

## أثر التدريب على أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين

### في المملكة الأردنية الهاشمية

الدكتور عيسى احمد العزام

#### الملخص

شهدت دول المنطقة في السنوات الماضية ومن ضمنها الجمهورية العربية السورية عدم استقرار سياسي، أدى الى حدوث مواجهات عسكرية بين النظام وعدد من الأطراف والجماعات المسلحة، أجبرت الآلاف من المواطنين السوريين الى الهروب واللجوء الى الاراضي الأردنية طلباً للحماية والأمان، حيث تم انشاء عدد من المخيمات لإيواء اللاجئين وتقديم الخدمات الضرورية لهم، ولإدارة هذه المخيمات وتقديم الرعاية لهؤلاء اللاجئين تم انشاء مديرية لشؤون اللاجئين السوريين في الأردن، وتم تعيين العديد من العاملين فيها، في مختلف المجالات، الأمنية والتعليمية والاقتصادية.

وحتى يؤدي هؤلاء العاملين الدور المنوط بهم بكفاءة وفاعلية، كان لا بد من تدريبهم وتأهيلهم للتعامل مع هؤلاء اللاجئين وإدارة شؤونهم اليومية، إضافة الى تأهيل العاملين فيما يتعلق بالإجراءات والترتيبات الأمنية اللازمة لحفظ الأمن والنظام داخل تلك المخيمات، وتعزيز قدراتهم العلمية والعملية بالمفاهيم والأهداف والاستراتيجيات في مجال إدارة مخيمات اللاجئين.

وعليه جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على مفهوم التدريب وبيان أثر تطبيق عملية التدريب في أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين في المملكة الأردنية الهاشمية، حيث تم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، لجمع البيانات من عينة الدراسة المؤلفة من (160) موظفاً مثلت ما نسبته 32% من مجتمع الدراسة. وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها: عن أن تقييم الموظفين لتطبيق عملية التدريب بكافة أبعادها مجتمعة ومنفردة كانت إيجابية. كما أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) فأقل بين أبعاد التدريب واداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين. وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد قدمت عدد من التوصيات أبرزها، ضرورة العمل الدائم على تقييم الاداء والحصول على التغذية الراجعة التي تساهم في تحسين اداء العاملين من خلال طرح البرامج التدريبية التي تحاكي الاحتياجات التدريبية للعاملين، وتعزيز الاتجاه نحو التدريب من خلال عقد المزيد من الدورات التدريبية لما له من دور ايجابي في تحسين أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.

## **The Effect of Training on the Performance of Workers in the Syrian Refugee Affairs Directorate in the Hashemite Kingdom of Jordan**

**Dr. Issa Ahmed Al Azzam**

### **Abstract**

This study aimed to identify the concept of training and to show the impact of the training process on the performance of workers in the Syrian Refugee Affairs Directorate in the Hashemite Kingdom of Jordan. A questionnaire was designed and distributed to a random sample of 160 employees representing 32% of the population of the study.

The study revealed that the evaluation of employees to the applied training process in all its dimensions collection and individual , was positive.

There is also a statistically significant positive correlation ( $\alpha=0.05$ ) between the dimensions of training and the performance of human resources in the Syrian Refugee Affairs Directorate. Based on the findings of the study, proposals were presented in line with these proposals conclusions. The most important of these is the constant work on evaluating performance to be a feedback that contributes to improving the performance of employees by introducing training programs that simulate the training needs of the employees, conducting more training courses because of its positive impact on improving the performance of employees.

## المقدمة.

يعد المورد البشري من أهم موارد المنظمة على الإطلاق، وموضع إهتمام من قبل إدارة المنظمة لقناعتها بأن العنصر البشري يعتبر المحرك الأساسي لموارد المنظمة، خاصة عندما يتمتع بمهارات عالية وقدرات معرفية تتناسب وطبيعة عمل المنظمة، ولهذا فإن تدريب الموارد البشرية وتميئتها هو من المواضيع التي توليها الادارات أهتتماماً بالغاً، وتضع في مقدمة أولوياتها أن يكون المورد البشري ومن يديره على درجة من الكفاءة والقدرة على أداء العمل بجودة عالية ووقت مناسب.

والتدريب لم يعد مفهوماً تقليدياً يقتصر على تنظيم الدورات ومنح شهادات الاجتياز، بل أصبح خياراً إستراتيجياً في منظومة استثمار وتنمية الموارد البشرية، (جميل، 2016، ص3). واضحى وسيلة للارتقاء بمهارات وقدرات وسلوكيات واتجاهات الأفراد مما يعود بالنفع على كفاءة المنظمة ومستوى انجازها، وهو نشاط يتميز بالاستمرارية ويعد جوهرياً للأنشطة التي تقوم بها المنظمة نتيجة لطبيعة التغيرات المتسارعة والمستجدات التي تمر بها وحاجتها للتكيف مع تلك التغيرات والتطورات المختلفة، التي تتطلب معها اكساب الموظفين أساليب ومهارات جديدة للتعامل مع الظروف المستجدة (دائرة الاراضي والمساحة الاردنية، 2010، ص45).

ومن إحدى المجالات التي يتم فيها تدريب العاملين وتأهيلهم للتعامل مع حالات وظروف محددة، هو تدريب العاملين في مخيمات اللاجئين، لتقديم الدعم والخدمات لهؤلاء اللاجئين، الذين يفرون من بلدانهم المضطربة أمنياً، طلباً للأمن في إحدى دول الجوار، ولذلك ومن نواحي انسانية واخلاقية لا بد من وجود كادر بشري مدرب ومؤهل للتعامل مع هؤلاء اللاجئين وتقديم الدعم والخدمات لهم في شتى المجالات، ويمكن أن يكون الدعم النفسي احد أهم اشكال الدعم المقدم للاجئين، خاصة في الأيام الأولى من قدومهم الى مخيمات اللجوء.

حيث شهدت دول المنطقة في السنوات الماضية ومن ضمنها الجمهورية العربية السورية عدم استقرار سياسي، أدى الى حدوث مواجهات عسكرية بين النظام وعدد من الأطراف والجماعات المسلحة، أجبرت الآلاف من المواطنين السوريين الى الهروب واللجوء الى الاراضي الأردنية طلباً للحماية والأمان، ولهذا تم انشاء مخيمات للاجئين السوريين وتم تعيين العديد من الموظفين في كافة الاختصاصات لإدارة شؤون هؤلاء اللاجئين، وبالتالي كان لا بد من تدريب هؤلاء العاملين وتأهيلهم للتعامل مع هؤلاء اللاجئين وإدارة شؤونهم اليومية، إضافة الى تأهيل العاملين فيما يتعلق بالإجراءات

والترتيبات الأمنية اللازمة لحفظ الأمن والنظام داخل تلك المخيمات، وتعزيز قدرات العاملين العلمية والعملية بالمفاهيم والأهداف والاستراتيجيات في مجال إدارة مخيمات اللاجئين.

ومن خلال هذا البحث سيسعى الباحث الى تحديد أثر البرامج التدريبية التي تعقدتها مديرية شؤون اللاجئين السوريين على أداء العاملين في هذه المديرية، وانعكاس ذلك على جودة الخدمات المقدمة لكافة اللاجئين، وإدارة مخيمات اللاجئين بالشكل الأمثل.

### مشكلة البحث .

على ضوء التطورات والأحداث التي شهدتها وتشهدها دول الجوار وما ترتب عليها من لجوء العديد من المواطنين السوريين الى الأراضي الأردنية طلباً للأمان والحماية، وبالتالي قيام مؤسسات خاصة بإدارة شؤون هؤلاء اللاجئين، الأمر الذي أدى الى نشوء الحاجة الى وجود كادر وظيفي مؤهل ومدرب للتعامل مع اللاجئين السوريين في مخيمات اللجوء التي تم انشائها على أراضي المملكة الأردنية الهاشمية وتلبية احتياجاتهم اليومية وتوفير قاعدة بيانات خاصة بهؤلاء اللاجئين خاصة مع فقدان الوثائق الرسمية لهؤلاء اللاجئين، وبهذا تتمثل مشكلة الدراسة في الاجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما أثر التدريب على أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين في المملكة الاردنية الهاشمية؟

### أهمية البحث .

يستمد هذا البحث أهميته من خلال الآتي:

- تسهم الدراسة عملياً في تحديد أثر عملية التدريب على أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، لذلك تعتبر هذه الدراسة حجر أساس لدراسات لاحقة، وإجراؤها سوف يفتح باب المحاولات المستقبلية أمام الباحثين، في تناولهم لموضوعات أخرى متعلقة بهذا الموضوع ضمن الواقع التنظيمي للمنظمات الأردنية على وجه الخصوص.
- أهمية إدراك وفهم مكونات عملية التدريب، والتي تتضمن الحاجة إلى إجراء تطوير جذري وكلي في طريقة إكساب العاملين للمهارات والخبرات اللازمة، حيث أن البحث يأخذ بالتحليل واحدة من أهم المواضيع المتعلقة بالموارد البشرية داخل المؤسسة وهو عملية التدريب، والذي أصبحت الحاجة ماسة لممارسته في الوقت الراهن كونه يساعد على توفير القدرة على التكيف مع التحولات السريعة إلى جانب مساهمته في الارتقاء بمستويات أداء العاملين، حيث تعتمد

مديرية شؤون اللاجئين السوريين اعتماداً كلياً على كوادرها البشرية الذين يتعاملون مباشرة مع اللاجئين السوريين في مجال تقديم خدمات الحماية الدولية، وكذلك أهمية وجود الخطط والبرامج التدريبية لإعداد هذه الكوادر بما يتلاءم وظروف مديرية شؤون اللاجئين السوريين وإمكانياتها، ومواكبة التطورات المتسارعة لتحسين وتطوير الأداء.

- تخدم هذه الدراسة مديرية شؤون اللاجئين السوريين بما يمكن أن تقدمه من معلومات عن عملية التدريب ودورها في رفع كفاءة أداء العاملين فيها.

### أهداف البحث.

يتمثل الهدف الرئيس من هذا البحث في التعرف على واقع البرامج التدريبية المقدمة للعاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين وأثرها في تطوير أداء هؤلاء العاملين، كما يهدف البحث ايضاً إلى تحقيق الآتي :

1. تحديد أثر عملية التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) على أداء العاملين بأبعاده (انخفاض مخالفات العاملين، جودة الخدمات) في مديرية شؤون اللاجئين السوريين في الأردن.
2. تحديد أثر عملية التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) في انخفاض مخالفات العاملين كأحد أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين في الأردن.
3. تحديد أثر عملية التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) في جودة الخدمات كأحد أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين في الأردن.
4. تقديم توصيات ومقترحات لمتخذي القرار في مديرية شؤون اللاجئين السوريين في الأردن مبنية على نتائج الدراسة، تهدف إلى توضيح أهمية الاهتمام بتسمية مهارات وخبرات العاملين في مجال اللجوء، كمفاهيم إدارية تساعد مديرية شؤون اللاجئين السوريين والمؤسسات الأردنية الحكومية والخاصة المعنية في شؤون اللاجئين في مواجهة التطورات والتغيرات الإقليمية للوصول إلى التميز في تقديم الخدمة.

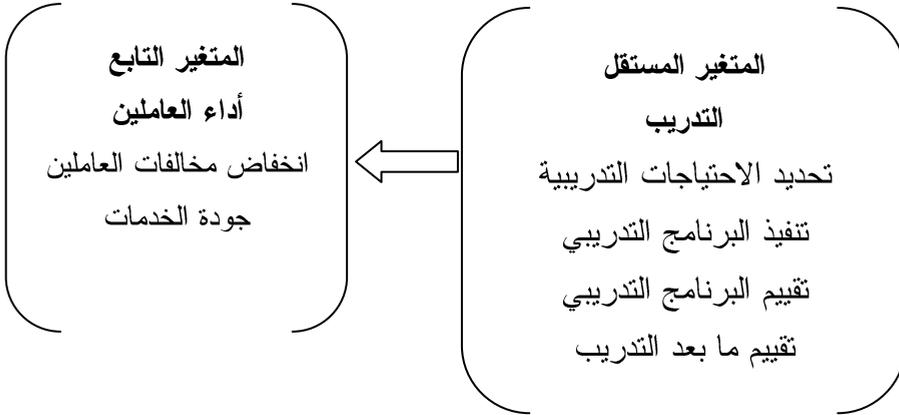
### فرضيات الدراسة.

**الفرضية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) على أداء العاملين في مخيمات اللاجئين السوريين في الأردن.

**الفرضية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) على انخفاض مخالفات العاملين في مخيمات اللاجئين السوريين في الأردن.

**الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) على جودة الخدمات التي يقدمها العاملين في مخيمات اللاجئين السوريين في الأردن.

### أنموذج الدراسة.



النموذج من إعداد الباحث

## التعريفات الاجرائية.

- **التدريب:** هي الأنشطة والبرامج المستمرة التي تسعى الجهات المعنية بإدارة مخيمات اللاجئين السوريين في الأردن من خلالها لإكساب العاملين في هذه المخيمات المعارف والمهارات الفنية اللازمة لأداء مهامهم، وتقديم الخدمات لكافة اللاجئين بأعلى مستوى، والتي تشمل تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب.
- **الأداء:** هو مستوى وحصيلة الأعمال والمهام التي يؤديها العاملون في مخيمات اللاجئين السوريين في الأردن، والتي تقاس بانخفاض مخالفات العاملين، وجودة الخدمات التي يقدمها العاملون للاجئين السوريين.

## معدات البحث .

1. **الحدود الزمنية:** تم تحديد الإطار الزمني للبحث خلال الاعوام من 2014 لغاية 2017.
2. **الحدود المكانية:** اقتضرت الحدود المكانية للبحث على مديرية شؤون اللاجئين السوريين والمخيمات التابعة لها (مخيم الزعتري، مخيم الأزرق، مخيم مريجيب الفهود، ومخيم الحديقة).
3. **الحدود الموضوعية:** قياس أثر البرامج التدريبية التي تعقدتها مديرية شؤون اللاجئين السوريين في الأردن والمتمثلة بتحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب، على أداء العاملين فيها والمتمثلة بانخفاض مخالفات العاملين، وجودة الخدمات التي يقدمها العاملون للاجئين السوريين.

## مميزات البحث .

يشكل موضوع التدريب وتطوير اداء العاملين احد من المواضيع الهامة التي تستدعي البحث، حيث تم اختيار موضوع البحث بعد توفر مجموعة من المبررات الموضوعية وتتضمن هذه المبررات الاهتمام المتزايد بموضوع التدريب أثناء الخدمة والسعي وراء الكشف عن اهمية التدريب في تطوير اداء العاملين وتحسين ادائهم حيث من خلال تطبيق بعض الإجراءات المنهجية وبعض أدوات جمع البيانات يمكن الإجابة عن التساؤلات التي تحتاج إلى توضيح، وبالتالي يمكن معرفة الدور الذي يساهم به التدريب في تحسين كفاءة العاملين ورفع قدراتهم وروحهم المعنوية، خصوصاً العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، كما يرى الباحث ان ما يميز هذا البحث عن غيره من البحوث المتعلقة بالتدريب وتطوير الاداء قلة الدراسات المتعلقة بمديرية شؤون اللاجئين السوريين خاصة إذا

اقترن المتغير المستقل " التدريب " بمتغير تابع " أداء العاملين " ، بالإضافة إلى الوقوف على مدى تأثير التدريب في تطوير أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.

### مجتمع وعينة البحث.

- مجتمع البحث: تضمّن مجموعة من العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين ممن شاركوا في البرنامج التدريبي لمديرية شؤون اللاجئين السوريين خلال عام 2016 – 2017 وواقع (500) ممن تلقوا التدريب.
- عينة البحث: لقد تم إختيار عينة عشوائية من مديري ومساعد مديري المخيمات ورؤساء الشعب والأقسام والعاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين حيث تم إعداد إستمارة إستبيان وتوزيعها عليهم بواقع (160) إستمارة، وبعد إستردادها تم تحليل (150) استبانة .

### طرق جمع البيانات .

عند اعداد البحث تم اعتماد طرق جمع البيانات وعلى النحو التالي:

- الجانب النظري: حيث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وذلك بالاستفادة من (الدراسات السابقة والمراجع والكتب والمقالات الخاصة بموضوع البحث).
- الجانب التطبيقي: حيث تضمن دراسة ميدانية لواقع البرامج التدريبية المتبعة من قبل مديرية شؤون اللاجئين السوريين لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بذلك وتم جمع البيانات من خلال تصميم استبانة وزعت على المدراء ومساعد مديري المخيمات ورؤساء الشعب والاقسام والعاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.

## الفصل الأول

### الإطار النظري والدراسات السابقة

يعتبر المورد البشري المورد الأكثر أهمية على مستوى المؤسسات والذي قد يعوض النقص في بعض الموارد الأخرى خاصة إذا كان الفرد ذا كفاءة عالية وفعالية لإنجاز مهامه وهذا ما فرض على المؤسسات وجود عملية التدريب المستمر، ولهذا قام الباحث من خلال هذا الفصل من الدراسة بالتطرق الى الادب النظري الذي تناول مفهوم التدريب وأداء الموارد البشرية، وكل ما يتعلق حول هذه المواضيع، حيث تم الرجوع الى أحدث المراجع من كتب ومقالات علمية ورسائل جامعية، وتم تناول

هذا الجانب من خلال مبحثين اثنين، في المبحث الأول تم التطرق الى ماهية التدريب، اما المبحث الثاني فتم تخصيصه لتناول مفهوم اداء الموارد البشرية، وذلك على النحو الآتي:

## المبحث الأول

### ماهية التدريب

سيتم في هذا المبحث التعرف الى مفهوم التدريب واهدافه وأهميته بالنسبة للمنظمة وأساليبه، وبعض المواضيع المترتبة بهذا المفهوم، وذلك على النحو الآتي:

#### 1.1.1 تعريف التدريب.

تعدد التعاريف وتختلف وجهات نظر الباحثين حول مفهوم التدريب، فقد تم تعريف التدريب بأنه جهد منظم ومخطط لتزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على تحسين أدائهم (عبدالله، 2015، ص20).

والتدريب هو الوسيلة التي يتم من خلالها اكتساب الافراد العاملين مجموعة من المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغير سلوك واتجاهات الافراد في التصرف نحو الافراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة (سكساف، 2017، ص3).

وفي ضوء ما سبق يرى الباحث بأن التدريب هو عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم ذلك تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة.

#### 2.1.1 أهمية التدريب.

يشكل التدريب وتنمية مهارات العاملين وسيلة فعالة، تستخدمها المنظمة من اجل تجديد حيويتها باستمرار، وجعلها أكثر قدرة على مواجهة التغيرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، لثقتها في القدرات العلمية والسلوكية للعاملين لديها، حيث أن ازدياد حجم ونوعية المنافسة بين المنظمات وتسابقها لتقديم الجديد والأفضل، أدى إلى زيادة اهتمام الإدارة بالبرامج التدريبية، وتأكيدا على الدور الذي يلعبه التدريب في اكتساب الموارد البشرية للقدرات والمهارات والمعارف عالية المستوى، لتمكينها من الأداء بشكل أفضل، والابتكار والإبداع وتقديم الجديد والأفضل من المنتجات وتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة (السالم، 2009، 149).

إن أهمية التدريب لا تقتصر على تطوير قدرات العاملين من خلال اكسابهم المهارات المطلوبة، ولكن ايضا تحسين سلوكيات العاملين وآلية تعاملهم مع المؤسسة ومع الزملاء والرؤساء وملتقى الخدمة. إن التدريب هنا يفيد في تطوير القيم والاتجاهات النفسية للعاملين. (رضوان، 2013، ص37).

### 3.1.1 أهداف التدريب.

لكل برنامج تدريبي أهداف محددة تصنف إلى أهداف عامة وأهداف سلوكية ذلك أن عملية قياس جدوى التدريب وتقييمه تعتمد اعتماداً كلياً على وجود أهداف واضحة، وهنا لا بد أن نميز بين الأهداف أو النتائج المباشرة والمحددة للتدريب والتي يمكن قياسها كأهداف سلوكية وبين الأهداف بعيدة المدى أو النتائج غير المباشرة والتي تكاد تكون مشتركة بين معظم البرامج التدريبية التي تهتم بها المنظمة في إطار تنمية مواردها البشرية، ويتبع ذلك أنه ليس بالإمكان تصميم أي برنامج دون معرفة مسبقة بالأهداف المطلوب تحقيقها من هذا البرنامج.

وهناك العديد من الأهداف العامة أو النتائج غير المباشرة المتوخاة من التدريب مثل تخفيض تكاليف العمل وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين ورفع مستوى الإنتاجية وتحسينه من الناحيتين الكمية والنوعية واستخدام التدريب كأسلوب من أساليب التحفيز والترقية والجدارة (دائرة الاراضي والمساحة الاردنية، 2010، ص16):

فيما يرى (الخضر، 2015) أن الأهداف العامة للتدريب، هي في نفس الوقت المخرجات العامة لعملية تنمية الموارد البشرية، والتي تتمثل بالعناصر التالية:

- أ. الأساليب: من خلال توفير الأساليب العلمية المناسبة التي تُمكن المتدرب من استخدام كل من المعارف و المهارات التي يحتاج اليها في تطوير أدائه لعمله الحالي أو المستقبلي أو تحسين إدراكه لمعطيات وظروف العمل ومحددات الفعالية الإنتاجية.
- ب. الخبرة: تعني تزويد المتدرب بالخبرات المكثفة ذات العلاقة بتنمية أدائه الحالي والمستقبلي من خلال نقل تجارب وخبرات المشاركين، أعضاء هيئة التدريب والرؤساء في العمل لتكثيف عملية التعلم والإسراع بها.
- ج. الاتجاهات: تعديل الاتجاهات والافتراضات والميول السلوكية الإنسانية للمتدرب وتدعيم الاتجاهات المطلوبة بهدف زيادة رغبة المتدرب ودرجة نضجه السيكلوجي.

- د. **المهارات:** من خلال إكساب المتدرب مهارات عمل جديدة سواء كانت مهارات عملية أو فكرية أو فنية وكذلك تنشيط المهارات القديمة التي تداغت بمرور الوقت بهدف زيادة قدرة المتدرب ودرجة نضجه الوظيفي.
- هـ. **المعرفة:** من خلال مساعدة المتدرب على اكتساب المعارف والأسس العلمية والنظرية والفلسفية بما يمكنه من معرفة الجديد في أداء وظيفته الحالية ويُعدّه للقيام بأداء مناسب لوظيفته المقبلة (الأحمد، 2005، ص198-200).

#### 4.1.1 طرق التدريب.

هناك طرق عديدة للتدريب، وعلى قسم أو إدارة التدريب بأي منظمة اختيار الطريقة المناسبة لتدريب العاملين، مع الأخذ بعين الاعتبار عدة أمور منها: تحديد أهداف التدريب، وموضوعات التدريب، وخصائص المتدربين والاحتياجات التدريبية المطلوب إشباعها، وميزانية التدريب. حيث يمكن تحديد طرق وأنواع التدريب والتي تشمل التدريب الذاتي حيث يتم الاستعانة بكتيبات التشغيل والبرامج السمعية البصرية على أن يتعلم المتدرب باستخدام هذه الوسائل دون الاستعانة بالمدرسين والتدريب الداخلي حيث يتم في هذه الحالة تنظيم دورات وجلسات تدريبية بالتعاون مع عدد من العاملين بالمنظمة ذوي الخبرة في الموضوعات محل التدريب والمحاضرات العامة وهي دورات وبرامج تدريبية تعقدتها المؤسسات التدريبية والشركات الاستشارية المتخصصة واخيراً الاستعانة باستشاري خارجي حيث في هذه الحالة تقوم المنظمة بالاستعانة بإحدى الشركات الاستشارية والتدريبية لتقديم برامج ودورات تدريبية خاصة (أبو النصر، ص2009، ص43).

#### 5.1.1 عناصر العملية التدريبية.

تتكون عملية التدريب من عدة عناصر تتنظم في حلقة واحدة، وهي المتدرب والمدرّب والمادة العلمية وأساليب التدريب وبيئة التدريب وعملية إدارة التدريب وما تتطلبه من متابعة و تقييم، والتي يمكن توضيحها على النحو الآتي:

#### 1. المتدرب.

المتدرب هو محور العملية التدريبية وهو الشخص الذي يتلقى التدريب على موضوع محدد له علاقة بالعمل الذي يؤديه داخل المنظمة، وعادة يكون الموظف مؤهلاً علمياً لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، إلا أن التطور في التقنية وأساليب العمل وظهور مهام جديدة للعمل، يتطلب ضرورة التزود بالجديد من المهارات من خلال اشرآكهم في البرامج التدريبية المناسبة (إسليم، 2014، ص23).

## 2. المدرب .

المدرب هو الشخص الذي يتمتع بالصفات والمهارات التي تمكنه من إيصال الأفكار والمعلومات للمتدربين بصورة سليمة تطور من خلالها قدرات ومهارات الآخرين في موضوع المعرفة، بطريقة مميزة تتم عن قدرات وخبرات من يتمتع بها (السكرانة، 2009، ص353).

يختلف دور المدرب في عملية التدريب عن دور المعلم في عملية التعليم، فالمدرب يقوم بدور المرشد والموجه والناقد والملاحظ ولذلك فإنه من المهم اختيار المدرب المناسب الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العملية التي تجعله قادراً على استخدام الوسائل وأساليب التدريب المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتدربين وطبيعة التدريب وأهدافه.

## 3. المادة التدريبية .

تعرف المادة التدريبية بأنها مجموعة من الخبرات التدريبية يتم تصميمها من قبل خبراء مختصين بطريقة منهجية ومنظمة ومنسقة، وتستخدم كوسيلة للتدريب من قبل المدرب أو المشرف على البرنامج التدريبي (السكرانة، 2009، ص270).

وعلى الرغم من اختلاف التدريب عن التعليم في أهدافه وأساليبه، إلا أن هذا الاختلاف لا يعني عدم وجود قراءات وكتب ومراجع أي أسس نظرية يستند عليها المدرب في عملية التطبيق، كما أن المادة العلمية بالنسبة للتدريب تكون عادة مختصرة ولا يقوم المدرب بشرحها وتفصيلها كما يفعل المعلم، وإنما تكون ضمن محتويات حقيبة التدريب بحيث يرجع إليها المدرب في الوقت الذي يرتاح إليه.

كذلك فإن المادة العلمية تحتوي على تطبيقات وتمارين وحالات دراسية يتم استخدامها في قاعة التدريب وبعضها يؤديه المدرب لوحده، وبعضها يؤدي بشكل جماعي من خلال تقسيم المتدربين إلى مجموعات، ويفضل بالنسبة للمادة العلمية أن يسند إعدادها للمدرب الذي سيتولى تنفيذ البرنامج التدريبي، وأن تقيم من قبل مختصين قبل التدريب، و تقيم من قبل المتدربين بعد التدريب (الناصر، 2011).

#### 4. أساليب التدريب .

أساليب التدريب هي الطرق والأنشطة التي يستخدمها المدرب كوسيلة لنقل المعارف والخبرات والمعلومات للمتدربين، من أجل تسهيل عملية التعلم، والتي من المفترض أن تؤدي إلى تغيير سلوك المتدربين في عملهم وفقاً لأهداف البرنامج التدريبي (Martin et al, 2013, p15).

فيما يرى (توفيق، 1994، ص7) أن أسلوب التدريب هو طريقة المدرب في تنفيذ البرنامج التدريبي، ومن هذه الطرق المحاضرة وتطبيق الحالات العملية وتمثيل الأدوار والمباراة الإدارية والتعليم المبرمج وأخيراً أسلوب مجموعات العمل.

#### 6.1.1 أبعاد عملية التدريب.

تتضمن عملية التدريب عدداً من الأبعاد، كتحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، وتقييم ما بعد التدريب، وهي ما سيتم تناولها كأبعاد لعملية التدريب في هذه الدراسة:

#### 1. تحديد الاحتياجات التدريبية.

يعتمد النشاط التدريبي على الدقة والموضوعية في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لتنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة للأفراد وترجمة هذه الاحتياجات إلى برامج وسياسات تدريبية تعمل على تحقيق أهداف المؤسسة.

وفي هذا السياق يرى تيشوري (2010) أن هدف التدريب الأساسي هو تشكيك وإعادة تشكيل النمط السلوكي للأفراد التنظيم، وبالتالي لا بد أن يسير التدريب وفق خطوات علمية تبدأ بتحديد الحاجات التدريبية والتي تعتبر العنصر الأساسي لزيادة فاعلية العملية التدريبية، فمعرفة الاحتياجات وتحديدتها وفق أسس علمية في تصميم برامج تدريبية ناجحة، ويعد الركيزة الأولى في تخطيط البرامج التدريبية.

#### 2. تصميم البرامج التدريبية.

يتم في هذه المرحلة تحديد الأهداف العامة للتدريب وتحديد الاحتياجات والأولويات بهدف تطويرها ومن ثم تحديد الأطر العامة لكل برنامج تدريبي بشكل تفصيلي مع مراعاة أن يأخذ مصممو البرامج التدريبية بعين الاعتبار بيئة المنظمة الإدارية ذات العلاقة وأهدافها والقيم السائدة فيها، حيث أن محتويات الأطر العامة تتشابه من ناحية الشكل مع اختلافها بالمضمون ويخضع

البرنامج لأطر عامة وهي (عنوان البرنامج التدريبي والأهداف والموضوعات والمشاركون وأساليب التدريب والمعينات التدريبية ونظام الجلسات) (نبيل، 2012).

#### تنفيذ البرامج التدريبية

يلي مرحلة التصميم لبرنامج التدريب مرحلة أخرى هي مرحلة تنفيذ هذا البرنامج، سواء كان هذا البرنامج داخل المنظمة أو خارجها، فعلى مسؤول التدريب الاشراف على تنفيذ البرنامج والتأكد من أن التصميم الذي وضعه أمكن تنفيذه، ويتضمن تنفيذ برنامج التدريب أنشطة هامة من أبرزها، وضع الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج، ترتيب مكان وقاعات التدريب، والمتابعة اليومية لسير البرنامج التدريبي (بن عنتر، 2010، ص31).

كما إن اختيار الطرق المناسبة لتنفيذ البرنامج التدريبي تعد من الإشكاليات الملحة، الواجب مراعاتها عند وضع خطة التدريب في إطار الاحتياج التدريبي، إذ يجب على إدارة الموارد البشرية ألا تتجاهل عملية الاعتناء باختيار الأسلوب الأمثل لتنفيذ البرنامج سواء أكان من ناحية مدى ملائمة خطة التدريب لتحقيق الهدف، أم من ناحية اختيار المدربين الأكفاء لأن ذلك سيققل من الفائدة المرجوة من التدريب.

#### 4. تقييم البرامج التدريبية.

تعتبر عملية التقييم عملية أساسية لتحديد القيم الحقيقية للبرنامج التدريبي، فهي عملية تتضمن الحصول على المعلومات الضرورية التي يمكن أن تستخدم للحكم على نجاح البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه، والاسلوب المتبع في تنفيذه (الطائي وآخرون، 2006، ص247). حيث يتم التقييم من خلال المراحل التالية (القريوتي، 2010، ص237):

##### أ - مرحلة ما قبل التدريب .

وتتمثل هذه المرحلة في تقييم تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرنامج التدريبي. وهنا تقوم دائرة للتدريب بإخضاع تحديد الاحتياجات التدريبية الى تحليل للتأكد من الحاجة الفعلية للتدريب والتأكد من ارتباط الاحتياجات التدريبية باهداف وسياسات الشركة ومحاولة التنبؤ بعوائد التدريب على الشركة والوظيفة والموظف، كذلك يتم خلال هذه المرحلة اختيار البرنامج المناسب او تصميم البرنامج او البرامج المناسبة لاحتياجات المؤسسة.

ب - مرحلة أثناء التدريب: تتم عملية التقييم في هذه المرحلة من خلال تقييم خطوات تنفيذ البرنامج التدريبي وتقييم الوسائل المستخدمة في التدريب، الوقت المخصص للتدريب وتوزيعه والطرق والتقنيات المستخدمة وتقييم أداء المدرب والمتدرب خلال تنفيذ البرنامج، ويشمل هذا قياس تحصيل واداء المتدربين ومعرفة مدى تجاوبهم مع كل ما يتم تقديمه كما يتم في هذه المرحلة تقييم أداء وقدرات المدرب، ذلك ان المدرب الذي لا تتوفر لديه المهارات المطلوبة لتنفيذ البرنامج سيؤدي الى فشل البرنامج في تزويد المتدربين بمهارات العمل المطلوبة.

ج - مرحلة ما بعد التدريب: وتركز هذه المرحلة على نوعين من التقييم هما:

- تقييم المتدربين بعد نهاية البرنامج : وهنا يقوم المتدربون بتقييم البرنامج التدريبي ويشمل هذا التقييم أهداف البرنامج، مواضيع التدريب، وسائل التدريب، الطرق المستخدمة في التدريب، وقت البرنامج، مدة البرنامج، قاعات التدريب، قدرات المدرب وغيرها، ويعتبر هذا العامل عامل رئيسي في وضع تصورات واستراتيجيات التدريب واتخاذ قرارات التغيير، ذلك ان المتدرب هو المستهدف الاول من العملية التدريبية وبالتالي فان ملاحظاته واحكامه تعتبر من المدخلات الضرورية في تقييم البرنامج التدريبي، هذا مع ملاحظة موضوعية تقييم المتدربين.
- تقييم أثر التدريب: يعتبر هذا الجزء من تقييم ما بعد التدريب الهدف النهائي لعملية التقييم، حيث إن هدف التدريب رفع كفاءة العاملين وبالتالي زيادة وتطوير مخرجات المؤسسة.

## المبحث الثاني

### ماهية أداء العاملين

سيتم في هذا المبحث التعرف الى مفهوم أداء الموارد البشرية وأهميته، إضافة الى التعرف على شروط الأداء الجيد، والعوامل المؤثرة على ضعف الأداء، وأخيراً التطرق الى معايير الأداء، وذلك على النحو الآتي:

#### 1.2.1 مفهوم الاداء

يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة و يحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد تعددت واختلفت تعريفات الباحثين للأداء، بسبب تباين وجهات نظرهم واختلاف أهدافهم المرجوة من صياغة تعريف محدد، فمنهم من ربط الاداء الوظيفي بالمفهوم الكمي، ومنهم من اعتبر الاداء مفهوم

ذو أبعاد تنظيمية واجتماعية اضافة الى الجوانب الاقتصادية (المحاسنة، 2013، ص87)، وعلى الرغم من ذلك الا أن معظم التعريفات تركزت على اعتباره المحصلة النهائية لنشاطات المنشأة والعاملين فيها.

مما سبق يرى الباحث تعدد تعريفات الأداء، وذلك ناتج عن تعدد الدراسات والأبحاث في هذا المجال سواءً كانت دراسات نظرية أم ميدانية. وباختلاف مدارس وخلفيات الباحثين وتوجهاتهم، وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تعريفهم للأداء إلا أن هناك عوامل مشتركة تجمعهم. ويعتبر اختلافهم جزئي وليس جوهري، فهم يشتركون بعدة عناصر تجمعهم تقريباً في تعريف الأداء وهي (الموظف، الوظيفة، الموقف). وبالتالي فإن الأداء الحقيقي يُنظر إليه على أنه وسيلة لتحقيق اهداف المنشأة، وهو الترجمة الحقيقية للعمليات الإدارية من تخطيط وتنفيذ ورقابه واشراف ومتابعه وتقييم وجميع هذه الخطوات تتم من قبل كافة المستويات الإدارية في المنشأة.

## 2.2.1 أهمية الأداء

يشكل مفهوم الاداء مكانة وموقعاً متميزاً داخل اية منظمة، سواء على المستوى الفردي للعاملين، او على المستوى الجماعي، او على مستوى المنظمة ككل، اذ ان المنظمة تكون أكثر استقراراً، عندما يكون اداء العاملين فيها أكثر تميزاً، كما ان اهمية الاداء الوظيفي للمنظمة يعود الى ارتباطه بدورة حياتها في كافة المراحل. ويمكن تحديد أهمية الاداء للمنظمة على النحو الآتي:

1. تتألف أية عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود، وتُنتج منتجات، وتحقق الأهداف المصممة لها، كما أنها تحتاج إلى عدة موارد تتفاعل مع بعضها البعض لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، وقد تكون العملية ملموسة مثل عمليات الإنتاج الصناعي، أو غير ملموسة مثل عمليات تقديم الخدمات. والأداء هو المكان الرئيسي للعملية، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان (العنصر البشري)، الذي يدير العملية ويحول المواد الخام إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية تحقق الربح (Shu, 2012, p9)

2. المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء العاملين متميزاً، وبشكل عام فأن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء يفوق عادةً اهتمام العاملين بها، فالأداء في أي مستوى تنظيمي لا يُعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب، بل هو انعكاساً لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً (شامي، 2009، ص64).

### 3.2.1 شروط الأداء الجيد.

إن المنظمة الناجحة تستطيع تعزيز فرص الأداء الجيد من خلال التخطيط الفعال للوظائف، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة، وتوفير الموارد والإمكانيات، ومستوى التكنولوجيا الملائمة لطبيعة العمل بالمنظمة، وحتى تكون معايير الأداء واضحة تماماً، وتتصف بالشفافية، فلا بد من التعرف إلى شروط الأداء والظروف التي تجعله قابلاً للتنفيذ، ويحقق النتائج المطلوبة، تحقيقاً للأهداف المرجوة. هذه الشروط هي وضوح وشفافية المهمة حيث تكون المهمة واضحة، عندما يتمكن الشخص الموكل إليه المهمة التأكد من فهم المهمة نفسها والشخص المسؤول عن تنفيذ المهمة والصلاحيات الممنوحة له ومن هذه الشروط أيضاً الأهلية حيث على الموظف أن يكون لديه الأهلية والقدرة على دمج مهاراته ومعرفته وحصيلته المهمة التي قد تكون حصيلة أي نشاط طبيعية أو تلقائية غير مخطط لها ومنافسة المهمة بحيث يجب توكيل الموظف بمهمة محددة وجدولة الواجبات المطلوبة منه. أيضاً التعاون في أداء المهمة الذي يتطلب إنجاز المهمة، تعاون عدد من الأفراد ليتم إنجازها بالصورة الصحيحة كذلك ضبط المهمة بمعنى متابعتها للتأكد من صحة التنفيذ. وأخيراً الالتزام بالمهمة وهذا الأمر يعتمد على شروط أخرى من شروط الأداء، مثل عدم الكفاية أو الأهلية (شواي، 2016، ص 3392 - 3393).

### 4.2.1 العوامل المؤثرة على الأداء.

يجمع العديد من الباحثين والمهتمين في إدارة الموارد البشرية، على أن هناك عدداً من العوامل المؤثرة على الأداء بشكل عام، والتي يمكن تحديدها من خلال غياب الأهداف المحددة، فالمنظمة التي لا تمتلك خططاً واضحة لعمليها. لا تمتلك مؤشرات للإنتاج والأداء الجيد، وبالتالي لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز (Byremo, 2015, p10-11)، وبحسب (الدينجي، 2011، ص 62-63) تعتبر مشكلات الرضا الوظيفي من العوامل المؤثرة التي تؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل. ويرى (حمود والخرشة، 2011، ص 113) أن عدم توفر معايير وأهداف واضحة لقياس الإنتاج والتقييم بالإضافة إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي هي من العوامل المؤثرة سلباً على جودة الأداء.

### 5.2.1 معايير الأداء.

تُمثل معايير الأداء الاسس التي تضعها المنظمة لمخرجاتها المتوقعة، لتحديد فيما إذا تم تحقيق الهدف المطلوب، حيث يُشير معيار الأداء إلى وصف النتيجة النهائية التي يتوقع الوصول إليها، فيما تمثل معايير الأداء المرجع المتفق عليه بين الرئيس ومرؤوسيه، حين توضح الكيفية التي يتمكنوا من خلالها الوصول إلى أفضل أداء (تيشوري، 2010) وتتحصر أهم معايير الأداء في السرعة في إنجاز

الاعمال المطلوبة حيث يتم من خلالها قياس الوقت المستغرق في تقديم خدمة معينة (ادريس والغالبي، 2009، ص71). كذلك تعتبر الدقة في انجاز الاعمال المطلوبة الدقة من أهم العوامل المتصلة بإنتاجية الموظف (محمد، 2014، ص53)، وخفض التكاليف بحيث تخفيض التكاليف هو تقليل النفقات بشكل يحقق الوفورات في الانفاق أو الزيادة في الأرباح أو تجنب حدوث الخسائر (عيشوش، 2011، ص65) وبحسب (Boella & Turner, 2013, p18) فإن التقليل من الأخطاء ينعكس على الجودة في الاداء، التي تُعرف بأنها خصائص المنتج أو الخدمة التي تزيد من القدرة على إيجاد رضا معين وتلبية احتياجات معينة.

## 6.2.1 تطوير أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين

لقد تصدرت أزمة اللجوء واللاجئين السوريين قائمة أولويات حكومة المملكة الأردنية الهاشمية والقوات المسلحة الأردنية /الجيش العربي والأجهزة الأمنية ومديرية الأمن العام.

وتهدف إستراتيجية مديرية شؤون اللاجئين السوريين إلى إيجاد خطة عمل قابلة للتطبيق تخفف من آثار أزمة اللجوء السوري. وقد شهدت الفترة الأخيرة جملة من إجراءات التطوير التي قامت بها المديرية على المستوى العملي والإداري والتنظيمي واللوجستي، حيث تم المباشرة بتطوير مجموعة من السياسات للتعامل مع اللاجئين السوريين داخل المخيمات وخارجها.

كما تسعى المديرية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية التالية مثل المواثمة التامة مع المتطلبات الدولية والقانونية للجوء واللاجئين وتحقيق آلية وطنية للتعامل مع ملف اللجوء السوري والتخلص من كافة الممارسات التي تسيء للاجئين وتوحيد الإجراءات والسياسات والتعليمات و تطبيقها في كافة المخيمات. إن اختيار الكوادر على أسس تتفق وطبيعة العمل المناط بهم من الاهداف الاساسية كما هو الوصول إلى تشريعات وقوانين تسمح بتطبيق السياسات المتعلقة باللجوء واللاجئين. ايضاً يعتبر بناء قدرات العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين والعاملين في الأجهزة الأمنية والوزارات والدوائر الحكومية المعنية من الاهداف الاساسية.

وإيماناً بأهمية التدريب فقد قامت المديرية بتنفيذ برنامج تدريبي داخلي خاص نُفذ من خلال أربع مستويات تدريبية المستوى الأول هو ورش العمل التدريبية حيث تم تدريب الضباط والأفراد من الملحقين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين ووحدة الحراسة ومخيمات اللجوء السوري، إلى جانب إلقاء محاضرات تتعلق بالاتفاقيات الدولية الخاصة باللجوء واللاجئين والمستوى الثاني هو مرحلة التدريب المتوسط حيث تم تدريب الضباط والأفراد من الملحقين في المديرية ووحدة الحراسة ومخيمات

اللجوء السوري والقاء محاضرات عن إجراءات انسنة العمل والإجراءات الأمنية والعودة الطوعية والمستوى الثالث هو مرحلة التدريب المتقدم حيث تم تدريب الضباط والأفراد الملحقين في المديرية ووحدة الحراسة ومخيمات اللجوء السوري والإدارات المعنية. والقاء محاضرات عن دور الأجهزة المعنية في إدارة ملف اللجوء السوري وتعزيز احترام حقوق الإنسان والإستراتيجية الوطنية في مجال الخدمات الاغاثية والإنسانية وإجراءات إعادة توثيق البيانات وحالات لم الشمل وإجراءات السفر خارج البلاد والعودة إلى المملكة ومنح التصاريح والإجازات للاجئين السوريين والزيارات واخيراً المستوى الرابع الذي يعتمد على برنامج TOT (إعداد المدربين) حيث تم إعداد برنامج لتدريب المدربين لتعزيز مهارات المشاركين في تطبيق السياسات والمعايير.

### المبحث الثالث

#### الدراسات السابقة

1. دراسة السماوي (2014) بعنوان "أثر التدريب والتنمية في أداء العاملين بوجود إدارة المعرفة وزارة المالية في اليمن: دراسة حالة".

هدفت هذه الدراسة الى بيان دور إدارة المعرفة كمتغير وسيط بين التدريب والتنمية وأداء العاملين في وزارة المالية اليمنية، وقد تكونت عينة الدراسة من (250) شخص، وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج من ابرزها أن التدريب والتنمية يؤثران بشكل مباشر في أداء العاملين، وقد أوصت الدراسة بضرورة اشراك المدراء في الدوائر المختلفة في الوزارة عند تصميم البرامج التدريبية، بحيث توضع المادة التدريبية بناء على طلبات مديري الادارات.

2. دراسة محمد وقتاح (2011) بعنوان "أثر البرامج التدريبية في تطوير أداء العاملين دراسة تطبيقية في وزارة العلوم والتكنولوجيا".

تناول البحث اثر التدريب في تطوير أداء العاملين ومدى المساهمة في تطوير قدراتهم ومهاراتهم بشكل يتلائم مع حاجاتهم الوظيفية وقد هدف البحث الى بيان الفائدة المتحققة من الدورات التدريبية ومدى استفادة المتدربين منها حيث ابرز البحث ان هناك علاقة يمكن اعتمادها بين البرامج التدريبية وتطوير الاداء ووصت الباحثان بضرورة الاهتمام بتدريب كافة المستويات الادارية بهدف زيادة مهارات الفرد في كافة المجالات.

3. دراسة (Teresa Brannick, et al, 2002)، بعنوان: **"Service Management Practice- Performance Model: A Focus on Training Practices"**

جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر ممارسات التدريب على مستوى تقديم الخدمة. وقام الباحثون بجمع البيانات من (143) شركة خدمية في أيرلندا وتوصلت الدراسة إلى أن تقديم برامج تدريبية مكثفة ومخططة بشكل سليم تساهم وبشكل كبير في تحسين قدرة الأفراد العاملين على تقديم خدمات ذات مستوى مهارة عالي، وبالتالي زيادة رضا الزبائن.

4. دراسة فضل الله (دت) بعنوان "أثر التدريب الإداري الفعال في تنمية الموارد البشرية بمنظمات الخدمات الاستراتيجية"

تناولت هذه الدراسة أثر التدريب الإداري الفعال في تنمية الموارد البشرية بمنظمات الخدمات الإستراتيجية، وتم أخذ دراسة حالة مجموعة شركات سوداات للاتصالات المحدودة، الهيئة القومية للكهرباء والخطوط الجوية السودانية، وهيئة سكك حديد السودان وخلصت هذه الدراسة الى أهمية تدريب الموارد البشرية ودوره في تنمية و تطوير أداء المورد البشري حيث توصلت الدراسة الى انه على الرغم من تعدد و إختلاف المفاهيم المتعارف عليها حول التدريب فهي جميعها تتفق في المضمون والهدف من التدريب، فهو نشاط مخطط و منظم يهدف إلى تنمية المهارات و القدرات لدى الأفراد ورفع كفاءتهم الإنتاجية. وللتدريب أثر فاعل في زيادة الإنتاجية وجودة المنتج بالاضافة الى أهمية التدريب الفعال في تنمية الموارد البشرية العاملة و ضرورة إعتبار التدريب من ضمن الاولويات الاستراتيجية للمؤسسات.

## الفصل الثاني

### التحليل وعرض النتائج

#### 1. مجتمع الدراسة وعينتها.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، حيث بلغ عدد العاملين في المديرية (500) موظفاً، في ضوء إحصائيات أقسام شؤون الموظفين بتاريخ 2017/12/31. وقد تم توزيع (160) استبانة على عينة الدراسة، وتم توزيع الاستبانات على جميع مفردات العينة، بالاستعانة بقسم العلاقات العامة وشؤون الموظفين، استرجع منها (156) استبانة بنسبة استرجاع

بلغت (97.5%)، وقد تم استبعاد (6) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك خضعت للتحليل (150) استبانة تشكل ما نسبته (96.1%) من الاستبانات المسترجعة، وما نسبته (93.7%) من عينة الدراسة.

#### ثبات أداة الدراسة

جرى التأكد من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) وذلك بتوزيعها على عينة استطلاعية مكونة من (20) مبحوثاً من خارج عينة الدراسة، ويفارق أسبوعين بين مرتي التطبيق، حيث جرى استخراج معامل الثبات، للأداة بصيغتها النهائية الكلية، ولكل بُعد من أبعاد الدراسة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (1) الآتي:

جدول (1): قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي للأداة ككل وكل بُعد من أبعاد الدراسة

معامل الثبات		تسلسل الفقرات	البعد	البعد
Alpha	Test-Retest			
0.84	0.84	3- 1	تحديد الاحتياجات التدريبية	1
0.87	0.90	6- 4	تنفيذ البرنامج التدريبي	2
0.84	0.87	9- 7	تقييم البرنامج التدريبي	3
0.88	0.92	12- 10	تقييم ما بعد التدريب	
0.87	0.88	12- 1	التدريب	4- 1
0.84	0.91	16- 13	انخفاض مخالقات العاملين	1
0.90	0.86	20- 17	جودة الخدمات	2
0.89	0.86	20- 13	أداء العاملين	3- 1

## 2. المعالجة الإحصائية.

سيتم اعتماد الرزمة الإحصائية (SPSS.12) لتحليل بيانات الدراسة، مستمدين الأساليب الإحصائية التالية:

- مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive statistic Measures) لوصف خصائص عينة الدراسة بالنسب المئوية، والإجابة على أسئلة الدراسة وترتيب الأبعاد تنازلياً.
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار مدى صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير المستقل، على المتغير التابع.
- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise Multiple Regression Analysis) لاختبار دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ بالمتغير التابع.
- اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factory) واختبار التباين المسموح (Tolerance) للتأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما هو تقييم أفراد عينة الدراسة لأبعاد عملية التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) المعتمدة في مديرية شؤون اللاجئين السوريين في الأردن؟

يتضح من الجدول رقم (2) أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة لكافة أبعاد التدريب قد بلغ (3.92) وانحراف معياري (0.46) وهو أعلى من المتوسط المحايد والبالغ (3). كما يتضح من الجدول أيضاً أن بعد تقييم البرنامج التدريبي قد حصل على أعلى متوسط حسابي (4.12)، ثم تلاه بعد تنفيذ البرنامج التدريبي بمتوسط حسابي بلغ (3.91)، ثم جاء بعد تحديد الاحتياجات التدريبية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.87). وهذا يدل بشكل واضح على أن هناك ميلاً للرضا عن عملية التدريب التي تقوم بها مديرية شؤون اللاجئين السوريين تجاه العاملين فيها، وأن مستوى تقييم أفراد عينة الدراسة لها كانت إيجابية وأعلى من الوسط المحايد.

السؤال الثاني: ما هو تقييم أفراد عينة الدراسة لأبعاد أداء العاملين (انخفاض مخالفات العاملين، جودة الخدمات) في مديرية شؤون اللاجئين السوريين؟

يتضح من الجدول رقم (2) أن المتوسط الحسابي لقرات أداء العاملين بإبعادها مجتمعة بلغ (3.90) وانحراف معياري (0.59). وهذا يعني أن مستوى أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين كان مرتفعاً. مما يشير إلى أن هناك رضا جيد عن توفر أبعاد أداء العاملين من خلال انخفاض أخطاء ومخالفات العاملين، وجودة الخدمات المقدمة لمتلقي الخدمة.

جدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل (التدريب) والمتغير التابع (أداء العاملين)

الرتبة	المجال	متوسط	انحراف
1	تحديد الاحتياجات التدريبية	3.78	0.83
2	تنفيذ البرنامج التدريبي	3.91	1.09
3	تقييم البرنامج التدريبي	4.12	0.85
4	تقييم ما بعد التدريب	3.88	1.12
1- 4	المتغير المستقل (التدريب)	3.92	0.46
1	انخفاض مخالفات العاملين	3.79	0.89
2	جودة الخدمات	4.01	0.79
1- 2	المتغير التابع (أداء العاملين)	3.90	0.59

اختبار الفرضيات.

قبل تطبيق تحليل الإنحدار لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية الأولى، تم إجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار وذلك على النحو التالي: فيما يتعلق بافتراض ضرورة عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة "Multi-Collinearity" قام الباحث بإجراء معامل تضخم التباين "Variance Inflation Factor- VIF"، واختبار التباين المسموح به "Tolerance" لكل متغير من المتغيرات المستقلة، ويشير الجدول رقم (3) إلى أنه إذا كان معامل تضخم التباين (VIF) للمتغير يتجاوز (10) وكانت قيمة التباين المسموح به أقل من (0.05) فإنه يمكن

القول أن هذا المتغير له ارتباط عالٍ مع متغيرات مستقلة أخرى وبالتالي سيؤدي إلى حدوث مشكلة في تحليل الانحدار. وقد تم الاعتماد على هذه القاعدة لاختبار الارتباط "Multicollinearity" بين المتغيرات المستقلة. وكما يشير الجدول رقم (4) والذي يحتوي على المتغيرات المستقلة وقيمة معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح "Tolerance" لكل متغير، نلاحظ أن قيمة (VIF) لجميع المتغيرات كانت أقل من (10) وتتراوح ما بين (1.32 – 2.27) كما نلاحظ أن قيمة التباين المسموح "Tolerance" لجميع المتغيرات كانت أكبر من (0.05) وتتراوح بين (0.401 – 0.553) ولذلك يمكن القول أنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بوجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة.

جدول رقم (3): اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء

المتغيرات	معامل الالتواء Skewness	معامل تقييم التباين (VIF)	التباين المسموح به Tolerance
تحديد الاحتياجات التدريبية	0.255	1.32	0.401
تنفيذ البرنامج التدريبي	0.361	1.61	0.522
تقييم البرنامج التدريبي	0.335	2.23	0.516
تقييم ما بعد التدريب	0.381	1.46	0.447
انخفاض مخالفات العاملين	0.319	2.27	0.553
جودة الخدمات	0.278	1.51	0.473

ومن أجل التحقق من افتراض التوزيع الطبيعي **Normal Distribution** للبيانات فقد تم الاستناد إلى احتساب قيمة معامل الالتواء (Skewness) للمتغيرات، وكما يشير الجدول رقم (3) فإن قيمة معامل الالتواء لجميع متغيرات الدراسة كانت أقل من (1) ولذلك يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بالتوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.

