

تحليل نتائج المسح الموجه للموظفين العموميين

الخاص بمؤشرات الحكم ومكافحة الفساد

ايلول 2010

قائمة المحتويات

04.....	شكر وتقدير
05.....	نظرة عامة
06.....	المقدمة
07.....	المنهجية
10.....	المفاهيم والمصطلحات
12.....	النتائج الرئيسية:
12.....	1. الانطباعات حول الفساد
12.....	1.1 الوعي بمفهوم الفساد
14.....	2.1 اشكال الفساد الاكثر انتشارا في فلسطين
15.....	2. تقييم الموظفون العموميون لاداء مؤسسات عامة مختارة من حيث:
15.....	1.2 النزاهة
17.....	2.2 عملية اتخاذ القرار
17.....	3.2 التعيينات وادارة شؤون الموظفين
19.....	4.2 ادارة الميزانية
22.....	5.2 ادارة الخدمات العامة
23.....	6.2 التعاقد والعطاءات
25.....	3. الابلاغ عن الفساد وثقة الموظفين في انظمة مكافحته
25.....	1.3 التعرض لافعال الفساد
26.....	2.3 اسباب عدم الابلاغ عن الفساد
29.....	3.3 مسببات الفساد
31.....	4.3 المعرفة بالجهات الخولة بمكافحة الفساد
33.....	الاستخلاصات
34.....	التوصيات
35.....	الجداول



الاتلاف من أجل النزاهة والمساءلة – أمان

المقر الرئيسي: رام الله، شارع الإرسال، حي المصايف، عمارة الرماوي ط1

هاتف: +970 2 2989506 \ +970 2 2974949

فاكس: +970 2 2974948

ص.ب: 69647 القدس: 95908

مكتب غزة: شارع الحلبي، عمارة الحشام،

هاتف: +970 8 2884767

فاكس: +970 8 2884766

البريد الإلكتروني: aman@aman-palestine.org

الصفحة الإلكترونية: www.aman-palestine.org

تصميم وتنفيذ: زيننة تك أند ديزاين، رام الله، www.zeinatech.com

واقع الفساد في فلسطين

يشكل الواقع الفلسطيني السياسي وإرهاصاته على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية حالة خاصة. فالسلطة الفلسطينية ورغم التوقيع على العديد من الاتفاقيات مع اسرائيل لا تتمتع بسيادة أو سلطة كاملة على الأراضي التي تتولى ادارتها في الضفة وقطاع غزة. وبالتالي فان عملية البناء المؤسسي والتشريعي في السلطة الوطنية الفلسطينية تواجه تحديات كبيرة. أضف إلى ذلك أن الاتفاقيات الفلسطينية الاسرائيلية لم تضع حدا للصراع الدائر منذ عقود. الأمر الذي يخلق حالة من عدم الاستقرار السياسي اللازم لوضع خطط واستراتيجيات وطنية.

هذا عدا عن الدور الذي يلعبه الاحتلال الإسرائيلي في انتشار الفساد في الأراضي الفلسطينية من خلال إعاقة عمل القائمين على إنفاذ القانون وإعاقة اعتقال ومحاسبة المتورطين في الفساد. حيث تقدم سلطات الاحتلال الغطاء السياسي والملجأ لهم. بالإضافة إلى تسهيل عمليات التهريب وغسل الأموال.

وزاد الصراع الفلسطيني الداخلي على السلطة من حدة المشكلة خاصة بعد أن أدى إلى حدوث انقسام بين الضفة الغربية وقطاع غزة الأمر الذي انعكس سلبي على مجمل عملية البناء والتنمية والتحول الديمقراطي والتداول السلمي للسلطة والحكم الصالح. خصوصا في ظل غياب دور المجلس التشريعي الذي يمثل ركيزة اساسية في مكافحة الفساد سواء من خلال دوره الرقابي على السلطة التنفيذية بما يعزز من التزام هذه السلطة بمنظومة النزاهة والشفافية والمساءلة في ادارتها للشأن العام والمال العام أو من خلال دوره التشريعي في بناء منظومة تشريعية تكافح الفساد.

كما رافق الانقسام في النظام السياسي والجغرافي بين شطري الوطن ضعف الشفافية وتدفق وتداول المعلومات ومنع وجود أرضية للمساءلة والمحاسبة من قبل المواطنين وعزز احتكار السلطة والموارد واستخدام الموقع العام للإقصاء الوظيفي. كما عزز ثقافة الانتماء للعائلة أو الفصيل السياسي أو المؤسسة وبالتالي تغليب الصالح الخاص على الصالح العام.

تعتبر الإرادة السياسية لدى كبار المسؤولين في السلطة ومثلي الأحزاب والقوى السياسية أمرا من المهم تحقيقه من اجل مكافحة فعالة للفساد وعلى الرغم من التطورات التي قامت بها السلطة على صعيد اظهار الرغبة لمكافحة الفساد مثل تبني اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وقبول مبدئي بأهمية وجود خطة وطنية استراتيجية لمكافحة الفساد واصدار قرار رسمي بتشكيل فريق وطني لذلك. إلا أنها لم تتابع ذلك بخطوات عملية جدية في هذا السياق. أضف إلى ذلك أن استمرت حالة التردد لدى الجهات المسؤولة في تقديم المسؤولين الكبار المشتبه في تورطهم في قضايا فساد للقضاء وبذلك استمرت حالة الضعف في مساءلة وملاحقة فعلية وجادة تجاه بعض الأشخاص المشتبهين. الأمر الذي قد يهدد بانتشار الفساد لدى الأفراد في المستويات الوظيفية الوسطى والدنيا لمعرفتهم المسبقة بغياب المساءلة والملاحقة الجادة على هذه الجرائم. وقد شكلت هذه العوامل انطبعا سلبي لدى المواطنين عن حالة الفساد ومصداقية الاجراءات المتخذة من السلطة.

وعلى الرغم من اتخاذ الحكوات الفلسطينية المتعاقبة منذ 2002 خطوات إصلاحية عديدة من شأنها الحد من الفساد كان أبرزها خطة ال 100 يوم التي وضعت حجر الأساس لنهج الفصل بين السلطات واستقلال القضاء وسيادة القانون وإعادة هيكلة الوزارات والمؤسسات العامة. تلاها برنامج الإصلاح 2004-2005 وخطة الإصلاح والتنمية 2008-2010 ومؤخرا البرنامج الحكومي " فلسطين إنهاء الاحتلال وإقامة الدولة المستقلة". إلا أن إدارة الانفاق الحكومي خاصة في مجال العطاءات والمشتريات والتعيينات في الوظائف العليا والقرارات الخاصة بالموازنة والسياسات المتعلقة بالأولويات والتوجهات لا تزال تشهد بعض الضعف بسبب السلطات التقديرية الواسعة والتدخلات السياسية.

ومن جانب آخر فان المشاركة المجتمعية في اطار مكافحة الفساد وبناء نظام نزاهة فعال لا يزال ضعيف وغير مؤثر. فعلى الرغم أن هناك بعض المؤسسات التي نشطت في موضوع مكافحة الفساد واطلقت بعض المواقف والنشاطات الداعية إلى مكافحة الفساد. إلا أن هذه المبادرات ظلت محصورة وضعيفة في ظل عدم تفاعل العديد من المؤسسات الأخرى وفي ظل غياب قانون يكفل حق الحصول على المعلومات. وفي ظل غياب هيئات متخصصة في مكافحة الفساد.

ومن هنا جاء انشاء هيئة مكافحة الفساد بتاريخ 9/3/2010 بقرار بقانون صادر عن رئيس السلطة الفلسطينية في اطار الجهود المبذولة لمكافحة الفساد سواء على الصعيد الرسمي أو الشعبي حيث منحت بموجب هذا القانون هذه الهيئة صلاحيات واسعة في ملاحقة كافة أشكال الفساد ومن أهم ما أضيف في هذا المجال جرم الواسطة والمحسوبية والمحابة وافقها بعقوبات جنائية رادعة وقد أصبح بموجب هذا القانون التحقيق في قضايا الفساد واحالتها للمحاكم للنظر فيها سريعا من اهم اختصاصات الهيئة وما سيساعد على ذلك انشاء محكمة جرائم الفساد والتي تختص فقط للنظر في قضايا الفساد المحالة إليها من الهيئة.

شكر و تقدير

يتقدم الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان" بالشكر من رئيس الوزراء الدكتور سلام فياض ومجلس الوزراء المحترمين والشكر موصول لجميع موظفي القطاع العام في الضفة الغربية لاستضافتهم للباحثين في اماكن عملهم واجابتهم على الاسئلة المطروحة في استمارة البحث كما وتقدم امان بالشكر والتقدير لفريق العمل في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بدءا من القائم بأعمال رئيس الجهاز السيدة علا عوض ورئيس فريق البحث السيد مصطفى خواجه وجميع الباحثين الفنيين والميدانيين وذلك لعملهم المتفاني في تنفيذ هذا المسح بأعلى درجات المهنية والمصداقية. كما نتوجه بالشكر الجزيل للبنك الدولي على تمويله للمسح ونخص بالشكر السيد مارك أهرن والسيدة نيثيا جراجان على القيمة المضافة التي أضافها لاستمارة البحث وعملية التحليل. وأخيرا نشكر طاقم أمان في رام الله وغزة وعلى رأسه الزميلة هامه زيدان على مساهماتهم الغنية في تسهيل عمل فريق البحث وتحليل نتائج المسح وإعداد هذا التقرير.

المقدمة

يعرض هذا التقرير رؤية امان لنتائج مسح توجهات الموظفين العموميين الذي نفذته امان بالتعاون مع البنك الدولي والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني خلال الفترة آذار - نيسان 2010 واستهدف 865 موظف عام في 33 وزارة وهيئة حكومية في الضفة الغربية فقط. حيث تعذر تنفيذ المسح في غزة بسبب عدم تعاون الحكومة هناك.

يهدف المسح الذي استهدف الموظفين العموميين الى جمع مجموعة من المؤشرات ذات العلاقة بالحكم والفساد في الاراضي الفلسطينية. واستقراء توجهات الموظفين العموميين تجاه مجموعة من القضايا التي تخص مؤسسات القطاع العام. وذلك من خلال الاستمارة الخاصة بهذا المسح والتي تضم مجموعة من الأسئلة المتخصصة في المجالات المختلفة. وفيما يلي عرض لأهم المجالات التي سيتم تغطيتها من خلال هذا التقرير:

اولا: الانطباعات حول الفساد

يهدف هذه الجزء الى عرض وتحليل آراء الموظفين العموميين والتي تعكس مدى وعيهم بمفهوم الفساد. وتقييمهم لمدى انتشاره كظاهرة في مؤسسات القطاع العام والخاص والقطاع الاهلي. كما يبين التقرير اشكال الفساد الاكثر انتشارا في المؤسسات الفلسطينية وفقا لرؤية الموظفين العموميين.

ثانيا: تقييم الموظفين العموميين لمستوى النزاهة والشفافية في اعمال واجراءات وادارة مؤسسات رسمية مختارة

ركز المسح في جزء من اسئلته على الحصول على آراء الموظفين العموميين وتقييماتهم الخاصة بأداء المؤسسات العامة من حيث النزاهة. عملية اتخاذ القرار. التعيينات وادارة شؤون الموظفين. ادارة الميزانية. ادارة الخدمات العامة والتعاقد والعطاءات.

ثالثا: الابلاغ عن الفساد وثقة الموظفين في انظمة مكافحته

نظرا لاهمية وجود ثقافة التبليغ عن الفساد فقد خصص جزء من استمارة المسح لبحث هذا الموضوع. وفي هذا الجزء سيتم التركيز على طبيعة الثقافة السائدة. واسباب عدم التبليغ عن الفساد اضافة الى مدى ثقة الموظفين العموميين في انظمة مكافحة الفساد الموجودة ومعرفتهم للمؤسسات العاملة في هذا المجال وتقييمهم لمدى فاعليتها.

رابعا: الاستنتاجات والتوصيات

حيث يعرض التقرير في جزئه الاخير مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات بناء على نتائج المسح وتحليلات امان.

المنهجية

يعرض هذا الفصل المنهجية العلمية التي اتبعت في تخطيط وتنفيذ مسح الحكم ومكافحة الفساد في الأراضي الفلسطينية الذي تم تنفيذه عام 2010. تشمل المنهجية تصميم أدوات البحث الأساسية وطرق جمع ومعالجة وتحليل البيانات الخاصة بموضوع الدراسة.

استمارة المسح

تعتبر الاستمارة الأداة الرئيسية لجمع البيانات. لذلك لا بد أن تكون هذه الاستمارة ذات مواصفات فنية مناسبة لجمع البيانات ومعالجتها وتحليلها. ونظرا لحدثة هذه التجربة التي تنفذ لأول مرة. تم الاطلاع على تجارب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني السابقة في المجالات ذات العلاقة. والاسترشاد بالتجارب الدولية في هذا المجال. وبناء عليه تم تصميم استمارة خاصة لتنفيذ هذا المسح تشتمل على المكونات الأساسية التالية:

البيانات التعريفية

وهي مفتاح الاستمارة وتحتوي على بيانات منفردة لكل استمارة. ولا تنطبق على غيرها من الاستمارات وتتكون من الرقم المتسلسل للاستمارة واسم الوزارة ورمزها حسب إطار الموظفين العموميين 2007. واسم المحافظة ورمزها. وذلك حسب تصنيف التجمعات السكانية المتبع في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني والذي تم اعتماده على المستوى الوطني من خلال لجنة وطنية تألفت من ممثلين عن المؤسسات الوطنية.

بيانات السيطرة النوعية

تم وضع مجموعة من الضوابط التي من شأنها ضبط العمليات الميدانية والمكتبية وتسلسلها في المراحل التي تمر بها. ابتداءً بمرحلة جمع البيانات ومرورا بالتدقيق الميداني والمكتبي. ثم الترميز وإدخال البيانات والتدقيق بعد الإدخال. وانتهاء بعملية التخزين والتوثيق.

بيانات حول مؤشرات المسح الرئيسية

تغطي مؤشرات مسح الحكم المجال المبني على التجربة الشخصية إلى جانب المجال المبني على التوجهات في مواضيع المسح والتي تشمل قضايا معيشية. اتخاذ القرار في مؤسسات القطاع العام. إدارة شؤون الموظفين. التعيينات في القطاع العام. إدارة الموازنة. الخدمات المقدمة/ التعاقد والعطاءات في القطاع العام. والتبليغ عن الفساد في حال حدوثه.

العينة والإطار

مجتمع الدراسة: جميع الموظفين العاملين بمواقع إشرافية (رئيس قسم فأعلى) في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في الضفة الغربية خلال فترة تنفيذ المسح. لا يشمل القدس ال1 ولم يتمكن من جمع البيانات في قطاع غزة.

إطار المعاينة: هو قائمة بعدد العاملين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية موزع حسب الوزارات في الضفة الغربية.

حجم العينة: تم تقدير حجم العينة لتكون 864 موظف في الضفة الغربية.

تصميم العينة: عينة المسح هي عينة طبقية عشوائية منتظمة.

بحيث يتم استخدامها كمراكز لتجميع الفرق العاملة في الميدان قبل وبعد انتهاء العمل اليومي. حيث تتم عملية استلام وتسليم أدوات المسح المختلفة وتعبئة النماذج وكتابة التقارير ومراجعة وتدقيق حصيله العمل اليومي.

جمع البيانات:

تمت عملية استيفاء الاستمارات عن طريق المقابلة الشخصية للموظفين العموميين. وقد تم جمع البيانات خلال الفترة 20/04/2010 – 23/03/2010 على عينة بلغت 864 موظف في الضفة الغربية. وقد تم توزيع فريق العمل الميداني في المحافظات حسب حجم العينة . كما تم تزويد الفريق الميداني بجميع أدوات ولوازم العمل الميداني.

معالجة البيانات:

تضمنت مرحلة معالجة البيانات مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تم إجراؤها على الاستمارات بهدف إعدادها لمرحلة التحليل. وشملت هذه المرحلة العمليات الآتية:

1. التدقيق قبل إدخال البيانات: في هذه المرحلة تم تدقيق جميع الاستمارات باستخدام تعليمات للتدقيق الميداني للتأكد من منطقية البيانات وإعادة غير المكتمل منها ثانية للميدان.
2. إدخال البيانات: تم تنظيم عملية إدخال البيانات باستخدام رزمة قاعدة بيانات Access ومدعم بنظام التعريب حيث تمت برمجة الاستمارة من خلال هذه الرزمة. وقد تميز البرنامج الذي تم إعداده بالخواص والسمات الآتية:
 - إمكانية التعامل مع نسخة مطابقة للاستمارة على شاشة الحاسوب.
 - القدرة على عمل جميع الفحوص والاحتمالات الممكنة المنطقية وتسلسل البيانات في الاستمارة.
 - القدرة على التدقيق الداخلي للإجابات على الأسئلة.
 - الحفاظ على الحد الأدنى من أخطاء مدخلي البيانات الرقمية أو أخطاء العمل الميداني.
 - سهولة الاستخدام والتعامل مع البرنامج والمعطيات (User-Friendly).
 - إمكانية تحويل البيانات إلى صيغة أخرى يمكن استخدامها وتحليلها من خلال منظومات إحصائية تحليلية أخرى مثل SPSS.

طبقات العينة: تم تقسيم المجتمع إلى طبقات كما يلي:

1. الوزارات والهيئات الحكومية (33).
2. الدرجة: وتشمل: (رئيس قسم، مدير دائرة ذوي الدرجات الوظيفية (D, C, B), مدير A1 – A).
3. الجنس (ذكور، إناث).

العمليات الميدانية:

تمثل العمليات الميدانية، أهم مراحل تنفيذ المسح لجمع البيانات المطلوبة من مصادرها الأولية. لذلك فإن ضمان وجود مقومات النجاح في هذه المرحلة من القضايا الأساسية التي تم العمل عليها بشكل تفصيلي. وقد اشتمل ذلك على توفير كل المستلزمات الفنية والإدارية بما في ذلك عمليات آليات العمل في الميدان والتعيين والتدريب وتوفير المستلزمات المادية اللازمة لأداء العمل بأفضل صورة.

آلية العمل في الميدان:

1. الاستدلال على الوزارة بواسطة الاسم.
2. الحصول على قائمة بالموظفين بدرجة أو مسمى رئيس قسم فأعلى حسب الفئات المطلوبة من دائرة الشؤون الإدارية من الوزارات.
2. حصر كل من مدير دائرة المالية ومدير اللوازم والمستريات ومدير شؤون الموظفين أو من يسير أعمال الدائرة ويتم احتسابهم من الموظفين المطلوبين حسب كشف العينة.
4. يتم تحديد 33% من العينة المطلوبة للمكاتب الفرعية للوزارات حيثما توفر ذلك وحسب الفئة الإشرافية باستخدام جدول الأرقام العشوائية لاختيار الموظفين من الفئات المطلوبة.
5. يتم استخدام جدول الأرقام العشوائية على الموظفين بغض النظر عن الموقع الجغرافي لمكان عمل الموظفين.
6. يتم تحديد الموظفين الذين وقع عليهم الاختيار.
7. يتم تحديد موعد مع الموظفين الذين تم اختيارهم.
8. يتم تخصيص مكان لإجراء المقابلة مع الموظفين الذين وقع عليهم الاختيار.

التدريب والتعيين:

لقد تم اختيار الباحثين الميدانيين من العناصر المؤهلة من ذوي الخبرة في العمل الإحصائي كلما كان ذلك ممكناً. وتم تدريب الباحثين الميدانيين على العمليات الميدانية المختلفة بشكل عام وذلك قبل بداية تنفيذ المسح. لقد اشتمل تدريب الباحثين الميدانيين على عمليات جمع البيانات وأدبيات العمل الميداني بما في ذلك طرح الأسئلة وتسجيل الإجابات. وأدبيات إجراء المقابلات بالإضافة إلى جزء خاص حول خصوصيات مسح الحكم ومكافحة الفساد. بما في ذلك استمارة المسح والأسئلة الخاصة بالحكم والمصطلحات والمفاهيم المستخدمة في المسح.

وقد اشتمل برنامج التدريب على القضايا الأساسية الآتية:

- التعريف بمعنى مسح الحكم ومكافحة الفساد وأهدافه.
- شرح المصطلحات المستخدمة في الاستمارة.
- آلية استيفاء الاستمارة.

توزيع فريق العمل الميداني:

تشكل فريق العمل الميداني من منسق للعمل الميداني وفرق ميدانية، حيث ضم كل فريق مشرفاً وخمسة باحثين. وتتطلب مهمة الإشراف والمتابعة والتدقيق لمتلف فعاليات المشروع وجود مكاتب في المحافظات تكون قريبة من مختلف مناطق العمل.

المفاهيم والمصطلحات

العمر

هو الفترة الزمنية المقدرة أو المحسوبة بين تاريخ الميلاد وتاريخ الإسناد أو تاريخ المقابلة معبرا عنه بسنوات شمسية كاملة أي بإهمال الشهور والأيام مهما كان عددها. فمثلا يسجل عمر الشخص 12 سنة إذا كان عمره 12 سنة و 9 أشهر.

الحالة الزوجية:

ويقصد بها تحديد الحالة الزوجية للفرد والتي تعني حالة الفرد الشخصية والتي يكون عليها ذلك الفرد الذي يبلغ من العمر 12 سنة فأكثر وقت إجراء المقابلة والمتعلقة بقوانين وعادات الزواج المعمول بها في البلد. وقد تكون إحدى الحالات التالية:

1. أعزب/عزباء: وهو الفرد الذي يبلغ عمره 12 سنة فأكثر. ولم يتزوج زواجا فعليا وفقا للعرف السائد (أي لم يتم الدخول بعد) ولم يعقد قرانه ولم يكن قد تزوج في السابق.

2. عقد لأول مرة ولم يتم الدخول: هو الفرد الذي يبلغ عمره 12 سنة فأكثر. وقد تم تسجيل عقد زواج رسمي له من قبل المحكمة ولكنه لم يتزوج فعليا وفقا للعرف السائد (أي لم يتم الدخول بعد) وليس مطلقا أو أرملًا من زواج سابق. ولا يشمل الفرد الذكر المتزوج حاليا وعقد قرانه للمرة الثانية حيث يعتبر متزوجا.

3. متزوج/متزوجة: هو الفرد الذي يبلغ عمره 12 سنة فأكثر والمتزوج زواجا فعليا وفقا للعرف السائد سواء أكان الزوجان يقيمان معا وقت إجراء المقابلة أم لا. وبغض النظر عن حالته السابقة.

4. مطلق/مطلقة: هو الفرد الذي يبلغ من العمر 12 سنة فأكثر وسبق له الزواج فعلا وانفصم (انحل) آخر زواج بالطلاق المسجل شرعا ولم يتزوج مرة أخرى.

5. أرمل/أرملة: هو الفرد الذي يبلغ عمره 12 سنة فأكثر وسبق له الزواج فعلا ولكن انفصم (انحل) آخر زواج له بوفاة الطرف الآخر. ولم يتزوج مرة أخرى.

6. منفصل: هو الفرد الذي يبلغ عمره 12 سنة فأكثر وسبق له الزواج فعلا وانفصل آخر زواج له بسبب ما وبدون أي إثبات مسجل رسميا وقانونيا. ولم يتزوج مرة أخرى.

الحالة التعليمية:

هو أعلى مؤهل علمي أتمه الفرد بنجاح . ويكون المستوى التعليمي للأفراد الذين أعمارهم 10 سنوات فأكثر.

سنة التخرج من المستوى التعليمي الأعلى:

هي السنة التي تم حصل الموظف فيها على الشهادة التعليمية النظامية الأعلى حسب السؤال السابق .

الحكم:

يعبر عن ممارسة السلطة السياسية و إدارتها لشؤون المجتمع وموارده وتطوره الاقتصادي والاجتماعي. والحكم مفهوم أوسع من الحكومة لأنه يتضمن إضافة إلى عمل أجهزة الدولة الرسمية. من سلطات تنفيذية وتشريعية وقضائية و إدارة عامة. عمل المؤسسات غير الرسمية أو منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص. ويعبر مفهوم الحكم عن ممارسة السلطات السياسية والاقتصادية والاجتماعية من اجل إدارة الشأن العام على مختلف المستويات المركزية واللامركزية. أي الوطنية والإقليمية والمحلية.

الفساد:

هو عبارة عن الخروج عن أحكام القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه. أو مخالفة السياسات العامة المعتمدة من قبل الموظف العام بهدف جني مكاسب له أو لآخرين ذوي علاقة أو استغلال غياب القانون بشكل واع للحصول على هذه المنافع.

أيضا هو عمل ناتج عن سوء استخدام المنصب العام أو استغلاله ويهدف إلى خدمة أغراض خاصة أو تحقيق منافع شخصية مادية أو معنوية.

الرشوة:

الحصول على أموال أو أية منافع أخرى من اجل تنفيذ عمل أو الامتناع عن تنفيذه مخالفةً للأصول.

المحسوبية:

أي تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي لها الشخص مثل حزب أو عائلة أو منطقة...الخ. دون أن يكونوا مستحقين لها.

المحاباة:

أي تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير حق للحصول على مصالح معينة.

الواسطة:

التدخل لصالح فرد ما. أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتماء الحزبي رغم كونه غير كفؤ أو مستحق

تضارب المصالح:

هو وضع يكون فيه الموقع الوظيفي أو المنصب العام مكانا لتغليب أو إحتيالية تغليب مصلحة خاصة على حساب المصلحة العامة.

نهب المال العام:

الحصول على أموال الدولة والتصرف بها من غير وجه حق تحت مسميات مختلفة.

القطاع العام الحكومي:

يشمل جميع المؤسسات التابعة للسلطات الثلاث التشريعية والقضائية والتنفيذية.

المؤسسة الأهلية:

هي شخصية معنوية مستقلة تنشأ بموجب اتفاق بين عدد لا يقل عن سبعة أشخاص لتحقيق أهداف مشروعة تهم الصالح العام دون استهداف جني الربح المالي بهدف اقتسامه بين الأعضاء أو لتحقيق منفعة شخصية.

القطاع الخاص:

يشمل المؤسسات التي تتبع ملكيتها لفرد أو مجموعة أفراد او تابعة لمؤسسات ويكون هدفها ربحي في الغالب.

النتائج الرئيسية

1. الانطباعات حول الفساد

1.1 الوعي بمفهوم الفساد

حرصت امان في انشطتها المختلفة على التركيز على توعية الموظف العام بمفهوم الفساد وطرق مكافحته وجنب المشاركة فيه. وقد حرص المسح على عكس هذا التوجه من خلال سؤال طرحه تم فيه عرض مجموعة من الممارسات وطلب من الموظفين تصنيفها إن كانت فساد ام لا.

نتائج هذه المؤشرات اظهرت ان الموظف العام قادر على التمييز بين ممارسات الفساد وغيرها من الممارسات. فقد اكدت النتائج ان الموظفين يدركون ان استخدام الموارد العامة لمصلحة خاصة يعتبر فسادا. حيث اعتبر 92.3% من الموظفين ان استخدام موظف حكومي لسيارة رسمية للقيام بمهام خاصة وشخصية يعتبر فسادا بالمقابل اظهر المسح الذي استهدف الاسر المعيشية ان 88% من المواطنين اعتبروا ان هذا الاستخدام يعتبر فسادا. كما اعتبروا تضارب المصالح فساد بنسبة وصلت 87.0% واطهر المسح الاسري ان 87.8% من المواطنين اعتبروا تضارب المصالح فسادا. الواسطة والمحسوبية والمحابة في الترقيات والتعيينات اعتبرها الموظفون ايضا فساد بنسب زادت عن 88.8% مقابل 92% من المواطنين بالمسح الاسري. تلقي الهدايا مقابل تقديم خدمة عامة صنفت فسادا حيث ان 97.3% من الموظفين اعتبروا أن تلقي موظف حكومي لهدايا من قبل المواطن مقابل تلقي الخدمة هو فعل فساد وهذا ما اظهرته اراء المواطنين في المسح الاسري بنسبة 94.3%. من الواضح وجود تقارب في وجهات النظر والوعي ما بين الموظفين العموميين والمواطنين العاديين الذي غطاهم المسح الاسري .

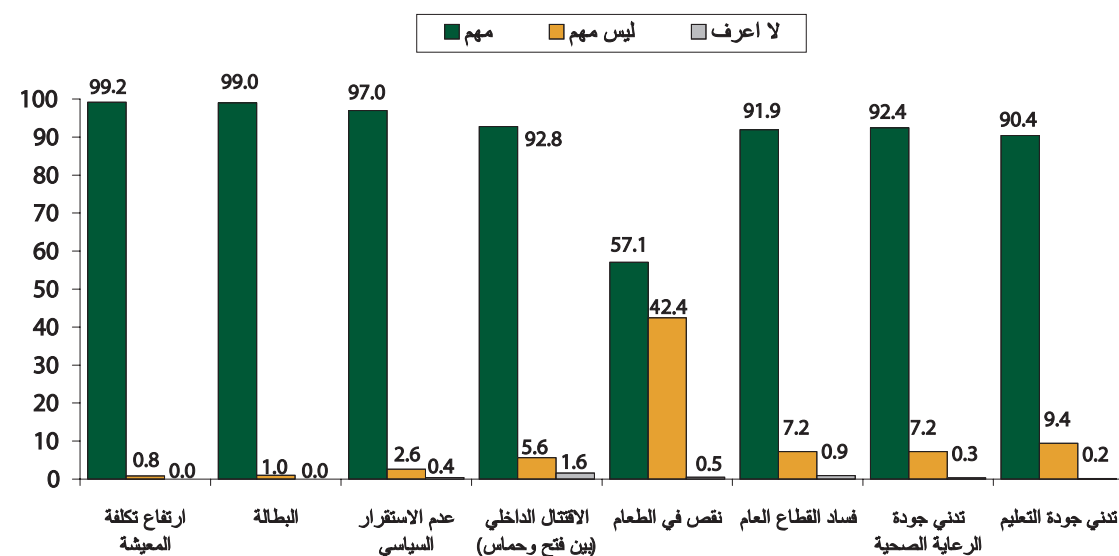
ارتفاع تكاليف المعيشة والبطالة وعدم الاستقرار السياسي والاقتتال الداخلي اضافة الى فساد القطاع العام مشاكل يعاني منها الموظفون العموميون.

احتل الفساد في القطاع العام المرتبة الثامنة من بين أهم عشرين مشكلة تواجه الموظفين العموميين الفلسطينيين بنسبة 91,9%. بينما احتل الفساد في القطاع الخاص المرتبة السابعة عشرة بنسبة 78%. وفي القطاع الأهلي المرتبة السادسة عشرة بنسبة 78,9%.

كما نرى في شكل رقم (1) أشارت نتائج المسح إلى أن ارتفاع تكلفة المعيشة هي ابرز قضية إشكالية حظى باهتمام الموظفين العموميين في الضفة الغربية الفلسطينية حسب ردود الموظفين. فقد أشار 99.2% من الموظفين العموميين في الضفة الغربية أن ارتفاع تكلفة المعيشة اكثر قضية إشكالية تشغل بالهم. يليها البطالة كقضية إشكالية حظى باهتمام 99.0% من الموظفين. يليها حالة عدم الاستقرار السياسي 97% ومن ثم الاقتتال الداخلي بين فتح وحماس 92.8%. بينما كان نقص الطعام كقضية إشكالية الأقل اهتماما وفق توجهات الموظفين العموميين بواقع 57.1%.

جاء ذلك في ردود الموظفين العموميين على سؤال المسح الاول حول مجموعة من المشاكل التي تواجه المجتمع الفلسطيني وطلب من الموظفين تصنيفها كمهمة او غير مهمة او لا اعرف.

