

The reality of the implementation of national integrity standards in public sector by the council of common services of Irbid as perceived by the council staff

Dr. Sabrey Radi Ali Daradkah

Council of Common Services of Irbid || Ministry of Local Administration || Jordan

Received:

14/12/2022

Revised:

30/12/2022

Accepted:

05/01/2023

Published:

28/02/2023

* Corresponding author:

sr_daradkah@yahoo.com

Citation: Daradkah,

S. R. (2023). The reality of the application of the Joint Services Council of Irbid Governorate to the standards of national integrity in the public sector as seen by the employees of the Council. Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, 7(2),58 –70.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.R141222>

2023 © AJSRP • National Research Center, Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The study aimed to reveal the council of common services of Irbid implementation of the national integrity standers in public sector, as perceived by the study community which they are the council staff, numbered of (63) employee including the first and second categories.

To achieve the study objectives, a survey had been developed consists of 22 paragraphs, divided into 4 categories.

First: rule of law, accountability second, transparency third, and good governance forth. After analysis the data, the results showed that the reality of the implementation of the national integrity standers by Irbid's governance council of common services in the public sector as perceived by the council staff came at an average overall level and came to a low level in the area of good governance.

The absence of statically significant differences ($X=0.05$) is attributable to the impact of the staff member's category , with a value of 1.140 p and a stastical indication of 0.292. There are no statistically significant differences ($X=0.05$) attributable to the impact of the years of experience, with a value of 0.114 p and a statistical indication of 0.893.

The result of the study showed that the absence of the job security of the end service comes first as the top hindrance with a rate of recurrence of (38) , and as a percentage of (%18.4) while (not working by the organizational structure) , and (distinguishing between the employees) comes last with a rete of recurrence of (6) and as a percentage of (%2.9).

Recommendations of the study: Work to amend personnel and administratively in line with the civil service system and remove distortions between them to achieve job security.

Keywords: integrity - transparency - corruption - Irbid Governorate - Jordan.

واقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة إربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس

الدكتور / صبري راضي علي درادكة

مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة إربد || وزارة الإدارة المحلية || الأردن

المستخلص: هدفت الدراسة الكشف عن واقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة إربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس وبعد تحليل البيانات أظهرت النتائج أن واقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة إربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس جاءت بدرجة كلية متوسطة وجاءت منخفضة في مجال الحوكمة الرشيدة. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 = \alpha$) تعزى لأثر فئة الموظف، حيث بلغت قيمة ف 1.140 وبدلالة إحصائية بلغت 0.292. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 = \alpha$) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 0.114 وبدلالة إحصائية بلغت 0.893. كما أظهرت نتائج الدراسة أن أعلى معيق هو "عدم وجود أمن وظيفي خاصة بنهاية الخدمة" جاءت في المرتبة الأولى وتكرر بلغ (38) وبنسبة مئوية بلغت (%18.4)، بينما جاءت الفقرتان ونصاهما "عدم العمل بالهيكل التنظيمي"، و"التمييز بين الموظفين" بالمرتبة الأخيرة وتكرر بلغ (6) وبنسبة مئوية بلغت (%2.9). كما أظهرت النتائج من الحلول المقترحة وجاء بالمرتبة الأولى هو "تعديل نظام موظفي البلديات ومجالس الخدمات واعتبار نظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة عنه هي المرجع" وتم التوصل إلى عدد من التوصيات أهمها: العمل على تعديل التشريعات الخاصة بشؤون الموظفين ماليًا وإداريًا انسجامًا مع نظام الخدمة المدنية وإزالة التشوهات بينهما بما يحقق لهم الأمن الوظيفي

الكلمات المفتاحية: النزاهة - الشفافية - الفساد - محافظة إربد - الأردن.

مقدمة الدراسة وأهميتها

المقدمة

ان هذه الدراسة أجريت على مؤسسة حكومية خدماتيه وان هذه المؤسسة تقوم بالدعم اللوجستي للبلديات التابعة لذات منطقة الاختصاص وكان عنوانها معايير واقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس، واتخذت من مفهوم الفساد والمساءلة والمحاسبية والحوكمة الرشيدة والشفافية كمفاهيم تشكل في مجاميعها معايير النزاهة وعلى هذا الأساس اجري الباحث هذه الدراسة

مشكلة الدراسة وأسئلتها :

