



دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية
في الحد من ظاهرة الفساد الإداري
«دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة»

نيسان، ٢٠١٦

ملخص البحث

يهدف البحث للتعرف على دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية، وقام الباحث بصياغة ثلاث فرضيات رئيسية ومجموعة من التساؤلات لتغطي كافة جوانب هذا البحث، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغ حجم المجتمع (٢٦٥٠)، وكانت عينة الدراسة (٣٣٥)، وكانت العينة بالطريقة عشوائية وتم توزيع (٣٤٠) استبانة وتم استرداد (٢٧٢) استبانة بنسبة استرداد (٨٠)٪، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss) كرمز إحصائية لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات.

أهم النتائج التي توصل إليها البحث:

١. هناك درجة الموافقة على المجالات المرتبطة بمتطلبات المنظمة الأخلاقية بمتوسط حسابي نسبي (٧٥,٧٧)٪، في حين كانت درجة الموافقة على متطلبات جودة الحياة الوظيفية بمتوسط حسابي نسبي (٦٩,١٦)٪.
٢. يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمتطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية.
٣. يوجد دور ذو دلالة إحصائية لمتطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول " دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية" تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل) بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى إلى المتغير (الجنس) فيما يتعلق بمتطلبات جودة الحياة الوظيفية وذلك لصالح الذكور.

أهم التوصيات التي قدمها البحث:

١. ضرورة الأخذ بعين الاعتبار ترتيب أولويات دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية.
٢. وضع برنامج للحوافز التشجيعية المادية والمعنوية لدعم التصرف الأخلاقي السليم، والسلوك الأخلاقي المتميز للحد من أي شكل من أشكال الفساد الإداري عند انجاز المعاملات للأخرين كالواسطة والمحسوبية وغيرها من الأشكال الأخرى.
٣. العمل على ربط كافة عمليات وبرامج التدريب المختلفة مع استراتيجيات وأهداف المنظمة والتي تسعى لتحقيقها في مجال الأخلاقيات، ورصد الموازنات اللازمة لذلك، والسعي لابتعاث القيادات والأفراد لدورات تدريبية خارجية.
٤. تحقيق الشفافية في اتخاذ القرارات على كافة مستويات المنظمة من خلال «تأمين وجود علاقة فعالة بين الإدارة العليا والمرؤوسين في المنظمات للحد من صور الفساد الإداري في هذا المجال».
٥. توفير ترتيبات وجدول عمل مرنة في أداء المهام الوظيفية لمختلف الفئات من العاملين؛ وذلك لتحقيق نوع من التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين.
٦. إعادة هيكلة نظم الأجور والمكافآت بشكل عام لكافة المنظمات، والسعي إلى ربط الأجور بكفاءة الأداء والذي بدوره يتطلب توافر نموذج عادل وحقيقي لتقييم أداء العاملين.

ABSTRACT

The study aims to identify the role of the ethical requirements of the Organization and the quality of working life in the reduction of administrative corruption phenomenon in the non-governmental organizations. The researcher has formulated three main hypotheses and a set of questions to cover all aspects of this research. The researcher has also used the descriptive analytical method for this purpose, and used as questionnaire as a main tool for data collection, and the volume of the society (2650), and the study sample (335), and the sample is random way were distributed (340) questionnaire was recovery (272) identifying the rate of recovery (80%), and was used statistical analysis program (spss) as a package statistical input, processing and analysis of data.

» The most important findings of the research

1. There is a degree of approval of the fields related to the ethical requirements of the organization with a mean relative (75.77%), while the degree of approval on the quality of life functional requirements of a mean relative (69.16%).
2. There is a statistically significant role to the requirements of the functional quality of life in the reduction of the phenomenon of corruption in NGOs.
3. There is a statistically significant role for the ethical requirements of the organization in reducing the phenomenon of administrative corruption
4. There are no differences with statistical indicator between the averages of the respondents responses with respect to their views on «The role of the ethical requirements of the Organization and the quality of working life in the reduction of the phenomenon of corruption in non-governmental organizations» due to personal and functional variables differences (age, educational qualification, years of service The duration of the work)., while there are no differences attributed to the variable (sex) with respect to the requirements of the functional quality of life in favor of males.

» Most important recommendations made by the research

1. Taking into account the need to prioritize the role of the ethical requirements of the organization and the quality of working life in the reduction of the phenomenon of corruption in NGOs.
2. Setting up a financial and moral meritorious increment program to support the proper, distinguished conduct to curb any form of administrative corruption at the completion of others' transactions, such as mediation and nepotism and other forms of corruption.
3. Linking all the different operations and training programs with the strategy and objectives of the organization, which seeks to achieve in the field of ethics, and allocation of the budget required for this. In addition, to pursuit training scholarships abroad for leaders and individuals.
4. The achievement of transparency in decision-making at all levels of the organization through a «secure an effective relationship between senior management and subordinates in organizations to reduce administrative corruption of images in this area.
5. Providing arrangements and flexible work schedules in functional tasks for the various categories of staff performance; to achieve a balance between work and personal life for workers.
6. the restructuring of wages and bonuses systems in general for all organizations. seeking to link wages efficient performance, which in turn requires the availability of a just and real model to evaluate the performance of employees.

قائمة محتويات البحث

٨	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
٨	مقدمة
٨	أولاً: خلفية البحث
٩	ثانياً: مشكلة وتساؤلات البحث
١٢	ثالثاً: فرضيات البحث
١٣	رابعاً: متغيرات البحث
١٤	خامساً: مبررات البحث
١٤	سادساً: أهداف البحث
١٥	سابعاً: أهمية البحث
١٥	ثامناً: حدود البحث
١٦	الفصل الثاني: الإطار النظري للبحث
١٧	أولاً: المنظمة الأخلاقية (المفهوم، الركائز الرئيسية، أهمية توافر المتطلبات)
١٧	أ. مفهوم المنظمة الأخلاقية
١٧	ب. الركائز الرئيسية للمنظمة الأخلاقية
١٨	ج. أهمية توافر متطلبات المنظمة الأخلاقية
١٩	ثانياً: جودة الحياة الوظيفية (المفهوم، الأهمية، الأبعاد)
١٩	أ. مفهوم جودة الحياة الوظيفية
١٩	ب. أهمية جودة الحياة الوظيفية
٢٠	ج. أبعاد جودة الحياة الوظيفية
٢١	ثالثاً: الفساد الإداري(المفهوم، الأسباب)
٢١	أ. مفهوم الفساد الإداري
٢١	ب. أسباب الفساد الإداري
١٧	الفصل الثالث: أسلوب و منهجية البحث
٢٣	منهجية البحث
٢٣	مجتمع البحث
٢٣	عينة البحث
٢٥	أداة البحث
٢٥	صدق الاستبانة
٢٥	ثبات الاستبانة Reliability .
٢٦	المعالجات والأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.
٢٧	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية واختبار صحة فرضيات البحث
٢٨	اختبار الفرضيات وتحليل فقرات الاستبانة.
٢٨	تحليل فقرات واختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى

٣٢	تحليل فقرات واختبار صحة الفرضية الرئيسة الثانية
٣٦	تحليل فقرات واختبار صحة الفرضية الرئيسة الثالثة
٤٠	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
٤١	أولاً: النتائج
٤١	أ. النتائج العامة
٤١	ب. نتائج اختبار الفرضيات
٤٢	ج. النتائج المتعلقة بتحقيق أهداف البحث
٤٣	ثانياً: التوصيات
٤٥	المراجع
٤٥	المراجع العربية
٤٥	المراجع الاجنبية
٤٦	الملاحق
٤٦	ملحق رقم (١) قائمة الاستقصاء (الاستبيان).
٥١	ملحق رقم (٢) قائمة أسماء المنظمات غير الحكومية المبحوثة.

قائمة الجداول

	عنوان الجدول
٢٤	جدول (١): توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية
٢٥	درجات مقياس ليكرت الخماسي
٢٨	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال الممارسات الأخلاقية للإدارة العليا المنظمة (القيادة الأخلاقية)
٢٩	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية
٣٠	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال التدريب على الأخلاق
٣١	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمتطلبات المنظمة الأخلاقية بشكل عام
٣٢	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال المشاركة في اتخاذ القرارات
٣٣	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال الأجور والمكافآت المالية
٣٤	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية
٣٥	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال الاستقرار والأمان الوظيفي

عنوان الجدول

٣٦	المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لجودة الحياة الوظيفية بشكل عام
٣٧	نتائج اختبار «T لعينتين مستقلتين» - الجنس
٣٨	نتائج اختبار «التباين الأحادي» - العمر
٣٨	نتائج اختبار «التباين الأحادي» - عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي
٣٩	نتائج اختبار «التباين الأحادي» - المؤهل العلمي
٤١	تلخيص لنتائج اختبار فرضيات البحث
٤٢	النتائج المتعلقة بتحقيق أهداف البحث
٤٣	التوصيات العامة لكافة متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية للحد من الفساد الإداري في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٣	نموذجاً توضيحياً لمتغيرات الدراسة والعلاقة بينها	شكل رقم (١)
١٨	الركائز الرئيسة للمنظمة الأخلاقية	شكل رقم (٢)

الإطار العام للبحث

مقدمة

خلفية البحث.

مشكلة البحث.

فرضيات البحث.

متغيرات البحث.

مبررات البحث.

أهداف البحث.

أهمية البحث.

حدود البحث.

الإطار العام للبحث

مقدمة:

يعيش العالم اليوم فترة غير مسبوقة من التغيرات المستمرة في كافة مجالات الحياة، سواء كانت الاقتصادية منها والسياسية أو التكنولوجية أو الاجتماعية وغيرها، لذلك فإن منظمات الأعمال الناجحة هي التي تكون قادرة على فهم واستيعاب تلك المتغيرات، كما أن هذا التطور المتسارع في بيئات العمل العالمية المختلفة على المستوى الحكومي والاقتصادي والقانوني والثقافي واكبه الكثير من التحديات وعوامل الضعف في كثير من المجالات والتي كان أهمها تلك المشكلات المتعلقة بالجوانب الأخلاقية والاجتماعية في بيئة عمل المنظمة، حيث أوضحت الكثير من التقارير العالمية والمحلية وجود اشكالات وخروقات في السلوك الأخلاقي لبعض المنظمات منها ما هو متعلق بالرشوة والمحسوبية، ومنها ما هو مرتبط بعمليات عدم الوفاء بالتزاماتها تجاه المستفيدين وتجاه البيئة الطبيعية، بالتالي ان توافر القيم والسلوكيات الأخلاقية وبناء بنية وأنظمة المنظمة الأخلاقية السليمة أصبحت لاجباً حيوياً وضرورة لا بد منها لبقاء المنظمات ونجاحها.

بشكل عام فإن المنظمات غير الحكومية إذا ما أرادت أن تكون منظمات أخلاقية ومسؤولة اجتماعياً فإن ثلاثة ركائز أساسية لا بد أن تجري بناؤها وتقويتها وهي الأفراد والقيادة وبنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية.

كما وتعد جودة الحياة الوظيفية السائدة في المنظمات أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، ومؤشراً للمناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى، لذا فإن تحسين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنظمات ويتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المنظمة في تحمل هذه المسؤولية يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة على جهود المنظمة من حيث النمو والازدهار والتكيف للمتطلبات البيئية، فنجاح المنظمة بتهيئة جودة مناسبة من حياة العمل يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات أفرادها العاملين تحقيقاً لهدف زيادة الإنتاجية كما ونوعاً (الهييتي، ٢٠٠٣، ص ٢٧٥).

في ضوء ما سبق فقد عمد الباحث إلى السعي لكشف طبيعة و دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

أولاً: خلفية البحث:

تلعب المنظمات غير الحكومية دوراً حيوياً فعالاً على كافة المستويات والقطاعات المختلفة في فلسطين، حيث تقوم بدور تاريخي وحقيقي في العمل اللاهلي والتنمية وتقديم الخدمات المختلفة، ويظهر ذلك جلياً في أعداد المنظمات غير الحكومية، وأعداد عامليها، والتوسع الكبير في نوعية الفئات المستهدفة التي تقدم لها الخدمات، حيث بلغ عدد المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة (٨٧١) منظمة حسب الاحصائيات الرسمية الصادرة عن وزارة الداخلية لعام ٢٠١٣، كما تعود أهمية هذه المنظمات إلى التنوع في طبيعة الخدمات التي تقدمها منها: (الخدمات الاجتماعية، الخدمات الصحية، التعليمية، الثقافية،

الأمومة والطفولة، المعاقين وذوي الاحتياجات الأخرى).

وبالتالي ومما لاشك فيه بأن المنظمات غير الحكومية في فلسطين فرضت نفسها كطرف مهم في العملية التنموية من حيث حجم مشاركتها، حيث تغطي جوانب مهمة من احتياجات المجتمع، وأصبحت جزءاً من النسيج المجتمعي وتوفرت لها البيئة الدولية الداعمة لتأخذ مكانها الى جانب السلطة ليس فقط كمقدم خدمات بل كشركاء لاستكمال المشروع الوطني والتنمية وارساء المجتمع المدني (لدادوة واخرون، ٢٠٠١، ص٣).

لذلك تدرك المنظمات غير الحكومية بأهمية مواكبة التطورات والوصول الى أعلى المستويات والعمل باستمرار نحو مكافحة كافة أشكال الفساد الإداري، وهذا يتطلب من المديرين في هذه المنظمات العمل على توفير بيئة عمل سليمة تتوافر فيها كل متطلبات جودة الحياة الوظيفية، لاستخراج المعارف من عقول أفرادها، وجعلها متوفرة لجميع العاملين، إضافة إلى تبني وتطبيق متطلبات المنظمة الأخلاقية من خلال تعزيز السلوك الأخلاقي على مستوى الأفراد والقيادات وأنظمة وبنية المنظمة الأخلاقية والتدريب على الأخلاق، بالتالي فإن توافر متطلبات كل من المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية من شأنه أن ينعكس ايجاباً في الحد من ظاهرة الفساد الإداري على مستوى الأفراد والمنظمات . لذا حاول الباحث إبراز وإظهار الدور الذي تلعبه كل من متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري.

