مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

اسم المقال: تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم
اسم الكاتب: أ.م. محمود حسن حجازي، رائد شريف زيدان، أيبك صلاح يوسف
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1787
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 00:56 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم

The Impact of Implementing Transparency and Accountability on the Administrative Performance of the Employees at Tulkarm First Instance Court

محمود حسن حجازي
أستاذ مساعد / جامعة القدس المفتوحة / فلسطين

Mahmoud Hasan Hejazi
Assistant Professor \ AL- Quds Open University \ Palestine
mhejazi@qou.edu

رائد شريف زيدان
باحث / محكمة بداية طولكرم / فلسطين

Raed Shareef Zaidan
Researcher \ Tulkarm First Instance Court \ Palestine
rszeidan2020@hotmail.com

أيبك صلاح يوسف
باحث / فلسطين

Aibak Salah Yousef
Researcher \ Palestine
aibakyousef@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2021/10/23، تاريخ القبول: 2022/01/23
E-ISSN: 2410-3349
P-ISSN: 2313-7592

Received: 23/10/2021, **Accepted:** 23/01/2022
DOI: 10.33977/1760-007-017-002
https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة من موظفين محكمة بداية طولكرم والبالغ عددها (50) استبانة، وتمّ تجميع الاستبانات وترميزها وإدخالها إلى الحاسوب وتحليلها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وكان أبرزها أن درجات تطبيق كلّ من: الشفافية، والمساءلة في محكمة بداية طولكرم كانت بدرجة مرتفعة، وكذلك بالنسبة لدرجة الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم التي كانت مرتفعة، وكذلك وجود تأثير ذي دلالة لتطبيق كلّ من: الشفافية، والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم ووجود ارتباط طردي بحيث كلما زادت درجة تطبيق الشفافية والمساءلة فإن ذلك ينعكس إيجابيا على الأداء الإداري، وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم تبعاً للمتغيرات الديمغرافية: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية). وبناءً على ذلك أوصت الدراسة بتوصيات عدّة أهمّها العمل على ضمان تعزيز تطبيق مبادئ الحكم الراشد في المجالات جميعها وفي كافة المؤسسات الحكومية والخاصة كوسيلة لمكافحة الفساد، ولضمان تحقيق العدل وصولًا لتنمية مستدامة ضمن خطة استراتيجية واضحة ومعلنة للجميع، ووضع هيكل تنظيمي مرن وواضح يسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة ووضوح التعليمات واللوائح والأنظمة والقوانين المنظمة للعمل فيها وأن تتسم بالموضوعية ليتم تطبيقها على الجميع بشكل عادل دون أي تمييز، وكذلك التأكيد على استمرار عقد ورشات عمل للتعريف بقانون مكافحة الفساد وأشكال الفساد التي تضمنها القانون والأنظمة المساندة وأبرزها نظام تضارب المصالح، ونظام الهدايا، ونظام حماية المبلغّين والشهود، وإقرارات الذمة المالية.

الكلمات المفتاحية: الشفافية، المساءلة، الأداء الإداري.

Abstract

This study aimed to identify the impact of implementing transparency and accountability on the administrative performance of the employees at Tulkarm First Instance Court. To achieve the goal of the study, the researchers adopted the descriptive correlative approach by designing a questionnaire and distributing it to a sample of 50 employees of the court. The questionnaires were compiled, coded, and entered into the computer and analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The main study result showed that the degrees of implementing transparency and accountability in the Tulkarm First Instance Court were at a high degree. In addition, the degree of administrative performance of the court's employees was high and showed a significant impact of the implementation of transparency and accountability on the administrative performance of the employees of Tulkarm First Instance Court. The results also showed a direct correlation; the greater the degree of application of transparency and accountability, the more positive it reflected on the administrative performance. The results showed no statistically significant differences in the impact of implementing transparency and accountability on the administrative performance of the employees of Tulkarm First Instance Court according to demographic variables of gender, age, educational qualification, years of experience, and occupational category. Accordingly, the study urged the need to ensure the application of the principles of good governance in all fields in all governmental and private institutions to combat corruption. Ensure the achievement of justice to achieve sustainable development with a clear and publicized strategic plan for all, and develop a flexible and clear organizational structure to enhance transparency in the various institutions. The authors recommend the necessity of enhancing the clarity of the instructions, regulations, rules, and laws regulating work in them. They should be objective in order to be applied to everyone in a fair manner without any discrimination. They also recommend holding workshops for all employees to familiarize them with the anti-corruption law and the forms of corruption contained in the law and the supporting systems, most notably the conflict-of-interest system, the gift system, the whistleblower and witness protection system, and the financial disclosure statements.

Keywords: *Transparency, accountability, administrative performance*.

المقدمة

يهدف الحكم الرشيد إلى توفير أقصى قدر ممكن من الحرية، والمشاركة الحقيقة، والتنمية البشرية المستدامة، وتعزيز حقوق الإنسان وترسيخها، ليلبيّ احتياجات أفراد المجتمعات وتطلعات بما فيها النساء، والفئات الضعيفة، والمهمّشة، في ظلّ وجود استقرار سياسي، وسلم مجتمعي، وأهلي، ووجود دولة المؤسسات.

ومن المفاهيم الأساسية والحيوية لأي مجتمع ديمقراطي الشفافية والمساءلة، وهما من المقومات الأساسية للحكم الرشيد، ومفهومان مترابطان يعزّز كلّ منهما الآخر، فلا وجود للمساءلة دون الشفافية، ولا قيمة للشفافية دون مساءلة. فالشفافية فلسفة، ومنهج عمل، تعمل على إزالة الغموض واللبس، وتتضمن إتاحة الفرصة لمقومات النجاح في المؤسسات، وقطع الطريق على الفساد بأشكاله من خلال ممارسات إدارية واضحة، وإتاحة المعلومات الدقيقة في وقتها، ولأصحاب المصالح، وخاصّة

متلقي الخدمة. في حين يتداخل مفهوم المساءلة بمفاهيم المسؤولية والرقابة والمحاسبة، وتتطلب وجود نظام لمراقبة وضبط أداء العاملين جميعهم في المؤسسات العامة أو الخاصّة. (وزارة تطوير القطاع العام، 2017، ص 6، 7)

يُعد القضاء الدعامة الأساسية للوطن وعنوان نهضته، ومعيار تقدمه، ومظهر رُقيّه، والسلطة القضائية في أي دولة هي المسؤولة عن تطبيق القوانين، وتسوية النزاعات فيها، وتعمل بمثابة حامية المواطن ضد التجاوزات المحتملة في الأجهزة التشريعية والتنفيذية، فهي الوصي على الدستور والحقوق الأساسية للشعب. (المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، 2011، ص 5، 6)

ويعتبر مجلس القضاء الأعلى الهيئة القضائية العليا التي تمثل السلطة القضائية الفلسطينية، وهو يشكل الضمانة الأساسية لاستقلالها، إذ يناط به الإشراف على الجهاز القضائي، والمحاكم النظامية في فلسطين، والذي يعمل في ظلّ معوقات عديدة؛ منها السيادة المنقوصة، وتدخل السلطات، والأجواء الأمنية والسياسية غير المستقرة، والتي يحاول مواجهتها قدر جهده في أداء رسالته السامية المتمثلة في تعزيز العدالة الناجزة، ومبادئ الحكم الرشيد الذي تصبو إليه المجتمعات وصولًا للتنمية المستدامة.

ولمّا كان من طبيعة السلطة القضائية أن تكون في الأصل مستقلة فإنّ تطوير مؤسستها كمؤسسة تلتزم بالشفافية والمساءلة هي مسألة حاسمة بالنسبة للإصلاح الذي تنشده السلطة القضائية في فلسطين ممثلة بمجلس القضاء الأعلى؛ لكي تكون سلطة أصلية مستقلة مستجيبة لحاجات المواطنين، وتعمل على فرض وتطبيق مبدأ سيادة القانون، وتهدف الى ترسيخه.

إنّ إصلاح مؤسسات الدولة ومن ضمنها السلطة القضائية يجعلها أكثر فاعلية، وكفاءة، وشفافية، ومساءلة، ونزاهة، لا سيّما أنّ الأفراد هم الذين يصنعون المؤسسات، ويحددون مسار نموها، ونجاحها، في مناخ تنظيمي سليم متطور، وقادر على مواجهة التحديات والتغيرات (معزب، 2020، ص 141، 142).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يسعى مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني لترسيخ سيادة القانون، والعمل على استقلالية السلطة القضائية في ظلّ معوّقات عديدة تُؤثر على مشاركته الفاعلة في تطبيق معايير الحكم الرشيد وركائزه. وبما أنّ دراسات قياس تأثير تطبيق معايير الحكم الرشيد ومن ضمنها الشفافية والمساءلة على استقلالية السلطة القضائية ، ومأسستها، وحوكمتها ، وعلى الأداء الإداري لموظفي المحاكم النظامية والتي تعتبر من الدراسات المهمة، إضافةً لتوصيات العديد من الأدبيات بدراسة تطبيق الحكم الرشيد في مختلف المؤسسات، ولأهمية موضوع هذا البحث على المستوى العام للمجتمع الفلسطيني، فقد قام الباحثون بالوقوف على هذه المشكلة، التي يمكن صياغتها من خلال السؤال الرئيس الآتي: "**ما تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم**؟"، وقد انبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

السؤال الأول: ما درجة تطبيق الشفافية في محكمة بداية طولكرم؟

السؤال الثاني: ما درجة تطبيق المساءلة في محكمة بداية طولكرم؟

السؤال الثالث: ما درجة الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم؟

أهمية الدراسة:

تبرز الأهمية المباشرة لهذه الدراسة في كونها تتحدث عن ركائز الحكم الرشيد في السلطة القضائية في فلسطين من خلال البحث في تأثير الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة نظامية، الأمر الذي يؤدي لتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، ورفع مستوى ثقتهم بالقضاء الفلسطيني.

الأهمية النظرية العلمية:

1. تقدم الدراسة صورة حقيقية للتعرف إلى تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم كنموذج للمحاكم النظامية التابعة لمجلس القضاء الأعلى.
2. تتناول الدراسة موضوعًا في غاية الأهمية، وجديرًا بالبحث، ومفاهيم إدارية حديثة في ظلّ سعي دول العالم ومنها دولة فلسطين نحو التنمية المستدامة، وإرساء الحكم الرشيد، ومكافحة الفساد، وكفاءة الأداء الوظيفي وفاعليته.
3. تشجع هذه الدراسة إجراء دراسات أخرى ذات علاقة بمعايير وركائز الحكم الرشيد خاصة بما يتعلق بالسلطة القضائية، وإمكانية تطبيق دراسات مشابهة على عينات أخرى.
4. تُعد هذه الدراسة من الدراسات الأكاديمية القليلة في فلسطين التي تتناول هذا الموضوع بحسب علم الباحثين، وسترفد المحتوى المكتبي العلمي بإضافة علمية، وبمصدر بيانات ومعلومات حديث.

الأهمية العملية التطبيقية:

1. تُقدم الدراسة نتائج وتوصيات يمكن أن تُشكل مرجعًا قد يُفيد أصحاب القرار في وضع الاستراتيجيات والخطط التي يمكن أن تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي لموظفي مجلس القضاء الأعلى، والارتقاء بالسلطة القضائية كسلطة مستقلة.
2. سوف تسهم هذه الدراسة في تعزيز استقلالية السلطة القضائية، وممارسة دورها في الحكم الرشيد.
3. تبرز أهمية الدراسة من خلال رفع مستوى الثقة لدى المواطن الفلسطيني بالقضاء، والحرص على سيادة القانون.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. التعرف إلى تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم.
2. التعرف إلى واقع تطبيق الشفافية والمساءلة في محكمة بداية طولكرم.

3. الوقوف على مستوى الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم.
4. معرفة الفروق في آراء المبحوثين حول محاور الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية.
5. محاولة الوصول إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن لمتخذي القرار في السلطة القضائية أخذها بعين الاعتبار؛ لتعزيز مستوى الشفافية والمساءلة في مختلف مجالات العمل.

فرضيات الدراسة

للإجابة على أسئلة الدراسة تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الشفافية على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم.

الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق المساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية).

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

الحد الموضوعي: يتحدد موضوع الدراسة بتأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم.

الحد الزماني: تمّ تطبيق الدراسة في العام (2021م).

الحد المكاني: محكمة بداية طولكرم في مدينة طولكرم / الضفة الغربية – فلسطين.

