

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

"دور تطبيق التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية"

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

كما أقر بحق أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا في حقوق النشر لهذه الرسالة وأنه لا يجوز النشر إلا بموافقة رسمية مكتوبة من الأكاديمية.

والله خير الشاهدين

DECLARATION

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

I also acknowledged the right of the **Management and Politics Academy for Postgraduate Studies** to the copyright of this thesis and that its publication is admissible only through a formal, written consent by the Academy.

Student's name:

سماح بن شويطيل

اسم الطالب:

Date:

2017-08-03

11 ذو القعدة، 1438 هـ

التاريخ:

Signature:

سماح بن شويطيل

التوقيع:



البرنامج المشترك بين جامعة الأقصى
وأكاديمية الإدارة والسياسة
للدراستات العليا غزة



دور تطبيق التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية

إعداد الباحثة

رنا شعبان أبو كميل

إشراف الدكتور

وليد عبد الرحمن مزهر

المستشار القانوني لوزارة التربية والتعليم

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في القيادة والإدارة في أكاديمية الإدارة والسياسة للدراستات العليا - غزة

1438هـ/2017م



نتيجة الحكم على أطروحة الماجستير

بناءً على موافقة المجلس الأكاديمي بأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحثة/ رنا شعبان محمود أبو كميل، لنيل درجة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة، وموضوعها:

"دور تطبيق التشريعات في ترسيخ الضبط الوظيفي"

في مؤسسات التعليم العالي الحكومية"

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الثلاثاء 28 رجب 1438هـ، الموافق 2017/04/25م الساعة الثانية عشر ظهراً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

	د. وليد عبد الرحمن مزهر	مشرفاً ورئيساً
	د. رائد صالح قنديل	مناقشاً خارجياً
	د. محمد سليمان شبير	مناقشاً خارجياً

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحثة درجة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة واللجنة إذ تمنحها هذه الدرجة فإنها توصيها بتقوى الله ولزوم طاعته وأن تسخر علمها في خدمة دينها ووطنها.

والله ولي التوفيق،،،



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَظْلُمُونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ﴾ [سورة ص: 26]

صدق الله العظيم



تكسر وتتناثر كلمات الإهداء والمحبة فأحاول تجميعها لأجد بينها أسماء الكثير من الأفاضل
الذي يعجز اللسان عن بيان فضلهم خلال تحصيلي العلمي، الذي قال فيهم الحق **وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ
الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا**
إلى مروح والدي الطاهرة دعواتي وصلاتي اللذان غرسا في نفسي مخافة الله في السر والعلن، وعلماني
الصبر والمثابرة في الحياة مرحهما الله .

إلى نروحي الغالي وولدي حبي وعطائي، وإلى اسرتي الثانية اللذين شجعوني ووقفوا بجاني في كل خطوة .

إخوتي وأخواتي عرفاً مني وتقديراً لدعمهم لي .

كل من ساهم ووقف معي وشجعني ولوبالدعاء

بكل حب وتقدير ووفاء أهدي ثمرات حصادي العلمي المتواضع، أرجو قبوله برضاء

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين حمداً كثيراً طيباً مباركاً يوافي نعمة كما يحب ربنا ويرضي، والصلاة والسلام على النبي الأمين المبعوث رحمة للعالمين، فامتثالاً لهدية عليه الصلاة والسلام في قوله " لا يشكر الله من لا يشكر الناس" فإنني أقدم أعظم الشكر وأكرمه لأعظم الناس حقاً على وأحبهم إلي: **روح والدي وولدي الطاهرة** فهما من غرسا حب العلم في نفسي.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى **زوجي** العزيز الذي ساندني في كل الأوقات وكان عوناً لي في إتمام الرسالة، كما أتقدم بخالص شكري وتقديري وامتناني لصاحب الفضل **الدكتور/ وليد عبد الرحمن مزهر** المستشار القانوني لوزارة التربية والتعليم العالي الذي تفضل برعاية هذه الرسالة، وأعطاني من علمه وجهده الكثير، وما بذل معي من جهد وإرشاد، فله مني كل الشكر والتقدير والاحترام، كما أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان للسادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الموقرين **الدكتور/ رائد قنديل (مناقشاً داخلياً)، والدكتور/ محمد شبير (مناقشاً خارجياً)** لما سببونه من مقترحات قيمة تهدف إلي تصويبها والارتقاء بها، وكما أتقدم بالشكر الجزيل إلى هذا الصرح التعليمي العظيم الذي كان وسيظل قلعة عزيزة وموطناً للعلم والنور لجميع أبناء الوطن المعطاء - **أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى**، كما أتقدم بالشكر الخالص لكل من ساهم في إخراج هذه الرسالة بعامة، وأخص منهم **الأساتذة** الذين ساهموا في تحكيم أدوات الدراسة وأخص منهم بذكر **الأستاذ محمد شحادة**، كما أشكر كل من تمنى لي الخير وقدم لي النصيح في هذه الرسالة ولو بكلمة.

الباحثة

رنا شعبان أبو كميل

ملخص الدراسة باللغة العربية

تناولت الباحثة في هذه الدراسة موضوع التشريعات الإدارية ومدى تطبيقها في ترسيخ الضبط الوظيفي على مؤسسات التعليم العالي الحكومية.

حيث تدور الإشكاليات في هذه الدراسة حول الأطر القانونية النازمة لعمله ترسيخ الضبط الوظيفي داخل مؤسسات التعليم، حيث إنها تشعبت في التنظيم منها قانون الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية، والقانون الأساسي للجامعات والكليات الحكومية وقانون التعليم العالي الحكومي للجامعات والكليات والقرارات التنظيمية، ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل نصوص القوانين ومدى تطبيق هذه القوانين على العاملين، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ووزعتها على العاملين عينة عشوائية من الموظفين الأكاديميين والإداريين العاملين في مؤسسات التعليم العالي الحكومي بمحافظات قطاع غزة، حيث بلغت العينة الفعلية الصالحة للتحليل 250 استبانة، وتوصلت إلى النتائج التالية:

1. هناك دوراً للتشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية.
2. تلتزم مؤسسات التعليم العالي الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية
3. لا يوجد فروق جوهرية بين آراء المبحوثين حول دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية تعزى لمتغير النوع.
4. يعتبر الضبط الوظيفي من الموضوعات التي تنتمي لعلم الإدارة العامة في بعدها الفني ومن الموضوعات التي لها قواعد قانونية إدارية.
5. الضبط الوظيفي يمثل وسيلة أساسية لضمان سير المرافق العامة بصورة جيدة.
6. الضبط الوظيفي يمثل سلطة بيد الإدارة في مواجهة الموظفين وليس العكس.
7. الضبط الوظيفي يعد وسيلة للوصول إلى غاية مطلوبة وهي الانضباط الوظيفي.
8. يتأثر الضبط الوظيفي بدرجة الوعي الوظيفي والقانوني لدى طرفيه مع الموظف والإدارة.

توصلت الي التوصيات الآتية:

1. عقد ورش عمل للكليات والجامعات الحكومية لتوضيح القوانين الملزمة بالتشريعات الإدارية المطلوبة.
2. ضرورة تدعيم الجهات للأنظمة والتشريعات الإدارية اللازمة وذلك من خلال وضع القوانين الإدارية وذلك من خلال وضع القوانين الإدارية اللازمة، وزيادة التزام الجامعات والكليات الحكومية بها.
3. تعزيز مفهوم التشريعات الإدارية لدى الموظف للكليات والجامعات الحكومية بكافة السبل والوسائل المتاحة.
4. توجيه الطلاب والدارسين لعمل المزيد من الدراسات التي تربط بين الجانب القانوني والإداري لأهميتها.
5. تمكين الموظفين الإداريين من الامتثال للأنظمة والتشريعات الإدارية المعمول بها داخل الكليات والجامعات الحكومية.
6. لقاء الضوء على الدور الذي تؤديه التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية.
7. توفير بيئة تشريعية تساعد في ترسيخ الضبط الوظيفي وتوضيح مدى سلامة وكفاءة النصوص القانونية الموجودة في اللوائح التنظيمية ومعرفة مواطن القصور فيها.

Abstract

In this study, the researcher dealt with a topic of administrative legislation and to which extent it has been applied, in addition to its role in consolidation of the administrative control at the governmental higher education institutions.

The essential core of the present study was focused on the legal framework that regulating the process of consolidating control administrative inside the educational institutions. The study has branched out into the organizing of the Civil Service Law and the Regulations, the basic law of the universities and the higher education law for universities and colleges, and organizational decisions.

The researcher followed the descriptive analytical approach through which texts of laws are analyzed and identifying the extent to which these laws are applied on employees. The questionnaire was used as a main tool for data collection, it was distributed on a random sample of the academic and administrative staff that working in the public higher education institutions at Gaza governorates. The actual available sample for analysis consisted of 250 questionnaire.

The study found that:

- 1- There is a role of administrative legislation in the consolidation of administrative control in the governmental higher education institutions.
- 2- The governmental higher education institutes committed to the application of administrative legislation.
- 3- There is no significant differences between the views of respondents about the role of the administrative legislation in the consolidation of administrative control in governmental higher education institutions due to the variable of type.
- 4- Functional discipline is one of the topics that belongs to public administration in its technical dimension and from subjects that have administrative rules of law.
- 5- Functional discipline represents the authority of management in the face of employees rather than vice versa.
- 6- Functional discipline is a means to reach the desired goal of functional discipline.
- 7- Functional adjustment is affected by the degree of functional and legal awareness of both parties, employees and management.

have reached the following recommendations:

1. Holding workshops for public colleges and universities to clarify laws binding on the required administrative legislation.
2. The need to strengthen the necessary administrative regulations and legislation through the development of administrative laws through the development of the necessary administrative laws, and increase the commitment of universities and government colleges.
3. Enhancing the concept of administrative legislation for the employee of government colleges and universities in all available ways and means.
4. Directing students and learners to do more studies linking the legal and administrative aspects of their importance.
5. Enable administrative staff to comply with administrative regulations and legislation in force within state colleges and universities.
6. To shed light on the role played by administrative legislations in establishing career control in government higher education institutions.
7. To provide a legislative environment that helps to establish functional control and to clarify the adequacy and efficiency of the legal texts contained in the regulations and to identify their shortcomings.

قائمة المحتويات

أ	اقرار.....
أ	آية قرآنية.....
ب	الإهداء.....
ت	شكر وتقدير.....
ث	ملخص الدراسة باللغة العربية.....
ح	Abstract.....
د	قائمة المحتويات.....
ز	قائمة الجداول.....
ش	قائمة الملاحق.....
1	الفصل الأول خطة الدراسة.....
2	مقدمة الدراسة:.....
4	مشكلة الدراسة:.....
5	تساؤلات الدراسة:.....
6	فرضيات الدراسة:.....
6	متغيرات الدراسة:.....
6	أهداف الدراسة:.....
7	أهمية الدراسة:.....
7	منهجية الدراسة:.....
7	مجتمع الدراسة:.....
8	أداة الدراسة:.....
8	حدود الدراسة:.....
8	مصطلحات الدراسة:.....
11	الفصل الثاني: الدراسات والبحوث السابقة.....

11	أولاً: الدراسات الفلسطينية:
17	ثالثاً: الدراسات العربية:
21	ثالثاً: أوجه استفادة الدراسات من الدراسات السابقة:
22	رابعاً: أوجه تشابه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:
22	خامساً: أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:
23	سادساً: مصفوفة الفجوة البحثية:
25	الفصل الثالث: الإطار النظري
26	المبحث الأول: أنواع التشريعات الإدارية:
26	تمهيد:
27	الفرع الأول: مراحل تطور قانون الخدمة المدنية:
30	الفرع الثاني: قانون الخدمة المدنية المعدل رقم (4) لسنة 2005م:
32	المطلب الثاني: قانون التعليم العالي رقم 11 لسنة 1998:
34	المطلب الثالث: النظام الأساسي للجامعات فلسطينية الحكومية:
34	الفرع الأول: النظام الأساسي للجامعات الحكومية:
35	الفرع الثاني: النظام الأساسي للكليات الجامعية الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي:
37	المبحث الثاني: الضبط الوظيفي والآثار المترتبة عليه:
37	المطلب الأول: ماهية الضبط الوظيفي وأنواعه وخصائصه:
38	الفرع الأول: الضبط الوظيفي:
38	أولاً: ماهية الضبط الوظيفي:
40	ثانياً: أنواع الضبط الوظيفي:
41	ثانياً: خصائص الضبط الوظيفي:
42	الفرع الثاني: التحقيق الإداري:
42	أولاً: تعريف التحقيق الإداري:
43	ثانياً: أهمية التحقيق الإداري:
44	ثالثاً: السلطة المختصة بالتحقيق الإداري:

44.....	الفرع الثالث: العقوبات الإدارية:
45.....	أولاً: تعريف العقوبة التأديبية، وضوابطها:
45.....	ثانياً: ضوابط وأحكام توقيع العقوبات التأديبية:
51.....	المبحث الثالث: الجامعات والكليات الحكومية
51.....	المطلب الأول: جامعة الأقصى:
52.....	المطلب الثاني: كلية فلسطين التقنية:
55.....	المطلب الثالث: الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا:
58.....	الفصل الرابع: الإطار التطبيقي للدراسة
60.....	المبحث الأول: منهجية الدراسة
60.....	المقدمة:
60.....	أسلوب الدراسة:
61.....	مجتمع الدراسة:
61.....	عينة الدراسة:
62.....	أداة الدراسة:
62.....	خطوات بناء الاستبانة:
64.....	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
72.....	المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة
72.....	المقدمة:
72.....	الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية
82.....	المبحث الثالث: النتائج والتوصيات
82.....	أولاً: النتائج
83.....	ثانياً: التوصيات
84.....	المصادر والمراجع
89.....	الملاحق

قائمة الجداول

جدول (1): عدد العاملين في مؤسسات التعليم العالي.....	8
جدول (2): مصفوفة الفجوة البحثية.....	23
جدول (3): محور الدراسات العربية.....	24
جدول (4): يوضح عدد الموظفين الاداريين في جامعه الأقصى - غزة.....	52
جدول (5): كليات جامعة الأقصى وأقسامها.....	52
جدول (6): يوضح عدد الموظفين الاداريين والأكاديميين في كلية فلسطين التقنية " دير البلح".....	54
جدول (7): يوضح أقسام والتخصصات كلية فلسطين التقنية.....	54
جدول (8): يوضح عدد الموظفين كلية العلوم والتكنولوجيا.....	56
جدول (9): يوضح برامج الكلية وأقسامها.....	57
جدول (10): توزيع مجتمع الدراسة/ نسبة الاسترداد.....	61
جدول (11): توزيع مجتمع الدراسة/ نسبة الاسترداد.....	62
جدول (12): درجات مقياس ليكرت الخماسي.....	63
جدول (13): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي.....	63
جدول (14): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور.....	65
جدول (15): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور.....	68
جدول (16): معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ..	69
جدول (17): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.....	69
جدول (18): الخصائص والسمات الشخصية لمجتمع الدراسة.....	72
جدول (19): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات المحور الأول.....	73
جدول (20): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات المحور الثاني.....	78
جدول (21): اختبار t للفروق.....	79
جدول (22): اختبار تحليل التباين.....	80

- جدول (23):** نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات استجابات الموظفين حسب متغير المؤهل العلمي 80
- جدول (24):** نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات استجابات الموظفين حسب متغير سنوات الخبرة 81

قائمة الملاحق

- ملحق رقم (1): قائمة المحكمين 90
- ملحق رقم (2): الإستبانة في صورتها النهائية 91

الفصل الأول

خطة الدراسة

- مقدمة الدراسة.
- مشكلة الدراسة.
- تساؤلات الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- متغيرات الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- منهجية الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- أداء الدراسة.
- حدود الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.

الفصل الأول

خطة الدراسة

مقدمة الدراسة:

تعتبر مؤسسات التعليم العالي "من المؤسسات التي تحتل مكانة رفيعة في المجتمع، وتحظى باهتمام المسؤولين على مختلف المستويات الإدارية والحكومية، فتحظى بالدعم الأكاديمي والإداري والمالي، ونظراً لتمتع مؤسسات التعليم العالي "الحكومية" بنوع من الاستقلالية في القرار الإداري والمالي، بالرغم من خضوعها لوزارة التربية والتعليم العالي إدارياً و مالياً و قانونياً، (المادة 14، قانون التعليم العالي، رقم 11 لسنة 1998) فإن الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي الحكومية أصبحت الآن مطالبه أكثر من أي وقت مضى، بالاهتمام بالتشريعات الإدارية وتعزيز استمرارها ووضعها على رأس أولوياتها (أبو كريم، 2005: 14) بما يحقق الضبط الوظيفي .

وتعد مؤسسات التعليم العالي عبارة عن مرحلة استكمالية للمرحلة الثانوية من المدرسة، تقوم منح الطالب شهادة أكاديمية لممارسة تخصص معين.

ولقد ذكر قانون التعليم العالي رقم (11) لسنة 1998 بان مؤسسات العليم العالي كل دراسة أكاديمية أو مهنية منتظمة في مؤسسة تعليم عالٍ معترف بها لا تقل عن سنه دراسية كاملة أو فصلين دراسيين بعد الحصول على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها، ومعظم مؤسسات التعليم العالي في دولة فلسطين هي مؤسسات عامة، ويقوم مجلس التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم العالي بوضع الأنظمة والتعليمات التي تنظم عمل جميع مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، كما وتوفر الوزارة الدعم والتمويل الكامل لمؤسسات التعليم العالي الحكومية والتمويل الجزئي لمؤسسات التعليم العالي غير الحكومية. ومؤسسات التعليم العالي هي في معظمها مستقلة ولكنها تقوم بتطبيق التعليمات والأنظمة التي تقرها الوزارة ومجلس التعليم العالي.

وتقسم مؤسسات التعليم العالي إلى ثلاث أنواع وذلك حسب قانون التعليم العالي حكومية- عامة- خاصة. (قانون التعليم العالي ص2)

مؤسسات التعليم العالي الحكومية: تدار وتمول مؤسسات التعليم العالي الحكومية في الضفة الغربية وقطاع غزة من السلطة الوطنية الفلسطينية هي تحت إشرافه وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية.

مؤسسات التعليم العالي الخاصة: يتم تشغيل هذه المؤسسات وتمويلها من قبل العديد من المؤسسات والجمعيات الخيرية، والطوائف الدينية والأفراد والشركات.

مؤسسات التعليم العالي العامة: نشأت معظم مؤسسات التعليم العالي (الجامعات) في معظمها قبل قيام السلطة الوطنية الفلسطينية. وهي غير ربحية وتعود ملكيتها للجمعيات الخيرية المحلية والمنظمات غير الحكومية. وهي تعتمد على جمع التبرعات وتلقي التمويل الحكومي الجزئي.

ويبدو أن بلوغ أهداف التشريع وإدراك غايته يستلزم تهيئة البيئة المناسبة حتى تؤدي نتائجها المرجوة منها، وهذا يقتضي ضرورة توفير عددٍ من المتطلبات.

لذلك "تؤكد العديد من الدراسات أن المؤسسات التي تتبنى الفكر القانوني والديمقراطي وتعمل على تفعيل وتطبيق التشريعات الإدارية، فإنها تحقق العديد من الفوائد على سبيل المثال: زيادة الكفاءة والفعالية، وترسيخ الضبط الوظيفي وتحسين عملية اتخاذ القرارات وتحسين الأداء، زيادة الإنتاجية وتحقيق ميزة تنافسية وسرعة الاستجابة للتغيرات في البيئة المحيطة، أما تلك التي لا يكون ذلك المبدأ أساساً لنظامها فإنها تعتبر مؤسسة استبدادية وقليلاً ما تدوم (منصور، 2000: 60).

ونظراً لتفرع العمل الحكومي وتوسع نشاطه خاصة في قطاع التعليم العالي، جعل الحاجة ماسة إلى ضرورة معرفة مواطن القصور في مدى تطبيق التشريعات الإدارية التي تعمل على ترسيخ الضبط الوظيفي وحفظ حقوق العاملين، في مؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال إجراء الترتيبات والتنظيمات المؤسسية المتعلقة بالأداء الإداري على المستوى العام وليس الفردي في مؤسسات التعليم العالي، والعوامل المؤثرة على السلوك الإداري العام، وذلك من أجل خلق بيئة إدارية خالية من التجاوزات وذلك فيما يتعلق بعلاقة النظام الإداري بالنظام الأكاديمي في الكليات والجامعات الذي هو جزء منه، وكذلك بالنظام الكلي لمؤسسات التعليم العالي بصفة عامة (أبو ماضي، 2007: 73).

ويتم تنظيم العمل في مؤسسات التعليم العالي واعتماد نظام رقابي للتأكد من تطبيق التشريعات الإدارية في كافة الإجراءات والعمليات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي الحكومية. بما يضمن جودة التعليم وارتفاع كفاءة خريجي مؤسسات التعليم العالي وتناسب إعدادهم مع متطلبات سوق العمل وخطط التنمية والحفاظ على البعد الاجتماعي مع التكامل في الاستراتيجيات والسياسات في مراحل التعليم" (المركسي، 2011: 11).

وهذا يؤكد - ومن عمق الإحساس - على أهمية مؤسسات التعليم العالي الحكومية في بناء المجتمع، فإن مؤسسات التعليم العالي بشكل عام في فلسطين، صارت مطالبة الآن أكثر من ذي قبل وبصورة ملحة الاهتمام بتطبيق التشريعات الإدارية والقوانين التي تحكم سير عملها، وتنظيم العمل الإداري فيها.

لذلك فإن تفعيل دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي من الأمور الرئيسية والمهمة التي ينبغي أن يقوم عليها أي نظام قانوني داخل مؤسسات التعليم العالي بشكل عام (أرتيمة، 2005: 7)، فالضبط بصورة عامة يعني الالتزام والتقييد (شبير، 2016: 7) وهو ما يقصد به بالنسبة لموظفي مؤسسات التعليم العالي الحكومية التزامهم وتقيدهم بكل ما تفرضه عليهم واجبات الوظيفة والابتعاد عن ما يتعارض عنها بصورة تؤدي إلى تحقيق ظاهرة الضبط أو الانضباط الوظيفي لديهم داخل المؤسسات.

