

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

"الادارة الرشيدة وعلاقتها بالوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في محافظات غزة"

Good governance and its relation to the security function of the state from the point of view of the leaders of the security services in the governorates of Gaza

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

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

والله خير الشاهدين

DECLARATION

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

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

Student's name:

Ali Ibrahim ELnadi

علي إبراهيم النادي

اسم الطالب:

Date:

2017-06-07

13 رمضان، 1438 هـ

التاريخ:



أكاديمية الإدارة و السياسة للدراسات العليا - برنامج الدراسات العليا المشترك مع جامعة الأقصى

دراسة بعنوان:

الإدارة الرشيدة وعلاقتها بالوظيفية الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في محافظات غزة

إعداد:

الطالب / علي إبراهيم النادي

إشراف :

الدكتور / وليد عبد الرحمن مزهر

المستشار القانوني لوزارة التربية والتعليم

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

2017-2016م



نتيجة الحكم على أطروحة الماجستير

بناءً على موافقة المجلس الأكاديمي بأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ علي إبراهيم خميس النادي، لنيل درجة الماجستير في تخصص إدارة الدولة والحكم الرشيد، وموضوعها:

"متطلبات الإدارة الرشيدة وعلاقتها بالوظيفة الأمنية للدولة"

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأربعاء 28 شعبان 1438هـ، الموافق 2017/05/24م الساعة الثانية عشر ظهراً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

| | | |
|---|-----------------|----------------------------|
|  | مشرفاً ورئيساً | د. وليد عبد الرحمن مزهر |
|  | مناقشاً داخلياً | د. محمد عبد العزيز الجريسي |
|  | مناقشاً خارجياً | د. رائد صالح قنديل |

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في تخصص إدارة الدولة والحكم الرشيد. واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق،،،



الآية القرآنية

قال تعالى:

" تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا
وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ "

صدق الله العظيم

القصص " 83 "

الإهداء

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره
أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائليه
فأظهر بسماحته تواضع العلماء
وبرحابته سماحة العارفين.

إلى من علمني النجاح والصبر
إلى من افتقده في مواجهة الصعاب
ولم تمهله الدنيا لأرتوي من حنانه.. والدي

وإلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها
من علمتني وعانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه
وعندما تكسوني الهموم أسبح في بحر حنانها ليخفف من آلامي .. والدتي

إلى من رافقونا طيلة حياتنا بجلوها ومرها ، إلى سندي و فخري ، إلى تلك الثغور الباسمة ، إلى
شقائنا النعمان .. عائلتي الغالية.

إلى من منحني الكثير من وقته وجهده ومد لي يد العون إلى
أستاذي الفاضل : وليد مزهر .
إلى كل من مد يد العون و المساعدة في إخراج هذه الدراسة على أكمل وجه.

شكر وتقدير

الشكر لله عز وجل الذي أنار لي الدرب، وفتح لي أبواب العلم وأمدني بالصبر والإرادة. القائل في محكم التنزيل " فَبَدَأَ بِأَوْعِيَّتِهِمْ قَبْلَ وِعَاءِ أَخِيهِ ثُمَّ اسْتَخْرَجَهَا مِنْ وِعَاءِ أَخِيهِ كَذَلِكَ كِدْنَا لِيُوسُفَ مَا كَانَ لِيَأْخُذَ أَخَاهُ فِي دِينِ الْمَلِكِ إِلَّا أَنْ يَشَاءَ اللَّهُ نَرْفَعُ دَرَجَاتٍ مَنْ نَشَاءُ وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ " (يوسف: 76) وأيضاً وفاءً و تقديراً و اعترافاً مني بالجميل أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأولئك المخلصين الذين لم يألوا جهداً في مساعدتي في مجال البحث العلمي، وأخص بالذكر مشرف الدراسة الدكتور وليد مزهر صاحب الفضل في توجيهي و مساعدتي في الدراسة، جزاه الله كل خير .

والشكر موصول إلى الأخوة في وزارة الداخلية بغزة على جهودهم و مشاركتهم في عينة الدراسة، ولا يسعني سوى تقديم الشكر لأعضاء الهيئة التدريسية الكرام. وأخيراً أتقدم بجزيل شكري إلى كل من مد يد العون و المساعدة في إخراج رسالتي على أكمل وجه.

والله الموفق ،،،

فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | المحتويات | م. |
|------------|--|-----|
| أ | الآية القرآنية | 1. |
| ب | الإهداء | 2. |
| ج | شكر وتقدير | 3. |
| د | فهرس المحتويات | 4. |
| و | فهرس الجداول | 5. |
| ح | فهرس الأشكال | 6. |
| ط | فهرس ملخص الدراسة | 7. |
| ي | Abstract | 8. |
| 1 | الفصل الأول : الإطار العام للدراسة | |
| 2 | المقدمة | 1. |
| 3 | أولاً: مشكلة الدراسة | 2. |
| 4 | ثانياً: أسئلة الدراسة | 3. |
| 4 | ثالثاً: فروض الدراسة | 4. |
| 5 | رابعاً: متغيرات الدراسة | 5. |
| 6 | خامساً: أهداف الدراسة | 6. |
| 6 | سادساً: أهمية الدراسة | 7. |
| 7 | سابعاً: حدود الدراسة | 8. |
| 8 | ثامناً: مصطلحات الدراسة | 9. |
| 10 | تاسعاً: خطوات الدراسة | 10. |
| 11 | الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة | |
| 12 | المبحث الأول : ماهية الإدارة الرشيدة | |
| 12 | المقدمة | 1. |
| 13 | أولاً: مفهوم الإدارة الرشيدة وتطورها | 2. |
| 15 | ثانياً: أبعاد الإدارة الرشيدة | 3. |
| 15 | ثالثاً: مكونات الإدارة الرشيدة | 4. |
| 16 | رابعاً: متطلبات الإدارة الرشيدة | 5. |
| 29 | خامساً: معوقات الإدارة الرشيدة | 6. |
| 32 | المبحث الثاني: الوظيفة الأمنية والإدارة الرشيدة | |
| 32 | مقدمة | 1. |

| | |
|------------|---|
| 33 | 2. أولاً: مفهوم الدولة |
| 33 | 3. ثانياً: مفهوم الوظيفة الأمنية |
| 35 | 4. ثالثاً: قطاع الأمن الفلسطيني |
| 40 | 5. رابعاً: الأمن الفلسطيني والإدارة الرشيدة |
| 42 | الفصل الثالث : الدراسات السابقة |
| 43 | 1. مقدمة |
| 43 | 2. أولاً: الدراسات السابقة التي تناولت الإدارة الرشيدة |
| 51 | 3. ثانياً : الدراسات السابقة التي تناولت الوظيفة الأمنية |
| 54 | 4. ثالثاً: الدراسات التي تناولت موضوع الإدارة الرشيدة وعلاقتها بالوظيفة الأمنية |
| 58 | 5. التعقيب على الدراسات السابقة |
| 60 | 6. الفجوة البحثية |
| 64 | الفصل الرابع :الإطار التطبيقي للدراسة |
| 65 | 1. مقدمة |
| 65 | 2. أولاً: منهج الدراسة |
| 65 | 3. ثانياً: مصادر الدراسة |
| 65 | 4. ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة |
| 66 | 5. رابعاً : أداة الدراسة |
| 67 | 6. خامساً: الأساليب الإحصائية |
| 67 | 7. سادساً: صدق وثبات الاستبانة |
| 75 | 8. سابعاً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة |
| 77 | الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية |
| 78 | 1. تمهيد |
| 79 | 2. تحليل فقرات الاستبانة |
| 80 | 3. أولاً: تحليل فقرات المحور الأول: متطلبات الإدارة الرشيدة |
| 94 | 4. ثانياً: تحليل فقرات المحور الثاني: الوظيفة الأمنية للدولة |
| 98 | 5. ثالثاً: تحليل أبعاد محاور الدراسة |
| 119 | الفصل السادس : النتائج والتوصيات والدراسات المقترحة |
| 120 | 1. أولاً: النتائج |
| 122 | 2. ثانياً: التوصيات |
| 123 | 3. ثالثاً: الدراسات المقترحة |
| 124 | قائمة المصادر والمراجع |
| 131 | قائمة الملاحق |

فهرس الجداول

| م. | فهرس الجداول | الصفحة |
|-----|---|--------|
| 1. | جدول رقم (1): يوضح المعايير الرئيسة للحكم الرشيد بحسب منظمات مختلفة | 20 |
| 2. | جدول رقم (2): الفجوة البحثية | 60 |
| 3. | جدول رقم (3) مصفوفة الدراسات السابقة | 61 |
| 4. | جدول رقم (4): يوضح أعداد المبحوثين موزعين على الأجهزة الأمنية | 66 |
| 5. | جدول رقم (5): صدق الاتساق الداخلي لجميع المجالات المحور الأول: متطلبات الإدارة الرشيدة | 68 |
| 6. | جدول رقم (6): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الأول: سيادة القانون | 69 |
| 7. | جدول رقم (7): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الثاني - الشفافية | 69 |
| 8. | جدول رقم (8): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الثالث - المساءلة | 70 |
| 9. | جدول رقم (9): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الرابع - العدل والمساواة | 70 |
| 10. | جدول رقم (10): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الخامس - تحقيق مبدأ المشاركة | 71 |
| 11. | جدول رقم (11): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب السادس - الكفاءة والفعالية | 72 |
| 12. | جدول رقم (12) صدق الاتساق الداخلي للمتطلب السابع - اللامركزية | 72 |
| 13. | جدول رقم (13): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الثامن - الرؤية الاستراتيجية | 73 |
| 14. | جدول رقم (14): صدق الاتساق الداخلي لجميع المجالات المحور الثاني: الوظيفة الأمنية للدولة | 73 |
| 15. | جدول رقم (15): يوضح معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية) و كرونباخ ألفا | 75 |
| 16. | جدول رقم (16): يوضح اختبار التوزيع الطبيعي (-1-Sample Kolmogorov-Smirnov) | 76 |
| 17. | جدول رقم (17): البيانات الشخصية | 78 |
| 18. | جدول رقم (18): تحليل لفقرات المتطلب الأول: سيادة القانون | 80 |
| 19. | جدول رقم (19): تحليل لفقرات المتطلب الثاني: الشفافية | 82 |
| 20. | جدول رقم (20): تحليل لفقرات المتطلب الثالث: المساءلة | 84 |
| 21. | جدول رقم (21): تحليل لفقرات المتطلب الرابع: العدل والمساواة | 85 |
| 22. | جدول رقم (22): تحليل لفقرات المتطلب الخامس: تحقيق مبدأ المشاركة | 87 |
| 23. | جدول رقم (23): تحليل لفقرات المتطلب السادس: الكفاءة والفعالية | 89 |
| 24. | جدول رقم (24): تحليل لفقرات المتطلب السابع: اللامركزية | 91 |
| 25. | جدول رقم (25): تحليل لفقرات المتطلب الثامن: الرؤية الاستراتيجية | 93 |
| 26. | جدول رقم (26): تحليل فقرات المحور الثاني: الوظيفة الأمنية للدولة | 95 |
| 27. | جدول رقم (27): تحليل أبعاد محاور الدراسة | 98 |
| 28. | جدول (28): العلاقة بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة و أداء الوظيفة الأمنية للدولة | 101 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 103 | جدول (29): الفروق الإحصائية بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة والعمر | .29 |
| 106 | جدول (30): الفروق الإحصائية بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة والرتبة | .30 |
| 109 | جدول (31): الفروق الإحصائية بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة والمؤهل العلمي | .31 |
| 111 | جدول (32): الفروق الإحصائية بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة والمحافظة | .32 |
| 113 | جدول (33): الفروق الإحصائية بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة والخبرة | .33 |
| 115 | جدول (34): الفروق بين تقديرات أفراد العينة لأداء الدولة وظيفتها الأمنية والعمر | .34 |
| 116 | جدول (35): الفروق بين تقديرات أفراد العينة لأداء الدولة وظيفتها الأمنية والرتبة | .35 |
| 116 | جدول (36): الفروق بين تقديرات أفراد العينة لأداء الدولة وظيفتها الأمنية والمؤهل العلمي | .36 |
| 117 | جدول (37): الفروق بين تقديرات أفراد العينة لأداء الدولة وظيفتها الأمنية للمحافظة | .37 |
| 117 | جدول (38): الفروق بين تقديرات أفراد العينة لأداء الدولة وظيفتها الأمنية الخبرة | .38 |

فهرس الأشكال

| الصفحة | فهرس الأشكال | م. |
|--------|--|----|
| 6 | شكل رقم (1) يوضح طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع | .1 |
| 18 | شكل رقم (2) : خصائص حوكمة المؤسسات | .2 |
| 21 | شكل رقم (3) يوضح متطلبات الإدارة الرشيدة وفقاً للباحث | .3 |

المستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن متطلبات الإدارة الرشيدة وعلاقتها بالوظيفية الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الأساسية عبارة عن استبانة طبقت على عينة بلغت (118) قائداً من قادة الأجهزة الأمنية في غزة.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن الإدارة الرشيدة تحققت بنسبة (73.12%)، وتمكنت الدولة من تحقيق الوظيفة الأمنية بنسبة (73.30%)، كما تبين وجود علاقة طردية قوية بين الإدارة الرشيدة والوظيفة الأمنية للدولة حيث بلغ مؤشر الارتباط (0.983).

وقد توفرت سيادة القانون بما نسبته (76.60%)، وجاء متطلب الشفافية بنسبة (74.5%)، بينما كان مجال المساواة بنسبة (74.90%)، وكان مجال العدل والمساواة بنسبة (73.6%)، وكان مجال مبدأ الإجماع بنسبة (70%)، وكان مجال الكفاءة والفعالية بنسبة (71.2%)، بينما جاء مجال اللامركزية بنسبة (73.40%).

وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الإدارة الرشيدة وعلاقتها بالوظيفية الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى لبعض المتغيرات الديمغرافية.

وفي ضوء تلك النتائج أوصى الباحث بعدة توصيات كان أهمها ضرورة العمل على تنظيم العلاقات الوظيفية في الأجهزة الأمنية على أسس قانونية سليمة، والعمل على إخضاع جميع العاملين في الوظيفة الأمنية للقانون دون استثناء، وأهمية سعي الأجهزة الأمنية لنشر ثقافة الشفافية والوضوح والإفصاح وحرية التعبير.

Abstract

The study aimed at revealing of the requirements of the good governance and its relation to the security function in the state from the point of view of the security services at Gaza city. To achieve the objectives of the study , the researcher used the analytical descriptive approach and the basic tool of the study was questionnaire implemented on a sample consisted of (118) of leaders from the security services at Gaza.

The study concluded with a series of results, the most important was the requirements of the good governance are available by percentage of (%73.12), There is a strong relationship that is statistically significant at $\alpha \leq .05$ between applying the requirements of good governance and security function in Gaza strip.

The availability of the rule of law reached (76.60%) , and the requirement of transparency reached (74.5%) , while the area of accountability was (74.90%), justice and equality reached (73.6%) and the area of consensus principle was (70%), the Efficiency and effectiveness was (71.2%), while the decentralization area was (73.40).

There were no statistically significant differences between mean responses among the sample of the study regarding the requirements of the good governance and its relation to the security function in the state from the point of view of the security services at Gaza city referring to the gender and experience variable while some were emerged due to the variable of age and grade.

In the light of the results the researcher recommended the following :
The need of organize the functional relations at the security services based on good security grounds and to subject all employees in the security function to the law without exception and to seek the security services to spread a culture of transparency , clearance and the freedom of expression

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

المقدمة:

تواجه البلدان النامية تحدياً فيما يتعلق بتطبيق الحوكمة أو الحكم الصالح، إذ لا بد من معالجة مخططات الاستغلال الفاضحة التي يستخدمها المسؤولون، ولقد أدى عجز الحكومات عن تحقيق التنمية المستدامة إلى استخدام فكرة الحوكمة بشكل واسع مع بداية عقد التسعينات كأسلوب وطريقة لتحقيق ما عجزت الحكومات عن تطبيقه، وتعمل الحوكمة على تنسيق الأدوار وتكاملها ما بين مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص وذلك من خلال ما توفره من مميزات تتمثل في النزاهة والشفافية والمساءلة والمشاركة في تحمل المسؤوليات ورسم السياسات وتعزيز سلطة القانون ومشاركة المواطنين في صنع القرار ليتسنى بعد ذلك تحقيق طموحات المواطنين بالتنمية المستدامة (البطحي، 2015).

ومفهوم الحوكمة، في معناه الأشمل، يمتد ليشمل جميع المؤسسات العاملة في المجتمع، سواء أكانت شركات أم مؤسسات إنتاجية أم خدمائية، أم كانت تلك المؤسسات مملوكة من القطاع الخاص أم مملوكة من القطاع العام، والتي يرتبط نشاطها إما بإنتاج سلعة وإما بتقديم خدمة لمصلحة الفرد ورفاه المجتمع ككل (شرف الدين، 2008).

والحوكمة هي نظام يشمل مجموعة من القواعد والمبادئ والإجراءات الهادفة إلى تحقيق التوفيق والتوازن بين أصحاب المصالح المتعارضة، وتوزيع الحقوق والمسؤوليات فيما بينها ضمن إطار عام من الشفافية والإفصاح والمساواة في الفرص (سنتيتية، 2010)، وتعد قيم النزاهة والمشاركة والشفافية والمساءلة من أهم سمات الحوكمة الجيدة التي تسعى من خلالها إلى تعزيز سيادة القانون وتحقيق العدالة والمساواة في المجتمع، وتضمن الحوكمة الجيدة أن توضع الأولويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية على أساس من توافق الآراء الواسعة في المجتمع، وتعمل الحوكمة الجيدة على سماع أصوات الفئات الأكثر فقراً في عملية صنع القرار المتعلق بالتوزيع العادل لموارد المجتمع (UNDP, 1997).

والإدارة الرشيدة تستوجب وجود نظام متكامل من المحاسبة والمساءلة السياسية والإدارية للمسؤولين في وظائفهم العامة ولمؤسسات المجتمع المدني و القطاع الخاص، والقدرة على محاسبة المسؤولين عن إدارتهم للموارد العامة، و خصوصاً تطبيق فصل الخاص عن العام، وحماية الشأن العام من تعسف و استغلال السياسيين (ولد القابلة، 2014).

وثمة قبول عام لفكرة أن الوظيفة الأمنية للعديد من الدول العربية هي وظيفة تنقصها الكفاءة والفاعلية، ولم تكن في كثير من الأحيان ضامنة لأمن الإنسان وحقوقه وتنميته. فقد

جعلت تلك الدول من الوظيفة الأمنية سلطة مطلقة في نطاق حكومي محصن من المساءلة؛ ولا تخضع للرقابة أو على أقل تقدير لا تخضع لآليات فاعلة من الرقابة الداخلية والرقابة العام، حيث يؤكد أحد الباحثين أن الرقابة الحصرية للسلطات التنفيذية العربية على قطاع الأمن قد أدت إلى: غياب التخطيط السليم للميزانيات، وغياب الشفافية، وتضخم الأجور، والترهل الإداري، التداخل في الصلاحيات، وهي عوامل ذات تأثير سلبي في مستوى القدرات الأمنية (عبد الهادي، 2012).

وعلى الرغم من تركيز الدراسات والأبحاث وتناولها موضوع الإدارة الرشيدة في بيئة العمل التجارية والمالية، إلا أن الباحث استنشر أهمية تطبيق الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية، وذلك بالنظر إلى حجم المسؤوليات الأمنية الملقاة على عاتق هذه الأجهزة، الأمر الذي يقتضي الاهتمام بشكل خاص بمستوى الأداء ومكافحة جميع مظاهر الفساد الإداري إن وجدت، والوقوف على مدى توفر الشفافية وتحقيق العدل والمساواة فيها في ضوء الحاجة الماسة لمواكبة التغيير والسعي للاستفادة الأمثل من الموارد المادية والبشرية بما يحقق رسالتها في حفظ الأمن وتطبيق القانون وإرساء النظام، ولذا كانت هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف إلى واقع تطبيق الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة، وعلاقة ذلك بقيام هذه الأجهزة بأداء الوظيفة الأمنية للدولة.

وسيعتمد الباحث في هذه الدراسة على معايير الحوكمة الجيدة الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، وما أورده المنظمات الدولية السابقة والباحثين المختصين من معايير، ويبحث في مدى مساهمة تطبيق هذه المعايير في تحسين أداء الوظيفة الأمنية للدولة.

أولاً: مشكلة الدراسة

قد تفضي آليات التوجيه والمساءلة والرقابة التي تنسم بضعفها إلى وضع تُسيء معه أجهزة الأمن ممارسة وظائفها، فتُصبح مصدراً من مصادر التهديد للأمن، وتغدو عاملاً مؤثراً في إضعاف شرعية الدولة؛ خاصة وقد أصبح بمقدور المواطن أن يُجري المقارنات بين حكمه وحكم الآخرين ويتطلع لمستوى مشاركتهم، كما أن غياب أو ضعف الشفافية يترك قناعاته خاضعة لتأثير الكم الهائل من المعلومات التي يتلقاها عبر مصادر مختلفة مثل مواقع التواصل الإلكتروني دون تدقيق في صحتها ولا في أغراضها، الأمر الذي دفع باتجاه تغيير الأنظمة الأمنية والسياسية في دولهم التي لم تبادر إلى الإصلاح والتغيير (عبد الهادي، 2012).

وتعد الاستفادة من الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة أمراً بالغ الأهمية والحساسية لما له من مخرجات قد تؤثر على كفاءة وفعالية أداء الوظيفة الأمنية للدولة، وبمعنى

آخر القدرة على تحقيق الأهداف والوظائف المناطة بها من تطبيق القانون وتحقيق الأمن والنظام وحماية أرواح المواطنين ومقدراتهم وصيانة مصالحهم، والمنظومات الأمنية لمواكبة الإدارة الحكومية الرشيدة.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لإلقاء الضوء على الإدارة الرشيدة ومدى تطبيقها في الأجهزة الأمنية وعلاقتها بالوظيفة الأمنية للدولة، وتهدف هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيس التالي :

ما واقع تطبيق الإدارة الرشيدة وعلاقتها بالوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة؟

ثانياً: أسئلة الدراسة

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما واقع تطبيق الإدارة الرشيدة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة؟
- 2- ما هي علاقة تطبيق الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية بأداء الوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة ؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلي متغيراتهم الشخصية؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلي متغيراتهم الشخصية؟
- 5- ما أهم خصائص الوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة؟
- 6- ما التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة ؟

ثالثاً : أهداف الدراسة

- 1- التعرف إلى واقع تطبيق الإدارة الرشيدة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في محافظات غزة.
- 2- تحديد أهم خصائص الوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في محافظات غزة.

3- بيان التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الرشيدة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في محافظات غزة .

4- الوقوف على علاقة تطبيق الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية بأداء الوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في محافظات غزة .

5- التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في محافظات غزة تعزى إلى متغيراتهم الشخصية.

6- تحديد الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في محافظات غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلى متغيراتهم الشخصية.

رابعاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- الأهمية العملية:

1- يأمل الباحث أن يحث قادة الأجهزة الأمنية على تطبيق الحكم الرشيد في مؤسساتها لتطبيق العدالة والمساواة.

2- يسعى الباحث أن تكون هذه الدراسة مرجعاً يسترشد به المدراء والرؤساء العاملون في المؤسسات الأمنية، ومساعدتهم في تطوير معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم من أجل الوصول لتطبيق أمثل لممارسات الإدارة الرشيدة.

3- تساعد هذه الدراسة المؤسسات الأمنية على تطبيق الحكم الرشيد .

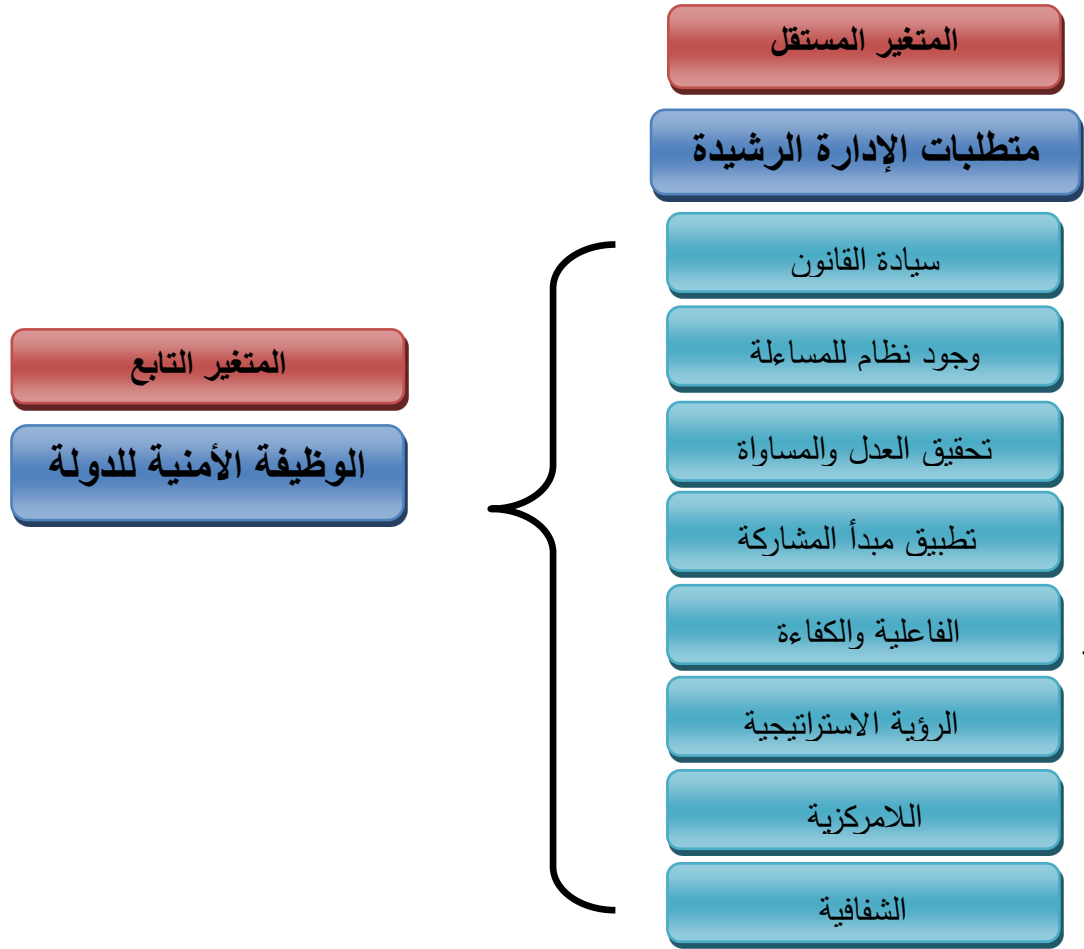
- الأهمية النظرية:

1- إثراء المكتبة العلمية والبحث العلمي بأدبيات حول مفهوم الإدارة الرشيدة وتطبيقاته على صعيد الأجهزة الأمنية.

2- تبرز أهمية هذه الدراسة في موضوعها الحديث الذي أصبح مرتبطاً اهتمامات المنظمات الحديثة.

3- يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين و الدارسين، خاصةً أولئك المهتمين ببيئة العمل الأمني.

خامساً: متغيرات الدراسة



شكل رقم (1) يوضح طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

المصدر : صمم بواسطة الباحث بالاعتماد على دراسات سابقة مثل دراسة(مطير، 2013)، (عبد الهادي، 2012)، (الحو، 2012)، (الحضيف، 2008).

سادساً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين تطبيق الإدارة الرشيدة والوظيفة الأمنية للدولة.

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين تطبيق متطلبات سيادة القانون والوظيفة الأمنية للدولة.

2. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين تطبيق متطلبات المساءلة والوظيفة الأمنية للدولة.

3. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق متطلب العدل والمساواة والوظيفة الأمنية للدولة.
 4. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق متطلب المشاركة والوظيفة الأمنية للدولة.
 5. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق متطلب الفاعلية والكفاءة والوظيفة الأمنية للدولة.
 6. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق متطلب الرؤيا الاستراتيجية والوظيفة الأمنية للدولة.
 7. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق متطلب اللامركزية والوظيفة الأمنية للدولة.
 8. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق متطلب الشفافية والوظيفة الأمنية للدولة.
- الفرضية الرئيسة الثانية: توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات المبحوثين حول مدى تطبيق الإدارة الرشيدة تعزى إلى متغيراتهم الشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، الرتبة، السكن).
- الفرضية الرئيسة الثالثة: توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات المبحوثين حول مدى تحقيق الوظيفة الأمنية للدولة تعزى إلى متغيراتهم الشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، الرتبة، السكن).

سابعاً : حدود الدراسة

- 1- الحد الموضوعي: نظرا لاتساع دراسات الإدارة الرشيدة ، اقتصرت الدراسة الحالية على واقع تطبيق الإدارة الرشيدة وعلاقتها بالوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة.
- 2- الحد المكاني: محافظات قطاع غزة.
- 3- الحد الزمني: العام الدراسي 2016-2017 م .
- 4- الحد البشري: تم تطبيق الدراسة على الفئة الإشرافية العليا في وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة .
- 5- الحد المؤسسي: تم تطبيق هذه الدراسة على وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة.

ثامناً: مصطلحات الدراسة

الوظيفة الأمنية للدولة:

"جميع المدخلات والعمليات والمخرجات الخاصة بقطاع الأمن وتشمل كافة القواعد والقوانين والتدابير والواجبات المكتوبة وغير المكتوبة، النظرية والعملية، التي تقوم بها الدولة بمؤسساتها الرسمية (الحكومة) والاجتماعية (المجتمع المدني) والأهلية (القطاع الخاص)، وتباشر تنفيذها عبر آليات رشيدة بهدف تحقيق أمن الإنسان والمجتمع والدولة على حد سواء (عبد الهادي، 2012).

التعريف الاجرائي للوظيفة الأمنية للدولة:

"إجراءات وتدابير قطاع الأمن الفلسطيني المتوافقة مع القانون التي يهدف من خلالها - مستفيداً من تعاون المجتمع المدني والقطاع الخاص - إلى تحقيق الأمن وإرساء النظام والسكينة في المجتمع الفلسطيني، "

الإدارة الرشيدة (الحكم الرشيد):

أسلوب العمل الصحيح والطريقة المثلى للحكم وإدارة كافة المستويات والدرجات، ويشمل ذلك كامل قطاعات الدولة الإدارية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية وكافة إدارات ومراكز اتخاذ القرار بحيث تعمل بأسلوب الحكمة العقلانية والعدل، وذلك من خلال إيجاد كفاءات قادرة على محاربة الفوضى والفساد واحترام الحريات وتطبيق القانون والعمل على إرساء وتثبيت كل قواعد الديمقراطية والمساواة والمشاركة الفاعلة للجميع في صنع القرار بما يحقق تطوير المجتمع وتحقيق مصالحه (وهبة، 2015).

التعريف الاجرائي للإدارة الرشيدة:

"إدارة كافة قطاعات الدولة وصيانة أمن الفرد ومصالحه ورفاهه بطريقة توصف بأنها صالحة تكفل تحقيق مبادئ وشروط سيادة القانون والمساءلة والعدل والمساواة والمشاركة والكفاءة والفعالية والرؤية الاستراتيجية والشفافية".

سيادة القانون:

وهو "اعتبار القانون مرجعية للجميع وضمان سيادته على الجميع دون استثناء وتنفيذ أحكام من قبل الجميع" (أمان، 2010).

المساءلة:

خضوع الأفراد والمنظمات للمساءلة عما يقومون به من أعمال من قبل ذوي المصالح أثناء وعند انتهاء فترة توليهم للمهام، وأن يكونوا مستعدين لفعل ما يلزم عندما توجه اليهم

انتقادات أو استفسارات تتوجب الإجابة عليها وقبول المسؤولية عن الاخفاق والتقصير أو الخداع (UNDP, 1997).

العدل والمساواة:

عملية تمكين الرجال والنساء في المجتمع وإعطائهم الفرص اللازمة لتحسين أو على الأقل الاحتفاظ بمستويات ظروفهم المعيشية القائمة (UNDP, 1997).

المشاركة:

التوسط للوصول إلى حل وسط لمختلف المصالح وتحقيق المشاركة العام حول أفضل المصالح للمجتمع ككل، إضافة إلى تبني رؤية طويلة الأجل لتحقيق التنمية المستدامة (UNDP, 1997).

الكفاءة والفعالية:

وجود مؤسسات وعمليات قادرة على تلبية الاحتياجات المجتمعية من خلال الاستخدام الأفضل للموارد الطبيعية مع المحافظة على البيئة" وهي تبني على معرفة الأجهزة الحكومية لاحتياجات المجتمع وجعلها أهداف قابلة للتنفيذ (UNDP, 1997).

الرؤية الاستراتيجية:

الرؤية المنطلقة من المعطيات الثقافية و الاجتماعية الهادفة إلى تحسين شؤون الناس و تنمية المجتمع و القدرات البشرية (ولد القابلة، 2014).

اللامركزية:

نقل سلطة القرار وممارستها من المستوى الاداري الاعلى إلى المستويات الإدارية الدنيا عن طريق تفويض السلطة (الشميمري وآخرون، 2014).

الشفافية:

التدفق الحر للمعلومات وأن تكون العمليات والمعلومات والمؤسسات قابلة للمعرفة والوصول المباشر من قبل المهتمين بها و المعلومات يجب أن تكون كافية وقابلة للفهم ولتسهيل عمليه الرقابة، وهي تتيح للجمهور أن يجمع المعلومات في أي مسألة في الشأن العام مما يمكنهم من أن يكون لهم دور فاعل في الكشف عن المساوئ وفي حماية مصالحهم (أمان، 2010).

تاسعاً: خطوات الدراسة

تم إتباع الخطوات التالية:

1. الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال الدراسة، وتلخيصها والتعليق عليها.
2. الاطلاع على الأدب النظري السابق في مجال الدراسة، وتلخيصه والتعليق عليه.
3. بناء أداء الدراسة (الاستبانة)، والتحقق من صدقها وثباتها.
4. اختيار مجتمع وعينة الدراسة.
5. توزيع أداء الدراسة على عينة الدراسة وجمعها.
6. تحليل البيانات وعرضها في جداول والتعقيب عليها.
7. تفسير النتائج ومناقشتها، وصياغة التوصيات والمقترحات.
8. اقتراح دراسات لاحقة.

الفصل الثاني

الإدارة الرشيدة والوظيفة الأمنية للدولة

وينقسم إلى مبحثين:

- المبحث الأول : ماهية الإدارة الرشيدة.

- المبحث الثاني : الوظيفة الأمنية والإدارة الرشيدة.

المبحث الأول: ماهية الإدارة الرشيدة

المقدمة

خلال العقود الماضية حاز مفهوم الإدارة الرشيدة على جل اهتمام الباحثين في اتجاهي العلوم السياسية والإدارة، حيث حصل هذا المفهوم على حيز كبير من النقاش في الأوساط الأكاديمية للوصول إلي معرفة وفهم وصياغة تعريف جامع لها وكذلك للوصول لمبادئ موحدة (الحضيف، 2008). كما استحوذ مفهوم الإدارة الرشيدة على درجة عالية من الاهتمام على كل المستويات المحلية والعالمية لاسيما في ظل التحول العالمي.

لقد أضحت الحوكمة "Governance" من أهم الموضوعات لدي المؤسسات والمنظمات الدولية والإقليمية، لاسيما بعد وقوع العديد من الأزمات والانهيارات المالية، والتي كان لدول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية عام (1997)م النصيب الأكبر فيها، كذلك أزمة شركة **Enron** حيث عملت في مجالي تسويق الكهرباء والغاز الطبيعي في أمريكا عام 2001م، ثم الشركة الأمريكية **WorldCom** للاتصالات، والتي عاشت أزمة عام 2002م وترجع الأسباب لهذه الانهيارات في معظمها إلي الصفة العامة والفساد المالي، حيث مارس مراقبو الحسابات فساداً محاسيبياً واضحاً والذي يرجع في أحد جوانبه الهامة الي عمليات التدليس، إضافةً إلى نقص الخبرة والمهارة لدي العاملين وغياب الدور الإشرافي والرقابي السليم وعشوائية الصرف وغياب الشفافية التي من شأنها إظهار المعلومات المحاسبية الحقيقية (شرف الدين، 2008).

برزت مصطلحات الحوكمة والإدارة الرشيدة بشكل ملحوظ في أدبيات التنمية وعمل منظمات المجتمع المدني، حيث أشير إلي الحكم الطالح أو بمعنى آخر عدم تطبيق الحكم الرشيد بأنه أحد أهم أسباب الفساد في المجتمعات، ويركز كثير من المانحين الدوليين على بناء برامج المنح والقروض تحت شروط ضمان الحكم الرشيد (العالول وآخرون، 2012)، حيث أن ظاهرة الفساد بشكل عام والفساد الإداري بشكل خاص هي ظاهرة ممتدة طالت كافة الدول ولم تسلم منها كل المجتمعات، ولم تفرق في امتدادها وتشيعها بين دول متقدمة وأخري مختلفة، فلقد ارتبطت هذه الظاهرة بالتواجد الإنساني أينما كان وهي ظاهرة قديمة قدم الوجود البشري على ظهر الأرض ولكنها استقبلت في الآونة الأخيرة، وازداد انتشار هذه الظاهرة في الدول النامية باعتبارها بيئة خصبة لنموها خاصة في ظل ضعف أساليب الحكم الرشيد (محجوب، 2011).

وقد أشار تقرير منظمة الشفافية الدولية الصادر مؤخراً، أن ثلث الفساد مركزه الوطن العربي ونصفه في العالم الإسلامي، وأن حجم الفساد المالي في العالم يقدر بألف بليون دولار، منها ثلاثمائة بليون في الوطن العربي وحده أي أن حجم الفساد المالي في الوطن العربي

يساوي ثلث الفساد العالمي، وإن أضفنا حجم الفساد في الدول القائمة في العالم الإسلامي الأخرى فإن حجم الفساد في العالم الإسلامي يتجاوز نصف الفساد العالمي (سليمان وسبخاوي، 2011).

وبناءً على هذا الانتشار الواسع للفساد ظهرت منظومة الحوكمة التي تشكل البنية المؤسسية الرئيسة التي قد تحد من الفساد وتجعله صعب الحدوث، لذلك فإن الكثير من الأدبيات المعنية بالفساد والنزاهة التي ظهرت خلال العقد الأخيرين تربط بين الفساد ومنظومة الحوكمة، باعتبارها استراتيجية مانعة ووقائية، وكونها بمثابة آلية تشخيصية تساعد على فهم أسباب الفساد (العالول وآخرون، 2012).

ومما سبق نجد أن سلسلة الأحداث التي تلاحقت على مدار القرن الماضي وحالات الفشل المؤسسي التي طالت الكثير من المؤسسات حول العالم، قد وضعت موضوع الحوكمة على رأس اهتمامات المنظمة المهنية والمؤسسات العلمية، الأمر الذي ساعد وبشكل كبير على تطور وانتشار مفهوم الحوكمة حول العالم، والذي بدوره ساعد الكثير من دول العالم وخاصة النامية فيها في تطوير نظمها القانونية والمالية والمحاسبة الإدارية.

أولاً: مفهوم الإدارة الرشيدة وتطورها:

الإدارة الرشيدة ترجمة للمصطلح "Good Governance" وهو مشتق من كلمة "governare" أي بمعنى إدارة الشؤون العامة أو مفهومها الحرفي قيادة السفينة وهذا المصطلح للإدارة الرشيدة تم وضعه من قبل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة العالمية (ابن عبد العزيز، 2007).

إن الإدارة الرشيدة كمفهوم إنما تعبر عن ممارسة السلطة السياسية وإدارتها لكافة موارد وشؤون المجتمع، وهذا ما اعتمده أغلب المنظمات الدولية، وفي واقع الأمر هو مفهوم قديم يعني باليات وباشتراك المؤسسات في صنع القرار واليات صياغته، ومنذ عقدين طرأ تطور على هذا المفهوم وصار بمعنى الحكم الذي تقوم به قيادات وأطر سياسية وإدارية ذات كفاءة لتحسين حياة المواطنين وتحقيق الرفاهية، وذلك عبر مشاركتهم ودعمهم (ولد القابلة، 2014). ويعرف الحكم الراشد انطلاقاً من عدة اعتبارات ورؤى تختلف من باحث أو مفكر إلى آخر أو من مؤسسة إلى أخرى، حسب التوجهات والاهتمامات لكل منها.

