Abstract:

This research aimed to determine the role of the quality of the work-life in reducing the practice of the administrative corruption in its various forms in the Tax Authority in the central Delta region, in addition, to reveal the extent of the existing differentiation among workers in different job categories in terms of their awareness of both the level of work-life quality and the level of administrative corruption in the authority where they work.
The research revealed several results, the most important of which is: that the quality of work-life has a negative effect on the administrative corruption, which means that it can be used as a tool to reduce the administrative corruption. The study also found that there is a moral distinction between the differentiation among workers in their various functionalities groups in terms of their awareness of both the level of quality of work-life and the level of administrative corruption in the authority where they work.

أولاً: المقدمة.

Administrative Corruption, one of the main challenges, faces each country. The spread of administrative corruption has increased in the recent past, and it has been a major concern at the national level. The Administrative Corruption was highlighted in the latest survey conducted by Transparency International 2018 (1), which confirmed that the average score of the country on the Corruption Perception Index (CPI) is 43 out of 100. Administrative corruption has several negative effects on the development process. The trend of administrative corruption has increased significantly, especially in the public sector, which has negative consequences for the economy and society. The study aims to identify the impact of the quality of work-life on administrative corruption.
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سماء نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

الشفافية الدولية في عام 1995، كما تم أقرار بروتوكول معالجة الفساد العالمي عام 1996، من قبل الدول المنظمة للاتحاد الأوروبي، في حين أعلنت هيئة الأمم المتحدة عن مكافحة الفساد والرشوة في المعاملات الدولية في عام 2002، وأتبعه صدور إتفاقية منظمة الأمم المتحدة لمعالجة الفساد 3 ، كما قد بلغ مواجهة الفساد فهمه بعلم صندوق النقد الدولي والبنك الدولي في عام 2005، عن جعل محاربة الفساد كأحد المعايير للإدارة الاقتصادية الجديدة (الجني 2019).

وفي ظل ما أوضحته مؤسسة الشفافية الدولية بتقريرها الصادر في يناير 2019 والذي يوضح عجز أغلب دول العالم عن مواجهة الفساد الإداري حيث لم تحرز منذ عام 2012 سوى 20 دولة تقدما في درجاتها، في حين تراجعت 12 دولة تراجعاً ملحوظاً، الأمر الذي يبرز أهمية دراسة واقترح الحلول والآليات العملية التي يمكن أن تحد من انتشاره وضمان بقاء هذه الظاهرة تحت السيطرة.

وتعت جودة حياة العمل (Quality Of Work Life (QWL) الإدارة الجديدة التي تحظى بإهتمام متزايد من قبل المنظمات على الصعيد العالمي، والتي أثبتت أهميتها كأحد العوامل الهامة في تطوير وتعزيز الأداء المؤسسي بسبب تأثيرها الإيجابي في الممارسات السلوكيّة للعاملين (الحوامدة والخشائي 2019)، وذلك لكونها وسيلة تحقق الأشباع للأحتياجات البشرية المختلفة والمتبانينّة الأهمية، كما تعني بحياة العامل الجسدية والفكيرة والنفسية في بيئة العمل مما يحقق الإلتزام والدافعية نحو التميز في الأداء (Jayakumar 2012، وهو يشير إلى احتمالية نجاحها كآلية عملية للحد من ظاهرة الفساد الإداري، ولذلك تقوم هذه الدراسة ببحث دور جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري بالتطبيق على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا. 

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

151
ثانياً: الإطار الظري والدراسات السابقة:

1- جودة حياة العمل:

تتعلق جودة حياة العمل بتهيئة العوامل والظروف البيئة المناسبة لمكن العمل بما يدعم الرضا الوظيفي للعاملين خاصة فيما يتعلق بالأمان الوظيفي والتعويضات وفرص الترقي (chib 2012). وقد بدأ الأهمام بجودة حياة العمل في أواخر السبعينيات من القرن العشرين بالتركيز على تلبية الاحتياجات الصحية والأدبية للعاملين. ثم تطور هذا الاهتمام في السبعينيات ليشمل العمل على تحسين مفهوم العمل والتحقيق التوازن بين العمل والعامل وفق مفهوم جودة حياة العمل أيضاً الجوانب النفسية المؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين حيث أهتم المنتقاة مركزاً على نظام المكافات واحتاجات تحقيق الذات (sheel et al 2012).

ويقوم مفهوم جودة حياة العمل في الأصل على مفهوم الجودة في مفهوم الجودة والتي تعني تقديم الشىء وفقاً لرغبات واستجابات مستخدميه، لذا يتوافق هذا المفهوم مع توجه الفكر الأدراي القائم على الجودة حيث يقوم طبيقاً لما إشار إليه (Rose et al, 2006) على فلسفة أحرام العاملين وإحترام رغباتهم وإحتراماتهم باعتبارهم المورد الرئيسي للمنظمة، وقد ظهر مفهوم جودة حياة العمل في ظل تعريفات تقوم حول هذا المعنى، حيث عرفه (Geet and Deshpande 2009) وأحتاجات العاملين الهامة في العمل، أما (khosrowpour 2001) فقد أكد في تعريفه على ألا يستعمل ذلك متطلبات العمل حيث عرفه على أنها "تحسن بيئة العمل من خلال تحقيق التوافق بين واجبات العمل وتلبية الاحتياجات البشرية للعاملين الخاصة بالجوانب الصحية والألمجعية".

ويتطلب الوصول إلى جودة حياة العمل توفير آلية يتم تحديدها بناء على رؤي كلاً من إدارة المنظمة والعاملين يتم من خلالها التوصل إلى أفضل طريقة للعمل معاً.

المجلد الحادي عشر
العدد الأول الجزء الأول 2020
514
بتناغم بما يخلق بيئة عمل ملائمة لفريق العمل في نفس الوقت التي تحقق فيه الكفاءة التنظيمية للمنظمة (Kelbiso et al 2017) والتي يتطلب الحفاظ عليها تركز أهتمام إدارة المنظمة بستمرارة تطوير الآليات التي تستجيب المنظمة من خلالها ظاهرة
حياة العاملين في بيئة العمل بما يتفق مع احتجاجاتهم (Islam and Siengthai 2009).

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري، دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سماء نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

وقد تناولت الدراسات جودة حياة العمل بإعتبارها أحد أهم العوامل المؤثر على العاملين وسلوكياتهم الوظيفية خاصة فيما يتعلق بالإلتزام التنظيمي والذي تناولته العديد من الدراسات على اعتبار أن جودة حياة العمل أحد المحددات الهامة للالتزام التنظيمي، فعلى سبيل المثال أقيمت دراسة (El Badawy et al 2017) في ظل رؤية الباحثين أن العلاقة بين جودة حياة العمل والإلتزام التنظيمي تتخذ بعد أكثر تعقيدًا خاصة مع تنوع العاملين، لذا أستهدفت الدراسة بحث أثر جودة حياة العمل على الإلتزام التنظيمي في ظل وجود متغير النوع كعامل وسيط بالتطبيق على الشركات الصغيرة والمتواضعة، وقد توصلت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية مباشرة بين جودة حياة العمل والإلتزام التنظيمي، كما أوضحت أن متغير النوع يلعب دورًا ثانوياً فقط في توسط العلاقة بين جودة حياة العمل وמעלה واحد فقط من الإلتزام التنظيمي هو الإلتزام العاطفي.