شكل رقم 1: التوزيع النسبي للموظفين العموميين حسب توجهاتهم حول أهمية مشاكل محددة في الضفة الغربية آذار-نيسان، 2010



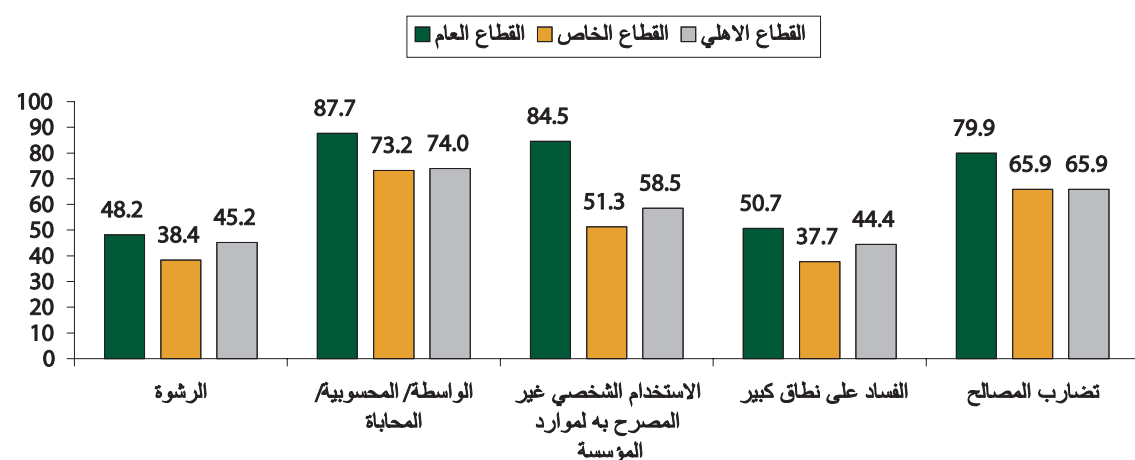
الشكل رقم (1) يوضح ان المجتمع الفلسطيني من وجهة نظر الموظفين تشغله مشاكل كثيرة خلقها واقع يعاني فيه المواطنون من الاحتلال والظروف الاقتصادية السيئة والاقتتال الداخلي والفساد. فلا توجد مشكلة واحدة من المشاكل التي طرحت غير مهمة بالنسبة للموظفين. ما يؤكد على ان الفلسطينيين يعانون من العشرين مشكلة التي طرحت حسب وجهة نظرهم. وقد كانت توجهات الموظفين مشابهة جدا لتوجهات الاسر على نفس السؤال الذي طرح عليهم بمسح مستقل استهدفهم. فقد أفاد 98.9% من المبحوثين ان مشكلة ارتفاع تكاليف المعيشة هي في مقدمة المشاكل من حيث الأهمية. تليها مشكلة البطالة بنسبة 97.5% ومن ثم مشكلة تدني الرعاية الصحية بنسبة 92.4%. ولكن اللافت للانتباه أن مشكلة نقص الطعام حصلت على 72% من أصوات المبحوثين في مسح الأسر مقابل ما نسبته 57.1% من الموظفين العموميين. ولهذا الاختلاف ما يبرره فالموظف العام لديه راتب شهري كافي لتوفير الطعام له ولعائلته لذلك نسبة من اعتبر هذه المشكلة مهمة اقل في هذه الشريحة من المواطنين.

أما بخصوص مشكلة الفساد ومدى أهميتها بالنسبة للموظفين العموميين وترتيب الفساد في القطاعات الثلاث (العام والخاص والأهلي) من حيث درجة الأهمية وشدة تأثيرها عليهم. فقد أشار 91.9% من الموظفين العموميين أن الفساد في القطاع العام يحظى بالاهتمام مقابل 87.9% من المبحوثين في مسح الأسر. وأشار 7.2% من الموظفين العموميين انه غير مهم. فيما أظهرت النتائج تقارب وجهات نظر الموظفين العموميين المستطلعين بخصوص الفساد في القطاعين الخاص والأهلي. حيث حظي الفساد في القطاع الخاص على اهتمام نسبة 78.0% منهم مقابل 78.9% يرون أهمية لمشكلة انتشار الفساد في القطاع الأهلي على وضعهم المعيشي. وقد جاءت هذه النتائج متقاربة مع نتائج مسح الأسر فقد كانت النتيجة 76.7% و 76.4% على التوالي.

من جهة والقطاعين الخاص والأهلي من جهة أخرى. فقد أظهرت النتائج أن 84.5% من الموظفين في الضفة الغربية يعتقدون انه منتشر في القطاع العام. مقارنة مع 51.3% في القطاع الخاص و 58.5% في القطاع الأهلي. وبالمقارنة مع نتائج مسح الأسر فقد أفاد 82,2% من المبحوثين في مسح الأسر بأن ظاهرة الاستخدام الشخصي لموارد المؤسسة تنتشر في القطاع العام و 72,3% من المبحوثين أفادوا أنها تنتشر في القطاع الخاص مقابل 65,5% أفادوا أنها تنتشر في القطاع الأهلي.

عند وضع هذا الأمر في السياق الثقافي الفلسطيني نرى أن مفهوم وممارسة المواطنة والحفاظ على الممتلكات العامة لا يزال منتقضا لدى المواطنين الفلسطينيين بشكل عام والمسؤولين التنفيذيين بشكل خاص الذين يرون في استغلال المال العام والموارد العامة حقا لهم خاصة في ظل غياب الرقابة والمساءلة الفعالة.

شكل رقم (3): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم من انتشار الفساد حاليا حسب شكل الفساد والقطاع. آذار-نيسان، 2010



بالنظر الى شكل رقم (3) يتضح لدينا ان الموظفين العموميين يعتبرون ان جميع اشكال الفساد المذكورة منتشرة في القطاع العام وبنسب عالية وهم من حكم موقعهم يعتبرون الاكثر قدرة على تحديد هذه الظواهر.

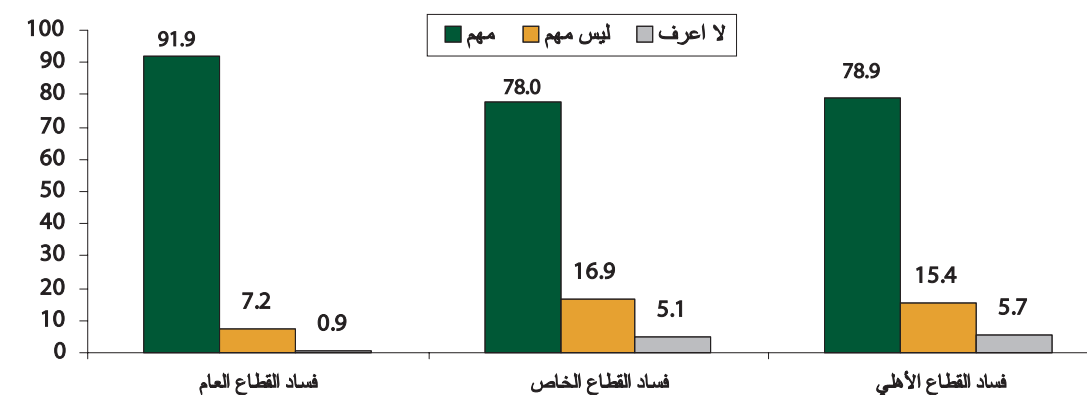
2. تقييم الموظفون العموميون لمستوى النزاهة والشفافية في اعمال واجراءات وادارة مؤسسات رسمية مختارة

2.1 النزاهة

المجلس التشريعي ووزارة النقل والمواصلات المؤسسات الاقل نزاهة، ووزارة التربية والتعليم والمالية هما الاكثر نزاهة حسب وجهة نظر الموظفين العموميين. بالمقابل وزارة التربية والتعليم والصحة والمالية الاكثر نزاهة.

وفي سؤال الموظفين العموميين حول مستويات النزاهة في عينة مختارة من المؤسسات العامة الرسمية ضمت ثلاثة وزارات خدمتية ومجلس الوزراء وديوان الرئاسة ومجلس القضاء الأعلى والمجلس التشريعي. تقدمت وزارة النقل والمواصلات تلاها المجلس التشريعي على جميع هذه المؤسسات في تدني مستوى النزاهة فيها حسب وجهة نظر الموظفين العموميين. فقد أشار 32.8% من الموظفين الى ان مستوى النزاهة في وزارة النقل والمواصلات يقيم ما بين ضعيف وغياب كامل للنزاهة بينما اشار 31.5% من الموظفين العموميين على أن المجلس التشريعي يعاني من نزاهة ضعيفة اوغياب كامل للنزاهة. تلتهم وزارة الصحة

شكل رقم (2): التوزيع النسبي للموظفين العموميين حسب توجهاتهم حول أهمية مشاكل محددة في الضفة الغربية آذار-نيسان، 2010



2.1 اشكال الفساد الاكثر انتشارا

الواسطة والمحسوبية والمحاباة هي اكثر اشكال الفساد انتشارا بالقطاعات المختلفة بينما الرشوة اقل اشكال الفساد انتشارا. وهناك انتشار لظاهرة الاستخدام الشخصي للموارد حسب وجهة نظر الموظفين العموميين.

أما عن حجم وأشكال انتشار الفساد خلال السنوات الأربعة الأخيرة. فقد أشارت النتائج إلى أن الواسطة والمحسوبية والمحاباة كانت أكثر أشكال الفساد انتشارا في القطاعات الثلاث (العام والخاص والأهلي). وذلك من وجهة نظر الموظفين العموميين في الضفة الغربية. إلا أن نسبة انتشارها تتفاوت بين هذه القطاعات ففي حين أشار 87.7% من الموظفين أنها منتشرة في القطاع العام. أفاد 73.2% من المستطلعين أنها تنتشر في القطاع الخاص وحاز القطاع الأهلي على المرتبة الثانية بعد القطاع العام في نسبة انتشار الواسطة والمحسوبية والمحاباة حيث أفاد ذلك 74.0% من الموظفين العموميين. ومن اللافت هنا أن نسبة المبحوثين في مسح الأسر التي أفادت أن الواسطة والمحسوبية والمحاباة تنتشر في القطاع العام قد بلغت 92.6%. بينما بلغت نسبة المبحوثين الذين يرون أن الواسطة والمحسوبية والمحاباة تنتشر في القطاع الخاص 61.2% و 53.2% في القطاع الأهلي.

الأمر الذي يعيد التأكيد على نتائج سابقة لدراسات واستطلاعات رأي أجرتها أمان في السنوات السابقة حول انتشار الواسطة والمحسوبية والمحاباة في المجتمع الفلسطيني بكافة قطاعاته. ما يستدعي المزيد من الاهتمام والتركيز في التدخلات من قبل الأطراف المعنية خاصة هيئات مكافحة الفساد ويستدعي تواصل حملات التوعية والتعبئة ضد هذه الأشكال لنشر ثقافة ووعي شاملين بين المواطنين الفلسطينيين على حد سواء.

أما بخصوص الرشوة. فقد جاءت بالمرتبة الدنيا مقارنة مع أشكال الفساد الأخرى. حيث أشار ما نسبته 48.2% من الموظفين المستطلعين إلى انتشار الرشوة في القطاع العام مقابل 45.2% في القطاع الأهلي. و38.4% في القطاع الخاص. وبمقارنة هذه النتائج مع نتائج مسح الأسر نرى فجوة كبيرة فيما يتعلق بانطباعات المواطنين حول انتشار الرشوة فقد أفاد 75.7% بانتشار الرشوة في القطاع العام مقابل 61.2% يعتقدون انها تنتشر في القطاع الخاص و53.2% يعتقدون انها تنتشر في القطاع الأهلي.

مرة ثانية هذه النتيجة تؤكد نتائج سابقة لأمان من حيث أن الرشوة لا تزال غير شائعة في المجتمع الفلسطيني كما هو الأمر بالنسبة للواسطة والمحسوبية. لكن النسبة المذكورة أعلاه هي أعلى من النسب التي توصلت لها دراسات واستطلاعات الرأي التي نفذتها أمان. ونتائج المسح الحالي لها دلالة خاصة حيث أنها عكست ردود وتوجهات الموظفين العموميين التي يمكن وصفها بالصدق نتيجة قريتهم من ممارسة هذه الظاهرة.

وحول شكل الفساد المتعلق بالاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة فكان هناك تبايناً واضحاً بين القطاع العام

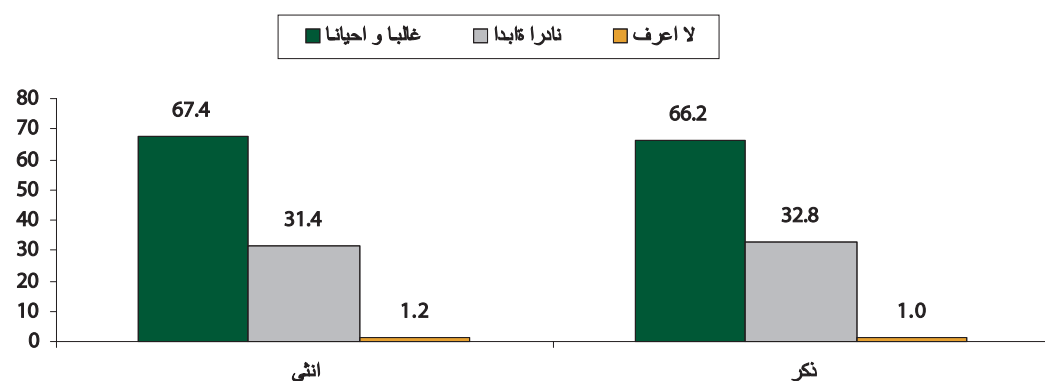
2.2 اتخاذ القرارات

عملية اتخاذ القرار تتم بصورة فردية حسب اعتقاد الموظفين العموميين من كلا الجنسين.

أشارت بيانات المسح إلى أن 36.9% من الموظفين العموميين الإناث يعتقدون أن عملية اتخاذ القرار داخل مؤسساتهم تتم غالبا بصورة فردية، و30.5% منهم يعتقدون أنها أحيانا تتم بصورة فردية داخل مؤسساتهم. في المقابل فقد أشار 30.5% من الموظفين العموميين الذكور أن عملية اتخاذ القرار داخل مؤسساتهم تتم غالبا بصورة فردية، و35.7% منهم يعتقدون أن عملية اتخاذ القرار تتم أحيانا بصورة فردية.

أفاد ثلث (33.3%) الموظفين من كلا الجنسين أن عملية اتخاذ القرار تتم غالبا بصورة فردية مقابل ثلث آخر (33.4%) يرون أن اتخاذ القرار تتم أحيانا بصورة فردية. بينما نفى 13.5% من الموظفين العموميين أن تكون عملية اتخاذ القرار تتم بصورة فردية مقابل 18.8% من الموظفين قالوا أن عملية اتخاذ القرار نادرا ما تتم بصورة فردية.

شكل رقم (5): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب آرائهم بفردية اتخاذ القرارات في مؤسساتهم والجنس، آذار-نيسان، 2010



تعكس النسب المذكورة في شكل رقم (5) حالة من الفردية في اتخاذ القرار داخل المؤسسات العامة ربما تكون أحد أسباب انتشار الفساد. حيث لا يتم تكريس مبدأ التشاورية في إدارة عملية اتخاذ القرار ما يضعف الشفافية المساءلة كأهم أركان منظومة النزاهة في المؤسسات العامة.

وفيما يتعلق بمركزية عملية اتخاذ القرار حسب ردود الموظفين العموميين في المستويات الوظيفية المختلفة، فقد أشار ما نسبته 23.4% من موظفي درجة (A-A1) بأن عمليات اتخاذ القرار مركزية للغاية في المؤسسات العامة التي يعملون بها. بينما أشار ما نسبته 19.2% من موظفي الدرجات (D-C-B) بأنها مركزية للغاية. مقارنة مع 20.8% من رؤساء الأقسام في المؤسسات العامة الذين يرون أن عمليات اتخاذ القرار غاية في المركزية في مؤسساتهم. وبالتالي نرى تقارب في ردود الموظفين المستطلعين من جميع المستويات الوظيفية حول المركزية الشديدة لعملية اتخاذ القرار. الأمر الذي يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار في عملية إدارة المؤسسات الرسمية من حيث توسيع هامش المسؤوليات وتفويض الصلاحيات ليسمح للموظفين المشاركة في عملية اتخاذ القرار.

3.2 التعيينات وإدارة شؤون الموظفين

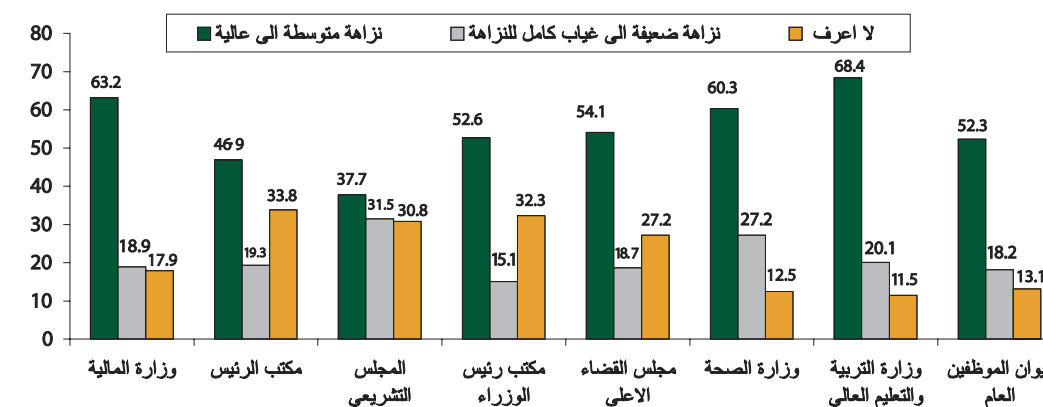
التعيينات في المؤسسات العامة تستند إلى الواسطة ولا تستند إلى الرشوة حسب آراء الموظفين العموميين.

أشارت بيانات المسح فيما يتعلق بإدارة شؤون الموظفين في الوزارات والمؤسسات العامة خلال العامين الماضيين إلى أن ما نسبته 44.2% من الموظفين العموميين يعتقدون أن هناك غياب للشفافية في اتخاذ القرارات بينما عارضهم في ذلك 52.6%.

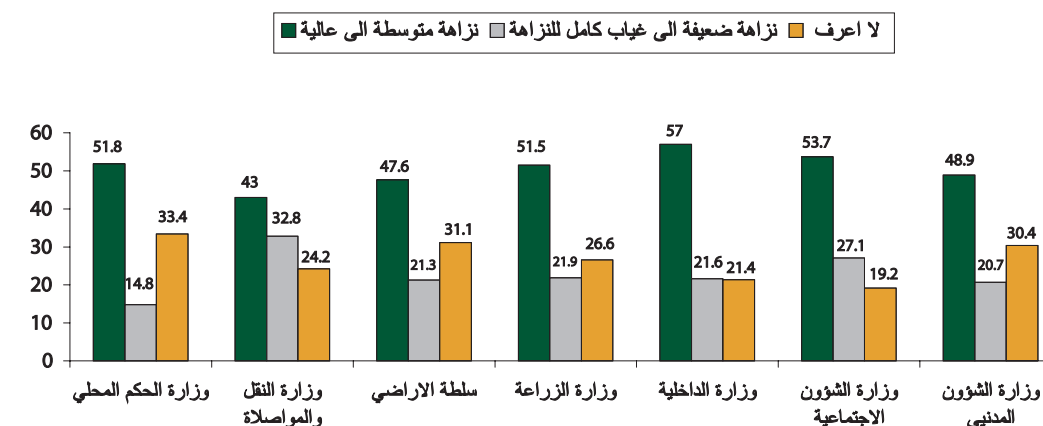
بنسبة 27.2%. بالمقابل أفاد ما نسبته 15.1% من الموظفين المستطلعين أن مكتب رئيس الوزراء يعاني من نزاهة ضعيفة أو غياب كامل للنزاهة وبالتالي سجل أدنى معدل بين مجموعة المؤسسات التي تم اختيارها لمعرفة انطباعات الموظفين العموميين حول مستوى النزاهة فيها. في حين حصلت وزارة الحكم المحلي على المرتبة الأولى من حيث كونها أقل المؤسسات التي تعاني من نزاهة ضعيفة إلى غياب كامل للنزاهة.

وكانت وزارة التربية والتعليم العالي الأفضل في مستوى النزاهة. حيث افاد 68.4% بوجود مستوى متوسط إلى عال من النزاهة فيها. تلتها وزارة المالية التي نالت مواقع متقدمة في مستوى النزاهة حسب ردود الموظفين العموميين المستطلعين بنسبة 63.2%. جاءت وزارة الصحة بالمرتبة الثالثة بنسبة 60.3% ووزارة الداخلية بالمرتبة الرابعة حيث أشار ما نسبته 57% من الموظفين المستطلعين إلى مستوى متوسط إلى عال من النزاهة فيها. وفي المرتبة الخامسة جاء مجلس القضاء الأعلى 54.1% وفي المرتبة السادسة مكتب رئيس الوزراء بنسبة 52.6%.

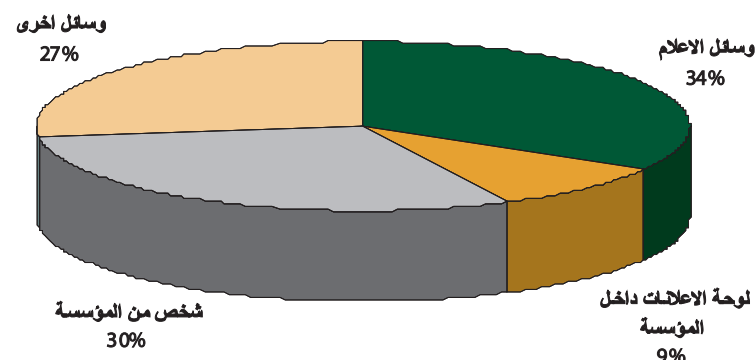
شكل رقم (4): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تقييمهم لنزاهة مؤسسات عامة مختارة، آذار-نيسان، 2010



شكل رقم (4) تابع: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تقييمهم لنزاهة مؤسسات عامة مختارة، آذار-نيسان، 2010



شكل رقم (7): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب الطريقة التي علموا فيها بوجود وظائف شاغرة بمؤسساتهم الماضية، آذار-نيسان.



أما فيما يتعلق بوجود سياسات وأنظمة ومبادئ توجيهية خاصة بإدارة شؤون الموظفين في المؤسسات العامة، أشار ما نسبته 34.9% بتوفر سياسات وأنظمة مكتوبة ورسمية مقابل 27.5% منهم أشاروا إلى أنها سهلة الفهم و 19.4% أشاروا إلى أنها تخضع لإشراف ومتابعة جيدين. بينما أفاد 13.5% من الموظفين المستطلعين بأنه يتم تطبيقها بشكل دقيق وصارم.

4.2 ادارة الميزانية

القرارات ذات العلاقة بإدارة الموازنة في مؤسسات القطاع العام تتم بنزاهة وشفافية حسب وجهة نظر موظفي القطاع العام ولا تتأثر بالرشوة ولا بالواسطة والمحسوبية والمحاباة.

أظهرت بيانات المسح أن 62.4% من الموظفين العموميين يوافقون على أن القرارات التي اتخذت داخل مؤسساتهم فيما يخص إدارة الميزانية تمت بصورة شفافة، فيما عارضهم في ذلك ما نسبته 14.9%.

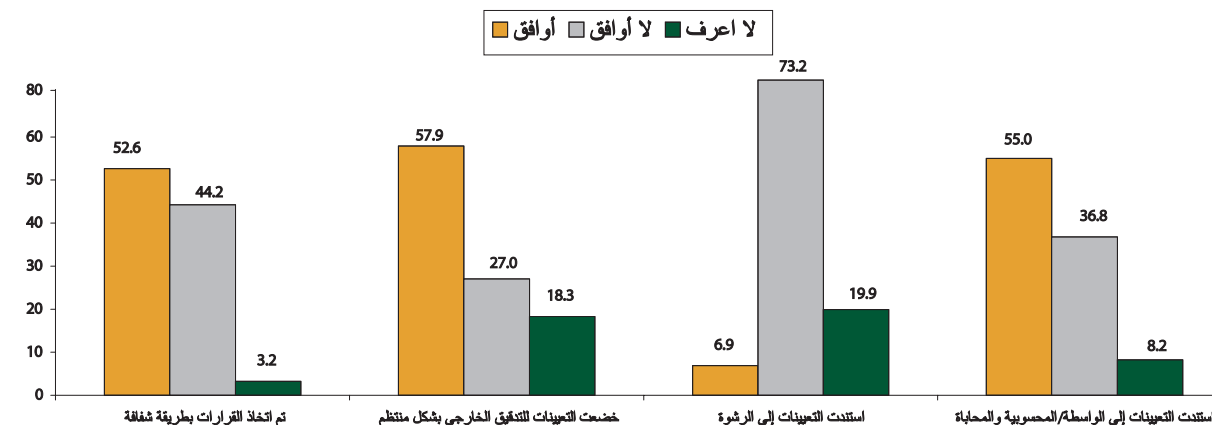
أما فيما يتعلق بوجهة نظر الموظفين العموميين حول تأثير القرارات المتعلقة بالميزانية بالواسطة والمحسوبية والمحاباة فقد وافق على ذلك 13.9% من الموظفين مقابل 58.5% خالفهم الرأي.

4.3% من الموظفين العموميين يوافقون على أن القرارات المتعلقة بالميزانية داخل مؤسساتهم تأثرت بالرشوة، مقابل 67.9% منهم يعترضون بشدة على ذلك.

كما وافق 58.5% من المستطلعين على أن الميزانية تخضع للتدقيق الخارجي بشكل منتظم، بينما عارضهم في ذلك 8.8% في حين قال ما نسبته 32.7% أنهم لا يعرفون إذا كانت تخضع للتدقيق الخارجي أم لا. الأمر الذي يعني ضعف تدفق المعلومات بين الموظفين العاملين في المؤسسات العامة ما يتطلب تشجيع النشر الداخلي حول نشاطات المؤسسة من خلال الصفحة الإلكترونية للمؤسسة أو نشرة داخلية يتم توزيعها وعميمها داخليا.

أما فيما يخص التعيينات فقد عارض 73.2% من الموظفين العموميين استنادها إلى الرشوة خلال العامين الماضيين. بينما أيد 55% من الموظفين العموميين المستطلعين استناد التعيينات إلى الوساطة والمحسوبية. بالمقابل أفاد 69.3% من المبحوثين في مسح الأسر الذي أجرته أمان في نفس الفترة أن التوظيف في القطاع العام لا يستند على أسس موضوعية. مرة أخرى نرى أن الوساطة والمحسوبية تعد أكثر أشكال الفساد انتشارا في التعيينات الوظيفية على الرغم من بعض التحسينات التي أدخلت على عمليات التوظيف كالإعلان عن الشواغر والمنافسة والامتحانات التحريرية والمقابلات التي أصبحت تعقد لهذا الغرض. إذن لا يزال هناك انطباع بين الموظفين والمواطنين بتأثر التعيينات بالواسطة والمحسوبية.

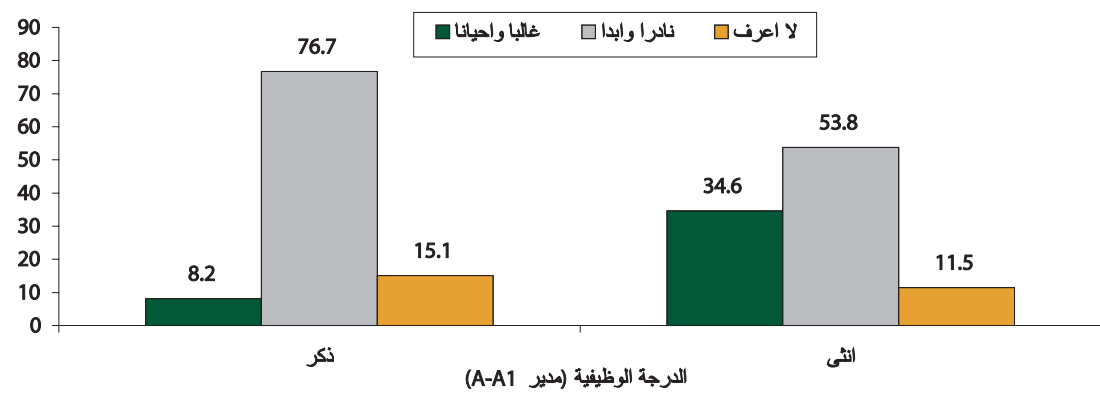
شكل رقم (6): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة شؤون الموظفين في مؤسساتهم خلال العامين الماضيين، آذار-نيسان، 2010



وحول الطريقة التي علم من خلالها الموظفون العموميون عن الوظائف الشاغرة في مؤسساتهم، نفي 63.3% أن يكونوا قد عرفوا ذلك من خلال الإعلان بوسائل الإعلام، بينما نفي 90% أن يكونوا قد اطلعوا على الشواغر من خلال لوحة الإعلانات في مؤسساتهم. مقابل 67.2% نفوا أن يكونوا قد اطلعوا على الشواغر من خلال شخص آخر. فيما أشار 36.7% من الموظفين المستطلعين بأنهم عرفوا عن الشواغر من خلال وسائل الإعلام و 10% عرفوا عنها من خلال لوحة الإعلانات و 32.8% من خلال شخص آخر في المؤسسة ذاتها.

في قراءة لهذه النتائج، يتبين أن عملية الاعلان عن الشواغر في الوظيفة العمومية لا تتم من خلال وسائل الإعلام أو لوحة الاعلانات في المؤسسات العامة. ولكن من خلال ملاحظات أمان وتتبعها للصحف اليومية قامت بعض الوزارات والمؤسسات العامة بالاعلان عن الشواغر على سبيل المثال لا الحصر وزارة التربية والتعليم العالي ومجلس القضاء الأعلى والجهاز المركزي للإحصاء هذا بالإضافة إلى قيام ديوان الموظفين العام بالاعلان الدائم عن الوظائف الشاغرة في القطاع العام على صفحته الإلكترونية. وبالرغم من الإجراءات المتخذة لتدعيم بيئة النزاهة والشفافية في عمليات التوظيف في القطاع العام فاننا نؤكد على ضرورة تبني واتباع سياسة منهجية للنشر والإعلان عن الوظائف الشاغرة في وسائل الإعلام المحلية كافة بما فيها الإعلانات داخل المؤسسات وعلى الصفحة الإلكترونية. كذلك من الضروري أن تقوم الجهات المكلفة بالرقابة على المؤسسات العامة بالتأكد من عملية النشر والإعلان. على أن يقوم ديوان الموظفين بدور أكثر فعالية في عملية مراجعة القرارات الإدارية المتعلقة بالتعيين والترقية والامتحانات التنافسية...الخ.

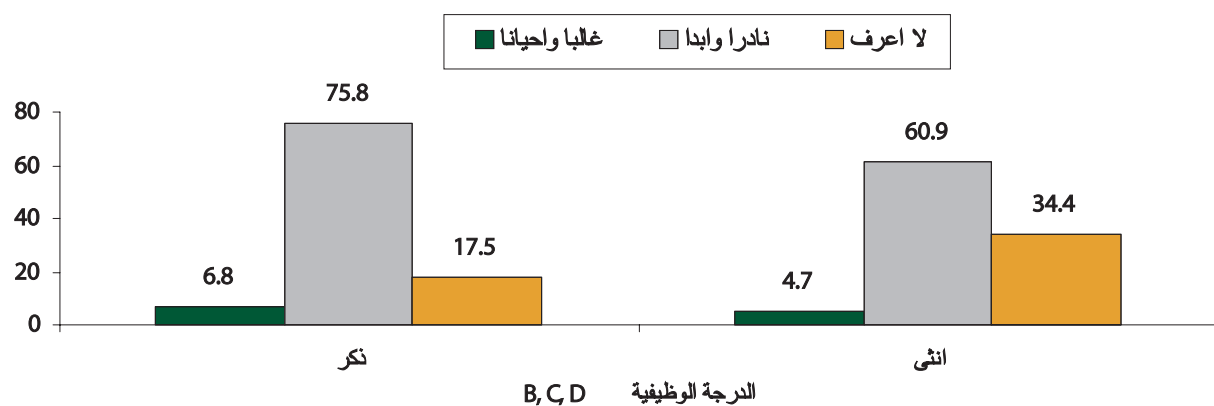
شكل رقم (9): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من وجود مشاكل غش واختلاس في إدارة موازنة مؤسساتهم والجنس والدرجة، آذار-نيسان، 2010



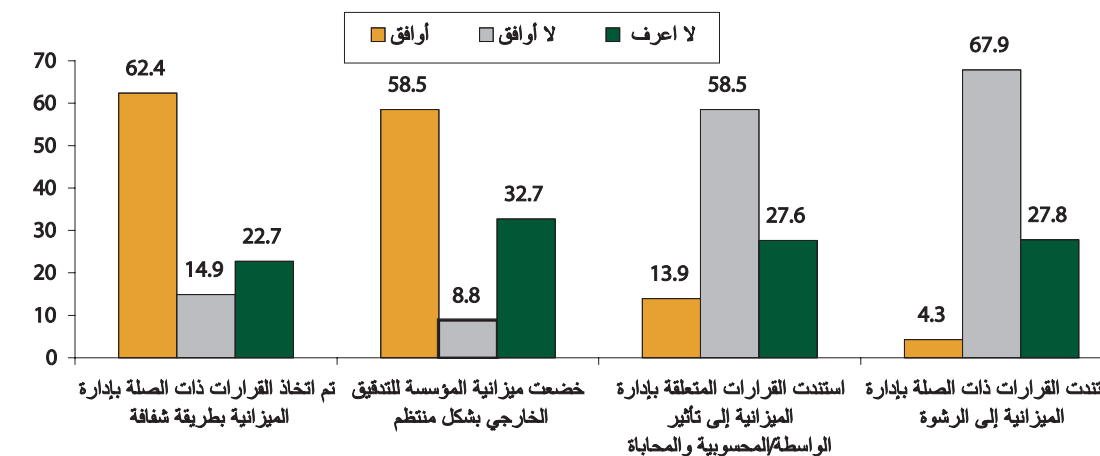
في المقابل، أشار 1.0% من الموظفين العموميين الذكور في الإدارة الوسطى (أصحاب الدرجات الوظيفية B, C, D) أنه يوجد غالبا مشاكل غش واختلاس في إدارة الموازنة، في حين لم يكن هناك نسبة تذكر للإناث في نفس الدرجة الوظيفية التي تعتقد بوجود غش واختلاس في الموازنة. كما أشار ما نسبته 21.4% من الذكور في الإدارة الوسطى أنه أحيانا توجد مشاكل غش واختلاس في إدارة الموازنة مقابل 15.6% من الإناث في نفس الفئة اللواتي يرين وجود اختلاس وغش أحيانا في إدارة الموازنة العامة.

