



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، أيك صلاح يوسف

رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/library/1787>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/05 09:13 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – 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 السياسية مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية 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

Mahmoud Hasan Hejazi

Assistant Professor | AL- Quds Open University | Palestine
mhejazi@qou.edu

محمود حسن حاجاري

أستاذ مساعد / جامعة القدس المفتوحة / فلسطين

Raed Shareef Zaidan

Researcher | Tulkarm First Instance Court | Palestine
rszidan2020@hotmail.com

رائد شريف زيدان

باحث / محكمة بداية طولكرم / فلسطين

Aibak Salah Yousef

Researcher | Palestine
aibakyousef@yahoo.com

أبيك صلاح يوسف

باحث / فلسطين

المؤلف

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.

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 استبيانه وتوزيعها على عينة من موظفين محكمة بداية طولكرم والبالغ عددها (50) استبياناً، وتم تجميع الاستبيانات وترميزها وإدخالها إلى الحاسوب وتحليلها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وكان أبرزها أن درجات تطبيق كلٍ 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 كلٍ من: الشفافية، والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم وجود ارتباط طردي بحيث كلما زادت درجة تطبيق الشفافية والمساءلة فإن ذلك ينعكس إيجابياً 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 الرشيد في المجالات جميعها وفي كافة المؤسسات الحكومية والخاصة كوسيلة لمكافحة الفساد، ولضمان تحقيق العدل وصولاً لتنمية مستدامة ضمن خطة استراتيجية واضحة ومعلنة للجميع، ووضع هيكل تنظيمي من ووأوضح يسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة ووضوح التعليمات واللوائح والأنظمة والقوانين المنظمة للعمل فيما وأن تتسم بالموضوعية ليتم تطبيقها على الجميع بشكل عادل دون أي تمييز، وكذلك التأكيد على استمرار عقد ورشات عمل للتعرّيف بقانون مكافحة الفساد وأشكال الفساد التي تضمنها القانون والأنظمة المساعدة وأبرزها نظام تضارب المصالح، ونظام الهدايا، ونظام حماية المبلغين والشهود، وإقرارات الذمة المالية.

المقدمة

هدف الحكم الرشيد إلى توفير أقصى قدر ممكن من الحرية، والمشاركة الحقيقة، والتنمية البشرية المستدامة، وتعزيز حقوق الإنسان وترسيخها، ليلبي احتياجات أفراد المجتمعات وتطورات بما فيها النساء، والفتات الضعيفة، والمهمشة، في ظل وجود استقرار سياسي، وسلم مجتمعي، وأهلي، ووجود دولة المؤسسات.

ومن المفاهيم الأساسية والحيوية لأي مجتمع ديمقراطي الشفافية والمساءلة، وهما من المقومات الأساسية للحكم الرشيد، ومفهومهما متربّطان يعزز كلٍ منها 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، وخاصة

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

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 المسائلة 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 موضوعاً في غاية الأهمية، وجديراً بالبحث، ومفاهيم إدارية حديثة في ظلّ سعي دول العالم ومنها دولة فلسطين نحو التنمية المستدامة، وإرساء الحكم الرشيد، ومكافحة الفساد، وكفاءة الأداء الوظيفي وفعاليته.
 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، وستردد المحتوى المكتبي العلمي بإضافة علمية، وبمصدر بيانات ومعلومات حديثة.

الأهمية العملية التطبيقية:

1. تُقدم الدراسة نتائج ووصيات 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:

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

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

يُعد القضاء الداعمة الأساسية للوطن وعنوان هضته، ومعيار تقدمه، ومظهر رُقيه، والسلطة القضائية في أي دولة هي المسؤولة عن تطبيق القوانين، وتسويه التزاعات 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 الفعلية، طينية، وهو يشكل الضمانة الأساسية لاستقلالها، إذ ينطح به الإشراف على الجهاز القضائي، والمحاكم النظامية في فلسطين، والذي يعمل في ظل معوقات عديدة؛ منها السيادة المنقوصة، وتدخل السلطات، والأجهزة الأمنية والسياسية غير المستقرة، والتي يحاول مواجهتها قدر جهده في أداء رسالته السامية المتمثلة في تعزيز العدالة الناجزة، ومبادئ الحكم الرشيد الذي تصبوا إليه المجتمعات وصولاً للتنمية المستدامة.

ولما كان من طبيعة السلطة القضائية أن تكون في الأصل مستقلة فإن 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، وتحد إلى ترسیخه.

إن إصلاح مؤسسات الدولة ومن ضمنها السلطة القضائية يجعلها أكثر فاعلية، وكفاءة، وشفافية، ومساءلة، ونزاهة، لا سيما أن الأفراد هم الذين يصنعون المؤسسات، ويحددون مسار نموها، ونماجحها، في مناخ تنظيمي سليم متتطور، وقدر 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 ظل معوقات عديدة تؤثر على مشاركته الفاعلة في تطبيق معايير الحكم الرشيد وركائزه. وبما أن دراسات قياس تأثير تطبيق معايير الحكم الرشيد ومن ضمنها الشفافية والمساءلة على استقلالية السلطة القضائية، وأسستها، وحوكمتها، وعلى الأداء الإداري لموظفي المحاكم النظامية والتي تعتبر من الدراسات المهمة، إضافةً لتوصيات العديد من الأدباء 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

تحقيق المهام الموكلة إليهم، وعن نتائج قراراتهم. وفي الحكم الرشيد تكون المساءلة محددة المعايير؛ بأن يكفل المسؤول بهام واضحة، تتم مراجعته فيها بشكل دوري، ويحاسب علمًا في حال التقصير". (هيئة مكافحة الفساد، 2020، ص 87)

وتعریف المساءلة إجرائیاً: أنها عملية مخططة ومنظمة وهادفة يقوم بها رئيس محكمة بداية طولكرم من خلال متابعته لما ينفذه موظفو محكمة بداية طولكرم من مهام كثا وكيفاً، وصولاً لأهداف مجلس القضاء الأعلى، وتشمل الجانب الإيجابي من التعزيز.

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

ويُعرف الأداء الإداري إجرائياً: بأنه ما تم تحقيقه من خلال المهام والواجبات الموكلة للموظف في محكمة بداية طولكرم، والمكونة لمتطلبات وظيفته ومسؤوليته الإدارية.