جدول رقم (4): نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى.

المتغير التابع	درجات الحرية	معامل التحديد R <sup>2</sup>	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
أداء العاملين	(2، 148)	0.741	❖114.63	0.000
انخفاض مخالفات العاملين	(2، 148)	0.397	❖44.61	0.000
جودة الخدمات	(2، 148)	0.578	❖60.47	0.000

❖ دالة إحصائية على مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

يوضح الجدول رقم (4) صلاحية نموذج اختبار فرضيات الدراسة، ونظراً لارتفاع قيمة (F) المحسوبة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ودرجات حرية (2، 148)، حيث أن أبعاد عملية التدريب تفسر (68.1%) من التباين في المتغير التابع (أداء العاملين)، كما تُفسر أيضاً (39.8%) من التباين في بُعد (انخفاض مخالفات العاملين)، وفسرت أبعاد عملية التدريب (46.5%) من التباين في بُعد (جودة الخدمات)، وبناء على ذلك نستطيع اختبار فرضيات الدراسة.

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) على أداء العاملين في مخيمات اللاجئين السوريين في الأردن.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار مدى صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير المستقل، على المتغير التابع، ويظهر الجدول رقم (5) نتائج اختبار هذه الفرضية على النحو الآتي:

جدول رقم (5): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر أبعاد عملية التدريب في أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين

B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t	أبعاد عملية التدريب
0.053	0.033	0.210	❖3.635	0.006	تحديد الاحتياجات التدريبية
0.143	0.027	0.142	❖5.045	0.000	تنفيذ البرنامج التدريبي
0.130	0.041	0.133	❖3.181	0.004	تقييم البرنامج التدريبي
0.081	0.021	0.144	❖4.612	0.001	تقييم ما بعد التدريب

❖ ذات دلالة إحصائية على مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (5)، ومن متابعة قيم اختبار (t) أن أبعاد عملية التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) تؤثر في أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (3.635، 5.045، 3.181، 4.612) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ). ومما سبق يقتضي القبول بالفرضية الأولى التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لعملية التدريب أبعادها (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) في أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.

وقد تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي **Stepwise Multiple Regression** لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر أبعاد عملية التدريب في أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، كما يتضح من الجدول رقم (6) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار.

جدول رقم (6): نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Regression Multiple Stepwise"

للتنبؤ بأداء العاملين من خلال أبعاد عملية التدريب كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	مستوى دلالة $t$	قيمة $t$ المحسوبة	قيمة $R^2$ معامل التحديد
تحديد الاحتياجات التدريبية	0.000	❖8.448	0.495
تنفيذ البرنامج التدريبي	0.000	❖7.601	0.563
تقييم البرنامج التدريبي	0.000	❖5.982	0.602
تقييم ما بعد التدريب	0.000	❖6.453	0.741

❖ ذات دلالة إحصائية على مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

من الجدول رقم (6) يتبين أن متغير تحديد الاحتياجات التدريبية قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (49.5%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير تنفيذ البرنامج التدريبي في المرتبة الثانية حيث فسر مع متغير تحديد الاحتياجات التدريبية (56.3%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير تقييم البرنامج التدريبي في المرتبة الثالثة حيث فسر مع المتغيرات السابقة (60.2%) من التباين في المتغير التابع، وأخيراً جاء المتغير تقييم ما بعد التدريب ليفسر مع المتغيرات السابقة (74.1%) من التباين في المتغير التابع.

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) على انخفاض مخالفات العاملين في مخيمات اللاجئين السوريين في الأردن.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار مدى صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير المستقل، على المتغير التابع، ويظهر الجدول رقم (7) نتائج اختبار هذه الفرضية على النحو الآتي:

جدول رقم (7): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد عملية التدريب في انخفاض مخالفات العاملين بوصفه بُعداً من أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين

أبعاد عملية التدريب	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
تحديد الاحتياجات التدريبية	0.057	0.027	0.124	4.324	0.00
تنفيذ البرنامج التدريبي	0.824	0.021	0.098	3.561	0.001
تقييم البرنامج التدريبي	0.319	0.036	0.116	3.934	0.000
تقييم ما بعد التدريب	0.421	0.031	0.102	3.391	0.003

❖ ذات دلالة إحصائية على مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (7)، ومن متابعة قيم اختبار (t) أن أبعاد عملية التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) تؤثر في انخفاض مخالفات العاملين بوصفه بُعداً من أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة (4.324، 3.561، 3.934، 3.391) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ). ومما سبق يقتضي القبول بالفرضية الثانية والتي تنص على أنه: يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) في انخفاض مخالفات العاملين بوصفه بُعداً من أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.

وقد تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي **Stepwise Multiple Regression** لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر أبعاد عملية التدريب في انخفاض مخالفات العاملين بوصفه بُعداً من أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، كما يتضح من الجدول رقم (8) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار.

**جدول رقم (8): نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Regression Multiple Stepwise" للتنبؤ بانخفاض مخالفات العاملين من خلال أبعاد عملية التدريب كمتغيرات مستقلة**

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	مستوى دلالة †	قيمة † المحسوبة	قيمة R <sup>2</sup> معامل التحديد
تحديد الاحتياجات التدريبية	0.000	‡6.012	0.294
تنفيذ البرنامج التدريبي	0.000	‡5.433	0.311
تقييم البرنامج التدريبي	0.001	‡4.121	0.356
تقييم ما بعد التدريب	0.000	‡5.241	0.397

‡ ذات دلالة إحصائية على مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

يتضح من الجدول رقم (8) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، أن متغير تحديد الاحتياجات التدريبية قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (29.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير تنفيذ البرنامج التدريبي في المرتبة الثانية حيث فسر مع متغير تحديد الاحتياجات التدريبية (31.1%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير تقييم البرنامج التدريبي في المرتبة الثالثة حيث فسر مع المتغيرات السابقة (35.6%) من التباين في المتغير التابع، وأخيراً جاء المتغير تقييم ما بعد التدريب ليفسر مع المتغيرات السابقة (39.7%) من التباين في المتغير التابع.

الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) على جودة الخدمات التي يقدمها العاملين في مخيمات اللاجئين السوريين في الأردن.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار مدى صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير المستقل، على المتغير التابع، ويظهر الجدول رقم (9) نتائج اختبار هذه الفرضية على النحو الآتي:

جدول رقم (9): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر عملية التدريب في جودة الخدمات بوصفه بُعداً من أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين

مستوى دلالة f	قيمة f المحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	B	أبعاد عملية التدريب
0.000	❖6.302	0.049	0.026	0.036	تحديد الاحتياجات التدريبية
0.001	❖5.878	0.096	0.043	0.098	تنفيذ البرنامج التدريبي
0.002	❖4.641	0.010	0.018	0.011	تقييم البرنامج التدريبي
0.000	❖6.135	0.062	0.035	0.061	تقييم ما بعد التدريب

❖ ذات دلالة إحصائية على مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (9)، ومن متابعة قيم اختبار (f) أن أبعاد عملية التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) تؤثر في جودة الخدمات بوصفه بُعداً من أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، حيث بلغت قيم (f) المحسوبة (6.302، 5.878، 4.641، 6.135) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ). ومما سبق يقتضي القبول بالفرضية الثالثة والتي تنص على أنه: يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لعملية التدريب بأبعادها (تحديد الاحتياجات التدريبية، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي، تقييم ما بعد التدريب) في جودة الخدمات بوصفه بُعداً من أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.

وقد تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي **Stepwise Multiple Regression** لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر أبعاد التدريب في جودة الخدمات بوصفه بُعداً من أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، كما يتضح من الجدول رقم (10) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار.

جدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Regression Multiple Stepwise" للتنبؤ بجودة الخدمات من خلال أبعاد عملية التدريب كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R <sup>2</sup> معامل التحديد	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
تحديد الاحتياجات التدريبية	0.446	❖7.781	0.000
تنفيذ البرنامج التدريبي	0.491	❖8.664	0.000
تقييم البرنامج التدريبي	0.512	❖8.921	0.000
تقييم ما بعد التدريب	0.578	❖9.124	0.000

❖ ذات دلالة إحصائية على مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

تضح من الجدول رقم(10) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، أن متغير تحديد الاحتياجات التدريبية قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (44.6%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير تنفيذ البرنامج التدريبي في المرتبة الثانية حيث فسر مع متغير تحديد الاحتياجات التدريبية (49.1%) من التباين في المتغير التابع، ودخل متغير تقييم البرنامج التدريبي في المرتبة الثالثة حيث فسر مع المتغيرات السابقة (51.2%) من التباين في المتغير التابع، وأخيراً جاء المتغير تقييم ما بعد التدريب ليُفسر مع المتغيرات السابقة (57.8%) من التباين في المتغير التابع.

### الفصل الثالث

#### الخلاصة والنتائج والتوصيات

##### أولاً: النتائج.

بعد تحليل البيانات واختبار الفرضيات توصل الباحث إلى العديد من النتائج، وعلى النحو التالي:

1. وجدت الدراسة أن تصورات أفراد العينة لمستوى عملية التدريب بأبعاده المختلفة في مديرية شؤون اللاجئين السوريين في الأردن كانت إيجابية ومتوسطة. حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير عملية التدريب ككل (3.92) وبيانهراف معياري بلغ (0.46). وجاء بعد (تقييم البرنامج التدريبي) في المرتبة الأولى من حيث الأهمية. حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.12). فيما جاء في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.78) بعد (تحديد الاحتياجات التدريبية).
2. أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك درجة رضا مرتفعة تجاه أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين، من خلال التزام الموظفين في الدائرة بحل مشكلات متلقي الخدمة، والعمل ضمن منهجيات التحسين والتطوير المستمر مبنية على مبادئ الجودة، إضافة الى امتلاك الموظفين المهارات والمعرفة المطلوبة للقيام بمهامهم الوظيفية بكفاءة وفاعلية.
3. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين التدريب وأداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.
4. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين التدريب وانخفاض مخالفات العاملين كأحد أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.
5. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين التدريب وجود الخدمات المقدمة للاجئين كأحد أبعاد أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.

## ثانياً: التوصيات.

بعد تحليل البيانات والحصول على النتائج خلص الباحث إلى العديد من التوصيات التي تهدف إلى زيادة فاعلية التدريب في مديرية شؤون اللاجئين السوريين والتي تتمثل بالآتي:

1. يرى الباحث بأنه من المناسب الاستمرار في عقد الدورات التدريبية وتويعها.
2. العمل الدائم على تقييم الاداء والحصول على التغذية الراجعة التي تساهم في تحسين اداء العاملين من خلال طرح البرامج التدريبية التي تحاكي الاحتياجات التدريبية للعاملين.
3. ضرورة استقطاب العاملين ذوي المقدرة والكفاءة والخبرة، وتدريبهم وزيادة مهاراتهم.
4. عقد المزيد من الدورات التدريبية من أجل الارتقاء بالمستوى العلمي والعملية للعاملين.
5. بما أن مستوى الاداء لدى أفراد عينة الدراسة يميل لأن يكون مرتفعاً، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لمتغير أداء الموارد البشرية (3.68)، فلا بد من إعطاء الإهتمام الملائم لرفع هذا المستوى وزيادته، وهذا يتطلب العمل على اكتشاف معيقات الاداء لديهم ان وجدت من خلال اجراء مزيد من الدراسات حول هذا الجانب والعمل على ازالتها او التخفيف منها.
6. الاهتمام بزيادة الأبحاث والدراسات الخاصة بتدريب العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين.
7. إجراء المزيد من الدراسات حول التدريب لتشمل أبعاداً أوسع من الأبعاد التي تناولتها الدراسة، وتحديد تأثيرها على الاداء داخل التنظيم لما للموضوع من أهمية بالغة.

## قائمة المراجع.

### 1. المراجع العربية .

- الأحمد، خالد طه (2005)، تكوين المعلمين من الاعداد الى التدريب، ط1، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة.
- ادريس، وائل محمد والغالبي، طاهر محسن (2009)، سلسلة إدارة الأداء الاستراتيجي: أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن، دار وائل للنشر، عمان - الأردن.
- إسليم، نبيل (2014)، أثر برامج التدريب في مؤسسة إبداع على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، برنامج القيادة والإدارة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى، غزة.
- توفيق، عبدالرحمن (1994)، التدريب - الاصول والمبادئ العلمية.
- تيشوري عبدالرحمن (2010)، اهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في تحقيق اهداف منظمة العمل والاستراتيجية الشاملة للتدريب مقال منشور على الموقع الالكتروني - المنتدى العربي لادارة الموارد البشرية، <https://hrdiscussion.com>
- جميل، عبد الكريم احمد (2016)، تدريب وتنمية الموارد البشرية، ط1، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان.
- حمود، خضير كاظم والخرشة، ياسين كاسب (2011)، إدارة الموارد البشرية، ط4، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- الخضر، عبدالحافظ (2015)، مقال عن اهداف التدريب منشور على الموقع الالكتروني ([Bayt.com](http://Bayt.com)).
- الدنجي، إياد علي (2011)، دور التخطيط الإستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي: دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- رضوان، محمود احمد (2013)، نظرية التدريب، المجموعة العربية للنشر، القاهرة.
- الزايد، هايل عبدالوهاب (2009)، اثر التدريب في رفع كفاءة اداء العاملين، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد.

- السالم، مؤيد (2009)، إدارة الموارد البشرية، إثراء للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- السكارنة، بلال خلف (2009)، التدريب الإداري، دار وائل للنشر، عمان.
- سكساف، علاء الدين (2017)، دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير، الجزائر.
- السماوي، أحمد علي ثابت (2014)، أثر التدريب والتنمية في أداء العاملين بوجود إدارة المعرفة وزارة المالية في اليمن: دراسة حالة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- شامي، صليحة، (2009)، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة "بومرداس"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر.
- شواي، أحلام محمد (2016)، الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، مجلة جامعة بابل، مجلد 24، عدد 4، ص 3388 - 3411.
- الطائي، يوسف والفضل، مؤيد والعبادي، هاشم (2006)، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عبدالله، سعد الدين خليل (2015)، ادارة مراكز التدريب، مجموعة النيل العربية للنشر، القاهرة.
- بن عنتر، عبد الرحمن (2010)، إدارة الموارد البشرية المفاهيم، الاسس، الابعاد، الاستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان.
- العواملة، نائل (2004)، الأداء الإداري في المؤسسات العامة بين الإقليمية والعولمة، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، الجامعة الأردنية، مجلد 31، عدد 3.
- عيشوش خيرة (2011)، التعلم التنظيمي كمدخل لتحسين أداء المؤسسة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تلمسان، الجزائر.
- فتّاح، ابتسام أحمد و محمد، رجاء جاسم (2011)، أثر برامج التدريبية في تطوير أداء العاملين: دراسة تطبيقية في وزارة العلوم والتكنولوجيا دائرة المواد الخطرة وبحوث البيئة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 17، الإصدار 27، ص. 275 - 294.

- الفروخ، فايز عبد الرحمن (2011)، التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- فضل الله، هالة ابو القاسم (د.ت)، أثر التدريب الإداري الفعال في تنمية الموارد البشرية بمنظمات الخدمات الاستراتيجية دراسة ميدانية على بعض الهيئات والشركات في السودان، رسالة الدكتوراة غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
- القريوتي، محمد (2010)، الوجيه في إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- المحاسنة، ابراهيم (2013)، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- محمد، جمال عبدالله (2014)، ادارة التغيير والتطوير التنظيمي، دار المعتز للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- محمد، رجاء جاسم وفتاح، ابتسام احمد (2011)، أثر برامج التدريبية في تطوير أداء العاملين دراسة تطبيقية في وزارة العلوم والتكنولوجيا العراقية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 27.
- الناصر، إلهام (2011)، تصميم البرامج التدريبية، مجلة التدريب والتقنية.  
<http://altadreeb.net/articleDetails.php?id=221&issueNo=9>
- نبيل، سارة (2012)، تصميم البرنامج التدريبي، مقال منشور على الموقع الالكتروني - المنتدى العربي لإدارة الموارد.
- أبو النصر، مدحت (2009)، مراحل العملية التدريبية (تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية)، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

## 2. المراجع الأجنبية .

- Boella, M.J. and Turner, S.G. (2013), **Human resource management in the hospitality industry**, 9<sup>th</sup> edition, Ruitledge, USA.
- Byremo, Cathrine (2015), **Human Resource Management and Organisational Performance**, Master's Thesis, University of OSLO.
- Martin, B.O Klodiana Kolomitro and Lam, T.C.M. (2013) **Training Methods: A review and Analysis**. *Sage Journals*. Vol. 13, Issue 1. P.P 11-35.
- Shu, H. (2012). **Performance Improvements of life insurers in balanced scorecard (BSC) aspects**, *African Journal of Business Management*, Vol.6 (4), P.P. 1685-1693.
- Teresa Brannick, Sean de Burca, Brian Fynes, Evelyn Roche, Sean Ennis (2002), **Service Management Practice-Performance Model: A Focus on Training Practices**, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 26, Issue 8.

## اتجاهات الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية نحو الصمت التنظيمي

### في مديرية الأمن العام

### الكتور خالد احمد الربابعة

#### الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية نحو الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام، استخدم الباحث في هذه الدراسة منهج الوصف التحليلي حيث تكون مجتمع الدراسة من الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية والبالغ عددهم (115) من مختلف وحدات وإدارات مديرية الأمن العام لعام (2019)، تم أخذ عينة عشوائية بلغ حجمها (50) مفردة، وتم استخدام الرزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) لإيجاد قيمة المتوسطات الحسابية لإجراء التحليل الإحصائي حيث توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجدت الدراسة ان هنالك اهتمام من مديرية الأمن العام بالاستثمار في الموارد البشرية من اختيار وتدريب وتعليم، وخاصة في فئة الشباب لما لوجود تلك الفئة ضمن العاملين من آثار تؤدي الى تخفيض نسبة الصمت التنظيمي في مكان العمل، وقدرتهم على إحداث التغيير. وبينت الدراسة ومن خلال استجابات المبحوثين بأن المسؤولين يشجعون المرتبات على الحديث معهم حول أية مسائل تحدث في مكان العمل . كما بينت الدراسة بأن هنالك أثر كبير لتشجيع المسؤولين للعاملين بالتحدث حول مشاكل العمل يؤدي الى حث العاملين زملائهم الآخرين للعمل بروح الفريق الواحد والخروج عن الصمت والتحدث الى المسؤولين حول مشاكل العمل وعدم اعتبارهم مشاكل العمل تخص المختصين والمسؤولين فقط بل تخص جميع العاملين .

أوصى الباحث بدراسته بمجموعة من التوصيات أهمها : زيادة تشجيع المسؤولين في مختلف المستويات الإدارية على تحفيز العاملين لديهم بالتحدث عن مشاكل العمل والعمل بمفهوم التشاركية والعمل بروح الفريق الواحد ، وعدم اتخاذ الصمت وسيلة لتجنب المشاكل والحفاظ على ميزات العمل . وزيادة عقد اللقاءات الدورية والاجتماعات وحلقات النقاش والعصف الذهني فيما بين المسؤولين والعاملين لديهم على مختلف المستويات الإدارية لما لها من أثر كبير على حفزهم للخروج عن صمتهم والتحدث عن مشاكل العمل وتوسيع دائرة الثقة وزيادة الفعالية لديهم .

**الكلمات المفتاحية :** المنظمة، الصمت، الصمت التنظيمي، صمت العاملين، الصمت الإذعاني، الصمت الدفاعي، الصمت الاجتماعي، الصوت التنظيمي.

## **Attitudes of officers studying at the Royal Police Academy towards organizational silence in the Directorate of Public Security**

**Dr. Khaled Ahmad Alrababah**

### **ABSTRACT**

The study aims at recognizing the Attitudes of officers studying at the Royal Police Academy towards organizational silence in the Directorate of Public Security in Jordan.

The researcher used the analytical description method where the “study population” consisted of (115) officers studying at the Royal Police Academy from different units in the Public Security Directorate in the year 2019. Which a random sample that reached to (50) questionnaires were taken using Statistical Package for the Social Sciences(SPSS); In order to find the figure and the value of the (mean) to do the statistical analysis.

- The study reached a number of results; most important ones as follows:

The study found that there is an interest from the Directorate of Public Security to invest in human resources from the selection, training and education, especially in the youth category, because the presence of this category within the workers has the effect of reducing the organizational silence in the workplace and their ability to bring about the change.

The study showed that through the respondents' responses, that the supervisors encourage the employees to talk to them about any issues that occur in the workplace.

The study showed that there is a great impact of encouraging leaders and supervisors the employees to talk about work problems, which is encourage their colleagues to work in a team spirit, and to go out of silence and talk to supervisors about work problems and not to consider work problems is only specialists and leaders issues, but all employees issues .

- The study came up with a number of recommendations, most important ones are:

Increasing the encouragement of supervisors at different levels of management to motivate their employees to talk about the problems of work, and work in the concept of partnership and in a team spirit, and not to take silence as a way to avoid problems and maintain the advantages of work.

**increase the holding of periodic meetings and workshops and brainstorming among officials and their employees at various levels of management, because of their significant impact on motivating them to get out of silence and talk about the problems of work and expand the circle of confidence and increase their effectiveness .**

**key words : Organization , Silence, Organizational silence , Employees Silence, Acquiescent Silence, Defensive Silence, Prosocial silence, Organizational Sound**

**أولاً : الإطار العام للدراسة.**

## **1. المقدمة :**

هنالك مثل قديم يقول: " إذا كان الكلام من فضة فالسكوت من ذهب" فهل حقاً يعتبر الصمت ذو قيمة يعتد بها؟ قد ينطبق هذا على الحديث غير الضروري وعديم الفائدة، ومن ناحية أخرى فإن العاملين في الغالب لا يرغبون في توصيل المعلومات التي قد تفهم على أنها سلبية أو تهدد المشرفين في المستويات التنظيمية العليا، وقد يكون الصمت التنظيمي ذو معنى إذا كان الموظفون يخشون من ردة الفعل السلبية لمدراءهم تجاه الآراء الصاعدة من المستويات الإدارية الدنيا للعليا، وقد تؤدي إلى ردة فعل أبعد من ذلك تتسبب في ضعفة قدرة الموظفين على أداء أعمالهم، بينما في ظل المنافسة والتغيرات العالمية الحديثة لا بد وأن يكون للصوت قيمة أكثر من قيمة الصمت. ( Orhan, et all, 2013, p314 ). ( فاريجل ووربيرتن، 2013، ص13 ) .

تعتبر منظمات اليوم منظمات قائمة على المعرفة، فهي تحاول الاستفادة من رأس المال الفكري المتوفر لديها من أجل زيادة كفاءتها، لذا فإنه من الضروري الكشف عن أفكار وآراء العاملين والاستماع للصوت التنظيمي، وبعبارة أدق فإن أكثر العقبات التي تواجه التغيير التنظيمي هي نقص المعلومات ونقص الثقة وهما نتاج الصمت التنظيمي، كما تشير الدراسات الحالية إلى أن الصمت التنظيمي إشارة إلى الانسحاب أو الاحتجاج على الممارسات التنظيمية، ولا يمكن النظر إليه فقط على أنه نوع من القبول السلبي للوضع القائم، فهو أبعد من ذلك حيث يشكل نوعاً خاصاً من الرسائل التي يجب الكشف عنها. ( Akbarian, et all, 2015, p 178 ) ، ( البنا، 2003 ، دواني وديراني، 1995 ، المساد وآخرون، 1999 ).

إن الصمت التنظيمي والذي يعرف على أنه بقاء الموظفين صامتين حيال المشاهد اليومية، والاحتفاظ بوجهات نظرهم، والسكوت عن المشكلات التي تواجه المنظمة بدأ في الظهور مؤخراً في

أدبيات السلوك التنظيمي، حيث تشكل هذه الظاهرة عائقا كبيرا أمام عمليات التغيير والتطوير في المنظمات، ويتشكل الصمت التنظيمي من مجموعة من العوامل الشخصية والتنظيمية وتحمل آثارا سلبية على الأفراد والمنظمات. (Ebru, 2013, 30)

يعتبر الصمت التنظيمي خيارا سلوكيا، والذي يمكن أن يؤدي بدوره الى تدهور أو تحسين الأداء التنظيمي، وبعيدا عن انطباعاته العاطفية السلبية، يمكن للصمت أن يحمل الموافقة والشراكة أو الكره والمعارضة، وهكذا يصبح أداة ضغط للأفراد والمنظمات. (Gambarotto et al, 2010)

خلال ثمانينيات القرن المنصرم تمت دراسة الصمت والصوت من خلال نظرية العدالة، حيث تم التركيز على المسائل المتعلقة بعدم العدالة وميكانيكيات الصوت في المنظمات، كما ان التعرض لفضائح الشركات والانتهاكات الأخلاقية حدت بالدراسات العلمية الى التركيز على نفخ الصافرات وأرجحة القوارب، وفي تسعينيات القرن الماضي بدأت الدراسات العلمية بالتركيز على ميكانيكيات الصوت الى ما قبل عام 2000م، وكنتيجة لمقالة موريسون و ميليكنز التي لاقت انتشارا واسعا، بدأت الدراسات العلمية بالتركيز على العلاقة بين الممارسات الإدارية، السياسات التنظيمية، والصمت والدراسات السابقة المتعلقة بمناخ الصمت (Bogosian, 2012)

لم يعد الصمت التنظيمي دليل على صحة المناخ التنظيمي، اذ قد ينطوي هذا الصمت على أمراض تنظيمية تنذر بفشل التنظيم أو حتى موته، ولا بد من معرفة مسبباته وما ينطوي خلفه لما له من مدلولات واسعة وما له من أثر كبير على عملية التطوير والتحديث في المنظمات، اذ لا بد من البحث عن الأصوات الإيجابية التي تسهم في عملية التطوير الإداري وصولا الى التميز المؤسسي، فالمنظمات الصامتة تعج بالأذكفاء الذين لا بد من الاستفادة من أصواتهم والتي قد تسهم بدور كبير في رفعة شأن المنظمات. (زنيب عبود، 2016، ص239).

لذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث في الصمت التنظيمي ومعرفة اتجاهات الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية نحو الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام.

ومن الناحية السلوكية يبدو الصمت والصوت أقطاب متعارضة، وكلاهما أيضا سلوكيات معقدة وذات أبعاد متعددة في طبيعتها، فالصمت يمثل الاحتفاظ بالأفكار بينما يمثل الصوت بالمقابل التعبير عن هذه الأفكار. (Linn Van Dyne, et all 2003).

## 2. مشكلة الدراسة:

تعتبر عملية التطوير الإداري من أهم أولويات المنظمات لكي تبقى مواكبة للتطورات والتغيرات التي تحدث في البيئة والاستجابة السريعة لها، حيث نعيش اليوم في عصر المعلوماتية والسرعة، وقد أصبح البقاء للأسرع، فالتطوير الإداري هو الجسر الذي يسهل وصول المنظمات الى الكفاءة والفاعلية في زمن قياسي، ولن يكتب لعمليات التطوير والتحديث النجاح الا من خلال مشاركة العاملين في الكشف عن الجوانب التي تحتاج الى إصلاحات إدارية أو الإشارة الى مواطن الضعف والخلل من أجل معالجتها، والمساهمة بأية أفكار تجديدية وابداعية تسهم في بقاء المنظمة في حالة تصاعديّة في طريق التميز.

يعتبر الصمت التنظيمي من أهم العقبات التي تواجه إدارة الموارد البشرية، حيث يحجم العاملون في المنظمة عن الإفصاح عن مواطن الضعف أو أية أخطاء تحصل في منظماتهم، علاوة على عدم المساهمة في أية مشاركات من شأنها احداث تغييرات إيجابية تسهم في زيادة كفاءة وفاعلية المنظمة، ويعود ذلك الى العديد من الأسباب التي تحتاج الى دراسة متعمقة للكشف عنها ووضع الاستراتيجيات المناسبة للتعامل معها نظرا لما لها من آثار مدمرة على الفرد والمنظمة.

تقوم مديريةية الأمن العام في المملكة الأردنية الهاشمية بدور كبير في المحافظة على الأمن والسلم المجتمعي، وتسعى الى تحقيق العديد من الأهداف السامية، الأمر الذي يتطلب بقاءها بأعلى درجات الكفاءة والفاعلية، ولن تتمكن من ذلك الا من خلال عمليات التحديث والتطوير الإداري، ومن خلال مشاركة العاملين فيها على مختلف مستوياتهم الإدارية في عمليات التطوير، والخروج من قوقعة الصمت والافصاح عما لديهم من أفكار ومعلومات تسهم في ذلك، لذا تكمن مشكلة هذه الدراسة في محاولة الكشف عن واقع الصمت التنظيمي في مديريةية الأمن العام من وجهة نظر الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية، وذلك بالكشف عن أسباب الصمت التنظيمي في مديريةية الأمن العام، والآثار المترتبة عليه، والاستراتيجيات المتبعة في معالجته، وتتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

ما اتجاهات الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية نحو الصمت التنظيمي في مديريةية الأمن العام؟

ويشتق من التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هي أسباب الصمت التنظيمي في مديريةية الأمن العام؟

2. ما هي الآثار المترتبة على الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام؟

3. ما هي الاستراتيجيات والأساليب المتبعة في إدارة الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام؟

### 3. أهمية الدراسة:

أ. الأهمية العلمية:

تشكل هذه الدراسة إضافة جديدة لإثراء المعرفة في موضوع الصمت التنظيمي والآثار المترتبة عليه والاستراتيجيات المستخدمة في ادارتها في مديرية الأمن العام في المملكة الأردنية الهاشمية، وبهذا قد تثري هذه الدراسة المكتبة العربية في مجال التطوير الإداري بشكل عام والصمت التنظيمي بشكل خاص.

ب. الأهمية العملية (التطبيقية):

تكمن الأهمية العملية التطبيقية لهذه الدراسة في تحقيق جملة من الأهداف من أبرزها:

1. أن تعطي نتائج الدراسة تصورا واضحا للمسؤولين في مديرية الأمن العام عن واقع الصمت التنظيمي في جهاز الأمن العام.
2. امكانية التوصل الى بعض المقترحات على ضوء النتائج المستخلصة التي يمكن الاستفادة منها في المنظمة موضوع الدراسة، والمنظمات الأخرى، وكذلك في اجراء الدراسات المستقبلية.
3. تكمن أهميتها التطبيقية فيما ستقدمه من نتائج، وتوصيات يمكن أن تستفيد منها القيادات في مديرية الأمن العام، والقيادات في المنظمات الأخرى.
4. قد تساعد القادة في إدراك أسباب الصمت التنظيمي والآثار المترتبة عليه والاستراتيجيات المتبعة في ادارته.

### 4. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على واقع الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام، وتسعى الى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على ماهية وأسباب الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام.
2. التعرف على الآثار المترتبة على الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام.
3. التعرف على الاستراتيجيات المتبعة في إدارة الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام.

4. إثراء الإطار النظري في موضوع الصمت التنظيمي.

#### 5. حدود الدراسة:

- أ. الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على بيان اتجاهات الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية نحو الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام.
- ب. الحدود المكانية: مديرية الأمن العام .
- ج. الحدود الزمنية: خلال العام الدراسي 2019.
- د. الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية في المملكة الأردنية الهاشمية.

#### 6. مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

- أ. الصمت لغة : صَمَتَ : صَمَتَ (فعل) صَمَتَ يَصْمُتُ ، صَمْتًا وَصُمُوتًا وَصُمَاتًا ، فهو صَامِتٌ ، صَمَتَ الْوَلَدُ : سَكَتَ وَكَمَّ يَنْطِقُ، ويقال لغير النَّاطِقِ : صَامَتٌ ، ولا ساكتٌ ، خرَجَ عن صمته : تكلمٌ ، نطق . (القاموس المحيط ، فصل الصاد) .
- ب. الصمت التنظيمي **Organizational Silence** اصطلاحاً:

تعتبر دراسات (Morrison and Milliken, 2000) و (Pinder and Harlos, 2001) من أهم الدراسات في هذا المجال، ففي دراسة (موريسون وميليكين، 2000م) حطت على عمليات الصمت التنظيمي داخل المنظمات والتي تم تطويرها وفق أنظمة بالاعتماد على استمراريتهما والظروف التنظيمية التي تعززها، وقد عرفت الدراسة الصمت التنظيمي " الحجب الواعي للأعمال، الأفكار، المعرفة والمقترحات التي تؤدي الى تطوير المنظمة من قبل العاملين"

بينما تناولت دراسات أخرى الصمت التنظيمي كظاهرة جماعية، فقد ركز (بندر وهارولز، 2001م) على قرارات العاملين (سهولة الحديث أو عدمه) حيال عدم العدالة من وجهة نظرهم، وقد طورت الدراسة مفهوم صمت العاملين، واقترحت نموذجاً يوضح الظروف التنظيمية التي تسبب وتعزز الصمت التنظيمي. (Culsun eriguc, et all, 2014, p133)

### ج. الصمت الاذعاني **Acquiescent Silence** :

حجب وجهات النظر والمعلومات والأفكار في وجه عمليات التنمية والتطوير في المنظمة، حيث يستند هذا الاتجاه على الإذعان، حيث لا يرغب الموظفون بالحدوث ولا يحاولون تغيير الأحداث في المنظمة ولا يشاركون في أية عمليات للتطوير، وذلك نابع من اعتقادهم الجازم بأنهم حتى لو تحدثوا وخرجوا عن صمتهم فأنهم لن يغيروا شيء.

### د. الصمت الدفاعي **Defensive Silence** :

الصمت القائم على الخوف حيث يلجأ الموظف للصمت بدافع الخوف لحماية نفسه من أية أخطار أو أضرار قد تلحق به. (Pinder and Harlos, 2001, p331)

### هـ. الصمت الاجتماعي (الإيجابي) **Prosocial silence** :

وهو عبارة عن حجب الأفكار والمعلومات والآراء المتعلقة بالعمل بهدف افادة أشخاص آخرين أو افادة المنظمة، ويكون الدافع وراء هذا السلوك الايثار والتعاون، وهذا الشكل من الصمت مقصود واستباقي، وعبارة أخرى هو أولوية أساسية للموظف الذي يفضل البقاء صامتا بسبب عوامل خارجية تتعلق بالمنظمة وزملاء العمل. (Dyne et al., 2003:1368).

### و. الصمت التنظيمي اجرائيا :

حجب الأفكار والمعلومات والآراء المتعلقة بالعمل والتي قد تسهم في عمليات تنمية وتطوير مديرية الأمن العام من قبل العاملين فيها لاعتقادهم أن مشاركتهم لن تجدي نفعاً، أو حماية لأنفسهم من أية أضرار قد تلحق بهم، أو من باب الايثار والتعاون حماية لزملاء العمل وحرصاً على سمعة المديرية.

### ز. الصوت التنظيمي **Organizational Sound**

التعبير الطوعي من قبل العاملين عن وجهات النظر التي تسهم في التأثير على الإجراءات التنظيمية. ويعتبر الصمت التنظيمي هو الوجه المقابل للصوت التنظيمي، ويعرف على أنه الظروف التي تحدث عندما لا يستطيع العاملون المساهمة بحرية في الخطاب التنظيمي. (Bowen and Blackmon, 2003: 1394).

## ثانياً : الاطار النظري للدراسة :

لم يعد الصمت التنظيمي دليل على صحة المناخ التنظيمي، اذ قد ينطوي هذا الصمت على أمراض تنظيمية تنذر بفشل التنظيم أو حتى موته، ولا بد من معرفة مسبباته وما ينطوي خلفه لما له من مدلولات واسعة وما له من أثر كبير على عملية التطوير والتحديث في المنظمات، اذ لا بد من البحث عن الأصوات الإيجابية التي تسهم في عملية التطوير الإداري وصولاً الى التميز المؤسسي، فالمنظمات الصامتة تعج بالأذكياء الذين لا بد من الاستفادة من أصواتهم والتي قد تسهم بدور كبير في رفعة شأن المنظمات.

ومن الناحية السلوكية يبدو الصمت والصوت أقطاب متعارضة، وكلاهما أيضا سلوكيات معقدة وذات أبعاد متعددة في طبيعتها، فالصمت يمثل الاحتفاظ بالأفكار بينما يمثل الصوت بالمقابل التعبير عن هذه الأفكار. (Linn Van Dyne, et all 2003)

### 1. مفهوم الصمت التنظيمي :

تعود بداية الحديث عن الصمت التنظيمي الى الباحث هيرشمان Hirschman عام 1970م والذي حاول تحديد مفهوم الصمت التنظيمي حيث أطر الصمت كرد فعل سلبي، لكن بناء مرادف للولاء، فعلى سبيل المثال فان الموظفين الذين يتعرضون لمعاملة سيئة ولا يتقدمون بشكاوى رسمية فان ذلك يعتبر من باب الصمت بالتراضي وان السكوت دليل على الولاء، بينما يعكس صمت العاملين عوامل معرفية وسلوكية وفاعلية يتم في الغالب تجاهلها، لذلك ظل الصمت التنظيمي مهملاً وتم تجاهل العاملين غير الراضين والمظلومين. (Pinder and Harlos, 2001: 332)

لا يعني الصمت التنظيمي عدم الكلام فقط، لكنه يعني كذلك عدم الكتابة، عدم الحضور، عدم الاستماع، التجاهل، وأكثر من ذلك يعني التهدة، الرقابة، القمع، التهميش، التسطیح، الاستثناء، التقوقع والأشكال الأخرى من الاستبعاد، كما يعتبر الصمت التنظيمي عملية غير فاعلة تؤدي الى ضياع الجهود الكلية للمنظمة وتتخذ أشكالاً متعددة مثل: الصمت الجماعي في الاجتماعات، مستويات متدنية من المشاركة في اتخاذ القرارات وتقديم المقترحات، ومستويات متدنية من الصوت الجماعي وغيرها. (Sahar nikmaram, et all, 2012, p 1272)

لقد أجريت العديد من الدراسات والبحوث في الغرب حول موضوع الصمت التنظيمي كما في دراسات (Argriss, 1977)، (Resdding, 1985)، (Ewing, 1977)، (Memeth, 1997)، وقد

توضح المفهوم في دراسة (Morrison and Milliken, 2001) واللدان اعطياه بعدا أشمل، حيث يريان أن الصمت التنظيمي يقف حاجزا بين المنظمة وبين سماع أصوات أعضائها.

وفي دراسة (Pinder and Harlos, 2000) ميزا بين شكلين من صمت العاملين بالاعتماد على الدوافع وراء الصمت، فهناك صمت ناجم عن اغفال متعمد، والنوع الآخر ناجم عن التسليم بالأوضاع القائمة في التنظيم. (Akram Akbarian, 2015, p 179)

وتعتبر دراسات (Morrison and Milliken, 2000) و (Pinder and Harlos, 2001) من أهم الدراسات في هذا المجال، ففي دراسة (موريسون وميليكين، 2000م) حلا عمليات الصمت التنظيمي داخل المنظمات والتي تم تطويرها وفق أنظمة بالاعتماد على استمراريتهما والظروف التنظيمية التي تعززها، وقد عرفت الدراسة الصمت التنظيمي " الحجب الواعي للأعمال، الأفكار، المعرفة والمقترحات التي تؤدي الى تطوير المنظمة من قبل العاملين"

بينما تناولت دراسات أخرى الصمت التنظيمي كظاهرة جماعية، فقد ركز (بندر وهارولز، 2001م) على قرارات العاملين (سهولة الحديث أو عدمه) حيال عدم العدالة من وجهة نظرهم، وقد طورت الدراسة مفهوم صمت العاملين، واقترحت نموذجا يوضح الظروف التنظيمية التي تسبب وتعزز الصمت التنظيمي. (Culsun eriguc, et all, 2014, p133)

ان الدراسات التقليدية والمبكرة ساوت بين مفهوم الصمت والولاء، وافترضت عدم وجود أية أخطاء إذا لم يكن هنالك اية اهتمامات بإسماص الأصوات، وبعبارة أخرى اعتبرت الصمت التنظيمي دليل على أن الأمور في المنظمة تسير على ما يرام، بينما يرى باحثو اليوم أن مناخ الصمت يعمل ضد مخرجات المنظمات الطموحة.

ويمكن تعريف الصمت التنظيمي على أنه: "الدوافع لحجب أو التعبير عن المعلومات، الأفكار التي تنطوي على مجموعة من العواطف والادراك أو النية كالاغراض والتأييد" (Donaghey, et al. 2011)

لقد تحدث بعض الباحثين عن الصوت التنظيمي وعرفوه بأنه: "التعبير الطوعي من قبل العاملين عن وجهات النظر التي تسهم في التأثير على الإجراءات التنظيمية" واعتبرا الصمت التنظيمي هو الوجه المقابل للصوت التنظيمي، وعرفوه على أنه الظروف التي تحدث عندما لا يستطيع العاملون المساهمة بحرية في الخطاب التنظيمي. (Bowen and Blackmon, 2003: 1394).

ويعرف (بندر وهارولز، 2001م) أن الصمت التنظيمي هو غياب الصوت على اعتبار أن له صيغة خاصة في عملية الاتصال تتطوي على مجموعة من العواطف والمدركات والنوايا كالاعتراض والتأييد. وقد نظر الباحثان الى الصمت التنظيمي كظاهرة يمكن أن تحمل العديد من المعاني بالاعتماد على الدوافع وراءها.

ويرى الباحث أن الصمت التنظيمي عبارة عن احجام العاملين عن التعبير عن المعلومات والأفكار والمشاعر والمدركات والمقترحات بأي شكل من الأشكال طوعا أو كرها ولأسباب متعددة.

لقد وصف سينج (Senge, 1999) مناخ الصمت التنظيمي بمحتوى مختلف حيث أشار الى أن المنظمات تعمل بعقلية الصومعة حيث يميل الناس الى التعامل مع المشاكل الوظيفية الخاصة بهم متجاهلين التفاعل الصعب بين المعزوفات المنفردة، ونتيجة لذلك يميل الناس لمناقشة هذه القضايا بصورة خاصة فقط وبطرق تعزز مناخ من عدم الرضا وضمان بقاءها سرية وبالتالي لا يتم مناقشتها، وأشار كذلك الى أن بعض المدراء قد عاشوا ردحا من الزمن في بيئة كانت تسود فيها معايير الخوف والتخويف والصمت حيث لم يعد بوسعهم تصور أية طرق بديلة للعمل.

ان ما يمنع العاملين من المشاركة وايصال أصواتهم يعود الى العديد من الأسباب كالمركزية في اتخاذ القرار، وعدم منح العاملين الفرصة في المشاركة، وعدم توافر الخبرات الكافية لدى العاملين، ونظرة المدراء السلبية للعاملين وخشيتهم من الحصول على تغذية عكسية سلبية، والخوف من أن يتم وصف من يرفع صوته بالمشاركة بالغوغائية وغيرها من الأسباب التي قد تدفع نحو الصمت.

ويرى بعض الباحثين أن نمط الاتصال والمشاركة في المعلومات تلعب دورا بارزا في عملية المشاركة والاحجام عن الصمت، كما أشار آخرون الى العلاقة الوطيدة بين انسيابية المعلومات وخطوط الاتصال والمشاركة في اتخاذ القرار وبين الإنتاجية والتغيب عن العمل (Vakola & Bouradas, 2005, pp 444-445)

## 2. أسباب الصمت التنظيمي:

ينشأ الصمت التنظيمي عندما لا يستطيع الأفراد المساهمة بحرية في مسائل تتعلق بالمنظمة، ويرى (Morrison and Milliken, 2000) أن المفارقة الغربية في أن هنالك العديد من المنظمات معظم الموظفين فيها على معرفة تامة بقضايا ومشكلات معينة ولكنهم لا يجرؤون على التحدث عنها أمام رؤسائهم، وهم يعتقدون أن الصمت التنظيمي ناجم بالأصل عن خوف المدراء من التغذية العكسية

السلبية بالإضافة الى مجموعة من المعتقدات الضمنية لدى المدراء، ويرى (Cakici, 2008) أن أسباب الصمت التنظيمي تعود الى أسباب إدارية وتنظيمية.

يعزو البعض الصمت التنظيمي الى عوامل خارجية مثل المعتقدات التنظيمية والخصائص التنظيمية وتعاون العاملين، ويرى البعض أن هنالك عوامل داخلية للصمت التنظيمي تعود للشخص نفسه كالخبرة والدافعية والشخصية. (OWUOR, 2014, p 10)

وفيما يلي بعض أهم أسباب الصمت التنظيمي:

أ. **زملاء العمل:** يمكن أن تتسبب في الصمت التنظيمي من خلال المكافأة كالاقرار والصدقة أو من خلال المعاقبة مثل عزل الشخص. (Stephen & Judge, 2007)، كما يمكن من خلال جماعات العمل وضع المعايير والقواعد للتصرف حيال الأوضاع المختلفة للمنظمة. (Bowen & Blackmon, 2003)

ب. **المعتقدات التنظيمية:** تعتبر المعتقدات التنظيمية سبب رئيسي للصمت التنظيمي فالاعتقاد الضمني حول العاملين بأنهم مهتمون بذاتهم ولا يمكن الاعتماد عليهم والتي تنطلق من نظرية X لماكريجور قد تكون سببا رئيسيا للصمت التنظيمي، كما أن بعض المعتقدات السائدة مثل معتقد أن الإدارة تعرف أفضل حول معظم الأشياء التي تهم المنظمة تعد من أسباب الصمت، ومن المعتقدات التنظيمية أن التوافق والاجماع دليل على الصحة التنظيمية، ولذا يجب تجنب المعارضة والخلاف حيث يعتبر هذا المعتقد جزء من المشهد الوحدوي للمنظمة وهو مضاد تماما للمشهد التعددي الذي يقبل بالتعدد والاختلاف. (Morrison & Milliken, 2000)

ج. **خصائص المنظمة:** تعتبر خصائص المنظمة كما يتم تصويرها في هياكل وثقافة المنظمة أحد أسباب الصمت التنظيمي. (Saygan, 2011)

د. **هيمنة العقل الجمعي:** يحجم الأفراد في المنظمات عن المشاركة ويركنون للصمت عندما يشعرون أن آراءهم غير مقبولة من الجماعة، وقد تتسبب هذه الآراء والأفكار في عزلهم عن الجماعة أو النظر إليهم بسخرية وازدراء. (Neill, 2009)

هـ. **عدم الثقة بالرؤساء:** تعد أحد أسباب اللجوء للصمت خوفا من التعرض للخطر أو إساءة فهم المعلومات والمشاركات. (Vakola, Nikolaou, & Bourantas, 2011)

و. **الخوف من المشاركة:** والبعض يطلق عليه الصمت الدفاعي وهو عبارة عن الاحجام المتعمد عن طرح الأفكار الكبيرة، المعلومات، والمشاعر كحماية للنفس قائمة على الخوف. (OWUOR, 2014, p 15)

ز. **الشعور بعدم القدرة على التغيير:** عندما يشعر الأفراد بعدم القدرة على التغيير، وأن أفكارهم لا تؤخذ على محمل الجد، بل على العكس ربما قد تصبح جزء من التقييم السلبي لهم فانهم يحجمون عن المشاركة ويركنون للصمت. (Van Dyne, et al., 2003)

ح. **الخوف من الاضرار بالرؤساء أو زملاء العمل:** قد تتسبب مشاركة العاملين بمعلومات بالإضرار برؤسائهم أو زملائهم في العمل مما قد يدفعهم للصمت. (Cakici, 2008)

### 3. أشكال الصمت التنظيمي:

بالرجوع الى الأدبيات نجد أن هنالك ثلاثة أنواع للصمت التنظيمي على النحو التالي:

أ. **الصمت الاذعاني Acquiscent Silence:** ويقوم على حجب وجهات النظر والمعلومات والأفكار في وجه عمليات التنمية والتطوير في المنظمة، حيث يستند هذا الاتجاه على الإذعان، حيث لا يرغب الموظفون بالحديث ولا يحاولون تغيير الأحداث في المنظمة ولا يشاركون في أية عمليات للتطوير، وذلك نابع من اعتقادهم الجازم بأنهم حتى لو تحدثوا وخرجوا عن صمتهم فانهم لن يغيروا شيء.

ب. **الصمت الدفاعي Defensive Silence:** وهو الصمت القائم على الخوف حيث يلجأ الموظف للصمت بدافع الخوف حماية لنفسه من أية أخطار أو أضرار قد تلحق به. (Pinder and Harlos, 2001, p331)

ج. **الصمت الاجتماعي (الإيجابي) Prosocial silence:** وهو عبارة عن حجب الأفكار والمعلومات والآراء المتعلقة بالعمل بهدف افادة أشخاص آخرين أو افادة المنظمة، ويكون الدافع وراء هذا السلوك الايثار والتعاون، وهذا الشكل من الصمت مقصود واستباقي، وبعبارة أخرى هو أولوية أساسية للموظف الذي يفضل البقاء صامتا بسبب عوامل خارجية تتعلق بالمنظمة وزملاء العمل. (Dyne et al., 2003:1368).

#### 4. أبعاد الصمت التنظيمي:

يرى بعض الباحثين أن هنالك ثلاثة أبعاد للصمت التنظيمي على النحو التالي: ( Nikmaram, et all, 2012, p 1273 )

أ. اتجاهات الإدارة العليا والمشرفين نحو الصمت: حيث يشعر المدراء والمشرفون بالتهديد من احتمال فحص أدوارهم، مسؤولياتهم، وأدائهم، ويشعرون بالخوف والدفاع عن فكرة أن أداءهم غير متناسب وأجورهم غير عادلة، ونتيجة لذلك فهم يضعون اللوم نتيجة أي فشل بعيدا عن أنفسهم، ويعلقون السلبيات على سلوك مرؤوسيههم في حالة عدم وضوح الأهداف أو الفشل التنظيمي، وهذا يخلق مناخا من الصمت حيث لا يستطيع العاملون الوثوق في أن رؤسائهم لن يعاقبهم بشكل مباشر أو غير مباشر عندما يكشفون الأخطاء أو عند استجوابهم حول مسار عملهم.

ب. فرص التواصل: وهذا يتعلق بالانفتاح والثقة في عملية التواصل، والتشارك بالمعلومات، وتوافر المشاعر الصادقة لسماع الأصوات وأخذها على محمل الجد.

ج. سلوك الصمت من قبل العاملين: وهذا يتعلق بقرارات العاملين حول الاحتفاظ بآرائهم ومدى اهتمامهم بالمسائل المتعلقة بالمنظمة.

#### 5. آثار الصمت التنظيمي على المنظمة والعاملين:

##### أولا: الآثار التنظيمية للصمت التنظيمي:

للصمت التنظيمي آثار ضارة وبشكل كبير على المنظمة ككل، وقد تتسبب بمستويات عالية من عدم الرضا، والمتمثلة في الغياب ودوران العمل وغيرها من السلوكيات غير المرغوب فيها.

( Colquitt & Greenberg, p 311-312 )

تعتبر الاتصالات مفتاح النجاح للمنظمات، وعندما يحدث الصمت التنظيمي تتأثر منظومة الاتصالات داخل المنظمة مما يضر بالوظائف الكلية للمنظمة. ان الصمت التنظيمي يؤدي الى قتل روح الابداع، واستمرار المنظمة بمشاريع سيئة التخطيط تقود الى منتجات وخدمات رديئة، وقد تؤدي الى انخفاض في المعنويات. ( Pentilla,2003 )

وقد يؤدي الصمت التنظيمي الى خلق أفراد غير مبالين تجاه منظماتهم وتجاه وظائفهم وأعمالهم وبالتالي يتسبب ذلك في ضعف مستويات الأداء المؤسسي للمنظمة ككل والذي قد يتسبب بخسائر

مادية كبيرة للمنظمة، كما قد يتسبب الصمت التنظيمي بعدم المشاركة في العمل علاوة على عدم الإبلاغ عن أية أخطاء يتم ملاحظتها تقود الى دورة دائمة من صمت العاملين. (Joinson, 1996)

#### ثانيا: آثار الصمت التنظيمي على العاملين.

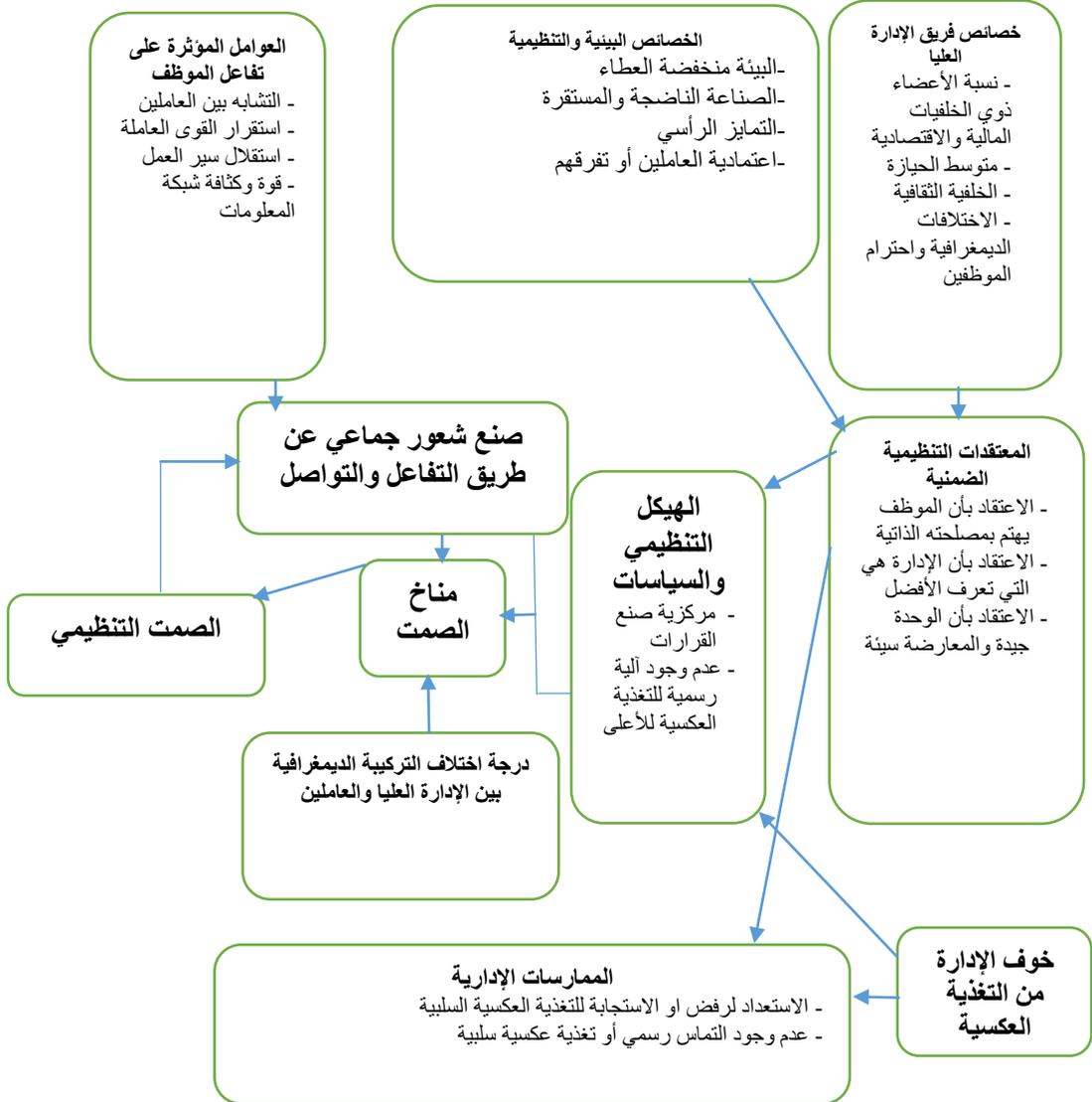
إن صمت العاملين له العديد من التبعات والتأثيرات على العاملين أنفسهم، فالموظفون غير المباين هم نتاج الصمت التنظيمي، فاللامبالاة تدفع الموظفين الى الشعور أنهم مجرد تروس في آلات المصنع، وقد تتطور الأمور الى الإحساس بالإحباط أو حتى بعض المشاكل الصحية، مما يدفعهم الى تناول الأدوية أو حتى المشروبات الكحولية للخروج من هذا المأزق وهذا بدوره يفاقم المشكلة وينقلها الى وضع أسوأ، وقد تحدث عن تفاقم هذه المشكلات الباحث جيم كليمر في كتابه الموسوم بـ "موس على الطاولة". (Climmer, 2008)

وهناك مثال آخر على تأثيرات الصمت التنظيمي على العاملين فصلها بعض الباحثين والذي بين أن للصمت التنظيمي تأثير على الرفاه الشخصي للعاملين، وزيادة التوتر لديهم، كما يدفعهم للشعور بالذنب، حيث غالبا ما يواجهون مشاكل نفسية وصعوبات في رؤية إمكانية التغيير.

