عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

واقع تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وأثرها على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي بوزارة الداخلية في قطاع غزة

إياد محمد سليمان بشارات

رسالة ماجستير

القدس – فلسطين

1442هـ/2020م

واقع تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وأثرها على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي بوزارة الداخلية في قطاع غزة

إعداد:

إياد محمد سليمان بشارات

خدمة اجتماعية، جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

إشراف: الدكتور علاء الدين السيد

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير من
معهد التنمية المستدامة/ كلية الدراسات العليا/ جامعة القدس

1442هـ/2020م

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

واقع تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وأثرها على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي بوزارة الداخلية في قطاع غزة

اسم الطالب: إياد محمد سليمان بشارات

الرقم الجامعي: ٢١٧١١٩٠٢

إشراف: الدكتور علاء الدين السيد

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: ٢٠٢٠/٠٨/١٩م من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

١- رئيس لجنة المناقشة: الدكتور علاء الدين السيد التوقيع: .....

٢- ممتحناً داخلياً: الدكتور سعدي الكرنز التوقيع: .....

٣- ممتحناً خارجياً: الدكتور حسن السعدوني التوقيع: .....

القدس – فلسطين

١٤٤٢هـ/٢٠٢٠م

الإهداء

إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله, إلى من علمني العطاء دون انتظار, إلى الذي أحمل اسمه بكل افتخار, إلى والدي أطال الله عمره

إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وبلسم جراحي, إلى رمز الحب والعطاء إلى أمي الحبيبة

إلى من سارت معي لأحقق الحلم, إلى رفيقة دربي وحبيبة قلبي وسندي في الحياة إلى زوجتي الغالية

إلى فرحة عمري وقرة عيني وفلذة كبدي, إلى الحب والأمل والمستقبل أبنائي محمد وأسامة وسوار

إلى من بهم يشد ساعدي وتعلو هامتي, إلى من هم سندي وركائز نجاحي إخوتي وأخواتي

إلى من عرفت كيف أجدهم في غربتي, وعلموني ألا أضيعهم إلى أهل زوجتي الأعزاء

إلى تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء, إلى من سعدت برفقتهم في دروب الحياة إلى أصدقائي

إلى من يذوبون كالشموع لينيروا طريقنا بالعلم والمعرفة, إلى أساتذتي الأفاضل

إلى الأبطال الذين يقبعون في سجون الاحتلال, إلى الذين رفضوا الاستسلام رغم قهر السجان إلى أسرانا البواسل

إلى الشهداء الأكرم منا جميعا

إلى وطني فلسطين الذي سيتحرر قريبا بإذن الله

أهدي هذا العمل المتواضع وثمرة جهدي سائلا العلي القدير أن ينفع به وأن يجله خالصا لوجهه الكريم.

إقـــرار

أقر أنا / إياد محمد سليمان بشارات مقدم هذه الرسالة بأنها قُدمت لجامعة القدس _ معهد التنمية المستدامة، استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في تخصص بناء مؤسسات والتنمية البشرية، وأنها نتيجة بحثي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة له حيثما ورد، وأن كل ما ورد في الرسالة هو مجهود ذاتي وليس منقولاً من مكان آخر.

التوقيع

إياد محمد سليمان بشارات

التاريـــخ: 19- 08- 2020 م

الشكر والعرفان

قال تعالى: "يرفع الله الذي آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات"

بدايةً الحمدُ لله رب العالمين أن وفقني لإتمام هذا البحث،

وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان من الدكتور/ علاء الدين السيد، مشرفي وأستاذي في هذه الرحلة العلمية، والذي كان لي الشرف أن يكون مشرفًا لي في بحثي هذا، والذي كان نِعم المشرف والمعلم والرفيق، ولم يبخل على بأي معلومة وكان حاضراً وسنداً دائماً، كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى كل من الدكتور/ حسن خميس السعدوني مناقشا خارجيا والدكتور/ سعدي الكرنز مناقشا داخليا؛ على تكرمهم بأن يكونوا مناقشين لي في هذا البحث، سائلًا الله عز وجل أن يكتب لهم الأجر والثواب.

ولا يسعني أيضاً إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل من منسقة برنامج بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية من معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس الدكتورة/ تهاني جفال، على جهدها الكبير في مساندتي لإتمام كافة الخطوات لاستكمال هذا البحث.

والشكر موصول لكافة الهيئة التدريسية في جامعة القدس على جهدهم العلمي والأكاديمي، ونصائحهم التي لم يبخلوا بها علينا أبداً حتى وصلنا لهذه المرحلة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة ممثلة بوكيلها سعادة اللواء / توفيق أبو نعيم وكافة المدراء العامون ونوابهم ومدراء الإدارات والدوائر والأقسام على تعاونهم الكامل معي لإتمام هذا البحث، والشكر موصول لكل من ساعدني بأي كلمة أو خطوة أو نصيحة.

والله ولي التوفيق،

إياد محمد سليمان بشارات

1.0 مصطلحات الدراسة:

تبحث هذه الدراسة في موضوع الحوكمة تحت عنوان " واقع تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وعلاقتها بتحقيق الأمن والأمان من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية بوزارة الداخلية في قطاع غزة " وقد وردت عدة مفاهيم ومصطلحات تخدم هذه الدراسة، ولهذه المفاهيم والمصطلحات تعريفات متعددة تم اعتماد التالي منها:

- **الحوكمة:** عبارة عن مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق استخدام الأساليب الفعالة لتحقيق الخطط والاهداف المرجوة بمعنى وجود نظم تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء (Williamson،2009).
- **ويعرف معهد المدققين الداخليين الأمريكي حوكمة القطاع العام:** بأنها مجموعة السياسات والإجراءات المستخدمة لتوجيه أنشطة المنظمة لتوفير ضمان معقول بتحقيق الأهداف وتنفيذ العمليات بطريقة أخلاقية وخاضعة للمساءلة وتتعلق حوكمة القطاع العام بالوسائل التي يتم من خلالها وضع الأهداف وتحقيقها ويشمل أيضا الأنشطة التي تضمن مصداقية الحكومة، وتؤمّن توفير الخدمات بشكل عادل، وتضمن السلوك المناسب للمسؤولين الحكوميين مما يقلل من مخاطر الفساد العام Institute of Internal Auditors،2006)).
- **وتعرف الحوكمة الرشيدة بحسب برنامج الأمم المتحدة بأنها:** ممارسة السلطة الاقتصادية والسياسية والادارية لتسيير شؤون بلد ما على كافة المستويات ويشمل الاليات والعمليات والمؤسسات التي يقوم من خلالها المواطنون والجماعات بالتعبير عن مصالحهم وممارسة حقوقهم القانونية والوفاء بالتزاماتهم وتسوية خلافاتهم (UNDP،1995).
- **الشفافية (Transparency):** هي نقيض الغموض أو السرية في العمل، وتعني توفير المعلومات الكاملة عن الأنشطة العاملة للصحافة والرأي العام والمواطنين الراغبين في

الاطلاع على أعمال الحكومة وما يتعلق بها من جوانب إيجابية أو سلبية على حد سواء دون إخفاء. (Vincke، et.al.، 2003)

- **المساءلة:** المتمثلة بضرورة أن يخضع متخذ القرار لمحاسبة المواطنين والأطراف الأخرى ذات العلاقة. (غازي رسمي، 2011)
- **الإفصاح:** ينبغي على إطار حوكمة المنظمات أن يضمن نشر المعلومات الصحيحة، في الوقت المناسب عن كافة الموضوعات الهامة المتعلقة بالمنظمة، لاسيما الوضع المالي، النتائج، المساهمون وحوكمة المنظمة. (صديقي، 2019)
- **المشاركة المجتمعية** (Community Participation): تشير إلى عملية كيفية قيام المنظمات غير الربحية و الأفراد بإقامة علاقات مستمرة ودائمة بهدف تطبيق الرؤية المجتمعية لإفادة المجتمع وفي حين أن تنظيم المجتمع ينطوي على عملية إقامة حركة أساسية تضم المجتمعات، تتناول المشاركة الاجتماعية أساسا ممارسة تحريك المجتمعات المستهدفة نحو التغيير ويكون التغيير دائما من وضع التوقف أو ما يشابه من وضع معلق (ويكيبيديا، 2020)
- **الأمن:** هو عبارة عن الممارسات التي تضمن التخلّص من المخاطر التي تهدّد السلامة، ويعتبر الأمن مسؤولية اجتماعية وعملية مقصودة يقوم بها الأشخاص لتوفير الحماية لأنفسهم وغيرهم، حيث يبعثون الراحة والطمأنينة في نفوسهم وقلوبهم وقلوب الآخرين، مما يوفر لهم بيئة من الاستقرار اللازم لضمان استمرار وديمومة عمليات التنمية والتطور والعمل والإنتاج، عن طريق اتّباع سبل وطرق وإجراءات الأمن والسلامة المختلفة في الحياة لحماية الأنفس والأرواح والأملاك وغيرها. (Princeton،2019)
- **الأمان:** هو حالة من الشعور الداخلي يتولد من إحساس الفرد بالأمن وفق المفهوم الذي تقدم استعراضه، وهذا الشعور يعطي إحساس بالراحة والاطمئنان، سواء كان ذلك للأفراد أو الجماعات على حد سواء، وبالتالي يمارسوا حياتهم بطريقة جيدة بعيداً عن القلق والخوف والتوتر (المجالي، 2017).
- **الأمن والأمان المجتمعي:** يقوم الأمن والأمان المجتمعي على مجموعة من المقومات التي تعتبر الأسس التي ينشأ منها الأمن والأمان في مختلف مناحي الحياة كسيادة القانون والتكافل الاجتماعي والتعايش والتسامح ونبذ العنف والتعاون الاقتصادي والمشاركة والشعور بالمسئولية والمواطنة (اسكندر، 1988)

- **وزارة الداخلية والأمن الوطني:** وزارة الداخلية هي إحدى الوزارات الأكثر أهمية في الحكومة الفلسطينية الحالية حيث يقع على عاتقها تحقيق المصلحة العامة وحماية المواطن الفلسطيني وتلبية احتياجاته (موقع وزارة الداخلية، 2019).
- **الوظائف الإشرافية:** هي تلك الوظائف التي تتولى الاشراف على الموظفين وما يتبع ذلك من مراجعة أعمالهم والقيام بعمليات الإدارة والتخطيط والتنظيم والتنسيق والمتابعة والاشراف العام أو المباشر على أعمال المرافق والادارات والمشاريع ومختلف الوحدات التنظيمية من الناحيتين الادارية والفنية وما يستلزمه ذلك من اتخاذ الاجراءات وفقا لواجبات ومسؤوليات ومستوى الوظائف والقيام بالأعمال الأخرى ذات العلاقة بهذا المجال على أن تكون في حدود الهيكل التنظيمي إذا كانت هيكلية أو وفق المسمى التصنيفي الاشرافي غير الهيكلي. (موقع وزارة الخدمة المدنية السعودية، 2020)

2.0 ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق معايير الحوكمة وأثرها على تحقيق الأمن والأمان في وزارة الداخلية والأمن الوطني من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية بوزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة.

وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (364) من المدراء العامون ونوابهم ورؤساء الإدارات والدوائر والأقسام في وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لإنجاز أهداف هذه الدراسة والاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة.

وتوصلت الدراسة إلى أن وزارة الداخلية والأمن الوطني تطبق معايير الحوكمة بدرجة كبيرة، وكان لهذا التطبيق تأثيراً متوسطاً على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي، حيث أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة، ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني، وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي، وبلغ معامل الارتباط (0.65)، كما بينت النتائج أن تطبيق الوزارة لمعايير الحوكمة تفسر ما قيمته 45.5% من التغير في المتغير التابع (تحقيق الأمن والأمان المجتمعي)، كما بينت الدراسة أيضاً وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة، بين جميع معايير تطبيق الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني، وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي، وجاءت مرتبة على التوالي من الأقوى إلى الأضعف (المشاركة المجتمعية، الإفصاح، المساءلة، الشفافية)، حيث كان معيار المشاركة المجتمعية هي الأقوى علاقة مع تحقيق الأمن والأمان المجتمعي، ومعيار الشفافية هو الأقل علاقة مع تحقيق الأمن والأمان المجتمعي.

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها، ضرورة نشر ثقافة ومفاهيم الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني من خلال عقد دورات تدريبية وورش عمل بهدف توعية الموظفين والعاملين على اختلاف رتبهم ومستوياتهم في وزارة الداخلية بأهمية ومفهوم وضرورة الحوكمة وأثرها على أداء الوزارة خاصة بإرساء دعائم الأمن والأمان في المجتمع، إجراء المزيد من الدراسات حول الحوكمة وأهميتها وتوسيع نطاق الدراسات لتشمل دراسة متغيرات أخرى تؤثر وتتأثر بالحوكمة.

The reality of implementing governance standards in the Ministry of Interior and National Security and their impact on achieving community security and safety in the Ministry of Interior in the Gaza Strip

Prepared by: IYAD M.S. BSHARAT

Supervisor: Dr. ALADDAIN EL-SAYED

Abstract

This study aims to identify the reality of applying standards and their relationship to achieving community security and safety in the Ministry of Interior and National Security from the point of view of workers in supervisory positions at the Ministry of Interior and National Security in the Gaza Strip.

A stratified random sample consisting of (364) from the general directors and their deputies and heads of departments، divisions and sections in the Ministry of Interior and National Security in the Gaza Strip was selected، and the researcher used the descriptive approach to achieve the objectives of this study and the questionnaire as a tool to collect the necessary data.

The study found that the Ministry of Interior and National Security applies governance standards to a large extent، and this application had a moderate impact on achieving community security and safety. where the study showed a moderate positive correlation، statistically significant at the level of ($\alpha \leq 0.05$)، between the application of governance standards in the Ministry of Interior and National Security، and achieving community security and safety، and the correlation coefficient reached (0.65)، the results also showed that the Ministry's application of governance standards explains the value of 45.5% of the change in the dependent variable (achieving community security and safety).

The study also showed a moderate positive correlation between all standards of implementing governance in the Ministry of Interior and National Security، and achieving community security and safety، and it was ranked respectively from strongest to weakest (social responsibility، disclosure، accountability،

transparency)، as the standard of social responsibility was the strongest relationship with achieving social security and safety، and the transparency criterion is the least related to achieving community security and safety.

The study came out with a set of recommendations، the most prominent of which is the necessity of spreading the culture and concepts of governance in the Ministry of Interior and National Security through holding training courses and workshops with the aim of educating employees and workers of different ranks and levels in the Ministry of Interior on the importance، concept and necessity of governance and its impact on the Ministry's performance in establishing security and safety pillars in the society. It also recommends conducting more studies on governance and its importance، and expanding the scope of studies to include studying other variables that influence and affected by governance.

الفصل الأول

خلفية الدراسة

1.1 مقدمة

يرتبط تحقيق الأمن والأمان المجتمعي بشكل أساسي بوعي المجتمع المتمثل في افراده وقيادته ومؤسساته الأمنية بيد أن نعمة استقرار البلاد تقترن مباشرة بأمنها فلا استقرار بدون أمن، كما أن نواة استقرار المجتمع تعتمد بشكل أساسي على استقرار الفرد داخل بيته، ونتيجة هذا الاستقرار تنعكس شكل مباشر على المجتمع.

لأجل ذلك يُعتبر الأمن مطلباً مهماً من مطالب الحياة، وهو مطلبٌ لكل فردٍ ومواطن، ومسؤوليته تقع على عاتق كل من يعيش في داخل المجتمع، فهو مسؤولية مشتركة تشارك فيها أطراف المجتمع المختلفة، وتتحمل المؤسسات الأمنية مسؤولية الحفظ عليه من ضبط التزام المواطنين بالقوانين والأنظمة، وإن عدم تحمل المسؤولية لدى أي طرف يعني انعدام الأمن واختلال الاستقرار (الربضي، 2016). وأيضاً إن تحقيق الأمن والأمان المجتمعي أساسٌ لنشر الاطمئنان بين

المواطنين في المجتمعات على أنفسهم وأموالهم ويتم ذلك من خلال التوفيق بين ممارسة الحريات وصيانة الأمن والأمان المجتمعي في الدولة (محسن، 2010)

وبذلك فإن مؤسسات الدولة تلعب دوراً رئيسياً في المجتمع من خلال تنفيذها للسياسات العامة التي تهدف لتحقيق النتائج المرجوة عبر تطبيق المعايير والقواعد القانونية والأخلاقية وغيرها، وضبط كافة أنواع التدخل المختلفة اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، وتشمل التدخلات المحتملة سن التشريعات أو اللوائح، وتقديم الخدمات من أجل تعزيز الإنصاف والأمن والأمان المجتمعي (King، 2014). ويقع على عاتق مؤسسات القطاع العام أداء مجموعة واسعة من المهام وتلبية مجموعة معقدة من الأهداف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية ضمن ترتيبات الحوكمة لضمان تحقيق النتائج بفاعلية (IFAC، 2013)، من خلال توفير نظام أمني مناسب يكفل تحقيق الأمن والأمان المجتمعي وبشكل عام فان الهدف الرئيسي للمؤسسات الحكومية يتمثل في تعزيز أمن المواطنين من أجل تحقيق الرفاهية لهم، ويتم ذلك من خلال القدرة على تنظيم الكيانات العاملة في القطاعات الحكومية المختلفة بهدف حماية وتعزيز مصالح المواطنين والمقيمين والمستهلكين وأصحاب المصلحة الآخرين وتحقيق فوائد مستدامة للمجتمع والدولة ككل (IFAC، 2013).

إضافةً لذلك فتطبيق معايير الحوكمة في القطاع العام والمؤسسات الحكومية يشجع على اتخاذ قرارات صحيحة وبعيدة الأجل، وأيضاً تعزيز الاستخدام الأمثل للموارد، وتعزز المساءلة عن الإشراف ومتابعة هذه الموارد، مما يضع ضغوطاً على تحسين أداء هذه المؤسسات ويضبط عملها ويحد من الفساد الإداري والمالي والأخلاقي (King، 2014).

ولعل من أبرز اهتمامات القيادة في المؤسسات الحكومية هو تبني منهجية جديدة للتفكير والتخطيط التنموي لمواكبة المستجدات المتسارعة واستيعاب متطلباتها والتأقلم مع متغيراتها، حيث أن إشراك المواطنين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة هو أساس مشروع الإصلاح الاقتصادي، باعتبار أن المواطن هو المحرك الأساسي لهذه العملية التنموية والتي تُعد من أولويات الحكومة لتحقيق الأمن والأمان المجتمعي والرفاهية للمواطنين.

وتُعد وزارة الداخلية والأمن الوطني من أهم الوزارات في الحكومة الفلسطينية التي يقع على عاتقها مسؤولية معقدة جداً في ظل الظروف الصعبة جداً التي يمر بها المجتمع والمواطن الفلسطيني؛ حيث تعمل هذه الوزارة بكل جهدها وطاقاتها من أجل تحقيق المصلحة العامة، وحماية المواطن الفلسطيني، وحصوله على حقه في الأمن والأمان المجتمعي والاستقرار والطمأنينة. (أبو حسين، 2018)

كما أن الأمن والتنمية في الدول يعتبران مطلبان متلازمان ومترابطان لا يمكن الفصل بينهما، لأن إرساء دعائم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي دولة لا يمكن أن يتم في غياب أو ضعف البنية الأمنية في الدولة، مما ينعكس بشكل مباشر على عمليات التنمية المستدامة.

وفي نفس الوقت فإن التنمية المستدامة تعتبر مدخلًا أساسيًا من مداخل الأمن القومي في الدولة، (الصنايبي، 2017) وبذلك؛ تبرز أهمية وزارة الداخلية والأمن الوطني في تحقيق الأمن والأمان المجتمعي للمواطنين من أجل تحقيق التنمية المستدامة للدولة الفلسطينية.

2.1 مشكلة الدراسة

يُعد تحقيق الأمن والأمان المجتمعي هو أحد وظائف المؤسسات الأمنية الحكومية التي من خلالها يمكن تحقيق التوازن بين نشاط الأفراد وحفظ الأمن من أجل دعم عجلة التنمية المستدامة الشاملة في الدولة الفلسطينية، وتوفير السكينة المجتمعية للمجتمع، مما ينعكس على استقرار النظام السياسي، ويدعم الازدهار والنمو وعمليات الاستثمار المحلية والاجنبية المختلفة بالإضافة إلى الحفاظ على الممتلكات العامة والممتلكات الخاصة للأفراد.

وحيث أن الأمن والأمان المجتمعي هما من أهم ضرورات بناء المجتمع السليم يقع على عاتق المؤسسات الأمنية أن تقوم بتقديم دورها الاجتماعي، لتحقيق مفهوم الأمن الشامل من خلال تكامل وتظافر الجهود بين الإدارات في المؤسسات الأمنية وأفراد المجتمع حيث يقع أيضاً على عاتق أفراد المجتمع ومؤسساته مسئولية المشاركة مع المؤسسات الأمنية لدعم أمن المجتمع بصورة مباشرة وغير مباشرة لتحقيق الأمن والأمان المجتمعي.

وحيث أن قطاع غزة يعاني من العديد من الاشكاليات التي تتمثل في ضعف تطبيق معايير الحوكمة في المؤسسات الحكومية؛ مما ينتج عنه ضعف في الحفاظ على الأمن والأمان المجتمعي فإن مشكلة الدراسة تتمحور في استكشاف فاعلية تطبيق معايير الحوكمة كأداة لحفظ أمن المواطنين وممتلكاتهم وتشجيع عمليات الاستثمار والتنمية الاقتصادية من أجل الوصول إلى التنمية المستدامة، ويمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما مدى فاعلية تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وأثرها على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي في قطاع غزة؟

3.1 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تبحث في فاعلية تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وأثرها على الأمن والأمان المجتمعي في قطاع غزة في الظروف والتحديات الصعبة التي تواجه قطاع غزة، باعتبارها مؤسسة حكومية ذات أهمية كبيرة، بسبب ما تقدمه من خدمات لترسيخ الأمن والأمان المجتمعي بين المواطنين، ودعم الاستقرار وتتشكل أهمية هذه الدراسة على مستويين:

أولاً: الأهمية العلمية:

تبرز الأهمية العلمية لهذه الدراسة في:

ندرة الدراسات والأبحاث التي تتطرق إلى دور الحوكمة في القطاع الحكومي في تعزيز كفاءة المؤسسات العامة في مجال تحقيق الأمن والأمان المجتمعي – وبصفة خاصة في وزارة الداخلية والأمن الوطني – التي تتميز بظروف استثنائية يعمل في ظلها النظام الاداري من أجل حفظ حقوق الانسان وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي الذي يدعم الاستقرار والاستثمار.

وبالتالي تشكل هذه الدراسة محاولة متواضعة لسد هذه الثغرة بين الرؤى المتناثرة حول امكانية دراسة موضوع واقع تطبيق معايير الحوكمة في المؤسسة الأمنية (وزارة الداخلية والأمن الوطني) وأثره على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي في قطاع غزة.

ثانياً: الأهمية العملية:

تتجلى الأهمية العملية لهذه الدراسة في أنها ستطبق دراسة الحالة على وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة، بغرض التوصل إلى نتائج وتوصيات يمكن استخدامها من قبل صانعي القرار والسياسات في الحكومة الفلسطينية، من أجل دعم فاعلية تطبيق معايير الحوكمة في المؤسسات الحكومية لتحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع.

كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من كون موضوع الدراسة من الموضوعات التي يمكن ان تدعم توجهات الحكومة الفلسطينية نحو تحقيق طموحات المواطن الفلسطيني في الحصول على الأمن والأمان المجتمعي والحفاظ على حقوقه الانسانية والحفاظ على الممتلكات الخاصة والعامة وتحقيق الاستقرار وتعزيز الثقة بين المواطن والدولة ودعم الاستثمار والتنمية الاقتصادية من أجل الوصول إلى استدامة الدولة الفلسطينية.

4.1 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقق الأهداف التالية:

1. التعرف على مدى تطبيق وزارة الداخلية والأمن الوطني لمبادئ الحوكمة.
2. الكشف عن مستوى الأمن والأمان المجتمعي في المجتمع الفلسطيني في قطاع غزة وفق آراء المبحوثين.
3. دراسة العلاقة بين تطبيق مبادئ الحوكمة في وزارة الداخلية الفلسطينية وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي في المجتمع.
4. اختبار أثر تطبيق مبادئ الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطينية على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي في المجتمع.

5.1 أسئلة الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في التوصل إلى معرفة مدى فاعلية تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وأثرها على الأمن والأمان المجتمعي في قطاع غزة وذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيس التالي؟

ما مدى فاعلية تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وأثرها على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي في قطاع غزة؟

وينبثق من هذا السؤال التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مدى تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني؟
2. ما مدى تحقق الأمن والأمان المجتمعي في وزارة الداخلية و الأمن الوطني في قطاع غزة؟
3. ما العلاقة بين تطبيق وزارة الداخلية والأمن الوطني لمبادئ الحوكمة وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي؟
4. ما أثر تطبيق وزارة الداخلية والأمن الوطني للحوكمة على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي في المجتمع؟

6.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وتحقيق الأمن والأمان في المجتمع.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر دال احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمعايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني على تحقيق الأمن والأمان في المجتمع.
الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معايير الحوكمة وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الفئة العمرية – المؤهل العلمي – الدرجة الوظيفية– سنوات الخبرة).

7.1 حدود الدراسة

1. **الحدود الزمانية:** تقتصر الدراسة على العام 2020م
2. **الحدود المكانية:** وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة
3. **الحدود البشرية:** مدراء الادارات والدوائر والأقسام والعاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة
4. **الحدود الموضوعية:** فاعلية تطبيق معايير الحوكمة وأثرها على الأمن والأمان المجتمعي في قطاع غزة.

8.1 محددات الدراسة ومعوقاتها

تعلقت الصعوبات والمحددات التي ستواجه الباحث أثناء هذه الدراسة بالقسم التطبيقي من البحث وتتمثل في:

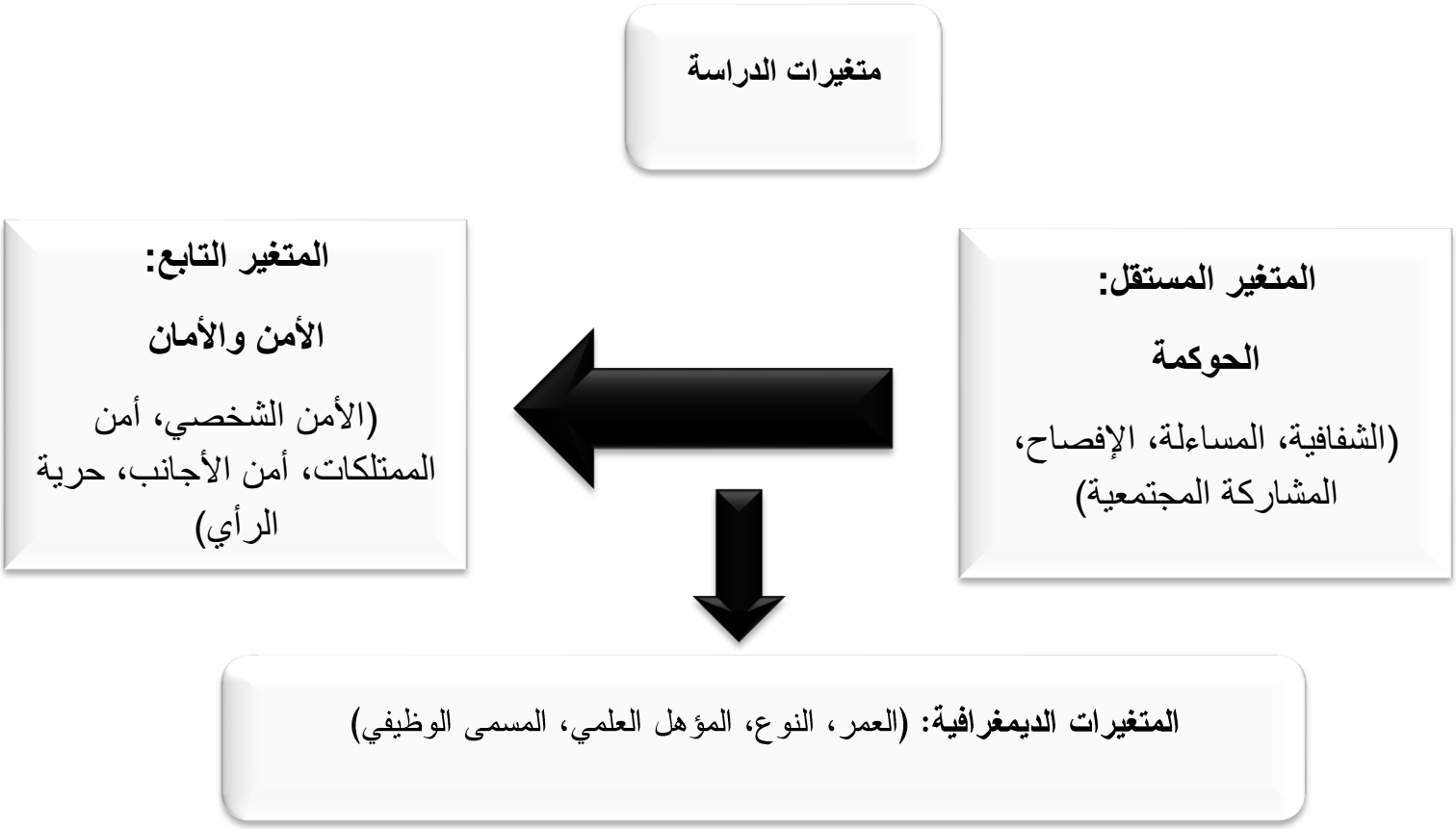
1. صعوبة التعريف بمتغيرات الدراسة أثناء تعبئة الاستبانات على مستوى المديريات بسبب عدم وجود أطر تنظيمية لمثل هذه المفاهيم وخاصة " حوكمة القطاع العام".
2. تحفظ الأفراد الذين تمت معهم المقابلات فيما يتعلق ببعض المعلومات الخاصة بالنشاط الأمني وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي للمواطنين.
3. العدد الكبير لأفراد الفئة المستهدفة وتوزيعاتهم الجغرافية ومهامهم الوظيفية الأمنية والتي تحول دون الوصول لهم بسهولة.
4. توقيت الرسالة في ظل (جائحة كورونا) وحالة الطوارئ التي تعمل من خلالها وزارة الداخلية يعيق تطبيق الدراسة نوعاً ما.