فقد عرفه البنك الدولي سنة (1997) على أنه الطريقة الخاصة بإدارة وممارسة السلطة السياسية والاقتصادية والإدارية قصد تسيير أحسن للشؤون العمومية، وأخذ الصندوق الدولي

الفكرة أيضاً، وعرفها خبراءه على أنها الإدارة الجيدة لدور الدولة الذي تعرض لأزمة مفاهيم، حيث أنحصر في البداية في دور الدولة الحارسة التي تقتصر مهامها على المحافظة على النظام العام، ثم تحولت مهامها إلي طابع الدولة المتدخلة في القطاع الاقتصادي، وعليه تجسد دور الدولة المتدخلة في الاقتصاد (محمد، 2008).

وتم تعريف الحكم الرشيد على أنه " الحكم الذي يعزز ويدعم ويصون رفاه الإنسان، ويقوم على توسيع قدرات البشر وخياراتهم وفرصهم وحررياتهم الاقتصادية والاجتماعية (UNDP,2000).

أما منظمة التعاون الاقتصادية والتنمية **OECD** فقد عرّفت الحكم الرشيد "بأنه استخدم السلطة والرقابة في المجتمع فيما يخص إدارة موارد الدولة بهدف تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية" (العجلوني ، 2013).

وقد تضمنت اتفاقية **كوت ونو** تعريفاً لهذا المفهوم بأنه "الإدارة الشفافة - والقابلة للمحاسبة - للموارد البشرية والطبيعية والاقتصادية والمالية لغرض التنمية المنصفة والمستمرة، وذلك ضمن نطاق بيئة سياسية ومؤسسات تحترم حقوق الإنسان ومبادئ الديمقراطية وحكم القانون" بذلك تكون الاتفاقية قد سلطت الضوء على الجوانب الإدارية والاقتصادية والسياسية وذلك من خلال استنادها إلى الشق القانوني وفق مبدأ المحلية واحترام مبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان وكذلك يحقق التنمية (عبد الهادي، 2012).

هذا ويمكن تعريف الحكم الرشيد بأنه أسلوب العمل الصحيح والطريق المثلي للحكم وإدارة كافة المستويات والدرجات، ويشمل ذلك كامل قطاعات الدولة الإدارية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية وكافة إدارات ومراكز اتخاذ القرار بحيث تعمل بأسلوب الحكمة العقلانية والعدل، وذلك من خلال إيجاد كفاءات قادرة على محاربة الفوضى والفساد واحترام الحريات، وتطبيق القانون والعمل على إرساء وتثبيت كل قواعد الديمقراطية والمساواة والمشاركة الفاعلة للجميع في صنع القرار بما يحقق تطوير المجتمع وتحقيق مصالحه (وهبة، 2015).

ويتضمن مفهوم الإدارة الرشيدة جزءاً من اختصاصات الدولة المتمثل بالإدارة التنفيذية الحكومية، وهذا ما أورده عبد الهادي (2012) حيث إنه يختلف عن الحكم الرشيد بأن الأخير يعبر عن السياسيات والتقاليد التي تحكم المؤسسات في الدولة، وسيبني الباحث دراسته على ما أورده عبد الهادي تتضمن الإدارة التنفيذية للحكومة.

ثانياً: أبعاد الإدارة الرشيدة

كما أن المفاهيم والمنطلقات التي تم الاعتماد عليها لتعريف الإدارة الرشيدة ارتكزت على أربعة أبعاد وهي (Quibria,2006):

1. **البعد السياسي:** حيث يتناول هذا البعد الجوانب السياسية كالنظام السياسي والتنافس السياسي وتداول السلطة وما عليه المؤسسات، هذا بالإضافة إلى حماية الدولة لكافة الحريات المدنية والسياسية، وكذلك يجب أن تتوفر العديد من العناصر التي من شأنها تحقيق لدرجة عالية من الجودة في الإدارة كالديمقراطية ، وحقوق الإنسان ، والمشاركة الشعبية وحرية الصحافة والتعبير
2. **البعد الاقتصادي:** ويتمثل في مدى قدرة الحكومة في معالجة الإشكاليات الاقتصادية والقدرة على تطبيق السياسات الاقتصادية ومحاربة الفقر والسيطرة على التضخم والقدرة على التنمية، وتذليل كافة العقبات أما مشاريع التنمية والارتقاء في الشأن الاقتصادي .
3. **البعد الإداري:** يتناول الآليات التي تستخدمها لدولة لإدارة شؤونها وقضاياها العامة وتشمل إدارة الموارد البشرية والمالية والجوانب التي تمكن من خلالها الحفاظ على مصالح المواطنين، وكل ذلك يتطلب درجة عالية من المشاركة لذوي المصالح وجودة الخدمات المقدمة ومحاربة كل أشكال الفساد وكذلك المساءلة الدائمة والشفافية .
4. **البعد المؤسسي:** ويبحث هذا البعد مدى التفاعل بين الجهاز الحكومي مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص ويشمل هذا البعد دراسة وتحليل كافة المؤسسات الرسمية وغير الرسمية في المجتمع للوقوف على مدى قدرتها في الإيفاء باحتياجات المواطنين وتطلعاتهم ويتطلب تحقيق الإدارة الرشيدة وفق هذا البعد الاستقلالية الكاملة للمؤسسات الحكومية والفصل بينها والالتزام بالاتفاقيات والعقود، ومدى تطبيق مبدأ سيادة القانون.

ثالثاً: مكونات الإدارة الرشيدة

الحكم الرشيد هو عبارة عن حكم يقصد فيه ممارسة السلطة السياسية والاقتصادية والإدارية لتسيير شؤون الدولة، وهي تشمل على الدولة والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، وتعمل على تفعيل مفهوم المشاركة فيما بينها، ويرى عبد النور (2006) بأن الإدارة الرشيدة تتضمن مكونات رئيسة ثلاثة هي:

1. **الدولة** : وهي الحاضنة والبيئة الملائمة سواءً التشريعية أم السياسية أم التنفيذية والتي بدورها تمكن الجميع من المشاركة
2. **المجتمع المدني**: ويشمل كافة الجمعيات والأحزاب التي لها دور فاعل ومهم في موازنة العمل الاجتماعي والسياسي عبر تعبئة الجماهير والجماعات للمشاركة في الأنشطة .
3. **القطاع الخاص**: والقطاع الخاص له دور كبير في توفير فرص العمل وهو بذلك يكون شريك في الإدارة.

وتختلف الإدارة الرشيدة في جانبها التطبيقي عن النواحي النظرية التي تشمل مجموعة من المبادئ والأسس النظرية، حيث تتضمن النواحي التطبيقية كيفية إدارة الأمور عبر مستويات متعددة من المؤسسات والأنظمة والتشريعات والعلاقات وهي تحدد طبيعة التفاعل بين هذه المستويات أيضاً، وهذه المستويات (المستوى الوطني، مستوى الشركات، مستوى الإعلام، مستوى التعليم، مستوى القطاع الخاص) (الحضيف، 2008).

وقد أجملت جمعان (2009) أهم النقاط المشتركة في المفاهيم والتعريفات للإدارة الرشيدة على النحو التالي:

- القاسم المشترك بين المفاهيم والمعاني المختلفة لمصطلح الإدارة الرشيدة هو تحقيق الشفافية والعدالة والانضباط والمساءلة وتطوير الأداء
 - نتيجة عدم التوافق على مفهوم موحد للإدارة الرشيدة اشتملت المفاهيم على الكثير من الأبعاد سواءً أكانت السياسية أم الاقتصادية أم الإدارية أم الاجتماعية أم الأخلاقية أم القانونية
 - كانت أسباب الأزمات الاقتصادية والانهيئات لكثير من المؤسسات الاقتصادية الكثيرة والعملاقة الأثر الكبير في انتشار مفهوم الإدارة الرشيدة بشكل واضح.
- وعلى الرغم من شيوع مصطلح الإدارة الرشيدة في الأدبيات الأكاديمية والسياسية والتمويلية إلا أنه لم يتم المشاركة على تعريف موحد وجامع غير أن أكثر المسميات كان شيوعاً هو مصطلح الحوكمة.

رابعاً: متطلبات الإدارة الرشيدة:

متطلبات الإدارة الرشيدة هي الأركان الأساسية والمحددات التي ينبغي على الدولة بكافة أركانها ومكوناتها أن تتحلي بها وتمارسها وتتبنى إنفاذها وذلك من خلال ممارستها لوظائفها كما

أنها تعد بمثابة التدابير والشروط والمحددات للعمل الإداري، وهذه المعايير والمتطلبات المتشابكة والمتداخلة فيما بينها تشكل مجتمعة حالة نموذجية، وبالتالي فلا يشترط تحقيقها بشكل تام ومطلق، بل المهم أن تضمن الدولة الحد الأعلى الممكن لتطبيقها وذلك عبر تطبيق وإرساء مفهوم للإدارة الرشيدة يجمع بين القيم الثقافية والمصالح الوطنية من جهة وبين الالتزامات الدولية الخاصة بقواعد الحكم والإدارة من جهة أخرى (عبد الهادي، 2012).

وقد عملت المؤسسات الدولية المهتمة بالتنمية المستدامة على نشر الوعي والمفاهيم التي تتضمن تطبيق مبادئ الإدارة الرشيدة بل قامت بدعوة العالم لتطبيق هذه المبادئ، حيث عقدت المؤتمرات وورش العمل والندوات من أجل تحقيق هذا الهدف .

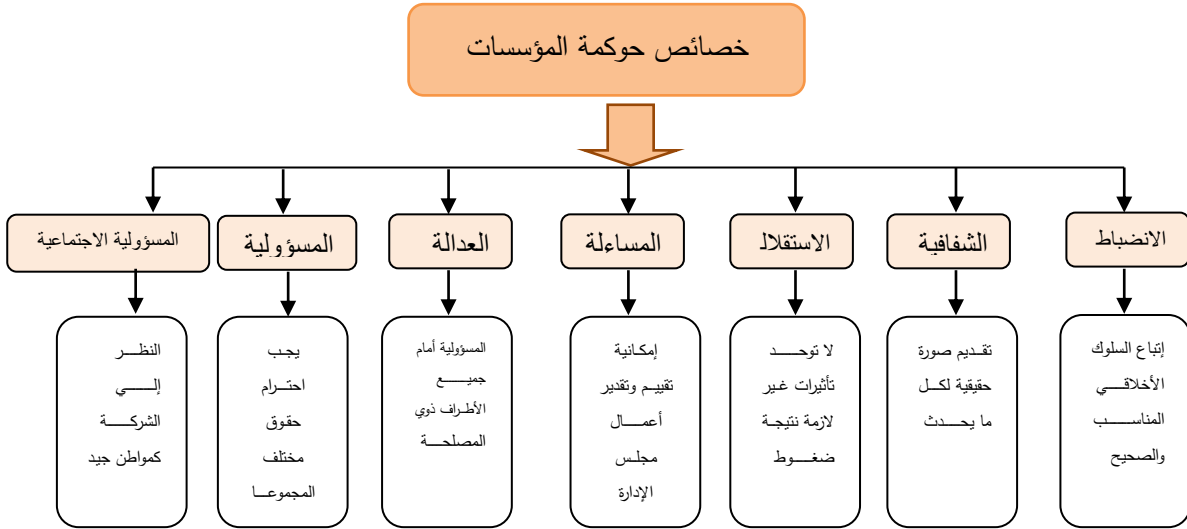
وقد كانت الأمم المتحدة على رأس هذه المؤسسات لاسيما وأن تقاريرها قد اشتملت بشكل واضح على مواد تتعلق بتنفيذ الإدارة الرشيدة على نحو ما ورد ضمن تقرير عام (1997) م حيث تنص المادة (22) على ما يلي:

لقد أصبح من الملحوظ أن الإدارة الرشيدة هي احدي أهم ركائز التنمية المستدامة، وتحقيق الرفاهية والسلام، وهي تنص على حكم القانون، وتفعيل مؤسسات الدولة، والشفافية والمساءلة، وحقوق الإنسان، ومشاركة المواطنين في العملية السياسية لدولهم والقرارات التي تمس حياتهم (الضيف، 2008).

وتتطلب الإدارة الرشيدة عمل متكامل من الدولة ومؤسساتها والقطاع الخاص، ومؤسسات المجتمع المدني حيث لا يمكن التحدث عن الإدارة الرشيدة، وتحقيقها دون تكريس المشاركة والمحاسبة والشفافية (ولد القابلة، 2014)، كما أنها تعتبر بمثابة نظام للإدارة سواءً كانت إدارة عامة أم خاصة والإدارة الرشيدة تشتمل مجموعة من المبادئ والإجراءات التي تهدف إلي تحقيق توازن بين أصحاب المصالح ، وتوزيع الحقوق فيما بينهم ضمن إطار عام من الشفافية والمساواة في الفرص .

كذلك فإن الإدارة الرشيدة تشتمل على وسائل الرقابة، والتي تعد الضامن لحسن الإدارة واستغلال الموارد وتعكس مدي اهتمام الإدارة بالمصالح الأساسية للمجتمع في مجالات الصحة العامة وتحقيق التنمية الاقتصادية والرفاه الاجتماعي وتطوير الموارد والعدالة والمساواة في الفرص، وكذلك الشفافية وتعزيز سيادة القانون وإرساء قيم الديمقراطية والفصل بين المصالح الخاصة والعامة (سنتينية، 2010).

لقد قامت المؤسسات الدولية المهتمة بالتنمية المستدامة بدعوة دول العالم لتطبيق مبادئ الإدارة الرشيدة، وعملت على نشر الوعي والمفاهيم التي تتضمنها، وقد عقدت لأجل تحقيق هذا الهدف المؤتمرات والندوات وورش العمل، وهناك عدة خصائص سياسية واقتصادية واجتماعية وإدارية تشمل الدولة ومؤسساتها والإدارة والمجتمع المدني والقطاع الخاص، والمواطنين كناشطين اجتماعيين، وهذه الخصائص قد تختلف حسب المنظمات وحسب المناطق (ولد القابلة، 2014)، فعلى سبيل المثال تتمثل خصائص حوكمة المؤسسات بما يوضحه الشكل التالي:



الشكل الرقم (2) : خصائص حوكمة المؤسسات

المصدر: الجمال، مي (2012) اطار عام لتقييم الحوكمة في قطاع الرعاية الصحية الأولية، مركز العقد الاجتماعي، القاهرة

ومن ناحية أخرى فإن المعايير المعتمدة من طرف البنك الدولي، ومنظمة التعاون الاقتصادي للتنمية تتمحور بالأساس حول تحفيز النمو الاقتصادي والانفتاح الاقتصادي وحرية التجارة والخصخصة، وهذه المعايير على النحو التالي (ولد القابلة، 2014).

معايير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية :

- دولة القانون - إدارة القطاع العام - السيطرة على الفساد - خفض النفقات العسكرية.

معايير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي :

- المشاركة - حكم القانون - الشفافية - حسن الاستجابة - التوافق - المحاسبة

- الرؤية الاستراتيجية.

وقد أورد البنك الدولي أيضاً عدداً من المعايير التي تعكس مدى جودة الإدارة الرشيدة خاصةً على المستوى الدولي وهي كالتالي (Kaufmann et all, 2005):

1. **مقياس الصوت والمساءلة:** تقيس مدى قدرة المواطنين على المشاركة في انتخاب حكومتهم فضلاً عن حرية التعبير وحرية تكوين الأحزاب السياسية والإعلام الحر.
2. **مقياس الاستقرار السياسي وغياب العنف:** يقيس احتمالات زعزعة استقرار الحكومة والإطاحة بها بوسائل غير دستورية أو عنفية، بما في ذلك العنف ذو الدوافع السياسية والإرهاب.
3. **مقياس فعالية الحكومة:** وتقيس نوعية الخدمات العامة ونوعيات الخدمات المدنية ودرجة استقلالية ونوعية وضع السياسات وتنفيذها ومدى مصداقية التزام الحكومة لهذه السياسات.
4. **مقياس نوعية التنظيم والإجراءات:** وتقيس قدرة الحكومة على صياغة وتنفيذ سياسات سلمية ومدى قدرة الأنظمة التي تسمح وتشجع على تنمية القطاع الخاص.
5. **مقياس سيادة القانون:** يقيس مدى ثقة المتعاملين في الالتزام بقواعد المجتمع وبخاصة نوعية إنفاذ العقود وحقوق الملكية والشرطة والمحاكم فضلاً عن احتمال وقوع الجريمة والعنف.
6. **مقياس مكافحة الفساد:** ويقيس المدى الذي يمارسه بعض المؤثرين في القرارات السياسية للتحقيق مكاسب خاصة فضلاً عن سيطرة الدولة على النخب وربطهم بمصالحهم الخاصة.

وقامت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) في عام (1999)، بوضع مبادئ حوكمة المؤسسات، والتي تم تعديلها عام 2004، وهدفت المنظمة من وراء ذلك إلى مساعدة الدول في التطبيق السليم لمفهوم حوكمة المؤسسات، كما أنشئ معهد لهذا الغرض في تركيا سنة (2002)، وبات الاهتمام كبيراً بحوكمة المؤسسات، خاصة عقب إفلاس العديد من الشركات جراء الأزمات والفضائح المالية لكبريات الشركات الأمريكية في نهاية سنة (2001) فلتفادي تكرار تلك النكسات أتفق على إرساء قواعد ومبادئ حوكمة المؤسسات (جمعان، 2009).

جدول رقم (1) يوضح المعايير الرئيسية للحكم الرشيد بحسب منظمات مختلفة

| المعيار 7 | المعيار 6 | المعيار 5 | المعيار 4 | المعيار 3 | المعيار 2 | المعيار 1 | المنظمة أو الهيئة |
|---------------------------------|--------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|--|
| العدل | الاستجابة | الشفافية | المسؤولية | فعالية الحكومة والكفاءة | حكم القانون | المشاركة | برنامج الأمم المتحدة الإنمائي |
| العدالة في التوزيع | الشفافية | محرابة الفساد | المساءلة | تحسين الكفاءة | سيادة القانون | المشاركة | صندوق النقد الدولي |
| قدرة الحكومة والاستجابة | العقلانية والكفاءة | العدل والمساواة | حكم القانون | الشفافية والمساءلة | الشرعية ونوع النظام | المشاركة | البنك العالمي |
| صيانة الحريات وحقوق الإنسان | المساءلة والشفافية | المشاركة والكفاءة | اللامركزية | العدل والمساواة | سيادة القانون | المشاركة | منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية |
| التشاركية بين كل الفواعل | التفويض واللامركزية | تطوير الإدارة الحكومية | دعم مؤسسات المجتمع المدني | سيادة القانون | حقوق الإنسان | الديمقراطية | مركز الحياة لتنمية المجتمع المدني -الأردن- |
| الرؤية الإستراتيجية واللامركزية | المساواة والكفاءة والعدل | الجماع ومحاربة الفساد | المساءلة والشفافية | سيادة القانون والمساواة | المشاركة | المشاركة | منظمة الشافية الدولية |
| اللامركزية والتفويض | سيادة القانون والحقوق | الشفافية والمساءلة | العدالة في التوزيع | مكافحة الفساد | حقوق الإنسان | المشاركة والديمقراطية | الحكومة الجزائرية |
| تقديس العلم والعلماء | تقديس العمل | طاعة ولي الأمر | أداة الواجبات | المساواة | العدالة | الشوري | التشريع الإسلامي |

المصدر: فريد، ابرادشة (2014) الحكم الرشيد في الجزائر في ظل الحزب الواحد والتعددية الحزبية، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر .

ومن الجدير بالذكر أن هناك الكثير من الدراسات تناولت مفاهيم مرادفة لمتطلبات الإدارة الرشيدة، إلا أنها ركزت على جوانب المحاسبة والقطاعات المصرفية والمجالات المالية، وبالتالي فهي تهتم فقط ببعض متطلبات الحكم الرشيد مثل الرقابة المالية والشفافية والمساءلة من منظور مالي محاسبي وليس من منظور إداري شامل. وعلى ضوء ما سبق فقد خلص الباحث إلى جملة من المتطلبات وعددها (8) وقد اشتملت على معظم ما أوردته المنظمات الدولية السابقة والباحثون المختصون من معايير، وذلك على النحو الموضح في الشكل التالي:



شكل رقم (3) يوضح متطلبات الإدارة الرشيدة

صُمم بواسطة الباحث اعتماداً على عدة دراسات سابقة مثل: دراسة (مطير، 2013)، (عبد الهادي، 2012)، (الحو، 2012)، (الحضيف، 2008).

1. سيادة القانون

يقول تعالى: "إنا أنزلنا إليك الكتاب بالحق لتحكم بين الناس بما أراك الله ولا تكن للخائنين خصيماً" (النساء: 105)، ويقول أيضاً "يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ" (ص: 26).

يعرف القانون على أنه " الحماية للنفس والممتلكات والحقوق الاقتصادية والعقوبات المتساوية للجميع تحت القانون" (UNDP, 1997). ويتجلى مفهوم احترام القانون بامتثال كافة الأطراف سواء كانوا أفراداً، أم مؤسسات حكومية، أو منظمات مجتمع مدني للمنظومة القانونية من قوانين أو تشريعات أو لوائح وغيرها (أسامة، 2014). وهو "اعتبار القانون مرجعية للجميع وضمن سيادته على الجميع دون استثناء وتنفيذ أحكام من قبل الجميع" (أمان، 2010).

وسيادة القانون تعني أن الجميع حكماً ومسؤولين ومواطنين ، يخضعون للقانون ولا شيء يسمو عليه ، وهناك أطر قانونية وآليات النزاع القانوني وضمان حق التقاضي، واستقلال القضاء ، وأن تطبق الأحكام والنصوص القانونية بصورة عادلة، وبدون تمييز بين أفراد المجتمع في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، وأن تكون هذه القوانين متفقة مع معايير حقوق الإنسان، وتكون ضمانتها لها ولحريات الإنسان. ويجب أن تكون كافة الأطراف واثقة من احترام هذه القواعد ومن تطبيقها (العجلوني، 2013).

2. وجود نظام للمساءلة

يقول تعالى: " فَلَنَسْأَلَنَّ الَّذِينَ أُرْسِلَ إِلَيْهِمْ وَلَنَسْأَلَنَّ الْمُرْسَلِينَ " (الأعراف: 69)، ويقول أيضاً "وقفوهم إنهم مسئولون" (الصافات: 24).

وهي تعني خضوع الأفراد والمنظمات للمساءلة عما يقومون به من أعمال من قبل ذوي المصالح أثناء وعند انتهاء فترة توليهم للمهام، وأن يكونوا مستعدين لفعل ما يلزم عندما توجه اليهم انتقادات أو استفسارات تتوجب الإجابة عليها وقبول المسؤولية عن الإخفاق والتقصير أو الخداع (UNDP, 1997).

إن صناع القرار في الحكومة أو القطاع الخاص أو منظمات المجتمع المدني مسئولون أمام الجمهور أو أصحاب المصلحة المنظمين ضمن مؤسسات، وهذه المساءلة تختلف تبعاً للمنظمة وتبعاً لنوعية تلك القرارات كونها داخلية أو خارجية، ولنا في صحابة رسول الله قدوة حسنة حيث نستذكر موقف عمر يوم ما أخذ جمال ولده عبدالله وسأله عن سبب ضخامتها عن غيرها من النوق في المدنية خشية أن يكون قد استغل نفوذ والده"، ويرى عبد الله بن عمر رضي الله عنه قوله صلى الله عليه وسلم (أَلَا كُلكُمْ رَاعٍ، وَكُلكُمْ مَسئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ) صحيح البخاري.

ومساءلة الحاكم هي من أولى ما أرساه الخلفية الرشيد الأول أبو بكر الصديق رضي الله عنه عندما قال في خطبته الأولى " لقد وليت عليكم ولست بخيركم، إن أطعت الله فأطبعوني وإن أسأت فقوموني " وهذا خطاب لم يعهده الناس من قبل في التاريخ حيث كانت الملوك تأمر وتطاع ولا تريهم إلا ما تري ولا تهديهم إلا الرشاد كما يعتقدون (الزواوي، 2012).

وترتبط المساءلة ارتباطاً وثيقاً بحجم المسؤولية وطبيعتها، وتقسم المساءلة إلى أربعة أنواع (UNDP, 1997):

أ. **المساءلة المالية:** تعني أن المسؤولين بغض النظر عن مواقعهم هم عرضة للمساءلة حول كيفية إدارتهم للموارد المالية، واستخدامهم المقصود للموارد التي تحت تصرفهم، وأن يكون ذلك في حدود العمليات والإجراءات المتبعة والشفافية التامة.

ب. **المساءلة الإدارية:** تهدف إلى التأكد من أن العمليات الإدارية تعمل بطريقة سليمة وفقاً للإجراءات المحددة من قبل الحكومة، وتتضمن القواعد الأخلاقية ونظام الحوافز والجزاءات وغيرها، وتشمل كل من تتسم طبيعته عمله بصيغة إدارية وجعله عرضة للمساءلة عن أي اخلال وتقصير.

ت. **المساءلة السياسية:** تتضمن نزاهة وشفافية العملية السياسية برمتها، وذلك من خلال تحقيق الانتخابات الدورية وآليات الضبط الانتخابي ومحاسبة الشعب لذوي المناصب العامة، إضافة إلى توزيع السلطات (التشريعية، التنفيذية، القضائية) وتحقيق التوازن بينها وتفعيل آليات الرقابة.

ث. **المساءلة الاجتماعية:** تتعلق بالمطالبة الشعبية للموظفين العامين بتفسير وتبرير الأعمال التي يقومون بها اثناء توليهم لمهام منصبهم، إضافة إلى المزايا والعيوب المتعلقة بقراراتهم.

3. تحقيق العدل والمساواة:

يقول تعالى: " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِنْ تَلَوُّوا أَوْ نَعَرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا نَعْمَلُونَ خَبِيرًا" (النساء 135) ويقول تعالى: "وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ" (النساء 58)، وقال رسولُ الله "صلى الله عليه وسلم (أَلَا لَا فَضْلَ لِعَرَبِيٍّ عَلَىٰ أَعْجَمِيٍّ، وَلَا لِعَجَمِيٍّ عَلَىٰ عَرَبِيٍّ، وَلَا لِأَحْمَرَ عَلَىٰ أَسْوَدَ، وَلَا لِأَسْوَدَ عَلَىٰ أَحْمَرَ إِلَّا بِالْقُوَى) رواه أحمد.

وقد حرص الإسلام على تحقيق مبدأ العدالة في جميع المسائل بين الناس، فمثلاً في مجال الجباية فرض على الأغنياء مقدار محددًا وعادلًا من المال يكفي الفقراء ولا يلحق ضرراً بالأغنياء ولتحقيق العدالة بين المسلمين وغيرهم فرض الجزية على رؤوس أموال غير المسلمين والخراج عن أراضيهم، وفي التوزيع كان العادل بين الجميع أي كافة الرجال والنساء يمتلكون فرص متساوية وعادلة لتحسين أو الحفاظ على الرفاهية الخاصة بهم، وبحسب كتاب شيخ الإسلام ابن تيمية " الحسبة في الإسلام : (أن الدنيا تدوم مع العدل والكفر ولا تدوم مع الظلم والإسلام).

ومبدأ العدل والمساواة هو "عملية تمكين الرجال والنساء في المجتمع وإعطائهم الفرص اللازمة لتحسين أو على الأقل الاحتفاظ بمستويات ظروفهم المعيشية القائمة (UNDP, 1997)، أي إعطاء الحق لجميع النساء و الرجال في الحصول على الفرص المتساوية في الارتقاء الاجتماعي من أجل تحسين أوضاعهم (ولد القابلة، 2014).

وتعني المساواة توفير الفرص للجميع لتحسين رفاهيتهم وحمايتهم، مما يتطلب توفر العدل الاجتماعي لجميع المواطنين، لتكون لديهم الفرص الحياتية لتحسين أوضاعهم، مع وضع سياسات ذات أولوية لاستهداف تحسين أوضاع الفئات المحرومة من أجل ضمان إشباع حاجاتهم الأساسية وضمان أمنهم المجتمعي (أمان، 2010).

وهي ليست مجرد الإنصاف في الدخل أو الثروة، بل هذه متعلقة بحق كل شخص في تحقيق خيارات الإنسانية كحق قائم مثل حقه في التعلم والصحة والسكن والمشرّب وغيرها (البستاني ، 2009) .

كما أنها تتعلق بالعمل على تقليص الفروق الجائرة بين الجنسين في توزيع السلطة والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية، باعتبار ذلك عنصر مهماً يشارك في الجهد التنموي الوطني بدلاً من تعطيله (CEC, 2012).

وينبثق مبدأ العدل والمساواة كأحد مبادئ الحوكمة من مجموعة من التفسيرات القانونية المختلفة والمستمدة من المعاهدات والمواثيق الدولية، ويتضمن مجموعة من المبادئ التي من أبرزها:

- حماية الضرورات الخمس.
- المعاملة المتساوية والعدالة للأفراد والجماعات داخل المجتمع.
- إيجاد الأطر والآليات اللازمة للتعبير عن المظالم وخلق سبل ردها.
- العمل على تحقيق الاستفادة لجميع الفئات المجتمعية من الخدمات العامة التي تقدمها الدولة وبدون تمييز أو تحيز.
- تعزيز وتنمية ثقافة احترام النظام، وأن كل فرد يتمتع نفس الحقوق وعليه نفس الواجبات.

4. تحقيق مبدأ المشاركة:

يقول تعالى: "وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ" (الشورى 38) ويقول تعالى: "وَمَنْ يُشَاقِقِ الرَّسُولَ مِنْ بَعْدِ مَا تَبَيَّنَ لَهُ الْهُدَىٰ وَيَتَّبِعْ غَيْرَ سَبِيلِ الْمُؤْمِنِينَ نُوَلِّهِ مَا تَوَلَّىٰ وَنُصَلِّهِ جَهَنَّمَ ۗ وَسَاءَتْ مَصِيرًا" (النساء 115)، وقال رسول الله "صلى الله عليه وسلم" (يد الله مع الجماعة) رواه البخاري

ومصطلح المشاركة جديد قديم له تفسيرات واسعة ومختلفة، وإن أجمع الفقهاء على كونها أحد أهم ركائز نجاح أي فعل يتوخى التغيير سواءً تعلق الأمر بتغيير المفاهيم أو المواقف أو التصرفات أو بتغيير وضعية: (اقتصادية و اجتماعية) (بو حيمي ، 2006)، ويتأتى خلال التوسط للوصول إلى حل وسط لمختلف المصالح وتحقيق المشاركة العام حول أفضل المصالح للمجتمع ككل، إضافة إلى تبني رؤية طويلة الأجل لتحقيق التنمية المستدامة (UNDP,1997)، ويرى الباحث بأن المشاركة تتحقق على نحو أكثر وضوحاً من خلال توفير الوسائل اللازمة لتبادل وتداول الرؤى والأفكار، ووجهات النظر بين الأجهزة الحكومية وأصحاب المصالح المختلفة.

وتعتبر مشاركة المواطنين والمجتمع المدني عاملاً مهماً من أجل تحقيق التنمية، لكونها تساهم التفاعل بين الدولة والمجتمع من خلال مشاركة المواطنين بالمساهمة في اتخاذ القرار ومساءلة صانعي القرار إضافة إلى مشاركتهم في تحديد الاحتياجات، إعداد الخطط والبرامج، إعداد الموازنات، اتخاذ قرارات التشغيل اليومية، النواحي المالية، التنفيذ (أسامة، 2014).

ويرى الحضيف (2008) بأنه يمكن تحقيق مبدأ المشاركة الوطني في إطار الإدارة الرشيدة من خلال:

- ضرورة تقديم القوى المجتمعية لتنازلات من إلى الوصول إلى حلول وسط، وذلك إدراكاً منها أنه لا يمكن تحقيق كل مصالحها بغض النظر عن نفوذها السياسي والاقتصادي.
- تعزيز ثقافة الحوار والاحترام المتبادل على المستويات الوطنية المختلفة بين الأطراف المجتمعية.
- تحديد المصالح الأهم في المجتمع وخلق الوسائل اللازمة لتحقيقها في حدود الإمكانيات البشرية والمادية.

- تمكين القوى المختلفة في المجتمع من طرح وجهة نظرها وإيجاد السبل اللازمة لتحقيق مصالحها بطرق سلمية.
- تنمية منظمات المجتمع المدني وإيجاد الأطر القانونية التي تمكنها من إيضاح مصالح المنتسبين إليها.
- تعزيز دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية القائم على مبادئ الإدارة الرشيدة.

5. الكفاءة والفاعلية :

يقول تعالى: "قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ" (يوسف: 55)، وفي موضع آخر من نفس السورة "قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ" (يوسف: 26).

يتضمن مطلب الكفاءة والفاعلية "وجود مؤسسات وعمليات قادرة على تلبية الاحتياجات المجتمعية من خلال الاستخدام الأفضل للموارد الطبيعية مع المحافظة على البيئة" وهي تبنى على معرفة الأجهزة الحكومية لاحتياجات المجتمع وجعلها أهداف قابلة للتنفيذ (UNDP, 1997). ويركز مفهوم الكفاءة على تقديم الخدمات، أو تنفيذ السياسات العامة في أقل وقت وبتكلفة مناسبة، ووفقاً لمعايير الكفاءة أو الجدارة (أسامة، 2014). أي توفر القدرة على تنفيذ المشاريع التي تستجيب لحاجيات المواطنين و تطلعاتهم على أساس إدارة عقلانية وراشدة للموارد (ولد القابلة، 2014).

تشير نتائج دراسة ميدانية قامت بها شركة أي بي أم بالتعاون مع جامعة ميريلاند بأن (51%) من أفراد العينة المستطلعة آراؤهم وعددهم (412) موظفا حكوميا من مختلف المستويات الإدارية بالولايات المتحدة الأمريكية يعتقدون بأن الكفاءة والفاعلية التنظيمية تعتبر من أهم الأهداف التي يجب أن تتبناها المبادرات الحكومية الجديدة (الحضيف، 2008).

6. الرؤية الإستراتيجية :

يقول تعالى: "وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِّنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَأَخْرِبِينَ مِّنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ " (الأنفال: 60) ويقول أيضاً "قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تَأْكُلُونَ" (يوسف: 47)، وقال صلى الله

عليه وسلم لأبي بكر الصديق رضي الله عنه: (إِنَّكَ أَنْ تَذَرَ وَرَثَتَكَ أَغْنِيَاءَ خَيْرٌ مِنْ أَنْ تَذَرَهُمْ عَالَةً يَتَكَفَّفُونَ النَّاسَ) رواه البخاري ومسلم.

والرؤية الإستراتيجية من أهم المتطلبات التي تقوم عليها الإدارة الرشيدة وتعرفها منظمة التعاون الاسلامي على أنها "القدرة على تصور المشكلات والقضايا المستقبلية بناءً على البيانات والاتجاهات المتوفرة، وصياغة سياسات تأخذ بعين الاعتبار التكلفة المستقبلية والمتغيرات المتوقعة سواءً كانت ديموغرافية أم اقتصادية أم بيئية" (OECD, 1997)، أي الرؤية المنطلقة من المعطيات الثقافية و الاجتماعية الهادفة إلى تحسين شؤون الناس و تنمية المجتمع و القدرات البشرية (ولد القابلة، 2014).

ويرى الباحث أن تبني القادة والسياسيين لرؤيا استراتيجية واضحة يسهم بشكل فعال في تحقيق التنمية بكل أبعادها وإرساء الأمن والنظام على وجه الخصوص، ويتأتى ذلك من خلال صياغة أهداف سياسية تتسم بالشمولية والوضوح وتبني المصلحة العامة، وذلك في ضوء الموارد المادية والبشرية المتاحة، ولا بد أن تركز على عدد من المحددات مثل أن تكون واضحة لدي القادة والناس، وتلبي الاحتياجات، وتتوافق مع فهم المجتمع.

وحسب مفهوم الحكم الرشيد، فإنّ الرؤية الاستراتيجية تتحدد بالشراكة بين مؤسسات الدولة والقطاع الخاص مع المدني من خلال خطط بعيدة المدى لتطوير العمل المجتمعي من جهة وتحقيق متطلبات أفراد من جهة أخرى، والعمل على تحقيق التنمية البشرية، لذلك فعند وضع الاستراتيجيات لابد من مراعاة كافة المتغيرات الداخلية والخارجية، بالإضافة إلى دراسة المخاطر المحتملة ووضع الحلول لها (فريد، 2014).

7. اللامركزية:

يقول تعالى: "قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُون" (يوسف: 32) ويقول أيضاً: "وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ" (الشورى: 38)، ويقول: "وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ" (آل عمران: 159)، وقد نزل النبي "صلى الله عليه وسلم" على رأي الصحابة في أحد الغزوات، وخرج لملاقاة العدو بالرغم من أن التحصين بالمدينة كان أكثر أماناً، ولكنه أخذ برأيهم ليعلي من قيمة الشورى (الزواوي، 2012).

المركزية واللامركزية مفاهيم شائعة في الإدارة، ويمكن تعريف المركزية على أنها "الميل إلى تركيز الحجم الأكبر والأهم من سلطة اتخاذ القرارات في المنظمة للعمل في المراكز القيادية

العليا"، وفي المقابل فن اللامركزية تعني " نقل سلطة القرار وممارستها من المستوى الاداري الاعلى إلى المستويات الإدارية الدنيا عن طريق تفويض السلطة (الشميمري وآخرون، 2014).

وتعرف اللامركزية أيضاً بأنها "العملية التي يتم فيها صنع القرار بما يجعلها أقرب إلى مجال النشاط"، وتساعد اللامركزية في تعزيز المساواة والمشاركة والشفافية ولذلك فقد تم اعتماده لتعزيز وبناء القدرات الإدارية والمؤسسية لدى الدول النامية في مختلف أنحاء العالم، كما أنها تصب في صناعة القرارات المحلية مستفيدة من المشاركة الشعبية باعتبارها عنصراً من عناصر الحكم الرشيد (جبريل، 2008). ويذكر الحضيف (2008) بأنه يمكن تحسين مستويات الاستجابة الحكومية من خلال:

- بناء أساليب الحوكمة الجيدة على المستوى المحلي خصوصاً، وتوزيع الصلاحيات الإدارية والمالية.
- تعزيز القدرات المحلية في مجالات التخطيط و اتخاذ القرارات.
- تصميم استراتيجية مبنية على أسلوب الإدارة من أسفل إلى أعلى، وفقاً لطبيعة الخدمات والموارد المخصصة لها.
- تصميم وتنفيذ برامج استرشادية (Pilot Programs) خدماتية في المجتمعات المحلية، وتحليل مدى تلبيتها لاحتياجات الفئات المستهدفة من الخدمات.

ويمكن تصنيف اللامركزية حسب مجال فعلها إلى:

- **لامركزية سياسية:** وهي لامركزية في النظام السياسي وأسلوب الحكم، تمنح المواطنين أو ممثليهم سلطة أعلى في صنع القرار السياسي، وترتبط بوجود تعددية وحكومة ذات طابع تمثيلي، ويحتاج هذا النوع من اللامركزية إلى وضع دستوري يشرعها تتبثق عنه وحدات سياسية محلية.
- **لامركزية إدارية:** تقتصر على الوضع الإداري والتنظيمي للوزارت المختلفة، وتقوم على إعادة توزيع الصلاحيات الإدارية والموارد المالية لتقديم الخدمة على مستويات مختلفة، وبالتالي فهي تقوم على لامركزية التخطيط، لامركزية التنفيذ، لامركزية التصرف بالموازنة.
- **لامركزية مالية:** تتعلق بسلطة اتخاذ القرار المالي، سواء في مجال المصروفات وتحديد أولوياتها أو في مال جباية الرسوم والضرائب (جبريل، 2008).

