومن الوسائل التعليمية، فشملت الإنترنت، الحاسب الآلي، وجهاز عرض البيانات، والرسوم التخطيطية.

أبرز التوصيات: يجب تدريب المعلمين في جميع التخصصات على الخبرات التربوية الحديثة، التي فرضها العصر، وضرورة إعادة النظر في برامج إعداد المعلمين بكليات التربية، ومحاولة تطويرها وتحديثها في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

5. دراسة (Adeya & Oyeinka 2012):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى استخدام هيئات التدريس في الجامعات الأفريقية (كينيا ونيجيريا) لتقنيات مجتمع المعرفة، ومعرفة المعوقات التي تحول دون استخدام مصادر مجتمع المعرفة في العمل البحثي الأكاديمي والتدريس، وقد تكونت عينة الدراسة من (227) مدرساً ومدرسة يدرسون في الجامعات الكينية والنيجرية.

ومن أهم نتائج الدراسة: ما نسبته (90.7%) من المدرسين العينة الكينية يستخدمون مصادر المعرفة في البحث العلمي، بينما في المقابل فإن (69%) من النيجريين يستخدمون مصادر مجتمع المعرفة لنفس الغرض، وبينت النتائج أن أهم معوقات استخدام مصادر مجتمع المعرفة استخدام الإنترنت في البحث العلمي تعود إلى عدم توفر الأجهزة والدعم المادي، وعدم المعرفة باستخدام الإنترنت، كما أوضحت النتائج أن مصادر المعرفة تمثلت في استخدام الإنترنت وتركزت على استخدام البريد الإلكتروني، والبحث العلمي، والتدريس، ومتابعة التطورات والاحداث الجارية، ونشر الأعمال.

أهم التوصيات: بأهمية الدورات وبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس نحو الاستفادة من مصادر مجتمع المعرفة وفي مقدمتها التقنيات التكنولوجية.

6. دراسة (Slick 2009):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مساهمة جامعة كوريا المفتوحة في حل المشكلات ومواجهة التحديات في بناء مجتم المعرفة من وجهة نظر المدرسين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (96) عضو هيئة تدريس.

وقد بينت نتائج الدراسة: ضعف بناء المناهج في الجامعة المفتوحة لتلبي حاجات الطلبة المتغيرة، وقلة دعم بناء مجتمع المعرفة في مجال تنشيط البحث العلمي في مجالات التطوير والتنمية الاجتماعية والبشرية، وضعف التعامل مع كافة التقنيات.

وأوصت الدراسة: أهمية الاستفادة من قادة الفكر والمعرفة، والتعامل مع العلم التقني، وضرورة توفير التمويل الحكومي وغير الحكومي لتنفي برامج التطوير والتنمية بمجالاتها المختلفة المحققة لمتطلبات بناء مجتمع المعرفة.

7. دراسة (Hopkin 2009):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف تقييم الجودة في أداء المعلم في المرحلة الثانوية بما يتفق مع متطلبات مجتمع المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج التاريخي الوصفي.

ومن أهم نتائج الدراسة: أكدت الدراسة على أن الجودة في أداء المعلم في المرحلة الثانوية

لكي تتحقق فلا بد من تطوير برامج إعداده بما يتفق مع متطلبات مجتمع المعرفة من ناحية، ومتطلبات الجودة الشاملة من ناحية ثانية.

أهم التوصيات: ضرورة متابعة ومراقبة أداء المعلم أثناء الخدمة وتقديم دورات مستمرة له تساهم في تحسين ممارساته التعليمية في بناء مجتمع المعرفة.

8. دراسة (Switjer 2008):

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير الأدوار والوظائف التعليمية في ضوء مفهوم مجتمع المعرفة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالتعرف على وجهات نظر مجموعة من المتخصصين بلغ عددهم (64) فردا لرصد مجالات الأدوار المتطورة لجامعة المستقبل في ضوء التطورات التكنولوجية والاقتصادية والمعلوماتية.

ومن أهم نتائج الدراسة: تدني مستوى الكفاءة الداخلية والخارجية، وقلة استخدام التطورات الحديثة في مجال بناء مجتمع المعرفة كالتقنيات والمعلومات والاتصالات من أجل تقديم خدمات تعليمية جديدة تتناسب فئات متعددة من الطلبة.

أهم التوصيات: التشجيع على زيادة الإنتاج في بناء مجتمع المعرفة، وترسيخ الثقافة المعرفية في تحقيق التنمية، وضرورة وضع بعض الصور البديلة للجامعات في المستقبل في ضوء بناء مجتمع المعرفة، مثل: جامعات السوق، وجامعات الشركات.

9. دراسة المشيخ، وعبد الرحمن (1428هـ):

هدفت هذه الدراسة إلى رصد أهم المتطلبات اللازمة لإعداد المعلم في ضوء مستجدات العصر الحديث. فهناك أزمة تربوية فرضتها مستجدات العصر الرقمي والمعلوماتي الذي نعيش في، ويجب معالجة وضع المعلم باعتباره الأساس الركين في النظام التعليمي.

ومن أهم نتائج الدراسة: ضرورة رسم صورة مكبرة لمستقبل المعلم بتناوب على تحديد معالمها جملة من خبراء التربية والمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات وغيرهم.

وأوصت الدراسة: عقد دورات تدريبية للمعلمين، وإقامة ورش عمل بين المعلمين القدامى والمشرفين الجدد لاكتساب الخبرات، إضافة إلى رفع مستوى الكفاءة المهنية للمعلمين من خلال برامج التنمية المهنية المستمرة والتي تتواكب مستجدات العصر الرقمي الحديث.

10. دراسة آل قصود (1423هـ):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور المشرف التربوي في تطوير كفايات معلمي المواد الاجتماعية المتعلقة بالتخطيط والإعداد للدرس، والتنوع في طرق التدريس، واستخدام الوسائل التعليمية، وإدارة الصف وحفظ النظام، والتنوع في أساليب تقويم تعلم الطلاب،

والتعرف على الفروق في آراء مجتمع الدراسة فيما يتعلق بدور المشرف في تطوير كفايات معلمي المواد الاجتماعية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي معتمداً على الاستبانة، وطبقت الدراسة على معلمي المواد الاجتماعية البالغ عددهم (75) معلماً، و(61) مديراً في المملكة العربية السعودية.

من أبرز نتائج الدراسة: أن هناك كفايات تعليمية يتم تطويرها بدرجة كبيرة من قبل المشرف التربوي، وكشفت نتائج الدراسة أن كفاية استخدام الوسائل التعليمية يتم تطويرها بدرجة متوسطة.

11. دراسة العرفج (1419هـ):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الكفايات الشخصية والعلمية والتعليمية اللازمة لمعلم المواد الاجتماعية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة، وإعداد قائمة بأهم الكفايات الشخصية والعلمية والتعليمية لمعلم المواد الاجتماعية، والتعرف على الفروق الفردية في آراء المشرفين التربويين والمعلمين حول الكفايات اللازمة لمعلم المواد الاجتماعية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم بناء استبانة على عينة الدراسة من المشرفين والبالغ عددهم (17) مشرفاً و(106) معلم.

أهم نتائج الدراسة: أن هناك الكثير من كفايات المعلمين (الشخصية والعلمية والتعليمية) نالت درجة عالية من الأهمية، ومن أهم التوصيات: أن هناك حاجة لدى معلمي المواد الاجتماعية لبرامج التدريب أثناء الخدمة.

12. دراسة (Stephenson 2004):

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير أداء المعلم بما يحقق متطلبات الجودة ومجتمع المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال تقييم مشاركة المعلم في الإشراف على وضع المناهج، وممارسة الأنشطة المختلفة مع طلابه داخل المدرسة وخارجها.

ومن أهم نتائج الدراسة: أن مهام المعلم قد تغيرت من كونه ناقلاً للمعرفة إلى كونه مزيجاً من مهام المربي والقائد والناقد ومدير المشروع البحثي.

أهم التوصيات: أهمية مشاركة المعلم في كافة أركان المنظومة التعليمية، وأن كافة أدوار المعلم الجديدة في بناء مجتمع المعرفة ينبغي تدريبه عليها تدريباً مستمراً، منها: التعامل مع التقنية بفاعلية، وتكوين الفكر الإبداعي، وأسلوب حل المشكلات واتخاذ القرار.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح مما سبق من استعراض الدراسات السابقة، وما هدفت إليه، فإن الدراسة الحالية تتشابه معها في اهتمامها بالتعرف على مجتمع المعرفة والكشف عن حقيقة أداء المعلم في ضوء بناء مجتمع المعرفة، واتفقت معظم الدراسات أن الأداء المهني التي يجب أن يتوفر في معلم القرن الحادي والعشرين، ويكون تركيزها على مهارات التعامل مع التقنية بفاعلية، وعلى تكوين الفكر الإبداعي، وأسلوب حل المشكلات واتخاذ القرار، والتي تعكس في مجملها طبيعة الدور المتغير للمعلم في بناء مجتمع المعرفة.

واهتمت الدراسات السابقة بضرورة البحث عن الخصائص والمهارات والكفايات التي يعبر عنها أداء معلم المستقبل في مجتمع المعرفة والتي ينبغي أن يتحلى منها: المعرفة الجيدة بمحتوى التخصص، إجادة استخدام الحاسوب وتقنيات التعليم، كما استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، وأوصت الدراسات السابقة بما يلي:

1. ضرورة تحسين نوعية المعلم وتطوير أداءه.
2. توفير متطلبات مجتمع المعرفة لا بد من تحسين ما يقوم به المعلم من ممارسات وأداءات تدريسية.
3. لا بد من تطوير كفايات وأداء المعلمين في المدارس الثانوية بما يتفق ومتطلبات عصر المعرفة، وذلك من خلال تطوير برامج إعدادهم، ودورات تدريبهم أثناء الخدمة وقبلها.
4. ضرورة أن تعمل برامج إعداد المعلمين والمعلمات على تمكين المعلم من كل جديد يتوافق مع متطلبات مجتمع المعرفة.

يتبين للباحث من خلال استعراض الدراسات السابقة أن هناك قصور ملموس في تطوير أداء معلمي الدراسات الاجتماعية بشكل خاص في الإعداد النظري والعملي في ضوء بناء مجتمع المعرفة، يتضح ملامحه في عدم الاهتمام بتطبيق استراتيجيات تدريس متنوعة تتواءم مع متطلبات مجتمع المعرفة مثل: التعلم الذاتي، التعلم التعاوني، التعلم بأسلوب حل لمشكلات، والكفاءة في مهارات الاتصال، والقدرة على العمل في جماعة، والابتكار، والتفكير المستقل، كما يتبين للباحث أنه لا توجد دراسة تناولت موضوع الدراسة الحالية بشكل مباشر، وإنما هناك دراسات تناولت جانباً من الدراسة الحالية، وبالتالي فإن أهم ما يميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة كونها تناولت واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة في المدارس الثانوية في قطاع غزة.

إجراءات الدراسة:

تمهيداً للوصول إلى النتائج سيتم هنا عرض منهجية الدراسة المشتملة على مجتمع الدراسة وعيبتها، ووصفاً لأدواتها وإجراءاتها التي تمّ وفقها تطبيق الدراسة، والمعالجات الإحصائية المستخدمة واللازمة لتحليل البيانات، والوصول إلى الاستنتاجات، وذلك كما يلي:

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج قائم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تعتمد على جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها، والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محل الدراسة، وبالتالي تم جمع المعلومات وتحليل البيانات لواقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة في المدارس الثانوية في قطاع غزة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات الدراسات الاجتماعية وجميع المشرفين التربويين للمواد الاجتماعية في المدارس الثانوية في قطاع غزة، من العام الدراسي 2017/2018م.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (28) مشرف تربوي للمواد الاجتماعية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من محافظات قطاع غزة، و(62) معلمة دراسات اجتماعية في المدارس الثانوية في قطاع غزة، في الفصل الثاني من العام الدراسي 2017/2018م.

أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد استبانة للتعرف إلى واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين للدراسات الاجتماعية، والمعلمات أنفسهن في المدارس الثانوية في قطاع غزة، حسب الخطوات التالية:

- مراجعة الأدب التربوي الخاص بدور معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة، والاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة.
- تحديد فقرات الأداة الخاصة بالتعرف إلى أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة في المدارس الثانوية في قطاع غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين لتحقيق أهداف الدراسة.

- تحديد فقرات الأداة الخاصة بالتعرف إلى أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة في المدارس الثانوية في قطاع غزة من وجهة نظر المعلمات أنفسهن لتحقيق أهداف الدراسة.
- صياغة عدداً من الفقرات الخاصة بالتعرف إلى أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة على أداة الدراسة بلغ عدد الفقرات (37) فقرة.

التقديرات المستخدمة في الأداة:

استخدام الباحث التدرج الخماسي لتقديرات تكرارات استجابات عينة الدراسة كالتالي: كبيرة جداً (5) درجات، كبيرة (4) درجات، متوسطة (3) درجات، قليلة (2) درجة، قليلة جداً (1) درجة، فإنه عادة ما تدخل القيم (النسبة المئوية) كما في الجدول التالي:

جدول (1): مقياس ليكرت والمحك المعتمد

مستوى الموافقة	موافق بدرجة كبيرة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
الوسط الحسابي	5-4.2	4.2-3.4	3.4-2.6	2.6-1.8	1.8-1
النسبة المئوية	84%- 100%	68%- 84%	52%- 68%	36%- 52%	20%- 36%

صدق أداة الدراسة:

1. صدق المحكمين:

تم عرض الأداة على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أساتذة الجامعات الفلسطينية في مجال المناهج وطرق التدريس، وأصول التربية، والمشرفين التربويين، وقد طلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول صلاحية الأداة للهدف الذي وضعت لأجله، ومدى مناسبة البنود لكل مجال، ومدى الدقة العلمية واللغوية، واقتراح ما يرويه مناسباً، كما تم استقتائهم في مدى مناسبة التقدير الكمي المستخدم في الحكم على استجابة عينة الدراسة.

وفي ضوء ما ورد من ملاحظات تم إضافة بعض الفقرات، ودمج البعض الآخر، وحذف بعضها، وتعديل البعض الآخر، وقد تكونت الأداة بعد إجراء التعديلات من (33) فقرة.

2. صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة وهي كما يوضحها الجدول التالي.

جدول (2): يبين معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.485	0.000	18	0.584	0.001
2	0.518	0.000	19	0.490	0.004
3	0.478	0.000	20	0.541	0.002
4	0.444	0.005	21	0.412	0.024
5	0.644	0.000	22	0.583	0.000
6	0.513	0.004	23	0.605	0.014
7	0.570	0.000	24	0.435	0.016
8	0.613	0.000	25	0.481	0.000
9	0.398	0.029	26	0.634	0.001
10	0.583	0.000	27	0.487	0.000
11	0.489	0.000	28	0.504	0.000
12	0.518	0.000	29	0.547	0.000
13	0.403	0.027	30	0.489	0.000
14	0.518	0.003	31	0.518	0.000
15	0.435	0.016	32	0.505	0.020
16	0.526	0.003	33	0.540	0.026
17	0.620	0.000			

يبين جدول (2) أن جميع فقرات الاستبانة مرتبطة ارتباطاً ذو دلالة إحصائية، وهذا يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عند مستوى 0.01 ومستوى 0.05.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (12) مبحوثاً، من خارج عينة الدراسة الفعلية، ولقد تم التأكد من ثبات الاستبانة، كما يلي:

1. التجزئة النصفية:

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول للاستبانة، وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب الارتباط بين النصفين، وبلغ (0.77)، وبعد التعديل بمعادلة سبيرمان براون Spearman–Brown Coefficient أصبحت قيمة معامل الارتباط (0.87).

2. طريقة ألفا كرونباخ:

قام الباحث بحساب معامل ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ «تعتمد طريقة ألفا كرونباخ على الاتساق في أداء الفرد من عبارة إلى أخرى، وتستند إلى الانحراف المعياري للاختبار والانحرافات المعيارية للعبارة مفردة، وهذه الطريقة تسمى (معامل ألفا كرونباخ alpha Cronbach coefficient)، وهذه الطريقة تعطي الحد الأدنى لمعامل ثبات الاستبانة بجانب أنها لا تتطلب إعادة تطبيقه، وحصل معامل ألفا كرونباخ على (0.82).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ونصه: «ما واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين؟»

وللإجابة عن السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، للتعرف إلى واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين. كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (3): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والتقدير والرتبة واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين مرتبة تنازلياً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير
1	تنمي المعلمة قدرة الطالبات على العمل الجماعي.	4.28	0.81	85.6	كبيرة جداً
2	توفر المعلمة فرص البحث التقصي والإرشاد.	4.25	0.84	85.0	كبيرة جداً
3	تنمي المعلمة قدرة الطالبات على تحمل المسؤولية.	4.23	0.79	84.6	كبيرة جداً
4	تستخدم المعلمة التطبيقات التكنولوجية في العملية التعليمية.	4.22	0.79	84.4	كبيرة جداً
5	تسمح المعلمة بعرض أفكار الطالبات وطاقاتهن.	4.21	0.88	84.2	كبيرة جداً
6	تنمي المعلمة المهارات والقدرات الإبداعية عند الطالبات.	4.11	0.78	82.2	كبيرة
7	تتمتع المعلمة بالخبرة الكافية في تنمية القيم والاتجاهات.	4.05	0.85	81.0	كبيرة
8	تعلم المعلمة على حل مشكلات الطالبات الاجتماعية.	4.04	0.93	80.8	كبيرة
9	ترفع المعلمة من قدرة الطالبات على ابتكار المعرفة.	3.99	0.92	79.8	كبيرة
10	تطور المعلمة قدرة الطالبات على الإبداع والتصور.	3.97	0.85	79.4	كبيرة
11	تمارس المعلمة دورها كمديرة لمصادر المعرفة المفيدة.	3.95	0.91	79.0	كبيرة
12	تساعد المعلمة الطالبات على أن يكونوا كما يريدون أن يكونوا.	3.92	0.66	78.4	كبيرة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير
13	توفر المعلمة فرص أن تعبر كل طالبة عن نفسه بحرية.	3.90	0.93	78.0	كبيرة
14	تهتم المعلمة بما يحدث من حوله بالعالم.	3.89	0.76	77.8	كبيرة
15	لدى المعلمة نزعة تنمية مهاراتها ومعارفها وقدراتها.	3.81	0.90	76.2	كبيرة
16	تعمل المعلمة على جعل الطالبة عنصر فعال في المجتمع.	3.80	1.02	76.0	كبيرة
17	تلم المعلمة بمناهج التكفير وبأسس نظرية المعرفة.	3.78		0.90 75.6 كبيرة	
18	لدى المعلمة القدرة على تقييم المعلومات والتحقق من صحتها.	3.77	0.81	75.5	كبيرة
19	تعمل المعلمة على أنها وسيط ناقل للمعرفة.	3.73	0.90	74.6	كبيرة
20	تكسب المعلمة الطالبات المعارف المتعلقة بثورة المعلومات.	3.70	0.90	74.0	كبيرة
21	تمكن المعلمة روح المبادرة والاستقلالية فكرا وعملا لدى الطالبات.	3.69	0.99	73.8	كبيرة
22	توفر المعلمة الأنشطة التي تمكن الطالبات من امتلاك المعلومات وتوظيفها.	3.67	0.851	73.4	كبيرة
23	تتمي المعلمة قدرة الطالبات على مواجهة مشكلات الحياة.	3.66	0.86	73.2	كبيرة
24	تحفز المعلمة الطالبات على فهم طبيعة وخصائص المعلومات والتعامل معها.	3.65	0.92	73.0	كبيرة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير
25	تتوفر لدى المعلمة الدراية الكافية من إبداعات وتطبيقات معرفية.	3.63	0.912	72.6	كبيرة
26	تشخص المعلمة المشاكل المختلفة التي تواجهها الطالبة حتى تتمكن من إرشادهن.	3.62	0.91	72.4	كبيرة
27	تعتمد المعلمة على أسلوب حل المشكلات بالطريقة الإبداعية.	3.61	0.72	72.2	كبيرة
28	لدى المعلمة الخبرة الكافية بطرق اكتشاف الموهوبين من الطالبات.	3.59	1.05	71.8	كبيرة
29	لدى المعلمة طرقاً جديدة في التعليم التعاوني.	3.58	1.02	71.6	كبيرة
30	تعمل المعلمة على تطوير المواد التعليمية التي يدرسها.	3.57	0.95	71.4	كبيرة
31	ترشد المعلمات الطالبات لتكوين رؤى جديدة للمستقبل.	3.48	1.04	69.6	كبيرة
32	تنمي المعلمة لدى الطالبات مهارات ذهنية مثل: (الاستنتاج، الاستنباط، التحليل..).	3.45	1.02	69.0	كبيرة
33	تنمي المعلمة لدى الطالبات مستويات تفكير عليا.	3.43	1.06	68.6	كبيرة
المجموع		3.82	1.08	76.5	كبيرة

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (3) ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لمتوسطات أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المشرفين التربويين، حصلت على (3.82)، نسبة مئوية (76.5%)، بدرجة كبيرة.
- كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة التي تنص على « تنمي المعلمة قدرة الطالبات على العمل الجماعي » بمتوسط حسابي (4.28)، بنسبة مئوية (85.6%) بدرجة كبيرة جداً.

- وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على « توفر المعلمة فرص البحث التقصي والإرشاد» بمتوسط حسابي (4.25)، بنسبة مئوية (85.2%) بدرجة كبيرة جداً.
- وكانت أدنى المتوسطات في المرتبة قبل الأخيرة من نصيب الفقرة التي تنص على « تنمي المعلمة لدى الطالبات مهارات ذهنية مثل: (الاستنتاج، الاستنباط، التحليل..)»، بمتوسط حسابي (3.45)، بنسبة مئوية (69.0%) بدرجة كبيرة.
- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة التي تنص على « تنمي المعلمة لدى الطالبات مستويات تفكير عليا »، بمتوسط حسابي (3.43)، بنسبة مئوية (68.6%) بدرجة كبيرة.

ويعتبر الباحث النتيجة السابقة مؤشراً هاماً على أهمية تطوير أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة، فأدوارهم لا تقتصر فائدتها على ما ينتج عن النشاط من معرفة وتعليم وإدارة الصف ومنتجات وأداء ومهارات، بل هي تنعكس إيجاباً على التطور المعرفي وممارسة المعرفة وتطبيقها في الحياة، وتشجع لدى الطالبات حاجات تحقق لهن النمو العلمي والاجتماعي من ناحية وتطوير قدراتهن واستثمارهن لعقولهن من ناحية أخرى، فيزداد تفاعلهن مع المستجدات العصرية ومواكبتها، ملاحقة الانفجار المعرفي والثورة التكنولوجية، وتمكن المعلمات الطالبات من البحث والاستكشاف والاستنتاج والاستقراء وتوليد المعرفة وابتكارها، بالإضافة إلى ما يميز الدور الجديد لمعلمات الدراسات الاجتماعية من إتاحة فرص إقامة علاقات اجتماعية والصداقات، وتبادل الصور والمواقف، وعرض الأفكار، والتعبير عن الذات، الأمر الذي انعكس على مستوى تلبية رغبات وحاجات الطالبات المتنوعة من حاجات معرفية وتقنية، ويرى المشرفين التربويين في ضوء النتائج السابقة أن أدوار المعلمات في ضوء بناء مجتمع المعرفة يعطي مؤشراً طيباً لما يبذلن معلمات الدراسات الاجتماعية في المدارس الثانوية من صقل لشخصية الطالبة المعرفية، وتزويد من معارفه وتتيح له الفرص للإنجاز وتقدير الذات وكل هذا يؤهله للمساهمة في تحقيق متطلبات بناء مجتمع المعرفة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني ونصه: « ما واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المعلمات أنفسهن؟»

وللإجابة عن السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، للتعرف إلى واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المعلمات أنفسهن. كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (4): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والتقدير والرتبة واقع أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المعلمات أنفسهن مرتبة تنازلياً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير
1	أهتم بتنمية المهارات والقدرات الإبداعية عند الطالبات.	4.47	0.52	89.4	كبيرة جداً
2	لدي الخبرة الكافية في تنمية القيم والاتجاهات.	4.46	0.68	89.2	كبيرة جداً
3	أعمل على حل مشكلات الطالبات الاجتماعية.	4.41	1.02	88.2	كبيرة جداً
4	أرفع من قدرة الطالبات على ابتكار المعرفة.	4.39	1.01	87.8	كبيرة جداً
5	أهتم بما يحدث من حوله بالعالم.	4.36	0.92	87.2	كبيرة جداً
6	لدي نزعة تنمية مهاراته ومعارفه وقدراته.	4.35	0.89	87.0	كبيرة جداً
7	اكسب الطالبات المعارف المتعلقة بثورة المعلومات.	4.34	0.87	86.8	كبيرة جداً
8	لدي القدرة على تقييم المعلومات والتحقق من صحتها.	4.32	1.12	86.4	كبيرة
9	أحفز الطالبات على فهم طبيعة وخصائص المعلومات والتعامل معها.	4.30	1.04	86.0	كبيرة
10	لدي طرقاً جديدة في التعليم التعاوني.	4.23	1.14	84.6	كبيرة
11	أشخص المشاكل المختلفة التي تواجهها الطالبات حتى أتمكن من إرشادهن.	4.21	1.07	84.2	كبيرة
12	لدي الخبرة الكافية بطرق اكتشاف الموهوبين من الطالبات.	4.20	1.05	84.0	كبيرة
13	أعمل على تطوير المواد التعليمية التي أدرسها.	4.17	1.09	83.5	كبيرة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير
14	أطور مهاراتي في استخدام أمثلة حية متنوعة ترتبط بحياة الطالبات.	4.13	1.05	82.7	كبيرة
15	اطور من قدرات الطالبات على العمل الجماعي.	4.12	1.02	82.4	كبيرة
16	انمي قدرة الطالبات على تحمل المسؤولية.	4.11	1.21	82.3	كبيرة
17	اساعد الطالبات على أن يكونوا كما يريدن أن يكونوا.	4.10	1.01	82.1	كبيرة
18	أوفر فرص البحث التقصي والإرشاد.	4.09	1.11	81.8	كبيرة
19	أمارس دوري كمديرة لمصادر المعرفة المفيدة.	4.07	1.08	81.4	كبيرة
20	استخدم التطبيقات التكنولوجية في العملية التعليمية.	4.05	0.78	81.0	كبيرة
21	أطور قدرة الطالبات على الإبداع والتصور.	4.03	1.09	80.6	كبيرة
22	أوفر فرص أن تعبر كل طالبة عن نفسها بحرية.	4.02	0.87	80.4	كبيرة
23	أمكن روح المبادرة والاستقلالية فكراً وعملاً لدى الطالبات.	4.00	1.02	80.0	كبيرة
24	أسمح بعرض أفكار الطالبات وطاقاتهن.	3.93	1.30	78.6	كبيرة
25	أوفر الأنشطة التي تمكن الطالبات من امتلاك المعلومات وتوظيفها.	3.92	1.06	78.4	كبيرة
26	أنمي قدرة الطالبات على مواجهة مشكلات الحياة.	3.90	1.07	78.0	كبيرة
27	أرشد الطالبات لتكوين رؤى جديدة للمستقبل.	3.88	1.14	76.6	كبيرة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	التقدير
28	أنمي لدى الطالبات مهارات ذهنية مثل: (الاستنتاج، الاستنباط، التحليل).	3.82	1.07	76.4	كبيرة
29	لدي الدراية الكافية من إبداعات وتطبيقات المعرفية .	3.79	1.15	75.8	كبيرة
30	اعتمد على أسلوب حل المشكلات بالطريقة الإبداعية.	3.77	1.09	75.4	كبيرة
31	أعمل على جعل الطالبة عنصر فعال في المجتمع.	3.76	0.99	75.2	كبيرة
32	أعمل على أن أكون وسيط ناقل للمعرفة.	3.75	0.96	75.0	كبيرة
33	لدي المام بمناهج التكفير وبأسس نظرية المعرفة.	3.74	1.01	74.8	كبيرة
	المجموع	4.09	1.06	81.93	كبيرة

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (4) ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لمتوسطات أداء معلمات الدراسات الاجتماعية في ضوء بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المعلمات أنفسهن، حصلت على (4.09)، نسبة مئوية (81.93%)، بدرجة كبيرة.
- كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة التي تنص على «أهتم بتنمية المهارات والقدرات الإبداعية عند الطالبات» بمتوسط حسابي (4.47)، بنسبة مئوية (89.4%) بدرجة كبيرة جداً.
- وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على «لدي الخبرة الكافية في تنمية القيم والاتجاهات» بمتوسط حسابي (4.46)، بنسبة مئوية (89.2%) بدرجة كبيرة جداً.
- وكانت أدنى المتوسطات في المرتبة قبل الأخيرة من نصيب الفقرة التي تنص على «أعمل على أن أكون وسيط ناقل للمعرفة»، بمتوسط حسابي (3.75)، بنسبة مئوية (75.0%) بدرجة كبيرة.
- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة التي تنص على «لدي المام بمناهج التكفير وبأسس نظرية المعرفة»، بمتوسط حسابي (3.74)، بنسبة مئوية (74.8%) بدرجة كبيرة.

ويعتبر الباحث النتيجة السابقة مؤشراً جيداً لأداء معلمات الدراسات الاجتماعية، وقد أظهرت النتائج أن هذا الأداء قد تمثل بمستوى كبير جداً في الجوانب الآتية: تهتم معلمات الدراسات الاجتماعية بتنمية المهارات والقدرات الإبداعية عند الطالبات، ولديهن الخبرة الكافية في تنمية القيم والاتجاهات، والعمل على حل مشكلات الطالبات الاجتماعية، ورفع من قدرة الطالبات على ابتكار المعرفة، والاهتمام بما يحدث من حولهن بالعالم، ولديهن نزعة تنمية مهارتهن وتعارفهن وقدراتهن، وكان هذا الدور متوسطاً في الجوانب الأخرى.

ويتبين أن معلمات الدراسات الاجتماعية تدرن أهمية المعلومات والمهارات والمعارف، وحدثة المعارف التي تقدم للطالبات في حياتهم العملية، وإفساح المجال للطالبات لإبداء آرائهن واتخاذ القرارات في بعض الموضوعات التي تثيرها المعلمات، وكذلك التنوع في استخدام طرائق التدريس والوسائل والأنشطة لتنمية مهارات التفكير العليا والابداع لدى الطالبات، مما يساهم في بناء مجتمع المعرفة، كما أن معلمات الدراسات الاجتماعية يقمن بإعداد وسائل وتصميم الدروس وتنفيذها وفقاً لمتطلبات مجتمع المعرفة مما يساهم في إكساب الطالبات اتجاهات إيجابية حيال تطبيق متطلبات مجتمع المعرفة في العملية التعليمية، كما تظهر النتائج أن معلمات الدراسات الاجتماعية في المدارس الثانوية يقدمن موضوعات وقضايا تلت أنظار وميول الطالبات نحو البحث والاستكشاف المعرف، وتطوير مهارتهن في عملية التفاعل مع بعضهن البعض في اكتساب مهارات ومعلومات وخبرات ومعارف جديدة تواكب الانفجار المعرفي والثورة التقنية.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج؛ فإن الباحث يوصي بما يلي:

1. العمل على إعادة النظر في استراتيجيات الإشراف التربوية لمعلمات الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة التي تتم حالياً في المدارس الثانوية، ومحاولة تطويرها في ضوء بناء مجتمع المعرفة.
2. عقد دورات تدريبية لمعلمات الدراسات الاجتماعية بشكل مستمر حول كيفية توظيف الأنشطة لتعزيز الحاجات المعرفية للطالبات، والاطلاع على أحدث المستجدات في مجال التطور التكنولوجي.
3. تهيئة البيئة المدرسية ومرافقها المناسبة التي تساعد معلمات الدراسات الاجتماعية على تنفيذ الأنشطة المعرفية المختلفة وتحقيق الأهداف المرجوة.

4. اختيار معلمات الدراسات الاجتماعية بناءً على الحماس وحب العمل بطريقة تتسم بالشخصية القابلة للتطوير والبحث والاستكشاف ومتابعة كل ما هو جديد باستمرار.
5. العمل على إصدار نشرات تربوية تطرح من خلالها استراتيجيات التدريس المتضمنة لطرائق تحقيق متطلبات بناء مجتمع المعرفة.
6. عقد ندوات وحوارات بين كل من معلمي الدراسات الاجتماعية والمشرفين التربويين تطرح وتناقش الأفكار التي تسهم في تطوير الأداء في ضوء بناء مجتمع المعرفة.
7. ضرورة العمل على تفعيل أداء المشرفين التربويين من خلال ربط أدائهم بفلسفة وزارة التربية والتعليم، وإعطائهم فرصة التدريب على البرامج الحديثة التي عملت عليها الوزارة بهدف رفع مستوى أداء معلمات الدراسات الاجتماعية؛ لتطوير وتحسين أداءهم في ضوء بناء مجتمع المعرفة، وبالتالي تطوير العملية التعليمية التعلمية.
8. تدريب المعلمات في جميع التخصصات على الخبرات التربوية الحديثة، التي فرضها المجتمع المعرفي، وما يتميز من تطور تكنولوجي في شتى مجالات الحياة، مما ينعكس على الكفاءة التدريسية والقدرة على الإبداع والابتكار.
9. إعطاء معلمات الدراسات الاجتماعية فرصة للاطلاع على تجارب الدول العربية والأجنبية الناجحة التي تميزت في مجال تطوير أداء معلمي الدراسات الاجتماعية وتحسينها في ضوء بنا مجتمع المعرفة من خلال الدور الفعال الذي يقوم به المشرفون التربويون.

مقترحات:

1. إجراء دراسة ميدانية حول المعوقات التي تؤثر في دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية.
2. إجراء دراسة حول فاعلية استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في تدريس المواد الاجتماعية.
3. إجراء دراسة تقييمية عن دور المشرف التربوي في تقييم تدريس معلمي المواد الاجتماعية في ضوء متطلبات بناء مجتمع المعرفة.

المراجع:

- أبو سنينة، عودة (2013). درجة توظيف معلمي ومعلمات التاريخ لمهارات الأحداث الجارية في التدريس في المرحلة الأساسية العليا في مدارس مديرية التعليم الخاص- العاصمة عمان، مجلة جامعة النجاح، للعلوم الانسانية، مجلد (26) (2).
- آل رفعة، مسفر بن جبران (2014). تجديد دور المعلم السعودي للتوائم مع مجتمع المعرفة «دراسة تحليلية»، العلوم التربوية، العدد الثاني، ج2، أبريل، ص 3-42
- آل قصود، عبد الله (123هـ). دور المشرف التربوي في تطوير الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي المواد الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- التركماني، عبد الله (2009). مجتمع المعرفة وتحدياته في العالم العربي، دمشق، مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية.
- الخطيب، إبراهيم والخطيب، أمل (2003). الإشراف التربوي: فلسفته، أساليبه، تطبيقاته، عمان: دار قنديل للنشر والتوزيع.
- خريشة، على (2014). اقع استخدام معلم الدراسات الاجتماعية في الأردن للحاسوب والانترنت، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول، ص 633-660.
- الرشيدة، محمد (2006). الكفايات التعليمية لقراءة الخريطة والاستقصاء في الدراسات الاجتماعية، عمان، دار يافا للنشر والتوزيع.
- الشديفات، باسل (2014). دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 30، العدد الثاني، ص 299-339.
- ضحاوي، بيومي محمد، والمليحي، رضا إبراهيم (2010). توجهات الإدارة التربوية الفاعلة في مجتمع المعرفة، القاهرة، دار الفكر العربي.
- الظاهر، نعيم إبراهيم (2009). إدارة المعرفة، عمان، دار الكتاب الجامعي.
- العساف، جمال (2015). درجة توظيف معلمي الدراسات الاجتماعية لمهارات الأحداث الجارية في المرحلة الأساسية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، دراسات العلوم التربوية، المجلد 42، العدد3، ص-1137 1151.
- العنزي، عبد الله (2010). معلم المستقبل، خصائصه، مهاراته، كفاياته، موقع د سعوديين عبد العنزي 2010، <http://www.dr-saud-a.com/vb/showthread.php?20284>

- عبد الحميد، أماني حلمي (2010). أسلوب «دلفي» مدخل لتطوير الأداء التدريسي لمعلم الدراسات الاجتماعية في إطار التغيرات المتوقعة للقرن الحادي والعشرين، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد التاسع، ص 2-54.
- العرفج، خالد سعد (1419هـ). الكفايات اللازمة لمعلم المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- المشيقح، وعبد الرحمن (1428هـ). إعداد المعلم في ضوء مستجدات العصر، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) اللقاء السنوي الثالث عشر، الرياض، ص 660-677.
- موسى، عقيلي والحنان، طاهر (2013). تصور مقترح لتطوير كفايات معلمي اللغة العربية والتاريخ في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة والوقوف على اتجاهاتهم نحو تطبيقها، مجلة كلية التربية بالوادي الجديد، قسم المناهج وطرق التدريس، جامعة الوادي الجديد.
- نزال، شكري (2008). مناهج الدراسات الاجتماعية وأصول تدريسها، ط 1 العين، الإمارات، دار الكتاب الجامعي.

- Adeya, N & Oyeinka, B. (2012). The internet in African Universities: Case studies from Kenya and Nigeria". www.intech.unu.edu
- Camicia, S. P. and Dobson, D. 2010. Learning how to respond to current events: Partner journals between U.S. Preservice teachers and children, Teaching and Teacher Education, 26(3): 576-582.
- Cram, H. (2005). Being the lead in School. NJ ASA Perspective, 18(3): 9-21.
- Slick, E. (2009). "Present problems and future challenges of the Korea National Open University". ERIC, ED431910.
- Hopkin .A.G.(1999).Quality Control and quality assurance in teacher training Institutions: Messages from Botswana, Teaching and Teacher

Education, Vol. 15, No. 6.

- Janh. (2012). What makes a global teacher? Last visited 12/11/2012 online at : www.ph.answers.yahoo.com/question/index?guid=2008092901234AAntgpk.Adelab .
- Kelley, K. (2013). "The web of discipline: Biglan's categories, the world wide web, and the relevance of academic discipline". Dissertation Abstracts International, No. AA19836420, p. 1936.
- Levine, A. (2005). Educating School Leaders. School Administration Review, 21(2): 423-429.
- Smith, L. (2008). Schools and Change. CA: Corwin Press.
- [Stephenson JM](#) (2004). Pupil-led sex education in England (RIPPLE study): cluster-randomised intervention trial, [Lancet](#). 2004 Jul 24-30;364(9431):338-46.
- Switzer, R. (2002). "Does the university have a future? Virtual learning the market model and the fate of the professorate". Graduate Studies, 16-17, 47- 102.
- Waters, J. (2004). Supervisory that Sparks Learning. Educational Leadership, 61(7): 48-51.
- Wheeler, L. (2003). Building Learning Organization: Superintendents in Native America. Published Doctoral Thesis- UMI. 21-A.

**درجة تقدير العاملين في المؤسسات
التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها ببعض
المتغيرات**

د. رأفت محمد سعيد العوضي

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية للكشف عن درجة تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها ببعض المتغيرات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (325) مفردة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين في المؤسسات التعليمية في محافظة خانيونس، طبقت عليهم استبانة مكونة من (33) فقرة موزعة على مجالات الدراسة: الشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز المؤسسي.

وقد كشفت النتائج أن الدرجة الكلية لمتوسطات درجات تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها ببعض المتغيرات من وجهة نظرهم بوزن نسبي (66.6%)، كانت بدرجة متوسطة، وجاء الترتيب الأول لمجال المشاركة بوزن نسبي (73.2%)، بدرجة كبيرة، وكان في الترتيب الثاني مجال الشفافية بوزن نسبي (68.8%)، بدرجة كبيرة، وفي الترتيب الثالث مجال الفعالية والكفاءة بوزن نسبي (66.8%)، بدرجة متوسطة، وفي الترتيب الرابع قبل الأخير مجال صناعة القرار بوزن نسبي (66.6%)، بدرجة متوسطة، وفي الترتيب الأخير مجال التميز المؤسسي بوزن نسبي (57.6%)، بدرجة متوسطة.

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات تعزى إلى متغير الجنس، ومتغير المؤهل العلمي، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح العاملين من أصحاب سنوات الخدمة 10 سنوات فأكثر. وقد قدمت الدراسة سيناريو مقترح لتطوير مجالات الحوكمة في المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات بمحافظة خانيونس، وعدد من التوصيات والمقترحات.

كلمات مفتاحية: العاملين - الحوكمة - المؤسسات التعليمية - بعض المتغيرات.

The degree of appreciation of employees in educational institutions for the fields of governance and its relation with some variables

Abstract:

This current study aims to identify the employees degree of appreciation in educational institutions for the fields of governance and their relation to some variables. The study has used the analytical descriptive method. The sample of this study has consisted of (325) questionnaire, randomly selected from employees in educational institutions in Khan Younis governorate, (33) items distributed in the fields of study: transparency, participation, decision-making, effectiveness , efficiency and institutional excellence.

The results have showed that the total percentage of the average scores of the employees in the educational institutions for the fields of governance and their relation to some variables from their point of view was (66.6%), with a medium degree. The first ranking of the field of participation was (73.2%), (66.8%), medium-ranking, fourth-to-last (66.6%), and (57.6%), respectively. In the last ranking, the field of institutional excellence was (57.6% %), with a medium degree.

The results have showed that there were no statistically significant differences at the level of (0.05 α) between the average of the sample estimates of the subjects of the educational institutions' governance and their relation with some variables attributed to the gender variable and the variable of the scientific qualification. (0.05 α) in the responses of the sample members of the study due to the variable years of service, and for the benefit of employees with years of service 10 years and more. The study has presented a proposed scenario for the development of the areas of governance in educational institutions and their relation to some variables in Khan Younis governorate, and many of recommendations and proposals.

Keywords: Employees - Governance - Educational institutions - Some variables.

المقدمة:

تقوم المؤسسات التعليمية بدورٍ رائد في تطوير المجتمع وتنميته على جميع الأصعدة، ولها أهمية كبيرة في تقدم المجتمعات ونموها وازدهارها، حيث يقترن مصطلح المؤسسة التعليمية بالفكر والعلم والحضارة التي تسهم في تطور المجتمع.

ولكي تقوم المؤسسات التعليمية بدورها الرائد، تحتاج إلى إدارة ناجحة متميزة تشرف على كل نشاط قيادي تعليمي هادف مرن، وتعتمد على عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتقويم ومن خلال خبرات سابقة؛ بهدف الوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة بأعلى كفاءة وأقل جهد (الصاوي، 2006).

إن موضوع الإدارة في المؤسسات التعليمية من المواضيع المهمة على مستوى العالم أجمع، وذلك نظراً لأن التعليم أصبح يُشكل قضية مقلقة في جميع دول العالم (الخطيب، 2006).

تحرص الإدارة الناجحة على تحقيق التنافس للوصول إلى التميز في وظائفها وفق تنظيم واضح واتصال فعال، وقرارات سليمة، وتقويم موضوعي، ورقابة مستمرة، وأسلوب وتخطيط إداري ومالي سليم، وإذا لم تعتمد هذه الأسس في وظائف الإدارة التعليمية فإنها ستفشل في تحقيق أهدافها.

وعادة ما تلجأ المؤسسات التعليمية إلى مراجعة وظائفها على اختلاف أنواعها، لمعرفة ما إذا كانت ملائمة مع ما يحدث من تقدم، وأنها بحاجة إلى تطوير أو حتى تغيير لهذه البرامج من أجل زيادة فعالية إدارتها في تحقيق الأهداف المنشودة (صلاحيات، 2012). ولا يمكن للإدارة في المؤسسات التعليمية أن تبقى في وظائف جامدة لا تسعى نحو التطوير والتحديث، بل يتعين أن تسعى دائماً نحو تبني المبادرات التطويرية للارتقاء بمستويات أدائها، وتحقيق التحسين المستمر حتى تتجدد أدوارها وتزيد من مستويات كفاءتها الداخلية والخارجية (دمهوري، 1428هـ).

تكمن جدوى وفعالية جهود الإدارة في المؤسسات التعليمية الحديثة في تعظيم القدرات، وإثراء إمكانات النظام المؤسسي التعليمي، كما أن ضمان استمرارية هذا النظام بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية لا تتحقق إلا بجهود إبداعية خلاقة معبرة عن الفكر والإدارة التعليمية المتقدمة (الخطيب ومعاينه، 2006)؛ لذلك فإن الإدارة في المؤسسات التعليمية الحديثة تكون مواكبة لكل ما هو جديد من الأساليب الإدارية الحديثة التي تحقق رسالتها وأهدافها، خاصة في ظل تطورات هذا العصر الذي اتسم بعصر التطورات والتغيرات والتحديات السريعة والمستمرة (عبد الحكيم، 2011).

استناداً إلى ما سبق فهناك حاجة إلى إعادة النظر في الطريقة التي تُدار بها المؤسسات التعليمية وفق إدارة رشيدة حيث إن الإدارة الرشيدة (Good Governance) تقضي إلى أداء متميز يقود إلى نتائج متميزة. والحوكمة هي أسلوب ممارسة الإدارة الرشيدة (يوسف، 2007)؛ ويتعدى هذا المفهوم توفير عناصر الإدارة السليمة إلى تفعيل الأدوات الرقابية، والإشرافية في المؤسسات، وذلك بهدف ضمان توفير الشفافية في المعلومات ورفع كفاءة المؤسسات (عبد الفتاح، 2010).

يرى بيتر (Peter) 2000، أن أفضل طريقة لتحسين الأداء في المؤسسات التعليمية هي اللجوء إلى الحوكمة، فهي -كمدخل إداري- تُشير إلى القدرة على الجمع بين المؤسسات الرسمية وغير الرسمية، وإدخالها في عملية صنع القرار وتنفيذه.

إن حوكمة المؤسسات التعليمية عبارة عن قضية حاسمة بقيت قيد المتابعة لدى العديد من المربين والباحثين؛ بهدف عمل إطار يمثل مجموعة من القوانين والأنظمة التي تجلب الفائدة المثلى لمؤسسة التعليم مع الأخذ بعين الاعتبار النمو والتطور والاستمرارية (Shakeela, 2012).

وتمثل الحوكمة نظاماً يستند على مجموعة من القوانين والنظم والقرارات؛ التي تهدف لتحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة؛ لتحقيق خطط وأهداف المؤسسة، وضبط العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء (عشري، 2005).

يتوجب على المؤسسات التعليمية ترسيخ مبادئ الحوكمة؛ لما لها من أهمية في إحداث إدارة ناجحة لمعالجة المشاكل الإدارية؛ كالغموض في القوانين واللوائح المعمول بها، ومحاولة إيجاد سبل لتبسيط الإجراءات من أجل مكافحة الفساد الإداري والمالي، وهذا ما نادى به العديد من الدراسات مثل دراسة (أبو الهيجاء، 2017)؛ المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2013؛ أحمد، 2012) التي توصلت إلى أهمية الحوكمة ومبادئها الأساسية في تطوير منظومة الأداء في المؤسسات التعليمية، وهدفت دراسة (محمد، 2011) لتحليل مفهوم الحوكمة الرشيدة ومتطلبات تطبيقه في الجامعات المصرية، كما هدفت دراسة (اسماعيل، وحسين، 2017) للتعرف على مدى توفر حوكمة الجامعات على ضوء المعايير القياسية لتقويم واعتماد مؤسسات التعليم العالي.

وأشارت دراسات (أبو هذاف، 2017؛ وأبو لبن، 2015؛ وبيومي، 2009؛ وAzoury & Salloum, 2009؛ وKaram & Azzi, 2009)، لضرورة التخلي عن أساليب الحكم التقليدية المركزية، والهرمية لصالح نموذج أكثر ديمقراطية، ومشاركة في الحكم، حيث أن الحوكمة هي التي تسمح لجميع أصحاب المصلحة بالمشاركة في وضع السياسات، وصنع

القرار. كما أكدت دراسة (بن عمر، 2014)، أن الحوكمة لها دور كبير في تحسين أداء المؤسسة وتطوير مخرجاتها. ودراسة (بدح، والعاملة، 2017) أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً بين درجة تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة ودرجة تطبيق ادارة الجودة الشاملة، كما أظهرت دراسة (خليفة، 2017)، وجود علاقة بين الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة ومعايير الحوكمة على مجالات (الشفافية، والمشاركة الفاعلة، والمسائلة، والمساواة، والفاعلية).

وفي جانب آخر هدفت دراسات (الشباطات، 2017؛ الأستاذ، 2012؛ صلاحات، 2012؛ عبد الفتاح، 2010؛ حماد، 2010)، إلى استشراف دور المؤسسات التعليمية عامة، والجامعات خاصة في نشر ثقافة الحوكمة في المجتمع، ووضع آليات لمكافحة الفساد المالي والإداري وتعزيز قيم النزاهة والشفافية والحكم الصالح.

وناقشت دراسات (محمد، 2008؛ Shah & other، 2012؛ Charles، 2010؛ جودة، 2009؛ عشري، 2005؛ Hofheimer، 2006)، قضايا حوكمة إدارة التعليم والتحديات الداخلية والخارجية التي تواجه المؤسسات التعليمية.

وأوصت دراسة (دياب، 2014)، بضرورة تطبيق معايير الحوكمة المؤسسية التي تساعد في الحفاظ على أخلاقيات وسلوكيات المهنة، وتوفير العدالة والانصاف في التعامل، والتدقيق والتفتيش، مما يساعد على خلق بيئة مؤسسية عادلة. بينما توصلت دراسة (دراركة، والعساف، 2017)، إلى اقتراح نموذج لتفعيل الحوكمة المؤسسية بجامعة الشرق الأوسط.

يتبين من الأدب التربوي والدراسات السابقة أن هناك توجهاً إيجابياً، وقاعدة راسخة نحو تطبيق الحوكمة، والعمل بمبادئها في إدارة المؤسسات التعليمية، وتكمن أهمية تطبيق هذا المفهوم في تحقيق تنافس العمل الإداري للوصول إلى أعلى درجات التميز في المؤسسات التعليمية، من أجل إعلاء قدرة المؤسسات التعليمية على المستوى المحلي، والإقليمي، والعالمية، خصوصاً في هذا الوقت الذي تزداد فيه المنافسة العالمية بين المؤسسات من ناحية، ومع ضرورة أن تكون مؤسساتنا التعليمية أكثر شفافية، وديمقراطية، وتسمح بالمشاركة الفاعلة، وأن تتمتع بالنزاهة، والمعاملة العادلة من ناحية أخرى، جاءت هذه الدراسة للوقوف عن كثر على هذا الموضوع المهم، بُغية تشخيص الواقع وتطويره.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تعتبر المؤسسات التعليمية اليوم من أهم معاقل الفكر والتطوير التي يتم من خلالها إعداد، وتأهيل القيادات الفكرية والعلمية، والتربوية، التي تقوم عليها مؤسسات المجتمع المختلفة، ويقع على عاتقها قيادة المجتمع، نحو التقدم والازدهار، فهي بيت الحكمة، ومنهل الحضارة والراقي، وهي خلية إنتاج المعرفة، وقيادة الرشد، والتجديد، والإبداع؛ لعقل المجتمع ووجدانه، وهي من أهم المعايير التي تُشير إلى عصرية وتقدم المجتمع.

ولتتمكن المؤسسات التعليمية من تحقيق أهدافها، فإنها بحاجة إلى الإدارة الفاعلة التي تسعى إلى تطوير المجتمع، وتعمل على النهوض به، وتسهم في تقدمه ورفاهيته وتجويده؛ سعياً نحو التميز والتفوق، واستجابة للتحديات في ظل العولمة على مستوى المجتمعات والأمم.

لكي تقوم المؤسسات التعليمية بدورها الرائد بشكل متميز يحقق لها متطلبات التنافسية العالمية، تحتاج إلى الحوكمة؛ وقد أشارت العديد من الدراسات السابقة والبحوث أن تطبيق مجموعة من المعايير أو المبادئ الحاكمة التي تتمثل في المشاركة، والمساءلة والشفافية، وتعزيز القانون، والكفاءة والفعالية وغيرها، من المعايير له أهمية بالغة في تطوير الإدارة الحديثة، وتأكيداً على أهمية الحكم المشترك، وتحقيق تميزها على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي؛ من هنا تتمحور مشكلة الدراسة الحالية في محاولة التعرف والكشف عن واقع المؤسسات التعليمية من ناحية الحوكمة وعلاقتها ببعض المتغيرات. وبناءً على ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما درجة تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها ببعض المتغيرات؟

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما درجات تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها ببعض المتغيرات من وجهة نظرهم بمحافظة خانيونس؟
2. هل توجد فروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع مجالات الحوكمة في المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات بمحافظة خانيونس من وجهة نظر العاملين فيها تعزى للمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي)؟
3. ما السيناريو المقترح لحوكمة المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات كتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خانيونس؟

فرضيات الدراسة:

جاءت فروض هذه الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع مجالات الحوكمة في المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات تعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع مجالات الحوكمة في المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - دراسات عليا).

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع مجالات الحوكمة في المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات - من 5 - 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات).

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

1. الكشف عن درجات تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية بمحافظة خان يونس لمجالات الحوكمة وعلاقتها ببعض المتغيرات من وجهة نظرهم.
2. بيان ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع مجالات الحوكمة في المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي).
3. تقديم سيناريو مقترح لحوكمة المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات كتحقيق متطلبات التنافسية بمحافظة خان يونس.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الجوانب الآتية:

أ. من الناحية العلمية:

1. تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها من الدراسات القليلة التي استهدفت تقديم سيناريو مقترح لحوكمة المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات منها متطلبات تحقيق التنافسية.

2. تتناول موضوع الحوكمة كأحد الموضوعات المثارة حالياً على ساحة البحث العلمي، ولها تأثير مباشر على كفاءة المؤسسات باختلاف أنواعها.
3. ندرة المصادر الأدبية والأبحاث المحلية المتخصصة في هذا المجال في محافظات غزة خاصة فيما يتعلق بالمؤسسات التعليمية.
4. حاجة المجتمع الفلسطيني لتطوير الخبرة المهنية والمعرفية في مجالي الحوكمة، وتحقيق متطلبات التنافسية خاصة في ظل قلة المسؤولين ذوي المهارات في هذا المجال.
5. قد تفيد في إثراء المكتبة الفلسطينية بمثل هذه الدراسات والمعنيين في الأمر.

ب. من الناحية التطبيقية:

1. من خلال هذه الدراسة تستطيع المؤسسات التعليمية التعرف إلى مستوى مجالات الحوكمة (الشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز المؤسسي) وعلاقتها ببعض المتغيرات منها تحقيق متطلبات التنافسية.
2. إبراز أهمية مجالات الحوكمة في علاقتها ببعض المتغيرات كتحقيق متطلبات التنافسية في المؤسسات التعليمية بمحافظة خانيونس.
3. يأمل الباحث أن تسهم هذه الدراسة في زيادة اهتمام إدارة المؤسسات التعليمية الفلسطينية بتطبيق مبادئ الحوكمة في جميع تعاملاتها من أجل تطوير إدارتها نحو متطلبات التنافس.
4. قد تساعد هذه الدراسة القائمين على تطوير الإدارات في المؤسسات التعليمية، وتحسينها من خلال ما تعرضه الدراسة من نتائج الدراسة الميدانية وتحديد جوانب القصور في ادارتها نحو تحقيق التنافس في إدارة التعليم الفلسطيني في ضوء مبادئ الحوكمة.
5. لفت نظر المسؤولين وصانعي القرار في المؤسسات التعليمية إلى أهمية تطوير إدارة التعليم فيها في ضوء مبادئ الحوكمة، والإفادة من مميزات هذا المنهج العلمي كأسلوب إداري جديد يحقق متطلبات التنافسية العالمية.
6. قد تفيد العاملين أنفسهم في تطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسات التعليمية.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

1. الحد الموضوعي: حيث اقتصر الحد الموضوعي في المجالات الآتية للحوكمة: الشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز المؤسسي.
2. الحد المكاني: المؤسسات التعليمية في محافظة خانيونس.
3. الحد البشري: كافة العاملين في المؤسسات التعليمية.
4. الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة في منتصف شهر يوليو وأوائل شهر تموز من العام 2017م.

مصطلحات الدراسة:

تعرف مصطلحات الدراسة على النحو الآتي:

- **سيناريو مقترح:** استشراف المستقبل من خلال الرؤية المستقبلية للنتائج المتوقعة، والتي توضع في صورة بدائل تشتمل على العديد من السياقات، والتداعيات، والتوجهات التي تُبنى عليها التطلعات المستقبلية.
- **مجالات الحوكمة:** العمليات والهيكل التي تستخدمها المؤسسة التعليمية لتوجيه أعمالها ومراقبتها على أعلى مستوى من أجل تحقيق التنافس لإدارتها والوفاء بالمعايير التي تكفل تطبيق الشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز في إدارة كافة شؤون المؤسسة؛ بهدف اتخاذ قرارات استراتيجية تُحقق أهداف ورسالة المؤسسة، وتتحدد إجرائياً بالدرجة التي يستجيب عليها المستجيب في ضوء المقياس المستخدم.
- **متطلبات التنافسية:** التفرد والتفوق الإداري بحالة من الإبداع، والكفاءة والفاعلية، وبما يحقق مستويات غير عادية من الأداء والتنفيذ في المؤسسة التعليمية مما ينتج عنه نتائج وإنجازات تتفوق على المستويات السابقة من الإنجاز والأداء، وترقى إلى إرضاء كافة العاملين.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تمهيداً للوصول إلى النتائج سيتم هنا عرض منهجية الدراسة، وذلك كما يلي:

منهج الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج قائم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تعتمد على جمع الحقائق والبيانات، وبالتالي تم جمع المعلومات وتحليل البيانات للوصول إلى سيناريو مقترح لحوكمة المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات في محافظة خان يونس.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات التعليمية في محافظة خان يونس، وهي: مؤسسات (جامعية، وكليات، ومؤسسات وزارة التربية والتعليم) خلال فترة إجراء الدراسة من العام الدراسي 2016/2017م.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (325) مفردة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المؤسسات التعليمية (جامعية، وكليات، ومؤسسات وزارة التربية والتعليم) في محافظة خان يونس، وتم أخذ عينة استطلاعية تكونت من (34) مفردة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ليتم التحقق من أدوات الدراسة من خلال الصدق، والثبات بالطرق المناسبة، والجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

جدول (1) توزيع عينة الدراسة على متغيرات الدراسة

المتغير	مستوى المتغير	العدد	المجموع
الجنس	ذكور	216	325
	إناث	109	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	247	325
	دراسات عليا	78	
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	92	325
	من 5-10 سنوات	146	
	أكثر من 10 سنوات	87	

أداة الدراسة: بعد مراجعة الأدب التربوي الخاص بالحوكمة وبعض المتغيرات ومنها متطلبات التنافسية والاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة كدراسات (أحمد، 2012؛ بيومي، 2009؛ Azoury & Salloum, 2009، الأستاذ 2012)، وقام الباحث ببناء الاستبانة وفق الخطوات التالية:

- تحديد مجالات الاستبانة؛ وهي: الشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز المؤسسي.
- صياغة عدد من الفقرات الخاصة بكل مجال من مجالات الاستبانة؛ بهدف التعرف على واقع حوكمة المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات منها متطلبات التنافسية على أداة الدراسة بلغ عدد الفقرات (39) فقرة.

المحك المعتمد في الدراسة: اعتمدت الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي التدرج كمدك للدراسة، والذي يتضمن الاستجابات من خمسة اختيارات هي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، كما يلي:

جدول (2) المحك المعتمد في الدراسة

الدرجة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المتوسط الحسابي	5-4.2	4.2-3.4	3.4-2.6	2.6-1.8	1.8-1
الوزن النسبي	84%-100%	68%-84%	52%-68%	36%-52%	20%-36%

صدق الاستبانة: تم التأكد من صدق الاستبانة عن طريق:

أ. **صدق المحكمين:** وهو ما يُعرف بالصدق المنطقي، وذلك بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وذلك بهدف التأكد من مناسبة الاستبانة لما أعدت من أجله، وانتماء الفقرات لمجالات الاستبانة، وسلامة صياغة الفقرات، وقد تمت الإفادة من ملاحظاتهم، وإعادة صياغة بعض الأسئلة وفقاً لملاحظاتهم، وبذلك تم التأكد من صدق المحكمين. وفي ضوء ما ورد من ملاحظات تم إضافة بعض البنود، ودمج البعض الآخر، وحذف بعضها، وتعديل البعض الآخر، وقد تكونت فقرات الاستبانة بعد إجراء التعديلات من (33) فقرة موزعة على مجالات الدراسة.

ب. **صدق الاتساق الداخلي:** تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال من المجالات والدرجة الكلية للاستبانة بالتطبيق على العينة الاستطلاعية، وذلك لإيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، ومعاملات الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية، وتبين أن قيمة الارتباط في هذه الدراسة بلغت (0.88)، للاستبانة ككل وهو ارتباط عالٍ يشير إلى صلاحية الاستبانة.

جدول (3) قيم معاملات الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل بيرسون للارتباط	البيان	المجال
*0.000	.832	الشفافية	المجال الأول
*0.000	.911	المشاركة	المجال الثاني
*0.000	.860	صناعة القرار	المجال الثالث
*0.000	.939	الفعالية والكفاءة	المجال الرابع
*0.000	.883	التميز المؤسسي	المجال الخامس
*0.000	0.885		الدرجة الكلية

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخراج معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ alpha Cronbach coefficient، والتي تعتمد على الاتساق في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وتستند إلى الانحراف المعياري للاختبار والانحرافات المعيارية لل فقرات مفردة، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (4) قيم معاملات الثبات للمجالات الاستبانة

معامل الثبات	عدد الفقرات	البيان	المجال
0.88	6	الشفافية	المجال الأول
0.87	7	المشاركة	المجال الثاني
0.85	8	صناعة القرار	المجال الثالث
0.86	6	الفعالية والكفاءة	المجال الرابع
0.84	6	التميز المؤسسي	المجال الخامس
0.86	33		الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (4) أن قيمة معامل في كل مجال من المجالات، والدرجة الكلية للاستبانة جميعها كانت مرتفعة، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وذلك بالأساليب التالية: الوزن النسبي وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، استخدام المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لحساب المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة، وكذلك استخدام اختبار (T-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لأداء أفراد العينة تعزى لمتغيرات الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ونصه: «ما درجة تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها ببعض المتغيرات من وجهة نظرهم؟» للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي، وتم ترتيب الاستجابات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً ضمن كل مجال، وكانت النتائج كما في الجداول التالية:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمجالات الدراسة مرتبة تنازلياً

الدرجة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات
كبيرة	73.2	0.98	3.66	المشاركة
كبيرة	68.8	1.09	3.44	الشفافية
متوسطة	66.8	1.09	3.34	الفعالية والكفاءة
متوسطة	66.6	1.08	3.33	صناعة القرار
متوسطة	57.6	1.09	2.88	التميز المؤسسي
متوسطة	66.6	1.066	الدرجة الكلية 3.33	

ينتضح من نتائج الجدول (5) أن الدرجة الكلية لمتوسطات درجات تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها بتحقيق متطلبات التنافسية من وجهة نظرهم (3.33)، بوزن نسبي (66.6%)، بدرجة متوسطة.

واحتل الترتيب الأول مجال المشاركة لمجالات الحوكمة بمتوسط حسابي (3.66)، بوزن نسبي (73.2%)، بدرجة كبيرة، وجاء في الترتيب الثاني مجال الشفافية بمتوسط حسابي (3.44)، بوزن نسبي (68.8%)، بدرجة كبيرة، وفي الترتيب الثالث مجال الفعالية والكفاءة بمتوسط حسابي (3.34)، بوزن نسبي (66.8%)، بدرجة متوسطة، وفي الترتيب الرابع قبل الأخير مجال صناعة القرار بمتوسط حسابي (3.33)، بوزن نسبي (66.6%)، بدرجة متوسطة، وفي الترتيب الأخير مجال التميز المؤسسي بمتوسط حسابي (2.88)، بوزن نسبي (57.6%)، بدرجة متوسطة. مما يشير إلى وجود الدرجة دون المتوقع في تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها بتحقيق متطلبات التنافسية من وجهة نظرهم في الأداء الكلي، وعلى مجالات الدراسة.

وفيما يلي عرض مفصل للنتائج حسب مجالات الدراسة.

المجال الأول: المشاركة:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي للمجال الثاني

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
6	يُسمح بمناقشة القرارات وتعديلها.	4.51	0.890	90.2	1
4	يُسمح لكافة العاملين بالتعبير عن آرائهم.	3.96	0.48	79.2	2
7	تستخدم الإدارة أسلوب الحوار الديمقراطي عند كافة المعاملات.	3.77	0.971	75.4	3
5	توفر فرص للمشاركة في الانتخابات بكافة الهيئات الإدارية والأكاديمية.	3.72	0.978	74.4	4
3	تشارك الأطراف المعنية (العاملين - الطلبة - مؤسسات المجتمع) مع المؤسسة بجميع الأنشطة.	3.32	0.52	66.4	5
1	تشجع كافة العاملين على المشاركة البناءة والإيجابية.	3.22	0.66	64.4	6
2	تدعم الإدارة إنجاز الأعمال بروح الفريق.	3.14	0.72	62.8	7
المتوسط الكلي		3.66	0.98	73.2	كبيرة

يتضح من نتائج الجدول (6) أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال المشاركة في واقع درجات تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وتحقيق متطلبات التنافسية كما يراها العاملين حصلت على (3.66)، بوزن نسبي قدره (73.2%)، بدرجة كبيرة.

- كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة (6) التي تنص على «يسمح بمناقشة القرارات وتعديلها» بمتوسط حسابي (4.51)، بوزن نسبي قدره (90.2%) بدرجة كبيرة جداً.

- وجاءت الفقرة (4) في المرتبة الثانية والتي تنص على «يسمح لكافة العاملين بالتعبير عن آرائهم» بمتوسط حسابي (3.96)، بوزن نسبي قدره (79.2%) بدرجة كبيرة.

- كما وجاءت الفقرة (1) في المرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على «تشجع كافة العاملين على المشاركة البناءة والإيجابية»، بمتوسط حسابي (3.22)، بوزن نسبي قدره (64.4%) بدرجة متوسطة.

- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على «تدعم الإدارة إنجاز الأعمال بروح الفريق»، بمتوسط حسابي (3.14)، بوزن نسبي قدره (62.8%) بدرجة متوسطة.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى حرص إدارة المؤسسة التعليمية على أن تحقق مبدأ المشاركة بشكل كبير، حيث تعتمد على كافة القيادات، وأصحاب المناصب الإدارية، والعاملين في تحقيق أهدافها، حيث ترى شريحة كبيرة من عينة الدراسة أن لديهم القدرة على الحوار والمشاركة في أي انتخابات متاحة داخل المؤسسة أو الترشح للقيادات الإدارية لديها، والعمل على الاستفادة من الاتصال بمناقشة القرارات وتعديلها من خلال أسلوب الحوار الديمقراطي؛ وذلك لثقتها العالية بمعلومات إضافية ومناقشة أفكار ومبادرات مع الزملاء من العاملين بالمؤسسات التعليمية بغض النظر عن المناصب الإدارية والقيادات أو سنوات الخدمة والأقدمية في العمل. إلا أن المؤسسات التعليمية بحاجة أكثر للتمكين خاصة مع التطور الإداري وكيفية توظيفها في السياق العالمي نحو التنافسية بمتطلباتها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد، 2012؛ Azoury & Salloum, 2009؛ الأستاذ، 2010)، ولم تختلف مع أي نتيجة من الدراسات السابقة نحو توجه أهمية دعم المؤسسات التعليمية لمبدأ المشاركة في إدارتها نحو تحقيق غاياتها وأهدافها.

المجال الثاني: الشفافية:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والدرجات للمجال الأول

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
5	توفر الإدارة نظاماً للإعلام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل في المؤسسة.	3.71	0.65	74.2	1
3	تعلن عن المعايير المطلوبة لشغل الوظائف الإدارية.	3.65	0.58	73.0	2
1	تصح إدارة المؤسسة عن سياسة المكافآت.	3.44	0.59	68.8	3
6	تتيح تبادل المعلومات على كافة المستويات الإدارية.	3.43	0.936	68.6	4
2	توفر صفحة إلكترونية يتم تحديثها بشكل مستمر.	3.36	0.852	67.2	5
4	تقوم بنشر الميزانية السنوية في موعدها.	3.05	0.936	61.0	6
المتوسط الكلي		3.44	1.09	68.8	كبيرة

يتضح من نتائج الجدول (7) أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال الشفافية في واقع درجات تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها بتحقيق متطلبات التنافسية كما يراها العاملين حصلت على (3.44)، بوزن نسبي قدره (68.8%)، بدرجة كبيرة.

- كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة (5) التي تنص على «توفر الإدارة نظاماً للإعلام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل في الجامعة» بمتوسط حسابي (3.71)، بوزن نسبي قدره (74.2%) بدرجة كبيرة.
- وجاءت الفقرة (3) في المرتبة الثانية والتي تنص على «تعلن عن المعايير المطلوبة لشغل الوظائف الإدارية» بمتوسط حسابي (3.65)، بوزن نسبي قدره (73.0%) بدرجة كبيرة.

- وجاءت الفقرة (2) في المرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على «توفر صفحة إلكترونية يتم تحديثها بشكل مستمر»، بمتوسط حسابي (3.36)، بوزن نسبي قدره (67.2%) بدرجة متوسطة.

- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (4) والتي تنص على «تقوم بنشر الميزانية السنوية في موعدها»، بمتوسط حسابي (3.05)، بوزن نسبي قدره (61.0%) بدرجة متوسطة.

ويرى الباحث أن النتائج السابقة لم ترتقي إلى المستوى المطلوب، حيث أن الشفافية في واقع المؤسسات التعليمية لم تصل إلى إعلان وإفصاح كافة تنفيذ إدارة المؤسسات التعليمية عن التشريعات، واللوائح، والأنظمة داخل المؤسسة، وقد يعزى ذلك إلى قلة الإعلان عنها على بوابة المؤسسة الإلكترونية؛ لتسهيل الوصول إليها من قبل المستفيدين مما أثرت على هذا المجال، ومن جانب آخر لا يتم تحديث تلك اللوائح والأنظمة بناءً على المستجدات، وتقديم توصيفاً وظيفياً واضحاً لشغل المناصب القيادية والإدارية، الأمر الذي يؤدي لقلّة الدافعية تجاه العمل، والشعور بالعدالة والمساواة بين كافة العاملين، وبما أن هناك شريحة قليلة كانت استجاباتها- من كبيرة إلى متوسطة- على مجال الشفافية؛ لدليل على وجود تلك المعايير، إلا أن هناك غموض في الكيفية التي تتم فيها عملية التطبيق خاصة فيما يتعلق بالحاجة لمزيد من الوعي حول تطبيق الشفافية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد، 2012؛ محمد، 2011؛ حماد، 2010؛ بيومي، 2009) نحو أهمية دور المؤسسات التعليمية في وضع آليات لمكافحة الفساد المالي والإداري وتعزيز قيم النزاهة والشفافية.