9.1 متغيرات الدراسة

تم تصميم متغيرات الدراسة من خلال الرجوع إلى أبعاد الدراسات السابقة حيث تم تصميم أبعاد معايير الحوكمة كمتغير مستقل وتشمل:(الشفافية، المساءلة، الإفصاح، المشاركة المجتمعية).

بينما تم تصميم أبعاد الأمن والأمان المجتمعي كمتغير تابع وتشمل: (الأمن الشخصي، أمن الممتلكات، أمن الأجانب، حرية الرأي).

وتنحصر متغيرات الدراسة الديمغرافية في: (العمر، النوع، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)



- **شكل (1.1) "متغيرات الدراسة "**

المصدر: (جرد بواسطة الباحث، 2020)
من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة

10.1 خطة الدراسة:

التقسيم الهيكلي:

قسمت الدراسة إلى خمسة فصول على النحو التالي:

- **الفصل الأول:** يتناول الإطار العام للدراسة ويشمل (مقدمة، مشكلة الدراسة، أهداف الدراسة، الفرضيات، حدود الدراسة، مجتمع الدراسة، محددات الدراسة ومعوقاتها، مصطلحات الدراسة، طريقة البحث والدراسات السابقة).
- **الفصل الثاني:** يتناول الإطار النظري لفاعلية تطبيق معايير الحوكمة، ومفهوم النظام العام وذلك من خلال ثلاثة مباحث:

1. المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لحوكمة مؤسسات القطاع العام ومعاييرها وخصائصها
2. المبحث الثاني: مفهوم الأمن والأمان المجتمعي وخصائصه وانعكاساته على التنمية المستدامة في قطاع غزة.
3. المبحث الثالث: وزارة الداخلية والأمن الوطني.

- **الفصل الثالث:** يتناول منهجية الدراسة واجراءاتها.
- **الفصل الرابع:** يتناول عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.
- **الفصل الخامس:** يتكون من مبحثين:

1. المبحث الأول: يتناول نتائج الدراسة، والتوصيات.
2. المبحث الثاني: يتناول الخاتمة ويشمل المراجع والملاحق.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول:

الحوكمة

1.1.2 مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى التعريف بالمفاهيم المتعلقة بفاعلية تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وأثرها على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي في قطاع غزة وصولًا إلى إطار مفاهيمي نظري متكامل يُعد أساسًا للدراسة، وقسّم الفصل إلى قسمين حيث يتناول القسم الأول الإطار النظري للدراسة، ويتناول القسم الثاني مراجعة لأهم الأدبيات التي غطتها الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة الحالية.

2.1.2 ما هية الحوكمة

أصبحت الحوكمة "Corporate Governance" من الموضوعات الهامة في كافة الإدارات والمؤسسات والمنظمات المحلية والإقليمية والدولية، العامة والخاصة، خصوصاً بعد سلسلة الأزمات المالية المختلفة التي وقعت في الكثير من الشركات والمؤسسات العالمية، مثل الانهيارات المالية التي حدثت في عدد من دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية عام 1997م، وأزمة شركة Enron والتي كانت تعمل في مجال تسويق الكهرباء والغاز الطبيعي في الولايات المتحدة الأمريكية عام 2001 م، وكذلك أزمة شركة WorldCom الأمريكية للاتصالات عام 2002م (يوسف، 2007).

نتيجة لكل ذلك زاد الاهتمام بمفهوم الحوكمة وأصبحت من الركائز الأساسية التي يجب أن تقوم عليها المنظمات، ولم يقتصر الأمر على ذلك وحسب بل قامت الكثير من المنظمات والهيئات بتأكيد مزايا هذا المفهوم والحث على تطبيقه مثل: لجنة كادبوري Cadbury Committee والتي تم تشكيلها لوضع إطار لحوكمة الشركات باسم Cadbury Best Practice عام 1992 في المملكة المتحدة، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) والتي قامت بوضع مبادئ حوكمة المنظمات Principles of Corporate Governance عام 1999م، وصندوق المعاشات العامة (CalPERS) في الولايات المتحدة الأمريكية، كذلك لجنة Blue Ribbon Committee في الولايات المتحدة الأمريكية والتي أصدرت مقترحاتها عام 1999م، كما تم إنشاء المعهد البرازيلي لحوكمة الشركات، وفي تركيا تم إنشاء المعهد التركي لحوكمة الشركات عام 2002 م (غادر، 2012).

ولقد شهد العقد الأخير من القرن الماضي البدايات الحقيقية للحديث عن الحوكمة، وذلك بعد تفجر الكثير من القضايا التي ظهرت فيها التجاوزات الإدارية كشفت هذه الأزمات والانهيارات عن أنماط من الفساد المالي والإداري جعل الحديث عن الحوكمة يحظى بأهمية خاصة (الصلاحين، 2010).

في نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين، اتخذ مفهوم الحوكمة دوراً رئيسياً في المناقشات المعاصرة في مجال العلوم الاجتماعية وخاصة في مجال الإدارة العامة، وتم استخدام هذا المفهوم بشكل متكرر، ولكن غالباً ما يكون له معانٍ وتبعات مختلفة تماماً، ويعتبر أن أحد الأسباب الرئيسية لزيادة شعبية المفهوم، على عكس المصطلح الأضيق لـــ "الحكومة"، هو قدرته على تغطية مجموعة كاملة من المؤسسات والعلاقات المشاركة في عملية الحكم (Polya Katsamunska،2016).

وخلال هذا المبحث سنتطرق لمفهوم وتعريف الحوكمة من وجهات نظر مختلفة سواء مؤسسات أو باحثين، بالإضافة إلى أهداف وأهمية ومحددات وخصائص الحوكمة والمحددات الداخلية

والخارجية، بالإضافة إلى الفرق بين الحوكمة في القطاعين الخاص والعام، وأخيراً نظرة على واقع الحوكمة في فلسطين.

3.1.2 السياق التاريخي والفكري لمفهوم الحوكمة: Governance

تعود جذور فكرة الحوكمة إلى المفكرين القدامى وعلى رأسهم دافيد هيوم، وجون جاك روسو حيث طرحوا أفكارا توحي بأن الاستقرار والحرية والديمقراطية لا تتحقق إلا بوجود رضا الفرد عن الحاكم واحترام الإدارة العامة والاحتكام إلى العقل الرشيد (سليمان، 2007).

ومن القضايا الكبرى التي طفت على السطح في تلك الفترة وشكلت بدايات وإرهاصات الحوكمة في مفهومها الحالي وما عرف في حينه بأزمة بنك التجارة والاعتماد الدولي، حيث شكل انهيار هذا البنك صدمة عنيفة للأوساط المالية والمصرفية بما مثله هذا الانهيار من أزمة ثقة ومصداقية كانت تعصف بذلك البنك (غادر، 2012).

منذ الثمانينات، وبالتوازي مع إصلاحات القطاع العام، أصبحت الحوكمة مفهوماً رئيسياً عبر العلوم الاجتماعية، تم نشر عدد كبير من المقالات والكتب والدراسات والقضايا التي تشير إلى هذا المفهوم، ومع ذلك لا يزال مفهوم الحوكمة غامضاً للغاية ويتغير وفقًا للانضباط والمنهج والمجال الذي تم أخذه بعين الاعتبار.Bevir) ، (2009 وفي القرن العشرين ارتبط هذا المفهوم بذلك التحول الكبير الذي حدث في الغرب؛ خصوصا مع نهاية الحرب العالمية الثانية.

4.1.2 تعريف ومفهوم الحوكمة:

مصطلح الحوكمة هو الترجمة المختصرة التي راجت للمصطلح Corporate Governance، أما الترجمة العلمية لهذا المصطلح، والتي تم الاتفاق عليها، فهي: " **أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة** "، وعند ترجمة مصطلح Governanceإلى العربية استخدمت أيضاً عدة مصطلحات مرادفة من الباحثين والمنظمات مثل الحكم، الحكمانية، الحكم الصالح، منهجية الإدارة والإدارة الرشيدة والحوكمة (الداعور، 2008).

ويُعد مفهوم الحوكمة بشكل عام بأنه مجموعة من العمليات التي توجه وتنظم المنظمات، والتي من خلالها يمكن تحديد الحقوق والمسئوليات على كافة المستويات والأطراف في المنظمة، بالإضافة إلى أنه يعمل على بلورة القواعد الأساسية لصناعة القرار في المنظمة. ونظراً لكثرة التعريفات

الخاصة بالحوكمة، واختلافها بناءً على طبيعة الجهات والمؤسسات والباحثين يوضح الجدول التالي عدد من التعريفات الخاصة بالحوكمة:

جدول (2.1): مفهوم وتعريف الحوكمة، من إعداد الباحث اعتماداً على المصادر الواردة في البحث

التعريف	الجهة / الباحث	السنة
العمليات والهياكل التي تستخدمها المؤسسات لتوجه وإدارة عملياتها العامة وأنشطة برامجها	المعهد الكندي للحوكمة (Institute of Governance)	2019
تشمل الحوكمة النظام الذي يتم بموجبه التحكم في المنظمة وتشغيلها، والآليات التي يتم بمقتضاها محاسبة المسئولين عنها وموظفيها، والأخلاقيات وإدارة المخاطر والامتثال والإدارة، كلها عناصر للحوكمة.	المعهد الاسترالي للحوكمة (governance institute of Australia)	2019
الحوكمة تعبر عن طبيعة العلاقة بين الحكومة ومؤسسات الدولة، وكذلك علاقاتها بالمواطنين وأساليب صنع القرارات بها.	John D. Sullivan	2013
الحوكمة عبارة عن إدارة السلطة الاقتصادية والسياسية والإدارية لإدارة الدولة، والتي تشمل الآليات والعمليات والمؤسسات التي تعبر عن مصالح المواطنين وحقوقهم وتلبية التزاماتهم والتوسط في الخلافات بينهم.	United Nations Development Programmed (UNDP)	2012
الحوكمة من منظور تنموي هي الحكم الذي يعزز ويدعم ويصون رفاهة الإنسان، ويقوم على توسيع قدرات البشر وخياراتهم وفرصهم وحرياتهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لاسيما لأكثر أفراد المجتمع فقراً وتهميشاً.	تقرير التنمية الإنسانية العربية	2011
الحوكمة هي عملية صنع القرار والعملية التي يتم من خلالها تنفيذ القرارات (أو عدم تنفيذها)	Ramakant Rao	2008
النظام الذي تعمل من خلاله الشركات وإدارتها والتحكم في أعمالها"	مؤسسة التمويل الدولية IFC	2007
"إدارة مختصة بموارد البلد وشؤونه بطريقة منفتحة وشفافة وخاضعة للمساءلة ومنصفة وتستجيب لاحتياجات الناس".	Michael Johnston	2004
الحالة التي يتم من خلالها إدارة للموارد الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع بهدف التنمية.	البنك الدولي	2002
"النظام الذي يوجه أعمال المؤسسة ويضبطها، إذ يصف	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	1998

الحقوق والواجبات ويوزّعها بين مختلف الأطراف في المؤسسات مثل مجلس الإدارة، والمساهمين ذوي العلاقة، ويضع القواعد والاجراءات اللازمة لاتخاذ القرارات الخاصة بشؤون المؤسسة، كما يضع الأهداف والاستراتيجيات اللازمة لتحقيقها وأسس المتابعة لتقييم الأداء ومراقبته.	OECD	

ومن خلال التعريفات السابقة **يرى الباحث** بأن هناك عدة أمور مشتركة بينهم أهمها أن الحوكمة عبارة **عن مجموعة من القوانين والنظم التي تساعد المؤسسة على إدارة شؤونها الداخلية والخارجية. كما أنها مجموعة من القواعد والقرارات التي تساعد إدارة المؤسسة للوصول إلى بر الأمان واتخاذ القرارات المناسبة وذلك من خلال التواصل بين جميع الأطراف المستفيدة من مجلس إدارة، وموظفين ومجتمع من خلال القواعد والنظم.**

5.1.2 تطور مفهوم الحوكمة:

قد يعتقد بعض الذين يتعاملون مع مفهوم الحوكمة بأنه لم يُغير شيئًا ولم يأتي بجديد، وقد واجه مفهومه عدد من الانتقادات لعدد من المفاهيم التي أثبتت أهميتها في التطوير والتغيير، مع العلم بأن مفهوم الحوكمة قد تطور خلال السبعينات والثمانينات والتسعينات من نفس القرن، حتى باتت لا تكاد تخلو تقارير منظمات الأمم المتحدة من إشارة مستمرة لهذا المفهوم

قد ينطبع مبدئيا لدى البعض ممن يتعاملون مع مفهوم الحوكمة بأنه لم يأت بأي جديد، حيث وجه العديد من الانتقادات لعدد من المفاهيم التي أثبتت أهميتها ومساهمتها في التطوير، علما بأنه مفهوم قد تطور خلال السبعينات والثمانينات والتسعينات من نفس القرن، حتى أصبحت لا تكاد تخلو تقارير منظمات الامم المتحدة من إشارة إلى هذا المفهوم.

كما كان للأكاديميين وجهودهم نصيب ملحوظ في تطور مفهوم الحوكمة في تلك الفترة. وقد تطور مفهوم الحوكمة على النحو التالي: (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2007)

في السبعينات:

- تركيز على الحكومة.
- تركيز على المستوى القوي.
- الخدمات العامة هي المحرك الرئيسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

في الثمانينات:

- كان فهم أوسع.
- وكان التركيز على إدارة التنمية.
- وكذلك تضمين قدرات الدولة المقامة بموجب سيادة القانون؛ لتتكامل وتقود المجتمع ككل.

في التسعينات:

- توسيع أكبر لمفهوم الحكومة ليركز على قدرات الدولة والقطاع لمدني.
- اهتمام وتركيز أكثر على الطبيعة الديمقراطية للحكومة.
- الاعتراف بدور المنظمات غير الحكومية والمنظمات المرتكزة على المجتمع –CBOs
- إعادة التفكير في المؤسسات القائمة، وتكوين منظمات ووظائف وعمليات جدية.
- التأكيد من جديد على الشراكة في اقتصاد السوق.

6.1.2 محددات الحوكمة

هناك اتفاق على أن التطبيق الجيد للحوكمة من عدمه يتوقف على مدى توافر مستوى جودة مجموعتين من المحددات وتقسمان إلى: المحددات الخارجية والمحددات الداخلية ويمكن عرضها كالتالي:

المحددات الخارجية:

تشير المحددات الخارجية إلى الإطار العام للاستثمار في الدولة والذي يحتوي على القوانين المنظمة للنشاط الاقتصادي بالإضافة إلى كفاءة القطاع المالي في تمويل المشروعات، وأيضاً درجة المنافسة بين الأسواق وعناصر الإنتاج، بالإضافة أيضاً إلى كفاءة الأجهزة الرقابية، فضلًا عن بعض الهيئات ذاتية التنظيم كالجمعيات المهنية، وأيضاً المؤسسات الخاصة للمهن الحرة، وتعود أهمية المحددات الخارجية إلى أنها تضمن تنفيذ القوانين التي تضمن إدارة سليمة للشركات (Fawzy. S،2003).

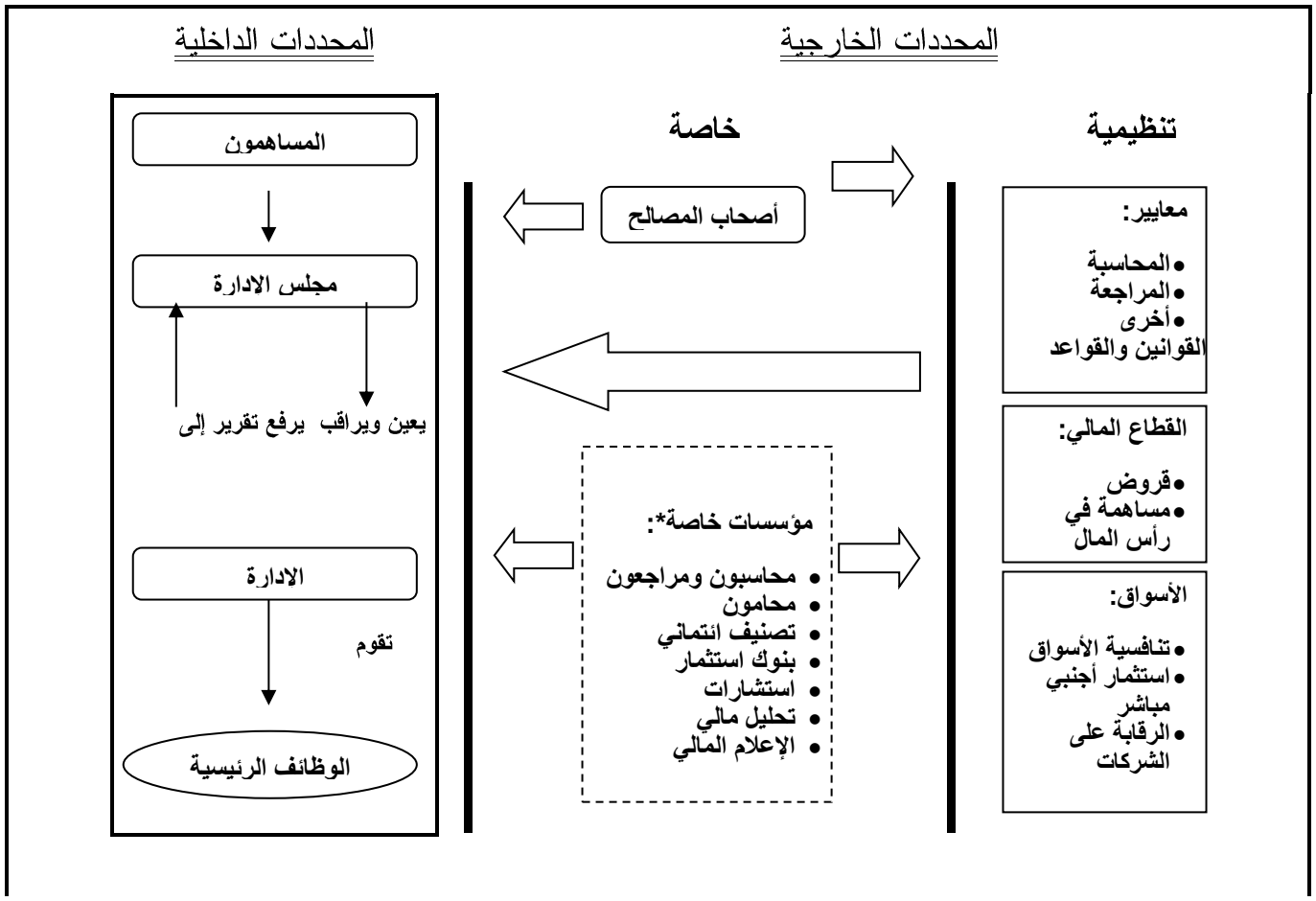
ويرى الباحث أن تطبيق المحددات الخارجية للحوكمة يعمل على رفع مستوى الشفافية في القطاع الخاص ويزيد من توفير المعلومات اللازمة لوزارة الداخلية والأمن الوطني الذي سيسهل عليها متابعة مهامها وسيزيد من فعاليتها وكفاءتها وسيؤثر ذلك بشكل مباشر في زيادة الأمن والأمـــان في الدولة مما سيؤدي إلى تسارع عجلة التنمية بشكل أكبر مما سبق.

المحددات الداخلية:

وتشير إلى القواعد والأسس التي تحدد كيفية اتخاذ القرارات وتوزيع السلطات داخل المنظمات والتي يؤدى توافرها من ناحية وتطبيقها من ناحية أخرى إلى تقليل التعارض بين مصالح الأطراف المختلفة.

وهذه المحددات تشمل: (حداد، 2008)

1. القواعد والتعليمات والأسس التي تحدد أسلوب القرارات داخل المنظمة وشكلها.
2. الحوكمة في النهاية تؤدي إلى زيادة الثقة في الاقتصاد القومي.
3. زيادة وتعميق سوق العمل على تعبئة المدخرات ورفع معدلات الاستثمار.
4. العمل على ضمان حقوق الأقلية وصغار المستثمرين.
5. العمل على تشجيع القطاع الخاص ونموه، وخاصة قدرته التنافسية.
6. خلق فرص عمل.
7. مساعدة المشروعات في الحصول على تمويل مشروعاتها.



* المؤسسات الخاصة تشير إلى عناصر القطاع الخاص، وكيانات الادارة الذاتية، ووسائل الاعلام، والمجتمع المدني. وتلك الجهات التي تقلل من عدم توافر المعلومات، وترفع من درجة مراقبة الشركات، وتلقي الضوء على السلوك الانتهازي للإدارة.

شكل (2.1): المحددات الخارجية والداخلية للحوكمة

المصدر: (Iskander and chamlou, 2002)

7.1.2 أهداف الحوكمة

تهدف الحوكمة إلى النهوض بالمنظمات من خلال ما يلي: (حداد، 2008)

1. تحقيق الشفافية والعدالة وحماية الحقوق في المنظمة وهذا يتم من خلال إيجاد قواعد وأنظمة وضوابط تهدف إلى تحقيق الشفافية والعدالة.
2. إيجاد ضوابط وقواعد وهياكل إدارية تمنح حق مسائلة إدارة المنظمة أمام الموظفين والجمهور.
3. تنمية الاستثمارات وتدفقها من خلال تعميق الثقة للمستثمرين في أسواق المال.
4. العمل على تنمية المدخرات ورفع معدلات الاستثمار وضمان التمويل للمشروعات وبالتالي إيجاد فرص عمل جديدة.
5. العمل على الأداء المالي الجيد من خلال محاسبة الإدارة أمام المساهمين
6. فرض الرقابة الجيدة والفاعلة على أداء الوحدات الاقتصادية لتطوير وتحسين القدرة التنافسية للوحدات الاقتصادية
7. لعمل على محاربة التصرفات غير مقبولة سواء كانت في الجانب المادي أو الإداري أو الأخلاقي.
8. محاربة الفساد الداخلي عن طريق البحث في أسبابه والحد منها وعدم السماح باستمراره.

8.1.2 الحوكمة في القطاع العام

على الرغم من عدم الاتفاق على تعريف موحد للحوكمة في القطاع العام، إلا أن هناك عناصر رئيسية مشتركة بين أغلب التعريفات المستخدمة في الأدبيات وفي مقاييس الحوكمة، بالإضافة إلى

تبني المنظمات الدولية (البنك الدولي وصندوق النقد الدولي) والدول المانحة (مثل الولايات المتحدة الأمريكية ودول الاتحاد الأوروبي) لعناصر مشتركة للحكم الرشيد وكمقاييس لجودة الحكم، هذه العناصر هي: المشاركة، المساءلة، الاستقرار السياسي، سيادة القانون، جودة التشريعات، فاعلية أداء الحكومة، ومحاربة الفساد. إن نتائج تبني الحكومات لمبادئ الحوكمة وتطبيقها بشكل متوازي ومتوازن يعزز من قيم الديموقراطية والمشاركة السياسية من قبل الأفراد، بالإضافة إلى تحديد المسؤوليات وتطبيق مبادئ المساءلة للمسؤولين الحكوميين والمنتخبين، نتيجة لذلك، فإن الحصول على نظام سياسي وإداري ذي كفاءة وفاعلية في إدارة شؤون الدولية على المستويين الوطني والمحلي مرهون بتطبيق مبادئ الحكم الرشيد (البسام، 2016).

وإن من أهم أسباب الاهتمام بالحوكمة في القطاع الحكومي يعود إلى تدني مستوى أداء الجهات الحكومية، وتداخل الصلاحيات والمسؤوليات وضعف الإنتاجية، وغياب المساءلة، بالإضافة إلى ضعف المنظومة الرقابية ككل، وتدني مستوى الإفصاح والشفافية، وظهور حالات للفساد المالي والإداري، حيث أن مفهوم الحوكمة في القطاع الحكومي يهدف إلى إخضاع نشاط الجهاز الحكومي إلى مجموعة من الأنظمة والقوانين، والسياسات والمعايير والإجراءات التي تحقق الانضباط المؤسسي في إدارة الجهة الحكومية من خلال تحديد مسؤوليات وواجبات المسؤولين في الإدارة العليا (المقرن، 2016).

9.1.2 واقع الحوكمة في فلسطين

شهدت فلسطين تطوراً إدارياً ملحوظاً، حيث حظيت مؤسساتها العامة والخاصة باهتمام ودراسة الباحثين. ولعل من أبرز تلك الاهتمامات تأسيس اللجنة الوطنية للحوكمة التي تمثلت من (١٣ مؤسسة، من بينها: هيئة سوق رأس المال الفلسطينية، والسوق المالي، ومراقب الشركات، وسلطة النقد الفلسطينية، وجمعية البنوك، وجمعية رجال الأعمال، والمجلس التنسيقي لمؤسسات القطاع الخاص، والاتحاد العام لشركات التأمين، ومدققو الحسابات، والمحامون، وأكاديميون).

في شباط من العام 2009 قامت بإصدار النسخة النهائية من مدونة قواعد حوكمة الشركات في فلسطين. وقد جاءت هذه المدونة، محاولة لتلافي القصور في التنظيم القانوني لمبادئ حوكمة الشركات، في التشريعات ذات الصلة بالحوكمة السارية في فلسطين، مثل قانون الشركات الأردني رقم 12 لسنة 1964، الساري المفعول في الضفة الغربية، وقانون الشركات رقم 22 لسنة 1929 الساري المفعول في قطاع غزة، وقانون هيئة سوق رأس المال الفلسطيني رقم 13 لسنة 2004، وقانون المصارف رقم 2 لسنة 2002 (تلاحمة، 2012).

10.1.2 أهمية الحوكمة في القطاع العام:

غاية الحوكمة في القطاع العام هي تعزيز ثقة المواطنين بالدولة ومؤسساتها من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

1 . زيادة نسبة رضا المواطن عن الخدمات التي يقدمها القطاع العام.

2 . تحقيق مبدأ المحاسبة والمساءلة للدوائر الحكومية وموظفيها، والالتزام بالقوانين والأنظمة.

3 . تحقيق مبدأ النزاهة والعدل والشفافية في استخدام السلطة و إدارة المال العام وموارد الدولة، والحد من استغلال السلطة العامة لأغراض خاصة.

4 . تحقيق تكافؤ الفرص بين المواطنين.

5 . تحقيق الحماية اللازمة للملكية العامة مع مراعاة مصالح الأطراف ذات العلاقة.

6 . العمل على تحقيق الأهداف الوطنية الاستراتيجية، وتحقيق الاستقرار المالي للمؤسسات الحكومية.

7 . رفع مستوى قدرات الدوائر الحكومية من خلال تعزيز وتطوير الأداء المؤسسي عن طريق المتابعة والتقييم بشكل مستمر.

8 . إنشاء أنظمة فعالة لإدارة مخاطر العمل المؤسسي، وتخفيف آثار المخاطر والأزمات المالية.

تعتبر وزارة الداخلية والأمن الوطني ذات حوكمة جيدة في حال امتلاكها الأطر التشريعية والتنظيمية والإجرائية (التشريعات, الهياكل, المنظمات, العمليات, الأنظمة,....) التي تمكنها من:

أ- **الأداء الجيد:** إدارة البرامج وتقديم الخدمات بكفاءة وفعالية.

ب- **المطابقة:** اتخاذ القرارات والإجراءات الإدارية وفقا للتشريعات النافذة بحيث تلبي توقعات الأطراف ذات العلاقة من الشفافية والنزاهة والمساءلة.

وتعد الحوكمة مطلباً أساسياً لضمان تطور القطاع الحكومي واتخاذ القرارات الرشيدة التي تراعي متطلبات وتوقعات جميع المعنيين والمستفيدين من خدمات القطاع الحكومي.

وتعتبر غاية الحوكمة في القطاع العام هي تعزيز ثقة المواطنين بالدولة ومؤسساتها من خلال تحقيق زيادة نسبة رضا المواطن عن الخدمات التي يقدمها القطاع العام، وتحقيق مبدأ المحاسبة

والمساءلة من خلال الالتزام بالقوانين والأنظمة، وتحقيق مبدأ النزاهة والعدل والشفافية في استخدام السلطة وإدارة المال العام وموارد الدولة، وتحقيق تكافؤ الفرص بين المواطنين، وتطوير الأداء المؤسسي، والمتابعة والتقييم بشكل مستمر، وإنشاء أنظمة فعالة لإدارة مخاطر العمل المؤسسي وتخفيف آثار المخاطر والأزمات المالية (الحبشان، 2020).

ويرى الباحث أننا نعيش في هذه الأيام مجابهة كبيرة تقوم بها أجهزة ومؤسسات الدولة لكافة عناصر الفساد والجهود المبذولة للسير قدماً نحو التطور والنمو جيدا جدا، ولكن ذلك لا يكفى ويجب أن تستمر المتابعة الدورية والمكثفة لكافة القطاعات الحكومية ويجب أن تكون هناك مساءلة جادة لكافة العناصر المسؤولة بالقطاعات المختلفة حتى نستطيع السير في قدم من المساواة مع أكبر الدول في التطور والازدهار.

وكذلك يجب أن تسند الحوكمة لهيئة من الخبراء والمتخصصين بمجلس الوزراء بالإضافة إلى مهامها التشريعية إعداد نماذج حوكمة لأي كيان قانوني يتم اعتماده مع وجود دليل استرشادي له تحت مظلة إدارة جديدة مستحدثة أو مركز حوكمة في مجلس الوزراء.

11.1.2 خصائص الحوكمة

يشير مصطلح الحوكمة إلى الخصائص التالية:(حماد، 2007)

- **الانضباط:** أي إتباع السلوك الأخلاقي المناسب والصحيح.
- **الشفافية:** أي تقديم صورة حقيقية لكل ما يحدث.
- **الاستقلالية:** أي لا توجد تأثيرات وضغوطات غير لازمة للعمل.
- **المساءلة:** أي خضوع جميع المسؤولين الذين يقومون باتخاذ القرارات وتنفيذها داخل وزارة الداخلية والأمن الوطني للمحاسبة عن تلك الأعمال, وعن نتائج قراراتهم وإيجاد آلية لتحقيقها.
- **المسؤولية:** أي وجود مسؤولية أمام جميع الأطراف ذوي المصلحة في الدولة أمام منظمات المجتمع المدني والسلطة التشريعية والرأي العام.
- **العدالة:** أي يجب احترام حقوق مختلف المجموعات أصحاب المصلحة في الشركة؛
- **المسؤولية الاجتماعية:** أي النظر إلى الشركة كمواطن جيد.