مجلس الخدمات هو دائرة خدمية ومؤسسة أهلية ذات استقلال مالي وتتعدد فيه المرجعيات في اتخاذ القرار الإداري والمالي كما تتعدد في المرجعيات التشريعية وتتداخل الصلاحيات و التشريعات ومركزية القرار في كثير من الحالات مما يجعل من القرار في حالة من عدم التحصين بل وبطلانه أحيانا ولهذا من الممكن أن يكون تطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام في مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد يشوبها شائبة ما ومن هنا جاءت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما واقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة لواقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام ، كما يراها موظفو المجلس تعزى لأثر متغيرات (فئة الموظف وسنوات الخبرة) ؟
- 3- ما المعوقات التي تواجه مديريات مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد في تطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام ؟
- 4- ما مقترحات الموظفين لتطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام لدى مجلس الخدمات ؟

اهمية الدراسة :

تأتي أهمية هذه الدراسة في الإجابة عن السؤال ما واقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفي المجلس ويُتوقع بعدها أن يستفيد من هذه الدراسة صناع القرار في وزارة الإدارة المحلية في المملكة الأردنية الهاشمية في تعديل التشريعات الناظمة لعمل البلديات ومجالس الخدمات المشتركة في المملكة الأردنية وكما جاءت عند(بهاء زكي ، 2017) ان حيث هناك شائبة في التشريعات وتطبيقها .

كما يمكن أن تساعد رؤساء البلديات ورؤساء مجالس الخدمات ومدراء الدوائر فيها في تقديم المقترحات والحلول لبعض الإشكاليات التي تواجه تطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام، ومعرفة المعوقات والحلول في التطبيق (دغمش ،2018) ومن المأمول أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة الباحثون وذلك من خلال البناء على نتائجه كما انه تأتي أهميتها في أنها أجريت على مؤسسة حكومية خدماتيه لها اتصال مع المجتمعات المحلية المحيطة وتبرز اهميته هه الدراسة اكاديميا في المزيد من البحث عن الاسباب النفسية والاقتصادية لممارسة الفساد

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف على واقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس ، كما هدفت إلى التعرف على المعوقات ومقترحات التطوير فيما يتعلق بتطبيق هذه المعايير

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

النزاهة: اصطلاحيا وكما عرفها معجم المعاني تعني في اللغة البعد عن السوء وترك الشبهات إما إجرائيا حفظ المال العام من الهدر أو الاستغلال من قبل الموظف أو المسؤول وتحسين القرار الإداري بما لا ينعكس سلبا على المال العام

الشفافية : اصطلاحيا وكما عرفها معجم المعاني تعني قابلية الجسم لإظهار ما وراءه

أما إجرائيا فتعني وضوح القرار وعلانيته

الفساد: اصطلاحيا وكما عرفها المعجم الوسيط يعني التلف والعطب

أما إجرائيا هو يعني فساد في منظومة الأخلاق عند الموظف ويتمثل بالرشوة وكما عرفه (هلال ، 2006)

الغاية منه تحقيق منفعة والوسيلة خرق القانون ومخالفة التشريعات الناظمة لعمل الإدارة

حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة على موظفي المجلس من الفئة الثانية والفئة الأولى وحوادثها الزمنية عام 2022

منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وباستعمال البيانات الثانوية المكتبية المتوفرة في الدراسات النظرية تم الاعتماد في جمع البيانات الثانوية المتصلة بعنوان الدراسة من خلال المراجع المتعلقة بالموضوع سواء كانت من الكتب أو المجلات العلمية المتخصصة. أما فيما يتعلق بالبيانات الأولية تم جمعها استقصائيا لمجتمع البحث عن طريق استبيان طبق على عينة الدراسة (مجتمع الدراسة) . ، أما الجزء الثاني فيتركز على دراسة ميدانية بواسطة الإستبانة التي تم توزيعها على مجتمع الدراسة وهم موظفي المجلس لجمع البيانات الأولية. لدراسة واقع تطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام بوصف ذلك بطريقة علمية للوصول الى نتائج وتفسيرها."

مجتمع الدراسة وعينته

تشكل مجتمع الدراسة من جميع الموظفين من الفئة الأولى والفئة الثانية في مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد وتكونت عينة الدراسة من كامل مجتمع الدراسة

أداة الدراسة :

بعد الإطلاع على قانون النزاهة ومكافحة الفساد الأردني ومعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام ، وعلى مؤشرات تطبيق المعايير تم تطوير أداة الدراسة لموظفي مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد من الفئة الأولى والفئة الثانية وهي عبارة عن إستبانة وذلك من خلال مؤشرات معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام ، كما تمّ طرح سؤالين مفتوحين وهما السؤال الثالث والرابع.

وتم اعتماد سلم ليكرت الرباعي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الأربع (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

قليلة	من 1.00 - 2.00
متوسطة	من 2.01 - 3.00
كبيرة	من 3.01 - 4.00

صدق وثبات الاداة :

ولإستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية تكونت من (20)، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.54-0.79)، ومع المجال (0.52-0.93) والجدول التالي يبين ذلك.