ويعد تزايد الوعي لدى الموظفين داخل مؤسسات التعليم العالي "الحكومية" وشعورهم بعدم وجود قانون يضمن حقوقهم، وتشريعات إدارية تساعد على ترسيخ الضبط الوظيفي، وضعف العدالة التنظيمية داخل مؤسسات التعليم العالي، أمراً يتطلب وجود مبدأ الثواب والعقاب من خلال الرقابة الفعالة لتطبيق القوانين والالتزام بها، حيث تعتبر "الجامعات الفلسطينية من الجهات الخاضعة لرقابة ديوان الرقابة المالية والإدارية وفقاً لنص المادة (31) من الفصل الرابع لقانون ديوان الرقابة المالية والإدارية رقم (15) لسنة 2004 " باعتبارها مرفق عام وأيضاً باعتبارها تتلقى منحاً ومساعدات من السلطة الفلسطينية" (فروانة، 2011: 4).

مما زاد اهتمام الباحثين والدارسين في هذا المجال، بوضع الأطر التنظيمية والقانونية والتشريعات الإدارية وتوفير السبل من أجل ترسيخ الضبط الوظيفي، وذلك من خلال تفعيل أنظمة الثواب والعقاب المعمول بها في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الحالي، وقانون التعليم العالي، والقرارات التنظيمية، والنظام الأساسي للجامعات الحكومية، والنظام الأساسي للكليات الحكومية، واللوائح التنظيمية وتفعيل دور الرقابة الداخلية والخارجية.

وتحاول الباحثة في هذه الدراسة تسليط الضوء من خلال دراسة مدى تطبيق التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي " الحكومية " .

مشكلة الدراسة:

تعتبر مؤسسات التعليم العالي " الحكومية" من المؤسسات الهامة في الدولة، لأنها تعمل على إعداد جيل قيادي في المجتمع وتربيته، فهي تعمل على تنفيذ سياسات الحكومة التعليمية

التربوية، وتساهم في خلق جيل واعٍ قادر على خدمة الوطن؛ ولكن هذه المؤسسات ولغياب التطبيق السليم للقوانين والأنظمة، والرقابة الإدارية أحياناً يرتكب العاملون مخالفات إدارية تقلل من قدرتها على تحقيق أهدافها.

إن تطبيق التشريعات الإدارية بعدالة في المنظمة تعتبر إحدى المتطلبات الأساسية لتشكيل الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين، وهنا تبرز الحاجة الملحة لكي تتسجم قرارات المنظمة وتوجهاتها مع التشريعات الإدارية والقوانين المعمول بها داخل مؤسسات التعليم العالي الحكومية، بالتالي يجنب العاملين التعرض للمسألة القانونية والأخلاقية في حال مخالفة هذه التشريعات (أبو سبت، 2005: 8).

وتعتبر المخالفات الإدارية من الأمور المهمة التي يهتم بها الإداريون والقائمون على العمل الإداري، وتعمل على خفض معدلات التحفيز، في حين أن تطبيق التشريعات الإدارية يساهم بشكل أساسي في تحقيق الاستقرار الوظيفي، ومن هنا تظهر مشكلة الدراسة في أنها تحاول الباحثة التعرف على مدى تطبيق التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي " الحكومية"، هذا الأمر جعل الباحثة تستشعر بالحاجة الملحة لإجراء هذه الدراسة للمساهمة في حل هذه المشكلة.

تساؤلات الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: "ما دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي " الحكومية "؟"

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هي التشريعات الإدارية التي يتم تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي "الحكومية"؟
2. ما أهم التجاوزات الإدارية التي يتم ارتكابها في مؤسسات التعليم العالي "الحكومية"؟
3. هل يوجد دور للتشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي "الحكومية"؟
4. ما مستوى التزام الموظفين في مؤسسات التعليك العالي الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية؟
5. ما مستوى التزام الإدارة في مؤسسات العليم العالي "الحكومية" بتطبيق التشريعات الإدارية؟
6. هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين التشريعات الإدارية والتجاوزات الإدارية تعزى للمتغيرات التالية: (النوع – المؤهل العلمي – سنوات الخدمة – نوع المؤسسة)؟

فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تؤثر على التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التجاوزات الإدارية التي يتم ارتكابها في مؤسسات التعليم العالي "الحكومية".
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التزام الإدارة في مؤسسات التعليم العالي "الحكومية" بتطبيق التشريعات الإدارية.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التشريعات الإدارية والتجاوزات الإدارية تعزى للمتغيرات التالية: (النوع - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - نوع المؤسسة).

متغيرات الدراسة:

- المتغير التابع: ترسيخ الضبط الوظيفي.
- المتغير المستقل: التشريعات الإدارية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية بشكل أساسي إلى التعرف على دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي "الحكومي" في قطاع غزة، كما تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية منها:

1. التعرف إلى دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي.
2. التعرف إلى أنواع المخالفات الإدارية التي يتم ارتكابها في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بقطاع غزة.
3. التعرف إلى مدى توافر التشريعات والقوانين من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم العالي "الحكومية".
4. معرفة أهم العوامل المؤثرة في تطبيق التشريعات الإدارية الناعمة.
5. الوصول إلى أهم السبل التي تساهم في تعزيز دور التشريعات في ترسيخ الضبط الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة - في حدود علم الباحثة - التي تناولت دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي " الحكومية " لذلك يمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة؛ وذلك لأنها تتناول الجانب القانوني وتقيس مدى تطبيقه على الجانب الإداري في مؤسسات التعلم العالي "الحكومي".
2. ستكون محاوله علمية للباحثين والدارسين في مجال العمل الرقابي والإداري في مؤسسات التعليم العالي " الحكومية".
3. ستسهم توصيات الدراسة ونتائجها مرجعاً مهماً للقائمين على مؤسسات التعليم العالي من أجل تدعيم تطبيق القانون وتحقيق العدل التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي "الحكومية".
4. ستساعد باحثين آخرين في إجراء دراسات مشابهة في مجتمعات جديدة وبمتغيرات جديدة، وربما تفتح الباب أمام الباحثين للبحث في مفهوم التشريعات ومدى ممارستها في قطاعات خدماتية أخرى يستفيد منها المجتمع من خلال ضبط سلوك العاملين في المؤسسات المختلفة.

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة ستقوم الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، لأجل تحليل نصوص القوانين، ومعرفة دور تطبيق هذه القوانين على العاملين وذلك وفقاً لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني المعدل والقوانين ذات الصلة دون تدخل الباحثة في مجرياتها وتستطيع الباحثة أن تتفاعل معها فتصفها وتحللها، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور التشريع في منع قيام المخالفات الإدارية.

مجتمع الدراسة:

جميع الموظفين الأكاديميين والإداريين في مؤسسات التعليم العالي الحكومي بمحافظات قطاع غزة الذي " بلغ عدد العاملين حسب التصنيف الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في محافظات للعام الجامعي 2017/2016 على النحو التالي: (1051) أكاديمي، (396) إداري موزعين كالتالي:

جدول (1): عدد العاملين في مؤسسات التعليم العالي

إداري	أكاديمي	الجامعة أو الكلية
317	726	جامعة الأقصى
46	201	كلية العلوم والتكنولوجيا
33	124	كلية فلسطين التقنية

(كتاب الإحصاء السنوي للتعليم العام والتعليم الجامعي، 2015: 37)

أداة الدراسة:

تعتمد الدراسة في جمع المعلومات على الأدوات التالية:

- 1- أداة المسح المكتبي: ويتم من خلالها جمع المعلومات والحقائق من المصادر والمراجع.
- 2- الاستبانة: ويتم من خلالها توجيه مجموعة من الأسئلة على المبحوثين لاستطلاع ومعرفة آرائهم حول موضوع البحث.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة دور التشريعات الإدارية وفقا للقوانين المنظمة لمؤسسات التعليم العالي الحكومة.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على العاملين في مؤسسات التعليم العالي "الحكومية" (الأكاديميون - الإداريون).

الحدود المكانية: تناولت الدراسة التشريعات في مؤسسات التعليم العالي "الحكومية" في قطاع غزة وهي (جامعة الأقصى - كلية فلسطين التقنية - كلية العلوم والتكنولوجيا).

الحد الزمني: العام 2016م - 2017م

مصطلحات الدراسة:

التشريعات الإدارية: مجموعة القواعد القانونية المنظمة للنشاط الإداري سواء كانت قواعد عادية أم لائحية. (شبير: مرجع سابق)

الضبط الوظيفي: السلوكيات الوظيفية المرغوبة لموظفي الوزارة والتزامهم بالقواعد والسياسات واللوائح والأنظمة والتعليمات والإجراءات الخاصة بالوزارة التي يعملون بها. (العتبي، 2010 ص11).

مؤسسات التعليم العالي الحكومي: مؤسسات العليم العالي كل دراسة أكاديمية أو مهنية منتظمة في مؤسسة تعليم عالٍ معترف بها لا تقل عن سنة دراسية كاملة أو فصلين دراسيين بعد الحصول علي شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها (م/1: قانون التعليم العالي).

الفصل الثاني

الدراسات والبحوث السابقة

- ❖ الدراسات الفلسطينية (المحلية).
- ❖ الدراسات العربية.
- ❖ أوجه استفادة الدراسة من الدراسات السابقة.
- ❖ أوجه تشابه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.
- ❖ أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.
- ❖ مصفوفة الفجوة البحثية للدراسة.

الفصل الثاني

الدراسات والبحوث السابقة

أولاً: الدراسات الفلسطينية:

1. دراسة (أبو سيدو، 2012): بعنوان: " الإجراءات والعقوبات التأديبية وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية الفلسطيني ".
تدور الدراسة حول النظام التأديبي للموظف في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الحالي والقانون

المقارن والذي يساهم الي حد كبير في تحقيق الضبط الوظيفي، حيث يتبع نظام التأديبي في فلسطين النظام الإنجلوسكسوني، في حين نظام التأديب في جمهورية مصر العربية النظام اللاتيني، وتناولت الدراسة الوظيفة العامة والموظف العام وعلاقته بالدولة، والإجراءات التأديبية، وبينت الدراسة أصول التحقيق الإداري، وأيضاً وضحت العقوبات التأديبية.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. العلاقة بين الموظف والدولة علاقة تنظيمية وفق القوانين والأنظمة.
 2. الهدف الرئيس من النظام التأديبي للموظف العام هو حسن سير المرفق العام للدولة.
 3. الجزاءات التأديبية توقع على الموظف في حالة إخلاله بواجب من الواجبات وظيفته، يتم في إطار الضمانات التي يكفلها القانون للموظف.
2. دراسة (أسمر، 2012)، بعنوان: "التحقيق الإداري في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني- دراسة مقارنة).

هدفت هذه الدراسة إلى تناول موضوع التحقيق الإداري في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني والذي يعد كأثر للضبط الوظيفي في حال عدم التزام الموظف به، حيث تدور الإشكالية في هذه الدراسة حول الإطار القانوني الناظم لعملية التحقيق الإداري، وبيان مدى تماسك وتراس البنين القانوني لهذا الإطار.

وقد استخدم الباحث: في هذه الدراسة المنهج المقارن، وذلك من خلال مقارنة التشريعات الفلسطينية بنظيرتها في التشريعات المصرية وأوجه الاختلاف في بعض المسائل.
وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

- هناك بعض أوجه القصور في النصوص التشريعية النازمة لعملية التحقيق الإداري في فلسطين وذلك من خلال المقارنة مع التشريعات المصرية، حيث تبين أن التشريع المصري أدق بكثير من نظيره الفلسطيني، والذي تجاوز العديد من المسائل القانونية التي أغفلها المشرع الفلسطيني.

- كما أن النظام التأديبي في فلسطين أضيق من نظيره المصري فال وجود للمحاكم التأديبية أو المجالس التأديبية أو النيابة الإدارية، كما أن الصلاحية الممنوحة لجهة التحقيق في فلسطين محدودة ولا تقتنر بالإلزام؛ مما يشكل عائقاً أمام عمل هذه الجهات، ومن ناحية أخرى فإن التشريعات الفلسطينية انتقصت من الضمانات التأديبية للموظف في مرحلة التحقيق الإداري، على عكس المشرع المصري الذي عزز هذه الضمانات ونظمها وفقاً لأحكام القانون.

وقد اقترح الباحث بعض التوصيات لعلاج إشكالية الباحث والنتائج التي ظهرت أثناء الدراسة، والتي تدور بمجملها حول تشريع نظام قانوني يحكم عملية التأديب الإداري بما فيها التحقيق، بحيث يكون هناك تنظيم تشريع متناسق وقادر على ضبط عملية التحقيق الإداري على غرار نظيره المصري.

3. دراسة (بحيص، 2011)، بعنوان: "مدى تأثير تطبيق قانون الخدمة المدنية على مستوى الرضا الوظيفي لقطاع المعلمين في محافظتي الخليل وبيت لحم".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير تطبيق قانون الخدمة المدنية على مستوى الرضا الوظيفي لقطاع المعلمين في محافظتي الخليل وبيت لحم، وبحث العلاقة بين تطبيق نصوص قانون الخدمة المدنية ولأئحته التنفيذية وبين الرضا الوظيفي لهؤلاء العاملين، وكذلك تحديد الفروق بينهما بحسب الجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والمديرية، والراتب الشهري، وسنوات الخبرة.

وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، حيث تكون مجتمع البحث من (8487) معلماً ومعلمة يعملون في مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمصادر الوزارة (2010) وتم اختيار العينة الطبقية العشوائية التي عدد أفرادها (849) معلماً ومعلمة وصلت مرحلتها النهائية إلى (779) مبحوثاً، وتمثل العينة الكلية ما نسبته (10%) من مجتمع البحث، أما العينة النهائية فقد مثلت ما نسبته (9%) واستخدم الباحث لجمع البيانات اللازمة استبانة خاصة من إعداده.

وتمت معالجة البيانات إحصائياً عن طريق حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه، ومعامل الارتباط بيرسون، ومعادلة ألفا كرونباخ لحساب الثبات، ومعادلة التجزئة النصفية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن بُدع تقييم نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية الخاصة بالترقيات جاء في المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الثانية بعد تقييم نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية الخاصة بالأداء، وفي المرتبة الثالثة بعد تقييم نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية الخاصة بالعقوبات، ثم بعد تقييم نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية الخاصة بالتظلم، ثم جاء بعد تقييم نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية الخاصة بالحوافز في المرتبة الخامسة، ثم بعد الرواتب والعلاوات أقل هذه الأبعاد أهمية لدى المعلمين حيث جاءت جميع الأبعاد بدرجة منخفضة.
- كما جاءت الدرجة الكلية للتقييم بدرجة منخفضة، وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبحاث واقع تقييم نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية لدى معلمي محافظتي الخليل وبيت لحم تبعاً إلى متغير الجنس لصالح الذكور، وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي في بعد الأداء لصالح المؤهل (بكالوريوس)، وكانت في باقي الأبعاد الأخرى لصالح المعلمين مؤهلهم (دبلوم)، كما تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد واقع تقييم نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، والراتب الشهري، وسنوات الخبرة، وكذلك وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جميع الأبعاد لواقع تقييم نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، وبين تأثير نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية على الرضا الوظيفي.

وفي ضوء هذه النتائج خرج الباحث بمجموعة من التوصيات:

تمثلت في دعوة أصحاب القرار في السلطة الوطنية الفلسطينية إلى العمل على زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين، من خلال تذليل الصعوبات التي تواجههم في العمل، مثل وضوح المهام، واللامركزية، وتفويض الصلاحيات وغيره، والعمل على أن يكون الرضا الوظيفي من بين الموضوعات الرئيسية التي تحظى باهتمام المعنيين بالعملية التعليمية.

4. دراسة (جرغون، 2009): "واقع سياسات الاختيار والتعيين في الوظائف الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في قطاع غزة وأثرها على الولاء التنظيمي"

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع سياسات الاختيار والتعيين في الوظائف الادارية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في قطاع غزة، والتعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدي العاملين في الوظائف الإدارية في الوزارة، كما تهدف أيضاً إلى التعرف على أثر سياسات الاختبارات والتعيين على الولاء التنظيمي لديهم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة الي النتائج التالية:

- إعادة النظر إلى وسائل الرقابة المتبعة وجعلها أكثر فاعلية عن طريق الاهتمام بمضمون روح الاجراءات، وعدم الاكتفاء بمراقبة شكلية للإجراءات.

- رفع مستوى فعالية سياسة الاختبارات والتعيين لضمان ولاء العاملين والإداريين.

5. دراسة (عياش، 2007م)، بعنوان: "ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام- دراسة مقارنة".

هدفت الدراسة إلى معالجة ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في ضوء كل من النظام التأديبي المصري والأردني والفلسطيني.

وقد استخدم الباحث المنهج النظري التحليلي المقارن، عبر دراسة وتحليل النصوص القانونية في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء، وإجراء المقارنة بين النظام التأديبي المصري، والأردني، والفلسطيني، والاستفادة من أحكام التشريعات المختلفة بالقدر الذي يحقق أهداف البحث ويثريه.

وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن التأديب كان قضائياً أو شبه قضائي أو رئاسي فلا بد من توافر مجموعة من الضمانات التأديبية الهامة والرئيسية التي ينبغي احترامها في مختلف الأنظمة التأديبية، مع وجود بعض الفوارق التي تستند للاختلاف في طبيعة الأنظمة التي تطبق في ظلها ولا تتعلق في الغالب في صلبها.
- كما أوضحت الدراسة مدى انعكاس ما يأخذ به النظام التأديبي من الطبيعة الإدارية أو القضائية على الضمانات التأديبية، وخاصة بالنسبة لوجوب احترام هذه الضمانات في حال غياب النص.
- وقد حقق مبدأ شرعية العقوبة التأديبية قدراً كبيراً من الحماية للموظف من خلال حصر الجزاءات التأديبية وعدم جواز عقاب الموظف إلا بأحد العقوبات المنصوص عليها.
- كما توصلت الدراسة إلى أن عدم حصر الجرائم التأديبية من شأنه إعطاء السلطة التأديبية حرية كبيرة في اعتبار الفعل أو الامتناع جريمة.
- وقد أوصت الدراسة بضرورة تحقيق مبدأ المساواة في العقوبة وذلك من خلال العدول عن السياسة التشريعية القائمة على تخصيص قوائم جزاءات لكبار الموظفين لا تتضمن سوى جزء بسيط من الجزاءات المحددة بالنسبة لعامة الموظفين.
- وضرورة تحقيق المصلحة العامة من خلال التوازن بين مبدأي الفاعلية والضمان وذلك من خلال تبني نظام يجمع بين التأديب الرئاسي والقضائي وفق اختصاصات محددة قانوناً مع مراعاة تلافي ما يشوب كل منهما من عيوب.

6. دراسة (حنونة، 2006)، بعنوان: " قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك معرفة مدى تأثير بعض العوامل الديموغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات التزامهم التنظيمي مثل: (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة).

وقد تكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية طبقية عددها 340 موظف وموظفة من أصل 1676 موظف وموظفة يعملون في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وموزعين حسب طبيعة العمل ومستوى التعليم.

وكانت الاستبانة هي وسيلة جمع البيانات، وتم تحليل البيانات على برنامج SPSS والذي من خلاله تم الحصول على التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، واختبارات عدة منها اختبار تي، أسلوب تحليل التباين الأحادي، اختبار كروسكال والاس ومان ويتي للتعرف على اتجاهات الفروق الإحصائية وقد كان مستوى الدلالة المستخدم في جميع الاختبارات (0.05).

وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، كما وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديموغرافية، (العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوى الوظيفي)، في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير (الجنس، ومكان العمل).

وقد قام الباحث بتقديم عدة توصيات:

- كان من أبرزها العمل على إدخال أدبيات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية.
- وكذلك العمل الجاد من قبل إدارات هذه الجامعات على التطوير الوظيفي والعلمي لموظفيها عن طريق الابتعاث أو الدورات التدريبية وورش العمل، بالإضافة إلى الاهتمام بالمناخ التنظيمي والثقافة المجتمعية وخصائص العمل، وكذلك اعتماد مبدأ عدالة التوزيع، والاهتمام بمبدأ المشاركة في العمل.

7. دراسة (أبوعمارة، 2005): بعنوان: "المسؤولية التأديبية للموظف العام في فلسطين بموجب نظام الخدمة المدنية لسنة 1996 جاري التطبيق وقانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 مجمل التطبيق"

تناولت الدراسة الجريمة التأديبية في مفهومها وأركانها وصورها والعقوبات التأديبية والسلطات التي توقعها الضمانات التي يجب توافرها للموظفين العموميين.

بينت الدراسة فشل وقصور وعجز أحكام المسؤولية التأديبية في نظام الخدمة المدنية لسنة 1996 مقابل أفضلية أحكام المسؤولية التأديبية بموجب قانون الخدمة المدنية لسنة 1998.

وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. بتطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 وسرعة إصدار اللوائح التنفيذية.
2. معالجة نواحي القصور فيه والمساورة لاستحداث مجالس التأديب والنيابة الإدارية والمحاكم الإدارية.
8. دراسة (حنونه، 2005) "مستوي الالتزام لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"

تهدف هذه الدراسة الي التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وكذلك على تأثير العوامل الشخصية على الالتزام التنظيمي، وقد استخدمت الدارسة المنهج الوصفي التحليلي.

وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- تعزيز مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين عن طريق تحسين بيئة العمل.
- تطوير نظم الحوافز والترقية ذلك للارتقاء بمستوي الولاء التنظيمي.

ثالثاً: الدراسات العربية.

1. دراسة (مرسي، 2011): بعنوان: "دور التشريع في تعزيز وتحفيز جودة التعليم العالي"

تهدف الدراسة إلي بيان أهمية دور التشريع في تعزيز وتحفيز جودة التعليم العالي، ذلك أن بلوغ غاية الجودة في التعليم - أيا كان مستواه - بعد التحدي الرئيس لبلوغ أو تقليل هوة الفجوة العملية، بين دول العالم الثالث والدول المتقدمة ،وهذا يقتضي توفير عددٍ من المتطلبات لعل أبرزها توفير بيئة تشريعية تعزز تحفيز جودة التعليم العالي .

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. ضرورة إشراك كافة مؤسسات التعليم العالي في إعداد مشروع التشريع الموحد.
2. ضرورة مراجعة التشريعات الحاكمة لمؤسسات التعليم العالي الحكومي كل خمس سنوات لتعديلها بما يتناسب والنوازل الجديدة.
3. ضرورة وجود لوائح داخلية للجودة الكليات.
4. أن اعتماد نهج في مؤسسات التعليم العالي الحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية، حيث حادثة التشريعات الحاكمة لمؤسسات التعليم العالي، ووجود تشريع موحد للتعليم العالي الحكومي.

2. دراسة (شطناوي، 2012): إجراءات وضمانات المسألة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني".

