

The Role of Organizational Integrity in Improving the Quality of Work Life: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Administrative Employees at the Al-Diwaniyah Technical Institute

Khayriya A. Fadhel^{*1}, Asmaa A. Malik²

^{1,2} Al-Diwaniyah Technical Institute, Al-Furat Al-Awsat Technical University, Diwaniyah, Iraq
dw.khyr@atu.edu.iq , asmaa.waheed@atu.edu.iq

***Corresponding author:**

Khayriya A. Fadhel
dw.khyr@atu.edu.iq



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract

The current study aimed to know the extent of the ability of organizational integrity as an independent variable with its dimensions (operating controls, principles and purpose, core values, and culture) in improving the quality of work life as a dependent variable with its dimensions (job satisfaction, general well-being, stress at work, work-home interface, work control, work conditions) by relying on the descriptive analytical approach if this study was applied to the employees of the Diwaniya Technical Institute from the administrative category holding a certificate (higher diploma, bachelor's degree, diploma and preparatory only) and their number is (80) employees using a questionnaire distributed to them and the number of valid questionnaires was (76) and retrieved (4). The questionnaire was analyzed using many statistical tools and methods represented by the simple correlation coefficient to know the relationships of correlation and influence between the variables and multiple regression analysis and a number of other statistical tools in addition to using the SPSS.v.24 program), on the basis of which the researchers concluded a set of results, including that organizational integrity has a positive effect in improving the quality of work life. The study also reached a set of recommendations, some of which emphasized the need to apply practices Integrity within the organization, as establishing a culture of organizational integrity in any organization includes a set of stages, including understanding the importance of organizational integrity, its necessity and benefits for the individual and the organization, clarifying the positives of its application, and realizing the danger of the absence of organizational integrity in the organization.

Keywords: Organizational integrity, quality of work life, Diwaniya Technical Institute

Conclusion:

1. It can be concluded that organizational integrity is one of the fundamental values that must be present in every successful organization, as it is based on transparency, credibility, and fair treatment of all individuals.
2. The research has demonstrated that organizational integrity has a significant impact on improving the quality of work life.
3. The presence of organizational integrity in the studied organization encourages and promotes sound decision-making in collaboration with individuals, which helps to reduce stress and pressure on employees and fosters a sense of satisfaction among them, positively reflecting on the overall state of the organization.
4. An organization that adopts integrity-based policies makes individuals more willing to improve and develop their skills and capabilities, as they feel their efforts will be recognized and fairly rewarded.

دور النزاهة التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين الإداريين في المعهد التقني ديوانية

خيريه عبد فضل^{1*}، أسماء عبد الواحد مالك²
^{1,2} المعهد التقني الديوانية، جامعة الفرات الأوسط التقنية، الديوانية، العراق
dw.khyr@atu.edu.iq, asmaa.waheed@atu.edu.iq

المستخلص

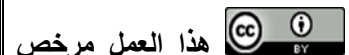
هدفت الدراسة الحالية الى معرفة مدى قدرة النزاهة التنظيمية كمتغير مستقل بأبعادها (ضوابط التشغيل، المبادئ والغرض، القيم الأساسية، والثقافة) في تحسين جودة حياة العمل كمتغير تابع بأبعاده (الرضا الوظيفي، الرفاهية العامة، الاجهاد في العمل، واجهة العمل المنزل، التحكم في العمل، ظروف العمل) وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي اذا طبق هذه الدراسة على موظفي المعهد التقني ديوانية من فئة الإداريين من حملة شهادة (دبلوم عالي وبكالوريوس ودبلوم واعداية فقط) والبالغ عددهم (80) موظف باستخدام استبانة موزعة عليهم وبلغ عدد الاستبانة الصالحة (76) والمسترجعة (4)، وقد تم تحليل الاستبانة باستخدام العديد من الأدوات والأساليب الإحصائية المتمثلة بمعامل الارتباط البسيط لمعرفة علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرين وتحليل الانحدار المتعدد وعدد من الأدوات الإحصائية الأخرى فضلا عن استخدام برنامج (SPSS.v.24)، والتي على أساسها استنتج الباحثين مجموعة من النتائج منها ان للنزاهة التنظيمية تأثير إيجابي في تحسين جودة حياة العمل كما توصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات اكد بعضها على ضرورة تطبيق الممارسات النزيهة داخل المنظمة اذ ان ارساء ثقافة النزاهة التنظيمية في اي منظمة يتضمن مجموعة من المراحل منها فهم اهمية النزاهة التنظيمية وضرورتها وفوائدها للفرد والمنظمة وتوضيح ايجابيات تطبيقها وأدراك خطورة غياب النزاهة التنظيمية عن المنظمة.

الكلمات المفتاحية: النزاهة التنظيمية، جودة حياة العمل، المعهد التقني ديوانية

*المؤلف المراسل:

خيريه عبد فضل

dw.khyr@atu.edu.iq



هذا العمل مرخص بموجب المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي (CC BY) 4.0

1. المقدمة

عدّ موضوع النزاهة التنظيمية أحد المواضيع التي احتلت مكانا واسعا في الفكر الإداري في وقتنا الحاضر بسبب الحاجة الى الشفافية والتعامل الأخلاقي في الاعمال التي يفتقر اليها بعض الافراد والمنظمات، اذ ان النزاهة التنظيمية أو السلوك الأخلاقي لا يقصد بها فقط محاربة الفساد أو الاحتيال، بل تكمن ايضا في الجودة أو التميز في السلوك الفردي أو التنظيمي الذي يمثل جودة التصرف وفقاً للقيم والمعايير والقواعد الأخلاقية التي يقبلها أعضاء المنظمة والمجتمع (Bauman,2013: 422) لذا فان الحصول على حياة عمل عالية الجودة أمر بالغ الأهمية لأي مكان عمل. إنها أكثر من مجرد رغبة، فهي جزء من الخطة الاستراتيجية الشاملة والحاسمة لتحقيق رؤية أن تصبح منظمة طويلة الأجل وموثوقة ومنتجة للغاية. من المحتمل أن تتمتع المنظمات التي تركز على ضمان أفضل جودة ممكنة للعمل بميزة على غيرها مما يؤدي إلى زيادة الأداء التنظيمي وتقليل معدل دوران العمالة (Afroz,2017:570)، اذ ان بيئة العمل التي تقدر على توفير الاحتياجات الشخصية لموظفيها ستؤدي الى نتائج إيجابية والى جودة حياة ممتازة (Daniel, 2019: 62).

