دولة فلسطين

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

هيئة مكافحة الفساد

مسح توجهات الموظفين العموميين حول واقع الفساد وانتشاره في الضفة الغربية، 2013

حزيران/ يونيو، 2014

تم إعداد هذا التقرير حسب الإجراءات المعيارية المحددة في ميثاق الممارسات للإحصاءات الرسمية الفلسطينية 2006

© شعبان، 1435هـ، حزيران، 2014.
جميع الحقوق محفوظة.

في حالة الاقتباس، يرجى الإشارة إلى هذه المطبوعة كالتالي:

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014. مسح توجهات الموظفين العموميين حول واقع الفساد وانتشاره في الضفة الغربية، 2013. رام الله - فلسطين.

جميع المراسلات توجه إلى:

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
ص.ب. 1647، رام الله – فلسطين .

هاتـف : 2982700 2 (970/972)
فاكس : 2982710 2 (970/972)
الرقم المجاني: 1800300300
بريد إلكتروني: diwan@pcbs.gov.ps
الصفحة إلكترونية: http://www.pcbs.gov.ps

الرمز المرجعي: 2088

شكـر وتقديـر

يتقدم كل من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسـطيني وهيئة مكافحة الفساد بالشـكر والتقدير إلى كل الأسر الفلسـطينية التي ساهمت في إنجاح جمع بيانات المسح، والى جميع العاملين في هذا المسح لما أبدوه من حرص منقطع النظير أثناء تأدية واجبهم.

لقـد تم تخطيط وتنفيذ مسـح توجهات الموظفيـن العموميين حول واقع الفسـاد وانتشـاره في الضفة الغربيـة ٢٠١٣، بقيـادة فريق فني من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وآخر من هيئة مكافحة الفساد الفلسطينية.

فريق العمل

اللجنة الفنية للإحصاء الفلسطيني

رئيس اللجنة : احمد عطية
محمد المصري
زياد قلالوة
لبنى سمور
محمد الصيرفي
رهام معلا

مستشار اللجنة : مصطفى خواجا

إعداد التقرير: احمد عطية
محمد المصري

تدقيق معايير النشر: حنان جناجره

المراجعة الأولية: مصطفى خواجا
جواد الصالح
محمد قلالوة

المراجعة النهائية: عناية زيدان

الإشراف العام: علا عوض - رئيس الجهاز

اللجنة الفنية لهيئة مكافحة الفساد

رئيس اللجنة : د. حمدي الخواجا
سعيد شحادة
رشا عمارنة

الإشراف العام: رفيق شاكر النتشة - رئيس الهيئة

المحتـــويـــات

قائمة الجداول **7**

تقديم الجهاز **9**

تقديم الهيئة **11**

الفصل الأول: النتائج الأساسية **13**

1.1 المعرفة بقانون مكافحة الفساد 15

2.1 إدارة شؤون الموظفين 17

3.1 إدارة المال العام 18

4.1 التعاقد والعطاءات 18

5.1 التبليغ عن حالات الفساد 19

6.1 الجهات الفاعلية في مكافحة الفساد 19

الفصل الثاني: المنهجية وجودة البيانات **21**

1.2 استمارة المسح 23

2.2 العينة والإطار 23

3.2 حساب الأوزان 24

4.2 العمليات الميدانية 24

5.2 معدلات الاستجابة 25

6.2 معالجة البيانات 25

7.2 دقة البيانات 26

8.2 إجراءات ضبط الجودة 28

9.2 الملاحظات الفنية 28

الفصل الثالث: المفاهيم والمصطلحات **29**

الجداول 33

قائمة الجداول

الجدول		الصفحة
جدول 1:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تعريفهم للفساد من خلال حالات محددة، ايلول 2013	35
جدول 2:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب سبب معرفتهم بوجود قانون لمكافحة الفساد والدرجة، أيلول 2013	37
جدول 3:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب سبب معرفتهم بوجود قانون لمكافحة الفساد والجنس، أيلول 2013	37
جدول 4:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اطلاعهم (سماع أو قراءة معمقة) حول موضوع مكافحة الفساد والدرجة، أيلول 2013	37
جدول 5:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اطلاعهم (سماع أو قراءة معمقة) حول موضوع مكافحة الفساد والجنس، أيلول 2013	37
جدول 6:	نسبة الموظفين العموميين الذين يعرفون عن مواضيع الفساد في الضفة الغربية حسب الوسيلة الرئيسية للمعرفة والجنس، ايلول، 2013	37
جدول 7:	نسبة الموظفين العموميين الذين يعرفون عن مواضيع الفساد في الضفة الغربية حسب الوسيلة الرئيسية للمعرفة والدرجة ايلول، 2013	38
جدول 8:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب الوسيلة المفضلة للاطلاع على المعلومات حول مكافحة الفساد والجنس، أيلول 2013	38
جدول 9:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب الوسيلة المفضلة للاطلاع على المعلومات حول مكافحة الفساد والدرجة، أيلول 2013	38
جدول 10:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم من انتشار الفساد حاليا حسب شكل الفساد والقطاع، ايلول 2013	39
جدول 11:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة شؤون الموظفين في مؤسساتهم والدرجة، ايلول 2013	43
جدول 12:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة شؤون الموظفين في مؤسساتهم والجنس، ايلول 2013	44
جدول 13:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة شؤون الموظفين في مؤسساتهم خلال العامين الماضيين، ايلول 2013	45
جدول 14:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب الوسيلة التي عرفوا منها بوجود شاغر في المؤسسة التي يعملون بها حاليا والجنس، ايلول 2013	46
جدول 15:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب الوسيلة التي عرفوا منها بوجود شاغر في المؤسسة التي يعملون بها حاليا والدرجة، ايلول 2013	46
جدول 16:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بالتوظيف في القطاع العام في مؤسساتهم والدرجة الوظيفية، ايلول 2013	47
جدول 17:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بالتوظيف في القطاع العام في مؤسساتهم والجنس، ايلول 2013	49
جدول 18:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة الموازنة في مؤسساتهم والدرجة، ايلول 2013	51
جدول 19:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة الموازنة في مؤسساتهم والجنس، ايلول 2013	53
جدول 20:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة الموازنة في مؤسساتهم خلال العامين الماضيين، ايلول 2013	54
جدول 21:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإدارة الموازنة في مؤسساتهم، ايلول 2013	54
جدول 22:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من وجود مشاكل غش واختلاس في إدارة موازنة مؤسساتهم والجنس، ايلول 2013	55

الجدول		الصفحة
جدول 23:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من وجود مشاكل غش واختلاس في إدارة موازنة مؤسساتهم والدرجة، ايلول 2013	55
جدول 24:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإدارة الخدمات المقدمة في مؤسساتهم والجنس، ايلول 2013	56
جدول 25:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإدارة الخدمات المقدمة في مؤسساتهم والدرجة، ايلول 2013	57
جدول 26:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإجراءات التعاقد في مؤسساتهم خلال العاميين الماضيين والدرجة، ايلول 2013	58
جدول 27:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإجراءات التعاقد في مؤسساتهم خلال العاميين الماضيين والجنس، ايلول 2013	60
جدول 28:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من وجود عملية إستثناءات في شروط استدراج العروض في مؤسساتهم والجنس والدرجة، ايلول 2013	61
جدول 29:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من حجم تكرار حالات محددة خلال عملية التعاقد في مؤسساتهم، ايلول 2013	61
جدول 30:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تعرضهم لفعل من أفعال الفساد أو كانوا شهوداً عليه خلال العاميين الماضيين والجنس، ايلول 2013	62
جدول 31:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تعرضهم لفعل من أفعال الفساد أو كانوا شهوداً عليه خلال العاميين الماضيين والدرجة، ايلول 2013	62
جدول 32:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين تعرضوا لفعل فساد أو كانوا شهودا عليه خلال السنتين الماضيتين حسب تبليغهم عن الفساد والجنس، ايلول 2013	62
جدول 33:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين تعرضوا لفعل فساد أو كانوا شهودا عليه خلال السنتين الماضيتين حسب تبليغهم عن الفساد والدرجة، ايلول 2013	62
جدول 34:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين بلغوا عن الفساد خلال السنتين الماضيتين حسب الجهة التي تم تبليغها، ايلول 2013	63
جدول 35:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين تعرضوا لفعل فساد أو كانوا شهودا عليه خلال العاميين الماضيين حسب سبب عدم قيامهم بالتبليغ عن الفساد، ايلول 2013	64
جدول 36:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تقيمهم لصعوبة التبليغ عن حالات الفساد والمنطقة والجنس، ايلول 2013	64
جدول 37:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم بتقديم مرتكبي أفعال الفساد للمحاكمة في حال التبليغ عنهم والدرجة, ايلول 2013	65
جدول 38:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم بتقديم مرتكبي أفعال الفساد للمحاكمة في حال التبليغ عنهم والجنس, ايلول 2013	65
جدول 39:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم بحماية الأفراد الذين يقومون بالتبليغ عن الفساد من المضايقات والجنس والدرجة، أيلول 2013	65
جدول 40:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم أن تبليغ المسؤولين عن موظف ارتكب فعل فساد سيعطيهم معاملة عادلة والجنس والدرجة، أيلول 2013	65
جدول 41:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم حول اهم سبب وراء انتشار الفساد ونوع الفساد، أيلول 2013	66
جدول 42:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم حول ثاني اهم سبب وراء انتشار الفساد ونوع الفساد، أيلول 2013	67
جدول 43:	التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم حول عمل مؤسسات/ جهات محددة على مكافحة الفساد، أيلول 2013	68

تقديم الجهاز

يمثل مسح واقع الفساد وانتشاره في فلسطين 2013، أحد أهم مجالات التخطيط التنموي وتعزيز مبدأ الاستناد الى المعلومة الاحصائية، ولما كانت المهمة الرئيسية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني خصوصا والأجهزة الإحصائية عموما هي مواكبة الظروف التي يعيشها المجتمع وتوفير البيانات حولها، جاء العمل على هذا المسح استجابة عملية لتلبية احتياجات مستخدمي البيانات الإحصائية وذلك بالتعاون بين الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وهيئة مكافحة الفساد الفلسطينية.

المؤشرات الخاصة بمسح واقع الفساد، هي مؤشرات تطال كثيرا من نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وتلتقي مع مؤشرات التنمية الألفية التي هي كنتيجة تقود إلى تحسين وضع حقوق الإنسان في العالم، وتتقاطع مع منظومة المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية التي توفر قاعدة بياناتها الأساس المناسب لكافة الجهات ذات العلاقة في واقع حقوق الإنسان والحكم في أي بلد. وقد تم صياغة مؤشرات هذا المسح لتشمل أبرز المؤشرات المتعلقة بتقييم تقديم الخدمات العامة وكذلك أهم المؤشرات ذات الصلة بتوجهات المواطنين تجاه أداء أبرز الهيئات والقطاعات في الدولة.

يتضمن هذا التقرير ثلاثة فصول رئيسية حيث يشمل الفصل الأول النتائج الأساسية للمسح، بينما الفصل الثاني يحتوي على المنهجية وجودة البيانات والتي تتعرض إلى استمارة المسح والإطار والعينة وشمولية المسح والعمليات الميدانية ومعالجة البيانات وجدولتها، والفصل الثالث يشمل المفاهيم والمصطلحات التي تم استخدامها في هذا المسح.

نأمل أن نكون قد وفقنا في سد فجوة إضافية من الفجوات المعلوماتية، وان نكون قد أسهمنا في توفير أحد المراجع الأساسية لخدمة المسيرة التنموية وصناع القرار في مختلف مواقعهم لصياغة القرارات والخطط على أسس مهنية علمية.

والله ولي التوفيق،،،

علا عوض/ رئيس الجهاز

حزيران، 2014

تقديم الهيئة

بادرت هيئة مكافحة الفساد لإجراء هذا العمل الكبير، وتحديدا في بداية نشأتها، للوقوف على انطباعات المجتمع الفلسطيني حول مدى انتشار الفساد في فلسطين. وتوقعنا ان نحصل على نتائج فيها انطباعات عالية بانتشار الفساد، وهذا ما حصل فعلا في هذا المسح كما في مسح الافراد الذي تواكب انجازه مع هذا المسح. حيث مطلوب الكثير من العمل لتغيير انطباعات المواطنين وبناء اواصل الثقة فيما بينهم، خصوصا وان النكبات والويلات التي احلت بالشعب الفلسطيني، دائما كان لها انعكاسات على انطباعات المواطنين تجاه الجهود الوطنية، حتى ولو كانت هذه الجهود تتسم بالمصداقية والفاعلية وحسن الادارة.

بالرغم من ذلك، أخذت الهيئة على عاتقها نشر نتائج هذا المسح تأكيدا لحق المواطن في الاستفادة من المعلومة التي توفرها مثل هذه المسوح. ونأمل ان تتغير هذه الانطباعات لدى المواطنين وان تسود اواصل الثقة فيما بينهم خصوصا وان هيئة مكافحة الفساد هي هيئة الشعب الفلسطيني وليست هيئة فصيل او حزب او عائلة، وهي الجهة الوحيدة المخولة باستقبال الشكاوى الخاصة بجرائم الفساد ومتابعتها وفق القانون.

تم انجاز هذا العمل بالتنسيق الكامل بين هيئة مكافحة الفساد والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الذي قام مشكورا بتنفيذ المسح الميداني واخراج النتائج وفق الاصول العلمية الخالصة ودون تدخل من هيئة مكافحة الفساد او أي جهة اخرى في عينة المسح او نتائجه. وتشيد بجميع الطواقم التي عملت على انجازه بهذه الدقة العلمية العالية.

نسأل الله العلي القدير ان يحمي هذا البلد وشعبه من الفساد والفاسدين وان يوفقه لانتزاع حقه في اقامة دولته المستقلة. ونتطلع لنرى مجتمعاً فلسطينياً خال من الفساد، تسوده الشفافية والنزاهة والعدالة.

والله ولي التوفيق،،،

رفيق شاكر النتشة/ رئيس الهيئة

حزيران، 2014

01

الفصل الأول

النتائج الأساسية

يعرض هذا الفصل ملخصا لأبرز النتائج لمسح توجهات الموظفين العموميين في الضفة الغربية حول واقع الفساد وانتشاره، حيث تعرض هذه النتائج جزءا من السمات الأساسية لواقع الحكم وتوجهات الموظفين العموميين نحو قضايا ومؤشرات الفساد.

1.1 المعرفة بقانون مكافحة الفساد

- غالبية الموظفين العموميين يعلمون بوجود قانون مكافحة الفساد، وأصحاب الدرجات العليا الاكثر معرفة به
- الانترنت والصحافة بمختلف أنواعها هي المصدر الاوسع انتشارا لمعرفة الموظفين عن قانون مكافحة الفساد
- الواسطة/ المحسوبية كانت اكثر أشكال الفساد انتشارا في القطاعات المختلفة من وجهة نظر الموظفين

أشار 8.7% من الموظفين في القطاع العام في الضفة الغربية إلى عدم علمهم بوجود قانون لمكافحة الفساد، حيث بلغت نسبة الموظفين بدرجة رئيس قسم الذين لا يعلمون بوجود قانون للفساد 11.0%، بالمقارنة مع 6.9% بدرجة مدير، في حين بلغت نسبة الموظفين بدرجة مدير عام والذين لا يعلمون بوجود قانون لمكافحة الفساد 2.8%. كما تشير بيانات المسح إلى أن 30.8% من الموظفين في القطاع العام في الضفة الغربية الذين يعلمون بوجود قانون لمكافحة الفساد قد سمعوا أو قرأوا عن القرار، حيث كانت نسبة من قرأوا او سمعوا حول القانون من الموظفين ذو الفئة العليا مدير عام فما فوق أعلى منها بين الموظفين في الفئات الدنيا مدير دائرة ورئيس قسم بحيث بلغت النسبة نحو 40.7% لدى موظفي الفئة العليا، و 35.2% لدى مدراء الدوائر، و26.3% لدى رؤساء الأقسام.

التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية
حسب معرفتهم بوجود قانون لمكافحة الفساد والدرجة، أيلول 2013

فيما يلاحظ من بيانات المسح أن هناك تفاوتا في مصدر وسيلة الإطلاع حول وجود قانون مكافحة الفساد بين الذكور والإناث، بحيث نجد أن نسبة الإناث اللواتي أطلعن على قانون مكافحة الفساد من الناس والمدرسة أو الجامعة وكذلك من وسائل الإعلام المكتوبة والمسموعة والمرئية في الضفة الغربية أعلى من الذكور.

نسبة الموظفين العموميين في الضفة الغربية

حسب وسيلة إطلاعهم حول قانون مكافحة الفساد والجنس، أيلول 2013

أما عن حجم وأشكال انتشار الفساد، فقد أشارت النتائج إلى أن الواسطة/ المحسوبية من وجهة نظر الموظفين العموميين كانت اكثر أشكال الفساد انتشارا في القطاعات المختلفة، إلا أن نسبة انتشارها تتفاوت قليلا من قطاع الى آخر، فبلغت نسبة الموظفين العموميين الذين أفادوا بوجود الواسطة/المحسوبية في القطاع العام[1] 87.5%*، في حين بلغت 81.5% في المجتمع المدني و80.2% في القطاع الخاص.

أما بخصوص الرشوة فكان هناك تباينا في وجهة نظر الموظفين العموميين حول انتشارها، فبينما أفاد 67.3% من الموظفين العموميين أنها منتشرة في القطاع العام والمجتمع المدني بنفس النسبة، و64.5% في القطاع الخاص.

نسبة الموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم من انتشار االرشوة والواسطة/

المحسوبية حسب القطاع، أيلول 2013

1 تم جمع ارآء الموظفين العموميين الذين اجابوا كثيراً وقليلاً

فيما أشارت نتائج المسح الى أن الغالبية العظمى من الموظفين العموميين قد عرفت السلوكيات السلبية على انها فساد حتى لو كانت خارج تعريف الفساد حسب المعايير المعتمدة فلسطينيا او دوليا. وهذا بدوره يؤكد الحاجة الى ضرورة العمل على التعريف بمفهوم الفساد وكيفية التمييز بين أفعال الفساد وسواها من الافعال حتى ولو كانت سلبية بالمعايير الثقافية.