المجال الثالث: الفعالية والكفاءة:

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي للمجال الرابع

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المرتبة
1	توفر خطاً بعيداً المدى لتطوير مستوى الأداء.	3.11	0.70	62.2	1
3	تنظم استخدام مواردها المالية المتاحة بعناية.	3.10	0.62	62.0	2

3	57.8	0.52	2.89	توضع الأهداف وفق الإمكانيات المتاحة.	6
4	55.8	0.52	2.79	توجد خطط لتطوير موارد المؤسسة المالية.	2
5	54.8	0.36	2.74	تحسن التخطيط للموارد البشرية واستثمارها.	4
6	53.2	0.41	2.66	توفر نظاماً للتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين.	5
متوسطة	57.6	1.09	2.88	المتوسط الكلي	

يتضح من نتائج الجدول (8) أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال الفعالية والكفاءة في واقع درجات تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها بتحقيق متطلبات التنافسية كما يراها العاملين حصلت على (2.88)، بوزن نسبي قدره (57.6%)، بدرجة متوسطة.

- كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة (1) التي تنص على «توفر خطأ بعيدة المدى لتطوير مستوى الأداء» بمتوسط حسابي (3.11)، بوزن نسبي قدره (62.2%) بدرجة متوسطة.

- وجاءت الفقرة (3) في المرتبة الثانية والتي تنص على «تنظيم استخدام مواردها المالية المتاحة بعناية» بمتوسط حسابي (3.10)، بوزن نسبي قدره (62.0%) بدرجة متوسطة.

- وجاءت الفقرة (4) في المرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على «تحسن التخطيط للموارد البشرية واستثمارها»، بمتوسط حسابي (2.74)، بوزن نسبي قدره (54.8%) بدرجة متوسطة.

- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (5) والتي تنص على «توفر نظاماً للتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين»، بمتوسط حسابي (2.66)، بوزن نسبي قدره (53.2%) بدرجة متوسطة.

تظهر النتيجة أن العاملين بحاجة للتنمية المهنية نحو الفعالية والكفاءة وكيفية تطوير العمل والأداء المؤسسي، وهذا يرجع لقلة ما توفره المؤسسات التعليمية من خطط واستثمار للموارد المتاحة بقدر الإمكان، وإشراك العاملين في تنفيذ أهداف المؤسسة التعليمية ومشاركتهم في وضع الرؤية المستقبلية لأدوار المؤسسة كما يتطلعون لتحقيقها، وما يتبع ذلك من إجراءات

لتعزيز الأداء، وبالتالي رفع مستوى الفاعلية التنظيمية للمؤسسة التعليمية، والنتائج السابقة تُشير لمزيد من الحاجة إلى برامج تأهيلية وتدريبية للعاملين لتنمية الاحتياجات الخاصة بالفعالية والكفاءة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (الأستاذ، 2012؛ محمد، 2008؛ Shah & other, 201؛ Charles, 2010)، والتي أظهرت أهمية مجال الفعالية والكفاءة في حوكمة إدارة المؤسسات، ويعزى ذلك لقلة الدورات التدريبية.

المجال الرابع: صناعة القرار:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي للمجال الثالث

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
2	توفر المعلومات الكافية قبل اتخاذ أي قرار.	3.65	0.58	73.0	1
5	تشرك الخبراء وأصحاب الاختصاص في صنع القرار.	3.61	0.47	72.2	2
4	تحملني خطأ أي قرار بطريقة غير منظمة.	3.51	0.62	70.2	3
7	تهتم بالالتزام بالقواعد والقوانين التي تحكم اتخاذ أي قرار.	3.44	0.59	68.8	4
1	يتاح المعلومات الخاصة بأي قرار قبل الموافقة عليه.	3.37	0.79	67.4	5
3	تُتخذ القرارات وفق أولويات المؤسسة واحتياجاتها.	3.24	0.44	64.8	6
8	تطبق القرارات في المدة الزمنية المحددة.	2.94	0.29	58.8	7
6	تشجع على إبداء الرأي وتقديم المقترحات.	2.89	0.52	57.8	8
المتوسط الكلي		3.33	1.08	66.6	متوسطة

يتضح من نتائج الجدول (9) أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال صناعة القرار في واقع درجات تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وتحقيق متطلبات التنافسية كما يراها العاملين حصلت على (3.33)، بوزن نسبي قدره (66.6%)، بدرجة متوسطة.

- كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة (2) التي تنص على «توفر المعلومات الكافية قبل اتخاذ أي قرار» بمتوسط حسابي (3.65)، بوزن نسبي قدره (73.0%) بدرجة كبيرة.

- وجاءت الفقرة (5) في المرتبة الثانية والتي تنص على «تشرك الخبراء وأصحاب الاختصاص في صنع القرار» بمتوسط حسابي (3.61)، بوزن نسبي قدره (72.2%) بدرجة كبيرة.

- وجاءت الفقرة (8) في المرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على «تطبق القرارات في المدة الزمنية المحددة»، بمتوسط حسابي (2.94)، بوزن نسبي قدره (58.8%) بدرجة متوسطة.

- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (6) والتي تنص على «تشجع على إبداء الرأي وتقديم المقترحات»، بمتوسط حسابي (2.89)، بوزن نسبي قدره (57.8%) بدرجة متوسطة.

ويرى الباحث أن العاملين بحاجة إلى توجيه نحو إعدادهم للعمل على كيفية صنع القرار وخاصة في مجال توفير كافة المعلومات المتعلقة بذلك، وما لذلك من آثار كبيرة، بالإضافة إلى تدريبهم على كيفية التحقق من الحصول على المعلومات وتعريفهم ببعض الأمور كالالتزام بالقواعد والقوانين التي تحكم اتخاذ أي قرار. من هنا يجب الاهتمام بتحقيق مستوى مرتفع في تنمية العاملين للوصول إلى تحقيق المستوى المتوقع في مجال صنع القرار، وأن يتدربوا على ذلك والتشجيع على إبداء الرأي وتقديم المقترحات ضمن الحقوق والمسؤوليات؛ للقيام بالدور المنوط بهم بكفاءة نحو صنع القرار. ويعزي الباحث عموماً هذا الضعف على مجال صناعة القرار إلى عدم توفر المعلومات الكافية قبل اتخاذ أي قرار، لتردي الاستقرار الاجتماعي، والسياسي، والاقتصادي في فلسطين من ناحية، ومنغصات الاحتلال الإسرائيلي في إغلاق المعابر، وفرض الحصار على قطاع غزة، وعدوانه المتكرر على المؤسسات التعليمية، وقصفها باستمرار مما أضعف وجود آليات واضحة لإدارات المؤسسات التعليمية نحو ما يمكن كافة العاملين من صنع قرارات في ظل بيئة غير مستقرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (بيومي، 2009؛ Azoury & Salloum, 2009)؛ (Karam&Azzi, 2009)، تأكيداً على أهمية مجال صنع القرار في إدارة المؤسسات التعليمية، ويعود إلى الإدارة المركزية التي لا تشجع المشاركة وعدم اعطاء الإدارة صلاحية المشاركة في صنع القرار.

المجال الخامس: التميز المؤسسي:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوزن النسبي للمجال الخامس

الترتيب في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
6	تعقد الاتفاقيات مع المؤسسات الرائدة إقليمياً وعالمياً.	3.52	1.027	70.4	1
3	تُشجع إدارة المؤسسة الأبحاث الموجهة لخدمة المجتمع.	3.49	1.113	69.8	2
1	تدعم استخدام المستحدثات التكنولوجية الحديثة.	3.41	0.949	68.2	3
2	تحرص على استقطاب الكفاءات العلمية من ذوي التخصصات المختلفة.	3.33	1.150	66.6	4
5	تتبنى إدارة المؤسسة معايير الجودة في نظامها الإداري.	3.23	0.966	64.6	5
4	تسعى إدارة المؤسسة لتطبيق أنظمة الاعتماد العالمية.	3.19	1.032	63.8	6
المتوسط الكلي		3.34	1.09	66.8	متوسطة

يتضح من نتائج الجدول (10) أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال التميز المؤسسي في واقع درجات تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وتحقيق متطلبات التنافسية كما يراها العاملين حصلت على (3.34)، بوزن نسبي قدره (66.8%)، بدرجة متوسطة.

– كانت أعلى المتوسطات من نصيب الفقرة (6) التي تنص على «تعقد الاتفاقيات مع المؤسسات الرائدة إقليمياً وعالمياً» بمتوسط حسابي (3.52)، بوزن نسبي قدره (70.4%) بدرجة كبيرة.

– وجاءت الفقرة (3) في المرتبة الثانية والتي تنص على «تُشجع إدارة المؤسسة الأبحاث الموجهة لخدمة المجتمع» بمتوسط حسابي (3.49)، بوزن نسبي قدره (69.8%) بدرجة كبيرة.

- وجاءت الفقرة (5) في المرتبة قبل الأخيرة والتي تنص على «تتبنى إدارة المؤسسة معايير الجودة في نظامها الإداري»، بمتوسط حسابي (3.23)، بوزن نسبي قدره (64.6%) بدرجة متوسطة.

- وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (4) والتي تنص على «تسعى إدارة المؤسسة لتطبيق أنظمة الاعتماد العالمية»، بمتوسط حسابي (3.19)، بوزن نسبي قدره (63.8%) بدرجة متوسطة.

يرى الباحث على الرغم من سعي العاملين نحو رفع مهاراتهم، وقدراتهم؛ إلا أن هذا لم ينعكس إيجاباً على كفاءة أدائهم نحو التنافسية من خلال استجابات عينة الدراسة، خاصة مع الغاية الفلسطينية نحو أهمية سعي المؤسسات التعليمية لرفع مكاناتها محلياً، وإقليمياً، وعالمياً، وذلك لينعكس إيجاباً على نوعية وكفاءة مخرجاتها، وبالتالي يحتاج العاملين لرفع مستوى اهتمام المؤسسات التعليمية نحوهم من حيث تطوير مهاراتهم في البحث العلمي كأحد وظائفها الأساسية، وكأحد أهم مجالات التنافس بينها وبين المؤسسات الأخرى، ودعم استخدام المستحدثات التكنولوجية الحديثة، وعقد اتفاقات مع المؤسسات المتقدمة واستقطاب الكفاءات العلمية من ذوي التخصصات المختلفة، حيث أن العامل يجب أن يكون مرجعاً مهنيًا، وإداريًا، وتربويًا في كافة جوانب عمله مع الاهتمام بالجانب التقني والمعلوماتي لا أن يكون هامشيًا يقوم بأدوار نمطية. فهناك علاقة إيجابية بين تطبيق المؤسسات لمبادئ ومعايير الحوكمة وتحقيق مؤشرات ومتطلبات التنافسية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (Shah& other,2012؛ Charles,2010)، نحو مجال التنافسية في إدارة التعليم في تطوير منظومة التنافس في المؤسسات التعليمية، بينما اختلفت مع دراسات (بيومي،2009؛ عبد الفتاح، 2010) التي لم تتناول مجال التنافسية في مجالات الحكومة بالتعليم.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع حوكمة المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات في محافظة خان يونس من وجهة نظر العاملين فيها تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

وللإجابة عن التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك على النحو التالي:

1. الفروق في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى) حسب الفرضية القائلة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة المؤسسات التعليمية وتحقيق متطلبات التنافسية تعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام T-test لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (11) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة «T» تعزى إلى متغير الجنس

القيمة (.sig))	القيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
0.197	1.41	0.75	2.38	216	ذكور	الأول
		0.91	3.21	109	إناث	
0.247	1.98	0.91	3.21	216	ذكور	الثاني
		1.88	2.39	109	إناث	
0.396	0.74	0.63	3.13	216	ذكور	الثالث
		0.80	2.73	109	إناث	
0.163	1.41	0.72	3.54	216	ذكور	الرابع
		0.54	3.54	109	إناث	
0.163	1.83	0.64	3.65	216	ذكور	الخامس
		0.84	3.47	109	إناث	
0.154	1.74	0.84	3.47	216	ذكور	الدرجة الكلية
		0.58	3.62	109	إناث	

يتبين من جدول (11) أن قيمة الاحتمال على الدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعلى كافة المجالات، وأن قيم (ت) المحسوبة كانت أقل من قيمة (ت) الجدولية، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة المؤسسات التعليمية وتحقيق متطلبات التنافسية تعزى إلى متغير الجنس.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أن كلا الجنسين من العاملين يشغلون أي منصب إداري أو قيادي في المؤسسات التعليمية دون تمييز، وبالتالي فهم مرتبطون بالقيادات، والإدارات العليا من خلال الاجتماعات واللقاءات، وكذلك مرتبطون بالوظائف التنفيذية والتي تعمل في الميدان، فكلا الجنسين لديهم الفرصة للاطلاع على اللوائح والأنظمة، وأيضاً ملامسة للواقع والعمل ضمن الممارسات الفعلية التي تمكنهم درجة تطبيق واقع الحوكمة كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية بين الجنسين.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (أحمد، 2012؛ Karam&Azzi, 2009؛ الأستاذ، 2012؛ صلاحات، 2012؛ Charles, 2010)، التي لم تظهر فروق بين الذكور والإناث بين أفراد العينة نحو تطبيق مبادئ الحوكمة.

2. الفروق في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي حسب الفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة المؤسسات التعليمية وتحقيق متطلبات التنافسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - دراسات عليا).

جدول (12) المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار «T» تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة (sig).
الأول	بكالوريوس	247	2.49	0.70	1.817	0.231
	دراسات عليا	78	2.53	0.75		
الثاني	بكالوريوس	247	2.61	0.84	1.862	0.480
	دراسات عليا	78	102	3.56		
الثالث	بكالوريوس	247	3.82	0.71	1.532	0.358
	دراسات عليا	78	2.53	0.75		
الرابع	بكالوريوس	247	2.61	0.84	1.132	0.312
	دراسات عليا	78	2.49	0.70		
الخامس	بكالوريوس	247	2.85	0.81	1.532	0.559
	دراسات عليا	78	2.93	0.86		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	247	2.55	0.764	1.132	0.920
	دراسات عليا	78	2.63	0.838		

يتبين من جدول (12) أن قيمة الاحتمال على الدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعلى كافة المجالات، وأن قيم (ت) المحسوبة كانت أقل من قيمة (ت) الجدولية، وهذا يدل على عدم لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة المؤسسات التعليمية وتحقيق متطلبات التنافسية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى وجود تقارب بين المؤسسات التعليمية، حيث نفس الخبرات، والإمكانات، والظروف والأوضاع الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، ونفس البيئة الثقافية، والارتباط بنفس السياسات والفلسفات، والإجراءات في المحافظات؛ لذا تقاربت استجابات العاملين لواقع تطبيق واقع حوكمة المؤسسات التعليمية وتحقيق متطلبات التنافسية وإن اختلف المؤهل العلمي.

ولم يحصل الباحث على دراسات سابقة -في حدود علمه- تناولت المتغير السابق.

3. الفروق في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة كما في الفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة المؤسسات التعليمية وتحقيق متطلبات التنافسية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات).

وللتحقق من وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعات، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (13) نتائج تحليل التباين الأحادي تعزى لمتغير سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة (sig).
الأول	بين المجموعات	1.738	2	0.579	1.539	*0.032
	داخل المجموعات	63.601	323	0.376		
	المجموع	65.339	325			
الثاني	بين المجموعات	1.738	2	0.515	0.991	*0.028
	داخل المجموعات	65.601	323	0.520		
	المجموع	66.389	325			
الثالث	بين المجموعات	1.490	2	0.497	0.701	*0.038
	داخل المجموعات	66.389	323	0.710		
	المجموع	67.879	325			
الرابع	بين المجموعات	1.366	2	0.488	0.702	*0.016
	داخل المجموعات	67.879	323	0.722		
	المجموع	69.245	325			
الخامس	بين المجموعات	1.546	2	0.515	0.991	*0.045
	داخل المجموعات	69.903	323	0.520		
	المجموع	70.449	325			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.712	2	0.214	1.108	*0.025
	داخل المجموعات	31.282	323	0.186		
	المجموع	33.810	325			

ويلاحظ من هذه النتيجة، أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من القيمة الجدولية في جميع المجالات، والدرجة الكلية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة لمجالات حوكمة المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات ومنها تحقيق متطلبات التنافسية، وباستخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في استجابات العاملين، كما يوحها الجدول (14).

جدول (14) اختبار شيفيه للفروق في الدرجة الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

البيان	أقل من 5 سنوات 3.186	من 5 إلى 10 سنوات 3.186	أكثر من 10 سنوات 2.823
أقل من 5 سنوات 3.186	-		
من 5 إلى 10 سنوات 3.186	-	-	
أكثر من 10 سنوات 2.823	*0.081	*0.741	-

يتبين من نتائج جدول (14) وجود فروق لصالح العاملين من أصحاب سنوات الخدمة من 10 سنوات فأكثر، حيث يقيمون واقع الحوكمة وتحقيق متطلبات التنافسية بدرجة كبيرة مقارنةً بمن هم أقل سنوات خدمة، ويرجع ذلك لعدد من الأسباب منها: الخبرة الطويلة تعود على العاملين بتقييم أفضل للممارسات الإدارية على مجالات حوكمة المؤسسات التعليمية، كما أن هذه العينة قد حظيت بدورات تدريبية، وشاركت في اجتماعات، وندوات، وورش عمل، ولجان بشكل أكبر من أصحاب سنوات الخدمة الأقل، مما يجعل معرفتهم للحوكمة ومجالاتها يأتي بناءً على معرفه سابقة أكبر. وكذلك الخلفية السابقة للممارسات الإدارية داخل المؤسسة التعليمية ونقاط ضعفها وقوتها، وما تواجهه من تحديات وفرص يجعل نظرة عينة الدراسة ذات سنوات خدمة أكثر وعياً لمجالات الحوكمة في المؤسسات التعليمية وتحقيق متطلبات التنافسية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (بيومي، 2009؛ صلاحات، 2012؛ Charles, 2010)، في تناولها لنفس سنوات متغير سنوات خدمة والتي جاءت لسنوات الخدمة الأكثر.

الإجابة على السؤال الثالث والذي ينص على: ما السيناريو المقترح لحوكمة المؤسسات التعليمية وعلاقتها ببعض المتغيرات كتحقيق متطلبات التنافسية في محافظة خانيونس؟

سيتم عرض سيناريو مقترح لحوكمة المؤسسات التعليمية كتحقيق متطلبات التنافسية في محافظة خانيونس، وفقاً لعدد من الخطوات على النحو الآتي:

أ. مرتكزات بناء السيناريو المقترح هذه الدراسة:

استندت الدراسة في بناء السيناريو المقترح لتطوير حوكمة المؤسسات التعليمية كتحقيق متطلبات التنافسية على المرتكزات الآتية:

- نتائج الدراسة الميدانية التي أوضحت فيها زيادة فهم العاملين على حوكمة المؤسسات التعليمية، ووجود قصور في تطبيق بعض مجالات حوكمة المؤسسات التعليمية ودمجها في العمل.
 - سمات العصر الحالي التي تتسم بالتطورات الإدارية والتغييرات العلمية، والمستحدثات التكنولوجية المتلاحقة والمتسارعة، والتي شملت جميع أطراف الحياة.
 - الانتشار الواسع لتطوير حوكمة المؤسسات، وغياب وجود متطلبات التنافسية.
 - اهتمام الباحثين والمؤسسات التعليمية المتميزة بمفهوم الحوكمة، والبحث عن الأساليب والاستراتيجيات المناسبة لتضمين هذا المفهوم في أطراف العملية الإدارية.
 - أن مبادئ الحوكمة تعتبر حجر الزاوية في العملية الإدارية الحديثة، والركيزة الأساسية في أي عملية تطوير وتحسين في النظام التعليمي؛ بما يحقق التميز للوصول إلى التنافسية.
- ب. سيناريو مقترح للدراسة الحالية.

بعد استعراض نتائج الدراسة الميدانية ودراسة الوضع الراهن لتقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة الواجب توافرها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية، والتي أظهرت توافر مجالات الحوكمة بنسبة متوسطة، وبعد استشارة مجموعة من خبراء التربية في الجامعات الفلسطينية، ووزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، يمكن بناء ثلاثة سيناريوهات مقترحة لتطوير حوكمة المؤسسات التعليمية كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية في محافظة خانيونس، وتشمل: السيناريو المرجعي أو سيناريو الوضع القائم، والسيناريو الاصلاحى، والسيناريو الابتكاري، والتي توضحها الدراسة على النحو التالي:

1. السيناريو المرجعي (الواقعي أو الامتدادي أو الخطي):

ينطلق سيناريو الوضع القائم أو السيناريو الامتدادي أو المرجعي من خلال سيطرة الوضع القائم في فلسطين على الظاهرة موضوع الدراسة، والتسليم بالأوضاع الفلسطينية الخاصة من انقسام فلسطيني بين الأطراف الفلسطينية، وانقسام جغرافي، وتفاقم التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في فلسطين من قلة الموارد المادية، وضعف الميزانيات، وضعف التواصل بين شطري الوطن، ولكن هناك محاولات لكافة القيادات العاملة في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ومؤسسات المجتمع المدني؛ بوضع الاستراتيجيات المناسبة لتطوير إدارات المؤسسات التعليمية، والارتقاء بها لتحقيق التنافسية، وعليه فإن الإصلاح والتطوير لمجالات حوكمة المؤسسات التعليمية، وتحسين أداءها وتحقيق متطلبات التنافسية يكون سطحياً بعيد عن التغيير الجذري لتطوير حوكمة المؤسسات التعليمية، ويمكن وصف السيناريو المرجعي على النحو التالي:

الافتراضات التي يقوم عليها السيناريو المرجعي:

- سطحية الاستفادة من الحوكمة ومجالاتها المختلفة في تطوير المؤسسات التعليمية الفلسطينية، وغياب الاستراتيجيات الواضحة لتدريب العاملين على حقوق وواجبات، ومعايير تطبيق الحوكمة كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
- خوف القيادات في المؤسسات التعليمية من إحداث تغيير جذري قوي في الإدارات بشكل عام، وتطوير المؤسسات التعليمية بصفة خاصة.
- قلة وعي المؤسسات التعليمية، والقيادات بمفهوم الحوكمة، وأهميتها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
- انتشار المركزية في العمل الإداري بحيث يحد من المؤسسات التعليمية في إعداد برامج تدريبية بدون الرجوع إلى الوزارة وخططها الموضوعية.

مبررات إعداد السيناريو المرجعي:

هناك عدة مبررات لإعداد السيناريو المرجعي وهي:

- ضعف التمويل والميزانيات المقدمة للمؤسسات التعليمية والمحددة لتطوير العمل الإداري فيها.
- صعوبة إحداث تغيير جوهري وجذري في التطوير الإداري على ضوء مجالات الحوكمة في ظل انقسام فلسطيني فلسطيني، وضعف الإمكانيات.
- ضعف متابعة المختصين، والخبراء للمستجدات الإدارية الحديثة في العالم، والتخبط في وضع البرامج التدريبية المقدمة للعاملين في المؤسسات التعليمية.

التداعيات المحتملة للسيناريو المرجعي:

- استمرار مراكز التدريب في تقديم برامج تدريبية غير متناسقة مع المستجدات، والتغيرات الإدارية الحديثة، والتي أهمها شيوع التكنولوجيا في العمل الإداري، وندرة توافر خطط تدريبية واضحة ومحددة بجداول زمنية معينة تلبي احتياجات العاملين في الإدارات في ضوء متغيرات العصر.
- نفور العاملين من البرامج التدريبية في ظل عدم توافر أنظمة تحفيزية، ومراعاة الوقت في تنفيذ التدريب.
- هناك بعض الدورات التي تتعلق بمهارات استخدام الحاسوب تقدم للعاملين الجدد في الإدارات في المؤسسات التعليمية في محافظات خانينونس، وهذه يمكن أن تشكل أساساً لتطوير العاملين على مجالات الحوكمة.

– استمرار المؤسسات التعليمية في محافظات خانيونس على وجه الخصوص في تقدير الرؤى والاستراتيجيات التطويرية الإدارية؛ كاستجابة لمستجدات العصر، ولكنها تفتقد هذه الاستراتيجيات لمتطلبات التنافسية.

وفي ضوء ما سبق في إعداد السيناريو المرجعي أو سيناريو الوضع القائم، يرى الباحث أنه لا يُشكل أساساً قويا لتطوير العاملين إدارياً، وحوكمة المؤسسات التعليمية، وتحسين أداءها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية، كونه قائم على عدة افتراضات واقعية مليئة بالصعوبات، والمشكلات الجسام.

2. السيناريو الوسيط أو الإصلاحي:

يوضع السيناريو الوسيط أو الإصلاحي لعلاج المشكلات ومواجهة التحديات التي تواجه عملية حوكمة المؤسسات التعليمية كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية، وذلك في حدود الواقع أي إجراء تحسينات جزئية دون توافر تغيير جذري على ذلك، ويمكن وصف ذلك السيناريو على النحو الآتي:

الافتراضات التي يقوم عليها السيناريو الوسيط أو الإصلاحي:

- الحفاظ على الهوية الإسلامية، والقيم المجتمعية السائدة في فلسطين مع الانفتاح على المتغيرات الإدارية الجديدة والتي أهمها حوكمة المؤسسات التعليمية.
- استثمار الشخصيات الاعتبارية ورجال الأعمال في المجتمع الفلسطيني في محاولة دعم المؤسسات التعليمية، ومراكز التدريب التربوي بالأجهزة التكنولوجية الحديثة المناسبة لتطوير مجالات الحوكمة.
- الاستعانة بخبراء من الجامعات الفلسطينية في وضع برامج تدريبية للعاملين في ضوء مجالات الحوكمة المنتشرة في العالم الإداري الحديث كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
- محاولة النظر في برامج الدول المتقدمة في نشر مفهوم الحوكمة لمعرفة طرق توعية العاملين بمفاهيم الحوكمة، والمبادئ الواجب اتباعها عند تطبيقها.
- محاولة إيجاد قنوات اتصال وتواصل بين كافة المؤسسات الفلسطينية للتعاون في إعداد برامج تدريبية للعاملين في الإدارات في ضوء مجالات الحوكمة.

مبررات إعداد السيناريو الوسيط أو الإصلاحي:

- سعي المؤسسات الفلسطينية نحو تطوير العاملين إدارياً في ضوء مجالات الحوكمة السائدة في العصر الحالي ومشكلات تطبيقها.
- محاولة المؤسسات الفلسطينية بتعريف العاملين بمجالات الحوكمة، ووضع لوائح وإرشادات؛ لطرق تطبيقها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.

- التقدم العلمي الكبير في العلوم الإدارية، ودمج الحوكمة في جميع أركان العملية الإدارية.
- سعي وزارة التربية والتعليم للبعد عن المشاكل الناتجة عن الانقسام البغيض في المجتمع الفلسطيني.
- اهتمام المؤسسات التعليمية بتطبيق اللامركزية في اتخاذ القرارات، وإعداد البرامج التدريبية للعاملين.

التداعيات المحتملة للسيناريو الوسيط أو الإصلاحية:

- مشاركة الشخصيات الاعتبارية ومؤسسات المجتمع المدني في عملية التطوير للعملية الإدارية التطوير المهني للعاملين، ودعم المؤسسات التعليمية بما ينقصها من موارد تكنولوجية تشكل أساساً في نشر مبادئ الحوكمة.
- نشر بعض مبادئ الحوكمة بين العاملين كالشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز المؤسسي.
- استمرار المؤسسات التعليمية الفلسطينية في محاولتها بالبعد عن المشاكل الجسام الناتجة عن الانقسام، وتوافر قنوات اتصال وتواصل بين مراكز التدريب التربوي في شطري الوطن.

3. السيناريو الابتكاري أو الاستهدافي:

يعتمد هذا السيناريو على التفكير الإبداعي والابتكاري في علاج جوانب الضعف واستثمار نقاط القوة لإحداث تغيير جذري في عملية التطوير الإداري كحوكمة المؤسسات التعليمية، وتحسين أداءها كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية استجابة لذلك التطوير، ويمكن وصف السيناريو الابتكاري كالآتي:

الافتراضات التي يقوم عليها السيناريو الابتكاري:

يقوم السيناريو الابتكاري على عدة افتراضات وهي:

- توافر ميزانيات كافية لإجراء خطط تطويرية، وبرامج لتطوير العاملين إدارياً، وتوعيتهم على مبادئ ومفاهيم الحوكمة.
- انسجام الخطط التطويرية، والبرامج مع المستجدات الإدارية الحديثة وما ينادي به خبراء الإدارة في المؤتمرات، وورش العمل ذات الصلة بالحوكمة.
- مراعاة المؤسسات التعليمية للمتغيرات الحديثة، والتقدم المعرفي والتقني الحاصل في شتى مجالات العمل الإداري.
- توافر حرية في وضع المؤسسات التعليمية للبرامج التطويرية، وتنفيذها في ضوء ما تراه مناسباً للعملية الإدارية.

مبررات إعداد السيناريو الابتكاري:

توجد مجموعة من المبررات لإعداد السيناريو الابتكاري منها:

- مناداة الخبراء الإدارية بضرورة دمج الحوكمة في العمل الإداري وتوعية العاملين بطرق تطبيقها؛ لانعكاس ذلك الخدمات المقدمة.
- قلة الوعي لدى العاملين لمجالات الحوكمة كمدخل لمتطلبات التنافسية، وهذا ما أظهرته الدراسة الميدانية.

التداعيات المحتملة للسيناريو الابتكاري:

هناك مجموعة من الملامح أو التداعيات التي يمكن أن تحدث بعد تطبيق السيناريو الابتكاري وهي:

- من المأمول أن تستطيع المؤسسات التعليمية في محافظة خان يونس تقييم الوضع الراهن وتحديد احتياجاتها في ضوء مقومات، ومتطلبات نشر وتطوير الحوكمة كمدخل لمتطلبات التنافسية في المؤسسات التعليمية، ثم حصر ما يمتلكه العاملون من معرفة ودراية في ذلك الموضوع؛ لبناء الخطط التطويرية في ضوء دراسة الوضع الراهن.
- تدريب العاملين في المؤسسات التعليمية في محافظة خان يونس على مهارات تطبيق مبادئ الحوكمة بين العاملين كالشفافية، والمشاركة، وصناعة القرار، والفعالية والكفاءة، والتميز المؤسسي، وهذا يتم بالتعاون مع مدرّبين متميزين في علوم الإدارة.
- من المتوقع أن تقوم المؤسسات التعليمية في محافظة خان يونس بالتعاون مع أكاديميين في الجامعات الفلسطينية والمختصين في المواد الإدارية بإعداد قائمة بمبادئ الحوكمة الواجب اتباعها أثناء العمل الإداري كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية، كي يتم تدعيمها لدى العاملين.
- تعاون مراكز التدريب مع المؤسسات المجتمعية، ورجال الأعمال في إعداد الغرف التدريبية، وتجهيزها بأحدث الأدوات التكنولوجية، وطباعة المنشورات واللافتات، وكل ما يلزم لتنفيذ مشروع نشر ثقافة الحوكمة لدى العاملين في المؤسسات التعليمية.
- التعاون الفعال بين مراكز التدريب، وقسم التخطيط وقسم العلاقات العامة في المؤسسات التعليمية في محافظة خان يونس؛ بحيث يتم خطة لانتداب العاملين، وتحديد أوقاتهم المناسبة للتدريب، والمتابعة الفعالة؛ لانعكاسات ما يتعلمه العاملين مع ما يطبقه في عمله الإداري.
- من المتوقع أن تتعاون المؤسسات التعليمية مع الجهات المعنية لرعاية برامج تحفيزية تتبع، وتتناغم مع برامج التطوير المهني للعاملين في مجالات الحوكمة.

- من المأمول أن تتابع المؤسسات التعليمية التغيرات الحاصلة في العلم الإداري الحديث، وتجارب بعض الدول في نشر مفاهيم الحكمة؛ للاستفادة منها في تدريب العاملين على ذلك؛ بحيث يكونوا نواة التغيير والتطوير في المؤسسات التعليمية.
- سيتم عقد جلسات نقاش بين الخبراء والقيادات في المؤسسات التعليمية؛ للاستماع لآراء العاملين، وأفكارهم حول موضوع الحكمة كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
- من المتوقع أن يتم ربط موضوعات الحكمة بترقية العاملين في السلم الوظيفي المتبع في المؤسسات التعليمية، وأن تكون إحدى الشروط؛ للتقدم للوظائف الداخلية التقدم لبرامج تطويرية في موضوع الحكمة كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
- وفي ضوء ما سبق عرضه في وصف للسيناريو الابتكاري، ترى هذه الدراسة بأنه السيناريو الأفضل في إحداث تغيير جوهري، وجذري في تطوير حكمة المؤسسات التعليمية كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.

توصيات الدراسة:

بعد الإجابة على أسئلة الدراسة وفي ضوء تحليل نتائجها تُوصي الدراسة بالآتي:

1. اعتماد مبادئ الحوكمة وتطبيقها في جميع التعاملات الإدارية في المؤسسات التعليمية.
2. الأخذ بعين الاعتبار مفاهيم الحوكمة عند إعداد الخطط التطويرية في المؤسسات التعليمية، وخاصة فيما يختص التطوير المهني لدى العاملين كمدخل لتحقيق متطلبات التنافسية.
3. عقد ورش عمل لمجموعة من الخبراء، وأهل الاختصاص للخروج بآليات؛ للارتقاء بالعاملين في إدارات المؤسسات التعليمية مهنيًا في ضوء مجالات الحوكمة.
4. إنشاء لجان مختصة داخل المؤسسات التعليمية؛ للمراقبة، والفحص المستمر؛ لتحديد مدى تطبيق معايير الحوكمة، وتقييمها في ضوء تحقيق متطلبات التنافسية بالعمل الإداري.
5. تفعيل مبدأ المشاركة بين القيادات، والمناصب الإدارية العليا في المؤسسات التعليمية، وبين الوظائف التنفيذية في عمليات صنع القرارات.
6. اعتماد معايير واضحة، ومعلنة لإجراءات التعيين والترقيات؛ للمناصب الإدارية داخل المؤسسات التعليمية.
7. دعم عملية الإفصاح عن نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسات التعليمية؛ لتحقيق الشفافية، وتحفيز العاملين؛ لتجاوز نواحي الخلل والقصور في الأداء.

المراجع:

- أبو لبن، إيناس موسى. (2015). تطوير إدارة التعليم الجامعي بالجامعات الفلسطينية في ضوء مبادئ الحوكمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم أصول التربية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- أبو الهيجا، محمد. (2017). حوكمة الجامعات وانعكاساتها على الأداء الأكاديمي وجودة المخرجات، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- أبو هذاف، سمية (2017). واقع تطبيق الحاكمية ومعوقات ذلك في بعض الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- اسماعيل، محمد، وحسين، اسعد. (2017). دراسة استكشافية لمدى حوكمة الجامعات الخاصة السودانية، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- بدح، أحمد، والعاملة، حسن (2017). واقع تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة وعلاقتها بتطبيق ادارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية فيها، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- بن عمر، محمد البشير. (2014). حوكمة المؤسسات ودورها في تحسين اداء المؤسسة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، 7(1)، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، ص. 34-61.
- أحمد، حافظ فرج. (2012). دور الحوكمة والقيادة الرشيدة في تطوير منظومة الأداء في المؤسسات الجامعية. ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الدولي الثاني: كليات التربية بين النظرية وإشكاليات التطبيق، كلية التربية، جامعة الأقصى، 3-4 يوليو، فلسطين.
- الأستاذ، محمود حسن. (2012). حوكمة أداء كلية التربية بجامعة الأقصى في ضوء معايير الاعتماد ومؤشرات الجودة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي الثاني: كليات التربية بين النظرية وإشكاليات التطبيق، كلية التربية، جامعة الأقصى، 3-4 يوليو، فلسطين.
- بيومي، عبد الله. (2009). حوكمة التعليم المجتمعي في ضوء أهداف داکار 2000، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي السابع لمركز تعليم الكبار، إدارة تعليم الكبار في الوطن العربي، 23-21 إبريل 2009، جامعة عين شمس، مصر.
- جودة، محفوظ أحمد. (2009). إطار مقترح لرفع مستوى الحوكمة المؤسسية في الجامعات الأردنية الخاصة والمدرجة في سوق عمان المالي، عمان، الأردن.

- حماد، طارق عبد العال. (2010). دور الجامعات في نشر ثقافة الحوكمة في المجتمع ووضع آليات لمكافحة الفساد المالي والإداري، ورقة عمل مقدمة لندوة قسم المحاسبة والمراجعة: دور الجامعات في نشر ثقافة الحوكمة ووضع آليات لمكافحة الفساد المالي والإداري، المنعقدة يوم الخميس الموافق 25-11-2010، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الخطيب، أحمد، والخطيب، رداح. (2006). إدارة الجودة الشاملة تطبيقات تربوية، ط2، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن.
- الخطيب، أحمد، ومحمود، معايعه، وسالم، عادل. (2006). الإدارة الإبداعية للجامعات: نماذج حديثة، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع. الأردن.
- خليفة، علاء الدين (2017). العلاقة بين الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات ومعايير الحوكمة والأداء الرشيد، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- دراركة، أمجد، والعساف، حمزة (2017). أنموذج مقترح للحوكمة المؤسسية بجامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- دمنهوري، زهير عبد الله. (1428هـ). توجهات التطوير لإعادة هيكلة وتنظيم وكالة الجامعة للتطوير على ضوء الخطة الاستراتيجية للجامعة والاتجاهات العالمية لتطوير التعليم العالي (النسخة الإلكترونية)، وزارة البحث العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، عمادة البحث العلمي. تم الاسترجاع 2017/7/28 من: www.kau.edu.sa/dsr.
- دياب، رنا مصطفى. (2014). واقع تطبيق معايير الحوكمة المؤسسية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى، برنامج القيادة والإدارة، غزة، فلسطين.
- الشباطات، محمد علي. (2017). مفهوم حوكمة الجامعات وأثره في تعزيز معايير الشفافية والمساءلة والمشاركة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، مجلس حوكمة الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية وجامعة الشرق الأوسط، (11-13/اذار/ مارس).
- الصاوي، محمد، وبستان، أحمد. (2006). دراسات في التعليم العالي والمعاصر، «أهدافه، إدارته، نظمه»، مكتبة الفلاح، الكويت.
- صلاحات، رافع يوسف. (2012). واقع بيئة النزاهة والشفافية والمساءلة في الجامعات الفلسطينية (الجامعات العامة والحكومية)، إشراف عزمي الشعيبي، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان، سلسلة تقارير (52).
- عبد الفتاح، محمد. (2010). تطوير دور الجامعات في إطار نشر ثقافة حوكمة المؤسسات، ورقة عمل مقدمة لندوة قسم المحاسبة والمراجعة «دور الجامعات في نشر

- ثقافة الحوكمة ووضع آليات لمكافحة الفساد المالي والإداري» المنعقدة يوم الخميس الموافق 25-11-2010م، كلية التجارة، جامعة عين شمس. مصر.
- عبد الحكيم، فاروق جعفر. (2011). حوكمة الجامعات: مدخل لتطوير الإدارة من خلال المشاركة، مجلة العلوم التربوية، 1(2)، ص. 317-318.
- عشري، مهران. (2005). الحوكمة الجيدة وعلاقتها بتدعيم الجوانب الأخلاقية، المؤتمر الخامس لحوكمة الشركات المحاسبية وأبعادها الاقتصادية والإدارية، الجزء الأول، جامعة الإسكندرية، كلية التجارة.
- محمد، مديحة فخري. (2011). دراسة تحليلية لمفهوم الحوكمة الرشيدة ومتطلبات تطبيقه في الجامعات المصرية، مجلة مستقبل التربية العربية، 73(18)، ص. 29-52.
- محمد، حاكم محسن. (2008). ضوابط وآليات الحوكمة في المؤسسات الجامعية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الثاني: الجامعات العربية تحديات وطموح، المنعقد في الفترة من 21-24 ديسمبر، مراكش، المملكة المغربية.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. (2013). دراسة حول أنماط حوكمة الأنظمة التربوية وأثرها على تسيير المؤسسات التعليمية وضمان جودة خدماتها، مشروع مؤشرات التربية في الوطن العربي (AWEI)، المرصد العربي للتربية.
- يوسف، محمد حسن. (2007). محددات الحوكمة ومعاييرها مع إشارة خاصة لنمط تطبيقها في مصر، بنك الاستثمار الدولي.
- Charbel Karam & Elie Azzl. (2009). La Perception des étudiants de leur rôle dans la gouvernance universitaire (Cas du Liban), Faculté de Gestion et des Sciences Commerciales, Université St Esprit de Kaslik.
- Kevry Hofheimer. (2006). The good governance agenda of international development institutions, Virginia, Old Dominion University, P.H.D.
- Middleton, Charles R. (2010). The Virtues of Student and Faculty Trustees Journal articles , Trusteeship, v18,n4, Jul-Aug.
- Peter Maassen. (2000). The Changing Roles Stakeholders in Dutch University Governance, European Journal of Education, (35)4, p.452.
- Nehme Azoury & Charbel Salloum. (2009). La gouvernance moderne des universités au liban, Faculte de Gestion et des Sciences Commerciales, Université St Esprit de Kaslik.
- Shakeela Shah. (2012). Theoretical Arguments on Shared University Governance: An Observation of University Governance in Public University in Pakistan, 2nd International Conference on Humanities, Geography and Economic (ICHG2012) Singapore April 28-29.

**التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق
في قانون الأحوال الشخصية الأردني
والمواثيق الدولية**

د. سهيل الأحمد

الملخص:

تناولت هذه الدراسة التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في قانون الأحوال الشخصية الأردني والمواثيق الدولية، هادفة إلى التعرف على ماهية التحكيم بين الزوجين من خلال القضايا التي تعرض على المحاكم الشرعية ويطلب الفصل فيها، وذلك حتى يعرف أطراف النزاع حقوقهم من النواحي الشرعية والقانونية وكذلك الآثار المترتبة على هذا التحكيم.

وقد تم الوقوف على حقيقة التحكيم، ومشروعيته، والحكمة من هذه المشروعية في الفقه الإسلامي والقانون، وبحث كذلك الشروط الواجب توافرها في الحكمين، حيث ظهر أن التحكيم بين الزوجين من المسائل المهمة في التشريع الفقهي والقضائي، وبأن الهدف من عمل الحكمين هو الإصلاح والتوفيق بين الزوجين، وتبين كذلك أنه يحدث وفق إجراءات معينة من بدايته وحتى نهايته.

وقد أظهر البحث كذلك أن فلسفة التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في القوانين الدولية ذات العلاقة أمر لم يتم تناول أحكامه كما جاء ذلك في القانون الأردني الذي يستند في مواده إلى الفقه الإسلامي، ومع ذلك فقد تحدثت بعض القوانين الغربية عما يسمى بالوساطة الأسرية في حل النزاعات في العصر الحديث الذي يتداخل في بعض جزئياته مع مبدأ التحكيم.

الكلمات المفتاحية: التحكيم، النزاع والشقاق، الوساطة الأسرية، الأحوال الشخصية.

Abstract

This study deals with arbitration between spouses in the event of conflict and discord in the Jordanian Personal Status Law (JPSL) and international covenants. It aimed to identify the nature of the arbitration between the spouses through the cases that are submitted to the Shari 'a courts for sorting out so that the parties of the dispute know their legal and judicial rights as well as the conclusions of such arbitration. The fact of arbitration, its legitimacy, and the wisdom of this legitimacy in Islamic jurisprudence and law have also been examined. the study has also discussed the conditions that must be met in the two mediators. It has been found that arbitration between the spouses is an important issue in jurisprudence and judicial legislation, and that the purpose of the two judgments is to reform and reconcile the spouses. It has also been revealed that arbitration occurs according to certain procedures from beginning to end. The research has also shown that the provisions of arbitration between spouses in the event of conflict and discord in the relevant international laws are not dealt with as stated in the Jordanian law, which is based on Islamic jurisprudence. However, some Western laws have spoken of so-called family mediation in the resolution of modern-day conflicts, some parts of which overlap with the principle of arbitration.

Key words: Arbitration, Dispute and discord, Familial mediation and Personal Affairs

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد المبعوث رحمة للعالمين وعلى آله وصحبه ومن اقتدى بسنته بإحسان إلى يوم الدين، وبعد؛

فإن الناظر في مسائل الأحوال الشخصية في التشريع الإسلامي يجد تجلي الواقعية والالتزان والتكامل في أحكامها، تحقيقاً للعدالة، وإعمالاً لفلسفة صلاحية التشريع الإسلامي لكل زمان ومكان، ومراعاة لمصالح الناس وحاجات المجتمعات، ويرجع ذلك إلى تولي القرآن الكريم بيان هذه الأحكام وتفصيلاتها بما يحقق للبشرية تقدمها واستقرارها.

وقد كان التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق من جملة التشريعات التي تم تناولها والحديث عنها في المادة 132 من قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم 61 لسنة 1976م المعمول به في الضفة الغربية/ فلسطين، حيث عد هذا القانون مبدأ التحكيم بين الزوجين من المبادئ الشرعية والقضائية المهمة والمؤثرة في تلبية حقوق الناس وتحقيق العدالة لهم وفق المنهج الشرعي، وهو أداة مهمة لتمكين الأسرة من الاستمرار والتقدم والاستقرار، وحفظها كذلك وحمايتها من التفتك والانقسام، وهذا المقصد الأساس الذي أراده المشرع الإسلامي من فلسفة التحكيم، وهو ما جاء في المادة (10) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفيها: تقرر الدول الأطراف في هذا العهد .. بوجود منح الأسرة، التي تشكل الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، أكبر قدر ممكن من الحماية والمساعدة، وخصوصاً لتكوين هذه الأسرة وطوال نهوضها بمسؤولية تعهد وتربية الأولاد الذين تعيّلهم، وهو ما يهدف إليه تشريع التحكيم بين الزوجين في الإسلام حال وجد نزاع وشقاق بينهما.

وأما موضوع التحكيم في هذه المواثيق الدولية فهو أمر لم يتم تناول أحكامه أو الوقوف على تفصيلات ذلك كما هو الحال في القانون الأردني الذي يرجع إلى الفقه الإسلامي وأصوله في معالجة أمر التحكيم، مع الإشارة إلى أن بعض القوانين الحديثة في الدول الغربية كالولايات المتحدة وفرنسا قد تناولت موضوع الوساطة الأسرية الذي يتداخل في بعض جزئياته مع التحكيم، ومن هنا جاء بحث هذا الموضوع تحت عنوان: « التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في قانون الأحوال الشخصية الأردني والمواثيق الدولية».

أهمية الموضوع وأسباب اختياره: تبرز أهمية الموضوع وأسباب اختياره فيما يأتي:

1. تعلق هذا الموضوع بمسألة التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في قانون الأحوال الشخصية والمواثيق الدولية من حيث الماهية وفلسفة الوجود والتشريع .

2. إظهار أهمية الوقوف على حكم التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق الذي كثر في أيامنا من خلال الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم الشرعية.
3. بيان مدى مشروعية التحكيم بين الزوجين وفق إجراءات معينة يجب مراعاتها من الحكيم عند قيامهما بالتحكيم.
4. إن للحكيم بين الزوجين عدة صفات وشروط لا بد من توافرها فيهما عند انتخابهما في التحكيم.
5. مساس هذا الموضوع بحياة الناس بخاصة المتزوجين منهم حال وجود نزاع وشقاق بينهما، وهو ليس بعيداً عن الواقع والمشاهدة.
6. قناعة الباحث بوجود خدمة فقهننا الإسلامي، وذلك بتناول جزئياته ودراستها دراسة متعمقة هادفة مقارنة مع القوانين والمواثيق الدولية ذات العلاقة.
7. تسهم هذه الدراسة في بيان عظمة الإسلام، وصلاحه لكل زمان ومكان، وقدرته في إيجاد الحلول الملائمة لكل ما تطرحه المجتمعات من مسائل ومشكلات، فليست تنزل في أحد من أهل دين الله نازلة إلا وفي كتاب الله الدليل على سبيل الهدى فيها ((1)).

أهداف البحث:

وهي متمثلة بالإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مفهوم التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق وما صورة هذه المسألة؟
2. ما هي الحكمة من مشروعية التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق؟
3. ما حكم التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في قانون الأحوال الشخصية الأردني والمواثيق الدولية ذات العلاقة؟
4. هل يشترط في الحكيم أي شروط تمكنهم من القيام بواجبهم على أتم وجه وفق القانون؟
5. كيف يجري التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في قانون الأحوال الشخصية الأردني؟
6. كيف تناولت المواثيق الدولية مسألة التحكيم بين الزوجين (الوساطة الأسرية) حال النزاع والشقاق؟

1. الشافعي، أبو عبد الله محمد بن إدريس، الرسالة، ص20، القاهرة، د.ط، د.ت، تحقيق أحمد محمد شاكر.

الدراسات السابقة:

بحث الفقهاء القدامى وكذلك المعاصرون منهم أحكام التحكيم، وما يتعلق بذلك من مسائل في الكتب الفقهية المتعددة، وتناولوا كذلك بعض الكتابات الخاصة بموضوعات التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في الفقه الإسلامي والقانون، ولقد كان من بين هذه الدراسات: حشاش، جمال، التحكيم في النزاع بين الزوجين في الفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد 28 (7) 2014، حيث تحدثت عن ماهية التحكيم والفرق بينه وبين القضاء، وأهمية التحكيم، وصلاحيات تعيين الحكّمين وشروطهما ووظيفتهما، وغير ذلك من تفصيلات تتعلق بهذا الموضوع من الناحية الفقهية، وهو لم يبحث إجراءات التحكيم من الناحية الفقهية ولا حتى القانونية ولم يعالج كذلك موقف الاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات العلاقة من مسألة التحكيم.

وكذلك النور، محمد سليمان، التحكيم بين الزوجين في الفقه الإسلامي وقانون الأحوال الشخصية الإماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، المجلد 9، عدد 2، رجب 1433هـ، يونيو 2012م، وقد تناول الباحث في بحثه مفهوم التحكيم بين الزوجين وحكمه، ومن ثم وقف على عدد المحكمين وشروطهم، وكذلك تحدثت عن مهمة الحكّمين من الناحية الفقهية ومن ناحية رأي القانون الإماراتي في ذلك ورأي بعض القوانين العربية في ذلك، دون الوقوف على تفصيلات التكليف الفقهي للتحكيم ولطبيعة عمل الحكّمين وكذلك إجراءات التحكيم من وجهة نظر القانون الأردني، وهو كذلك لم يبحث موقف الاتفاقيات الدولية من فلسفة التحكيم.

وأيضاً الشوابكة، فيصل عبد الحافظ، وبنّي سلامة، محمد خلف، الطبيعة القانونية للتحكيم دراسة في قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم (36) لسنة 2010، دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة/الجزائر، العدد الثاني عشر، 2015 دفاقر السياسة والقانون، حيث تحدثت عن التحكيم في الشريعة الإسلامية وطبيعته القانونية والأسباب الداعية إليه في دعاوى التفريق بين الزوجين في القانون الأردني الجديد، وأما هذا البحث فسيحدث عن التحكم وإجراءات القيام به وفق قانون 76/61 ومقارنة ذلك مع المواثيق والاتفاقيات الدولية.

وهناك عدة دراسات تحدثت عن موضوع التحكيم بتفصيلات متعددة منها: زيدان، عبد الكريم، المفصل في أحكام المرأة والبيت المسلم، تحت عنوان التفريق للشقاق بوصفها أحد مباحث الفصل السابع ودراسة موضوع البحث دراسة فقهية خالصة، وكذلك جاءت دراسة سكيك، وائل طلال في رسالته (الماجستير)، الجامعة الإسلامية، غزة 2007 بعنوان التحكيم

بين الزوجين في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة بقانون الأحوال الشخصية الفلسطيني في قطاع غزة، حيث تحدث عن موضوع التفريق للنزاع والشقاق وطبيعة التحكيم وما يتعلق به من مسائل وفق رأي الفقه الإسلامي وقانون الأحوال الشخصية المعمول به في قطاع غزة.

ما يميز هذه الدراسة

1. وقوفها على تفصيلات قانون الأحوال الشخصية الأردني 76/61 في موضوع التحكيم للنزاع والشقاق.
2. بحثها إجراءات التحكيم حال النزاع والشقاق من الناحية الفقهية والقانونية.
3. معالجتها موقف الاتفاقيات والمواثيق الدولية من مسألة التحكيم بين الزوجين.

منهجية البحث:

ولقد كان منهج البحث كالآتي:

1. الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك ببيان ماهية التحكيم بين الزوجين وحكمه، والحكمة من مشروعيته، ومن ثم تحليل النصوص القانونية الخاصة بهذا الموضوع، والمقارنة بين قانون الأحوال الشخصية، وما تم تناوله في العهود والمواثيق الدولية ذات العلاقة.
2. الرجوع إلى المصادر الأصلية وأمهات الكتب، مع ذكر الأدلة، ومن ثم المناقشة والترجيح المبني على قوة الدليل وسلامته من المعارضة.
3. الرجوع إلى المراجع المتخصصة بشرح قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم 61/76 والمواثيق الدولية ذات العلاقة.
4. عرض لإجراءات تفصيلية تظهر كيفية التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق كما نص عليه القانون.

محتوى البحث: وقد جاءت هذه الدراسة - إضافة للمقدمة والخاتمة - في ثلاثة مباحث، وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول: ماهية التحكيم بين الزوجين ومشروعيته في قانون الأحوال الشخصية الأردني.
المبحث الثاني: شروط الحكمين، والإجراءات الخاصة بالتحكيم بين الزوجين في قانون الأحوال الشخصية الأردني

المبحث الثالث: التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في القوانين الدولية ذات العلاقة وأخيراً: فهذا غاية جهد الباحث، فإن كان ثمة توفيق فبفضل الله تعالى، وإن كانت الأخرى فمن عجز وتقصير وأستغفر الله العظيم.

المبحث الأول: ماهية التحكيم بين الزوجين ومشروعيته، والحكمة من مشروعيته في قانون الأحوال الشخصية الأردني.

يعد التحكيم بين الزوجين من المسائل التي يكثر وقوعها والحديث عنها في الواقع الاجتماعي والقضائي، وذلك بوصفه من المطالب الشرعية والاجتماعية للحد من النزاع والشقاق الحاصل بين الناس، ومن هنا كان لا بد من الوقوف على ماهيته والبحث في مشروعيته، وبيان ذلك فيما يأتي من مطالب:

المطلب الأول: حقيقة التحكيم في الفقه الإسلامي والقانون

مفهوم التحكيم لغة: من حكم، وهو المنع، وحكمت الرجل تحكيماً إذا منعتة مما أراد، والحكم: هو المنع من الظلم، وهو تفويض الحكم لشخص، وحكم فلاناً في كذا إذا جعل أمره إليه وفوضه بالحكم، وحكمه في الأمر تحكيماً أمره أن يحكم، والمحاكمة المخاصمة إلى الحاكم، والتحكيم عبارة عن تصيير غيره حاكماً، والمحكم: الشيخ المجرب المنسوب إلى الحكمة (2).

وأما التحكيم في الاصطلاح: فلم يرد تعريف خاص بالتحكيم في قانون الأحوال الشخصية الأردني وإنما ذكر في المادة (132) منه شروط الحكمين وطبيعة عملهما ومهمتها من حيث التوفيق بين الزوجين أو التفريق بينهما، وكذلك كيفية القيام بهذه المسألة.

إلا أن فقهاء الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة قد تناولوا أمر التحكيم بشيء من الاهتمام حيث عرفوه بأنه: «تصيير غيره حاكماً فيكون الحكم فيما بين الخصمين كالقاضي في حق الناس كافة وفي حق غيرهما بمنزلة الصلح» (3). **وقيل هو:** تولية الخصمين حكماً يرتضيانه ليحكم بينهما» (4). **وعرف بأنه:** «تحاكم رجلان إلى من يصلح أن يكون حاكماً ليحكم بينهما» (5)، **وقريب من ذلك ما ذكر في كتاب المغني بأنه:** «تحاكم رجلان إلى رجل حكماهما بينهما ورضياه وكان ممن يصلح للقضاء» (6).

وعرف كذلك بأنه: «عقد بين طرفين متنازعين يجعلان فيه برضاهما شخصاً آخر حكماً بينهما للفصل في خصومتها» (7).

2. الفيومي، أحمد بن محمد بن علي، المصباح المنير، دار الحديث، القاهرة، د.ط، 2003م، ص 90، والفيروز آبادي، مجد الدين بن يعقوب بن محمد، القاموس المحيط، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، 2004، ص 404، 405، والرازي، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر، مختار الصحاح، دار الحديث، القاهرة، 2003م، ص 91، ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، دار الحديث، القاهرة، 2003م، ج2، ص 539 وما بعدها، القنوي، قاسم بن محمد، أنيس الفقهاء في تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء، تحقيق أحمد الكبيسي، دار الوفاء، جدة، ط1، 1406هـ، ج1، ص 232.
3. الشيخ نظام وجماعة من علماء الهند، الفتاوى الهندية، دار الفكر، 1411هـ، ج3، ص 397.
4. ابن فرحون، إبراهيم بن علي بن محمد، تبصرة الحكام في أصول الأفضية ومناهج الحكام، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت، 43/1.
5. الشيرازي، إبراهيم بن علي أبو إسحاق، المهذب، دار الفكر، بيروت، ج2، ص 291.
6. ابن قدامة، عبد الله بن أحمد بن قدامة، المغني، دار الفكر، بيروت، ط1، 1415هـ، ج1، ص 127.
7. الزرقا، مصطفى أحمد، المدخل الفقهي العام، دار القلم، دمشق، ط1، 1998م، 619/1، زيدان، عبد الكريم، نظام القضاء

تعريف التحكيم وفق مجلة الأحكام العدلية: حيث عرفته المادة (1790) منها بأنه: «اتخاذ الخصمين حاكماً برضاها لفصل خصومتها ودعواهما»⁽⁸⁾.

والناظر في التعريفات السابقة للتحكيم يجد أنها تدور حول أمور أهمها:

1. أن التحكيم أمر يلجأ إليه الطرفان (المدعي والمدعى عليه) برضاها.
2. أنه يقصد من اتفاق التحكيم فض النزاع والخلاف الحاصل بين المتخاصمين.
3. أن الحكم لا بد وأن يكون محققاً لشروط الأهلية وصالحاً للتحكيم بين الناس من حيث العلم والحكمة والقدرة على القيام بأمر التحكيم.

وبناء على ذلك يمكن أن يعرف التحكيم بأنه: اتفاق الخصمين على تولية شخص أو أكثر من المؤهلين للقضاء وذلك للفصل فيما تنازعا فيه بحكم الشرع، وهو عقد رضائي مستمد من رضا الخصوم بالمحكم.

وهو أي التحكيم بين الزوجين حال وجد نزاع وشقاق لا يبعد عن هذا المعنى وذلك من خلال اختيار شخصين من أهل الزوجين أو من غيرهما للنظر في النزاع الحاصل بينهما وفق مبدأ الإصلاح والتوفيق بين الزوجين، عند تحقق الخبرة والصلاحية والقدرة على ذلك.

ويعد التحكيم بين الزوجين من المبادئ الشرعية والقضائية في تلبية حقوق الناس وتحقيق العدالة لهم وفق المنهج الشرعي، وهو أداة مهمة لتمكين الأسرة من الاستمرار والتقدم والاستقرار وحفظها وحمايتها من التفكك والانقسام.

وهذا المقصد الذي أراده المشرع الإسلامي من فلسفة التحكيم، وهو ما نصت عليه المادة (10) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث قالت: «تقر الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي: 1. وجوب منح الأسرة، التي تشكل الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، أكبر قدر ممكن من الحماية والمساعدة، وخصوصاً لتكوين هذه الأسرة وطوال نهوضها بمسؤولية تعهد وتربية الأولاد الذين تعيّلهم»، وهو ما يهدف إليه تشريع التحكيم بين الزوجين في الإسلام حال وجد نزاع وشقاق بينهما، الذي يتمثل بمنح الأسرة أكبر قدر من الحماية والمساعدة لرعاية أفرادها عند تكوينها وعند حدوث خلل يهدد استمرارها وبقائها، والتحكيم بين الزوجين من وسائل هذه الرعاية والحماية التي تتعلق بدراسة حالات النزاع داخل الأسرة وتقرير مصيرها وبيان أثر ذلك على الأولاد والحقوق الزوجية.

في الشريعة الإسلامية، بغداد، 1984، ص 291.

8. حيدر، علي، درر الحكام شرح مجلة الأحكام، بحقيق المحامي فهمي الحسيني، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1991م، ج4، ص523.

المطلب الثاني: مشروعية التحكيم بين الزوجين، والحكمة من مشروعيتها في قضايا النزاع والشقاق.

تقتضي مشروعية التحكيم بين الزوجين بيان النصوص التي يستند إليها في ذلك فقهاً وقانوناً، وبيان ذلك فيما يأتي:

الفرع الأول: مشروعية التحكيم في الفقه الإسلامي وقانون الأحوال الشخصية

يعد التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق من المسائل المشروعة في الفقه الإسلامي وقانون الأحوال الشخصية الأردني، وذلك فيما يأتي:

أولاً: مشروعية التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في الفقه الإسلامي

وقد تمثلت هذه المشروعية في الفقه الإسلامي بأدلة متعددة منها ما يأتي:

ما جاء في كتاب الله تعالى: «وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا»⁽⁹⁾، فهذه الآية دليل إثبات التحكيم⁽¹⁰⁾، وهي صريحة في الدلالة على جوازه ومشروعيتها بين الزوجين عند الشقاق؛ حفاظاً على سلامة الأسرة⁽¹¹⁾، وهذه من الآيات التي يستدل بها على مشروعية التحكيم عموماً⁽¹²⁾.

وفي السنة النبوية؛ ما روي أن الرسول قبل تحكيم سعد بن معاذ في بني قريظة حيث قال: «إِنْ هُوَ نَزَلُوا عَلَى حُكْمِكَ، قَالَ: فَإِنِّي أَحْكَمُ أَنْ تُقَاتِلَ الْمُقَاتِلَةَ وَأَنْ تُسَبَى الذَّرِيَّةَ، قَالَ: لَقَدْ حَكَمْتَ فِيهِمْ بِحُكْمِ الْمَلِكِ»⁽¹³⁾، وفي هذا دلالة واضحة على مشروعية التحكيم.

وفي السنة كذلك ما ورد عن شريح بن هانئ عن أبيه أنه لما وفد إلى النبي مع قومه سمعهم يكونونه بأبي الحكم فقال النبي: «إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْحَكْمُ وَالِيَهُ الْحُكْمُ فَلَمْ تُكْنَى أَبَا الْحَكْمِ؟ قَالَ: إِنْ قَوْمِي إِذَا اخْتَلَفُوا فِي شَيْءٍ أَتَوْنِي فَحَكَمْتَ بَيْنَهُمْ فَرَضِي عَلَيَّ كِلَا الطَّرْفَيْنِ، فَقَالَ النَّبِيُّ الْكَرِيمُ: مَا أَحْسَنَ هَذَا، ثُمَّ قَالَ: فَمَا لَكَ مِنَ الْوَلَدِ، قَالَتْ: لَهُ شُرَيْحٌ وَعَبْدُ اللَّهِ وَمَسْلَمٌ،

9. سورة النساء، آية 35.

10. القرطبي، محمد بن أحمد الأنصاري، الجامع لأحكام القرآن، راجعه وضبطه وعلق عليه محمد بن إبراهيم الحفناوي، وخرج أحاديثه محمود حامد عثمان، دار الحديث، القاهرة، 2002م، 162/5.

11. سكيك، وائل طلال، التحكيم في الشقاق بين الزوجين في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة بقانون الأحوال الشخصية الفلسطيني بقطاع غزة، رسالة ماجستير في القضاء الشرعي، إشراف د. شحادة سعيد، الجامعة الإسلامية، غزة، 2007، ص 19.

12. وفي مشروعية التحكيم يقول تعالى: «فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّى يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنْفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا»، سورة النساء، آية 65.

13. البخاري، محمد بن إسماعيل، صحيح البخاري، اعتنى به أبو صهيب الكرمي، كتاب الجهاد والسير، باب إذا نزل العدو على حكم رجل، حديث برقم 3043، بيت الأفكار الدولية للنشر، عمان، ص 582، مسلم، بن الحجاج القشيري النيسابوري، صحيح مسلم، اعتنى به أبو صهيب الكرمي، كتاب الجهاد والسير، باب جواز قتال من نقض العهد وجواز إنزال أهل الحصن على حكم حاكم عدل أهل للحكم، حديث برقم 1768، بيت الأفكار الدولية للنشر والتوزيع، الرياض، 1998م، ص 733، 734.

قال: فمن أكبرهم، قلت: شريح، قال: فأنت أبو شريح ودعا له ولولده»⁽¹⁴⁾.

قال النووي: «فيه جواز التحكيم في أمور المسلمين وفي مهماتهم العظام، وقد أجمع المسلمون على التحكيم..»⁽¹⁵⁾. والمحكمان لهما الولاية على أنفسهما فصح تحكيمهما لشخص يفصل بينهما خصومتها⁽¹⁶⁾.

ثانياً: مشروعية التحكيم بين الزوجين في قانون الأحوال الشخصية الأردني

ولقد نصت المادة (132) من القانون على مشروعية التحكيم بين الزوجين حيث جاء فيها: إذا ظهر نزاع وشقاق بين الزوجين فلكل منهما أن يطلب التفريق إذا ادعى إضراراً لآخر به قولاً أو فعلاً بحيث لا يمكن مع هذا الإضرار استمرار الحياة الزوجية: فإذا كان طلب التفريق من الزوجة وأثبتت إضرار الزوج بها بذل القاضي جهده في الإصلاح بينهما فإذا لم يكن الإصلاح أنذر الزوج بأن يصلح حاله معها وأجل الدعوى مدة لا تقل عن شهر فإذا لم يتم الإصلاح بينهما أحال الأمر إلى الحكيم. وأما إذا كان المدعى هو الزوج وأثبت وجود النزاع والشقاق بذل القاضي جهده في الإصلاح بينهما فإذا لم يكن الإصلاح أجّل القاضي دعواه مدة لا تقل عن شهر أملاً بالمصالحة وبعد انتهاء الأجل إذا أصر على دعواه ولم يتم الصلح أحال القاضي الأمر إلى حكيمين».

ففي هذه المادة دلالة واضحة على أن للقاضي الحق في أن يحيل أمر النزاع والشقاق الحاصل بين الزوجين إلى الحكيمين بعد أن يعجز عن الإصلاح، وهذا يدل على أهمية التحكيم ومشروعيته في القانون.

والمستحب أن يكون حكماً من أهله وحكماً من أهلها إن أمكن كما نصت عليه هذه المادة؛ وذلك لأنهما أعرف بالحال وأشفق، ولأن الأقارب أخبر ببواطن الأمور، وأقرب إلى النظر في المصلحة، ولأنهم يسكن إليهم ويطمئن إلى حكمهم، بخلاف غيرهم من الناس، فإن لم يتيسر وجود حكيمين من أهلها؛ حكم القاضي رجلين من ذوي الخبرة والعدالة والحكمة والصلاح والقدرة على الإصلاح، والمعرفة بشئون الصلح؛ وذلك لتحفظ البيوت من التصدع، والأسر من التفتك، والأطفال من التشرّد، وحتى يتحقق استقرار الأسر وتستمر الحياة بين الزوجين بناء على منظومة الحقوق المشروعة لكليهما.

14. أبو داود، سليمان بن الأشعث السجستاني، سنن أبي داود، اعتنى به فريق بيت الأفكار الدولية، كتاب الأدب، باب في تغيير الاسم القبيح، حديث برقم 4955، ج4، بيت الأفكار الدولية، عمان، 2004م، ص536.

15. النووي، يحيى بن شرف، شرح النووي على صحيح مسلم، دار إحياء التراث، بيروت، ط2، 1392هـ، ج12، ص92.

16. دراوشة، زكريا أسعد حسن، التحكيم في الشريعة الإسلامية وتطبيقاتها في المحاكم الشرعية، رسالة ماجستير بإشراف الدكتور هارون الشرباتي، جامعة الخليل، 2008م، ص44.

الفرع الثاني: الحكمة من مشروعية التحكيم بين الزوجين حال الشقاق في الفقه والقانون.

تتبع أهمية التحكيم بين الزوجين من كونه يحقق العديد من مقاصد التشريع الإسلامي وحكمه وأهدافه في تحقيق العدل ومساعدة الأسر على استدامة الحياة واستقرارها، والناظر في النصوص الشرعية والتطبيق العملي لهذه المسألة يجد أن التحكيم يحقق عدة مصالح ومقاصد مشروعية ومن ذلك ما يأتي:

1. التحكيم وسيلة لتحقيق مقصد من مقاصد الشريعة العليا وهو العدل، لأن به تملو راية الحق وتخبو الفتن، وبه يتم إيصال الحقوق لأصحابها ويُرد الظالم عن ظلمه⁽¹⁷⁾. وذلك إن غاية القضاء إيصال الحقوق إلى أهلها، سواء أكان ذلك عن طريق الفصل القضائي، أم عن طريق التحكيم الاختياري باختيار الحكّمين، فكلاهما طريقان لإيصال الحقوق إلى أهلها على وفق الأصول والضوابط التي تؤدي إلى العدل وإحقاق الحق، كما أنه يسهم في إصلاح ذات البين، وقطع المنازعات والخصومات في المجتمع المسلم؛ وبالتالي كان التحكيم بين الزوجين مسألة مهمة في إقامة العدل بين الناس.

2. يعد التحكيم من التصرفات المهمة في تحقيق الإسراع في فض النزاع⁽¹⁸⁾، وذلك لتقرغ الحكّمين للفصل في هذه الخصومة، فيتيسر لهم البدء فوراً في إجراء التحكيم، وإنهائه في وقت أقل مما عليه العمل في المحاكم، وفي هذا مصلحة ظاهرة في الإسراع في إيصال الحق لصاحبه. كما أن المحكم متفرغ للفصل في هذه الخصومة غير ملزم بوقت محدد في نظرها، ولديه من الجوانب المساعدة ما يحقق وصوله للمراد بأسرع وقت وأسهل طريق.

3. يمكن للحكّمين أن يتلافوا العداوة والبغضاء بين الخصوم بقدر الإمكان؛ لأن أساس التحكيم يقوم على أن الحكم يختاره الخصوم أنفسهم بطيب نفس منهم، وبناء على ثقتهم؛ مما يجعل الحكم وكأنه قد صدر من مجلس عائلي، وداخل أسرة واحدة، بخلاف ما لو صدر الحكم من قضاء مفروض على الطرفين، سبقه مخاصمة ومشاحنة وبغضاء⁽¹⁹⁾، ولذلك كان التحكيم محققاً للعدل بين الخصوم بلا عداوة أو بغضاء، وهذا ما أشار إليه القرآن الكريم عند التحكيم في الشقاق بين الزوجين بقول الله تعالى: {إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا}⁽²⁰⁾.

17 - السرطاوي، محمود علي، التحكيم في الشريعة الإسلامية، دار الفكر، عمان، الأردن، ص27.
18 - الشوابكة، فيصل عبد الحافظ، بني سلامة، محمد خلف، الطبعة القانونية للتحكيم دراسة في قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم (36) لسنة 2010، دراسات وأبحاث. المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة / الجزائر، العدد الثاني عشر، 2015 دفاتر السياسة والقانون، ص20.
19 - سكيك، التحكيم في الشقاق بين الزوجين، ص31.
20. سورة النساء، آية 35.