الفنة الوظيفية: وهي تصنیف للوظائف وتقسيمها في الدوائر الحكومية. وتقسم الفئات الوظيفية إلى عدد من الدرجات تغطي مدة الخدمة الوظيفية للموظف من تاريخ التحاقه بالخدمة حتى انتهاءها. (ديوان الموظفين العام، 1998، ص 11).

الأدب النظري والدراسات السابقة: الشفافية

تعتبر الشفافية من المبادئ والمقومات الرئيسية للحكم الرشيد، ومدخل وقائي وعالجي لمشكلة الفساد المالي والإداري في المنظمات، كما تُعد من القيم الفعالة في مكافحته. ويشير مفهوم الشفافية إلى الانفتاح والوضوح والتبيّن في كل مجالات العمل التي تتم بين مختلف المستويات الإدارية الأخرى بحيث يتم التخلّي عن الغموض والسرية والتضليل لجعل المعلومة متاحة وقابلة للتحقّق لأصحاب المصالح كل حسب اختصاصه وفي الوقت المناسب. لقد تطور مفهوم الشفافية من مجرد الوضوح في الإجراءات إلى اعتبارها فلسفة تقوی النسبيّة 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 لاحتياجات الناس ول مشاكلهم منصفة وفقاً لسيادة القانون. ومن عناصر الشفافية وألياتها: وضوح رؤية المنظمة وقيمة أهدافها 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، بضاف 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

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 لمنفذ القرار في السلطة القضائيةأخذها 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:

تمثل حدود الدراسة في الآتي:

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

الحد الزماني: تم تطبيق الدراسة في العام (2021).

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 يخص إجراءات تقديم الخدمات، والإفصاح عن شروط ومعايير وأليات الحصول على هذه الخدمات بشكل علني ومتسلٍ للمواطنين جميعهم". (الافتلاف من أجل النزاهة والمساءلة، 2017، ص 39)

وُتُعرِّف الشفافية إجرائياً: 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 حال الموظفين؛ فهم مسؤولون أمام المواطنين عن

قرارات مخالفة لمقتضيات القانون الذي يتعين علىها التقيد به واحترامه. ومن شأن المسائلة أن تعطي صيغة عملية ملموسة لمبدأ سيادة القانون حتى لا يبقى مجرد مبدأ نظري". (صديقي وأخرون، 2018، ص 51-50)

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

إن الديمقراطية توفر للمواطنين وسائل للتعبير عن همومهم بطريقة تصل معها إلى ممثلهم على نحوٍ فعال. وأحد الاشتراطات الأساسية لذلك هو أن تضمن ممارسة آليات المسائلة 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 وأخرون، 2015، ص 17).

الأداء الإداري

ترتبط فاعلية أيٍ منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه بوصفه العنصر المؤثر والفعال في استخدام مواردها المتاحة. إن تحسين وتطوير الأداء البشري يركز على تحسين نتائج العمل الحالي والمستقبل بطريقة منتظمة، والذي يتحقق بواسطة الموظفين المنتظمين في المؤسسة وذلك بالتركيز على العمل من خلال رسالة المنظمة واستراتيجياتها وأهدافها الإستراتيجية. فالإداء هو عبارة عن النتائج أو السلوك أو النشاط الذي يظهره الفرد أثناء العمل، أو القيام بأي نوع من المجهود. (اللبيدي، 2015، ص 78)

يتكون الأداء من عناصر عدة أهمّها: المعرفة بمتطلبات الوظيفة، نوعية العمل، وكمية العمل المنجزة، والمثابرة والوثوق، فالإداء الفعال لأي موظف = كفايات الموظف × متطلبات الوظيفة × بيئة التنظيم. إن سلوك الأداء الذي يقوم به الفرد بحدده 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

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

"الشفافية دورٌ كبيرٌ خاصٌّ في عملية تكوين قواعد البيانات الخاصة بالدولة والإحصائيات، كذلك تسهل الشفافية من تطبيق مبدأ المساءلة والمحاسبة، وتجعلها أكثر سهولة ويسراً في التطبيق. الشفافية بمفهومها الشامل وتؤدي دوراً وقائياً كبيراً جداً، إذ يعمل المسؤولون على تطبيق مبدأ الشفافية خوفاً من التعقب والمساءلة والمحاسبة اعتماداً 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 إلزامها في دفع ومساعدة الدول لتحقيق أكبر قدر ممكن من الشفافية مع إلزامها ببعض الأمور على سيادة هذا المبدأ وخاصة فيما يتعلق بحقوق الإنسان."

(عبدو، 2019، ص 24)

"فالشفافية بطيئتها لا يمكن أن تكون من طرف واحد لارتباطها بالوضوح للغير، وخير دليل على ذلك علاقتها القوية اليوم بالإعلام، وهي بذلك مكملة لقيمة المشاركه والشوري فليس في منظمة أو مؤسسة أو مجتمع شفافية في الخفاء، ومن جهة أخرى نجد من أهم دعائم الشفافية تبنيها من الساسة وأصحاب القرار، وتجارب الدول الديمقراطية تؤكد أن الشفافية حلقات كبرى تنطوي بداخلها حلقات أصغر تعم كل المستويات، والخلاصة أن قيمة الشفافية تحارب السرية والتحايل الخفي، ومن المعلوم أن الفساد وما يندرج تحته من اختلاس ورشوة وتحايل لا تتم إلا بشكل سري، ومن هنا تظهر أهمية تبني قيمة الشفافية لأجل التزاهة." (العامدي، 2017، ص 160)

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

المساءلة

"يعتبر مبدأ سيادة القانون من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الدول الحديثة، وهو يعني أن أعمال السلطات تصدر وتنفذ حسب الشروط التي يحدّها القانون معهناه الواقع، ويشمل ذلك الدستور الذي تُعيد أحکامه السلطات الدستورية. ويعتبر مبدأ سيادة القانون ضمانة أساسية لبناء علاقة سلية بالسلطة والمواطن تقوم على العقلانية وخالية من التعسف في ممارسة السلطة الذي يضر بحقوق المواطن وبمصالحه. ولا يكتمل مبدأ سيادة القانون إلا بتوفّر متطلباته الأساسية والمتمثلة خاصة بضمّان إمكانية مساعدة السلطات العمومية في حال ما إذا أصدرت