ثانياً: مشكلة وتساؤلات البحث:

تعتبر ظاهرة الفساد الإداري من أكثر المجالات اهتماماً وقيمة في القرن الحادي والعشرين، نظراً لانعكاساتها السلبية المختلفة على بيئة العمل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية للمنظمات القائمة على المعرفة والموارد البشري لا سيما المنظمات غير الحكومية، والتي قد تؤثر على سير عمل وعمليات هذه المنظمات في التنمية المجتمعية المنشودة في أي مجتمع كان، وقد يرجع ذلك عدة أسباب منها ما هو مرتبط بجوانب من أوجه القصور في توفير أبعاد جودة حياة وظيفية حقيقية للعاملين في معظم المنظمات غير الحكومية، ومنها ما هو مرتبط بشكل مباشر في وجود خلل حقيقي في تبني ركائز المنظمة الأخلاقية ومكوناتها وبنيتها المختلفة، الأمر الذي يحد من قدرة هذه المنظمات على القيام بواجباتها تجاه الآخرين على قاعدة ترتكز إلى ثقافة تنظيمية أخلاقية فاعلة، ومن ثم يؤدي ذلك إلى ظهور شبهات الفساد والمخالفات الإدارية والمالية في تلك المنظمات. بالتالي فإن المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة بأمر الحاجة الى تطبيق متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية بشكل جاد وحقيقي وذلك بهدف الحد من الفساد الإداري والذي من شأنه أن ينعكس على تحسين خدماتها المقدمة لفئاتها المستهدفة.

وفي إطار دراسة وتحديد مشكلة الدراسة وأبعادها المختلفة والتي تتعلق بدور متطلبات كل من المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري، قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية مبدئية ودقيقة لتعزز من مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وذلك من خلال واقع النشرات والتقارير التي تصدرها المؤسسات التي تعنى بأخلاقيات العمل وآليات النزاهة والشفافية ، والتي يرى الباحث أنها تمثل عرضاً لمشكلة البحث، والتي جاءت على النحو التالي:

أ . بينت نتائج استطلاع رأي أصدورته الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة «أمان» في العام ٢٠١٣ حول الوساطة والمحسوبية كأكثر أشكال الفساد شيوعاً في فلسطين أن ٨٩٪ من المواطنين طلبوا واسطة للحصول على الخدمات العامة، وكذلك بين التقرير السنوي لائتلاف «أمان» في العام ٢٠١٣ حول واقع النزاهة ومكافحة الفساد في فلسطين أن هناك أمثلة كثيرة على سوء العمليات الادارية والمالية في المنظمات غير الحكومية حيث قدر عدد حالات الفساد التي تم الإبلاغ

عنها لوزارة الداخلية في غزة في العام ٢٠١٣ سبعة عشر شبهة جريمة فساد تمت إحالتها لنيابة مكافحة الفساد منها (١٤) حالة تتعلق بالمنظمات الأهلية المحلية وثلاث حالات فساد داخل المؤسسات الأهلية الأجنبية.

ب. خلص استطلاع رأي حول أوضاع المنظمات الأهلية الفلسطينية ومدى مراعاتها قيم ومبادئ الشفافية والمساءلة والذي نفذته ائتلاف «أمان» في العام ٢٠٠٨ أن نسبة كبيرة من الجمهور الفلسطيني يعتقدون بوجود فساد في المنظمات غير الحكومية الفلسطينية (٨٤٪)، وكانت حالة الفساد الأكثر مشاهدة هي استخدام الوساطة والمحسوبية وصلة القرابة في تسهيل وإعطاء الخدمات حيث بلغت ٢٢٪ يليها استخدام الوساطة والمحسوبية وصلة القرابة في توظيف الموظفين ٢٠٪ ثم استخدام ممتلكات ومصادر المؤسسة للمصلحة الشخصية (٢٠٪)، ثم قيام المدراء باستخدام مصادر التمويل لمصالح شخصية (١٤٪)، ثم إعطاء رواتب مرتفعة للموظفين في المناصب العليا بما لا يتناسب ومهام الوظائف التي يقومون بها (١٤٪)، ثم قبول رشاوى مقابل الخدمات التي تقدمها المؤسسة (٦٪).

ج. بين التقرير ربع السنوي الثالث لديوان الرقابة المالية والإدارية الصادر في العام ٢٠١٣ حول المخالفات الأكثر شيوعاً في المؤسسات الأهلية والمنظمات غير الحكومية بوجود تضارب مصالح واضح لدى معظم العاملين في المنظمات غير الحكومية بالإضافة الى ضعف التنظيم المالي والإداري وضعف اجراءات الرقابة والضبط الداخلي وعدم الالتزام بالقوانين والتعليمات المنظمة لعمل المنظمات غير الحكومية ويمكن للباحث توضيح ذلك من خلال مجموعة من الظواهر التي قد تدلل على مشكلة الدراسة وأبعادها المختلفة والتي جاءت على النحو التالي:

١. حصول العديد من موظفي الجمعيات على مبالغ مالية بدل تقديم خدمات مختلفة للجمعية تدخل ضمن اختصاصاتهم ومهامهم الوظيفية إلى حصولهم على راتبهم الشهري كاملاً دون وجود أي اثبات(نموذج عمل إضافي معتمد) يدل على تقديم الموظف لهذه الخدمات خارج أوقات العمل الرسمية.
٢. صرف أموال الجمعية لغير الأغراض التي خصصت من أجلها ودون وجود أساس للصرف.
٣. عدم وجود أنظمة مالية وداخلية تنظم أعمال بعض المنظمات الأهلية والجمعيات الخيرية.
٤. تلقي موظفي بعض الجمعيات مبالغ مالية لحساباتهم الشخصية، مستخدمين اسم المؤسسة التي يعملون فيها وهذا يدل على وجود تضارب مصالح وسوء استخدام السلطة.
٥. صرف بعض الجمعيات لمبالغ مالية بانتحال أسماء أشخاص لم يتعاملوا أبداً مع تلك الجمعية.
٦. وجود استغلال للمنصب الوظيفي للمدير المالي باعتماده الاتفاقيات المبرمة مع منسقي الدورات التدريبية وورشات العمل بشكل منفرد.
٧. امتلاك بعض الجمعيات لعقارات وأراضي دون الإفصاح عنها في البيانات المالية، ودون احتفاظ الجمعية بسندات الملكية.
٨. استخدام موظفي الجمعيات كمدرسين ومستشارين وميسري ورشات عمل، وهذا انحراف عن مبادئ الشفافية والنزاهة في استخدام الموارد البشرية.
٩. الإزدواج في صرف رواتب بعض الموظفين بطرق غير قانونية.
١٠. وجود شبهات حول وهمية ورشات العمل والدورات التدريبية وتلفيق المعززات وتزوير المستندات.
١١. نذب موظفين من بعض الوزارات للعمل في بعض الجمعيات خلافاً للمادة رقم (٦١) من قانون الخدمة المدنية المعدل رقم (٤) لسنة ٢٠٠٥.

اما فيما يتعلق ببعض أوجه القصور في جودة الحياة الوظيفية على الرغم من عدم تطرق التقارير إلى جزء كبير منها والتي قد تساهم بالحد من الفساد الإداري، كانت أهم أوجه القصور كالتالي :

١. نظام الرواتب المستخدم في بعض الجمعيات لا يراعي المسميات الوظيفية المختلفة وعدد سنوات الخدمة للموظفين، ولا يوضح آلية احتساب الراتب والعلاوات الأخرى.

٢. وجود تفاوت بين راتب المدير التنفيذي والإدارة العليا بشكل عام عن رواتب باقي الموظفين، حيث يفوق راتبه ٦٠٠٠ دولار.
٣. يتم احتساب مخصص نهاية الخدمة للموظفين، وقد لا يوجد مقابل نقدي لهذا المخصص.
٤. يتم إبرام عقود عمل مع الموظفين في الجمعية في ظل عدم وجود وصف وظيفي وتوصيف للوظائف، وعدم تحديد المهام والواجبات.

هذا من شأنه أن يعكس سلباً على جوانب كثيرة في جودة الحياة الوظيفية ويؤثر في درجة النزاهة والشفافية لهذه المنظمات، وأهم هذه المشكلات الخاصة بجودة الحياة الوظيفية التي قد تنشأ نتيجة هذه المخالفات ما يلي:

« القصور في أحد أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية هو (الاستقرار والأمان الوظيفي).

« قد ينشأ شعور لدى الموظفي بضعف الولاء تجاه المنظمة بعدم القدرة على أحداث التوازن بين الحياة والعمل.

« غياب المشاركة في القرارات ومنه تحديد المهام والمسؤوليات والصلاحيات لكل موظف يتم التعاقد معه علماً بأن كافة هذه الجوانب وأوجه القصور وشبهات الفساد المختلفة سيجري التحقق من صحتها أو نفيها وأهم متطلبات الحد من تلك المخالفات من خلال استخدام مجموعة من الطرق والأساليب والأدوات لاختبارها وصولاً إلى نتائج وتوصيات قد تعود بالنفع الكبير على هذه المنظمات.

وبناءً على كل ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

السؤال الرئيسي الأول:

- ما دور متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؟
وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:
- « ما دور سلوك القيادة الأخلاقية كأحد متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة؟
- « ما دور بنية المنظمة الأخلاقية وأنظمتها كأحد متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة؟
- « ما دور التدريب على الأخلاق كأحد متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة؟

السؤال الرئيسي الثاني:

- ما دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية ؟
وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:
- « ما دور المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد متطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.
- « ما دور الأجور والمكافآت كأحد متطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة..
- « ما دور الاستقرار والأمان الوظيفي كأحد متطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.
- « ما دور التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية كأحد متطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

السؤال الرئيسي الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات الحكومية بقطاع غزة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

ثالثاً: فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة الأولى:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ لمتطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

ويشتق منها الفرضيات التالية:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ للقيادة الأخلاقية كأحد متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ لبنية وأنظمة المنظمة الأخلاقية كأحد متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين التدريب على الأخلاق كأحد متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

الفرضية الرئيسة الثانية:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ لمتطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

ويشتق منها الفرضيات التالية:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ للمشاركة في اتخاذ القرار كأحد متطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ للأجور والمكافآت كأحد متطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ للاستقرار والأمان الوظيفي كأحد متطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

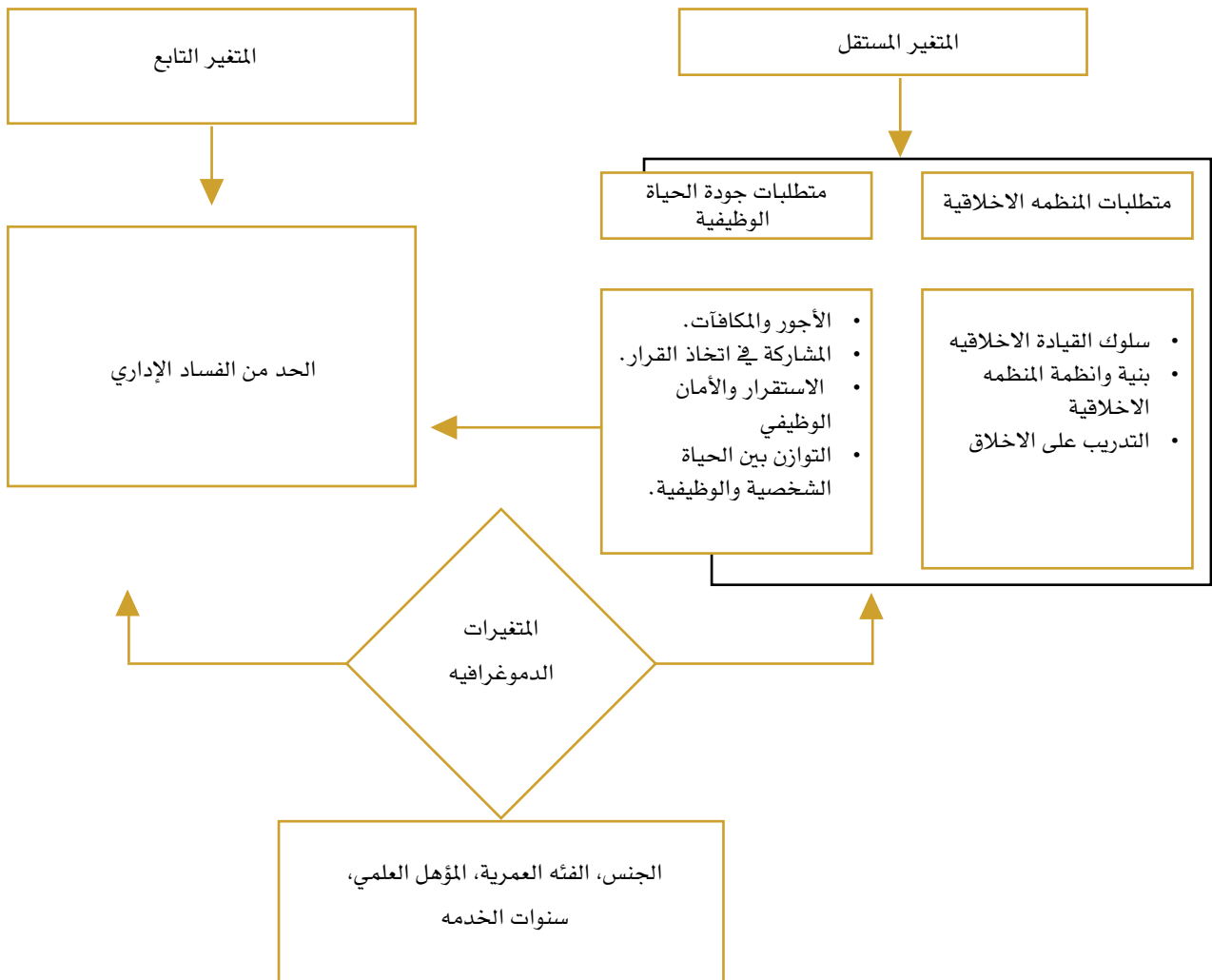
يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية كأحد متطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

الفرضية الرئيسة الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات الحكومية بقطاع غزة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

رابعاً: متغيرات البحث:

يمثل الشكل رقم (١) نموذجاً توضيحياً لمتغيرات الدراسة والعلاقة بينها.