4. إن التحكيم يحفظ العلاقة الطيبة بين الأقارب، ولا يمنعهم من الاستمرار في التعامل فيما بينهم؛ بل إنه يزيد ثقة بعضهم ببعض، بخلاف ما لو حصل تنازع بينهم أمام القضاء، فهو لما يقوم عليه من المشاحة يقوض التعامل بين الطرفين بشكل عام، ومن خلال التحكيم تتحقق القناعة لدى المتنازعين بالأحكام الصادرة من المحكمين؛ وذلك لأن المتنازعين يطلبان التحاكم إلى من يقنعون بهم، وبالتالي يكون هذا الأمر سبباً للقناعة بما يصدر عنهم من أحكام، ويكون سبباً للصلح والعتف والتسامح، وهو أمر مطلوب مرغوب فيه بين الناس يحققه التحكيم.

5. إن القول بعدم جواز التحكيم يضيق الأمر على الناس⁽²¹⁾ ومن هنا جاء التحكيم ليحقق المصلحة للقضاة من خلال جوانب أهمها:

- إعادتهم في أعمالهم، وحمل جزء منها على وفق المنشود واقعاً ونظاماً.
- تنظيم طرق المحاكمة وتأصيلها، وعدم وجود الخلل المتمثل في اللجوء إلى القضاء العرفي، أو العشائري.
- تحقيق التوسعة على المتنازعين؛ بعدم إلزامهم بالحضور إلى أماكن التقاضي العامة، وفي أوقات قد تتعارض مع أعمالهم الرسمية ونحوها .
- الناظر فيما عليه العمل في المحاكم يجد أن القضاء يطيل الفصل في الدعوى، وأنه كذلك يوسع دائرة الخلاف بحكم القاضي، ويعمل على زيادة الحقد والضغينة في نفس من لم يحكم له بخلاف ما يوجد في التحكيم⁽²²⁾ من التخفيف على الناس والتسريع في التقاضي والرضا عما يصدر من فعل الحكيمين.

المبحث الثاني: شروط الحكيم، والإجراءات الخاصة بالتحكيم بين الزوجين في قانون الأحوال الشخصية الأردني

إذا تحققت في الحكيم شروط الإصلاح والتوفيق بين الزوجين؛ فإنه لا بد من السير في إجراءات معينة لإنجاح هذه المهمة على أكمل وجه، وبيان ذلك فيما يأتي:

المطلب الأول: شروط الحكيم في قانون الأحوال الشخصية الأردني

لكي ينجح الحكمان في مهمتهما الإصلاحية، ولتكون قراراتهما مقبولة في الشرع والقانون، لا بد من توافر الصفات المساعدة على ذلك، وأهم هذه الشروط⁽²³⁾ فيما يأتي:

21. الشوابكة، بني سلامة، الطبيعة القانونية للتحكيم دراسة في قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم (36) لسنة 2010، ص20، دراوشة، التحكيم في الشريعة الإسلامية وتطبيقاتها في المحاكم الشرعية، ص44،

22. سكيك، التحكيم في الشقاق بين الزوجين، ص31، دراوشة، زكريا أسعد حسن، التحكيم في الشريعة الإسلامية وتطبيقاتها في المحاكم الشرعية، ص44.

23 - النور، محمد سليمان، التحكيم بين الزوجين في الفقه الإسلامية وقانون الأحوال الشخصية الإماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، المجلد 9، عدد 2، رجب 1433هـ، يونيو 2012م، ص 170 وما بعدها.

1. **الذكورة:** فلا بد للحكمين من شرط الذكورة بأن يكونا رجلين، وهذا ما نصت عليه المادة (132) من القانون حيث ذكرت بأنه: «يشترط في الحكمين أن يكونا رجلين».

2. **العدد:** بأن يكونا اثنين، ولا يقتصر على ذلك بواحد، كما جاء في الآية الكريمة: «وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا»⁽²⁴⁾ وهو ما نص عليه القانون في المادة (132) من أنه: «يشترط في الحكمين أن يكونا رجلين أحدهما من أهل الزوجة والآخر من أهل الزوج ..» وقال أيضاً أنه: «إذا اختلف الحكمان حكم القاضي غيرهما أو ضم إليهما ثالثاً مرجحاً وفي الحالة الأخيرة يؤخذ بقرار الأكثرية» وهذا يدل على اشتراط العدد وبأن الحكم الواحد في ذلك لا يقبل في القانون.

3. **العدالة:** بأن يكون الحكم صادقاً ظاهر الأمانة عفيفاً عن المحارم، متوقياً المآثم، بعيداً عن الريب، مأموناً في الرضا والغضب، وهو ما نصت عليه المادة (132) من القانون حيث ذكرت بأنه: «يشترط في الحكمين أن يكونا .. عدلين ...»

4. **الصلاحية:** بمعنى قدرتهما على القيام بهذا الدور، بمعرفة الأحكام المتعلقة بالحقوق الزوجية، وامتلاك الخبرة الاجتماعية، وهذا كما نصت عليه المادة (132) من القانون بأنه: «يشترط في الحكمين أن يكونا .. قادرين على الإصلاح..»

ويجب اختيار الحكمين من أهل التقوى والصلاح، وممن يخافون الله في تحكيمهم، وليس ترجيح مصلحة طرف على طرف آخر وذلك لغاية معينة في أنفسهم أو لسبب ما يريانه دون وجه حق، وإنما يكون نظرهم إلى المسألة من حيث النتائج، وتقدير المصلحة في ذلك، خاصة إذا تعلق ذلك بأمر المحضون، وما ينتج عن أمر الطلاق بين الزوجين من آثار.

1. **القرابة من الزوجين:** حيث نصت الآية الكريمة على أن يكون الحكمان من أهل الزوجين: «فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا»؛ لأن ذلك في الغالب أنجح لمهمة الإصلاح، وإذا كان غير القريب أقدر على التأثير فلا مانع من اختياره، وكذلك لو لم يكن لهما أهل، أو لم يكن من أهلها من يصلح للقيام بهذا الدور فيمكن اختيار حكمين من ذوي الخبرة والعدالة والقدرة على الإصلاح من غير أهلها، وهذا ما نصت عليه المادة (132) من القانون بأنه: «يشترط في الحكمين .. أن يكون أحدهما من أهل الزوجة والآخر من أهل الزوج إن أمكن وإن لم يتيسر ذلك حكم القاضي رجلين من ذوي الخبرة والعدالة والقدرة على الإصلاح» .

واختيار الحكمين من أهل الزوجين يقصد منه الاستفادة من عاطفتها، وحرصها على مصلحة الزوجين القريبين منهما، كما أن اطلاعها على أسرار حياة الزوجين لا يشكل

إحراجاً كبيراً، كاطلاع غيرهم ضمن المحاكم العامة. لكن ذلك مشروط بأن يأتي كل واحد من الحكّمين بقصد الإصلاح، وعودة الانسجام والوثام بين الزوجين، لا بقصد الانتصار لطرف، أو الانتقام من الآخر، وهذا ما يؤكد عليه قوله تعالى: **لَنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا** {.

2. البلوغ والعقل: وذلك بأن الحكم يكون بالغاً عاقلاً صحيح الفكر والتمييز، جيد الفطنة بعيداً من السهو والغفلة، يتوصل بذكائه إلى إيضاح ما أشكل وفصل ما أعضل، وهذا لأن الصغير والمجنون لا يصلحان للقيام بهذه المهمة لعدم أهليتهما للشهادة والقضاء ولعجزهما عن الجمع والتفريق بين المتنازعين، فالتحكيم يحتاج إلى سلوك كل السبل للإصلاح وقطع الخلاف وانتزاع أسبابه⁽²⁵⁾، وهذه أمور لا يمكن توفرها في من لا أهلية له.

3. الإسلام: وهو شرط إذا كان الزوجان مسلمين، وذلك لأن التحكيم نوع من القضاء والقضاء ولاية عامة لا تثبت لغير المسلم على المسلم⁽²⁶⁾.

المطلب الثاني: إجراءات التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في قانون الأحوال الشخصية الأردني

يتطلب التحكيم بين الزوجين حال وجود نزاع وشقاق بينهما القيام بعدة إجراءات للوقوف على أسباب النزاع وطبيعته ومن هو الطرف المتسبب به، وتتمثل هذه الإجراءات بما يأتي⁽²⁷⁾:

أولاً: التعرف على أصل النزاع والشقاق بين الزوجين:

حيث أوجب القانون تعرف أصل الشقاق بين الزوجين والتحري عن أسبابه والبحث في ذلك من جميع جوانبه بالوسيلة التي يرونها مناسبة. وتجلي ذلك بأن يستمع الحكمان إلى أقوال الزوجين وأقوال جيرانهما وأقاربهما وكل من يمكن الاستفادة من سماع أقواله في تعرف أسباب النزاع الحقيقية، وهذا ما نصت عليه المادة (132) من القانون وفيها: «يبحث الحكمان أسباب الخلاف والنزاع بين الزوجين معهما أو مع جيرانهما أو مع أي شخص يرى الحكمان فائدة في بحثهما معه وعليهما أن يدونا تحقيقاتهما بمحضر يوقع عليه...». وهذا

25. الدردير، أبو أحمد بركات، الشرح الصغير وحاشية الشيخ أحمد الصاوي، دار المعارف، مصر، 513/2، والشرييني، محمد الخطيب، مغني المحتاج، مطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، 1377 هـ، 261/3، وابن مفلح، إبراهيم بن محمد، المبدع في شرح المقنع، المكتب الإسلامي، بيروت، 216/7، وانظر: الحشاش، جمال، التحكيم في النزاع بين الزوجين في الفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 28 (7) 2014، ص 1749، والنور، التحكيم بين الزوجين في الفقه الإسلامية وقانون الأحوال الشخصية الإماراتي، ص 171.

26. الحشاش، جمال، التحكيم في النزاع بين الزوجين في الفقه الإسلامي، ص 1749، وانظر: مغني المحتاج، 261/3، والمبدع، 216/7.

27. إذا توجهت الزوجة بدعوى نزاع وشقاق للمحكمة الشرعية؛ فإن القاضي يقوم بإجالتها إلى دائرة الإصلاح الأسري فيها، وذلك في محاولة منه للإصلاح قبل أن يحيل هذا الأمر إلى الحكّمين.

الإجراء تطبيق لما جاء في قول الحق تبارك وتعالى: ﴿وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَأَبْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا﴾⁽²⁸⁾.

حيث إن الآية الكريمة تشير إلى ضرورة وجود طرفين في الإصلاح؛ وذلك ليرعى كل واحد منهما مصالح أحد الزوجين ويغلبها، فإذا اجتمعت لدى المصلحين مصالح الزوجين قارنا بين المصالح المشتركة للإبقاء على الحياة الزوجية أو المفاصد المحتملة لفساد الحياة بينهما، فيجريان فيما بينهما بعد ذلك موازنة بين الأمور؛ ليخرجا بحصر المفاصد التي تلحق الضرر بالزوجين، وإمكانية تقليلها، وكذلك جمع المصالح التي معها استدامة الحياة بينهما، ومدى زيادتها. فالواجب على الحكيم أن يستقصيا أسباب الخلاف، ويحاولا رَأب الصِّدَع، وتذليل العقبات والصعوبات في ذلك.

ثانياً: بذل الجهد في الإصلاح:

إن المهمة الأساس لعمل الحكيم هي الإصلاح بين الزوجين، ويجب عليهما بذل الجهد لذلك، ولهما الاستعانة بكل من يساعدهما في بلوغ هذا الهدف من أقارب أحد الطرفين وأصدقائهما الذين قد يكونون على إطلاع أكثر على واقع الخلاف، وقد يكون لهم دور إيجابي في تحقيق الإصلاح بين الزوجين، ويعد عملهما في هذا الحال امتداداً للجهد الذي يبذله القاضي في الإصلاح، وهو ما نص عليه القانون في المادة (132): «إذا ظهر نزاع وشقاق بين الزوجين فلكل منهما أن يطلب التفرقة إذا ادعى إضراراً لآخر به قولاً أو فعلاً بحيث لا يمكن مع هذا الإضرار استمرار الحياة الزوجية: فإذا كان طلب التفرقة من الزوجة وأثبتت إضرار الزوج بها بذل القاضي جهده في الإصلاح بينهما فإذا لم يكن الإصلاح أنذر الزوج بأن يصلح حاله معها وأجل الدعوى مدة لا تقل عن شهر فإذا لم يتم الإصلاح بينهما أحال الأمر إلى الحكيم.

وأما إذا كان المدعى هو الزوج وأثبت وجود النزاع والشقاق بذل القاضي جهده في الإصلاح بينهما فإذا لم يكن الإصلاح أجل القاضي دعواه مدة لا تقل عن شهر أملاً بالمصالحة وبعد انتهاء الأجل إذا أصر على دعواه ولم يتم الصلح أحال القاضي الأمر إلى حكيمين».

ويقوم الحكمان بمهمتهما الإصلاحية خلال مدة معقولة وكافية، حتى يتسنى لهما القيام بهذه المهمة على أكمل وجه.

ثالثاً: اختصاص الحكيم وكيف يكون تحديد الإساءة من قبل الزوجين

إن الحكيم إذا رأيا إمكان التوفيق والإصلاح على طريقة مرضية أقرأها، وأما إذا عجزا

28. سورة النساء، آية 35.

عن الإصلاح وظهر لهما أن الإساءة جميعها من الزوجة قررا التفريق بينهما على العوض الذي يريانه على أن لا يقل عن المهر وتوابعه، وإذا كانت الإساءة كلها من الزوج قررا التفريق بينهما بطلقة بائنة على أن للزوجة أن تطالبه بسائر حقوقها الزوجية كما لو طلقها بنفسه.

وأما إذا ظهر للحكمين أن الإساءة من الزوجين قررا التفريق بينهما على قسم من المهر بنسبة إساءة كل منهما وان جهل الحال ولم يتمكن من تقدير نسبة الإساءة قررا التفريق بينهما على العوض الذي يريان أخذه من أيهما كما نصت عليه المادة (132) من القانون.

ويلحظ على هذه المادة من القانون أنها قيّدت اختصاص الحكمين وحصرت سلطتهما بأن يبحثا في المسؤولية عن الشقاق وما يترتب على ذلك من أثر على المهر معجله ومؤجله فقط، أي أنها حصرت سلطتهما في حدود المهر والتفريق، فإذا تجاوزا صلاحيتهما بإدخالهما في التقرير أمورا تخرج عن اختصاصهما كان التقرير مخالفاً للقانون.

ومن الأمور التي لا يجوز للحكمين أن يبحثا فيها، وإنما يعود حق البحث فيها إلى القاضي، الجهاز والمصاغ وقيمة أمتعة الزوجة والأدوات المشتراة بعد الزواج فهذه أمور لا علاقة لها بالمهر. وكذلك الحقوق الزوجية الأخرى كالنفقة الزوجية، ولا يجوز لهما أيضاً البحث في حضانة الولد ونفقته، وحتى تثبيت الزواج فليس من مهمة الحكمين ولا علاقة لهما به كما يفهم ذلك من نص المادة (132) من القانون.

رابعاً: انتهاء مهمة التحكيم وكتابة تقرير الحكمين بالنتيجة التي توصلوا إليها

وبعد انتهاء الحكمين من مهمتهما يجب عليهما أن يكتبتا تقريراً بالنتيجة، ويتضمن التقرير الإشارة إلى استلامهما المهمة من القاضي، وأنهما استمعا إلى الأقوال المدلى بها في القضية للوقوف على أسباب الخلاف، وبذل الجهد للإصلاح وأنهما عقدا عدة لقاءات مع الزوجين وذويهما لهذا الغرض، ثم يذكر النتيجة التي توصلوا إليها. ولا يشترط في التقرير ذكر الأسباب التي بنى عليها كل من الحكمين قناعته، إلا أن لهما الحق بالتعليل؛ فإن عللا تقريرهما توجب أن يبنيا قناعتها على سبب يصلح لبناء الحكم عليه.

وبعد تنظيم الحكمين التقرير الذي يتضمن نتيجة مهمتهما، يوقعانه، ويسلم الحكمان التقرير إلى القاضي، وبصودر قرار الحكمين وإيداعه تنتهي مهمتهما.

والقانون على أنه إذا استمرّ الشقاق بين الزوجين ولم يتمكن الحكمان من الصلح بينهما، أو أن محاولات الإصلاح بينهما قد تعذرت؛ فأنّ للحكمين سلطة التفريق بين الزوجين ولو دون رضاهما، بطلاق بائن، ويجب على القاضي أن يقوم بتوثيق ذلك، وإخبار الزوج بلزوم طلاقها، أو مخالعتها بحسب حكم الحكمين، وذلك لأنّ الحياة الزوجية لا تستقيم مع الشقاق

والنّزاع، عدا ما في ذلك من ضررٍ بالغٍ بتربية الأَوْلاد وسلوكهم. ولا خير في اجتماع بين متباغضين.

ومهما يكن أسبابُ هذا النزاع خطيراً أو تافهاً فإنّ من الخير أن تنتهي العلاقة الزوجية بين هذين الزوجين لعل الله يهيئ لكل واحدٍ منهما شريكاً آخر لحياته يجد معه الطمأنينة والاستقرار.

المبحث الثالث: التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في القوانين الدولية ذات العلاقة

إن الناظر في مسألة التحكيم في قانون الأحوال الشخصية الأردني يجد أنها من الأمور المهمة فيه، وأن النص عليها ومعالجتها مما لا بد منه للقيام بحفظ الأسرة واستقرارها، وهذا أصل تحرص عليه المواثيق والعهود الدولية، وذلك عندما تحدثت عن بعض المبادئ القضائية التي تحقق العدالة للمجتمعات، إلا أن التحكيم في هذه الاتفاقيات لم ينص عليه كما هو الحال في القانون الأردني مما يدل على تلبية القانون المستمد من الشريعة الإسلامية لحاجات الناس ومتطلباتهم من النواحي الاجتماعية والتشريعية، وبيان ذلك فيما يأتي:

المطلب الأول: أصل التحكيم بين الزوجين في المواثيق الدولية

إن التحكيم بين الزوجين حال وجود نزاع وشقاق بينهما مسألة لم يتم تناولها - حسب علمي وإطلاعي - في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات العلاقة⁽²⁹⁾ كما ورد ذكرها وتفصيلاتها في الفقه الإسلامي وقانون الأحوال الشخصية الأردني؛ وإنما وردت بعض الأحكام العامة التي تعلقت بطبيعة حق الإنسان في المحاكمة العادلة، وحقه كذلك في العدالة القضائية، وحقوق الأفراد والتزاماتهم وفق القانون، وتحقيق عدة مبادئ قضائية ترتبط بمبدأ «المساواة أمام القضاء، وبأن الأصل براءة الذمة، التي يتحتم على المحكم معرفتها والأخذ بها لتحقيق العدالة وفق حكم الشرع والقانون».

29. والاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات العلاقة: كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صاغه ممثلون من مختلف الخلفيات القانونية والثقافية من جميع أنحاء العالم، واعتمده الجمعية العامة في باريس في 10 كانون الأول/ديسمبر 1948 بموجب القرار 217 ألف بوصفه أنه المعيار المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم. وهو يحدد حقوق الإنسان الأساسية التي يتعين حمايتها عالمياً، وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966، والذي كان تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقاً للمادة 27)، وأيضاً: اتفاقية حقوق الطفل التي اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 20/44 المؤرخ في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1989، والتي كان تاريخ بدء النفاذ: 2 أيلول/سبتمبر 1990، وفقاً للمادة 4، وكذلك: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) (CEDAW) والتي تم اعتمادها في 18 ديسمبر 1979 من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة وتم عرضها للتوقيع والتصديق والانضمام بالقرار 180/34 في 18 ديسمبر 1979. حيث قامت فلسطين بالانضمام إلى هذه الاتفاقية في الأول من نيسان عام 2014م.

وهذا كما ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (8) والتي فيها: «لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه عن أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون»، وكذلك جاء في المادة (10) منه بقولها: «لكل إنسان الحق، على قدم المساواة التامة مع الآخرين، في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظراً عادلاً علنياً للفصل في حقوقه والتزاماته». وأيضاً المادة (11) منه والتي تنص على أن: «كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئاً إلى أن تثبت إدانته قانوناً بمحاكمة علنية تؤمن له فيها الضمانات الضرورية للدفاع عنه». وبأنه: «لا يدان أي شخص من جراء أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل إلا إذا كان ذلك يعتبر جرمًا وفقاً للقانون الوطني أو الدولي وقت ارتكابه».

ويمكن للمتخصص كذلك أن يلحظ مسألة أن للإنسان الحق في تكوين أسرة وتقديم الرعاية لأفراد هذه الأسرة بناء على القوانين المحلية التي تعالج حقوق الأفراد والمجتمعات في التربية والتكوين الإنساني والاجتماعي والاقتصادي.

وهو ما نصت عليه المادة (10) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث قالت: «تقر الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي: 1. وجوب منح الأسرة، التي تشكل الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، أكبر قدر ممكن من الحماية والمساعدة، وخصوصاً لتكوين هذه الأسرة وطوال نهوضها بمسؤولية تعهد وتربية الأولاد الذين تعيّلهم»، 2. وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده⁽³⁰⁾، وأيضاً ما جاء في المادة 16 منه من أن: للرجل والمرأة متى بلغا سن الزواج حق التزوج وتأسيس أسرة .. . ولهما حقوق متساوية عند الزواج وأثناء قيامه وعند انحلاله... وبأن الأسرة هي الوحدة الطبيعية الأساسية للمجتمع ولها حق التمتع بحماية المجتمع والدولة.

وكما أنه يلحظ على هذه القوانين والعهود أنها تحدثت عن ضرورة أن ينشأ الطفل في أسرة تحفظ حقه وتحافظ عليه من النواحي الاجتماعية والتربوية والنفسية، وأنه لا بد من تحقيق مصلحة الطفل وأن تكون هي الفضلى بالنسبة له للتمتع بحياة كريمة من جميع النواحي التي تلزم كل طفل يعيش على هذه الأرض، وخاصة عند تكوين الأسرة حال الزواج، أو عند الاختلاف بين الزوجين أو عندما يتعلق هذا الأمر بالانفصال والفرقة والطلاق الذي قد يكون له الأثر الجلي على الطفل وحياته وتربيته وحقوقه الاجتماعية والتربوية والمالية، وهذا من الآثار التي قد تترتب على عمل الحكيم وفق الشرع والقانون.

30. وهو ما يهدف إليه تشريع التحكيم بين الزوجين في الإسلام حال وجد نزاع وشقاق بينهما.

وهذا كما جاء في اتفاقية حقوق الطفل، حيث كان في ديباجتها: «أن الطفل، بسبب عدم نضجه البدني والعقلي، يحتاج إلى إجراءات وقاية ورعاية خاصة، بما في ذلك حماية قانونية مناسبة، قبل الولادة وبعدها» ونصت المواد 3 - مادة 9 - مادة 11 منه على أنه: في جميع الإجراءات التي تتعلق بالأطفال، وفق المؤسسات الاجتماعية العامة أو الخاصة، أو المحاكم.. الاعتبار الأول لمصالح الطفل الفضلى، وبأن هذه المصالح لا بد فيها من مراعاة حقوق وواجبات والديه أو غيرهم من الأفراد المسؤولين قانوناً عنه، وفق التدابير التشريعية والإدارية الملائمة، وبأن الطفل لا يفصل عن والديه إلا بقرار من السلطة المختصة وفقاً للقوانين والإجراءات المعمول بها، وبأن هذا الفصل ضروري لصون مصالح الطفل الفضلى. خاصة عندما يعيش الوالدان منفصلان ويتعين اتخاذ قرار بشأن محل إقامة الطفل.

إلا أن بعض الدول الغربية كالولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا قد عالجت مسألة الوساطة الأسرية التي تعد واحدة من الطرق البديلة لتسوية المنازعات الأسرية في العصر الحديث وبيان ما يتعلق بذلك في المطلب الآتي:

المطلب الثاني: ماهية الوساطة الأسرية في القوانين الدولية⁽³¹⁾، والفرق بينها وبين التحكيم بين الزوجين في قانون الأحوال الشخصية

مصطلح الوساطة الأسرية من المصطلحات المستحدثة في باب الأحوال الشخصية، وهو من الأمور التي نشأت حديثاً في المجتمعات الغربية بحثاً منها عن أدوات قانونية تساعد القضاء وتدعمه في تحقيق العدالة، وهي أي الوساطة تتفق مع التحكيم في المفهوم الشرعي من جوانب وتختلف معه من حيثيات أخرى، وبيان ذلك فيما يأتي:

الفرع الأول: ماهية الوساطة الأسرية في القوانين الدولية

إن مؤسسة الوساطة الأسرية مؤسسة جديدة، وواحدة من الطرق البديلة لتسوية المنازعات الأسرية، وهي احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، وتكون له سلطة تقديرية في إيجاد الحل الذي يكون على شكل اقتراحات أو توصيات قد يؤخذ بها أو لا⁽³²⁾.

ولقد نشأت في المجتمعات الغربية في الولايات المتحدة الأمريكية في بداية السبعينات، وقد كان الهدف منها إيجاد حلول بديلة للنظام القضائي التقليدي، ومنها انتقلت إلى فرنسا

31. ويتناول هذا الأمر قوانين الدول غير المستمدة قضائياً من الفقه الإسلامي خاصة الغربية منها، حيث إن الدول العربية وغيرها من الدول التي ترجع في قضايا التحكيم والوساطة الأسرية وفق المفهوم الشرعي قد تحدثت عن ذلك بمرجعية القرآن الكريم الذي عالج هذا الأمر بنصوصه الواضحة وأحكامه الظاهرة، والمحاكم الشرعية الفلسطينية قد تناولت مسألة التحكيم بين الزوجين بإحالة ذلك إلى دوائر الإرشاد والإصلاح الأسري أولاً قبل السير في إجراءات دعوى النزاع والشقاق والتي يصل الأمر فيها بعد ذلك إلى الحكمين الشرعيين.

32. عبد الكريم، عروي، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية (الصلح والوساطة القضائية) طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فرع العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، بن عكنون، إشراف د. أحمية سليمان، تاريخ المناقشة 2012/6/30، ص 23.

في نهاية الثمانينات، بوصفها مقاربة جديدة ومكملة للقانون في مجال تسوية الخلافات المرتبطة بالطلاق وانفصال الأزواج⁽³³⁾.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً تم الحديث حول الوساطة الأسرية بأبحاث انطلقت من تقنيات التحكيم، وذلك من أجل التخفيف من آثار الطلاق الصادمة، ثم فتحت بعد ذلك مراكز للوساطة الأسرية، في حين عدت ولاية كاليفورنيا أول ولاية تتبنى قانوناً يلزم الآباء باللجوء إلى وسيط أسري في حالة النزاع على حضانة الأبناء وتنظيم حق الزيارة، وقد تبعتها في ذلك العديد من الولايات⁽³⁴⁾.

والوساطة في الولايات المتحدة الأمريكية نوعان وساطة قضائية ووساطة اتفاقية إلا أنه لا يتم اللجوء إليها إلا وفق الشروط التالية⁽³⁵⁾:

1. التكافؤ بين الأطراف: ففي الحالة التي يعتمد فيها الزوج على الآخر في حياته مدة الزواج أو عند وجود تخوف أحد الطرفين من الآخر أو عدم استقلاليته عنه لا يكون هنالك مجال للوساطة.
2. عدم وجود اعتداء على احد الطرفين أو على الطفل بالعنف أو وجود حالة اغتصاب.
3. تكون الوساطة غير ممكنة أو غير مجدية عندما يكون أحد الطرفين متعاطياً للمخدرات أو الأدوية ويكون الطرف الآخر مساهماً أو متحكماً في هذه المسألة كتزويده بمادة التخدير.
4. السرية في الوساطة المطلوبة وعدم استعمال الحجج والوثائق الناتجة عنها أمام المحاكم إلا باتفاق الطرفين.
5. على الوسيط إخبار الأطراف بالطابع الاختياري والاستثماري للوساطة ليكونوا في وضعية مريحة.
6. وأما بالنسبة للوسيط المعين من طرف المحكمة في قضايا حضانة الأبناء فإنه يجب أن تتوافر فيه: معرفة عادات المجتمع الذي ستحيل إليه الطفل، ومعرفته بالتطور الصحي والنفسي والآثار التي قد تترتب على الطفل نتيجة طلاق أبويه.

33. ككبكي، هناء، الوسائل البديلة لحل المنازعات الاسرية، قضايا الأسرة، 16/ فبراير / 2015، <https://ar-ar.facebook.com/Family.Disputes/posts/810840888988853> ، طالب، جليل الياز، الوساطة الأسرية، باحث بماستر التقنيات البديلة لحل المنازعات بكلية الحقوق المحمدية، 2015 http://droitagadir.blogspot.com/2015/blog-post_56.html/09/http://droitagadir.blogspot.com/2015

34. عادل، فتحي، الوساطة في حل منازعات قضايا الأسرة بين النظرية والتطبيق في الممارسة القضائية المغربية (نموذج المحكمة الابتدائية في الرباط)، جامعة محمد الخامس، كلية علوم التربية، الإجازة المهنية: تخصص الوسيط الاجتماعي، إشراف: د. العربي بلغقيه، د. محمد مورو، ص 6، وانظر: طالب، الوساطة الأسرية، 2015 http://droitagadir.blogspot.com/2015/blog-post_56.html ، ككبكي، الوسائل البديلة لحل المنازعات الاسرية، <https://ar-ar.facebook.com/Family.Disputes/posts/810840888988853>

35. طالب، الوساطة الأسرية، 2015 http://droitagadir.blogspot.com/2015/blog-post_56.html/09/http://droitagadir.blogspot.com/2015

وأما التجربة الفرنسية في مسألة الوساطة الأسرية⁽³⁶⁾ فلقد اجتمع المهتمون بها في فرنسا وأنشأوا جمعية تدعى «الارتقاء بالوساطة APME» وذلك بهدف التعريف بالوساطة الأسرية وتطويرها. ثم وفي بداية أكتوبر 1988 تم فتح مصلحة للوساطة الأسرية من طرف جمعية أصدقاء (جون بوسكو)، التي نظمت بالتعاون مع جمعية الارتقاء بالوساطة الأسرية المؤتمر الأوروبي الأول للوساطة بفرنسا في سنة 1990، الذي حضره أكثر من 500 مشارك من ثماني جنسيات مختلفة، وكان هذا المؤتمر مناسبة لتقديم الوساطة من طرف أشخاص محترفين وخبراء من آفاق مختلفة⁽³⁷⁾.

وبعد ذلك، تم إنشاء اللجنة الوطنية للجمعيات والمصالح والوساطة الأسرية التي ستتحول إلى فيدرالية للجمعيات التي تدير خدمة الوساطة، وذلك بهدف الدفاع عن وجود الوساطة، واحترام قانون المهنة. وفي هذه الفترة ارتفعت معدلات الطلاق فجاءت الوساطة كحل مطلوب للتخفيف من المنازعات القضائية وتم الترحيب بها كعدالة مرنة وبديلة.

إلا أنه في غياب مقتضيات قانونية وتنظيمية خاصة بها عمدت العديد من الاجتهادات القضائية إلى البحث عن أساس قانوني للوساطة الأسرية اعتماداً على أنه يدخل في مهمة القاضي محاولة الإصلاح بين الأطراف، وبناء على ذلك أصبح بإمكان القضاء الفرنسي اعتماد الوساطة الأسرية كألية للصلح وتخفيف العبء عليه، وهذا التوجه سارت عليه مجموعة من المحاكم التي عملت على اعتماد الوساطة الأسرية كوسيلة مسبقة قبل بدء الدعوى وجعلت الاستفادة منها مجانية⁽³⁸⁾.

وبعدها وفي عام 2003 قام المشرع الفرنسي بإصدار القانون المنظم للوساطة الأسرية حيث نص في مادته الثانية بأن الوساطة الأسرية هي مسار لإدارة نزاع عائلي لاسيما في حالة انفصام العلاقة الزوجية يقوم بها وسيط محايد أو وسيط عائلي بطريقة سرية من أجل مساعدة الأطراف على أن يجدوا حلاً مناسباً لنزاعاتهم⁽³⁹⁾.

36. طالب، الوساطة الأسرية، http://droitagadir.blogspot.com/2015/09/blog-post_56.html كيكبي، الوسائل البديلة لحل المنازعات الأسرية، <https://ar-ar.facebook.com/Family.Disputes/posts/810840888988853>

37. زهور الحر، الصلح والوساطة الأسرية في القانون المغربي والقانون المقارن، ندوة خاصة بالصلح والتحكيم والوسائل البديلة لحل النزاعات، نظمها المجلس الأعلى، (1-2 نوفمبر 2007)، ص130، 131. مشار إليه في: عادل، الوساطة في حل منازعات قضايا الأسرة بين النظرية والتطبيق في الممارسة القضائية المغربية، ص6

38. طالب، الوساطة الأسرية، http://droitagadir.blogspot.com/2015/09/blog-post_56.html كيكبي، الوسائل البديلة لحل المنازعات الأسرية، <https://ar-ar.facebook.com/Family.Disputes/posts/810840888988853>

39. الفلاقي، محمد، الصلح والطرق البديلة لتسوية النزاعات الأسرية، رسالة دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص وحدة التكوين والبحث في تشريعات والهجرة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة محمد السادس، السنة الجامعية 2007/2008، ص96، مشار إليه في: طالب، الوساطة الأسرية، http://droitagadir.blogspot.com/2015/09/blog-post_56.html

الفرع الثاني: الوساطة الأسرية والتحكيم بين الزوجين

إن الناظر في طبيعة الوساطة الأسرية وأهدافها يجد أنها تتفق مع التحكيم الشرعي في قضايا النزاع والشقاق بين الزوجين من حيث مناقشة الوقائع المادية والجوانب الاجتماعية والإنسانية التي ترتبط بهذا النزاع، وكذلك من حيث الوقوف على الآثار المترتبة على ذلك سواء أكان ذلك بالتوفيق والإصلاح بينهما أو التوصية بالتفريق، وهو ما ينطبق على الوسيط الأسري الذي يملك حرية كبيرة في مناقشة الطرفين بهدف الوصول إلى حل النزاع والتوفيق بين الزوجين بأي وسيلة قد يراها مناسبة لذلك⁽⁴⁰⁾.

ومع هذا الاتفاق الجلي بينهما إلا أنهما يختلفان في بعض المسائل ومنها⁽⁴¹⁾:

1. أن من ينتدب الحكيم هم أهل الزوجين، حيث يكون هنالك حكم من أهل الزوج وآخر من أهل الزوجة، وذلك بهدف محاولة الإصلاح بينهما، بخلاف الوسيط حال الوساطة الأسرية فهو شخص يعين باتفاق الأطراف في الوساطة الاختيارية وبأمر من المحكمة في حالة الوساطة القضائية..
2. إن مهمة المحكم تكمن في إصدار قرار بموضوع النزاع المعروف عليه، بعد معاينة الأدلة وتدقيق الوقائع كالقاضي، وأما مهمة الوسيط فهي لا تتجاوز وجهات النظر واتخاذ كافة الإجراءات التي تكفل ذلك وسلطته على المتنازعين أدبية تتجسد في الحث على قبول اقتراحات وتوصيات لأجل الحل بخلاف المحكم فإن له سلطة على الخصمين ويكون قراره ملزماً⁽⁴²⁾ وفق قانون الأحوال الشخصية الأردني.
3. إذا فشل الحكمان في محاولة الصلح بين الزوجين فلا بد من بيان ذلك في تقريرهما المقدم إلى المحكمة، وتحديد نسبة الإساءة الحاصلة من المتسبب في النزاع والشقاق الحاصل وتضمين ذلك في التقرير، بخلاف جلسات الوساطة التي تمر في سرية، ويلتزم جميع الأطراف فيها بالحفاظ على هذه السرية، وبأنه لا يمكن لهما استعمال ما جرى فيها وذلك إذا ما انتهت مساعي الوساطة الأسرية بالفشل وحصل أن رفع أمر النزاع إلى المحكمة⁽⁴³⁾.

وبناء على ذلك فإنه يظهر أن نظام التحكيم الشرعي وفق قانون الأحوال الشخصية الأردني هو أمر قضائي يهدف إلى الإصلاح والتوفيق بين الزوجين، ويتسم بالوضوح والموضوعية والوقوف كذلك على أبعاد الخلاف الحاصل بينهما والمتسبب بوجوده بينهما،

40. طالب، الوساطة الأسرية، http://droitagadir.blogspot.com/2015/09/blog-post_56.html

41. حامدي، عادل، التطبيق للشقاق وإشكالاته العملية، مطبعة دار السلام، الرباط، الطبعة الأولى، 2008/2007، ص49، مشار إليه في: http://droitagadir.blogspot.com/2015/09/blog-post_56.html

42. عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية (الصلح والوساطة القضائية) طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، ص23.

43. اوديغا، بنسالم، الوساطة كوسيلة من الوسائل البلدية لفض المنازعات، مطبعة دار القلم، الطبعة الأولى، ص75، مشار إليه في: http://droitagadir.blogspot.com/2015/09/blog-post_56.html

مع الإشارة إلى تعزيم الطرف المسيء منهما بالعموض الذي يجب دفعه للطرف الآخر حال تم الاتفاق على التفريق وإنهاء العلاقة الزوجية، وفق إجراءات علنية يعلم كل من الزوجين ماله وما عليه من الحقوق التي تترتب لأحدهما على الآخر.

وأما فلسفة الوساطة الأسرية فهي قد تختار شخصاً واحداً في الغالب للقيام بهذه المهمة بأهداف تتمثل بالتوفيق بين الزوجين وفق جلسات سرية قد يتخذ الوسيط رأيه بناء على قناعته الذاتية، وتقديره للموقف وفق ترجيحات خاصة لا يتم استشارة غيره من الوسطاء أو حتى الرجوع إلى رأيهم في ذلك، وهي وظيفة ومع حفاظها على السرية؛ إلا أن عدم انتخاب الوسطاء من غير أهل الزوجين قد يجعل طبيعتها طبيعة مادية تجعل من مهمة التوفيق والإصلاح بين الزوجين مسألة صعبة، بخلاف التحكيم فهو أمر متعدد القرار لتعدد الحكمين، وفيه ركن الاستشارة ومناقشة الآراء، ولأن من يقوم به هم أهل كل من الزوجين فإن ذلك يجعل الوصول إلى قرار التحكيم أكثر قبولاً للأطراف وأرجح لمصلحة الأسرة والأولاد على مفسدتهما، وهذه مصالح مطلوبة لاستقرار المجتمعات وتقدمها من النواحي الاجتماعية والقضائية.

المطلب الثالث: المقارنة بين التحكيم في قانون الأحوال الشخصية الأردني والمواثيق الدولية

وبناء على ما سبق؛ فإن التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق مسألة لم يتم الحديث عنها وفق هذا القوانين الدولية كما تم الحديث عنها وتناولها في الفقه الإسلامي وقانون الأحوال الشخصية الأردني، لا من حيث المضمون التفصيلي، ولا من حيث التطبيق العملي الإجرائي، ولا حتى ببيان الماهية أو حتى طبيعته أو الوقوف على شروط الحكمين وصفاتهم أو الكيفية التي يتم فيها الاختيار لهما أو فلسفة عملهم، وما يتعلق بذلك من مسائل مقاصدية أو شرعية أو قانونية، وإنما يمكن للمتخصص لبعض هذه القوانين والعهود أو الاتفاقيات الدولية أن يلحظ بعض المبادئ التي تعالج فكرة القضاء والفصل بين الناس بأنه لا بد أن يراعي حق الناس في العدالة والمساواة والبعد عن التمييز وفق القانون. وهذا كما ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأيضاً: اتفاقية حقوق الطفل، وأما بخصوص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) (CEDAW)، فإن مسألة التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق تعد من المسائل التي لا يمكن توافيقها أو اتفاقها مع هذه الاتفاقية، وذلك لأن أمر التحكيم بين الزوجين قد يترتب عليه اختلاف في منظومة الحقوق والالتزامات المترتبة على هذه المسألة، وهنا لا يتحقق ركن المساواة من خلال هذا التحكيم إلا من خلال اعتبارات هي: المساواة أمام القضاء، وكذلك قبول دعوى التفريق بين الزوجين

لوجود النزاع والشقاق ونحو ذلك من المبادئ الشرعية والإسلامية العامة التي تتعلق بحقوق الإنسان وتحقق الكرامة الإنسانية.

وأما الحقوق والتفصيلات التي تتعلق بقيام العلاقة الزوجية أو إنهائها فهي قضية تعتمد على دراسة منظومة الحقوق والالتزامات التي تفرض على كل طرف من أطراف الزواج بما يحقق لهما العدالة والابتعاد عن الظلم والجور، وهذه مسائل جوهرية تخالف هذه الاتفاقية التي تؤكد على أهمية المساواة التامة بين الرجل والمرأة (الزوجين) في سائر الحقوق والالتزامات بتفصيلات ذلك في الحقوق الزوجية المادية والمعنوية وكل ما يتعلق بالحياة الزوجية تبعاً لذلك.

ومن هنا فإن التدقيق في المنهج العلمي والسبق في معالجة القضايا العلمية؛ فإنه يجدر بالقانونيين والمختصين في مسائل التحكيم بين الزوجين أن يقفوا على هذه المسألة ودراسة تفصيلات موضوعاتها وفق المنهج القرآني ومن ثم معرفة إيجابيات ذلك وسلبياته بهدف الارتقاء بهذا الجزء المهم من الصورة القضائية الصحيحة في معالجة أمر الزوجين بشكل خاص والأسرة وقضاياها بشكل عام وذلك حسب مراد الفقه الإسلامي والمبادئ الشرعية التي ترجع إليه وإلى تفصيلاته عند الفقهاء.

خاتمة

وبعد هذه المحطة في تناول موضوع التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق في قانون الأحوال الشخصية الأردني والاتفاقيات الدولية تمكن تلخيص أهم ما جاء في هذا البحث من نتائج وذلك كما يأتي:

- يعد التحكيم بين الزوجين من المبادئ الشرعية والقضائية في تلبية حقوق الناس وتحقيق العدالة لهم وفق المنهج الشرعي، وهو أداة مهمة لتمكين الأسرة من الاستمرار والتقدم والاستقرار وحفظها وحمايتها من التفكك والانقسام.
- يعرف التحكيم بين الزوجين حال النزاع والشقاق بأنه: اختيار شخصين من أهل الزوجين أو من غيرهما للنظر في النزاع الحاصل بينهما وفق مبدأ الإصلاح والتوفيق بين الزوجين، عند تحقق الخبرة والصلاحية والقدرة على ذلك.
- اختيار الحكيم من أهل الزوجين لأنهما أعرف بالحال وأشفق، وأخبر بالعلل الباطنة، وأقرب إلى الأمانة والنظر في المصلحة، وكيفية صلاح أمر الزوجين بخلاف غيرهم من الناس.
- تتبع أهمية التحكيم بين الزوجين من كونه يحقق العديد من مقاصد التشريع الإسلامي وحكمه وأهدافه في تحقيق العدل ومساعدة الأسر على استدامة الحياة واستقرارها.
- إذا تحققت في الحكيم شروط الإصلاح والتوفيق بين الزوجين؛ فإنه لا بد من السير في إجراءات معينة تهدف إلى إنجاح هذه المهمة على أكمل وجه،
- إن التحكيم في المواثيق والعهود الدولية أمر لم ينص عليه كما هو الحال في قانون الأحوال الشخصية الأردني مما يدل على تقدم هذا القانون المستمد من الشريعة الإسلامية على هذه الاتفاقيات وتلبيته لحاجات الناس ومتطلباتهم من النواحي الاجتماعية والتشريعية.
- مصطلح الوساطة الأسرية من المصطلحات المستحدثة في باب الأحوال الشخصية، وهو من الأمور التي نشأت حديثاً في المجتمعات الغربية بحثاً منها عن أدوات قانونية تساعد القضاء وتدعمه في تحقيق العدالة، وهي أي الوساطة تتفق مع التحكيم في المفهوم الشرعي من جوانب وتختلف معه من حيثيات أخرى.
- إن التدقيق في المنهج العلمي يقتضي أن نقف على مسألة التحكيم الأسري وفق أحكام الفقه الإسلامي، وبالتالي تبني أحكام التحكيم بين الزوجين وفق المنهج القرآني، وذلك لتقدمه على الاتفاقيات والعهود الدولية من النواحي الزمنية والعلمية والتشريعية والإنسانية وغير ذلك.

قائمة المصادر والمراجع ((٤٤))

- أوديجا، بنسالم، الوساطة كوسيلة من الوسائل البلدية لفض المنازعات، مطبعة دار القلم، الطبعة الأولى، مشار إليه في: http://droitagadir.blogspot.blog-post_56.html/09/com/2015 طالب، الوساطة الأسرية.
- البخاري، محمد بن إسماعيل، صحيح البخاري، اعتنى به أبو صهيب الكرمي، بيت الأفكار الدولية للنشر، عمان.
- حاميدي، عادل، التطبيق للشقاق وإشكالاته العملية، مطبعة دار السلام، الرباط، الطبعة الأولى، 2008/2007، مشار إليه في: http://droitagadir.blogspot.blog-post_56.html/09/com/2015 طالب، الوساطة الأسرية.
- الحشاش، جمال، التحكيم في النزاع بين الزوجين في الفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 28 (7) 2014.
- حيدر، علي، درر الحكام شرح مجلة الأحكام، بحقيق المحامي فهمي الحسيني، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1991م.
- أبو داود، سليمان بن الأشعث السجستاني، سنن أبي داود، اعتنى به فريق بيت الأفكار الدولية، بيت الأفكار الدولية، عمان، 2004م.
- دراوشة، زكريا أسعد حسن، التحكيم في الشريعة الإسلامية وتطبيقاتها في المحاكم الشرعية، رسالة ماجستير بإشراف الدكتور هارون الشرباتي، جامعة الخليل، 2008م.
- الدردير، أبو أحمد بركات، الشرح الصغير وحاشية الشيخ أحمد الصاوي، دار المعارف، مصر.
- الرازي، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر، مختار الصحاح، دار الحديث، القاهرة، 2003م.
- الزرقا، مصطفى أحمد، المدخل الفقهي العام، دار القلم، دمشق، ط1، 1998م.
- زهور الحر، الصلح والوساطة الأسرية في القانون المغربي والقانون المقارن، الصلح والتحكيم والوسائل البديلة لحل النزاعات، نظمها المجلس الأعلى، (1-2 نوفمبر) 2007، مشار إليه في: عادل، الوساطة في حل منازعات قضايا الأسرة بين النظرية والتطبيق في الممارسة القضائية المغربية.
- زيدان، عبد الكريم، نظام القضاء في الشريعة الإسلامية، بغداد، 1984.

44 - تم ترتيب قائمة المصادر والمراجع هجائياً مع ملاحظة عدم اعتبار أَل التعريف، وابن، وأبو حيث إنها تكتب ويكون الترتيب لما بعدها من الحروف.

- السرطاوي، محمود علي، التحكيم في الشريعة الإسلامية، دار الفكر، عمان، الأردن.
- سكيك، وائل طلال، التحكيم في الشقاق بين الزوجين في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة بقانون الأحوال الشخصية الفلسطيني بقطاع غزة، رسالة ماجستير في القضاء الشرعي، إشراف د. شحادة سعيد، الجامعة الإسلامية، غزة، 2007.
- الشافعي، محمد بن إدريس، الرسالة، القاهرة، د.ط، د.ت، تحقيق أحمد محمد شاكر.
- الشربيني، محمد الخطيب، مغني المحتاج، مطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، 1377 هـ.
- الشوابكه، فيصل عبد الحافظ، بني سلامة، محمد خلف، الطبيعة القانونية للتحكيم دراسة في قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم (36) لسنة 2010، دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة / الجزائر، العدد الثاني عشر، 2015 دفاثر السياسة والقانون.
- الشيخ نظام وجماعة من علماء الهند، الفتاوى الهندية، دار الفكر، 1411 هـ.
- الشيرازي، إبراهيم بن علي أبو إسحاق، المهذب، دار الفكر، بيروت.
- طالب، جليل الباز، الوساطة الأسرية، ماستر التقنيات البديلة لحل المنازعات بكلية الحقوق المحمدية، [blog-/09/http://droitagadir.blogspot.com/2015/09/blog-post_56.html](http://droitagadir.blogspot.com/2015/09/blog-post_56.html)
- عبد الكريم، عروي، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية (الصلح والوساطة القضائية) طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فرع العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، بن عكنون، إشراف د. أحمية سليمان، تاريخ المناقشة 2012/6/30.
- عادل، فتحي، الوساطة في حل منازعات قضايا الأسرة بين النظرية والتطبيق في الممارسة القضائية المغربية (نموذج المحكمة الابتدائية في الرباط)، جامعة محمد الخامس، كلية علوم التربية، الإجازة المهنية: تخصص الوسيط الاجتماعي، إشراف: د. العربي بلفقيه، د. محمد مورو.
- ابن فرحون، إبراهيم بن علي بن محمد، تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الحكام، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت.
- الفلاقي، محمد، الصلح والطرق البديلة لتسوية النزاعات الأسرية، رسالة دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص وحدة التكوين والبحث في تشريعات والهجرة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة محمد الأول، وجد

- السنة الجامعية 2008/2007، ص 96، مشار إليه في: طالب، الوساطة الأسرية، [blog-post_56.html/09/http://droitagadir.blogspot.com/2015](http://droitagadir.blogspot.com/2015/blog-post_56.html/09)
- الفيروز آبادي، مجد الدين بن يعقوب بن محمد، القاموس المحيط، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، 2004.
- الفيومي، أحمد بن محمد بن علي، المصباح المنير، دار الحديث، القاهرة، د.ط، 2003م.
- ابن قدامة، عبد الله بن أحمد بن قدامة، المغني، دار الفكر، بيروت، ط1، 1415هـ.
- القرطبي، محمد بن أحمد الأنصاري، الجامع لأحكام القرآن، راجعه وضبطه وعلق عليه محمد بن إبراهيم الحفناوي، وخرج أحاديثه محمود حامد عثمان، دار الحديث، القاهرة، 2002م.
- القنوي، قاسم بن محمد، أنيس الفقهاء في تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء، تحقيق أحمد الكبسي، دار الوفاء، جدة، ط1، 1406هـ.
- كبكي، هناء، الوسائل البديلة لحل المنازعات الأسرية، قضايا الأسرة، 16/ فبراير/ 2015، <https://ar-ar.facebook.com/Family.Disputes/posts/810840888988853>
- مسلم، بن الحجاج القشيري النيسابوري، صحيح مسلم، اعتنى به أبو صهيب الكرمي، بيت الأفكار الدولية للنشر والتوزيع، الرياض، 1998م.
- ابن مفلح، إبراهيم بن محمد، المبدع في شرح المقنع، المكتب الإسلامي، بيروت.
- ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، دار الحديث، القاهرة، 2003م.
- النور، محمد سليمان، التحكيم بين الزوجين في الفقه الإسلامي وقانون الأحوال الشخصية الإماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، المجلد 9، عدد 2، رجب 1433هـ، يونيو 2012م.
- النووي، يحيى بن شرف، شرح النووي على صحيح مسلم، دار إحياء التراث، بيروت، ط2، 1392هـ.

القوانين والاتفاقيات الدولية

- مجلة الأحكام العدلية العثمانية
- قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم (61) لسنة 1976م
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صاغه ممثلون من مختلف الخلفيات القانونية والثقافية من جميع أنحاء العالم، واعتمده الجمعية العامة في باريس في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948 بموجب القرار 217 ألف بوصفه أنه المعيار المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم. وهو يحدد حقوق الإنسان الأساسية التي يتعين حمايتها عالمياً.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د21-) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966، الذي كان تاريخ بدء النفاذ: 3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقاً للمادة 27).
- اتفاقية حقوق الطفل التي اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 25/44 المؤرخ في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1989، التي كان تاريخ بدء النفاذ: 2 أيلول/سبتمبر 1990، وفقاً للمادة 4.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) (CEDAW) التي تم اعتمادها في 18 ديسمبر 1979 من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة وتم عرضها للتوقيع والتصديق والانضمام بالقرار 180/34 في 18 ديسمبر 1979، حيث انضمت فلسطين إليها في الأول من نيسان عام 2014م.

**إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية
والأندية في فلسطين**

د. فاتن راتب عمر الزير

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين، والبالغ عددهم (615) عضواً، حيث أجريت الدراسة على عينة طبقية عشوائية بلغت (183) عضواً، وقامت الباحثة ببناء استبانته كأداة للدراسة، تضمنت (42) فقرة، موزعة على أربعة مجالات هي: إدارة الأزمات في المجال الإداري، إدارة الأزمات في المجال الفني، إدارة الأزمات في مجال الإمكانيات المادية، وإدارة الأزمات في المجال السياسي، وتم التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة، وأجريت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية قد جاءت بدرجة كبيرة جداً، وبنسبة مئوية بلغت قيمتها (81.24%) للدرجة الكلية لواقع إدارة الأزمات، وفق مقياس ليكرت الخماسي، كذلك أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، والخبرة، في حين كانت هناك فروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إدارة الأزمات تعزى لمتغيرات صفة العمل ولصالح عضو هيئة إدارية في النادي، وبتغير التخصص ولصالح تخصص التربية الرياضية، وفي ظل هذه النتائج أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات، منها: توفير مركز لإعداد القيادات الرياضية، وتضافر الجهود الحكومية والأهلية للتخفيف من الأزمات التي تواجه الاتحادات والأندية في فلسطين.

الكلمات المفتاحية: الأزمات، إدارة الأزمات، الاتحادات الرياضية، الأندية.

Crisis Management Among Administrators of Sports Federations and Clubs in Palestine

Abstract

This study aimed to identify the status of the crisis's management among the sports federation and clubs' administrators in Palestine. The study population consisted of all sports federation and sports members in Palestine with total of (615) members. The study was conducted after selecting a random sample of (183) members out of the population. The researcher instructed a 42-item questionnaire distributed over the following four major sections: crisis management from management perspective, crisis management from technical perspective, crisis management from financial capability respective, and finally crisis management from political perspective. The methodology has been verified and validated by experts in the field and by statistical analysis to confirm the validity of the approach used in the study. The statistical analysis has been conducted by using the statistical software package (SPSS). The study revealed that the level of crisis management by the administration at the sports federation and clubs is very high. It reached (81.24%) of the total degree of crisis management according to Likert scale. Also, the crisis management from financial capability perspective section was the highest proportion. It reached (82.60%), and the crisis management from technical perspective section was the lowest rate. It reached (79.74%), the study also showed no statistical differences at Likert scale level ($\alpha \leq 0.05$) in the values of the study sample of the crisis management levels at the sports federation and clubs in Palestine when it is measured according to the variables of the level of education and years of experience. However, the study showed differences in the evaluations of the individuals of the sample of the reality of crisis management according to the variables of job description in favor of the administration member in the club. Concerning the variables of specialization, the study recommended the provision of a center for preparing sports leaderships, combining governmental and non- governmental efforts to lighten the crisis which confront federations and clubs in Palestine.

Keywords: Crisis, crisis management, sports federation, Clubs.

مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية

أصبح النشاط الرياضي من أهم العوامل التي تساعد في بناء المجتمعات، وتطوير شخصية الأفراد من الجوانب كافة؛ ولهذا أولت دولة فلسطين اهتماماً خاصاً بالأنشطة الرياضية، فأنشأت العديد من المؤسسات الرياضية التي ترعى الشباب وتوفر كل ما يحقق لهم التربية الشاملة، من مثل: المجلس الأعلى للشباب والرياضة، اللجنة الأولمبية، الاتحادات الرياضية، الأندية، والتي تعمل جميعها ضمن إطار يهدف إلى الارتقاء والتطور في المجتمع ومساعدة الشباب في صقل شخصيتهم وتطويرها.

تشرف اللجنة الأولمبية الفلسطينية على (27) اتحاد تُعد من المؤسسات الرياضية الفاعلة والمسؤولة عن تنشيط الرياضة وتشكيل المنتخبات الوطنية، ولكل اتحاد منها فرق متعددة تمثل الفئات العمرية المختلفة ليتم اختيار المنتخب الوطني الذي يمثل فلسطين في المنافسات العربية أو الدولية، وتتشكل مجالس الاتحادات والأندية في فلسطين بالانتخاب، وفي هذا الصدد يؤكد العلوان ومغايرة (2010) بأن الاتحادات الرياضية هي التي تحدد المعالم وترسم الخطط والاستراتيجيات وتيسر الطرق أمام العاملين في الميادين الرياضية للوصول إلى الأهداف المنشودة.

تعد الإدارة الحديثة جانباً أساسياً من جوانب النظام في أي مجتمع؛ فهي تهدف إلى تنظيم شامل للعلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتمارس دوراً حيويًا في توجيه المنظمات على اختلاف مجالاتها وتخصصاتها. (عبد الحكيم، 2005)

كذلك فإن التربية الرياضية - كبقية شؤون الحياة الأخرى - تحتاج إلى إدارة وتنظيم مميز، وتُعد الإدارة الرياضية من أهم مقومات التطور الرياضي العلمي الحديث كونها الأداة الفاعلة في زيادة الانجاز الرياضي وتطويره كما ونوعاً، وهي تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقويم لكل الأنشطة الرياضية، وفي كل لعبة من الألعاب الرياضية تُعد عنصراً أساسياً من العناصر التي تسعى لتقدم وازدهار هذه اللعبة، فهي تقود التقدم وتعمل جاهدة على تنشيط حوافز التعبير وتنمية عوامله وتحريك متطلباته. (الأسدي، 2007).

ويشير معوض (2007) إلى أن الإدارة الرياضية تُعد من أهم الأساسيات التي تعتمد عليها الرياضة في تحقيق أهدافها، وتعتبر مواجهة الأزمات من أهم أهداف الإدارة التي تنشأ في المجال الرياضي والذي يتطلب تخطيطاً لإدارتها، بحيث يتعرف المسؤولون على كيفية التصدي لهذه الأزمات مما يساعد على التقليل من الآثار السلبية لها ويحول دون تفاقمها وظهورها مرة أخرى في المستقبل بصورة أكبر.

إن مفهوم الأزمة (Crisis) من المفاهيم الغامضة التي يصعب تحديدها كغيرها من المفاهيم الأخرى في العلوم الاجتماعية، إذ لا يوجد اتفاق بين العلماء والمحللين والاستراتيجيين على تعريف محدد لها، فمفهوم الأزمة يثير صعوبات وإشكاليات وجدلاً بين الباحثين والمحللين في هذا المجال، وإن كان ذلك لا يمنع من اتفاق هؤلاء على وجود سمات عامة تميز الأزمات على اختلاف أنماطها وأنواعها. (سعودي، 2006).

وكلمة الأزمة في المعاجم تعني الضيق أو الشدة، وتعني حالة خطيرة، وفي هذا الصدد أشار زايد (2002) بأنه يلزمها تدخل لإحداث تغيير لمواقف جديدة قد تؤدي نتائجاً وآثاراً سيئة أو حسنة. أما (Vogelaar, 2005) فيعرّفها بأنها «أحداث غير متوقعة تؤدي إلى تعطيل نمط الحياة الروتيني اليومي للمنظمات»، كذلك يعرف (Falkheimer & Heide, 2006) الأزمة بأنها «موقف غير اعتيادي، يهدد أعمال وسمعة وصورة وعلاقات المنظمة ويضر بجمهورها». ويعرفها الصيرفي (2003) بأنها منهجية الإدارة في التعامل مع الأزمات في ضوء الاستعداد والمعرفة والوعي والإدراك والإمكانات المتوفرة والمهارات وأنماط الإدارة السائدة. كما وتعرّف بأنها «الطرق التي تستخدمها إدارة المنظمة للتعامل مع الحالات الطارئة والأحداث الأساسية». (Edert & Griffin, 2005)

ويؤكد المحارمة (2009) بأن الأزمات هي إحدى القضايا التي شغلت الإنسان منذ القدم، وراففته في فترات تطوره وكانت عاملاً مساعداً في التطور والتغيير وذلك لدورها في تدمير القدرات والإمكانات من جهة، وعاملاً محفزاً للمواجهة والتحدي والتطوير من جهة أخرى، لذلك؛ يُوصف العالم اليوم بأنه عالم الأزمات لأسباب تتعلق بطبيعة المتغيرات المتعددة والتحديات الحقيقية التي تواجه المؤسسات والمنظمات مما يجعلها عرضة لحدوث الأزمات التي تنتج أساساً عن عدم التنبؤ والتخطيط لحلها.

وقد اشار لالوند (Lalonde.2004) إلى أن من أهم سلبيات الأزمة حصول حالة من التشويش والفوضى والإرباك في العمل، بالإضافة إلى شد مفرد يؤدي إلى سلسلة من السلوكات العنيفة، وأضاف أن من أهم إيجابياتها أنها تساعد على البحث عن فرص، وتكثيف أفعال جديدة أكثر كفاءة، وتساعد على حدوث التعاون والتماسك بين الأفراد من خلال البحث عن حلول والتعلم والاستفادة منها.

ويشير عثمان (1998) إلى أن إدارة الأزمات في المجال الرياضي هو اتجاه تتناوله الحركة الرياضية للانطلاق إلى القرن القادم، والارتقاء بالترقية الرياضية إلى مصاف العلوم الأخرى، بعلم يهدف إلى التحكم في كل الأحداث المفاجئة التي تعترض الحركة الرياضية بكافة مستوياتها المحلية والعالمية، وهي إدارة تقوم على الدراسة والبحث والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة التي واجهت أزمات مختلفة.

ويؤكد الطراونة (2011) بأن أهم الأهداف التي تسعى إدارة الأزمات لتحقيقها هي على النحو الآتي:

1. السيطرة على حجم الضرر. سواء أتعلق بالحد من الوفيات نتيجة الأزمة، أم حدّ من الاصابات أم حال دون وقوع اصابات أم تلف الممتلكات، والتي بدورها تؤثر بشكل مباشر على الاقتصاد الوطني للدولة.
2. تقليل التأثير السلبي والضرار للأزمات على الأفراد والجماعات.
3. تجنب تحول النزاع إلى صراع شامل، وتقليل فرص وصول الأزمة إلى مراحل أخطر، وضمان عدم المساس بالمصالح والقيم الجوهرية.
4. إزالة الآثار الناجمة عن الأزمة بعد انتهائها وإعادة الاتزان والأوضاع الطبيعية إلى ما كانت عليه، واتخاذ الاجراءات اللازمة لمنع تكرارها.

ومما سبق ترى الباحثة أن موضوع إدارة الأزمات من المواضيع الحديثة التي يجب أن يهتم بها متخذو القرارات في المؤسسات الرياضية المختلفة، إذ أن الإداري الناجح عليه أن يمتلك القدرة على التعامل مع الأزمات، وتوقع حدوثها، والتعلم من الأزمات التي تمر بها المؤسسة، وذلك بأخذ الدروس والعبر، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على إدارة الأزمات في الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين.

الدراسات السابقة

أ. الدراسات العربية:

هدفت حامد (2017) في دراستها التعرف إلى استراتيجية إدارة الأزمات الرياضية بالاتحاد السوداني لكرة القدم، قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من الإداريين والمدربين والاعلاميين والخبراء في المجال الرياضي بلغ مجموعها (50) فرداً، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم أسباب الأزمة هي الاعلام السلبي، وصراع المصالح بين الإداريين، والسلوك الأناني للإداريين، وأوصت الدراسة بضرورة اجراء الانتخابات حسب لوائح القانون.

قام كمال الدين وآخرون (2017) بدراسة هدفت إلى بناء تصور مقترح لإدارة الأزمات لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال، ولتطبيق الدراسة تم إختيار عينة من العاملين في الاتحاد من مختلف المستويات الوظيفية بلغ مجموعها (53) فرداً، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن الاتحاد يعاني من قلة عدد المدربين المؤهلين، ونظام رقابي ضعيف، وقلة الدعم المادي الحكومي، وقدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لإدارة الأزمات، أوصت الدراسة بضرورة اعداد مجموعة من البرامج التدريبية التي تتناول أبعاد إدارة الأزمات.

وهدف المحارمة (2014) في دراسته التعرف إلى معوقات إدارة الأزمات في دوائر التربية الرياضية بالجامعات الأردنية من وجهة نظر المدراء العاملين بها، واختار الباحث عينة مكونة من (16) فرداً من المدراء، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي اشتملت على مجالات المعوقات: الانسانية، التنظيمية، الاقتصادية، التكنولوجية، والمعلومات والاتصالات، وقد كانت النتائج بدرجة كبيرة في مجال المعوقات التنظيمية والاقتصادية والتكنولوجية، ولم توجد فروق ذات دلالة احصائية على متغيري الجامعة والمؤهل العلمي، وأوصت الدراسة بضرورة التزام دوائر التربية الرياضية بوضع الخطط والاستراتيجيات اللازمة لإدارة الأزمات.

قام المحارمة (2009) بدراسة هدفت التعرف إلى أنواع الأزمات وأسباب حدوثها والحلول المقترحة لها في الاتحادات الرياضية الأردنية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستبانتيين لجمع المعلومات، الأولى لجمع المعلومات المتعلقة بأسباب الأزمات في الاتحادات الرياضي الأردنية، والثانية لقياس الحلول المقترحة لأسباب الأزمات، وقد اختار الباحث عينتين لتطبيق الدراسة بلغ مجموعها (304) عاملاً في الاتحادات الرياضية يمثلون رؤساء وأعضاء مجالس الاتحادات، وقد توصل الباحث إلى أن الاتحادات الرياضية تواجه أزمات من الناحية المالية والفنية والإمكانات، وأن الحلول المقترحة لأسباب الأزمات

على محاور الدراسة جميعها قد جاءت بدرجة كبيرة، وأوصى الباحث بضرورة زيادة الميزانية المخصصة للاتحادات الرياضية، والبحث عن مصادر تمويل أخرى.

وسعت البرغوثي (2009) في دراستها التعرف إلى واقع إدارة الأزمات لدى أقسام التربية الرياضية في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في الضفة الغربية، والتعرف إلى أهم معوقاتهما، من وجهة نظر المدرسين والطلبة، ولتحقيق هذه الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، واختارت عينة طبقية بلغ عدد أفرادها (329) فرداً، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تكونت من (60) فقرة، وتوصلت الباحثة إلى أن درجة واقع إدارة الأزمات ومعوقاتهما لدى أقسام التربية الرياضية قد جاءت بدرجة متوسطة، كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إدارة الأزمات تعزى لمتغيرات الجنس، نوع المؤسسة، مستوى البرنامج، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، في حين كان هناك فروق في تقديراتهم لمتغير المؤسسة التعليمية، والمستوى الدراسي وصفة المستجيب، وقد أوصت الباحثة بأن تولي أقسام التربية الرياضية ودوائرها اهتماماً أكبر بإدارة الأزمات بمراحلها المختلفة.

وحاول معوض (2007) في دراسته التعرف إلى قدرة الهيئات الرياضية على اتخاذ القرار الإداري لمواجهة الأزمات الرياضية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من الهيئات التابعة لوزارة الشباب والرياضة في محافظة الفيوم والمناطق التابعة لها، واختار الباحث عينة مكونة من (40) نادياً رياضياً و (10) مراكز شباب، حيث بلغ حجم العينة (300) فرداً، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المقابلة الشخصية والاستبانة لجمع البيانات، وقد توصل الباحث إلى أن أصحاب القرار هم الفئات العليا والمتوسطة في الإدارة، وأن صعوبة إصدار القرارات ترجع أحياناً إلى تميزها بصفات هي: التغير المستمر، والتدخل والانفعال والتعقيد داخل المنظمة، كذلك فإن القرارات تؤخذ بواسطة أفراد وليس بواسطة أساليب خاصة بصناعة القرار. وقد أوصى الباحث بضرورة وضع معايير علمية يمكن الاسترشاد بها في اختيار البديل الأفضل من بين البدائل المتاحة لاتخاذ القرار.

وحاولت جويذة (2006) في دراستها وضع نماذج مقترحة لنظم الإنذار المبكر في إدارة الأزمات الرياضية بالاتحاد المصري لكرة اليد فيما يتعلق بثلاثة نظم أساسية وهي: الثقافة التنظيمية، وإدارة الأفراد، والنظم التكنولوجية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي. ولتحقيق هدف الدراسة اختيرت عينة تكونت من (72) فرداً، اشتملت على أعضاء الاتحاد المصري لكرة اليد بمستوياته الإدارية المختلفة (العليا، الوسطى، التنفيذية)، واعتمدت الباحثة في حصولها على البيانات المطلوبة على المقابلات الشخصية، وتحليل

الوثائق، وقائمة الاستقصاء. وقد أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج كان أبرزها وجود فروق بين الأساليب المتبعة من قبل مجلس إدارة الاتحاد في إدارة الأزمات المختلفة، إذ يعد الاتحاد من المنظمات ذات الثقافة التنظيمية المستهدفة للأزمات بسبب عدة عوامل هي: دكتاتورية اتخاذ القرار واقتصار المناقشات على مجلس الإدارة، والاعتماد على دعم حلول الأزمات المكررة مع الاستعانة بلجان من خارج الاتحاد، كذلك توصلت الباحثة إلى أن عدم إشراك أعضاء الإدارة التنفيذية في عملية التخطيط لإدارة الأزمات المحتملة أدى إلى وجود حالة من عدم الثقة، ومحدودية الصراحة، ودرجة من السرية العالية بين الأعضاء بعضهم بعضاً، مما أدى إلى الريبة و الشك في أي أزمة يمكن أن يتعرض لها الاتحاد. وتوصلت الباحثة كذلك إلى وجود صعوبة في عمليات الاتصال التي تتم بين الإدارات، ومحدودية الاستفادة من المعلومات التي يوفرها النظام المعلوماتي المتواجد. وقد قامت الباحثة بوضع مقترح للبناء التنظيمي لفريق إدارة الأزمات بالاتحاد المصري لكرة اليد، وتوصلت الباحثة إلى خمسة نماذج مقترحة لنظم الإنذار المبكر في إدارة الأزمات، وأوصت بضرورة دراسة الثقافة التنظيمية لفهم الدور الذي تؤديه إدارة الأزمات في مواجهة التحديات التي يتعرض لها الاتحاد المصري لكرة اليد، والعمل على بناء علاقات الثقة والانفتاح بين أعضاء الاتحاد بعضهم البعض، والعمل على إنشاء إدارة للاتصالات بالمنظمة يتوقف حجمها على حجم عمل المنظمة وطبيعته.

ب. الدراسات الأجنبية

هدف بيرنستين (Bernstein, 2012) في دراسته التعرف إلى دور وسائل التواصل الاجتماعي في الرياضة وإدارة الأزمات، من خلال دراسة الحالة للفضيحة الجنسية للاعب الجولف الأمريكي تايجر وودز (Tiger Woods)، حيث أثرت هذه الفضيحة على سمعة اللاعب في المجتمع الأمريكي، وأجرى الباحث تقييم استراتيجيات إدارة الأزمات التي استخدمها فريق إدارة الأزمات للاعب، بالإضافة إلى تحليل رد فعل وسائل الإعلام ودورها في الأزمة، واعتمد الباحث على ثمانية تصريحات للصحافة أدلى بها اللاعب في الفترة ما بين 2009/11/29 ولغاية 2010/8/23، التي حفظت كوثائق أولية لتحليل دراسة الحالة، وأظهرت نتائج الدراسة أن استراتيجية الإهانة (Mortification Strategy) هي أكثر الاستراتيجيات استخداماً في الأزمة، حيث تقوم هذه الاستراتيجية على الاعتراف بالخطأ، وطلب المغفرة، والتي تنطوي على المعالجة والتوبة والتصحيح، وقد نجح فريق إدارة الأزمات من خلال هذه الاستراتيجية في إبعاد الحديث عن الفضيحة وعودة الجماهير للحديث عن مستوى اللاعب في لعبة الجولف.