في تدعيم مهامه و اختصاصاته، كما أن الاهتمام بالأداء والتقييم الإداري لموظفي المجلس يُعد من الضروريات على جميع المستويات الإدارية لتأثيره في تحقيق رؤية المجلس رسالته. (البسام، 2016، ص 106) إن الاستدامة المؤسسية الحكومية ومدى تحقيقها لكفاءة والفعالية والشفافية والمساءلة والتنمية البشرية لتكون قادرة على أداء دورها في خدمة مجتمعاتها و مواطنها بجانب دور المنظمات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني في المجالات (سيادة القانون والعدالة الاجتماعية، الاقتصادية، التعليم، الصحة، البيئية) يساهم في تحسين جودة الخدمات للمواطنين وتحسين الإدارة العامة في فلسطين لتحقيق التنمية المستدامة المنشودة. (ديوان الموظفين العام، 2017، ص 30)

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 التغيرات، مما قد يساعد إلى حد ما على تحديد طبيعة العلاقة بينهم؛ إذ لا توجد دراسات حديثة تتناول على نحو مباشر أثر الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري على حد علم الباحثين.

الدراسات المحلية

دراسة (عبد ورباعي، 2020) بعنوان "درجة تطبيق قواعد الحكومة في مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية وأهم معيقاتها" هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تطبيق قواعد الحكومة في مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية، وأهم معيقاتها من وجهة نظر موظفها، واتبع المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبيان على عينة حجمها (397) موظفاً وموظفة، وبعد جمع البيانات وتحليلها أظهرت النتائج وجود تطبيق لقواعد الحكومة في مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية من وجهة نظر الموظفين بدلاً إحصائية وبدرجة متوسطة، كما تبين أن ضعف التنسيق بين مؤسسات القطاع العام والخاص، وضعف دور وسائل الإعلام، وسيطرة شخصية الرجل الواحد في مؤسسات القطاع العام تعد من أهم معيقات تطبيق الحكومة، كذلك تبين وجود فروق دالة إحصائية بين إجابات الموظفين فيما يتعلق بدرجة تطبيق قواعد الحكومة في مؤسسات القطاع العام تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمنصب الوظيفي، والمؤهل العالي، في حين تبين عدم وجود فروق دالة تبعاً للتغير سنوات الخبرة للموظف. وقد تم التوصل إلى عدد من التوصيات أهمها ضرورة بذل السلطة الوطنية الفلسطينية لجهود إضافية باتجاه تطبيق قواعد الحكومة في مؤسسات القطاع العام، وتوفير المناخ الملائم لتطبيقها.

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

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

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

"يشكل مجلس القضاء الأعلى من: أ. رئيس المحكمة العليا/ محكمة النقض رئيساً. ب. نائب رئيس المحكمة العليا/ محكمة النقض نائباً 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، وفعالية إجراءاته وخدماته، ليعزّز العدل والمساواة وسيادة القانون، وتمثل 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 والحربيات 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 وزارة العدل، 1996، ص 60)

يُعين لكل محكمة عدد كافٍ من العاملين ويحدد القانون واجباتهم، وتسرى على العاملين بالمحاكم أحكام قانون الخدمة المدنية، وبلغ عدد الموظفين الإداريين في محكمة بداية طولكرم (86) موظفاً وموظفةً. (ديوان الفتوى والتشريع، مرجع سابق، ص 28، 29)

تسعى مبادئ الحكومة في القطاع العام إلى تحقيق التنمية بتفعيل مبادئ الشفافية والمساءلة في القطاع الحكومي والخاص، والتنمية البشرية تسهّم في إعداد الكوادر المؤهلة والقادرة على المشاركة بفاعلية في إدارة الشأن العام، وإذإن الإصلاح الإداري عامل مهم نحو الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والاقتصادية للدول فإن توفير بيئة إدارية وتنظيمية في مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني تتسم بالكفاءة والفعالية عنصر أساسى

دراسة (شبات، 2016) "عنوان 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 مؤشرًا إيجابياً عن مستوى ممارسة الشفافية في الجمعية بوجه عام، وتراحت حدود الثقة العليا والدنيا للمحاور الأربع ضمن اختبار (T-Test) كما يلي: الحد الأدنى للثقة ما بين (4.25-3.73) والحد الأعلى ما بين (4.53-4.20). وكما أظهر تحليل البيانات أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية للمبحوثين (الجنس، العلاقة بالجمعيّة، التحصيل العلمي، مدة العلاقة بالجمعيّة). وقد أوصى الباحث إلى ضرورة التركيز على نقاط الضغف 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، وأعتمدت الدراسة على استماراة بحث لقياس هذا الأثر على عينة مكونة من (76) أستاذًا جامعياً من مجتمع الدراسة الذي تمثل في أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة في الجزائر، وتمَّ اختيار المنهج الوصفي الذي يتاسب مع طبيعة الموضوع، وبعد تحليل الاستمارنة باستخدام برمجية (SPSS) توصلت الدراسة إلى أنه لكل بعد من أبعاد حوكمة الجامعات تأثير إيجابي مباشر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، وأنَّ لأبعاد الحوكمة الجامعية الثلاث وهي الشفافية والمساءلة والمشاركة تأثيراً إيجابياً على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، كما أنَّ إشراك الأساتذة في الجامعة في عملية اتخاذ القرار، وفي وضع قواعد المساءلة عوامل كلها تساهم في زيادة الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي. وأوصت الدراسة أن تعتمد الجامعة على آليات لتمييز كوادرها بالفاعلية وجودة الأداء الوظيفي، والاعتماد على الحكومة 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"

وهدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور الحكومة 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، واستبيانة مُحكمة كأدلة للدراسة طُبقت على عينة الدراسة العشوائية البسيطة حجمها (160) مبحوثاً. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عده منها وجود علاقة تأثيرية مؤشرات الحوكمة في الحد من الفساد في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني من وجهة نظر المبحوثين، وأظهرت النتائج الدور الفاعل لمؤشرات الحوكمة في الحد من الفساد، كما توصلت الدراسة إلى أنَّ الحكومة في القطاع العام الفلسطيني تواجه تحديات عده، وأوصت الدراسة أن تكون الحكومة 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 الحكومة كوسيلة للحد من الفساد، وكذلك ضرورة العمل على رفع مستوى الحماية للمبلغين عن الفساد خاصة الحماية الوظيفية.