المصدر: جرد بواسطة الباحث

خامساً: مبررات البحث:

١. ندرة الدراسات التطبيقية التي تناولت موضوعات (متطلبات المنظمة الأخلاقية، جودة الحياة الوظيفية، والفساد الإداري) في المنظمات غير الحكومية، وعلى حد علم الباحث فهي من الدراسات الأولى التي جمعت بين متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية كمنظومة متكاملة ودورها في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية.
٢. وجود حالات كثيرة وأمثلة متنوعة على سوء العمليات الادارية والمالية في المنظمات غير الحكومية حيث قدر عدد حالات الفساد التي تم الإبلاغ عنها لوزارة الداخلية في غزة في العام ٢٠١٣ سبعة عشر شبهة جريمة فساد تمت إحالتها لنيابة مكافحة الفساد منها (١٤) حالة تتعلق بالمنظمات الأهلية المحلية (٣) حالات فساد في المؤسسات الأهلية الأجنبية، وهذا ما بينته نتائج استطلاع رأي أصدره الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة «أمان» في العام ٢٠١٣ حول واقع النزاهة ومكافحة الفساد في فلسطين.
٣. نسبة كبيرة من الجمهور الفلسطيني يعتقدون بوجود فساد في المنظمات غير الحكومية الفلسطينية (٨٤٪)، وكانت حالة الفساد الأكثر مشاهدة هي استخدام الوساطة والمحسوبية وصلة القرابة في تسهيل وإعطاء الخدمات حيث بلغت ٢٢٪ يليها استخدام الوساطة والمحسوبية وصلة القرابة في توظيف الموظفين ٢٠٪ ثم استخدام ممتلكات ومصادر المؤسسة للمصلحة الشخصية (٢٠٪)، ثم قيام المدراء باستخدام مصادر التمويل لمصالح شخصية (١٤٪)، ثم إعطاء رواتب مرتفعة للموظفين في المناصب العليا بما لا يتناسب ومهام الوظائف التي يقومون بها (١٤٪)، ثم قبول رشاوى مقابل الخدمات التي تقدمها المؤسسة (٦٪)، وهذا ما خلص إليه استطلاع رأي حول أوضاع المنظمات الأهلية الفلسطينية ومدى مراعاتها قيم ومبادئ الشفافية والمساءلة والذي نفذته ائتلاف "أمان" في العام ٢٠٠٨ .
٤. وجود عديد من المخالفات في المنظمات غير الحكومية، حيث بين التقرير ربع السنوي الثالث لديوان الرقابة المالية والادارية الصادر في العام ٢٠١٣ حول المخالفات الأكثر شيوعاً في المؤسسات الأهلية والمنظمات غير الحكومية بوجود تضارب مصالح واضح لدى معظم العاملين في المنظمات غير الحكومية بالإضافة الى ضعف التنظيم المالي والاداري وضعف اجراءات الرقابة والضبط الداخلي وعدم الالتزام بالقوانين والتعليمات المنظمة لعمل المنظمات غير الحكومية.
٥. وجود أوجه قصور كبيرة في مدى توافر متطلبات جودة الحياة الوظيفية (الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في القرارات) والذي من شأنه أن يؤثر في درجة النزاهة والشفافية، وتفتشي حالات الفساد بمختلف أشكاله.

سادساً: أهداف البحث:

١. التعرف إلى مدى توافر متطلبات المنظمة الأخلاقية، ومتطلبات جودة الحياة الوظيفية
٢. إبراز دور متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.
٣. الكشف عن دور كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.
٤. الوقوف على الفروق بين متوسطات استجابات الباحثين حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات الحكومية بقطاع غزة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).
٥. تقديم توصيات للمنظمات غير الحكومية حول الايجابيات التي لا بد من تدعيمها، والسلبيات التي لا بد من تجنبها،

وذلك بما يساهم في تطوير عمل هذه المنظمات ضمن ركائز أخلاقية وتوفير ودعم متطلبات جودة حياة وظيفية سليمة للعاملين وسلوكيات واضحة ضمن مسؤولية اجتماعية أخلاقية تجاه المجتمع الفلسطيني.

سابعاً: أهمية البحث:

(أ) الأهمية العلمية:

١. من خلال إطلاع الباحث على المصادر المختلفة والمتعلقة بالبحث تبين له أن هذا البحث من المحاولات الميدانية الأولى في محافظات غزة التي جمعت بين متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية واستهدفت التعرف على علاقتهما في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.
٢. حداثة وأهمية موضوعات البحث باعتبارها إضافة من حيث المهنية والمعرفية، والتي تتعلق بمجالات (المنظمة الأخلاقية، جودة الحياة الوظيفية، وظاهرة الفساد الإداري).
٣. يعد هذا البحث إثراءً للجانب العلمي والبحثي في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة على وجه الخصوص، مما ينعكس إيجاباً على الجانب المهني والعلمي لديها.
٤. إثراء المكتبة العربية نظراً لاحتياجها لمثل هذه الدراسات، وقد يكون طرح مثل هذا الموضوع بداية لدراسات مستقبلية في هذا المجال.

(ب) الأهمية التطبيقية:

١. من خلال هذا البحث تستطيع المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تبني متطلبات المنظمة الأخلاقية ومتطلبات جودة الحياة الوظيفية بها على حدٍ سواء بما ينعكس على جودة خدماتها التي تقدمها لفتاتها المستهدفة. والذي من شأنه أن يقلص ويحد من ظاهرة الفساد الإداري وأسبابه.
٢. لفت أنظار الإدارة العليا في المنظمات غير الحكومية إلى أهمية تبني أبعاد المنظمة الأخلاقية وتطبيق متطلبات جودة الحياة الوظيفية لما لها من أثر وفعالية في الارتقاء بقدرات المنظمات غير الحكومية للقيام بمهامها وأهدافها على أكمل وجه.
٣. من خلال نتائج الدراسة الميدانية تستطيع المنظمات غير الحكومية التعرف على سبل الحد من ظاهرة الفساد الإداري من خلال إعادة النظر بجوانب القصور في تبنيها لمتطلبات المنظمة الأخلاقية و تطبيقها لمتطلبات جودة الحياة الوظيفية.

ثامناً: حدود البحث:

سوف تقتصر حدود البحث على ما يلي:

١. الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات الحكومية بقطاع غزة.
٢. الحدود البشرية: يتم استهداف العاملين في المنظمات غير الحكومية الكبرى كوحدة معينة.
٣. الحدود الزمنية: تم تطبيق هذا البحث خلال العام ٢٠١٥.
٤. الحدود المكانية: تم تطبيق على المنظمات غير الحكومية الكبرى في قطاع غزة من حيث عدد الموظفين، وذلك حسب إحصائيات دائرة الجمعيات غير الحكومية التابعة لوزارة الداخلية الفلسطينية في العام ٢٠١٥.

الإطار النظري للبحث

أولاً: المنظمة الأخلاقية (المفهوم، الركائز الرئيسة، أهمية
توافر المتطلبات)
ثانياً: جودة الحياة الوظيفية (المفهوم ، الأهمية ، الأبعاد)
ثالثاً: الفساد الإداري(مفهومه، أسبابه)

الاطار النظري للبحث

أولاً: المنظمة الأخلاقية (المفهوم، الركائز الرئيسية، أهمية توافر المتطلبات):

أ. مفهوم المنظمة الأخلاقية :

يرى الباحث أن المنظمة الأخلاقية تؤثر في كافة مناحي العمل في المنظمة والأطراف ذات العلاقة، ويتجسد مفهوم ذلك من خلال السلوك الأخلاقي و القيم والتصرفات الإيجابية للمنظمة في تعاملها مع أطراف كثيرة يأتي في مقدمتهم العاملين والزبائن والمنافسون والحكومة وغيرها .

فقد عرفت الأخلاقيات في المنظمة بأنها " تلك الأفعال والتصرفات الإدارية والتي تشكل معياراً يتمكن من خلاله جميع العاملين بالمنظمات معرفة المتوقع منهم، بالإضافة إلى جعل المديرين والموظفين يفكرون ويتخذون القرارات من خلال منظومة أخلاقية". (عمران، ٢٠١٣: ٤٩)

وتعرف بأنها " مجموعة من المعايير والقواعد الأخلاقية التي تضبط سلوك جميع العاملين في المنظمة خلال أداء عملهم. حيث تعتمد على ركيزتين أساسيتين هما : النظام الاجتماعي والأخلاقي السائد في المجتمع، والثاني هو القيم الأخلاقية الذاتية المرتبطة بالشخصية والخبرة السابقة للعاملين (algharaibeh & Albdareen, ٢٠١٥:٢٠١).

وتعرف المنظمة الأخلاقية بأنها" هي المنظمات ذات الاستقامة الأخلاقية العالية والتي تمتلك خصائص متميزة عن الآخرين" (Schwartz, ٢٠٠٧:٤٥).

ويمكن للباحث تعريف المنظمة الأخلاقية على أنها" مجموعة من المتطلبات والقيم والمبادئ الأخلاقية التي توجه سلوك وتصرفات كافة العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة للمنظمة باعتمادها على ركائز رئيسة (القيادة الأخلاقية - بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية، والتدريب على الأخلاق) والتي قد تؤثر في أداء مهامهم وقراراتهم في العمل"

ب. الركائز الرئيسية للمنظمة الأخلاقية:

اتفق كل من (الغالي، والعامري، ٢٠٠٨: ٩١) و (Tervino et al ,٢٠٠٠: ١٣١) و (Daft ,٢٠٠٣) على أهم الركائز الرئيسية التي تقوم عليها المنظمة الأخلاقية كما هي موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (٢)

« الاستقامة	« نموذج للمرؤوسين.	« الثقافة التنظيمية الأخلاقية.
« النزاهة	« تنمية ودعم القيم	« دستور أخلاقي مكتوب (مدونة سلوك أخلاقي).
« الكرامة	« الأخلاقية في المنظمة.	« التدريب، وتوافر برامج تدريبية على الجوانب الأخلاقية.
« الصدق	« بث ونقل القيم والممارسات عبر أقسام المنظمة.	« أليات تشجيع الإفصاح عن الجوانب الأخلاقية في المنظمة.
« ملهم الثقة	« مكافأة للعاملين ذوي السلوك الأخلاقي.	« التزام أخلاقي بعيد المدى.
« المعاملة الصادقة	« تحجيم ومكافحة السلوكيات غير الأخلاقية.	
« العدالة عند معاملة الآخرين.		
« سعي دؤوب لتطوير الذات أخلاقياً.		

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات المذكورة سابقاً.

في ضوء ما سبق يمكن للباحث عرض مجموعة من المفاهيم ذات العلاقة بالمنظمة الأخلاقية وهي:

١. القيادة الأخلاقية: تعرف بأنها "مظاهر السلوك المعياري المناسب، والذي يلقي قبولاً وثقة من قبل المرؤوسين، والذي يتم من خلال الإجراءات العادلة والترويج لمثل هذا السلوك إليهم، وذلك من خلال الاتصالات في الاتجاهين، وتوفير المعايير الأخلاقية كمكافأة للسلوك الأخلاقي والانضباط من جانب، وصنع القرارات من جانب آخر في المنظمة". (Nyukorong, ٢٠١٤: ٥٦)
٢. الثقافة التنظيمية الأخلاقية: تعرف بأنها " نموذج أو نمط تتقاسمه المعتقدات والقيم، والذي يحدد للأفراد في أي منظمة قواعد وأشكال السلوك المقبولة من أجل ترشيد العمليات". (جاد الرب، ٢٠١٠: ٥٠٥).
٣. مدونة السلوك الأخلاقي: صيغة مكتوبة بشكل رسمي تتضمن القيم والمعايير الأخلاقية التي توجه المنظمة في أعمالها وتصرفاتها.
٤. السلوك الأخلاقي: هو السلوك الصائب والخيار السليم الملتزم بالمبادئ الأخلاقية وهو عكس السلوك للأخلاقي الذي لا يخضع للمبادئ الأخلاقية الصحيحة. (الغالبى؛ العامري، ٢٠٠٨: ٨٢)
٥. التدريب على الأخلاق: هي تلك البرامج التدريبية التي يتم تقديمها إلى الموظفين بالمنظمات سواء بداخلها أو بخارجها بغية التعرف على مختلف الجوانب الأخلاقية المتعلقة بعملية صناعة القرار مع بيان كيفية التمييز بين المواقف الأخلاقية" (عمران، ٢٠١٣: ٥٦).