يعتقد معظم الناس أن الصمت التنظيمي يضر فقط بالمنظمة، ولكن حقيقة الأمر أنه يضر كل من المنظمة والعاملين. (Ghodratollah, et all, 2012, p51)

#### 6. ديناميكية الصمت التنظيمي :

لقد تحدث (Ghodratollah, et all, 2012) عن تطور الصمت التنظيمي والديناميكية التي تفضي اليه، وبشكل رئيسي فان الصمت التنظيمي يعود بالأصل الى خوف المدراء من التغذية العكسية السلبية، ومجموعة من المعتقدات الضمنية والتي غالبا تكون من قبل المدراء. والشكل التالي يوضح ذلك:



Ghodratollah, et all, 2012, p52

## 7. استراتيجيات وطرق التغلب على الصمت التنظيمي:

ان إدراك العدالة التنظيمية يمكن أن يكون له دور في الصمت التنظيمي، كما يعتبر خلق مناخ للعدالة الإجرائية وسيلة للقضاء على الصمت التنظيمي، حيث تخلق إجراءات العدالة الثقة لدى العاملين وتوجد لهم سياقات يتم من خلالها تشجيعهم على اسماع أصواتهم. (Pinder and Harlos, 2001).

وفي المنظمات التي تتمتع بمستويات منخفضة من مشاركة العاملين فيجب إعادة بناء أنظمة تنظيمية تسمح بمستوى مشاركة واسع من قبل العاملين فيها، ومن الناحية النظرية يجب على كبار المديرين ووفقا لافتراضات مختلفة أن يكونوا قادرين على تصميم أنواع مختلفة من النظم التنظيمية تعمل بمرور الوقت على انتزاع اتصالات صاعدة وصادقة، فيجب أن يكسروا ثقافة الصمت ويوجدوا مناخ للصوت حتى يتم تشجيع العاملين على المشاركة. (Morrison and Milliken, 2000, p.722).

ان أحد أسباب الصمت التنظيمي هو الخوف حيث يجب العمل على تقليله، كما أن عدم الاستقرار الوظيفي أو النفي الوظيفي يزيد من هذا الخوف، لذا يجب ضمان الاستقرار والأمان الوظيفي للعاملين.

يعتبر سلوك المديرين عنصرا هاما يؤثر في صمت العاملين أو صوتهم، حيث تعتبر بعض الملامح الشخصية للمديرين جيدة للتواصل الفعال ويجب عليهم اثناء هذه الملامح مثل تقبل الحقائق. (Akbarian, et all, 2015, p180).

يجب على المديرين والمشرفين خلق أماكن عمل آمنة حيث يشعر العاملون بالأمان حال عرض وجهات نظرهم، كما يجب تشجيعهم على تقديم الاقتراحات، فاذا فهم العاملون أن مدراءهم وبالأخص مشرفيهم لا يريدون سماع الحقيقة فان ذلك الشعور سيدفعهم الى الصمت.

لقد نصح بعض الباحثين بتبني استراتيجيات وقف الصمت التنظيمي قبل أن يصبح مشكلة ثقافية مستعصية وذات آثار مدمرة على المنظمة، وفي هذه الحالة تعد الاستراتيجية عبارة عن خطة تتعلق باستعداد المنظمة لإدارة الصمت بهدف ضمان فاعلية التنظيم، حيث تشير الاستراتيجية الى كيف ومتى وأين تخطط المنظمة للتعامل مع الصمت، وهل هو على مستوى المنظمة أم على مستوى العاملين، ولأي هدف. (Pearce & Robinson, 2008).

هنالك العديد من البدائل التي يمكن للمنظمة أن توظفها في إدارة الصمت، تتضمن الحفاظ على المناخ الأخلاقي، وتطوير الثقة التنظيمية، والصورة الذهنية عن الموظف. (OWUOR, 2014, p 23).

## أولاً: الحفاظ على المناخ الأخلاقي.

تشير الأخلاق الى المبادئ التي تحكم سلوك الفرد والجماعة، فهي التي تقرر القواعد والمعايير المقبولة في إدارة الأفراد، وتعزز أهمية المساءلة في المنظمة، علاوة على أنها توضح حدود السلوك الفردي، وتؤكد إمكانية تطبيقها.

يعتبر الصمت التنظيمي أحد الممارسات غير الأخلاقية في المنظمة، ويمكن وصف مناخ الصمت التنظيمي بإحدى حالتين: التحدث بصراحة عن مشاكل المنظمة لا يستحق العناء، الإفصاح عن الآراء والاهتمامات أمر خطير، وينبثق هذا المناخ عن عمليات صنع الشعور الجمعي، من خلال محاولة العاملين اشتقاق مدلولات حول أماكن عملهم وتتطور من خلال التعاملات الاجتماعية والتي تمكن العاملين من مشاركة ادراكاتهم وخبراتهم واشتقاق فهم مشترك لمعنى جوانب عملهم المتعددة.

ان المناخ التنظيمي الفعال يشجع العاملين على اتخاذ قرارات أخلاقية، فاذا كان مناخ الرعاية هو السائد في المنظمة فان المدراء سيكونون أكثر حماساً لتلبية احتياجات العاملين، وسيقدرون مساهمات العاملين في المنظمة وبالتالي سيسهلون على العاملين التماهي مع المنظمة، ففي ظل هكذا مناخ يكون العاملون على استعداد للرد بالمثل على السلوك الإيجابي الذي سيمنع الصمت التنظيمي.

ومن المناخات الأخلاقية مناخ الاستقلالية والقواعد والقوانين والمعايير والتي لا تخضع للحسابات الاقتصادية، وفي ظل هذا المناخ تشجع المنظمة موظفيها على اتخاذ قرارات مستقلة بالاعتماد على القيم الشخصية، وفي ظل هذه الظروف سيعمل العاملون وفق معايير أخلاقية عالية الأداء، وسيشعرون بواجب أكبر للتعبير عن آرائهم بشأن التحسين والتطوير في المنظمة، وهكذا عندما يتعلق الأمر بالمسائل المتعلقة بالمنظمة سوف لن يصمت العاملون.

يجب على المنظمات أن تستخدم المعرفة لخلق مناخ أخلاقي وتجنب الممارسات التي تؤدي الى خلق مناخ غير أخلاقي في المنظمة، حيث يسهم المناخ الأخلاقي في إدارة ثقافة الصمت. (OWUOR, 2014, )

(p 25-26)

## ثانياً: الصورة الذهنية عن الموظف وسيلة للتنبؤ بالصمت:

اقترح بعض الباحثين أحد الطرق للتخفيف من الصمت التنظيمي وذلك عن طريق إدارة الصورة الذهنية عن الموظفين. (Mangold and Miles, 2007) وقد عرفنا الصورة الذهنية للموظف بالانطباع الذي تقدمه المنظمة للمتعاملين معها ولأصحاب المصالح من خلال موظفيها، وهذا الانطباع قد يكون

سلبيا أو إيجابيا بالاعتماد على الاتصالات المنبثقة عن نظام الرسائل التنظيمي، وقد قاما بتصنيف المنظمات وفقا لهذه الاستراتيجية الى أربعة مجموعات وهي:

1. كل النجوم **all stars**: هي تلك المنظمات التي نجحت في إيصال الصورة الذهنية المطلوبة من المنظمة للعاملين، وهي التي تدير العقود النفسية بشكل جيد، حيث يصبح الموظفون محفزون وملتزمون ويميلون الى الثقة بالمنظمة، وذلك لأن نظام العقود النفسي سليم حيث وفاء المنظمة بوعودها، فالموظفون ضمن هذه المجموعة لديهم العقد النفسي السليم مع المنظمة، ويعرفون جيدا الصورة الذهنية المطلوبة منهم والتي تريد المنظمة أن تظهر بها أمام شركائها. (Miles & Muuka, 2011)
2. شطب الملوك **strike-out-kings**: الموظفون وفق هذه المجموعة لا يعرفون الصورة الذهنية المطلوبة ولا يتلقون رسائل منسقة من نظام الرسائل التنظيمي حول عقودهم النفسية والتي في الغالب تكون منتهكة، ويشعر الغالبية العظمى من الموظفين على أنهم مجبرون على المنظمة، ونظرا للازدواجية في المنظمة فان السلامة النفسية في حالة استخدام مشكوك فيها.
3. احتياطي الجرحى **Injured Reserve**: حيث يكون لدى العاملين الفهم والمعرفة بالصورة الذهنية المتوقعة منهم، ولكن العقد النفسي لهؤلاء الموظفين قد تم انتهاكه من خلال تلقيهم رسائل متضاربة من أنظمة الرسائل التنظيمية مما جعلهم أقل التزاما تجاه المنظمة، وهنا يصبح الموظفون أقل دافعية وأقل رضا وأقل انجذابا لسلوك المواطنة التنظيمية لأنهم محبطون نوعا ما من الطريقة التي كانوا يعاملون بها من قبل المنظمة، ولن يشعروا بالأمان إذا تحدثوا بما لديهم.
4. الناشئين **Rookies**: هم غالبية الموظفين الذين لا يعرفون ولا يفهمون الصورة الذهنية عن المنظمة ولكن لديهم شعور بعقودهم النفسية السليمة، وهم موظفون لديهم الدافعية والرضا والالتزام وأدائهم بأعلى مستوى ولديهم الاستعداد للثقة بالمنظمة، وفي ظل هذا السيناريو فان الموظفين متعاونون بشكل جيد ويحاولون دائما القيام بالأعمال التي يظنون أن المنظمة تريدها، فاذا كانت المنظمة تشجع استخدام نظام الصوت من قبل العاملين فيتوقع من العاملين المشاركة.

لذا يتوجب بداية على كل منظمة أن تصنف نفسها ضمن المجموعة التي تنطبق عليها من المجموعات السالفة الذكر، ومن ثم تطبق نظام الصوت المناسب من أجل إدارة الصمت. ( **Mangold & Miles, 2007** ).

### ثالثاً: تطوير الثقة التنظيمية:

تعتبر الثقة ظاهرة ديناميكية متعددة الأبعاد تتطور بمرور الوقت من خلال عدة مراحل، وقد عرفها ( **Mayer, Schoorman, and Davis, 2007** ) على أنها استعداد للقبول من قبل الطرف الآخر، ويرى آخرون أن الثقة يجب ان تكون الخطوة الأولى في إدارة الصمت. ( **Miles and Muuka, 2011** )، وعندما تثار المسائل المتعلقة بالثقة في المنظمة فان الموظفين يطورون ادراكات لديهم بأن المنظمة غير مهتمة بآرائهم وربما يشعرون بعدم الأمان نتيجة إطلاق آرائهم، ويرى الباحثون أن هنالك ثلاثة أنواع للثقة وهي:

1. الحسابات القائمة على الثقة **calculus-based trust**: تعتمد على مزايا ومكافآت الحفاظ على الثقة، وتتضمن كذلك فوائد تجنب العقوبة، وهذا النوع من الثقة يتميز بدرجة عالية من الحساسية وغالبا ما يكون في بداية العلاقات حيث لا تتوافر معلومات لدى الطرفين عن بعضهما، وهي المرحلة الأولى من الثقة.

2. المعرفة المبنية على الثقة **knowledge-based trust**: تقوم على العلاقات التي تم تكوينها نتيجة تطور الحسابات القائمة على الثقة، ونتيجة لذلك يكون هنالك قدر كبير من المعرفة المتاحة بشأن العلاقة بين الأطراف، ونتيجة لذلك يتوقع السلوك من المعرفة المتحصلة عن العلاقة، ويكون القرار بالاستمرار في العلاقة قائما على المعرفة وليس على الحسابات وهذا النوع من الثقة يبني من خلال التواصل المستمر وفهم الأبعاد المختلفة للثقة، وهذا النوع من الثقة يختلف عن الثقة القائمة على الحسابات على الرغم من أنه تطور ناجم عنه. ( **Miles & Muuka, 2011** )

3. الهوية المبنية على الثقة **identification-based trust**: يقوم هذا النوع من الثقة على تحديد طموحات الآخرين ونواياهم. ( **Lewicki & Bunker, 1996** ) حيث يقدر كلا الطرفين إرادة الآخر وينتج عن ذلك الفهم المشترك لمختلف الأطراف، وتعتبر الثقة في هذا المستوى كافية لدرجة أن أحد الأطراف قادر على تمثيل الطرف الآخر في حالة غيابه، وتوفر المقدرة على معرفة متطلبات الاحتفاظ بثقة الآخرين، وهذا النوع من الثقة يجعل الأفراد في الجماعات

يفكرون ويشعرون ويستجيبون بشكل متشابه وهو ما ينجم عنه السلوك الجماعي كتنقيض للسلوك الفردي. (Mayer et al., 2007).

مما سبق نلاحظ أن الثقة تتطور عبر مراحل من الثقة المبنية على الحسابات مروراً بالثقة المبنية على المعرفة انتهاءً بالثقة المبنية على الهوية، كما أن التأكيد على الثقة وإعادة بناء جسور التواصل سيساعد المنظمات في إدارة الصمت ويرفع من أدائها.

### ثالثاً: الدراسات السابقة :

1. دراسة سهير محمد حولة ، ولياء ناصر البكر (2018) بعنوان " واقع الصمت التنظيمي

لدى قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض " حيث هدفت الدراسة إلى ما يلي :

- توضيح الإطار المفاهيمي للصمت التنظيمي .
- التعرف على مستوى ممارسة القائدات بالمدارس الثانوية لأبعاد الصمت التنظيمي .
- التعرف على اسباب الصمت التنظيمي لدى الفئات المبحوثة .
- التعرف على طرق التغلب على الصمت التنظيمي لدى الفئات المبحوثة .

### أوصت الدراسة بما يلي :

- الاهتمام بتطوير مناخ دائم لمناقشة قضايا ومشكلات التنظيم لكسر سلوك الصمت في المؤسسات التعليمية.
- تشريع الأنظمة اللازمة لحماية وترسيخ ثقافة التعبير ونبذ سلوك الصمت .
- التركيز على أساليب اختيار القائدات أثناء عملية التعيين والترقية .

2. دراسة (Akram Akbarian, et all, 2015) بعنوان: " **Review organizational**

**silence factors** " استعراض عوامل الصمت التنظيمي" وقد هدفت الدراسة الى البحث

عن العوامل المسببة لظاهرة الصمت التنظيمي، والبحث عن الأسباب الحقيقية التي تدفع العاملين الى الصمت، وقد توصلت الدراسة الى العديد من الأسباب التي تدفع باتجاه الصمت التنظيمي من أهمها:

- الثقافة التنظيمية
- الخوف والتغذية العكسية السلبية من قبل الادارة

- انعدام الثقة
- التجارب السابقة السيئة
- الخوف
- الفروقات الشخصية

ووضعت الدراسة بعض المقترحات لمواجهة الصمت التنظيمي مثل خلق مناخ لإجراءات العدالة داخل المنظمة، وصميم أنظمة تنظيمية تسمح بتوسيع دائرة المشاركة والتشجيع عليها، كسر ثقافة الصمت من قبل الإدارة العليا وإيجاد مناخ للصوت، تقليل الخوف وزيادة الاستقرار الوظيفي، تقبل الحقائق من قبل المدراء، وعلى المدراء والمشرفين في المستويات العليا خلق أماكن عمل يشعر من خلالها العاملون بالأمان في التعبير عن وجهات نظرهم وتشجيعهم على تقديم الأفكار والمقترحات.

### 3. دراسة (A. Fatima, et all, 2015) بعنوان: "Impact of Organizational Silence on Organizational Citizenship Behavior: Moderating Role of Procedural Justice"

معدل" وقد هدفت الدراسة الى ما يلي:

- اختبار تأثير الصمت التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمي.
- اختبار إجراءات العدالة كعوامل معدل على العلاقة بين الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي.

وقد أجريت الدراسة على عينة قصدية مكونة من 250 من العاملين في عدد من شركات الخدمات في باكستان، وقد توصلت الدراسة الى ما يلي:

للصمت التنظيمي تأثير سلبي على سلوك المواطنة التنظيمي بينما تعمل إجراءات العدالة على تعديل هذا التأثير.

### 4. دراسة (OWUOR, ANGELA ACHIENG,et all, 2014) بعنوان: "ORGANIZATIONAL SILENCE AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONS IN KENYA: A CASE STUDY OF SAFARICOM CALL CENTER"

" عوامل الصمت التنظيمي التي تؤثر على فاعلية المنظمات في كينيا، دراسة حالة على الموظفين العاملين في مركز هواتف شركة سفاري في كينيا" وقد هدفت الدراسة الى البحث عن عوامل الصمت التنظيمي التي تؤثر على فاعلية المنظمات في كينيا، وذلك من خلال البحث في أسباب الصمت

التنظيمي والآثار المترتبة على فاعلية المنظمات، وتستمد أهميتها من كونها تبحث في أسباب الصمت التنظيمي والآثار المترتبة عليه، والاستراتيجيات المتبعة في إدارته، وبينت للعاملين على مختلف المستويات دورهم في عملية الصمت التنظيمي، وطبقت الدراسة على عينة حجمها 92 من الموظفين العاملين في مركز هواتف شركة سفاري في كينيا، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- وافق أغلبية المستجيبين على أن من مسببات الصمت التنظيمي المعتقدات التنظيمية من قبل المدراء عن الموظفين الجدد والتي تدفعهم نحو الصمت.

- وافقت أغلبية عينة الدراسة على أن التحدث والخروج عن الصمت عديم الجدوى.

ومن أهم النتائج المتعلقة بالآثار المترتبة على الصمت التنظيمي توصلت الدراسة الى:

- معظم العاملين ليس لديهم اهتمام بوظائفهم ولا يثقون في المنظمة.

ومن أهم النتائج المتعلقة بإدارة الصمت التنظيمي:

- موافقة عينة الدراسة على تشجيع العاملين على التحدث من قبل الإدارة من خلال إيجاد إجراءات لحمايتهم.

وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام المنظمات بوضع إجراءات تكفل عدم وجود جذور للصمت، وتبني ممارسات تجعل العاملين يشعرون بالأمان وتدفعهم للتحدث والخروج من دائرة الصمت.

#### 5. دراسة (Gülsün ERİGÜÇ, et all, 2014) بعنوان: " THE CAUSES AND EFFECTS OF

#### THE ORGANIZATIONAL SILENCE: ON WHICH ISSUES THE NURSES

#### REMAIN SILENT" أسباب وآثار الصمت التنظيمي لدى الممرضات العاملات في

المعاهد الطبية" وقد هدفت الدراسة الى الكشف عن المسائل التي تسبب الصمت لدى الممرضات العاملات في المعاهد الطبية، وقد حلت الدراسة أسباب صمت العاملات في مسائل محددة ومدى إدراك النتائج المترتبة على الصمت، وقد طبقت الدراسة على عينة حجمها 137 من الممرضين والممرضات في تركيا، وقد توصلت الدراسة الى ما يلي:

- الممرضين والممرضات الذين كانت أعمارهم أقل من 25 سنة ولديهم خبرة في العمل أقل من 4 سنوات كانوا أكثر نزوعاً للصمت من غيرهم.

- الممرضات الاناث كن أكثر ميلاً للصمت من الممرضين ويعود ذلك لأسباب إدارية.

#### 6. دراسة (Orhan Cinar, et all, 2013) بعنوان: " The relationship between

#### organizational silence and organizational citizenship behavior: a survey

### "study in the province of Erzurum, Turkey" العلاقة بين الصمت التنظيمي

وسلوك المواطنة التنظيمي - دراسة مسحية في إقليم ازميراً تركيا" حيث هدفت الدراسة الى البحث في العلاقة بين الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي، وقد اشتملت الدراسة على عينة من العاملين في مؤسستين للدواء ومستشفين في إقليم ارزورم التركي، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

هنالك علاقة قوية بين الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمي، بمعنى أنه إذا لم يسمح للعاملين بالتعبير عن وجهات نظرهم المتعلقة بالعمل فان مستوى سلوك المواطنة التنظيمي لديهم سيتناقص، وينتج عن ذلك فقدان المنظمات للآراء والأفكار الجديدة والحلول الإبداعية، وفقدان جهود العاملين العالية التي تعتبر عزيمة الفائزة للمنظمة .

وقد أوصت الدراسة بما يلي:

- على المنظمات دعم وإيجاد المناخ التنظيمي الملائم الذي يسمح للعاملين بإسماع وايصال أصواتهم، وتمكينهم من التحدث بحرية.
- اجراء مزيد من الدراسات على العديد من المنظمات والأقاليم الأخرى من أجل تعميم نتائج الدراسة.

### 7. دراسة (Sahar Nikmaram, et all, 2012) بعنوان: "Study on Relationship

#### "Between Organizational Silence and Commitment in Iran" العلاقة بين

الصمت التنظيمي والالتزام في ايران" وقد هدفت الدراسة الى دراسة العلاقة بين الصمت التنظيمي والالتزام التنظيمي، وقد طبقت الدراسة على عينتين من الأساتذة الجامعيين والعاملين في كليات العلوم الإنسانية والإدارية في جامعة طهران، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- مستوى مناخ الصمت التنظيمي لدى الأساتذة الجامعيين أقل من مثيله لدى الموظفين العاملين في الجامعات.
- لا يوجد دلالات إحصائية تشير الى أية فروقات بين الأساتذة الجامعيين والموظفين العاملين في الجامعة فيما يتعلق بسلوك الصمت التنظيمي.
- كانت العلاقة بين الصمت والالتزام لدى الموظفين العاملين أضعف من مثيلتها لدى الأساتذة الجامعيين.
- أكدت الدراسة على العلاقة الوثيقة بين الصمت التنظيمي والالتزام التنظيمي.

8. دراسة (Ghodratollah Bagheri, et all, 2012) بعنوان: "Organizational Silence

(Basic Concepts and Its Development Factors) وهي دراسة نظرية تبنت نموذج Morrison & Milliken لعوامل الصمت التنظيمي والذان اعتباره ظاهرة جماعية، حيث تم تصنيف العوامل وفق عدة مستويات على النحو التالي:

- خصائص فريق الإدارة العليا
- الخصائص البيئية والتنظيمية
- تأثير مشاركة العاملين
- المعتقدات التنظيمية
- الهياكل التنظيمية والسياسات
- خوف الإدارة من التغذية الراجعة السلبية
- الاختلافات الديمغرافية

9. دراسة (Maria Vakola, & Dimitris Bouradas, 2005) بعنوان: "Antecedents and consequences of organizational silence: an empirical investigation

وقد هدفت الدراسة الى اختبار أبعاد الصمت وبيان تأثير هذه الأبعاد على الاتجاهات الوظيفية، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها 677 موظف في أثينا/ اليونان، حيث تم بناء ثلاثة أبعاد لمناخ الصمت وتم قياسها من أجل معرفة تأثيرها على سلوك الصمت لدى العاملين، الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- اتجاهات المشرفين والإدارة العليا نحو الصمت، وفرص التواصل في المنظمة لها ترتبط بسلوك الصمت لدى العاملين.
- ترتبط الأبعاد الثلاث السابقة بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

رابعاً: منهجية الدراسة :

1. استخدمت الدراسة منهج الوصف التحليلي من خلال ما يلي:  
أ. دراسة الأدبيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة وذلك لتحديد الإطار النظري للدراسة.

ب. جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة من خلال تصميم و توزيع استبانة على الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية للتعرف على اتجاهاتهم نحو الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام .

## 2. مجتمع الدراسة وعينتها:

### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية والبالغ عددهم (115) ضابطاً من إدارات ووحدات الأمن العام خلال عام 2019.

### عينة الدراسة :

تم أخذ عينة عشوائية بلغ حجم مفرداتها (50) مفردة، حيث تم توزيع عينة الدراسة على جميع الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية، وتم استرجاع جميع الاستبانات واستثناء (5) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، حيث بلغ عدد الاستبانات الخاضعة للتحليل (45) استبانة.

## 3. أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة الدراسة اعتماداً على الإطار النظري والدراسات السابقة، وتم استخدام مقياس **likert** ليكرت الخماسي (موافق بدرجة كبيرة جداً، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق على الإطلاق) وتكونت الاستبانة من جزأين:

الجزء الأول: يتضمن معلومات عن خصائص عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية وهي: (الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، الوظيفة الحالية).

الجزء الثاني: تم صياغة أسئلة الاستبانة التي تقيس متغيرات الدراسة المتعلقة والتي تجيب على تساؤلات الدراسة.

## 4. مصادر جمع البيانات:

أولاً: مصادر ثانوية: وتمثل ذلك في الكتب والبحوث والدراسات السابقة والمقالات التي تناولت موضوع الدراسة، حيث تم الاعتماد على هذه المصادر في بناء نموذج الدراسة وإطارها النظري.

ثانياً: مصادر أولية: وتتمثل في البيانات الميدانية المتعلقة بعينة الدراسة، و لغايات الحصول على بيانات ذات جودة عالية والوصول إلى نتائج دقيقة، تم تصميم استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة، حيث تم

اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة تضمنت الاستبانة (24) فقرة تقيس اتجاهات الضباط الدارسين في أكاديمية الشرطة الملكية نحو الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام . وقد اشتملت الاستبانة على المحاور الآتية:

المحور الأول: تضمن الفقرات (1 - 08) تقيس أسباب الصمت التنظيمي.

المحور الثاني: تضمن الفقرات (09 - 16) تقيس تأثيرات الصمت التنظيمي .

المحور الثالث: تضمن الفقرات (17 - 24) تقيس استراتيجيات وأساليب إدارة الصمت التنظيمي .

#### 5. الصدق والثبات:

تم عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين للتحقق من مدى صدق فقرات الأداة، وأبدوا رأيهم حول فقرات الأداة وانسجامها مع تساؤلات وأبعاد الدراسة حيث تم إجراء التعديلات المطلوبة.

#### 6. اختبار الثبات :

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، بالاعتماد على معامل (كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha) لكل متغير من متغيرات الدراسة، والجدول رقم (1) يوضح معاملات (كرونباخ ألفا) للاتساق الداخلي بين فقرات متغيرات الدراسة كالآتي:

جدول رقم (1) قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي) لكافة محاور الدراسة

عدد الفقرات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
24	0.710

يتبين من الجدول رقم (1) أن جميع قيم معامل الثبات (كرونباخ ألفا) باستخدام معادلة الثبات (Cronbach Alpha Equation) لكافة الفقرات أكبر من (0.65)، مما يدل على توفر شرط الاتساق الداخلي لجميع متغيرات الدراسة وإمكانية استخدامها كأداة للدراسة الميدانية.

#### 7. أساليب تحليل البيانات:

تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS V.22) ، وهي مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures) لوصف خصائص عينة الدراسة بالنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، وقيم الانحراف المعياري، والإجابة على أسئلة الدراسة وترتيب الأبعاد تنازلياً حسب الأهمية النسبية.



خامساً : عرض وتحليل البيانات :

1. خصائص عينة الدراسة :

الجدول رقم (2)

خصائص عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية والديمغرافية والوظيفية

المتغير	الفقرة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	38	84.4
	أنثى	7	15.6
العمر	أقل من 30 عام	5	11.1
	من 30 إلى أقل من 40	27	60.0
	من 40 إلى أقل من 50	13	28.9
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	3	6.7
	من 5 سنوات إلى أقل من 10	4	8.9
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	14	31.1
	15 سنة فأكثر	24	53.3
المستوى التعليمي	ثانوي فأقل	2	4.4
	دبلوم متوسط	5	11.1
	بكالوريوس	22	48.9
	دراسات عليا	16	35.6

6.7	3	مدير -نائب	الوظيفة الحالية
11.1	5	رئيس شعبة	
20.0	9	رئيس قسم	
24.4	11	رئيس فرع	
37.8	17	وظائف أخرى	

يلاحظ من الجدول رقم (2) ما يلي :

1. كانت النسبة الأكبر من المبحوثين من الذكور حيث بلغت (84.4%).
2. كانت النسبة الأعلى من المبحوثين من متوسط اعمار (30 إلى اقل من 40 عام) حيث بلغت (60%).
3. كانت النسبة الأعلى لمتوسط سنوات خدمة المبحوثين أكثر من (15) سنة حيث بلغت (53.3%).
4. كانت النسبة الأعلى للمستوى التعليمي للمبحوثين درجة البكالوريوس حيث بلغت (48.9%) يليها الدراسات العليا نسبة (35.6%).
5. شغرت النسبة الأعلى من المبحوثين (وظائف أخرى) وبنسبة (37.8%) حيث تبين تلك النسبة بأن أغلبية المبحوثين كانوا في المستوى التنفيذي من الهرم الإداري.

## 2. التحليل الوصفي لبيانات الدراسة :

### الجدول رقم (2)

المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول اسباب الصمت التنظيمي

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
1	أتحدث للمسؤولين عند حدوث أية إشكاليات أو أخطاء في مكان عملي	4.13	1	مرتفع
2	يعلم المسؤول جميع الاحداث التي تحصل داخل مكان العمل	3.64	3	متوسط
3	يشجع المسؤولين المرتبات على الحديث معهم حول أية مسائل تحدث في مكان العمل	3.71	2	مرتفع
4	يجب عليّ مراعاة عدم مخالفة وجهات نظر المسؤولين عندما أتحدث معهم	3.33	6	متوسط
5	اعتبر الموظفين الذين يتحدثون عن مشاكل العمل اشخاص مثيرين للمشاكل	2.66	8	متوسط
6	يرحب المسؤولين بجميع الافكار والاقتراحات التي تخص العمل	3.20	7	متوسط
7	يخشى الموظفين التحدث عن الأشياء الحساسة في المنظمة خوفاً من فقدان	3.62	4	متوسط

			وظائفهم او نقلهم الى مواقع أخرى	
متوسط	5	3.53	يرحب بعض المسؤولين بفكرة التحدث عن مشاكل العمل والبعض الآخر لا يرغب بسماع تلك المشاكل	8
متوسط		3.48	المستوى كاملاً	-

يبين الجدول رقم (2) أن استجابات الباحثين حول أسباب الصمت التنظيمي (المستوى كاملاً) جاءت متوسطة وبمتوسط حسابي (3.48) وجاءت استجابات الباحثين حول الفقرة الأولى من المحور الأول جاءت مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.13) والذي يبين بأن هنالك اتجاه نحو التحدث مع المسؤولين عند حدوث أية إشكاليات أو أخطاء في مكان العمل، كما جاءت استجابات الباحثين حول الفقرة الثالثة من المحور مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.71) والتي تبين بأن المسؤولين يشجعون المرتبات على الحديث معهم حول أية مسائل تحدث في مكان العمل.

### الجدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول تأثيرات الصمت التنظيمي

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
9	اشعر بالثقة تجاه مكان عملي كون المسؤول يفتح لي المجال بالتحدث حول مشاكل العمل	3.84	1	مرتفع
10	أعتبر مشاكل العمل والأشياء المتعلقة بها ليست من شأني وإنما من شأن المختصين	2.31	7	منخفض

متوسط	3	3.42	تأخذ منظمتي مقترحات العاملين ودورها في زيادة فاعلية المنظمة على محمل الجد	11
مرتفع	2	3.77	يشجع المسؤولين جميع العاملين العمل بروح الفريق الواحد وعدم العمل بصفة فردية	12
متوسط	6	2.42	اعتبر أن الحديث حول مشاكل المنظمة لا يجدي نفعاً ولا يزيد من كفاءة العاملين	13
متوسط	5	2.44	افضل العمل بمفردي وعدم التحدث بمشاكل العمل مع زملائي	14
متوسط	4	3.33	تشجع منظمتي وتبذل جهود كبيرة لجعل العاملين يشاركون في تحديد المشكلات وعلاجها.	15
منخفض	8	2.31	يجب على المسؤولين عدم سماع جميع العاملين بخصوص مشاكل العمل وسماع بعض منهم فقط	16
متوسط		2.98	المستوى كاملاً	-

يبين الجدول رقم (3) أن استجابات المبحوثين حول تأثيرات الصمت التنظيمي (المستوى كاملاً) جاءت متوسطة وبمتوسط حسابي (2.98) وجاءت استجابات المبحوثين حول الفقرة الأولى من المحور الثاني جاءت مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.84) واستجاباتهم حول الفقرة الرابعة من المحور الثاني جاءت أيضاً مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.77) والذي يبين بأن فتح المجال للتحدث من قبل المسؤولين للتحدث حول مشاكل العمل وحثهم على العمل بروح الفريق الواحد وعدم العمل بصفة فردية يزيد من شعورهم بالثقة تجاه مكان عملهم، كما جاءت استجابات المبحوثين حول الفقرة الثانية من المحور جاءت منخفضة وبمتوسط حسابي (2.31) واستجاباتهم حول الفقرة الثامنة من المحور جاءت أيضاً منخفضة

وبمتوسط حسابي (2.31) والذي يوضح بأن مشاكل العمل والأشياء المتعلقة به تخص جميع العاملين ككل ولا تخص المختصين فقط وأنه يجب على المسؤولين سماع جميع العاملين في المنظمة فيما يخص مشاكل العمل وعدم الاستماع الى البعض منهم فقط، ونجد هنا بأن الأثر الواضح لتشجيع المسؤولين للعاملين بالتحدث حول مشاكل العمل يؤدي الى حث العاملين زملائهم الآخرين بالخروج عن الصمت والتحدث الى المسؤولين حول مشاكل العمل .

#### الجدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول استراتيجيات وأساليب

#### إدارة الصمت التنظيمي

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
17	اعتبرانه من الخطأ أن يصمت العاملون عن الأخطاء التي تحصل في منظماتهم	4.37	1	مرتفع
18	أتحدث عن أخطاء العمل إذا تأكدت أن الأمر لا يمس امتيازاتي	2.48	7	متوسط
19	اهتمام المنظمة أكثر برفاهية العاملين يوسع من دائرة خروجهم عن الصمت	3.80	4	مرتفع
20	توفر قواعد وسياسات المنظمة الحماية الكافية للعاملين الذين يتحدثون عن القضايا التنظيمية الهامة.	3.26	8	متوسط
21	يشجعي التعهد الصريح بعدم تعرض من يتحدث عن مشاكل العمل	3.86	3	مرتفع

			للعقاب على الحديث عن تلك المشاكل	
متوسط	6	3.37	يوجد في مكان عملي نظام حوافز للمبدعين والمتميزين في اعمالهم	22
مرتفع	5	3.77	يوجد في منظمتي خطوط اتصال تجعلني اقدم اقتراحاتي لتحسين العمل وتصويب الاخطاء	23
مرتفع	2	3.95	يعزز عقد الاجتماعات واللقاءات وحلقات النقاش والعصف الذهني في مكان عملي بشكل دوري ثقفي بمنظمتي	24
متوسط		3.61	المستوى كاملاً	-

يبين الجدول رقم (4) أن استجابات المبحوثين حول استراتيجيات وأساليب إدارة الصمت التنظيمي (المستوى كاملاً) جاءت متوسطة وبمتوسط حسابي (3.61) وجاءت استجابات المبحوثين حول الفقرة الأولى من المحور الثالث مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.37) واستجاباتهم حول الفقرة الثالثة من المحور جاءت مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.80) وجاءت استجاباتهم حول الفقرة الخامسة من المحور مرتفعة بمتوسط حسابي (3.86) وايضاً جاءت استجاباتهم حول الفقرة السابعة والثامنة مرتفعة وبمتوسطات حسابية (3.77) (3.95) مما يبين الأثر الواضح والكبير لاتباع استراتيجيات وأساليب (الاهتمام برفاهية العاملين، التعهد الصريح بعدم تعرض من يتحدث عن مشاكل العمل للعقاب، إيجاد خطوط اتصال فعالة لتقديم الاقتراحات، عقد الاجتماعات واللقاءات وحلقات النقاش والعصف الذهني في مكان العمل) لدى العاملين للخروج عن صمتهم والتحدث عن مشاكل العمل مع المسؤولين وتشجيع زملائهم وحفزهم على الخروج عن الصمت .

## النتائج والتوصيات :

### أولاً : النتائج .

توصلت الدراسة بناءً على استجابات الباحثين واتجاهاتهم نحو الصمت التنظيمي في مديرية الأمن العام للنتائج الآتية .

1 . كانت النسبة الأعلى من الباحثين من متوسط اعمار (30 ولغاية اقل من 40) حيث بلغت (60%) وأن النسبة الأعلى للمستوى التعليمي للباحثين كانت درجة البكالوريوس حيث بلغت (48.9%) يليها الدراسات العليا نسبة (35.6%)، والذي يدل بدوره على اهتمام مديرية الأمن العام بالاستثمار في الموارد البشرية من اختيار وتدريب وتعليم وخاصة في فئة الشباب لما لوجود تلك الفئة ضمن العاملين من آثار تؤدي الى تخفيض نسبة الصمت التنظيمي في مكان العمل، وقدرتهم على إحداث التغيير.

2 . كانت استجابات الباحثين حول محاور الدراسة كما يلي :

• استجابات الباحثين حول محور أسباب الصمت التنظيمي جاءت متوسطة وبمتوسط حسابي (3.48).

• استجابات الباحثين حول محور تأثيرات الصمت التنظيمي جاءت متوسطة وبمتوسط حسابي (2.98).

• استجابات الباحثين حول محور استراتيجيات وأساليب إدارة الصمت التنظيمي جاءت متوسطة وبمتوسط حسابي (3.61) .

3 . بينت الدراسة ومن خلال استجابات الباحثين بأن المسؤولين يشجعون المرتبات على الحديث معهم حول أية مسائل تحدث في مكان العمل .

4 . بينت الدراسة بأن هنالك أثر كبير لتشجيع المسؤولين للعاملين بالتحدث حول مشاكل العمل يؤدي الى حث العاملين زملائهم الآخرين للعمل بروح الفريق الواحد والخروج عن الصمت والتحدث الى المسؤولين حول مشاكل العمل وعدم اعتبارهم مشاكل العمل تخص المختصين والمسؤولين فقط بل تخص جميع العاملين .

5 . بينت الدراسة من وخلال استجابات الباحثين بأن اتباع استراتيجيات وأساليب إدارة الصمت التنظيمي من اهتمام برفاهية العاملين والتعهد الصريح بعدم تعرض من يتحدث عن مشاكل العمل للعقاب، وإيجاد خطوط اتصال فعالة لتقديم الاقتراحات وعقد الاجتماعات واللقاءات وحلقات النقاش والعصف الذهني في مكان العمل تحفز العاملين للخروج عن صمتهم والتحدث

عن مشاكل العمل مع المسؤولين وتشجيع زملائهم للعمل بروح الفريق الواحد والخروج عن الصمت .

#### ثانياً : التوصيات.

#### يوصي الباحث وبناءً على نتائج الدراسة بالتوصيات التالية :

1. استمرار نهج مديرية الأمن العام في الاستثمار في الموارد البشرية من اختيار وتدريب وتعليم .
2. زيادة تشجيع المسؤولين في مختلف المستويات الإدارية على تحفيز العاملين لديهم بالتحدث عن مشاكل العمل والعمل بمفهوم التشاركية والعمل بروح الفريق الواحد، وعدم اتخاذ الصمت وسيلة لتجنب المشاكل والحفاظ على ميزات العمل .
3. زيادة عقد اللقاءات الدورية والاجتماعات وحلقات النقاش والعصف الذهني فيما بين المسؤولين والعاملين لديهم على مختلف المستويات الإدارية لما لها من أثر كبير على حفزهم للخروج عن صمتهم والتحدث عن مشاكل العمل وتوسيع دائرة الثقة وزيادة الضعالية لديهم .
4. يوصي الباحث بإجراء المزيد من الدراسات التي تقف على واقع الصمت لما له من آثار وانعكاسات قد تكون ايجابية أو سلبية على أداء العاملين وكفاءتهم في مكان عملهم وفي محيطهم الاجتماعي.

المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

1. خوالده، عايد احمد . (2016) مستوى الصمت التنظيمي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في لواء الجامعة وعلاقته بالأنماط القيادية السائدة لدى مديرهم.
2. عبود، زينب عبدالرزاق . حسين ، ظافر ناصر . (2016) أسباب الصمت التنظيمي وأثرها في أداء العاملين ، مجلة جامعة بابل للعلوم الصرفة والتطبيقية ، العدد (1) ، المجلد (24) ، (2016)،ص(239) .
3. المساد، محمود، وآخرون. (1999) المدرسة الأردنية وتحديات القرن الحادي والعشرين، الأردن، عمان، مفسسة عبد الحميد شومان.
4. ناريجل ووربيرتن، (2013) حرية التعبير، ترجمة زينب عاطف سيد، الطبعة (1)، القاهرة: كلمات عربية للترجمة والنشر.
5. سهير محمد حولة، لمياء ناصر البكر (2018) واقع الصمت التنظيمي لدى قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض .

ثانياً : المراجع الاجنبية :

1. Akram Akbarian, ET all (2015), "Review organizational silence factors ", *Journal of Scientific Research and Development* 2 (1): 178-181, 2015, ISSN 1115-7569.
2. Bowen, F. and Blackmon, K. (2003), *Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity and Organizational Voice. Journal of Management Studies, Vol. 40, No. 6, P.1393.*
3. Bogosian, R. (2012), *Engaging Organizational Voice: A Phenomenological Study of Employee's Lived Experiences of Silence in Work Group Settings, The Faculty of Graduate School of Education and Human Development of the George Washington University*
4. Donaghey, J., N. Cullinane, T. Dundon and A. Wilkinson, (2011). " Reconceptualising employee silence: problems and prognosis". *Work, Employment and Society, 25(1): 51-67.*
5. Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies* 40(6), 13591392. - Ebru Yıldız, (2013), "Enigma of Silence in Organizations: What Happens To Whom and Why? ", *Beykent University Journal of Social Sciences - BUJSS Vol.6 No.2, 2013 ISSN: 1307-5063.*
6. Cakici, A. 2008. A research on issues, causes and perceptual results of silence at organizations, *Cukurova University Journal of Social Science, Vol. 17 No.1*
7. Culsun eriguc, et all,( 2014) , "THE CAUSES AND EFFECTS OF THE ORGANIZATIONAL SILENCE: ON WHICH ISSUES THE NURSES REMAIN SILENT?", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10, Sayı 22, 2014 Int. Journal of Management Economics and Business, Vol. 10, No. 22, 2014*
8. Ghodratollah, et all, (2012), " Organizational Silence: Basic Concepts and Its Development Factors", *Ideal Type of Management Vol . 1, No . 1, Spring 201 2 PP. 47- 58*
9. Linn Van Dyne, ET all, (2003), "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", *Journal of Management Studies* 40:6 September 2003 0022-2380.
10. Morrison, E. and F. Milliken (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world, *Academy of Management Review, 25(4): 706-25.*
11. Orhan, ET all, (2013), "The relationship between organizational silence and organizational citizenship behavior: a survey study in the

- province of Erzurum, Turkey”, ninth International Strategic Management Conference, Procedia - Social and Behavioral Sciences 99 (2013) 314 – 321.
12. ORGANIZATIONAL SILENCE AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONS IN KENYA: A CASE STUDY OF SAFARICOM CALL CENTER
  13. OWUOR, (2014), “ORGANIZATIONAL SILENCE AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONS IN KENYA: A CASE STUDY OF SAFARICOM CALL CENTER”, UNITED STATES INTERNATIONAL UNIVERSITY
  14. Pinder, C. C. and Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice, Research in Personnel and Human Resources Management, 20: 331-369.
  15. Sahar nikmaram, Et all,( 2012) , “Study on Relationship Between Organizational Silence and Commitment in Iran”, World Applied Sciences Journal 17 (10): 1271-1277, 2012 ISSN 1818-4952
  16. Senge, p, (1999), “the dance of change: the challenge of sustaining momentum in learning organizations, Nicholas barely publishing, London.
  17. Vakola, M. and D. Bouradas, (2005). “Antecedents and consequences of organizational silence: an empirical investigation”. Employee Relations Journal, 27(5): 441-458.

ثالثاً: المواقع الالكترونية.

1. القاموس المحيط ، مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، فصل الصاد.  
[https://library.islamweb.net/newlibrary/display\\_book.php?idfrom=3949  
&idto=3949&bk\\_no=123&ID=365](https://library.islamweb.net/newlibrary/display_book.php?idfrom=3949&idto=3949&bk_no=123&ID=365)

## تعديات إثبات الجرائم الإلكترونية - دراسة قانونية

الدكتور من فتحي مسمار/ أستاذ العلوم القانونية المساعد - كلية الشرطة/ قطر

الدكتور أيمن أحمد الكريمين/ أستاذ العلوم القانونية المساعد - كلية الشرطة/ قطر

### الملخص

أدى الانتشار الكبير في استخدام الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت إلى زيادة كبيرة في الجرائم المرتكبة باستخدام هذه التقنية، حيث يستطيع مرتكب مثل هذا النوع من الجرائم استخدام وسائل حديثة تساعد في ارتكاب جرائمه دون أن يترك أثرا تساعد في الوصول اليه ومحاكمته، ويتناول هذا البحث الاثبات الإلكتروني في الجرائم الإلكترونية والمشاكل التي تعترض الاثبات في الجرائم الإلكترونية وكيفية التعامل معها، وقد بينا في المبحث الأول مفهوم الدليل المعلوماتي وخصائصه وشروطه كما أوضحنا في المبحث الثاني تفتيش وضبط الدليل المعلوماتي واجراءات إستخلائه والتعامل معه، كما بينا في المبحث الثالث الصعوبات التي تواجه اثبات الجرائم الإلكترونية وأوضحنا في المبحث الرابع حجية الدليل المعلوماتي في بعض القوانين المقارنة.

### Cyber Crimes proofing Challenges

Dr. Maen Mesmar

Dr. Ayman Alkraymeen

### Abstract

The widespread of using computer and the internet caused a wide increase in Crimes by this technique , as the predator in such crimes has the chance to do this kind of crimes without leaving a trace to reach him and to be judged in. This research deals with electronic evidence in cybercrimes and the problems of proof in cybercrimes and how to deal with. In the first search, we have explained the definition of the information guide, its properties, and its conditions. In the second search, we have explained the inspection, the control of the information guide, and the procedures of how to extract and deal with.

In the third search, we have discussed the difficulties facing the proof of cybercrimes. In the fourth search, we have discussed the authorities' evidence of information in some comparative laws .

## مقدمه :

صاحب التطور الكبير في وسائل الاتصال الحديثة ظهور أنماط جديدة من الجرائم لم تتضمنها التشريعات العقابية التقليدية وتبدو النصوص الجزائية التقليدية عاجزة عن مكافحتها فهناك ضرورة لوجود نصوص قانونية تقرر الاجراء القانوني الواجب اتباعه في مثل هذه الجرائم مع مراعاة الطبيعة الخاصة لها فاثبات الجريمة الإلكترونية يختلف تماما عن اثبات الجريمة التقليدية فالجريمة الملموماتية لا تترك اي اثار مادية في مسرح الجريمة ، اضافة إلى أن مرتكبها لديهم القدرة على اتلاف الدليل خلال فترة زمنية قد لا تتجاوز الثواني المعدودة إضافة إلى كم البيانات والمعلومات المخزنة في جهاز الحاسب الآلي وكيفية إثباتها سواء من حيث وسيلة الاثبات أو الشخص القائم بالاثبات . وما إذا كانت تتوافر لديه القدرة والخبرة في استخلاص الدليل المعلوماتي فاستخلاص الدليل المعلوماتي ينصب على المعطيات والبيانات والبرامج المخزنة في النظام المعلوماتي محل الاثبات وهو ما يثير العديد من المشاكل منها المعايير المقبولة للضبط والاثبات في الجرائم الإلكترونية ومعايير التحريز إضافة إلى مدى مساس اجراءات ضبط محتويات نظام معلوماتي ما بخصوصية صاحبه اذ قد يتضمن النظام المعلوماتي معلومات وبيانات يحرص صاحبها على سريتها أو تكون محل حماية.

ويناقد هذا البحث موضوع الإثبات الإلكتروني في الجرائم الإلكترونية من حيث مفهوم الدليل الإلكتروني وخصائصه وشروطه إضافة إلى تفتيش وضبط الدليل الإلكتروني واجراءات استخلاصه والتعامل معه ، كما سيناقش الصعوبات والتحديات التي تواجه إثبات الجرائم الإلكترونية ، اضافة إلى حجية الدليل الإلكتروني في بعض التشريعات المقارنة.

## مشكلة البحث.

مع الزيادة المتسارعة في الجرائم المرتكبة باستخدام تقنية الحاسب الآلي والإنترنت نشأت مشكلة ترتبط بالصعوبات التي تعترض اثبات مثل هذا النوع من الجرائم المستحدثة ذات الطبيعة الخاصة التي يتميز بها الدليل الإلكتروني ، وما يصاحب ذلك من مشاكل تتعلق بعدم تركها لآثار مادية في مسرح الجريمة وصعوبات استخلاص الدليل اضافة إلى مشاكل التفتيش وضبط الدليل المعلوماتي وكيفية استخلاصه والتعامل معه سواء من جهات التحقيق أو النيابة العامة أو المحاكم ، ومن هنا تتحدد مشكلة هذا البحث في كيفية استخدام والتعامل مع الدليل في اثبات مثل هذا النوع من الجرائم.

وعلى ذلك يتطلب الإجابة على إشكالية البحث وردها إلى عناصرها الأولية طبقا للتساؤلات

التالية:

- كيف يمكن إستخراج دليل إلكتروني بوصفه دليل إثبات أمام القضاء؟
- ما هي الشروط اللازمة لإعتماد الدليل الإلكتروني كدليل إثبات في الجرائم المعلوماتية؟
- ما هي التحديات التي تواجه المختصين في إثبات الجرائم المعلوماتية؟
- مدى إقتناع القاضي الجنائي بالدليل الإلكتروني؟

### أهمية البحث:

صاحب التطور الكبير الذي شهده العالم تطورا كبيرا في وسائل الاتصال تمثل في الإستخدام الكبير للحاسب الآلي وشبكة الإنترنت الا أن هذا التطور صاحبه انتشار كبير في جرائم الحاسب الآلي والإنترنت مما جعل نصوص قانون العقوبات والاجراءات الجنائية التقليدية عاجزة عن مواجهتها والتصدي لها.

وهذه الجرائم تثير عددا من الصعوبات من ناحية اكتشافها وإثباتها كونها لا تترك اثارا خارجية، كما يشكل انعدام الدليل عقبة كبيرة امام كشف هذا النوع من الجرائم، لسهولة مسح الدليل في وقت قصير، كذلك يمكن ارتكاب مثل هذا النوع من الجرائم من مسافات بعيدة فقد يكون مرتكب الجريمة في دولة ويرتكب جريمته في دولة أخرى، هذا فضلا عن مسألة صعوبة ملاحقة مرتكبي مثل هذا النوع من الجرائم إذا ما كانوا يقيمون في دولة اخرى لا تربطها اتفاقيات بالدولة التي تحققت فيها الجريمة أو جزء منها.

وتكمن أهمية البحث أيضا فيالمسائل التي تتعلق بالاختصاص القضائي ومدى تأثير طبيعة الدليل على إقتناع القاضي الجنائي، ولا شكأن معالجة هذه العقبات والصعوبات وحلها سيساهم إلى حد بعيد في اثبات الجرائم الإلكترونية ومعاينة مرتكبيها وبالتالي الحد من ارتكاب مثل هذا النوع من الجرائم وهو ما نهدف إلى تحقيقه في هذا البحث.

### أهداف البحث:

1. التعرف على مفهوم الإثبات الجنائي في الجرائم الإلكترونية
2. التعرف على مفهوم وأهمية الدليل الرقمي في الجرائم الإلكترونية.
3. التعرف على الشروط اللازمة لإعتماد الدليل الإلكتروني كدليل إثبات في الجرائم المعلوماتية.
4. التعرف على أهم التحديات التي تواجه المختصين في إثبات الجرائم المعلوماتية.

5. التعرف على حجية الدليل الالكتروني في بعض التشريعات الغربية والعربية.

### خطة البحث:

من أجل معالجة إشكالات السابق طرحها ، تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: ماهية الإثبات الجنائي

المبحث الثاني: تفتيش وضبط الدليل الالكتروني واجراءات استخلاصه والتعامل معه.

