

اثر النظام الإداري على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين.

د. حازم أحمد فروانة جامعة تلمسان

د. عباس عبد الحفيظ جامعة تلمسان

تاريخ النشر: جوان 2018

تاريخ القبول: 2018/05/20

تاريخ الاستلام: 11/02/2018

ملخص:

إنّ التطور المنشود لقطاع العدالة لا بدّ وأن يرتبط بأجندة السياسات الوطنية الفلسطينية، وأن يأخذ بالاعتبار أولويات السياسة الوطنية وتحقيق الأهداف الإستراتيجية المنبثقة عنها، وذلك من خلال ربطها بغايات ومحاور السياسات كما وردت في أجندة السياسات الوطنية، والعمل على تجنيد الموارد اللازمة لتنفيذها. إنّ تعزيز العلاقات التكاملية بين مؤسسات العدالة الثلاث ستعمل على جسر أية فجوات أو ازدواجية في الأدوار، وسترسخ مفهوم العمل في أجواء يسودها التفاهم؛ أي تعزيز نقاط الاتفاق ما أمكن.

كلمات مفتاحية: وزارة العدل، النظام الإداري ، العوائد، الدخل.

Abstract:

the desired development of the justice sector must be linked to the agenda of the Palestinian national policies, taking into consideration the priorities of the national policy and achieving the strategic objectives emanating from it, As well as policy-making as reflected in the national policy agenda, and to mobilize resources for their implementation. The strengthening of complementary relationships between the three institutions of justice will bridge any gaps or duplication of roles and will consolidate the concept of action in an atmosphere of understanding;

Keywords: Ministry of Justice, Administrative System, Returns, Income.

مقدمة:

يُعتبر قطاع العدالة من أهم القطاعات وأكثرها تأثيراً على المواطن الفلسطيني، والذي يقيّم أداء السلطة من خلال علاقته بمؤسساتها بصورة عامة، ومن خلال علاقته بمؤسسات قطاع العدالة منها بصورة خاصة. لقد واجه قطاع العدالة العديد من الصعوبات والتحديات، والتي تعود في قسم كبير منها إلى مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، وتسببت جميعها في إعاقته تطوره مع مرور الوقت. ومن بين هذه العوامل، بل من أبرزها، غياب الفصل البين بين صلاحيات كلٍّ من الوزارة والسلطة القضائية، ووزارة العدل والنيابة العامة، وذلك بسبب غياب سيادة القانون وعدم احترام استقلال القضاء. لقد كان الإصلاح، وما يزال، في سلم أولويات الأجندة الوطنية الفلسطينية في كافة القطاعات، ويحظى قطاع العدالة من بينها باهتمام خاص، باعتباره من الأولويات الملحة في الوقت الراهن. إنّ الفرصة سانحة حالياً لبناء علاقة بين الأطراف في قطاع العدالة قوامها التواصل والتكامل. وقد نجحت الجهود المتواصلة في بلورة مسار توافقي يعكس رؤيا مشتركة للنهوض بقطاع العدالة وتطويره وتحسين أدائه. (محمد الشيخ عيد، 2008، ص23)

كما أن العمل في ظل هذا المفهوم سيمكن الأطراف ذات العلاقة من العمل في بيئة إيجابية تساعد على تحقيق أهداف واقعية ورؤى إستراتيجية بعيداً عن مواطن التنازع على الصلاحيات، وترتكز على مفهوم تحمل المسؤوليات في خدمة قطاع العدالة. إن الخطة الوطنية لقطاع العدالة للعام 2006-2011 هي تلك التي تتضمن الأسس التنموية التي سيرتكز إليها توجه الإصلاح والتطوير المنشودين لقطاع العدالة والمدعومة من جميع أركانها، لأن استقرار النظام القانوني في فلسطين وتعزيز سيادة القانون وبناء علاقات تكاملية بين مؤسسات العدالة تستهدف الحفاظ على الحقوق والحريات الأساسية للمواطن، وصولاً إلى تحقيق الحكم الرشيد من خلال تمكين الأنظمة القانونية المدنية والجزائية وتقوية مؤسسات العدالة. (على خشان، 2010، ص45)

مشكلة الدراسة: تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين؟

فرضيات الدراسة:

1- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة تعزى إلى دعم التخطيط الإستراتيجي.

- 2- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين اثر النظام الإداري على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة تعزى إلى تطوير النظم المالية.
- 3- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة تعزى إلى توفير الكوادر البشرية اللازمة.
- 4- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة تعزى إلى تحدد الاحتياجات التدريبية.
- 5- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين تطوير النظام الادارى على عوائد وزارة العدل تعزى إلى متغيرات الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- 1- التعرف إلى اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة.
- 2- التعرف إلى تحسين الخدمات المقدمة للجمهور من خلال العمل على تطوير دوائر كتاب العدل في المحافظات.
- 3- التعرف إلى إنشاء السجل العدلي لتمكين المواطنين من الحصول على الوثائق اللازمة بيسر وسهولة.
- 4- إنشاء وحدات إعلام وعلاقات عامة داخل مؤسسات العدالة وتطوير برامج التثقيف والتوعية الموجهة للجمهور.
- 5- العمل على تأمين الاحتياجات الضرورية والعاجلة من أجل النهوض بمؤسسات العدالة وتطويرها.

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية الدراسة مما يأتي:

- 1- أهمية دعم وتمكين مؤسسات العدالة.
- 2- قد تساعد الدراسة القائمين على الوزارات في التعرف على تمكين الأنظمة القانونية المدنية والجزائية وتقوية مؤسسات العدالة.
- 3- تساهم في رفع وتحسين إجراءات التقاضي لضمان محاكمة عادلة ورفع كفاءة المحاكم وإدارة القضايا.
- 4- يمكن أن يستفيد من هذه الدراسة كل من له علاقة بوزارة العدل.

- منهج الدراسة:

ستتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لإجراء هذه الدراسة باعتباره المنهج الأنسب.

مصادر جمع البيانات:

- مصادر أولية: الاستبانة.

- مصادر ثانوية: الكتب والمراجع والدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة :

وزارة العدل بقطاع غزة .

حدود الدراسة:

- الحد الزمني: تجري الدراسة في الفصل الدراسي الثاني (2015-2016م)

- الحد المكاني: وزارة العدل بقطاع غزة.

- الحد البشري: موظفي وزارة العدل.

- الحد موضوعي: دعم التخطيط الإستراتيجي ، تطوير النظم المالية ، توفير الكوادر البشرية اللازمة ، الاحتياجات التدريبية.

الدراسات السابقة:

1- دراسة خالد عبد الرحيم (2000) :

عنوان الدراسة " دراسات رضا المتعاملين "

ذكر أن الدائرة تقوم بعمل 27 دراسة لقياس رضا متعاملين وقد تمت تغطية كافة الخدمات الرئيسية ببلدية دبي بواقع 95 خدمة وحصر كافة فئات المتعاملين المستفيدين من هذه الخدمات حيث تمت تغطية آراء 12 ألف متعامل تقريباً .

وستقوم بلدية دبي بحصر كافة فرص التحسين والتطوير التي تم طرحها من قبل المتعاملين ووضع خطط للإجراءات التصحيحية لتنفيذها والتي من شأنها زيادة نسبة رضا المتعاملين في السنوات القادمة والحصول على ثقة أكبر من المتعاملين ببلدية دبي وخدماتها المقدمة للجمهور .

وذكر أن الدراسات التي أقيمت هي مسوح لرأي المتعاملين (دراسات رضا المتعاملين) أما عن الخدمات فهي الخدمات الرئيسية التي تقدمها بلدية دبي للمتعاملين موزعة حسب الإدارات حيث تم تحديد الخدمات الرئيسية المقدمة للمتعاملين الخارجيين بعد الاجتماع مع كافة الإدارات الخدمية .