شكل (2.2): خصائص حوكمة المؤسسات

(جرد بواسطة الباحث، 2020) اعتماداً على ما سبق

12.1.2 الفرق بين الحوكمة في القطاع الخاص والقطاع العام

يستند نظام الحوكمة الجيد إلى تحقيق المستوى الأمثل من الفحص والضبط والرقابة المتوازنة وتضمين خطوط التواصل الداخلية والخارجية، ذات الفاعلية، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة المسؤولية والمساءلة من خلال وضع وتطوير نظام للقياس والتقييم (غادر، 2012):

- **في القطاع الخاص:** " إن مجلس إدارة أي شركة يعتبر المحرك الأساسي لنظام حوكمة الشركات باعتبار أن مجلس الإدارة يهتم أساساً برسم السياسات العليا لأنشطة الشركة، وبالتالي حماية حقوق المساهمين، حيث أن مجلس الإدارة له السلطة العليا في شكل ومحتوى وتفاصيل التقرير السنوي للشركة، وكلما كان مفصلا أكثر ازدادت شفافية المعلومات عن الشركة وبالتالي ازداد مستوى حوكمتها, وتهدف الحوكمة في القطاع الخاص إلى تحسين الأداء الاقتصادي, وزيادة الانتاجية, وتوفير الاطمئنان لدى الملاك والمستثمرين وحملة الأسهم, وتحقيق عائد مناسب لاستثماراتهم مع ضمان الحفاظ على حقوقهم, ومحاربة الفساد وتعزيز مبدأ النزاهة والشفافية والمساءلة.
- أما في القطاع العام فإن مفهوم الحوكمة ونطاق عملها والمسؤوليات هو تجاه مجلس الوزراء وتجاه تعيين أعضاء مجالس الادارة في المؤسسات العامة والمديرين العامين في الوزارات وتحمل مسؤوليات الادارة من كافة الموظفين في الجهاز الاداري العام للدولة, وتهدف الحوكمة في القطاع العام, الى المحافظة على المال بكونه الوسيلة الاساسية للدولة

في تقدمها, وتحسين جوده الخدمات المقدمة للمواطنين, وضمان حقوقهم, وزيادة نسبة رضاهم عن الخدمات التي يقدمها القطاع العام، بالتالي زيادة الشرعية وتجديد الثقة الشعبية ومنع حدوث اضطرابات سياسية وثورات على الحكام.

- **ويرى الباحث** بأن الدول التي تطبق الحوكمة الرشيدة في القطاع العام والخاص تحقق نجاحات كبيرة في توليد الاستثمارات, وتحقيق النمو الاقتصادي, وتوفير فرص عمل, ومن خلال تطبيق الحوكمة في القطاعين العام والخاص, تستطيع أن تقضي على الفساد(وهي عدم استغلال المنصب العام لأهداف شخصية), وضرورة اتباع الشفافية كونها تعد مطلب رئيسي للحوكمة الرشيدة, ولأنها تساعد في التخلص من الفساد من خلال تمكين المراقبين والمواطنين بالاطلاع على المعلومات, وهذا يجعل القوانين والمعلومات أكثر صدقا وتخضع للمساءلة.

إن نجاح الحوكمة لا يتم فقط بسن القوانين والتشريعات, ولكن بمدى تطبيق هذه القوانين بالشكل السليم, ووجود القابلية والقدرة على تطبيقها, ووجود مقيم خاص ومستقل يكون مهامه الرقابة على تطبيق مبادئ الحوكمة سواء في القطاع العام أو الخاص, وأن مؤسساتنا في فلسطين تحتاج الى تطبيق الحوكمة, كما في الدول المتقدمة التي تسعى دايما الى التغيير والتطور, حتى نصل الى التحرر والاستقلال ومحاربة الفساد للوصول لحالة التنمية المستدامة, ولتحقيق مشروعنا الوطني الفلسطيني.

13.1.2 أبعاد الحوكمة

حدد البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عام 1997م ثلاثة أبعاداً للحوكمة، وهي كالتالي:

1. **البُعد الاقتصادي أو الحكم الاقتصادي:** ويشمل عمليات صنع القرار التي تؤثر على الأنشطة الاقتصادية لبلد ما وعلى علاقاته بالاقتصاديات الأخرى، ويؤثر هذا البعد بصورة أساسية على الجوانب المتعلقة بالعدالة والفقر ونوعية الحياة.
2. **البُعد السياسي أو الحكم السياسي:** ويتمثل في عملية صنع القرار من أجل صناعة السياسات العامة.
3. **البُعد الإداري أو الحكم الإداري:** وهو نظام تنفيذ السياسات والحكم الرشيد الذي يضم الأبعاد الثلاثة وهو الذي يحدد العمليات والهياكل التي توجه العلاقات السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

ويرى الباحث ان هذه الأبعاد تعتبر الركائز الأساسية للحوكمة المثالية في أي دولة، ويجب عدم إهمال أي بعد من هذه الأبعاد إذا أردنا الوصول لمستوى الدول العظمي التي سبقتنا بسنين ضوئية في سباق الحوكمة الاقتصادية والسياسية والإدارية.

وتكاد الدراسات تجمع على أن أبعاد الحوكمة الرشيدة هي: (غازي رسمي، 2011).

1. **المشاركة:** وتتمثل بتهيئة السبل والآليات المناسبة للمواطنين من أجل الإسهام في عمليات صنع القرارات ذات الطابع العام.
2. **المساءلة:** المتمثلة بضرورة أن يخضع صانع القرار لمحاسبة المواطنين والأطراف الأخرى ذات العلاقة.
3. **الشرعية:** المتمثلة بالاستناد إلى حكم القانون والعدالة والفرص المتساوية وقبول المواطنون لمن هو في السلطة.
4. **الكفاءة والفعالية:** المتمثلة بالبعد الفني للحوكمة وقدرة الأجهزة الإدارية على تحويل الموارد والبرامج التي تلبي احتياجات المواطنين.
5. **الاستجابة:** المتمثلة بسعي الأجهزة الحكومية لخدمة كافة الأطراف والاستجابة لمطالبهم دون تهميش لأحد.
6. **الشفافية (Transparency):** وهي المقابل للسرية والغموض في العمل، والتي تعني أن تكون كافة المعلومات عن الأنشطة متوفرة لكافة الجهات المعنية من صحافة ورأي عام ومواطنين ومن يود الاطلاع على عمل الحكومة. (Vincke،et.al، 2003)
7. **الإفصاح:** ينبغي على إطار حوكمة مؤسسات الدولة أن يضمن نشر المعلومات الصحيحة، في الوقت المناسب عن كافة الموضوعات الهامة المتعلقة بالمؤسسة، لاسيما الإفصاح عن علاقة السياسات العامة بالمواطنين والتي تبدأ بالموازنة العامة وتنتهي بالقوانين والإجراءات المتخذة في تسيير حياتهم (صديقي، 2019).

والافصاح الحكومي يجب أن يشمل كل شيء له علاقة بالسياسات العامة للمواطنين يبدأ من الموازنة العامة التي تقرها الحكومة في بداية العامة وتنتهي بالقوانين والاجراءات المتخذة في تسير حياتهم.

8. **المشاركة المجتمعية** (Community participation): تشير إلى عملية كيفية قيام المنظمات غير الربحية و الأفراد بإقامة علاقات مستمرة ودائمة بهدف تطبيق الرؤية المجتمعية لإفادة المجتمع وفي حين أن تنظيم المجتمع ينطوي على عملية إقامة حركة أساسية تضم المجتمعات، تتناول المشاركة الاجتماعية أساسا ممارسة تحريك المجتمعات المستهدفة نحو التغيير ويكون التغيير دائما من وضع التوقف أو ما يشابه من وضع معلق (ويكيبيديا، 2020).

وقد حدد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي معايير الحوكمة كالتالي:

1. الإفصاح والنزاهة والشفافية.
2. المساءلة.
3. الاستجابة.
4. الكفاءة والفاعلية.
5. المشاركة.
6. التوجه نحو بناء توافق واسع للآراء.
7. الرؤية الاستراتيجية.
8. الإنصاف والشمولية.
9. سيادة القانون واحترام الحقوق والحريات.

ولقد اختار الباحث أربعة أبعاد من أبعاد الحوكمة بما يتناسب مع طبيعة المؤسسة المستهدفة وهي(الشفافية والمساءلة والإفصاح والمشاركة المجتمعية) ، حيث أنها تدرس مجتمعة واقع المؤسسة سواء على صعيد الموظفين والعاملين أو الوضع المالي أو حتى علاقتها بالمجتمع المحلي بما أنها منظمة خدمية عامة.

وقد لقد قام الباحث باستبعاد بعض الأبعاد في الدراسة كالشراكة على اعتبار أن الوزارة تتخذ قراراتها وفق ما تحدده من مصلحة، وكذلك الاستجابة باعتبار أن وزارة الداخلية تعمل في ظروف استثنائية، وهي من يقدر كيفية الاستجابة وفق الأولويات التي تضعها، وكذلك الشرعية فكون الوزارة تجسد قطاعاً حكومياً حيوياً واكتسبت مشروعيتها من الحكومة، فهي ليست بحاجة إلى برهنة ذلك، وأخيراً الكفاءة والفاعلية، كون هذا المتغير سيدرس من خلال تحقيق الأمن والأمان المجتمعي كمتغير تابع في هذه الدراسة، فكانت التوصية باستبعاده حتى لا يتداخل مع المتغير التابع، باعتبار أن تحقيق الأمن والأمان المجتمعي أحد أبرز مؤشرات كفاءة وزارة الداخلية وفاعليتها في تحقيق أهدافها.

ويرى الباحث أن بعد الرقابة بعد مهم جداً وهو يأتي بالتوازي مع بعد المساءلة لذلك تم الاكتفاء ببعد المساءلة، وكذلك يعتبر تطبيق وتنفيذ معايير الحوكمة في مؤسسات الدولة العامة والخاصة يتطلب أيضًا وجود الحوكمة في الكيانات السياسية الحاكمة أو الدول، ومعاييرها كالتالي:

1. المشاركة والمساءلة.
2. جودة القوانين والتشريعات.
3. احترام الحقوق والتشريعات.
4. كفاءة وفاعلية الحكومة في تنفيذ برامجها التي نالت الثقة على أساسه (السلطة التنفيذية)
5. كفاءة وفاعلية الأقسام الرقابية في الدولية من الحد من الفساد.
6. سيادة القانون.

14.1.2 متطلبات تطبيق الحوكمة في مؤسسات الدولة

بحسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فإن المنظومة العامة لإدارة الحكم الرشيد والتي تعمل على تنمية مستدامة تتشكل من العناصر الآتية: (عبد الله، 2009)

1. مشاركة المجتمع بكافة الأطراف في **صناعة** السياسات والخطط العامة والأولويات والرؤى الوطنية، ويشمل هذا التحديد الأفراد ومؤسسات المجتمع المدني والقوى السياسية والقطاع الخاص والقطاعات الفاعلة الأخرى
2. وجود قواعد وأسس مرجعية تشريعية وقانونية كافية تنظم نشاط السلطات والمؤسسات الحكومية لتنظيم العلاقة بين المؤسسات الحكومية والمواطن والمجتمع المدني وقطاع الأعمال.
3. توفير الشفافية في عمل السلطات والمؤسسات الحكومية وإمكانية مساءلتها، الأمر الذي يستوجب تسهيل عملية الحصول على المعلومات المتعلقة بها وهذا من شأنه تسهيل عملية المراقبة على أداء المؤسسات الحكومية ومساءلتها وترتبط عملية المساءلة إلى حد كبير بشفافية السلطات والمؤسسات الحكومية.
4. مقدرة الجهاز الحكومي على التكيف والاستجابة لمتطلبات مواطنيه في إطار موارده المتاحة.

5. ضرورة وجود حدود دنيا من التوافق الوطني والإجماع العام على التوجهات والأولويات والسياسات العامة، وأن تكون عملية توزيع الثروات التي تسيطر عليها الحكومة عادلة ومتساوية.
6. يجب ضمان عمل أجهزة الدولة بشكل كفؤ وفعال، ما يعني عدم هدر المال العام وتوظيفه في أوجهه الصحيحة وفقًا للخطط والبرامج المدروسة والمعدة مسبقًا، وقياس كفاءة وفعالية أداء أجهزة الدولة يجب أن يكون وفقًا للموازنات المخططة والأهداف والنتائج المتوخاة منها.
7. وجوب تحديد التوجهات الاستراتيجية للدولة، ضمن إطار عملية تخطيط منهجية وشاملة وذات أبعاد مرتبطة بجوانب وطنية شاملة.

ويرى الباحث أن هذه المتطلبات مجتمعة تشكل ركيزة أساسية لكل الأهداف والآمال المرجو تحقيقها من قبل وزارة الداخلية والأمن والوطني والذي يدعم تعزيز الأمن والأمان داخل أرجاء الدولة وينعكس بشكل مباشر على عجلة التنمية داخلها، ولا يمكن تنفيذه هذه الأهداف بشكل دقيق والوصول إلى أعلى مستوى من الأداء إلا بالالتزام بكافة هذه المتطلبات الأمر الذي يدعو إلى تطوير نظام حوكمة متكامل؛ لضمان مأسسة العمل ورفع كفاءته وتسهيل تنسيق الجهود بين الجهات ذات العلاقة ما أمكن.

المبحث الثاني:

الأمن والأمان المجتمعي

1.2.2 مقدمة:

إن الأمن هو الشعور بالحماية والسلامة والاطمئنان، سواء للفرد أو للجماعة، من أي مخاطر داخلية أو خارجية، وهو ليس مفهوماً عسكرياً كما يتوارد للبعض، فهو مفهومٌ عامٌ وشامل، فيه أمن اقتصادي وسياسي واجتماعي، وإن تحقق هذا المفهوم الشامل فإن الأمن والأمان المجتمعي سيتحقق.

في العصر الحديث تناول تقرير التنمية البشرية للعام 1994م الصادر عن برنامج الأمم المتحدة مفهوم الأمن الإنساني من وجهة أخرى حيث ركز على صون الكرامة البشرية وكرامة الإنسان، وتلبية احتياجاته المادية والمعنوية، ويتحقق هذا الأمن من خلال التنمية الاقتصادية المستدامة والحكم الرشيد، والمساواة الاجتماعية، وسيادة القانون، وانعدام التهديد والخوف بأشكاله المختلفة (سعيد والحرفش، 2010).

ولا شك أن تحقيق الأمن والاستقرار يُعد الركيزة الأساسية لنمو وتطور المجتمعات، فجميع الحريات معهما علا شأنها تأتي بعد تحقيق الأمن والاستقرار، بل إن بعض الدول تلجأ إلى تعطيل تلك الحريات عند تعرضها لأي خلل أمني وتعلن حالة الطوارئ (الأحكام العرفية)، وهذا ما أكدته جميع استطلاعات الرأي التي تجربها مراكز الدراسات المتخصصة في العالم أن الأولوية لتحقيق الأمن على سائر الحريات الأخرى (المجالي، 2017).

وخلال هذا المبحث سيتطرق الباحث لمفهوم الأمن والأمان المجتمعي لغة واصطلاحاً وعند أهل السياسةِ والأمن، بالإضافة إلى مفهومه في الإسلام، وأهميته وأثره على المجتمعات وتطورها، وأنواعه المختلفة، والفرق بين الأمن والأمان المجتمعي، وواقعهما في قطاع غزة.

2.2.2 تعريف الأمن لغةً واصطلاحاً

- **لغةً:**

1. **ما يدل معناها على السكون القلبي والهدوء النفسي**، قال الرازي: "الأمان والأمانة بمعنىً وقد أمنْتُ فأنا آمن، وآمنت غيري من الأمن والأمان... والأمن ضد الخوف" (الرازي، 1995)، وقيل أيضاً: "الأمن والأمن: كصاحب، ضد الخوف، أمِن كفرح أمناً وأماناً

بفتحهما، وأمناً وأَمَنَةً محركتين، وإمناً بالكسر، فهو أمِن وأمين كفرح وأمير، ورجل أَمَنَــةٌ كهمزة ويحرك يأمنه كل أحد في كل شيء" (آبادي، 1989)

- **ما يدل معناها على الثقة والطمأنينة.** قال (الزمخشري، 1979)" فلان أَمَنَةٌ أي يأمَنُ كل أحد ويثق به، ويأمنه الناس ولا يخافون غائلته"، وقيل: "أن الأمان والأمانة بمعنى، وقد أمِنْتُ فأنا أمِن، وآمنت غيري من الأمن والأمان. والأمن ضد الخوف، والأمانة ضد الخيانة.... والمأمن: موضع الأمن، والأمن: المستجير ليأمن على نفسه (ابن منظور، 1290).
- **اصطلاحًا:**

تباينت التعريفات الاصطلاحية للأمن، لكنها في المحصلة تصب في معين واحد وتســعى لتحقيــق هدف مشترك يتفق عليه جميع الأطراف وهو توفير حياة كريمة هانئة يعيش فيهــا الفــرد بــأمن وسلام، ومن أهم تعريفات الأمن في الاصطلاح:

- هو تأمين سلامة الدولة ضد أخطار خارجية، وداخلية قد تؤدي بها إلى الوقوع تحــت سيطرة أجنبية نتيجة ضغوط خارجية أو انهيار داخلي (الكيالي، 1979).
- تأمين الدولة من الداخل ودفع التهديد الخارجي عنها، بما يكفل لشعبها حيــاة مســتقرة توفر له استغلال أقصى طاقاته للنهوض والتقدم والازدهار (سعيد، 1978).

3.2.2 الأمن في الاسلام

لقد اهتم الإسلام بالأمن اهتمامه بمقومات الحياة الكريمة، لأن الأمن مطلب فطري لدى كافة الكائنات الحية، فهو يعتبر ركيزة أساسية من ركائز الحياة في هذا الكون، فشأن الأمن لا يقل أهمية عن شأن الغذاء، إذ لا يمكن أن نتصور أن تكون هناك حياة بلا غذاء، وكذلك الحال بالنسبة للأمن، وهذا ما عبر عنه القرآن الكريم صراحة في قوله جل وعلا: **(فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ * الَّذِي أَطْعَمَهُم مِّن جُوعٍ وَآمَنَهُم مِّنْ خَوْفٍ)** (سورة قريش:3-4)، والحياة الكريمة الهانئة والسعادة الغامرة وراحة النفس تكون حيث يكون الأمن، قال تعالي: **(وَجَعَلْنَا بَيْنَهُمْ وَبَيْنَ الْقُرَى الَّتِي بَارَكْنَا فِيهَا قُرًى ظَاهِرَةً وَقَدَّرْنَا فِيهَا السَّيْرَ سِيرُوا فِيهَا لَيَالِيَ وَأَيَّامًا آمِنِينَ)** (سورة سبأ:18) وعلى النقيض تماماً تكون حياة الخوف والجوع والتشريد في حال انعدام الأمن وضياع الإيمان بين الناس، قال تعالى **(وَضَرَبَ اللّهُ مَثَلاً قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُّطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِّن كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللّهِ فَأَذَاقَهَا اللّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُواْ يَصْنَعُونَ)** (سورة النحل:112).

4.2.2 مفهوم وتعريف الأمن والأمان

- **الأمن:** هو عبارة عن الممارسات التي تضمن التخلّص من المخاطر التي تهدّد السلامة، ويعتبر الأمن مسؤولية اجتماعية وعملية مقصودة يقوم بها الأشخاص لتوفير الحماية لأنفسهم وغيرهم، حيث يبعثون الراحة والطمأنينة في نفوسهم وقلوبهم وقلوب الآخرين، مما يوفر لهم بيئة من الاستقرار اللازم لضمان استمرار وديمومة عمليات التنمية والتطور والعمل والإنتاج، عن طريق اتّباع سبل وطرق وإجراءات الأمن والسلامة المختلفة في الحياة لحماية الأنفس والأرواح والأملاك وغيرها (Princeton، 2019).

ومن أهم أنواع الأمن هو أمن الدولة أو الأمن القومي أو الأمن العام، حيث تعبر تلك المفاهيم عن حماية الدولة وأفرادها من أي مخاطر تهدد صحتها وسلامتها ومستقبلها ومستقبل أبنائها وتكون من مسؤولية الدولة والقائمين عليها، ويُعرف الأمن في السياق العالمي والدولي على أنه قدرة الدول على الحفاظ على حدودها وكيانها وتماسكها وترابطها الداخلي الوظيفي مستقلاً، والوقوف في وجه قوى التحكم والسيطرة المعادية سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي (Princeton، 2019).

- **الأمان:** هو حالة من الشعور الداخلي يتولد من إحساس الفرد بالأمن وفق المفهوم الذي تقدم استعراضه، وهذا الشعور يعطي إحساس بالراحة والاطمئنان، سواء كان ذلك للأفراد أو الجماعات على حد سواء، وبالتالي يمارسوا حياتهم بطريقة جيدة بعيداً عن القلق والخوف والتوتر (المجالي، 2017).

- **وقد عرفت الجامعة النرويجية للتكنولوجيا والعلوم (NTNU)، الأمن والأمان** وبيّنت الفرق بينهما أيضاً كالتالي:(Skavland Ids and Mejdell Jakobsen) ، (2000

✓ **الأمن** هو الحماية ضد الحوادث المقصودة، أي الحوادث المرغوب فيها والتي تحدث نتيجة عمل مدروس ومخطط له.

✓ **الأمان** فهو الحماية ضد الحوادث العشوائية، والحوادث العشوائية هي حوادث غير مرغوب بها وتحدث نتيجة لصدفة واحدة أو أكثر.

وفي ضوء التعريفات السابقة، يعرف الباحث الأمن على أنه مجموعة من الممارسات التي تحيط الفرد بهالة تحميه من التهديدات والمخاطر التي من الممكن أن تقع عليه، أم الأمان فهو عبارة

عن شعور داخلي ينعكس على الفرد في حال وجوده في مكان مليء بممارسات الأمن والهالات التي تحميه من التهديدات والمخاطر ويمنحه هذا الشعور راحة واطمئنانا كبيراً مما يجعله يعيش حياته بعيداً عن الخوف والقلق والتوتر.

5.2.2 أهمية الأمن والأمان

إن غياب الأمن الداخلي والخارجي للمجتمعات عاملٌ رئيسي لعدم تقدمها ونهضتها وتطورها، حيث أنه في الوقت الذي يسكن الخوف حياة الناس، فإنه لن يكون هناك تطلعات مستقبلية لهم، ولهذا فإنه إن وجدت بمجتمع ما عناصر الأمن كاملة فهذا دليل على وجود مستقبل أفضل لهم.

وبالتالي فإن من أهم الركائز لقيام أيّ مجتمعٍ وتطوره هو وجود عنصر الأمن، فالشُعوب التي توجد على أراضيها الحروب أو تفتقر لأبسط أنواع الأمن فإن مجتمعاتها تهاجر لتبحث عن المكان الذي يتوفر فيه الأمن، فالأمن والاستقرار هما مصطلحان مترافِقان معاً، فأينما وجَدت الأمن وجدت الاستقرار معه، وأينما وجدت الاستقرار فالأمن يكون مرافقاً له، فانعدام الأمن يسبب الخَوف والجَزَع وعدم الاستقرار وعدم البنا (Wordfly،2019).

6.2.2 الفرق بين الأمن والأمان

هنالك عدة دراسات فرقت بين الأمن والأمان، ومن أبرز جوانب التفريق التي لخصها (Morgan)، 2018من خمسة أوجه، وهي التعريف، الجانب العاطفي، الشأن الداخلي والخارجي، طبيعة التهديدات، ومدى التغطية، ويمكن توضيحها كما يلي:

أ) **التعريف**

أحد الاختلافات الأساسية بين المصطلحين هو تعريفهم، حيث يشير الأمن إلى حماية الأفراد والمؤسسات والممتلكات من التهديدات الخارجية التي من المحتمل أن تسبب الضرر، من الواضح أن الأمن يركز بشكل عام على ضمان عدم تسبب العوامل الخارجية في حدوث مشكلات أو وضع غير مرغوب فيه للمؤسسة والأفراد والممتلكات داخل المبنى، من ناحية أخرى فإن الأمان هي الشعور بالحماية من العوامل التي تسبب الضرر، من المهم أيضاً إبراز أن الفرد الذي يتحكم في العوامل المسببة للمخاطر لديه شعور بالأمان.

ب) **الجانب العاطفي: -**

الفرق الثاني هو أن الشعور بالأمان هو جانب عاطفي في حين أن الأمن له علاقة بالجانب البدني، يشعر الفرد بالأمان عندما يعتنق هو أو هي من قبل الأحباب مما يعني أنه تم

الاعتناء بسلامته العاطفية. وبالمثل، فإن الأطفال الصغار لديهم شعور بالأمان عندما يكونون قريبين من أمهم أو والدهم لأنه يوفر لك الجانب العاطفي والبدني. من ناحية أخرى، فإن جانب الأمن يأتي مع الجوانب المادية مثل الجدران الطويلة التي تحمي الفرد من التهديدات الخارجية. بالإضافة إلى ذلك، يتمتع الفرد بالأمان إذا كان لديه سلاح بدني مثل البندقية يمكن استخدامه للتعامل مع التهديدات الخارجية.

ج) خارجي وداخلي: -

من المهم تسليط الضوء على أن **الأمن** هو في الغالب شأن خارجي في حين أن السلامة جانب داخلي، يضمن الأشخاص الذين يبحثون عن الأمان أنهم يتمتعون بحماية عالية ضد العوامل الخارجية التي من المحتمل أن تضرهم.

د) متعمدة وغير مقصودة: -

الفرق الآخر الملحوظ بين الأمن والأمان هو أن **الأمن** هو الحماية ضد التهديدات المتعمدة والمقصودة، بينما **الأمان** هي جانب من جوانب الأمان ضد التهديدات غير المقصودة، عادة ما يتم حماية الأشخاص والممتلكات من التهديدات **المتعمدة** التي يسببها المجرمون الذين لديهم نية لتخريب عمليات المنظمة، أو سرقة موارد المنظمة، أو إلحاق الأذى بالفرد. وهذا يعني أن الأمن موجه نحو الحماية من الأنشطة الإجرامية التي يرتكبها المجرمون. من ناحية أخرى، يتم تثبيت أمان أي شخص في الغالب بحيث يمكن حماية الشخص من **الحوادث غير المقصودة**. على سبيل المثال، يتعين على الأفراد ارتداء ملابس السلامة في منظمة تتعامل مع المواد الكيميائية بحيث يمكن حمايتهم من الحوادث.

ه) التغطية

يبدو أن مدى تغطية كل مصطلح مختلف عن الأخر بشكل كبير، **فالأمن** هو شأن رئيسي يغطي مساحة واسعة ويذهب أبعد من ذلك ليكون جانباً دولياً، حيث تضمن الدول سلامة وأمان مواطنيها عن طريق غرس تدابير أمنية على الحدود وفي مجالها الجوي، أحد الأدوار الرئيسية للحكومة هو توفير الأمن الكافي، وخاصة ضد التهديدات الخارجية، بينما لا يغطي الأمان والسلامة تغطية واسعة وعادة ما تتضمن مباني المنزل أو المنظمة أو الشركة أو المؤسسة. من الضروري أيضاً تسليط الضوء على أنه لا يمكن أن يكون هناك أمان إذا لم يتم ضمان الأمن.

7.2.2 الأمن والأمان المجتمعي في قطاع غزة

لعل الحديث عن الأمن والأمان المجتمعي والاستقرار في فلسطين بشكل عام، وفي قطاع غزة بشكل خاص، مختلفٌ تماماً عن الحديث عنه في باقي دول العالم، ذلك أن لفلسطين وقطاع غزة خصوصية معينة، كونها تحت الاحتلال الإسرائيلي، ومستهدفةٌ منه على الدوام، في كل ما يتعلق بحياة الأفراد فيها، أمنياً وسياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وهناك معاركٌ لا تتوقف بين القائمين على الشأن الفلسطيني والاحتلال الإسرائيلي في مختلف فترات حياة القضية الفلسطينية وصراعها، هذه المعارك يتربع عليها "الأمن والأمان المجتمعي واستقرار المجتمع وضرب المجتمع الفلسطيني من الداخل.

الحديث عن الاحتلال الإسرائيلي لا يعني أنه لا أسباب أخرى في المجتمع الفلسطيني تؤدي إلى ذلك، فقطاع غزة كباقي المجتمعات في العالم، فيه معدل جريمة سواء كانت مقصودة أم لا، سواء كانت الخلفية شجار عائلي أو شخصي، أو عبث بالسلاح، أو عمليات إطلاق النار، وغيرها من أشكال انتشار الأسلحة الصغيرة وسوء استخدامها، والتي أسهمت في ارتفاع أعداد الضحايا وفاقمت من تردّي الوضع الأمني في القطاع (الميزان، 2019).

لكن بالنظر إلى أداء وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة والأجهزة الأمنية فيها، فإننا نجد كفاءة في أداء الأجهزة الأمنية وتزايد الوعي المجتمعي تجاه ذلك، ففي عام 2016، بلغ مستوى الكشف عن الجرائم الكبرى التي تصنف تحت بند (الإيذاء والاعتداء والقتل)، وصل نسبة 100%، والكشف عن الجرائم البسيطة مثل السرقة والآداب العامة وصل 85% (صفا، 2016).

وفي استطلاع رأي قام به المركز الفلسطيني للبحوث السياسية والمسحية في الفترة ما بين 17 – 20 حزيران (يونيو) عام 2020، ظهر فيه أن نسبة الشعور الأمن والسلامة الشخصية في قطاع غزة بلغت 74%. (PCPSR،2020 ،).

ولأهمية هذا الموضوع، يحاول الباحث من خلال هذا البحث أن يدرس فاعلية تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وأثرها على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي في قطاع غزة وتطويره وصولاً إلى حالة الاستقرار المجتمعي داخلياً وخارجياً.

ويمكننا تلخيص أنواع الأمن بما يلي: (صلاح، 2018)

1. **الامن العسكري: يتمثل في القدرات الدفاعية والهجومية التي تمتلكها الدولة لحماية نفسها للهجوم المسلح والقدرات الدفاعية.**

2. **الأمن السياسي: يعني السلام والاستقرار التنظيمي الهيكلي الداخلي للدولة، وذلك في ظل نظم وأيدولوجيات واستراتيجيات سليمة تستند إليها الدولة وتستمد منها شرعيتها.**
3. **الأمن الاقتصادي: يتعلق بالموارد الاقتصادية، والمادية، والطبيعية، والبشرية، والأسواق التي تمتلكها الدولة والتي تشير إلى مستوى رفاهيتها وقوتها.**
4. **الأمن الاجتماعي: يخص قدرة المجتمعات على الحفاظ على استقرارها الداخلي والعلاقات بين أبناءها والحفاظ على الأمن الداخلي، وتحقيق آمالها في مجتمع حالٍ بشكل نسبي من الجرائم بأنواعها المختلفة.**
5. **الأمن البيئي: يتمثل في المحافظة على المجال الحيوي للدولة.**

المبحث الثالث:

وزارة الداخلية والأمن الوطني

1.3.2 مقدمة:

يهدف هذا المبحث على التعرف على وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة، ومن خلال المبحث سيتم التطرق إلى تاريخ الوزارة ونشأتها والمراحل التي مرت بها، وأهميتها، والهيكل التنظيمي لها.