ت. أهمية توافر متطلبات المنظمة الأخلاقية:

تظهر أهمية توافر متطلبات المنظمة الأخلاقية لدى المنظمة من خلال ما يلي:

١. مساعدة العاملين في تقدير وتقييم التصرف الأخلاقي المناسب.
٢. المحافظة على حقوق العاملين وممتلكات المنظمة المعلوماتية، والمالية، والمادية.
٣. بناء علاقة قوية بين الأطراف المختلفة تقوم على الثقة والاحترام المتبادل.
٤. مساعدة العاملين في تفادي التصرفات المنافية للقيم والتقاليد والآداب العامة.
٥. تحقيق مستويات عالية من الميزة التنافسية والإنتاجية.
٦. تحسين السمعة والصورة الذهنية للمنظمة لدى العاملين وكافة المتعاملين معها.

ثانياً: جودة الحياة الوظيفية (المفهوم، الأهمية، الأبعاد):

أصبحت جودة الحياة الوظيفية لاجباً هاماً ورئيسياً في تطوير وتحسين أداء العاملين والمنظمة، فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مريحة ومميزة يكونوا أصحاب أداء عالي وتكون لديهم القدرة على مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، وفي المقابل فإن المنظمة التي تحاول أن توفر برامج جودة حياة وظيفية فعالة للعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية لها .

أ. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعددت التعريفات والمفاهيم التي تناولت جودة الحياة الوظيفية (QWL)، حيث تعتبر أحد أهم المفاهيم الإدارية الحديثة في علم الإدارة والأعمال في العصر الحديث، لا سيما أنها تشتمل على مجموعة من البرامج والعمليات التي تساهم بقوة في تحقيق أهداف كل من المنظمة والعاملين معاً، فقد عرفها (جاد الرب، ٢٠٠٨ : ٩) بأنها « مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها». في حين يشير إليها (Pizam, ٢٠١٠ : ٥٥١) إلى أنها " هي مدخل يشتمل على مجموعة من قضايا المكافآت والوقت الممتع الذي يقضيه العاملون في بيئة العمل"

- ويعرفها (Surya, ٢٠١٢: ٢) أنها " هي درجة التميز التي أوجدت في العمل وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته، مضافاً إليها البعد الإنساني والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتحسين القدرات في أداء العمل على مستوى الفرد، ومن ثم على مستوى أداء المنظمة ككل".

ويمكن للباحث أن يعرفها على أنها " مجموعة من المتطلبات والبرامج التي تعنى بحياة العمل للأفراد وبيئتهم الخاصة الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي من شأنه أن ينعكس إيجاباً على أداء وأخلاقيات العاملين، والذي بدوره يمكن أن يجد من حالات الفساد الإداري على مستوى الفرد والمنظمة، ومن ثم تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة".

ب. أهمية جودة الحياة الوظيفية:

أظهرت عديد من الدراسات والبحوث السابقة الأهمية العلمية من تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، فإن هناك تأثيرات إيجابية بناءة لتوافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية ويرى الباحث أن أهميتها تكمن فيما يلي:

« إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليس مجرد مصطلح يتم تداوله في أدبيات علم الإدارة الحديث، بل هو منهج ومنظومة متكاملة يمكن من خلالها تحسين وتطوير رأس المال البشري في المنظمة، والذي يعتبر أهم ما تمتلكه المنظمة .

« إن تحقيق وتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية بالمنظمة سيؤدي إلى تحقيق أهداف الأفراد وأهداف المنظمة والأطراف ذات العلاقة مع المنظمة.

« إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يتضمن إيجاد بيئة عمل تمثل مصدر جذب واستقطاب للعاملين بالمنظمة، والتي تؤدي إلى زيادة الانتماء للمنظمة، ومن ثم تحسين القدرات والرغبة في العمل، وبالتالي تطوير وتحسين الأداء.

« تؤدي جودة الحياة الوظيفية إلى خلق ميزة تنافسية للمنظمة في بيئة العمل المباشرة.

« تساهم جودة الحياة الوظيفية في تحديد مدى نجاح إدارة الموارد البشرية في المنظمة ومدى سلامة برامجها التي تعدها

وتستخدمها بالمنظمة .

- « تساهم جودة الحياة الوظيفية في تحديد نقاط القوة لدى قوة العمل في منظمات الأعمال، واستثمارها لاقتناص الفرص، مواجهة التحديات في بيئة العمل الخارجية.
- « تعمل جودة الحياة الوظيفية على مساعدة المسؤولين عن المنظمة في إيجاد نظم ترقيات ومكافآت وأجور وحوافز تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة بالمنظمة، والعمل على إصلاح تلك النظم في حال اكتشاف تأثير هذه النظم على مستوى الأداء للعاملين بالمنظمة.
- « تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وإشباع حاجات الفرد وأهدافه.
- « تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية، وتسوية عديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.

ج. أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تعددت آراء الباحثين والكتاب حول أبعاد وبرامج جودة الحياة الوظيفية باختلاف أهداف كل دراسة وطبيعة عمل كل مجال تطبيق يستعين به الباحثين، فقد أورد (Danford. et. al. ٢٠٠٨) مجموعة من الأبعاد وهي (مشاركة العاملين، الأمن الوظيفي، الأجور والمكافآت، السلوك الإشرافي)، بينما يرى (Hayrol Azril, ٢٠١٠) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في : (توازن الحياة الوظيفية والشخصية، نظم الاتصالات التنظيمية، العلاقات مع الزملاء، بيئة العمل المادية، الأمان الوظيفي والسلامة المهنية، نظم التعويض، السياسات التنظيمية، نمط الإشراف)، في حين أن (Sinha, ٢٠١٢) يجد أن الأبعاد تتمحور حول كل من (الرضا الوظيفي، ثقافة الاستجابة لمتطلبات الأسرة، تحفيز الموظفين، الدعم التنظيمي، التعويض، المرونة في ساعات العمل، السلوك الإشرافي والعاطفي، المكافآت والأجور، الاتصال والتواصل، الالتزام التنظيمي، تطوير السيرة المهنية) .

وبعد استعراض آراء الباحثين والكتاب حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية، يرى الباحث أن هناك اختلافاً بين العلماء والباحثين فيما يتعلق بأبعاد وبرامج جودة الحياة الوظيفية وتفسير كل بعد منها والذي يتناسب مع الهدف الذي نشأت من أجله الدراسة، والتي قام بجمع البيانات والإحصاءات اللازمة من أجلها، إلا أن جميع الكتاب والباحثين اتفقوا على أن جودة الحياة الوظيفية لا تقتصر على بعد أو جانب دون الآخر وإنما هي مجموعة أبعاد وعمليات متكاملة تشارك في تنفيذها كافة الإدارات الموجودة داخل المنظمة .

ثالثاً: الفساد الإداري (مفهومه، أسبابه):

أ. مفهوم الفساد الإداري:

تناولت عديد من الدراسات والبحوث مفهوم الفساد الإداري وأسبابه وأشكاله، فقد عرفه (علوان، ٢٠٠٧: ٦١) بأنه سلوك إداري غير رسمي بديل عن السلوك الرسمي تحتمه أسباب داخلية في المنظمات نفسها، وأسباب خارجية قد تكون فردية أو جماعية في حالات أخرى، كما قد تكون اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو إدارية أو غيرها، وينطوي على إخلال الفرد الموظف بواجبات وظيفته، أو القيام بأعمال محرمة عليه عن قصد رغم علمه بتعليمات عمله بالمنظمة، إما نتيجة الإهمال والتسيب أو بقصد تعطيل العمل أو بهدف تحقيق مكسب خاص.

وتعرفه منظمة الشفافية الدولية بأنه " كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة لنفسه أو جماعته" (السكرانة، ٢٠٠٨: ٢٨١)

في حين يعرفه (القحطاني، ٢٠١٤: ٥٨) بأنه " السلوك غير السوي الذي يستغل الشخص فيه مركزه أو السلطة الممنوحة له بهدف تحقيق منافع مادية أو معنوية له أو لغيره على حساب المصلحة العامة، مخالفاً بذلك التشريعات والقوانين واللوائح والتعليمات.

ب. أسباب الفساد الإداري:

أورد (السكرانة، ٢٠٠٨: ٢٨٥-٢٨٦) مجموعة من الأسباب لتفشي الفساد الإداري أهمها:

١. تدني رواتب العاملين وارتفاع مستوى المعيشة مما يشكل بيئة ملائمة لقيام بعض العاملين بالبحث عن طرق أخرى حتى لو كان من خلال الرشوة.
٢. غياب التشريعات والأنظمة التي تكافح الفساد وتفرض العقوبات على مرتكبيه.
٣. انتشار الفقر والجهل ونقص المعرفة بالحقوق الفردية، وسيادة القيم التقليدية والروابط القائمة على النسب والقرابة.
٤. ضعف أجهزة الرقابة بالدولة وعدم استقلاليتها.
٥. ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني، أو عدم تمتعها بالحيادية في عملها.
٦. سوء صياغة القوانين واللوائح المنظمة للعمل، وذلك نتيجة لغموض مواد القوانين أو تضاربها في بعض الأحيان.

أسلوب ومنهجية البحث

منهجية البحث.

مجتمع البحث.

عينة البحث.

أداة البحث.

صدق الاستبانة.

ثبات الاستبانة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.

أسلوب ومنهجية البحث:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع. (أبو حطب وصادق، ٢٠: ١٠٤ ٠٥)

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

١. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
٢. المصادر الأولية: معالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

مجتمع البحث:

مجتمع البحث يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع البحث هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة المستهدف يتمثل مجتمع الدراسة في المنظمات غير الحكومية، حيث قام الباحث باختيار أكبر (١٥) منظمة من بين المنظمات غير الحكومية وفق معايير محددة لتكون بمثابة المنظمات المبحوثة ومن هذه المعايير:

- « مراعاة تمثيل المنظمات (مجتمع الدراسة) كافة محافظات قطاع غزة.
- « اختيار أكبر (١٥) منظمة من حيث عدد الموظفين والتجهيزات المتوفرة فيها.
- « أن يكون لديها خطط عمل محددة واضحة .
- « أن يكون لها اسهامات في الجانب التنموي والعمل الأهلي وذلك في المجالات (الاجتماعية،الصحية، الثقافية، الأمومة والطفل، التعليم، المعاقين).
- « مراعاة تمثيل بعض المنظمات الدولية التي لها فروع في قطاع غزة.

عينة البحث :

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع عينة استطلاعية حجمها ٢٠ استبانة لاختبار الانساق الداخلي والصدق البنائي وثبات الاستبانة، وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار تم توزيع (٣٤٠) استبانة على

مجتمع البحث وقد تم استرداد (272) استبانة بنسبة استرداد 80٪، مع مراعاة الباحث حجم كل منظمة من المنظمات ضمن مجتمع الدراسة، ويتضح فيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية للأفراد فيها:

جدول (1): توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية (ن=272)

النسبة المئوية %	العدد	البيانات الشخصية	
58,8	160	ذكر	الجنس
41,2	112	أنثى	
32,7	89	20 سنة إلى أقل من 30 سنة	العمر
42,6	116	30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
20,2	55	40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
4,4	12	50 سنة فأكثر	
27,6	75	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي
44,5	121	من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات	
14,7	40	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	
13,2	36	من 15 سنة فأكثر	
12,5	34	ماجستير	المؤهل العلمي
59,6	162	بكالوريوس	
27,9	76	دبلوم متوسط فما دون	

يتضم من جدول رقم (1) ما يلي:

1. أن ما نسبته 58,8٪ من عينة البحث يعملون في المنظمات غير الحكومية هم من الذكور، وأن ما نسبته 41,2٪ من الإناث، ويفسر الباحث ذلك إلى طبيعة عمل المنظمات غير الحكومية، والتي تتطلب توافر العنصر النسائي في عملها، حيث تم الذكر سابقاً إلى أن مجالات عمل هذه المنظمات يتمحور في قطاعات (الصحة، التعليم، الأمومة والطفل، الخدمات الاجتماعية والثقافية، والمعاقين) وهذا يتطلب تواجد كبير للإناث في مثل هذه القطاعات، إضافة إلى اعتبارات أخرى قد تتعلق بالتمويل الخارجي.
2. أن ما نسبته 32,7٪ من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 20- أقل من 30 سنة، 42,6٪ تتراوح أعمارهم من 30- أقل من 40 سنة، 20,2٪ تتراوح أعمارهم من 40- أقل من 50 سنة، بينما 4,4٪ أعمارهم 50 سنة فأكثر، ويفسر الباحث ذلك إلى اهتمام المنظمات غير الحكومية بتوظيف أكبر عدد ممكن من فئة الشباب، نظراً لقدرتهم على تحمل ضغوط العمل، وتمتعهم بالنشاط والحيوية، كما يتوافق ذلك مع لدى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني من إحصائيات بأن النسبة الأكبر من المجتمع الفلسطيني هم من فئة الشباب ما دون (40) عام،.
3. أن ما نسبته 27,6٪ من عينة الدراسة سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات، و 44,5٪ تتراوح سنوات خدمتهم من 5- أقل من 10 سنوات، و 14,7٪ تتراوح سنوات خدمتهم من 10- أقل من 15 سنة، بينما 13,2٪ سنوات خدمتهم 15 سنة فأكثر، وهذا يؤكد ويتوافق مع ما جاء بالنتائج الخاصة بالفئة العمرية وارتباطها بسنوات الخدمة.
4. أن ما نسبته 12,5٪ من عينة الدراسة يحملون درجة الماجستير، 59,6٪ يحملون درجة البكالوريوس، 27,9٪ يحملون درجة الدبلوم المتوسط، ويفسر الباحث الزيادة في عدد المنتمين إلى حملة المؤهلات العلمية (البكالوريوس) إلى أن

متطلبات العمل في هذه المنظمات يحتاج وبشكل رئيس إلى حملة البكالوريوس والدبلوم المتوسط أحياناً كثيرة لأداء المهام التي توكل إليهم في حدود تخصصاتهم المهنية والعلمية المختلفة.