الحد البشري: عينة من الموظفين الإداريين في محكمة بداية طولكرم.

مصطلحات الدراسة:

قام الباحثون بتعريف المصطلحات التالية والواردة في الدراسة لبيان المقصود منها حيثما وردت في هذه الدراسة:

الشفافية: "تعني الشفافية ضرورة وضوح إدارة الدولة من القائمين عليها بمختلف مستوياتهم فيما يخصّ إجراءات تقديم الخدمات، والإفصاح عن شروط ومعايير وآليات الحصول على هذه الخدمات بشكل علني ومتساوٍ للمواطنين جميعهم". (الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة، 2017، ص 39)

وتُعرف الشفافية إجرائيًا: التزام محكمة بداية طولكرم بتقديم معلومات لأصحاب المصلحة حول طبيعة ممارستها للواجبات المنوطة بها، وتلبية المتطلبات المطلوبة منها.

المساءلة: "أن يخضع متخذو القرار، وذوو السلطة للمحاسبة والمساءلة حالهم حال الموظفين؛ فهم مسؤولون أمام المواطنين عن تحقيق المهام الموكلة إليهم، وعن نتائج قراراتهم. وفي الحكم الرشيد تكون المساءلة محددة المعايير؛ بأن يكلَّف المسؤول بمهام واضحة، تتم مراجعته فيها بشكل دوري، ويحاسب عليها في حال التقصير". (هيئة مكافحة الفساد، 2020، ص 87)

وتعريف المساءلة إجرائيًا: أنّها عملية مخططة ومنظمة وهادفة يقوم بها رئيس محكمة بداية طولكرم من خلال متابعته لما ينفذه موظفو محكمة بداية طولكرم من مهام كمًا وكيفيًا، وصولًا لأهداف مجلس القضاء الأعلى، وتشمل الجانب الإيجابي من التعزيز.

الأداء الإداري: "فعالية سلوك الموظف، والسلوك محدد بمستوى جهود وقدرات الموظف". (أحمد، 2012، ص 60)

ويُعرف الأداء الإداري إجرائيا: بأنّه ما تمّ تحقيقه من خلال المهام والواجبات الموكلة للموظف في محكمة بداية طولكرم، والمكونة لمتطلبات وظيفته ومسؤوليته الإدارية.

الفئة الوظيفية: وهي تصنيف للوظائف وتقسيمها في الدوائر الحكومية. وتقسم الفئات الوظيفية إلى عدد من الدرجات تغطي مدة الخدمة الوظيفية للموظف من تاريخ التحاقه بالخدمة وحتى انتهائها. (ديوان الموظفين العام، 1998، ص 11).

الأدب النظري والدراسات السابقة:

الشفافية

تُعتبر الشفافية من المبادئ والمقوّمات الرئيسة للحكم الرشيد، ومدخل وقائي وعلاجي لمشكلة الفساد المالي والإداري في المنظمات، كما تُعدّ من القيم الفعّالة في مكافحته. ويشير مفهوم الشفافية إلى الانفتاح والوضوح والتبيان في كل مجالات العمل التي تتمّ بين مختلف المستويات الإدارية الأخرى بحيث يتمّ التخلي عن الغموض والسرية والتضليل لجعل المعلومة متاحة وقابلة للتحقق لأصحاب المصالح كلّ حسب اختصاصه وفي الوقت المناسب. لقد تطور مفهوم الشفافية من مجرد الوضوح في الإجراءات إلى اعتبارها فلسفة تقوي النسيج المعنوي للمجتمع، ومنهج عمل يتجسد بالعديد من العناصر والمعايير، ووفق الآليات الإدارية المستخدمة وأساليبها في المنظمة سواء الحكومية أو منظمات الأعمال لكي تكون هذه المنظمات مستجيبة لحاجات الناس ولمشاكلهم منصفة وفقاً لسيادة القانون. ومن عناصر الشفافية وآلياتها: وضوح رؤية المنظمة وقيمها وأهدافها الاستراتيجية ورسالتها ، ومبررات استخدام الموارد المادية والبشرية لتحقيق هذه الأهداف، وشرعية وجود المنظمة ومشروعيتها بحيث تلاقي قبولاً من مختلف فئات المجتمع لتعزيز ثقة الآخرين بها، وأن تتسم آليات العمل والتخطيط في المنظمة وإجراءاتها بالبساطة والوضوح والتحديث المستمر، يضاف إلى ذلك نشر البيانات والمعلومات، وتوفير أدلة إرشادية للجمهور، وتزويد مختلف الجهات بالمعلومات الضرورية عن عمل المنظمة، وأن تعزز المنظمة في أساليبها الإدارية مبادئ الديمقراطية والمساواة وتكافؤ الفرص وتوعية الفئات جميعها بحقوقها بأكبر قدر ممكن من الوضوح والنزاهة، وأن تمتلك المنظمة مدونات أخلاقية، وتقوم بتطبيقها على أرض الواقع، وأن تصوغ المنظمة برامج للتوعية بمفهوم الشفافية وسبل التعامل

مع المستفيدين من الخدمة أو السلعة المنتجة، وتدريب العاملين فيها على هذه البرامج، كما على المنظمة أن تبني موقعاً لها على شبكة الانترنت يتم تحديثه باستمرار، ويعطي صورة صادقة ونزيهة عن المنظمة، وأن تكون المنظمة مستعدة لسماع رأي مختلف الأفراد والفئات حول عملها وأنشطتها المختلفة، وأن تتبني المنظمة سياسات تحفيزية نحو الابتعاد عن كافة أشكال الانحراف والفساد، وتشجع الكشف والإبلاغ وتُيسره عن هذه الأشكال في حال وقوعها، وتبني سياسات تأديبية رادعة لممارسيها والمتسترين عليهم. (أبو النصر، 2015، ص 114- 115)

"للشفافية دورٌ كبيرٌ خاصّة في عملية تكوين قواعد البيانات الخاصة بالدولة والإحصائيات، كذلك تسهل الشفافية من تطبيق مبدأ المساءلة والمحاسبة، وتجعلها أكثر سهولة ويسرًا في التطبيق. الشفافية بمفهومها الشامل وتؤدي دورًا وقائيًا كبيرًا جدًا، إذ يعمل المسؤولون على تطبيق مبدأ الشفافية خوفًا من التعقب والمساءلة والمحاسبة اعتمادًا على المعلومات التي تم إشهارها وتكون متاحة للمواطنين والإعلام. ولهذا تدعو المؤسسات الدولية وعلى رأسها الأمم المتحدة الدول إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تحقيق قدر من الشفافية بنظامها، وجعلت من أولوياتها دفع ومساعدة الدول لتحقيق أكبر قدر ممكن من الشفافية مع إلزامها في بعض الأمور على سيادة هذا المبدأ وخاصة فيما يتعلق بحقوق الإنسان." (عبدو، 2019، ص24)

"فالشفافية بطبيعتها لا يمكن أن تكون من طرف واحد لارتباطها بالوضوح للغير، وخير دليل على ذلك علاقتها القوية اليوم بالإعلام، وهي بذلك مُكملة لقيمة المشاركة والشورى فليس في منظمة أو مؤسسة أو مجتمع شفافية في الخفاء، ومن جهة أخرى نجد من أهمّ دعائم الشفافية تبنيها من الساسة وأصحاب القرار، وتجارب الدول الديمقراطية تؤكد أنّ الشفافية حلقات كبرى تنطوي بداخلها حلقات أصغر تعمّ كل المستويات، والخلاصة أنّ قيمة الشفافية تحارب السرية والتحايل الخفي، ومن المعلوم أنّ الفساد وما يندرج تحته من اختلاس ورشوة وتحايل لا تتم إلاّ بشكل سريّ، ومن هنا تظهر أهمية تبني قيمة الشفافية لأجل النّزاهة." (الغامدي، 2017، ص 160)

إنّ التزام الحكومات بالشفافية من أهم آليات النجاح التي تمتلكها، ومن أهم أدوات بناء الثقة بينها وبين الشعوب، ومن أسباب رضا الشعوب عن أداء حكوماتها.

المساءلة

"يعتبر مبدأ سيادة القانون من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الدول الحديثة، وهو يعني أنّ أعمال السلطات تصدر وتُنفَّذ حسب الشروط التي يحدّدها القانون بمعناه الواسع، ويشمل ذلك الدستور الذي تُقيِد أحكامه السلطات الدستورية. ويعتبر مبدأ سيادة القانون ضمانة أساسية لبناء علاقة سليمة بالسلطة والمواطن تقوم على العقلانية وخالية من التعسف في ممارسة السلطة الذي يضر بحقوق المواطن وبمصالحه. ولا يكتمل مبدأ سيادة القانون إلا بتوفر متطلباته الأساسية والمتمثلة خاصّة بضمان إمكانية مساءلة السلطات العمومية في حال ما إذا أصدرت قرارات مخالفة لمقتضيات القانون الذي يتعين عليها التقيد به واحترامه. ومن شأن المساءلة أن تعطي صبغة عملية ملموسة لمبدأ سيادة القانون حتى لا يبقى مجرد مبدأ نظري". (صديقي وآخرون، 2018، ص 50-51)

وتتيح المساءلة للعملاء والجمهور والمنظمات المعنية والجهات المانحة والجهات الرقابية والمجتمع ككل الحق في سؤال أيّ منظمة عن السياسات والقرارات والبرامج والحسابات الخاصة بهذه المنظمة، وعلى المنظمة أن ترحب بذلك وأن تقدم تقارير عن قراراتها وأنشطتها ومواردها المالية للأطراف المعنية وفقًا لآليات ومبادئ متفق عليها. المساءلة قيمة عظيمة في الديمقراطية، فهي نوع من التزام منظمات المجتمع بهدف رفع كفاءتها وفعاليتها. (ابو النصر، مرجع سابق، ص 118)

إنّ الديمقراطية توفر للمواطنين وسائل للتعبير عن همومهم بطريقة تصل معها إلى ممثليهم على نحوٍ فعّال. وأحد الاشتراطات الأساسية لذلك هو أن تضمن ممارسة آليات المساءلة قيام الموظفين الحكوميين بتقديم الخدمات للناس بأفضل مستوى ممكن، ومواجهة التبعات إن فشلوا في ذلك. وعند إخضاع المسؤولين للمساءلة وتطبيق مبادئ الديمقراطية تزداد فرص تحسين تقديم الخدمات من حيث السرعة والجودة وحسن التنفيذ (بيوريمالم وآخرون، 2015، ص 17).

الأداء الإداري

ترتبط فاعلية أية منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه بوصفه العنصر المؤثر والفّعال في استخدام موارِدها المُتاحة. إنّ تحسين وتطوير الأداء البشري يركز على تحسين نتائج العمل الحالي والمستقبلي بطريقة منظمة، والذي يتحقق بواسطة الموظفين المنتظمين في المؤسسة وذلك بالتركيز على العمل من خلال رسالة المنظمة واستراتيجياتها وأهدافها الإستراتيجية. فالأداء هو عبارة عن النتائج أو السلوك أو النشاط الذي يظهره الفرد أثناء العمل، أو القيام بأي نوع من المجهود. (اللبدي، 2015، ص78)

يتكون الأداء من عناصر عدة أهمّها: المعرفة بمتطلبات الوظيفة، ونوعية العمل، وكمية العمل المنجزة، والمثابرة والوثوق، فالأداء الفعّال لأي موظف = كفايات الموظف × متطلبات الوظيفة × بيئة التنظيم. إنّ سلوك الأداء الذي يقوم به الفرد يحدده ثلاثة عوامل رئيسة هي: الجهد المبذول الذي يمثل درجة دافعية الفرد لأداء عمله، والقدرات والخصائص الفردية التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول، وإدراك الفرد لدوره الداخلي والذي يعني تصورات الفرد وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله. ولقياس الأداء تستخدم نظم قياس الأداء المكونة من مؤشرات ومعايير تعمل على عملية التخطيط والملاحظة وعمليات الرقابة على الموارد بهدف إنجاز وتحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية (ابداح، 2018، ص 16، 17).