وأشار إلى أن الهدف من الدراسات هو الوقوف عند آراء المتعاملين في الخدمات المقدمة لهم وسلوك وكفاءة موظفي البلدية في تقديمها وآرائهم بالقيمة المضافة من هذه الخدمات وشفافية تقديمها بالإضافة إلى التزام بلدية دبي بمعايير التميز المعمول بها في حكومة دبي وكذلك؟ التعرف علي احتياجات المتعاملين من خدمات جديدة أو تحديث للخدمات الحالية . وأكد علي أن الحصر سيساهم في تطوير الخدمات حيث؟ تم أخذ آراء المتعاملين حسب الخدمات وبهذا يمكن قياس كيفية أداء خدمة معينة من وجهة نظر المتعامل وحصر كافة نقاط الضعف والقوة المتعلقة بهذه الخدمات وتحويل هذه النقاط إلى خطط عمل ليتم تطوير الخدمات وتحسينها حتى تلائم متطلبات المتعامل .

وأشار إلى أن التصحيح يتم بناء علي نقاط الضعف والتحسين الواردة بنتائج الدراسات ويتم وضع خطط لتحسين هذه النقاط والعمل علي تطوير كافة العوامل التي كانت تؤثر سلبا علي رضا المتعامل ويتم إدراج هذه الخطط في برامج عمل سنوية للإدارات تأخذ شكلا تشغيليا.

وقد تم اختيار فئات المتعاملين حسب التصنيف لدي الإدارات بحيث توجد فئات من المتعاملين يمكنها الاستفادة من خدمات محددة تقدمها الإدارة وقد تم التعرف علي هذه الفئات وتم تزويد إدارة علاقات المتعاملين بقواعد البيانات الخاصة بكافة فئات المتعاملين. (دراسة للدارسان سمير الأغا ونافذ قديح . جامعة القدس المفتوحة . خان يونس 2009 . دور البلديات في تنمية المجتمع المحلي في محافظات غزة

2- دراسة عبد الله محمد الصارمي (2001) :

عنوان الدراسة: "التخطيط الاستراتيجي للبلديات وذلك بكلية الشرق الأوسط بواحة المعرفة" لقد اهتم الدكتور عبد الله محمد الصارمي عن اهتمام دور التخطيط الاستراتيجي في البلديات وتضمنت حلقة العمل عدد من أوراق العمل . وتهدف هذه الدراسة إلى تزويد المشاركين بالمعارف والمهارات من أجل تطوير الخطط الإستراتيجية الفعالة لبلدياتهم. ومن أهم هذه الأهداف; التأكيد على أهمية التخطيط الإستراتيجي للبلديات لارتباطها الوثيق بضمان الجودة والذي سيعود بالفائدة للبلدية وتوضيح العناصر الرئيسية للتخطيط الإستراتيجي الجيد وتعلم الوسائل والطرق الرئيسية للوصول لمسح شامل للبيئة المحيطة لمساعدة البلديات المختلفة على ربط خططها الإستراتيجية بالبيئة المحلية والخارجية وإيجاد المصادر (المالية وغير المالية) وتوضيح طرق ربط مختلف الدوائر و الأقسام في البلدية بالخطة الإستراتيجية والتأكد أن الجميع في المسار الصحيح وتفسير وتوضيح كيف أن البلدية بإمكانها

قياس أداؤها بالنسبة للأهداف الموضوعية وتعزيز فعاليتها من خلال نموذج ضمان الجودة ، وتعلم أهمية إدماج الهيئة الإدارية والفنية والمالكين للبلدية في تطوير الخطة الإستراتيجية. (دراسة للدارسان سمير الأغا ونافذ قديح . جامعة القدس المفتوحة . خان يونس 2009 . دور البلديات في تنمية المجتمع المحلي في محافظات غزة

3- دراسة محمد بشير (2003):

عنوان الدراسة: " التخطيط العملي ودوره في البلديات " .
تهدف هذه المرحلة إلى وضع خطة عملية لتطوير التخطيط في البلديات لتحقيق تكامل النظم وتزامن تطويرها بما يحقق أهداف البلدية . ومن المهم في هذه المرحلة تحديد أهداف التخطيط الفعال وربطها بأهداف البلدية ، فالهدف منها هو مساعدة البلدية على تحقيق أهدافها . وبدون التخطيط البعيد المدى فإن تطوير البلدية لن يكتب له النجاح بالصورة المأمولة له . إن عملية التخطيط تشبه عملية بناء منزل . فبدون التخطيط الجيد لحاجة السكان وعدد الغرف المطلوبة ومساحة كل غرفة وتوزيع الغرف وارتباطها ببعض البعض ، قد يكتشف المرء بعد بناء المنزل أنه بحاجة لغرف إضافية ، أو أن مساحة الغرف ليست كما هو مطلوب ، أو أن توزيع الغرف لا يحقق راحة السكان . وإجراء التعديلات اللاحقة على تصميم المنزل ، وبناء الملاحق والغرف الإضافية ، أو هدم الجدران لتوسيع الغرف سيزيد من تكلفة بناء المنزل ، وسيؤدي إلى زيادة فترة البناء ، وتأخر سكنى الساكنين في المنزل أو إزعاجهم . ونفس المشكلات يمكن أن تحدث إذا شرع في تطوير البلدية وبنائها دون التخطيط . (دراسة للدارسان سمير الأغا ونافذ قديح . جامعة القدس المفتوحة . خان يونس 2009 . دور البلديات في تنمية المجتمع المحلي في محافظات غزة) .

وزارة العدل الفلسطينية:

هي الوزارة المسؤولة عن جميع المسائل الإدارية المتعلقة بالقضاء والقانون والمحاكم في دولة فلسطين.

اختصاصات الوزارة:

- الإشراف الإداري على المحاكم وتطوير نظام إدارة والرقي بمستوى الأداء الإداري والتقني، وتعيين مقر ودوائر اختصاص محاكم الصلح ودوائر اختصاص كافة المحاكم النظامية.
- مراقبة شؤون القضاء واعتماد مشروع الموازنة الخاصة بالسلطة القضائية.

- المسؤولية عن النيابة العامة حيث تضطلع النيابة باختصاصها في إقامة دعوى الحق العام تحت مسؤولية وإشراف السلطة التنفيذية من خلال وزير العدل، الذي يقوم بتعيين مكان عمل أعضاء النيابة العامة ونقلهم خارج دائرة المحكمة المعينين أمامه، وطلب التحقيق معهم وإقامة الدعوى التأديبية عليهم.

- إعداد التشريعات لإنشاء المحكمة الدستورية والمحاكم الإدارية والنيابة الإدارية وهيئة قضايا الدولة.
- إعداد أنظمة اعتماد المحكمين والمترجمين، وإنشاء سجل للمحكمين المعتمدين لدى الوزارة وفقاً للقرارات والتعليمات والأنظمة الخاصة بقوائم المحكمين المعتمدين.

- تنظيم مهنة الترجمة وإصدار رخص ممارسة المهنة بناء على الأسس المحددة بموجب القانون والأنظمة التنفيذية الخاصة بذلك وإنشاء سجل للمترجمين المرخصين في وزارة العدل.

- إقامة العلاقات مع المؤسسات القانونية والحقوقية الفلسطينية والدولية وتبادل الرأي في مختلف القضايا الحقوقية الإنسانية.

- المسؤولية عن ديوان الفتوى والتشريع إعداد الأبحاث والدراسات القانونية.

- تطوير الوزارة ورفع كفاءة وقدرات الموظفين.

- إنشاء المعهد القضائي الفلسطيني.

- جمع ونشر وحفظ الوثائق والتشريعات والأبحاث والمعلومات وغير ذلك مما يساعد على حسن إدارة العدالة.

- متابعة مركز الطب الشرعي والمعمل الجنائي وتولى إدارته.

- متابعة شكاوى المواطنين من خلال وحدة شكاوى المواطن وحقوق الإنسان.

أقسام الوزارة:

الوحدات المساندة المرتبطة مباشرة بالوزير:

1- ديوان الوزير.

2- المستشارون.

3- وحدة التخطيط والتطوير.

4- وحدة الرقابة الداخلية وحدة العلاقات الدولية.

5- وحدة حقوق الإنسان وشكاوى المواطن.