Kodikal And (Birjandi et al 2013) ودراسة (Rahiman 2016) حيث أحتما ببحث العلاقة بين جودة حياة العمل والإلتزام التنظيمي للعاملين بالقطاع الصناعي، كما توصلت نتائج كلاً منها إلى معنى التأثير الإيجابي لجودة حياة العمل على الألتزام التنظيمي للعاملين، هذا بالإضافة إلى عدم وجود اختلافات في إدرك العاملين لجودة حياة العمل والإلتزام التنظيمي ترجع للنوع والمؤهل التعليمي والخبرة.

وقد هدفت دراسة (Hermawati 2014) إلى بحث النموذج المقترح للعلاقة التأثيرية بين كلاً من جودة حياة العمل والثقة التنظيمية مع الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي، وقد توصلت الدراسة إلى أن الثقة التنظيمية تؤدي إلى تشجيع التأثير الإيجابي لجودة حياة العمل على كلاً من الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي، كما أوضحت أيضاً التأثير الإيجابي للثقة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي.

وقد ركزت العديد من الدراسات على بحث العلاقة بين جودة حياة العمل والقيادة بأعتبار أنها هي المحدد الرئيسي لعناصر بيئة العمل المادية والمعنوية، من العدد الأول الجزء الأول 2020 المجلد الحادي عشر 516
أثير جودة حياة العمل في المصلحة الإدارية: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول

0202 155

ٌٖ٘ حٌحٓخص (Kara et al 2018)

حٌحظ ٘يفض اٌٟ

فلض حٌحٚ حٌٛٓ١ؾ ٌىلاً ِٓ حٌيهً ٚحٌٕٛع ػٍٟ حٌؼلالش ر١ٓ أٍٓٛد حٌم١خىس (حٌظلٛ٠ٍ١ش , حٌظزخىٌ١ش) ٚؿٛىس ك١خس حٌؼًّ ًٌٚه رخٌظطز١ك ػٍٟ فٕخىق حٌوّْ ٔـَٛ , ٚلي طٛطٍض ٔظخثـ اٌٟ

ٌٖ٘ حٌحٓش (Pio and Tampi 2018)

رزلغ حٌؼلالش ر١ٓ حٌم١خىس حٌَٚك١ش ٚوًٍ ِٓ : ؿٛىس ك١خس حٌؼًّ , اٌٟ حلاط١ٍش حٌظٕظ١ّ١ش , حلاط١ٍش حٌظٕظ١ّٟ حٌَػخ حٌٛظ١فٟ ٚ حلأىحء حٌٛظ١فٟ ٌٍؼخٍِ١ٓ رخٌظطز١ك ػٍٟ اٌٟ حٌَٚك١ش ػٍٝ ولاً ِٓ حٌَٚك١ش حٌَػخ حٌٛظ١فٟ , وّخ أٚػلض ٚؿٛى طؤػ١َِزخشَ ٌـٛىس ك١خس حٌؼًّ ٚأه١َحً ٚؿٛى طؤػ١َ ا٠ـخرٟ ِزخشَ ٌـٛىس ك١خس حٌؼًّ ٚ ِظغ١َ حٌٕظخثؾ حٌٕظخث ا٠ـخرٟ حٌٕظخث ػٍٝ

ٌٖ٘ حٌحٓش (َِٟٓ 8101)

فمي طٕخٌٚض رخٌيٍحٓش حٌم١خىس حلأط١ٍش ك١غ ٘يفض اٌٟ حٌظؼَف ػٍٟ أػََِوِ حٌظلىُ وّظغ١َ ٚٓ١ؾ ػٍٝ حٌؼلالش ر١ٓ حٌم١خىس حلاط١ٍش ٚوًٍ ِٓ : ؿٛىس ك١خس حٌؼًّ ٚوًٍ ِٓ ر١ٓ حٌم١خىس حلأط١ٍش (ِٓ هلاي رؼيٞ حٌٛػٟ حٌٌحطٟ ٚشفخف١ش حٌؼلالش) ٚر١ٓ ؿٛىس ك١خس حٌؼًّ حلاط١ٍش ( ِٓ هلاي رؼيٞ حٌٛػٟ حٌٌحطٟ ٚشفخف١ش حٌؼلالش)

كما أهتمت دراسة (Pio and Tampi 2018) ببحث العلاقة بين القيادة الروحية وكل من: جودة حياة العمل, سلاو المواطنة التنظيمية, الالتزام التنظيمي, الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات الخاصة, وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر للقيادة الروحية على كل من جودة حياة العمل والرضا الوظيفي, كما أوضحت وجود تأثير إيجابي مباشر لجودة حياة العمل على كلأ من الرضا الوظيفي وسلاو المواطنة التنظيمية, وأخيراً وجود تأثير إيجابي للرضا الوظيفي على سلاو المواطنة التنظيمية.

أما دراسة (مرسي 2010) فقد تناولت بالدراسة القيادة الأصلية حيث هدفت إلى التعرف على أثر مركز التحكم كمتميّز وسيط على العلاقة بين القيادة الأصلية و جودة حياة العمل بالتطبيق على المستشفيات, وقد توصلت النتائج الدراسة لوجود علاقة ارتباط إيجابية مباشرة بين أبعاد القيادة الأصلية وكلاً من جودة حياة العمل و مركز التحكم, هذا بالإضافة إلى وجود علاقة معنوية غير مباشر بين القيادة الأصلية (من خلال بعدي الوعي الذاتي وشغفية العلاقة) وجودة حياة العمل وذلك بسبب وجود متغير مركز التحكم كمتميّز وسيط والذي أوضحت النتائج أنه يقلل من قوة العلاقة المباشرة بين القيادة الأصلية (من خلال بعدي الوعي الذاتي وشغفية العلاقة) وبين جودة حياة العمل.
أثر جودة حياة العمل في ضوء الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

العدد الأول الجزء الأول

مة نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر

وفي إطار أهتمام الباحثين بفحص علاقة الجودة في حياة العمل والقيادة قامت دراسة (صدق 2005) ببحث دور جودة حياة العمل كمثابة وسيط بين مصادر قوة المديرين (القوة الرسمية، قوة الخبرة، قوة المكانة، قوة المرجعية) والأداء بالنطبيق على الوحدات ذات الطابع الخاص، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر وغير مباشر لمصادر قوة المديرين على الأداء بسبب وجود جودة حياة العمل كمثابة وسيط والتي تمتلك تأثير إيجابي علي الأداء، وقد أوضحت الدراسة أيضاً وجود فروق معنوية بين العاملين بالوحدات الرابحة والخاسرة فيما يتعلق بأدائهم حول مصادر قوة المديرين وجودة حياة العمل، بالإضافة إلى وجود فروق معنوية بين العلامة المؤشقة، والدائمة فيما يتعلق بإدراكهم لجودة حياة العمل، في حين لا توجد بينهما أي اختلافات فيما يتعلق بأدائهم حول أي من مصادر القوة للمديرين فيما عدا القوة الرسمية.