2. منهجية البحث

2.1 مشكلة البحث

ان تزايد الضغوط والمطالب المتعددة في بيئات العمل الحديثة يجعل المنظمات في حاله مواجهه مع العديد من التحديات في المحافظة على جودة حياة العمل للأفراد العاملين كونها تعزز الإنتاجية والرضا الوظيفي واحد المتغيرات التي يكون لها دورا محوريا في تشكيل بيئة عمل صحية وامنه هي النزاهة التنظيمية. لذا لابد من فهم كيفية تأثير النزاهة التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل ويمكن صياغة مشكلة البحث من خلال الإجابة على التساؤلات المدرجة ادناه التالية:

1. كيف يمكن لدور النزاهة التنظيمية ان يسهم في تحسين جودة حياة العمل داخل المنظمة المبحوثة .
2. ماهي الاليات الفعالة التي تتبعها المنظمة النزيهة في تحسين جودة حياة العمل.
3. هل يمكن تعزيز بيئة العمل وتعزيز الثقة والعدالة بين الافراد العاملين بما يؤدي الى تحسين جودة حياتهم المهنية والشخصية.

2.2 اهداف البحث

يتجلى الهدف الأساسي للبحث في اختبار العلاقة والتأثير بين النزاهة التنظيمية وجودة حياة العمل في المنظمة إضافة الى عدد من الاهداف الأخرى التي يمكن اجمالها في الاتي:

1. التأكد من امتلاك الافراد لصفات النزاهة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
2. التحقق من تأثير ابعاد النزاهة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
3. التحقق من قدرة النزاهة التنظيمية في تحقيق جودة حياة العمل.
4. التحقق من مدى توفر متغيرات الدراسة النزاهة التنظيمية وجودة حياة العمل في المنظمة المبحوثة.

2.3 اهمية البحث

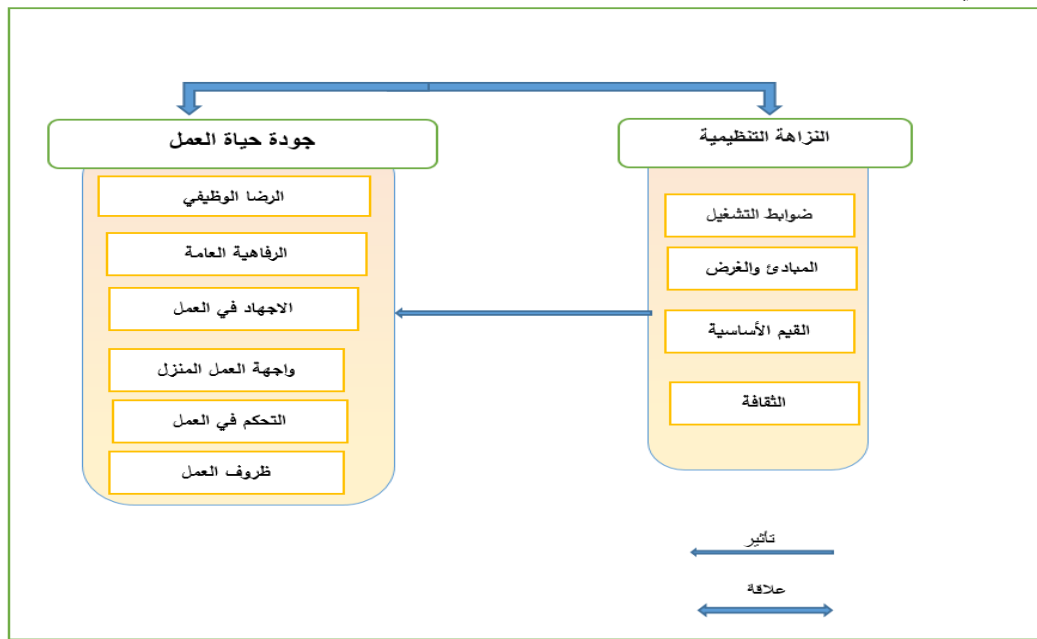
تظهر اهمية البحث الحالي من خلال دراسته أحد المواضيع المحورية في عالم الاعمال والإدارة متمثلا بموضوع النزاهة التنظيمية فضلا عن سعي البحث لمعرفة تأثيرها في تحسين جودة حياة العمل في المنظمة ومن هنا تأتي اهمية هذا البحث في انها:

1. يسهم البحث في زيادة المعرفة حول أهمية النزاهة التنظيمية في تحسين أداء الافراد وبالتالي تعزيز جودة حياة العمل وتحقيق النجاح المستدام.
2. يسهم البحث في توجيه الاهتمام في المنظمة المبحوثة الى التأثير الفعال للنزاهة التنظيمية وما يمكن ان تولده من نتائج ايجابية تساعد في تحقيق جودة حياة العمل فضلا عن انه يعزز الشعور لدى الافراد في الانتماء والالتزام تجاه منظماتهم.
3. الاخذ بنظر الاعتبار النتائج التي تمخض عنها البحث في المنظمة المبحوثة للإفادة منها في خلق شعور بالمسؤولية والتعاون والذي سوف ينعكس إيجابا على التزام الافراد تجاه منظماتهم.

2.4 فرضيات البحث

1. تؤثر ضوابط التشغيل بشكل إيجابي على جودة حياة العمل.
2. تؤثر المبادئ والغرض بشكل إيجابي على جودة حياة العمل.
3. تؤثر القيم الأساسية بشكل إيجابي على جودة حياة العمل.
4. تؤثر الثقافة بشكل إيجابي على جودة حياة العمل.