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الإرتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائيا، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات. كما تم إستخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الإرتباط بين المجالات ببعضها والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (1) معاملات الإرتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
1	.82**	.66**	9	.69**	.68**	17	.75**	.65**
2	.86**	.70**	10	.52*	.65**	18	.80**	.76**
3	.63**	.68**	11	.52*	.75**	19	.89**	.79**
4	.75**	.71**	12	.70**	.66**	20	.93**	.71**
5	.79**	.61**	13	.62**	.61**	21	.84**	.57**
6	.69**	.54*	14	.74**	.57**	22	.71**	.57**
7	.80**	.58**	15	.80**	.70**			
8	.91**	.75**	16	.69**	.68**			

جدول (2) معاملات الإرتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

سيادة القانون	المساءلة والمحاسبة	الشفافية	الحوكمة الرشيدة	الدرجة الكلية
1				
.746**	1			
.463*	.585**	1		
.495*	.533**	.656**	1	
.803**	.797**	.848**	.818**	1

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين الجدول (2) أن جميع معاملات الإرتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائيا، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الإختبار وإعادة الإختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة مكونة من (20)، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الإتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (3) يبين معامل الإتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة

جدول (3) معامل الإتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات إعادة	الإتساق الداخلي
سيادة القانون	0.83	0.81
المساءلة والمحاسبة	0.84	0.80
الشفافية	0.82	0.79
الحوكمة الرشيدة	0.81	0.77
الدرجة الكلية	0.86	0.83

جدول (4) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	فئة الموظف
70.2	33	أولى	
29.8	14	ثانية	
8.5	4	1-5	سنوات الخبرة
14.9	7	6-10	
76.6	36	10 فأكثر	
100.0	47	المجموع	

الأدب النظري والدراسات السابقة

دارت هذه الدراسة في أربع محاور هي :

سيادة القانون، والحوكمة الرشيدة، والمساءلة والمحاسبة، والشفافية كمعايير للنزاهة الوطنية في القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشمية وقد اتخذ كل مفهوم على مستوى العالم تعريف إجرائي مختلف وإذا ما تم ربطها بالفساد فإننا بذلك نكون قد ربطنا جميع المفاهيم بالقرار الإداري والمالي وتنفيذهما.

وقد صنف محور الشفافية إلى صنف ذات اتجاه إداري (بهاء زكي ، 2017)

ويعاني الأردن من الفساد الإداري والمالي وكما قال جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين : (لا بد من ترجمة ميثاق منظومة النزاهة الوطنية وقانون النزاهة ومكافحة الفساد إلى ممارسات يلمسها المواطن في العمل اليومي للإدارات الحكومية والخدمات العامة: كتاب التكليف السامي لتشكيل الحكومة 2016/9/25) وهنا أشير إلى التوجيه الملكي السامي في حديثه عن الإدارات أي أن الخلل ينصب في الإدارات وليس في الأنظمة وحسب (بهاء زكي ، 2017) فإنه لا يوجد أنظمة ناجحة وأخرى فاشلة بل هناك إدارات ناجحة وأخرى فاشلة .

وللفساد الإداري أشكال منها الرشوة والإختلاس والإبتزاز والتزوير وإساءة استعمال السلطة الحكومية (العيسى ، 2009) ومن أسباب الفساد الإداري ما أورده (البياتي ، 2010) خلل في التشريعات لأسباب منها القدم وعدم استكمال الأنظمة واللوائح التنفيذية وسوف يكون الادب النظري الذي رجع اليه الباحث هو من مفردات عنوان البحث وبعض ما اتصل بها ولان البحث يدور في حدود دائرة حكومية وتدار من موظفين قطاع عام لهذا ذكر (دغمش ، 2018) ان اسباب الفساد تتعلق بالموظف وقسمها الى شخصية وأخرى الى تدني الوازع الديني والأخلاقي

ومنها ما تعلق بالوظيفة العامة مثل تضخم الجهاز الإداري وتعدد الإجراءات الإدارية وضعف الرقابة والمساءلة وإشكالية تتعلق بالأجور. وعن النزاهة فقد فقدتم ربط هذا المفهوم لدى العامة بالنخبة أكانوا سياسيين أو إداريين (جمعة ، 2018) وبحسب (البياتي 2010) فقد عرف الوظيفة العامة أنها وحدة أساسية في أي مؤسسة لها واجبات ومسؤوليات محددة يقامها يتمتع الموظف بمزايا معينه . وحسب الباحث فإن الجاوز في الصلاحيات والمسؤوليات ةجلب منفعة أكبر على ما هو متفق عليه عو عين الفساد يمارسه الموظف عند غياب الضابط الديني وضعف المساءلو والمحاسبة . وعندما انتشر الفساد وغابت المساءلة فقد برز مفهوم الحوكمة وضرورته للقطاع العام وحسب (جمعة 2018) فقد عرف معهد المدققين الداخليين الأمريكي حوكمة القطاع العام هي توجية للاجراءات والسياسات وانجاز لما هو مطلوب بأسلوب اخلاقي والعدالة في الخدمات . ويحاول الاردن تنفيذ برامج اصلاحية وتحسين الادارة العامة (دويري ، 2000)