6- وحدة شؤون القضاء: تختص هذه الوحدة بضمان تطبيق مبدأ الفصل بين السلطة التنفيذية والقضائية على أساس خضوع كافة السلطات لأحكام القانون الذي ينظم الصلاحيات والمهام المنوطة بكل سلطة، وهيئة المناخ المناسب لاستقلال القضاء والمساهمة في توفير الوسائل القانونية اللازمة للحفاظ على حيادية ونزاهة القضاء، والفصل المرن بين السلطة التنفيذية والقضائية الذي يهدف إلى ضمان الالتزام بمبدأ الفصل بين السلطة التنفيذية والقضائية على أساس خضوع كافة السلطات لأحكام القانون الذي ينظم الصلاحيات والمهام المنوطة بكل سلطة، وتقوم هذه الوحدة بتقديم المساندة الإدارية والفنية للوزير في أداء مهامه تجاه القضاء وعلى وجه الخصوص ما يلي:

- متابعة المخالفات التي تقع من القضاء لواجباتهم ومقتضيات وظيفتهم.
- طلب التحقيق مع القضاة وإطلاع وزير العدل على نتائج التحقيق مع القاضي وتسليمه نسخة من العريضة تشتمل على التهمة أو التهم التي انتهت إليها التحقيقات.
- طلب إقامة الدعوى التأديبية على القضاة.
- طلب وقف القاضي عن العمل.
- نذب القضاة.
- استقالة القضاة.
- طلب اجتماع مجلس القضاء الأعلى.
- اعتماد مشروع الموازنة الخاصة بالسلطة القضائية.
- طلب إعادة المحاكمة.

الإدارات العامة الموجودة في الوزارة:

1. الإدارة العامة للشؤون الإدارية: تعنى الإدارة العامة للشؤون الإدارية بتوفير الدعم الإداري لكافة إدارات ودوائر وأقسام وشعب الوزارة، لتمكينها من تنفيذ خطط عملها بالوقت المحدد وبأقل التكاليف، وهي تمثل مجالاً تخصصياً محددًا ضمن نطاق عمل ودور الوزارة، لكنها في نفس الوقت تمثل حلقة الوصل ضمن سلسلة عمل متكاملة في الوزارة.

2. الإدارة العامة للشؤون المالية: تتولى الإشراف على جميع المعاملات المالية والمحاسبية للوزارة.

3. **الإدارة العامة للشؤون والأبحاث القانونية:** تختص بتنفيذ أهداف الوزارة والمساهمة الفعالة في إعداد وتوحيد وتطوير وتحديث التشريعات القانونية، وتطوير وتعزيز أتماط علاقات الوزارة بالمؤسسات القانونية والحقوقية الفلسطينية والدولية، ورفع مستوى البحث القانوني وإثراء المكتبة القانونية الفلسطينية بالدراسات والبحوث ومختلف الأعمال القانونية.

4. **الإدارة العامة للشؤون المهنية والوسائل البديلة لحل النزاعات:** تتولى هذه الإدارة العمل على إرساء الأنظمة اللازمة لإجازة المترجمين القانونيين والأنظمة الخاصة بتهيئة الوسائل البديلة لحل المنازعات، إن اختصاص هذه الإدارة يستند أساساً إلى قانون التحكيم لسنة 2006م وقانون رقم 15 لسنة 2008م بشأن الترجمة والمترجمين وقرار وزير العدل رقم (1) لسنة 2007م باللائحة التنفيذية لقانون الترجمة والمترجمين ومتابعة عمل الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية ذات الاختصاص بموجب قانون رقم (1) لسنة 2009م.

5. **الإدارة العامة للإشراف الإداري على المحاكم:** حيث أن عمل القضاء يحتاج إلى أجهزة إدارية داعمة تسهل له القيام بمهام عمله، وهذا الدور الإداري لا بد أن يخضع لإشراف وزارة العدل للتأكيد على استقلالية وحيادية القضاة، وتهيئة المناخ المناسب لعمل القضاء بعيداً عن الضغوط الإدارية والمالية، إن هذه الإدارة تستند إلى نص المادة (47) فقرة (1) من قانون السلطة القضائية رقم (1) لسنة 2008م التي تنص على أن (لوزير العدل الإشراف الإداري على جميع المحاكم، ولرئيس كل محكمة الإشراف على القضاة العاملين بها وعلى سير العمل فيها).

6. **الإدارة العامة للطب الشرعي والمعمل الجنائي:** تم إنشاء مركز الطب الشرعي بموجب المرسوم الرئاسي رقم 24 لسنة 2006م وقد نص المرسوم على أنه ينشأ مركز للطب الشرعي يتبع وزارة العدل من الناحية الإدارية ووزارة الصحة الفلسطينية من الناحية الفنية، وتتولى وزارة العدل بالتشاور والتنسيق مع وزارة الصحة الفلسطينية إعداد مشروع قانون بتنظيم مركز الطب الشرعي وتحديد اختصاصاته، وعليه فإن هذه الإدارة ليست إدارة إشراف إداري ولكنها إدارة تتبع وزارة العدل وتعتبر من ضمن هيكليتها التنظيمية والوظيفية، وتعتبر مهامها من ضمن مهام وزارة العدل، إلا أن تبعيتها الفنية لوزارة الصحة الفلسطينية تعني أن يتبع الموظفون المختصون مهنيًا في أدائهم لعملهم المهني لوزارة الصحة الفلسطينية.

7. الإدارة العامة للحاسوب والمعلومات : تختص هذه الإدارة بتوفير الدعم الفني والتقني في مجال الحاسوب والمعلومات لكافة الإدارات في الوزارة، والمرافق العدلية ذات الاستقلال الفني التابعة لوزير العدل الفلسطيني.

المرافق العدلية ذات الاستقلال الفني التابعة لوزير العدل الفلسطينية:

- النيابة العامة.
- المعهد القضائي.
- ديوان الفتوى والتشريع.
- النيابة الإدارية.

وزارة العدل الإطار القانوني:

تسلمت وزارة العدل مهامها وصلاحياتها بعد رفع يد سلطة الاحتلال الإسرائيلي عنها عام 2008م. وحددت وزارة العدل أهدافها بإرساء دعائم العدل والمساواة، و ترسيخ سيادة القانون، وتحقيق الديمقراطية وحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، وتوحيد وتحديث وتطوير وفلسطة التشريعات الفلسطينية، وتطوير قاعدة بيانات قانونية محوسبة. (موقع وزارة العدل على شبكة الإنترنت <http://ar.wikipedia.org>).

الإطار الإستراتيجي الناظم لقطاع العدالة:

يُعتبر قطاع العدالة من أهم القطاعات وأكثرها تأثيراً على المواطن الفلسطيني، والذي يقم أداء السلطة من خلال علاقته بمؤسساتها بصورة عامة، ومن خلال علاقته بمؤسسات قطاع العدالة منها بصورة خاصة.

لقد واجه قطاع العدالة العديد من الصعوبات والتحديات، والتي تعود في قسم كبير منها إلى مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، وتسببت جميعها في إعاقته تطوره مع مرور الوقت. ومن بين هذه العوامل، بل من أبرزها، غياب الفصل البيّن بين صلاحيات كل من الوزارة السلطة القضائية، ووزارة العدل والنيابة العامة، وذلك بسبب غياب سيادة القانون وعدم احترام استقلال القضاء.

لقد كان الإصلاح، وما يزال، في سلم أولويات الأجندة الوطنية الفلسطينية في كافة القطاعات، ويحظى قطاع العدالة من بينها باهتمام خاص، باعتباره من الأولويات الملحة في الوقت الراهن. إنّ الفرصة سانحة حالياً لبناء علاقة بين الأطراف في قطاع العدالة قوامها التواصل والتكامل. وقد نجحت الجهود المتواصلة في بلورة مسار توافقي يعكس رؤيا مشتركة للنهوض بقطاع العدالة وتطويره وتحسين أدائه. (معمر أبو عطية، 2002، ص42)

رؤية تطوير القضاء والعدالة في فلسطين 2006-2011:

عملت الحكومة الفلسطينية الحالية من أجل تحقيق تخطيط إستراتيجي توافقي بين أطراف العدالة لما في ذلك من أثر مباشر على تمكينها من تحقيق ثقة الجمهور بالقضاء وتعزيز سيادة القانون في فلسطين. فالتخطيط الإستراتيجي لقطاع العدالة ينبغي أن يؤسس على ركيزتين أساسيتين:

الأولى، مرتبطة بمبدأ سيادة القانون؛ أي خضوع جميع السلطات والأجهزة والهيئات والمؤسسات والأشخاص للقانون، والثانية، مرتبطة بمبدأ آخر، لا يقل أهمية عن المبدأ الأول، وهو ما أكدت عليه المادة السابعة والتسعون من القانون الأساسي، والمتعلق بضرورة تحقيق استقلال السلطة القضائية، مدعماً كذلك بالمادة الأولى من قانون السلطة القضائية والتي أضافت إليه مبدأ الفصل بين السلطات؛ خاصةً حظر تعدي السلطة التنفيذية على القضاء أو سير العدالة.

