

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

الإصلاح الإداري في قطاع الأمن الفلسطيني: جهاز الأمن الوقائي كنموذج

ضحى إبراهيم نمر حمد الله

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1440 هـ / 2018 م

الإصلاح الإداري في قطاع الأمن الفلسطيني: جهاز الأمن الوقائي كنموذج

إعداد:

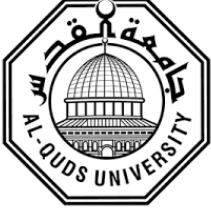
ضحى إبراهيم نمر حمد الله

بكالوريوس إدارة أعمال من جامعة القدس المفتوحة - فلسطين

المشرف: د. عيسى محمد عيسى مناصرة

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية الريفية
المستدامة - مسار بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية - معهد التنمية
الريفية المستدامة - جامعة القدس

1440 هـ / 2018 م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

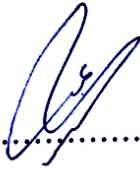
الإصلاح الإداري في قطاع الأمن الفلسطيني: جهاز الأمن الوقائي كنموذج

اسم الطالب: ضحى إبراهيم نمر حمد الله
الرقم الجامعي: 21411535

المشرف: د. عيسى محمد عيسى مناصرة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2018 /12/8 من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوافقهم:

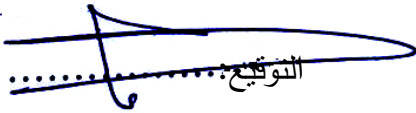
1. رئيس لجنة المناقشة: د. عيسى محمد عيسى مناصرة

التوقيع: 

2. ممتحننا داخليا : د.سعدى الكرنز

التوقيع: 

3. ممتحننا خارجيا : د.عمار دويك

التوقيع: 

القدس - فلسطين

1440 هـ / 2018 م

الإهداء

إلى جميع الاحبة دون استثناء

النجاح لذته في فشل سابق

محبتتي

ضحى إبراهيم نمر حمد الله

إقرار:

أقر أنا معدة الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل أية درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:

ضحى إبراهيم نمر حمد الله

التاريخ : 2018/12/8

شكر وتقدير

يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان والتقدير إلى كل من قدم جهدا في إبراز هذه الرسالة إلى حيز الوجود.

وهنا ابدأ برد الفضل إلى أهلي وأصدقائي وزملائي فأتقدم بخالص الشكر والتقدير لهم. جزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أساتذتي، الأستاذ عيسى مناصرة مشرف الرسالة، لما بذله من جهد مميز ومتابعة حثيثة في إشرافه على إعداد هذه الرسالة، فقد كان لملاحظاته وتوجيهاته وإرشاده عظيم الأثر لإخراج هذه الرسالة إلى حيز الوجود.

إلى الكادر التعليمي في جامعة القدس والى الجند الذين ساهموا وبسأهموا في تخريج جيل بعد جيل.

جزاهم الله كل خير

والله ولي التوفيق

ضحى إبراهيم نمر حمد الله

المخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الإصلاح الإداري في المؤسسات الأمنية الفلسطينية والتعرف على مدى تطبيق هذه المؤسسات لمفاهيم الإصلاح الإداري، واستخدمت الباحثة المنهج الاستكشافي من خلال استخدام أسلوب الدراسة الميدانية واستخدام المقابلة والملاحظة كأداتين لجمع المعلومات، وشملت إدارة المقابلة على مقابلات شخصية مع عدد (5) محوئين كان احدهما من قيادة الصف الأول من الأمن الوقائي الفلسطيني، ومدير مؤسسة ديكاف للرقابة على القوات المسلحة، ومدير عام الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، ومدير عام التدريب في وزارة الداخلية، والنائب العام العسكري في هيئة القضاء العسكري، بالإضافة إلى ما تمكنت الباحثة من جمعه من معلومات وبيانات وملاحظتها الشخصية.

وتوصلت الدراسة إلى انه يوجد متابعة عالية لأداء العاملين في جهاز الأمن الوقائي، ويتوفر لدى الجهاز أدوات رقابية جيدة. كما يتم إعداد التقارير الدورية عن سير العمل والإجراءات لكل موظف ولكل دائرة، كما تعتبر مجالس التأديب فاعلة ومطبقة بدرجة عالية في جهاز الأمن الوقائي، ووجدت الدراسة أن هناك قصور واضح في المنظومة التشريعية وعدم وجود أنظمة ولوائح تنفيذية وتفسيرية للقوانين الناظمة لعمل الأجهزة الأمنية، سيما قانوني الأمن الوقائي والمخابرات العامة.