8. الشفافية :

يقول تعالى: "وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ" (الأنعام : 152)، ويقول تعالى أيضاً: "يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ لِمَ تُحَرِّمُ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكَ ۚ تَبْتَغِي مَرْضَاتَ أَزْوَاجِكَ ۗ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَّحِيمٌ" (التحریم: 1)

وتبنى الشفافية على مبنية على التدفق الحر للمعلومات، وأن تكون العمليات والمعلومات والمؤسسات قابلة للمعرفة والوصول المباشر من قبل المهتمين بها و المعلومات يجب أن تكون كافية وقابلة للفهم ولتسهيل عملية الرقابة، وهي تتيح للجمهور أن يجمع المعلومات في أي مسألة في الشأن العام مما يمكنهم من أن يكون لهم دور فاعل في الكشف عن المساوئ وفي حماية مصالحهم (أمان، 2010). وبمعنى آخر تعني توفر المعلومات الدقيقة في وقتها و إفصاح المجال أمام الجميع للاطلاع على المعلومات الضرورية مما يساعد في اتخاذ القرارات الصالحة و كذلك من أجل توسيع دائرة المشاركة و الرقابة و المحاسبة و من أجل التخفيف من الهذر و محاصرة الفساد (ولد القابلة، 2014).

وتتعلق بمعرفة المواطنين بقرارات الحكومة، ووجود علاقة منفتحة بين الحكومة والمواطنين، وسهولة الحصول على معلومات، والانفتاح في العلاقة بين الحكومة أو القطاع الخاص أو المجتمع المدني من جانب والمواطنين من جانب آخر (أسامة، 2014).

وتعتبر الشفافية من أهم الركائز في عملية المحاسبة والمساءلة، وهي تعني تدفق المعلومات وعلانية تداولها عبر مختلف وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة باعتبارها تساهم في صد الفساد بأشكاله واجتثاثه، وهذا يعني أن استئراء الفساد في مجتمعاتنا هو ثمرة لغياب الشفافية، وكان ذلك من خلال هدر الأموال والثروات الوطنية واهتزاز الثقة بين المواطن والسلطة، وبالتالي عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي والاقتصادي (مركز غزة لحقوق الإنسان، 2003).

خامساً: معوقات الإدارة الرشيدة

إن غياب المساءلة وانعدام الشفافية وتفشي الفساد وتدني الكفاءة والفعالية، وعدم الاستجابة للاحتياجات المختلفة للمواطنين وعدم الالتزام بالقانون، وغير ذلك من المظاهر التي تعكس غياب مبادئ الحوكمة فيحرم المواطن من حقوقه، وينتهك حقه في الحصول على الخدمات العامة بجودة عالية وتكلفة مناسبة وبشكل عادي، ويؤدي إلى انخفاض مؤشرات التنمية البشرية المرتبطة بالفقر ، والأمية ، والتدهور الصحي والبيئي .. الخ ، وهو ما يضعف في النهاية درجة الثقة بين أطراف المجتمع وخاصة بين المواطنين والحكومة (خضري، 2014).

وحين تسود المصالح الحزبية أو المذهبية أو العرقية تسقط بذلك مبادئ الشفافية وتراجع المساءلة وتغيب كفاءة اختيار الأشخاص لإدارة موارد المجتمع بشكل رشيد، وقبل ذلك كله تضرب استقلالية السلطة القضائية، ويختل العدل والانصاف، كما أن الإدارة الرشيدة تواجه تحدي خطير، وهو ادارة العلاقات المتفجرة بين المكونات الموجودة في مجتمعاتنا دينية كانت أو عرقية أو مذهبية أو جهوية أو فئوية (بشور، 2010).

ان مبادئ الحوكمة الرشيدة او اتخاذ القرار بناء على معلومات مبينة هي من مبادئ الحكمة الإنسانية التي لها ذات الاهمية مثل قيم العدالة والديمقراطية، لان القرار بغير علم له نفس مستوى الخطيئة مثل القرار الذي يخالف الحق البين فالقاضي الذي حكم بغير علم هو في النار مثل القاضي الذي علم الحق وحكم بغيره كما ورد في الحديث الشريف، بل ربما يكون الذي حكم بغير علم هو الاكثر ضرراً، وخطورة من الذي علم الحق وحكم بغيره، لأنه لا يعلم خطورة فعله ويصعب عليه تصحيحه بنفسه أو بغيره لذا نجد في كثير من الدول والمؤسسات أن الضرر والفساد يقعان بسبب اتخاذ القرار من غير تبين وعلم، ان مراحل اتخاذ القرار الرشيد تبدأ بالالتزام الصارم بالنظم واللوائح والقوانين ثم الرجوع إلى أي معلومات داعمة للقرار واخيراً الشفافية التامة (على أحمد، 2010). ومن أهم العوامل التي تشكل معوقات أمام تطبيق الإدارة الرشيدة ما يلي:

1. الفساد:

يقول تعالى: "ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمَلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ" (الروم 41)، ويقول سبحانه: "وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيقَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ" (البقرة 30).

ترتبط كلمة الفساد في أذهان الناس بمفهوم الشر أو بالنواحي السلبية إجمالاً ولتغيير معني الفساد يجب البدء في المفاهيم اللغوية فهو بمعني البطلان ، فيقال فسد الشي أي بطل وضحل (مصلح، 2007)، أما في الاصطلاح فإننا نجد أن هناك اختلافاً كبيراً بين الباحثين في تعريف الفساد حال دون وجود تعريف محدد ودقيق، ومتفق عليه بين الباحثين ويعد ذلك لعدة أسباب منها التعقد ظاهرة الفساد وأسبابها، وتعدد أشكال التعبير عنها وتنوع خلفيات المشاركين في نقاشها (السالم، 2003)، فهناك من عرفه بأنه سوء استخدام السلطة: والذي يشمل كل أشكال الاستخدام غير الشرعي للسلطة في القطاع العام أو الخاص أو مؤسسات المجتمع المدني (البشري، 2007). ويوجد مظاهر مختلفة من الفساد، على النحو التالي:

- **الفساد السياسي:** هو مخالفات القواعد والأحكام التي تنظم المؤسسات السياسية
 - **الفساد المالي:** ويتمثل في الانحرافات المالية.
 - **الفساد الإداري:** وهي تلك المخالفات التي تصدر عن التوظيف العام وتشمل كافة الانحرافات الإدارية
 - **الفساد الأخلاقي:** ويتمثل في كافة الانحرافات الأخلاقية والسلوكية
2. **الجهل:** حيث أن أفراد الشعب كمنتجين أو كمستهلكين للسلع والخدمات لا يبدون مكترئين بالحصول على الحد الأدنى من المعلومات المطلوبة ليس فقط بخصوص ما يستهلكونه، وإنما أيضاً بشأن أحوال الدولة بصفة عامة. ولا يقف هذا المعوق عند حدود الجهل بأهمية الإدارة الرشيدة، وإنما يتعداه أيضاً إلى معناه الأوسع و الاشمل، والذي يتضمن عدم إلمام المنوط بهم تطبيق الإدارة الرشيدة بالمشورات المتعلقة بها، فمثلاً يوجد تضارب بشأن أرقام النمو في الناتج القومي الإجمالي أو معدل البطالة أو حتى الاحتياطي من العملات الحرة والتي نراها في العديد من الدول المتخلفة.
3. **ضعف أو غياب الإطار القانوني لتطبيق الإدارة الرشيدة:** أو على الأقل ضعف الآليات اللازمة لتطبيق القانون، فالقوانين الحالية على سبيل المثال لا تجرم جنائياً استغلال المعلومات الداخلية في الشركات أو الممارسات الاحتكارية أو غيرها من الممارسات السلبية السائدة والمتعلقة بغياب الشفافية.
4. **معوقات اقتصادية وسياسية واجتماعية:** مثل ارتفاع مستوى الفقر والجهل وانعدام الحياة النيابية السليمة وغياب الدور الفعال لمؤسسات المجتمع المدني التي تعزز دور الدولة في حماية الملكية العامة وتساعد في ممارسة الضغوط لتطبيق القوانين ومحاربة الفساد وتعزيز الشفافية وتطبيق مبدأ المساءلة والحد من انتهاكات حقوق الإنسان بكافة أشكالها (جمعان، 2009).

المبحث الثاني: الوظيفة الأمنية والإدارة الرشيدة

مقدمة:

تعتبر العلاقة بين الأمن والحكم الرشيد أمر هام جداً لأن الحكم الرشيد يساعد على منع الصراع، وبالتالي فإنه يضمن السلام والازدهار. ويعتبر هذا الأمر غاية في الوضوح، فقد قال احد المفكرين قبل قرنين من الزمان: "الناس الذين يشعرون بالأمن والحرية، وتحكمهم سيادة القانون وليس الأشخاص، هم أقل عرضة من غيرهم للصراع فيما بينهم - سواء اكان داخل أم عبر الحدود"، فالحكومة التي تستجيب لمتطلبات شعبها العادلة، وتعمل على الاستفادة من الموارد المتاحة لصالح سكانها، وتعزز لحياتها مع الناس، ستخلق بنية داخلية قوية من شأنها أن تساعد على تعزيز واستدامة سياسة الأمن القومي على أساس توافق الآراء والدعم من الجماهير، وعلى النقيض، فالحكم السيئ يؤدي إلى انعدام الأمن الذي من شأنه أن يؤدي إلى عدم الاستقرار والتأثير على الأمن الوطني للبلد سلبيًا (Musarrat et al, 2013).

وتعد الوظيفة الأمنية للدولة بمثابة المرآة التي تعكس صورة الدولة وعدالة سياساتها، وتقوم على مبدأ سيادة القانون الذي هو أول متطلبات الحكم الرشيد، وتستهدف حماية الدولة ومواطنيها، ومدى التزام الدولة بمتطلبات الحكم الرشيد واحترام حقوق عولمتها وارتباطها الوثيق بقضايا الأمن، قد جعل للوظيفة الأمنية للدولة أبعاداً إقليمية وعالمية.

وتقوم الوظيفة الأمنية على تقديم الخدمة الأمنية العامة لجميع المواطنين، وممارسة الدولة للوظيفة الأمنية بتعسف هو العامل الوحيد الذي يمكن أن يقوض كفاءتها في حماية شرعية سلطتها، بل وظيفتها في مواجهة المهددات الأمنية ومواكبة المتطلبات العصرية.

ويمكن اعتبار عدم قدرة الدولة على مواجهة تحديات العولمة السلبية كالجريمة المنظمة والجريمة الإرهابية بأنماطهما وأشكالهما التقليدية والمستحدثة أو عدم قدرتها في حفاظها على الحقوق والحريات سيجعل من سلطتها غير شرعية في أعين قطاعات متنامية من الشعب (نصر، 2014).

ويمكن حصر وظائف الدولة المعاصرة في "الاحتكار الشرعي لوسائل العنف، والرقابة الإدارية، وإدارة الشؤون المالية العامة، والاستثمار في رأس المال الإنساني، وترسيم حقوق المواطنة وواجباتها، وتوفير خدمات البنية التحتية، وتشكيل السوق، وإدارة أصول الدولة، والعلاقات الدولية وسيادة القانون (عبد الهادي، 2012). وهذه يشير إلى أهمية الوظيفة الأمنية للدولة التي تنصدر هذه الوظائف.

ولكي تحقق الدولة المهام التي تتعلق بحفظ الأمن وحماية الأفراد فإنها تستعين بالقوة المادية التي تتركز في (الشرطة) وهي بذلك تحقق الواجب الملقى على عاتقها في حفظ الأمن ومنع الجرائم. وفي حال وقوع جريمة ما فإن على الدولة إحالة المجرمين إلى القضاء ليُلقي الجزاء الذي تحدده القوانين لجريمته. وأما مهام الدفاع الخارجي في موكلة للجيش (ليلة، 1969).

أولاً: مفهوم الدولة

تعرف الدولة على أنها "ظاهرة أمنية ذات أبعاد تاريخية واجتماعية وسياسية واقتصادية، استقرت حديثاً في شكل تنظيم تعاقدى مؤسسي إداري وقانوني يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، و يتوزع على سلطات ثلاث تنفيذية وتشريعية وقضائية، ذات سياسات متكاملة منبثقة عن النظام السياسي العام الذي يحتكر العنف المشروع والمنظم على بقعة جغرافية محددة لصالح جماعة إنسانية معينة، ويخضع هذا التنظيم لقواعد دستورية داخلية تجمع ما بين قيم وأعراف وتقاليد وضوابط تلك الجماعة، وما بين قواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان، ويعمل على تحقيق الأمن بمفهومه الرقي والشامل" (عبد الهادي، 2012).

وتحتكر الدولة استخدام القوة حيث أن مفهوم الدولة يتمحور حول امتلاكها القدرة على القسر والإكراه، وهي حقيقة واقعة تتجسد في نهاية المطاف بالقدرة على إرسال شخص يرتدي زياً ويحمل مسدساً لإجبار الآخرين على إطاعة قوانين الدولة والامتثال لمشيئتها (فوكوياما، 2007).

ثانياً: مفهوم الوظيفة الأمنية

إن للدولة وظائف أساسية تنحصر في عمل الدولة للحفاظ على سلامتها داخلياً وخارجياً وإقامة العدل بين أفراد الشعب، ويناط بها مهمة الدفاع عن نفسها وصد العدوان الخارجي، فهي تتخذ الوسائل اللازمة لتحقيق هذه المهمة، وهذه الوسائل مثل انشاء جيش يكون بمثابة الدرع الواقى، كما أن على الدولة واجب نشر الأمن والسلام في ربوعها، وبث الطمأنينة في نفوس أفرادها ومنع الفوضى، وتحقيق العدل والمساواة بين أفراد المجتمع أمام القانون والقضاء، وفيما يتعلق بأموالهم المالية أيضاً بحيث لا تفرق الدولة بين أفرادها في الأعباء والتكاليف أو في تقلد الوظائف.

1. الوظيفة الأمنية للدولة وأركان الدولة:

تبدو الوظيفة الأمنية للدولة أكثر وضوحاً لدى التطرق لعلاقتها بأركان الدولة الثلاثة، وهي الشعب والإقليم والسلطة السياسية (عبد الهادي، 2012):

أ- **الوظيفة الأمنية والشعب:** يعتبر الشعب الركن الأساس لنشأة الدولة ووجودها وتطورها، ويشير مفهوم الشعب إلى الجماعة التي تتشكل منها الدولة، حيث ينبني على رابطة الجنسية التي تعد معياراً للحكم على انتماء إنسان ما لدولة معينة، ويتضمن مفهوم الأمة عند ارتباط أفراد الشعب معنوياً اعتماداً على المقومات المشتركة وأنهم يسكنون أرضاً محددة ويخضعون لنظام سياسي معين، وبالتالي فهو يشتمل على الجوانب السياسية والاجتماعية والقانونية لظاهرة الدولة، ومن ناحية أخرى فإن الشعوب هي الأجر بالدفاع عن دولهم وأداء وظيفة الأمن الوطني بها، كما أنه من صلب الوظيفة الأمنية للدولة أن تحمي مواطنيها لدى تعرضهم للتهديدات.

ب- **الوظيفة الأمنية والإقليم:** ويتكون إقليم الدولة من عنصري الإقليم البري والجوي، أما الإقليم البحري فيقتصر على تلك الدول التي يتضمن إقليمها البري شواطئ ممتدة على البحار، والوظيفة الأمنية هي أهم الوظائف على الإطلاق التي تباشرها الدولة على إقليمها ولا يمكن ممارسة الوظائف الأخرى دون الوظيفة الأمنية، وتعتبر سيطرة الدولة على إقليمها وحماية موارده من مؤشرات نجاحها، كما أن أمن الدول يتأثر بتعيين حدودها بشكل واضح أو عدم تعيينها، وقد يستجلب ذلك حروباً أو عراقيل حقيقية للوظيفة الأمنية لهذه الدول، وذلك على أثر التقدم العلمي وما تعنيه حدود الدول من حيازتها لموارد طبيعية وثروات، ويستدعي ذلك بالضرورة وجود سياسات خاصة بالأمن المائي والغذائي والصناعي وأمن الطاقة والأمن الاستراتيجي.

ج- **الوظيفة الأمنية والسلطة السياسية:** تعتبر السلطة السياسية بمثابة الركن الأكثر خصوبةً لوضوح دور الوظيفة الأمنية للدولة، لأن السلطة السياسية حازت على شرعية وجودها باعتبار الحاجات الأمنية المستمرة وتعدد حاجات المجتمع، وتعتبر النظريات السياسية الوظيفة الأمنية بأنها الأساس الذي قامت عليه السلطة السياسية، كما أنه من البدهي بأن فشل السلطة في أداء وظيفتها الأمنية أو فساد أعضائها سوف يفقدها شرعيتها لدى مواطنيها لعجزها عن تحقيق مصالحهم، كما وتعتبر كفاءة الوظيفة الأمنية معياراً في الحكم على كفاءة السلطة وفعاليتها، بل ومؤشراً على الاعتراف الوطني والدولي بأحقية هذه السلطة، وبالتالي نيل شرعية سياسية وطنية ودولية .

ثالثاً: قطاع الأمن الفلسطيني:

انطلق عمل القائمين على وزارة الداخلية من الصفر، حيث كانت الخدمات في زمن الاحتلال تقدم من خلال مكتب الإدارة المدنية الإسرائيلية، ومن بعض المجالس القروية والبلدية، فقد أدت الاشتراطات والقيود العديدة التي حفلت بها اتفاقية أوسلو إلى تحجيم السلطة الفلسطينية كسلطة حكم ذاتي لا تتمتع بأي شيء من أشكال السيادة، خاصة على الأرض والمعابر، وتساوقاً مع هذا المنطلق، انسحب التحجيم والتقزيم على مجال وزارة الداخلية والأمن الوطني، والتي تم بموجبها تحديد البنية والتكوين والواجبات والوظائف التي تنحصر في تقديم الخدمات، وحفظ النظام العام والأمن الداخلي في نطاق الولاية الجغرافية الفلسطينية (نصر، 2014).

1. رؤية قطاع الأمن:

"معا نحو قطاع أمني رشيد يساهم في بناء وحماية الدولة الفلسطينية المستقلة ذات السيادة الكاملة".

*رشيد: تعني المشاركة، سيادة القانون، الشفافية، المحاسبة، الكفاءة الفاعلية، بناء التوافق العام، الاستجابة، الرؤية الاستراتيجية، العدالة والشمولية.

2. رسالة قطاع الأمن:

المساهمة في خلق بيئة آمنة ومستقرة ومزدهرة، وتعزيز صمود المواطن الفلسطيني واحساسه بالأمن والأمان وحماية المشروع الوطني، من خلال تسريع وتيرة تطوير وتنظيم وبناء قدرات مؤسسات قطاع الأمن ذات الجهود الموحدة والأدوار المحددة والقدرات العالية، ومواجهة التهديدات بالوسائل التي يتيحها القانون، على أسس من المهنية والكفاءة والشفافية، واحترام القانون وصيانة الحريات والحقوق العامة والخاصة والشراكة المحلية والإقليمية والدولية (وزارة الداخلية الفلسطينية، 2011).

3. الغايات:

يذكر القائمون على التخطيط في وزارة الداخلية الفلسطينية بأن ادارة قطاع الأمن يستند إلى رؤية ورسالة واضحة، وغايات الوزارة تمثل الخصائص الفريدة و الصورة المميزة التي تحاول وزارة الداخلية أن تكون عليها، وتنتقل من الدور الوطني و الحضاري، وقد كانت غاياتنا السبعة مصوغة على النحو الآتي (وزارة الداخلية والأمن الوطني، 2016):

- **الغاية الأولى :** تعزيز الأمن و النظام العام في المجتمع الفلسطيني .
- **الغاية الثانية :** تحصين الوطن من المخاطر الداخلية و التهديدات الخارجية .
- **الغاية الثالثة :** تعزيز مبادئ و مفاهيم القانون و الحريات العامة .
- **الغاية الرابعة :** تطوير الخدمات المدنية المقدمة للجمهور .
- **الغاية الخامسة :** الارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي .
- **الغاية السادسة :** مواكبة التكنولوجيا و توظيفها في شتى مجالات العمل .
- **الغاية السابعة :** التعاون و التكامل مع الجهات ذات العلاقة.

4. قيم قطاع الأمن:

تأتي قيم قطاع الأمن لتؤكد على النزاهة والشفافية، احترام كرامة وحقوق الإنسان، الولاء والانتماء الوطني، المساواة، العدالة، المهنية والالتقان، الشراكة والتعاون، والانضباط (وزارة الداخلية الفلسطينية، 2011).

ويرتبط مصطلح " القطاع الأمني " بالعديد من التعريفات المتداخلة، وتشمل عدداً إما كبيراً أو صغيراً من الاطراف المشاركة فيه، فبالمعنى الضيق فإن القطاع الأمني يشير إلى "مؤسسات الدولة المخولة باستخدام القوة فقط، ومن ناحية أخرى يقترح البرنامج الانمائي للأمم المتحدة (2002) تعريفاً عاماً يتضمن إلى جانب مؤسسات الدولة، الإدارة المدنية وهيئات الرقابة والسلطة القضائية والجهات القائمة على بسط سلطات القانون والقوات المسلحة غير النظامية ومنظمات المجتمع المدني (فردريك وليتهولد، 2007).

وتعتمد أهمية تطبيق الشفافية والمساءلة على صعيد المؤسسات والأجهزة الحكومية في فلسطين على عدة عوامل (فردريك وليتهولد، 2007):

- أ- تحافظ الإدارة الرشيدة للفلسطينيين على طاقاتهم السياسية وتوفر عليهم الوقت والمال، وتمكنهم من الارتقاء بمهاراتهم على صعيد الإدارة.
- ب- تمثل الشفافية والمساءلة شرطاً أساسياً لتحسين العلاقات بين السلطة والمواطنين، حيث أنه من شأن الإجراءات الإدارية الفعالة والناجعة إلى جانب التواصل الدائم بين الحكومة والشعب إنشاء نظام حكم يلبي احتياجات المواطنين، وتطلعاتهم، وتحقيق الثقة بين الكومة والشعب هو مقدمة للاستقرار السياسي والاجتماعي.
- ت- فإن فاعلية مؤسسات العدالة والأمن من شأنه أن يثني المواطنين عن أخذ القانون بأيديهم.

ث- يعتبر تحقيق الشفافية والمحاسبة عاملاً مهماً في تشجيع الاستثمار، فضلاً عن تحسين التنمية الاقتصادية، وتجديد ثقة الدول المانحة.

5. مكونات قطاع الأمن الفلسطيني

تتوافق وجهة النظر المتعلقة بالحكم والتنمية مع المعنى العام لمصطلح قطاع الأمن، ويتألف قطاع الأمن في فلسطين من خمسة أطراف على الأقل (فردريك وليتهولد، 2007):

أ. **الأجهزة المخولة باستخدام القوة** وتتمثل في قوى الأمن الداخلي: (قوات الشرطة، الأمن الوقائي، الدفاع المدني، القوة التنفيذية) وقوات الأمن الوطني: (الشرطة البحرية، الشرطة العسكرية، الاستخبارات العسكرية، الارتباط العسكري) والأمن الرئاسي، والحرس الرئاسي، المخابرات العامة.

ب. **الإدارة المدنية وهيئات الرقابة** التي تضم الرئيس ورئيس الوزراء ومجلس الأمن القومي والمجلس التشريعي الفلسطيني واللجان المشكلة فيه، ووزارات الداخلية والعلاقات الخارجية والتخطيط، وأنظمة القضاء العشائري والسلطات التي تتولى الإدارة المالية، والهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن.

ج. **السلطة القضائية وأجهزة فرض القانون** وهي تتمثل في المحاكم النظامية: (محاكم الصلح، محاكم البداية، محاكم الاستئناف، المحكمة العليا)، والمحكمة الدستورية العليا، والمحكمة الجنائية العليا والمحاكم الإدارية والمحاكم الشرعية والمحاكم العسكرية ومجلس القضاء الأعلى ووزارة العدل ومراكز التأهيل والإصلاح ودوائر المباحث الجنائية والنيابة العامة والقضاء العشائري.

د. **قوات الأمن غير النظامية** وهي تتمثل في الأجنحة العسكرية للتنظيمات الفلسطينية وهي كتائب عز الدين القسام (حركة حماس)، وكتائب شهداء الأقصى (حركة فتح)، وسرايا القدس (حركة الجهاد الإسلامي)، كتائب الشهيد أبو علي مصطفى (الجبهة الشعبية لتحرير فلسطين)، كتائب الناصر صلاح الدين (لجان المقاومة الشعبية)، كتائب المقاومة الوطنية (الجبهة الديمقراطية لتحرير فلسطين).

هـ. **منظمات المجتمع المدني غير الحكومية** وتشمل المؤسسات المهنية: (نقابة المحامين الفلسطينيين، والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين ..) ووسائل الإعلام ومراكز الأبحاث والمنظمات التي تعمل في مجال التأثير على السياسات مثل مؤسسة الضمير لرعاية الأسير

وحقوق الإنسان، والمؤسسات الدينية مثل الجمعيات الخيرية الدينية، وغير ذلك من المؤسسات الناشطة في مختلف المجالات.

وبعد أحداث الانقسام الفلسطيني عام (2007)م جرى تغيير في تركيبة الأجهزة الأمنية في محافظات غزة والتي تتبع وزارة الداخلية حيث تم إلغاء أجهزة واستحداث أخرى تقوم بمهام أكثر من جهاز كجهاز الأمن والحماية مثلاً، وأصبحت هذه التركيبة تتكون من: (جهاز الشرطة، جهاز الأمن والحماية، جهاز الأمن الداخلي، جهاز الدفاع المدني، جهاز الأمن الوطني، جهاز البحرية، جهاز المخابرات).

6. مهددات الأمن القومي الفلسطيني

يتصدى القطاع الأمني الفلسطيني لتهديدات متعددة وهي ذات طابع أمني، وقد تم تقسيم هذه التهديدات إلى خمسة مجالات: (السياسي/ الأمني، الجرمي، الاجتماعي، الخصوصية، البيئي)، وهي على النحو التالي:

أ. التهديدات السياسية / الأمنية: مثل إجراءات الاحتلال الإسرائيلي العسكرية والأمنية: (سيطرة أمنية محدودة، اجتياحات إسرائيلية متكررة، الاستيلاء على المباني والمرافق، القيود على الحركة والحواجز والجدار، التنسيق الأمني، الاغتيالات والاجتياحات)، عدم وجود سيطرة على المعابر، عدم وجود تواصل جغرافي داخل وبين محافظات الوطن، تنامي الأفكار الأصولية، المجموعات والميليشيات المسلحة الخارجة عن القانون، التدخلات الخارجية والنشاطات الاستخباراتية الدولية في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، تعدد وتداخل قنوات الدعم والتمويل لقطاع الأمن.

ب. التهديدات الاجرامية: وهي تتمثل في عدم اكتمال الأطر القانونية الناظمة لعمل الأجهزة الأمنية (قوانين بدون لوائح تنفيذية، تنازع الاختصاص بين القضاء العسكري والمدني، تراكم القضايا في المحاكم مما يؤدي إلى تراخي تنفيذ الأحكام القضائية وتكدس السجون)، اضافة إلى الجرائم التي تعتبر الأكثر تهديداً (السلاح، المخدرات، القتل، حوادث المرور، تكدير الأمن العام، التزوير، غسيل الأموال الإتجار بالبشر السرقات، التجسس).

ت. التهديدات الاجتماعية: (البطالة، التعصب العائلي والقبلي، التمييز ضد النساء، المحسوبية والواسطة، التسول، الانتحار، الإضرار بالمال العام، التطرف الديني والفكري لبعض الأفراد والجماعات، عمالة الأطفال).

ث. **التهديدات الخصوصية** : مثل الاستخدام غير المشروع للبيانات الشخصية: (سرقة هوية، تزوير، انتحال)، القرصنة على الشبكة العنكبوتية، الاتجار بالمعلومات والبيانات، التخريب والتشويش والتنصت، غياب الإطار القانوني لمعالجة الجرائم الإلكترونية، الاتجار واستملاك الأجهزة الإلكترونية، والتي تستخدم للتعدي على الخصوصية، التعدي على حقوق المواطن المكفولة بالقانون، حماية الشبكة العنكبوتية في المواقع المضرة بالنسيج الاجتماعي.

ج. **التهديدات للحماية المدنية** مثل: التهديدات الصناعية: (المواد الخطرة، الأوبئة)، تصادم المركبات، الزلازل، الفيضانات، الانهيارات، الثلوج، التغير المناخي، الحرائق، الإهمال في تطبيق شروط السلامة العامة (وزارة الداخلية الفلسطينية، 2011).

وتصنف التهديدات من حيث مصدرها إلى: (تهديدات داخلية وأخرى خارجية) على النحو التالي:

أ- المهددات الداخلية:

- الاضطرابات الداخلية المستمرة والصراع على السلطة، الأمر الذي يفقد الدولي استقرارها، وزيادة التدخلات الخارجية لتأمين المصالح والنفوذ.
- كثرة الأطراف المؤثرة في صنع القرار الفلسطيني، وبسبب ذلك عرقلة اتخاذ القرار أو تأخره، إضافة إلى تدخل المصالح الحزبية على شكل تحصيل امتيازات ومكاسب على حساب الملحة العليا للشعب الفلسطيني.
- الخلافات المذهبية والسياسية بين الأحزاب والفصائل الفلسطينية، والتعصب وعدم النضوج والجهل السياسي.
- تلجأ القوى المعارضة بتحريض خارجي أحياناً إلى أعمال تخريبية ضد المنشآت الحيوية والممتلكات العامة والخاصة.

ب- المهددات الخارجية

- تعد التبعية السياسية وفقدان الدولة القدرة على اتخاذ القرار السياسي الخارجي أبرز صور التهديدات السياسية الخارجية.
- تمارس بعض الدول الكبرى ضغوط سياسية مثل قطع العلاقات والعزلة السياسية ضد التكتلات المختلفة.

- العقوبات الدولية التي تفرضها المنظومة الدولية على الأعضاء من الدول المخالفة، وهو ما يهدد الأمن السياسي لهذه الدولة.
- تقيد التحالفات بين الدول من المرونة في اتخاذ القرارات السياسية لدى الدول (أبو كريم وماضي، 2016).

رابعاً: الأمن الفلسطيني والإدارة الرشيدة

وتتسم إدارة الدولة بالإدارة الرشيدة إذا تبدد الخوف من انعدام الأمن، لأن الحكومة ليس لديها سبب للخوف من التمرد أو أي معارضة عنيفة، وبوجود نظام سياسي وقيادة متجاوبة وشفافة ومسئولة أمام المواطنين، واحترام الدستور وسيادة القانون من قبل الجميع، بما في ذلك رئيس الدولة والحكام والموظفين العموميين عالية والممثلين السياسيين، والتوزيع العادل للثروة الوطنية حتى يتسنى لجميع المواطنين والجماعات والدول - فالخلل في توزيع الثروة الوطنية يؤدي إلى انعدام الأمن - وبناء مرافق الرعاية الصحية العامة بحيث تكون بديلاً عن العيادات الطبية الخاصة باهظة التكاليف. وإنشاء وصيانة وإدامة نظام تعليمي عالي الجودة، وتطوير البنية التحتية وتحديث البلاد في جميع المجالات حيث إن المعاناة يمكن أن تحرض على الأعمال التي تهدد الأمن (Torulagha, 2011).

تشهد مناطق السلطة الفلسطينية حالة من غياب الإدارة الرشيدة لعل من أبرز مؤشراتنا هو ضعف مؤسسات الحكم المجتمعية، وتهتك علاقات الضبط التي يجب ان تقوم بها، وغياب المساءلة الفعالة والنمو الكبير لأجهزة الأمن والشرطة وانحرافها عن الوظيفة المناطة بها وهي الحفاظ على أمن المواطن، وتدني كفاءة المجلس التشريعي، وعدم استقلالية القضاء على النحو المطلوب وتقاوس الحكومات عن تنفيذ أحكامه (المصري، 2005)

والوظيفة الأمنية للدولة تعكس صورتها وعدالة سياساتها، و تقوم على مبدأ سيادة القانون الذي هو أول متطلبات الحكم الرشيد، وتحقيق الوظيفة الأمنية يعزز الشعور الوطني والثقة المتبادلة بين الشعب والسلطة، وعلى الدولة أن تلتزم بتقديم الخدمة الأمنية العامة لجميع المواطنين، لا أن تهتم بمصلحة فئة أو طبقة على حساب أخرى، وفي المقابل فإن تعسف الدولة أو عجزها في أداء الوظيفة الأمنية يقوّض شرعية سلطتها (عبد الهادي، 2012).

وفيما يتعلق باللامركزية ومدى الحاجة إليها في فلسطين وعلى ضوء ما أورده الباحث أعلاه من أنواع للامركزية وهي: (سياسية، إدارية، مالية)، فإن الواقع السياسي الحالي لا يسمح بوجود نظام سياسي لا مركزي بحيث يبقى خيار اللامركزية خياراً خطيراً وغير مطروح على

الأجندة الفلسطينية نظراً للانشغال بالخلاص من الاحتلال، وبناء دولة مركزية قوية تتسم بالسيادة والتواصل الجغرافي. وبذلك يتبقى أمام الفلسطينيين تحقيق اللامركزية المالية والإدارية، وهذان الخياران يعتبران اتجاهات في عملية الإصلاح الإداري والمالي، بما يعزز كفاءة الهيئات المحلية ومباشرتها لمهامها ضمن إطار الحكم المركزي العام (جبريل، 2008).

أما فيما يتعلق بتحقيق مبدأ المشاركة في فلسطين فيرى سالم وآخرون (2003) بأنه وبعد نمو البيروقراطية التي نجم عنها تضخم الإدارة، وسعى الأنظمة العربية عموماً إلى استخدام الأمن والإعلام في تعزيز سياسة الحزب الواحد والحكم العسكري، وتعميق إشكالية إشراك الشعوب في جميع المجالات، ولا تشكل فلسطين استثناءً من هذه القاعدة حيث تتسم المشاركة الشعبية فيها بالضعيفة، وذلك لعدة أسباب أهمها: غياب المفهوم الحقيقي للمشاركة وانكفاء الجمهور وعزوفه، عدم تأسيس مؤسسات الدولة على أسس من الشفافية والمساءلة وتحقيق القانون، تعدد وهشاشة منظمات المجتمع المدني وشكليتها وشخصيتها واقتصارها على النخب، ولعب ذلك كله دوراً في استثناء الحديث بشأن الفساد والمحسوبية واقتناص الفرص.

وإن من الأهمية بمكان وجود قطاع أمني تقوم الجوانب العملية فيه وهيئات الرقابة عليه على أساس مبدأ الحكم الرشيد ويوفر الأمن العدالة للمواطنين، وتتألف عملية إصلاح القطاع الأمني من عدة عناصر (فردريك وليتهولد، 2007):

- تعزيز مبدأ سيادة القانون وإعداد اطار قانوني قوي من اجل تنفيذ عمليات الرقابة الضرورية.
- ترسيخ الرقابة الديمقراطية على الأجهزة الأمنية من جانب السلطات التنفيذية والتشريعية والقضائية ومنظمات المجتمع المدني.
- انشاء قوة أمنية تتمتع بالمهنية من ناحيتي: (التدريب والتجهيز).
- إقامة شبكة من العلاقات على المستوى الإقليمي بهدف التعاون في الشؤون الأمنية.
- تعزيز السلم وإنهاء الصراع وتسوية النزاعات القائمة وإرساء الاستقرار الاقتصادي.

الفصل الثالث
الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

المقدمة:

فيما يلي سيتم استعراض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري الدراسة: (الإدارة الرشيدة، الوظيفة الأمنية)، وكذلك التطرق إلى الدراسات التي تناولت المتغيرين معاً وقد كان العدد الاجمالي للدراسات السابقة (22) دراسة، بلغت الدراسات التي تناولت الإدارة الرشيدة (11) دراسة، فيما بلغت الدراسات التي تناولت الوظيفة الأمنية للدولة (6) دراسات، وربطت باقي الدراسات وعددها (5) بين متغيري الدراسة، ومن ثم الانتقال إلى التعقيب على الدراسات السابقة لإظهار أوجه التشابه و الاختلاف وقد تم عرض الدراسات السابقة على النحو التالي :

أولاً : الدراسات التي تناولت الإدارة الرشيدة.

ثانياً : الدراسات التي تناولت الوظيفة الأمنية.

ثالثاً : الدراسات التي تناولت الإدارة الرشيدة وعلاقتها بالوظيفة الأمنية.

أولاً: الدراسات السابقة التي تناولت الإدارة الرشيدة:

الدراسات المحلية:

1. دراسة (مطير، 2013) "مدى تطبيق معايير الحكم الرشيد وعلاقتها بالأداء الإداري في الوزارات الفلسطينية.

هدفت هذه الدراسة التعرف على واقع تطبيق معايير الحكم الرشيد ومستوى الأداء الإداري في الوزارات الفلسطينية ,وعلاقة تطبيق معايير الحكم الرشيد على الأداء الإداري في الوزارات الفلسطينية.

وستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ,وتكونت عينة الدراسة من (376) موظفاً من الوزارات الفلسطينية ,وتم استخدام استباننتين كأدوات للبحث ,وقد تم استخدام برنامج SPSS لمعالجة البيانات إحصائياً وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- أن تطبيقات الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية هي تطبيقات متوسطة ,بوزن نسبي 67.83%.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين معايير الحكم الرشيد، والأداء الإداري في الوزارات الفلسطينية بمحافظات غزة.

وأوصت الدراسة بضرورة تبنى ونشر معايير الحكم الرشيد بكل معاييرها ومؤشراتها لتصبح نهجاً مؤسسياً.

2. دراسة الحلو (2012) "دور تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة في تحقيق التنمية المستدامة".

هدفت هذه الدراسة التعرف على دور تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في أكبر 100 منظمة غير حكومية في قطاع غزة وأثرها على مساهمة هذه المنظمات في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحديد مبادئ الحكم الرشيد، وتحديد معايير تحقيق التنمية المستدامة، كما استخدم أداة الاستبانة كأداة رئيسة، وتم توزيعها على رؤساء مجلس الإدارة والمدراء التنفيذيين لأكثر مائة منظمة غير حكومية في قطاع غزة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- يتم تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة بنسبة (77.77) %، حيث تقوم المنظمات غير الحكومية بتطبيق مبادئ: (المساءلة، العدل والمساواة، المشاركة، الأنظمة الداخلية (حكم القانون)، الفاعلية والكفاءة، الرؤيا الاستراتيجية، اللامركزية، الشفافية) بنسب مقبولة تظهر وعياً عاماً لدى هذه المنظمات نحو الآثار الإيجابية للحكم الرشيد كأسلوب إداري.

وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها:

- ضرورة قيام المنظمات غير الحكومية بوضع آليات عملية ولوائح داخلية لتعزيز تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في مختلف المراحل الإدارية، والاستعانة بجهات متخصصة للإشراف على وتقييم هذا التطبيق في المنظمة، إلى جانب ضرورة تطوير برامج تدريبية خاصة للعاملين في المنظمة وفق الاحتياجات اللازمة لضمان نجاح تطبيق مبادئ الحكم الرشيد. والعمل على زيادة الوعي المجتمعي والوعي لدى العاملين في المنظمة نحو أهمية المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة ومعايير تطبيقها. وتخصيص الجهات المانحة لجزء من منحها لدعم المنظمات غير الحكومية بالتكاليف التشغيلية والتطويرية لتطبيق مبادئ الحكم الرشيد، وربط الأهداف العامة للمنح والتمويل بمعايير تحقيق التنمية المستدامة.

3. دراسة (حرب، 2011) "واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة".

هدفت الدراسة التعرف على واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها لدى الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وتحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين بين نظام المعلومات، والاتصال الإداري، والمساءلة الإدارية، والمشاركة، وإجراءات

العمل على تطبيق الشفافية الإدارية في تلك الجامعات، واعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، فطبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغت (212) موظفاً يشغلون مناصب إدارية في كل من جامعة (الأزهر-الأقصى-الإسلامية) استخدمت الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

- وجود التزام بممارسة الشفافية الإدارية بدرجة مقبولة لدى الإداريين والأكاديميين ممن يشغلون مناصب إدارية في الجامعات الفلسطينية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في مجالات الاتصال الإداري، المساءلة الإدارية، المشاركة، إجراءات العمل، والشفافية الإدارية تعزى إلى الجامعة ولصالح جامعة الأزهر.

أما أهم توصيات الدراسة:

تبني ونشر مبدأ الشفافية الإدارية بكل متغيراتها؛ لتصبح منهجاً مؤسسياً يسهم في بناء منظومة قيمية تدعو إلى النزاهة من خلال الانفتاح على المستويين الداخلي والخارجي للجامعات.