نسبة الموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين يعتبرون قضايا معينة على أنها فساد، أيلول 2013

2.1 إدارة شؤون الموظفين

- **حوالي ثلثي الموظفين العموميين يوافقون على شفافية القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين**
- **وافق حوالي 59% على أن التعيينات خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم**

فيما يتعلق بإدارة شؤون الموظفين في الوزارات/ المؤسسات العامة خلال العامين الماضيين، أشارت بيانات المسح إلى أن 63.8% من الموظفين العموميين يوافقون على أن القرارات المتعلقة بشؤون الموظفين خلال العامين الماضيين داخل مؤسساتهم تمت بطريقة شفافة، ووافق 59.1% على أن التعيينات خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم، أما فيما يخص التعيينات فقد وافق 10.8% من الموظفين العموميين استنادها الى الرشوة خلال العامين الماضيين، بينما وافق حوالي 37.1% منهم استنادها الى الواسطة والمحسوبية.

التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة شؤون الموظفين في مؤسساتهم خلال العامين الماضيين، أيلول 2013

3.1 إدارة المال العام

ثلثي الموظفين يوافقوا على ان قرارات ادارة الموازنة تتم بطريقة شفافة، و59% منهم يوافقون على خضوع الموازنة للتدقيق الخارجي بشكل منتظم.

حوالي خُمس الموظفين يعتقدون باستناد قرارات الموازنة الى الواسطة/المحسوبية، وحوالي 7% يعتقدون باستنادها الى الرشوة

أظهرت بيانات المسح أن حوالي ثلثي الموظفين العموميين يوافقون على أن القرارات التي اتخذت داخل مؤسساتهم فيما يخص بإدارة الموازنة تمت بصورة شفافة، ونسبة 58.9% منهم وافقوا على ان موازنة مؤسساتهم تخضع للتدقيق الخارجي بشكل منتظم. أما فيما يتعلق بوجهة نظر الموظفين العموميين حول تأثر قرارات الموازنة بالواسطة والمحسوبية فقد وافق على ذلك 19.0% من الموظفين مقابل 59.6% لا يوافقون. وهناك 6.5% من الموظفين العموميين يوافقون على أن قرارات الموازنة داخل مؤسساتهم تأثرت بالرشوة، مقابل 68.9% منهم لا يوافقون على ذلك.

التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة الموازنة في مؤسساتهم خلال العامين الماضيين، أيلول 2013

4.1 التعاقد والعطاءات

ارتفاع نسبة الموظفين العموميين الذين لا يعرفون عن عملية استدراج العروض، وحوالي 35% منهم لا يوافقون على وجود استثناءات في عملية هذا الاستدراج

أشارت بيانات المسح إلى أن 4.5% من الموظفين العموميين رؤساء الأقسام يعتقدون انه يتم بالغالب إجراء استثناءات في شروط استدراج العروض في مؤسساتهم، وكانت هذه النسبة حوالي 7.3% لدى مدراء الدوائر 2.0% فقط لدى المدراء من درجة A فأعلى. في المقابل، 19.8% من رؤساء الأقسام يعتقدون انه يتم ذلك أحيانا، ومن الجدير ذكره هنا أن نسبة الذين ليس لديهم فكرة عن هذا الموضوع (لا يعرف) كانت عالية 40.5% لرؤساء الاقسام، وحوالي ربع الموظفين من كل مدراء الدوائر والفئات العليا.

التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من وجود عملية إستثناءات في شروط استدراج العروض في مؤسساتهم حسب الدرجة، ايلول 2013

5.1 التبليغ عن حالات الفساد

18% من الموظفين العموميين في الضفة الغربية أفادوا بأنهم قد تعرضوا للفساد خلال العامين الماضيين، وحوالي 46% منهم قاموا بالتبليغ عن حادثة الفساد التي تعرضوا لها

أما من حيث التعرض للفساد، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن 17.8% من الموظفين العموميين في الضفة الغربية أفادوا بأنهم قد تعرضوا للفساد خلال العامين الماضيين، مع وجود تمايز لصالح الإناث بنسبة 21.0% من مجموع الاناث مقارنة بـ 16.3% من مجموع الذكور، فيما أشارت النتائج إلى أن 45.5% من الموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين تعرضوا للفساد قاموا بالإبلاغ عن واقعة الفساد التي تعرضوا لها، مع تباين لصالح الذكور بنسبة 57.2% من مجموع الذكور الذين تعرضوا لفعل فساد مقارنة مع 27.1% من مجموع الاناث اللواتي تعرضن لفعل فساد.

6.1 الجهات الفاعلة في مكافحة الفساد

أشارت بيانات المسح إلى أن هيئة مكافحة الفساد هي اكثر المؤسسات/ الجهات فاعلية في مكافحة الفساد حسب وجهة نظر الموظفين العموميين في الضفة الغربية، حيث أفاد 83.7% من الموظفين العموميين على أنها تعمل على مكافحة الفساد، ومن ثم الشرطة وديوان الرقابة المالية والادارية على التوالي.

نسبة الموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم حول مدى عمل مؤسسات/ جهات محددة على مكافحة الفساد، أيلول 2013

02

الفصل الثاني

المنهجية وجودة البيانات

يعرض هذا الفصل المنهجية العلمية وإجراءات الجودة التي اتبعت في تخطيط وتنفيذ مسح واقع الفساد وانتشاره في فلسطين من وجهة نظر الموظفين العموميين الذي تم تنفيذه خلال شهر ايلول/2013، وتشمل تصميم أدوات البحث الأساسية وطرق جمع ومعالجة وتحليل البيانات الخاصة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى دقة البيانات وإجراءات ضبط الجودة المتبعة.

1.2 استمارة المسح

تمثل استمارة المسح الأداة الرئيسية لجمع المعلومات، لذلك لا بد أن تحقق المواصفات الفنية لمرحلة العمل الميداني، كما يتوجب أن تحقق متطلبات معالجة البيانات وتحليلها، حيث تتكون استمارة مسح واقع الفساد وانتشاره في فلسطين من وجهة نظر الموظفين العموميين من عدة أقسام:

- صفحة الغلاف: تحتوي على البيانات التعريفية للموظف، تاريخ الزيارة، بيانات عن فريق العمل الميداني والمكتبي والإدخال.
- الخلفية الاجتماعية للموظف العمومي: والذي يحتوي على البيانات الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للموظف الذي وقع عليه الاختيار.
- توجهات عامة حول الفساد: يتضمن بيانات حول مواقف/ حالات محددة تبين مدى مقدرة الموظفين العموميين على التميز بين هذه الحالات على انها فساد او غير ذلك، اضافة الى مدى انتشار الفساد واكثر اشكال الفساد انتشاراً.
- المعرفة بقانون مكافحة الفساد: يتضمن بيانات عن قانون مكافحة الفساد ومدى معرفة الموظفين العموميين به والاطلاع عليه، والوسيلة التي يفضلها الافراد للاطلاع على معلومات حول الفساد.
- ادارة شؤون الموظفين: يحتوى على بيانات حول ادارة شؤون الموظفين في المؤسسات العامة من حيث السياسات والتوجيهات والأنظمة.
- التعيينات: يحتوى على بيانات حول التعيينات والترقيات والعقوبات في المؤسسات العامة من حيث الموضوعية في اتخاذ قرارات التعين والشفافية.
- ادارة المال العام: يحتوي هذا القسم على بيانات حول ادارة المال العام في المؤسسات العامة من حيث الانظمة والسياسات والمبادئ عند اعداد الموازنة داخل المؤسسات العامة.
- الخدمات المقدمة: يحتوي هذا القسم على بيانات حول الخدمات التي تقدمها المؤسسات العامة ومدى تأثرها بأشكال الفساد المختلفة.
- التعاقد والعطاءات: يتضمن بيانات حول اجراءات التعاقد والعطاءات داخل المؤسسات العامة ومدى تأثرها بأشكال الفساد المختلفة.
- التبليغ عن الفساد: يتضمن بيانات عن الموظفين الذين تعرضوا او كانوا شهودا على فعل من افعال الفساد والجهة التي تم التبليغ لها، وتقييم صعوبة التبليغ عن الفساد واكثر المؤسسات/ الجهات التي تعمل على مكافحة الفساد.

2.2 العينة والإطار

1.2.2 مجتمع الهدف:

جميع الموظفين العاملين بمواقع إشرافية (رئيس قسم فأعلى) في وزارات دولة فلسطين في الضفة الغربية خلال فترة تنفيذ المسح 2013.

2.2.2 إطار المعاينة:

هو قائمة بعدد العاملين في وزارات دولة فلسطين موزع حسب الوزارات في الضفة الغربية.

3.2.2 حجم العينة:

بلغ حجم العينة الكلي 814 موظف من ضمنهم استجاب للمسح 770 موظف.

4.2.2 تصميم العينة:

العينة هي عينة طبقية عشوائية منتظمة.

5.2.2 طبقات العينة:

تم تقسيم المجتمع إلى طبقات كما يلي:

1. الوزارات والهيئات المحلية (38).
2. الدرجة (رئيس قسم، مدير، مدير عام فاعلى).
3. الجنس (ذكور، إناث).

6.2.2 مستويات النشر

النشر على مستوى الضفة الغربية.

3.2 حساب الأوزان

يعرف وزن الوحدة الإحصائية (وحدة المعاينة) في العينة بأنه المقلوب الرياضي لاحتمال اختيار الوحدة، وعينة مسح واقع الفساد وانتشاره في فلسطين (للموظفين العموميين) هي عينة طبقية عنقودية عشوائية منتظمة ذات مرحلة واحدة حيث يتم حساب وزن الموظف بالاعتماد على احتمال اختيار كل موظف من الوزارة التي يعمل بها فنحصل على وزن الموظف.

وقد تم حساب الوزن النسبي لكل وحدة معاينة من خلال قسمة الوزن على متوسط الاوزان.

4.2 العمليات الميدانية

تمثل العمليات الميدانية، العمل الحقيقي للمسح في الحصول على البيانات المطلوبة من مصادرها الأولية. لذلك فإن ضمان وجود مقومات النجاح في هذه المرحلة من القضايا الأساسية التي تم العمل عليها بشكل تفصيلي، وقد أشتمل ذلك على توفير كل المستلزمات الفنية والإدارية بما في ذلك عمليات التعيين والتدريب وتوفير المستلزمات المادية اللازمة لأداء العمل بأفضل صورة.

1.4.2 التدريب:

لقد تم تدريب الباحثين الميدانيين على العمليات الميدانية المختلفة بشكل عام وذلك قبل بداية تنفيذ المسح. لقد أشتمل تدريب الباحثين الميدانين على عمليات جمع البيانات وأدبيات العمل الميداني بما في ذلك طرح الأسئلة وتسجيل الإجابات وأدبيات إجراء المقابلات.

وقد أشتمل برنامج التدريب في الدورة على القضايا الأساسية الآتية:

1. التعريف بمعنى المسح وأهدافه.
2. تعريف المصطلحات المستخدمة في الاستمارة.
3. آلية استيفاء الاستمارة.

2.4.2 الإسناد الزمني:

اختلف الإسناد الزمني حسب طبيعة السؤال فعلا سبيل المثال كان الإسناد الزمني لبعض الأسئلة أسبوع، وأسئلة أخرى خلال العام الماضي، وكذلك كان هناك أسئلة الاسناد الزمني لها العاميين الماضيين.

3.4.2 جمع البيانات:

تمت عملية استيفاء الاستمارات عن طريق المقابلة الشخصية لأحد الموظفين العموميين ممن هم بدرجة رئيس قسم فاعلى. وقد بدأ العمل الميداني للمشروع بتاريخ 2013/09/08 وانتهى بتاريخ 2013/10/03، وقد تم توزيع فريق العمل الميداني في جميع المحافظات حسب حجم العينة لكل محافظة، كما تم تزويد الفريق الميداني بجميع أدوات ولوازم العمل الميداني، وبلغ عدد طاقم العاملين في المشروع في فلسطين (16)، منهم (1) مشرف ميداني و(1) مدقق مكتبي بالإضافة إلى (14) باحث ميداني.

5.2 معدلات الاستجابة

تم الوصول الى (814) موظف ممثل لوزارات دولة فلسطين استجاب منهم (770) موظف وقد جرى تعديل الأوزان على مستوى طبقات التصميم لتعديل تأثير نسب حالات الرفض.

بنود نتيجة المقابلة

نتيجة المقابلة	عدد الحالات
اكتملت	766
اكتملت جزئيا	4
رفض التعاون	44
المجموع	**814**

معادلات التجاوب وعدم التجاوب :

نسبة عدم الاستجابة = مجموع حالات عدم الاستجابة / العينة الصافية x 100 %

وتساوي = 5.4 %

نسبة الاستجابة = 100 % - نسبة عدم الاستجابة.

وتساوي = 6.94 %

6.2 معالجة البيانات

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

- مرحلة البرمجة: تم خلال هذه المرحلة إعداد برامج الإدخال باستخدام حزمة ACCESS وتم التعديل على شاشات الإدخال، والعمل على وضع قواعد الإدخال بشكل يضمن إدخال الاستمارات بشكل جيد، كذلك وضع استعلامات تنظيف لفحص البيانات بعد إدخالها حيث تعمل هذه الاستعلامات على فحص المتغيرات على مستوى الاستمارة.

- مرحلة استلام وضبط الاستمارات: تم في هذه المرحلة استلام الاستمارات من منسق العمل الميداني ومن خلال النموذج المعد لذلك. حيث يقوم الموظف بضبط الاستمارات والتأكد من استلامها جميعها وذلك من خلال النموذج المعد لذلك.
- مرحلة الإدخال: بدأت عملية الادخال بتاريخ 2013/09/29 حيث تم ادخال استمارات المؤسسات والتي بلغ عددها 770 استمارة، تم خلالها تدريب الموظفين على استخدام برنامج الإدخال والتنظيف، وقد تم ادخالها جميعها في رام الله، وانتهى الادخال بتاريخ 2013/10/10.
- مرحلة تدقيق البيانات: تتم هذه المرحلة عن طريق التسجيل بعد الإدخال، حيث يقوم بهذه المهمة أشخاص يعملوا على مقارنة البيانات المدخلة بالاستمارات الأصلية لتعديل أخطاء الإدخال إن وجدت ضمن الإجراءات المتبعة وذلك من خلال النموذج المعد لهذه المرحلة ورفع التقارير اليومية عن الإنجاز وعن دقة المدخل للمتابعة الإدارية، تم التدقيق في المكاتب التي تم فيها الإدخال، وتم التدقيق بنسبة 20%.
- مرحلة التنظيف: تم وضع قواعد تنظيف آلية شاملة بين الأسئلة على مستوى الاستمارة وذلك لضمان تناسق الأسئلة مع بعض والإجابات التي تكون خارج المدى أو غير المنطقية. ويتم ذلك من خلال برنامج خاص ينفذ بشكل دوري، ثم يقوم طاقم التدقيق بمراجعة رسائل الخطأ وتعديل الأخطاء بناء على التعديلات أو إعادة الاستمارة للميدان. وتكون الآلية المتبعة في التنظيف معدة من قبل إدارة المشروع وتم عكسها على برنامج الإدخال من خلال المبرمج حيث يتم فيها وضع الفحوصات التي تراها إدارة المشروع ضرورية ومناسبة عند إجراء التنظيف بحيث تكون شاملة لجميع الأسئلة في الاستمارة، حيث يتم سحب الاستمارات من القوائم المستخرجة وتدقيقها آليا وتصحيحها وتعديلها على الحاسوب، بعد ذلك يتم استخراج كشف ثاني لنفس الاستمارات حتى نتأكد من أن التعديل كان صحيحا وانه تم تعديل جميع الاستمارات. بالإضافة إلى كشوف أخرى تأتي من إدارة المشروع بعد فحص البيانات المدخلة وتظهر بيانات غير منطقية يتم التأكد منها عن طريق إرسال الكشوف إلى الإدخال ويتم فحصها والتعليق على الكشف واعادة إرساله للإدارة المشروع بعد تصحيح الأخطاء.
- مرحلة تسليم الاستمارات: وهي المرحلة الأخيرة، تتم بعد إنهاء جميع المراحل السابقة حيث يتم فرز الاستمارات على مستوى التجمع، وتسجل ضمن النماذج المخصصة والمعتمدة لذلك وترسل للحفظ النهائي. وكانت نهاية المسح بتاريخ 2013/10/10.

7.2 دقة البيانات

يشمل فحص دقة البيانات جوانب متعددة في المسح من أبرزها الأخطاء الإحصائية بسبب استخدام عينة، وكذلك أخطاء غير إحصائية ترجع إلى طاقم العمل وأدوات المسح، بالإضافة إلى معدلات الاستجابة في المسح واهم آثارها على التقديرات. ويشمل هذا القسم على الآتي:

1.7.2 الاخطاء الاحصائية

إن بيانات هذا المسح يتأثر بأخطاء المعاينة نتيجة لاستخدام عينة وليس حصرا شاملا لوحدات مجتمع الدراسة، ولذلك من المؤكد ظهور فروق عن القيم الحقيقية التي نتوقع الحصول عليها من خلال التعدادات وقد تم احتساب التباين لأهم المؤشرات.

وقد دلت نتائج حساب التباين انه لا توجد مشكلة في نشر البيانات.