2.3.2 نشأة وزارة الداخلية والأمن الوطني

أنشئت وزارة الداخلية منذ اليوم الأول لقيام السلطة الوطنية الفلسطينية سنة 1994، وقد حظيت الوزارة باهتمام ورعاية القيادة السياسية باعتبارها واحدة من أهم الوزارات السيادية لدورها في توفير الأمن للمواطن الفلسطيني، انطلق عمل القائمين على الوزارة من الصفر، حيث كانت الخدمات في زمن الاحتلال تقدم من خلال مكتب الإدارة المدنية الإسرائيلية، ومن بعض المجالس القروية والبلدية، وكان الاحتلال كعادته يتخذ من مكتب الإدارة المدنية مكانا لإذلال المواطنين والتنكيل بهم من خلال التباطؤ الشديد في إنجاز المعاملات (هيكلية وزارة الداخلية الفلسطينية، 2007).

3.3.2 مراحل وزارة الداخلية والأمن الوطني

من خلال واقع الحكم الذي عايشته السلطة الفلسطينية بقيادة الرئيس الراحل ياسر عرفات وإنشاء الوزارات ومن بينها وزارة الداخلية والأمن الوطني والتي تمسك الرئيس أبو عمار بمنصب وزيرها منذ تأسيسها وحتى عام 2003 حيث تم تشكيل الحكومة في وقتها برئاسة الرئيس محمود عباس وتكليف وزير داخلية جديد حتى إجراء الانتخابات التشريعية في عام 2006م وتشكيل حكومة جديدة برئاسة السيد إسماعيل هنية (أبو كويك، 2012).

ثم شهدت الحالة الأمنية في قطاع غزة حالة من الإرباك بعد فوز حركة حماس في انتخابات 2006م، وتسليم أمور الحكومة ورئاسة الأجهزة الأمنية لوزير من حركة حماس وهو النائب الشهيد / سعيد صيام الذي اغتالته الطائرات الإسرائيلية خلال العدوان على قطاع غزة عامي 2008-2009، وعلى أثر تعيينه وزيراً للداخلية حينها، تسبب ذلك في تدهور الحالة الأمنية نتيجة للخلافات

السياسية وعدم التوافق بين حركتي فتح وحماس، وتعاقب على هذا المنصب ثلاث وزراء خلال فترة الحكومة العاشرة (حكومة الوحدة الوطنية)، بعد ذلك انفصلت وزارة الداخلية بغزة عن رام الله نتيجة الانقسام السياسي.

حيث قرر حينها رئيس السلطة إقالة الحكومة العاشرة (حكومة الوحدة الوطنية) وتشكيل حكومة تسيير أعمال برئاسة سلام فياض بتاريخ 14 يوليو 2007، والتي لم يعترف بها رئيس الحكومة السابقة إسماعيل هنية، وأعلن عن استمرار عمل حكومته في قطاع غزة، واستمر الحال على ما هو عليه، إلى عام 2011، حيث تم توقيع اتفاق المصالحة بين حركتي فتح وحماس في شهر مايو 2011 سُمي باتفاق القاهرة، والاتفاق على تشكيل حكومة جديدة عام 2014 أطلق عليها حكومة الوفاق برئاسة (رامي الحمد الله) والذي أوكلت إليه حينها وزارة الداخلية والأمن الوطني، والذي خلفه بعد ذلك بدون توافقٍ فلسطيني وبقرار من رئيس السلطة (محمد اشتيه) كرئيسٍ للحكومة الجديدة التي شكلها الرئيس في عام 2019، والذي أوكلت إليه أيضاً وزارة الداخلية والأمن الوطني، وبسبب حالة الانقسام المستمرة بين حركتي فتح وحماس، لا تمارس هذه الحكومة عملها في قطاع غزة، وتُدار الوزارة في قطاع غزة من خلال وكيل وزارة الداخلية والأمن الوطني اللواء توفيق أبو نعيم.

4.3.2 أهمية وعمل وزارة الداخلية والأمن الوطني

وزارة الداخلية إحدى الوزارات الأكثر أهمية في الحكومة الفلسطينية وتعنى بالحفاظ على أمن المجتمع وتنظم الحياة المدنية وتقوم بتقديم الخدمة من أجل تأمين وحماية أمن المواطن الشخصي والاقتصادي والأمني والسياسي، وتتألف من شقين الشق العسكري والذي يشمل الأجهزة الأمنية المختلفة وعددها والشق المدني الذي يشمل كافة الإدارات التي تعني بالأحوال المدنية للمواطن كالإدارة العامة للأحوال المدنية والجوازات والإقامات وشئون الأجانب والإدارة العامة للشئون العامة بالإضافة إلى الإدارات العامة الأخرى الإدارية والمالية والشئون القانونية، ووحدات مكتب الوزير التي تقدم المشورة في مجالات حقوق الإنسان والإعلام وشئون المرأة والقدس والرقابة والشكاوى (حميد، 2016).

5.3.2 الرؤية والرسالة والقيم لوزارة الداخلية والأمن الوطني

بيّنت وزارة الداخلية خلال خطتها الاستراتيجية 2017 – 2021 والتي أطلقتها عام 2017، رؤيتها الاستراتيجية ورسالتها وقيمها وذلك كما يلي:

✓ **الرؤيـــــة**

الوصول لأعلى حالات الأمن وحماية الحريات العامة والتميز في تقديم الخدمات المدنية.

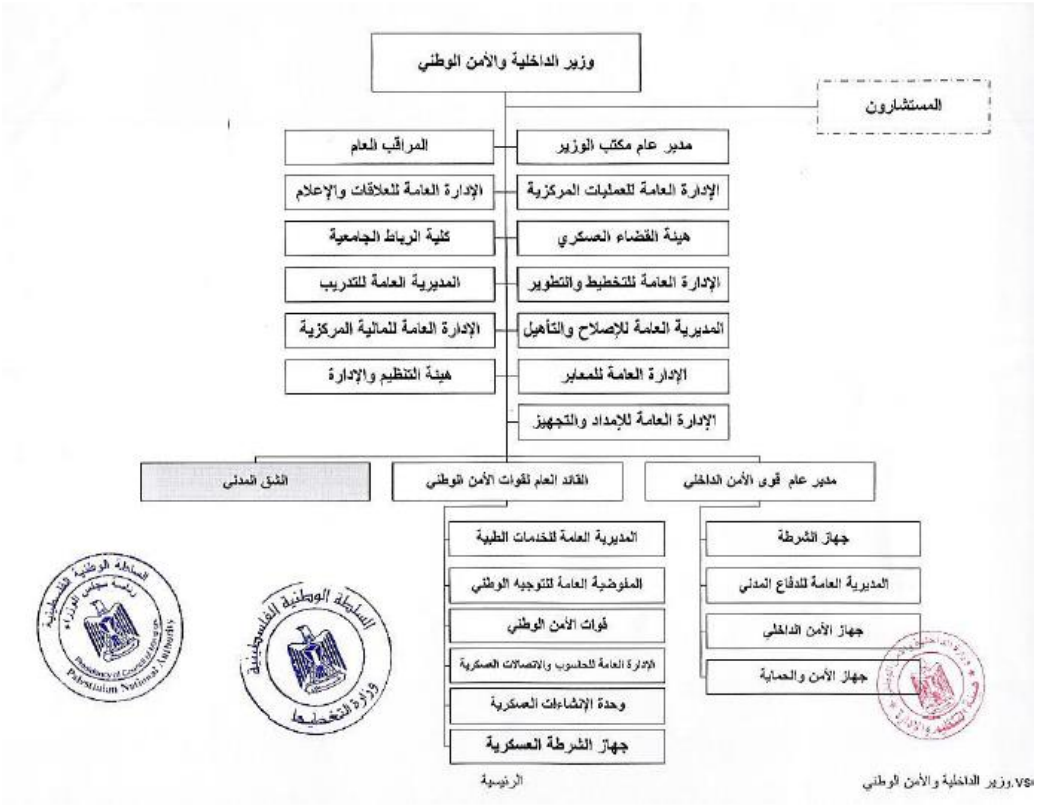
✓ **الرسالـــــة**

تسعى وزارة الداخلية والأمن الوطني للحفاظ على أمن المجتمع الفلسطيني وحماية حرياته العامة، وحماية الوطن والمواطن من المخاطر الداخلية والتهديدات الخارجية، وتقديم الخدمات المدنية وتنظيم العمل الأهلي، في بيئة مؤسساتية تواكب التطور، بالتكامل مع الجهات المختصة.

✓ **القيـــــــم:**

- سيادة القانون.
- العدالة والموضوعية.
- النزاهة والشفافية.
- الأصالة والتطور.
- الولاء والانضباط.
- المبادرة والإبداع.
- الجودة والاتقان.

6.3.2 الهيكل التنظيمي لوزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة



شكل (2.3): الهيكل التنظيمي لوزارة الداخلية والأمن الوطني

المصدر:(الحايك، 2018)

المبحث الرابع:

الدراسات السابقة

1.4.2 مقدمة عن الدراسات السابقة

قام الباحث بمسح للدراسات والأبحاث المتوفرة في المكتبات العامة والجامعات وملخصات لكتب وتقارير سنوية، وكذلك استعان الباحث ببعض المواقع الإلكترونية التي تهتم وتغطي موضوع ومجالات الحوكمة، وفي هذه الجزئية من الدراسة يتناول الباحث الحديث عن الدراسات الفلسطينية والعربية والأجنبية الذي قام بتدعيم بحثه بها ويقوم بالتعقيب عليها وتوضيح أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين هذه الدراسة.

أولاً: الدراسات الفلسطينية

1.4.2 دراسة صايج، (2018) بعنوان: "أثر تطبيق مبادئ الحوكمة في الأداء المؤسسي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق مبادئ الحوكمة في الأداء المؤسسي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني من وجهة نظر المدراء ورؤساء الأقسام والمكلفين اداريا.

وقد تكون مجتمع الدراسة من المدراء ورؤساء الأقسام والمكلفين إدارياً في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني بأفرعه في الضفة الغربية ومحافظات غزة والقدس الشريف، حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة 162 واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كما تم تصميم الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها، واشتملت عينة الدراسة على 112 مديرا ورئيس قسم ومكلف اداريا أي ما نسبته 69% من مجتمع الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: أن مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني كان بدرجة جيدة وبمتوسط حسابي بلغ (70.5%) كما أن مستوى الأداء كان عاليا نسبيا وبلغ ما نسبته (83.4%) كما أنه توجد أيضا علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة احصائية بين تطبيق مبادئ الحوكمة والأداء المؤسسي في

جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني مما يدل على أن زيادة فاعلية تطبيق مبادئ الحوكمة ينعكس على تحسين مستوى الأداء المؤسسي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.

كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة قوية بين أربع متغيرات مستقلة مجتمعة، وأن لها أثر في الأداء المؤسسي وهي: (**الشفافية والشفافية، المسؤولية الاجتماعية مجتمعة والشفافية، المسؤولية الاجتماعية والإفصاح مجتمعة، الإفصاح والمسؤولية الاجتماعية مجتمعة**)، وأظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq \%0.05$) في أراء حول واقع تطبيق مبادئ الحوكمة والأداء المؤسسي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تبع اً لمتغير العمر حيث كانت لصالح 55 فأكثر كما انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq \%0.05$) في آراء المبحوثين حول واقع تطبيق مبادئ الحوكمة في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني تبعا لمتغير المسمى الوظيفي حيث كانت لصالح مدير عام (صايج، 2018).

2.4.2 دراسة أبو حسين، (2017) بعنوان "معايير الحكم الرشيد ودورها في تنمية الموارد البشرية بوزارة الداخلية الفلسطينية – قطاع غزة – فلسطين"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معايير الحكم الرشيد ودورها في تنمية الموارد البشرية في وزارة الداخلية الفلسطينية – الشق المدني، وقد تناول الباحث هذا الموضوع في ضوء الدور الكبير الذي تحظى به معايير الحكم الرشيد في تنمية العنصر البشري، وللوصول إلى النتائج استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم الاستبانة وتوزيعها على أصحاب الوظائف الإشرافية في المستويات الإدارية (العليا والوسطى) التي تتمثل في: وكيل مساعد، مدير عام، مدير دائرة، رئيس قسم، رئيس شعبة (في قطاع غزة) والبالغ عددهم (251) موظفاً وموظفة، حيث استخدم الباحث طريقة المسح الشامل.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج كان من أهمها:

أنه يتم تطبيق معايير الحكم الرشيد: (الشفافية، المساءلة، المشاركة، سيادة القانون، الاستجابة، التوافق، المساواة والعدالة، الفاعلية، الكفاءة والرؤية الاستراتيجية) في وزارة الداخلية – الشق المدني بنسبة 61.23%. وأن تنمية الموارد البشرية تتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات: (الرؤية الاستراتيجية، التوافق، الفاعلية والكفاءة) وأن (81.1 %) من التغير

في تنمية الموارد البشرية يعود إلى تأثير تلك المتغيرات المستقلة على تنمية الموارد البشرية، والباقي 19.9% يعود إلى عوامل أخرى تؤثر على المتغير التابع.

وخرجت الدراسة بجملة من التوصيات أبرزها ضرورة تعزيز الإدارة العليا لمعايير الحوكمة والعمل على تطبيقها، ووضع الخطط والسياسات لتنمية الموارد البشرية وتقييمها بشكل دوري بالإضافة إلى الاهتمام وتعزيز دور معايير (الرؤية الاستراتيجية، التوافق، الفاعلية والكفاءة) لما لهذه المعايير من تأثير بصورة جوهرية في تنمية الموارد البشرية في الوزارة خلافاً عن درجة تأثير المعايير الأخرى.

3.4.2 دراسة بدوي، (2017) بعنوان: "الرقابة ودورها في تطبيق معايير الحكم الرشيد بوزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني – قطاع غزة – فلسطين"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الرقابة وعلاقتها بتحقيق معايير الحكم الرشيد في وزارة الداخلية والأمن الوطني بقطاع غزة.

وللوصول إلى النتائج اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة والمقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من (968) موظف من العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني بقطاع غزة وتم اجراء عدد (4) مقابلات شخصية مع جهات رقابية في الوزارة.

وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان من أهمها:

أ- تتوفر معايير الحكم الرشيد في وزارة الداخلية والأمن الوطني بقطاع غزة بوزن نسبي (68.1%).

ب- يوجد علاقة ايجابية بين واقع الرقابة وتحقيق معايير الحكم الرشيد في وزارة الداخلية والأمن الوطني بقطاع غزة.

ج- يوجد أثر ايجابي للرقابة على تحقيق معايير الحكم الر شيد في وزارة الداخلية والأمن الوطني بقطاع غزة.

د- لا يوجد فروق حول توفر معايير الحكم الرشيد في وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العسكرة، عدد سنوات الخبرة) بينما وجد فروق تعزى لمتغير الفئة العمرية (لصالح الذين أعمارهم 48 سنة فأكثر.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان من أهمها: العمل على ضرورة توفر الفهم الواضح لمعايير الرقابة الدولية لدى مفتشي الرقابة والتزامهم بالأنظمة والمعايير الرقابية وضرورة تعيين مفتشي الرقابة بناء على الكفاءة والمهنية وبعيدا عن التحيز والمحاباة.

4.4.2 دراسة سليمان (2017)، بعنوان: "التنمية الديمقراطية وأثرها على الاستقرار السياسي في فلسطين المحتلة منذ عام 1967، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين"

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في موضوع التنمية الديمقراطية وأثرها على الاستقرار السياسي في فلسطين المحتلة منذ عام 1967 م.

وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك للإجابة عن الاسئلة وفحص الفرضيات تبعا لملائمة هذا المنهج لأغراض الدراسة وقد تكونت الدراسة من خمسة فصول حيث تناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة.

وتناول الفصل الثاني الإطار النظري لموضوع التنمية الديمقراطية بجوانبها المختلفة، وفي الفصل الثالث فقد تناولت الدراسة موضوع التنمية الديمقراطية في فلسطين المحتلة، والعوامل المؤثرة فيه وأنماط التحول الديمقراطي في فلسطين ومعيقاته.

وفي الفصل الرابع تحدثت الدراسة عن الاستقرار السياسي في فلسطين منذ عام (1967م) حتى الان، وفي الفصل الخامس ناقشت الدراسة التنمية الديمقراطية وأثرها على الاستقرار السياسي في فلسطين المحتلة، من خلال مجموعة من القضايا التي تهتم بالتنمية الديمقراطية والاستقرار السياسي، ومدى العلاقة بينهما ثم اختتمت الدراسة بعدد من النتائج والتوصيات.

وكان من أهم النتائج:

تتعدد التحديات التي تؤثر على مستوى التنمية الديمقراطية في فلسطين، ويعد الاحتلال من أبرزها، بالإضافة إلى التبعية الاقتصادية وحالة الانقسام الفلسطيني الداخلي، الأمر الذي يؤثر وبشكل مباشر على حالة عدم الاستقرار السياسي الفلسطيني، كما أن غياب التنمية الديمقراطية، وضعف شرعية النظام السياسي الفلسطيني، وعدم استقلالية القرار الفلسطيني أدى إلى عدم الاستقرار السياسي الفلسطيني.

وخلصت الدراسة إلى التوصية بضرورة توحيد الصف الفلسطيني الداخلي، من خلال العمل على إيجاد سبل النقاش والحوار وبناء خطة عمل شاملة قادرة على تحديد الأولويات السياسية، التي تعتمد على توضيح الطرق التي يمكن من خلالها زيادة الوعي السياسي، ومستوى الديمقراطية لدى الأفراد وروح المشاركة السياسية والديمقراطية.

ثانياً: الدراسات العربية

5.4.2 صفاء أحمد صمادي، عبد الرحمن الهاشمي (2020)، بعنوان: مستوى ممارسة معلمي التربية المهنية لمبادئ الحوكمة في المرحلة الأساسية من وجهة نظر مشرفي التربية المهنية في الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى ممارسة معلمي التربية المهنية لمبادئ الحوكمة

في العملية التعلمية التعليمية، في مبحث التربية المهنية في المرحلة الأساسية من وجهة نظر مشرفي التربية المهنية في الأردن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثان استبانة من إعدادهما كأداة للدراسة، وبلغ عدد مجتمع الدراسة (39) مشرفاً ومشرفة، على مستوى الأردن.

وأظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى ممارسة المعلمين لمبادئ الحوكمة ككل كان متوسطاً،

ونال المبدأ الالتزام بالنزاهة والقيم والأخلاقية أعلى درجة.

وأوصت الدراسة بضرورة تضمين مبادئ الحوكمة في أطر برامج إعداد معلمي التربية المهنية في مؤسسات التعليم العالي، كما أوصت ايضاً بتصميم برامج تدريبية لمعلمي التربية المهنية تتضمن استراتيجيات تطبيق مبادئ الحوكمة.

6.4.2 دراسة محمد بشير (2019)، بعنوان: الأسس والمبادئ النظرية للحوكمة ومتطلبات تطبيقها في التعليم العام بالسودان.

هدفت هذه الورقة إلى التعريف بأسس ومبادئ الحوكمة وبيان أهميتها ومتطلبات تطبيق مبادئ الحوكمة في التعليم العام بالسودان.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الاستنتاجي وتمثلت العينة في الوثائق الرسمية والدراسات والمؤلفات الصادرة حول الحوكمة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

التعريف بالحوكمة وشروط ومتطلبات تطبيقها وأن واقع تطبيق مبادئ الحوكمة في التعليم يتم بنسبة/ متوسط)40%) ، وخاصة مبدأ الشفافية والمشاركة والمساءلة أقل تطبيقا" في المؤسسات التعليمية.

وفي ضوء تلك النتائج أوصى الباحث بعدد من التوصيات من أهمها:

تعزيز تطبيق الحوكمة في التعليم من خلال دعم تطبيق هذا الاتجاه من قبل المسؤولين بوزارة التربية والتعليم وتطوير الهياكل التنظيمية لدارة التعليم والاتجاهات الإدارية الحديثة بما فيها الحوكمة، وتعزيز الشفافية والمساءلة والمشاركة.

7.4.2 دراسة فؤاد بوزيدي، فيروز عزيز (2019): دور مبادئ الحوكمة في تعزيز أداء العاملين في المؤسسات الرياضية – دراسة ميدانية بمندوبية الجهوية للشباب والرياضة في تونس.

هدفت الدراسة إلى تحديد دور الحوكمة بصفتها أداة رقابية في تعزيز أداء المؤسسات من خلال دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الجزائرية، وتتجلى أهمية البحث في أنها تعالج أحد المواضيع التي لا تزال حقلًا خصباً للدراسة والبحث، وأنه محاولة لاستقراء مدى إمكانية قياس دور الحوكمة في تعزيز أداء المؤسسات الرياضية. ولتحقيق أهداف البحث تم إعداد استمارة استبيان لغرض جمع البيانات من أفراد العينة البالغ عددهم 41 موظفا، وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية لتحليل بيانات الاستبيان،

ولقد توصل الباحث إلى عدة نتائج كان أهمها: هو أن التطبيق السليم لمعايير الحوكمة يؤدي إلى تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية وضمان التطوير ورفع الأداء واتخاذ القرارات السليمة.

وأوصت الدراسة بعدة توصيات أبرزها: يجب نشر فكر الحوكمة بجميع مكوناته المتعلقة بحقوق المساهمين، وتشكيل إجراءات مجلس الإدارة.

8.4.2 دراسة عبد الناصر نور، فاضل عثمان، جمال يابه (2019): أثر التخطيط الاستراتيجي في تطبيق مبادئ الحوكمة (جامعة صلاح الدين اربيل أنموذجاً).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التخطيط الاستراتيجي في تطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسات الجامعية، والتعرف على أهمية التخطيط الاستراتيجي، فضلًا عن عناصر التخطيط الاستراتيجي الفعال والتعرف على مفهوم الحوكمة والمبادئ الأساسية لتطبيقها في منظمات الأعمال والمؤسسات بشكل عام وفي الجامعات بشمل خاص في تحقيق رؤيتها ورسالتها.

ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تصميم الاستبانة وتوزيعها على عينة عشوائية مأخوذة من (رئاسة الجامعة وكلية الإدارة والاقتصاد (في جامعة صلاح الدين – أربيل) والتي تتضمن فئتان (عضو هيئة تدريسية، عضو هيئة تدريسية مكلف بمهام إدارية)، وتم استخدام برنامج (SPSS) الاحصائي لتحليل البيانات وفحص الفرضيات.

وتمثل أهم الاستنتاجات بأن هناك علاقة مباشرة بين التخطيط الاستراتيجي ومبادئ الحوكمة الجامعية، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي للدراسة أن تطبيق مبادئ الحوكمة تتأثر بدرجة كبيرة بعناصر التخطيط الاستراتيجي بمعنى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لمبادئ الحوكمة الجامعية والإجراءات والبرامج والسياسات المطلوبة لتحقيق ذلك في المستقبل.

كذلك توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

وضع آليات محددة لمشاركة المجتمع الجامعي عند صياغة وتحديث رؤية الجامعة ورسالتها، وتشجيع الجامعات لوضع نظام فعّال للحوكمة فيها.

9.4.2 دراسة نهى الحايك (2016)، بعنوان: أثر تطبيق الحوكمة على تحسين الأداء في المؤسسات الحكومية، دراسة حالة "المديرية العامة للجمارك السورية"، الجامعة الافتراضية السورية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بحوكمة الشركات وأهميتها ومبادئها وأهدافها، ومعرفة دورها في رفع أداء المؤسسات الحكومية، وأيضا إلى معرفة دور اليات الحوكمة في تحسين الأداء المالي والوظيفي والمؤسساتي للمؤسسات الحكومية؛ لتصبح أكثر قدرة على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة واستغلال طاقات الموارد البشرية لرفع أداء المؤسسة الحكومية وأيضا إلى تسليط الضوء على دور الحوكمة في مكافحة الفساد والمحسوبيات في المؤسسات الحكومية وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليل لملائمته لأغراض هذه الدراسة واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات وطبقت دراسة الحالة على هيئة الجمارك السورية.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: أن تطبيق الحوكمة في المؤسسات الحكومية ضعيف مما يدل على وجود خلل اداري وسوء أداء وانتشار لظاهرة الفساد المالي والاداري، كما أظهرت نتائج تحليل الاستبيان إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين اليات الحوكمة في المؤسسات الحكومية وتحسين الأداء بشكل عام؛ سواء كان مالي او اداري أو تنظيمي، كما أن تطبيق مبدأ المشاركة والتقييم والفعالية والشفافية والعدالة والمساواة يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الجمركي.

وقد خلصت الدراسة إلى التوصية بضرورة تطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسات الحكومية، وتحديث وتطوير الأنظمة والقوانين لتلائم متطلباتها، كما أوصت الدراسة الباحثين والمهتمين بضرورة عمل المزيد من البحوث التي تتعلق بدور الحوكمة وإيجابياتها في المؤسسات الحكومية وعلى مستوى الدولة ككل.

10.4.2 دراسة العجلوني (2013)، بعنوان: أثر الحكم الرشيد على التنمية الاقتصادية المستدام في الدول العربية.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في أثر تطبيق الحكم الرشيد على النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية الاقتصادية في الدول العربية، وذلك من خلال تحليل مبادئ ومؤشرات الحكم الرشيد وأثرها على النمو الاقتصادي، وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وتم استخدام المنهج التحليلي للوصول إلى النتائج عن طريق تطوير نموذج اقتصادي رياضي لقياس أثر تطبيق الحكم الرشيد في التنمية الاقتصادية باستخدام الانحدار المتعدد ذو التأثير الثابت، وقد تم تطبيقه على مؤشرات الحوكمة والنمو الاقتصادي في الدول العربية في الفترة من (1996–2011).

وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ايجابية بين معدل النمو الاقتصادي ومستوى تطوير المؤسسات الحكومية في القطاع العام لتطبيق مبادئ الحكم الرشيد، كما أن جميع مؤشرات الحكم الرشيد على نفس مستوى الأهمية من ناحية التأثير في النمو الاقتصادي، ومكافحة الفساد، وتحقيق الاستقرار السياسي.

وخلصت الدراسة إلى التوصية بضرورة تطبيق مبادئ ومتطلبات الحوكمة في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة في الدول العربية، وضرورة اعتماد أنظمة الجودة الشاملة في هذه المؤسسات مع ضرورة انشاء أجهزة رقابية متخصصة ذات استقلالية مالية وادارية للمساءلة والمحاسبة ومنحها الصلاحيات القانونية اللازمة من أجل تحقيق الاستقرار والتنمية المستدامة.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية

11.4.2 دراسة Samarasinghe (2018)، بعنوان: أثر الحوكمة على النمو الاقتصادي.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في تأثير الحوكمة على النمو الاقتصادي على اعتبار أن السيطرة على الفساد والاستقرار السياسي وغياب مؤشرات العنف هي عوامل حاسمة للنمو الاقتصادي

وللوصول إلى النتائج استخدم الباحث مصادر البيانات الرئيسية لمؤشرات الحوكمة العالمية وقواعد بيانات مؤشرات التنمية العالمية واستخدمت هذه الدراسة مصادر البيانات من 145 دولة للفترة من 2002- 2014م من خلال قياس الآثار الثابتة وتقنيات الآثار العشوائية في لوحة متوازنة.

وقد توصلت الدراسة إلى ان زيادة وحدة واحدة في السيطرة على الفساد تتسبب بنسبة 6.9٪ في النمو الاقتصادي، وذلك بمقارنة معدلات النمو الاقتصادي لدول الاتحاد الاوروبي ودول أمريكا الشمالية ومنطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا، كما توصلت الدراسة إلى أن تطبيق متغيرات الحوكمة (السيطرة على الفساد والاستقرار السياسي، والحد من العنف والمساءلة) يؤدي إلى زيادة الاستثمارات الأجنبية المباشرة، وتحسين تكوين رأس المال الإجمالي وضبط الاستهلاك الحكومي، وتعزيز الانفتاح التجاري، مما يعود بأثر ايجابي على النمو الاقتصادي.

12.4.2 دراسة Altun (2017)، بعنوان: أثر الاستقرار السياسي والحوكمة على التنمية الاقتصادية.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في أثر الاستقرار السياسي والحوكمة على التنمية الاقتصادية، كما بحثت أيضا في دور القيادة السياسية والمؤسسات الديمقراطية في تعزيز الاستقرار في الدول، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة وفحص البيانات للاستعانة بالتقديرات التجريبية، وقد تم مراجعة التقديرات العملية لمجموعة بيانات تضم 157 دولة، من بينها 35 دولة متقدمة و122 دولة نامية، تغطي فترة 10 سنوات بين 2002-2011.

وقد توصلت النتائج إلى وجود أثر إحصائي واقتصادي هام للاستقرار السياسي على التنمية الاقتصادية على المدى القريب والبعيد كما أن الزيادة في متغير الاستقرار السياسي بنقطة واحدة يزيد من معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي بحوالي 1.38-1.62 نقطة.

وبذلك توصلت الدراسة إلى أن تطبيق معايير الحوكمة يحد من الفساد ويزيد من كفاءة أداء الحكومة ومن الجودة التنظيمية للمؤسسات الحكومية بشكل كبير وقوي.

13.4.2 دراسة Donath (2017)، بعنوان: فاعلية الحوكمة وأثرها على الاستقرار السياسي والحد من الفساد.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر فعالية الحوكمة والاستقرار السياسي والحد من العنف على السيطرة على الفساد بدءا من الافتراض بأن الشفافية (كجزء من الحوكمة الفعالة) قادرة على تعزيز رفاهية المواطنين من خلال الحد من الفساد والمعاملات السرية، كما هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أن هناك صلة قوية بين السيطرة على الفساد وفعالية الحوكمة من جهة، وبين الاستقرار السياسي والحد من العنف من جهة أخرى.