الفصل الثالث: النتائج

السؤال الأول: ما واقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس، والجدول أدناه يوضح ذلك

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	الشفافية	2.08	.570	متوسط
2	2	المساءلة والمحاسبة	2.03	.659	متوسط
3	1	سيادة القانون	2.02	.573	متوسط
4	4	الحوكمة الرشيدة	1.95	.677	منخفض
		الدرجة الكلية	2.03	.511	متوسط

يبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (1.95-2.08)، حيث جاء مجال الشفافية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.08)، بينما جاء مجال الحوكمة الرشيدة في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.95)، وبلغ المتوسط الحسابي لواقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس ككل (2.03).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

أولاً: سيادة القانون

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية المتعلقة بسيادة القانون

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	التشريعات هي المرجعية الأساسية لإجراءات عمل الإدارة العامة	2.23	.813	متوسط
1	2	تنفذ الأنظمة والتعليمات المطلوب إصدارها بموجب القوانين	2.23	.786	متوسط

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3	3	عدم وجود تعارض بالتشريعات	2.17	.761	متوسط
4	5	تعالج كافة المظاهر التي تتعارض مع سيادة القانون	1.96	.721	منخفض
5	4	التأكد من تطبيق القانون بعدالة ومساواة	1.85	.780	منخفض
6	6	تبني سياسات وإجراءات لمحاربة الوساطة والمحسوبية	1.68	.629	منخفض
		سيادة القانون	2.02	.573	متوسط

يبين الجدول (6) إن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (1.68-2.23)، حيث جاءت الفقرتان رقم (2،1) والتي تنصان على "التشريعات هي المرجعية الأساسية لإجراءات عمل الإدارة العامة"، و"تنفذ الأنظمة والتعليمات المطلوب إصدارها بموجب القوانين" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.23)، بينما جاءت الفقرة رقم (6) ونصها "تبني سياسات وإجراءات لمحاربة الوساطة والمحسوبية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.68). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال سيادة القانون ككل (2.02).

ثانياً: المساءلة والمحاسبة

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالمساءلة والمحاسبة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	7	تلتزم بمدونات السلوك.	2.28	.902	متوسط
2	8	تربط الإنجاز والتفوق مادياً ومعنوياً بتحقيق الأهداف الاستراتيجية.	2.06	.870	متوسط
3	9	تطبيق آلية العقاب والثواب تبعاً لنتائج التقارير.	1.98	.794	منخفض
4	10	تقديم المسؤولين للذمم المالية وإشهارها.	1.81	.851	منخفض
		المساءلة والمحاسبة	2.03	.659	متوسط

يبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (1.81-2.28)، حيث جاءت الفقرة رقم (7) والتي تنص على "تلتزم بمدونات السلوك" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.28)، بينما جاءت الفقرة رقم (10) ونصها "تقديم المسؤولين للذمم المالية وإشهارها" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.81). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال المساءلة والمحاسبة ككل (2.03).

ثالثاً: الشفافية

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالشفافية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	13	تصنيف الوثائق	2.32	.810	متوسط
2	16	تحدد المدة اللازمة لإنجاز الخدمة (المعاملة).	2.09	.855	متوسط
3	14	توافق على طلبات الحصول على المعلومات.	2.06	.734	متوسط
3	17	يوجد آليات منفتحة للتواصل مع الجمهور (على سبيل المثال صندوق شكاوى واقتراحات، هاتف معلن لاستقبال الشكاوى.... إلخ)	2.06	.895	متوسط
5	12	كافة العمليات والإجراءات الإدارية واضحة ومعتمدة (خط سير المعاملة واضح).	2.04	.751	متوسط
6	11	يوجد نماذج واضحة ومحددة لكافة الخدمات.	2.00	.752	منخفض

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
6	15	تؤتمت إجراءات تقديم الخدمة للمواطنين.	2.00	.808	منخفض
		الشفافية	2.08	.570	متوسط

يبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.00-2.32)، حيث جاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص على "تصنيف الوثائق" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.32)، بينما جاءت الفقرتان رقم (11)، و(15) ونصاهما "يوجد نماذج واضحة ومحددة لكافة الخدمات"، و"تؤتمت إجراءات تقديم الخدمة للمواطنين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.00). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الشفافية ككل (2.08).