وفي إطار سعي المنظمات في الحفاظ على الموارد البشرية أقيمت دراسة (Dechawatanapaisal 2017) بهدف بحث الدور الوسيط للتجانس التنظيمي في العلاقة بين جودة حياة العمل ودوران الموظفين من وجهة نظر المتخصصين في الرعاية الصحية، وقد توصلت الدراسة إلى أن وجود تأثير سلبي للتجانس التنظيمي على كل من نوايا الموظفين لترك العمل ومعدل دورانهم الفعلي، كما أوضحت النتائج أيضاً التأثير الإيجابي لجودة حياة العمل على التجانس التنظيمي، ومعنوية الدور الوسيط للتجانس التنظيمي في العلاقة الغير مباشرة بين جودة حياة العمل ونوايا العاملين لترك العمل، وأيضًا بين جودة حياة العمل (بعد الفرص الوظيفية فقط) ومعدل الدوران الفعلي.

كما أقيمت دراسة (Markey et al 2016) بهدف بحث معنوية تأثير جودة حياة العمل على نوايا العمل نحو ترك العمل، وقد توصلت الدراسة إلى التأثير السلبي لجودة حياة العمل على نوايا العاملين لترك العمل، هذا بالإضافة إلى عدم
وجود اختلافات في تأثير جودة حياة العمل على نوايا ترك العاملين للعمل ترجع لنوع العمر والخبرة.

وقد تناولت دراسة (Fauzia et al. 2018) أيضاً بحث العلاقة بين جودة حياة العمل ودوران العمل من خلال تقديم نموذج مقترح يصور العلاقة بين جودة حياة العمل وتأثيرها على كل من الرضا الوظيفي ودوران العمل بالتطبيق على المرأة العاملة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى صحة العلاقات المفترضة بالنموذج المقترح حيث أوضحت النتائج معنوية كلاً من: التأثير الإيجابي لجودة حياة العمل على الرضا الوظيفي، والتأثير السلبي لها على النية لدوران العمل.

وتناولت دراسة (موسي وعمر 2015) بحث العلاقة بين الثقافة التنظيمية وجودة حياة العمل بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الثقافة التنظيمية وجودة حياة العمل بصورة إجمالية.

كما هدفت دراسة (Amraei and Omidzadeh 2015) ببحث العلاقة بين جودة حياة العمل والتمكين وسلوك المواطنة بالتطبيق على قطاع البنوك التجارية، وقد أوضحت نتائجها وجود تأثير إيجابي لجودة حياة العمل على كلاً من تمكين العاملين وسياقات المواطنة التنظيمية.

وقد أهتمت دراسة (أبو العطا واخرون 2019) بالتعرف على أثر تخطيط المسار الوظيفي على جودة حياة العمل بالتطبيق على العاملين الإداريين بالجامعات الحكومية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لتخطيط المسار الوظيفي على جودة حياة العمل.
2. الفساد الإداري:

يعبر الفساد بمفهومه الواسع عن انعدام القيم الأخلاقية وسيطرة الأنظمة حيث تتمكن الرغبة في تحقيق الربح والمصلحة الشخصية من سلوك الفرد متجاهله الأسس والضوابط التي تحكم السلوك في المجتمع والنتائج التي قد تترتب على الآخرين، وهو الأمر الذي يترتب عليه الكثير من الممارسات والسلوكيات الخاطئة التي تتناقل مع قيم وقواعد السلوك الإنساني.

ويعبر الفساد الإداري عن أحد أوجه الفساد ولكن فيما يتعلق بالوظائف العامة.

وقد تبادلت مفاهيم وتعريفات الفساد الإداري بين الكتاب والباحثين طبقًا للمجال والتنصيص العلمي والمدرسة الفكرية التي تتناوله. ولكنه على الرغم من هذا التبادل والاختلاف إلا أنه أجتمعوا على أن الفساد الإداري ظاهرة طبيعية تصاحب التطور وعمليات التنمية وأنه سلوك سلبي يستغل فيه الموظف وظيفته العامة وما يرتبط بها من السلطة لتحقيق مصالح شخصية. فقد أوضح (Polinsky and Shavell, 2011) أنه سلوك إداري غير رسمي للموظف العام بديل للسلوك الرسمي ينحرف عن المعايير المتفق عليها سعياً لتحقيق أهداف وغايات خاصة، وتحتهم ظروف واقعية ويتضمن التحول الاجتماعي والاقتصادي الذي تتعرض له المجتمعات.

كما يشير (أحمد وأخرون 2019) إلى أنه الخروج عن القانون والنظام العام وعدم الالتزام بهما من أجل تحقيق مصالح سياسية واقتصادية للفرد أو جماعة معينة.

كما أوضح (ثابت والمطيري 2015) أن الفساد الإداري عبارة عن "مجموعة من السلوكيات المخالفة للأنظمة والقوانين النافذة والتي تتعارض مع القيم والأخلاقيات المجتمعية والوظيفية، وتمارس بغرض تحقيق مصالح ومنافع شخصية مادية أو معنوية وذلك على حساب المصلحة العامة ويشكل متعدد سواء تم بصورة سرية أو علنية".
أثر جودة حياة العمل في المنهج الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سهام نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

مجلة الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول 0202 105

وقد عرف البنك الدولي أنه الاستخدام السيء للسلطة العامة لتحقيق منافع خاصة (الجندى 2016). في حين أوضح صندوق النقد الدولي بأنه "سلوكيات سلبية ينتهجها أصحاب الأيدي الطويلة بطريقة متممدة بهدف الحصول على الفوائد إما لشخص واحد أو لمجموعة ذات علاقة (حسب 2012).

ويري (عبد الفتاح 2009) أن الفساد الإداري بجانب أنه سلوك يبذل بدافع السعي لتحقيق منفعة خاصة فهو عادة ما يحدث كناتج للأعمال والتسبب من قبل الأفراد بالعمل، وينطوي على إخلال الفرد بواجبات وظيفته والقيام بطريقة متممدة بأعمال محرمة تخرج عن إطار قواعد عمله بالمنظمة أو الضوابط والقيم التشريعية أو الشرعية بالمجتمع.