أداة البحث:

تم إعداد استبانة حول « دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة» حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات الباحثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (٢):

الجدول رقم (٢): درجات مقياس ليكرت الخماسي

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	الاستجابة
١	٢	٣	٤	٥	الدرجة

صدق أداة البحث:

صدق الاستبانة يعني «أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه» (الجرجاوي، ٢٠١٠: ١٠٥)، كما يقصد بالصدق «شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها» (عبيدات وآخرون، ٢٠٠١: ١٧٩) حيث قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة باعتماد صدق المقياس:

١. الاتساق الداخلي: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.
٢. الصدق البنائي: يعتبر أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، وقد قام الباحث بعمل ذلك.

ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة هو «أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية» (الجرجاوي، ٢٠١٠: ٩٧)، ومن أشهر الاختبارات المستخدمة لقياس الثبات معامل ألفا كرونباخ حيث تبين أن قيمته للاستبانة ككل (٠,٩٣٣) وهذه القيمة تعد مرتفعة ومطمئنة لمدى ثبات أداة الدراسة.

يستخلص من نتائج اختباري الصدق والثبات أن أداة القياس (الاستبانة) صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة كبيرة، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

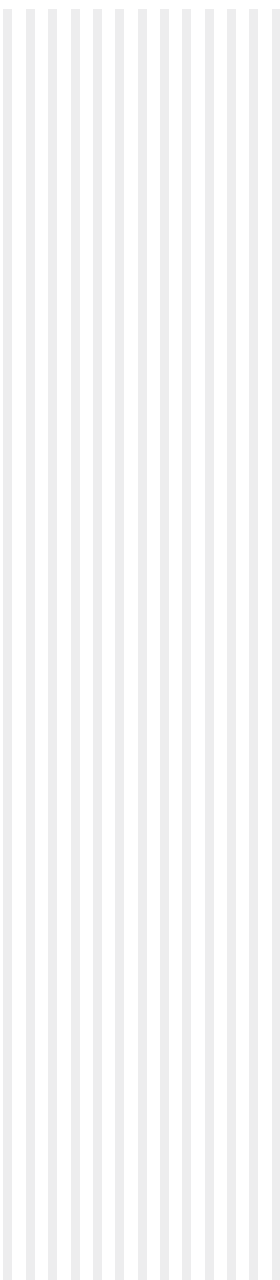
تم استخدام اختبار كولموجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث تبين أن قيمة الاختبار تساوي (٠,٥٦٥) والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (٠,٩٠٧) وهي أكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥. وبذلك فإن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية في الدراسة.

الأدوات الإحصائية المستخدمة:

قام الباحث بتفريغ وتحليل البيانات من واقع الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي **Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)**، حيث تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

١. النسب المئوية والتكرارات (**Frequencies & Percentages**): لوصف عينة الدراسة.
٢. المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري.
٣. اختبار ألفا كرونباخ (**Cronbach's Alpha**) لمعرفة ثبات الاستبانة.
٤. معامل ارتباط بيرسون (**Pearson Correlation Coefficient**) لقياس درجة الارتباط.
٥. اختبار كولموجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
٦. اختبار T في حالة عينة واحدة (**T-Test**) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة للمجالات قد وصلت إلى درجة الحياد وهي ٣ أم زادت أو قلت عن ذلك.
٧. اختبار T في حالة عينتين (**Independent Samples T-Test**) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
٨. اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA (**One Way Analysis of Variance**) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

الدراسة الميدانية واختبار صحة فرضيات البحث



الدراسة الميدانية واختبار صحة فرضيات البحث

تحليل الفقرات واختبار فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ لمتطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. تم اختبار هذه الفرضية من خلال درجة الموافقة على فقرات متطلبات المنظمة الأخلاقية باستخدام المتوسط الحسابي واختبار T.

أولاً: الممارسات الأخلاقية للإدارة العليا بالمنظمة (القيادة الأخلاقية)

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T والترتيب، كما موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (٣): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال الممارسات الأخلاقية للإدارة العليا بالمنظمة (القيادة الأخلاقية)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
١	يملك رئيسنا القدرة على مساندة ودعم الممارسات الأخلاقية والسلوك للعاملين.	٤,٠٧	٠,٧٠	٨١,٤٩	٢٣,٨٢	٠٠,٠٠٠	١
٣	يقوم رئيسي في العمل على بث ونقل القيم والممارسات الأخلاقية في المنظمة.	٤,٠٦	٠,٦٧	٨١,١٦	٢٤,٣٥	٠٠,٠٠٠	٣
٢	يقوم رئيسي في العمل على تحجيم ومكافحة كافة السلوكيات غير الأخلاقية في العمل	٤,٠٦	٠,٧٤	٨١,٢٥	٢٢,٣١	٠٠,٠٠٠	٢
٧	يقوم رئيسي في العمل على مكافأة العاملين ذوي السلوك الأخلاقي.	٣,٦١	٠,٨٨	٧٢,٢٣	١٠,٧٩	٠٠,٠٠٠	٧
٥	يتبع رئيسنا في العمل أساليب رقابة فعالة على عمل وسلوكيات الموظفين بالمنظمة	٣,٨٥	٠,٧٩	٧٦,٩٣	١٦,٥٥	٠٠,٠٠٠	٥
٦	يعامل رئيسنا في العمل المرؤوسين بعدالة وإنصاف وعدم تمييز بين العاملين	٣,٧٧	٠,٨٣	٧٥,٣٥	١٤,٣٧	٠٠,٠٠٠	٦
٤	يعمل الرئيس على تعزيز وتنمية القيم الأخلاقية في المنظمة .	٣,٩٣	٠,٧٥	٧٨,٦٧	١٩,٣٩	٠٠,٠٠٠	٤
	جميع فقرات المجال بشكل عام	٣,٩١	٠,٦٢	٧٨,١٣	٢٢,٧٦	٠٠,٠٠٠	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

يتضح من الجدول السابق (٣) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي ٣,٩١، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي ١٣,٧٨٪، قيمة الاختبار ٢٢,٧٦، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات الممارسات الأخلاقية للإدارة العليا بالمنظمة (القيادة الأخلاقية) بشكل عام، وقد حصلت الفقرة " يمتلك رئيسنا القدرة على مساندة ودعم الممارسات الأخلاقية والسلوك للعاملين" على أعلى درجة موافقة بنسبة ٨١,٤٩٪، بينما حصلت الفقرة " يقوم رئيسي في العمل على مكافأة العاملين ذوي السلوك الأخلاقي" على أقل درجة موافقة بنسبة ٧٢,٢٣٪. ويعزو الباحث ذلك إلى مكافأة العاملين ذوي السلوك الأخلاقي السليم إلى عدم وضع أنظمة وآليات للحوافز التشجيعية المالية والمعنوية ضمن خطط العمل في المنظمات والتي تتمثل في مكافأة العاملين ذوي السلوك الأخلاقي المتميز سعيًا من هؤلاء القادة إلى غرس وتعزيز القيم الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية في بيئة العمل، مع العلم وللتوضيح بأن السلوك الأخلاقي لا يتوقف عند أمور تتعلق بالأخلاقيات المتعارف عليها بل يتعدى ذلك إلى أداء المهام الموكلة للشخص وتعامله مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه بالعمل وغيرها من السلوكيات الأخلاقية السليمة التي تحد بقوة من ظاهرة الفساد الإداري.

ثانياً: بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T والترتيب، كما موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (٤): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
١	يوجد لدى المنظمة مبادئ واضحة لسلوك الفرد والجماعة الأخلاقي والأخلاقي.	٣,٩٩	٠,٧١	٧٩,٧٥	٢١,٦٩	** ,٠٠٠	١
٢	توجد لدى المنظمة ثقافة تنظيمية أخلاقية قوية وداعمة للسلوك الأخلاقي.	٣,٩٦	٠,٦٩	٧٩,١٧	٢١,٧٢	** ,٠٠٠	٢
٦	يوجد لدى المنظمة دستور أخلاقي مكتوب شامل ومتضمن كافة الجوانب الاجتماعية والانسانية والسلوكية للعاملين.	٣,٧٣	٠,٨٥	٧٤,٥٢	١٣,٣٢	** ,٠٠٠	٦
٤	تتبنى المنظمة استراتيجية واضحة تعكس الجوانب الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية تجاه كافة الأطراف ذات العلاقة بالعمل.	٣,٨٧	٠,٧٣	٧٧,٣٣	١٨,٥١	** ,٠٠٠	٤
٣	تؤدي أخلاقيات العمل السليمة في المنظمة إلى مكافحة الترهل الإداري وزيادة فعالية العمل الإداري فيها.	٣,٨٩	٠,٧٣	٧٧,٨٥	١٨,٩٦	** ,٠٠٠	٣
٥	تضع المنظمة آليات مناسبة للإفصاح عن السلوك للأخلاقي وتشجيع السلوك الأخلاقي بالعمل.	٣,٨٥	٠,٧٦	٧٦,٩٥	١٧,٠٨	** ,٠٠٠	٥

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
٧	تزود المنظمة كافة الأقسام بأفضل المعدات والتقنيات التكنولوجية اللازمة لانجاز العمل.	٣,٧١	٠,٧٩	٧٤,٢٤	١٣,٧٦	٠٠,٠٠٠	٧
٨	تقوم رؤية وسياسات المنظمة على إتقان العمل وسرعة الانجاز بعيداً عن الوساطة والمحسوبية.	٣,٧٠	٠,٨٣	٧٤,٠٧	١٣,٠٥	٠٠,٠٠٠	٨
	جميع فقرات المجال بشكل عام	٣,٨٤	٠,٥٦	٧٦,٧٩	٢٣,١٨	٠٠,٠٠٠	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

يتضح من الجدول السابق (٤) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي ٣,٨٤، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي ٧٦,٧٩٪، قيمة الاختبار ٢٣,١٨، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية بشكل عام، وقد حصلت الفقرة " يوجد لدى المنظمة مبادئ واضحة لسلوك الفرد والجماعة الأخلاقي والأخلاقي " على أعلى درجة موافقة بنسبة ٧٩,٧٥٪، بينما حصلت الفقرة " تقوم رؤية وسياسات المنظمة على إتقان العمل وسرعة الانجاز بعيداً عن الوساطة والمحسوبية " على أقل درجة موافقة بنسبة ٧٤,٠٧٪. يرى الباحث وبشكل عام إلى أنه توجد درجة موافقة مرتفعة للفقرات الخاصة ببنية المنظمة الأخلاقية وأنظمتها، مع الأخذ بالاعتبار إلى حصول الفقرة الخاصة برؤية وسياسات المنظمة على إتقان العمل وسرعة الانجاز بعيداً عن الوساطة والمحسوبية على أدنى درجة موافقة، لأنها ترتبط بسياسات عمل المنظمة وانجازات عاملها بعيداً عن أهم أشكال الفساد الإداري في المنظمات ألا وهو الوساطة والمحسوبية.

ثالثاً: التدريب على الأخلاق

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T والترتيب، كما موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (٥): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال التدريب على الأخلاق

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار t	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
١	تعطي الإدارة اهتماماً كبيراً لبرامج تدريب وتعلم العاملين لسلوكيات العمل الأخلاقي	٣,٧٨	٠,٧٣	٧٥,٥٩	١٦,٢٢	٠٠,٠٠٠	١
٦	تقوم المنظمة بابتعاث موظفيها للمراكز الدولية والإقليمية والمحلية المختصة في مجال التدريب على أخلاقيات العمل .	٣,٢٤	٠,٩٧	٦٤,٧٧	٣,٧٨	٠٠,٠٠٠	٦

٣	** , ٠٠٠	١١,٥٧	٧٢,٢٠	٠,٨١	٣,٦١	تلبى الدورات التدريبية حاجات المدربين المستقبلية في مجال أخلاقيات العمل.
٢	** , ٠٠٠	١٢,٢٧	٧٢,٦٠	٠,٧٩	٣,٦٣	تقوم المنظمة بإعداد برامج تدريبية من أجل بناء منظومة أخلاقية في المنظمة.
٥	** , ٠٠٠	١١,٤٨	٧١,٣٢	٠,٧٦	٣,٥٧	تعد المنظمة برامج تدريبية تهدف إلى مساعدة الأفراد على معرفة مختلف الجوانب الأخلاقية في قراراتهم.
٤	** , ٠٠٠	١١,٨٧	٧٢,٠٠	٠,٧٧	٣,٦٠	تسعى المنظمة لإعداد برامج تدريبية تساعد الأفراد على دمج المعايير الأخلاقية العالية في سلوكهم وتصرفاتهم اليومية.
	** , ٠٠٠	١٣,٢٥	٧١,٤٥	٠,٦٦	٣,٥٧	جميع فقرات المجال بشكل عام

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

يتضح من الجدول السابق (٥) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي ٣,٥٧، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي ٧١,٤٥٪، قيمة الاختبار ١٣,٢٥، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات التدريب على الأخلاق بشكل عام، وقد حصلت الفقرة « تعطي الإدارة اهتماماً كبيراً لبرامج تدريب وتعلم العاملين لسلوكيات العمل الأخلاقي » على أعلى درجة موافقة بنسبة ٧٥,٥٩٪، بينما حصلت الفقرة « تقوم المنظمة بابتعاث موظفيها للمراكز الدولية والإقليمية والمحلية المختصة في مجال التدريب على أخلاقيات العمل » على أقل درجة موافقة بنسبة ٦٤,٧٧٪. ويعزو الباحث ذلك إلى خصوصية الأوضاع التي يمر بها قطاع غزة، وصعوبة التنقل من وإلى القطاع في ظل الوضع الاستثنائي القائم في قطاع غزة، وبالتالي قد يكون هناك صعوبات كبيرة في التفاعل الخارجي مع مراكز التدريب الدولية والإقليمية للحصول على دورات تدريبية في مجال الأخلاقيات في العمل الأهلي وسبل الحد من حالات الفساد الإداري والتعامل معها.