السلطة القضائية الفلسطينية

السلطة القضائية الفلسطينية هي إحدى السلطات الثلاث للدولة الفلسطينية، وكسلطة مستقلة تُجسد مع السلطة التنفيذية والسلطة

التشريعية مبدأ الفصل بين السلطات الذي تقوم عليه الدولة الفلسطينية. ووفقًا للقانون الأساسي الفلسطيني المعدّل لسنة (2003) فإنّ السلطة القضائية تتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها، ويحدد القانون طريقة تشكيلها واختصاصاتها، وتصدر أحكامها وفقاً للقانون، وتعلن الأحكام وتنفذ باسم الشعب العربي الفلسطيني. (ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، 2003، ص 42)

وينشأ بمقتضى أحكام قانون السلطة القضائية رقم (1) لسنة (2000) مجلس للقضاء يسمى مجلس القضاء الأعلى، ويمارس صلاحياته وفقا للقانون، حيث يناط به الإشراف الإداري على الجهاز القضائي. (ديوان الفتوى والتشريع، 2002، ص 15)

"يشكل مجلس القضاء الأعلى من: أ. رئيس المحكمة العليا/ محكمة النقض رئيسًا. ب. نائب رئيس المحكمة العليا/ محكمة النقض نائبًا للرئيس. ج. اثنين من قضاة المحكمة العليا/ محكمة النقض تختارهما الهيئة العامة للمحكمة العليا محكمة النقض. د. رؤساء محاكم استئناف القدس وغزة والخليل ونابلس. هـ. رئيس محكمة بداية، يختاره المجلس من أقدم عشرة رؤساء محاكم البداية لمدة سنتين غير قابلة للتجديد، ولا يجوز خلال مدة العضوية نقل العضو أو انتدابه لوظيفة أخرى. و. النائب العام وكيل وزارة العدل." (ديوان الفتوى والتشريع، 2021، ص 14)

يعمل مجلس القضاء الأعلى لتحقيق رؤيته بقضاء مستقل متميّز بكفاءة كوادره، وجودة أحكامه، وفعاليةَ إجراءاته وخدماته، ليعزّز العدل والمساواة وسيادة القانون، وتتمثل رسالة المجلس في إصدار الأحكام القضائية حسب التشريعات النافذة بما يضمن سرعة الفصل في الدعاوى، مع الحفاظ على أسس المحاكمة العادلة، وتنفيذ الأحكام القضائية، وشمول الخدمات القانونية المقدمة من خلال كوادر متخصصة وإجراءات سلسة تعتمد على التقنيات الحديثة، مساهمة في حماية حقوق الإنسان والحريات العامة، والمحافظة على استقرار وأمن المجتمع الفلسطيني. (مجلس القضاء الأعلى، 2020، ص 14)

"تنشأ محكمة بداية في كل من المحافظات التالية ويشمل اختصاصها المنطقة الإدارية للمحافظة: 1- محافظة جنين ويكون مقرها جنين. 2- محافظة طولكرم وقلقيلية ويكون مقرها مدينة طولكرم. 3- محافظة بيت لحم ويكون مقرها مدينة بيت لحم." (ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، 1996، ص 60)

يُعين لكلّ محكمة عدد كاف من العاملين ويحددّ القانون واجباتهم، وتسري على العاملين بالمحاكم أحكام قانون الخدمة المدنية، ويبلغ عدد الموظفين الإداريين في محكمة بداية طولكرم (86) موظفًا وموظفةً. (ديوان الفتوى والتشريع، مرجع سابق، ص 28، 29)

تسعى مبادئ الحوكمة في القطاع العام إلى تحقيق التنمية بتفعيل مبادئ الشفافية والمساءلة في القطاع الحكومي والخاص، والتنمية البشرية تسهم في إعداد الكوادر المؤهلة والقادرة على المشاركة بفاعلية في إدارة الشأن العام، وإذإنّ الإصلاح الإداري عامل مهم نحو الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والاقتصادية للدول فإنّ توفير بيئة إدارية وتنظيمية في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تتسم بالكفاءة والفاعلية عنصر أساسي في تدعيم مهامه واختصاصاته، كما أنّ الاهتمام بالأداء والتقييم الإداري لموظفي المجلس يُعدّ من الضروريات على جميع المستويات الإدارية لتأثيره في تحقيق رؤية المجلس ورسالته. (البسام، 2016، ص 106)

إنّ الاستدامة المؤسسية الحكومية ومدى تحقيقها للكفاءة والفعالية والشفافية والمساءلة والتنمية البشرية لتكون قادرة على أداء دورها في خدمة مجتمعاتها ومواطنها بجانب دور المنظمات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني في المجالات (سيادة القانون والعدالة الاجتماعية، الاقتصادية، التعليم، الصحة، البيئية) يساهم في تحسن جودة الخدمات للمواطنين وتحسن الإدارة العامة في فلسطين لتحقيق التنمية المستدامة المنشودة. (ديوان الموظفين العام، 2017، ص30)

الدراسات السابقة

من خلال البحث والمسح المكتبي على أكثر الدراسات والأبحاث علاقة بموضوع البحث تم تناول بعض الدراسات السابقة التي تناولت مفردات الدراسة وعلاقتها ببعضها البعض (الشفافية، المساءلة، الأداء الإداري) التي يمكن الإفادة منها في توضيح الجوانب المتعلقة بهذه المتغيرات، مما قد يساعد إلى حد ما على تحديد طبيعة العلاقة بينهم؛ إذ لا توجد دراسات حديثة تتناول على نحوٍ مباشر أثر الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري على حدّ علم الباحثين.

الدراسات المحلية

دراسة (عبيد وربايعة،2020) بعنوان "درجة تطبيق قواعد الحوكمة في مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية وأهم معيقاتها"

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تطبيق قواعد الحوكمة في مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية، وأهم معيقاتها من وجهة نظر موظفيها، واتبع المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة على عينة حجمها (397) موظفا وموظفة، فبعد جمع البيانات وتحليلها أظهرت النتائج وجود تطبيق لقواعد الحوكمة في مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية من وجهة نظر الموظفين بدلالة إحصائية وبدرجة متوسطة، كما تبين أن ضعف التنسيق بين مؤسسات القطاعين العام والخاص، وضعف دور وسائل الإعلام، وسيطرة شخصية الرجل الواحد في مؤسسات القطاع العام تعد من أهم معيقات تطبيق الحوكمة، كذلك تبين وجود فروق دالة إحصائيا بين إجابات الموظفين فيما يتعلق بدرجة تطبيق قواعد الحوكمة في مؤسسات القطاع العام تبعا لمتغيرات: الجنس، والمنصب الوظيفي، والمؤهل العلمي، في حين تبين عدم وجود فروق دالة تبعًا لمتغير سنوات الخبرة للموظف. وقد تم التوصل إلى عدد من التوصيات أهمها ضرورة بذل السلطة الوطنية الفلسطينية لجهود إضافية باتجاه تطبيق قواعد الحوكمة في مؤسسات القطاع العام، وتوفير المناخ الملائم لتطبيقها.

دراسة (الكبيجي،2019) بعنوان " دور الحوكمة في الحد من الفساد في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني"

وهدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور الحوكمة وتأثيرها في الحد من ممارسات الفساد في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني، وذلك من خلال فحص مؤشرات حوكمة القطاع العام العالمية وهي: المشاركة والمساءلة، الاستقرار السياسي وغياب العنف، فاعلية الحكومة، جودة التشريعات، سيادة القانون، السيطرة على الفساد. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتحليلها، واستبانة مُحكمّة كأداة للدراسة طُبقت على عينة الدراسة العشوائية البسيطة حجمها (160) مبحوثًا. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة منها وجود علاقة تأثيرية لمؤشرات الحوكمة في الحدّ من الفساد في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني من وجهة نظر المبحوثين، وأظهرت النتائج الدور الفاعل لمؤشرات الحوكمة في الحدّ من الفساد، كما توصلت الدراسة إلى أنّ الحوكمة في القطاع العام الفلسطيني تواجه تحديات عدة ، وأوصت الدراسة أن تكون الحوكمة في المؤسسات القطاع العام الفلسطيني منبثقة من رؤية شاملة لصناعة القرار السياسي في فلسطين، وضرورة عمل برامج توعية للعاملين في مؤسسات القطاع العام وللمواطنين بمدى أهمية الحوكمة كوسيلة للحدّ من الفساد، وكذلك ضرورة العمل على رفع مستوي الحماية للمبلغين عن الفساد خاصة الحماية الوظيفية.

دراسة (الكردي، 2017) بعنوان "دورتطبيق الحكم الرشيد في السلطة القضائية الفلسطينية لتحقيق التنمية المستدامة"

والتي هدفت إلى التعرف إلى واقع تطبيق معايير الحكم الرشيد داخل السلطة القضائية والتنمية المستدامة، والوقوف على أهم معوقات تطبيق معايير الحكم الرشيد التي تؤثر بشكل كبير على التنمية المستدامة في فلسطين، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينة الدراسة في (122) شخصًا تمّ اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة الكلي الذي بلغ عدد مفرداته (1274) شخصًا. وكان من أبرز نتائجها أنّ هناك ضعفا في تطبيق معايير الحكم الرشيد (سيادة القانون، المساءلة، الكفاءة والفعالية، النزاهة والشفافية، اللامركزية، المساواة والعدل، الاستقلالية، التفتيش القضائي) داخل السلطة القضائية، فقد بلغ المتوسط الحسابي (50.7%)، وأنّ هناك ضعفًا في واقع التنمية المستدامة داخل السلطة القضائية، إذ بلغ المتوسط الحسابي (53.8%)، وأنّ هناك ضعفاً واضحاً لدور تطبيق معايير الحكم الرشيد داخل السلطة القضائية في تحقيق التنمية المستدامة يعود إلى قلّة عدد القضاة نسبة إلى القضايا، وقلّة الخبرة لديهم، وتدخلات السلطة التنفيذية، فقد بلغ المتوسط الحسابي (53.7%). وقدّمت الدراسة العديد من التوصيات كان أهمّها: أن يسعى مجلس القضاء الأعلى إلى تعزيز تطبيق أركان الحكم الرشيد داخل السلطة القضائية لما له من تأثير في تحقيق العدالة والتنمية المستدامة، وتطوير نظام للرقابة والمساءلة في مختلف المستويات وتطوير وحدة الإعلام داخل السلطة القضائية؛ لكي تتيح للجمهور المتابعة عن بعد وتقديم الشكاوى بسرية تامة.

دراسة (شبات، 2016) "بعنوان مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة. دراسة حالة- جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل"

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة من خلال التطبيق الميداني على جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل، وقد تبنى الباحث المنهج الوصفي في معالجة الظاهرة، وقد تمثلت عينة الدراسة في الجمعية العمومية ومجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للجمعية. وصمم نموذج مخصص لجمع البيانات الأولية وتكون من أربعة محاور تضمنت (36 فقرة) وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات أهمها:

أن نسبة الاستجابات أعطت مؤشرا إيجابيا عن مستوى ممارسة الشفافية في الجمعية بوجه عام، وتراوحت حدود الثقة العليا والدنيا للمحاور الأربعة ضمن اختبار(T-Test) كما يلي: الحد الأدنى للثقة ما بين (3.73-4.25) والحد الأعلى ما بين (4.20-4.53). وكما أظهر تحليل البيانات أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية للمبحوثين (الجنس، العلاقة بالجمعية، التحصيل العلمي، مدة العلاقة بالجمعية). وقد أوصى الباحث إلى ضرورة التركيز على نقاط الضعف وتذليلها والحفاظ على نقاط القوة وتعزيزها لضمان رفع مستوى ممارسة الشفافية إلى أقصى حد وعلى المستويات والأنشطة كافة في الجمعية.

الدراسات العربية

دراسة (سعيدة وكمال، 2020) بعنوان "أثر حوكمة الجامعات على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي"

والتي هدفت لمعرفة أثر حوكمة الجامعات بالأبعاد الثلاث المتمثلة في الشفافية والمساءلة والمشاركة على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، واعتمدت الدراسة على استمارة بحث لقياس هذا الأثر على عينة مكونة من (76) أستاذاً جامعياً من مجتمع الدراسة الذي تمثل في أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة في الجزائر، وتمّ اتّباع المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة الموضوع، وبعد تحليل الاستبانة باستخدام برمجية (SPSS) توصلت الدراسة إلى أنّه لكل بعد من أبعاد حوكمة الجامعات تأثير إيجابي مباشر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، وأنّ لأبعاد الحوكمة الجامعية الثلاث وهي الشفافية والمساءلة والمشاركة تأثيرا إيجابيا على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، كما أنّ إشراك الأساتذة في الجامعة في عملية اتخاذ القرار، وفي وضع قواعد المساءلة عوامل كلّها تساهم في زيادة الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي. وأوصت الدراسة أن تعتمد الجامعة على آليات لتميز كوادرها بالفاعلية وجودة الأداء الوظيفي، والاعتماد على الحوكمة والتي تعتبر نظاماً رقابياً يضمن حقوق الأطراف ذات المصلحة فيها.