4. دراسة (موسى، 2011) "الإصلاح الإداري في الوزارات الفلسطينية ودوره في تعزيز الحكم الرشيد".

هدفت الدراسة للتعرف على دور الإصلاح الإداري في تعزيز مفاهيم الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية (المحافظات الشمالية) من وجهة نظر المديرين، وقد تناول الباحث هذا الموضوع في ضوء الأهمية الكبيرة التي يحظى بها الإصلاح الإداري والحكم الرشيد في بناء وتهيئة المؤسسات الفلسطينية المختلفة لإقامة الدولة الفلسطينية، وأيضاً للدور الكبير الذي تلعبه برامج التطوير والإصلاح الإداري في خطط التنمية المأمولة، وصولاً لتنمية حقيقية شاملة ومستدامة والإصلاح الإداري في خطط التنمية المأمولة، وصولاً لتنمية حقيقية شاملة ومستدامة. وقد اختار الباحث عينة الدراسة مستخدماً طريقة الطبقة لعشوائية من مجتمع الدراسة من جميع المديرين والمديرين العامين في الوزارات الفلسطينية (المحافظات الشمالية)، البالغة (22) وزارة، في العام الحالي (2010) والذين بلغ عددهم (2103).

وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

- أن تطبيق العمليات المتعلقة بالإصلاح الإداري والحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية يتم بدرجة متوسطة.

- وأن هناك علاقة إيجابية بين عمليات الإصلاح الإداري والحكم الرشيد، وأن عمليات الإصلاح الإداري والحكم الرشيد يسيران جنباً إلى جنب.

- وجود فروق دالة إحصائية في واقع عمليات الإصلاح الإداري من وجهة نظر المبحوثين تعزى إلى متغيري الدرجة الوظيفية وسنوات الخبرة.

أما أهم توصيات الدراسة فهي:

- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري، وتعزيز دور الرقابة الخارجية والداخلية.
- الدفع باتجاه تعزيز الأيمان بأهمية تطبيق مبادئ الحكم الرشيد وثقافته.
- ضرورة العمل على تعزيز مبدأ تفويض الصلاحيات، والمشاركة بين جميع الأطراف.

5. دراسة (الحلبي، 2010) بعنوان: واقع تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في وزارة المالية الفلسطينية وعلاقته بفاعلية الأداء من وجهة نظر الموظفين -دراسة تطبيقية على وزارة المالية الفلسطينية.

هدفت الدراسة التعرف على واقع تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في وزارة المالية الفلسطينية , وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي وزارة المالية البالغ عددهم (1237) موظفاً , واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاستبانة، واختارت العينة بالطريقة الطبقة العشوائية والتي بلغت (234) موظف وموظفة.

وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- أن واقع تطبيق مبادئ الحكم الرشيد وعلاقته بالفاعلية كانت متوسطة.
 - وأن وزارة المالية تعمل على تطبيق الشفافية بشكل نسبي.
 - جاءت النتائج المتعلقة بالمساواة متدنية.
- وأوصت الدراسة: بضرورة أن تعمل وزارة المالية على تطوير أدائها , وتحقيق العدالة مع المضامين دون تمييز , ووضع مقاييس واضحة لتقييم أداء جميع الموظفين في الوزارة.

الدراسات العربية :

1. دراسة (السبيع، 2010) "دور الشفافية والمساءلة الحكومية في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية".

هدفت الدراسة التعرف على مستوى التزام القطاعات الحكومية بمدينة الرياض بتطبيق الشفافية، واستنباط مستوى أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية، ومعرفة أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية، واستخدام الباحث أداة الاستبانة لجمع المعلومات حيث تكونت عينة الدراسة من (503) فرداً.

وكانت أهم نتائج الدراسة:

- إن مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية منخفض.
- إن مستوى التزام القطاعات الحكومية بالنشر والإفصاح عن تفاصيل بنود موازنتها بكل دقة ووضوح في توقيت محدد وآلية منتظمة منخفضة.
- أن مستوى التزام القطاعات الحكومية بمشاركة المواطنين في صنع سياساتها العامة منخفض جداً.

أما أهم توصيات الدراسة فكانت:

- تطبيق الحكومة الإلكترونية لتعزيز الشفافية والمساءلة وتقديم الخدمة عن بعد وتمكين منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام من الاطلاع على ما يتخذ من سياسات وتشريعات.
- وضع الخطط الاستراتيجية الملزمة بتطبيق الشفافية والمساءلة على مستوى جميع القطاعات الحكومية، ومساءلة القيادات عن تنفيذها.

2. دراسة (نعيمة، 2009) بعنوان "دور اليات الرقابة في تفعيل حوكمة المؤسسات"

هدفت هذه الرسالة إلى :

- التطرق إلى مدى مساهمة اليات الرقابة مع التركيز على مجلس الإدارة، المراجعة الخارجية، لجنة المراجعات في تطوير الحوكمة داخل المؤسسات .
- التعرف إلى واقع الحكومة في الجزائر .

توصلت هذه الدراسة إلى :

- فعالية الاليات الرقابية التي ركزت عليها الدراسة تتأثر بشكل كبير على البيئة المحيطة بهذه الآليات .
- ان ما يميز آلية عمل مجلس الإدارة في المؤسسات المساهمة الجزائرية أثبتت عدم فعاليتها، وأن مجالس الإدارة داخل المؤسسات العمومية تكاد تكون مشلولة .
- واقع مهنة المراجعة يكاد يكون مقصور على الأنواع الأخرى من المؤسسات غير المساهمة عنا في الجزائر .

3. دراسة (دعيبس، 2004) "مدى تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات الأردنية."

هدفت الدراسة إلى التعريف بمفهوم الشفافية و أهميته في مراكز الوزارات الأردنية، ومعرفة واقع التطبيق لمبدأ الشفافية، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وقد بلغ

عدد الاستبيانات الموزعة (221) استبانة ، أعيد منها (200) استبانة على مجموعة من العاملين تم اختيارهم عشوائياً من المدراء الإشرافيين والتنفيذيين في مراكز الوزارات الأردنية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

أن تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات ضعيف ، إذ إنه لا يتم إعطاء المعلومات اللازمة وبطريقة يستطيع المواطن فهمها ، كما أن المواطن لا يشارك في إعطاء آرائه للدائرة.

أن هناك فساداً في الإجراءات الحكومية تستدعي الانتباه . وجود الكثير من المعوقات التي تعرقل تبني وتطبيق الشفافية، تتمثل في :عدم وضوح أسس و مبادئ الشفافية، كثرة القوانين و التشريعات التي أدت إلى غموض فكرة الشفافية المراد تنفيذها من قبل الموظفين.

وكان من أهم توصيات الدراسة:

التركيز على دور القيادات العليا في الدوائر الحكومية؛ لدعم مبدأ الشفافية من خلال فتح المجال أمام الموظفين للمشاركة في صنع القرارات ، وتشجيع روح المبادرة و التجديد، إضافةً إلى تقديم الدعم و التغذية الراجعة لاقتراحاتهم المميزة.

إعادة النظر بصياغة القوانين والأنظمة والتشريعات والحرص على أن تكون بلغة سهلة واضحة، وذات مرونة لتلائم التغيرات السريعة.

4. دراسة (الشهوان ، 2004) "مقومات الحكم الرشيد في استدامة التنمية العربية".

قدمت هذه الدراسة تحليلاً للمقومات الأساسية للحكم الرشيد وعلاقته بالتنمية المستدامة في العديد من البلدان العربية، واعتمدت الدراسة على مؤشرات الحكم الجيد التالية: المساءلة و التعبير، الاستقرار والعنف السياسي ، فاعلية الحكومة ، نوعية التنظيم و الضبط حكم القانون ، ضبط الفساد ، وغطت الدراسة خمسة بلدان عربية هي : الجزائر، السعودية، مصر، العراق، والأردن.

توصلت الدراسة إلى:

- أن هناك خمس سمات للتنمية البشرية المستدامة تؤثر في حياة الناس، هي: (التمكين والمشاركة التعاون ، عدالة فرص الدخل ، الصحة و التعليم ، الأمان الاجتماعي في المعيشة و الإعالة ، والاستدامة وتواصل التنمية مع الأجيال).
- أن المقومات الرئيسة الحاسمة والمطلوبة للحكم الجيد من أجل استدامة التنمية هي وبحسب الأهمية: (حكم دولة القانون ، ضبط الفساد ، المساءلة والتعبير ، فاعلية الحكومة ، نوعية التنظيم و الضبط ، والاستقرار السياسي).

من أهم نتائج الدراسة:

- أن مقومات الحكم الصالح وركائز التنمية المستدامة متلازمتان لا تفترقان و وجهان لحقيقة واحدة تؤكد أن تفاعلاتهما تعمل في اتجاه واحد دوماً ، سلباً أو إيجاباً ، وأن فقر

مقاييس حكم القانون، وضبط الفساد وضعف المساءلة جعل منها مفوضات للتنمية المستدامة.

الدراسات الأجنبية :

1. دراسة (Huque, 2011) بعنوان: "دور المساءلة والحوكمة في تعزيز المزيد من الآليات البيروقراطية في بنغلادش".

"Accountability and governance: Strengthening extra-bureaucratic mechanisms in Bangladesh"

هدفت الدراسة التعرف على ترتيبات المساءلة في بنغلادش والوقوف على نقاط القوة والضعف وامكانيات التحسين. و يشير تعريف المساءلة في تلك الدراسة إلى وجوب استجواب السلطة الأعلى (قانونية أو تنظيمية) عن الأعمال في المجتمع بشكل عام أو ضمن الوظيفة التنظيمية بوجه خاص، وتستدعي اللوائح المسؤولين في القطاع العام وأرباب العمل الخاص، ومزودي الخدمات للمساءلة عن أعمالهم وسياساتهم واستخدامهم الأموال العامة، واعتمدت الدراسة على مراجعة وتحليل الوثائق المنشورة والمعلومات والبيانات المحصلة من الزيارات الميدانية لمؤسسات بنغلادش.

وخلصت الدراسة إلى:

- أن آليات المساءلة الداخلية في المنظمات الإدارية غير فعالة ، ويعود السبب في ذلك إلى الأوضاع السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية.
- زيادة أهمية المطالبة بالمساءلة بعد أن سعت الأساليب الحديثة في الإدارة إلى تعزيز تمكين المدراء من إدارة المؤسسات لتحقيق الأهداف المرجوة.

ومن أهم توصيات الدراسة ما يلي:

- ينبغي العمل بجدية نحو تعزيز آليات المساءلة لضمان الحكم الصالح في بنغلادش.
- ينبغي تعزيز القيم المرتبطة بالديمقراطية مثل: سيادة القانون، وحقوق الإنسان، وانتخابات حرة ونزيهة بهدف تطوير نظام المساءلة.

2. دراسة (Nikolic, 2008) بعنوان: دليل المشاركة في الحكم الرشيد

"Participants manual on good governance"

هدف هذا الدليل إلى أن يكون مرجعاً للوكالات الشريكة (CORAD) والمجموعات المستهدفة (المجتمعية) الذين يريدون تبني ممارسات الحكم الرشيد، ومساعدتهم في جعل عملهم وإجراءاتهم أكثر شفافية ومساءلة، لتحقيق الأمن الغذائي، واهتمت الدراسة بتعزيز قدرات (1000) منظمة من منظمات المجتمع المدني في سيراليون في التعاون مع الحكومة من أجل

تحقيق الجهود الرسمية إلى منع الفساد وتعزيز الديمقراطية، وحقوق الإنسان، والشفافية، والمساءلة، وبالتالي تحقيق الأمن الغذائي.

وقد بين الدليل أن الحكم الرشيد هو غاية من الصعب تحقيقها في مجملها، بالرغم من نجاح عدد قليل من الدول والمجتمعات والمنظمات غير الحكومية في تحقيقها بنسبة كبيرة، وأوضح الدليل أن مبادئ الحكم الرشيد تتمثل في ثمانية مبادئ رئيسة هي المشاركة، سيادة القانون، الشفافية، الاستجابة، المشاركة، العدل، الفاعلية والكفاءة، والمساءلة).

3. دراسة (Sullivan, 2004) بعنوان "الحكم الصالح المكون الرئيسي للإصلاح السياسي و الاقتصادي".

"Democratic Governance: The Key to Political and Economic Reform"

استهدفت التعريف بمفهوم "الحكم الصالح" ومقوماته وآثار غيابه ومدى استجابته لتحديات العولمة وتقديم اقتراحات بشأن الأدوات اللازمة لإقامة الحكم الصالح لمواجهة تحديات العصر، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي عبر أسلوب دراسة حالات بينها: الفساد في الإكوادور والفساد في الجمارك الصربية والمؤسسات في رومانيا والمؤسسات في جورجيا. وانطلقت الدراسة من أن إنشاء المؤسسات اللازمة للحكم الصالح ضروري لمستقبل واستقرار النظام الدولي.

وبينت الدراسة أن الدول ذات الحكم الصالح تكون أفضل استعداداً للاستجابة لتحديات العولمة، مؤكدة على أربعة جوانب أساسية في الحكم الصالح لها تأثيرات حاسمة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المدى الطويل وهي: النظام السياسي السليم، وقيم الديمقراطية؛ مثل الشفافية والمساءلة، ووجود قوانين ولوائح تنظيمية سليمة يعززها احترام القانون، وضرورة أن تسمح إجراءات صنع القرار بالمشاركة والتغذية المرتدة من القطاع الخاص والمجتمع المدني.

وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات اللازمة لتنفيذ كل من تلك التدابير تركز على مبادئ سيادة القانون وتعزيز مشاركة المجتمع المدني والقطاع الخاص.

ثانياً : الدراسات السابقة التي تناولت الوظيفة الأمنية :

الدراسات المحلية:

1. دراسة سليمان (2013) بعنوان "دور السلطة الفلسطينية في تحقيق التنمية، والأمن، والديمقراطية في ظل الاحتلال الإسرائيلي".

تركز هذه الدراسة على دور السلطة الفلسطينية في تحقيق التنمية، والأمن، والديمقراطية كعملية متكاملة ومتشابكة في ظل التحديات التي يفرضها الاحتلال الإسرائيلي على السلطة الفلسطينية، وتهدف الدراسة إلى تحليل المعوقات التي واجهت عملية التنمية بمفهومها الشامل، حيث قامت الدراسة بتوصيف وتحليل جملة من العوامل الذاتية (الداخلية)، والموضوعية (الخارجية) التي لعبت دوراً حاسماً في إضعاف دور السلطة الفلسطينية في تحقيق التنمية، والأمن، والديمقراطية في الضفة الغربية وقطاع غزة. ومن أجل ذلك قام الباحث بتقسيم دراسته إلى ثمانية فصول تمكن من خلالها التعرف إلى بعض المؤشرات والدلائل التي تفيد بصحة الافتراض، والتحليل الذي انطوت عليه الدراسة.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- كان من الصعب على السلطة الفلسطينية تحقيق التنمية الشاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة في ظل استمرار الاحتلال الإسرائيلي.
- لم تتمكن السلطة الفلسطينية من التخلص من إرث الاحتلال الإسرائيلي الطويل، ووضع التنمية الشاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة على طريق النمو والاستدامة؛ بسبب استمرار الاحتلال الإسرائيلي، وتحكمه في مختلف مستويات التنمية في الضفة الغربية وغزة.
- ارتبطت التنمية الشاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة بالمعونات الخارجية، التي تحولت بعد عام 2006م إلى عائق أساسي أمام الديمقراطية الفلسطينية، الأمر الذي شكل نقطة ضعف أمام السلطة الفلسطينية لإجبارها على القبول بشروط الاحتلال الإسرائيلي من جهة، والولايات المتحدة الأمريكية من جهة أخرى.

2. دراسة (صالح و اخرون ،2007) بعنوان "التطورات الأمنية في السلطة الفلسطينية"

تناولت الدراسة الأوضاع الأمنية في الضفة الغربية وقطاع غزة بعد الانتخابات التشريعية عام 2006م، واهتمت الدراسة بالملف الأمني في السلطة الفلسطينية واعتبرته هو أحد أهم الملفات، وأكثرها تعقيداً في وجه السلطة الفلسطينية، حيث تتداخل فيه مطالب الشعب الفلسطيني في أن تكون لهم أجهزة أمنية فلسطينية موحدة قادرة على التعبير عن إرادتهم الفلسطينية من جهة، وتكون سنداً وحامياً لهم من بطش الاحتلال الإسرائيلي وأهدافه من جهة

ثانية، وعلى صعيد آخر عزت الدراسة السابقة الإشكالية الأمنية التي تواجهها السلطة الفلسطينية إلى الاتفاقيات والالتزامات التي وافقت عليها الاخيرة مع الجانب الإسرائيلي.

وقد حلت الدراسة أيضا إشكالية الأمن الفلسطيني في ظل الانقسام السياسي، والجغرافي الفلسطيني، وأثر تلك الإشكالية على المجتمع الفلسطيني، وركزت على دور الأجهزة الأمنية الفلسطينية في ظل الانقسام السياسي والجغرافي الفلسطيني.

الدراسات العربية :

1. دراسة (النميان ، 2003) بعنوان الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية.

تهدف الدراسة التعرف على أنظمة الرقابة الإدارية في شرطة حائل و مدى فعاليتها تجاه الاداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .هذا وتوصل إلى عدة نتائج منها :

- وجود رقابة ادارية بشكل دائم على الاقسام التابعة للشرطة .
- اهم المشاكل و العقبات التي تواجه الرقابة الإدارية هي العلاقات الشخصية و ضعف الرقابة الذاتية .

ومن اهم التوصيات:

وضع نظام رقابي متخصص ويتلاءم مع واقع الشرطة واساليب عملها ، وإيجاد معايير لقياس الاداء الوظيفي الشرطي لتعذر استخدام المعايير الانتاجية والوظيفية الأخرى.

2. دراسة (الغيث، 2000) بعنوان "مدى فعالية الدور الرقابي لهيئة الرقابة والتحقيق من وجهة نظر القيادات التنفيذية بالوزارة " .

وتتلخص أهمية هذه الدراسة إلى الحصول على المعلومات وأفكار هامة من عدد من المسؤولين بمختلف الأجهزة الحكومية تتعلق بأعمالهم التي يمارسونها والمشكلات التي تواجههم ، ومعرفة وجهة نظرهم حيال ذلك وكيفية معالجة الهيئة لتلك المشكلات والحصول على نتائج الدراسة الميدانية بعد التحليل والتي سوف تسهم ويستفاد منها في تطوير الخطط والبرامج الرقابية التي تقوم الهيئة في إعدادها وتنفيذها مستقبلاً.

كذلك تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر رقابة هيئة الرقابة والتحقيق على أداء الموظفين في الأجهزة الحكومية إضافة إلى التعرف إلى مدى فاعلية الأساليب الرقابية المستخدمة من قبل الهيئة في انتظام موظفي الأجهزة الحكومية بالدوام الرسمي وأخيراً التعرف إلى آراء ومقترحات الموظفين القياديين بالوزارات حول رقابة الهيئة من أجل تحسن الأداء.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها:

ضعف تأثير الهيئة على أداء الموظفين في الأجهزة الحكومية، كذلك تبين أن فعالية الأساليب الرقابية التي تستخدمها الهيئة متوسطة حيث لم تكن تلك الأساليب والوسائل الرقابية ذات فعالية عالية، ويرى غالبية الباحثين أن أفضل أسلوب تستخدمه الهيئة هو أسلوب إبلاغ الجهات المعنية بالمخالفات التي تقف عليها لتصحيحها وكذلك تبين عدم تأييد الباحثين لأسلوب الملاحظة الشخصية، حيث يرون أن فعالية ذلك الأسلوب ضعيفة، وضعف تأثير الهيئة على انتظام الموظفين بالدوام الرسمي فإن أقوى تأثير لها هو خلال إيقاع العقوبة على غير المنتظمين بالدوام الرسمي.

الدارسات الأجنبية :

1. دراسة جيتس (Gates,2010) بعنوان "تمكين الآخرين للدفاع عن أنفسهم: مستقبل الخدمات الأمنية الأمريكية".

Helping Others Defend Themselves : The Future of the U.S. Security Assistance" "

تهدف لتقديم مقترحات إلى الإدارة الأمريكية بشأن آليات تقديم المساعدة الأمنية للدول الفاشلة والضعيفة معتمداً على منهج التحليل الكيفي لبيانات وزارة الدفاع الأمريكية. وفي حين أشارت الدراسة إلى الهدف الاستراتيجي وراء إنشاء الجيش الأمريكي المتمثل بهزيمة الجيوش الأخرى وليس تدريبها وتمويلها، وإلى هدف وضع الأدوات المدنية المتمثل بإدارة العلاقات بين الدول وليس بنائها، إلا أنها أكدت على أن بناء الدول الحليفة وتعزيز قدراتها الأمنية هو مكون رئيس من استراتيجية الأمن القومي الأمريكي، خاصة في ظل خطورة البيئة الأمنية العالمية. وكشفت الدراسة أنه رغم غياب قوة عظمى عدوة، إلا أن الدول التي لا تستطيع أن تحكم نفسها وأن توفر الأمن على أراضيها تشكل مصدراً لأعظم التهديدات التي قد تواجه أمن الولايات المتحدة حاضراً ومستقبلاً

وتوصلت الدراسة إلى أن نظام المساعدات الأمريكي الذي وضع استجابة لمتطلبات الحرب الباردة، لم يعد مناسباً في عصر العولمة، إضافة لوجود اختلالات داخل منظومة الأمن الأمريكي تنعكس سلباً على أداء السياسة الخارجية. وأوصت الدراسة بدور أكثر فاعلية لوزارة الخارجية في توزيع المساعدات وبناء القدرات الأمنية للدول الحليفة. وكذلك أوصت بإصلاح الأدوات الأمريكية المستخدمة لبناء الشريك على أساس المرونة وشفافية الإنفاق وديمومة البرامج.

2. دراسة (شابسوغ، 2006) بعنوان الإدارة الأمنية الحديثة

Security Operations Management

يهدف الباحث ليضيف لبنة إلى بناء الفكر الإداري من جهة، والفكر الأمني من جهة أخرى، مؤصلاً الإدارة الأمنية تأصيلاً بطريقة جديدة، تبرز معايير تمييزها، ومعطياتها الخاصة ومزاياها والفروق التي تجعل من الضروري والمنطقي أن تتم ممارسة هذه الإدارة بطريقة تليق بالرسالة العظيمة الموكلة إليها في ظل تعاظم الاهتمام بحقوق الإنسان وحرياته، باعتبار أن الجهة المعنية حقيقة بحماية هذه الحقوق والحرريات، وبتوظيف السكينة والاستقرار داخل المجتمع إنما هي الأجهزة الأمنية ذات الرسالة العظيمة، والمهنة الجليلة. ومن أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة :

3. تحليل فكرة الدولة وتطورها ومدى احتياجها إلى الإدارة الأمنية التي تعد الركيزة الأساسية في أي مجتمع سليم .
4. الإدارة الأمنية تتأثر بشكل كبير بالعوامل الخارجية والداخلية، مما يؤثر على النمط المستخدم، مما يؤثر على السيادة داخل الدولة.

أهم التوصيات:

5. مراقبه الوظيفة الأمنية وإعادة هيكلتها وبلورة برنامج تدريبي أمني كلما رأت ذلك مناسباً.
6. الاستفادة من تجارب قيادية سابقة لتفعيل دور الإدارة الأمنية .
7. اعادة توجيه برامج الإصلاح و الإدارة الأنية ، ضمن سياسات أمنية وطنية وبادارة وطنية متكاملة البنية .

ثالثاً: الدراسات التي تناولت موضوع الإدارة الرشيدة وعلاقتها بالوظيفة الأمنية

الدراسات المحلية:

1. دراسة هلولو(2015) بعنوان، مدى تطبيق منظمات القطاع الخاص لمعايير الحكم الرشيد ودورها في تعزيز إدارة الدولة دراسة تطبيقية على كبار المكلفين في قطاع غزة".

هدفت الدراسة التعرف على مدى تطبيق منظمات القطاع الخاص في قطاع غزة لمعايير الحكم الرشيد، ودور هذه المنظمات في تعزيز إدارة الدولة، وقد استخدمت الباحثة أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، كما تم إعداد استباننتين كأدوات رئيسة للدراسة، الأولى تم توزيعها على منظمات كبار المكلفين المصنفين في دائرتي ضريبة القيمة المضافة والدخل لعام 2014 م، والثانية تم توزيعها على مجموعة من رجال الدولة ورؤساء النقابات والجمعيات الممثلة للقطاع الخاص.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- يتم تطبيق معايير الحكم الرشيد في منظمات القطاع الخاص في قطاع غزة بنسبة 71.78%.

- توجد علاقة طردية إيجابية بين تطبيق معايير الحكم الرشيد في منظمات القطاع الخاص ودورها في تعزيز إدارة الدولة.

وقد خلصت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها:

- ضرورة تعزيز تطبيق معايير الحكم الرشيد في منظمات القطاع الخاص المختلفة، لتصبح نهجا متبعًا في النظام الإداري.

- ضرورة تحسين وتطوير آليات وإجراءات مشاركة منظمات القطاع الخاص للعب دور أكثر فعالية في تعزيز إدارة الدولة وعلى كافة الصعد.

2. دراسة وهبة (2015) واقع تأهيل قيادات الدولة في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة، ودوره في التعرف إلى تحقيق الحكم الرشيد.

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف إلى واقع تأهيل قيادات الدولة في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة، ودوره في التعرف إلى تحقيق الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم اختيار عينة عشوائية عددها من قيادات الدولة في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- واقع تأهيل قيادات الدولة في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (70.6) ومستوى تحقيق الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (73.45).

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع تأهيل قيادات الدولة في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة ومستوى تحقيق الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحقيق الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة تعزى إلى متغيرات (الجنس، العمر)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحقيق الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) وأوصت الدراسة إلى التركيز على المؤتمرات العلمية والأيام الدراسية التي يشارك فيها قيادات الدولة، والتركيز على معيار المشاركة في الوزارات المختلفة، وأن تعمل الوزارات على دراسة نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية لديها.

الدراسات العربية:

1. دراسة (عبد الهادي، 2012) "الوظيفة الأمنية للدولة بين تحديات العولمة ومتطلبات الإدارة الرشيدة".

هدفت الدراسة على التعرف بالوظيفة الأمنية للدولة بين التحديات العولمة ومتطلبات الإدارة الرشيدة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بمداخله: دراسة الحالة والارتباط والمسحي، ومنهج تحليل النظم ومنهج صنع القرار. حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين في القيادة العامة لشرطة دبي من القادة ومدراء الإدارات وكان عددهم (21) قائداً، و(1833) ضابطاً وموظفاً.

حيث توصلت الدراسة إلي عدة نتائج:

- تحليل فكرة الدولة وتطورها وتزايد مظاهرتها يشير إلي أنها كانت وما زالت عبارة عن ترتيبات أمنية.
- الوظيفة الأمنية للدولة تتأثر سلباً أو إيجابياً بالعولمة، وتنقل هذا التأثير إلي السيادة وليس بالعكس.

وكان من اهم توصيات الدراسة:

- إنشاء إدارة تعني بمراقبة تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة لقطاع الأمن، بما يعزز ريادتها في هذا الميدان.
- هناك حاجة في الدول العربية والإسلامية لتطوير مفهوم الحكم الرشيد على أساس قواعد الحكم والإدارة الإسلامية الرشيدة، وتطبيقه على قطاع الأمن.

2. دراسة الحضيف (2008) انعكاسات تطبيق المبادئ الأساسية للحوكمة على الاداء التنظيمي والأمني للأجهزة الحكومية السعودية.

تهدف هذا الدراسة الي معرفة امكانية الاستفادة من تطبيقات المبادئ للحوكمة الجيدة في المنظومات والأجهزة الحكومية السعودية ، ومدى انعكاس هذه التطبيقات على أدائها التنظيمي والأمني ، وذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي التالي للدارسة: ما انعكاسات تطبيق المبادئ الأساسية للحوكمة الجيدة على الأداء التنظيمي والأمني للأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية.

أهم النتائج :

- جميع المبادئ الأساسية للحوكمة يمكن تطبيقها في الأجهزة الحكومية السعودية، وفقا لاتجاهات القيادات المدنية والعسكرية المبحوثة، وينسب متفاوتة، باستثناء مبادئ المحاسبة والنزاهة، واللذين تري القيادة المبحوثة أنه من غير المؤكد امكانية تطبيقها.
- تطبيق المبادئ الأساسية للحوكمة سوف يكون له انعكاسات إيجابية وينسب متفاوتة، على جوانب الأداء التنظيمي المحددة في الدراسة .
- تطبيق المبادئ الأساسية للحوكمة سوف يكون له انعكاسات ايجابية وينسب متفاوتة، على قدرة الحكومة في التعاطي مع التهديدات الأمنية المختلفة المحددة في الدراسة.
- تطبيق المبادئ الأساسية للحوكمة سوف يكون له انعكاسات ايجابية وتنسب متفاوتة، على الجوانب المتعلقة بأمن الأفراد والممتلكات والمعلومات المحددة في الدراسة.
- القيادات المدنية والعسكرية المبحوثة غير متأكدة من أن عملية تطبيق المبادئ الاساسية للحوكمة في الأجهزة الحكومية السعودية سوف تجابه بعوائق تنظيمية وأمنية تحول دون التطبيق الفعال لها.

وقد أوصت الدراسة بـ:

- تبني مفهوم الأمن الإنساني الشامل، وبناء علاقات الثقة مع المجتمع، وتكثيف الجهود المبذولة لمكافحة المهددات الأمنية ذات الطابع الاقتصادي على وجه الخصوص، وتعزيز الجبهة الأمنية العلاجية، وذلك من خلال تحديد مكامن الجريمة والحد منها.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Musarrat, Razia et al, 2013) بعنوان: الأمن القومي والحكم الرشيد:

المقومات و التحديات.

National Security and Good Governance: Dynamics and Challenges, Journal of Public Administration and Governance.

تهدف هذه الدراسة إلى بحث العوامل المتغيرة للأمن القومي لباكستان والوقوف على التأثير الهام للحكم الرشيد على الأمن القومي في أعقاب متطلبات القرن الـ21، حيث شهد عهد ما بعد الحرب الباردة تطبيقات مختلفة لقطاعات مختلفة تؤثر على التنمية البشرية والبقاء، وبرز النهج الجديد الذي يحل هذه القضايا من منظور التنمية البشرية بدلا من مصالح الدول. تقدم هذه الدراسة عرضا للقضايا والعوامل التي يقوم عليها الحكم الرشيد وتفسر تأثيرها على تحديد وتحقيق أهداف الأمن القومي. وإعادة النظر في مفهومي الحكم الرشيد والأمن الوطني لتأطير المبادئ التوجيهية للتنفيذ في المستقبل.

وخلصت الدراسة إلى أن الحكم الرشيد هو العمود الفقري لقوة الدولة، الأمر الذي يصب باتجاه وجود سياسة أمنية وطنية قوية. ومن أجل تحقيق الحكم الرشيد والتنمية الاقتصادية الفعالة، لا بد من وجود علاقة وثيقة بين الحكومة والقطاع الخاص والجمهور، ويجب بناء وتعزيز لاستراتيجية الأمن القومي الباكستاني.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من العرض السابق للدراسات السابقة أن هناك اهتمام وتوجهات إيجابية بالنسبة للإدارة الرشيدة ، إلا انه هناك بعض القصور في عدد الدراسات المحلية والعربية التي اشتملت على المتغيرين معاً، مع وجود بعض الاتفاق سواءً في الاسلوب المستخدم في البحث أو المجتمع الذي أجريت عليه الدراسة، وجاءت ملاحظات الباحث على الدراسات السابقة على النحو التالي:

1. أوجه التشابه والاختلاف كانت كما يلي:

- أ. كثير من الدراسات السابقة أبرزت مفهوم الإدارة الرشيدة ومتطلباتها وأهدافها، و أن لها تأثير ايجابي على المجتمع ككل إذا استخدمت استخداماً سليماً و توفر لها الدعم المطلوب من الجهات المعنية .
- ب. معظم الدراسات المحلية تناولت بشكل مفصل الإدارة الرشيدة (الحكم الرشيد)، وتأثير الإدارة الرشيدة على المجتمعات، وتناولت الوظيفة الأمنية مبينة أهدافها وأهميتها، ودورها في حماية المواطنين ، وقوتها في فرض القانون .
- ج. اتفقت هذه الدراسة مع دراسة كلاً من (دراسة مطير، الحلو، حرب، موسى ،حلبية، وشهوان) في المتغير المستقل (الإدارة الرشيدة) ، واتفقت مع دراسة كلاً من (سليمان، صالح و اخرون، شابسوغ، النميان، الغيث، وجيتس) في المتغير التابع (الوظيفة الأمنية).
- د. اشتملت كل من دراسة (عبد الهادي، والحضيف، هللو، وهبة، Huque، و Musarrat) على المتغيرين معاً و أكدت على وجود علاقة طردية.
- هـ. اتفقت الدراسة مع غالبية الدراسات السابقة باختيارها أداة البحث (الاستبانة) ومنهجية البحث (المنهج الوصفي التحليلي)، إلا أن دراسة جيتس استخدمت منهج التحليل الكيفي.
- و. اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فيما يتعلق بمجتمع وعينة الدراسة، حيث تناولت معظم الدراسات السابقة مجتمعات القطاع العام والخاص فيما ركزت الدراسة الحالية على الأجهزة الأمنية.

2. أوجه استفادة الباحث من الدراسات السابقة جاءت كما يلي:

أ. صياغة المشكلة والفروض.

ب. جمع مادة الاطار النظري.

ج. اختيار أداة الدراسة.

د. مناقشة وتفسير النتائج.

3. تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي :

أ. تعتبر هذه الدراسة بناء معرفي و تراكمي، حيث تأتي استكمالاً لما بدأه الباحثون السابقون في موضوع الدراسة، فهي تبني على ما توصلوا إليه من نتائج و ما قدموه من توصيات و اقتراحات.

ب. يغلب على الدراسات السابقة الربط بين مفهوم الإدارة الرشيدة أو الحوكمة خاصة المحلية منها مع متغيرات ذات طابع اداري مثل (الأداء الاداري/ الوظيفي، القيادة، الإصلاح الاداري، التنمية المستدامة)، لكن هذه الدراسة قامت بربط هذا المفهوم بمتغير ذو طابع أمني وهو الوظيفة الأمنية للدولة.

ج. ينطلق الباحث في هذه الدراسة من كونه أحد قادة الأجهزة الأمنية، وبالتالي فهو أحد أفراد مجتمع وعينة الدراسة، وأكثر استشعاراً بالمشكلة البحثية.

د. تركز هذه الدراسة على موضوع متطلبات الإدارة الرشيدة في قطاع الأمن الفلسطيني في قطاع غزة.

هـ. تسلط هذه الدراسة الضوء على الوظيفة الأمنية في قطاع غزة وهو ذو وضع خاص فيما يتعلق بالظروف الأمنية والسياسية والجغرافية، فضلاً عن نتائج الحصار الإسرائيلي العاشم.

و. تتناول هذه الدراسة وجهات النظر المختلفة لقادة الأجهزة الأمنية حول الإدارة الرشيدة في وزارة الداخلية والأمن الفلسطيني في قطاع غزة .

