

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

الفساد - دراسة تطبيقية على الوزارات الحكومية في قطاع غزة

الباحثة الأولى: ديبالا جميل محمد الرزي

مكان العمل: وزارة النقل والمواصلات

Diala_jameel@hotmail.com

الباحث الثاني: بن منصور عبدالله

مكان العمل: أستاذ محاضر في جامعة أبو بكر بلقايد - الجزائر - ولاية تلمسان

Mansour_19612004@yahoo.fr

ملخص: هدفت الدراسة إلى الوقوف على أهمية تطبيق مدونة قواعد السلوك الأخلاقي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، والتعرف على مدى التزام موظفيها بتلك المبادئ والقواعد المتعارف عليها، وقد أخذت عينة عشوائية عددها (١٢٠) مفردة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، وصياغة مجموعة من الفرضيات لاختبارها، كما تم جمع البيانات الأولية بواسطة استبانة علمية محكمة تم تصميمها اعتماداً على المراجع والأبحاث العلمية، وقد شملت الاستبانة ستة مجالات خاصة بمدونة قواعد السلوك الأخلاقي، وتم توزيعها على عينة الدراسة، واسترد منها (٨٨) استبانة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن معظم أفراد عينة الدراسة والذين يعملون في الوزارات الحكومية في قطاع غزة تعتمد مدونة قواعد السلوك والمعايير الأخلاقية لموظفي القطاع العام، ولكن بنسب مختلفة، كما خرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها: العمل على اطلاع الموظفين على المدونة الأخلاقية رسمياً، وتسمية لجنة الأخلاق في الوزارة لتقديم المشورة الأخلاقية والبت الأخلاقي في القضايا المتعلقة، كما تُعد المحاسبة الذاتية والنقد الذاتي لممارستنا وتصرفاتنا التي اعتدنا عليها خطوة مهمة وانطلاقة للتصدي للفساد والرشوة حيث نبدأ بأنفسنا قبل التوجه للآخرين.

The Importance of Applying a Code of Ethical Conduct in the Ministries of the Palestinian National Authority in the Gaza Strip

Abstract: The study aimed to identify the importance of applying a code of ethical conduct in the Ministries of the Palestinian National Authority in the Gaza Strip, and to identify the extent of commitment of its staff to those principles and customary rules, which took a random sample of (120) single, and to achieve the objectives of the study we used the descriptive method of analysis, and drafting a set of hypotheses to be tested, as primary data collection by questionnaire scientific Court have been designed based on the references and scientific research, have included-resolution six specific areas the code of ethical behaviour, was distributed to a sample of the study, and recovered from (88) questionnaire, and the study found set of results: from the

most important: that most of the study sample and those working in government Ministries in the Gaza Strip adopt a code of conduct and ethical standards for public sector employees, but in different proportions, as emerged from the study a number of recommendations including: Work to inform staff of the official code of Ethics, and the name of the ethics committee at the Ministry to provide ethics advice and decide moral issues, is also a self-accounting and self-criticism of our practice and our actions that we are used to a significant step and start to tackle corruption and bribery, where we start our own before going to others.

مقدمة

أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة من قبل الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية والمحلية نتيجة لأسباب عديدة يقع في مقدمتها الفضائح الأخلاقية، والنقد الموجه للأعمال والمعايير التي تعتمدها بعيداً عن إطار أخلاقي واضح وشفاف (الغالي والعامري، ٢٠٠٨م: ص ١٣٣)، ولكن مع تزايد تلك الفضائح الأخلاقية واتساع الانتقادات لها والمعايير التي تنتهجها والمتمثلة بالربح والكفاءة إلى حد إهمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية لم يعد بالإمكان الصمت إزاء ذلك (نجم، ٢٠٠٦م: ص ٥)، إذ تعتبر قواعد السلوك المهني من معايير الأخلاق وسلوكيات العمل في الوزارات الحكومية والتي يجب على الموظف اتباعها أثناء أداء مهامه.

كما أن فقدان الأخلاق العامة يؤدي إلى بروز الفساد الإداري مما سيزيد من تكلفة الخدمات العامة، وأيضاً يؤدي إلى عدم وجود العدالة وانتشار الظلم بين أفراد المجتمع (العمر، ١٩٩٩م: ص ١٢)، وأن المصادر التي تستند عليها الأخلاقيات في أي مجتمع تختلف من مجتمع إلى آخر ومن فترة زمنية إلى أخرى، لقد كانت المجتمعات القديمة تلتزم بمعايير أخلاقية مثالية إذا ما قورنت بالمعايير الأخلاقية في وقتنا الحاضر (الغالي والعامري، ٢٠٠٨م: ص ١٣٤)، كما أن الوصول إلى بناء منظومة النزاهة في العمل العام يعتبر الهدف الأساسي هو بناء مؤسسات عامة فعالة تحظى باحترام الموظفين من خلال تلك المنظومة، وتمكننا من تحسين المجتمع ضد ظاهرة الفساد وتوفير الآليات الفعالة للتعامل مع ظواهره (السكرانة، ٢٠٠٩م، ص ١٩٥)، إذ إن أحد أسباب التسيب والفساد الإداري هو غياب مبدأ الخدمة العامة في المؤسسات الإدارية (Olowu, 1984: p456)، حيث تستخدم الوظيفة العامة في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية كوسيلة لتوزيع الثروة بين أفراد موظفيها مع غياب للمساءلة والمحاسبة العامة لهم، فالوظيفة عندهم هي مجرد مصدر دخل، ولا يؤدي الموظف العام واجبه كما ينبغي، فمنهم من

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

يسرق من أوقات العمل في قضاء مصالحهم الشخصية والخاصة أو قضاء مهمات في أمور غير متعلقة بواجبات الوظيفة.

مشكلة الدراسة:

للأخلاق وقواعد السلوك أهمية بالغة لما لها تأثير كبير على حياة الأفراد والجماعات، وهي مرتبطة بسلوك الفرد ولا يمكن فصل أخلاقيات العمل عن الأخلاق العامة للموظف، بل يجب على الموظف أن يتعامل مع مشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها، فالأخلاق وقواعد السلوك ضرورة إدارية والتي يجب توافرها في العامل والموظف وصاحب العمل على حد سواء حتى تستمر علاقة إنسانية كريمة بين الأطراف، ولكن إدارة الوزارة لن تعتمد على مدى التزام موظفيها بأخلاقيات وقواعد العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل وتضع ضوابط وإجراءات لتلزمهم بها؛ لأن عدم الالتزام بها يؤثر على أداء الوزارة، لذلك يحرص على تطبيقها فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله- تعالى- قبل أن يراقبه المسئول ويراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية فإذا تكون هذا المفهوم في نفس كل موظف فستتجح الوزارة بأخلاق موظفيها، بناء على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

هل لاتباع قواعد السلوك تأثير على كفاءة وأداء الوزارات؟ وهل تلتزم تلك الوزارات بتطبيق مدونة قواعد السلوك التي تنتهجها؟ ويتفرع منها السؤال التالي:

✓ هل توجد علاقة بين الحوكمة وقواعد السلوك، وما أثر هذه العلاقة على أداء الوزارات؟
أهمية الدراسة:

- تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي نتناوله، حيث تساهم الدراسة في إبراز الجانب المهم من الالتزام بقواعد السلوك الأخلاقي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، والسعي لبيان كفاءة وأداء الوزارات والتي تتحقق من الالتزام بتلك المعايير، وما هي طرق الفساد التي تقف حائلاً أمام التزام موظفي السلطة بقواعد سلوك المهنة والعمل على وضع الحلول اللازمة لمعالجتها، والتحول نحو وزارات ناجحة بأخلاق موظفيها من خلال التزامهم بمعايير السلوك مما يؤثر على رفع أداء وكفاءة الوزارة.
- أما في الجانب العملي فتكمن أهميتها من خلال الوقوف على مجموعة من المتغيرات التي تؤثر في الالتزام ومعالجة القضايا المتعلقة لذات العلاقة، وتقديم التوصيات الملائمة للمساعدة في تطوير الوزارات، وتقديم أفضل الخدمات.

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

أهداف الدراسة:

• التعرف على أهمية تطبيق مدونة قواعد السلوك الأخلاقي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية.

• الوقوف على مدى تطبيق وزارات السلطة للمدونة.

• التعرف على طرق الفساد والتي تحد من تطبيق قواعد السلوك الأخلاقي وطرق علاجها.

حدود الدراسة:

• **الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على التعرف على مدى التزام موظفي الوزارات الحكومية بقواعد السلوك والمعايير الأخلاقية.

• **الحد المكاني:** وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة.

• **الحد الزمني:** ٢٠١١م

فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها تم صياغة الفرضيات التالية التي سيجري اختبارها واستخلاص النتائج والتوصيات منها:

الفرضية الأولى: الوزارات الحكومية في قطاع غزة تعتمد مدونة قواعد السلوك والمعايير الأخلاقية لموظفي القطاع العام ويتفرع منها الفرضيات التالية:

• يحترم الموظف الحكومي الأنظمة والقواعد والقوانين واللوائح والتعليمات ويلتزم بها ويطبّقها على الجميع دون تمييز.

• يحافظ الموظف الحكومي على أسرار وظيفته بكل أمانة وإخلاص.

• يقتصد الموظف الحكومي ويحافظ على أموال الوزارة التي يعمل بها ويستخدم أصولها جيداً.

• يتعامل الموظف الحكومي مع زملائه الموظفين باحترام، وحيادية في تصرفاته وبما تملّيه عليه القضية المعروضة.

• يتوفر لدى الموظف الحكومي النزاهة في تعامله مع تضارب المصالح.

• يقوم الموظف الحكومي بدعم الإبلاغ عن أي تصرف غير قانوني أو غير أخلاقي.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية حول اعتمادها لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي تُعزى إلى المتغيرات التالية:

(مدة مزاوله الوزارة لنشاطها، القطاع التي تنتمي إليه الوزارة).

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

الإطار النظري للدراسة

مقدمة

يتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الإدارة وتتسابق المؤسسات لإصدار مدونات أخلاقيات المهنة، فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام الوحيد والربح هو الهدف الأساسي والمسؤولية الوحيدة للأعمال، أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام ويعاد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية للمؤسسات (نجم، ٢٠٠٦م: ص ١١)، كما أنه وفي السنوات الأخيرة زاد الاهتمام الشعبي بالجوانب السلوكية والأخلاقية ومتابعة حالات المخالفات على مستوى مؤسسات الأعمال الخاصة والعامة، كما ازداد الاهتمام بموضوع مكافحة الفساد الإداري والمالي، وكذلك بموضوع الشفافية وسلامة الإجراءات في كافة مؤسسات الدولة والقطاع الخاص ونلاحظ أن الدول والمؤسسات على اختلاف أشكالها وبيئتها تحاول تطوير السلوك الأخلاقي والمهني لدى العاملين كمدخل ملائم للتقليل من الظواهر السلبية وتعطيل الأداء وبذلك يتم تعزيز أخلاقيات المهنة في العمل وتكوين مدونات أخلاقية يرجع إليها في حالة الاختلاف عن الجوانب السلوكية والأخلاقية في العمل (العامري، ٢٠٠٨م: ص ١٦٦)، كما أن وزاراتنا في قطاع غزة بحاجة إلى اعتماد تلك المدونة وتطبيقها على موظفيها ليرتقي بها العمل وتقديم أفضل الخدمات للجمهور، كما أنها تساعد في تطبيق نظام الحوكمة بما أنها رابط فاعل بين الأخيرة ومكافحة الفساد.

مفهوم أخلاقيات العمل:

عرف (Pride et al, 2002,p37) أخلاقيات العمل بأنها: "تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة".

كما عرفها (Wiley, 1995,p22) بأنها: "مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك مؤسسة ما وتصنع محددات على قراراتها".

في حين أورد المزجاجة تعريف لأخلاقيات العمل بأنها: "العلاقات الداخلية التي تربط المدير المسلم بمن يتعامل معهم في المؤسسة" (المزجاجة، ١٩٩٤م: ٢٦٣-٢٦٨).

كما أن من التعريفات الشائعة لأخلاقيات المهنة في الأعمال المالية:

"هي مجموعة من القواعد والسلوك التي يسترشد بها الموظفون عند ممارسة أعمالهم بصورة صحيحة ويتجنبون في الوقت ذاته التصرف الخاطئ والسلوك غير الصحيح"، وتتبع الأخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

والدين والأصدقاء"، إذ هي بيان شامل للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به الموظف العام (منصور، ٢٠٠٨م: ص٢١٧).

