



جامعة الأقصى - غزة

برنامج الدراسات العليا المشترك بين
أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا
وجامعة الأقصى بغزة



دور المهارات القيادية للمرشد الأسري في حل النزاعات الأسرية من وجهة نظر العاملين في المحاكم الشرعية - بقطاع غزة

إعداد الباحث :

خالد محمود الصليبي

إشراف الدكتور :

أيمن سليمان أبو سويح

قُدمت هذه الرسالة لإتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة

1440 هـ - 2018 م

الفهرس :

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

تساؤلات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

متغيرات الدراسة

منهج الدراسة

حدود الدراسة

المصطلحات العلمية

الدراسات السابقة

الفجوة البحثية

هيكلية الدراسة

المراجع

المقدمة :

تشكل المهارات القيادية منفذاً للأبداع والتميز والذي يمثل عنصراً أساسياً في تطوير اداء العاملين في المؤسسة القضائية ، وان الاساليب والمهارات الحديثة المستخدمة في عملية الارشاد الاسري تجعل العاملين يتميزون بأسلوب حديث يواكب التطورات وذلك من اجل الوصول الى حلول خلاقة للمشاكل الاسرية في المجتمع الفلسطيني .

وتمثل الاسرة أول جماعة تتلقى الفرد وليداً وتتعهده بالرعاية حتى يشند عوده ، كما انها الجماعة التي تقوم العلاقة بين اعضائها على مشاعر من المودة والحب والالفة في أقصى درجاتها متمثلة في عطاء متبادل . (أحمد ، محمد واخرون ، 2013 : 29)

ينظر بعض الدارسين الى النزاعات الاسرية على أنها مجرد خلاف يحدث بين الرجل والمرأة في إطار الزوجية بمعزل عن المجتمع ، وانها لا تخص الا اطرافها ، ولكن الحقيقة ان النزاعات الاسرية أكثر من ذلك بكثير فالأسرة هي علي أساس المجتمع ، ومن المجتمعات تتكون الأمم ومن الامم تتكون البشرية ، فالأسرة تعد الأسرة المؤسسة الأولى في عملية التنشئة الاجتماعية . (العواودة ، امل واخرون ، 2013 : 228)

كما يمكن القول بان القيادة الادارية ما هي إلا ممارسة القائد الاداري لسطاته في أعمال التخطيط والتنظيم والتوجيه والتسويق والرقابة بقصد تحقيق اهدافا محددة والقيادة بهذا المفهوم تصير فناً ومقدرة لا يستطيع كل شخص ممارستها بل هي مقدرة وموهبة يتمتع بها القادة الاداريون لذلك فهي وان كانت تحتاج لسلطة رسمية يمارسها من خلالها القائد الاداري اختصاصته الا ان السلطة الرسمية هنا ليست غاية في حد ذاتها بل هي وسيلة تمكن القائد الاداري من ممارسة اختصاصاته . (عليوة ، 2001 : 45)

ولا شك أن تنمية المهارات القيادية للعاملين يعتبر من المهام الاساسية التي تسعى إليها المنظمات حيث ان تنمية المهارات القيادية يسهم في رفع مستويات اداء العاملين كما يسهم في بناء شخصية قيادية قادرة على تحمل المسؤولية وإدارة المواقف المختلفة كما أنها تزيد من قدرتهم على حل المشكلات واتخاذ القرارات والاتصالات . (الصامل ، 2011)

وتعتبر مهارة حل الخلافات والنزاعات من المهارات الاساسية للأخصائي الاجتماعي في العمل مع حالات العنف الاسري ، حيث يقوم الاخصائي الاجتماعي بمساعدة الاسر على ايجاد اساليب أخرى غير

العنف لمواجهة الخلافات والنزاعات داخلها مقبولة اجتماعياً ، ومنها الارتباط الوجداني ، والمساندة ، والافتقار ، والتفاوض ، وإدراك وإعادة تفسير عناصر الموقف المؤدي للعنف بصورة أخرى . (قاسم ، 2009 : 13)

لذا جاء الاهتمام للتعرف على المهارات القيادية لدى المرشد الاسري وذلك من اجل النجاح والوصول الى الهدف المطلوب من خلال ايجاد افضل السبل والطرق لحل المشكلات الاجتماعية ، والنهوض بعملية الارشاد لابد ان تتوفر تلك المميزات التي توفر الوقت والجهد لنجاح العملية الارشادية ، ولما كانت مهمة موظف الارشاد ذات قيمة عظيمة لابد من ان تتوفر مميزات وقدرات ومهارات كبيرة لا جل انجاح العمل الارشادي ، والتخفيف من حالات النزاعات الاسرية والطلاق .