بالمقارنة بين نتائج الذكور والإناث في الإدارة العليا ونتائج الذكور والإناث في الإدارة الوسطى، نرى أن المدراء الذكور كانوا أكثر تحفظا في رددهم على السؤال حول وجود غش أو اختلاس غالبا أو أحيانا من زملائهم في الإدارة الوسطى (8.2%: 22.4%). بالمقابل كانت نسبة المديرات اللواتي أشرن إلى وجود غش أو اختلاس غالبا أو نادرا لنسبة اعتقاد الموظفين في الإدارة الوسطى 34.6%: 4.7%. وهذه فروق جديرة بالاهتمام وبمزيد من البحث حيث يمكن الحصول على نتائج واستنتاجات مثيرة وهامة حول أنماط التفكير والإدارة والسلوك بين الموظفين العموميين من حيث النوع الاجتماعي والفئة الوظيفية.

شكل رقم (10): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من وجود مشاكل غش واختلاس في إدارة موازنة مؤسساتهم والجنس والدرجة، آذار-نيسان، 2010



شكل رقم (8): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة الميزانية في مؤسساتهم، آذار-نيسان، 2010



وفي الوقت الذي وافق ما نسبته 25.5% من الموظفين العموميين المستطلعين على أنه يمكن التأثير عبر علاقات غير رسمية على حجم الموازنة للمؤسسة التي يعملون فيها، نفى ما نسبته 51.2% هذا الأمر. وفيما يتعلق بنشر التقارير المالية السنوية بشكل منتظم، أكد ما نسبته 62.3% ذلك مقابل 15.7% نفوا هذا الأمر.

أما بالنسبة للرقابة على النظام المالي، فقد أكد ما نسبته 69.6% على وجود نظام رقابة داخلي فعال بينما نفى ذلك 14.7% من المستطلعين.

وفيما يتعلق بوجود مشاكل غش واختلاس في إدارة الموازنة في المؤسسات العامة، فقد أشار 0.7% من الفئة العليا الذكور (مدير A-1) أنه غالبا يوجد مشاكل اختلاس وغش في إدارة الموازنة، مقابل 11.5% لنفس الفئة من الإناث، أما النسبة من كلا الجنسين فكانت 5.5%. كما أشار ما نسبته 7.5% من الذكور في الفئة العليا لوجود غش واختلاس في إدارة الموازنة العامة أحيانا مقابل 23.1% من الإناث في نفس الفئة، وكانت النسبة من كلا الجنسين 14.4%. بينما نفى ما نسبته 53.4% من الذكور في هذه الفئة وجود اختلاس وغش في إدارة الموازنة، فيما نفت 42.3% من الإناث هذا الأمر، وكانت نسبة من نفى من كلا الجنسين 48.5%.

نرى أن نسب الإناث في الفئة العليا كانت أعلى من الذكور في نفس الفئة في الاعتقاد بوجود غش واختلاس في إدارة موازنة المؤسسات العامة بشكل لافت للانتباه. يمكن إرجاع هذا الأمر لأسباب منها ردود الموظفين تم بناؤها على أساس الانطباع وليس على أساس الممارسة العملية أو التجربة الشخصية، أو أن تكون المستطلعات أكثر صدقية في ردهن على هذا السؤال من الموظفين. لذلك، نرى أن من الضروري بحث هذا الأمر بشكل أكثر تركيزا وتفصيلا في مسوحات قادمة.

5.2 ادارة الخدمات العامة

الرشوة ليست موجودة في تقديم الخدمات العامة: 90.9 % من الموظفين العموميين اكدوا عدم تلقي الموظفين العموميين للرشاوى مقابل تقديم الخدمات للمواطنين

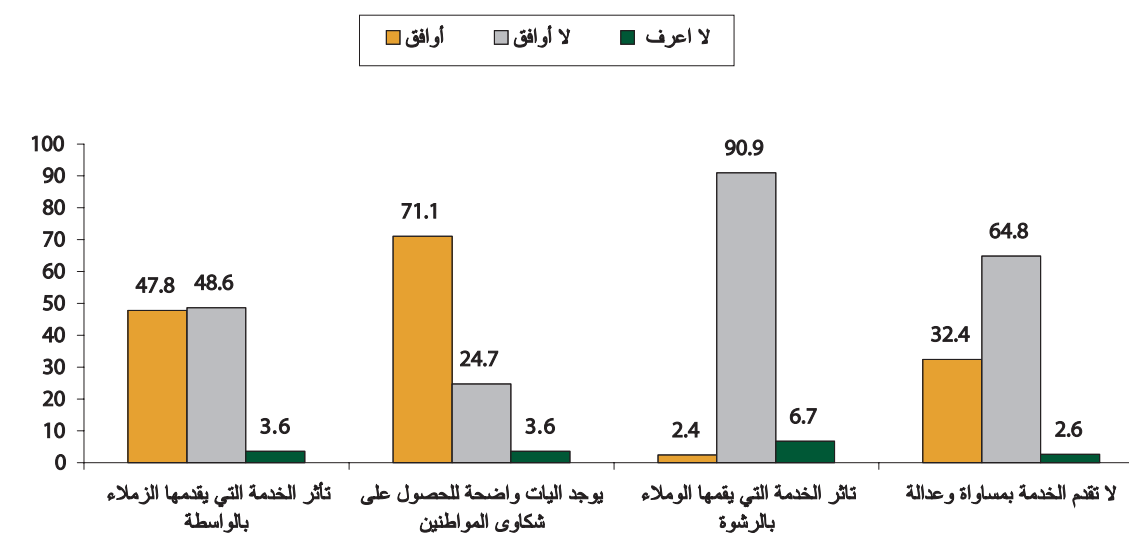
وحول استخدام الوساطة والمحاسبة والحماية في تقديم الخدمات للمواطنين من قبل الموظفين العموميين. أفاد ما نسبته 47.8 % انهم يتأثرون بالوساطة بينما نفى 48.6 % تأثرهم بالوساطة.

أما بالنسبة لتقديم الخدمات بعدالة ومساواة. فقد أفاد 32.6 % من الموظفين المستطلعين بأنها تقدم بعدالة ومساواة. مقابل 64.8 % نفوا ذلك. كما نرى تتساوى تقريبا نسبة الموظفين المستطلعين الذين يعتقدون بانتشار الوساطة والمحاسبة والحماية في مجال تقديم الخدمات والذين ينفون ذلك. الأمر الذي يعزز ارتفاع نسبة الذين يعتقدون بغياب العدالة والمساواة في تقديم الخدمات العامة. فوجود الوساطة والمحاسبة والحماية يؤدي إلى ضعف المساواة والعدالة في تقديم الخدمات العامة للمواطنين. الأمر الذي يتطلب الوقوف عنده لمعرفة الدوافع والعوامل التي تؤدي أو تساعد على ارتفاع هذا الاعتقاد واتخاذ ما يلزم من إجراءات للحد منها .

وفيما يتعلق بمطالبة المواطنين بدفع رشوة من أجل تقديم الخدمات لهم. أكد ما نسبته 2.4 % منهم ذلك. فيما نفى بشدة ما نسبته 90.9 % من الموظفين أن يكونا قد طلبوا رشوة مقابل تقديم الخدمة.

وفي سؤال حول وجود آليات واضحة للحصول على شكاوى المواطنين وملاحظات واحتياجات الموظفين وأخذها بعين الاعتبار. أكد 71.1 % ذلك فيما نفى 24.7 % ذلك.

شكل رقم (11): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإدارة الخدمات المقدمة في مؤسساتهم. آذار-نيسان. 2010



بالمقارنة بين نتائج الموظفين المستطلعين ونتائج الأسر أو المواطنين المبحوثين الذين يعتقدون حول هناك معاملة تفضيلية للحصول على خدمة عامة (محابة) جاءت اجاباتهم لتؤكد ان الاغلبية تعتقد ان هناك محابة في تقديم خدمات الصحة. التعليم. الاحوال المدنية. الشرطة. الجمارك. الضرائب. القضاء والمحاكم. الاغاثة والشؤون الاجتماعية. خدمات الاملاك والعقارات. خدمات السير. خدمات ترخيص المهن والشركات. خدمات الشؤون المدني. خدمات التوظيف العام وخدمات المعابر والحدود. وكانت النسبة الاعلى لخدمة التوظيف العامة 72.6 % تلاها خدمات الصحة 70.4 %.

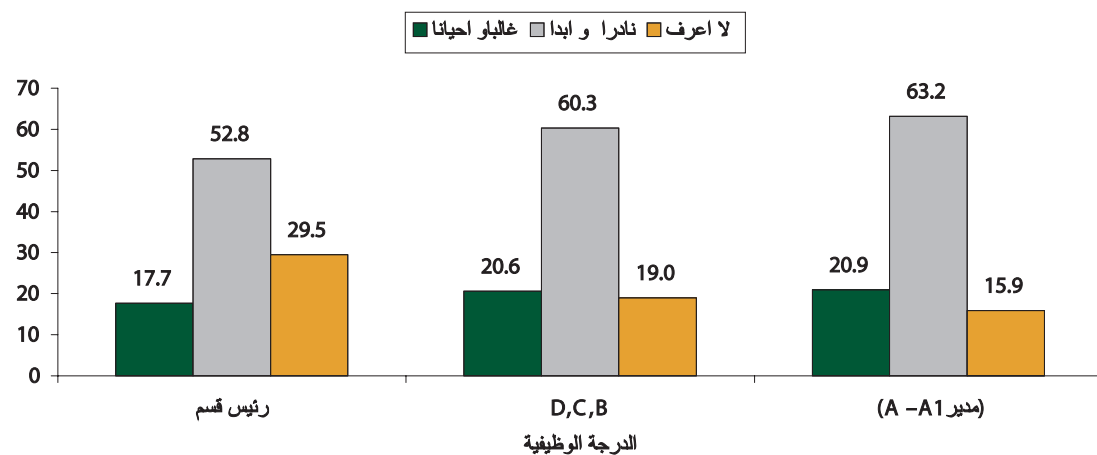
بناء على ما تقدم. نوصي بضرورة تبني سياسة واضحة ومعلنة تجاه استخدام الوساطة أو المحسوبية أو المحابة في عملية تقديم الخدمات العامة واتخاذ الإجراءات اللازمة وخاصة تفعيل آليات استقبال الشكاوى ومتابعتها وإبلاغ المشتكين بنتائجها وآليات المساءلة والمحاسبة تجاه من يستخدم الوساطة والمحسوبية والمحابة سواء كان من الموظفين أو المواطنين تطبيقا لمواد وأحكام قانون مكافحة الفساد الصادر بتاريخ 2010/6/20.

6.2 التعاقد والعطاءات:

أشارت بيانات المسح إلى أن 4.2 % من الموظفين العموميين رؤساء الأقسام يعتقدون انه يتم غالبا إجراء استثناءات في شروط استدرج العروض في مؤسساتهم. مقابل 13.5 % منهم يعتقدون انه أحيانا تتم استثناءات في شروط استدرج العروض في مؤسساتهم. وكانت نسبة الذين ليس لديهم فكرة عن هذا الموضوع (لا يعرف) عالية نسبيا (29.5%). يعود ذلك إلى أن رؤساء الأقسام غالبا غير مطلعين على عملية استدرج العروض داخل مؤسساتهم.

يدل الشكل رقم (12) على تقارب نسبة الموظفين العموميين رؤساء الأقسام مع نسبة المستطلعين في الدرجة الوظيفية (B,C,D) والمدراء الذين يعتقدون بوجود استثناءات في شروط استدرج العروض غالبا أو أحيانا فقد بلغت النسب 17.7 % و 20.6 % و 20.9 % على التوالي.

شكل رقم (12): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رايهم من وجود عملية إستثناءات في شروط استدرج العروض في مؤسساتهم والجنس والدرجة. آذار-نيسان. 2010



أما بالنسبة لإجراءات التعاقد. فقد وافق بشدة ما نسبته 28.3 % من الموظفين المستطلعين في الفئة العليا (A-A1) بأن عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالتعاقدات تتم بشفافية. بينما نفى بشدة 2.5 % منهم ذلك. فيما أكد وبشدة 2.8 % من الموظفين المستطلعين في هذه الفئة باستناد التعاقدات إلى الوساطة والمحسوبية والمحابة مقابل 11.8 % نفوا ذلك بشدة.

بالمقارنة وافق بشدة 24.3 % من الفئة (B-C-D) على أن عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالتعاقدات تتم بشفافية. فيما لم يوافق وبشدة على ذلك 1.4 % من نفس الفئة.

أما بالنسبة لرؤساء الأقسام فقد وافق 25.8 % بشدة على عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالتعاقدات تتم بشفافية. فيما لم يوافق وبشدة على ذلك 0.9 % من نفس الفئة.

وفيما يتعلق باستناد التعاقدات إلى الوساطة والمحسوبية والمحابة فقد وافق بشدة على ذلك 2.8 % من الفئة العليا. فيما لم يوافق بشدة على ذلك 11.8 % من نفس الفئة. وفي فئة (B-C-D) وافق 2 % بشدة على استناد التعاقدات إلى الوساطة

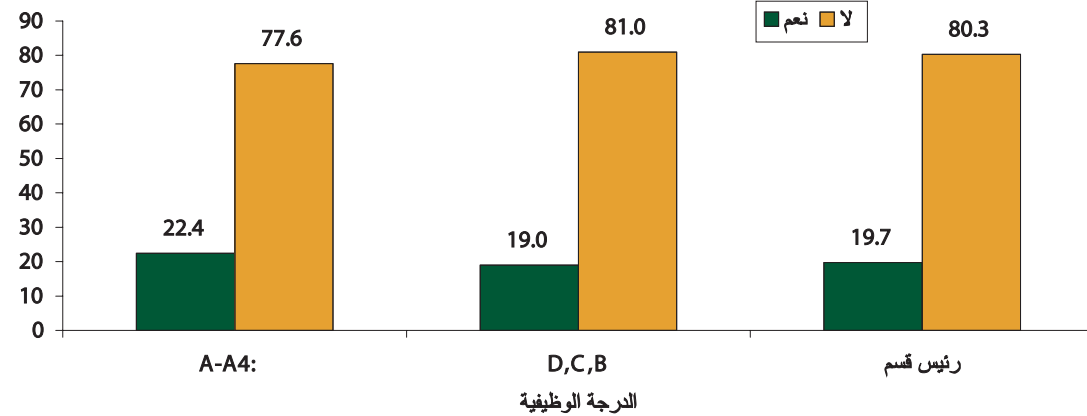
3. الإبلاغ عن الفساد وثقة الموظفين في أنظمة مكافحته

1.3 التعرض لأفعال الفساد

الموظفين من الفئات العليا هم الأكثر عرضة للفساد والشهود الأكثر عليه من بين الفئات الوظيفية الأخرى في المؤسسات العامة. 60.1% من الموظفين العموميين يعتقدون ان عملية الإبلاغ عن الفساد عملية صعبة

• أظهرت البيانات أن 22.4 % من الموظفين العموميين أصحاب الدرجات (A-A1) في الضفة الغربية تعرضوا أو كانوا شهوداً على فعل من أفعال الفساد خلال الثلاث سنوات الماضية، وكانت هذه النسبة الأعلى بالمقارنة مع باقي الدرجات الوظيفية التي شملتها عينة المسح. حيث كانت عند الموظفين أصحاب الدرجات الوظيفية (B, C, D) 19.0% و 19.7 % لدى الموظفين العموميين رؤساء الأقسام. كما أشارت نتائج المسح إلى أن الموظفين الذكور كانوا أكثر استعداداً للتبليغ عن الفساد من الإناث. ففي الوقت الذي قام ما نسبته 54.1 % من الذكور الذين تعرضوا لفعل فساد أو شاهده خلال الثلاث سنوات الأخيرة بالتبليغ عنه. قامت 39.4 % من الإناث بالتبليغ. وهذا الأمر يمكن فهمه في سياق الثقافة الذكورية التي تسود المؤسسات العامة التي هي مرآة للمجتمع الفلسطيني ونخص بالذكر هنا عدم تمتع النساء بالحماية الكافية وسهولة الانتقام منهم أو ابتزازهم من قبل الرؤساء في العمل الذين هم في أغلب الأحيان ذكور والذين يتمتعون بصلاحيات واسعة يتحكمون من خلالها بالموارد ومصادر اتخاذ القرار والسلطة بينما تبقى المرأة المرؤسة تحت رحمة رئيسها في العمل عرضة لابتزازه وتهديده. كما يعكس ذلك انخفاض نسبة الإناث في الفئات الإدارية العليا مقارنة مع الذكور.

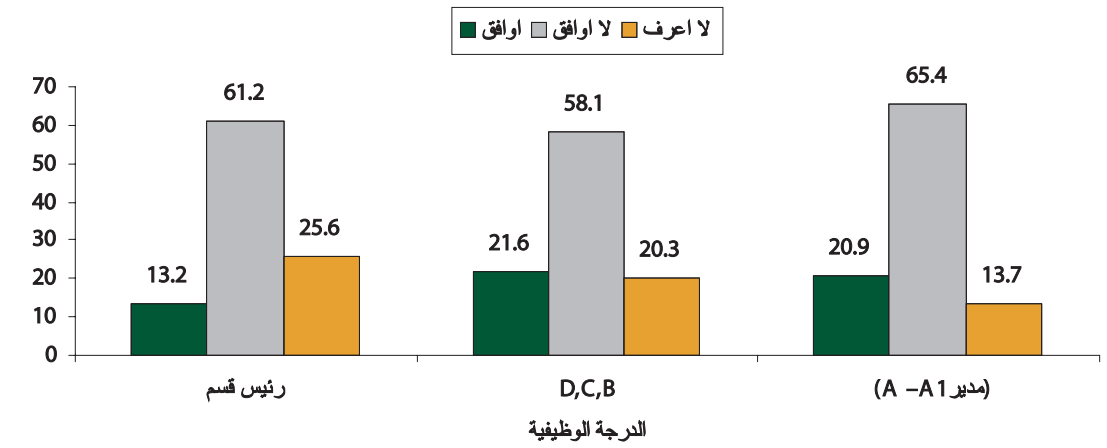
شكل رقم (15): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تعرضهم لفعل من أفعال الفساد أو كانوا شهوداً عليه خلال السنوات الثلاث الماضية والجنس. آذار-نيسان، 2010



وتتقارب نسبة المواطنين الذين شملهم مسح الأسر والذين تعرضوا لفعل فساد أو كانوا شهوداً عليه ولم يبلغوا عنه مع نسبة الموظفين الذين بلغوا عن الفساد 22.4 % مقابل 77.6 % لم يقوموا بالتبليغ عن الفساد. ما يدل على أن ثقافة الإبلاغ عن الفساد في المجتمع الفلسطيني عامة لا زالت ضعيفة.

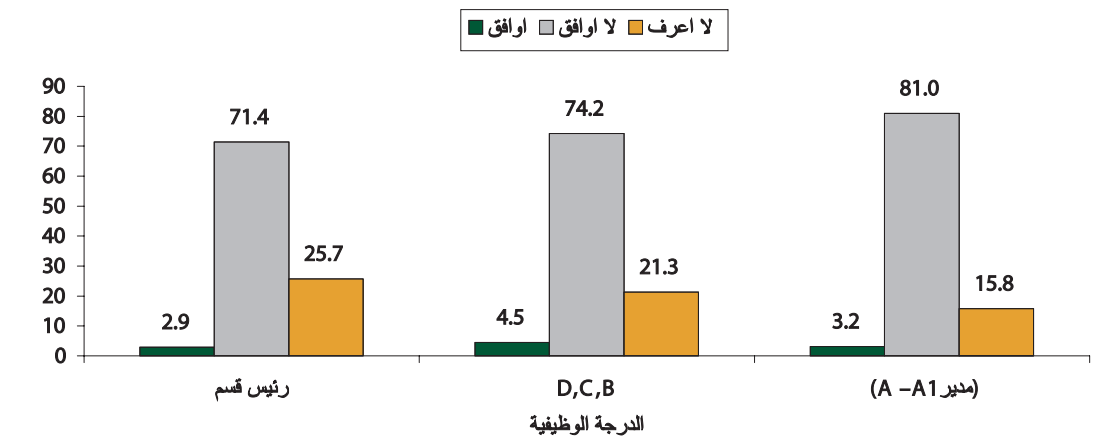
والحسوبة والحجابه. فيما نفى ذلك وبشدة ما نسبته 16.6 % من نفس الفئة. وبالنسبة لرؤساء الأقسام. وافق ما نسبته بشدة على استناد التعاقدات إلى الواسطة والحسوبة فيما نفى وبشدة ذلك 1.7% ما نسبته 17.9 % من نفس الفئة.

شكل رقم (13): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب درجاتهم الوظيفية ورأيهم حول استناد التعاقدات في مؤسساتهم على الواسطة والحسوبة والحجابه. آذار-نيسان، 2010

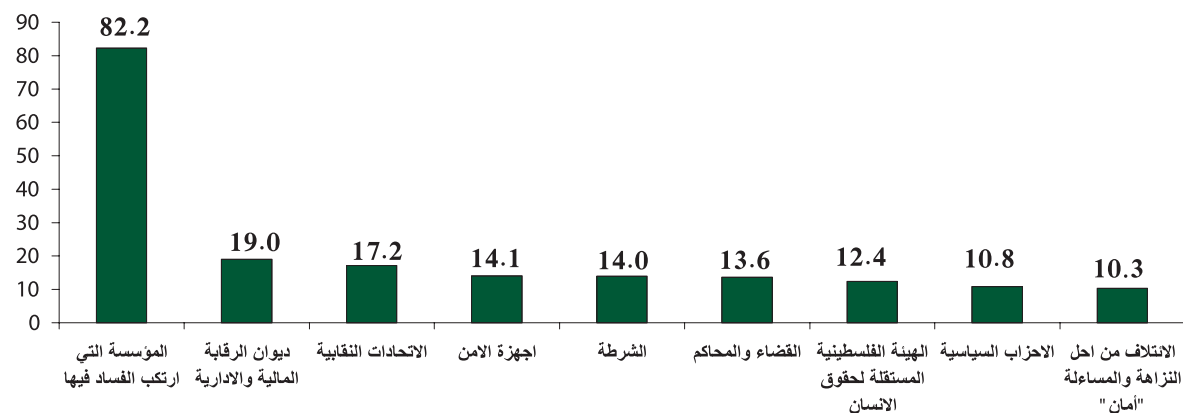


وفيما يتعلق باستناد التعاقدات إلى الرشوة، فقد نفى ذلك بشدة ما نسبته 29.5 % من الفئة العليا. بينما وافق وبشدة 0.4 % مقابل 34.6 % من فئة (B-C-D) نفوا بشدة ذلك و 0.5 % أكدوا بشدة على ذلك. وبالنسبة لرؤساء الأقسام. فقد نفى 30.2 % ذلك بشدة بينما وافق وبشدة 0.3 % على ذلك.

شكل رقم (14): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب درجاتهم الوظيفية ورأيهم حول استناد التعاقدات في مؤسساتهم على الرشوة. آذار-نيسان، 2010



شكل رقم (17): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين تعرضوا لفساد أو كانوا شهودا عليه حسب الجهة التي قاموا بالإبلاغ عن فعل الفساد لديها، آذار-نيسان، 2010



جدر الإشارة بهذا الصدد أن وسائل الإعلام حازت على النسبة الأقل بعد الجماعات المسلحة في توجه المبلغين عن الفساد إليها وكانت النسب 3.8% و 3.5% على التوالي. وهكذا نرى أن غياب الإعلام الحر والمستقل في فلسطين وضعفه الفني في مجال التحقيقات الاستقصائية والكشف عن الفساد وضعف قانون المطبوعات والنشر وغياب قانون الحق في الوصول إلى المعلومات وعدم وجود قانون لحماية المبلغين عن الفساد. أدى إلى عدم الثقة بقدرة الإعلام على مساعدة المبلغين عن الفساد في قضاياهم

2.2.3 الموظفون العموميون من الفئات الوظيفية العليا والمتوسطة يعتقدون انه لا يتم تقديم مرتكبي أفعال الفساد للمحاكمة

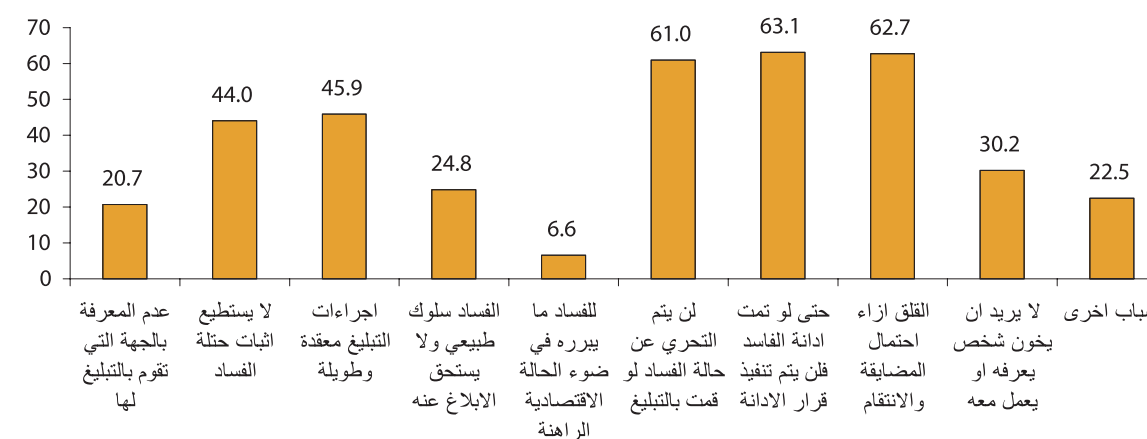
عند سؤال الموظفين العموميين عن اعتقادهم حول تقديم مرتكبي افعال الفساد للمحاكمة افاد 45.3% منهم انه لا يتم تقديمهم للمحاكمة بينما يعتقد 41.3% منهم انه يتم تقديمهم للمحاكمة وقد كان هناك تقارب في الاعتقاد بين الفئات الوظيفية المختلفة كما هو موضح بالشكل التالي ما يدل على وجود إجماع حول هذا الأمر. وبالتالي نرى من الضروري تفعيل هيئة مكافحة الفساد وتقديم الدعم الفني واللوجستي المناسبين لتقوم بمهام التحقيق في قضايا الفساد وضرورة رفع الغطاء السياسي الحزبي عن الفاسدين من قبل الاحزاب. بالإضافة إلى بناء قدرات جهاز الشرطة ليتمكن من جمع الأدلة والحقائق المثبتة ورفع ملف متكامل للنياحة العامة التي بدورها ينبغي أن ترفع من قدراتها في هذا المجال أيضا ليصار إلى تقديم مرتكبي جرائم الفساد للقضاء.

2.3 اسباب عدم الابلاغ عن الفساد

1.2.3 لخوف من الفاسد والقلق من المضايقة والانتقام وعدم الثقة بقيام الجهات المعنية بالتحقيق والتحري يدفع 51.8% من الموظفين العموميين لعدم التبليغ عن حالات الفساد التي تعرضوا لها او كانوا شهودا عليها.

فيما يتعلق بالموظفين الذين تعرضوا لفساد أو كانوا شهودا عليه ولم يقوموا بالتبليغ عنه، فقد أوعز معظمهم 63.1% ذلك لعدم إنفاذ القانون في حالة اتخاذ قرار بإدانة مرتكبي الفساد، وأبدى 62.7% تخوفهم من التعرض للانتقام والمضايقة في حالة تبليغهم عن الفساد. أما 61% من الموظفين قالوا أنهم لم يبلغوا عن الفساد بسبب عدم جدية الجهات المعنية في التحقيق والتحري عن فعل الفساد المبلغ عنه (45.3% قالوا أنهم واثقون أن مرتكبي أفعال الفساد لن يقدموا للقضاء). في الوقت الذي أفاد 45.9% منهم أنهم لم يقوموا بذلك بسبب إجراءات التبليغ الطويلة والمعقدة (23.9% أفادوا أن عملية التبليغ عن الفساد صعبة للغاية). بينما أفاد ما نسبته 44% أنه من الصعب إثبات حالة الفساد وعليه لم يقوموا بالتبليغ عنها. 30.2% قالوا أنهم لا يريدون أن يخونوا أشخاص يعرفونهم. بينما أفاد 20.7% أنهم لا يعرفون الجهة التي يجب التوجه لها للإبلاغ عن الفساد.

شكل رقم (16): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين تعرضوا لفساد أو كانوا شهودا عليه خلال الثلاث سنوات الماضية حسب عدم قيامهم بالتبليغ عن الفساد، آذار-نيسان، 2010



أما الالاف للانتباه في هذا المجال فقد كانت إجابة 24.8% من الموظفين الذين قالوا أن الفساد سلوك طبيعي لا حاجة للتبليغ عنه واتفق معهم 6.6% من الموظفين الذين يعتقدون أن فعل الفساد له ما يبرره في الحالة الاقتصادية الصعبة الراهنة.

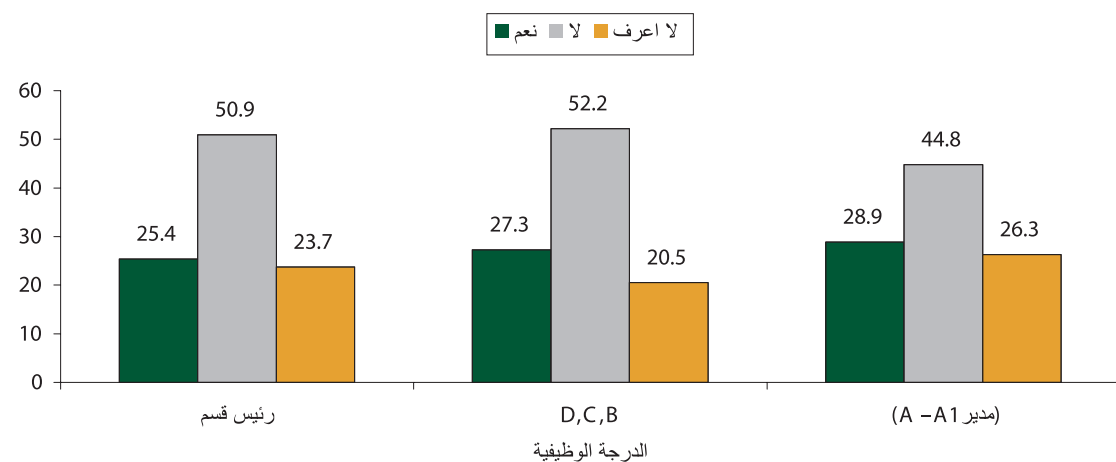
جدر الإشارة إلى أن 96.8% من المواطنين المبحوثين في مسح الأسر أفادوا أنهم لم يبلغوا عن فعل الفساد بسبب عدم تقديم مرتكبي الفساد للمحاكمة. مقابل 96% أفادوا أنهم لم يقوموا بالتبليغ بسبب شعورهم بالقلق والخوف من الانتقام بينما رأى 91.1% منهم أنهم لم يبلغوا بسبب عدم قدرتهم على إثبات حالة الفساد وبلغت نسبة المواطنين الذي يرون أن الفساد سلوك طبيعي فقد بلغت 58.2%.

أما الموظفين الذين قاموا بالتبليغ عن فعل الفساد فكانت نسبتهم 48.2% وعند سؤالهم عن الجهة التي قاموا بالإبلاغ لديها افاد 82.2% منهم انها المؤسسة المعنية بمرتكب فعل الفساد (المسؤول المباشر او وحدة الشكاوى). بينما أفاد 19% أنهم بلغوا ديوان الرقابة المالية والإدارية، تلتها الاتحادات النقابية بنسبة 17.2% ثم الشرطة وأجهزة الأمن بنسب 14% و 14.1%. ومن ثم القضاء بنسبة 13.6% والهيئة المستقلة لحقوق الإنسان بنسبة 12.4%. كما أفاد 10.8% أنهم توجهوا للأحزاب السياسية للتبليغ عن الفساد فيما أفاد 10.3% أنهم توجهوا الى الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان".