تهدف الدراسة إلى الجزاءات والضمانات للموظف العام في نظام الخدمة المدنية رقم (30) سنة 2007م والتي نري أهميتها في نجاح سلطة الضبط الوظيفي دون تعسفها، كما تناولت أنواع العقوبات التأديبية، والسلطات المختصة بتوقيعها، وبيان الإجراءات والضمانات التأديبية تجاه الموظف العام من لحظة تحديد الفعل المكون للمخالفة المسلكية، مروراً بتوجيه الاتهام ثم التحقيق التأديبي وضماناته.

3. دراسة (خشمان، 2009)، بعنوان: "مشكلة الفساد الإداري في ضوء التشريعات والقوانين الأردنية".

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف على مشكلة الفساد الإداري في ضوء التشريعات والقوانين الأردنية، وحاولت التعرف على أسباب الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، للإجابة عن الأسئلة والفرضيات التي تفتضيها ومناقشتها؛ إذ استخدم الباحث هذا المنهج، وعمد إلى جمع آراء المعنيين بمكافحة الفساد الإداري في الأردن للوقوف على أسبابه وأشكاله وطرق مكافحته، كما قام الباحث بإجراء المقابلات الشخصية لتفسير بعض النتائج.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن العوامل السياسية والاقتصادية، وضعف الإرادة وشيوع البيروقراطية من الأسباب التي تؤدي إلى شيوع الفساد الإداري.
- كما أن الرشوة والاختلاس والتزوير والاعتداء على المال العام من الأنماط الشائعة في الفساد الإداري والحكومي، وكذلك استغلال المنصب والنفوذ (الشللية) و(المحسوبية)، هي عوامل تسهم في شيوع الفساد الإداري.
- كما يوجد فرق واضح بين الفساد الإداري الصغير والفساد الإداري الكبير، ويمكن أن يستدل على أشكال الفساد الإداري عن طريق تعيين اللجان المختصة التي تتابع ذلك وتعد التقارير المختلفة عنه.

وعلى ضوء هذه النتائج تم وضع مجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة الكشف عن مشكلات الفساد الإداري التي تعاني منها المجتمعات النامية والمتقدمة؛ لما لهذه الظاهرة من أثر في إعاقة الخطط التنموية وأثرها السلبي في المجتمع، وعمل المزيد من الدراسات التي تتناول الفساد الإداري في أجهزة الدولة المختلفة؛ لرفد المكتبة العربية بنتائج يمكن أن تسهم في إيجاد آليات مقترحة، قد تؤدي إلى الحد من ظاهرة الفساد الإداري.

4. دراسة (العازمي، 2010)، بعنوان: "ضمانات تأديب الموظف العام في قانون الخدمة

المدنية الكويتي دراسة مقارنة بالقانون الاردني".

هدفت هذه الدراسة إلى بيان الضمانات لتأديب الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الكويتي دراسة مقارنة بالقانون الأردني، ومدى استجابة التشريعات لمراعاتها والموازنة بينها وبين الاعتبارات الإدارية المتعارضة معها، وكذلك توضيح اللبس والغموض الذي يثير التساؤلات التي يتمتع بها الموظف العام في كل من الكويت والأردن، وبيان ماهية التأديب الإداري وعرض الضمانات التأديبية على القرار التأديبي.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أنه لا بد من توفر مجموعة من الضمانات التأديبية التي ينبغي احترامها في مختلف الأنظمة التأديبية فيجب مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه.
- وإعمال مبدأ حظر تعدد الجزاءات التأديبية عن المخالفة الواحدة.
- كما أنه لا بد من التحقيق مع الموظف المرتكب للمخالفة التأديبية مع ضمان حيادية أعضاء ومجالس لجان التأديب.
- وذلك بضمان حياد سلطتي الاتهام والحكم وتطبيق مبدأ الرد والتتحي، مع وجوب تنسيب القرارات الصادرة من تلك السلطات، وتناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية المرتكبة.
- وفي حال انقضاء الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة لإصدار القرار التأديبي لا بد من إتاحة الفرصة للموظف ليقدم تظلمه للجهة مصدرة القرار الإداري تظلاً ولاتياً وكذلك تظلاً رئاسياً للجهة المصدرة للقرار.

وقد أوصت الدراسة:

بضرورة استجواب الموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه وذلك بتمكينه من إبداء دفاعه بالطريقة التي يراها مناسبة كتابة أو شفاهية ووجوب أن تكون المساءلة حضورية، وضرورة احتواء

أعضاء هيئة التحقيق على عضو قانوني، وإعادة العمل بمجالس التأديب ومنحها صلاحياتها السابقة قبل صدور قانون الخدمة المدنية رقم 15 لسنة 1979.

5. دراسة (عبد الحي، 2007): بعنوان: "مظاهر انحراف السلوك الوظيفي لدي موظفي جامعة أم القرى"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مظاهر انحراف السلوك لدي موظفي جامعة أم القرى، وتوضيح مدي شيوع انحراف السلوك الوظيفي، وإبراز الطرق الملائمة لمكافحة انحراف السلوك الوظيفي، تبين المعوقات التي تواجه مكافحة انحراف السلوك.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. ترسيخ مبدأ الرقابة الذاتية، كذلك الموضوعية في تقييم أداء العاملين.
2. وضع الأسس العملية الصارمة التي تفعل دور الأجهزة الرقابية.
3. دعم إجراء الدراسات في مكافحة انحراف السلوك الوظيفي.

1. دراسة (دراجي، 2006): "سلطة الإدارة في توقيع الجزاءات الإدارية"

تهدف الدراسة معرفة السلطة الادارية في توقيع الجزاءات الإدارية على الموظف وفقاً للتشريعات المعمول بها، وبيان أنواع الجزاءات الإدارية التي تمارسها السلطة الإدارية.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم استقرار النصوص القانونية في تحديد مفهوم الجزاء الإداري.
- عدم تحديد صلاحيات الجهات الإدارية المنوطة بها لتطبيق الجزاءات.
- عدم فعالية العملية الرقابية التي تمارسها الإدارة.

2. دراسة (الفلاتي، 2005): "الجزاءات التأديبية على الموظف في نظام المملكة العربية السعودية - دراسة تأصيلية مقارنة".

تهدف الدراسة الي تأصيل الشرعية للمخالفات التأديبية والجزاءات المترتبة عليها، والاجراءات والضمانات التي وفرت للموظف المتهم بيان مدى موافقة النظام لمقاصد الشارع سواء في سياسة التجريم أو الجزاءات التأديبي، تقويم نظام تأديب الموظف العام في المملكة.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي مع الإجراءات المقارنة مع بعض قوانين ونظم التأديب الموظفين العربية والأجنبية المختلفة.

توصلت الدراسة الى التالي:

- ضرورة تدوين المخالفات التأديبية وربطها بالجزاءات الملائمة لها.
- عدم التمييز في الجزاءات التأديبية بين الموظفين في الوظائف العليا والدنيا.
- ضرورة تحديد مدة معينة لإجراءات كف اليد "الوقف الاحتياطي".

3. دراسة(منير، 2005): "مدي فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام".

تهدف الدراسة الى معرفة حقيقة فعالية هذه الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العام في النظام التأديبي الجزائري للأهمية البالغة في توعية وإرشاد الموظف العام لحقوقه، إزاء القرارات والأحكام التأديبية المسطرة عليه، خاصة وأن التأديب أمر قد يتعرض له كل موظف أثناء مساره الوظيفي.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية الدالة علي بيان مدي فعالية الضمانات التأديبية الإدارية المقررة قانونا في النظام التأديبي للوظيفة العامة.

خلصت الدراسة الى النتائج التالية:

- نقص فعاليتها القانونية وعدم قدرة هذه القوانين في تحقيق الضمانات للموظف الخاضع للتأديب.
- إطلاق العنان للإدارة لموظفه في بسط تحكمها في مصير النظام التأديبي في الوظيفة العامة حيث أنه لها سلطة تقديرية واسعة في التأديب.

ثالثاً: أوجه استفادة الدراسات من الدراسات السابقة.

في ضوء عرض الدراسات السابقة استفادت الباحثة من تلك الجهود في عديد من المجالات يمكن اجمالها بالآتي:

- 1- الاهتمام لبعض المصادر المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث، مما وفر الوقت والجهد علي الباحث.
- 2- الاستفادة من الدراسات السابقة في المساعدة في تحديد المتغيرات الرئيسة والفرعية للبحث ومدي امكانية تأسيس العلاقة بينهما.
- 3- كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث، أهداف البحث، أهمية البحث وصياغة منهجية البحث، وستتيم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحقيق هذا البحث الحالي.

4- كما أكدت الدراسات السابقة، مفهوم الجزاءات التأديبية الواقعة على الموظف العام والضمانات في قانون الخدمة المدنية وحدد واجبات وحقوق الموظف وأيضاً ركزت بعض الدراسات على أصول التحقيق الإداري والضبط الإداري وبعض الدراسات ربط مدى تطبيق التشريعات الإدارية مثل قانون الخدمة المدنية مع مستوى رضا العاملين داخل مؤسسات التعليمية.

رابعاً: أوجه تشابه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

من حيث المنهج تبين أن معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لدراسة تطبيق التشريعات الإدارية كقانون الخدمة واللائحة التنفيذية على الموظف وهذه خاصية مشتركة بين البحوث السابقة، والبحث الحالي تبني نفس المنهج الوصفي التحليلي مسترشداً بالبحوث والدراسات السابقة، كما اعتمد أغلبها على أسلوب الاستقصاء في جمع البيانات من خلال استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبحث الحالية استخدم نفس الأداة التي تبني الدراسات السابقة.

خامساً: أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في موضوعها، حيث سعت إلى التعرف على مدى تطبيق التشريعات المتمثلة في قانون الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية والنظام الأساسي لجامعات والكليات وقانون التعليم العالي في ترسيخ الضبط الوظيفي داخل مؤسسات التعليم العالي الحكومية وهذا الموضوع ندرت الدراسات فيه.

وقد تناولت الدراسات السابقة في موضوع مدي تأثير قانون الخدمة المدنية على الموظف العام، وأيضاً مدى التزام الموظف بمواد القانون وبواجباته، وقد حددت بعض الدراسات السابقة العقوبات التأديبية والضمانات التي كفلها القانون الموظف أثناء تأديته عمله، وتحدث بعضها عن أصول التحقيق الإداري والضبط الوظيفي.

سادساً: مصفوفة الفجوة البحثية.

أولاً: محور الدراسات العربية.

جدول (2): مصفوفة الفجوة البحثية

الباحث	ما ركزت عليه الدراسة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
أبوعمارة (2012)	ركزت الدراسة حول النظام التأديبي في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الحالي والقانون المقارن استخدمت الدراسة المنهج المقارن	ركزت الدراسات السابقة على إظهار العلاقة بين المتغيرات وردت في دراستنا المتغير المستقل والتشريعات الإدارية من قانون الخدمة المدنية 2005 ولائحة التنفيذية، والقانون الأساسي للجامعات والكليات الحكومية	أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، أنها بعد أن تم عرض الدراسات السابقة ومتغيرات الدراسة، تبين أنه لا يوجد أحد من الباحثين على حد علم الباحثة قد تناول التشريعات الإدارية الخاصة بالجامعات والكليات الحكومية، ولم يتم الربط بين الجانب الوظيفي من الضبط الإداري والمخالفات الإدارية وعلاقتها بالجانب القانوني ومعرفة العقوبات التأديبية الواجبة التطبيق في حالة المخالفات الإدارية، ومدي تطبيق هذه التشريعات الإدارية وترسيخها في جانب الضبط الوظيفي وتطبيقها على العاملين في الجامعات الحكومية.
حنونه (2005)	هدفت إلى التعرف المستوي التزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي .	المتغير التابع في دراستنا المتغير المستقل والتشريعات الإدارية من قانون الخدمة المدنية 2005 ولائحة التنفيذية، والقانون الأساسي للجامعات والكليات الحكومية وقانون التعليم العالي الحكومي، ومدي تطبيق هذا المتغير على المتغير التابع في ترسيخ الضبط الوظيفي.	أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، أنها بعد أن تم عرض الدراسات السابقة ومتغيرات الدراسة، تبين أنه لا يوجد أحد من الباحثين على حد علم الباحثة قد تناول التشريعات الإدارية الخاصة بالجامعات والكليات الحكومية، ولم يتم الربط بين الجانب الوظيفي من الضبط الإداري والمخالفات الإدارية وعلاقتها بالجانب القانوني ومعرفة العقوبات التأديبية الواجبة التطبيق في حالة المخالفات الإدارية، ومدي تطبيق هذه التشريعات الإدارية وترسيخها في جانب الضبط الوظيفي وتطبيقها على العاملين في الجامعات الحكومية.
جرغون (2009)	ركزت الدراسة في التعرف على واقع سياسة الاختبار والتعيين في الوظائف الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في قطاع غزة، والتعرف على الولاء التنظيمي لدى العاملين. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي	المتغير التابع في دراستنا المتغير المستقل والتشريعات الإدارية من قانون الخدمة المدنية 2005 ولائحة التنفيذية، والقانون الأساسي للجامعات والكليات الحكومية وقانون التعليم العالي الحكومي، ومدي تطبيق هذا المتغير على المتغير التابع في ترسيخ الضبط الوظيفي.	أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، أنها بعد أن تم عرض الدراسات السابقة ومتغيرات الدراسة، تبين أنه لا يوجد أحد من الباحثين على حد علم الباحثة قد تناول التشريعات الإدارية الخاصة بالجامعات والكليات الحكومية، ولم يتم الربط بين الجانب الوظيفي من الضبط الإداري والمخالفات الإدارية وعلاقتها بالجانب القانوني ومعرفة العقوبات التأديبية الواجبة التطبيق في حالة المخالفات الإدارية، ومدي تطبيق هذه التشريعات الإدارية وترسيخها في جانب الضبط الوظيفي وتطبيقها على العاملين في الجامعات الحكومية.
بحيص (2011)	ركزت على تطبيق قانون الخدمة المدنية على مستوى رضا العاملين لقطاع المعلمين في محافظتي الخليل ورام الله، وتطبيق نصوص قانون الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية.	المتغير التابع في دراستنا المتغير المستقل والتشريعات الإدارية من قانون الخدمة المدنية 2005 ولائحة التنفيذية، والقانون الأساسي للجامعات والكليات الحكومية وقانون التعليم العالي الحكومي، ومدي تطبيق هذا المتغير على المتغير التابع في ترسيخ الضبط الوظيفي.	أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، أنها بعد أن تم عرض الدراسات السابقة ومتغيرات الدراسة، تبين أنه لا يوجد أحد من الباحثين على حد علم الباحثة قد تناول التشريعات الإدارية الخاصة بالجامعات والكليات الحكومية، ولم يتم الربط بين الجانب الوظيفي من الضبط الإداري والمخالفات الإدارية وعلاقتها بالجانب القانوني ومعرفة العقوبات التأديبية الواجبة التطبيق في حالة المخالفات الإدارية، ومدي تطبيق هذه التشريعات الإدارية وترسيخها في جانب الضبط الوظيفي وتطبيقها على العاملين في الجامعات الحكومية.
اسمر (2012)	تناولت التحقيق الإداري في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني، حيث تدور إشكالية في الدراسة واستخدم المنهج المقارن ذلك من خلال مقارنة التشريعات الفلسطينية بنظيرتها التشريعات المصرية.	المتغير التابع في دراستنا المتغير المستقل والتشريعات الإدارية من قانون الخدمة المدنية 2005 ولائحة التنفيذية، والقانون الأساسي للجامعات والكليات الحكومية وقانون التعليم العالي الحكومي، ومدي تطبيق هذا المتغير على المتغير التابع في ترسيخ الضبط الوظيفي.	أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، أنها بعد أن تم عرض الدراسات السابقة ومتغيرات الدراسة، تبين أنه لا يوجد أحد من الباحثين على حد علم الباحثة قد تناول التشريعات الإدارية الخاصة بالجامعات والكليات الحكومية، ولم يتم الربط بين الجانب الوظيفي من الضبط الإداري والمخالفات الإدارية وعلاقتها بالجانب القانوني ومعرفة العقوبات التأديبية الواجبة التطبيق في حالة المخالفات الإدارية، ومدي تطبيق هذه التشريعات الإدارية وترسيخها في جانب الضبط الوظيفي وتطبيقها على العاملين في الجامعات الحكومية.
أبوسيدو (2012)	ركزت الدراسة حول النظام التأديبي في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الحالي	المتغير التابع في دراستنا المتغير المستقل والتشريعات الإدارية من قانون الخدمة المدنية 2005 ولائحة التنفيذية، والقانون الأساسي للجامعات والكليات الحكومية وقانون التعليم العالي الحكومي، ومدي تطبيق هذا المتغير على المتغير التابع في ترسيخ الضبط الوظيفي.	أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، أنها بعد أن تم عرض الدراسات السابقة ومتغيرات الدراسة، تبين أنه لا يوجد أحد من الباحثين على حد علم الباحثة قد تناول التشريعات الإدارية الخاصة بالجامعات والكليات الحكومية، ولم يتم الربط بين الجانب الوظيفي من الضبط الإداري والمخالفات الإدارية وعلاقتها بالجانب القانوني ومعرفة العقوبات التأديبية الواجبة التطبيق في حالة المخالفات الإدارية، ومدي تطبيق هذه التشريعات الإدارية وترسيخها في جانب الضبط الوظيفي وتطبيقها على العاملين في الجامعات الحكومية.

الباحث	ما ركزت عليه الدراسة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
	والقانون المقارن، وبينت الاجراءات التأديبية أصول التحقيق الإداري. واستخدمت المنهج التحليلي قامت بتحليل نصوص القانون.		

ثانياً: محور الدراسات العربية

جدول (3): محور الدراسات العربية

منير (2005)	ركزت الدراسة على حقيقة الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العام في النظام التأديبي الجزائي للأهمية البالغة في توعية إرشاد الموظف العام. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية.
الفلاتي (2005)	تهدف الي تأصيل لشرعية المخالفة التأديبية والجزاء المترتبة عليها، وقد استخدم المنهج الاستقرائي من الاجراءات المقارنة مع بعض القوانين.
دارجي (2006)	تهدف معرفة السلطة الإدارية في توقيع الجزاءات الإدارية على الموظف وفقاً للتشريعات المعمول بها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.
عبد الحي (2007)	ركزت الدراسة عن مظاهر انحراف السلوك لدى الموظفين في جامعة أم القرى، ووضحت الدراسة مبدأ الرقابة الذاتية ووضعت الأسس العملية الصارمة التي تفعل دور الأجهزة الرقابية.
العازمي (2010)	ركزت الدراسة إلى بيان الضمانات لتأديب الموظف في قانون الخدمة المدنية الكويتي دراسة مقارنة بالقانون الأردني، ومدى استجابة التشريعات لمراعاتها والموازنة بينهما وبين الاعتبارات الإدارية المتعارضة معها.
خشمان (2009)	ركزت على مشكلة الفساد الإداري في ضوء التشريعات والقوانين الأردنية، وحاولت التعرف على أسباب الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في الأردن. وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي.
العربي (2010)	ركزت الدراسة علي البحث في النظام العام وتأثيره على الإجراءات القضائية الإدارية، فإن فكرة النظام العام تبقى الفكرة في الاجراءات القضائية العادية على العموم.
مرسي (2011)	تهدف الدراسة إلى بيان أهمية التشريع في تعزيز جودة التعليم العالي، وتقليل الفجوة بين دول العالم الثالث والدول المتقدمة، وتوفير بيئة تشريعية تعزز جوده التعليم.

الفصل الثالث

الإطار النظري

- ❖ المبحث الأول: أنواع التشريعات الإدارية.
- ❖ المبحث الثاني: الضبط الوظيفي والآثار المترتبة عليه.
- ❖ المبحث الثالث: الجامعات والكليات الحكومية.

المبحث الاول

أنواع التشريعات الإدارية

تمهيد:

إن من أهم خصائص القاعدة القانونية أنها قاعدة اجتماعية، فالقانون والمجتمع فكرتان متلازمتان لا يمكن الفصل بينهما، ومع وجود الجماعة وجدت سلطة حاكمة تؤمن سبل العيش المشترك لمجموع الأفراد، هذه السلطة الحاكمة تسعى إلى تحقيق الصالح العام والعمل على التوفيق بين أفراد المجتمع.

وتتعدد السلطات العامة في الدولة ما بين تشريعية وتنفيذية وقضائية، ويوجد لكل منها نشاطها الخاص بها، وعلى هذا أنط المشرع بالسلطة التنفيذية من خلال سلطاتها وهيئاتها الإدارية المتعدد مهمة تأدية النشاط الإداري الذي يقوم على تحقيق المصلحة العامة لجمهور المواطنين في تقديم الخدمات العامة.

المطلب الأول: قانون الخدمة المدنية رقم(4) لسنة (2005) بتعديل قانون الخدمة المدنية رقم(4) لسنة(1998) واللائحة التنفيذية:

لقد أصبح الموظفون العموميون في فلسطين، وبالنظر لتدخل الدولة في شتى جوانب الحياة يكونون طبقة كبيرة من طبقات المجتمع تسهر على خدمة المرافق العامة وخدمة المواطن وتتقصد الوظائف العامة.

وهم في مجال عملهم يمارسون الاختصاصات والصلاحيات ويتمتعون بالحقوق والواجبات في مقابل ما يرتبه عليهم القانون من التزامات وواجبات، وإن كُلاً من الحقوق والالتزامات يتم في إطار من القانون في مجتمع يلتزم بمبدأ المشروعية وسيادة القانون، يعرف القانون الذي ينظم حياة هؤلاء الموظفين العموميين بقانون الخدمة المدنية وفي هذا المطلب نسلط الضوء على بعض من أحكام قوانين الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية، تلك هي الأحكام المتعلقة الضبط الوظيفي والعقوبات الإدارية داخل المؤسسات التعليمية.

وتعتبر هذه اللوائح النظم والقوانين مهمة لسير العملية التعليمية داخل المؤسسات، ولكن يعتبر قانون الخدمة المدنية من أهم القوانين التي تنظم سير الإدارة في الدولة، إذ أنه ينظم علاقة العاملين في الإدارات الحكومية فيوضح حقوقهم وواجباتهم، كما تترتب على إقراره أو تعديله أعباء

مالية ضخمة نظراً لارتفاع عدد العاملين في المرافق الحكومية في دول العالم الثالث عموماً في فلسطين على وجه الخصوص (أبو عمار، 2005: 344).

