

تقرير بعنوان
واقع قيم النزاهة و مبادئ الشفافية و نظم المساءلة
في اجراءات التعيين في المنظمات الاهلية في محافظات غزة

اعداد الباحث
عبد المنعم الطهرابي

اكتوبر 2011

ملخص تنفيذي لنتائج التقرير

بينت نتائج التقرير ان المنظمات الاهلية العاملة في محافظات غزة لديها التزام بقيم النزاهة بمعدل 78%، و مبادي الشفافية بمعدل 75%، و نظم المحاسبة بمعدل 68% وقد تفاوتت المحاور الفرعية حيث جاءت النتائج الفرعية للتقرير كالتالي

- 86% من المنظمات الاهلية تعمل على نشر اعلانات الوظائف الشاغرة داخليا ، في حين ان 60% من تلك المنظمات تنشر اعلاناتها خارجيا في الصحف المحلية و يعود سبب انخفاض نسبة النشر في الصحف المحلية لمن الحكومة في غزة من ادخال الصحف المحلية منذ العام 2006، و ايضا لعدم موافقة الممول من نشر الاعلانات في الصحف الصادرة في غزة.
- 71% من المنظمات الاهلية لديها دليل اداري معتمد من مجلس الادارة يحدد السياسات العامة للتعيين ، و ارتفاع النسبة هنا يعود لاشتراطات الممولين في ضرورة و جود انظمة ادارية و مالية مكتوبة للمؤسسات الاهلية كشرط للحصول على التمويل بهدف تعزيز قيم النزاهة و الشفافية ، و قد ساهمت المؤسسات المانحة بشكل كبير في تطوير قدرات تلك المنظمات الادارية و المالية المكتوبة و الموثقة حسب المعايير الدولية.
- 79% من المنظمات الاهلية لديها نظام تقييم لاداء للموظفين
- 76% من المنظمات لديها موقع الكتروني فاعل تنشر فيه اخبار المنظمة و اهم التقارير الادارية و احيانا المالية .
- 74% من المنظمات ترى ان التعيين يتم وفق شروط السلامة الامنية و الانتماء الحزبي
- في حين ان 86% من العينة ترى انه لا يتم الفصل من الوظيفة لاعتبارات سياسية.
- 64% من المنظمات عين الدراسة لديها التزام بمدونة السلوك .
- 72% من المنظمات لديها اليات واضحة للشكوى و تقديم الاعتراضات على اجراءات التعيين .
- 71% تتوفر لديها سياسة واضحة و مكتوبة للتوظيف و الترقيات و التنسيب للمشاركات الخارجية.
- 81% من المنظمات تعتقد بان موظفيها لديهم المعرفة باليات الابلاغ عن الفساد.
- 32% من المنظمات المستهدفة تلقت حالات اعتراض و تظلم على اجراءات التعيين.

المقدمة

ساهمت المنظمات الأهلية الفلسطينية وما زالت بدور كبير في الحفاظ على المجتمع الفلسطيني وتطوره، وذلك من خلال لعبها دور مهم في الحفاظ على الهوية الفلسطينية وتعزيز الصمود الفلسطيني في وجه الاحتلال الإسرائيلي، حيث عملت خلال فترة الاحتلال على تقديم العديد من الخدمات الإغاثية والاجتماعية والصحية، والتي كانت تشهد قصور واضح حيث لم يقدمها الاحتلال للمواطنين.

ومع نشوء السلطة الوطنية الفلسطينية، لم يتراجع دور المنظمات الأهلية، بل زاد عددها، وتعددت أهدافها ومجالات عملها بما يتماشى والمرحلة الجديدة، حيث أخذت تلك المنظمات في التركيز على قضايا الديمقراطية، حقوق الإنسان، التنمية، حقوق النساء. وازداد انفتاح تلك المنظمات على المجتمع الدولي، مما ساهم في تبادل الخبرات بين تلك المنظمات والمنظمات الدولية العاملة في نفس المجال، وقد ساهم هذا الانفتاح بشكل واضح في تبني العديد من المفاهيم الجديدة، والتي تتماشى والمعايير الدولية للتمويل والتنمية المجتمعية، مثل الحكومة، الحكم الصالح، النزاهة والشفافية، الجندر والعديد من المفاهيم الأخرى التي وضعت تلك المنظمات أمام تحديات جديدة ومتطلبات إعادة الهيكلة والبناء، حيث بدأت تلك المنظمات في بناء أنظمتها الإدارية والمالية، وإستراتيجيتها وهيكلها بما يتماشى وتلك المتطلبات بهدف الحصول على التمويل من جهة، وتطوير العمل بما يتماشى والرؤية الدولية للعمل الأهلي من جهة أخرى.

ومع دخول المنظمات الأهلية تلك المرحلة، بدأت تظهر العديد من التحديات الجديدة أيضاً على المستوى الداخلي لتلك المنظمات تمثل في قدرة تلك المنظمات في موائمة أنظمتها، وسياساتها الداخلية، لاسيما سياسة التعيينات وإجراءات التوظيف مع المتطلبات والتي تساهم في تعزيز قيم النزاهة ومبادئ الشفافية ونظم المحاسبة، بهدف الحد من الفساد في سياسات التعيين.

أولاً: منهجية التقرير

نظراً لأهمية تعزيز قيم النزاهة و الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي الفلسطيني، وذلك من خلال رصد بيئة عمل تلك المنظمات والتعرف على مدى التزامها بتلك القيم والمعايير، فإن التقرير ومن خلال دراسة ميدانية لعينة عشوائية من المنظمات الأهلية في غزة، حاول تسليط الضوء على تلك القيم من خلال التعرف على آراء العاملين في المنظمات الأهلية من جهة، ومراجعة أدبيات وإصدارات المنظمات المستهدفة من جهة أخرى. حيث سعى التقرير إلى تحقيق الهدف التالي:

تشخيص ورصد بيئة النزاهة والشفافية والمساءلة في قطاع المنظمات الأهلية من خلال التعرف على مدى انتشار الوساطة والمحسوبية والمحاباة في التعيينات.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف فقد تم استهداف عينة عشوائية مكونة من 53 منظمة أهلية عاملة في قطاع غزة تتطبق عليها المعايير التالية:

1. منظمة أهلية مسجلة قانونياً.
2. تقدم خدمة حيوية ومؤثرة في مجتمع (حقوق إنسان، قضايا نسوية، شباب، تنمية ريفية، صحة، تعليم).
3. تخدم شريحة كبيرة من الجمهور.