مشكلة الدراسة :

تعد دائرة الارشاد الاسري إحدى الدوائر المهمة في مؤسسة القضاء الشرعي التي يقع على عاتقها مسؤولية حل النزاعات الاسرية والحد من ظاهرة الطلاق بين الاطراف المتنازعة للوصول الى الهدف المنشود الا وهو حل جذري للمشكلة للوصول الى اسرة متفاهمة ومتماسكة .

ونظراً للزيادة الملحوظة في مشكلة الطلاق والنزاعات الاسرية والمسجلة في سجلات اقسام الارشاد الاسري ووجودي كباحث في هذه الدراسة أعمل كرئيس قسم الارشاد الاسري منذ عام 2004م كان لابد منى أن أجد حلاً مناسباً لهذه الظاهرة المنتشرة ووجدت ان العامل البشري هو الركيزة الاساسية والذي يتمثل بالمرشد الاسري له دور متميز لو تم توظيفه على اسس سليمة واستطعنا صقل مهاراته القيادية للنهوض والنجاح في عمله على اسس علمية سليمة .

وحسب احصائية المحاكم الشرعية للقضايا المحولة لدوائر التنفيذ بلغت (10843) منذ افتتاح دوائر التنفيذ في 2013/7/1 م بمعدل (2168.6) قضية سنوياً حتى عام 2017م ، وبلغت حالات الطلاق في المحاكم الشرعية في الاعوام 2015 ، 2016 ، 2017 م على النحو التالي :

السنة	2015	2016	2017
عدد حالات الطلاق	3281	3368	3255

جدول رقم 1

وبلغت احصائية القضايا المحولة لأقسام الارشاد الاسري في الاعوام 2015 ، 2016 ، 2017 م على النحو التالي :

السنة	2015	2016	2017
عدد حالات النزاعات الاسرية	1634	1574	1830

جدول رقم 2

(موقع ديوان القضاء الشرعي ، غزة : 2017)

مما يستدعي مني كباحث النظر في هذا الامر بنوع من الجدية لأنه يصيب صميم المجتمع الذي يجعله عاجزاً بالنهوض بنفسه ، حيث أن الدراسات السابقة لم تتطرق لدور المهارات القيادية للمرشد الاسري في حل النزاعات الاسرية وابرار دوره وكفاءته في حل النزاعات الاسرية وعلاجها كقضية مهمة تفتت من عضد المجتمع الفلسطيني كان لا بد ان يكون لنا سبق في ذلك .

يتفرع من ذلك السؤال الرئيسي :

ما دور المهارات القيادية للمرشد الاسري في حل النزاعات الاسرية من وجهة نظر العاملين بالمحاكم الشرعية ؟

1- ما المهارات القيادية التي يتمتع بها المرشد الأسري في حل النزاعات الاسرية ؟

2- ما السبل المناسبة لتطوير المهارات القيادية للمرشد الاسري في المحاكم الشرعية في النزاعات الاسرية ؟

3- ما الصعوبات التي تواجه المرشد الاسري في حل النزاعات الاسرية عند تعامله مع الجمهور؟

4- هل تتوفر مهارات قيادية لدى المرشد الاسري في حل النزاعات الاسرية ؟

5- ما هو المطلوب عمله لنجاح دائرة الارشاد الاسري والاقسام التابعة له ؟

6- هل خصائص (الجنس والخبرة والمؤهل العلمي والتخصص) مطلوبة للمرشد الاسري ؟

أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على المهارات القيادية للمرشد الاسرى في حل النزاعات الاسرية .
- 2- سبل تطوير القدرات القيادية للمرشد الاسري .
- 3- تقييم العاملين في دائرة الارشاد والاصلاح الاسرى من قبل الجمهور .
- 4- المعوقات التي تواجه عمل المرشد الاسرى والحلول المقترحة له.
- 5- ابراز اهمية دائرة الارشاد والاصلاح الاسرى في حل النزاعات الاسرية .
- 6- تطوير وتأهيل العاملين في مجال الارشاد والاصلاح الاسري وفق الامكانيات المتاحة لرفع المستوى والاداء الوظيفي .

اهمية الدراسة :

سنتناول في الدراسة اهمية المهارات القيادية للعاملين في مجال الاصلاح الاسري بالمحاكم الشرعية بقطاع غزة في حل النزاعات الاسرية .

1- الأهمية العلمية :

• يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في أبحاث علمية تعالج المهارات القيادية للمختصين في مجال الاصلاح الاسري سواء المرشدين الاسريين في المحاكم الشرعية أو رجال الاصلاح في المؤسسات الاجتماعية أو روابط العشائر .