استخدمت الدراسة المنهج التحليلي وطبقت دراسة الحالة على 27 دولة عضو في الاتحاد الأوروبي وقد تم جمع بيانات المتغيرات المستقلة والتابعة من مؤشرات الحوكمة العالمية وتمت فترة التحليل من 2002- 2009 وتم استخدام تحليل الانحدار البسيط باستخدام طريقة GLS للوصول إلى النتائج.

وتوصلت الدراسة إلى أنه يمكن تعزيز رفاهية المواطنين على المستوى الفردي وكذلك على مستوى المجتمع من خلال تطبيق معايير الحوكمة الفعالة، وأن الشفافية تعد احدى المعايير الأساسية في ضمان المساءلة والمصداقية لصانعي القرار العام؛ بمعنى أن هناك علاقة مباشرة بين السيطرة على الفساد والحوكمة الفعالة والاستقرار السياسي، كما توصلت الدراسة إلى أن فعالية الحوكمة في البلدان المتقدمة أعلى من مثيلاتها في البلدان النامية مما يؤدي إلى تطبيق قدر أكبر من الشفافية ومراقبة الفساد، وقد ثبت ذلك من خلال مؤشر إدراك الفساد.

وقد خلصت الدراسة إلى التوصية بضرورة اتخاذ تدابير قوية لمحاربة الفساد في الدول والحكومات.

14.4.2 دراسة Khalid، Alam، Said (2016)، بعنوان: التقييم التجريبي للحكم الرشيد في القطاع العام في ماليزيا.

هدفت دراسة (خالد وعلام وسعد، 2016) إلى تقييم مدى تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في القطاع العام في ماليزيا وأثره على تقديم الخدمات وتحسين ثقة المواطنين، واستخدمت الدراسة المنهج

الوصفي التحليل للوصول إلى النتائج، وتم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم جمع البيانات الأولية من 109 من رؤساء الأقسام العاملين في 24 وزارة اتحادية، ثم تم قياس البيانات المتعلقة بتطبيق مبادئ الحكم الرشيد باستخدام مقياس ليكرت المكون من سبع نقاط وتحليله عن طريق الإحصاءات الوصفية ونمذجة قياس المسار، كما أجرت الدراسة اختبارات تشخيصية قياسية للتحقق من مصداقية البيانات والنموذج.

وتوصلت الدراسة إلى: أن تسعة عوامل كانت الأعلى في قياس ممارسات الحكم الرشيد وأن مجموعة المهندسين في مؤسسات القطاع العام كانت في أعلى مستويات ممارسة الحكم الرشيد، بينما مجموعة الخدمات الصحية كانت في أدنى من مستويات ممارسة الحكم الرشيد، لذلك فان مؤسسات القطاع العام في ماليزيا ما زالت بحاجة إلى تحسين أنظمة الحكم الرشيد لتصبح أكثر موثوقية وكفاءة.

وخلصت الدراسة إلى التوصية باستخدام نتائج الدراسة من قبل صانعي السياسات من أجل تحسين كفاءة أداء القطاع العام في ماليزيا والبلدان الأخرى.

15.4.2 دراسة Dunmade (2015)، بعنوان: الحكم الرشيد والاستقرار السياسي في نيجيريا: تقييم لإدارة جودلاك جوناثان.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في مدى تطبيق خصائص الحوكمة (الشفافية والقدرة على التنبؤ والمساءلة والمشاركة وتحسين الأداء) وأثرها على الاستقرار السياسي في نيجيريا، في ظل إدارة جودلاك جوناثان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليل للوصول إلى النتائج.

وقد توصلت الدراسة إلى أنه برغم الجهود التي تبذلها مختلف الادارات في مجال الحوكمة الا أن أعمال العنف والأزمة العرقية والدينية وغيرها من الأزمات مازالت مستمرة، وأثبتت الدراسة أن الاستقرار السياسي يمكن تحقيقه في نيجيريا، ويعود ذلك إلى أن جودة الحوكمة في نيجيريا لازالت دون المستوى القياسي لذلك لم تحقق أهداف ايجابية مما يؤثر سلبا على التنمية المستدامة، ويجعلها بعيدة المنال في نيجيريا.

كما توصلت الدراسة إلى أن سبب عدم الاستقرار السياسي في نيجيريا يرجع إلى فشل بعض المؤسسات الرئيسية في البلاد في تطبيق معايير الحوكمة بفاعلية.

وقد خلصت الدراسة إلى التوصية بتعزيز أداء المؤسسات الضعيفة في القطاع العام كعلاج لتعزيز الاستقرار السياسي، وذلك من خلال جودة تطبيق معايير الحوكمة من أجل تحقيق الاستقرار السياسي والتنمية المستدامة الشاملة.

16.4.2 دراسة (البنك الدولي، 2011) بعنوان "الضفة الغربية وغزة: تحسين الحوكمة والحد من الفساد".

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الإدارة الاقتصادية الجيدة، وتقديم الخدمات العامة، والفساد حيث تظهر الدراسات وجود علاقة مباشرة بين أنظمة الحكم الضعيفة وجودة تقديم الخدمات العامة، مما يوفر فرصة للفساد، واعتمدت الدراسة للوصول الي النتائج على اجراء تقييم شامل لإصلاحات الحكم في السلطة الفلسطينية.

وتوصلت الدراسة إلى أن الفلسطينيون يعتقدون بشكل كبير أن الشخصيات العامة والسياسية لديها حصانة ضمنية ويمكنها أن تنخرط في أعمال فساد دون عواقب، كما سلطت الدراسة الضوء على المستويات العالية للفساد المدرك، والتي يجب أن تكون مصدر قلق للسلطة الفلسطينية برغم أن السلطة الفلسطينية خطت خطوات واسعة لتحسين الإدارة الاقتصادية على مدى العقد الماضي، وحققت جهود الإصلاح بدرجات متفاوتة من النجاح.

وخلصت الدراسة إلى أنه ينبغي على السلطة الفلسطينية أن تتخذ نهجاً أكثر استباقية للتحقيق في الفساد ومقاضاة مرتكبيه، بالإضافة إلى زيادة أنشطتها لمكافحة الفساد لبناء ثقة الجمهور في مساءلة الحكومة.

17.4.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية التي تناولت تطبيق معايير الحوكمة بأبعادها (الشفافية، المساءلة، الإفصاح، المشاركة المجتمعية) وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي بأبعاده فقد ظهرت مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:

1. لقد ساهمت الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة وتأثيراتها مما ساهم في تطوير الدراسة وبنائها على أساس علمي صحيح

2. لقد ساهمت الدراسات السابقة في تحديد المنهجية الملائمة لطبيعة الدراسة الحالية
3. ساعدت الدراسات السابقة في تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة وأبعادهما وكيفية الربط بينهما
4. تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد الإطار العام للدراسة الحالية وتصميم هيكليتها
5. ساعدت الدراسات السابقة في تحديد أسلوب التحليل الإحصائي الذي يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة واعداد الاستبانة وكيفية تحليلها
6. ساعدت الدراسات السابقة في توقع النتائج وفهم الابعاد النهائية والخروج بتوصيات علمية وعملية تناسب الدراسة الحالية.

18.4.2 مدي الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

من خلال مراجعة الباحث للدراسات السابقة واستعراضها يتضح أنها تتشابه مع دراسة الباحث الحالية في تناولها لموضوع الحوكمة، وكيفية الاستفادة من تطبيق معاييرها في تحسين أداء مؤسسات القطاع العام، والحد من الفساد، والسعي لتحقيق الأمن والأمان المجتمعي في المجتمع الفلسطيني من أجل الوصول إلى التنمية المستدامة في الدولة.

كما ظهر ذلك من خلال استعراض الباحث للدراسات المحلية والتي سلطت الضوء على أثر تطبيق الحوكمة في تنمية الموارد البشرية وتعزيز الرقابة في وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة، مما يعطي لهذه الدراسة أهمية كبيرة قد تؤدي لميلاد المزيد من البحوث من قبل باحثين فلسطينيين اخرين كونها الدراسة الاولى التي تبحث في أثر تطبيق معايير الحوكمة على الأمن والأمان المجتمعي في المجتمع الفلسطيني الذي يعاني الكثير من ويلات الاحتلال والحصار الإسرائيلي وتبعات الانقسام الفلسطيني.

وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في انها تبحث في موضوع فاعلية تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وربط أثرها في تحقيق الأمن والأمان المجتمعي والذي يعتبر من المواضيع لم يتم دراستها على المستوى الفلسطيني على حد علم الباحث حيث تناولت معظم الدراسات الفلسطينية المحلية تطبيق الحوكمة وأثرها على جوانب إدارية كإدارة الموارد البشرية وغيرها.

كما تميزت الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة في انها تبحث في أثر تطبيق معايير الحوكمة وربطه بتحقيق الأمن والأمان المجتمعي في المجتمع الفلسطيني.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3 مقدمة

تعد إجراءات الدراسة الميدانية، ومنهجية الدراسة المتبعة من الأمور الهامة والأساسية في البحث العملي، من أجل تحقيق أهداف الدراسة والحصول على البيانات وتحليلها، وصولاً للنتائج وتفسيرها بشكل عملي وموضوعي.

وقد تناول الباحث في هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة بنائها وصدق وثبات أداة الدراسة والطريقة التي ابتعها في تصميم أداة الدراسة، والخطوات التي اتبعها في الدراسة وإجراءاتها، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت لتحليل البيانات، وفيما يلي تفاصيل ذلك:

2.3 منهج الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي: والذي يعرف بأنه: الطريقة التي يعتمد عليها الباحثون في الحصول على معلومات وافية ودقيقة تصور الواقع الاجتماعي، وتسهم في تحليل ظواهره. (درويش، 2018). ويعتبر هذا المنهج هو الأنسب لموضوع هذه الدراسة، وذلك للوقوف على المشكلة وتحليلها وتحقيق أهداف الدراسة.

3.3 مصادر الدراسة

اعتمد الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1) **المصادر الثانوية:** وقد لجأ الباحث لمصادر البيانات الثانوية من أجل معالجة الإطار النظري للبحث والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والدارسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة.
2) **المصادر الأولية:** وقد لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، من أجل معالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، من خلال حصر وتجميع

المعلومات اللازمة لموضوع البحث، ومن ثم تفريغها وتحليلها إحصائياً، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

4.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء الادارات والدوائر والأقسام العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة في العام 2020م.

جدول (1.3): توزيع مجتمع الدراسة حسب الدرجة الوظيفية

الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة
رئيس قسم	2143	%71.72
مدير دائرة	559	%18.71
مدير إدارة أو وحدة	249	%8.33
مدير عام أو نائبه	37	%1.24
المجموع الكلي	**2988**	**%100.00**

5.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية (بما يضمن تمثيل مجتمع الدراسة)، ولتحديد حجم العينة من المجتمع الأصلي للدراسة استخدم الباحث معادلة ستيفن ثامبسون (Steven Thompson)

$$n=\frac{N\times p(1-p)}{[[N-1\times(d^2\div Z^2)]+p(1-p)]}$$

n= حجم العينة

N= حجم المجتمع

z= الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

d= نسبة الخطأ وتساوي 0.05

p= نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50

وعند تطبيق المعادلة على أفراد مجتمع الدراسة بلغت عينة الدراسة الكلية 341 مفردة كحد أدنى، ولضمان تمثيل عينة الدراسة للمجتمع الأصلي تم توزع 341 مفردة بشكل طبقي بنسب مشابهة جداً لنسب المجتمع الأصلي للدارسة حسب التالي:

جدول (2.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية

الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة
رئيس قسم	245	71.85%
مدير دائرة	64	18.77%
مدير إدارة أو وحدة	28	8.21%
مدير عام أو نائبه	4	1.17%
المجموع الكلي	**341**	**% 100**

وقد قام الباحث بتوزيع (364) استبانة لضمان استرداد الحد الأدنى لعينة الدراسة والبالغ عددهم (341) حسب المعادلة السابقة، وبعد استرداد الاستبانات واستبعاد الاستبانات غير الصالحة، نظراً لخلل في تعبئتها، أو نقص في بياناتها، بلغت عينة الدراسة الفعلية (343) مفردة، وهو عدد يفوق الحد الأدنى لعينة الدراسة.

وقد قام الباحث بتقسيم عينة الدراسة إلى:

1.5.3 عينة استطلاعية

تم اختيار (30) مفردة عشوائياً وتم تطبيق أداة الدراسة عليها من أجل قياس صدق وثبات أداة الدراسة والعمل على تقنين الأداة وتطويرها، وتم تضمين هذه العينة عند تطبيق الدراسة الفعلية، لعدم حدوث تغيير على الاستبانة، واتصافها بالصدق والثبات.

2.5.3 عينة الدراسة الفعلية

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبانة تم اعتماد العينة والبالغ عددها (343) مفردة كعينة فعلية للدارسة، وهي كل الاستبانات الصالحة التي تم استردادها، وتم تحليل البيانات وفقاً لهذه العينة. وينوه الباحث هنا إلى وجود بعض التباين في أعداد الاستبانات المستردة، حيث تظهر مثلاً وظيفة رئيس القسم بنسبة أقل من تمثيلها في عينة الدراسة أو مجتمع الدراسة، وتظهر وظيفة مدير الدائرة في عينة الدراسة الفعلية بنسبة أكبر من نسبة تمثيلها في عينة الدراسة المأخوذة من مجتمع الدراسة، ويعود ذلك إلى التباين ما بين السجلات الرسمية التي تم أخذ البيانات منها، وتعطي دلالة حقيقية عن المسمى الوظيفي والتكليفات التي أصدرتها وزارة الداخلية، حيث أن البيانات التي اعتمدنا عليها في مجتمع الدراسة وعينتها هي تلك البيانات الحقيقية الموجودة في السجلات الرسمية، في حين أن هنالك تكليفات لوظائف إشرافية قد صدرت دون ولا تعد تعديلاً وظيفياً لبعض الوظائف لكي يتبوأ أصحابها مواقع أعلى، سيما بعد إعادة هيكلة لبعض الإدارات، فيكون رئيس قسم مثلاً ومكلف مدير دائرة، ويكون مدير دائرة ومكلف مدير إدارة، أو مدير إدارة ومكلف مدير عام، وبالتالي عندما أجاب المبحوثين اختاروا المسمى الوظيفي وفقاً للتكليف الجديد الذي تحصلوا عليه وليس وفق السجلات الرسمية، لذلك ظهر هذا التباين.

الدراسة الوصفية لعينة الدراسة حسب متغيراتها:

واشتمل توزيع البيانات الشخصية للمفحوصين، والتي تتعلق بالمتغيرات الديموغرافية (الفئة العمرية – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)، والجداول التالية توضح خصائص عينة الدراسة:

جدول (3.3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الفئة العمرية	20 – أقل من 30 سنة	22	6.41%
	30– أقل من 40 سنة	182	53.06%
	40– أقل من 50 سنة	120	34.99%
	50 سنة فما فوق	19	5.54%
	المجموع	**343**	**% 100**
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	49	14.29%
	بكالوريوس	222	64.72%
	ماجستير	63	18.37%
	دكتوراه فما فوق	9	2.62%
	المجموع	**343**	**% 100**

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
	مدير دائرة	105	30.61%
	مدير إدارة أو وحدة	87	25.37%
	مدير عام أو نائبه	27	7.87%
	المجموع	**343**	**% 100**
سنوات العمل في وزارة الداخلية	1-5 سنوات	2	0.58%
	6-10 سنوات	54	15.74%
	11-15 سنة	207	60.35%
	أكثر من 15 سنة	80	23.33%
	المجموع	**343**	**% 100**

يتضح من الجدول السابق أن أغلب العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني من فئة الشباب حيث أن (94.46%) من العاملين تقل أعمارهم عن 50عاماً، بينما بلغت نسبة من تزيد أعمارهم عن 50عاماً (5.54%)، وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي فكانت النسبة الأكبر للحاصلين على درجة البكالوريوس بنسبة (64.72%)، وأن ما يزيد عن (20%) قد حصلوا على شهادات عليا (ماجستير أو دكتوراه)، وفي سنوات الخبرة نجد أن معظم العالمين قد أمضوا من 11-15سنة في الوزارة بنسبة 60.35%، وكذلك فإن أصحاب الخبرات الكبيرة والذين أمضوا مدة تزيد عن 15سنة مثلوا النسبة الثانية حيث بلغت نسبتهم 23.33%.

6.3 أداة الدراسة

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة الميدانية، ويعرف (الزهيري، 2017، ص171) الاستبانة بأنها: "استمارة يصممها الباحث في ضوء الأطر النظرية ذات الصلة الوثيقة بمشكلة البحث طبقاً لأسس علمية، ويتضمن بيانات أولية عن المبحوثين وأسئلة أو عبارات تقريرية خاصة بمشكلة البحث، وقد يتم إعداده بصيغة مغلقو أو مفتوحة أو الاثنين معاً أو بالصور.

وتكونت الاستبانة من (40) فقرة موزعة على (5) محاور، حيث تقيس المحاور الأربعة الأولى

مدى تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني، والمحور الخامس يقيس تحقيق الأمن والأمان المجتمعي من قبل في وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني حسب الجدول التالي:

جدول (4.3): توزيع فقرات الاستبانة على المحاور

القسم	المحور	عدد الفقرات
تطبيق معايير الحوكمة	المحور الأول: الشفافية	10
	المحور الثاني: المساءلة	10
	المحور الثالث: الإفصاح	5
	المحور الرابع: المشاركة المجتمعية	5
	مجموع تطبيق معايير الحوكمة	**30**
الأمن والأمان	المحور الخامس: الأمن والأمان	10
	جميع فقرات الاستبانة	**40**

خطوات بناء أداة الدراسة:

1. الاطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، والاستفادة منها في بناء الأداة واختيار المجالات وصياغة الفقرات.
2. استشارة بعض المختصين في مجال الإدارة والموارد البشرية، وبعض العاملين في وزارة الداخلية بعزة.
3. استشارة عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية في تحديد مجالات الاستبانة وفقراتها.
4. تحديد المجالات الرئيسية للاستبانة.

5. تحديد الفقرات الخاصة بكل مجال.
6. تصميم الاستبانة في صورتها الأولية.
7. مراجعة الاستبانة من قبل المشرف.
8. تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، ملحق (2) يوضح أسماء المحكمين ودرجاتهم العلمية.
9. في ضوء أراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة بالحذف، أو الإضافة أو التعديل، لتكون الاستبانة بصورتها النهائية حسب ملحق (1)

وقد استخدم الباحث مقياس ليكارت الخماسي لقياس استجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة حسب الجدول التالي:

جدول (5.3): مقياس ليكارت الخماسي

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

7.3 اختبار التوزيع الطبيعي

وقام الباحث باستخدام اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnova) لمعرفة ما إذا كانت البيانات التي جمعت تتبع التوزيع الطبيعي، لأن الاختبارات المعلمية المستخدمة في فرضيات الدراسة تشترط أن تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (6.3): اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov–Samirnova)

م	المحور	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (sig)
1	المحور الأول: الشفافية	0.069	0.200
2	المحور الثاني: المساءلة	0.108	0.200
3	المحور الثالث: الإفصاح	0.177	0.055
4	المحور الرابع: المشاركة المجتمعية	0.137	0.108
5	المحور الخامس: الأمن والأمان المجتمعي	0.107	0.200

من الملاحظ في الجدول السابق أن القيمية الاحتمالية (sig) في جميع المحاور أكبر من مستوى الدلالة (α=0.05)، وعليه فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

8.3 صدق الاستبانة

1.8.3 صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

عرض الباحث الاستبيان في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين في إدارة الأعمال وتنمية الموارد البشرية من الجامعات الفلسطينية والبالغ عددهم (9) محكمين، والمرفق أسماؤهم في ملحق (2)، من أجل التأكد من سلامة بناء الاستبانة وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بعمل ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة، وصولاً للصورة النهائية للاستبانة في ملحق (1).

2.8.3 صدق الاتساق الداخلي

ويقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى ارتباط مفردات الاستبانة مع بعضها البعض، ويحسب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة ومجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه الفقرة.

وقد جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (30) استجابة وفيما يلي نتائج صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه الفقرة:

- **نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول (الشفافية):**

جدول (7.3): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول (الشفافية) والدرجة الكلية لهذا المحور.

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	تنشر الوزارة وثائق واضحة حول رؤيتها ورسالتها وفلسفة عملها واستراتيجيتها.	0.65	0.00
2	تُشرك الوزارة كافة الجهات المعنية باتخاذ القرار.	0.63	0.00

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
3	تعلن الوزارة عن القرارات التي تتخذها بصورة واضحة.	0.62	0.00
4	هناك أدلة إرشادية واضحة لدى الوزارة لخطوات وآليات إجراء المعاملات.	0.53	0.00
5	توفر الوزارة قسماً خاصاً بالرقابة الداخلية.	0.55	0.00
6	يتمتع النظام المالي للوزارة بالشفافية اللازمة.	0.68	0.00
7	يتم تقييم أداء الوزارة من خلال هيئات متخصصة.	0.63	0.00
8	تضع الوزارة سياسة عامة للنشر والإفصاح عن المعلومات للجمهور المحلي.	0.66	0.00
9	تنشر الوزارة تقارير دورية حول أنشطتها وفعالياتها.	0.51	0.00
10	تمد الوزارة الباحثين والجهات المعنية بالمعلومات اللازمة عن برامجها وأنشطتها.	0.57	0.00

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05= α

من الملاحظ في الجدول السابق معاملات الارتباط بين فقرات المحور الأول والدرجة الكلية لفقرات المحور دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05= α) لجميع فقرات المحور، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.51 – 0.68)، وهذا يدل على أن فقرات هذا المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

- **نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني (المساءلة):**

جدول (8.3): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني (المساءلة) والدرجة الكلية لهذا المحور.

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	توفّر الوزارة وصفاً واضحاً لواجبات وصلاحيات كل وظيفة فيها.	0.60	0.00
2	يوجد في الوزارة لوائح تكفل مساءلة المقصر في عمله أياً كان منصبه.	0.71	0.00
3	تحارب الوزارة أنماط الفساد الإداري والمالي فيها بشتى أشكاله.	0.76	0.00
4	لدى الوزارة لائحة نظامية لمساءلة العاملين فيها بمختلف رتبهم.	0.72	0.00
5	تطبق الوزارة مبدأ الثواب والعقاب على العاملين فيها بمختلف رتبهم.	0.72	0.00
6	توضح الوزارة الأحكام التي تحدد عقوبة وواجبات ومسؤوليات الأقسام والأفراد.	0.68	0.00
7	تضع الوزارة نظام رقابة وتقييم على الخطة السنوية.	0.62	0.00
8	تلتزم الوزارة بتقديم بيانات الذمة المالية الخاصة بها للجهات الرقابية.	0.64	0.00
9	يوجد في الوزارة دائرة مختصة بالتدقيق المالي على أعمال الوزارة تتمتع بالمهنية والاستقلالية	0.70	0.00
10	يعرف العاملون في الوزارة المسؤوليات المناطة بهم	0.63	0.00

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

من الملاحظ في الجدول السابق معاملات الارتباط بين فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية لفقرات المحور دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لجميع فقرات المحور، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.60 – 0.76)، وهذا يدل على أن فقرات هذا المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

- **نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث (الإفصاح):**

جدول (9.3): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث (الإفصاح) والدرجة الكلية لهذا المحور.

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	تقوم الوزارة بالإفصاح عن سياساتها وخدماتها التي تقدمها تجاه المجتمع المحلي.	0.64	0.00
2	يوجد لدى الوزارة هيكل تنظيمي مكتوب وواضح يبين المستويات التنظيمية للوزارة.	0.59	0.00
3	يوجد نظام تعويضات ومكافآت معتمد من قبل الإدارة العليا للوزارة ومعروف لدى العاملين.	0.75	0.00
4	يتم الإفصاح عن نظام الرقابة الداخلية وإظهار فعاليته.	0.76	0.00
5	تفصح الوزارة عن خططها فيما يتعمق بالمشاريع المنوي القيام بها.	0.73	0.00

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

من الملاحظ في الجدول السابق معاملات الارتباط بين فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية لفقرات المحور دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لجميع فقرات المحور، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.64 – 0.73)، وهذا يدل على أن فقرات هذا المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

- **نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع (المشاركة المجتمعية):**

جدول (10.3): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع (المشاركة المجتمعية) والدرجة الكلية لهذا المحور.

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	تراعي الوزارة مصالح جميع الموظفين بما يحقق أفضل مصلحة لهم بطريقة عادلة	0.75	0.00

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
2	تسعى الوزارة إلى الارتقاء بسمعتها من خلال الخدمات التي تقدمها للمجتمع.	0.66	0.00
3	تعمل الوزارة على تطوير وتأهيل الكوادر العاملة فيها باستمرار.	0.78	0.00
4	تقوم الوزارة بالعمليات الخاصة بالنقل والتدوير والإحلال بعدل وكفاءة.	0.80	0.00
5	توفر الوزارة قنوات معروفة للاستماع للمواطنين وشكاويهم واقتراحاتهم بهدف الوصول إلى أفضل خدمة مقدمة لهم.	0.72	0.00

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05= α

من الملاحظ في الجدول السابق معاملات الارتباط بين فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية لفقرات المحور دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05= α) لجميع فقرات المحور، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.66 – 0.80)، وهذا يدل على أن فقرات هذا المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

- **نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الخامس (الأمن والأمان المجتمعي):**

جدول (11.3): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس (الأمن والأمان المجتمعي) والدرجة الكلية لهذا المحور.

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	لدى الوزارة الكفاءة والقدرة على الحفاظ على الأمن والأمان في المجتمع	0.71	0.00
2	ترسخ الوزارة مبادئ الحوكمة لتحقيق مستويات عالية من شعور المواطن بالأمن.	0.69	0.00
3	تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة يساهم في زيادة الأمن والأمان المجتمعي.	0.62	0.00
4	يتم محاسبة المقصرين من أفراد الأجهزة الأمنية ممن يثبت اخلالهم	0.67	0.00

م	الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
	بمنظومة الأمن نتيجة قصور الأداء أو الاستهتار.		
5	تقدم الوزارة كافة المعلومات اللازمة للمواطن لتعزيز فهمه وتوعيته بسبل تحقيق الأمن والأمان المجتمعي.	0.63	0.00
6	تتبنى الوزارة سياسات واضحة لتعزيز ثقافة الأمن والأمان داخل المجتمع.	0.69	0.00
7	لدى الوزارة خطط واضحة تهدف عبر أنشطتها لتعزيز مستوى الأمن والسلم في المجتمع.	0.68	0.00
8	ينتاب المواطن شعور الأمن في كافة المناطق وعلى مدار الساعة.	0.60	0.00
9	هنالك مكافحة واضحة للجرائم، وسرعة في الكشف عنها، وصرامة في التعاطي معها يعكس مستوى جيد من الأمن والأمان في المجتمع.	0.68	0.00
10	تتبنى الوزارة ترسيخ أسس الأمن والأمان المجتمعي كدور رئيس لها وكجزء من مسؤوليتها المجتمعية.	0.73	0.00

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

من الملاحظ في الجدول السابق معاملات الارتباط بين فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية لفقرات المحور دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لجميع فقرات المحور، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.60 – 0.73)، وهذا يدل على أن فقرات هذا المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

3.8.3 الصدق البنائي

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

وقد قام الباحث باختبار الصدق البنائي للقسم الأول المتعلق بمدى تطبيق الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني والذي يتضمن المحاور الأربعة الأولى.

جدول (12.3): معاملات الارتباط بين كل محور من محاور القسم الأول مع الدرجة الكلية للقسم.

م	المحور	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
1	المحور الأول: الشفافية	0.88	0.00
2	المحور الثاني: المساءلة	0.90	0.00
3	المحور الثالث: الإفصاح	0.81	0.00
4	المحور الرابع: المشاركة المجتمعية	0.82	0.00

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

من الملاحظ في الجدول السابق معاملات الارتباط بين محاور القسم الأول من الاستبانة والدرجة الكلية لفقرات القسم الأول دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لجميع المحاور، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.81 – 0.90)، وهذا يدل على أن جميع المحاور صادقة لما وضعت لقياسه.

9.3 ثبات الاستبانة

الثبات يدل على اتساق النتائج، بمعنى إذا كرر القياس فإنك تحصل على نفس النتائج، وفي أغلب حالاته هو معامل ارتباط، وهناك عدد من الطرق لقياسه ومن أكثرها شيوعاً هي طريقة (ألفا كرونباخ). (الوادي والزعبي، 2011: 216)

وقد استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة، وتعد طريقة ألفا كرونباخ من أشهر الطرق في قياس ثبات الأداة، وتكشف هذه الطريقة مدى تشتت درجات المستجيبين.

جدول (13.3): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الاستبانة.

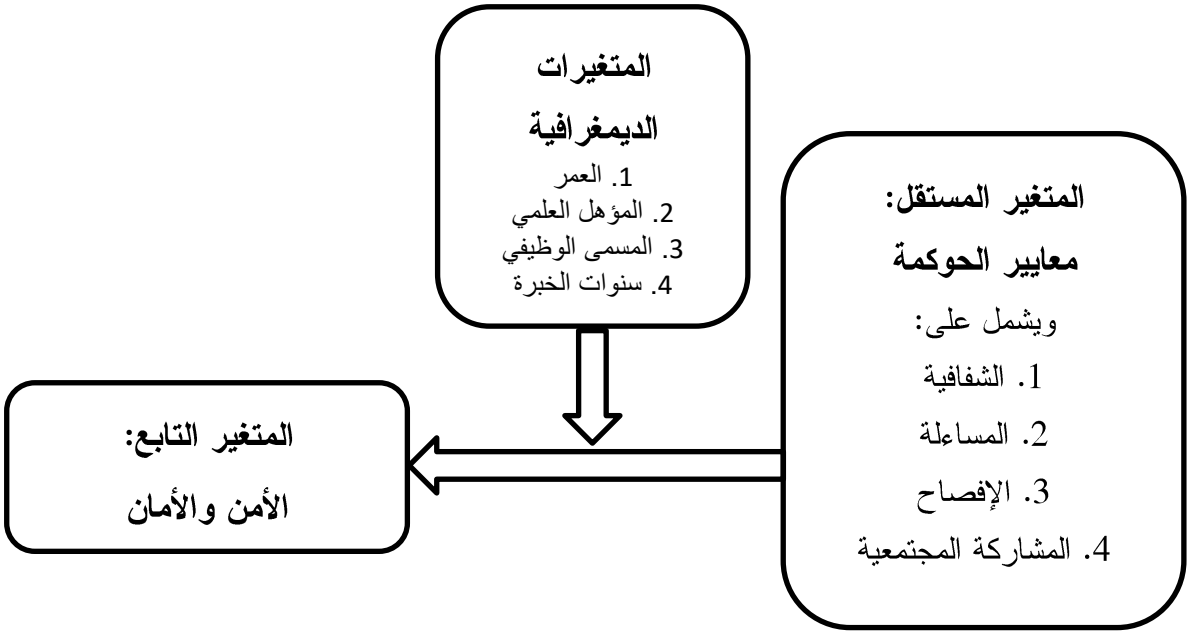
المحور	عدد الفقرات	معال ألفا كرونباخ
المحور الأول: الشفافية	10	0.81

المحور	عدد الفقرات	معال ألفا كرونباخ
المحور الثاني: المساءلة	10	0.87
المحور الثالث: الإفصاح	5	0.73
المحور الرابع: المشاركة المجتمعية	5	0.80
مجموع تطبيق معايير الحوكمة	**30**	0.93
المحور الخامس: الأمن والأمان المجتمعي	10	0.86

من الملاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبانة يزيد عن 0.73 وهذا يدل على ثبات مرتفع لجميع المحاور وكذلك الاستبانة بشكل عام.

وبعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات الاستبانة، وبعد إجراء التعديلات خرجت الاستبانة بصورتها النهائية ملحق (2) وهذا يجعل الباحث مطمئن لتطبيق الاستبانة على عينة الدراسة لتحقيق أهداف الدراسة.

10.3 تصميم نموذج الدراسة



شكل رقم (3.1) يوضح نموذج الدراسة

المصدر: (جرد بواسطة الباحث، 2020)

يتضح من النموذج السابق أن الدراسة تبحث في علاقة وأثر المتغير المستقبل (معايير الحوكمة) بكافة أبعاده على المتغير التابع (الأمن والأمان المجتمعي)، وتعتبر المتغيرات الديمغرافية في هذا النموذج متغيرات معدلة أي متغيرات مستقلة ثانوية وهي تؤثر على المتغير التابع بالإضافة لأثر المتغير المستقل.

11.3 المعالجات الاحصائية المستخدمة في الدراسة

قام الباحث بتحليل الاستبانة من خلال البرنامج الاحصائي SPSS، حيث استخدمت الاختبارات المعلمية وذلك لكبر حجم عينة الدراسة حيث بلغت (343) موظف وموظفة، وقد استخدم الباحث مجموعة من الاختبارات الاحصائية:

1) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لمعرفة خصائص العينة ومستوى شيوع الظاهرة محل البحث لدى العينة.
2) معامل الارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط بين متغيرين، وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي، والصدق البنائي، العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
3) اختبار تحليل التباين الأحادي (One – Way Anova): هو الذي يعتمد على بيان تأثير متغير مستقل واحد به أكثر من مستويين على متغير تابع متصل، وتم استخدامه لحساب الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول تطبيق معايير الحوكمة، وكذلك تحقق الأمن والأمان المجتمعي وفقا للمتغيرات الديمغرافية (الفئة العمرية – المؤهل العلمي – الدرجة الوظيفية– سنوات الخبرة).
4) اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnova) لمعرفة ما إذا كانت البيانات التي جمعت تتبع التوزيع الطبيعي.
5) الانحدار الخطي المتعدد باستخدام طريقة الاختيار التدريجي (Stepwise) لحساب أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.
6) اختبار ألفا كرونباخ لاختبا ثبات الاستبانة.
7) اختبار LSD للمقارنة البعدية: ويستخدم هذا الاختبار بعد اختبار التباين الأحادي (One – Way Anova) وذلك للكشف عن اتجاه الفروق لدى العينة إن وجدت.

الفصل الرابع

النتائج ومناقشتها

1.4 مقدمة:

قام الباحث في هذا الفصل بتقديم تحليلا تفصيليا للبيانات، والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وكذلك عرض النتائج التي تم التوصيل إليها ومناقشتها بالتفصيل، وتم تحليل البيانات التي جمعها الباحث من خلال استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS).

2.4 المحك المعتمد في الدراسة:

قام الباحث باستخدام اختبار T لعينة واحدة (One Sample T Test) وتم احتساب القيمة الاحتمالية sig من خلال البرنامج الاحصائي SPSS ومقارنته بقيمة الخطأ $\alpha=0.05$ فإذا كانت قيمة sig أكبر من 0.05 فيعني قبول الفرضية الصفرية وأن المستجيب لم يشكل رأياً حول الممارسات المراد دراستها، وفي حال كانت أصغر فإن رأي المستجيب يختلف جوهريا عن

الدرجة المتوسطة وبالتالي يكون قد شكل رأيا حول الممارسات المراد دراستها، وكذلك إذا كان المتوسط النسبي أكبر 60% فإن عينة الدراسة قد شكلت موافقة إيجابية على فقرات الاستبانة.

والجدول التالي يحدد مستويات الاستجابة:

جدول (1.4): المحك المعتمد في الدراسة.

الوزن النسبي المقابل له	درجة التوافر
20% - 36%	قليلة جداً
أكبر من 36% - 52%	قليلة
أكبر من 52% - 68%	متوسطة
أكبر من 68% - 84%	كبيرة
أكبر من 84% - 100%	كبيرة جداً

3.4 تحليل فقرات الاستبانة:

لتحيل فقرات الاستبانة تم استخدام اختبار ت T لعينة واحدة (One Sample T test)، وتعتبر الفقرة إيجابية بمعنى موافقة العينة على محتواها إذا كان الوزن النسبي أكبر من 60% والقيمة الاحتمالية sig أقل من 0.05، وتعتبر الفقرة سلبية بمعنى أن عينة الدراسة لا توافق على محتواها إذا كان الوزن السبي أقل من 60% والقيمة الاحتمالية sig أقل من 0.05، وتعتبر آراء العينة محايدة إذا كانت القيمية الاحتمالية أكبر من 0.05.

1.3.4 الإجابة عن السؤال الأول:

ما مدى تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني؟

وللإجابة على هذا السؤال تم تحليل فقرات المحاور الأربعة الأولى المتعلقة بمعايير الحوكمة (الشفافية، المساءلة، الإفصاح، المشاركة المجتمعية) ككل وفقرات كل محور منفرداً وفق المحك المعتمد في الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

1.1.3.4 تحليل فقرات المحور الأول: (الشفافية):

جدول رقم (2.4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المحور الأول (الشفافية) (N=343)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
1	تنشر الوزارة وثائق واضحة حول رؤيتها ورسالتها وفلسفة عملها واستراتيجيتها.	3.87	0.81	77.43%	19.84	0.00	3	كبيرة
2	تُشرك الوزارة كافة الجهات المعنية باتخاذ القرار.	3.58	0.88	71.66%	12.31	0.00	9	كبيرة
3	تعلن الوزارة عن القرارات التي تتخذها بصورة واضحة.	3.85	0.85	77.03%	18.61	0.00	5	كبيرة
4	هناك أدلة إرشادية واضحة لدى الوزارة لخطوات وآليات إجراء المعاملات.	3.86	0.74	77.20%	21.41	0.00	4	كبيرة
5	توفر الوزارة قسماً خاصاً بالرقابة الداخلية.	4.11	0.80	82.22%	25.78	0.00	1	كبيرة
6	يتمتع النظام المالي للوزارة بالشفافية اللازمة.	3.43	0.98	68.69%	8.21	0.00	10	كبيرة
7	يتم تقييم أداء الوزارة من خلال هيئات متخصصة.	3.60	0.92	72.07%	12.09	0.00	7	كبيرة
8	تضع الوزارة سياسة عامة للنشر والإفصاح عن المعلومات للجمهور المحلي.	3.60	0.87	72.07%	12.82	0.00	7	كبيرة
9	تنشر الوزارة تقارير دورية حول أنشطتها وفعالياتها.	4.01	0.76	80.17%	24.74	0.00	2	كبيرة
10	تمد الوزارة الباحثين والجهات المعنية بالمعلومات اللازمة عن برامجها وأنشطتها.	3.72	0.79	74.34%	16.89	0.00	6	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
	الدرجة الكلية للمحور الأول	**3.76**	**0.51**	**75.29%**	**27.76**	**0.00**		**كبيرة**

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

1. **أعلى فقرة:** جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (5) والتي تنص على "توفر الوزارة قسماً خاصاً بالرقابة الداخلية"، بمتوسط حسابي (4.11)، وانحراف معياري (0.80)، ومتوسط نسبي 82.22% وبدرجة كبيرة.

ويتضح من ذلك أن الموظفين يعون ويدركون أن هنالك جهة مختصة للرقابة في داخل الوزارة وهذا ربما يشير إلى أن دور وحدة الرقابة معروف ويطبق.

2. **أقل فقرة:** جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) والتي تنص على "يتمتع النظام المالي للوزارة بالشفافية اللازمة"، بمتوسط حسابي (3.43)، وانحراف معياري (0.98)، ووزن نسبي 68.69% وبدرجة كبيرة.

على الرغم من أن هذه النتيجة قد أعطت توصيفًا كبيراً لدرجة التطبيق، إلا أن الباحث يرى أن قضية النظام المالي هي قضية حساسة وأن اجابات المبحوثين ربما لم تكن على قدر كامل من الموضوعية ومن الممكن أن هذا يؤشر إلى انخفاض مستوى الشفافية في أمر هام جداً ألا وهو الرأي العام.

3. محور (تطبيق الشفافية) دال إحصائيا حسب المحك المعتمد، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.76)، وانحراف معياري (0.51)، وبوزن نسبي (75.29%)، وهذا يشير إلى أن المبحوثين يرون أن وزارة الداخلية والأمن الوطني تطبق الشفافية بدرجة كبيرة، وبنسبة تأييد 75.29%.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية، وتشير إلى التوجه الإيجابي، حيث أن وزارة الداخلية بدورها الرائد في حفظ الأمن يجب أن تكون مفصحة عن أعمالها لتجنب ردود الأفعال السلبية غير المبررة من المواطنين أو غيرها.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صايج، 2018) بأن تطبيق مبدأ الشفافية له تأثير على الأداء المؤسسي، وتتفق أيضاً مع دراسة (أبو حسين، 2017) بأنه يتم تطبيق معايير الحكم الرشيد: (من بينها الشفافية) في وزارة الداخلية – الشق المدني، واتفقت أيضاً مع دراسة (دوناث، 2017) التي بينت أن الشفافية تعد احدى المعايير الأساسية في ضمان المساءلة والمصداقية لمتخذي قرار في القطاع الحكومي.

بينما تختلف مع دراسة (بشير، 2019) والذي يرى أن واقع تطبيق مبادئ الحوكمة في التعليم السوداني يتم بنسبة متوسط)40%) ، وخاصة مبدأ الشفافية والمشاركة والمساءلة أقل تطبيقا" في المؤسسات التعليمية

ويرى الباحث ترجيح رأي (أبو حسين، 2017) لتقارب قطاع العمل كون المؤسستين قطاع حكومي.

2.1.3.4 تحليل فقرات المحور الثاني: (المساءلة):

جدول رقم (3.4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المحور الثاني (المساءلة) (N=343)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
1	توفّر الوزارة وصفًا واضحًا لواجبات وصلاحيات كل وظيفة فيها.	3.92	0.80	78.37%	21.22	0.00	2	كبيرة
2	يوجد في الوزارة لوائح تكفل مساءلة المقصر في عمله أيًا كان منصبه.	3.73	0.98	74.58%	13.79	0.00	7	كبيرة
3	تحارب الوزارة أنماط الفساد الإداري والمالي فيها بشتى أشكاله.	3.60	0.99	72.01%	11.25	0.00	8	كبيرة
4	لدى الوزارة لائحة نظامية لمساءلة العاملين فيها بمختلف رتبهم.	3.80	0.89	76.09%	16.71	0.00	5	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
5	تطبق الوزارة مبدأ الثواب والعقاب على العاملين فيها بمختلف رتبهم.	3.45	1.09	68.92%	7.59	0.00	10	كبيرة
6	توضح الوزارة الأحكام التي تحدد عقوبة وواجبات ومسؤوليات الأقسام والأفراد.	3.91	0.83	78.13%	20.17	0.00	3	كبيرة
7	تضع الوزارة نظام رقابة وتقييم على الخطة السنوية.	3.89	0.74	77.84%	22.46	0.00	4	كبيرة
8	تلتزم الوزارة بتقديم بيانات الذمة المالية الخاصة بها للجهات الرقابية.	3.52	0.92	70.50%	10.53	0.00	9	كبيرة
9	يوجد في الوزارة دائرة مختصة بالتدقيق المالي على أعمال الوزارة تتمتع بالمهنية والاستقلالية	3.74	0.93	74.81%	14.74	0.00	6	كبيرة
10	يعرف العاملون في الوزارة المسؤوليات المناطة بهم	3.93	0.74	78.54%	23.09	0.00	1	كبيرة
	الدرجة الكلية للمحور الثاني	**3.75**	**0.61**	**74.98%**	**22.75**	**0.00**		**كبيرة**

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

1. **أعلى فقرة:** جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (10) والتي تنصل على "يعرف العاملون في الوزارة المسؤوليات المناطة بهم"، بمتوسط حسابي (3.93)، وانحراف معياري (0.74)، ومتوسط نسبي 78.54%، وبدرجة كبيرة.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الوزارة لديها خطط ومحاضرات تثقيفية وتوعوية تبيّن طبيعة الأعمال المطلوبة من كل موظف وقسم على اختلاف رتبته أو مسماه الوظيفي، وهناك أيضًا وصف وظيفي يوضح الأعمال والمسئوليات.

بالإضافة إلى ذلك فإن هناك جهات مختصة في الوزارة مثل الإدارة العامة للتخطيط والتطوير حيث تقوم بطرح خطة سنوية لكل إدارة وجهاز في وزارة الداخلية حسب متطلباته

واحتياجاته، وتقوم هذه الإدارة أيضًا بمتابعة هذه الخطط ومدى التزام أجهزة وإدارات الوزارة بتنفيذ هذه الخطط.

2. **أقل فقرة:** جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) والتي تنص على " تطبق الوزارة مبدأ الثواب والعقاب على العاملين فيها بمختلف رتبه"، بمتوسط حسابي (3.45)، وانحراف معياري (1.09)، ووزن نسبي 68.92% وبدرجة كبيرة.

يعزو الباحث ذلك إلى أنه على الرغم من وجود لوائح تبيّن مبادئ العمل في الوزارة وتبيّن الثواب والعقاب إلا هذه النقطة حسّاسة جداً ولها أبعاد أخرى كعدم معرفة كل المبحوثين بعدد أو طبيعة الأفراد الذين وقع عليهم العقاب، وبالتالي فإن مبدأ الثواب والعقاب يطبق غالبًا داخليًا دون تشهير خاصة في القضايا الأخلاقية، بينما مبدأ الثواب والعقاب فيكون سريعًا وواضحًا للجميع، بينما فيما يخص الفساد المالي فإما يكون علنيًا أو مخفيًا، وهنا يرى الباحث إلى ضرورة أن تضع الوزارة آليات توضح من خلالها الثواب والعقاب لكافة أنواع المخالفات.

3. محور (تطبيق المساءلة) دال إحصائيا حسب المحك المعتمد، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.75)، وانحراف معياري (0.61)، وبوزن نسبي (74.98%)، وهذا يدل أن وزارة الداخلية والأمن الوطني تطبق المساءلة بدرجة كبيرة، وبنسبة تأييد 74.98%.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بدوي، 2016) والتي تبين توفر معايير الحكم الرشيد (من بينها المساءلة) في وزارة الداخلية والأمن الوطني بقطاع غزة، وتتفق أيضًا مع دراسة (Alyun، 2017) التي تبين أن تطبيق معايير الحوكمة من بينها المساءلة يحد من الفساد ويزيد من كفاءة أداء الحكومة ومن الجودة التنظيمية للمؤسسات الحكومية بشكل كبير وقوي.

بينما تختلف مع دراسة (الحايك، 2016) والتي جاء فيها حسب رأي المستجيبين إلى أن تطبيق مبدأ المساءلة يساهم بدرجة قليلة نسبيًا في تحسين الأداء.

3.1.3.4 تحليل فقرات المحور الثالث: (الإفصاح):

جدول رقم (4.4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المحور الثالث (الإفصاح) (N=343)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
1	تقوم الوزارة بالإفصاح عن سياساتها وخدماتها التي تقدمها تجاه المجتمع المحلي.	3.99	0.76	79.83%	24.07	0.00	2	كبيرة
2	يوجد لدى الوزارة هيكل تنظيمي مكتوب وواضح يبين المستويات التنظيمية للوزارة.	4.13	0.73	82.68%	28.81	0.00	1	كبيرة
3	يوجد نظام تعويضات ومكافآت معتمد من قبل الإدارة العليا للوزارة ومعروف لدى العاملين.	3.11	0.99	62.16%	2.01	0.04	5	متوسطة
4	يتم الإفصاح عن نظام الرقابة الداخلية وإظهار فعاليته.	3.53	0.86	70.61%	11.37	0.00	4	كبيرة
5	تفصح الوزارة عن خططها فيما يتعمق بالمشاريع المنوي القيام بها.	3.73	0.89	74.52%	15.18	0.00	3	كبيرة
	الدرجة الكلية للمحور الثالث	**3.70**	**0.59**	**73.96%**	**21.80**	**0.00**		**كبيرة**

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

1. **أعلى فقرة:** جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (2) والتي تنصل على" يوجد لدى الوزارة هيكل تنظيمي مكتوب وواضح يبين المستويات التنظيمية للوزارة"، بمتوسط حسابي (4.13)، وانحراف معياري (0.73)، ومتوسط نسبي 82.68% وبدرجة كبيرة

   ويعزو الباحث ذلك إلى أن الوزارة لديها هياكل تبيّن الوصف الوظيفي والمسئوليات والأعمال المنوطة بكل موظف، وتبيّن الحدود والواجبات لكافة الوظائف.
2. **أقل فقرة:** جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) والتي تنص على " يوجد نظام تعويضات ومكافآت معتمد من قبل الإدارة العليا للوزارة ومعروف لدى العاملين"، بمتوسط حسابي (3.11)، وانحراف معياري (0.99)، ووزن نسبي 62.16% وبدرجة متوسطة.

يعزو الباحث ذلك إلى شُح الموارد المالية بسبب الحصار الإسرائيلي المفروض على قطاع غزة، وبالتالي فإنه من النادر أن يتم تشجيع العاملين ماديًا، حيث أن نظام التعويضات والمكافآت موجود فعلًا لكنه غير مطبق بشكله الكامل بسبب الظروف السابقة.

3. محور (تطبيق الإفصاح) دال إحصائيا حسب المحك المعتمد، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.70)، وانحراف معياري (0.59)، وبوزن نسبي (73.96%)، وهذا يدل أن وزارة الداخلية والأمن الوطني تطبق الإفصاح بدرجة كبيرة، وبنسبة تأييد 73.96%.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صايج، 2018) تبين أنه يوجد تأثير لمتغير تطبيق مبدأ الإفصاح على الأداء المؤسسي، واتفقت أيضًا مع دراسة (خالد وعلام وسعد، 2016) التي بينت أن مؤسسات القطاع العام في ماليزيا ما زالت بحاجة إلى تحسين أنظمة الحكم الرشيد من بينها (الإفصاح والمساءلة والشفافية) لتصبح أكثر موثوقية وكفاءة.

3.1.3.4 تحليل فقرات المحور الرابع: (المشاركة المجتمعية):

جدول رقم (5.4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المحور الرابع (المشاركة المجتمعية) (N=343)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
1	تراعي الوزارة مصالح جميع الموظفين بما يحقق أفضل مصلحة لهم بطريقة عادلة	3.72	0.90	74.34%	14.80	0.00	4	كبيرة
2	تسعى الوزارة إلى الارتقاء بسمعتها من خلال الخدمات التي تقدمها للمجتمع.	4.03	0.76	80.64%	25.21	0.00	1	كبيرة
3	تعمل الوزارة على تطوير وتأهيل	3.86	0.87	77.20%	18.29	0.00	2	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
	الكوادر العاملة فيها باستمرار.							
4	تقوم الوزارة بالعمليات الخاصة بالنقل والتدوير والإحلال بعدل وكفاءة.	3.22	1.10	64.43%	3.73	0.00	5	متوسطة
5	توفر الوزارة قنوات معروفة للاستماع للمواطنين وشكاويهم واقتراحاتهم بهدف الوصول إلى أفضل خدمة مقدمة لهم.	3.78	0.91	75.51%	15.77	0.00	3	كبيرة
	الدرجة الكلية للمحور الرابع	**3.72**	**0.68**	**74.43%**	**19.70**	**0.00**		**كبيرة**

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

1. **أعلى فقرة:** جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (2) والتي تنصل على " تسعى الوزارة إلى الارتقاء بسمعتها من خلال الخدمات التي تقدمها للمجتمع"، بمتوسط حسابي (4.03)، وانحراف معياري (0.76)، ومتوسط نسبي 80.64% وبدرجة كبيرة.

ويعزو الباحث ذلك إلى سعي الوزارة المستمر لتقديم الخدمات والدعم المالي والمعنوي للمجتمع المحلي والذي يرتقي بسمعتها، في الأوقات العادية عامةً وفي الأوقات الصعبة كالحروب والوباء والأزمات، ويرى الباحث أيضًا أن هذه النتيجة جاءت لإدراك المبحوثين بصعوبة الوضع العام والجهود المبذولة من قبل الوزارة، وبالتالي فإن الوزارة تولي هذا الأمر أولوية هامة، فالوقوف على متطلبات الناس يرفع من قدرها ويحسّن سمعتها ويجعل الجبهة الداخلية.

2. **أقل فقرة:** جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (4) والتي تنص على " تقوم الوزارة بالعمليات الخاصة بالنقل والتدوير والإحلال بعدل وكفاءة"، بمتوسط حسابي (3.22)، وانحراف معياري (1.10)، ووزن نسبي 64.43% وبدرجة متوسطة.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن التدوير والنقل والإحلال يقوم في الوزارة على عدة عوامل أهمها المؤهل العلمي وسنوات الخدمة والدورات التدريبية والقدرات الشخصية بالإضافة إلى

الأعمال البطولية التي قامها بها مثلًا تلك التي منعت جريمة أو قبضت على مجرم أو أنقذت شخص.

ويكون التدوير بعدة أنواع في الوزارة فمثلًا التدوير حسب الحاجة وهو سريع إذا حدث خلل في ركن من أركان الوزارة، أو يكون التدوير اعتيادي وطبيعي كل ثلاثة أو أربعة سنوات، أو يكون نتيجة تقاعد أو استقالة أحد الموظفين وبالتالي فإن التدوير له عدد من الأسباب.

3. محور (تطبيق المشاركة المجتمعية) دال إحصائيا حسب المحك المعتمد، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.72)، وانحراف معياري (0.68)، وبوزن نسبي (74.43%)، وهذا يدل أن وزارة الداخلية والأمن الوطني تطبق المشاركة المجتمعية بدرجة كبيرة، وبنسبة تأييد 74.43%.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صايج، 2018) بأن تطبيق مبدأ المشاركة المجتمعية مجتمعة مع الشفافية له تأثير على الأداء المؤسسي، وتتفق أيضًا مع دراسة (بوزيدي وعزيز، 2019) أن التطبيق السليم لمعايير الحوكمة من بينها المشاركة المجتمعية يؤدي إلى تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية وضمان التطوير ورفع الأداء واتخاذ القرارات السليمة.

4.1.3.4 تحليل فقرات محاور: (معايير الحوكمة):

جدول رقم (6.4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sigلجميع محاور (معايير الحوكمة) وقيمة جميع المحاور معا (N=343)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
1	المحور الأول: الشفافية	3.76	0.51	75.29%	27.76	0.00	1	كبيرة
2	المحور الثاني: المساءلة	3.75	0.61	74.98%	22.75	0.00	2	كبيرة

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
3	المحور الثالث: الإفصاح	3.70	0.59	73.96%	21.80	0.00	4	كبيرة
4	المحور الرابع: المشاركة المجتمعية	3.72	0.68	74.43%	19.70	0.00	3	كبيرة
	الدرجة الكلية لمحاور معايير الحوكمة	**3.74**	**0.50**	**74.82%**	**27.21**	**0.00**		**كبيرة**

يتضح من الجدول السابق أنه جاءت درجة تطبيق معايير الحوكمة من الأعلى إلى الأقل على الترتيب (الشفافية، المساءلة، الإفصاح، المشاركة المجتمعية)، حيث يعزو الباحث ذلك إلى أهمية الشفافية مقارنةً بالمتغيرات الأخرى حيث أن عمل وزارة الداخلية كقطاع عام يحتّم عليها ذلك أمام المجتمع، من خلال نشر ما يتعلق برؤيتها وعملها، والإعلان والوضوح في اتخاذ القرارات ذلك أنها تمس أمن المواطن والمجتمع.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صايج، 2018) و (بشير، 2019) بأن درجة تطبيق معايير الحوكمة كان أعلاها الشفافية ثم تأتي المعايير الأخرى.

2.3.4 الإجابة عن السؤال الثاني:

ما مدى تحقيق الأمن والأمان المجتمعي في المجتمع من قبل وزارة الداخلية والأمن الوطني؟

وللإجابة على هذا السؤال تم تحليل فقرات المحور الخامس (الأمن والأمان المجتمعي) وفق المحك المعتمد في الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (7.4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المحور الخامس (الأمن والأمان المجتمعي) (N=343)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
1	لدى الوزارة الكفاءة والقدرة على الحفاظ على الأمن والأمان في المجتمع	4.32	0.71	86.41%	34.42	0.00	1	كبيرة جداً

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
2	ترسخ الوزارة مبادئ الحوكمة لتحقيق مستويات عالية من شعور المواطن بالأمن.	3.99	0.76	79.71%	24.05	0.00	8	كبيرة
3	تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة يساهم في زيادة الأمن والأمان المجتمعي.	4.05	0.88	81.05%	22.14	0.00	5	كبيرة
4	يتم محاسبة المقصرين من أفراد الأجهزة الأمنية ممن يثبت اخلالهم بمنظومة الأمن نتيجة قصور الأداء أو الاستهتار.	4.04	0.81	80.87%	23.76	0.00	6	كبيرة
5	تقدم الوزارة كافة المعلومات اللازمة للمواطن لتعزيز فهمه وتوعيته بسبل تحقيق الأمن والأمان المجتمعي.	3.90	0.75	78.08%	22.47	0.00	10	كبيرة
6	تتبنى الوزارة سياسات واضحة لتعزيز ثقافة الأمن والأمان داخل المجتمع.	4.04	0.73	80.82%	26.32	0.00	7	كبيرة
7	لدى الوزارة خطط واضحة تهدف عبر أنشطتها لتعزيز مستوى الأمن والسلم في المجتمع.	3.98	0.73	79.53%	24.81	0.00	9	كبيرة
8	ينتاب المواطن شعور الأمن في كافة المناطق وعلى مدار الساعة.	4.12	0.76	82.33%	27.22	0.00	4	كبيرة
9	هنالك مكافحة واضحة للجرائم، وسرعة في الكشف عنها، وصرامة في التعاطي معها يعكس مستوى جيد من الأمن والأمان في المجتمع.	4.26	0.72	85.13%	32.31	0.00	3	كبيرة جداً
10	تتبنى الوزارة ترسيخ أسس الأمن	4.27	0.69	85.31%	33.75	0.00	2	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الترتيب	الدرجة
	والأمان المجتمعي كدور رئيس لها وكجزء من مسؤوليتها المجتمعية.							جداً
	الدرجة الكلية للمحور الخامس	**4.10**	**0.50**	**81.92%**	**40.27**	**0.00**		**كبيرة**

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

1. **أعلى فقرة:** جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (1) والتي تنصل على " لدى الوزارة الكفاءة والقدرة على الحفاظ على الأمن والأمان في المجتمع"، بمتوسط حسابي (4.32)، وانحراف معياري (0.71)، ومتوسط نسبي 86.41% وبدرجة كبيرة جداً.

ويعزو الباحث ذلك وأن المواطن في قطاع غزة يشعر بالأمن والأمان المجتمعي على الرغم من كل الظروف الصعبة الداخلية والخارجية، بسبب الكثير من الأسباب أبرزها، جهود رجال الأمن، والبرامج التي تُقرها الوزارة مثل خطة الضبط والسيطرة، وعملت الوزارة على استحداث إدارات خاصة بالرقابة مثل الانضباط والأمن الخاص.

2. **أقل فقرة:** جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) والتي تنص على " تقدم الوزارة كافة المعلومات اللازمة للمواطن لتعزيز فهمه وتوعيته بسبل تحقيق الأمن والأمان المجتمعي"، بمتوسط حسابي (3.90)، وانحراف معياري (0.75)، ووزن نسبي 78.08% وبدرجة كبيرة.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الوزارة لا يمكنها تقديم كافة المعلومات بسبب خصوصية عملها خاصة في الجانب الأمني الذي من الممكن أن تستخدم المعلومات ضدنا.

3. محور (تحقيق الأمن والأمان المجتمعي) دال إحصائيا حسب المحك المعتمد، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (4.10)، وانحراف معياري (0.50)، وبوزن نسبي (81.92%)، وهذا يدل أن وزارة الداخلية والأمن الوطني تحقق الأمن والأمان المجتمعي بدرجة كبيرة، وبنسبة تأييد 81.92%.

ولخصوصية موضوع الأمن والأمان المجتمعي، وحيث أنه لا يوجد دراسةٌ سابقة من بين الدراسات السابقة حول الأمن والأمان المجتمعي فليس هناك ما يتفق أو يختلف مع ما سبق، إلا أن الدراسة تتفق مع دراسة (الحايك، 2016) في جانب تقديم القطاع العام للمعلومات اللازمة للمواطن أن ذلك نسبة متدنية مع الأخذ في الاعتبار اختلاف موضوع الرسالة.

4.4 اختبار الفرضيات:

1.4.4 اختبار الفرضية الأولى: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≥0.05) بين تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وتحقيق الأمن والأمان في المجتمع.

لاختبار هذه الفرضية تم إيجاد معامل الارتباط بيرسون بين تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وبين تحقيق الأمن والأمان في المجتمع حسب التالي:

جدول رقم (8.4): معامل الارتباط بيرسون بين تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وبين تحقيق الأمن والأمان في المجتمع.