أصبحت المؤسسات تحت تأثير عوامل عديدة عرضة للمآزق الأخلاقية والعمل وفق قواعد تتجاوز فيها مسؤولياتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية من هذه العوامل (نجم، ٢٠٠٦م: ص٦):

- **المنافسة الشديدة:** تعتبر اليوم في قطاع الأعمال أكبر حرب بدون سلاح.
 - **العولمة:** والتي أتاحت للمؤسسات أن تقل منتجاتها وممارساتها عبر الحدود بطريقة تحقق مصالح مؤسسات الأعمال العالمية على حساب مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية.
 - **الممارسات المهنية:** تزايد الأنشطة والأعمال القائمة على المعرفة أدى إلى مزيد من التخصص المهني الاحترافي ومع هذا التطور ظهرت ممارسات مهنية كثيرة ومتنوعة تضر بالمهنة ولا ترتقي بها ؛ لأنها لا تتوخى المنفعة وتتعمد الضرر مما أوجد الحاجة إلى أخلاقيات المهنة لمواجهة مثل هذه الممارسات.
 - **الفساد الإداري وتطوره:** وخاصة في المؤسسات الحكومية أصبحت ظاهرة معقدة وواسعة متنوعة ويأتي بأشكال جديدة كما هو الحال في غسل الأموال، كما أن الأسباب التي أدت إلى انتشاره تتلخص في (Hope,1985:p2-4): غياب معايير الأخلاق في المؤسسات الحكومية، ازدياد سوء الأوضاع الاقتصادية مما ساعد على توفير البيئة المناسبة لانتشار الفساد الإداري، واتساع دور الدولة في تقديم الخدمات، وتأثير القيم والأخلاق الاجتماعية التي تشجع على الانحراف وتفضيل الأقارب.
 - **الكسب الشخصي والأنانية:** إن الكسب الشخصي في مقدمة الاهتمامات وبأية وسيلة أو طريقة حتى وإن كانت تتجاوز القواعد والمعايير الأخلاقية في السلوك وتؤدي الآخرين وتكون على حسابهم.
 - **التعارض ما بين الثقافات:** إن الكثير من المشاكل الأخلاقية نثار في مؤسسات الأعمال في عدة مجتمعات جراء التعارضات الثقافية، حيث إن معايير السلوك الأخلاقي تختلف من ثقافة إلى أخرى مما يجعل المؤسسات التي تعمل في ظل ثقافات مختلفة تواجه معضلات أخلاقية جراء تلك التعارضات (نجم، ٢٠٠٥م: ص١٦-١٧).
- كما أن أسباب الانهيارات الأخلاقية للمؤسسات تنطلق من دافع الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على المؤسسة ليستمرروا في مناصبهم، وأن الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

المؤسسة، ووجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات والصراعات، والاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم الأمر أحياناً اتخاذ أساليب غير أخلاقية.

إن هذه العوامل وغيرها أدت إلى تزايد الاهتمام بأخلاقيات الإدارة وما يرتبط بها من سياسات وبرامج للارتقاء بها والتدريب عليها وإصدار مدونات أخلاقية في مؤسسات الأعمال في محاولة للارتقاء بمسئوليتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية (نجم، ٢٠٠٦م: ص٧).

أهمية أخلاقيات الأعمال:

إن أخلاقيات العمل في الإسلام مرتبطة ارتباطاً أساسياً وعضوياً ومنطقياً بالعمل المدني والديني اليومي بإجادة العمل الوظيفي وممارسة الأخلاق الإنسانية السوية والتمسك بالقوانين خلال الممارسة المدنية مع المجتمع الإنساني المدني (السكرانة، ٢٠٠٩م: ص١١)، لذلك فأهمية دراسة أخلاق العمل تتبع من أن هناك ارتباطاً كبيراً بين أخلاق العمل والقيم السائدة في المجتمع (الصباغ، ١٩٨٥م: ٦٣-٦٦)، وإن الالتزام بمبادئ السلوك الأخلاقي يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع يوجز السكرانة منها ما يلي (السكرانة، ٢٠٠٩م: ص٢٢-٢٣):

- للأخلاق أهمية باعتبارها أفضل العلوم وأشرفها وأنه بعلم الأخلاق يستخدم العلوم الأخرى في الكشف عن مهمته وتحقيق أهدافه.
- إن السلوكيات الأخلاقية وآدابها تميز الإنسان عن سلوك الكائنات الأخرى في تحقيق حاجاته الطبيعية.
- إن هدف الأخلاق تحقيق السعادة في الحياة الفردية والجماعية.
- إنها وسيلة لنجاح الإنسان في الحياة.
- وسيلة للنهوض بالأمة، كما نعلم سقوط كثير من الأمم كان بسبب انهيار أخلاقها.

على قول الشاعر: أحمد شوقي

إنما الأمم الأخلاق ما بقيتُ
فإن هُم ذهب أخلاقهم ذهبوا

تستند أخلاقيات الأعمال إلى ركنين أساسيين:

الأول: نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع، الثاني: النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها وكذلك خبرتها السابقة (ياغي، ٢٠٠١م: ص١٠٦)، كما ذكر البرعي من الصفات القيادية للإداري خصلتين أخلاقيتين مهمتين وهما: الأخذ بالعزائم والخصال العالية، ومطابقة الأفعال للأقوال (البرعي، ١٩٩٤م: ص١٩٢).

المدونات الأخلاقية:

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

تتأثر أخلاقيات الأعمال بفلسفة الإدارة العليا وكذلك بالخبرة المتركمة لدى المؤسسة، ومع اتساع ساحات عمل المؤسسات وتعدد علاقاتها مع أطراف عديدة أصدرت العديد من المؤسسات مدونات أخلاقية والتي هي عبارة عن وثيقة تصدرها المؤسسة وتتضمن مجموعة من القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب من السلوك وما هو غير مرغوب فيه من سلوكيات للمؤسسة والعاملين فيها (نجم، ٢٠٠٠م: ص ٧٥)، وأن هذه المدونات تتضمن مجموعة قواعد أخلاقية تساعد على التعامل مع المشكلات الأخلاقية التي ما تواجه المؤسسات كثيراً، وتُعرف مدونة السلوك بأنها: عبارة عن معايير لأخلاقيات وسلوكيات العمل المهنية في إطار الدوائر الحكومية تحدد للموظفين العاملين مجموعة قيم وسلوكيات التي ينبغي اتباعها أثناء أداء مهماتهم وفي علاقاتهم فيما بينهم وبين جمهور المستفيدين وترتبط هذه المدونة بنظام الخدمة المدنية وتتضمن تطبيق أكثر فاعلية للقوانين وتتميز عن النصوص القانونية كونها التزام أخلاقي طوعي من قبل الدوائر وموظفيها العموميين حيث يكون الضمير أداة رقابية داخلية فعالة (السكرانة، ٢٠٠٩م: ص ١٩٦)، وقد اعتنى القرآن الكريم بها لقوله تعالى ٧: " وإنك لعلی خلق عظیم" (القلم: ٤)، كما قال الرسول ٣: " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"

وظائف المدونة:

- المدونات الأخلاقية يراد منها تعزيز جوانب السلوك الأخلاقي المسئول لدى الجميع وأن تحمي مصالح جميع الأطراف، وكذلك يمكن للمدونات الأخلاقية أداء الوظائف الأخلاقية التالية (نجم، ٢٠٠٠م: ص ٧٦-٨١)، (نجم، ٢٠٠٥م: ص ٧٦-٧٨):
- ✓ تساهم في تطوير العمل الإداري وتعزيز مهنة الإدارة لكونها تحمي السمعة والمكانة.
- ✓ توفر إطار سليم يوضح للعاملين أسلوب العمل ويحميهم من الانتهاكات الأخلاقية.
- ✓ تنمي المدونات الأخلاقية لدى العاملين الإحساس بأهمية المعايير والقيم الأخلاقية التي تصب باتجاه تعزيز السلوك الأخلاقي والأداء.
- ✓ تساهم في تقليل الأعباء التنظيمية والصراع التنظيمي من خلال جعل القيم والأهداف الشخصية متلائمة ومنسجمة مع قيم وأهداف المؤسسة.
- ✓ هذه المدونة تهتم بالجوانب والمشاكل الأخلاقية لتحقيق الموازنة فيما بينها وبين الجوانب المادية التي ظلت لفترة تحتل الموقع الأول في الاهتمام، كما أنها تساهم في تحسين العلاقة ما بين المؤسسة والعاملين فيها، وكذلك المؤسسة ومراجعيها من خلال تقوية الإحساس بالانتماء والولاء للمؤسسة (نجم، ٢٠٠٦م: ص ٧١-٧٢).

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

للمهنة آداب سلوك وآداب لياقة وهي قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في محيط المهنة حددتها قوانين المؤسسة لمزاولة المهنة ومخالفاتها وعدم مراعاتها يعرض صاحبها للنقد من الأعضاء الآخرين وقد يصل إلى حد توقيع الجزاء والعقوبة عليه إذا لزم الأمر (السكرانة، ٢٠٠٩م: ص ٢٠)، كما أن على الموظف العام بحكم وظيفته يجب عليه إطاعة وتنفيذ التعليمات الصادرة من رؤسائه، إذ تعتبر الطاعة العمود الفقري للنظام الإداري كما تنص عليه قوانين العاملين بأي دولة في أي مؤسسة بالعالم: أنه من واجبات الموظف العام احترام رؤسائه وتنفيذ أوامره التي يصدرونها (السن، ٢٠٠٨م: ص ٢٥٨-٢٦١)، كما أنه عدم طاعة الرئيس عند مطالبته بإجراء غير قانوني أو إخفاء معلومات تعتبر مهمة، أو في حالة إجباره على توقيع وثيقة غير مقتنعة بها (Graham, 1974: p92)، إذ إن الوظيفة العامة هي أداة للخدمة، لذلك أصبحت جزءاً لا يتجزأ من حياة المواطنين (رسلان، ١٩٩٩م: ص ١٢)، فمن أخلاقيات العمل المهمة استشعار المسؤولية، فالموظف العام لا بد أن يستشعر حجم المسؤولية أمام الله والناس وأن يحرص على القيام بحق هذه المسؤولية العظيمة.

العلاقة ما بين الحوكمة والأخلاق ودورهما في مكافحة الفساد:

إن الحوكمة ليست مجرد أخلاقيات جيدة نقوم بعملها فقط، فهي مفيدة للمؤسسات في حال استخدامها الاستخدام والتطبيق الجيد مما يمنع أزمات مالية قادمة، كما أن اتباع المبادئ السليمة للحوكمة تؤدي إلى خلق الاحتياطات اللازمة ضد الفساد وسوء الإدارة، مع وجود الشفافية في الحياة الاقتصادية، وتُشير مؤسسة التمويل الدولية International Finance Corporation (IFC) إلى الحوكمة على أنها: "هياكل وعمليات مراقبة إدارة المؤسسات، وتتمحور حول العلاقة بين كل من الإدارة، ومجلسها، وأصحاب المصالح" (IFC, 2005, p1)، وترتكز الحوكمة بالمفهوم الحديث على أربعة مبادئ أساسية، هي: النزاهة، القابلية للمحاسبة، المسؤولية، والشفافية (المصري، ٢٠٠٨م: ص ٤)، لذلك تعمل الحوكمة على تعميق الحس الأخلاقي من خلال مجموعة قواعد ومبادئ تحدد قيم وأخلاق الممارسات والسلوكيات التي تقوم بها الإدارة والتي تتوافق مع الإطار القانوني والأخلاقي، وتضع حداً لمنع حدوث فساد في الوقت التي تحافظ فيه على المصالح العامة وتحقيق العدالة والمساواة بينهم (الخضير، بدون تاريخ: ص ٥٣)، كما أن المبادئ والقيم الأخلاقية التي تسود المؤسسات من الداخل والأطر المؤسسية السائدة في البيئة الخارجية المحيط بها هي التي تحكم وضع وتطبيق الحوكمة، ليس فقط لمصلحة المؤسسات وإنما لمصلحة المجتمع ككل، وإن وضع أسس قوية للحوكمة هو أحد الطرق لمجابهة الفساد وتسهم في صعوبة إعطاء الرشاوي، وتعمل على تعزيز الشفافية والمساءلة (سوليفان، ٢٠٠٨م: ص ٤-١)،

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

إذ إن الفساد وسوء استخدام الحوكمة يؤديان إلى تقويض ثقة المواطنين في المؤسسات وإلى تقليل القدرة على تحقيق التكامل بينهما وحماية النسيج الاجتماعي للجميع (لونا، بدون تاريخ: ص ٧)، ويعرف الفساد بأنه: نوعاً من السلوك المخالف للأعراف الاجتماعية والقيم الدينية والأخلاقية، ويقصد منه تحقيق منافع شخصية (الصيرفي، ٢٠٠٧م: ص ٣٠).

في النهاية تعتبر الحوكمة أداة تثبت فاعليتها في مكافحة الفساد؛ لأنها ليست بعلاقة بين الوزارات ومنتقي الخدمة فحسب، ولكنها تعد حافزاً للإصلاح من أجل تطبيق أفضل الممارسات في مجال الأطر القانونية واللوائح المنظمة، كما أنها تقدم معايير وآليات للشفافية والمساءلة والالتزام بالقوانين واللوائح من شأنها كشف الرشوة والسلوك غير القانوني على المدى الطويل.

إجراءات الدراسة:

منهجية الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف الظاهرة موضوع الدراسة (مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد في قطاع غزة)، وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وللتوصل إلى نتائج منطقية تدعم أهداف الدراسة، استخدمنا مصدرين أساسيين لجمع البيانات وهما:

- **المصادر الثانوية:** وهي لمعالجة الإطار النظري للدراسة والتي تتمثل في الكتب العلمية والمراجع.