2.5 النموذج الفرضي للبحث



شكل 1: النموذج الفرضي للبحث

الاساسية بين اصحاب المصلحة داخل المنظمة ومن منظمة أخرى بحيث تضيف هذه الالتزامات نوعا من العقلانية المعيارية التي تضيف الشرعية للخيارات التنظيمية لتشير الى مهمة المنظمة وقيمها والمحافظة على النزاهة التنظيمية. (Ekberg,2017: 39-38) وتشير النزاهة التنظيمية الى النزاهة الاخلاقية للأفراد العاملين والجودة الاخلاقية لتفاعلاتهم مع بعضهم البعض وتشمل ايضا الاعراف السائدة والانشطة واجراءات اتخاذ القرار ونتائجها ضمن المنظمة. (Palazzo,2007:113)

وبين (Molina, 2016:6) ان مفتاح الادارة الفاعلة وامكانية تعزيز النزاهة التنظيمية داخل ثقافة المنظمة هو

1. تحقيق التوازن الصحيح بين اداتين يمثلان القاعدة الاساس في النزاهة التنظيمية وهما:
2. التركيز على الامتثال على اليات الرقابة المستخدمة في المنظمة لضمان الامتثال القانوني من خلال الالتزام بمدونات قواعد السلوك الاخلاقي ومراقبة الموظفين واتباع الاجراءات اللازمة وسن التدابير التأديبية
3. التركيز على القيم لضمان انعكاس القيم الاساسية في الانشطة اليومية للمنظمة.

3. مراجعة الادبيات

3.1 النزاهة التنظيمية

أولا. مفهوم النزاهة التنظيمية

ان خلق القيم اليوم لا يتعلق فقط بجودة المنتج او الخدمة بقدر تعلقه بجودة السلوك داخل وخارج المنظمة ومع اتساع السوق وزيادة الزبائن يأتي هنا سؤال الزبون عن مدى شفافية المنظمة والثقة في التعامل فنجد ان قلة الثقة سوف تؤدي الى تراجع نمو المنظمة على المدى الطويل لذلك لا بد للمنظمات ان تضع في اولوياتها تطبيق النزاهة التنظيمية ضمن استراتيجياتها وممارساتها التجارية (Ponomarenko, 2016:23) وعليه لا بد ان تسعى المنظمات جاهدة لبناء قادة يتمتعون بالنزاهة على جميع المستويات الهرمية وتضمن معايير النزاهة كسمة في نظام التقييم الخاص بهم وبنفس الوقت نجد ان نزاهة القائد يمكن ان يكون لها تأثير ايجابي على بيئة العمل في المنظمة. (Wijanarko,2020: 9).

وبذلك نستنتج ان اعضاء الطابع التنظيمي هو عملية تنشئ المنظمات من خلالها مجموعة من القواعد التي تحددها الالتزامات والقيم والمبادئ التوجيهية وترسيخ هذه القواعد

الفعلية (Lichtenstein, et al, 2011:5) بالإضافة لذلك، يمكن تعريف الأخلاق على أنها جمع القيم والقواعد، والعمل كمعايير أو مقاييس لتقييم نزاهة السلوك الفردي تشير الطبيعة الأخلاقية لهذه القيم والمعايير إلى ما يتم الحكم عليه على أنه سلوك صحيح أو عادل أو جيد. القيم هي مبادئ تحمل وزناً معيناً في اختيار الفرد لعمل ما هو جيد للقيام به، أو ما هو سيء للامتناع عن القيام به (Huberts, et al, 2007:589)

4. الثقافة:

تعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم، الرموز والطبوس المشتركة بين أفراد المنظمة والتي تعطي وصفاً للطريقة التي تسير بها الأمور في المنظمة وذلك لإيجاد حلول لكل مشاكل الإدارة داخل المنظمة وعلاقتها بالزبائن والمجهزين والبيئة. (Spencer & Franklin, 2012: 2). وأشار العديد من الباحثين أن ثقافة النزاهة لها أهمية كبيرة بالنسبة للفرد داخل المنظمة بهدف تحقيق الشخصية والمهنية في الوظيفة وبينت أغلب البحوث أن المنظمات التي تمتلك ثقافة النزاهة تقدم:

1. الدعم للعاملين من خلال بناء العلاقات مع الزملاء والعمليات التي تجري في مكان العمل وتشجعهم على التشاور مع الآخرين بوصف تلك الثقافة مصدراً للقوة وليس نقطة ضعف.
2. تدعم التوازن بين العمل والحياة وتقلل من ضغوط العمل وتحقيق التوازن في وجهات النظر بين الأفراد وتسهم في تحقيق الرضا الوظيفي. (Shahid & Azhar, 2013:67) وبذلك يمكن دعم النزاهة التنظيمية من خلال مبادرات مخصصة مرتبطة بالثقافة التنظيمية والتي يصعب تغييرها.
3. أن الثقافة التنظيمية التي تتقبل قضايا النزاهة وتتميز بالمرونة في مواجهة الضغوط السياسية وتتسم بالاستعداد والانفتاح لمعالجة ومناقشة القضايا الأخلاقية أمر بالغ الأهمية لتنظيم النزاهة. (Hoekstra & Kaptein, 2012:21)

3.2 جودة حياة العمل

1. جودة حياة العمل

بدأ تاريخ ظهور جودة الحياة العملية ووضع اللوائح الخاصة بها في أوائل القرن العشرين وذلك للحفاظ على سلامة العاملين من إصابات ومخاطر العمل، إذ تم تحديد الخطوة الأولى بين عامي (1930-1940) قبل الحركة النقابية إذ كان التركيز في الغالب على الأمن الوظيفي (Hamad, 2018:3) (ويعتبر (Mayo (1960) من الأوائل الذين تناولوا موضوع جودة الحياة العملية (Easton & Laar, 2013:597) وفي عام 1974 تم إعادة النظر في موضوع جودة الحياة العملية من قبل الباحثين بسبب أزمة الطاقة العالمية والتضخم إذ أنها اشتتاق من الجودة الشاملة التي تطورت في اليابان حيث تم إدخال تقنيات الإدارة لضمان ذلك (Fernandes et al., 2017: 2). أما في عام 1980 أدرك (Hackman) أن بيئة العمل التي تقدر على توفير الاحتياجات الشخصية لموظفيها ستؤدي إلى نتائج إيجابية وإلى جودة حياة ممتازة (Daniel, 2019: 62) فعادةً ما يجذب الموظف بسهولة إلى المنظمات التي تقدم جودة أفضل لحياة العمل والبقاء فيها بالإضافة إلى بيئة ملائمة (Ampofo & Baah, 2016:203). فجودة الحياة العملية بمفهومها