حيث تم توزيع 53 استبانة على المنظمات الأهلية المستهدفة خلال الفترة الممتدة من 2011/10/15م وحتى 2011/10/30م، حيث توزعت تلك المنظمات على محافظات غزة الخمس.

ثانيا: الإطار المفاهيمي

كما أوضحنا سابقاً فإن التقرير حاول تسليط الضوء على بيئة النزاهة والشفافية والمساءلة في المنظمات الأهلية العاملة في قطاع غزة من خلال التعرف على مدى انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية والمحاباة.

لذا فإنه من الضروري قبل التعرف على نتائج الدراسة الميدانية التطرق للعديد من المفاهيم التي ستساهم في فهم أشمل لنتائج الدراسة.

١. الإطار القانوني الناظم لعمل المنظمات الأهلية:

يمثل قانون الجمعيات والهيئات الأهلية رقم (1) لسنة 2000 ولائحته التنفيذية رقم (9) لسنة 2003 الأساس القانوني الذي ينظم حق ممارسة النشاط الأهلي وتأسيس الجمعيات والهيئات الأهلية وشئونها.

حيث وضع القانون بعض الأحكام العامة التي تتناول تعزيز الإدارة الرشيدة في القطاع الأهلي مستندة إلى قيم النزاهة، ومبادئ الشفافية ونظم المساءلة^١.

٢. مفهوم الفساد:

عرفت منظمة الشفافية الدولية الفساد على أنه "كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة"^٢.

ومن ناحية أخرى فقد عرفت ائتلاف أمان الفساد على أنه "سوء استخدام المنصب العام (الوظيفة) من قبل مسئول للحصول على مصلحة خاصة (مادية أو غيرها) لنفسه أو لعائلته أو مجموعته أو حزبه"^٣.

وتتجلى ظاهرة الفساد بمجموعة من السلوكيات يمكن إجمالها بالتالي:

ب. الوساطة : تعني 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.

^١ - فاطمة، الميقاتي، مساءلة العمل الاهلي، دراسة تقييمية، ص 9

^٢ مصلح، عبير، النزاهة و الشفافية في مواجهة الفساد، ص 59

^٣ - عمرو، زياد، المنظمات الاهلية و الفساد، ص 29

- ج. المحسوبية: وتعني تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي لها الشخص مثل حزب أو عائلة أو منطقة دون أن يكونوا مستحقين لها.
- د. المحاباة: تفضل جهة على أخرى في الخدمة بغير حق للحصول على مصالح معينة.

٣. مفهوم النزاهة:

هي مجموعة من القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل، ويتطلب توفير النزاهة توفير عدد من الضمانات التي تقف في وجه مظاهر الفساد المختلفة وتضمن عدم وجود تضارب في المصالح يمكن أن يحسم لصالح الفرد المعني ضد المصلحة العامة^١.

٤. مفهوم الشفافية:

يعرف كتاب النزاهة العربي الشفافية بأنها "وضوح الأنظمة والإجراءات داخل المؤسسة في العلاقة بينها وبين المنتفعين من خدماتها، وعلنية الإجراءات والغايات والأهداف في عمل المؤسسة، وكذلك ربط الشفافية بوجود سياسة عامة للإفصاح عن المعلومات وضمان حق المواطن في الحصول على المعلومات اللازمة عن أعمال الإدارات العامة"^٢.

وتعرف مدونة الأخلاقيات والقواعد السلوكية للعمل الأهلي الشفافية على أنها "توفير المعلومات الموثوقة والآنية المتعلقة بالنشاطات والإجراءات والقرارات والسياسات التي تتخذها المؤسسة الأهلية وضمان حرية الوصول إليها"^٣.

من هنا يبدو واضحاً أن الأساس في مفهوم الشفافية هو حق المواطن في الحصول على المعلومات، وإذا ما ربطنا هذا المفهوم، بمفهوم الشفافية بالإجراءات الإدارية المتبعة في سياسات التعيين فإن هذا يعني:

- العمل ضمن إجراءات واضحة ومعلنة في سياسة التعيين.
- تبني إجراءات مكتوبة ومعلنة الموارد البشرية في المؤسسة من الممارسات غير المهنية، بما فيها أسس التوظيف، والتقييم، والتدريب والترقيات وسلم الرواتب.
- تبني إجراءات واضحة ومعلنة في تشكيل واختيار لجان المقابلات.

^١ - النزاهة و الشفافية في محاربة الفساد ،ص 22

^٢ مدونة الاخلاق و القواعد السلوكية الخاصة بالشفافية و المساواة بالعمل الاهلي ، ص 6

^٣ المصدر السابق ،ص 6

٥. مفهوم المساءلة:

تعني المساءلة وجود آليات لتقديم تقارير حول استخدام موارد المؤسسة وتحمل المسؤولية من قبل المسؤولين عن الإخفاق في تحقيق أهداف الأداء المحدد^١.

فيما يعرف كتاب النزاهة العربي في مواجهة الفساد المساءلة على أنها "واجب الموظفين العامين تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم، وتفسيرهم لقراراتهم، ومدى نجاعتهم في تنفيذها، حتى يتم التأكد أن عملهم يتفق مع قيم الديمقراطية وأحكام القانون وأصول وقواعد العمل السليم".