وفي سبيل تحقيق تطوير مستدام لقطاع العدالة، فإن السلطة الوطنية الفلسطينية، ووفقاً لخطة الإصلاح والتنمية، وفي إطار الالتزام بالتخطيط على نحو أكثر شمولية، فإنها تعمل مع أركان العدالة، ممثلة في السلطة القضائية ووزارة العدل والنيابة العامة، على الخطط الخاصة بها، كل في نطاق اختصاصه. وانسجاماً مع توجهات خطة التنمية والإصلاح الفلسطينية للأعوام 2006-2011، فإن التطور المنشود لقطاع العدالة لا بد وأن يرتبط بأجندة السياسات الوطنية الفلسطينية، وأن يأخذ بالاعتبار أولويات السياسة الوطنية وتحقيق الأهداف الإستراتيجية المنبثقة عنها، وذلك من خلال ربطها بغايات ومحاور السياسات كما وردت في أجندة السياسات الوطنية، والعمل على تجنيد الموارد اللازمة لتنفيذها.

إنّ تعزيز العلاقات التكاملية بين مؤسسات العدالة الثلاث ستعمل على جسر أية فجوات أو ازدواجية في الأدوار، وسترسخ مفهوم العمل في أجواء يسودها التفاهم؛ أي تعزيز نقاط الاتفاق ما أمكن. كما

أن العمل في ظل هذا المفهوم سيمكن الأطراف ذات العلاقة من العمل في بيئة إيجابية تساعد على تحقيق أهداف واقعية ورؤى إستراتيجية بعيداً عن مواطن التنازع على الصلاحيات، وترتكز على مفهوم تحمل المسؤوليات في خدمة قطاع العدالة. (عبد الحميد عبد الفتاح، 2006، ص12)

إن الخطة الوطنية لقطاع العدالة للعام 2006-2011 هي تلك التي تتضمن الأسس التنموية التي سيرتكز إليها توجه الإصلاح والتطوير المنشودين لقطاع العدالة والمدعومة من جميع أركانها، وفيما يلي عرض لهذه الخطة بالتفصيل:

الخطة الوطنية لقطاع العدالة 2006-2011:

إن استقرار النظام القانوني في فلسطين وتعزيز سيادة القانون وبناء علاقات تكاملية بين مؤسسات العدالة تستهدف الحفاظ على الحقوق والحريات الأساسية للمواطن، وصولاً إلى تحقيق الحكم الرشيد.

ولتحقيق هذه الرؤيا، ستعمل خطة التطوير على بلوغ هدفين رئيسيين، وهما:

أولاً. تمكين الأنظمة القانونية المدنية والجزائية:

ينطلق هذا الهدف من الحاجة الماسّة إلى دعم استقلالية القضاء، وتطوير المحاكم ونظم إدارة الدعاوى المنظورة أمامها، وذلك في سياق مجموعة من الأهداف الإستراتيجية التالية:-

1) تنظيم وتطوير العلاقات التكاملية بين مؤسسات العدالة:

ارتكزت الخطة في ترسيخ استقلال وفاعلية القضاء على تنظيم وتطوير العلاقات التكاملية بين مؤسسات العدالة، وتوفير بيئة تشريعية تعزز سبل إقرار العدالة وتعكس أفضل الممارسات الممكنة عبر إعداد الخطة التشريعية لقطاع العدالة. (عساف محمد، 2007، ص30)

وضعت مجموعة من النشاطات الضرورية لبلوغ الهدف السالف:

أ- إعداد وثيقة تفاهم بين كلٍّ من السلطة القضائية والسلطة التنفيذية، تتضمن تحديد أطر العلاقة بين كل من: السلطة القضائية، وزارة العدل، النيابة العامة، وزارة الداخلية، وزارة المالية، ديوان الموظفين العام، ديوان الرقابة العامة، ورئاسة الوزراء.

ب- بلورة تفاهمات بين كل من وزارة العدل والنيابة العامة ووزارة الصحة ووزارة الداخلية بشأن بعض القضايا المشتركة.

ت- صياغة مذكرة تفاهم بين النيابة العامة ووزارة الداخلية بشأن العلاقة والإجراءات اليومية لضمان محاكمة عادلة.

ث- إعداد وتطوير وتحديث التشريعات اللازمة (الخطة التشريعية)، من خلال إجراء جرد قطاعي لتشريعات العدالة من قوانين وأنظمة ولوائح ووضع مقترحات التعديلات للتشريعات المراد تعديلها، وكذلك إعداد دراسات حول مواءمة التشريعات مع الاتفاقيات الدولية وتعديل التشريعات وفقاً للأصول، وتقوم وزارة العدل بمراجعة الإطار التشريعي لديوان الفتوى والتشريع، وتطوير الإطار التشريعي للرقابة على الجمعيات وتفقد السجون، وتعديل مشروع قانون مركز الطب الشرعي، وتنظيم عمل المعمل الجنائي وإعداد نظام داخلي له، بالإضافة إلى إعداد نظام للسجل العدلي.

2. ضمان محاكمة عادلة وسريع: يُعتبر إحراز العدالة بطريقة فاعلة وفي وقت معقول الهدف الأساسي لكل نظام قضائي. وعليه، ويهدف تحسين إجراءات التقاضي لضمان محاكمة عادلة ورفع كفاءة المحاكم وإدارة القضايا، فقد تم التركيز على تطوير إدارة سير الدعوى، ورفع كفاءة القضاة وأعضاء النيابة العامة وأعاونهم، وتعزيز أنظمة المساءلة والمراقبة والتي تُعدّ من الخصائص الجوهرية للارتقاء بأسس العدالة على وجه الخصوص. أضف إلى ذلك ضرورة العمل على الارتقاء بمهنة المحاماة:

أ. تحقيق ضمانات أفضل للمحاكمة من خلال العمل على تطوير إدارة سير الدعوى، وذلك بعد إعداد دراسة إحصائية من واقع الملفات القضائية، وتحليل أسباب تراكم القضايا الحقوقية وملفات التحقيق الجزائية، وتبني الحلول الملائمة لتسريع الفصل في الدعاوى. وكذلك، تصميم خطة عمل لتطوير الكادر والإجراءات في أقلام المحاكم لدعم خطة لإدارة سير الدعوى والتبليغات.

ب. إنشاء إدارة محاكم ومتابعة إدارة سير الدعوى.

ت. تطوير نظم التبليغات لدى المحاكم والنيابة العامة.

ث. إنشاء الشرطة القضائية.

ج. رفع كفاءة القضاة وأعضاء النيابة العامة وأعاونهم من خلال العمل على إنشاء المعهد القضائي، وتصميم البرامج المتعلقة بالتدريب الأساسي والمستمر، وتحفيز المشاركة في الدورات والندوات وورشات العمل المحلية والعالمية، وتفعيل وتطوير المكتب الفني في السلطة القضائية والنيابة العامة، إضافة إلى توفير مصادر المعلومات اللازمة.

ح. تعزيز أنظمة الرقابة والمساءلة من خلال مراجعة أنظمة التفتيش في القضاء والنيابة العامة وزيادة عدد المفتشين المؤهلين، إضافة إلى توفير أدوات الرقابة والتفتيش ووسائلها، وإصدار تقرير سنوي خاص بأنشطة التفتيش القضائي، وإنشاء وحدة إدارة الجودة في إدارة المحاكم.

خ. تحقيق الارتقاء بمهنة المحاماة بالتوازي مع مقتضيات الخطة التطويرية لقطاع العدالة.