المبحث الثالث: الصعوبات التي تواجه اثبات الجرائم الإلكترونية وحجية الدليل الالكتروني في بعض التشريعات الغربية والعربية.

وسوف ننهي البحث بخاتمة نستعرض فيها النتائج والتوصيات.

### منهج البحث:

يعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي وأدواته الكتب والأبحاث والدراسات والمجلات العلمية المتخصصة ، بالإضافة إلى الخبرة الطويلة في مجال التحقيق والإشتراك في العديد من خطط التدريب النظرية والتطبيقية المتعلقة في مكافحة الجريمة.

## المبحث الأول

### ماهية الإثبات الجزائي

سيتضمن هذا البحث ثلاثة مطالب: المطلب الأول تضمن تحديدا لمفهوم الإثبات الجزائي (أولا) وتعريف الدليل الالكتروني (ثانيا) والمطلب الثاني: سوف نبين فيه خصائص الدليل الالكتروني، والمطلب الثالث: نوضح فيه شروط قبول الدليل الالكتروني وعلى النحو التالي:

### المطلب الأول

### مفهوم الإثبات الجزائي

أولا: مفهوم الإثبات الجزائي:

يقصد بالإثبات الجزائي بأنه: الوسيلة الإثباتية المشروعة التي تسهم في تحقيق حالة اليقين لدى القاضي بطريقة سائغة يطمئن إليها وأن تؤدي عقلا إلى ما رتبته عليها من أحكام (قتديل، 2015).

أما الدليل فقد عرفه (القحطاني، 2012) بأنه "الحجة والبيينة من طرف السلطة القضائية المختصة بالإجراءات الجنائية في البحث عن قيام الجريمة بطرق مشروعة، وذلك أثناء مراحل الدعوى الجنائية الثلاث: مرحلة جمع الاستدلالات، مرحلة التحقيق القضائي، مرحلة المحاكمة.

ويتضح لنا من التعريفين السابقين ضرورة فهم الاثبات بمعناه الواسع الذي يجمع مجمل الافكار والقواعد العامة المتعلقة بالبحث عن الأدلة واقامتها أمام القضاء وتقديرها من جانبه وأن مهمة قواعد الاثبات هي تحديد أمرين هما: حقيقة وقوع الجريمة، وثانيهما إسناد تلك الجريمة إلى شخص مرتكبها لينال العقاب الذي يتناسب وخطورة الجريمة.

### ثانيا: تعريف الدليل الالكتروني:

يمكن تعريف الدليل الالكتروني بأنه "معلومات يقبلها المنطق والعقل ويعتمدها العلم، يتم الحصول عليها من خلال إجراءات قانونية وعلمية بترجمة البيانات الحاسوبية المخزنة في أجهزة الحاسب الآلي وملحقاتها وشبكات الاتصال ويمكن إستخدامها في أي مرحلة من مراحل التحقيق أو المحاكمة لإثبات حقيقة فعل أو شيء أو شخص له علاقة بجريمة أو جاني أو مجني عليه". (القحطاني، 2012)

كما عرفه (فرغلي والمسماري، 2007) بأنه "الدليل المأخوذ من أجهزة الحاسب الآلي ويكون في شكل مجالات أو نبضات مغناطيسية أو كهربائية يمكن تجميعها وتحليلها بإستخدام برامج وتطبيقات وتقنية خاصة وهي مكون رقمي لتقديم بيانات ومعلومات في اشكال متنوعة كالنصوص المكتوبة أو الصور أو الأشكال والأصوات والرسوم وذلك من أجل الإستناد إليه وإعتماده أمام القاضي المختص".

ومن ثم فإن الدليل الالكتروني هو أي بيانات أو معلومات رقمية مخزنة لها قيمة، ويمكن إستخلاصها من جهاز الحاسب الآلي بواسطة أشخاص لديهم القدرة والمهارة على ذلك، وقابلة للإثبات أمام القضاء.

## المطلب الثاني

### خصائص الدليل الالكتروني

إن الدليل الالكتروني ليس بدليل مرئي يمكن فهمه واستيعابه بمجرد قراءته ويتمثل في بيانات ومعلومات غير مرئية وتبدو هذه المشكلة بشكل خاص بالنسبة لجرائم الحاسب الآلي والإنترنت مثل

الجرائم التي يستخدم البريد الإلكتروني في ارتكابها إذ يكون من الصعوبة على جهات التحقيق تحديد مصدر ارسال البريد الإلكتروني ومن ثم فإنه لا وجود لدليل الكتروني خارج بيئته الرقمية أو الإلكترونية وهي في إطار جرائم الحاسب الآلي والإنترنت تتمثل في العالم الافتراضي أو الرقمي ( **Virtual world** ) وهو العالم المكون من اجهزة الحاسب الآلي والخوادم والمضيفات والشبكات ( فضل، 2007: إبراهيم، 2009 ).

يذكر (القحطاني، 2012) بعض الخصائص المتعلقة بالدليل الإلكتروني منها:

1. يمكن أن يشمل الدليل الرقمي أنواعا متعددة من البيانات الرقمية تصلح منفردة أو مجتمعة لكي تكون دليلا للإدانة أو البراءة.
  2. يعد الدليل الرقمي دليلا غير ملمومسا لأنه عبارة عن مجالات مغناطيسية أو كهربائية.
  3. أن مضمون الدليل الإلكتروني يعتمد على إستخدام أجهزة وبرامج خاصة بتجميع وتحليل وعرض محتواه.
  4. تقتضي الطبيعة التقنية للدليل الإلكتروني أن يكون هناك توافق بين الدليل المرصود وبين البيئة التي يعيش فيها.
- ونتيجة للطبيعة العلمية والتقنية للدليل الإلكتروني فإنه يمتاز عن الدليل المادي التقليدي المأخوذ من مسرح الجريمة التقليدي نذكرها كما أشار إليها (إبراهيم، 2009: حجازي، 2007).
- بما يلي:

1. يستطيع المحققون بإستخدام التطبيقات والبرامج المخصصة لهذا الغرض تحديد ما إذا كان الدليل الرقمي قد تم العبث به أو تعديله وذلكامكانية مقارنته بالأصل.
2. يمكن عن طريق الدليل الرقمي تسجيل معلومات عن الجاني وبالتالي تحليلها وإستخدامها كدليل إدانة ضده.
3. صعوبة محو أو ازالة الدليل الإلكتروني حتى في حالة قيام الجاني باصدار أمر إزالته من جهاز الحاسب الآلي فيمكن إسترجاعه مرة أخرى بوسائل تقنية معينة في أحيان كثيرة بل أن حتى محاولة الجاني محو أو ازالة الدليل يسجل كدليل أيضا حيث أن محاولة الجاني تلك يتم تسجيلها في ذاكرة الحاسب الآلي ويمكن إستخدامها كدليل اثبات في مواجهته.

4. إمكانية إحتواء الدليل الإلكتروني على سعة تخزينية عالية في (ديسك أو فلاش صغير) ويمكنه تخزين الاف الصفحات والصور الرقمية.

### المطلب الثالث

#### شروط قبول الدليل الإلكتروني

هناك عدة شروط لقبول الدليل نذكر منها كما أشار إليها (منصور 2009؛ ابراهيم 2009) الآتي:

1. أن تكون هذه الأدلة يقينية .

أي أن لا تكون ظنية وأن تقترب من الحقيقة قدر الامكان ويترتب على ذلك أن كافة مخرجات الوسائل الإلكترونية من مخرجات ورقية أو الكترونية أو اقراص مغناطيسية (CD) أو غيرها تخضع لتقدير المحكمة ويجب أن تقوم المحكمة باستنتاج الحقيقة منها بما يتفق مع اليقين وبيتعد عن الشك والظن.

2. أن تكون هذه الأدلة قد تم التحصل عليها بطرق مشروعة .

أي أن تلك الأدلة الإلكترونية قد تحصل عليها ضمن أطر المشروعية أي وفقا لأحكام ونصوص القانون فمبدأ المشروعية يقتضي عدم قبول أي دليل تم الحصول عليه بشكل غير مشروع وبالتالي فإن أي دليل تم الحصول عليه بشكل مخالف للقانون يجب أن يستبعد ولا يؤخذ به بالإدانة في أي جريمة يجب أن تبني على أدلة مشروعة.

3. أن تكون هذه الأدلة ذات علاقة بموضوع الجريمة

أي أن تكون هناك علاقة بين الدليل المتحصل وبين الواقعة محل الدعوى كما يشترط مطابقة الدليل الإلكتروني المستخلص من الحاسب الآلي للأصل الموجود بداخله بحيث لا يكون هناك دفع بأن المعلومات أو البيانات غير صحيحة أو غير دقيقة بسبب عدم صحة أو عدم دقة عمل الحاسب الآلي.

4. أن تكون هذه الأدلة قد تمت مناقشتها في المحاكمة الجنائية

وهذا من المبادئ الأساسية في الإجراءات الجنائية فلا يصح أن يأخذ القاضي بدليل قدمه أحد الخصوم إلا بعد عرضه بشكل شفوي وعلني في جلسة المحاكمة بحيث يعلم به الخصوم الآخرين فيتاح لهم مناقشته والرد عليه إن شاءوا وأن يبدو رأيهم في قيمته الإثباتية ويستطيع القاضي بناء على

هذه المناقشات بين الخصوم أن يصل إلى تكوين عقيدته بخصوص قيمة هذا الدليل الإثباتية، وقد نص قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي في الفقرة ( 2 ) من المادة ( 427 ) منه على أنه " لا يجوز للقاضي أن يؤسس حكمه على أدلة طرحت عليه أثناء المحاكمة ونوقشت أمامه في مواجهة الأطراف ". كما يتعين مناقشة هذه الأدلة في المحكمة إعمالاً لمبدأ شفوية المحاكمة فمخرجات الوسائل الإلكترونية تعد أدلة إثبات قائمة في أوراق الدعوى التي ينظرها القاضي، ولكن لا بد أن يسمح القاضي بمناقشتها في حضور الخصوم في الدعوى حتى يمكن الإعتماد عليها كأدلة أمام المحكمة.

## المبحث الثاني

### تفتيش وضبط الدليل الإلكتروني وإجراءات إستغلاله والتعامل معه

يتناول هذا المبحث ثلاثة مطالب: سوف نبين في المطلب الأول كيفية التحضير للقيام بالتفتيش والضبط للدليل الإلكتروني (أولاً)، ومحل الجريمة الإلكترونية (ثانياً)، ثم نتناول في المطلب الثاني إجراءات تفتيش وضبط الدليل الإلكتروني (أولاً) وإجراءات إستغلال الدليل الإلكتروني (ثانياً)، ثم سنتناول في المطلب الثالث قواعد التعامل مع الأدلة الإلكترونية.

## المطلب الأول

### شروط تفتيش وضبط الدليل الإلكتروني

أولاً: شروط تفتيش وضبط الدليل الإلكتروني:

هو إجراء من إجراءات التحقيق يستهدف البحث عن الحقيقة حتى يمكن إستخدام الدليل الإلكتروني الذي تم التحصل عليه من الحاسب الآلي المضبوط، كما يجب أن يتوافر إذن قانوني صحيح ونافذ أو أن يكون هناك إستثناء من هذا الإذن كما في حالات التلبس مثلاً، كما يجب على المحقق إستخدام طرق تحصيل الأدلة المناسبة حتى لا يتلف أو يغير الدليل ويستعين المحقق في ذلك بخبراء مختصين في مجال الحاسب الآلي (Tegland 2010, Overly 2010).

ثانياً: محل الجريمة الإلكترونية:

يمكن أن يكون جهاز الحاسب الآلي هو محل جريمة السرقة أو أنه تم إستخدامه في ارتكاب جرائم معلوماتية أو أنه مستودع تخزين الأدلة التي تدين الجاني في الجرائم الإلكترونية بارتكاب جرائمه وقد تكون هذه الأدلة مخزنة في جهاز " بلاكبيري " مثلاً أو قرص مرن أو قرص صلب أو سي

دي أو شريحة إلكترونية صغيرة، ومن السهولة على الجاني أن يعدل أو يغير أو يتلف أي صور أو كتابة أو صوت أو أية بيانات أو معلومات مخزنة على تلك الوسائط ويجب بالتالي على المحقق أو الخبير وكذلك رجال الشرطة أن يقوموا بحماية وتحريز وتفتيش وقبل ذلك التعرف على هذه الأجهزة وفقا للإشتراطات القانونية ووفقا لأفضل الممارسات المهنية ويجب أولا التعرف على محل جريمة السرقة، وهل كان الحاسب الآلي هو محل جريمة السرقة؟ أم أن المسروق هو برامج هذا الحاسب الآلي؟ أم هل أستخدم الحاسب الآلي من قبل الجاني في ارتكاب جرائم؟ وهل تم استخدام بطاقات هوية مزورة أو مسروقة في ارتكاب الجريمة؟ وأن الحاسب الآلي المسروق قد أستخدم في تزوير بطاقات هوية أو مستندات مزورة؟ وينطبق هذا الأمر أيضا على المساحات والطابعات الملونة، وهل تم استخدامهم في ارتكاب الجرائم بواسطة الجاني؟ أم أن الحاسب الآلي استخدمه الجاني فقط في تخزين البيانات والمعلومات؟ كما هو الحال لو خزن تاجر مخدرات أسماء زبائنه وأرقام هواتفهم في حاسبه الآلي مثلا. أم أن الجاني استخدم هذا الحاسب في اختراق موقع بنك مثلا وقام بسرقة معلومات إئتمانية عائدة لعملاء هذا البنك وقام بتخزينها في حاسبه الآلي أيضا. وبالتالي يعد هنا الحاسب الآلي أساسيا في ارتكاب الجريمة وفي تخزين المعلومات وهي الدليل الإلكتروني هنا (حجازي، 2009؛ إبراهيم 2008).

وهنا تبرز مسألة هامة وهي هل سيقوم المحقق بتفتيش جهاز الحاسب الآلي في مكان وجوده؟ أم أنه سيقوم بنقله إلى المختبر الجنائي للقيام بهذا الفحص والتفتيش؟ وتبرز مسألة هامة أخرى وهي هل يعيد المحقق جهاز الحاسب الآلي وبرامجه والملفات المتعلقة به لملكه أم لا؟ وهل يفعل ذلك قبل المحاكمة أم بعدها؟ هذه كلها أسئلة هامة تعتمد في إجابتها إلى ما تقرره القواعد الإجرائية المنظمة للتحقيق وظروف القضية وهي تتفاوت من قضية لأخرى والإجابة عليها تعتمد على ما يراه المحقق محققا لمصلحة القضية في الدرجة الأولى ثم مصلحة الأطراف في الخصومة (Overly 2010, Mauet 2009).

## المطلب الثاني

### إجراءات تفتيش وضبط الدليل الإلكتروني

إولا: إجراءات تفتيش وضبط الدليل الإلكتروني

عند القيام بتفتيش الحاسب الآلياً وضبطه يجب على المحقق الإلتزام بالأمر التالية:

1 - حماية مسرح الجريمة (CrimeScene).

يجب على المحقق عند وصوله إلى مسرح الجريمة (المكان الذي يوجد فيه الحاسب الآلي) منع الأشخاص غير المصرح لهم بدخول مسرح الجريمة والذين قد يفسدوا الدليل كما يجب على المحقق القيام بتوثيق مسرح الجريمة ومواقع جمع الأدلة والحالة التي وجدت عليها، كما يجب عليه أخذ البصمات من مسرح الجريمة وجهاز الحاسب الآلي(موسى، 2009).

2 = حماية جهاز الحاسب الآلي والأجهزة المرتبطة به والأدلة الناتجة عنه .

وينبغي على المحقق عند وصوله إلى مسرح الجريمة الإلكترونية أن يقوم بتوزيع المسؤوليات للقيام بالتفتيش ومن الضروري أن يكون لدى المحقق ومعاونيه فهم للأشياء التي قد يعثروا عليها وكيفية التعامل معها، وعند القيام بالتفتيش يجب على المحقق أن يضع في اعتباره أنه قد لا يجوز له التفتيش أو الضبط في أماكن معينة لم ينص عليها في إذن التفتيش وإذا دعت الظروف تفتيش أشياء أو أماكن غير مذكورة في إذن التفتيش فيجب هنا إصدار إذن جديد أو تعديل الإذن الصادر (حجازي 2007، موسى، 2009)

ويجب على المحقق تصوير مسرح الجريمة وجهاز الحاسب الآلي وجميع الأجهزة المرتبطة به ويجب أن يحدد ما إذا كان من الممكن إقفال جهاز الحاسب الآلي، ويجب على المحقق أن يستعين بالخبير في تحديد ذلك وإذا قفل الجهاز فيجب أن يدرك المحقق أن إطفاء للجهاز يمكن أن يؤدي إلى ضياع المعلومات المخزنة فيه. وهنا يجب على المحقق عمل نسخة احتياطية (Backup) للملفات المخزنة في الحاسب الآلي، كما يجب عليه وضع شريط لاصق خاص بالأدلة على فتحات جهاز الحاسب ضمانا لعدم إدخال أو إخراج أي شيء فيه أو العبث بالأدلة المخزنة فيه، ويجب على المحقق أيضا وضع ملصقات لتمييز أجهزة الحاسب في حال تعددها، كما يجب عليه نقل المضبوطات بحرص تام لإتمام عملية التحريز على النحو الصحيح، كما يجب على المحقق إبقاء جميع المضبوطات بعيدة عن

التأثيرات المغناطيسية وغيرها من الظروف البيئية والتخزينية المؤذية للديسكات والفلاشات المضبوطة وغيرها من الأجهزة المرتبطة بعمل الحاسب الآلي المضبوط. وعند وصول الحاسب الآلي وملحقاته إلى المختبر الجنائي يجب تفريغ هذا الجهاز بحرص شديد ويجب على المحقق التأكد من وجود جميع المحتويات حسب ما دون في سجل النقل، كما يجب توثيق تاريخ ووقت وصول المواد وإسم الشخص المسؤول عن إستلامها وتفريغها، كما يجب على المحقق التأكد من عدم حصول أي عبث أثناء نقل تلك الأجهزة (حجازي 2007، موسى Overly20102009)

ثانيا: إجراءات إستخلاص الدليل الإلكتروني.

تتمثل إجراءات إستخلاص الدليل الإلكتروني وتقديمه للنيابة العامة والقضاء في عدة مراحل نوردتها كالآتي: -

#### 1 - مرحلة إعداد المعدات المستخدمة في إستخلاص الدليل الإلكتروني:

وتتمثل هذه المرحلة في عدد من الإجراءات التحضيرية قبل ضبط الدليل الإلكتروني وتشمل الحصول على الإذن بالتفتيش للحاسب الآلي والمعدات المرتبطة به وضبط وفحص الحاسب الآلي محل التفتيش والإلتزام بالإجراءات يجنب المحقق طعن المتهم ببطلان الدليل أو عدم مشروعيته لعدم إتباع الإجراءات القانونية، كما تتضمن هذه المرحلة توثيق الأدلة الإلكترونية للتحقق من صحة ومشروعية الإجراءات المتخذة لإستخلاص الدليل الإلكتروني (هروال، 2007: عبد الله، 2007).

وتشكل عملية التوثيق والتدقيق للدليل الإلكتروني جزءا من الإختبار والفحص (Examination) بخصوص تتبع أو تعقب جميع النشاطات المؤثرة على البيانات والمعلومات وتشمل عملية التوثيق والتدقيق الزمان والمكان الذي تم فيه التعامل مع الملف المحتوي للدليل الإلكتروني وتنزيل البيانات محل الإتهام، كما تشمل على ضمان تشغيل جهاز الحاسب الآلي بالطريقة الفنية الصحيحة والتحقق من عدم وجود وسائل حماية على برامج الحاسب الآلي محل التفتيش من شأنها إعاقة الوصول إلى الدليل الإلكتروني (موسى، 2009: عبد المطلب، 2007).

#### 2 - مرحلة إستخلاص وضبط الدليل الإلكتروني:

يجب تحديد كيفية تسليم وتسلم الدليل الإلكتروني وقت نقل الحيازة الفعلية له حيث تنتقل بموجب هذا التحديد مسؤولية التعامل مع هذا الدليل الإلكتروني من المتهم إلى الشرطة والمحقق، ويجب على المحقق عمل نسخ للملفات الموجودة في القرص الصلب وحفظها في الأرشيف (موسى، 2009: عبد المطلب، 2007)، كما يمكن الإستعانة بمزودي خدمة الإنترنت في الحصول على الأدلة

الإلكترونية وهذه الشركات كشركة جوجل ( Google ) وياهو ( Yahoo ) ونيت سكيب ( Netcape ) وإم إس إن ( MSN )، وغيرها من مزودي خدمة الإنترنت تقوم بتحميل بيانات مستخدميها ومن ثم يمكن الإستعانة بمثل هذه الشركات للوصول إلى مرتكبي الجرائم الإلكترونية، كما يمكن الرجوع إلى البريد الإلكتروني ( E-mail ) للتعرف على بيانات المستخدم وبالتالي تحديد هوية المتهم عن طريق الرجوع إلى الرسائل المرسله منه ومن ثم تحديد المكان الذي تم إرسال الرسالة الإلكترونية منه ( إبراهيم، 2009:حجازي، 2009).

### 3 - مرحلة حماية الدليل الإلكتروني:

يجب على المحقق أو الخبير أن يقوم بحماية الدليل الإلكتروني لأن ذلك من شأنه منع الطعن بصحة الدليل أمام القضاء (حجازي، 2009).

### 4 - مرحلة تقديم الدليل الإلكتروني أمام القضاء:

وهذه المرحلة تتمثل في تقديم الدليل الإلكتروني الذي يتم الحصول عليه أمام المحكمة المختصة لتقرر رأيها فيه وفي صحته وتقرر إما أن تعتمد عليه أو أن ترفضه (Rossein2010 ,Kotler2009)

## المطلب الثالث

### قواعد التعامل مع الادلة الإلكترونية

ينبغي على الخبير أو المحقق المكلف بالتفتيش أو التحقيق في الجرائم الإلكترونية أن يتبع القواعد الآتية عند تعامله مع الأدلة الإلكترونية: (إبراهيم، 2008) (Tegland 2010).

1. أن يتجنب تدمير أو إتلاف الدليل الإلكتروني بشكل غير مقصودة فتشغيل المحقق أو الخبير للحاسب الآلي العائد للمتهم أو للمجني عليه أو تشغيل أحد البرامج المخزنة عليه من الممكن أن يؤدي إلى تغيير أو إتلاف أو العبث بمحتوى الدليل الإلكتروني ويفترض بالمحقق أو الخبير أن يصنع نسخة من القرص الصلب قبل تشغيل الحاسب الآلي.
2. أن يقوم المحقق أو الخبير بتوثيق نظام الحاسب الآلي بشكل عام أي تحديد نوع جهاز الحاسب الآلي ونظامه التشغيلي ونوعية البرامج المستخدمة فيه والتي تم إستخدامها في صنع الدليل كما ينبغي علي المحقق أو الخبير اجراء فحص يدوي على نظام الحاسب الآلي واخذ صور لهذا النظام بما في ذلك أي اجهزة أو معدات مرتبطة بنظام الحاسب الآلي محل التحقيق

3. يجب على المحقق أو الخبير أن يحافظ على الدليل الإلكتروني في حرز مغلق مناسب ضماناً لعدم العبث به أو تعديله أو تغييره بأي شكل من الأشكال وحتى لا يتم الدفع من المتهم بأنه تم العبث بهذا الدليل.
4. يجب على المحقق أو الخبير أن يتنبه لمسألة وجود فيروسات في الدليل الإلكتروني والذي من الممكن أن يؤدي الي افساد أو اتلاف الدليل ويجب استعمال برامج مضادة للفيروسات للتحقق من عدم وجود فيروسات في البرامج الحاسوبية التي يتم فحصها.
5. يجب على المحقق أو الخبير أن يقوم بنقل وتعزيز الدليل الإلكتروني بشكل جيد وبحرص شديد ، حيث أن العوامل البيئية وظروف التخزين ممكن أن تؤثر بشكل سلبي على الدليل الإلكتروني كوناً الحرارة والمجالات المغناطيسية، والدخان، والرطوبة كل هذه العوامل ممكن أن تؤدي إلى تلف الدليل الإلكتروني فمجرد وضع القرص المرن بالقرب من جهاز هاتف أو ستيريو ممكن أن يعرض القرص المرن لموجات كهرومغناطيسية، أو أن تؤدي إلى تلف هذا القرص المرن وبالتالي يصبح لا قيمة له.
6. يجب على المحقق أن يستعين بخبير متمرس في مجال الحاسبات الآلية وشبكة الإنترنت ويشترط في هذا الخبير أن يجمع بين المؤهل العلمي المناسب والخبرة العملية ويجب على هذا الخبير أن يكون متقناً للغات البرمجة وانظمة التشغيل الجديدة وتحليل البرامج وانظمة التشغيل حتى يستطيع أن يصل إلى مصادر الأدلة الإلكترونية وحفظ هذا الدليل من التلف أوالتدمير (Carlson, 2010).

### المبحث الثالث

#### الصعوبات التي تواجه إثبات الجرائم الإلكترونية وحجية الدليل الإلكتروني

يتناول هذا المبحث مطلبين: المطلب الأول سوف نبين فيه الصعوبات التي تعترض إثبات الجرائم الإلكترونية والمطلب الثاني: سوف نوضح فيه حجية الدليل الإلكتروني لدى بعض التشريعات الغربية والعربية.

## المطلب الأول

## الصعوبات التي تعترض إثبات الجرائم الإلكترونية

تتميز جرائم الحاسب والإنترنت بصعوبة إكتشافها وإثباتها ، وترجع صعوبة إثبات تلك الجرائم إلى خصائص تقنية المعلومات ذاتها وبشكل خاص السرعة الفائقة التي ترتكب بها وهو ما يسهل عملية إرتكابها ويسهل أيضا طمس وتغيير معالمها ومحو آثارها قبل إكتشافها إذ يستطيع الجاني أن يرتكب جريمته دون أن يترك أية آثار تدل عليه وإذا كان هناك دليل أو أثر فيستطيع الجاني تدميره والتخلص منه خلال ثوان معدودة فمرتكب هذه الجريمة يسعى إلى طمس وتدمير معالمها إضافة إلى أن رغبة المجني عليه في كثير من الاحيان في إخفاء مسألة إرتكاب الجريمة في حقه رغبة في حماية سمعته وإخفاء أسلوب إرتكاب الجريمة حتى لا تنفضى طريقة إرتكابها لآخرين، وهذا يدفع المجني عليه إلى عدم الإبلاغ عن إرتكاب الجريمة والإمتناع عن مساعدة السلطات المختصة في الكشف عن الجريمة وإثباتها وتعقب مرتكبيها (هروال، 2007؛ فضل، 2007).

## أولا: عدم الإبلاغ عن الجريمة:

يحرص المجني عليه وخاصة إذا كان مؤسسة أو بنكا أو شركة على إخفاء حقيقة تعرضه لإحدى الجرائم الإلكترونية كالإختراق أو السرقة أو الإحتيال أو الإلتلاف أو غيرها من الجرائم الإلكترونية ومن ثم عدم بيان عدم قدرتها عن تحقيق أمن معلوماتها وبياناتها أو معلومات عملائها وبياناتهم، وبالتالي ما يؤدي إلى ضعف ثقة عملائها بقدرتها على حماية بياناتهم ومعلوماتهم وبالتالي اموالهم فتكتفي تلك المؤسسات أو الجهات عادة باتخاذ اجراءات ادارية داخلية دون الإبلاغ عن الجرائم التي تعرضت لها للجهات الامنية المختصة (رستم 1994 ، فضل 2007).

وفي إحدى الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الاميركية أظهرت نتائجها أن 2 % فقط من كل جرائم الحاسب الآلي والإنترنت هي التي يتم الإبلاغ فيها للسلطات المختصة وفي دراسة أخرى تمت لهذا الغرض تبين أن المؤسسات والشركات تدخل في حسابها ضرورة الموازنة بين ضرورة الافصاح عن الجرائم المرتكبة ضدها وبين ضرورة الحفاظ على سمعتها عند عملائها والخسائر التي قد تترتب على العلانية. كما أن تلك المؤسسات والشركات تدخل ضمن حساباتها أن الإبلاغ عن الجرائم الإلكترونية التي ترتكب ضدها قد يؤدي إلى احاطة المجرمين علما بنقاط الضعف في الانظمة الإلكترونية لدي تلك المؤسسات والشركات المجني عليها. ويختلف المشرعون في مسألة إلزام المجني

عليه أو غيره بالإبلاغ عن وقوع الجريمة الإلكترونية من عدمه فبعض التشريعات تلتزم في ذلك وبعضها لا تلتزم في الإبلاغ عن وقوع الجريمة (فضل، 2007؛ إبراهيم، 2009).

#### ثانياً: الجرائم الإلكترونية لا تترك آثاراً مادية ملموسة:

جرائم الحاسب الآلي والإنترنت تتميز بأنها جرائم لا يتخلف عنها أية آثار مادية، كما أن الجاني في تلك الجرائم يستطيع تدمير الأدلة والتخلص منها في ثوان معدودة فالآثار الناتجة عن جرائم الحاسب الآلي والإنترنت ليست كالأثار التي تتخلف عن الجرائم التقليدية وذلك لأن جرائم الحاسب الآلي هي عبارة عن نبضات الكترونية ولا يترك فيها الجاني آثاراً مادية ملموسة كال بصمات أو الحامض النووي أو سلاح الجريمة أو حتى المسروقات أو الجثة كما هو الحال في الجرائم التقليدية (فضل، 2007).

الجاني في الجرائم الإلكترونية يستطيع أن يرتكب جريمته من بيته أو من أي مكان آخر، فكون الآثار المتخلفة عن جرائم الحاسب الآلي والإنترنت هي اثار ذات طبيعة غير مادية فان هذا يمثل صعوبة بخصوص إثباتها ولا يمكن التغلب على هذه الصعوبة إلا بالإعتماد على نمط في الإثبات يتفق وطبيعة هذه الجرائم لكن هذا لا يعني أن جرائم الحاسب الآلي والإنترنت لا تتخلف عنها آثار أو أدلة مادية بشكل مطلق، بل من الممكن أن تترك بعض الآثار والأدلة المادية تتخذ شكل المعلومات المخزنة في البرامج الحاسوبية على سبيل المثال أو البرامج أو المعلومات أو البيانات أو الصور والوثائق التي قام الجاني بالاستيلاء عليها أو التلاعب بها وتغييرها، كل هذه يمكن الإعتماد عليها كأدلة إثبات على ارتكابه الجريمة (عبد الله 2007، الهيبي 2002).

وبسبب صعوبة تحصيل الأدلة في جرائم الحاسب الآلي والإنترنت يرى الخبراء في مجال الحاسب الآلي أن هذه الجرائم تمثل تحدياً كبيراً لرجال الشرطة والمحققين ذلك أن رجل الشرطة أو المحقق الذي انحصرت معلوماته ومهاراته وخبراته في الجرائم التقليدية سيجد صعوبة بالغة في التعامل مع الجرائم الإلكترونية التي تستخدم فيها تقنية الحاسب الآلي والإنترنت (فضل، 2007؛ حجازي 2007).

وتبرز هنا أهمية وجود رجال شرطة ومحققين متخصصين في مجال التعامل مع جرائم الحاسب الآلي والإنترنت مع ما تتميز به هذه الجرائم من ضرورة توافر مهارات وتخصص كبيرين لدى المحققين في هذه التقنية حتى يستطيعوا كشف هذه الجرائم والوصول إلى الجناة والكشف عن

الأدلة التي تدينهم سيما وأن المجرم في هذه الجرائم لديه الخبرة الفنية والمعرفة الكبيرة التي تمكنه من إقتراف جريمته.

#### ثالثاً: محو وتدمير الآثار:

تشكل مسألة إثبات جرائم الحاسب الآلي والإنترنت صعوبة أمام المحققين تتمثل في عدم إمكانية الحصول على الدليل بسبب إستخدام الجناه لوسائل تتجاوز مسألة تدمير الأدلة التي تدينهم فالجناة في مثل هذه الجرائم يعتمدون على التخفي عبر شبكة الإنترنت تحت ستار فني وتقني يستطيع الجاني من خلاله أن يعبث في بيانات الحاسب الآلي وبرامجه وذلك خلال مدة قصيرة قد لا تتجاوز الثواني المعدودة كما يستطيع الجاني أن يقوم بمحو هذه البيانات والمعلومات خلال ثوان معدودة قبل أن تصل السلطات إليه ( هروال 2007؛ حجازي 2009).

كما قد يلجأ الجناة إلى استخدام كلمات المرور (Passwords) لمنع أي شخص من الدخول إلى مواقعهم وملفاتهم والوصول إليهم.

#### رابعاً: ضخامة حجم البيانات والمعلومات للدليل الإلكتروني:

من الصعوبات التي تواجه رجال الشرطة وسلطات التحقيق في الجرائم الإلكترونية الكم الضخم من البيانات والمعلومات التي قد تكون مخزنة في النظام المعلوماتي محل التحقيق، إذ تحتاج هذه البيانات والمعلومات إلى دراسة وفحص حتى يستطيع المحقق أن يستخلص منها الدليل المعلوماتي، وبالتالي يتعين على المحقق أن يتحلى بالصبر والقدرة على فحص ودراسة هذا الكم الهائل من البيانات والمعلومات المخزنة في النظام المعلوماتي وتشكل ضخامة هذه البيانات والمعلومات تحدياً كبيراً للمحقق في الجرائم الإلكترونية ذلك أن طباعة كل ما هو موجود ومخزن في النظام المعلوماتي قد يتطلب آلاف الصفحات وقد لا ينتج عن هذه الأوراق أية معلومات تفيد التحقيق (يونس، 2004؛ داود، 2000).

#### خامساً: نقص الخبرة لدى القائمين على مكافحة الجرائم الإلكترونية:

من الصعوبات التي تواجه عملية استخلاص الدليل المعلوماتي نقص الخبرة لدى رجال الشرطة والمحققين وكذلك القضاة إذ قد لا تكون لدى هؤلاء معرفة جيدة بالحاسب الآلي وشبكة الإنترنت والأدلة الإلكترونية وكيفية التعامل معها وهذا يدعو إلى ضرورة تأهيل رجال الشرطة والمحققين وكذلك القضاة بخصوص الجرائم الإلكترونية وطبيعة الأدلة الإلكترونية ودورها في الإثبات (إبراهيم، 2009).

### سادساً: قصور التشريعات الخاصة بمكافحة الجرائم الإلكترونية:

من الصعوبات التي تواجه القائمين على مكافحة جرائم الحاسب الآلي والإنترنت قصور التشريعات والقوانين التقليدية عن مواجهة هذا النوع من الجرائم المستحدثة فالتطور التقني المتسارع والتنامي الكبير في استخدام تقنيه الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت واكمه انتشار الجرائم التي تستخدم فيها هذه التقنية لان الجريمة الإلكترونية تتقدم وتنتشر بسرعة كبيرة توازي سرعة تقدم التقنية نفسها مما يؤثر سلباً في محاربه هذه الجرائم ومعاقبه مرتكبيها فهذا التطور الكبير في تقنيه الحاسب الآلي والإنترنت لا يواجهه بذات المستوى تطور في النصوص والتشريعات القانونية . فالقوانين التقليدية بنصوصها الحالية لا تكفي لمواجهة تلك الصور المستحدثة من الجرائم، وحيث تشترط غالبية النصوص القانونية الصفة المادية في الشئ محل ارتكاب الجريمة مما يتعارض مع الطبيعة الإلكترونية وبالتالي لا تدخل تلك الصور ضمن طائلة التجريم والعقاب (حجازي، 2009؛ فضل، 2007).

### سابعاً: الجرائم الإلكترونية جرائم عابرة للحدود:

تعد جرائم الحاسب الإنترنت جرائم مستحدثة وهي من الجرائم العابرة للحدود الوطنية للدول وهو ما يزيد من الصعوبات التي تواجه السلطات المختصة في الدول المختصة في شان اكتشافها ومن ثم إثباتها فهي ليست جرائم ترتكب في اماكن قريبة من مكان المجني عليه بل قد تكون بعيده عنه الشئ الذي يجعل من تحديد المكان الذي ارتكب منه الجاني جريمته امرا صعبا اضافة إلى ما يترتب على هذا الامر من اشكاليات قانونية تتعلق بقواعد الاختصاص ونطاق سريان القانون وعدم وجود مفهوم عام حول تعريف القانون للنشاط الاجرامي المتعلق بهذه الجرائم الإلكترونية (عبد الله، 2007).

كذلك عدم وجود معاهدات لتسليم المجرمين أو للتعاون بين الدول المختلفة لمواجهة الجرائم الإلكترونية والتحقيق فيها ومحاكمة مرتكبيها فمع الزيادة الهائلة في استخدام شبكة الإنترنت حول العالم، أصبحت هذه الجرائم لا تقف عند الحدود الجغرافية وبالتالي تبرز صعوبات حول مدي امكانية تطبيق النصوص الجنائية خارج اقليم الدولة ولهذا تبرز اهمية التعاون الدولي بين دول العالم في إطار مواجهة هذه الجرائم المستحدثة بحيث يمكن ارسال المعلومات والادلة بخصوص التحقيق فيها ومحاكمته أو تسليمه للدولة التي تضررت من جريمته (إبراهيم، 2009).

## المطلب الثاني

### حجية الدليل الإلكتروني في بعض التشريعات الغربية والعربية

لم تتفق التشريعات الوطنية في الدول المختلفة على مسألة الإثبات في الجرائم الإلكترونية فمن التشريعات من أوجد قوانين خاصة للتعامل مع الجرائم الإلكترونية وقبول الأدلة الإلكترونية واكتفت دول أخرى ومنها غالبية الدول العربية بالقوانين التقليدية للتعامل مع مثل هذه الجرائم بتطويعها لمعاقبة مرتكبي الجرائم الإلكترونية ومنها قانون العقوبات وقانون الإثبات (إبراهيم، 2008؛ حجازي، 2007).

أولاً: حجية الدليل الإلكتروني في بعض الدول الغربية

#### 1. فرنسا:

يأخذ المشرع الفرنسي بمبدأ حرية الأدلة وحرية القاضي في تقدير هذه الأدلة كما أنالفقة الفرنسي يتناول مسألة قبول الأدلة الإلكترونية في المواد الجنائية ضمن موضوع أشمل وهو مسألة قبول الأدلة الناشئة من الآلات والأدلة العلمية مثل رادارات قياس سرعة السيارات والآلات التصوير والتسجيل وغيرها ومن ثم فإن القاضي الفرنسي يملك حرية تقدير الأدلة بما فيها الأدلة الإلكترونية ولكن يشترط القانون الفرنسي أن يكون الدليل المعلوماتي يقينياً حتى يستطيع القاضي الحكم بالإدانة ويتم الوصول إلى ذلك عن طريق ما يستنتجه القاضي مما يعرض عليه من أدلة سواء كانت أدلة ورقية تنتجها الطابعات أو كانت أدلة لا ورقية أو الكترونية كالأشرطة والأقراص المغناطيسية وغيرها من الوسائط الإلكترونية غير الورقية، كما ينص قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي في المادة (427) منه على أنه " لا يجوز للقاضي أن يؤسس حكمه إلا على أدلة طرحت أثناء المحاكمة ونوقشت أمامه في مواجهة الأطراف ومن ثم فإن القاضي الجنائي الفرنسي ليس له أنياخذ بأدلة إثبات أو نفي لم تكن قد عرضت أثناء المحاكمة ولم يناقشها أطراف الدعوى وينطبق ذلك على الأدلة الإلكترونية بجميع أشكالها فإذا قدمت كأدلة فلا بد من مناقشتها وتمكين الخصوم من الإطلاع عليها ولا بد أن يفحصها القاضي ويقرر رأيه فيها وهو ما يتطلب أن يكون له معرفة ودراية بمثل هذه الأدلة (إبراهيم، 2008).

## 2. بريطانيا:

إعترف المشرع الإنجليزي بحجية الدليل الإلكتروني ولكنه إشتراط دقة وسلامة المعلومات والبيانات الناتجة عنه فقد نصت المادة (69) من قانون الإثبات الجنائي لعام 1984 م على أن الناتج من الوسائل الإلكترونية لا يقبل كدليل إذا تبين وجود سبب معقول يدعو إلى الاعتقاد بأن هذا الناتج غير دقيق أو أن بياناته غير سليمة أو أن الحاسب الآلي محل التفتيش لا يعمل بصورة سليمة (حجازي، 2007).

## 3. الولايات المتحدة الأمريكية:

أقر المشرع الأمريكي بالحجية للأدلة الإلكترونية ونصت التشريعات للعديد من الولايات الأمريكية على ذلك فقد نص قانون الحاسب الآلي لعام 1983 م الصادر في ولاية نيويورك على أن مخرجات الحاسب الآلي تعتبر مقبولة بوصفها أدلة إثبات فيما يتعلق ببيانات وبرامج الحاسب الآلي المخزنة بداخله. كما نص قانون الإثبات الصادر في ولاية نيويورك على أن النسخ المستخرجة من البيانات والمعلومات التي يحتويها الحاسب الآلي تكون مقبولة في الإثبات وقد أصدر القضاء الأمريكي العديد من الأحكام التي تدل على قبول الأدلة الإلكترونية كأدلة إثبات شريطة توافر المشروعية في الحصول على الدليل الإلكتروني ودون وجود تعد على الحياة الخاصة للأفراد (حجازي، 2009).

ثانيا: حجية الدليل الإلكتروني في بعض التشريعات العربية.

### 1. جمهورية مصر العربية.

ترك المشرع المصري لأطراف الخصومة حرية الإثبات في تقديم كل الأدلة التي بحوزتهم شريطة كونها مشروعة إلى القضاء ويكون القاضي عقيدته من أي دليل يقدم أمامه. وللقاضي كامل الحرية في أن يستعين بكافة طرق الإثبات للوصول إلى الحقيقة مادامت مشروعة وينطبق ذلك أيضا على الأدلة الإلكترونية فالقاضي يستطيع أن يأخذ بالدليل الإلكتروني مادام تم التحصل عليه بشكل مشروع ومادام القاضي قد إقتنع بصحته وسلامته (حجازي 2007؛ ابراهيم 2009)

### 2. المملكة العربية السعودية .

أخذ المنظم السعودي بحجية الدليل الإلكتروني في الإثبات فقد نص نظام التعاملات الإلكترونية السعودية في المادة (2) منه على إن من أهداف هذا النظام هو " إرساء قواعد نظامية

موحدة لإستخدام التعاملات والتوقيعات الإلكترونية وتسهيل تطبيقها في القطاعين العام والخاص بواسطة سجلات إلكترونية يعول عليها " فإستخدام المنظم السعودي لكلمة " يعول عليها " يعني أن لها كامل الحجية في الإثبات، كما أكد المنظم السعودي على حجية الأدلة الإلكترونية والمتخلصات الإلكترونية بنصه على أن يكون للتعاملات والسجلات والتوقيعات الإلكترونية حجيتها الملزمة، ولا يجوز نفي صحتها أو قابليتها للتنفيذ ولا منع تنفيذها بسبب أنها تمت كلياً أو جزئياً بشكل إلكتروني بشرط أن تتم تلك التعاملات والسجلات والتوقيعات الإلكترونية بحسب الشروط المصنوع عليها في هذا النظام، كما نص المنظم السعودي على أنها إذا اشترط أي نظام في المملكة حفظ وثيقة أو معلومات لأي سبب فإن هذا الشرط يتحقق عندما تكون تلك الوثيقة أو المعلومة محفوظة أو مرسلة في شكل الكتروني بشرط مراعاة ما يلي (عبد الله، 2007).

أ - حفظ السجل الإلكتروني محفوظاً على نحو يتيح إستخدامه والرجوع إليه لاحقاً.

ب - أن تحفظ مع السجل الإلكتروني المعلومات التي تمكن من معرفة المنشئ والمرسل إليه وتاريخ إرسالها وتسلمها ووقتتها.

كما ساوى المنظم السعودي بين الوثيقة أو السجل أو المعلومة المقدمة في شكل الكتروني مع تلك المقدمة بشكل مكتوب، ونص المنظم السعودي على أنه يعد السجل الإلكتروني اصلاً بذاته عندما تستخدم وسائل وشروط فنية تؤكد سلامة المعلومات الواردة فيه من الوقت الذي انشئ فيه بشكله النهائي على أنه سجل الكتروني. كما نص النظام السعودي على أن التعامل الإلكتروني أو التوقيع الإلكتروني يعد دليلاً في الإثبات إذا استوفى سجله الإلكتروني متطلبات حكم المادة (الثامنة) من هذا النظام. كما نص المنظم السعودي على قبول ال تعامل الإلكتروني أو التوقيع الإلكتروني قرينة في الإثبات والقرينة لا ترقى إلى مرتبة الدليل حتى وإن لم يستوف سجله الإلكتروني متطلبات حكم المادة (الثامنة) من هذا النظام. وأكد المنظم السعودي على أن كل من التعامل الإلكتروني والتوقيع الإلكتروني والسجل الإلكتروني حجة يعتد بها في التعاملات وإن كلا منها على أصله (لم يتغير من إنشائه) ما لم يظهر خلاف ذلك (إبراهيم، 2009؛ عبد الله، 2007).

## الغائمة:

مع الانتشار الكبير في استخدام الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت أصبحت الجرائم الإلكترونية من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها كل من يستخدم شبكة الإنترنت. فالمرمون يستخدمون هذه التقنية كوسيلة لإرتكاب جرائمهم المختلفة من سرقة واحتيال وإختراق وإتلاف وغيرها من الجرائم الإلكترونية الأخذ بالتزايد والانتشار يوما بعد يوم كما أن الحاسب الآلي وملحقاته وكذلك شبكة الإنترنت يتم إستخدامها لإخفاء الأدلة التي تدينهم ويثار في شأن إثبات الجرائم الإلكترونية الحاجة إلى الإعتماد على الأدلة الإلكترونية على اعتبار أن هذه الجرائم هي جرائم غير تقليدية ولا يمكن الوصول إلى هذه الأدلة وتحديدها الا بواسطة خبير متخصص في مجال الحاسب الآلي. فالدليل الإلكتروني اللازم لإثبات الجريمة الإلكترونية مختلف عن الدليل الجنائي في الجريمة التقليدية وذلك من حيث كمية البيانات والمعلومات في الحاسب الآلي وكيفية إثباتها سواء من حيث وسيلة الإثبات أو من يقوم بالإثبات وما إذا كانت تتوافر لدى رجال الشرطة الخبرة اللازمة من عدمها.

وهناك العديد من التحديات والصعوبات التي تواجه المحققين في البحث عن الأدلة الإلكترونية التي تدين مرتكب مثل هذه الجرائم، وقد تطرقنا لتلك التحديات في هذا البحث ومنها إمتداد نطاق التفتيش إلى نظم معلوماتية غير النظام المعلوماتي محل التفتيش وهذا يثير مسألة مدى مشروعية مثل هذا الإجراء ومدى مساسه بحق الخصوصية للمعلومات العائدة لأصحاب تلك النظم المعلوماتية بخصوصية معلومات مالكه (المتهم) فقد يتعدى نطاق التفتيش المدى المقبول ليشمل جميع محتويات النظام المعلوماتي وما قد يتضمنه من معلومات وبيانات بحماية القانون أو طبيعتها أو تعلقها بجهات أخرى .

وقد هدفنا في هذا البحث إلى دراسة موضوع حجية الأدلة الإلكترونية في الإثبات ومدى صحة الحجية. وبناء على ما ذكر تم التوصل في نهاية هذا البحث إلى النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج:

1. تثير الجرائم الإلكترونية بعض الصعوبات في مجال الحصول على الأدلة الجنائية فسلطات التحقيق اعتادت على كون الإثبات ماديا ولموسا، ولكن في البيئة الإلكترونية لا يستطيع المحقق تطبيق إجراءات ووسائل الإثبات التقليدية على البيانات والمعلومات المخزنة في الحاسب الآلي.
2. يتسم التحقيق في الجرائم الإلكترونية بصعوبة وتعقيد بالغين مما يتطلب تأهيل رجال الشرطة والمحققين تأهيلا مناسباً في مجال الحاسب الآلي والإنترنت وطرق مكافحة الجرائم الإلكترونية وتدريبهم على آليات الوصول إلى الأدلة الإلكترونية وحفظها من التلف أو الضياع تمهيدا لإستخدامها أمام المحاكم المختصة وليس بالضرورة أن يكون المحقق خبيراً في الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت لكن لا بد له من أن يكون ملماً بآلية عمل الحاسب الآلي حتى يستطيع التعامل مع خبراء الحاسب الآلي وبالتالي كشف الجرائم وجمع الأدلة.
3. يجب على المحقق في الجرائم الإلكترونية إتخاذ كافة الإجراءات الإحتياطية التي ينبغي إتخاذها في مسرح الجريمة في الجرائم الإلكترونية وإتخاذ التدابير اللازمة لحماية الأدلة الإلكترونية من التلف أو الضياع أو العبث بها إذ أن هناك إمكانية للتلاعب في هذه البيانات والمعلومات المخزنة في الحاسب الآلي أو محوها عن طريق تدخل الجاني أو أي شخص آخر عبر شبكة الإنترنت، كما أن الجاني يستطيع طمس معالمها ومحو آثارها.
4. يوجد قصور في التشريعات الاجرائية الواجباتباعها لمواجهة الجرائم الإلكترونية في مرحلة الإستدلال والتحقيق خاصة تلك المتعلقة بإجراءات التفتيش والمعاينة وضبط الأدلة في البيئة الإلكترونية.
5. يشترط في الأدلة الإلكترونية أن تكون يقينية حتى يمكن الحكم على المتهم بالإدانة ويحدث ذلك عن طريق كما يستنتجه القاضي من خلال ما يقدم إليه من هذه الأدلة الإلكترونية.

ثانيا: التوصيات:

1. ضرورة قيام المشرعين في الدول المختلفة باصدار تشريعات خاصة بجرائم الحاسب الآلي والإنترنت وتطوير قواعد الاجراءات الجنائية وقواعد الاثبات وذلك نظرا لان طبيعة هذه الجرائم تصعب من عمل سلطات التحقيق فيما يتعلق بالحصول على الادلة التي تدين المتهم بارتكاب تلك الجرائم.
2. ضرورة استحداث وحدة متخصصة في التحقيق والتحري في الجرائم الإلكترونية لتتولى التحقيق في هذه الجرائم والوصول إلى مرتكبيها والحصول على الادلة التي تدينهم تمهيدا لتقديمهم إلى المحاكمة.
3. ضرورة تأهيل رجال الشرطة والمحققين تاهيلا جيدا في مجال تقنيه الحاسب الآلي والإنترنت حتى يستطيعوا التحقيق في هذا النوع من الجرائم كما ينبغي عقد دورات تدريب اثناء الخدمة لهم لتحديث معلوماتهم وقدراتهم على مكافحة هذه الجرائم.
4. ضرورة عقد دورات تدريبية للقضاة الذين يقومون بنظر مثل هذه القضايا حتى يستطيعوا فهمها وبالتالي تقدير الادلة المعروضة عليهم والحكم فيها بشكل صحيح.
5. ضرورة الاستعانة بخبير متخصص في مجال الحاسب الآلي والإنترنت حتى يستطيع تحديد الاثار التي ترتبت على اختراق الحاسب الآلي وتجميع الادلة التي تساعد في اثبات الجريمة على الجاني.
6. ضرورة عقد اتفاقيات دولية تعالج السلبيات التي تنتج عن تطبيق القوانين الوطنية على جرائم الإلكترونية ومنها تعدد القوانين والقانون الواجب التطبيق وجمع الادلة والاثبات الجنائي وغيرها كما يجب على الدول المختلفة الدخول في اتفاقيات ثنائية تنظم المسائل المتعلقة بتلك الجرائم والتعاون فيما بينها لمكافحة مثل هذه الجرائم.
7. ضرورة إلزام مزودي خدمة الإنترنت بالتحقق من هوية مستخدمي شبكة الإنترنت من العملاء الذين يقومون بتوصيلهم بالحاسبات الخادمة حتى يمكن تحديد هوياتهم في حالة إرتكابهم لجرائم معلوماتية.

## المراجع:

اولا: الكتب والبحوث العربية.

1. ابراهيم، خالد ممدوح فن التحقيق الجنائي في الجرائم الإلكترونية الاسكندرية دار الفكر الجامعي 2009 م .
2. ابراهيم، خالد ممدوح. حجية البريد الالكتروني في اثبات: دراسة مقارنة. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي 2008 م .
3. ابراهيم، خالد ممدوح، الجرائم الإلكترونية الاسكندرية دار الفكر الجامعي 2009 م .
4. حجازي، عبد الفتاح بيومي اثبات الجنائي في جرائم الكمبيوتر والإنترنت القاهرة دار الكتب القانونية 2007 م.
5. حجازي عبد الفتاح بيومي الدليل الجنائي والتزوير في جرائم الكمبيوتر والإنترنت دب: دن: 2009 .
6. داود، حسن طاهر جرائم نظم المعلومات الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية 2000 م .
7. رستم، هشام فريد الجوانب الاجرائية للجرائم الإلكترونية دراسة مقارنة اسبوط مكتبة الالات الحديثة 1994 م .
8. الرومي، محمد امين المستند الالكتروني القاهرة دار الكتب القانونية 2008 م .
9. عبد الله، عبد الكريم عبد الله جرائم الإلكترونية والإنترنت الجرائم الإلكترونية بيروت منشورات الحلبي الحقوقية 2007 م.
10. عبد المطلب ممدوح عبد الحميد " ادلة الصور الرقمية " ندوة المجتمع والامن الدورة الخامسة كلية الملك فهد الامنية 2007م.
11. فضل، سليمان احمد الواجهة التشريعية والامن للجرائم الناشئة عن استخدام شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) القاهرة دار النهضة العربية 2007 م .
12. منصور، محمد حسين اثبات التقليدي والالكتروني الاسكندرية دار الفكر الجامعي 2009 م .

13. موسى، مصطفى محمد التحقيق الجنائي في الجرائم الإلكترونية القاهرة د. ن 2009 م .
14. هروال، نبيلة هبة الجوانب الاجرائية لجرائم الإنترنت الاسكندرية دار الفكر الجامعي 2007م.
15. الهيتي محمد مرهج جرائم الحاسوب عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع 2002 م .
16. يونس، عمر ابوبكر الجرائم الناشئة عن إستخداما لإنترنت القاهرة جامعة عين شمس 2004 م.