فإن قانون الخدمة المدنية ينظم واجبات وحقوق عدد كبير من الموظفين، مكلفون بإدارة منظومه تعد من أكبر وأهم المنظومات في فلسطين، فهم بالتالي الحامل الحقيقي لعبء تقديم الخدمات العامة بمختلف جوانبها لمجموع السكان في الأراضي الفلسطينية.

ويجدر بنا أن نعرف **قانون الخدمة المدنية**: هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين الموظف والادارة الحكومة التي تبين حقوقهم وواجباتهم ذلك في ضوء قانون الخدمة المدنية الفلسطيني.

ويمثل وجود هذا القانون مرجعية قانونية في غاية الأهمية تمكن الموظف العمومي في التعاطي مع مختلف الأعمال الوظيفية، وجود القانون " تطبيقه " ثقة وطمأنينة الموظف في عمله وبالتالي استقراره، وهذا يؤدي إلى ديمقراطية الإدارة العامة.

الفرع الأول: مراحل تطور قانون الخدمة المدنية:

• مرحلة الدولة العثمانية:

بزوال الإدارة العثمانية عن الأراضي الفلسطينية أثر هزيمة تركيا في الحرب العالمية الأولى، خضعت الأراضي الفلسطينية، لأنظمة سياسية وإدارية متتالية، جسد بدايتها الانتداب البريطاني الذي أعلن عنه رسمياً من قبل عصبة الأمم المتحدة بتاريخ 6 تموز 1921، ودخل حيز التنفيذ قانونياً ابتداء من 29 أيلول 1948، والذي استمر لغاية قيام دولة إسرائيل في 15 أيار / 1948

م

• مرحلة الانتداب البريطاني:

قامت بريطانيا، بوضع دستور للبلاد عام 1922م فترة الانتداب على فلسطين، وهو ما يعرف اليوم بمجموعة القوانين الفلسطينية، وكان هدف ذلك الدستور تجيير أداء المجتمع الفلسطيني بما يتناسب مع هدف بريطانيا بإقامة الوطن القومي لليهود. وقد اعتبر الموظف العام مستخدماً لدى حكومة الانتداب البريطاني، يتبع أنظمة الخدمة في المستعمرات البريطانية.

ولقد كان من شأن تلك القوانين والأنظمة التعسفية، شل الحياة المؤسساتية والمجتمع المدني، وبات لزاماً على هذا المجتمع، تأدية بعض الوظائف، وأدوار الدولة الوطنية، وسد الفراغ الخدماتي.

• مرحلة الإدارة المصرية:

عند إعلان دولة إسرائيل، ودخول الجيوش العربية فلسطين عام 1948م، خضعت الضفة الغربية بما فيها القدس الشرقية للإدارة الأردنية، في حين خضع قطاع غزة للإدارة المصرية. في

هذه الفترة أعتبر الموظفون في الضفة الغربية، موظفين لدى الحكومة الأردنية، حيث طبقت عليهم الأنظمة النافذة في الأردن، في ذلك الوقت وكان آخرها نظام الخدمة المدنية (رقم 23 لسنة 1966م)، أما في قطاع غزة، فقد طبقت الإدارة المصرية على الموظفين، نظام الخدمة في المستعمرات البريطانية، والأنظمة والقرارات الصادرة عن الحاكم الإداري العام في غزة، والتي ركزت في جوهرها وغالبيتها على نظام التأمين، والمعاشات، والحقوق التقاعدية للموظفين، أما فيما يتعلق بالحقوق والواجبات، فقد وردت أحكامها متعددة في الأنظمة العامة لحكومة فلسطين، وأنظمة المستعمرات، حيث جاءت المواد عامة وغير محددة، لذلك كان القضاء الإداري يعتمد على ما أستقر عليه الفقه والقضاء في تلك الفترة، للفصل في نزاعات الموظفين (مزهر، 2002 ص51).

• مرحلة الاحتلال الإسرائيلي عام 1967 م.

بدخول قوات الاحتلال الإسرائيلي لقطاع غزة، والضفة الغربية أصدرت قيادة جيش الاحتلال الإسرائيلي، في كل من المنطقتين منشوراً عسكرياً يحمل رقم (2)، تم بموجبه تخويل الحاكم العسكري جميع الصلاحيات التنفيذية والتشريعية والإدارية، وأعلن استمرار العمل بالقوانين التي كانت قائمة قبل دخول القوات الإسرائيلية، ما لم يتعارض مع المناشير والأوامر العسكرية الإسرائيلية.

العمل بالقوانين التي كانت قائمة قبل دخول القوات الإسرائيلية، ما لم يتعارض مع المناشير والأوامر العسكرية الإسرائيلية أصبح الموظفون الفلسطينيون أثناء فترة الاحتلال الإسرائيلي، مستخدمين لدى الحكومة العسكرية الإسرائيلية، وفيما بعد لدى الإدارة المدنية لسلطات الاحتلال، حيث خضع الموظفون للنظم الوظيفية السابقة مع الأوامر العسكرية الصادرة في كل ما يتناقض مع الإدارة الاحتلالية، في علاقتها بالمستخدمين. وبعد أن استقر الأمر إلى تطبيق أسس الخدمة المدنية لسنة 1988 في قطاع غزة، ونظام الخدمة المدنية الأردني رقم (23 لسنة 1966) وتعديلاته بالأوامر العسكرية في الضفة الغربية، استمر العمل بهذا الأنظمة حتى زوال الإدارة المدنية الإسرائيلية وتسلم السلطة الوطنية لمهامها في الأراضي الفلسطينية، والتي بدأت تحاول تعديل أنظمة الخدمة المدنية القائمة، لكون النظام القانوني الذي كان نافذاً في تلك الحقبة الزمنية لازال نافداً حتى الآن بحدود كبيرة. فقد شكل المستخدمون في الإدارة المدنية حتى منتصف العام 1994 نحو 6% من إجمالي العمالة الفلسطينية، حيث تركز غالبيتهم في مجال التعليم والصحة (مزهر: مرجع سابق).

• مرحلة السلطة الوطنية الفلسطينية:

بعد انحسار الاحتلال الإسرائيلي عن جزء من أراضي الوطن، وإنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية التي تسلمت مهام إدارة المناطق الفلسطينية، وقامت بدورها بإنشاء المؤسسات والإدارات الحكومية، من أجل تسيير وإدارة المجتمع وتقديم الخدمات وإشباع الحاجات العامة، إذا إنه لأول مرة تكون هناك حكومة وطنية تأخذ على عاتقها حماية الفرد والمجتمع.

لذا لقد حرصت السلطة الوطنية الفلسطينية، على إصدار قانون الخدمة المدنية رقم (4 لسنة 1998) ليكون مرجعية قانونية للموظفين، ولتحديد حقوقهم، وواجباتهم من متطلبات واضحة، لا مجال للتعسف فيها، مما سيساهم في استقرارهم بوظائفهم وشعورهم بالثقة والطمأنينة.

يعتبر قانون الخدمة المدنية (رقم 4 لسنة 1998)، هو أول قانون فلسطيني، يوحد جسم الوظيفة العامة في شطري الوطن من محافظات الضفة، ومحافظات غزة، ويعالج مسألة من أهم مقومات حقوق الأفراد، ألا وهي حق تقليد الوظائف العامة في وطننا، هذا الحق الذي أكدته المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، حيث جاء في نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة) (عمرو، 1988: 22).

لقد أحرز قانون الخدمة المدنية رقم 4 لعام 1998 من الناحية النظرية تقدماً ملموساً في إرساء الخطوط الواضحة العقلانية لضبط عمليات التوظيف والترقيات والرواتب وشروط الخدمة العامة الأخرى، كما أن القانون يتواءم في العديد من بنوده مع معايير حقوق الإنسان، لكن تشوبه بعض النواقص من منظور حقوق الإنسان. وحتى ولو تطابق القانون في جميع أحكامه مع معايير حقوق الإنسان، تبقى العبرة والمحك العملي في التطبيق (أبو سيدو، 2009: 29).

لقد نصت التشريعات الفلسطينية ومنها قانون الخدمة المدنية، على تكافؤ الفرص والمساواة والحق في تقلد الوظائف العامة، إلا أن التعيينات على أرض الواقع لا تتم بموجب قوانين وأنظمة الخدمة المدنية السارية المفعول، وهنا كمن التعيينات ما تتم بناءً على اعتبارات سياسية أو فئوية وليس على اعتبار الكفاءة والمؤهل العلمي، كما لا يتم الإعلان عن الوظائف في الصحف، وبالتالي يُحرم المواطنون من التنافس على الشواغر، وتفتقر سياسة التعيين خاصة للمناصب العليا إلى الشفافية والوضوح. كذلك يتم التعيين والترقية بدوافع سياسية أو حزبية.

وقد قام المجلس التشريعي بسن قانون للخدمة المدنية وتم نشره على أن يعمل به بعد ثلاثين يوماً وأصدره حسب الأصول بتاريخ 1998/5/28م نشره بالجريدة الرسمية - الوقائع الفلسطينية يقع هذا القانون في 108 مادة وثمان، مقسمة إلى أبواب وفصول عالجت موضوعات

الوظيفة العامة والموظفين العموميين حسباً لأصول، وألحق بنصوص القانون الجداول اللازمة لتصنيف الفئات والدرجات. (قانون الخدمة المدنية، 1998:4).

على أن يبدأ تطبيق الجانب المالي منه على مراحل وفقاً للإمكانات المالية للسلطة الوطنية كما يقرر مجلس الوزراء، وقد اشتمل القانون على الأحكام الانتقالية اللازمة.

كما نص قانون الإصدار على استمرار القوانين والأنظمة السارية بشأن الخدمة المدنية فيما لا يخالف أحكامه ولحين صدور لوائح جديد عن مجلس الوزراء في أقصاها سنة من تاريخ نفاذه.

الفرع الثاني: قانون الخدمة المدنية المعدل رقم (4) لسنة 2005م:

- ولقد عرفنا سابقاً قانون الخدمة المدنية بأنه : هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين الموظف والإدارة الحكومة التي تبين حقوقهم وواجباتهم ذلك في ضوء قانون الخدمة المدنية الفلسطيني.

ويعتبر قانون الخدمة المدنية المعدل رقم (4) لسنة 2005 هو المصدر الأساسي لجميع الموظفين العاملين في الدوائر الحكومية ويتقاضون رواتبهم من الخزينة العامة، حيث يتألف هذا القانون من 108 مادة "مائة وثمانين مواد" مقسمة إلى أبواب وفصول عالجت موضوعات الوظيفة العامة والموظفين العموميين حسب الأصول، ويتكون من ستة أبواب، حيث اشتمل الباب الأول على ثلاثة فصول "تعريف- مبادئ عامة- ديوان الموظفين- " وشمل الباب الثاني الي خمسة فصول " تصنيف الوظائف وفئات الموظفين- التعيينات- فترة التجربة- تقييم الاداء- الترقيات" شمل الباب الثالث ستة فصول " رواتب الموظفين- وعلاواتهم- الحوافز والعلاوات التشجيعية- النقل- النذب والإعارة- وواجبات الموظف وسلوكه الوظيفي- العقوبات التأديبية".

وشمل الباب الرابع أربعة فصول " الإجازة- التغيب عن العمل - التوقف عن العمل " وشمل الباب الخامس " انتهاء الخدمة" وشمل الباب السادس أحكام عامة وانتقالية (دليل الموظف، 2009:9).

الفرع الثالث: اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المعدل رقم (4) لسنة 2005م:

- تعريف اللائحة: يشبه تعريف القانون في أنها قواعد عامة مجردة ملزمة، ولكنها تختلف عن القانون في أنها لا تصدر عن هيئة تشريعية ولا جهة تابعة لها، بل تصدر عن جهة تنفيذية (الرفاعي، 2008:30).

وبناءً على ما سبق قد تُعرّف اللائحة التنفيذية للقانون الخدمة المدنية: بأنها عبارة عن قواعد قانونية مجردة تفسر قانون الخدمة المدنية، أقرها مجلس الوزراء لسنة 2005 لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 لمعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005، صدرت في تاريخ 2005/8/15م، وتتضمن 162 مادة. (<http://muqtafi.birzeit.edu>)

وقد نظمت اللائحة التنفيذية العديد من القواعد الأسس لها، وكيفية التعامل معها مثل القرارات الإدارية ومن المسؤول عنها داخل المؤسسة وكيفية العلم بهذه القرارات. وحدد ساعات الدوام الرسمي لموظفي الدوائر الحكومية بحيث تكون تسعاً وثلاثين ساعة أسبوعياً.

بينت اللائحة الأعياد والمناسبات والإجازات الرسمية في الدوائر الحكومية، ووضعت النظم الخاصة بالرقابة، والمتابعة على مال شئون الموظفين في الدوائر الحكومية، للتأكد من سلامة وكفاءة أداء الموظفين وتطبيق سائر تشريعات الخدمة المدنية بصورة سليمة وفعالة، ووضحت اللائحة في الفصل الرابع واجبات الموظف وسلوكه الوظيفي، إذا لا يجوز أن يعمل خارج نطاق وظيفية بصفة دائمة أو مؤقتة إلا بموافقة رئيس الدائرة الحكومية.

ونظمت الإجراءات والعقوبات التأديبية بحث يكون لرئيس الدائرة الحكومية المختص أو من يفوض من قبله من الفئة العليا توقيع عقوبتي التنبيه ولفت النظر وبلغ الديوان بذلك.

إحالة الموظف الي لجنة التحقيق يحال الموظف إلى التحقيق من خلال لجنة، ويجب على الموظف المحال للتحقيق أن يمثل لدعوة التحقيق أمام اللجنة، وأن يدلي بإفادته وبحاله رفضه الإدلاء أمام اللجنة وتبلغ دائرته الحكومية والديوان ووزارة المالية بذلك وهذا ما تضمنته المادة (88).

يجب على لجنة التحقيق بعد الانتهاء من التحقيق أن تقدم تقرير الي الجهة المختصة بتشكيل اللجنة مصحوباً باللجنة.

وقد أوردت اللائحة التنفيذية يجب على لجنة التحقيق للموظف أن تخطر من مسؤوله المباشر لتسهيل الإجراءات الأزمة جميع جلسات التحقيق الا في حالة استثنائه وله الحق في الاطلاع على جميع الأوراق المتعلقة بالتحقيق وله أن يستعين بمحامي في تقديم دفاعه.

يجوز أن تجري اللجنة التحقيق بصورة علنية أو سريه وفقاً لتقدير اللجنة.

ولقد نصت المادة رقم (94) كل موظف نسب اليه ما من شأنه توقيفه أو احتجازه فعلى الدائرة الحكومية التابع لها الموظف إبلاغ الديوان بذلك فوراً، لا يمنع توقيع العقوبة في قانون الخدمة المدنية من مساءلة الموظف جزائياً أو العكس.

ولقد فصلت اللائحة التنفيذية في الفصل الخامس في المادة (96) محور العقوبات إذا توافرت شروط طبقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية.

المطلب الثاني: قانون التعليم العالي رقم 11 لسنة 1998.

يهدف قانون التعليم العالي إلى تنظيم العمل بمؤسسات التعليم العالي الحكومية وبين أنواعها وكيفية إدارتها وكل ما يتعلق بشؤون العمل بها

الجزء الأول منه بعض القواعد القانونية ذات العلاقة بالحق في التعليم وفق النصوص والمواثيق والعهود الدولية، ويستعرض الجزء الثاني أهم أحكام قانون التعليم العالي الفلسطيني من حيث أهداف التعليم العالي، وصلاحيات الوزير والوزارة والأحكام الخاصة بمؤسسات التعليم العالي، باستعراض حصانتها وإدارتها وصلاحيات إصدار التراخيص والاعتماد والإشراف والدرجات العلمية والشهادات ونظام الدراسة.

وهذا القانون رقم 11 لسنة 1998 الذي صدر بتاريخ 1998/11/2م ويشتمل على 30 مادة، مقسمة إلى ثمانية فصول (الفصل الأول، تعاريف ومبادئ عامة، والثاني يستعرض أهداف التعليم العالي، والثالث حول صلاحيات الوزارة والوزير، والرابع والخامس على الأحكام الخاصة بمؤسسات التعليم العالي وحصانتها وتصنيفها وإدارتها وإصدار التراخيص الاعتماد والإشراف، السادس يتحدث عن الشهادات والدرجات العلمية ونظام الدراسة، والسابع يتناول مراكز البحث العلمي، أما الفصل الآخر فيستعرض الأحكام الانتقالية والختامية.

وتسري أحكام قانون التعليم العالي على كل مؤسسة من مؤسسات التعلم العالي القائمة في سجلات وزارة التعليم حين صدور قانون التعليم العالي.

الفصل الأول يتضمن تعاريف ومبادئ عامة عن التعليم العالي على أنه كل دراسة أكاديمية أو مهنية منتظمة في مؤسسات تعليم العالي، ومنح الفصل المقصود بالبرنامج التعليمي، وهو مجموعة من المواد التعليمية لا تقل مدة تدريسها عن فصلين والمعادلة: هي مكافأة الوزارة للدرجة العلمية بالدرجة العلمية الفلسطينية لموازية الممنوحة من قبل مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية بموجب هذا القانون، تتضمن قانون التعليم العالي حرية البحث العلمي والإبداع الأدبي والفني.

ولقد نص الفصل الثاني على أهداف التعليم العالي والتي تتضمن التالي:

- فتح المجال أمام جميع الطلبة المؤهلين للالتحاق بالتعليم العالي ومتابعة الكفاءات العلمية في الداخل والخارج وتميئتها.
- تمكين المجتمع الفلسطيني من التعامل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية.
- الإسهام في تلبية احتياجات المجتمع الفلسطيني في الكوادر البشرية.
- الإسهام في تقديم العلم وصون الحريات ونزاهة البحث العلمي وبناء الدولة على أسس لضمان سيادة القانون واحترام الحقوق والحريات.
- توثيق أطر التعاون العلمي مع الهيئات العلمية والدولية ودعم وتطوير مؤسسات التعليم العالي ومراكز البحث العلمي.
- العناية بدراسة الحضارة العربية والإسلامية وإكساب الطلبة مهارات التفكير الناقد وتشجيع الإبداع والابتكار العلمي والقدرة على البحث والتقصي ومواكبة التقدم العلمي.
- تنمية القيم العلمية والروحية وتنشئة أفراد منتظمين لوطنهم وعروبته وتعزيز روح التعاون والعمل الجماعي لدى الطلبة.

ولقد نص الفصل الثالث علي صلاحيات الوزارة:

تتولي الوزارة الصلاحيات، من أهم الصلاحيات التخطيط العام للجامعات الحكومية والخاصة والعامة، والبحث العلمي، عقد الاتفاقيات الحكومية الرسمية المتعلقة بتنظيم علاقات التعاون.

وأن الغه العربية هي الغه الرسمية، ان مؤسسات التعليم العالي تتمتع بشخصية اعتباريه وجاء في الفصل الرابع تم تصنيف مؤسسات التعليم العالي الي مؤسسات حكومية وتنشأ بقرار مجلس الوزراء وتتبع للوزارة إدارياً ومالياً وقانونياً.

ومنها مؤسسات التعليم العالي العامة وتنشأ بموجب أحكام هذا القانون.

ومنها مؤسسات التعليم الخاصة وتنشأ بموجب أحكام هذا القانون.

وأيضاً تصنيف من حيث البرنامج التعليمي (الجامعات- الكليات الجامعية -البوليتكنك- وكليات المجتمع).

وجاء أيضاً الفصل الخامس مفصلاً إدارة مؤسسات التعليم العالي وتصنيفها، ووضحت أيضاً

وجاء الفصل السادس مفصلاً الشهادات والدرجات العلمية ونظام الدراسة، حيث تمنح الدرجات العلمية من دبلوم، بكالوريوس، الدبلوم العالي، الماجستير، الدكتوراه.

ولقد نصت المادة (21) نظام الدراسة المعتمد في مؤسسات التعليم العالي المفتوح هو الدوام الفعلي المنتظم ويعمل بنظام الساعات الدراسية المعتمدة، ولمؤسسات التعليم العالي نظام خاص بها. ولقد جاء الفصل السابع موضحاً مراكز البحث العلمي، حيث تشرف وزارة التربية والتعليم العالي على مراكز البحث العلمي بموجب نظام مراكز البحث العلمي. وتتضمن الفصل الثامن من هذا القانون الأحكام الانتقالية والختامية وتسري أحكام القانون على مؤسسات التعليم العالي المعتمدة في سجلات وزارة التربية والتعليم، وتعتبر مرخصه حكماً جميع مؤسسات التعليم العالي المثبتة في سجلات وزارة التعليم العالي الفلسطيني وعلى مؤسسات إن توافق أوضاعها وفقاً لإحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضيات بمره أقصاها سنه من تاريخ نفاذ هذا القانون. ويلغي هذا القانون بحسب نص المادة (29) جميع ما يتعارض مع أحكامه من القوانين والأنظمة الأخرى.

المطلب الثالث: النظام الأساسي للجامعات فلسطينية الحكومية:

قرار مجلس الوزراء 317 بتاريخ 2013/11/19 بشأن النظام الأساسي للجامعات الحكومية في فلسطين:

الفرع الأول: النظام الأساسي للجامعات الحكومية:

يعتبر النظام الأساسي لجامعات الحكومية في فلسطين هو المصدر الثاني في التشريعات الإدارية، بعد قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 2005م واللائحة التنفيذية لجميع العاملين داخل الجامعات الفلسطينية سواء أكان أكاديمياً أو إدارياً، وتم تنظيمه بناءً على مقتضيات المصلحة العامة.

ويتألف النظام الأساسي للجامعات الحكومية في فلسطين لسنة 2013 من 52 مادة، حيث ينظم لكل جامعته نظامها الداخلي الذي ينظم شؤونها، ويكون موازنتها مستقلة يقدمها الرئيس، بحيث تكون تابعة للوزارة إدارياً ومالياً وقانونياً.

والجامعة تكون مستقلة أكاديمياً وتضع منهجها الدراسي وفقاً للمعايير الأكاديمية ووفق اللوائح المنظمة لها، ويشكل مجلس استشاري للجامعة بقرار من رئيس السلطة بناءً على تنسيب من الوزير ويتمتع بصلاحيات كاملة ويقوم بمهام يقرره له النظام الأساسي للجامعات الفلسطينية وأيضاً يحدد صلاحيات ومسؤوليات رئيس الجامعة، ويحدد صلاحيات كل من عميد القبول والتسجيل، وعميد شؤون الطلبة ومهام الشؤون الإدارية والمالية، وعميد المكتبات وعميد الدراسات العليا وعميد خدمة

المجتمع وعميد التخطيط والتطوير، ويتولى مجلس الجامعة الصلاحيات المحددة في هذا النظام وفي اللوائح الصادرة بمقتضاه والقيام بتنفيذ السياسة العامة للجامعة، وتجري الجامعة التعينات اللازمة من أجل تسيير أمورها وتحقيق أهدافها وفقاً للوائح الداخلية بما لا يتعارض مع قانون الخدمة المدنية واللوائح الصادرة بمقتضاه.