- **المصادر الأولية:** وهي تستخدم لمعالجة الإطار العملي للدراسة والتي تتمثل في الاستبانة لجمع البيانات الأولية، وتوزيعها على جميع الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، وتم تفرغ البيانات وتحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة والبالغ عددها (٢٢) اثنان وعشرون وزارة، (مركز الحاسوب الحكومي: ٢٠٠٩م)، فقد تم توزيع الاستبانة عليهم، بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وكان عددها (١٢٠) مفردة، واسترد منها (٧٣,٣%) وبذلك تكون عدد الاستبانات الخاضعة للدراسة (٨٨) استبانة.

عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على (٨٨) ثمانية وثمانين مفردة تعمل في الوزارات الحكومية في قطاع غزة، وقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة.

خصائص أفراد عينة الدراسة:

أولاً: بيانات عن المجيب

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

يبين الجدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة حسب متغير القسم الوظيفي، أن ما نسبته (٤٧,٧%) من عينة الدراسة فيعملون في الشؤون الإدارية والمحاسبية باعتبارهم أهم دائرتين في المؤسسة والمطلوب إيجاد أفراد على مستوى من الأمانة والدقة في مجال عملهم، كما أنها نسبة جيدة للإجابة عن أسئلة الدراسة ومعنيون بتطبيق الأنظمة الإدارية فيها، وما نسبته (١٣,٦%) يعملون في دائرة اللوازم والمشتريات وهي نسبة جيدة للإجابة عن أسئلة الدراسة، في حين كانت نسبة من يعملون في دائرة التخطيط (١٧%)، هنا لابد من وجود فريق مؤهل لبناء منظومة مدونة قواعد السلوك والمعايير الأخلاقية، أما باقي النسب فكانت من نصيب دائرة الحاسوب والإعلام والعلاقات العامة وغيرهم، وكذلك يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، حيث تبين أن ما نسبة (٦٨,٢%) من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، ونسبة (٢١,٦%) مؤهلهم العلمي دراسات عليا، وهذا يعطي مؤشراً جيداً على أن أفراد عينة الدراسة على قدر جيد من التأهيل العلمي الذي يؤهلهم للإجابة على أسئلة الاستبانة، أما مستواهم العلمي من دبلوم متوسط فهي نسبة قليلة مقارنة مع الدراسات الأعلى، وكذلك يتضح من الجدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص، حيث إن ما نسبة (٤٢,١%) من عينة الدراسة متخصصين في المحاسبة والإدارة، وبذلك تكون عينة الدراسة أجابت على الأسئلة بشكل واضح وعلى درجة جيدة من الانسجام في تخصصاتها، في حين كانت نسبة (٢٤,٩%) متخصصين في علوم أخرى مثل تمويل وعلوم مصرفية وتكنولوجيا وحاسوب وإعلام وعلاقات عامة، وعلوم أخرى متنوعة كانت لهم النسبة (٣٣%)، ويتوقع أن تكون الإجابات على درجة من الدقة والمصادقية وبالتالي إمكانية الاعتماد عليها، وكذلك يتبين من الجدول نفسه توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة في المؤسسة، حيث تبين أن ما نسبته (٥٨%) من أفراد العينة الخبرة لديهم أقل من خمس سنوات، وأن ما نسبته (١٩,٣%) من عينة الدراسة تراوحت سنوات الخبرة لديهم من ٦-١٠ سنوات، ونسبة (١٥,٩%) من ذوي خبرة من ١١-١٥ سنة من عينة الدراسة، وأما من تزيد خبرتهم عن أكثر من ١٦ سنة كانت نسبتهم (٦,٨%) مما يدل على وجود خبرة لا بأس بها في مجال عملهم وبالتالي إجاباتهم على أسئلة الاستبانة تتبع من وجود الخبرة لديهم، وأن سبب قلة سنوات الخبرة يعود إلى تغيير عدد كبير من موظفي السلطة واستبدالهم بموظفين جدد مما يستدعي تدريب الموظفين الجدد على ممارسة أعمالهم واستخدامهم لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي.

جدول رقم (١)

بيانات عن المجيب في عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المتغير
القسم الوظيفي		
٢٧,٢%	٢٤	دائرة الشؤون الإدارية
٢٠,٤%	١٨	دائرة الشؤون المالية
٦,٨%	٦	دائرة الحاسوب والخدمات الالكترونية
١٧,٠%	١٥	دائرة التخطيط والشؤون الإستراتيجية
١٣,٦%	١٢	دائرة اللوازم والمشتريات
٦,٨%	٦	دائرة الإعلام
٥,٦%	٥	دائرة العلاقات العامة
٣,٣%	٢	غير ذلك
١٠٠%	٨٨	المجموع
المؤهل العلمي		
٢١,٦%	١٩	دراسات عليا
٦٨,٢%	٦٠	بكالوريوس
٩,١%	٨	دبلوم متوسط
١,١%	١	أقل من ثانوية
١٠٠%	٨٨	المجموع
التخصص		
٢١,٦%	١٩	إدارة أعمال
٢٠,٥%	١٨	محاسبة
٥,٧%	٥	تكنولوجيا و حاسوب
١١,٣%	١٠	تمويل وعلوم مصرفية
٧,٩%	٧	إعلام و علاقات عامة
٣,٠%	٢	غير ذلك
١٠٠%	٤٤	المجموع

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

سنوات الخبرة		
أقل من ٥ سنوات	٥١	%٥٨
١٠-٦	١٧	%١٩,٣
١٥-١١	١٤	%١٥,٩
أكثر من ١٦	٦	%٦,٨
المجموع	٨٨	%١٠٠

ثانياً: بيانات عن الوزارة

يظهر الجدول رقم (٢) مدة مزاوله الوزارة لنشاطها حيث تبين أن ما نسبته (٥٩,١%) عمرها الزمني أكثر من ١٦ سنة، وأن ما نسبته (١٩,٣%) عمرها الزمني يتراوح ما بين ١١-١٥ سنة، وهذا دليل كافٍ لقدرة الوزارات على ممارسة مدونة قواعد السلوك ولديها المدة الكافية لقدرتها على التطوير والابتكار لتطبيقها، وأيضاً يبين الجدول نفسه بيانات عن القطاع التي تنتمي إليه الوزارات الداخلة في عينة الدراسة، وقد تبين من الجدول نفسه أن غالبية أفراد العينة أدلوا بمعلوماتهم كاملة وفئة قليلة لم ترجع باقي الاستبانات، وأن البعض الآخر من أفراد العينة أدلوا بأن وزارتهم تنتمي إلى قطاع غير القطاعات المذكورة، حيث بلغت نسبتها (٢٧,٣%)، مما يدل على اهتمام بعض الوزارات بموضوع الدراسة وأدلوا بمعلوماتهم للخروج بدراسة متكاملة الأركان.

جدول رقم (٢)

بيانات عن الوزارة في عينة الدراسة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
العمر الزمني للوزارة		
أقل من ٥ سنوات	١٠	%١١,٤
١٠-٦ سنوات	٩	%١٠,٢
١٥-١١	١٧	%١٩,٣
أكثر من ١٦	٥٢	%٥٩,١
المجموع	٨٨	%١٠٠

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

القطاع التي تنتمي إليه الوزارة		
التعليم	٦	٦,٨%
الصحة	٣	٣,٤%
المواصلات	٨	٩,١%
الشؤون الداخلية	٤	٤,٥%
الشؤون المالية	١	١,١%
الزراعة	٣	٣,٤%
الشؤون الدينية	٣	٣,٤%
التخطيط	٤	٤,٥%
شؤون المرأة	٤	٤,٥%
الاقتصاد	١	١,١%
السياحة والآثار	٩	١٠,٢%
العمل	٤	٤,٥%
الأشغال العامة والإسكان	٦	٦,٨%
الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	٨	٩,١%
غير ذلك	٢٤	٢٧,٣%
المجموع	٨٨	١٠٠%

أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة كإحدى أدوات الدراسة حول مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد في قطاع غزة، وتم تقسيمها إلى قسمين كالتالي:

- القسم الأول: ويحتوي على بيانات شخصية عن عينة الدراسة وبيانات عن الوزارات الفلسطينية وتتكون من (٧) فقرات.

- القسم الثاني: ويحتوي فرضيات الدراسة وتتكون من ستة مجالات كالتالي: المجال الأول: ويتكون من ٥ فقرات، المجال الثاني: ويتكون من ٤ فقرات، المجال الثالث: ويتكون من ٨ فقرات، المجال الرابع: ويتكون من ١٣ فقرة، المجال الخامس: ويتكون من ١٢ فقرة، المجال السادس: ويتكون من ٦ فقرات، أي أن مجموع فقرات الاستبانة هي (٤٨) فقرة، وقد كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي كالتالي:

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

التصنيف موافق بشدة (٥) موافق (٤) محايد (٣) غير موافق (٢) غير موافق بشدة (١)
متغيرات الدراسة: دراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مدونة قواعد السلوك الأخلاقي) في
الوزارات الحكومية الفلسطينية وهي: (احترام الأنظمة والقوانين، المحافظة على أسرار الوظيفة،
الاقتصاد والفعالية، التعامل باحترام، نزاهة الموظف، دعم الإبلاغ) وبين المتغير التابع (تفعيل
الحوكمة ومكافحة الفساد).

صدق وثبات الأداة: قام الباحثان بالتحقق من صدق الاستبانة عن طريق:

- **صدق المحكمين:** قام الباحثان بتقنين فقرات الاستبانة وذلك للتأكد من صدق وثبات فقراتها، فقد
تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين وقد استجاب الباحثان لأرائهم
وتعديلاتهم ومقترحاتهم وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في ملحق
رقم (١) في نهاية الدراسة.

جدول رقم (٣)

يبين عدد فقرات الاستبانة حسب كل مجال من مجالاتها

عدد الفقرات	المجالات
٥	المجال الأول: احترام الأنظمة والقوانين
٤	المجال الثاني: المحافظة على أسرار الوظيفة
٨	المجال الثالث: الاقتصاد والفعالية
١٣	المجال الرابع: التعامل باحترام مع الموظفين
١٢	المجال الخامس: نزاهة الموظف
٦	المجال السادس: دعم الإبلاغ
٤٨	المجموع

- **صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:** جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيقها
على عينة الدراسة المكونة من (٨٨) مفردة، وذلك بحساب معامل ارتباط سبيرمان بين درجات
كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال التابع له والجدول التالي توضح ذلك:

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

جدول رقم (٤)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الأول مع الدرجة الكلية لفقراته

م.	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	أتقيد في سلوكي بقيم النزاهة وأقوم بواجباتي العملية في حدود القوانين واللوائح المفروضة	٠,٧٣٨	٠,٠٠٠
٢.	أحترم مواعيد العمل لوظيفتي	٠,٧٣٢	٠,٠٠٠
٣.	أؤدي أعمالتي الموكلة إليّ وأنجزها في الوقت المحدد	٠,٦٨٨	٠,٠٠٠
٤.	أحترم التسلسل الإداري وأتقيد بتنفيذ الأوامر والتعليمات في حدود القوانين واللوائح الموجودة	٠,٨٢٣	٠,٠٠٠
٥.	أحترم كافة القوانين والتعليمات الصادرة من الوزارة وأحث المواطنين على احترامها	٠,٧٠١	٠,٠٠٠

دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥ ، ٠,٠٠١) لكافة فقرات المجال

جدول رقم (٥)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الثاني مع الدرجة الكلية لفقراته

م.	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	استخدم معلومات مهمة وعامة غير منشورة حصلت عليها لتحقيق مصالح خاصة	٠,٤٧١	٠,٠٠٥
٢.	أؤدي عملي بدقة وأمانة وإخلاص بعيداً عن أية اعتبارات خاصة تخل بوظيفتي	٠,٤٨٣	٠,٠٠٤
٣.	أمتنع عن الاحتفاظ بأي سند أو تقرير خاص بالدائرة التي أعمل بها لأغراض الشخصية	٠,٧٤١	٠,٠٠٠
٤.	أمتنع عن الاطلاع على المستندات والأوراق التي ليس من اختصاصي	٠,٥٦٩	٠,٠٠٠

دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥ ، ٠,٠٠١) لكافة فقرات المجال

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

جدول رقم (٦)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الثالث مع الدرجة الكلية لفقراته

م	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	استخدم الممتلكات والموارد العامة للوزارة في خدمة جهة معينة بناء على اعتبارات سياسية واجتماعية خاصة	٠,٣٥٨	٠,٠٣٧
٢.	أكون رشيداً وأكثر كفاءة في حال قيامي بمهمة رسمية في استخدام الأدوات المتوفرة	٠,٥٥٤	٠,٠٠١
٣.	أحسن استعمال ممتلكات الإدارة والحفاظ عليها	٠,٤٦٧	٠,٠٠٥
٤.	أستخدم الموارد المتاحة تحت تصرفي لتحقيق أهداف الوزارة العامة فقط وفي المجال المخصص لها	٠,٦٨٥	٠,٠٠٠
٥.	أحافظ على الأموال والممتلكات العامة التي أستخدمها أثناء قيامي بواجبات وظيفتي	٠,٥٢٦	٠,٠٠١
٦.	أحرص على استخدام موجودات وممتلكات الدائرة دون حصول أي هدر بها أو سوء استخدامها	٠,٦٤٦	٠,٠٠٠
٧.	أمتنع عن استخدام موجودات الوزارة لأغراض شخصية لا تتعلق بالعمل	٠,٧٠٢	٠,٠٠٠
٨.	أراعي اختصار المكالمات الهاتفية قدر الإمكان لضمان عدم انشغال الخطوط وإتاحة استخدامها للغرض التي خصصت من أجله	٠,٥٣٥	٠,٠٠١

دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥ ، ٠,٠٠١) لكافة فقرات المجال

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

جدول رقم (٧)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الرابع مع الدرجة الكلية لفقراته

م.	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	أعمل على تسهيل الإجراءات وتقليص الوقت اللازم لاتخاذ القرارات وإنجاز المعاملات	٠,٥٧٧	٠,٠٠٠
٢.	أعمل على توفير بيئة عمل تضمن احترام كرامة المواطنين، وخصوصية المرأة وتوفر شروط السلامة والأمان	٠,٥٥٦	٠,٠٠٠
٣.	أحسن معاملة الجمهور وأتعامل معه بانفتاح واحترام	٠,٥٧٠	٠,٠٠٠
٤.	أحافظ على تقديم الخدمات للجمهور بشكل حيادي بعيداً عن الحزبية أو التعصب والمصالح الخاصة	٠,٦٢١	٠,٠٠٠
٥.	اتخذ قراري بناء على الحقائق للقضية وأدلي بالأسباب التي دفعتني إلى اتخاذ قرار معين	٠,٥٦٤	٠,٠٠١
٦.	ألتزم بعرض الحقائق دون أية اعتبارات خاصة وإخفاء للمعلومات أو تحريفها أو تأخيرها	٠,٥٠٧	٠,٠٠٢
٧.	أقدم المعلومات بناءً على أدلة دون تحيز وعرض الحقائق بشكل سليم ودقيق	٠,٥٩١	٠,٠٠٠
٨.	أقوم بخدمة الحكومة بغض النظر عن توجهاتها السياسية بأفضل طريقة تضمن الحياد وتتماشى مع متطلبات قواعد السلوك	٠,٥٣٩	٠,٠٠١
٩.	أتصرف بطريقة جديرة بالاحتفاظ بثقة المسؤولين	٠,٦٣٣	٠,٠٠٠
١٠.	أحترم القيود القانونية المفروضة على النشاطات السياسية في أوقات العمل	٠,٥٧٦	٠,٠٠٠

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

٠,٠٣٦	٠,٣٨٠	١١. أحرص على السماح لأرائي السياسية الشخصية بأن تؤثر على أعمالي وأفعالي
٠,٠٠٠	٠,٧٣٤	١٢. أعامل زملائي باحترام وتقدير وأكون مستعداً للعمل كأحد أفراد الفريق
٠,٠٠٠	٠,٦٨٨	١٣. أعمل على مساندة ودعم جهود زملائي بشكل يمكنهم من الوفاء بالتزاماتهم وتأدية أعمالهم

دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥، ٠,٠٠١) لكافة فقرات المجال

جدول رقم (٨)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الخامس مع الدرجة الكلية لفقراته

م.	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	أحرص على تنمية قدراتي وكفاتي العلمية والعملية والتي تمكنني من القيام بالأعمال المطلوبة مني	٠,٣٨٢	٠,٠٢٥
٢.	أحرص على ظهوري بمظهر يخل بكرامة وظيفتي	٠,٥٧٩	٠,٠٠٠
٣.	أمتنع عن استخدام الحيلة والغش لخداع الوزارة وموظفيها	٠,٥٢٤	٠,٠٠١
٤.	أستغل مركزي الوظيفي في المؤسسة لتحقيق مآرب شخصية	٠,٦١٤	٠,٠٠٠
٥.	أمتنع عن مزاوله أي عمل غير أعمال وظيفتي سواء بأجر أو بدون ما لم يتم الحصول على موافقة مسبقة من الجهات المخولة قانونياً حتى ولو كان خارج أوقات العمل الرسمية	٠,٥٨٨	٠,٠٠٠
٦.	أحرص على استخدام المعلومات والتي قد حصلت عليها أثناء وظيفتي أو بعد ترك العمل في تحقيق مصالح خاصة	٠,٤٣٩	٠,٠٠٩

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

٠،٠٠٠	٠،٥٧٤	٧. أمتنع عن الجمع بين وظيفتي وعمل آخر يتعارض ومهام عملي
٠،٠٠٠	٠،٦٤٥	٨. أحرص على استغلال موقعي الوظيفي لتحقيق مصالح عائلية أو لتحقيق مكاسب مادية أو قبول هدايا أو منحة أو عمولة أو بالواسطة أثناء تأدية عملي أو بعد تركي للوظيفة
٠،٠٠٠	٠،٦٣١	٩. أعمل على إعلام الجهة المسؤولة في دائرتي عن أي تعارض في المصالح قد ينشأ أثناء شغلي وظيفتي
٠،٠٠٣	٠،٥٠٢	١٠. أقدم بما يتوافق مع مناصبي وما يقتضيه القانون إقرار بالذمة المالية الخاصة بي وبزوجتي وأولادي القُصّر
٠،٠٠٧	٠،٤٥٣	١١. أفصح وبالقدر الذي يتطلبه مني مناصبي عن أعمالي الخاصة وما أقوم به من أنشطة في تحقيق كسب مالي قد ينشأ عنه تضارب في المصالح
٠،٠٠٠	٠،٦٠٢	١٢. ألتزم في حالة حدوث تضارب في المصالح بين واجباتي الوظيفية ومصالحي الخاصة أخذ التدابير اللازمة للحد من التضارب في المصالح وإزالتها

دالة عند مستوى دلالة (٠،٠٥، ٠،٠١) لكافة فقرات المجال

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

جدول رقم (٩)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال السادس مع الدرجة الكلية لفقراته

م.	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	أتعامل بجدية وأمانة في حالة اكتشاف قضايا كسب غير مشروع في تقديم الإيضاحات المتوفرة لدي للجهات المعنية دون تضليل أو خداع	٠،٧٢٨	٠،٠٠٠
٢.	أستقبل شكاوي المواطنين والتحقيق فيها بجدية وفقاً لقواعد السلوك	٠،٧٥١	٠،٠٠٠
٣.	أعمل على مخاطبة صاحب الشكوى بما توصلت إليه الدائرة في عملية التحقيق	٠،٥٥٧	٠،٠٠١
٤.	أبلغ دائرتي بأي مخالفة أو تهمة موجهة إليّ من ملاحقات قانونية وقضائية	٠،٦٢٦	٠،٠٠٠
٥.	التزم بإبلاغ مسؤولي المباشر حسب التسلسل الوظيفي بنتائج مشاركتي في مهمات رسمية	٠،٧٣٠	٠،٠٠٠
٦.	أقوم بتبليغ المسئول المباشر عن أي مخالفة يرتكبها أحد العاملين بالوزارة	٠،٥٣٥	٠،٠٠١

دالة عند مستوى دلالة (٠،٠٠٥ ، ٠،٠٠١) لكافة فقرات المجال

جدول رقم (١٠)

يوضح مصفوفة معامل ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية للمجالات

المجال السادس	المجال الخامس	المجال الرابع	المجال الثالث	المجال الثاني	المجال الأول	الإجمالي	
						١	الإجمالي
					١	٠,٧١٦	المجال الأول
				١	٠,٣٦١	٠,٥٤٦	المجال الثاني
			١	٠,٥٨٧	٠,٣٦٦	٠,٦٠٦	المجال الثالث
		١	٠,٤٥١	٠,٤٨٧	٠,٦٠٣	٠,٦٥٧	المجال الرابع
	١	٠,٤٩١	٠,٤٧٦	٠,٤٣٥	٠,٣٩١	٠,٧٢٤	المجال الخامس
١	٠,٥٩١	٠,٤٦٨	٠,٤٦٧	٠,٥٤٥	٠,٦١٦	٠,٨٦٧	المجال السادس

يتضح من الجدول السابق أن مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥, ٠,٠٠١) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي، وأن محتوى كل بعد من أبعاد الاستبانة له علاقة قوية بهدف الدراسة، وبذلك يعتبر المقياس صادقاً لما وضع لقياسه. ثبات الاستبانة: تم تقدير ثبات الاستبانة على أفراد العينة باستخدام طريقتي التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

• **طريقة التجزئة النصفية:** تم استخدام درجات العينة لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، حيث احتسبت درجة النصف الأول للاستبانة وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون فكانت معاملات الثبات قبل التعديل (٠,٦٥٠) وأن معامل الثبات بعد التعديل (٠,٧٨٨) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثين إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

جدول رقم (١١)

معامل ارتباط سبيرمان براون للثبات بطريقة التجزئة النصفية

المجال	العدد	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل*
الإجمالي	٤٨	٠,٦٥٠	٠,٧٨٨
المجال الأول	٥	٠,٥٥٢	٠,٧١٨
المجال الثاني	٤	٠,٥٨٩	٠,٧٤١
المجال الثالث	٨	٠,٦٤٧	٠,٧٨٦
المجال الرابع	١٣	٠,٧٠١	٠,٨٢٤
المجال الخامس	١٢	٠,٥١٢	٠,٦٧٧
المجال السادس	٦	٠,٦٥١	٠,٧٨٨

$$* \text{معامل الارتباط بعد التعديل} = (٢ * ر) / (ر + ١)$$

ر = معامل الارتباط قبل التعديل

- طريقة ألفا كرونباخ: استخدم الباحثان طريقة أخرى من طرق حساب الثبات وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة حيث حصلت على قيمة معامل الثبات الكلي (٠,٨٦٤) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات، ويبين الجدول رقم (١٢) معاملات ألفا كرونباخ والتي تدل على وجود معاملات ثبات معقولة.

جدول رقم (١٢)

معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات	الصدق*
الإجمالي	٤٨	٠,٨٦٤	٠,٩٢٩
المجال الأول	٥	٠,٧٥٨	٠,٨٧١
المجال الثاني	٤	٠,٦٦٣	٠,٨١٤
المجال الثالث	٨	٠,٦١٥	٠,٧٨٤
المجال الرابع	١٣	٠,٧٦٥	٠,٨٧٥
المجال الخامس	١٢	٠,٧١٩	٠,٨٤٨
المجال السادس	٦	٠,٨٠٥	٠,٨٩٧

$$* \text{الصدق} = \text{الجذر التربيعي لمعامل الثبات}$$

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

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

يستخدم هذا التحليل لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؟ وهو ضروري في حالة اختبار الفرضيات وأن معظمها اختبارات معلمية ويشترط فيها أن يكون التوزيع طبيعياً، ويبين الجدول رقم (١٣) نتائج الاختبار حيث إن قيمة مستوى الدلالة لكل مجال أكبر من (٠,٠٥) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

جدول رقم (١٣)

اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov- Smirnov Test)

المجال	المجال	المجال	المجال	المجال	المجال	الإجمالي	
السادس	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول		العدد
٦	١٢	١٣	٨	٤	٥	٤٨	
١,٢٦٢	٠,٩٩٤	٠,٨١٣	١,١٩٩	٠,٩٨٩	٢,٠٤٢	٠,٦٧٤	اختبار "Z"
٠,٦٣١	٠,٢٨٢	٠,١١٣	٠,٥٢٤	٠,٢٧٦	٠,٠٨٣	٠,٧٥٤	مستوى الدلالة

المعالجات الإحصائية: تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج SPSS الإحصائي واستخدمت الاختبارات المعلمية التالية: التكرارات والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون لاختبار الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، معامل ارتباط سبيرمان للثبات، اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة، اختبار التوزيع الطبيعي، اختبار One Sample T-Test لاختبار متوسطات عينة واحدة، اختبار One Way ANOVA لاختبار الفرق بين متوسط ثلاث فئات أو أكثر.

اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات الاستبانة ويستخدم هذا الاختبار للتحقق من مطابقة المتوسط الحسابي لعينة مختارة من مجتمع إحصائي مع وسط ذلك المجتمع، وعادة يتم تحديد مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ولمعرفة مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد في قطاع غزة واختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على وسط فرضي وهو (٣) درجات (١+٢+٣+٤+٥)/٥، أي بنسبة (٦٠%)، والذي في ضوئه تقارن الأوساط الحسابية لكل متغير (متغيرات السلوك الأخلاقي) مع الوسط الفرضي، وتكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت القيمة المطلقة لـ t المحسوبة أكبر من القيمة المطلقة لـ t

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

الجدولية والتي تساوي ١،٩٨٧ عند درجة حرية "٨٧" ومستوى دلالة "٠،٠٥" (أو مستوى الدلالة أقل من ٠،٥٥، والوزن النسبي أكبر من ٦٠ %)، في حين تكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كانت القيمة المطلقة لـ t المحسوبة أصغر من القيمة المطلقة لـ t الجدولية والتي تساوي ١،٩٨٧ عند درجة حرية "٨٧" ومستوى دلالة "٠،٥٥" (أو مستوى الدلالة أقل من ٠،٥٥، والوزن النسبي أقل من ٦٠ %)، بينما تكون آراء العينة في الفقرة محايدة إذا كان مستوى الدلالة أكبر من ٠،٥٥.