رابعاً: الحوكمة الرشيدة

جدول (9) لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالحوكمة الرشيدة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات ا

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	22	يوجد اللجان الواردة في نظام الخدمة المدنية.	2.23	.983	متوسط
2	20	يوجد خطط عمل تنفيذية.	1.98	.847	منخفض
3	19	يوجد أهداف إستراتيجية محددة بإطار زمني.	1.85	.859	منخفض
4	21	توجد مراجعة إدارية دورية وتقارير تقدم سير العمل.	1.85	.722	منخفض
5	18	يوجد منهجية لفحص السياسات والقرارات والخطط والإجراءات.	1.83	.842	منخفض
		الحوكمة الرشيدة	1.95	.677	منخفض

يبين الجدول (9) إن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (1.83-2.23)، حيث جاءت الفقرة رقم (22) والتي تنص على "يوجد اللجان الواردة في نظام الخدمة المدنية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.23)، بينما جاءت الفقرة رقم (18) ونصها "يوجد منهجية لفحص السياسات والقرارات والخطط والإجراءات" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.83). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الحوكمة الرشيدة ككل (1.95).

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05=\alpha$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة لواقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس تعزى لأثر متغيرات (فئة الموظف وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام حسب متغيري فئة الموظف وسنوات الخبرة والجدول أدناه يبين ذلك.

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام حسب متغيري فئة الموظف وسنوات الخبرة

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
33	.544	1.98	أولى	فئة الموظف
14	.417	2.15	ثانية	
4	.392	2.08	1-5	سنوات الخبرة
7	.474	2.08	6-10	
36	.539	2.01	10 فأكثر	

يبين الجدول (10) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام بسبب اختلاف فئات متغيري فئة الموظف وسنوات الخبرة ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثنائي جدول (11).

جدول رقم (11) تحليل التباين لأثر فئة الموظف وسنوات الخبرة على واقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.292	1.140	.309	1	.309	فئة الموظف
.893	.114	.031	2	.062	سنوات الخبرة
		.271	43	11.659	الخطأ
			46	12.007	الكل

يتبين من الجدول (11) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر فئة الموظف، حيث بلغت قيمة ف 1.140 وبدلالة إحصائية بلغت 0.292.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 0.114 وبدلالة إحصائية بلغت 0.893.

السؤال الثالث: ما المعوقات التي تواجه مديريات مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد في تطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إستخراج التكرارات والنسب المئوية للمعوقات التي تواجه مديريات مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد في تطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام، والجدول أدناه يوضح ذلك. جدول (12) التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بالمعوقات التي تواجه مديريات مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد في تطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام

الرتبة	الرقم	الفقرات	التكرار	النسبة المئوية
1	9	عدم وجود أمان وظيفي خاصة بنهاية الخدمة	38	18.4
2	6	التعارض والتباين بين نظام الخدمة المدنية ونظام موظفي البلديات ومجالس الخدمات	37	18.0
3	7	ندرة التدريب على الأنظمة ومكافحة الفساد	35	17.0
4	8	عدم حوسبة العمليات في المجلس	33	16.0
5	1	المحسوبية	27	13.1
6	5	علم العمل في التشريعات	14	6.8
7	2	عدم العدالة في المسميات	10	4.9
8	3	عدم العمل بالهيكل التنظيمي	6	2.9
9	4	التمييز بين الموظفين	6	2.9
		المجموع	206	100.0

يبين الجدول (12) إن الفقرة رقم (9) والتي تنص على "عدم وجود أمان وظيفي خاصة بنهاية الخدمة" جاءت في المرتبة الأولى وبتكرار بلغ (38) وبنسبة مئوية بلغت (18.4%)، بينما جاءت الفقرتان رقم (4،3) ونصاهما "عدم العمل بالهيكل التنظيمي"، و"التمييز بين الموظفين" بالمرتبة الأخيرة وبتكرار بلغ (6) وبنسبة مئوية بلغت (2.9%).