كما توصلت الدراسة إلى أن كافة أفراد جهاز الأمن الوقائي يخضعون للتدريب والتأهيل الأساسي عند بداية التحاقهم بالجهاز، ويتم ضبط العاملين في جهاز الأمن الوقائي من خلال نظام إداري صارم يحدد مواعيد العمل والإجازات وانجاز المهمات والتقييم والتوصية بشأنها... الخ، ولكن صناديق الشكاوي غير فعالة. كما يوجد لجهاز الأمن الوقائي وغيره من الأجهزة قوانين خاصة به وبعمله والرقابة عليها، ومحاسبة ومحاكمة المخالفين من أعضائه كقانون الخدمة في قوى الأمن وقانون الأمن الوقائي وقانون المخابرات العامة وقانون العقوبات الثوري.

وتوصلت أيضا إلى أن من أهم أسس الإصلاح الإداري في المؤسسة الأمنية الفلسطينية هو وجود غرفة العمليات المشتركة على مستوى الوطن والغرفة المشتركة على مستوى المحافظات، وان التكنولوجيا كأحد أسس الإصلاح الإداري أصبحت تستخدم بدرجة كبيرة في جهاز الأمن الوقائي، فأصبح يوجد دوائر مختصة بالتكنولوجيا في الجهاز، وهناك فرق مدربة من العاملين على درجة عالية من الكفاءة، وكذلك يتم إتباع نظام التفويض في الصلاحيات داخل جهاز الأمن الوقائي، وذلك في الأمور التي يمكن فيها التفويض.

أما بخصوص الحوافز فإنه يوجد نظام موحد لذلك، وكذلك قانون الترقيات والابتعاث وزيادات الرواتب وتأخير الرتب... الخ، إضافة لذلك يوجد معايير تعيين واضحة في الجهاز، فيتم طلب التعيينات بداية بناء على حاجة ومصصلحة الجهاز، ومراعاة للشروط الواجب توفرها لمقدم الطلب.

ومن أهم جوانب الإصلاح الإداري أيضا تحييد الانتماءات الحزبية في عملية التعيين في الجهاز، بعيدا عن الانتماءات والميول السابقة لما تخلقه من إشكاليات في العمل وتؤثر على مواقف واتجاهات العاملين. وتوصلت الدراسة أيضا إلى أنه لا يوجد تضخم في الجهاز، وإن إعداد أفراد الجهاز العالية هي بسبب الوضع الفلسطيني الخاص في ظل الاحتلال الإسرائيلي، وخاصة التصنيف للمناطق الفلسطينية A-B-C وصعوبة الوصول لبعض المناطق الأمر الذي يستلزم الأمر تنسيق امني مسبق مع الجهات الإسرائيلية مما يستدعي توفر أفراد للأجهزة الأمنية في هذه المناطق بشكل دوري وثابت.

وأخيرا تعتبر عملية الإصلاح الإداري في المؤسسة الأمنية عملية تشترك بها كافة أجهزة المؤسسة الأمنية، فهي لا تقتصر على جهاز دون آخر، وكلها تحت مظلة وزارة الداخلية الفلسطينية، فالوزارة هي من تصادق على القرارات وتقتراح القوانين والأنظمة لكل جهاز، فمثلا قانون التقاعد المبكر الخاص بالقطاع الأمني هو من أدوات الإصلاح الإداري الذي أدى إلى إصلاح الهيكل التنظيمي الخاص بالموارد البشرية.

وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها العمل على إصدار اللوائح التنفيذية لكل قوانين الأجهزة الأمنية لكي يتم تسهيل فهم نصوص وبنود هذه المواد والقوانين، وبالتالي عدم وقوع لبس في تفسيرها بناء على الاجتهادات الشخصية للأفراد. إضافة إلى العمل على تحديث القوانين القديمة التي لا زال العمل بها حتى وقت إجراء هذه الدراسة، كون هناك نصوص ومواد كثيرة فيها لا تتناسب ولا تصلح لطبيعة عمل الأجهزة الأمنية في الوقت الراهن ويتعارض بعضها مع القانون الأساسي وكذلك مع قانون الخدمة في قوى الأمن أو على الأقل يجب تحديثها لمواكبة التطورات العالمية والمحلية.