أما (Chang 2007) فيرى أن الفساد الإداري صورة من صور خيانة الثقة التي يضعها المجتمع في شاغلي الوظائف الحكومية، وقد أشار (معبد 2012) إلى أن هذا الاستغلال السيء للثقة لتحقيق منافع خاصة يتم بشكل مباشر وغير مباشر، وقد أوضح (ثابت والبطيري 2015) أن المنافع الشخصية التي يسعى لها الفساد الإداري في الحياة العامة قد تأخذ شكل مادي لتحقيق مكاسب أو أرباح أو منافع اجتماعية ونفسية لتحقيق هيئة أو مكانة اجتماعية، أو أي منفعة بطريقة تترتب عليها خلافة القانون الشرعي أو الوضعي أو حتى معايير السلوك الأخلاقي.

وقد أوضح (كنعان 2008) خصائص الفساد الإداري حيث أشار إلى أنه عمل مستمر يصاحب عنصر المخاطرة والمغامرة والخوف، وهو يتم في إطار من السرية، وهو يتخذ أشكالاً متعددة يصعب في كثير من الأحيان أكتشافها كالاختلاس والرشوة والتزوير، وأهدار المال العام ... وغيرها.

وقد أشار (Villoria and Damania 2013) إلى أن الفساد الإداري ينقسم إلى نوعين، النوع الأول هو الفساد الرفيع: يقصد به إستغلال الموظف لمنصبه وسلطاته لتحقيق منافعه الشخصية دون الاضرار.
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

دم/ نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

0202

100

رخ٢هَ٠ٓ، أِخٌٕع حٌؼخٟٔ فٙٛ حٌفٔخى حٌٛػ١غ

Dishonest Corruption: ٚمظي آظغلاي حٌّٛظف ٌّٕظزٗ ٍٚٓطخطٗ ٌظلم١ك ِٕخفؼٗ حٌشوظ١ش رغغ حٌٕظَ ػٓ اٌٟح رخلأهَ٠ٓ حٌّظٍلش حٌؼخِش .

انقبٌَٕ انقٕاعذ انزي رًضم انحذٔد نهًًبسصبد غيش انًششٔعخ ثبنٕظيفخ انعبيخ انعبيخ أَِ شي٠ي حلأّ٘١ش حٌٛػغ أؽخٍ ٌٍّّخٍٓخص حٌٍٔٛو١ش غ١َ حٌّشَٚػش ٌٍّٛظف هخطش فٟ ظً حٌٕٔز١ش فٟ حٌلىُ ػٍٟ ِيٞ طلش حٌظظَفخص , ك١غ لٕ طىْٛ رؼغ حٌّّخٍٓخص ِمزٌٛش أؿظّخػ١خ فٟ ك١ٓ أٔٙخ ِٓ حٌىز١ٟٔ ٌٕخك١ش حٌشَػ١ش ٚحٌمخٔٛٔ١ش ِلَِش , وّخ أْ ِيٞ لزٌٛٙخ أؿظّخػ١خً ٠وظٍف ربهظلاف حٌِِخْ ٚحٌّىخْ، ٚلي َف حٌفٔخى حلإىحٍٞ حٌمخٔٛٔ حلاحءس حٌّىخْ حٌّٕخفٔ١ٓ ٚطلم١ك أٍرخف هخٍؽ اؽخٍ حٌمخْٔٛ، حٓظغلاي حٌٛظ١فش حٌؼخِش ٌٍىٔذ حٌوخص ٚحٌـخٔذ حٌي٠ٕٟ حٌظل١ِ حلاهظلاّ حٌظمظ١َ حٌظل١ِ حٌّلخرخس، حٌَٔلخص ٚحلاهظلاّ، حٌظيٌ١ْ، حٌَلخص ٚحلاهظلاّ، حٌظل١ِ حلاهظلاّ، حٌضل١ِ حلاهظلاّ, حٌظل١ِ حلاهظلاّ

(حٌىز١ٟٔ 8111)

أَٗ حٌفظخف (8112) مأ ػٓ حٌمٛحػي حٌٍِِّش ٚػٓ حٌٍٔٛن حٌّمزٛي ٠ٕشؤ ٔظ١ـش لظٍٛ ل١ّٟ ٌيٞ حلاٌظِحِخص حٌٌحط١ش حٌّـَىس حٌظٟ طويَ حٌّظٍلش حٌؼخِش، ٚ٠ئوي (ػخرض ٚحٌّط١َٞ 8100)ًٌه ك١غ أشخٍح اٌٟ أْ ِٓ أٓزخد حٔظشخٍ ظخَ٘س حٌفٔخى حلإىحٍٞ حٌـف

الدبلس، السرقات، والاختلاس، والتقصير والإساءة للمنظمة والتحيز والمحاباة.

و فيما يتعلق بأسباب انتشار ظاهرة الفساد الإداري فقد أوضح (عبد الفتاح 2019) أن الانحراف عن القواعد الملزمة وعن السلوك المقبول ينشأ نتيجة قصور قيمي لدي الأفراد يجعلهم غير قادر على الالتزامات الذاتية المجردة التي تخدم المصلحة العامة، ويؤكد (ثابت والمطيري 2015) ذلك حيث أشار إلى أن من أسباب انتشار ظاهرة الفساد الإداري ضعف الجانب الديني وغياب الحد الأدنى من
أثير جودة حياة العمل في المد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

Sean Nabil Selman & Hadi A. Abu Al-Fayiz

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول 2020

105

القيم والقيود الاجتماعية , مما أضافت لذلك عدم جدوى وفعالية أنظمة الرقابة
وضع خضوع الموارد والمحاسبة الفاعلة , غياب سياسات الحوافز المادية والمعنوية ,
الظروف السياسية كعدم الاستقرار السياسي والحروب , في حين يري ( الكبيسي
2000 ) أن أهم أسباب انتشار الفساد هي العوامل الإقتصادية وضخامة الأعباء
المالية .

وقد أشار (الجندلي 2012, 2008) إلى أن الصداقية
والحب والرغبة في إرضاء الآخرين تعد أحد الدوافع إلى الفساد , وهو متفق معه
الباحثان بل وترى أنه من أهم مسببات الفساد الإداري في الآونة الأخيرة , ويوافق
(عبد الفتاح 2009) ذلك حيث أشار إلى أن الدراسات قد كشفت عن مظاهر الفساد
الإداري الناتجة عن سوء استخدام السلطة وقد كان من أهمها المحاباة للأقارب
والصدقاء , والتستر على الأخطاء , سوء استخدام وقت العمل الرسمي , غياب
الرقابة الإدارية وعدم العدالة , استغلال ثغرات النظام البيروقراطي لتحقيق مصالح
الخزينة .