وسعى شمانسوري وميناباد (Shamansouri&Minabad, 2010) في دراستهم التعرف إلى أسباب الأزمات الرياضية وطرق الوقاية منها، من وجهة نظر المشاهدين والرياضيين والمدربين والحكام والصحفيين الرياضيين، ولتحقيق هدف الدراسة اختار الباحثان عينة مكونة من (819) شخصاً، وتم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز أسباب الأزمات كان الإدارة والاعلام الجماهيري، وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد نهج استراتيجي لإدارة الأزمات.

وحاول منيانجوجا (Munyangoga, 2009) في دراسته تقييم الوظائف الإدارية وهيكلية الاتحادات الرياضية في راواندا، وتحديد أهم المشاكل الإدارية التي تؤثر سلباً على أداء تلك الاتحادات، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث الإستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي تكونت من (48) فقرة، واستخدم كذلك المقابلة الشخصية والتي تكونت من (16) سؤال، كأداة ثانية للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الاتحادات الرياضية الوطنية في راواندا والتي بلغ عددها (21) اتحاداً، ثم اختار الباحث عينة اشتملت على رؤساء الاتحادات والسكرتاريا فقط، وتوصلت الدراسة إلى أن معظم الاتحادات لا تتمثل للوائح والقوانين، وذلك نتيجة للاهمال وعدم تحمل المسؤولية، وعدم كفاية أعداد الموظفين، وغياب الرؤيا، وعدم توفر خطة استراتيجية طويلة المدى، وعدم كفاية الموارد المادية والمعدات، مما أدى إلى ضعف في هيكلية الإدارة والوظائف الإدارية من تخطيط، وتنظيم، وتوجيه، وقيادة، وقد أوصى الباحث بضرورة وجود خطة استراتيجية طويلة المدى، وإعداد الكوادر البشرية بالشكل الصحيح.

قام زافيكار (Zavicar.2004) بدراسة بعنوان إدارة الأزمات في العلاقات العامة في الرياضة، بهدف التعرف على أفضل الطرق في التعامل مع الأزمات، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على المقالات والصحف، فقام الباحث بدراسة ثلاث حالات لأزمات مختلفة وتحليلها، وهي أزمة التسمم في شركة جونسون لدواء تايلنول (Tylenol) وهي أزمة خارج نطاق المجال الرياضي، ثم تناول أزمة فضيحة شيكاغو (الجوارب السوداء) وهي أزمة علاقات عامة في المجال الرياضي، وحلل الطريقة التي تعاملت معها المؤسسة الرياضية مع هذه الأزمة، ثم تطرق إلى أزمة مارتن لجامعة ميشيغان (The University Of Michigan) وأوضح الباحث الطريقة التي تعاملت معها الجامعة مع الأزمة التي مرت بها، وقام بعقد مقارنة حول الأسلوب الذي استخدم لإدارة الأزمات في الحالات السابقة مع التركيز على الجانب الإعلامي وكيفية مخاطبة هذه المؤسسات للمجتمع ، لإعادة صورة المنظمة كما كانت، كما أن هنالك ثلاثة عوامل رئيسية للنجاح في إدارة أزمات العلاقات العامة في المجال الرياضي وهي: الاستباقية، والمصادقية، وإظهار الاهتمام بالمتورطين بالأزمة.

مشكلة الدراسة وتسؤلاتها

تمر المؤسسات الرياضية بأزمات عديدة، تشكل تهديداً لها في تحقيق أهدافها، وتهدد سمعة هذه المؤسسات، فإدارة المؤسسات الرياضية لا تختلف عن إدارة المؤسسات الأخرى في المجتمع، فهي تحتاج إلى أشخاص مؤهلين في المجال الرياضي الإداري، يمتلكون القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب، وفي هذا الصدد تؤكد أبو فريخة (2007) بأن الاتحادات الرياضية تعد من أهم الهيئات التي توجد في المجتمع، مما يستدعي الاهتمام بكل ما يخص هذه الهيئات للوصول إلى أفضل مستوى من الخدمات، وتحقيق المستويات والانجازات في البطولات العالمية والدولية. ولكون الاتحادات الرياضية جزء من اتحادات قارية ودولية فإن هذا الأمر يحتم عليها مجاراة تلك المؤسسات في نظمها الإدارية القائمة على تنفيذ الأهداف من خلال الاستراتيجيات التي تحقق الرؤيا الرياضية الوطنية في الدرجة الأولى بما لا يتعارض مع الأهداف السامية التي قامت على أساسها المبادئ الرياضية المرتكزة على التنافس والروح الرياضية ونبذ العنصرية وعدم التمييز، التي هي أساس الأزمات التي عانت وتعاني منها إدارة المؤسسات الرياضية، وعليه فإن مشكلة الدراسة تكمن في التعرف إلى درجة إدارة الأزمات لدى إداري الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين، وتحاول أن تكشف عن طبيعة استجابة هذه الاتحادات والأندية للآزمات.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من تسليطها الضوء على أهم الأزمات التي تتعرض لها الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين وكيفية إدارة هذه الاتحادات والأندية للآزمات واستعدادها لها، حيث أن الاتحادات والأندية كغيرها من المؤسسات المختلفة الموجودة في المجتمع الفلسطيني تتعرض من حين إلى آخر _ نتيجة للأوضاع المتغيرة وغير المستقرة _ للعديد من الأزمات التي تؤثر على أدائها، حيث يُؤمل من هذه الدراسة أن تقدم للاتحادات الرياضية والأندية مقترحات للطرق الحديثة في التعامل مع الأزمات؛ وذلك للتقليل من آثارها السلبية، واستغلالها فرصاً للتقدم والنجاح، كما يُؤمل من هذه الدراسة أن تساعد في رفد المكتبة الفلسطينية والعربية بسبب قلة الدراسات التي أجريت، وتفتح المجال أمام الزملاء للقيام بدراسات مختلفة في مجال إدارة الأزمات.

أهداف الدراسة

1. التعرف إلى درجة إدارة الأزمات في الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين من وجهة نظر الإداريين.
2. التعرف إلى درجة إدارة الأزمات لدى إداري الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين في ظل متغيرات: الصفة، المؤهل العلمي، الخبرة، التخصص العلمي.

3. الخروج بتوصيات ومقترحات لأصحاب القرار لإعطاء الاهتمام الكافي للأزمات التي تمر فيها الاتحادات الرياضية، ليتم التعامل معها بطريقة منظمة.

تساؤلات الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات والأندية في فلسطين؟ وهل يوجد إختلاف في إدارة الأزمات بين المجالات المختلفة؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين تُعزى إلى متغيرات صفة العمل، التخصص العلمي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

حدود الدراسة

- **المحدد البشري:** أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية وأندية التصنيف الأعلى في فلسطين.
- **المحدد الزمني:** تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الواقعة ما بين 2013/4/25 ولغاية 2013/6/10م.
- **المحدد المكاني:** مقرات الاتحادات والأندية قيد الدراسة.

مصطلحات الدراسة

الأزمة: وجود خلل في نظام الرياضة يؤثر عليه تأثيراً مادياً ومعنوياً إلى الدرجة التي تثير الرأي العام ضد النظام الرياضي بكل هياكله ومؤسساته. (عثمان، 1998)

إدارة الأزمات: طريقة للسيطرة على الأزمة باستخدام مجموعة من الأدوات، والجهود للتغلب على الأزمة واحتواء الأزمات المسببة لها، والاستفادة والتعلم من الجوانب الخاصة بالأزمة، حتى يمكن تقادي الأزمات المستقبلية. (ماهر، 2006)

الاتحادات الرياضية: أجسام رياضية تعمل تحت مظلة اللجنة الاولمبية الفلسطينية وتهدف إلى الارتقاء بالأنشطة الرياضة، وتشكيل المنتخبات للألعاب الرياضية المختلفة. (اللجنة الأولمبية الفلسطينية)

أندية التصنيف الأعلى: هي أجسام رياضية ذات طابع أهلي وشعبي، يحكمها أنظمة داخلية، وتتدرج تحت مظلة الاتحادات الرياضية للألعاب المختلفة، وتحتل أعلى تصنيف ضمن تصنيفات الاتحادات الرياضية.

(المجلس الأعلى للشباب والرياضة/ دائرة الأندية)

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: استخدم المنهج الوصفي التحليلي في جميع إجراءاته من حيث: تحديد مجتمع الدراسة وعينتها وتطبيق مقياس إدارة الإزمات، وذلك نظراً لملاءمته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة: تم تحديد مجتمع الدراسة بأعضاء الهيئات الإدارية لجميع الاتحادات الرياضية في فلسطين وأندية التصنيف الأعلى، حيث بلغ عدد أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية الفلسطينية (210) عضواً منتخباً حسب سجلات اللجنة الأولمبية الفلسطينية، كما بلغ عدد أعضاء الهيئات الإدارية في أندية التصنيف الأعلى (405) حسب سجلات دائرة الأندية في المجلس الأعلى للشباب والرياضة، وبذلك يكون عدد أعضاء مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات والأندية (615) عضواً منتخباً، والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة.

عينة الدراسة: اختارت الباحثة عينة طبقية عشوائية من أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين، وذلك بعد حصولها على قوائم بأعداد أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات من اللجنة الأولمبية الفلسطينية، وقوائم بأعداد أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية من المجلس الأعلى للشباب والرياضة، وبلغ حجم العينة (195) عضواً منتخباً، ولكن استبعد (12) إستبانه لعدم تعبئة البيانات الشخصية من قبل المستجيبين؛ لذلك تصبح عينة الدراسة المحللة إحصائياً (183) عضواً منتخباً، منهم (76) عضواً من الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية و(107) عضواً من الأندية ذات التصنيف الأعلى في فلسطين، ويظهر الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

الجدول رقم (1). توزيع عينة الدراسة تبعاً إلى المتغيرات المستقلة (ن=183)

المتغيرات	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
صفة العمل	عضو هيئة ادارية في الاتحاد	76	41.5
	عضو هيئة ادارية في النادي	107	58.5
التخصص	تربية رياضية	53	29.0
	غير ذلك	130	71.0
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فاقل	33	18.0
	دبلوم متوسط	33	18.0
	بكالوريوس	83	45.4
	ماجستير فاعلى	34	18.6
الخبرة	اقل من 5 سنوات	40	21.9
	5-9 سنوات	59	32.2
	أكثر من 9 سنوات	84	45.9

أداة الدراسة: استخدمت الباحثة استبانته أعدتها لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة، وذلك استناداً إلى الأدب التربوي والأبحاث المتعلقة بموضوع الدراسة وخبرة الباحثة، وقد اعتمدت الباحثة بشكل أساس على استبانته محارمة (2009)، كما هو موضح في ملحق رقم (1) إذ اشتملت على جزأين:

الجزء الأول للاستبانة: يتعلق بالمعلومات الشخصية التي تتعلق بالمستجيب (الصفة، والمؤهل العلمي، والتخصص العلمي، وسنوات الخبرة).

الجزء الثاني: تكون من فقرات الاستبانة التي تضمنت مجالات واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين، والبالغ عددها (42) فقرة ضمن المجالات التالية:

المجال الأول: إدارة الأزمات في المجال الإداري وعدد الفقرات (14) فقرة.

المجال الثاني: إدارة الأزمات في المجال الفني وعدد الفقرات (12).

المجال الثالث: إدارة الأزمات في مجال الإمكانيات المادية وعدد الفقرات (9).

المجال الرابع: إدارة الأزمات في المجال السياسي وعدد الفقرات (7).

صدق وثبات اداة الدراسة:

الصدق:

بعد أن أعدت الباحثة أداة الدراسة، عرضتها على (13) محكماً من حملة الدكتوراه والماجستير في التربية والتربية الرياضية، ويعملون في مجال التدريس في الجامعات الفلسطينية، ولديهم خبرة في المجال الرياضي كما هو موضح في الملحق رقم (2)، وذلك لإبداء الرأي حول مدى مناسبة الفقرات لمجالات الدراسة، واختيار الفقرات المناسبة، وحذف الفقرات غير المناسبة، وكانت آراء المحكمين تمثل صدق محتوى الأداة، وتم الأخذ بالتعديلات التي أشار إليها (70%) من المحكمين.

الثبات:

للتحق من ثبات اداتي الدراسة طبقت الاداة على عينة استطلاعية قوامها (40) شخصاً بواقع (10) اداريي اتحادات و (30) إداريي اندية، ولم يتم تضمينهم في عينة الدراسة، وكانت معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا كما في الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2). معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للمجالات الفرعية والدرجة الكلية لاداة الدراسة (ن=40)

الثبات	المجالات
0.90	المجال الاداري
0.91	المجال الفني
0.90	مجال الامكانات المادية
0.85	المجال السياسي
0.96	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول رقم (2) أن معاملات الثبات لمجالات الاستبانة تراوحت بين (0.85-0.91)، ووصل الثبات الكلي للمقياس الى (0.96) وجميعها عالية وتفي باغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة:

- **صفة العمل.** وله مستويان هما: عضو هيئة إدارية في الاتحادات، وعضو هيئة إدارية في الأندية.
- **التخصص.** وله مستويان: تربية رياضية، وغير ذلك.
- **المؤهل العلمي.** وله أربعة مستويات هي: ثانوية عامة فأقل، ودبلوم متوسط، وبكالوريوس، وماجستير فأعلى.
- **الخبرة.** ولها ثلاث مستويات هي: أقل من 5 سنوات، و5-9 سنوات، وأكثر من 9 سنوات.

المتغير التابع:

ويتمثل في استجابة أفراد عينة الدراسة على استبانة قياس إدارة الازمات المستخدمة في الدراسة الحالية.

المعالجات الإحصائية:

من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة استخدمت الباحثة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. إيجاد المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتحديد درجة إدارة الازمات.
2. اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent Groups T-test لتحديد الفروق تبعاً إلى متغيري صفة العمل والتخصص.
3. تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) باستخدام اختبار هوتلنج تريس (Hotelling's Trace) واختبار سداك (Sidak Test) لتحديد الفروق بين مجالات الاستبانة.
4. تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحديد الفروق في تبعاً إلى متغيري المؤهل العلمي والخبرة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة في التساؤل الأول والذي نصه: «ما واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين؟ وهل يوحد اختلاف في إدارة الأزمات بين المجالات المختلفة؟»

للإجابة عن الشق الأول من التساؤل استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة ولكل مجال لدرجة إلامزامات ونتائج الجداول (3)، (4)، (5)، (6)، تبين ذلك، ونتائج الجدول (9) تبين خلاصة النتائج المتعلقة في الشق الأول من التساؤل.

ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت الأوزان النسبية الآتية:

80% فأعلى درجة كبيرة جدا.

70-79.9% درجة كبيرة.

60-69.9% درجة متوسطة.

50-59.9% درجة قليلة.

أقل من 50% درجة قليلة جدا

1. المجال الإداري:

الجدول رقم (3). المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين في المجال الإداري (ن=183)

الرقم	الفقرة	المتوسط	النسبة المئوية %	الدرجة
	عقد اجتماعات دورية لمجلس الإدارة	4.26	85.14	كبيرة جدا
	مراعاة توفر المؤهل الجامعي عند اختيار أعضاء مجالس الإدارة (تربية رياضية أو إدارة)	3.58	71.58	كبيرة
	موائمة القرارات مع الامكانيات المادية والفنية.	3.92	78.36	كبيرة
	متابعة تنفيذ القرارات.	4.26	85.25	كبيرة جدا
	اتخاذ قرارات تستند إلى التعليمات والأنظمة.	4.11	82.30	كبيرة جدا
	تطبيق نظام الإدارة بالأهداف.	4.02	80.33	كبيرة جدا

كبيرة جدا	81.09	4.05	الاستعانة بلجان فنية مساندة لتطبيق أهداف الاتحاد.
كبيرة	78.36	3.92	توفر نظام رقابي داخل الاتحادات والأندية لمتابعة عمل اللجان وأعضاء مجالس الإدارة.
كبيرة	77.70	3.89	تنظيم دورات إدارية لتأهيل أعضاء مجالس الإدارة بعد انتخابهم.
كبيرة	78.91	3.95	مشاركة أعضاء مجالس إدارات الاتحادات والأندية في صياغة مقترحات التعليمات والأنظمة.
كبيرة جدا	80.77	4.04	توفر اللوائح الخاصة بالعقوبات للاتحادات المخالفة.
كبيرة جدا	81.97	4.10	تحديد مرجعيات الاتحادات والأندية الرياضية على مستوى المنظومة الرياضية.
كبيرة جدا	83.17	4.16	مأسسة وهيكله الاتحادات والأندية بالأسلوب العلمي المناسب.
كبيرة جدا	87.43	4.37	مواكبة ما يستجد دوليا من أنظمة وقوانين خاصة باللعبه من قبل الاتحاد.
كبيرة جدا	80.88	4.04	الدرجة الكلية للمجال الاداري

*اقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

2. المجال الفني:

الجدول رقم (4). المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين في المجال الفني (ن=183)

الدرجة	النسبة المئوية %	المتوسط	الفقرة	الرقم
كبيرة	71.91	3.60	توفر مركز وطني لإعداد وتأهيل القيادات الرياضية والطواقم الفنية.	1
كبيرة	77.49	3.87	تحديد الوصف الوظيفي لأعضاء مجلس الإدارة والطاقم الفني.	2
كبيرة	74.32	3.72	الاستعانة بالخبراء والباحثين والكفاءات لدراسة آليات تطبيق نظام الاحتراف بما يتلاءم مع وضع الرياضة الفلسطينية.	3

كبيرة	72.79	3.64	توفير خطة مرحلية لتطبيق نظام الاحتراف.	4
كبيرة جدا	84.26	4.21	توسيع قاعدة الاهتمام بالفئات العمرية المختلفة.	5
كبيرة جدا	84.26	4.21	المشاركة في المعسكرات الداخلية والخارجية للمنتخبات والأندية.	6
كبيرة جدا	84.59	4.23	ايفاد مدربين محليين لدورات تدريبية دولية متقدمة.	7
كبيرة جدا	84.37	4.22	رفع مستوى التخصصية في الأجهزة الفنية (مدير فني، مدرب، معالج طبيعي، معالج نفسي)	8
كبيرة جدا	83.39	4.17	نشر الألعاب الجماعية من قبل وسائل الإعلام الفلسطينية الرسمية والخاصة.	9
كبيرة	74.10	3.70	توفر قناة رياضية متخصصة في الألعاب الرياضية	10
كبيرة	79.34	3.97	إصدار مطبوعات رياضية دورية (يومية، اسبوعية، شهرية).	11
كبيرة جدا	86.12	4.31	تكثيف الدورات لإعداد وتصنيف وصقل الحكام.	12
كبيرة	79.74	3.99	الدرجة الكلية للمجال الفني	

*اقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

3. مجال الإمكانيات المادية:

الجدول رقم (5). المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين في مجال الإمكانيات المادية (ن=183)

الرقم	الفقرة	المتوسط	النسبة المئوية %	الدرجة
1	زيادة مخصصات الاتحادات الرياضية في الموازنة العامة.	4.13	82.51	كبيرة جدا
2	تفعيل سياسات تسويقية لرعاية نشاطات الاتحادات والأندية.	3.95	79.02	كبيرة
3	اصدار تشريعات تعفي المؤسسات الرياضية من الجمارك والضرائب.	4.02	80.44	كبيرة جدا
4	توفير مقر مناسب لكل اتحاد.	4.34	86.78	كبيرة جدا
5	توزيع الأنشطة على مدار العام لاستغلال الملاعب الرياضية.	4.22	84.37	كبيرة جدا

كبيرة	78.58	3.93	توفير ملاعب وصالات رياضية نموذجية كافية.	6
كبيرة جدا	82.30	4.11	توفير الأدوات والأجهزة اللازمة لتدريب المنتخبات والأندية.	7
كبيرة جدا	83.61	4.18	التنسيق مع المؤسسات الأكاديمية والتعليمية لاستغلال مرافقها الرياضية والأكاديمية.	8
كبيرة جدا	85.79	4.29	الطلب من الاتحادات القارية والدولية لدعم النشاط الرياضي الفلسطيني بكل مكوناته.	9
كبيرة جدا	82.60	4.13	الدرجة الكلية لمجال الامكانات المادية	

* اقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

4. المجال السياسي:

الجدول رقم (6). المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين في المجال السياسي (ن=183)

الرقم	الفقرة	المتوسط	النسبة المئوية %	الدرجة
1	مخاطبة الاتحادات القارية والدولية لحماية الإداريين واللاعبين من الاعتقال والتكيل من قبل سلطات الاحتلال.	4.33	82.51	كبيرة جدا
2	استصدار قرارات أممية لحماية وتسهيل المشاركة في النشاط الرياضي الداخلي والخارجي.	4.21	79.02	كبيرة
3	فصل النشاط الرياضي عن التجاذبات السياسية	4.19	80.44	كبيرة جدا
4	إقامة أنشطة رياضية ومنافسات رسمية بين شطري الوطن (محافظات الضفة الغربية، محافظات غزة).	3.70	86.78	كبيرة جدا
5	إقامة أنشطة رياضية بين أندية الوطن والفلسطينيين في الشتات	3.87	84.37	كبيرة جدا
6	تشكيل مجالس إدارة الاتحاد بما يشمل الداخل والخارج (الشتات).	4.07	78.58	كبيرة
7	عدم تسييس الجمعيات العمومية للأندية والاتحادات.	4.24	82.30	كبيرة جدا
	الدرجة الكلية للمجال السياسي	4.09	83.61	كبيرة جدا

* اقصى درجة للاستجابة (5) درجات

5. خلاصة النتائج المتعلقة بالشق الاول من التساؤل الاول:

الجدول رقم (7). الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين (ن=183)

الترتيب	المجالات	المتوسط	النسبة المئوية %	الدرجة
3	المجال الاداري	4.04	80.88	كبيرة جدا
4	المجال الفني	3.99	79.74	كبيرة
1	مجال الامكانيات المادية	4.13	82.60	كبيرة جدا
2	المجال السياسي	4.09	81.73	كبيرة جدا
	الدرجة الكلية	4.06	81.24	كبيرة جدا

*اقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول رقم (7) أن الدرجة الكلية لإدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين كانت كبيرة جدا، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة الى (81.24%)، وكذلك حقق مجال الامكانيات المادية أعلى متوسط حسابي بلغت قيمته (82.60%)، أما المجال الفني فقد حقق أقل متوسط حسابي بلغت قيمته (79.74%).

ومن اجل الإجابة عن الشق الثاني من التساؤل الأول استخدم تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) باستخدام اختبار هوتلنج ترييس (Hotelling's Trace) كما هو مبين في الجدول رقم (8).

الجدول رقم (8). نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA)

للفروق بين المجالات

قيمة اختبار هوتلنج	(ف) التقريبية	درجات حرية البسط	درجات حرية الخطأ	مستوى الدلالة*
0.077	4.63	3	180	*0.004

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

يتضح من الجدول رقم (8) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المجالات، ولتحديد بين أي من المجالات كانت الفروق استخدم اختبار سداك (Sidak Test) للمقارنات الثنائية بين المتوسطات الحسابية ونتائج الجدول رقم (9) تبين ذلك.

الجدول رقم (9). نتائج اختبار سداك (Sidak Test) لدلالة الفروق بين مجالات إدارة الازمات.

المجال	المتوسط الحسابي	المجال الاداري	المجال الفني	مجال الامكانيات المادية	المجال السياسي
المجال الاداري	4.04		0.05	*-0.086	*-0.043
المجال الفني	3.99			*-0.14	*-0.99
مجال الامكانيات المادية	4.13				0.04
المجال السياسي	4.09				

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

يتضح من الجدول رقم (9) أن غالبية الفروق بين المجالات كانت على النحو الآتي:

- بين المجال الإداري والمجالين (الفني، والامكانيات المادية) ولصالح المجالين (الفني، والامكانيات المادية).

- بين المجال الفني والمجالين (الفني، والامكانيات المادية) ولصالح المجالين (الفني، والامكانيات المادية)، بينما لم تكن المقارنات الأخرى دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الرياضة الفلسطينية قد تم إعادة تطويرها ومأسستها من جديد، بحيث تواكب التطورات التي حصلت على الصعيد الدولي والإقليمي في المؤسسات الرياضية، واكتسبت المفاهيم والمبادئ الرياضية والإدارية المطلوبة لنجاح العمل الرياضي من الاتحادات الدولية، وبما أن الاتحادات الرياضية الفلسطينية أعضاء في الاتحادات الدولية فهذه ميزة أكسبتها الخبرة في توقع الأزمات وإدارتها بطرق عملية، كذلك فإن غالبية العاملين والمنتسبين للاتحادات الرياضية يعملون بشكل طوعي دون أي مقابل يذكر، ويتميزون بالحماسة والعمل بدوافع داخلية.

أما مجال الإمكانيات المادية، فتعزو الباحثة حصوله على أعلى متوسط حسابي بسبب نقص الإمكانيات المادية في فلسطين، والذي استدعى تركيز القيادات العليا في المؤسسات الرياضية إلى الاهتمام بهذا المجال بشكل كبير، والاهتمام بالبنية التحتية للمنشآت الرياضية من أجل استضافة الفرق العربية والدولية، وإعطاء صورة جيدة عن الرياضة الفلسطينية، كما عملت اللجنة الأولمبية الفلسطينية على توفير مقر لكل اتحاد وتعيين منسق له من اللجنة الأولمبية، وهذا بدوره ساعد على تنظيم عمل الاتحادات بشكل أفضل.

أما المجال الفني والذي حاز على أقل متوسط حسابي من بين المجالات الأربعة، تعزو الباحثة ذلك إلى عدم توفر مركز لإعداد القيادات الرياضية لغاية الآن - رغم أنه قيد

الإنشاء-، وكذلك حداثة البرامج الأكاديمية في الدراسات العليا في مجال الرياضة، حيث يقتصر توفر برامج التربية الرياضية في الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية - الوحيدة التي قامت بإنشاء كلية للتربية الرياضية -، والتي تمنح درجة الماجستير، كما ترى الباحثة أن عدم توفر برامج أكاديمية متخصصة في التدريب الرياضي وإعداد مدربين من ذوي الكفاءات العلمية قد أدى إلى حصول هذا المجال على أقل التقديرات.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة القرم (2008)، والتي توصلت إلى وجود درجة مرتفعة من الجاهزية في مؤسسات التعليم العالي لإدارة الأزمة، كذلك اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة السيد (2002)، إذ كانت قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى توافر نظام الجاهزية للأزمات في المراحل الخمس (4.35)، وهذا يقع ضمن مدى الموافقة العالية حسب المقياس الوزني للدراسة، كما اتفقت أيضاً هذه الدراسة مع دراسة سبتي (2002) إذ أكدت نتائجها ان مراحل إدارة الأزمات الخمسة تتوفر بدرجة موافقة عالية.

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة المذكور (2011)، إذ جاءت تقديرات عينة الدراسة لواقع إدارة الأزمات بدرجة متوسطة، كذلك اختلفت هذه الدراسة مع دراسة البرغوثي (2009)، حيث كانت تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إدارة الأزمات ومعوقات لها لدى أقسام التربية الرياضية بدرجة متوسطة، واختلفت أيضاً مع دراسة اليحيوي (2006) والتي توصلت إلى أن المديرات تمارس عمليات إدارة الأزمات بدرجة متوسطة أيضاً.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني والذي نصه: «هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين تعزى الى متغير صفة العمل، التخصص العلمي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة»؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent Groups T-test، ونتائج الجدول رقم (10) تبين ذلك.

الجدول رقم (10). نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق في واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين تبعاً إلى متغير صفة العمل

الدلالة*	قيمة (ت) المحسوبة	عضو هيئة ادارية نادي (ن = 107)		عضو هيئة ادارية اتحاد (ن = 76)		المجالات
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
*0.0001	-4.18	0.57	4.20	0.63	3.82	المجال الاداري
*0.0001	-5.52	0.68	4.23	0.78	3.63	المجال الفني
*0.0001	-6.14	0.65	4.40	0.79	3.74	مجال الامكانيات المادية
*0.0001	-4.54	0.74	4.29	0.73	3.79	المجال السياسي
*0.0001	-5.82	0.58	4.28	0.65	3.74	الدرجة الكلية

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، قيمة (ت) الجدولية (1.96) بدرجات حرية (181).

يتضح من الجدول رقم (10) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين بين عضو هيئة ادارية في الاتحادات وعضو هيئة ادارية في الاندية ولصالح وعضو هيئة ادارية في الاندية، وترى الباحثة أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح عضو هيئة إدارية في النادي يعزى لكونهم الأقرب للتعامل مع القطاع الأكبر من الرياضيين، المدربين، والجمهور، كما تمتاز الهيئات الإدارية في الأندية بتقارب أكثر من الهيئات الإدارية للاتحادات، بحكم أنها من نفس المنطقة الجغرافية والذي بدوره ساعد على أن تكون تقديراتهم لدرجة إدارة الأزمات أكثر من أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات.

أما بالنسبة لمتغير التخصص: فقد تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent Groups T-test، ونتائج الجدول رقم (11) تبين ذلك.

الجدول رقم (11). نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق في واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين تبعاً إلى متغير التخصص

الدلالة *	قيمة (ت) المحسوبة	غير ذلك (ن = 130)		تربية رياضية (ن = 53)		المجالات
		الانحراف المتوسط	الانحراف	الانحراف المتوسط	الانحراف	
*0.04	1.98	0.70	3.90	0.58	4.09	المجال الاداري
0.57	0.65	0.83	3.93	0.76	4.00	المجال الفني
*0.003	3.04	0.87	3.85	0.71	4.24	مجال الامكانيات المادية
*0.02	2.25	0.87	3.88	0.71	4.16	المجال السياسي
*0.03	2.15	0.74	3.89	0.62	4.12	الدرجة الكلية

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، قيمة (ت) الجدولية (1.96) بدرجات حرية (181).

يتضح من الجدول رقم (11) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين في المجال الفني تعزى إلى متغير التخصص، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً في المجالات المتبقية والدرجة الكلية لإدارة الأزمات ولصالح تخصص التربية الرياضية، وترى الباحثة بأن امتلاك الإداري لتخصص التربية الرياضية سيساعده على قراءة تفصيلات الأمور المتعلقة بالجوانب الرياضية بشكل أفضل، ومعرفته لمختلف الأزمات الرياضية بحكم تخصصه، خاصة أن من يدرس تخصص التربية الرياضية يتعرض إلى الأزمات الرياضية من خلال العديد من المسابقات مثل مساق التنظيم والإدارة، والإمكانات الرياضية وغيرها من المسابقات الأخرى.

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة مساعدة (٢٠٠٢) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر عناصر إدارة الأزمات تعزى لمتغير التخصص.

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والمتوسطات الحسابية، وفيما يلي عرض لنتائج التساؤل.

الجدول رقم (12). المتوسطات الحسابية لمستوى واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي

ماجستير فاعلي	بكالوريوس	دبلوم متوسط	ثانوية عامة فاقل	المؤهل العلمي المجالات
3.97	3.99	4.20	4.06	المجال الاداري
3.92	3.91	4.07	4.15	المجال الفني
3.99	4.06	4.30	4.26	مجال الامكانيات المادية
3.95	4.09	4.16	4.10	المجال السياسي
3.96	4.01	4.18	4.15	الدرجة الكلية

الجدول رقم (13). نتائج تحليل التباين الأحادي لواقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	الدلالة *
المجال الاداري	بين المجموعات	1.24	3	0.41	1.05	0.37
	داخل المجموعات المجموع	70.70 71.95	179 182	0.39		
المجال الفني	بين المجموعات	1.84	3	0.61	1.00	0.40
	داخل المجموعات المجموع	110.11 11.95	179 182	0.61		
مجال الامكانيات المادية	بين المجموعات	2.67	3	0.89	1.45	0.22
	داخل المجموعات المجموع	109.54 109.46	179 182	0.61		
المجال السياسي	بين المجموعات	0.85	3	0.28	0.46	0.70
	داخل المجموعات المجموع	109.54 109.46	179 182	0.60		
المستوى الكلية	بين المجموعات	1.30	3	0.43	0.98	0.40
	داخل المجموعات المجموع	79.32 80.63	179 182	0.44		

*دال احصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

يتضح من الجدولين (12،13) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين تعزى الى متغير المؤهل العلمي، ويعزى ذلك إلى أن عضو الهيئة الإدارية غالباً ما يتعامل مع الأزمات بحكم خبرته الإدارية بعيداً عن المؤهل العلمي، حيث تكون هذه الخبرات مكتسبة من خلال الحياة

العملية، أو من الملكات الفردية التي يمتلكها عضو الهيئة الإدارية، وبالتالي يكون تأثير متغير المؤهل العلمي محدوداً في هذا المجال. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة البرغوثي (2009) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع إدارة الأزمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كذلك اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة محارمة (2009) والتي أظهرت أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الأزمات في الاتحادات الرياضية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة السيد (2002) التي أظهرت نتائج دراسته عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستويات الجاهزية للأزمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي. كذلك اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة سبتي (2002) التي أظهرت نتائج دراسته عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المديرين تجاه مستويات الجاهزية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. واتفقت كذلك مع دراسة مساعدة (2002) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائية في توافر عناصر إدارة الأزمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أما بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة: فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والمتوسطات الحسابية، وفيما يلي عرض لنتائج التساؤل.

الجدول رقم (14). المتوسطات الحسابية لمستوى واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين تبعاً إلى متغير الخبرة

الخبرة المجالات	أقل من 5 سنوات	5-9 سنوات	أكثر من 9 سنوات
المجال الإداري	4.07	3.99	4.06
المجال الفني	3.92	3.87	4.09
مجال الامكانيات المادية	4.09	4.10	4.16
المجال السياسي	4.04	3.91	4.22
الدرجة الكلية	4.03	3.97	4.13

الجدول رقم (15). نتائج تحليل التباين الأحادي لواقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين تبعاً إلى متغير الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	الدلالة *
المجال الاداري	بين المجموعات	0.20	2	0.10	0.25	0.77
	داخل المجموعات	71.75	180	0.39		
	المجموع	71.95	182			
المجال الفني	بين المجموعات	1.92	2	0.96	1.57	0.21
	داخل المجموعات	110.03	180	0.61		
	المجموع	111.95	182			
مجال الامكانيات المادية	بين المجموعات	0.19	2	0.098	0.15	0.85
	داخل المجموعات	112.02	180	0.62		
	المجموع	112.21	182			
المجال السياسي	بين المجموعات	3.48	2	1.74	2.96	0.06
	داخل المجموعات	105.97	180	0.58		
	المجموع	109.48	182			
المستوى الكلية	بين المجموعات	1.00	2	0.50	1.13	0.32
	داخل المجموعات	79.63	180	0.44		
	المجموع	80.63	182			

*دال احصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

يتضح من الجدول رقم (15) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين تعزى إلى متغير الخبرة، ويعزى ذلك إلى أن من غالبية أعضاء الاتحادات هم جدد في هذه التجربة، حيث قامت اللجنة الأولمبية الفلسطينية في عام (2013) بإعادة هيكلة الاتحادات وإضافة العديد من الأعضاء الجدد فيها، بالإضافة أن التعامل مع الأزمات - كما ذكر سابقاً - يعتمد في كثير من الأحيان على الملكات الفردية المتوفرة في الأعضاء، لذلك كان تأثير متغير الخبرة محدوداً في هذا المجال. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة البرغوثي (2009)، والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع إدارة الأزمات ومعوقاتها تعزى لمتغير الخبرة، كذلك اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة مساعدة (2002) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائية في توافر عناصر إدارة الأزمات تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كذلك اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة اليحيوي (2006) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائية حول مدى ممارسة المديرات لعمليات إدارة الأزمات تعزى لمتغير الخبرة العملية. واتفقت كذلك هذه الدراسة مع نتائج دراسة السيد (2002) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الجاهزية للأزمة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها تستنتج الباحثة الآتي:

1. جاءت تقديرات عينة الدراسة لدرجة إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين بدرجة كبيرة جداً.
2. جاءت تقديرات أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية عينة الدراسة لدرجة إدارة الأزمات بدرجة أعلى من أعضاء الهيئات الإدارية.
3. جاءت تقديرات حاملي تخصص التربية الرياضية من عينة الدراسة لواقع إدارة الأزمات بدرجة أعلى من الأعضاء اللذين يحملون تخصصات غير التربية الرياضية.
4. لم تؤثر متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة على تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات والأندية في فلسطين.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، خرجت الباحثة بالتوصيات التالية:

1. تضافر الجهود الحكومية والأهلية للوصول إلى الحلول المناسبة للتخفيف من الأزمات التي تواجه الاتحادات والأندية في فلسطين.
2. توفير مركز لإعداد القيادات الرياضية، وإكساب أعضاء الاتحادات والأندية القدرات اللازمة للتعامل مع الأزمات.
3. زيادة الاهتمام بإجراء الدراسات والأبحاث العلمية، والدراسات الميدانية المتخصصة في مجال إدارة الأزمات.
4. البحث عن أنشطة رياضية وأخرى غير رياضية، ووضع سياسات تسويقية ناجحة بالتعاون مع الشركات والمؤسسات الكبرى لإيجاد مصادر تمويل للاتحادات والأندية الرياضية.
5. طرح مساق إدارة الأزمات الرياضية في تخصص التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية.
6. عقد دورات وبرامج تدريبية لإداريي الاتحادات والأندية في مجال إدارة الأزمات.
7. الاعتماد على التخطيط الاستراتيجي لتلافي وقوع الأزمات في الاتحادات والأندية.

المراجع

المراجع العربية:

- ابو فريخة، ايمان محمد أحمد. (2007): تقويم الاتحاد المصري لكرة اليد في ضوء إدارة الجودة الشاملة، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ص 256 - 304.
- الأسدي، سعيد. (2007): الإشراف التربوي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- برغوثي، فاتن الزير. (2009): إدارة الأزمات لدى أقسام التربية الرياضية ودوائرها في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية من وجهة نظر المدرسين والطلبة: الواقع والمعوقات، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
- جويده، صابرين عطية مرسال. (2006): نماذج مقترحة لنظم الإنذار المبكر في إدارة الأزمات الرياضية بالاتحاد المصري لكرة اليد، (رسالة دكتوراة)، جامعة الاسكندرية، الاسكندرية.
- حامد، أمل. (2017). دراسة حاله استراتيجية إدارة الأزمات الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية (الاتحاد السوداني لكرة القدم أنموذجاً)، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- زايد، غادة عبد الفتاح العزيز. (2002): فعالية تعلم ذاتي لتنمية مهارات إدارة الأزمات لدى معلمي التاريخ في المرحلة الثانوية، (رسالة دكتوراة)، جامعة عين شمس، مصر.
- سبتي، عزيز عراس. (2002): إدارة الأزمات في منظمات الأعمال في القطاع الصناعي الأردني، (رسالة ماجستير)، جامعة اليرموك، الأردن.
- سعودي، محمد حنفي محمود. (2006): تقييم السياسات العامة المصرفية في مجال إدارة الأزمات المالية مع دراسة تطبيقية على أزمتي السيولة والركود في مصر، (رسالة ماجستير)، جامعة القاهرة، مصر.
- السيد، رجب. (2000): دور القادة في إتخاذ القرار خلال الأزمات، مطبعة الايمان، القاهرة.
- الصيرفي، محمد. (2003): مفاهيم إدارية حديثة، الدار العلمية، عمان، الأردن.
- الطراونة، محمد ابراهيم. (2011): إدارة الأزمات، دار اليراع للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عبد الحكيم، عبد الحكيم محمد جميل. (2005): الأزمات الرياضية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار الإداري لدى القادة الإداريين بمراكز شباب المنيا، (رسالة ماجستير)، جامعة المنيا، مصر.

- عبد العظيم، حازم، وعبد المنعم، مؤمن، وعثمان، مصطفى، وعبد الله، اسلام. (2017). تصور مقترح لإدارة الأزمات لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، 2(45)، جمهورية مصر العربية، ص 803-838.
- عثمان، إسماعيل حامد. (1998): إدارة الأزمات الرياضية. الطبعة الأولى. مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- العلوان، بشير، ومغايرة، اياد. (2010): مدى فاعلية نظام الاتحادات الرياضية الجديد في الاردن في اختيار أعضائه من وجهة نظر العاملين في الإعلام والمجلس الأعلى للشباب والرياضة والأندية الرياضية، مجلة جامعة النجاح الوطنية للأبحاث (العلوم الانسانية)، مجلد(24)، عدد(6)، ص 1791-1814.
- القرم، محمد حسين. (2008): تطوير أنموذج لإدارة الأزمات في مؤسسات التعليم العالي في الأردن، (رسالة دكتوراة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- المحارمة، عاصم حسن معلا. (2009): إدارة الأزمات في الاتحادات الرياضية في الأردن، (رسالة دكتوراة)، الجامعة الأردنية، الأردن.
- محارمة، محجوب. (2014). معوقات إدارة الأزمات في دوائر الأنشطة الرياضية بالجامعات الأردنية من وجهة نظر المدراء العاملين بها. مجلة المشكاة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 1(2)، ص 455-489.
- المذكور، مريم. (2011): واقع إدارة الأزمات في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة، المجلة التربوية، مجلد(25)، عدد(100)، الجزء الأول، ص 15-77.
- مساعدة، جهاد أحمد عيسى. (2002): عناصر إدارة الأزمات زمعوقاتها في المؤسسات الرياضية في الأردن. جامعة اليرموك، الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- معوض، شريف حمد محمد. (2007): اتخاذ القرار الإداري لمواجهة بعض الأزمات بوزارة الشباب. (رسالة ماجستير)، جامعة حلوان، القاهرة.
- نشرات اللجنة الأولمبية الفلسطينية. (2012)، فلسطين.
- نشرات المجلس الأعلى للشباب والرياضة، دائرة الأندية. (2012)، فلسطين.
- اليحيوي، صبرية بنت مسلم. (2006): إدارة الأزمات في المدارس المتوسطة الحكومية للبنات بالمدينة المنورة. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية. العدد(18)، ص 1 - 49.

المراجع الأجنبية:

- Bernstein,c.(2012): Crisis Management and Sports in the Age of Social Media: A Case Study Analysis of the Tiger Woods Scandal, The Elon Journal of Undergraduate in Communication, Vol.(3),no.(2), p 62-75.
- Edert,R;Griffin,R.(2005):Business Essentials, Fifth, Edition, Upper Saddle River, New York.
- Falkheimer,J; Heide, M.(2006): Multicultural Crisis Communication: Towards a social Constructions Perspective. Journal of Contingencies &Crisis Management. Vol (14), No (4), P180-189.
- Lalonde, C.(2004): In Search of Archetypes in Crisis Management, Journal of Contingencies& Crisis Management, Vol(12).No(2), P:70.
- Munyangoga, A.(2009): Evaluation of The management of National Sports Fedration in Rawanda, Magister Technologiae, T shwane University of Technology, Rawanda.
- Shamansour,E,&Minabad,H.(2010). Causes of sport crises ways of their elimination and a crisis management strategic model, Studies inphysical culture and tourism, Vol 17, N1, p 79-83.
- Vogelaar, R. (2005): Rhetorical Approaches To Crises Communication: The Research, Development, and Validation of an Image Repair Situational Theory For Educational and Leaders, Sant Louis University. (Doctoral Dissertations).
- Zavicar, M. (2004): Crisis Management in Athletic, Public Relation, Senior Honors, Eastern Michigan University.

ملحق رقم (1)

الاستبانة بعد التحكيم

حضرة السيد/ة.....المحترم /ة

تحية طيبة وبعد،

بين يديك استبانة لدراسة حول « إدارة الأزمات لدى إداريي الاتحادات الرياضية والأندية في فلسطين » ترجو الباحثة من حضرتكم التكرم والاستجابة عن فقرات هذه الاستبانة علماً بأن البيانات التي ستقدمونها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نأمل تعاونكم لإنجاح هذه الدراسة

ولكم منا جزيل الشكر

الباحثة

فاتن راتب عمر الزير

القسم الأول: المعلومات العامة

يرجى وضع إشارة (X) بجانب الإجابة التي تنطبق عليك:

1- الصفة

عضو هيئة إدارية للاتحاد عضو هيئة إدارية للنادي

2- المؤهل العلمي

ثانوية عامة فأدنى دبلوم متوسط
بكالوريوس ماجستير فأعلى

3- التخصص العلمي:

تربية رياضية تخصص آخر

الخبرة:

أقل من 5 سنوات 5 - 9 سنوات أكثر من 9 سنوات

القسم الثاني: فقرات الاستبانة:

يرجى قراءة الفقرات التالية بعناية والإجابة عنها بوضع إشارة (X) أمام الفقرة، وتحت الدرجة التي تراها مناسبة.

رقم الفقرة	إدارة الأزمات في المجال الإداري	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
1	عقد اجتماعات دورية لمجلس الإدارة					
2	مراعاة توفر المؤهل الجامعي عند اختيار أعضاء مجالس الإدارة (تربوية رياضية أو إدارة)					
3	موائمة القرارات مع الامكانيات المادية والفنية.					
4	متابعة تنفيذ القرارات.					
5	اتخاذ قرارات تستند إلى التعليمات والأنظمة.					
6	تطبيق نظام الإدارة بالأهداف.					
7	الاستعانة بلجان فنية مساندة لتطبيق أهداف الاتحاد.					
8	توفر نظام رقابي داخل الاتحادات والأندية لمتابعة عمل اللجان وأعضاء مجالس الإدارة.					
9	تنظيم دورات إدارية لتأهيل أعضاء مجالس الإدارة بعد انتخابهم.					
10	مشاركة أعضاء مجالس إدارات الاتحادات والأندية في صياغة مقترحات التعليمات والأنظمة.					
11	توفر اللوائح الخاصة بالعقوبات للاتحادات المخالفة.					
12	تحديد مرجعيات الاتحادات والأندية الرياضية على مستوى المنظومة الرياضية.					
13	مأسسة وهيكلية الاتحادات والأندية بالأسلوب العلمي المناسب.					
14	مواكبة ما يستجد دولياً من أنظمة وقوانين خاصة باللعبة من قبل الاتحاد.					

رقم الفقرة	إدارة الأزمات في المجال الفني	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
1	توفر مركز وطني لإعداد وتأهيل القيادات الرياضية والطواقم الفنية.					
2	تحديد الوصف الوظيفي لأعضاء مجلس الإدارة والطاقم الفني.					
3	الاستعانة بالخبراء والباحثين والكفاءات لدراسة آليات تطبيق نظام الاحتراف بما يتلاءم مع وضع الرياضة الفلسطينية.					
4	توفير خطة مرحلية لتطبيق نظام الاحتراف.					
5	توسيع قاعدة الاهتمام بالفئات العمرية المختلفة.					
6	المشاركة في المعسكرات الداخلية والخارجية للمنتخبات والأندية.					
7	ايفاد مدربين محليين لدورات تدريبية دولية متقدمة.					
8	رفع مستوى التخصصية في الأجهزة الفنية (مدير فني، مدرب، معالج طبيعى، معالج نفسي)					
9	نشر الألعاب الجماعية من قبل وسائل الإعلام الفلسطينية الرسمية والخاصة.					
10	توفر قناة رياضية متخصصة في الألعاب الرياضية					
11	إصدار مطبوعات رياضية دورية (يومية، اسبوعية، شهرية).					
12	تكثيف الدورات لإعداد وتصنيف وصقل الحكام.					

رقم الفقرة	إدارة الأزمات في مجال الإمكانيات المادية	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
1	زيادة مخصصات الاتحادات الرياضية في الموازنة العامة.					
2	تفعيل سياسات تسويقية لرعاية نشاطات الاتحادات والأندية.					
3	اصدار تشريعات تعفي المؤسسات الرياضية من الجمارك والضرائب.					
4	توفير مقر مناسب لكل اتحاد.					
5	توزيع الأنشطة على مدار العام لاستغلال الملاعب الرياضية.					
6	توفير ملاعب وصالات رياضية نموذجية كافية.					
7	توفير الأدوات والأجهزة اللازمة لتدريب المنتخبات والأندية.					
8	التنسيق مع المؤسسات الأكاديمية والتعليمية لاستغلال مرافقها الرياضية والأكاديمية.					
9	الطلب من الاتحادات القارية والدولية لدعم النشاط الرياضي الفلسطيني بكل مكوناته.					

رقم الفقرة	إدارة الأزمات في المجال السياسي	موافق بدرجة كبيرة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بدرجة كبيرة
1	مخاطبة الاتحادات القارية والدولية لحماية الإداريين واللاعبين من الاعتقال والتتكيل من قبل سلطات الاحتلال.					
2	استصدار قرارات أممية لحماية وتسهيل المشاركة في النشاط الرياضي الداخلي والخارجي.					
3	فصل النشاط الرياضي عن التجاذبات السياسية					
4	إقامة أنشطة رياضية ومناقشات رسمية بين شطري الوطن (محافظة الضفة الغربية، محافظات غزة).					
5	إقامة أنشطة رياضية بين أندية الوطن والفلسطينيين في الشتات					
6	تشكيل مجالس إدارة الاتحاد بما يشمل الداخل والخارج (الشتات).					
7	عدم تسييس الجمعيات العمومية للأندية والاتحادات.					

ملحق (2)

أسماء محكمي أداة الدراسة

مكان العمل	أسماء السادة المحكمين
جامعة النجاح الوطنية	د. وليد خنفر
جامعة النجاح الوطنية	د. عماد عبد الحق
جامعة خضوري	د. مها جراد
جامعة القدس	د. عبد السلام حمارشة
جامعة خضوري	د. جمال أبو بشارة
جامعة النجاح الوطنية	بدر رفعت
جامعة خضوري	د. منذر نصر الله
جامعة النجاح الوطنية	د. محمود الأطرش
جامعة القدس	د. بشار عبد الجواد
جامعة خضوري	د. ثابت شتيوي
جامعة خضوري	د. بهجت أبو طامع
جامعة النجاح الوطنية	د. جمال شاكر
جامعة القدس	د. أحمد الخواجا

**دور التحليل العاملي في تحديد العوامل المؤثرة
في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى
في المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس
من وجهة نظر المرضى**

أ. نصح صوص، أ. غدير ملاك، أ. عهد عمر

الملخص:

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى دور التحليل العاملي في تحديد العوامل المؤثرة في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى في المستشفيات الخاصة- في محافظة نابلس، ومن أجل تحقيق ذلك، استخدم المنهج الوصفي إذ تم اختيار عينة قوامها (138) مريضاً موزعين على مستشفيات نابلس الخاصة.

وقد أشارت نتائج الدراسة أن استخدام التحليل العاملي توصل إلى عدة عوامل تمثلت في الأدوية وإجراءات العمل ونظامه، ومرافق المستشفى، والكادر الطبي والتمريضي، والاستقبال والطوارئ، والبيئة الصحية، وخدمة التأمين الصحي، والالتزام بالتعليمات والمواعيد، وكذلك تعاون الطاقم الطبي مع الاختصاصات الأخرى أثناء المرور، حيث كان لها تأثير كبير في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمرضى.

كلمات مفتاحية: التحليل العاملي، جودة الخدمة الصحية، المستشفيات

The Role of Factor Analysis in Specifying the Important Factors Affecting the Quality of Health Services Offered to Patients in the Private Hospitals in Nablus Governorate From the Perspective of Patients.

Abstract

The study aims to identify the role of factor analysis in specifying the most important factors affecting the quality of health services offered to patients in the private hospitals in Nablus governorate. In order to achieve this goal, the descriptive approach has been applied by choosing a sample of (138) patients hosted by private hospitals in Nablus city.

The results of the study indicated that the use of the global analysis reached a number of factors represented in the medicines, procedures and the system of the work, hospital facilities, medical and nursing staff, reception and emergency, Health environment, health insurance service, commitment to the instructions and appointments, the medical staff's cooperation with other disciplines during traffic that has wide effect on improving the quality of services offered to patients. It also indicated that the patient satisfaction of the provided health services was very high

Key words: factor analysis, health services quality, hospitals

مقدمة:

يعد التحليل العاملي وسيلة إحصائية تقوم بدراسة عدد كبير من المتغيرات وتفسر علاقة هذه المتغيرات بعضها ببعض، من خلال الارتباطات الموجودة بينها. وهذه العوامل تكون مستقلة عن بعضها، وفي هذه الحالة تم القضاء على مشكلة تعدد العلاقات الخطية بين المتغيرات. ويرجع الفضل في ذلك إلى سبيرمان (Spearman) عام 1863، الذي طور أفكاره، وأضاف أبعاداً جديدة للمفهوم ظهرت في دراساته التي نشرها عام 1904، وأعلن فيها نتائج دراسته للذكاء والتي تعد البداية العملية للتحليل العاملي. وتناول الباحث الإحصائي أيضاً بيرسون (Pearson, 1901) موضوع التحليل العاملي بصفته مفهوماً إحصائياً، وكانت بحوثه التي وضع فيها دعائم طريقة المكونات الرئيسية

وقام الباحث سبيرمان (Spearman, 1904) بتطبيق عدد من الاختبارات العقلية على عينة من الأفراد وتوصل إلى نظريته المسماة نظرية العاملين (Two Factor Theory) من خلال تحليل مصفوفة الارتباطات، وفحوى هذه النظرية: أن كل عملية عقلية تتأثر بعاملين الأول هو العامل العام (General Factor) ويوصف بأنه عامل فطري. أما الثاني، فهو، العامل الخاص (Special Factor) وهو أن جميع نواحي النشاط العقلي تختلف كل منها عن الأخرى ويسمى هذا العامل بعامل الممارسة.

كما قدم الباحث ثورستون (Thurston, 1931) نظرية العوامل المتعددة (Multiple Factor Theory) التي أساسها، أن الارتباطات بين المتغيرات تقوم على وجود عامل أو أكثر، ويتم معرفة عدد العوامل من خلال رتبة المصفوفة. ولعل فلسفة التحليل العاملي إنما تأسس على الإيجاز العلمي الدقيق وذلك من خلال الكشف والتحديد الدقيق للعوامل المشتركة التي تؤثر في ظاهرة ما وذلك عن طريق تحليلها وتلخيصها بطريقة رياضية منطقية.

وعرّف كاظم (2013) التحليل العاملي على أنه أحد الوسائل الإحصائية الذي يهتم باختزال العوامل الكثيرة إلى عوامل قليلة. كما ويستخدم في تناول بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباط لتلخص في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية للتصنيف واستشفاف ما بها من خصائص مشتركة.

وقام كاتل (Cattell) (1949)، أيضاً، باستخدام هذا الأسلوب ليخفض قائمة تحتوي على أكثر من (4500) سمة من العوامل الشخصية إلى (16) سمة.

ويعد الهدف الأساسي من التحليل العاملي هو توزيع المتغيرات إلى مجموعات صغيرة تسمى كل منها «عامل» (Factor) ولذلك يسمى هذا التحليل أيضاً باختزال البيانات.

أصبح موضوع جودة الخدمات الصحية محل اهتمام عالمي متزايد سعيًا من المؤسسات الصحية لتقديم الخدمة الصحية الأفضل التي تحقق أقصى رضا ممكن للمريض، لذا تعتبر الخدمات الصحية من أهم الخدمات التي أصبح الفرد في المجتمع يبحث عنها وهو بحاجة ماسة أن تكون في درجة عالية من الإتقان والتميز، وهذا يعود لتنوع الأمراض العضوية والنفسية التي يتعرض ويعاني منها الفرد في الوقت الحاضر، من هنا جاءت أهمية دراسة العوامل المؤثرة على جودة الخدمات الصحية.

وانطلاقاً من هذه المفاهيم في التحليل العالمي تمت دراسة هذه الوسيلة الإحصائية وتطبيقها لتحديد مسار الخدمات الصحية، ودرجة رضا المرضى في المستشفيات الخاصة، في محافظة نابلس عن جودة هذه الخدمات وطريقة تقديمها. وذلك من أجل الحصول على مؤشرات تساعد في وصف أهم المتغيرات المؤثرة على جودة الخدمات الصحية وتحديدتها، وبالتالي الخروج باستنتاجات تخدم القطاع الصحي بشكل عام، والمستشفيات بشكل خاص.

مشكلة الدراسة:

يعد القطاع الصحي من أهم القطاعات الخدمية داخل أي دولة، لأنه يتعامل مع حياة الإنسان، لذلك فإن تطوير هذا القطاع من أجل الحصول على خدمات طبية ذات جودة عالية يعد هدفاً استراتيجياً لأي دولة. فتسعى الكثير من المنظمات، ومنها المستشفيات، للارتقاء بمستوى الخدمات التي تقدمها حتى تصل لدرجة التميز (Excellence) الذي يعد مثلاً يتوق إليه كل من مقدمي الخدمات والمستفيدين منها على حد سواء، حيث تقوم تلك المؤسسات باستخدام العديد من الاستراتيجيات من أجل تحسين مستوى أدائها، ومن أهم تلك الاستراتيجيات الاهتمام بالجودة بوصفها إستراتيجية مهمة تساعد المستشفيات وغيرها على توفير خدمات تشبع الرغبات (Wants) الكاملة للعملاء، وتلبي متطلباتهم واحتياجاتهم وتوقعاتهم (Expectation) المعلنة وغير المعلنة، لذا تعد الجودة من أهم القضايا التي تهتم بها القيادة الإدارية في أي منظمة تسعى لرفع مستوى أدائها من الناحية الإنتاجية والخدمية. وسبب ذلك يعود بالدرجة الأساس إلى أن الجودة هي الشريان الحيوي الذي يمد المنظمة بدماء جديدة متدفقة، مثل المزيد من الزبائن الموالين، والمزيد من الربحية، فضلاً عن دور الجودة في تحقيق الميزة التنافسية (Competitive Advantage) للمؤسسة المعنية. من هنا تبدو الحاجة ملحة لدراسة قطاع الخدمات الصحية في المستشفيات الخاصة بوصفها واحدة من أهم القطاعات التي تقدم الخدمات الصحية في مدينة نابلس، كونها من أكبر المدن الفلسطينية سكاناً، إذ يبلغ عدد سكانها حوالي (389328) حسب الإحصائيات عام (2016). وبشكل عام انحصرت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال التالي:

ما دور التحليل العاملي في تحديد العوامل المؤثرة، في جودة الخدمات الصحية المقدمة
للمرضى في المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها كونها تسلط الضوء على موضوع في غاية الأهمية، وهو تقييم
جودة الخدمات الصحية التي ينبغي أن تكون من أولويات القطاع الصحي، حيث تكمن
الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات التي تناولت موضوع جودة
الخدمات الصحية بحثاً ودراسة من أجل إثراء البحث العلمي لمساعدة الباحثين والمهتمين
في هذا المجال.

تتجسد الأهمية العملية لهذه الدراسة حيث تقدم:

1. أهمية دور المستشفيات في تقديم الخدمات الطبية للمرضى والمجتمع
2. أهمية القطاع الصحي كونه يعتبر من أكثر القطاعات استثماراً ومنافسة وبالتالي
فان التركيز على جودة الخدمات الطبية يعتبر من الأمور التي تشكل عنصراً
أساسياً في المنافسة في القطاع الصحي.
3. أهمية الإنسان نفسه كونه المحور الرئيس في النظام الصحي ، ومصدر الطلب
على الخدمات الطبية التي تقدمها المؤسسات الصحية
4. تتبع أهمية هذه الدراسة، أيضاً، من أهمية المهام والمسؤوليات المنوطة بالكوادر
البشرية العاملة داخل المستشفيات وخاصة «الأطباء والمرضى»
5. أهمية هذه الدراسة جاءت كونها من الدراسات القليلة التي تناولت هذا الموضوع في
المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس.

هدف الدراسة:

التعرف إلى دور التحليل العاملي، في تحديد العوامل المؤثرة في جودة الخدمات الصحية
المقدمة للمرضى، في المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على جميع المرضى المتواجدين في المستشفيات الخاصة في مدينة
نابلس (مستشفى الاتحاد النسائي، ومستشفى نابلس التخصصي، والمستشفى الانجيلي)،
خلال الفترة الواقعة ما بين (2017/4/1 – 2017/5/1)

مصطلحات الدراسة

تعتمد الدراسة التعريفات التالية لمصطلحاتها:

جودة الخدمات الصحية (اصطلاحاً): تشمل الخدمات الصحية كافة، وهي الخدمات التي تعنى بتعزيز الصحة وصونها واستعادتها وهي تشمل كل الخدمات الصحية الشخصية والمتركة على الإنسان. أكد (دونا بيديان) بأن جودة الخدمة الصحية هي تطبيق العلوم والتقنيات الطبية لتحقيق أقصى استفادة للصحة العامة، دون زيادة التعرض للمخاطر، وعلى هذا الأساس فإن درجة الجودة تحدد بأفضل موازنة بين المخاطر والفوائد (خسوف، 2008، 30)، كما عرفت منظمة الصحة العالمية جودة الخدمات الصحية بأنها التوافق مع المعايير والأداء الصحيح بطريقة آمنة ومقبولة من المجتمع بتكلفة مقبولة، بحيث تؤدي إلى إحداث تأثيرات على نسبة الحالات المرضية، ونسبة الوفيات والإعاقة وسوء التغذية. (الديوه جي ، وعبدالله ، 2003).

إجرائياً: يمكن تعريف جودة الخدمة إجرائياً بأنها التفاعل بين الزبون ومقدم الخدمة، حيث يرى الزبون جودة الخدمة من خلال مقارنته بين ما يتوقعه والأداء الفعلي للخدمة (الدرادكة، والشلبي، 2002، ص18)

المرض:

لغة: يعني المرض حرفياً الحاجة إلى الراحة.

واصطلاحاً: فقد تعددت تعريفات المرض اصطلاحاً والتي نذكر منها : يعرف المرض على انه حالة التغير في الوظيفة أو الشكل العضوي و يكون الشفاء منه صعب أو مستحيل، أما التعريف الثاني للمرض فهو أن المرض هو مجموعة انعكاسات ناجمة عن اضطراب في الجسم، أو أحد أجزائه جواب التنبية بالمرض، أما التعريف الثالث فنجد أن العديد من الباحثين قد ذهبوا إلى تعريف المرض بأنه اختلال في أحد عوامل الصحة الجسمية أو العقلية أو النفسية و يؤدي إلى اضطراب تظهر له بعض من الأعراض (المليجي، 2012).

وتعريف إجرائي: هو المرض هو الحالة التي يحدث فيها خلل من الناحية العضوية أو النفسية التي تعيق حركة الفرد. كما يمكن تعريف المرض إجرائياً بأنه ظاهرة بيولوجية، اجتماعية وثقافية في آن واحد تعكس واقعا ثقافيا اجتماعيا معيناً، فالمرض مفهوم يختلف معناه، وتختلف أساليب علاجه من مجتمع لآخر.

التحليل العاملي: هو أسلوب إحصائي يستخدم في دراسة الظواهر بهدف إرجاعها إلى العوامل المؤثرة فيها، وهو عملية رياضية تستهدف تفسير معاملات الارتباط الموجبة - التي لها دالة إحصائية- بين مختلف المتغيرات (ابو فايد، 2016). كما يعرف التحليل

العاملي بأنه أسلوب رياضي يمثل عدداً كبيراً من العمليات والمعالجات الرياضية في تحليل الارتباطات بين المتغيرات، ومن ثم تفسير هذه الارتباطات، واختزلها في عدد أقل من المتغيرات (الجابري ، 2012، ص 22).

والتعريف الإجرائي للتحليل العاملي: هو تحليل مجموعة من معاملات الارتباط إلى عدد أقل من العوامل.

الإطار النظري:

يتطرق الإطار النظري في هذه الدراسة إلى

التحليل العاملي: Factor Analysis

التحليل العاملي هو أسلوب إحصائي يؤدي إلى اختزال عدد المتغيرات (Data Reduction) المتعلقة بظاهرة معينة، كما يعد واحداً من أساليب التحليل المتعدد المتغيرات التي تستخدم في تحليل مصفوفة الارتباط، أو مصفوفة التباين المشترك للحصول على نتائج أكثر دقة، حيث تتم عملية اختزال البيانات (المتغيرات) الكثيرة إلى عدد أقل، وذلك من خلال العلاقات بين العوامل المشتركة (Common Factor) الكامنة وراء هذه العلاقات التي هي عبارة عن متغيرات، ولكن يكون عددها أقل من المتغيرات الأصلية.

وتهدف طرق التحليل العاملي إلى إيجاد مجموعة من العوامل (Factor) التي تكون مسؤولة عن توليد الاختلافات (Variation) في مجموعة مكونة من عدد كبير من متغير الاستجابة Response Variable. ويمكن التعبير عن المتغيرات المشاهدة كاقتران في عدد من المتغيرات المستترة وغالباً ما يعبر عن متغير الاستجابة كتركيب خطي Linear Compounds من العوامل المستترة. (بريان، 2001، 57).

كما أن مجموعة من المتغيرات ترتبط بعامل واحد فقط بوساطة دالة حيث ترتبط المتغيرات في العامل ارتباطاً قوياً فيما بينها ويكون ضعيفاً مع الأخرى، فالتحليل العاملي يهدف إلى إخراج مجموعة من العوامل ترتبط بصفات المتغيرات الأصلية على أن تفسر أكبر نسبة ممكنة من التباين للمتغيرات الأصلية أو اختزال عدد المتغيرات في عدة عوامل فبدلاً من أن يكون لدينا مثلاً ثلاثون متغيراً يكون لدينا ستة عوامل أو أقل لكي تعتبر هذه العوامل متغيرات ويجرى عليها التحليل المعروف بالتحليل العاملي، والعلاقة بين المتغيرات الأصلية والعوامل المكونة لها هي (الجابري، وحمزة، 1994، ص 87)

$$F_1 = a_1 X_1 + a_2 X_2 + \dots + a_{1n} X_n$$

$$F_2 = a_2 X_1 + a_2 X_2 + \dots + a_{2n} X_n$$

$$F_3 = a_3 X_1 + a_3 X_2 + \dots + a_{3n} X_n$$

$$F_n = a_{m1} X_1 + a_{m2} X_2 + \dots + a_m X_n \quad , \quad m > n$$

حيث يمكن كتابة المعاملات السابقة على شكل مصفوفة (Matrix) تسمى مصفوفة الارتباط . ومن أجل إيجاد العوامل من المتغيرات يجب مراعاة ما يلي:

- العامل الأول هو الأكثر ارتباطاً بالمتغيرات .

- يتواجد في كل عامل المعاملات الصفرية .

- سهولة تفسيرها بعلاقتها مع المتغيرات الأصلية .

إذا كان لدينا n من المتغيرات فيكون لدينا $\frac{n(n-1)}{2}$ معامل ارتباط

ويؤدي التحليل العاملي للمصفوفة الارتباطية بأي طريقة من طرق التحليل العاملي إلى استخلاص عدة عوامل معينة وهذه العوامل عبارة عن محاور متعامدة تعبر عن أحمال (تشبعات) المتغيرات .

أنواع التحليل العاملي

التحليل العاملي الاستكشافي: (EFA) Exploratory Factor Analysis

هو استقرائي في جوهره؛ ويهدف إلى اكتشاف المجموعة المثلى التي يمكن أن تتضمن المتغيرات الكامنة ودون اعتبار سابق لصياغة الفروض .

أما من الناحية الإجرائية فهو مجموعة المعالجات الإحصائية التي تقوم بفحص البيانات من زوايا متعددة للكشف عن إمكانية اختزال هذه البيانات في عدد محدود من العوامل .

وتعد أساليب التحليل الكشفي للبيانات من الأساليب الإحصائية التي تهتم بتحليل مجموعة من البيانات من زوايا متعددة، وهذا التحليل الكشفي، وما يزودنا من معلومات، يمكن أن يؤدي إلى تحليلات أخرى أكثر دقة، مما يسهم في إلقاء مزيد من الضوء على الظاهرة التي نهتم بدراستها، وقد يصل الباحث إلى نتائج غير متسقة، الأمر الذي يستفيد منه الباحث في إجراء مزيد من التحليل، وقد يكرر تجربته أو يقسم عينه دراسته إلى مجموعتين أو أكثر، ثم يجمع بياناته، ويقوم بتحليل بيانات كل مجموعة منها على حدة، فالنتائج المتسقة عبر المجموعات هي التي ينبغي أن يوليها الباحث مزيداً من الاهتمام والدراسة، ولأنه

يستطيع عن طريقها التحقق من نموذج نظري معين ومعرفة ما إذا كانت هناك متغيرات كشفية لم تؤخذ بعين الاعتبار، أو أقحمت بعض المتغيرات التي تتعلق بالدراسة، وبذلك يكون التحليل الكشفي للبيانات عملية تفاعل بين الباحث والأسلوب الإحصائي المستخدم والبيانات وبالطبع لا يحدث هذا التفاعل إلا إذا كان لدى الباحث معرفة جيدة بالأسلوب الإحصائي الذي يستخدمه، وطبيعة البيانات التي يقوم بتحليلها.

وبعبارة أخرى فإنه يستخدم في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير معروفة، وبالتالي فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصنف إليها المتغيرات. لذا فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصنف بها المتغيرات. (Andersonm,1974,p83)

وقد لا تكون للباحث فكرة واضحة في عدد الأبعاد التي تنطوي عليها مجموعة معينة من المتغيرات، فيكون التحليل العاملي أسلوباً للكشف عن أقل عدد من العوامل الافتراضية التي تفسر التباين في البيانات وبذلك يسهم في الكشف عن إمكانية اختزال هذه البيانات، ويلاحظ أن الكثير من استخدامات التحليل العاملي وتطبيقاته تركز على هذا الجانب الاستكشافي للتحليل العاملي، وبخاصة إذا كان المجال البحثي مشتملاً على علاقات معقدة حيث يمكنه التعامل مع الظواهر المعقدة في مواقف واقعية وبذلك يصبح التحليل العاملي بديلاً عن التجارب المخبرية، لأنه يمكن الباحث من تحليل العلاقات بين المتغيرات والفصل بين المصادر المختلفة للتباين.

التحليل العاملي التوكيدي: (Confirmatory Factor Analysis (CFA)

هو إجراء لاختبار الفروض في العلاقة بين متغيرات معينة تنتمي لعوامل فرضية مشتركة يتحدد عددها وتفسيرها مقدماً؛ أي عند صياغة الإطار النظري للبحث وتحليل مشكلته قبل جمع البيانات.

وإجرائياً: نوع من التحليلات الإحصائية المتقدمة التي تستخدم للملائمة بين مجموعات البيانات وما يقابلها في النموذج المفترض للحصول على أفضل توافق بينهما.

وبالرغم من أهمية التحليل العاملي الأكتشافي وشيوع استخدامه، إلا أن هذا لا يعني بالضرورة اقتصار هذا التحليل على كشف الأبعاد التي تنطوي عليها مجموعة من المتغيرات المرتبطة، الذي يستخدم لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة فنتائج هذا التحليل ربما تكشف عن تكوينات فرضية (Construct)، أو فرضيات (Hypothesis) تتطلب المزيد من البحث. ويعتمد إسهام التحليل العاملي الكشفي في تطوير النظريات، وبناء النماذج على متابعة نتائجه الكشفية

بالبحث والدراسة من أجل تأكيد أو رفض فرضية معينة. أي أن التحليل العاملي يستخدم في هذه الحالة للتحقق من صحة الفرضيات، فمثلاً ربما يفترض الباحث أن هناك عاملين، أو بعدين مختلفين تتطوي تحتها مجموعة من المتغيرات، وأن بعض المتغيرات ينتمي إلى العامل الأول، وبعضها الآخر ينتمي إلى العامل الثاني فإذا استخدم التحليل العاملي للتحقق من صحة هذا الافتراض فإنه يطلق عليه في هذه الحالة (التحليل العاملي التوكيدي) (Confirmatory Factor Analysis)، غير أن التمييز بين الاستخدامين يندر عندما يقوم الباحث بإجراء التحليل العاملي، على مجموعة عشوائية من المتغيرات ويكون مدركاً بدرجات متفاوتة طبيعة المتغيرات والأبعاد التي تضم هذه المتغيرات فمن الممكن مثلاً أن يفترض الباحث وجود عاملين ولكنه لا يعرف على وجه الدقة أي المتغيرات تمثل كلاً منها؟ ثم يستخدم النصف الآخر في التحقق من هذه البنية، كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية، وكذلك في مقارنة بين عدد من نماذج العوامل في هذا المجال. (Berenson, 1992, p113) ومن الجدير بالذكر، أن الشائع للاستعمال، هو التحليل العاملي الاستكشافي الذي أصبح يطلق عليه تسمية التحليل العاملي فقط.