ملخص حساب التباين لأبرز مؤشرات المسح

المتغير	نسبة التقدير	الخطأ المعياري %	فترة الثقة 95 %		معامل الاختلاف	عدد المشاهدات
			الحد الأدنى	الحد الأعلى		
الرشوة (القطاع العام)	33.5	3.1	27.8	39.8	.092	228
الرشوة (القطاع العام العسكري)	20.6	2.9	15.4	26.9	.142	158
الرشوة (القطاع الخاص)	37.2	2.9	31.7	43.0	.078	233
الرشوة (المجتمع المدني)	39.7	2.9	34.1	45.6	.074	269
الواسطة/المحسوبية/المحاباة (القطاع العام)	61.8	3.2	55.4	67.9	.052	522
الواسطة/المحسوبية/المحاباة (القطاع العام العسكري)	44.3	3.2	38.2	50.6	.071	369
الواسطة/المحسوبية/المحاباة (القطاع الخاص)	55.2	3.0	49.3	61.0	.054	416
الواسطة/المحسوبية/المحاباة (المجتمع المدني)	53.9	3.0	48.0	59.7	.055	416
الاستخدام الشخصي لموارد المؤسسة (القطاع العام)	46.1	2.9	40.5	51.8	.063	404
الاستخدام الشخصي لموارد المؤسسة (القطاع العام العسكري)	42.7	3.4	36.1	49.5	.080	336
الاستخدام الشخصي لموارد المؤسسة (القطاع الخاص)	40.3	3.3	34.0	46.9	.082	277
الاستخدام الشخصي لموارد المؤسسة (المجتمع المدني)	42.9	3.2	36.8	49.2	.074	323
تضارب المصالح (القطاع العام)	30.4	2.6	25.5	35.8	087.	297
تضارب المصالح (القطاع العام العسكري)	24.3	2.7	19.3	30.1	113.	222
تضارب المصالح (القطاع الخاص)	31.6	2.9	26.1	37.6	093.	264
تضارب المصالح (المجتمع المدني)	33.0	2.9	27.5	39.0	089.	281
غسل الاموال (القطاع العام)	10.5	8.	9.0	12.3	079.	106
غسل الاموال (القطاع العام العسكري)	5.3	6.	4.4	6.6	104.	61
غسل الاموال (القطاع الخاص)	15.3	1.0	13.5	17.3	064.	159
غسل الاموال (المجتمع المدني)	15.5	2.1	11.8	20.1	135.	140
الذين تعرضوا او كانوا شاهدين على فعل من افعال الفساد	17.8	2.7	13.1	23.8	153.	140
الذين قاموا بالتبليغ عن حادثة فساد	45.5	7.5	31.5	60.2	165.	72
الذين لم يقوموا بالتبليغ عن حادثة فساد	54.5	7.5	39.8	68.5	138.	68

2.7.2 الاخطاء غير الاحصائية

أما أخطاء غير المعاينة فهي ممكنة الحدوث في كل مراحل تنفيذ المشروع، خلال جمع البيانات أو إدخالها والتي يمكن إجمالها بأخطاء عدم الاستجابة، وأخطاء الاستجابة (المبحوث)، وأخطاء المقابلة (الباحث) وأخطاء إدخال البيانات. ولتفادي الأخطاء والحد من تأثيرها فقد بذلت جهود كبيرة من خلال تدريب الباحثين تدريبا مكثفاً، وتدريبهم على كيفية إجراء المقابلات، والأمور التي يجب إتباعها أثناء إجراء المقابلة، والأمور التي يجب تجنبها، وتم إجراء بعض التمارين العملية والنظرية خلال الدورة التدريبية، بالإضافة إلى تزويدهم بكتيب دليل الباحث الميداني والذي يحتوي على مفتاح خاص بأسئلة الاستمارة وآلية استيفائها وأسلوب التعامل مع المبحوثين لضمان تقليل معدلات الرفض والإدلاء بالبيانات الصحيحة وغير المنحازة، كما تم تدريب مدخلي البيانات على برنامج الإدخال، وتم فحص برنامج الإدخال قبل البدء بعملية إدخال البيانات.

أما بخصوص العمل المكتبي فقد تم تدريب طاقم خاص لتدقيق الاستمارات والكشف عن الأخطاء الميدانية، مما يقلل إلى حد كبير معدلات الأخطاء التي يمكن أن تحصل أثناء العمل الميداني. ومن أجل خفض نسبة الأخطاء التي يمكن أن تحصل أثناء إدخال الاستمارة إلى الحاسوب، فقد تم تصميم برنامج إدخال بحيث لا يسمح بأي أخطاء تناسقية يمكن أن تحصل أثناء عملية الإدخال ويحتوي على العديد من الشروط المنطقية، وقد أدت هذه العملية إلى كشف معظم الأخطاء التي لم يتم العثور عليها في المراحل السابقة من العمل، حيث تم تصحيح كافة الأخطاء التي تم اكتشافها.

وبعد الانتهاء من عمليات التدقيق سالفة الذكر، تم فحص تناسق البيانات بواسطة الحاسوب باستخدام الجداول التكرارية والتقاطعية، وقد تبين أنها كانت متناسقة تماماً، ولم يتم اكتشاف أخطاء ذات تأثير على نوعية البيانات. وهذا بدوره أعطى انطباعاً جيدا للقائمين على المسح بأنه يمكن الاعتماد على هذه البيانات واستخراج مؤشرات إحصائية موثوقة وذات دلالة عالية عن واقع الفساد في فلسطين.

8.2 إجراءات ضبط الجودة

خلال المراحل المختلفة للعمل تم اتخاذ العديد من الإجراءات لضمان ضبط الجودة، حيث تم تدريب مدخلي البيانات على برنامج الإدخال، وتم فحص برنامج الإدخال قبل البدء بعملية إدخال البيانات. ومن أجل الإطلاع على صورة الوضع والحد من أية إشكاليات، كان هناك اتصال دائم مع طاقم العمل الميداني من خلال الزيارات الميدانية المستمرة للاضطلاع على سير العمل الميداني للمشروع، وتم عقد اجتماعات دورية مع الفريق الميداني خلال الزيارات الميدانية المختلفة، كذلك تم التطرق بشكل مستمر إلى المشاكل التي واجهها الباحثين أثناء العمل الميداني ووضع الحلول المناسبة لها من خلال إصدار التعليمات في حال عدم وضوح مفهوم معين أو في حال ظهور حالات في الميدان بحاجة إلى مزيد من التوضيح.

9.2 الملاحظات الفنية

ويمكن تلخيص مصادر بعض الأخطاء غير الإحصائية التي برزت أثناء تنفيذ المسح بما يلي:

- عدم القدرة على استيفاء البيانات في بعض الاستمارات بسبب انشغال او عدم وجود الموظف المستهدف.
- أخطاء ناجمة عن طريقة طرح السؤال من قبل الباحث الميداني.
- سوء فهم المبحوث للسؤال والإجابة بناء على فهمه لذلك.

03

الفصل الثالث

المفاهيم والمصطلحات

يعرض هذا الفصل المفاهيم والمصطلحات الأساسية التي تم استخدامها في التقرير. حيث تستند هذه المفاهيم إلى توصيات الأمم المتحدة مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات المجتمع الفلسطيني في هذا المجال. كما أن هذه المفاهيم والمصطلحات متوافقة مع باقي المواضيع المتقاطعة في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وهي واردة في معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

العمر بالسنوات الكاملة:

هو الفترة الزمنية بين تاريخ الميلاد وتاريخ ارسناد معبرا عنه بالسنوات الكاملة. أي بإهمال الشهور والأيام مهما كان عددها، فمثلا يسجل عمر الشخص 12 سنة إذا كان عمره 12سنة و 9 أشهر.

الحالة التعليمية:

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

سنة التخرج من المستوى التعليمي الأعلى:

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

الفساد:

هو عبارة عن الخروج عن أحكام القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه، أو مخالفة السياسات العامة المعتمدة من قبل الموظف العام بهدف جني مكاسب له أو لآخرين ذوي علاقة أو استغلال غياب القانون بشكل واع للحصول على هذه المنافع. أيضا هو عمل ناتج عن سوء استخدام المنصب العام أو استغلاله ويهدف إلى خدمة أغراض خاصة أو تحقيق منافع شخصية مادية أو معنوية.

الرشوة:

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

المحسوبية:

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

المحاباة:

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

الواسطة:

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

نهب المال العام:

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

القطاع العام الحكومي:

يشمل جميع المؤسسات التابعة للسلطات الثلاث التشريعية والقضائية والتنفيذية.

المؤسسة الأهلية:

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

القطاع الخاص:

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

تضارب المصالح:

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

الجداول
Tables

جدول 1: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تعريفهم للفساد من خلال حالات محددة، ايلول 2013

Table 1: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Cases, September 2013

Case	المجموع	لا اعرف	ليس فساد	نعم، فساد	الحالة
	Total	DK	Not Corruption	Yes, Corruption	
Using of official car by a Civil servant for a private and personal tasks during and after office hours	100	3.8	3.5	92.7	استخدام موظف حكومي سيارة رسمية خاصة بالحركة للقيام بمهام خاصة وشخصية خلال وبعد الدوام الرسمي
Civil servant failure to implement a financial commitment against his institution where employee works	100	6.4	16.1	77.5	تقاعس موظف حكومي عن تنفيذ التزام مالي يقع على الجهة التي يعمل فيها
Civil servant exceeded his authorized powers to encroach on jurisdiction of his colleague	100	5.9	41.1	53.0	تجاوز موظف حكومي لصلاحياته ليتعدى على اختصاص زميله
Asking for an amount of money by a Civil servant for himself from a contractor to be given a preference in government contract	100	0.5	1.4	98.1	طلب الموظف في الوظيفة العمومية مبلغ من المال لنفسه من المقاول من أجل أن يكون له أفضلية في عقد حكومي
Misuse of funds in one of the institutions of civil society by a member of the Board of Directors	100	1.3	4.5	94.2	اساءة استخدام الأموال الخاصة بإحدى مؤسسات المجتمع المدني من قبل عضو في مجلس الادارة
Mayor ‹s refrain/ failure to carry out his duties	100	6.7	19.8	73.5	امتناع رئيس البلدية عن القيام بمهامه
Receiving gifts by Civil servant from citizens for the providing a service	100	0.8	3.5	95.7	تلقي موظف حكومي الهدايا من قبل المواطنين مقابل تقديم خدمة
Private company ‹s refrain /failure to pay income tax	100	7.1	10.5	82.4	امتناع شركة خاصة عن دفع ضريبة الدخل
An administrator is making a referral decision for a bidding companies belonged to himself or belonging to a relative without following official procedures	100	1.8	3.0	95.2	قيام مسؤول بإرساء العطاءات على شركات تخصه أو تخص قريب له دونما اتباع الأصول في ذلك
School teacher is being unfairly transferred from one school to a distant one	100	6.5	16.5	77.0	نقل معلم مدرسة من مدرسته لأخرى تبعدها مسافة بغير وجه حق
Prompting of a Civil servant due to preferences of familial relationship / party / geographic relationships with senior public officials	100	0.7	2.5	96.8	ترقية موظف بفضل العلاقة الأسرية/ الحزبية/ الجغرافية مع كبار الموظفين العموميين
Issue a decision to illegally promote or appointed a civil servant	100	2.8	2.8	94.4	اصدار قرار بترقية موظف أو تعيينه بطريقة غير قانونية

جدول 1 (تابع): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تعريفهم للفساد من خلال حالات محددة، ايلول 2013

Table 1 (Cont.): Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Cases, September 2013

Case	المجموع	لا اعرف	ليس فساد	نعم، فساد	الحالة
	Total	DK	Not Corruption	Yes, Corruption	
Appointments on basis of political affiliation or family relationship in the Palestinian Authority or the NGOs	100	7.9	4.8	87.3	التعيينات على أساس الانتماء السياسي أو الأسري في السلطة الفلسطينية أو في مؤسسات المجتمع المدني
A difficulty of obtaining an official document by one of the citizens. In order to get such document faster , he/she paid some money to an official in the Palestinian Authority. Official did not ask for money. But accepted.	100	0.7	1.2	98.1	صعوبة الحصول على وثيقة رسمية من قبل احد المواطنين. من أجل الحصول عليها بشكل أسرع، قام بدفع بعض المال لمسؤول في السلطة الفلسطينية. المسؤول لم يطلب المال. ولكنه قبل به
Exploitation of public post to obtain personal interests from the citizens (as a free maintenance of the vehicle, take goods without being charged , ...)	100	0.5	1.2	98.3	استغلال المنصب العام بقصد الحصول على مصالح شخصية من المواطنين (صيانة مجانية للمركبة، أخذ بضائع دونما ثمن، ...)
Termination of employment contract by his/her director arbitrarily	100	5.3	11.9	82.8	فصل موظف بعقد من عمله تعسفياً من قبل مديره
The re- demarcation of municipal private land without following necessary legal procedures for public interest	100	10.1	6.7	83.2	قيام البلدية باعادة رسم حدود أراض خاصة دون اتباع الاجراءات القانونية اللازمة للمصلحة العامة
The exploitation of influence of a private company manager to solve problems of his company with an official body illegally	100	5.3	2.6	92.1	استغلال مدير شركة خاصة منصبه ونفوذه لحل مشاكل عمله مع جهة رسمية بطريقة غير قانونية
Expelling a worker by a manager of a private company with influence because of a personal dispute	100	8.8	9.0	82.2	طرد مدير شركة خاصة ذو نفوذ أحد العمال بسبب خلاف شخصي بينهم
Disclaiming of a Minister of a financial obligation or payment to a merchant	100	4.2	7.7	88.1	تنصل أحد الوزراء من دفع ما عليه من التزامات مالية لأحد التجار
An a association chairperson persists as chairperson for periods exceeding ten years	100	13.4	31.1	55.5	بقاء رئيس جمعية رئيسا لها لمدد تتجاوز العشر سنوات

جدول 2: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب سبب معرفتهم بوجود قانون لمكافحة الفساد والدرجة، أيلول 2013
Table 2: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Awareness of the Anti-Corruption Law and Grade, September 2013

Knowledge	Total المجموع	Grade		الدرجة	المعرفة
		رئيس قسم Head of Division	D,C,B	A-A1	
Yes , but without reviewing it	56.3	54.7	61.5	52.5	نعم ولكن بدون الاطلاع عليه
Yes and looked at it or on a part of it	35.0	34.3	31.6	44.7	نعم واطلعت عليه او على جزء منه
I do not know of its existence	8.7	11.0	6.9	2.8	لا اعلم بوجوده
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 3: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب سبب معرفتهم بوجود قانون لمكافحة الفساد والجنس، أيلول 2013
Table 3: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Awareness of the Anti-Corruption Law and Sex, September 2013

Knowledge	كلا الجنسين Both Sexs	Sex	الجنس	المعرفة
		Female انثى	Male ذكر	
Yes , but without reviewing it	56.3	59.5	54.8	نعم ولكن بدون الاطلاع عليه
Yes and looked at it or on a part of it	35.0	31.1	36.9	نعم واطلعت عليه او على جزء منه
I do not know of its existence	8.7	9.4	8.3	لا اعلم بوجوده
Total	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 4: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اطلاعهم (سماع أو قراءة معمقة) حول موضوع مكافحة الفساد والدرجة، أيلول 2013
Table 4: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Awareness (heard of or in depth reading) of Corruption and Grade, September 2013

Knowledge	Total المجموع	Grade		الدرجة	الأطلاع
		رئيس قسم Head of Division	D,C,B	A-A1	
Yes	30.8	26.3	35.2	40.7	نعم
No	69.2	73.7	64.8	59.3	لا
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 5: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اطلاعهم (سماع أو قراءة معمقة) حول موضوع مكافحة الفساد والجنس، أيلول 2013
Table 5: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Awareness (heard of or in depth reading) of Corruption and Sex, September 2013

Knowledge	كلا الجنسين Both Sexs	Sex	الجنس	الأطلاع
		Female انثى	Male ذكر	
Yes	30.8	30.7	30.9	نعم
No	69.2	69.3	69.1	لا
Total	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 6: نسبة الموظفين العموميين الذين يعرفون عن مواضيع الفساد في الضفة الغربية حسب الوسيلة الرئيسية للمعرفة والجنس، ايلول 2013
Table 6: Percentage of Public Officials Aware of Corruption in the West Bank by Main Mean and Sex, September 2013

Mean	كلا الجنسين Both Sexs	Sex	الجنس	الوسيلة
		Female انثى	Male ذكر	
People	56.1	73.1	47.8	الناس
School or University	21.1	34.7	14.5	المدرسة او الجامعة
Written press/ newspapers	74.4	79.7	71.8	الصحافة المكتوبة/ الصحف
Visual media Press/ TV	72.7	79.1	69.6	صحافة مرئية/ التلفاز
Audio media/ radio	74.0	80.6	70.7	الصحافة المسموعة/ الاذاعات
Internet	77.5	82.1	75.3	عبر الانترنت
Workshops and Seminars	26.3	14.3	32.2	ورش عمل وندوات

جدول 7: نسبة الموظفين العموميين الذين يعرفون عن مواضيع الفساد في الضفة الغربية حسب الوسيلة الرئيسية للمعرفة والدرجة، ايلول 2013

Table 7: Percentage of Public Officials Who Know about the Corruption Topic in the West Bank by Favorite Mean and Degree, September 2013

Mean	Total المجموع	Grade		الدرجة	الوسيلة
		رئيس قسم Head of Division	D,C,B	A-A1	
People	56.1	65.9	44.3	50.9	الناس
School or University	21.1	25.0	16.7	18.8	المدرسة او الجامعة
Written press/ newspapers	74.4	79.6	69.9	68.4	الصحافة المكتوبة/الصحف
Visual media Press/ TV	72.7	76.5	74.2	59.7	صحافة مرئية/ التلفاز
Audio media / radio	74.0	81.7	67.3	65.2	الصحافة المسموعة/ الاذاعات
Internet	77.5	84.8	70.9	69.9	عبر الانترنت
Workshops and Seminars	26.3	20.8	23.1	47.2	ورش عمل وندوات

جدول 8: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب الوسيلة المفضلة للاطلاع على المعلومات حول مكافحة الفساد والجنس، أيلول 2013

Table 8: Percentage of Public Officials Aware of Corruption in the West Bank by Mean and Sex, September 2013

Mean	كلا الجنسين Both Sexs	Sex	الجنس	الوسيلة
		Female انثى	Male ذكر	
Awareness and direct knowledge	43.1	31.3	48.9	التوعية والمعرفة المباشرة
Written press	7.0	5.8	7.7	صحافة مكتوبة
Visual media	12.5	19.3	9.1	صحافة مرئية
Audio media	4.0	2.9	4.6	صحافة مسموعة
Internet	32.8	40.6	28.9	انترنت
I do not want to know	0.6	0.1	0.8	لا اريد ان اعرف
Total	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 9: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب الوسيلة المفضلة للاطلاع على المعلومات حول مكافحة الفساد والدرجة، أيلول 2013

Table 9: Percentage of Public Officials Aware of Corruption in the West Bank by Mean and Grade, September 2013

Mean	Total المجموع	Grade		الدرجة	الوسيلة
		رئيس قسم Head of Division	D,C,B	A-A1	
Awareness and direct knowledge	43.1	44.9	40.7	40.4	التوعية والمعرفة المباشرة
Written press	7.0	5.5	8.1	11.4	صحافة مكتوبة
Visual media	12.5	14.0	10.5	9.9	صحافة مرئية
Audio media	4.0	4.0	3.9	4.3	صحافة مسموعة
Internet	32.8	31.5	36.7	30.0	انترنت
I do not want to know	0.6	0.1	0.1	4.0	لا اريد ان اعرف
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 10: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم من انتشار الفساد حسب شكل الفساد والقطاع، ايلول 2013

Table 10: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Corruption by Manifestation of Corruption and Sector, September 2013