الفجوة البحثية

جدول رقم (2) الفجوة البحثية

| الدراسات السابقة | الفجوة البحثية | الدراسة الحالية |
|---|--|--|
| تناولت بعض الدراسات السابقة جميع متطلبات الإدارة الرشيدة، إلا أن معظم الدراسات السابقة ركزت على متطلبات الإدارة الرشيدة بشكل جزئي | لم يتم تغطية متطلبات الإدارة الرشيدة بشكل شامل من خلال تناول جميع المتغيرات المكونة لهذا المفهوم | تناولت هذه الدراسة متطلبات الإدارة الرشيدة بشكل كامل، وهي (سيادة القانون، المشاركة، الشفافية، العدل والمساواة، الكفاءة والفاعلية، المساءلة، اللامركزية، الرؤيا الإستراتيجية) |
| بحثت الدراسات السابقة - في أغلبها - موضوع الإدارة الرشيدة في بيئات عمل مختلفة مثل (القطاع الخاص، الوزارات الحكومية .. وغيرها ن القطاعات الحكومية | ركزت الدراسة الحالية على متطلبات الإدارة الرشيدة في بيئة العمل الأمني | تناولت الدراسة مجتمع دراسة من كبار الضباط في الأجهزة الأمنية. |
| تناولت الدراسات السابقة المتغيرات في أماكن متنوع منها ما هو محلي ودولي | يعتبر قطاع غزة مكان ذو خصوصية فيما يتعلق بالجوانب الأمنية | نطقت للعلاقة بين المتغيرات في قطاع غزة |
| لم تربط بين متغيري الدراسة - في معظمها - باستثناء بعض الدراسات التي ربطت بشكل غير صريح على نحو دراسة (عبد الهادي، 2011) حيث جعل العولمة متغيراً وسيطاً ودراسة (الحضيف، 2008) حيث جعلت المتغير التابع هو الاداء التنظيمي والأمني | تناولت الربط بين متغيري الإدارة الرشيدة والوظيفة الأمنية للدولة حيث لم تتطرق دراسة إلى المتغيرات على هذا النحو | تناولت الربط بين متغيري الإدارة الرشيدة والوظيفة الأمنية للدولة |

جدول رقم (3) مصفوفة الدراسات السابقة

| م | الدراسات السابقة | نتائج الدراسة | أوجه الاتفاق مع الدراسة | أوجه الاختلاف مع الدراسة |
|-----------------------------------|---|--|--|---|
| أولاً: الدراسات الفلسطينية | | | | |
| 1. | دراسة هلولو (2015) مدى تطبيق منظمات القطاع الخاص لمعايير الحكم الرشيد ودورها في تعزيز إدارة الدولة دراسة تطبيقية على كبار المكلفين في قطاع غزة" | <ul style="list-style-type: none"> يتم تطبيق معايير الحكم الرشيد في منظمات القطاع الخاص في قطاع غزة بنسبة 71.78%. توجد علاقة طردية إيجابية بين تطبيق معايير الحكم الرشيد في منظمات القطاع الخاص ودورها في تعزيز إدارة الدولة. | تناولت معايير الحكم الرشيد، بشكل مطابق لهذه الدراسة، كما ربطت هذه المتغيرات بمتغير إدارة الدولة حيث ركزت على دور الدولة في الحكم الرشيد وتعتبر الوظيفة الأمنية جزء من هذا الدور. | تطرقت لمجتمع القطاع الخاص، حيث تناولت سبل التعاون والمشاركة بين مؤسسات الدولة ومنظمات القطاع الخاص. |
| 2. | دراسة وهبة (2015) واقع تأهيل قيادات الدولة في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (70.6) ومستوى تحقيق الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (73.45). | <ul style="list-style-type: none"> واقع تأهيل قيادات الدولة في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (70.6) ومستوى تحقيق الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (73.45). | درست الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة، وتناولت متغيراته بشكل مطابق لهذه الدراسة، | لم تتطرق هذه الدراسة إلى أداء الدولة لوظيفتها الأمنية |
| 3. | دراسة (مطير، 2013) "مدى تطبيق معايير الحكم الرشيد وعلاقتها بالأداء الإداري في الوزارات الفلسطينية" | <ul style="list-style-type: none"> أن تطبيقات الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية هي تطبيقات متوسطة بوزن نسبي 67.83%. وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين معايير الحكم الرشيد والأداء الإداري في الوزارات الفلسطينية بمحافظة غزة. | يوجد توافق إلى حد كبير فيما يتعلق بتناول معايير الحكم الرشيد بشكل مطابق لهذه الدراسة، | ركزت هذه الدراسة على الوظائف الإشرافية في كافة الوزارات الفلسطينية |
| 4. | دراسة الحلو (2012) "دور تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة في تحقيق التنمية المستدامة" | 2. يتم تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة بنسبة 77.77 %، حيث تقوم المنظمات غير الحكومية بتطبيق مبادئ (المساءلة، العدل والمساواة، الإجماع، الأنظمة الداخلية (حكم القانون)، الفاعلية والكفاءة، الرؤيا الإستراتيجية، اللامركزية، الشفافية (ينسب مقبولة تظهر وعي عام لدى هذه المنظمات نحو الآثار الإيجابية للحكم الرشيد كأسلوب إداري. | تتوافق متغيرات دراسة الحلو مع الدراسة الحالية فيما يتعلق بمتطلبات الإدارة الرشيدة | استهدفت هذه الدراسة المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، وركزت على التنمية المستدامة ضمن متغيراتها |
| 5. | دراسة (حرب، 2011) "واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة" | وجود التزام بممارسة الشفافية الإدارية بدرجة مقبولة لدى الإداريين والأكاديميين ممن يشغلون مناصب إدارية في الجامعات الفلسطينية | ركزت الدراسة على معيار الشفافية على وجه الخصوص، وتطرقت لمعاري المساءلة والمشاركة | تناولت هذه الدراسة بيئة الجامعات الفلسطينية |
| 6. | دراسة (موسى، 2011) "الإصلاح الإداري في الوزارات الفلسطينية ودوره في تعزيز الحكم الرشيد". | <ul style="list-style-type: none"> أن تطبيق العمليات المتعلقة بالإصلاح الإداري والحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية يتم بدرجة متوسطة. | تناولت هذه الدراسة الحكم الرشيد | ربطت بين الإصلاح الإداري والحكم الرشيد، و |
| 7. | دراسة الحلبي (2010) | <ul style="list-style-type: none"> أن واقع تطبيق مبادئ الحكم الرشيد | ربطت بين الوظيفة | استهدفت الموظفين من |

| | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|---|
| | واقع تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في وزارة المالية الفلسطينية وعلاقته بفاعلية الأداء من وجهة نظر الموظفين -دراسة تطبيقية على وزارة المالية الفلسطينية. | وعلاقته بالفاعلية كانت متوسطة. | الأمنية والأداء، وتطرقت للبيئة المحلية | جميع الفئات كعينة للدراسة بعكس الدراسة الحالية، وركزت على الجوانب المالية |
| 8. | دراسة: (نعيمه، 2009) دور البات الرقابة في تفعيل حوكمة المؤسسات | <ul style="list-style-type: none"> فعالية الآليات التي ركزت عليها الدراسة تتأثر بشكل كبير على البيئة المحيطة بهذه الآليات . | ركزت على متغير هو جزء من الإدارة الرشيدة، | لم تتطرق الدراسة إلى متطلبات الإدارة الرشيدة بشكل كامل |
| ثانياً: الدراسات العربية: | | | | |
| 9. | دراسة (عبد الهادي، 2012) "الوظيفة الأمنية للدولة بين تحديات العولمة ومتطلبات الإدارة الرشيدة". | <ul style="list-style-type: none"> تحليل فكرة الدولة وتطورها وتزايد مظاهرتها يشير إلى أنها كانت وما زالت عبارة عن ترتيبات أمنية. | ربطت بين متطلبات الإدارة الرشيدة والوظيفة الأمنية للدولة | جعلت العولمة متغيراً وسيطاً بين متغيرات الدراسة |
| 10. | دراسة (السبيع، 2010) "دور الشفافية والمساءلة الحكومية في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية". | <ul style="list-style-type: none"> إن مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية منخفض | ركزت على متغيري الشفافية والمساءلة على وجه الخصوص | تطرقت لمجتمع القطاع الحكومي بشكل عام، ولم تركز على الوظيفة الأمنية |
| 11. | الحضيف (2008) انعكاسات تطبيق المبادئ الأساسية للحكومة على الأداء التنظيمي والأمني للأجهزة الحكومية السعودية | <ul style="list-style-type: none"> جميع المبادئ الأساسية للحكومة يمكن تطبيقها في الأجهزة الحكومية السعودية، وينسب متفاوتة، باستثناء مبادئ المحاسبة والنزاهة، والذين تربي القيادة المبحوثة أنه من غير المؤكد إمكانية تطبيقها. | ربطت بين مبادئ الحوكمة والأداء الأمني | تناولت الأجهزة الأمنية السعودية، كما ركزت أيضاً على متغير الأداء التنظيمي |
| 12. | دراسة (صالح و اخرون ،2007) " التطورات الأمنية في السلطة الفلسطينية" | <ul style="list-style-type: none"> حللت الدراسة إشكالية الأمن الفلسطيني في ظل الانقسام السياسي، والجغرافي الفلسطيني | تناولت الجانب الأمني لدى السلطة الفلسطينية | لم تتناول الدراسة متغيرات الحكم الرشيد، ولم تستخدم أداة الاستبانة |
| 13. | دراسة (دعيبس، 2004) "مدى تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات الأردنية" | <ul style="list-style-type: none"> أن تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات ضعيف ، إذ أنه لا يتم إعطاء المعلومات اللازمة وبطريقة يستطيع المواطن فهمها ، كما أن المواطن لا يشارك في إعطاء آرائه للدائرة | تناولت متغير الشفافية على وجه الخصوص، وجعلت من الوزارات بشكل عام مجتمعاً للدراسة | لم تتناول الشق الأمني من عمل الوزارات، ولم تتطرق إلى باقي متطلبات الإدارة الرشيدة |
| 14. | دراسة (الشهوان ،2004) "مقومات الحكم الراشد في استدامة التنمية العربية" | <ul style="list-style-type: none"> أن هناك خمس سمات للتنمية البشرية المستدامة تؤثر في حياة الناس، هي: التمكين والمشاركة التعاون ، عدالة فرص الدخل ، الصحة والتعليم ، الأمان الاجتماعي في المعيشة و الإعالة ، والاستدامة وتواصل التنمية مع الأجيال | ربطت بين الحكم الرشيد والتنمية | لم تتطرق إلى الوظيفة الأمنية |
| 15. | دراسة سليمان (2013) دور السلطة الفلسطينية في تحقيق التنمية، والأمن، والديمقراطية في ظل الاحتلال الإسرائيلي | <ul style="list-style-type: none"> من الصعب على السلطة الفلسطينية تحقيق التنمية الشاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة في ظل استمرار الاحتلال الإسرائيلي | ركزت على الأمن لدى السلطة الفلسطينية | لم تركز على متطلبات الإدارة لرشيدة |
| 16. | دراسة(النميان ، 2003) الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية | وجود رقابة ادارية بشكل دائم على الاقسام التابعة للشرطة | ربطت بين الرقابة والأداء | لم تركز على متطلبات الإدارة لرشيدة |
| 17. | دراسة (الغيث، 2000) | فعالية الأساليب الرقابية التي تستخدمها الهيئة | تناولت موضوع | مجتمع الدراسة هم موظفو |

| | | | |
|---|--|---|---|
| وزارة الرقابة الأجهزة الحكومية | الأساليب الرقابية والمساءلة ومدى فعاليته | الرقابية متوسطة | مدى فعالية الدور الرقابي لهيئة الرقابة والتحقيق من وجهة نظر القيادات التنفيذية بالوزارة " |
| ثالثاً: الدراسات الأجنبية: | | | |
| جرت هذه الدراسة في باكستان حيث أبعاد أمنية مختلفة عن واقع غزة | ربطت بين الأمن والحكم الرشيد | الحكم الرشيد هو العمود الفقري لقوة الدولة، الأمر الذي يصب باتجاه وجود سياسة أمنية وطنية قوية | دراسة (Musarrat, Razia 2013) et al الأمن القومي والحكم الرشيد: المقومات والتحديات |
| جرت هذه الدراسة في بنغلادش، ولم تربط بين الحكومة والأمن | تناولت الحكومة بشكل عام والمساءلة على وجه الخصوص | أن آليات المساءلة الداخلية في المنظمات الإدارية غير فعالة، ويعود السبب في ذلك إلى الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية | دراسة (Huque, 2011) "دور المساءلة والحكومة في تعزيز المزيد من الآليات البيروقراطية". |
| تم اجراء الدراسة على ضوء ما بعد الحرب الباردة ودور أمريكا في تعزيز أمن الدول الأخرى | تطرقت للمعطيات والظرف الأمنية على وجه الخصوص، وركزت على السياسة الخارجية الامريكية | وجود اختلالات داخل منظومة الأمن الأميركي تنعكس سلباً على أداء السياسة الخارجية | دراسة جيتس (Gates,2010) Helping Others Defend Themselves : The Future of the U.S. Security Assistance |
| | يوجد تطابق في مبادئ الحم الرشيد | أن الحكم الرشيد هو غاية من الصعب تحقيقها في مجملها، بالرغم من نجاح عدد قليل من الدول والمجتمعات والمنظمات غير الحكومية في تحقيقها بنسبة كبيرة | دراسة (Ivan Nikolic, 2008) دليل المشاركة في الحكم الرشيد" |
| | | الإدارة الأمنية تتأثر بشكل كبير بالعوامل الخارجية والداخلية، مما يؤثر على النمط المستخدم، مما يؤثر على السيادة داخل الدولة | دراسة (شابسوغ، 2006) الإدارة الأمنية الحديثة |

الفصل الرابع

الإطار التطبيقي للدراسة

الفصل الرابع

الإطار التطبيقي للدراسة

مقدمة:

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة، وسيتم عرض منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وكذلك أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها وأيضاً الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أولاً: منهج الدراسة

سوف يستخدم الباحث المنهج التحليلي الوصفي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

ثانياً: مصادر الدراسة

- 1- المصادر الثانوية: لجأ الباحث في معالجة الإطار النظري إلى المصادر الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمرجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
- 2- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث حيث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، حيث صممت خصيصاً لهذا الغرض.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد والأشياء الذين لهم علاقة بمشكلة الدراسة. وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من قيادة الأجهزة الأمنية في وزارة الداخلية والأمن الوطني في محافظات غزة، وهم ذوي المناصب العليا (المدراء العامون ونوابهم)، وهم على نحو ما يوضح الجدول رقم (1) الذي يوضح توزيعهم حسب الأجهزة والادارات، والمرفق رقم (3) الذي يوضح المسميات والإعداد لأفراد مجتمع وعينة الدراسة، بحسب احصائية التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية للعام 2017.

وقد قام الباحث بتحديد عناصر مجتمع الدراسة، على طريقة الحصر الشامل، وفيها تجمع البيانات من جميع أفراد المجتمع الأصلي ويتضمن عددهم (118) قائداً من أصحاب المسميات الإشرافية للعام 2017م.

جدول رقم(4): يوضح أعداد المبحوثين موزعين على الأجهزة الأمنية

| العدد | الجهاز/ الإدارة | |
|-------|------------------------|-----|
| 38 | جهاز الشرطة الفلسطينية | 1. |
| 10 | المخابرات | 2. |
| 5 | القضاء العسكري | 3. |
| 4 | جهاز الأمن الوطني | 4. |
| 7 | الأمن الداخلي | 5. |
| 4 | المراقب العام | 6. |
| 5 | جهاز الأمن والحماية | 7. |
| 3 | الإدارة والتنظيم | 8. |
| 4 | قيادة الأمن الفلسطيني | 9. |
| 4 | قيادة الوسطي | 10. |
| 5 | إدارة السجون | 11. |
| 7 | مديرية التدريب | 12. |
| 4 | الخدمات الطبية | 13. |
| 5 | الدفاع المدني | 14. |
| 4 | جهاز البحرية | 15. |
| 6 | مدراء الداخلية | 16. |
| 115 | المجموع | |

رابعاً: أداة الدراسة

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات حول علاقة المتغير المستقل وهو الإدارة الرشيدة وتأثير في المتغير التابع وهو الوظيفة الأمنية للدولة، باعتبارها من أنسب أدوات البحث التي تحقق أهداف هذه الدراسة للحصول على معلومات وحقائق ذات علاقة بموضوع الدراسة مستفيداً من الإطار النظري السابق والدراسات السابقة، وتتكون أداة الدراسة من محورين رئيسيين وهما:

المحور الأول: متطلبات الإدارة الرشيدة ويتضمن سيادة القانون، والشفافية، والمساءلة، والعدل والمساواة، والمشاركة، والكفاءة والفعالية، واللامركزية، والرؤية الاستراتيجية.

المحور الثاني: الوظيفة الأمنية لدولة.

خامساً: الأساليب الإحصائية

تم تفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (Statistical Package for th Social Sciences)(SPSS) ، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. إحصاءات وصفية منها: النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي، ويستخدم هذا الأمر بشكل أساسي بهدف معرفة تكرار فئات متغير ما، ويفيد الباحث في وصف متغيرات الدراسة.
2. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) لقياس صدق فقرات الاستبانة، وتحقيق فرضية الدراسة.
3. معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) لتصحيح معاملات الارتباط في التجزئة النصفية.
4. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
5. اختبار (تحليل التباين الأحادي- one- Way ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات الترتيبية.
6. اختبار t للعينات المستقلة لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات الترتيبية.

سادساً: صدق وثبات الاستبانة

يقصد بصدق وثبات الاستبانة التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك على النحو التالي:

3. صدق الاستبانة:

يقصد بالصدق شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، كما يقصد بالصدق أن أداة القياس تقيس ما وضعت لقياسه ولا تقيس شيئاً آخر، وتعد الدراسة صادقة إذا حددت مدى صلاحية درجاتها، ومن أجل التحقق من صدق أداة الدراسة، أجرت الباحثة اختبارات الصدق التالية:

1- صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

حيث قام الباحث بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (10) محكماً، مختصين في مجال إدارة الأعمال والجودة والإحصاء، والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم على فقرات الاستبانة.

وقد طلب الباحث من المحكمين إبداء آرائهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي ينتمي إليه، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية، هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه مناسباً وضرورياً من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة لأداة الدراسة، وكذلك إبداء آرائهم فيما يتعلق بالبيانات الأولية (الخصائص الشخصية والوظيفية المطلوبة من المبحوثين)، إلى جانب مقياس (Likert-Scale) (ليكرت) الخماسي المستخدم في الاستبانة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

2- صدق المقياس:

- صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي، مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، حيث تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له على النحو التالي:

1. صدق الاتساق الداخلي لجميع مجالات المحور الأول: متطلبات الإدارة الرشيدة

جدول رقم (5): صدق الاتساق الداخلي لجميع المجالات المحور الأول: متطلبات الإدارة الرشيدة

| م. | المحاور | عدد الفقرات | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|--------------------------------------|-------------|----------------|---------|
| 1. | المتطلب الأول - سيادة القانون | 6 | 0.796 | 0.000 |
| 2. | المتطلب الثاني - الشفافية | 6 | 0.774 | 0.000 |
| 3. | المتطلب الثالث - المساءلة | 6 | 0.784 | 0.000 |
| 4. | المتطلب الرابع - العدل والمساواة | 7 | 0.808 | 0.000 |
| 5. | المتطلب الخامس - تحقيق مبدأ المشاركة | 6 | 0.828 | 0.000 |
| 6. | المتطلب السادس - الكفاءة والفعالية | 6 | 0.720 | 0.000 |
| 7. | المتطلب السابع - اللامركزية | 6 | 0.832 | 0.000 |
| 8. | المتطلب الثامن - الرؤية الاستراتيجية | 6 | 0.788 | 0.000 |

يبين جدول رقم (5) معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات المحور الأول: متطلبات الإدارة الرشيدة والمعدل الكلي للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل بُعد أقل من (0.05).

1.1 صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الأول: سيادة القانون

جدول رقم (6): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الأول: سيادة القانون

| م. | المحاور | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|---|----------------|---------|
| 1. | يخضع جميع العاملين في الوظيفة الأمنية للقانون دون استثناء. | 0.809 | 0.000 |
| 2. | تنظم العلاقات الوظيفية في الأجهزة الأمنية على أسس قانونية سليمة. | 0.774 | 0.000 |
| 3. | تتفق رؤية المؤسسة الأمنية وأهدافها مع القوانين والأنظمة الداخلية للأجهزة الأمنية. | 0.585 | 0.000 |
| 4. | تتم جميع المعاملات الإدارية والمالية الخاصة بأنشطة الأجهزة الأمنية وفقاً للأنظمة الداخلية الخاصة بها. | 0.591 | 0.000 |
| 5. | تستخدم الوسائل الرقابية لضمان إنفاذ القانون وعدم مخالفته. | 0.748 | 0.000 |
| 6. | تتوافر إجراءات قانونية واضحة ومحددة لاتخاذ القرارات التي تمس مصلحة الجمهور. | 0.676 | 0.000 |

يبين جدول رقم (6) معاملات الارتباط بين كل فقرات المتطلب الأول سيادة القانون والمعدل الكلي للمتطلب الأول، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05).

2.1 صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الثاني - الشفافية

جدول رقم (7): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الثاني - الشفافية

| م. | المحاور | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|---|----------------|---------|
| 1. | تتم إجراءات العمل بشكل مبسط يسمح بأداء الأنشطة دون تعقيد من قبل العاملين | 0.634 | 0.000 |
| 2. | تمارس الأجهزة الأمنية سياسات تهتم بتتمة القيم الدينية للحد من ظاهرة الفساد الإداري. | 0.655 | 0.000 |
| 3. | تعمل قيادة الأجهزة الأمنية على حماية العاملين الذين يقومون باكتشاف التجاوزات والانحرافات بداخلها. | 0.771 | 0.000 |
| 4. | تتسم أساليب التقييم لمستوى الانجاز في الأجهزة الأمنية بالواقعية والشفافية . | 0.790 | 0.000 |
| 5. | تسعى الأجهزة الأمنية لنشر ثقافة الشفافية والوضوح والإفصاح وحرية التعبير | 0.784 | 0.000 |
| 6. | تلتزم المستويات الإدارية بإرسال تقارير مالية وإدارية دورية للجهات العليا في الوقت المحدد. | 0.587 | 0.000 |

يبين جدول رقم (7) معاملات الارتباط بين كل فقرات المتطلب الثاني - الشفافية والمعدل الكلي للمتطلب الثاني، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05).

2.1 صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الثالث - المساواة

جدول رقم (8): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الثالث - المساواة

| م. | المحاور | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|--|----------------|---------|
| 1. | يتم تقييم انجازات المؤسسة الأمنية بشكل دوري. | 0.672 | 0.000 |
| 2. | يدرك العاملون في الأجهزة الأمنية بوضوح القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفتها. | 0.642 | 0.000 |
| 3. | يتم إتاحة المجال للمتخصصين والهيئات واللجان الرقابية الخارجية واطلاعهم على التقارير اللازمة. | 0.804 | 0.000 |
| 4. | يستطيع منتسبي الأجهزة الأمنية الإبلاغ عن أي مخالفة وفق تسلسل واضح يضمن سلامتهم وحمايتهم ويعاقب الفاعل وفق القانون. | 0.673 | 0.000 |
| 5. | تعقد الأجهزة الأمنية لقاءات دورية مع الجمهور للاستماع لشكاويهم ومحاسبة المخالفين وفق القانون. | 0.719 | 0.000 |
| 6. | يرفض العاملون اللجوء لمظاهر الفساد رغم تدني مستوى رواتبهم. | 0.504 | 0.000 |

يبين جدول رقم (8) معاملات الارتباط بين كل فقرات المتطلب الثالث - المساواة والمعدل الكلي للمتطلب الثالث، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05).

2.1 صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الرابع - العدل والمساواة

جدول رقم (9): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الرابع - العدل والمساواة

| م. | المحاور | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|---|----------------|---------|
| 1. | تحرص الأجهزة الأمنية على تقديم خدماتها للمستفيدين بعيداً عن التمييز أو التحيز. | 0.632 | 0.000 |
| 2. | تقدم الخدمات الأمنية وفق الحاجات والمتطلبات الحقيقية والضرورية. | 0.646 | 0.000 |
| 3. | تراعي الأجهزة الأمنية حقوق موظفيها دون النظر إلى الانتماء السياسي. | 0.731 | 0.000 |
| 4. | تعتمد الأجهزة الأمنية إجراءات وترتيبات خاصة تتعلق بالتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة. | 0.543 | 0.000 |
| 5. | تعمل الأجهزة الأمنية على تحقيق الموضوعية في تقديم الخدمات الأمنية لكافة فئات المجتمع. | 0.698 | 0.000 |

| م. | المحاور | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|--|----------------|---------|
| 6. | يوجد عدالة ومساواة في نظام الرواتب والأجور الخاص بالمؤسسة الأمنية. | 0.696 | 0.000 |
| 7. | تحفظ الأجهزة الأمنية حقوق العاملين من الرجال والنساء دون تحيز. | 0.759 | 0.000 |

يبين جدول رقم (9) معاملات الارتباط بين كل فقرات المتطلب الرابع - العدل والمساواة والمعدل الكلي للمتطلب الرابع، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05).

2.1 صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الخامس - تحقيق مبدأ المشاركة

جدول رقم (10): صدق الاتساق الداخلي للمتطلب الخامس - تحقيق مبدأ المشاركة

| م. | المحاور | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|--|----------------|---------|
| 1. | تستثمر حالات الاختلاف في وجهات النظر في طرح البدائل المتنوعة في صناعة القرار. | 0.633 | 0.000 |
| 2. | تؤكد الأجهزة الأمنية على التوافق بين العاملين رغم اختلافهم ثقافياً ومعرفياً. | 0.702 | 0.000 |
| 3. | تساعد الأجهزة الأمنية على منع النزاعات التي تنشأ في بيئة العمل. | 0.59 | 0.000 |
| 4. | هناك تمثيل منظم لجميع المستويات في عملية صناعة القرار. | 0.737 | 0.000 |
| 5. | تعمل القيادة على تحقيق مبدأ المشاركة حول القضايا رغم الاختلاف في القيم الشخصية بين العاملين. | 0.734 | 0.000 |
| 6. | تحفز الأجهزة الأمنية العاملين على إبداء الرأي وتقديم المقترحات دون الخوف من النقد. | 0.762 | 0.000 |

يبين جدول رقم (10) معاملات الارتباط بين كل فقرات المتطلب الخامس - تحقيق مبدأ المشاركة والمعدل الكلي للمتطلب الخامس، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05).

2.1 صدق الاتساق الداخلي المتطلب السادس – الكفاءة والفعالية

جدول رقم (11): صدق الاتساق الداخلي المتطلب السادس – الكفاءة والفعالية

| م. | المحاور | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|--|----------------|---------|
| 1. | تسفر إجراءات الأجهزة الأمنية عن نتائج تلبي احتياجات المواطنين. | 0.652 | 0.000 |
| 2. | يوجد تطابق بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة في خطط الأجهزة الأمنية.. | 0.702 | 0.000 |
| 3. | تتناسب الخدمات الأمنية التي تقدمها الأجهزة الأمنية مع امكانياتها. | 0.521 | 0.000 |
| 4. | تعمل قيادة الأجهزة الأمنية على استثمار الموارد البشرية المتاحة لتحقيق الأهداف التنظيمية. | 0.792 | 0.000 |
| 5. | يتم استثمار الموارد المادية المتاحة بالشكل الأمثل في سبيل تحقيق الأهداف التنظيمية. | 0.662 | 0.000 |
| 6. | يتم تقييم انجازات الأجهزة الأمنية بشكل دوري. | 0.656 | 0.000 |

يبين جدول رقم (11) معاملات الارتباط بين كل فقرات المتطلب السادس – الكفاءة والفعالية والمعدل الكلي للمتطلب السادس، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05).

2.1 صدق الاتساق الداخلي المتطلب السابع – اللامركزية

جدول رقم (12) صدق الاتساق الداخلي المتطلب السابع – اللامركزية

| م. | المحاور | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|---|----------------|---------|
| 1. | تتم إجراءات العمل بشكل مبسط يسمح بأداء الأنشطة دون تعقيد من قبل العاملين | 0.738 | 0.000 |
| 2. | تمارس الأجهزة الأمنية سياسات تهتم بتنمية القيم الدينية للحد من ظاهرة الفساد الإداري. | 0.762 | 0.000 |
| 3. | تعمل قيادة الأجهزة الأمنية على حماية العاملين الذين يقومون باكتشاف التجاوزات والانحرافات بداخلها. | 0.675 | 0.000 |
| 4. | تتسم أساليب التقييم لمستوى الانجاز في الأجهزة الأمنية بالواقعية والشفافية . | 0.679 | 0.000 |
| 5. | تسعى الأجهزة الأمنية لنشر ثقافة الشفافية والوضوح والإفصاح وحرية التعبير | 0.815 | 0.000 |
| 6. | تلتزم المستويات الإدارية بإرسال تقارير مالية وإدارية دورية للجهات العليا في الوقت المحدد. | 0.643 | 0.000 |

يبين جدول رقم (12) معاملات الارتباط بين كل فقرات المتطلب السابع - اللامركزية والمعدل الكلي للمتطلب السابع، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05).

2.1 صدق الاتساق الداخلي المتطلب الثامن - الرؤية الاستراتيجية

جدول رقم (13): صدق الاتساق الداخلي المتطلب الثامن - الرؤية الاستراتيجية

| م. | المحاور | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|--|----------------|---------|
| 1. | تمتلك الأجهزة الأمنية رؤية إستراتيجية واضحة. | 0.796 | 0.000 |
| 2. | يتم اطلاع الموظفين عن كئب على الأهداف التي تطمح الأجهزة الأمنية إلى تحقيقها في المستقبل. | 0.711 | 0.000 |
| 3. | تعمل الأجهزة الأمنية على تحليل نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية لديها، وتحديد الفرص والمخاطر المحتملة. | 0.733 | 0.000 |
| 4. | تتبنى الأجهزة الأمنية خطة تشغيلية انطلاقاً من الرؤية الإستراتيجية لها. | 0.806 | 0.000 |
| 5. | تشارك المستويات الإدارية المختلفة في بناء الخطة الإستراتيجية. | 0.740 | 0.000 |
| 6. | تقوم المؤسسة الأمنية بتعديل أهدافها وإستراتيجيتها لضمان استمرارية تقديم الخدمات. | 0.744 | 0.000 |

يبين جدول رقم (13) معاملات الارتباط بين كل فقرات المتطلب الثامن - الرؤية الاستراتيجية والمعدل الكلي للمتطلب الثامن، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05).

2. صدق الاتساق الداخلي لجميع مجالات المحور الثاني: الوظيفة الأمنية للدولة

جدول رقم (14): صدق الاتساق الداخلي لجميع المجالات المحور الثاني: الوظيفة الأمنية للدولة

| م. | المحاور | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|---|----------------|---------|
| 1. | تتطلق القوى الأمنية في أداء وظيفتها من رؤية ورسالة واضحتين من أجل الوصول إلى الاهداف الاستراتيجية | 0.599 | 0.000 |
| 2. | تتبنى القيادة الأمنية تحقيق الصالح العام وسيادة القانون والشرعية | 0.656 | 0.000 |
| 3. | تعمل الجهات الأمنية وفق سياسات ومبادئ تحقق المشاركة والتفاعل بين الجهات المختلفة | 0.652 | 0.000 |
| 4. | تعزز الإجراءات الأمنية المحافظة على القيم وحقوق الإنسان. | 0.591 | 0.000 |
| 5. | يوجد قوانين فاعلة ولوائح من شأنها ضبط ومراقبة عمل الأجهزة الأمنية | 0.545 | 0.000 |

| م. | المحاور | معامل الارتباط | الدلالة |
|-----|---|----------------|---------|
| .6 | يتوفر لدى قطاع الأمن الفلسطيني المواد والمعدات اللازمة لتحقيق الأمن وإرساء النظام | 0.271 | 0.003 |
| .7 | تمتلك الأجهزة الأمنية ما يكفيها من الموارد البشرية القادرة على تنفيذ العمليات من أجل أداء الوظيفة الأمنية | 0.380 | 0.000 |
| .8 | يقدم قطاع الأمن الفلسطيني خدمات أمنية ذات جودة عالية تحفظ الأمن للإنسان والدولة على السواء | 0.740 | 0.000 |
| .9 | تكافح الأجهزة الأمنية الجريمة بشكل علمي معتمد على استراتيجية واضحة ودراسات مستمرة. | 0.615 | 0.000 |
| .10 | تتصدى القوى الأمنية لكل ما من شأنه زعزعة الأمن والسلم الداخلي ومحاولات افساد المواطنين | 0.579 | 0.000 |
| .11 | تلتزم القوى الأمنية بالحفاظ على سيادة الدولة وأمنها على صعيد الشعب، والإقليم الجغرافي، والسلطة السياسية . | 0.599 | 0.000 |
| .12 | تتضمن السياسات الأمنية مجالات متعددة مثل الأمن المائي والغذائي والصناعي وأمن الطاقة وغيرها. | 0.627 | 0.000 |
| .13 | تتحمل القوى الأمنية مهمة حماية استقلال الدولة وكيانها السياسي ودرء أي مهددات داخلية عنه، كانت أم خارجية | 0.669 | 0.000 |
| .14 | تعمل قيادة قطاع الأمن على رسم الخطط والبرامج الهادفة إلى تحقيق الحياة الأفضل للشعب والسعي إلى إشباع رغباته من كافة النواحي | 0.657 | 0.000 |
| .15 | تتكامل جهود مكونات منظومة الأمن الفلسطيني من أجل صيانه عمليات الأمن وتحقيق أهدافها، والحد من الصراع وتضارب الصلاحيات. | 0.623 | 0.000 |
| .16 | تلتزم التهديدات الأمنية المتعلقة بسياسات الاحتلال دورا في اعاقه تحقيق الوظيفة الأمنية لقطاع الأمن الفلسطيني على الوجه الأفضل. | 0.307 | 0.001 |
| .17 | تتأثر جودة الخدمات الأمنية المقدمة للمواطنين بتزايد المعوقات الاجتماعية مثل البطالة والتعصب العائلي والتسول وغيرها. | 0.246 | 0.007 |

يبين جدول رقم (14) معاملات الارتباط بين كل فقرات ا الثاني: الوظيفة الأمنية للدولة والمعدل الكلي للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05).

ثبات فقرات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة

وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وللتحقق من ثبات استبانة الدراسة أجريت خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما: التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient:

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية:

معامل الثبات = $\frac{r^2}{r+1}$ حيث (ر) معامل الارتباط، وقد بين جدول رقم (11) يبين أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لفقرات الاستبيان، مما يطمئن الباحث على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة. كما واستخدم طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات وقد تبين أن معاملات الثبات مرتفعة مما يطمئن الباحث على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة.

جدول رقم (15): يوضح معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية) و كرونباخ ألفا

| م | المجالات | عدد الفقرات | كرونباخ ألفا | سبيرمان براون |
|---|-------------------------|-------------|--------------|---------------|
| | متطلبات الإدارة الرشيدة | 49 | 0.954 | 0.884 |
| | الوظيفة الأمنية للدولة | 17 | 0.848 | 0.796 |
| | الإجمالي | 66 | 0.959 | 0.890 |

ويستخلص الباحث من نتائج اختياري الصدق والثبات أن أداة الدراسة (الاستبانة) صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة عالية جداً، ما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة، وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية.

سابعاً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يركز هذا المبحث على نتائج استخدام اختبار (كولمجراف - سمرنوف 1- Sample (K-S)) لمعرفة أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، بالإضافة إلى ذلك سيتم تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، وسيقوم الباحث بعرض وتحليل الإجابات عن كل متغير على حدة، للوصول إلى استنتاجات ترتبط به، ثم سيتم تفسير تلك النتائج، وذلك بعد عرض الجداول الإحصائية التي توضح نتائج الاختبارات.

1- اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف-سمرنوف (1-Sample K-S):

استخدم الباحث اختبار (كولمجروف - سمرنوف (1-Sample K-S)) لمعرفة هل تتبع البيانات التوزيع الطبيعي أم لا؟ وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.

جدول رقم (16): يوضح اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)

| م | المجالات | عدد الفقرات | قيمة Z | القيمة الاحتمالية |
|----|-------------------------|-------------|--------|-------------------|
| 1. | متطلبات الإدارة الرشيدة | 49 | 0.095 | 0.103 |
| 2. | الوظيفة الأمنية للدولة | 17 | 0.084 | 0.102 |
| | الإجمالي | 66 | 0.059 | 0.089 |

ويوضح الجدول رقم (16) نتائج الاختبار، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل المحاور أكبر من 0.05 ($sig. > 0.05$)، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية

الفصل الخامس

نتائج الدراسة الميدانية

الفصل الخامس

نتائج الدراسة الميدانية

تمهيد:

سيعرض الباحث في هذا الفصل تحليلَ ومناقشةَ نتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلتها، واستعراض أبرز نتائج الاستبانة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، بهدف التعرف على تطبيق الإدارة الرشيدة وعلاقتها بأداء الوظيفة الأمنية للدولة، وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية SPSS، للحصول على نتائج الدراسة.

- خصائص العينة :

جدول رقم (17): البيانات الشخصية

| م. | البيان | العدد | النسبة |
|----|-------------------------|-------|--------|
| 1. | العمر | | |
| | من 25 إلى أقل من 35 سنة | 10 | 8.5 |
| | من 35 إلى أقل من 45 سنة | 69 | 59.0 |
| | 45 سنة فأكثر | 38 | 32.5 |
| | المجموع | 117 | 100.0 |
| 2. | الرتبة | | |
| | رائد | 30 | 25.4 |
| | مقدم | 23 | 19.5 |
| | عقيد | 36 | 30.5 |
| | عميد | 21 | 17.8 |
| | لواء | 8 | 6.8 |
| | المجموع | 118 | 100.0 |
| 3. | المؤهل العلمي | | |
| | دبلوم متوسط فأقل | 13 | 11.0 |
| | بكالوريوس | 65 | 55.1 |
| | دراسات عليا | 40 | 33.9 |
| | المجموع | 118 | 100.0 |
| 4. | المحافظة | | |
| | الشمال | 11 | 9.6 |
| | غزة | 78 | 67.8 |
| | الوسطى | 18 | 15.7 |

| م. | البيان | العدد | النسبة |
|----|--------------------------|-------|--------|
| | الجنوب (رفح، خان يونس) | 8 | 6.9 |
| | المجموع | 118 | 100.0 |
| 5. | الخدمة | | |
| | من 5 إلى أقل من 10 سنوات | 19 | 16.1 |
| | من 10 إلى أقل من 15 سنة | 38 | 32.2 |
| | 15 سنة فأكثر | 61 | 51.7 |
| | المجموع | 118 | 100.0 |

جدول (17) يوضح أن ما نسبته 59.0% من المستجيبين كانت أعمارهم تنحصر في الفئة العمرية ما بين 35 إلى أقل من 45 سنة بينما 32.5% أعمارهم تزيد عن 45 سنة، و قد بلغت نسبة العقداء من المستجيبين 30.5%، بينما المقدم 19.5%. هذا وقد بلغت نسبة حملة البكالوريوس من المستجيبين 55.1% بينما الدراسات العليا 33.9%. و شكلت محافظة غزة النسبة الأكبر من المستجيبين بنسبة 67.8% يليها محافظة الوسطى 15.7%. بلغت نسبة الذين تزيد خبرتهم على 15 سنة من المستجيبين 51.7% بينما الذين تنحصر خبرتهم ما بين 10 إلى أقل من 15 سنة 32.2% .

ويرى الباحث بأن هذه النتائج جاءت على نحو مطابق لطبيعة مجتمع الدراسة وهو من ذوي المناصب الإشرافية، فلا شك أن غالبية هؤلاء هم ضمن فئة عمرية أعلى من 35 عام نظراً لطبيعة التسلسل الوظيفي الذي يجب أن يتسق مع شروط قانون الخدمة في قوى الأمن، حيث أن شرط العمر من أهم اعتبارات الترقية، كما أن هذه الفئة - الإشرافية - هم من رتبة عقيد ومن حملة المؤهلات العلمية، وذوي خبرة ممتدة، كما أن محافظة غزة دائماً ما تصدر قيادة القطاع لما لها من أهمية ولوجود الوزارات والمؤسسات السيادية بها.

تحليل فقرات الاستبانة:

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات الاستبانة، وتعتبر الفقرة ايجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 (أو القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 والوزن النسبي أكبر من 60%)، وتعتبر الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.97 (أو القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 والوزن النسبي أقل من 60%)، وتكون آراء العينة في الفقرة محايدة إذا كان القيمة الاحتمالية لها أكبر من (0.05).

أولاً: تحليل فقرات المحور الأول: متطلبات الإدارة الرشيدة:

1.1: تحليل فقرات المتطلب الأول: سيادة القانون

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم 14 والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المتطلب الأول سيادة القانون.

جدول رقم (18): تحليل لفقرات المتطلب الأول: سيادة القانون

| م. | البيان | الوسط الحسابي | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | قيمة t | القيمة الاحتمالية | الترتيب |
|----|---|---------------|--------------|-------------------|---------------|-------------------|---------|
| 1. | يخضع جميع العاملين في الوظيفة الأمنية للقانون دون استثناء. | 3.7 | 73.0 | 1.1 | 6.705 | 0.000 | 6 |
| 2. | تنظم العلاقات الوظيفية في الأجهزة الأمنية على أسس قانونية سليمة. | 3.7 | 74.2 | 0.9 | 8.356 | 0.000 | 5 |
| 3. | تتفق رؤية المؤسسة الأمنية وأهدافها مع القوانين والأنظمة الداخلية للأجهزة الأمنية. | 4.0 | 79.2 | 0.7 | 14.931 | 0.000 | 1 |
| 4. | تتم جميع المعاملات الإدارية والمالية الخاصة بأنشطة الأجهزة الأمنية وفقاً للأنظمة الداخلية الخاصة بها. | 3.9 | 77.2 | 0.8 | 11.974 | 0.000 | 3 |
| 5. | تستخدم الوسائل الرقابية لضمان إنفاذ القانون وعدم مخالفته. | 3.9 | 78.6 | 0.8 | 12.446 | 0.000 | 2 |
| 6. | تتوافر إجراءات قانونية واضحة ومحددة لاتخاذ القرارات التي تمس مصلحة الجمهور. | 3.9 | 77.2 | 0.8 | 11.368 | 0.000 | 4 |
| | جميع الفقرات | 3.8 | 76.6 | 12.0 | 66.508 | 0.000 | |

من خلال جدول (18) تبين النتائج أن الوزن النسبي للمتطلب الأول "سيادة القانون" (76.6%) وهو أكبر من القيمة الافتراضية العدد (3) أي أكبر من 60.0% و كانت القيمة الاحتمالية (0.000) و هي أقل من (0.05) وهذا يعني أن استجابات الباحثين على هذا المتطلب كانت إيجابية وقد كانت درجة الموافقة متوسطة.

وتشير هذه النتيجة إلى احترام القانون لدى منتسبي قطاع الأمن، والرجوع إليه من أجل إدارة العمل بشكل فاعل، ويعتبر القانون هو عصب العمل الأمني حيث يولى اهتمام بالغ لقواعد الضبط والربط وللإجراءات والممارسات الإدارية التي يجب أن تتفق مع ما ينص عليه القانون.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الشهوان، 2004) وذلك فيما يتعلق بتقديم حكم القانون، والالتزام الكامل به حيث جاءت سيادة القانون الأولى من بين المتطلبات على نحو ما هي عليه في الدراسة الحالية، كما تتفق مع دراسة (الطو، 2012) ودراسة (وهبة، 2015). ودراسة (هلو، 2015)، حيث تبين تطبيق سيادة القانون بدرجة متوسطة أيضاً.

وقد جاءت الفقرة (3) " تتفق رؤية المؤسسة الأمنية وأهدافها مع القوانين والأنظمة الداخلية للأجهزة الأمنية" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المتطلب، حيث بلغ الوزن النسبي (79.2%) وهو أكبر من العدد (3) أي أكبر من (60.0%)، والقيمة الاحتمالية تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن الآراء كانت في هذه الفقرة إيجابياً حسب المبحوثين.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود ضباط أكفاء قائمين على عملية التخطيط، حيث انعكس ذلك من خلال اتساق رؤية وأهداف المؤسسة الأمنية مع القانون.

بينما كانت أضعف الفقرات الفقرة (1) وهي " يخضع جميع العاملين في الوظيفة الأمنية للقانون دون استثناء" حيث بلغ الوزن النسبي (73%) وهي أكبر من العدد (3) أي أكبر من 60.0% والقيمة الاحتمالية للفقرة بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن الآراء في هذه الفقرة كانت إيجابية.