ثانياً: تقوية مؤسسات العدالة:

يتطلب تعزيز أسس المساءلة والشفافية وتدعيم مؤسسة أركان العدالة العمل على ما يلي:

1) دعم وتمكين مؤسسات العدالة: يعتبر تفعيل وتطوير النظم الإدارية والمالية والفنية والمعلوماتية، ورفع كفاءة الكوادر البشرية وتطوير قدراتها وتوفير القدر الكافي منها، وتعزيز أسس التخطيط الإستراتيجي لقطاع العدالة وللمؤسسات العاملة فيه، وكذلك توفير بيئة العمل الملائمة من حيث المباني والتجهيزات والمعدات والبرامج والحوسبة، من الموجبات الرئيسية لتطوير مؤسسات العدالة. هناك مجموعة من النشاطات الضرورية وهي:-

أ. دعم التخطيط الإستراتيجي مع ما يتطلبه ذلك من توفير أسس المراجعات الضرورية والدورية وتوفير البيانات وإجراء المسوحات اللازمة لتحديد وتقييم الاحتياجات التطويرية لقطاع العدالة. أضف إلى ذلك، فإن عملية تمكين القطاع في مجال التخطيط الإستراتيجي يقتضي العمل على تطوير ومراجعة دورية لخطط القطاع الإستراتيجية وإجراء التقييم الدوري لأدائها وآثارها أثناء التنفيذ، والعمل أيضاً على تطوير الخطط الإستراتيجية الخاصة لكل من السلطة القضائية ووزارة العدل والنيابة العامة وبما ينسجم مع الإطار الإستراتيجي الناظم للقطاع، وبما يحقق خطة إستراتيجية شاملة للقطاع. ويقتضي بلوغ هذا الهدف العمل على تمكين أطراف العدالة من إنشاء وتطوير وحدات خاصة بالتخطيط الإستراتيجي لديها، وذلك من أجل تدعيم التخطيط الإستراتيجي لقطاع العدالة على مستوياته المختلفة.

ب. تطوير النظم المالية والإدارية والفنية من خلال تنفيذ الدراسات اللازمة لتحديد احتياجات التطوير وتحديث النظم المالية والإدارية لمؤسسات العدالة، ووضع خطط التطوير الضرورية متضمنة التوجيهات والإرشادات اللازمة للتنفيذ، بما فيها مراجعة الهيكليات والوصف الوظيفي، وتصميم نظم الأرشفة والتوثيق الضرورية، إضافة إلى تحديد أسس ومعايير الجودة وتقييم الأداء الوظيفي.

ت. توفير الكوادر البشرية اللازمة وفقاً لدراسات تحدد الاحتياجات البشرية اللازمة في كلٍّ من مجلس القضاء الأعلى، ووزارة العدل والنيابة العامة، ووفقاً للأسس المعتمدة في توفيرها.

ث. رفع كفاءة وتطوير قدرات الكوادر البشرية للوظائف المساندة وفقاً لدراسة تحدد الاحتياجات التدريبية اللازمة في كلٍّ من مجلس القضاء الأعلى، ووزارة العدل، والنيابة العامة، وتصميم وتنفيذ برامج التدريب.

ج. حوسبة الإجراءات والنظم المالية والإدارية والربط الإلكتروني بين مؤسسات العدالة وإدارتها وتوفير البرامج المحوسبة اللازمة لذلك،

ح. توفير التجهيزات والمعدات الضرورية وذلك من خلال دراسة حالة المباني القائمة واحتياجاتها ووضع خطط التوسعة والتحسين للمنشآت القائمة والمستغلة أو إجراء إنشاءات جديدة واستئجارها وتوفير التجهيزات والمعدات ووسائل النقل اللازمة.

(2) حماية حقوق المواطن وحرياته الأساسي: إنّ تحسين الخدمات المقدمة للجمهور، وتفعيل نظام الشكاوى والتفتيش على مراكز الإصلاح والتأهيل، وتفعيل الوسائل البديلة لحلّ النزاعات، ومراجعة التشريعات المتعلقة بحقوق المواطن، وتوطيد روابط مؤسسات العدالة الرسمية مع المجتمع المدني ووسائل الإعلام، سيمكن المواطن من الحصول على المعلومات ويعزز بيئة الحقوق والحرية الأساسية.

أضف ذلك من النشاطات الضرورية لبلوغ الهدف، وذلك على النحو التالي:-

أ. تحسين الخدمات المقدمة للجمهور من خلال العمل على تطوير دوائر كتاب العدل في المحافظات، ودوائر التنفيذ الحقوقي والجزائي لدى المحاكم والنيابات العامة، وإنشاء السجل العدلي لتمكين المواطنين من الحصول على الوثائق اللازمة ببسر وسهولة. وكذلك إنشاء دوائر استعلامات خاصة بالجمهور وتصميم نظام مؤتمت لمعالجة الشكاوى والبلاغات التي يتقدم بها المواطنون.

ب. تفعيل التفتيش على مراكز الإصلاح والتأهيل وذلك من خلال وضع نظام خاص بالتفتيش على مراكز الإصلاح والتأهيل، والتنسيق بين الجهات ذات العلاقة لضمان بيئة مناسبة لتوقيف النساء والأحداث.

ت. تفعيل الوسائل البديلة لحل النزاعات، وذلك من خلال تحديث الإطار التشريعي للتحكيم وإصدار قانون الوساطة.

ث. توطيد الروابط مع المجتمع المدني ووسائل الإعلام من خلال إنشاء وحدات إعلام وعلاقات عامة داخل مؤسسات العدالة وتطوير برامج التثقيف والتوعية الموجهة للجمهور.

على جميع أذرع السلطة التنفيذية، وبدعم من رئيس السلطة، العمل على تأمين الاحتياجات الضرورية والعاجلة من أجل النهوض بمؤسسات العدالة وتطويرها. (عبد الوهاب علي، 2006، ص25)

تطورات المشاريع المشتركة مع الوكالة الكندية للتنمية الدولية:

التقى وزير العدل د.علي خشان في مكتبه يوم الأحد 2010/3/7 مسؤل الوكالة الكندية للتنمية الدولية "سيدا" في الشرق الأوسط السيد شان بويد و الممثل الكندي لدى السلطة الوطنية السيد جرام ماكلنتاير والوفد المرافق. حيث ناقش الوزير د.علي خشان الملاحظات والتطورات الأخيرة المرتبطة بالبرامج المشتركة وهي التجمعات العدلية وبرنامج شراكه لمتعلق بدعم النيابة العامة وكذلك الطب الشرعي وأكد د.علي خشان للوفد الكندي على ايجابية التنسيق والتعاون المشترك مع وزارة العدل والأطراف الشريكة في قطاع العدالة وأن وزارة العدل تتطلع إضافة إلى الدعم المادي السخي المقدم من الحكومة الكندية تتطلع للأستفاده القصوى من التجربة والخبرات الكندية في مجال العدالة الجنائية في تدريب الكوادر الفلسطينية حتى نستطيع من تحقيق المستوى المطلوب وطنياً في تراكم الجهود المبذولة من قبل وزارة العدل مع كافة الأطراف في قطاع العدالة بمحذ تحقيق العدالة وتعزيز مبدأ سيادة القانون. من جهته أكد السيد شان بويد مسؤل الوكالة الكندية للتنمية الدولية على أهمية ما تقوم به وزارة العدل ودورها الرئيسي في قطاع العدالة من تنسيق الأدوار والتواصل مع كافة الأطراف، وأن الوكالة الكندية ملتزمة بدعمها لقطاع العدالة في تنفيذ هذه البرامج الثلاث والمتعلقة بالتجمعات العدلية وبرنامج شراكه والطب الشرعي، وقد أبدى الوفد الضيف ارتياحهم التام من العلاقات الايجابية والتعاون القائم بين أركان العدالة في فلسطين. (علي خشان، 2010)

أهم الخدمات التي توفرها وزارة العدل:

- أن من أهم الانجازات التي حققتها افتتاح مبني الوزارة الجديد، وتجهيزه بكافة المعدات والأثاث اللازم للعمل.

- أضاف أن الوزارة قامت بتجهيز المعهد العالي للقضاء الفلسطيني وتزويده باللوازم والكوادر البشرية اللازمة لتشغيله، كما تم طباعة دليل الإجراءات الجزائية بالتنسيق مع وزارة الداخلية. وأضاف أن الوزارة استمرت في تقديم خدماتها للمواطنين المراجعين وحل عدد من القضايا التي تصل إليها.