وعرفت النزاهة التنظيمية أيضاً بأنها القدرة الفردية والجماعية للمنظمة على ممارسة الولاء الذاتي بمعنى أن انشطتها تستند على مبادئ ثابتة داخل المنظمة تعكس من خلالها المدى الذي يتم تنفيذ القواعد التشريعية الذاتية والمعايير القانونية المعمول بها داخل المنظمة. (Fuerst, & Luetge, 2023: 30)

أبعاد النزاهة التنظيمية

اعتمد إطار هذا البحث على عمل (ماكس ويبر (1946) الذي تركت أفكاره حول البيروقراطية تأثيراً كبيراً في تطوير إطار منهجي لدراسة المنظمات وتأثيراً بـ ماكس ويبر في الاعتماد على تجارب المنظمات اقترح بناء النزاهة التنظيمية على أربع ممارسات تنظيمية وهي: (ضوابط التشغيل، المبادئ والغرض، القيم الأساسية والثقافة) (Kayes, et al, 2007, 64). وكالاتي:

1. ضوابط التشغيل:

تتطلب جميع المنظمات ضوابط رسمية متمثلة بوظائف الامتثال والرقابة والمحاسبة ومراجعة الحسابات حيث تشكل هذه الضوابط القاعدة الأساس وعليه يجب وضع القواعد الأساسية في المنظمة وعدم التهاون بها بغض النظر عن حجم المنظمة فلا يمكن لأي منظمة الحد من مخاطرها دون ضوابط التشغيل الفاعلة.. (Kayes, et al, 2007, 64) ولذلك يمكن اعتبار ضوابط الرقابة التنظيمية هي عنصر مهم لضوابط التشغيل في المنظمة كونها تعتمد بشكل رئيسي ودقيق على إجراءات وممارسات النزاهة التنظيمية هذا من جانب ومن جانب آخر تعتمد على كفاءة ونزاهة الأفراد العاملين في المنظمة (Carton & Adam, 2014:52) ووضح (Brown, & Malmi, 2008:290) أن ضوابط التشغيل لا تشمل فقط الرقابة الموجهة نحو الموظفين بل تمتد لتشمل ضوابط استراتيجية وتشغيلية في المنظمة.

2. المبادئ والغرض:

بغض النظر عن حجم المنظمة نجد أن المنظمات الشفافة تعمل وفقاً لمبدأ الإفصاح، وتعني الشفافية أنه سيتم حجب المعلومات عن الجمهور لأسباب قانونية وخصوصية مشروعة. أي أن المعلومات قد تكون متاحة أمام الجمهور فالمنظمات التي تعتمد الخصوصية القانونية والتنظيمية بشكل صحيح تجد نفسها في وضع أفضل للرد على التغيير الذي يطرأ في توقعات الأعمال، كما أن توسيع الضوابط والتشريعات السابقة بغرض تكامل المبادئ والغرض في صميم الممارسات التنظيمية فضلاً عن سعي المنظمات لتحديد مبادئ الأعمال لتتكامل مع مقاييس النتائج. وينتج عن هذا وسيلة رائعة لبناء الانسجام والتوافق بين المبادئ والغرض ومقاييس الأداء مما ينتج عنه دعم مناخ النزاهة داخل المنظمات. (Kayes, et al, 2007, 69) وبذلك فإن تطبيق النزاهة التنظيمية داخل المنظمات يعزز من أهمية الالتزام بالمبادئ والغرض التي تمنح العاملين في المنظمة الشعور بالانتماء وتساعد في التركيز على الإجراءات والأهداف في المنظمة (Eschenbach, 2012, 376)

3. القيم الجوهرية:

تشير إلى القيم الشخصية للمدراء والقادة. إذ يصف (Badaracco and Ellsworth (1992) النزاهة بأنها تتكون من القيم الشخصية للمدير والإجراءات اليومية والأهداف التنظيمية الأساسية. ويوضح (Simons (2002) النزاهة من خلال اتساق القيم التي يتبنّاها القائد مقابل القيم

يؤثر على الفرد والمنظمة (Ampofo & Baah, 2016:205).

2. الرفاهية العامة

ان توفير الرفاهية في مكان العمل ممكن ان يعدل من جودة الحياة العملية ويزيد من التفاعل الاجتماعي للموظفين والنشاط البدني لديهم (Leitão et al., 2019: 5) وان تدني رفاهية الافراد ممكن ان تسبب التعب والصداع والغثيان والتي ممكن ان تتصاعد الى امراض خطيرة مستقبلاً فالمستوى المنخفض من الرفاهية يقدر بتكلفة (5-10%) من الناتج القومي سنوياً (Daniel, 2019:60).

3. الاجهاد في العمل

يمثل الإجهاد في العمل هو الدرجة التي يتعرض لها الفرد للتوتر أو الضغط المفرط في العمل. أحد تعريف ضغوط العمل هو الاستجابة الجسدية والعاطفية التي تحدث عندما لا يتطابق عبء العمل مع قدرات الموظفين أو مواردهم أو احتياجاتهم (Easton & Laar, 2013: 598).

4. واحة العمل المنزل

هو عملية الملائمة بين الاسرة والتزامات العمل، أي يمكن للعمل ان يسهل الحياة الاسرية وممكن للأسرة ان تسهل الحياة العملية (Frone, 2003:145).