ويرتبط بمفهوم المساءلة مباشرة "مفهوم المحاسبة" والذي يعني "خضوع الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية إزاء قراراتهم وأعمالهم ويتمثل ذلك بمسؤولية من يشغلون الوظائف العامة أمام مسؤوليهم، وهكذا حتى قمة الهرم في المؤسسة"^٢.

٦. مفهوم مدونة السلوك:

تعني مدونة السلوك اعتماد معايير لأخلاقيات وسلوكيات العمل في إطار المؤسسات العامة، تحدد للعاملين فيها مجموعة السلوكيات والقيم الواجب مراعاتها أثناء مهماتهم وفي علاقاتهم مع الجمهور، وهي في العموم التزام أخلاقي طوعي من قبل الموظفين، حيث يكون الضمير أداة رقابية داخلية فعالة.

إن مدونات السلوك تعتمد على مبادئ أساسية تنتهجها المؤسسة وينتجها الموظفون أثناء تأدية الخدمة وهي:

١. منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل (النزاهة).
٢. وضوح الأنظمة والإجراءات داخل المؤسسة (الشفافية).
٣. تقديم البيانات والتقارير الدورية عن أداء المؤسسة ومدى النجاعة في التنفيذ (المساءلة).

مدونة سلوك المؤسسات الأهلية الفلسطينية:

جرى إعداد هذه المدونة من قبل الاتحادات والشبكات في القطاع الأهلي وهي: الاتحاد العام للجمعيات الخيرية، شبكة المنظمات الأهلية، الهيئة الوطنية للمؤسسات الأهلية الفلسطينية، الاتحاد العام الفلسطيني للمنظمات غير الحكومية، وقد ساهم مركز تطوير

^١ - مدونة الاخلاقيات، مصدر سابق، ص 7

المؤسسات الأهلية بتشكيل ائتلاف أهلي لمدونة السلوك، حيث تم إعداد المدونة من خلال مشاركة 200 مؤسسة أهلية، وساهم ائتلاف أمان بمراجعتها النهائية من خلال الإعداد للأحكام التي تتعلق بالشفافية والمساءلة وتضارب المصالح، وفي عام 2008 تم توقيعها من أكثر من 400 مؤسسة أهلية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

ثانياً: واقع المساءلة والشفافية في منظمات العمل الأهلي في غزة

حاولت الدراسات والأبحاث المتعلقة بدراسة واقع المساءلة والشفافية في المنظمات الأهلية في فلسطين بشكل عام وقطاع غزة بشكل خاص، تسليط الضوء على منظومة النزاهة والشفافية والمساءلة في منظمات العمل الأهلي بهدف السعي إلى التعرف على مواطن الخلل، وتقديم الحلول لمساعدة هذا القطاع الهام، في تطوير آليات عملية لتحقيق أهدافه بما يتماشى ومبادئ الحكم الصالح القائم على محاربة الفساد بكافة أشكاله المالية والإدارية السياسية.

وقد كان الاهتمام واضح في قطاع المنظمات الأهلية بتطوير تلك المنظومة من القيم لما يمثلها هذا القطاع من أهمية في عملية التنمية الاقتصادية حيث بينت الدراسات أن المنظمات الأهلية تشغل آلاف المواطنين بجانب مؤسسات القطاع الخاص بتقديم ما نسبته 100% من خدمات التعليم قبل المدرسة، وحوالي 85% من خدمات تأهيل المعاقين، و 60% من خدمات الرعاية الصحية الأولية، وحوالي 100% من خدمات محو الأمية في مناطق السلطة الوطنية¹.

وحتى يستطيع القطاع الأهلي القيام بواجبه فإنه أصبح من الضروري أن يتمسك بمبادئ الشفافية ونظم المساءلة وقيم النزاهة، مما يساعد على إعطائه مصداقية أكبر لدى كافة الجهات التي تعامل معها سواء الجهات المانحة أو الجهات المستفيدة.

ومن خلال قراءة سريعة لاهم نتائج الدراسات و استطلاعات الرأي في هذا المجال يمكننا التوصل الي النتائج التالية:

في استطلاع للرأي نظّمته مؤسسة امان خلال فبراير 2008 هدف الي استطلاع اراء مدراء المنظمات الاهلية باوضاع المنظمات الاهلية و مدى مراعاتها لقيم النزاهة و مبادئ الشفافية .

¹ Allam Jarar, Development Perspectives of the Palestinian NGO's, Sector, Feb. 2004.

الفساد في المؤسسات الفلسطينية :

تظهر نتائج الاستطلاع أن النسبة الأكبر من المبحوثين (84%) تعتقد بوجود فساد في المؤسسات الأهلية، في حين تعتقد نسبة 11% أنه لا يوجد فساد. تزداد نسبة الذين يعتقدون بوجود الفساد بين مدراء ومسؤولي المؤسسات حديثة النشأة أي التي أنشئت في العام 2005 وما بعد حيث تبلغ 85% مقارنة بالمؤسسات قديمة النشأة أي التي أنشئت في العام 1990 وما قبل حيث تبلغ 77%. كذلك تزداد نسبة الاعتقاد بوجود فساد بين المؤسسات ذات الموظفين الأقل عددا (5 موظفين وأقل) حيث تبلغ 89% مقارنة بالمؤسسات ذات الموظفين الأكثر عددا (16-20 موظفا) حيث تبلغ 76%، وبين المدراء الذكور (89%) مقارنة بالمديرات الإناث (76%). على الرغم من النسبة الكبيرة التي تعتقد بوجود فساد في المنظمات الأهلية إلا أن 27% فقط من المبحوثين تعرضوا أو تعرف شخصيا عن حالة فساد، في حين قالت نسبة من 73% أنها لم تتعرض أو تعرف شخصيا حالة فساد. وكانت حالة الفساد الأكثر مشاهدة هي استخدام الوساطة والمحسوبية وصلة القرابة في تسهيل وإعطاء الخدمات حيث بلغت 22% يليها استخدام الوساطة والمحسوبية وصلة القرابة في توظيف الموظفين 20% ثم استخدام ممتلكات ومصادر المؤسسة للمصلحة الشخصية (20%)، ثم قيام المدراء باستخدام مصادر التمويل لمصالح شخصية (14%)، ثم إعطاء رواتب مرتفعة للموظفين في المناصب العليا بما لا يتناسب ومهام الوظائف التي يقومون بها (14%)، ثم قبول رشاوى مقابل الخدمات التي تقدمها المؤسسة (6%).