مفاهيم عامة في التحليل العاملي

الجذر الكامن (EIGEN VALUE):

يستخدم الجذر الكامن لقياس حجم التباين في كل المتغيرات التي تحسب على عامل واحد لذا، فإن قيمة الجذر الكامن تعتبر مقياساً لحجم التباين ويستخدم للمقارنة، وبناء على محك كايزر (Kaiser) فإنه يتم قبول العامل الذي تكون فيه قيمة الجذر الكامن Eigen Value أكبر من واحد صحيح يتم رفض العامل الذي تكون فيه قيمة Eigen value أقل من واحد. كما يمكن اعتبار الجذر الكامن بأنه مجموع مربعات تشبعات كل المتغيرات على كل عامل على حدة من عوامل المصفوفة، وأن قيم الشيوخ للمتغيرات تساوي مجموع مربعات تشبعات المتغيرات على العوامل، وأن الجذر الكامن للعوامل هو مجموع مربعات التشبعات على العامل فسيكون مجموع قيم الشيوخ للمتغيرات يساوي تماماً مجموع الجذور الكامنة لعوامل المصفوفة، بمعنى آخر فإن مجموع مربعات الصفوف "أن قيم الشيوخ" = مجموع مربعات الأعمدة؛ "أي الجذور الكامنة" (Berenson, 1992, p107)

الاشتراكيات (الشيوخ) (Communality):

وقيمة الشيوخ هي مجموع الإسهامات المتغيرة في العوامل المختلفة التي أمكن استخلاصها في المصفوفة العاملية؛ وحيث إن المتغير الواحد يسهم بمقادير مختلفة في كل عامل، وسواء

أكانت إسهاماته جوهرية أو كانت غير ذات دلالة، فإن مجموع مربعات هذه الإسهامات، أو التشبعات على عوامل المصفوفة هي قيمة شيوع المتغير أو الاشتراكيات والتباين الكلي للمتغير = قيمة شيوعه + تباين الخطأ ويشترك المتغير بأكثر من عامل ويعرف بالعامل الشائع، أو العامل العام وتعرف درجة شيوعه ب Community والعامل يضم على الأقل ثلاثة متغيرات (Anderson, 1994, p.83)

طريقة المكونات (العامل) الرئيسي The Principal Component Method

وهي من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعاً واستخداماً، نظراً لدقة نتائجها مقارنة ببقية الطرق. وتتم هذه الطريقة من خلال استخراج معاملات العوامل بصورة متتالية كما يتم استخراج معاملات العامل الأول F1 الذي يكون له أكبر قيمة من الشيوع للمتغيرات ثم تستخرج معاملات العامل الثاني F2 الذي يمثل أكبر قيمة من الشيوع المتبقي من باقيات مصفوفة الارتباط ويستمر بهذه الطريقة لحين استخراج كل المعاملات للعوامل المطلوبة. ولهذه الطريقة مزايا عدة أنها تؤدي إلى تشبعات دقيقة، وكل عامل يستخرج أقصى كمية من التباين، وتؤدي أيضاً إلى أقل قدر ممكن من البواقي، كما أن المصفوفة الارتباطية، تختزل إلى أقل عدد من العوامل المتعامدة غير المرتبطة. (ريتشارد، 1997، ص106)

عدد العوامل: يعتبر محك كايزر (Kaiser) من أهم المعايير المستخدمة في تحديد عدد العوامل المشاعة (Common Factor) لتوضيح العلاقة بين المتغيرات، فمن خلال هذا المحك يتبين أن عدد العوامل المشاعة يساوي عدد Eigen values التي قيمها أكبر من واحد، والمحسوبة من مصفوفة الارتباط الأصلية. (الجبوري، 1994، ص96)

تدوير المحاور (ROTATION OF AXES)

يهدف التحليل العاملي إلى استخلاص مجموعة من العوامل، باستخدام أي طريقة من طرق التحليل العاملي المختلفة، وهذه العوامل عبارة عن محاور متعامدة تمثل تشبعات المتغيرات وإحداثياتها، وهي تتحدد بطريقة عشوائية، ويختلف هذا التحديد للمحاور من طريقة عملية لأخرى. والهدف من التدوير هو إعادة توزيع التشبعات للمتغيرات على العوامل حتى لا يؤثر تشبع العامل الأول مثلاً على باقي العوامل. وإن التدوير إما أن يكون متعامداً بفرض استقلالية العوامل أو مائلاً بفرض عدم استقلالية العوامل. ويظهر نوعان من التدوير تفصل بين المحاور المرجعية وهما التدوير المتعامد Orthogonal Rotation الذي فيه تدار العوامل مع الاحتفاظ بالتعامد بينهما والتدوير المائل Oblique Rotation الذي فيه تدار العوامل دون الاحتفاظ بالتعامد فتترك لتأخذ الميل الملائم لها. (بريان، 2001، ص78)

مفهوم الجودة: Quality

تعرف الجودة بأنها الاستعمال الأمثل للموارد المادية والبشرية، واستبعاد كل معيب، كما يعني الجودة ثقافة مميزة في الأداء أو العمل المستمر لتحقيق توقعات المستفيد وتأدية العمل بشكل أفضل وفعالية أكبر في وقت قصير ويعتبر تحقيق الجودة مسؤولية الجميع، حيث إن تحسين الجودة يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية، والحصول على أقصى ربح. أما المفهوم الحديث للجودة كما جاءت في الطائي (2005)، فهو مجموعة من الصفات والخصائص والمعايير التي تتوفر في المنتج وربما يتطابق مع ويُلبي حاجات ورغبات المستهلك ورغباته وبهذا المفهوم، يمكن النظر للجودة من الزوايا الآتية:

- جودة التصميم: وتعني توافر مجموعة من الخصائص الملموسة وغير الملموسة في تصميم المنتج أو الخدمة.
- جودة الأداء (الاعتمادية): ويقصد بها قدرة المنتج أو الخدمة على إرضاء الزبون لأطول مدة ممكنة.
- جودة الإنتاج: ويعني ظروف الإنتاج وجودة العمليات الإنتاجية، وتسمى أحيانا بجودة المطابقة أي مدى مطابقة جودة التصميم من ظروف وعمليات الإنتاج في المنظمة.

مفهوم الخدمة:

- تعتبر الخدمة أشياء مدركة للحواس، وقابلة للتداول وتقدم من أفراد أو منظمات لإشباع رغبات الزبون وحاجاته وتكون عبارة عن منتج غير ملموس يتضمن فعلا أو انجازا لا يمكن امتلاكه ماديا. فالخدمات في العادة تقدم من خلال استخدام الجهد البشري، أو الفني المتمثل بالآلة التي تكون متجهة نحو أفراد مثل الخدمات الصحية فهي تتضمن جهود مقدمي الخدمة كالأطباء والممرضين وتوجه نحو الأفراد وهم المرضى أو من يحتاج هذه الخدمة وهذا لا ينفي من أن العديد من الخدمات ينتج من خلال استعمال سلع ملموسة مثل الأدوات والمكائن والخدمة لا يمكن حيازتها واستهلاكها ماديا (العلاق والطائي، 1999، ص 39).

- ومن خلال ما تقدم نجد أن المنتج المقدم في المستشفى هو خدمة في الغالب؛ لذا فإن جودة الخدمة

تمثل مجموعة من السياسات والإجراءات المصممة التي تهدف إلى تقديم الرعاية الصحية للمستفيدين منها بشكل منظم وموضوعي يساعد في تقديم الفرص لتحسين رعاية المرضى.

أهداف جودة الخدمات الصحية:

1. تعتبر معرفة آراء المرضى وقياس مستوى رضاهم عن الخدمات الصحية المقدمة لهم وسيلة مهمة في مجال التخطيط للرعاية الصحية، ووضع السياسات المتعلقة بها.
2. تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية تحقق رضى المستفيدين.
3. تطوير قنوات الاتصال بين المستفيد ومقدم الخدمة وتحسينها.
4. تمكين المؤسسات الصحية من تادية واجبها بكفاية عالية.
5. تحقيق مستوى إنتاجية أفضل إذ يعتبر الوصول إلى المستوى المطلوب من الرعاية الصحية المقدمة للمرضى وهو الهدف الأساس لتطبيق الجودة.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية :

من خلال استعراض الأدب التربوي وجد الباحثون العديد من الدراسات التي تناولت دور التحليل العاملي في تحديد العوامل المؤثرة على جودة الخدمات الصحية ومن هذه الدراسات: دراسة أجرتها فضل (2016) حول استخدام التحليل العاملي في ترقية أعضاء هيئة التدريس في جامعة دنقلا في السودان حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على ترقية أداء هيئة التدريس وذلك من خلال استخدام الإحصاء في الدراسات الاجتماعية من حيث التعرف على مدى فاعلية استخدام التحليل الإحصائي في الدراسات الاجتماعية وتحديد مدى استفادة الباحثين من علم الإحصاء بصورة عامة وبرنامج التحليل الإحصائي بصورة خاصة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث قامت الباحثة باستخدام أسلوب التحليل العاملي ونموذج المكونات الأساسية لـ 20 عامل قبل التدوير وبعد التدوير. من أهم النتائج التي توصلت إليها أن فرضيات الدراسة هي أكثر العوامل المؤثرة عليها وهي إجادة استخدام الحاسوب، هنالك صعوبات تواجه استخدام البرنامج، علم الإحصاء له الدور الفعال في تحليل البيانات، لدى الكثير من الباحثين الرغبة في دراسة علم الإحصاء، وهناك رغبة في حضور دورات في التحليل الإحصائي، تقيم الجامعة دورات منتظمة في التحليل الإحصائي.

وأجرى فرج وخليل (2014) في السودان دراسة على عينة عشوائية من (600) من الكفاءات السودانية التي تعمل بالمملكة العربية السعودية عن استخدام التحليل العاملي في تحديد أهم العوامل التي تؤثر في هجرة الكفاءات العلمية السودانية دراسة اقتصادية إحصائية

لحالة الكفاءات العلمية السودانية بالمملكة العربية السعودية، إذ استخدمت استمارة لجمع البيانات توزعت على أربعة محاور (الاقتصادي، والتقني، والفني، والسياسي، والاجتماعي) وقد تم استخدام التحليل العاملي. أظهرت هذه الدراسة نتيجتين، حيث كانت النتيجة الأولى وجود ثلاثة عوامل لهجرة الكفاءات وهذه العوامل تتمثل في العامل الاقتصادي والسياسي والأمني، والعامل الاجتماعي وعامل التأهيل وهي على الترتيب والنتيجة الثانية هي أن دخل الكفاءات المغتربة تتراوح بين (580%-630%) من دخل البروفيسور في السودان.

وهدفت دراسة كاظم (2013) إلى الكشف عن دور التحليل العاملي في الكشف عن أهم العوامل المؤثرة على جودة الخدمات الصحية حيث تم تسليط الضوء على مفهوم جودة الخدمات الصحية المقدمة للمريض ولكونها تمثل بعداً استراتيجياً في تعامل المؤسسات الصحية مع موضوع إدارة الجودة على اختلاف تخصصاتها. كما بينت الدراسة أهم العوامل المؤثرة على مفهوم جودة الخدمات الصحية المقدمة للمريض. حيث تم اخذ عينة حجمها 50 مريضاً من المرضى الموجودين في مستشفى الفرات الأوسط التعليمي موزعين على الأقسام كافة في المستشفى، ومن نتائج استبانته إحصائية تم توزيعها على المرضى والتحليل العاملي تم التوصل إلى عدة عوامل لها تأثير كبير في تحسين جودة الخدمات الصحية وان نجاح الخدمة وتسويقها يتكامل بين عدد من الأطراف المنتجة لها دون الاعتماد على طرف واحد فقط كما ان للزمن والعلم اثر في تطوير جودة الخدمات بصورة عامة والخدمات الصحية بصورة خاصة كما ان الازدهار الاقتصادي ونمو دخل الفرد يتأثران بجودة الخدمات الصحية، وزيادة الطلب عليها.

وفي دراسة أجراها عبد الرزاق (2010) على طلبة معهد التكنولوجيا ببغداد، كان هدفها بيان أهم العوامل المؤثرة في زيادة ظاهرة الغش بين الطلبة، معتمداً على طريقة التحليل العاملي، وقد تم التوصل إلى عدة عوامل لها تأثير كبير في زيادة ظاهرة الغش منها عدم الرغبة بالمادة وعدم فهم المادة كذلك نوعية أسئلة الامتحان وغيرها من الأمور التي على أساسها تم وضع التوصيات والمعالجات للحد من هذه الظاهرة.

وهدفت الدراسة التي أجراها نامق (2013) على أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية التقنية الإدارية ببغداد إلى تحديد المتغيرات الأكثر أهمية الخاصة بالولاء التنظيمي، وكذلك العوامل الخاصة بالرضا الوظيفي لإحدى الكليات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وقد تم اختيار الكلية التقنية الإدارية - بغداد نموذجاً لذلك، ولغرض قياس الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي حيث كانت عينه البحث مؤلفه من (50) عضو هيئة تدريسية موزعين على الأقسام العلمية الأربعة (قسم المعلوماتية، قسم الجودة، قسم المالية والمحاسبية، قسم إدارة العمليات) والتي

تشكل نسبة (49%) من الكادر التدريسي في الكلية وقد تم توزيع استمارات الاستبانة على عينة البحث بصورة متناسبة مع عدد التدريسيين في كل قسم علمي. تم استخدام التحليل العاملي لغرض استخلاص العوامل وتصنيفها في مجموعات بحسب درجة تشعبها وعلاقتها بالعوامل الأخرى قيد الدراسة. وقد تم التوصل إلى معرفة أهم المتغيرات التي تم استخلاصها وذات التأثير الكبير لكافة المحاور الخاصة بالولاء التنظيمي والرضا الوظيفي مع بيان الأهمية النسبية لكل متغير. وأظهرت الدراسة وجود علاقة ايجابية بين متغيرات الولاء التنظيمي ومتغيرات الولاء الوظيفي بالمحاور كافة ولا سيما الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية من هذا نستنتج حب المدرسين للكلية التي يعملون بها مما يستوجب العمل على تعزيزها والاهتمام بها كما أن درجات الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي كانت ذات استجابات عالية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية.

وفي السعودية أجرى الجابري (2012) دراسة هدفت الدراسة إلى التحقق من صحة وملائمة النموذج خماسي العوامل لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على طلاب جامعة أم القرى، باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، وعرضت الدراسة خطوات اختبار النموذج التوكيدي، ثم قام الباحث باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي كتحليل أولي، وذلك لمعرفة تشعب مفردات المقياس على خمسة عوامل، ثم قام الباحث باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، باستخدام طريقة الأرجحية العظمى ML، وتوصلت النتائج إلى وجود ملاءمة إحصائية بين النموذج والبيانات المستمدة من طلاب الجامعة لمقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية.

وأجرى محمد (2007) دراسة في «جامعة السليمانية» هدفت إلى تحليل وتحديد أهم العوامل المؤثرة على ظاهرة الطلاق، باستخدام أسلوب التحليل العاملي بغية الوصول إلى مؤشرات إحصائية تساعد المعنيين في إيجاد تفسير ملائم لها وأسبابها وبالتالي الخروج باستنتاجات وتوصيات تساعد باتخاذ القرار الملائم شأنها من قبل أصحاب القرار، وقد تم جمع عينة (120) حالة طلاق في محافظة السليمانية من مكاتب مجموعة من المحامين المتخصصين في القضايا المدنية، بتطبيق أسلوب التحليل العاملي كإحدى الطرق الإحصائية، باستخدام برنامج SPSS الإحصائي وكانت النتائج أن هناك أربع عوامل رئيسية تؤثر في حالات الطلاق وتمثل (66.049%) من إجمالي التباين وبعد دراسة متغيرات هذه العوامل وجد أن المتغيرين وجود قرابة بين الزوجين والسكن المستقل ليس لهما أي دور سلبي أو إيجابي في تفسير نتائج عوامل الدراسة، وقد تم استبعاد هذين المتغيرين وتم إعادة العملية على أحد عشر متغيراً فقط وظهر لنا وجود أربع عوامل رئيسية تؤثر في الظاهرة المدروسة وتشارك ب(75.36%) من إجمالي التباين وتوصلت الدراسة أن ظاهرة الطلاق رغم أنها مرض اجتماعي خطير تدل على تحطيم عملية الزواج والعائلة

والروابط الأساسية في المجتمع ورغم حساسية موضوع الطلاق إلا أن هناك (عدم اهتمام) كافياً سواء كانت من حيث عدم توفر البيانات الإحصائية الملائمة حوله، وكذلك عدم إجراء دراسات علمية عميقة في هذا المجال. وبناء على ما تقدم أوصت الدراسة بمحاولة إحاطة هذه المشكلة من ناحية البيانات الإحصائية وتفعيل دور الأجهزة الإحصائية وإجراء المزيد من الدراسات العملية من الناحية الإحصائية والاجتماعية حول هذه الظاهرة.

كما أجرى النقاش و الجبوري (2012) في العراق دراسة هدفت إلى بناء أنموذج رياضي يفسر التباين المكاني للاستثمارات في القطاع الصناعي بين المحافظات من خلال قياس معاملات الارتباط بين المتغيرات المدروسة باستخدام أنموذج التحليل العاملي (Factor Analysis) وقياس أثر المتغيرات المدروسة على التوزيع المكاني لاستثمارات القطاع الصناعي باستخدام أنموذج انحدار الحرف (Ridge Regression)، إذ تجسدت مشكلة الدراسة في التباين المكاني للاستثمارات في القطاع الصناعي بين محافظات القطر العراقي، بسبب عدم اعتمادها على مقاييس كمية تؤثر على الحاجة الفعلية لكل محافظة من الاستثمارات في ذلك القطاع. حيث توصلت الدراسة إلى تحديد سلم لأولويات توزيع استثمارات القطاع الصناعي فيما بين المحافظات العراقية المتمثل بالآتي (المتى، وميسان، وواسط، وصلاح الدين، وذي قار، وديالى، وكربلاء، والتاميم، والقادسية، والأنبار، والنجف، وبابل، ونيوى، والبصرة، وبغداد) يحقق تنمية مكانية متوازنة. أما عن أهم التوصيات فهي دعوة الجهات التنفيذية المتخصصة (وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي) إلى تبني نتائج البحث التي توصل إليها جاعلين منها أحد المصادر الأساسية في رسم سلم أولويات توزيع الاستثمارات مكانياً، لتحقيق تنمية مكانية متوازنة ففيمما يتعلق بالقطاع الصناعي يفضل سلم الأولويات المقترح باعتماد نتائج التحليل العاملي.

ثانياً: الدراسات الاجنبية:

أجرى كامارا (2016) دراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة على اختيار المرضى للمستشفى من اجل تلقي الرعاية الصحية ذات المستوى العالي؛ إذ تم استخدام عينة من (883) مريضاً موجودين في المستشفيات الواقعة في شمال الهند؛ إذ تم استخدام التحليل العاملي كأحد المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة وكان من النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود عشرة عوامل تؤثر في اختيار المريض للمستشفى وكان من هذه العوامل وسائل الراحة الأساسية والسمة والجودة، والبناء والبنية التحتية، والقدرة على تحمل التكاليف، والمواد الشخصية (الخبرات)، والاقتراحات والدعم السريري، وخصوصية المعلومات واستجابة الخدمات.

وفي دراسة أجراها بهدوري وآخرون (2014) حيث هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على عبء العمل التمريضي في وحدات العناية المركزة في المستشفيات التابعة

لجامعة طهران للعلوم الطبية، حيث تكونت عينة الدراسة من 400 ممرضة وزعت على النحو التالي 150 ممرضة تعمل في الفترة الصباحية، 150 ممرضة تعمل في الفترة المسائية، و 100 ممرضة تعمل في فترة الليل، وقد تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي في هذه الدراسة، إذ كان من النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه تم تقسيم 25 عاملاً إلى ثلاث فئات رئيسية تحتوي الهيكل، والعملية والنشاط وكانت العوامل التالية ضمن هذه المكونات لها أهمية قصوى وتمثلت العوامل بعدم وجود مسؤولية وسلطات واضحة وأداء مهام غير ضرورية بمعامل 0.709 وعدم التوافق بين سعة الأجنحة وعدد المرضى بمعامل 0.639 ومساعدة الطلاب والعاملين الجدد بمعامل 0.589 .

وقام هايتون وآخرون (2004) بدراسة هدفت إلى تقديم برهنه عملية على أهمية طريقة التحليل الموازي في استخراج العوامل في التحليل العاملي الاستكشافي، وقد استخدم الباحثون بيانات من تطبيق اختبار مينيسوتا للرضا، واستخدم طريقة التحليل الموازي، ومحك الجذر الكامن لكايزر، وطريقة المنحدر لكاتل، وقام بمقارنة النتائج، وكيفية تحديد عدد العوامل لكل طريقه، وخلصت النتائج إلى سهولة التحليل الموازي وفائدته في تحديد عدد العوامل بالمقارنة مع الطرق الأخرى كونها تعتمد على الرسم البياني، وهي أكثر دقة؛ لأنها تعتمد على البيانات الأساسية، وعلى عينات عشوائية كثيرة مستمدة من البيانات الأساسية وتقاطع بينها.

وفي دراسة بريشر وآخرون Preacher and others (2013) حول اختيار العدد المثالي من العوامل في التحليل العاملي الاستكشافي اختيار نموذج موضوعي حيث هدفت الدراسة إلى معالجة مشكلة تحديد عدد العوامل التي يجب الاحتفاظ بها في تطبيقات التحليل العاملي الاستكشافي، واعتمدت على بيانات واقعية، ودراسات المحاكاة، وتوصلت النتائج إلى أن اختيار نموذج لهدف معين (مثال عدد العوامل القابلة للتكرار) قد لا يعطي نفس العدد من العوامل عند اختيار نفس النموذج لهدف آخر (مثال كعدد العوامل وفق نظرية معينة). واقترحت الدراسة أن النموذج لا بد أن يعتمد على مجموعة الخطوات وتتمثل في تحديد الهدف من التحليل وعدد العوامل القابلة للتكرار، والإطار النظري. وكذلك اختيار المؤشرات الملائمة والأكثر انسجاماً مع أهداف البحث، ومع النظرية المعتمدة. وبناءً عليه يجب على الباحث اختيار عدد العوامل بشكل شامل وفق الاعتبارات السابقة.

أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

1. مكان الدراسة الحالية مختلف عن الدراسات السابقة حيث أن مدينة نابلس من المدن الواقعة في الشمال من الضفة الغربية، والبيئة الفلسطينية مختلفة تماماً عن البيئات الأخرى التي أجريت فيها الدراسات السابقة، لذا يتوقع أن تكون نتائج الدراسة مختلفة عن الدراسات السابقة.

2. طبقت هذه الدراسة على المستشفيات الخاصة العاملة مدينة نابلس وهذا مختلف عن الدراسات السابقة حيث تم استبعاد المستشفيات الحكومية العاملة في مدينة نابلس لان الإشراف المباشر على هذه المستشفيات هو وزارة الصحة الفلسطينية في حين الإشراف في الخاصة مختلف لذا تكون ميزة تنافسية بين هذه المستشفيات من اجل تقديم أفضل الخدمات.

المنهجية والإجراءات

منهج الدراسة :

إن المنهج العلمي الذي تم اتباعه لتحقيق أهداف الدراسة هذه هو المنهج الوصفي التحليلي، الذي يصف جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى في المستشفيات الخاصة في نابلس، كما توجد في الواقع، التي يتم التعبير عنها كمياً بغرض الوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الخدمات المقدمة وذلك من خلال تحليل النتائج وتفسيرها.

مجتمع الدراسة وعينتها:

مجتمع الدراسة: يعتبر جميع الأفراد أو العناصر التي تعاني من مشكلة الدراسة، أو ذات علاقة بها، ويسعى الباحثون إلى تعميم النتائج على المجتمع، وبذلك فإن المجتمع في هذه الدراسة هم المرضى المتواجدون في بعض المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس.

وعينة الدراسة: تم اختيار عينة طبقية عشوائية من المرضى المتواجدين على أسرة الشفاء في المستشفيات المذكورة في الدراسة، إذ تكونت عينة الدراسة من (138) مريضاً تم أخذهم من هذه المستشفيات والمتمثلة في المستشفى الإنجيلي، ومستشفى الاتحاد النسائي، ومستشفى نابلس التخصصي. وتم استبعاد الاستبانات غير الصالحة للتحليل، فأصبحت عينة الدراسة التي أجري عليها التحليل الإحصائي (130) مريضاً كان منهم (56) مريضاً من المستشفى الإنجيلي، و(47) مريضاً من مستشفى الاتحاد النسائي و(27) مريضاً من مستشفى نابلس التخصصي. والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة بين المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس من حيث متغير الجنس.

الجدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة للمرضى في المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس حسب متغير الجنس.

المستشفى	ذكر	انثى	المجموع
مستشفى نابلس التخصصي	33	23	56
مستشفى الإنجيلي	22	25	47
مستشفى الاتحاد	15	12	27
المجموع	70	60	130

بعد استرجاع الباحثين للاستبانات من المرضى، في المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس، فقد كانت الاستبانات الصالحة للتحليل (130) استبانة. إذ أشارت نتائج الدراسة أن 53.85% من أفراد العينة هم من الذكور في حين كانت نسبة من هم من حملة الدبلوم فما دون في عينة الدراسة هي 55.38%، كما بينت نتائج الدراسة أن نسبة المبحوثين ضمن الفئة العمرية (21-30) سنة بلغت 37.69% وأن 66.15% من المبحوثين هم من المتزوجين كما بينت الدراسة أن 23.08% من المبحوثين يعملون ضمن القطاع الخاص في حين بلغت نسبة المبحوثين في مستشفى نابلس التخصصي 43.08% في حين بينت نتائج الدراسة أن 29.23% من المبحوثين دخلوا المستشفى من أجل إجراء عمليات جراحية في حين بلغت نسبة المبحوثين ضمن فئة الدخل (2001-300) شيقل 26.92%. والجدول رقم (2) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

جدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	70	53.8
	أنثى	60	46.2
	المجموع	130	100.0
الحالة الاجتماعية	أعزب	34	26.2
	متزوج	86	66.2
	مطلق أو أرمل	10	7.7
	المجموع	130	100

12.3	16	20 سنة فأقل	العمر
37.7	49	21-30 سنة	
20.8	27	31-40 سنة	
10.8	14	41-50 سنة	
18.5	24	أكثر من 50 سنة	
100.0	130	المجموع	
55.4	72	دبلوم فما دون	المؤهل العلمي
40.8	53	بكالوريوس	
1.5	2	ماجستير	
2.3	3	دكتوراه	
100.0	130	المجموع	
26.2	34	أقل من 1000 شيقل	مستوى الدخل
26.2	34	1001-2000	
26.9	35	2001-3000	
10.0	13	3001-4000	
4.6	6	4001-5000	
6.2	8	أكثر من 5000 شيقل	
100.0	130	المجموع	
18.46	24	قطاع حكومي	طبيعة العمل
23.08	30	قطاع خاص	
17.69	23	أعمال حرة	
40.77	53	لا أعمل	
100	130	المجموع	
43.1	56	نابلس التخصصي	المستشفى
20.8	27	الاتحاد النسائي	
36.2	47	الإنجيلي العربي	
100.0	130	المجموع	
29.2	38	تلقي العلاج	سبب دخول المستشفى
36.2	47	إجراء عمليات جراحية	
34.6	45	غير ذلك	
100.0	130	المجموع	

أداة الدراسة:

استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لدراساتها، وتضمنت الاستبانة (8) محاور هي: قسم الاستقبال والطوارئ، والكادر الطبي والتمريضي، ومعاملة موظفي المستشفى، والبيئة الصحية، وخدمة التأمين الصحي، والإجراءات ونظام العمل، والفترة الزمنية، والأدوية. وقد قام الباحثون بتصميم الاستبانة وتطويرها كأداة لجمع المعلومات، وفقاً للخواتم التالية:

1. مراجعة الأدب النظري المتعلق بجودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى في المستشفيات والجمعيات الأهلية.
 2. مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة مثل: دراسة (كاظم، 2013) و دراسة (مقداد، 2015)، و دراسة (وزارة الصحة، 2015).
- وقد تكونت أداة الدراسة من قسمين:

1. القسم الأول: ويشمل المعلومات الأولية (الأسئلة الديموغرافية) عن كل مريض في عينة الدراسة
2. القسم الثاني: واشتمل على (54) فقرة، موزعة على (8) مجالات كما هي موضحة في الجدول رقم (3):

جدول (3) توزيع فقرات الدراسة على مجالاتها المختلفة

رقم المجال	اسم المجال	عدد الفقرات
الأول	قسم الاستقبال والطوارئ	6
الثاني	الكادر الطبي والتمريضي	15
الثالث	معاملة موظفي المستشفى	4
الرابع	البيئة الصحية	12
الخامس	خدمة التأمين الصحي	5
السادس	الإجراءات ونظام العمل	3
السابع	الفترة الزمنية	5
الثامن	الأدوية	4
المجموع الكلي		54

وقد استخدم الباحثون مقياس ليكرت الخماسي، حيث تم إعطاء الدرجة (5) لدرجة الموافق بشدة، والدرجة (4) لدرجة الموافق، والدرجة (3) لدرجة المحايد، والدرجة (2) لدرجة المعارض، والدرجة (1) لدرجة المعارض بشدة.

صدق الأداة

للتحقق من صدق الأداء، قام الباحثون بعرض أداة الدراسة على محكمين من ذوي الاختصاص في مجال الإحصاء والقياس والتقويم واللغة العربية، والصحة العامة كما تم عرضها أيضاً على بعض الأطباء الذين من شأنهم إعطاء صورة واضحة عن الخدمات التي يتم تقديمها في المستشفى وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في أداة الدراسة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، إما بالموافقة أو تعديل صياغة الفقرة، أو حذفها لعدم أهميتها، ولقد تم الأخذ برأي الأغلبية، فقد تكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية من (59) فقرة، وانتهت بعد التحكيم إلى (54) فقرة، وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة.

ثبات الأداة

تم استخراج معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (CRONBACH'S ALPHA)، إذ بلغ الثبات الكلي (0.953)؛ وهو معامل ثبات قوي، مما يجعل الأداة مناسبة لأغراض البحث العلمي.

إجراءات الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

أ. إعداد أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها.

- تحديد أفراد عينة الدراسة حيث قام الباحثون بتقديم طلب موجه من إدارة جامعة فلسطين التقنية خضوري إلى المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس للتعاون معهم في لأخذ عينة الدراسة، وتسهيل المهمة وكان من هذه المستشفيات: مستشفى نابلس التخصصي، والمستشفى الإنجيلي، ومستشفى الاتحاد النسائي، ومستشفى النجاح الوطني، والمستشفى العربي التخصصي، ولقد تعاونت معنا بعض هذه المستشفيات.
- قيام الباحثين بتوزيع الأداة على عينة الدراسة، واسترجاعها، وتم استرجاع (138) استبانة منها، وتم استبعاد (8) استبانات، لعدم اكتمال البيانات المطلوبة المتعلقة بالمريض، وبقي (130) استبانة صالحة للتحليل، وهي التي شكلت عينة الدراسة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، ومعالجتها إحصائياً، باستخدام برنامج الحزم

الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) – (Statistical Package for Social Sciences).

– استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

المعالجة الإحصائية

بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها، وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب، ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

- المتوسطات الحسابية.
- النسب المئوية.
- الانحرافات المعيارية.
- التكرارات.
- معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج معامل الثبات.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient).
- التحليل العاملي (Factor Analysis).
- طريقة المكونات الأساسية: Principle components analysis
- محك كايزر: Kaiser rule
- التدوير المتعامد (orthogonal rotation): أسلوب الفاريماكس Varimax

عرض النتائج ومناقشتها:

للإجابة على سؤال الدراسة الرئيس الذي نصه «ما دور التحليل العاملي في تحديد العوامل المؤثرة على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى في المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس؟» استخدم الباحثون التحليل العاملي، وذلك حسب الخطوات الآتية:

1. مقياس كايزر مير أولكن Kaiser–Meyer–Olkin

مقياس للحكم على مدى كفاية العينة، فكانت قيمة مقياس أولكن تساوي (0.803) وهي أكبر من (0.5) وهذا يدل على زيادة الاعتمادية Reliability للعوامل التي نحصل عليها من التحليل العاملي، وكذلك نحكم بكفاية حجم العينة، كما نجد أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار (بارتلت) تساوي (0.0001)، وهي أقل من (0.05) وهذا يعني أن مصفوفة

الارتباط لا تساوي مصفوفة الوحدة، و يوجد ارتباط بين بعض المتغيرات في المصفوفة، لذلك يمكن إجراء التحليل العاملي. وهذه النتائج يوضحها الجدول رقم (4)

واختبار بارتلت (KMO) جدول (4) نتائج اختبار كايزر-مير أولكن

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.803
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5573.776
	df	1326
	Sig.	0.0001

معاملات الشيوخ (الاشترائيات) للمتغيرات Communalities

ويعرف معامل الارتباط communality للمتغير بأنه معامل الارتباط المتعدد (R^2) بين المتغير والعوامل factors كمتغيرات مستقلة، وبالتالي فإنه يعبر عن نسبة التباين في المتغير التي تشرحها العوامل المشتركة المشتقة من التحليل العاملي؛ أي أنها نسبة تباين المتغير التي تعتبر جزءا مشتركا مع تباين العوامل. بينت نتائج معاملات الشيوخ القيم الأولية والمستخلصة للاشترائيات (communalities) حيث إن القيم الأولية للاشترائيات تؤخذ مساوية للواحد في طريقة المكونات الأساسية (Principal Component Analysis) في حال اعتماد مصفوفة الارتباطات وتؤخذ الاشترائيات مساوية لتباين كل متغير في حال اعتماد مصفوفة التباينات. والقيم المستخلصة لاشترائية المتغير (X_1) مثلا تشير إلى 0.746 من التباينات في قيم المتغير X_1 تفسرها العوامل المشتركة إذ تم استخلاص تسعة عوامل، وقيمة الاشترائية تتراوح بين 0 حتى 1 وتعبّر عن مربع معامل الارتباط المتعدد Square Multiple Correlation للمتغير X_1 مع المكونات (العوامل)، وبصورة عامة نجد أن العوامل المشتركة تفسر نسبة عالية من تباين المتغيرات حيث إن أعلى نسبة تباين هي 0.864 للمتغير X_{30} بينما أظهرت النتائج أن اقل نسبة كانت 0.576 للمتغير X_{37} . في حال الحصول على قيمة صغيرة لاشترائية احد المتغيرات فهذا يشير إلى عدم أهمية المتغير، ويوصى باستبعاده من التحليل. (انظر ملحق 2)

2. الجذور الكامنة لمصفوفة الارتباط

وهو يعطي تقديرات للمقاييس الإحصائية المتعلقة بالعناصر components التي تم استخلاصها، وقد حذفت الصفوف المتعلقة بالعناصر. عند إجراء التحليل العاملي فقد اظهر التحليل العاملي وجود ثلاثة عشر عاملا، ولكن كما سبق، وان ذكرنا أن لكل عامل

على الأقل وجود ثلاثة متغيرات فقد تم حذف المتغيرات واحدا تلو الآخر، حتى تم الحصول على النتيجة النهائية التي تمثلت بوجود تسعة عوامل، إذ بينت النتائج أن الجدول يكون مقسما إلى ثلاثة أقسام ووجود تسعة عوامل وان الأقسام التي يتكون منها الجدول على النحو التالي:

أولاً: القسم الأول يحتوي على الجذور الكامنة المبدئية Initial Eigen Value وتتعلق بالجذور التخليقية لمصفوفة الارتباط، ويحدد العوامل التي سوف تبقى في التحليل، فكل العوامل تقابلها جذور تخيلية أكبر من الواحد الصحيح، لذا سيتم إبقاؤها كذلك، ويتم الحل المبدئي بافتراض عدد من العوامل يساوي عدد المتغيرات التي تم إدخالها فنجد أن:

- عمود Total يتضمن الجذور الكامنة لكل عامل مع ملاحظة أن مجموع قيم هذا العمود يساوي عدد المتغيرات

$$39 = 0.043 + 0.057 + \dots + 3.017 + 3.549 + 12.848$$

- عمود % variance يوضح نسبة التباين الذي يفسره كل عامل ويتم حسابه كما يلي:

ومن خلال النتائج يتبين لنا أن العامل الأول له أكبر جذر كامن 12.848 ويفسر 32.944% من التباينات الكلية لجودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى في المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس التي أجريت الدراسة فيها قبل التدوير، أما المكون (العامل) الثاني يفسر 9.101% من التباينات كما نجد أن العامل التاسع يفسر قبل التدوير ما نسبته 2.74%

عمود % cumulative: نسبة التباين التراكمي، أي نسبة التباين المتجمع الصاعد لعمود نسبة التباين % variance من خلال ذلك نجد أن العاملين الأول والثاني يفسران معا ما نسبته 42.045%، وتفسر العوامل التسعة جميعها ما نسبته 73.057%.

ثانياً: القسم الثاني: مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشيع Extraction Sums of Squared Loadings قبل تدوير العوامل ويتضمن هذا القسم البيانات الموجودة في القسم الأول نفسها ولكن للعوامل التي تم استخلاصها فقط، وهي العوامل التي تكون مجموع الجذور الكامنة لها أكبر من الواحد الصحيح ونلاحظ انه يظهر فقط تسعة عوامل، وانه تم استبعاد الباقي، وتفسر هذه العوامل المستخلصة ما نسبته 73.057% من التباين الكلي.

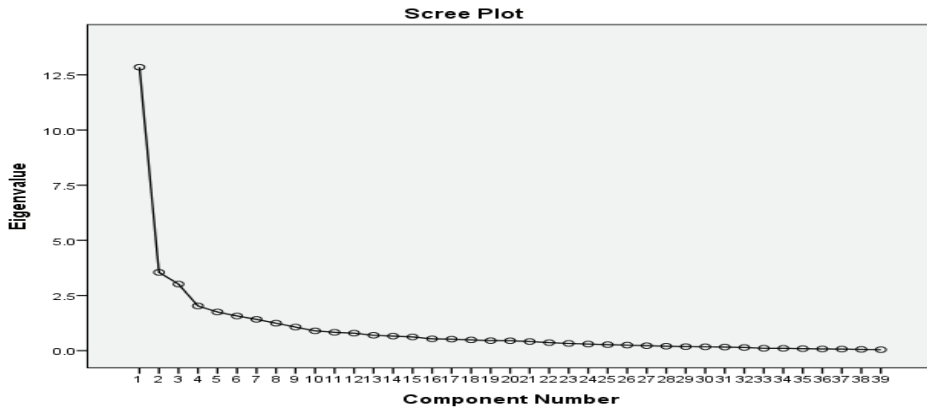
ثالثاً: القسم الثالث: ويشمل مجموع المربعات بعد تدوير المحاور Rotation Sums of Squared Loadings ويتضمن هذا القسم البيانات الموجودة في القسم الثاني للعوامل المستخلصة، ولكن بعد التدوير نجد ان نسبة التباين التي تفسرها العوامل تم توزيعها بصورة متكافئة، وتم استخدام التدوير المتعامد Varimax فنجد أن العامل الأول أصبح الجذر

الكامن له يساوي 4.476 وأصبح يفسر ما نسبته 11.476% من التباينات الكلية لجودة الخدمات الصحية في حين نجد أن العامل الثاني أصبح يفسر ما نسبته 11.272% وان نسبة ما يفسره العاملان معا بلغت 22.747% من التباين الكلي في حين نجد ان نسبة التباين الذي يفسره العامل التاسع أصبحت 5.579% من التباين الكلي في حين تفسر العوامل التسعة معا ما نسبته 73.057%. حيث تم إهمال بقية المكونات، لان قيمة الجذور الكامن لها تقل عن الواحد. (انظر ملحق 3، ملحق 4)

1. الشكل البياني

يوضح رسم بياني (Scree) لركام الجذور التخيلية المقابلة للعوامل المختلفة التي يعزى إليها التغير (الجذور التخيلية) في كل من هذه العوامل تتلاشى بحدة مع استخلاص العوامل المتعاقبة، ومن الشكل يتضح أن الركام يبدأ في الظهور بين العامل الأول، والعامل التاسع، كما نجد أن العامل العاشر يقابل جذراً تخيلياً أقل من واحد، ثم يتم الاحتفاظ بالعوامل التسعة الأولى.

شكل (1) رسم بياني (scree) لركام الجذور التخيلية المقابلة للعوامل التي يعزى إليها التغير



وتم بناء مصفوفة المكونات (العوامل) Component Matrix قبل التدوير، إذ تبين قيمة معامل الارتباط بين العامل والمتغير للعامل التي تم استخلاصها، حيث نجد أن قيم التشعب (معامل الارتباط) كانت مرتبة تنازلياً لكل عامل من العوامل التسعة المستخلصة كما ظهرت مربعات فارغة وذلك بسبب اختيار الارتباطات التي تزيد عن 0.40 من البرنامج. بينما يبين الجدول رقم (3) مصفوفة المكونات بعد التدوير

جدول رقم (5) مصفوفة المكونات بعد التدوير

Rotated Component Matrix									
**	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
X43	0.737								
X54	0.724								
X51	0.705								
X53	0.697								
X49	0.659								
X46	0.579						0.471		
X47	0.564						0.449		
X29		0.808							
X28		0.744							
X30		0.728							
X27		0.671							
X26		0.653							
X33		0.609					0.402		
X8			0.831						
X9			0.803						
X14			0.774						
X7			0.714						
X17			0.506						
X10			0.446						0.441
X1				0.759					
X2				0.755					
X3				0.640					
X32					0.760				
X19					0.631				
X35					0.613				
X39					0.528	0.461			
X31		0.456		0.482					

X40					0.827				
X41					0.805				
X42					0.522				
X12						0.767			
X34		0.495				0.612			
X48	0.411					0.558			
X20							0.790		
X21				0.409			0.735		
X22			0.461				0.505		
X4		0.438						0.623	
X23	0.422							0.473	
.Extraction Method: Principal Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.a									
.a. Rotation converged in 12 iterations									

** انظر الملحق (1)

يوضح جدول رقم (5) نتائج مصفوفة المكونات (العوامل) بعد التدوير Rotated Component Matrix حيث يتضمن هذا الجدول البيانات التي ظهرت بعد التدوير، وهذا الجدول يعرض التشبعات الخاصة بكل متغير على كل عامل من العوامل المستخلصة بعد التدوير، ونجد أن قيم التشبع (معامل الارتباط) مرتبة تنازليا لكل عامل من العوامل المستخلصة بعد التدوير، والغرض من هذا التدوير؛ هو الوصول إلى وضع جديد للعوامل بحيث يسهل تفسيرها. وقد تم استخلاص تسعة عوامل يمكن تسميتها كما هو موضح في الجدول رقم (6).

جدول (6) المتغيرات والعوامل

المتغيرات	اضعف متغير مرتبط بالعامل	اقوى متغير مرتبط بالعامل	العامل
X43, X54, X51, X53, X49, X46, X47	X47 (0.564)	X43 (0.737)	الأدوية، إجراءات العمل، ونظامه
X29, X28, X30, X27, X26, X33	(X33(0.609	(X29(0.808	مرافق المستشفى
X8, X9, X14, X7, X17, X10	(X10(0.446	(X8(0.831	الكادر الطبي والتمريضي
X1, X2, X3	(X3(0.64	(X1(0.759	الاستقبال والطوارئ
X32, X19, X35, X39, X31	(X31(0.482	(X32(0.76	البيئة الصحية
X40, X41, X42	(X42(0.522	(X40(0.827	خدمة التأمين الصحي
X12, X34, X48	(X48(0.558	(X12(0.767	الالتزام بالتعليمات والمواعيد
X20, X21, X22	(X22(0.505	(X20(0.79	تعاون الطاقم الطبي مع الاختصاصات الأخرى أثناء المرور
X5, X4, X23	(X23(0.473	(X5(0.823	السجلات والمواعيد

تشير نتائج الجدول رقم (6) إلى أن أكثر الفقرات (المتغيرات) ارتباطاً بالعامل الأول والمتمثل بالأدوية وإجراءات العمل ونظامه هي الفقرة التي تنص على أن إدارة المستشفى تسعى إلى معرفة رأي المريض في جودة الخدمات الصحية المقدمة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط للفقرة مع العامل 0.737 ويعتبر ارتباطاً طردياً قوياً في حين نجد أن أقل الفقرات (المتغيرات) ارتباطاً بالعامل الأول كانت الفقرة التي تنص على أنه يتم تنسيق مواعيد المراجعة بحيث تكون مناسبة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط للفقرة مع العامل 0.564. ويعتبر ارتباطاً طردياً متوسطاً، حيث نجد أنه ارتبط مع العامل الأول سبع فقرات إذ كانت درجة ارتباط الفقرات بالعامل الأول تراوحت بين 0.564 - 0.737، في حين بينت

النتائج أن درجة ارتباط الفقرة التي تنص على أن الأسرة مريحة في العامل الثاني والمتعلق بمرافق المستشفى كانت 0.808 وتدل هذه القيمة على أن ارتباط الفقرة مع العامل الثاني كانت عالية جدا في حين نجد أن درجة ارتباط الفقرة التي تشير إلى أن سيارات الإسعاف الموجودة في المستشفى كافية لتغطية الحالات المرضية كافة 0.609، وهذا يشير إلى ارتباط قوي بين العامل والفقرة وارتبط مع هذا العامل ست فقرات، تراوح معامل الارتباط بين هذه الفقرات والعامل من 0.609 - 0.808. كما بينت النتائج انه ارتبط بالعامل الثالث المتعلق بالكادر الطبي والتمريضي هو ستة عوامل تراوحت قيمة معامل ارتباط هذه الفقرات مع العامل من 0.446 - 0.831، إذ كانت أعلى هذه الفقرات ارتباطا بالعامل هي الفقرة التي تشير إلى تواجد الكادر التمريضي بانتظام لإجراء الفحوصات الضرورية للمرضى في حين كانت اقل الفقرات ارتباطا بالعامل هي الفقرة التي تشير إلى أن الكادر الطبي بالمستشفى يحرص على ارتداء الزي الموحد والنظيف. كما بينت نتائج الجدول رقم (6) أن أكثر الفقرات (المتغيرات) ارتباطا بالعامل الرابع والمتعلق بالاستقبال والطوارئ هي الفقرة التي تنص على أن موظفي الطوارئ والاستقبال يتعاملون مع المراجعين بلطف حيث بلغت قيمة معامل الارتباط للفقرة مع العامل 0.795 ويعتبر ارتباط طردي قوي في حين نجد أن اقل الفقرات (المتغيرات) ارتباطا بالعامل الرابع كانت الفقرة التي تشير إلى سهولة الوصول إلى قسم الطوارئ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط للفقرة مع العامل 0.64 ويعتبر ارتباطا طرديا قويا حيث نجد انه ارتبط مع العامل الرابع ثلاثة فقرات حيث كانت درجة ارتباط الفقرات بالعامل الرابع متراوحة بين 0.64 - 0.795، في حين بينت النتائج أن درجة ارتباط الفقرة التي تنص على انه يتوفر أجهزة تكييف وتبريد في المستشفى في العامل الخامس، وهو المتعلق بالبيئة الصحية كانت 0.76 وتدل هذه القيمة على أن ارتباط الفقرة مع العامل الخامس كانت عالية في حين نجد أن درجة ارتباط الفقرة التي تشير إلى توفر لوحات إرشادية واضحة تسهل الوصول إلى الخدمة من خلالها هي 0.482 وهذا يشير إلى ارتباط متوسط بين العامل والفقرة وارتبط مع هذا العامل خمس فقرات تراوح معامل الارتباط بين هذه الفقرات والعامل من 0.482 - 0.76. كما بينت النتائج انه ارتبط بالعامل السادس وهو المتعلق بخدمة التأمين الصحي ثلاث عوامل تراوحت قيمة معامل ارتباط هذه الفقرات مع العامل من 0.522 - 0.827؛ إذ كانت أعلى هذه الفقرات ارتباطا بالعامل هي الفقرة التي تشير إلى أن منظومة التأمين الصحي في جميع المستشفيات تؤدي إلى التكافل والعدالة في حين كانت اقل الفقرات ارتباطا بالعامل هي الفقرة التي تشير إلى أن التيار الكهربائي متوفر على مدار الساعة. يتضح من نتائج الجدول وجود عامل سابع يتعلق بالالتزام بالتعليمات والمواعيد إذ ارتبط بهذا العامل ثلاث فقرات تراوحت قيمة معامل الارتباط لهذه الفقرات على العامل السابع من 0.558 - 0.767 وكان أعلى معامل ارتباط

للفقرات على العامل يتمثل في الفقرة التي تتعلق بامتلاك الكادر الطبي المعرفة الكافية للإجابة على استفسارات المرضى كما كان أقل هذه الفقرات ارتباطاً بهذا العامل هي الفقرة التي تبين إلى أن المريض يأخذ حقه في الكشف الطبي كاملاً. كما بينت النتائج أن ارتباط الفقرة التي تنص على أن موظفي المستشفى يقدمون الدعم النفسي للمريض بما يتناسب مع حالته الصحية بالعامل الثامن والمتعلق بتعاون الطاقم الطبي مع الاختصاصات الأخرى أثناء المرور، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط 0.79، وهذا يشير إلى وجود ارتباط طردي قوي بين الفقرة والعامل بينما نجد أن موظفي المستشفى يتصفون بلطافة التعامل ولباقتهم مع المرضى، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط للفقرة بالعامل هي 0.505 كما بينت النتائج إلى أنه ارتبط بهذا العامل ثلاث فقرات، في حين وضحت النتائج وجود ثلاث فقرات مرتبطة مع العامل التاسع المتعلق بالسجلات والمواعيد، إذ كانت أعلى هذه الفقرات ارتباطاً بالعامل هي الفقرة التي توضح إمكانية الوصول إلى سجلات المرضى بسهولة حيث بلغ معامل الارتباط لهذه الفقرة بالعامل 0.823 وهذا يدل على وجود ارتباط طردي قوي بين الفقرة والعامل كما كان أقل هذه الفقرات الثلاث ارتباطاً بالعامل هي الفقرة التي تشير إلى استجابة إدارة المستشفى بشكل فوري لشكاوي المرضى وتعمل على حلها فوراً حيث بلغ معامل الارتباط = 0.473 وهذا يشير إلى ارتباط ضعيف بين الفقرة والعامل.

مناقشة النتائج :

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها من هذه الدراسة، وجد الباحثون تسعة عوامل تؤثر كل واحدة منها على جودة الخدمات الصحية.

وعند مقارنة النتائج مع دراسة (كاظم، 2014) التي هدفت إلى معرفة « دور التحليل العاملي في تحديد أهم العوامل المؤثرة في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى»، إذ قام الباحث باستخراج القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات، ونتج أن العوامل المشتركة تقدر نسبة عالية من تباين المتغيرات، حيث أن أعلى نسبة كانت (0.960) للمتغير X18: يوضح العاملون في المستشفى للمرضى المشاكل الصحية التي يعانون منها بطريقة يفهمها المرضى)، وأقل نسبة هي (0.751) للمتغير X12: يمتلك المستشفى أجهزة ومعدات تقنية حديثة)، وعند استخراج الجذور الكامنة توصل الباحث إلى أن العامل الأول (الجذر الكامن الأول) كان له أكبر تباين، إذ بلغت النسبة (15.725) وهذه القيمة فسرت نسبة مئوية من التباين التراكمي مقداره (%82.762)، وعلى الرغم من أن مقدار التباين المفسر كان قريباً من القيمة التي تم تفسيرها من العامل الأول للدراسة الحالية إلا أن النسبة المئوية التي يفسرها العامل الأول بالنسبة للتباين التراكمي (الكلي) كانت أقل حيث بلغت (%30.266)؛ وهذه الفروق كانت ناتجة عن عدد المتغيرات التي اختلفت في كلتا

الدراستين , فلقد استخدمت دراسة كاظم تسعة عشر متغيرا , في حين استخدمت الدراسة الحالية (54) متغيراً , وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود عاملين فقط يؤثران على جودة الخدمات الصحية المقدمة في (مستشفى الفرات) . أما الدراسة الحالية فقد توصلت إلى وجود تسعة عوامل تؤثر على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى في المستشفيات الخاصة في محافظة نابلس.

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحثون بتطبيق الاجراءات الآتية:

1. ينبغي على إدارات المستشفيات الخاصة «في محافظة نابلس» العمل على رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمرضى أكثر من ذلك.
2. الاستفادة من الوسائل العلمية المتطورة، والتقدم العلمي والتكنولوجي، للوصول إلى جودة الخدمات الصحية.
3. التزام الكوادر الطبية بما أمرت به الشرائع السماوية، بخصوص حسن التعامل مع المرضى، وإتقان العمل.
4. تعاون جميع الكوادر الطبية بعضها مع بعض من أجل الوصول إلى الجودة المتكاملة، في الخدمة الصحية، لأن الجودة تعتمد على جميع الأطراف المتداخلة في الخدمة الصحية.
5. توفير الأجهزة والمعدات والمستلزمات الطبية بالمستوى المطلوب لكي ينعكس ايجابيا على مستوى جودة الخدمات الصحية، في المستشفيات الخاصة، في محافظة نابلس.
6. التحسين في جودة الخدمات الصحية المقدمة، والعمل على توفير علاقة من الود والرحمة والألفة بين المرضى والعاملين.

مراجع الدراسة:

أولاً: المراجع العربية

- أبو فايد، أحمد. (2016). التحليل العاملي: مفهومه، أهدافه، شروطه، أنواعه، خطواته، مثال تطبيقي لكيفية استخراج التحليل العاملي بنظام SPSS. جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- بروين، محمد. (2007) دراسة إحصائية لتحديد تأثير بعض العوامل الاجتماعية والاقتصادية على ظاهرة الطلاق في محافظة السليمانية. مجلة الإدارة والاقتصاد ع(64)، الجامعة المستنصرية.
- بريان ف. ج مانلي. (2001). الأساس في الطرق الإحصائية المتعددة المتغيرات، ترجمة عبد الرحمن ابو عمة، مطبعة جامعة الملك سعود، الرياض.
- الجابري، نبيل بن بسيس عالي، وجاد الرب، هشام فتحي (2012). البناء العاملي لمقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي لدى طلاب جامعة ام القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية.
- الجبوري، شلال، وحمزة، صلاح. (1994). تحليل متعدد المتغيرات. دار الكتب لجامعة، بغداد، العراق
- خسروف، أيمن محمد كمال (2008)، تسويق الخدمات الصحية، بحث الدبلوم التخصصي في إدارة المستشفيات، المركز الدولي الاستشاري للتنمية الإدارية، بريطانيا.
- الدراكة، مأمون، وشبلي، طارق. (2002). الجودة في المنظمات الحديثة. دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2002 ، ص 18.
- الديوه جي ، أبي سعيد ، وعبدالله ، عادل محمد. (2003). النوعية والجودة في الخدمات الصحية / دراسة تحليلية لآراء المرضى في عينة من المستشفيات العامة، مجلة تنمية الرافيدين ، المجلد 25، العدد 73 ص14.
- رمضان، منور. (2014). البناء العاملي لرائز القدرات المعرفية «cogAt» باستخدام التحليل العاملي التوكيدي والاستكشافي. جامعة دمشق، كلية التربية.
- ريتشارد، جونسون، ودين وشرن. (1997). التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة من وجهة التطبيقية. تعريب عبد المرضي حامد عزام، دار المريخ للنشر، الرياض.
- الطائي، يوسف حجي، والعبادي، هاشم فوزي دباس. (2008). إدارة الجودة الشاملة

- في التعليم الجامعي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- عبد الرزاق، خولة. (2011). استخدام التحليل العامل لبيان العوامل المؤثرة في زيادة ظاهرة الغش بين الطلبة. مجلة التقني، 24(9)، ص: 181-189.
- العلاق، بشير عباس، والطائي، حميد عبد الغني. (1999). تسويق الخدمات، مفهوم الخدمة، دار العقل، عمان، الاردن.
- فرج ، محمد وخليل، فائزة. (2014). استخدام التحليل العامل في تحديد اهمية العوامل التي تؤثر في هجره الكفاءات العلمية السودانية دراسة اقتصادية احصائية لحاله الكفاءات العلمية السودانية بالمملكة العربية السعودية، السعودية: مجلة علمية محكمة تصدر عن الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 5(12)، ص: 76-102
- فضل، فاطمة. (2016). استخدام التحليل العامل في دراسة العوامل المؤثرة على ترقية اعضاء هيئة التدريس- بالتطبيق على جامعة دنقلا. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة دنقلا، دنقلا، السودان.
- كاظم، عبد العباس حسن. (2013). دور التحليل العامل في تحديد اهمية العوامل المؤثرة في جوده الخدمات الصحية المقدمة للمرضى: مستشفى الفرات الاوسط التعليمي أنموذجاً. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكوفة، الكوفة، العراق .
- المليجي، ابراهيم عبدالهادي محمد. (2012). الرعاية الطبية والتاهيلية من منظور الخدمة الاجتماعية دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، ص99
- نامق، فيصل. (2013). توظيف التحليل العامل الاستكشافي لاستخلاص عوامل الولاء (التنظيمي) والرضا الوظيفي: دراسة حالة في الكلية في الكلية التقنية الادارية - بغداد. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، 19(70)، ص: 96-123.
- النقاش، افتخار عبدالحميد، والجبوري، غفران حاتم علوان (2012). استخدام اسلوبي التحليل العامل وانحدار الحرف في تحديد سلم اولويات التنمية المكانية للقطاع الصناعي على مستوى المحافظات العراقية. المجله العراقية للعلوم الاقتصادية: ISSN 27421812 السنة: 2012 الاصدار: 34 : ص119-148.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Anderson. T.W., An Introduction to multivariate statistical analysis. John wiley.
- New york, 1974.
- Bahadori, Mohammadkarim, Ravangad, Ramin, Raadabadi, Mehdi, Mosavi, Seyed Masod, Feshraki, Mohammed Gholami, Mehrabian, Fardin, Factors Affecting Intensive Care Units Nursing Workload. Iran Red Crescent Med J. 2014 Aug; 16(8): e20072 .
- Berenson, M.L. and Levine, D.M., Basic Business Statistics: Concepts and Application, New Jersey: Prentice Hall International INC, 1992..
- Hayton, Allen and Scarpello, James, David and Vida.(2004, Factor Retention
- Decisions in Exploratory factor Analysis :a Tutorial on Parallel Analysis),
- Organizational Research Methods, No.2.
- Preacher, K. J., Zhang, G., Kim, C., & Mels, G. (2013). Choosing the optimal number of factors in exploratory factor analysis: A model selection perspective. Multivariate Behavioral Research, 48, 28-56
- V Kamara, H Sing and KK De,(2016, Factors Affecting Hospital Choice Decisions: an exploratory study of healthcare consumers in Northern India), Asia Pacific Journal of Health Management 2016; 11: 1

ملحق (1)

رمز ودلالة متغيرات (فقرات) الدراسة.

الرمز	الفقرة
X1	يتعامل موظفو الطوارئ، والاستقبال مع المراجعين بلطف.
X2	يتعامل موظفو الطوارئ مع الحالات المرضية الطارئة بسرعة.
X3	سهولة الوصول إلى قسم الطوارئ.
X4	يتوافر سجلات خاصة بكل مريض تصف حالته المرضية.
X5	يمكن الوصول إلى سجلات المرضى بسهولة
X6	يقدم قسم الطوارئ الخدمة الطبية على مدار الساعة.
X7	تخصصات الكادر الطبي الموجودة في قسم الطوارئ تتناسب مع الحالات المتنوعة التي تدخل القسم.
X8	يتمتع الكادر الطبي بالمهارة والكفاية العالية.
X9	يتميز الأطباء في المستشفى بمهارات عالية في التشخيص والعلاج.
X10	يتواجد الكادر التمريضي بانتظام لإجراء الفحوصات الضرورية للمرضى.
X11	يلتزم الطبيب المختص بالحالات المرضية بمواعيد المراجعة المحددة.
X12	يحرص الكادر الطبي بالمستشفى على ارتداء الزي الموحد والنظيف.
X13	يستجيب الأطباء لطلبات المرضى عند استدعائهم.
X14	يمتلك الكادر الطبي المعرفة الكافية للإجابة على استفسارات المرضى.
X15	اللغة المستخدمة من الأطباء تعد لغة مفهومة للمرضى.
X16	يراعي الأطباء الخصوصية أثناء إجراء الفحوصات اللازمة.
X17	يحرص الكادر التمريضي على راحة المريض عند الحاجة لسحب عينات دم وغيرها.

X18	يتجاوب أطباء الاختصاص مع حاجات المستشفى لهم.
X19	يقدم الكادر الطبي المعلومات اللازمة لكافة لأهل المريض عن تطور حالته المرضية.
X20	يرافق الطبيب اختصاصي تغذية أثناء المرور على الأقسام.
X21	يرافق الطبيب دكتور صيدلي أثناء المرور على الأقسام.
X22	يقدم موظفو المستشفى الدعم النفسي للمريض بما يتناسب مع حالته الصحية.
X23	يقوم موظفو المستشفى بإبلاغ المريض بمواعيد المراجعة له.
X24	يتمتع موظفو المستشفى باللطافة واللباقة في التعامل مع المرضى.
X25	تستجيب إدارة المستشفى بشكل فوري لشكاوي المرضى، وتعمل على حلها فوراً.
X26	يوجد في المستشفى أجهزة متطورة وحديثة.
X27	يتوافر في المستشفى قاعات انتظار مريحة ومناسبة.
X28	تتوفر مقاعد انتظار كافية.
X29	يتوفر في المستشفى مرافق صحية ودورات مياه نظيفة وملائمة.
X30	الغرف مجهزة بالمعدات الكاملة واللازمة.
X31	الأسرة مريحة.
X32	يتم استبدال الشراشف يوميا.
X33	تتوفر لوحات إرشادية واضحة تسهل الوصول إلى الخدمة.
X34	يتوفر أجهزة تكييف وتبريد في المستشفى.
X35	سيارات الإسعاف الموجودة في المستشفى كافية لتغطية الحالات المرضية كافة.
X36	موقع المستشفى ملائم ويسهل الوصول إليه.
X37	يوجد مواقف لسيارات المرافقين والزائرين.
X38	يعامل المؤمنون في شركات التأمين معاملة أفضل من معاملة المؤمنين حكومياً.

X39	يستقبل المستشفى الحالات المرضية المحولة من الحكومة دون انتظار التحويل.
X40	للتأمين الصحي دور واضح في الحفاظ على مستوى صحة أفراد المجتمع.
X41	للتأمين الصحي دور واضح في تنظيم وراحة حياة المنتفع.
X42	منظومة التأمين الصحي في جميع المستشفيات يؤدي إلى التكافل والعدالة.
X43	يتم إعطاء المريض صورة واضحة عن مخاطر إجراء العملية الجراحية.
X44	التيار الكهربائي متوفر على مدار الساعة.
X45	تسعى إدارة المستشفى إلى معرفة رأي المريض في جودة الخدمات الصحية المقدمة.
X46	يلتزم قسم الأشعة بإعطاء النتائج خلال الفترة المحددة.
X47	يتم إعطاء نتائج التحاليل المخبرية في مواعيدها.
X48	يلتزم المستشفى بإجراء العمليات الجراحية المطلوبة في مواعيدها.
X49	يتم تنسيق مواعيد المراجعة بحيث تكون مناسبة.
X50	يأخذ المريض حقه في الكشف الطبي كاملاً.
X51	الأدوية التي يصفها الطبيب متوفرة في صيدلية المستشفى.
X52	يوضح الصيدلي للمريض التعليمات المتعلقة بطريقة استخدام الدواء.
X53	الأدوية التي تعطى للمريض تكون متناسبة مع حالته المرضية.
X54	يوضح الصيدلي في المستشفى الآثار الجانبية لاستخدام الدواء في بعض الأحيان.

ملحق (2)

القيم الأولية communalities والمستخلصة للاشتراكيات

(مخرجات برنامج SPSS)

Variables	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Initial	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Extraction	746.	812.	708.	775.	804.	703.	843.	799.	636.	754.
Variables	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20
Initial	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Extraction	741.	600.	652.	816.	857.	704.	637.	680.	694.	767.
Variables	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30
Initial	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Extraction	810.	724.	767.	739.	741.	697.	705.	608.	821.	864.
Variables	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40
Initial	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Extraction	693.	713.	750.	783.	683.	745.	576.	708.	642.	746.
Variables	X41	X42	X43	X44	X45	X46	X47	X48	X49	X50
Initial	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
Extraction	812.	708.	775.	804.	703.	843.	799.	636.	754.	741.
Variables	X51	X52	X53	X54						
Initial	1.0	1.0	1.0	1.0						
Extraction	600.	652.	816.	857.						

ملحق (3)

الجذور الكامنة (تباين المكونات) (مخرجات SPSS)

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	of Variance %	% Cumulative	Total	of Variance %	Cumulative %	Total	of Variance %	Cumulative %
1	12.848	32.944	32.944	12.848	32.944	32.944	4.476	11.476	11.476
2	3.549	9.101	42.045	3.549	9.101	42.045	4.396	11.272	22.747
3	3.017	7.735	49.780	3.017	7.735	49.780	4.106	10.528	33.275
4	2.026	5.194	54.974	2.026	5.194	54.974	2.938	7.534	40.809
5	1.751	4.489	59.463	1.751	4.489	59.463	2.863	7.341	48.150
6	1.572	4.030	63.493	1.572	4.030	63.493	2.698	6.919	55.068
7	1.418	3.636	67.129	1.418	3.636	67.129	2.662	6.826	61.894
8	1.243	3.188	70.318	1.243	3.188	70.318	2.178	5.585	67.479
9	1.069	2.740	73.057	1.069	2.740	73.057	2.176	5.579	73.057
10	897.	2.299	75.356						
11	829.	2.126	77.483						
12	792.	2.032	79.515						
13	696.	1.784	81.298						
14	660.	1.692	82.990						
15	621.	1.594	84.584						
16	536.	1.375	85.959						
17	521.	1.336	87.295						
18	486.	1.247	88.542						
19	454.	1.164	89.707						

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	of Variance %	% Cumulative	Total	of Variance %	Cumulative %	Total	of Variance %	Cumulative %
20	450.	1.154	90.860						
21	413.	1.060	91.920						
22	364.	933.	92.853						
23	327.	839.	93.692						
24	298.	764.	94.456						
25	272.	697.	95.153						
26	250.	641.	95.795						
27	226.	579.	96.374						
28	201.	516.	96.890						
29	182.	467.	97.356						
30	174.	445.	97.802						
31	163.	418.	98.219						
32	142.	364.	98.583						
33	108.	277.	98.861						
34	105.	269.	99.130						
35	091.	232.	99.362						
36	077.	198.	99.560						
37	071.	183.	99.743						
38	057.	146.	99.889						
39	043.	111.	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

ملحق (4)

مصفوفة المكونات قبل التدوير

Component Matrixa

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
X49	756.								
X42	710.								
X46	708.								
X47	691.								
X30	679.								
X33	665.								
X31	655.								
X26	652.								
X29	647.								
X2	631.								
X43	626.								
X53	625.								
X22	612.							517.-	
X3	602.								
X40	602.				587.				
X27	589.								
X8	582.	514.							
X23	574.								
X4	573.		425.-						

مصفوفة المكونات قبل التدوير

Component Matrix

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
X48	555.								
X21	553.		524.						
X34	547.								
X54	533.								
X19	521.		432.						
X7	521.	493.							
X28	515.			429.-					
X12	514.					504.-			
X35	511.			506.					
X2	511.		463.-						
X20	499.		455.						
X32	497.		469.						
X9	544.	620.							
X14	439.	545.							
X17	475.	515.							
X10	468.	473.							
X39			476.						
X51			412.-						
X40	523.				535.				
X5	459.							483.	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 9 components extracted.

مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها

بالأداء المتميز

(دراسة تطبيقية على البنك الإسلامي الفلسطيني)

د. طارق مفلح أبو حجير

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية، وعلاقتها بالأداء المتميز، وطبق على البنك الإسلامي الفلسطيني كدراسة حالة، وقد اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، كما استخدم أسلوب الحصر الشامل، نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة الذي يشمل جميع العاملين في البنك الإسلامي الفلسطيني (فرع الرمال- الإدارة العامة/ فرع النصر/ فرع النصيرات)، ويقدر عددهم بـ 177 موظف وموظفة، بينما تم استرداد 150 استبانة أي بنسبة 84.7%، وقد توصل البحث إلى عدة نتائج، من أهمها: أن مستوى وجود أبعاد الصحة التنظيمية في البنك الإسلامي الفلسطيني جاء بوزن نسبي (79.722) وهي نسبة كبيرة، وأن قبول المبحوثين لمستوى الأداء المتميز في البنك جاء بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (71.571)، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر أبعاد الصحة التنظيمية و الأداء المتميز في البنك، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية، وحول الأداء المتميز تعزى للمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة)، وخُتم البحث بمجموعة توصيات تدعم توافر أبعاد الصحة التنظيمية، لما لها من دور في تعزيز الأداء المتميز لدى العاملين في البنك الإسلامي الفلسطيني، ولما لذلك من دور في تطوير الأداء الكلي للبنك.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، الأداء المتميز.

Abstract

The research aims at identifying availability of organizational health dimensions and its relation with the outstanding Performance. The Palestinian Islamic Bank is used as a case study . The researcher uses the questionnaire as a tool for collecting data. The comprehensive analytical-descriptive approach was used because of the small size of the study population, which includes all the employees of the Palestinian Islamic Bank (Al-Rimal Branch - General Administration / Al-Nasr Branch / Nusirat Branch), with 177 employees, 150 questionnaires were retrieved with percentage of 84.7%. The study concludes that the level of organizational health dimensions in the Palestinian Islamic Bank was relatively high (79,722), and the acceptance of the respondents to the level of outstanding performance in the bank was relatively high (71,571). The results also show a relationship between the availability of organizational health dimensions and the outstanding performance in the bank ($\alpha \leq 0.05$), where the coefficient of correlation is statistically significant. In addition, there is no statistically significant differences between the responses of the study sample members on the availability of organizational health dimensions and the outstanding performance of the Palestinian Islamic Bank due to variables of (Gender – job tenure). The study concluded with recommendations that support the availability of organizational health dimensions for its role in reinforcing outstanding performance of the employees of Palestinian Islamic Bank performance, and in the development of the overall performance of the Bank.

Key Words: organizational health, outstanding Performance

الإطار العام للدراسة:

المقدمة:

تسعى المنظمات إلى الاستمرارية والبقاء، في ظل بيئة متغيرة ومتجددة، مما يستدعي معالجة أي جوانب ضعف في بيئتها الداخلية، أو تعزيز هذه الجوانب إذا كانت تمثل نقاط قوة لها، وتعد الصحة التنظيمية حالة تعيشها المنظمة، وفقاً لواجباتها ومسؤولياتها، وتجعلها جاهزة لتظل موجودة بشكل مناسب، وسط بيئات وحالات مختلفة، فقد وجب الاهتمام بها، مما يعزز مستوى الأداء على المدى البعيد.