دراسة (الكريدي، 2017) بعنوان "دور تطبيق 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 الاستبيانة كأدلة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينة الدراسة في (122) شخصاً تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة الكلي الذي بلغ عدد مفرداته (1274) شخصاً. وكان من أبرز نتائجها أنَّ هناك ضعفاً في تطبيق معايير الحكم الرشيد (سيادة القانون، المساءلة، الكفاءة، والفعالية، التزاهة والشفافية، اللامركزية، المساواة والعدل، الاستقلالية، التفتيش القضائي) داخل السلطة القضائية، فقد بلغ المتوسط الحسابي (50.7%)، وأنَّ هناك ضعفاً في واقع التنمية المستدامة داخل السلطة القضائية، إذ بلغ المتوسط الحسابي (53.8%)، وأنَّ هناك ضعفاً واضحاً لدور تطبيق معايير الحكم الرشيد داخل السلطة القضائية في تحقيق التنمية المستدامة يعود إلى قلة عدد القضاة نسبة إلى القضايا، وقلة الخبرة لديهم، وتدخلات السلطة التنفيذية، فقد بلغ المتوسط الحسابي (53.7%). وقدّمت الدراسة العديد من التوصيات كان أهمها: أنَّ 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.

على واقع الأداء الإداري للأقسام الأكademية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحكومة ورؤيتها (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 متطلبات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجات واقع الأداء الإداري للأقسام الأكademية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحكومة ورؤيتها (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 الحكومة ومفاهيمها في الجامعات السعودية ومدى تطبيقها، ونتائجها، سنوياً، وإلزام الإدارات والمجالس داخل الجامعة بممارستها، وكذلك تحديد معايير دقيقة للمساءلة والإعلان عنها.

دراسة (غوانمة، 2018) بعنوان "واقع تطبيق الحكومة في الجامعات الأردنية الحكومية والتحديات التي تواجهها"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع تطبيق الحكومة 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 الحكومة في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة تقدير (متوسطة). كما أظهرت نتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الحكومة في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لأثر متغير الجنس، والكلية على الدرجة الكلية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الحكومة في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية تعزى لأثر متغير الرتبة الأكademية بين أستاذ من جهة وكل من أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح الكلية أستاذ. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيق الحكومة في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس على الدرجة الكلية تعزى لأثر متغير سنوات الخدمة، وجاءت الفروق لصالح الفتاة (10) سنوات فأكثر، وأن من التحديات التي تواجه تطبيق الحكومة في الجامعات الأردنية هو وجود هيكل إداري متشعب وهرمية، وجود 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

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

دراسة (الزامل، 2018) بعنوان "واقع الأداء الإداري للأقسام الأكademية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحكومة ورؤيتها 2030".

هدفت الدراسة للتعرف إلى تقصي واقع الأداء الإداري للأقسام الأكademية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحكومة ورؤيتها (2030) من وجهة نظر القيادات الإدارية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محل الدراسة. وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام الأكademية، والإداريين في الأقسام الإدارية في الجامعات السعودية في الفصل الدراسي الثاني (2017/2018). وقد تم 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

التعقيب على الدراسات السابقة من خلال مطالعة واستعراض الدراسات السابقة لاحظ الباحثون أن الدراسات السابقة بحثت في دور تطبيق الحكومة وأثرها أو أقسام من مبادئها ومعايرها 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 (نغييفاك، 2018)، وفي قطاع الإدارة العامة دراسة (عبد ورباعي، 2020)، ودراسة (الكبيجي، 2019)، ودراسة (الوكيل، 2019)، في حين أن الدراسة الحالية بحثت في تأثير الشفافية والمساءلة في قطاع السلطة القضائية. كما لاحظ الباحثون أن الدراسة الحالية اختلفت مع معظم الدراسات السابقة في تضمينها المباشر لبعد الدراسة وهم الشفافية والمساءلة فقد تبين من خلال مطالعة واستعراض الدراسات السابقة أنها بحثت في تطبيق الحكومة أو أقسام من مبادئها ومعايرها كدراسة (سعيدة، 2020)، ودراسة (الكبيجي، 2019)، ودراسة (الوكيل، 2019) ودراسة (الزامل، 2018)، ودراسة (الكردي، 2017)، في حين تضمنت دراسة (فونيسكا، 2020) بعد التدقيق الداخلي، وتضمنت دراسة (نغييفاك، 2018) بعد المساءلة، والشيء المشترك بين كل هذه الدراسات أنها تتضمن الجوانب المتعلقة بكل من الشفافية وأو 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 التجاري، ودراسة (نغييفاك، 2018) اعتمدت منهج دراسة الحال، في حين اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي كونه الأمثل لتحقيق أهدافها.

واعتمدت الدراسات السابقة الاستبيانة كأداة للدراسة كما دراسة حالية حيث قام الباحثون بتطوير استبيانة خاصة لهذه الدراسة. وقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة باختيار عينتها بالطريقة العشوائية.

ما تميزه الدراسة الحالية تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في النقاط الآتية:

- 1- إن أهم ما يميز الدراسة الحالية أنها حديثة في مجال تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، فعلى حد علم الباحثين فإن موضوع هذه الدراسة لم يتناوله الباحثون بشكل كبير.
- 2- تعتبر هذه الدراسة بناءً معرفياً وتراتكمياً للدراسات السابقة، وتأتي استكمالاً لما بدأه الباحثون السابقون في موضوع هذه الدراسة، فهي تبني على ما توصلوا إليه من نتائج وما قدموه من توصيات.