5. التحكم في العمل

يشير التحكم إلى المدى الذي يشعر به الأفراد أنه يمكنهم التأثير بشكل مباشر على بيئاتهم اذ يتمتع الموظفون الذين يتمتعون بدرجة عالية من التحكم في العمل بفرصة الإدارة الذاتية من حيث أن لديهم الحرية في ممارسة مبادرتهم الشخصية وإصدار أحكامهم من خلال تحديد أهداف ومسؤوليات عملهم (أي المهام أو المشاريع التي يجب عليهم العمل عليها)، وكيف ينبغي أداء عملهم (أي الطرق التي ينبغي استخدامها) (Lapierre & Allen, 2012:1501).

6. ظروف العمل

ترتبط ظروف العمل ببيئة العمل المادية للأفراد التي تتميز بها؛ الشعور الفردي بالسعادة في ظروف العمل، ومدى رضا الموظفين عن الموارد الأساسية وظروف العمل والأمن في أداء العمل بفعالية. (Suwandi & Tentama, 2020: 71).

ثالثاً. التحليل الاحصائي

1. مجتمع وعينة البحث

مجتمع البحث هو المعهد التقني في الديوانية وعينته هم الموظفون الإداريين في المعهد ومن أهم الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار مجتمع الدراسة وعينته هو أنها الأكثر نضجاً من حيث القدرات والإمكانات اذ بلغ صافي حجم العينة (76) موظف بعد استبعاد الاستمارات الغير صالحة للدراسة والتحليل.

2. أدوات جمع البيانات

تم تقسيم أسئلة البحث إلى قسمين: الخصائص الديموغرافية واستمارة الاستبيان والتي تضم متغيرين هما النزاهة التنظيمية وجودة حياة العمل اذ تم استخدام المقياس (ماكس ويبر 1946) لقياس النزاهة التنظيمية والذي يضم أربعة ابعاد تتمثل بـ(ضوابط التشغيل، المبادئ والغرض، القيم الأساسية والثقافة) اما جودة حياة العمل تم الاعتماد على مقياس (Easton & Laar, 2013) والذي يضم ستة ابعاد تتمثل بـ(الرضا الوظيفي، الرفاهية العامة، الاجهاد في

الواسع تستخدم للإشارة الى فلسفة الإدارة التي تعزز كرامة موظفيها والتغيرات في ثقافة المنظمة التي تزيد من الرفاهية والرضا عن العمل (Ahmad et al., 2019: 932). كما انها تنشأ عندما يكون هناك توازن بين احتياجات الافراد العاملين وجهود المنظمة بهدف جعل الافراد العاملين يشعرون بالسعادة والراحة والاستمتاع بعملهم وبالتالي ممكن ان توفر هذه الظروف للأفراد العاملين الفرص لتطوير أنفسهم ومنظمتهم (Adikoeswanto et al., 2020: 450). فجودة الحياة العملية تمثل العلاقة بين الموظفين وبيئة العمل الإجمالية اذ ان بيئة العمل المواتية التي تدعم وتعزز الرضا من خلال تزويد الموظفين بالمكافآت والأمن الوظيفي وفرص النمو الوظيفي وواحدة من أكثر الطرق إثارة لخلق الحافز وهي وسيلة لإثراء الوظائف كما يلاحظ أيضاً أن الأجر العادل وفرص النمو والترقية المستمرة تعمل على تحسين أداء الموظفين مما يؤدي بدوره إلى زيادة في جودة الحياة العملية لدى الافراد العاملين (Swamy et al., 2015:282). وعلى الرغم من عدم وجود تعريف متفق عليه من قبل اغلب الباحثين على جودة الحياة العملية الا انهم يتفقون ان جودة الحياة العملية مرتبطة برفاهية العاملين (Adikoeswanto et al., 2020:450). عرفت جودة حياة العمل بأنها الدرجة التي يستطيع بها الموظفون تشكيل وظائفهم بنشاط، وفقاً لخياراتهم واهتماماتهم واحتياجاتهم (Shahbazi et al., 2011: 1556). كما عرفت كعملية لإعادة تصميم الوظيفة من خلال اعتبار الموظف أحد الأصول وليس المسؤولية (Nanjundeswaraswamy and Swamy, 2013: 202)، ويمكن تعريف جودة الحياة العملية (QWL) أيضاً على أنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في مكان العمل مع تحقيق أهداف المنظمة (Swamy et al., 2015:281) وعرفت جودة الحياة العملية (QWL) بطرق مختلفة، فبالنسبة للموظفين هي مجموعة فرعية من المفهوم الواسع لجودة الحياة فهي ديمقراطية صناعية تعزز أسلوب الإدارة التشاركية في إجراءات صنع القرار وبالنسبة للمديرين والإداريين تعتبر جانباً نفسياً يؤدي إلى إنتاجية أعلى، من ناحية أخرى، عرفتها النقابات والعمال بأنها تلك التي تعمل على تحسين العلاقات الاجتماعية في مكان العمل (Mahesh & Nanjundeswaraswamy, 2020:1). كما هي الدرجة التي يمكن للأفراد من خلالها تلبية احتياجاتهم الشخصية الحرجة مثل الحاجة إلى الاستقلالية أثناء العمل في منظمة (Riyono et al., 2022: 89).