السؤال الرابع: ما مقترحات الموظفين لتطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام لدى مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لمقترحات الموظفين لتطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام لدى مجلس الخدمات، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (13) التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بمقترحات الموظفين لتطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام لدى مجلس الخدمات

الرتبة	الرقم	الفقرات	التكرار	النسبة المئوية
1	6	تعديل نظام موظفي البلديات ومجالس الخدمات واعتبار نظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة عنه هي المرجع	50	27.6
2	1	عقد دورات في الإدارة ومكافحه الفساد	45	24.9
3	4	عمل صندوق نهاية الخدمة	38	21.0
4	5	أتمت الإجراءات والخدمات المقدم من المجلس	23	12.7
5	3	تفعيل وحده الرقابة الداخلية	18	9.9
6	2	نشر الخطة الإستراتيجية لعمل المجلس	7	3.9
		المجموع	181	100.0

يبين الجدول (13) إن الفقرة رقم (6) والتي تنص على "تعديل نظام موظفي البلديات ومجالس الخدمات واعتبار نظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة عنه هي المرجع" جاءت في المرتبة الأولى وبتكرار بلغ (50) وبنسبة مئوية بلغت (27.6%)، بينما جاءت الفقرة رقم (2) ونصها "نشر الخطة الإستراتيجية لعمل المجلس" بالمرتبة الأخيرة وبتكرار بلغ (7) وبنسبة مئوية بلغت (3.9%).

مناقشة النتائج

السؤال الأول: ما واقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس؟

وكما هو مبين في الجدول (5) تبين أن درجة الموافقة على الأداة ككل جاءت بدرجة متوسطة، في حين تراوحت متوسطات الأداة في جميع المجالات بين (1.95-2.08). وكان أعلى مجال الذي نصه: "وجهة نظر الموظفين بالشفافية"، وجاء بدرجة متوسطة، وجاء أدنى مجال الذي نصه: "وجهة نظر الموظفين بالحوكمة الرشيدة، وجاء بدرجة منخفضة وكان المجال الذي توسط جميع المجالات هو الذي نصه: "وجهة نظر المحاسبة والمساءلة، وجاء بدرجة موافقة متوسطة ويعزو الباحث هذه النتيجة ككل إلى أن الموظفين لا يمتلكون المعرفة بماهية معايير النزاهة الوطنية للقطاع العام ومن جانب آخر، فإنّ تغييب الدور التشاركي لموظفي المجالس الخدمات المشتركة مع مصدر التشريعات الناظمة

كما تعزو نتيجة أعلى مجال، والذي نصه: "وجهة نظر الموظفين بالشفافية" إلى دور رئيس المجلس المحاييد والذي لم يأتي من أي خلفية سياسية او اجتماعية حيث جاء بدرجة موافقة متوسطة،

كما يعزو الباحث نتيجة أدنى مجال، والذي نصه: "وجهة نظر الموظفين بالحوكمة الرشيدة"، حيث جاء بدرجة موافقة منخفضة لعدم وجود إستراتيجية معلنة عن عمل المجلس والخدمات التي يقدمها بالإضافة إلى عدم مراجعة التشريعات الناظمة لعمل المجلس ونظام موظفي البلديات ومجالس الخدمات المشتركة

كما يعزو الباحث نتيجة المجال الأوسط مرتبة، والذي نصه المحاسبة والمساءلة عدم ربط الانجاز بالتفوق المالي أما فيما يخص فقرات المجال الأول، والذي نصه: "سيادة القانون" وكما هو مبين الجدول (6) كانت نتيجة درجة الموافقة ككل متوسطة، وحصلت الفقرات (1.2.3) على درجات موافقة متوسطة وحصلت الفقرات (4.5.6) على درجة موافقة منخفضة ويعزو الباحث نتيجة أعلى فقرتين، والتي نصها الأولى: "التشريعات هي المرجعية الأساسية لإجراءات عمل الإدارة" وكانت درجة موافقتها متوسطة بدرجة (2.23) والفقرة الثانية والتي نصها "تنفذ الأنظمة والتعليمات المطلوب إصدارها بموجب القوانين" كثرة وتعدد مرجعيات القرار ومرجعيات التشريعات وهذا ما اتفق مع دراسة (الحراحشة ، عبد المجيد حمد محمد ، ونصير ، نعيم عقلة ، 2003)

فيما جاءت أدنى فقرة في هذا المجال، والتي نصها: "تعالج كافة المظاهر التي تتعارض مع سيادة القانون" والتي جاءت بدرجة موافقة (1.96) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى المحسوبيات وتداخل في صلاحية صياغة القرار. أما فيما يخص فقرات المجال الثاني، والذي نصه: "المساءلة والمحاسبة"، وكما هو مبين في الجدول (7) كانت نتيجة درجة الموافقة ككل (2.03) وتراوحت نتائج فقراته بين (1.81-2.28)، وحصلت الفقرات (7.8) على درجات موافقة متوسطة، وحصلت الفقرات (9.10) على درجة موافقة منخفضة ويعزو الباحث نتيجة أعلى فقرة، والتي نصها: "تلتزم بمدونة السلوك" وكانت درجة موافقتها متوسطة، إلى آتها تماشى مع العقيدة الإسلامية