مجالس الإدارة للتدقيق الداخلي لتعزيز الشفافية والمساءلة في مؤسسات التعليم العالي. واستخدمت هذه الدراسة منهج التحليل التجريبي. وتم استخدام استبيانة كأداة للبحث أرسلت إلى مجالس إدارة مؤسسات التعليم العالي العامة (14) جامعة و20 معهداً للفنون التطبيقية) تم 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 مقاييس ليكرت للإجابة. تكونت عينة الدراسة من (26) مؤسسة أي (69%) من مؤسسات التعليم العالي البرتغالية العامة والجامعات والفنون التطبيقية. وأظهرت نتائج الدراسة أن التدقيق ولا سيما 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 والحكومة الرشيدة للمؤسسة.

دراسة (Nguiimfack, 2018) بعنوان "المساءلة وأداء الموظف - دراسة حالة: شركة باميوي للخدمات الهندسية والتكنولوجيا، باميوندا، الكاميرون"

والتي هدفت إلى تقييم آثار المساءلة على أداء الموظف وكأهداف رئيسية في منظمة، وكذلك إظهار أدلة على المساءلة، وعوائق المساءلة الفعالة، ولمعرفة كيف يتم فهم المساءلة في المنظمة فقد لوحظ أن المساءلة غالباً ما ينظر إليها بشكل سلبي من معظم أصحاب العمل والموظفين في المنظمات، غالباً ما يفترض أن مستوى أعلى من المساءلة سيؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين في المنظمات. تقدم هذه الدراسة أدلة كمية و نوعية فيما يتعلق بتأثير المساءلة على أداء الموظف في المنظمة، واستخدام أدوات الدراسة والتي تكونت من الاستبيانة والملاحظة والمقابلات مع العاملين، بلغ حجم عينة الدراسة (40) مستجيباً يمثل مجتمعها تم اختيارهم بطريقة عشوائية، كما تم استخدام طريقة حساب النسبة المئوية لتحليل البيانات التي تم جمعها وعرض النتائج. وقد أشارت النتائج إلى أن مستويات المساءلة التي تتجلى في التوظيف، وتقدير الأداء، والتعويضات كلها تؤثر بشكل إيجابي وكبير على أداء الموظف في المنظمة، كما تدعم النتائج حجّة الدراسة بأنه يجب التأكيد على المساءلة من أجل أداء أفضل وتسليط الضوء على الحاجة إلى التصميم الدقيق لآليات المساءلة في المنظمة. تظهر هذه الدراسة أن المساءلة وإدارتها أمران مهمان، وتدعو إلى إعادة النظر في المساءلة حيث إن تعزيز أداء العمل التنظيمي يتطلب فهماً أعمق لدور إدارة المساءلة والمحاسبة في الأداء، وأنه 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 المحدد الذي تم مسحه أم أنها قابلة للتطبيق على مجموعة أكبر من الشركات الأخرى في الكاميرون.

الجدول (1): توزيع عينة الدراسة بحسب متغيراتها الديمغرافية (ن=50)			
		المتغيرات المستقلة	
	النسبة المئوية	النذكر	مستويات المتغير
46.0	23	ذكر	
54.0	27	أنثى	
%100	50	المجموع	النوع الاجتماعي
28.0	14	أقل من 30 سنة	
66.0	33	من 30 إلى أقل من 45 سنة	
6.0	3	من 45 سنة فأكثر	العمر
%100	50	المجموع	
36.0	18	دبلوم فأقل	
60.0	30	بكالوريوس	
4.0	2	ماجستير فأعلى	المؤهل العلمي
%100	50	المجموع	
34.0	17	أقل من 5 سنوات	
18.0	9	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	سنوات الخبرة
48.0	24	من 10 سنوات فأكثر	
%100	50	المجموع	
46.0	23	الفئة الأولى والثانية	
32.0	16	الفئة الثالثة	
22.0	11	الفئة الرابعة والخامسة	الفئة الوظيفية
%100	50	المجموع	

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 استبيان خاصة من أجل التعرف إلى تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، وقد تكونت الاستبيانة في صورتها النهائية من جزأين: الأول تضمن بيانات أولية عن المفحوصين تمثلت بال النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية، أما 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 رئيسية هي المحور الأول الشفافية والمحور الثاني المساءلة والمحور الثالث الأداء الإداري والجدول (2) يوضح ذلك:

الجدول (2) توزيع فقرات الاستبيانة على محاور الدراسة

عدد الفقرات	الفقرات	المحور
14	14.13.12.11.10.9.8.7.6.5.4.3.2.1	الشفافية
10	24.23.22.21.20.19.18.17.16.15	المساءلة
19	.36.35.34.33.32.31.30.29.28.27.26.25 43.42.41.40.39.38.37	الأداء الإداري
43	المجموع	

وقد تم صياغة بنود الأداء 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:

3- ستكون هذه الدراسة إضافة بحثية للسلطة القضائية الفلسطينية من حيث تعزيز 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 الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي بأحد صوره المسحية للحصول على المعلومات الخاصة بموضوع البحث، وذلك لأنَّه أكثر المناهج ملائمة لطبيعة هذه الدراسة؛ إذ إنَّ المنهج الوصفي الارتباطي هو الأمثل لتحقيق أهداف هذه الدراسة، كونه المنهج الذي يقوم بدراسة الظاهرة وفهمها ووصفها وصفاً دقيقاً من خلال المعلومات والأدبيات السابقة، كما أنَّ هذا المنهج لا يعتمد فقط على جمع المعلومات، إنما يقوم بالربط وتحليل العلاقة ما بين متغيرات الدراسة للوصول إلى الاستنتاجات المرجو الوصول إليها من خلال الدراسة (عوده وملكاوى، 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 أنَّ المنهج الارتباطي هو الأنسب لهذه الدراسة ويحقق أهدافها بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية.