الشفافية داخل المؤسسات الأهلية :

أظهرت نتائج الاستطلاع ما يلي:

- 93% يرون أنه يجب على المنظمات الأهلية توفير ونشر المعلومات الأساسية عن عملها بشكل علني
- 99% يقولون أن مؤسساتهم تقوم بإعداد تقارير مالية وإدارية بشكل دوري
- 90% يقولون أن مؤسساتهم تقوم بنشر هذه التقارير وتوفيرها للناس في حال طلبها
- 66% يقولون أن مؤسساتهم تقوم بالإعلان في الجرائد عن الوظائف الشاغرة
- 89% يقولون أنه يتم إجراء تقييم داخلي (و/أو) خارجي لعمل المؤسسة .

و في دراسة اخري بعنوان النزاهة و الشفافية في المنظمات غير الحكومية الفلسطينية "تقييم اولي" بين الباحث ان نسبة كبيرة من الجمهور الفلسطيني يعتقدون بوجود فساد في المنظمات

الاهلية الفلسطينية بلغت (57%) .حيث اوضح الباحث ان الجدل حول منظمات الاهلية يميل الي اطلاق التعميمات، بمعنب ان هناك اما تعميم ايجابي مطلق ، او تعميم سلبي مطلق. و في تقرير اعدته امان حول و اقع الالتزام بتطبيق مدونات السلوك ، فقد توصل التقرير الا ان هناك عدد جيد من المنظمات قد تبني مدونة السلوك و بدأ في ادماجها ضمن انظمتها الادارية و المالية ، في حين ان جزء اخر قد قام بتبني المدونة بشكل نظري فقط . اما فيما يخص مبادئ الشفافية فقد بين التقرير ان معظم المنظمات قد طورت لديها موقعا الكترونيا و هذا ما يؤكد تقريرنا.

ثالثا : الاطار العملي للتقرير

من اجل تحقيق هدف التقرير بالتعرف على واقع قيم النزاهة و مبادئ الشفافية و نظم المساءلة في اجراءات التعيين في المنظمات الاهلية في غزة، فقد تم تصميم استبانة موجهة للعاملين في المستويات الادارية التنفيذية في المنظمات الاهلية، بهدف التعرف على ارائهم حول مدي وجود تلك المنظومة القيمية.

١ اجراءات الدراسة:

1-1 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المدراء التنفيذيين في المنظمات الأهلية بقطاع غزة و التي بلغ عددها حتى تاريخ اعداد التقرير 970 منظمة اهلية حسب احصائيات وزارة الداخلية في غزة.

2-1 عينة الدراسة:

قام الباحث باختيار عينة عشوائية مقدارها 53 منظمة أهلية مع مراعاة العديد من المعايير اهمها التوزيع الجغرافي ،و طبيعة عمل المنظمة و الخدمة التي تقدمها للجمهور، اضافة لحجم الجمهور المستفيد من تلك الخدمات. حيث تم وتوزيع أداة الدراسة عليهم لتعبئتها، حيث تم توزيع 53 استبانة جمعت كلها بنسبة استرداد 100%.

3-1 خصائص عينة الدراسة:

1. توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة التي تعمل بها المنظمة:

جدول رقم (1): توزيع عينة الدراسة حسب منطقة العمل

المحافظة	العدد	النسبة المئوية
شمال غزة	11	20.8%
غزة	20	37.7%
الوسطى	7	13.2%
خانيونس	7	13.2%
رفح	8	15.1%
المجموع الكلي	53	100%

2. توزيع عينة الدراسة حسب سنة التأسيس:

جدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة حسب سنة التأسيس

سنة التأسيس	العدد	النسبة المئوية
قبل عام 1996	11	20.75%
من 1996 - 2000	6	11.32%
من 2001 - 2005	17	32.08%
من 2006 - 2011	11	20.75%
لم يذكروا	8	15.09%
المجموع الكلي	53	100%

* ملاحظة: تم تقسيم وحصر سنة التأسيس ضمن فئات، وتم تحديد الفئة الأولى حتى عام 1995م، أي فترة الاحتلال الإسرائيلي وقبل قدوم السلطة إلى أرض الوطن، بدء التأسيس لمنظمات وهيكل السلطة الوطنية الفلسطينية.

3. توزيع عينة الدراسة حسب عدد الموظفين

جدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب عدد الموظفين

عدد الموظفين	العدد	النسبة المئوية
10 موظفين فأقل	21	39.62%
11 - 20 موظف	8	15.09%
21 - 30 موظف	10	18.87%
31 - 40 موظف	2	3.77%
أكثر من 40 موظف	4	7.55%
لم يذكروا	8	15.09%
المجموع الكلي	53	100%

أولاً: صدق الأداة:

صدق الاتساق الداخلي:

يعتمد هذا النوع من الصدق على حساب ارتباطات درجات كل فقرة من فقرات البعد مع الدرجة الكلية للبعد. إضافة إلى التأكد من ترابط أبعاد المقياس فيما بينها.