الفرضية الأولى: الوزارات الحكومية في قطاع غزة تعتمد مدونة قواعد السلوك والمعايير الأخلاقية لموظفي القطاع العام.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال مجالاتها من (١-٦) مجتمعة وهي عبارة عن استبانة الدراسة، والتي تبين مدى اعتماد مدونة قواعد السلوك الأخلاقي في الوزارات الحكومية في قطاع غزة، وقد استخدم اختبار T، وبناءً على البيانات الموجودة في الجدول رقم (١٤) تبين أن الوزارات الحكومية تعتمد مدونة السلوك الأخلاقي، ولكن بنسب متفاوتة، حيث احتل المجال الأول والمتعلق ب (احترام الأنظمة والقوانين) المرتبة الأولى بنسبة (٩٠،٢٧%)، واحتل المجال الرابع والمتعلق ب (التعامل باحترام مع الموظفين) المرتبة الثانية بنسبة (٨٦،٧٠%)، فيما احتل المجال السادس والمتعلق ب (دعم الإبلاغ) المرتبة الثالثة بنسبة (٨٦،٦٧%)، بينما احتل المجال الثالث والمتعلق ب (الاقتصاد والفعالية) المرتبة الرابعة وكانت النسبة له (٨٣،٣٨%)، بينما احتل المجال الثاني والمتعلق ب (المحافظة على أسرار الوظيفة) المرتبة الخامسة بنسبة (٧٦،٨٢%)، كما واحتل المجال الخامس والأخير والمتعلق ب (نزاهة الموظف) بنسبة (٦٥،٧٤%).

مما يدل على أن موظفي الوزارات الحكومية تحترم القوانين التي تفرضها عليهم وزاراتهم ويتبين لنا أنه من يخالف القانون يعرض نفسه للجزاء، كما يوجد تبادل للاحترام والمساعدة بين موظفيها، كما أن أي مخالفة أو تصرف غير قانوني أو غير أخلاقي يتصرف الموظفون بجديّة تامة إزاء تلك التصرفات، كما يتبين لنا من حرصهم على ممتلكات الوزارة التي يعملون بها والمحافظة على أسرارها، لكن نسبة وجود النزاهة لديهم منخفضة، مع أنه يتمتع الموظف من استخدام الحيلة والغش لخداع الوزارة وموظفيها أو استغلال موقعه الوظيفي لتحقيق مصالح خاصة وكسب مادي.

وبصفة عامة بلغ المتوسط الحسابي لجميع المجالات (٤،٠٧٩) والوزن النسبي (٨١،٥٩٦%) وبما أن الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي (٣) ومستوى الدلالة (٠،٠٠١) وهو أقل

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

من (٥٠٠٥)، مما يدل على أن الوزارات الحكومية في قطاع غزة تعتمد مدونة قواعد السلوك والمعايير الأخلاقية لموظفي القطاع العام، وبناء عليه يتم قبول الفرضية.

جدول رقم (١٤)

تحليل مجالات الاستبانة

مسلسل	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة
١.	المجال الأول	٤,٥١٤	٠,٦٢٤	٩٠,٢٧	٢٢,٩١	٠,٠٠٠
٢	المجال الثاني	٣,٨٤١	٠,٩٩٩	٧٦,٨٢	١١,٤٤	٠,٠٠٠
٣.	المجال الثالث	٤,١٦٩	٠,٧٠٨	٨٣,٣٨	١٩,٣٦	٠,٠٠٠
٤.	المجال الرابع	٤,٣٣٥	٠,٦٨٣	٨٦,٧٠	٢٠,٩٢	٠,٠٠٠
٥.	المجال الخامس	٣,٢٨٧	١,٠٤٦	٦٥,٧٤	٣,٨٨	٠,٠٠١
٦.	المجال السادس	٤,٣٣٣	٠,٧٢٨	٨٦,٦٧	١٧,٥٥	٠,٠٠٠
	جميع المجالات	٤,٠٧٩	٠,٧٩٨	٨١,٥٩٦	١٦,٠١	٠,٠٠١

وفيما يلي التحليل التفصيلي للفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: يحترم الموظف الحكومي الأنظمة والقواعد والقوانين واللوائح والتعليمات ويلتزم بها ويُطبقها على الجميع دون تمييز.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقراتها من (١-٥) وهي عبارة عن المجال الأول من استبانة الدراسة، والتي تحاول التعرف على مدى احترام الموظف الحكومي للأنظمة والقوانين في الوزارات الحكومية في قطاع غزة، وقد استخدم اختبار T، ويلاحظ من الجدول رقم (١٥) أن الفقرة رقم (١) والتي تنص على أن الموظف الحكومي يتقيد بقيم النزاهة في سلوكه عند قيامه بواجباته العملية في حدود القوانين قد حصلت على أعلى متوسط حسابي (٤,٥٨٠) أي ما نسبته (٩١,٥٩%) من المجيبين يوافقون على الفقرة الأولى بوجود النزاهة لدى الموظف، بينما الفقرة رقم (٣) والمتعلقة بأداء الأعمال الموكلة للموظف الحكومي وإنجازها في وقتها المحدد قد حصلت على أقل وسط حسابي (٤,٤٥٥) هذا يدل على أن أفراد العينة موافقون بنسبة (٨٩,٠٩%) على أداء الأعمال وإنجازها في وقتها من قبل الموظف الحكومي.

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

جدول رقم (١٥)

تحليل فقرات المجال الأول

م.	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
١.	أتقيد في سلوكي بقيم النزاهة وأقوم بواجباتي العملية في حدود القوانين واللوائح المفروضة.	٤,٥٨٠	٠,٦٣٨	٩١,٥٩	٢٣,٢١	٠,٠٠٠
٢.	أحترم مواعيد العمل لوظيفتي.	٤,٥٢٣	٠,٥٨٧	٩٠,٤٥	٢٤,٣٤	٠,٠٠٠
٣.	أؤدي أعمالى الموكلة إليّ وأنجزها في الوقت المحدد.	٤,٤٥٥	٠,٥٨٥	٨٩,٠٩	٢٣,٣١	٠,٠٠٠
٤.	أحترم التسلسل الإداري وأتقيد بتنفيذ الأوامر والتعليمات في حدود القوانين واللوائح الموجودة.	٤,٥٤٥	٠,٥٨٥	٩٠,٩١	٢٤,٧٦	٠,٠٠٠
٥.	أحترم كافة القوانين والتعليمات الصادرة من الوزارة وأحسب المواطنين على احترامها.	٤,٤٦٦	٠,٧٢٦	٨٩,٣٢	١٨,٩٣	٠,٠٠٠
	المتوسط العام	٤,٥١٤	٠,٦٢٤	٩٠,٢٧	٢٢,٩١	٠,٠٠٠

قيمة T الجدولية عند درجة حرية (٨٧) ومستوى معنوية (٠,٠٥) تساوي (١,٩٨٧) الفرضية الفرعية الثانية: يحافظ الموظف الحكومي على أسرار وظيفته بكل أمانة وإخلاص.

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقراتها من (١-٤) وهي عبارة عن المجال الثاني من استبانة الدراسة، والتي تحاول التعرف على مدى محافظة الموظف الحكومي على أسرار وظيفته لدى الوزارات الحكومية في قطاع غزة، وقد استخدم اختبار T، ويلاحظ من الجدول رقم (١٦) أن الفقرة رقم (٢) والتي تنص على أن الموظف الحكومي يؤدي عمله بدقة وأمانة بعيداً عن الاعتبارات الشخصية قد حصلت على أعلى متوسط حسابي (٤،٦٠٢) ؛ أي ما نسبة (٩٢،٠٥%) من المجيبين يوافقون على الفقرة الثانية، بينما الفقرة رقم (١) والمتعلقة باستخدام الموظف للمعلومات المهمة التي يحصل عليها لتحقيق مصالحه الشخصية قد حصلت على أقل وسط حسابي (٢،٢٠٥) هذا يدل على أن أفراد العينة غير موافقين بنسبة (٤٤،٠٩%) باستخدام معلومات مهمة لتحقيق مصالحهم الشخصية وهذا يدل على وجود الأمانة والإخلاص لموظفي السلطة وحرصهم على أسرار وظيفتهم.

جدول رقم (١٦)

تحليل فقرات المجال الثاني

م.	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
١.	استخدم معلومات هامة وعامة غير منشورة حصلت عليها لتحقيق مصالح خاصة.	٢،٢٠٥	١،٤٨٧	٤٤،٠٩	-٥،٠٢	٠،٠٠٠
٢.	أؤدي عملي بدقة وأمانة وإخلاص بعيداً عن أية اعتبارات خاصة تخل بوظيفتي.	٤،٦٠٢	٠،٥٧٨	٩٢،٠٥	٢٦،٠٠	٠،٠٠٠
٣.	أمتنع عن الاحتفاظ بأي سند أو تقرير خاص بالدائرة التي	٤،٣٨٦	١،٠٣٣	٨٧،٧٣	١٢،٥٩	٠،٠٠٠

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

					أعمل بها لأغراض الشخصية.	
٠,٠٠٠٠	١٢,٢٠	٨٣,٤١	٠,٩٠٠	٤,١٧٠	أمتنع عن الاطلاع على المستندات والأوراق التي ليس من اختصاصي.	٤.
٠,٠٠٠٠	١١,٤٤	٧٦,٨٢	٠,٩٩٩	٣,٨٤١	المتوسط العام	

قيمة T الجدولية عند درجة حرية (٨٧) ومستوى معنوية (٠,٠٥) تساوي (١,٩٨٧)

الفرضية الفرعية الثالثة: يقتصد الموظف الحكومي ويحافظ على أموال الوزارة التي يعمل بها ويستخدم أصولها جيداً.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقراتها من (١-٨) وهي عبارة عن المجال الثالث من استبانة الدراسة، والتي تحاول التعرف هل بإمكان الموظف الحكومي أن يقتصد ويحافظ على أموال وزارته ويستخدم أصولها جيداً في الوزارات الحكومية في قطاع غزة، وقد استخدم اختبار T، ويلاحظ من الجدول رقم (١٧) أن الفقرة رقم (٥) والتي تنص بالمحافظة على الأموال والممتلكات العامة التي يستخدمها الموظف أثناء قيامه بواجباته قد حصلت على أعلى متوسط حسابي (٤,٧٣٩) أي ما نسبة (٩٤,٧٧%) من المجيبين يوافقون على الفقرة الخامسة، بينما الفقرة رقم (١) والمتعلقة باستخدام الممتلكات العامة للوزارة في خدمة جهة معينة بناء على اعتبارات سياسية واجتماعية خاصة قد حصلت على أقل وسط حسابي (١,٧٦١) هذا يدل على أن أفراد العينة غير موافقين بنسبة (٣٥,٢٣%) على استخدام ممتلكات الوزارة في خدمة جهات معينة خاصة، مما يؤشر على وجود الحرص لدى الموظف الحكومي على أموال وأصول وزارته التي يعمل بها.

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

جدول رقم (١٧)

تحليل فقرات المجال الثالث

م.	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
١.	استخدم الممتلكات والموارد العامة للوزارة في خدمة جهة معينة بناء على اعتبارات سياسية واجتماعية خاصة.	١,٧٦١	١,٢٥٠	٣٥,٢٣	-٩,٢٩	٠,٠٠٠
٢.	أكون رشيداً وأكثر كفاءة في حال قيامي بمهمة رسمية في استخدام الأدوات المتوفرة.	٤,٣٥٢	٠,٥٢٦	٨٧,٠٥	٢٤,١١	٠,٠٠٠
٣.	أحسن استعمال ممتلكات الإدارة والحفاظ عليها	٤,٥٢٣	٠,٥٤٦	٩٠,٤٥	٢٦,١٥	٠,٠٠٠
٤.	أستخدم الموارد المتاحة تحت تصرفي لتحقيق أهداف الوزارة العامة فقط وفي المجال المخصص لها.	٤,٤٥٥	٠,٧١٠	٨٩,٠٩	١٩,٢٣	٠,٠٠٠

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

٥.	أحافظ على الأموال والممتلكات العامة التي أستخدمها أثناء قيامي بواجبات وظيفتي.	٤,٧٣٩	٠,٤٦٧	٩٤,٧٧	٣٤,٩١	٠,٠٠٠
٦.	أحرص على استخدام موجودات وممتلكات الدائرة دون حصول أي هدر بها أو سوء استخدامها.	٤,٥٨٠	٠,٦٣٨	٩١,٥٩	٢٣,٢١	٠,٠٠٠
٧.	أمتنع عن استخدام موجودات الوزارة لأغراض شخصية لا تتعلق بالعمل	٤,٤٦٦	٠,٨٣٠	٨٩,٣٢	١٦,٥٧	٠,٠٠٠
٨.	أراعي اختصار المكالمات الهاتفية قدر الإمكان لضمان عدم انشغال الخطوط وإتاحة استخدامها للغرض التي خصصت من أجله.	٤,٤٧٧	٠,٦٩٤	٨٩,٥٥	١٩,٩٦	٠,٠٠٠
	المتوسط العام	٤,١٦٩	٠,٧٠٨	٨٣,٣٨	١٩,٣٦	٠,٠٠٠

قيمة T الجدولية عند درجة حرية (٨٧) ومستوى معنوية (٠,٠٥) تساوي (١,٩٨٧)

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

الفرضية الفرعية الرابعة: يتعامل الموظف الحكومي مع زملائه الموظفين باحترام وحياديته في تصرفاته وبما تمليه عليه القضية المعروضة.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقراتها من (١-١٣) وهي عبارة عن المجال الرابع من استبانة الدراسة، والتي تبين هل يتعامل الموظف الحكومي مع زملائه الموظفين باحترام وحياديته في تصرفاته، وقد استخدم اختبار T، ويلاحظ من الجدول رقم (١٨) أن الفقرة رقم (٤) والتي تنص بالمحافظة على تقديم الخدمات للجمهور بشكل حيادي بعيداً عن المصالح الخاصة قد حصلت على أعلى متوسط حسابي (٤,٧٢٧) أي ما نسبة (٩٤,٥٥%) من المجيبين يوافقون على الفقرة الرابعة بمحافظة الوزارات الحكومية على تقديم الخدمات بدون حزبية، بينما الفقرة رقم (١١) والمتعلقة بآراء الموظف الشخصية تؤثر على تصرفاته وأفعاله قد حصلت على أقل وسط حسابي (٢,٣٤١) هذا يدل على أن أفراد العينة غير موافقين بنسبة (٤٦,٨٢%) على أن الآراء الشخصية تؤثر على عمله في الوزارة، يؤشر ذلك على استخدام الموظف الحيادية في أعماله في الوزارة ومع زملائه.