Title: administrative reform in the Palestinian security institutions

Prapered by: Doha Ibrahim Nimer Hamadallah

Supervised: Dr. Issa Manasara

Abstract:

The study aims to determine the reality of administrative reform in the Palestinian security institutions. The preventive security service is used as a sample that resembles the reality of reform in the security sector. As well as, to identify the extent to which these security institutions and their bodies apply the concept of administrative reform. The researcher uses the analytical descriptive method by using the field study method and an interview as well as a questionnaire.

The sample of the study includes five case studies: the first front line of the Palestinian Preventive Security. In addition to the Decaf Foundation director for armed forces supervision, the general Director of the independent commission Human Rights, the General Director of Training at the Ministry of Interior, and the military general prosecutor of the military prosecution.

The study find that there is a follow-up of the efficiency and performance of the staff in the preventive security service. It has monitoring tools to measure human resource capabilities. Periodic reports on the progress of work and procedures are also prepared for each employee and preventive security service.

The study also finds that all members of the Preventive Security Service undergo basic training and rehabilitation at the beginning of their enrollment in the system. Preventive Security personal are controlled through an administrative system that determines work hours and complaints funds, which is other kind of indirect control on the behavior of staff of the device, they do not exist. Regarding security and policing bodies, there are laws for each body that regulates its work. Regarding security and methods of accounting and control. However, the study finds that there is a clear lack in the legislative system regarding the lack of regulations and particularly in the Preventive Security and General Intelligence, which led to an overlap of work, especially within the framework of internal security.

The study also finds that one of the most important basis of administrative reform in the Palestinian security is the national joint operations room and the joint room at the governorate level. Technology is one of the foundations of administrative reform that has been used to a large extent in the preventive security service, and there are specialized departments in this technology. There are trained teams of highly qualified workers, regarding the administrative process in the security service. We find that the administrative mandate within this process exists and is a method of the policy of this preventive security as well as other devices in order to avoid the administrative concentration. As well as the nature of the Palestinian situation and the division of the provinces, cities and villages, and the occupation of some of them. In addition to, the absence of a real geographical continuity subject to full Palestinian sovereignty. All this led to consider the delegation of powers as imperative in the work of all the device and the preventive security service.

Regarding incentives and rewards, it represents an important tool of reform because it focuses on the performance of the human resources, its control and the formation of a real motive for

it. This exists in the law of service in the security forces as well as in the law that organized the work of these devices. As well as the application of its image within the preventive security when this question is asked to competent authorities during the interview. Promotions, scholarships and salary increase are organized by laws, which are implemented by these devices, expect the issue of performance. This means when a person finishes the specified years in a certain rank he is promoted the other level or rank without taking into account the performance of the employee. This constitutes a real failure regarding this matter. Regarding recruitment in the security devices and the procedures related to it, we see the existence of clear recruitment criteria in the Palestinian Preventive Security, appointment are initially requested based on the needs and interest of the Palestinian Preventive Security, taking into consideration the conditions that must be met by the applicant.

One of the most important aspects of administrative reform is to neutralize partisan affiliations according to the legal conditions related to recruitment in the Palestinian Preventive Security. It does not prefer affiliations and political tendencies because they create problems in the work and affect the attitudes of employees.

The study finds that the special Palestinian situation under the Israeli occupation, especially the classification of the Palestinian areas as A-B-C and the difficulty of access to some areas, which requires prior security coordination with the Israeli authorities, requires the availability of personnel of the security services in these areas consistently. This in turn requires increasing the number of human resources of the Palestinian Preventive Security.

Finally, the administrative reform process in the Palestinian Preventive Security is a comprehensive process for all the security institution's bodies. It is not limited to any other device, all of which are carried out through the umbrella of the Palestinian Ministry of interior. The Ministry approves the decisions and proposes laws and regulations for every security device. For example, the early retirement law of the Palestinian Preventive Security is one of the tools of administrative reform, which led to the reform of the structure of human resources and reduce its number.

The study recommends, the need to work on the issuance of executive regulations for all the laws of the Palestinian Preventive Security in order to facilitate the application and understanding of the texts and the provisions of the laws governing the work of these device. In order to avoid the confusion in its interpretation based on personal judgments. In addition the need to update the old laws that are still in applicable until the time of the study, because they include many texts and materials that are not suitable for the current time. Moreover, some of them are contrary to the Basic law, as well as the law of the Palestinian Preventive Security forces.