Manifestations of Corruption/Sector	المجموع Total	لا اعرف DK	ابدا Never	نادرا Rarely	قليلا Slightly	كثيرا Much	شكل الفساد/القطاع
Civil Public sector:							**القطاع العام المدني:**
Bribery	**100**	16.8	1.9	14.0	33.8	33.5	الرشوة
Nepotism / favoritism/ Bias	**100**	4.6	0.6	7.3	25.7	61.8	الواسطة/المحسوبية /المحاباة
Misuse of power	**100**	12.0	1.8	8.3	31.8	46.1	إساءة استخدام السلطة/ الاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة
Embezzlement	**100**	21.6	3.1	12.7	34.1	28.5	الاختلاس
Conflicts of interest	**100**	27.3	1.7	9.4	31.2	30.4	تضارب المصالح
Unlawful /unauthorized chattels	**100**	25.3	3.3	13.9	31.9	25.6	الكسب غير المشروع
The laundering of money derived from corruption offenses	**100**	50.5	9.9	11.1	18.0	10.5	غسل الاموال المتأتية من جرائم الفساد
Public military sector:							**القطاع العام العسكري:**
Bribery	**100**	44.2	2.6	10.8	21.8	20.6	الرشوة
Nepotism / favoritism/ Bias	**100**	19.3	1.5	5.3	29.6	44.3	الواسطة/المحسوبية /المحاباة
Misuse of power	**100**	22.5	1.9	7.8	25.1	42.7	إساءة استخدام السلطة/ الاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة
Embezzlement	**100**	37.8	4.9	10.2	28.2	18.9	الاختلاس
Conflicts of interest	**100**	36.6	3.9	9.7	25.5	24.3	تضارب المصالح
Unlawful /unauthorized chattels	**100**	40.9	4.6	12.5	27.2	14.8	الكسب غير المشروع
The laundering of money derived from corruption offenses	**100**	57.7	10.2	13.5	13.3	5.3	غسل الاموال المتأتية من جرائم الفساد

جدول 10 (تابع): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم من انتشار الفساد حسب شكل الفساد والقطاع، ايلول 2013

Table 10 (Cont.): Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Corruption by Manifestation of Corruption and Sector, September 2013

Manifestations of Corruption/Sector	المجموع Total	لا اعرف DK	ابدا Never	نادرا Rarely	قليلا Slightly	كثيرا Much	شكل الفساد/القطاع
Legislative authority:							**السلطة التشريعية:**
Bribery	**100**	49.6	5.2	8.9	19.3	17.0	الرشوة
Nepotism / favoritism/ Bias	**100**	28.1	3.4	9.3	25.0	34.2	الواسطة/المحسوبية /المحاباة
Misuse of power	**100**	31.5	3.4	7.9	26.6	30.6	إساءة استخدام السلطة/ الاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة
Embezzlement	**100**	43.8	5.9	11.7	23.2	15.4	الاختلاس
Conflicts of interest	**100**	43.5	3.6	9.5	24.6	18.8	تضارب المصالح
Unlawful /unauthorized chattels	**100**	46.3	5.4	12.7	22.6	13.0	الكسب غير المشروع
The laundering of money derived from corruption offenses	**100**	59.7	11.6	10.7	12.7	5.3	غسل الاموال المتأتية من جرائم الفساد
Judiciary authority:							**القضاء:**
Bribery	**100**	42.1	4.9	11.6	21.7	19.7	الرشوة
Nepotism / favoritism/ Bias	**100**	29.5	3.8	10.7	25.4	30.6	الواسطة/المحسوبية /المحاباة
Misuse of power	**100**	36.4	3.9	12.3	22.3	25.1	إساءة استخدام السلطة/ الاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة
Embezzlement	**100**	46.0	7.1	11.5	21.2	14.2	الاختلاس
Conflicts of interest	**100**	43.7	5.3	10.9	23.1	17.0	تضارب المصالح
Unlawful /unauthorized chattels	**100**	48.5	7.5	13.9	20.3	9.8	الكسب غير المشروع
The laundering of money derived from corruption offenses	**100**	59.8	13.2	11.3	10.9	4.8	غسل الاموال المتأتية من جرائم الفساد

جدول 10 (تابع): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم من انتشار الفساد حسب شكل الفساد والقطاع، ايلول 2013

Table 10 (Cont.): Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Corruption by Manifestation of Corruption and Sector, September 2013

Manifestations of Corruption/Sector	المجموع Total	لا اعرف DK	ابدا Never	نادرا Rarely	قليلا Slightly	كثيرا Much	شكل الفساد/القطاع
Public prosecution:							**النيابة العامة:**
Bribery	**100**	46.4	5.5	10.6	18.9	18.6	الرشوة
Nepotism / favoritism/ Bias	**100**	29.2	3.6	13.2	23.5	30.5	الواسطة/المحسوبية /المحاباة
Misuse of power	**100**	35.5	5.4	8.9	24.6	25.6	إساءة استخدام السلطة/ الاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة
Embezzlement	**100**	48.9	6.6	12.2	18.2	14.1	الاختلاس
Conflicts of interest	**100**	43.4	5.6	12.2	22.0	16.8	تضارب المصالح
Unlawful /unauthorized chattels	**100**	48.8	5.8	13.3	22.8	9.3	الكسب غير المشروع
The laundering of money derived from corruption offenses	**100**	59.6	11.8	12.8	11.1	4.7	غسل الاموال المتأتية من جرائم الفساد
Local Councils:							**الهيئات المحلية:**
Bribery	**100**	29.9	2.3	7.9	27.6	32.3	الرشوة
Nepotism / favoritism/ Bias	**100**	16.3	1.2	5.3	26.1	51.1	الواسطة/المحسوبية /المحاباة
Misuse of power	**100**	23.1	1.5	5.7	29.9	39.8	إساءة استخدام السلطة/ الاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة
Embezzlement	**100**	31.8	2.8	10.2	29.2	26.0	الاختلاس
Conflicts of interest	**100**	35.1	2.7	7.3	25.9	29.0	تضارب المصالح
Unlawful /unauthorized chattels	**100**	38.8	2.8	10.1	26.1	22.2	الكسب غير المشروع
The laundering of money derived from corruption offenses	**100**	57.0	7.2	12.6	14.2	9.0	غسل الاموال المتأتية من جرائم الفساد

جدول 10 (تابع): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم من انتشار الفساد حسب شكل الفساد والقطاع، ايلول 2013

Table 10 (Cont.): Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Corruption by Manifestation of Corruption and Sector, September 2013

Manifestations of Corruption/Sector	المجموع Total	لا اعرف DK	ابدا Never	نادرا Rarely	قليلا Slightly	كثيرا Much	شكل الفساد/القطاع
Private sector:							**القطاع الخاص:**
Bribery	**100**	25.4	2.5	7.6	27.3	37.2	الرشوة
Nepotism / favoritism/ Bias	**100**	14.8	1.2	3.8	24.9	55.3	الواسطة/المحسوبية /المحاباة
Misuse of power	**100**	23.4	3.5	6.2	26.7	40.2	إساءة استخدام السلطة/ الاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة
Embezzlement	**100**	33.6	3.0	7.9	29.6	25.9	الاختلاس
Conflicts of interest	**100**	35.6	2.4	7.5	23.0	31.5	تضارب المصالح
Unlawful /unauthorized chattels	**100**	37.6	2.1	9.2	25.7	25.4	الكسب غير المشروع
The laundering of money derived from corruption offenses	**100**	54.4	3.8	9.9	16.5	15.4	غسل الاموال المتأتية من جرائم الفساد
Civic society:							**المجتمع المدني:**
Bribery	**100**	23.6	2.7	6.4	27.7	39.6	الرشوة
Nepotism / favoritism/ Bias	**100**	13.0	1.4	4.1	27.6	53.9	الواسطة/المحسوبية /المحاباة
Misuse of power	**100**	21.4	2.0	4.6	29.2	42.8	إساءة استخدام السلطة/ الاستخدام الشخصي غير المصرح به لموارد المؤسسة
Embezzlement	**100**	32.3	2.5	7.6	29.6	28.0	الاختلاس
Conflicts of interest	**100**	34.2	2.7	7.4	22.7	33.0	تضارب المصالح
Unlawful /unauthorized chattels	**100**	35.7	2.3	8.6	28.1	25.3	الكسب غير المشروع
The laundering of money derived from corruption offenses	**100**	53.4	4.9	9.7	16.6	15.4	غسل الاموال المتأتية من جرائم الفساد

جدول 11: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة شؤون الموظفين في مؤسساتهم والدرجة، ايلول 2013

Table 11: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Personnel Management in their Institutions and Grade, September 2013

Statement and Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والدرجة
The Policies/ Regulations of Personnel Management in their: Entities							أن السياسات/ الأنظمة/ المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة الموظفين في مؤسستكم:
A-A1:							**:A-A1**
Formal (written)	**100**	1.3	0.6	8.0	52.3	37.8	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	0.5	0.6	10.4	54.7	33.8	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	1.3	1.4	27.7	51.4	18.2	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	4.1	1.4	25.4	51.6	17.5	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	1.3	4.2	22.0	56.4	16.1	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	1.8	5.3	38.3	42.8	11.8	تطبق بشكل صارم
D,C,B:							**:D,C,B**
Formal (written)	**100**	0.1	1.4	10.4	50.7	37.4	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	0.1	0.6	14.9	53.3	31.1	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	1.2	2.2	35.3	49.4	11.9	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	2.0	3.4	29.3	49.4	15.9	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	2.7	3.2	22.3	52.5	19.3	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	5.8	4.4	35.9	39.2	14.7	تطبق بشكل صارم
Head of division:							رئيس قسم:
Formal (written)	**100**	1.1	0.6	8.4	52.5	37.4	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	1.2	0.4	14.1	60.4	23.9	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	2.1	1.6	34.5	51.1	10.7	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	2.7	1.9	23.5	55.7	16.2	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	2.8	2.6	29.6	45.9	19.1	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	2.2	2.4	37.8	44.6	13.0	تطبق بشكل صارم

جدول 12: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة شؤون الموظفين في مؤسساتهم والجنس، ايلول 2013

Table 12: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Personnel Management in their Institutions and Sex, September 2013

Statement and Sex	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly disagree	لا أوافق disagree	أوافق agree	أوافق بشدة Strongly agree	العبارة والجنس
The Policies/ Regulations of Personnel Management in: their Entities							**أن السياسات/ الأنظمة/ المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة الموظفين في مؤسستكم:**
Both Sexs							كلا الجنسين
Formal (written)	**100**	0.8	0.9	9.0	51.9	37.4	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	0.8	0.5	13.8	57.6	27.3	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	1.7	1.8	33.8	50.6	12.1	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	2.7	2.3	25.4	53.3	16.3	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	2.6	3.0	26.4	49.2	18.8	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	3.3	3.3	37.3	42.8	13.3	تطبق بشكل صارم
Male:							**ذكر:**
Formal (written)	**100**	1.0	1.2	11.3	52.7	33.8	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	1.1	0.6	16.7	57.0	24.6	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	1.7	2.1	36.9	48.2	11.1	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	2.4	2.6	24.9	53.4	16.7	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	3.3	3.8	24.6	50.9	17.4	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	3.1	4.1	31.7	46.8	14.3	تطبق بشكل صارم
Female:							**انثى:**
Formal (written)	**100**	0.4	0.2	4.3	50.3	44.8	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	0.1	0.2	8.1	58.7	32.9	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	1.8	1.1	27.4	55.6	14.1	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	3.0	1.7	26.5	53.3	15.5	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	1.1	1.3	30.2	45.9	21.5	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	3.8	1.8	48.7	34.5	11.2	تطبق بشكل صارم

جدول 13: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة شؤون الموظفين في مؤسساتهم خلال العامين الماضيين، ايلول 2013

Table 13: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Personnel Management in their Institutions in the Previous Two Years, September 2013

Statement	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly disagree	لا أوافق disagree	أوافق agree	أوافق بشدة Strongly agree	العبارة
Made in a transparent manner	**100**	4.8	6.2	25.2	40.7	23.1	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Position vacancies announced within the institution (when appropriate)	**100**	3.9	2.3	11.1	50.9	31.8	تم الإعلان عن المواقع الشاغرة داخل المؤسسة (حيث يلزم الأمر)
Position vacancies announced publicly outside the institution (when appropriate)	**100**	8.0	1.6	14.3	48.4	27.7	تم الإعلان عن المواقع الشاغرة خارج المؤسسة (حيث يلزم الأمر)
Hiring employees according to the needs of institutional efficiency	**100**	5.3	4.7	26.6	42.2	21.2	تمت التعيينات بناء على حاجة المؤسسة نحو فاعلية الأداء
Subjected to regular audits by the internal financial controllers	**100**	10.9	5.5	19.4	41.9	22.3	خضعت التعيينات للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	**100**	15.3	3.7	21.9	37.9	21.2	خضعت التعيينات للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Subjected to a formal procedure of appeal	**100**	9.8	5.1	30.7	35.9	18.5	التعيينات قابلة للاستئناف وفق الإجراءات الرسمية
Based on specific criteria defined in writing	**100**	5.2	3.6	16.2	52.6	22.4	استندت التعيينات إلى معايير معينة محددة كتابيا
Based on influence of Wasta/ favoritism	**100**	9.3	11.0	42.6	25.9	11.2	استندت التعيينات إلى الواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Based on influence of bribe	**100**	15.2	25.1	48.9	8.4	2.4	استندت التعيينات إلى الرشوة
made due to administration changes within the institution	**100**	6.5	10.0	25.8	48.3	9.4	ارتبطت التعيينات بالتغييرات الإدارية في المؤسسة

جدول 14: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب الوسيلة التي عرفوا منها بوجود شاغر في المؤسسة التي يعملون بها حاليا والجنس، ايلول 2013

Table 14: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by Means of Awareness of Current Vacancies in their Institution and Sex, September 2013

Mean and Sex	المجموع Total	لا No	نعم Yes	الوسيلة والجنس
Both Sexes:				**كلا الجنسين:**
Advertisement of positions on media	**100**	58.1	41.9	الإعلان عن وظائف في وسائل الإعلام
Posted on bulletin boards	**100**	88.0	12.0	نشر على لوحات الإعلانات
Notification from someone in the organization	**100**	62.3	37.7	من خلال شخص ما في المؤسسة
Other	**100**	74.8	25.2	أخرى
Male:				**ذكر:**
Advertisement of positions on media	**100**	57.4	42.6	الإعلان عن وظائف في وسائل الإعلام
Posted on bulletin boards	**100**	86.1	13.9	نشر على لوحات الإعلانات
Notification from someone in the organization	**100**	64.8	35.2	من خلال شخص ما في المؤسسة
Other	**100**	74.7	25.3	أخرى
Female:				**أنثى:**
Advertisement of positions on media	**100**	59.5	40.5	الإعلان عن وظائف في وسائل الإعلام
Posted on bulletin boards	**100**	91.8	8.2	نشر على لوحات الإعلانات
Notification from someone in the organization	**100**	57.0	43.0	من خلال شخص ما في المؤسسة
Other	**100**	75.0	25.0	أخرى

جدول 15: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب الوسيلة التي عرفوا منها بوجود شاغر في المؤسسة التي يعملون بها حاليا والدرجة، ايلول 2013

Table 15: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by Means of Awareness of Current Vacancies in their Institution and Grade, September 2013

Mean and Grade	المجموع Total	لا No	نعم Yes	الوسيلة والدرجة
A-A1:				**A-A1:**
Advertisement of positions on media	**100**	70.1	29.9	الإعلان عن وظائف في وسائل الإعلام
Posted on bulletin boards	**100**	88.5	11.5	نشر على لوحات الإعلانات
Notification from someone in the organization	**100**	71.7	28.3	من خلال شخص ما في المؤسسة
Other	**100**	55.1	44.9	أخرى
D,C,B:				**D,C,B:**
Advertisement of positions on media	**100**	68.9	31.1	الإعلان عن وظائف في وسائل الإعلام
Posted on bulletin boards	**100**	85.2	14.8	نشر على لوحات الإعلانات
Notification from someone in the organization	**100**	52.7	47.3	من خلال شخص ما في المؤسسة
Other	**100**	76.3	23.7	أخرى
Head of division:				**رئيس قسم:**
Advertisement of positions on media	**100**	50.0	50.0	الإعلان عن وظائف في وسائل الإعلام
Posted on bulletin boards	**100**	89.3	10.7	نشر على لوحات الإعلانات
Notification from someone in the organization	**100**	64.8	35.2	من خلال شخص ما في المؤسسة
Other	**100**	78.7	21.3	أخرى

جدول 16: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بالتوظيف في القطاع العام في مؤسساتهم والدرجة الوظيفية، ايلول 2013

Table 16: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Employment in the Public Sector and Grade, September 2013

Statement and Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والدرجة
Total:							**المجموع:**
Employment in the public sector is based on objective basis (not relations)	**100**	1.6	5.8	31.5	45.6	15.5	يستند التوظيف حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Currently promotions in the public sector are based on objective basis (not relations)	**100**	1.5	7.3	39.4	44.0	7.8	تستند الترقيات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Academic fellowships /scholarships s is based currently in the public sector on objective basis (not relations)	**100**	10.0	7.5	41.8	33.9	6.8	يستند الايفاد حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Sanctions in the public sector are currently based on objective basis (not relations)	**100**	6.3	5.5	35.0	44.0	9.2	تستند العقوبات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
improve on actions of the judiciary and speeding up disposition of cases	**100**	12.9	9.2	42.8	28.9	6.2	يوجد تحسن على اجراءات القضاء والإسراع بالبت في القضايا
There are serious accountability for bypassing doomed relationship appointments and promotions, academic fellowships/ scholarships s and punishment	**100**	5.1	11.2	50.6	23.3	9.8	توجد محاسبة جدية للمتجاوزين في ماله علاقة بالتعيينات والترقيات والإيفاد والعقوبة
A-A1:							**:A-A1**
Employment in the public sector is based on objective basis (not relations)	**100**	0.7	10.2	26.6	47.0	15.5	يستند التوظيف حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Currently promotions in the public sector are based on objective basis (not relations)	**100**	0.7	12.3	30.7	47.0	9.3	تستند الترقيات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Academic fellowships /scholarships is based currently in the public sector on objective basis (not relations)	**100**	6.1	14.1	33.1	42.1	4.6	يستند الايفاد حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Sanctions in the public sector are currently based on objective basis (not relations)	**100**	5.6	11.1	23.7	50.9	8.7	تستند العقوبات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
improve on actions of the judiciary and speeding up disposition of cases	**100**	8.8	16.8	28.2	42.1	4.1	يوجد تحسن على اجراءات القضاء والإسراع بالبت في القضايا
There are serious accountability for bypassing doomed relationship appointments and promotions, academic fellowships/ scholarships and punishment	**100**	5.5	16.4	41.6	29.7	6.8	توجد محاسبة جدية للمتجاوزين في ماله علاقة بالتعيينات والترقيات والإيفاد والعقوبة