جدول رقم (4): معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

#	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتم الإعلان عن كافة شواغر داخلياً وينشر ضمن الإعلان الشروط الواجب توفرها في المتقدم	0.398	**
2	يتم الإعلان عن كافة الشواغر في الصحف الرسمية وينشر ضمن الإعلان الشروط الواجب توفرها في المتقدم	0.552	**
3	يوجد لدى المؤسسة موقع الكتروني	0.038	//
4	تخصيص بند للوظائف الشاغرة على الموقع الإلكتروني للمنظمة	0.577	**
5	يوجد لدى المؤسسة آلية واضحة للموظفين لكيفية الشكوى أو الاعتراض على إجراءات التعيين وسبل حمايتهم أثناء الشكوى أو التظلم	0.519	**
6	تتواءم إجراءات التعيين في ظل الواقع السياسي الحالي مع نظم المساءلة والشفافية والنزاهة	0.485	**
7	تتواءم إجراءات التعيين في ظل الواقع السياسي الحالي مع التشريعات الفلسطينية المنظمة لها	0.328	*
8	لا يتم التعيين وفق شرط السلامة الأمنية (الانتماء السياسي)	0.398	**
9	لا يتم الفصل من الوظيفة لاعتبارات سياسية	0.384	**
10	تتوفر سياسة توظيف وترقية معتمدة من الإدارة تحدد فيها الشروط والمؤهلات والرواتب والمكافآت والترقيات، والتنسيب للمشاركات الخارجية والدورات التدريبية	0.535	**
11	يوجد معايير واضحة ومكتوبة في المنظمة حول آليات اختيار الموظفين	0.547	**

12	0.656	**	يوجد دليل إداري معتمد يحدد السياسات العامة للتعيين
13	0.542	**	يوجد معايير محددة من المنظمة لاختيار لجان المقابلات
14	0.462	**	يوجد إجراءات التأكد من أوراق المؤهلات العلمية المقدمة من قبل شاغلي الوظائف العليا
15	0.300	*	يوجد تعليمات تتعلق بوجوب إفصاح أي من أعضاء لجنة المقابلات عن صلة قرابة ما بين المتقدمين
16	0.462	**	يوجد إجراءات لضمان حيادية القائمين على عملية التعيينات
17	0.430	**	الموظفون على دراية بآليات الإبلاغ حول عروض رشاي أو هدايا مع وجود سياسات واضحة للموظفين بهذا الشأن
18	0.391	**	يعرف الموظفون كيفية الإبلاغ عن ممارسات فساد داخل المؤسسة
19	0.423	**	يقوم الموظفون بإعلام الإدارة حول أي أعمال أخرى بأجر أو بدون أجر يقومون بها خارج أوقات الدوام أو خلاله
20	0.731	**	هناك إجراءات ونظام واضح لعملية تقييم أداء الموظفين، ويتم إعلام الموظفين بنتائج التقييم ومناقشتها معهم
21	0.204	//	تسجيل حالات اعتراض أو تظلم على التعيينات
22	0.444	**	يوجد مدونة سلوك معتمدة لدى المنظمة

** مستوى دلالة 0.01 * مستوى دلالة 0.05 // غير دالة

الجدول رقم (4) أعلاه يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة، حيث نلاحظ من الجدول أن الفقرات (1)، (2)، (4)، (5)، (6)، (8)، (9)، (10)، (11)، (12)، (13)، (14)، (16)، (17)، (18)، (19)، (20)، (22) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، بينما الفقرات (7)، (15) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، في حين أن الفقرات (3)، (21) فهي غير دالة إحصائياً وبالتالي سوف يتم حذفها عند إجراء التحليل.

جدول رقم (5): معامل الارتباط كل فقرة من فقرات البعد الأول مع الدرجة الكلية للبعد الأول

#	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتم الإعلان عن كافة شواغر داخلياً وينشر ضمن الإعلان الشروط الواجب توفرها في المتقدم	0.474	**
2	يتم الإعلان عن كافة الشواغر في الصحف الرسمية، وينشر ضمن الإعلان الشروط الواجب توفرها في المتقدم	0.664	**
3	يوجد لدى المؤسسة موقع الكتروني	0.219	//
4	يوجد معايير واضحة ومكتوبة في المنظمة حول آليات اختيار الموظفين	0.616	**
5	يوجد دليل إداري معتمد يحدد السياسات العامة للتعيين	0.719	**
6	يوجد معايير محددة من المنظمة لاختيار لجان المقابلات	0.651	**
7	يوجد تعليمات تتعلق بوجوب إفصاح أي من أعضاء لجنة المقابلات عن صلة قرابة ما بين المتقدمين	0.463	**
8	يوجد إجراءات لضمان حيادية القائمين على عملية التعيينات	0.490	**
9	يقوم الموظفون بإعلام الإدارة حول أي أعمال أخرى بأجر أو بدون أجر يقومون بها خارج أوقات الدوام أو خلاله	0.493	**
10	هناك إجراءات ونظام واضح لعملية تقييم أداء الموظفين، ويتم إعلام الموظفين بنتائج التقييم ومناقشتها معهم	0.670	**

** مستوى دلالة 0.01 * مستوى دلالة 0.05 // غير دالة

من الجدول رقم (5) أعلاه نلاحظ أن جميع فقرات البعد الأول دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، ما عدا الفقرة رقم (3) فهي غير دالة وبالتالي سوف يتم حذفها عند إجراء التحليل.

جدول رقم (6): معامل الارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثاني مع الدرجة الكلية للبعد الثاني

#	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تخصيص بند للوظائف الشاغرة على الموقع الإلكتروني للمنظمة	0.614	**
2	تتواءم إجراءات التعيين في ظل الواقع السياسي الحالي مع نظم المساءلة والشفافية والنزاهة	0.772	**
3	تتواءم إجراءات التعيين في ظل الواقع السياسي الحالي مع التشريعات الفلسطينية المنظمة لها	0.637	**
4	لا يتم التعيين وفق شرط السلامة الأمنية (الانتماء السياسي)	0.675	**
5	لا يتم الفصل من الوظيفة لاعتبارات سياسية	0.649	**
6	يوجد مدونة سلوك معتمدة لدى المنظمة	0.686	**

** مستوى دلالة 0.01 * مستوى دلالة 0.05 // غير دالة

من الجدول رقم (6) أعلاه نلاحظ أن جميع فقرات البعد الثاني دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

جدول رقم (7): معامل الارتباط كل فقرة من فقرات البعد الثالث مع الدرجة الكلية للبعد الثالث