ثانيا: المراجع الاجنبية:

1. Carlson, Ronald I. (2010). **ElectronicEvidence: Trial Handbook for Georgia Lawyers.**
2. Kotler jammed (2009). "Survey of sanctions awarded for e-discovery violations"proof, Vol. 17, No (2) American Bar Association.
3. Mauet, Thomas: A. and wolfon warren d. (2009). **Electronicevidence. Aspenaspublisher's trial evidence.**
4. Overly, Michael R. (2010). **Best practice for seizing electronic Evidence in California.**
5. Rossein Merrick T. (2010). **Nuts and bolts of electronic evidence. Employment discrimination law and litigation.**
6. TeglandKarl B. (2010). **Electronic copies as evidence Washington practice, handbook Washington evidence .**

## ضمانات مبدأ مشروعية العقوبات التأديبية

الدكتور ماهر على العموش

تمهيد :

كفل المشرع الإداري للموظف العام الذي يقع منه مخالفة تستوجب عقوبة تأديبية ، ضمانات عديدة لكفالة حقة بالدفاع عن نفسه عما أُسند إليه ، تكريساً للمبادئ القانونية والدستورية التي كفلت حق الدفاع للإنسان ، لذا فإن هذا البحث يهدف إلى تسليط الضوء على أهم الضمانات التي تكفل مشروعية العقوبة التأديبية وماهية هذه الضمانات وأحكامها القانونية وفقاً لأحكام القانون والقضاء والفقه ؟ ومدى كفايتها لتكريس وضمان مبدأ المشروعية ؟ وخلصت الدراسة لعدد من النتائج حول ضمانات مبدأ مشروعية العقوبة.

### Guarantees Of The Principle Of The Legality Of Disciplinary Sanctions

Dr. Maher Ali Al Omoush

#### Abstract

This law aims to shed light on the most important guarantees guaranteeing the legality of disciplinary punishment. What are these guarantees and their legal provisions in accordance with the provisions of the law, jurisprudence and jurisprudence? And how sufficient is it to consecrate and guarantee the principle of legality? The study concluded a number of findings on the guarantees of the principle of the legality of punishment.

## المقدمة:

لقد عبر القرآن الكريم عن هذا المبدأ بشكل واضح . حيث قال الله تعالى في محكم التنزيل " ولا تطرد الذين يدعون ربهم بالغداوة والعشي يريدون وجهه ما عليك من حسابهم من شيء وما من حسابك عليهم من شيء " من هنا نجد ان الشريعة الاسلامية كانت سبابة لتكريس هذا المبدأ فلا يُسأل عن المخالفة الا فاعلها ومرتكبها ولا يؤخذ احد بجريرة الآخر . إنها الشريعة السمحاء التي نستقي ونتعلم منها في حياتنا اليومية كيفية إرساء قواعد التعامل في إنزال العقاب فلا شطط ولا تجاوز على الآخرين . فالعقوبة شخصية عند انزالها بحق المخالف او عند تنفيذها بحقه .

يقتضي استقرار النظام القانوني للموظف العام والوظيفة العامة تحقيق الضمانات اللازمة بغية تحقيق الاهداف التي ينشدها الجهاز الاداري وحماية الوظيفة العامة من ناحية وما يتمتع به الموظف العام من حقوق من ناحية اخرى . حيث ان الموظف العام مخول للجوء الى جهة ادارية أعلى في حالة صدور تصرف او اجراء معين من جانب رئيسه لا سيما اذا كان هذا الاجراء قد انطوى على اساءة استعمال السلطة أو تضمن توقيع جزاء غير مناسب يمس حقوق الموظف . مما يعني أنه لا بد أن تكون هناك ضمانات تأديبية لتوقيع الجزاء التأديبي والتي تتمثل في شرعية الجزاء التأديبي والتناسب مع الجزاء والمخالفة الوظيفية . كضوابط اجرائية لإتخاذ الجزاء التأديبي من ناحية وصحة الجزاء التأديبي الذي تصدره الادارة والذي ينبغي ان يقوم على سبب صحيح يبرره . وان تفصح الادارة عن هذا السبب في قرارها خاصة اذا كانت نصوص واحكام النظم واللوائح الوظيفية تتطلب ذلك من ناحية اخرى .

إن الجزاء التأديبي لا يقل خطرا واثرا على نفس الموظف ومستقبله وحياته وحياء اسرته عن خطر الجزاء الجنائي وأثره على الفرد العادي ومن السهل ان نتصور الأثر الذي يتركه محاكمة تأديبية غير عادلة او اجراء ظالم على نفس العامل وبالتالي على عمله .

وقد حدد المشرع التأديبي انواع الجزاءات التي يجوز للسلطات التأديبية توقيعها على الموظف المخالف . فعلى الرغم من ان المبدأ العام هو ان السلطة التأديبية تملك سلطة اختيار الجزاء التدريبي من بين الجزاءات التي تملك توقيعها على العامل المخالف . ولا تخضع لرقابة القضاء في ذلك الا اذا اتسم القرار التأديبي بعدم الملائمة الظاهرة . أي بسوء استعمال السلطة أي ان المبدأ المقرر هو السلطة التقديرية للسلطة التأديبية تمارسها في حدود الضوابط التي تحكم فكرة السلطة التقديرية وعدم التعسف في استعمال الحق .

إن الذي يحكم التشريع العقابي الجنائي والتأديبي مبدأ عام هو أن المسؤولية شخصية والعقوبة شخصية . ويجد هذا المبدأ أصله في الشرائع السماوية وبصفة خاصة الشريعة الاسلامية وقد ورد هذا المبدأ في دساتير الدول المتمدينة القائمة على سيادة القانونه وقداسة حقوق الأنسان .

### أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية موضوع الدراسة على اسباب عدة اهمها بث روح الطمأنينة والثقة بين الموظفين وعمال الدولة جميعا , وتحقيقا للعدالة ولضمان حسن سير المرافق العامة , ولحماية بعض الموظفين من بعض . وجبت احاطة المحاكمة التأديبية بضمانات خاصة تكفل حماية الموظف من خطر أي محاكمة غير عادلة تقع على كاهل الموظف , هذا وقد بات الجزاء التأديبي الذي يتم إيقاعه بحق الموظف العام عند وقوع مخالفة منه إهمال أو تقصير أثناء قيامه بواجبه تجاه الدولة أو أحد المرافق العامة التي تتولي إدارتها الأخيرة، من الضوابط القانونية التي يستقيم بها عمل الإدارة وموظفيها وفي المقابل قد كفل المشرع ضمانات عديدة للموظف العام أو من في حكمه ممن يحال للمسألة التأديبية وهو ما بات يعرف بضمانات مبدأ مشروعية العقوبة التأديبية الذي يرتكز على عدة أسس أو ضمانات سأتناولها من خلال بحثي هذا .

### هدف الدراسة :

في حديثي عن ضمانات مبدأ مشروعية العقوبة التأديبية لا بد من تسليط الضوء على اهم الضمانات التي تكفل مشروعية العقوبة التأديبية وماهية هذه الضمانات ومعرفة الركائز الاساسية التي تقوم عليها هذه الضمانات وتحديد مبدأ وحدة العقوبة التأديبية وحدود تطبيقها, ودراسة مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية وتحليل تناسب العقوبة الموقعة بحق الموظف مع مخالفته المرتكبة .

### منهجية الدراسة :

تتطلب اي دراسة قانونية اتباع مناهج معينة يتم ع اساسها الاحاطة بكافة الجوانب القانونية التي تنطرق لها مسألة موضوع البحث ومن المناهج التي اتبعتها في دراستي هذه :

- المنهج التحليلي : والذي من خلاله تحلل النصوص القانونية والاحكام القضائية لغرض الوصول الى المعيار الحاكم لهذه النصوص والاحكام .
- المنهج المقارن : والذي يتم من خلاله مقارنة موضوع الدراسة بين الانظمة القانونية في كل من الاردن ومصر والسعودية .

### خطة الدراسة :

تناولت هذه الرسالة دراسة ضمانات عديدة كفل فيها المشرع الإداري الموظف العام الذي تقع عليه مخالفة تستوجب عقوبة تأديبية على النحو التالي :

#### المطلب الأول : مبدأ شخصية العقوبة

الفرع الأول : مضمون مبدأ شخصية العقوبة.

الفرع الثاني : عوارض المسؤولية التأديبية.

#### المطلب الثاني : مبدأ وحدة العقوبة التأديبية.

الفرع الأول : مضمون مبدأ وحدة العقوبة.

الفرع الثاني : اساس مبدأ وحدة العقوبة التأديبية.

الفرع الثالث : حدود تطبيق مبدأ وحدة العقوبة التأديبية.

#### المطلب الثالث : مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية.

الفرع الأول : مضمون مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية.

الفرع الثاني : ضوابط مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية.

#### المطلب الرابع : مبدأ شرعية العقوبة.

الفرع الأول : مضمون مبدأ شرعية العقوبة التأديبية.

الفرع الثاني : قيود وضوابط الإلتزام بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية.

الفرع الثالث : خصائص شرعية العقوبة التأديبية.

الخاتمة .

التوصيات.

## المطلب الأول

### مبدأ شخصية العقوبة

تمهيد وتقسيم :

إن الإحاطة بشخصية العقوبة كأحد ضمانات مبدأ الشرعية يقتضي بيان مضمون هذا المبدأ وعوارض المسؤولية التأديبية من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين :

الفرع الأول : مضمون مبدأ شخصية العقوبة.

الفرع الثاني : عوارض المسؤولية التأديبية.

## الفرع الأول

### مضمون مبدأ شخصية العقوبة

يقصد بمبدأ شخصية الجزاء التأديبي أن يكون الموظف المخطيء مسؤول عن المخالفة التي ارتكبها وعدم مسؤوليه غيره عن الأخطاء التي ارتكبها<sup>(1)</sup>.

أي أن معنى مبدأ شخصية العقوبة التأديبية أن يصيب العقاب مرتكب الجريمة التأديبية سواء قام بارتكابها بشكل مباشر، أو غير مباشر ، كأن يكون قد قام بفعل إيجابي ، أو سلبي محدد، يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة التأديبية ، لذلك يقتضي مبدأ شخصية العقوبة التأديبية تحديد من توقع عليه العقوبة التأديبية<sup>(2)</sup>.

وأرى أن المحكمة الإدارية العليا قد استقرت على أن المسؤولية التأديبية شخصية وأن العقوبة شخصية أيضاً وأن ذلك يعد مبدأ عاماً يجد مدلوله في جميع الشرائع السماوية وفي أحكام الدساتير والقوانين وبأن الخطأ لا يفترض حدوثه ولا يجوز مسائلة الموظف نتيجة حدوث خسارة أصابت أحد المشروعات العامة ما لم يثبت في حق هذا الموظف خطأ أو إهمال محدد المعالم من حيث الزمان والمكان وشخص من نسب الخطأ إليه<sup>(3)</sup>.

(1) د. سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص 292.

(2) د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري ، القاهرة ، 2003 ، بدون دار نشر ، ص 30.

(3) د . أنور أحمد رسلان ، وسيط القانون الإداري ، الوظيفة العامة ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 1997 ، ص 339.

ويرى بعض الفقه أن مبدأ شخصية العقوبة التأديبية المقررة على الموظف العام، قد لا ينطبق بصورة كاملة، ويجردها من طابعها الشخصي، خاصة أن عقوبة الخصم من المرتب التي ورد النص عليها في التشريعات المختلفة بنسب متفاوتة قد تمتد لتصيب غير الموظف لما لها من تأثير مالى يصيب أسرة الموظف، حيث أنها هي التي تتحمل العبء الحقيقي لهذا العقاب<sup>(4)</sup>.

ومع ذلك فإن بعض الفقه يذهب إلى أن امتداد الآثار الضارة للعقوبة إلى غير شخص الجاني أمر لا يقلل من عمومية مبدأ شخصية العقوبة وشموله، ذلك أن هذا الامتداد لا يمثل أي استثناء حقيقي واردة على هذا المبدأ، ولأنه من الطبيعي أن يكون لكل عقوبة آثارها المباشرة التي تلحق بالجناة، وآثارها غير المباشرة التي تصيب ذويهم وواجب المشرع يتبلور هنا في الحد أو عدم التوسع في نطاق تلك الآثار غير المباشرة<sup>(5)</sup>.

ومبدأ شخصية العقوبة التأديبية يتصل بتحديد من يوقع عليه هذا العقاب، حيث انه ووفقا لهذا المبدأ ينصب العقاب على مقترف الذنب الإداري سواء قام مرتكبه بشكل مباشر أو غير مباشر كأن يكون قد قام بفعل إيجابي أو سلبي يُعد مساهمة منه في وقوع الجريمة التأديبية<sup>6</sup>.

وقد يثور التساؤل حول المسؤولية عن اعمال التابع وفي حالة شيوع الاتهام وارتباطهما بمبدأ شخصية العقوبة التأديبية لذا سنتعرض لكل منهما على حده.

#### أولا : المسؤولية عن أعمال التابع :

يرى بعض الفقه : أنه على أساس فكرة مسئولية المتبوع عن أعمال التابع تقوم المسؤولية عن أعمال الغير في المجال التأديبي<sup>(7)</sup>.

ونجد أن محكمة النقض قد أوضحت شروط علاقة التبعية وأن تشكل أساساً للمسئولية المتبوع عن أعمال تابعة فقد قضت أن : (علاقة التبعية شرط قيامها أن تكون للمتبوع سلطة فعلية في إصدار الأوامر التابعة ومحاسبته على الخروج عليها)<sup>(8)</sup>.

(4) د . سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 390

(5) د . مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، 1975 ، ص 183 .

(6) د . فايز راجي المحاسنة ، كتاب الضمانات التأديبية للقضاء في القانون الاردني ص 167

(7) د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص 33 .

(8) محكمة النقض - طعن رقم 1084 لسنة 51 ق جلسة 1982/3/17 م.

ونجد أن المحكمة الإدارية العليا قد وضحت المعنى حيث قضت أنه : (ليس مقبولاً أن كل خطأ يرتكبه العامل يسأل عنه رئيسه وإنما يشترط لذلك وجود الخطأ الشخصي من جانب الرئيس في الرقابة والإشراف أما إذا انتفى وجود مثل هذا الخطأ فإنه لا تقوم المسؤولية).

وبذلك تكون المحكمة قد حددت معيار وضابطاً لمسئولية المتبوع عن أعمال التابع في أعمال الإدارة وهو وجود خطأ شخصي من جانب الرئيس في الرقابة والتوجيه وبخلاف ذلك تنتفي هذه المسؤولية.

إلا أننا نجد أيضاً أن المحكمة الإدارية حددت مجال مسؤولية الرئيس عن أعمال المرؤوس باعتباره تابعاً له قضت بأنه إذا ثبت أن المطعون ضده مكلف باعتماد أعمال مرؤوسيه فإنه يكون مسؤولاً عن هذه الأعمال، فإن هو قصر في ذلك فإنه يعد مسؤولاً شأنه شأنهم<sup>(9)</sup>.

وهناك استثناء على مبدأ شخصية العقوبة التأديبية حيث نصت المادة **2/78** من قانون العاملين المدنيين بالدولة والذي يقضي بإعفاء العامل من المسؤولية إذا ما ثبت أن ما وقع منه خطأ كان نتيجة لتفديده أمر كتابي صدر إليه من رئيسه للقيام بالعمل موضوع المسألة بالرغم من تنبيه كتابة بخطأ القيام بالأمر الكتابي الذي أصدره ففي هذه الحالة تقع المسؤولية على مصدر الأمر وحده.

ونجد أن المحكمة الإدارية العليا قد اتجهت إلى إعفاء العامل من المسؤولية إذا ثبت أن ثمة إكراه أدبي أو معنوي شاب إرادته وأفقده حريته سواء في طلب كتابة الأمر إليه أو في تنبيه رئيسه التعرف واستطردت المحكمة إلى أنه قد تحييط بالمرؤوس ظروف لا تصل في مداها إلا مرتبة الإكراه الذي يبرر عدم طلب كتابة الأمر أو التنبيه إلى المخالفة ولكن تلك الظروف تمثل قيداً على حرية المرؤوس وتشكل صعوبة تدفعه إلى التسليم بالأمر الواقع والامتثال لتنفيذ الأمر المخالف وهذه الظروف يترتب عليها تخفيف الجزاء في حال وجودها<sup>(10)</sup>.

### ثانياً : المسؤولية في حالة شيوع الاتهام :

يعتبر شيوع الاتهام بين أكثر من شخص مبرراً للحكم بالبراءة بالنسبة للمسئولية الجنائية، إلا أنه بالنسبة للمسئولية التأديبية فإن الأمر يختلف من حيث ظروف وملابسات كل قضية، حيث أنه لا ينهض أن يكون مانعاً على الدوام من المسائلة التأديبية، ذلك لاختلاف الأساس القانوني الذي تقوم

<sup>(9)</sup> المحكمة الإدارية العليا طعن رقم 3988 لسنة 33 ق جلسة 1990/2/3

<sup>(10)</sup> المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم 2611 لسنة 30 ق جلسة 1986/4/29

عليه المسؤولية في المجال التأديبي، عنه في المجال الجنائي<sup>(11)</sup>، فقد قضى بأن براءة الطاعن من جريمة ضرب أفضى إلى موت لاشتراكه مع أخرى في ضرب المجني عليه وعدم معرفة الضربة التي أودت بحياته لا تمنع من معاقبته، لأنه ساهم مع أخرى في وضع نفسه موضع الشبهات في ارتكاب أحد الجرائم ومجازاته عن هذه الواقعة<sup>(12)</sup>.

## الفرع الثاني

### عوارض المسؤولية التأديبية

هناك حالات إذا أحاطت بارتكاب المخالفة التأديبية تؤدي إلى انعدام أثرها من الناحية القانونية، وتحول دون توقيع العقوبة التأديبية التي أصبحت في ظل قيام إحدى هذه الحالات في حكم العدم، مما يرتب بطلان العقوبة التأديبية المحكوم بها استناداً إليها، وقد ذهب بعض الفقه في مجال تحديد موانع المسؤولية في النطاق التأديبي إلى تطبيق ذات الموانع في النطاق الجنائي على المخالفة التأديبية<sup>(13)</sup> ومن أهم هذه الأسباب:

#### 1 - القوة القاهرة :

وهي ظرف استثنائي من فعل الإنسان أو الطبيعة غير متوقع ولا يمكن دفعه<sup>(14)</sup>، فإذا ارتكب الموظف مخالفة في ظل القوة القاهرة فلا يجوز أن يوقع عليه عنها جزاء، ويقع عبء إثبات القوة القاهرة على المخالف على اعتبار أنه المدعي بوجودها.

وعلى ذلك فقد استقر اجتهاد محكمة العدل العليا الأردنية بقولها: "يعتبر غياب المستدعي عن أعمال وظيفته بسبب توقيفه من قبل قاضي صلح جزاء عمان قوة القاهرة وفي هذه الحالة لا تنطبق أحكام المادة (35) من النظام رقم (71) لسنة (1972) التي تعتبر الموظف فاقداً لوظيفته إذا تغيب عن عمله الرسمي دون سبب مشروع (15) يوماً خلال السنة الواحدة أو سبعة أيام متتالية لأن الغياب الذي يكون بسبب القوة القاهرة يكون خارج عن إرادة الموظف ولا يشكل سبباً غير مشروع إذ ليس

(11) د. وحيد محمود قورة، الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب، ص 484.

(12) حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ 1988/2/21م، في الطعن رقم 397، ص 40 ق.

(13) قانون العقوبات، الكتاب الأول، الباب التاسع.

(14) د. عبد العزيز خليفة، المرجع السابق، ص 39.

للمستدعي يد في هذا التوقيف والمانع من الاستمرار في العمل هو مانع مؤقت لا يصح أن يترتب عليه فقدان الوظيفة علماً أن العذر كان مشروعاً<sup>(15)</sup>.

## 2 - الإكراه :

القاعدة أن الإكراه يفسد كل شيء ، والإكراه المأدى لعدم الإرادة ، أما الإكراه المعنوي فإنه لا يعدم الإرادة ، ولكنها تكون إرادة معيبة من شأنه أن يؤدي إلى قابلية القرار للإلغاء ، ولا شك أن الإكراه المأدى بعدم المسؤولية لأن الشخص يكون فاقد الإرادة كلياً<sup>(16)</sup>.

## 3 - المرض النفسي أو العقلي:

إن الإصابة بعاهة عقلية عند حدوث المخالفة مؤداه امتناع المسؤولية عن هذه المخالفة، وهو أكثر موانع المسؤولية حدوداً في التطبيقات القضائية، ويجب أن يثبت هذا المرض بالطريق الرسمي، ولا يعد ضغط العمل وسوء توزيعه مانعاً من المسؤولية، وكذلك الجهل بالقانون أو اللوائح<sup>(17)</sup>.

وبناء على ذلك نجد أن المحكمة الإدارية العليا قد ذهبت إلى أن ثبوت إصابة الموظف بمرض عقلي أو نفسي تعفيه من العقاب على المخالفة أو الذنب الإداري الذي ثبت ارتكابه له وهو في حالة الإصابة بالمرض الذي أدى إلى اختزال قواه العقلية أو النفسية<sup>(18)</sup>.

وقد ذهبت أيضاً في حكم آخر لها أنه لا يُعفى المتهم من المسؤولية بمجرد وجود ثمة تقارير طبية للجهة الطبية المختصة تقيد مرض الطاعن تارة بالاضطراب العقلي وتارة بالاكْتئاب النفسي أو بالأعراض الهستيرية عملاً بالقانون رقم (112) لسنة (1963) حيث لا يكتفي ذلك لإعفاءه من المسؤولية تأسيساً على أن ذات الجهة الطبية قد أفادت بتقارير أخرى بتحسين حالته على نحو سمحت له بالعودة إلى العمل وبتكليفه بنوع من العمل المخفف الأمر الذي لا ينفي مسؤوليته تماماً عن واقع الانقطاع وإنما يفترض مبرراً للتخفيف عليه عن مجازاته<sup>(19)</sup>.

(15) قرار عدل العليا رقم 191 / 1997 ، هيئة عامة ، تاريخ 1997/10/18.

(16) أ / ممدوح طنطاوي ، الدعوة التأديبية ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة ، 2001 ، ص 84.

(17) د . محمد أبو العنين ، التأديب في الوظيفة العامة ، دار أبو المجد للطباعة ، القاهرة ، 1999 ، ص 229.

(18) المحكمة الإدارية العليا ، طعن رقم 587 لسنة 16 ق جلسة رقم 1981/11/28 م.

(19) المحكمة الإدارية العليا ، طعن رقم 1095 لسنة 39 ق جلسة رقم 1995/11/4 م.

#### 4 - البراءة الجنائية والمساءلة التأديبية:

يكاد الفقه والقضاء المصري يجمعان على أنه : في حالة صدور حكم جنائي بالبراءة وكان مبناه انعدام الوجود المادى للوقائع المؤثمة أو عدم نسبتها إلى الموظف العام، فإن الحكم الجنائي يكون له حجية مطلقة أمام سلطات التأديب، ولا تملك هذه الأخيرة أن تقرر أن الوقائع موجودة وأن توقع الجزاء التأديبي بناء على ذلك، ويستطيع الموظف أن يطلب الحكم بإلغاء هذا الجزاء الذي توقع لإنعدام الأساس القانوني الذي يرتكز عليه القرار أو الحكم التأديبي<sup>(20)</sup>.

وقد جاء تأكيد لذلك المعنى في قضاء المحكمة الإدارية العليا الذي ذهب فيه إلى أن القضاء الإداري هو المختص بإثبات أو نفي المسؤولية الجنائية عن الأفعال التي تكون جرائم جنائية متى قضي في هذه الأفعال بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي به فلا يجوز للمحكمة التأديبية وهي بصدد التعرض للجانب التأديبي عن هذه الأفعال أن تعاود البحث في ثبوتها أو عدم ثبوتها فالمحكمة التأديبية تنتقيد بما ورد بشأن هذه الأفعال في الحكم الجنائي وأساس ذلك احترام الحكم الجنائي فيما فصل فيه<sup>(21)</sup>.

وأن الحكم الجنائي بالبراءة لا يمنع جهة التأديب من توقيع العقوبة التأديبية على الموظف عن ذات الواقعة التي شملها الحكم وأيضاً نتيجة الاستقلال لكل من الجريمة الجنائية والتأديبية فإن الحكم بعقوبة جنائية لا يمنع الجهة الإدارية من محاسبة الموظف على ما يكون قد انطوى عليه هذا الفعل الجنائي من مخالفات إدارية<sup>(22)</sup>.

(20) د. محمد ماهر أبو العينين، المرجع السابق، ص 199.

(21) المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم 2495 لسنة 3 ق جلسة 1986/6/17م.

(22) المحكمة الإدارية العليا، طعن 1081 لسنة 8 ق، جلسة 1962/12/22م.

## المطلب الثاني

### مبدأ وحدة العقوبة التأديبية

تمهيد وتقسيم:

يقتضي بحث مبدأ وحدة العقوبة التأديبية من خلال تحديد مضمون هذا المبدأ و أساسه القانوني و حدود تطبيقه من خلال تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع :

الفرع الأول : مضمون مبدأ وحدة العقوبة.

الفرع الثاني : الأساس القانوني لهذا المبدأ.

الفرع الثالث : وحدة تطبيق مبدأ وحدة العقوبة.

## الفرع الأول

### مضمون مبدأ وحدة العقوبة

نجد أن من النتائج التي رتبها الفقه والقضاء على مبدأ شرعية العقوبة التأديبية قاعدة "عدم جواز العقاب عن الفعل الواحد مرتين"<sup>(23)</sup>، وعليه فإنه لا يجوز معاقبة الموظف عن ذات المخالفة الإدارية مرتين، ومن ثم فلا يجوز الجمع بين عقوبة الخصم من المرتب وعقوبة الإنذار بالفصل<sup>(24)</sup>.

ويعني هذا المبدأ أنه لا يجوز معاقبة مرتكب المخالفة التأديبية بعقوبتين تأديبيتين أصليتين عن ذات المخالفة ما لم ينص القانون على جواز ذلك فلا وجه لتكرار الجزاء عن ذات السلوك ذاته ما دام هو عين الجريمة التأديبية، ويجد هذا المبدأ مبرره في تحقيق الاعتبارات المتعلقة بالعدالة والمصلحة الاجتماعية<sup>(25)</sup>.

وقد أوضحت المحكمة الإدارية العليا هذا المبدأ بقولها : "أنه لا يجوز معاقبة الموظف عن الذنب الإداري مرتين جزاءين أصليين لم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما أو جزائين لم يقصد إلى اعتبار أحدهم تبعياً للآخر وهذا من البدايات التي تقتضيها العدالة الطبيعية ولذا كان من الأصول المسلم بها في القانون الجزائي بأن المتهم إذا ارتكب فعلاً يكون عدة جرائم أو جملة أفعال مرتبطة

(23) د . عبد الفتاح عبد البر ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1979 ، ص 448 .

(24) د . سمير يوسف البهي ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، القاهرة ، بدون دار نشر ، ، ص 136 .

(25) د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص 47 .

بعضها ببعض من أجل غرض واحد فلا يعاقب عن كل فعل على حدة بعقوبة مستقلة بل يعاقب بعقوبة واحدة عن الفعل المكون للجريمة الأشد وأياً كانت طبيعة الجزاء التأديبي الذي وقع أولاً فإنه يجب ما عداه ما دام قد وقع بالفعل طبقاً للأوضاع القانونية الصحيحة<sup>(26)</sup>.

ونجد أيضاً أن محكمة العدل العليا الأردنية قد أكدت على هذا المبدأ في العديد من قراراتها على أنه لا يجوز معاقبة الموظف مرتكب المخالفة بعقوبتين تأديبتين مرتين في آن واحد<sup>(27)</sup>.

وتأكيداً لخطورة تعدد العقوبات التأديبية ذهب بعض الفقه إلى أن ثنائية العقوبة التأديبية تجاه خطأ واحد أشد من الانحراف في استخدام السلطة، ذلك أن السلطة التأديبية تبلغ بذلك أوج طابعها التحكمي<sup>(28)</sup>.

ونعني بالتعدد هو تعدد العقوبات التأديبية إذ أن الموظف يمكن أن يخضع بسبب الفعل الواحد لأنواع مختلفة من المسؤولية، كأن يجازي تأديبياً وجنائياً ويسأل مدنياً<sup>(29)</sup>.

ونجد أنه من المقرر أن تعدد المخالفات والجرائم التأديبية على ذات الفعل والتي تسبب للموظف المحال للمحاكمة وتكون موضوعاً لدعوى تأديبية واحدة لا تقتضي تعدد العقوبات التي توقع عليه كما هو الحال في العقاب الجنائي، فمناطق الجزاء التأديبي يختلف عنه في الجزاء الجنائي فهو يقوم في جوهره على إخلال الموظف بواجبات وظيفته ويتحدد جسامة العقاب حسب جسامة المخالفات، وعليه فلا يقتضي تعدد المخالفات تعدد العقوبة لكل مخالفة، وإنما الأمر المقرر هو اختيار الجزاء المناسب لها جميعاً<sup>(30)</sup>.

<sup>(26)</sup> المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم 686 لسنة 3 ق بتاريخ 14/12/1986م.

<sup>(27)</sup> قرار محكمة العدل العليا رقم 67 / 76 العدد 5 لسنة 1977، ص 632.

<sup>(28)</sup> د. عبد الفتاح عبد البر، المرجع السابق، ص 156.

<sup>(29)</sup> د. عبد الفاح عبد البر، المرجع السابق، ص 250.

<sup>(30)</sup> حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ 11/7/1992م، في الطعن رقم 259، ص 32 ق.

## الفرع الثاني

### أساس مبدأ وحدة العقوبة التأديبية

يرتكز هذا المبدأ على أساسين:

الأول : مبدأ لا عقوبة إلا بنص، حيث يعتبر هذا المبدأ متفرعاً عن مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، ومن ثم فإن تعدد العقوبات التي لا يجيزها النص هو إنشاء لعقوبة غير مقررّة وخروج على مبدأ الشرعية<sup>(31)</sup>.

الثاني : مبدأ حجية الأمر المقضي به، فصدور عقوبة عن جريمة تأديبية معينة يعني أنه لا يجوز إصدار عقوبة عن ذات الجريمة إعمالاً لحجية الأمر المقضي، بالنسبة للحكم الصادر من المحاكم التأديبية.

وبناء على ذلك فنجد أن المحكمة الإدارية العليا قد نصت على أنه : (ومن حيث أن تكرار مجازاة العامل تأديبياً عن ذات الجرم فضلاً عن انعدام سنده القانوني يعد مخالفة للنظام العام العقابي لإهداره لسيادة القانون أساس الحكم في الدولة ولحقوق الإنسان التي تقتضي بشخصية العقوبة وتحتم فوريتها وعدم تكرارها كما تمثل إعتداء على مبدأ أن الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها في خدمة الشعب استناداً إلى النصوص الدستورية في المواد ( 14 ، 64 ، 66 ، 37 ) ومن ثم فإن الجزاء التأديبي المتكرر عن ذات الفعل لذات العامل يكون باطلاً ومنعدم الأثر سواء صدر من السلطة الرئاسية التأديبية أو من المحاكم التأديبية<sup>(32)</sup>.

## الفرع الثالث

### حدود تطبيق مبدأ وحدة العقوبة التأديبية

حتى يتم تطبيق مبدأ وحدة العقوبة التأديبية فلا بد لنا من دراسة ضوابط محددة لضمان مبدأ وحدة العقوبة على النحو التالي:

(31) د . عبد الفتاح عبد البر ، المرجع السابق ، ص 452.

(32) المحكمة الإدارية العليا ، الطعن رقم 1464 لسنة 32 ق جلسة 1989/6/10م.

### أولاً : أن نكون بصدد عين الأفعال:

فيجب أن نكون بصدد عين الأفعال التي عوقب الموظف من أجلها، فإذا ظهرت وقائع جديدة بعد توقيع العقوبة، فإن الإدارة تستطيع أن تستعمل سلطتها التأديبية قبلها<sup>(33)</sup>.

وهكذا ما اكدت عليه المحكمة الإدارية العليا التي قررت إلغاء حكم بتوقيع جزاء جديد على بعض الموظفين زعمت الإدارة استمرارهم في المخالفة حيث ثبت لديها انتفاء هذا الاستمرار وكان سندها في ذلك : "أن الإحالة التي تمت بقرار الوزير قد استندت إلى ما أفصح عنه هذا الوزير في كتابة الموجه إلى مجلس التأديب من أن المحالين قد استمروا في ارتكاب المخالفات رغم الإنذار الموجه إليهم وأنه لما كان تاريخ هذا الإنذار وتاريخ قرار الإحالة واحد فإن الاستمرار المقول به بالمعنى الواجب لتكرار العقاب يكون منتفياً"<sup>(34)</sup>.

أما بالنسبة إلى الجريمة المستمرة فأجد أن استمرار الموظف في المخالفة التي عوقب من أجلها يبرر عقابه مرة أخرى وهذا مسلم بالنسبة للجريمة المستمرة حتى لا يشجع الموظفين على الاستمرار في الإخلال بواجبات ووظائفهم.

### ثانياً : أن يكون هناك جزاء سابق :

فيجب حتى نكون بصدد حالة تعدد عقوبات أن يكون هناك عقوبة سابقة سبق الحكم بها، وإلا لما كان هناك تعدد في العقوبات في حالة توقيع عقوبة ثانية وعلى ذلك : فإذا ما انتهى الوجود الواقعي والقانوني للعقوبة الأولى، فيجوز توقيع عقوبة ثانية ولا نكون بصدد تعدد عقوبات، فإذا ما ألغيت العقوبة التي سبق توقيعها فيجوز توقيع جزاء وتحقق ذلك في حالة إلغاء قرار الجزاء لعيب في شكل الحكم بها أو عدم الاختصاص أو سحب الجهة الإدارية المختصة بذلك وسندرسها تباعاً:

### 1 - إلغاء القرار لعيب في الشكل:

قضت محكمة العدل العليا الأردنية بأن "قرارها السابق بإلغاء قرار مجلس الوزراء المتعلق باتخاذ إجراءات تأديبية بحق المستدعي قد ألغى القرار المطعون به لعيب في شكل القرار، بما لا يمنع أن يعاقب مرة أخرى عن ذات الأفعال دون أن يعد ذلك خروجاً على قاعدة عدم تعدد العقوبات بسبب أن

(33) د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق، ص 264.

(34) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 169 لسنة 5 ق جلسة 1959/5/16

الحكم لم يصدر لأن الموظف بريء مما أسند إليه أو أن ما ارتكبه لا يشكل جريمة تأديبية بل كان لعيب شكلي لا يمس صلب الموضوع<sup>(35)</sup>.

## 2 - سحب القرار :

وعليه فإنني أجد أن الحديث فيما يتعلق بسحب القرار الإداري يقتصر على القرارات التأديبية التي تصدر من رئيس إداري فرد ، وأما "القرارات التي تصدر من مجلس تأديبي، أو من محكمة تأديبية، فلا يمكن الرجوع فيها إلا بالطريقة التي يحددها المشرع، وذلك بالطعن أمام جهة أخرى يعنها المشرع، سواء أكانت مجلساً تأديبياً استثنائياً أو محكمة عليا"<sup>(36)</sup>.

وعليه فإننا نجد أن القضاء المصري قد أجاز سحب القرارات التأديبية غير الصحيحة والصادرة من الرؤساء الإداريين دون تلك القرارات الصادرة من مجالس التأديب أو المحاكم التأديبية، ويترتب على السحب زوال القرار المسحوب وكل ما يترتب عليه من آثار، ولذلك يجوز إعادة محاكمة الموظف عما جوزي من أجله بالقرار الذي سحب دون أن يشكل ذلك إخلالاً بقاعدة عدم تعدد الجزاءات التأديبية<sup>(37)</sup>.

وقد جاء في اجتهاد لمحكمة العدل العليا بقولها : "على أنه إذا أخطأت الإدارة في تطبيق القانون عند ممارستها سلطتها المقيدة أو ثبت فيما بعد أن علم الإدارة كان معيباً يجوز لها سحب قرارها الخاطيء أو إلغاؤه في أي وقت دون التقيد بالميعاد القانوني لسحب القرارات الإدارية أو إلغائها.

وبناء على ذلك فإن القاعدة العامة التي تحكم سحب القرارات الإدارية أن القرار السليم الذي يرتب حقاً لا يجوز سحبه، وأن القرارات المعيبة يجوز سحبها خلال مدد الطعن القضائي، فإذا انقضت تلك المدد، تحصن القرار المعيب وعمل معاملة القرارات الإدارية السليمة إلا في حالتين، وهما : حالة انعدام القرار المعيب ، أو صدوره بناء على غش من ذي المصلحة ، ففي هاتين الحالتين يمكن لجهة الإدارة سحب القرار في أي وقت تشاء<sup>(38)</sup>.

<sup>(35)</sup> عدل على رقم 65 / 83 ، مجلة نقابة المحامين ، ص 491 ، عدد 4 لسنة 1984 .

<sup>(36)</sup> سليمان الطماوي، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 419 .

<sup>(37)</sup> المحكمة الإدارية العليا ، الطعن رقم 1265 لسنة 7 ق ، جلسة 1965/1/16م.

<sup>(38)</sup> سليمان الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق ، ص 420 .

كذلك فقد حددت محكمة العدل العليا المدة التي يتعين على الإدارة سحب القرار خلالها بقولها : "يجوز سحب القرار الإداري خلال مدة الطعن بالإلغاء وتبدأ المدة من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية إذا لم يتم تبليغ هذا القرار إلى المتضرر بغير هذه الطريقة".

### 3 - أن يتحد موضوع العقوبتين التأديبيتين:

يجب أن تكون العقوبتان من نوع واحد<sup>(39)</sup> ، بمعنى أن تكونا صادرتين من جهة عقابية واحدة، وكذلك يجب أن تكون كلتا العقوبتين أصليتين :

وعليه إذا اختلفت طبيعتهما بأن كان أحدهما تأديبياً والآخر جنائياً فلا نكون بصدد حالة تعدد عقوبات حيث أن كل عقوبة منهما لا تحول دون توقيع الأخرى لاستقلال كل من الجريمتين الجنائية والتأديبية عن بعضهما البعض لكون العناصر المكونة لكل منهما مختلفة عن الأخرى<sup>(40)</sup>.

ولذلك لا يعتبر تعدداً في العقوبات الجمع بين العقوبة التأديبية والوقف المؤقت الاحتياطي عن العمل، وأيضاً تشبيه الموظف المقصر إلى خطورة العودة إلى ارتكاب الجريمة التي عوقب من أجلها<sup>(41)</sup>.

وتأسيساً على ما سبق، لا يمكن أن نكون بصدد تعدد للجزاء في أي من الحالات التالية :

### 1 - إيقاع جزاء تأديبي وآخر جنائي :

إذا كان فعل الموظف يشكل مخالفة تأديبية وبذات الوقت جريمة جنائية، فإن مجازات الموظف تأديبياً وجنائياً لا تعد بمثابة تعدد للجزاء، وذلك لاستقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية، وقد نصت المادة (95) من اللائحة التنفيذية لسنة (2005) لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة (1998) المعدل بقانون رقم (4) لسنة (2005)، الشق الإداري على ذلك بقولها: "لا يمنع توقيع العقوبة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية من مساءلة الموظف جزائياً أو العكس، ويجوز النظر في مجازاة الموظف تأديبياً على الرغم من براءته جزائياً".

ونرى أن المحكمة الإدارية العليا قالت : "أن المخالفة التأديبية هي أساساً تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية، هي خروج المتهم على المجتمع فيما تنهي عنه القوانين الجنائية أو تأمر به، وهذا الاستقلال قائم حتى لو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين"<sup>(42)</sup>.

<sup>(39)</sup> د . سليمان الظماوي ، المرجع السابق، ص 267

<sup>(40)</sup> د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص 54.

<sup>(41)</sup> د . عبد الفتاح عبد البر ، المرجع السابق، ص 456.

وقد أكدت محكمة العدل العليا الأردنية على ذلك في قرارها بقولها : " يستفاد من المادة (4/ أ ) من نظام موظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والمادة (139) من نظام الخدمة المدنية رقم (1) لسنة (1988) أن المشرع وضع قواعد أمره يجب التقيد بها وتطبيقها في الحالات التي يكون فيها الموظف بمواجهة دعوى قضائية أو تأديبية ولما كانت المستدعية بصدد إجراءات تأديبية وطالما أن التهم الجزائية المسندة إليها تم إسقاطها بموجب قانون العفو العام فإن ذلك لا يحول دون ملاحظتها تأديبياً"<sup>(43)</sup>.

## 2 - اقتران الجزاء باتخاذ إجراء تنظيمي:

يجوز لجهة الإدارة أن تقرن الجزاء باتخاذ إجراء تنظيمي مما يدخل في حدود سلطاتها التقديرية إذا ما كشفت المخالفة التي جوزي العامل من أجلها حيث أن صالح العمل يقتضي اتخاذ مثل هذا الإجراء، كالتشأن في حالة العامل الذي يستغل وظيفته (استثمار الوظيفة) فإنه فضلاً عن المجازاة الإدارية والجنائية يكون من حق جهة الإدارة بل يقع واجباً عليها أن تقصيه عن العمل الذي سهل له ارتكاب الجريمة لتحقيق عدم صلاحيته في الاستمرار فيه<sup>(44)</sup>.

فالممنوع وفقاً لقاعدة عدم شرعية تعدد الجزاءات عن ذات الأفعال، هو أن يعاقب الموظف أكثر من مرة عن ذات الخطأ، ولكن ذلك لا يمنع سلطة التأديب أو الإدارة من أن تضيف إلى الجزاء أموراً أخرى لا تعتبر في ذاتها عقوبات تأديبية، إذا رأت أن مصلحة المرفق العام تقتضي ذلك<sup>(45)</sup>.

وبناء على ذلك فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه : "إذا تضمن القرار التأديبي تحريم اشتغال المدعي مدرساً بمدارس البنات - فضلاً عن أن ذلك لا يتضمن نوعاً من الجزاء - لا يخرج عن أن يكون توجيهها من مصدر القرار للجهة الإدارية المختصة بمراعاة ما ثبت من سلوك المدعي عند تقرير نقله مستقبلاً، وذلك تحقيقاً للمصلحة العامة التي تقتضي توافر السمعة الحسنة والسيرة الطيبة فيمن يولون وظائف التدريس عامة وبوجه خاص أمانة التدريس بمدارس البنات..."<sup>(46)</sup>.

<sup>(42)</sup> القرار 672 ، بتاريخ 1985/12/27 ، المنشور لدي أبو شادي ، أحمد سمير وعطية نعيم ، مجموعة الخمس سنوات، ص 439.

<sup>(43)</sup> قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 34 / 1994 هيئة خماسية تاريخ 1994/3/26 ، منشورات مركز عدالة.

<sup>(44)</sup> محمود صالح ، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، مرجع سابق ، ص 764

<sup>(45)</sup> سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص 279 وما بعدها.

<sup>(46)</sup> القرار 758 ، بتاريخ 1959/4/4 المنشور لدي أبو شادي ، أحمد سمير ، وعطية نعيم ، مرجع سابق ن ص 438.

3 - الوقف الاحتياطي عن العمل : نجد أن الفقه والقضاء قد استقر على أن الوقف الاحتياطي عن العمل لا يعتبر عقوبة تأديبية توقع على العامل ، بل إجراء إداري تفرضه ظروف التحقيق كما لا يعتبر حرمان العامل من بعض مرتبه عن مدة الوقف عقوبة تأديبية<sup>(47)</sup>.

### المطلب الثالث

#### مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية

تمهيد وتقسيم:

إن تناسب العقوبة الموقعة بحق الموظف العام مع المخالفة المرتكبة من الأخير تعد ركيزة أساسية لمبدأ المشروعية التأديبية لذا فإن الإحاطة بهذا المبدأ تقتضي بيان مضمونه وضوابطه من خلال تقسيم المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول : مضمون مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية.

الفرع الثاني : ضوابط مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية.

### الفرع الأول

#### مضمون مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية

يقصد بهذا المبدأ وجوب مراعاة الملائمة بين درجة خطورة المخالفة وذوي الجزاء المفروض ومقداره وتقوم السلطة التأديبية باختيار نوع الجزاء الذي يتناسب مع الذنب المرتكب على أن تتولى سلطة التأديب تقدير هذه الملائمة.

إلا أنني أجد أن السلطة التقديرية في اختيار العقوبة التأديبية مقيدة شأنها شأن أي سلطة تقديرية بأن لا يشوب استعمالها الغلو، ومن صور هذا الغلو: عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين نوع الجزاء ومقداره<sup>(48)</sup> والملاءمة بصفة عامة هي التناسب بين سبب القرار ومحلله،

<sup>(47)</sup> أرشيد عبد الهادي الحوري ، الوقف الاحتياطي في الوظائف المدنية والعسكرية ، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس، العدد الأول ، السنة السادسة والأربعين، يناير 2004.

<sup>(48)</sup> د . محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، القاهرة، 1967 ، ص 332.

فهي تقوم على عنصرين، عنصر السبب وهو المخالفة التأديبية، وعنصر المحل وهو العقوبة التأديبية المقدرة<sup>(49)</sup>.

وبناء على ذلك نجد أن عدم الملاءمة الظاهرة بين المخالفة التأديبية والعقوبة المقررة لها تتعارض مع الهدف الذي توخاه المشرع من العقوبة التأديبية، وهو: تأمين سير المرفق العام بانتظام واضطراد، ولا يتأتي هذا التأمين إذا انطوت العقوبة على مفارقة صارخة بين المخالفة والعقوبة.

ويعتبر مبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة الموقعة من ابتداء القضاء الإداري عند أعمال رقابته لعنصر السبب في القرار التأديبي، حيث يتم تناول رقابة وجود الوقائع ورقابة تكييف الإدارة لهذا الوقائع<sup>(50)</sup>.

ولا يعني عدم التناسب الإفراط في الشدة فقط، وإنما تشمل أيضاً الإسراف في الشفقة والذي ينطوي على تساهل مع المخالف قد يغريه بمعاودة ارتكاب المخالفة أو التمادي فيها<sup>(51)</sup>.

ومع أن بعض أحكام المحكمة الإدارية العليا الحديثة تعطي لسلطة التأديب حرية تقدير الجزاء المناسب دون أن تخضع في ذلك لرقابة القضاء، إلا أن الاتجاه السائد في قضائها هو رقابة التناسب بين الجريمة والجزاء، ولأن الغالب في أحكامها هو إلغاء الجزاء للغلو في الشدة فإنها تتجه إلى إلغاء القرار للإسراف في الشفقة على التوضيح التالي:

#### أولاً: حرية الإدارة في تقدير الجزاء المناسب:

اعترفت المحكمة الإدارية العليا للإدارة بحرية تقدير الجزاء في حكمين لها<sup>(52)</sup>، وقد جاء في حكمها الأول:

"ومن حيث أن الحكم المطعون فيه بالرغم مما خلص إليه من ثبوت الاتهام المسند إلى المدعي وإلى أنه يشكل خروجاً على مقتضيات واجبه الوظيفي، وأن من حق المؤسسة مجازاته عنه، انتهى إلى أن هذه المخالفة لا تستوجب أن يجازي عنها بأقصى الجزاءات وهو الفصل من الخدمة، إذ أن الإسراف في الشدة يجعل الجزاء متسماً بعدم المشروعية، واكتفى بمجازاته بخمسة عشرة يوماً من راتبه، وهذا الذي انتهى إليه الحكم غير صحيح ذلك أنه وإن كانت المخالفات الثابتة في حق

(49) د. عبد الفتاح عبد البر، المرجع السابق، ص 463.

(50) د. ماهر أبو العينين، المرجع السابق، ص 555.

(51) حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ 1974/1/19م، في الطعن رقم 368، س 15 ق.

(52) المحكمة الإدارية العليا، في 1973/12/8، القضية رقم 672 لسنة 16 ق مجموعة السنة 19، ص 44.

المدعي لا تقف عند حد الإهمال بل تتعداه فإن من الأمور المستقرة أن إهمال العامل في المحافظة على عهده وعدم مراعاة الدقة والحذر في المسائل المالية يعد إخلالاً بالتزاماته الجوهرية وبمقتضيات واجبه الوظيفي يجيز مجازاته بأقصى الجزاءات، ومن ثم فإن لا يمكن ثمت عدم تناسب أو غلو بين ما ثبت في حق المدعي وبين الجزاء الذي وقعته عليه الشركة، ويكون الحكم المطعون فيه قد خالف بما ذهب إليه في هذا الشأن ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة من أنه إذا انتهت الجهة الإدارية بحسب فهمها الصحيح للعناصر التي استخلصت منها قيام العامل بارتكاب ذنب إداري إلى تكوين اقتناعه بأن مسلك العامل كان معيباً وأن الفعل الذي أتاه أو التصيير الذي وقع منه كان غير سليم أو مخالفاً لما يقضي القانون أو الواجب باتباعه في هذا الشأن، كان لها حرية تقدير الخطورة الناجمة عن ذلك وتقدير ما يناسبها من جزاء تأديبي في حدود النصاب القانوني دون أن يخضع اقتناعها أو تقديرها في ذلك لرقابة القضاء".

#### ثانياً : رقابة التناسب بين الجريمة والجزاء :

تتجه أغلب أحكام المحكمة الإدارية العليا الحديثة في إخضاع تقدير سلطة التأديب للجزاء لرقابة القضاء ومن ذلك قولها<sup>(53)</sup> : "ومن حيث أنه فيما يتعلق بالنعي على الحكم المطعون فيه بعدم ملاءمة الجزاء المقضي به ، فإن قضاء هذه المحكمة قد جرى في مجال التعقيب على أحكام المحاكم التأديبية بأن الجزاء يجب أن يكون عادلاً بأن يخلو من الإسراف في الشدة أو الإمعان في الرأفة لأن كلا الأمرين مجايف للمصلحة العامة.

وفي حكم للمحكمة الإدارية العليا راقبت فيه التناسب بين الجريمة والجزاء وألغت الجزاء للإسراف في الشفقة حيث قالت<sup>(54)</sup> : "... ولما كان الحكم المطعون فيه والذي لم يطعن فيه من السيد ... قد انتهى إلى ثبوت ما هو منسوب إلى المذكور بقرار الاتهام من أن نيته انصرفت إلى الاستيلاء على المبالغ موضوع الدعوى لنفسه وبسبب - وظيفته دون وجه حق، وأنه بذلك يكون قد خرج على مقتضى ما يجب أن يتحلى به العامل من أمانة وحسن سلوك ولم يحافظ على أعمال الشركة التي يعمل بها واستولي دون وجه حق على أموالها ولم يوردها إلى خزانة الشركة إلا بعد اكتشاف أمره، فما كان يجوز أن يقضي الحكم بعد ذلك بمجازاة المذكور بخصم شهر من مرتبه إذ ليس هناك أي تناسب بين الذنب الإداري الذي ثبت في حقه وبين الجزاء الذي وقع عليه، فلا جدال في أن جرائم الاختلاس من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والتي تفقد العامل الذي يرتكبها سمعته والثقة فيه

<sup>(53)</sup> المحكمة الإدارية العليا في 1974/6/29م في القضية رقم 708 لسنة 18 ق مجموعة السنة 19 ص 461 قاعدة 157.

<sup>(54)</sup> المحكمة الإدارية العليا ، في 1974/1/19 القضية رقم 268 - 410 لسنة 15 ق مجموعة السنة 19 ص 95 قاعدة 43.

وتؤدي عند الحكم فيها جنائياً إلى فصله بقوة القانون ، ولا يمكن أن يؤدي قيام السيد ... برد المبالغ التي اختلسها وبالتالي قيام النيابة العامة بإحالة الموضوع إلى الجهة الإدارية لمجازاته عما ثبت في حقه تأديبياً إلى تغيير طبيعة الذنب الذي ارتكبه، فإذا ما أضيف إلى ما تقدم أن المذكور سجلاً حافلاً بالجزاءات على نحو ما هو ثابت بالأوراق، فإن الجزاء الحق لمثله هو الفصل من الخدمة".

وبناء على ما سبق فإننا نلاحظ أن عدم الملائمة الظاهرة بين المخالفة والجزاء يعتبر من صور الغلو، وليس رديفاً لمعنى الغلو كما يمكن أن يفهم للوهلة الأولى ، فانعدام المساواة في العقوبة بين الموظفين على سبيل المثال يعتبر صورة أخرى من صور الغلو .

وعليه فإن القضاء الإداري المصري قد لجأ - إضافة إلى الرقابة على الغلو - إلى مراقبة تناسب الجزاء مع المخالفة بطرق عدة ، ومن بينها التحقق من قيام سبب الجزاء التأديبي بجميع أخطاره ، حيث اعتبرت المحكمة الإدارية العليا أنه: "إذا تبين أن الجزاء قد قدر على أساس ثلاث تهم ثم لم يتم في حق الموظف سوى بعضها دون البعض الآخر، فإن الجزاء في هذه الحالة لا يقوم على كامل سببه ، ويتعين إلغاؤه لإعادة التقدير على أساس استبعاد ما لم يتم على وجه اليقين بحق الموظف ، وبما يتناسب بشكل عادل مع ما ثبت بحقه من ذنب، ولو كانت الأفعال المنسوبة له مرتبطة بعضها مع البعض الآخر بشكل لا يقبل التجزئة"<sup>(55)</sup> .

ويلاحظ أن المحكمة الإدارية العليا في مصر لم تقف عند حد إلغاء القرار التأديبي في حال عدم تناسب الجزاء مع المخالفة المقترفة بل أنها اتجهت لتعديل الجزاء لتحقيق هذا التناسب<sup>(56)</sup> .

وفي الأردن ساير قضاء محكمة العدل العليا الأردنية ما درج عليه القضاء المصري فيما يتعلق بالاعتراف للسلطة التأديبية بصلاحيات تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء بغير معقب عليها في ذلك ، إلا أنه اعتبر أن مشروعية هذه السلطة التقديرية رهن بأن لا يشوب استعمال هذه الصلاحية غلو<sup>(57)</sup> ، وقد أوضحت المحكمة بأن "من صور هذا الغلو عدم الملائمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين نوع الجزاء ومقداره ففي هذه الصورة تتعارض عدم الملائمة الظاهرة مع الهدف الذي توخاه القانون من التأديب وهو بوجه عام تأمين انتظام المرافق العامة ، ولا يتأتى هذا التأمين إذا انطوى الجزاء على قسوة شديدة أو الإفراط المسرف في الشفقة فكل من طرّفه النقيض لا

<sup>(55)</sup> قرار المحكمة 906 - 3 في 1957/11/9 وأيضا القرار 1642 - 6 في 1962/5/5 مجموعة العشر سنوات (م.س) ص 329 .