2. ابعاد جودة حياة العمل

تشير المراجعات الأدبية حول جودة الحياة العملية بأنها بنية متعددة الأبعاد وقد اتفق اغلب الباحثين على ان الأبعاد الستة التالية ممكن استخدامها لقياس جودة الحياة العملية وفق مقياس (Easton & Laar, 2013):

1. الرضا الوظيفي

ان جودة العمل توفر رضا للموظفين داخل بيئة العمل وبالتالي سينشر الموظفون اخلاصهم الكامل في جميع انحاء المنظمة وبالتالي تتحسن الإنتاجية ويزداد الولاء للمنظمة من خلال مشاركتهم الإيجابية تجاه منظمتهم (Els, 2020:4) اما عدم الرضا عن الحياة العملية مشكلة تؤثر على جميع العاملين تقريباً في وقت او اخر فقد يسبب خيبة الامل والاستياء وبالتالي

تم استخدام تقنيات التحليل الكمي لتحقيق أهداف البحث. وتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المجمعة. لاختبار موثوقية المقياس وتحديد كفاية وملاءمة البيانات، تم حساب معامل ألفا كرونباخ (α) لأبعاد ومتغيرات البحث. وعليه أظهرت نتائج البحث أن معامل ثبات أداة القياس لمتغير النزاهة التنظيمية (0.834)، في حين بلغ معامل ثبات جودة حياة العمل (0.803)، وهذا يدل على ثبات متغيرات الدراسة. وتم إجراء الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط وتحليل الانحدار باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات واستكشاف العلاقات.

4. الإحصاءات الوصفية للمقياس

في هذا القسم من الدراسة، تم تفصيل الإجابات على أسئلة الاستطلاع المتعلقة بالمقياس المستخدم في الدراسة. تم إنشاء مجموعة بيانات من الإجابات التي قدمها المشاركون في إطار نموذج النزاهة التنظيمية وجوده حياة العمل باستخدام مقياس ليكرت من 5 نقاط. في إنشاء مجموعة البيانات، تم نقل إجابات المشاركين مباشرة إلى حزمة البرامج الإحصائية والجدول أدناه يبين الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة.

جدول (2) الوصف الإحصائي لمتغيرات البحث

المتغيرات	Mean	SD.
ضوابط التشغيل	3.287	1.12
المبادئ والغرض	3.271	1.3
القيم الأساسية	3.155	1.07
الثقافة	3.304	0.45
المجموع	3.254	1.02
الرضا الوظيفي	3.921	1.04
الرفاهية العامة	3.505	1.01
الاجتهاد في العمل	3.812	0.13
واجهة العمل المنزل	3.752	0.02
التحكم في العمل	3.791	0.12
ظروف العمل	3.885	0.3
المجموع	3.778	0.13

وفي جدول الإحصاء الوصفي للأبعاد الفرعية للمقياس، نلاحظ أنه في الأبعاد الفرعية لنموذج النزاهة التنظيمية، فإن القيم من الأعلى إلى الأدنى من حيث المتوسطات هي (الثقافة، ضوابط التشغيل، المبادئ والغرض، القيم الأساسية) وبوسط حسابي (3.304، 3.287، 3.271، 3.155) على التوالي. وفيما يتعلق بالأبعاد الفرعية لجودة حياة العمل، فقد لوحظت أعلى الدرجات في بُعد الرضا الوظيفي، يليه بُعد ظروف العمل، ثم الاجتهاد في العمل ثم التحكم في العمل ثم واجهة العمل المنزل وأدنى درجة في بُعد الرفاهية العامة وبأوسط حسابي (3.921، 3.885، 3.812، 3.752، 3.791، 3.505) على التوالي.

كما تم أعداد مصفوفة ارتباط لمعرفة العلاقة بين متغيرات البحث ولدعم اختبار فرضيات التأثير في الجدول (3).

العمل، واجهة العمل المنزل، التحكم في العمل، ظروف العمل) وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي من 5 نقاط ("1- أختلف بشدة"، "2- أختلف"، "3- لا أوافق ولا أختلف"، "4- أوافق"، "5- أوافق بشدة"). والجدول رقم (1) يحلل الجزء الأول من استمارة الاستبيان التي تتعلق بخصائص العينة الديمغرافية والشخصية وكما موضحة أدناه:

الجدول (1) : خصائص عينة البحث

ت	المتغيرات	الفئات المستهدفة	التكرار	النسبة
1	النوع الاجتماعي	ذكور	26	34%
		إناث	50	66%
		المجموع	76	100%
2	العمر	أقل من 20	-	-
		20-30	20	26%
		30-40	25	33%
		40-50	21	28%
		50-60	10	13%
		60 فأكثر	-	-
		المجموع	76	100%
3	عدد سنوات الخدمة	أقل من 10 سنوات	20	26%
		11 - 20 سنة	34	45%
		21 - 30 سنة	15	20%
		31 فما فوق	7	9%
		المجموع	76	100%
4	المؤهل العلمي	دبلوم عالي	1	1%
		بكالوريوس	27	36%
		دبلوم تقني	36	47%
		إعدادية	6	8%
		متوسطة	6	8%
		المجموع	76	100%

في الجدول (1) يمكن ملاحظة أنه من بين الخصائص الديموغرافية للمشاركين، كان (66%) من الإناث و (34%) من الذكور. فيما يتعلق بتوزيع الأعمار، كان 26% تتراوح أعمارهم بين 21 و30 عاماً، و 33% بين 31 و40 عاماً، و 28% بين 41 و50 عاماً، و 13% بين 51 و60 عاماً أما بالنسبة لخدمة فإن أكثر خدمة كانت بين 11 إلى 20 سنة وبنسبة (35%) أما أقل خدمة كانت من 31 فما فوق وبنسبة (9%). بالنظر إلى الخلفيات التعليمية للمشاركين، أكمل 8% الشهادة المتوسطة، و 8% أكملوا الشهادة الإعدادية، و 47% أكملوا الدبلوم التقني وهذه تعتبر أعلى نسبة هم من حملة شهادة الدبلوم في المعهد، و 36% أكملوا البكالوريوس و 1% دبلوم عالي.