4.2.3 الموظفون العموميون من الفئات الوظيفية العليا والمتوسطة يعتقدون انهم لن يحظوا بمعاملة عادلة اذا ما قاموا بإبلاغ المسؤولين عن موظف ارتكب فعل الفساد

50.7% من الموظفين من الفئات الوظيفية المختلفة يعتقدون انهم لن يحظوا بمعاملة عادلة اذا ما قاموا بإبلاغ المسؤولين عن موظف قام بفعل فساد. بالمقابل افاد 25.9% انهم سيحظون بمعاملة عادلة اذا ما قاموا بذلك واجاب 23.4% بلا اعرف. الشكل التالي يوضح اجابات الموظفين حسب الفئة الوظيفية:

شكل رقم (20): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم حول حماية المبلغين عن الفساد حسب الدرجة الوظيفية، آذار-نيسان، 2010

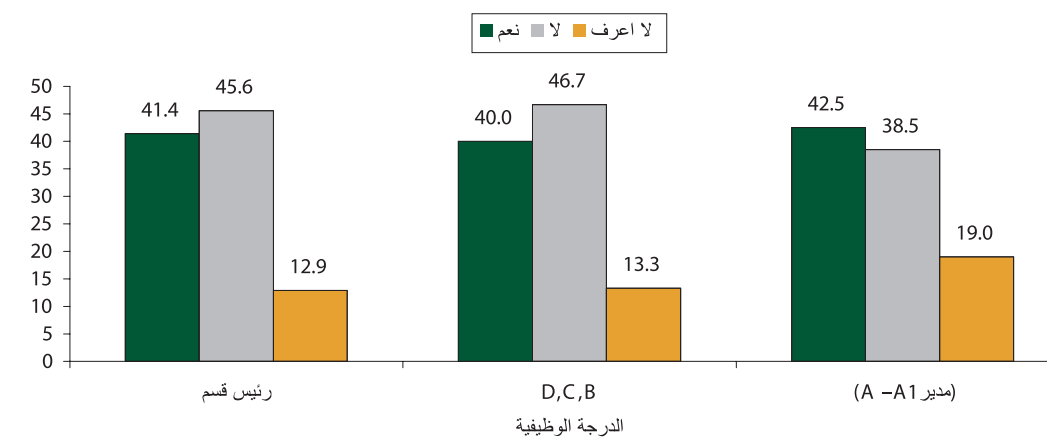


3.3 مسببات الفساد

1.3.3 عدم محاسبة الفاسدين والثقافة المتساهلة مع الواسطة اضافة الى عدم استقلالية وسائل الاعلام وتدني رواتب الموظفين العموميين من أهم مسببات الفساد حسب وجهة نظر الموظفين في الفئة الوظيفية العليا (A1-A)

عند سؤال الموظفين من الفئة الوظيفية العليا (A1-A) عن اهمية مجموعة من المسببات المحتملة للفساد جاءت ردودهم كما يلي: 68.9% وافقوا على ان الرشوة والواسطة ممارسات قديمة ومستمرة وتحوّلت الى عادة مع مرور الزمن وهي مسبب مهم للفساد. بينما اشار 29.5% انهم غير موافقين على هذه العبارة. بينما وافق 61.9% من المبحوثين ان عدم معاقبة المسؤولين الفاسدين في المحاكم هو سبب مهم مقابل 34.9% لم يعتبروه كذلك مسبب. 65.2% يوافقون على ان عدم معرفة الناس لجهة التبليغ عن الفساد هي سبب مهم مقابل 29.9% لا يوافقون على ذلك. يعتقد 66.2% يوافقون على ان الرغبة في النفوذ من قبل المسؤولين في الوظيفة العمومية هو سبب مهم مقابل 32.7% لم يوافقوا على ذلك. 74.8% يوافقون على ان عدم استقلالية وسائل الاعلام مسبب للفساد مقابل 21.0% لم يوافقوا على ذلك. 72.2% من الموظفين يوافقون على ان تدني رواتب موظفي القطاع العام هي مسبب لانتشار الفساد مقابل 27.5% لم يوافقوا على ذلك.

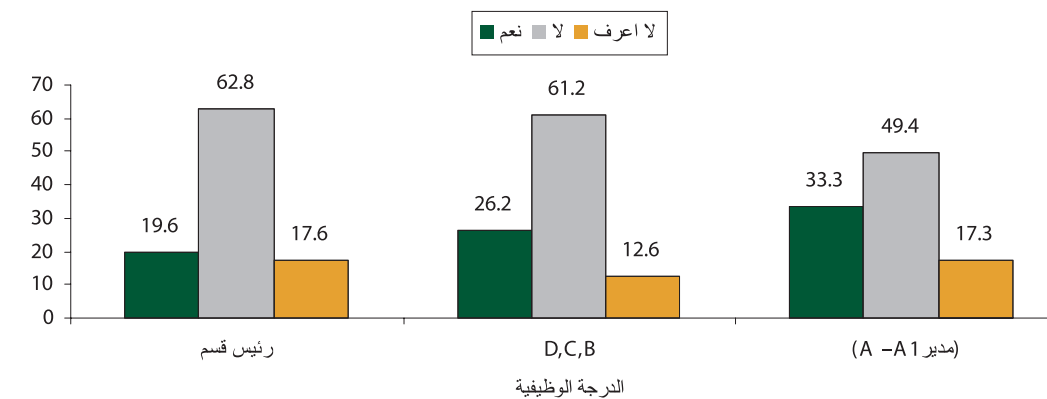
شكل رقم (18): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم حول تقديم مرتكبي افعال الفساد لمحاكمة في حال التبليغ عنهم حسب الدرجة الوظيفية، آذار-نيسان، 2010



3.2.3 الموظفون العموميون من الفئات الوظيفية العليا والمتوسطة يعتقدون انه لا يتم حماية المبلغين عن الفساد

بالنسبة لحماية المبلغين عن الفساد افاد 61.7% من الموظفين العموميين بانه لا يتم حماية المبلغين عن افعال الفساد بينما يعتقد 21.5% منهم انه يتم حمايتهم. وقد اظهرت النتائج تقارب وجهات النظر بين رؤساء الاقسام ومدراء الدوائر اكثر من المدراء العامين والفئات الاعلى. من هنا. نرى أن الحاجة إلى بناء ثقافة ورأي عام مناهضين للفساد والإبلاغ عن الفساد أمر ما زال ملحا وضروريا. حيث يجب أن تتوحد جهود جميع الأطراف بما فيها المؤسسات غير الحكومية والإعلام ووزارة التربية والتعليم والجامعات للقيام بحملة توعية وتعبئة ضد الفساد. بالإضافة إلى ضرورة الإسراع في تبني الخطة الوطنية لتعزيز النزاهة والشفافية في العمل العام الفلسطيني التي ساهم ائتلاف أمان بالشراكة مع الحكومة وديوان الرئاسة بإعدادها. كما أن الحاجة إلى التوعية بالجهات التي يمكن التبليغ إليها ضروري وملح. كذلك هناك أهمية كبيرة جدا لاستكمال التشريعات المتعلقة بمكافحة الفساد خاصة تلك المتعلقة باعداد نظام حماية المبلغين عن الفساد لتشجيع الشهود أو ضحايا الفساد للتبليغ عنه. وهذا ما يوضحه شكل رقم (15).

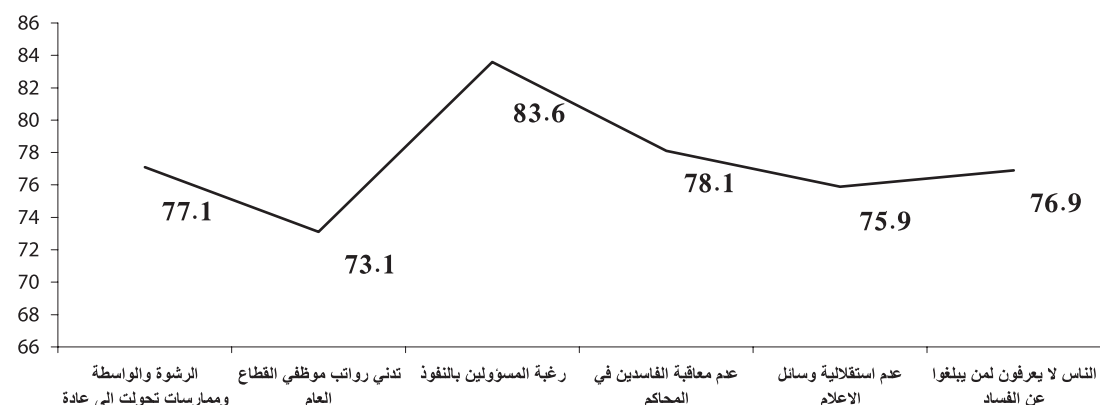
شكل رقم (19): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم حول حماية المبلغين عن الفساد حسب الدرجة الوظيفية، آذار-نيسان، 2010



3.3.3 رغبة المسئولون بالنفوذ وعدم محاسبة مرتكبي فعل الفساد في المحاكم هما اهم مسببات الفساد حسب اعتقاد الموظفين العموميين من فئة رؤساء الأقسام

عند سؤال الموظفين من فئة رؤساء الاقسام عن اهمية مسببات محتملة للفساد جاءت ردودهم كما يلي: 77.1 % وافقوا على ان الرشوة والواسطة والوساطة ممارسات قديمة ومستمرة وحوّلت الى عادة مع مرور الزمن وهي مسبب مهم للفساد بينما لم يتفق معهم 19.5 % من الموظفين. في حين أفاد 78.1 % من الباحثين ان عدم معاقبة المسؤولين الفاسدين في المحاكم هو سبب مهم للفساد مقابل 16.0 % لم يعتبروه كذلك. 76.9 % يوافقون على ان عدم معرفة الناس لجهة التبليغ عن الفساد هي سبب مهم مقابل 19.5% لا يوافقون على ذلك. الالفت أن 83.6 % من الموظفين يرون ان الرغبة في النفوذ من قبل المسؤولين في الوظيفة العمومية هو سبب مهم مقابل 13.3 % لم يوافقوا على ذلك. 75.9 % يوافقون على ان عدم استقلالية وسائل الاعلام مسبب للفساد مقابل 18.1 % لم يوافقوا على ذلك. 73.1 % من الموظفين يوافقون على ان تدني رواتب موظفي القطاع العام هي مسبب لانتشار الفساد مقابل 25.6 % لم يوافقوا على ذلك.

شكل رقم (23): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في فئة رؤساء الأقسام حسب اعتقادهم حول أهم مسببات الفساد. آذار-نيسان، 2010



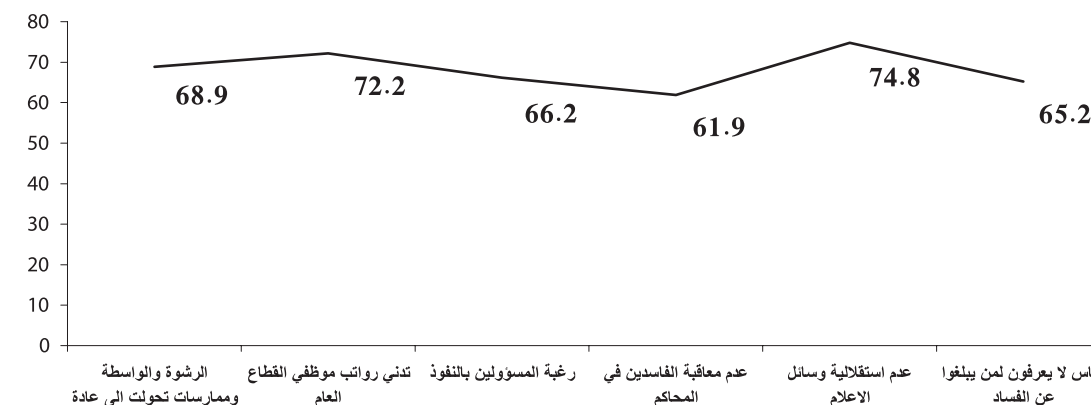
يتضح من النتائج في شكل رقم (19) أن الموظفين العموميين بالفئات العليا اختلفت تقييماتهم عن فئة مدراء الدوائر ورؤساء الأقسام ففي حين اعتبرت الفئة العليا تدني رواتب الموظفين العموميين هي اهم مسبب للفساد كانت توجهات الفئات التي تتلقى راتباً أقل مختلفة حيث افادوا أن رغبة المسؤولين بالنفوذ وعدم محاسبة الفاسدين بالمحاكم وضعف الإعلام هي الأسباب الرئيسية لانتشار الفساد.

4.3 المعرفة بالجهات المخولة بمكافحة الفساد

جهاز الشرطة هو الجهة التي حصلت على النسبة الأعلى من الموظفين العموميين الذين يعتقدون انه يعمل في مكافحة الفساد

أشارت بيانات المسح إلى أن الشرطة الفلسطينية هي اكثر المؤسسات أو الجهات فعالية في مكافحة الفساد حسب وجهة نظر الموظفين العموميين في الضفة الغربية. حيث أفاد 15.5 % من الموظفين العموميين على أنها تعمل بشدة على مكافحة الفساد و64.6 % على أنها تعمل على مكافحة الفساد. تليها في الفاعلية المدعي العام الفلسطيني حيث كانت نسبة الذين يعتقدون أنه يعمل بشدة قد بلغت 14.4 % و60.6 % على أنه يعمل على مكافحة الفساد. وقد حازت الجهة المعنية بمرتكب الفساد وتلقي الشكاوى على نسبة 66.7 % من أصوات الموظفين والقضاء على نسبة 73 %.

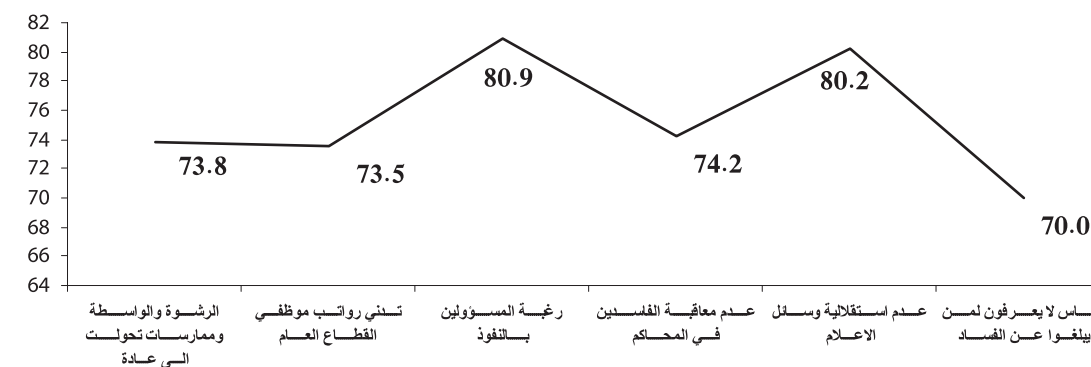
شكل رقم (21): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الفئة الوظيفية العليا (A1-A) حسب اعتقادهم حول أهم مسببات الفساد. آذار-نيسان، 2010



2.3.3 رغبة المسئولون بالنفوذ وعدم استقلالية وسائل الاعلام هما اهم مسببات الفساد حسب اعتقاد الموظفين العموميين في فئة مدراء الدوائر

عند سؤال الموظفين من فئة مدراء الدوائر عن أهمية مجموعة من المسببات المحتملة للفساد جاءت ردودهم كما يلي: 73.8 % وافقوا على ان الرشوة والواسطة ممارسات قديمة ومستمرة وحوّلت الى عادة مع مرور الزمن وهي مسبب مهم للفساد بينما اشار 24.0 % انهم غير موافقين على هذه العبارة. بينما وافق 74.2 % من الباحثين ان عدم معاقبة المسؤولين الفاسدين في المحاكم هو سبب مهم مقابل 22.1 % لم يعتبروه كذلك مسبب. 70.0 % يوافقون على ان عدم معرفة الناس لجهة التبليغ عن الفساد هي سبب مهم مقابل 29.1 % لا يوافقون على ذلك. يعتقد 80.9 % يوافقون على ان الرغبة في النفوذ من قبل المسؤولين في الوظيفة العمومية هو سبب مهم مقابل 17.4 % لم يوافقوا على ذلك. 80.2 % يوافقون على ان عدم استقلالية وسائل الاعلام مسبب للفساد مقابل 17.1 % لم يوافقوا على ذلك. 73.5% من الموظفين يوافقوا على ان تدني رواتب موظفي القطاع العام هي مسبب لانتشار الفساد مقابل 25.9 % لم يوافقوا على ذلك.

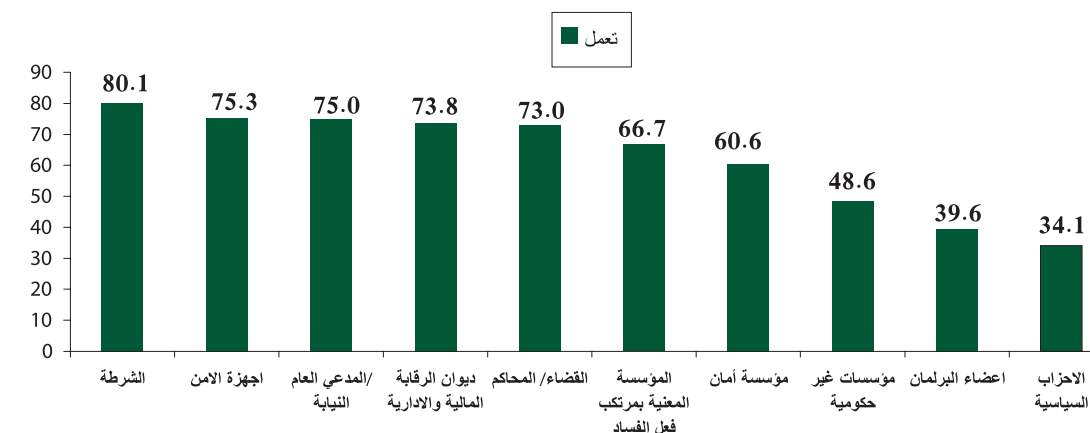
شكل رقم (22): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الفئة مدراء الدوائر حسب اعتقادهم حول أهم مسببات الفساد. آذار-نيسان، 2010



الاستخلاصات

- ارتفاع تكاليف المعيشة والبطالة وعدم الاستقرار السياسي والاقتتال الداخلي إضافة إلى فساد القطاع العام مشاكل يعاني منها الموظفون العموميون.
- الفساد من اهم المشاكل التي يعاني منها المجتمع من وجهة نظر الموظف العام. بالإضافة لمشاكل اخرى بعضها يتعلق بوجود الاحتلال وبعضها بسبب الانقسام وبعضها بسبب سوء الحكم والتعثر الديمقراطي وقلة الوعي العام بقضايا النزاهة في إدارة الشأن العام.
- الواسطة والمحسوبية والحجابه هي أكثر اشكال الفساد انتشارا بالقطاعات المختلفة بينما الرشوة اقل اشكال الفساد انتشارا وهناك انتشار لظاهرة الاستخدام الشخصي للموارد حسب وجهات نظر الموظفين العموميين.
- لازال مفهوم الرشوة غير واضح ويحتاج الى توضيح وتفسير وتحديد لاشكال الرشوة واليات ممارستها.
- ضعف نظام النزاهة في المجلس التشريعي ووزارة النقل والمواصلات المؤسسات. أما وزارة التربية والتعليم تلتها وزارة المالية هما الأكثر نزاهة حسب وجهة نظر الموظفين العموميين.
- عملية اتخاذ القرار تتم بصورة فردية ومركزية حسب اعتقاد الموظفين العموميين من كلا الجنسين.
- التعيينات في المؤسسات العامة تستند إلى الواسطة ولا تستند الى الرشوة حسب اراء الموظفين العموميين.
- القرارات ذات العلاقة بإدارة الموازنة في مؤسسات القطاع العام تتم بشفافية حسب وجهة نظر موظفي القطاع العام ولا تتأثر لا بالرشوة ولا بالواسطة والمحسوبية والحجابه.
- الرشوة ليست موجودة في تقديم الخدمات العامة: 90.9 % من الموظفين العموميين أكدوا عدم تلقي الموظفين العموميين للرشاوى مقابل تقديم الخدمات للمواطنين.
- الموظفين من الفئات العليا هم الأكثر عرضة للفساد والشهود الأكثر عليه من بين الفئات الوظيفية الأخرى في المؤسسات العامة. 60.1 % من الموظفين العموميين يعتقدون ان عملية الإبلاغ عن الفساد عملية صعبة.
- الخوف من الفاسد و القلق من المضايقة والانتقام وعدم الثقة بقيام الجهات المعنية بالتحقيق والتحريري يدفع 51.8 % من الموظفين العموميين لعدم التبليغ عن حالات الفساد التي تعرضوا لها او كانوا شهودا عليها.
- الموظفون العموميون من الفئات الوظيفية العليا والمتوسطة يعتقدون انه لا يتم تقديم مرتكبي أفعال الفساد للمحاكمة.
- الموظفون العموميون من الفئات الوظيفية العليا والمتوسطة يعتقدون انه لا يتم حماية المبلغين عن الفساد.
- الموظفون العموميون من الفئات الوظيفية العليا والمتوسطة يعتقدون انهم لن يحظوا بمعاملة عادلة إذا ما قاموا بإبلاغ المسؤولين عن موظف ارتكب فعل الفساد.
- مسببات الفساد من وجهة نظر الموظفين العموميين هي:
 - اولاً: عدم استقلالية وسائل الإعلام وتدني رواتب الموظفين العموميين من أهم مسببات الفساد حسب وجهة نظر الموظفين في الفئة الوظيفية العليا (A1-A).
 - ثانياً: رغبة المسؤولين بالنفوذ وعدم استقلالية وسائل الإعلام أهم مسببات الفساد حسب اعتقاد الموظفين العموميين في فئة مدراء الدوائر.
 - ثالثاً: رغبة المسؤولين بالنفوذ وعدم محاسبة مرتكبي فعل الفساد في المحاكم هما اهم مسببات الفساد حسب اعتقاد الموظفين العموميين من فئة رؤساء الأقسام.
- ومن الواضح من النتائج أعلاه أن الموظفين العموميين بالفئات العليا اختلفت تقييماتهم عن فئة مدراء الدوائر ورؤساء الأقسام ففي حين اعتبرت الفئة العليا تدني رواتب الموظفين العموميين هي أهم مسبب للفساد كانت توجهات الفئات الأقل رواتب مختلفة حيث افدوا أن رغبة المسؤولين بالنفوذ وعدم محاسبة الفاسدين بالمحاكم وضعف الإعلام هم الأسباب الرئيسية لانتشار الفساد.
- جهاز الشرطة هو الجهة التي حصلت على النسبة الأعلى من الموظفين العموميين الذين يعتقدون انه يعمل في مكافحة الفساد. مما يبين عدم وضوح جهة الإبلاغ عند الموظف العام.

شكل رقم (24) : التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم حول عمل مؤسسات / جهات محددة على مكافحة الفساد، آذار-نيسان، 2010



بالمقابل حصلت الشرطة ايضا على أعلى نسبة بالنسبة لفعاليتها في مكافحة الفساد في مسح الأسر حيث أفاد 87 % من المواطنين الباحثين بذلك. تلتها الأجهزة الأمنية بنسبة 83.9 % والقضاء بنسبة 76.2 % والنيابة العامة بنسبة 71.8 % والجهة المعنية بمرتكب الفساد 38.4 %.

بتحليل الأرقام الواردة في شكل رقم (20) يتضح لدينا ان الجهة التنفيذية هي الجهة التي يراها الموظفون الأكثر فاعلية في مكافحة الفساد. فـجهاز الشرطة والأجهزة الامنية هي من يقوم بالاعتقال وتنفيذ القرارات القاضية بمعاقبة الفاسدين. من هنا. ترى أمان أنه لا بد من ان تكثف هذه الجهات حملات التوعية وتعزيز ثقة الموظف بها وبقدرتها على حمايته. وترشده الى آليات الوصول اليها وخصوصا بعد انشاء هيئة متخصصة لمكافحة الفساد في فلسطين.

التوصيات

على ضوء نتائج واستخلاصات مسح الموظفين العموميين في الضفة الغربية الذي يعتبر الأول من نوعه من حيث حجم العينة والمؤشرات التي تقيس انطباعات الموظفين حول قضايا الفساد وتقييم الموظف العام لاداء مؤسساته من عدة نواحي. توصي أمان بما يلي:

- استهداف الموظفين العموميين في حملات التوعية بمفهوم الفساد واشكاله المختلفة خاصة الواسطة والمحسوبية على أن هذه الحملات يجب أن لا تقع على عاتق مؤسسات المجتمع المدني فحسب. إنما يجب على الحكومة ومؤسسات السلطة الفلسطينية الرسمية خاصة وزارة التربية والتعليم العالي وهيئة مكافحة الفساد تنفيذ برامج توعوية في هذا المجال.
- ضرورة التزام جميع الجهات سواء الحكومية أو الأهلية أو القطاع الخاص التي تقدم خدمات عامة للمواطنين الفلسطينيين بالموظبية على نشر وتحديث معايير وآليات وشروط تقديم هذه الخدمات بالوقت المناسب والكفاية والجودة المناسبين وبكل ما يتوفر من وسائل نشر ووسائل إعلامية.
- وضع اليات تحدد استخدامات الموارد العامة من قبل الموظفين في القطاعات المختلفة (العام والخاص والاهلي). مع ضرورة وجود آليات للرقابة على ذلك ومساءلة كل من يسئ استخدام الموارد لمصلحته الشخصية.
- وضع تعريف وتفسير واضح للرشوة واشكالها وآليات ممارستها.
- الالتزام بما حدده القانون فيما يخص التعيينات في الوظائف العامة وعدم ادخال اي اجراءات جديدة والتوقف عن منح الاستثناءات.
- ضرورة أن تقوم المؤسسات الرسمية والاهلية بالعمل على تعزيز ثقافة الإبلاغ عن الفساد من خلال نشر الوعي وتعزيز ثقة الموظف بقدرة النظام على حماية المبلغين عن الفساد.
- ضرورة أن تنشر جميع المؤسسات العامة معلومات شاملة حول طبيعة الخدمات التي تقدمها ومجال عملها ومسؤولياتها خاصة الجهات المعنية بتلقي شكاوى المواطنين ومتابعة قضايا الفساد حتى يستطيع المواطن التعرف على جهات التبليغ والاجراءات والآليات الخاصة بها.
- توصية باستهداف المجلس التشريعي ووزارة النقل والمواصلات لتكون اولى المؤسسات التي يطبق فيها مشروع بناء نظام النزاهة الوطني الذي يسعى لخلق بيئة مكافحة للفساد من خلال بناء نظام يشمل:
 - شفافية اجراءات العمل.
 - وجود نظام مساءلة ورقابة داخلية وخارجية.
 - وجود مدونات سلوك للعاملين وتخصيص جهة ادارية لمتابعة مدونات السلوك وتدريب العاملين عليها واشراك المؤسسات الرقابية الخارجية بهذه العملية كديوان الرقابة المالية والادارية. وديوان الموظفين ووحدات التفتيش المالي في وزارة المالية واللجان ذات العلاقة بالمجلس التشريعي.

جدول 2: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تعريفهم للفساد من خلال حالات محددة.
آذار-نيسان، 2010

Table 2: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Particular Cases/Positions, March-April, 2010

الحالة	لا اعرف DK	لا. ليس فساد No, Not Corruption	نعم. فساد Yes, Corruption
A public official uses an official car for personal business	0.8	6.9	92.3
A contractor hands money to a public official in order to be favored in a public contract	0.6	0.0	99.4
A PA official steals public funds	0.2	0.0	99.8
public official receive gifts from citizens for providing service	0.4	2.3	97.3
A person has special access to information about a job in the PA thanks to a family relationship with a public official.	2.7	10.3	87.0
A person is promoted thanks to a family/ geographical/ factional relationship with a state secretary or high ranking public official.	0.8	2.1	97.1
A person obtains a job, for which other applicants better qualified had applied, thanks to a family relationship with a public official.	0.6	0.7	98.7
High level appointments in the PA based on political affiliation or family affiliation.	4.8	6.4	88.8
A person obtains a job, for which s/he is well qualified, thanks to a family relationship with a PA official.	2.9	35.0	62.1

جدول 1: التوزيع النسبي للموظفين العموميين حسب توجهاتهم حول أهمية مشاكل محددة في الضفة الغربية.
آذار-نيسان، 2010

Table 1: Percentage Distribution of Public Officials by their Perception on Particular Problems in the West Bank and Problem, March-April, 2010

المشكلة	لا اعرف DK	ليس مهم unimportant	مهم important
ارتفاع تكلفة العيشة	0.0	0.8	99.2
البطالة	0.0	1.0	99.0
الاعتبارات المتعلقة بالأمان/ الجريمة/ العنف	0.0	7.2	92.8
تعاطي المخدرات والمتاجرة بها	0.8	12.0	87.2
عدم الاستقرار السياسي	0.4	2.6	97.0
ضعف القيادة السياسية	1.3	8.3	90.4
فساد القطاع العام	0.9	7.2	91.9
فساد القطاع الخاص	5.1	16.9	78.0
فساد القطاع الأهلي	5.7	15.4	78.9
تدني جودة التعليم	0.2	9.4	90.4
تدني جودة الرعاية الصحية	0.3	7.2	92.5
التكلفة العالية للتعليم	0.0	5.7	94.3
التكلفة العالية للرعاية الصحية	0.2	10.4	89.4
نقص المساكن	0.7	21.9	77.4
تدمير البيئة	0.0	9.4	90.6
سوء الصرف الصحي	0.5	8.4	91.1
نقص في الطعام	0.5	42.4	57.1
نقص فرص الحصول على المياه النظيفة	0.1	21.6	78.3
تدني جودة الطرق	0.2	13.1	86.7
الاقتتال الداخلي (بين فتح وحماس)	1.6	5.6	92.8

جدول 3: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم من انتشار الفساد حالياً وقبل أربع سنوات حسب شكل الفساد والقطاع، آذار-نيسان، 2010

Table 3: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Corruption Frequent Currently and Before Four Years by Manifestations of Corruption and Sector, March-April, 2010

Manifestations of corruption/ sector	قبل أربع سنوات (2006)			حاليا (2010)			شكل الفساد/القطاع
	Before Four Years ((2006			(Currently (2010			
	لا اعرف DK	أبدا Never	أحيانا Some- times	لا اعرف DK	أبدا Never	أحيانا Some- times	
Public sector:							القطاع العام:
Bribery	18.3	19.9	61.8	16.1	35.7	48.2	الرشوة
Wasta / Nepotism / Favoritism	1.8	1.7	96.5	1.9	10.4	87.7	الواسطة / المحسوبية / المحاباة
Unauthorized personal use of resources belonging)	3.1	5.4	91.5	2.3	13.2	84.5	الاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة
Large scale corruption	14.3	16.5	69.2	13.4	35.9	50.7	الفساد على نطاق كبير
Conflict of interest	5.4	8.6	86.0	4.6	15.5	79.9	تضارب المصالح
Private sector:							القطاع الخاص:
Bribery	40.8	18.8	40.4	39.8	21.8	38.4	الرشوة
Wasta / Nepotism / Favoritism	18.5	7.9	73.6	17.5	9.3	73.2	الواسطة / المحسوبية / المحاباة
Unauthorized personal use of resources belonging)	30.3	17.5	52.2	29.7	19.0	51.3	الاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة
Large scale corruption	38.0	23.3	38.7	37.1	25.2	37.7	الفساد على نطاق كبير
Conflict of interest	5.4	8.6	86.0	23.7	10.4	65.9	تضارب المصالح
Civil Society:							القطاع الأهلي:
Bribery	33.8	20.4	45.8	32.0	22.8	45.2	الرشوة
Wasta / Nepotism / Favoritism	17.8	7.3	74.9	17.6	8.4	74.0	الواسطة / المحسوبية / المحاباة
Unauthorized personal use of resources belonging)	27.3	13.6	59.1	27.1	14.3	58.5	الاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة
Large scale corruption	34.8	19.0	46.2	34.8	20.9	44.4	الفساد على نطاق كبير
Conflict of interest	23.9	8.9	67.2	23.5	10.6	65.9	تضارب المصالح

A person is having difficulty obtaining a travel document. In order to obtain the document faster, a person calls a friend/family who is familiar with the official to request that the service be expedited.	3.1	49.8	47.1	شخص يجد صعوبة في الحصول على وثيقة سفر. من أجل الحصول على هذه الوثيقة بشكل أسرع. يقوم شخص بالاتصال بصديق / فرد من الأسرة على معرفة بمسؤول بهدف التعجيل في الخدمة
A friend of a PA official applies for a permit, and the official transacts his friend's applications ahead of others who had applied before.	3.6	13.7	82.7	صديق لمسؤول في السلطة الفلسطينية قدم طلبا للحصول على تصريح. ويقوم المسؤول بمعالجة طلب صديقه قبل طلبات الآخرين والذين تقدموا بطلب التصريح قبل صديقه
A person is having difficulty obtaining a travel document. In order to obtain the document faster, a person pays the PA official some money. The official had not asked for money, but he/she accepts it.	0.7	1.0	98.3	شخص يجد صعوبة في الحصول على وثيقة سفر. من أجل الحصول على وثيقة بشكل أسرع. قام بدفع بعض المال لمسؤول في السلطة الفلسطينية. المسؤول لم يطلب المال. ولكنه قبل به
A person is able to secure a health referral abroad by using his family or friends working in the health ministry.	2.9	24.4	72.7	يتمكن الشخص من تأمين الإحالة الصحية في الخارج بمساعدة أسرته أو أصدقائه العاملين في وزارة الصحة
The absence of standards for the correct and proper performance of public functions.	3.6	7.8	88.6	عدم وجود معايير للأداء الصحيح والسليم للوظائف العمومية