• هناك دراسات تحدثت عن المهارات القيادية في مجالات كثيرة ولكن في هذا البحث تم تخصيص المرشدين الاسريين في مجال الاصلاح وحل النزاعات

2- الأهمية العملية :

• يستفاد من البحث المختصين في مجال الاصلاح والارشاد الاسرى في تنمية مهاراتهم القيادية في ايجاد حلول للنزاعات الاسرية

- يخدم البحث اصحاب القرار في القضاء الشرعي (المحاكم الشرعية) لاتخاذ قرارات وتعميمات لإعطاء اهمية اكبر للدائرة الارشاد الاسرى والاقسام في المحاكم الشرعية بقطاع غزة .
- يستفيد من البحث مراجعين الارشاد الاسري في المحاكم الشرعية من خلال وجود مهارات للمرشد الاسرى في حل مشاكلهم الاسرية .
- تحقيق فوائد علمية يستفيد منها الباحثين في مجال الاصلاح الاسري وحل النزاعات في تنمية المهارات القيادية لهم .

متغيرات الدراسة:

<u>المتغير التابع</u>	<u>المتغير المستقل</u>
النزاعات الاسرية	<p>المهارات القيادية وتشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - المهارات الذاتية - المهارات الفنية - المهارات الانسانية - المهارات الفكرية - المهارات الادارية

جدول رقم 3

متغيرات الدراسة

المصدر (إعداد الباحث)

منهج الدراسة:

- سيتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعدى ذلك إلى التحليل والربط والتفسير، للوصول إلى استنتاجات . (عبيدات، 2001: 223).

حدود الدراسة :

1- الحد الموضوعي :

تناولت الدراسة المهارات القيادية للمرشد الاسري ودوره في حل النزاعات الاسرية من وجهة نظر العاملين في المحاكم الشرعية بمحافظات قطاع غزة 0

2- الحد البشري :

سيتم تطبيق هذه الدراسة على المسترشدين لدى اقسام الارشاد الاسري بالمحاكم الشرعية .

3- الحد الزمني :

أجريت الدراسة خلال العام (2018 م)

4- الحد المكاني :

أقسام الأرشاد بالمحاكم الشرعية " محافظات قطاع غزة "

المصطلحات الدراسية :

الأسرة :

الوحدة الاجتماعية الأولى التي تهدف الى المحافظة على النوع الانساني وتقوم على المقتضيات التي يرتضيها العقل الجمعي والقواعد التي تقرها المجتمعات المختلفة . (أحمد ، أحمد واخرون 2013 : 51)

الأرشاد الأسري :

يعتبر الارشاد الاسري من التخصصات الدقيقة في علم النفس الارشادي وقد احتل مكانة عالية منذ منتصف القرن الماضي ويمثل الارشاد الاسري حركة ونقطة واسعة في العلاج النفسي وتقدم وتوفر هذه

الحركة أمراً مفاهيمه لفهم وتفسير المجالات المعقدة من المشكلات الاسرية ويتضمن مناهج مع الممارسة الاكلينكية لمساعدة الاسرة على حل مشكلاتها المعقدة. (علاء الدين ، 2010 : 9)

المهارة :

ويستخلص عبد الشافي ، رحاب (1997 : 213) تعريفا للمهارة بأنها " شيء يمكن تعلمه أو اكتسابه أو تكوينه لدى المتعلم ، عن طريق المحاكاة والتدريب، وأن ما يتعلمه يختلف باختلاف نوع المادة وطبيعتها وخصائصها والهدف من تعلمها".

القيادة :

عرف العجمي (2008 ، 30) القيادة بأنها فن معاملة الطبيعة ، او فن التأثير في السلوك البشري ، لتوجه جماعة من الناس نحو هدف معين بطريقة تضمن طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم .

المهارات القيادية :

مجموعة من المهارات والسلوكيات التي يتبناها القادة العاملون في المنظمات الادارية من اجل تحقيق الاهداف الموضوعية بكفاءة وفاعلية (الخليفات ، 2006 : 60)

النزاعات الاسرية :

كلما حدث الاختلال والاضطراب الزوجي بينهما نتيجة عدم الفهم والتواصل فيما بينهما كان زواجهما فاشلاً ، والعلاقات بين الناس والازواج لا تخلو من النزاعات ، كون النزاعات ظاهرة اجتماعية شائعة تحدث في حياة جميع المجتمعات وبين جميع الشعوب والدول والافراد ، لان الانسان كائن اجتماعي بطبيعته حتى يشيع حاجاته واثناء ذلك تحدث نتيجة لذلك نزاعات أيضا ، كما في العلاقة بين الزوجين ، حيث ان الناس ذو طبائع ورؤى وحاجات ومصالح وأهداف مختلفة فمن الممكن أن تحدث الخلافات والنزاعات بينهم وأسباب النزاعات بين الزوجين مختلفة وقد تكون طبيعة وسلوكية وصحية وقد تكون مالية او اقتصادية أو تكون ثقافية اجتماعية . (جلبي ، فهيل ، 2017 : 216)