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
تطبيق الشفافية	**تحقق الأمن والأمان في المجتمع**	0.51	0.00
تطبيق المساءلة		0.56	0.00
تطبيق الإفصاح		0.57	0.00
تطبيق المشاركة المجتمعية		0.63	0.00
تطبيق معايير الحوكمة		**0.65**	**0.00**

من الملاحظ في الجدول السابق:

1. أن القيمة الاحتمالية لمعامل الارتباط تساوي (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (α ≤ 0.05) لجميع المعاملات التي تربط المتغيرات المستقلة الخاصة بمعايير الحوكمة والمتغير التابع تحقيق الأمن والأمان المجتمعي، وتراوح معامل الارتباط بيرسون بين (0.51–0.65) وهي معاملات متوسطة القوة، وعليه توجد علاقة ارتباط طردي قوي بين المتغيرات المستقلة (معايير الحوكمة) والمتغير التابع (تحقيق الأمن والأمان المجتمعي)
2. أقوى علاقة ارتباط كانت بين الدرجة الكلية لتطبيق معايير الحوكمة وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.65).
3. أقل علاقة ارتباط كانت بين تطبيق الشفافية وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.51)، وكلها كانت علاقات ارتباط طردي قوي.

وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة بأن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≥0.05) بين تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وتحقيق الأمن والأمان في المجتمع.

ويرى الباحث أن ارتباط معايير الحوكمة بالأمن والأمان لهذا المستوى، أنه مؤشر إيجابي للدور الذي يمكن أن يلعبه تطبيق الحوكمة في تقرير استقرار المجتمع، ولعل ذلك يعود إلى

كون وزارة الداخلية قد شهدت تجارب قاسية واستطاعت أن تتغلب عليها في توجيه وتوحيد أجهزتها نحو حماية المواطن وسيادة القانون.

وكما أسلف الباحث بعدم اتفاق أو اختلاف محور الأمن والأمان المجتمعي **مع الدراسات السابقة لعدم تعرضها لهذا الموضوع، إلا أن الدراسة اتفقت مع دراسة (صايج، 2018) حيث بينّت الدراسة أثر تطبيق الحوكمة في الأداء المؤسسي، وهذا ما بينته الدراسة على اختلاف طبيعة عمل المؤسسات المستهدفة، كما تتفق** الدراسة مع (دراسة فؤاد بوزيدي، فيروز عزيز 2019) في أت التطبيق السليم لمعايير الحوكمة يؤدي إلى تحسين أداء العاملين في المؤسسات والذي بدوره يحقق هدف المؤسسة، وفي دراستنا الأمن والأمان المجتمعي.

2.4.4 اختبار الفرضية الثانية: لا يوجد أثر دال احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمعايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني على تحقيق الأمن والأمان في المجتمع.

تم احتساب تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر المتغيرات المستقلة (الشفافية، المساءلة، الإفصاح، المشاركة المجتمعية) على المتغير التابع (الأمن والأمان في المجتمع) باستخدام طريقة الاختيار التدريجي (Stepwise) لتحديد أفضل معادلة انحدار، ولمعرفة حجم التأثر فقد أشار (الشريفين، 2017، ص140) بأن حجم الأثر في هذه حالة هو مربع الارتباط ($d=r^2$) "أي معامل التحديد"، ووفقاً لمعيار كوهين، فإن حجم الأثر يكون حسب التالي:

جدول رقم (9.4): حجم الأثر حسب معامل التحديد.

حجم التأثير	قيمة معامل التحديد ($d=r^2$)
صغير	$0.10 \leq r^2 \leq 0.29$
متوسط	$0.30 \leq r^2 \leq 0.49$
كبير	$r^2 \geq 0.50$

وكانت نتائج تحليل الانحدار المتعدد باستخدام طريقة الاختيار التدريجي (Stepwise) حسب التالي:

أ) تحديد المتغيرات المستقلة التي تؤثر في المتغير التابع:

من خلال تحليل تباين الانحدار الخطي المتعدد (ANOVA) تم تحديد المتغيرات المستقلة (من معايير الحوكمة) التي تؤثر في المتغير التابع (الأمن والأمان المجتمعي) وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (10.4): تحليل تباين الانحدار الخطي المتعدد (ANOVA) للنموذج الأفضل.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
Regression	39.968	3	13.323	96.221	0.00	دال
Residual	46.937	339	.138			
Total	86.905	342				

- حدد نظام الانحدار الخطي المتعدد 3 متغيرات مستقلة من معايير الحوكمة وهي (المساءلة، الإفصاح، المشاركة المجتمعية) توثر على المتغير التابع (الأمن والأمان المجتمعي)، وتم استبعاد متغير (الشفافية) لعدم وجود دلالة إحصائية لتأثيره على المتغير المستقل.
- القيمة الاحتمالية sig بلغت (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (α=0.05)، وعليه فإن المتغيرات الثلاثة المستقلة (المساءلة، الإفصاح، المشاركة المجتمعية) تؤثر مجتمعة على المتغير المستقل (الأمن والأمان المجتمعي).

ب) حجم تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع:

من خلال مخلص نموذج الانحدار الخطي المتعدد (Model Summary) تم تحديد حجم تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع حسب التالي:

جدول رقم (11.4): ملخص نموذج الانحدار الخطي المتعدد (Model Summary) للنموذج الأفضل.

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التحديد المعدل (R^2)
0.678	0.460	0.455

من الملاحظ في الجدول السابق أن معامل التحديد المعدل بلغ 0.455، وهذا يعني أن حجم تأثير المتغير المستقل (تطبيق معايير الحوكمة) على (الأمن والأمان المجتمعي) جاء متوسطاً، وأن 45.5% من تحقيق الأمن والأمان المجتمعي من قبل وزارة الداخلية والأمن الوطني يعود لتطبيق معايير الحكومة الثلاثة (المساءلة، الإفصاح، المشاركة المجتمعية) مجتمعة، وأن 54.5% من تحقيق الأمن والأمان المجتمعي يعود لعوامل أخرى غير معايير الحوكمة.

ج) تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع:

ولدراسة تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع، تم إيجاد جدول معاملات الانحدار الخطي المتعدد لأفضل نموذج وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (12.4): معاملات الانحدار الخطي المتعدد لأفضل نموذج.

المتغير	قيمة معامل الانحدار	قيمة T	القيمة الاحتمالية sig
المقدار الثابت	1.819	12.919	0.00
تطبيق المشاركة المجتمعية	0.274	6.378	0.00
تطبيق المساءلة	0.181	4.007	0.00
تطبيق الإفصاح	0.156	3.216	0.01

من خلال الجدول السابقة نستنتج أن:

1. أكبر تأثير كان لمتغير (تطبيق المشاركة المجتمعية)، يليه متغير (المساءلة) ثم متغير (الإفصاح).

استناداً إلى ما سبق، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تقول بأنه يوجد أثر دال احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمعايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني على تحقيق الأمن والأمان في المجتمع.

حيث يرى الباحث أن الأثر كان في أن المتغير المستقل كان سببًا في تحقيق المتغير الثابت، وفي عدم وجود أثر للشفافية على تحقيق المتغير الثابت، فربما يعود ذلك إلى أن وزارة الداخلية لا تستطيع الإفصاح عن جميع أعمالها للأبعاد الأمنية.

وتتفق الدراسة مع دراسة (الحايك، 2016) والتي أظهرت أن تطبيق مبادئ الحوكمة يساهم بشكل كبير في تحسين أداء العمل إلا أنها اختلفت معها في أثر الشفافية على تحقيق المتغير الثابت ويعزو الباحث ذلك لخصوصية عمل وزارة الداخلية وأنه لا مشكلة في تطبيق مبدأ الإفصاح على عمل المؤسسات الأخرى خاصة ذات الطابع الرسمي وغير الأمني أو العسكري.

2. معادلة خط الانحدار المتعدد هي:

تحقيق الأمن والأمان المجتمعي = $1.819 + 0.274X_1 + 0.181X_2 + 0.156X_3$

X_1 = تطبيق المشاركة المجتمعية

X_2 = تطبيق المساءلة

X_3 = تطبيق الإفصاح

3.4.4 اختبار الفرضية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معايير الحوكمة وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الفئة العمرية – المؤهل العلمي – الدرجة الوظيفية– سنوات الخبرة).

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار التباين الاحادي (ANOVA) لكل متغير من المتغيرات الديموغرافية مع معايير الحكومة بكل محاورها أولاً، وأعاد استخدام نفس الاختبار والمتغيرات مع متغير تحقيق الأمن والأمان المجتمعي حسب التالي:

1.3.4.4 الفروقات المتعلقة بتطبيق معايير الحوكمة:

أ) **الفرضية الفرعية 3.1:** لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير الفئة العمرية (20 – أقل من 30 سنة، 30– أقل من 40 سنة، 40– أقل من 50 سنة، 50 سنة فما فوق).

جدول رقم (13.4): تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير الفئة العمرية (20 – أقل من 30 سنة، 30– أقل من 40 سنة، 40– أقل من 50 سنة، 50 سنة فما فوق).

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
تطبيق الشفافية	بين المجموعات	1.13	3	0.38	1.458	0.226	غير دال
	داخل المجموعات	87.79	339	0.26			

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
	المجموع	88.93	342				
تطبيق المساءلة	بين المجموعات	2.29	3	0.76	2.073	0.104	غير دال
	داخل المجموعات	124.85	339	0.37			
	المجموع	127.14	342				
تطبيق الإفصاح	بين المجموعات	0.36	3	0.12	0.344	0.794	غير دال
	داخل المجموعات	119.86	339	0.35			
	المجموع	120.23	342				
تطبيق المشاركة المجتمعية	بين المجموعات	2.14	3	0.71	1.561	0.199	غير دال
	داخل المجموعات	155.13	339	0.46			
	المجموع	157.27	342				
تطبيق معايير الحوكمة	بين المجموعات	0.73	3	0.24	0.951	0.416	غير دال
	داخل المجموعات	86.28	339	0.25			
	المجموع	87.01	342				

من الملاحظ في الجدول السابق أن:

القيمة الاحتمالية sig لاختبار تحليل تباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لجميع محاور تطبيق معايير الحوكمة، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير الفئة العمرية (20 – أقل من 30 سنة، 30– أقل من 40 سنة، 40– أقل من 50 سنة، 50 سنة فما فوق).

ب) الفرضية الفرعية 3.2: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه فما فوق).

جدول رقم (14.4): تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه فما فوق).

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
تطبيق الشفافية	بين المجموعات	1.82	3	0.61	2.35	0.07	غير دال
	داخل المجموعات	87.11	339	0.26			
	المجموع	88.93	342				
تطبيق المساءلة	بين المجموعات	2.17	3	0.72	1.96	0.12	غير دال
	داخل المجموعات	124.97	339	0.37			
	المجموع	127.14	342				
تطبيق الإفصاح	بين المجموعات	0.98	3	0.33	0.93	0.42	غير دال
	داخل المجموعات	119.24	339	0.35			
	المجموع	120.23	342				
تطبيق المشاركة المجتمعية	بين المجموعات	3.99	3	1.33	2.94	0.03	دال
	داخل المجموعات	153.28	339	0.45			
	المجموع	157.27	342				
تطبيق معايير الحوكمة	بين المجموعات	1.76	3	0.59	2.33	0.07	غير دال
	داخل المجموعات	85.25	339	0.25			

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
	المجموع	87.01	342				

من الملاحظ في الجدول السابق أن:

القيمة الاحتمالية sig لاختبار تحليل تباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة (α=0.05) لجميع محاور تطبيق معايير الحوكمة، ما عدا محور (تطبيق المشاركة المجتمعية) حيث بلغت القيمية الاحتمالية sig لاختبار التباين الأحادي لهذا المحور (0.03)، وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α<0.05) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (المشاركة المجتمعية) يعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه فما فوق)

وللكشف عن طبيعة هذه الفروقات قام الباحث باختبار LSD البعدي للتعرف على اتجاهات هذه الفروق، وتبين من خلال الكشف أن اتجاه الفروقات في تطبيق المسؤولية الاجتماعية وفقا لمتغير المؤهل العلمي كان بين (الدكتوراه فما فوق، والماجستير)، وكذلك بين (البكالوريوس، والماجستير) في حين لا توجد فروق بين العوامل الأخرى لمتغير المؤهل العلمي، والنتائج التالية توضح هذه الفروقات:

جدول رقم (15.4): اختبار LSD للكشف عن اتجاه الفروق في (تطبيق المشاركة المجتمعية) وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

المتغير الأول	المتغير الثاني	الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
دكتوراه فما فوق (متوسط=4.07)	ماجستير (متوسط=3.54)	0.53	0.028	دال
بكالوريوس (متوسط=3.77)	ماجستير (متوسط=3.54)	0.23	0.014	دال

يتضح من الجدول السابق أن:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (المشاركة المجتمعية) يعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير، دكتوراه فما فوق) لصالح الدكتوراه فما فوق.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (المشاركة المجتمعية) يعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، الماجستير) لصالح البكالوريوس.

ويرى الباحث أن تباين المؤهل العلمي يزيد من قدرة وإدراك المبحوثين تجاه المسئولية المجتمعية، وبالتالي يمكن أن يكون حملة الدكتوراة أكثر وعيًا بتطبيق هذا المفهوم. وكذلك بالنسبة لحملة البكالوريوس كونهم موظفين تنفيذيين، يمكن أن يكونوا أكثر وعيًا في تطبيق هذا المفهوم في المستوى التنفيذي غالبًا.

وبالتالي يرى الباحث أن تعزيز المؤهلات العلمية يمكن أن يؤدي إلى توجيه رأي المبحوثين تجاه المشاركة المجتمعية.

ج) الفرضية الفرعية 3.3: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (رئيس قسم، مدير دائرة، مدير إدارة أو وحدة، مدير عام أو نائبه)

جدول رقم (16.4): تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (رئيس قسم، مدير دائرة، مدير إدارة أو وحدة، مدير عام أو نائبه).

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
تطبيق الشفافية	بين المجموعات	1.09	3	0.36	1.40	0.24	غير دال
	داخل المجموعات	87.84	339	0.26			

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
	المجموع	88.93	342				
تطبيق المساءلة	بين المجموعات	1.05	3	0.35	0.94	.42	غير دال
	داخل المجموعات	126.09	339	0.37			
	المجموع	127.14	342				
تطبيق الإفصاح	بين المجموعات	1.51	3	0.50	1.44	0.23	غير دال
	داخل المجموعات	118.72	339	0.35			
	المجموع	120.23	342				
تطبيق المشاركة المجتمعية	بين المجموعات	1.93	3	0.64	1.41	0.24	غير دال
	داخل المجموعات	155.34	339	0.46			
	المجموع	157.27	342				
تطبيق معايير الحوكمة	بين المجموعات	1.14	3	0.38	1.50	0.22	غير دال
	داخل المجموعات	85.87	339	0.25			
	المجموع	87.01	342				

من الملاحظ في الجدول السابق أن:

القيمة الاحتمالية sig لاختبار تحليل تباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لجميع محاور تطبيق معايير الحوكمة، وعلى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (رئيس قسم، مدير دائرة، مدير إدارة أو وحدة، مدير عام أو نائبه).

د) الفرضية الفرعية 3.4: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير سنوات العمل (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11-15 سنة، أكثر من 15 سنة).

جدول رقم (17.4): تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير سنوات العمل (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11-15 سنة، أكثر من 15 سنة).

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
تطبيق الشفافية	بين المجموعات	2.25	3	0.75	2.93	0.03	دال
	داخل المجموعات	86.68	339	0.26			
	المجموع	88.93	342				
تطبيق المساءلة	بين المجموعات	1.27	3	0.42	1.14	0.33	غير دال
	داخل المجموعات	125.87	339	0.37			
	المجموع	127.14	342				
تطبيق الإفصاح	بين المجموعات	2.17	3	0.72	2.08	0.10	غير دال
	داخل المجموعات	118.06	339	0.35			
	المجموع	120.23	342				
تطبيق المشاركة المجتمعية	بين المجموعات	2.92	3	0.97	2.14	0.09	غير دال
	داخل المجموعات	154.35	339	0.46			
	المجموع	157.27	342				
تطبيق معايير الحوكمة	بين المجموعات	1.29	3	0.43	1.70	0.17	غير دال
	داخل المجموعات	85.72	339	0.25			
	المجموع	87.01	342				

من الملاحظ في الجدول السابق أن:

القيمة الاحتمالية sig لاختبار تحليل تباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة (α=0.05) لجميع محاور تطبيق معايير الحوكمة، ما عدا محور (الشفافية) حيث بلغت القيمية الاحتمالية sig لاختبار

التباين الأحادي لهذا المحور (0.03)، وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (الشفافية) تعزى لمتغير سنوات العمل (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11-15 سنة، أكثر من 15 سنة)

وللكشف عن طبيعة هذه الفروقات قام الباحث باختبار LSD البعدي للتعرف على اتجاهات هذه الفروق، وتبين من خلال الكشف أن اتجاه الفروقات في تطبيق الشفافية وفقاً لمتغير سنوات العمل كان بين (أكثر من 15سنة، 1-5سنوات)، وكذلك بين أكثر من 15سنة، 6-10سنوات) في حين لا توجد فروق بين العوامل الأخرى لمتغير المؤهل سنوات العمل، والنتائج التالية توضح هذه الفروقات:

جدول رقم (18.4): اختبار LSD للكشف عن اتجاه الفروق في (تطبيق الشفافية) وفقا لمتغير سنوات العمل.

المتغير الأول	المتغير الثاني	الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
أكثر من 15سنة (متوسط=3.88)	1-5 سنوات (متوسط=3.15)	0.73	0.045	دال
أكثر من 15سنة (متوسط=3.88)	6-10سنوات (متوسط=3.68)	0.20	0.024	دال

يتضح من الجدول السابق أن:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (الشفافية) يعزى لمتغير المؤهل سنوات العمل (أكثر من 15سنة، 1-5سنوات) لصالح الدكتوراه العاملين لأكثر 15سنة.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (المشاركة المجتمعية) يعزى لمتغير سنوات العمل (أكثر من 15سنة، 6-10سنوات) لصالح العاملين لأكثر 15سنة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن خبرة العاملين تعطيهم قدرة كبيرة للنظر للشفافية وتطبيقها عن الآخرين.

2.3.4.4 الفروقات المتعلقة بتحقيق الأمن والامان المجتمعي:

أ) **الفرضية الفرعية 3.5:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير الفئة العمرية (20 – أقل من 30 سنة، 30– أقل من 40 سنة، 40– أقل من 50 سنة، 50 سنة فما فوق)

جدول رقم (19.4): تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير الفئة العمرية (20 – أقل من 30 سنة، 30– أقل من 40 سنة، 40– أقل من 50 سنة، 50 سنة فما فوق)..

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.57	3	0.19	0.75	0.52	غير دال
داخل المجموعات	86.33	339	0.25			
المجموع	86.91	342				

من الملاحظ في الجدول السابق أن:

القيمة الاحتمالية sig لاختبار تحليل تباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير الفئة العمرية (20 – أقل من 30 سنة، 30– أقل من 40 سنة، 40– أقل من 50 سنة، 50 سنة فما فوق).

ب) **الفرضية الفرعية 3.6:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه فما فوق).

جدول رقم (20.4): تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه فما فوق).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.92	3	0.64	2.55	0.06	غير دال
داخل المجموعات	84.99	339	0.25			
المجموع	86.91	342				

من الملاحظ في الجدول السابق أن:

القيمة الاحتمالية sig لاختبار تحليل تباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي يعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه فما فوق)

ج) الفرضية الفرعية 3.7: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (رئيس قسم، مدير دائرة، مدير إدارة أو وحدة، مدير عام أو نائبه)

جدول رقم (21.4): تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (رئيس قسم، مدير دائرة، مدير إدارة أو وحدة، مدير عام أو نائبه).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.73	3	0.58	2.30	0.08	غير دال
داخل المجموعات	85.17	339	0.25			

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
المجموع	86.91	342				

من الملاحظ في الجدول السابق أن:

القيمة الاحتمالية sig لاختبار تحليل تباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (رئيس قسم، مدير دائرة، مدير إدارة أو وحدة، مدير عام أو نائبه).

د) الفرضية الفرعية 3.8: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير سنوات العمل (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11-15 سنة، أكثر من 15 سنة)

جدول رقم (22.4): تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير سنوات العمل (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11-15 سنة، أكثر من 15 سنة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	القيمة الاحتمالية Sig	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.78	3	0.26	1.02	0.38	غير دال
داخل المجموعات	86.13	339	0.25			
المجموع	86.91	342				

من الملاحظ في الجدول السابق أن:

القيمة الاحتمالية sig لاختبار تحليل تباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير سنوات العمل (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11-15 سنة، أكثر من 15 سنة)

ويرى الباحث أن غالبية المتغيرات الديموغرافية لم يكن لها دلالة في اختيار الفروق بين متوسط استجابات المبحوثين، لعل ذلك يعود إلى كون وزارة الداخلية كوزارة سيادية تفرض نظام عمل ذو محددات صارمة وتوجه الموظفين للالتزام بهذا النظام، وبالتالي لم يكن هنالك تفاوت واضح بين العاملين في الوزارة، ويُعد الباحث ذلك مؤشراً على نجاح الوزارة في توحيد توجه الموظفين في العمل وفق الرؤية التي تراها مناسبة لتحقيق أهدافها.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

1.5 مقدمة

يوضح هذا الفصل ملخص للنتائج التي توصلت إليها الدراسة وما استنتجه الباحث بناءً عليه بالإضافة إلى تحليل نتائج الدراسة وإجراء مقارنات مع الدراسات السابقة إن وجدت، مع الأخذ بعين الاعتبار أسئلة الدراسة وفرضياتها وأهدافها، وصولًا إلى بعض التوصيات المبنية على نتائج الدراسة:

2.5 نتائج الدراسة:

1. أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة، ذات دلالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني، وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي، وبلغ معامل الارتباط (0.65).
1. أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة، ذات دلالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين جميع معايير تطبيق الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني، وتحقيق الأمن والأمان المجتمعي، وجاءت مرتبة على التوالي من الأقوى إلى الأضعف (المشاركة المجتمعية، الإفصاح، المساءلة، الشفافية)، حيث كان معيار المشاركة المجتمعية هي الأقوى علاقة مع تحقيق الأمن والأمان المجتمعي، ومعيار الشفافية هو الأقل علاقة مع تحقيق الأمن والأمان المجتمعي.
2. أظهرت الدراسة وجود أثر متوسط لتطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني على تحقيق الأمن والأمان في المجتمع، حيث بلغ معامل التحديد المعدل (0.455)، أي أن 45.5% من تحقيق الأمن والأمان المجتمعي يعود لتطبيق وزارة الداخلية لمعايير الحوكمة، وأن 54.5% يعود لأسباب وعوامل أخرى.
3. أظهرت الدراسة أن معايير تطبيق الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني الثلاثة (المساءلة، الإفصاح، المشاركة المجتمعية) هي التي أثر على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي، في حين معيار (الشفافية) لم يكن له تأثير على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي.
4. أظهرت الدراسة أن أكبر تأثير لتطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي كان لمعيار (المشاركة المجتمعية) يليه معيار (المساءلة) وأخيراً معيار (الإفصاح) في حين لم يكن لمعاير (الشفافية) أي تأثير.
5. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير الفئة العمرية (20 – أقل من 30 سنة، 30– أقل من 40 سنة، 40– أقل من 50 سنة، 50 سنة فما فوق).
6. أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (المشاركة المجتمعية) يعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه فما فوق) وكانت هذه الفروق كالتالي:

أ) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (المشاركة المجتمعية) يعزى لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير، دكتوراه فما فوق) لصالح الدكتوراه فما فوق.

ب) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (المشاركة المجتمعية) يعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، الماجستير) لصالح البكالوريوس.

7. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (رئيس قسم، مدير دائرة، مدير إدارة أو وحدة، مدير عام أو نائبه).

8. أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (الشفافية) تعزى لمتغير سنوات العمل (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11-15 سنة، أكثر من 15 سنة)، وكانت الفروق كالتالي:

أ. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (الشفافية) يعزى لمتغير المؤهل سنوات العمل (أكثر من 15سنة، 1-5سنوات) لصالح الدكتوراه العاملين لأكثر 15سنة.

ب. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تطبيق معيار (المشاركة المجتمعية) يعزى لمتغير سنوات العمل (أكثر من 15سنة، 6-10سنوات) لصالح الدكتوراه العاملين لأكثر 15سنة.

9. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير الفئة العمرية (20 – أقل من 30 سنة، 30- أقل من 40 سنة، 40- أقل من 50 سنة، 50 سنة فما فوق).

10. أظهرت الدارس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي يعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه فما فوق).

11. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (رئيس قسم، مدير دائرة، مدير إدارة أو وحدة، مدير عام أو نائبه).

12. أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تحقيق الأمن والأمان المجتمعي تعزى لمتغير سنوات العمل (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11-15 سنة، أكثر من 15 سنة).

الاستنتاج النهائي:

وزارة الداخلية والأمن الوطني تطبق معايير الحوكمة بدرجة كبيرة، وكان لهذا التطبيق أثراً متوسطاً على تحقيق الأمن والأمان المجتمعي، حيث أن 45.5% من تحقيق الأمن والأمان المجتمعي يعود لتطبيق الوزارة لمعايير الحوكمة، وهذا الأمر يحقق فاعلية لتطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني.

3.5 توصيات الدراسة

1. ضرورة زيادة حوكمة الموارد البشرية من خلال عقد برامج تدريبية وورش عمل بهدف توعية الموظفين والعاملين على اختلاف رتبهم ومستوياتهم في وزارة الداخلية بأهمية ومفهوم وضرورة الحوكمة وأثرها على أداء الوزارة خاصة بإرساء دعائم الأمن والأمان في المجتمع.
2. **أن تعزز وزارة الداخلية والأمن الوطني النتائج التي حصل عليها الباحث من تحليل الاستبانات والاستفادة منها من أجل الوصول إلى أداء إداري وخدماتي وأمني عالي المستوى.**
3. **إجراء المزيد من الدراسات حول الحوكمة وأهميتها وتوسيع نطاق الدراسات لتشمل دراسة متغيرات أخرى تؤثر وتتأثر بالحوكمة.**
4. ضرورة إبقاء العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني على إطلاع دائم على كافة المستجدات بالوضع المالي العام للوزارة والحكومة، ومنحهم المقدرة على رفع توصيات بكل ما المستلزمات الواجب توفيرها لأداء مهامهم على أكمل وجه.
5. **أن تعزز وزارة الداخلية والأمن الوطني من مبدأ الإفصاح، سواء الإفصاح المعلوماتي الداخلي أو المالي، وكذلك المجتمع المحلي.**
6. **أن تعمل الوزارة على تفعيل وتطوير مبادئ العمل في الوزارة وتبيّن من خلالها مبادئ الثواب والعقاب لكافة العاملين والموظفين على حد سواء.**

7. أن تعمل الوزارة على تطوير وتحديث الهيكل التنظيمي وملاحقه أولًا بأول، وتبيّن أيضًا الوصف الوظيفي والمسئوليات والأعمال المنوطة بكل موظف، والحدود والواجبات لكافة الوظائف.
8. أن تعمل الوزارة على تطبيق نظام التعويضات والمكافآت وإيجاد حلول للأزمة المالية أو إطلاع العاملين والموظفين على تفاصيل ذلك وإقناعهم في ظل هذه الظروف.
9. أن تعزز الوزارة جوانب المشاركة المجتمعية ضمن خططها وأن تستمر في تقديم الخدمات والدعم المالي والمعنوي في الأوقات العامة والخاصة كالحروب والأوبئة والأزمات، وأن تجعل من تقديم ذلك للمواطنين أساسًا في عملها.
10. أن تعمل الوزارة على تطبيق مبادئ الإحلال والتدوير للموظفين بشكل أفضل وأقوى لزيادة قدرات وخبرات الموظفين من جهة ولكشف مواطن الفساد من جهة اخرى وعدم تشكيل بؤر تحريض سلبية داخل الوزارة.
11. أن تعزز الوزارة من جهود أجهزتها الأمنية والعاملين فيها في إرساء الأمن والأمان في المجتمع الفلسطيني.
12. أن تعمل الوزارة على تقديم المعلومات الكافية والوافية للمواطنين فيما يتعلق بالجوانب الحياتية والخدماتية، والحفاظ على المعلومات الأمنية التي من الممكن أن تستخدم ضد الشعب الفلسطيني بمنأى عن ذلك.

المراجع والصادر

أولًا: المراجع العربية

1. آبادي، محمد بن يعقوب الفيروز (1989): القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة - بيروت (197/4).
2. أبو حسنين، مصطفى، (2018): معايير الحكم الرشيد ودورها في تنمية الموارد البشرية بوزارة الداخلية الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
3. أبو كويك، يوسف (2012): أثر الهياكل والأنظمة الإدارية على كفاءة أداء الأجهزة الأمنية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين
4. إسكندر، نبيل رمزي (1988): الأمن الاجتماعي وقضية الحرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
5. البسام، بسام بن عبد الله (2016): الحوكمة في القطاع العام، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، الرياض السعودية.
6. البصراتي، محمد نور، (2016): دور الثقة السياسية في تحقيق الانتماء وبناء مؤسسات الدولة خلال المراحل الانتقالية (بالتطبيق على حالة مصر بعد 25 يناير)، كلية الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية، جامعة بني سويف، مصر.
7. الحايك، عمر (2018): سلسلة الاوامر ونطاق الاشراف في الهيكل التنظيمي على اتخاذ القرار بوزارة الداخلية والأمن الوطني، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
8. الحايك، نهى، (2016): أثر تطبيق الحوكمة على تحسين الأداء في المؤسسات الحكومية، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.
9. الخطة الاستراتيجية لوزارة الداخلية والأمن الوطني 2017 – 2021، (2017)
10. الداعور، اسلام بدوي (2008): مدى تطبيق معايير الحوكمة في بلديات الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، 2008.
11. الرازي، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر، (1995): مختار الصحاح، تحقيق: محمود خاطر، مكتبة لبنان ناشرون - بيروت - 1415 - 1995، الطبعة: طبعة جديدة، (2071/5).
12. الزهيري، حيدر (2017). مناهج البحث التربوي، مركز ديبونو لتعليم التفكير، عمان، الأردن.
13. الشريفين، نضال (2017). ما وراء التحليل للأبحاث المنشورة في المجلة الأردنية في العلوم التربوية: الدلالة العملية، وقوة الاختبار، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مج. 15، ع. 3، ص 130-170.
14. الصلاحين، عبد المجيد (2010): "الحوكمة في المؤسسات المالية الإسلامية"، ورقة مقدمة لمؤتمر الخدمات المالية الإسلامية الثاني، طرابلس، ليبيا، 2010
15. الصنايبي، عبد الحق، (2017): التنمية والأمن والديمقراطية مفاتيح بيئة استراتيجية مستقرة، جريدة هسبريس، المغرب.
16. العجلوني، محمد، (2013): أثر الحكم الرشيد على التنمية الاقتصادية المستدامة في الدول العربية، بحث محكم، المؤتمر الدولي في الاقتصاد والتمويل الاسلامي، تركيا.
17. الكيالي، عبد الوهاب وآخرون (1979): موسوعة السياسة، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، لبنان.