جدول رقم (١٨)

تحليل فقرات المجال الرابع

م.	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
١.	أعمل على تسهيل الإجراءات وتقليص الوقت اللازم لاتخاذ القرارات وانجاز المعاملات.	٤,٤٠٩	٠,٦٠٠	٨٨,١٨	٢٢,٠٥	٠,٠٠٠
٢.	أعمل على توفير بيئة عمل تضمن احترام كرامة المواطنين، وخصوصية المرأة وتوفير شروط السلامة والأمان.	٤,٥٠٠	٠,٦٤٣	٩٠,٠٠	٢١,٨٧	٠,٠٠٠

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

٠,٠٠٠٠	٢٦,١٢	٩١,٣٦	٠,٥٦٣	٤,٥٦٨	٣. أحسن معاملة الجمهور وأتعامل معه بانفتاح واحترام.
٠,٠٠٠٠	٣٤,٢٧	٩٤,٥٥	٠,٤٧٣	٤,٧٢٧	٤. أحافظ على تقديم الخدمات للجمهور بشكل حيادي بعيداً عن الحزبية أو التعصب والمصالح الخاصة.
٠,٠٠٠٠	٢٣,٧٣	٨٨,٤١	٠,٥٦٢	٤,٤٢٠	٥. اتخذ قراري بناء على الحقائق للقضية وأدلي بالأسباب التي دفعتني إلى اتخاذ قرار معين
٠,٠٠٠٠	٢٠,٣١	٨٩,٣٢	٠,٦٧٧	٤,٤٦٦	٦. ألتزم بعرض الحقائق دون أية اعتبارات خاصة وإخفاء للمعلومات أو تحريفها أو تأخيرها.
٠,٠٠٠٠	٢٦,٨٦	٩١,١٤	٠,٥٤٤	٤,٥٥٧	٧. أقدم المعلومات بناءً على أدلة دون تحيز وعرض الحقائق بشكل سليم ودقيق.
٠,٠٠٠٠	٢٠,٧٥	٩٠,٠٠	٠,٦٧٨	٤,٥٠٠	٨. أقوم بخدمة الحكومة بغض النظر عن توجهاتها السياسية بأفضل طريقة

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

					تضمن الحياد وتنمأشى مع متطلبات قواعد السلوك ..
٠,٠٠٠٠	٢٤,١٩	٩١,١٤	٠,٦٠٤	٤,٥٥٧	٩. أتصرف بطريقة جديرة بالاحتفاظ بثقة المسؤولين.
٠,٠٠٠٠	١٧,١٦	٨٧,٢٧	٠,٧٤٦	٤,٣٦٤	١٠. احترم القيود القانونية المفروضة على النشاطات السياسية في أوقات العمل.
٠,٠٠٠٠	-٤,٤٨	٤٦,٨٢	١,٣٨٠	٢,٣٤١	١١. أحرص على السماح لأرائي السياسية الشخصية بأن تؤثر على أعمالي وأفعالي
٠,٠٠٠٠	٢٠,٦٠	٩١,١٤	٠,٧٠٩	٤,٥٥٧	١٢. أعمل زملائي باحترام وتقدير وأكون مستعداً للعمل كأحد أفراد الفريق.
٠,٠٠٠٠	١٨,٥٣	٨٧,٧٣	٠,٧٠٢	٤,٣٨٦	١٣. أعمل على مساندة ودعم جهود زملائي بشكل يمكنهم من الوفاء بالتزاماتهم وتأدية أعمالهم.
٠,٠٠٠٠	٢٠,٩٢	٨٦,٧٠	٠,٦٨٣	٤,٣٣٥	المتوسط العام

قيمة T الجدولية عند درجة حرية (٨٧) ومستوى معنوية (٠,٠٠٥) تساوي (١,٩٨٧)

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

الفرضية الفرعية الخامسة: يتوفر لدى الموظف الحكومي النزاهة وتعامله مع تضارب المصالح.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقراتها من (١-١٢) وهي عبارة عن المجال الخامس من استبانة الدراسة، والتي تحاول أن تبين هل يتوفر لدى الموظف الحكومي النزاهة وتعامله مع تضارب المصالح، وقد استخدم اختبار T، ويلاحظ من الجدول رقم (١٩) أن الفقرة رقم (٣) والتي تنص على امتناع الموظف من استخدام الحيلة والغش لخداع الوزارة وموظفيها قد حصلت على أعلى متوسط حسابي (٤,٥٥٧) أي ما نسبة (٩١,١٤%) من المجيبين يوافقون على الفقرة الثالثة، بينما الفقرة رقم (٨) والمتعلقة باستغلال الموظف موقعه الوظيفي لتحقيق مصالح خاصة وكسب مادي قد حصلت على أقل وسط حسابي (١,٤٧٧) هذا يدل على أن أفراد العينة غير موافقين بنسبة (٢٩,٥٥%) على استغلال مناصبهم الوظيفية لتحقيق مصالحهم الشخصية أو حصولهم على العوائد من جراء خدمة الآخرين على حساب بعضهم.

جدول رقم (١٩)

تحليل فقرات المجال الخامس

م.	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
١.	أحرص على تنمية قدراتي وكفاتي العلمية والعملية والتي تمكني من القيام بالأعمال المطلوبة مني.	٤,٤٧٧	٠,٧٨٨	٨٩,٥٥	١٧,٦٠	٠,٠٠٠
٢.	أحرص على ظهوري بمظهر يخل بكرامة وظيفتي.	١,٥٩١	١,١٧١	٣١,٨٢	-١١,٢٩	٠,٠٠٠
٣.	أمتنع عن استخدام الحيلة والغش لخداع الوزارة وموظفيها.	٤,٥٥٧	٠,٨٤٢	٩١,١٤	١٧,٣٤	٠,٠٠٠

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

٠,٠٠٠٠	-١٠,٦٩	٣٢,٥٠	١,٢٠٦	١,٦٢٥	٤. أستغل مركزي الوظيفي في الوزارة لتحقيق مآرب شخصية.
٠,٠٠٠٠	٧,٥٤	٧٨,١٨	١,١٣١	٣,٩٠٩	٥. أمتنع عن مزاوله أي عمل غير أعمال وظيفتي سواء بأجر أو بدون ما لم يتم الحصول على موافقة مسبقة من الجهات المخولة قانونياً حتى ولو كان خارج أوقات العمل الرسمية.
٠,٠٠٠٠	-٦,٧٨	٤٠,٩١	١,٣٢١	٢,٠٤٥	٦. أحرص على استخدام المعلومات والتي قد حصلت عليها أثناء وظيفتي أو بعد ترك العمل في تحقيق مصالح خاصة
٠,٠٠٠٠	٨,٩٨	٨٠,٩١	١,٠٩٢	٤,٠٤٥	٧. أمتنع عن الجمع بين وظيفتي وعمل آخر يتعارض ومهام عملي.
٠,٠٠٠٠	-١٤,٠٥	٢٩,٥٥	١,٠١٧	١,٤٧٧	٨. أحرص على استغلال موقعي الوظيفي لتحقيق مصالح عائلية أو

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

					لتحقيق مكاسب مادية أو قبول هدايا أو منحة أو عمولة أو بالواسطة أثناء تأدية عملي أو بعد تركي للوظيفة.	
٠,٠٠٠٠	١٠,٩٠	٨١,٣٦	٠,٩٢٠	٤,٠٦٨	٩. أعمل على إعلام الجهة المسؤولة في دائرتي عن أي تعارض في المصالح قد ينشأ أثناء شغلي وظيفتي	
٠,٠٠٠٠	٨,٢٤	٧٨,١٨	١,٠٣٥	٣,٩٠٩	١٠. أقدم بما يتوافق مع منصبي وما يقتضيه القانون إقرار بالذمة المالية الخاصة بي وبزوجتي وأولادي القُصْر.	
٠,٠٠٠١	٣,٥٨	٦٩,٥٥	١,٢٥٠	٣,٤٧٧	١١. أفصح وبالقدر الذي يتطلبه مني منصبي عن أعمالي الخاصة وما أقوم به من أنشطة في تحقيق كسب مالي قد ينشأ عنه تضارب في المصالح.	
٠,٠٠٠٠	١٥,١٦	٨٥,٢٣	٠,٧٨٠	٤,٢٦١	١٢. ألتزم في حالة حدوث تضارب في المصالح بين	

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

					واجباتي الوظيفية ومصالحي الخاصة أخذ التدابير اللازمة للحد من التضارب في المصالح وإزالتها.
٠،٠٠١	٣،٨٨	٦٥،٧٤	١،٠٤٦	٣،٢٨٧	المتوسط العام

قيمة T الجدولية عند درجة حرية (٨٧) ومستوى معنوية (٠،٠٥) تساوي (١،٩٨٧) الفرضية الفرعية السادسة: يقوم الموظف الحكومي بدعم الإبلاغ عن أي تصرف غير قانوني أو غير أخلاقي.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال فقراتها من (١-٦) وهي عبارة عن المجال السادس من استبانة الدراسة، والتي تبين بأن الموظف الحكومي يقوم بدعم الإبلاغ عن أي تصرف غير قانوني أو غير أخلاقي، وقد استخدم اختبار T، ويلاحظ من الجدول رقم (٢٠) أن الفقرة رقم (١) والتي تنص على أن الموظف الحكومي يتعامل بجدية وأمانة في حالة اكتشاف قضايا غير مشروعة، قد حصلت على أعلى متوسط حسابي (٤،٥١١) أي ما نسبة (٩٠،٢٣%) من المجيبين يوافقون على الفقرة الأولى بتعامل الموظفين بأمانة في حالة اكتشافهم لقضايا رشوى أو تضليل في بعض الوثائق، وتقديم بياناتهم صحيحة وواضحة لدى الجهات المختصة، بينما الفقرتان رقم (٦،٤) والمتعلقان بقيام الموظف بإبلاغ دائرته عن أي مخالفة أو تهمة قضائية موجهة إليه، وتبليغ مسئوله المباشر عن المخالفات التي يرتكبها الآخرون من زملائه في العمل على التوالي، قد حصلتا على أقل وسط حسابي (٤،١٩٣) هذا يدل على أن أفراد العينة موافقون بنسبة (٨٣،٨٦%) على هاتين الفقرتين، ويقومون بالإبلاغ عموماً عن أي مخالفات ترتكب في الوزارة.

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

جدول رقم (٢٠)

تحليل فقرات المجال السادس

م.	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
١.	تُعامل بجدية وأمانة في حالة اكتشاف قضايا كسب غير مشروع في تقديم الإيضاحات المتوفرة لدي للجهات المعنية دون تضليل أو خداع	٤،٥١١	٠،٦٢٥	٩٠،٢٣	٢٢،٦٨	٠،٠٠٠
٢.	أستقبل شكاوي المواطنين والتحقيق فيها بجدية وفقاً لقواعد السلوك	٤،٤٢٠	٠،٦٩٠	٨٨،٤١	١٩،٣١	٠،٠٠٠
٣.	أعمل على مخاطبة صاحب الشكوى بما توصلت إليه الدائرة في عملية التحقيق	٤،٢٠٥	٠،٨٠٥	٨٤،٠٩	١٤،٠٤	٠،٠٠٠
٤.	أبلغ دائرتي بأي مخالفة أو تهمة موجهة إليّ من ملاحقات قانونية وقضائية	٤،١٩٣	٠،٨١٤	٨٣،٨٦	١٣،٧٤	٠،٠٠٠
٥.	ألتزم بإبلاغ مسئولني المباشر حسب التسلسل الوظيفي بنتائج مشاركتي في مهمات رسمية	٤،٤٧٧	٠،٦٦٠	٨٩،٥٥	٢٠،٩٨	٠،٠٠٠

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

٠,٠٠٠٠	١٤,٥٢	٨٣,٨٦	٠,٧٧١	٤,١٩٣	٦. أقوم بتبليغ المسئول المباشر عن أي مخالفة يرتكبها أحد العاملين بالوزارة
٠,٠٠٠٠	١٧,٥٥	٨٦,٦٧	٠,٧٢٨	٤,٣٣٣	المتوسط العام

قيمة T الجدولية عند درجة حرية (٨٧) ومستوى معنوية (٠,٠٥) تساوي (١,٩٨٧) الفرضية الثانية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية حول اعتمادها لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي تُعزى إلى المتغيرات التالية: مدة مزاوله الوزارة لنشاطها، القطاع التي تنتمي إليه الوزارة. المتغير الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية حول اعتمادها لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي تُعزى إلى مدة مزاوله الوزارة لنشاطها.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروقات بين متوسط ثلاث عينات، حيث يبين الجدول رقم (٢١) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى مدة مزاوله الوزارة لنشاطها، حيث إن قيمة F المحسوبة للمجالات والتي تساوي (0,052) أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي (2,72)، ومستوى الدلالة للمجالات والتي تساوي (0,984) وهي أكبر من (٠,٠٥) في المجالات الستة، بصفة عامة يتم رفض الفرضية، أي بالقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ في إجابات المستجيبين تبعاً لمتغير مدة مزاوله الوزارة لنشاطاتها.