الدراسات السابقة :

الدراسات الفلسطينية :

دراسة ورشة أغا (2018) : " دور المهارات القيادية في تطوير البناء التنظيمي لوزارة التربية والتعليم العالي "

هدفت الدراسة الى التالي :

- 1- الكشف عن واقع المهارات القيادية في وزارة التربية والتعليم العالي .
- 2- الكشف عن واقع البناء التنظيمي لوزارة التربية والتعليم العالي.
- 3- تحديد طبيعة العلاقة بين المهارات القيادية وتطوير البناء التنظيمي لوزارة التربية والتعليم العالي.
- 4- تحديد اثر مهارات القيادات الإدارية في تطوير البناء التنظيمي لوزارة التربية والتعليم العالي.

أهم النتائج التي وصلت اليها الدراسة :

- 1- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع مجالات التطوير التنظيمي وفاعلية القرارات الإدارية في المؤسسات الأهلية في قطاع غزة.
- 2- يوجد اثر للأهداف والاستراتيجيات، والهيكل التنظيمي، والأساليب والإدارات على تلك القرارات ومدى فاعليتها.
- 3- أظهرت الدراسة وجود بعض الفروق في إجابات المبحوثين في بعض مجالات التطوير التنظيمي تعود لمتغيرات (الشخصية ، والعمر، والمؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة).

أهم التوصيات:

- 1- ضرورة تطوير الهياكل التنظيمية للمؤسسات الغير حكومية بشكل مستمر مما يجعلها قادرة على مواكبة التغيرات الحادثة في بيئة العمل .
- 2- إجراء تعديلات في أنظمة وسياسيات المؤسسات بما يضمن زيادة فاعلية اتخاذ القرارات.
- 3- العمل على تنمية وتطوير العالمين وتدريبهم على اتخاذ القرارات السلمية من خلال المشاركة
- 4- العمل على إيجاد مبدأ التخصص مجالات العمل الأهلي.

دراسة الشيخ خليل (2018) " واقع المهارات القيادية لدى خريجي برنامج القيادة والإدارة في مؤسسات التعليم العالي وسبل تطويرها "

هدفت الدراسة :

- 1- التعرف واقع المهارات القيادية لدى خريجي برنامج القيادة والإدارة في أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا من جهة نظر خريجها .
- 2- اقتراح سبل لتطوير برنامج القيادة والإدارة في أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات لتنمية المهارات القيادية لخريجي .

أهم النتائج الدراسة :

- 1- إن برنامج القيادة والإدارة ساهم في تطوير المهارات الفنية المستهدفة بدرجة كبيرة والتي جاءت بوزن نسبي (78.66 %).
 - 2- إن البرنامج القيادة والإدارة ساهم في تطوير المهارات الإنسانية للعينة المستهدفة بدرجة كبيرة والتي جاءت بوزن نسبي (81.31 %).
 - 3- إن برنامج القيادة والإدارة ساهم في تطوير المهارات المفاهيمية للعينة المستهدفة بدرجة كبيرة والتي جاءت بوزن نسبي (78.65 %).
 - 4- إن برنامج القيادة والإدارة ساهم في تطوير المهارات التنافسية للعينة المستهدفة بدرجة كبيرة والتي جاءت بوزن نسبي (75.76 %).
- أوصت الدراسة بما يلي :

- 1- تعزيز القدرات القيادية لدى خريجي أكاديمية الإدارة والسياسة من خلال إيفاد الطلبة ببرامج تدريبية مهنية وأنشطة لا منهجية تدعم هذه المهارات.
- 2- تعزيز الجوانب العلمية في المسافات الدراسية ومهارات البحث الإجرائي .لتطوير أفكار تسهم في حل مشكلات مجتمعية مثل مشكلة (البطالة -التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات - معايير الجودة العالمية -الخ).
- 3- استمرار التواصل مع الخريجين وإعداد حاضنات قيادية لهم، ينتج عنها فرق عمل متخصصة في مجالات القيادة مثل (التخطيط الاستراتيجي- حل المشكلات- إدارة الأزمات- الخ).
- 4- الاستفادة من التجارب الخارجية والدولية من خلال استضافة شخصيات بارزة صاحبة فكر ،ومؤثرة في البرنامج القيادية خلال المحاضرات.