تعريف المفاهيم

<p>"كل العمليات الهادفة إلى إعداد أجهزة الإدارة في المنظمات بما في ذلك الأفراد والمعدات والوسائل، إعدادا عمليا يجعل تحقيق الدور الاستراتيجي للجهاز الإداري أمرا ليس ممكنا فحسب، بل أمرا اقتصاديا أيضا (القریوتی، 2001)</p>	<p>الإصلاح الإداري</p>
<p>"أن يعهد صاحب الاختصاص الأول بجزء من اختصاصاته إلى شخص آخر أو هيئة أخرى، استنادا إلى بند دستوري أو قانوني أو لائحي يأذن له في ذلك". وأيضا تخويل الصلاحيات في مجالات مختارة إلى المرؤوسين مع تحميل المفوض المسؤولية". (العثمان، 2003)</p>	<p>تفويض الصلاحيات</p>
<p>الأسس والمرتكزات التي تحفظ للدولة تماسكها واستقرارها، وتكفل لها القدرة على تحقيق قدر من الثبات والمنعة والاستقرار في مواجهة المشكلات في مختلف مناحي الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والغذائية والصحية والثقافية وغيرها من المقومات الأساسية التي تقوم عليها الدولة (القحطاني، 2006)</p>	<p>الأمن:</p>
<p>المؤسسات المنوطة بالعمل على سيادة النظام وفرض هيئته في المجتمع. (آل مزروع، 2010)</p>	<p>الأجهزة الأمنية:</p>
<p>هي اللوائح التي تصدرها السلطة التنفيذية لتنفيذ الأحكام التي يتضمنها القانون، وهي بذلك تعد الصورة الأصلية للوائح لأنها تحقق حكمة منح السلطة التنفيذية الحق في إصدار اللوائح. (الطماوي، 1991)</p>	<p>اللوائح التنفيذية:</p>
<p>ترتيب للعلاقات المتبادلة بين أجزاء ووظائف التنظيم، ويشير هذا المفهوم إلى التسلسل الهرمي للسلطة لغايات تحقيق الأهداف بفاعلية". (الفر واللوحي، 2007)</p>	<p>الهيكل التنظيمي:</p>
<p>القوة القانونية أو الشرعية التي تمنح الحق للرؤساء في إصدار الأوامر للمرؤوسين والحصول على إمتثالهم للقرارات وتنفيذ الأعمال المكلفين بها. (الحاج، 2010)</p>	<p>السلطة:</p>

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

يعتبر بناء مؤسسات فاعلة عملية إدارية وتنظيمية تساهم في هيكلية وبناء مؤسسات الدولة وأداء الخدمات العامة فيها وتلبية احتياجات المجتمع في جميع مناحي الحياة الفكرية، والسياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والعلمية، والتنمية، سعياً لخدمة المواطنين وتنظيم وتسيير شؤون الدولة بوحداتها المختلفة وعلى كافة المستويات وأداء وتحسين جودة الخدمات المقدمة فيها.

إن الإصلاح يعتبر هدفاً مشروعاً يسعى كل الأفراد والمؤسسات إلى تحقيقه والوصول إليه، ويشمل الإصلاح الإداري على جانبين أولهما معالجة أوجه القصور القائمة وإعادة التوازن التشغيلي والأدائي للمؤسسة ومعالجة الاختلالات بينهما، وثانيهما معالجة الأوضاع غير العادلة المتصلة بتوزيع الناتج والعائد، وإن الإصلاح الإداري يعبر عن مضامين تطوير الجوانب السلوكية والقوانين والأنظمة والإجراءات والهيكل التنظيمية بشكل شمولي يربط بين كلية الجهاز الإداري والخطط التنموية الشاملة، ويهدف الإصلاح الإداري إلى إحداث تغيير أو تحديث أو تطوير في الإدارة العاملة لتواكب المتغيرات والتحديات التي أفرزتها العولمة والثورة التكنولوجية وغيرها من المتغيرات. (البحيري، 2011)

وإن الأمن هو ركيزة بناء المجتمعات، ودون تحقيق الأمن لا يوجد تنمية وتطوير للمنظمات والدول، ويعتبر الأمن مفهوم واسع وكثير الأبعاد، وتشمل أبعاده النشاط الإنساني والاقتصادي والاجتماعي والسياسي والثقافي والفكري، ولذلك تتعدد مفاهيم الأمن بحسب النشاط الذي تختص فيه، ونجد مصطلحات كثيرة ضمن مفهوم الأمن وهي الأمن الاقتصادي، والأمن السياسي والأمن الثقافي، والأمن العسكري، وأمن الدولة، والأمن الجنائي، وإن الحاجة للأمن هي حاجة نفسية واجتماعية، فهو يساهم في تكامل شخصية الإنسان ونموها نمواً سليماً، ويعزز ثقته بنفسه وتوافقه الاجتماعي واندماجه بالجماعة التي ينتمي إليها والمجتمع الذي يعيش فيه (حسن، 2014).