متطلبات المنظمة الأخلاقية بشكل عام

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T والترتيب، كما موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (٦): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمتطلبات المنظمة الأخلاقية بشكل عام

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
١	الممارسات الأخلاقية للإدارة العليا بالمنظمة (القيادة الأخلاقية)	٣,٩١	٠,٦٢	٧٨,١٣	٢٢,٧٦	** , ٠٠٠	١
٢	بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية	٣,٨٤	٠,٥٦	٧٦,٧٩	٢٣,١٨	** , ٠٠٠	٢
٣	التدريب على الأخلاق	٣,٥٧	٠,٦٦	٧١,٤٥	١٣,٢٥	** , ٠٠٠	٣
	جميع فقرات متطلبات المنظمة الأخلاقية بشكل عام	٣,٧٩	٠,٥٣	٧٥,٧٧	٢٢,٩٥	** , ٠٠٠	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

يتضح من الجدول السابق (٦) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات متطلبات المنظمة الأخلاقية يساوي ٣,٧٩، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي ٧٧,٧٥٪، قيمة الاختبار ٢٢,٩٥، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي ٠,٠٠٠، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات متطلبات المنظمة الأخلاقية بشكل عام.

ومن خلال الجدول السابق يمكن قبول الفرضية القائلة ب: يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لمتطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

ويفسر الباحث ذلك إلى أن هذا الدور المهم لمتطلبات المنظمة الأخلاقية، قائم على حقيقة راسخة مفادها أن الأخلاقيات هي النقيض الحقيقي للفساد الإداري في أي منظمة، بالتالي أظهرت النتائج وجود دور ذو دلالة لمتطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من الفساد الإداري، وإن كانت بعض المجالات تحتاج إلى معالجة لتستطيع تلك المؤسسات الحد من ظاهرة الفساد الإداري.

الفرضية الثانية: يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال درجة الموافقة على فقرات متطلبات المنظمة الأخلاقية باستخدام المتوسط الحسابي واختبار T.

أولاً: المشاركة في اتخاذ القرارات

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T والترتيب، كما موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (٧): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال

المشاركة في اتخاذ القرارات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
١	توجد رغبة قوية لدى العاملين في المشاركة.	٤,٠٠	٠,٧٦	٨٠,٠٠	٢٠,١٩	٠٠,٠٠٠	١
٤	يشارك العاملون في حل مشكلات العمل.	٣,٧٣	٠,٧٨	٧٤,٥٨	١٤,٣٧	٠٠,٠٠٠	٤
٥	يشارك العاملون في بناء الخطط التطويرية للعمل.	٣,٦٤	٠,٨٩	٧٢,٨٨	١١,١٢	٠٠,٠٠٠	٥
٢	يوجد قدرة لدى العاملين على المشاركة في صنع القرارات.	٣,٨٠	٠,٨١	٧٦,٠٢	١٥,١٢	٠٠,٠٠٠	٢
٦	يوجد شفافية في كيفية صنع القرار على كافة المستويات المختلفة في المنظمة.	٣,٥٧	٠,٩٢	٧١,٤٤	٩,٥٨	٠٠,٠٠٠	٦

٣	**٠,٠٠٠	١٤,٨٩	٧٥,٦٧	٠,٨١	٣,٧٨	توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل المنظمة والعاملين في تحديد أهداف العمل وإنجاز المهام.
	**٠,٠٠٠	١٨,١٠	٧٥,١٠	٠,٦٥	٣,٧٥	جميع فقرات المجال بشكل عام

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

يتضح من الجدول السابق (٧) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي ٣,٧٥، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي ٧٥,١٠٪، قيمة الاختبار ١٨,١٠، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات المشاركة في اتخاذ القرارات بشكل عام، وقد حصلت الفقرة "توجد رغبة قوية لدى العاملين في المشاركة" على أعلى درجة موافقة بنسبة ٨٠,٠٠٪، بينما حصلت الفقرة "يوجد شفافية في كيفية صنع القرار على كافة المستويات المختلفة في المنظمة" على أقل درجة موافقة بنسبة ٧١,٤٤٪، ويرى الباحث أن هناك درجة موافقة جيدة لهذا المجال إلا أن الفقرة التي تتعلق بدرجة الشفافية في كيفية صنع القرارات على كافة المستويات المختلفة في المنظمة حصلت على أدنى درجة موافقة، هذا يتطلب متابعة ومعالجة وذلك بعد أن كشفت نفس النتائج وبنفس المجال عن وجود رغبة حقيقية وقدرة قوية لدى العاملين على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات المتعلقة بالعمل، حيث أن الفكرة الأساسية لمشاركة العاملين مفادها أن الأفراد العاملين بالمنظمة يميلون غالباً إلى دعم ومساندة القرارات التي اشتركوا في صنعها في المنظمة، وهذا يتوقف على السياسات التنظيمية التي تتبعها المنظمة ومدى المساحة التي تسمح بها قيادة وإدارة المنظمة في عمليات المشاركة للعاملين وخاصة فيما يتعلق في عمليات صنع واتخاذ القرارات.

ثانياً: الأجور والمكافآت المالية

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T والترتيب، كما موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (٨): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار لـ مجال

الأجور والمكافآت المالية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
٢	تعتبر نظم الأجور والمكافآت مناسبة وملائمة.	٣,٢٥	١,٠٧	٦٤,٩٤	٣,٥٥	**٠,٠٠٠	٢
٥	يشعر العاملون بسعادة كبيرة بما يحصلوا عليه من دخل.	٣,١١	٠,٩٧	٦٢,٢٥	١,٧٩	**٠,٠٣٧	٥
٦	يوجد ربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء العاملين.	٢,٨٧	١,٠٣	٥٧,٣١	-٢,٠٢	**٠,٠٢٢	٦
١	تعتمد نظم الأجور والمكافآت على أسس عادلة.	٣,٣٢	١,٠١	٦٦,٣٣	٤,٨٢	**٠,٠٠٠	١

٤	** , ٠٠٢	٢,٩٢	٦٣,٩٢	١,٠٤	٣,٢٠	يشعر العاملون بالرضا عن العلاوات التي تضاف للأجور سنوياً .
٣	** , ٠٠١	٣,١٨	٦٤,١٣	١,٠١	٣,٢١	يشعر العاملون في المنظمة بأن المكافآت توزع على من يستحقها .
	** , ٠٠٣	٢,٨٢	٦٣,٢٠	٠,٨٨	٣,١٦	جميع فقرات المجال بشكل عام

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

يتضح من الجدول السابق (٨) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي ٣,١٦، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي ٦٣,٢٠٪، قيمة الاختبار ٢,٨٢، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي ٠,٠٠٣ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات الأجور والمكافآت المالية بشكل عام، وقد حصلت الفقرة " تعتمد نظم الأجور والمكافآت على أسس عادلة " على أعلى درجة موافقة بنسبة ٦٦,٣٣٪، بينما حصلت الفقرة " يوجد ربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء العاملين " على أقل درجة موافقة بنسبة ٥٧,٣١٪. ويعزو الباحث تدني درجة الموافقة على هذه الفقرة نظراً لاتباع المنظمات غير الحكومية قواعد وإجراءات محددة قائمة على الموقع الوظيفي للعاملين ومؤهلاتهم العلمية بعيداً عن كفاءة الأداء لهؤلاء العاملين، إضافة إلى تردي الوضع الاقتصادي العام في قطاع غزة، والذي قد يؤثر بشكل أو بآخر إلى استغلال بعض المنظمات ذلك في إعطاء مقابل مادي ضعيف نظير عمل الأفراد في تلك المنظمات.

ثالثاً: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T والترتيب، كما موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (٩): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار لمجال

التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
٢	تقدم المنظمة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.	٣,٦٥	٠,٧٩	٧٣,٠٥	١٢,٧٠	** , ٠٠٠	٢
٣	يوجد دعم ومشاركة من إدارة المنظمة في إيجاد مناخ عائلي حميم للعاملين.	٣,٦٢	٠,٨٢	٧٢,٣١	١١,٦٤	** , ٠٠٠	٣
٥	تقدم المنظمة مساعدة في رسوم التعليم والصحة لأبناء العاملين في المنظمة.	٣,١١	١,٠٨	٦٢,٢٤	١,٦٠	٠,٠٥٥	٥
٦	توفر المنظمة ترتيبات وأنظمة العمل المرنة لأداء بعض المهام الوظيفية في المنزل.	٣,٠٥	٠,٩٤	٦١,٠٠	٠,٨٢	٠,٢٠٧	٦
٤	تمكن المنظمة العاملين من الحصول على إجازة عمل للرعاية الأسرية.	٣,٥١	٠,٨٨	٧٠,٢٩	٩,٠٧	** , ٠٠٠	٤
١	تقوم ثقافة المنظمة على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معاً.	٣,٦٨	٠,٨١	٧٣,٥٣	١٢,٩١	** , ٠٠٠	١
	جميع فقرات المجال بشكل عام	٣,٤٤	٠,٧٠	٦٨,٧٣	٩,٦٨	** , ٠٠٠	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

يتضح من الجدول السابق(٩) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي ٣,٤٤، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي ٦٨,٧٣٪، قيمة الاختبار ٩,٦٨، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية بشكل عام، وقد حصلت الفقرة "تقوم ثقافة المنظمة على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معاً" على أعلى درجة موافقة بنسبة ٧٣,٥٣٪، بينما حصلت الفقرة "توفر المنظمة ترتيبات وأنظمة العمل المرنة لأداء بعض المهام الوظيفية في المنزل" على أقل درجة موافقة بنسبة ٦١,٠٠٪، ويعزو الباحث ذلك إلى اتباع المنظمات غير الحكومية لأنظمة عمل تقليدية يقتصر دور ومسؤولية العاملين فيها حدود المكان والزمان الذي تحدده بيئة وطبيعة عمل المنظمة فقط، دون السماح لهم باتباع وسائل وترتيبات عمل مختلفة مثل (أسبوع العمل المضغوط، تقاسم العمل، وغيرها).

رابعاً: الاستقرار والأمان الوظيفي

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T والترتيب، كما موضح في الجدول التالي :
الجدول رقم (١٠): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T لمجال

الاستقرار والأمان الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
٣	يشعر العاملون بالمنظمة بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا يعانون من الاستغناء عن خدماتهم.	٣,٥٤	٠,٩٩	٧٠,٨٣	٨,٥١	٠٠,٠٠٠	٣
١	يعمل الأفراد في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل.	٣,٦٨	٠,٨٧	٧٣,٥٥	١٢,١٧	٠٠,٠٠٠	١
٢	يرغب العاملون في البقاء بالعمل وذلك لشعورهم بالأمان والاستقرار الوظيفي.	٣,٥٦	٠,٨٤	٧١,١٢	١٠,٣٣	٠٠,٠٠٠	٢
٤	تتبع المنظمة سياسة التدريب والاحتفاظ بالموظفين المهرة وتبنى الهيكليات التي تدعم ذلك.	٣,٤٦	٠,٩٣	٦٩,١٧	٧,٦٨	٠٠,٠٠٠	٤
٥	تتوفر الموارد المادية والاقتصادية اللازمة والتي تمكن المنظمة من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه العاملين لديها.	٣,٢٥	٠,٩٥	٦٤,٩٦	٤,٠٤	٠٠,٠٠٠	٥
	جميع فقرات المجال بشكل عام	٣,٥٠	٠,٧٥	٦٩,٩٣	١٠,٣٤	٠٠,٠٠٠	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

يتضح من الجدول السابق(١٠) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي ٣,٥٠، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي ٦٩,٩٣٪، قيمة الاختبار ١٠,٣٤، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات الاستقرار والأمان الوظيفي بشكل عام، وقد حصلت الفقرة "يعمل الأفراد في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل" على أعلى درجة موافقة بنسبة ٧٣,٥٥٪، بينما حصلت الفقرة "تتوفر الموارد المادية والاقتصادية اللازمة والتي تمكن المنظمة من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه العاملين لديها" على أقل درجة موافقة بنسبة ٦٤,٩٦٪. ويعزو الباحث ذلك إلى تدهور الوضع الاقتصادي في القطاع، وضعف التمويل في بعض الحالات،

إضافة إلى تعرض الكثير من المؤسسات غير الحكومية إلى التدمير والضرر في حرب ٢٠١٤، والتي أتت على كل أو جزء مما تملكه هذه المنظمات من مباني ومكاتب ومعدات وأجهزة، ومن ثم أصبح التركيز على توفير هذه الموارد كأولوية أولى قبل تلبية الالتزامات المالية للعاملين وذلك لضمان استمراريتها في تقديم خدماتها للمواطنين.

جودة الحياة الوظيفية بتشكل عام

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T والترتيب، كما موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (١١): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري والاختبار T

لجودة الحياة الوظيفية بشكل عام

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
١	المشاركة في اتخاذ القرارات	٣,٧٥	٠,٦٥	٧٥,١٠	١٨,١٠	٠٠,٠٠٠	١
٤	الأجور والمكافآت المالية	٣,١٦	٠,٨٨	٦٣,٢٠	٢,٨٢	٠٠,٠٠٣	٤
٣	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	٣,٤٤	٠,٧٠	٦٨,٧٣	٩,٦٨	٠٠,٠٠٠	٣
٢	الاستقرار والأمان الوظيفي	٣,٥٠	٠,٧٥	٦٩,٩٣	١٠,٣٤	٠٠,٠٠٠	٢
	جميع فقرات جودة الحياة الوظيفية بشكل عام	٣,٤٦	٠,٦٥	٦٩,١٦	١٠,٨٩	٠٠,٠٠٠	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$.