دراسة صوالحة (2017) : " دور دائرة الإرشاد والإصلاح الأسري التابعة للمحاكم الشرعية في الضفة الغربية في الحفاظ على الأسرة الفلسطينية من التفكك ومنح المرأة حقوقها القانونية من جهة نظر العاملين في الدائرة "

اهم أهداف الدراسة :

- 1- التعرف إلى الدور دائرة الإرشاد والإصلاح الأسري التابعة للمحاكم الشرعية في الضفة الغربية في الحفاظ على الأسرة الفلسطينية من التفكك ومنح المرأة الفلسطينية حقوقها القانونية من وجهة نظر العاملين في الدائرة.
- 2- التعرف على الفروقات في دور دائرة الإرشاد والإصلاح الأسري التابعة للمحاكم الشرعية في الضفة الغربية في الحفاظ على الأسرة الفلسطينية من التفكك ومنح المرأة حقوقها القانونية من جهة نظر العاملين في الدائرة تبعا لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، التخصص ، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، مكان القسم التابع للدائرة).
- 3- التعرف إلى درجة تقييم العاملين في دائرة الإرشاد والإصلاح الأسري التابعة للمحاكم الشرعية في الضفة الغربية لطبيعة الدور الذي يقومون به .
- 4- التعرف على المعوقات التي تحد من قيام دائرة الإرشاد والإصلاح الأسري التابعة للمحاكم الشرعية في الضفة الغربية عن القيام بواجباتها بكفاءة وفاعلية.

نتائج الدراسة :

- 1- إن الدور الأبرز لدائرة الإرشاد والإصلاح الأسري يتمثل في الأدوار العلاجية، وبدرجة اقل في الأدوار الوقائية والتوجيهية ، ثم في الدوار التنموية.
- 2- إن لدائرة الإرشاد والإصلاح الأسري دورا مهما في الحد من النزعات الأسرية والتوافق بين المتخاصمين بشكل ينعكس إيجابا على خفض نسبة الطلاق في المجتمع الفلسطيني .
- 3- إن دائرة الإرشاد والإصلاح الأسري تهدف بشكل عام إلى تحقيق الرؤية الوطنية لحماية الأسرة وضمان استقرارها وديمومتها وتحسين نوعية العلاقة بين أفرادها والارتقاء بها من خلال إيجاد حلولاً رضائية مبتكرة للنأي بالأسرة عن اللجوء إلى القضاء ما أمكن ، بحيث يتوصل أطراف النزاع من خلال التوعية والإرشاد إلى حلول ودية وفق شعار التراضي بدل والوفاق بدل الشقاق.
- 4- جاءت درجة تقييم العاملين في دائرة الإرشاد والإصلاح الأسري التابعة للمحاكم الشرعية في الضفة الغربية للدور الذي يقومون به مرتفعة.

توصيات الدراسة :

- 1- ضرورة العمل على إيجاد قانون أحوال شخصية عصري يقنن عمل الدائرة .
- 2- ضرورة تعزيز الدور التكاملي بين القضاء الشرعي ودائرة الإرشاد والإصلاح الأسري.
- 3- ضرورة بذل المزيد من الاهتمام بالأدوار الوقائية والتوجيهية والتنموية التي تضطلع بها الدائرة .
- 4- ضرورة قيام صناع القرار المختصين، بالعمل على توفير استقلالية تامة لدائرة الإرشاد والإصلاح الأسري عن التدخل بخصوصياتها.

الدراسات العربية :

دراسة أبو الخير (2016) " تنمية مهارات وأساليب حل النزعات الأسرية لدى العاملين في المحاكم الشرعية كمدخل لتحسين التوافق النفسي لأبناء الأسر "

هدفت الدراسة :

- 1- معرفة مدى فاعلية برنامج تنمية مهارات وأساليب حل النزعات الأسرية توفير قدرات العاملين في المحاكم الشرعية .
 - 2- معرفة اثر تطبيق على التوافق النفسي الأبناء الأسر المنازعة .
- نتائج الدراسة :

- 1- هناك ضرورة لتدريب العاملين في المحكم الشرعية على مهارات حل النزاعات الأسرية.
- 2- برامج الإرشاد الأسري لها دور لها دور في عقوبة وتغيير التوافق النفسي الآباد
- 3- برامج الإرشاد والأسري لها أهمية في تقليل في حالات النزاع الأسر
- 4- العاملين في مجال حل النزاعات الأسرية من إحصائية حاجة إلى تطوير قدرات وتوفير إمكانيات لهم للقيام بعملهم بكفاءة ومهنية عالية .