وتلتزم الجامعة بتطبيق أنظمة الرقابة الإدارية والمالية المعمول بها في السلطة، وأي تعليمات أخرى للرقابة يقرها الوزير في الجامعة، بما لا يتعارض مع أنظمة الرقابة الإدارية والمالية للسلطة (النظام الأساسي للجامعات).

الفرع الثاني: النظام الأساسي للكليات الجامعية الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي:

بينت المادة (2) من النظام الأساسي للكليات الجامعية موضعاً لمفهوم الكليات الجامعية الحكومية: وهي المؤسسات التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي التي تقدم برامج تعليمية أكاديمية أو مهنية منتظمة تنتهي بمنح إحدى البكالوريوس، وللكلية الجامعية أن تقدم برامج تعليمية أو مهنية أو تقنية لمدة سنتين أو ثلاث تنتهي بمنح شهادة الدبلوم وفق أنظمة الدبلوم.

وتنشأ الكليات بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير، وتتبع الكلية للوزارة إدارياً ومالياً وقانونياً.

تشرف الوزارة على الكلية وتعتمد سياستها وتحافظ على تميزها وتعمل على نموها وازدهارها بالتعاون مع المجلس الاستشاري للكلية.

تتمتع الكليات بشخصية اعتبارية تعمل على تقديم خدماتها التعليمية والتدريبية وفقاً لقانون التعليم العالي وأنظمة الكليات الحكومية في فلسطين.

ولقد نصت المادة (8) يجوز تشكيل مجلس استشاري للكلية يساعد في العمل على نموها وازدهارها وقيامها بتأدية رسالتها، ومساعدتها في توطيد علاقاتها وتعاونها في الداخل والخارج، ويتألف المجلس الاستشاري من سبعة أعضاء ممن تتوافر فيهم الخبرة والكفاءة، ولديهم القدرة على القيام بالمسؤوليات المنوطة بهم.

تكون العضوية في المجلس لمدة سنتين قابل للتجديد، وعند انتهاء عضوية أحد الأعضاء لأي سبب كان قبل انتهاء المدة المحددة للعضوية يعين عضواً آخر مكانه لإكمال المدة المتبقية.

ويشكل لجميع الكليات الحكومية لجنة تسمى عمداء الكليات الحكومية ويكون في عضويه هذه اللجنة:

- وكيل الوزارة المساعد للتعليم العالي "رئيساً".
 - المدير العام "مقرراً".
 - المدير او المسؤول عن تصريف أمور الكليات في الوزارة.
- وحسب المادة (16) يشكل في كل كلية مجلس أكاديمي يسمى " مجلس الكلية".

ولقد وضحت المادة (20) عدد الأقسام الإدارية والأكاديمية، ويجوز دمج او فصل أو إلغاء أي قسم بتنسيب من العميد وتوصية من المجلس الاستشاري وبموافقة لجنة العمداء وباعتماد من الوزير.

وأوضحت بعض المواد على الشروط الواجب توافرها في العميد ونائب العميد رؤساء الأقسام ويرقي ويعين جميع العاملين (الوظائف الأكاديمية الإدارية والفنية والخدماتية) باعتبارهم موظفين حكوميين حسب قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 وتعديلاته.

ويتم ترقية أعضاء الهيئة التدريسية أكاديمياً وفقاً لنظام الترقية والتعيين المعمول به في الكلية والملحق بهذا النظام.

ويجوز وفقاً لهذا النظام لأعضاء الهيئة التدريسية العمل أثناء الإجازات المقررة له لقاء مكافأة مالية تحدد وفق النظام المالي المعمول به.

يجري تعديل هذا النظام بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب من الوزير (النظام الاساسي للكليات الجامعية الحكومية).

المبحث الثاني

الضبط الوظيفي والآثار المترتبة عليه

المطلب الأول: ماهية الضبط الوظيفي وأنواعه وخصائصه:

يعتبر مصطلح الضبط من المصطلحات الشائعة في القانون بصورة عامة، والضبط الوظيفي جزء من فكرة الضبط التي أرساها القانون الإداري، فالضبط يعني الالتزام والتقيد بما هو مطلوب من جهة الإدارة سواء اكانت داخل المؤسسة تجاه الموظفين أو داخل المجتمع تجاه المواطنين.

فالأول يعد ضبط وظيفي لحماية النظام الوظيفي بالمؤسسة ، والثاني يعد ضبط إداري لحماية النظام العام بالدولة، إن وظيفة الضبط الإداري قديمة قدم الدولة ذاتها وتعتبر وظيفة ضرورية، ولازمة لحماية المجتمع، ووقاية للنظام العام وصيانة الحياة الاجتماعية، إذ بدونها تعم الفوضى، ويسود الاضطراب ويختل التوازن في المجتمع، فالجماعة لا يتصور لها وجود من غير نظام يضبط سلوك أفرادها على الرغم من أن الحرية هي غاية عزيزة المنال تتأكد بها أدمية أفراد المجتمع وتضمن كرامتهم، وتعد من المقدسات التي يتوجب علينا إحاطتها بالضمانات الكافية لحمايتها والحفاظ عليها ولكنها لا يمكن أن تكون مطلقه بأي حال من الأحوال، إذ يترتب على إضفاء تلك الصفة عليها حلول الفوضى والمساس بحريات الآخرين.(شبير: مرجع سابق)

ومن الجدير بالذكر أن أول من تولى وظيفة الضبط الإداري في العصر الإسلامي الرسول عليه الصلاة والسلام، حيث مارس السلطة والضبط الإداري والتشريعي بشخصه الكريم بكافة وسائله وأغراضه والتي كان يطلق عليها نظام الحسبة.(عبد الله: 2006، ص30)، ومن خلال هذه الأفكار الجديدة خضعت سلطة الضبط لمبدأ التحديد والتقيد ووضعت الحدود والضوابط التي يجب أن تلتزم بها تلك السلطة في ممارستها سواء في الظروف العادية أو الاستثنائية (بسيوني، 2004: ص61)، لابد من الإشارة الي انه لا توجد جهة ادارية معينة تختص بممارسه سلطه الضبط الاداري داخل الدولة، بل ان كافة الجهات الادارية العليا والدنيا كذلك والإدارات المركزية واللامركزية مكلفة بالحفاظ على النظام العام طالما ان المشرع اوجب عليها ذلك وكلفها بهذه المهمة وهو ما يعنى عدم وجود قانون واحد خاص بهذه السلطة بل تستمد من عدة قوانين (شبير: 2015، ص6).

واستخدام الإدارة داخل مؤسسات التعليم العالي الحكومية لسلطة الضبط الوظيفي لا يكون ناجحاً ومحققاً للغاية المرجوة دون امتلاك هذه الإدارة للوسائل اللازمة لتفعيل الضبط الوظيفي والتزام الموظفين به، ومن هنا تكمن أهمية التحقيق والعقوبات التأديبية لكل موظف لا يحترم هذه السلطة.

وأمام ما تقدم فإن استعراض هذا المطلب يكون من خلال تناول ماهية الضبط الوظيفي والاثار المترتبة على وجوده والتي تكفل في ذات الوقت بنجاحه، وذلك في الفروع الثلاثة الآتية:

- الفرع الأول: ماهية الضبط الوظيفي.
- الفرع الثاني: التحقيق الإداري.
- الفرع الثالث: العقوبات الإدارية.

الفرع الأول: الضبط الوظيفي:

أولاً: ماهية الضبط الوظيفي:

نتناول هنا في بداية الموضوع تعريفات الضبط الإداري حتى نميز بينهما وبين الضبط الوظيفي في حقيقة الأمر قد تعددت وتتنوع تعاريف الفقهاء حول الضبط الإداري، وذلك بحسب نظرة كل منهم للضبط، الأمر الذي يستوجب تعريف الضبط الإداري لغةً ثم بيان التعريف الاصطلاحي له بعد ذلك، وهذا من خلال الفرعين الآتيين:

يمكن تعريف الضبط لغةً "بأنه لزوم الشيء، وضبط الشيء حفظه، والرجل ضابط أي حازم، ويقال أيضاً "ضبطه ضبطاً: حفظه بالحزم حفظاً بليغاً، أحكمه وأتقنه وأيضاً "ضبط. " لسان العرب "، وعلى ذلك فالضبط في اللغة يعني الإحكام والإتقان والحزم.(ابن منظور: 2003 ج: تاسع)

الضبط الإداري عبارة: عن عمل تقوم به الإدارة عن طريق الأوامر التي تصدرها للمواطنين للقيام بأعمال أو الامتناع عن القيام بأعمال بهدف تنظيم المجتمع والمحافظة على النظام العام، فالضبط الإداري عمل علاجي وقائي من الفوضى داخل مؤسسات الدولة.

يمكن القول بأن الضبط الإداري يمثل سلطة آمرة بيد الإدارة في مواجهه الأفراد وبمس بحقوقهم وحررياتهم وانشطتهم، ويعد أحد الامتيازات الممنوحة للإدارة في سبيل سعيها لتحقيق مهمتها الرئيسية والمتمثلة في تحقيق الصالح العام والحفاظ على النظام العام داخل المجتمع.

ويمكن القوا أن الضبط الوظيفي يأخذ معني الانضباط بمعناه اللفظي " الجدية والالتزام، والدقة، وحسن اداء الواجب، واحترام حقوق الآخرين والقدرة على التميز بين ما هو مشروع وجائز".

ويمكن تعريف الضبط الوظيفي: بأنه التزام الموظف بواجبات ومسؤوليات الوظيفية المكلف بها، بمعنى اخر وجود قواعد ولوائح محددة مسبقاً يجب على الموظف أن يلتزم بها. (شبير: مرجع سابق)

• **الضبط الوظيفي:** فهو عبارة السلوكيات الوظيفية المرغوبة لموظفي الوزارة والتزامهم بالقواعد والسياسات واللوائح والأنظمة والتعليمات والإجراءات الخاصة بالوزارة التي يعملون بها (العتبي، 2010: 11).

هناك العديد من الفوائد المتحققة نتيجة للضبط الوظيفي داخل المؤسسة:

- تحقيق برامج التنمية.
- تحقيق الكفاية والفعالية وتحسن كمي ونوعي في الخدمات المقدمة.
- توفير الكثير من الجهد والتكاليف المبذولة في ممارسة وظائف الرقابة.
- الاستغلال الأمثل للوقت والجهد في أداء الأعمال.
- ضمان حسن سير العمل وأنه يتم وفق القواعد والتعليمات والسياسات المرسومة لذلك.

(WWW. hrdiscussion.com/11:11 /ابريل/2017)

كما أن الضبط الوظيفي يحقق العديد من الفوائد فعلى الوجه الآخر عدم الانضباط في العمل الإداري ينتج عنه عدة نتائج منها:

- ضعف الإنتاجية.
- إهدار الموارد (المادية والتقنية، والبشرية، الوقت).
- ضعف الثقة في الإدارة ومنسوبيها.
- زيادة التكلفة.
- عدم إتقان العمل.
- بيئة عمل متفككة ومحبطة.

ثانياً: أنواع الضبط الوظيفي:

ومعروف أن الضبط الوظيفي يستلهم وجودة من فكرة الضبط في القانون الإداري بصورة عامة، وحتى يمكن الوقوف بصورة جيدة على أنواع الضبط الإداري بصورة عامة.

يقصد بالضبط الإداري العام حماية النظام العام في كافة صوره المتمثلة في الأمن العام والصحة العامة والسكينة العامة فهو الذي يعهد به إلى مختلف السلطات الإدارية والذي يكون قابلاً لأن يمارس بطريقة عامة بالنسبة لأي نوع من نشاط الأفراد، وفي تعريف آخر يُعرف بأنه أحد مظاهر الليبرالية في المجتمع بالإضافة إلى وقاية المجتمع من الأخطار والانتهاكات ومنع استمرارها إذا وقعت، إذ ينبغي المحافظة على الأمن العام للوطن والمواطنين وحماية الصحة العامة من الأمراض وتوفير السكينة العامة لجميع السكان في جميع الأماكن وهذه هي الأغراض الثلاثة للضبط الإداري (عبد الوهاب، 2005: 207-208) ويكلف بحفظ النظام العام داخل الدولة بمفهومه التقليدي إلى جانب أنشطة الخواص مادامت هذه الأنشطة تحمل إضراراً بالنظام العام، أما الضبط الإداري الخاص فيقصد به ذلك الذي تنص عليه بعض القوانين واللوائح من أجل تدارك الإضرابات في مجال محدد وباستخدام وسائل أكثر تحديداً تتلاءم فنياً مع ذلك المجال وهي بوجه عام أكثر تشدداً ويعني ذلك تحديد نوع من أنواع النشاط الفردي إخضاعه لسلطة إدارية معينة بتشريع.

وهنا يجدر بنا ذكر أنواع الضبط الوظيفي:

البعض يقوم بتصنيف الضبط الوظيفي إلى نوعين ذاتي (نابع من داخل الفرد) وخارجي.

• الضبط الوظيفي ذاتي.

- ينبع من داخل الفرد، فالموظف يجعل من نفسه رقيباً وضابطاً لأقواله وأفعاله.
- نابع من اعتقاد الفرد بأن الله رقيب عليه (إن الله كان عليكم رقيباً).

• الضبط الوظيفي الخارجي.

- يأتي من رقابة المنظمة على سلوك موظفيها.
- يشمل على مجموعة من اللوائح والأنظمة لضبط السلوك الإداري.
- يأتي من خارج المنظمة من أجهزة الرقابة الحكومية. (مرجع السابق: الموقع الإلكتروني)

ثانياً: خصائص الضبط الوظيفي:

أشرنا سابقاً الى أن الضبط الوظيفي يأتي في سياق أعم وأشمل ويندرج تحت نظرية الضبط في مجال القانون الإداري والتشريعات الإدارية بصورة عامة وبالتالي فإن الضبط الوظيفي يتفق مع الضبط الإداري في الانتماء الي بيئة قانونية واحدة مع اختلافهما في مجال التطبيق فالضبط الوظيفي يمارس في مواجهة الموظفين داخل المؤسسة، والضبط الإداري يمارس في مواجهة المواطنين العاديين.

وعليه قبل استعراض الضبط الوظيفي نشير سريعاً الى خصائص الضبط الإداري وهي على النحو التالي:

• خصائص الضبط الإداري بصورة عامة:

الصفة الانفرادية: الضبط الإداري إجراء تباشره السلطة الإدارية بمفردها والهدف منه المحافظة على النظام العام، وعلى الأفراد الخضوع والامتثال لجملة الإجراءات التي تفرضها الإدارة وفقاً لما يحدده القانون وتحت رقابة السلطة القضائية.

والإجراءات التي تفرضها الإدارة لا تخضع للمساومة ولا الاتفاق على مخالفتها (عبد العليم، 2007: 55).

الصفة الوقائية: يتميز الضبط الإداري بالطابع الوقائي، فهو يدرأ المخاطر عن الأفراد، فعندما تبادر الإدارة إلى سحب رخصة الصيد أو رخصة السياح من أحد الأفراد فلأنها قدرت أن هناك خطراً يترتب على استمرار احتفاظ المعني بهذه الرخصة (عبد الوهاب، 2003: 66).

بمعني أن الضبط الإداري يحمي المؤسسة والمجتمع من مخالفات إدارية تمس النظام العام داخل المؤسسة.

الصفة التقديرية: ويقصد بها أن للإدارة سلطة تقديرية في ممارسة الإجراءات الضبطية، فعندما تقدر أن عملاً ما سينتج عنه خطر تعين عليها التدخل قبل وقوعه بغرض المحافظة على النظام العام

فكرة السيادة والسلطة العامة في مجموعة الامتيازات الاستثنائية التي تمارسها سلطات الضبط الإداري بهدف المحافظة على النظام العمومي في الدولة وتحد وتقيد الحريات والقيود الفردية (الباد، 2004: 47).

وهنا نذكر خصائص الضبط الوظيفي:

1. يعتبر الضبط الوظيفي من الموضوعات التي تنتمي لعلم الإدارة العامة في بعدها الفني ومن الموضوعات التي لها قواعد قانونية إدارية.
2. الضبط الوظيفي يمثل وسيلة أساسية لضمان سير المرافق العامة بصورة جيدة.
3. الضبط الوظيفي يمثل سلطة بيد الإدارة في مواجهة الموظفين وليس العكس.
4. الضبط الوظيفي يعد وسيلة للوصول إلى غاية مطلوبة وهي الانضباط الوظيفي.
5. يتأثر الضبط الوظيفي بدرجة الوعي الوظيفي والقانوني لدى طرفيه مع الموظف والإدارة. (شبير: مرجع سابق)

الفرع الثاني: التحقيق الإداري:

التحقيق الإداري أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة، فهو يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين الموظف المتهم تأديبياً والتهمة المنسوبة إليه، وعليه والتحقيق الإداري هو أول الإجراءات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ويكون نتائجه، نسبة الخطأ التأديبي للموظف من عدمه وبالتالي تعرضه للعقوبة التأديبية أو عدم تعرضه لها.

فإن التحقيق الإداري أمر وجوب، يجب أن يكون سابقاً على توقيع الجزاء، كونه يستهدف جمع الأدلة والبحث عن الوثائق والمستندات والأدوات ذات العلاقة بالمخالفات المسلكية محل التحقيق بهدف تحديد ظروف وارتكاب تلك المخالفات (شتيوي، 2007: 7).

وأيد ذلك أن القاعدة الجنائية العامة أن المتهم بريء حتى يثبت ادانته المطبقة في المجال التأديبي، إلى جانب أهمية التحقيق الإداري، يجب بيان خطورته أيضاً.

أولاً: تعريف التحقيق الإداري:

يقصد بالتحقيق الإداري الاجراء المتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد التعرف على مرتكبيها وجمع كافة المعلومات المتعلقة بها بهدف الوصول الى الحقيقة (شبير: 2015 ص 453)

وعليه فإن التحقيق الإداري "عبارة عن استجواب يتضمن أسئلة محدودة موجهة إلى الموظف في عبارات صريحة بطريقة تمكنه إبداء دفاعه والرد على ما وجه إليه من اتهامات، ويكون شأنها إحاطته علماً بكل جوانب المخالفة المنسوبة إليه (عثمان، 2003: 1).

وعلى الرغم من كون التحقيق إجراءً تهديدياً إلا أنه يجب أن يكون جدياً ويستند إلى احتمالات قوية ترجح ارتكاب الموظف للجريمة التأديبية المنسوبة إليه، ذلك حفاظاً على سمعته ومكانته (الحلو، 2002: 524).

ويعتبر التحقيق الإداري حق أصيل للجهة الإدارية وحرص المشرع الفلسطيني على ممارسة هذا الحق، فنص المشرع الفلسطيني في المادة (69- الفقرة 1) من قانون الخدمة المدنية المعدل الحالي على أنه "تكون الإحالة للتحقيق على مخالفة تأديبيه مما يملك سلطة توقيع العقوبة على الموظف".

وفي هذا الصدد ترى الأستاذة تغريد محمد " بأن صعوبة تحديد المخالفات التأديبية، وفكرة السلطة التقديرية الواسعة الممنوحة للجهات الإدارية، هو الذي أفضى إلى اقتراب الإدارة من سلطة المشرع في تحديد المخالفة التأديبية (تغريد، 2012: 93).

ثانياً: أهمية التحقيق الإداري:

إن أهمية التحقيق الإداري لا تقل خطورة عن أهمية التحقيق الجنائي لغرض القضاء على الفساد الإداري والمالي والسيطرة على جرائم تبذير وهدر الأموال العامة وسرقتها والمخالفات الوظيفية، ولتحقيق هذا الهدف يتطلب إيجاد فلسفة عملية مبسطة تمثل موازين لا غنى عنها.

إن الغاية الأساسية من إجراء التحقيق الإداري هو التحقق من أن الموظف قد ارتكب أحد الأفعال المخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بالوظيفة العامة من خلال:

1. التحقق من أن الفعل المرتكب قد صدر من الموظف المخالف فعلاً.
2. التحقق في كيفية وقوع المخالفة المرتكبة من الموظف وتحديد جسامة الخطأ ومدى خطورته على الوظيفة بصورة عامة.
3. التحقق في كيفية وقوع المخالفة المرتكبة من الموظف والتمحيص والتدقيق في أدلة وإثباتات المخالفة المنسوبة إليه وتحديد جسامة الخطأ ومدى خطورته على الوظيفة.
4. بيان حجم الضرر الذي وقع في محل الوظيفة.
5. التحقيق الإداري هو ضمانة مهمة من ضمانات الموظف، لذلك فإن لجوء الإدارة إلى إجراء التحقيق مع الموظف يعني أن الإدارة كفلت حق الموظف يقاضي بشكل يجعله في منأى عن الظلم والتعسف، مما يؤدي إلى وصف تصرفات الإدارة بالعدالة والمنصفة وهو ما ترغب إليه في عملها لا بل أن شيوع العدالة والإنصاف دليل على رقي المجتمع وتقدمه (ياقوت، 2007: 9).

ثالثاً: السلطة المختصة بالتحقيق الإداري:

إن السلطة الإدارية العليا أساس السلطة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، ولها اعتبارات عديدة تفترض أن يكون للرئيس الإداري جانب من السلطة لغرض فرض احترام وإطاعة الأوامر وبما يؤمن فاعلية الجهاز الإداري، فالسلطة التأديبية الممنوحة للرئيس الإداري ليست شخصية، إنما المقصود منها كفالة تنفيذ الإشراف والتوجيه الإداري، بالتالي فهي امتياز للمرفق العام بغرض الانتظام بعمله (النعي، 2013: 111).

بالتالي يتولى التحقيق في المخالفات التأديبية التي يرتكبها موظفو الفئة العليا، لجنة يشكلها مجلس الوزراء من موظفين لا تقل درجاتهم عن درجة الموظف المحال للتحقيق، حيث تقوم هذه اللجنة بأعمالها ثم ترفع توصياتها لمجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنها وفقاً لأحكام القانون. "نص المادة (71) من قانون الخدمة المدنية المعدل رقم (4) لسنة 1998".