- بين أن الوزارة قامت بمتابعة السجون ومراكز التوقيف ، والقيام بالزيارات الدورية لها من أجل تفقدها والاطمئنان على سلامة الإجراءات بداخلها.

- أن الوزارة أنشأت قسم دبلوم الدراسات القضائية القضاء النظامي، القضاء العسكري، القضاء الشرعي، وإنشاء قسم التدريب المستمر بمعهد القضاء العالي، إلى جانب القيام بالعديد من الدورات التدريبية لزيادة الكفاءة الموظفين.

- أضاف أنه تم إعادة تفعيل ديوان الفتوى والتشريع بإدارته كافة، بعد استنكاف كامل موظفيه.

- أشار إلى أنه تم كما تم إعداد وطباعة جريدة الوقائع الفلسطينية.

- بين أن الوزارة شاركت في إعداد ومناقشة قانون القضاء العسكري ومشروع قانون الزكاة، وإعداد مشروع قانون للهيئة العامة للبتول، وإعداد مشروع قانون العقوبات الفلسطيني الجديد، إلى جانب إعداد ومتابعة القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء، ومدى الملائمة القانونية.

- أضاف أنها قامت بإجراء التعيينات القضائية الأخيرة وفق إجراءات مؤسسية شفافة إذ تم تشكيل لجان خاصة للتعيين قامت بإتباع أقصى درجات الشفافية في هذا المجال.

- بين أن الوزارة قامت بدم الزنازين التي كانت موجودة في السجون في عهد السلطة السابقة بمشاركة وزير العدل ومدير عام مراكز الإصلاح والتأهيل.

- بين التقرير أنها قامت بالإفراج عن العديد من الموقوفين في السجون بطريقة غير صحيحة زمن السلطة السابقة ورفع الظلم عنهم. (السلطة الوطنية الفلسطينية، مجلس الوزراء الأمانة العامة، 2008)

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بوزارة العدل بقطاع غزة وكان عددهم (20) عامل وعاملة، تصنيفهم كالتالي (10) عاملين و(10) عاملات.

أداة الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة استبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بأثر النظام الإداري على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين وذلك وفقاً للخطوات الآتية:-

- مراجعة الدراسات السابقة والبحوث ذات الصلة بأثر النظام الإداري على عوائد وزارة العدل.
- الاستعانة ببعض المقاييس والاستبيانات التي تم استخدامها في الدراسات السابقة.
- تطوير أداة الدراسة بصورتها الأولية، إذ اشتملت على (29) عبارة موزعة على أربع محاور.

صدق الأداة:

لاستخراج صدق الأداة قام الباحث بعرض المقياس في صورته المبدئية علي مجموعة من المحكمين في مجال الاختصاص لإبداء آرائهم حول محتوى المقياس, وأقر الجميع أن المقياس صالح لقياس ما وضع من أجل قياسه بعد الأخذ ببعض التعديلات التي طلبت فيه، واستقرت الاستبانة في صورتها النهائية على (29) عبارة موزعة على أربع محاور:

المحور الأول: متعلق بدعم التخطيط الاستراتيجي.

المحور الثاني: متعلق بتطوير النظم المالية.

المحور الثالث: متعلق بتوفير الكوادر البشرية اللازمة.

المحور الرابع: متعلق بالاحتياجات التدريبية.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة، تم تطبيقها على عينة طبقية عشوائية عددها (20) عامل وعاملة، وذلك بهدف تقدير الثبات للأداة، من خلال استخراج معامل كرونباخ الفأ، إذ تم تقدير معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة والدرجة الكلية للأداة، وجاءت النتائج كما يظهرها الجدول الأتي:

الجدول رقم (1): معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة وللأداة ككل لاستبانة أثر النظام الإداري على

عوائد وزارة العدل في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين

معامل ثبات كرونباخ الفأ	المحور
0.82	دعم التخطيط الاستراتيجي
0.79	تطوير النظم المالية
0.83	توفير الكوادر البشرية اللازمة
0.84	الاحتياجات التدريبية
0.83	الأداة ككل

يلاحظ من الجدول رقم (1) السابق إن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (0.79 – 0.84) في حين بلغ معامل الثبات للأداة ككل (0.83) وهذه القيمة مقبولة.

جمع البيانات وتحليلها:

1- توزيع العينة حسب الجنس:

جدول رقم (2)

النسبة %	التكرار	النوع
50	10	ذكر
50	10	أنثى
100.0	20	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (2) أن نسبة 50% من أفراد العينة هم من الذكور، وان نسبة 50% من أفراد العينة هم من الإناث، اى جاءت النسبة مناصفة بين الجنسين في توزيع العينة. ويفسر ذلك أن اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين يكون من الجنسين.

2- توزيع العينة حسب العمر:

جدول رقم (3)

النسبة %	التكرار	العمر
35	7	26-20
30	6	32-27
15	3	39-33
10	2	44-40
10	2	45 فما فوق
100.0	20	المجموع

يتضح لنا من الجدول رقم (3) أن أعمار العاملين والعاملين التي تتراوح أعمارهم بين 20-26 عاماً بنسبة 35% ، بينما تتراوح نسبة أعمار العاملين والعاملين من 27-32 عاماً بنسبة 30% ، بينما تتراوح نسبة أعمار العاملين والعاملين من 33-39 عاماً بنسبة 15%، بينما تتراوح نسبة أعمار العاملين والعاملين من 40-44 عاماً بنسبة 10 وجاءت مناصفة مع أعمار 45 فما فوق في توزيع العينة.

3- توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (4)

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
30	6	أعزب
70	14	متزوج
100.0	20	المجموع

يلاحظ من الجدول أعلاه رقم (4) ، أن نسبة 70% من الحالة الاجتماعية متزوج وتأتي في المرتبة الأولى في توزيع العينة، يليها نسبة 30% من أفراد العينة من حالة اجتماعية أعزب وتأتي في المرتبة الثانية في توزيع العينة، من توزيع العينة.

4- توزيع العينة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (5)

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
30	6	دبلوم
55	11	بكالوريوس
15	3	ماجستير
100.0	20	المجموع

يلاحظ من الجدول أعلاه رقم (5)، أن نسبة 55% من توزيع العينة هم من يحملون شهادة البكالوريوس وتأتي في المرتبة الأعلى في توزيع العينة، ويلها نسبة 30% هم من يحملون شهادة الدبلوم من أفراد العينة، ثم يليها نسبة 15% هم من يحملون شهادة الماجستير وتأتي في المرتبة الأخيرة من توزيع العينة.

5- توزيع العينة حسب الخبرة:

جدول رقم (6)

النسبة %	التكرار	الخبرة
20	4	5 سنوات فاقل
65	13	6-10 سنوات
15	3	11 فأكثر
100.0	20	المجموع

اثر النظام الإداري على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين.

يلاحظ من الجدول رقم (6) السابق أن نسبة 65% من توزيع العينة هم من 6-10 سنوات وتأتي في المرتبة الأولى في توزيع العينة، ويليهما نسبة 20% من 5 سنوات فاقل في توزيع العينة، ثم يليها نسبة 15% هم من 11 سنة فاكثر في توزيع العينة .

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (ت) T-test ، تحليل التباين الاحادي، معامل الارتباط بيرسون.