جدول 4: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تقييمهم لنزاهة مؤسسات عامة مختارة، آذار-نيسان، 2010

Table 4: (Cont.) Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Integrity of Selected Public Entity, March-April, 2010

Entity	لا اعرف DK	غياب كامل للنزاهة complete lack of integrity	نزاهة ضعيفة low level of integrity	نزاهة متوسطة medium level integrity	نزاهة عالية high level of integrity	المؤسسة
Ministry of Foreign Affairs	31.8	4.5	13.6	43.8	6.3	وزارة الشؤون الخارجية
Ministry of Youth and Sport	27.4	5.1	15.0	43.8	8.7	وزارة الشباب والرياضة
Ministry of Labor	24.5	3.9	18.2	46.5	6.9	وزارة العمل
Ministry of Women affairs	31.8	4.6	11.4	43.6	8.6	وزارة شؤون المرأة
Ministry of Justice	27.8	5.6	12.5	44.3	9.8	وزارة العدل
Ministry of Detainees and ex- Detainees	21.9	4.2	14.0	47.5	12.4	وزارة شؤون الأسرى والمحررين
General Personnel Council	13.1	12.5	22.1	41.7	10.6	ديوان الموظفين العام
Ministry of Religion Affairs	23.0	6.6	16.9	45.5	8.0	وزارة الأوقاف والشؤون الدينية
Water Authority	32.4	4.2	9.0	44.9	9.5	سلطة المياه الفلسطينية
Ministry of Information Technology and Communication	29.9	5.5	10.5	43.3	10.8	وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
Energy and Natural Resources Authority	40.4	4.1	8.5	38.0	9.0	سلطة الطاقة والموارد الطبيعية
Monetary Authority	34.4	4.3	6.9	35.2	19.2	سلطة النقد
Standard Institution	35.1	2.8	8.0	41.5	12.6	مؤسسة المواصفات والمقاييس

جدول 4: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تقييمهم لنزاهة مؤسسات عامة مختارة، آذار-نيسان، 2010

Table 4: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Integrity of Selected Public Entity, March-April, 2010

Entity	لا اعرف DK	غياب كامل للنزاهة complete lack of integrity	نزاهة ضعيفة low level of integrity	نزاهة متوسطة medium level integrity	نزاهة عالية high level of integrity	المؤسسة
Ministry of Finance	17.9	4.5	14.4	45.5	17.7	وزارة المالية
Ministry of Local Government	33.4	2.7	12.1	44.5	7.3	وزارة الحكم المحلي
Prime Minister's Office	32.3	5.3	9.8	35.5	17.1	مكتب رئيس الوزراء
Central Bureau of Statistics	25.2	1.3	2.9	30.4	40.2	الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
PLC	30.8	14.8	16.7	30.1	7.6	المجلس التشريعي
Transportation Ministry	24.2	8.3	24.5	39.9	3.1	وزارة النقل والمواصلات
Ministry of Public Works	29.7	5.2	17.5	41.3	6.3	وزارة الأشغال والإسكان
Land Authority	31.1	7.9	13.4	39.0	8.6	سلطة الأراضي
Ministry of National Economy	30.6	5.2	13.5	42.9	7.8	وزارة الاقتصاد الوطني
Ministry of Agriculture	26.6	4.7	17.2	44.6	6.9	وزارة الزراعة
President's Office	33.8	6.9	12.4	32.5	14.4	مكتب الرئيس
Ministry of Health	12.5	7.4	19.8	46.5	13.8	وزارة الصحة
Ministry of Education and Higher Education	11.5	5.2	14.9	48.1	20.3	وزارة التربية والتعليم العالي
Interior Ministry	21.4	5.2	16.4	46.2	10.8	وزارة الداخلية
High Judiciary Council	27.2	6.5	12.2	39.9	14.2	مجلس القضاء الأعلى
Ministry of Social Affairs	19.2	4.7	22.4	45.6	8.1	وزارة الشؤون الاجتماعية
Civil Affairs	30.4	6.0	14.7	43.2	5.7	هيئة الشؤون المدنية
Ministry of Planning and Administrative Development	32.8	4.2	10.1	43.8	9.1	وزارة التخطيط
Ministry of Culture	30.6	3.9	11.0	46.1	8.4	وزارة الثقافة
Ministry of Tourism and Antiquities	33.3	3.6	10.9	44.6	7.6	وزارة السياحة والآثار

Statement	1.0	3.5	29.1	53.9	12.4	الموظفون في مستواي الوظيفي يتمتعون بحرية وافرة وبسلطة فردية في الأداء اليومي لوظائفهم
Employees at my level enjoy ample freedom and discretionary power in the daily performance of our jobs	1.0	3.5	29.1	53.9	12.4	الموظفون في مستواي الوظيفي يتمتعون بحرية وافرة وبسلطة فردية في الأداء اليومي لوظائفهم
At the Institution where we work, there are too many levels in the decision-making process	1.4	2.6	20.2	62.1	13.8	هناك العديد من المستويات في عملية صنع القرار في المؤسسة التي تعمل فيها
At the Institution where we work, the decision making processes are too centralized	0.8	1.4	34.2	44.4	19.2	عمليات صنع القرار مركزية للغاية في المؤسسة التي تعمل فيها
Head of division:						رئيس قسم:
Employees at my level enjoy ample freedom and discretionary power in the daily performance of our jobs	1.0	2.8	35.5	48.7	12.0	الموظفون في مستواي الوظيفي يتمتعون بحرية وافرة وبسلطة فردية في الأداء اليومي لوظائفهم
At the Institution where we work, there are too many levels in the decision-making process	1.3	2.4	23.6	57.1	15.6	هناك العديد من المستويات في عملية صنع القرار في المؤسسة التي تعمل فيها
At the Institution where we work, the decision making processes are too centralized	2.2	2.7	26.5	47.8	20.8	عمليات صنع القرار مركزية للغاية في المؤسسة التي تعمل فيها

جدول 5: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب آرائهم من أن اتخاذ القرارات في مؤسساتهم تتم بصورة فردية والجنس، آذار-نيسان، 2010

Table 5: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Decision Making in their Entities are Individually and Sex, March-April, 2010

sex	لا اعرف DK	أبدا Never	نادرا Rare	أحيانا Some-times	غالبا Most of the time	الجنس
Both Sexes	1.0	13.5	18.8	33.4	33.3	كلا الجنسين
Male	1.0	12.2	20.6	35.7	30.5	ذكر
Female	1.2	15.0	16.4	30.5	36.9	أنثى

جدول 6: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بعملية اتخاذ القرار في مؤسساتهم، آذار-نيسان، 2010

Table 6: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Particular Statements Related to Decision Making in their Entities, March-April, 2010

Statements/ Position	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly disagree	لا أوافق disagree	أوافق agree	أوافق بشدة Strongly agree	العبارة/ الدرجة
A-A1:						A-A1:
Employees at my level enjoy ample freedom and discretionary power in the daily performance of our jobs	0.4	2.5	21.5	56.6	19.0	الموظفون في مستواي الوظيفي يتمتعون بحرية وافرة وبسلطة فردية في الأداء اليومي لوظائفهم
At the Institution where we work, there are too many levels in the decision-making process	0.4	2.8	19.0	65.4	12.4	هناك العديد من المستويات في عملية صنع القرار في المؤسسة التي تعمل فيها
At the Institution where we work, the decision making processes are too centralized	0.3	1.2	31.8	43.3	23.4	عمليات صنع القرار مركزية للغاية في المؤسسة التي تعمل فيها
D,C,B:						D,C,B:

جدول 8: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة شؤون الموظفين في مؤسساتهم خلال العامين الماضيين، آذار-نيسان، 2010

Table 8: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Particular Statements Related to Personnel Management in their Entities in the last two Years, March-April, 2010

Statement	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly disagree	لا أوافق disagree	أوافق agree	أوافق بشدة Strongly agree	العبارة
Made in a transparent manner	3.2	6.3	37.9	39.3	13.3	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Position vacancies announced within the institution (when appropriate)	1.9	4.7	26.1	48.4	18.9	تم الإعلان عن المواقع الشاغرة داخل المؤسسة (حيث يلزم الأمر)
Position vacancies announced publicly outside the institution (when appropriate)	3.4	3.1	17.8	57.6	18.1	تم الإعلان عن المواقع الشاغرة خارج المؤسسة (حيث يلزم الأمر)
Hiring employees according to the needs of institutional efficiency	5.1	5.7	27.6	45.0	16.6	تمت التعيينات بناء على حاجة المؤسسة نحو فاعلية الأداء
Subjected to regular audits by the internal financial controllers	13.2	4.4	25.3	40.1	17.0	خضعت التعيينات للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	18.3	3.2	20.6	43.7	14.2	خضعت التعيينات للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Subjected to a formal procedure of appeal	13.1	4.3	30.9	42.6	9.1	التعيينات قابلة للاستئناف وفق الإجراءات الرسمية
Based on specific criteria defined in writing	6.9	3.8	16.2	57.7	15.4	استندت التعيينات إلى معايير معينة محددة كتابيا
Based on influence of Wasta/favoritism	8.2	7.8	29.0	41.2	13.8	استندت التعيينات إلى الواسطة/ المحسوبية والمحابة
Based on influence of bribe	19.9	25.9	47.3	4.6	2.3	استندت التعيينات إلى الرشوة
made due to administration changes within the institution	7.0	5.6	27.6	52.8	7.0	ارتبطت التعيينات بالتغييرات الإدارية في المؤسسة

جدول 7: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة شؤون الموظفين في مؤسساتهم، آذار-نيسان، 2010

Table 7: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Particular Statements Related to Personnel Management in their Entities, March-April, 2010

Statement	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly disagree	لا أوافق disagree	أوافق agree	أوافق بشدة Strongly agree	العبارة
أن السياسات/ الأنظمة/ المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة الموظفين في مؤسساتكم:						
The Policies/ Regulations of Personnel Management in their Entities:						
Formal (written)	0.6	1.1	9.6	53.8	34.9	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	1.0	1.5	14.0	56.0	27.5	سهولة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	1.5	3.2	42.7	39.1	13.5	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	1.5	3.4	40.6	43.5	11.0	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised (managers make sure that the rules are followed)	1.6	2.1	25.4	51.5	19.4	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد (يقوم المدير بالتأكد من تطبيق القوانين)
Strictly Applied (noncompliance always leads to negative consequences for those who do not follow the rules)	2.4	3.0	37.7	43.4	13.5	تطبق بشكل صارم (عدم الامتثال يؤدي دائما إلى نتائج سلبية بالنسبة لأولئك الذين لا يتبعوا القواعد المعمول بها)

جدول 10: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بالتوظيف في القطاع العام في مؤسساتهم والدرجة الوظيفية. آذار-نيسان، 2010

Table 10: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Particular Statements Related to employment in the public sector and Position, March-April, 2010

Statement/ Position	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly disagree	لا أوافق disagree	أوافق agree	أوافق بشدة Strongly agree	العبرة/ الدرجة
A-A:						A-A1:
Employment in the public sector currently is based on merits not on connections	1.9	8.1	27.7	45.8	16.4	يستند التوظيف حالياً في القطاع العام على أسس موضوعية
Civil service reforms introduced in 2005/2006 have significantly improved recruitment practices in the public sector	3.6	4.9	22.2	56.9	12.4	الإصلاحات في الخدمة المدنية التي أدخلت في 2006/2005 عملت على تحسين إجراءات التوظيف في القطاع العام
D,C,B:						D,C,B:
Employment in the public sector currently is based on merits not on connections	1.6	4.8	24.5	53.8	15.3	يستند التوظيف حالياً في القطاع العام على أسس موضوعية
Civil service reforms introduced in 2005/2006 have significantly improved recruitment practices in the public sector	4.1	4.1	23.8	51.6	16.4	الإصلاحات في الخدمة المدنية التي أدخلت في 2006/2005 عملت على تحسين إجراءات التوظيف في القطاع العام
Head of division:						رئيس قسم:
Employment in the public sector currently is based on merits not on connections	2.7	7.4	34.0	47.8	8.2	يستند التوظيف حالياً في القطاع العام على أسس موضوعية
Civil service reforms introduced in 2005/2006 have significantly improved recruitment practices in the public sector	3.7	6.7	35.1	47.7	6.7	الإصلاحات في الخدمة المدنية التي أدخلت في 2006/2005 عملت على تحسين إجراءات التوظيف في القطاع العام

جدول 9: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب الوسيلة التي عرفوا منها بوجود شاغر في المؤسسة التي يعملون بها حالياً والجنس. آذار-نيسان، 2010

Table 9: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by Knowledge Mean of Current Existence Vacancy in their Entity and Sex, March - April 2010

Mean/ Sex	لا NO	نعم Yes	الوسيلة/ الجنس
Both Sexes			كلا الجنسين
Advertisement of positions on media	63.3	36.7	الإعلان عن وظائف في وسائل الإعلام
Posted on bulletin boards	90.0	10.0	نشر على لوحات الإعلانات
Notification from someone in the organization	67.2	32.8	من خلال شخص ما في المؤسسة
Other	70.1	29.9	أخرى
Male			ذكر
Advertisement of positions on media	61.9	38.1	الإعلان عن وظائف في وسائل الإعلام
Posted on bulletin boards	87.7	12.3	نشر على لوحات الإعلانات
Notification from someone in the organization	66.8	33.2	من خلال شخص ما في المؤسسة
Other	72.8	27.2	أخرى
Female			أنثى
Advertisement of positions on media	65.1	34.9	الإعلان عن وظائف في وسائل الإعلام
Posted on bulletin boards	92.9	7.1	نشر على لوحات الإعلانات
Notification from someone in the organization	67.6	32.4	من خلال شخص ما في المؤسسة
Other	66.7	33.3	أخرى

جدول 12: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة الميزانية في مؤسساتهم والدرجة. آذار-نيسان، 2010

Table 12: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Particular Statements Related to Budget Management in their Entities and Position, March-April, 2010

Statement/ Position	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly disagree	لا أوافق disagree	أوافق agree	أوافق بشدة Strongly agree	العبرة/ الدرجة
أن السياسات/ الأنظمة / المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة الميزانية في مؤسساتكم: The Policies/ Regulations of Budget Administration in their Entities:						
A-A1						A-A1
Formal (written)	4.4	2.5	1.5	57.6	34.0	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	6.1	1.5	14.4	55.8	22.1	سهولة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	7.2	0.4	31.9	49.9	10.7	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	10.2	0.0	35.6	44.9	9.4	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	4.8	2.5	11.2	61.6	20.0	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	6.5	0.0	27.7	48.7	17.1	تطبق بشكل صارم
D,C,B:						D,C,B:
Formal (written)	6.8	0.7	4.4	49.6	38.5	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	5.5	0.0	10.8	56.7	27.0	سهولة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	6.8	0.5	48.1	34.8	9.7	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	8.1	1.0	36.1	45.6	9.3	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	6.2	0.3	13.0	64.2	16.4	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	7.1	1.0	22.8	51.4	17.7	تطبق بشكل صارم
Head of division:						رئيس قسم:
Formal (written)	12.7	0.4	6.7	44.1	36.1	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	17.3	0.6	12.3	43.5	26.2	سهولة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	18.1	1.4	36.7	33.6	10.2	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	19.6	1.8	32.0	37.1	9.4	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)

جدول 11: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب آرائهم حول تدوير الموظفين في المؤسسات العامة إلى القطاع الخاص والجنس والدرجة. آذار-نيسان، 2010

Table 11: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their views on rotate in the public sector to the private sector and Sex and Position, March-April, 2010

Sex/ Level	لا اعرف DK	أبدا Never	نادرا Rare	أحيانا Some-times	غالبا Most of the time	الجنس/ الدرجة
A-A1						A-A1
Both Sexes	5.5	30.3	42.6	15.8	5.8	كلا الجنسين
Male	6.8	32.9	39.7	19.2	1.4	ذكر
Female	3.8	26.9	46.2	11.5	11.5	أنثى
D,C,B:						D,C,B:
Both Sexes	8.4	31.0	35.6	20.4	4.7	كلا الجنسين
Male	6.3	34.5	37.9	20.4	1.0	ذكر
Female	10.9	26.6	32.8	20.3	9.4	أنثى
Head of division:						رئيس قسم:
Both Sexes	11.0	29.1	37.2	19.2	3.5	كلا الجنسين
Male	10.7	29.9	36.4	21.1	1.9	ذكر
Female	11.3	28.1	38.1	16.9	5.6	أنثى

جدول 14: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإدارة الميزانية في مؤسساتهم، آذار-نيسان، 2010

Table 14: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Particular Statements Related to Budget Management in their Entities, March-April, 2010

	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly disagree	لا أوافق disagree	أوافق agree	أوافق بشدة Strongly agree	
It is possible to informally influence the amount of the budget assigned to where I work in the institution	23.3	8.7	42.5	21.0	4.5	يمكن التأثير غير الرسمي على حجم ميزانية المؤسسة التي اعلم بها
Original receipts for the different transactions are maintained for use during internal or external audits	15.1	0.1	1.6	46.8	36.4	يتم الاحتفاظ بجميع السندات الأصلية بهدف التدقيق الداخلي أو الخارجي
The institution has well functioning integrated financial system	15.4	0.3	9.6	47.6	27.1	لدى المؤسسة نظام مالي متكامل يعمل بفاعلية
The institution publishes its annual financial reports On regular basis	22.0	0.7	15.0	41.7	20.6	تقوم المؤسسة بنشر تقارير مالية سنوية منتظمة
Well functioning internal control systems are in	15.7	1.5	13.2	46.3	23.3	يوجد في المؤسسة نظام فاعل للرقابة الداخلية
Payments to suppliers are based on clear regulations	22.0	1.2	4.7	43.9	28.2	تتم الدفعات للجهات الخارجية حسب إجراءات واضحة
Institution has computerize financial system	16.1	2.1	7.1	42.5	32.2	لدى المؤسسة نظام مالي محوسب

Well supervised	16.8	1.1	12.9	49.2	20.0	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	17.9	1.6	19.0	41.4	20.1	تطبق بشكل صارم

جدول 13: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة الميزانية في مؤسساتهم خلال العامين الماضيين، آذار-نيسان، 2010

Table 13: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions on Particular Statements Related to Budget Management in Their Entities in the last two Years, March-April, 2010

العبارة	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly disagree	لا أوافق Disagree	أوافق agree	أوافق بشدة Strongly agree	
Made in a transparent manner (we know who received what and why)	22.7	1.7	13.2	42.0	20.4	تم اتخاذ القرارات ذات الصلة بإدارة الميزانية بطريقة شفافة (نعرف من هي الجهات المستفيدة ومبررات ذلك).
Announced and open to public knowledge through various legal means	26.9	1.7	15.2	37.9	18.3	تم الإعلان عن ميزانية المؤسسة للعامة بمختلف الطرق القانونية
Subjected to regular audits by the internal control unit	26.4	0.6	10.4	41.7	20.9	خضعت ميزانية المؤسسة للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	32.7	0.3	8.5	38.9	19.6	خضعت ميزانية المؤسسة للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing (as opposed to tacit – not written – and informal rules)	27.4	0.4	6.4	44.9	20.9	استندت القرارات ذات الصلة بإدارة الميزانية إلى معايير معينة محددة كتابيا (على العكس من الشكل الضمني: غير مكتوبة وتنفذ وفق قواعد غير رسمية)
Based on influence of Wasta/ favoritism	27.6	12.1	46.4	12.0	1.9	استندت القرارات المتعلقة بإدارة الميزانية إلى تأثير الواسطة/المحسوبية والمحاباة
Based on influence of bribe	27.8	23.8	44.1	3.3	1.0	استندت القرارات ذات الصلة بإدارة الميزانية إلى الرشوة
due to administration changes within the institution	25.1	5.0	24.4	41.0	4.5	ارتبطت القرارات ذات الصلة بإدارة الميزانية بالتغييرات الإدارية في المؤسسة
Planned with consideration given to institutional needs	22.1	0.7	9.0	53.9	14.3	تمت الإجراءات ذات الصلة بإدارة الميزانية لتلبية احتياجات المؤسسة

جدول 16: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإدارة الخدمات المقدمة في مؤسساتهم والجنس، آذار-نيسان، 2010

Table 16: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by Their Perceptions on Particular Statements Related to Services Provided in Their Entities and Sex, March-April, 2010

Statement/ Sex	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly disagree	أوافق agree	أوافق بشدة Strongly agree	العبرة/ الجنس	
Both Sexes					كلا الجنسين	
There exists clearly defined mechanisms that take into consideration the feedback/ complaints/needs of the users	3.6	5.4	19.3	49.6	22.1	يوجد آليات واضحة للحصول على ملاحظات وشكاوى واحتياجات المستخدمين وأخذها بعين الاعتبار
Other colleagues are influenced by Wasta/ favoritism when providing services	3.6	8.6	40.0	41.8	6.0	عند تقديم الخدمة، يتأثر الزملاء في العمل بالواسطة/ المحسوبية والحجابه
Other colleagues ask for a bribe when providing services	6.7	40.0	50.9	1.3	1.1	عند تقديم الخدمة، يطلب الزملاء في العمل رشوة
services providing not based on equality and fairness	2.6	18.2	46.6	26.8	5.8	لا تقدم الخدمات بمساواة وعدالة
Male					ذكر	
There exists clearly defined mechanisms that take into consideration the feedback/ complaints/needs of the users	2.9	3.8	19.7	50.0	23.6	يوجد آليات واضحة للحصول على ملاحظات وشكاوى واحتياجات المستخدمين وأخذها بعين الاعتبار
Other colleagues are influenced by Wasta/ favoritism when providing services	3.9	10.3	40.0	40.4	5.4	عند تقديم الخدمة، يتأثر الزملاء في العمل بالواسطة/ المحسوبية والحجابه
Other colleagues ask for a bribe when providing services	6.3	40.0	51.0	1.0	1.7	عند تقديم الخدمة، يطلب الزملاء في العمل رشوة
services providing not based on equality and fairness	3.4	19.0	46.9	25.3	5.4	لا تقدم الخدمات بمساواة وعدالة
Female					أنثى	
There exists clearly defined mechanisms that take into consideration the feedback/ complaints/needs of the users	4.6	7.4	18.8	49.1	20.1	يوجد آليات واضحة للحصول على ملاحظات وشكاوى واحتياجات المستخدمين وأخذها بعين الاعتبار
Other colleagues are influenced by Wasta/ favoritism when providing services	3.0	6.4	40.1	43.6	6.9	عند تقديم الخدمة، يتأثر الزملاء في العمل بالواسطة/ المحسوبية والحجابه

جدول 15: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من وجود مشاكل غش واختلاس في إدارة موازنة مؤسساتهم والجنس والدرجة، آذار-نيسان، 2010

Table 15: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of the Problems of Fraud and Embezzlement in the Management of Budget in Their Entities and Sex and Position, March-April, 2010

Sex/ Position	لا اعرف DK	أبدا Never	نادرا Rare	أحيانا Some-times	غالبا Most of the time	الجنس/ الدرجة
A-A1						A-A1
Both Sexes	13.5	48.5	18.1	14.4	5.5	كلا الجنسين
Male	15.1	53.4	23.3	7.5	0.7	ذكر
Female	11.5	42.3	11.5	23.1	11.5	أنثى
D,C,B:						D,C,B:
Both Sexes	24.9	50.4	18.8	5.3	0.5	كلا الجنسين
Male	17.5	54.4	21.4	5.8	1.0	ذكر
Female	34.3	45.3	15.6	4.7	0.0	أنثى
Head of division:						رئيس قسم:
Both Sexes	24.7	48.9	17.3	6.4	2.8	كلا الجنسين
Male	21.5	52.9	17.6	6.5	1.5	ذكر
Female	28.8	43.8	16.9	6.3	4.4	أنثى

Done transparently	20.7	0.9	9.8	42.8	25.8	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Subjected to regular audits by the internal control unit	24.2	1.2	10.5	40.5	23.6	خضعت للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل وحدة الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	31.6	0.5	9.2	37.6	21.2	خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing	23.5	0.5	4.7	46.3	25.0	استندت إلى معايير محددة كتابيا
Based on influential connections/wasta	25.6	17.9	43.3	11.5	1.7	استندت إلى الوساطة/ المحسوبية والمحاباة
Influenced by bribes	25.7	30.2	41.2	2.6	0.3	استندت إلى الرشوة

جدول 18: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من وجود عملية إستثناءات في شروط استدراج العروض في مؤسساتهم والجنس والدرجة. آذار-نيسان. 2010

Table 18: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by Their Perceptions on Existing Exceptions in Competitive Bidding Requirements in Their Entities, Sex and Position, March-April, 2010

Sex/ Position	لا اعرف DK	أبدا Never	نادرا Rare	أحيانا Some-times	غالبا Most of the time	الجنس/ الدرجة
A-A1						A-A1
Both Sexes	15.9	36.4	26.8	17.7	3.2	كلا الجنسين
Male	10.3	43.8	26.7	16.4	2.7	ذكر
Female	23.2	26.9	26.9	19.2	3.8	أنثى
D,C,B:						D,C,B:
Both Sexes	19.1	32.2	28.1	18.3	2.3	كلا الجنسين
Male	13.1	33.0	33.0	18.0	2.9	ذكر
Female	26.5	31.2	21.9	18.8	1.6	أنثى
Head of division:						رئيس قسم:
Both Sexes	29.5	28.2	24.6	13.5	4.2	كلا الجنسين
Male	25.6	30.3	28.7	12.3	3.1	ذكر
Female	34.4	25.6	19.4	15.0	5.6	أنثى

Other colleagues ask for a bribe when providing services	7.3	39.9	50.8	1.7	0.3	عند تقديم الخدمة. يطلب الزملاء في العمل رشوة
services providing not based on equality and fairness	1.5	17.1	46.3	28.7	6.4	لا تقدم الخدمات بمساواة وعدالة

جدول 17: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإجراءات التعاقد في مؤسساتهم خلال العامين الماضيين والدرجة. آذار-نيسان. 2010

Table 17: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by Their Perceptions on Particular Statements Related to Contracting Procedures in Their Entities in the last two Years and Position, March-April, 2010

Statement/ Position	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly disagree	لا أوافق disagree	أوافق agree	أوافق بشدة Strongly agree	العبارة/ الدرجة
A-A1						A-A1
Done transparently	9.3	2.5	11.4	48.5	28.3	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Subjected to regular audits by the internal control unit	18.6	3.8	8.8	43.2	25.7	خضعت للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل وحدة الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	21.1	0.4	7.2	46.6	24.7	خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing	15.9	0.4	4.4	51.2	28.1	استندت إلى معايير محددة كتابيا
Based on influential connections/wasta	13.7	11.8	53.6	18.1	2.8	استندت إلى الوساطة/ المحسوبية والمحاباة
Influenced by bribes	15.8	29.5	51.5	2.8	0.4	استندت إلى الرشوة
D,C,B:						D,C,B:
Done transparently	15.6	1.4	11.1	47.6	24.3	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Subjected to regular audits by the internal control unit	18.5	0.8	12.7	48.2	19.8	خضعت للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل وحدة الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	23.3	0.8	8.2	47.1	20.6	خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing	16.2	0.0	5.5	55.1	23.2	استندت إلى معايير محددة كتابيا
Based on influential connections/wasta	20.3	16.6	41.5	19.6	2.0	استندت إلى الوساطة/ المحسوبية والمحاباة
Influenced by bribes	21.4	34.6	39.6	4.0	0.5	استندت إلى الرشوة
Head of division:						رئيس قسم:

Male						ذكر
The public official would insinuate that a bribe must be paid	18.3	39.7	24.6	17.1	0.3	إيحاء الموظف الحكومي بوجود دفع الرشوة
The user offers the bribe	18.9	25.8	23.9	29.2	2.2	المستفيد (صاحب المصلحة) يعرض الرشوة
Normally, the groups know how the process works and how much money they need to pay	31.2	28.9	18.2	18.1	3.6	عادة. يعرف المستفيدون كيف تسير عملية الرشاوى ومقدار الأموال التي يتوجب دفعها
Female						أنثى
The public official would insinuate that a bribe must be paid	20.4	40.1	22.7	15.6	1.2	إيحاء الموظف الحكومي بوجود دفع الرشوة
The user offers the bribe	19.5	28.3	19.0	29.6	3.6	المستفيد (صاحب المصلحة) يعرض الرشوة
Normally, the groups know how the process works and how much money they need to pay	30.5	32.3	14.6	17.7	4.9	عادة. يعرف المستفيدون كيف تسير عملية الرشاوى ومقدار الأموال التي يتوجب دفعها

جدول 21: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تعرضهم لفعل من أفعال الفساد أو كانوا شهوداً عليه خلال السنوات الثلاث الماضية والجنس. آذار-نيسان. 2010

Table 21: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by Exposed or Witness to an act of corruption During the Last Three Years and Region, March-April, 2010

Exposed or Witness to an act of corruption	Sex	الجنس	كلا الجنسين	التعرض/شاهد على فعل فساد
	أنثى	ذكر	Both Sexes	
A-A:				A-A1:
Yes	23.1	21.9	22.4	نعم
NO	76.9	78.1	77.6	لا
Total	100	100	100	المجموع
D,C,B:				D,C,B:
Yes	17.2	20.4	19.0	نعم
NO	82.8	79.6	81.0	لا
Total	100	100	100	المجموع
Head of division:				رئيس قسم:
Yes	17.5	21.5	19.7	نعم
NO	82.5	78.5	80.3	لا
Total	100	100	100	المجموع

جدول 19: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من حجم تكرار حالات محددة خلال عملية التعاقد في مؤسساتهم. آذار-نيسان. 2010

Table 19: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by Their Perceptions on Frequent of Corruption in Contracting in their Entities, March-April, 2010

Statement	لا اعرف	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	العبارة
	DK	Never	Rare	Some-times	Most of the time	
Awarding of public contracts is influenced by illegal payments	24.5	60.2	11.4	3.1	0.8	تأثر منح العقود بدفعات مالية غير قانونية (رشوة)
Modifying the terms of the contract to favor the interest of a particular company	24.0	53.9	13.2	8.3	0.6	تعديل شروط العقد لصالح شركة معينة
Contracting/ Presenting offers with fictitious/ non-existent companies	25.0	64.3	8.4	2.0	0.3	تقديم عروض أو التعاقد مع شركات وهمية
Re-bidding after choosing one of the Competitors	25.7	51.5	14.4	7.7	0.7	إعادة طرح العطاء بعد إرسائه على أحد المتنافسين
A member committee Interest with one of the Competitors	27.3	49.1	13.3	9.1	1.2	وجود علاقة مصلحة بين أحد أعضاء اللجنة واحد المتنافسين

جدول 20: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب معرفتهم المباشرة أو غير المباشرة حول تكرار حدوث حالات محددة من الفساد في القطاع العام والجنس. آذار-نيسان. 2010

Table 20: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by Their Direct or Indirect Knowledge about Frequency of occurring Corruption cases in Public Sector and Sex March-April, 2010

Statement/ Sex	لا اعرف	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	العبارة/ الجنس
	DK	Never	Rare	Some-times	Most of the time	
Both Sexes						كلا الجنسين
The public official would insinuate that a bribe must be paid	19.2	39.9	23.8	16.4	0.7	إيحاء الموظف الحكومي بوجود دفع الرشوة
The user offers the bribe	19.2	26.9	21.7	29.4	2.8	المستفيد (صاحب المصلحة) يعرض الرشوة
Normally, the groups know how the process works and how much money they need to pay	30.9	30.4	16.6	17.9	4.2	عادة. يعرف المستفيدون كيف تسير عملية الرشاوى ومقدار الأموال التي يتوجب دفعها

Agency in which the corruption took place (Complaints Department or Head of Agency)	17.8	82.2	المؤسسة المعنية بمرتكب فعل الفساد (المسؤول المباشر/وحدة الشكاوى)
Political factions	89.2	10.8	الأحزاب السياسية
State Audit & Administrative Control Bureau	81.0	19.0	ديوان الرقابة المالية والإدارية
The independence commission for human rights	87.6	12.4	الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان
Other	86.0	14.0	أخرى

جدول 24: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين تعرضوا لفعل فساد أو كانوا شهودا عليه خلال السنوات الثلاث الماضية حسب سبب عدم قيامهم بالتبليغ عن الفساد. آذار-نيسان. 2010

Table 24: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Who Exposed or Witness to an act of corruption During the Last Three Years by Reason of not Reporting Corruption, March-April, 2010