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

جدول رقم (٢١)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي
تُعزى إلى مدة مزاوله الوزارة لنشاطها

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	مستوى الدلالة
المجال الأول	بين المجموعات	٢,٣٨٠	٣	٠,٧٩٣	٠,١٤٩	٠,٩٣٠
	داخل المجموعات	٤٤٧,٢١١	٨٤	٥,٣٢٤		
	المجموع	٤٤٩,٥٩١	٨٧			
المجال الثاني	بين المجموعات	٢٧,٥٣٨	٣	٩,١٧٩	١,٥٩٠	٠,١٩٨
	داخل المجموعات	٤٨٤,٨٢٥	٨٤	٥,٧٧٢		
	المجموع	٥١٢,٣٦٤	٨٧			
المجال الثالث	بين المجموعات	٠,٧٥١	٣	٠,٢٥٠	٠,٠٢٣	٠,٩٩٥
	داخل المجموعات	٩١١,٣٢٩	٨٤	١٠,٨٤٩		
	المجموع	٩١٢,٠٨٠	٨٧			
المجال الرابع	بين المجموعات	٤٣,٩٤٩	٣	١٤,٦٥٠	٠,٥٨٩	٠,٦٢٤
	داخل المجموعات	٢٠٨٨,١٣١	٨٤	٢٤,٨٥٩		
	المجموع	٢١٣٢,٠٨٠	٨٧			
المجال الخامس	بين المجموعات	٢٣,٣٩٤	٣	٧,٧٩٨	٠,٢١٩	٠,٨٨٣
	داخل المجموعات	٢٩٨٨,٣٢٢	٨٤	٣٥,٥٧٥		
	المجموع	٣٠١١,٧١٦	٨٧			
المجال السادس	بين المجموعات	١٩,٣٢٦	٣	٦,٤٤٢	٠,٦٤٧	٠,٥٨٧
	داخل المجموعات	٨٣٦,٦٧٤	٨٤	٩,٩٦٠		
	المجموع	٨٥٦,٠٠٠	٨٧			
إجمالي المجالات	بين المجموعات	٤٢,٩٤٥	٣	١٤,٣١٥	٠,٠٥٢	٠,٩٨٤
	داخل المجموعات	٢٣١٠٧,٤٩٨	٨٤	٢٧٥,٠٨٩		
	المجموع	٢٣١٥٠,٤٤٣	٨٧			

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (٣، ٨٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) تساوي (٢,٧٢)

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

المتغير الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية حول اعتمادها لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي تُعزى إلى القطاع التي تنتمي إليه الوزارة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروقات بين متوسط ثلاث عينات، حيث يبين الجدول رقم (22) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى القطاع التي تنتمي إليه الوزارة، حيث إن قيمة F المحسوبة للمجالات والتي تساوي (1,041) أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي (1,83)، ومستوى الدلالة للمجالات والتي تساوي (0,425) وهي أكبر من (0,05) في المجالات الستة، بصفة عامة يتم رفض الفرضية؛ أي بالقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ في إجابات المستجيبين تبعاً لمتغير القطاع التي تنتمي إليه الوزارة.

جدول رقم (22)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي

تُعزى إلى القطاع التي تنتمي إليه الوزارة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	مستوى الدلالة
المجال الأول	بين المجموعات	70,549	14	5,039	0,791	0,491
	داخل المجموعات	379,042	73	5,192		
	المجموع	449,591	87			
المجال الثاني	بين المجموعات	118,016	14	8,430	1,060	0,112
	داخل المجموعات	394,347	73	5,402		
	المجموع	512,364	87			
المجال الثالث	بين المجموعات	230,104	14	16,436	0,782	0,675
	داخل المجموعات	791,875	73	10,714		
	المجموع	1,021,979	87			
المجال السادس	بين المجموعات	912,080	14	65,149	1,094	0,332
	داخل المجموعات	724,597	73	9,926		
	المجموع	1,636,677	87			
المجال الرابع إجمالي المجالات	بين المجموعات	1950,875	14	139,349	0,484	0,935
	داخل المجموعات	3851,804	73	52,764		
	المجموع	5802,679	87			
	بين المجموعات	705,174	14	50,370	1,041	0,425

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

			٨٧	٢٣١٥٠،٤٤٣	المجموع	
--	--	--	----	-----------	---------	--

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (١٤، ٧٣) ومستوى دلالة (٠،٠٥) تساوي (١،٨٣)

أولاً: نتائج الدراسة

- (١) أكد معظم أفراد عينة الدراسة أن الوزارات الحكومية في قطاع غزة تعتمد مدونة قواعد السلوك والمعايير الأخلاقية لموظفي القطاع العام، وبنسب مختلفة وفيما يلي تفصيل لنتائج الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها:
- بلغت نسبة المتوسط الحسابي لدى الوزارات الحكومية للموظف الذي يحترم الأنظمة والقوانين والتعليمات (٩٠،٢٧%) ، وقد لوحظ أن موظفي القطاع العام يحترمون القوانين التي تفرضها عليهم مؤسساتهم ويطبقونها دون تمييز أحد على أحد.
 - بلغت نسبة الوزارات الحكومية في قطاع غزة والتي فيها يحافظ الموظف الحكومي على أسرار وظيفته (٧٦،٨٢%)، وهي نسبة أقل قليلاً مما سبق مما يدل أن هناك تسريب لدى بعض الموظفين ومحافظتهم على أسرار عملهم.
 - أظهرت الدراسة أن نسبة الوزارات التي يتوفر لديها الموظف المقتصد ومحافظته على أموال وأصول وزارته (٨٣،٣٨%)، مما يدل على وجود الحرص لدى الموظف الحكومي على أصول وأموال وزارته.
 - تبين الدراسة أن معظم أفراد العينة في الوزارات الحكومية أكدوا على وجود احترام بين الموظفين وحياديتهم في تصرفاتهم وحسب القضية بنسبة (٨٦،٧٠%)، وهي نسبة جيدة لوجود قدر من الاحترام بينهم مما يزيد من قدرتهم على الأداء وتعاونهم.
 - بلغت نسبة توفر النزاهة لدى موظفي الوزارات الحكومية (٦٥،٧٤%) وهي نسبة ليست بجيدة.
 - كما لوحظ من خلال الدراسة أن نسبة الوزارات الحكومية التي يتوفر فيها الموظف الحكومي الذي يقوم بدعم الإبلاغ (٨٦،٦٧%).
- (٢) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية حول اعتمادها لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي تُعزى إلى مدة مزاوله الوزارة لنشاطها، حيث إن قيمة F المحسوبة لكل مجال من مجالاتها أقل من F الجدولية، ومستوى الدلالة أكبر من 0.05 في جميع المجالات.

٣) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية حول اعتمادها لمدونة قواعد السلوك الأخلاقي تُعزى إلى القطاع التي تنتمي إليه الوزارة، حيث إن قيمة F المحسوبة لكل مجال من مجالاتها أقل من F الجدولية، ومستوى الدلالة أكبر من 0.05 في جميع المجالات.

ثانياً: التوصيات:

- ١) من خلال نتائج البحث تبين لنا أن الوزارات الحكومية تعتمد مدونة قواعد السلوك والمعايير الأخلاقية، فهذا يجب عليها اطلاع الموظفين رسمياً على هذه المدونة والعمل على تسمية لجنة الأخلاق في الوزارة لتقديم المشورة الأخلاقية والبت الأخلاقي في القضايا المتعلقة.
- ٢) التقييم الدوري للمستوى الأخلاقي للوزارة والتطوير المستمر للمدونة والعمل بموجبها، والعمل على انتقاء المديرين وفق معايير أخلاقية إلى جانب معايير الكفاءة، مع وضع الحوافز للتصرفات المدعومة للسمعة الأخلاقية للوزارة، مع اعتبار المعايير الأخلاقية ذات قيمة موازية للمعايير المادية، والالتزام بتلك المعايير في جميع تعاملاتهم.
- ٣) تبين لنا أن موظفي السلطة يحترمون الأنظمة والقوانين التي تفرضها وزاراتهم بنسبة عالية، فإننا نوصي هنا بعدم إطاعة الأوامر عند تعارضها مع القانون أو المدونة الأخلاقية للوزارة، وتدعيم موثيق وأخلاقيات المهنة والوظيفة العامة وإعادة تقييم الإجراءات التأديبية المعمول بها وتوقيع العقوبات على المخالفين، كما نوصي بالالتزام الموظف وتمسكه بمبادئ الديمقراطية والوفاء والإخلاص للوزارة بحيث يستوحي في عمله المصلحة العامة دون سواها ويعمل على تطبيق القوانين والأنظمة النافذة دون تجاوز أو مخالفة أو إهمال.
- ٤) من خلال النتائج تبين لنا أيضاً أنه يوجد تسبب لدى بعض الموظفين، فنوصيهم هنا بأنه يجب على الموظف العام قيامه بعمله بدقة وأمانة والتزامه بالمحافظة على كرامة وظيفته، وعدم إفشائه لأسرارها وأن يخصص وقته للعمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته.
- ٥) على الرغم من وجود الحرص لدى موظفي الوزارات، نؤكد هنا بزيادة المحافظة على الأموال والممتلكات العامة ومراعاة صيانتها.
- ٦) التعاون مع الزملاء ضماناً لحسن سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة، واحترام الجمهور الذي يتعامل الموظف معه بحيث يحترم الحقوق المدنية والقانونية ومصالح المواطنين دون استثناء ويتعامل معهم بحياد وموضوعية ودون تمييز.
- ٧) تبين لنا من خلال النتائج أن نسبة النزاهة لدى الموظف الحكومي ليست جيدة فهذا نوصي بما يلي: العمل بشرف وصدق واستقامة يقضي بالتأكيد من الموظف عدم تورطه في

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

أعمال سرقة واحتيال وسوء ائتمان، وأن يتفادى القيام بأي عمل من أعمال الفساد أو قبوله هدايا وإكراميات بالواسطة بسبب الوظيفة، والامتناع عن القيام بأي نشاط يؤدي إلى تضارب في المصالح الشخصية وبين مسؤولياته ومهامه الرسمية، والعمل وفق أولويات المصلحة العامة ومن ثم مصلحة الوزارة ومن ثم المصلحة الشخصية.

٨) ذكر الحقيقة في جميع المواقف التي يواجهها المدراء والموظفين بالوزارة والتي تضر الجمهور وذات العلاقة بعملهم، والإبلاغ عن أي تصرف للانحراف، كما يجب هنا على الوزارات الحكومية تقوم بدورها بتشجيع الموظفين مادياً ومعنوياً لقيامهم بالتبليغ عن أية مخالفات قانونية سواء بحقهم أو بحق زملائهم في العمل.

٩) وأخيراً تُعد المحاسبة الذاتية والنقد الذاتي لممارستنا وتصرفاتنا التي اعتدنا عليها خطوة هامة وانطلاقة للتصدي للفساد والرشوة حيث نبدأ بأنفسنا قبل التوجه للآخرين.

قائمة المراجع:

- * القرآن الكريم، القلم، الآية: ٤.
- * الألباني، ناصر الدين، (١٩٧٩م) - صحيح الجامع الصغير، بيروت، المكتب الإسلامي، حديث رقم (١١١٣).
- ١) البرعي، محمد بن عبدالله، (١٩٩٤م) - مبادئ الإدارة والقيادة في الإسلام، (دراسة مقارنة)، الدمام.
- ٢) الحاسوب الحكومي، (٢٠٠٩م) - وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. <http://www.gcc.gov.ps>
- ٣) الخضير، محسن أحمد، حوكمة الشركات، مجموعة النيل العربية للنشر.
- ٤) رسلان، أنور، (١٩٩٩م) - التحقيق الإداري والمسئولية التأديبية.
- ٥) السكارنة، بلال خلف، (٢٠٠٩م) - أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر، عمان - الطبعة الأولى.
- ٦) السن، عادل، (٢٠٠٨م) - آليات المتابعة المالية للحد من الفساد الوظيفي. ورقة عمل مقدمة في المنتدى العربي الأول بعنوان: واجبات ومسئوليات الموظف العام وحماية المال العام، مراكش، المملكة المغربية، ديسمبر، ٢٠٠٨م.
- ٧) سوليفان، جون، (٢٠٠٨م) - البوصلة الأخلاقية للشركات.. أدوات مكافحة الفساد: قسيم ومبادئ الأعمال، آداب المهنة، حوكمة الشركات. المنتدى العالمي لحوكمة الشركات، الدليل السابع.