ويميز الفساد الإداري بأنه متعدد الأبعاد حيث يشمل العديد من الجوانب
المتعددة لذلك تهتم الدراسة الحالية ببحث الفساد الإداري من خلال تناول الأبعاد التالية
(عبد الفتاح 2009 , حسب 2012 , الجندي 2012):

• الفساد المالي : يمثل في السلوكات السلبية التي يمارسها الموظف والتي تؤثر
عن مخالفات أثناء أتمام المعاملات المالية يترتب عليها الأضرار بالمصلحة
العامة أو مصلحة المواطنين المتعاملين مع المنظمة , ومن أمثلتها : الأعمال
التقدير أثناء تأدية العمل مما يترتب عليه ضياع حق مالي للغير , مخالفات
الضوابط المالية التي تقررها الجهات الرقابية , وغيرها .

• الفساد الجنائي : يمثل في مجموعة من السلوكات التي يحرمه القانون
ويمارسها الموظف بدافع شخصي أو نتيجة لوقعة تحت تأثير وإغراءات من قبل

المجلد الحادي عشر 2020

523
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

/ سهام نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول 0202105

الأخرين بطرق غير قانونية لتحقيق مصالح خاصة بهم، ومن أمثلته:

- الاتفاقية، التزوير، السرقة، الرشوة، الاتصال، وغيرها.

الفساد التنظيمي: يتمثل في إخلال الموظف بواجبات ومسئوليات العمل من خلال القيام بمجموعة من السلوكيات السلبية مثل: أنشاء أسرار العمل، الأمتاع

- عن تنفيذ أوامر الرؤساء، عدم مراعاة الألقان والذمة في العمل، وغيرها.

الفساد السلوكي: يتمثل في سلوكيات وديعة سلبية ينتهجها الموظف تُعتبر عن أشعار الموظف وديعة والذي عادة ما ينشأ من عدم شعور الموظف بالاهتمام والتقدير في العمل، عدم تقدير الموظف لنتائج أفعاله، قصور في إدراك الموظف لسياسات العمل، وبعد الفساد السلوكي من أكثر السلوكيات السلبية أنتشارًا بالمصالح الحكومية ومن أمثلته: استغلال أوقات العمل وموارده في تحقيق مصالح شخصية، التحايل على قواعد وتعليمات الوظيفة، الأتيان بالسلوكيات لا تحافظ على كرامته وهيبته الوظيفية العامة، وغيرها.

وقد حظي الفساد الإداري بأهميته البالغة نظرًا لأهميته الكبيرة على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وفي إطار تناول الدراسات السابقة التي أهتمت بالفساد الإداري سوف يتم التركيز على الدراسات العربية والمصرية نظرًا لخصوصية طبيعة الفساد الإداري بين الدول على الرغم من انتشاره وذلك كما يتضح مما يلي:

أقيمت دراسة (عبد الفتاح 2010) بفحص تأثير الحوكمة على الحد من الفساد الإداري في القطاع البنوك المصرية، وقد توصلت إلى التأثير الإيجابي لمبادئ الحوكمة في الحد من الفساد الإداري، أما دراسة (هميمى وأخرون 2017) والتي تناولت أيضاً تأثير الحوكمة على الحد من الفساد الإداري فقد توصلت أيضاً إلى التأثير الإيجابي للالتزام بمبادئ الحوكمة في الحد من الفساد الإداري ولكن فيما يتعلق بنوعين فقط هما تأثير الفساد السلوكي والفساد المالي.
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د / سهام نبيل سليمان & د / لميا عبد الرحيم عبد الكريم

الدكتور طه عبد الكريم

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

0202

101

١٨٨١

١٩٢١

١٩٢٢

١٩٢٣

١٩٢٥

١٩٢٧

١٩٣١

١٩٤٨

١٩٥١

١٩٦٠

١٩٦٢

١٩٦٤

١٩٦٦

١٩٦٨

١٩٧٠

١٩٧٢

١٩٧٥

١٩٧٧

١٩٨١

١٩٨٣

١٩٨٦

١٩٨٨

٢٠٠٠

٢٠٠٢

٢٠٠٤

٢٠٠٦

٢٠٠٨

٢٠١٠

٢٠١٢

٢٠١٤

٢٠١٦

٢٠٢٠

٢٠٢٢

٢٠٢٤

٢٠٢٦

٢٠٢٨

٢٠٣٠

٢٠٤٢

٢٠٤٤

٢٠٤٦

٢٠٤٨

٢٠٥٠

٢٠٥٢

٢٠٥٤

٢٠٥٦

٢٠٦٠

٢٠٦٢

٢٠٦٤

٢٠٦٦

٢٠٦٨

٢٠٧٠

٢٠٧٢

٢٠٧٤

٢٠٧٦

٢٠٧٨

٢٠٨٠

٢٠٨٢

٢٠٨٤

٢٠٨٦

٢٠٨٨

٣٠٠٠

٤٠٠٢

٤٠٠٤

٤٠٠٦

٤٠٠٨

٤٠١٠

٤٠١٢

٤٠٢٠

٤٠٢٢

٤٠٢٤

٤٠٢٦

٤٠٣٠

٤٠٤٢

٤٠٤٤

٤٠٤٦

٤٠٤٨

٤٠٥٠

٤٠٥٢

٤٠٥٤

٤٠٥٦

٤٠٦٠

٤٠٦٢

٤٠٦٤

٤٠٦٦

٤٠٦٨

٤٠٧٠

٤٠٧٢

٤٠٧٤

٤٠٧٦

٤٠٧٨

٤٠٨٠

٤٠٨٢

٤٠٨٤

٤٠٨٦

٤٠٨٨
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري ـ دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول ٠٢٠٢٠٥٠٨

واقونية تحد من الالتزام بتطبيق معايير الشفافية الإدارية، وأن هناك علاقة عكسية بين معوقات تطبيق معايير الشفافية الإدارية المدرجة وبين مستوى الالتزام بتطبيق هذه المعايير، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين أنماط الفساد الإداري وبين مستوى الالتزام بتطبيق معايير الشفافية الإدارية.

أما دراسة ( مزع لصالح ٢٠١٧ ) فقد أهتمت ببحث أثر استراتيجية الشفافية في مكافحة الفساد الإداري، وقد توصلت الدراسة إلى معنوية تأثير استراتيجية الشفافية في مكافحة الفساد الإداري موضح أن غياب الشفافية والمسألة من أهم أسباب تولد الفساد الإداري.

كما أهتمت دراسة ( نصر الدين ٢٠١٨ ) بالتعرف على طبيعة العلاقة بين قياس ظاهرة الفساد الإداري وكفاءة الأداء التنظيمي في مصلحة الضرائب المصرية، هذا بالإضافة إلى محاولة التوصل إلى نموذج مقترح يؤدي تطبيقه إلى الحد من الفساد الإداري، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي قوي للفساد الإداري ( من خلال بيعها الفساد السلوكي والفساد الأخلاقي ) على كفاءة الأداء التنظيمي.