ويرى الباحث بأنه وعلى الرغم من كون هذه الفقرة جاءت الأخيرة، إلا أنها تدل على وجود درجة متوسطة من الموافقة على ان العاملين سواسية أمام القانون، وتعكس أيضاً أن هذا الأمر بحاجة لمزيد من التعزيز والاهتمام خاصة فيما يتعلق بشعور الفرد بأنه تحت سلطة القانون أسوة بغيره دون تمييز، وقد ذكر شابسوغ (2006) بأن الأداء الأمني يتم عن طريق العنصر الرئيس والفاعل في المؤسسة وهو الإنسان فهو الذي يقوم بالنشاط، وهو الذي يتحكم بعناصر المؤسسة الأخرى، وهو الذي يفعل النصوص والأنظمة.

1.2 تحليل فقرات المتطلب الثاني الشفافية

تم استخدام اختبار t للعينه الواحدة والنتائج مبينه في جدول رقم 19 والذي يبين آراء أفراد عينه الدراسة في فقرات المتطلب الثاني الشفافية.

جدول رقم (19): تحليل لفقرات المتطلب الثاني: الشفافية

| م. | البيان | الوسط الحسابي | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | قيمة t | القيمة الاحتمالية | الترتيب |
|----|---|---------------|--------------|-------------------|---------------|-------------------|---------|
| 1. | تتم إجراءات العمل بشكل مبسط يسمح بأداء الأنشطة دون تعقيد من قبل العاملين | 3.9 | 77.4 | 0.7 | 14.076 | 0.000 | 2 |
| 2. | تمارس الأجهزة الأمنية سياسات تهتم بتتمية القيم الدينية للحد من ظاهرة الفساد الإداري. | 3.8 | 76.6 | 0.8 | 11.781 | 0.000 | 3 |
| 3. | تعمل قيادة الأجهزة الأمنية على حماية العاملين الذين يقومون باكتشاف التجاوزات والانحرافات بداخلها. | 3.7 | 74.6 | 0.9 | 8.593 | 0.000 | 4 |
| 4. | تتسم أساليب التقييم لمستوى الانجاز في الأجهزة الأمنية بالواقعية والشفافية . | 3.4 | 67.4 | 0.9 | 4.529 | 0.000 | 6 |
| 5. | تسعى الأجهزة الأمنية لنشر ثقافة الشفافية والوضوح والإفصاح وحرية التعبير | 3.5 | 70.0 | 0.9 | 6.012 | 0.000 | 5 |
| 6. | تلتزم المستويات الإدارية بإرسال تقارير مالية وإدارية دورية للجهات العليا في الوقت المحدد. | 4.0 | 80.8 | 0.8 | 13.977 | 0.000 | 1 |
| | جميع الفقرات | 3.7 | 74.5 | 11.8 | 66.026 | 0.000 | |

من خلال جدول (19) تبين النتائج أن الوزن النسبي للمتطلب الثاني " الشفافية" (74.5%) وهي أكبر القيمة المفترضة العدد (3) أي أكبر من 60.0% وكانت القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني أن استجابات المبحوثين على هذا المتطلب كانت إيجابية بدرجة متوسطة.

ويشير ذلك إلى تمتع إجراءات العمل والقرارات المتخذة وأساليب الإدارة والتعامل مع الجمهور بالشفافية، ويأتي هذا نتيجة لتعدد جهات الرقابة ولوجود الوازع الداخلي الذي يخلق النزاهة في بيئة العمل الأمني.

وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (حرب، 2011) ومع دراسة (الحو، 2012)، ودراسة (هللو، 2015) ودراسة (وهبة، 2015) حيث جاء تطبيق الشفافية في هذه الدراسات بنسب متوسطة. فيما اختلفت مع دراسة (السبيح، 2010) ودراسة (دعيس، 2004) التي بينت بأن تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات الاردنية ضعيف، إذ أنه لا يتم إعطاء المعلومات اللازمة وبطريقة يستطيع المواطن فهمها، كما أن المواطن لا يشارك في إعطاء آرائه.

وقد جاءت الفقرة (6) " تلتزم المستويات الإدارية بإرسال تقارير مالية وإدارية دورية للجهات العليا في الوقت المحدد" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المتطلب، حيث بلغ الوزن النسبي (80.8%) وهو أكبر من العدد (3) أي أكبر من (60.0%)، والقيمة الاحتمالية تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن الآراء كانت في هذه الفقرة إيجابية بدرجة كبيرة حسب المبحوثين.

ويعكس ذلك حالة الانضباط والمتابعة المتعلقة بآليات الاتصال والتواصل داخل المؤسسة الأمنية، حيث يتم إيلاء الاهتمام الأكبر لأشكال التواصل الكتابي وتقييد معظم التقارير اللفظية (الشفوية) ضمن سجلات وتقارير مكتوبة، لما لهذه التقارير من أهمية وامتلاكها لميزة التوثيق وإمكانية الرجوع إليها، وفي المقابل يجدر الإشارة إلى أن الاعتماد بدرجة كبيرة على التقارير الإلزامية له وجه آخر ذو دلالة سلبية بحيث أنه قد يحمل مؤشرات على البيروقراطية وتباطؤ سير العمل.

بينما كانت أضعف الفقرات الفقرة (4) وهي " تتسم أساليب التقييم لمستوى الانجاز في الأجهزة الأمنية بالواقعية والشفافية" بوزن نسبي 67.4% وهي أكبر من 60.0% والقيمة الاحتمالية للفقرة بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن آراء المبحوثين على هذه الفقرة كانت إيجابية.

يعزو الباحث هذه النتيجة إلى كون أساليب التقييم تعتمد في بعض الأحيان على تقارير الكفاءة الدورية وآراء رؤساء العمل التي قد يشوبها التحيز أو العوامل الشخصية.

1.3 تحليل فقرات المتطلب الثالث: المساءلة

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم 20 والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المتطلب الثالث المساءلة.

جدول رقم (20): تحليل لفقرات المتطلب الثالث: المساءلة

| م. | البيان | الوسط الحسابي | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | قيمة t | القيمة الاحتمالية | الترتيب |
|----|--|---------------|--------------|-------------------|--------|-------------------|---------|
| 1. | يتم تقييم انجازات المؤسسة الأمنية بشكل دوري. | 4.0 | 80.0 | 0.8 | 14.044 | 0.000 | 1 |
| 2. | يدرك العاملون في الأجهزة الأمنية بوضوح القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفتها. | 3.9 | 78.0 | 0.9 | 11.202 | 0.000 | 2 |
| 3. | يتم إتاحة المجال للمتخصصين والهيئات واللجان الرقابية الخارجية واطلاعهم على التقارير اللازمة. | 3.8 | 76.8 | 0.9 | 10.395 | 0.000 | 4 |
| 4. | يستطيع منتسبي الأجهزة الأمنية الإبلاغ عن أي مخالفة وفق تسلسل واضح يضمن سلامتهم وحمايتهم ويعاقب الفاعل وفق القانون. | 3.6 | 72.2 | 0.8 | 7.819 | 0.000 | 5 |
| 5. | تعقد الأجهزة الأمنية لقاءات دورية مع الجمهور للاستماع لشكاويهم ومحاسبة المخالفين وفق القانون. | 3.3 | 65.2 | 1.0 | 2.785 | 0.006 | 6 |
| 6. | يرفض العاملون اللجوء لمظاهر الفساد رغم تدني مستوى رواتبهم. | 3.9 | 77.0 | 0.9 | 10.424 | 0.000 | 3 |
| | جميع الفقرات | 3.7 | 74.9 | 11.8 | 66.217 | 0.000 | |

من خلال جدول (20) تبين النتائج أن الوزن النسبي للمتطلب الثالث " المساءلة" (74.9%) وهي أكبر القيمة المفترضة العدد (3) أي أكبر من 60.0% وكانت القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني أن استجابات المبحوثين على هذا المتطلب كانت إيجابية بدرجة متوسطة.

يرى الباحث بأن هذا مؤشر بأن مبدأ المساءلة يطبق بدرجة متوسطة، وتفرضه طبيعة التركيبة الهرمية للهيكل التنظيمي في القطاع الأمني، حيث يأخذ الهيكل التنظيمي شكل المثلث ويمتلك منتسبو الإدارة العليا سلطة التفتيش والمتابعة والمساءلة الدورية والمفاجئة على مرؤوسيه، إضافة إلى تعدد جهات الرقابة والتفتيش داخلياً وخارجياً.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الحلو، 2012)، ودراسة (الغيث، 2000)، ودراسة (هلولو، 2015)، ودراسة (نعيم، 2009)، ودراسة (وهبة، 2015)، ويختلف مع دراسة (Hugue, 2011)، كما اشارت دراسة (النيمان، 2003) أن المساءلة ضعيفة تعتمد على العوامل الذاتية والشخصية، ودراسة (وهبة، 2015).

وقد جاءت الفقرة (1) "يتم تقييم انجازات المؤسسة الأمنية بشكل دوري" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المتطلب، حيث بلغ الوزن النسبي (80.0%) وهو أكبر من العدد

(3) أي أكبر من (60.0%)، والقيمة الاحتمالية تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن الآراء كانت في هذه الفقرة إيجابية بدرجة كبيرة حسب المبحوثين.

ويرى الباحث بأن هذا نتائج طبيعي للحرص الذي تبديه قيادة الأجهزة الأمنية للتحقق الدوري من مستويات الانجاز، والمساءلة المستمرة والرقابة على الأداء الوظيفي، خاصة في ظل وجود أزمات مرتبطة بالرواتب والحوافز.

بينما كانت أضعف الفقرات الفقرة (5) وهي "تعقد الأجهزة الأمنية لقاءات دورية مع الجمهور للاستماع لشكاويهم ومحاسبة المخالفين وفق القانون." بوزن نسبي 65.2% وهي أكبر من 60.0% والقيمة الاحتمالية للفقرة بلغت (0.006) وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن آراء المبحوثين على هذه الفقرة كانت إيجابية.

ويعزو الباحث ضعف هذه الفقرة إلى كون الأجهزة الأمنية تتبع أساليب مختلفة في قياس نبض الجمهور وتحقيق مطالبهم، وتدل أيضاً على ضرورة إيلاء مزيد من الاهتمام بهذه الوسيلة وهي التواصل المباشر مع الجمهور.

1.4 تحليل فقرات المتطلب الرابع: العدل والمساواة

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم 21 والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المتطلب الرابع: العدل والمساواة.

جدول رقم (21): تحليل لفقرات المتطلب الرابع: العدل والمساواة

| م. | البيان | الوسط الحسابي | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | قيمة t | القيمة الاحتمالية | الترتيب ب |
|----|---|---------------|--------------|-------------------|--------|-------------------|-----------|
| 1. | تحرص الأجهزة الأمنية على تقديم خدماتها للمستفيدين بعيداً عن التمييز أو التحيز. | 3.7 | 73.6 | 0.9 | 8.316 | 0.000 | 4 |
| 2. | تقدم الخدمات الأمنية وفق الحاجات والمتطلبات الحقيقية والضرورية. | 3.9 | 77.6 | 0.7 | 14.596 | 0.000 | 1 |
| 3. | تراعي الأجهزة الأمنية حقوق موظفيها دون النظر إلى الانتماء السياسي. | 3.7 | 73.2 | 1.0 | 7.458 | 0.000 | 5 |
| 4. | تعتمد الأجهزة الأمنية إجراءات وترتيبات خاصة تتعلق بالتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة. | 3.4 | 67.6 | 0.8 | 5.015 | 0.000 | 7 |
| 5. | تعمل الأجهزة الأمنية على تحقيق الموضوعية في تقديم الخدمات الأمنية لكافة فئات المجتمع. | 3.8 | 76.4 | 0.8 | 11.777 | 0.000 | 2 |

| | | | | | | |
|---|--------------|---------------|-------------|-------------|------------|--|
| 6 | 0.000 | 5.107 | 1.1 | 70.4 | 3.5 | يوجد عدالة ومساواة في نظام الرواتب والأجور الخاص بالمؤسسة الأمنية. |
| 3 | 0.000 | 9.531 | 0.9 | 76.2 | 3.8 | تحفظ الأجهزة الأمنية حقوق العاملين من الرجال والنساء دون تحيز. |
| | 0.000 | 65.009 | 11.8 | 73.6 | 3.7 | جميع الفقرات |

من خلال جدول (21) تبين النتائج أن الوزن النسبي للمتطلب الرابع "العدل والمساواة" (73.6%) وهي أكبر من القيمة المفترضة العدد (3) أي أكبر من 60.0% وكانت القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني أن استجابات المبحوثين على هذا المتطلب كانت إيجابية،

ويرى الباحث بأن هذه الاستجابة كانت ايجابية بدرجة متوسطة، حيث يحمل منتسبو الأمن قيم انسانية نابعة من اخلاقهم، اضافةً إلى حث القانون على هذا المبدأ، وليس ذلك فحسب بل أن ما يعزز تطبيق هذا المتطلب هو حالة التكافل التي تفرضها الظروف المادية الصعبة. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الولو، 2015)، ودراسة (وهبة، 2015)، ودراسة (هللو، 2015) حيث رصدت هذه الدراسات نسب استجابة متوسطة لمتطلب العدل والمساواة.

وقد جاءت الفقرة (2) " تقدم الخدمات الأمنية وفق الحاجات والمتطلبات الحقيقية والضرورية" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المتطلب، حيث بلغ الوزن النسبي (77.6%) وهو أكبر من العدد (3) أي أكبر من (60.0%)، والقيمة الاحتمالية تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن الآراء كانت في هذه الفقرة إيجابية حسب المبحوثين.

وتشير هذه النتيجة من وجهة نظر الباحث إلى أن الخدمات الأمنية تأتي استشعاراً بحاجات المجتمع ومتطلباته، كما تزداد كماً وكيفاً بازدياد الحاجة وطبيعتها، كما يشار إلى أن حالة العجز والنقص في المقدرات جعلت من الأهمية بمكان وضع أولويات لتقديم الخدمة الأمنية، حيث تبنى هذه الأولويات على أساس الحاجات والمتطلبات الضرورية.

بينما كانت أضعف الفقرات الفقرة (5) وهي " تعتمد الأجهزة الأمنية إجراءات وترتيبات خاصة تتعلق بالتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة" بوزن نسبي 67.6% وهي أكبر من 60.0% والقيمة الاحتمالية للفقرة بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن آراء المبحوثين على هذه الفقرة كانت إيجابية.

ويرى الباحث بأن تدني نسبة الموافقة جاءت نتيجة لعدم تهيئة مباني ومنشآت الأمن بما يتلاءم مع احتياجات ذوى الاحتياجات الخاصة، كما أن هناك محدودية في التعامل مع المؤسسات والجمعيات المعنية برعايتهم.

1.5 تحليل فقرات المتطلب الخامس: تحقيق مبدأ المشاركة

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم 22 والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المتطلب الخامس: تحقيق مبدأ المشاركة.
جدول رقم (22): تحليل لفقرات المتطلب الخامس: تحقيق مبدأ المشاركة

| م. | البيان | الوسط الحسابي | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | قيمة t | القيمة الاحتمالية | الترتيب |
|----|--|---------------|--------------|-------------------|---------------|-------------------|---------|
| 1. | تستثمر حالات الاختلاف في وجهات النظر في طرح البدائل المتنوعة في صناعة القرار. | 3.5 | 69.4 | 0.8 | 6.257 | 0.000 | 3 |
| 2. | تؤكد الأجهزة الأمنية على التوافق بين العاملين رغم اختلافهم ثقافياً ومعرفياً. | 3.7 | 74.2 | 0.7 | 10.605 | 0.000 | 2 |
| 3. | تساعد الأجهزة الأمنية على منع النزاعات التي تنشأ في بيئة العمل. | 3.8 | 76.8 | 0.8 | 11.788 | 0.000 | 1 |
| 4. | هناك تمثيل منظم لجميع المستويات في عملية صناعة القرار. | 3.3 | 65.4 | 0.9 | 3.371 | 0.001 | 6 |
| 5. | تعمل القيادة على تحقيق مبدأ المشاركة حول القضايا رغم الاختلاف في القيم الشخصية بين العاملين. | 3.3 | 66.4 | 0.9 | 3.788 | 0.000 | 5 |
| 6. | تحفز الأجهزة الأمنية العاملين على إبداء الرأي وتقديم المقترحات دون الخوف من النقد. | 3.4 | 67.6 | 1.0 | 4.315 | 0.000 | 4 |
| | جميع الفقرات | 3.5 | 70.0 | 11.8 | 61.641 | 0.000 | |

من خلال جدول (22) تبين النتائج أن الوزن النسبي للمتطلب الخامس "تحقيق مبدأ المشاركة" (70.0%) وهي أكبر القيمة المفترضة العدد (3) أي أكبر من 60.0% وكانت القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني أن استجابات الباحثين على هذا المتطلب كانت إيجابية بدرجة متوسطة.

ويعكس ذلك اهتمام قيادة الأجهزة الأمنية بأشراك العاملين في التخطيط والتنفيذ، واتخاذ القرار، ومعالجة مشكلات العمل. ويشير ذلك إلى أن هناك موافقة على وجود مشاركة ولكن ليست بالشكل المرغوب، حيث أنه لا يتسنى في بعض الأحيان إشراك المستويات الدنيا، ذلك بالنظر إلى طبيعة القرارات الأمنية، كما أن العمل الأمني يعتمد في كثير من الأحيان على

قرارات مخطط لها مسبقاً. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (وهبة، 2015)، ودراسة (هللو، 2015)، وتختلف مع دراسة (السبيح، 2010) حيث كانت المشاركة منخفضة جداً.

وقد جاءت الفقرة (3) " تساعد الأجهزة الأمنية على منع النزاعات التي تنشأ في بيئة العمل" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المتطلب، حيث بلغ الوزن النسبي (76.8%) وهو أكبر من العدد (3) أي أكبر من (60.0%)، والقيمة الاحتمالية تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن الآراء كانت في هذه الفقرة إيجابية حسب المبحوثين،

حيث لا يسمح بأي شكل من الأشكال أن تتفاقم النزاعات في صفوف منتسبي الأجهزة الأمنية ليس لأنهم يوكل إليهم حل نزاعات الآخرين ومعالجتها فحسب، بل لأن طبيعة تكوين ومهام الأجهزة الأمنية لا تحتل النزاع والصراعات التنظيمية سواءً قلت أو كثرت، كما تتخذ عقوبات صارمة بحق من يخل بحالة الضبط والربط العسكري.

واتفقت هذه النتيجة إلى حد ما مع نتيجة دراسة وهبة (2015) حيث ذكرت بأنه يتم منع النزاعات التي تضر بمصلحة العمل بدرجة جيدة، وهذا مؤشر على سياسة التوافق التي تتبعها الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة

بينما كانت أضعف الفقرات الفقرة (4) وهي " هناك تمثيل منظم لجميع المستويات في عملية صناعة القرار" بوزن نسبي 65.4% وهي أكبر من 60.0% والقيمة الاحتمالية للفقرة بلغت (0.001) وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن آراء المبحوثين على هذه الفقرة كانت إيجابية.

جاءت هذه الفقرة هي الأضعف نتيجة إلى أن بيئة العمل الأمني تتسم في غالبية قراراتها بالمركزية، حيث تعكس وجهة نظر المبحوثين ما يلامسونه - باعتبارهم القيادة العليا - من صعوبة اطلاع الفئات الدنيا من العاملين على معلومات ذات حساسية أو أهمية خاصة، وينعكس ذلك بالضرورة على التمثيل المنظم للجميع في اتخاذ القرار.

1.6 تحليل فقرات المتطلب السادس: الكفاءة والفعالية

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم 23 والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المتطلب السادس: الكفاءة والفعالية.

جدول رقم (23): تحليل لفقرات المتطلب السادس: الكفاءة والفعالية

| م. | البيان | الوسط الحسابي | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | قيمة t | القيمة الاحتمالية | الترتيب |
|----|--|---------------|--------------|-------------------|---------------|-------------------|---------|
| 1. | تسفر إجراءات الأجهزة الأمنية عن نتائج تلبي احتياجات المواطنين. | 3.8 | 75.4 | 0.7 | 11.619 | 0.000 | 2 |
| 2. | يوجد تطابق بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة في خطط الأجهزة الأمنية.. | 3.6 | 72.2 | 0.9 | 7.240 | 0.000 | 3 |
| 3. | تتناسب الخدمات الأمنية التي تقدمها الأجهزة الأمنية مع امكانياتها. | 3.3 | 66.2 | 1.1 | 2.898 | 0.004 | 6 |
| 4. | تعمل قيادة الأجهزة الأمنية على استثمار الموارد البشرية المتاحة لتحقيق الأهداف التنظيمية. | 3.5 | 69.6 | 1.0 | 5.376 | 0.000 | 4 |
| 5. | يتم استثمار الموارد المادية المتاحة بالشكل الأمثل في سبيل تحقيق الأهداف التنظيمية. | 3.4 | 68.2 | 1.0 | 4.589 | 0.000 | 5 |
| 6. | يتم تقييم انجازات الأجهزة الأمنية بشكل دوري. | 3.8 | 75.6 | 0.9 | 9.537 | 0.000 | 1 |
| | جميع الفقرات | 3.6 | 71.2 | 12.3 | 60.032 | 0.000 | |

من خلال جدول (23) تبين النتائج أن الوزن النسبي للمتطلب السادس "الكفاءة والفعالية" (71.2%) وهي أكبر القيمة المفترضة العدد (3) أي أكبر من 60.0% وكانت القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني أن استجابات المبحوثين على هذا المتطلب كانت إيجابية.

ويعزى ذلك إلى حالة الحرص والاهتمام البالغ بكفاءة وفعالية استغلال الموارد وتخصيصها، حيث يطلب من الأجهزة الأمنية انجاز مهام متعددة وكبيرة في بعض الاحيان مع وجود نقص واضح في الامدادات والامكانيات المتوفرة ما يدفع باتجاه التخطيط الجيد لتوزيع والاستفادة مما هو متاح، والرقابة الصارمة على كيفية استغلالها والاستفادة منها.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الخلو، 2012) ، ودراسة (وهبة، 2015)، ودراسة (هللو، 2015)، حيث جاءت الاستجابة لمتطلب الكفاءة والفعالية ايجابية بدرجة متوسطة.

وقد جاءت الفقرة (6) " يتم تقييم انجازات الأجهزة الأمنية بشكل دوري" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المتطلب، حيث بلغ الوزن النسبي (75.6%) وهو أكبر من العدد (3) أي أكبر من (60.0%)، والقيمة الاحتمالية تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن الآراء كانت في هذه الفقرة إيجابية حسب المبحوثين،

تعتمد قيادة الأجهزة الأمنية على الاستفادة من أساليب التقييم في تحقيق الكفاءة والفعالية، وذلك من خلال ربط الترقيات بتقارير الانجاز والكفاءة التي يجب أن تكون مرضية، فضلاً عن واتخاذ القرارات الإدارية التي تصب في صالح الاهتمام بالإنجاز وفعالية الأداء مثل التدوير الوظيفي.

بينما كانت أضعف الفقرات الفقرة (3) وهي " تتناسب الخدمات الأمنية التي تقدمها الأجهزة الأمنية مع امكانياتها" بوزن نسبي 66.2% وهي أكبر من 60.0% والقيمة الاحتمالية للفقرة بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن آراء المبحوثين على هذه الفقرة كانت إيجابية.

وجاءت الاستجابة ضعيفة إلى حد ما على هذه الفقرة لما يراه قادة الأجهزة الأمنية من أن مستوى الخدمة والانجازات المقدمة لا تتناسب مع الامكانيات المتاحة، وبمعنى آخر فإنه بقليل من الامكانيات واللوجستيات استطاعت الأجهزة الأمنية تحقيق الأهداف الموكلة إليها على نحو متميز.

1.7 تحليل فقرات المتطلب السابع: اللامركزية

تم استخدام اختبار t للعينه الواحدة والنتائج مبينه في جدول رقم 24 والذي يبين آراء أفراد عينه الدراسة في فقرات المتطلب السابع: اللامركزية.

جدول رقم (24): تحليل لفقرات المتطلب السابع: اللامركزية

| م. | البيان | الوسط الحسابي | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | قيمة t | القيمة الاحتمالية | الترتيب |
|----|--|---------------|--------------|-------------------|---------------|-------------------|---------|
| 1. | تعتمد قيادة الأجهزة الأمنية مبدأ تفويض الصلاحيات من أجل تسهيل اتخاذ بعض القرارات. | 3.5 | 70.4 | 1.0 | 5.806 | 0.000 | 4 |
| 2. | تمتلك المؤسسة الأمنية هيكل تنظيمي وخطوط اتصال واضحة تمنع تداخل الصلاحيات. | 3.7 | 74.0 | 0.9 | 8.497 | 0.000 | 2 |
| 3. | يتم إشراك جميع المستويات الإدارية مع الإدارة العليا في عملية صنع القرارات الرئيسية في المؤسسة. | 3.3 | 65.4 | 0.9 | 3.41 | 0.001 | 6 |
| 4. | يوجد وصف وظيفي لكل الوحدات الإدارية يتيح عملية اتخاذ القرارات بما يحقق زيادة كفاءة الخدمة الأمنية المقدمة للجمهور. | 3.8 | 75.0 | 1.0 | 8.496 | 0.000 | 1 |
| 5. | تعمل القيادة العليا على تمكين العاملين وإيجاد قيادات جديدة من خلال أسلوب الإدارة اللامركزية. | 3.4 | 67.8 | 0.9 | 4.534 | 0.000 | 5 |
| 6. | تطور الأجهزة الأمنية أنشطتها بشكل مستمر بما يزيد من جودة الخدمة المقدمة للجمهور | 3.6 | 72.2 | 0.8 | 8.012 | 0.000 | 3 |
| | جميع الفقرات | 3.5 | 70.8 | 13.1 | 56.334 | 0.000 | |

من خلال جدول (24) تبين النتائج أن الوزن النسبي للمتطلب السابع "اللامركزية" (70.8%) وهي أكبر القيمة المفترضة العدد (3) أي أكبر من 60.0% وكانت القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني أن استجابات المبحوثين على هذا المتطلب كانت إيجابية.

ويعزى ذلك إلى أن هذه الموافقة جاءت بدرجة متوسطة نتيجة رغبة القادة من المبحوثين اتباع أساليب التمكين والتفويض من أجل خلق بيئة مناسبة لبروز قيادات الصف الثاني، إلا أن

هذا الهدف يواجه صعوبات تفرضها طبيعة الممارسات الإدارية في أجهزة الأمن، حيث تتطلب الكثير من المواقف مركزية اتخاذ القرار.

واتفقت هذا النتيجة مع دراسة (الحو، 2012) ، ودراسة (وهبة، 2015)، ودراسة (مطير، 2013)، ودراسة (هللو، 2015). وفي هذا الاطار ذهب شابوسغ (2006) إلى أن ثمة تفاوت في النمط المتبع في مجال مركزية ولا مركزية الجهاز الأمني، ففي دول مثل الولايات المتحدة، والإمارات العربية المتحدة، وسويسرا يختص كل مستوى وكل جهاز باختصاصات جرمية محددة لا تدخل في اختصاصات غيره.

وقد جاءت الفقرة (4) " يوجد وصف وظيفي لكل الوحدات الإدارية يتيح عملية اتخاذ القرارات بما يحقق زيادة كفاءة الخدمة الأمنية المقدمة للجمهور " في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المتطلب، حيث بلغ الوزن النسبي (75.0%) وهو أكبر من العدد (3) أي أكبر من (60.0%)، والقيمة الاحتمالية تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن الآراء كانت في هذه الفقرة إيجابية حسب المبحوثين،

يعزو الباحث ذلك إلى انتباه قيادة الأجهزة الأمنية مبكراً إلى ضرورة استيفاء الكثير من متطلبات العمل الإداري والتي منها الوصف والتوصيف الوظيفي، وإعداد دليل لإجراءات العمل ما يسهل من تخصيص وتوزيع المهام وتنفيذها بصورة لامركزية، إضافة إلى أن وجود وصف وظيفي للمهام الأمنية ينظم تنفيذ الإجراءات ويعزز طرق المساءلة والتقييم.

بينما كانت أضعف الفقرات الفقرة (3) وهي " يتم إشراك جميع المستويات الإدارية مع الإدارة العليا في عملية صنع القرارات الرئيسية في المؤسسة " بوزن نسبي 65.4% وهي أكبر من 60.0% والقيمة الاحتمالية للفقرة بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن آراء المبحوثين على هذه الفقرة كانت إيجابية.

يرى الباحث - وكما أشرنا سابقاً - بأن اشراك وتمثيل المستويات الإدارية المختلفة والدنيا منها على جة الخصوص أمر يصعب تحقيقه، حيث تتسم الكثير من الخطط والبرامج والقرارات بالسرية والحساسية من الناحية الأمنية، الامر الذي يحد من اشراك الجميع.

تحليل فقرات المتطلب الثامن: الرؤية الاستراتيجية

تم استخدام اختبار t للعينه الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم 25 والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المتطلب الثامن: الرؤية الاستراتيجية.

جدول رقم (25): تحليل لفقرات المتطلب الثامن: الرؤية الاستراتيجية

| م. | البيان | الوسط الحسابي | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | قيمة t | القيمة الاحتمالية | الترتيب |
|----|--|---------------|--------------|-------------------|---------------|-------------------|---------|
| 1. | تمتلك الأجهزة الأمنية رؤية إستراتيجية واضحة. | 3.7 | 74.0 | 0.8 | 9.835 | 0.000 | 3 |
| 2. | يتم اطلاع الموظفين عن كُتب على الأهداف التي تطمح الأجهزة الأمنية إلى تحقيقها في المستقبل. | 3.5 | 70.0 | 1.0 | 5.720 | 0.000 | 6 |
| 3. | تعمل الأجهزة الأمنية على تحليل نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية لديها، وتحديد الفرص والمخاطر المحتملة. | 3.6 | 72.2 | 0.7 | 8.957 | 0.000 | 4 |
| 4. | تتبنى الأجهزة الأمنية خطة تشغيلية انطلاقاً من الرؤية الإستراتيجية لها. | 3.8 | 76.0 | 0.8 | 10.392 | 0.000 | 1 |
| 5. | تشارك المستويات الإدارية المختلفة في بناء الخطة الإستراتيجية. | 3.6 | 72.6 | 0.8 | 8.059 | 0.000 | 5 |
| 6. | تقوم المؤسسة الأمنية بتعديل أهدافها وإستراتيجيتها لضمان استمرارية تقديم الخدمات. | 3.8 | 75.8 | 0.7 | 11.425 | 0.000 | 2 |
| | جميع الفقرات | 3.7 | 73.4 | 12.3 | 62.193 | 0.000 | |

من خلال جدول (25) تبين النتائج أن الوزن النسبي للمتطلب الثامن "الرؤية الاستراتيجية" (73.4%) وهي أكبر القيمة المفترضة العدد (3) أي أكبر من 60.0% وكانت القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني أن استجابات المبحوثين على هذا المتطلب كانت إيجابية.

يرى الباحث هذه النتيجة التي جاءت بدرجة متوسطة انعكاس لكون الحكومة الفلسطينية في غزة أولت التخطيط حيزاً كبيراً من الاهتمام، وقد انعكس ذلك أيضاً على تطور الأجهزة الأمنية وامتلاكها لرؤية واضحة وخطط سليمة وأهداف ذكية، إلا أنه من الجدير بالذكر بأن هناك عوامل عدة أعاققت تنفيذ وأضعفت من قوة الصياغة الاستراتيجية للأهداف وكان من أهمها حالة النقلب المتكررة في أوضاع قطاع غزة سواءً على الصعيد الأمني أو غيره من الأصعدة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الحلو، 2012)، ودراسة (وهبة، 2015)، ودراسة (مطير، 2013)، ودراسة (هلولو، 2015).

وقد جاءت الفقرة (4) " تتبنى الأجهزة الأمنية خطة تشغيلية انطلاقاً من الرؤية الاستراتيجية لها" في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المتطلب، حيث بلغ الوزن النسبي (76.0%) وهو أكبر من العدد (3) أي أكبر من (60.0%)، والقيمة الاحتمالية تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن الآراء كانت في هذه الفقرة إيجابية حسب المبحوثين،

وقد جاءت هذه الموافقة نتيجة للجهد الواضح الذي يبذله القائمون على التخطيط سواءً على صعيد وزارة الداخلية ككل، أو على صعيد كل جهاز داخلياً، ويلمس ذلك عملياً من خلال الخطط التي تم إعدادها خلال السنوات الماضية والتي تشهد تطوراً متواصلاً، كما أن وزارة الداخلية تقوم بالإشراف على عملية التخطيط في كل الأجهزة من خلال تعميم الأهداف الاستراتيجية والانطلاق منها لصياغة وإعداد الخطط التشغيلية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة وهبة (2011) حيث ذكرت وجود خطط تشغيلية واضحة للوزارات منبثقة من الخطة الاستراتيجية بدرجة جيدة، وهذا يدل على الرؤية الاستراتيجية التي تتمتع بها الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة.

بينما كانت أضعف الفقرات الفقرة (2) وهي " يتم اطلاع الموظفين عن كُتب على الأهداف التي تطمح الأجهزة الأمنية إلى تحقيقها في المستقبل " بوزن نسبي 70.0% وهي أكبر من 60.0% والقيمة الاحتمالية للفقرة بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن آراء المبحوثين على هذه الفقرة كانت إيجابية.

ويعزى ذلك إلى اهتمام القيادة العليا بعقد ورش العمل وتعميم التعليمات المنبثقة من الأهداف الموضوعية، بما يصب في تحقيق رؤية المؤسسة الأمنية ولتواصل مع كل الكادر البشري فيها، إلا أنه يبدو بأن هذه التواصل بحاجة إلى تعزيز خاصة فيما يتعلق بنقل الأهداف والخطط إلى الفئات الدنيا.

ثانياً: تحليل فقرات المحور الثاني: الوظيفة الأمنية للدولة:

تم استخدام اختبار t للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول رقم 26 والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات البعد الأول للعلاقات الاجتماعية.

جدول رقم (26): تحليل فقرات المحور الثاني: الوظيفة الأمنية للدولة

| م. | البيان | الوسط الحسابي | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | قيمة t | القيمة الاحتمالية | الترتيب |
|-----|---|---------------|--------------|-------------------|--------|-------------------|---------|
| 1. | تتطلق القوى الأمنية في أداء وظيفتها من رؤية ورسالة واضحتين من أجل الوصول إلى الاهداف الاستراتيجية | 4.1 | 81.0 | 0.7 | 16.545 | 0.000 | 5 |
| 2. | تتبنى القيادة الأمنية تحقيق الصالح العام وسيادة القانون والشرعية | 4.1 | 81.4 | 0.8 | 15.276 | 0.000 | 4 |
| 3. | تعمل الجهات الأمنية وفق سياسات ومبادئ تحقق المشاركة والتفاعل بين الجهات المختلفة | 3.7 | 74.2 | 0.8 | 10.128 | 0.000 | 10 |
| 4. | تعزز الإجراءات الأمنية المحافظة على القيم وحقوق الإنسان. | 3.9 | 77.8 | 0.7 | 13.325 | 0.000 | 7 |
| 5. | يوجد قوانين فاعلة ولوائح من شأنها ضبط ومراقبة عمل الأجهزة الأمنية | 3.8 | 75.8 | 0.9 | 9.567 | 0.000 | 9 |
| 6. | يتوفر لدى قطاع الأمن الفلسطيني المواد والمعدات اللازمة لتحقيق الأمن وإرساء النظام | 2.8 | 55.0 | 1.0 | -2.616 | 0.010 | 16 |
| 7. | تمتلك الأجهزة الأمنية ما يكفيها من الموارد البشرية القادرة على تنفيذ العمليات من أجل أداء الوظيفة الأمنية | 2.4 | 47.4 | 1.1 | -6.065 | 0.000 | 17 |
| 8. | يقدم قطاع الأمن الفلسطيني خدمات أمنية ذات جودة عالية تحفظ الأمن للإنسان والدولة على السواء | 3.6 | 72.2 | 0.9 | 7.028 | 0.000 | 12 |
| 9. | تكافح الأجهزة الأمنية الجريمة بشكل علمي معتمد على استراتيجية واضحة ودراسات مستمرة. | 3.5 | 70.0 | 0.8 | 6.429 | 0.000 | 13 |
| 10. | تتصدى القوى الأمنية لكل ما من شأنه زعزعة الأمن والسلم الداخلي ومحاولات افساد المواطنين | 4.3 | 85.6 | 0.7 | 19.131 | 0.000 | 1 |
| 11. | تلتزم القوى الأمنية بالحفاظ على سيادة الدولة وأمنها على صعيد الشعب، والإقليم الجغرافي، والسلطة السياسية . | 4.0 | 79.0 | 0.8 | 12.991 | 0.000 | 6 |
| 12. | تتضمن السياسات الأمنية مجالات | 3.0 | 59.6 | 1.0 | -0.179 | 0.858 | 15 |

| | | | | | | |
|----|--------------|---------------|------------|-------------|------------|--|
| | | | | | | متعددة مثل الأمن المائي والغذائي والصناعي وأمن الطاقة وغيرها. |
| 8 | 0.000 | 10.542 | 0.8 | 76.2 | 3.8 | 13. تتحمل القوى الأمنية مهمة حماية استقلال الدولة وكيانها السياسي ودرء أي مهددات داخلية عنه، كانت أم خارجية |
| 14 | 0.000 | 5.750 | 0.8 | 68.8 | 3.4 | 14. تعمل قيادة قطاع الأمن على رسم الخطط والبرامج الهادفة إلى تحقيق الحياة الأفضل للشعب والسعي إلى إشباع رغباته من كافة النواحي |
| 11 | 0.000 | 10.286 | 0.7 | 73.8 | 3.7 | 15. تتكامل جهود مكونات منظومة الأمن الفلسطيني من أجل صيانه عمليات الأمن وتحقيق أهدافها، والحد من الصراع وتضارب الصلاحيات. |
| 3 | 0.000 | 15.119 | 0.8 | 83.4 | 4.2 | 16. تلعب التهديدات الأمنية المتعلقة بسياسات الاحتلال دورا في اعاقه تحقيق الوظيفة الأمنية لقطاع الأمن الفلسطيني على الوجه الأفضل. |
| 2 | 0.000 | 19.196 | 0.7 | 84.8 | 4.2 | 17. تتأثر جودة الخدمات الأمنية المقدمة للمواطنين بتزايد المعوقات الاجتماعية مثل البطالة والتعصب العائلي والتسول وغيرها. |
| | 0.000 | 83.449 | 9.2 | 73.3 | 3.7 | جميع الفقرات |

من خلال جدول (26) تبين النتائج أن الوزن النسبي المحور الثاني الوظيفة الأمنية للدولة " (73.3%) وهي أكبر القيمة المفترضة العدد (3) أي أكبر من 60.0% وكانت القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني أن استجابات المبحوثين على هذا المتطلب كانت إيجابية.

ويعكس ذلك نجاح الأجهزة الأمنية في تحقيق الوظيفة الأمنية من حيث إرساء الأمن والنظام وتحقيق السلم الداخلي، ومكافحة التهديدات الداخلية والخارجية التي من شأنها زعزعة منظومة الأمن، منطلقاً من رؤية ورسالة ثابتتين تخدمان هذا الغرض، وملتزمة بما ينص عليه القانون، متغلبة على كل ما تفرضه جغرافية القطاع ووضعه السياسي الاستثنائي والحصار الآخذ بالاشتداد.

ومما يجدر الإشارة إليه هو قيام الأجهزة الأمنية بحملات أمنية دورية وطارئة تعزز من تحقيق الوظيفة الأمنية في كل المجالات مثل (الأمن الداخلي، مكافحة المخدرات، المرور، وغيرها)، فضلاً عن مهام العمل الاعتيادية التي تركت أثراً واضحاً في تأمين الجبهة الداخلية والمحافظة على السكينة والاستقرار المجتمعي.

وقد جاءت هذه النتائج متسقة مع ما اورده دراسة (سليمان، 2013)، حيث أشارت إلى دور الاحتلال الإسرائيلي في اعاقه الوظيفة الأمنية للدولة والتنمية. ومن ناحية أخرى اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (شابسوغ، 2006) حيث أظهرت تأثير الوظيفة الأمنية للدولة بالعوامل الداخلية والخارجية، وذلك على نحو ما تضمنته الفقرة التي جاءت ثالثاً، إضافة إلى ما ورد أيضاً ضمن الاطار النظري لهذه الدراسة.