جدول 16 (تابع): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بالتوظيف في القطاع العام في مؤسساتهم والدرجة الوظيفية، ايلول 2013

Table 16 (Cont.): Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Employment in the Public Sector and Grade, September 2013

Statement and Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والدرجة
D,C,B:							**:D,C,B**
Employment in the public sector is based on objective basis (not relations)	**100**	1.4	6.6	27.4	48.4	16.2	يستند التوظيف حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Currently promotions in the public sector are based on objective basis (not relations)	**100**	2.2	6.8	32.9	43.6	14.5	تستند الترقيات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Academic fellowships /scholarships is based currently in the public sector on objective basis (not relations)	**100**	8.3	7.8	41.9	31.4	10.6	يستند الايفاد حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Sanctions in the public sector are currently based on objective basis (not relations)	**100**	3.3	5.1	33.1	45.3	13.2	تستند العقوبات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
improve on actions of the judiciary and speeding up disposition of cases	**100**	9.6	9.9	35.5	36.0	9.0	يوجد تحسن على اجراءات القضاء والإسراع بالبت في القضايا
There are serious accountability for bypassing doomed relationship appointments and promotions, academic fellowships/ scholarships and punishment	**100**	6.0	13.8	42.7	25.2	12.3	توجد محاسبة جدية للمتجاوزين في ماله علاقة بالتعيينات والترقيات والإيفاد والعقوبة
Head of division:							**رئيس قسم:**
Employment in the public sector is based on objective basis (not relations)	**100**	1.7	4.4	34.8	43.9	15.2	يستند التوظيف حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Currently promotions in the public sector are based on objective basis (not relations)	**100**	1.2	6.4	44.8	43.5	4.1	تستند الترقيات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Academic fellowships /scholarships is based currently in the public sector on objective basis (not relations)	**100**	11.6	6.0	43.7	33.2	5.5	يستند الايفاد حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Sanctions in the public sector are currently based on objective basis (not relations)	**100**	7.9	4.2	38.7	41.8	7.4	تستند العقوبات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
improve on actions of the judiciary and speeding up disposition of cases	**100**	15.5	7.1	49.9	22.2	5.3	يوجد تحسن على اجراءات القضاء والإسراع بالبت في القضايا
There are serious accountability for bypassing doomed relationship appointments and promotions, academic fellowships/ scholarships and punishment	**100**	4.6	8.6	56.6	20.9	9.3	توجد محاسبة جدية للمتجاوزين في ماله علاقة بالتعيينات والترقيات والإيفاد والعقوبة

جدول 17: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بالتوظيف في القطاع العام في مؤسساتهم والجنس، ايلول 2013

Table 17 : Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Employment in the Public Sector and Sex, September 2013

Statement and Sex	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والجنس
Both Sexes:							**كلا الجنسين:**
Employment in the public sector is based on objective basis (not relations)	**100**	1.6	5.8	31.5	45.6	15.5	يستند التوظيف حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Currently promotions in the public sector are based on objective basis (not relations)	**100**	1.5	7.3	39.4	44.0	7.8	تستند الترقيات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Academic fellowships /scholarships is based currently in the public sector on objective basis (not relations)	**100**	10.0	7.5	41.8	33.9	6.8	يستند الايفاد حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Sanctions in the public sector are currently based on objective basis (not relations)	**100**	6.3	5.5	35.0	44.0	9.2	تستند العقوبات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
improve on actions of the judiciary and speeding up disposition of cases	**100**	12.9	9.2	42.8	28.9	6.2	يوجد تحسن على اجراءات القضاء والإسراع بالبت في القضايا
There are serious accountability for bypassing doomed relationship appointments and promotions, academic fellowships/ scholarships and punishment	**100**	5.1	11.2	50.6	23.3	9.8	توجد محاسبة جدية للمتجاوزين في ماله علاقة بالتعيينات والترقيات والإيفاد والعقوبة
Male:							**ذكر:**
Employment in the public sector is based on objective basis (not relations)	**100**	1.4	6.8	30.1	50.1	11.6	يستند التوظيف حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Currently promotions in the public sector are based on objective basis (not relations)	**100**	1.2	8.7	37.2	45.0	7.9	تستند الترقيات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Academic fellowships /scholarships s is based currently in the public sector on objective basis (not relations)	**100**	7.0	8.9	41.6	37.6	4.9	يستند الايفاد حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Sanctions in the public sector are currently based on objective basis (not relations)	**100**	4.9	6.0	37.5	44.4	7.2	تستند العقوبات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
improve on actions of the judiciary and speeding up disposition of cases	**100**	9.6	10.9	42.0	31.4	6.1	يوجد تحسن على اجراءات القضاء والإسراع بالبت في القضايا
There are serious accountability for bypassing doomed relationship appointments and promotions, academic fellowships/ scholarships and punishment	**100**	4.7	13.1	49.9	24.4	7.9	توجد محاسبة جدية للمتجاوزين في ماله علاقة بالتعيينات والترقيات والإيفاد والعقوبة

جدول 17 (تابع): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بالتوظيف في القطاع العام في مؤسساتهم والجنس، ايلول 2013

Table 17 (Cont.): Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Employment in the Public Sector and Sex, September 2013

Statement and Sex	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والجنس
Female:							**انثى:**
Employment in the public sector is based on objective basis (not relations)	**100**	1.5	3.9	34.4	36.6	23.6	يستند التوظيف حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Currently promotions in the public sector are based on objective basis (not relations)	**100**	1.9	4.5	43.9	42.0	7.7	تستند الترقيات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Academic fellowships /scholarships is based currently in the public sector on objective basis (not relations)	**100**	16.0	4.9	42.2	26.3	10.6	يستند الايفاد حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
Sanctions in the public sector are currently based on objective basis (not relations)	**100**	9.0	4.2	30.0	43.4	13.4	تستند العقوبات حاليا في القطاع العام على أسس موضوعية
improve on actions of the judiciary and speeding up disposition of cases	**100**	19.7	5.7	44.4	23.8	6.4	يوجد تحسن على اجراءات القضاء والإسراع بالبت في القضايا
There are serious accountability for bypassing doomed relationship appointments and promotions, academic fellowships/ scholarships and punishment	**100**	5.7	7.2	52.1	21.3	13.7	توجد محاسبة جدية للمتجاوزين في ماله علاقة بالتعيينات والترقيات والإيفاد والعقوبة

جدول 18: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة الموازنة في مؤسساتهم والدرجة، ايلول 2013

Table 18: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Budget Management in their Institutions and Grade, September 2013

Statement and Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والدرجة
The Policies/ Regulations of Budget Administration in their Entities:							**أن السياسات/ الأنظمة / المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة الميزانية في مؤسستكم:**
Total:							**المجموع:**
Formal (written)	**100**	8.9	0.4	4.3	53.5	32.9	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	10.3	1.1	15.3	46.8	26.5	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	11.9	2.0	29.3	39.9	16.9	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	11.2	2.0	24.6	48.8	13.4	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	11.2	0.9	15.7	52.7	19.5	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	13.2	2.1	18.8	49.0	16.9	تطبق بشكل صارم
A-A1:							**A-A1:**
Formal (written)	**100**	5.6	0.0	1.3	54.8	38.3	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	10.0	1.3	16.5	45.7	26.5	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	11.1	2.9	25.5	47.4	13.1	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	12.1	0.7	20.9	53.1	13.2	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	9.9	0.8	10.5	63.3	15.5	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	11.5	2.9	18.8	55.4	11.4	تطبق بشكل صارم

جدول 18 (تابع): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة الموازنة في مؤسساتهم والدرجة، ايلول 2013

Table 18 (Cont.): Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Budget Management in their Institutions and Grade, September 2013

Statement and Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والدرجة
The Policies/ Regulations of Budget Administration in their Entities:							**أن السياسات/ الأنظمة / المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة الميزانية في مؤسستكم:**
D,C,B:							**D,C,B:**
Formal (written)	**100**	5.9	0.4	4.9	51.1	37.7	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	8.5	1.4	12.8	47.5	29.8	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	9.3	2.7	31.9	40.3	15.8	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	8.2	2.4	35.9	40.7	12.8	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	9.6	1.5	19.8	43.7	25.4	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	15.5	1.7	29.9	35.2	17.7	تطبق بشكل صارم
Head of division:							**رئيس قسم:**
Formal (written)	**100**	11.2	0.5	4.7	54.4	29.2	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	11.2	0.9	16.3	46.7	24.9	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	13.2	1.5	29.0	37.9	18.4	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	12.5	2.1	19.8	51.9	13.7	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	12.3	0.6	14.9	54.7	17.5	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	12.4	2.1	13.3	54.4	17.8	تطبق بشكل صارم

جدول 19: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة الموازنة في مؤسساتهم والجنس، ايلول 2013

Table 19: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Budget Management in their Institutions and Sex, September 2013

Statement and Sex	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والجنس
The Policies/ Regulations of Budget Administration in their Entities:							**أن السياسات/ الأنظمة / المبادئ التوجيهية المتعلقة بإدارة الميزانية في مؤسستكم:**
Both Sexes:							**كلا الجنسين:**
Formal (written)	**100**	8.9	0.4	4.3	53.5	32.9	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	10.3	1.1	15.3	46.8	26.5	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	11.9	2.0	29.3	39.9	16.9	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	11.2	2.0	24.6	48.8	13.4	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	11.2	0.9	15.7	52.7	19.5	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	13.2	2.1	18.8	49.0	16.9	تطبق بشكل صارم
Male:							**ذكر:**
Formal (written)	**100**	8.9	0.5	5.4	54.1	31.1	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	11.0	1.4	15.9	48.6	23.1	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	11.9	2.6	28.7	39.8	17.0	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	11.3	2.0	25.1	46.5	15.1	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	11.2	1.2	16.4	53.8	17.4	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	11.9	2.3	20.2	49.8	15.8	تطبق بشكل صارم
Female:							**انثى:**
Formal (written)	**100**	8.9	0.3	1.9	52.3	36.6	رسمية (مكتوبة)
Easy to understand	**100**	8.9	0.4	14.1	43.2	33.4	سهلة الفهم
Do not require an excessive number of administrative steps	**100**	11.7	0.9	30.7	39.9	16.8	لا تحتاج إلى عدد مفرط من الخطوات الإدارية
Stable (do not change or are not always being rewritten)	**100**	10.9	2.1	23.5	53.7	9.8	مستقرة (لا تغيير أو ليست دائما تعاد كتابتها من جديد)
Well supervised	**100**	11.1	0.3	14.3	50.6	23.7	يتم الإشراف على تنفيذها بشكل جيد
Strictly Applied	**100**	15.6	1.6	16.1	47.5	19.2	تطبق بشكل صارم

جدول 20: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من تعبيرات محددة تتعلق بإدارة الموازنة في مؤسساتهم خلال العامين الماضيين، ايلول 2013

Table 20: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Budget Management in their Institutions in the last two Years, September 2013

Statement	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة
Made in a transparent manner (we know who received what and why)	**100**	18.0	1.1	15.3	45.5	20.1	تم اتخاذ القرارات ذات الصلة بإدارة الميزانية بطريقة شفافة (نعرف من هي الجهات المستفيدة ومبررات ذلك).
Announced and open to public knowledge through various legal means	**100**	17.6	1.7	19.3	41.3	20.1	تم الإعلان عن ميزانية المؤسسة للعامة بمختلف الطرق القانونية
Subjected to regular audits by the internal control unit	**100**	19.8	1.5	14.7	39.8	24.2	خضعت ميزانية المؤسسة للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	**100**	23.4	0.9	16.8	34.9	24.0	خضعت ميزانية المؤسسة للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing	**100**	17.0	1.1	11.3	48.0	22.6	استندت القرارات ذات الصلة بإدارة الميزانية إلى معايير معينة محددة كتابيا
Based on influence of Wasta/ favoritism	**100**	21.4	15.2	44.4	14.0	5.0	استندت القرارات المتعلقة بإدارة الميزانية إلى تأثير الواسطة/المحسوبية والمحاباة
Based on influence of bribe	**100**	24.6	20.9	48.0	4.5	2.0	استندت القرارات ذات الصلة بإدارة الميزانية إلى الرشوة
due to administration changes within the institution	**100**	20.2	10.5	24.4	40.1	4.8	ارتبطت القرارات ذات الصلة بإدارة الميزانية بالتغييرات الإدارية في المؤسسة
Planned with consideration given to institutional needs	**100**	16.5	3.9	20.5	42.6	16.5	تمت الإجراءات ذات الصلة بإدارة الميزانية لتلبية احتياجات المؤسسة

جدول 21: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإدارة الموازنة في مؤسساتهم، ايلول 2013

Table 21: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Budget Management in their Institutions, September 2013

Statement	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة
It is possible to informally influence the amount of the budget assigned to where I work in the institution	**100**	37.4	11.0	24.1	22.1	5.4	يمكن التأثير غير الرسمي على حجم ميزانية المؤسسة التي اعمل بها
Original receipts for the different transactions are maintained for use during internal or external audits	**100**	24.8	0.0	3.8	39.6	31.8	يتم الاحتفاظ بجميع السندات الأصلية بهدف التدقيق الداخلي أو الخارجي
The institution has well functioning integrated financial system	**100**	17.2	0.3	7.5	46.8	28.2	لدى المؤسسة نظام مالي متكامل يعمل بفاعلية
The institution publishes its annual financial reports On regular basis	**100**	24.0	1.9	17.9	37.3	18.9	تقوم المؤسسة بنشر تقارير مالية سنوية منتظمة
Well functioning internal control systems are in	**100**	15.1	2.2	16.4	42.7	23.6	يوجد في المؤسسة نظام فاعل للرقابة الداخلية
Payments to suppliers are based on clear regulations	**100**	28.9	0.6	9.5	37.1	23.9	تتم الدفعات للجهات الخارجية حسب إجراءات واضحة
Institution has computerize financial system	**100**	16.0	0.4	2.5	46.5	34.6	لدى المؤسسة نظام مالي محوسب

جدول 22: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من وجود مشاكل غش واختلاس في إدارة موازنة مؤسساتهم والجنس، ايلول 2013

Table 22: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of the Problems of Fraud and Embezzlement in the Management of Budget in their Institutions and Sex, September 2013

Sex	المجموع Total	لا اعرف DK	أبدا Never	نادرا Rare	احيانا Sometimes	غالبا Most of the Time	الجنس
Both Sexes:	**100**	34.6	35.5	11.0	16.8	2.1	**كلا الجنسين:**
Male	**100**	27.6	40.4	12.1	18.4	1.5	ذكر
Female	**100**	48.9	25.6	8.8	13.4	3.3	أنثى

جدول 23: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من وجود مشاكل غش واختلاس في إدارة موازنة مؤسساتهم والدرجة، ايلول 2013

Table 23: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of the Problems of Fraud and Embezzlement in the Management of Budget in their Institutions and Grade, September 2013

Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	أبدا Never	نادرا Rare	احيانا Sometimes	غالبا Most of the Time	الدرجة
A-A	**100**	21.3	48.5	14.7	12.3	3.2	A-A1
B,C,D	**100**	28.6	44.1	14.2	11.2	1.9	D,C,B
Head of division	**100**	40.7	28.1	8.6	20.6	2.0	رئيس قسم
Total	**100**	34.6	35.5	11.0	16.8	2.1	المجموع

جدول 24: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإدارة الخدمات المقدمة في مؤسساتهم والجنس، ايلول 2013

Table 24: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Services Provided in their Institutions and Sex, September 2013

Statement and Sex	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والجنس
Both Sexes:							**كلا الجنسين:**
There exists clearly defined mechanisms that take into consideration the feedback/complaints/needs of the users	**100**	2.5	2.8	19.1	48.8	26.8	يوجد آليات واضحة للحصول على ملاحظات وشكاوى واحتياجات المستخدمين وأخذها بعين الاعتبار
Other colleagues are influenced by Wasta/ favoritism when providing services	**100**	2.6	9.6	44.7	35.3	7.8	عند تقديم الخدمة، يتأثر الزملاء في العمل بالواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Other colleagues ask for a bribe when providing services	**100**	6.5	25.5	59.1	4.8	4.1	عند تقديم الخدمة، يطلب الزملاء في العمل رشوة
services providing not based on equality and fairness	**100**	7.1	16.5	40.2	31.3	4.9	لا تقدم الخدمات بمساواة وعدالة
Male:							**ذكر:**
There exists clearly defined mechanisms that take into consideration the feedback/complaints/needs of the users	**100**	2.5	3.4	20.0	51.0	23.1	يوجد آليات واضحة للحصول على ملاحظات وشكاوى واحتياجات المستخدمين وأخذها بعين الاعتبار
Other colleagues are influenced by Wasta/ favoritism when providing services	**100**	3.2	11.2	50.7	27.1	7.8	عند تقديم الخدمة، يتأثر الزملاء في العمل بالواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Other colleagues ask for a bribe when providing services	**100**	5.1	26.3	59.9	4.8	3.9	عند تقديم الخدمة، يطلب الزملاء في العمل رشوة
services providing not based on equality and fairness	**100**	4.0	15.5	46.3	28.1	6.1	لا تقدم الخدمات بمساواة وعدالة
Female:							**أنثى:**
There exists clearly defined mechanisms that take into consideration the feedback/complaints/needs of the users	**100**	2.4	1.5	17.3	44.3	34.5	يوجد آليات واضحة للحصول على ملاحظات وشكاوى واحتياجات المستخدمين وأخذها بعين الاعتبار
Other colleagues are influenced by Wasta/ favoritism when providing services	**100**	1.6	6.4	32.6	51.8	7.6	عند تقديم الخدمة، يتأثر الزملاء في العمل بالواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Other colleagues ask for a bribe when providing services	**100**	9.6	23.8	57.4	4.6	4.6	عند تقديم الخدمة، يطلب الزملاء في العمل رشوة
services providing not based on equality and fairness	**100**	13.5	18.5	27.8	37.6	2.6	لا تقدم الخدمات بمساواة وعدالة