#	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يوجد لدى المؤسسة آلية واضحة للموظفين لكيفية الشكوى أو الاعتراض على إجراءات التعيين وسبل حمايتهم أثناء الشكوى أو التظلم	0.623	**
2	تتوفر سياسة توظيف وترقية معتمدة من الإدارة تحدد فيها الشروط والمؤهلات والرواتب والمكافآت والترقيات، والتنسيب للمشاركات الخارجية والدورات التدريبية	0.672	**
3	يوجد إجراءات التأكد من أوراق المؤهلات العلمية المقدمة من قبل شاغلي الوظائف العليا	0.485	**
4	الموظفون على دراية بآليات الإبلاغ حول عروض رشاي أو هدايا مع وجود سياسات واضحة للموظفين بهذا الشأن	0.663	**
5	يعرف الموظفون كيفية الإبلاغ عن ممارسات فساد داخل المؤسسة	0.566	**
6	تسجيل حالات اعتراض أو تظلم على التعيينات	0.465	**

** مستوى دلالة 0.01 * مستوى دلالة 0.05 // غير دالة

من الجدول رقم (7) أعلاه نلاحظ أن جميع فقرات البعد الثالث دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

جدول رقم (8): معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبانة مع بعضها البعض

أبعاد الاستبانة	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث
البعد الأول "الشفافية"	1		
البعد الثاني "النزاهة"	0.313*	1	
البعد الثالث "المساءلة"	0.467**	0.248	1

** مستوى دلالة 0.01 * مستوى دلالة 0.05 // غير دالة

من الجدول رقم (8) أعلاه نلاحظ أن هناك ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بين البعدين الأول والثاني، وارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 بين البعدين الأول والثالث، وارتباط غير دال إحصائياً بين البعدين الثاني والثالث.

جدول رقم (9): معامل الارتباط بين أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

#	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	البعد الأول "الشفافية"	0.858	**
2	البعد الثاني "النزاهة"	0.649	**
3	البعد الثالث "المساءلة"	0.726	**

** مستوى دلالة 0.01 * مستوى دلالة 0.05 // غير دالة

من الجدول رقم (9) أعلاه نلاحظ أن هناك علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين كل بعد من الأبعاد الثلاثة والدرجة الكلية للاستبانة. بالتالي فإن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق، وتصلح للتطبيق لتحقيق أغراض الدراسة.

ثانيا: ثبات الأداة:

1. حساب الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا
تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا لحساب معامل الثبات لفقرات الاستبانة، فبلغ معامل الثبات 0.819، وهو معامل ثبات كافٍ للحكم على صلاحية الاستبانة للتطبيق.
 2. حساب الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية
تم استخدام طريقة التجزئة النصفية لحساب معامل الثبات لفقرات الاستبانة، فبلغ معامل الثبات 0.721، وعند تعديل معامل الارتباط باستخدام معادلة سبيرمان بروان بلغ معامل الثبات 0.730.
- بالتالي فإن الأداة تتمتع بمستوى جيد من الثبات مما يؤكد صلاحيتها للاستخدام والتطبيق.

ثالثاً: تحليل نتائج الدراسة:

تم تصميم الاستبانة لتقيس ثلاثة أبعاد رئيسة هي ، مبادئ الشفافية ، و قيم النزاهة ، و نظم المساءلة في اجراءات التوظيف في المنظمات الاهلية للتعرف على مدى انتشار ظاهرة الوساطة و المحسوبية و المحاباة كونهن شكل من اشكال الفساد، وذلك من خلال توزيع الاسئلة على المحاور الثلاثة و قد جاءت نتائج الدراسة الميدانية كالتالي:

1. السؤال الأول: "ما مدى التزام المنظمات الأهلية بمبادئ الشفافية في إجراءات التعيين؟" للإجابة على السؤال السابق سوف نستخدم المتوسطات الحسابية والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (10): يوضح المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لفقرات البعد الأول

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يتم الإعلان عن كافة شواغر داخلياً وينشر ضمن الإعلان الشروط الواجب توفرها في المتقدم	1.72	0.690	86.0%	1
2	يتم الإعلان عن كافة الشواغر في الصحف الرسمية، وينشر ضمن الإعلان الشروط الواجب توفرها في المتقدم	1.21	0.968	60.5%	8
3	يوجد معايير واضحة ومكتوبة في المنظمة حول آليات اختيار الموظفين	1.66	0.758	83.0%	3
4	يوجد دليل إداري معتمد يحدد السياسات العامة للتعيين	1.42	0.887	71.0%	7
5	يوجد معايير محددة من المنظمة لاختيار لجان المقابلات	1.55	0.774	77.5%	5
6	يوجد تعليمات تتعلق بوجوب إفصاح أي من أعضاء لجنة المقابلات عن صلة قرابة ما بين المتقدمين	1.15	0.886	57.5%	9

7	يوجد إجراءات لضمان حيادية القائمين على عملية التعيينات	1.72	0.632	86.0%	2
8	يقوم الموظفون بإعلام الإدارة حول أي أعمال أخرى بأجر أو بدون أجر يقومون بها خارج أوقات الدوام أو خلاله	1.53	0.775	76.5%	6
9	هناك إجراءات ونظام واضح لعملية تقييم أداء الموظفين، ويتم إعلام الموظفين بنتائج التقييم ومناقشتها معهم	1.58	0.795	79.0%	4
	البعد الأول	1.503	0.470	75.15%	

من الجدول رقم (10) أعلاه نلاحظ نسبة التزام المنظمات الأهلية بمبادئ الشفافية في إجراءات التعيين بلغت 75.95%.

ويتضح أن 86% من المنظمات يتم الإعلان عن كافة شواغر داخلياً وينشر ضمن الإعلان الشروط الواجب توافرها في المتقدم"، وأن 86% من المبحوثين أكدوا أنه يوجد إجراءات لضمان حيادية القائمين على عملية التعيينات، في حين أن 83% من المنظمات لديها انظمة واضحة ومكتوبة حول اليات اختيار الموظفين، في حين أن هناك 79% من المنظمات لديها نظام واضح لعملية تقييم أداء الموظفين حيث يتم اعلام الموظفين بتلك النتائج.