<sup>(56)</sup> قرار المحكمة رقم 1412 - 8 في 1963/1/26 والقرار 30 - 10 في 1964/5/9 مجموعة العشر سنوات (م.س) ص 331 ،

<sup>(57)</sup> قرار محكمة العدل العليا رقم 62 لسنة 1996 وقرارها رقم 1999/498 هيئة خماسية تاريخ 2000/2/24 .

يؤمن انتظام سير المرافق ويتعارض مع الهدف الذي رمي إليه القانون من التأديب وعليه فإذا كان الجزاء مشوباً بالغلو فيخرج التقدير من نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية ومن ثم يخضع لرقابة محكمة العدل العليا<sup>(58)</sup>.

وقد جرى قضاء محكمة العدل العليا الأردنية على أن الأصل أن يقوم تقدير الجزاء على التدرج في العقوبة بشكل تكون فيها العقوبة كافية لتأمين انتظام سير المرفق العام<sup>(59)</sup>.

## الفرع الثاني

### ضوابط مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية

أن تقدير العقوبة التأديبية أمر متروك لسلطة التأديب، طالما كان هذا التقدير لا يكشف عن غلو، بأن لا يكون ممعناً في القسوة أو مفرطاً في الشفقة، وتقدير ذلك يكون في ضوء عدد من الضوابط أهمها<sup>(60)</sup>:

#### أولاً : مراعاة درجة خطورة الذنب:

والمعيار في ذلك معيار موضوعي لا شخصي قوامه درجة خطورة المخالفة التأديبية، إذ أن المقرر أن السلطات التأديبية ومن بينها المحاكم التأديبية تتمتع بسلطة تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء<sup>(61)</sup>.

#### ثانياً : مراعاة المصلحة العامة:

يجب الأخذ في تقدير مدي تناسب العقوبة مع المخالفة، تحري المصلحة العامة التي من أجلها قررت الجهة التأديبية نوع العقوبة ومقدارها، فعلى سبيل المثال لا الحصر يكون توقيع جزاء الفصل في الحالات الميؤوس فيها من صلاحية بقاء الموظف في الوظيفة، والامتناع عن توقيعه إذا كانت هناك فائدة من عودة العامل إلى العمل للطرفين معاً جهة العمل والعامل<sup>(62)</sup>.

<sup>(58)</sup> قرار محكمة العدل العليا رقم 74 لسنة 1985.

<sup>(59)</sup> قرار رقم 320 لسنة 1996.

<sup>(60)</sup> أثر المشرع التأديبي الامتناع عن إدراج قواعد يستهدي بها لتقدير قيمة العقوبة التأديبية وقرر أن يترك أمر التقدير للجهة القائمة بالتأديب.

<sup>(61)</sup> حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ 1961/11/11، في الطعن رقم 563، س 7 ق.

<sup>(62)</sup> حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ 1996/5/11م، في الطعن رقم 4388، س 39 ق.

ثالثاً : مراعاة الظروف والملابسات : لما كانت سلطة تقرير العقاب تقديرية ، فإنه لا بد من الأخذ في الاعتبار عند تقدير العقوبة الظروف والملابسات التي أحاطت بارتكاب المخالفة ، بحيث لا تتساوى عقوبة المخالفة المرتكبة عن عمد مع عقوبة المخالفة المرتكبة عن غفلة وإهمال إذ لا شك أن الأولى تستوجب تشديد العقاب عن الثانية<sup>(63)</sup> .

رابعاً : مراعاة الوضع الوظيفي للموظف وأثر العقوبة عليه : إذا كانت درجة خطورة المخالفة التأديبية يتعين أخذها في الاعتبار عند تقدير العقوبة ، فإنه كذلك يجب مراعاة وضع الموظف الوظيفي ومدى تأثير هذه العقوبة عليه ، فعلى سبيل المثال لا الحصر يتعين مراعاة سن الموظف ومقدار الخدمة الوظيفية ، ومدى تأثرها بالعقاب ومدى سبق ارتكاب الموظف لمخالفات تأديبية من عدمه ، حيث أن حالة العود تستوجب تشديد العقاب بعكس ارتكاب الجريمة لأول مرة وقبل بلوغه سن التقاعد<sup>(64)</sup> .

#### المطلب الرابع

#### مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

تمهيد وتقسيم :

يعد مبدأ الشرعية من المبادئ التي تسيطر على الجرائم والعقوبات في المجال الجنائي والتأديبي والتي تعد من الضمانات الأساسية لحقوق الإنسان لذا فإن الإحاطة به تقتضي تحديد مضمونه والقيود والضوابط الواردة عليه والخصائص ونتائج شرعيته من خلال تقسيم هذا المطلب إلى أربعة فروع :

الفرع الأول : مضمون مبدأ مشروعية العقوبة التأديبية.

الفرع الثاني : قيود وضوابط مبدأ مشروعية العقوبة التأديبية.

الفرع الثالث : خصائص شرعية العقوبة التأديبية .

<sup>(63)</sup> حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ 1997/5/11م ، في الطعن رقم 1279 ، س 39 ق.

<sup>(64)</sup> حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ 1997/5/11م ، في الطعن رقم 968 ، س 42 ق.

## الفرع الأول

### مضمون مبدأ مشروعية العقوبة التأديبية

إذا ارتكب الموظف مخالفة لواجباته الوظيفية وثبتت إدانته بذلك لدى السلطة التأديبية فيكون عليها إيقاع الجزاء المناسب لهذه المخالفة ، إلا أن السلطة لا تملك إيقاع ما تشاء من جزاءات تأديبية بل على العكس تماماً ينبغي عليها الالتزام بما حدده المشرع من جزاءات إعمالاً لقاعدة شرعية العقوبات التي تهدف إلى إحاطة الموظف مقدماً بما يمكن أن يكون عليه هذا العقاب ليكون على بينة من أمره<sup>(65)</sup>.

ومبدأ الشرعية في القانون التأديبي يعني " أن لايجوز لسلطة التأديب أن توقع أي جزاء غير وارد في النصوص، فالمشرع قد حدد العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف فلا يجوز بعد ذلك ابتداء عقوبات جديدة غير منصوص في القانون وفي بعض الاحيان يحيل القانون الي اللائحة في تحديد العقوبات التي تناسب كل ذنب يرتكبه الموظف فلا يجوز توقيع عقوبة مختلفة على الذنب المحدد في اللائحة"<sup>66</sup>.

وعليه فنجد أن المشرع التأديبي قد حدد أنواع الجزاءات التي يجوز للسلطة التأديبية توقيعها على الموظف المخالف ، فعلى الرغم من أن المبدأ العام هو أن السلطة التأديبية تملك سلطة اختيار الجزاء التأديبي من بين الجزاءات التي تملك توقيعها على العامل المخالف ، ولا تخضع لرقابة القضاء في ذلك إلا إذا اتسم القرار التأديبي بعدم الملاءمة الظاهرة أي بسوء استعمال السلطة ، أي أن المبدأ المقرر هو السلطة التقديرية للسلطة التأديبية تمارسها في حدود الضوابط التي تحكم فكرة السلطة التقديرية وعدم التعسف في استعمال الحق.

وعليه فإن المشرع التأديبي قلل من قيمة مخالفة مبدأ تحديد العقوبة التأديبية بعدة أمور منها:

- 1 - أنه حدد السلطة المختصة بالتأديب على سبيل الحصر فلم يتركها ككل الرؤساء.
- 2 - كما أنه قام بتحديد العقوبات من حيث شدتها ولينها ومن حيث أشخاص مرتكبيها ودرجاتهم الوظيفية.

(65) د. عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، بدون سنة نشر ، دار الفكر العربي ، ص

(66) الضمانات التأديبية للقضاء في القانون الاردني - ص156

3 - كما أنه سمح بوضع لوائح تأديبية تتضمن الجرائم والعقوبات المنوط لها<sup>(67)</sup>.

وبناء على ذلك فلا يجوز لأي سلطة تأديبية أن تفرض جزاء ليس من بين الجزاءات المحددة حصراً في قائمة الجزاءات الموضحة في القانون وذلك إعمالاً لمبدأ شرعية الجزاء التأديبي فقد أحاط المشرع تلك السلطة التأديبية بعدد من الضمانات التي يجب توافرها عند توقيع الجزاء التأديبي على العامل المخالف، وفي حالة عدم توافر تلك الضمانات يكون الجزاء التأديبي قابل للطعن فيه ومن الممكن الغائه .

وكما نعلم فإن القانون الجنائي قد حدد أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص إلا أن إعمال هذا المبدأ في التأديب اقتصر على العقوبات دون الجرائم حيث لا يشترط وجود نص معين على الجرائم التأديبية.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا على أن الجرائم التأديبية ليست محددة في القوانين على سبيل الحصر وإنما كل فعل يرتكبه الموظف ويكون من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته أو مخالفة القوانين واللوائح يعتبر جريمة تأديبية<sup>(68)</sup>.

وأعني بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أياً كانت هذه السلطة أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية عقاباً لم يقرر تشريعاً<sup>(69)</sup>.

وعليه فإنه يقصد بهذا المبدأ ضرورة توقيع العقوبة في الحدود والنطاق الذي يحدده المشرع ، فلا يجوز لسلطات التأديب أن تستبدل العقوبات التي أوردها المشرع بعقوبات أخرى تختلف عنها بالنوع أو في المقدار وإلا كان قرارها مخالفاً لمبدأ المشروعية.

فالمشرع لم يحدد على سبيل الحصر كل الجرائم التأديبية بل ذكر قاعدة عامة هي اعتبار كل خروج على واجبات الوظيفة ومقتضياتها جريمة تأديبية ، ومنح جهة الإدارة سلطة تقديرية - تحت رقابة القضاء الإداري - لتحديد ما يعد خروجاً على واجبات الوظيفة ما لم يوجد نص صريح بهذا التحديد<sup>(70)</sup>.

وعليه فإني أرى أن السلطة التأديبية لا تملك أن توقع جزاءً تأديبياً على مرتكب المخالفة التأديبية إذا لم يرد في هذا الجزاء نص قانوني وأن المشرع حدد قائمة بالعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها

(67) أ . ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية ، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة ، 2001 ، ص 562.

(68) طعن المحكمة الإدارية العليا رقم 12208 لسنة 46 بتاريخ 2003/3/8.

(69) د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق ، ص 15.

(70) أنور أحمد رسلان ، وسيط القانون الإداري الوظيفة العامة، القاهرة ، دار النهضة العربية، 1997 ، ص 326.

على الموظف المخطيء وترك للسلطة التأديبية المختصة حرية اختيار العقوبة الملائمة من بين قائمة العقوبات المقررة<sup>(71)</sup>.

وعليه فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن السلطات التأديبية تتمتع بسلطة تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء بلا معقب عليها في ذلك طالما خلا هذا التقرير من عدم الملاءمة الظاهرة<sup>(72)</sup>.

وبناء على ذلك فتقييد السلطة التأديبية بمبدأ شرعية الجزاء التأديبي يترتب عليه التزامها بالمدة المقررة للجزاء إذا اختارت توقيع جزاء مرتبط تنفيذها بمدة معينة في القانون ، كما أنه لا يجوز للسلطة التأديبية استبدال الجزاء التأديبي المنصوص عليه في القانون بجزاء آخر ، حتى لو كان أخف شدة ولو تم ذلك برضى الموظف المعاقب ، لأن المركز الذي يرتبط به الموظف بالإدارة مركز تنظيمي مستمد من القانون ولا يجوز الاتفاق على خلاف ذلك<sup>(73)</sup>.

إلا أننا نجد هناك قيد على حرية الإدارة في اختيار العقوبة الملائمة إذا ما حدد المشرع عقوبة معينة لجريمة تأديبية بذاتها ، كما هو الوضع في لوائح الجزاءات التي تصدرها بعض الجهات الإدارية.

وتأكيداً على ذلك فقد أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة - في مصر - حيث قالت : "إنه عندما يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن من أنواع المخالفات ، وما يقابلها من الجزاءات التأديبية ، فإن هذه اللائحة تكون جزءاً من النظام القانوني للعاملين ، وما يقابلها على ارتباط بين الجرم الإداري والعقوبة المحددة له على نحو ما هو مقرر في قانون العقوبات ، ومن ثم تصبح السلطة المختصة بتوقيع الجزاء مقيدة عند ثبوت المخالفة بتوقيع الجزاء المقرر لها في اللائحة ، وتتحسر عنها السلطة التقديرية المسلم بها كقاعدة عامة في اختيار الجزاء المناسب من بين الجزاءات في النظام الوظيفي<sup>(74)</sup>.

وعليه فإن المشرع المصري وتأكيداً لمبدأ شرعية الجزاء التأديبي ، فقد حصر الجزاءات التأديبية الجائز إيقاعها على الموظف المخطيء بما يلي<sup>(75)</sup>.

(71) د . سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، الكتاب الثالث ، 1987 ، ص 283 ، دار الفكر العربي.

(72) المحكمة الإدارية العليا ، 24 يناير 2009 ، الطعن رقم 1531 لسنة 53 ق عليا - الدائرة الرابعة "حكم غير منشور".

(73) د . سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، المرجع السابق ، ص 371.

(74) فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في 20/12/1966 ملف رقم 132/2/86 نقلا عن إسماعيل ، خميس السيد ،

موسوعة المحاكمات التأديبية ، مرجع سابق ، ص 184.

(75) المادة 80 من القانون رقم 47 لسنة 1978 الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة.

"الإذار ، تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ، الحرمان من نصف العلاوة الدورية ، الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر، تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين خفض الأجر في حدود علاوة ، خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، الإحالة إلى المعاش ، الفصل من الخدمة".

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا إحدى الجزاءات التالية: "التبني، الإحالة إلى المعاش ، الفصل من الخدمة".

أما في الأردن فقد حصرت المادة (142) من نظام الخدمة المدنية الحالي ما يمكن إيقاعه من عقوبات على الموظفين بما يلي : "التبني ، الأذار، الخصم من الراتب الشهري بما لا يتجاوز نصفه ، تأخير الزيادة السنوية مدة لا تزيد على ثلاثة سنوات ، تخفيض العلاوات كلياً أو جزئياً لمدة لا تزيد على سنة واحدة مع استثناء العلاوة الشخصية والعائلية من هذه العقوبة ، تنزيل الراتب ، تنزيل الدرجة ، الاستغناء عن الخدمة ، العزل".

ويلاحظ على نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (55) لسنة (2002) أنه لم يفرق في قائمة العقوبات بين أصناف الموظفين ، كما هو الحال في نظام العاملين المدنيين المصري، بل أخضع كافة الموظفين لذات العقوبات.

وعليه فنجد أن القضاء الإداري قد أكد في العديد من أحكامه على أهمية ضرورة احترام مبدأ شرعية الجزاء التأديبي ، فقضت المحكمة الإدارية العليا بأنه : "لما كان الطاعن عند إحالته إلى المحاكمة التأديبية في الدرجة السادسة الإدارية ، وهي أدنى درجات الكادر الإداري ، فإن مجازاته بخفض درجته إلى الدرجة الثامنة الكتابية تنطوي على خفض الكادر الذي كان يشغل إحدى درجاته وخفض الكادر ليس من الجزاءات التأديبية التي ورد النص على جواز توقيعها على الموظفين على سبيل الحصر ، ولا حجة في القول بأنه ما دامت السلطة التأديبية المختصة تملك توقيع عقوبة الفصل من الوظيفة فإنه من باب أولى أن توقع أي جزاء أدنى من الفصل كخفض الكادر - ذلك أن الجزاءات التأديبية - شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية لا يسوغ أن تجد لها مجالاً في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح ، لما يترتب عليها من آثار خطيرة على حقوق الموظف وحياته الوظيفية ، فلا محل أصلاً لإعمال القياس والاستتباط لخلق جزاءات لا يجوز تقريرها إلا بنص صريح"<sup>(76)</sup>.

(76) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم 702 - 10 بتاريخ 15/5/1965، ص 449 .

## الفرع الثاني

### قيود وضوابط الإلتزام بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية

يقصد بمبدأ شرعية الجزاء التأديبي التزام السلطات التأديبية بالحدود المقررة قانوناً للجزاءات، بالإضافة لضرورة تفسير النصوص تفسيراً ضيقاً، وعدم جواز اتخاذ إجراءات غير مقرنة للعقاب لأغراض عقابية .

**أولاً : الإلتزام بالحدود المقررة قانوناً من حيث نوعها ومقدارها ومدتها :**

فلا يكفي لضمان شرعية الجزاء التأديبي أن تلتزم للسلطة التأديبية بإيقاع أحد الجزاءات الواردة على سبيل الحصر في النظام التأديبي المطبق بل يجب على السلطة التأديبية أن تحترم المقدار الكمي لأنواع العقوبات التي أوردتها المشرع وأن أي قرار بتوقيع عقوبة غير واردة في التشريع يكون باطلاً لمخالفة القانون فلا يجوز مثلاً معاقبة العامل بتأخير أقدميته أو الخصم من إجازاته العارضة أو الدورية أو حرمانه من المرتب مدة معينة<sup>(77)</sup>.

ومن تطبيقات المحكمة الإدارية العليا، التي يطلبت فيها الإلتزام بالعقوبات الواردة بالنص على سبيل الحصر، رفضها تطبيق عقوبة خفض الدرجة التي ينطوي على خفض الكادر، لأن خفض الكادر، ليس من العقوبات التي حددها النص على سبيل الحصر، فقد عاقبت المحكمة التأديبية أحد الموظفين بخفض درجته للخطأ الذي ثبت قبله، وأما من خلال طعن في الحكم أمامها، فقد تبين لها في الموظف المحكوم عليه بخفض الدرجة، كان وقت الحكم عليه في الدرجة السادسة بالكادر الفني العالي، ولو نفذ الحكم لاقتضي الأمر تجاوز خفض الدرجة إلى تغير نوع الوظيفة بنقله من الكادر الفني العالي .

ولهذا فإن المحكمة العليا قضت بالغاء الحكم المطعون فيه لأن الموظف المحكوم عليه بخفض الدرجة كان في الدرجة السادسة وهي أدنى درجات هذا الكادر، فإن مجازاته بخفض درجته إلى الدرجة السابقة عليها وهي الدرجة السابعة ينطوي على خفض الكادر التابع له ، ولما كانت عقوبة خفض الكادر ليست من العقوبات التي ورد بها النص على سبيل الحصر على جواز توقيعها على الموظفين في قانون موظفي الدولة رقم (210) لسنة (1951) فمن ثم يتعين تصحيح الحكم المطعون فيه بالاقتصار على توقيع إحدى العقوبات الواردة في المادة (61) من القانون رقم (49) لسنة (1964)

(77) د . سليمان الطماوي ، قضاء التأديب، مرجع سابق ، ص 256.

الذي أصبح واجب التطبيق الآن ووقعت على الموظف عقوبة الإيقاف عن العمل لمدة ستة شهور بدون مرتب.

وفي حكم آخر رفضت التسليم بشرعية عقوبة تخفيض الدرجة لذا كان مقتضى تطبيقها تنزيل الموظف من الدرجة الثامنة إلى موظف مؤقت وقالت في تبرير حكمها : " وليس من مقتضى ذلك إنزال أية عقوبة على الموظف متى تعدى أثرها إلى ما يعتبر جزءاً آخر لم يرد بشأنه نص في القانون ، إذ أن الجزاء الإداري شأنه شأن الجزاء الجنائي لا يوقع بغير نص، وترتيباً على ذلك فإن عقوبة خفض الدرجة إذا ما وقعت على موظف الدرجة الثامنة وكان من نتائجها نقل الموظف المذكور من سلك الموظفين الدائمين إلى الموظفين المؤقتين ، تكون مخالفة للقانون متعيماً إلغاؤها" وبالرغم من أن المخالفة والعقاب وقعا في ظل القانون رقم (210) لسنة (1951) فإن المحكمة طبقت القانون رقم (46) لسنة (1964) النافذ وقت إصدار حكمها ، ووقعت على الموظف عقوبة ثلاثة أشهر وقف بلا مرتب .

وعليه فإن القانون المصري رقم (47) لسنة (1978) الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة حدد مقادير لبعض أنواع العقوبات منها على سبيل المثال :

ألا يتجاوز تأجيل موعد استحقاق العلاوة على ثلاثة أشهر ، وألا يتجاوز الخصم من الأجر شهرين في السنة على ألا يتجاوز هذا الخصم رفع الأجر الشهري الذي يلي الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.

وأيضاً أجد أن المشرع الأردني قد نص على تحديد وضبط بعض أنواع الجزاءات حيث قصر مقدار الخصم من الراتب الشهري على نصفه وأن لا تتجاوز عقوبة تأخير الزيادة السنوية على ثلاث سنوات، واستثنى العلاوة الشخصية والعائلية من عقوبة تخفيض العلاوات التي حدد مدتها بسنة<sup>(78)</sup>.

وعليه أرى أن قيام المشرع بتحديد الحد الأعلى للعقوبة التأديبية يعد ضماناً للموظف لمنح السلطة التأديبية من تخفيف مقدار العقوبة وفقاً لما تراه ملائماً استناداً لسلطتها التقديرية .

ثانياً : تفسير النصوص العقابية تفسيراً ضيقاً : لقد استقر في المجال التأديبي القاعدة القانونية التي تنص على أنه لا عقوبة إلا بنص وهذا يعد إعمالاً لقواعد العدالة في تطبيق العقوبات على مرتكبي المخالفات التأديبية فلا يجوز تطبيق العقوبات التأديبية إلا في وجود نص صريح بذلك.

(78) المادة 142 من نظام الخدمة المدنية الأردني.

وقد جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا تأكيداً على هذا الأصل حيث ذهبت إلى أنه ومن حيث أن العقوبات التأديبية وما يترتب عليها مباشرة من آثار عقابية لا يسوغ أن تجد لها مجالاً في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية بسبب أنها قيد على الحريات فكذلك العقوبات التأديبية فهي قيد على حقوق الموظف والمزايا التي تكفلها القوانين واللوائح فلا محل لإعمال أدوات القياس والاستنباط ولو جاز ذلك فلا يوجد حد يمكن الوقوف عنده فيسوغ للمحكمة على سبيل المثال أن تحكم على موظف بالوقف عن العمل مدة سنة بدون مرتب في حين أن المادة (84) تقضي بألا يزيد مدة الوقف على ثلاثة شهور ثم يقال بعد ذلك أن المحكمة كانت تملك الحكم بالعزل فيجوز من باب أولي أن تحكم بوقفه عن العمل لمدة سنة<sup>(79)</sup>.

كذلك قضت المحكمة بأن إعادة الموظف المفصول إلى الخدمة هو استثناء من أصل فلا يجوز التوسع فيه وقياس الاستقالة عليه<sup>(80)</sup>.

وجاء في التفسير الضيق للنصوص العقابية في حكم المحكمة الإدارية العليا حيث قضت بأنه "من المسلم به أن الأحكام الخاصة بالتأديب يتعين تفسيرها تفسيراً ضيقاً فلا يجوز التوسع في تفسيرها أو القياس عليها.

ويعتبر القياس عبارة عن وسيلة تهدف إلى استكمال ما يشوب القانون من نص عن طريق إيجاد الحل لمسألة لم ينظمها القانون وذلك من خلال استعارة الحل الذي قرره القانون لمسألة مماثلة لها، ولذلك فالقياس لا يتم من خلال استخلاص إرادة القانون في إطار الصيغة التي أوردها، بل أنه يفترض أن القانون لم ينظم المسألة محل البحث ولم يقدم لها مباشرة الحل الواجب التطبيق<sup>(81)</sup>.

### ثالثاً : عدم جواز اللجوء للعقاب المقنع :

ويعني ذلك قيام الإدارة باتخاذ إجراءات مقررّة لأغراض غير عقابية بقصد العقاب وكذلك تعد العقوبات التأديبية المقنعة إجراءات إدارية تستهدف الإدارة من اتخاذها إيقاع عقوبات تأديبية بحق الموظف العام لهذا تتمثل هذه العقوبات بإجراءات إدارية لا يجوز اتخاذها إلا لتحقيق المصلحة العامة ولكن الإدارة اتخذتها لعقاب الموظف<sup>(82)</sup>.

(79) حكم المحكمة الإدارية العليا، جلسة بتاريخ 19/5/1963م، ص 879، بند 83.

(80) المحكمة الإدارية العليا رقم 1507 لسنة 6 ق جلسة 13/1/1963م.

(81) عصام عفيفي عبد البصير، مبدأ الشرعية الجنائية، دار النهضة العربية، بدون تاريخ نشر، ص 44، القاهرة.

(82) على خطار شملتناوي، الوجيز في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 537.

ومن أمثلة هذه الإجراءات التي تقوم بها الإدارة مثل نقل أو نذب أو إلغاء وظيفة ، على سند أن ذلك بغرض تحقيق مصلحة المرفق ، فإذا كشفت ملاسبات إصدار هذا القرار أنه قد صدر بدافع توقيع جزاء على الموظف وقع هذا الجزاء باطلا لكونه جزاءً مقنعاً ، ولا يغير من ذلك ثبوت ارتكاب الموظف لمخالفة تأديبية تستدعي المؤاخذة حيث أن توقيع الجزاء على الموظف له إجراءات وضمانات تكفل له إبداء دفاع قد يمكنه من دحض الاتهام<sup>(83)</sup>.

وحتى يعد القرار الإداري جزاءً تأديبياً مقنعاً يكفي أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملاساتها أن نية الإدارة قد اتجهت إلى عقاب الموظف، كأن يصدر القرار بسبب تصرف معين ينطوي على إخلال الموظف بواجبات وظيفته، ومثل هذا القرار يكون قراراً تأديبياً صدر مخالفاً للقانون وجديراً بالإلغاء، إذ فضلا عن أنه صدر دون إتباع الإجراءات والأوضاع المقررة للتأديب فإنه أوقع عقوبة لم ترد ضمن العقوبات التأديبية التي عددها القانون حصراً<sup>(84)</sup>.

وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا حين اعتبرت أن إيقاف العامل عن العمل - الوقف الاحتياطي عن العمل - في غير الحالات المبينة في القانون يعد عقوبة مقنعة، وقضت في العديد من أحكامها بعدم جواز الوقف احتياطياً إلا إذا كان ثمة تحقيق يجري مع الموظف قبل إحالته إلى المحاكمة التأديبية، واقتضي مصلحة التحقيق ذلك، ويعدم وجود مسوغ لجهة الإدارة باتخاذ هذا الإجراء لغرض آخر كمجرد الشك في أن الموظف فقد شرط اللياقة الطبية، أو لإجباره على الإذعان للقرار الذي أصدرته جهة الإدارة كما لو أحالت الموظف إلى الكشف الطبي وامتنع عن تمكين الجهة الطبية المختصة من فحصه<sup>(85)</sup>.

وقد تماشت محكمة العدل العليا الأردنية ذات النهج في إلغاء القرارات التأديبية المقنعة ، حيث قضت بأنه إذا تبين للمحكمة من الظروف التي أحاطت بصدور قرار النقل والظروف التي عاصرت صدوره أن رجل الإدارة قد استهدف غاية خلاف المصلحة العامة، يصبح القرار مشوب بعيب إساءة استعمال السلطة وينطوي على إجراء تأديبي مقنع، وبالتالي يتعين إلغاء قرار النقل المطعون فيه لأن نية الإدارة اتجهت إلى عقاب الموظف بغير إتباع الإجراءات التأديبية<sup>(86)</sup>.

(83) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مرجع سابق ، ص 25.

(84) المحكمة الإدارية العليا ، الطعن رقم 509 لسنة 17 ق جلسة 1976/5/29 موسوعة المحاكمات التأديبية أمام مجلس الدولة (مبس) ص 124 - 125.

(85) حكم المحكمة الإدارية العليا في الدعاوي 273 لسنة 12 ق ، 150 لسنة 9 ق ، 808 لسنة 11 ق ، ص 130 - 131 .

(86) عدل على رقم 147 / 88 مجلة نقابة المحامين صفحة 2373 سنة 1989 تاريخ صدور القرار 1988/12/31

وفي قرار آخر لها أكدت محكمة العدل العليا أن الإجراءات المحفوظة في ملف المستدعي أن نقل المستدعي إلى وظيفة أخرى في مدينة أخرى قد قصد به إجراءً تأديبياً فيكون النقل مخالفة للقانون ولغير القصد الذي أفصح عنه الوزير في قراره المطعون مما يجعل منه إجراءً تأديبياً مقنعاً<sup>(87)</sup>.

#### رابعاً : تعدد مصادر العقوبة التأديبية ومبدأ شرعية العقوبة :

لا يعتبر ورود الجزاء التأديبي كافياً ضمن الجزاءات التي يجوز للسلطة التأديبية توقيعها وذلك حسب مبدأ الشرعية ، ولكن يجب أن يكون منصوصاً عليها وقت صدور القرار التأديبي بالجزاء ذلك أن السلطة التأديبية مقيدة بالقوانين النافذة وقت ممارسة اختصاصها بالتأديب، فهي لا تستطيع أن توقع إلا العقوبات النافذة وقت استعمال اختصاصها ، بغض النظر عن العقوبة التي كانت قائمة من قبل<sup>(88)</sup>.

ويعتبر هذا المبدأ ليس إلا تطبيقاً للقاعدة العامة وهي "عدم رجعية القرارات الإدارية الفردية، ومن ثم فلا يجوز أن يرتد أثر الجزاء إلى تاريخ سابق على المخالفة مهما كانت خطورتها وذلك في حالة ما إذا كان الجزاء قد قرر بعد ارتكاب المخالفة التأديبية لأن المعمول عليه في هذا الشأن هو الجزاءات المقررة وقت ارتكاب المخالفة.

ولكن تثور المشكلة بالنسبة للقانون الأصلح للمتهم ، وقد ذهب القضاء إلى رفض تطبيق مبدأ رجعية القانون الأصلح للمتهم في النظام التأديبي، فقررت المحكمة الإدارية العليا في حكم لها أن "مبدأ القانون الأصلح للمتهم لا يكون إلا بصدد النصوص الجنائية التي تتصل بالتجريم والعقاب، ولا يعد من هذا القبيل النصوص المقررة لإجراء إداري، يتحدد على مقتضاه المركز القانوني للموظف في مجالات العلاقة الوظيفية ، وهو إجراء لا ينطوي على أي جزاء ، غير أنه يلاحظ أن المحكمة الإدارية العليا عدلت عن هذا الاتجاه كما سيأتي لاحقاً<sup>(89)</sup>.

<sup>(87)</sup> قرار محكمة العدل العليا الأردنية ، رقم 191 / 1983 هيئة خماسية ، منشور على الصفحة 666 مجلة نقابة المحامين ، بتاريخ

1984/1/1

<sup>(88)</sup> د . سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 266.

<sup>(89)</sup> حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ 1969/4/26م ، ص 635 ، السنة الرابعة عشر.

## الفرع الثالث

### خصائص شرعية العقوبة التأديبية

لابد لنا هنا أن نبين خصائص شرعية العقوبة التأديبية والتي تميزها عن شرعية العقوبة الجنائية، ولئن كانت هذه الخصائص تمثل أوجه القصور في شرعية العقوبة التأديبية، إلا أن القضاء والفقه يتلمس كل منهما الوسائل بالحد من آثار هذه الخصائص على فاعلية شرعية العقوبة التأديبية، وأهم هذه الخصائص ما يأتي :

أولاً : عدم تطبيق قاعدة التناسب بين الجريمة والعقوبة : حيث لا يوجد تدرج في الجرائم يقابله تدرج في العقوبات، فأى جريمة ينص العقاب عليها بأي عقوبة منصوص عليها، ومقتضى ذلك ألا يراقب القضاء التناسب بين الجريمة والجزاء، إلا أن القضاء الإداري المصري لم يعد يسلم بحق مطلق لسلطة التأديب في تقدير هذا التناسب، ومسلك القضاء المصري في هذا أكثر وضوحاً من الفرنسي كما سنوضح ذلك في حينه.

ومن الناحية التشريعية، فإن من الملاحظ في فرنسا كما في غيرها من الدول محاولات لإيجاد علاقة بين الخطأ والجزاء.

ثانياً : عدم تطبيق مبدأ رجعية القانون الأصح : يعتبر المبدأ العام في القانون الإداري والجنائي مبدأ واحد على حد سواء أي أنه يتم إيقاع العقوبة أو الجزاء القائم وقت ارتكاب الجريمة.

إلا إذا ينص على خلاف ذلك لخروج هذا التطبيق على مبدأ شرعية العقوبة بتوقيع جزاء غير منصوص عليه وقت ارتكاب الجريمة، ولكن في القانون الجنائي يستثنى من هذا المبدأ القانون الأصح للمتهم إذ يطبق بأثر رجعي ومع ما يحققه مبدأ رجعية القانون الأصح للمتهم من فائدة للمتهم فإنه لا يطبق في التأديب، وذلك لكون القاعدة واحدة في قانون العقوبات وفي القانون الإداري وهي أنه لا يمكن اتخاذ الجزاء المقرر وقت ارتكاب الجريمة.

ثالثاً : تعدد مصادر العقوبات التأديبية : كما نعلم فإن المشرع قد حصر العقوبات التأديبية التي يتم إيقاعها على الموظف المتهم جراء ارتكابه إحدى المخالفات التأديبية وبالتالي فإننا نكون أمام شرعية العقوبة التأديبية أي أنه لا يجوز توقيع عقوبة غير منصوص عليها.

فبناء على ذلك فإنه قد تكون هناك نصوص لائحية تقرر العقوبة التأديبية دون تفويض شرعي وليست بناء على قانون وذلك بسبب أن نظام الوظيفة العامة له طبيعة خاصة وتصدر أحكامه بناء على

الدستور والتي قد تعطي السلطات المختصة صلاحية ذلك على خلاف القانون الجنائي شريطة أن لا تمس العقوبة التأديبية حرية الفرد وحقوقه المنصوص عليها في الدستور بصفته مواطناً والتي لا يجوز المساس بها إلا بقانون.

### الخاتمة:

بعد ان تناولت موضوع ضمانات مبدأ المشروعية التأديبية كانت النتيجة الخروج بجملته وفيرة من النتائج الهامة والمفيدة في مجال الدراسة واجعلها خاتمة لهذا البحث ملخصة فيما يلي :

- عدم جواز العقاب عن الفعل الواحد مرتين ، وعليه فإنه لا يجوز معاقبة الموظف عن ذات المخالفة الإدارية مرتين ، ومن ثم فلا يجوز الجمع بين عقوبة الخصم من المرتب وعقوبة الإنذار بالفصل .
- التناسب بين المخالفة والعقوبة التأديبية فالأصل أن يقوم الجزاء التأديبي على أساس التدرج بين خطورة الذنب الإداري ، وما يناسبه من عقوبة .
- التقيد بالنصوص العقابية من حيث نوع العقوبة ومقدارها حيث انه لا يسوغ أن نجد لها مجالاً في التطبيق ، إلا حيث يوجد النص الصريح شأنها شأن العقوبات الجنائية بسبب أنها قيد على حقوق الموظف والمزايا التي تكفلها له القوانين واللوائح .
- إن مدى فعالية العمل بأصول النظام التأديبي في المحاكمات التأديبية مرهون بفاعلية الأنظمة الشرعية الأخرى والاجراءات السابقة عليها .
- أهمية المحاكمات التأديبية نابعة من أهمية الحق الذي تحميه والهدف الذي تسعى اليه وجسامة ما يترتب عليها من احكام دنيوية .
- لم تتضمن قوانين الوظيفة العامة والمحاكمات التأديبية تنظيمًا كاملاً للضمانات التأديبية وسد النقض الحاصل فيها بعدم النص على هذه الضمانات ، وان يكون عن طريق استلزام المبادئ العامة للقانون .

### التوصيات:

- ضرورة النص على أسس ومبادئ ضمانات الموظف العام .
- إعتبار الضمانات التأديبية ، ضمانات للوظيفة العامة ذاتها لا للموظف فحسب .
- اعتماد الاسس الشرعية في التحقيق والبحث والكشف وفي رفع الدعوى النظر فيها ، واتخاذ كافة الإجراءات لضمان حسن سير المحافظة على ضمانات الموظف العام .
- الالتزام بأحكام الشريعة الاسلامية نصا وروحا بإصدار الانظمة المرعية التي تتفق مع مقاصد الشريعة الاسلامية .
- الالتزام بالحدود المقررة قانونا للغاء التأديبي بحيث يجب على السلطة التأديبية أن تحترم المقدار الكمي لأنواع العقوبات التي اوردها المشرع ، أي تحترم مقدارها دون زيادة او نقصان .
- تفسير النصوص العقابية تفسيرا ضيقا وعدم لجوء سلطة التأديب الى القياس في العقوبات المحددة حصرا من قبل المشرع .
- القانون يجب ان يحكم سلوك الأشخاص ، ليس فقط في علاقتهم ببعضهم البعض وإنما كذلك في علاقتهم بهيئات الحكم بالدولة سواء أكان هؤلاء الاشخاص القانونيون من اشخاص القانون العام ام اشخاص القانون الخاص .

### المراجع

1. د. سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
2. د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري ، القاهرة ، **2003** ، بدون دار نشر.
3. د . أنور أحمد رسلان ، وسيط القانون الإداري، الوظيفة العامة، القاهرة ، دار النهضة العربية ، **1997** ، ص **339** .
4. د . مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس، **1975** ، .

5. قانون العقوبات ، الكتاب الأول ، الباب التاسع.
6. أ / ممدوح طنطاوي ، الدعوة التأديبية ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة ، 2001.
7. د . محمد أبو العين ، التأديب في الوظيفة العامة ، دار أبو المجد للطباعة ، القاهرة ، 1999.
8. د . عبد الفتاح عبد البر ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1979.
9. د . سمير يوسف البهي ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، القاهرة ، بدون دار نشر .
10. محمود صالح ، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة.
11. أرشيد عبد الهادي الحوري ، الوقف الاحتياطي في الوظائف المدنية والعسكرية ، دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ، جامعة عين شمس ، العدد الأول ، السنة السادسة والأربعين ، يناير 2004.
12. د . محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، القاهرة ، 1967.
13. د . عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، بدون سنة نشر ، دار الفكر العربي ، ص 28.
14. أ . ممدوح طنطاوي ، الدعوي التأديبية ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة ، 2001.
15. أنور أحمد رسلان ، وسيط القانون الإداري الوظيفة العامة ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 1997.
16. د . سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، الكتاب الثالث ، 1987 ، ص 283 ، دار الفكر العربي.
17. عصام عفيفي عبد البصير ، مبدأ الشرعية الجنائية ، دار النهضة العربية ، بدون تاريخ نشر ، ص 44 ، القاهرة.
18. د . محمد عصفور ، تأديب العاملين بالقطاع العام.
19. على خطار شطناوي ، الوجيز في القانون الإداري.

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين

### والجرائم المرتكبة من قبلهم

### الباحث احمد عزام الحموري

#### الملخص

هدفت الدراسة التعرف على أثر اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم بواقع ( 56 ) فرداً، وقد مثل العدد عينة الدراسة بأسلوب المسح الاجتماعي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتم الاستعانة أيضاً بإحصائيات مديرية الأمن العام للوقوف على نوعية الجرائم المرتكبة من قبل اللاجئين السوريين في إقليم الشمال، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج من أهمها:

- ارتكبت العديد من الجرائم من قبل اللاجئين السوريين وقد أظهرت أيضاً مستويات مرتفعة خاصة فيما يتعلق بالإيذاء البسيط ومستويات منخفضة خاصة فيما يتعلق بالشروع في القتل.
- اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو الجرائم المرتكبة من قبل اللاجئين السوريين جاءت بدرجة مرتفعة.
- مستوى الجرائم المرتكبة بإقليم الشمال بالملكة الأردنية الهاشمية جاء بمستوى مرتفع.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين أثر اللجوء السوري والجرائم المرتكبة في إقليم الشمال من وجهة نظر رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم.

الكلمات المفتاحية: اللجوء السوري، الجرائم المرتكبة.

## **Attitudes Of The Police Stations Chiefs And Their Deputies In North Region Toward The Syrians Refugees And The Crimes Committed By Them**

**By Ahmad Azzam Al Hammouri**

### **Abstract**

- 1. This study aimed to know The Effect of attitudes of the Heads of the Security Centers and Their Subordinate In The Northern District Towards the Syrian refugees and their relationship with the committed crimes, their number Reached (56) Individuals and the study sample included the whole survey study Population, to Achieve the study Goals the Questioner has been used as an the Instrument.**
- 2. The Relevant Statistical Methods has been used such as the means, Stander Deviation and Pearson Correlation Coefficient .**
- 3. The study reached a number of the results, the most prominent were:**
  - Many of the crimes were committed against the Syrian refugees, also showed high levels especially regarding the simple harm and low levels about the initiation for killing.**
  - Effect of the attitudes of the heads of the security centers and their subordinates in the North province toward the Syrian refugees came at high degree.**
  - Level of the committed crimes in the North province in the Hashemite Kingdom of Jordan came at high level.**
  - There is a positive correlation between attitudes of effect of the Syrian Resort and the committed Crimes in the North Province from point of view of heads of the security centers and their subordinates.**

**Keywords: The Syrian resort, the committed crimes.**

## أولاً: الإطار العام للدراسة:

### 1 - المقدمة:

أدى اندلاع الحرب العالمية الأولى إلى نزوح مئات آلاف الأفراد من بلادهم بسبب الحرب، كما ساهمت عوامل أخرى في ازدياد أعداد اللاجئين ومن ذلك توسع الدول في تطبيق نظم مراقبة الحدود والقيود الصارمة على دخول الأجانب أو المغتربين وإقامتهم كل ذلك أدى إلى تطور في قضية اللاجئين من حيث نطاق اللجوء في دول العالم.

وسبق للاردن وأن مر بتجارب مماثلة في استقبال اللاجئين من دول الجوار، بدأت من نتائج الاحتلال الاسرائيلي والتهجير القسري للفلسطينيين، وتداعيات احتلال العراق للكويت وحرب الخليج الثانية مما ترتب عليه هجرة العراقيين للاردن وعودة الأردنيين من الكويت ومن دول الخليج العربي ومما ترتب على الربيع العربي من تغيرات وصراعات مختلفة، مما جعل الأردن الدولة التي تستقطب مثل تلك الهجرات.

تدقق اللاجئين السوريون منذ عام (2011) بداية الأزمة السورية، على العديد من دول الجوار ومنها المملكة الأردنية الهاشمية، وشكل ذلك تهديداً وعبئاً على الموارد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والبنية التحتية وازدياد عدد الجرائم من سرقة والتسبب بالإيذاء والقيام بأفعال تنافي الحياء وغيرها، مما أدى إلى مزيد من الضغوط على جميع مؤسسات الدولة، ومنها المؤسسات الأمنية والتعليمية، الأمر الذي دفع رئاسة الوزراء لإصدار قرار بإنشاء مخيمات لإيواء اللاجئين السوريين في القرار الذي صدر بتاريخ ( 2012/7/29)، بناءً على تنسيق من وزارة الخارجية الأردنية وذلك لتقديم خدمات تعليمية وصحية وإيوائية لهؤلاء اللاجئين بما يكفل لهم سبل العيش الكريم (الدسوقي، 2018).

وصاحب ذلك قرارات أخرى من الجهات الرسمية في مجال الاختصاص، فكان أن وجدت مخيمات اللاجئين السوريين وهي: مخيم الزعتري. ومخيم الأزرق. مخيم مريب الفهود. ومخيم الحديقة، الرمثا. ومخيم السايبر ستي الذي يمتاز بين أغلبية قاطنيه من حملة الوثائق السورية الفلسطينية، بحيث استقر في تلك المخيمات (114,174) لاجئاً وانتقل إلى المحافظات الأردنية أعداد كبيرة، إذ من الملاحظ أن الأردن يشهد تزايداً مستمراً في تدفق اللاجئين إليه وحدثت تطورات سلبية في التعامل مع واقع حال الأزمة السورية (الدسوقي، 2018).

وبالرغم من الجهود الكبيرة التي بذلتها الحكومة الأردنية للتعامل مع الأزمة السورية، ومشكلة تدفق اللاجئين، إلا أن الأردن يشهد تزايداً مستمراً في تدفق هؤلاء اللاجئين، وازدياد الضغوط على الخدمات التعليمية والصحية، الأمر الذي زاد من الأعباء المترتبة على الأردن، وعلى اقتصادها الذي عانى وما زال يعاني من ضغوط كبيرة تؤثر على مستوى معيشة مواطني الدولة في ظل اخفاق وتخلي دول العالم، والأمم المتحدة في معالجة جذور الأزمة ومساعدة الدولة المضيفة للاجئين ومنها الأردن، وبالرغم من هذا فإن ذلك لم يوقف تدفق اللاجئين السوريين والفارين من العنف في بلادهم مع استمرار تضامن الأردن معهم رغم تفاقم الوضع الاجتماعي والاقتصادي في المحافظات الأردنية (البيزاعية، 2012).

أظهرت الإحصاءات الرسمية الصادرة عن المفوضية السامية لشؤون اللاجئين السوريين أن مجموع أعداد اللاجئين السوريين في الأردن بتاريخ (2017/12/15) بلغ (633,215) لاجئاً، وقد ساهم كل ذلك بنتائج سلبية على الأردن وبرزت تداعياتها على الاقتصاد الأردني الذي أثر على مستوى معيشة المواطن الأردني، وفي ظل عدم قيام الدول الأخرى بدورها في معالجة جذور هذه الأزمة، الأمر الذي زاد من أعباء الدولة الأردنية (مفوضية شؤون اللاجئين، 2017).

تأثرت محافظتي إربد والمفرق أكثر من المحافظات الأخرى والأزمة السورية نتيجة قربها من الحدود السورية بسبب زيادة أعداد اللاجئين السوريين في محافظة إربد التي تضم (18) بلدية و يبلغ عددهم (126.301) ألف لاجئ سوري، (40 %) منهم في بلدية الرمثا الجديدة و(33 %) في ساحل حوران، و(57 %) في بلدية الطيبة الجديدة، كما أن (6) بلديات من أصل (18) بلدية محاذية للحدود السورية، وهي الرمثا وساحل حوران واليرموك الجديدة تستضيف أكبر عدد من اللاجئين السوريين، وتتشارك المجتمعات في كل من الرمثا، وساحل حوران، ويرموك الجديدة، والسرو، وكفارات، والشعلة بامتداد قبلي (صلات قرابة وزواج) مع المجتمعات الموجودة جنوب سورية، كما يوجد في المفرق (18 بلدية)، حيث يبلغ عدد اللاجئين السوريين فيها (174.759) ألف لاجئ (السميران والسميران، 2014).

وقد ظهرت الجريمة منذ القدم، وقد مارستها العديد من الشعوب لأسباب عدة، كما نتج عنها الكثير من الأضرار سواء فيما يتعلق بازدياد أعداد القتلى وكذلك إصابة الأفراد بالجروح والإصابات المختلفة.

والجريمة ظاهرة إجتماعية شغلت الفلاسفة وعلماء الاجتماع والنفس وفقهاء القانون الجنائي على مر العصور، ولم يورد المشرع الأردني في قانون العقوبات لسنة (1960) تعريفاً للجريمة، كما

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

هو شأن الكثير من التشريعات في العالم، وذلك لأن مسألة التعريف هي عمل من أعمال الفقه (بو زيد، 2009).

لقد تعددت التعريفات الفقهية للجريمة منها ما وضعه الفقيه الايطالي كارارا (**karara**) بأنها انتهاك حرمان قانون من قوانين الدولة بفعل خارجي صادر عن رجل لا يبرره قيام بواجب ولا ممارسة حق على أن يكون منصوصاً على معاقبته في القانون)، وقد عرف الفيلسوف كانت (**Kant**) الجريمة بأنها "كل فعل مخالف للاخلاق والعدالة" (نجم، 2014، ص 98)، وعرفها فقهاء المسلمين "الاعمال والامتناعات التي يحظرها القانون تحت طائلة العقوبات" (القواسمي، 2006، ص12).

ولا حاجة للقول بأن مفهوم الجريمة من الناحية الاجتماعية يتغير بتغير مفهوم الاخلاق، أما من الناحية الجزائية فإن الجريمة لا تتكون إلا من خرق المبادئ والقواعد والنظم التي تحميها القوانين الجزائية، فهذه القوانين هي الاداة التي تستعمل للدفاع عن مصالح اجتماعية يحميها المجتمع، ومن خلال هذه التعريفات من الممكن أن نعرف الجريمة بأنها هي كل فعل او إمتناع عن فعل يعاقب عليه القانون، أو ذلك الفعل او الامتناع عن الفعل الذي نص القانون على تجريمه ووضع جزاء على من ارتكبه.

وفي إشارة للتقرير الصادر عن مديرية الأمن العام للأعوام ( 2011 - 2017 ) نجد أن عدد الجرائم في ازدياد مستمر حيث بلغ عدد الجرائم على اختلاف أنواعها في العام ( 2011 ) ما مجموعه (790) جريمة، وفي العام (2017) ما مجموعه (5050) جريمة، مما يؤكد الزيادة المضطردة في عدد الجرائم ( التقرير الصادر عن مديرية الأمن العام، 2018).

## 2 - مشكلة الدراسة:

تبرز مشكلة الدراسة من خلال محاولة التعرف على العلاقة بين أزمة اللاجئين السوريين، والجريمة في الأردن، حيث ندرت الدراسات التي تناولت حجم الجرائم المرتكبة من قبل اللاجئين السوريين أو ضدهم في الأردن مما يُمثل إشكالية تحتاج إلى بحث من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1 - ما أثر اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين؟
- 2 - ما مستوى الجرائم المرتكبة بإقليم الشمال بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم؟
- 3 - هل توجد علاقة بين أثر اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين وعلاقتها بالجرائم المرتكبة من قبلهم؟
- 4 - ما دلالة الاحصائيات الصادرة عن مديرية الأمن العام في الأردن حول نوعية الجرائم المرتكبة من قبل وضد السوريين في إقليم الشمال؟

## 3 - أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من الناحية النظرية من أهمية المعلومات التي تم الحصول عليها من مصادرها والتي تتعلق العلاقة بين اللجوء السوري ونوعية الجرائم المرتكبة في إقليم الشمال مما يشكل إضافة للمكتبة العربية، في البداية ترتبط أهمية الدراسة بأهمية قضية اللجوء السوري إلى الأردن، حيث يعاني الأردن من الضغوط والآثار المترتبة على هذه القضية، حيث تم إقامة مخيمات اللجوء السوري في محافظتي المفرق واربد بالإضافة إلى انتشار اللاجئين السوريين في كافة المحافظات والألوية الأردنية، وقد انعكس ذلك كله على النواحي الأمنية والاقتصاد الأردني، حيث يعاني من تحديات خطيرة مثل قضيتي الفقر والبطالة والجريمة واغلاق الحدود السورية أمام المنتوجات الأردنية، يؤمل أن يفيد من هذه الدراسة الاختصاصيون والمسؤولون في الأجهزة الأمنية لإعداد الخطط المناسبة لمواجهة العدد المتصاعد من الجرائم من قبل هؤلاء اللاجئين.

كما تبرز أهمية الدراسة من الناحية العملية من إمكانية استفادة الفئات التالية منها:

- الباحثون لإجراء بحوث أخرى تثري المعلومات بخصوص التعامل مع أزمة اللاجئين السوريين خاصة فيما يتعلق بالجانب الأمني.

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

- المهتمون باللجوء وقضاياهم للتعرف على الآثار التي يسببها اللجوء للدول.

- ومن خلال عمل الباحثين والخبرة الواسعة التي تعاشها بتلك المخيمات المختصة بموضوع الدراسة برزت الحاجة إلى معرفة أثر هؤلاء اللاجئين السوريين في النظام الأمني الأردني، وبشكل أكثر تحديداً تتمثل مشكلة الدراسة في تقصي العلاقة بين اللجوء السوري والجرائم المرتكبة في إقليم الشمال.

### 4 - أهداف الدراسة:

إن الغرض من هذه الدراسة تعرف العلاقة بين أثر اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين وعلاقتها بالجرائم المرتكبة من قبلهم.

### 5 - حدود الدراسة:

الحدود المكانية: المراكز الأمنية في إقليم الشمال.

الحدود الزمانية، أجريت الدراسة في العام 2019/2018.

الحدود البشرية: رؤساء ومساعدى المراكز الأمنية في إقليم الشمال.

### 6 - التعريفات الإجرائية:

اللجوء:

لغةً: جاءت كلمة اللجوء في المفاهيم اللغوية من مصدر لجأ، أي لجأ فلان إلى كذا ملجأً ولجأ، وألجأنا الأمر إلى كذا أي اضطرني إليه (الفراهيدي، 1988، ص178).

اصطلاحاً: هو إجراء يلزم الشخص الذي يعد من طوائف الأشخاص ذوي الوضع المهدد من البلد الذي يتعرض فيه إلى الاضطهاد إلى بلد الملجأ (أبو الوفا، 2008، ص53).

ويعرف اللجوء إجرائياً على أنه لجوء أفراد الجنسية السورية من سوريا إلى الأردن بسبب الأحداث والحرب التي عصفت بسوريا منذ العام 2011.

الجريمة:

لغةً: مشتقة من الجرم بمعنى القطع والكسب واستعملت بمعنى التعدي والحمل على الفصل (ابن منظور، 1971، ص50).

اصطلاحاً: "إتيان فعل منهى عنه أو ترك فعل مأمور به وكونها شرعية أي أن يكون الفعل محرماً شرعاً" (Bennett, 2004, P 6).

وتعرف الجريمة إجرائياً على أنها الجرائم المرتكبة من قبل أو ضد اللاجئين السوريين في الأردن حسب إحصائيات مديرية الأمن العام.

## ثانياً: الإطار النظري للدراسة:

### اللجوء:

ظهر اللجوء كأحد المفاهيم التي تدل على انتقال الأفراد من مكان لآخر لسبب ما وفيما يلي عرضاً لمفهوم اللجوء:

**لغةً:** جاءت كلمة اللجوء في المفاهيم اللغوية من مصدر لجأ، أي لجأ فلان إلى كذا ملجأ ولجأ، وألجأنا الأمر إلى كذا أي اضطرني إليه (الفراهيدي، 1988، ص178).