وأصبحت المؤسسات الأمنية المعاصرة تعيش في محيط بيئي سريع التطور والتغيير في شتى المجالات ومنها الإدارية الذي يحمل انعكاسات كبيرة مما جعل الدول وخاصة دول العالم الثالث في صراع مستمر لإصلاح وتطوير مؤسساتها الأمنية، وعليه أضحت التغيير والتطور سمة من سمات هذه المنظمات وحاجة ملحة لها حيث فرض عليها تخطيطا وتوجيها مستمرين، لمواكبة التغيير العالمي، حيث أضحت امن المجتمع هدفا استراتيجيا وجب الدفاع عنه وحمايته. فالإصلاح الإداري يعكس الجهود ذات الإعداد الخاص الذي يهدف إلى إدخال التغييرات الأساسية في أنظمة الإدارية من خلال الإصلاحات على مستوى النظام جميعه أو تحسين بعض المعايير الرئيسية كالهياكل. (الفرجاني، 2008)

ويعرف الإصلاح في المؤسسة الأمنية بأنه عملية مستمرة تمثلها منظومة متكاملة من السياسات العامة المعلنة وغير المعلنة، والهادفة إلى تحقيق تغييرات في إدارة أعمال القطاع الأمني لإيجاد وضع جديد ضمن مستوى أفضل من الخدمة المقدمة والكفاءة والفاعلية في الأداء.

وان التغييرات الكبيرة التي تعيشها السلطة الوطنية الفلسطينية بكافة مؤسساتها الأمنية والعسكرية على كافة الأصعدة التنموية والإصلاح الإداري بما يشكله من تهديد وتحدي يقع على عاتق السلطة بشكل عام وعلى عاتق المؤسسة الأمنية بشكل خاص، يتبين انه لا يوجد بدائل وخيارات سوى المحافظة على امن المجتمع الفلسطيني، والذي لا يمكن تحقيقه إلا من خلال إتباع استراتيجيات الإصلاح المناسبة. (الفرجاني، 2008).

2.1 مشكلة الدراسة

تعاني العديد من المؤسسات من مشاكل إدارية كثيرة مما يؤدي إلى هدر الجهد والوقت والمال، وهذه المشاكل الإدارية تساهم في ضعف السيطرة على المؤسسة وتدخل العاملين فيها والإدارات في عمل بعضها البعض، وهذا ما يحدث في فلسطين إذ تعاني أجهزة الأمن الفلسطينية من هذه المشكلة، مما خلق حالة من الإرباك وتكرار العمل نفسه إضافة إلى إضاعة الوقت والجهد والمال والصراع بين هذه الأخيرة والإدارات، وينعكس هذا سلبا على أداء عملها والذي بدوره يؤثر سلبا اتجاه خدمة الأمن للمواطن والمجتمع الفلسطيني وما يستشعره تجاه المؤسسات والأجهزة الأمنية في السلطة الوطنية الفلسطينية.

وبناء عليه تحاول الباحثة من خلال هذه الدراسة التعرف على عمل المؤسسة الأمنية الفلسطينية والأسباب التي تسبب ضعف العملية الإدارية فيها ومن ثم كيفية تطبيق رؤية الإصلاح الإداري وأدوات ومفاهيم

الإصلاح على هذه الأخيرة وما هي المعوقات التي تقف أمام عملية الإصلاح والتطور. وعليه فإن الباحثة تولي الاهتمام الأكبر على مفاهيم وأدوات عملية الإصلاح. إذ سيكون السؤال الرئيسي في هذه الدراسة حول واقع عملية الإصلاح الإداري في قطاع الأمن الفلسطيني.