توضح النتائج أن هناك التزام من المنظمات الاهلية بمبادئ الشفافية لاسيما الاجراءات الادارية المكتوبة بخصوص اجراءات التعيين و هذا بدوره يقلل من معدل الفساد في تلك الاجراءات المتمثلة بالواسطة و المحسوبية ، و يرى الباحث ان تلك النتائج جاءت متماشية مع نتائج التقرير الذي اعدته امان حول مدي الالتزام بتطبيق مدونات السلوك و الذي قاس مدي التزام تلك المنظمات بمبادئ الشفافية حيث اكد التقرير على ان المنظمات الاهلية بشكل عام فيما يخص الاجراءات الادارية و النظم المكتوبة قد حققت تقدم جيد في هذا المجال .

و يرى الباحث ان تلك النتائج تختلف بالمقارنة مع نتائج الاستطلاعات و الدراسات القديمة التي كانت تتناول هذا الجانب و يعزو الباحث هذا الاختلاف الي التوجه الايجابي للمنظمات الاهلية حول تطبيق تلك القيم و المبادئ كمتطلب للتطوير ومسايرة الاحتياجات الدولية للتمويل.

الا انه ومن ناحية اخري بينت النتائج وجود ضعف في "يوجد تعليمات تتعلق بوجوب إفصاح أي من أعضاء لجنة المقابلات عن صلة قرابة ما بين المتقدمين" حيث اكد 57.5% من المبحوثين ان المنظمات لا تراعي وجود تلك التعليمات..

2. السؤال الثاني: "ما مدى التزام المنظمات الأهلية بقيم النزاهة في إجراءات التعيين؟"
للإجابة على السؤال السابق سوف نستخدم المتوسطات الحسابية والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (11): يوضح المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لفقرات البعد الثاني

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تخصيص بند للوظائف الشاغرة على الموقع الإلكتروني للمنظمة	1.52	0.849	76.1%	4
2	تتواءم إجراءات التعيين في ظل الواقع السياسي الحالي مع نظم المساءلة والشفافية والنزاهة	1.68	0.644	84.0%	2
3	تتواءم إجراءات التعيين في ظل الواقع السياسي الحالي مع التشريعات الفلسطينية المنظمة لها	1.62	0.713	81.1%	3
4	لا يتم التعيين وفق شرط السلامة الأمنية (الانتماء السياسي)	1.49	0.800	74.5%	5
5	لا يتم الفصل من الوظيفة لاعتبارات سياسية	1.74	0.593	86.8%	1
6	يوجد مدونة سلوك معتمدة لدى المنظمة	1.28	0.907	64.2%	6
	البعد الثاني	1.561	0.500	78.08%	

من الجدول رقم (11) أعلاه نلاحظ نسبة التزام المنظمات الأهلية ب قيم النزاهة في إجراءات التعيين بلغت 78.08%.

حيث توضح النتائج ان 86.8% من المنظمات لا يتم الفصل من الوظيفة لاعتبارات سياسية"، في حين بينت النتائج ان 74% من العينة تؤكد انه يتم التعيين وفق شروط السلامة الامنية وهذا ما يؤكد الواقع الملموس، من خلال نتائج العديد من التقارير الحقوقية و ورش العمل حيث بينت ان هناك دور فاعل للاجهزة الامنية في عملية التوظيف ، و اعطاء الموافقة الامنية حسب الانتماء السياسي.

بينما جاءت النتائج فيما يخص وجود مدونة سلوك معتمدة لدى المنظمة" منخفضة بنسبة 64.2%. السلوك وهذا ايضا يؤكد ما توصلت اليه تقارير امان في قياس مدى التزام المنظمات الاهلية بتطبيق مدونات السلوك .

3. السؤال الثالث: "ما مدى التزام المنظمات الأهلية بمبادئ المساءلة في إجراءات التعيين؟"

للإجابة على السؤال السابق سوف نستخدم المتوسطات الحسابية والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (12): يوضح المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لفقرات البعد الثالث

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يوجد لدى المؤسسة آلية واضحة للموظفين لكيفية الشكوى أو الاعتراض على إجراءات التعيين وسبل حمايتهم أثناء الشكوى أو التظلم	1.45	0.889	72.5%	3
2	تتوفر سياسة توظيف وترقية معتمدة من الإدارة تحدد فيها الشروط والمؤهلات والرواتب والمكافآت والترقيات، والتنسيب للمشاركات الخارجية والدورات التدريبية	1.43	0.866	71.5%	4
3	يوجد إجراءات التأكد من أوراق المؤهلات العلمية المقدمة من قبل شاغلي الوظائف العليا	1.72	0.690	86.0%	1
4	الموظفون على دراية بآليات الإبلاغ حول عروض رشاي أو هدايا مع وجود سياسات	1.4	0.884	70.0%	5

				واضحة للموظفين بهذا الشأن	
5	يعرف الموظفون كيفية الإبلاغ عن ممارسات فساد داخل المؤسسة	1.62	0.713	81.0%	2
6	تسجيل حالات اعتراض أو تظلم على التعيينات	0.64	0.879	32.0%	6
	البعد الثالث	1.377	0.478	68.87%	

من الجدول رقم (12) أعلاه نلاحظ نسبة التزام المنظمات الأهلية بنظم المساءلة في إجراءات التعيين بلغت 68.87%.