ثالثاً: مشكلة وتساؤل البحث:

تعاني مصر من أرتفاع مستوى الفساد الإداري بها ويتحضر ذلك من خلال تتبع درجات مؤشر مركبات الفساد بمصر الصادر عن مؤسسة الشفافية الدولية وذلك خلال الفترة من يناير عام ٢٠١٢ وحتى يناير عام ٢٠١٩ والتي يوضحها الجدول التالي:

جدول (١) : قيم مؤشر مركبات الفساد الخاصة بمصر

<table>
<thead>
<tr>
<th>العام</th>
<th>٢٠١٨</th>
<th>٢٠١٧</th>
<th>٢٠١٦</th>
<th>٢٠١٥</th>
<th>٢٠١٤</th>
<th>٢٠١٣</th>
<th>٢٠١٢</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مؤشر مركبات الفساد</td>
<td>٣٥</td>
<td>٣٢</td>
<td>٣٥</td>
<td>٣٦</td>
<td>٣٧</td>
<td>٣٨</td>
<td>٣٦</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر :الموقع الرسمي لمؤسسة الشفافية (٤)

www.transparency.org

المجلد الحادي عشر

٠٢٠٢٠٥٠٨
أثر جودة حياة العمل في مصلحة الضرائب: دراسة تطبيقية على هيئة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

الناشر: د/ سهيل سليمان & د/ لميا عبد الكريم
المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول 0202

حيث تشير قيمة المؤشر بمصر إلى ارتفاع مستوى الفساد الإداري بدرجة كبيرة وأن هذا مستوى يتراجع بين الزيادة والنقصان الطفيف مما يثير إلى خطورة الوضع في مصر ويدق ناقوس الخطر إلى حتمية أن يتم أتخاذ الأجراءات الكفيلة للحد من تلك الظاهرة خاصة فيما يتعلق بالهيئات الحكومية الحيوية للدولة.

ومصلحة الضرائب من الهيئات الرقابية الهامة والتي تؤثر تأثيراً بالغ الأمور على حيسيلة الموارد المالية للدولة. إذا كان الخوف عليها كبيراً في ظل الوضع الحالي وما قد تفشي على المستوى الإقليمي والدولي من الفساد الإداري، الأمر الذي يستوجب التعرف على مستوى الفساد الذي قد يكون في مثل هذه الهيئة الرقابية، بالإضافة إلى البحث عن وسيلة قادرة على الحد أو الوقاية من أن تتن تلك الظاهرة من هذه الهيئة الرقابية المالية الهامة في الدولة. إذا تقوم هذه الدراسة من أجل التحقق أولاً من مدى وجود هذه الظاهرة ومستوى توافقاتها ثم اقتراح وسيلة للحد منها وذلك في ظل معرفة أن الفساد الإداري ما هو إلا وسيلة سلوكية يلجأ إليها الموظفين لأسباب حاجاتهم الاقتصادية الاجتماعية والنفسية المتعددة والتي جميعها يمكن أن أختصارها في الوصول إلى ما يطلق عليه الرفاهية والحياة الكريمة، لذلك كان التفكير في أن الألية التي يمكن من خلالها الوقاية أو الحد من هذه الظاهرة يجب أن تكون من خلال العمل على معالجة السبب الرئيسي للفساد وهو السعي نحو توفير جودة حياة تعيش الاحتياجات البشرية المختلفة والمتباينة الأممية للعاملين.

لذا قامت هذه الدراسة من أجل أختبار مدى قدرة جودة حياة العمل بأعتبارها أحد الألباب التي تقوم على توفير العوامل البيئية المرضية والأمنة لحكاية العمل في الحد من ممارسات الفساد الإداري وذلك من خلال التطبيق على مصلحة الضرائب من منطقة وسط الدلتا، وهو الأمر الذي يتطلب التعريف على فحص مدى وجود هذه الظاهرة ومستوى توافقاتها بالإضافة إلى بحث طبيعة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل والفساد الإداري بعناصره المختلفة.
لذا تقوم الدراسة علي محاولة الإجابة علي التساؤلات التالية:

- ما مستوي جودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا من وجهة نظر العاملين بها؟
- ما مستوي ممارسة الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا من وجهة نظر العاملين بها؟
- هل يمكن التمييز بين وجهات نظر العاملين وفقاً للفئتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا؟
- هل يمكن التمييز بين وجهات نظر العاملين وفقاً للفئتهم الوظيفية فيما يتعلق بMMMارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا؟
- هل هناك علاقة تأثيرية بين جودة حياة العمل وممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا؟

رابعاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلي هدف رئيسي هو التعرف علي دور جودة حياة العمل في الحد من ممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا، وذلك خلال الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد مستوي جودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا من وجهة نظر العاملين بها.
- تحديد مستوي ممارسة الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا من وجهة نظر العاملين بها.
- أكتشف مدى وجود تميز بين وجهات نظر العاملين حول جودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا ترجع للفئتهم الوظيفية.
- أكتشف مدى وجود تميز بين وجهات نظر العاملين حول ممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا ترجع للفئتهم الوظيفية.
تأثر جودة حياة العمل في الاتحاد من الناحية الإدارية، دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سهام نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر، العدد الأول الجزء الأول 0202105

تُعرف على طبيعة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا؟

خامساً: أهمية الدراسة:

تَستَنَد هذه الدراسة أهميتها من المساهمة الفعلية المتوقعة أن تضيفها على كلاً من الجانب الأكاديمي والجانب التطبيقي وذلك في أطار تناول العلاقة بين متغيرات البحث المتمثلة في جودة حياة العمل والفساد الإداري، وهو ما يبلغ مما يلي:

أ- الأهمية الأكاديمية:

- تتناول الدراسة الحالية الفساد الإداري وهو من الموضوعات الهامة في مجال دراسة السلوك التنظيمي خاصةً في ظل الاتجاه الحالي للدراسات الميدانية نحو تناول الظواهر السلوكية المناوية للإنتاج حيث يعد Counter-Productive behaviors الظواهر السلوكية من السلوكيات التي تمتلك تأثيرات ضارة عديدة على فاعلية العاملين والمنظمة بل والمجتمع بشكل عام، كما أنه من القضايا ذات الحساسية في القطاع الحكومي.

- كما تهتم الدراسة الحالية أيضاً بتناول جودة حياة العمل كأحد الموضوعات الحديثة التي أثبتت الدراسات أهميتها من حيث دورها الإيجابي تحسين مستوى الأنتاجية والرضا الوظيفي، ومساهمتها في تحسين مستوى جودة الخدمة العامة المقدمة وفي تحقيق الأهداف الإستراتيجية لكلاً من المنظمة والعامين.