فيما جاءت أدنى فقرة في هذا المجال، والتي نصها: تقديم المسؤولين للذمم المالية"، والتي جاءت بدرجة موافقة (1.81)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى حجم الموازنات للمجلس وحدود متواضعة في القرار المالي حيث يعود القرار المالي في اغلب الأمور إلى وزارة الإدارة المحلية

أما فيما يخص فقرات المجال الثالث، والذي نصه: "الشفافية"، وكما هو مبين في الجدول (8) كانت نتيجة درجة الموافقة ككل (2.08)، وحصلت الفقرات (13.16.14.17.12) درجات موافقة متوسطة وحصلت الفقرات (11.15) على درجة موافقة منخفضة ويعزو الباحث نتيجة أعلى فقرة، والتي نصها: "تصنيف الوثائق"، وكانت درجة موافقتها متوسطة ويعزى ذلك إلى وجود ربط بين ديوان المجلس والوزارة واعتماد نظام التراسل بين الطرفين فيما جاءت أدنى فقرة في هذا المجال، والتي نصها: "تؤتمت إجراءات تقديم الخدمة للموظفين"، والتي جاءت بدرجة موافقة منخفضة ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ضعف التخصصية لدى الموظفين وعدم امتلاكهم القدرة الفنية لعمل برامج مثال ذلك بالإضافة إلى عدم الموافقة من الوزارة على شراء برامج لذلك الشأن أما فيما يخص فقرات المجال الرابع، والذي نصه: "الحوكمة الرشيدة" وكما هو مبين في الجدول (9) كانت نتيجة درجة الموافقة ككل منخفضة وحصلت فقره (22) على درجات موافقة متوسطة، وحصلت الفقرات (20.19.21.18) على درجة موافقة منخفضة

ويعزو الباحث نتيجة أعلى فقرة، والتي نصها: "يوجد اللجان الواردة في نظام الخدمة المدنية"، وكانت درجة موافقتها متوسطة، إلى أن اللجان يطلبها الموظفين لأنها في الأغلب مدفوعة الأجر

فيما جاءت أدنى فقرات في هذا المجال، والتي نصها على التوالي: "يوجد أهداف إستراتيجية محددة بإطار زمني" و "توجد مراجعة إدارية دورية و يوجد تقارير تقدم سير العمل و" يوجد منهجية لفحص السياسات والقرارات والخطط والإجراءات" وجميعهم بدرجة موافقة منخفضة ويعزو الباحث هذه النتيجة، إلى ارتباط التشريعات الناظمة بنظام الخدمة المدنية وأنظمة أخرى موحدة لا تمتلك مجالس الخدمات ولا وزارة الإدارة المحلية القدرة على التعديل والاكتفاء بالتنسيبات فقط أما السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد العينة لواقع تطبيق مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد لمعايير النزاهة الوطنية في القطاع العام كما يراها موظفو المجلس تعزى لاختلاف متغيرات (فئة الموظف، سنوات الخبرة) ؟
فقد أظهرت النتائج إلى :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر فئة الموظف، حيث بلغت قيمة ف 1.140 وبدلالة إحصائية بلغت 0.292.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 0.114 وبدلالة إحصائية بلغت 0.893.

ويعزو الباحث عدم وجود فرق لأثر فئة الموظف وخبرات الموظفين إن الموظفين لا يوجد بينهم تمايز طبقاً للمسمى والدرجة الوظيفية والمؤهل العلمي ويعود السبب في ذلك عدم استخدام بند التدريب في الموازنات في إخضاع الموظفين لدورات تدريبية حسب الدرجة الوظيفية والمؤهل العلمي وانطفاء الحافز لديهم وعدم التشاركية بين نظام الخدمة المدنية ومجالس الخدمات والبلديات في تطوير وتأهيل الموظفين.

السؤال الثالث :

ما المعوقات التي تواجه مديريات مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة اربد في تطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام ؟

فقد جاءت النتيجة كما يبينها الجدول (12)، فقد جاء معيق "عدم وجود أمان وظيفي خاصة بنهاية الخدمة" أعلى معيق وبنسبة تكرار 18.4%، وبدرجة موافقة كبيرة، ويعزو الباحث ذلك إلى عدم إيجاد أنظمة صناديق نهاية الخدمة كما يعزو الباحث أن هناك ضعف في التخطيط على مستوى الإدارات العليا للموارد البشرية فيما جاء عدم العمل بالهيكل التنظيمي والتميز بين الموظفين أدنى معيق وبنسبة تكرار 2.6% وبدرجة موافقة متدنية وهذه النتيجة تصدقها فقرة ندرة التدريب على الأنظمة ومكافحة الفساد وقد جاءت المحسوبة بالمرتبة الوسطى وبنسبة تكرار 13.1%، وبدرجة موافقة متوسطة. ويعزو الباحث هذه النتيجة انه ما زال هناك حالة من ممارسات المحسوبة مع تجنب الاعتراف بها مع مستوى مختلف الإدارات أما نتيجة السؤال الرابع ما مقترحات الموظفين لتطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام لدى مجلس الخدمات ؟