تبين النتائج ان 32% فقط من العينة اوضحوا انه يوجد تسجيل حالات اعتراض او تظلم على التعيينات و قد حاول الباحث التواصل مع 15 متقدم من المتقدمين للوظائف في 15 منظمة اهلية من المنظمات المستهدفة لم يحالفهم الحظ و سألهم اذا كانوا يشعرون بوجود واسطة و محسوبة في اجراءات التعيين ، و قد اجاب 12 منهم بنعم ، و عند السؤال لماذا لم يقدموا اعتراض او تظلم للادارة حول ذلك كانت اجاباتهم بلسان واحد تقول بان الوظيفة معروفة اساسا لمن ، فالوظيفة اصبحت توزع حسب الالوان السياسية و العشائرية و الجندرية .
في حين تبين النتائج الاخرى بان هناك رضا عن نظم المساءلة فيما يخص اجراءات التعيين .

رابعاً : النتائج و التوصيات

١ النتائج

بينت نتائج التقرير ان المنظمات الاهلية العاملة في محافظات غزة لديها التزام بقيم النزاهة بمعدل 78%، و مبادي الشفافية بمعدل 75%، و نظم المحاسبة بمعدل 68% وقد تفاوتت المحاور الفرعية حيث جاءت النتائج الفرعية للتقرير كالتالي

- 86% من المنظمات الاهلية تعمل على نشر اعلانات الوظائف الشاغرة داخليا ، في حين ان 60% من تلك المنظمات تنشر اعلاناتها خارجيا في الصحف المحلية و يعود سبب انخفاض نسبة النشر في الصحف المحلية لمن الحكومة في غزة من ادخال الصحف المحلية منذ العام 2006، و ايضا لعدم موافقة الممول من نشر الاعلانات في الصحف الصادرة في غزة.

- 71% من المنظمات الاهلية لديها دليل اداري معتمد من مجلس الادارة يحدد السياسات العامة للتعيين ، و ارتفاع النسبة هنا يعود لاشتراطات الممولين في ضرورة و جود انظمة ادارية و مالية مكتوبة للمؤسسات الاهلية كشرط للحصول على التمويل بهدف تعزيز قيم النزاهة و الشفافية ، و قد ساهمت المؤسسات المانحة بشكل كبير في تطوير قدرات تلك المنظمات الادارية و المالية المكتوبة و الموثقة حسب المعايير الدولية.

- 79% من المنظمات الاهلية لديها نظام تقييم لاداء للموظفين
- 76% من المنظمات لديها موقع الكتروني فاعل تنشر فيه اخبار المنظمة و اهم التقارير الادارية و احيانا المالية .

- 74% من المنظمات ترى ان التعيين يتم وفق شروط السلامة الامنية و الانتماء الحزبي

- في حين ان 86% من العينة ترى انه لا يتم الفصل من الوظيفة لاعتبارات سياسية.

- 64% من المنظمات عين الدراسة لديها التزام بمدونة السلوك .

- 72% من المنظمات لديها اليات واضحة للشكوى و تقديم الاعتراضات على اجراءات التعيين .

- 71% تتوفر لديها سياسة واضحة و مكتوبة للتوظيف و الترقيات و التنسيب للمشاركات الخارجية.

- 81% من المنظمات تعتقد بان موظفيها لديهم المعرفة باليات الابلاغ عن الفساد.

- 32% من المنظمات المستهدفة تلقت حالات اعتراض و تظلم على اجراءات التعيين.

٢ التوصيات :

بعد مناقشة نتائج الدراسة و بالاطلاع على اهم ما جاء بالدراسات و الاستطلاعات التي نفذت في هذا المجال ، لا سيما التي نفذت من قبل مؤسسات مختصة مثل مؤسسة امان ، فانه يمكننا الخروج بالتوصيات التالية:

- على المنظمات الاهلية ان تعمل على تعزيز اكثر لقيم النزاهة و الشفافية و المساواة من خلال نشر تلك القيم ضمن انظمتها الادارية و المالية .
- ضرورة وجود دعم حكومي لتبني الجهات المختصة مبادئ المدونة و جعلها التزام قانوني عند التأسيس .
- نشر المدونة عبر المواقع الالكترونية للمنظمات و تعميم مبادئها ضمن اصدارات المنظمات لزيادة وعي الجمهور باليات و طرق الشكوي و مكافحة الفساد.
- ضرورة تطوير قدرات المنظمات في مجال نشر المعلومات لا سيما اعلانات الوظائف الشاغرة و ذلك من خلال الزام المنظمات الاهلية بانشاء و تصميم موقع الكتروني خاص يكون بمثابة بوابة لكل المعنيين بالتعرف على تلك المنظمات.
- خلق توعية مجتمعية نحو مفاهيم الفساد و اليات محاربتة و سبل الشكوي من خلال حملات توعية تستهدف الخريجين تحديدا من خلال العمل مع المنظمات الاهلية التي تمثلهم مثل مؤسسات الخريجين.
- ضرورة العمل على تشكيل تحالفات من المنظمات الاهلية لتنفيذ حملات توعية واسعة لازالة الانطباعات السلبية و التعميمات المسبقة اتجاة اجراءات تلك المنظمات في مجال التوظيف .
- تطوير اليات الاعلان عن الوظائف خارجيا و وضع البدائل في حال تعذر نشرها لعدم وجود صحف محلية من خلال استخدام مواقع التوظيف الالكترونية واسعة الانتشار و التي اصبحت تسد عجز عدم وجود صحف محلية.
- الزام الجهات الحكومية المختصة للمنظمات الاهلية بضرورة وجود دليل اداري و مالي يتماشى و قيم النزاهة و الشفافية عند التأسيس ، او ضرورة ايجادها في المؤسسات القائمة و التي لا تملك دليل اداري يوضح كافة الاجراءات الخاصة بعملية التعيين.

- ضرورة وجود تعليمات تتعلق بوجوب افصاح أي من الاعضاء لجنة المقابلات عن أي صلة قرابة مع المتقدمين.
- ضرورة تنظيم حملات ضغط تعمل على تجريم التعيين وفق الشروط الامنية و الانتماء السياسي
- تنظيم حملات توعية قانونية تتعلق باليات المساءلة او أي اجراءات قانونية تساهم في الحد من الفصل من الوظيفة على خلفية سياسية

المراجع