جدول 25: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإدارة الخدمات المقدمة في مؤسساتهم والدرجة، ايلول 2013

Table 25: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Services Provided in their Institutions and Grade, September 2013

Statement and Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والدرجة
A-A1:							**:A-A1**
There exists clearly defined mechanisms that take into consideration the feedback/complaints/needs of the users	**100**	7.2	4.8	17.5	43.3	27.2	يوجد آليات واضحة للحصول على ملاحظات وشكاوى واحتياجات المستخدمين وأخذها بعين الاعتبار
Other colleagues are influenced by Wasta/ favoritism when providing services	**100**	4.8	7.6	47.1	28.8	11.7	عند تقديم الخدمة، يتأثر الزملاء في العمل بالواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Other colleagues ask for a bribe when providing services	**100**	8.3	24.4	58.5	3.4	5.4	عند تقديم الخدمة، يطلب الزملاء في العمل رشوة
services providing not based on equality and fairness	**100**	4.9	12.8	57.1	22.2	3.0	لا تقدم الخدمات بمساواة وعدالة
B,C,D:							**:D,C,B**
There exists clearly defined mechanisms that take into consideration the feedback/complaints/needs of the users	**100**	2.6	2.1	22.1	47.9	25.3	يوجد آليات واضحة للحصول على ملاحظات وشكاوى واحتياجات المستخدمين وأخذها بعين الاعتبار
Other colleagues are influenced by Wasta/ favoritism when providing services	**100**	4.9	8.2	40.9	38.8	7.2	عند تقديم الخدمة، يتأثر الزملاء في العمل بالواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Other colleagues ask for a bribe when providing services	**100**	5.2	30.0	53.9	6.0	4.9	عند تقديم الخدمة، يطلب الزملاء في العمل رشوة
services providing not based on equality and fairness	**100**	4.2	18.0	39.0	34.8	4.0	لا تقدم الخدمات بمساواة وعدالة
Head of division:							**رئيس قسم:**
There exists clearly defined mechanisms that take into consideration the feedback/complaints/needs of the users	**100**	1.3	2.7	18.0	50.5	27.5	يوجد آليات واضحة للحصول على ملاحظات وشكاوى واحتياجات المستخدمين وأخذها بعين الاعتبار
Other colleagues are influenced by Wasta/ favoritism when providing services	**100**	1.2	10.7	46.0	35.0	7.1	عند تقديم الخدمة، يتأثر الزملاء في العمل بالواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Other colleagues ask for a bribe when providing services	**100**	6.9	23.5	61.8	4.4	3.4	عند تقديم الخدمة، يطلب الزملاء في العمل رشوة
services providing not based on equality and fairness	**100**	9.2	16.7	36.7	31.6	5.8	لا تقدم الخدمات بمساواة وعدالة

جدول 26: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإجراءات التعاقد في مؤسساتهم خلال العاميين الماضيين والدرجة، ايلول 2013

Table 26: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Contracting Procedures in their Institutions in the Previous Two Years and Grade, September 2013

Statement and Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والدرجة
Total:							**المجموع:**
Done transparently	**100**	15.5	1.7	10.6	49.5	22.7	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Subjected to regular audits by the internal control unit	**100**	17.1	1.3	15.1	44.8	21.7	خضعت للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل وحدة الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	**100**	20.8	1.1	17.1	38.6	22.4	خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing	**100**	15.4	1.0	11.6	49.9	22.1	استندت إلى معايير محددة كتابيا
Based on influential connections/wasta	**100**	20.1	16.4	42.0	17.5	4.0	استندت إلى الواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Influenced by bribes	**100**	23.2	24.0	44.0	7.7	1.1	استندت إلى الرشوة
marred by conflicts of interest	**100**	24.7	17.8	41.7	13.7	2.1	شابها تضارب مصالح
A-A1:							**A-A1:**
Done transparently	**100**	15.6	1.9	12.6	45.1	24.8	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Subjected to regular audits by the internal control unit	**100**	19.5	3.6	12.1	41.7	23.1	خضعت للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل وحدة الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	**100**	23.2	1.4	8.6	46.0	20.8	خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing	**100**	16.8	2.0	8.7	52.5	20.0	استندت إلى معايير محددة كتابيا
Based on influential connections/wasta	**100**	17.1	19.3	42.1	13.5	8.0	استندت إلى الواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Influenced by bribes	**100**	18.9	26.4	46.4	4.6	3.7	استندت إلى الرشوة
marred by conflicts of interest	**100**	21.7	18.8	38.6	15.0	5.9	شابها تضارب مصالح

جدول 26 (تابع): التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإجراءات التعاقد في مؤسساتهم خلال العامين الماضيين والدرجة، ايلول 2013

Table 26 (Cont.): Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Contracting Procedures in their Institutions in the Previous Two Years and Grade, September 2013

Statement and Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والدرجة
B,C,D:							**:D,C,B**
Done transparently	**100**	15.2	1.4	16.7	43.4	23.3	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Subjected to regular audits by the internal control unit	**100**	20.4	1.1	17.7	41.1	19.7	خضعت للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل وحدة الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	**100**	25.6	1.2	15.9	33.0	24.3	خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing	**100**	17.3	1.3	12.1	48.2	21.1	استندت إلى معايير محددة كتابيا
Based on influential connections/wasta	**100**	22.3	17.6	33.9	22.8	3.4	استندت إلى الواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Influenced by bribes	**100**	26.3	26.3	36.2	10.8	0.4	استندت إلى الرشوة
marred by conflicts of interest	**100**	28.3	19.4	34.4	17.1	0.8	شابها تضارب مصالح
Head of division:							**رئيس قسم:**
Done transparently	**100**	15.6	1.7	7.0	53.7	22.0	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Subjected to regular audits by the internal control unit	**100**	15.0	0.8	14.5	47.4	22.3	خضعت للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل وحدة الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	**100**	17.9	0.9	19.7	39.6	21.9	خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing	**100**	14.0	0.5	12.1	50.2	23.2	استندت إلى معايير محددة كتابيا
Based on influential connections/wasta	**100**	19.7	15.0	46.1	15.8	3.4	استندت إلى الواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Influenced by bribes	**100**	22.7	22.3	47.4	6.9	0.7	استندت إلى الرشوة
marred by conflicts of interest	**100**	23.6	16.7	46.1	11.7	1.9	شابها تضارب مصالح

جدول 27: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب موقفهم من عبارات محددة تتعلق بإجراءات التعاقد في مؤسساتهم خلال العاميين الماضيين والجنس، ايلول 2013

Table 27: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Contracting Procedures in their Institutions in the Previous Two Years and Sex, September 2013

Statement and Sex	المجموع Total	لا اعرف DK	لا أوافق بشدة Strongly Disagree	لا أوافق Disagree	أوافق Agree	أوافق بشدة Strongly Agree	العبارة والجنس
Both Sexes:							**كلا الجنسين:**
Done transparently	**100**	15.5	1.7	10.6	49.5	22.7	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Subjected to regular audits by the internal control unit	**100**	17.1	1.3	15.1	44.8	21.7	خضعت للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل وحدة الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	**100**	20.8	1.1	17.1	38.6	22.4	خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing	**100**	15.4	1.0	11.6	49.9	22.1	استندت إلى معايير محددة كتابيا
Based on influential connections/wasta	**100**	20.1	16.4	42.0	17.5	4.0	استندت إلى الواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Influenced by bribes	**100**	23.2	24.0	44.0	7.7	1.1	استندت إلى الرشوة
marred by conflicts of interest	**100**	24.7	17.8	41.7	13.7	2.1	شابها تضارب مصالح
Male:							**ذكر:**
Done transparently	**100**	12.0	2.2	12.8	52.9	20.1	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Subjected to regular audits by the internal control unit	**100**	15.7	1.8	19.5	45.1	17.9	خضعت للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل وحدة الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	**100**	20.2	1.4	17.2	42.2	19.0	خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing	**100**	13.5	1.4	12.4	54.8	17.9	استندت إلى معايير محددة كتابيا
Based on influential connections/wasta	**100**	16.2	15.5	46.7	16.5	5.1	استندت إلى الواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Influenced by bribes	**100**	20.0	22.1	48.2	8.3	1.4	استندت إلى الرشوة
marred by conflicts of interest	**100**	22.4	17.0	45.8	12.0	2.8	شابها تضارب مصالح
Female:							**انثى:**
Done transparently	**100**	22.5	0.6	6.1	42.8	28.0	تم اتخاذ القرارات بطريقة شفافة
Subjected to regular audits by the internal control unit	**100**	20.0	0.2	6.2	44.3	29.3	خضعت للمراجعة والتدقيق بشكل منتظم من قبل وحدة الرقابة الداخلية
Subjected to regular external audits	**100**	22.1	0.4	16.9	31.2	29.4	خضعت للتدقيق الخارجي بشكل منتظم
Based on specific criteria defined in writing	**100**	19.2	0.0	10.0	40.1	30.7	استندت إلى معايير محددة كتابيا
Based on influential connections/wasta	**100**	27.8	18.2	32.7	19.4	1.9	استندت إلى الواسطة/ المحسوبية والمحاباة
Influenced by bribes	**100**	29.5	27.9	35.6	6.6	0.4	استندت إلى الرشوة
marred by conflicts of interest	**100**	29.4	19.3	33.4	17.0	0.9	شابها تضارب مصالح

جدول 28: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من وجود عملية إستثناءات في شروط استدراج العروض في مؤسساتهم والجنس والدرجة، ايلول 2013

Table 28: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of the Existence of Exceptions in Competitive Bidding Requirements in their Institutions, Sex and Grade, September 2013

Sex/ Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	أبدا Never	نادرا Rare	احيانا Sometimes	غالبا Most of the Time	الجنس/ الدرجة
Both Sexes:	**100**	33.9	30.5	13.0	17.6	5.0	**كلا الجنسين:**
Male	**100**	33.4	31.1	14.1	17.9	3.5	ذكر
Female	**100**	34.9	29.3	10.9	16.9	8.0	أنثى
Grade:							**الدرجة:**
A-A1	**100**	23.9	40.8	14.2	19.1	2.0	A-A1
B,C,D	**100**	25.3	37.5	17.3	12.6	7.3	D,C,B
Head of division	**100**	40.5	24.6	10.6	19.8	4.5	رئيس قسم

جدول 29: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب رأيهم من حجم تكرار حالات محددة خلال عملية التعاقد في مؤسساتهم، ايلول 2013

Table 29: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Frequency of Corruption in Contracting in their Institutions, September 2013

Case	المجموع Total	لا اعرف DK	أبدا Never	نادرا Rare	أحيانا Sometimes	غالبا Most of the Time	الحالة
Awarding of public contracts is influenced by illegal payments	**100**	39.6	37.6	15.0	6.2	1.6	تأثر منح العقود بدفعات مالية غير قانونية (رشوة)
Modifying the terms of the contract to favor the interest of a particular company	**100**	38.5	35.5	14.4	10.0	1.6	تعديل شروط العقد لصالح شركة معينة
Contracting/ Presenting offers with fictitious/ non-existent companies	**100**	38.6	42.5	12.5	5.7	0.7	تقديم عروض أو التعاقد مع شركات وهمية
Re-bidding after choosing one of the Competitors	**100**	40.5	35.5	13.1	10.0	0.9	إعادة طرح العطاء بعد إرسائه على أحد المتنافسين
A member committee Interest with one of the Competitors	**100**	38.6	32.8	13.6	13.6	1.4	وجود علاقة مصلحة بين أحد أعضاء اللجنة واحد المتنافسين

جدول 30: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تعرضهم لفعل من أفعال الفساد أو كانوا شهوداً عليه خلال العامين الماضيين والجنس، ايلول 2013

Table 30: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Exposed or Witness to an Act of Corruption During the Previous Two Years and Sex, September 2013

Exposed or Witness to an Act of Corruption	Sex	الجنس	كلا الجنسين	التعرض/شاهد على فعل فساد
	أنثى Female	ذكر Male	Both Sexes	
Yes	21.0	16.3	17.8	نعم
No	79.0	83.7	82.2	لا
Total	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 31: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تعرضهم لفعل من أفعال الفساد أو كانوا شهوداً عليه خلال العامين الماضيين والدرجة، ايلول 2013

Table 31: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Exposed or Witness to an Act of Corruption During the Previous Two Years and Grade, September 2013

Exposed or Witness to an Act of Corruption	Grade		الدرجة	التعرض/شاهد على فعل فساد
	رئيس قسم Head of Division	D,C,B	A-A1	
Yes	18.4	16.7	18.0	نعم
No	81.6	83.3	82.0	لا
Total	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 32: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين تعرضوا لفعل فساد أو كانوا شهودا عليه خلال العامين الماضيين حسب تبليغهم عن الفساد والجنس، ايلول 2013

Table 32: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Exposed or Witness to an Act of Corruption During the Previous Two Years who Reported Corruption and their Sex, September 2013

Reporting on Corruption	Sex	الجنس	كلا الجنسين Both Sexes	التبليغ عن الفساد
	أنثى Female	ذكر Male		
Yes	27.1	57.2	45.5	نعم
No	72.9	42.8	54.5	لا
Total	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 33: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين تعرضوا لفعل فساد أو كانوا شهودا عليه خلال العامين الماضيين حسب تبليغهم عن الفساد والدرجة، ايلول 2013

Table 33: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Exposed or Witness to an Act of Corruption During the Previous Two Years who Reported Corruption and Grade, September 2013

Reporting on Corruption	Grade		الدرجة	التبليغ عن الفساد
	رئيس قسم Head of Division	D,C,B	A-A1	
Yes	37.1	49.8	73.3	نعم
No	62.9	50.2	26.7	لا
Total	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 34: نسبة الموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين بلغوا عن الفساد خلال العامين الماضيين حسب الجهة التي تم تبليغها، ايلول 2013
Table 34: Percentage of Public Officials in the West Bank Who Reported Corruption During the Previous Two Years by Institution to which Corruption Reported, September 2013

Entity	النسبة Percentage	الجهة
The judiciary / courts	11.4	القضاء/ المحاكم
Prosecutor / prosecutor	7.8	المدعي العام/وكيل النيابة
Council /Office of Financial and Administrative Control	22.3	ديوان الرقابة المالية والإدارية
Anti-Corruption Commission	28.0	هيئة مكافحة الفساد
The Independent Commission for Human Rights	8.9	الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان
Presidency	13.0	الرئاسة
Member of Parliament	9.3	عضو في البرلمان
Local councils	4.0	المجالس المحلية
Police	3.3	الشرطة
Security	5.6	أجهزة الأمن
Media institutions	6.2	المؤسسات الاعلامية
Non-governmental institutions	8.0	مؤسسات غير حكومية
Academics and Teachers	2.1	أكاديميون ومدرّسون
Religious authorities (mosques, churches)	4.4	جهات دينية (مساجد، كنائس)
Leaders in the community	7.7	قادة في المجتمع المحلي
Unions / professional (accountants, lawyers)	7.6	اتحادات نقابية/مهنية (محاسبين، محامين..)
Concerned Institution of the act of corruption (direct official in charge / unit of complaints)	53.5	المؤسسة المعنية بمرتكب فعل الفساد (المسؤول المباشر/وحدة الشكاوى)
Political parties	6.6	الأحزاب السياسية

جدول 35: نسبة الموظفين العموميين في الضفة الغربية الذين تعرضوا لفعل فساد أو كانوا شهودا عليه خلال العاميين الماضيين ولم يبلغوا حسب سبب عدم قيامهم بالتبليغ عن الفساد، ايلول 2013

Table 35: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Exposed or Witness to an Act of Corruption During the Previous Two Years by Reason for not Reporting Corruption, September 2013

Reason	النسبة Percentage	السبب
You don't know where to report	7.8	عدم معرفتك بالجهة التي تقوم بالتبليغ لها
You cannot prove your case	66.9	انك لا تستطيع إثبات حالة الفساد
It is too complex and long to report	62.7	إجراءات التبليغ معقدة وطويلة
Corruption is a normal behavior, it is not worth reporting	27.9	الفساد هو سلوك طبيعي، وبالتالي لا يستحق البلاغ عنه
Corruption is justified given the current economic situation	6.6	الفساد له ما يبرره في ضوء الحالة الاقتصادية الراهنة
No investigation would be made even if you report	35.0	لن يتم التحري عن حالة الفساد حتى لو قمت بالتبليغ
Even if a decision is taken in your favor, it will not be enforced	29.8	حتى إذا اتخذ قرار بإدانة مرتكب الفعل، لن يتم تنفيذ القرار
You are concerned about potential harassment and reprisal	52.1	القلق إزاء احتمال المضايقة والانتقام

جدول 36: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب تقيمهم لصعوبة التبليغ عن حالات الفساد والجنس والدرجة، ايلول 2013

Table 36: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Assessment Difficulties in Reporting Corruption, Sex and Grade, September 2013

Difficulties of Reporting Corruption/ Sex/ Grade	المجموع Total	لا أعرف DK	بسيطة جدا Very Simple	بسيطة Simple	صعبة Difficult	صعبة جدا Very Difficult	صعوبة التبليغ عن الفساد / الجنس/ الدرجة
Both Sexes:	**100**	7.5	17.5	29.8	28.7	16.5	**كلا الجنسين:**
Male	**100**	5.2	18.9	33.4	27.5	15.0	ذكر
Female	**100**	11.8	14.8	22.5	31.3	19.6	أنثى
Grade:							**الدرجة:**
A-A1	**100**	2.2	18.9	44.2	22.5	12.2	A1-A
B,C,D	**100**	9.1	15.8	30.8	30.0	14.3	D,C,B
Head of division	**100**	7.8	18.1	25.9	29.6	18.6	رئيس قسم

جدول 37: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم بتقديم مرتكبي أفعال الفساد للمحاكمة في حال التبليغ عنهم والدرجة, ايلول 2013
Table 37: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Belief that Perpetrators are Brought to Justice if Citizens Report Corruption and Grade, September 2013

Brought perpetrators to Justice	Grade		الدرجة	تقديم مرتكبي أفعال الفساد للمحاكمة
	رئيس قسم Head of division	B,C,D	A-A1	
Yes	38.3	34.8	40.7	نعم
No	48.1	54.4	49.4	لا
DK	13.6	10.8	9.9	لا اعرف
Total	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 38: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم بتقديم مرتكبي أفعال الفساد للمحاكمة في حال التبليغ عنهم والجنس, ايلول 2013
Table 38: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Belief that Perpetrators are Brought to Justice if Citizens Report Corruption and Sex, September 2013