3. تحليل البيانات وتفسيرها

جدول (3) مصفوفة الارتباط

المتغيرات	جودة حياة العمل	الرضا الوظيفي	الرفاهية العامة	الاجتهاد في العمل	واجهة العمل المنزل	التحكم في العمل	ظروف العمل
النزاهة التنظيمية	0.70**	0.76**	0.82*	0.76**	0.81**	0.72*	0.88**
ضوابط التشغيل	0.81*	0.83**	0.79**	0.88**	0.82*	0.71**	0.78**
المبادئ والغرض	0.65*	0.66*	0.68**	0.75*	0.78*	0.80**	0.79*

0.77*	0.81**	0.81*	0.67*	0.77**	0.77**	0.83**	القيم الأساسية
0.73*	0.70**	0.72*	0.65*	0.78**	0.68*	0.75*	الثقافة

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. أثبت البحث أن النزاهة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على تحسين جودة حياة العمل
3. وجود النزاهة التنظيمية في المنظمة المبحوثة يشجع ويعزز اتخاذ القرارات السليمة بالمشاركة مع الافراد مما يؤدي الى تخفيف الضغط والاجهاد عن كاهلهم وخلق شعور الرضا لدى العاملين وبما ينعكس إيجاباً على الوضع العام للمنظمة
4. ان المنظمة التي تتبنى سياسات النزاهة تجعل الافراد أكثر استعداداً لتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم لأنهم سيشعرون ان جهودهم ستقدر وتكافئ بشكل جيد.

ثانياً. التوصيات

1. بناء نزاهة تنظيمية قوية وتطبيق مبادئ النزاهة التنظيمية في المنظمات من خلال اتباع وتطبيق سياسات وإجراءات في جميع الممارسات في المنظمة والتي يجب ان تكون جزء من الثقافة التنظيمية مما يعزز شعور الرضا لدى الافراد العاملين
2. تعزيز الشفافية من خلال اتباع إجراءات وسياسات واضحة ومفهومة للأفراد العاملين مما يؤدي الى بناء الثقة وعدم التشكيك في القرارات التنظيمية
3. الاعتراف بجهود الافراد العاملين من خلال تقدير العمل الجيد وان هذا الشعور بالتقدير يعزز الرضا الوظيفي ويحسن من ودة حياة العمل
4. التعامل مع الصراعات بطرق عادله وشفافة يساعد في تقليل التوترات في مكان العمل بما يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية.

توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

موارد التمويل:

لم يتم تلقي اي دعم مالي.

شكر وتقدير:

لا أحد .

References:

1. Adikoeswanto, Dodot, Eliyana, Anis, Hamidah , Sariwulan, Tuti, Buchdadi5, Agung, Dharmawan & Firda, Fadilla, (2020), Quality Of Work Life's Factors And Their Impacts On Organizational Commitments, Sys Rev Pharm ,11(7), Pp.450-461.

كما تبين من نتائج الجدول (3) بوجود علاقة ارتباط إيجابية بين متغيرات الدراسة.

5. اختبار فرضيات البحث

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات المقترحة بناءً على أهداف الدراسة. تتكون المتغيرات التابعة في الدراسة من جودة حياة العمل. يُفترض أن جودة حياة العمل تتأثر بالنزاهة التنظيمية بإبعادها في هذا السياق،

جدول رقم (4) : تأثير النزاهة التنظيمية على جودة حياة العمل (N=76)

المتغير المستقل النزاهة التنظيمية	F	Sig.	T	Sig.	R ²
ضوابط التشغيل	43.721	0.001	3.742	0.03	%53
المبادئ والغرض			7.533	0.01	
القيم الأساسية			4.607	0.00	
الثقافة			5.22	0.00	

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ويبين الجدول (4) نتائج اختبار فرضية التأثير، حيث تركز هذه الفرضية على وجود تأثير بين النزاهة التنظيمية وجوده حياة العمل. اذ بينت نتائج الاختبار ان النزاهة التنظيمية تساهم في تفسير التغير الحاصل في جودة حياة العمل لدى الموظفين الاداريين في المعاهد المبحوثة بنسبة (53%) اما الـ(47%) هي بسبب تدخل عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج الإحصائي. وتؤكد قيمة (F=43.721 , P>0.01) وجود أهمية كبيرة في تفسير جودة حياة العمل بسبب النزاهة التنظيمية. وفي ضوء ما سبق فإن هذه النتيجة تدعم اتجاه الفرضيات الرئيسية للدراسة. وهذا يفسر ان الأثر الفعال للنزاهة التنظيمية وما تولده من نتائج إيجابية يكون لها دور مهم في خلف مناخ عمل إيجابي لدى الموظف بجودة حياة العمل والتي ممكن من خلالها قدرته على ادارة عواطفه لخلق بيئة من الأمل والتفاؤل من حوله، فهو يظهر التعاطف عندما يفهم الأشخاص ويحقق نتائج باستخدام الموارد الاجتماعية والفكرية. ويحقق النتائج التي تتجاوز التقدم الشخصي وتؤثر على المنظمة بأكملها.

رابعاً. الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات

1. نستنتج مما سبق أن النزاهة التنظيمية من القيم الأساسية التي يجب أن تتوفر في كل منظمة ناجحة لأنها تعتمد على الشفافية والمصداقية والتعامل العادل مع جميع الأفراد