جدول رقم (7) يبين ترتيب الفقرات حسب استجابة عينة الدراسة للمحور الأول دعم التخطيط الاستراتيجي

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة الفقرة
1.	وزارة العدل لها دور فعال في تقديم الخطط الخاصة بما وضمان محاكمة عادلة وسريعة.	3.45	1.11	1
2.	تعمل وزارة العدل على تحقيق أهداف واقعية ورؤى إستراتيجية .	3.36	1.06	5
3.	توفر وزارة العدل بيئة تشريعية تعزز سبل إقرار العدالة وتعكس أفضل الممارسات الممكنة.	3.16	1.11	7
4.	تطوير الخطط الإستراتيجية بوزارة العدل بما ينسجم مع الإطار الإستراتيجي الناظم للقطاع.	3.12	1.21	9
5.	تقوم وزارة العدل بتفعيل الوسائل البديلة لحل النزاعات من خلال تحديث الإطار التشريعي للتحكيم وإصدار قانون الوساطة.	3.42	1.13	3
6.	تفاهم وزارة العدل بين النيابة العامة ووزارة الداخلية بشأن العلاقة والإجراءات اليومية لضمان محاكمة عادلة.	3.14	1.06	8
7.	تتم وزارة العدل بمراجعة الإطار التشريعي لديوان الفتوى والتشريع.	3.33	1.08	6
8.	تحقق وزارة العدل على الارتقاء بمهنة الحاماة بالتوازي مع مقتضيات الخطة التطويرية لقطاع العدالة.	3.43	1.16	2
9.	توفر وزارة العدل بيئة العمل الملائمة من حيث المباني والتجهيزات والمعدات والبرامج والحوسبة، من الموجبات الرئيسية لتطوير مؤسسات العدالة.	3.37	1.14	4

يلاحظ من الجدول رقم (7) أعلاه أن الفقرة التي تنص على " وزارة العدل لها دور فعال في تقديم الخطط الخاصة بما وضمان محاكمة عادلة وسريعة " جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي مقداره (3.45) تبين أن وزارة العدل لها دور فعال في تقديم الخطط الخاصة في مسيرة العمل المتبع لديها.

اثر النظام الإداري على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين.

وجاءت الفقرة التي تنص على " تطوير الخطط الإستراتيجية بوزارة العدل بما ينسجم مع الإطار الإستراتيجي الناظم للقطاع " في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي مقداره (3.12) تبين أن وزارة العدل تعمل على تطوير الخطط الإستراتيجية المستقبلية الذي ينسجم واقع الحياة العامة في القطاع.

جدول رقم (8) يبين ترتيب الفقرات حسب استجابة عينة الدراسة للمحور الثاني تطوير النظم المالية

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة الفقرة
1.	تطور وزارة العدل النظم المالية من خلال تنفيذ الدراسات اللازمة لتحديد احتياجات التطوير وتحديثها لمؤسسات العدالة.	3.10	1.13	3
2.	تصمم وزارة العدل نظم الأرشفة والتوثيق الضرورية وتحديد أسس ومعايير الجودة وتقييم الأداء الوظيفي.	3.02	1.24	4
3.	تتسم وزارة العدل بحوسبة الإجراءات والنظم المالية والربط الإلكتروني بين مؤسسات العدالة وإداراتها وتوفير البرامج المحوسبة اللازمة لذلك.	2.78	1.02	5
4.	تتسم وزارة العدل لدورها الإرشادي والتثقيفي مما يؤدي إلى مزيد من المشاريع .	3.86	1.16	1
5.	تتعاون وزارة العدل مع المواطنين من اجل تحسين جودة الخدمات المقدمة لهم	3.21	1.17	2
6.	تعمل وزارة العدل على مواكبة التطوير العالمي.	2.55	1.14	6
7.	تؤدي وزارة العدل على تمكين الأنظمة القانونية المدنية والجزائية.	2.43	1.12	7

يلاحظ من الجدول رقم (8) أعلاه أن الفقرة التي تنص على " تتسم وزارة العدل لدورها الارشادي والتثقيفي مما يؤدي إلى مزيد من المشاريع " جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي مقداره (3.86) تبين أن وزارة العدل لها دور كبير في مجال الإرشاد والتثقيف مما يمنح زيادة في المشاريع الخاصة. وجاءت الفقرة التي تنص على " تؤدي وزارة العدل على تمكين الأنظمة القانونية المدنية والجزائية " في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي مقداره (2.43) تبين أن وزارة العدل لها أنظمة وقواعد قانونية تيسر عليها بشكل ثابت .

جدول رقم (9) يبين ترتيب الفقرات حسب استجابة عينة الدراسة للمحور الثالث توفير الكوادر البشرية اللازمة

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة الفقرة
1.	ترفع وزارة العدل من كفاءة الكوادر البشرية وتطوير قدراتها وتوفير القدر الكافي منها.	3.79	1.38	2
2.	تلعب وزارة العدل بدور فعال في توفير الكادر البشري.	3.47	1.29	3
3.	توفر وزارة العدل الكوادر البشرية اللازمة وفقاً لدراسات تحدد	3.88	1.23	1

اثر النظام الإداري على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين.

			الاحتياجات البشرية اللازمة ووفقاً للأسس المعتمدة.	
4.	3.22	1.06	5	توطد وزارة العدل الروابط مع المجتمع المدني ووسائل الإعلام لإنشاء وحدات إعلام وعلاقات عامة داخل مؤسسات العدالة وتطوير برامج التثقيف والتوعية الموجهة للجمهور.
5.	3.41	1.19	4	تؤدي وزارة العدل على تقوية مؤسسات العدالة.
6.	3.12	1.06	7	تؤدي وزارة العدل على تعزيز سيادة القانون وبناء علاقات تكاملية بين مؤسسات العدالة.
7.	3.15	1.03	6	تعمل وزارة العدل على استقرار النظام القانوني في فلسطين.

يلاحظ من الجدول رقم (9) السابق أن الفقرة التي تنص على " توفر وزارة العدل الكوادر البشرية اللازمة وفقاً لدراسات تحدد الاحتياجات البشرية اللازمة ووفقاً للأسس المعتمدة." حصلت على المرتبة الأولى بوسط حسابي مقداره (3.88) تبين أن وزارة العدل تعمل على تجهيز الكوادر البشرية للوزارة على أكمل وجه تبعاً لنظامها الاساسي والمعتمد.

وجاءت الفقرة التي تنص على " تؤدي وزارة العدل على تعزيز سيادة القانون وبناء علاقات تكاملية بين مؤسسات العدالة." في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي مقداره (3.12) تبين أن وزارة العدل تعمل على تعزيز القانون وربط العلاقة القوية بينها وبين مؤسسات العدالة التابعة لها.

جدول رقم (10) يبين ترتيب الفقرات حسب استجابة عينة الدراسة للمحور الرابع الاحتياجات التدريبية

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة الفقرة
1.	تحدد وزارة العدل الاحتياجات التدريبية اللازمة وتصميم تنفيذ برامج التدريب.	2.89	1.57	1
2.	توفر وزارة العدل التجهيزات والمعدات الضرورية من خلال دراسة حالة المباني القائمة واحتياجاتها.	2.06	1.05	6
3.	توفر وزارة العدل التجهيزات والمعدات ووسائل النقل اللازمة.	2.44	1.24	3
4.	تفعل وزارة العدل نظام الشكاوى والتفتيش على مراكز الإصلاح والتأهيل وتفعيل الوسائل البديلة لحل النزاعات.	2.59	1.23	2
5.	تقدم وزارة العدل الخدمات للمواطنين بشكل جيد.	2.16	1.11	5
6.	تؤدي وزارة العدل الدور المطلوب من حاجات تدريبية .	2.22	1.23	4

يلاحظ من الجدول رقم (10) أعلاه أن الفقرة التي تنص على " تحدد وزارة العدل الاحتياجات التدريبية اللازمة وتصميم تنفيذ برامج التدريب " حصلت على المرتبة الأولى بوسط حسابي مقداره (2.89) تبين أن وزارة العدل تعمل على تجهيز وتصميم البرامج التدريبية اللازمة لأجل تنفيذها. وجاءت الفقرة التي تنص على " توفر وزارة العدل التجهيزات والمعدات الضرورية من خلال دراسة حالة المباني القائمة واحتياجاتها " في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي مقداره (2.06) تبين أن وزارة العدل تعد وتوفر التجهيزات الضرورية اللازمة للقيام بها من حالات مباني واحتياجات تدريبية خاصة.

تحليل واختبار الفرضيات:

1- نتائج الفرضية الأولى: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة تعزى إلى دعم التخطيط الإستراتيجي؟ تطبيق اختبار (ت) جدول رقم (11): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المجموع الكلي لأثر النظام الادارى على عوائد وزارة

العدل في دعم التخطيط الإستراتيجي

اختبار "ت" لتجانس أو مساواة المتوسطات			اختبار ليفين لتجانس التباين أو الخلافات		تجانس التباين مفترض	اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل
مستوى الدلالة	درجات الحرية	ت	الدلالة	ف		
0.21	20	1.36	0.74	0.17		

من النتائج جدول رقم (11) أعلاه نجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر العاملين حول النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة تعزى إلى دعم التخطيط الإستراتيجي.