دراسة (الوكيل، 2019) بعنوان "تأثير مبادئ الحوكمة على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على حي شرق مدينة نصر"

والتي هدفت إلى استشراف علاقة مبادئ الحوكمة بالأداء الوظيفي بحي شرق مدينة نصر، والتعرف على طبيعة علاقة تبني القيادات للحوكمة وأثرها كمتغير وسيط للعلاقة بين مبادئ الحوكمة وتحسين الأداء الوظيفي. اعتمدت الدراسة على استخدام أسلوب المنهج التحليلي الوصفي، كما أنّ منهجية البحث اعتمدت على إجراء دراسة تطبيقية على حي شرق مدينة نصر ومن خلال عينة حصرية ومسح شامل لقيادات الحي، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في المنظمات العامة في قطاع وحدات الحكم المحلى بالأحياء في جمهورية مصر العربية، وتمثلت عينة الدراسة العشوائية في الموظفين بحي شرق عددهم (246) من قيادات وموظفي الحي. واستخدم في الدراسة أداة قياس (استبانة) تمّ تطويرها من خلال الرجوع للدراسات السابقة لتتوافق مع أهداف الدراسة وفروضها. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية جوهرية طردية بين تطبيق مبادئ الحوكمة وتحسين الأداء الوظيفي بحي شرق مدينة نصر، ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية جوهرية طردية بين القيادات الإدارية وتطبيق مبادئ الحوكمة، كما اتضح كذلك وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية جوهرية طردية بين تبني القيادات الإدارية لتطبيق مبادئ الحوكمة وتحسين الأداء الوظيفي. نتائج هذه الدراسة أكدّت على أنّ الحوكمة تساهم بشكل إيجابي في تحسين الأداء المؤسسي للأجهزة الإدارية، وذلك من خلال تدعيم المساءلة الإدارية. وقد أوصت الدراسة بالأخذ بمبادئ الحوكمة وتفعيلها في المنظمات العامة، ووضع خطة تدريبية لتثقيف كافة المستويات الوظيفية في حي شرق مدينة نصر على مبادئ وتطبيقيات الحوكمة من خلال برامج تدريبية وورش عمل تخدم تهيئة العنصر البشري على كيفية تنفيذ مبادئ الحوكمة عمليًا، وإعادة النظر في معايير الأداء الوظيفي للعاملين في حي شرق مدينة نصر وتطويرها في ضوء متطلبات الحوكمة، وأن يتم وضع أساليب تقييم وقياس الأداء البشري من خلال ضوابط ومعايير تخدم تحسين الأداء الوظيفي بصفة مستمرة وفق معايير الحوكمة.

دراسة (الزامل، 2018) بعنوان "و اقع الأداء الإداري للأقسام الأكاديمية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحوكمة ورؤية 2030م".

هدفت الدراسة للتعرف إلى تقصي واقع الأداء الإداري للأقسام الأكاديمية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحوكمة ورؤية (2030م) من وجهة نظر القيادات الإدارية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محلّ الدراسة. وتكونّ مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام الأكاديمية، والإداريين في الأقسام الإدارية في الجامعات السعودية في الفصل الدراسي الثاني (2018/2017م). وقد تمّ تطبيق استبانة مكونة من (31) فقرة على عينة الدراسة البالغ عددها (74) استبانة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من الجامعات (أم القرى، الملك عبد العزيز، والأميرة نورة بنت عبد الرحمن). كشفت النتائج أن موافقة عينة الدراسة على واقع الأداء الإداري للأقسام الأكاديمية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحوكمة ورؤية(2030) من وجهة نظر القيادات الإدارية ككل بلغ (3.73)، بنسبة مئوية قدرها (74.72%) بدرجة كبيرة، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجات واقع الأداء الإداري للأقسام الأكاديمية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحوكمة ورؤية(2030) من وجهة نظر القيادات الإدارية تعزى إلى متغير الكلية ومتغير القسم، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة (11) سنة فأكثر. قدمت الدراسة عدداً من التوصيات منها مراجعة أنظمة الحوكمة ومفاهيمها في الجامعات السعودية ومدى تطبيقها، ونتائجها، سنويًا، وإلزام الإدارات والمجالس داخل الجامعة بممارستها، وكذلك تحديد معايير دقيقة للمساءلة والإعلان عنها.

دراسة (غو انمة،2018) بعنوان "و اقع تطبيق الحوكمة في الجامعات الأردنية الحكومية والتحديات التي تواجهها"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع تطبيق الحوكمة في الجامعات الأردنية الحكومية والتحديات التي تواجهها. وتكونت عينة الدراسة من (1344) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم منهج البحث الوصفي، وذلك من خلال تطوير استبانة لأغراض الدراسة، مكونة من (40) فقرة موزعة على (4) مجالات هي: الإفصاح والشفافية، المشاركة، الاستقلالية، المساءلة والرقابة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن واقع تطبيق الحوكمة في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة تقدير (متوسطة). كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الحوكمة في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لأثر متغير الجنس، والكلية على الدرجة الكلية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الحوكمة في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية تعزى لأثر متغير الرتبة الأكاديمية بين أستاذ من جهة وكل من أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح درجة أستاذ. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الحوكمة في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية تعزى لأثر متغير سنوات الخدمة، وجاءت الفروق لصالح الفئة (10) سنوات فأكثر، وأن من التحديات التي تواجه تطبيق الحوكمة في الجامعات الأردنية هو وجود هياكل إدارية متشعبة وهرمية، ووجود فساد إداري بشتى صوره، إضافة إلى غياب الرقابة والمساءلة.

الدراسات الأجنبية

دراسة (Fonseca, Nascimento، 2020) بعنوان "دور التدقيق الداخلي في تعزيز المساءلة في مؤسسات التعليم العالي - البرتغال".

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين المساءلة والتدقيق الداخلي في مؤسسات التعليم العالي في البرتغال، وفهم كيفية إدراك

مجالس الإدارة للتدقيق الداخلي لتعزيز الشفافية والمساءلة في مؤسسات التعليم العالي. واستخدمت هذه الدراسة منهج التحليل التجريبي. وتمّ استخدام استبانة كأداة للبحث أرسلت إلى مجالس إدارة مؤسسات التعليم العالي العامة (14 جامعة و20 معهدًا للفنون التطبيقية) تمّ تنظيمها في ثلاث مجموعات من الأسئلة المتعلقة بالمعلومات المؤسسية، ودور التدقيق في مؤسسة التعليم العالي، والدور المحدد للتدقيق الداخلي لمجالس الإدارة حيث تم استخدام الأسئلة المغلقة، والتي يستخدم معظمها مقياس ليكرت للإجابة. تكونت عينة الدراسة من (26) مؤسسة أي (69%) من مؤسسات التعليم العالي البرتغالية العامة والجامعات والفنون التطبيقية. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ التدقيق ولا سيّما التدقيق الداخلي، يُنظر إليه على أنه يخدم المساءلة، بقدر ما هو معترف به، وأنه يعزز المبادئ الأساسية لهذا المفهوم متعدد الأوجه. وأوصت الدراسة مؤسسات التعليم العالي التي ترغب في إنشاء مكتب تدقيق داخلي أو تعزيز دور مكتب قائم أن تأخذ في الاعتبار ما سبق، وذلك لتطوير أنشطة هذا المكتب من أجل أن يصبح أداة لدعم المساءلة والحوكمة الرشيدة للمؤسسة.

دراسة (Nguimfack، 2018) بعنوان "المساءلة وأداء الموظف – دراسة حالة: شركة بامبوي للخدمات الهندسية والتقنيات، باميندا، الكاميرون"

والتي هدفت إلى تقييم آثار المساءلة على أداء الموظف وكأهداف رئيسة في منظمة، وكذلك إظهار أدلة على المساءلة، وعوائق المساءلة الفعّالة، ولمعرفة كيف يتم فهم المساءلة في المنظمة فقد لوحظ أنّ المساءلة غالبًا ما ينظر إليها بشكل سلبي من معظم أصحاب العمل والموظفين في المنظمات، وغالبًا ما يُفترض أنّ مستوى أعلى من المساءلة سيؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين في المنظمات. تقدم هذه الدراسة أدلة كمية ونوعية فيما يتعلق بتأثير المساءلة على أداء الموظف في المنظمة، واستخدم أدوات الدراسة والتي تكونت من الاستبانة والملاحظة والمقابلات مع العاملين، بلغ حجم عينة الدراسة (40) مستجيبًا يمثل مجتمعها تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية، كما تمّ استخدام طريقة حساب النسبة المئوية لتحليل البيانات التي تم جمعها وعرض النتائج. وقد أشارت النتائج إلى أنّ مستويات المساءلة التي تتجلى في التوظيف، وتقييم الأداء، والتعويضات كلّها تؤثر بشكل إيجابي وكبير على أداء الموظف في المنظمة، كما تدعم النتائج حجّة الدراسة بأنّه يجب التأكيد على المساءلة من أجل أداء أفضل وتسليط الضوء على الحاجة إلى التصميم الدقيق لآليات المساءلة في المنظمة. تظهر هذه الدراسة أنّ المساءلة وإدارتها أمران مهمان، وتدعو إلى إعادة النظر في المساءلة حيث إنّ تعزيز أداء العمل التنظيمي يتطلب فهماً أعمق لدور إدارة المساءلة والمحاسبة في الأداء، وأنّه لا ينبغي ممارسة المساءلة فقط عندما تسوء الأمور في المنظمة حتى لا تغرس الخوف بين العاملين، كما أوصت بإجراء مزيد من الدراسات لتحديد ما إذا كان للمساءلة تأثير على أداء العاملين، وما إذا كانت نتائج هذه الدراسة فريدة من نوعها فقط للمجتمع المستهدف المحدود الذي تمّ مسحه أم أنّها قابلة للتطبيق على مجموعة أكبر من الشركات الأخرى في الكاميرون.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال مطالعة واستعراض الدراسات السابقة لاحظ الباحثون أنّ الدراسات السابقة بحثت في دور تطبيق الحوكمة وأثرها أو أقسام من مبادئها ومعاييرها في قطاعات عدة، فمن الدراسات التي درست هذا الدور والأثر في قطاع الجامعات دراسة (فونيسكا، 2020)، ودراسة (سعيدة، 2020)، ودراسة (الزامل، 2018)، ودراسة (غوانمة، 2018)، ودراسة (الكردي، 2017)، وفي قطاع منظمات الأعمال دراسة (نغيمفاك، 2018)، وفي قطاع الإدارة العامةدراسة (عبيد وربايعة، 2020)، ودراسة (الكبيجي، 2019)، ودراسة (الوكيل، 2019)، في حين أنّ الدراسة الحالية بحثت في تأثير الشفافية والمساءلة في قطاع السلطة القضائية.

كما لاحظ الباحثون أنّ الدراسة الحالية اختلفت مع معظم الدراسات السابقة في تضمنها المباشر لبعدي الدراسة وهما الشفافية والمساءلة فقد تبين من خلال مطالعة واستعراض الدراسات السابقة أنّها بحثت في تطبيق الحوكمة أو أقسام من مبادئها ومعاييرها كدراسة (سعيدة، 2020)، ودراسة (الكبيجي، 2019)، ودراسة (الوكيل، 2019) ودراسة (الزامل، 2018)، ودراسة (الكردي، 2017)، في حين تضمنت دراسة (فونيسكا، 2020) لبعد التدقيق الداخلي، وتضمنت دراسة (نغيمفاك، 2018) لبعد المساءلة، والشيء المشترك بين كل هذه الدراسات أنها تتضمن الجوانب المتعلقة بكل من الشفافية و/أو المساءلة الإدارية.

اعتمدت بعض الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي كدراسة (سعيدة، 2020)، ودراسة (الكبيجي، 2019)، ودراسة (الزامل، 2018)، ودراسة (الكردي، 2017)، أما دراسة (الوكيل، 2019) فقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي إضافة للمنهج الاستقرائي، في حين اعتمدت دراسة (فونيسكا، 2020) على المنهج التجريبي، ودراسة (نغيمفاك، 2018) اعتمدت منهج دراسة الحالة، في حين اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي كونه الأمثل لتحقيق أهدافها.