لقد كان الأداء وتحسينه، محوراً رئيسياً من محاور اهتمام الفكر الإداري، فقد ظهرت مدارس ونظريات عديدة، تسعى إلى تطويره والارتقاء به إلى مستويات الأداء المتميز، نذكر على سبيل المثال: مدرسة العلاقات الإنسانية، الإدارة بالأهداف والنتائج، ومدرسة الإدارة بالمشاركة.

وحيث تعد البنوك مؤسسات رئيسة في العملية التنموية في أي دولة، فقد قام الباحث بتطبيق هذه الدراسة على البنك الإسلامي الفلسطيني في محاولة لتقديم توصيات ترتقي بأداء البنك لأعلى المستويات.

أولاً: مشكلة الدراسة:

توصلت دراسة (أبو جزر، 2012)، إلى أن إدارة البنك الإسلامي الفلسطيني عليها العمل على تحسين الأداء، وتطوير الخدمات لتعزيز موقع البنك التنافسي، كما توصلت دراسة (البواب، 2014) إلى ضرورة الاهتمام بتحفيز العاملين في ذات البنك، بهدف تطوير أدائهم.

وعلى صعيد البناء المؤسسي في البنك الإسلامي الفلسطيني، بيّن التقرير السنوي للعام 2017 اهتمام مجلس الإدارة بالعمل عن قرب مع الإدارة التنفيذية خلال صياغة خطة عمله للأعوام (2017-2020م)، حيث اتضح تركيزه على الارتقاء بمستوى الخدمات البنكية، وذلك من خلال دراسة معمّقة للإمكانيات الداخلية والخارجية التي تتيح نمواً مضطرباً خلال هذه الأعوام، عبر الارتقاء المستمر بتطوير البنية التحتية والقدرات البشرية.

وحيث أوصت دراسات حديثة عديدة بتطبيق أبعاد الصحة التنظيمية، كدراسة (2018، Arokiasamy) ودراسة (أبو جليل، 2018)، إذ بينت أن المنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية مثالية هي تلك التي يشعر فيها جميع العاملين بالاهتمام الكامل لقيمهم ووجودهم في داخلها، ووجود علاقة مميزة بينهم وبين القادة بما يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات المهمة، وحيث تسود ثقافة الثقة الكاملة بين العاملين والمشرفين والمدراء التنفيذيين، والاتصالات الفعالة والمفتوحة، فإن هذه المنظمة هي التي بالإمكان أن تصل إلى مستوى أفضل وعالي جداً وهو ما يطلق عليه بالأداء المتميز، فينظر لها على أنها إيجابية جداً ولأبعد الحدود.

من هنا يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:
ما دور توافر أبعاد الصحة التنظيمية في تحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس السابق مجموعة من التساؤلات الآتية:-

1. ما مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في البنك الإسلامي الفلسطيني ؟
2. ما مستوى الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني ؟
3. إلى أي مدى يوجد علاقة بين توافر أبعاد الصحة التنظيمية وتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية و تحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني تعزى للمتغيرات: (الجنس، عدد سنوات الخدمة)؟

ثانياً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. تقديم إطار نظري معرفي يستعرض مفاهيم ومحتويات وأبعاد متغيرات البحث .
2. التعرف على واقع توافر أبعاد الصحة التنظيمية في البنك الإسلامي الفلسطيني.
3. توضيح مستوى الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني وكيفية تعزيزه.
4. اختبار طبيعة وقوة العلاقة بين متغيرات البحث وأبعادها وتشخيص مستوى وجودها.
5. الكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة اتجاه متغيرات البحث.
6. وأخيراً تقديم عدد من التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تسهم في تطوير الواقع الفعلي لمتغيرات البحث في البنك الإسلامي الفلسطيني.

ثالثاً: أهمية الدراسة

الأهمية العلمية

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة، في الإثراء العلمي الذي تضيفه في مجالات مفاهيم الصحة التنظيمية والأداء المتميز، كما تعد تأصيلاً نظرياً لعلاقة أبعاد الصحة التنظيمية بتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني، خاصة لندرته النسبية في أدبيات الدراسات العربية، حيث يتسم هذا الموضوع بالحدثة والتميز العلمي والعملي على حد سواء.

الأهمية التطبيقية:

من خلال البحث، تستطيع إدارة البنك معرفة مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية من وجهة نظر العاملين، ومدى تحقيقها للأداء المتميز، كما تلفت أنظار إدارة البنك إلى أهمية تعزيز توافر أبعاد الصحة التنظيمية، لما لها من أثر في أداء العاملين، مما يدعم تحقيق الأداء المتميز والارتقاء بمكانة البنك على المستوى المحلي والإقليمي.

رابعاً: متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: الصحة التنظيمية، وأبعادها (النزاهة المؤسسية، الهيكل الأساسي، الروح المعنوية) وهي إحدى الأبعاد السبعة للصحة التنظيمية التي تناولها (2008:449) Hoy & Miskel)

المتغير التابع: الأداء المتميز.

خامساً: فرضيات الدراسة

الفرض الرئيس الأول:

لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر أبعاد الصحة التنظيمية وتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني.

ويشتق منه الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر النزاهة المؤسسية وتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني.
2. لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر الهيكل الأساسي وتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني.
3. لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر الروح المعنوية وتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني.

الفرض الرئيس الثاني:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية و تحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني تعزى للمتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخدمة).

سادساً: حدود الدراسة

الحد الموضوعي: اقتصر المجال الموضوعي لهذه الدراسة على مفهومي الصحة التنظيمية، وأبعادها (النزاهة المؤسسية، الهيكل الأساسي، الروح المعنوية) والأداء المتميز.

الحد الزمني: تم إجراء هذه الدراسة خلال العام 2018م.

الحد المكاني: البنك الاسلامي الفلسطيني (فرع الرمال-الإدارة العامة/فرع النصر/فرع النصيرات).

الحد البشري: اهتم هذا البحث باستقصاء آراء العاملين في البنك الاسلامي الفلسطيني.

سابعاً: مصطلحات الدراسة

الأداء المتميز: هو الأداء العالي الذي يمكن أن تحققه المنظمة، من خلال تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية، وتحقيق رضا الزبائن، وأداء عالي سليم، وإبداع، ودرجة عالية من التكيف. (راضي و خليل، 2016 : 93)

ويعرف الباحث الأداء المتميز إجرائياً: بأنه أداء الوظائف الإدارية بشكل كفاء وفعال، بما يضمن تحقيق كافة الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها.

الصحة التنظيمية: هي درجة ارتباط العاملين بالمنظمة التي ينتسبون إليها، والشعور الذي يتولد لديهم بحيث يجعلهم مستعدون لبذل أقصى جهد في سبيل تحقيق الأهداف، وتبني قيمها والاستمرار بها والقدرة على الموازنة بين أهداف المنظمة، والأهداف الشخصية. (السبيعي 2016 : 343).

ويعرف الباحث الصحة التنظيمية إجرائياً: هي الحالة التي تكون فيها المنظمة قادرة على التكيف والبقاء في بيئتها، وخلق التكامل بين العاملين عبر توفير بيئة عمل صحية، بحيث تدعم تحسين قدراتها وتطوير إمكاناتها باستمرار، لتحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

مقدمة:

من خلال عرض الإطار النظري، سيتم توضيح مفهومي الصحة التنظيمية والأداء المتميز، كما سيتم استعراض نبذة عن البنك الإسلامي الفلسطيني، بالإضافة إلى عرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بمفاهيم الدراسة، مع إبراز مدى الاستفادة منها وأهم ما يميز الدراسة الحالية عنها.

أولاً: الصحة التنظيمية

يعبر مصطلح الصحة التنظيمية عن قدرة المنظمة التكيف مع بيئتها بنجاح، وخلق التماسك بين أعضائها وتحقيق أهدافها، أو بتعبير أدق، هو مصطلح يعني بدراسة رعاية الموظفين وفعالية المنظمة معاً. (Yuceler , aydan , 2013)

مفهوم الصحة التنظيمية

تعد الصحة التنظيمية حالة تعيشها المنظمة، وفقاً لواجباتها ومسؤولياتها التي تجعلها جاهزة لتظل موجودة بشكل مناسب وسط بيئات وحالات مختلفة، و تكون قادرة على التحسن أو التغيير حتى تتطور باستمرار للوصول إلى مستوى من الأداء الناجح الذي يحقق جميع التوقعات على المدى البعيد. (U-senyang,et al, 2017:81)

وتُعرف الصحة التنظيمية أيضاً بأنها قدرة المنظمة، على تقديم أداء مالي وتشغيلي متفوق على المدى الطويل. (Rajabian, 2012: 668)

فهي تمثل حالة من حالات التشغيل الكامل، الخالي من العوائق، لجميع العمليات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية، الرئيسية منها والثانوية. (Xenidis & Theocharous, 2014: 564)

إن المنظمات ذات الصحة الجيدة، هي التي يرغب الأفراد في البقاء فيها، وتكون مفيدة وفعالة في بيئتها. (Heidarie et al, 2012:2301)

أهمية الصحة التنظيمية

لمفهوم الصحة التنظيمية أهمية بالغة، فهي تعتمد على المديرين و كيف يستطيعون تهيئة مكان مريح وصحي للعاملين، لكي يعملوا بكل حماس وثقة، ويستطيعون الاعتماد على أنفسهم و حل المشاكل، والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة من دون صراعات وتكاليف اضافية. (أغا، 2017: 30)

كما تتحدد أهمية الصحة التنظيمية، في مقدرتها العالية على تلبية احتياجات العاملين من الرفاه والإنتاجية والتجارب الذاتية الإيجابية، ويمكن التمييز بين المنظمات الصحية وغير الصحية بالاعتماد على الصحة التنظيمية، حيث يسهم هذا المفهوم في فهم كيفية تفاعل العوامل الفردية والتنظيمية والنتائج المترتبة عليها، التي من شأنها أن تزيد أداء العاملين من خلال زيادة الدافعية والروح المعنوية، والتقليل من الغياب ومن المشكلات بين العاملين، وزيادة الروح التنافسية بينهم. (Sivapragasam & Raya,2013:58)

أبعاد الصحة التنظيمية

تناول الباحثين عدة أبعاد للصحة التنظيمية، وقد تطرق كل من (Hoy& Miskel,2008:449) لسبعة أبعاد لها، أهمها الثلاثة التالية والتي سيتم اعتمادها في هذه الدراسة:

- **النزاهة المؤسسية:** هي الحالة التي تسعى إلى الحفاظ على سلامة الإجراءات والتعاملات التي تتم في بيئة المنظمة، والعمل على إيجاد حلول بسيطة، تحمي صحة المنظمة ككل، وتحمي صحة الأنظمة الفرعية لها.
- **الهيكل الأولي أو الأساسي:** يبرز هذا البعد معايير الأداء وإجراءات التشغيل، ومدى إظهار المدير لسلوكيات ومواقف العمل، وعلاقته مع الموظفين، حيث يجب أن يبين ويحدد التوقعات الوظيفية.
- **الروح المعنوية:** هي شعور الأفراد بإيجابية تجاه بعضهم البعض، والشعور بالانتماء إلى مجتمع المنظمة، والصدقة والانفتاح والتعاطف، إضافة إلى تأدية الأعمال بشكل تعاوني، نابع من الحماس الداخلي لإنجاز العمل.

إدارة

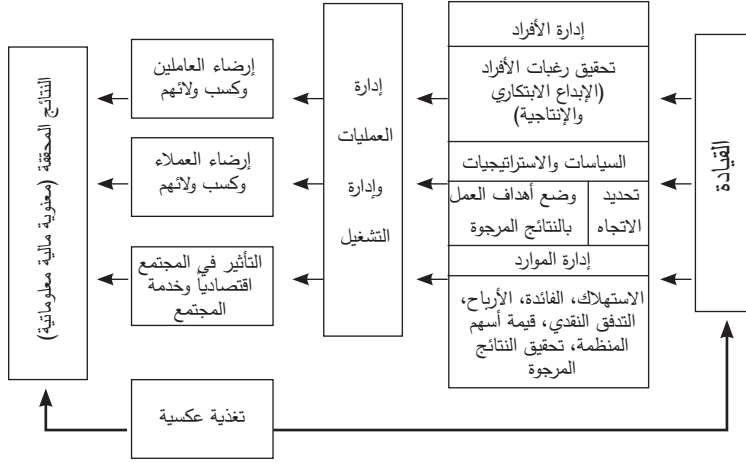
ثانياً: الأداء المتميز

يعد الأداء الإداري مصطلح يشير إلى قيام العاملين بالمنظمة بسلوك إداري ما في ضوء مبادئ الإدارة، وذلك لتحقيق وظائف الإدارة (صنع القرارات، التخطيط، التنظيم، الإشراف والتوجيه والقيادة، الرقابة) بصورة رشيدة (أي بأقل جهد ووقت وتكاليف).

مفهوم الأداء المتميز

هي مجموعة سلوكيات، وقدرات، ومهارات فكرية ومعرفية عالية يتمتع بها الأفراد العاملون في المنظمات لكي تصبح لهم القدرة لتوظيف تلك المهارات والمعرفة والسلوك في مجال عملهم وتخصصهم، بما يجعلهم ينجزون أعمالاً تتجاوز حدود المعايير المنظمة، وتتفوق على ما يقدمه الآخرون كما ونوعاً، وتقديم أفكار ومنتجات تتسم بالحدثة والأصالة والإبداع. (فرج، 2012: 1)

ويعرف (القريوتي) الأداء المتميز من مدخل التركيز على الناتج الإبداعي، بوصفه أحد مداخل الإبداع، ويتمثل بمقدار الإنتاجية والبراعة في الأداء. (القريوتي، 2009: 303) والنموذج التالي يوضح بعض آليات لإدارة التميز في العمل:



شكل رقم (1) نموذج التميز في العمل

المصدر: أبو النصر، مدحت، 2012، الأداء الإداري المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، القاهرة، ص73.

مداخل و استراتيجيات التميز

تم عرض بعض مداخل إدارة التميز في برنامج تدريبي قدمته شركة «Team» الخبراء العرب في الهندسة والإدارة عن «إدارة التميز»، كما يلي:

- تنمية وحفز الابتكار Creativity.
- تنمية وتفعيل التوجه لإرضاء العملاء. Customer Satisfaction.
- الالتزام بالمفاهيم ومتطلبات الإدارة المالية السليمة Sound Finances.
- الالتزام بأخلاقيات وقيم العمل الإيجابية Positive Work Ethics.
- تنمية وتوظيف الرصيد المعرفي المتجدد للعاملين
- تنمية وتفعيل فرص التعلم التنظيمي
- تنمية آليات التفكير المنظومي، والتزام منهجية علمية في بحث المشكلات واتخاذ

القرارات.

- التوجه بالنتائج Results Orientation.
 - التركيز على العملاء Customer Focus.
 - الاهتمام المتوازن بأصحاب المصلحة
 - إدماج المنظمة في المناخ المحيط، وتنمية الإحساس بالمسئولية الاجتماعية لدى العاملين Social Responsibility. (أبو النصر، 2012: 78-79)
- كما تطرق (السلمي، 2002) لمفهوم إدارة التميز في شكل نقاط كالتالي:

- لا بديل للمنظمات المعاصرة عن بذل الجهد، واستثمار كل الموارد المتاحة لها، من أجل التفوق في صراع التنافسية، ولمواجهة ظروف نظام الأعمال المتجددة والمتغيرة باستمرار.
- يتحقق مستوى التميز المنشود حين تتوفر للمنظمة رؤية واضحة لما تريد تحقيقه، واستراتيجيات وسياسات مدروسة، تحاول أن تصل إلى أفضل الطرق لتحقيق الرؤية والأهداف والغايات التي تنشدها المنظمة.
- تتكامل مجموعة العناصر المؤيدة إلى «إدارة التميز» ولا تتفصل عن بعضها، كما لا يغني وجود بعضها عن غياب الآخر، إن النظرة المنظومية القائمة على التكامل والتفاعل هي أساس «إدارة التميز».
- الغرض من تحقيق «إدارة التميز»، هو في الأساس توفير أفضل مستوى من الخدمة والرعاية لعملاء المنظمة، وتنمية علاقاتهم وارتباطهم بها. (أبو النصر، 2012: 78)

ثالثاً: البنك الإسلامي الفلسطيني

نشأة وتأسيس البنك الإسلامي الفلسطيني (www.islamicbank.ps).

باشر البنك الإسلامي الفلسطيني نشاطه المصرفي في مطلع عام 1997، وتتطور تطوراً ملحوظاً حيث بلغ رأسماله المصرح به 100 مليون سهم بقيمة إسمية دولار أمريكي واحد للسهم، وتم خلال عام 2016 زيادة رأسماله المدفوع ليصبح 62.5 مليون دولار أمريكي، كما تم الموافقة على استكمال إجراءات تسديد الزيادة في رأس المال ليصل إلى 100 مليون دولار أمريكي. (التقرير السنوي، 2017: 8)

على الصعيد المالي بيّن التقرير السنوي للعام 2017، زيادة رأس مال البنك بنسبة % 25 ليصل إلى 62.5 مليون دولار، وقد نمت موجودات البنك خلال العام 2016 بنسبة % 19.83، لتصل إلى 809 مليون دولار وزادت الودائع بنسبة % 21.41 لتصل

إلى 651.7 مليون دولار، هذا بالإضافة إلى نمو التمويلات المباشرة بنسبة % 20.97 لتصبح 539.95 مليون دولار، كما زادت حقوق الملكية بنسبة % 30 لتبلغ 95.30 مليون دولار. (التقرير السنوي، 2017: 12)

وقد بلغ عدد موظفي البنك الإسلامي الفلسطيني 568 موظفاً، مع نهاية العام 2016 ، يعملون في 29 فرعاً ومكتباً، تحتل الإناث منهم نسبة الثلث، ويهتم البنك بالكادر البشري ويعتبره رأس المال الأهم له، ويقوم بعمليات الاستقطاب والتعيين والتدريب والتأهيل والترقية والرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية والتحفيز، بغرض توفير الأجواء المناسبة، ليطلق الموظفون طاقاتهم الإبداعية في خدمة أهداف البنك المرسومة. ويحرص البنك على التطوير المستمر للموظفين، وإكسابهم الخبرات اللازمة، لتطوير العمل المصرفي، من أجل تقديم خدمة مصرفية راقية، تواكب التطورات التكنولوجية وتلائم احتياجات الجمهور، ولهذا، عقد البنك خلال العام 2016 ، 109 برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد الدورات الداخلية التي عقدت 90 دورة، وتخرج من برنامج Leaders لبناء القيادة الشابة في نسخته الثالثة 62 موظفاً، وشارك عشرات الموظفين في أكثر من 19 مؤتمراً ودورة تدريبية دولية، في حين حصل 62 موظفاً على شهادة التأهيل في التمويل الإسلامي IFQ، والتي تعتبر واحدة من أهم وأرقى الشهادات الدولية المعتمدة في مجال التمويل الإسلامي. (التقرير السنوي، 2017: 66)

على صعيد التنمية البشرية، تم إنجاز ما يزيد عن مائة برنامج تدريبي، شمل أكثر من أربعمئة موظف وموظفة، كما تم تخريج خمسين موظف في برنامج القيادات المستقبلية، الخاص بتأهيل القيادات الشابة بالبنك ليصل إجمالي خريجين هذا البرنامج إلى 62 ، هذا بالإضافة إلى تأهيل أكثر من ثلاثين موظف جديد في التمويل الإسلامي، ليصبح إجمالي الموظفين الحاصلين على الشهادة الدولية في التمويل الإسلامي 62موظفاً. (التقرير السنوي، 2017: 11).

ومما تقدم يرى الباحث أنه انسجاماً مع تطلعات البنك الإسلامي الفلسطيني - الواردة خلال صياغة خطة عمله للأعوام (2017-2020م) والتي بيّنها التقرير السنوي للعام 2017، حيث كان تركيزه على الارتقاء بمستوى الخدمات البنكية، وذلك من خلال دراسة معمّقة للإمكانيات الداخلية والخارجية للارتقاء المستمر بتطوير البنية التحتية والقدرات البشرية - **يرى الباحث** أن سعي البنك لتوافر أبعاد الصحة التنظيمية بمستوى عالٍ قد يعتبر مدخلاً ملائماً للوصول إلى الأداء المتميز، حيث أن العمل على توفير بيئة عمل صحية ستدعم تحسين القدرات البشرية للبنك، وتطوير إمكانياته باستمرار مما سيعزز تحقيق أهدافه الرئيسية

الدراسات السابقة:

دراسة (أبو جليل، 2018) بعنوان: «تقييم أثر بعض أبعاد الصحة التنظيمية على أداء مندوبي المبيعات والتسويق في شركات التأمين الأردنية»

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر أبعاد الصحة التنظيمية على أداء مندوبي المبيعات والتسويق في شركات التأمين الأردنية، وتبين أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، لأبعاد الصحة التنظيمية المتمثلة بـ(وضوح الهدف، الثقة، الإبداعية، التماسك، وملاءمة الاتصالات) على أداء مندوبي المبيعات والتسويق في شركات التأمين الأردنية، كما أظهرت النتائج أن مستوى تقييم أبعاد الصحة التنظيمية وأداء مندوبي المبيعات والتسويق في شركات التأمين الأردنية، كان بدرجة مرتفعة باستثناء بُعد ملاءمة الاتصالات، فقد جاء بدرجة متوسطة.

دراسة (Arokiasamy, 2018): بعنوان:

"Linking transformational leadership with organizational health of secondary school teachers: A conceptual model and research proposition"

«ربط القيادة الانتقالية بالصحة التنظيمية لمعلمي المدارس الثانوية: نموذج مفاهيمي ومقترح بحثي»

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى ممارسات القيادة التحويلية من قبل مديري المدارس في المدارس الثانوية الوطنية في ماليزيا، وتحديد ما إذا كانت الثقافة المدرسية تعمل كمنسق للعلاقة بين القيادة التحويلية والصحة التنظيمية لمعلمي المدارس الثانوية في الولايات الثلاث في ماليزيا. وبينت النتائج أن التخطيط للتعليم لإنشاء مدارس عالية الاداء في ماليزيا اتخذ خطوات أولية لرسم مستقبل التعليم في البلاد، مع الأخذ في الاعتبار ليس فقط من سيقوم بتنفيذ هذه التغييرات ، ولكن أيضاً كيف سيتم تحقيق أهدافهم. وقد طوّرت هذه المقالة نموذجاً مفاهيمياً عن ثقافة المدرسة تعمل كمنسق للعلاقة بين القيادة التحويلية والصحة التنظيمية لمعلمي المدارس الثانوية ، وقدمت شرحاً لتأثيراتها من خلال منهجية إحصائية.

دراسة (شباح، 2017) بعنوان: «فرق العمل وبناء الصحة التنظيمية للمؤسسة»

هدف البحث إلى التعرف على سبل الاستغلال الامثل للطاقات والكفاءات البشرية من خلال جو عمل مناسب يلبي احتياجات الأفراد النفسية والاجتماعية وتساعد في بناء الصحة التنظيمية في المؤسسات الأردنية، وبينت النتائج أن فرق العمل الفعّالة تساعد على خلق مناخ عملي صحي، يساهم فيه الجميع ويسمح بتطوير وارتقاء أعضائه، من خلال نجاحهم

الجماعي، وبذلك فهي تركز قواعد بناء صحة تنظيمية سليمة للمؤسسة، وتعتبر هذه الاستراتيجية من أفضل الاستراتيجيات التي تؤدي الى نجاح المؤسسات والحفاظ عليها.

دراسة (senyang, et al, 2015) بعنوان:

»Antecedents of Organizational Health in Southern Thailand»

«الصحة التنظيمية في جنوب تايلاند»

هدفت هذه الدراسة لتطوير نموذج معادلة هيكلية لسببية والعلاقات بين الالتزام التنظيمي، والعدالة التنظيمية و القيادة التحويلية والصحة التنظيمية في الإدارة المحلية المنظمات.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية والقيادة التحويلية له آثار مباشرة على الصحة التنظيمية.

دراسة (Jalilvand, 2015): بعنوان :

«The Relationship between Negotiation Skills of Managers and Organizational Health»

«العلاقة بين مهارات التفاوض للمديرين والصحة التنظيمية»

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين مهارات المديرين التفاوضية والصحة التنظيمية، ولتحقيق هذه الغاية، اختيرت مؤسسة خراسان العامة للتأمين الصحي كدراسة حالة.

وقد أيدت النتائج الفرضية الرئيسية للعلاقة بين عناصر مهارات التفاوض والصحة التنظيمية، عند مستوى الثقة 99٪، ولذلك هناك حاجة إلى مراعاة عناصر مهارات التفاوض عندما يتعلق الأمر بالمنظمة.

دراسة (الصريرة، 2013) بعنوان: أثر تطبيق الصحة التنظيمية في جودة الخدمات الحكومية: دراسة ميدانية على مديريات الصحة في إقليم الوسط بالأردن.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق مبادئ الصحة التنظيمية في جودة الخدمات الحكومية في مديريات الصحة إقليم الوسط بالأردن، وبينت النتائج أن تصورات العاملين في مديريات الصحة في إقليم الوسط بالأردن لأبعاد الصحة التنظيمية جاءت بمستوى مرتفع، وأن تصورات العاملين لأبعاد جودة الخدمات الحكومية ذات مستوى مرتفع أيضاً، كما تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية، لتطبيق مبادئ الصحة التنظيمية في جودة الخدمات الحكومية، وقد فسرت الصحة التنظيمية ما مقداره (48.0%) من التباين في جودة الخدمات الحكومية، كما تبين وجود فروق في التصورات لتطبيق مبادئ الصحة التنظيمية تعزى

للمتغيرات الديموغرافية (العمر، والنوع الاجتماعي، والخبرة، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي)، إضافة إلى وجود فروق في تصورات المبحوثين لجودة الخدمات الحكومية، تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، والنوع الاجتماعي، الخبرة، المستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي).

دراسة (Cook & Verma, 2012) بعنوان:

“Exploring the Linkage Between Quality System and Performance”

« اختبار العلاقة بين نظام الجودة والأداء المتميز »

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقات المفترضة بين أبعاد ونظام الجودة ممثلة ب(القيادة، والتخطيط الاستراتيجي، والتركيز على الزبون، والموارد البشرية)، والأداء المتميز ممثلة ب(التوكيد، الاعتناق، والأدلة المادية، والاستجابة و المعولية) وأثر هذه العلاقة في تحقيق التفوق في الأداء، بدلالة المكتسبات المالية ممثلة ب (الربحية، وتخفيض الكلفة) ومكتسبات القيمة ممثلة ب (مؤشرات رضا الزبون، والتسليم، والمسؤولية الاجتماعية)، وطبقت في الولايات المتحدة الأمريكية.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات نظام الجودة وأبعاد جودة الخدمة والتفوق في الأداء.

دراسة (فرج، 2012) بعنوان: علاقة تقانة المعلومات بإعادة هندسة الأعمال وأثرهما في الأداء المتميز: دراسة حالة في شركة بغداد للمشروبات الغازية/ المساهمة المختلطة.

هدفت الدراسة إلى وصف متغيرات الدراسة (تقانة المعلومات، وإعادة هندسة الأعمال، والأداء المتميز) في شركة بغداد للمشروبات الغازية/ المساهمة المختلطة، إضافة إلى تحليل العلاقة بين تقانة المعلومات وإعادة هندسة الأعمال والأداء المتميز، في شركة بغداد للمشروبات الغازية/ المساهمة المختلطة، وقياس أثر (العلاقة بين تقانة المعلومات وإعادة هندسة الأعمال) في تحقيق الأداء المتميز، وتوصلت الدراسة إن استعمال بطاقات الدرجات المتوازنة، يعد أمراً مكملاً ومتداخلاً مع استعمال تقانة المعلومات، واعتماد مفاهيم إعادة هندسة الأعمال إذا ما أرادت الشركة الوصول إلى التميز في أداءها لأعمالها.

دراسة (يوسف، 2012) بعنوان: أثر تقنية المعلومات ورأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين تقنية المعلومات ورأس المال الفكري، فضلاً عن تأثير التقنية ورأس المال الفكري على الأداء المتميز، في كليات جامعة الموصل،

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم ذلك من خلال تصميم وبناء مقياس له القدرة على قياس الأبعاد الرئيسية للدراسة والمتمثلة باستمارة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير لرأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز، وأنه يوجد حاجة إلى إقامة وحدة متخصصة لمتابعة الأداء المتميز والمبدع.

التعقيب على الدراسات السابقة

• أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- 1. من حيث الموضوع:** اهتمت معظم الدراسات السابقة بإبراز مفهوم الصحة التنظيمية، وأبعاده ومهاراته، وأهميته، ودوره في المؤسسات المختلفة، كما تناولت علاقته بمجالات مختلفة، كالقيادة التحويلية في دراسة (Arokiasamy, 2018)، أداء مندوبي المبيعات في دراسة (أبو جليل، 2018)، فرق العمل في دراسة (شباح، 2017)، جودة الخدمات الحكومية في دراسة (الصرايرة، 2013)، بينما تناولت الدراسة الحالية علاقته بالأداء المتميز. كما تناولت الدراسات السابقة موضوع الأداء المتميز، من حيث تعريفه وعناصره وتقييمه وأهدافه وأهميته ومزاياه، وأثر متغيرات عديدة على تحقيقه مثل الجودة في دراسة (Cook & Verma, 2012)، تقنية المعلومات وإعادة هندسة الأعمال في دراسة (فرج، 2012)، رأس المال الفكري في دراسة (يوسف، 2012)، وهي بذلك تختلف عن الدراسة الحالية التي تناولت أثر الصحة التنظيمية على الأداء المتميز.
- 2. من حيث الزمان:** جميع الدراسات السابقة حديثة، حيث تم إجراؤها في الفترة ما بين 2012-2018.
- 3. من حيث المكان:** تنوعت أماكن تطبيق الدراسات السابقة فمنها العربية (أردنية، عراقية، سعودية) وأيضاً دراسات أجنبية (ماليزية....) بينما طبقت هذه الدراسة في البيئة الفلسطينية.
- 4. من حيث المنهج:** اشتركت جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
- 5. من حيث المجتمع:** تنوعت العينات حيث شملت مؤسسات تربية (المدارس) ومديريات صحية، وشركات تأمين، جامعات، شركات ربحية. بينما مجتمع الدراسة الحالية يتمثل في العاملين في البنك الإسلامي الفلسطيني.
- 6. من حيث أداة الدراسة:** تشترك الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

- **مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:** تم الاستفادة منها في توضيح مشكلة الدراسة وتحديد أبعاد الصحة التنظيمية والأداء المتميز. كما تم الاستفادة منها في بناء أداة الدراسة (الاستبانة) إضافة إلى تحليل النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها.
- **ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:**
 - تعتبر هذه الدراسة بناءً معرفياً وتراكمياً للدراسات السابقة، فهي تأتي استكمالاً لما قدموه من دراسات ونتائج وتوصيات.
 - تركز الدراسة الحالية على دور الصحة التنظيمية في تحقيق الأداء المتميز، وهي تختلف عن الدراسات السابقة، حيث جمعت بين المتغيرين.
 - في حدود علم الباحث قد تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات الفلسطينية من حيث الجمع بين أبعاد الصحة التنظيمية والأداء المتميز.
 - تطرح هذه الدراسة مدخلاً لتحقيق الأداء المتميز، في ظل توافر أبعاد الصحة التنظيمية.

منهجية وإجراءات الدراسة

المقدمة:

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة، من حيث الطريقة والأسلوب والإجراءات المتبعة، ويحتوي هذا الفصل على منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة وخصائصها، وأدوات الدراسة، والتأكد من صدق الاستبانة وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات، واختبار توزيع البيانات.

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع الدراسة، حيث يصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كميّاً وكيفياً.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في البنك الإسلامي الفلسطيني (فرع الرمال - الإدارة العامة/ فرع النصر/ فرع النصيرات)، ويبلغ عددهم 177 موظف وموظفة، وقد استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل في الدراسة، نظراً لصغر مجتمع الدراسة، بينما تم استرداد 150 استبانة أي بنسبة 84.7%.

الخصائص الشخصية والوظيفية للعينة

تم تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة البحث، ويمكن عرضها في الجدول التالي:

جدول رقم (1) الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة البحث

م.	الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة البحث	التكرار	النسبة %
1.	الجنس	ذكور	79.3
		اناث	20.7
		المجموع	150
2.	سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	9.3
		من 5-أقل من 10 سنوات	9.3
		من 10-أقل من 15 سنة	15
		15 سنة فأكثر	17
		المجموع	150

رابعاً: أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة استناداً إلى الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، ولتحديد المقياس المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (2): المقياس المعتمد في الدراسة حسب مقياس ليكرت الخماسي

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة الموافقة
من 1 - 1.80	من 20% - 36%	قليلة جداً
أكبر من 1.80 - 2.60	أكبر من 36% - 52%	قليلة
أكبر من 2.60 - 3.40	أكبر من 52% - 68%	متوسطة (إلى حدا)
أكبر من 3.40 - 4.20	أكبر من 68% - 84%	كبيرة
أكبر من 4.20 - 5	أكبر من 84% - 100%	كبيرة جداً

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للأداة ككل، ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدد الباحث درجة الموافقة حسب المقياس المعتمد للدراسة.

خامساً: صدق أداة الدراسة:

ونعني بصدق أداة الدراسة، أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال الطرق التالية:

1. الصدق من وجهة المحكمين:

تم عرض الاستبانة على المحكمين من ذوي الاختصاص، من أجل التأكد من مدى صلاحية هذه الأداة لقياس الأهداف المرتبطة بهذه الدراسة.

2. صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (3): معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة

م	المحور	معامل الارتباط	قيمة «Sig.»	الدالة
1	النزاهة المؤسسية	0.645	0.000	دالة عند 0.01
2	الهيكل الأساسي	0.927	0.000	دالة عند 0.01
3	الروح المعنوية	0.869	0.000	دالة عند 0.01
4	الأداء المتميز	0.687	0.000	دالة عند 0.01

يتبين من الجدول السابق أن محاور الاستبانة تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

سادساً: ثبات أداة الدراسة:

ونعني بثبات أداة الدراسة، أن الأداة تعطي نفس النتائج تقريباً، لو طبقت مرة أخرى على نفس المجموعة من الأفراد، أي أن النتائج لا تتغير، وقد تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال الطرق التالية:

1. الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب قيمة معاملات الارتباط باستخدام معادلة

ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (4): معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

م	المحور	معامل الارتباط
1	النزاهة المؤسسية	0.734
2	الهيكل الأساسي	0.861
3	الروح المعنوية	0.868
4	الأداء المتميز	0.847
	الاستبانة ككل	0.957

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

2. الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (5): معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة

	معامل الارتباط		المحور	
	قبل التعديل	بعد التعديل		
1	0.789	0.882	النزاهة المؤسسية	
2	0.658	0.794	الهيكل الأساسي	
3	0.796	0.886	الروح المعنوية	
4	0.687	0.814	الأداء المتميز	
	0.868	0.929	الاستبانة ككل	

يتبين من الجدول السابق، أن معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

سابعاً: اختبار توزيع البيانات:

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test، لاختبار إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (6): اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الاستبانة

م	المحور	قيمة «Sig.»
1	النزاهة المؤسسية	0.086
2	الهيكل الأساسي	0.200
3	الروح المعنوية	0.127
4	الأداء المتميز	0.140

يتبين من الجدول السابق أن قيمة «Sig.» لجميع محاور الاستبانة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبذلك يمكن استخدام الاختبارات المعلمية.

تحليل نتائج الدراسة الميدانية

واختبار صحة الفروض

المقدمة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية، و علاقتها بالأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني، حيث يحتوي هذا الفصل على تحليل بيانات محاور وفقرات الاستبانة، واختبار فرضيات الدراسة.

أولاً: نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال على ما يلي:

ما واقع توافر أبعاد الصحة التنظيمية في البنك الإسلامي الفلسطيني؟

تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار «T» للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجدول التالية:

جدول رقم (7) تحليل محاور الصحة التنظيمية

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «T»	قيمة «Sig»	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	النزاهة المؤسسية	4.114	0.626	13.778	0.000	82.278	1	كبيرة
2	الهيكل الأساسي	3.992	0.647	11.874	0.000	79.833	2	كبيرة
3	الروح المعنوية	3.853	0.570	11.588	0.000	77.056	3	كبيرة
	الصحة التنظيمية	3.986	0.535	14.285	0.000	79.722		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن واقع النزاهة المؤسسية في البنك الإسلامي الفلسطيني جاء بوزن نسبي (82.278)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، بينما واقع الهيكل الأساسي في البنك الإسلامي الفلسطيني جاء بوزن نسبي (79.833)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، أما واقع الروح المعنوية في البنك الإسلامي الفلسطيني جاء بوزن نسبي (77.056)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، وبالتالي فإن واقع توافر أبعاد الصحة التنظيمية في البنك الإسلامي الفلسطيني جاء بوزن نسبي (79.722)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة كل من (أبو جليل، 2018) و دراسة (الصرايرة، 2013)، حيث وجد أن مستوى الصحة التنظيمية مرتفع، ويفسر الباحث ذلك بوجود جهود لدى إدارة البنك في إطار توفير أبعاد الصحة التنظيمية، وأيضاً وجود انطباق جيد لدى الموظفين حول بيئة عملهم مع

ملاحظة أن بُعد «الروح المعنوية» حصلت على الترتيب الأخير من وجهة نظرهم، وهو ما يستدعي اهتمام أكثر من إدارة البنك لتدعيمها.

جدول رقم (8) تحليل فقرات محور النزاهة المؤسسية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «T»	قيمة «Sig»	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	سياسات العمل واضحة لجميع العاملين بالبنك	3.833	0.905	7.132	0.000	76.667	6	كبيرة
2	نهتم بسلامة المعاملات مع عملاء البنك	3.883	0.804	8.505	0.000	77.667	5	كبيرة
3	أنظمة التقييم تراعي الفروقات الفردية للعاملين	4.317	0.725	14.074	0.000	86.333	1	كبيرة جدا
4	يم مراعاة معايير الشفافية والنزاهة في التعامل مع العملاء	4.317	0.833	12.237	0.000	86.333	1	كبيرة جدا
5	فرص الترقيات قائمة لجميع العاملين دون تحيز	4.283	0.885	11.236	0.000	85.667	3	كبيرة جدا
6	تخضع جميع المعاملات للمتابعة والتقييم.	4.050	0.982	8.286	0.000	81.000	4	كبيرة
	المحور ككل	4.114	0.626	13.778	0.000	82.278		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن واقع النزاهة المؤسسية في البنك الإسلامي الفلسطيني جاء بوزن نسبي (82.278)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). وأن الفقرة الثالثة والتي تنص على أن أنظمة التقييم تراعي الفروقات الفردية للعاملين وأيضاً بنفس الترتيب الفقرة الرابعة والتي تنص على أنه يتم مراعاة معايير الشفافية والنزاهة في التعامل مع العملاء، حيث حصلتا على أعلى ترتيب بين الفقرات بدرجة موافقة (كبيرة جداً)، بينما الفقرة الأولى من الجدول تنص على أن سياسات العمل واضحة لجميع العاملين بالبنك حصلت على الترتيب الأدنى من بين الفقرات بدرجة موافقة (كبيرة)، ويفسر الباحث ذلك بأن واقع النزاهة المؤسسية مقبول من وجهة نظر العاملين، إلا أنه يوجد ضعف في التواصل بين المستويات الإدارية، لإيصال السياسات وإيضاحها لجميع العاملين في البنك، كما يستدعي إخضاع جميع المعاملات للمتابعة الدائمة والتقييم لتطوير النزاهة المؤسسية لدى البنك.

جدول رقم (9) تحليل فقرات محور الهيكل الأساسي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «T»	قيمة «Sig»	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	سلوكيات الإدارة العليا مؤثرة إيجابيا في العمل	4.200	0.971	9.575	0.000	84.000	2	كبيرة جدا
2	يوجد معايير موضوعية لتقييم أداء العاملين	3.950	0.999	7.368	0.000	79.000	4	كبيرة
3	إجراءات العمل واضحة للجميع	4.333	0.681	15.174	0.000	86.667	1	كبيرة جدا
4	الهيكل التنظيمي منسجم مع توقعات العاملين	4.167	0.886	10.198	0.000	83.333	3	كبيرة
5	سياسات العمل المتبعة محفزة	3.900	0.951	7.328	0.000	78.000	5	كبيرة
6	سلطات العمل تتسجم مع المسؤوليات	3.400	0.978	3.169	0.002	68.000	6	كبيرة
	المحور ككل	3.992	0.647	11.874	0.000	79.833		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن واقع الهيكل الأساسي في البنك الإسلامي الفلسطيني جاء بوزن نسبي (79.833)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، وأن الفقرة الثالثة التي تنص على إجراءات العمل واضحة للجميع قد حصلت على أعلى ترتيب بين الفقرات بدرجة موافقة (كبيرة جداً)، بينما الفقرة السادسة من الجدول تنص على أن سلطات العمل تتسجم مع المسؤوليات، حصلت على الترتيب الأدنى من بين الفقرات بدرجة موافقة (كبيرة)، ويفسر الباحث ذلك بأن المسؤوليات الملقاة على عاتق الموظفين، قد لا تتسجم مع سلطات العمل الممنوحة، خاصة في الوظائف الدنيا، مما قد يسبب خللاً في الهيكل الأساسي، وهو ما يستدعي معالجة ذلك من قبل الإدارة العليا للبنك، كما يتطلب اتباع سياسات في العمل أكثر تحفيزاً للموظفين.

جدول رقم (10) تحليل فقرات محور الروح المعنوية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «T»	قيمة «Sig»	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	يشعر العاملین بالانتماء للمؤسسة	3.683	0.911	5.809	0.000	73.667	5	كبيرة
2	يوجد صداقات وثقة بين العاملين في البنك	4.133	0.791	11.096	0.000	82.667	1	كبيرة
3	يتعامل الجميع بإيجابية مع بعضهم البعض	4.000	0.759	10.204	0.000	80.000	2	كبيرة
4	تؤدي الأعمال بروح تعاونية	3.983	0.873	8.723	0.000	79.667	3	كبيرة
5	يوجد حماس داخلي لدى العاملين لإنجاز الأعمال	3.433	0.789	4.254	0.000	68.667	6	كبيرة
6	يلاحظ تعاطف متزايد بين العاملين في المنظمة	3.883	0.691	9.900	0.000	77.667	4	كبيرة
	المحور ككل	3.853	0.570	11.588	0.000	77.056		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن واقع الروح المعنوية في البنك الإسلامي الفلسطيني جاء بوزن نسبي (77.056)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). وأن الفقرة الثانية تنص على أنه يوجد صداقات وثقة بين العاملين في البنك حصلت على الترتيب الأعلى بين الفقرات بدرجة موافقة (كبيرة)، بينما الفقرة الخامسة من الجدول تنص على أنه يوجد حماس داخلي لدى العاملين لإنجاز الأعمال، حصلت على الترتيب الأدنى من بين الفقرات بدرجة موافقة (كبيرة)، ويفسر الباحث ذلك بالروتين السائد في وظائف البنوك وهو ما قد يؤثر على الروح المعنوية لدى العاملين كما يؤثر على انتمائهم للمؤسسة، مما يستدعي إثراء الوظائف وتطبيق أنظمة حوافز تتناسب مع إنجازات الموظفين، لحنهم إلى مستوى أداء أعلى.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال على ما يلي:

ما مستوى تحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني؟

تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار «T» للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (11) تحليل فقرات محور الأداء المتميز

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «T»	قيمة «Sig»	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	يوجد اهتمام نحو تحقيق أداء جيد لموظفي البنك.	3.683	0.770	6.874	0.000	73.667	5	كبيرة
2	نوفر الموارد اللازمة للإبداع والتميز.	3.733	0.756	7.512	0.000	74.667	2	كبيرة
3	نهتم بتعزيز التفاعل والتواصل مع مؤسسات المجتمع المدني.	3.733	0.954	5.952	0.000	74.667	3	كبيرة
4	نوفر بيئة عمل مميزة.	3.717	0.804	6.901	0.000	74.333	4	كبيرة
5	نسعى لتنمية الطاقات الفكرية في المجالات المهنية.	3.633	0.823	5.963	0.000	72.667	7	كبيرة
6	نوظف التطور الإلكتروني في دعم البرامج البنكية.	3.550	0.790	5.391	0.000	71.000	9	كبيرة
7	نوفر تسهيلات بنكية مميزة للعملاء.	3.400	0.978	3.169	0.002	68.000	12	كبيرة
8	تقيم البرامج البنكية لتلائم التطورات في الخدمات المصرفية.	3.550	0.852	4.999	0.000	71.000	10	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «T»	قيمة «Sig»	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
9	نوظف التدريب لتطوير أداء الموظفين بالجامعة.	3.683	0.792	6.685	0.000	73.667	5	كبيرة
10	تخضع الوظائف المختلفة إلى التحسين المستمر.	3.283	0.976	2.249	0.028	65.667	14	متوسطة
11	نعتمد الوسائل التكنولوجية الحديثة في العمل.	3.633	0.920	5.333	0.000	72.667	7	كبيرة
12	نستفيد من نتائج تقييم رضا الزبائن حول أداء البنك.	3.750	0.876	6.634	0.000	75.000	1	كبيرة
13	نعمل على استقطاب الكفاءات في المجالات الوظيفية المختلفة.	3.333	1.084	2.382	0.020	66.667	13	متوسطة
14	نستجيب إلى المقترحات المقدمة لتطوير خدمات البنك.	3.417	1.046	3.085	0.003	68.333	11	كبيرة
	المحور ككل	3.579	0.606	7.391	0.000	71.571		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن مستوى تحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني جاء بوزن نسبي (71.571)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة) وتتناسب هذه النتيجة مع دراسة (يوسف، 2012). وأن الفقرة الثانية عشرة التي تنص على أنه نستفيد من نتائج تقييم رضا الزبائن حول أداء البنك حصلت على الترتيب الأعلى بين الفقرات بالجدول، بدرجة موافقة (كبيرة)، بينما الفقرة العاشرة من الجدول التي تنص على أنه تخضع الوظائف المختلفة إلى التحسين المستمر، حصلت على الترتيب الأدنى من بين الفقرات بدرجة موافقة (متوسطة)، ويفسر الباحث ذلك مستوى بأن مستوى الأداء مقبول من وجهة نظر العاملين وأن طبيعة الأعمال في البنوك هي محاسبية أو إدارية وبالتالي من الصعب إجراء تطويرات مستمرة عليها إلا أنه بالإمكان الاعتماد بشكل مستمر على المستجدات المعرفية والتكنولوجية وخاصة في مجال الأعمال المحوسبة مع تدريب العاملين عليها.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال على ما يلي: إلى أي مدى يوجد علاقة بين توافر أبعاد الصحة التنظيمية وتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني؟

وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر أبعاد الصحة التنظيمية وتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق إيجاد معاملات الارتباط، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (12) معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد الصحة التنظيمية والأداء المتميز

م	المحور	الأداء المتميز	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1	النزاهة المؤسسية	0.529	0.000*
2	الهيكل الأساسي	0.550	0.000*
3	الروح المعنوية	0.670	0.000*
	الصحة التنظيمية	0.666	0.000*

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- معامل الارتباط بين النزاهة المؤسسية وبين الأداء المتميز دال إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين النزاهة المؤسسية وبين الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني.
- معامل الارتباط بين الهيكل الأساسي وبين الأداء المتميز دال إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الهيكل الأساسي وبين الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني.
- معامل الارتباط بين الروح المعنوية وبين الأداء المتميز دال إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الروح المعنوية وبين الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني.
- معامل الارتباط بين توافر أبعاد الصحة التنظيمية وبين الأداء المتميز دال إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر أبعاد الصحة التنظيمية وبين الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني.

يلاحظ الباحث أن معظم الدراسات السابقة بينت وجود ارتباط بين أبعاد الصحة التنظيمية بالعديد من المجالات في المؤسسة، مثل القيادة التحويلية في دراسة (2018, Arokiasamy)، وفرق العمل في دراسة (شباح، 2017)، ومهارات تفويض المديرين في دراسة (Jalilvand, 2015)، كما تبين أيضا وجود علاقة للأداء المتميز ببعض المتغيرات، مثل تطبيق الجودة في دراسة (Cook& Verma,2012).

رابعا: نتائج السؤال الرابع:

ينص السؤال الرابع على أنه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية وتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني، تعزى للمتغيرات: (الجنس، عدد سنوات الخدمة)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية وتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني تعزى للمتغيرات: (الجنس، عدد سنوات الخدمة).

ويتفرع من الفرضية الرئيسية السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية وتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (13): الفروقات بالنسبة لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «T»	قيمة .Sig	الدلالة
الصحة التنظيمية	ذكور	119	4.030	0.471	0.627	0.533	غير دالة
	اناث	31	3.943	0.596			
الأداء المتميز	ذكور	119	3.631	0.547	0.666	0.508	غير دالة
	اناث	31	3.526	0.666			

* قيمة «T» الجدولية عند درجة حرية (58) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.000)

وقد تبين من الجدول السابق أن: قيمة «T» المحسوبة أقل من قيمة «T» الجدولية في محور الصحة التنظيمية، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الصحة التنظيمية في البنك الإسلامي الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس. وتبين أيضاً أن قيمة «T» المحسوبة أقل من قيمة «T» الجدولية في محور الأداء المتميز، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة، حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية وتحقيق الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني تعزى لمتغير (عدد سنوات الخدمة).

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية، عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (14) الفروقات بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخدمة

المحور	عدد سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «F»	قيمة Sig	مستوى الدلالة
الصحة التنظيمية	أقل من 5 سنوات	14	4.127	0.301	0.931	0.432	غير دالة
	من 5-أقل من 10 سنوات	14	4.052	0.588			
	من 10-أقل من 15 سنة	15	3.811	0.650			
	15 سنة فأكثر	17	3.971	0.530			
الأداء المتميز	أقل من 5 سنوات	14	3.730	0.559	0.405	0.750	غير دالة
	من 5-أقل من 10 سنوات	14	3.520	0.807			
	من 10-أقل من 15 سنة	15	3.576	0.636			
	15 سنة فأكثر	17	3.504	0.436			

* قيمة «F» الجدولية عند درجة حرية (3, 56) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.760)

وقد تبين من الجدول السابق أن:

● قيمة «F» المحسوبة أقل من قيمة «F» الجدولية في محور الصحة التنظيمية، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين

استجابات أفراد عينة الدراسة حول الصحة التنظيمية في البنك الإسلامي الفلسطيني تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

● قيمة «F» المحسوبة أقل من قيمة «F» الجدولية في محور الأداء المتميز، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

يفسر الباحث عدم وجود فروق في وجهات نظر الموظفين في البنك حول كل من توافر أبعاد الصحة التنظيمية والأداء المتميز تعزى للمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة) بعدم وجود فوارق جوهرية في الوظائف التي يشغلها كل من الإناث والذكور أو ذوي الفروق في مدة الخدمة ويلاحظ الباحث أن هناك اختلاف مع نتائج بعض الدراسات السابقة، التي بينت وجود فروق بين استجابات الباحثين حول توافر الصحة التنظيمية، مثل دراسة (الصريرة، 2013) وتعزى فيها الفروق للمتغيرات الديموغرافية (العمر، والنوع الاجتماعي، والخبرة، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي).

النتائج والتوصيات

أولاً: نتائج الدراسة

بناءً على مخرجات الدراسة الميدانية الذي قام به الباحث، توصل إلى مجموعة من النتائج، وهي كالآتي:

● النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل (الصحة التنظيمية)

تبين أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في البنك الإسلامي الفلسطيني، جاء بوزن نسبي (79.722) وهي نسبة كبيرة، وأن الأبعاد الفرعية للصحة التنظيمية كانت كالآتي:

1. واقع توافر أبعاد النزاهة المؤسسية في البنك الإسلامي الفلسطيني، جاء بوزن نسبي (82.278)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، وتبين أن سياسات العمل غير واضحة بشكل كافي لجميع العاملين.

2. واقع الهيكل الأساسي في البنك الإسلامي الفلسطيني جاء بوزن نسبي (79.833)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، كما تبين أن سلطات العمل لا تتسجم تماما مع المسؤوليات.

3. واقع الروح المعنوية في البنك الإسلامي الفلسطيني، جاء بوزن نسبي (77.056)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). وتبين قلة الحماس الداخلي لدى العاملين لإنجاز الأعمال. كما تبين أن النزاهة المؤسسية جاءت في المرتبة الأولى، وجاء الهيكل الأساسي في المرتبة الثانية، بينما جاءت الروح المعنوية في المرتبة الثالثة.

● النتائج المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء المتميز)

جاء المتوسط الحسابي النسبي الكلي لمجال الأداء المتميز بنسبة (71.571)، وهذا يعني وجود موافقة بدرجة كبيرة من قبل العاملين في البنك، كما تبين قلة خضوع الوظائف المختلفة إلى التحسين المستمر.

● النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

- تبين أنه يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين توافر أبعاد الصحة التنظيمية والأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني.

- تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية وحول الأداء المتميز في البنك الإسلامي الفلسطيني تعزى للمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة).

ثانياً: توصيات الدراسة

بناء على النتائج التي تم التوصل اليها يوصى الباحث بالاتي:

● توصيات تتعلق بالمتغير المستقل (الصحة التنظيمية)

تعزيز توافر أبعاد الصحة التنظيمية في البنك الإسلامي الفلسطيني، من خلال:

1. تعزيز النزاهة المؤسسية في البنك، من خلال توضيح سياسات العمل المتبعة لجميع العاملين في البنك.
2. دعم الهيكل الأساسي للبنك، من خلال توزيع سلطات العمل، بما ينسجم مع المسؤوليات وخاصة في المستويات الإدارية الدنيا.
3. العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين في البنك، من خلال تحفيز الحماس الداخلي لديهم لإنجاز الأعمال، وذلك عبر الاهتمام بأدائهم، و مكافأة المتميزين منهم.

● توصيات تتعلق بالمتغير التابع (الأداء المتميز)

1. العمل على تدعيم الأداء المتميز، عبر تنمية وتطوير العاملين بالبنك.
2. الاهتمام بتوفير الوسائل التكنولوجية الحديثة اللازمة لتطوير العمل.
3. متابعة مدى تقييم المجتمع المحلي لخدمات البنك، والعمل على تلبية احتياجاته.
4. الاستمرار في اخضاع الوظائف المختلفة للتطوير، والاعتماد بشكل مستمر على المستجدات المعرفية والتكنولوجية، وخاصة في مجال الأعمال المحوسبة، مع تدريب العاملين عليها.

● التوصيات المتعلقة بفرضيات الدراسة

على إدارة البنك العمل على تعزيز توافر أبعاد الصحة التنظيمية، لما لها من دور في تحقيق الأداء المتميز، مع الحفاظ على وجهات نظر العاملين الإيجابية نحو مؤسستهم، وأدائها.

قائمة المراجع

المراجع العربية

الكتب

- أبو النصر، مدحت (2009)، قادة المستقبل، المجموعة العربية للنشر، ط 1، القاهرة .
- أبو النصر، مدحت (2012)، الأداء الإداري المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، القاهرة.
- القريوتي، محمد قاسم (2009)، مبادئ التسويق الحديث، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

الدوريات و الرسائل العلمية

- أبو جليل، محمد منصور يوسف (2018) تقييم أثر بعض أبعاد الصحة التنظيمية على أداء مندوبي المبيعات والتسويق في شركات التأمين الأردنية، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال، المجلد 14، العدد 1.
- أبو جزر، حمد أحمد (2012) مدى استخدام بطاقة الأداء المتوازن (BSC) كأداة لتقويم البنك الإسلامي الفلسطيني- دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- اغا، نور غزوان (2017) تحليل السير الذاتية وأثره في الصحة التنظيمية: اختبار الدور الوسيط لإجراءات الإختيار دراسة ميدانية في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- البواب، وسام (2014) أثر استخدام القيادة التحويلية بأبعادها على حفز العاملين (دراسة حالة البنك الإسلامي الفلسطيني)، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- السبيعي، فهد بن الحميدى مفلح(2016): الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، جامعة الأزهر، مصر، مجلة التربية، مجلد2، ع168،.
- الصرايرة، ريم (2013). «أثر تطبيق الصحة التنظيمية في جودة الخدمات الحكومية: دراسة ميدانية على مديريات الصحة في إقليم الوسط في الأردن» ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- راضي، جواد محسن و خليل، زينة كاظم، (2016) تأثير أدوار الموارد البشرية

الاستراتيجية في الأداء المتميز- دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعات الفرات الأوسط، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 18، عدد 3.

- شباح، مريم، (2017) فرق العمل وبناء الصحة التنظيمية للمؤسسة، مجلة كلية التربية(جامعة بنها)، مجلد (28)، العدد 109.
- فرج، وليد علاء(2012)، علاقة تقانة المعلومات بإعادة هندسة الأعمال وأثرهما في الأداء المتميز، دراسة حالة في شركات بغداد للمشروبات الغازية / المساهمة المختطة، رسالة ماجستير غير منشورة، الكلية التقنية الإدارية / بغداد - هيئة التعليم التقني.
- يوسف، بسام عبد الرحمن (2012)، أثر تقنيات المعلومات ورأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز، دراسة استطلاعية في عينة من كليات جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

المراجع الأجنبية

- Arokiasamy, Anantha Raj A. (2018) Linking transformational leadership with organizational health of secondary school teachers: A conceptual model and research proposition, Economics, Management and Sustainability, Vol. 3, No. 1 <https://jems.sciview.net>
- Cook, I., & Verma, R., (2012), Exploring The Linkage Between Quality System and Performance, Quality Management Journal, Vol. 9, No. 2, U.S.A,p:44-56.
- Jalilvand, Hossein (2015) The Relationship between Negotiation Skills of Managers and Organizational Health, International Journal of Management, Accounting and Economics, Vol. 2. No. 2.
- Heidarie,Alireza; et.al , (2012) Relationship between Quality of Work Life, Organizational Health and Commitment with Job Satisfaction, Life Science Journal ; Vol. 9, No. 3.
- Hoy, W.K., & Miskel, (2008), Theory research and practice in educational management, Publications anzaly, 448,451-4.

- Rajabian, Ehsan, (2012), relationship among communication skills of management and organizational health: case study middle and secondary schools of the city Chenaran, interdisciplinary journal of Contemporary research in business, June , Vol .4,No. 2.
- Senyang, Saranee U-, Kanon Trichandhara, and Idsaratt Rinthaisong (2017) Antecedents of Organizational Health in Southern Thailand, International Journal of Behavioral Science, Vol. 12.
- Sivapragasam, P. & Raya, R. (2013). Organizational health: Knowledge based sectoral employees. SCMS Journal of Indian Management ,pp:55-62.
- U-senyang, Saranee, Kanon Trichandhara, and Idsaratt Rinthaisong (2017) Antecedents of Organizational Health in Southern Thailand, International Journal of Behavioral Science, Vol. 12, Issue 1,pp: 79-94.
- Xenidis ,Yiannis, & Theocharous, Kyriakos, (2014), organizational health: Definition and assessment, Elsevier journal .procedia engineering creative construction conference.
- Yuceler , aydan, (2013) "The Relation Between Organizational Health and organizational commitment ,"Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol .4, No .10.

مراجع أخرى:

- البنك الإسلامي الفلسطيني، (2017). التقرير السنوي.
- موقع البنك الإسلامي الفلسطيني بتاريخ 2018/5/5 (www.islamicbank.ps)

**«الوعي القانوني بنظام ضبط مخالفات
طلبة جامعة فلسطين الأهلية ودوره بالتزام
الطلبة في الحياة الجامعية»**

د. محمد صعابنه

الملخص:

تناول البحث موضوع «الوعي القانوني بنظام ضبط مخالفات طلبة جامعة فلسطين الأهلية ودوره بالتزام الطلبة في الحياة الجامعية»، هادفة إلى بيان ماهية الوعي القانوني بهذا النظام والوقوف على مفهوم المخالفات والعقوبات التأديبية وطبيعة الإجراءات الخاصة بذلك، حيث ظهر وجود علاقة بين وعي طلبة الجامعة بنظام ضبط المخالفات وبين التزامهم في الحياة الجامعية، فكلما زاد الوعي القانوني بالنظام قل عدد المخالفات المرتكبة من الطلبة، وتحقق التقدم والنظام والاستقرار في الحياة الجامعية.

الكلمات المفتاحية: الوعي القانوني، أنظمة الضبط، المخالفات، الحياة الجامعية.

The Legal Awareness of the Violations Controlling System of the Students at Palestine Ahlia University, and its Role in the Student's Commitment of the University Life"

Abstract:

The study addressed the subject of "The Legal Awareness of the Violations Controlling System of the Students at Palestine Ahlia University, and its Role in the Student's Commitment of the University Life". The aim of this study is to clarify the concept of legal awareness of this system and to understand the substance of violations, disciplinary sanctions and its special procedures. Where it turns out that there is a relationship between student's awareness of violations controlling system and the commitment to university life; the greater the legal awareness of the system, the fewer violations committed by students. Thus, more progress and stability would be achieved in the university life.

Keywords: Legal awareness, Control systems, Violations, University life.

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، والصلاة والسلام على رسول الله سيدنا محمد - صلى الله عليه وسلم - وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد:

إتباعاً للمنهج العلمي السليم، وكما هو الشأن عند بحث موضوع معين، يتعين علينا أن نبدأ بمقدمة عامة نتناول فيها أهميته، وهدفه، ومشكلته، ومنهجه، والدراسات السابقة عليه، وخطته، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: أهمية البحث: وهي كما يأتي:

1. تعزيز الوعي القانوني بنظام ضبط المخالفات لدى طلبة الجامعة فلسطين الأهلية، مما يجنبهم ارتكاب أية مخالفات سلوكية و/أو أكاديمية، ويجعلهم أكثر تحملاً للمسئولية، وأكثر التزاماً وانضباطاً واحتراماً لبعضهم ولإدارتهم، مما يحقق الاستقرار والأمن والنظام في الحياة الجامعية، ويرتقي بالعملية التعليمية نحو الإبداع والتميز.
2. حث إدارة جامعة فلسطين الأهلية على اتخاذ قرارات وإجراءات ووضع سياسات وتصورات لبناء الوعي القانوني لدى طلبتها ودعم سلوكهم الإيجابي وتقويمه، بما يحقق حياة جامعية صحية سليمة.
3. تعزيز الوعي القانوني لدى طلبة الجامعة بالتشريعات الناظمة لحياتهم الجامعة، وذلك لأنه ليس كل من يلتحق بالجامعة يكون ملماً بما صاغته من تشريعات، ومن ثم يتصور وقوع مخالفات بين الطلبة أو في إدارتهم، فإن لم تسرع الجامعة بتوعيتهم وضبط سلوكهم وتأديب المخالفين، فإن ذلك سيعوقها عن تحقيق رسالتها ولأهداف المنوطة بها.
4. الناظر في طبيعة المشكلات الحاصلة بين الطلبة يلحظ أن هناك زيادة مستمرة في عدد المخالفات التي يرتكبها الطلبة في الحياة الجامعية، ويرجع ذلك إلى ضعف الوعي القانوني بنظام ضبط المخالفات لديهم، حيث يقوم بعض طلبة الجامعة بارتكاب بعض الأعمال والتصرفات وتبدو لهم حسب فهمهم أنها عادية، لكنها وفقاً للنظام تعد مخالفة تستوجب عقوبة تأديبية، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتوعيتهم بطبيعة هذه التصرفات، وما يترتب عليها من آثار.
5. إن افتراض التزام الطلبة بواجباتهم الجامعية دون وجود نظام لضبط تصرفاتهم افتراض غير واقعي ويشوبه القصور.
6. عدم وجود الدراسات القانونية المتخصصة في بيان الوعي القانوني بنظام ضبط المخالفات وأثر ذلك في التزامهم بالحياة الجامعية، مع وجود الحاجة إلى مثل هذه الدراسات.

ثانياً: أهداف البحث: تتمثل أهداف البحث في الآتي:

1. بيان ماهية الوعي القانوني بنظام ضبط مخالفات الطلبة من حيث مفهومه وعناصره ومصادره.
2. الوقوف على ماهية نظام الضبط والمخالفات والعقوبات التأديبية الواردة فيه، ومعرفة الإجراءات المتبعة أمام لجان التحقيق والاستئناف وفقاً للنظام.
3. بيان أثر الوعي بنظام ضبط المخالفات بالتزام الطلبة في الحياة الجامعية.
4. منع طلبة الجامعة من ارتكاب المخالفات السلوكية والأكاديمية، وإيادهم عن العقوبات التأديبية المفروضة على هذه المخالفات، وما يترتب عليه من آثار متنوعة تلحق بالطلاب والجامعة.
5. تحقيق حياة جامعية صحية وسليمة يسودها الاستقرار والأمن والنظام والتقدم، يتمكن فيها الطلبة من التقدم اجتماعياً ونفسياً وأكاديمياً، وذلك من خلال تعزيز الوعي القانوني لديهم.
6. بيان العيوب والنقص التشريعي الواردة في النظام ومعالجتها أصولاً.
7. تقديم مجموعة من التوصيات لبناء الوعي القانوني بنظام ضبط المخالفات ونشره لدى طلبة الجامعة.

ثالثاً: مشكلة البحث/ أسئلة البحث: يسعى البحث الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما هو المقصود بالوعي القانوني بنظام الضبط، وما هي عناصر هذا الوعي ومصادره؟
2. ما هو المقصود بنظام ضبط مخالفات الطلبة، وما هي المخالفات والعقوبات التأديبية الواردة فيه؟
3. ما هي لجان التحقيق والإجراءات المتبعة أمامها طبقاً للنظام؟
4. ما هو أثر الوعي بنظام ضبط المخالفات بالتزام الطلبة في الحياة الجامعية؟

رابعاً: منهج البحث ومجاله: يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال الآتي:

1. الرجوع إلى المراجع المتخصصة في موضوع البحث
2. الرجوع إلى نظام ضبط مخالفات طلبة جامعة فلسطين الأهلية، واستقراء الأحكام القانونية المتعلقة بالمخالفات والعقوبات التأديبية، وتشكيل لجان التحقيق والإجراءات المتبعة أمامها وفقاً للنظام.

3. سؤال لجنة التحقيق الخاصة بالطلبة عن واقع المخالفات التي تقع من الطلبة والعقوبات المترتبة عليها، ودورها في توعية طلبة الجامعة بأحكام نظام ضبط المخالفات.

خامساً: الدراسات السابقة: لم يسبق لأحد من الباحثين على حد علمي الخوض في غمار هذه البحث بصفة مستقلة وخاصة فيما يتعلق بجامعة فلسطين الأهلية. لكن هنالك من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث وهي دراسة: شحاتة، أحمد، الوعي القانوني بالخطأ التأديبي والجزاءات التأديبية لدى طلاب كلية التربية وعلاقته بالتزامهم التنظيمي، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد 20، العدد 4، أبريل 2007. وهذه الدراسة على أهميتها وفائدتها، إلا أنها تناولت الوعي القانوني بالخطأ والجزاء التأديبي وفقاً لقانون تنظيم الجامعات المصرية والمذكرة التفصيلية له، إلا أن الدراسة الحالية جاءت لبيان الوعي القانوني بنظام ضبط مخالفات طلبة جامعة فلسطين الأهلية والذي تختلف أحكامه القانونية عن أحكام قانون الجامعات المصرية، كما أن الدراسة الحالية تناولت لجان التحقيق والإجراءات المتبعة فيها وفقاً للنظام، وهذا الأمر الذي لم تبحثه دراسة شحاتة.

سادساً: تقسيم البحث: وقد جاء هذا البحث إضافة للمقدمة والخاتمة في ثلاثة مباحث الآتية:

المبحث الأول: ماهية الوعي القانوني بنظام ضبط مخالفات الطلبة

المطلب الأول: مفهوم الوعي القانوني

المطلب الثاني: عناصر الوعي القانوني

المطلب الثالث: مصادر الوعي القانوني

المبحث الثاني: ماهية نظام ضبط مخالفات الطلبة

المطلب الأول: مفهوم نظام ضبط المخالفات وأهميته

المطلب الثاني: المخالفات والعقوبات التأديبية الواردة في النظام

المطلب الثالث: لجان التحقيق والإجراءات المتبعة فيها طبقاً للنظام

المبحث الثالث: أثر الوعي بنظام ضبط المخالفات بالتزام الطلبة في الحياة الجامعية

المبحث الأول: ماهية الوعي القانوني بنظام ضبط مخالفات الطلبة

يتناول هذا المبحث ماهية الوعي القانوني بنظام الضبط في ثلاثة مطالب، يبين الأول منها مفهوم الوعي، ويقف الثاني على عناصره، وأما الثالث فيأتي لبيان مصادره، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الوعي القانوني

عرف الوعي القانوني بتعريفات عدة منها، أنه: «جملة الآراء والمفاهيم والأفكار التي تعكس علاقة المواطن بالحق العام والتصورات التي يملكها المواطنون حول حقوقهم وواجباتهم، وحول شرعية أو عدم شرعية هذا السلوك أو ذلك»⁽¹⁾. وعرف أيضاً بأنه: «القوانين والتشريعات التي تحدد العلاقة بين الفرد وبين الآخرين، وبالتالي فإنه يعرف حقوقه وواجباته معاً»⁽²⁾، ويرى آخرون أنه: «إدراك وفهم العقل الإنساني لما هو قانوني»⁽³⁾. وقيل هو: «ما لدى الأفراد من معارف قانونية على المستوى الشخصي والمجتمعي»⁽⁴⁾. وعرف كذلك بأنه: «عملية حفظ وفهم واستيعاب الأفكار والمعلومات التي تتعلق بموضوع أو عدة موضوعات وثيقة الصلة بالنظم السائدة في مجتمع ما أو عدة مجتمعات والقواعد والنصوص القانونية التي تنظم سلوك الأفراد في هذا المجتمع أو تلك المجتمعات من وجوه متعددة»⁽⁵⁾. ويرى أحدهم أنه: «إدراك متضمن في التطبيق الفعلي للدستور والقانون في الحياة اليومية كجزء أصيل من فعل أي حدث تحكمه الثقافة الاجتماعية بكافة صورها»⁽⁶⁾. وبناء على ذلك فإن الباحث يرى أن المقصود بالوعي القانوني بنظام ضبط المخالفات هو: «قدر من المعرفة القانونية والإدراك لدى طلبة الجامعة بماهية المخالفات السلوكية والأكاديمية التي قد يرتكبها الطلبة وما يترتب على ذلك من عقوبات تأديبية تفرضها السلطة المختصة وفقاً لإجراءات وردت بالنظام.