18. المقرن، سطام عبد العزيز (2016): الفرق بين حوكمة الشركات والوزارات (مقال)، موقع العربية: https://bit.ly/365fl8L: وقت الزيارة 7 يناير 2020 / الساعة 10:30 مساءًا
19. المجالي، هزاع (2017): نعمة الأمن والأمان، (مقال): صحيفة الرأي الأردنية: https://cutt.ly/oe7IjSh، تاريخ الزيارة 1 ديسمبر 2019، الساعة 8 صباحًا
20. الموسوي، سالم، (2011): السكينة العامة حق لم يحترم، مؤسسة الحوار المتمدن.
21. الوادي، محمود حسين والزعبي، علي فلاح (2011). أساليب البحث العلمي مدخل منهجي تطبيقي، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
22. بدوي، جمال، (2017): الرقابة ودورها في تطبيق معايير الحكم الرشيد بوزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
23. بشير، محمد (2019)، الأسس والمبادئ النظرية للحوكمة ومتطلبات تطبيقها في التعليم العام بالسودان. (رسالة ماجستير)، جامعة الزعيم الأزهري، السودان
24. بن منظور، محمد بن مكرم بن منظور الأفريقي المصري (1290): لسان العرب، دار صادر - بيروت، الطبعة: الأولى، (107/1).
25. بوزيدي، فؤاد، وعزيز، فيروز (2019): دور مبادئ الحوكمة في تعزيز أداء العاملين في المؤسسات الرياضية - دراسة ميدانية بمندوبية الجهوية للشباب والرياضة ولاية تونس – الجزائر
26. تقرير التنمية العربية الإنسانية 2011
27. تقرير إحصائي موجز حول الانتهاكات الداخلية ومظاهر غياب سيادة القانون في قطاع غزة خلال النصف الأول من العام 2019، الفترة من 1 يناير حتى 30 يونيو، مركز الميزان لحقوق الإنسان، (2019)
28. تلاحمة، خالد (2012): حوكمة الشركات المساهمة في فلسطين: النظرية والتطبيق، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد (٤) العدد (٣) رجب ١٤٣٣ هـ / تموز ٢٠١٢ م.
29. حداد، مناور (2008): دور حوكمة الشركات في التنمية الاقتصادية، المؤتمر العلمي الأول حول حوكمة الشركات ودورها في الإصلاح الاقتصادي، جامعة دمشق، سوريا
30. حماد، طارق عبد العال (2007): حوكمة الشركات (المفاهيم، المبادئ، التجارب، المتطلبات) ط2، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر، ص4.
31. حميد، أحمد صالح (2016): دور ممارسة أسلوب إدارة فرق العمل في تحسين مستوى الأداء واتخاذ القرارات بوزارة الداخلية والأمن الوطني – الشق المدني (رسالة ماجستير)، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى.
32. خريسات، مالك، (2016): حماية النظام العام مسؤولية مشتركة بين المحافظ والأمن العام، مركز الاعلام الأمني، البحرين.
33. درويش، محمود (2018). مناهج البحث في العلوم الإنسانية، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر
34. الحوكمة والأداء المؤسسي في القطاع العام، 2017: ديوان الفتوى والتشريع، دولة فلسطين.
35. سعيد، عدلي حسن (1978): الأمن القومي العربي واستراتيجية تحقيقه، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة

36. سعيد، محمود شاكر والحرفش، خالد (2010): مفاهيم أمنية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الطبعة الأولى، الرياض، السعودية
37. سليمان، مصعب، (2017): التنمية الديمقراطية وأثرها على الاستقرار السياسي في فلسطين المحتلة منذ عام 1967، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
38. صايج، جوديت (2018): أثر تطبيق مبادئ الحوكمة في الأداء المؤسسي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
39. صديقي، خضرة (2019): المسؤولية الاجتماعية في ظل حوكمة الشركات، المعهد المصري للدراسات – مصر
40. صمادي، صفاء أحمد والهاشمي، عبد الرحمن (2020)، بعنوان: مستوى ممارسة معلمي التربية المهنية لمبادئ الحوكمة في المرحلة الأساسية من وجهة نظر مشرفي التربية المهنية في الأردن.
41. عبد الله، عبد الكريم (2009): الحوكمة والإدارة الرشيدة، أداة الإصلاح وإدارة التطوير في المنطقة العربية، بيروت
42. عبد القادر سليمان، عبد القادر (2007): الأسس العقلية للسياسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007
43. غادر، محمد ياسين غادر (2012): محددات الحوكمة ومعاييرها، عولمة الإدارة في عصر المعرفة (15-17 ديسمبر 2012)، المؤتمر العملي الدولي، جامعة الجنان، لبنان.
44. موقع الوكالة الفلسطينية للأنباء (صفا) | Safa.ps| رابط الخبر | shorturl.at/dfxL6
تاريخ الزيارة 18 نوفمبر 2019، الساعة 3 مساءً
45. موقع المركز الفلسطيني للدراسات السياسية والمسحية | http://pcpsr.org/ |نتائج استطلاع الرأي العام رقم 76-2020|
46. ميخائيل، حنا أشرف (2005): تدقيق الحسابات وأطرافه في إطار منظومة حوكمة الشركات، بحث مقدم في المؤتمر العربي الأول حول التدقيق الداخلي في إطار حوكمة الشركات، القاهرة.
47. نور، عبد الناصر وعثمان، فاضل ويابه، جمال (2019): أثر التخطيط الاستراتيجي في تطبيق مبادئ الحوكمة (جامعة صلاح الدين اربيل أنموذجاً).
48. هيكلية وزارة الداخلية الفلسطينية، 2007.

المراجع الأجنبية

1. Alamgir، M. (2007): Corporate Governance: A Risk Perspective، paper presented to: Corporate Governance and Reform: Paving the Way to Financial Stability and Development، a conference organized by the Egyptian Banking Institute، Cairo، May 7 – 8، 2007.
2. Altun، Rüçhan K.، (2017): The Effect of Political Stability and Governance on Economic Development، SSRN
3. www.fosteringperspectives.org، Retrieved 12-6-2019. Edited.
4. Donath، donath (2017): GOVERNANCE EFFECTIVENESS، POLITICAL STABILITY AND CORRUPTION CONTROL. AN EMPIRICAL APPROACH، Research Gate
5. Dunmade، Busola (2015): Good Governance and Political Stability in Nigeria: An Assessment of the Goodluck Jonathan Administration، SSRN.
6. Albrechtsen، Eirik (2013): Security vs safety، NTNU - Norwegian University of Science and Technology، Department of Industrial Economics and Technology Management
7. Fawzy، S. (2003): Assessment of Corporate Governance in Egypt. Working Paper No. 82. Egypt، The Egyptian Center for Economic Studies. pp: 6-7.
8. Francois Vincke، Fritz. F. Heimann. (2003). Fighting Corruption: A Corporate Practices Manual.
9. GOVERNANCE IN THE PUBLIC SECTOR، International Federation of Accountants، IFAC https://unispal.un.org/DPA/DPR/unispal.nsf/0/8E6430AAFAAFC2418525789A004D12D3
10 Governance institute of Australia: https://www.governanceinstitute.com.au
11 IFAC، (2013): Good Governance in the Public Sector Consultation Draft for an International Framework، International Federation for Accountants Institute of Internal Auditors، (2006): The Role of Auditing in Public Sector Governance، Florida، USA.
12 Iskander، M. and N. Chamlou. (2002). Corporate Governance: A Framework for Implementation. P: 122، Fig. 6.1. Published in: Globalization and Firm Competitiveness in the Middle East and North Africa Region، edited by: S. Fawzy. Washington: World Bank.
13 Jan Cattrysse، (2008) « Reflections on Corporate Governance and The Role of The Internal Auditors»، Roularta Media Group، (4)
14 Jecinta Morgan. (2018): "Difference Between Safety and Security." DifferenceBetween.net. March 6، 2018 http://www.differencebetween.net/language/words language/difference-between-safety-and-security/ >.
15 John D. Sullivan، (2013): The role of corporate governance in fighting corruption، Eastern Europe and Eurasia، CIPE
16 Khalid، Alam، Said، (2016): Empirical Assessment of Good Governance in the Public Sector of Malaysia، Economics and Sociology، Vol. 9، No 4

17 KING، M.، (2014): INTERNATIONAL FRAMEWORK: GOOD

18 Mohabbat Khan Mohammad (2002)، "Good governance: Concept and the case of Bangladesh". In Mahfuzul Hassan Chowdhury (ed.) Thirty years of Bangladesh politics: Essays in memory of Dr. Mahfuzul Huq (Dhaka: University Press Limited 2002): 63-76

19 Michael Johnston، (2004) "Good governance: Rule of law، Transparency and accountability ،" Colgate University New York. (2004). Available at: http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan010193.pdf

20 Mark Bevir، (2009): Key Concepts in Governance، SAGE Publications، California، USA

21 OECD، (2013): Trust in government policy effectiveness and the governance agenda

22 Plumptre، Tim، (1999): Governance and Good Governance: International and Aboriginal Perspectives، Institute on Governance.

23 Pierre Landellmills and Ismail Serageldin (1991): "Governance and the external factor ،" World Bank Economic Review (1991): 303-320

24 Polya Katsamunska، (2016): The Concept of Governance and Public Governance Theories (Articles): Department of Public Administration، UNWE Economic Alternatives، Issue 2، 2016

25 Ramahi، S.، (2013) "Corruption in the Palestinian Authority"، Middle East Monitor

26 Renaud François، (2008): WORLD GOVERNANCE INDEX، Forum for a new world Governanc. http://www2.world-governance.org/article469.html

27 Samarasinghe، (2018): Impact of Governance on Economic Growth، Research Gate

28 Skavland Idsø، E. og Mejdell Jakobsen، Ø.، (2000) Objekt- og informasjonssikkerhet. Metode for risikoog
sårbarhetsanalyse، Institutt for produksjons- og kvalitetsteknikk، NTNU

29 Tamyko Ysa، Adrià Albareda، Sarah Forberger، (2014): Governance of addictions in Europe: Chapter2: What is governance? ALICE-RAP، Editors: Anderson Peter، Bühringer Gerhard، Gual Toni، pp.8-16

30 The Concept of Security"، www.princeton.edu، Retrieved 12-6-2019. Edited.

31 "The Importance of Security"، www.wordfly.com، Retrieved 6-10-2019. Edited.

32 The World Bank، (2011)، " West Bank and Gaza: Improving governance and reducing corruption"

33 United Nations Development Programme (UNDP) (1997). 'Governance for Sustainable Human Development'. New York: UNDP.

34 Williamson، Q.، E.، (2009): The Mechanism of Governance، Oxford University Press

35 World bank، (1992). "governance and development" he world bank publication.

ملحق (1): الاستبانة

جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية
معهد التنمية المستدامة

السادة / وزارة الداخلية والأمن الوطني المحترمون

تحية طيبة وبعد:

يضع الباحث بين أيديكم هذا الاستبيان المعد لجمع البيانات حول دراسة بعنوان:

فاعلية تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وأثرها على تحقيق الأمن والأمان في قطاع غزة

وهذه الدراسة هي متطلب استكمالًا للحصول على درجة الماجستير في بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية.

وكلي أمل بكم في التعاون وتقديم المعلومات التي تساعد في إتمام هذه الدراسة، التي نهدف من خلالها إلى التعرف على مدى تطبيق وزارة الداخلية والأمن الوطني لمبادئ الحوكمة، وأثر ذلك على الأمن والأمان في المجتمع الفلسطيني في قطاع غزة.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ومهنية في مجال عملكم، وبحكم موقعكم الوظيفي والإداري المتعلق بموضوع الرسالة، فإن الباحث يرجوكم بالتكرم والاطلاع على فقرات هذا الاستبيان بعناية وإجابة جميع أسئلته بموضوعية ومهنية عالية، علماً أن المعلومات التي سوف تدلون بها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير

الباحث

إياد محمد بشارات

- **القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية: -**

يرجى التكرم بوضع إشارة (✓) أمام الإجابة المناسبة: -

1. الجنس: -

○ ذكر	○ أنثى

2. الفئة العمرية: -

○ 20 – أقل من 30 سنة	○ 30- أقل من 40 سنة	○ 40- أقل من 50 سنة	○ 50 سنة فما فوق

3. المؤهل العلمي: -

○ دبلوم فأقل	○ بكالوريوس	○ ماجستير	○ دكتوراة

4. الدرجة الوظيفية: -

○ رئيس قسم	○ مدير دائرة	○ مدير إدارة أو وحدة	○ مدير عام أو نائبه

5. سنوات العمل في وزارة الداخلية: -

○ 1-5 سنوات	○ 6-10 سنوات	○ 11-15 سنة	○ أكثر من 15 سنة

م		معايير الحوكمة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
		5	4	3	2	1
المحور الأول: الشفافية						
1	تنشر الوزارة وثائق واضحة حول رؤيتها ورسالتها وفلسفة عملها واستراتيجيتها.					
2	تُشرك الوزارة كافة الجهات المعنية ذات الصلة خارج الوزارة باتخاذ القرار.					
3	تعلن الوزارة عن القرارات التي تتخذها بصورة واضحة.					
4	توجد أدلة إرشادية واضحة لدى الوزارة لخطوات وآليات إجراء المعاملات.					
5	توفر الوزارة قسماً خاصاً بالرقابة الداخلية.					
6	يتمتع النظام المالي للوزارة بالشفافية اللازمة.					
7	يتم تقييم أداء الوزارة من خلال هيئات متخصصة.					
8	تنشر الوزارة خططها التطويرية والتي تتضمن المشاريع المنوي القيام بها					
9	تنشر الوزارة تقارير دورية حول أنشطتها وفعالياتها.					
10	تمد الوزارة الباحثين والجهات المعنية بالمعلومات اللازمة عن برامجها وأنشطتها.					
المحور الثاني: المساءلة						
1	توفّر الوزارة وصفاً واضحاً لواجبات وصلاحيات كل وظيفة فيها.					
2	يوجد في الوزارة لوائح تكفل مساءلة المقصر في عمله أياً كان منصبه.					
3	تحارب الوزارة أنماط الفساد الإداري والمالي فيها بشتى أشكاله.					
4	تمتلك الوزارة لائحة نظامية لمساءلة العاملين فيها بمختلف رتبهم.					
5	تطبق الوزارة مبدأ الثواب والعقاب على العاملين فيها بمختلف رتبهم.					
6	توضح الوزارة الأحكام التي تحدد واجبات ومسؤوليات الأقسام والأفراد.					
7	تضع الوزارة نظام لتقييم الخطة السنوية والرقابة على تنفيذها					
8	تلتزم الوزارة بتقديم بيانات الذمة المالية الخاصة بها للجهات الرقابية.					
9	يوجد في الوزارة دائرة مختصة بالتدقيق المالي على أعمال الوزارة تتمتع بالمهنية والاستقلالية					
10	يعرف العاملون في الوزارة المسؤوليات المناطة بهم					
المحور الثالث: الإفصاح						
1	تقوم الوزارة بالإفصاح عن سياساتها وخدماتها التي تقدمها تجاه المجتمع المحلي.					

2	يوجد لدى الوزارة هيكل تنظيمي مكتوب وواضح يبين المستويات التنظيمية للوزارة.					
3	يوجد نظام تعويضات ومكافآت معتمد من قبل الإدارة العليا للوزارة ومعروف لدى العاملين.					
4	يتم الإفصاح عن نظام الرقابة الداخلية وإظهار فعاليته.					
5	تضع الوزارة سياسة عامة للنشر والإفصاح عن المعلومات للجمهور المحلي.					
المحور الرابع: المشاركة المجتمعية						
1	تراعي الوزارة مصالح جميع المواطنين بما يحقق أفضل مصلحة لهم بطريقة عادلة					
2	تسعى الوزارة إلى الارتقاء بسمعتها من خلال الخدمات التي تقدمها للمجتمع.					
3	تعمل الوزارة على تطوير وتأهيل الكوادر العاملة فيها باستمرار.					
4	تقوم الوزارة بالعمليات الخاصة بالنقل والتدوير والإحلال بعدالة وكفاءة.					
5	توفر الوزارة قنوات معروفة للاستماع للمواطنين وشكاويهم واقتراحاتهم.					
المحور الخامس: الأمن والأمان المجتمعي						
1	تمتلك الوزارة الكفاءة والقدرة على الحفاظ على الأمن والأمان في المجتمع					
2	ترسخ الوزارة مبادئ الحوكمة لتحقيق مستويات عالية من شعور المواطن بالأمن.					
3	تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة يساهم في زيادة الأمن والأمان.					
4	يتم محاسبة المقصرين من أفراد الأجهزة الأمنية ممن يثبت اخلالهم بمنظومة الأمن والأمان نتيجة قصور الأداء أو الاستهتار.					
5	تقدم الوزارة كافة المعلومات اللازمة للمواطن لتعزيز فهمه وتوعيته بسبل تحقيق الأمن والأمان.					
6	تتبنى الوزارة سياسات واضحة لتعزيز ثقافة الأمن والأمان داخل المجتمع.					
7	تمتلك الوزارة خطط واضحة تهدف عبر أنشطتها لتعزيز مستوى الأمن والسلم في المجتمع.					
8	ينتاب المواطن شعور بالأمن في كافة المناطق وعلى مدار الساعة.					
9	هنالك مكافحة واضحة للجرائم، وسرعة في الكشف عنها، وصرامة في التعاطي معها يعكس مستوى جيد من الأمن والأمان في المجتمع.					
10	تتبنى الوزارة ترسيخ أسس الأمن والأمان كدور رئيس لها وكجزء من مسؤوليتها المجتمعية.					

ملحق (2) أسماء المحكمين

الرقم	الاسم	الوصف
1	د. أشرف محمد مشمش	كلية الإدارة والتمويل – جامعة الأقصى
2	د. بدر حمدان	جامعة الأزهر
3	د. سامي أبو الروس	الجامعة الإسلامية
4	د. سيف الدين عودة	سلطة النقد
5	د. صديق نصار	الجامعة الإسلامية
6	د. فارس أبو معمر	الجامعة الإسلامية
7	د. منصور الأيوبي	كلية فلسطين التقنية
8	د. نبيل اللوح	جامعة الإسراء
9	د. ياسر الشرفا	الجامعة الإسلامية

ملحق (3) كتاب تسهيل مهمة –جامعة القدس

بسم الله الرحمن الرحيم

معهد التنمية المستدامة

Institute of Sustainable Development

التاريخ ١١ / ١ / 2020

تسهيل مهمة

يفيد برنامج التنمية المستدامة – بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية –جامعة القدس بأن الطالب/ة .إياد محمد سلمان بشارات ورقمه/ها الأكاديمي .....21711902.....

هو /هي أحد طلبة معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس يقوم بعمل بحث ودراسة عن :

.....فاعلية تطبيق مبادئ الحوكمة في منظمة الداخلية والأمن الوطني

.....أثرها على تحقيق الأمن والأمان في قطاع غزة.....

وعليه نرجو التكرم منكم بمساعدته/ها للحصول على المعلومات اللازمة لهذه الدراسة ،علما بأن المعلومات والبيانات التي يحصل عليها الطالب تعامل بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط .

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير ،،،

د. تهاني جفال

منسقة برنامج التنمية المستدامة

نسخة : الملف

جامعة فلسطين - غزة - مدينة الزهراء

هاتف:28632001

E-mail: tjaffal@staff.alquds.edu

ملحق (4): كتاب تسهيل مهمة – وزارة الداخلية والأمن الوطني.

STATE OF PALESTINE
Ministry of Interior & National Security
Minister Office

دولة فلسطين
وزارة الداخلية والأمن الوطني
مكتب الوزير

التاريخ: 06 رجب 1441هـ
01 مارس 2020م

دولة فلسطين
مكتب مدير عام الشرطة
2 1 -04- 2020
وارد رقم ٧١٣٤/٥٨/ط

إفـــادة

لمن يهمـــه الأمـــر

تفيـد وزارة الداخليـة والأمـن الـوطني بأنـه لا مـانع لـديها مـن تسـهيل مهمـة الباحث/ إياد محمد بشارات، لإجراء دراسة حول "فعالية تطبيق معايير الحكومة في وزارة الداخلية والأمن الوطني، وأثرها على تحقيق الأمن والأمان في قطاع غزة.

وقد أعطيت له هذه الشهادة بناءً على طلبه.

وزارة الداخلية والأمن الوطني

دولة فلسطين
وزارة الداخلية
المديرية العامة للشرطة
مدير عام الشرطة

العنوان: غزة- أنصار تلفون 082830332 12:58:13 م ط/ ك ج- 2020م

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
2.1	مفهوم وتعريف الحوكمة، من إعداد الباحث اعتماداً على المصادر الواردة في البحث	11
1.3	توزيع مجتمع الدراسة حسب الدرجة الوظيفية	52
2.3	توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية	53
3.3	توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة	54
4.3	توزيع فقرات الاستبانة على المحاور	56
5.3	مقياس ليكارت الخماسي	57
6.3	اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov–Samirnova)	57
7.3	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول (الشفافية) والدرجة الكلية له	58
8.3	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني (المساءلة) والدرجة الكلية له	59
9.3	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث (الإفصاح) والدرجة الكلية له	61
10.3	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع (المشاركة المجتمعية) والدرجة الكلية له	61
11.3	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس (الأمن والأمان) والدرجة الكلية له	62
12.3	معاملات الارتباط بين كل محور من محاور القسم الأول مع الدرجة الكلية للقسم	63
13.3	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الاستبانة	64
1.4	المحك المعتمد في الدراسة	67
2.4	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المحور الأول (الشفافية) (N=343)	68
3.4	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المحور الثاني (المساءلة) (N=343)	71
4.4	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المحور الثالث (الإفصاح) (N=343)	73
5.4	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المحور الرابع (المشاركة المجتمعية) (N=343)	75
6.4	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig لجميع محاور (معايير الحوكمة) وقيمة جميع المحاور معا (N=343)	76
7.4	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط النسبي والقيمة الاحتمالية Sig وقيمة الاختبار لفقرات المحور الخامس (الأمن والأمان) (N=343)	77
8.4	معامل الارتباط بيرسون بين تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني وبين تحقيق الأمن والأمان في المجتمع.	80

9.4	حجم الأثر حسب معامل التحديد	81
10.4	تحليل تباين الانحدار الخطي المتعدد (ANOVA) للنموذج الأفضل	82
11.4	ملخص نموذج الانحدار الخطي المتعدد (Model Summary) للنموذج الأفضل	82
12.4	معاملات الانحدار الخطي المتعدد لأفضل نموذج	83
13.4	تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير الفئة العمرية (20 – أقل من 30 سنة، 30– أقل من 40 سنة، 40– أقل من 50 سنة، 50 سنة فما فوق).	84
14.4	تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه فما فوق).	86
15.4	اختبار LSD للكشف عن اتجاه الفروق في (تطبيق المشاركة المجتمعية) وفقا لمتغير المؤهل العلمي	87
16.4	تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (رئيس قسم، مدير دائرة، مدير إدارة أو وحدة، مدير عام أو نائبه).	88
17.4	تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تطبيق معايير الحوكمة تعزى لمتغير سنوات العمل (1–5 سنوات، 6–10 سنوات، 11–15 سنة، أكثر من 15 سنة).	89
18.4	اختبار LSD للكشف عن اتجاه الفروق في (تطبيق الشفافية) وفقا لمتغير سنوات العمل	91
19.4	تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تحقيق الأمن والأمان تعزى لمتغير الفئة العمرية (20 – أقل من 30 سنة، 30– أقل من 40 سنة، 40– أقل من 50 سنة، 50 سنة فما فوق).	92
20.4	تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تحقيق الأمن والأمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه فما فوق).	92
21.4	تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تحقيق الأمن والأمان تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (رئيس قسم، مدير دائرة، مدير إدارة أو وحدة، مدير عام أو نائبه).	93
22.4	تحليل اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين تقديرات أفراد العينة حول تحقيق الأمن والأمان تعزى لمتغير سنوات العمل (1–5 سنوات، 6–10 سنوات، 11–15 سنة، أكثر من 15 سنة).	94

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1.1	متغيرات الدراسة	7
1.2	المحددات الخارجية والداخلية للحوكمة	15
2.2	خصائص حوكمة المؤسسات	20
3.2	الهيكل التنظيمي لوزارة الداخلية والأمن الوطني	36
1.3	نموذج الدراسة	65

فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
	الإقرار	أ
	الشكر والعرفان	ب
1.0	مصطلحات الدراسة	ت
2.0	ملخص الدراسة	ح
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1.1	المقدمة	1
2.1	مشكلة الدراسة	3
3.1	أهمية الدراسة	3
4.1	أهداف الدراسة	4
5.1	أسئلة الدراسة	5
6.1	فرضيات الدراسة	5
7.1	حدود الدراسة	6
8.1	محددات الدراسة ومعوقاتها	6
9.1	متغيرات الدراسة	7
10.1	خطة الدراسة	8
	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
	المبحث الأول: ما هية الحوكمة	
1.2.2	مقدمة	9
2.1.2	ما هية الحوكمة	9
3.1.2	السياق التاريخي والفكري لمفهوم الحوكمة:Governance	10
4.1.2	تعريف ومفهوم الحوكمة	11
5.1.2	تطور مفهوم الحوكمة	13
6.1.2	محددات الحوكمة	14
7.1.2	أهداف الحوكمة	16
8.1.2	الحوكمة في القطاع العام	16

9.1.2	واقع الحوكمة في فلسطين	17
10.1.2	أهمية الحوكمة في القطاع العام	17
11.1.2	خصائص الحوكمة	19
12.1.2	الفرق بين الحوكمة في القطاع الخاص والقطاع العام	20
13.1.2	أبعاد الحوكمة	21
14.1.2	متطلبات تطبيق الإدارة الرشيدة (الحوكمة) في مؤسسات الدولة	24
المبحث الثاني: ما هية الأمن والأمان المجتمعي		
1.2.2	مقدمة	26
2.2.2	تعريفُ الأمن لغةً واصطلاحاً	26
3.2.2	الأمن في الإسلام	27
4.2.2	مفهوم وتعريف الأمن والأمان	28
5.2.2	أهميّة الأمن والأمان	29
6.2.2	الفرق بين الأمن والأمان	29
7.2.2	الأمن والأمان في قطاع غزة	31
المبحث الثالث: وزارة الداخلية والأمن الوطني		
1.3.2	مقدمة	33
2.3.2	نشأة وزارة الداخلية والأمن الوطني	33
3.3.2	مراحل وزارة الداخلية والأمن الوطني	33
4.3.2	أهمية وعمل وزارة الداخلية والأمن الوطني	34
5.3.2	الرؤية والرسالة والقيم لوزارة الداخلية والأمن والوطني	34
6.3.2	الهيكل التنظيمي لوزارة الداخلية والأمن الوطني في قطاع غزة	36
المبحث الثالث: الدراسات السابقة		
1.4.2	مقدمة	37
	أولاً الدراسات الفلسطينية	37
	ثانياً: الدراسات العربية	41
	ثالثاً: الدراسات الأجنبية	45
17.4.2	التعقيب على الدراسات السابقة	41
18.4.2	مدى الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	41

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها		
1.3	مقدمة	51
2.3	منهج الدراسة	51
3.3	مصادر الدراسة	52
4.3	مجتمع الدراسة	52
5.3	عينة الدراسة	52
1.5.3	عينة استطلاعية	54
2.5.2	عينة الدراسة الفعلية	54
6.3	أداة الدراسة	56
7.3	اختبار التوزيع الطبيعي	57
8.3	صدق الاستبانة	58
1.8.3	صدق المحكمين (الصدق الظاهري)	58
2.8.3	صدق الاتساق الداخلي	58
3.8.3	الصدق البنائي	63
9.3	ثبات الاستبانة	64
10.3	تصميم نموذج الدراسة	65
11.3	المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة	66
الفصل الرابع: نتائج الدراسة		
1.4	مقدمة	67
2.4	المحك المعتمد في الدراسة	67
3.4	تحليل فقرات الاستبانة	68
1.3.4	الإجابة عن السؤال الأول: ما مدى تطبيق معايير الحوكمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني الفلسطيني؟	68
1.1.3.4	تحليل فقرات المحور الأول: (الشفافية)	68
2.1.3.4	تحليل فقرات المحور الثاني: (المساءلة)	71
3.1.3.4	تحليل فقرات المحور الثالث: (الإفصاح)	73
4.1.3.4	تحليل فقرات المحور الرابع: (المشاركة المجتمعية)	75
5.1.3.4	تحليل فقرات محاور (معايير الحوكمة)	76

2.3.4	الإجابة عن السؤال الثاني: ما مدى تحقيق الأمن والأمان في المجتمع من قبل وزارة الداخلية والأمن الوطني؟	77
4.4	اختبار فرضيات الدراسة	80
1.4.4	اختبار الفرضية الأولى	80
2.4.4	اختبار الفرضية الثانية	81
3.4.4	اختبار الفرضية الثالثة	84
1.3.4.4	الفروقات المتعلقة بتطبيق معايير الحوكمة	84
2.3.4.4	الفروقات المتعلقة بتحقيق الأمن والأمان المجتمعي	92
الفصل الخامس: ملخص النتائج والتوصيات		
1.5	مقدمة	96
2.5	نتائج الدراسة	96
3.5	توصيات الدراسة	99
المصادر والمراجع		100
ملحق (1): الاستبانة		106
ملحق (2): أسماء المحكمين		110
ملحق (3): كتاب تسهيل مهمة – جامعة القدس		111
ملحق (4): كتاب تسهيل مهمة – وزارة الداخلية والأمن الوطني		112
فهرس الجداول		113
فهرس الأشكال		115
فهرس المحتويات		116