توصيات الدراسة :

- 1- زيادة توعية الأسر المتنازعة في اللجوء إلى برامج الإرشاد الأسري لحل مشاكلهم.
- 2- التوسع والتنوع في تصميم برامج الإرشاد الأسري لزيادة كفاءة العاملين في حل النزعات الأسرية
- 3- تهيئة أماكن حل النزعات الأسري بما يناسب مع الخصوصية الأسرية ويعني راحة نفسية الآخرين النزاع .
- 4- زيادة رعي حديثة عهد الزواج بالمشاكل الأسرية وطريقة حلها.
- 5- توفير تعزيز مادي واسري ومعنوي للعاملين في حل النزعات الأسرية لدى المحاكم الشرعية لأهمية ذلك في زيادة الكفاءة والانتماء للعمل

دراسة فيروز (2015) : " تعدد الزوجات وأثره على التماسك الأسري دراسة ميدانية على عينة

من الأزواج والزوجات بولاية وهران .

هدفت الدراسة الى :

- 1- محاولة تناول ظاهرة التعدد الزوجي من الناحية النفسية والاجتماعية .
- 2- محاولة معرفة مدى تقبل الزوجة الأولى للزوجة الثانية (للضرة) وذلك من خلال قياس مستوى التماسك الأسري لديها .
- 3- معرفة مستوى التماسك الأسري لدى الزوج والزوجة الأولى في الأسر متعددة الزوجات.
- 4- معرفة مدى انتشار الزواج المتعدد في المجتمع الوهراني .

النتائج

- 1- الزوجات والأزواج الذين يتعايشون مع ظاهرة تعدد الزوجات لديهم مستوى تماسك اسري متوسط وهي نتيجة تعكس استجابة العينة حسب ما يرغبه ويحبذه المجتمع.
- 2- كما دلت النتائج على إن متغير الجنس ليس له اثر على مستويات التماسك الأسري ، ذلك إن أي طرف يتعامل مع تلك الظاهرة حسب طبيعة الظروف والأسباب المؤدية إلى ذلك .
- 3- يوجد فروق بين الأزواج والزوجات في متوسطات بعد العلاقات بين الزوجين وبعد المشاركة بين الزوجين وبعد البيئة الأسرية .
- 4- لا يوجد فروق بين الأزواج والزوجات في متوسطات بعد الأدوار بين الزوجين.

التوصيات

- 1- إعداد برامج إرشادية من طرف متخصصين تتعلق بالأسرة التي تتعايش مع ظاهرة التعدد الزوجي وذلك بهدف تحقيق مستوى مرتفع من التماسك الأسرى .
- 2- دعوة الطلبة والباحثين المتخصصين في مجال الأسرة بالاهتمام بقضايا تتعلق بهذه الأخيرة .
- 3- حث الأزواج الذين لهم نية التعدد بفهم هذه المسألة وفهم الأسباب والدوافع الموضوعية قبل الإقدام عليها لتجنب كل ما لم يكن في الحسبان

دراسة الصامل (2011) : " تنمية المهارات القيادية للعاملين وعلاقتها بالأداء الوظيفي في

مجلس الشورى السعودي "

هدفت الدراسة :

- 1- التعرف على دور تنمية المهارات القيادية للعاملين في مجلس الشورى السعودية الأداء الوظيفي لديهم .
- 2- التعرف على أهمية المهارات القيادية المطلوبة توفرها للعاملين في مجلس الشورى السعودي.
- 3- التعرف على مدى توفر هذه المهارات القيادية لدى العاملين في مجلس الشورى السعودية.
- 4- التعرف دور التدريب في تنمية المهارات القيادية لدى العاملين في مجلس الشورى السعودية.
- 5- التعرف على دور تنمية المهارات القيادية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي في مجلس الشورى السعودية .

نتائج الدراسة :

- 1- إن أكثر المهارات القيادية المطلوبة هي مهارة التخطيط واتخاذ القرار لدى العاملين بمجلس الشورى.
- 2- ان مهارات القيادة المتوفرة لدى العاملين في مجلس الشورى هي مهارات حل المشكلات والتواصل .
- 3- أسهمت تنمية المهارات القيادية في تحسين مستويات الاداء الوظيفي .

أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة :

- 1- ضرورة تنمية مهارات التخطيط الاستراتيجي لدى العاملين في مجلس الشورى.
- 2- ضرورة الاهتمام بتنمية مهارة إدارة الوقت لدى العاملين في مجلس الشورى
- 3- العمل على تأهيل العاملين في التعامل مع إدارة الأزمات وتنمية مهاراتهم على الكيفية التي من خلالها يمكن إدارة الأزمات والتصرف في المواقف الطارئة .
- 4- تنمية مهارات العاملين على عمليات الاتصال الفعال.