- لم تتل كلاً من موضوعات جودة حياة العمل لدائنها والفساد الإداري لحساسيته الاهتمام الكافي من قبل الباحثين على مستوى البيئة الأجنبية والعربية مما قد يجعل هذه الدراسة تمثل إضافة للآراء المعرفية للمكتبة العربية خاصة وأن أغلب الدراسات المتعلقة بالفساد الإداري لحساسيته تتعلق بالجانب النظري والقليل منها من تناوله في دراسات تطبيقية.

العدد الأول الجزء الأول 2020
المجلد الحادي عشر 579
أهداف الدراسة:

- تقييم فعالية الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.
- تحديد العلاقة بين الفساد الإداري وفيرة الحياة.
- تقييم الفضول الناهض لدى موظفي الضرائب.

ب- الأهمية التطبيقية:

تعد هذه الدراسة صورة عامة عن الواقع الفعلي لكل من مستوي جودة حياة العمل ومستوي الفساد الإداري. يمكن أن تساعد في تحسين الأداء الإداري وتقليل الفساد. تساعد في تحقيق العدالة الاجتماعية وتظهر مدى جودة الخدمة العامة المقدمة من جانب الأجهزة الحكومية المختلفة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عملي لأثر جودة حياة العمل على الفساد الإداري ومدى دوره في توجهات الفساد. يساعد هذه الدراسة في تحديد بعض النواحي الفارقة بين الفساد الإداري وفيرة حياة العمل.

- يصوب مجتمع البحث في مصلحة الضرائب وهي من الهيئات ذات الثقل في الدولة نظراً لأهميتها في الاقتصاد المصري حيث تعد أحد الركائز الرئيسية لتوفير الموارد المالية للدولة. ولهذا الأمر الذي يجعلتناول الدراسة لبحث موضوع الوقاية أو الحد من الفساد الإداري بها يعد من الموضوعات الهامة ليس فقط من الناحية الاقتصادية، بل وعلى الجانب الاجتماعي والسياسي أيضاً.

سادساً: فرض الدراسة.

في ضوء الدراسات السابقة ومشكلة البحث وأهدافه تمثل فرض الدراسة في ثلاث فرض رئيسي هي:

الفرض الرئيسي الأول:

لا يوجد تميز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بوجود حياة مهنية في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.
أثر جودة حياة العمل في العد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

الفرض الرئيسي الثاني:
لا يوجد تميز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجاتهم الوظيفية فيما يتعلق بمارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.

الفرض الرئيسي الثالث:
لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل على أبعاد الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا بصورة إجمالية ولكل بعد علي حده.

ويتفرع هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:
• لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها على ممارسة الفساد التنظيمي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.
• لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها على ممارسة الفساد السلوكي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.
• لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها على ممارسة الفساد المالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.
• لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها على ممارسة الفساد الجنائي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.
• لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها على ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سهام نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

522

نموذج الدراسة:

وإعتمادًا على الفروض السابقة للعلاقة بين المتغيرات محل الدراسة وأبعادها، قامت الباحثتان بإعداد النموذج المقترح التالي للدراسة:

شكـل (1) : نموذج يمثل العلاقة بين متغيرات البحث
تأثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سابعاً: تصميم الدراسة:

تهم هذه الدراسة ببحث دور جودة حياة العمل في الحد من ممارسات الفساد الإداري، لذلك فإن تصميم الدراسة يعتمد على المنهج الوصفي لأنه يقوم على تفسير الوضع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد أبعادها ومتغيراتها وتصويف العلاقات بينها، بهدف ارتداء وصف عملي ودقيق يقوم على الحقائق المرتبطة بها. وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية بهدف جمع البيانات وتحليلها بما يمكننا من التواصل إلى وصف دقيق للمشكلة موضوع البحث ونتائجها (الحلج، وأبو بكر بدون).

وبناء على ما سبق سوف نتناول الباحثين في هذا الجزء عرض لمجتمع وعينة الدراسة، المتغيرات وطرق قياسها، تقييم الثبات والمصداقية لمقاييس الدراسة، أساليب تحليل البيانات وأختار فروض، حدود الدراسة، كما يضح مما يلي:

1- مجتمع وعينة الدراسة.

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا والبالغ عددهم 781 موزعة على 26 مأمورية وذلك وفقاً لإحصائيات قسم شؤون العاملين بمصلحة الضرائب المصرية لعام 2019، وتشمل منطقة وسط الدلتا كلًا من المحافظات (الدقهلية - كفر الشيخ - الغربية - المنوفية - دمياط)، مما جعل الباحثة نظراً لقيود الوقت والتكلفة تلجأ إلى أساليب العينات مقتصرة على محافظات المنوفية وطنطا وكفر الشيخ) كممثل لمجتمع البحث، وقد أعتمد الباحثة على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (378) مفردة من العاملين بالمصلحة، وقد تم تحديد حجم و ذلك بمعلومية حجم المجتمع و الذي يبلغ 781 مفردة، وعدد مستوى ثقة 95%، و حدود خطأ 5%.

ويوضح الجدول رقم (2) حجم مجتمع وعينة الدراسة وذلك على النحو التالي:

المجلد الحادي عشر
العدد الأول الجزء الأول
2020
533
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري، دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

و/ سماء نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

العدد الأول الجزء الأول

جدول (2)
مجتمع وعينة البحث لمصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

<table>
<thead>
<tr>
<th>العينة</th>
<th>المجتمع</th>
<th>الفرع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>145</td>
<td>2021</td>
<td>الغربية</td>
</tr>
<tr>
<td>111</td>
<td>1582</td>
<td>المنوفية</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>1178</td>
<td>كفر الشيخ</td>
</tr>
<tr>
<td>356</td>
<td>4781</td>
<td>الإجمالي</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المصدر: من أعداد الباحثتان من واقع بيانات مصلحة الضرائب.

2- أداة القياس و أساليب جمع البيانات:

تم جمع البيانات الأولية عن طريق توجيه قائمة استقصاء من خلال إجراء مقابلات شخصية مع مفردات عينة البحث بالإضافة إلى توجيه القائمة إلكترونياً عبر مواقع التواصل الاجتماعي.

وقد أعتمدت الباحثتان بصورة رئيسية على تجميع البيانات إلكترونياً وذلك بسبب حساسية الأسئلة لتعلقها بممارسات الفساد الإداري خاصة بعد ما تم ملاحظته من إجمال العاملين وترجمتهم من الأجابة علي أسئلة قائمة الأستقصاء في حالة وجود أشخاص آخرين.

و فيما يتعلق بقياس الأستقصاء كأداة القياس فقد تكونت من 59 عبارة، بالإضافة إلى سؤال عن الفئة الوظيفية التي ينتمي لها المستقصي منه.