المطلب الثاني: عناصر الوعي القانوني

1. العويسي، رجب. (2011). الوعي القانوني للمعلمين، ط1، دار الكتاب الجامعي، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، ص187. وعبد الفتاح، نبيل. (2002). الوعي القانوني وتنمية الثقافة السياسية في مصر، مجلة الديمقراطية المجلد 2، العدد 7، وكالة الأهرام، القاهرة، مصر، ص32. وأوليدوف، أ.ك. (1982). الوعي الاجتماعي، ترجمة ميشيل كيلو، بيروت، دار ابن خلدون، بيروت، ص80.
2. إبراهيم، مجد. (2009). معجم مصطلح مفاهيم التعليم والتعلم، ط1، عالم الكتب، القاهرة، ص1161.
3. الفضالي، مصطفى، الوعي القانوني. (2016). مجلة مركز المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المجلد صفر، العدد 12، المنارة، المغرب، ص142.
4. الصعيدي، سلمى. (2004). التربية القانونية للمعلمين، د.ط، دار فرحة للنشر والتوزيع، المنيا، القاهرة، ص95.
5. عبد المطلب، أحمد. (1993). التربية ودورها في نشر الوعي القانوني واستتباب الأمن، المجلة التربوية، المجلد 1، العدد 8، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر، ص4.
6. Sally Engle Merry. (1990). Getting Justice and Getting Even, Legal Consciousness Among Working-Class Americans. Chicago, IL, University of Chicago Press, p.3

يتكون الوعي القانوني بصفة عامة من ثلاثة عناصر⁽⁷⁾، نبينها على النحو الآتي:

أولاً: العنصر المعرفي: يمثل هذا العنصر نقطة الانطلاق لبناء الوعي القانوني للطالب الجامعي، فلا يمكن أن تبني وعياً قانونياً يوجه سلوكيات الطلبة ويحكم تصرفاتهم ما لم يتوافر لهم الجانب المعرفي بنظام ضبط مخالفاتهم⁽⁸⁾. فالطلبة الواعية هي التي تهتم بمعرفة حقوقها وواجباتها القانونية ومسئولياتها وفق مستويات تبدأ بالتذكر، الفهم، والتطبيق، ثم التحليل، والتقييم، والإبداع⁽⁹⁾. ولما كان طلبة جامعة فلسطين الأهلية في مرحلة تعلم وبناء كان لا بد من استعمال عناصر هذا البناء المعرفي إذا ما أريد لهم التمكن من جوانب الوعي القانوني المرجوة من نظام ضبط المخالفات المعمول به في الجامعة.

ثانياً: العنصر الوجداني: ويعني هذا العنصر بالأحاسيس والمشاعر والانفعالات لدى طلبة الجامعة، بناء على مستويات هي: الانتباه، الاستجابة، الاهتمام، تكوين الاتجاه، تكوين النظام القيمي. ويتكامل العنصر الوجداني مع العنصر المعرفي تكاملاً تاماً لأن المدخل الأساس إلى المجال الوجداني هو عقل الإنسان الذي يمثل الجانب المعرفي⁽¹⁰⁾، الأمر الذي يفرض علينا عند بناء الوعي القانوني لدى طلبة الجامعة تقديم الجوانب المعرفية القانونية في إطارها القيمي والمجتمعي، مما يجنب الطلبة الوقوع في المخالفات السلوكية والأكاديمية، وبالتالي البعد عن الجزاءات التأديبية.

ثالثاً: العنصر السلوكي: ويعمل هذا العنصر على تكوين المهارات لدى طلبة الجامعة وتنميتها، واستخدام ما بني من معارف وما اكتسب من قيم في الحياة الجامعية وتطبيقها، وهذا يعني أن يسلك الطلبة سلوكاً قانونياً واعياً يلتزمون بواجباتهم ومسئولياتهم ويتمسكون بحقوقهم القانونية، ويتدرج هذا الجانب السلوكي في مستويات: تبدأ بالملاحظة، والتقليد، ثم التجربة، فالممارسة ثم الإتقان، وآخرها الإبداع⁽¹¹⁾. وعليه، فإن الجانب المعرفي بنظام ضبط المخالفات هو أساس الوعي القانوني لدى طلبة جامعة فلسطين الأهلية، ولا يمكن للجانب

7. شحاتة، أحمد. (2007). الوعي القانوني بالخطأ التأديبي والجزاءات التأديبية لدى طلاب كلية التربية وعلاقته بالتزامهم التنظيمي، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد 20، العدد 4، كلية التربية، جامعة المنيا، مصر، ص120. وحسن، فاطمة، حواله، سهير. (1995). الثقافة القانونية للمواطن المصري في عالم سريع التغير - دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، المجلد 2، العدد 1، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، ص1. وجمعة، ثناء. (2006). فاعلية برنامج تعلم ذاتي في تنمية بعض جوانب الثقافة القانونية لطلاب كلية التربية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر. مشار إليه لدى: عيسان، صالحه، كاظم، علي، المنذرية، مريم. (2014). الوعي القانوني والاتجاه نحو القانون لدى المعلمين في سلطنة عمان، المجلة الدولية لنظم إدارة التعلم، المجلد 2، العدد 2، جامعة السلطان قابوس، عمان، ص199.

8. الحرون، منى. (2013). الثقافة القانونية لدى طلاب الجامعات - دراسة تحليلية للتشريعات المنظمة للحياة الجامعية، مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس، المجلد 4، العدد 37، رابطة التربويين العرب، مصر، ص275-276.

وأنظر: Singletary, I. (1996). South Carolina superintendents and secondary educators 'knowledge: of school law as it relates to selected areas of student rights, Unpublished Doctoral Dissertation, South Carolina State University.

9. شحاتة، أحمد، الوعي، مرجع سابق، ص120.

10. الحرون، منى، الثقافة، مرجع سابق، ص276. وعيسان، صالحه، وآخرون، الوعي، مرجع سابق، ص199.

11. عيسان، صالحه، وآخرون، الوعي، مرجع سابق، ص199 وما بعدها.

الوجداني أو السلوكي أن يأخذا شكلاهما الصحيح إلا إذا اعتمدا على معرفة قانونية تماز بالكفاية والوضوح لدى الطلبة.

المطلب الثالث: مصادر الوعي القانوني

يرى الباحث أن طلبة جامعة فلسطين الأهلية قد يستمدون وعيهم القانوني بنظام ضبط المخالفات من عدة مصادر أهمها الآتي: أولاً: إدارة الجامعة: فهي مصدراً أساسياً وجوهرياً في بناء المعارف والمهارات والقيم ذات العلاقة بتكوين شخصية طلبتها وزيادة وعيهم⁽¹²⁾، وذلك من خلال تدريسهم الأنظمة الحاكمة لحياتهم الجامعية كجزء من تعليمهم ومنهجهم الجامعي⁽¹³⁾، وعقد أنشطة لا منهجية متنوعة كعقد محاضرات، وندوات، ومؤتمرات.

ثانياً: المعلم الجامعي: فهو يعد المصدر الأهم في بناء الوعي القانوني بالنظام لدى طلبة الجامعة، وتعريفهم بطبيعة المخالفات التي تستوجب العقوبة التأديبية الواردة في النظام، وكذلك تعزيز ثقافة الانتماء للجامعة والالتزام بالقوانين والأنظمة.

ثالثاً: دائرة العلاقات العامة: ويتمثل دورها بنشر الوعي القانوني بالتشريعات الناظمة لحياة الطلبة الجامعية وتعزيزه وتنميته خاصة فيما يتعلق بنظام ضبط مخالفات الطلبة.

رابعاً: مجلس اتحاد الطلبة: وهو مصدر مهم في بناء الوعي القانوني بنظام ضبط مخالفات الطلبة⁽¹⁴⁾، وذلك حينما يلجأ الطلبة إليه لعرض المشكلات التي تواجههم.

خامساً: مكتبة الجامعة: فمن خلالها يقوم الطلبة بتثقيف أنفسهم وبناء وعيهم، وذلك بالرجوع إلى المصادر والمراجع الخاصة بالوعي القانوني بشكل عام، وبالتشريعات الناظمة لحياتهم الجامعية بشكل خاص، فالجامعة مهما ملكت من الوسائل والإمكانيات لا تستطيع تحقيق هذا الوعي ما لم يكن الطالب ساعياً إلى ذلك بنفسه.

سادساً: كلية الحقوق وعيادتها القانونية: فهي أساس بناء الوعي القانوني وتنميته وذلك من خلال عيادتها القانونية التي من مهامها تكوين ثقافة الوعي بالنظام وتعزيزه لدى طلبة الجامعة.

سابعاً: دائرة الخدمة الاجتماعية: وتسهم هذه الدائرة بتنمية الوعي القانوني لدى طلبة الجامعة، وذلك بتنفيذها أنشطة تجنبهم السلوكيات السلبية، وكذلك قيامها بلقاءات توجيهية للطلبة المرتكبين مخالفات ترتب عقوبات تأديبية، وذلك بهدف التوعية بأثر هذه المخالفات.

12. أبو شمالة، فرج. (2012). درجة الوعي بحقوق الإنسان لدى طلبة مدارس مرحلة التعليم الأساسي في وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 20، العدد 21، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص637.

13. سلمان، محمد، عسلي، محمد. (2016). دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية وعي الطلاب بالثقافة الأمنية لمواجهة المخاطر الأمنية، مجلة جامعة الأقصى للعلوم الإنسانية، المجلد 20، عدد خاص، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، ص9.

14. المادة (27 فقرة 5) من نظام مجلس اتحاد طلبة جامعة فلسطين الأهلية.

ثامناً: نوادي كليات الجامعة: فهي تسهم بتعزيز الوعي القانوني لدى الطلبة بنظام ضبط المخالفات. وكذلك تقوم بتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم ومسئولياتهم من خلال عقد لقاءات منتظمة⁽¹⁵⁾.

تاسعاً: مجموعات الطلبة: حيث يمكن تشكيل هذه المجموعات من طلبة السنة الرابعة الذين لديهم الخبرة الكافية في الحياة الجامعية، وتأهيلهم للقيام بتعزيز الوعي القانوني بنظام ضبط مخالفات الطلبة. فوعي الطلبة بنظام ضبط المخالفات ينمو ويزداد بازدياد المدة التي يقضيها الطالب في الجامعة.

عاشراً: دليل الطالب الجامعي: إن دليل الطالب الذي توزعه الجامعة على طلبتها الجدد مع بداية كل عام دراسي يعد من أهم مصادر الوعي القانوني بنظام ضبط مخالفات الطلبة، حيث يشتمل هذا الدليل على المخالفات التي قد يرتكبها طلبة الجامعة وما يترتب عليها من العقوبات التأديبية.

حادي عشر: التواصل مع ولي أمر الطالب: وذلك بقيام أعضاء الهيئة التدريسية وإدارة الجامعة بتوعية الطلبة وأولياء أمورهم بالسلوكيات التي قد يرتكبونها، مما يحقق للحياة الجامعية الأمن والانتظام.

المبحث الثاني: ماهية نظام ضبط مخالفات الطلبة

يتناول هذا المبحث ماهية نظام ضبط مخالفات الطلبة في ثلاثة مطالب، يبين الأول منها مفهوم النظام، ويقف الثاني على المخالفات والعقوبات التأديبية الواردة في النظام، وأما الثالث فيأتي لبيان لجان التحقيق والإجراءات المتبعة فيها طبقاً للنظام، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم نظام ضبط المخالفات وأهميته

أولاً: مفهوم نظام ضبط المخالفات

إن نظام ضبط مخالفات الطلبة بوصفه نظاماً تأديبياً في جامعة فلسطين الأهلية يقصد به: مجموعة القواعد القانونية التي تبين المخالفات التي قد يرتكبها طلبة الجامعة، ويترتب عليها عقوبات تأديبية تقرضها السلطة المختصة وفقاً لإجراءات وردت بالنظام. ويحتوي هذا النظام على (38) مادة قانونية، موزعة على ستة فصول، الأول منها خاص بالتعريفات، والثاني يتعلق بالمخالفات الأكاديمية، والثالث يتناول المخالفات السلوكية، وأما الرابع فهو يحدد العقوبات، والخامس يعالج لجان التحقيق والإجراءات المتبعة فيها، وأما الفصل السادس فهو يبين طرق الطعن في القرارات واستئنافها وبعض الأحكام العامة.

15. عماري، أروى، بني خلف، محمود. (2004). وعي معلمي العلوم بالمساءلة القانونية لممارساتهم الشخصية والتعليمية في البيئة المدرسية الأردنية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد 2، العدد 8، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، ص 229.

إن هذا النظام التأديبي يتكون من أربعة أركان⁽¹⁶⁾ هي: المخالفة التأديبية⁽¹⁷⁾: «الخطأ أو المخالفة الأكاديمية و/أو السلوكية التي يرتكبها الطالب»، والجزاء التأديبي: «العقاب الذي يوقع على الطالب/ة نتيجة ارتكابه مخالفة تأديبية»، والسلطة التأديبية: «الجهة المختصة وفقاً للنظام بولاية عقاب الطالب». والإجراءات التأديبية: «الأشكال والضمانات التي تجري أثناء الاتهام التأديبي والتحقيق والمحاكمة».

أما فيما يتعلق بنطاق السريان الموضوعي للنظام، فإنه يسرى على جميع أعضاء الأسرة الجامعية التي تتكون وفقاً لنص المادة الثانية من النظام بالقائمين على الجامعة، والمالكين لها، والعاملين فيها، والطلبة المسجلين فيها، وهؤلاء وفقاً لنص المادة الثانية الطالبة المنتظمين (المتفرغين وغير المتفرغين) في دراستهم الأكاديمية في الجامعة أو المؤجلين لدراستهم لمدة فصل دراسي واحد أو أكثر وفقاً لتعليمات منح درجة البكالوريوس في جامعة فلسطين الأهلية الجامعية.

أما بالنسبة لنطاق سريان النظام المكاني، فقد حددته كذلك المادة الثانية من النظام، بجامعة فلسطين الأهلية، ويشمل حرمها كل المساحة الواقعة ضمن أسوار الجامعة، وكذلك أي موقع يتم فيه التدريس أو مزاوله أنشطة جامعية بشكل منتظم، وأي مركز أو مبنى أو مكتب خارجي تابع للجامعة. ويضطلع مجلس أمناء جامعة فلسطين الأهلية بالمصادقة وإصدار نظام ضبط المخالفات⁽¹⁸⁾.

ثانياً: أهمية وجود نظام ضبط المخالفات

يرى الباحث أن أهمية وجود نظام ضبط مخالفات الطلبة في جامعة فلسطين الأهلية تكمن في الآتي:

1. يقدم النظام وصفاً للمخالفات السلوكية والأكاديمية، والعقوبات التأديبية التي تفرض على مرتكب هذه المخالفات وفقاً لإجراءات وردت فيه.
2. إن وجود النظام في الجامعة أمر ضروري وحتمي، وذلك لأن افتراض التزام جميع الطلبة بواجباتهم الجامعية دون وجود نظام لضبط تصرفاتهم افتراض غير واقعي أو يشوبه القصور.

16. الفلاتي، محمد. (2005). الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية_ دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، ص64. والمومني، فواز. (2013). التشريعات الجامعية ومدى ملامتها لاحتياجات طلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، المجلد 7، العدد 1، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان، ص67.

17. لها أركان ثلاثة وهي: الركن الشرعي (القانوني) والركن المادي والركن المعنوي. أنظر: عمار، إيمان، الصادق، حنان. (2011). تصور مقترح لتنمية وعي معلمات رياض الأطفال بالتشريعات المنظمة لعملهن، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد 18، العدد 73، القاهرة، مصر، ص361.

18. المادة (10) فقرة (7) من النظام الأساسي لجامعة فلسطين الأهلية لسنة 2010.

3. يعد النظام ركناً أساسياً من أركان العلاقة التنظيمية بين الطلبة وإدارة الجامعة، ولا يتصور وجود هذه العلاقة دون أي يكون النظام التأديبي موضعاً لنصوص قانونية عديدة. تجسد مبدأ الشرعية، ويحقق العدالة والطمأنينة في الحياة الجامعية⁽¹⁹⁾.
4. إن النظام من أكثر الأنظمة القانونية فعالية في مواجهة الطلبة المخالفين وردعهم وزجر كل من تسول له نفسه الاقتداء بالمخالف، ومحاولة تقيمه وإصلاحه، ومصدر هذه الفعالية العقوبة التأديبية التي تفرض على الطلبة المخالفين.
5. إن نظام ضبط مخالفات الطلبة يساعد الجامعة على تحقيق أهدافها وأداء رسالتها ويضمن حسن سير الحياة الجامعية بانتظام وباضطراد ويحافظ عليها ويحميها. وفي الوقت نفسه يحافظ على مصالح الطلبة ويجنبهم آثار العقوبات التأديبية⁽²⁰⁾.
6. يعد نظام ضبط مخالفات الطلبة في جامعة فلسطين الأهلية، من أهم أنظمة الجامعة، إذ أنه يضمن التزام الطلبة بكل ما يصدر عن إدارة الجامعة من قوانين وأنظمة وقرارات وتعليمات. وبالتالي يضبط سلوك الطلبة ويلزمهم باحترام بعضهم وإدارتهم⁽²¹⁾.

المطلب الثاني: المخالفات والعقوبات التأديبية الواردة بالنظام

أولاً: المخالفات التأديبية الواردة في النظام

تنقسم المخالفات التأديبية الواردة في نظام ضبط مخالفات الطلبة إلى قسمين هما: مخالفات أكاديمية وأخرى سلوكية، وحيث عرفت المادة (3) من النظام المخالفة الأكاديمية بأنها: (كل عمل يؤثر تأثيراً سلبياً على المسيرة التعليمية مخالفة أكاديمية يترتب عليها عقوبة تأديبية وفقاً لهذا النظام⁽²²⁾)، ويشمل ذلك: 1. الإخلال بالنظام والضبط الذي تقتضيه المحاضرات والمختبرات والمناقشات والحصص العلمية. 2. الإخلال بسير الامتحانات أو التشويش عليها. 3. الغش في الامتحانات، أو الشروع، أو المساعدة، أو الاشتراك فيه. ويشمل الغش قيام الطالب باستخدام أو الاستعانة بمواد، أو معلومات بطرق غير قانونية، أو محاولة تقديمها للآخرين في الامتحان وتشمل المحاولة العمل على إخفاء أو الاحتفاظ بمعلومات مدونة أو مسجلة لاستخدامها داخل الامتحان أو كتابتها على مقعد الامتحان المخصص له أو في قاعة الامتحان أو ترك الهاتف الجوال دون إغلاقه إغلاقاً تاماً أو مخالفة تعليمات مسؤول أو مراقب الامتحان. 4. التحريض أو المشاركة في التحريض

19. عمار، إيمان، وآخرون، تصور، مرجع سابق، ص360.
20. عفيفي، مصطفى. (1982). السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان، ط2، القاهرة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ص490.

21. هادي، صدام علي. (2011). النظام التأديبي لطلبة الكليات والمعاهد العراقية، مجلة كلية المأمون الجامعية، المجلد صفر، العدد 17، جامعة المأمون الجامعية، بغداد، العراق 2011، ص141.

22. راجع التوصية رقم (5) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

على عدم حضور المحاضرات، أو المختبرات، أو المناقشات، أو الحصص العلمية⁽²³⁾. 5. دخول قاعات التدريس، أو المختبرات، أو المناقشات أو الحصص العلمية بهدف تحريض الطلبة على الخروج من القاعات. 6. مخالفة التعليمات الأكاديمية السارية في مختلف كليات الجامعة. 7. ارتكاب أي فعل آخر من شأنه الإخلال بأنظمة الجامعة و تعليماتها أو قراراتها الأكاديمية).

كما عدت المادة (4) من نفس النظام (الأفعال والتصرفات الآتية مخالقات سلوكية يترتب على مرتكبها عقوبة تأديبية وفقاً لهذا النظام: 1. مخالفة أنظمة الجامعة وتعليماتها أو قراراتها غير الأكاديمية. 2. الإساءة إلى سمعة الجامعة قولاً وفعلاً داخل الجامعة أو خارجها. 3. انتهاك حرمة شهر رمضان المبارك. 4. التلطف بألفاظ تمس المشاعر الدينية والوطنية. 5. ارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق داخل حرم الجامعة أو خارجها⁽²⁴⁾، أو الشروع فيها. 6. الاشتراك أو التحريض أو الاتفاق أو التدخل (المساعدة) أو المشاركة في نشاط اجتماعي داخل الجامعة غير مرخص به مسبقاً من الجهات المختصة في الجامعة⁽²⁵⁾. 7. استعمال مباني الجامعة، أو مرافقها أو ملحقاتها، أو الأندية المنشأة لغير الأغراض التي أعدت لها، أو استعمالها دون إذن مسبق من الجهات المختصة في الجامعة. 8. جمع التبرعات بكافة أشكالها (بما فيها أشياء عينية مقابل ثمن) دون الحصول على إذن مسبق من الجهات المختصة في الجامعة، أو إساءة صرف التبرعات التي سمح بجمعها باسم الجامعة أو بإذن منها. 9. إتلاف أو محاولة إتلاف أي من ممتلكات الجامعة المنقولة، أو غير المنقولة. 10. تزوير أو الاشتراك في تزوير الوثائق الجامعية، أو استعمال الوثائق المزورة مع العلم بتزويرها لجلب المنفعة أو لتحقيق أي غرض جامعي أو غير جامعي. 11. سرقة الأموال المملوكة للجامعة أو للطلبة أو محاولة سرقتها أو المشاركة في محاولة السرقة داخل الجامعة، أو خارجها⁽²⁶⁾. 12. الدخول عنوة إلى غرف أو مكاتب أو قاعات أو أبنية أو مرافق الجامعة. 13. عدم الانصياع للأمر الصادر من عضو هيئة التدريس، أو المسؤول الإداري بالخروج من قاعة التدريس أو من مكتب الموظف المعني. 14. إعاقة أعمال لجان التحقيق أو من أي لجان جامعية أخرى بأي شكل من الأشكال بما في ذلك اللجوء إلى التشويش، أو التهديد أو ما شابه⁽²⁷⁾. 15. حيازة الأسلحة النارية داخل الجامعة سواء كانت حقيقة أم وهمية. 16. حيازة أدوات أو مواد تعرض سلامة الآخرين للخطر، أو التهديد باستعمالها داخل الحرم الجامعي أو أثناء

23. راجع التوصية رقم (6) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

24. يرى الباحث أنه في حالة تحريك الدعوى الجزائية أمام القضاء الفلسطيني ضد الطالب/ة عن فعل نسب إليه خارج الجامعة، فإنه يجب وقف التحقيق معه في الجامعة لحين البت في الدعوى الجزائية من قبل المحكمة المختصة.

25. راجع التوصية رقم (7) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

26. راجع التوصية رقم (8) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

27. راجع التوصية رقم (10) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

نشاطات الجامعة. 17. التدخين داخل مباني الجامعة. 18. تعاطي الكحول أو المخدرات داخل الحرم الجامعي، أو الترويج لها. 19. القيام بأي عمل من شأنه المساس بأي من أعضاء الأسرة الجامعية أو زوارها، و جرح مشاعرهم، أو إذلالهم أو تعريضهم للخطر الجسدي، أو الأذى النفسي. 20. توزيع النشرات أو إصاقها، أو الإعلان بواسطة الرش على الجدران أو إصدار جرائد حائط بالأقسام، أو جمع التواقيع أو التبرعات التي من شأنها الإخلال بالأمن و النظام الجامعي، أو إلى الوحدة الوطنية أو إلى أي من أعضاء الأسرة الجامعية⁽²⁸⁾. 21. الاعتداء أو محاولة الاعتداء على أي من أفراد الأسرة الجامعية بالضرب، أو التهديد، أو الاشتراك فيهما أو التحريض عليهما. 22. استعمال اسم الجامعة أو الأسرة الجامعية بتمثيلها بدون تفويض خطي بذلك من الجهات المختصة. 23. التشهير بسمعة الجامعة أو الأسرة الجامعية بواسطة الجرائد، أو الصحف اليومية، أو النشرات أو بأي نوع كان من المطبوعات ووسائل النشر. 24. الاشتراك في المشاجرات، أو أعمال العنف داخل الجامعة، أو التحريض أو التدخل فيها. 25. شهادة الزور - الكذب عند حلف اليمين - أمام لجان التحقيق، أو أمام هيئة لها صلاحية الاستماع للشهود، أو إنكار الحقيقة، أو كتم بعض أو كل ما يعرفه من وقائع القضية التي يسأل عنها. 26. ارتكاب أي فعل من شأنه الإخلال بالنظام أو الاستقرار أو الأمن في الجامعة. 27. سرقة الأموال المملوكة لأفراد خارج الجامعة، أو محاولة سرقتها، أو المشاركة في محاولة السرقة⁽²⁹⁾.

والناظر فيما سبق يلحظ أن نظام ضبط مخالفات الطلبة لم يضع في النظام تعريفاً محدداً للخطأ التأديبي، بل عدد في المادتين (3 و 4) منه صوراً من المخالفات الأكاديمية والسلوكية التي تشكل خطأ تأديبياً يترتب على مرتكبيها من طلبة الجامعة عقوبة تأديبية وفقاً لهذا النظام. ويترتب على ذلك أنه يجوز لمن يملك وفقاً للنظام سلطة التأديب أن يرى في أي عمل أو تصرف إيجابي أو سلبي يقع من طلبة الجامعة خطأ تأديبياً يستوجب العقوبة التأديبية، طالما كان ذلك الفعل أو التصرف لا يتفق مع الأنظمة والتعليمات والقرارات الجامعية، فالخطأ التأديبي بطبيعته لا يقبل التحديد أو الحصر، على عكس الجرائم الجنائية التي تخضع لقاعدة لا جريمة بدون نص⁽³⁰⁾.

والخطأ التأديبي لطالب الجامعة الموجب للمسئولية يمكن أن ينشأ عن مخالفة أكاديمية كالغش في الامتحانات أو مخالفة سلوكية كالإساءة والاعتداء على أفراد الأسرة الجامعية التي بينتهم نص المادة (2) من النظام. وكما أن المسئولية التأديبية لطالب الجامعة تتحقق دون اشتراط وقع الضرر، فمجرد إخلاله بالقوانين والأنظمة والتعليمات الجامعية

28. راجع التوصية رقم (11) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

29. راجع التوصية رقم (9) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

30. محمد، إبراهيم. (1998). النظام التأديبي لطلاب الجامعة، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة، ص25. وشحاتة، أحمد، الوعي، مرجع سابق، ص109. وعمار، إيمان، وآخرون، تصور، مرجع سابق، ص362.

ومقتضياتها، يعد خطأ تأديبياً يستوجب المساءلة والعقوبة التأديبية. كما أن الخطأ التأديبي الأكاديمي و/ أو السلوكي لا يقع إلا ممن تتوفر فيه صفة الطالب الجامعي⁽³¹⁾ كما جاء في المادة (2) المذكورة. والخطأ التأديبي الأكاديمي و/أو السلوكي قد يقع من الطالب الجامعي في أي وقت من الأوقات داخل الحرم الجامعي أو خارجه⁽³²⁾ ويؤثر سلباً على سمعة الجامعة ويتعارض مع أهدافها التعليمية والتربوية كما ورد في نص المادة (2).

يرى الباحث أن من أهم العوامل التي تؤدي إلى ارتكاب الطلبة للمخالفات داخل الحرم الجامعي هي: قلة الوعي القانوني لديهم بأنظمة الحياة الجامعية، وسوء ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية، وضعف القيم لديهم، والتنشئة الاجتماعية الخاطئة، والجزاءات التأديبية الضعيفة، وتحقيق المصالح الذاتية، وضعف الرقابة، وقصور في أجهزة الضبط داخل الحرم الجامعي، وتعارض معايير الجامعة وسياساتها مع معايير الطلبة، وسهولة التبرير الذاتي⁽³³⁾. لذلك كان لا بد من النظر إلى المعيار في اعتبار الأفعال والتصرفات التي يرتكبها طلبة الجامعة مخالفات أكاديمية و/أو سلوكية من عدمها، وهو أمر لا يجوز أن ينظر إليه مجرداً عن الظروف التي أحاطت بتلك الأفعال والتصرفات، وإنما يجب مراعاة تلك الظروف وفقاً لمعيار الطالب الجامعي المعتاد إذا وجد في مثل هذه الظروف⁽³⁴⁾.

ثانياً: العقوبات التأديبية الواردة في النظام

ذكرت المادة (5) من نظام ضبط مخالفات الطلبة العقوبات التأديبية الآتية التي تقرض في حال ارتكاب الطالب الجامعي أي من المخالفات⁽³⁵⁾ المنصوص عليها في المادة (3) و/أو المادة (4) من هذا النظام وهي: 1. التنبيه الخطي⁽³⁶⁾. 2. الإخراج من قاعة التدريس واستدعاء الأمن الجامعي عند الضرورة لإخراجه⁽³⁷⁾. 3. الحرمان لمدة محددة من الاستفادة من الخدمات التي يقدمها مرفق أو أكثر من مرافق الجامعة التي تم ارتكاب المخالفة فيها⁽³⁸⁾. 4. الحرمان لمدة محددة من ممارسة نشاط، أو أكثر من الأنشطة الطلابية التي

31. محمد، إبراهيم، النظام، مرجع سابق، ص 12-13. وشحاتة، أحمد، الوعي، مرجع سابق، ص 109-110.
32. تنص المادة (4) فقرة 2) من النظام على أنه: (تعتبر الأفعال والتصرفات الآتية مخالفات سلوكية يترتب على مرتكبها عقوبة تأديبية وفقاً للنظام: الإساءة إلى سمعة الجامعة قولاً وفعلًا داخل الجامعة أو خارجها وبأي وسيلة كانت).
33. حمزة، عمار. (2015). أثر الوسائل العقابية في الضبط الاجتماعي داخل الحرم الجامعي_دراسة اجتماعية ميدانية على عينة من طلبة جامعة بابل، العراق، ص 13.
34. محمد، إبراهيم، النظام، مرجع سابق، ص 12-13. وشحاتة، أحمد، الوعي، مرجع سابق، ص 109-110.
35. راجع التوصية رقم (12) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.
36. ويرى الباحث إن التنبيه الشفوي لا أثر له على مركز الطالب، لأنه لا يحفظ في ملفه، بينما التنبيه الكتابي يحفظ.
37. راجع التوصية رقم (13) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.
38. يرى الباحث أن عقوبات الحرمان الواردة في هذه الفقرة لا يمكن أن تمس بعض الخدمات مثل خدمة العيادة الطبية، أو مكتبة الجامعة لتعارض الحرمان من تلك الخدمات مع الأهداف الأساسية المنوط بالجامعة تحقيقها، وكما أن مدة الحرمان لم يقم النظام بوضع لها حداً أقصى عند توقيع تلك العقوبة، وتركت لسلطة مصدر القرار التأديبي التقديرية.

ارتكبت المخالفة فيها⁽³⁹⁾. 5. الإنذار بدرجاته الثلاث: الأول والثاني والمزدوج والنهائي⁽⁴⁰⁾. 6. الغرامة بما لا يقل عن قيمة الشيء أو الأشياء التي أُلغها الطالب⁽⁴¹⁾. 7. إلغاء التسجيل في مادة أو أكثر من مواد الفصل الذي تقع فيه المخالفة مع عدم رد الرسوم⁽⁴²⁾. 8. الفصل المؤقت من الجامعة لمدة فصل دراسي أو أكثر⁽⁴³⁾. 9. الفصل النهائي من الجامعة. 10. تأجيل منح الطالب الدرجة العلمية. 11. إلغاء قرار منح الشهادة إذا تبين أن هنالك عملية تزوير أو احتيال في متطلبات الحصول عليها).

والناظر فيما سبق يلحظ أن نظام ضبط مخالفات الطلبة، لم يضع في النظام تعريفاً محدداً للجزاء التأديبي، بل عدّ في المادة (5) منه، العقوبات التأديبية التي تفرض في حال ارتكاب الطالب الجامعي أي من المخالفات المنصوص عليها في المادة (3) أو المادة (4) من هذا النظام. ويمكن تعريف الجزاء التأديبي للطلّاب الجامعي بأنه جزاء يصيب طالب الجامعة الذي تثبتت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي (مخالفة أكاديمية و/أو مخالفة سلوكية) بهدف المحافظة على حسن سير الحياة الجامعية بانتظام واطراد. وأساس سلطة الجامعة في تأديب الطالب هو العلاقة التنظيمية المحكومة بالأنظمة والتعليمات والقرارات التي تربط بين الطالب والجامعة⁽⁴⁴⁾.

وإذا كان نظام ضبط مخالفات الطلبة لم يحدد المخالفات المكونة للأخطاء التأديبية لطلّاب الجامعة على سبيل الحصر والتحديد وعدم خضوعها لمبدأ لا جريمة بدون نص، وإنما ترك أمر ذلك للسلطة التأديبية بحسب تقديرها لدرجة جسامة الفعل، فإن العقوبات التأديبية لطلّبة الجامعة تخضع لمبدأ الشرعية أي لمبدأ (لا عقوبة إلا بنص)، ولذا فإن سلطات التأديب الجامعية ملتزمة بأن توقع على الطالب عقوبة بين العقوبات التي وردت بالنظام على سبيل الحصر، ولا تستطيع أن تستبدل بها غيرها. وإلا وقع قرار الجزاء مخالفاً للقانون⁽⁴⁵⁾.

39. لم يتم النظام بوضع حداً أقصى لمدة الحرمان عند توقيع تلك العقوبة، ويرى الباحث تحديدها بمدة لا تتجاوز الشهر تبدأ من تاريخ صدور القرار التأديبي.

40. راجع التوصية رقم (14) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

41. راجع التوصية رقم (15) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

42. يرى الباحث أن النظام لم يحدد عدد المواد التي يمكن للسلطات المختصة إلغاؤها، بل ترك ذلك في نطاق السلطة التقديرية لسلطة التأديب، ويقترح الباحث تحديدها بمادة واحدة فقط، باعتبار هذه العقوبة من الجزاءات الجسيمة التي تمس الطالب في مستقبله الأكاديمي ولها آثار سلبية على وضعه النفسي والمالي.

43. يرى الباحث أن النظام لم يحدد عدد الفصول التي يمكن للسلطات المختصة حرمان الطالب من تسجيلها، بل ترك ذلك في نطاق السلطة التقديرية لسلطة التأديب، ويقترح الباحث تحديده بفصل دراسي واحد فقط، باعتبار هذه العقوبة من الجزاءات الجسيمة التي تمس الطالب في مستقبله الأكاديمي، ولها آثار سلبية على وضعه النفسي والمالي. ويرى أحدهم أن عقوبة الفصل المؤقت من الجامعة لمدة فصل دراسي لا تستتبع حرمان الطالب من تأدية امتحان نهاية الفصل الدراسي، فالمقصود بتلك العقوبة هو حرمان الطالب من الانخراط في الدراسة ومتابعة المحاضرات وغيره، وعليه لا يجوز حرمان الطالب المعاقب بالفصل المؤقت لمدة فصل دراسي من دخول الامتحان، وإلا اعتبر ذلك تعدداً في العقوبات التأديبية عن مخالفة واحدة. وأنظر في هذا الرأي: شحاتة، أحمد، الوعي، مرجع سابق، ص119. وجدير بالذكر أن المادة (6) فقرة (1) من النظام أجازت الجمع بين عقوبتين تأديبيتين أو أكثر من العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام.

44. شحاتة، أحمد، الوعي القانوني، مرجع سابق، ص115.

45. المرجع السابق، ص115.

ويلاحظ كذلك أن النظام في المادة (5) قد أورد العقوبات التأديبية التي تفرض على طلبة الجامعة في صورة سلم متدرج من الجزاءات، يبدأ في أسفل السلم بأخف هذه الجزاءات (التنبيه الخطي)، ليصل في أعلاه إلى أقصى العقوبات (الفصل النهائي من الجامعة). والأصل في تقدير الجزاء أنه يقوم على أساس التدرج تبعاً لدرجة جسامة الفعل أو التصرف المرتكب ولسلطات التأديب الجامعية سلطة تقديرية في اختيار الجزاء بما يتلاءم مع الخطأ التأديبي الأكاديمي و/أو السلوكي، وإلا كان الجزاء مشوباً بالغلو وتعرض للإلغاء⁽⁴⁶⁾. وكما يلاحظ أن النظام لم يحدد حداً أقصى لعدد المرات التي يمكن فيها توقيع بعض العقوبات (كالتنبيه الخطي)، وتركه مطلقاً للسلطات التأديبية في الجامعة.

وتعد العقوبات التأديبية التي تفرض على طلبة الجامعة من أهم مسائل تأديب الطلبة لما يمكن أن ترتبه من آثار قانونية على مستقبلهم الأكاديمي، والهدف من الجزاء التأديبي هو ردع الطالب المخالف وتقويم سلوكه كي يلتزم بالأنظمة والتعليمات والقرارات الجامعية⁽⁴⁷⁾.

وقد أجاز النظام في المادة (6) فقرة أ) منه الجمع بين عقوبتين تأديبيتين أو أكثر من العقوبات المنصوص عليها في المادة (5) من هذا النظام⁽⁴⁸⁾. وكما أنه في حالة ارتكاب طالب الجامعة أي من المخالفات المنصوص عليها في الفقرات (5،10،11،15،18،21،23) من المادة (4) فإنه يتم إيقاع عليه عقوبة الفصل المؤقت وتسحب هوية الطالب المفصول ويمنع من الدخول إلى الحرم الجامعي خلال مدة الفصل إلا بإذن مسبق من عميد شؤون الطلبة⁽⁴⁹⁾، وكما لا تحتسب للطالب المفصول فصلاً مؤقتاً أي مواد يدرسها خلال مدة فصله في أي جامعة أخرى⁽⁵⁰⁾، ولا يسترد الرسوم الدراسية المدفوعة⁽⁵¹⁾.

وأما في حالة ارتكاب طالب الجامعة أي من المخالفات المنصوص عليها في الفقرتين (24،25) من المادة (4) فإنه يتم إيقاع عليه عقوبة الفصل النهائي من الجامعة⁽⁵²⁾، والطالب الذي تصدر بحقه هذه العقوبة، لا يحق له أن يسترد الرسوم الدراسية المدفوعة، بينما يحق له الحصول على كشف المواد التي درسها شريطة أن يظهر عليه عقوبة الفصل النهائي من الجامعة⁽⁵³⁾.

46. المرجع السابق، ص 116.

47. محمد، إبراهيم، النظام، مرجع سابق، ص 65. وشحاتة، أحمد، الوعي، مرجع سابق، ص 115.

48. وهذا يتعارض مع إحدى مبادئ القانونية للجزاءات التأديبية وهو مبدأ وحدة الجزاء: والذي يعني أن لا يعاقب الطالب بأكثر من جزء واحد عن المخالفة الواحدة وذلك تحقيقاً للعدالة والمنطق. الفلاتي، محمد، الجزاءات، مرجع سابق، ص 71.

49. المادة (6) من النظام. وراجع التوصية رقم (17 و 18) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

50. المادة (11) من النظام.

51. المادة (12) فقرة أ) من النظام.

52. المادة (6) الفقرة ج) من النظام.

53. المادة (12) الفقرة ب) من النظام.

وإذا ارتكب طالب الجامعة المفروض عليه عقوبة الإنذار النهائي النافذ المفعول أياً من المخالفات المنصوص عليها في المواد (3) أو (4)، يحكم عليه بإحدى العقوبات المنصوص عليها في الفقرتين (8 أو 9)⁽⁵⁴⁾ من المادة (5) من هذا النظام⁽⁵⁵⁾.

وإذا ضبط الطالب أثناء تأدية الامتحان في إحدى المواد متلبساً بالغش يوقع عميد الكلية التابع له المساق، بناء على توصية المدرس واحدة أو أكثر من العقوبات الآتية: 1. اعتباره راسباً في تلك المادة. 2. إلغاء تسجيله في بقية المواد المسجلة له في ذلك الفصل مع عدم رد الرسوم⁽⁵⁶⁾. وأما إذا ضبط الطالب أثناء تأدية الامتحان في إحدى المواد وهو يحاول الغش أو الاشتراك فيه يوقع عليه عميد الكلية ذات العلاقة لهذا المساق، بناء على توصية المدرس، واحدة من العقوبتين الآتيتين، أو كليهما معاً: 1. إنذار أول. 2. اعتباره راسباً في تلك المادة⁽⁵⁷⁾.

وكذلك توقع على الطالب الذي أدخل طالباً آخر أو شخصاً آخر لتأدية امتحان بدلاً منه واحدة أو أكثر من العقوبات الآتية: 1. اعتباره راسباً في ذلك المساق أو المادة. 2. إلغاء تسجيله في المواد المسجلة له في ذلك الفصل. 3. فصله من الجامعة لمدة فصلين دراسيين على الأقل اعتباراً من الفصل الذي يلي الفصل الذي ضبط فيه. وتوقع على الطالب الذي دخل الامتحان بدلاً من طالب آخر واحدة أو أكثر من العقوبات التالية: 1. إلغاء تسجيله في المواد المسجلة له في ذلك الفصل. 2. فصله من الجامعة لمدة فصلين دراسيين على الأقل اعتباراً من الفصل الذي يلي الفصل الذي ضبط فيه. 3. وإذا كان الشخص الذي دخل قاعة الامتحان من غير طلبة الجامعة فيحال إلى الجهات القضائية المختصة⁽⁵⁸⁾.

وتحدد صلاحيات إيقاع العقوبات التأديبية على الطلبة على النحو الآتي: (أ. لعضو هيئة التدريس، حق إيقاع العقوبات المنصوص عليها في الفقرتين (1 و 2)⁽⁵⁹⁾ من المادة (5) من هذا النظام. ب. لعميد الكلية الحق في إيقاع العقوبات المنصوص عليها في الفقرتين (1 و 7)⁽⁶⁰⁾ من المادة (5) من هذا النظام⁽⁶¹⁾. وكما يحق لعميد الكلية، بناءً على توصية المدرس، فرض العقوبات الأكاديمية الآتية في حال ارتكاب الطالب أي من المخالفات المنصوص عليها من المادة (3) من هذا النظام: 1. اعتباره راسباً في تلك المادة. 2. الإنذار بدرجاته الأولى و الثانية⁽⁶²⁾.) ولعميد شؤون الطلبة أو عميد الكلية

54. عقوبة الفصل المؤقت من الجامعة لمدة فصل دراسي أو أكثر، أو عقوبة الفصل النهائي من الجامعة.

55. المادة (7) من النظام. وراجع التوصية رقم (16 و 19) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

56. المادة (9) من النظام. وراجع التوصية رقم (20) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

57. المادة (10) من النظام. وراجع التوصية رقم (20) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

58. المادة (13) الفقرتين أ و ب) من النظام. وراجع التوصية رقم (20) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

59. التنبيه الخطي، الإخراج من قاعة التدريس و استدعاء الأمن الجامعي عند الضرورة لإخراجه.

60. التنبيه الخطي، إلغاء التسجيل في مادة أو أكثر من مواد الفصل الذي تقع فيه المخالفة مع عدم رد الرسوم.

61. المادة (14) من النظام.

62. المادة (8) من النظام. وراجع التوصية رقم (20) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

في الجامعة الحق في إيقاع عقوبة إنذار أول على الطالب في حالة التدخين في إحدى بنايات الجامعة دون الحاجة إلى إحالة القضية إلى لجنة التحقيق الابتدائية⁽⁶³⁾. وعلى عميد الكلية تبليغ جميع قرارات فرض العقوبات على أي من الطلبة في كليته إلى عميد شؤون الطلبة⁽⁶⁴⁾.

ويجوز لعميد شؤون الطلبة التشاور والتنسيق مع عميد الكلية الذي ينتمي إليها الطالب الذي صدر بحقه إنذار بسبب التدخين إزالة هذا الإنذار عن الطالب بعد مرور (3) أشهر من تاريخ صدوره، إذا أثبت الطالب أنه حسن السيرة والسلوك⁽⁶⁵⁾. وكذلك يجوز لعميد شؤون الطلبة، بعد التشاور والتنسيق مع عميد الكلية الذي ينتمي إليه الطالب الذي نفذت العقوبة بحقه، إلغاء العقوبات المنصوص عليها في المادة (5) من هذا النظام أو تخفيفها بناء على طلب يتقدم به الطالب بهذا الخصوص إلى عميد شؤون الطلبة بعد مضي ستة أشهر على الأقل من تاريخ توقيع العقوبة عليه إذا أثبت أنه حسن السيرة والسلوك⁽⁶⁶⁾.

ولرئيس جامعة فلسطين الأهلية الحق في إصدار القرارات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام دون اللجوء إلى لجنة التحقيق وذلك في حالة الضرورة، ويبلغ رئيس الجامعة قراره الذي يصدره في هذه الحالة إلى عميد شؤون الطلبة وعميد الكلية المعني⁽⁶⁷⁾. وإصدار رئيس الجامعة للعقوبات التأديبية في مثل هذه الحالة يعد امتيازاً تحكيمياً خوله إياه النظام بصفته معبراً عن إرادة الجامعة، وليس له الحق في التعسف أو الإساءة في إصدارها في هذه الحالة وغيرها من الحالات، وإلا شاب قراره عيب تجاوز السلطة أو مخالفة النظام والقانون⁽⁶⁸⁾. كما أن قيام رئيس الجامعة بالتحقيق ثم توقيع الجزاء معاً وإن كان يحقق الحسم والسرعة، إلا أنه ينطوي عليه إخلال واضح بمبدأ قانوني مستقر، وهو عدم جواز الجمع بين سلطتي الاتهام والإدانة، لذا يجوز طلب رده، أو الطعن بالقرار التأديبي الصادر عنه ليعيب الانحراف بالسلطة من قبل الرئيس⁽⁶⁹⁾، وخاصة إذا لم يتم الالتزام بالمبادئ القانونية للعقوبات التأديبية من قبل السلطات المختصة بفرض هذه العقوبات⁽⁷⁰⁾.

63. المادة (35) من النظام. وراجع التوصية رقم (35 و36) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

64. المادة (26 فقرة «ب») من النظام.

65. المادة (36) من النظام. وراجع التوصية رقم (37) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

66. المادة (34) من النظام. وراجع التوصية رقم (37) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

67. المادة (30) من النظام. وراجع التوصية رقم (38) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

68. الفلاتي، محمد، الجزاءات، مرجع سابق، ص 67 وما بعدها.

69. المرجع السابق، ص 122 وما بعدها.

70. مبدأ الشرعية: يعني أن تنفيذ سلطة التأديب المختصة بالعقوبات الواردة في النظام على سبيل الحصر، وليس لها ابتداء عقوبة جديدة. مبدأ حظر القياس: يعني أن القياس في مجال الجزاءات التأديبية غير جائز، فلا عقوبة ولا قياس مع صراحة النص. مبدأ التدرج: يعني تدرج الجزاءات المنصوص عليها في النظام في سلم تصاعدي يبدأ بأخف العقوبات وينتهي بأشدّها، وبينها أنواع تختلف في جسامتها، يكون الجزاء متناسباً مع المخالفة. مبدأ التناسب: بمعنى أن يكون الجزاء متناسباً وملائماً من حيث نوعه ومقداره مع المخالفة المرتكبة ذاتها. مبدأ وحدة الجزاء: بمعنى أن لا يعاقب الطالب بأكثر من جزء واحد عن المخالفة الواحدة وذلك تحقيقاً للعدالة والمنطق. مبدأ عدم الرجعية: بمعنى أن أثر الجزاء التأديبي يترتب من تاريخ صدر القرار التأديبي ولا ينسحب إلى تاريخ سابق عليه. أنظر في شرح هذه المبادئ: الفلاتي، محمد، الجزاءات، مرجع سابق، ص 67 وما بعدها.

ويرى الباحث أن معرفة طلبة الجامعة بالعقوبات التأديبية التي تصدر بحقهم نتيجة ارتكابهم مخالفات سلوكية أو/و أكاديمية، تؤدي إلى منعهم من ارتكاب المخالفات، لأن وسيلة العقاب التأديبي شرط ضروري لضبط النظام وحفظه في الحياة الجامعية، وذلك إذا ما اقترنت بوسيلة الثواب التي تحقق ذات الغاية، وخاصة إذا تم معرفة أن الحكم بأي من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام لا يعفي الطالب من دفع التعويض عن الأضرار التي يتسبب بها، وأن للجامعة الحق باستيفاء هذه التعويضات⁽⁷¹⁾.

المطلب الثالث: لجان التحقيق والإجراءات المتبعة فيها طبقاً للنظام

وهي مسائل نتناولها على النحو الآتي:

أولاً: تشكيل لجنة التحقيق

خطى نظام ضبط مخالفات الطلبة خطوة نحو تحقيق ضمانات أفضل للطلاب المتهمين بارتكاب مخالفة قبل توقيع العقوبة التأديبية عليه، وذلك بإنشاء لجنة تحقيق مستقلة في مطلع كل عام دراسي ترتبط مباشرة مع رئيس الجامعة⁽⁷²⁾، ويقوم باستطلاع توصيتها غير الملزمة له قبل إصداره العقوبة التأديبية. وحيث تتألف هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء من الهيئة التدريسية ويسمى أحدهم مقررًا، ويشترط أن يكون أحد أعضاء اللجنة من أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق في الجامعة⁽⁷³⁾.

ثانياً: إحالة الشكوى من رئيس الجامعة إلى لجنة التحقيق والإجراءات المتبعة أمامها

ويختص رئيس الجامعة باستقبال شكاوي طلبة الجامعة، ومتى ثبت له من ظاهر الحال وقوع المخالفة المنسوبة إلى الطالب المشتكي عليه وأن فعله يستحق العقاب⁽⁷⁴⁾، يقوم بإحالة الشكوى إلى لجنة التحقيق للفصل فيها⁽⁷⁵⁾، ولا يحق للطالب المحال إلى لجنة التحقيق أن ينسحب من الدراسة قبل انتهاء النظر في الشكوى المقدمة ضده، وكما توقف إجراءات تخريجه إلى حين البت في موضوع المخالفة التي ارتكبها⁽⁷⁶⁾.

71. المادة (32) من النظام.

72. المادة (16) من النظام. وراجع التوصية رقم (21) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

73. المادة (17) من النظام. وراجع التوصية رقم (22) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث. وتنفيذاً لذلك، صدر قرار من رئيس الجامعة في مطلع العام الدراسي الحالي (2017) بتشكيل لجنة تحقيق للطلبة برئاسة الدكتور محمد صعبان (حقوق)، وعضوية كل من الدكتور فايز أبو عامرية والدكتور خالد صبارنه. ويرى الباحث أن من أهم الشروط الواجب توافرها في لجنة التحقيق هي: الحيادية والنزاهة والعدالة وإعمال مبدأ المجابهة بالدليل.

74. يرى الباحث أن لرئيس الجامعة الحق في إصدار قرار بحفظ الشكوى إذا تبين له من ظاهر الحال كيديتها، أو تعذر معرفة مرتكب المخالفة، أو توفرت له الأدلة المقنعة على براءة المتهم (المشتكي عليه)، وهذا فيه مصلحة للطالب والجامعة. وجدير بالذكر بأننا قد أوصينا بتعديل النظام والنص على إعطاء الحق بقرار الحفظ لعميد شؤون الطلبة.

75. المادتين (18) و (19) فقرة «ت» من النظام. وراجع التوصية رقم (23) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث. ويرى الباحث أن الهدف من قرار الإحالة هو تقديم الطالب المخالف إلى لجنة التحقيق للتحقيق معه عما نسب إليه من اتهام جدي وحقيقي، وأن هذا القرار هو الذي يحدد نطاق التحقيق من حيث المتهمين والتهم الواردة في لائحة الشكوى والذي يجب أن تنقيد به لجنة التحقيق.

76. المادة (15) من النظام.

وبعد هذه الإحالة، يتولى مقرر اللجنة بدعوة أعضائها للاجتماع، ويكون مسئولاً عن إدارة جلساتها وتسجيل محاضرها وإعداد التقارير⁽⁷⁷⁾. وتعد اللجنة جلساتها للنظر في القضية المحالة إليها من رئيس الجامعة خلال مدة لا تزيد عن (5) أيام من تاريخ ورودها إليها⁽⁷⁸⁾، وفي أول جلسة انعقاد للجنة وبعد اطلاعها على الشكوى المحالة إليها، تقرر إرسال نسخه عن الشكوى إلى عميد شؤون الطلبة، وتكليفه بتزويد مقرر لجنة التحقيق تقريراً عن سلوك الطالب المحال إليها (المشتكي والمشتكى عليه) بحيث يتضمن التقرير المخالفات السابقة والعقوبات المفروضة عليه⁽⁷⁹⁾. وبعد حصول مقرر اللجنة على هذا التقرير يقوم بدعوة الطلبة المتهمين والطلبة الشهود بوساطة عمادة شؤون الطلبة للمثول أمام لجنة التحقيق في الزمان المكان المقرر لانعقادها ومع إحاطتهم علماً بموضوع الشكوى المطلوب التحقيق فيها⁽⁸⁰⁾. وفي حالة تخلف الطالب المتهم عن الحضور مرتين متتاليتين على الرغم من تبليغه دون عذر مشروع ومقبول تجرى اللجنة السير بإجراءات التحقيق ومحاكمته غيابياً⁽⁸¹⁾.

وفي الموعد المقرر لإجراء التحقيق والمحاكمة، وبعد انعقاد لجنة التحقيق بشكل سري والتأكد من تبليغ جميع الأطراف وفق الأصول وحضورهم، يقوم مقرر اللجنة بالنداء على الطالب المتهم المشتكى عليه، وبعد تدوين بياناته الشخصية في محضر التحقيق⁽⁸²⁾، يتم تلاوة المخالفة أو التهمة عليه ومواجهته بها، وذلك كما وردت في لائحة الاتهام (الشكوى) المحالة من رئيس الجامعة⁽⁸³⁾، فإن اعترف الطالب المخالف بالمخالفة المنسوبة له وأقر أنه مذنب، دون اعترافه في محضر التحقيق واستكملت اللجنة إجراءاتها وصولاً لإصدار توصيتها ورفعها لرئيس الجامعة، ولكن إذا أنكر الطالب التهمة أو المخالفة المنسوبة له وأقر أنه غير مذنب، فإن اللجنة تقرر تكليف المشتكى بإثبات شكواه، وبعد الانتهاء من ذلك، فإن عبء الإثبات ينتقل إلى المتهم (المشتكى عليه) لنفي التهمة والمخالفة عنه وإثبات براءته.

وحيث إن نظام ضبط مخالفات الطلبة سمح لطرفي الشكوى بإقامة البينة في الشكاوى المحالة بجميع طرق الإثبات إلا إذا نص النظام على طريقة معينة للإثبات⁽⁸⁴⁾، وكما أجاز هذا النظام للطالب المتهم بارتكاب مخالفة الحق في تقديم أية بيانات أمام اللجنة بما في ذلك

77. المادة (20) من النظام. وراجع التوصية رقم (25) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

78. المادة (21) من النظام. وراجع التوصية رقم (25) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

79. المادة (19) الفقرتين أ و ب) من النظام. وراجع التوصية رقم (24) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

80. وتكمن أهمية ذلك من وجهة نظرنا، حتى تتم إجراءات التحقيق بحضور جميع الأطراف وفي مواجهتهم، وحتى يشعر الطالب بخطورة الموقف ويأخذ الأمر على محمل الجد ويولي أهمية التي يستحقها ويحضر دفاعه وإثباته.

81. المادة (22) الفقرتين أ و ب) من النظام. وراجع التوصية رقم (26) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

82. لم يرد في النظام نصوصاً تفصيلية تحدد شكلاً معيناً لمحضر التحقيق، غير أنه من المسلم أن محضر التحقيق يجب أن يتضمن البيانات الشخصية للمتهم أو المخالف (المشتكى عليه) والشهود وزمان ومكان انعقاد التحقيق وإجراءاته وتوقيع كل من المتهم والشاهد ولجنة التحقيق.

83. يرى الباحث إن مبدأ المواجهة يعني أن يتم إحاطة الطالب علماً بحقيقة التهمة أو المخالفة المسندة إليه وبمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة ليتسنى له الإدلاء بأوجه دفاعه، حيث أنه بدون تلك المواجهة لن تكون هنالك محاكمة تأديبية بالمعنى القانوني.

84. المادة (22) الفقرة «ت» من النظام. وراجع التوصية رقم (26) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

الاستعانة بشهود الدفاع لإثبات براءته مما نسب إليه⁽⁸⁵⁾. وكذلك تملك لجنة التحقيق الحق في استدعاء جميع الأشخاص الذين ترى إمكانية الاستفادة من شهادتهم في كشف الحقيقة سواء وردت أسماؤهم في القضية المحالة أم لم ترد، ولها الاستماع إلى أقوال أي شاهد يحضر من تلقاء نفسه، وفي هذه الحالة يثبت ذلك في المحضر، ولها الحق في انتداب الخبراء لإثبات المخالفة المرتكبة وكل ما من شأنه المساعدة على حسن سير العدالة، ويجوز للجنة أن تقوم بتحليف اليمين لمن تشاء⁽⁸⁶⁾.

ثالثاً: انتهاء اللجنة من التحقيق وإصدارها للتوصية ورفعها لرئيس الجامعة

وبعد انتهاء لجنة التحقيق من إجراءاتها وإغلاق باب المرافعة تقوم بإصدار توصيتها بالأغلبية (اثنان من ثلاثة) أو بالإجماع، فيما عدا عقوبة الفصل النهائي فتكون بالإجماع، ويجب أن تشمل التوصية على ملخص الوقائع الواردة في لائحة كل قضية والأسباب الموجبة للإدانة أو البراءة⁽⁸⁷⁾ وعلى المادة القانونية المنطبقة على الفعل في حالة الإدانة وعلى تحديد العقوبة ومقدار التعويضات⁽⁸⁸⁾. وبعد ذلك ترفع اللجنة توصياتها إلى رئيس الجامعة - خلال أسبوعين من تاريخ إحالة الشكوى إليها⁽⁸⁹⁾ - ولا تكون هذه التوصيات نافذة إلا بعد إقرارها من رئيس الجامعة ويكون قراره قطعياً إذا كانت العقوبة المقضي بها غير قابلة للاستئناف خلال المدة المعينة في هذا النظام. ويقوم رئيس الجامعة بتبليغ قراره إلى الجهات المختصة في الجامعة ويبلغ الطالب المعني القرار بواسطة عمادة شؤون الطلبة⁽⁹⁰⁾. وكما تحفظ قرارات فرض العقوبات التأديبية في ملف الطالب لدى عمادة شؤون الطلبة ويبلغ القرار إلى عميد الكلية الذي يعود إليه الطالب وإلى عمادة القبول والتسجيل⁽⁹¹⁾.

رابعاً: استئناف القرار الصادر بالعقوبة التأديبية

وبعد أن يقوم رئيس الجامعة بتبليغ قراره - للطالب المعني والمفروض عليه العقوبة- بواسطة عمادة شؤون الطلبة، فإنه يحق لهذا الطالب إن يتقدم باستئناف إلى رئيس الجامعة- بواسطة عميد شؤون الطلبة- كتابه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار إذا كانت العقوبة المقضي بها قابلة للاستئناف⁽⁹²⁾، ويقوم رئيس الجامعة بإحالة هذا

85. المادة (23) من النظام. وراجع التوصية رقم (26) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.
86. المادة (18) من النظام. وراجع التوصية رقم (23) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.
87. يرى الباحث أن تسبب القرار التأديبي من أهم ضمانات التأديب، فالتسبب يضع بين يدي الطالب صاحب الشأن الأسباب التي دعت السلطة التأديبية إلى توقيع الجزاء عليه.
88. المادة (24) من النظام. وراجع التوصية رقم (27) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.
89. تنص المادة (21) من النظام على أنه: (تعقد اللجنة الابتدائية جلساتها للنظر في القضية المحالة إليها خلال مدة لا تزيد عن (5) أيام من تاريخ ورودها إليها والبت فيها خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين من بدء النظر فيها، ولرئيس الجامعة منحها مدة إضافية مماثلة إذا رأى ذلك ضرورياً).
90. المادة (25) من النظام. وراجع التوصية رقم (27) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.
91. المادة (26) فقرة «أ» من النظام. وراجع التوصية رقم (27) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.
92. حصرت المادة (31) من النظام العقوبات التأديبية القابلة للاستئناف بالآتي: 1. اعتباره راسياً في مادة وإلغاء التسجيل في مادة أو أكثر من مواد الفصل الذي تقع فيه المخالفة مع عدم رد الرسوم. 2. الفصل المؤقت من الجامعة لمدة فصل دراسي أو أكثر. 3.

الاستئناف إلى مقرر اللجنة المختصة بالاستئناف خلال يومين من تسلمه⁽⁹³⁾. وعلى هذه اللجنة⁽⁹⁴⁾ أن تصدر قرارها بأسرع وقت ممكن، وبما لا يتجاوز مدة (30) يوم من تاريخ تسلم مقرر اللجنة طلب الاستئناف. وحيث تقضي لجنة الاستئناف بأي مما يأتي: تأييد القرار المستأنف الصادر عن لجنة التحقيق الابتدائية، أو تعديل أو إلغاء القرار المستأنف الصادر عن لجنة التحقيق الابتدائية مع إبداء الأسباب، ويكون القرار نهائياً ويرفع إلى رئيس الجامعة لمنحه الصيغة التنفيذية⁽⁹⁵⁾، ويكون قد حاز قوة الشيء المحكوم به ويعد عنواناً للحقيقة القانونية فيما قضي به⁽⁹⁶⁾.

وتكمن أهمية الطعن بالاستئناف من وجهة نظر الباحث في تكريس مبدأ النفاذ على درجتين ومبدأ الرقابة الإدارية على قرارات فرض العقوبة التأديبية، وذلك بتمكين الطالب الذي صدر بحقه عقوبة تأديبية في دعوى ما من إعادة النظر في هذه الدعوى واقعاً وقانوناً أمام هيئة أخرى-، ولضمان عدالة القرارات التأديبية وتجنب انحراف السلطة التأديبية⁽⁹⁷⁾.

خامساً: انقضاء العقوبة التأديبية

وتتقضي العقوبة التأديبية عن الطالب إما بتنفيذها أو بمحوها من ملف الطالب وذلك بعد مرور مدة على تاريخ فرض العقوبة، وبهذا الخصوص يحق للطالب الذي نفذت العقوبة بحقه أن يتقدم بطلب إلى عميد شؤون الطلبة لإلغاء أو تخفيف هذه العقوبة وذلك بعد مضي ستة أشهر على الأقل من تاريخ إيقاعها عليه وإذا اثبت أنه حسن السيرة والسلوك⁽⁹⁸⁾.

الفصل النهائي من الجامعة. 3. تأجيل منح الطالب الدرجة العلمية. 4. إلغاء قرار منح الشهادة إذا تبين أن هنالك عملية تزوير أو احتيال في متطلبات الحصول عليها). وراجع التوصية رقم (29 و 30 و 32 و 33) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث. 93 المادة (28) من النظام. وراجع التوصية رقم (31) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث. 94 راجع التوصية رقم (28) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث. وتنقيحاً لنص المادة (27) من النظام صدر قرار من رئيس الجامعة في مطلع العام الدراسي الحالي (2017) يقضي بتشكيل لجنة استئناف للطلبة برئاسة الأستاذ الدكتور نافع الحسن، وعضوية كل من: الدكتور صادق الدباس والدكتور حسن عياش. ويرى الباحث أن من أهم الشروط الواجب توافرها في لجنة التحقيق هي: الحيادية والنزاهة والعدالة وإعمال مبدأ المجابهة بالدليل إن استلزم الأمر. 95 المادة (29) من النظام. وراجع التوصية رقم (34) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث. 96 وكما أن هذه القرارات التأديبية النهائية الصادرة عن رئيس الجامعة لا يقبل الطعن فيها بالإلغاء أمام محكمة العدل العليا (محكمة القضاء الإداري في فلسطين)، لأنها صادرة عن أشخاص القانون العام، وهذا ما تؤكد نص المادة (3) فقرة (2) من قانون تشكيل المحاكم سلطة إدارية أي من شخص من أشخاص القانون العام، وهذا ما تؤكد نص المادة (3) فقرة (2) من قانون تشكيل المحاكم الفلسطينية رقم (5) لسنة 2001. ويرى الباحث أنه من المستحسن قبول الطعن في هذه القرارات أمام هذه المحكمة لمنع أشخاص القانون الخاص من الإساءة أو التعسف في استعمال سلطتهم. 97 هادي، صدام علي، النظام، مرجع سابق، ص153. 98 المادة (34) من النظام. وراجع التوصية رقم (37) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

المبحث الثالث: أثر الوعي بنظام ضبط المخالقات بالتزام الطلبة في الحياة الجامعية
ويرى الباحث أن أثر الوعي القانوني بنظام ضبط مخالقات الطلبة يتمثل في الأمور الآتية:

1. منع طلبة الجامعة من ارتكاب المخالقات السلوكية والأكاديمية، ويجنبهم العقوبات التأديبية المفروضة على هذه المخالقات، وما ترتبه من آثار أكاديمية ومادية ونفسية على الطالب المخالف وجامعته ومجتمعه كاملاً. وعليه يكون الوعي بالنظام أول خطوة عملية للوقاية من هذه المخالقات وآثارها⁽⁹⁹⁾.
2. يبصر طلبة الجامعة بأهمية معرفة حقوقهم وواجباتهم القانونية، ومهارات حل الخلافات. وهذا يدعم سلوكهم الإيجابي والقيم الطيبة في حياتهم الجامعية⁽¹⁰⁰⁾.
3. يجعل طلبة الجامعة أكثر تحملاً وإحساساً للمسئولية وأكثر التزاماً وانضباطاً واحتراماً للقانون ولبعضهم ولإدارتهم في حياتهم الجامعية⁽¹⁰¹⁾.
4. إيجاد عقلية منظمة لدى طلبة الجامعة، ليصبحوا قادرين على إدراك ما يحيط بهم من مشكلات. وبالتالي القيام بحلها وفقاً للنظام وليس بقوة خارجية⁽¹⁰²⁾.
5. يزود طلبة الجامعة بالإحساس بالانتماء لجامعتهم فيلتزمون بتشريعاتها ومعايير الحياة بها، ويرتقون بها نحو الإبداع والتميز.
6. يساعد طلبة الجامعة على تنمية المهارات الأساسية للكفاءة المعيشية التي تتضمن: تقدير الانفعالات والتعامل معها؛ تنمية حس رعاية الآخرين وتقدير مشاعرهم؛ إنشاء علاقات إيجابية؛ اتخاذ قرارات مسؤولة؛ والتعامل مع المواقف المتحدية بطريق بناءة وأخلاقية⁽¹⁰³⁾.
7. يصبح لدى طلبة الجامعة المقدرة على مواجهة المتطلبات والتوقعات والمشاكل التي تفرضها البيئة الجامعية في مختلف المجالات الأكاديمية والسلوكية والاجتماعية والانفعالية⁽¹⁰⁴⁾.
8. توعية طلبة الجامعة بالأنظمة والتعليمات والقرارات المنظمة لحياتهم الجامعية. مما يؤدي إلى إقامة علاقات سليمة مع المحيطين به في الحياة الجامعية من زملاء

99. عيسان، صالحه، وآخرون، الوعي، مرجع سابق، ص201.

100. الحرون، منى، الثقافة، مرجع سابق، ص273. وعيسان، صالحه، وآخرون، الوعي، مرجع سابق، ص204.

101. وبنفس المعنى: مسعد، محيد. (2008). أسس الثقافة القانونية وأهميتها للإنسان في عصر العولمة، دط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر. وعيسان، صالحه، وآخرون، الوعي، مرجع سابق، ص204.

102. عيسان، صالحه، وآخرون، الوعي، مرجع سابق، ص201.

103. فارنا، كارمن، معايير، مرجع سابق.

104. وبنفس المعنى العمر، بدر. (1996). دور الأبعاد الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والأكاديمية في الصعوبات الدراسية لطلبة الجامعة، دراسة ميدانية، المجلة التربوية، المجلد 11، العدد 41، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر، ص205. وشحاتة، أحمد، الوعي، مرجع سابق، ص99.

وعاملين⁽¹⁰⁵⁾.

9. لا يقبل من طلبة الجامعة الجهل بنظام ضبط المخالفات كدفاع أو حماية من الجزاء، الأمر الذي يتوجب عليهم جميعاً أن يكونوا على علم به. حيث أن القانون لا يحمي من لا يعرف القانون⁽¹⁰⁶⁾، كما أنه لا يجوز الاعتذار بالجهل بالقانون⁽¹⁰⁷⁾، سواء أكان جهلاً حقيقياً أو غير حقيقي للإفلات من تطبيقه⁽¹⁰⁸⁾. ولعل أهم مبرر لهذه القاعدة هي تحقيق العدالة والمساواة، فجميع الطلبة يخضعون للنظام سواء علموا به أم لم يعلموا، ولو تم إجازة الاعتذار بالجهل لترتب عليه أن يدعي بالجهل كل طالب متضرر من تطبيقه، كما أن عدم إمكانية إثبات المعرفة من الجهل يزيد من أهمية هذا المبدأ⁽¹⁰⁹⁾.

10. تحقيق حياة جامعية صحية وسليمة يسودها الاستقرار والأمن والنظام والتقدم، يتمكن فيها الطلبة من النمو فيها اجتماعياً ونفسياً وأكاديمياً، وبذلك تكون الجامعة قد حققت جزءاً من أهدافها العامة ورسالتها التي تحقق في النهاية أهداف المجتمع. لأنه إذا افتقد الطالب الوعي القانوني فلن يخرج إلى المجتمع سوى جيل عاجز عن الالتزام بواجباته والمطالبة بحقوقه، ويتفشى الشعور باللامبالاة وعدم تحمل المسؤولية⁽¹¹⁰⁾. فالوعي القانوني يساعد على تعزيز الوعي بالثقافة القانونية لدى الطلبة⁽¹¹¹⁾.

105. عيسان، صالحه، وآخرون، الوعي، مرجع سابق، ص193.

106. الصعدي، سلمى، التربية، مرجع سابق، ص55. وهذا ما أكده أيضاً فيشر و كلي

Fisher, D, & Kelly, C. (1981). Teachers and the law, New York, Longman Inc.

107. وهذا ما تنص عليه المادة (33) من النظام بأنه: (لا يعتبر الجهل بالأنظمة والتعليمات والقرارات المطبقة في الجامعة، أو الصادرة عنها عذراً لمن يرتكب أي مخالفة، ولا يعفي الطالب من تحمل المسؤولية).

وراجع التوصية رقم (39) من الفقرة (ذ) الواردة في خاتمة هذا البحث.

108 - الشريبي، نازلي. (2001). التوعية القانونية للنساء وأهمية هذه التوعية وأثرها على المرأة وعلى الأسرة والمجتمع، مؤتمر تنمية المرأة العربية_الإشكاليات وآفاق المستقبل، مركز دراسات الجنوب، جامعة جنوب الوادي، مدينة قنا، مصر. مشار إليه لدى: عيسان، صالحه، وآخرون، الوعي، مرجع سابق، ص201.

109. رحيم، كمال. (2008). المدخل إلى القانون نظرياً والقانون والحق، ط1، أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة، ولاية نزوي، سلطنة عمان. مشار إليه لدى: عيسان، صالحه، وآخرون، الوعي، مرجع سابق، ص201.

110. الصعدي، سلمى، التربية، مرجع سابق، ص193. وعيسان، صالحه، وآخرون، الوعي، مرجع سابق، ص202.