Brought perpetrators to Justice	Sex	الجنس	كلا الجنسين Both Sexes	تقديم مرتكبي أفعال الفساد للمحاكمة
	Female أنثى	Male ذكر		
Yes	42.2	35.3	37.6	نعم
No	45.2	52.5	50.1	لا
DK	12.6	12.2	12.3	لا اعرف
Total	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 39: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم بحماية الأفراد الذين يقومون بالتبليغ عن الفساد من المضايقات والجنس والدرجة، أيلول 2013
Table 39: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Belief that Those who Report Corruption are Protected from Harassment, Sex and Grade, September 2013

Protection reporters of corruption from harassment/Sex/ Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	لا No	نعم Yes	حماية المبلغين عن الفساد من المضايقات/ الجنس/ الدرجة
Both Sexes:	**100**	10.5	66.9	22.6	**كلا الجنسين:**
Male	**100**	10.1	66.1	23.8	ذكر
Female	**100**	11.2	68.5	20.3	أنثى
Grade:					**الدرجة:**
A-A1	**100**	11.6	61.4	27.0	A1-A
B,C,D	**100**	13.3	65.0	21.7	D,C,B
Head of division	**100**	8.8	69.2	22.0	رئيس قسم

جدول 40: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم أن تبليغ المسؤولين عن موظف ارتكب فعل فساد سيعطيهم معاملة عادلة والجنس والدرجة، أيلول 2013
Table 40: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Belief in Fair Treatment for Those Reporting Officials to another Official or to a Superior, Sex and Grade, September 2013

Receiving fair treatment/ Sex/ Grade	المجموع Total	لا اعرف DK	لا No	نعم Yes	تلقي معاملة عادلة/ الجنس/ الدرجة
Both Sexes:	**100**	17.7	60.4	21.9	**كلا الجنسين:**
Male	**100**	20.3	52.7	27.0	ذكر
Female	**100**	12.7	75.9	11.4	أنثى
Grade:					**الدرجة:**
A-A1	**100**	16.1	55.6	28.3	A1-A
B,C,D	**100**	17.9	56.0	26.1	D,C,B
Head of division	**100**	18.2	63.6	18.2	رئيس قسم

جدول 41: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم حول اهم سبب وراء انتشار الفساد ونوع الفساد، أيلول 2013

Table 41: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of the Main Reason for Frequent Manifestation of Corruption and Type of Corruption, September 2013

Reason	غسل الاموال The laundering of Money	الكسب غير المشروع Unlawful/ Unauthorized Chattels	تضارب المصالح Conflicts of Interest	الاختلاس Embezzlemen	إساءة استخدام السلطة Misuse of Power	الواسطة Nepotism/ Wasta	الرشوة Bribery	السبب
Lack of political will to fight corruption	11.7	10.6	6.5	8.7	8.0	7.6	18.5	عدم وجود إرادة سياسية لمكافحة الفساد
Weakness of the educational and moral values that reject corruption	20.2	24.8	21.2	24.6	22.9	28.2	33.0	ضعف القيم التربوية الرافضة للفساد
Poverty and unemployment	3.2	6.3	2.7	8.8	3.0	6.1	8.9	الفقر والبطالة
Low salaries	2.7	5.5	2.6	5.0	5.2	4.3	9.3	تدني الرواتب
Absence of laws, regulations and deterrent measures	23.0	21.9	17.2	18.9	24.6	16.7	13.9	غياب قوانين ونظم وإجراءات رادعة
Not applying of laws, regulations and procedures	11.9	11.6	17.6	10.2	15.2	21.6	8.2	عدم تطبيق القوانين والنظم والإجراءات الموجودة
Weakness of the concerned authorities to prosecute corruptive staff.	8.0	5.2	14.3	6.3	8.2	5.0	2.0	ضعف الجهات المعنية بملاحقة الفاسدين
Staff not knowing how to report cases of corruption	1.9	3.3	4.2	2.8	0.8	2.2	0.6	عدم معرفة الموظفين بكيفية الإبلاغ عن حالات فساد
Apprehension of employees from reporting cases of corruption	2.1	2.3	2.7	3.6	2.9	0.7	2.7	تخوف الموظفين من الإبلاغ عن حالات الفساد
Complicity of officials	15.3	8.5	11.0	11.1	9.2	7.6	2.9	تواطؤ المسؤولين
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 42: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب وجهة نظرهم حول ثاني اهم سبب وراء انتشار الفساد ونوع الفساد، أيلول 2013

Table 42: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of the Second Main Reason for Frequent Manifestation of Corruption and Type of Corruption, September 2013

Reason	غسل الاموال The laundering of Money	الكسب غير المشروع Unlawful/ Unauthorized Chattels	تضارب المصالح Conflicts of Interest	الاختلاس Embezzlemen	إساءة استخدام السلطة Misuse of Power	الواسطة Nepotism/ Wasta	الرشوة Bribery	السبب
Lack of political will to fight corruption	5.5	4.4	6.1	4.5	8.9	5.2	7.4	عدم وجود إرادة سياسية لمكافحة الفساد
Weakness of the educational and moral values that reject corruption	10.0	8.8	9.9	7.0	8.9	10.7	11.4	ضعف القيم التربوية الرافضة للفساد
Poverty and unemployment	2.1	9.2	2.7	4.4	2.9	4.3	6.1	الفقر والبطالة
Low salaries	2.0	5.7	3.8	5.5	4.1	3.2	11.5	تدني الرواتب
Absence of laws, regulations and deterrent measures	19.4	18.1	21.5	22.7	19.2	19.1	23.7	غياب قوانين ونظم وإجراءات رادعة
Not applying of laws, regulations and procedures	22.5	17.9	24.0	23.3	21.1	19.1	19.1	عدم تطبيق القوانين والنظم والإجراءات الموجودة
Weakness of the concerned authorities to prosecute corruptive staff.	17.8	19.8	11.3	15.1	12.0	14.4	8.3	ضعف الجهات المعنية بملاحقة الفاسدين
Staff not knowing how to report cases of corruption	3.5	3.2	2.4	1.6	4.0	2.7	1.4	عدم معرفة الموظفين بكيفية الإبلاغ عن حالات فساد
Apprehension of employees from reporting cases of corruption	4.8	3.6	7.5	4.2	3.5	4.7	2.7	تخوف الموظفين من الإبلاغ عن حالات الفساد
Complicity of officials	12.4	9.3	10.8	11.7	15.4	16.6	8.4	تواطؤ المسؤولين
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**المجموع**

جدول 43: التوزيع النسبي للموظفين العموميين في الضفة الغربية حسب اعتقادهم حول عمل مؤسسات/ جهات محددة على مكافحة الفساد، أيلول 2013

Table 43: Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Belief in Selected Institutions Working to Combat Corruption, September 2013

Entity	المجموع Total	لا اعرف DK	لا تعمل بتاتا Very	لا تعمل Unhelpful	تعمل Helpful	تعمل بشدة Very Helpful	المؤسسة/الجهة
Corruption crimes tribunal	**100**	13.5	1.9	17.2	53.9	13.5	محكمة جرائم الفساد
Anti-Corruption Commission	**100**	5.4	0.8	10.1	68.0	15.7	هيئة مكافحة الفساد
Legislative Council	**100**	12.5	15.8	54.7	12.5	4.5	المجلس التشريعي
Local councils	**100**	13.5	10.9	50.5	21.7	3.4	المجالس المحلية
Police	**100**	6.6	1.9	20.7	62.4	8.3	الشرطة
Security	**100**	7.5	2.4	24.0	57.5	8.7	أجهزة الأمن
Media institutions	**100**	7.5	3.6	32.9	43.9	12.1	المؤسسات الاعلامية
Non-governmental institutions	**100**	15.6	5.1	40.3	35.6	3.4	مؤسسات غير حكومية
Academicians and Teachers	**100**	12.1	6.7	46.9	30.9	3.4	أكاديميون ومدرّسون
Religious authorities (mosques , churches)	**100**	10.8	6.2	49.7	29.3	4.0	جهات دينية (مساجد، كنائس)
Leaders in the community / for example, a sheikh or political cadre	**100**	12.4	5.3	50.4	28.5	3.4	قادة في المجتمع المحلي/ شيخ او كادر سياسي
Professional associations (accountants , lawyers ..)	**100**	12.3	4.7	54.0	26.3	2.6	مؤسسات مهنية (محاسبين، محامين..)
Prosecutor	**100**	10.8	2.5	22.2	55.9	8.5	المدعي العام
Institutions in which an act of corruption occurs	**100**	12.4	7.6	51.3	24.9	3.8	المؤسسات التي يحدث فيها فعل الفساد
Political parties	**100**	17.1	13.3	46.8	19.7	3.1	الأحزاب السياسية
Office of Financial and Administrative Control	**100**	8.2	2.2	20.3	55.8	13.6	ديوان الرقابة المالية والإدارية
The Independent Commission for Human Rights	**100**	15.5	2.9	25.1	45.5	10.9	الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان

Government sector:

The government sector consists primarily of central, state and local government units together with social security funds imposed and controlled by those units. In addition, it includes NPIs engaged in non-market production that are controlled and mainly financed by government units or social security funds

Local authority:

Municipalities, village councils and their facilities, public parks, public libraries and electricity generators that belongs to the village council and the like.

Non-government organizations:

An independent legal entity established under an agreement between at least seven people to achieve legitimate objectives of public interest without reaping any financial gain by members or to achieve personal benefit.

Conflict of interest:

A situation where an employment position or public office is exploited to give priority or probable priority to favor special interests at the expense of the public interest.

This chapter presents the basic concepts and terminology used in this report. These concepts were based on recommendations by the United Nations, taking into account the specific context of the Palestinian community. These concepts and terminology were compatible with the other cross-cutting themes in the Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS) contained in the glossary of terms used in the PCBS statistical system.

Age in completed years:

The time period between the date of birth and date of time reference of the survey as expressed in full years without months and days, whatever their number. For example, a person aged 12 years and 9 months would be recorded as aged 12.

Educational status:

The highest successfully completed academic qualification for an individuals aged 10 years and over.

Year of graduation from highest educational stage:

The year in which an employee received a certificate of regular education

Corruption:

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

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

Bribery:

To obtain money or any other benefits to perform an act or refrain from doing it in violation of accepted practices.

Nepotism:

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

Favoritism:

Any preference in unlawful service for specific interests.

Wasta:

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

Looting of public funds:

Obtaining state funds and disposing of them unlawfully under various guises.

Private sector:

This sector comprises all resident institutional units that do not belong to the government sector.

Chapter Three

Concepts and Definitions

03

Office staff were trained in special auditing of questionnaires and error detection, which greatly reduced error rates during field work. To reduce the percentage of errors during data entry, the program was designed to enter data in a manner that did not permit mistakes during the process. This process led to the disclosure of most errors not discovered in earlier stages of work when errors were identified and corrected. After the completion of these audits, data consistency was examined by computer using frequency and cross tables. The impact of errors was not detectable on data quality and convinced those in charge of the survey that this data could be relied upon to extract reliable statistical and highly significant indicators on the reality of corruption in the West Bank.

2.8 Quality Control Procedures

Measures were undertaken during various stages of work to ensure quality control and staff were trained on the data entry program before starting the data entry process. Constant contact was maintained with field work staff through ongoing visits to the field to ascertain problems, plus regular meetings with the field team during different field visits. Problems faced by field researchers were discussed and appropriate solutions developed by issuing instructions to clarify a particular concept.

2.9 Technical Notes

Non-statistical errors that emerged during the implementation of the survey included the following:

- nability to obtain data in some questionnaires because of lack of response.
- Errors caused by the way the question was asked by the researcher in the field.
- Misunderstanding of the question by the respondent.

Summary of variation of calculations for the main indicators of the survey

Variable	Estimated Ratio	Standard Errors	Confidence Interval 95%		Coefficient of Variation	No of Observation
			Min	Max		
Bribery (public sector)	33.5	27.8	27.8	39.8	0.092	228
Bribery (public military sector)	20.6	15.4	15.4	26.9	0.142	158
Bribery (private sector)	37.2	31.7	31.7	43.0	0.078	233
Bribery (civil society)	39.7	34.1	34.1	45.6	0.074	269
Wasta/ Favoritism (public sector)	61.8	55.4	55.4	67.9	0.052	522
Wasta/ Favoritism (public military sector)	44.3	38.2	38.2	50.6	0.071	369
Wasta/ Favoritism (private sector)	55.2	49.3	49.3	61.0	0.054	416
Wasta/ Favoritism (civil society)	53.9	48.0	48.0	59.7	0.055	416
Misuse of power (public sector)	46.1	40.5	40.5	51.8	0.063	404
Misuse of power (public military sector)	42.7	36.1	36.1	49.5	0.08	336
Misuse of power (private sector)	40.3	34.0	34.0	46.9	0.082	277
Misuse of power (civil society)	42.9	36.8	36.8	49.2	0.074	323
Conflict of interest (public sector)	30.4	25.5	25.5	35.8	0.087	297
Conflict of interest (public military sector)	24.3	19.3	19.3	30.1	0.113	222
Conflicts of interest (private sector)	31.6	26.1	26.1	37.6	0.093	264
Conflicts of interest (civil society)	33.0	27.5	27.5	39.0	0.089	281
Money laundering (public sector)	10.5	9.0	9.0	12.3	0.079	106
Money laundering (public military sector)	5.3	4.4	4.4	6.6	0.104	61
Money laundering (private sector)	15.3	13.5	13.5	17.3	0.064	159
Money laundering (civil society)	15.5	11.8	11.8	20.1	0.135	140
Had been subjected to or witnessed an act of corruption	17.8	13.1	13.1	23.8	0.153	140
Had reported the incident of corruption	45.5	31.5	31.5	60.2	0.165	72
Had not reported the incident of corruption	54.5	39.8	39.8	68.5	0.138	68

2.7.2 Non-statistical errors:

Non-sampling errors may occur at all phases of implementation of the project through data collection and entry, summarized as non-response errors, responding errors (respondent), interview errors (researcher) and data-entry errors. To avoid errors and reduce the impact, strenuous efforts took place by extensive training of researchers on how to conduct interviews, procedure during an interview, things to be avoided, practical and theoretical exercises during training. Field researchers were given a manual on key questions of the questionnaire, filling in the questionnaire and methods of dealing with respondents to reduce refusal rates and ensure accurate and non-biased data. Field researchers were also trained on the data entry program prior to starting the data entry process.

- Data validation was implemented through registration following data entry. This job was performed by people who worked on comparing the data entered with the original questionnaires to modify data entry errors, if any, via a form specially prepared for this phase and reporting on a daily basis about achievements and the accuracy of data. This was followed by office auditing and checking of entered data. Data auditing was performed for 20% of questionnaires.
- Data verification rules were drafted in a comprehensive mechanism covering questions on the questionnaire to ensure the consistency of answers that are out of range or irrational. This is ensured by a special program run on a regular basis. The auditing team then reviewed error messages and modified errors or returned the questionnaire to the field. The mechanism used for data verification by the project management was reflected in the program by the programmer, who included all the questions in the questionnaire, took questionnaires from the lists extracted for automatic checking, correction and adjustment on the computer, then extracted a second form of the same questionnaire to ensure that the amendment was valid and had been modified in all questionnaires. In addition, the project management sent statements of errors involving inconsistencies to data entry for checking and comments, and then returned them to the project management after correction of the errors.
- Questionnaire delivery is the final stage once all previous phases have been completed. Questionnaires were sorted locally, recorded in special forms, approved and sent for storage. The survey ended on 10 October 2013.

2.7 Data Accuracy

This includes checking the accuracy of data in multiple aspects of the survey, notably statistical errors due to the use of a sample, non-statistical errors by staff or due to survey tools, or the response rates in the survey and the effects on estimates. This section includes the following:

2.7.1 Statistical errors:

Data of this survey may be affected by mistakes in the pilot survey as a result of the use of a sample rather than a comprehensive survey of units of survey population. Any differences with the real values achieved in a census were anticipated and variations were calculated for the most important indicators. The results of calculations of weight variations indicated that there were no problems in the dissemination of data nationally for the State of Palestine or regionally (the West Bank).

2.4.3 Data collection

This is the process by which data were collected on the basis of a questionnaire in a personal interview with a public employee ranked head of division or higher. This phase was launched in 8 September 2013 and ended on 3 October 2013. The field work team was distributed in all governorates according to the sample size. Field work teams were equipped with all necessary tools and supplies. There were 16 field workers in the West Bank, including one field supervisor, one office auditor and 14 field data collectors.

2.5 Response Rates

Of a representative sample of 814 public employees of Palestinian state ministries, there were 770 responses by employees. Weights were amended in the design strata to modify the effects of refusal rates and lack of response.

Interview results

Results of interviews	Number of cases
Completed	766
Partially completed	4
Refused to cooperate	44
Total	**814**

Equations of response and non-response:

$$\text{Percentage of increased inclusiveness errors} = \frac{\text{Total cases of increased inclusiveness}}{\text{Number of cases of the original sample}} \times 100\%$$

And equal to = 5.4%

Response rate = 100% - the percentage of non-response.

Equal to = 94.6%

2.6 Data Processing

The data processing phase includes a range of activities and processes to prepare appropriately for analysis, including:

- Programming: includes the preparation of programs for data entry and processing by using an ACCESS package. Amendments were made to data entry screens to develop rules of data entry and ensure efficiency. Queries for data verification were developed to examine data entry in which these queries tested the variables in the questionnaire.
- Delivery of questionnaires by the field work coordinator with a specific form. The coordinator adjusted the questionnaires and verified that all questionnaires had been received by use of a designated form.
- The data entry phase began on 29 September 2013 with the entry of questionnaire data from institutions. There were 770 questionnaires and staff were trained on the use of data entry program and data verification. Data entry was implemented centrally for the West Bank in Ramallah and ended on 10 October 2013.

2.2.3 Sample size

The total sample size was 814 public employees, of whom 770 responded.

2.2.4 Sample design

The sample is a regular random stratified sample.

2.2.5 Strata of the sample

The population is divided into strata as follows:

1. Ministries and local bodies (38).
2. Grades (head of division, department director, director-general and higher).
3. Sex (male, female).

2.2.6 Data dissemination

Data dissemination is for the West Bank.