وقد جاءت الفقرة (10) " تتصدى القوى الأمنية لكل ما من شأنه زعزعة الأمن والسلم الداخلي ومحاولات افساد المواطنين " في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المتطلب، حيث بلغ الوزن النسبي (85.6%) وهو أكبر من العدد (3) أي أكبر من (60.0%)، والقيمة الاحتمالية تساوي (0.000)، وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن الآراء كانت في هذه الفقرة إيجابياً بدرجة كبيرة حسب المبحوثين.

تزامنت هذه الدراسة مع حملات أمنية تستهدف عملاء الاحتلال، وتجار المخدرات، ومروجي الشائعات، إضافة إلى الجهد الاعتيادي المبذول في اطار حفظ الأمن، وعليه فإنه من الطبيعي أن تأتي نسبة الموافقة على هذه الفقرة عالية.

بينما كانت أضعف الفقرات الفقرة (7) وهي "تمتلك الأجهزة الأمنية ما يكفيها من الموارد البشرية القادرة على تنفيذ العمليات من أجل أداء الوظيفة الأمنية" حيث بلغ الوزن النسبي 47.4% وهي أقل من 60.0% والقيمة الاحتمالية للفقرة بلغت (0.050) وهي أقل من (0.05) مما يدل على أن الآراء كانت حسب المبحوثين في هذه الفقرة إيجابية سلبية.

جاءت هذه النتيجة كانعكاس واقعي لما يعيشه قطاع الأمن في قطاع غزة، حيث تم اعادة تشكيل الأجهزة الأمنية بأعداد أقل بكثير مما كانت عليه، كما لم يتسن استقطاب واستيعاب منتسبين جدد بسبب الظروف السياسية والمادية، وبالتالي فإن العجز في الموارد البشرية كان على رأس البنود التي تتصدر احتياجات كل ادارة وجهاز من مكونات القطاع الأمني.

ومن ناحية أخرى يلاحظ بأن النقص لا يعتبر كمياً فقط، بل تعداه ليشمل اختصاصات مهمة ومجالات عمل كان لابد من اشباعها.

ثالثاً: تحليل أبعاد محاور الدراسة:

جدول رقم (27): تحليل أبعاد محاور الدراسة

| م. | المحاور | الوسط الحسابي | الوسيط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-----|--------------------------------------|---------------|----------------|-------------------|
| 1. | متطلبات الإدارة الرشيدة | 73.12 | 73.67 | 9.75 |
| 2. | المتطلب الأول - سيادة القانون | 76.58 | 80.00 | 12.02 |
| 3. | المتطلب الثاني - الشفافية | 74.49 | 76.67 | 11.76 |
| 4. | المتطلب الثالث - المساءلة | 74.86 | 76.67 | 11.79 |
| 5. | المتطلب الرابع - العدل والمساواة | 73.56 | 74.29 | 11.79 |
| 6. | المتطلب الخامس - تحقيق مبدأ المشاركة | 70.00 | 70.00 | 11.81 |
| 7. | المتطلب السادس - الكفاءة والفعالية | 71.19 | 73.33 | 12.34 |
| 8. | المتطلب السابع - اللامركزية | 70.79 | 73.33 | 13.07 |
| 9. | المتطلب الثامن - الرؤية الاستراتيجية | 73.42 | 75.00 | 12.30 |
| 10. | الوظيفة الأمنية للدولة | 73.30 | 74.12 | 9.15 |

جدول (27) يوضح أن الوزن النسبي لمحور متطلبات الإدارة الرشيدة 73.12% بينما محور الوظيفة الأمنية للدولة 73.30%. علماً بأن المتطلب الأول سيادة القانون قد جاء في المرتبة الأولى بنسبة 76.58% يليه المتطلب الثالث المساءلة بوزن نسبي 74.86% وكانت أضعف المحاور من وجهة نظر المبحوثين المتطلب الخامس - تحقيق مبدأ المشاركة بوزن نسبي 70.0% يليه المتطلب السابع - اللامركزية بوزن نسبي 70.8%.

يرى الباحث بأن تطبيق مبادئ الإدارة الرشيدة والذي جاء بدجة متوسطة كما تشير النتيجة السابقة يعتبر مؤشراً مقبولاً على التزام القطاع الأمني بكل ما هو صالح من أجل تحقيق الأهداف، كما أن هذه النسبة تعكس انتباه قيادة الأجهزة الأمنية وادراكهم لأهمية الالتزام بهذه المتطلبات ودورها في خلق بيئة عمل ملائمة لإنجاز المهام الأمنية، ولكن يجدر الإشارة هنا إلى أهمية تعزيز الاهتمام بهذه المتطلبات وزيادة الوعي الخاص بتطبيقها وما يمكن أن تجنيه المؤسسة الأمنية من ميزات تجعل من السهولة بمكان تحقيق رسالتها بجودة عالية، وتجنبيها تبعات قد تضرر بالمصلحة العامة.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة هالو (2015) حيث ذكر بأنه يتم تطبيق معايير الحكم الرشيد في منظمات القطاع الخاص في قطاع غزة بنسبة 72%. كما تتفق مع دراسة موسى (2011) أن تطبيقات الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية هي تطبيقات متوسطة، وتتفق أيضاً مع دراسة وهبة (2015) حيث ذكرت بأن مستوى تحقيق الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (73.5) وهذا يدل على أن مستوى تحقيق الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة جاء بدرجة جيدة.

وتؤكد الدراسات التي أجريت مؤخراً في مختلف أنحاء العالم أن الدول التي قامت بالاهتمام بتحديات الحكم الصالح قد جنت مزايا ذلك، وقد تمثلت تلك المزايا في إحراز نتائج تنموية ممتازة تضمنت أيضاً احترام الحريات المدنية والسياسية وحقوق الإنسان وحقوق الملكية، وتحقيق المزيد من الاستقرار السياسي (سوليفان، 2004).

ويعتبر تصدر متطلب سيادة القانون للمركز الأول انعكاساً طبيعياً لما يمثله القانون في الحياة الأمنية، فهو بمثابة الجهاز العصبي الذي يربط مكونات المؤسسة وينظم إجراءاتها وسياساتها وتدبيرها، فيما جاءت المشاركة في المركز الأخير - وعلى الرغم من عدم التباين الكبير في الوزن النسبي - كترجمة لحالة غير مرغوبة من انقطاع القيادة في بعض الأحيان عن العاملين في الإدارة الدنيا، كما تشير إلى نقص في حرية التعبير وابداء الرأي لما للسلطة الأمنية من اعتبارات تدفع باتجاه قمع العصيان أو حالات التذمر والآراء الغريبة، ومن ناحية أخرى فقد يستأثر القادة بالمعلومات وبالتالي صناعة القرار. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة هالو (2015) حيث جاء متطلب سيادة القانون أولاً.

كما يشير الجدول السابق إلى مدى تطبيق الوظيفة الأمنية في القطاع الأمني والذي جاء بحسب المبحوثين بنسبة متوسطة، حيث من الأهمية بمكان الإشارة إلى أن المنظومة الأمنية في قطاع غزة تحقق نجاحات كبيرة إلا أن عوائق الاحتلال والحصار والظروف الأمنية الداخلية وطبيعة التركيبة السياسية وغيرها تعمل على التأثير سلباً على مستوى الانجاز وكفاءته. وتتفق هذه النتيجة مع ما أورده سليمان (2013) حيث لم تتمكن السلطة الفلسطينية من التخلص من إرث الاحتلال الإسرائيلي الطويل، ووضع التنمية الشاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة على طريق النمو والاستدامة؛.

النتائج حسب أهداف الدراسة:

الهدف الأول:

1- التعرف علي واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة؟

بلغ الوزن النسبي لمحور تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة 73.12% علماً بأن المتطلب الأول سيادة القانون قد جاء في المرتبة الأولى بنسبة 76.58% يليه المتطلب الثالث المساءلة بوزن نسبي 74.86% وكانت أضعف المحاور من وجهة نظر المبحوثين المتطلب الخامس - تحقيق مبدأ المشاركة بوزن نسبي 70.0% يليه وقد جاء في المرتبة الأولى المتطلب السابع - اللامركزية بوزن نسبي 70.8%. (جدول 23).

2- تحديد أهم خصائص الوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تشير النتائج أن الوزن النسبي المحور الثاني الوظيفة الأمنية للدولة " (73.3%) وكانت استجابات المبحوثين على هذا المتطلب إيجابية، وقد جاءت الفقرة (10) " تتصدى القوى الأمنية لكل ما من شأنه زعزعة الأمن والسلم الداخلي ومحاولات افساد المواطنين " في المرتبة الأولى في ترتيب فقرات هذا المتطلب، حيث بلغ الوزن النسبي (85.6%) يليه في الترتيب الفقرة تتأثر جودة الخدمات الأمنية المقدمة للمواطنين بتزايد المعوقات الاجتماعية مثل البطالة والتعصب العائلي والتسول وغيرها بوزن نسبي 84.8% حيث جاءت في الرتبة الثانية ثم تلعب التهديدات الأمنية المتعلقة بسياسات الاحتلال دورا في اعاقه تحقيق الوظيفة الأمنية لقطاع الأمن الفلسطيني على الوجه الأفضل بوزن نسبي 83.4% و جاء ترتيبها الثالث. هذا وقد جاء في الترتيب الرابع تتبنى القيادة الأمنية تحقيق الصالح العام وسيادة القانون والشرعية بوزن نسبي 81.4% بينما جاء في الترتيب الخامس الفقرة تنطلق القوى الأمنية في أداء وظيفتها من رؤية ورسالة واضحتين من أجل الوصول إلى الاهداف الاستراتيجية بوزن نسبي 81.0%. (جدول 22).

3. بيان التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الرشيدة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة

أفرزت النتائج وعلى الرغم من كونها ذات دلالة ايجابية في معظمها تحديات ومتطلبات تواجه تطبيق الإدارة الرشيدة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة، وهي على النحو التالي:

- تنظيم العلاقات الوظيفية في الأجهزة الأمنية على أسس قانونية سليمة.

- إخضاع جميع العاملين في الوظيفة الأمنية للقانون دون استثناء.
- ضرورة نشر ثقافة الشفافية والوضوح والإفصاح وحرية التعبير.
- العمل على أن تتسم أساليب التقييم لمستوى الانجاز في الأجهزة الأمنية بالواقعية والشفافية.
- عقد لقاءات دورية مع الجمهور للاستماع لشكاويهم ومحاسبة المخالفين وفق القانون.
- تعزيز الامكانيات المادية لدى الأجهزة الأمنية لتناسب مع متطلبات وجودة الخدمات الأمنية التي تقدمها.
- العمل على تحقيق مبدأ المشاركة حول القضايا رغم الاختلاف في القيم الشخصية بين العاملين.
- إشراك جميع المستويات الإدارية مع الإدارة العليا في عملية صنع القرارات الرئيسة في المؤسسة.
- اطلاع الموظفين عن كثب على الأهداف التي تطمح الأجهزة الأمنية إلى تحقيقها في المستقبل.

4. الوقوف على علاقة تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية بأداء الوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة

جدول (28): العلاقة بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة و أداء الوظيفة الأمنية للدولة

| م. | المحاور | عدد الفقرات | معامل الارتباط | الدالة |
|----|--------------------------------------|-------------|----------------|--------|
| 1. | المتطلب الأول - سيادة القانون | 6 | 0.796 | 0.000 |
| 2. | المتطلب الثاني - الشفافية | 6 | 0.774 | 0.000 |
| 3. | المتطلب الثالث - المساواة | 6 | 0.784 | 0.000 |
| 4. | المتطلب الرابع - العدل والمساواة | 7 | 0.808 | 0.000 |
| 5. | المتطلب الخامس - تحقيق مبدأ المشاركة | 6 | 0.828 | 0.000 |
| 6. | المتطلب السادس - الكفاءة والفعالية | 6 | 0.720 | 0.000 |
| 7. | المتطلب السابع - اللامركزية | 6 | 0.832 | 0.000 |
| 8. | المتطلب الثامن - الرؤية الاستراتيجية | 6 | 0.788 | 0.000 |
| | متطلبات الإدارة الرشيدة | 49 | 0.983 | 0.000 |

من خلال جدول (28) تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية بأداء الوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة حيث بلغت قيمة $r = 0.983$ و هي علاقة قوية جداً وشبه تامة حيث أن المحورين مترابطين ارتباطياً طردياً وثيقاً و كانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) و هي أقل من (0.05).

ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية متطلبات الإدارة الرشيدة بشكل عام وفي قطاع غزة على وجه الخصوص حيث تبرز العديد من الممارسات الإدارية التي تنطوي على بيروقراطية وروتين ورتابة وبطء في الإجراءات، فضلاً عن مهددات الأمن داخلياً وخارجياً على نحو ما تم ايضاحه في الاطار النظري، ولذلك فقد بدى جلياً استشعار الباحثين لأهمية هذه المبادئ لإنجاح أداء القطاع الأمني للوظيفة الموكلة إليه.

واضافةً إلى أن هذه العلاقة القوية تعكس الدراية والخبرة الكافية لدى الباحثين وهم من قادة الأجهزة الأمنية بالمتطلبات الواجب توافرها لتحقيق الوظيفة الأمنية للدولة والتي من أهمها المتغيرات موضوع الدراسة، تأتي هذه الموافقة شبه التامة دليلاً على أهمية الالتفات إلى هذه المتطلبات الثمانية باعتبارها رافعة للأداء الأمني، والاسترشاد بها في صياغة الرؤية والرسالة والغايات والاهداف والقيم التي يتبناها قطاع الأمن.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (عبد الهادي، 2012) التي أوردت أيضاً بأن تطوير مفهوم الإدارة الرشيدة ينعكس ايجاباً على أداء الدولة لوظيفتها الأمنية، ودراسة (الحضيف، 2008) حيث يوجد علاقة قوية بين الإدارة الرشيدة والوظيفة الأمنية للدولة

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة هالو (2015) حيث أشارت إلى وجود علاقة طردية بين جميع متطلبات الحكم الرشيد في منظمات القطاع الخاص ودورها في تعزيز ادارة الدولة.

5. التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلى متغيراتهم الشخصية.

5.1 التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى للعمر.

جدول (29): الفروق الإحصائية بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة والعمر

| المتطلبات | العمر | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|-----------------|-------------------------|-------|---------------|-------------------|--------|-------------------|
| سيادة القانون | من 25 إلى أقل من 35 سنة | 10 | 67.7 | 11.8 | 5.847 | 0.004 |
| | من 35 إلى أقل من 45 سنة | 69 | 75.8 | 10.9 | | |
| | 45 سنة فأكثر | 38 | 80.9 | 12.4 | | |
| | المجموع | 117 | 76.8 | 11.9 | | |
| الشفافية | من 25 إلى أقل من 35 سنة | 10 | 60.3 | 9.0 | 14.120 | 0.000 |
| | من 35 إلى أقل من 45 سنة | 69 | 73.8 | 9.7 | | |
| | 45 سنة فأكثر | 38 | 79.9 | 12.4 | | |
| | المجموع | 117 | 74.6 | 11.7 | | |
| المساواة | من 25 إلى أقل من 35 سنة | 10 | 68.0 | 7.7 | 4.121 | 0.019 |
| | من 35 إلى أقل من 45 سنة | 69 | 73.9 | 10.6 | | |
| | 45 سنة فأكثر | 38 | 78.7 | 13.6 | | |
| | المجموع | 117 | 75.0 | 11.8 | | |
| العدل والمساواة | من 25 إلى أقل من 35 سنة | 10 | 64.9 | 8.0 | 5.496 | 0.005 |
| | من 35 إلى أقل من 45 سنة | 69 | 72.7 | 10.6 | | |
| | 45 سنة فأكثر | 38 | 77.6 | 13.3 | | |
| | المجموع | 117 | 73.6 | 11.8 | | |
| تحقيق المشاركة | من 25 إلى أقل من 35 سنة | 10 | 60.0 | 6.1 | 6.321 | 0.002 |
| | من 35 إلى أقل من 45 سنة | 69 | 69.3 | 9.9 | | |

| | | | | | | |
|-------|-------|------|------|-----|-------------------------|---------------------|
| | | 14.4 | 73.9 | 38 | 45 سنة فأكثر | |
| | | 11.9 | 70.0 | 117 | المجموع | |
| 0.557 | 0.588 | 10.5 | 67.3 | 10 | من 25 إلى أقل من 35 سنة | الكفاءة والفعالية |
| | | 11.3 | 71.1 | 69 | من 35 إلى أقل من 45 سنة | |
| | | 14.5 | 72.1 | 38 | 45 سنة فأكثر | |
| | | 12.3 | 71.1 | 117 | المجموع | |
| 0.072 | 2.693 | 9.1 | 64.7 | 10 | من 25 إلى أقل من 35 سنة | اللامركزية |
| | | 12.9 | 69.6 | 69 | من 35 إلى أقل من 45 سنة | |
| | | 13.5 | 74.1 | 38 | 45 سنة فأكثر | |
| | | 13.0 | 70.7 | 117 | المجموع | |
| 0.071 | 2.701 | 6.7 | 70.3 | 10 | من 25 إلى أقل من 35 سنة | الرؤية الاستراتيجية |
| | | 12.0 | 71.9 | 69 | من 35 إلى أقل من 45 سنة | |
| | | 13.4 | 77.2 | 38 | 45 سنة فأكثر | |
| | | 12.3 | 73.5 | 117 | المجموع | |
| 0.002 | 6.710 | 4.9 | 65.4 | 10 | من 25 إلى أقل من 35 سنة | الإدارة الرشيدة |
| | | 8.5 | 72.3 | 69 | من 35 إلى أقل من 45 سنة | |
| | | 11.4 | 76.8 | 38 | 45 سنة فأكثر | |
| | | 9.8 | 73.2 | 117 | المجموع | |

جدول (29) يوضح أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى للعمر حيث كانت قيمة ف 6.710 و قيمة الدلالة الإحصائية

0.002 و هي أقل من 0.05 حيث كانت الفروق في أبعاد (سيادة القانون، الشفافية، المساءلة، العدل والمساواة) للذين تزيد أعمارهم عن 45 سنة بوزن نسبي 76.8% يليها أفراد العينة في الفئة العمرية من 35 إلى 45 سنة و هذا يعني أنه كلما زاد العمر كلما زادت تطبيقات الإدارة الرشيدة بينما لم نجد هناك فروق في كل من الكفاءة و الفعالية و اللامركزية و الرؤية الاستراتيجية حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 .

ويعزو الباحث ذلك إلى زيادة الاهتمام والحرص لدى المسؤولين ذوي الخبرة الممتدة وممن هم في مراحل عمرية متقدمة ببعض المتطلبات مثل سيادة القانون والمساءلة والشفافية والمشاركة حيث تلعب محطات العمل وتجاربه دوراً مهماً في الالتفات إلى هذه المتطلبات على وجه الخصوص، وقد أورد النميان (2003) بأنه كلما زاد العمر يزداد مستوى إدراك أفراد العينة لتلك الفترات - المتعلقة بالرقابة والمساءلة - وكلما نقص العمر ينقص مستوى إدراكهم لها.

أما فيما يتعلق بباقي المتغيرات فمن الواضح أن العمر لا يشكل فارقاً يؤثر على وجهة نظر المبحوثين إليها، وذلك الكفاءة والفعالية تتقيد في كثير من الأحيان بتوفر الموارد واللوجستيات ويلتزم بها المدراء باختلاف مواقعهم وأعمارهم، أما اللامركزية فإنها تفرض نفسها على الجميع دون استثناء باعتبارها أمراً حتمياً في المؤسسات الحكومية وخاصة العسكرية وذلك لأسباب كثيرة أهمها عدم وضوح خطوط السلطة وامكانية تفويض الصلاحيات، وأخيراً فإن من يشكل الرؤية الاستراتيجية للوزارة هم فرق عمل متخصصة تقوم باشتراك الجميع على حد سواء ولا دخل لعنصر العمر في تشكيل ادراك العاملين للرؤية الاستراتيجية للأجهزة الأمنية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة وهبة (2015) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحقيق الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة تعزى إلى متغير العمر.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة واتفقت موسى (2011) حيث أظهرت عدم وجود فروق حول واقع الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمديرين العامون تعزى للعمر.

5.2 التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى للرتبة.

جدول (30): الفروق الإحصائية بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة والرتبة

| المتطلبات | الرتبة | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|-----------------|---------|-------|---------------|-------------------|--------|-------------------|
| سيادة القانون | رائد | 30 | 71.8 | 13.1 | 2.098 | 0.086 |
| | مقدم | 23 | 76.2 | 10.4 | | |
| | عقيد | 36 | 78.4 | 8.2 | | |
| | عميد | 21 | 78.4 | 16.2 | | |
| | لواء | 8 | 82.5 | 10.7 | | |
| | المجموع | 118 | 76.6 | 12.0 | | |
| الشفافية | رائد | 30 | 68.3 | 11.2 | 3.829 | 0.006 |
| | مقدم | 23 | 73.3 | 10.5 | | |
| | عقيد | 36 | 77.0 | 9.7 | | |
| | عميد | 21 | 77.9 | 14.5 | | |
| | لواء | 8 | 80.4 | 9.8 | | |
| | المجموع | 118 | 74.5 | 11.8 | | |
| المساواة | رائد | 30 | 69.7 | 10.0 | 2.133 | 0.081 |
| | مقدم | 23 | 77.1 | 10.0 | | |
| | عقيد | 36 | 76.3 | 9.8 | | |
| | عميد | 21 | 75.9 | 16.9 | | |
| | لواء | 8 | 78.8 | 12.1 | | |
| | المجموع | 118 | 74.9 | 11.8 | | |
| العدل والمساواة | رائد | 30 | 68.7 | 8.9 | 3.028 | 0.021 |
| | مقدم | 23 | 71.9 | 12.3 | | |
| | عقيد | 36 | 77.1 | 10.4 | | |
| | عميد | 21 | 73.7 | 15.2 | | |

| | | | | | | |
|-------|-------|------|------|-----|---------|---------------------------|
| | | 10.1 | 80.0 | 8 | لواء | |
| | | 11.8 | 73.6 | 118 | المجموع | |
| 0.024 | 2.937 | 10.0 | 65.6 | 30 | رائد | تحقيق المشاركة مبدأ |
| | | 10.6 | 68.1 | 23 | مقدم | |
| | | 10.1 | 71.7 | 36 | عقيد | |
| | | 15.5 | 72.1 | 21 | عميد | |
| | | 12.1 | 79.2 | 8 | لواء | |
| | | 11.8 | 70.0 | 118 | المجموع | |
| 0.671 | 0.589 | 12.3 | 68.9 | 30 | رائد | الكفاءة والفعالية |
| | | 11.6 | 70.3 | 23 | مقدم | |
| | | 8.9 | 73.4 | 36 | عقيد | |
| | | 18.3 | 71.3 | 21 | عميد | |
| | | 9.4 | 72.1 | 8 | لواء | |
| | | 12.3 | 71.2 | 118 | المجموع | |
| 0.145 | 1.747 | 11.4 | 67.4 | 30 | رائد | اللامركزية |
| | | 13.6 | 68.7 | 23 | مقدم | |
| | | 11.5 | 73.5 | 36 | عقيد | |
| | | 16.8 | 70.3 | 21 | عميد | |
| | | 10.1 | 78.3 | 8 | لواء | |
| | | 13.1 | 70.8 | 118 | المجموع | |
| 0.026 | 2.886 | 11.6 | 67.9 | 30 | رائد | الرؤية الاستراتيجية |
| | | 11.0 | 72.3 | 23 | مقدم | |
| | | 10.5 | 76.8 | 36 | عقيد | |
| | | 14.7 | 74.6 | 21 | عميد | |

| | | | | | | |
|-------|-------|------|------|-----|---------|-----------------|
| | | 13.8 | 79.2 | 8 | لواء | |
| | | 12.3 | 73.4 | 118 | المجموع | |
| 0.014 | 3.271 | 7.9 | 68.5 | 30 | رائد | الإدارة الرشيدة |
| | | 8.4 | 72.2 | 23 | مقدم | |
| | | 7.7 | 75.6 | 36 | عقيد | |
| | | 14.1 | 74.3 | 21 | عميد | |
| | | 8.9 | 78.8 | 8 | لواء | |
| | | 9.7 | 73.1 | 118 | المجموع | |

جدول (30) يوضح أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى للرتبة حيث كانت قيمة ف 3.271 و قيمة الدلالة الإحصائية 0.014 و هي أقل من 0.05 حيث كانت الفروق لصالح من هم برتبة لواء بوزن نسبي 78.8% يليه العقداء بوزن نسبي 75.6% بينما لم نجد هناك فروق في كل من الكفاءة و الفعالية و اللامركزية وسيادة القانون والمساءلة حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05.

يرى الباحث هذه النتيجة انعكاساً طبيعياً للموقع الوظيفي الذي يتحلى به كل من هو برتبة لواء وعقيد حيث يكون نطاق الاشراف والمسئولية أوسع لديهم، ويكونوا أكثر معرفة بمتطلبات العمل، ومن الملاحظ عدم وجود فروق تتعلق بالرتبة بالنسبة لمتطلبات سيادة القانون والكفاءة والفعالية واللامركزية لأن سلطة القانون نافذة على الجميع على حد سواء، كما أن الكفاءة والفعالية كما أشرنا تتأثر بمحددات أعمق من رتبة العاملين وهي مثل الامكانيات المادية وتوفر الكادر البشري المطلوب، وأخيراً فإن اللامركزية هي السمة الغالبة لمنظومات الأمن حيث تضيق مساحة التمكين والتفويض ولم تتأثر آراء المبحوثين حول هذا الأمر بحسب رتبهم نتيجة لاستشعارهم بالأمر بنفس الدرجة وهم في المواقع القيادية العليا.

5.3 التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى للمؤهل العلمي

جدول (31): الفروق الإحصائية بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة والمؤهل العلمي

| المتطلبات | المؤهل العلمي | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|---------------------|------------------|-------|---------------|-------------------|--------|-------------------|
| سيادة القانون | دبلوم متوسط فأقل | 13 | 76.7 | 13.5 | 0.053 | 0.949 |
| | بكالوريوس | 65 | 76.9 | 10.7 | | |
| | دراسات عليا | 40 | 76.1 | 13.8 | | |
| | المجموع | 118 | 76.6 | 12.0 | | |
| الشفافية | دبلوم متوسط فأقل | 13 | 77.4 | 9.7 | 1.213 | 0.301 |
| | بكالوريوس | 65 | 75.2 | 11.8 | | |
| | دراسات عليا | 40 | 72.3 | 12.2 | | |
| | المجموع | 118 | 74.5 | 11.8 | | |
| المساعدة | دبلوم متوسط فأقل | 13 | 73.3 | 12.2 | 0.415 | 0.661 |
| | بكالوريوس | 65 | 75.7 | 10.4 | | |
| | دراسات عليا | 40 | 73.9 | 13.8 | | |
| | المجموع | 118 | 74.9 | 11.8 | | |
| العدل والمساواة | دبلوم متوسط فأقل | 13 | 72.3 | 10.3 | 0.421 | 0.658 |
| | بكالوريوس | 65 | 73.0 | 11.1 | | |
| | دراسات عليا | 40 | 74.9 | 13.4 | | |
| | المجموع | 118 | 73.6 | 11.8 | | |
| تحقيق مبدأ المشاركة | دبلوم متوسط فأقل | 13 | 71.3 | 10.7 | 0.100 | 0.905 |
| | بكالوريوس | 65 | 70.0 | 10.4 | | |
| | دراسات عليا | 40 | 69.6 | 14.3 | | |
| | المجموع | 118 | 70.0 | 11.8 | | |
| الكفاءة والفعالية | دبلوم متوسط فأقل | 13 | 73.8 | 12.8 | 0.436 | 0.647 |
| | بكالوريوس | 65 | 71.3 | 12.7 | | |
| | دراسات عليا | 40 | 70.2 | 11.7 | | |
| | المجموع | 118 | 71.2 | 12.3 | | |
| اللامركزية | دبلوم متوسط فأقل | 13 | 72.6 | 12.7 | 0.163 | 0.850 |
| | بكالوريوس | 65 | 70.8 | 11.9 | | |
| | دراسات عليا | 40 | 70.2 | 15.2 | | |
| | المجموع | 118 | 70.8 | 13.1 | | |
| الرؤية الاستراتيجية | دبلوم متوسط فأقل | 13 | 74.9 | 14.4 | 0.115 | 0.892 |
| | بكالوريوس | 65 | 73.1 | 12.1 | | |
| | دراسات عليا | 40 | 73.5 | 12.2 | | |
| | المجموع | 118 | 73.4 | 12.3 | | |
| الإدارة الرشيدة | دبلوم متوسط فأقل | 13 | 74.0 | 9.6 | 0.107 | 0.899 |
| | بكالوريوس | 65 | 73.2 | 9.0 | | |
| | دراسات عليا | 40 | 72.6 | 11.1 | | |
| | المجموع | 118 | 73.4 | 12.3 | | |

جدول (31) يوضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى للمؤهل العلمي حيث كانت قيمة ف 0.107 و قيمة الدلالة الإحصائية 0.899 و هي أكبر من 0.05.

يعزى ذلك إلى أن الدرجة العلمية لا تعتبر عاملاً فارقاً في تقدير الأمر فيما يتعلق بقيادات الأمن، وبمعنى آخر فإن السمات القيادية والكاريزما الشخصية تحدد امكانية النجاح في أداء المهام من عدمه، كما أن واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة يحمل درجة من الوضوح الكافي الأمر الذي يذيب الفروق العلمية بين المبحوثين سواء فيما يتعلق باستجاباتهم حولها أو تطبيقهم لها.

وانتفتت هذه النتائج مع دراسة موسى (2011) حيث أظهرت عدم وجود فروق حول واقع الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمديرين العامون تعزى للمؤهل العلمي، وقد انتفتت هذه النتيجة أيضاً مع دراسة وهبة (2015) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحقيق الحكم الرشيد في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

5.4 التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى للمحافظة.

جدول (32): الفروق الإحصائية بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة والمحافظات

| المتطلبات | المحافظة | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|---------------------|----------|-------|---------------|-------------------|--------|-------------------|
| سيادة القانون | الشمال | 11 | 74.5 | 10.0 | 3.018 | 0.033 |
| | غزة | 78 | 74.8 | 12.2 | | |
| | الوسطى | 18 | 82.0 | 11.9 | | |
| | الجنوب | 8 | 83.8 | 6.3 | | |
| | المجموع | 115 | 76.6 | 12.0 | | |
| الشفافية | الشمال | 11 | 72.4 | 10.1 | 1.966 | 0.123 |
| | غزة | 78 | 73.0 | 12.3 | | |
| | الوسطى | 18 | 79.6 | 11.7 | | |
| | الجنوب | 8 | 78.3 | 3.6 | | |
| | المجموع | 115 | 74.4 | 11.8 | | |
| المساءلة | الشمال | 11 | 73.3 | 9.3 | 0.746 | 0.527 |
| | غزة | 78 | 74.2 | 12.7 | | |
| | الوسطى | 18 | 77.6 | 10.2 | | |
| | الجنوب | 8 | 78.8 | 8.9 | | |
| | المجموع | 115 | 75.0 | 11.8 | | |
| العدل والمساواة | الشمال | 11 | 75.1 | 9.4 | 0.427 | 0.734 |
| | غزة | 78 | 72.8 | 12.4 | | |
| | الوسطى | 18 | 74.4 | 12.9 | | |
| | الجنوب | 8 | 77.1 | 7.3 | | |
| | المجموع | 115 | 73.6 | 11.9 | | |
| تحقيق مبدأ المشاركة | الشمال | 11 | 69.4 | 10.3 | 0.514 | 0.674 |
| | غزة | 78 | 69.1 | 12.0 | | |
| | الوسطى | 18 | 72.4 | 14.3 | | |
| | الجنوب | 8 | 72.5 | 4.3 | | |
| | المجموع | 115 | 69.9 | 11.9 | | |
| الكفاءة والفعالية | الشمال | 11 | 76.1 | 8.8 | 1.641 | 0.184 |
| | غزة | 78 | 69.5 | 12.7 | | |
| | الوسطى | 18 | 72.4 | 13.9 | | |
| | الجنوب | 8 | 76.7 | 5.9 | | |
| | المجموع | 115 | 71.1 | 12.4 | | |

| | | | | | | |
|-------|-------|------|------|-----|---------|---------------------|
| 0.298 | 1.242 | 9.1 | 75.8 | 11 | الشمال | اللامركزية |
| | | 14.2 | 69.4 | 78 | غزة | |
| | | 10.5 | 70.7 | 18 | الوسطى | |
| | | 9.0 | 75.8 | 8 | الجنوب | |
| | | 13.1 | 70.6 | 115 | المجموع | |
| 0.122 | 1.977 | 10.0 | 74.2 | 11 | الشمال | الرؤية الاستراتيجية |
| | | 12.9 | 71.7 | 78 | غزة | |
| | | 11.7 | 77.0 | 18 | الوسطى | |
| | | 4.9 | 80.4 | 8 | الجنوب | |
| | | 12.3 | 73.4 | 115 | المجموع | |
| 0.200 | 1.573 | 7.0 | 73.9 | 11 | الشمال | الإدارة الرشيدة |
| | | 10.4 | 71.8 | 78 | غزة | |
| | | 9.5 | 75.8 | 18 | الوسطى | |
| | | 3.0 | 77.9 | 8 | الجنوب | |
| | | 9.8 | 73.1 | 115 | المجموع | |

جدول (32) يوضح أنه يوجد لا فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى للمحافظة حيث كانت قيمة ف 1.573 و قيمة الدلالة الإحصائية 0.200 و هي أكبر من 0.05. باستثناء سيادة القانون حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 و كانت الفروق لصالح المحافظات الجنوبية بوزن نسبي 83.3% يليها الوسطى بوزن نسبي 82.0%.

تشير هذه النتيجة إلى أن المنطقة الجغرافية لا تؤثر على طبيعة استجابات المبحوثين حيث أن السياسات والإجراءات تعمم بشكل مؤسسي، وفما يتعلق بسيادة القانون فيبدو أن الجوانب القانونية بحاجة لايلاء مزيداً من الاهتمام في المحافظات الشمالية.

5.5 التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى للخبرة

جدول (33): الفروق الإحصائية بين تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة والخبرة

| المتطلبات | الخبرة | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|---------------------|---------------------|-------|---------------|-------------------|--------|-------------------|
| سيادة القانون | من 5 إلى أقل من 10 | 19 | 72.3 | 13.3 | 2.494 | 0.087 |
| | من 10 إلى أقل من 15 | 38 | 75.3 | 12.3 | | |
| | 15 سنة فأكثر | 61 | 78.7 | 11.1 | | |
| | المجموع | 118 | 76.6 | 12.0 | | |
| الشفافية | من 5 إلى أقل من 10 | 19 | 66.1 | 10.8 | 7.941 | 0.001 |
| | من 10 إلى أقل من 15 | 38 | 73.6 | 10.0 | | |
| | 15 سنة فأكثر | 61 | 77.7 | 11.9 | | |
| | المجموع | 118 | 74.5 | 11.8 | | |
| المساءلة | من 5 إلى أقل من 10 | 19 | 67.9 | 9.6 | 8.668 | 0.000 |
| | من 10 إلى أقل من 15 | 38 | 72.1 | 11.2 | | |
| | 15 سنة فأكثر | 61 | 78.7 | 11.4 | | |
| | المجموع | 118 | 74.9 | 11.8 | | |
| العدل والمساواة | من 5 إلى أقل من 10 | 19 | 68.3 | 9.1 | 2.376 | 0.098 |
| | من 10 إلى أقل من 15 | 38 | 74.1 | 10.8 | | |
| | 15 سنة فأكثر | 61 | 74.8 | 12.8 | | |
| | المجموع | 118 | 73.6 | 11.8 | | |
| تحقيق مبدأ المشاركة | من 5 إلى أقل من 10 | 19 | 64.7 | 7.5 | 3.407 | 0.037 |
| | من 10 إلى أقل من 15 | 38 | 68.9 | 11.2 | | |
| | 15 سنة فأكثر | 61 | 72.3 | 12.7 | | |
| | المجموع | 118 | 70.0 | 11.8 | | |

| | | | | | | |
|-------|-------|------|------|-----|---------------------|---------------------|
| 0.878 | 0.130 | 10.2 | 70.7 | 19 | من 5 إلى أقل من 10 | الكفاءة والفعالية |
| | | 11.7 | 70.5 | 38 | من 10 إلى أقل من 15 | |
| | | 13.4 | 71.7 | 61 | 15 سنة فأكثر | |
| | | 12.3 | 71.2 | 118 | المجموع | |
| 0.064 | 2.814 | 10.4 | 64.6 | 19 | من 5 إلى أقل من 10 | اللامركزية |
| | | 13.8 | 71.1 | 38 | من 10 إلى أقل من 15 | |
| | | 12.9 | 72.6 | 61 | 15 سنة فأكثر | |
| | | 13.1 | 70.8 | 118 | المجموع | |
| 0.363 | 1.022 | 9.2 | 70.9 | 19 | من 5 إلى أقل من 10 | الرؤية الاستراتيجية |
| | | 14.7 | 72.3 | 38 | من 10 إلى أقل من 15 | |
| | | 11.5 | 74.9 | 61 | 15 سنة فأكثر | |
| | | 12.3 | 73.4 | 118 | المجموع | |
| 0.018 | 4.171 | 6.1 | 68.2 | 19 | من 5 إلى أقل من 10 | الإدارة الرشيدة |
| | | 9.8 | 72.3 | 38 | من 10 إلى أقل من 15 | |
| | | 10.1 | 75.2 | 61 | 15 سنة فأكثر | |
| | | 9.7 | 73.1 | 118 | المجموع | |

جدول (33) يوضح أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى لسنوات الخبرة حيث كانت قيمة ف 4.171 وقيمة الدلالة الإحصائية 0.018 وهي أكبر من 0.05. وكانت الفروق لصالح الذين تزيد خبرتهم عن 15 سنة بوزن نسبي 75.2% وكانت تتعلق بمبادي الشفافية والمساءلة والمشاركة بينما لم نجد أن هناك فروق إحصائية بين كل من سيادة القانون والعدل والمساواة والكفاءة والفعالية واللامركزية والرؤية الاستراتيجية مع الخبرة.

يرى الباحث أن عنصر الخبرة هو من أهم ما يشكل قرار واستجابة القائد، وعليه فإن الخبرة الممتدة تزيد من اهتمام المبحوث حول متغيرات محددة لاسيما إن كانت تتعلق بالإدارة الرشيدة على نحو متطلبات الشفافية والمساءلة والمشاركة وهي من المبادئ التي تحتاج إلى عمق في التجربة والممارسة من أجل ادراكها على نحو أمثل.

6. التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلي متغيراتهم الشخصية

7. التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلي العمر

جدول (34): الفروق بين تقديرات أفراد العينة لأداء الدولة وظيفتها الأمنية والعمر

| المتطلبات | الرتبة | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|------------------------|-------------------------|-------|---------------|-------------------|--------|-------------------|
| الوظيفة الأمنية للدولة | من 25 إلى أقل من 35 سنة | 10 | 67.5 | 8.4 | 2.616 | 0.077 |
| | من 35 إلى أقل من 45 سنة | 69 | 73.4 | 8.6 | | |
| | 45 سنة فأكثر | 38 | 74.9 | 9.8 | | |
| | المجموع | 117 | 73.4 | 9.1 | | |

من خلال جدول (34) تبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلي العمر حيث كانت قيمة ف 2.616 وقيمة الدلالة الإحصائية 0.077 و هي أكبر من 0.05.

7.1 التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلى الرتبة

جدول (35): الفروق بين تقديرات أفراد العينة لأداء الدولة وظيفتها الأمنية والرتبة

| المتطلبات | الرتبة | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|------------------------|---------|-------|---------------|-------------------|--------|-------------------|
| الوظيفة الأمنية للدولة | رائد | 30 | 70.4 | 9.6 | 1.393 | 0.241 |
| | مقدم | 23 | 75.0 | 6.6 | | |
| | عقيد | 36 | 73.5 | 8.6 | | |
| | عميد | 21 | 73.6 | 11.6 | | |
| | لواء | 8 | 77.5 | 7.9 | | |
| | المجموع | | 118 | 73.3 | 9.2 | |

من خلال جدول (35) تبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلى الرتبة حيث كانت قيمة ف 1.393 وقيمة الدلالة الإحصائية 0.241 و هي أكبر من 0.05.