Reason	لا	نعم	السبب
	No	Yes	
You don't know where to report	79.3	20.7	عدم معرفتك بالجهة التي تقوم بالتبليغ لها
You cannot prove your case	56.0	44.0	انك لا تستطيع إثبات حالة الفساد
It is too complex and long to report	54.1	45.9	إجراءات التبليغ معقدة وطويلة
Corruption is a normal behavior, it is not worth reporting	75.2	24.8	الفساد هو سلوك طبيعي. وبالتالي لا يستحق البلاغ عنه
Corruption is justified given the current economic situation	93.4	6.6	الفساد له ما يبرره في ضوء الحالة الاقتصادية الراهنة
No investigation would be made even if you report	39.0	61.0	لن يتم التحري عن حالة الفساد حتى لو قمت بالتبليغ
Even if a decision is taken in your favor, it will not be enforced	36.9	63.1	حتى إذا اتخذ قرار بإدانة مرتكب الفعل. لن يتم تنفيذ القرار
You are concerned about potential harassment and reprisal	37.3	62.7	القلق إزاء احتمال المضايقة والانتقام
You don't want to betray someone you know or work with	69.8	30.2	أنك لا تريد أن تخون شخص تعرفه أو تعمل معه
Other	77.5	22.5	أخرى

جدول 22: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين تعرضوا لفعل فساد أو كانوا شهودا عليه خلال السنوات الثلاث الماضية حسب تبليغهم عن الفساد والجنس. آذار-نيسان. 2010

Table 22: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Who Exposed or Witness to an act of corruption During the Last Three Years by Reporting on Corruption and Region, March-April, 2010

Reporting on Corruption	Sex	الجنس	كلا الجنسين	التبليغ عن الفساد
	أنثى	ذكر	Both Sexes	
	Female	Male		
Yes	39.4	54.1	48.2	نعم
NO	60.6	45.9	51.8	لا
Total	100	100	100	المجموع

جدول 23: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين بلغوا عن الفساد خلال السنوات الثلاث الماضية حسب الجهة التي تم تبليغها. آذار-نيسان. 2010

Table 23: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Who Reporting Corruption During the Last Three Years by Entity Reported to, March-April, 2010

Entity	لا	نعم	الجهة
	No	Yes	
Courts	86.4	13.6	القضاء/ المحاكم
Members of Parliament	88.9	11.1	عضو في البرلمان
Local Council	95.5	4.5	مجلس محلي
Police	86.0	14.0	الشرطة
Security Forces	85.9	14.1	أجهزة الأمن
Armed Groups	96.5	3.5	جماعات مسلحة
Media (Print and TV)	96.2	3.8	الصحافة (مسموعة، مقروءة، مرئية)
Coalition for accountability and Integrity "AMAN"	89.7	10.3	الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان"
other Non-Government Organizations	90.0	10.0	مؤسسات غير حكومية أخرى
Academics and Teachers	92.9	7.1	أكاديميون ومدرسون
Religious bodies (Mosques, churches)	95.8	4.2	جهات دينية (مساجد، كنائس)
Prominent Community Leader/Sheik	89.8	10.2	قادة في المجتمع المحلي/شيخ
Professional Associations (Accountants, Lawyers, etc.)	82.8	17.2	الحدادات نقابية/ مهنية (محاسبين، محامين)
Attorney General	91.5	8.5	المدعي العام/وكيل النيابة

جدول 27: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم بحماية الأفراد الذين يقومون بالتبليغ عن الفساد من المضايقات والدرجة. آذار-نيسان، 2010

Table 27: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their believes on Protection reporters of corruption from harassment and Region, February-March, 2010

Protection reporters of corruption from harassment	الدرجة			المجموع Total	حماية المبلغين عن الفساد من المضايقات
	Degree				
	رئيس قسم Head of division	D,C,B	A-A1		
Yes	19.6	26.2	33.3	21.5	نعم
No	62.8	61.2	49.4	61.7	لا
DK	17.6	12.6	17.3	16.8	لا اعرف
Total	100	100	100	100	المجموع

جدول 28: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم أن تبليغ المسؤولين عن موظف ارتكب فعل فساد سيعطيهم معاملة عادلة والدرجة. آذار-نيسان، 2010

Table 28: Percentage Distribution of Public Officials in the Palestinian Territory by their believes on Receiving a fair treatment if reporting against officials to another official or to superior and Region, March-April, 2010

Receiving fair treatment	الدرجة			المجموع Total	تلقي معاملة عادلة
	Degree				
	رئيس قسم Head of division	D,C,B	A-A1		
Yes	25.4	27.3	28.9	25.9	نعم
No	50.9	52.2	44.8	50.7	لا
DK	23.7	20.5	26.3	23.4	لا اعرف
Total	100	100	100	100	المجموع

جدول 25: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تقييمهم لصعوبة التبليغ عن حالات الفساد والمنطقة والجنس. آذار-نيسان، 2010

Table 25: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their assessment Difficulties of Reporting Corruption and Region, March-April, 2010

Difficulties of Reporting Corruption/ Sex	لا أعرف	بسيطة جدا	بسيطة	صعبة	صعبة جدا	صعوبة التبليغ عن الفساد/ الجنس
	DK	Very Simple	Simple	Difficult	Very Difficult	
Both Sexes	5.1	8.5	26.3	36.2	23.9	كلا الجنسين
Male	5.0	13.3	27.0	33.8	20.9	ذكر
Female	5.4	2.4	25.4	39.2	27.6	أنثى

جدول 26: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم بتقديم مرتكبي أفعال الفساد للمحاكمة في حال التبليغ عنهم والجنس. آذار-نيسان، 2010

Table 26: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their believes on bringing perpetrators to justice if Citizens reported a corruption case and Region, March-April, 2010

Brought perpetrators to Justice	الدرجة			المجموع Total	تقديم مرتكبي أفعال الفساد للمحاكمة
	Degree				
	رئيس قسم Head of division	D,C,B	A-A1		
Yes	41.4	40.0	42.5	41.3	نعم
No	45.6	46.7	38.5	45.3	لا
DK	12.9	13.3	19.0	13.4	لا اعرف
Total	100	100	100	100	المجموع

Salaries of public officials are low	1.3	2.1	23.5	40.2	32.9	رواتب موظفي القطاع العام متدنية
Public officials want to have power	3.1	1.0	12.3	48.9	34.7	يريد المسؤولون في الوظيفة العمومية السلطة (النفوذ)
Corrupt officials are never punished in courts	5.9	1.6	14.4	41.8	36.3	المسؤولون الفاسدون لا يتم معاقبتهم أبدا في المحاكم
Media is captured by corrupt officials	6.0	1.4	16.7	45.0	30.9	عدم استقلالية وسائل الإعلام
People don't know whom to report corruption to	3.6	2.1	17.4	44.9	32.0	الناس لا يعرفون لمن يبلغوا عن الفساد

جدول 29: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب توجهاتهم نحو درجة أهمية مسببات محتملة للفساد والدرجة. آذار-نيسان، 2010

Table 29: Percentage Distribution of Public Officials in the Palestinian Territory by their Perceptions on the Extent Importance of Potential Reasons for Corruption and Position, March-April, 2010

Potential Reasons for Corruption/ Position	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	مسببات محتملة للفساد/ الدرجة
A-A1:						A-A1:
Bribes have been a custom for a long time here	1.6	1.9	27.6	38.2	30.7	الرشوة والواسطة ممارسات قديمة ومستمرة وحوّلت إلى عادة مع مرور الزمن
Salaries of public officials are low	0.3	1.2	26.3	49.7	22.5	رواتب موظفي القطاع العام متدنية
Public officials want to have power	1.1	0.4	32.3	44.5	21.7	يريد المسؤولون في الوظيفة العمومية السلطة (النفوذ)
Corrupt officials are never punished in courts	3.2	2.5	32.4	35.9	26.0	المسؤولون الفاسدون لا يتم معاقبتهم أبدا في المحاكم
Media is captured by corrupt officials	4.2	5.5	15.5	55.1	19.7	عدم استقلالية وسائل الإعلام
People don't know whom to report corruption to	4.9	0.4	29.5	43.8	21.4	الناس لا يعرفون لمن يبلغوا عن الفساد
D,C,B:						D,C,B:
Bribes have been a custom for a long time here	2.2	2.2	21.8	42.4	31.4	الرشوة والواسطة ممارسات قديمة ومستمرة وحوّلت إلى عادة مع مرور الزمن
Salaries of public officials are low	0.6	1.9	24.0	45.2	28.3	رواتب موظفي القطاع العام متدنية
Public officials want to have power	1.7	0.3	17.1	50.5	30.4	يريد المسؤولون في الوظيفة العمومية السلطة (النفوذ)
Corrupt officials are never punished in courts	3.7	1.4	20.7	43.4	30.8	المسؤولون الفاسدون لا يتم معاقبتهم أبدا في المحاكم
Media is captured by corrupt officials	2.7	0.5	16.6	56.7	23.5	عدم استقلالية وسائل الإعلام
People don't know whom to report corruption to	0.9	2.2	26.9	44.8	25.2	الناس لا يعرفون لمن يبلغوا عن الفساد
Head of division						رئيس قسم:
Bribes have been a custom for a long time here	3.4	1.0	18.5	39.9	37.2	الرشوة والواسطة ممارسات قديمة ومستمرة وحوّلت إلى عادة مع مرور الزمن

جدول 30: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم حول عمل مؤسسات/ جهات محددة على مكافحة الفساد، آذار-نيسان، 2010

Table 30: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their believes on selected entities working on fighting Corruption, March-April, 2010

Entity	لا اعرف DK	لا تعمل بشدة Very unhel- pful un helpful	لا تعمل help-ful	تعمل بشدة Very helpful	المؤسسة/الجهة	
Courts	4.3	3.1	19.6	59.0	14.0	المحكمة
Members of Parliament	11.0	6.3	43.1	36.0	3.6	عضو في البرلمان
Local Council	12.8	5.0	40.1	39.6	2.5	مجلس محلي
Police	3.5	1.7	14.7	64.6	15.5	الشرطة
Security Forces	4.9	2.3	17.5	61.5	13.8	أجهزة الأمن
Armed Groups	16.8	25.6	42.9	13.2	1.5	جماعات مسلحة
Media	5.3	1.2	23.2	65.8	4.5	الصحافة
Coalition for accountability and Integrity "AMAN"	23.1	2.2	14.1	53.5	7.1	الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان"
Other Non-Government Organizations	22.7	2.2	26.5	45.7	2.9	مؤسسات غير حكومية أخرى
Academics and Teachers	12.4	2.4	26.7	53.9	4.6	أكاديميون ومدرسون
Religious bodies (Mosques, churches..)	8.7	3.0	26.6	54.6	7.1	جهات دينية (مساجد، كنائس)
Prominent Community Leader/ Sheik	7.8	3.4	27.1	58.3	3.4	قادة في المجتمع المحلي/شيخ
Professional Associations	9.0	3.4	24.5	57.1	6.0	اتحادات نقابية/ مهنية
Attorney General	10.4	1.4	13.2	60.6	14.4	المدعي العام
Agency in which the corruption took place	9.5	1.9	21.9	58.4	8.3	المؤسسة المعنية بمرتكب فعل الفساد (المسؤول المباشر/وحدة الشكاوى)
Political factions	11.2	7.1	47.6	32.5	1.6	الأحزاب السياسية
State Audit & Administrative Control Bureau	8.3	2.1	15.8	61.3	12.5	ديوان الرقابة المالية والإدارية
The independence commission for human rights	12.6	1.8	14.4	62.0	9.2	الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان
Other	91.6	0.0	0.5	4.2	3.7	أخرى

TABLES

low salaries of public officers as the most important cause of corruption, the attitudes of the categories with lower salaries differed in that they indicated that the desire for power by officials, the lack of accountability of corrupt persons in the courts and the weakness of the media are the main reasons for the spread of corruption.

- The police is the body that received the highest percentage of public officers who believe that it works to fight corruption.

Recommendations

In light of the results of the public officers survey in the West Bank, which is considered the first of its kind in terms of size of sample, the indicators measuring the officers' impressions about corruption cases and the evaluation by the public officer of the performance of his institution in several aspects, AMAN recommends the following:

- Targeting public officers with awareness campaigns of the concept of corruption and its various forms especially Wasta and favoritism, such that these campaigns should not be the sole responsibility of the civil society institutions but the government and official Palestinian Authority institutions, especially the Ministry of Education and the Anti-Corruption Committee must execute awareness programs in this arena.
- The need for commitment by all bodies whether governmental, civil or private which render public services to Palestinian citizens to publishing and updating the standards, mechanisms and conditions of rendering these services at the right time and with the right sufficiency and quality, using all publishing and media means available.
- Putting mechanisms in place that specify the use of public resources by officers in various sectors (public, private and civil), with the need for having mechanisms to oversee this and hold whoever misuses resources for his personal benefit accountable.
- Commitment to what the law has specified regarding appointment in public positions, refraining from adding any new procedures or granting exceptions.
- The need for official and civil institutions to work on enhancing the culture of reporting corruption through spreading awareness and enhancing the trust of the officer in the system's ability to protect those reporting corruption.
- The need for all public institutions to publish comprehensive information on the nature of the services that they offer and the scope of their work and responsibilities, especially the bodies concerned with receiving complaints of citizens and following corruption cases, so that the citizen can find out the bodies at where to report corruption and the procedures and mechanisms specific to these bodies.
- A recommendation to target the Legislative Council and the Ministry of Transportation to be the first institutions at which the project of building the National System of Integrity is implemented, which aims to create an anti-corruption environment through building a system that includes:
 - Transparency in work procedures.
 - Existence of a system of internal and external accountability and oversight.
 - Existence of codes of conduct for officers and delegating an administrative body to follow the codes of conduct and train officers on them, involving external oversight institutions in this process such as the Office of Financial and Administrative Management, the Office of Employees, the financial inspection units in the Ministry of Finance and the committees related to the Legislative Council.

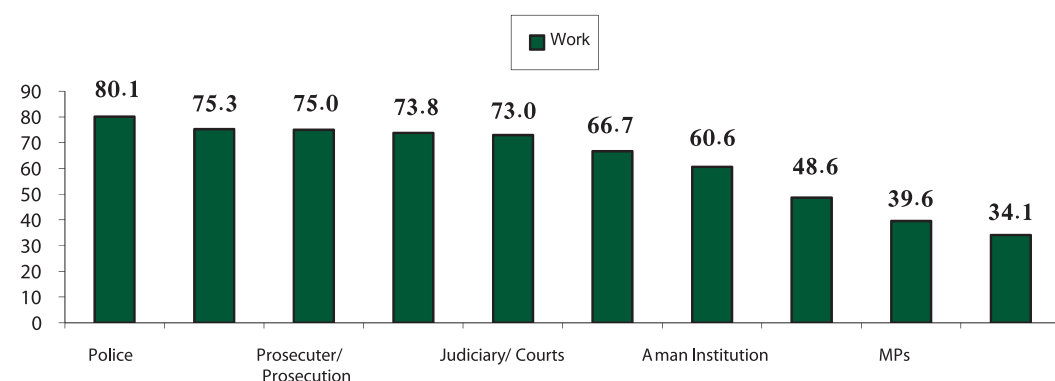
categories that receive lower salaries were different in that they stated that the desire for power by officials, the lack of punishment in the courts of those who are corrupt and the weakness of the media are the main reasons for the spread of corruption.

3.4 Knowledge of the Bodies Authorized to Combat Corruption

The police is the body that gained the highest proportion of public officers who thought that it works to fight corruption.

The survey data showed that the Palestinian police is the most effective body or institution in fighting corruption from the viewpoint of public officers in the West Bank, whereby 15.5% of public officers said that it works heavily to fight corruption and 64.6% said that it works to fight corruption, followed in effectiveness by the Palestinian General Prosecutor where the percentage of those believing that it works heavily was 14.4% and 60.6% that it works in fighting corruption. The body concerned with the perpetrator of the corruption and with receiving complaints received 66.7% of the votes of the officers, and the judiciary received 73%.

Figure 24: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their belief about the work of specific institutions/bodies in fighting corruption, March – April 2010



The police also gained the highest percentage in relation to its effectiveness in fighting corruption in the household survey where 87% of the surveyed citizens indicated that, followed by the security forces at 83.9%, the judiciary at 76.2%, the general prosecutor at 71.8% and the body concerned with the perpetrator of the corruption at 38.4%.

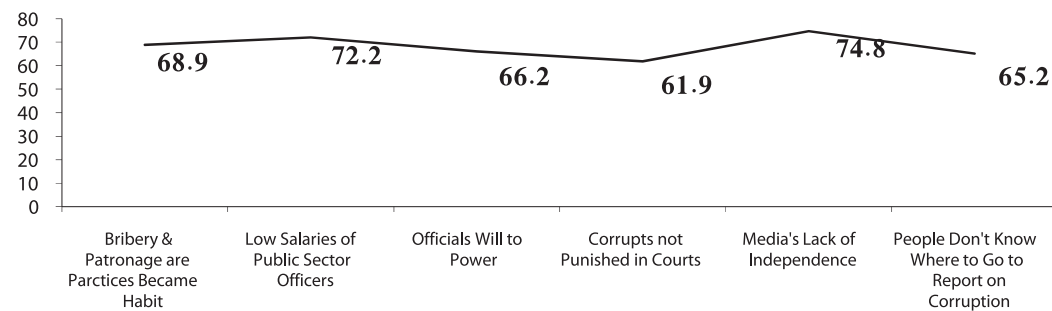
When analyzing the numbers in Figure 20, it is clear to us that the executive body is the one whom the officers see as the most effective in fighting corruption, for the police and security forces are those who execute arrests and implement judicial decisions to punish the perpetrators. Thus, AMAN sees that these bodies must intensify the awareness campaigns and enhance the officer's trust in them and in their ability to protect him, as well as guiding him in how to reach them, especially after the formation of an anti-corruption committee in Palestine.

Conclusions

- Corruption is among the most significant problems that the public officer suffers from, in addition to other problems, some relating to the presence of the occupation, some to the internal division, poor governance, floundering democracy and lack of public awareness of issues of integrity in public sector management.
- The rise in living costs and unemployment, lack of political stability and infighting in addition to corruption of the public sector are problems that public officers suffer from.
- Wasta, favoritism and nepotism are the most widespread forms of corruption in the different sectors, while bribery is the least spread form of corruption. There is a spread of the phenomenon of personal use of resources from the viewpoint of public officers.
- The Legislative Council and the Ministry of Transportation are the institutions of least integrity, while the Ministry of Education followed by the Ministry of Finance are of the highest integrity from the viewpoint of public officers.
- The process of decision making happens in an individual and centralized manner according to the belief of public officers of both genders.
- Appointments in public institutions are based on Wasta and not on bribery in the opinions of public officers.
- Decisions relating to budget administration in public sector institutions occur transparently, from the viewpoint of public officers, and are not affected by bribery, Wasta, favoritism or nepotism.
- Bribery is not present in the rendering of public services: 90.9% of public officers ascertained that public officers do not receive bribes in return for providing services to citizens.
- Officers at the top levels are the most susceptible to corruption and are most witness to it among other job levels in public institutions, 60.1% of public officers believe that the process of reporting corruption is a difficult one.
- Fear of the corrupt party, concern about harassment and vengeance and the mistrust in the concerned bodies carrying out an investigation drives 51.8% of public officers not to report cases of corruption that they were exposed to or witnessed.
- Public officers at the top and middle levels believe that perpetrators of corruption are not brought to trial.
- Public officers at the top and middle levels believe that there is no protection for those reporting corruption.
- Public officers at the top and middle levels believe that they would not receive fair treatment if they informed the officials about an officer who committed an act of corruption.
- The causes of corruption from the viewpoint of public officers are:
 - First: The lack of independence of the media and the low salaries of public officers are among the most important causes of corruption from the viewpoint of officers in the top job level (A – A1).
 - Second: The desire for power by officials and the lack of independence of the media are the most important causes of corruption in the belief of public officers in the department heads category.
 - Third: The desire for power by officials and the lack of accountability in the courts of those who commit an act of corruption are the most important causes of corruption in the belief of public officers in the section heads category.
- It is clear from the results above that the evaluations of public officers in the top levels are different from those in the categories of department heads and section heads, for while the top level considered the

old, established practices which became the norm with time, and that they are important causes of corruption, while 29.5% indicated that they disagree with this phrase. 61.9% of those surveyed agreed that the lack of punishment of corrupt officials in the courts is an important reason vis-à-vis 34.9% who did not consider that a reason. 65.2% agree that people's not knowing where to report corruption is an important reason while 29.9% disagree. 66.2% agree that the desire of power by officials in public positions is an important reason while 32.7% disagree. 74.8% agree that the lack of independence of the media is a cause of corruption while 21.0% disagree. 72.2% of officers agree that the low salaries of public officers are a cause for the spread of corruption vis-à-vis 27.5% who disagree.

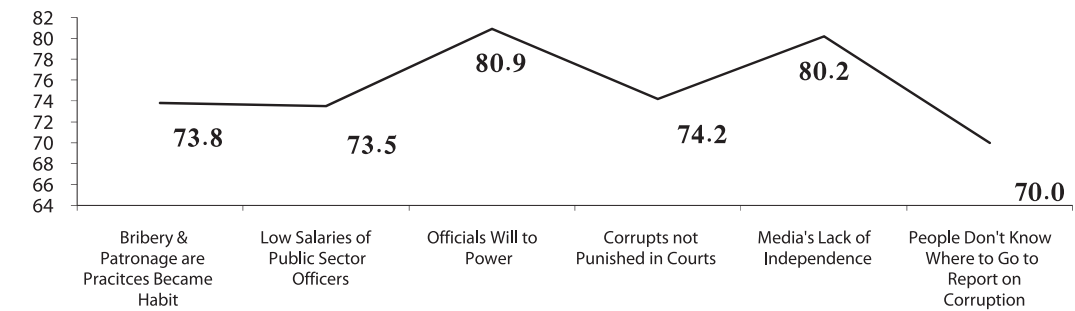
Figure 21: Proportional distribution of public officers in the West Bank in the top job level (A – A1) according to their belief about the most important causes of corruption, March – April 2010



3.3.2 The desire for power by officials and the lack of independence of the media are the most important causes of corruption in the viewpoint of officers in the department heads category

When officers from the category of department heads were asked about the importance of a group of possible causes of corruption, their responses were as follows: 73.8% agreed that bribery and *Wasta* are old, established practices which became the norm with time, and that they are important causes of corruption, while 24.0% indicated that they disagree with this phrase. 74.2% of those surveyed agreed that the lack of punishment of corrupt officials in the courts is an important reason vis-à-vis 22.1% who did not consider that a reason. 70.0% agree that people's not knowing where to report corruption is an important reason while 29.1% disagree. 80.9% believe that the desire of power by officials in public positions is an important reason while 17.4% disagree. 80.2% agree that the lack of independence of the media is a cause of corruption while 17.1% disagree. 73.5% of officers agree that the low salaries of public officers are a cause for the spread of corruption vis-à-vis 25.9% who disagree.

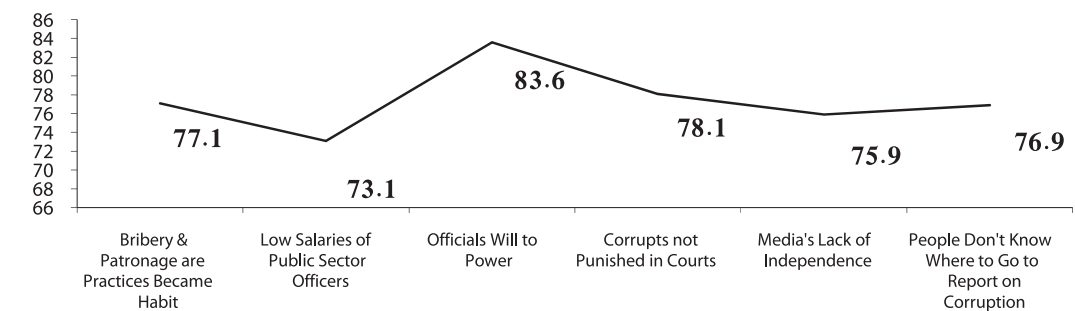
Figure 22: Proportional distribution of public officers in the department heads category according to their belief about the most important causes of corruption, March – April 2010



3.3.3 The desire for power by officials and the lack of punishment in the courts of the perpetrators of corruption are the most important causes of corruption in the viewpoint of officers in the section heads category

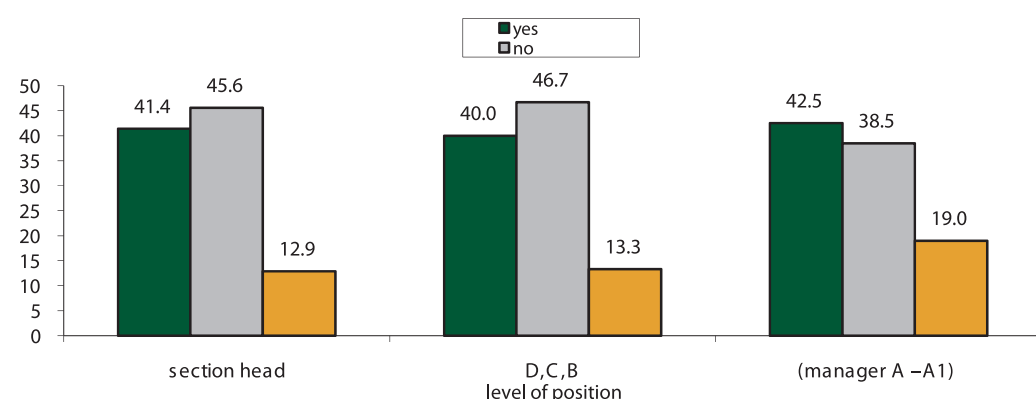
When officers from the category of section heads were asked about the importance of a group of possible causes of corruption, their responses were as follows: 77.1% agreed that bribery and *Wasta* are old, established practices which became the norm with time, and that they are important causes of corruption, while 19.5% of officers disagreed with them. 78.1% of those surveyed indicated that the lack of punishment of corrupt officials in the courts is an important reason vis-à-vis 16.0% who did not consider that a reason. 76.9% agree that people's not knowing where to report corruption is an important reason while 19.5% disagree. It is interesting that 83.6% believe that the desire of power by officials in public positions is an important reason while 13.3% disagree. 75.9% agree that the lack of independence of the media is a cause of corruption while 18.1% disagree. 73.1% of officers agree that the low salaries of public officers are a cause for the spread of corruption vis-à-vis 25.6% who disagree.

Figure 23: Proportional distribution of public officers in the section heads category according to their belief about the most important causes of corruption, March – April 2010



It is clear from the results in Figure 19 that the evaluations of public officers in the top ranks differ from those in the department heads and section heads categories, for while the top level considers the low salaries of public officers as the most important cause of corruption, the attitudes of the

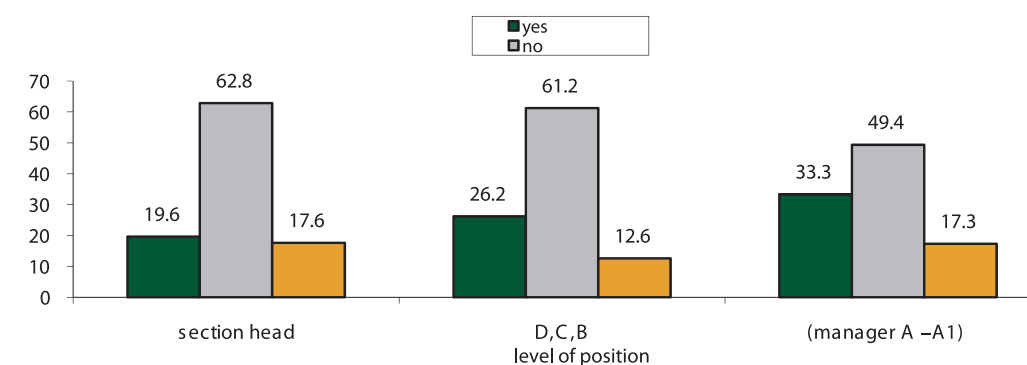
Figure 18: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their belief that perpetrators of corruption acts would be brought to trial if reported, along with their job level, March – April 2010



3.2.3 Public officers of the top and medium job levels think that reporters of corruption are not protected

In regards to protecting those who report corruption, 61.7% of public officers said that there is no protection for those reporting acts of corruption while 21.5% said that they are protected. The results showed a convergence of opinion between section heads and department heads more than general managers and higher levels. Thus, we see that the need to build a culture and public opinion that oppose and report corruption is still an important and urgent matter, whereby the efforts of all parties, including non-governmental organizations, the media, the Ministry of Education and the universities, must unite to carry out a campaign for anti-corruption awareness and mobilization. In addition, it is necessary to expedite the adoption of the national plan to enhance integrity and transparency in Palestinian public work, which the AMAN Coalition assisted in preparing in partnership with the government and the Office of the President. The need for awareness of the bodies where corruption can be reported is also necessary and urgent, and it is of great importance to finish the legislatures related to anti-corruption, especially those related to the protection of those who report corruption, in order to encourage witnesses or victims of corruption to report it. This is shown in Figure 15.

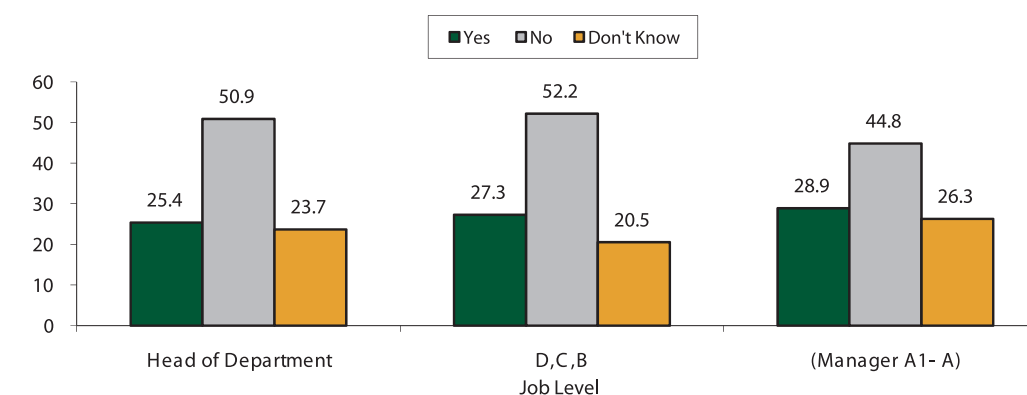
Figure 19: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their belief about protection of those reporting corruption, along with their job level, March – April 2010



3.2.4 Public officers of the top and medium job levels think that they will not be fairly treated if they reported an officer who perpetrated an act of corruption to the officials

50.7% of officers in various job levels think that they will not receive fair treatment if they reported an officer who perpetrated an act of corruption to the officials, vis-à-vis 25.9% said that they would receive fair treatment if they did that and 23.4% who answered that they do not know. The following diagram shows the answers of the officers according to their job level.

Figure 20: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their belief about protection of those reporting corruption, along with their job level, March – April 2010



3.3 Causes of Corruption

3.3.1 The lack of punishment of corrupt officers and lack of independence of the media and the low salaries of public officers are among the most important causes of corruption in the viewpoint of officers in the top job level (A – A1)

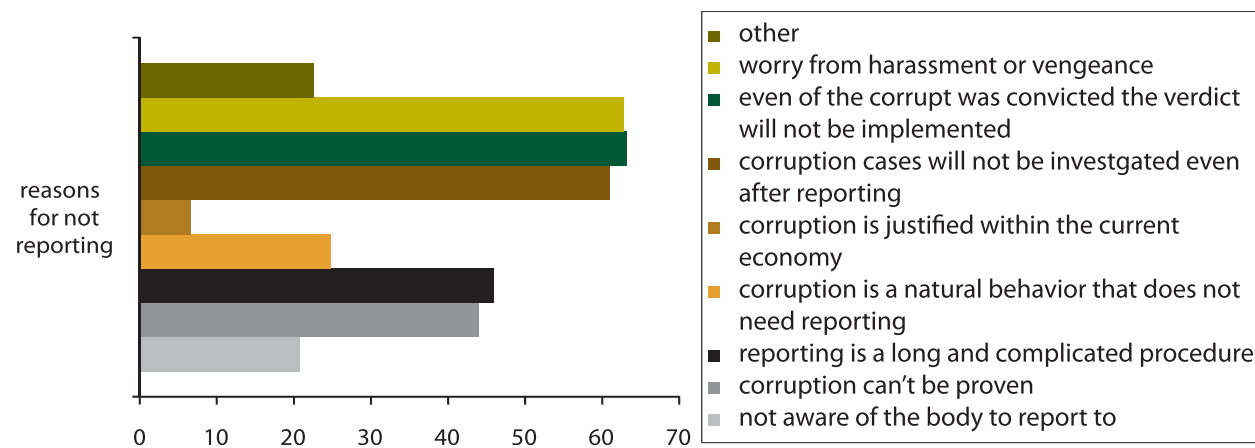
When the officers at the top job level (A – A1) were asked about the importance of a group of possible causes of corruption, their responses were as follows: 68.9% agreed that bribery and *Wasta* are

3.2 Reasons for Not Blowing the Whistle on Corruption

3.2.1 Fear of the corrupt party, worry about harassment and vengeance and the lack of trust that the concerned bodies would investigate pushes 51.8% of public officers not to report cases of corruption which they were exposed to or witnessed.