2.3 Calculation of Weights

The weight of a statistical unit (sampling unit) in the sample is defined as a mathematical inverse for the possibility of choosing the unit. The sample of the Survey of Perceptions of Public Officials on the Prevalence of Corruption in the West Bank, 2013 is a regular stratified random cluster sample with a single phase, where the calculation of the weight of an employee was based on the probability of selection of each ministry employee. The relative weight of each sample unit was calculated by dividing the weight by the average weights.

2.4 Field Work Operations

Field operations are considered the bulk of the work of the survey to attain the data required from primary sources. To ensure success, this fundamental phase explicitly included the provision of all technical and administrative requirements, including field work team recruitment, training, and the provision of material supplies to perform work of the best quality.

2.4.1 Training

Field workers were trained on various field operations prior to the launch of the implementation of the survey, including training on data collection and the field work code of ethics, including how to deal with questions and answers, recording and conducting interviews.

The training session comprised the following key issues:

1. Definition and objectives of the survey.
2. Definition of terms used in the questionnaire.
3. Mechanisms to fill in the questionnaire and interviews.

2.4.2 Time reference

The time reference differed according to the nature of the question. For example, the time reference for some of the questions was one week, while other questions asked about the previous year or the previous two years.

This chapter presents the scientific methodology and quality procedures pursued in planning and implementing the Survey of the Perceptions of Public Officials on the Prevalence of Corruption in the West Bank implemented during September 2013. The chapter includes the design of the basic survey tools and methods of data collection, the processing and analysis of the survey data, the accuracy of the data, and the quality control procedures implemented.

2.1 Questionnaire

The questionnaire was the main tool for collecting data, ensuring the technical specifications of field work and verifying the requirements of data processing and analysis. It consisted of a survey questionnaire on corruption and its prevalence in Palestine from the standpoint of public employees as follows:

- The cover page identified data on public employees, date of visit, field work team, office work team and data entry staff.
- The social background of the public employee covers demographic, social and economic data on the selected employee.
- The general perceptions of corruption included data about perceptions in general or specific cases that demonstrate the ability of the public employee to distinguish between cases of corruption or otherwise, in addition to the prevalence of corruption and its most common forms.
- Awareness of the Anti-Corruption Law includes data on this Law, to what extent public employees are aware of it, and the means by which public employees prefer to see information about corruption.
- Personnel staff management data on policies, directives and regulations in public institutions.
- Data on the recruitment of staff, promotions and penalties in public institutions and objectivity of staff recruitment, decision-making and transparency.
- Data on the management of public funds in public institutions in terms of regulations, policies and the principles of drafting budgets within public institutions.
- Data on services provided by public institutions and the impact of various forms of corruption.
- Data on contracting and bidding procedures within public institutions and the impact of various forms of corruption.
- Corruption report that includes data on public employees who were exposed to or witnessed acts of corruption, parties who had a grievance in this respect, an assessment of the difficulty of reporting corruption, and the institutions or agencies who work to combat corruption.

2.2 Sample and Frame

2.2.1 Target population:

All public employees working in a supervisory position (heads of division and above) in ministries of the State of Palestine in the West Bank during the period of implementation of the survey in 2013.

2.2.2 Sample frame:

A list of employees working in ministries of the State of Palestine in the West Bank.

Chapter Two

Methodology and data quality

02

1.5 Reporting Cases of Corruption

- **18% of public employees in the West Bank said they had been subjected to corruption during the previous two years and 46% had reported an incident of corruption.**

Data showed that 17.8% of public employees in the West Bank said they had been subjected to corruption during the previous two years: 21.0% of females versus 16.3% of males. Data also indicated that 45.5% of public employees in the West Bank who had been exposed to corruption had reported the incident: 57.2% of males versus 27.1% of females.

1.6 Actors in Combating Corruption

Data indicated that the Anti-Corruption Commission was perceived by public employees in the West Bank as the most active and effective institution and 83.7% of them cited the Anti-Corruption Commission as working on combating corruption, followed by the police and the Council of Financial and Administrative Control.

Percentage of Public Employees in the West Bank who have Faith in the Extent of Work of Institutions Specifically to Combat Corruption, September 2013

Percentage of Public Employees in the West Bank by their Perceptions of Budget Management in their Institutions During the Previous Two Years, September 2013

1.4 Contracting and Bidding

- **The percentage of public employees who were unaware of the solicitation process for bids increased, and 35% did not agree that exceptions existed in the bidding process.**

Data indicated that 4.5% of public employees acting as heads of divisions believed that exceptions were made in the solicitation of bids in their institutions, compared with 7.3% of department directors and 2.0% of directors ranked A or higher. In contrast, 19.8% of heads of divisions believed this sometimes took place. The percentage of those who had no idea about this subject (do not know) was high and totaled 40.5% of heads of divisions and about a quarter of employees as department directors or higher categories.

Percentage of Public Officials in the West Bank by their Opinion of the Presence of Exceptions in the Bidding Solicitation Process in Institutions by Grade of Employee, September 2013

Data indicated that 63.8% of public employees agreed that personnel recruitment decisions taken during the previous two years within their institution had been taken in a transparent manner and 59.1% indicated that staff recruitment was subjected to regular external audits. However, 10.8% of public employees disclosed that bribes played a significant role in staff recruitment during the previous two years, and 37.1% indicated that nepotism and favoritism had played a significant role.

Percentage of Public Employees in the West Bank by their Perceptions of Personnel Management in their Institutions During the Previous Two Years, September 2013

1.3 Management of Public Funds

- **Two-thirds of public employees agreed that the management of budget decisions was transparent and 59% agreed that the budget was subjected to regular external audits.**
- **Around one-fifth of public employees believed that budget decisions were subject to nepotism/ favoritism, and 7% believed that they were influenced by bribery.**

Data showed that about two-thirds of public employees agreed that the decisions taken within their institutions with regard to the management of the budget had been taken in a transparent manner and 58.9% agreed that the institution's budget was subject to regular external audits. Around 19.0% of public employees believed that decisions about the budget were influenced by intervention and nepotism, but 59.6% did not agree with that statement. Also, 6.5% of public employees believed that budget decisions within their institution were influenced by bribery compared with 68.9% who did not agree with that statement.

Percentage of Public Employees in the West Bank by Mean of Viewing the Anti-Corruption Law by Gender, September 2013

Data indicated that wasta/nepotism was perceived by public employees as the most prevalent form of corruption, but its prevalence varied slightly from sector to sector. In the public sector, 87.5% of public employees reported the existence of nepotism compared with 81.5% in civil society.

Among public employees, 67.3% believed that bribery was prevalent in both the public sector and civil society versus 64.5% in the private sector.

Percentage of Public Employees in the West Bank by their Opinion of Prevalence of Bribery and Wasta/ Nepotism by Sector, September 2013

1.2 Personnel Management

- Almost two-thirds of public employees believed that decisions related to personnel were transparent.
- About 59% of staff recruitment was subject to external audits on a regular basis.

This chapter summarizes the main findings of the 2013 Survey of the Perceptions of Public Officials on the Prevalence of Corruption in the West Bank. It presents results on the basic features of the current status of governance and the perceptions of public employees about indicators of corruption.

1.1 Awareness of Anti-Corruption Law

- **The majority of public employees were unaware of the Anti-Corruption Law, but most high-level officials were aware of it.**
- **The Internet and various types of media were the sources used by the most aware staff to obtain information about the Anti-Corruption Law.**
- **Nepotism /favoritism was the most prevalent form of corruption in a variety of sectors from the perspective of public officials.**

Of public employees in the West Bank, 8.7% indicated lack of awareness of the existence of the Anti-Corruption Law. Public employees ranked head of division who did not know of the existence of the Anti-Corruption Law were 11.0% compared with 6.9% of those with the rank of department director. Of employees ranked director general, 2.8% were unaware of the existence of the Anti-Corruption Law. Data also indicated that 30.8% of public employees in the West Bank who were aware of the Anti-Corruption Law had heard or read about it. The percentage of public employees of senior grade like director-general who had read or heard about the Law was 40.7%, higher than the percentage of junior employees at 35.2% for department directors, and 26.3% among heads of divisions.

Percentage Distribution of Public Employees in the West Bank Aware of the Existence of Anti-Corruption Law and their Grades, September 2013

The data highlighted a discrepancy in the source and means of awareness about the existence of the Anti-Corruption Law between males and females. The percentage of females who had examined the Anti-Corruption Law as a result of hearing about it from other people, school or university, printed media, radio or TV in the West Bank was higher than among males.

Chapter One

Main Findings

01

PACC Preface

The Anti-corruption Commission initiated to carry out this great work, and specifically at the beginning of its inception, to stand on perceptions and impressions of the Palestinian community on the extent of corruption in Palestine. We did expect results of high perceptions prevalence of corruption, and this was what actually happened in this survey, as in another accomplished survey on individuals who coped along with implementing this survey. A lot of work is required in this regards, to changing perceptions of citizens and continuing to build confidence among them, especially the calamities and horrors that had been transmitting the Palestinian people resulted in repercussions on citizens' perceptions towards national efforts, even if these efforts are characterized with credibility, effectiveness and good governance.

Nevertheless, the Commission undertook to publish the results of this survey by confirming the right of the citizens to take advantage of results provided by such surveys. We do hope that this change in impressions among the citizens and the confidence to prevailing among them, especially that Anti-corruption commission belongs to the Palestinian people and not to a faction or party or a kinfolk, which is the only authorized commission to receive complaints of corruption crimes and follow-ups in accordance with the law.

This work was done in full coordination between Anti- corruption commission and the Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS), as PCBS had graciously implemented and supervised the field work and draw out main findings and results in a scientific way and without any the intervention of the Anti-Corruption Commission or any other party. The Anti-corruption commission applauds and commends the team work of the survey for their high performance and professionalism.

We do pray to Allah , The Almighty to protect and safe this country and its people from corruption and the corruptive, and help them to grab their national rights in establishing their independent sovereign state. We are looking forward to seeing Palestinian society free of corruption with prevalence of transparency, fairness and justice .

Rafiq Shaker Al- Natsheh
President of the Commission
June, 2014

PCBS Preface

The Perceptions Survey of Public Officials on the Prevalence of Corruption in the West Bank- 2013 addresses a crucial area of development planning and promotes reliance on statistical information. The main task of PCBS and statistical offices in general is to keep abreast of conditions prevailing within the community and to provide relevant data. This survey was conducted as a practical response to meet the needs of data users and is the result of collaboration between the Palestinian Central Bureau of Statistics and the Palestinian Anti-Corruption Commission.

The survey indicators cover many aspects of social and economic life and match MDGs indicators on improving human rights globally. They intersect social and economic indicators to ensure a database appropriate for all relevant authorities of human rights and governance. The indicators used in this survey included those to assess the delivery of public services, in addition to crucial indicators to assess perceptions of the performance of most prominent institutions and sectors in the country.

This report contains three main chapters: the first chapter covers the main results; the second chapter contains the methodology, data quality, survey questionnaire, sample frame, sampling, comprehensiveness, field operations, data processing and tabulation. The third chapter covers concepts and terminology.

We hope that we have been successful in bridging gaps in information and providing a basic reference for the development process to enable decision-makers to draft plans and policies on an informed basis.

May Allah bless us and grant us success,,,

Ola Awad
President of PCBS
June 2014

Table		Page
Table 23:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of the Problems of Fraud and Embezzlement in the Management of Budget in their Institutions and Grade, September 2013	55
Table 24:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Services Provided in their Institutions and Sex, September 2013	56
Table 25:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Services Provided in their Institutions and Grade, September 2013	57
Table 26:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Contracting Procedures in their Institutions in the Previous Two Years and Grade, September 2013	58
Table 27:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Contracting Procedures in their Institutions in the Previous Two Years and Sex, September 2013	60
Table 28:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of the Existence of Exceptions in Competitive Bidding Requirements in their Institutions, Sex and Grade, September 2013	61
Table 29:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Frequency of Corruption in Contracting in their Institutions, September 2013	61
Table 30:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Exposed or Witness to an Act of Corruption During the Previous Two Years and Sex, September 2013	62
Table 31:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Exposed or Witness to an Act of Corruption During the Previous Two Years and Grade, September 2013	62
Table 32:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Exposed or Witness to an Act of Corruption During the Previous Two Years who Reported Corruption and their Sex, September 2013	62
Table 33:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Exposed or Witness to an Act of Corruption During the Previous Two Years who Reported Corruption and Grade, September 2013	62
Table 34:	Percentage of Public Officials in the West Bank Who Reported Corruption During the Previous Two Years by Institution to which Corruption Reported, September 2013	63
Table 35:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank Exposed or Witness to an Act of Corruption During the Previous Two Years by Reason for not Reporting Corruption, September 2013	64
Table 36:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Assessment Difficulties in Reporting Corruption, Sex and Grade, September 2013	64
Table 37:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Belief that Perpetrators are Brought to Justice if Citizens Report Corruption and Grade, September 2013	65
Table 38:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Belief that Perpetrators are Brought to Justice if Citizens Report Corruption and Sex, September 2013	65
Table 39:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Belief that Those who Report Corruption are Protected from Harassment, Sex and Grade, September 2013	65
Table 40:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Belief in Fair Treatment for Those Reporting Officials to another Official or to a Superior, Sex and Grade, September 2013	65
Table 41:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of the Main Reason for Frequent Manifestation of Corruption and Type of Corruption, September 2013	66
Table 42:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of the Second Main Reason for Frequent Manifestation of Corruption and Type of Corruption, September 2013	67
Table 43:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Belief in Selected Institutions Working to Combat Corruption, September 2013	68

List of Tables

Table		Page
Table 1:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Cases, September 2013	35
Table 2:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Awareness of the Anti-Corruption Law and Grade, September 2013	37
Table 3:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Awareness of the Anti-Corruption Law and Sex, September 2013	37
Table 4:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Awareness (heard of or in depth reading) of Corruption and Grade, September 2013	37
Table 5:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Awareness (heard of or in depth reading) of Corruption and Sex, September 2013	37
Table 6:	Percentage of Public Officials Aware of Corruption in the West Bank by Main Mean and Sex, September 2013	37
Table 7:	Percentage of Public Officials Aware of Corruption Topic in the West Bank by Main Mean and Grade, September 2013	38
Table 8:	Percentage of Public Officials Aware of Corruption in the West Bank by Mean and Sex, September 2013	38
Table 9:	Percentage of Public Officials Aware of Corruption in the West Bank by Mean and Grade, September 2013	38
Table 10:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Corruption by Manifestation of Corruption and Sector, September 2013	39
Table 11:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Personnel Management in their Institutions and Grade, September 2013	43
Table 12:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Personnel Management in their Institutions and Sex, September 2013	44
Table 13:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Personnel Management in their Institutions in the Previous Two Years, September 2013	45
Table 14:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by Means of Awareness of Current Vacancies in their Institution and Sex, September 2013	46
Table 15:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by Means of Awareness of Current Vacancies in their Institution and Grade, September 2013	46
Table 16:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Employment in the Public Sector and Grade, September 2013	47
Table 17:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Employment in the Public Sector and Sex, September 2013	49
Table 18:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Budget Management in their Institutions and Grade, September 2013	51
Table 19:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Budget Management in their Institutions and Sex, September 2013	53
Table 20:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Budget Management in their Institutions in the last two Years, September 2013	54
Table 21:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of Specific Statements Related to Budget Management in their Institutions, September 2013	54
Table 22:	Percentage Distribution of Public Officials in the West Bank by their Perceptions of the Problems of Fraud and Embezzlement in the Management of Budget in their Institutions and Sex, September 2013	55

Table of Contents

List of Tables **[7]**

PCBS Preface **[9]**

PACC Preface **[11]**

Chapter One: Main Findings **[13]**

1.1 Awareness of Anti-Corruption Law [15]

1.2 Personnel Management [16]

1.3 Management of Public Funds [17]

1.4 Contracting and Bidding [18]

1.5 Reporting Cases of Corruption [19]

1.6 Actors in Combating Corruption [19]

Chapter Two: Methodology and Data Quality **[21]**

2.1 Questionnaire [23]

2.2 Sample and Frame [23]

2.3 Calculation of Weights [24]

2.4 Field Work Operations [24]

2.5 Response Rates [25]

2.6 Data Processing [25]

2.7 Data Accuracy [26]

2.8 Quality Control Procedures [28]

2.9 Technical Notes [28]

Chapter Three: Concepts and Definitions **[29]**

Tables **33**

Team Work

PCBS Technical Committee

Ahmad Atiah:	Head of the Committee
	Mohammad El-Masri
	Ziyad Qalalweh
	Lubna Sumoor
	Mohammad Serafi
	Reham Mualla
Advisor Committee:	Mustafa Khawaja
Report Preparation:	Ahmad Atiah
	Mohammad El-Masri
Dissemination Standard:	Hanan Janajreh
Preliminary Review:	Mustafa Khawaja
	Jawad Al-saleh
	Mohammed Qalalweh
Final Review :	Inaya Zidan
Overall Supervision:	Ola Awad - President of PCBS

PACC Technical Committee

Head of the Committee:	**Dr. Hamdi Al-Khawaja**
	Said Shehadeh
	Rasha Amarneh

Overall Supervision

Rafeq Shaker Al-Natsheh: Commissioner of PACC

Acknowledgment

The Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS) extends its deep appreciation to all public officials in Palestinian ministries in the West Bank for their cooperation in providing access to survey data for the purposes of this study.

The Perceptions Survey of Public Officials on the Prevalence of Corruption in the West Bank of 2013 was planned and conducted by a technical team from PCBS with joint funding by the Palestinian Anti-Corruption Commission.

PAGE NUMBERS OF ENGLISH TEXT ARE PRINTED IN SQUARE BRACKETS.
TABLES ARE PRINTED IN ARABIC FORMAT (FROM RIGHT TO LEFT).

This document is prepared in accordance with the standard procedures stated in the Code of Practice for Palestine Official Statistics 2006

©June, 2014.
All rights reserved

Citation:
Palestinian Central Bureau of Statistics, 2014. *Perceptions Survey of Individuals on the Prevalence of Corruption in Palestine, 2013* :**Ramallah - Palestine.**

All correspondence should be directed to:
Palestinian Central Bureau of Statistics
P.O.Box 1647, Ramallah, Palestine.

Tel: (9722700 298 2 (970/
Fax: (9722710 298 2 (970/
Toll Free: 1800300300
E-Mail: diwan@pcbs.gov.ps
Web-Site: http://www.pcbs.gov.ps

Reference ID: 2088

State of Palestine

Palestinian Central
Bureau of Statistics

The Palestinian Anti-
Corruption Commission

Perceptions Survey of Public Officials on the Prevalence of Corruption in the West Bank, 2013

June, 2014