اصطلاحاً: هو إجراء يلزم الشخص الذي يعد من طوائف الأشخاص ذوي الوضع المهدد من البلد الذي يتعرض فيه إلى الاضطهاد إلى بلد الملجأ (أبو الوفا، 2008، ص53).

### اللجوء السوري.

تأثرت الأردن بموجات اللجوء القسري التي تعرض إليها السوريين، كما أثرت على عدد السكان في الأردن وهذا الأثر أدى إلى تغيير في المؤشرات الصحية والاقتصادية والأمنية وغيرها، كما انعكس ذلك سلباً على الناحية الصحية كازدياد نسبة الإشغال في المستشفيات الحكومية وخصوصاً في المحافظات الشمالية، كما ازدادت نسبة صرف المستهلكات الطبية وغير الطبية بنسبة لا تقل عن 30% وازداد الضغط على الأجهزة الطبية والعبء على الكوادر البشرية التي تؤثر على جودة الخدمات المقدمة، مع ظهور عدد من الأمراض السارية بين اللاجئين كالحصبة، كما ارتفع معدل انتشار التدرن بين اللاجئين السوريين وحالات الإسهال المائي والمدمم والتهاب الكبد الوبائي مع العلم بأن جرعات التطعيم التي تم تقديمها للاجئين السوريين سواء في حملات التطعيم أو حسب البرنامج الوطني الروتيني نحو (1,441,084) جرعة. (موقع وزارة الصحة الأردنية، 2018).

وقد وصف المفوض السامي للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين انطونيو غوتيريس الأوضاع المتردية في سوريا بأنها صعبة. وتشير آخر التقارير الصادرة عن المفوضية العليا لشؤون اللاجئين التابعة للأمم المتحدة أن مجمل أعداد اللاجئين السوريين الفارين من الوضع السوري قد قارب المليونين إضافة إلى

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

الذين لم يبادروا بتسجيل أنفسهم لدى الهيئة الأمنية لاعتبارات متعددة، ومن ثم فعلى أفضل تقدير، فإن أعداد الفارين من الجحيم السوري - بعد مرور قرابة العامين على بداية الأحداث السورية - قد تجاوز المليونين. ومن ثم فقد أنشأت الحكومة الأردنية في أواخر يوليو/ تموز 2012 مخيم الزعتري لاستقبال اللاجئين السوريين وكانت توقعات المسؤولين عن المخيم أنه سوف يقوم باستقبال قرابة الخمسمائة لاجئ سوري ولكن سرعان ما تجاوز العدد ذلك، يشكل الأطفال ثلثي هذا العدد وأكثر من خمسة آلاف طفل منهم دون سن الرابعة، هذا بالإضافة إلى قرابة الخمسمائة طفل دون من يرافقهم من والديهم (المهيرات، 2014).

### ثالثاً: أزمة اللجوء السوري:

الأزمة السورية هي عبارة عن أحداث بدأت شرارتها في مدينة درعا، حيث قام الأمن باعتقال خمسة عشر طفلاً على إثر كتابتهم شعارات الحرية على جدار مدرستهم بتاريخ 26 شباط/ فبراير 2011 م). وفي خضم ذلك كانت هناك دعوة للتظاهر على موقع التواصل الاجتماعي (الفييس بوك) في صفحة لم يكن أحد يعرف من يقف وراءها، استجاب لها مجموعة من الناشطين يوم الثلاثاء 15 آذار/ (مارس 2011) في مظاهرة ضمت شخصيات من مناطق مختلفة مثل حمص ودرعا ودمشق، وكانت هذه الاحتجاجات ضد الاستبداد والقمع والفساد وكبت الحريات على إثر اعتقال أطفال درعا والإهانة التي تعرض لها أهاليهم بحسب المعارضة السورية، بينما يرى مؤيدو النظام أنها مؤامرة لتدمير الممانعة العربية ونشر الفوضى في سوريا لمصلحة إسرائيل بالدرجة الأولى (انباء موسكو، 2012).

لا تتمثل أزمة اللاجئين السوريين في الأردن في مخيم الزعتري فقط فالأردن قد يكون هو الدولة الأكثر حملاً للأعباء في قضية اللاجئين السوريين، فوفقاً للحكومة الأردنية إن أعداد اللاجئين السوريين في تزايد مستمر مشكلة أعلى رقم في أعداد اللاجئين مقارنة بدول الجوار الأخرى، فاستقبال آلاف اللاجئين الجدد يومياً يلقي بظلال كارثية على الوضع الاقتصادي في المملكة الأردنية وقد يكون هذا هو السبب الرئيسي في الدعوة إلى مؤتمر الدول المانحة للدعم الإنساني في سوريا الذي عقد بالكويت بتنظيم الأمم المتحدة وحضور (60) دولة و(20) منظمة دولية معنية بالشؤون الإنسانية و الاغاثية، وقد قدم الملك عبدالله الثاني دعوة لإنشاء صندوق دعم اللاجئين لمواجهة الأزمات والظروف الاستثنائية التي يمر بها عدد من الدول العربية، وقد لاقت الدعوة قبولاً وترحيباً من قبل منظمة الأمم المتحدة لإغاثة أكثر من اثنين مليون سوري بداخل سوريا و خارجها، ومن المنتظر أيضاً حسب مصادر مطلعة، أن ينظر اجتماع آخر لمجلس وزراء الخارجية العرب في

تقرير ميداني يعرضه أمين عام جامعة الدول العربية حول حاجات الأردن ولبنان والعراق لمواجهة تدفق اللاجئين السوريين إلى هذه البلدان، وذلك بناء على قرار سابق للمجلس الوزاري العربي، خلال اجتماعه الأخير في القاهرة (الرحامنة، 2016).

وعلى الرغم مما سبق ذكره فإنه لا تبدو أن أزمة اللاجئين السوريين لدى الأردن هي أزمة اقتصادية أو إنسانية فقط، فيبدو أنه يلوح في الأفق أبعاد لازمة اكبر ذات أبعاد سياسية واجتماعية، فقد يعتبر البعض بالأردن أن وجود هذه الأعداد الضخمة من اللاجئين السوريين هو عنصر ضاغط علي المملكة الأردنية في إطار كيفية تعاطيها مع الأزمة السياسية بسوريا، فسواء كانت الضغوط من قبل اللاجئين أنفسهم أم من حكومات أخرى قد يمثل عنصر ضغط إضافي علي المملكة الأردنية، فمن وقت إلى آخر تظهر دعاوي من قبل بعض التيارات السياسية بالأردن إلى حظر ممارسة الأعمال السياسية من قبل اللاجئين السوريين وضرورة التدقيق الأمني قبل السماح لهم بالدخول إلى الأردن كذلك يتحدث البعض عن الآثار السلبية المترتبة علي محافظات الرمثا و المفرق من ضغط علي الإمكانيات الصحية و التعليمية والبيئية وارتفاع الأسعار، إذن فإن أزمة اللاجئين السوريين بالأردن هي أزمة اقتصادية وإنسانية بامتياز، لكنها لا تخلو من تعقيدات كونها أزمة سياسية واجتماعية (الوزني، 2012).

#### رابعاً: الجريمة:

احتلت دراسة الجريمة مكانة متميزة في التراث السوسيولوجي المعاصر وتشغل حيزاً واسعاً في اهتمامات علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا ورجال القانون وعلماء الإجرام، كما أنها في الوقت ذاته تحظى باهتمام متزايد من قبل حكومات الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، نظراً لما تعكسه من آثار سلبية على حركة التغيير الاجتماعي والتنمية مثل تقويض الأمن وإشاعة الفوضى، مما يفقد المجتمع أهم العناصر الضرورية لاستمرار حركة التقدم والنمو والإنتاج، وقد عرف المجتمع الإنساني الجريمة السلوك الإجرامي منذ القدم حيث ارتبطت الجريمة بوجود المجتمعات الإنسانية، والجريمة ظاهرة عالمية وجدت في كافة المجتمعات على اختلاف أحجامها وثقافتها ودرجة تطورها، بل إنها سوف تستمر في التواجد في المجتمعات ولا يمكن لأي مجتمع من المجتمعات أن يخلو من الجريمة تماماً.

## 5 - مفهوم الوقاية من الجريمة:

الوقاية من الجريمة من المفاهيم الحديثة في العلوم الاجتماعية التي يشوبها الكثير من سوء الفهم، رغم أن هذا المفهوم يستعمل بكثرة في أيامنا هذه. و في هذا الإطار، يذهب الباحث البريطاني دانييل جيلينغ ( Daniel Gilling ) إلى أن "مفهوم الوقاية من الجريمة حيوان صعب الترويض". و في هذا القول إشارة واضحة إلى صعوبة السيطرة على هذا المفهوم، وهذا ما هو حاصل فعلاً لدى العديد ممن يستعملون هذا المفهوم، و يذهب باحث بريطاني آخر هو برانتغنام ( Brantingham ) إلى القول: "ربما يكون هذا المفهوم الأثر استعمالاً لكنه أيضاً الأقل فهماً" (الواكد، 2005).

في ما يتعلق بتعريف مفهوم الوقاية من الجريمة بصورة عامة، نلاحظ عدم اتفاق العلماء و الباحثين على تعريف موحد لهذا المفهوم في كل زمان و مكان، و ذلك راجع إلى المغزى المقصود من المفهوم و الاختصاص، أقصد اختصاص الباحثين على اختلاف خلفياتهم العلمية.

سبق لنا أن عرفنا مفهوم الوقاية من الجريمة بأنه "يشير إلى مختلف الجهود المجتمعية التي تهدف إلى الحيلولة دون توفر عوامل و ظروف الجريمة أصلاً"، أي أن المجتمع لا ينتظر حدوث الأفعال الإجرامية حتى يتحرك لمكافحتها أو محاربتها، بل يهدف إلى الحيلولة دون ظهور الشروط و الظروف التي قد تؤدي إلى وقوعها أصلاً، بمعنى بذل الجهود لدرء أخطار الجريمة قبل حدوثها ( الوريكات، 2008، ص2).

ويذهب باحث آخر هو محمد أبو حسان إلى أن الوقاية من الجريمة هي "محاولة التغلب على الشروط أو الظروف التي تؤدي بالأفراد إلى اتباع سلوكيات إجرامية أو القيام بأعمال تعد قانوناً و عرفاً جرائم أو سلوكيات منحرفة أو شاذة" ( الوريكات، 2007، ص23)، و في نفس السياق يذهب الأستاذ جليبور بون ميزون (Gilbert)) رئيس التجمع الأوروبي للوقاية من الجريمة إلى " أن الوقاية من الجريمة يجب أن تكون متعددة الأوجه وملائمة للمحيط، و قبل كل شيء يجب أن تكون مستمرة و متجددة على الدوام" ( الوريكات، 2009، ص12).

## ثالثاً: الدراسات السابقة:

### 1. الدراسات العربية

دراسة الحموري (2018) بعنوان "أثر اللجوء السوري على المدارس الحكومية الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظر مديريها"

هدفت هذه الدراسة تعرف أثر اللجوء السوري على المؤسسات التعليمية الحكومية في إقليم الشمال من وجهة نظر مديري المدارس، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال عينة تكونت من (136) مديراً ومديرة في المدارس الحكومية في إقليم الشمال في محافظتي المفرق وإربد، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وبالتحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن أثر اللجوء السوري على مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية في إقليم الشمال وهي المدارس الحكومية لمحافظة المفرق وإربد من وجهة نظر مديريها جاءت بدرجة مرتفعة، وأنه لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في أثر اللجوء السوري على مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية في إقليم الشمال تُعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة أما فيما يتعلق بمتغير نوع المدرسة فتبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية وكانت لصالح المدارس الحكومية المسائية.

دراسة الدسوقي (2018) بعنوان " أثر تطبيق قرارات اليونسكو المتعلقة بشؤون اللاجئين السوريين التعليمية على سياسات الأردن التربوية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الثانوية والأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية".

هدفت الدراسة الكشف عن أثر تطبيق قرارات اليونسكو المتعلقة بشؤون اللاجئين السوريين التعليمية على سياسات الأردن التربوية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الثانوية والأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية، وقد تكون مجتمع الدراسة من (1393) مديراً و(2410) مديرة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، تم التحقق من دلالات صدقها وثباتها، وكان من أبرز نتائج الدراسة:

- وجود أثر لتطبيق قرارات اليونسكو المتعلقة بشؤون اللاجئين السوريين التعليمية على سياسات الأردن التربوية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الثانوية والأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية.

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لتطبيق قرارات اليونسكو المتعلقة بشؤون اللاجئين السوريين التعليمية على سياسات الأردن التربوية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الثانوية والأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية.

دراسة الرحامنة (2016) بعنوان: "تقييم الخطط للمؤسسات الحكومية لإدارة أزمة اللاجئين في الأردن"، وقد هدفت الدراسة التعرف إلى تقييم الخطط للمؤسسات الحكومية لإدارة أزمة اللاجئين في الأردن، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (78) فرداً من مختلف موظفي أقسام الوزارات المعنية بشؤون اللاجئين السوريين في العام (2016)، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وبعد إجراء عملية التحليل الإحصائي، توصلت الدراسة إلى أن تقييم الخطط للمؤسسات الحكومية لإدارة أزمة اللاجئين في الأردن كانت بدرجة منخفضة، كما أنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) في درجة التقييم للخطة المقدمة بشأن اللاجئين السوريين تعود لتأثير متغير الجنس، وتقدمت الدراسة بتوصيات تمثلت بضرورة تقديم المساعدات من الدول المانحة إلى الحكومة الأردنية للقيام بالمهام التي يتطلبها اللجوء.

دراسة الزبيد والحنيطي (2018) بعنوان: "الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للاجئين السوريين في مخيم الزعتري".

هدفت الدراسة التعرف على المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية وخدمات البنية التحتية في مخيم الزعتري والدعم المقدم للاجئين السوريين من الهيئات الدولية والإقليمية المساندة، تكونت عينة الدراسة من (1024) أسرة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وبعد إجراء المعالجة الإحصائية توصلت الدراسة أن متوسط حجم الأسرة بلغ (4,8) فرداً، وبلغت نسبة الإعاقة (105%)، وبلغت نسبة الانتظام في التعليم (82%) وأن دخل الأسر كان فيه تفاوت كبير.

دراسة أبو غزالة (2018) بعنوان "الأثر غير المباشر للأزمة السورية على الاقتصاد الأردني.

هدفت الدراسة التعرف على الآثار غير المباشرة للأزمة السورية على الاقتصاد الأردني، وقد توصلت الدراسة إلى أن إجمالي الآثار الاقتصادية غير المباشرة التي تكبدها الاقتصاد الأردني نتيجة الأزمة السورية لعامي 2014 و 2015 بلغت ما يقارب 5,87 مليار دولار أمريكي، كما أشارت الدراسة إلى أن نسبة الزيادة ما بين عامي 2014 - 2015 بلغت حوالي 38%.

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

هدفت دراسة ابو طربوش (2014) ، بعنوان "الآثار الاجتماعية والنفسية للأزمة السورية على الأطفال السوريين اللاجئين في الأردن". الى بيان أهم الآثار الاجتماعية والنفسية للأزمة السورية على الأطفال اللاجئين السوريين في الأردن، وعلاقة هذه الآثار بمتغيري الجنس والعمر، والفترة الزمنية التي مضت على وجود الطفل في الأردن ومدى ارتباطه بالمشكلات التي تواجهه في بلد اللجوء، وتم استخدام المنهج الوصفي، وباستخدام الإستبانة والمقابلة المقننة لكل من العينتين الفرعيتين (الأطفال والوالدين)، وقد تكونت عينة الدراسة من ( 100 ) من الأطفال ووالديهم، وقد أجريت الدراسة في عدد من الجمعيات والمؤسسات الغير حكومية في الأردن التي تقدم برامج دعم اجتماعي نفسي للسوريين، وكشفت نتائج الدراسة وجود آثار نفسية واجتماعية على الأطفال كانت بدرجة متوسطة، وأنه كلما زاد العمر كلما قل مستوى الآثار الاجتماعية النفسية، ولا توجد فروق دالة في الآثار الاجتماعية والنفسية وفق متغير الجنس، وأنه كلما زادت الفترة التي مضت على قدوم الطفل إلى الأردن كلما قلت في المقابل الآثار الاجتماعية والنفسية، وكلما زادت المشكلات التي يتعرض لها الطفل في الأردن زادت حدة الآثار الاجتماعية والنفسية التي يعاني منها، وكلما زادت استفادة الطفل والتحاقه ببرامج الدعم النفسي والاجتماعي كلما زادت قدرته على التعبير عن المشكلات الاجتماعية النفسية لديه لاحقاً، بينما أشار الأهل إنهم لا يرون بأن زيارة الطفل أو زيارتهم هم كأولياء أمور لتلك البرامج قد ساهمت في تخفيف حدة المشكلة التي يعانون منها.

دراسة سميران وسميران (2014) بعنوان: اللجوء السوري وأثره على الأردن. وقد هدفت الدراسة التعرف على آثار اللجوء السوري على الاردن، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (105) فرداً من سكان مخيم الزعتري، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وبعد إجراء عملية التحليل الإحصائي، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها: أن تدفق اللجوء إلى الأردن أدى إلى استنزاف الموارد المحلية المحدودة، وأدى إلى الضغط على البنية التحتية والخدمات، كما أدى إلى ازدحام الطلاب في المدارس في الفترتين الصباحية والمسائية وغيرها، كما أن اللجوء يشكل عبئاً اضافياً على الموازنة الأردنية مع وجود الضائقة المالية، وأن المنظمات المانحة لا تقدم أكثر من (19%) من الدعم للاجئين السوريين.

## 2. الدراسات باللغة الإنجليزية :

هدفت دراسة دين (Deane, 2016) التي جاءت بعنوان: "جيل سوريا الضائع: شروط تعليم اللاجئين وتوفير الضمان الاجتماعي في ظل الصراع المستمر" إلى بيان أن سياسة التعليم قد وضعت بشكل غير منطقي، للبحث في الاهتمامات الأمنية وإعادة إسكان اللاجئين مع تربيين مؤهلين،

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

وذلك للاستجابة للاحتياجات التعليمية وتحقيق الرفاهية للاجئين من الأطفال السوريين، وأشارت الدراسة إلى أنه بالإمكان تحقيق استجابة صحيحة في السياسات التعليمية لحل أزمة اللاجئين السوريين بما يخفف من عزلتهم والتوتر الذي يعيشونه والتهميش وحتى التطرف. وقد ساهم الصراع السوري في توجيه انتباه من المنظمات الدولية للجيل الضائع من الأطفال السوريين الذين لجأوا من بلادهم وهم في سن المدرسة، الأمر الذي دفع الحكومات والوكالات الدولية والمؤسسات الدولية لتمويل مشروع تعليمهم من أجل تجسير فجوة التعليم، وقد تناولت الدراسة وضع التعليم الرسمي وغير الرسمي في الدول التي استضافت اللاجئين السوريين، كما اختبرت العوامل التي توجه عملية التعليم الرسمي وغير الرسمي وإمكانية تسريع التعليم وتطبيق أفضل الممارسات لمساعدة الجيل الحالي من اللاجئين السوريين لتحقيق النمو والازدهار.

وهدف دراسة كريستوفرسون (Christopherson, 2016) والتي جاءت بعنوان: "هل التعليم هو طريق مسدود بالنسبة للاجئين السوريين وهل توجد حاجة لتعليمهم؟" إلى طرح سؤال وهو هل التعليم هو طريق مسدود بالنسبة للاجئين السوريين وهل توجد حاجة لتعليم هؤلاء اللاجئين؟ وقد بينت استجابة الغالبية العظمى من خبراء التطوير والخبراء في مجال الإنسانيات أنهم يتفقون على هذه الحالة، لأن التعليم لا يعد أساساً فقط للتطوير الاقتصادي بل هو جزء من حقوق الإنسان، ولكن ما هي فائدة التعليم إذا كانت مسارات التطوير الاجتماعي والشخصي محدودة، وقد أظهرت العديد من موثيق الأمم المتحدة وأكدت على حق الطفل في التعليم من أجل النمو الفردي والوصول إلى كامل طاقاته وإمكاناته، ووضحت أن الصراع السوري قد أوجد أثراً سلبياً على عملية التعليم، إذ أجبر الأفراد على ترك مناطقهم السكنية، كما تم تدمير المرافق التعليمية وتم توظيفها لأغراض أخرى، الأمر الذي حرم الأطفال والشباب من التعليم وأدى إلى عمليات الاستغلال الموجهة ضدهم، وقد أوصت الدراسة بأنه على الدول المستضيفة للاجئين السوريين ومن الأردن أن تتابع هذه التحديات وإلا فإن ذلك سيؤثر على عملية الاستقرار، وذلك بسبب فقدان التعليم والعمل الذي سيكون له تأثيرات سلبية على المستوى التعليمي ومستوى العمل في الأردن.

### موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة وما تتميز به:

تناولت الدراسات السابقة موضوعات عدة كدراسة الحموري (2018) والتي هدفت تعرف أثر اللجوء السوري على المؤسسات التعليمية الحكومية في إقليم الشمال من وجهة نظر مديري المدارس ودراسة الدسوقي (2018) التي هدفت الكشف عن أثر تطبيق قرارات اليونسكو المتعلقة بشؤون اللاجئين السوريين التعليمية على سياسات الأردن التربوية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس

الثانوية والأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية، أما الدراسة الحالية فهدفت التعرف على أثر اللجوء السوري وعلاقته بالجرائم المرتكبة في إقليم الشمال بالمملكة الأردنية الهاشمية، وهو ما لم تتناوله دراسة سابقة مما يعد إضافة جديدة للمكتبة العربية.

### 1 - منهجية البحث :

استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي وذلك من خلال:

1. دراسة الأدبيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
  2. جمع البيانات والمعلومات من خلال تصميم وتوزيع الاستبيان على رؤساء.....
- ستتبع الدراسة المنهج المسحي الارتباطي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة.

### 2 - مجتمع الدراسة وعينته :

تكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال والبالغ عددهم (56) فرداً وتم الاعتماد على المسح الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة.

### 3 - أداة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة تتكون من جزئين :

أ - اللجوء السوري.

ب - الجرائم المرتكبة.

حيث تم توزيعها على أفراد العينة، وشمل الجزء الأول اللجوء السوري والجزء الثاني الجرائم المرتكبة وتكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية من (42) فقرة.

### 4 - ثبات الأداة :

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم احتساب معامل الاتساق الداخلي بأسلوب كرونباخ (Cranach's Alpha)، من خلال تطبيق الإستبانة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة وهذا المعامل يقيس مدى التناسق بين اجابات المبحوثين بين كل الفقرات الموجودة في المقياس، كما يمكن تفسير الفا بانها معامل الثبات الداخلي بين الاجابات، ويدل ارتفاع قيمة على درجة ارتفاع الثبات الداخلي وتتراوح قيمة بين (0 إلى 1) وتكون قيمة مقبولة عند (0.70) فما فوق، وقد بلغ

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

معامل الثبات للجوء السوري (93%)، وقد بلغ معامل الثبات للجرائم المرتكبة (0.95)، حيث تعد هذه النسبة مقبولة في الدراسة، والجدول رقم (1) يبين نتائج اختبار كرونباخ ألفا.

وبالإطلاع على نتائج الجدول السابق رقم (1) نجد أن متغيرات الدراسة قد حازت نسبة ثبات مقبولة.

الجدول (1): - معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (مقياس كرونباخ ألفا)

معامل الثبات الداخلي	المجال
0.91	التربية والتعليم
0.88	الجانب الاقتصادي
0.89	المجتمع المحلي
0.93	الدرجة الكلية للجوء السوري
0.94	ماهية الجريمة
0.98	مسببات الجرائم
0.93	أنواع الجرائم المرتكبة
0.95	الجرائم الكلية للجرائم المرتكبة

### 5 - المعالجة الإحصائية المستخدمة.

للإجابة عن أسئلة الدراسة لجأ الباحثين إلى الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **Statistical SPSS - Package for Social Sciences**. ومن خلالها تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبيان اتجاهات اللجوء السوري والجرائم المرتكبة في إقليم الشمال بالملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم.
- 2 - معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغيرين.

### رابعاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة:

أ - خصائص رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم؟ إن وجدت خصائص مفردات المسح الشامل؟

1. العمر.

2. الرتبة.

3. المستوى التعليمي.

ب - التحليل ومناقشة أسئلة الدراسة.

### نتائج الدراسة:

1. نتائج الاجابة عن السؤال الأول والذي ينص على اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية

ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين .

جدول ( 2 )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاتجاهات اللجوء السوري على إقليم الشمال

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
1.	التربية والتعليم	4.11	0.59	2	مرتفع
2.	الجانب الاقتصادي	4.09	0.72	3	مرتفع
3.	المجتمع المحلي	4.75	0.68	1	مرتفع
الدرجة الكلية للجوء السوري		4.32	0.56	مرتفع	

يتبين من الجدول ( 2 ) المتوسطات الحسابية لمجالات اللجوء السوري، حيث تراوحت بين (4.59- 4.75) وبأثر مرتفع لجميع المجالات، حيث جاء مجال المجتمع المحلي بالرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ (4.75) وبشكل مرتفع، أما مجال التربية والتعليم فقد جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.11) وبشكل مرتفع، وجاء بالرتبة الأخيرة مجال الجانب الاقتصادي بمتوسط حسابي (4.09) وبشكل مرتفع، وفي حين جاءت الدرجة الكلية لأثر اللجوء السوري بمتوسط حسابي بلغ (4.32) وبأثر مرتفع، ويمكن تفسير ذلك بتأثر المجتمع الأردني بجميع الجوانب باللجوء السوري في أراضيه.

وتتفق النتيجة مع ما توصلت له دراسة الدسوقي (2018) والتي بينت وجود أثر لتطبيق قرارات اليونسكو المتعلقة بشؤون اللاجئين السوريين التعليمية على سياسات الأردن التربوية من وجهة نظر رؤساء ومديرات المدارس الثانوية والأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية، وتختلف مع نتيجة دراسة الرحامنة (2016) والتي بينت أن تقييم الخطط للمؤسسات الحكومية لإدارة أزمة اللاجئين في الأردن كانت بدرجة منخفضة.

وفيما يلي عرض لمجالات اللجوء السوري كلاً على حدى:

- مجال التربية والتعليم:

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التربية والتعليم

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
1	توفر وزارة التربية (كادراً مناسباً) للعمل بساعات إضافية لتعليم الطلبة السوريين	4.82	0.83	1	مرتفع
2	يوجد انخفاض في جودة الخدمات المقدمة للطلبة بسبب اللجوء السوري بسبب قلة الدعم المالي	4.81	0.88	2	مرتفع
3	يؤثر اللجوء السوري على زيادة أعداد الطلبة بالصفوف في المدارس المضيفة.	04.8	0.53	3	مرتفع
4	يشكل أعداد الطلبة الكبير في الصف تأثيراً سلبياً على أداء المعلم	4.76	0.64	4	مرتفع
5	يشكل أعداد الطلبة الكبير في الصف تأثيراً سلبياً على التنوع في استخدام استراتيجيات التعليم	4.74	0.63	5	مرتفع
6	يشكل أعداد الطلبة عبئاً إضافياً على القدرة الاستيعابية للمدارس في الشمال بشكل خاص	4.72	0.73	6	مرتفع
7	تواجه المدارس الأردنية ظروف عمل صعبة بسبب تزايد أعداد الطلبة السوريين	.443	1.14	7	متوسط

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
8	تقوم وزارة التربية و التعليم بفتح المدارس بنظام الفترتين لاستيعاب الأعداد الكبيرة من الطلبة السوريين	3.13	1.28	8	متوسط
9	يؤثر الوضع النفسي للطلاب السوري سلباً على أداء المعلم داخل الصف	3.30	0.78	9	متوسط
10	ينعكس قرار دمج الطلبة السوريين مع الأردنيين سلباً على سلوك الطلبة الأردنيين	3.28	0.70	10	متوسط
11	يتم وضع تعليمات خاصة لضبط سلوك الطلبة السوريين	3.26	0.68	11	متوسط
	الدرجة الكلية لمجال التربية والتعليم	4.11	0.59		مرتفع

يبين الجدول رقم (3) المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التربية والتعليم والذي جاء مرتفعاً ومتوسط حسابي بلغ (4,11)، حيث جاءت فقرة (توفر وزارة التربية (كادراً مناسباً) للعمل بساعات إضافية لتعليم الطلبة السوريين) بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.82) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت فقرة (يتم وضع تعليمات خاصة لضبط سلوك الطلبة السوريين) بالمرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي بلغ (3.26) وبمستوى متوسط.

وقد يعود ذلك إلى أن اللجوء السوري قد أثر بشكل كبير على جميع قطاعات الخدمات في المملكة الأردنية الهاشمية وخاصة مجال التربية والتعليم، حيث شهدت المدارس والمؤسسات التعليمية ضغطاً واضحاً بسبب ازدياد عدد اللاجئين السوريين.

ثانياً: مجال الجانب الاقتصادي .

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الاقتصادي حسب الجداول السابقة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
1	يتم توفير بيانات و تعليمات ضرورية لخدمة و تمكين صانعي القرار فيما يتعلق باللاجئين السوريين	4.83	0.85	1	مرتفع
2	تعاني الوزارات صعوبة في توفير (المستلزمات) الأساسية للاجئين السوريين.	4.12	0.90	2	مرتفع
3	تستخدم الخيم بصفقتها مدارس لتعليم الطلبة السوريين أثر سلباً على نوعية و جودة التعليم	4.10	0.91	3	مرتفع
4	يلزم تزايد أعداد اللاجئين وزارة التربية والتعليم على استئجار مجموعات كبيرة من الأبنية لاستيعاب أزمة اللجوء السوري للطلبة.	4.00	0.88	4	مرتفع
5	تزداد الأعباء المالية لوزارة التربية والتعليم الأردنية نتيجة لاستئجار المباني المدرسية.	3.79	0.78	5	مرتفع
6	يشكل اللجوء السوري عبئاً إضافياً على ميزانية الدولة.	3.75	0.89	6	مرتفع
الدرجة الكلية لمجال الجانب الاقتصادي		4.09	0.72		مرتفع

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

يبين الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الجانب الاقتصادي، والتي جاءت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4,09) حيث جاءت الفقرة رقم (16) (يتم توفير بيانات و تعليمات ضرورية لخدمة وتمكين صانعي القرار فيما يتعلق اللاجئين السوريين) بمتوسط حسابي (3.75) وبدرجة مرتفع، في حين جاءت فقرة (14) (يشكل اللجوء السوري عبئاً إضافياً على ميزانية الدولة). بالمرتبة الاخيرة بأقل متوسط حسابي بلغ (3.75) وبمستوى مرتفع.

وقد يعود ذلك إلى وجود عدد كبير من اللاجئين السوريين قد أثر على الناحية الاقتصادية، حيث عانت المملكة الأردنية الهاشمية من أعباء اللجوء السوري، الأمر الذي دفع الحكومة لأخذ مزيد من القروض لمواجهة أعباء هذا اللجوء توثيق.

ثالثاً: مجال المجتمع المحلي:

### الجدول (5)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المجتمع المحلي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
1	تواجه منظمات المجتمع المحلي انتقادات كبيرة من المواطنين الأردنيين بسبب تدفق عدد كبير من اللاجئين السوريين الى المملكة.	4.86	0.78	1	مرتفع
2	يسهم وجود التباين الثقافي بين اللاجئين السوريين إلى إيجاد فجوة في التعليم و المجتمع	4.83	0.73	2	مرتفع
3	يواجه المجتمع الأردني صعوبات عديدة بسبب أزمة اللجوء السوري (العادات، التقاليد، الثقافة).	4.82	0.80	3	مرتفع

اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
4	تدفع الأزمة السورية الحكومة لاتخاذ خطط بديلة لمواجهة أزمة اللجوء السوري	4.80	0.81	4	مرتفع
5	يسهم اللجوء السوري في وجود أزمة للتخطيط الاقتصادي في الأردن	4.71	0.91	5	مرتفع
6	تدفع أزمة اللجوء السوري الأردن للاقتراض من صندوق النقد الدولي لمواجهة أعباء هذا اللجوء	4.68	0.94	6	مرتفع
7	يؤدي وجود اللاجئين السوريين لتغيير البنية الاجتماعية للمجتمع الأردني.	4.53	0.99	7	مرتفع
	الدرجة الكلية لمجال المجتمع المحلي	4.75	0.68		مرتفع

يبين الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية لمجال المجتمع المحلي، والتي جاءت بدرجة مرتفعة بلغت (4,75)، حيث جاءت الفقرة (22) (تواجه منظمات المجتمع المحلي انتقادات كبيرة من المواطنين الأردنيين بسبب تدفق عدد كبير من اللاجئين السوريين الى المملكة) بالمرتبة الاولى بأعلى متوسط حسابي (4.86) وبدرجة مرتفعة، في حين جاءت فقرة (20) (يؤدي وجود اللاجئين السوريين لتغيير البنية الاجتماعية للمجتمع الأردني). بالمرتبة الاخيرة بأقل متوسط حسابي والذي بلغ (4.53) وبمستوى مرتفع.

ويمكن تفسير ذلك أن المملكة الأردنية الهاشمية ومن خلال المجتمع المحلي قد عانت بشكل كبير من أزمة اللجوء السوري وذلك بسبب تأثير المجتمع السوري على المجتمع الأردني من جميع النواحي فيما يتعلق بالعادات والتقاليد والثقافة وغير ذلك من الأمور 99

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

نتائج الإجابة على السؤال الثاني: ما مستوى الجرائم المرتكبة بإقليم الشمال بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم؟

### جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للجرائم المرتكبة في إقليم الشمال

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
1.	ماهية الجريمة	4.67	0.53	3	مرتفع
2.	مسببات الجرائم	4.74	0.57	2	مرتفع
3.	نوعية الجرائم المرتكبة	4.80	0.64	1	مرتفع
الدرجة الكلية للجرائم المرتكبة		4.74	0.51	مرتفع	

يتبين من الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية لمجالات الجرائم المرتكبة، جاءت مرتفعة ولجميع المجالات، حيث جاء مجال نوعية الجرائم المرتكبة بالترتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.80) وبمستوى مرتفع، أما مجال ماهية الجرائم فقد جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.67) وبمستوى مرتفع، وجاء بالمرتبة الأخيرة مجال مسببات الجرائم بمتوسط حسابي (4.74) وبمستوى مرتفع، وفي حين جاءت الدرجة الكلية للجرائم المرتكبة بمتوسط حسابي بلغ (4.74) وبمستوى مرتفع، ويمكن تفسير ذلك بأن مسببات الجرائم ونوعيتها تعود بشكل مباشر على ماهية الأفراد والظروف التي عاشوها إضافة إلى التأثير بالتنوع الثقافى بين الأفراد.

وفيما يلي تناول كل مجال من مجالات الأداء على حدى:

#### أ - مجال ماهية الجريمة

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال ماهية الجريمة والمستوى والرتبة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
1.	احتلت دراسة الجريمة مكانة متميزة في التراث السوسيوولوجي المعاصر.	4.78	0.57	1	مرتفع
2.	تشغل الجريمة حيزاً واسعاً في اهتمامات علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا ورجال القانون وعلماء الإجرام.	4.71	0.67	2	مرتفع
3.	اهتمت التشريعات المختلفة بالجريمة لما تعكسه من آثار سلبية على حركة التغيير الاجتماعي والتنمية مثل تقويض الأمن وإشاعة الفوضى.	4.70	0.69	3	مرتفع
4.	ارتبطت الجريمة بوجود المجتمعات الإنسانية.	4.70	0.71	4	مرتفع
5.	تعد الوقاية من الجريمة من المفاهيم الحديثة في العلوم الاجتماعية التي يشوبها الكثير من سوء الفهم.	4.68	0.71	5	مرتفع
6.	يجب أن تكون الوقاية من الجريمة متعددة الأوجه وملائمة للمحيط.	4.65	0.79	6	مرتفع
7.	تركز النظريات في تفسيرها لسلوك الإجرامي على ماهية الآليات التي تعلم بها المجرم انتهاك القانون ومن ثم	4.60	0.80.	7	مرتفع

اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
	ارتكاب أي شكل من أشكال السلوك المنحرف أو الإجرامي				
8.	تفترض نظرية الضبط أن دافع الانحراف يكون ساكناً لدى جميع الناس.	4.51	1.08	8	مرتفع
	الدرجة الكلية لماهية الجريمة	4.67	1.09		مرتفع

يبين الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية لمجال ماهية الجريمة، والذي جاء مرتفعاً حيث بلغ (4,67)، حيث جاءت الفقرة رقم (6) (احتلت دراسة الجريمة مكانة متميزة في التراث السوسيولوجي المعاصر) بالمرتبة الأولى وبأعلى متوسط حسابي (4.78) و بمستوى مرتفع، في حين جاءت فقرة رقم (7) (تفترض نظرية الضبط أن دافع الانحراف يكون ساكناً لدى جميع الناس) بالمرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي (4.51) و بمستوى مرتفع.

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن عدم استقرار الأفراد وعدم شعورهم بالأمن قد يدفعهم لارتكاب الجرائم المختلفة.

ب - مجال مسببات الجرائم.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مسببات الجرائم

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
1	يزداد عدد الجرائم المرتكبة بسبب غياب الوازع الايماني.	4.80	0.89	1	مرتفع
2	يؤدي الفقر إلى ازدياد عدد الجرائم المرتكبة.	4.79	0.59	2	مرتفع
3	يساعد التفكك الأسري على ازدياد عدد الجرائم المرتكبة.	4.73	0.73	3	مرتفع
4	يؤدي شعور الأفراد بالحرمان إلى ارتكاب جرائم مختلفة..	4.72	0.78	4	مرتفع
5	يؤدي التساهل في تطبيق العقوبات إلى ازدياد عدد الجرائم المرتكبة..	4.68	0.81	5	مرتفع
الدرجة الكلية لمجال مسببات الجرائم		4.74	0.57	مرتفع	

يبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية لفقرات مجال مسببات الجرائم ، والذي جاء مرتفعاً وبمتوسط حسابي بلغ (4,74)، حيث جاءت الفقرة رقم (12) (يزداد عدد الجرائم المرتكبة بسبب غياب الوازع الإيماني). بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (4.80) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (11) (يؤدي التساهل في تطبيق العقوبات إلى ازدياد عدد الجرائم المرتكبة) بالمرتبة الاخيرة بأقل متوسط حسابي (4.86) و بمستوى مرتفع.

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن هناك أسباب عديدة تسبب الجرائم ومن ذلك غياب الوازع الديني عند الأفراد، وعدم الاكتراث للنتائج المحتملة من ارتكاب الجرائم بشكل عام وغياب دور الأسرة بشكل ملحوظ.

### ج - مجال أنواع الجرائم المرتكبة

#### الجدول رقم (9)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال أنواع الجرائم المرتكبة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
1	تشهد جرائم الايذاء على اختلاف أنواعه ارتفاعاً قياساً بالجرائم الأخرى.	4.82	0.71	1	مرتفع
2	تزداد جرائم السرقة كلما ازداد نقص المستلزمات الضرورية عند اللاجئين.	4.81	0.69	2	مرتفع
3	تقل جرائم القتل عند اللاجئين لوجود جهات أمنية يقظة في المخيمات.	4.80	0.84	3	مرتفع
4	يتبين أن حجم الجرائم التي تم ارتكابها من قبل اللاجئين السوريين كبير نسبياً مقارنة بالفترة التي قضاها.	4.79	0.71	4	مرتفع
5	شهدت الجرائم التي ارتكبت ضد اللاجئين السوريين في ارتفاعاً كالاىذاء البسيط والتسبب في الإيذاء، وإلحاق الضرر بمال الغير.	4.79	0.85	5	مرتفع
	الدرجة الكلية لمجال أنواع الجرائم المرتكبة	4.80	0.64		مرتفع

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

يبين الجدول (9) المتوسطات الحسابية لفقرات مجال أنواع الجرائم المرتكبة، والذي جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (4,80) وبدرجة مرتفعة، حيث جاءت فقرة (15) (تشهد جرائم الايذاء على اختلاف أنواعه ارتفاعاً قياساً بالجرائم الأخرى) بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي (4.82) و بمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة (16) (شهدت الجرائم التي ارتكبت ضد اللاجئين السوريين ارتفاعاً كالإيذاء البسيط والتسبب في الإيذاء، وإلحاق الضرر بمال الغير) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.79) وبمستوى مرتفع.

ويمكن تفسير ذلك أن الجرائم تختلف من مجتمع لآخر، كما أن الجرائم تختلف أشكالها وأنواعها، الأمر الذي يبين خطورة الجريمة على المجتمعات بشكل عام.

وتتفق النتيجة مع نتيجة دراسة الدسوقي (2018) والتي بينت وجود أثر لتطبيق قرارات اليونيسكو المتعلقة بشؤون اللاجئين السوريين التعليمية على سياسات الأردن التربوية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الثانوية والأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية، وتختلف مع نتيجة دراسة الرحامنة (2016) والتي بينت أن تقييم الخطط للمؤسسات الحكومية لإدارة أزمة اللاجئين في الأردن كانت بدرجة منخفضة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد علاقة بين أثر اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية

ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين وعلاقتها بالجرائم المرتكبة من قبلهم ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات الارتباط بين أثر اتجاهات اللجوء السوري بأبعادها

ودرجتها الكلية ونوعية الجرائم المرتكبة ودرجة الكلية بحسب الجدول (10)

### جدول (10)

معامل الارتباط بين درجة كل من أثر اتجاهات اللجوء السوري بأبعادها ودرجاتها الكلية

ونوعية الجرائم المرتكبة ودرجة الكلية

الجرائم المرتكبة	مجالات اللجوء السوري
❖0.706	التربية والتعليم
❖❖0.733	الاقتصادي
❖❖0.743	المجتمع المحلي

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

يبين الجدول السابق وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى **0.01** بين جميع مجالات اللجوء السوري ودرجتها الكلية وبين نوعية الجرائم المرتكبة والدرجة الكلية، مما يشير إلى أن ارتفاع درجة اللجوء السوري ترتبط بدرجة مرتفعة للجرائم المرتكبة.

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن هناك علاقة واضحة بين ازدياد عدد اللاجئين السوريين ونوعية الجرائم المرتكبة، حيث أن عدم الاستقرار الذي يعيشه اللاجئون السوريون يدفعهم في كثير من الأحيان لارتكاب العديد من الجرائم وذلك لتلبية احتياجاتهم المختلفة.

نتائج الإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على: ما دلالة الاحصائيات الصادرة عن مديرية الأمن العام في الأردن حول نوعية الجرائم المرتكبة من قبل وضد السوريين في إقليم الشمال؟

نوعية الجرائم المرتكبة من قبل اللاجئين السوريين

إن التعرف على نوعية الجرائم المرتكبة من قبل اللاجئين السوريين في الأردن يتطلب عرض عدداً من الإحصائيات الصادرة عن مديرية الأمن العام في المملكة الأردنية الهاشمية في الفترة من **2011/3/16**م حتى **2018/9/30**م.

- الجرائم المرتكبة:

يستعرض الجدول (11) الجرائم المرتكبة من قبل السوريين خلال الفترة **2011/3/16**م ولغاية **2011/12/31**م وللأعوام **2012**، **2013**، **2014**، **2015**، **2016**، **2017**.

### جدول (11)

الجرائم المرتكبة من قبل السوريين خلال الفترة **2011/3/16**م ولغاية **2011/12/31**م

وللأعوام **2012**، **2013**، **2014**، **2015**، **2016**، **2017**

السنة	عدد الجرائم	عدد الجناة حسب الجرائم	عدد القضايا الفعلي	عدد الجناة الفعلي
من <b>2011/3/16</b> ولغاية <b>2011/12/31</b> م	<b>790</b>	<b>1009</b>	<b>555</b>	<b>651</b>
<b>2012</b> م	<b>1916</b>	<b>2732</b>	<b>1353</b>	<b>1634</b>

اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

<b>3095</b>	<b>2507</b>	<b>4594</b>	<b>3417</b>	<b>2013م</b>
<b>4727</b>	<b>3890</b>	<b>7131</b>	<b>4653</b>	<b>2014م</b>
<b>3796</b>	<b>3287</b>	<b>5183</b>	<b>4223</b>	<b>2015م</b>
<b>3800</b>	<b>3478</b>	<b>5523</b>	<b>4469</b>	<b>2016م</b>
<b>4187</b>	<b>3970</b>	<b>6257</b>	<b>5050</b>	<b>2017م</b>
<b>21854</b>	<b>19040</b>	<b>32367</b>	<b>24818</b>	<b>المجموع</b>

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن عدد الجرائم التي ارتكبت أخذت في التصاعد بدءاً من العام 2011م حيث بلغ عدد الجرائم (790) جريمة مقارنة بالعام 2017 حيث بلغ (5050) جريمة، كما بلغ مجموع الجرائم المرتكبة خلال الأعوام من 2011 حتى 2017م (24818) جريمة، الأمر الذي يبين أن حجم الجرائم التي تم ارتكابها من قبل اللاجئين السوريين كبير نسبياً مقارنة بالفترة التي قضاها، وكذلك مقارنة بأعداد اللاجئين في المملكة الأردنية الهاشمية.

ويستعرض الجدول (12) الجرائم المرتكبة من قبل الجنسية السورية خلال الفترة من 2018/9/1م ولغاية 2018/9/30م.

اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

الجدول (12)

الجرائم المرتكبة من قبل الجنسية السورية خلال الفترة من 2018/9/1م ولغاية 2018/9/30م

التهم	عدد التهم	عدد الجناة	التهم	عدد التهم	عدد الجناة
إجراء إداري	1	1	إجراء مراسم زواج بصورة غير شرعية	1	2
اختلاق الجرائم	2	2	إخفاء أو إتلاف الوثائق والمستندات	1	1
إساءة الائتمان	5	5	استعمال مزور	2	2
إضرار النار	1	5	إعطاء مصدقة كاذبة	6	5
إعطاء هوية كاذبة	3	3	إقلاق الراحة العامة	44	23
الاتجار بالأثار	1	1	الاحتيال	10	9
الاشتراك بالسرقة	1	2	الاشتراك في شغب	1	1
الإعتداء على الموظفين	1	1	الإيذاء البسيط	146	85
الإيذاء البليغ	2	2	التحقير	8	8
التزوير أو تقديم بيانات كاذبة في الوثائق الشخصية	1	1	التزوير في أوراق خاصة	2	2
التسبب بالإيذاء	6	6	التسول	9	9
التصرف في مال	2	2	التقيب عن الآثار	3	1

اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

					دخل في حيازته بهفوة من المالك
1	1	التهديد بإفشاء السر	10	9	التهديد
25	21	إلحاق الضرر بمال الغير	3	3	إلحاق الضرر بأموال الدولة
19	15	الذم	1	1	الخطف
5	3	السكر المقرون بالشغب	35	25	السرقه
1	1	الشروع بهتك العرض	4	4	الشروع بالقتل
1	1	القدح أو الذم أو التحقير	7	4	القدح
1	1	انتحال شخصية الموظفين	6	4	القيام بفعل منافي للحياء
1	1	تحقير الموظفين	1	1	إهانة الشعور الديني
1	1	توجيه رسائل تهديد أو إهانة أو رسائل منافية للحياء أو خبر مختلق	1	1	ترك قاصراً لم يكمل الخامسة عشرة من عمره
1	1	خرق الحياة الخاصة للآخرين	10	7	حمل السلاح
2	1	عرض الرشوة	3	3	خرق حرمة المنازل
1	1	فك الأختام	2	2	عرض فعل منافي

اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

					للحياء
3	3	قيادة مركبة تحت تأثير مخدر أو مؤثرات عقلية أو مشروبات كحولية	4	4	قانون الجرائم الإلكترونية
3	2	مخالفة قانون الزراعة	3	3	محاولة الانتحار
2	2	مخالفة قانون العلامات التجارية	167	166	مخالفة قانون السير
2	2	مخالفة شروط الترخيص	4	4	مخالفة قانون منع الجرائم
5	5	مخالفة قانون الأسلحة النارية والذخائر أو أي نظام يصدر بموجبه	4	4	مخالفة قانون الاتصالات
2	2	مقاومة الموظفين	2	2	مخالفة قانون الصحة العامة
			2	2	هتك العرض

حيث أن الجرائم التي تم ارتكابها من قبل اللاجئين السوريين خلال ثلاثين يوماً فقط في شهر 9 / 2018 بلغ (486) جريمة ، كما بلغ عدد الجناة (610) لاجئاً، وقد تباينت هذه الجرائم من سرقة أو إيذاء بسيط أو إيذاء بليغ، أو إلحاق الضرر بممتلكات الدولة، أو الذم والخطف وإهانة الشعور الديني وغير ذلك من الجرائم، ولوحظ أن هناك ارتفاعاً ملحوظاً في عدد الجرائم التي تتعلق بالإيذاء البسيط ومخالفة السير، وكذلك عدد الجرائم التي تتعلق بكل من السرقة وإلحاق الضرر بمال الغير، وإفلاق الراحة العامة، حيث شكلت مستويات مرتفعة مع وجود انخفاض في عدد

اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

الجرائم الأخرى كعرض الرشوة وفك الأختام ومخالفة قانون الصحة العامة، ومقاومة الموظفين وهتك العرض، وعدد آخر من الجرائم.

يظهر الجدول رقم (13) الجرائم الواقعة على الجنسية السورية خلال الفترة من 2018/9/1م ولغاية 2018/9/30م.

الجدول (13)

الجرائم الواقعة على الجنسية السورية خلال الفترة من 2018/9/1م ولغاية 2018/9/30م

عدد الجناة	عدد التهم	التهم	عدد الجناة	عدد التهم	التهم
1	1	إخفاء أو إتلاف الوثائق والمستندات	1	1	إجراء مراسم زواج بصورة غير شرعية
1	1	إطلاق عيارات نارية بدون داع أو استعمال مادة مفرقة دون موافقة مسبقة	3	3	إضرار النار
1	1	إفساد الرابطة الزوجية	1	1	إعطاء مصدقة كاذبة
1	1	الابتزاز	8	8	إفلاق الراحة العامة
1	1	الاشتراك بالسرقة	14	7	الاحتيال
4	3	الإيذاء البليغ	71	65	الإيذاء البسيط
1	1	التزوير في أوراق خاصة	5	5	التحقير
1	1	التسبب بوفاة إنسان أو بإحداث عاهة دائمة	29	22	التسبب بالإيذاء
1	1	التهديد بإفشاء السر	6	6	التهديد
10	10	الذم	24	18	إلحاق الضرر بمال

اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

					الغير
1	1	الشروع بالقتل	35	35	السرقه
3	3	القدح	1	1	الفرار من مكان الحادث
2	2	إهانة الشعور الديني	5	2	القيام بفعل منافي للحياء
1	1	جرائم الإرهاب	1	1	توجيه رسائل تهديد أو إهانة أو رسائل منافية للحياء أو خبر مختلق
1	1	خرق الحياة الخاصة للآخرين	2	2	حمل السلاح
2	2	شراء أموال مسروقة	1	1	خرق حرمة المنازل
2	2	عرض فعل منافي للحياء	2	2	عرض فعل منافي للحياء
30	23	مخالفة قانون السير	4	4	قانون الجرائم الإلكترونية
4	4	هتك العرض	1	1	مخالفة قانون الأسلحة النارية والذخائر أو أي نظام يصدر بموجبه

يلاحظ من الجدول السابق أن الجرائم التي ارتكبت ضد اللاجئين السوريين في شهر 9 من العام 2018 تباينت أيضاً، وقد شهد البعض منها ارتفاعاً كالإيذاء البسيط والتسبب في الإيذاء، وإلحاق الضرر بمال الغير، والذم والسرقه ومخالفة قانون السير، مقابل جرائم أخرى شهدت انخفاضاً كإعطاء مصدقة كاذبة وإفساد الرابطة الزوجية، والابتزاز، والاشتراك في السرقه، والتزوير في أوراق خاصة، والشروع في القتل، وجرائم الإرهاب وخرق حرمة المنازل، وغير ذلك من

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

الجرائم، وقد بلغ العدد الكلي للجرائم المرتكبة ضد اللاجئين السوريين (245) جريمة، كما بلغ عدد المجني عليهم (282) متهماً.

ويلاحظ بالمقارنة بين الجدولين الثالث عشر والرابع عشر فيما يتعلق بالجرائم المرتكبة من قبل اللاجئين السوريين، والجرائم التي ارتكبت ضد اللاجئين السوريين، أن هناك ارتفاعاً ملحوظاً في الجرائم المرتكبة من قبل اللاجئين السوريين، وهذا يعكس الأوضاع النفسية والاقتصادية والاجتماعية، التي يعاني منها اللاجئين السوريون والتي تدفعهم لارتكاب الجرائم المختلفة.

### الجدول (14)

الجرائم المرتكبة من قبل الجنسية السورية داخل المخيمات في الأعوام (2011- 2018)

التهم	عدد التهم	عدد الجناة	التهم	عدد التهم	عدد الجناة
إعطاء هوية كاذبة	2	2	إقلاق الراحة العامة	4	20
الاحتتيال	1	1	الإيذاء البسيط	6	26
الإيذاء البليغ	1	1	التزوير أو تقديم بيانات كاذبة في الوثائق الشخصية	1	1
الذم	4	5	السرقه	2	6
الشروع بالقتل	3	3	حمل السلاح	3	6
خرق الحياة الخاصة للآخرين	1	1	خرق حرمة المنازل	1	1
قانون الجرائم الإلكترونية	3	3	محاولة الانتحار	1	1

ويعرض الجدول (14) الجرائم المرتكبة من قبل الجنسية السورية داخل المخيمات في الأعوام (2011- 2018).

يلاحظ أن عدد الجرائم التي ارتكبت داخل المخيمات بلغ (36) جريمة، كما بلغ عدد الجناة (77) متهماً، وقد تباينت التهم المرتكبة وكان أعلاها الإيذاء البسيط، أما أدناها فكان الاحتتيال

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

والإيذاء البليغ والتزوير وخرق الحياة الخاصة للآخرين، وخرق حرمة المنازل ومحاولة الانتحار. وهذا يظهر أن عدد الجرائم المرتكبة في المخيمات مقارنة بعد الجرائم الكلي يشهد انخفاضاً، مما يعني أن هناك انضباطاً أكبر في المخيمات من الأماكن الأخرى، وهذا ما يفسر انخفاض عدد الجرائم المرتكبة من قبل اللاجئين السوريين في المخيمات، مقارنة بالأماكن الأخرى التي يتواجد فيها هؤلاء اللاجئين.