مجتمع الدراسة وعيتها

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

وتم توزيع (52) استماراة على الموظفين الإداريين في محكمة بداية طولكرم، وتم اختبار أفراد العينة بالطريقة الميسرة، وقد بلغت نسبة العينة من المجتمع (%58.13) تقريباً من المجتمع الأصلي، وتعد هذه النسبة مناسبة وفقاً لقواعد البحث العلمي، إذ ورد في (عوده، مكاوى، 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) بأنَّ الحد الأدنى الذي يمكن القبول به الدراسات التي تبحث العلاقات الارتباطية هو (50) فرداً من مجتمع الدراسة، وعند تفريغ البيانات على البرنامج الإحصائي تبين وجود استمارتين غير صالحتين للتحليل الإحصائي وقد ألغيت هاتان الاستمارتين لتصبح عينة الدراسة مكونة من (50) فرداً، والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة بحسب متغيرات الدراسة الديمغرافية:

الجدول (3) درجات احتساب المستويات

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

صدق أداة الدراسة:
صدق البناء:Construct Validity

يقصد بصدق البناء أو ما يعرف بصدق الاتساق الداخلي، مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتهي إليه، فقد تم استخدام معامل ارتباط (بيرسون) (Pearson Correlation) بين كل فقرة من الفقرات مع البعد الواردة فيه، لإظهار مدى اتساق الفقرات في قياس البعد الذي تنتهي إليه، بمعنى أن كل فقرة تهدف إلى قياس المفهوم نفسه الذي تقيسه الفقرات الأخرى في البعد نفسه، وبحيث تعكس معاملات الارتباط صدق التكوين للبعد، والجدول (4) يوضح صدق الاتساق الداخلي:

موافق بشدة: خمس درجات، موافق: أربع درجات، محايدين: ثلاثة درجات، لا موافق: درجتين، لا موافق بشدة: درجة واحدة. ومن أجل تفسير النتائج ولتحديد تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، حولت العالمة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-5) درجات وتصنيف المستوى إلى ثلاثة مستويات: مرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفتنة} = \frac{1.5}{3} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى} (\text{الدرج})}{\text{عدد المستويات المقترضة}}$$

وبناءً على ذلك، فإنَّ مستويات الإجابة على المقياس تكون على النحو الآتي:

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

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

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

ثبات أدلة الدراسة

تحقق الباحثون من ثبات أدلة الدراسة باستخدام طرق عده على النحو الآتي:

:Consistency Inter- Item

وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الاتساق بين الفقرات في أدلة الدراسة وذلك باستخدام 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 الأداء

المحور	قيمة كرونباخ الفا
الشفافية	0.919
المساءلة	0.939
الأداء الإداري	0.916

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (4) أنَّ معامل ارتباط الفقرات تراوحت ما بين (0.30 - 0.888)، كما أنَّ معاملات الارتباط جميعها كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً؛ إذ ذكر جرسمن وجارسيما (Gerstman, 2008) أنَّ قيمة معامل الارتباط التي تقل عن (0.30) تعتبر ضعيفة، والقيم التي تقع ضمن المدى (0.30 - 0.70) أو يساوي (0.70) تعتبر متوسطة، والقيمة التي تزيد عن (0.70) تعتبر قوية، لذلك لم يتم حذف أي فقرة من الفقرات، مما يشير إلى وجود صدق البناء لفقرات أدلة الدراسة، وبعدما تم التحقق من صدق أدلة الدراسة فقد يقي عدد الفقرات المنهائية (43) فقرة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق النهائي للدراسة.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات المستقلة والتابعة الآتية:

أ- المتغيرات المستقلة (Independent Variable): الشفافية، المسائلة.

- بـ- المتغير التابع (Dependent Variable): الأداء الإداري.
- تـ- المتغيرات التصنيفية (الديمغرافية): النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفئة الوظيفية.

نتائج الدراسة

تحقيقاً لأهداف الدراسة، ومن أجل الحصول على إجابات للتساؤلاتها، وللتعرف على مدى تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري، فقد قام الباحثون بإجراء هذه الدراسة، إذ تم 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 المتosteطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية واستخدم اختبار (ت) لعينة واحدة (One-Sample Test) لاستجابات المبحوثين على فقرات هذا المحور ونتائج الجدول (7) تبين ذلك:

الجدول (7): نتائج اختبار (ت) للتوصيات الحسابية والاتجاهات المعتمدة والنسب المئوية لدرجة تطبيقة الشفافية في محكمة بداية طولكرم.

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

ويعني ذلك أن للمجلس موقعًا 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 أن المجلس يتلزم بتطبيق الأنظمة المتعلقة بالترقيات دون أية تجاوزات.

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

حيث بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المحوثين علیها (88%) وقد حصلت الفقرة (7) على درجة مرتفعة وعلى الترتيب الأول

اختبار (ت) لعينة واحدة (One-Sample Test) لاستجابات المبحوثين
على فقرات هذا المحور ونتائج الجدول (8) تبين ذلك:

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 والنسبة المئوية واستخدم

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

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	النسبة المئوية التقديرية	المتوسط الحسابي	الفقرة
3	0.00*	5.838	76.80	1.01740	3.8400	يطبق المسؤول المباشر القوانين والأنظمة والتعليمات على الجميع دون تمييز.
2	0.00*	7.298	77.20	0.83324	3.8600	يلزم المجلس ببرنامج الرقابة الإدارية على أعماله من قبل دوائر الرقابة المالية والإدارية.
5	0.00*	6.162	76.40	0.94091	3.8200	وجود دائرة مختصة بالتدقيق الإداري والمالي يعمل على تحسين جودة الأداء.
6	0.00*	4.876	74.00	1.01519	3.7000	يراعي في تطبيق المساءلة الموسوعة.
7	0.00*	4.876	74.00	1.01519	3.7000	تنسم آليات المساءلة الإدارية للموظفين في المحكمة بكل شفافية ووضوح.
9	0.00*	3.529	71.60	1.16216	3.5800	يتعرض جميع الموظفين للمساءلة الإدارية بعدلة.
8	0.00*	4.109	73.20	1.13587	3.6600	يوجد معايير محددة للثواب والعقاب بحق الموظفين.
4	0.00*	5.454	76.40	1.06311	3.8200	يتبع المجلس آلية واضحة لتقدير أداء موظفيه.
10	0.00*	2.368	69.20	1.37336	3.4600	يترب على عملية تقييم أداء الموظف حواجز أو عقوبات أو تدريب.
1	0.00*	6.471	79.20	1.04900	3.9600	يمنع المجلس الموظفين حق النظم على تقييم أدائه.
		0.00*	6.084	74.80	0.86000	الدرجة الكلية لدرجة تطبيق المساءلة في محكمة بداية طولكرم

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

متوسطة، يعني ذلك أنه يترب على عملية تقييم أداء الموظف حواجز أو عقوبات أو تدريب ولكنها غير كافية.