With regards to officers who were exposed to corruption or witnessed it and did not report it, most of them, 63.1% ascribed that to the lack of implementation of the law in case a decision was made to condemn the perpetrators of corruption, and 62.7% of them expressed their fear of being subject to vengeance and harassment in case they reported corruption. 61% of officers said that they did not report corruption because of the lack of seriousness of the concerned bodies in investigating the reported lack of corruption (45.3% said that they are confident that perpetrators of corruption would not be brought to justice). 45.9% of them said they did not do that because of the long, complicated procedures of reporting (23.9% said that the process of reporting corruption is extremely difficult), while 44% said that it is difficult to prove the incident of corruption and thus they did not report it. 30.2% said that they do not want to betray people that they know, while 20.7% said that they do not know the body to which they should refer to report corruption.

Figure 16: Proportional distribution of public officers in the West Bank who were exposed to or witnessed an act of corruption in the last three years, according to their not reporting the corruption, March – April 2010

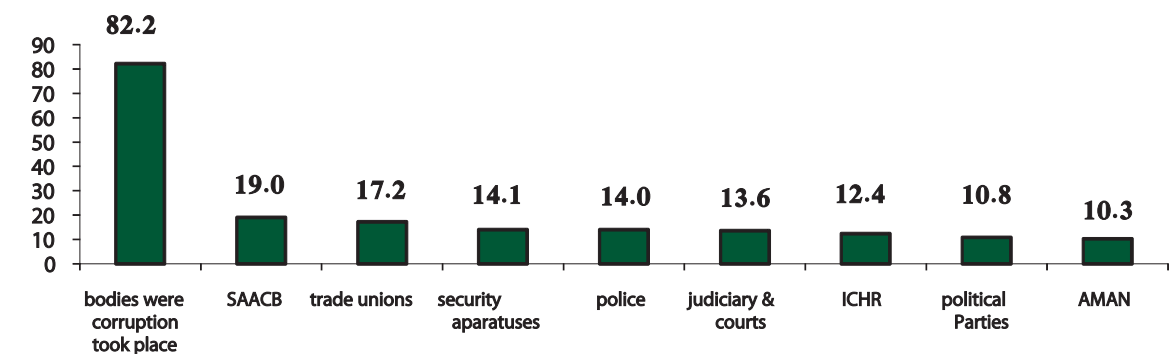


What is worthy of attention in this respect was the response of 24.8% of officers who said that corruption is normal behavior which does not need to be reported, and 6.6% of officers agreed with them who believe that the act of corruption has its justifications in the current difficult economic situation.

It must be noted that 96.8% of citizens who were researched in the household survey indicated that they did not report the act of corruption because the perpetrators would not be brought to trial, vis-à-vis 96% who indicated that they did not report it because they were worried and afraid of vengeance while 91.1% of them said that they did not report it because of their inability to prove the incidence of corruption. The percentage of citizens who saw corruption as normal behavior reached 58.2%.

The officers who reported the act of corruption were 48.2% and when asked about the body to whom they reported it, 82.2% of them said that it was the institute concerned with the perpetrator of the corruption (the direct superior or the complaints unit). 19% of them indicated that they informed the Office of Financial and Administrative Control, followed by the Syndicate Unions at 17.2% then the police and security systems at 14% and 14.1%, then the judiciary at 13.6% and the Independent Commission of Human Rights at 12.4%. 10.8% also indicated that they addressed the political parties to report corruption while 10.3% said that they addressed The Coalition for Accountability and Integrity "AMAN".

Figure 17: Proportional distribution of public officers in the West Bank who were exposed to or witnessed an act of corruption, according to the body to which they reported the corruption act, March – April 2010



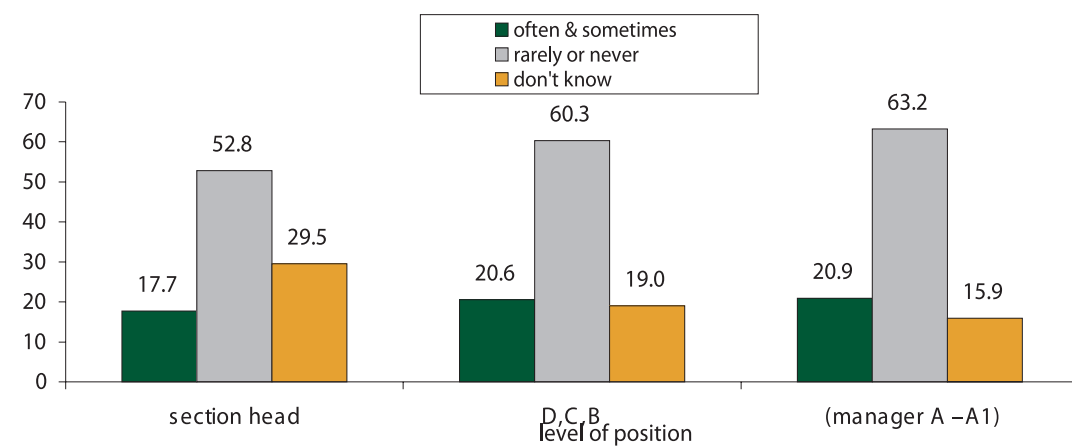
It is worth mentioning here that the media received the least percentage after the armed groups in being addressed to report corruption, at 3.8% and 3.5% respectively. Thus we see that the absence of a free and independent media in Palestine and its technical weakness in the field of investigative research and exposing corruption, the weakness of the law of printed materials and publishing, the absence of a law of the right of access to information and of a law to protect those reporting corruption, all lead to a distrust in the ability of the media to help those reporting corruption in their cases.

3.2.2 Public officers of the top and medium job levels think that the perpetrators of corruption acts cannot be brought to trial

When public officers were asked about their belief surrounding the bringing of the perpetrators of corruption to the courts, 45.3% of them said that they are not brought to the courts while 41.3% believe that they are brought to the courts, with comparable beliefs among the various job levels as is shown in the next figure, which indicates a consensus about this matter. Thus we see it is necessary to activate the anti-corruption commission and give it sufficient technical and logistical support so that it is able to carry out investigation tasks in corruption cases, in addition to building the abilities of the police so that it is able to gather evidence and proven facts and present a complete file to the general prosecution, who in turn must raise its abilities in this field as well so that perpetrators of corruption cases can be brought to justice.

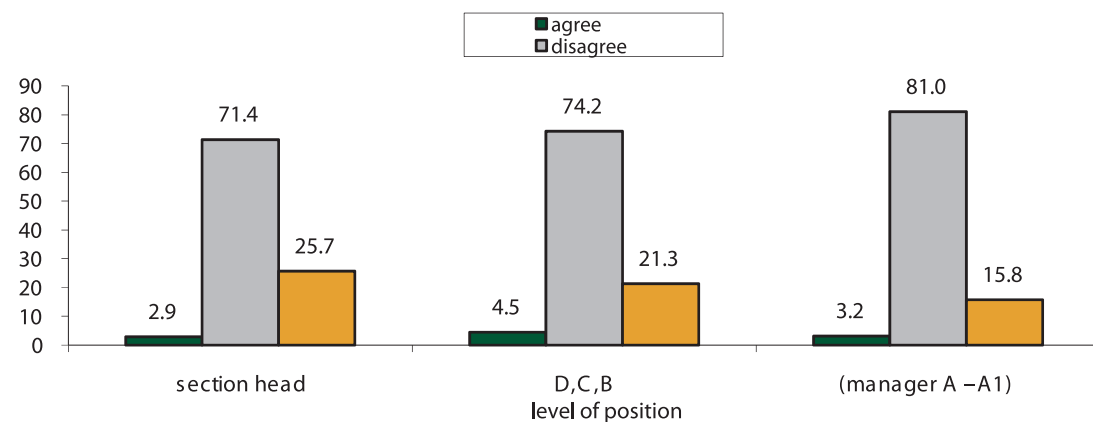
while 11.8% from the same category strongly disagreed. In the (B-C-D) category, 2% strongly agreed that contracting is based on *Wasta*, favoritism and nepotism, while 16.6% from the same category strongly denied that. As for the section heads, 1.7% strongly agreed that contracting is based on *Wasta* and nepotism, while 17.9% from the same category strongly denied that.

Figure 13: Proportional distribution of public officers in the West Bank based on their job level and opinion on the basing of contracts in their institutions on *Wasta*, favoritism and nepotism, March – April 2010



In regards to contracts being based on bribery, 29.5% of the top level strongly denied that, while 0.4% strongly agreed, vis-à-vis 34.6% of the (B-C-D) category who strongly denied that and 0.5% who strongly ascertained it. For section heads, 30.2% strongly denied that while 0.3% strongly agreed to it.

Figure 14: Proportional distribution of public officers in the West Bank based on their job level and opinion on the basing of contracts in their institutions on bribery, March – April 2010



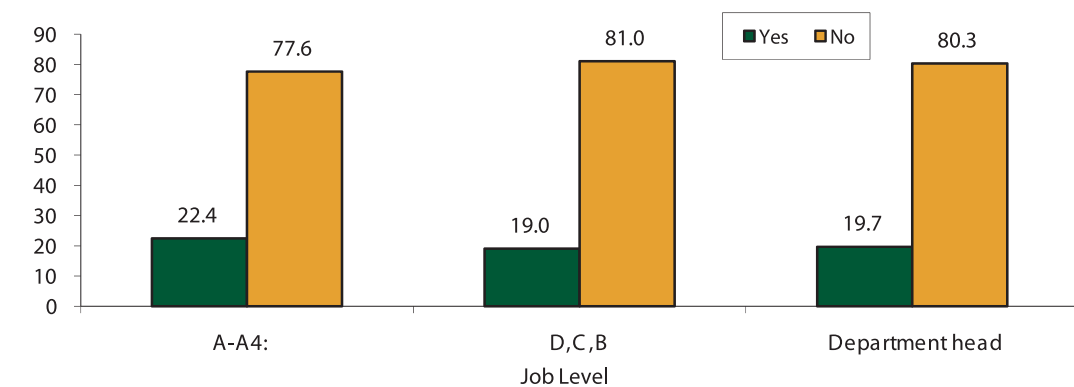
3. Blowing the Whistle on Corruption and the Trust of Citizens in Anti-Corruption Systems

3.1 Exposure to Acts of Corruption

Officers at high levels are the most susceptible to corruption and witness the most of it among the other job categories in public institutions, 60.1% of public officers think that the process of reporting corruption is a difficult one.

The data showed that 22.4% of public officers with levels (A-A1) in the West Bank were exposed to or witnessed a corruption act in the last three years, and this was the highest proportion in comparison with the remaining job levels covered by the survey sample, for it was 19.0% for the officers with job ranks of (B, C, D), and 19.7% for public officers who were section heads. The survey results also showed that male officers were more ready to report corruption than females, for while 54.1% of males who were exposed to or saw a corruption act in the last three years reported it, 39.4% of females reported it. This can be understood in the context of the patriarchal culture which prevails in public institutions that mirrors the Palestinian society, and we mention here the lack of sufficient protection for women and the ease of taking vengeance from them or blackmailing them by their superiors at work, who are in most cases males and who have extensive authorities by which they control resources, decision-making sources and power while the woman who is a subordinate remains at the mercy of her superior, vulnerable to his blackmail and threats. This also reflects the lower proportion of females in top managerial levels than males.

Figure 15: Proportional distribution of public officers in the West Bank based on their exposure or witness to an act of corruption in the last three years, along with their gender, March – April 2010



The percentage of citizens covered by the household survey and who were exposed to an act of corruption or witnessed it and did not report it correlates with the percentage of officers who reported corruption at 22.4% vis-à-vis 77.6% who did not report corruption. This shows that the culture of reporting corruption in Palestinian society generally is still weak.

2.5 Public Services Administration

Bribery is not present in the provision of public services: 90.9% of public officers ascertained that public officers do not receive bribes in return for providing services to citizens.

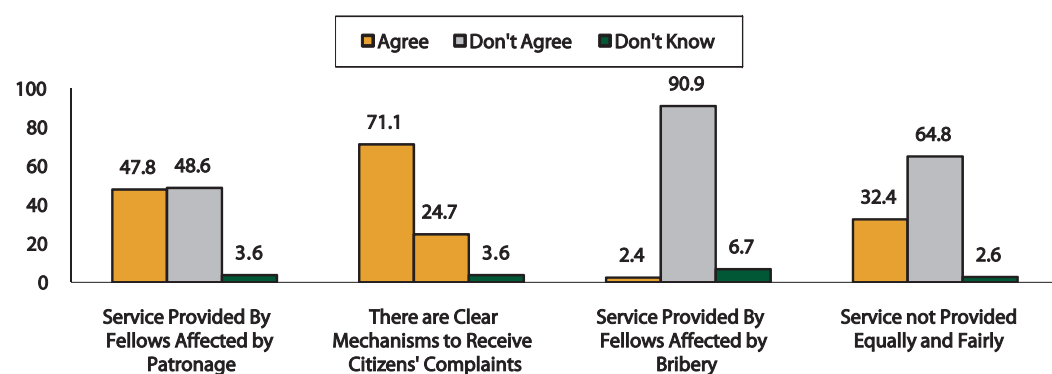
In regard to *Wasta*, favoritism and nepotism in providing services to citizens by public officers, 47.8% of them indicated that they are influenced by *Wasta* while 48.6% denied their being affected by it.

In regard to providing services fairly and equally, 32.6% of surveyed officers said they are provided fairly and equally, while 64.8% denied that. As we see, the percentage of surveyed officers who think that *Wasta*, favoritism and nepotism are widespread in the area of service provision is almost equal to those who deny that, which enhances the rise of the percentage of those who believe that there is an absence of fairness and justice in the provision of public services. For the existence of patronage, favoritism and nepotism leads to the weakness of fairness and justice in providing public services to citizens. This requires a pause and examination in order to know the motives and factors which lead to or help to increase this belief and take the necessary measures to limit them.

In regard to asking citizens to pay a bribe for providing services to them, 2.4% of them ascertained this, while 90.9% of public officers strongly denied their having asked for a bribe in return for providing a service.

In a question about the presence of clear mechanisms to obtain citizens' complaints and the notes and needs of the officers and take them into consideration, 71.1% ascertained that while 24.7% denied it.

Figure 11: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their stance on certain phrases relating to the administration of services in their institutions, March – April 2010



In comparing the results for the surveyed officers and the results of the researched families or citizens who believed there is special treatment (favoritism) in receiving public services, their answers ascertained that the majority believe there to be favoritism in providing health services, education, civil status, police, customs, taxes, legislation and courts, aid and social affairs, property and real estate services, traffic, professional licensing and companies, civil affairs services, public appointment services and services at crossings and borders. The highest percentage was for the public appointment service at 72.6% followed by health services at 70.4%.

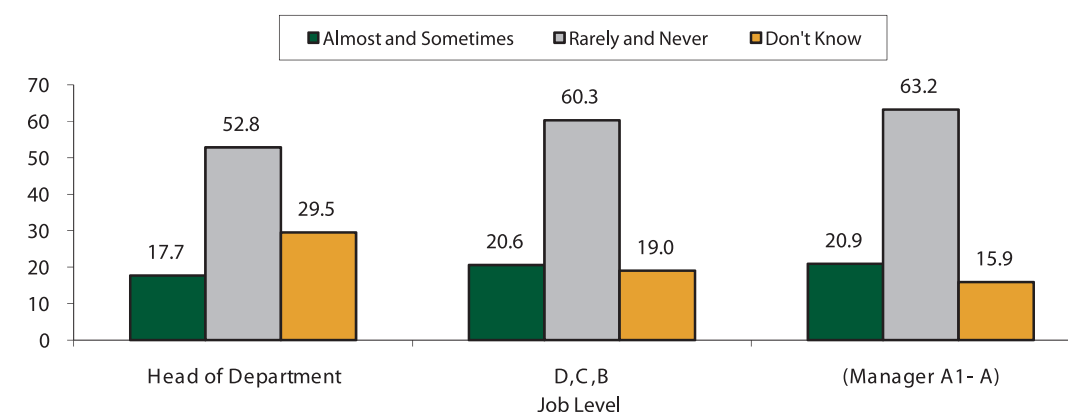
Based on the aforementioned, we recommend the necessity of adopting a clear and declared policy towards the use of *Wasta*, favoritism or nepotism in the process of public services provision and the taking of necessary measures, especially the mechanisms for receiving complaints, following them up and informing the complainants of their results and the mechanisms for accountability of whomever uses patronage, favoritism or nepotism, whether an officer or a citizen, pursuant to the articles and provisions of the Anti-Corruption Law issued on 20/6/2010.

2.6 Bidding and Tendering

The survey results showed that 4.2% of public officers who are section heads think that there are mostly exceptions made to the terms of tenders in their institutions, while 13.5% of them think that there are sometimes exceptions to the terms of tenders in their institutions. Those that have no idea about the subject (don't know) were relatively high (29.5%). This is attributed to the fact that department heads are mostly not aware of the process of tendering in their institutions.

Figure 12 shows the closeness of the percentage of public officers who are section heads to the percentage of those surveyed in the job levels (B, C, D) and the managers who think that there are mostly or sometimes exceptions to the terms of tenders, for the percentages were 17.7%, 20.6% and 20.9% respectively.

Figure 12: Proportional distribution of public officers in the West Bank based on their stance concerning the existence of exception-making in the terms of tenders in their institutions, along with their gender and level, March – April 2010

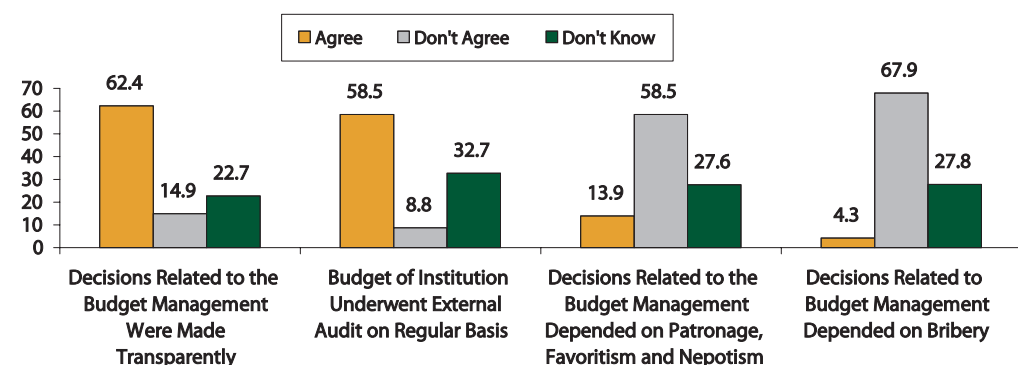


In regard to the procedures of contracting, 28.3% of surveyed officers in the top level (A – A1) strongly agreed that the process of making decisions specific to contracts occurs transparently, while 2.5% of them strongly denied that. 2.8% of surveyed officers in this rank strongly ascertained the basing of contracts on *Wasta*, favoritism and nepotism vis-à-vis 11.8% who strongly denied that.

In comparison, 24.3% of the (B-C-D) category strongly agreed that the process of making decisions specific to contracts occurs transparently, while 1.4% from the same category strongly disagreed.

As for the department heads, 25.8% strongly agreed that the process of making decisions specific to contracts occurs transparently, while 0.9% from the same category strongly disagreed. In regards to basing contracts on *Wasta*, favoritism and nepotism, 2.8% of the top category strongly agreed,

Figure 8: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their stance on certain phrases related to budget administration in their institutions, March – April 2010



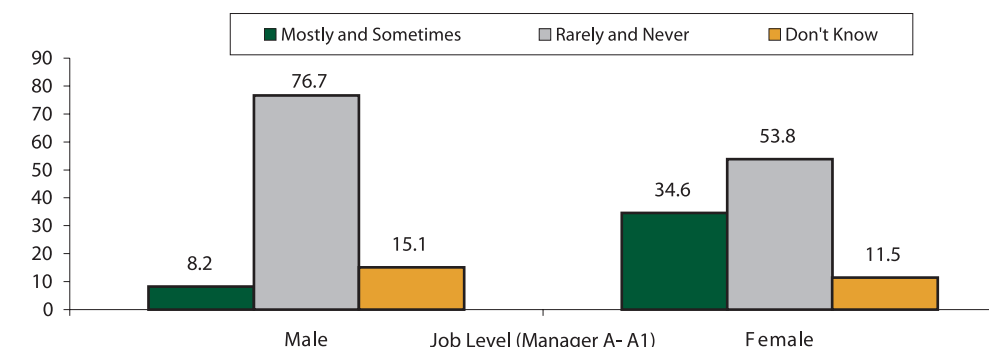
While 25.5% of surveyed public officers agreed that it is possible to influence the size of the budget of the institution that they work in through informal relations, 51.2% denied this. In regards to regular publication of annual financial reports, 62.3% confirmed this while 15.7% denied it.

In regards to the monitoring of financial systems, 69.6% ascertained the existence of an effective internal system of control while 14.7% of those surveyed denied this.

Regarding the existence of cheating and embezzlement problems in budget administration in public institutions, 0.7% of the males in the top level (manager A – A1) indicated that there are mostly problems of cheating and embezzlement in budget administration, while 11.5% of the same group of females indicated the same and the percentage from both genders was 5.5%. Also, 7.5% of males in the highest level indicated the presence of cheating and embezzlement sometimes in budget administration, while 23.1% of the same group of females indicated the same and the percentage from both genders was 14.4%. 53.4% of males in this level denied the existence of cheating and embezzlement in budget administration, while 42.3% of females denied the same and the percentage of those who denied from both genders was 48.5%.

We see that the percentage of females at the highest level were notably higher than the males at the same level in believing that there are problems of cheating and embezzlement in budget administration within public institutions. This can be attributed to reasons, including the female officers' responses being based on impression and not on the basis of practice or personal experience, or that the female officers surveyed were more honest in their response to this question than the males. Thus, we see that it is important to research this matter in a more focused, detailed manner in subsequent surveys.

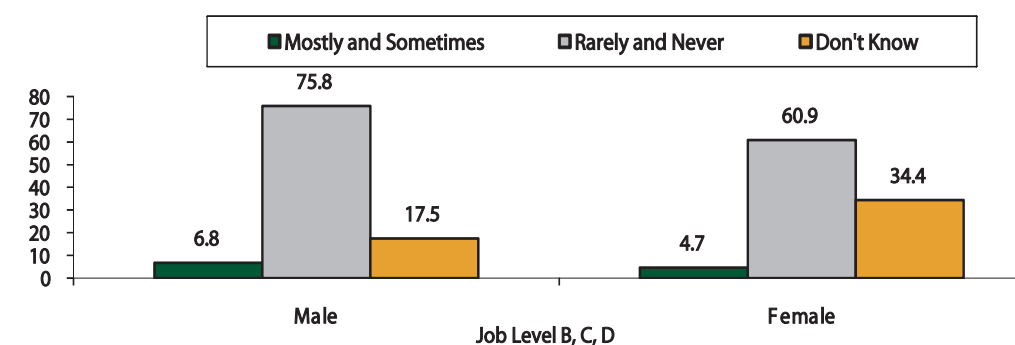
Figure 9: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their stance on the existence of cheating and embezzlement problems in the budget administration of their institutions, together with their gender and level, March – April 2010



On the other hand, 1.0% of male public officers in middle management (job levels B, C, D) indicated that there are mostly problems of cheating and embezzlement in budget administration, while there was no mentionable percentage of females within the same job level who believed there to be cheating and embezzlement in the budget. 21.4% of males in middle management indicated the presence of cheating and embezzlement problems sometimes in budget administration, while 15.6% of females in the same level see the presence of cheating and embezzlement problems sometimes in the public budget administration.

In comparing the results for males and females in senior management with the results for males and females in middle management, we see that male managers were more reserved in their answers to the question of the existence of cheating or embezzlement mostly or sometimes, than their colleagues in middle management (8.2%: 22.4%). The proportion of female managers who indicated the presence of cheating or embezzlement mostly or rarely, in relation to the proportion of those female managers in middle management who believed this was 34.6%: 4.7%. These differences are worthy of attention and further research where interesting and important results may be obtained about the methods of thinking, management and behavior among public officers based on social type and job level.

Figure 10: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their stance on the existence of cheating and embezzlement problems in the budget administration of their institutions, along with their gender and level, March – April 2010



margin of responsibilities and delegating authority so that officers are allowed to participate in the decision making process.

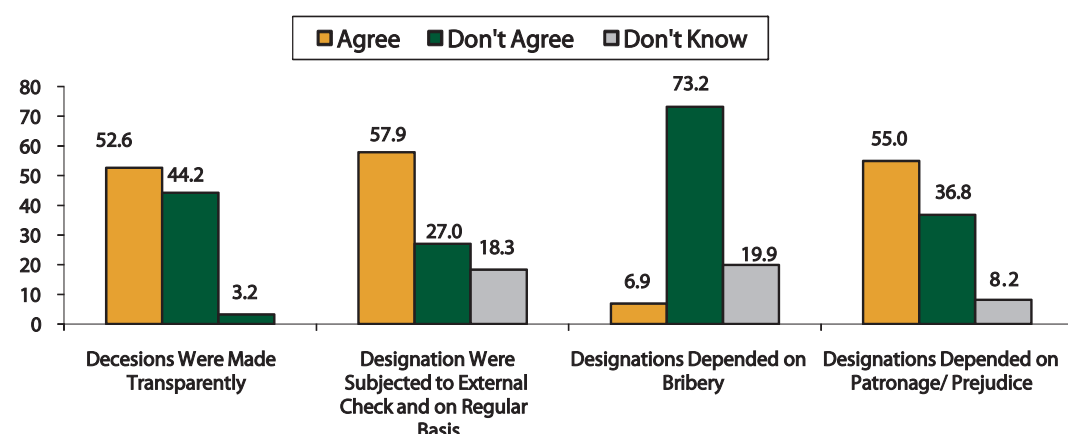
2.3 Appointments and Personnel Management

Appointments in public institutions are based on Wasta and not on bribery in the opinions of public officers.

The survey data related to personnel management in ministries and public institutions over the last two years shows that 44.2% of public officers think that there is an absence of transparency in making decisions, while 52.6% oppose them in that.

Regarding appointments, 73.2% of public officers opposed their being based on bribery during the last two years, while 55% of surveyed public officers agreed that appointments were based on *Wasta* and on favoritism. 69.3% of those surveyed in the household survey which AMAN conducted during the same period said that appointment in the public sector is not based on objective grounds. Once again we see that *Wasta* and favoritism are considered the most widespread forms of corruption in job appointments despite some improvements that were introduced into the appointment process, such as advertising vacancies, competition, written examinations and interviews which were held for this purpose. Thus there is still an impression among officers and citizens that appointments are affected by *Wasta* and favoritism.

Figure 6: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their stance on certain phrases related to personnel management in their institutions over the last two years, March – April 2010

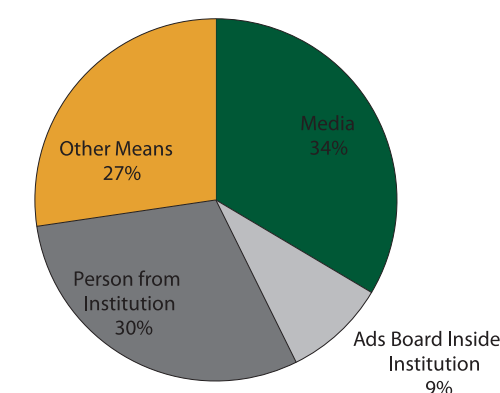


Regarding the way in which public officers know of the existence of vacant posts in their institutions, 63.3% denied that they knew about them through advertisement in the media, while 90% denied having seen the vacancies through the notice board in their institutions and 67.2% denied having seen the vacancies through another person. 36.7% of surveyed officers indicated that they knew about the vacancies through the media, 10% through the notice board and 32.8% through another person in the same institution.

In reading these results, it is apparent that the process of advertising vacancies in public posts does not happen through the media or through notice boards in public institutions. However, through

AMAN's notes and its follow-up of daily newspapers, some ministries and public institutions did advertise vacancies, for example but not limited to, the Ministry of Education and Higher Education, the Higher Judicial Council and the Central Bureau of Statistics, in addition to the General Personnel Council constantly advertising vacant public posts on its web page. Despite the measures taken to strengthen the environment of integrity and transparency in appointment procedures in the public sector, we ascertain the need to adopt and follow a systematic policy for publishing and advertising vacant posts in all local media, including advertisements inside institutions and on the web page. It is also necessary for the bodies that are delegated to oversee public institutions to ensure the process of publication and advertisement, with the Personnel Council executing a more effective role in revising the administrative decisions related to appointment, promotion, competitive examinations, etc.

Figure 7: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to the way in which they found out about the existence of vacant posts in their institutions over the last two years, March – April 2010



2.4 Budget Administration

Decisions related to budget administration in public sector institutions occur transparently, from the viewpoint of public officers, and are not affected by bribery or by Wata, favoritism or nepotism.

The survey results showed that 62.4% of public officers agree that decisions taken inside their institutions relating to budget administration were made transparently, while 14.9% opposed them.

Regarding the viewpoint of public officers on the effect of *Wasta*, favoritism or nepotism on decisions relating to the budget, 13.9% of the officers agreed while 58.5% disagreed.

4.3% of public officers agree that budget-related decisions in their institutions were affected by bribery, while 67.9% of them heavily object to that.

58.5% of those surveyed agreed that the budget is subject to regular external auditing, while 8.8% opposed that, and 32.7% said that they do not know whether it is subject to external auditing or not. This indicates the weakness of information flow among officers working in public institutions, which necessitates the encouragement of internal publication about the activities of the institution through its web page or through an internal bulletin that is internally distributed and publicized.

the level of integrity in them, from the viewpoint of public officers. 32.8% of the officers indicated that the level of integrity in the Ministry of Transportation is between low and totally absent, while 31.5% of public officers indicated that the Legislative Council suffers from weak integrity or a total absence of integrity. These were followed by the Ministry of Health at 27.2%. 12.4% of surveyed officers indicated that the Office of the President suffers from low integrity or a total absence of integrity, and it thus scored the lowest average among the group of institutions that were selected to find out the impressions of public officers about the level of integrity within them. The Ministry of Local Governance scored at the second rank in terms of the low percentage of surveyed officers (14.8%) who see that it suffers from low integrity or a total absence of integrity.

The Ministry of Education and Higher Education was the best in terms of the level of integrity, for 68.4% indicated the presence of a medium to high level of integrity in it, followed by the Ministry of Finance which gained advanced ranks in the level of integrity according to the responses of surveyed public officers at a percentage of 63.2%. The Ministry of Health scored third at 60.3% and the Supreme Judicial Council scored fourth with 54.1% of surveyed officers indicating a medium to high level of integrity in it. The Office of the Prime Minister came fifth at 52.6% and the Office of the President came sixth at 46.9%.

Figure 4: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their evaluation of the integrity of selected public institutions, March – April 2010

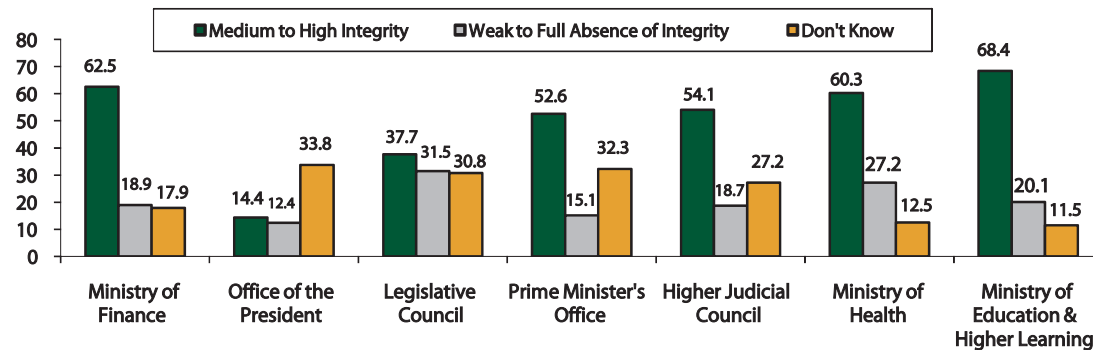
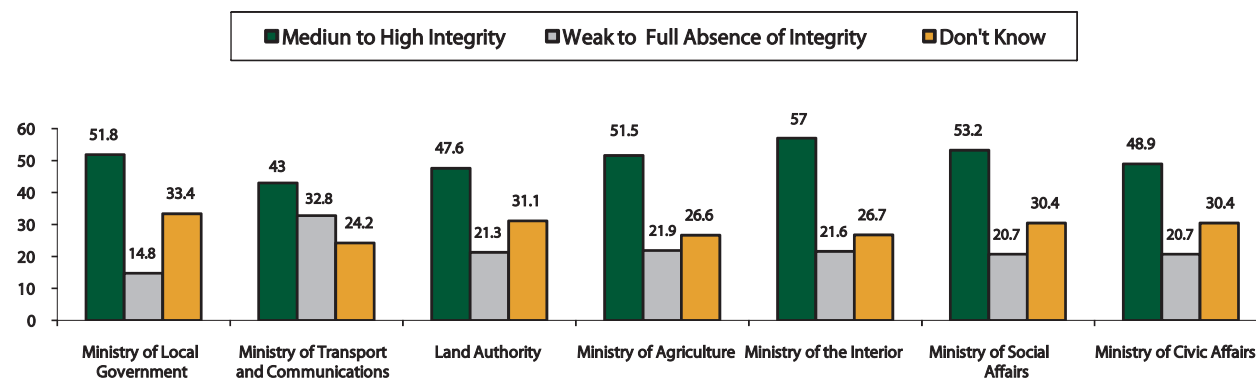


Figure 4 (continued): Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their evaluation of the integrity of selected public institutions, March – April 2010



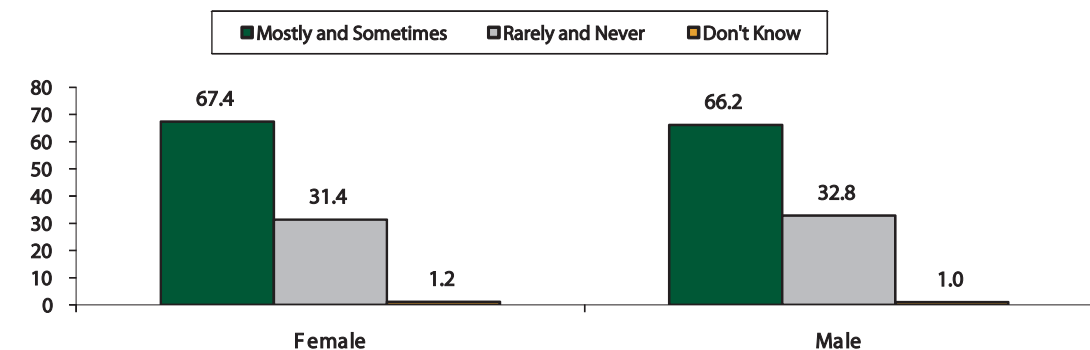
2.2 Decision Making

The process of decision making happens in an individual manner from the viewpoint of public officers of both genders.