الدراسات الاجنبية :

1- دراسة (2015) El Ra was and El Saddawy بعنوان: " تطوير القيادة وتمكين الموظفين " "Leadership Dave Lopment and EmpLoyees Empowerment "

هدفت الدراسة : إلى إظهار اثار تعزيز أساليب القيادة على المستويات الإدارية المختلفة، وهو يتضمن المعلومات التي أجريت في (10 دول) (5)بلدان متقدمة و(5)، بلدان نامية ، واعتمدت الدراسة مقياس التغير الاجتماعي لتطوير القيادة.

أبرز نتائج الدراسة :

1- تشكل تنمية القيادة جزءا لا يتجزأ من نجاح المنظمة كما ويؤثر أسلوب القيادة الفعال بشكل كبير على الالتزام والتفاني في العمل.

2- يعتمد نجاح الشركات الآن بشكل كبير على قدرة المؤسسة على تأسيس قواعد المعرفة، إضافة إلى استخدام المهارات الشخصية، مما يسهل أداء الموظفين لمهامه وبالتالي الحفاظ على العملاء.

3- المهارات الإدارية التي على القادة الاستمرار في تطويرها هي: الإبداع، وقيادة فرق العمل، ومهارات الاستماع، وتقدير الموظفين.

أهم توصيات الدراسة :

1- توصي هذه الدراسة باستخدام النموذج الاجتماعي للتغيير، والذي يتيح الفرصة للقادة الذي لا يحملون أدوارا تقليدية للقيادة، بل يتوقون إلى إجراء تغييرات ايجابية.

2- اعتماد أساليب القيادة الأخرى مثل التوجيه والتمكين والمعاملات والانتقال من اجل تحقيق أهداف المنظمة.

دراسة Seethe (2013) بعنوان: حاجات الطلبة والمهنيين للتدريب على المهارات الناعمة.

Necessity Of Soft Skills Training For Students And professionals India

هدفت هذه الدراسة إلى التأكيد على ضرورة دمج برامج التدريب على المهارات الناعمة مع المناهج الدراسية لإبراز الأهداف المرجوة من تلك المهارات مع أساليب التدريس المختلفة لتطبيقها حيث تطرقت الدراسة إلى أهداف البرنامج التدريبي للمهارات الناعمة والتي تتمثل في تطوير مهارات الاتصال الفعالة ومهارات العرض وإدارة الفريق ومهارات القيادة والتركيز على المهارات الشخصية كالعامل ضمن فريق وتحسين المهارات

السلوكية، وقد حصلت الدراسة على تغذية راجعة من الطلبة المستفيدين من البرنامج التدريبي المتعلق بالمهارات الناعمة والذين تفاعلوا فيه وقدموا الاقتراحات اللازمة لتطوير البرنامج مستقبلا.

أهم النتائج :

أهمية الاتصال الفعال والمهارات الشخصية في زيادة فرص التوظيف والمنافسة بشكل قوي في بيئة العمل، كما إننا برامج المهارات الناعمة تنمي وتحسن ذلك، وان هذه المهارات تتميز بالانتقال السلس لدى الطالب من طموحة وتوجهاته إلى النجاح كريادي إعمال.

توصية مهمة للدراسة :

بمجموعة من الاقتراحات متعلقة بصنع مبادرات أكثر فعالية لتطوير الطلاب ومجهزة تجهيزا كاملا مع المهارات ذات الصلة.

الفجوة البحثية

الدراسة الحالية	الفجوة	الدراسات السابقة
<ul style="list-style-type: none"> • اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة حيث سيتم التركيز على جميع المهارات القيادية للمرشد الاسري . • وايضا على التعرف على انواع النزاعات الاسرية لدى المجتمع الفلسطيني من طلاق ونزاعات وخلافات اسرية وطرق حل هذه النزاعات باستخدام مهارات المرشدين الاسريين ، وسنقوم بعرض اهم انجازات المحاكم الشرعية بقطاع غزة في هذا المجال . • أهمية المهارات القيادية للمرشد الاسري في حل المشكلات الاسرية والتخفيف من حدة الطلاق . 	<ul style="list-style-type: none"> • الدراسات السابقة ركزت على المهارات القيادية في المؤسسات دون النظر الى الاهتمام بالعنصر البشري كعامل في التطوير والانماء • الدراسات السابقة ركزت على أحد المهارات القيادية دون النظر الى المهارات الاخرى • اهتمت الدراسات السابقة على دور دائرة الارشاد الاسري دون التركيز على الاقسام الرئيسية للدائرة وإهمال المهارات القيادية للمرشد الاسري . 	<ul style="list-style-type: none"> • تناولت الدراسات السابقة دور المهارات القيادية في تطوير البناء التنظيمي للمؤسسات الفلسطينية . • تناولت الدراسات السابقة تنمية المهارات المهنية للأخصائين الاجتماعيين في العمل مع حالات العنف الاسري . • تناولت الدراسات السابقة دور دائرة الإرشاد في الحفاظ على الأسرة الفلسطيني من التفكك والاهتمام بدور المرأة.