111. Susan S, Silbey.(2001). Legal Culture and Legal Consciousness, in International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences (New York, Elsevier, Pergamon Press, p. 8626, & https://en.wikipedia.org/wiki/Legal_awareness

الخاتمة

وبعد دراسة موضوع الوعي القانوني بنظام ضبط مخالفات طلبة جامعة فلسطين الأهلية ودوره بالتزام الطلبة في الحياة الجامعية، خلصنا بمجموعة من النتائج والتوصيات، نذكرها على النحو الآتي:

أولاً: النتائج

1. يعرف نظام ضبط المخالفات بمجموعة من القواعد القانونية التي تبين المخالفات التي قد يرتكبها طلبة الجامعة، ويترتب عليها عقوبات تأديبية تفرضها السلطة المختصة وفقاً لإجراءات وردت بالنظام.
2. الوعي القانوني بنظام ضبط المخالفات هو قدر من المعرفة القانونية لدى طلبة الجامعة بماهية المخالفات السلوكية والأكاديمية التي قد يرتكبها الطلبة وما يترتب على ذلك من عقوبات تأديبية تفرضها السلطة المختصة وفقاً لإجراءات وردت بالنظام.
3. تتنوع عناصر الوعي القانوني بنظام الضبط إلى ثلاثة، هي: المعرفي، والوجداني والسلوكي.
4. يستمد الطلبة وعيهم القانوني بنظام الضبط من مصادر منها: إدارة الجامعة، الأستاذ الجامعي، العلاقات العامة، مجلس اتحاد الطلبة، كلية الحقوق وعبادتها القانونية، دليل الطالب الجامعي.
5. تكمن أهمية وجود نظام ضبط المخالفات للطلبة في الجامعة، بوصفه ركناً أساسياً من أركان العلاقة التنظيمية بين الطلبة وإدارة الجامعة من الناحية القانونية.
6. إن نظام ضبط مخالفات الطلبة لم يضع تعريفاً محدداً للخطأ التأديبي وجزائه، بل عدد صوراً من المخالفات الأكاديمية والسلوكية، وبين العقوبات التأديبية التي تفرض نتيجة ارتكاب هذه المخالفات.
7. تعد وسيلة العقاب التأديبي شرطاً ضرورياً لضبط النظام وحفظه في الحياة الجامعية، وذلك إذا ما اقترنت بوسيلة الثواب التي تحقق ذات الغاية.
8. يوجد علاقة بين وعي طلبة الجامعة بنظام ضبط المخالفات والتزامهم بالحياة الجامعية، بحيث كلما زاد الوعي القانوني بالنظام قل عدد المخالفات المرتكبة من الطلبة.
9. الوعي القانوني بنظام ضبط المخالفات له أثر أساسي في تحقيق حياة جامعية صحية وسليمة يسودها الاستقرار والنظام والتقدم، يتمكن فيها الطلبة من النمو فيها اجتماعياً ونفسياً وأكاديمياً.
10. يوجد نقص في الأحكام القانونية الواجب معالجتها في نظام ضبط مخالفات الطلبة، وكذلك يوجد عيوب وقصور تشريعي في بعض نصوصه بحاجة إلى معالجة أيضاً.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية بتوجيه المؤسسات التابعة لها للقيام بأعمال تهتم بوعي الطلبة القانوني بالأنظمة المنظمة لحياتهم الجامعية.
2. ضرورة قيام إدارة جامعة فلسطين الأهلية بالتوجه نحو تعليم طلبتها الجدد وتوعيتهم منذ بداية التحاقهم في الجامعة بالأنظمة المنظمة لحياة الطلبة الجامعية وذلك من خلال دمجها بصورة منهجية ونظامية وتكاملية مع المناهج أو المقررات الدراسية وخططها.
3. ضرورة قيام إدارة جامعة فلسطين الأهلية بإعداد برامج متنوعة، تهدف إلى تكوين الوعي وتعزيزه لدى طلبة الجامعة بحقوقهم وواجباتهم وبالأنظمة الناظمة لحياتهم الجامعية خاصة نظام الضبط.
4. ضرورة إشراك الدوائر المتعددة في الجامعة في تكوين الوعي القانوني وتعزيزه فيما يتعلق بالأنظمة الضابطة لحياتهم الجامعية من خلال الوسائل المتاحة.
5. إعداد مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية ومجموعات من طلبة الجامعة وتأهيلهم لتكوين ونشر القانوني بالأنظمة الناظمة لحياة الطلبة الجامعية.
6. ضرورة نشر القرارات المتعلقة بالعقوبات التأديبية الصادرة بحق الطلبة المخالفين على لوحة إعلانات كليات الجامعة، وعلى البوابة الإلكترونية الخاصة بالطلبة.
7. ضرورة تعديل قانون تشكيل المحاكم النظامية الفلسطينية على نحو يجيز الطعن بالقرارات النهائية المتعلقة بالعقوبات التأديبية الصادرة بحق طلبة مؤسسات التعليم العالي بمختلف أنواعها.
8. ضرورة توعية الطلبة بآثار إيقاع العقوبة على أي منهما، حيث وضع نظام المنح والمساعدات في الجامعة شرطاً للاستفادة من المنح والمساعدات الواردة فيه وهو ألا يكون الطالب تحت العقوبة التأديبية.
9. ضرورة إعادة النظر في بعض الأحكام القانونية الخاصة بنظام ضبط مخالفات الطلبة، ويوصي الباحث بمعالجة النقص والعيوب التشريعية الواردة فيه على النحو التالي:

- تعديل تسمية الفصل الأول من النظام ليصبح (التسمية والتعريفات) بدلاً من (التعريفات)، وبالتالي يكون العنوان معبراً عما جاء فيه من النصوص.

- حذف كلمة المجلس وتعريفه الوارد في المادة (3) من النظام، حيث عرّفت في المادة الأولى من النظام بشكل واضح (مجلس أمناء جامعة فلسطين الأهلية)، وذكرت بالنظام لمرة واحدة.

- حذف كلمة نائب الرئيس وتعريفه الوارد في المادة (2) من النظام، حيث لم

ترد هذه الكلمة بالنظام بشكل مطلق، وهذا يعدّ تزيد في نص المادة المذكورة لا مبرر له.

- حذف كلمة العميد وتعريفه الوارد في المادة (2) من النظام، لأنّ الباحث سيوصي بحذف النصوص القانونية الواردة بالنظام والتي تتضمن هذه الكلمة، ومع بيان معناها أن وردت بالنظام.

- يوصي الباحث بإعادة الصياغة القانونية لمطلع المادة (3) من النظام لتصبح (يعتبر كل عمل يؤثر سلباً) بدلاً من (يعتبر كل عمل يؤثر تأثيراً سلبياً)، وبذلك يصبح النص أكثر دقةً وسلامةً.

- إضافة كلمة الامتحانات للفقرة (4) من المادة (3) من النظام، لتصبح هذه الفقرة أكثر شمولية، ولعدم ترك المجال للاجتهاد، حيث لا اجتهاد مع النص القانوني.

- حذف كلمة المشاركة من الفقرة (6) من المادة (4) من النظام، حيث يستقيم النص بدونها وذكرها جاء من باب التزديد واللغو غير المبرر.

- تعديل الفقرة (11) من المادة (4) من النظام لتصبح (سرقة الأموال المملوكة للجامعة أو للطلبة أو لزوارها أو الشروع أو الاشتراك أو التحريض أو الكتمان أو الاتفاق أو التدخل على سرقتها داخل الجامعة أو خارجها) بدلاً من (سرقة الأموال المملوكة للجامعة أو للطلبة أو محاولة سرقتها أو المشاركة في محاولة السرقة داخل الجامعة أو خارجها). وبذلك لتصبح هذه الفقرة أكثر شمولية، ولعدم ترك المجال للاجتهاد، حيث لا اجتهاد مع النص القانوني.

- حذف الفقرة (27) من المادة (4) من النظام، ودمجها بالفقرة (11) من المادة نفسها، فتصبح أشمل.

- إضافة عبارة (أو الامتناع عن المثول أمامها دون مبرر أو عذر قانوني) وذلك في نهاية الفقرة (14) من المادة (4) من النظام، لتصبح هذه الفقرة أكثر شمولية، ولعدم ترك المجال للاجتهاد، حيث لا اجتهاد مع النص القانوني.

- تعديل نهاية الفقرة (20) من المادة (4) من النظام لتصبح (من شأنها الإخلال بالأمن والنظام الجامعي أو المساس بالوحدة الوطنية أو في أي من أعضاء الأسرة الجامعية) بدلاً من (من شأنها الإخلال بالأمن الجامعي أو إلى الوحدة الوطنية أو إلى أي من أعضاء الأسرة الجامعية). وبذلك يصبح النص أكثر دقةً وسلامةً من ناحية الصياغة القانونية.

- تصحيح الخطأ اللغوي (المخلفات) الواردة في مطلع المادة (5) من النظام، لتصبح (المخالفات).

- إضافة عبارة (أو من مكتب الموظف المعني) بعد كلمة التدريس وذلك في الفقرة (2) من المادة (5) من النظام لتصبح هذه الفقرة أكثر شمولية، ولعدم تركها للاجتهاد، حيث لا اجتهاد مع النص القانوني.
- تعديل صياغة الفقرة (5) من المادة (5) من النظام لتصبح (الإذار بدرجاته الثلاث: الأول، والثاني، والثالث النهائي) بدلاً من (الإذار بدرجاته الثلاث: الأول والثاني والمزدوج والنهائي)، حيث أن النص بصورته الحالية ليس دقيقاً ويفهم أن الإذار أربع درجات، وبالتالي يقتضي إعادة صياغته.
- إلغاء الفقرة (6) من المادة (5) وإلغاء المادة (32) من النظام، وإضافة فقرة في المادة (5) بدلاً عنهما وهي: (دفع التعويض لجبر الضرر وبما لا يقل عن قيمة الشيء، وللجامعة الحق باستيفاء هذا التعويض بكافة الوسائل). وبذلك يكون النظام قد خلا من تكرار الأحكام القانونية لذات المسألة، وابتعد عن التزيد في النص القانوني.
- وضع المادة (7) من النظام مكان الفقرة (ب) من المادة (6)، لتصبح هذه المادة تتناول الأحكام القانونية المتعلقة بالعقوبات الواردة في النظام.
- تعديل الفقرة (ث) من المادة (6) من النظام لتصبح (المخالفات المنصوص عليها في الفقرات (3-10-11-15-16-22-23-) من المادة (4) عقوبتها الفصل المؤقت والفقرتين (4-5-18-21-25) من المادة (4) عقوبتها الفصل النهائي من الجامعة)، بهدف تحقيق التناسب بين جسامه المخالفة والعقوبة التأديبية المفروضة عليها.
- يوصي الباحث وضع المادة (31) من النظام بعد إعادة صياغتها في الفقرة (ث) من المادة (6) لتصبح (القرارات التأديبية الصادرة بالعقوبات المنصوص عليها في الفقرات (7-8-9-10-11) من المادة (5) من هذا النظام فقط يجوز استئنافها وفقاً لأحكام الفصل السادس من هذا النظام). بهدف وضع الأحكام القانونية المتعلقة بالعقوبات في مادة واحدة.
- تضمين المادة (7) من النظام، الفقرة (ب) من المادة (6)، والمادتين (11 و12)، ليصبح نصها الجديد الآتي: (الطالب/ة الذي يصدر بحقه عقوبة الفصل المؤقت أو النهائي من الجامعة، يترتب عليه الآتي: أ. تسحب بطاقته الجامعية. ب. لا يسمح له بالدخول لحرم الجامعي خلال مدة الفصل إلا بإذن مسبق من عميد شؤون الطلبة. ت. لا تحتسب أي مواد يدرسها خلال مدة فصله في أي جامعة أو كلية جامعية أخرى. ث. لا يسترد الرسوم الدراسية المدفوعة. ج. يحق له

الحصول على كشف المواد التي درسها شريطة أن يظهر عليه عقوبة الفصل). والهدف من ذلك وضع الآثار القانونية المترتبة على عقوبة الفصل المؤقت أو النهائي في مادة واحدة بدلاً من وجودها بأكثر من موضع في النظام.

• إلغاء المواد (8، 9، 10، 13) من النظام، لأن الأحكام القانونية الواردة في هذه المواد ورد ذكرها في المادتين (3 و 5) من النظام، وتجنباً للتكرار ومنعاً لتعدد سلطات إصدار العقوبة التأديبية أوصينا بذلك.

• أن تصبح المادة (16) من النظام برقم المادة (8) وبالصيغة التالية: (يشكل رئيس الجامعة في مطلع كل عام دراسي لجنة للتحقيق في المخالفات الواردة في هذا النظام والتي يكون طرفها أو مرتكبها طلبة الجامعة). وهذا النص أكثر دقة من حيث الصياغة والمعنى.

• أن تصبح المادة (17) من النظام برقم المادة (9) وبذات الصياغة القانونية.

• أن تصبح المادة (18) من النظام برقم المادة (10) وبالصيغة التالية: (تقدم الشكوى خلال ثلاثة أيام من تاريخ وقوع المخالفة إلى عميد شؤون الطلبة وتحرر على النموذج المعد لذلك من قبله، ويقوم العميد خلال يومين من تاريخ تقديمها بالنظر بالشكوى واتخاذ أي من الإجراءات الآتية: أ. حفظ الشكوى إذا وجد أن الوقائع الواردة فيها لا تعتبر مخالفات يعاقب عليها هذا النظام، و/أو إذا وجد أن الشكوى قدمت بعد انتهاء المدة القانونية، وإعلام المشتكي بقرار الحفظ مباشرة. ب. إحالة الشكوى ومرفقاتها والتقارير الخاصة بسلوك أطراف الشكوى لرئيس الجامعة إذا وجد أن الوقائع الواردة فيها تعتبر مخالفات يعاقب عليها هذا النظام، وأن الشكوى قد قدمت خلال المدة القانونية. 2. لعميد شؤون الطلبة عرض التصالح على أطراف الشكوى وإتمامه وإلزامهم بتوقيع تعهد - (المعد من قبل العميد) - بعدم ارتكاب مخالفات في المستقبل، وذلك تحقيقاً لمصلحة أطراف الشكوى أو الجامعة. 3. لعميد شؤون الطلبة اتخاذ صفة المشتكي وتحريك دعوى الحق العام للجامعة ضد كل من يرتكب مخالفات يعاقب عليها هذا النظام). حيث خلا النظام من هذا النص بالرغم من أهمية النص عليه.

• أن تصبح المادة (19) من النظام برقم المادة (11) وبالصيغة التالية: (أ. يقوم رئيس الجامعة بإحالة الشكوى ومرفقاتها والتقارير الخاصة بسلوك أطراف الشكوى - المحالة إليه من عميد شؤون الطلبة - إلى مقرر لجنة التحقيق الابتدائية وذلك خلال يومين من تاريخ تسلمها من العميد. ب. لا يحق لأطراف

الشكوى المحالين للجنة أن ينسحبوا من الدراسة في الجامعة أو التخرج منها قبل الانتهاء من النظر في الشكوى المقدمة والفصل فيها قطعياً). وبذلك يكون هذا النص قد تضمن المادة (15) النظام والفقرة (ت) من المادة (19)، فتصح الصياغة والمعنى.

- أن تصبح المادتين (20 و 21) من النظام برقم المادة (12) وبالصيغة التالية: (أ). يتولى مقرر لجنة التحقيق الابتدائية دعوة أعضاء اللجنة للاجتماع للنظر في الشكوى المحال إليه من رئيس الجامعة والفصل فيها خلال ثلاثة أيام من تاريخ تسلمها، وللرئيس منح اللجنة ذات المدة إذا اقتضت الضرورة والحاجة لذلك. ب. يقوم مقرر اللجنة بتبليغ أطراف الشكوى والشهود بواسطة عمادة شؤون الطلبة، للمثول أمامها في الزمان والمكان المحدد من قبل اللجنة. ج. لعمادة شؤون الطلبة استخدام كافة الوسائل لتبليغ أطراف الشكوى والشهود بزمان ومكان موعد جلسة اللجنة، وإذا تخلف الشخص المطلوب عن الحضور دون عذر مشروع ومقبول - بالرغم من تبليغه وتفهيمه موعد الجلسة وفقاً للأصول المتبعة - تجرى محاكمته بمثابة الحضور). وهذا النص قصر من المدة القانونية الواردة في المادة (21) وحدد آلية إجراء التبليغ لصاحب الشأن بوضوح لمعالجة القصور الوارد بخصوص ذلك في المادة (21) من النظام.
- أن تصبح المادة (22) من النظام برقم المادة (13) وبالصيغة التالية: (أ). يكون مقرر لجنة التحقيق الابتدائية مسؤولاً عن إدارة جلساتها وتسجيل محاضرها وإعداد تقاريرها وإصدار التوصيات ورفعها للرئيس. ب. في المكان والزمان التي تعقد اللجنة جلساتها يقوم مقررها بتلاوة المخالفة على الطرف المشتكي عليه واستجوابه فيها، والسماح له بإثبات براءته ونفي المخالفة المنسوبة إليه بكافة طرق الإثبات. وكذلك يقوم مقررها بالاستماع لأقوال المشتكي واستجوابه فيها، والسماح له بإثبات شكواه المقدمة بكافة طرق الإثبات. ت. للجنة أن تستدعي - بواسطة عمادة شؤون الطلبة - للشهادة من ترى لزوماً لسماع شهادته، وأن تستمع لشهادة أي شخص يرغب بتأديتها من تلقاء نفسه، ولها أن تقوم بتحليل اليمين لمن تشاء تحقيقاً للعدالة وإظهاراً للحقيقة. ث. يؤدي كل شاهد شهادته أمام اللجنة على انفراد بغير حضور باقي الشهود الذين لم تسمع شهادتهم). وبذلك يكون هذا النص قد تضمن بعض أحكام المادة (20) وبعض الأحكام المتعلقة بالإثبات الواردة في كل من المواد (18 و 22) فقرة «ج» و (23) من النظام.

- أن تصبح المواد (24 و 25 و 26) من النظام برقم المادة (14) وبالصيغة التالية: (أ). بعد أن تنتهي لجنة التحقيق الابتدائية من إجراءات التحقيق في الشكوى المحال إليها، تصدر توصيتها بالأغلبية (اثان من ثلاثة) أو بالإجماع، فيما عدا عقوبة الفصل النهائي فتكون بالإجماع، ويجب أن تشمل توصيتها على ملخص الوقائع الواردة في لائحة الشكوى والأسباب الموجبة للإدانة أو البراءة وعلى المادة القانونية المنطبقة على الفعل في حالة الإدانة وعلى تحديد العقوبة التأديبية ومقدار التعويضات أن كان لها مقتضى. ب. ترفع اللجنة توصياتها لرئيس الجامعة خلال المدة المحددة لها في هذا النظام، ولا تكون هذه التوصيات نافذة إلا بعد إقرارها من الرئيس خلال يومين من تاريخ استلامها من اللجنة، ويكون قراره قطعياً إذا كانت العقوبة المقضي بها غير قابلة للاستئناف وفقاً لهذا النظام. ت. يقوم رئيس الجامعة بتبليغ نسخه من قراره إلى كل من: لجنة التحقيق الابتدائية، عميد كلية الطالب/ة المفروض عليه العقوبة، عمادة القبول والتسجيل، عمادة شؤون الطلبة التي تقوم بتبليغ الطالب/ة المعني ومدير أمن الجامعة بنسخه من القرار وتوثيق هذا التبليغ أصولاً). وحيث أن هذا النص المقترح أكثر شمولية ووضوحاً، حيث عالج بعض القصور التشريعي الوارد في المواد (24 و 25 و 26) من النظام، بإضافة عبارة (أن كان له مقتضى) بعد كلمة التعويضات، وتحديد المدة القانونية الواجب على رئيس الجامعة إصدار قراره بعد إحالة آلية توصية لجنة التحقيق الابتدائية، وذكر الجهات الواجب تبليغها بالقرار الصادر عن رئيس الجامعة القاضي بالعقوبة التأديبية.
- حذف كلمة (القضايا) من نص المادة (27) من النظام لتصبح هذه المادة برقم المادة (15) وبالصيغة التالية: (يشكل رئيس الجامعة في مطلع كل عام دراسي لجنة استئناف تتألف من ثلاثة أعضاء من أعضاء الهيئة التدريسية ويسمى أحدهم مقرراً، ويشترط أن يكون أحد أعضاء اللجنة من أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق في الجامعة). فكلما القضايا بالنص الأصلي فيه جهالة فاحشة لأن لجنة الاستئناف وفقاً للنظام تنظر بالطعن على القرار التأديبي وليس النظر في القضايا. والصياغة المقترحة أكثر دقة ويزيل الجهالة.
- إضافة المادة التالية في النظام ووضعها رقم (16) وذلك بالصيغة التالية: (أ). تختص لجنة الاستئناف بنظر طلب الطعن باستئناف القرار التأديبي الصادرة عن رئيس الجامعة وفقاً لهذا النظام. ب. للخصوم الحق في الطعن بالاستئناف بالقرار التأديبي، ولكن لا يقبل هذا الطعن ممن قبل بالقرار صراحة أو أسقط حقه فيه أمام الجهة الذي أصدرته أو إذا صدر هذا القرار بناء على اتفاق

الخصوم، وكذلك لا يضار الطاعن بطعنه، ولا يفيد من الطعن إلا من رفعه ولا يحتج به إلا على من رفع عليه. ت. القرار التأديبي الصادرة بالعقوبات المنصوص عليها في الفقرات (7- 8- 9- 10- 11) من المادة (5) من هذا النظام فقط يجوز استئنافها). حيث خلا النظام من مثل هذا النص، لذا اقتضى اقتراحه لأهميته في تحديد الاختصاص الموضوعي للجنة الاستئناف.

• إضافة المادة التالية في النظام ووضعها رقم (17) وذلك بالصيغة التالية: (يقدم طلب الاستئناف إلى عميد شؤون الطلبة وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ تبليغ القرار التأديبي لأطرافه- ويحرر الطلب على النموذج المعد لذلك من قبل العميد الذي يقوم خلال يومين من تاريخ تسلم الاستئناف بالنظر فيه، واتخاذ أي من الإجرائيين الآتيين: أ. حفظ الاستئناف إذا وجد أن القرار التأديبي الصادر من رئيس الجامعة لا يقبل الطعن بالاستئناف و/أو أن الاستئناف قدم بعد انتهاء مدته القانونية وفقاً لهذا النظام، وإعلام المستأنف بقرار الحفظ مباشرة. ب. إحالة الاستئناف ومرفقاته لرئيس الجامعة إذا وجد أن القرار التأديبي الصادر من رئيس الجامعة يقبل الطعن بالاستئناف وأن الاستئناف مقدم خلال مدته القانونية وفقاً لهذا النظام). حيث خلا النظام من هذا النص بالرغم من أهمية وضرورة النص عليه.

• أن تصبح المادة (28) من النظام برقم المادة (18) وبالصيغة التالية: (1. يقوم رئيس الجامعة بإحالة الاستئناف ومرفقاته- المحالة إليه من عميد شؤون الطلبة- إلى مقرر لجنة الاستئناف وذلك خلال يومين من تاريخ تسلمه من العميد. 2. يترتب على إحالة الاستئناف للجنة: إحالة ملف الشكوى بالحالة التي كانت عليها عند صدور القرار التأديبي المستأنف، و وقف تنفيذ القرار المستأنف لحين الفصل فيه ما لم يقرر رئيس الجامعة بنفاذه المعجل، و وقف انسحاب أطراف الاستئناف من الدراسة في الجامعة أو التخرج منها قبل الانتهاء من النظر في الاستئناف المقدم والفصل فيه قطعياً). وبذلك يكون هذا النص قد تضمن المادة (28) النظام وإضافة فقرة جديدة رقم (2) لها من المادة (18)، فتصح الصياغة والمعنى، ويصبح النص قد عالج النقص التشريعي فيما يتعلق بالأثر القانوني المترتب على الطعن بالاستئناف.

• إضافة المادة التالية للنظام ووضعها رقم (19) وذلك بالصيغة التالية: (أ. يتولى مقرر لجنة الاستئناف دعوة أعضاء اللجنة للاجتماع للنظر في الاستئناف المحال إليه من رئيس الجامعة والفصل فيها خلال ثلاثة أيام من تاريخ تسلمه، وللرئيس منح اللجنة ذات المدة إذا اقتضت الضرورة والحاجة لذلك. ب. يقوم

مقرر اللجنة بتبليغ أطراف الاستئناف بواسطة عمادة شؤون الطلبة، للمثول أمامها في الزمان والمكان المحدد من قبل اللجنة. ت. لعمادة شؤون الطلبة استخدام كافة الوسائل لتبليغ أطراف الاستئناف بزمان ومكان موعد جلسة اللجنة، وإذا تخلف طرف عن الحضور دون عذر مشروع ومقبول - بالرغم من تبليغه وتفهيمه موعد الجلسة وفقاً للأصول المتبعة- يجرى النظر بالاستئناف البت فيه بمثابة الحضور). وبذلك يكون هذا النص قد عالج النقص التشريعي الوارد في النظام المتعلق بدعوة أعضاء لجنة للاستئناف وأطراف الاستئناف.

• إضافة المادة التالية للنظام ووضعها رقم (20) وذلك بالصيغة التالية: (أ. يكون مقرر لجنة الاستئناف مسئولاً عن إدارة جلساتها وتسجيل محاضرها وإعداد تقاريرها وإصدار التوصيات ورفعها للرئيس. ب. في المكان والزمان التي تعقد اللجنة جلساتها، يقوم مقررها بتلاوة القرار المستأنف على الطرف المستأنف ومناقشته بأسباب استئنافه، وللجنة أن تسمح له بإثبات استئنافه وطلباته بكافة طرق الإثبات. وكذلك يقوم مقررها بالاستماع لأقوال المستأنف ضده ومناقشته بالقرار المستأنف، وللجنة أن تسمح له بإثبات صحة أقواله وادعائه المقدم بكافة طرق الإثبات. ت. للجنة أن تستدعي - بواسطة عمادة شؤون الطلبة- للشهادة من ترى لزوماً لسماع شهادته، وأن تستمع لشهادة أي شخص يرغب بتأديتها من تلقاء نفسه، ولها أن تقوم بتحليف اليمين لمن تشاء تحقيقاً للعدالة وإظهاراً للحقيقة. ث. يؤدي كل شاهد شهادته أمام اللجنة على انفراد بغير حضور باقي الشهود الذين لم تسمع شهادتهم). وبهذا نعالج النقص التشريعي الوارد في النظام المتعلق بجلسات لجنة الاستئناف وإدارتها، والإثبات الذي يتم أمامها.

• أن تصبح المادة (29) من النظام برقم المادة (21) وبالصيغة التالية: (أ. بعد أن تنتهي لجنة الاستئناف من النظر في الاستئناف المحال إليها، تصدر توصيتها بالأغلبية (اثان من ثلاثة) أو بالإجماع، فيما عدا عقوبة الفصل النهائي فتكون بالإجماع، ويجب أن تشمل توصيتها على ملخص للوقائع المحال إليها، وملخص للإجراءات التي قامت بها، والتوصية بتأييد القرار التأديبي المستأنف أو إلغائه أو تعديله أو صدور قرار جديد مع التسبب في جميع الأحوال. ب. ترفع اللجنة توصياتها لرئيس الجامعة خلال المدة المحددة لها في هذا النظام، ولا تكون هذه التوصيات نافذة إلا بعد إقرارها من الرئيس خلال يومين من تاريخ استلامها من اللجنة، ويكون قراره قطعياً غير قابل للطعن فيه بأي طريقة. ت. يقوم رئيس الجامعة بتبليغ نسخه من قراره القطعي إلى كل من: لجنة الاستئناف، لجنة التحقيق الابتدائية، عميد كلية الطالب/ة

المفروض عليه العقوبة، عمادة القبول والتسجيل، عمادة شؤون الطلبة التي تقوم بتبليغ الطالب/ة المعني ومدير أمن الجامعة بنسخه من القرار وتوثيق هذا التبليغ أصولاً). وبهذا النص نكون قد عالجت العيب التشريعي المادة (29) المتعلق بعبارة الصادر عن اللجنة الابتدائية والصحيح ذكر (الصادر عن رئيس الجامعة)، وكذلك معالجة النقص التشريعي المتعلق بما يجب أن تشمل عليه توصية لجنة الاستئناف، والمتعلق بتحديد الجهات الواجب تبليغها قرار رئيس الجامعة المرتبط بتوصية لجنة الاستئناف.

• أن تصبح المادة (35) من النظام برقم المادة (22) وبالصيغة التالية: (لعميد أي كلية أكاديمية في الجامعة الحق في إيقاع عقوبة إنذار أول على أي طالب/ة من طلبته في حالة ارتكاب مخالفة التدخين داخل مباني الجامعة و/أو في غير الأماكن المخصص لذلك، دون الحاجة إلى إحالة القضية إلى لجنة التحقيق الابتدائية، ويقوم العميد بتزويد الطالب/ة وعميد شؤون الطلبة بنسخه من القرار الصادر بالعقوبة. ب. لعضو هيئة التدريس في الجامعة الحق في إخراج الطالب/ة من قاعة التدريس أو من مكتبه واستدعاء أمن الجامعة عند الضرورة لإخراجه إذا ارتكب/ة أي من المخالفات المنصوص عليها في المادة (3) أو (4) من هذا النظام). وهذا النص المقترح أكثر شمولية خاصة أنه حدد الجهة المراد بتبليغها بالعقوبة التأديبية المذكورة.

• أن يصبح مطلع المادة (35) من النظام برقم المادة (23) وبالصيغة التالية: (لعميد شؤون الطلبة في الجامعة الحق في إيقاع عقوبة إنذار أول على أي طالب/ة في الجامعة في حالة ارتكاب مخالفة التدخين داخل مباني الجامعة و/أو في غير الأماكن المخصص لذلك، دون الحاجة إلى إحالة القضية إلى لجنة التحقيق الابتدائية، ويقوم العميد بتزويد الطالب/ة وعميد كليته/ها بنسخه من القرار الصادر بالعقوبة).

• وضع بعض أحكام المادتين (34 و 35) من النظام برقم المادة (24) وبالصيغة التالية: (يحق لأي طالب/ة صدر بحقه أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (5) فقرة (5) من هذا النظام التقدم بطلب لعميد شؤون الطلبة - على النموذج المعد لذلك من قبل العمادة-، بإلغاء أو تخفيف العقوبة. ويشترط لقبول هذا الطلب مضي ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ التبليغ بإيقاع العقوبة عليه، وثبوت حسن السيرة والسلوك لهذا الطالب/ة). وبذلك نكون قد وضعنا الأحكام القانونية المتعلقة بطلب إلغاء أو تخفيف العقوبة في مادة واحدة، وهذا أدق وأفضل في الصياغة القانونية.

- وضع أحكام المادتين (30 و 37) من النظام برقم المادة (25) وبالصيغة التالية: (أ. لرئيس الجامعة - عند الضرورة- الحق في إصدار العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام دون اللجوء إلى لجنة التحقيق الابتدائية - في حال ارتكب الطالب أي من المخالفات المنصوص عليها في هذا النظام، ويبلغ الرئيس نسخه من قراره إلى كل من: عميد كلية الطالب/ة المفروض عليه العقوبة، عمادة القبول والتسجيل، عمادة شؤون الطلبة التي تقوم بتبليغ الطالب/ة المعني ومدير أمن الجامعة بنسخه من القرار وتوثيق هذا التبليغ أصولاً. ب. لرئيس الجامعة أن يصدر القرارات التي يراها ضرورية لتنفيذ أحكام هذا النظام). وبذلك نكون قد وضعنا الأحكام القانونية المتعلقة بقرارات رئيس الجامعة في مادة واحدة، وهذا أدق وأفضل في الصياغة القانونية.
- أن تصبح المادة (33) من النظام برقم المادة (26) وبذات الصياغة القانونية.
- أن تصبح المادة (38) من النظام برقم المادة (27) وبذات الصياغة القانونية.

المراجع باللغة العربية

- إبراهيم، مجد. (2009). معجم مصطلح مفاهيم التعليم والتعلم، ط1، عالم الكتب، القاهرة.
- أبو شمالة، فرج. (2012). درجة الوعي بحقوق الإنسان لدى طلبة مدارس مرحلة التعليم الأساسي في وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 20، العدد 21، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أوليدوف، أ.ك. (1982). الوعي الاجتماعي، ترجمة ميشيل كيلو، بيروت، دار ابن خلدون، بيروت.
- جمعة، ثناء. (2006). فاعلية برنامج تعلم ذاتي في تنمية بعض جوانب الثقافة القانونية لطلاب كلية التربية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- الحرون، منى. (2013). الثقافة القانونية لدى طلاب الجامعات_ دراسة تحليلية للتشريعات المنظمة للحياة الجامعية، مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس، المجلد 4، العدد 37، رابطة التربويين العرب، مصر.
- حسن، فاطمة، حواله، سهير. (1995). الثقافة القانونية للمواطن المصري في عالم سريع التغير - دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، المجلد 2، العدد 1، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- حمزة، عمار. (2015). أثر الوسائل العقابية في الضبط الاجتماعي داخل الحرم الجامعي_دراسة اجتماعية ميدانية على عينة من طلبة جامعة بابل، العراق.
- رحيم، كمال. (2008). المدخل إلى القانون_نظريتنا القانون والحق، ط1، أكاديمية السلطان قابوس لعلوم الشرطة، ولاية نزوي، سلطنة عمان.
- سلمان، محمد، عسلي، محمد. (2016). دور الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في تنمية وعي الطلاب بالثقافة الأمنية لمواجهة المخاطر الأمنية، مجلة جامعة الأقصى للعلوم الإنسانية، المجلد 20، عدد خاص، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- شحاتة، أحمد. (2007). الوعي القانوني بالخطأ التأديبي والجزاء التأديبية لدى طلاب كلية التربية وعلاقته بالتزامهم التنظيمي، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد 20، العدد 4، كلية التربية، جامعة المنيا، مصر.
- الشربيني، نازلي. (2001). التوعية القانونية للنساء وأهمية هذه التوعية وأثرها على المرأة وعلى الأسرة والمجتمع، مؤتمر تنمية المرأة العربية_الإشكاليات وآفاق المستقبل، مركز دراسات الجنوب، جامعة جنوب الوادي، مدينة قنا، مصر.

- الصعيدي، سلمى. (2004). التربية القانونية للمعلمين، د.ط، دار فرحة للنشر والتوزيع، المنيا، القاهرة، مصر.
- عبد الفتاح، نبيل. (2002). الوعي القانوني وتنمية الثقافة السياسية في مصر، مجلة الديمقراطية المجلد 2، العدد 7، وكالة الأهرام، القاهرة، مصر.
- عبد المطلب، أحمد. (1993). التربية ودورها في نشر الوعي القانوني واستتباب الأمن، المجلة التربوية، المجلد 1، العدد 8، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر.
- عفيفي، مصطفى. (1982). السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان، ط2، القاهرة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- عمار، إيمان، الصادق، حنان. (2011). تصور مقترح لتنمية وعي معلمات رياض الأطفال بالتشريعات المنظمة لعملهن، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد 18، العدد 73، القاهرة، مصر.
- عماري، أروى، بني خلف، محمود. (2004). وعي معلمي العلوم بالمساءلة القانونية لممارساتهم الشخصية و لتعليمية في البيئة المدرسية الأردنية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد 2، العدد 8، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- العمر، بدر. (1996). دور الأبعاد الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والأكاديمية في الصعوبات الدراسية لطلبة الجامعة، دراسة ميدانية، المجلة التربوية، المجلد 11، العدد 41، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر.
- العويسي، رجب. (2011). الوعي القانوني للمعلمين، ط1، دار الكتاب الجامعي، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة.
- عيسان، صالحه، كاظم، علي، المنذرية، مريم. (2014). الوعي القانوني والاتجاه نحو القانون لدى المعلمين في سلطة عمان، المجلة الدولية لنظم إدارة التعلم، المجلد 2، العدد 2، جامعة السلطان قابوس، عمان.
- فارنا، كارمن. (2017). معايير الانضباط وتدبير التدخل على مستوى المدينة، مدونة قواعد الانضباط ولائحة حقوق التلميذ ومسؤولياته، محرك البحث جوجل.
- الفضالي، مصطفى، الوعي القانوني. (2016). مجلة مركز المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المجلد صفر، العدد 12، المنارة، المغرب.
- الفلاتي، محمد. (2005). الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية_ دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة نايف

- العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- محمد، إبراهيم. (1998). النظام التأديبي لطلاب الجامعة، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة،
- مسعد، محيد. (2008). أسس الثقافة القانونية وأهميتها للإنسان في عصر العولمة، د.ط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- المومني، فواز. (2013). التشريعات الجامعية ومدى ملائمتها لاحتياجات طلبة ذوي الاحتياجات، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، المجلد 7، العدد 1، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عُمان.
- هادي، صدام علي. (2011). النظام التأديبي لطلبة الكليات والمعاهد العراقية، مجلة كلية المأمون الجامعية، المجلد صفر، العدد 17، جامعة المأمون الجامعية، بغداد، العراق.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Cowan, Dave. (2004). Legal Consciousness, Some Observations, The Modern Law Review, Vol, 67, ([19]) No. 6, Blackwell Publishing, USA.
2. Fisher, D, & Kelly, C. (1981). Teachers and the law, New York, Longman Inc.
3. Sally Engle Merry.(1990). Getting Justice and Getting Even, Legal Consciousness Among Working-Class Americans. Chicago, IL, University of Chicago Press.
4. Singletary, I.(1996). South Carolina superintendents and secondary educators 'knowledge of school law as it relates to selected areas of student rights, Unpublished Doctoral Dissertation, South Carolina State University.
5. Susan S, Silbey.(2001). Legal Culture and Legal Consciousness, in International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences (New York, Elsevier, Pergamon Press.
6. https://en.wikipedia.org/wiki/Legal_awareness

«السّمات الشخصية وعلاقتها بدافعية
الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في
الضفة الغربية-فلسطين»

أ. مهند عمر ، أ. عوض بدير

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى تحديد العلاقة بين السمات الشخصية ودافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية - فلسطين، إضافة إلى تحديد الفروق؛ تبعا لمتغيري الخبرة في التدريب والمؤهل التدريبي. وأجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة، قوامها (61) مدربا لكرة القدم في الضفة الغربية، وتم تطبيق مقياسي السمات الشخصية ودافعية الإنجاز الرياضي عليهم (علاوي، 1998). ومن أجل جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا تم استخدام برنامج (SPSS).

وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في السمات الشخصية لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين؛ تبعا لمتغيري الخبرة في التدريب والمؤهل التدريبي، وأيضا أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائية في دافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين؛ تبعا لمتغيري الخبرة في التدريب والمؤهل التدريبي، بينما أظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية قوية دالة إحصائيا بين السمات الشخصية ودافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون ($R= 74.5\%$).

وأوصى الباحثان بعدة توصيات من أهمها: ضرورة الاهتمام بتنمية السمات الشخصية لدى مدربي كرة القدم في فلسطين.

الكلمات المفتاحية: السمات الشخصية، دافعية الإنجاز الرياضي، المدرب الرياضي، كرة القدم.

“Personality traits and their relation to sport performance motivation among soccer coaches in west bank-Palestine”

Abstract,

The aim of this study was to identify the relationship between personality traits and sport performance motivation among soccer coaches in west bank-Palestine in addition to identify the differences according to training experience and training qualification variables. The sample of study was consisted of (61) soccer coach. The researchers carried out two scales for measuring personality traits and sport performance motivation. To analyse data, they used spss program.

The results of the study revealed the following:

- There weren't significant differences in Personality traits among soccer coaches in west bank-Palestine according to training experience and training certification.
- There weren't significant differences in sport performance motivation among soccer coaches in west bank-Palestine according to training experience and training certification.
- There were positive and strong significant relationship between Personality traits and sport performance motivation among soccer coaches in west bank-Palestine.

Based on the study findings, the researchers recommended giving attention in order to develop Personality traits among soccer coaches in Palestine.

Key words: Personality traits, Athletic performance motivation, Sport Coach, Soccer.

مقدمة الدراسة:

يُعدّ المدرب الرياضي من الشخصيات التربوية والذي يقود دور القيادة في عملية تربوية وتعليمية، ويؤثر تأثيراً كبيراً ومباشراً في شخصية الفرد الرياضي. (حسين، 1998، ص709). إن التقدم العلمي الذي حصل في الأنشطة الرياضية في الفترة الأخيرة جاء نتيجة تسخير العلوم العلمية والعملية لتطوير المجال الرياضي، ومن ضمنها علم النفس الرياضي (البياتي، 2016، ص99)، حيث تعد السمات الشخصية للمدربين إحدى المكونات المهمة للعملية التدريبية، كما أن نجاح المدرب في عمله يعتمد على ما يمتلكه من سمات شخصية كالواقعية، والإبداعية، والذكاء، والانبساطية، والسيطرة، والالتزان الانفعالي، والفعالية، واتخاذ القرارات، ومكلمة التغيير، والشخصية المحببة، والودودة، والقناعة. (الحاوي، 2002، ص20).

وأشار (وداك) 2014، إلى دور العلاقة بين المدرب واللاعبين التي تتأسس على الاحترام والعطف والحب والثقة المتبادلة وإحساسه بجهوده معتمدين أهم العوامل التي تعمل على نجاح المدرب الرياضي في عمله وزيادة فاعليته.

وأشار البياتي (2016، ص26)، إلى أن المدرب الرياضي يتعرض قبل المباريات وأثنائها وبعدها إلى ضغوط كثيرة ومتنوعة وبتجاهات، وبالتالي يفترض أن تكون تصرفاته وسلوكه مسيطراً عليها، والعمليات العقلية بمستوى من الأداء، كما أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة بين السمات الشخصية للمدرب ونجاحه في أدائه لعمله ومهامه، وأكد على ذلك (Cruellas, 2003)، إلى أن الثقة بالنفس، وتقدير الذات، والنواحي الاجتماعية والحيوية، وتحمل المسؤولية، واتخاذ القرار، بالإضافة إلى روح الإبداع تُعدّ من أهم السمات الشخصية للمدرب الأكثر ارتباطاً مع نجاحه في أدائه لعمله ومهامه.

وفيما يتعلق بدافعية الإنجاز الرياضي، فإنها تُعدّ مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني (خليفة، 2000).

وتعدّ دافعية الإنجاز الرياضي من أهم المتغيرات التي تؤثر في الإنجاز الرياضي، كما يذكر خليفة (2000)، أن دافعية الإنجاز تُعدّ عاملاً مهماً في توجيه السلوك وتنشيطه وفي إدراكه للمواقف، فضلاً عن مساعدته في فهم سلوك الفرد وتفسيره، وسلوك المحيطين به. (عبد الخالق والنيال، 1992).

في حين أظهرت نتائج العديد من الدراسات، مثل دراسة جمهور (2011)، ودراسة منصور (2007)، ودراسة باكير (2001)، أن دافعية الإنجاز الرياضي تعد من أهم المصادر لإحداث تغيير كبير في أداء اللاعبين، وزيادة مهارتهم ومعارفهم حتى يصبحوا بارعين في رياضاتهم المفضلة، فيتعلموا بطريقة أسرع، ويؤدوا أعمالهم في وقت أقل.

كما أظهرت نتائج دراسة السلطان (2003)، إلى وجود علاقة إيجابية بين السلوك للقيادي للمدرب ودافعية الإنجاز الرياضي.

وأشار (Cruellas, 2003, p41)، إلى أن المدرب الفاعل الطموح، يمتاز بالدافعية نحو الإنجاز والتفوق وبشكل موضوعي، وذلك من خلال دفع لاعبيه وتحفيزهم بشتى الوسائل الإيجابية من أجل الوصول بهم لأعلى مستوى.

وفي هذه الدراسة يحاول الباحثان الكشف عن مفهوم السمات الشخصية للمدرب وعلاقتها بدافعية الإنجاز الرياضي، والتي تعد من المواضيع المهمة والضرورية؛ لما تمثله من مساحة واسعة في مجال علم النفس الرياضي والذي بدوره ينعكس على سلوك المدربين وشخصيتهم وسماتهم ودافعيتهم وغيرها، ومن هنا يأمل الباحثان أن تقدم هذه الدراسة نتائج تساعد العاملين في مجال التدريب الرياضي للارتقاء بمستوى الرياضيين، والوصول بهم إلى أعلى المستويات.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تعد السمات الشخصية لمدرّبي كرة القدم محركاً مهماً في تحقيق الإنجاز الرياضي؛ لما تفرضه تصرفاتهم وسلوكياتهم في أسلوب تعاملهم مع لاعبيهم، فالمدرب الذي تتصف تصرفاته وسلوكياته بالتوتر والتعامل الخشن مع اللاعبين، يمكن القول: إن لديه شخصية تتصف بالسلبية قد تؤثر في مستوى فريقه، وعلى علاقته مع لاعبيه، وهذا يعني بأن شخصية المدرب وتصرفاته وسلوكه تنعكس بشكل مباشر على نتائج فريقه إيجابياً أو سلبياً، ويكون الباحثين مدرّبي كرة قدم في فلسطين، فقد وجدوا أن معظم نتائج الفرق الرياضية الفلسطينية وإنجازها تعتمد بشكل أساسي على دور المدرب الشخصي والمهني، ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة لدى الباحثين من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الشخصية لدى مدرّبي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين تعزى لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز الرياضي لدى مدرّبي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين تعزى لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي؟

- ما العلاقة بين السمات الشخصية ودافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية فلسطين؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف إلى الفروق في السمات الشخصية لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين تعزى لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي.
- التعرف إلى الفروق في دافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين تعزى لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي.
- التعرف إلى العلاقة بين السمات الشخصية ودافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية فلسطين.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة لدى الباحثين من خلال ما يلي:

- يؤمل من الدراسة الحالية معرفة العلاقة بين السمات الشخصية ودافعية الإنجاز لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين.
- يؤمل من هذه الدراسة معرفة السمات الشخصية لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين تعزى إلى متغيرات الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي.
- يؤمل من هذه الدراسة معرفة السمات الشخصية لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين تعزى إلى متغيرات الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي.
- تتيح الدراسة الحالية المجال للباحثين بإجراء دراسات أخرى على مدربي جميع الألعاب الرياضية الأخرى لمختلف الفئات وكلا الجنسين.

حدود الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على حدود الدراسة الآتية:

- الحدّ البشريّ: مدربي كرة القدم في الضفة الغربية.
- الحدّ المكانيّ: مقرّات الأندية الرياضية.
- الحدّ الزمنيّ: أجريت الدراسة في الفترة الزمنية الواقعة بين (1-2-2018 و 1-5-2018م).

مصطلحات الدراسة:

– **السمات الشخصية:** وهي « خصلة، أو خاصية، أو صفة، ذات دوام نسبي، يمكن أن يختلف فيها الأفراد، فهي تميز بعضهم عن البعض الآخر، أي هناك فروق فردية فيها، وقد تكون السمة وراثية، أو مكتسبة، ويمكن أن تكون أيضا جسمية، أو معرفية، أو انفعالية، أو متعلقة بمواقف اجتماعية». (عبد الخالق، 1996، ص 67).
أما التعريف الإجرائي للسمات الشخصية: فهو الدرجة التي يحصل عليها المدرب على مقياس السمات الشخصية المستخدم في الدراسة الحالية.

– **دافعية الإنجاز الرياضي فهي:** « استعداد اللاعب الرياضي لمواجهة مواقف المنافسة الرياضية، ومحاولة التفوق، والامتنياز في مستوى، أو معيار معين من معايير، أو مستويات التفوق والامتنياز، عن طريق إظهار قدر كبير من النشاط والفاعلية والمثابرة، كتعبير عن الرغبة في الكفاح والنضال من أجل التفوق والامتنياز». (علاوي، 1998).

وأیضا هي « عملية استثارة السلوك والمحافظة عليه لتحقيق هدف». (أبو جادو، 2000، ص 330).

أما التعريف الإجرائي لدافعية الإنجاز الرياضي، فهي: الدرجة التي يحصل عليها المدرب على مقياس دافعية الإنجاز المستخدم في الدراسة الحالية.

الدراسات السابقة:

تطرق الباحثان إلى العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوعي السمات الشخصية ودافعية الإنجاز الرياضي في المجال الرياضي كمايلي:

قام خالد (2017)، بدراسة العلاقة بين سمات شخصية المدرب الرياضي والالتزام الرياضي لدى لاعبي كرة القدم فئة أكابر. أجريت الدراسة على عينة مكونة من ثلاثة فرق، قوامها (69) لاعبا، و(3) مدربين، بواقع مدرب لكل فريق، تم اختيارها باستخدام أسلوب المسح الشامل. طبق عليهم مقياس السمات الشخصية، وتماسك الفريق الرياضي (علاوي، 1998). وأظهرت نتائجها أنّ المدرب الذي يتمتع بسمات شخصية إيجابية يؤثر في الالتزام الرياضي وتماسك فريقه، والعكس صحيح.

كما قام عبد الرؤوف (2016)، بدراسة هدفت إلى تحديد أثر سمات شخصية المدرب في أداء لاعبي كرة القدم صنف أكابر. تكوّنت عينة الدراسة من (45) لاعبا للقسم

الجهوي الثاني لرابطة باتنة. وتوصلت الدراسة إلى أنّ لقدرة المدرب على فرض الانضباط الأثر في نجاح عملية التدريب، وأيضاً لقدرة المدرب على الإبداع الأثر في تنمية قدرات اللاعبين وتطويرها، وأيضاً لشجاعة المدرب في اتخاذ القرار الأثر في وحدة الفريق وتماسكه.

وقام (Teshome& et al, 2015)، بدراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين السمات الشخصية والإنجاز الرياضي: دراسة حالة لنادي كرة القدم الوطنية في جيماتاون، إثيوبيا. أجريت الدراسة على عينة قوامها (47) لاعبا، و (4) مدربين. وظهرت نتائج الدراسة بعد استخدام تحليل الانحدار المتعدد إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين السمات الشخصية والإنجاز الرياضي، حيث وصلت قيمة معامل الارتباط ($r= 0.89$).

وأجرى سفيح (2014)، دراسة هدفت التعرف إلى العمليات العقلية العليا المميّزة، والتعرف إلى السمات الشخصية السائدة، والعلاقة بين المهارات النفسية العليا المميّزة، والسمات الشخصية السائدة لمدربي الألعاب الرياضية في جامعة القادسية، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي للدراسة المسحية لملائمتها مع طبيعة البحث، وقد أجري البحث على عينة تم اختيارها بالطريقة العمدية، تمثلت بمدربي الألعاب الرياضية في جامعة القادسية للعام الدراسي (2011-2012)، والبالغ عددهم (25) مدرباً، حيث استخدم الباحث مقياس العمليات العقلية العليا الذي صمّمه كل من (ستيفان بل bull)، و (جون الينسون Albinson) و (كريستوفر شامبروك shambrook)، (1996)، ومقياس السمات الشخصية السائدة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين العمليات العقلية العليا، والسمات الشخصية السائدة، فيما عدا مهارة القدرة على التصور والقدرة على التركيز والانتباه.

كما أجرى (Mirzaei& et al, 2013)، دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين السمات الشخصية والإنجاز الرياضي. استخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي. وأجريت الدراسة على عينة من لاعبي كرة القدم على العشب والصالات غير المحترفين، قوامها (229) لاعبا من مدينة (Ardebil). وأظهرت نتائج الدراسة باستخدام الانحدار المتدرج، وجود علاقة إيجابية بين السمات الشخصية والإنجاز الرياضي عند لاعبي كرة القدم على العشب والصالات غير المحترفين.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي بصورته الارتباطية نظرا لملاءمته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدرّبي كرة القدم في الضفة الغربية فلسطين والبالغ عددهم (297) مدربا وفقا لسجلات الاتحاد الفلسطيني لكرة القدم للعام 2018م.

عينة الدراسة:

أجريت الدراسة على عينة من مدرّبي كرة القدم في الضفة الغربية- فلسطين، قوامها (61) مدرّبا، والتي تمثل ما نسبته (20.5%) من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث أشار (جي)، (98: 1982، Gay)، أن البحوث الارتباطية تكون عينة الدراسة فيها (30) فردا على الأقل، والجدول رقم (1)، يبين خصائص عينة الدراسة.

الجدول رقم (1): خصائص عينة الدراسة (ن=61).

معامل الالتواء	النسبة المئوية %	التكرار	مستويات المتغيرات	المتغيرات
0.032	36.1	22	اقل من 5 سنوات	الخبرة في التدريب
	29.5	18	من 5-10 سنوات	
	34.4	21	أكثر من 10 سنة	
0.063	36.1	22	A مستوى	المؤهل التدريبي
	31.1	19	B مستوى	
	32.8	20	C مستوى	
-0.024	24.6	15	دبلوم فما دون	المؤهل العلمي
	49.2	30	بكالوريوس	
	26.2	16	ماجستير فأعلى	

أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحثان باستخدام مقياسين هما:

1. مقياس علاوي (1998)، المعدل للسمات الشخصية للمدرب: حيث قام الباحثان بالاطلاع على المقياس، واختيار الفقرات المناسبة للدراسة الحالية، وإعادة صياغتها، ويتكون المقياس من (37) فقرة، وتتطلب الاستجابة عليها على سلم خماسي (1-5)، حيث تمثل الدرجة (5)، أوافق بدرجة كبيرة جداً، والدرجة (4)، أوافق بدرجة كبيرة، والدرجة (3)، أوافق بدرجة متوسطة، والدرجة (2)، أوافق بدرجة قليلة، والدرجة (1)، أوافق بدرجة قليلة جداً.
2. مقياس علاوي (1998)، المعدل لدافعية الإنجاز الرياضي للمدرب: حيث قام الباحثان بالاطلاع على المقياس، واختيار الفقرات المناسبة للدراسة الحالية، وإعادة صياغتها، ويتكون المقياس من (15) فقرة، وتتطلب الاستجابة عليها على سلم خماسي (1-5)، حيث تمثل الدرجة (5)، أوافق بدرجة كبيرة جداً، والدرجة (4)، أوافق بدرجة كبيرة، والدرجة (3)، أوافق بدرجة متوسطة، والدرجة (2)، أوافق بدرجة قليلة، والدرجة (1)، أوافق بدرجة قليلة جداً.

الشروط العلمية لأدوات الدراسة:

* الصدق:

قام الباحثان باستخدام صدق المحكّمين للمقياسين، وذلك من خلال عرضهما على مجموعة من الخبراء والأكاديميين في جامعة خضوري، ووجدوا أن المقياسين على درجة عالية من الصدق للاستخدام في البيئة الفلسطينية، والملحق رقم (1) يبين ذلك، وللتأكد من ذلك، قام الباحثان بتطبيق المقياسين على عينة استطلاعية مكونة من (20) مدرباً، واستخدام صدق الاتّساق الداخلي، وذلك باستخراج معامل الارتباط (بيرسون)، بين فقرات كل مقياس ودرجته الكلية، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط (بيرسون)، مع الدرجة الكلية لمقياس السمات الشخصية ما بين (71-89 %)، وكانت دالة إحصائياً، في حين تراوحت قيم معامل الارتباط (بيرسون)، مع الدرجة الكلية لمقياس دافعية الإنجاز الرياضي ما بين (67-86 %)، وكانت دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن المقياسين على درجة عالية من الصدق، ويصلحان للتطبيق في البيئة الفلسطينية.

* الثبات:

للتأكد من ثبات المقياسين، قام الباحثان باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا)، لاستخراج معامل ثبات مقياسي الدراسة، حيث كانت قيمته لمقياس السمات الشخصية (87 %)،

ولمقياس دافعية الإنجاز الرياضي (82 %)، وتظهر القيمتان أن أداتي الدراسة ثابتة، وصالحة للتطبيق في البيئة الفلسطينية، وتفي لأغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على المتغيرات الآتية:

أ- المتغيرات المستقلة (Independent variables):

– الخبرة في التدريب، ولها ثلاثة مستويات هي: (أقل من 5 سنوات، ومن 5-10 سنوات، وأكثر من 10 سنة).

– المؤهل التدريبي، وله ثلاثة مستويات هي: (مستوى A، ومستوى B، ومستوى C).

ب- المتغيرات التابعة (dependent variables):

وتتمثل في استجابات مدربي كرة القدم في الضفة الغربية- فلسطين على مقياس السمات الشخصية، ومقياس دافعية الإنجاز الرياضي.

المعالجات الإحصائية:

قام الباحثان باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لمعالجة البيانات وذلك من خلال تطبيق ما يلي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، واختبار أقل فرق دالة (LSD Test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، إن لزم الأمر، للإجابة عن تساؤلي الدراسة الأول والثاني.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط (بيرسون)، (Pearson correlation)، للإجابة عن التساؤل الثالث.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الشخصية لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية- فلسطين تعزى لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي؟

وللإجابة عن التساؤل الأول، قام الباحثان باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للسمات الشخصية لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية- فلسطين؛ تبعا لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، لتحديد الفروق، والجدولان رقم (2، و3) يبينان ذلك.

جدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري للسمات الشخصية لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين؛ تبعا لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي (ن=61).

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستويات المتغير	المتغيرات المستقلة
0.56	4.08	أقل من 5 سنوات	الخبرة في التدريب
0.35	3.84	من 5-10 سنوات	
0.38	3.83	أكثر من 10 سنة	
0.42	3.80	مستوى A	المؤهل التدريبي
0.41	3.94	مستوى B	
0.52	4.04	مستوى C	

جدول رقم (3): نتائج تحليل التباين الأحادي للسمات الشخصية لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين؛ تبعا لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي (ن=61).

مستوى الدلالة *	قيمة (ف)	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	مصدر التباين	المتغيرات المستقلة
0.143	2.010	0.408 0.203	2 58 60	0.816 11.773 12.589	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الخبرة في التدريب
0.243	1.449	0.300 0.207	2 58 60	0.599 11.990 12.589	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	المؤهل التدريبي

* مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

يتضح من الجدول رقم (3)، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في السمات الشخصية لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين؛ تبعا لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي، ويعزو الباحثان ذلك، إلى الفترة

الزمنية التي تلقى فيها المدربون الدورات التدريبية، والتي كانت خلال فترة وجيزة لا تتجاوز العامين، بالإضافة إلى مجال عملهم الذي اقتصر فقط على العمل داخل فلسطين، ولم يكتسبوا الخبرة الخارجية كتدريب فرق عربية أو أجنبية، وبهذا الصدد فقط أشار (Wang & Strub, 2012)، إلى أن الإنجاز الرياضي للفرق الرياضية، يعتمد على مهارات المدرب التدريبية والقيادية، وأكد على ذلك (Cruellas, 2003)، إلى أن الثقة بالنفس، وتقدير الذات، والنواحي الاجتماعية والحيوية، وتحمل المسؤولية، واتخاذ القرار، بالإضافة إلى روح الإبداع، تعد من أهم السمات الشخصية للمدرب الأكثر ارتباطاً مع نجاحه في أدائه لعمله ومهامه.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين تعزى لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي؟ وللإجابة عن التساؤل الثاني، قام الباحثان باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين؛ تبعا لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، لتحديد الفروق، والجدولان رقم (4، و5)، يبيآن ذلك.

جدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية- فلسطين؛ تبعا لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي (ن=61).

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستويات المتغير	المتغيرات المستقلة
0.58	4.10	أقل من 5 سنوات	الخبرة في التدريب
0.37	3.99	من 5-10 سنوات	
0.46	4.00	أكثر من 10 سنة	
0.53	4.02	مستوى A	المؤهل التدريبي
0.45	3.97	مستوى B	
0.46	4.11	مستوى C	

جدول رقم (5): نتائج تحليل التباين الأحادي لدافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين؛ تبعا لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي (ن=61).

المتغيرات المستقلة	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة *
الخبرة في التدريب	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	0.166 13.745 13.911	2 58 60	0.083 0.237	0.349	0.707
المؤهل التدريبي	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	0.212 13.699 13.911	2 58 60	0.106 0.236	0.448	0.641

* مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

يتضح من الجدول رقم (5)، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في دافعية الإنجاز الرياضي لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين؛ تبعا لمتغيري الخبرة في التدريب، والمؤهل التدريبي، ويرى الباحثان أن ذلك يعود إلى تقارب مستوى الفكر التدريبي للمدربين؛ لأن جميع المدربين تربطهم علاقات شخصية واجتماعية قوية، وهذا ساهم بمرودود إيجابي على النواحي الفكرية، والتدريبية، وذلك من خلال تبادل المعلومات بينهم، وبشكل مستمر بكل ما هو جديد، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أسماء (2005)، ودراسة جمهور (2011)، والتي أثبتت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين دافعية الإنجاز مع الإنجاز الرياضي. وتتفق أيضا مع ما أشار إليه (Cruellas, 2003, p41)، إلى أن المدرب الفاعل الطموح يمتاز بالدافعية نحو الإنجاز والتفوق، وبشكل موضوعي، وذلك من خلال دفع لاعبيه وتحفيزهم بشتى الوسائل الإيجابية، من أجل الوصول بهم لأعلى مستوى.

ثالثا: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث والذي نصه:

ما العلاقة بين السمات الشخصية ودافعية الإنجاز لدى مدربي كرة القدم في الضفة الغربية- فلسطين؟

وللإجابة عن التساؤل الثالث، قام الباحثان باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط (بيرسون)، (Pearson correlation)، لتحديد العلاقة بين السمات الشخصية ودافعية الإنجاز الرياضي لدى مدرّبي كرة القدم في الضفة الغربية- فلسطين، والجدول رقم (6) يبين ذلك.

الجدول رقم (6): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ونتائج معامل الارتباط، لتحديد العلاقة بين السمات الشخصية ودافعية الإنجاز الرياضي لدى مدرّبي كرة القدم في الضفة الغربية- فلسطين (ن=61).

المتغيرات التابعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (R)	مستوى الدلالة **
السمات الشخصية	3.93	0.46	0.745	**0.000
دافعية الإنجاز الرياضي	4.03	0.48		

* مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)، ** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$).

يتضح من الجدول رقم (6)، وجود علاقة إيجابية قوية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq \alpha$)، بين السمات الشخصية ودافعية الإنجاز الرياضي لدى مدرّبي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (بيرسون)، ($R=0.745$)، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المدرب الذي يمتاز بالسمات كالواقعية، والإبداعية، والذكاء، والانبساطية، والسيطرة، والاتزان الانفعالي، والفعالية، واتخاذ القرارات، وملكية التغيير، والشخصية المحببة، والودودة، والقناعة يكون لديه المقدرة على تحقيق الإنجاز أكثر من المدرّبين الذين يفتقرون لهذه السمات، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Wang & Strub, 2012)، ودراسة عبد الرؤوف وسليم (2016)، ودراسة (Teshome & al, 2015)، وأيضاً اتفقت نتائجها مع نتائج دراسة (Mirzaei & Et Al, 2013)، والتي أظهرت وجود علاقة دالة إحصائياً بين السمات الشخصية والإنجاز الرياضي لدى لاعبي كرة القدم على العشب، وداخل الصالات غير المحترفين.

الاستنتاجات:

- وفقاً لنتائج الدراسة ومناقشتها، توصل الباحثان إلى الاستنتاجات الآتية:
- وجود علاقة إيجابية قوية دالة إحصائياً بين السمات الشخصية ودافعية الإنجاز الرياضي لدى مدرّبي كرة القدم في الضفة الغربية- فلسطين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (بيرسون)، $(R= 74.5\%)$ ،
 - لا يوجد تأثير لمتغيري الخبرة في التدريب والمؤهل التدريبي في السمات الشخصية لدى مدرّبي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين.
 - لا يوجد تأثير لمتغيري الخبرة في التدريب والمؤهل التدريبي في دافعية الإنجاز الرياضي لدى مدرّبي كرة القدم في الضفة الغربية-فلسطين.

التوصيات:

- في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحثان بالآتي:
- ضرورة الاهتمام بتنمية السمات الشخصية لدى مدرّبي كرة القدم في فلسطين.
 - ضرورة إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على الألعاب الرياضية المختلفة في فلسطين.
 - ضرورة تنمية المهارات النفسية لدى مدرّبي كرة القدم في فلسطين.

المراجع العربية والأجنبية

- أبو جادو، صالح.(2000). **علم النفس التربوي**. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ص 330 .
- البياتي، علي يوسف حسين.(2016). دراسات متقدمة في علم النفس الرياضي. ط1، عمان: دار دجلة ناشرون وموزعون، الأردن.
- الحاوي، يحي السيد.(2002). المدرب الرياضي بين الأسلوب الرياضية والتقنية الحديثة. ط1، المركز العربي للنشر، مصر.
- السلطان، عبد العزيز بن احمد.(2003). «السلوك القيادي لدى المدربين السعوديين والعرب وعلاقته بالإنجاز لدى لاعبي بعض الالعاب الجماعية لفئة الدرجة الاولى لاندية المنطقة الشرقية». المملكة العربية، السعودية.
- باكير، عاصف علي باكير.(2001). «مفهوم الذات وعلاقته بالإنجاز الرياضي لدى لاعبي فرق أندية الدرجة الممتازة بكرة القدم في الأردن». رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة اليرموك، عمان.
- جمهور، هيفاء.(2011). «مفهوم الذات لدى لاعبي المنتخبات الرياضية في جامعة القدس وعلاقته بدافية الانجاز الرياضي». رسالة ماجستير(غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
- حسين، قاسم.(1998). الموسوعة الرياضية البدنية الشاملة في الألعاب والفعاليات والعلوم الرياضية. ط1، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن.
- خالد، جدي.(2017). سمات شخصية المدرب الرياضي وعلاقتها بالالتزام الرياضي لدى لاعبي كرة القدم-فئة أكابر- دراسة ميدانية لبعض فرق ولاية المسيلة. رسالة ماجستير (غير منشورة)، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
- خليفة، عبد اللطيف.(2000). الدافعية للإنجاز. دون طبعة، القاهرة: دار غريب، مصر.
- سفيح، أسعد.(2014). المهارات العقلية المميزة وعلاقتها ببعض السمات الشخصية السائدة لدى مدربي الألعاب الرياضية. مجلة علوم التربية الرياضية، 7 (1)، ص 106 - 133.

- عبد الخالق، أحمد محمد، والنيال، ماسية أحمد.(1998). «الدافعية للإنجاز وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية لدى عينة من تلاميذ المدارس الابتدائية وتلميذتها بدولة قطر». مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، السنة الأولى، (2).
- عبد الخالق، أحمد.(1996). الأبعاد الأساسية للشخصية. ط4، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، مصر، ص 67.
- عبدالرؤوف، بزيو.(2016). سمات شخصية المدرب وأثرها على أداء لاعبي كرة القدم صنف أكابر. رسالة ماجستير (غير منشورة)، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- علاوي، محمد حسن.(1998). موسوعة الاختبارات النفسية. ط1، القاهرة: مكتبة الناشر للتوزيع، مصر.
- منصور، محمد خلف.(2007). «مفهوم الذات وعلاقته بالإنجاز الرياضي لدى لاعبي ولاعبات المنتخبات الوطنية لألعاب المضرب». رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.
- وداك، محمد.(2014). السمات الشخصية المدرب الرياضي وعلاقتها بتماسك الفريق. مجلة الخبير، عدد (3)، جامعة الشلف، الجزائر.
- Cruellas, p.(2003). **Coaching: un nouveau style de management.** editions ESF, paris.
- Gay, L. R.(1982). **Educational research: Competencies for analysis & application.** Charles E. Merrill Publishing Company, London, 2nd Ed: p 98.
- Mirzaei, Adel, Reza Nikbakhsh and Farideh Sharififar.(2013). The relationship between personality traits and sport performance. **European Journal of Experimental Biology**, 3 (3): p 439442-.
- Teshome, b. & et al.(2015). The Relationship between Personality Trait and Sport Performance: The Case of National League Football Clubs in Jimma Town, Ethiopia. **Journal of Tourism, Hospitality and Sports**, 11: p 2533-.
- Wang Jin and Straub William.(2012). An Investigation into the Coaching Approach of a Successful World Class Soccer Coach: Anson Dorrance. **International Journal of Sports Science & Coaching**, 7 (3): p 431447-.

الملاحق

الملحق رقم (1)

أسماء محكمي أداتي الدراسة

الاسم	الرقم
أ.د. بهجت أبو طامع	-1
د. ثابت اشتيوي	-2
د. جمال أبو بشارة	-3
د. علاء عيسى	-4
أ. علي قدومي	-5

Articles

Problems Facing Students at Al-Istiqlal University/ Dr. Sameer Suleiman Aljama, Dr. Marwan Adel Alawneh.	1
The Reality of Developing and Empowering Working Women in the Ministry of Health in the Kingdom of Saudi Arabia/ Dr. Husain Abed Alqader	35
Administrative Detention- An applied study on Palestinian Prisoners and Detainees during the period from 1967 to 2016/ Mr. Abdel-Fattah Amin Rabai	71
Obstacles of Using Computerized Mind Maps in Teaching Science for Higher Primary Stage/ Dr. Ranan Ali Mohammed Al-Ashqar	121
The Legality of Insertion Balfour Declaration in the Mandate Act on Palestine/ Dr. Ahmad Abu Ja'far	147
The Reality of the Performance of Social Studies Teachers in Light of Building a Knowledge Society in Secondary Schools in the Gaza Strip/ Dr. Anwar Shehadeh Nassar	177
The Degree of Appreciation of Employees in Educational Institutions for the Fields of Governance and Its Relation With Some Variables/ Dr. Ra'fat Mohammed Saeed Al-Awadi	207
Arbitration Between Spouses in the Event of Conflict and Discord in the Jordanian Personal Status Law (JPSL) and International Covenants/ Dr. Suhail Al-Ahmad	245
Crisis Management Among Administrators of Sports Federations and Clubs in Palestine/ Dr. Faten Rateb ALZeer	275
The Role of Factor Analysis in Specifying the Important Factors Affecting the Quality of Health Services Offered to Patients in the Private Hospitals in Nablus Governorate From the Perspective of Patients/ Mr. Nasouh Soos, Mrs. Ghadeer Mallak , Mrs. Ahd Omar	315
The Extent of Availability of Organizational Health Dimensions and Its Relation with the Outstanding Performance/ Dr. Tariq Mufleh Abu Hujair	359
The Legal Awareness of the Violations Controlling System of the Students at Palestine Ahlia University, and Its Role in the Student's Commitment of the University Life"/ Dr. Mohammad Saabneh	395
"Personality Traits and Their Relation to Athletic Performance Motivation Among Soccer coaches in West Bank-Palestine"/ Mr. Muhannad Omar Mr. Awad Badir	435

Consultancy Board of Al-Istiqlal University Research Journal:

Professor Ahmad Najm Al-Deen

Rector of Al Hassan 1st Morocco

Professor Abed Al-Rahmman Al Sha'er

Deputy President of Naif University for Security Sciences – Saudi Arabia Kingdom

Professor Anmar Ameen Al Bardary

Mosul University – Iraq

Professor Abra'eem Samiah

L arbi Ben M'hidi University – Algeria

Professor Adnan Shiqeer

Bethlehem University- palestine

Professor Zafer Al-Sarayrah,

Mutah University-Jordan

Professor Abderrahman Azzi,

Sharjah University- United Arab Emirat

The Editorial Board of the Journal:

Editorial Board	Editor in Chief
Dean of the College of Graduate Studies and Scientific Research Prof. Mahmoud Abu Samra Prof. Waleed M. Sweileh Dr. Mamoun Abu Helou Dr. Hussam Qaddoumi Dr. Osama Darag Dr. Abdallatif Rabaia	Prof. Mohammed M. Al Subu' Vice President for Academic Affairs Alistiqlal University, Jericho, Palestine B. O. :10 Phone: +970-2-2322194 Fax: +970-2-2322197 Email: FGS_IUJ@pass.ps

Design & Production::

Maher Sabri Dwekat

Design Cover:

Odai Abu Baker

Coordinator:

Mohammad Bani-odeh

All Rights Preserved for the publisher.

ISSN: 2518-5756



جامعة الاستقلال
AL-ISTIQLAL UNIVERSITY

Al – Istiqlal University Research Journal

(Research and security studies)

Refereed Scientific Journal

Publisher:

Deanship of scientific research and graduate studies

Al-Istiqlal University

Jericho - Palestine

June 2020 Volume 5 (1)