The survey data showed that 36.9% of female public officers think that the process of decision making in their institutions happens mostly in an individual manner, and 30.5% of them think that it sometimes happens in an individual manner in their institutions. 30.5% of male public officers indicate that the process of decision making in their institutions happens mostly in an individual manner, and 35.7% of them think that the decision making process sometimes happens in an individual manner.

One third (33.3%) of officers of both genders indicated that the decision making process mostly happens in an individual manner vis-à-vis another third (33.4%) who thought that decision making sometimes happens in an individual manner, while 13.5% of public officers denied that the decision making process happens in an individual manner and 18.8% of the officers said that the decision making process rarely happens in an individual manner.

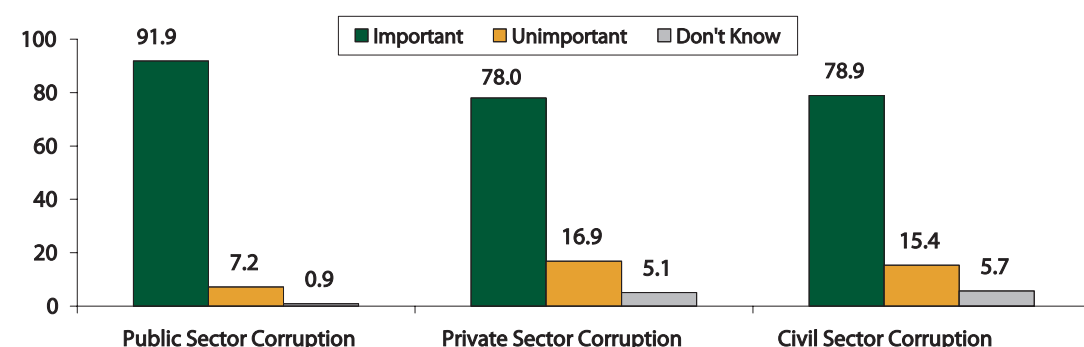
Figure 5: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their opinions on the individuality of decision making in their institutions and according to their gender, March – April 2010



The percentages shown in Figure 5 reflect a state of individuality in decision making in public institutions which may be one of the reasons for the spread of corruption. For there is no reinforcement of the principle of inclusion in the management of the decision making process, which weakens the process of accountability, one of the elements of the system of integrity in public institutions.

In regard to the centralization of the decision making process according to the responses of the public officers at varying functional levels, 23.4% of the officers at the level of (A-A1) indicated that the decision making processes are very centralized in the public institutions in which they work, while 19.2% of officers at the levels of (B-C-D) indicated that it is very centralized, in comparison with 20.8% of section heads in public institutions who see that the decision making processes are very centralized in their institutions. We thus see a convergence in the responses of surveyed staff at all functional levels on the extreme centrality of the decision making process. This must be taken into account in the process of public institution management in terms of widening the

Figure 2: Proportional distribution of public officers according to their attitudes towards the significance of specific problems in the West Bank, March – April 2010



1.2 The Most Widespread Forms of Corruption

Wasta, favoritism, and nepotism are the most widespread forms of corruption in the different sectors while bribery is the least widespread, and there is an increase in the phenomenon of personal use of resources in the viewpoint of public officers.

Regarding the amount and forms of the spread of corruption in the last four years, the results showed that *Wasta*, favoritism, and nepotism were the most widespread forms of corruption in the public, private and civil sectors from the viewpoint of public officers in the West Bank. Yet the degree of its spread varies between these sectors, while 87.7% of officers pointed to its spread in the public sector, 73.2% of those surveyed said that it is spread in the private sector and the civil sector gained second place after this in the percentage of spread of *Wasta*, favoritism, and nepotism, as stated by 74.0% of public officers. It is noteworthy here that the percentage of those surveyed in the household survey who said that *Wasta*, favoritism, and nepotism are spread in the public sector was 92.6%, while the percentage of those surveyed who saw that *Wasta*, favoritism, and nepotism are spread in the private sector was 61.2% and 53.2% in the civil sector.

This matter re-ascertains previous results of studies and opinion surveys that AMAN conducted in previous years about the spread of *Wasta*, favoritism, and nepotism in all sectors of Palestinian society, which is worthy of more attention and focus on intervention by the concerned parties, especially anti-corruption bodies, and which necessitates the continuation of awareness and mobilization campaigns against these forms in order to spread a comprehensive culture and awareness equally among all Palestinian citizens.

Regarding bribery, it came at the lowest rank in comparison to other forms of corruption, for 48.2% of surveyed officers indicated the spread of bribery in the public sector vis-à-vis 45.2% in the civil sector and 38.4% in the private sector. In comparing these results with the results of the household survey, we see a large gap relating to citizens' impressions on the spread of bribery for 75.7% indicated the spread of bribery in the public sector vis-à-vis 61.2% who think it is widespread in the private sector and 53.2% who think it is widespread in the civil sector.

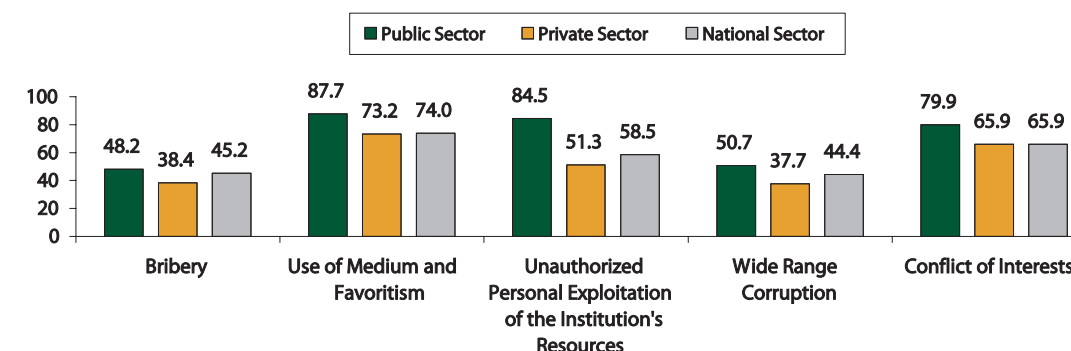
Once again this result ascertains previous results by AMAN in the sense that bribery is still not rampant in Palestinian society as is the case for favoritism and patronage. The percentage mentioned above, though, is higher than the percentages resulting from the studies and opinion

surveys carried out by AMAN. The results of the current survey have special significance since they reflect the responses and attitudes of public officers which can be described as honest due to their proximity to the practice of this phenomenon.

On the form of corruption related to unauthorized personal use of institutional resources, there was a clear difference between the public sector on the one hand and the private and civil sectors on the other, as the results showed that 84.5% of officers in the West Bank think it is spread in the public sector, in comparison with 51.3% in the private sector and 58.5% in the civil sector. When comparing with the results of the household survey, 82.2% of those surveyed indicated that the phenomenon of personal use of institutional resources is spread among the public sector, 72.3% of those surveyed indicated that it is spread in the private sector and 65.5% in the civil sector.

When we place this matter in the Palestinian cultural context we see that the concept and practice of citizenship and the maintenance of public property is still lacking among Palestinian citizens generally and influential officials particularly, who see it as their right to exploit public money and resources especially in the absence of effective monitoring and accountability.

Figure 3: Proportional distribution of public officers in the West Bank according to their viewpoint on the current spread of corruption, by form of corruption and sector, March – April 2010



In looking at Figure 3, it is clear to us that public officers consider that all the mentioned forms of corruption are spread in the public sector and at high rates, and they, in view of their position, are considered the most able to specify these phenomena.

2. Evaluation by Public Officers of the Performance of Selected Public Institutions

2.1 Integrity

The Legislative Council and the Ministry of Transportation are the institutions of least integrity, and the Ministry of Education and the Ministry of Finance are those of greatest integrity from the viewpoint of public officers.

In questioning public officers on the levels of integrity in a selected sample of official public institutions including three service ministries, the Council of Ministers, the Office of the President, the Supreme Judicial Council and the Legislative Council, the Ministry of Transportation followed by the Legislative Council ranked highest among all these institutions in terms of degradation of

Main Results

1. Impressions on Corruption

1.1 Awareness of the Concept of Corruption

AMAN has endeavored through its various activities to focus on making the public officer aware of the concept of corruption, the means of fighting it and avoiding the participation in it. The survey was keen to reflect this approach through a question raised which presented a group of practices and asked the officers to rate each as corruption or not.

The results of these indicators showed that that public officer is able to differentiate the practices of corruption from others. The results affirmed that officers know that the use of public resources for personal benefit is considered corruption, with 92.3% of officers having the view that a public officer using a government vehicle to carry out private and personal tasks is considered corruption. They also considered conflicts of interest as corruption, at a percentage of 87.0%. *Wasta*, favoritism and nepotism in promotions and appointments were also considered corruption at percentages higher than 88.8%. Receiving gifts for rendering a public service was classified as corruption where 97.3% of officers considered that the receipt by a public officer of gifts from the citizen in return for receiving the service is an act of corruption.

The rise in cost of living and unemployment, political instability and infighting, in addition to the corruption of the public sector are problems that public officers suffer from.

Corruption in the public sector came at eighth place among the top twenty most significant problems faced by Palestinian public officers, at a rate of 91.9%, while corruption in the private sector ranked seventeenth at a rate of 78% and ranked sixteenth in the civil sector at a rate of 78.9%.

As shown in Figure 1, the survey results indicated that the rise in the cost of living is the most significant problematic issue that receives the attention of public officers in the Palestinian West Bank according to the officers' responses, for 99.2% of public officers in the West Bank indicated that the rise in the cost of living is the most worrying problematic issue for them, followed by unemployment as a problematic issue that has the attention of 99.0% of officers, followed by the situation of political instability at 97% then the infighting between Fatah and Hamas at 92.8%, while food shortage received the least attention as a problematic issue according to the attitudes of the public officers, at a rate of 57.1%.

This was apparent in the responses of the public officers to the first question of the survey about a group of problems facing Palestinian society, and which the officers were asked to classify as important, not important or they do not know.

Figure 1: Proportional distribution of public officers according to their attitudes towards the significance of specific problems in the West Bank, March – April 2010

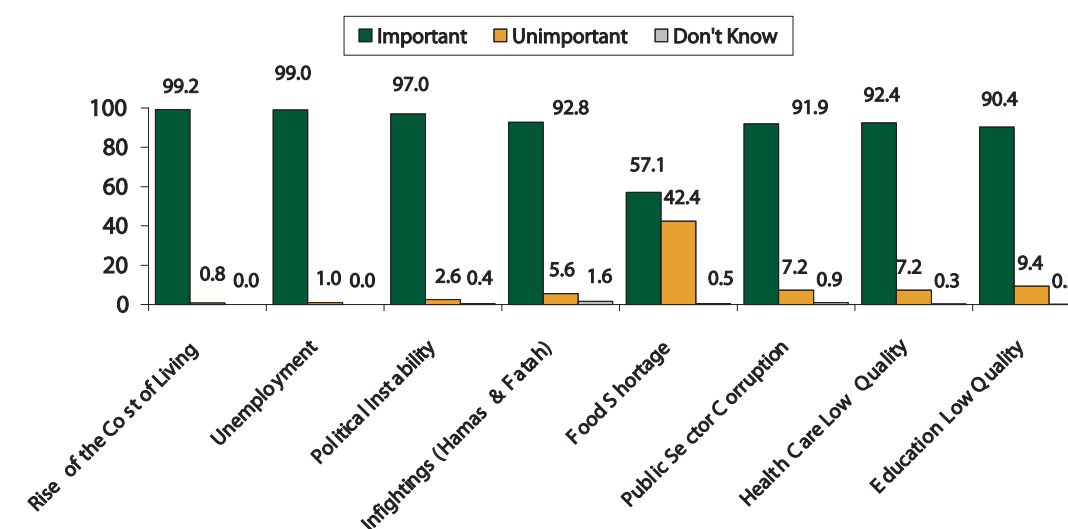


Figure 1 clarifies that Palestinian society, from the viewpoint of public officers, is riddled by numerous problems created by a reality in which citizens suffer from occupation, bad economic circumstances, infighting and corruption, for no single problem of those that were raised was not important to the officers, which ascertains that Palestinians suffer from the twenty problems raised, in their viewpoint. The attitudes of the officers were very similar to those of families to the same question that was raised to them in an independent survey which targeted them. For 98.9% of those surveyed stated that the problem of the rise of cost of living is among the foremost in terms of significance, followed by the problem of unemployment at a rate of 97.5% then the problem of the falling standard of medical care at a rate of 92.4%. However, it is striking that the problem of food shortage received 72% of voices of those surveyed in the household survey vis-à-vis the percentage of 57.1% among public officers.

Regarding the problem of corruption, its degree of importance to public officers and the ranking of corruption in the three sectors (public, private and civil) in terms of its degree of importance and its effect on them, 91.9% of public officers indicated that corruption in the public sector receives their attention vis-à-vis 87.9% of those surveyed in the household survey, and 7.2% of public officers indicated that it is not important. The results showed the closeness in attitudes among the public officers surveyed regarding corruption in the private and civil sectors, where corruption in the private sector had the attention of 78.0% of them, vis-à-vis 78.9% that saw an important effect of the problem of the spread of corruption in the civil sector on their living conditions. These results were comparable to the results of the household survey for the results were 76.7% and 76.4% respectively.

Concepts and Definitions

Age:

The completed age in years of the person enumerated, which is the difference between the date of birth and the survey reference period.

Marital Status

The status of those 12 years old and over in terms of marriage traditions and laws in the country. May be one of the following cases:

- **Never married:** It applies if the person aged 12 years and over has not been married or legally engaged (according to customs and traditions applicable in the country).
- **Legally engaged:** It applies if the person aged 12 years and over has an official marriage document (issued by a competent court) but has not been actually married yet according to customs and traditions applicable in the country. The divorced, widowed, and married twice do not belong to this category. This category does not include individual male who is currently married and got engaged for the second time because he is classified as married.
- **Married:** It applies if the person aged 12 years and over is actually and officially married (according to customs and traditions applicable in the country) irrespective of his / her past marital status as well as of whether the couple were together during the reference period or not. The person married to more than one wife is classified as married.
- **Divorced:** The person aged 12 years and over who previously married and legally divorced but was not married again.
- **Widowed:** The married person aged 12 years and over whose marriage was ended by the death of the spouse and was not married again.
- **Separated:** The individual 12 years old and over who was married, but his/her marriage was revoked for some reason without any legal or official registration, and he/she did not marry again.

Educational Attainment:

It refers to the highest successfully completed educational attainment level. The educational level for persons aged 10 years and over .

Year of graduation of highest degree

It refers to the year in which the person obtained his/her highest formal educational as in the previous question.

Governance:

Governance expresses the practice of a political authority, and the administration of such authority of the society's affairs and resources as well as its socioeconomic development. Governance is a larger concept compared with government since it embodies the operations of the unofficial institutions, the civil society organizations, and the private sector in addition to the operations of the official state agencies including the executive, legislative, and judicial authorities as well as the public administration. The concept of governance also reflects the political, economic, and social practices of the authorities in running public affairs at all centralized and decentralized levels, i.e. the national, regional, and local levels.

Corruption:

To break a law or the regulations based on such law or to violate the approved general policies by the public servants for own or other people benefits or to consciously abuse the absence of the law for such benefits.

It is also the work resulted from the misuse or exploitation of public office to serve private purposes or obtain personal material or moral benefits.

Bribery:

To obtain money or other benefits for the implementation of an action or to refrain from implementing it in violation of accepted practices.

Favoritism:

Any work implemented on behalf of an individual or an entity to which the person is affiliated such as a party or a family or a region,... etc., without deserving it.

Nepotism:

Any preference in the service of one party over another without any right for the purpose of obtaining certain interests.

Wasta

Intervene on behalf of an individual or group without complying with work practices and necessary competence, such as the appointment of a person in a specific post for reasons of kinship or party affiliation despite the fact he/she is incompetent or does not deserve it.

Looting of public funds:

Obtaining state funds and dispose it unlawfully under various names.

Government public sector:

Includes all institutions of the three branches: legislative, judicial and executive.

Non-government organizations:

An independent entity established by agreement of at least seven persons to achieve legal purposes of public concern, without aiming to gain financial profits to be shared among them or for personal gain.

Private sector:

Includes all institutions owned by individual/s or part of an organization and its propose is for profit in most cases.

Conflict of interest:

Is a situation where an employment position or public office is exploited for giving priority or probable priority to favor special interests at the expense of public interest.

and corrections were added to the data entry program as part of the preparation for the data capturing of the pretest's questionnaires. In the actual data capturing of the pretest data, minor improvements were added to the data entry program to ensure user friendly interface and proper validation routines.

A general assessment of the experience

Strengths:

1. Effectiveness of training during the experimental period.
2. Effectiveness of fieldworkers in the field to fill in questionnaires with high quality and minimal number of errors.
3. Cooperation of respondents with fieldworkers was good.
4. Appropriate survey's tools, including the questionnaires.

Weaknesses:

1. Some of the questions were ambiguous to respondents
2. Lack of documentation regarding non-response cases (number and reasons)

General recommendations:

- Proper documentation of non-response cases
- Illustrate the methodology in consistent manner regarding the substitution of employees.
- Rephrasing of some of the questions that were unclear or ambiguous.
- Rearrangement of some of the questions on the questionnaire to ensure consistency and smooth interview.
- Reflect changes to the questionnaire on the data entry program.

Fieldwork operations:

The purpose of fieldwork operation is to collect the required data from its primary sources, and considered the most important stage in the implementation of any survey.

As a result, greater attention was given to the details of the fieldwork operations of the Governance survey to ensure the implementation is within the standards. These details included all of technical and administrative requirements, fieldwork procedures, recruitment procedures, training of fieldworkers, and provision of necessary physical requirements to successfully implement the survey.

Fieldwork procedures

Fieldworkers were instructed to work according to the following instructions:

1. Locate ministry by its name
2. Obtain listing of employees whose grade/position as head of division or above from the personnel department in the Ministry.
3. Include head of finance, procurement, and personnel units within the sample
4. Allocate 33% of the sample for branch offices of the ministries if available and by supervisory categories

using a table of random numbers to select staff from these categories.

5. Use of the table of random numbers of employees, regardless of the geographical location of the place of work of these employees.
6. The identification of employees who have been selected.
7. Set an interview date with the employees who have been selected.
8. Select a place to conduct the interview with the employees who have been selected.

Training and selection of fieldworkers

Qualified fieldworkers with previous experience in statistical data collection were selected to work in the data collection of the survey. Fieldworkers participated in specialized fieldwork training in which the details of the survey's questionnaires were explained thoroughly along with practical exercises to ensure clarity. A special attention was given on the uniqueness of the survey of Governance, including the questions, terminology, and concepts. The training program of fieldworkers included:

- Introduction to the Governance survey and its objectives
- Explanation of used terminology
- Procedures for data collection using the designated questionnaire

Distribution of the field work team:

The fieldwork team consisted of fieldwork coordinator, supervisors and fieldworkers. Every five fieldworkers were supervised by one supervisor. Fieldwork offices were used to facilitate the administration of fieldwork activities including the distribution and delivery of questionnaires, fieldwork editing during data collection, and preparation as well as submission of daily progress reports.

Data collection

Fieldwork activities had started on 23/03/2010 till 20/04/2010. The sample of the survey reached 864 employees in the West Bank. Fieldworkers were provided with all necessary requirements (i.e. questionnaires, sample list).

Data processing

Data processing phase includes many interdependent activities that aim to electronically capture the collected data to be ready for analysis. These activities are:

1. Office editing: Questionnaires were reviewed according to rules specified in special editing manual specifically designed for the survey. The purpose of this activity was to ensure that the questionnaires had no consistency errors, and no uncompleted questionnaires.
2. Programming and data entry stage: This stage included preparation of the data entry programs, setting up the data entry control rules to avoid data entry errors, and validation queries to examine the data after its being electronically captured.

Methodology

This chapter presents the scientific methodology that was adopted in the planning and implementation of the Governance Survey/public employees perception in the Palestinian Territory in 2010, including the methodology design of basic research instruments and methods of data collection, data processing and analysis of the survey's data.

Survey questionnaire:

The survey questionnaire on Governance is the main instrument for data collection, and thus its design took into consideration the standard technical specifications to facilitate the collection, processing and analysis of data. Because this type of specialized surveys is new to PCBS, relevant experiences of other countries and international best practices were thoroughly reviewed to ensure the contents and design of the survey's instruments are within international standards. The survey's questionnaire includes the following basic components:

Identification data:

The identification data constitutes the key that uniquely identifies each questionnaire.

The key consists of the questionnaire's serial number, ministry name and code according to the sampling frame of public servants 2007 and governorate code. The classification of localities/governorates is according to the Standard Administrative Classification that was adopted by a national committee composed of representatives of various national institutions, and applied by PCBS in the Population, Housing and Establishment Censuses 2007.

Data quality control:

A set of quality controls were developed and incorporated into the different phases of the survey including field operations, office editing, office coding, data processing, and survey documentation.

Survey's main indicators:

Main indicators cover areas based on personal experiences as well as other areas based on perceptions on different topics addressed by the survey including: living issues, decision-making in public sector, personnel administration, appointments in the public sector, budget management, services / contracts and tenders in the public sector, and reporting corruption if it occurs.

Sample and sampling frame

Target population

All employees in managerial positions in the ministries of the PNA in the West Bank during the survey's reference period. The target population did not include Jerusalem J1 and data collection was not possible in the Gaza Strip.

The sampling frame

Listing of the number of employees of the PNA distributed by ministries in the West Bank.

Sample size

The sample size of the survey was estimated to about 864 employee in the West Bank.

Sample design

The sample is stratified clustered systematic random sample. The design is comprised of these phases:

1. Ministries and public agencies (33)
2. Grade: Includes head of division, Department director (B, C, D), Director General (A, A1)
3. Sex (male, female)

Pretest

As part of the work plan for the survey on the perception of public servants – 2010, a pretest was conducted to examine the survey's instruments, training manual, implementation plan, data collection procedures, selection and training of fieldworkers, time estimates for various stages, and data entry program.

Pretest schedule:

The pretest was conducted in the West Bank only, it took three days during the period 07/03/2010 till 09/03/2010.

The sample:

Target population:

All employees in managerial positions in the ministries of the Palestinian National Authority in the West Bank

Sample size:

The sample size of the pretest was estimated to 30 public employee in the West Bank.

Training:

Five trainees were recruited for the pretest. The training for the pretest was for two days started on 03/03/2010 and ended 04/03/2010. The selected fieldworkers have experience in household surveys.

Achievement rates:

The daily achievement rate for each fieldworker is 4 completed questionnaire. The time estimate for the completion of one questionnaire was 35 minutes.

Response rate:

The total number of questionnaires collected during the pretest amounted to 30, of which 28 questionnaires were completed and 2 were partially completed.

Evaluation of data entry and editing procedures

Data entry programs were tested in advance using sample questionnaires. Improvements

Since 2002, successive Palestinian governments have taken steps to reduce corruption. The first of these was the 100-day plan which lay the foundation for a separation of powers, an independent judiciary, the rule of law, and the restructuring of government ministries and public institutions. This was followed by the 2004-2005 reform program and the 2008-2010 reform and development plan, as well as, more recently, the government program entitled, "Palestine: Ending the Occupation and Establishing an Independent State." However, the management of government spending, particularly in the area of grants and bonuses, purchases, appointments to high-ranking positions, budget decisions, and policies of relevance to priorities and approaches, is still somewhat weak due to the broad discretionary powers [enjoyed by government entities] and political interventions.

At the same time, societal participation in the war on corruption and the construction of an effective integrity system are still faltering. For despite the fact that a number of institutions have launched activities aimed at combating corruption, these initiatives have remained limited and weak as a result of a lack of interaction with other institutions, the absence of a law that guarantees the right of access to information, and the lack of agencies which specialize in fighting corruption. It was in response to this lack that on 9 March, 2010 the Anti-Corruption Commission was established on the basis of a law approved by the President of the Palestinian Authority in the context of the efforts being made to fight corruption on both the governmental and non-governmental planes. The aforementioned law grants the commission broad-ranging powers to prosecute all forms of corruption. In addition, it incriminates Wasta, favoritism and nepotism, which are now subject to deterrent criminal penalties. Moreover, in keeping with the provisions of the new law, the investigation of corruption-related cases and their prompt referral to the courts are among the most important functions of the aforementioned commission. Moreover, the commission will be assisted in carrying out such functions by the recent establishment of a special corruption crimes court which specializes solely in corruption-related cases referred to it by said commission.

Introduction

This report presents AMAN's view of the results of the survey of attitudes of public officers that AMAN carried out in cooperation with the World Bank and the Palestinian Central Bureau of Statistics in March – April 2010, and which targeted 865 public officers in 33 ministries and government bodies in the West Bank only, since it was not possible to execute the survey in Gaza due to the lack of cooperation of the government there.

The survey, which targeted public officers, aims to gather a group of indicators related to governance and corruption in the Palestinian territories, and to reveal the attitudes of public officers towards a group of issues specific to public sector institutions, through a special survey form containing a number of questions specialized in different areas. The following are the most important areas which will be covered by this report:

First: Impressions on Corruption

This section aims to present and analyze the opinions of public officers which reflect the degree of their awareness of the concept of corruption and their evaluation of the extent of its manifestation as a phenomenon in public, private and civil sector institutions. The report also shows the most widespread forms of corruption in Palestinian institutions from the viewpoint of public officers.

Second: Evaluation by Public Officers of the Performance of Selected Public Institutions

The survey focused in part of its questions on gaining the opinions of public officers and their own evaluations of the performance of public institutions with regards to integrity, the decision making process, appointment and personnel management, budget administration, public services administration, contracting and tendering.

Third: Whistle-blowing on Corruption and Officers' Trust in Anti-Corruption Systems

Due to the importance of the presence of a culture of blowing the whistle on corruption, part of the survey form was allocated to research this subject. In this part, the focus will be on the degree to which such a culture is present and the reasons for not reporting corruption, in addition to the trust of public officers in anti-corruption systems, their knowledge of the institutions working in this field and their evaluation of the institutions' effectiveness.

Fourth: Conclusions and Recommendations

In its final section, the report will present a number of conclusions and recommendations based on the survey results and AMAN's analyses.

General Overview

Thanks and Acknowledgements

The Coalition for Accountability and Integrity-AMAN thanks the Prime Minister Dr. Salam Fayyad and the revered Council of Ministers, in addition to all officers of the public sector in the West Bank for their hosting the researchers in their places of work and answering the questions in the survey form. In addition, AMAN thanks and acknowledges the work team in the Palestinian Central Bureau of Statistics beginning with the acting head Mrs. Ola Awad, Head of the Research Team, Mr. Mustafa Khawaja and all technical and field researchers for their dedicated work in implementing this survey at the highest levels of professionalism and credibility. We also warmly thank the World Bank for funding the survey, especially Mr. Mark Ahlern and Mrs. Nithia Nigragan for the added value that they gave to the survey and the process of analysis. Finally, we thank the AMAN staff in Ramallah and Gaza, headed by the colleague Hama Zeidan, for their rich contribution in easing the work of the research team, analyzing the results of the survey and preparing this report.

The Palestinian political situation and its implications for economic and social conditions represent a special case. For despite the numerous agreements that have been signed with Israel, the Palestinian Authority does not enjoy sovereignty or full control over the territories for which it has responsibility in the West Bank and Gaza Strip. Consequently, the process of institutional and legislative development in the Palestinian National Authority faces major challenges. Add to this the fact that the Palestinian-Israeli agreements which have been signed have not put a stop to the decades-long Palestinian-Israeli conflict, as a result of which the political stability necessary for the drawing up of national plans and strategies is sadly lacking.

Needles to say that the Israeli occupation plays a major role in the spread of corruption in the Palestinian territories by impeding the work of those engaged in law enforcement and preventing the arrest and prosecution of those involved in corruption, since the occupation authorities provide such individuals with political cover and safe haven while, in addition, facilitating the processes of smuggling and money laundering.

The internal power struggle in Palestine has further exacerbated the problem, having led to a split between the West Bank and the Gaza Strip. This split has reflected negatively on the overall process of state institutions building, development, democratization, the peaceful transfer of power and good governance, especially in light of the absence of a role for the Legislative Council. The latter constitutes one of the most important institutions for the fight against corruption, be it through its monitoring role over the executive authority (thereby reinforcing this authority's commitment to fairness, transparency and accountability in its management of public affairs and public funds), or through its legislative role in the construction of a legislative system which effectively combats corruption.

The divide that has occurred in the political and geographical system between the two halves of the country has been accompanied by a lack of transparency and a lack of free access to and exchange of information. As a result, it has become difficult for citizens to create a basis for holding public officials accountable. This situation has encouraged the monopolization of power and resources and the exclusion of certain people or groups from jobs in the public sector. It has also reinforced a culture that stresses belonging to a family or a particular political faction or institution, which has caused personal and individual interests to hold sway over public and shared interests.

In order to combat corruption effectively, it is important that there be political will on the part of senior officials in the Palestinian Authority and representatives of political parties and powers. However, despite attempts made by the Palestinian Authority to demonstrate its willingness to combat corruption, such as the adoption of the United Nations Convention Against Corruption, the issuance of an official decree calling for the formation of a national team devoted to prepare a strategic national plan to combat corruption, it has nevertheless failed to follow up on these attempts with serious practical steps. Add to this government agencies' reluctance to bring to justice those high-ranking officials who are suspected of being implicated in corrupt practices, a fact which has perpetuated a lack of accountability and a failure to prosecute such individuals. This phenomenon may also contribute to the spread of corruption among middle and low management employees due to the fact that they know ahead of time that there is no accountability and no willingness to prosecute corruption-related crimes. As a result of these factors combined, citizens have become skeptical of the measures being taken to combat corruption.



Coalition for Integrity and Accountability - AMAN

Main office: Ramallah, Irsal St, Remawi Building, 1st floor

Tel: +970 2 2974949 \ +970 2 2989506

Fax: +970 2 2974948

P.O.Box 69647 Jerusalem 95908

Gaza office: Al-Hasham Building, Al-Halabi street

Tel: +970 8 2884767

Fax: +970 8 2884766

Email: aman@aman-palestine.org

Website: www.aman-palestine.org

Design and print by: ZEINA tech'n design - www.zeinatech.com

Contents

Thanks and Acknowledgements	04
General Overview	05
Introduction	07
Methodology	08
Concepts and definitions	12
Main Results	14
1. Impressions on corruption	14
1.1. awareness of the concept of corruption	14
1.2 the most widespread forms of corruption	16
2. evaluation by Public Officers of the Performance of Selected Public Institutions	17
2.1 integrity	17
2.2 decision making	19
2.3 appointments and personnel management	20
2.4 budget administration	21
2.5 public services administration	24
2.6 bidding and tendering	25
3. Blowing the Whistle on Corruption and the Trust of Citizens in Anti-Corruption Systems	27
3.1 Exposure to Acts of Corruption	27
3.2 reasons for not blowing the whistle on corruption	28
3.3 causes of corruption	31
3.4 Knowledge of the Bodies Authorized to Combat Corruption	34
Conclusions	35
Recommendations	37
Tables	39

Public Officers Survey Result Analysis

for Governance Indicators and Anti-corruption

September 2010