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

- ٨) الصباغ، زهير، (١٩٨٥م) - البعد الأخلاقي في الخدمة المدنية، مجلة الإدارة العامة، العدد (٤٨)، الرياض.
- ٩) الصيرفي، محمد، (٢٠٠٧م) - أخلاقيات الموظف العام. سلسلة إصدارات الإدارة العامة (٤)، دار الكتاب القانوني.
- ١٠) العمر، فؤاد عبدالله، (١٩٩٩م) - أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب - البنك الإسلامي للتنمية، بحث رقم (٥٢)، جدة - الطبعة الأولى.
- ١١) الغالبي، طاهر والعامري، صالح، (٢٠٠٨م) - المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (العمال والمجتمع)، عمان - دار وائل للنشر، الطبعة الثانية.
- ١٢) لونا، ديفيد، (٢٠٠٢م) - مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة - مسؤولية مشتركة تقوم على الوفاية والشفافية. مركز المشروعات الدولية الخاصة.
- ١٣) المزجاني، أحمد بن داود، (١٩٩٤م) - أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة. جامعة الكويت، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، العدد (٢٤)، الكويت.
- ١٤) المصري، ماهر، (٢٠٠٨م) - المفهوم العام للحوكمة في فلسطين معدوم .. والمطلوب تطبيق شامل، تطبيق الحوكمة في المؤسسات الفلسطينية.. ترف أم ضرورة ملحة، مجلة سوق المال الفلسطيني، العدد (٥).
- ١٥) منصور، صبحي، (٢٠٠٨م) - مكافحة أعمال الرشوة والفساد. ورقة عمل مقدمة في ورشة مكافحة أعمال الرشوة، بحوث وأوراق عمل الملتقى العربي الثالث بعنوان "آليات حماية المال العام والحد من الفساد الإداري"، والمنعقد في الرباط- المملكة المغربية- مايو ٢٠٠٨م المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ١٦) نجم، نجم عبود، (٢٠٠٠م) - أخلاق الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة.
- ١٧) نجم، نجم عبود، (٢٠٠٥م) - أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، مصر.
- ١٨) نجم، نجم عبود، (٢٠٠٦م) - أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر، عمان - الطبعة الأولى.
- ١٩) ياغي، محمد عبد الفتاح، (٢٠٠١م) - الأخلاقيات في الإدارة. مكتبة اليقظة للنشر، عمان.

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

- 20) Carolyn Wiley, (1995) " The ABC s of Business Ethics- Definitions Philosophies and Implementation, Industrial Management- January-February.
- 21) Graham, C. (1974), "Ethical Guidelines for Public Administration: Observation on Rules of the game", public Administration Review, Vol.34,No.1: 90-92.
- 22) Hope, K. (1985), "Politics, Bureaucratic Corruption and Maladministration in the third world", International Review of public Administration, Vol.51:1-6.
- 23) International Finance Corporate (IFC), Corporate Governance: Why Corporate Governance?, 2005,p1.
- 24) Olown,D. (1984), "Bureaucratic performance in Developed and developing Countries: A Review of Recent literature and development", public Administration Review, vol.44,No.5:453.
- 25) Pried W.M et al, (2002), " Business", Houghton Mifflin Company.

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

ملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

السادة / المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

نتوجه إليكم بفائق التقدير والاحترام راجين حسن تعاونكم لإنجاح هذه الدراسة الميدانية التي تهتم القطاع الحكومي في قطاع غزة. تشكل هذه الاستبانة جزءاً من الدراسة الميدانية التي يقوم بها الباحثان من خلال استطلاع آرائكم حول مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد في قطاع غزة.

لذا نرجو منكم التفضل بتعبئة الاستبانة، مع العلم بأن المعلومات التي سنحصل عليها لغرض البحث العلمي فقط، وسوف تحظى بسرية تامة، وسيتم موافاتكم بنتائج الدراسة بعد الانتهاء من تحليل الاستبانة وإعداد الدراسة النهائية إن شاء الله. ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

الباحثان

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

المعلومات الشخصية:

*اسم الوزارة: (اختياري)

*الموقع الوظيفي:

- دائرة الشؤون الإدارية دائرة الشؤون المالية دائرة الحاسوب
 والخدمات الالكترونية دائرة اللوازم والمشتريات دائرة التخطيط والشؤون الإستراتيجية
 دائرة الإعلام دائرة العلاقات العامة غير ذلك (أذكره)

*الدرجة العلمية:

- دراسات عليا بكالوريوس دبلوم متوسط أقل من ثانوية

*التخصص العلمي:

- إدارة أعمال محاسبة تكنولوجيا وحاسوب تمويل وعلوم مصرفية
 إعلام وعلاقات عامة غير ذلك (أذكره)

*سنوات الخبرة في الوزارة:

- أقل من 5 سنوات من 6-10 سنوات من 11-15 سنة
 أكثر من 16 سنة

معلومات عن الوزارة:

*العمر الزمني للوزارة (مدة مزاولة للوزارة لنشاطاتها):

- أقل من 5 سنوات من 6-10 سنوات من 11-15 سنة
 أكثر من 16 سنة

*القطاع التي تنتمي إليه وزارتك:

- قطاع التعليم قطاع الصحة قطاع المواصلات
 قطاع الشؤون الخارجية قطاع الشؤون الداخلية قطاع الشؤون المالية
 قطاع الزراعة قطاع الشؤون الدينية قطاع التخطيط
 قطاع الثقافة قطاع شؤون المرأة قطاع الإعلام
 قطاع السياحة والآثار قطاع شؤون العمل قطاع الأشغال العامة
 والإسكان قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
 غير ذلك (أذكره)

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد

دراسة تطبيقية على الوزارات الحكومية في قطاع غزة

ضع علامة (x) إذا كان الوارد بالعبارة التالية موجود بالوزارة التي تعمل بها:

احترام الأنظمة والقواعد والقوانين واللوائح والتعليمات والالتزام بها وتطبيقها على الجميع دون تمييز						
م.	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أتقيد في سلوكي بقيم النزاهة وأقوم بواجباتي العملية في حدود القوانين واللوائح المفروضة					
2	أحترم مواعيد العمل لوظيفتي					
3	أؤدي أعمالي الموكلة إليّ وأنجزها في الوقت المحدد					
4	احترم التسلسل الإداري وأتقيد بتنفيذ الأوامر والتعليمات في حدود القوانين واللوائح الموجودة					
5	أحترم كافة القوانين والتعليمات الصادرة من الوزارة وأحث المواطنين على احترامها					
المحافظة على أسرار الوظيفة بكل أمانة وإخلاص						
1	استخدم معلومات هامة وعامة غير منشورة حصلت عليها لتحقيق مصالح خاصة					
2	أؤدي عملي بدقة وأمانة وإخلاص بعيداً عن أية اعتبارات خاصة تخل بوظيفتي					
3	أمتنع عن الاحتفاظ بأي سند أو تقرير خاص بالدائرة التي أعمل					

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

					بها لأغراض الشخصية	
					أمتنع عن الاطلاع على المستندات والأوراق التي ليس من اختصاصي	4
الاقتصاد والفعالية بالمحافظة على أموال الوزارة وأصولها والاستخدام الجيد لها						
					استخدم الممتلكات والموارد العامة للوزارة في خدمة جهة معينة بناء على اعتبارات سياسية واجتماعية خاصة	1
					أكون رشيداً وأكثر كفاءة في حال قيامي بمهمة رسمية في استخدام الأدوات المتوفرة	2
					أحسن استعمال ممتلكات الإدارة والحفاظ عليها	3
					أستخدم الموارد المتاحة تحت تصرفي لتحقيق أهداف الوزارة العامة فقط وفي المجال المخصص لها	4
					أحافظ على الأموال والممتلكات العامة التي أستخدمها أثناء قيامي بواجبات وظيفتي	5
					أحرص على استخدام موجودات وممتلكات الدائرة دون حصول أي هدر بها أو سوء استخدامها	6
					أمتنع عن استخدام موجودات الوزارة لأغراض شخصية لا تتعلق بالعمل	7

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

					أراعي اختصار المكالمات الهاتفية قدر الإمكان لضمان عدم انشغال الخطوط وإتاحة استخدامها للغرض التي خصصت من أجله	8
التعامل مع الموظفين باحترام، والحيادية في التصرفات بما تمليه القضية المعروضة						
					أعمل على تسهيل الإجراءات وتقليص الوقت اللازم لاتخاذ القرارات وانجاز المعاملات	1
					أعمل على توفير بيئة عمل تضمن احترام كرامة المواطنين، وخصوصية المرأة وتوفر شروط السلامة والأمان	2
					أحسن معاملة الجمهور وأتعامل معه بانفتاح واحترام	3
					أحافظ على تقديم الخدمات للجمهور بشكل حيائي بعيداً عن الحزبية أو التعصب والمصالح الخاصة	4
					اتخذ قراري بناء على الحقائق للقضية وأدلي بالأسباب التي دفعتني إلى اتخاذ قرار معين	5
					ألتزم بعرض الحقائق دون أية اعتبارات خاصة وإخفاء للمعلومات أو تحريفها أو تأخيرها	6
					أقدم المعلومات بناءً على أدلة دون تحيز وعرض الحقائق بشكل سليم ودقيق	7

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

					أقوم بخدمة الحكومة بغض النظر عن توجهاتها السياسية بأفضل طريقة تضمن الحياد وتتماشى مع متطلبات قواعد السلوك	8
					أتصرف بطريقة جديرة بالاحتفاظ بثقة المسؤولين	9
					أحترم القيود القانونية المفروضة على النشاطات السياسية في أوقات العمل	10
					أحرص على السماح لأرائي السياسية الشخصية بأن تؤثر على أعمالي وأفعالي	11
					أعامل زملائي باحترام وتقدير وأكون مستعداً للعمل كأحد أفراد الفريق	12
					أعمل على مساندة ودعم جهود زملائي بشكل يمكنهم من الوفاء بالتزاماتهم وتأدية أعمالهم	13
نزاهة الموظف وتعامله مع تضارب المصالح						
					أحرص على تنمية قدراتي وكفائتي العلمية والعملية والتي تمكنني من القيام بالأعمال المطلوبة مني	1
					أحرص على ظهوري بمظهر يخل بكرامة وظيفتي	2
					أمتنع عن استخدام الحيلة والغش لخداع الوزارة وموظفيها	3

أ. ديالا الرزي و أ. بن منصور عبدالله

					4	أستغل مركزي الوظيفي في الوزارة لتحقيق مآرب شخصية
					5	أمتنع عن مزاوله أي عمل غير أعمال وظيفتي سواء بأجر أو بدون ما لم يتم الحصول على موافقة مسبقة من الجهات المخولة قانونياً حتى ولو كان خارج أوقات العمل الرسمية
					6	أحرص على استخدام المعلومات والتي قد حصلت عليها أثناء وظيفتي أو بعد ترك العمل في تحقيق مصالح خاصة
					7	أمتنع عن الجمع بين وظيفتي وعمل آخر يتعارض ومهام عملي
					8	أحرص على استغلال موقعي الوظيفي لتحقيق مصالح عائلية أو لتحقيق مكاسب مادية أو قبول هدايا أو منحة أو عمولة أو بالواسطة أثناء تأدية عملي أو بعد تركي للوظيفة
					9	أعمل على إعلام الجهة المسئولة في دائرتي عن أي تعارض في المصالح قد ينشأ أثناء شغلي وظيفتي
					10	أقدم بما يتوافق مع مناصبي وما يقتضيه القانون إقرار بالذمة المالية الخاصة بي وبزوجتي وأولادي القُصّر
					11	أفصح وبالقدر الذي يتطلبه مني مناصبي عن أعماله الخاصة وما أقوم به من أنشطة في تحقيق كسب مالي قد ينشأ عنه تضارب في المصالح

مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة

					ألتزم في حالة حدوث تضارب في المصالح بين واجباتي الوظيفية ومصالحي الخاصة أتخذ التدابير اللازمة للحد من التضارب في المصالح وإزالتها	12
دعم الإبلاغ عن أي تصرف غير قانوني أو غير أخلاقي						
					أتعامل بجدية وأمانة في حالة اكتشاف قضايا كسب غير مشروع في تقديم الإيضاحات المتوفرة لدي للجهات المعنية دون تضليل أو خداع	1
					أستقبل شكاوي المواطنين والتحقيق فيها بجدية وفقا لقواعد السلوك	2
					أعمل على مخاطبة صاحب الشكوى بما توصلت إليه الدائرة في عملية التحقيق	3
					أبلغ دائرتي بأي مخالفة أو تهمة موجهة إليّ من ملاحقات قانونية وقضائية	4
					ألتزم بإبلاغ مسؤلي المباشر حسب التسلسل الوظيفي بنتائج مشاركتي في مهمات رسمية	5
					أقوم بتبليغ المسئول المباشر عن أي مخالفة يرتكبها أحد العاملين بالوزارة	6