واعتمدت الدراسات السابقة الاستبانة كأداة للدراسة كما الدراسة الحالية حيث قام الباحثون بتطوير استبانة خاصّة لهذه الدراسة. وقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة باختيار عينتها بالطريقة العشوائية.

ما تتميز به الدراسة الحالية

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في النقاط الآتية:

1- إنّ أهم ما يميز الدراسة الحالية أنّها حديثة في مجال تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، فعلى حدّ علم الباحثين فإنّ موضوع هذه الدراسة لم يتناوله الباحثون بشكل كبير.

2- تعتبر هذه الدراسة بناءً معرفياً وتراكمياً للدراسات السابقة، وتأتي استكمالًا لما بدأه الباحثون السابقون في موضوع هذه الدراسة، فهي تبني على ما توصلوا إليه من نتائج وما قدموه من توصيات.

3- ستكون هذه الدراسة إضافة بحثية للسلطة القضائية الفلسطينية من حيث تفعيل مبادئ الشفافية والمساءلة وتعزيزها.

4- ستركز الدراسة الحالية على موضوع الأداء الإداري لموظفي المحاكم النظامية ودور السلطة القضائية في تحقيقها.

5- ستحاول الدراسة الحالية وضع توصيات عملية للتغلب على التحديات التي تعيق تطبيق الشفافية والمساءلة من داخل السلطة القضائية.

منهجية الدّراسة

اعتمدت هذه الدّراسة على المنهج الوصفي الارتباطي بأحد صوره المسحيّة للحصول على المعلومات الخاصّة بموضوع البحث، وذلك لأنّه أكثر المناهج ملاءمة لطبيعة هذه الدّراسة؛ إذ إنّ المنهج الوصفي الارتباطي هو الأمثل لتحقيق أهداف هذه الدّراسة، كونه المنهج الذي يقوم بدراسة الظاهرة وفهمها ووصفها وصفاً دقيقاً من خلال المعلومات والأدبيّات السابقة، كما أنّ هذا المنهج لا يعتمد فقط على جمع المعلومات، إنّما يقوم بالربط وتحليل العلاقة ما بين متغيّرات الدّراسة للوصول إلى الاستنتاجات المرجو الوصول إليها من خلال الدّراسة (عودة وملكاوي، 1992)،ومن أغراض المنهج الارتباطي وصف العلاقات بين المتغيرات، أو استخدام هذه العلاقات في عمل تنبؤات تتعلق بهذه المتغيرات (ملحم، 2002) لهذا فقد رأى الباحثون أن المنهج الارتباطي هو الأنسب لهذه الدراسة ويحقق أهدافها بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية.

مجتمع الدّراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين جميعهم في محكمة بداية طولكرم، والبالغ عددهم (86) موظفًا وموظفة وذلك وفق بيانات المحكمة.

وتم توزيع (52) استمارة على الموظفين الإداريين في محكمة بداية طولكرم، وتمّ اختيار أفراد العينة بالطريقة المتيسرة، وقد بلغت نسبة العينة من المجتمع (58.13%) تقريباً من المجتمع الأصلي، وتعدّ هذه النسبة مناسبة وفقاً لقواعد البحث العلمي، إذ ورد في (عودة، مكاوي، 1992) أنه عندما يكون مجتمع البحث مئات عدة ، يجب أن لا تقل حجم العينة عن (20%)، كما وورد في فرانكيل ووالين (Wallen, 2003: 201&Fraenkel) بأنّ الحدّ الأدنى الذي يمكن القبول به الدراسات التي تبحث العلاقات الارتباطية هو (50) فردا من مجتمع الدراسة، وعند تفريغ البيانات على البرنامج الإحصائي تبين وجود استمارتين غير صالحتين للتحليل الإحصائي وقد ألغيت هاتان الاستمارتان لتصبح عينة الدراسة مكونة من (50) فرداً، والجدول (1) يبين توزيع عيّنة الدّراسة بحسب متغيّرات الدّراسة الديمغرافية:

الجدول (1): توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها الديمغرافية (ن=50)

المتغيرات المستقلة	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	23	46.0
	أنثى	27	54.0
	المجموع	50	%100
العمر	أقل من 30 سنة	14	28.0
	من 30 إلى أقل من 45 سنة	33	66.0
	من 45 سنة فأكثر	3	6.0
	المجموع	50	%100
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	18	36.0
	بكالوريوس	30	60.0
	ماجستير فأعلى	2	4.0
	المجموع	50	%100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	17	34.0
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	9	18.0
	من 10 سنوات فأكثر	24	48.0
	المجموع	50	%100
الفئة الوظيفية	الفئة الأولى والثانية	23	46.0
	الفئة الثالثة	16	32.0
	الفئة الرابعة والخامسة	11	22.0
	المجموع	50	%100

أداة الدراسة

تعتبر أداة الدراسة الوسيلة التي يستخدمها الباحث في حصوله على المعلومات المطلوبة من المصادر المعنية في بحثه، ومنها الاستبيانات كما في هذه الدراسة (حمدان،1998،205).

بعد إطلاع الباحثين على عدد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة فيها قام الباحثون بتطوير استبانة خاصة من أجل التعرف إلى تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين: الأول تضمن بيانات أولية عن المفحوصين تمثلت بالنوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية، أمّا الثاني فقد تكون من الفقرات التي تقيس تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم إذ بلغ عدد هذه الفقرات(43) فقرة، موزعة على ثلاثة محاور رئيسة هي المحور الأول الشفافية والمحور الثاني المساءلة والمحور الثالث الأداء الإداري والجدول (2) يوضح ذلك:

الجدول (2) توزيع فقرات الاستبانة على محاور الدراسة

المحور	الفقرات	عدد الفقرات
الشفافية	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14	14
المساءلة	15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24	10
الأداء الإداري	25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43	19
	المجموع	43

وقد تم صياغة بنود الأداة وطريقة التصحيح بحسب مقياس ليكرت (Likert Scale) كما تم تصميم المقياس على أساس مقياس (ليكرت خماسي) الأبعاد وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي وأعطيت الأوزان كما هو آتي:

موافق بشـــدة: خمس درجات، موافق: أربع درجات، محايد: ثلاث درجات، لا أوافق: درجتين، لا أوافق بشـدة: درجة واحدة. ومن أجل تفسـير النتائج ولتحديد تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، حولت العلامة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-5) درجات وتصـنيف المسـتوى إلى ثلاثة مسـتويات: مرتفعة، ومتوسـطة، ومنخفضة، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (لتدرج)}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

وبناءً على ذلك، فإنّ مسـتويات الإجابة على المقياس تكون على النحو الآتي:

الجدول (3) درجات احتساب المستويات

المستوى	المتوسط	النسبة المئوية
مستوى منخفض	2.33 فأقل	أقل من 46.6 %
مستوى متوسط	3.67 - 2.34	46.7% - 73.5%
مستوى مرتفع	5 - 3.68	73.6% فأعلى

صدق أداة الدراسة:

صدق البناء Construct Validity:

يقصد بصدق البناء أو ما يعرف بصدق الاتساق الداخلي، مدى اتسـاق كل فقرة من فقرات الاسـتبانة مع المجال الذي تنتمي إليه، فقد تمّ اسـتخدام معامل ارتباط (بيرسـون) (Pearson Correlation) بين كل فقرة من الفقرات مع البعد الواردة فيه، لإظهار مدى اتسـاق الفقرات في قياس البعد الذي تنتمي إليه، بمعنى أنّ كل فقرة تهدف إلى قياس المفهوم نفسـه الذي تقيسـه الفقرات الأخرى في البعد نفسـه، وبحيث تعكس معاملات الارتباط صـدق التكوين للبعد، والجدول (4) يوضح صـدق الاتساق الداخلي:

الجدول (4) قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للبعد الواردة فيه

الشفافية			المساءلة			الأداء الإداري		
الفقرة	الارتباط مع البعد	مستوى الدلالة	الفقرة	الارتباط مع البعد	مستوى الدلالة	الفقرة	الارتباط مع البعد	مستوى الدلالة
1	0.758**	0.00*	15	0.742**	0.00*	25	0.444**	0.00*
2	0.799**	0.00*	16	0.768**	0.00*	26	0.558**	0.00*
3	0.667**	0.00*	17	0.718**	0.00*	27	0.770**	0.00*
4	0.805**	0.00*	18	0.776**	0.00*	28	0.483**	0.00*
5	0.823**	0.00*	19	0.888**	0.00*	29	0.438**	0.00*
6	0.806**	0.00*	20	0.885**	0.00*	30	0.649**	0.00*
7	0.532**	0.00*	21	0.854**	0.00*	31	0.444**	0.00*
8	0.310*	0.00*	22	0.816**	0.00*	32	0.558**	0.00*
9	0.644**	0.00*	23	0.831**	0.00*	33	0.770**	0.00*
10	0.627**	0.00*	24	0.794**	0.00*	34	0.483**	0.00*
11	0.747**	0.00*				35	0.438**	0.00*
12	0.741**	0.00*				36	0.649**	0.00*
13	0.834**	0.00*				37	0.444**	0.00*
14	0.758**	0.00*				38	0.558**	0.00*
						39	0.770**	0.00*
						40	0.483**	0.00*
						41	0.438**	0.00*
						42	0.649**	0.00*
						43	0.444**	0.00*

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) * دال عند مستوى الدلالة (0.05)

يلاحظ من البيانـات الواردة في الجـدول (4) أنّ معـامـل ارتبـاط الفقرات تراوحـت مـا بين (0.310– 0.888)، كمـا أنّ معـاملات الارتبـاط جميعها كانت ذات درجات مقبولة ودالّة إحصـائياً؛ إذ ذكر جرسـتمان وجارسـيا (Gerstman, 2008)(Garcia, 2012) أن قيمة معامل الارتباط التي تقل عن (0.30) تعتبر ضـعيفة، والقيم التي تقع ضـمن المدى (300.- أقل أو يسـاوي 0.70) تعتبر متوسـطة، والقيمة التي تزيد عن (700.) تعتبر قوية، لذلك لم يتم حذف أي فقرة من الفقرات، مما يشـير إلى وجود صدق البناء لفقرات أداة الدراسة، وبعدما تمّ التحقق من صدق أداة الدراسـة فقد بقي عدد الفقرات النهائية (43) فقرة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق النهائي للدراسة.

ثبات أداة الدراسة

تحقق الباحثون من ثبات أداة الدراسـة باسـتخدام طرق عدة على النحو الآتي:

الثبات بطريقة الاتساق الداخلي Consistency Inter- Item:

وهذا النوع من الثبات يشـير إلى قوة الاتسـاق بين الفقرات في أداة الدراسـة وذلك باسـتخدام معادلة (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha) ويعتمد هذا الأسلوب على مدى توافر الاتساق في استجابة الأفراد من فقرة إلى أخرى لكل بعد ونتائج الجدول (5) توضح ذلك:

الجدول (5) نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على أبعاد الأداة

المحور	قيمة كرونباخ الفا
الشفافية	0.919
المساءلة	0.939
الأداء الإداري	0.916

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (5) أن قيمة معامل (كرونباخ ألفا) كانت مقبولة على أبعاد أداة القياس ومجالاتها وقد بلغت على التوالي (0.919، 0.939، 0.916) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، فقد أشار (Sekaran & Bougie, 2010,184) بأن قيمة معامل (ألفا كرونباخ) تعد مقبولة من الناحية التطبيقية إذا كانت (0.60≤ α).

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

يستخدم اختبار (كولمجروف – سمرنوف) لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات؛ لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكونتوزيع البيانات طبيعياً، ويوضح جدول (6) نتائج اختبار (كولمجروف- سمرنوف) لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وذلك لتحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة لكل حالة (اختبارات معلمية-اختبارات لامعلمية):

الجدول (6) اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample K-S)

المحور	قيمة الاختبار Z	مستوى المعنوية
الشفافية	0.667	0.765
المساءلة	0.611	0.849
الأداء الإداري	0.736	0.651

يتضح من نتائج جدول (6) أن قيمة مستوى المعنوية لكل من مجالات الدراسة أكبر من (0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

متغيرات الدّراسة

اشتملت الدّراسة على المتغيّرات المستقلّة والتّابعة الآتية:

أ- المتغيّرات المستقلة (Independent Variable): الشفافية، المساءلة.

ب- المتغيّر التابع (Dependent Variable): الأداء الإداري.