2- نتائج الفرضية الثانية: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة تعزى إلى تطوير النظم المالية. تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وذلك لمعرفة دلالة الفروق في متوسطات اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في تطوير النظم المالية.

جدول رقم (12) اختبار تحليل التباين الأحادي

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	المجموع الكلي لاثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل
0.423	6.4	24	1	24	بين المجموعات	
	26	3.735	18	67.23	داخل المجموعات	

اثر النظام الإداري على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين.

من النتائج جدول رقم (12) أعلاه يتضح أن اختبار تحليل التباين الاحادى لدلالة الفروق بين المجموع الكلي لاثـر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في تطوير النظم المالية انه لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية بين اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في تطوير النظم المالية عند مستوى دلالة 0.05

3- نتائج الفرضية الثالثة: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة تعزى إلى توفير الكوادر البشرية اللازمة. تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وذلك لمعرفة دلالة الفروق في متوسطات النظام الادارى على عوائد وزارة العدل وتوفير الكوادر البشرية اللازمة.

جدول رقم (13) اختبار تحليل التباين الاحادى

المجموع الكلي لاثـر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	22	1	22	4.79	0.385
	داخل المجموعات	82.51	18	4.584		

من النتائج جدول رقم (13) أعلاه يتضح أن اختبار تحليل التباين الاحادى لدلالة الفروق بين المجموع الكلي للنظام الادارى على عوائد وزارة العدل في تطوير النظم المالية انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النظام الادارى على عوائد وزارة العدل وتوفير الكوادر البشرية اللازمة عند مستوى دلالة 0.05 .

4- نتائج الفرضية الرابعة: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة تعزى إلى تحدد الاحتياجات التدريبية تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وذلك لمعرفة دلالة الفروق في متوسطات النظام الادارى على عوائد وزارة العدل وتحديد الاحتياجات التدريبية.

جدول رقم (14) اختبار تحليل التباين الاحادى

المجموع الكلي لاثـر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	22	1	22	5.174	0.298
	داخل المجموعات	76.55	18	4.252		

من النتائج جدول رقم (14) أعلاه يتضح أن اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين المجموع الكلي للنظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة تعزى إلى تحدد الاحتياجات التدريبية انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النظام الادارى على عوائد وزارة العدل وتحديد الاحتياجات التدريبية عند مستوى دلالة 0.05 .

5- نتائج الفرضية الخامسة: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين تطوير النظام الادارى على عوائد وزارة العدل تعزى إلى متغيرات الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة. تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وذلك لمعرفة دلالة الفروق في متوسطات النظام الادارى على عوائد وزارة العدل تعزى إلى متغيرات الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة.

جدول رقم (8) اختبار تحليل التباين الأحادي

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجموع الكلي لاثـر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل
0.654	2.466	12	2	24	بين المجموعات	
		4.866	17	82.73	داخل المجموعات	

من النتائج جدول رقم (14) أعلاه يتضح أن اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق بين المجموع الكلي للنظام الادارى على عوائد وزارة العدل تعزى إلى متغيرات الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النظام الادارى على عوائد وزارة العدل تعزى إلى متغيرات الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة عند مستوى دلالة 0.05.

النتائج والتوصيات

النتائج:

- 1- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر العاملين حول النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في قطاع غزة تعزى إلى دعم التخطيط الإستراتيجي.
- 2- انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اثر النظام الادارى على عوائد وزارة العدل في تطوير النظم المالية عند مستوى دلالة 0.05 .

- 3- انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النظام الادارى على عوائد وزارة العدل وتوفير الكوادر البشرية اللازمة عند مستوى دلالة 0.05 .
- 4- انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النظام الادارى على عوائد وزارة العدل وتحديد الاحتياجات التدريبية عند مستوى دلالة 0.05 .
- 5- انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النظام الادارى على عوائد وزارة العدل تعزى إلى متغيرات الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة عند مستوى دلالة 0.05.
- 6- تصميم البرامج المتعلقة بالتدريب الأساسي والمستمر، وتحفيز المشاركة في الدورات والندوات وورشات العمل المحلية والعالمية.
- 7- دعم التخطيط الإستراتيجي مع ما يتطلبه ذلك من توفير أسس المراجعات الضرورية والدورية وتوفير البيانات وإجراء المسوحات اللازمة لتحديد وتقييم الاحتياجات التطويرية لقطاع العدالة.
- 8- توفير الكوادر البشرية اللازمة وفقاً لدراسات تحدد الاحتياجات البشرية اللازمة في وزارة العدل وفقاً للأسس المعتمدة في توفيرها.
- 9- رفع كفاءة وتطوير قدرات الكوادر البشرية للوظائف المساندة وفقاً لدراسة تحدد الاحتياجات التدريبية اللازمة في ووزارة العدل، وتصميم وتنفيذ برامج التدريب.
- 10- توفير التجهيزات والمعدات الضرورية وذلك من خلال دراسة حالة المباني القائمة واحتياجاتها ووضع خطط التوسعة والتحسين للمنشآت القائمة والمستغلة.

التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة يمكن الخروج بالتوصيات الآتية:-
- على الوزارات وضع خطط إستراتيجية تحكم توجيهها ومشاريعها.
 - العمل على تحديد احتياجات المجتمع المحلي بالاعتماد على أفراد وفئاته.
 - دراسة الموارد المتاحة وحصرها للاستفادة منها بدرجة قصوى.
 - تفعيل أفراد المجتمع والاستفادة من تعاونهم وانتمائهم لمصلحة المجتمع ووضعهم في صورة القرار وإعلامهم بأنهم هم أصحاب القرار والمشاريع المختلفة.
 - العمل على إشراكهم بشكل أو بآخر في عمليات الإقرار والتخطيط والتنفيذ للمشاريع وخلافه، لكي يعملوا على حماية قرارات الوزارة ونشاطاتها.

- إعطاء المشاريع التنموية أهمية عالية، ومنح التسهيلات لأصحاب المشاريع الصغيرة، والعمل على تنمية المشاريع الصناعية والتجارية والزراعية.
- التركيز على الجانب الاعلامي والتثقيفي تجاه المجتمع المحلي.
- تنظيم لقاءات وندوات للسكان مع الوزارات .
- ضرورة العمل على تعزيز العلاقة مع المؤسسات الأخرى.

المراجع

أولاً: الكتب:

- محمد الشيخ عيد ، التخطيط الاستراتيجي كمدخل لرفع كفاءة وفاعلية المستويات الإدارية، غزة ، 2008م.
 - معمر أبو عطية ، التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كمدخل لدفع الكفاءة والفاعلية للمنظمات الصناعية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، اليمن : جامعة الملكة أروى ، قسم إدارة أعمال 2002م. ص 42 .
 - عبد الحميد عبد الفتاح ، الإدارة الإستراتيجية بقياس الأداء ، القاهرة المكتبة المصرية، 2006م ، ص 12 .
 - عبد الوهاب علي، إدارة الأفراد ،القاهرة جامعة، عين شمس. المغربي ، 2006 ، ص 25 .
 - عساف عبد المعطي محمد، السلوك الإداري في المنظمات المعاصرة ،عمان ،م. ، 2007، ص 30 .
 - علي خشان ، وزير العدل ، تطورات المشاريع المشتركة مع الوكالة الكندية للتنمية الدولية، 2010، ص 45.
- ثانياً: الدراسات السابقة:

- محمد بشير (2003)، " التخطيط العملي ودوره في البلديات " .
- عبد الله محمد الصارمي (2001)، " التخطيط الاستراتيجي للبلديات وذلك بكلية الشرق الأوسط بواحة المعرفة".
- خالد عبد الرحيم (2000) ، " دراسات رضا المتعاملين " .

ثالثاً: المراكز والوزارات:

- السلطة الوطنية الفلسطينية، مجلس الوزراء الأمانة العامة، 2008 .

رابعاً: مواقع الانترنت:

- موقع وزارة العدل على شبكة الإنترنت (<http://ar.wikipedia.org>).