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 (20.79%) ويعني ذلك أن المجلس يمنع الموظفين حق التظلم على تقييم أدائه، وحصلت الفقرة رقم (23) على المرتبة الأدنى فقد بلغت النسبة المئوية التقديرية لاستجابات المبحوثين لها (69.20%) وهي تعتبر درجة

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 والنسبة المئوية واستخدم اختبار (ت) لعينة واحدة (One-Sample Test) لاستجابات المبحوثين على فقرات هذا المحور ونتائج الجداول (9) تبين ذلك:

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

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

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

النتائج المتعلقة بالفرضيات:
 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:
 لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)
 لتطبيق الشفافية على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم،
 ولاختبار الفرضية الأولى، تم استخدام 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):

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.

معامل الارتباط المعدل	R2	معامل الارتباط (R)	البيان المفسر	معامل الارتباط المعدل	مستوى الدلالة	قيمة ت	المعاملات غير المعايرة		النموذج
							Beta	بيتا	
0.503	0.513	0.716			0.00*	4.864	0.343	1.670	الثابت
					0.00*	7.111	0.716	0.617	تطبيق الشفافية

* قيمة "F" المحسوبة للذات المبنية = 50.569 دلالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) المتغير التابع: الأداء الإداري

* يكون الأثر دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) المتغير التابع: الأداء الإداري

كما بلغت قيمة درجة التأثير ($\beta = 0.716$), وقيمة (F) المحسوبة
 والتي بلغت (50.569) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$), كما بلغت قيمة
 (β) المحسوبة (7.111)، عليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كالتالي:
 $y = 1.670 + 0.617 = 0.716x + 0.617$ أي كلما تغيرت وارتفعت درجة تطبيق
 الشفافية درجة واحدة يحدث تغير إيجابي في درجة الأداء الإداري
 بمقدار (0.617)).

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

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 ($\alpha \leq 0.05$) إذ بلغت قيمة
 معامل الارتباط ($R = 0.716$) وهذا يؤكد وجود ارتباط طردي بين تطبيق
 الشفافية وبين الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم ، أما معامل
 التحديد ($R^2 = 0.513$) فقد بلغت قيمته (0.513) أي إن تطبيق الشفافية قد
 فسر ما مقداره (51%) من التباين الحاصل في الأداء الإداري، أما النسبة
 الباقية والبالغة (49%) فإنها تعزى لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج
 الانحدار، وأن تطبيق الشفافية يسبب ارتفاعاً في الأداء الإداري لموظفي
 محكمة بداية طولكرم، وفي السياق نفسه، أظهرت نتائج التحليل أن
 معامل التحديد المعدل ($R^2 = 0.503$) قد بلغ (0.503) وهو ما
 يعكس المستوى الصافي لتأثير تطبيق الشفافية في الأداء الإداري لموظفي
 محكمة بداية طولكرم.

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

معامل الارتباط المعدل	R2	معامل الارتباط (R)	البيان المفسر	معامل الارتباط المعدل	مستوى الدلالة	قيمة ت	المعاملات غير المعايرة		النموذج
							Beta	بيتا	
0.466	0.477	0.691			0.00*	8.769	0.268	2.349	الثابت
					0.00*	6.616	0.691	0.462	تطبيق المساءلة

* قيمة "F" المحسوبة للذات المبنية = 43.777 دلالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) المتغير التابع: الأداء الإداري

* يكون الأثر دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) المتغير التابع: الأداء الإداري

المساءلة وبين الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم ، أما معامل
 التحديد ($R^2 = 0.477$) فقد بلغت قيمته (0.477) أي إن تطبيق المساءلة قد
 فسر ما مقداره (47%) من التباين الحاصل في الأداء الإداري، أما النسبة
 الباقية والبالغة (53%) فإنها تعزى لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج
 الانحدار، وإن تطبيق المساءلة يسبب ارتفاعاً في الأداء الإداري لموظفي

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 ($\alpha \leq 0.05$) إذ بلغت قيمة
 معامل الارتباط ($R = 0.691$) وهذا يؤكد وجود ارتباط طردي بين تطبيق
 المساءلة وبين الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم.

1. توصلت الدراسة إلى أنَّ 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 تجز أنشطة العمل في المحكمة وفق أدلة إجراءات واضحة ومعممة، وامتلاك المجلس موقع الكتروني، وأيضاً توجه الحكومة والسياسة العامة في فلسطين لتطبيق الحكومة والتنمية المستدامة في المؤسسات العامة جميعها فيها. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الكريجي، 2019) التي أشارت إلى أنَّ مستوى مؤشر المشاركة والمساءلة في الحد من الفساد في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني مرتفع، وكذلك اتفقت النتيجة مع دراسة (سعيدة وكمال، 2020)، ودراسة (عبد ورباعي، 2020)، ودراسة (الزامل، 2018)، ودراسة (غوانمة، 2018) واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الكريدي، 2017) التي أشارت أنَّ الوزن النسبي لمحور النزاهة والشفافية بلغ (49.64%)، ويعزي الباحثون هذا الاختلاف لاختلاف عينة الدراسة، وكذلك متغير الدراسة وهو تحقيق التنمية المستدامة في دراسة الكريدي أما في هذه الدراسة إلى متغير فهو الأداء الإداري.

2. توصلت الدراسة إلى أنَّ درجة تطبيق المساءلة في محكمة بداية طولكرم كانت بدرجة مرتفعة، ويعزي الباحثون هذه النتيجة إلى منع 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، وأيضاً توجه الحكومة والسياسة العامة في فلسطين لتطبيق الحكومة والتنمية المستدامة في المؤسسات العامة فيها. واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (سعيدة وكمال، 2020)، واختلفت مع دراسة (الكريدي، 2017) التي أشارت إلى الوزن النسبي لمحور المساءلة بلغ (51.39%)، ويعزي الباحثون هذا الاختلاف لاختلاف عينة الدراسة.