ت- المتغيّرات التصنيفية (الديمغرافية): النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية.

نتائج الدراسة

تحقيقا لأهداف الدراسة، ومن أجل الحصول على إجابات لتساؤلاتها، وللتعرف على مدى تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري، فقد قام الباحثون بإجراء هذه الدراسة، إذ تمّ استطلاع موظفي محكمة بداية طولكرم.

الإجابة عن سؤال الدراسة الأول

ما درجة تطبيق الشفافية في محكمة بداية طولكرم؟

من أجل الإجابة عن سؤال الدراسة الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية واستخدم اختبار (ت) لعيّنة واحدة (One-Sample Test) لاستجابات المبحوثين على فقرات هذا المحور ونتائج الجدول (7) تبين ذلك:

الجدول (7): نتائج اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لدرجة تطبيق الشفافية في محكمة بداية طولكرم.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية التقديرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الترتيب
1	يوفر مجلس القضاء الأعلى نظاما للإعلام بالتشريعات المنظمة لعمله.	3.8400	0.86567	76.80	6.861	0.00*	7
2	الخطة الاستراتيجية مجلس القضاء الأعلى معلنة للجميع.	3.6400	1.17387	72.80	3.855	0.00*	13
3	العاملون الإداريون في مجلس القضاء الأعلى على دراية باللوائح والأنظمة والقوانين المطبقة في المجلس	3.8400	0.81716	76.80	7.269	0.00*	6
4	لمجلس القضاء الأعلى هيكل تنظيمي واضح للعاملين الإداريين.	3.720	1.00506	74.40	4.846	0.00*	12
5	تتسم التعليمات واللوائح والأنظمة والقوانين المطبقة في المجلس بالموضوعية.	3.7800	0.88733	75.60	6.216	0.00*	11
6	تتسم التعليمات واللوائح والأنظمة والقوانين المطبقة في المجلس بالوضوح.	3.7800	0.88733	75.60	6.216	0.00*	10
7	للمجلس موقع الكتروني يتم تحديث محتواه بشكل دوري.	4.4000	0.69985	88.00	14.145	0.00*	1
8	لأصحاب المصالح حق الاطلاع على كافة المعاملات والقرارات المتعلقة بهم.	4.1400	0.83324	82.80	9.674	0.00*	4
9	يقوم المجلس بالإفصاح ونشر تقاريره السنوية وبشكل دوري.	4.0200	0.89191	80.40	8.087	0.00*	5
10	يعي جميع الموظفين الأدوار المنوطة بهم والمسؤوليات والصلاحيات.	4.1600	0.91160	83.20	8.998	0.00*	2
11	جميع أنشطة العمل تنجز وفق أدلة إجراءات واضحة ومعممة.	4.1400	0.83324	82.80	9.674	0.00*	3
12	يتقبل الرؤساء المباشرون ملاحظات ومقترحات الموظفين في المجلس.	3.8400	1.05676	76.80	5.621	0.00*	8
13	يلتزم المجلس بتطبيق الأنظمة المتعلقة بالتعيينات دون أية تجاوزات.	3.7800	1.13011	75.60	4.880	0.00*	9
14	يلتزم المجلس بتطبيق الأنظمة المتعلقة بالترقيات دون أية تجاوزات.	3.5400	1.19881	70.80	3.185	0.00*	14
	الدرجة الكلية لدرجة تطبيق الشفافية في محكمة بداية طولكرم	3.8400	0.86567	76.80	6.861	0.00*	

يتضح من خلال الجدول (7) أنّ درجة تطبيق الشفافية في محكمة بداية طولكرم كانت مرتفعة حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (3.84) وانحراف معياري (0.865)، ومستوى دلالة (0.00) وبنسبة مئوية تقديرية مرتفعة بلغت (76.80%).

وقد حصلت الفقرة (7) على درجة مرتفعة وعلى الترتيب الأول حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (88%) ويعني ذلك أن للمجلس موقعاً الكترونياً يتم تحديث محتواه بشكل دوري، وحصلت الفقرة رقم (14) على المرتبة الأدنى إذ بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (70.80%) وهي تعتبر درجة متوسطة، ويعني ذلك أنّ المجلس يلتزم بتطبيق الأنظمة المتعلقة بالترقيات دون أية تجاوزات.

الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني:

ما درجة تطبيق المساءلة في محكمة بداية طولكرم؟

من أجل الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية واستخدم اختبار (ت) لعيّنة واحدة (One-Sample Test) لاستجابات المبحوثين على فقرات هذا المحور ونتائج الجدول (8) تبين ذلك:

الجدول (8): نتائج اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لدرجة تطبيق المساءلة في محكمة بداية طولكرم.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية التقديرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الترتيب
15	يطبق المسؤول المباشر القوانين والأنظمة والتعليمات على الجميع دون تميز.	3.8400	1.01740	76.80	5.838	0.00*	3
16	يلتزم المجلس ببرنامج الرقابة الإدارية على أعماله من قبل ديوان الرقابة المالية والإدارية.	3.8600	0.83324	77.20	7.298	0.00*	2
17	وجود دائرة مختصة بالتدقيق الإداري والمالي يعمل على تحسين جودة الأداء.	3.8200	0.94091	76.40	6.162	0.00*	5
18	يراعي في تطبيق المساءلة الموضوعية.	3.7000	1.01519	74.00	4.876	0.00*	6
19	تتسم آليات المساءلة الإدارية للموظفين في المحكمة بكل شفافية ووضوح.	3.7000	1.01519	74.00	4.876	0.00*	7
20	يتعرض جميع الموظفين للمساءلة الإدارية بعدالة.	3.5800	1.16216	71.60	3.529	0.00*	9
21	يوجد معايير محددة للثواب والعقاب بحق الموظفين.	3.6600	1.13587	73.20	4.109	0.00*	8
22	يتبع المجلس آلية واضحة لتقييم أداء موظفيه.	3.8200	1.06311	76.40	5.454	0.00*	4
23	يترتب على عملية تقييم أداء الموظف حوافز أو عقوبات أو تدريب.	3.4600	1.37336	69.20	2.368	0.00*	10
24	يمنح المجلس الموظفين حق التظلم على تقييم أدائه.	3.9600	1.04900	79.20	6.471	0.00*	1
	الدرجة الكلية لدرجة تطبيق المساءلة في محكمة بداية طولكرم	3.7400	0.86000	74.80	6.084	0.00*	

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال الجدول (8) أن درجة تطبيق المساءلة في محكمة بداية طولكرم كانت مرتفعة حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (3.74) وانحراف معياري (0.860)، ومستوى دلالة (0.00) وبنسبة مئوية تقديرية مرتفعة بلغت (74.80%).

وقد حصلت الفقرة (24) على درجة مرتفعة وعلى الترتيب الأول إذ بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (79.20%) ويعني ذلك أن المجلس يمنح الموظفين حق التظلم على تقييم أدائه، وحصلت الفقرة رقم (23) على المرتبة الأدنى فقد بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (69.20%) وهي تعتبر درجة متوسطة، ويعني ذلك أنه يترتب على عملية تقييم أداء الموظف حوافز أو عقوبات أو تدريب ولكنها غير كافية.

الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث:

ما درجة الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم؟

من أجل الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية واستخدم اختبار (ت) لعيّنة واحدة (One-Sample Test) لاستجابات المبحوثين على فقرات هذا المحور ونتائج الجداول (9) تبين ذلك:

الجدول (9): نتائج اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لدرجة الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم.

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية التقديرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الترتيب
25	امتلاك الموظفين للمهارات الإدارية يساهم في تحقيق أفضل أداء في المجلس.	4.4200	0.64175	88.40	15.646	0.00*	2
26	هناك فعالية واضحة في إنجاز الموظفين لأعمالهم المختلفة.	4.0800	0.77828	81.60	9.812	0.00*	10
27	تطبيق الشفافية والمساءلة يعزز من الرضا الوظيفي للموظف.	4.2800	0.78350	85.60	11.552	0.00*	5
28	يعمل المجلس على تحقيق العدالة في التعامل مع الموظفين بمساواة دون تمييز.	3.6000	1.04978	72.00	4.041	0.00*	18
29	يزود الرئيس المباشر المجلس بتقارير دورية عن أداء الموظفين.	3.9800	0.93656	79.60	7.399	0.00*	13
30	لدى الموظفون القدرة على حل المشاكل والصعوبات التي تواجههم في العمل.	3.8400	0.86567	76.80	6.861	0.00*	17
31	يعمل الموظفون باستمرار على تنفيذ التعليمات والأنظمة المتعلقة بعملهم وبدقة.	4.1000	0.88641	82.00	8.775	0.00*	8
32	الموظفون ملتزمون بعدم استغلال مناصبهم لتحقيق مكاسب شخصية.	4.0200	0.93656	80.40	7.701	0.00*	12
33	يحرص الموظفون على الالتزام بمواعيد الدوام الرسمي.	3.8400	1.11319	76.80	5.336	0.00*	16
34	يقضي الموظفون أوقات الدوام الرسمي في تأدية مهامهم الوظيفية.	4.2800	0.70102	85.60	12.911	0.00*	6
35	يزيد البحث والتقصي عن التطورات الحاصلة في مجال مهنتي تحسين أدائي.	3.9400	1.03825	78.80	6.402	0.00*	14
36	أتلقى دورات تدريبية لتطوير أدائي وتنمية مهاراتي باستمرار.	3.4800	1.38858	69.60	2.444	0.00*	19
37	يساعد التنظيم الإداري الحالي على سرعة الأداء.	4.0800	1.00691	81.60	7.584	0.00*	11
38	أتعامل مع متلقي الخدمة بعدل ونزاهة.	4.2800	0.85809	85.60	10.548	0.00*	7
39	أحرص على التعامل مع زملائي بروح الفريق الواحد في إنجاز أعمالي.	4.5600	0.61146	91.20	18.040	0.00*	1
40	أحرص على نبذ التعصب والحزبية بجميع أشكالها مع الجميع.	4.3600	0.85141	87.20	11.295	0.00*	4
41	إنّ المركزية المتبعة في العمل تحد من قدراتي على الأداء.	3.8600	0.96911	77.20	6.275	0.00*	15
42	لدي الاستعداد والرغبة في أن يتمّ تكليفي بمهام عمل إضافية.	4.1000	0.83910	82.00	9.270	0.00*	9
43	أراعي المصداقية والثقة وعدم إخفاء المعلومات عن الموظفين والرؤساء المباشرين.	4.3800	0.75295	87.60	12.960	0.00*	3
	الدرجة الكلية لدرجة الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم	4.4200	0.64175	88.40	15.646	0.00*	

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال الجدول (9) أن درجة الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم كانت مرتفعة حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي (4.42) وانحراف معياري (0.641)، ومستوى دلالة (0.00) وبنسبة مئوية تقديرية مرتفعة بلغت (88.40%).وقد حصلت الفقرة (39) على درجة مرتفعة وعلى الترتيب الأول إذ بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (91.20%) ويعني ذلك أن موظفي محكمة بداية طولكرم يحرصون على التعامل مع زملائهم بروح الفريق الواحد في إنجاز الأعمال، وحصلت الفقرة رقم (36) على المرتبة الأدنى حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين عليها (69.60%) وهي تعتبر درجة متوسطة، ويعني ذلك أنه يتلقى موظفو محكمة بداية طولكرم دورات تدريبية لتطوير أدائهم وتنمية مهاراتهم بشكل متوسط.

الجدول (10) ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis) بين تطبيق الشفافية وبين الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم.

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	قيمة ت	مستوى الدّلالة	معامل الارتباط (R)	التباين المفسر R2	معامل الارتباط المعدل
	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	بيتا Beta					
الثابت	1.670	0.343		4.864	0.00*			
تطبيق الشفافية	0.617	0.087	0.716	7.111	0.00*	0.716	0.513	0.503

قيمة "ف" المحسوبة للذات المهنيّة = 50.569 دالّة عند مستوى دلالة 0.00*

*يكون الأثر دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (α≤.05) المتغير التابع: الأداء الإداري

يوضح الجدول (10) تأثير تطبيق الشفافية على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α≤ 0.05) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (R0.716=) وهذا يؤكد وجود ارتباط طردي بين تطبيق الشفافية وبين الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم ، أما معامل التحديد (R2) فقد بلغت قيمته (0.513)؛ أي إنّ تطبيق الشفافية قد فسّر ما مقداره (51%) من التباين الحاصل في الأداء الإداري، أما النسبة الباقية والبالغة (49%) فإنّها تعزى لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار، وأنّ تطبيق الشفافية يسبب ارتفاعاً في الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، وفي السياق نفسه، أظهرت نتائج التحليل أنّ معامل التحديد المعدل ((Adjusted (R2) قد بلغ (0.503) وهو ما يعكس المستوى الصافي لتأثير تطبيق الشفافية في الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم.