أما الفئات الأخرى دون الفئة الخاصة والعليا فيتم التحقيق مع موظفيها من قبل لجنة تحقيق، تشكل بقرار من رئيس الديوان أو من يفوضه خطياً، بالتنسيق مع الدائرة الحكومية المختصة، حيث يشمل القرار مهمة اللجنة ومكان وزمان انعقادها وتتكون عادة من عدد لا يقل ثلاثة ولا يزيد عن خمسة أعضاء، ويكون أحدهم على الأقل مندوباً عن الدائرة الحكومية التي يتبع لها الموظف، ويعين أحدهم ليكون رئيساً للجنة. والتي نصت عليها المادة (88) من قانون الخدمة المدنية المعدل (4) لسنة 1998 (غانم: مرجع سابق).

الفرع الثالث: العقوبات الإدارية:

تشترك العقوبة الإدارية والجنائية في صفة العمومية حيث توقع كل منهما على من يخالف القانون بوجه عام. (محمد، 1996: 341).

واستناداً إلى هذا التشابه ما بين العقوبة الإدارية والجنائية فيما يتعلق باشتراكهما في صفة العمومية، فقد نادى بعض شراح القانون الإداري إلى استبدال العقوبة الجنائية بأخرى إدارية، لا سيما المقررة منها لحماية مصالح اجتماعية لا تستدعي مواجهتها بجزاء جنائي، حيث يكفي حمايتها أن يقرر المشرع لذلك جزاءً إداري، إما ينتج عن هذا الجزاء الإداري من تفاد لسلبات الجزاء الجنائي من المساس بسمعة المعاقب وحتى عائلته بالسوء في جرائم لا تشكل نية إجرامية آثمة لدى مرتكبها.

فالتأديب في الوظيفة الإدارية ردياً، الهدف منها المحافظة على السير الحسن للمرفق العام، ومعاينة الموظف عند اخلاله بواجبات وظيفته، أو خروجه عن مقتضى الواجب في وظيفته. وعلى هدي ما سبق كان الجدير بنا أن نعرف العقوبات التأديبية.

أولاً: تعريف العقوبة التأديبية، وضوابطها:

• تعريف العقوبة التأديبية:

يقصد بالعقوبة التأديبية الجزاء الأدبي أو المادي الذي تفرضه الإدارة على الموظف نتيجة مخالفته لواجبات الوظيفة المفروضة عليه قانوناً وثبت قيامها بحقة بعد التحقيق معه، أو الجزاءات التي توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية من الموظفين ذات طبيعة أدبية أو مالية أو مهنية لمركزه الوظيفي (شبير: مرجع سابق ص 450)

إذا قام الموظف بأي فعل مخالف لأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية ولم يقم بتنفيذ التزاماته وواجباته الوظيفية أو امتنع عن أداء أي فعل يطلبه القانون وجب مجازاته بإحدى العقوبات المنصوص عليها في القانون وتكون العقوبة وفق حجم المخالفة التي ارتكبها. وبحسب ما ورد في قانون الخدمة المدنية فإن العقوبات التأديبية متعددة وليست واحدة تختلف باختلاف نوعها ومرتبعتها ودرجة تأثيرها في المركز الوظيفي.

وقد نص مجلس الدولة الفرنسي على أنه " لا تملك السلطة التأديبية قانون إيقاع عقوبة غير إحدى تلك العقوبات المحددة بالقانون، إذ حدد العقوبات التي يجوز إيقاعها في حالة الخطأ التأديبي أو مخالفة الأحكام التشريعية أو التنظيمية.

ثانياً: ضوابط وأحكام توقيع العقوبات التأديبية:

1. لا يجوز توقيع العقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وإثبات ذلك في محضر خاص.

2. العقوبات التي تزيد عن الإنذار والخصم من الراتب مدة تزيد عن خمسة أيام تتطلب تشكيل لجنة للتحقيق مع الموظف عن طريق الديوان بمشاركة وزارته ووزارة محايدة للحصول على قدر أكبر من الحيادية على أن تقدم اللجنة توصياتها للديوان لاتخاذ القرار اللازم بشأنها.

3. يجب أن يكون القرار بتوقيع العقوبة مسبباً.

4. لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة على نفس المخالفة.

5. يجب أن يوقع الموظف الذي تم التحقيق معه والمحقق على أوراق التحقيق.

6. يشترط في التحقيق أن تكون درجة المحقق لا تقل عن درجة الموظف الذي

وإذا كانت القاعدة في الجرائم الجنائية أنها محددة على سبيل الحصر بحيث لا يمكن أن يعاقب، إنسان إلا إذا ارتكب عملاً حرمه القانون صراحةً إذ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص القانون؛ فإن هذا ليس حال الجرائم التأديبية، إذ لا يمكن حصر الجرائم التأديبية مقدماً.

وإذا كان قانون الخدمة المدنية قد حرم وحظر أعمالاً معينة، فإن هذا لا يعني أن ما عداها مباح، بل يكون لسلطة التأديب بأن تقدر في كل حالة على حدة ما إذا كان فعلاً لموظف يخل بواجبات وظيفته أو بمركزه كموظف عام أملاً. وبهذا المنهج أخذ قانوننا الفلسطيني وغيره من القوانين إجمالاً، ومع ذلك ذهب رأي في الفقه إلى المناداة بوجوب حصر كل أنواع المخالفات التي يمكن أن يرتكبها الموظف العام، وتحديد العقوبة التأديبية التي يمكن توقيعها بالنسبة لكل نوع من تلك المخالفات، بحيث يوقع على الموظف العام عند المخالفة العقوبة المنصوص عليها في اللائحة دون غيرها. ومن أن العقاب الذي تم توقيعها على الموظف العام هو العقاب المتناسب مع حجم الجريمة. والمبرر لهذا الرأي كما ورد على لسان أصحابه هو ضمان عدم تعسف الإدارة في استعمال حقها وسلطانها التقديرية الواسعة في إحالة موظفيها إلى المحاكمات التأديبية أو توقيع العقوبات عليهم، وإعطاء الموظف العام حرية العمل والتصرف دون الخشية من العقاب مما يعني بالإبداع والابتكار والتطوير لرفع الكفاءة وزيادة الإنتاج، وعليه فإن هذا الرأي لا يكتفى برقابة القضاء لمنع التعسف في السلطة، بل يذهب لتقييد وتحديد السلطة بداية، وجرى العمل على عدم حصر الجرائم التأديبية (ابو سيدو مرجع سابق).

ولقد نص قانون الخدمة المدنية لسنة 1996 م والمادة (57) منه على ما يلي: الموظف الذي تصرف تصرفاً غير ملائم أثناء القيام بعمله أو بما يتعلق به بصفته موظف في الخدمة الحكومية أو خارجها من شأنه أن يسيء إلى شخصه، حيث يجازى انضباطياً بعد إجراء التحقيق اللازم.

فهنا جاء تعبير - تصرف تصرفاً غير ملائم - تعبير مرن يتسع للكثير من الحالات مما يعني عدم حصر نماذج الجريمة التأديبية، وكذلك شمل النص تصرف الموظف أثناء الخدمة وخارجها طالما أنه يسيء إلى الموظف العام.

وكذلك الحال في قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 م فالجريمة التأديبية غير محصورة -

وبدورة إشار المشرع في قانون الخدمة المدنية إلى أهم الواجبات التي يتعين على الموظف احترامها، واكد في هذا المقام على ان الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها وهدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح ومن ثم يتعين على الموظف الالتزام بالتالي:

1. تأدية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وإن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته.

2. أن يحسن معاملة الجمهور وأن ينجز معاملتهم في الوقت المحدد.

3. احترام مواعيد العمل.

4. المحافظة على الأموال والممتلكات العامة.

5. احترام التسلسل الإداري في اتصالاته الوظيفية وتنفيذ ما يصدر الية من أوامر وتعليمات في حدود القوانين واللوائح النافذة ويتحمل كل مسئول مسؤولية الأوامر التي تصدر منه.

وفي حالة مخالفه الموظف لنص المادة (67) فقرة (6) والتي تنص على: يحظر على الموظف ما يلي: الخروج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة (فتعبير الإخلال بكرامة الوظيفة وتعبير عام وغير منضبط، ويشمل الإخلال بكرامة الوظيفة أثناء الخدمة وخارجها، ويخضع في تفسيره لعادات الناس وأعرافهم، وجب علي المشرع تطبيق العقوبات التأديبية الواردة في المادة (86) من قانون الخدمة المدنية رقم(4) لسنة 2005 على العقوبات التي تفرض على موظفي الدرجات الدنيا وهي 10 عقوبات على سبيل الحصر:

1. **للتنبيه أو لفت النظر:** عبارة عن جزاء معنوي بتوجيه رسالة خطية من الإدارة إلى الموظف تنبيهه فيه الجهة المختصة بتحسين عمله وعدم تجنب سلوكه المحرم في المستقبل وهو أخف العقوبات، ويعتبر توجيه وترشيد للموظف.

" الأصل إن لفت نظر العامل إلى أخطائه، لا يعتبر عقوبة تأديبية وفقا للتشريع المصري، فهو في حقيقته مجرد إجراء مصلحي لتوجيه العامل في عمله، وتذكيره بواجبات وظيفته دون أن يرتب عليه إحداث أثر في حركته الوظيفية ".

2. **الإنذار:** عبارة عن عقوبة معنوية إذا يتم توجيه كتاب للموظف تنذره به الإدارة بتوجيه عقوبة أكثر في حالة تكرار ذلك الفعل وهو يعتبر أشد من التنبيه ولفت النظر.

وهذه العقوبات لا تحتاج الي لجنة تحقيق ولكن بإمكانية الدائرة الحكومية ان يصدرها مباشرة

3. **الخصم من الراتب مدة لا تزيد عن خمسة عشر يوماً:** حافظ المشرع على راتب الموظف واعتبره ليس ملكه وحده فقط وإنما ملك العائلة ولكن أجاز خصم مدة 15 يوماً فقط كحد أقصى من راتبه كعقوبة في حالة ارتكاب جريمة تأديبية وهو يعتبر من العقوبات والجزاءات المادية التي توقع على الموظف وتتوقف مدة الخصم على حجم المخالفة المرتكبة وتندرج من يوم لغاية 15 يوماً على الأكثر.
4. **الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها مدة لا تزيد عن ستة أشهر:** يستحق الموظف علاوة دورية سنوية ولكن عند ارتكابه لأي جريمة تأديبية يحق للإدارة حسب سلطتها التقديرية بوقف علاواته أو تأجيلها مدة لا تزيد عن ستة أشهر وتلك المدة تصبح ملزمة ومقيدة للإدارة.
5. **الحرمان من الترقية:** تعتبر عقوبة شديدة تؤخر ترقية الموظف، وتأخير أقدميته بين زملائه لمدة معينة حسب ما هو منصوص عليه في القسم الخاص بالترقيات التي تم شرحها مسبقاً، مما تؤثر على حياة الموظف بين زملائه
6. **الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الراتب:** وقف الموظف عن العمل وحرمانه من وظيفته مدة 6 أشهر على الأكثر وذلك تعتبر تدبيراً احترازياً ربما تم وقفه عن العمل لغاية إنهاء التحقيق معه ولكن يجب أن لا تزيد عن تلك المدة المحددة مع صرف نصف راتبه حفاظاً من المشرع على حقوق الغير المالية للموظف.
7. **تخفيض الدرجة:** تخفيض درجة الموظف إلى درجة أقل ضمن الفئة نفسها وهذا التخفيض يؤدي إلى إنزال راتب الموظف بنفس عدد درجات أو علاوات الرتبة المخفضة وهو بالتالي عقاب مادي ومعنوي معاً يؤدي إلى تخفيض مستوى الموظف مع ما يتبع ذلك من حرمانه من حقوق تعود إلى درجته التي كان ينتمي إليها قبل توقيع هذه العقوبة
8. **الإنذار بالفصل:** هو توجيه كتاب خطي للموظف تنذره الإدارة إنذار أخير بالفصل من الخدمة في حالة تكرار ذلك الفعل أو أفعال أخرى محرمة قانوناً.
9. **الإحالة على المعاش:** يعتبر من أشد العقوبات إذا تنهي علاقة الموظف من الوظيفة وإحالته إلى المعاش ليتقاضى راتبه من دائرة التأمينات والمعاشات.
10. **الفصل من الخدمة:** تعتبر أقصى العقوبات الجزائية وهي ترك الخدمة وقطع كل علاقة فيها ويتقاضى الموظف راتبه التقاعدي إذا امضي الفترة الزمنية القانونية لاستحقاقه المعاش،

ويصرف له تعويض نهاية الخدمة إذا لم يستحق ولا يجوز عودته لأي وظيفة عامة في الدولة.

بعض الفقه ينادى بإلغاء عقوبة الفصل أو ما يماثلها من العقوبات، وذلك لخطورتها على مستقبل الموظف وأسرته، ويرون أن هذه العقوبة بمثابة عقوبة الإعدام وتؤدي إلى تشريد أسرة الموظف وتحرمه من مصدر عمله.

وتلك العقوبات التي تبدأ بالإنذار وتنتهي بالفصل من الخدمة تحتاج الى لجنة تحقيق مشكلة من رئيس الدائرة الحكومية التي يعمل بها الموظف.

العقوبات التي يجوز توقيعها على موظفي الدرجة العليا:

نص قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 2005 في المادة (70) منه على " لا توقع على موظفي الفئة الثانية إلا أحد العقوبات التأديبية التالية":

- اللوم.
- الإحالة إلى المعاش.
- الفصل من الخدمة.

وتكون احالة موظفي الفئة العليا لتحقيق على المخالفات التأديبية بقرار من مجلس الوزراء بناء على طلب من رئيس الدائرة الحكومية التابعين لها، وتتولى التحقيق لجنة يشكلها مجلس الوزراء من موظفين لا تقل درجتهم عن الموظف المحال لتحقيق، ترفع اللجنة توصياتها الى مجلس الوزراء لتخاذ القرار المناسب بشأنها (غانم، 2016:490).

تم شرح تلك العقوبات سابقاً، ويمكننا القول إن أهداف الجزاء التأديبي مهما كان نوعها فإنها تهدف إلى تحقيق حسن سير المرافق العامة والعمل بها، لان الجزاء يكفل قواعد النظام ويمكن المرافق العامة من أداء رسالتها بانتظام و اطراد.

يهدف الجزاء أيضاً لتصحيح عيوب البناء الإداري عن طريق الكشف عن تلك العيوب وأيضاً يقوم بردع ومعاقبة الموظف المخطئ ومنعه من ارتكاب، أخطاء أخرى وردع باقي الموظفين.

أخيراً لابد من القول بأن العقوبات التأديبية على اختلافها تنتج آثار تصيب على الصعيد المعنوي والمادي أو كلاهما معا لذلك يجب أن يحاط التأديب بالضمانات التي تحمي الموظف من التعسف والاستبداد (مزهر، 2000: 58).

تلك هي العقوبات التي نص عليها قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4 لسنة 1998م).

وترى الباحثة: إن كان يجب على المشرع ترتيب تلك العقوبات حسب خطورة الإجراء التأديبي مثال: جعل المشرع عقوبة الإنذار بالفصل أشد من عقوبة الوقف عن العمل، مع العلم أن عقوبة الإنذار بالفصل مجرد رسالة إنذار للموظف، أيضاً جعل عقوبة تخفيض الدرجة أشد من الوقف عن العمل والذي يتخذ عادة قبل عقوبة الفصل وتمهيداً لها.

المبحث الثالث

الجامعات والكليات الحكومية

المطلب الأول: جامعة الأقصى:

بدأت جامعته الأقصى سنة 1955م كمعهد معلمين تحت إدارة الحكومة المصرية، وكان الهدف آنذاك هو إعداد المعلمين وتأهيلهم.

وفي عام 1991م تطور المعهد إلى كلية التربية الحكومية، ومنذ ذلك الحين أخذت الكلية تنتمي شيئاً فشيئاً في خططها التعليمية، وأقسامها العلمية، وأساتذتها وطلابها، وخرجت كثيراً من المدرسين والباحثين ذوي الكفاءة العلمية والتربوية العالية من حملة البكالوريوس والليسانس والدكتوراه عبر برنامج الدراسات العليا المشترك مع جامعته عين شمس، ومع بداية العام الجامعي 2001/2000 تم تحويل الكلية إلى جامعة الأقصى (دليل الجامعة سنة 2016: ص11).

وقد تمثلت أهداف جامعة الأقصى الاستراتيجية في التالي:

تسعى الجامعة إلى نشر المعرفة، وتعميق جذورها، وخدمة المجتمع الفلسطيني وتطويره خاصة المجتمع العربي الإسلامي عامة في إطار فلسفة تستند إلى المفاهيم الوطنية وتراث الحضارة العربية والإسلامية، وتسعى لتحقيق هذه الأهداف من خلال:

1. تعزيز التطوير المؤسسي لجامعة الأقصى من خلال وتحسين كفاءة الدعم والمساند للعملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
2. تحسين جودة البرامج الأكاديمية في الجامعة من خلال توفير بيئة تعليمية فاعلة.
3. المساهمة في تحسين المعرفة والفهم كأساس لدعم اتخاذ القرارات ووضع السياسات حول قضايا جامعة الأقصى والمجتمع الفلسطيني، من خلال التشبيك مع المؤسسات والمراكز التعليمية والبحثية ومؤسسات المجتمع المدني علي المستوى المحلي والاقليمي والعالمي.
4. المساهمة في عملية التنمية المستدامة للمجتمع الفلسطيني من خلال تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية، والبحثية، الاستشارية والعمل التطوعي وذلك بالشراكة مع المؤسسات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص.
5. وتضم جامعته الأقصى ضمن دوائرها المختلفة نحو (247) من الموظفين الإداريين الموزعين حسب الجدول رقم (7).

جدول (4): يوضح عدد الموظفين الإداريين في جامعه الأقصى - غزة (دائرة شئون الموظفين)

المجموع	اناث	ذكور
1017	198	819

جدول (5): كليات جامعة الأقصى وأقسامها

م	الكلية	والاقسام
1.	كلية مجتمع الأقصى	السكرتاريا الدولية - تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - وتربية الطفل - إدارة أعمال - علوم مالية ومصرفية - الصحافة الإلكترونية - إدارة السياحة والفندقة - إدارة المنظمات غير الحكومية - العلاج الوظيفي - والعلاقات العامة والإعلام.
2.	كلية التربية	الإشراف التربوي - تعليم المرحلة الأساسية - أصول التربية - أساليب التدريس - علم النفس - التكنولوجيا والعلوم التطبيقية.
3.	كلية العلوم التطبيقية	الفيزياء - الكيمياء - الحاسوب - التكنولوجيا الطبية - الأحياء - الرياضيات.
4.	كلية العلوم الإدارية	إدارة أعمال - المحاسبة - نظم المعلومات الإدارية - العلوم المالية والمصرفية.
5.	كلية الآداب والعلوم والإنسانية	اللغة العربية - الدراسات الإسلامية - واللغة الانجليزية - اللغة الفرنسية - الجغرافية - التاريخ - علم الاجتماع - علوم المكتبات - الإرشاد التربوية الخاصة.
6.	كلية الإعلام	الإعلام.
7.	كلية الفنون الجميلة	التربية الفنية - التصوير والديكور.
8.	كلية التربية البدنية والرياضة	قسم الرياضة المدرسية - قسم التدريب الرياضي - قسم الإدارة الرياضية.

المطلب الثاني: كلية فلسطين التقنية:

تمهيد:

حرصت كلية فلسطين التقنية دير البلح منذ أكثر من عشرين عاماً على إعداد الكفاءات المبدعة الموائمة لمتطلبات سوق العمل والتي تتميز بأخلاق المهنة دعماً منها في بناء الاقتصاد الوطني، ومن منطلق السعي لمواكبة التطور العلمي التكنولوجي فقد قامت الكلية بافتتاح برامج

للبكالوريوس والدبلوم، بفتح ثلاث تخصصات بكالوريوس متنوعة، إضافة إلى 15 تخصص دبلوم، والسعي الجاد لفتح المزيد من التخصصات النوعية خلال الفترة القادمة وتطوير السياسات التعليمية، فإن الكلية عملت على رفع جودة العملية التعليمية، والتحسين والتطوير المستمر في مختلف التخصصات التقنية فيها، وأدخلت نظام التعليم الإلكتروني كأحد الأنظمة المساندة للدراسة من أجل تطوير تكنولوجيا التعليم بالكلية.

وقد ساهمت النقلة النوعية الملموسة في كافة مناحي العمل في الكلية بناء شراكات محلية ودولية لدعم التوجه الاستراتيجي في التطوير وتبادل الخبرات المنفعة بما يخدم العملية التعليمية في الكلية.

التأريخ والنشأة:

نشأت الكلية عام 1992م بإمكانيات متواضعة في تجهيزاتها وتخصصاتها إلا أن الحاجة إلى التعليم التقني والتدريب الفني ازدادت لأجل مواكبة هذا التطور الهائل في نظام الحياة والمجتمع، الذي صاحبه نقص حاد في المهندسين والفنيين المتخصصين المؤهلين تقنياً.

وبدت الحاجة إلى إيجاد كوادر ماهرة وقادرة على القيام بمهام المهندسين المتخصصين والفنيين في مختلف التخصصات، واستجابة لتلك العوامل برزت كلية فلسطين التقنية كمؤسسة تقنية متخصصة رائدة تعمل علي دمج استخدام الحاسوب والتقنيات المتطورة في الحياة، وصقل العملية المبدعة والمبتكرة لمواكبة التطورات العلمية المتسارعة وتسعى كلية فلسطين التقنية - دير البلح من خلال تبنيها لمنهج التخطيط الاستراتيجي لرسم صورة واضحة للكلية للسنوات الخمس القادمة، ذلك لتطوير الكلية وتعزيز مكانتها في خدمة وتنمية المجتمع المحلي.(دليل كلية فلسطين التقنية 2016:ص15)

الرؤية:

نحو جامعة تقنية رائدة ترقى بالإنسان والوطن بما يلبي احتياجات المجتمع المتجددة ويحقق التنمية المستدامة.

رسالة الكلية:

تلتزم كلية فلسطين التقنية - دير البلح بتقديم برامج تقنية وأكاديمية متميزة تساهم في إعداد مخرجات وطنية مؤهلة وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والبحث والتطوير لخدمة المجتمع وبناءه من أجل الرفعة والتطور.

غايات الكلية:

1. تطوير التعليم التقني والأكاديمي في مختلف التخصصات لسد احتياجات المجتمع وفقاً للمعايير الوطنية والعالمية.
2. تحسين البيئة التعليمية التعلمية من أجل تقديم وتوفير الخدمات والتسهيلات المناسبة لجميع العاملين والطلبة بالكلية.
3. تعزيز وتطوير القدرات الإدارية والتنظيمية للكلية بما يتفق مع رؤية ورسالة الكلية وغاياتها الاستراتيجية.
4. تنمية الموارد المالية للكلية وترشيد النفقات بما يحقق التوازن في الموازنة والاعتماد الكامل على الذات.
5. تطوير قدرات الكلية كي تتبوأ دوراً مميزاً في تنمية وتلبية حاجات المجتمع.