يتضح من الجدول السابق (١١) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات جودة الحياة الوظيفية يساوي ٣,٤٦، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي ٦٩,١٦٪، قيمة الاختبار ١٠,٨٩، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي ٠,٠٠٠ وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات جودة الحياة الوظيفية بشكل عام.

ومن خلال الجدول السابق يمكن قبول الفرضية القائلة ب: يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ لجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

ويرى الباحث إلى أنه إذا ما توافرت متطلبات جودة الحياة الوظيفية في بيئة عمل المنظمات غير الحكومية (المشاركة في القرارات، الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية) سيكون لها الأثر الكبير في الحد من أي شكل من أشكال الفساد الإداري.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ بين متوسطات استجابات الباحثين حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية

بقطاع غزة تعزى للبيانات الشخصية (الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي، المؤهل العلمي). تم اختبار هذه الفرضية من خلال استخدام اختبار «T لعينتين مستقلتين» لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار «التباين الأحادي» لمقارنة ٣ متوسطات أو أكثر من البيانات.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05 ≤ α) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى إلى الجنس.

جدول (١٢): نتائج اختبار «T لعينتين مستقلتين» - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		انثى	ذكر	
٠,٩٣٩	٠,٠٧٧	٣,٧٩	٣,٧٩	متطلبات المنظمة الأخلاقية
**٠,٠٠٩	٢,٦٤١	٣,٣٤	٣,٥٦	متطلبات جودة الحياة الوظيفية

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0,05 ≤ α.

من النتائج الموضحة في جدول (١٢) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار «T لعينتين مستقلتين» أكبر من مستوى الدلالة 0,05 لمجال «متطلبات المنظمة الأخلاقية»، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول متطلبات المنظمة الأخلاقية تعزى إلى الجنس. أما بخصوص مجال «متطلبات جودة الحياة الوظيفية» فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار «T لعينتين مستقلتين» أقل من مستوى الدلالة 0,05، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول متطلبات جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى الجنس وذلك لصالح الذكور. ويعزو الباحث ذلك إلى ارتباط بعض المتطلبات بشكل مباشر أو غير مباشر بفئة الاناث خاصة فيما يتعلق بصعوبة إحداث نوع من التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، إضافة إلى الاستقرار الوظيفي، وتدني درجة الموافقة في القرارات، كما أن الأعباء الاجتماعية والعائلية تكون منخفضة لدى الذكور مما أثر على هذه النتيجة.

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05 ≤ α) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى إلى العمر.

جدول (١٣): نتائج اختبار «التباين الأحادي» - العمر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		٤٠ سنة فأكثر	٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة	
٠,٧٣٨	٠,٤٤٢	٣,٧٩	٣,٧٨	٣,٧٩	متطلبات المنظمة الأخلاقية
٠,١٤٧	٠,٤٣١	٣,٤٣	٣,٤٥	٣,٤٩	متطلبات جودة الحياة الوظيفية

من النتائج الموضحة في جدول (١٣) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار «التباين الأحادي» أكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥، لكلا المجالين، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى إلى العمر. ويعزو الباحث ذلك إلى إدراك كافة العاملين لمتطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية بغض النظر عن الفئة العمرية التي ينتمي إليها الموظف

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ($\alpha \leq$) بين متوسطات استجابات الباحثين حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى إلى عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي.

جدول (١٤): نتائج اختبار «التباين الأحادي» - عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		من ١٠ سنة فأكثر	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	
٠,٠٩٣	٢,٤٠٤	٣,٨٦	٣,٧١	٣,٨٥	متطلبات المنظمة الأخلاقية
٠,٢٠٩	١,٥٧٤	٣,٤٢	٣,٤١	٣,٥٨	متطلبات جودة الحياة الوظيفية

من النتائج الموضحة في جدول (١٤) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار «التباين الأحادي» أكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥، لكلا المجالين، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى إلى عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي. ويعزو الباحث ذلك إلى إدراك كافة العاملين لمتطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية بغض النظر عن سنوات الخدمة للعاملين في المنظمات غير الحكومية العاملة في قطاع غزة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ($\alpha \leq$) بين متوسطات استجابات الباحثين حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات الحكومية بقطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي.

جدول (١٥): نتائج اختبار « التباين الأحادي » - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		دبلوم متوسط فأقل	بكالوريوس	ماجستير	
٠,١١٨	٢,١٥٩	٢,٧٢	٣,٧٨	٣,٩٦	متطلبات المنظمة الأخلاقية
٠,٥١٣	٠,٦٧٠	٣,٢٨	٣,٤٩	٣,٤١	متطلبات جودة الحياة الوظيفية

من النتائج الموضحة في جدول (١٥) تبيّن أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة ٠,٠٥ لكلا المجالين، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي. ويعزو الباحث ذلك نتيجة إلى تقارب مستويات التحصيل العلمي لدى الباحثين، وعدم وجود فجوة كبيرة في المؤهلات العلمية، إضافة إلى تشابه العمل والمهام التي تؤدي فيها.

النتائج والتوصيات

النتائج العامة.

نتائج اختبار الفرضيات.

النتائج المتعلقة بتحقيق أهداف البحث.

التوصيات.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

أ. النتائج العامة:

١. هناك درجة موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على توافر متطلبات المنظمة الأخلاقية بمتوسط حسابي نسبي (٧٥,٧٧٪)، حيث أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي النسبي لكل من (الأخلاقية للإدارة العليا بالمنظمة-القيادة الأخلاقية، بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية، التدريب على الأخلاق) (٧٨,١٣٪)، (٧٦,٧٩٪)، (٧١,٤٥٪) على التوالي.
٢. هناك درجة موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على توافر متطلبات جودة الحياة الوظيفية بمتوسط حسابي نسبي الممارسات (٦٩,١٦٪)، حيث أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي النسبي لكل من (المشاركة في القرارات، الأجور والمكافآت، الاستقرار والأمان الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية) (٧٥,١٠٪)، (٦٣,٢٠٪)، (٦٨,٧٣٪)، (٦٩,٩٣٪) على التوالي.
٣. تدني درجة الموافقة المبحوثين حول قيام المنظمة بابتعاث موظفيها للمراكز الدولية والإقليمية والمحلية المختصة في مجال التدريب على أخلاقيات العمل بنسبة ٦٤,٧٧٪.
٤. تدني درجة الموافقة المبحوثين حول مدى توافر ترتيبات وأنظمة العمل المرنة لأداء بعض المهام الوظيفية في المنزل بنسبة ٦١,٠٠٪.
٥. يرى المبحوثين أن هناك صعوبات في توفر الموارد المادية والاقتصادية اللازمة والتي تمكن المنظمة من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه العاملين لديها.

ب. نتائج اختبار الفرضيات:

جدول (١٦) تلخيص لنتائج اختبار فرضيات البحث

م	الفرضية	النتيجة
١/١	يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ للقيادة الأخلاقية كأحد متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.	يوجد دور ذو دلالة إحصائية
٢/١	يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ لبنية وأنظمة المنظمة الأخلاقية كأحد متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.	يوجد دور ذو دلالة إحصائية
٣/١	يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين التدريب على الإخلاق كأحد متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.	يوجد دور ذو دلالة إحصائية

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمتطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

م	الفرضية	النتيجة
١/٢	يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للمشاركة في اتخاذ القرار في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.	يوجد دور ذو دلالة إحصائية
٢/٢	يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للأجور والمكافآت في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة..	يوجد دور ذو دلالة إحصائية
٣/٢	يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للاستقرار والأمان الوظيفي في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.	يوجد دور ذو دلالة إحصائية.
٤/٢	يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية في الحد من الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.	يوجد دور ذو دلالة إحصائية

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الباحثين حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات الحكومية بقطاع غزة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

م	الفرضية	النتيجة
١/٢	لا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات استجابات العاملين يعزى إلى الجنس.	توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور
٢/٢	لا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات استجابات العاملين يعزى إلى العمر	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية
٣/٢	لا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات استجابات العاملين يعزى إلى المؤهل العلمي.	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية
٤/٢	لا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات استجابات العاملين يعزى إلى سنوات الخدمة	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

المصدر: من إعداد الباحث

ج. النتائج المتعلقة بتحقيق أهداف البحث:

أظهرت النتائج تحقيق أهداف البحث على النحو الموضح في الجدول التالي :

جدول رقم (١٧)

النتائج المتعلقة بتحقيق أهداف البحث

م	الهدف	مجال تحققه
(١)	التعرف إلى مدى توافر متطلبات المنظمة الأخلاقية، ومتطلبات جودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية.	« تحليل النتائج من الجدول رقم (٣) إلى الجدول رقم (١٠) .
(٢)	إبراز دور متطلبات المنظمة الأخلاقية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.	« نتائج اختبار الفرضيات جدول رقم (٦) و جدول رقم (١٦) .

م	الهدف	مجال تحقيقه
(٣)	الكشف عن دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.	« نتائج اختبار الفرضيات، جدول رقم (١١)، و جدول رقم (١٦) .»
(٤)	الوقوف على الفروق بين متوسطات استجابات الباحثين حول دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات الحكومية بقطاع غزة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).	« النتائج المتعلقة باختبار T بالفروق جدول رقم (١٢)، و جدول رقم (١٦) .» « النتائج المتعلقة باختبار التباين الأحادي جدول رقم (١٢)، و جدول رقم (١٣)، و جدول رقم (١٤)، و جدول رقم (١٦) .»
(٥)	تقديم توصيات للمنظمات غير الحكومية حول الايجابيات التي لا بد من تدعيمها، والسلبيات التي لا بد من تجنبها، وذلك بما يساهم في تطوير عمل هذه المنظمات ضمن ركائز أخلاقية وتوفير ودعم متطلبات جودة حياة وظيفية سليمة للعاملين وسلوكيات واضحة ضمن مسؤولية اجتماعية أخلاقية تجاه المجتمع الفلسطيني.	« توصيات البحث، جدول رقم (١٨) .»

المصدر: من إعداد الباحث

ثانياً: توصيات البحث:

جدول رقم (١٨)

التوصيات العامة لكافة متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية للحد من الفساد الإداري في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث

متطلبات جودة الحياة الوظيفية للحد من الفساد الإداري
أولاً: المشاركة:
١. تحقيق الشفافية في اتخاذ القرارات على كافة مستويات المنظمة من خلال « تأمين وجود علاقة فعالة بين الإدارة العليا المنظمة من جهة، والمرؤوسين من جهة أخرى. للحد من صور الفساد الإداري في هذا المجال. ٢. تبني المنظمة مبدأ تفويض السلطة ودعم سلطات المرؤوسين في كل المستويات.
ثانياً: الأجور والمكافآت:
إعادة هيكلة نظم الأجور والمكافآت بشكل عام لكافة المنظمات، والسعي إلى ربط الأجور بكفاءة الأداء والذي بدوره يتطلب توافر نموذج عادل وحققي لتقييم أداء العاملين.
ثالثاً: الاستقرار والأمان الوظيفي:
قيام المنظمات بتوفير موارد مالية واقتصادية جديدة، ليكون لديها القدرة على الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه كافة العاملين لديها .

متطلبات جودة الحياة الوظيفية للحد من الفساد الإداري

رابعاً: التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية:

يجب على المنظمة توفير ترتيبات وجدول عمل مرنة في أداء المهام الوظيفية لمختلف الفئات من العاملين مثل: المشاركة في العمل وتقاسمه، مرونة الوقت في العمل، الاتصال عن بعد، اسبوع العمل المضغوط؛ وذلك لتحقيق نوع من التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين.

أولاً: القيادة الأخلاقية :

اهتمام الإدارة العليا في وضع برنامج للحوافز التشجيعية المادية والمعنوية لدعم التصرف الأخلاقي السليم، والسلوك الأخلاقي المتميز للحد من أي شكل من أشكال الفساد الإداري عند انجاز المعاملات للأخرين كالواسطة والمحسوبية وغيرها من الأشكال الأخرى.

ثانياً: بنية المنظمة الأخلاقية وأنظمتها:

١. تبني المنظمة ثقافة تنظيمية أخلاقية قوية وداعمة للسلوك الأخلاقي، وتكافح أي صورة من صور الفساد الإداري.
٢. عقد ورشات عمل توضح المنظمة من خلالها رؤية وسياسات المنظمة لاتقان العمل وسرعة الانجاز وأهمية البعد عن أشكال الفساد الإداري المختلفة.

ثالثاً: التدريب على الأخلاق:

العمل على ربط كافة عمليات وبرامج التدريب المختلفة مع استراتيجية وأهداف المنظمة والتي تسعى لتحقيقها في مجال الأخلاقيات، ورصد الموازنات اللازمة لذلك، والسعي لابتعاث القيادات والأفراد لدورات تدريبية خارجية.