12. Ekberg, S. (2017). The Role Of Organizational Integrity In Responses To Pressures: A Case Study Of Australian Newspapers (Doctoral Dissertation, Jönköping University, Jönköping International Business School).
13. Els, V., (2022), Validation And Investigation Of The Quality Of Work-Life Scale Within Selected South African Manufacturing Organizations, Dissertation Accepted In Fulfilment Of The Requirements For The Degree Master Of Commerce In Human Resource Management At The North-West University.
14. Eschenbach, W. J. (2012). Integrity, Commitment, And A Coherent Self. The Journal Of Value Inquiry
15. Fernandes, Renato, Borges, Martins, Bruna, Suelen, Caixeta, Ronaldo, Pereira, Filho, Custódio, Genésio, Da Costa, Braga, Guilherme, André & Antonialli, Luiz, Marcelo, (2017), Quality Of Work Life: An Evaluation Of Walton Model With Analysis Of Structural Equations, Revista Espacios., Vol. 38 (Nº 03), Pp.1-20.
16. Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook Of Occupational Health Psychology* (Pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>.
17. Fuerst, M. J., & Luetge, C. (2023). The Conception Of Organizational Integrity: A Derivation From The Individual Level Using A Virtue-Based Approach. Business Ethics, The Environment & Responsibility, 32, 25-33.
18. Hamad, Lanja, Hoshang, (2018), The Impact Of Quality Of Work Life On Employees' Job Performance, A Dissertation Submitted To The University Of Kurdistan – Hewlér In Partial Fulfilment For The Degree Of Master Of Arts (Ma) In Business Managemnt.
19. Hoekstra, A., & Kaptein, M. (2012). The Institutionalization Of Integrity In Local Government. Public Integrity, 15(1), 5-28.
20. Huberts, L. W., Kaptein, M., & Lasthuizen, K. (2007). A Study Of The
2. Afroz, S. (2017). Quality Of Work Life: A Conceptual Model. *Advances In Economics And Business Management (AEBM)*, 4(8), 570-578.
3. Ahmad, Dr. Brwa, Sardar, Sadq. Zana, Majed, Othman, Bestoon And Saeed, Vian, Sulaiman, Hama, (2019), International Journal Of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 23, Issue 02, Pp.931-946.
4. Ampofo, Emmanuel, Yaw & Baah, Kwasi, Dartey, (2016), Missing Link Between Quality Of Work Life And Productivity Of Loan Disbursement: The Ghanaian Perspective, International Journal Of Business And Management; Vol. 11, No. 3, Pp.203-214.
5. Ampofo, Emmanuel, Yaw & Baah, Kwasi, Dartey, (2016), Missing Link Between Quality Of Work Life And Productivity Of Loan Disbursement: The Ghanaian Perspective, International Journal Of Business And Management; Vol. 11, No. 3, Pp.203-214.
6. Bauman, D. C. 2013. Leadership And The Three Faces Of Integrity. The Leadership Quarterly, 24(3), 414–426.
7. Carton, F. & Adam, F. (2014) " ERP And Functional Fit: How Integrated Systems Fail To Provide Improved Control " The Electronic Journal Information Systems Evaluation Vol. 11 Iss. 2, Pp. 51 – 60.
8. Daniel, Dr. Cross, Ogohi, (2019), Analysis Of Quality Work Life On Employees Performance, International Journal Of Business And Management Invention (IJBMI, Volume 8 Issue 02, Pp.60-65.
9. Daniel, Dr. Cross, Ogohi, (2019), Analysis Of Quality Work Life On Employees Performance, International Journal Of Business And Management Invention (IJBMI, Volume 8 Issue 02, Pp.60-65.
10. Easton, S. And D. Van Laar, (2013), "Qowl (Quality Of Working Life): What, How, And Why?" Psychology Research, Vol. 3, No. 10, P. 596-605.
11. Easton, S. And D. Van Laar, (2013), "Qowl (Quality Of Working Life): What, How, And Why?" Psychology Research, Vol. 3, No. 10, P. 596-605.

- Organizational Integrity Risks. Center For The Business Of Government
28. Nanjundeswaraswamy TS, Swamy DR (2013). Review Of Literature On Quality Of Work Life. *International Journal For Quality Research*, 7(2), 201-214.
 29. Ponomarenko, A. (2016). Organizational Integrity: A Strategic Model For Leadership.
 30. Riyono, Bagus, Hartati, Sri & Fatdina, (2022), Quality Ofwork Life (QWL) From Psychological Perspective And The Development Of Its Measurement, *Jurnal Psikologi*, Volume 49, Number 1pp. 87–103.
 31. Shahid, A., & Azhar, S. M. (2013). Integrity & Trust: The Defining Principles Of Great Workplaces. *Journal Of Management Research*, 5(4), 64.
 32. Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2012). What Is Culture. A Compilation Of Quotations. *Globalpad Core Concepts*, 1, 22.
 33. Suwandi, Grandikha, Faatih &Tentama, Fatwa, (2020), The Quality Of Work Life Scale: A Psychometric Study And Its Application For The Employee, *International Journal Of Sciences: Basic And Applied Research (IJSBAR)*, Volume 50, No 1, Pp 68-81
 34. Swamy, Devappa, Renuka, Nanjundeswaraswamy, T S., Rashmi, Srinivas & Nanjundeswaraswamy, Correspondence: T S, (2015), Quality Of Work Life: Scale Development And Validation, *International Journal Of Caring Sciences*, Volume 8 Issue 2, Pp.281-300.
 35. Wijanarko, A. A., Mayasari, I., Haryanto, H. C., Dwianto, A. S., Kurniaty, D., Risza, H., & Wiadi, I. Leadership Integrity Measurement: One Of The Pillars For Supporting Business Resilience.
 - Impact Of Three Leadership Styles On Integrity Violations Committed By Police Officers. *Policing: An International Journal Of Police Strategies & Management*, 30(4), 587-607
 21. Kayes, D. C., Stirling, D., & Nielsen, T. M. (2007). Building Organizational Integrity. *Business Horizons*, 50(1), 61-70.
 22. Lapierre, Laurent M. & Allen, Tammy D., (2012), Control At Work, Control At Home, And Planning Behavior: Implications For Work–Family Conflict, *Journal Of Management*, Vol. 38 No. 5, Pp. 1500-1516.
 23. Leitão, João , Pereira, Dina And Gonçalves, Ângela, (2019), Quality Of Work Life And Organizational Performance: Workers’ Feelings Of Contributing, Or Not, To The Organization’s Productivity, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 16, 3803, Pp.1-18.
 24. Lichtenstein, S., Higgins, L., & Dade, P. (2011). Integrity In The Boardroom: A Case For Further Research. In *Corporate Governance And Business Ethics* (Pp. 307-326). Dordrecht: Springer Netherlands.
 25. Mahesh, B P & Nanjundeswaraswamy, T S, (2020), Quality Of Work Life Of Employees In Corporate Sector Of India, *International Transaction Journal Of Engineering, Management*, Volume 11 No.12, Pp.1-10.
 26. Malmi, T., & Brown, D. A. (2008). Management Control Systems As A Package— Opportunities, Challenges And Research Directions. *Management Accounting Research*, 19(4), 287- 300
 27. Molina, A. D. (2016). Ten Recommendations For Managing