جدول (6): يوضح عدد الموظفين الإداريين والأكاديميين في كلية فلسطين التقنية " دير البلح"

المجموع	إناث	ذكور
175	85	90

(<http://www.ptcdb.edu.ps>)

جدول (7): يوضح أقسام والتخصصات كلية فلسطين التقنية

م	القسم	التخصصات
1.	المهن الهندسة	الاتصالات السلكية واللاسلكية - هندسة نظم الحاسوب - التبريد والتكييف - التحكم الصناعي - الصيانة الإلكترونية - التركيبات الكهربائية.
2.	الحاسوب	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - البرمجيات قواعد البيانات - تصميم وتصوير مواقع الانترنت - دبلوم الوسائط المتعددة والرسوم المتحركة
3.	الأعمال الإدارية والمالية	إدارة الأعمال الإلكترونية - المحاسبة والتمويل - الإعلان والتسويق - المحاسبة والتأمين.
4.	الفنون التطبيقية	الإعلام الإذاعي والتلفزيوني - تصميم الأزياء وصناعة الملابس - فنون تلفزيون.
5.	الفندقة	الإدارة الفندقية والسياحة - إدارة إيواء - إدارة الطعام والشراب.
6.	الأكاديمي	علوم التغذية والصحة - التربية والتكنولوجيا.

المطلب الثالث: الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا

النشأة والتطور:

أنشئت الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا تحت اسم كلية العلوم والتكنولوجيا - بخان يونس عام 1990م كمؤسسة أهلية، تعنى بتدريس العلوم التقنية، وقد تولى مجلس التعليم العالي بالقدس الإشراف عليها عام 1995م، ثم تولت وزارة التربية والتعليم العالي الإشراف عليها، وأصبحت الكلية مؤسسة حكومية عام 1997م، ومنذ تلك اللحظة لم تدخر إدارة الكلية وبالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي جهداً لجعل الكلية نواة لجامعة أكاديمية رائدة في مجال التعليم تمنح الكلية خريجها درجتي البكالوريوس والدبلوم المتوسط في ستة وثلاثين تخصصاً علمياً تقنياً ضمن برنامج دراسي متميز، وفق نظام الساعات المعتمدة حيث يدرس الطالب 66-75 ساعة معتمدة موزعة على أربعة فصول في تخصصات درجة الدبلوم، وثمانية فصول دراسية موزعة على أربع سنوات لتخصصات البكالوريوس، باستثناء التخصصات الهندسية خلال خمسة أعوام، وتوزع الساعات المعتمدة لهذه التخصصات على عشرة فصول دراسية. (دليل الكلية الجامعية 2016)

موقع الكلية الجامعية :

تتميز الكلية بموقع جغرافي هام يتناسب مع حاجة الطلبة القاطنين في جنوب قطاع غزة على وجه الخصوص، وأبناء القطاع بشكل عام، بالإضافة إلى الأبنية والمساحات والمرافق المختلفة التي هي على درجة عالية من الجودة والكفاءة المقابلة لاحتياجات الطلبة المتنوعة.

الرؤية:

منطلقون بقوة الإرادة؛ لننوّلي ريادة التعليم التقني في فلسطين، والعالم العربي.

الرسالة:

نُقدم لمُجتمعنا الإمكانيات العلمية، والبحثية، والتدريبية الجادة؛ في إطار من التشاركية والشفافية؛ لتهيئة البيئة السليمة للإنتاج العلمي والتقني الأصيل؛ بأحدث السبل التعليمية، والتدريبية المعاصرة؛ لصقل مهارات أفرادها، وتمكينهم من الاستقامة في الحياة، واختراق تحديات سوق العمل، بإتقان وإبداع وتميز، على المستويين المحلي والعالمي.

الأهداف:

تهدف الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا إلى تقديم خدمة التعليم التقني الحديث، وتهيئة البيئة البحثية الملائمة، وتنفيذ برامج التنمية المجتمعية؛ لتمكين الطلبة الخريجين، والمجتمع المحلي، والكوادر العاملة فيها من اكتساب المعرفة الجامعة، والمهارات النوعية، وفرص التطوير الذاتي، والسلوك الإنساني القويم؛ من أجل الإسهام في التنمية الوطنية الشاملة.

جدول (8): يوضح عدد الموظفين كلية العلوم والتكنولوجيا

الرقم	الأكاديمي	الإداري
1	46	201

(المصدر: تم الحصول على الأعداد من خلال زيارة قامت الباحثة بها للكلية)

جدول (9): يوضح برامج الكلية وأقسامها

الرقم	البرامج	الأقسام
1.	المهن الهندسية	هندسة الحاسوب - الاتصالات السلكية واللاسلكية - التكييف والتبريد - التحكم الصناعي- الصيانة الالكترونية.
2.	الحاسوب	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - البرمجيات قواعد البيانات - الوسائط المتعددة والرسوم المتحركة.

(<http://www.cst-kh.edu.ps>)

الفصل الرابع

الإطار التطبيقي للدراسة

- ❖ المبحث الأول: منهجية الدراسة وإجراءاتها.
- ❖ المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.
- ❖ المبحث الثالث: النتائج والتوصيات.

المبحث الأول

منهجية الدراسة

- ❖ المقدمة.
- ❖ أسلوب الدراسة.
- ❖ مجتمع وعينة الدراسة.
- ❖ أداة الدراسة.
- ❖ اختبار التوزيع الطبيعي.
- ❖ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

المبحث الأول منهجية الدراسة

المقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسياً يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

حيث تناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة الدراسة وتقنياتها، والأدوات التي استخدمها لجمع بيانات الدراسة، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

أسلوب الدراسة:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. **المصادر الثانوية:** حيث اتجهت الباحثة في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2. **المصادر الأولية:** لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأت الباحثة إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض، ووزعت على الموظفين الإداريين والأكاديميين في الجامعات والكليات الحكومية العاملة بقطاع غزة.

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي تدرسها الباحثة، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة. وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من جميع الموظفين الأكاديميين والإداريين في مؤسسات التعليم العالي الحكومي بمحافظات قطاع غزة والبالغ عددهم حسب التصنيف الوظيفي كما هو موضح بالجدول رقم (10):

جدول (10): توزيع مجتمع الدراسة/ نسبة الاسترداد

الجامعة	أكاديمي	إداري
جامعة الأقصى	726	317
كلية العلوم والتكنولوجيا	201	46
كلية فلسطين التقنية	124	33
المجموع	1051	396

المصدر: (كتاب الإحصاء السنوي للتعليم العام والتعليم الجامعي، 2016: 37)

عينة الدراسة:

قامت الباحثة باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع عينة استطلاعية حجمها 30 استبانة لاختبار الصدق والثبات للاستبانة وقد تم استبعادها من التحليل الإحصائي، وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار تم تحديد حجم العينة بالاستناد الى القواعد الاحصائية التي طورها كل من (مورجان وكريجيسي، 1970)، وقد تم تحديد حجم العينة والتي بلغت (304) بالنسبة لمجتمع الدراسة الذي يتكون من (1447)، حيث تم توزيع (304) استبانة استرد منها (260) استبانة، واستبعدت الباحثة (10) استبانات لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبانة، ليصبح العدد النهائي الصالح للتحليل (250) استبانة أي ما نسبته (82.24%) من اجمالي الاستبانات الموزعة، والجدول رقم (11) يبين توزيع عينة الدراسة.

جدول (11): توزيع مجتمع الدراسة/ نسبة الاسترداد

الجامعة	عدد الاستبانات الموزعة		عدد الاستبانات المستردة	عدد الاستبانات المستبعدة	عدد الاستبانات الصالحة
	أكاديمي	إداري			
جامعة الأقصى	153	66	185	5	180
كلية العلوم والتكنولوجيا	42	10	45	3	42
كلية فلسطين التقنية	26	7	30	2	28
المجموع	221	83	260	10	250

المصدر: (اعداد الباحثة، 2016).

أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول "مدى تطبيق التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية"، حيث تعتبر الاستبانة الأداة الرئيسة الملائمة للدراسة الميدانية للحصول على المعلومات والبيانات التي يجري تعبئتها من قبل المستجيب.

خطوات بناء الاستبانة:

1. الاطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.
2. استشارت الباحثة المشرف وعددًا من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين الإداريين في تحديد أبعاد الاستبانة وفقراتها.
3. تحديد المحاور الرئيسية التي شملتها الاستبانة.
4. تحديد الفقرات التي تقع تحت كل محور.

وقد قسمت الاستبانة إلى قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: وهو عبارة عن المعلومات العامة (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

القسم الثاني: وهو عبارة عن محاور الدراسة حيث تتكون الاستبانة من 26 فقرة موزعة على محورين رئيسيين:

المحور الأول: دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية، ويتكون من (22) فقرة.

المحور الثاني: مستوى التزام الإدارة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية، ويتكون من (4) فقرات.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (12):

جدول (12): درجات مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
الدرجة	5	4	3	2	1

اختارت الباحثة الدرجة (1) للاستجابة " موافق بدرجة قليلة جداً " وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو 20% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test :

استخدمت الباحثة اختبار كولمغوروف-سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (13).

جدول (13): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

م	المحور	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الإداري في مؤسسات التعليم العالي الحكومية.	0.605
2.	مستوى التزام الإدارة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية.	0.559
جميع محاور الدراسة		0.725

* البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

تبين النتائج الموضحة في جدول (13) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع محاور الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يعني أن توزيع البيانات لهذه المحاور يتبع التوزيع الطبيعي لذلك سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما وتفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.
2. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
3. اختبار كولموجروف-سميرنوف (K-S) Kolomogorov - Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين، وقد استخدمته الباحثة لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
5. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم زادت أو قلت عن ذلك، ولقد استخدمته الباحثة للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
6. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
7. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات، استخدمته الباحثة للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه (الجرجاوي، 2010: 105)، كما ويقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات، 2001: 179). وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1- صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عددا من المحكمين المتخصصين في محور الظاهرة أو المشكلة أو موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010: 107)؛ حيث تم عرض

الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (7) متخصصين، وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، وقد استجابت الباحثة لآراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة بصورتها النهائية.

2- صدق المقياس:

الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور نفسه.

أولاً: نتائج الاتساق الداخلي

يوضح جدول (14) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول " دور التشريعات الادارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية " والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول (14): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1-	اقتران النظام الداخلي للمؤسسات التعليمية الحكومية بمصادقة الوزارة حسب المادة رقم 4 من النظام الأساسي للجامعات الحكومية.	0.583**	0.001
2-	استقلالية الجامعات والكليات أكاديميا وحرية وضع منهاجها طبقا للمعايير الأكاديمية المتعارف عليها حسب المادة رقم 6.	0.678**	0.000
3-	تمتع المجلس الاستشاري بالصلاحيات الكاملة في مراقبة تطبيق نظام المؤسسات التعليمية الحكومية ومتابعة سياساتها التعليمية الصادرة عن الوزارة حسب المادة رقم 12.	0.648**	0.000
4-	كفاية صلاحية رئيس الجامعة حسب المادة رقم 19 في إدارة شؤون الجامعة.	0.689**	0.000

م	الفقرة	معامل بيرسون للاارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
5-	مناسبة الهيكل الإداري للجامعات وتقسيماته.	0.722**	0.001
6-	حرية إجراء الجامعة للتعيينات اللازمة من أجل تسيير أمورها وتحقيق أهدافها وفقا للوائح الداخلية بما لا يتعارض مع قانون الخدمة المدنية واللوائح الصادرة بمقتضاه حسب المادة رقم 38.	0.676**	0.000
7-	اشتراط أن تكون الشهادات العلمية لأعضاء هيئة التدريس صادرة عن جامعات أو معاهد عليا معترف فيها حسب المادة رقم 39.	0.836**	0.000
8-	اعتبار الجامعات والكليات الحكومية مسؤولة عن تصريف شؤونها المالية والإدارية وفقا للتعليمات التي يقرها الوزير سواء من حيث القبض والصرف وتنفيذ المشتريات واللوازم وطرح العطاءات والمناقصات.	0.711**	0.000
9-	تمتع الجامعات والكليات الحكومية بالإعفاءات والتسهيلات الحكومية التي تتمتع بها الوزارات الحكومية.	0.758**	0.000
10	مسؤولية الجامعات والكليات الحكومية عن مهامها وأعمالها وتوفير الوسائل والمرافق الضرورية لتحقيق غاياتها وأهدافها.	0.735**	0.001
11	مسائلة الجامعات والكليات الحكومية الموظف عن واجباته وسلوكه الوظيفي حسب المادة رقم 66 في قانون الخدمة المدنية.	0.603**	0.000
12	توضيح الإجراءات والعقوبات التأديبية بحق الموظفين حسب المادة رقم 68 من قانون الخدمة المدنية.	0.669**	0.000
13	التزام الجامعات والمؤسسات بسلطة الجهة الرئاسية في عملية التحقيق الإداري من خلال تحديدها للفئات التي تخضع للتحقيق.	0.601**	0.000
14	توضيح سلطة الجهات الرقابية في عملية الإحالة للتحقيق الإداري.	0.674**	0.000
15	الضمانات للموظفين في مرحلة التحقيق الإداري حسب التشريعات الإدارية المنصوص عليها.	0.605**	0.000

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
16	مواجهة الموظفين بالمخالفات المنسوبة إليهم بالأدلة، وحيادية جهة التحقيق الإداري للموظفين.	0.557**	0.001
17	صلاحية وزارة التربية والتعليم العالي في التدخل بمؤسسات التعليم العالي والتخطيط لها وتطويرها.	0.450**	0.013
18	حصانة مؤسسات التعليم العالي وفقاً لأحكام قانون التعليم العالي.	0.483**	0.007
19	جواز إلغاء التراخيص الخاصة بإنشاء المؤسسات التعليمية في حالة فقدانها لأحد متطلبات التراخيص المنصوص عليها في قانون التعليم العالي.	0.731**	0.000
20	لجان التحقيق تتم كتابياً ويتمكن الموظف من الدفاع عن نفسه.	0.753**	0.000
21	وجود مساواة في العقوبات الإدارية بين جميع الموظفين.	0.839**	0.000
22	العقوبات الموقعة على الموظفين كما تنص عليه القوانين والأنظمة.	0.860**	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

يوضح جدول (15) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني "مستوى التزام الإدارة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية " والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المحور صادق لما وضع لقياسه.

جدول (15): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1-	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية الواردة بقانون الخدمة المدنية.	0.389**	0.000
2-	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بعرض اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية وتعممها على الموظفين.	0.494**	0.000
3-	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بقانون التعليم العالي رقم 98/11.	0.533**	0.000
4-	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بالقانون الأساسي للجامعات الفلسطينية الحكومية.	0.576**	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

يبين جدول (16) أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك تعتبر جميع محاور الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (16): معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

م	المحور	معامل بيرسون للاارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	دور التشريعات الادارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية	0.668**	0.000
2.	مستوى التزام الادارة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية	0.657**	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

ثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة 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 تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال ما يلي:

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient:

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (17).

جدول (17): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الثبات *
1.	دور التشريعات الادارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية	22	0.938	0.963
2.	مستوى التزام الادارة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية	4	0.843	0.830
جميع محاور الاستبانة			0.925	0.962

*الثبات = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ.

بينت النتائج الموضحة في جدول (17) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور، كذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة (0.925). وكذلك قيمة الثبات كانت مرتفعة لكل محور، كذلك كانت قيمة الثبات لجميع فقرات الاستبانة (0.962) وهذا يعنى أن معامل الثبات مرتفع.

وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

المبحث الثاني

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

- ❖ المقدمة.
- ❖ الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية.
- ❖ تحليل أسئلة الدراسة.

المبحث الثاني

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

المقدمة:

يتضمن هذا المبحث عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على متغيرات الدراسة التي اشتملت على (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

توزيع مجتمع الدراسة حسب الخصائص والسمات الشخصية:

جدول (18): الخصائص والسمات الشخصية لمجتمع الدراسة

النسبة %	التكرار	الخصائص والسمات الشخصية لمجتمع الدراسة	
77.6	194	ذكر	النوع
22.4	56	أنثى	
100.0	250	المجموع	
22.4	56	دبلوم	المؤهل العلمي
50.0	125	بكالوريوس	
12.8	32	ماجستير	
14.8	37	دكتوراه	
100.0	250	المجموع	
23.2	58	1-5 سنوات	سنوات الخبرة
53.2	133	6-10 سنوات	
3.6	9	11-15 سنة	
20.0	50	أكثر من 15 سنة	
100.0	250	المجموع	

من جدول (18) يمكن استنتاج ما يلي:

- كانت النسب الأعلى من بين المتغيرات السابقة كالتالي:
- نسبة 77.6% من الذكور.
- نسبة 50% من حملة شهادة البكالوريوس.
- نسبة 76.8% خبراتهم أكبر من 5 سنوات.

تحليل أسئلة الدراسة:

نتائج السؤال الذي ينص على: " هل هناك دور للتشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية؟"، وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (19).

جدول (19): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات المحور الأول

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
1.	اقتران النظام الداخلي للمؤسسات التعليمية الحكومية بمصادقة الوزارة حسب المادة رقم 4 من النظام الأساسي للجامعات الحكومية.	4.45	88.96%	22.41 3	0.000	1
2.	استقلالية الجامعات والكليات أكاديميا وحرية وضع منهاجها طبقا للمعايير الأكاديمية المتعارف عليها حسب المادة رقم 6.	3.89	77.84%	13.85 3	0.000	15
3.	تمتع المجلس الاستشاري بالصلاحيات الكاملة في مراقبة تطبيق نظام المؤسسات التعليمية الحكومية ومتابعة سياساتها التعليمية الصادرة عن الوزارة حسب المادة رقم 12.	3.94	78.88%	14.62 9	0.000	10

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
4.	كفاية صلاحية رئيس الجامعة حسب المادة رقم 19 في إدارة شؤون الجامعة.	4.28	85.60%	21.31 9	0.000	3
5.	مناسبة الهيكل الإداري للجامعات ونقسيماته.	3.83	76.64%	17.73 9	0.000	18
6.	حرية اجراء الجامعة للتعيينات اللازمة من أجل تسيير أمورهم وتحقيق أهدافها وفقا للوائح الداخلية بما لا يتعارض مع قانون الخدمة المدنية واللوائح الصادرة بمقتضاه حسب المادة رقم 38.	3.80	75.92%	13.37 2	0.000	20
7.	اشتراط أن تكون الشهادات العلمية لأعضاء هيئة التدريس صادرة عن جامعات أو معاهد عليا معترف فيها حسب المادة رقم 39.	4.00	79.92%	16.28 0	0.000	8
8.	اعتبار الجامعات والكليات الحكومية مسؤولة عن تصريف شؤونها المالية والإدارية وفقا للتعليمات التي يقرها الوزير سواء من حيث القبض والصرف وتنفيذ المشتريات واللوازم وطرح العطاءات والمناقصات.	4.00	80.00%	16.10 5	0.000	7
9.	تمتع الجامعات والكليات الحكومية بالإعفاءات والتسهيلات الحكومية التي تتمتع بها الوزارات الحكومية.	3.96	79.28%	14.51 2	0.000	9
10	مسؤولية الجامعات والكليات الحكومية عن مهامها وأعمالها وتوفير الوسائل والمرافق الضرورية لتحقيق غاياتها وأهدافها.	4.02	80.40%	16.82 1	0.000	5
11	مسائلة الجامعات والكليات الحكومية الموظف عن واجباته وسلوكه الوظيفي حسب المادة رقم 66 في	3.71	74.16%	11.81 1	0.000	22

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الرتبة
	قانون الخدمة المدنية.					
12	توضيح الإجراءات والعقوبات التأديبية بحق الموظفين حسب المادة رقم 68 من قانون الخدمة المدنية.	3.85	77.04%	13.56 6	0.000	16
13	التزام الجامعات والمؤسسات بسلطة الجهة الرئاسية في عملية التحقيق الإداري من خلال تحديد لها للفئات التي تخضع للتحقيق.	4.33	86.64%	22.23 3	0.000	2
14	توضيح سلطة الجهات الرقابية في عملية الإحالة للتحقيق الإداري.	3.85	77.04%	16.52 3	0.000	16
15	الضمانات للموظفين في مرحلة التحقيق الإداري حسب التشريعات الإدارية المنصوص عليها.	3.82	76.32%	14.48 6	0.000	19
16	مواجهة الموظفين بالمخالفات المنسوبة إليهم بالأدلة، وحيادية جهة التحقيق الإداري للموظفين.	3.91	78.16%	15.31 3	0.000	14
17	صلاحية وزارة التربية والتعليم العالي في التدخل بمؤسسات التعليم العالي والتخطيط لها وتطويرها.	3.93	78.56%	14.80 1	0.000	12
18	حضانة مؤسسات التعليم العالي وفقا لأحكام قانون التعليم العالي.	4.01	80.16%	16.23 5	0.000	6
19	جواز إلغاء التراخيص الخاصة بإنشاء المؤسسات التعليمية في حالة فقدانها لأحد متطلبات التراخيص المنصوص عليها في قانون التعليم العالي.	4.04	80.80%	16.16 7	0.000	4
20	لجان التحقيق تتم كتابيا ويتمكن الموظف من الدفاع عن نفسه.	3.93	78.56%	15.95 1	0.000	12
21	وجود مساواة في العقوبات الإدارية بين جميع الموظفين.	3.74	74.88%	11.84 4	0.000	21

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
22	العقوبات الموقعة على الموظفين كما تنص عليه القوانين والأنظمة.	3.93	78.64%	15.078	0.000	11
	جميع فقرات المحور معاً	3.96	79.29%	23.864	0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (19) يمكن استخلاص ما يلي:

- الفقرة رقم "1" اقتران النظام الداخلي للمؤسسات التعليمية الحكومية بمصادقة الوزارة حسب المادة رقم 4 من النظام الأساسي للجامعات الحكومية"، حازت على أعلى متوسط حسابي ويساوي 4.45 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 88.96%، قيمة اختبار $T_{22.413}$ وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.00 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، و هناك موافقة كبيرة جداً على هذه الفقرة.
- الفقرة رقم "11" مسائلت الجامعات والكليات الحكومية الموظف عن واجباته وسلوكه الوظيفي حسب المادة رقم 66 في قانون الخدمة المدنية"، حازت على أقل متوسط حسابي ويساوي 3.71 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 74.16%، قيمة اختبار $T_{11.811}$ وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة، وهناك موافقة كبيرة على هذه الفقرة.
- وبشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.96، وأن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المحور يساوي 79.29%، قيمة اختبار $T_{23.864}$ وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر المحور دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور يختلف عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة على فقرات هذا المحور.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية حيث أن العمل الذي لا يقوم على تشريعات إدارية واضحة لن يساعد على الضبط الإداري داخل أي مؤسسة.