هيكلية الدراسة:

سنتكون الدراسة من خمسة فصول رئيسية:

- الفصل الأول : الإطار العام للدراسة .
- الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة ويتكون من أربع مباحث، المبحث الأول : المهارات القيادية، والمبحث الثاني الارشاد الاسري ، تعريفاته وادواره ، والمبحث الثالث سيتحدث عن النزاعات الاسرية ودور المحاكم الشرعية .
- الفصل الثالث : الدراسات السابقة والتعقيب عليها.
- الفصل الرابع : سيتناول المنهجية والإجراءات.
- الفصل الخامس: النتائج والتوصيات الخاصة بالدراسة، ثم قائمة المصادر والمراجع.

المراجع :

الكتب والمجلات العلمية :

- أحمد ، احمد وأخرون (2013) ، " التربية الاسرية ومؤسسات التنشئة الاجتماعية " دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان
- العواودة ، أمل واخرون (2013) : " اسباب النزاعات الاسرية من وجهة نظر الأبناء ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات النفسية والاجتماعية ، العدد الحادي والعشرين ، ع1 ، يناير ، جامعة البلقاء التطبيقية .
- عليوة ، السيد (2001م) : " تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد " ، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع ، ط 1 ، القاهرة .
- عبيدات، ذوقان، وآخرون (2001م)، البحث العلمي مفهومه وأدواته، وأساليبه، ط7، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- قاسم ، أماني (2009) " نحو برنامج مقترح لتنمية المهارات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في العمل مع حالات العنف الاسري ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية جامعة حلوان ، العدد السادس والعشرين ابريل ، .
- علاء الدين ، جهاد (2010) : نظريات وفنيات الارشاد الاسري ، الاهلية للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، الاردن .
- عبد الشافي ، رحاب السيد (1997م): فعالية برنامج مقترح لتنمية المهارات الإملائية اللازمة لتلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي لدى طلاب كلية التربية (قسم اللغة العربية). **المجلة التربوية، كلية التربية بسوهاج، جامعة جنوب الوادي**، العدد الثاني عشر، الجزء الأول، يناير
- العجمي ، محمد (2008) " الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية ، دار المسيرة للنشر ، ط1 ، عمان ، الاردن.
- جبلي ، فهيل (2017) : الصلح وسيلة لحل النزاعات بين الزوجين . مجلة دهبوك ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 20 ، ع 1 ، اقليم كردستان ، العراق .

الرسائل العلمية :

- الصامل ، ناصر علي (2011 م) : " تنمية المهارات القيادية للعاملين وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مجلس الشورى السعودي " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، السعودية

- ورشا أغا ، محمد عبدالله (2018 م) : " دور المهارات القيادية في تطوير البناء التنظيمي لوزارة التربية والتعليم العالي " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا ، غزة ، فلسطين
- الشيخ خليل ، همام رزق (2018 م) " واقع المهارات القيادية لدى خريجي برنامج القيادة والإدارة في مؤسسات التعليم العالي وسبل تطويرها " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا ، غزة ، فلسطين
- صوالحة ، سلافة أحمد (2017 م) : " دور دائرة الإرشاد والإصلاح الأسري التابعة للمحاكم الشرعية في الضفة الغربية في الحفاظ على الأسرة الفلسطينية من التفكك ومنح المرأة حقوقها القانونية من جهة نظر العاملين في الدائرة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين.
- أبو الخير ، محمد عبد الحافظ (2016) : " تنمية مهارات وأساليب حل النزعات الأسرية لدى العاملين في المحاكم الشرعية كمدخل لتحسين التوافق النفسي لأبناء الأسر " رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية
- فيروز ، بن علو (2015 م) : " تعدد الزوجات وأثره على التماسك الأسري دراسة ميدانية على عينة من الأزواج والزوجات بولاية وهران " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، وهران ، الجزائر
- الخليفات ، مها (2006) : " أثر المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية " رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الاردن

*El Rawas ASE El Saddawy AIB (2015) "Leadership Dave Lopment and EmpLoyees Empowerment" Inter. J . Econ . Bus. Manage . 3 (4) : 39 -44 .

* Seethe , S. (2013). Necessity Of Soft Skills Training For Students And professionals 4 (2) March ,2013, PP. 171 -174 . India : International Journal Of Engineering Business and Enterprise Applications .

المواقع الالكترونية :

موقع ديوان القضاء الشرعي غزة تم الاسترجاع على الرابط التالي بتاريخ 2018/6/26
/http://www.ljc.gov.ps