النتائج المتعلقة بالفرضيات:

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α≤ 0.05) لتطبيق الشفافية على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، ولاختبار الفرضية الأولى، تم استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis) للتنبؤ بالأداء الإداري من خلال تطبيق الشفافية لموظفي محكمة بداية طولكرم، وفيما يلي عرض لنموذج الانحدار كما يظهر في الجدول (10):

كما بلغت قيمة درجة التأثير (β=0.716)، وقيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (50.569) وهي دالة عند مستوى (α≤ 0.05)، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (7.111)، وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كالآتي:

(y = 1.670 + 0.617) أي كلّما تغيّرت وارتفعت درجة تطبيق الشفافية درجة واحدة يحدث تغيّر إيجابي في درجة الأداء الإداري بمقدار0.617)).

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α≤ 0.05) لتطبيق المساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم.

لاختبار الفرضية الثانية، تم استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis) للتنبؤ بالأداء الإداري من خلال تطبيق المساءلة لموظفي محكمة بداية طولكرم، وفيما يلي عرض لنموذج الانحدار كما يظهر في الجدول (11):

الجدول (11) ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis) بين تطبيق المساءلة وبين الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم.

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية بيتا Beta	قيمة ت	مستوى الدّلالة	معامل الارتباط (R)	التباين المفسر R2	معامل الارتباط المعدل
	معامل الانحدار	الخطأ المعياري						
الثابت	2.349	0.268		8.769	0.00*			
تطبيق المساءلة	0.462	0.070	0.691	6.616	0.00*	0.691	0.477	0.466

قيمة "ف" المحسوبة للذات المهنيّة = 43.777 دالّة عند مستوى دلالة 0.00*

*يكون الأثر دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (α≤.05) المتغير التابع: الأداء الإداري

يوضح الجدول (11) تأثير تطبيق المساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم؛ إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α≤ 0.05)؛إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (R0.691=) وهذا يؤكد وجود ارتباط طردي بين تطبيق المساءلة وبين الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم ، أما معامل التحديد (R2) فقد بلغت قيمته (0.477)؛ أي إنّ تطبيق المساءلة قد فسّر ما مقداره (47%) من التباين الحاصل في الأداء الإداري، أما النسبة الباقية والبالغة (53%) فإنّها تعزى لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار، وإنّ تطبيق المساءلة يسبب ارتفاعاً في الأداء الإداري لموظفي

محكمة بداية طولكرم، وفي السياق نفسه ذاته، أظهرت نتائج التحليل أنّ معامل التحديد المعدل ((Adjusted (R2) قد بلغ (0.466) وهو ما يعكس المستوى الصافي لتأثير تطبيق المساءلة في الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم. كما بلغت قيمة درجة التأثير (β=0.691)، وقيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (43.777) وهي دالة عند مستوى (0.05 ≥α)، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (6.616)، وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كالآتي:

(y = 2.349 + 0.462 أي كلّما تغيّرت وارتفعت درجة تطبيق المساءلة درجة واحدة يحدث تغيّراً إيجابياً في درجة الأداء الإداري بمقدار0.462)).

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة(a0.05≥) في تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية).

ولاختبار الفرضية الثالثة فقد استخدم الباحثون أسلوب تحليل التباين المتعدد Analysis of Variance ويبين الجدول (12) نتائج تحليل التباين لتأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية).

الجدول (12) يبين نتائج تحليل التباين لتأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية).

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات SS	درجات الحرية DF	متوسط مجموع مربعات الانحرافات MS	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	0.106	1	0.106	0.263	0.61
العمر	1.185	2	0.593	1.473	0.24
المؤهل العلمي	0.169	2	0.085	0.211	0.81
سنوات الخبرة	0.746	2	0.373	0.928	0.40
الفئة الوظيفية	1.586	2	0.793	1.971	0.15
الخطأ (البواقي)	16.087	40	0.402		
الكلي	783.326	50			

يتضح من الجدول (12) أنّ قيمة مستوى الدلالة المحسوب من العينة على المتغيرات (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية) قد بلغت على التوالي (0.61، 0.24، 0.81، 0.40، 0.15) وهذه القيم أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة (0.05 ≥α) ويعني ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (0.05 ≥α) في تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية).

مناقشة النتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها:

1. توصلت الدراسة إلى أنّ درجة تطبيق الشفافية في محكمة بداية طولكرم كانت بدرجة مرتفعة، ويعزي الباحثون هذه النتيجة إلى حرص مجلس القضاء الأعلى على تفعيل تطبيق الشفافية من خلال معرفة الموظفين بالأدوار المنوطة بهم والمسؤوليات والصلاحيات من أجل تحقيق أهداف المجلس، وأن تنجز أنشطة العمل في المحكمة وفق أدلة إجراءات واضحة ومعممة، وامتلاك المجلس لموقع الكتروني، وأيضا توجه الحكومة والسياسة العامة في فلسطين لتطبيق الحوكمة والتنمية المستدامة في المؤسسات العامة جميعها فيها. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الكبيجي، 2019) التي أشارت إلى أنّ مستوى مؤشر المشاركة والمساءلة في الحدّ من الفساد في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني مرتفع، وكذلك اتفقت النتيجة مع دراسة (سعيدة وكمال، 2020)، ودراسة (عبيد وربايعة، 2020)، ودراسة (الزامل، 2018)، ودراسة (غوانمة، 2018) واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الكردي، 2017) التي أشارت أنّ الوزن النسبي لمحور النزاهة والشفافية بلغ (49.64%)، ويعزي الباحثون هذا الاختلاف لاختلاف عينة الدراسة، وكذلك متغير الدراسة وهو تحقيق التنمية المستدامة في دراسة الكردي أما في هذه الدراسة إلى متغير فهو الأداء الإداري.
2. توصلت الدراسة إلى أنّ درجة تطبيق المساءلة في محكمة بداية طولكرم كانت بدرجة مرتفعة، ويعزي الباحثون هذه النتيجة إلى منح مجلس القضاء الأعلى الموظفين حق التظلم على تقييم أدائهم، والتزام المجلس ببرنامج الرقابة على أعماله من ديوان الرقابة المالية والإدارية، إضافة لحرص المسؤولين المباشرين في المجلس على تطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات على الجميع دون تمييز، وأيضا توجه الحكومة والسياسة العامة في فلسطين لتطبيق الحوكمة والتنمية المستدامة في المؤسسات العامة فيها. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (سعيدة وكمال، 2020)، واختلفت مع دراسة (الكردي، 2017) التي أشارت إلى الوزن النسبي لمحور المساءلة بلغ (51.39%)، ويعزي الباحثون هذا الاختلاف لاختلاف عينة الدراسة.
3. توصلت الدراسة إلى أنّ درجة الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم كانت بدرجة مرتفعة، ويعزي الباحثون هذه النتيجة إلى حرص موظفي المحكمة على إنجاز مهام العمل بروح الفريق الواحد، وامتلاك الموظفين للمهارات الإدارية، ومراعاتهم المصداقية والثقة وعدم إخفاء المعلومات عن زملائهم الموظفين ورؤسائهم المباشرين. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (سعيدة وكمال، 2020)، واتفقت أيضًا مع دراسة (الزامل، 2018) مع تباين مفهوم المجال بين الدراستين إذ كانت الدرجة الكلية لمتوسطات مجال الفعالية والكفاءة كبيرة، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الكردي، 2017) التي أشارت إلى أنّ الوزن النسبي لمحور الكفاءة والفعالية بلغ (49.84%)، ويعزي الباحثون هذا الاختلاف لاختلاف عينة الدراسة والتباين في مفهوم المحور بين الدراستين.
4. أظهرت النتائج وجود تأثير ذي دلالة لتطبيق الشفافية على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، ويُعزي الباحثون هذه النتيجة

إلى أنه كلما زادت درجة تطبيق الشفافية في محكمة بداية طولكرم تنعكس إيجاباً في الأداء الإداري من خلال مجالات الشفافية. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (سعيدة وكمال، 2020)، ودراسة (شبات، 2016) التي أشارت إلى أنّ كلاً من مبادئ حوكمة الجامعات والشفافية والمشاركة والمساءلة لها أثر إيجابي مباشر على الأداء الوظيفي، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة (الوكيل، 2019).

5. أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذي دلالة لتطبيق المساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، ويعزي الباحثون هذه النتيجة إلى أنه كلما زادت درجة تطبيق المساءلة في محكمة بداية طولكرم تنعكس إيجاباً في الأداء الإداري من خلال مجالات المساءلة. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (سعيدة وكمال، 2020)، وكذلك دراسة (Nguimfack، 2018).
6. أظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة لتأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية)، فقد اتفقت مع دراسة (شبات، 2016) ودراسة (عبيد وربايعة، 2020) فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة واختلفت معها بمتغيرات الجنس والمنصب الوظيفي والمؤهل العلمي واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الزامل، 2018) فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة، ويعزي الباحثون ذلك لاختلاف عينة الدراسة، واختلاف مستويات المتغير.

التوصيات

في ضوء نتائج هذه الدراسة يوصي الباحثون بالآتي:

1. العمل على ضمان تعزيز تطبيق مبادئ الحكم الراشد في المجالات وفي كافة المؤسسات الحكومية والخاصة كوسيلة لمكافحة الفساد، ولضمان تحقيق العدل وصولًا لتنمية مستدامة.
2. تعزيز الوعي بالالتزام بمعايير الشفافية والمساءلة في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة لضمان التخلص من حالات الانحراف والخلل التي تحول من دون تحقيق أهداف إدارة هذه المؤسسات.
3. ضرورة أن تسعى السلطة القضائية لوضع خطة استراتيجية واضحة ومعلنة للجميع، ووضع هيكل تنظيمي مرن وواضح يسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة.
4. أن تسعى السلطة القضائية بشكل دائم إلى إطلاع الجمهور بإنجازاتها، وأن تعمل على إصدار تقارير دورية لها ونشرها بمختلف وسائل الإعلام.
5. تعزيز الاستثمار بالموارد البشرية المتاحة داخل مرفق القضاء وتطويرها بتنمية وتعزيز كفاياتها الإدارية والفنية من خلال إتاحة فرص النمو المهني وإلحاقهم ببرامج تدريبية متنوعة ومستمرة.
6. العمل على توجيه الحوافز المادية والمعنوية في الثواب والعقاب المناسبة للموظفين خاصّة فيما يتعلق بتقييم أدائهم لتحقيق الرضا الوظيفي لديهم مما يسهم في تحقيق أهداف المجلس، وتفعيل مواد القانون المتعلقة بمنح الموظف الذي حصل على تقييم ممتاز شهادة تقدير وإعلان اسمه في لوحة الإعلانات، وتفعيل لوحة الشرف، والعمل على إعداد وتصميم نظام للموظف المثالي وفق معايير نزيهة.
7. ترسيخ وتعزيز مبادئ العدالة والمساواة في التعيينات والترقيات والحوافز المادية والمعنوية داخل السلطة القضائية، وتوحيد مبدأ العقاب والثواب على جميع العاملين فيها دون تمييز.
8. التأكيد على استمرار عقد ورشات عمل للتعريف بقانون مكافحة الفساد وأشكال الفساد التي تضمنها القانون والأنظمة المساندة وأبرزها نظام تضارب المصالح، ونظام الهدايا، ونظام حماية المبلغّين والشهود، وإقرارات الذمة المالية.
9. توصي الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية مكملة ومتممة لهذه الدراسة لمعرفة تأثير الشفافية والمساءلة وأبعاد وعناصر الحوكمة الأخرى على الأداء الإداري للموظفين العاملين في مختلف المحاكم الفلسطينية بأنواعها النظامية والشرعية والعسكرية وفي مختلف وزارات ومؤسسات القطاع العام الفلسطيني.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر والمراجع العربية

- ابداح، حازم خليل سليم، (2018)، فاعليّة إدارة الموارِد البَشريّة لدى رؤساء الأقسام في جامعة آل البيت وعلاقتها بأداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، المملكة الأردنية الهاشمية.
- البسام، بسام بن عبد الله، (2016)، الحوكمة في القطاع العام، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
- احمد، حافظ فرج، (2012)، الأداء الإداري المتميز في المؤسسات التربوية، دار اللطائف للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة، (2017). النزاهة والشفافية والمساءلة لمكافحة الفساد، الطبعة الرابعة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- بيوريمالم، هيلينا وغيباجا، البرتو فيرناندیز، ومولیدا، خورخي فالاداريس، (2015)، المساءلة الديمقراطية في تقديم الخدمات، دليل عملي لتحديد التحسينات من خلال التقييم، جمهورية مصر العربية.
- حمدان، حمد زياد، (1998)، كيف تنجز بحثا – دليل مبسط للباحثين في التربية والآداب والعلوم، دار التربية الحديثة، عمان، الأردن.
- ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، (1996)، الوقائع الفلسطينية، العدد (12)، فلسطين.
- ديوان الفتوى والتشريع، (2002)، قانون السلطة القضائية رقم (1) لسنة 2002، فلسطين.

- ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، (2003)، الوقائع الفلسطينية، العدد (ممتاز2)، ص (42)، فلسطين.
- ديوان الفتوى والتشريع، (2021)، الوقائع الفلسطينية، العدد (ممتاز 22)، ص (14)، فلسطين.
- ديوان الموظفين العام، (2017)، الخطة الإستراتيجية الوطنية للخدمة المدنية للأعوام 2017-2022، فلسطين.
- ديوان الموظفين العام، (1998)، قانون الخدمة المدنية، الوقائع الفلسطينية، العدد (24)، فلسطين.
- الزامل، مها عثمان، (2018)، واقع الأداء الإداري للأقسام الأكاديمية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحوكمة ورؤية 2030م، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية، المجلد (26)، العدد (4)، ص (223-247)، غزة، فلسطين.
- سعيدة، بغريش وكمال، قاسمي، (2020)، أثر حوكمة الجامعات على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد (12)، العدد (3)، ص (197-208)، الجزائر.
- شبات، جلال إسماعيل، (2016)، مستوى ممارسة الشفافية في المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة. دراسة حالة – جمعية عايشة لحماية المرأة والطفل، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد (2)، العدد (5)، فلسطين.
- صديقي، العربي والبويكري، عمر والسيد، حسن، (2018)، تجربة الحكم الرشيد في قطر – روافع التنمية المستدامة والتمكين المجتمعي 1995-2013، مطابع الدار العربية للعلوم، بيروت، لبنان.
- عبدو، محمد جمعة، (2019)، الفساد أسبابه... ظواهره ... آثاره ... الوقاية منه، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا.
- عبيد، شاهر محمد وربايعة، سائد محمد، (2020)، درجة تطبيق قواعد الحوكمة في مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية وأهم معيقاتها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد (5)، العدد (13)، فلسطين.
- عودة، أحمد ومكاوي، فتحي، (1992)، أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية: عناصر البحث ومناهجه والتحليل الإحصائي لبياناته، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، المملكة الأردنية الهاشمية.
- الغامدي، ماجد بن سالم حميد، (2017)، النزاهة قيم وسلوك، المملكة العربية السعودية.
- غوانمة، فادي فؤاد محمد، (2018)، واقع تطبيق الحوكمة في الجامعات الأردنية الحكومية والتحديات التي تواجهها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث التربوية والنفسية، المجلد التاسع، العدد (26)، فلسطين.
- الكبيجي، رولا وائل، (2019)، دور الحوكمة في الحد من الفساد في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- الكردي، حاتم ظافر، (2017)، دور تطبيق الحكم الرشيد في السلطة القضائية الفلسطينية لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- اللبدي، نزار عوني، (2015)، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، دار دجلة، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- مجلس القضاء الأعلى، (2020)، التقرير السنوي الثالث عشر 2019، فلسطين.
- معزب، عادل جار الله، (2020)، الحكم الرشيد والتنمية البشرية في البلاد العربية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا.
- ملحم، سامي، (2002)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، (2011)، دليل عملي لبناء الدساتير - تصميم السلطة القضائية، ستوكهولم، السويد.
- أبو النصر، مدحت محمد محمود، (2015)، الحوكمة الرشيدة – فن إدارة المؤسسات عالية الجودة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- هيئة مكافحة الفساد، (2020)، مكافحة الفساد: تحديات وحلول، فلسطين.
- وزارة تطوير القطاع العام، (2017)، دليل تقييم وتحسين ممارسات الحوكمة في القطاع العام، المملكة الأردنية الهاشمية.
- الوكيل، منال محمد، (2019)، تأثير مبادئ الحوكمة على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على حي شرق مدينة نصر، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، 2021، المجلد (41)، العدد (4) (3-24)، جمهورية مصر العربية.

ثانياً: المصادر والمراجع العربية مترجمة

- *Ibdah, Hazem Khalil Salim, (2018). The Effectiveness of Human Resources Management for Department Heads at Al al-Bayt University and its Relationship to Employee Performance, an unpublished master's thesis, Al al-Bayt University, Mafraq, the Hashemite Kingdom of Jordan.*
- *Al-Bassam, Bassam bin Abdullah, (2016), Governance in the Public Sector, Institute of Public Administration, Kingdom of Saudi Arabia.*
- *Ahmed, Hafez Farag, (2012), Distinguished Administrative Performance in Educational Institutions, Dar al-Latif for Publishing and Distribution, Cairo, Arab Republic of Egypt.*
- *The Coalition for Integrity and Accountability, (2017). Integrity, Transparency and Accountability to Combat*

- *Gwanmeh, Fadi Fouad Muhammad, (2018), The Reality of Implementing Governance in Jordanian Public Universities and the Challenges They Face, Al-Quds Open University Journal for Educational and Psychological Research, Volume IX, Issue (26), Palestine.*
- *Al-Kababji, Rola Wael, (2019), The Role of Governance in Reducing Corruption in Palestinian Public Sector Institutions, Unpublished Master's Thesis, Al-Quds University, Jerusalem, Palestine.*
- *Al-Kurdi, Hatem Dhafer, (2017), The Role of Good Governance Application in the Palestinian Judicial Authority to Achieving Sustainable Development, unpublished MA thesis, Academy of Management and Politics, Al-Aqsa University, Gaza, Palestine.*
- *Al-Labadi, Nizar Awni, (2015), Job and Administrative Performance Development, Dar Dijla, Amman, Hashemite Kingdom of Jordan.*
- *The Supreme Judicial Council, (2020), Thirteenth Annual Report 2019, Palestine.*
- *Moazib, Adel Jarallah (2020), Good Governance and Human Development in the Arab Countries, Arab Democratic Center for Strategic, Political and Economic Studies, Berlin, Germany.*
- *Melhem, Sami, (2002), Research Methods in Education and Psychology, Dar Al Masirah for Publishing and Distribution, Amman, Hashemite Kingdom of Jordan.*
- *Abu Al-Nasr, Medhat Mohamed Mahmoud, (2015), Good Governance - The Art of Managing High Quality Institutions, Arab Training and Publishing Group, Cairo, Arab Republic of Egypt.*
- *International IDEA, (2011), A Practical Guide to Constitution Building - Designing the Judiciary, Stockholm, Sweden.*
- *Anti-Corruption Commission, (2020), Combating Corruption: Challenges and Solutions, Palestine.*
- *Ministry of Public Sector Development, (2017), Guide to Evaluating and Improving Governance Practices in the Public Sector, The Hashemite Kingdom of Jordan.*
- *Al-Wakeel, Manal Muhammad, (2019), The Impact of Governance Principles on Job Performance: An Applied Study on East Nasr City Neighborhood, The Arab Journal of Management, Arab Administrative Development Organization, League of Arab States, 2021, Volume (41), Issue (4) pp. (3-24), Arab Republic of Egypt.*

ثالثاً: المصادر والمراجع الأجنبية:

- *Fonseca, D. R., Jorge, S., & Nascimento, C., (2020), The role of internal auditing in promoting accountability in Higher Education Institutions, Revista de Administração Pública, 54(2), 243-265, Brazil.*
- *Fraenkel, J. R. & Wallen, N. E., (2003), How to Design and Evaluate Research in Education, (5thed.), Boston, McGraw-Hill.*
- *Garcia, E., (2012), A tutorial on correlation coefficients, Retrieved August 5, 2012 from http:// www.miislita. com/ information-retrieval- tutorial/a-tutorial-on-correlationcoefficients.pdf.*
- *Gerstman, B., (2008), Research methods of business Basic biostatistics: Statistics for public health practice, Sudbury, MA, Jones and Bartlett Publishers, Inc.*
- *Nguimfack, N. K., (2018), Accountability and Employee Performance Case Study: BAMBUIY ENGINEERING SERVICES & TECHNIQUES (B.E.S.T) SARL, Unpublished thesis, Centria University of Applied Science, Finland.*
- *Sekaran, Uma & Bougie, Roger, (2010), Research methods of business: A skill building approach, (5th ed.), New York, NY, John Wiley & Sons Inc.*
- *Corruption, Fourth Edition, Al-Quds Open University, Palestine.*
- *Burimalm, Helena & Gibaja, Alberto Fernandez, & Moleda, Jorge Valadares, (2015), Democratic Accountability in Service Delivery, A Practical Guide to Identifying Improvements Through Evaluation, Arab Republic of Egypt.*
- *Hamdan, Hamad Ziyad, (1998), How to Do a Research - A Simplified Guide for Researchers in Education, Arts and Sciences, House of Modern Education, Amman, Jordan.*
- *The Fatwa and Legislation Bureau at the Ministry of Justice, (1996), Palestinian Gazettes, Issue (12), p. (60), Palestine.*
- *Diwan of Fatwa and Legislation, (2002), Judicial Authority Law No. 1 of 2002, Palestine.*
- *Diwan of Fatwa and Legislation at the Ministry of Justice, (2003), The Palestinian Gazette, Issue (Excellent 2), p. (42), Palestine.*
- *Diwan of Fatwa and Legislation, (2021), Palestinian Gazette, Issue (Excellent 22), p. (14), Palestine.*
- *General Personnel Council, (2017), The National Strategic Plan for the Civil Service for the years 2017-2022, Palestine.*
- *General Personnel Bureau, (1998), Civil Service Law, Palestinian Gazettes, Issue (24), Palestine.*
- *Al-Zamil, Maha Othman, (2018), The reality of the administrative performance of the academic and administrative departments in Saudi universities in light of the principles of governance and the vision of 2030 AD, Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies, Deanship of Scientific Research and Graduate Studies at the Islamic University, Volume (26), Issue (4) pp. (223-247), Gaza, Palestine.*
- *Saida, Baghriche and Kamal, Ghassemi, (2020), The Impact of University Governance on the Job Performance of a University Professor: A Case Study of the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences at Mohamed Boudiaf University in M'sila, Journal of Economics, Management and Commercial Sciences, Volume (12), Issue (3)), pp. (197-208), Algeria.*
- *Shabat, Jalal Ismail, (2016), The level of transparency practice in women's NGOs in the Gaza Strip. Case study - Aisha Association for the Protection of Women and Children, Journal of Al-Quds Open University for Research and Administrative and Economic Studies, Volume (2), Issue (5), Palestine.*
- *Seddiqi, Elaraby and Albuekri, Omar and Elsayed, Hassan, (2018), The Experience of Good Governance in Qatar - Leverages of Sustainable Development and Community Empowerment 1995-2013, Arab House of Science Press, Beirut, Lebanon.*
- *Abdo, Muhammad Juma'a, (2019), Corruption, its causes… its phenomena… its effects… its prevention, National Book House, Benghazi, Libya.*
- *Obaid, Shaher Muhammad and Rabay'a, Saed Muhammad, (2020), The degree of application of governance rules in public sector institutions in the West Bank and its most important obstacles, Al-Quds Open University Journal for Research and Administrative and Economic Studies, Volume (5), Number (13), Palestine.*
- *Odeh, Ahmed and Makkawi, Fathi, (1992), The Basics of Scientific Research in Education and Human Sciences: Research Elements, Methods, and Statistical Analysis of its Data, College of Education, Yarmouk University, Irbid, Hashemite Kingdom of Jordan.*
- *Al-Ghamdi, Majid bin Salem Hamid, (2017), Integrity, Values and Behavior, Kingdom of Saudi Arabia.*