7.2 التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلى للمؤهل العلمي

جدول (36): الفروق بين تقديرات أفراد العينة لأداء الدولة وظيفتها الأمنية والمؤهل العلمي

| المتطلبات | المؤهل العلمي | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|------------------------|------------------|-------|---------------|-------------------|--------|-------------------|
| الوظيفة الأمنية للدولة | دبلوم متوسط فأقل | 13 | 71.7 | 9.7 | 0.528 | 0.591 |
| | بكالوريوس | 65 | 74.0 | 8.5 | | |
| | دراسات عليا | 40 | 72.6 | 10.1 | | |
| | المجموع | | 118 | 73.3 | 9.2 | |

من خلال جدول (36) تبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلي المؤهل العلمي حيث كانت قيمة ف 0.528 وقيمة الدلالة الإحصائية 0.591 و هي أكبر من 0.05.

7.3 التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلي للمحافظة

جدول (37): الفروق بين تقديرات أفراد العينة لأداء الدولة وظيفتها الأمنية للمحافظة

| المتطلبات | المحافظة | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|------------------------|----------|-------|---------------|-------------------|--------|-------------------|
| الوظيفة الأمنية للدولة | الشمال | 11 | 78.4 | 11.0 | 2.004 | 0.118 |
| | غزة | 78 | 72.2 | 9.1 | | |
| | الوسطى | 18 | 73.5 | 9.0 | | |
| | الجنوب | 8 | 76.9 | 3.5 | | |
| | المجموع | 115 | 73.3 | 9.1 | | |

من خلال جدول (37) تبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلي المحافظة حيث كانت قيمة ف 2.004 وقيمة الدلالة الإحصائية 0.118 و هي أكبر من 0.05.

7.4 التعرف إلى الفروق بين مستويات تقديرات أفراد العينة أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلي لسنوات الخبرة

جدول (38): الفروق بين تقديرات أفراد العينة لأداء الدولة وظيفتها الأمنية الخبرة

| المتطلبات | الخبرة | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|------------------------|---------------------|-------|---------------|-------------------|--------|-------------------|
| الوظيفة الأمنية للدولة | من 5 إلى أقل من 10 | 19 | 70.0 | 6.6 | 1.747 | 0.179 |
| | من 10 إلى أقل من 15 | 38 | 73.2 | 10.5 | | |
| | 15 سنة فأكثر | 61 | 74.4 | 8.8 | | |
| | المجموع | 118 | 73.3 | 9.2 | | |

من خلال جدول (38) تبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلي سنوات الخبرة حيث كانت قيمة ف 1.747 وقيمة الدلالة الإحصائية 0.179 و هي أكبر من 0.05.

يبدو جلياً من خلال الجداول السابقة عدم وجود فروق في مستويات تقديرات أفراد العينة لأداء الدولة لوظيفتها الأمنية تعزى لأي من المتغيرات الشخصية، وقد جاءت هذه النتيجة على هذا النحو بسبب أن التعاطى مع الحيات ذات الطابع الأنبي لا تتأثر بالعوامل الشخصية، وهذا ما ترتكز عليه الكثير من البرامج التدريبية والتي يخضع الضباط لها على امتداد حياتهم الوظيفية.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات والدراسات المقترحة

الفصل السادس

النتائج والتوصيات والدراسات المقترحة

أولاً: النتائج:

1. توجد علاقة طردية بين تطبيق الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية وأداء الوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة حيث بلغت قيمة r 0.983 و هي علاقة قوية جداً وشبه تامة حيث أن المحورين مترابطين ارتباطياً طردياً وثيقاً و كانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) و هي أقل من 0.05.

أ. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق

متطلب سيادة القانون والوظيفة الأمنية للدولة بمعدل ارتباط 0.796

ب. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق

متطلب المساواة والوظيفة الأمنية للدولة بمعدل ارتباط 0.784

ج. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق

متطلب العدل والمساواة والوظيفة الأمنية للدولة بمعدل ارتباط 0.808

د. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق

متطلب المشاركة والوظيفة الأمنية للدولة بمعدل ارتباط 0.828

هـ. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق

متطلب الفاعلية والكفاءة والوظيفة الأمنية للدولة بمعدل ارتباط 0.720

و. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق

متطلب الرؤيا الاستراتيجية والوظيفة الأمنية للدولة بمعدل ارتباط 0.788

ز. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق

متطلب اللامركزية والوظيفة الأمنية للدولة بمعدل ارتباط 0.832

ح. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق

متطلب الشفافية والوظيفة الأمنية للدولة بمعدل ارتباط 0.774

2. الوزن النسبي لمحور الإدارة الرشيدة 73.12% علماً بأن المتطلب الأول سيادة القانون

قد جاء في المرتبة الأولى بنسبة 76.58% يليه المتطلب الثالث المساواة بوزن نسبي

74.86% وكانت أضعف المحاور من وجهة نظر المبحوثين المتطلب الخامس - تحقيق

مبدأ المشاركة بوزن نسبي 70.0% يليه المتطلب السابع - اللامركزية بوزن نسبي

70.8%.

- أ. يتم تطبيق المتطلب الأول " سيادة القانون " (76.6%)
- ب. يتم تطبيق المتطلب الثاني " الشفافية " (74.5%)
- ج. يتم تطبيق المتطلب الثالث " المساواة " (74.9%)
- د. يتم تطبيق المتطلب الرابع " العدل والمساواة " (73.6%)
- هـ. يتم تطبيق المتطلب الخامس "تحقيق مبدأ المشاركة" (70.0%)
- و. يتم تطبيق المتطلب السادس "الكفاءة والفعالية " (71.2%)
- ز. تم تطبيق المتطلب السابع "اللامركزية" (70.8%)
- ح. يتم تطبيق المتطلب الثامن "الرؤية الاستراتيجية" (73.4%)،
3. تبين النتائج أن الوزن النسبي لمحور الوظيفة الأمنية للدولة " (73.3%)
4. أظهرت نتائج الدراسة العديد من الخصائص الموضحة لطبيعة الوظيفة الأمنية في قطاع غزة، حيث تبين أن أجهزة الأمن تتصدى بشكل واضح لكل دواعي الفلتان والزرع الأمنية ومحاولات افساد المواطنين، كما تلعب المعوقات الاجتماعية دوراً سلبياً في التأثير على جودة الخدمة الأمنية، كما أن تهديدات الاحتلال وسياساته تلعب هي الأخرى دوراً معيقاً لأداء الوظيفة الأمنية.
5. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى لمتغيرات الشخصية (العمر، الرتبة، المحافظة، سنوات الخبرة،
6. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول واقع تطبيق الإدارة الرشيدة في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى للمؤهل العلمي.
7. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات تقديرات أفراد العينة حول أداء الدولة لوظيفتها الأمنية في قطاع غزة من وجهة نظر قادة الأجهزة الأمنية في غزة تعزى إلي المتغيرات الديموغرافية.
8. تبين من خلال نتائج الدراسة وجود عدد من التحديات التي تقف في وجه تطبيق الإدارة الرشيدة وهي مثل: ضرورة تحقيق سيادة القانون على الجميع دون استثناء، الالتزام بالشفافية والواقعية في تقييم الانجازات، الاتصال مع الجمهور بشكل أوسع، اشراك الجميع في صنع القرار.

ثانياً: التوصيات:

1. تعزيز الإدارة الرشيدة في قطاع الأمن الفلسطيني، وخلق منظومة خالية من كل مظاهر الفساد، وذلك من خلال خطط وبرامج تتبنى وطنية مشتركة لنشر قيم ومبادئ الإدارة الرشيدة.
2. تطوير أداء الدولة لوظيفتها الأمنية من خلال الاستجابة للمتطلبات التي يفرضها واقع قطاع غزة، والتفوق على لصعوبات والتحديات والمهددات الداخلية والخارجية.
3. تعزيز العلاقة بين الأجهزة الأمنية وجمهور المواطنين والتغلب على نزعات الحزبية والاستقطاب السائدة في المجتمع الفلسطيني والعمل على صيانة تعزيز الصورة الذهنية لرجل الأمن لدى المواطن الفلسطيني.
4. تنمية الموارد البشرية في قطاع الأمن كماً وكيفاً، من خلال زيادة أعداد منتسبي الأجهزة الأمنية من ناحية، وتدريب وصقل مهارات العاملين الحاليين من ناحية أخرى.
5. إيلاء مزيد من الاهتمام لمبدأ المشاركة، وتعزيز مساهمة وإشراك العاملين (البيئة الداخلية)، ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص (البيئة الخارجية)، إضافة إلى تبني سياسة الباب المفتوح لجميع فئات العاملين من أجل تحسين مستوى الخدمة المقدمة.
6. تفويض الصلاحيات وتمكين العاملين وتذليل العقبات أمام خلق قيادات الصف الثاني، والتغلب على كل ما من شأنه أن يرسخ المركزية في العمل، واستيفاء الإجراءات والخطوات الإدارية اللازمة لتحقيق اللامركزية وهي مثل: إعداد دليل إجراءات واضح، الوصف والتوصيف الوظيفي، إعادة هيكلة بعض الإدارات والدوائر والأقسام.
7. تبني قيم العدل والمساواة وتقبل المساواة والعمل بكل كفاءة وفعالية لإنجاز المهام المطلوبة وتقديمها لجمهور المواطنين دون تمييز، ووفق رؤية استراتيجية واضحة ذكية.
8. العمل على تنظم العلاقات الوظيفية في الأجهزة الأمنية على أسس قانونية سليمة، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب من أجل التغلب على النقص في الأعداد والخبرات بل والامكانيات الأخرى.
9. نشر ثقافة الشفافية والوضوح والإفصاح وتعزيز الحريات بشكل عام وحرية التعبير على وجه الخصوص، وذلك بشكل متوازن يراعي خصوصية المؤسسة الأمنية ولا يغفل عن حق المعرفة للعاملين أو لجمهور المواطنين في كثير من الأحيان.

10. تحري الواقعية والموضوعية لدى القيام بالتقييم لمستوى الانجاز في الأجهزة الأمنية.
11. تلمس حاجات الجمهور، والعمل على عقد لقاءات دورية مع الجمهور للاستماع لشكاويهم ومحاسبة المخالفين وفق القانون.
12. تعزيز الامكانيات المادية واللوجستية لدى لأجهزة الأمنية وذلك بما يتلاءم مع مستوى الخدمة الأمنية المطلوب والأهداف المناطة بأجهزة الأمن.
13. العمل على امتلاك الأجهزة الأمنية ما يكفيها من الموارد البشرية القادرة على تنفيذ العمليات من أجل أداء الوظيفة الأمنية.
14. ضرورة اجراء المزيد من الأبحاث المتعلقة بالإدارة الرشيدة والوظيفة الأمنية، على ضوء توصيات هذه الدراسة وغيرها، وذلك من أجل تقديم خدمة أمنية ذات جودة عالية وحماية الجبهة الداخلية الفلسطينية.

ثالثاً: الدراسات المقترحة:

1. أثر العولمة على تحقيق الوظيفة الأمنية للدولة.
2. دور العولمة في تحقيق الإدارة الرشيدة في فلسطين.
3. الإدارة الرشيدة وعلاقتها بالأداء التنظيمي في المؤسسة الأمنية.
4. الإدارة الرشيدة والوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر متلقي الخدمة الأمنية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

القرآن الكريم والسنة النبوية

- أبو كريم، منصور وماضي، سليم (2016) التحديات الداخلية للأمن القومي الفلسطيني: الأمن القوم الفلسطيني مرتكزات تحديات، مركز التخطيط الفلسطيني، غزة.
- أحمد، أيمن (2008) المؤشرات المفاهيمية والعملية للحكم الصالح في الهيئات المحلية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين
- أسامة، حسين (2014) مبادئ الحوكمة الرشيدة في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، مركز العقد الاجتماعي، القاهرة.
- الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان (2010) الدليل الإرشادي لمصطلحات ومفاهيم الحكم الصالح. الطبعة الأولى. رام الله: منشورات الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان.
- البشري، محمد (2007) الفساد والجريمة المنتظمة، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- بشور، معين (2010) التحديات التي تواجه الحكم الرشيد، مجلة المستقبل العربي العدد 377 مجلد 120.
- البطحي، سليمان (2015) مقال بعنوان "الحوكمة" والهدف منها ومحددتها الداخلية والخارجية ومعايير تطبيقها، عبر الموقع الالكتروني: <http://albuthi.com/blog/968>.
- ابن عبد العزيز، خيرة (2007) تطور المجتمع المدني وأثره على الأمن الوطني في المملكة العربية السعودية، اطروحة دكتوراة غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
- التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية (2016).
- الجمال، مي (2012) اطار عام لتقييم الحوكمة في قطاع الرعاية الصحية الاولية، مركز العقد الاجتماعي، القاهرة
- جمعان، نجاه (2009) حوكمة الشركات: متطلباتها، مبادئها، ونطاق تطبيقها، كونسيت للاستشارات الاستثمارية، فيفري.
- حرب، أحمد (2011) واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التجارة/ الجامعة الإسلامية)، غزة، فلسطين.
- الحضيف، عمر بن عبد العزيز (2008) انعكاسات تطبيق المبادئ الأساسية للحوكمة على الاداء التنظيمي والأمني للأجهزة الحكومية السعودية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

- الحلبية، منور (2010) واقع تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في وزارة المالية الفلسطينية وعلاقته بفاعلية الأداء من وجهة نظر الموظفين: دراسة تطبيقية على وزارة المالية الفلسطينية، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- الحلو، أحمد فتحي (2012) دور تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- خضري، ياسمين (2014) دليل تقييم الحوكمة الرشيدة في المراكز الخدمية، مركز العقد الاجتماعي، القاهرة.
- دعبس، محمد (2004) "مدى تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات الأردنية، الأردن.
- الزواوي، محمد (2011) القوة الناعمة للحضارة الإسلامية، مفكرة الإسلام.
- السالم، عبد الله (2003) الفساد الإداري في الدول النامية: رؤية أكاديمية لمفهومه، أسبابه، أشكاله، آثاره واستراتيجياته، مجلة البحوث الإدارية.
- سالم، وليد وآخرون (2003) واقع المشاركة الشعبية وآفاقها في فلسطين، مركز الشهيدة نبيلة بريز، أريحا، فلسطين.
- السبيع (2010) دور الشفافية والمساءلة الحكومية في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ستيثية، عدنان علي (2010) مقال بعنوان "الحوكمة نظام للإدارة الرشيدة" عبر الموقع الإلكتروني: <http://gulf.argaam.com/article/articledetail/173280>
- سليمان، بسام (2013) دور السلطة الفلسطينية في تحقيق التنمية، والأمن، والديمقراطية في ظل الاحتلال الإسرائيلي، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- سليمان، شيبوط وسباوي، محمد (2011) مكافحة الفساد الاقتصادي من منظور إسلامي، ورقة علمية مقدمة للملتقى الدولي الأول لمعهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والاقتصاد الإسلامي: الواقع ورهانات المستقبل، الجزائر.
- شرف الدين، رائد (2008) مقال بعنوان: الحوكمة الرشيدة أداة مثلى لتحقيق تنمية مجتمعية" عبر الموقع الإلكتروني: <http://www.albehar.org/archives/6118>
- الشميري، أحمد وآخرون (2014) إدارة الأعمال: الأساسيات والاتجاهات الحديثة، العبيكان للنشر، الرياض.
- الشهوان، أحمد (2004) مقومات الحكم الرشيد في استدامة التنمية العربية، عبر الموقع الإلكتروني: www.csfyemen.org/upfiles/csf-p6128.pdf

- صالح، محسن، وآخرون (2007) التطورات الأمنية في السلطة الفلسطينية، مركز الزيتونة
- العالول، عبد الماجد وآخرون (2012) مدخل إلى منظمات المجتمع المدني والتنمية، النشر بواسطة المؤلفين، غزة.
- عبد النور، ناجي (2006) دور منظمات المجتمع المدني في تحقيق الحكم الرشيد في الجزائر، مجلة المفكر، جامعة محمد خضيرة بسكرة، العدد 3، الجزائر
- عبد الهادي، عبد الناصر(2012) الوظيفة الأمنية للدولة بين تحديات العولمة ومتطلبات الإدارة الرشيدة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية - قسم العلوم الشرطية، الرياض.
- العجلوني، محمد محمود (2013) أثر الحكم الرشيد على التنمية الاقتصادية المُستدامة في الدول العربية، المؤتمر العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي (ICIEF)، جامعة اليرموك ، الأردن.
- على أحمد، عوض حاج (2010) منظومة مجتمع المعرفة ودورها في الحوكمة الرشيدة والديمقراطية وتحقيق الأمن الشامل، جامعة نايف للعلوم الأمنية
- الغيث، سعود موسى (2003) مدى فعالية الدور الرقابي لهيئة الرقابة والتحقيق من وجهة نظر القيادات التنفيذية بالوزارة، رسالة ماجستير غير منشورة،
- فريد، ابرادشة (2014) الحكم الرشيد في الجزائر في ظل الحزب الواحد والتعددية الحزبية، رسالة دكتوراة، جامعة الجزائر.
- فريدريك، رولاند وليتهولد، أرنولد (2007) المدخل إلى إصلاح القطاع الأمني في فلسطين، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، جنيف.
- فوكوياما، فرانسيس (207) بناء الدولة: النظام العالمي ومشكلة الحكم والإدارة في القرن الحادي والعشرين، ترجمة الامام، مجاب محمد، مكتبة العبيكان، السعودية.
- للدراسات والاستشارات، بيروت.
- ليلة، محمد كامل (1969) النظم السياسية-الدولة والحكومة، دار النهضة العربية، بيروت.
- محجوب، دينا (2011) الفساد الإداري اتفاقية الامم المتحدة وواقع مصر العملي عبر الموقع الالكتروني: <http://www.benna-undp.gov.org>
- محمد، جبريل (2008) اللامركزية والتنمية المحلية في فلسطين، منشورات بانوراما - المركز الفلسطيني لتعميم الديمقراطية وتنمية المجتمع، رام الله.
- مركز غزة لحقوق الإنسان (2003) واقع وآفاق الإصلاح في السلطة الوطنية الفلسطينية، دار المنارة، غزة.
- المصري، طاهر (2005) الحكم الصالح وبناء مؤسسات المجتمع ، مجلة تسامح، العدد 21 المجلد 1.

- مصلح، عبير (2007) النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد، الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة - أمان، القدس، فلسطين.
- مطير، سمير (2013) مدى تطبيق معايير الحكم الرشيد وعلاقتها بالأداء الإداري في الوزارات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة - أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- موسى، أشرف (2011). "الإصلاح الإداري في الوزارات الفلسطينية ودوره في تعزيز الحكم الرشيد، رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة القدس المفتوحة فلسطين، فلسطين.
- نصر، إياد (2014) واقع إدارة الأزمات وسبل تطويرها في وزارة الداخلية والأمن الوطني بقطاع غزة" رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة، فلسطين
- نعيمة، عبيد (2009) دور اليات الرقابة في تفعيل حوكمة المؤسسات، الجزائر
- النميان، عبد الله (2003) الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية: دراسة مسحية على شرطة منطقة حائل، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية.
- هلول، نهلة (2015) مدى تطبيق منظمات القطاع الخاص لمعايير الحكم الرشيد ودورها في تعزيز إدارة الدولة دراسة تطبيقية على كبار المكلفين في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا غزة.
- وزارة الداخلية الفلسطينية، الخطة الاستراتيجية لقطاع الأمن 2011-2013.
- ولد القابلة، إدريس (2014) تم التصفح عبر الموقع الالكتروني:
<http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=28387>
- وهبة، عبير (2015) واقع تأهيل قيادات الدولة في الحكومة الفلسطينية بقطاع غزة، ودوره في التعرف إلى تحقيق الحكم الرشيد، رسالة ماجستير غير منشورة - أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.

1. Gates, Robert M. (2010) **The Future of U.S. Security Assistance, Foreign Affairs—the world's leading authority on foreign policy.** USA.
2. Huque, Ahmed Shafiqul (2011) **Accountability and governance: Strengthening extra-bureaucratic mechanisms in Bangladesh,** International Journal of Productivity and Performance Management 60(1):59-74.
3. Kaufmann, Daniel, Kraay, Aart and Mastruzzi, Massimo(2005) **Measuring Governance Using Cross-Country Perceptions Data,** The World Bank..
4. Musarrat, Razia et al (2013) **National Security and Good Governance: Dynamics and Challenges,** Journal of Public Administration and Governance, Vol. 3, No. 1
5. Nikolic, Ivan (2008). **Participant Manual-on-good-governance. Care,** International in sierra leon. At:
 - a. <https://ar.scribd.com/document/138749235>
6. Quibria. M. G. (2006) **Does Governance Matter? Yes. No or Maybe. Some Evidence from Developing Asia.** Singapore university.
7. Sabsoug, Yusuf Shams Al Deen (2006) **Security Operations Management,** Sharjah Police Research Centre.
8. Sullivan, J. D. (2011) **Democratic Governance: The Key to Political and Economic Reform,** Translated from CIPE Feature Service, Center for International Private Enterprise.
9. Torulagha, Priye S. (2011) **The relationship between good governance and national security,** at <http://nigeriaworld.com>
10. UNDP (1997), **Governance for Sustainable Human Development.**

قائمة الملاحق

ملحق رقم (1) الاستبانة



حفظه الله ،،،،

/ الأخ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

الموضوع: تعبئة استبانة لرسالة ماجستير بعنوان:

" متطلبات الإدارة الرشيدة وعلاقتها بالوظيفة الأمنية للدولة من وجهة نظر قيادات الأجهزة الأمنية "

يرجى منكم التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة، بعد قراءة كل عبارة من عبارات الاستبانة قراءة متأنية ووضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتكم عليها حسب الواقع الذي تعملون به.

علماً بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وتتوقف على دقتها صحة النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث

على إبراهيم النادي

أولاً: البيانات الشخصية :

يرجى وضع إشارة (X) أمام الإجابة المناسبة:

- 1- العمر: أقل من 25 من 25 إلى أقل من 35
- 2- الرتبة: رائد مقدم عقيد عميد لواء
- 3- المؤهل العلمي : ثانوية عامة أو أقل دبلوم متوسط بكالوريوس دراسات عليا
- 4- المحافظة (حسب مكان العمل): شمال غزة غزة الوسطى خان يونس رفح
- 5- عدد سنوات الخدمة (الخبرة): أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 من 10 إلى أقل من 15 15 سنة فأكثر

ثانياً: متطلبات الإدارة الرشيدة

| رقم | فيما يلي مجموعة من الأسئلة يرجى منك وضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة من وجهة نظرك: | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------------------------------------|---|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| المتطلب الأول: سيادة القانون | | | | | | |
| 1. | يخضع جميع العاملين في الوظيفة الأمنية للقانون دون استثناء. | | | | | |
| 2. | تنظم العلاقات الوظيفية في الأجهزة الأمنية على أسس قانونية سليمة. | | | | | |
| 3. | تتفق رؤية المؤسسة الأمنية وأهدافها مع القوانين والأنظمة الداخلية للأجهزة الأمنية. | | | | | |
| 4. | تتم جميع المعاملات الإدارية والمالية الخاصة بأنشطة الأجهزة الأمنية وفقاً للأنظمة الداخلية الخاصة بها. | | | | | |
| 5. | تستخدم الوسائل الرقابية لضمان إنفاذ القانون وعدم مخالفته. | | | | | |
| 6. | تتوافر إجراءات قانونية واضحة ومحددة لاتخاذ القرارات التي تمس مصلحة الجمهور. | | | | | |
| المتطلب الثاني: الشفافية | | | | | | |
| 1. | تتم إجراءات العمل بشكل مبسط يسمح بأداء الأنشطة دون تعقيد من قبل العاملين | | | | | |
| 2. | تمارس الأجهزة الأمنية سياسات تهتم بتتمة القيم الدينية للحد من ظاهرة الفساد الإداري. | | | | | |
| 3. | تعمل قيادة الأجهزة الأمنية على حماية العاملين الذين يقومون باكتشاف التجاوزات والانحرافات بداخلها. | | | | | |
| 4. | تتسم أساليب التقييم لمستوى الانجاز في الأجهزة الأمنية بالواقعية والشفافية. | | | | | |
| 5. | تسعى الأجهزة الأمنية لنشر ثقافة الشفافية والوضوح والإفصاح وحرية التعبير | | | | | |
| 6. | تلتزم المستويات الإدارية بإرسال تقارير مالية وإدارية دورية للجهات العليا في الوقت المحدد. | | | | | |
| المتطلب الثالث: المساءلة | | | | | | |
| 1. | يتم تقييم انجازات المؤسسة الأمنية بشكل دوري. | | | | | |
| 2. | يدرك العاملون في الأجهزة الأمنية بوضوح القواعد المطلوب | | | | | |

| الرقم | فيما يلي مجموعة من الأسئلة يرجى منك وضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة من وجهة نظرك: | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|--|--|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| | الالتزام بها وعواقب مخالفتها. | | | | | |
| 3. | يتم إتاحة المجال للمتخصصين والهيئات واللجان الرقابية الخارجية واطلاعهم على التقارير اللازمة. | | | | | |
| 4. | يستطيع منتسبي الأجهزة الأمنية الإبلاغ عن أي مخالفة وفق تسلسل واضح يضمن سلامتهم وحمايتهم ويعاقب الفاعل وفق القانون. | | | | | |
| 5. | تعقد الأجهزة الأمنية لقاءات دورية مع الجمهور للاستماع لشكاويهم ومحاسبة المخالفين وفق القانون. | | | | | |
| 6. | يرفض العاملون للجوء لمظاهر الفساد رغم تدني مستوى رواتبهم. | | | | | |
| المتطلب الرابع: العدل والمساواة | | | | | | |
| 1. | تحرص الأجهزة الأمنية على تقديم خدماتها للمستفيدين بعيداً عن التمييز أو التحيز. | | | | | |
| 2. | تقدم الخدمات الأمنية وفق الحاجات والمتطلبات الحقيقية والضرورية. | | | | | |
| 3. | تتراعى الأجهزة الأمنية حقوق موظفيها دون النظر إلى الانتماء السياسي. | | | | | |
| 4. | تعتمد الأجهزة الأمنية إجراءات وترتيبات خاصة تتعلق بالتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة. | | | | | |
| 5. | تعمل الأجهزة الأمنية على تحقيق الموضوعية في تقديم الخدمات الأمنية لكافة فئات المجتمع. | | | | | |
| 6. | يوجد عدالة ومساواة في نظام الرواتب والأجور الخاص بالمؤسسة الأمنية. | | | | | |
| 7. | تحفظ الأجهزة الأمنية حقوق العاملين من الرجال والنساء دون تحيز. | | | | | |
| المتطلب الخامس: تحقيق مبدأ المشاركة | | | | | | |
| 1. | تستثمر حالات الاختلاف في وجهات النظر في طرح البدائل المتنوعة في صناعة القرار. | | | | | |
| 2. | تؤكد الأجهزة الأمنية على التوافق بين العاملين رغم اختلافهم | | | | | |

| الرقم | فيما يلي مجموعة من الأسئلة يرجى منك وضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة من وجهة نظرك: | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|--|--|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| | ثقافيا ومعرفيا. | | | | | |
| 3. | تساعد الأجهزة الأمنية على منع النزاعات التي تنشأ في بيئة العمل. | | | | | |
| 4. | هناك تمثيل منظم لجميع المستويات في عملية صناعة القرار. | | | | | |
| 5. | تعمل القيادة على تحقيق مبدأ المشاركة حول القضايا رغم الاختلاف في القيم الشخصية بين العاملين. | | | | | |
| 6. | تحفز الأجهزة الأمنية العاملين على إبداء الرأي وتقديم المقترحات دون الخوف من النقد. | | | | | |
| المتطلب السادس: الكفاءة والفاعلية | | | | | | |
| 1. | تسفر إجراءات الأجهزة الأمنية عن نتائج تلبي احتياجات المواطنين. | | | | | |
| 2. | يوجد تطابق بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة في خطط الأجهزة الأمنية.. | | | | | |
| 3. | تتناسب الخدمات الأمنية التي تقدمها الأجهزة الأمنية مع امكانياتها. | | | | | |
| 4. | تعمل قيادة الأجهزة الأمنية على استثمار الموارد البشرية المتاحة لتحقيق الأهداف التنظيمية. | | | | | |
| 5. | يتم استثمار الموارد المادية المتاحة بالشكل الأمثل في سبيل تحقيق الأهداف التنظيمية. | | | | | |
| 6. | يتم تقييم انجازات الأجهزة الأمنية بشكل دوري. | | | | | |
| المتطلب السادس: اللامركزية | | | | | | |
| 1. | تعتمد قيادة الأجهزة الأمنية مبدأ تفويض الصلاحيات من أجل تسهيل اتخاذ بعض القرارات. | | | | | |
| 2. | تمتلك المؤسسة الأمنية هيكل تنظيمي وخطوط اتصال واضحة تمنع تداخل الصلاحيات. | | | | | |
| 3. | يتم إشراك جميع المستويات الإدارية مع الإدارة العليا في عملية صنع القرارات الرئيسية في المؤسسة. | | | | | |
| 4. | يوجد وصف وظيفي لكل الوحدات الإدارية يتيح عملية اتخاذ | | | | | |

| الرقم | فيما يلي مجموعة من الأسئلة يرجى منك وضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة من وجهة نظرك: | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|--|--|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| | القرارات بما يحقق زيادة كفاءة الخدمة الأمنية المقدمة للجمهور. | | | | | |
| 5. | تعمل القيادة العليا على تمكين العاملين وإيجاد قيادات جديدة من خلال أسلوب الإدارة اللامركزية. | | | | | |
| 6. | تطور الأجهزة الأمنية أنشطتها بشكل مستمر بما يزيد من جودة الخدمة المقدمة للجمهور | | | | | |
| المتطلب السابع: الرؤية الاستراتيجية | | | | | | |
| 1. | تمتلك الأجهزة الأمنية رؤية إستراتيجية واضحة. | | | | | |
| 2. | يتم اطلاع الموظفين عن كثب على الأهداف التي تطمح الأجهزة الأمنية إلى تحقيقها في المستقبل. | | | | | |
| 3. | تعمل الأجهزة الأمنية على تحليل نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية لديها، وتحديد الفرص والمخاطر المحتملة. | | | | | |
| 4. | تتبنى الأجهزة الأمنية خطة تشغيلية انطلاقاً من الرؤية الإستراتيجية لها. | | | | | |
| 5. | تشارك المستويات الإدارية المختلفة في بناء الخطة الإستراتيجية. | | | | | |
| 6. | تقوم المؤسسة الأمنية بتعديل أهدافها وإستراتيجيتها لضمان استمرارية تقديم الخدمات. | | | | | |

ثالثاً/ الوظيفة الأمنية للدولة

| رقم | فيما يلي مجموعة من الأسئلة يرجى منك وضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة من وجهة نظرك: | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-----|--|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1. | تتطلق القوى الأمنية في أداء وظيفتها من رؤية ورسالة واضحتين من أجل الوصول إلى الاهداف الاستراتيجية | | | | | |
| 2. | تتبنى القيادة الأمنية تحقيق الصالح العام وسيادة القانون والشرعية | | | | | |
| 3. | تعمل الجهات الأمنية وفق سياسات ومبادئ تحقق المشاركة والتفاعل بين الجهات المختلفة | | | | | |
| 4. | تعزز الإجراءات الأمنية المحافظة على القيم وحقوق الإنسان. | | | | | |
| 5. | يوجد قوانين فاعلة ولوائح من شأنها ضبط ومراقبة عمل الأجهزة الأمنية | | | | | |
| 6. | يتوفر لدى قطاع الأمن الفلسطيني المواد والمعدات اللازمة لتحقيق الأمن وإرساء النظام | | | | | |
| 7. | تمتلك الأجهزة الأمنية ما يكفيها من الموارد البشرية القادرة على تنفيذ العمليات من أجل أداء الوظيفة الأمنية | | | | | |
| 8. | يقدم قطاع الأمن الفلسطيني خدمات أمنية ذات جودة عالية تحفظ الأمن للإنسان والدولة على السواء | | | | | |
| 9. | تكافح الأجهزة الأمنية الجريمة بشكل علمي معتمد على استراتيجية واضحة ودراسات مستمرة. | | | | | |
| 10. | تتصدى القوى الأمنية لكل ما من شأنه زعزعة الأمن والسلم الداخلي ومحاولات افساد المواطنين | | | | | |
| 11. | تلتزم القوى الأمنية بالحفاظ على سيادة الدولة وأمنها على صعيد الشعب، والإقليم الجغرافي، والسلطة السياسية . | | | | | |
| 12. | تتضمن السياسات الأمنية مجالات متعددة مثل الأمن المائي والغذائي والصناعي وأمن الطاقة وغيرها. | | | | | |
| 13. | تتحمل القوى الأمنية مهمة حماية استقلال الدولة وكيانها السياسي ودرء أي مهددات داخلية عنه، كانت أم خارجية | | | | | |
| 14. | تعمل قيادة قطاع الأمن على رسم الخطط والبرامج الهادفة إلى تحقيق الحياة الأفضل للشعب والسعي إلى إشباع رغباته من كافة | | | | | |

| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة | فيما يلي مجموعة من الأسئلة يرجى منك وضع إشارة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة من وجهة نظرك: | الرقم |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|--|-------|
| | | | | | النواحي | |
| | | | | | تتكامل جهود مكونات منظومة الأمن الفلسطيني من أجل صيانه عمليات الأمن وتحقيق أهدافها، والحد من الصراع وتضارب الصلاحيات. | 15. |
| | | | | | تلعب التهديدات الأمنية المتعلقة بسياسات الاحتلال دورا في اعاقه تحقيق الوظيفة الأمنية لقطاع الأمن الفلسطيني على الوجه الأفضل. | 16. |
| | | | | | تتأثر جودة الخدمات الأمنية المقدمة للمواطنين بتزايد المعوقات الاجتماعية مثل البطالة والتعصب العائلي والتسول وغيرها. | 17. |

شكراً لكم لحسن تعاونكم

ملحق رقم (2) محكمين الاستبانة

| م.م | اسم المحكم | المسمى |
|-----|------------------------------|--|
| 1. | الدكتور/ خليل حماد | أستاذ مساعد "مدير عام التعليم الجامعي |
| 2. | أستاذ دكتور/ محمود الأستاذ | أستاذ دكتور المناهج والبحث العلمي _ جامعه الأقصى |
| 3. | دكتور / نبيل اللوح | أستاذ مساعد ومحاضر في الجامعات _ مدير عام ديوان الموظفين |
| 4. | دكتور / نافذ المدهون | أستاذ مساعد _ محاضر في الجامعات _ وكيل المجلس التشريعي |
| 5. | دكتور / أحمد الوادية | أستاذ مساعد _ عميد كلية الآداب "جامعه الإسراء |
| 6. | دكتور / أيمن راضي | مدير عام التخطيط في وزارة المواصلات _ محاضر في الجامعات |
| 7. | دكتور / رائد قنديل | أستاذ القانون العام المساعد _ محاضر في الجامعات |
| 8. | دكتور / علاء العكش | مدير عام الرقابة الداخلية _ وزارة المواصلات |
| 9. | دكتور / محمد سلمان شبير | أستاذ مساعد _ أستاذ القانون العام المساعد جامعه الأزهر |
| 10. | دكتور / هاني عبد الرحمن غانم | أستاذ القانون العام المساعد في الجامعة الإسلامية |
| 11. | دكتور/محمد أبو مطر | أستاذ مساعد _ القانون العام في جامعة الأزهر |

ملحق رقم (3) قادة الأجهزة الأمنية الذين قاموا بتعبئة الاستبيان

| | | | |
|-----|---|-----|--|
| 1. | رئيس قطاع الأمن الفلسطيني (بدرجة وزير الداخلية) | 35. | مدير عام شرطة المعابر |
| 2. | مساعد وزير الداخلية - وكيل مساعد | 36. | مدير عام جرائم الأموال - وزارة الداخلية |
| 3. | قائد الشرطة الفلسطينية | 37. | مدير عام المديرية العامة للتدريب ومدراء الأقسام(5) |
| 4. | مدير عام التنظيم والإدارة بالداخلية ومدراء الأقسام(2) | 38. | مدير عام شرطة شمال غزة |
| 5. | مدير عام المالية - وزارة الداخلية + 1 | 39. | مدير العلاقات الوطنية والتنسيق بين الفصائل |
| 6. | مدير عام الإمداد - وزارة الداخلية | 40. | مدير الحجز والسجن المركزي - المخابرات العامة |
| 7. | مدير القضاء العسكري ومدراء الأقسام (5) | 41. | مدير العلاقات الدولية - المخابرات العامة |
| 8. | مساعد المراقب العام وقادة الأقسام(3) | 42. | مدير التحقيق - المخابرات العامة |
| 9. | مدير عام العلاقات العامة والإعلام - وزارة الداخلية | 43. | مدير إدارة العمليات - المخابرات العامة |
| 10. | مدير عام الخدمات الطبية العسكرية ومدراء الأقسام (4) | 44. | مدير إدارة الأمن - المخابرات العامة +5 |
| 11. | قيادة جهاز التوجيه السياسي والمعنوي | 45. | مدير عام التخطيط بالشرطة |
| 12. | قيادة الأمن الداخلي ومدراء الأقسام(7) | 46. | مدير عام شرطة النجدة |
| 13. | رئيس هيئة المعابر والسفر | 47. | المستشار القانوني للشرطة |
| 14. | قائد جهاز البحرية ومدراء الدوائر (3) | 48. | مدير عام الشرطة النسائية |
| 15. | قائد جهاز الأمن الوطني ومدراء الدوائر (3) | 49. | مدير عام شرطة الحراسات |
| 16. | مساعد مدير الشرطة للعمليات والتدريب | 50. | قيادة الأمن والحماية ومدراء الأقسام (5) |
| 17. | مساعد مدير الشرطة "للشرطة المتخصصة" | 51. | مدير دائرة التسجيل بهيئة المعابر |
| 18. | مساعد مدير الشرطة للشرطة النظامية | 52. | قيادة المدراء بالسجون (5) |
| 19. | مدير عام مراكز الإصلاح والتأهيل | 53. | مدير عام شرطة المحافظة - الوسطي |
| 20. | مدير عام الدفاع المدني | 54. | مدير عام الشرطة الدولية الجنائية |
| 21. | مدير عام الشرطة القضائية | 55. | مدير عام المالية بالشرطة |
| 22. | مدير عام العلاقات العامة بالشرطة | 56. | الناطق الإعلامي للشرطة |
| 23. | مدير عام أمن الشرطة | 57. | مدير مباحث الوسطي |
| 24. | مدير عام شرطة أمن الجامعات | 58. | مدير مركز شرطة دير بالبح |
| 25. | مفتش عام الشرطة | 59. | مدير أمن الشرطة بالمحافظة الوسطي |
| 26. | مدير عام شرطة المرور | 60. | مدير مركز شرطة النصيرات |
| 27. | مدير عام شرطة هندسة المتفجرات | 61. | نائب مدير شرطة المرور |
| 28. | مدير عام الأدلة الجنائية | 62. | نائب مدير عام المباحث العامة |
| 29. | مدير عام شرطة محافظة غزة | 63. | مدير عام شرطة العباس |
| 30. | مدير عام شرطة محافظة رفح | 64. | مدير عمليات الشرطة - التدخل وحفظ النظام |
| 31. | مدير عام شرطة البلديات | 65. | رئيس قسم الأمن - التدخل وحفظ النظام |
| 32. | مدير عام شرطة مكافحة المخدرات | 66. | مدير المهام الخاصة (النخبة) - التدخل وحفظ النظام |
| 33. | مدير عام التدريب بالشرطة | 67. | مدير العلاقات العامة - التدخل وحفظ النظام |
| 34. | مدير عام الاتصالات بالشرطة | 68. | مدير عام الآليات بالشرطة |

التنظيم والإدارة بوزارة الداخلية (2017).