وانتقلت هذه النتيجة مع دراسة (أبو سيدو، 2012) التي بينت أن الإجراءات والتشريعات والعقوبات التأديبية تعمل على حسن سير المرفق العام للدولة وبالتالي الضبط الإداري له، وانتقلت

أيضاً مع دراسة (عياش، 2007) التي بينت أن التشريعات والعقوبات الإدارية والتأديبية توفر قدراً كبيراً لحماية الموظف مما يعمل على تعزيز الضبط الوظيفي، وكذلك اتفقت مع دراسة (لوصيف، 2015) التي بينت أن النصوص القانونية تستهدف قرارات الضبط الوظيفي وتعمل على تدعيمه.

واتفقت مع دراسة (مرسي، 2011) الذي بين أن هناك دوراً للتشريعات الإدارية في تعزيز وتحفيز جودة التعليم وبالتالي تحقيق الضبط الوظيفي، واتفقت أيضاً مع دراسة (خشمان، 2009) أن الفساد يتولد من القصور في التشريعات الإدارية الموجودة في القانون وبالتالي يجب أن تكون التشريعات لها دوراً في تحقيق الضبط الإداري وأخيراً مع دراسة (عبد الحى، 2007) التي أكدت أن الأسس العلمية الصارمة تفعل من دور الأجهزة الرقابية وبالتالي تحقيق الضبط الإداري.

بينما تعارضت مع دراسة (أسمر، 2012) الذي بين أن التشريعات الفلسطينية انتقصت من الضمانات التأديبية للموظف في مرحلة التحقيق الإداري مما يجعل هناك خللاً في الضبط الإداري. نتائج اختبار السؤال الذي ينص على: "هل هناك دور للتشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية؟":

حسب إجابات العينة على الفقرات والمتوسط الحسابي النسبي لفقرات المحور الأول فقد تبين أن هناك دوراً كبيراً للتشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية.

نتائج السؤال الذي ينص على: "ما مستوى التزام الإدارة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية؟"، وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الموافقة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة (الحياد) وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (20).

جدول (20): المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات المحور الثاني

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتبة
1.	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية الواردة بقانون الخدمة المدنية.	4.26	85.12%	19.524	0.000	1
2.	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بعرض اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية وتعممها على الموظفين.	3.83	76.56%	13.941	0.000	2
3.	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بقانون التعليم العالي رقم 98/11.	3.77	75.44%	11.679	0.000	4
4.	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بالقانون الأساسي للجامعات الفلسطينية الحكومية.	3.82	76.32%	11.724	0.000	3
	جميع فقرات المحور معاً	3.92	78.36%	17.110	0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (20) يمكن استخلاص ما يلي:

إن إدارة مؤسسات التعليم العالي الحكومية تلتزم بتطبيق التشريعات الإدارية وفقاً للقوانين الملزمة مرتبة حسب النتائج كما يلي:

- التشريعات الإدارية الواردة في قانون الخدمة المدنية.
- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية.
- القانون الأساسي للجامعات الفلسطينية الحكومية.
- قانون التعليم العالي رقم 98/11.

وقد تعارضت هذه النتيجة مع دراسة (عمارة، 2005) التي بينت أن هناك أوجه قصور في تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية، واختلفت أيضاً مع دراسة (مرسي، 2011) التي بينت أن هناك قصوراً في تطبيق التشريعات الإدارية.

نتائج اختبار السؤال الذي ينص على: "ما مستوى التزام الإدارة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية؟":

حسب إجابات العينة على الفقرات والمتوسط الحسابي النسبي لفقرات المحور الثاني فقد تبين أن الإدارة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية تلتزم بتطبيق التشريعات الإدارية بمستوى كبير.

نتائج اختبار السؤال الذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول دور للتشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية تعزى لمتغير النوع؟":

من النتائج الموضحة في جدول (20) يمكن استنتاج ما يلي:

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار t للفرق بين متوسطي آراء أفراد عينة الدراسة حول (دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية) تعزى لمتغير (النوع) والنتائج مبينة في جدول رقم (21) والذي يبين أن القيمة المطلقة t المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 2.477 وهي أقل من قيمة t الجدولية، كما أن قيمة مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي 0.117 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فرق جوهري بين آراء الباحثين حول (دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية) تعزى لمتغير النوع.

جدول (21): اختبار t للفروق

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة
دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية	ذكر	194	3.932	2.477	0.117
	أنثى	56	4.078		

نتائج اختبار السؤال الذي ينص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول دور للتشريعات الادارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟":

للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (22) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمتغيرات الشخصية.

جدول (22): اختبار تحليل التباين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة	الدلالة
المؤهل العلمي	بين المجموعات	18.090	3	6.030	17.743	0.000	يوجد فروق
	داخل المجموعات	83.602	246	0.340			
	المجموع	101.692	249				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	21.853	3	7.284	22.445	0.000	يوجد فروق
	داخل المجموعات	79.839	246	0.325			
	المجموع	101.692	249				

من النتائج الموضحة في جدول (22) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ لكل متغير من متغيرات الاستبانة وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول (مدى تطبيق التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية) تعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، واختبار لصالح من الفروق تم إجراء اختبار شيفيه للفروق والنتائج مبينة في جدول (23):

جدول (23): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات استجابات الموظفين حسب

متغير المؤهل العلمي

الفرق بين المتوسطات	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
دبلوم/المتوسط (4.114)		0.00608	0.26786	0.76064*
بكالوريوس/المتوسط (4.108)	-0.00608		0.26177	0.75456*
ماجستير/المتوسط (3.847)	-0.26786	-0.26177		0.49278*
دكتوراه/المتوسط (3.354)	-0.76064*	-0.75456*	-0.49278*	

من خلال الجدول السابق يتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الدبلوم مقابل الدكتوراه، وأيضاً أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح البكالوريوس مقابل الدكتوراه، وأيضاً أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الماجستير مقابل الدكتوراه. في حين لم تظهر فروق بين الدبلوم وبين أقرانهم البكالوريوس والماجستير.

جدول (24): نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات استجابات الموظفين حسب

متغير سنوات الخبرة

الفرق بين المتوسطات	5-1	10-6	15-11	أكثر من 15
5-1 / المتوسط (4.106)		-0.03261	0.74216*	0.65944*
10-6 / المتوسط (4.138)	0.03261		0.77478*	0.69205*
15-11 / المتوسط (3.364)	-0.74216*	-0.77478*		-0.08273
أكثر من 15 / المتوسط (3.446)	-0.65944*	-0.69205*	0.08273	

من خلال الجدول السابق يتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الذين خبراتهم من 1-5 سنوات مقابل الذين خبراتهم أكثر من 15 سنة، وأيضاً أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذين خبراتهم من 6-10 سنوات مقابل الذين خبراتهم من 11-15 وأكثر من 15. في حين لم تظهر فروق بين الذين خبراتهم من 1-5 سنوات مع الذين خبراتهم من 6-10، وكذلك لا توجد فروق بين الذين خبراتهم من 11-15 سنة مع الذين خبراتهم أكثر من 15 سنة.

المبحث الثالث

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

بعد عرض نتائج الدراسة التطبيقية والتعليق عليها يمكن إجمال النتائج التالية:

1. هناك دور للتشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية.
2. تلتزم مؤسسات التعليم العالي الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية وفقاً للقوانين الملزمة حسب الترتيب الآتي:
 - التشريعات الواردة في قانون الخدمة المدنية.
 - اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية.
 - القانون الأساسي للجامعات الفلسطينية الحكومية.
 - قانون التعليم العالي رقم (11) لعام 1998م.
3. يوجد فروق جوهرية بين آراء المبحوثين حول دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية تعزى لمتغير النوع.
4. يعتبر الضبط الوظيفي من الموضوعات التي تنتمي لعلم الإدارة العامة في بعدها الفني ومن الموضوعات التي لها قواعد قانونية إدارية.
5. الضبط الوظيفي يمثل وسيلة أساسية لضمان سير المرافق العامة بصورة جيدة.
6. الضبط الوظيفي يمثل سلطة بيد الإدارة في مواجهة الموظفين وليس العكس.
7. الضبط الوظيفي يعد وسيلة للوصول إلى غاية مطلوبة وهي الانضباط الوظيفي.
8. يتأثر الضبط الوظيفي بدرجة الوعي الوظيفي والقانوني لدى طرفيه مع الموظف والإدارة.

ثانياً: التوصيات

في ضوء النتائج السابقة فقد أوصت الباحثة بما يلي:

1. عقد ورش عمل للكليات والجامعات الحكومية لتوضيح القوانين الملزمة بالتشريعات الإدارية المطلوبة.
3. ضرورة تدعيم الجهات للأنظمة والتشريعات الإدارية اللازمة وذلك من خلال وضع القوانين الإدارية ، وزيادة التزام الجامعات والكليات الحكومية بها.
4. تعزيز مفهوم التشريعات الإدارية لدى الموظف للكليات والجامعات الحكومية بكافة السبل والوسائل المتاحة.
5. توجيه الطلاب والدارسين لعمل المزيد من الدراسات التي تربط بين الجانب القانوني والإداري لأهميتها.
6. تمكين الموظفين الإداريين من الامتثال للأنظمة والتشريعات الإدارية المعمول بها داخل الكليات والجامعات الحكومية.
7. لقاء الضوء على الدور الذي تؤديه التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية.
8. توفير بيئة تشريعية تساعد في ترسيخ الضبط الوظيفي وتوضيح مدى سلامة وكفاءة النصوص القانونية الموجودة في اللوائح التنظيمية ومعرفة مواطن القصور فيها.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

- القرآن الكريم.

أولاً- المراجع العربية:

1. بحيص، طارق. (2011). مدي تأثير تطبيق قانون الخدمة المدنية على مستوى الرضا الوظيفي لقطاع المعلمين في محافظتي الخليل وبيت لحم.
2. البداوي، عبد الوهاب. (2005). الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية. دارا لفكر العربية القاهرة.
3. بسيوني، عبد الرؤوف هاشم. (2004). نظريه الضبط الإداري الوضعية المعاصرة في الشريعة الإسلامية. الطبعة الثانية، دار النهضة العربية.
4. بو قريط، عمر. (2007). الرقابة القضائية على تدابير الضبط الإداري، بكلية الحقوق والعلوم السياسية، بجامعة منتور بقسنطينة.
5. جمال الدين، سامي. (1990). التنظيم الإداري للوظيفة العامة. الطبعة الأولى، دار الجامعة، الأردن - عمان.
6. جمال الدين، سامي. (2004). أصول القانون الإداري. منشأ المعارف، الإسكندرية.
7. جمال، سامي. (1993). أصول القانون الإداري، نظريه العمل الإداري. الإسكندرية.
8. حاج احمد، عبد الله (2006). مظاهر الضبط الإداري في نظام الحسبة والقانون الإداري الجزائري - دراسة مقارنة. مذكرة الماجستير، الجامعة الإفريقية العقيد احمد دراية - بإدرار، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية.
9. الحلو، ماجد راغب. (2005). القضاء الإداري.
10. حنونه، سامي. (2006). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، بكلية التجارة الجامعة الإسلامية.
11. خشمان، مجلد (2012). مشكلة الفساد الإداري في ضوء التشريعات والقوانين الأردنية. رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعه الشرق الأوسط للدراسات العليا.
12. رسالة ماجستير منشوره، مجلة جامعه النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 26(7)، 2012 قسم القانون، كلية القانون، جامعه جدارا، الأردن.
13. الرفاعي، أحمد. (2007). المدخل للعلوم القانونية "نظرية القانون". دار النهضة.

14. سلمان، منير. (2015). مدي فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري- تيزيوزو.
15. أبو سيدو، علا. (2012). الإجراءات والعقوبات التأديبية وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية الفلسطيني. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق جامعته الأزهر - غزة.
16. شبير، محمد. (2015). مبادئ القانون الإداري في دولة فلسطين. ط1، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة.
17. شبير، محمد. (2015). مبادئ القانون الإداري في دولة فلسطين. ج2، دار النهضة العربية، القاهرة.
18. الشتيوي، سعد. (2007). التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، ط1. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
19. الشريف، حنين. (2013). أثر المساءلة الإدارية على أداء الوظيفي للعاملين والإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال.
20. شطاوي، فيصل. (2012). إجراءات وضمانات المسألة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني".
21. الطماوي، سليمان محمد. (1992). الوجيز في القانون الإداري. دار الفكر العربي القاهرة.
22. عاهد أسمر، علاء. (2012). التحقيق الإداري في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني. رسالة ماجستير، بكلية الدراسات العليا في جامعته النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
23. العاوور، بشر صلاح. (2013). سلطات الضبط الإداري في الظروف الاستثنائية في التشريع الفلسطيني. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة - كلية الحقوق.
24. عبد العليم، صلاح يوسف. (2007). أثر القضاء الإداري على نشاطك الإداري للدولة. دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى.
25. عبد الله، عبد الغني بسيوني. (2003). النظرية العامة في القانون الإداري - دراسة مقارنة-أسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر. منشأة المعارف، الاسكندرية.
26. عثمان، محمد فتوح. (2003). التحقيق الإداري. دار النهضة العربية.
27. عدنان عمرو. (1999). شرح قانون الخدمة المدنية: لعام 1998. مؤسسه الحق، رام الله.
28. عدوي، محمد. (2005). جمعة أثر صدور قانون الخدمة المدنية على التحاق العاملين في مؤسسات الحكومية المؤسسات التعليم العالي. رسالة ماجستير، القدس، فلسطين.

29. أبو عمار، محمد علي. (2002). القانون الإداري. الطبعة الثالثة - غزة فلسطين.
30. عمرو، عدنان. (1999). شرح قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لعام 1998م. إصدار مؤسسة الحق.
31. عياش، أمجد. (2007). ضمانات المساءلة التأديبية الموظف العام. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح في نابلس، فلسطين.
32. غانم، هاني. (2016). الوسيط في مبادئ القانون الإداري. ط1، مكتبة بيسان للطباعة والنشر والتوزيع، غزة.
33. لباد، ناصر. (2004). القانون الإداري. الطبعة الأولى.
34. أبو ماضي، خالد. (2007). معوقات تقييم الأداء في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها. رسالة ماجستير كلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية. غزة.
35. محمد، أمين مصطفى. (1996). النظرية العامة لقانون العقوبات الإداري. دار الجامعة الجديدة.
36. مرسى، حسام. (2011). سلطه الإدارة في مجال الضبط الإداري -دراسة مقارنة. دار الفكر الجامعي، مصر.
37. مزهر، وليد. (2002). الوظيفة العامة في القانون الفلسطيني. رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية بجمهورية مصر العربية.
38. مشرف، عبد العليم (1998). دور سلطات الضبط الإداري في تحقيق النظام العام وأثرها على الحريات العامة. دراسة مقارنة، دار النهضة العربية.
39. مهنا، محمد فواد. (1975). مبادئ وأحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديث. دراسة مقارنة، القاهرة، دار المعارف.
40. ياقوت، محمد. (2007). أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية. دار الجامعة الجديد.
41. أبو يونس، محمد باهي. (2000). الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة. دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

ثانياً - القوانين:

1. قانون التعليم العالي، رقم (4) لسنة 1998.
2. قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 م.
3. قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 47 لسنة 1996 م .
4. قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، رقم (4) لسنة 1998، المعدل سنة 2005، ص15.
5. قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م.
6. مشروع القانون الأساسي الفلسطيني.
7. النظام الأساسي للكليات والجامعات الحكومية.
8. نظام الخدمة المدنية لسنة 1996 .

ثالثاً - المواقع الالكترونية:

1. <http://www.israj.net/vb/showthread.php?t=7387>
2. <http://www.alaqsa.edu.ps>
3. دليل الموظف. <http://www.gpc.pna.ps>
4. WWW. hrdiscussion.com
5. دليل جامعة الأقصى.
6. دليل كلية فلسطين التقنية.
7. دليل كلية العلوم والتكنولوجيا.

الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة المحكمين

م	اسم المحكم	المسمى الوظيفي
1.	د. فتحي الوحيدى	محاضر/ كلية الحقوق بجامعة الأزهر
2.	د. نافذ المدهون	محاضر بالجامعة الإسلامية
3.	د. محمد شبير	محاضر بجامعة الأزهر
4.	د. أشرف مشمش	محاضر بجامعة الأقصى
5.	أ. محمد شحادة	محاضر بجامعة الأقصى

ملحق رقم (2): الاستبانة في صورتها النهائية



☐ البرنامج المشترك بين جامعة الأقصى
وأكاديمية الإدارة والسياسة
للدراستات العليا غزة



استبانة

تجري الباحثة دراسة بعنوان "مدى تطبيق التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الإداري في مؤسسات التعليم العالي الحكومية" كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في القيادة والإدارة، فنرجو من سيادتكم تعبئة فقرات الاستبانة علماً بأن المعلومات المأخوذة من طرفكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول الاحترام والتقدير،،،

الباحثة

رنا شعبان أبو كميل

أولاً: البيانات الشخصية:

النوع	ذكر	أنثى
المؤسسة		
المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس
	ماجستير	دكتوراه
سنوات الخبرة	1-5 سنوات	6-10 سنوات
	11-15 سنة	أكثر من 15 سنة

ثانياً: دور التشريعات الإدارية في ترسيخ الضبط الإداري في مؤسسات التعليم العالي الحكومية.

م	العبارات	لا توافق بدرجة كبيرة	لا توافق بدرجة متوسطة	لا توافق بدرجة ضعيفة	لا توافق بدرجة ضئيلة
تساعد التشريعات الإدارية الآتية والمقتبسة من (قانون الخدمة المدنية، اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، قانون التعليم العالي رقم 98/11، القانون الأساسي للجامعات والكليات الحكومية) في ترسيخ الضبط الإداري في مؤسسات التعليم العالي من خلال الفقرات الآتية:					
1.	اقتران النظام الداخلي للمؤسسات التعليمية الحكومية بمصادقة الوزارة حسب المادة رقم 4 من النظام الأساسي للجامعات الحكومية.				
2.	استقلالية الجامعات والكليات أكاديميا وحرية وضع منهاجها طبقا للمعايير الأكاديمية المتعارف عليها حسب المادة رقم 6.				
3.	تمتع المجلس الاستشاري بالصلاحيات الكاملة في مراقبة تطبيق نظام المؤسسات التعليمية الحكومية ومتابعة سياساتها التعليمية الصادرة عن الوزارة حسب المادة رقم 12.				
4.	كفاية صلاحية رئيس الجامعة حسب المادة رقم 19 في إدارة شؤون الجامعة.				
5.	مناسبة الهيكل الإداري للجامعات وتقسيماته.				
6.	حرية اجراء الجامعة للتعيينات اللازمة من أجل تسيير أمورها وتحقيق أهدافها وفقا للوائح الداخلية بما لا يتعارض مع قانون الخدمة المدنية واللوائح الصادرة				

م	العبارات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جدا	أوافق بدرجة
	بمقتضاه حسب المادة رقم 38.						
7.	اشتراط أن تكون الشهادات العلمية لأعضاء هيئة التدريس صادرة عن جامعات أو معاهد عليا معترف فيها حسب المادة رقم 39.						
8.	اعتبار الجامعات والكليات الحكومية مسؤولة عن تصريف شؤونها المالية والإدارية وفقا للتعليمات التي يقرها الوزير سواء من حيث القبض والصرف وتنفيذ المشتريات واللوازم وطرح العطاءات والمناقصات.						
9.	تمتع الجامعات والكليات الحكومية بالإعفاءات والتسهيلات الحكومية التي تتمتع بها الوزارات الحكومية.						
10.	مسؤولية الجامعات والكليات الحكومية عن مهامها وأعمالها وتوفير الوسائل والمرافق الضرورية لتحقيق غاياتها وأهدافها.						
11.	مسائلة الجامعات والكليات الحكومية الموظف عن واجباته وسلوكه الوظيفي حسب المادة رقم 66 في قانون الخدمة المدنية.						
12.	توضيح الإجراءات والعقوبات التأديبية بحق الموظفين حسب المادة رقم 68 من قانون الخدمة المدنية.						
13.	التزام الجامعات والمؤسسات بسلطة الجهة الرئاسية في عملية التحقيق الإداري من خلال تحديدها للفئات التي تخضع للتحقيق.						
14.	توضيح سلطة الجهات الرقابية في عملية الإحالة للتحقيق الإداري.						
15.	الضمانات للموظفين في مرحلة التحقيق الإداري حسب التشريعات الإدارية المنصوص عليها.						
16.	مواجهة الموظفين بالمخالفات المنسوبة إليهم بالأدلة، وحيادية جهة التحقيق الإداري للموظفين.						
17.	صلاحية وزارة التربية والتعليم العالي في التدخل بمؤسسات التعليم العالي والتخطيط لها وتطويرها.						

م	العبارات	كبيرة جدا	كبيرة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	أوافق بدرجة ضعيفة جدا	أوافق بدرجة
18.	حصانة مؤسسات التعليم العالي وفقا لأحكام قانون التعليم العالي.						
19.	جواز الغاء التراخيص الخاصة بإنشاء المؤسسات التعليمية في حالة فقدانها لأحد متطلبات التراخيص المنصوص عليها في قانون التعليم العالي.						
20.	لجان التحقيق تتم كتابيا ويتمكن الموظف من الدفاع عن نفسه.						
21.	وجود مساواة في العقوبات الإدارية بين جميع الموظفين.						
22.	العقوبات الموقعة على الموظفين كما تنص عليه القوانين والأنظمة.						

ثالثاً: مستوى التزام الإدارة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية.

م	العبارات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1.	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بتطبيق التشريعات الإدارية الواردة بقانون الخدمة المدنية.					
2.	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بعرض اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية وتعممها على الموظفين.					
3.	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بقانون التعليم العالي رقم 98/11.					
4.	تلتزم الجامعات والكليات الحكومية بالقانون الأساسي للجامعات الفلسطينية الحكومية.					

شكراً لحسن تعاونكم معنا ،،،،