### جدول (15)

#### الجرائم الواقعة على الجنسية السورية داخل المخيمات في الأعوام (2011- 2018)

التهم	عدد التهم	عدد الجناة	التهم	عدد التهم	عدد الجناة
إضرار النار	3	3	إقلاق الراحة العامة	2	2
الاحتيال	1	3	الإيذاء البسيط	6	6
الإيذاء البليغ	1	1	التهديد بإفشاء السر	1	1
الذم	3	3	السرقه	8	8
الشروع بالقتل	1	1	حمل السلاح	1	1
خرق الحياة الخاصة للآخرين	1	1	خرق حرمة المنازل	1	1
قانون الجرائم الإلكترونية	3	3			

#### ويبين الجدول (15) الجرائم الواقعة على الجنسية السورية داخل المخيمات

يلاحظ من الجدول السابق، أن عدد الجرائم التي ارتكبت ضد الجنسية السورية داخل المخيمات، بلغ عددها (32) جريمة، وبلغ عدد المجني عليهم (34) فرداً، وقد تباينت هذه الجرائم وكان أعلاها السرقة، أما أدناها فكان الاحتيال والإيذاء البليغ والتهديد بإفشاء السر والشروع في القتل وحمل السلاح وخرق الحياة الخاصة للآخرين، وخرق حرمة المنازل، وبالمقارنة بين الجدول الحالي والجدول السابق، نجد أن الجرائم التي ارتكبت من قبل الجنسية السورية داخل المخيمات

والتي ارتكبت ضد الجنسية السورية داخل المخيمات كانت إلى حد ما متقاربة وتؤكد أن هناك انضباطاً في المخيمات، وهذا ما يظهره عدد الجرائم التي ارتكبت فيها.

#### خامساً: النتائج والتوصيات:

##### أ. نتائج الدراسة:

- ارتكبت العديد من الجرائم ضد اللاجئين السوريين وقد أظهرت أيضاً مستويات مرتفعة خاصة فيما يتعلق بالإيذاء البسيط ومستويات منخفضة خاصة فيما يتعلق بالشروع في القتل.
- اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين جاءت بدرجة مرتفعة.
- مستوى الجرائم المرتكبة بإقليم الشمال بالمملكة الأردنية الهاشمية جاء بمستوى مرتفع.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين اتجاهات أثر اللجوء السوري والجرائم المرتكبة في إقليم الشمال من وجهة نظر رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم.

##### ب. التوصيات:

جاءت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين اتجاهات اللجوء السوري ونوعية الجرائم المرتكبة في إقليم الشمال.

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بما يلي:

1. ضرورة قيام السلطات الأردنية بإيجاد مخيمات لإيواء اللاجئين السوريين مع سحب اللاجئين من المدن الرئيسية والقرى وغير ذلك من أماكن التجمع، بحيث يتواجد هؤلاء اللاجئين داخل المخيمات، الأمر الذي يسهل عمليات السيطرة عليهم.
2. ضرورة تعاون الجهات والمؤسسات المختلفة مع الأجهزة الأمنية بحيث تمكن هذه الأجهزة من القيام بدورها على خير وجه في متابعة النواحي الأمنية للاجئين السوريين للحد من الجرائم التي ترتكب من قبل هؤلاء اللاجئين أو ضد هؤلاء اللاجئين.
3. ضرورة قيام الجهات الدولية بواجبها الإنساني نحو اللاجئين السوريين من خلال تقديم المساعدات المالية، بما يمكن الأجهزة التعليمية والصحية والإيوائية من تقديم مساعدات لهؤلاء اللاجئين وتوفير سبل العيش الكريم لهم.

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

4. ضرورة توفير المرشدين النفسيين والاجتماعيين الذين يمكن لهم أن يقوموا بدور فاعل في توعية اللاجئين السوريين بمخاطر ارتكاب الجرائم المختلفة.
5. ضرورة عقد الدورات والمحاضرات وورش العمل المختلفة التي يمكن من خلالها إبراز مشكلة اللجوء السوري والآثار السلبية الناجمة عنها بما يمكن من إيجاد الحلول المناسبة لحل مشكلة اللجوء السوري والجرائم المرتكبة من قبل اللاجئين.
6. ضرورة قيام الباحثين بعمل مزيد من الدراسات والأبحاث المتخصصة للوقوف على حجم مأساة اللجوء السوري، والعوامل الدافعة لارتكاب الجرائم، بما يمكن من الاستفادة من هذه النتائج في الماضي قدماً نحو دراسات متخصصة ومعقدة.

### قائمة المراجع:

#### أولاً : المراجع باللغة العربية:

1. ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي (630هـ) (1971) لسان العرب، بيروت: دار صادر.
2. أبو الوفا، أحمد (2008) الحماية الدولية لحقوق الإنسان، القاهرة: دار النهضة العربية.
3. أبو طربوش، ربي (2014). الآثار الاجتماعية والنفسية للأزمة السورية على الأطفال السوريين اللاجئين في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
4. أبو غزالة، طلال (2018) الأثر غير المباشر للأزمة السورية على الاقتصاد الأردني، وزارة التخطيط وUNDP، عمان.
5. البزايعة، خليل (2012)). تأثير اللاجئين العراقيين على الأردن . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن .
6. بو زيد ، إبراهيم (2009).العلاقة بين وجهة الضبط واليأس لدى عينة من العائدين إلى الجريمة – مؤسسة إعادة التربية والتأهيل تازولت ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد خيضر.
7. التقرير الصادر عن مديرية الأمن العام، 2018.

8. الحموري، أحمد (2018) "أثر اللجوء السوري على المدارس الحكومية الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظر مديرها"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
9. الدسوقي، سماح (2018) أثر تطبيق قرارات اليونسكو المتعلقة بشؤون اللاجئين السوريين التعليمية على سياسات الأردن التربوية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الثانوية والأساسية في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، عمان، الأردن.
10. الرحامنة، عروب (2016). تقييم الخطط للمؤسسات الحكومية لإدارة أزمة اللاجئين في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، عمان، الأردن.
11. الزيود، اسماعيل، الرواشدة، ميساء، الحنيطي، دوخي (2018) الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للاجئين السوريين في مخيما الزعتري، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، 11(1): 59- 85.
12. السмирان، محمد وسميران، مفلح (2014) اللجوء السوري وأثره على الأردن، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي لكلية الشريعة وكلية القانون في جامعة آل البيت حول (الإغاثة الإنسانية بين الإسلام والقانون الدولي واقع وتطلعات) يومي الثلاثاء والأربعاء 19 - 20 / شعبان 1435 هـ الموافق 17 - 18 / 6 / 2014م.
13. الفراهيدي، أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد (ت 175 هـ) (1988) كتاب العين يحقق مهدي المخزومي وإبراهيم السامرائي، طهران، مؤسسة الهجران.
14. القواسمي، بسام محمد (2006) أثر الدم والبصمة الوراثية في الاثبات في الفقه الاسلامي وقانون العقوبات الاردني، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء التطبيقية.
15. المفوضية السامية لشؤون اللاجئين (2017). حالة اللاجئين في العالم، عمان، الأردن.
16. المهيترات، علي، (2014) ،التغطية الإخبارية التلفزيونية لقضايا اللاجئين السوريين في الأردن من وجهة نظر القائمين على الأخبار،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الاردن .

## اتجاهات رؤساء المراكز الأمنية ومساعدتهم في إقليم الشمال نحو اللاجئين السوريين والجرائم المرتكبة من قبلهم

17. الواكد، أحمد صالح (2005). العلاقة بين الانخراط في برامج الإصلاح والتأهيل والعودة إلى الجريمة في المؤسسات العقابية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
18. الوريكات، عايد عواد (2008). نظريات علم الجريمة، ط2، عمان، دار الشروق، عمان - الأردن.
19. الوريكات، محمد عبد الله (2007). اثر الردع الخاص في الوقاية من الجريمة في القانون الأردني، (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
20. الوريكات، محمد عبد الله (2009). أصول علمي الإجرام والعقاب، الطبعة الأولى، دار وائل للثقافة والنشر، عمان - الأردن.
21. الوزني، خالد واصف (2012) الآثار الاقتصادية والاجتماعية لأزمة اللاجئين السوريين على الاقتصاد الوطني، المجلس الاقتصادي الوطني، تشرين الثاني.

ثانيا : المراجع باللغة الانجليزية:

1. Christophersen, M. (2016). Is Education a Dead End for Syrian Refugees?. IPI Global Observatory Internationa Peace Institute, Syrian Refugees in Jordan and Education.
2. Culbertson, Shelly, contant, Loyay (2015). Education of Syrian Refuges children, managing the Crisis in Turkey. Lebanon and Jordan, Rand Corporation, Santa Monica, California.
3. Deane, Shelley (2016). Syria's Lost Generation: Refugee Education Provision and Societal Security in an Ongoing Conflict Emergency. IDS Bulletin (Institute of Development Studies), V 43, N.3.
4. Bennett, R (2014) Comparative Criminology and Criminal Justice Research: The State of our Knowledge, Justice Quarterly, at [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net).

ثالثاً: المواقع الإلكترونية العربية والأجنبية:

1. موقع وزارة الصحة الأردنية، 2018 ([www.moh.gov.jo](http://www.moh.gov.jo)).
2. أنباء موسكو (2012) "روسيا و الجامعة العربية تعلنان عن خطتين لحل الأزمة السورية"، 27/7/2012، [www.anbamoscow.com/russia](http://www.anbamoscow.com/russia)، 2012/7/24

## مدى توافق التشريعات الأردنية مع بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص

### وبخاصة النساء والأطفال

الباحث فرحان جميل العموش

#### الملخص

هدف موضوع الدراسة "مدى توافق بين التشريعات الأردنية مع بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالبشر وبخاصة النساء والأطفال" إلى توضيح المعايير الدولية المتبعة للتعامل مع جريمة الاتجار بالبشر في بروتوكول الأمم المتحدة وفي التشريع الأردني ومدى التوافق بينهما، وتظهر مشكلة الدراسة ما هو مدى توافق التشريعات الأردنية مع بروتوكول الأمم المتحدة، واستخدام الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث من خلال هذه الدراسة وجود توافق بين التشريعات الأردنية وبروتوكول الأمم المتحدة فيما يتعلق بجريمة الاتجار بالبشر بالرغم من الاختلاف في استخدام بعض المصطلحات، كما أن بروتوكول الأمم المتحدة ألزم باتخاذ الإجراءات اللازمة للحماية والوقاية والملاحقة من جريمة الاتجار بالبشر واستجاب المشرع الأردني لذلك من خلال وضع اللجنة الوطنية لمنع الاتجار بالبشر لاستراتيجيات الحماية والوقاية والملاحقة.

ومن أهم التوصيات التي يوصي بها الباحث ضرورة إعادة النظر في العقوبات الواردة في التشريع الأردني وبخاصة في قانون منع الاتجار بالبشر والعمل على تشديدها، ووضع آلية لإعادة دمج ضحايا الاتجار بالبشر مع المجتمع، والعمل على تشكيل صندوق لدعم هؤلاء الضحايا.

**الكلمات المفتاحية:** الجريمة، الاتجار بالبشر، جريمة الاتجار بالبشر.

## **The Compatibility Of Jordanian Legislation With The United Nations Protocol To Prevent, Suppress And Punish Trafficking In Persons, Especially Women And Children**

**Farhan Jamel Al Omoush**

### **Abstract**

This study aims to clarify the international standards for dealing with the crime of human trafficking according to the UN Protocol and the Jordanian legislation and their compatibility, The study problem shows the compatibility of the Jordanian legislation with the UN protocol. In this study, the researcher used the descriptive analytical method.

The most important conclusion reached by the researcher through this study is the existence of compatibility between the Jordanian legislation and the UN protocol regarding to the crime of human trafficking despite the difference in the use of some terms, also, the UN Protocol required to take the necessary procedures for protecting, preventing and prosecuting the crime of human trafficking, and the Jordanian legislator responded by defining protection, prevention and prosecution strategies done by the National Commission for the Prevention of Human Trafficking.

The most important recommendations by the researcher are the need to review the penalties contained in the Jordanian legislation, especially in the human trafficking prevention law and working to tighten these penalties, finding a mechanism to reintegrate the victims of human trafficking with the society and working on forming a fund to support these victims.

**Key words: Crime, Human Trafficking, Human Trafficking Crime**

## مقدمة:

تعد جريمة الاتجار بالبشر من الجرائم الضارية في القدم، كما وتعد شكلاً من أشكال انتهاك حرمة الإنسان وحرياته وحقوقه وكرامته الإنسانية، وأصبح هذا النوع من الجرائم نشاطاً تحترفه منظمات الجريمة المنظمة وخاصة المافيا الإيطالية ومنظمات المثلث الصينية والياكوزا اليابانية، واكتسبت الطابع الدولي، وأصبحت منظمات جرمية عابرة للحدود الوطنية، وبهذا أصبحت جريمة الاتجار بالبشر ظاهرة عالمية تحتل المرتبة الثالثة لأكبر الجرائم المنظمة عبر الحدود في العالم بعد تجارة المخدرات والسلاح.

ونظراً للخطر الذي تشكله هذه الجريمة على أمن الدول واستقرارها، فقد سعت العديد من الاتفاقيات الدولية للحد منها وفرض العقوبات عليها، ويعد بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام ٢٠٠٠م<sup>١</sup> المصدر الرئيسي لمكافحة الاتجار بالبشر.

أما على الصعيد الوطني، فقد وضع المشرع الأردني عدة تشريعات تتعلق بالاتجار بالبشر والرق، كقانون إبطال الرق الأردني لسنة 1929م<sup>٢</sup>، وقانون منع الاتجار بالبشر الأردني رقم (9) لسنة 2009م<sup>٣</sup>، ونص المشرع الأردني في قانون العمل رقم (9) لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم (26) لسنة 2010 على حماية حقوق العمال الذين يعملون في المنازل، وأيضاً جاء في قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960م<sup>٤</sup> والمعدل بالقانون رقم (٨) لسنة 2011 ما يضمن حقوق الأشخاص، وكذلك ما ورد في الدستور الأردني من نصوص تكفل حق الفرد في الحياة وغيرها من الحقوق الأخرى.

<sup>1</sup> بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥ الدورة الخامسة والخمسون المؤرخ في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠م.

<sup>2</sup> قانون إبطال الرق الأردني رقم (١١٠) لسنة ١٩٢٩م، المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٢٢٠، تاريخ ١٦/٢/١٩٢٩م.

<sup>3</sup> قانون منع الاتجار بالبشر الأردني رقم (٩) لسنة ٢٠٠٩م، المنشور على الصفحة 920 من عدد الجريدة الرسمية رقم ٤٩٥٢ تاريخ ٢٠٠٩/٣/١.

<sup>4</sup> قانون العقوبات الأردني رقم 1960/16 وجميع تعديلاته والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 1487 تاريخ 1/1/1960 والمعدل بآخر قانون رقم 2011/8 والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 5090 تاريخ 2/5/2011.

## مشكلة الدراسة:

وتتمثل مشكلة الدراسة في كيفية التنظيم القانوني لجريمة الاتجار بالبشر من قبل المشرع الأردني مقارنةً بالاتفاقيات الدولية، حيث تصدى المشرع الأردني لهذه الجريمة من خلال إصدار قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم (٩) لعام ٢٠٠٩م، ومن خلال مشكلة الدراسة الرئيسية تتفرع التساؤلات التالية:

1. ما هو مفهوم الاتجار بالبشر وإجراءات الحماية من هذه الجريمة؟
2. ما مدى توافق مفهوم الاتجار بالبشر في التشريعات المحلية مع التشريعات الدولية؟
3. ما هي المعايير الدولية والمحلية المتبعة للتعامل مع جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بالنساء والأطفال؟
4. ما هي الطرق الوقائية والعلاجية الدولية والمحلية المتبعة للتعامل مع جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بالنساء والأطفال؟

## أهداف الدراسة:

1. توضيح المعايير الدولية المتبعة للتعامل مع جريمة الاتجار بالبشر في بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال.
2. توضيح موقف المشرع الأردني من جريمة الاتجار بالبشر.
3. توضيح توافق التشريعات الأردنية مع بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال.

## أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة فيما تتضمنه من مقارنة ما بين التشريع الأردني وبروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، كما تسهم هذه الدراسة في تزويد المختصين بمكافحة الاتجار بالبشر بصورة واضحة عن معالجة بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال لهذا النوع من الجرائم وكذلك معالجته من قبل المشرع الأردني.

## منهج الدراسة:

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بطريقته العلمية القائمة على الاستقراء والتحليل والمقارنة، وذلك من خلال تحليل بروتوكول الأمم المتحدة لخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال والقوانين الوطنية التي عالجت جرائم الاتجار بالبشر من خلال الرجوع إلى المراجع المتوفرة والمتعلقة بموضوع الدراسة للوصول إلى النتائج المرجوة من هذه الدراسة.

## الدراسات السابقة:

**الدراسة الأولى:** الدراسة التي أجراها الباحث الشبلي (2013) بعنوان "فاعلية الآليات الدولية والوطنية لمكافحة جريمة الاتجار بالبشر"، وقد هدفت الدراسة إلى تزويد المختصين بمكافحة الاتجار بالبشر بصورة واضحة عن مختلف الآليات الدولية والوطنية لمكافحة هذه الجريمة، وبيان مدى توافق قانون منع الاتجار بالبشر الأردني رقم (9) لسنة 2009م مع المعايير الدولية وخاصة البروتوكول المكمل لقمع ومنع ومكافحة جريمة الاتجار بالبشر وخاصة الأطفال والنساء، واقتراح التعديلات اللازمة على القانون الأردني ليتوافق مع المعايير الدولية، إذا وجدت الدراسة سبيلاً بما يعمل على تحسين تطبيق القانون، وتقديم التوصيات اللازمة بشأن التعاون الإقليمي والدولي لمكافحة هذه الجريمة.

وتختلف الدراسة التي يجريها الباحث عن هذه الدراسة في أن دراسة الباحث تتضمن الاتجار بالبشر وفق الاتفاقية الدولية فقط دون الإقليمية وبشي من التفصيل، مع التركيز على بروتوكولات الاتجار بالبشر الخاصة بالنساء والأطفال.

**الدراسة الثانية:** الدراسة التي أجرتها الباحثة ارتيمه 2012 بعنوان "مدى توافق أحكام الجرائم في القانون الأردني لمنع الاتجار بالبشر مع الأحكام العامة للجريمة (دراسة مقارنة)"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الاتجار بالبشر، وأسباب انتشاره، والانعكاسات المترتبة عليه، وبيان أحكام جريمة الاتجار بالبشر في التشريع الأردني، والأحكام التي وردت في اتفاقيات الأمم المتحدة ذات الصلة بهذه الجريمة، وبيان ملامح السياسة التجريبية والعقابية التي اتبعها المشرع الأردني في قانون منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009، ومدى ملائمة هذه السياسة في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر.

وتختلف الدراسة التي يجريها الباحث عن هذه الدراسة في أن دراسة الباحث ركزت على الجانب القانوني المتعلق بالاتجار بالبشر وفقاً للتشريع والأردني والاتفاقيات الدولية فقط.

**الدراسة الثالثة:** الدراسة التي أجراها الباحث سلمان 2011 بعنوان "التزامات الأردن بموجب البروتوكول الخاص بمنع الاتجار بالبشر (دراسة مقارنة)"، وقد هدفت الدراسة إلى تحليل الجهود التي قام بها الأردن لمكافحة ومنع الاتجار بالبشر بعد أن وقع على بروتوكول باليرمو، وتحديد ما إذا كانت هذه الجهود تفي بمتطلبات المعايير الدولية من ناحية التجريم أو من ناحية الحقوق الممنوحة لضحيتها على الصعيد الوطني.

وتختلف الدراسة التي يجريها الباحث عن هذه الدراسة في أن دراسة الباحث تناولت بحث جريمة الاتجار بالبشر في عدد من الاتفاقيات الدولية ولم تحصرها في اتفاقية واحدة، مع بيان الواقع القانوني والعملية لهذه الجريمة وفقاً للتشريع الأردني والاتفاقيات الدولية.

### **خطة الدراسة:**

ولتوضيح مفهوم الاتجار بالبشر وفقاً للقانون الأردني وبروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاينة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، وإجراءات الحماية والوقاية والملاحقة في كل منها فقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين وفقاً للآتي:

المبحث الأول: مفهوم الاتجار بالبشر وإجراءات الحماية من هذه الجريمة

المطلب الأول: مفهوم الاتجار بالبشر في التشريعات الدولية والمحلية

المطلب الثاني: إجراءات الحماية من جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بمعاينة الاتجار بالنساء والأطفال في التشريعات الدولية والمحلية

المبحث الثاني: الوقاية من جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بالنساء والأطفال في التشريعات الدولية والمحلية

المطلب الأول: سبل الوقاية من جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بالنساء والأطفال في التشريعات الدولية والمحلية

المطلب الثاني: الملاحقة في جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بالنساء والأطفال في التشريعات الدولية والمحلية

## المبحث الأول

### مفهوم الاتجار بالبشر وإجراءات الحماية من هذه الجريمة

هنالك العديد من التعاريف لمفهوم الاتجار بالبشر على المستوى الدولي والوطني، ولبيان هذه التعاريف فقد تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: مفهوم الاتجار بالبشر في التشريعات الدولية والمحلية

المطلب الثاني: إجراءات الحماية من جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بمعاقبة الاتجار بالنساء والأطفال في التشريعات الدولية والمحلية

## المطلب الأول

### مفهوم الاتجار بالبشر في التشريعات الدولية والمحلية

تعرف الجريمة في الاصطلاح القانوني بأنها سلوك إنساني غير مشروع، معاقب عليه بوصفه خرقاً أو تهديداً لقيم المجتمع أو لمصالح أفراده الأساسية، أو لما يعتبره المشرع كذلك (عبد المنعم، ٢٠٠٠، ص 258)، أما الاتجار في الاصطلاح القانوني فهو مجموعة النشاطات المتعددة في قانون التجارة والتي تتيح للثروات أن تنتقل من الإنتاج إلى الاستهلاك (كورنو، ١٩٩٨، ص ٣٩٨).

ويعرف الاتجار بالبشر في الاصطلاح القانوني بأنه كافة التصرفات التي تحيل الإنسان إلى مجرد سلعة أو ضحية يتم التصرف فيها بواسطة وسطاء ومحترفين عبر الحدود الوطنية بقصد استغلاله في أعمال ذات أجر متدنٍ أو في أعمال جنسية أو ما شابه ذلك، وسواء تم هذا التصرف بإرادة الضحية أو قسراً عنه بأي صورة أخرى من صور العبودية (ناشد، 2005، ص 17).

وعُرف الاتجار بالبشر في المادة (4/أ) من اتفاقية مجلس أوروبا لعام 2005م الخاصة بالعمل ضد الاتجار بالبشر على أنه "تجنيد أو نقل أو إيواء أو استلام الأشخاص عن طريق التهديد باستعمال قوى أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو إساءة استخدام السلطة أو استغلال موقف الضعف أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر، فإن الغرض من الاستغلال ليشمل - كحد أدنى - استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي والسخرة أو الخدمة قسراً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو زرع الأعضاء".

وكذلك عرفت المادة (1/3) من بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000م (اتفاقية باليرمو) الاتجار بالبشر على أنه "تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيحهم أو إيوائهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال حالة استضعاف أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص ما، لغرض الاستغلال، ويشمل الاستغلال كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء".

ونجد أن الاتفاقيات الدولية قد عرفت الاتجار بالبشر بألفاظ مختلفة ولكنها ذات معنى واحد، حيث جرمت استغلال الإنسان والسيطرة عليه والتحكم بحرية تصرفاته، ويعد التعريف الوارد في اتفاقية باليرمو لعام 2000م الأساس والركيزة التي استندت إليها التشريعات والأنظمة للدول التي انضمت للاتفاقية لاتسامها بالشمولية.

فقد حدد الأحكام التي تتعلق بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وذلك من أجل حماية حقوق الضحايا، وذلك من خلال اشتماله على تعريف للاتجار بالأشخاص بالإضافة إلى توضيح ما يتصل به من مفاهيم جرمية، بالإضافة إلى أنه نص على عدم الاعتداد برضا الضحية، وألزم الدول الأطراف على تجريم الاتجار بالأشخاص بكافة أشكاله وصوره، وفرض على الدول التي قامت بالانضمام للاتفاقية وضع تشريعات تتفق معها واتخاذ التدابير الإجرائية التي تكفل الحفاظ على حقوق الضحايا وحماية حقوقهم الأساسية، وتوفير سبل العيش الكريم لهم، كما اشتمل على ضمان التعويض العادل للضحايا، وعمل على تعزيز التعاون بين الدول الأطراف من أجل تحقيق الأهداف والمقاصد الأساسية من البروتوكول (العريان، 2011، ص 57 - 61).

أما فيما يتعلق بالمشروع الأردني فقد سنَّ قانون إبطال الرق رقم (110) لسنة 1929م، كما سنَّ قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1998م وكذلك قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم (24) لسنة 1973م والذي نصت مواده على حماية حقوق الانسان وبالتالي ضمان تجنب السخرة والعبودية.

ونجد أن الأردن قد انضمت إلى بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000م (اتفاقية باليرمو) بتاريخ الحادي عشر من حزيران لعام 2009م، حيث شكل

هذا البروتوكول تضامن عالمي جديد لمكافحة هذه الجريمة، والتزاماً بهذه الاتفاقية أصدر المشرع الأردني قانون منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009م.

وقد عرفت المادة (3) من قانون منع الاتجار بالبشر الأردني رقم (9) لسنة 2009م الاتجار بالبشر على أنه: "1 - استقطاب أشخاص أو نقلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بغرض استغلالهم عن طريق التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة ضعف أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على هؤلاء الأشخاص. 2 - استقطاب أو نقل أو إيواء أو استقبال من هم دون الثامنة عشرة متى كان ذلك من الطرق الواردة في البند (1) من هذه الفقرة. 3 - وتعني كلمة "استغلال الأشخاص في العمل بالسخرة أو العمل قسراً أو الاستعباد أو نزع الأعضاء أو في الدعارة أو أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي".

وبالتالي يمكن تعريف جريمة الاتجار بالبشر بأنها تجنيد أشخاص أو استقطابهم أو نقلهم أو تنقيطهم أو إيواؤهم أو استلامهم من خلال التهديد بالقوة أو استعمالها، أو استخدام أي شكل من أشكال القسر أو الخطف أو الاحتيال أو الخداع أو إساءة استعمال السلطة أو استغلال حالة الضعف من خلال منح مزايا مالية أو غير مالية لنيل موافقة شخص من أجل استغلاله في أعمال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء أو زراعتها.

ونستنتج مما سبق أن تعريف المشرع الأردني للاتجار بالبشر جاء منسجماً مع ما ورد في تعريف بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاينة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000م (بروتوكول باليرمو)، حيث انتهج المشرع الأردني أسلوب التعريف ذاته الوارد في هذه الاتفاقية لكن مع وجود بعض الاختلافات البسيطة (الشبلي، 2013، ص 28).

## المطلب الثاني

### إجراءات الحماية من جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بمعاينة الاتجار بالنساء والأطفال في التشريعات

#### الدولية والمحلية

تعد اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، وبروتوكول باليرمو بشأن منع ومعاينة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة

الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000م من أهم الاتفاقيات والبروتوكولات الدولية التي حاربت جرائم الاتجار بالبشر.

وقد اهتمت لجنة حقوق الإنسان بحقوق ضحايا جرائم الاتجار بالبشر وبخاصة النساء والأطفال، وعينت مقررًا يقوم بتقديم تقرير سنوي مشفوعاً بتوصيات عن التدابير اللازمة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان الخاصة بالضحايا، وطلبت منه جمع المعلومات المتعلقة بالضحايا وألزمته بالاستجابة لجميع المعلومات الموثوقة، وطلبت منه التعاون مع هيئات الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية والضحايا وممثلهم (يوسف، 2011، ص19).

وقد ورد في ديباجة بروتوكول منع وقمع ومعاينة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000م ما يحث على اتخاذ تدابير لازمة لمكافحة جريمة الاتجار بالأشخاص والحماية من هذه الجريمة وكيفية مواجهة سبل التعاون بين المؤسسات الوطنية والدولية، كما جاء في الفقرة (ب) من المادة (2) من هذه الاتفاقية لعام 2000م النص على أن حماية ضحايا ذلك الاتجار ومساعدتهم، مع احترام كامل لحقوقهم الإنسانية هي إحدى أغراض الاتفاقية الأساسية.

ووفقاً للمادة (6) من ذات الاتفاقية (باليرمو لعام 2000م) فقد ألزمت الدول الأطراف بالحرص على صون الحرمة الشخصية لضحايا الاتجار بالأشخاص وهويتهم، كما تدعو المادة (9) من ذات البروتوكول الدول الأطراف إلى وضع استراتيجيات أساسيات أو برامج لمنع ومكافحة الاتجار بالبشر، وإجراء البحوث والدراسات والحملات الإعلامية، والتعاون مع المنظمات غير الحكومية وغيرها، وتعزيز التدابير لتخفيف وطأة العوامل التي تجعل الأشخاص ضعيفين أمام الاتجار بالبشر.

مما سبق يتبين بأن إجراءات الحماية تكون من خلال الإيواء، المساعدة الطبية النفسية، العودة الطوعية وإعادة الاندماج، المعلومات والتوعية (محمد، 2010، ص106)، وتكون حماية الضحايا من خلال كفالة الحقوق القانونية لضحايا الاتجار بالبشر، واتخاذ إجراءات تساعد على حماية ضحايا الاتجار بالبشر وسلامتهم وإعادة تأهيلهم، معاملة ضحايا الاتجار بالبشر بكل احترام وكرامة، وعدم تهريبهم أو تخويفهم أو تعريضهم للتهديد، تقديم المساعدة الطبية لضحايا الاتجار بالبشر في حال وجود حاجة لذلك، حماية ضحايا الاتجار بالبشر من أي اعتداءات إجرامية كنتيجة لما تعرضوا له، تقديم النصح والإرشاد للأحداث الذين تم الاتجار بهم، التأكد من حصول الضحايا على أوضاع معيشية أفضل مما كان متوفراً لهم قبل استغلالهم (محمد، 2010، ص107-108).

أما بالنسبة للمشرع الأردني فنجد أن المشرع قد نص الدستور الأردني لعام 1952م على العديد من النصوص التي تكفل حماية الأشخاص من الاتجار بالبشر، من خلال حماية الحقوق والحريات الأساسية، حيث تضمنت المادة (7) من الدستور النص على الحرية الشخصية وصونها من كل اعتداء، واعتبار أن أي اعتداء عليها جريمة يعاقب عليها القانون، كما جاء في المادة (13) النص على عدم التشغيل الإلزامي إلا في الحالات التي ينص عليها القانون، وبهذا تقع حماية للأشخاص من العمل القسري والعبودية، كما وضمت المادة (23) حماية العمل من خلال فرض الدولة تشريعات تضمن ذلك.

وبالنسبة لقانون منع الاتجار بالبشر الأردني رقم (9) لسنة 2009م فقد نص على تشكيل اللجنة الوطنية لمنع الاتجار بالبشر وذلك في المادة (4/أ) منه، وكان دور هذه اللجنة في الحماية من خلال عمل استراتيجية لمحور الحماية تهدف إلى التعرف على المجني عليهم والمتضررين من جرائم الاتجار بالبشر وحماية ودعم المجني عليهم والمتضررين من هذه الجرائم.

وقد قامت اللجنة الوطنية ووحدة مكافحة الاتجار بالبشر بوضع خطة، وتكون هذه الخطة من خلال حماية ودعم المجني عليهم (الضحايا) والمتضررين من جريمة الاتجار (الدويكات)، 2012، ص 9-10).

كما شرع المشرع الأردني نظام لحماية ضحايا الاتجار بالبشر ومن بينهم (النساء والأطفال) وهو نظام دور إيواء المجني عليهم والمتضررين من جرائم الاتجار بالبشر رقم (30) لسنة 2012، حيث نص في المادة (3) على توافر عدة شروط لغايات اعتبار الشخص متضرراً وهي أن يكون قريب المجني عليه حتى الدرجة الثانية، وأن لا يكون قد أكمل الثامنة عشرة من عمره، وأن يكون موجوداً في المملكة عند إدخال المجني عليه الدار، وعدم وجود شخص مناسب للعناية به لما يقرره الوزير أو من يفوضه خطياً، كما حددت المادة (4) أهداف دار الإيواء، والأهداف والمهام التي تقوم بها الدار وفقاً للمادة (5) من هذا النظام، وكذلك نص النظام في المادة (7) على تشكيل لجنة دور الإيواء وحدد صلاحياتها ومهامها، بالإضافة إلى تحديد مدة المكوث في دار الإيواء للمجني عليهم والمتضرر، والإجراءات المتبعة عند قبول المجني عليه أو المتضرر، وما يجوز للمجني عليه والمتضرر القيام به، وما له من حقوق وما عليه من واجبات، والأثر القانوني المترتب على مخالفة أحكام هذا النظام.

وبالتالي يظهر مدى التوافق بين البروتوكول الدولي والتشريع الوطني في أن البروتوكول الدولي ألزم الدول الأطراف باتخاذ تدابير لمكافحة جريمة الاتجار بالبشر والحماية منها، بالإضافة إلى تضمين تشريعاتها الداخلية ما ينص على ذلك، واستجابة المشرع الأردني لذلك من خلال إصدار قانون

منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009م والذي جاء فيه النص على تشكيل لجنة وطنية لمنع الاتجار بالبشر.

كما نص البروتوكول الدولي على التزام الدول الأطراف في حماية ضحايا الاتجار بالبشر واحترام حقوقهم، ويظهر التوافق في وقت مبكر في هذا الجانب أيضاً مع التشريع الوطني فيما نص عليه المشرع الأردني في الدستور الأردني لعام 1952م في المادة (6) منه في أن الأردنيين متساوون في الحقوق والواجبات مهما كانت الاختلافات.

كما يظهر مدى التوافق في أن البروتوكول الدولي نص على ضرورة التزام الدول الأطراف في القيام بصون الحرمة الشخصية لضحايا الاتجار بالبشر وهويتهم، وقد جاء التوافق في التشريع الوطني من خلال نص في الدستور الأردني لعام 1952م في المادة (7) على أن الحرية الشخصية مصونة من كل اعتداء، واعتبر أن أي اعتداء عليها جريمة يعاقب عليها القانون.

وما جاءت به التشريعات الوطنية مطابقة للبروتوكول الدولي في وضع استراتيجيات لمكافحة هذه الجريمة، فقد نص البروتوكول الدولي على إلزام الدول الأطراف بذلك، وظهرت استجابة التشريع الوطني من خلال قيام اللجنة الوطنية لمنع الاتجار بالبشر بوضع استراتيجيات لمحور الحماية تهدف إلى التعرف على المجني عليهم والمتضررين من جرائم الاتجار بالبشر وحماية ودعم المجني عليهم والمتضررين من هذه الجرائم.

**المبحث الثاني: الوقاية من جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بالنساء والأطفال في التشريعات الدولية والمحلية**

نظراً لانتشار جريمة الاتجار بالبشر فكان لازماً على المجتمع الدولي والمشرع الوطني وضع سبل للوقاية ومن هذه الجريمة وملاحقة مرتكبيها لان ضحايا هذه الجريمة هم الذين أصيبوا بالضرر النفسي أو الاقتصادي أو البدني أو الحرمان من التمتع بأبسط الحقوق الأساسية والتي تشكل انتهاكاً للمعايير المتعلقة بحقوق الإنسان.

ولتوضيح ذلك فقد تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: سبل الوقاية من جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بالنساء والأطفال في التشريعات

الدولية والمحلية

المطلب الثاني: سُبُل الملاحقة في جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بالنساء والأطفال في التشريعات الدولية والمحلية

### المطلب الأول

#### سُبُل الوقاية من جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بالنساء والأطفال في التشريعات الدولية والمحلية

نص بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000م في العديد من مواد النص على سُبُل الوقاية من جريمة الاتجار بالبشر، بالإضافة إلى سُبُل التعاون بين المؤسسات الوطنية والدولية، فقد وضعت هذه الاتفاقية محاور واستراتيجيات للتعاون بين الدول، وتتمثل هذه المحاور في التجريم واتخاذ التدابير لمنع الاتجار بالأشخاص من خلال ما نصت عليه المادة (5) من البروتوكول، مساعدة ضحايا الاتجار بالأشخاص وحمايتهم من خلال ما نصت عليه المادة (6) من البروتوكول، إعادة ضحايا الاتجار بالأشخاص إلى أوطانهم من خلال ما نصت عليه المادتين (8) و (9) من البروتوكول، التعاون الدولي في تبادل المعلومات وتوفير التدريب من خلال ما نصت عليه المادة (10) من البروتوكول، التدابير الحدودية من خلال ما نصت عليه المادة (11) من البروتوكول (الشبلي، 2013، ص59)، وبالتالي يمكن القول بأن سُبُل الوقاية تكون من خلال التوعية والدراسات والبحوث، الندوات والمؤتمرات، التعاون الإقليمي والدولي (محمد، 2010، ص106).

أما بالنسبة للأردن فقد نص المشرع الأردني في قانون منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009م على وسائل للوقاية من هذه الجريمة وذلك في المادة (4) منه والتي تضمنت النص على تشكيل لجنة تسمى اللجنة الوطنية لمنع الاتجار بالبشر، تهدف إلى تحقيق مواءمة برامج التوعية والتعليم والتثقيف والتدريب المناسب لكل فئة من الفئات المعنية بهذه الجريمة والعمل على تنفيذها، واعتماد برامج التوعية والتعليم والتثقيف والتدريب المناسب لكل فئة من الفئات المعنية بهذه الجريمة والعمل على تنفيذها، بالإضافة إلى تأهيل وتدريب جميع العاملين في جهات إنفاذ قانون منع الاتجار بالبشر والقضاة والمدعين العامين، ورسم السياسة الشاملة للأزمة ونشر الوعي والتدريب المتخصص في مجال منع الاتجار بالبشر، كما نص المشرع على عقوبات توقع على من ارتكب هذه الجريمة.

وقد تم رسم ثلاث محاور من قبل إدارة مكافحة الاتجار بالبشر للوقاية من جريمة الاتجار بالبشر وهي: رسم سياسات شاملة لمنع الاتجار من خلال تقييم ومراجعة واقع الاتجار بالبشر في الأردن، واقتراح التشريعات وتعديل النافذ منها فيما يتعلق بالاتجار بالبشر، هو ونشر الوعي من خلال وضع

برامج توعية تشمل جميع القطاعات، التدريب المتخصص في مجال منع الاتجار بالبشر (الدويكات، 2012، ص 5-7).

أما في مجال الوقاية من جريمة الاتجار بالبشر تم تضمين شروط إجراءات عمليات نقل الأعضاء ووزارتها في قانون الانتفاع بأعضاء جسم الإنسان الأردني رقم (23) لسنة 1977م.

مما سبق نجد أن المشرع الأردني قد توافق مع التشريعات الدولية، ونص على سبل الوقاية من جرائم الاتجار بالبشر، واتخذ الإجراءات الكفيلة بذلك من خلال ما جاء في قانون الاتجار بالبشر وقانون الانتفاع بأعضاء جسم الإنسان.

## المطلب الثاني

### الملاحقة في جريمة الاتجار بالبشر الخاصة بالنساء والأطفال في التشريعات الدولية والمحلية

نصت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (بروتوكول باليرمو) لعام 2000م على إجراءات الملاحقة والمقاضاة في المادة (11) على أنه:

- 1 - يتعين على كل دولة طرف أن تجعل ارتكاب أي جرم مقرر وفقاً للمواد (5 و6 و8 و23) من هذه الاتفاقية خاضعاً لجزاءات تراعى فيها خطورة ذلك الجرم.
- 2 - يتعين على كل دولة طرف أن تسعى إلى ضمان أن أية صلاحيات قانونية تقديرية يتيحها قانونها الداخلي فيما يتعلق بملاحقة الأشخاص لارتكابهم جرائم مشمولة بهذه الاتفاقية تمارس من أجل تحقيق الفعالية القصوى لتدابير إنفاذ القوانين التي تتخذ بشأن تلك الجرائم، ومع إيلاء الاعتبار الواجب لضرورة ردع ارتكابها.
- 3 - في حالة الجرائم المقررة وفقاً للمواد (5 و6 و8 و23) من هذه الاتفاقية، يتعين على كل دولة طرف أن تتخذ تدابير ملائمة، وفقاً لقانونها الداخلي ومع إيلاء الاعتبار الواجب لحقوق الدفاع، ضماناً لأن تُراعى فيه الشروط المفروضة فيما يتعلق بالقرارات الخاصة بالإفراج بانتظار المحاكمة أو الإفراج بانتظار الاستئناف ضرورة ضمان حضور المدعى عليه في الإجراءات الجنائية اللاحقة.

4 - يتعين على كل دولة طرف أن تكفل مراعاة محاكمها أو سلطاتها المختصة الأخرى خطورة الجرائم المشمولة بهذه الاتفاقية لدى النظر في إمكانية الإفراج المبكر أو المشروط عن الأشخاص المدانين بارتكاب تلك الجرائم.

5 - يتعين على كل دولة طرف أن تحدد في إطار قانونها الداخلي، عند الاقتضاء، مدة تقادم طويلة تستهل أثناءها الإجراءات الخاصة بأي جرم مشمول بهذه الاتفاقية، ومدة أطول عندما يكون الجاني المزعوم قد فرّ من وجه العدالة.

6 - ليس في هذه الاتفاقية ما يمس بمبدأ أن توصيف الجرائم المقررة وفقاً لهذه الاتفاقية وتوصيف الدفع القانونية المنطبقة أو المبادئ القانونية الأخرى التي تحكم مشروعية السلوك محفوظ حصراً لقانون الدولة الطرف الداخلي، وبوجوب ملاحقة ومعاقبة تلك الجرائم وفقاً لذلك القانون".

نستنتج مما سبق أن إجراءات الملاحقة التي من الواجب على الدول الأطراف اتخاذها متعددة، ولكن من الواجب تشديد إجراءات هذه الملاحقة وذلك من خلال تشديد إجراءات الملاحقة، وزيادة العقوبات، وبناء القدرات، والتعاون والتنسيق الإقليمي (محمد، 2010، ص 106-107).

أما بالنسبة للتشريع الأردني وفيما يتعلق بإجراءات الملاحقة نجد أن قانون منع الاتجار بالبشر رقم (٩) لسنة ٢٠٠٩م قد نص في المادة (8) منه على أنه "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر أو بغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار أو بكلتا هاتين العقوبتين كل من ارتكب جرائم الاتجار بالبشر المنصوص عليها في البند (١) من الفقرة (أ) من المادة (٣) من هذا القانون".

كما نص في المادة (9) منه على أنه "على الرغم مما ورد في المادة (٨) من هذا القانون، يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة مدة لا تزيد على عشر سنوات وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف دينار ولا تزيد على عشرين ألف دينار كل من: أ - ارتكب إحدى جرائم الاتجار بالبشر المنصوص عليها في البند (٢) من الفقرة (أ) من المادة (٣) من هذا القانون. ب - ارتكب أيّاً من جرائم الاتجار بالبشر في إحدى الحالات التالية: ١. إذا كان مرتكب الجريمة قد أنشأ أو نظم أو أدار جماعة إجرامية منظمة للاتجار بالبشر أو انضم إليها أو شارك فيها. ٢. إذا كان من بين المجني عليهم إناث أو ذوي إعاقة. ٣. إذا ارتكبت الجريمة من خلال الاستغلال في الدعارة أو أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي أو نزع الأعضاء. ٤. إذا ارتكبت الجريمة من خلال الاستغلال في الدعارة أو أي شكل من أشكال الاستغلال

الجنسي أو نزع الأعضاء. <sup>٥</sup> إذا أصيب المجني عليه نتيجة لارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون بمرض عضال لا يرجى شفاؤه. <sup>٦</sup> إذا كان مرتكب الجريمة زوجاً للمجني عليه أو أحد الأصول أو الفروع أو الولي أو الوصي. <sup>٧</sup> إذا كان مرتكب الجريمة موظفاً عاماً أو مكلماً بخدمة عامة، وارتكبتها من خلال استغلال وظيفته أو خدمته العامة. <sup>٨</sup> إذا كانت الجريمة ذات طابع (عبر وطني).

وجاء في المادة (10) ما مفاده "أ - يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر كل من عمل بحكم وظيفته بوجود مخطط لارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في المادة (9) من هذا القانون أو علم بوقوع إحدى تلك الجرائم ولم يتم إبلاغ الجهات الرسمية المختصة عن ذلك. ب - يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بكلتا هاتين العقوبتين كل من حاز أو أخفى أو قام بالتصرف بأي أموال وهو على علم بأنها متحصلة من إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون".

أما في المادة (11) فقد جاء فيها "أ - يعاقب الشخص الاعتباري بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف دينار ولا تزيد على خمسين ألف دينار إذا ارتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون وذلك دون الإخلال بمسؤولية ممثله الذي ارتكب هذه الجريمة. ب - بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، للمحكمة أن تقضي بوقف الشخص الاعتباري عن العمل كلياً أو جزئياً مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على سنة إذا ارتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في المادتين (٨) و(٩) من هذا القانون. ج - في حال تكرار الشخص الاعتباري ارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في المادتين (٨) و(٩) من هذا القانون، للمحكمة أن تقرر إلغاء تسجيله أو تصفيته، ويمنع كل من رئيس وأعضاء مجلس إدارته، أو رئيس وأعضاء هيئة إدارته حسب مقتضى الحال، ومديره وأي شريك يثبت مسؤوليته شخصياً عن ارتكاب هذه الجريمة من المشاركة أو المساهمة في رأسمال أي شخص اعتباري له غايات مماثلة أو الاشتراك في إدارته".

وفقاً للفقرة (ب) من ذات المادة فإنه من حق المدعي أن يصدر قراراً بإغلاق المحل الذي اقتترف فيه صاحبه أو أي من الأشخاص المسؤولين عن إدارته أو أحد العاملين فيه أيّاً من الجرائم المنصوص عليها في قانون منع الاتجار بالبشر الأردني رقم (٩) لسنة ٢٠٠٩م مدة لا تزيد على ستة أشهر، وعلى أن تتم المصادقة على القرار من قبل النائب العام، ويكون للمتضرر الحق في الطعن بهذا القرار أمام اللجنة المذكور في الفقرة (أ) من ذات المادة.

كما أنه للمحكمة أن تقرر مصادرة أي أموال متأتية من ارتكاب أي من الجرائم الواردة في قانون منع الاتجار بالبشر وذلك وفقاً لنص المادة (١٤) من ذات القانون، بالإضافة إلى ذلك فقد تم وضع محورين من قبل إدارة مكافحة الاتجار بالبشر في مجال الملاحقة، ويتمثل هذين محورين في هو تعزيز سيادة القانون والعمل على إيجاد القضاء المتخصص، استحداث جهاز تنفيذي مؤهل ومتخصص في مكافحة الاتجار بالبشر (الدويكات، 2012، ص 11-12).

وبالتالي نجد أن التشريعات الأردنية جاءت متوافقة مع التشريعات الدولية فيما يتعلق بالاتجار بالبشر، وعمل على إيجاد التشريعات اللازمة التي تضمن النص على سبل الملاحقة.

### الخاتمة:

تعد جريمة الاتجار بالبشر من أهم الجرائم على المستوى الدولي، حيث تعد هذه الجريمة من أشنع الظواهر الإجرامية التي تؤثر على حياة الإنسان، وقد لوحظ ازدياد هذا النوع من الجرائم، فظهرت الحاجة إلى تظافر الجهود الدولية للحد من انتشار هذه الجريمة، لذلك تم توقيع العديد من البروتوكولات والاتفاقيات الدولية في مجال تجريم جريمة الاتجار بالبشر والمعاقة عليها ووضع السبل اللازمة للوقاية والحماية منها، وكان من أهمها بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال لعام 2000م (بروتوكول باليرمو).

ومن خلال هذه الدراسة فقد توصل الباحث للعديد من النتائج والتي كان من أهمها ما يلي:

1. اهتم المشرع الأردني بمكافحة جريمة الاتجار بالبشر، وظهر ذلك من خلال الانضمام للعديد من الاتفاقيات والمواثيق والصكوك والبروتوكولات الدولية التي تشتمل على أحكام وتدابير ذات صلة بمكافحة جريمة الاتجار بالبشر، وكذلك اعتماد استراتيجية وطنية لمنع الاتجار بالبشر.
2. نجد أن المشرع الأردني قد انتهج نهج بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال في اقتباسه العديد من المصطلحات من هذا البروتوكول، حيث جاء تعريف المشرع الأردني للاتجار بالبشر مطابقاً للتعريف الوارد في البروتوكول الدولي، إلا أن البروتوكول الدولي أورد مصطلح تجنيد الأشخاص في حين أن المشرع الأردني استعاض عنه بمصطلح استقطاب الأشخاص، كما يظهر لنا أن المشرع الأردني كان أوسع نطاقاً وأكثر دقة

في تحديد البغاء والحض على الفجور من البروتوكول الدولي، ويظهر ذلك من خلال ما نص عليه في قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960م أي المواد من (311 - 318).

3. نجد أن بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال قد ألزام الدول الأطراف باتخاذ الإجراءات اللازمة للحماية والوقاية والملاحقة من جريمة الاتجار بالبشر، وظهرت استجابة المشرع الأردني من خلال قيام اللجنة الوطنية لمنع الاتجار بالبشر بوضع استراتيجيات لمحور الحماية والوقاية والملاحقة.

4. يوجد العديد من التدابير التي فرضها بروتوكول الأمم المتحدة لمواجهة جريمة الاتجار بالبشر ومن أهمها مساعدة ضحايا الاتجار بالبشر وحمايتهم، وسن التشريعات والقوانين الوطنية التي تتفق وأحكامها مع الأحكام الدولية، وإعادة ضحايا الاتجار بالبشر إلى أوطانهم، وتبادل المعلومات وتوفير التدريب للضحايا، واتخاذ التدابير الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والصحية والإعلامية وغير لمنع الاتجار بالبشر، واتخاذ الدول بعض التدابير اللازمة لتأمين الهجرة منها أو إليها، والحرص على أمن الوثائق الشخصية وصلاحتها، واعتبار الأفعال المتصلة بالاتجار بالبشر من قبيل الأعمال التي تستوجب تسليم المجرمين، وتنفيذ الإنابة القضائية بين الدول في الجرائم المتصلة بالاتجار بالبشر.

ومن خلال هذه الدراسة فقد خرج الباحث بالعديد من التوصيات وهي: -

1. إعادة النظر في العقوبات الواردة في التشريع الأردني وبخاصة في قانون منع الاتجار بالبشر والعمل على تشديدها كون أن العقوبات الحالية غير رادعة.

2. العمل على تحديد آلية إعادة دمج ضحايا الاتجار بالبشر في المجتمع والتخفيف من الأثر النفسي الذي وقع عليهم بشكل أكثر تفصيل وتوضيح مما ورد في نظام دور إيواء المجني عليهم والمتضررين من جرائم الاتجار بالبشر.

3. نجد أن نظام دور إيواء المجني عليهم والمتضررين من جرائم الاتجار بالبشر لم ينص على أي تعويض لضحايا الاتجار بالبشر والمتضرر فيجب العمل على تشكيل صندوق لدعم ضحايا الاتجار بالبشر ودفع التعويضات المناسبة لهم.

## قائمة المراجع.

1. ارتيمه، وجدان سليمان (2012) مدى توافق أحكام الجرائم في القانون الأردني لمنع الاتجار بالبشر مع الأحكام العامة للجريمة (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه فلسفة في القانون العام، عمان: كلية القانون في جامعة عمان العربية.
2. الدويكات، د. مهند فايز (2012) التحقيق الجنائي في قضايا الاتجار بالبشر، ط1، عمان: دائرة المكتبة الوطنية.
3. سلمان، زهراء ثامر محمود (2011) التزامات الأردن بموجب البروتوكول الخاص بمنع الاتجار بالبشر (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، عمان: كلية الدراسات العليا في جامعة الإسراء.
4. الشبلي، مهند حمود عبد الكريم (2013) فاعلية الآليات الدولية والوطنية لمكافحة جريمة الاتجار بالبشر، رسالة ماجستير، عمان: قسم القانون العام بكلية الحقوق في جامعة الشرق الأوسط.
5. عبد المنعم، سليمان (2000) النظرية العامة لقانون العقوبات، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
6. العريان، محمد علي (2011) عمليات الاتجار بالبشر وآليات مكافحتها، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
7. كورنو، جير (1998) معجم المصطلحات القانونية، ترجمة القاضي منصور، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
8. محمد، سيد حامد (2010) الاتجار في البشر كجريمة منظمة عابرة الحدود، ط2، القاهرة: القومي للإصدارات القانونية.
9. ناشد، سوزي عادل (2005) الاتجار في البشر بين الاقتصاد الخفي والاقتصاد الرسمي، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
10. يوسف، أمير فرج (2011) مكافحة جريمة الاتجار بالبشر طبقاً للواقع والقانون والمواثيق البروتوكولات الدولية، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.

### الاتفاقيات الدولية:

1. الاتفاقية الأوروبية لمكافحة الاتجار بالبشر لعام 2005.
2. الاتفاقية الدولية لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام 2000
3. البروتوكول الدولي لمنع وقمع الاتجار بالبشر وخاصة النساء والأطفال لعام 2000.

### التشريعات الأردنية:

1. الدستور الأردني لعام 1952م وتعديلاته.
2. قانون إبطال الرق الأردني لعام 1927.
3. قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة 1960.
4. قانون العمل الأردني رقم 17/8/1998 .
5. قانون منع الاتجار بالبشر الأردني رقم (٩) لسنة 2009، المنشور في الجريدة الرسمية العدد (4952) تاريخ 2009/3/1.
6. نظام دور إيواء المجني عليهم والمتضررين من جرائم الاتجار بالبشر رقم (30) لسنة 2012، والمنشور بالجريدة الرسمية صفحة (1623) عدد (5153) تاريخ 2012/4/16 والصادر بموجب المادة (7) من قانون الاتجار بالبشر.