3.1 مبررات الدراسة

اختارت الباحثة هذه الدراسة بناء على المبررات التالية:

- أهمية موضوع الإصلاح الإداري، وذلك لما يحدثه من تنظيم وإدارة فاعلة لعمل المؤسسة الأمنية الفلسطينية.
- عدم وجود تنظيم إداري واضح يمثل المسار الذي يحكم طبيعة العمل الإداري في المؤسسة الأمنية.
- التعرف على مدى التداخل في عمل الأجهزة الأمنية، وإلى أي مدى يوجد تنسيق فيما بينها وهذا التداخل وعدم وجود تنسيق كاف يحدث مشاكل عديدة والتي تؤثر بالسلب اتجاه رضي وقبول المجتمع والنظرة إلى هذه الأجهزة.
- قلة الدراسات المنجزة في هذا الموضوع، وشح المعلومات المتوفرة عن طبيعة عمل الأجهزة الأمنية وحول صلاحياتها وحدود العمل فيما بينها وواقع الإصلاح الإداري فيها، فكان لا بد من بحث ودراسة الإصلاح الإداري في قطاع الأمن الفلسطيني نظرا لأهميته في العمل المؤسسي وتأثيره على فعاليتها وعملها، حيث إن لهذا الجانب آثار عميقة مفترضة، قد تؤدي إلى هدر الموارد المالية والبشرية وضياح كل جهد يهدف إلى التنمية والنهوض بعملية الإصلاح والتطوير داخل المؤسسة الأمنية.
- من خلال قراءة الباحثة وملاحظاتها وجدت إن هناك غياب فصل في الصلاحيات والاختصاصات في عمل الأجهزة الأمنية، مما يحدث إرباك وفوضى للجهود أثناء تنفيذ المهمات وهذا يؤثر على تحقيق هدف عملها ووجودها.
- من خلال ملاحظة الباحثة وجدت شمولية في القوانين والأنظمة التي تنظم عمل الأجهزة الأمنية سيما جهاز الأمن الوقائي، لذلك ترغب الباحثة تسليط الضوء على هذا الجانب وأثره في تحقيق عملية الإصلاح الإداري.
- عدم وجود لوائح تنفيذية (تفسيرية) لقانون المخابرات العامة وقانون الأمن الوقائي.
- الأهمية المتوقعة لمخرجات هذه الدراسة، والمتمثلة في معرفة معالم الخطأ في عملية الإصلاح الإداري داخل قطاع الأمن الفلسطيني، وبالتالي إصلاحها وتقديدها.

4.1 أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة مما يلي:

- حساسية وأهمية عمل المؤسسات المبحوثة وانعكاس نتائج عملية الإصلاح الإداري على عملها وفعاليتها.
- ندرة الدراسات السابقة حول موضوع الإصلاح الإداري في القطاع الأمني الفلسطيني.
- فتح آفاق بحثية حول الإصلاح الإداري في المؤسسات الفلسطينية المختلفة سيما المؤسسات الأمنية وسبل حلها.
- من المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في تحسين التخطيط الإداري في عمل المؤسسة الأمنية، بالإضافة إلى الأهمية المتوقعة لمخرجات هذه الدراسة، والمتمثلة في معرفة الأسباب التي تؤدي إلى ضعف جهود الإصلاح الإداري .

5.1 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة لتحقيق هدف رئيس، وهو معرفة واقع عملية الإصلاح الإداري في المؤسسات الأمنية الفلسطينية والتعرف على مدى تطبيق هذه المؤسسات لمفاهيم الإصلاح الإداري والمتمثلة في : (إعادة التنظيم الإداري، تبسيط الإجراءات، تقارير الكفاءة الدورية، وتطوير القدرات، ضبط الحضور والغياب، إصدار اللوائح والتعليمات لسير العمل، تشكيل اللجان الدائمة، الحوافز المادية الفردية، إحالة القضايا للتحقيق ومجالس التأديب، صناديق الشكاوي، فصل الإدارة عن السياسة، استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، التعيين وفق معيار الكفاءة، تفويض الصلاحيات، الترقيات وفق الإقدمية والكفاءة) كما أن لهذا الهدف الرئيسي أهداف فرعية تقتضي هذه الدراسة الوقوف عندها ومعرفتها وهي:

- التعرف على واقع غياب التشريعات المفسرة والناظمة لعمل بعض الأجهزة الأمنية واثار ذلك على الإصلاح الإداري المنشود داخل المؤسسة الأمنية الفلسطينية.
- التعرف على اثار غياب الرقابة الإدارية والبرلمانية في تحقيق عملية الإصلاح الإداري داخل المؤسسات الأمنية الفلسطينية.
- التعرف على اثار البعد السياسي والانتماء الحزبي على عملية الإصلاح الإداري داخل المؤسسات الأمنية الفلسطينية.