المصدر: إعداد الباحث

المراجع والملاحق

المراجع العربية:

- « أبو النصر، مدحت (٢٠٠٧): «إدارة منظمات المجتمع المدني»، الطبعة الأولى، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- « أبو حطب، فؤاد و أمال، صادق (٢٠٠٥): " مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية « مكتبة الأنجلو المصرية :القاهرة
- « أبو حجر، اياد (٢٠٠٩): «دور المنظمات غير الحكومية في السلم الاجتماعي»، ورقة عمل مقدمة الى ورشة عمل حول دور المنظمات الأهلية في تنمية المجتمع الفلسطيني، المركز الفلسطيني في حل النزاعات، غزة.
- « الأنتلاف من أجل النزاهة والمساءلة*أمان*(٢٠١٣). التقرير السنوي السادس - واقع النزاهة ومكافحة الفساد، فلسطين.
- « العامري، صالح المهدي، الغالبي، طاهر محسن(٢٠٠٨): "الإدارة والأعمال"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- « عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد (٢٠٠١). البحث العلمي- مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- « عمران، حسن (٢٠١٣): "الممارسات الأخلاقية للقيادات الإدارية وأثرها على عملية اتخاذ القرارات" دراسة ميدانية بالتطبيق على المصارف التجارية الليبية"،رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال،جامعة قناة السويس.
- « الهيتي،خالد عبد الرحمن(٢٠٠٣): "إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي"، دار وائل للنشر،عمان.
- « جاد الرب، سيد(٢٠٠٦): «إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الاعمال العصرية»،دار النهضة العربية.القاهرة.
- « سيد محمد (٢٠١٠): "إدارة الأعمال الدولية: الأساسيات - الاستراتيجية - التطبيقات"، المؤلف، ط٢، المكتبة الأكاديمية، مصر.
- « سيد، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة: المؤلف(٢٠٠٨).
- « الجرجاوي، زياد(٢٠١٠). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، الطبعة الثانية، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين.
- « السكرانة، بلال، أخلاقيات العمل . دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن. (٢٠٠٩).
- « القحطاني، عبد العزيز.(٢٠١٤). «أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في الحد من الفساد الإداري ومكافحته: كما يراها العاملون بالهيئة الوطنية لمكافحة الفساد مقارنة مع ما يراه المدانون في قضايا الفساد غلاداري بالمملكة العربية السعودية»،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية العلوم الإدارية والمالية،جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية،السعودية.
- « لدادوة، حسن ومحمد، جبريل وعزام، جابر (٢٠٠١): "علاقات المنظمات غير الحكومية فيما بينها ومع السلطة الوطنية الفلسطينية والممول"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله.

المراجع الأجنبية:

- » AL-gharaibehJ Shehadeh, Rokaya Albdareen , "Organizational Justice and Its Impact On The Commitment Of Faculty Members To Work Ethics: Empirical Study On Private Universities In North Provinces European Journal of Business and Management Vol. 7, No.12, pp196- 212. (2015)
- » Daft, (2003), Management, 6th. Ed., Thompson South-Western Publishing Co.
- » Danford,A. and Richardson, M. and Stewart, P. and Tailby, S. (2008) Partnership, high performance work systems and quality of working life. *New Technology, Work and Employment*, 23 (3).pp 151-166 .
- » Hayrol Azril. M. S. (2010)"Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia" *Journal of Social Sciences*, Vol,60,pp,64-73.
- » Nyukorong. R (2014). *Fostering Ethical Leadership in Organizations European Journal of Business and Management* Vol.6, No.33 56-63.
- » Pizam, A (Ed.). *International encyclopedia of hospitality management*. (2nd ed.). Burlington, USA: Elsevier Ltd (2010). p 551.
- » Schwartz . Mark (2007) The "business ethics" of management theory, *Journal: Journal of Management History* , Volume: 13 Issue: 1 Page: 43 - 56
- » Surya Kumar. Shani. (2013). " A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited. *International Journal of Management*, Vol. 4, Issue 1, , pp. 01-05.
- » Sinha. Chandranshu (2012) *factors affecting quality of work life: Empirical Evidence From Indian Organizations*, *Australian Journal of Business and Management Research* Vol.1 No.11. pp 31-40.
- » Tervino. L, Pincus. L Brown. M, (2000), *Moral Person and Moral Management*, *California Management Review*, Vol 42 (4), Summer, PP. 128-142.

الملاحق

ملحق رقم (ا)

قائمة الاستقصاء

أخي الكريم، أختي الكريمة،،

تحية طيبة وبعد،،

« أتقدم لسيادتكم بخالص الإحترام والتقدير والامتنان، لما ستقدمونه من معلومات تساهم في إنجاح هذا البحث واستيفاء بيانات قائمة الاستقصاء. »

« يقوم الباحث بإعداد بحث، بعنوان: « دور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. »

برجاء من سيادتكم التكرم بالإجابة على عبارات قائمة الاستقصاء، وذلك بوضع علامة (/) في الخانة التي تمثل وجهة نظر سيادتكم نحو كل عبارة من العبارات الواردة.

« يتقدم الباحث من سيادتكم بأسمى عبارات الشكر والتقدير لجهودكم في تشجيع البحث العلمي، ولتعاونكم في إنجاح هذا البحث، والذي يتوقف على مساهمة سيادتكم بالآراء البناءة التي ستدلون بها من إجابات علماً بأن هذه البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي .

والله من وراء القصد،،

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

الباحث: خليل ماضي

أولاً: البيانات الشخصية :

يتوقف إدراك العاملين لدور متطلبات المنظمة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري على بعض العوامل الشخصية والوظيفية لهم .

المطلوب وضع علامة (/) أمام واحد من العوامل التالية التي ينتمي إليها سيادتكم .

١. الجنس	
ذكر	أنثى
٢. العمر	
٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة	٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة
٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	٥٠ سنة فأكثر
٣. عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي	
أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات
من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	من ١٥ سنة فأكثر
٤. المؤهل العلمي	
دكتوراه	ماجستير
بكالوريوس	غير ذلك (الرجاء التحديد): -----
دبلوم متوسط	

ثانياً: مجالات الدراسة:

أ. **متطلبات المنظمة الأخلاقية:** ما هي متطلبات المنظمة الأخلاقية المتوفرة في المنظمة التي من الممكن أن يكون لها دور في الحد من الفساد الإداري في المنظمة التي ينتمي إليها سيادتكم؟
المطلوب وضع علامة (/) أمام درجة موافقة سيادتكم على كل فقرة من الفقرات الخاصة بمتطلبات المنظمة الأخلاقية بمنظمتكم الموقرة والتي من الممكن أن تحد من ظاهرة الفساد الإداري:

م	البيان	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
أولاً: الممارسات الأخلاقية للإدارة العليا بالمنظمة (القيادة الأخلاقية) :						
٠١	يملك رئيسنا القدرة على مساندة ودعم الممارسات الأخلاقية والسلوك للعاملين					
٠٢	يقوم رئيسي في العمل على بث ونقل القيم والممارسات الأخلاقية بالمنظمة.					
٠٣	يقوم رئيسي في العمل على تحجيم ومكافحة كافة السلوكيات غير الأخلاقية في العمل.					
٠٤	يقوم رئيسي في العمل على مكافأة العاملين ذوي السلوك الأخلاقي.					
٠٥	يتبع رئيسنا في العمل أساليب رقابة فعالة على عمل وسلوكيات الموظفين بالمنظمة.					
٠٦	يعامل رئيسنا في العمل المرؤوسين بعدالة وإنصاف وعدم تمييز بين العاملين.					
٠٧	يعمل الرئيس على تعزيز وتنمية القيم الأخلاقية في المنظمة .					
ثانياً : بنية المنظمة وأنظمتها الأخلاقية :						
٠١	يوجد لدى المنظمة مبادئ واضحة لسلوك الفرد والجماعة الأخلاقي والأخلاقي.					
٠٢	توجد لدى المنظمة ثقافة تنظيمية أخلاقية قوية وداعمة للسلوك الأخلاقي.					
٠٣	يوجد لدى المنظمة دستور أخلاقي مكتوب شامل ومتضمن كافة الجوانب الاجتماعية والانسانية والسلوكية للعاملين.					
٠٤	تتبنى المنظمة استراتيجية واضحة تعكس الجوانب الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية تجاه كافة الأطراف ذات العلاقة بالعمل.					
٠٥	تؤدي أخلاقيات العمل السليمة في المنظمة إلى مكافحة الترهل الإداري وزيادة فعالية العمل الإداري فيها.					
٠٦	تضع المنظمة آليات مناسبة للإفصاح عن السلوك الأخلاقي وتشجيع السلوك الأخلاقي بالعمل.					
٠٧	تزود المنظمة كافة الأقسام بأفضل المعدات والتقنيات التكنولوجية اللازمة لإنجاز العمل.					
٠٨	تقوم رؤية وسياسات المنظمة على اتقان العمل وسرعة الانجاز بعيداً عن الوساطة والمحسوبية.					
ثالثاً: التدريب على الأخلاق:						
٠١	تعطي الإدارة اهتماماً كبيراً لبرامج تدريب وتعلم العاملين لسلوكيات العمل الأخلاقي.					
٠٢	تقوم المنظمة بابتعاث موظفيها للمراكز الدولية والإقليمية والمحلية المختصة في مجال التدريب على أخلاقيات العمل .					

م	البيان	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
٣.	تتلقى الدورات التدريبية حاجات المدربين المستقبلية في مجال أخلاقيات العمل.					
٤.	تقوم المنظمة بإعداد برامج تدريبية من أجل بناء منومة أخلاقية في المنظمة.					
٥.	تعد المنظمة برامج تدريبية تهدف إلى مساعدة الأفراد على معرفة مختلف الجوانب الأخلاقية في قراراتهم.					
٦.	تسعى المنظمة لإعداد برامج تدريبية تساعد الأفراد على دمج المعايير الأخلاقية العالية في سلوكهم وتصرفاتهم اليومية.					

ب. **متطلبات جودة الحياة الوظيفية:** ما هي متطلبات جودة الحياة الوظيفية المتوفرة في المنظمة التي من الممكن أن يكون لها دور في الحد من الفساد الإداري في المنظمة التي ينتمي إليها سيادتكم؟
المطلوب وضع علامة (/) أمام درجة موافقتكم على كل فقرة من الفقرات المتوفرة في منظمتم الموقرة والتي يمكن أن تحد من الفساد الإداري:

م	البيان	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
أولاً: المشاركة في اتخاذ القرارات :						
١.	توجد رغبة قوية لدى العاملين في المشاركة.					
٢.	يشارك العاملون في حل مشكلات العمل.					
٣.	يشارك العاملون في بناء الخطط التطويرية للعمل.					
٤.	يوجد قدرة لدى العاملين على المشاركة في صنع القرارات.					
٥.	يوجد شفافية في كيفية صنع القرار على كافة المستويات المختلفة بالمنظمة					
٦.	توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل المنظمة والعاملين في تحديد أهداف العمل وإنجاز المهام.					
ثانياً: الأجور والمكافآت المالية :						
١.	تعتبر نظم الأجور والمكافآت مناسبة وملائمة.					
٢.	يشعر العاملون بسعادة كبيرة بما يحصلوا عليه من دخل.					
٣.	يوجد ربط بين الأجور والمكافآت وكفاءة أداء العاملين.					
٤.	تعتمد نظم الأجور والمكافآت على أسس عادلة.					
٥.	يشعر العاملون بالرضا عن العلاوات التي تضاف للأجور سنوياً.					
٦.	يشعر العاملون في المنظمة بأن المكافآت توزع على من يستحقها.					

م	البيان	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
ثالثاً : التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية :						
١.	تقدم المنظمة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.					
٢.	يوجد دعم ومشاركة من إدارة المنظمة في إيجاد مناخ عائلي حميم للعاملين.					
٣.	تقدم المنظمة مساعدة في رسوم التعليم والصحة لأبناء العاملين في المنظمة.					
٤.	توفر المنظمة ترتيبات وأنظمة العمل المرنة لأداء بعض المهام الوظيفية في المنزل.					
٥.	تمكن المنظمة العاملين من الحصول على إجازة عمل للرعاية الأسرية.					
٦.	تقوم ثقافة المنظمة على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معاً.					
رابعاً : الاستقرار والأمان الوظيفي:						
١.	يشعر العاملون بالمنظمة بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا يعانون من الاستغناء عن خدماتهم.					
٢.	يعمل الأفراد في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل.					
٣.	يرغب العاملون في البقاء بالعمل وذلك لشعورهم بالأمان والاستقرار الوظيفي.					
٤.	تتبع المنظمة سياسة التدريب والاحتفاظ بالموظفين المهرة وتتبنى الهيكليات التي تدعم ذلك.					
٥.	تتوفر الموارد المادية والاقتصادية اللازمة والتي تمكن المنظمة من الإيفاء بالتزاماتها المالية اتجاه العاملين لديها.					

وشكراً لحسن تعاونكم،،،

ملحق رقم (٢)

قائمة المنظمات غير الحكومية المستهدفة

الرقم	اسم المنظمة	القطاع	المقر الرئيس
١.	جمعية المجمع الإسلامي	اجتماعي	محافظة غزة
٢.	جمعية الخدمة العامة لأحياء مدينة غزة	اجتماعي.	محافظة غزة
٣.	جمعية أصدقاء المريض	صحي	محافظة غزة
٤.	جمعية إتحاد لجان العمل الصحي	صحي	محافظة غزة
٥.	جمعية برنامج غزة للصحة النفسية	صحي	محافظة غزة
٦.	جمعية الشابات المسلمات	الأمومة والطفل	محافظة غزة
٧.	جمعية دار الهدى لرعاية الأطفال	الأمومة والطفل	محافظة غزة
٨.	جمعية الأمل لتأهيل المعاقين	المعاقين	محافظة رفح
٩.	جمعية الوفاء الخيرية	المعاقين	محافظة الوسطى
١٠.	جمعية أطفالنا للصم	المعاقين	محافظة غزة
١١.	جمعية الحق في الحياة للأطفال المعوقين	المعاقين	محافظة غزة
١٢.	الجمعية الوطنية للتطوير والتنمية - جباليا	اجتماعي	محافظة الشمال
١٣.	جمعية دار الكتاب والسنة	خاصة	محافظة خان يونس
١٤.	جمعية الصلاح الإسلامية	ثقافي	محافظة الوسطى
١٥.	جمعية مؤسسة عبد المحسن قطان فرع أجنبي	أجنبي	محافظة غزة