فقد جاءت النتيجة كما يبينها الجدول (13) فقد جاء مقترح تعديل نظام موظفي البلديات ومجالس الخدمات واعتبار نظام الخدمة المدنية والتعليمات الصادرة عنه هي المرجع بالمرتبة الأولى وبنسبة تكرار 27.6%، وبدرجة موافقة كبيرة وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (دعبس ، منال فؤاد بطرس ، 2004) ، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى حاجة الموظفين إلى نظام موظفين أكثر أمان من نظام موظفي البلديات الحالي كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى حالة من الرفض لسياسات وزارة الإدارة المحلية التي لا تعكس هموم الموظفين واحتياجاتهم وهذا ما جاء مطابق للإجابة على فقره عدم وجود أمان وظيفي خاصة بنهاية الخدمة وقد جاء مقترحي " عمل صندوق نهاية الخدمة " و أتمت الإجراءات والخدمات المقدمة من المجلس، بالمرتبة الوسطى وبنسبة تكرار 21.7 و 12.7%، وبمتوسط 16.85 % وبدرجة موافقة متوسطة ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى بداية من الوعي عند الموظفين بما يحقق مصلحة المجلس ويحقق طموحاتهم من الوظيفة وجاء مقترح نشر الخطة الإستراتيجية بالمرتبة الأخيرة، وبنسبة تكرار 12.8%، وبدرجة موافقة متدنية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم التشاركية بين المجلس من جهة وبين الموظفين من جهة أخرى

وان أهم ما يميز هذه الدراسة إنها قد جاءت أجريت على أربعة محاور وبعنوان معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام الأردني حين إن الدراسات السابقة جاءت بمحور واحد وأجريت على مؤسسة خدمية في القطاع العام الأردني أما الدراسات السابقة أجريت على شركات القطاع الخاص

التعقيب على الدراسات السابقة :

هناك وجه تشابه بين بعض محاور هذه الدراسة مع عناوين لدراسات سابقة تتعلق بالشفافية والفساد وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو انه لم يجد الباحث دراسات سابقة تطرقت لموضوع تطبيق معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام في اي مجلس خدمات مشتركة او بلدية في المملكة الاردنية الهاشمية

التوصيات:

- 1- العمل على تعديل التشريعات الخاصة بشؤون الموظفين ماليا وإداريا انسجاما مع نظام الخدمة المدنية وإزالة التشوهات بينهما بما يحقق لهم الأمن الوظيفي
- 2- اللحاق الموظفين بدورات بموضوعات معايير النزاهة الوطنية في القطاع العام .
- 3- دعوة الباحثين الى مزيد من الدراسات على ان يكون المتغير التابع بلديات ومجالس الخدمات في إقليم الشمال والوسط والجنوب

قائمة المراجع

- البياتي، فارس رشيد. (2010) الفساد المالي والإداري في المؤسسات الإدارية والخدمية، ط1، دار آيلة للنشر والتوزيع
- الحراحشة، عبد المجيد حمد. (2003) دراسة ميدانية لوجهات نظر العاملين في أجهزة مكافحة الفساد الإداري في القطاع العام"
- دغمش، محمد سامر. (2018) استراتيجيات مواجهة الفساد المالي والإداري والمواجهة الجنائية الأثار المترتبة على الفساد المالي ، ط1 ، الجيزة -6 أكتوبر - العي الخامس - ش 13 مركز الدراسات العربية
- دعبس، منال فؤاد بطرس. (2004) "مدى تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات الأردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة اليرموك
- دويري، احمد عودة. (2000) "المساءلة في الإدارة العامة في الأردن : دراسة ميدانية تحليلية من وجهة نظر المديرين في وزارة التنمية الإدارية وأجهزة الرقابة الداخلية"، اريد : رسالة ماجستير غير منشورة جامعة اليرموك
- العيسى، لؤي أديب سليمان العيسى. (2003) الفساد الإداري والبطالة ، ط1 ، اريد دار الكندي
- محمد، بهاء زكي. (2017) الشفافية في إدارة الدولة طريق الإصلاح الإداري، ط1، عمان : دار امجد للنشر والتوزيع
- هلال ، محمد عبد الغني. (2010) مهارات مقاومة ومواجهة الفساد القضاء على أسباب الفساد. مركز تطوير الأداء والتنمية : 153 شارع جسر السويس مصر الجديدة