3. توصلت الدراسة إلى أنَّ 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 أيضاً مع دراسة (الزامل، 2018) مع تباين مفهوم المجال بين الدراستين إذ كانت الدرجة الكلية لمتوسطات مجال الفعالية والكفاءة كبيرة، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الكريدي، 2017) التي أشارت إلى أنَّ الوزن النسبي لمحور الكفاءة والفعالية بلغ (49.84%)، ويعزي الباحثون هذا الاختلاف لاختلاف عينة الدراسة والتبابين في مفهوم المحور بين الدراستين.

4. أظهرت النتائج وجود تأثير ذي دلالة لتطبيق الشفافية على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، ويعزي الباحثون هذه النتيجة

محكمة بداية طولكرم، وفي السياق نفسه ذاته، أظهرت نتائج التحليل أنَّ معامل التحديد المعدل (R^2) قد بلغ (0.466) Adjusted وهو ما يعكس المستوى الصافي لتأثير تطبيق المساءلة في الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم. كما بلغت قيمة درجة التأثير (β)، قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (43.777) وهي دالة عند مستوى (α)، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (6.616)، وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$$y = 0.462 + 2.349x \quad (\text{أي كلما تغيرت وارتفعت درجة تطبيق المساءلة درجة واحدة يحدث تغييراً إيجابياً في درجة الأداء الإداري بمقدار } 0.462).$$

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

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

ولاختبار الفرضية الثالثة فقد استخدم الباحثون أسلوب تحليل التباين المتعدد Analysis of Variance (ANOVA) وبين 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، الفتنة 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، الفتنة الوظيفية).

مصدر التباين	مجموع مربعات الافتراضات			متعدد مجموع الدرجات الحرارة			
	مستوى الدلالة	قيمة (F)	MS		DF	SS	
النوع الاجتماعي					1	0.106	
العمر					2	1.185	
المؤهل العلمي					2	0.169	
سنوات الخبرة					2	0.746	
الفتنة الوظيفية					2	1.586	
الخطاب (البواقي)					40	16.087	
الكل					50	783.326	

يتضح من الجدول (12) أنَّ قيمة مستوى الدلالة المحسوب من العينة على المتغيرات (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفتنة 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) (يعني ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)) ويعزى ذلك عدم وجود تأثير تطبيق الشفافية والمساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الفتنة الوظيفية).

مناقشة النتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها:

- إعلان اسمه في لوحة الإعلانات، وتفعيل لوحة الشرف، والعمل على إعداد وتصميم نظام للموظف المثالى وفق معاير نزهة.
7. ترسیخ 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 المساعدة وأبرزها نظام تضارب المصالح، ونظام الهدايا، ونظام حماية المبلغين والشهود، وإقرارات الذمة المالية.
9. توصي الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية مكملة ومتتمة لهذه الدراسة لمعرفة تأثير الشفافية والمساءلة وأبعاد وعناصر الحكومة 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)، فاعلية إدارة الموارد البشرية 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)، الحكومة 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 وغيجاجا، البرتو فيرنانديز، وموليدا، خوري، فالاديس، (2015)، المساءلة الديمocrاطية 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.

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)، دراسة (شبات، 2016) التي أشارت إلى أنَّ كلاً من مبادئ حوكمة الجامعات والشفافية والمشاركة والمساءلة لها أثر إيجابي مباشر على الأداء الوظيفي، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة (الوكيلى، 2019).

5. أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذي دلالة لتطبيق المساءلة على الأداء الإداري لموظفي محكمة بداية طولكرم، ويعزى 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 (Nguiimfack، 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 (عبد ورباعي، 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، ويعزى الباحثون ذلك لاختلاف عينة الدراسة، واختلاف مستويات المتغير.

النوصيات

في ضوء نتائج هذه الدراسة يوصي الباحثون بالآتي:

1. العمل على ضمان تعزيز تطبيق مبادئ الحكم الراشد في المجالات وفي كافة المؤسسات الحكومية والخاصة لكافحة الفساد، ولضمان تحقيق العدل وصولاً 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 من و واضح 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 والحق لهم برامج تدريبية متعددة ومستمرة.
6. العمل على توجيه الحوافز المادية والمعنوية في الثواب والعقاب المناسبة للموظفين خاصة 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

- القدس المفتوحة للأبحاث التربوية والنفسية، المجلد التاسع، العدد (26)، فلسطين.**
- الكبيجي، رولا وائل، (2019)، دور الحكومة 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.**
- اللبدى، نزار عونى، (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)، الحكومة 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 الحكومة في القطاع العام، المملكة الأردنية الهاشمية.**
- الوكيل، منال محمد، (2019)، تأثير مبادئ الحكومة 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) (24-3)، جمهورية مصر العربية.**
- ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، (2003)، الوقائع الفلسطينية، العدد ممتاز (2)، 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، الواقع الفلسطيني، العدد (24)، فلسطين.**
- الزالمل، مها عثمان، (2018)، واقع الأداء الإداري للأقسام الأكademie والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحكومة ورؤيتها 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، قاسي، (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 (208-197).**
- 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.**
- صاديقي، العربي والبويكري، عمر والسيد، حسن، (2018)، تجربة الحكم الرشيد في قطر - روافع التنمية المستدامة والتمكين المجتمعي 1995-2013، مطباع الدار العربية للعلوم، بيروت، لبنان.**
- عبدو، محمد جمعة، (2019)، الفساد أسبابه... ظواهره ... آثاره ... الوقاية منه، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا.**
- عبيد، شاهر محمد ورباعية، سائد محمد، (2020)، درجة تطبيق قواعد الحكومة في مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية وأهم معيقاتها، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد (5)، العدد (13)، فلسطين.**
- عوده، أحمد ومكاوى، فتحى، (1992)، أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية: عناصر البحث ومناهجه والتحليل الإحصائى لبياناته، كلية التربية، جامعة إربد، إربد، المملكة الأردنية الهاشمية.**
- الغامدي، ماجد بن سالم حميد، (2017)، التزاهة قيم وسلوك، المملكة العربية السعودية.**
- غوانمة، فادي فؤاد محمد، (2018)، واقع تطبيق الحكومة في الجامعات الأردنية الحكومية والتحديات التي تواجهها، مجلة جامعة**

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.
- 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. I 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 Albukri, 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.

ثالثة: 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.miiislita.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.