وقد قامت الباحثتان بتقييم الصدق والثبات لأداة القياس حيث استخدموا أسلوب Reliability لتقسيم الثبات وعامل الارتباط ألفا كرونباخ ودرجة الاعتمادية من خلال درجة التناسق الداخلي بين محتويات أو بنود مقاييس المتغيرات الخاضعة للاختبار، في حين تم اختبار صدق Validity المقياس لتحديد
أثر جودة حياة العمل في منطقته الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب ،وسط الدلتا

umed سهيلة سليمان & د/ لميا عبد الرحيم

المجلد الحادي عشر              العدد الأول الجزء الأول

0202 151

يُرف تواقياتهم مع أهداف البحث ويكي كفاءة لإثبات فروضه وقياس متغيرات من خلال
الاعتماد علي كل من طريقة صدق المحكمين الذي تتراوح على عرض المقياس
بصورة النهائية على ذوي الخبرة بالتخصص من أعضاء هيئة التدريس . هذا
بالإضافة إلى قياس الصدق الذاتي للمقياس عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل
اختبار الثبات (Alfa).

وقد أوضح النتائج أن معامل الثبات للمقياس الكلي (0.934) وهو ما يعني قبوله احصائيا لأمكنة تم تميم نتائجه علي مجتمع البحث حيث أن القيمة المقبولة للمعاليل في البحوث الاجتماعية هي (0.6) كما أن معامل الصدق للمقياس الكلي هو (0.966) وهو ما يدل على قوة صدق وكفاءة هذا المقياس لإثبات فروض البحث وقياس متغيراته.

ويتكون المقياس الكلي للدراسة من جزئيين رئيسيين تمت مقاييس فرعية لقياس
متغيرات نموذج الدراسة وهي:


(Likert Scale) وقد أعتمدت الباحثين في القياس على مقاييس ليكرت خمسة طبقات لدرجات هي (مواقع تماما , موافق , موافق إلى حد ما , غير موافق, غير موافق أطراقا) حيث تشير القيمة (1) إلي "غير موافق أطراقا" , بينما تشير القيمة (5) إلي "موافق تماما".

العدد الأول الجزء الأول 2020
المجلد الحادي عشر 151
وقد تم قياس جودة حياة العمل من خلال 36 عبارة كما يتضح من الجدول (3) التالي:

جدول (3):
نتائج اختبار صدق وثبات مقياس جودة حياة العمل

<table>
<thead>
<tr>
<th>الع lệ لعتقد</th>
<th>عدد العبارات</th>
<th>المتغير</th>
<th>معامل الفسأ</th>
<th>معامل الصدق</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ظروف العمل المعنوية</td>
<td>6</td>
<td>معامل الفسأ 0.922</td>
<td>معامل الصدق 0.915</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خصائص الوظيفة</td>
<td>6</td>
<td>معامل الفسأ 0.909</td>
<td>معامل الصدق 0.927</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>الأجور والمكافآت</td>
<td>6</td>
<td>معامل الفسأ 0.951</td>
<td>معامل الصدق 0.906</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فريق العمل</td>
<td>6</td>
<td>معامل الفسأ 0.951</td>
<td>معامل الصدق 0.906</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أسلوب الرئيس في الإشراف</td>
<td>6</td>
<td>معامل الفسأ 0.976</td>
<td>معامل الصدق 0.952</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>المشاركة في القرارات</td>
<td>6</td>
<td>معامل الفسأ 0.952</td>
<td>معامل الصدق 0.908</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مقياس جودة حياة العمل</td>
<td>36</td>
<td>معامل الفسأ 0.977</td>
<td>معامل الصدق 0.955</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

ويوضح جدول (3) أيضاً النتائج الخاصة بتقييم الصدق والثبات لمقياس جودة حياة العمل وأبعادها الستة ، حيث يتضح تميز المقاييس المستخدمة بدرجة عالية من الصدق والثبات ويستدل على ذلك من ارتفاع قيم معامل الصدق والثبات واقترابهما من الواحد الصحيح ، حيث تراوحت القيم بين (0.950 - 0.977) لمعامل الصدق ، وفي حين كان معامل الثبات والصدق لمقياس جودة حياة العمل (0.955) وهو ما يدل على وجود ارتباط قوي بين إجابات المستقصي منهم ، ويعني أيضاً قبوله إحصائياً لأمكانيته تعميم نتائجه على مجتمع البحث وكفاءة هذا المقياس لاختبار فرضية البحث وقياس متغيراته.


المجلد الحادي عشر
العدد الأول الجزء الأول
2020
536
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سماء نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

البحث

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري

علي هذا المقياس ليتلاحم مع البيئات المصرية وذلك بعد الرجوع إلي محكمين من أعضاء هيئة التدريس المختصين في إدارة الأعمال بجامعة كفر الشيخ والمنوفية.

(Likert Scale) وقد أعتمدت الباحثة في القياس علي مقياس ليكرت

الجداول

جدول (4)

نتائج اختبار صدق وثبات مقياس الفساد الإداري

<table>
<thead>
<tr>
<th>عامل القياس</th>
<th>عدد العبارات</th>
<th>المتغير</th>
<th>معامل الصدق</th>
<th>معامل ألفا</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الفساد التنظيمي</td>
<td>6</td>
<td></td>
<td>.938</td>
<td>.881</td>
</tr>
<tr>
<td>الفساد السلوكي</td>
<td>6</td>
<td></td>
<td>.958</td>
<td>.918</td>
</tr>
<tr>
<td>الفساد المالي</td>
<td>5</td>
<td></td>
<td>.932</td>
<td>.870</td>
</tr>
<tr>
<td>الفساد الجنائي</td>
<td>6</td>
<td></td>
<td>.944</td>
<td>.892</td>
</tr>
<tr>
<td>الفساد الإداري</td>
<td>23</td>
<td></td>
<td>.982</td>
<td>.966</td>
</tr>
</tbody>
</table>

كما تراوحت القيم بين (0.918 - 0.966) لمعامل الثبات و (0.938 - 0.958) لمعامل الصدق , في حين كان معامل الثبات والصدق لمقياس الفساد

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

537
3- أساليب تحليل البيانات

استخدمت هذه الدراسة أساليب تحليل البيانات وأنماط فرضية من خلال التحليل الإحصائي لبيانات 34 فردية، وهو ما يمثل 91% تقريباً من حجم العينة، وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- التحليل الوصفي: 
  
  التحليل الوصفي في المجتمعي طبقاً لوجهات نظر مفردات العينة من العاملين بمصلحة الضرائب。

- تحليل المتغيرات معاً:
  
  ويشمل تحليل التماريز المتعدد، والتمييز بين وجهات نظر العاملين طبقاً لفتنتهم الوظيفية فيما يتعلق بمتغيرات جودة حياة العمل وممارسات الفساد الإداري.

- تحليل النسبة والانحدار المتعدد:
  
  لتحليل العلاقة بين جودة حياة العمل وتبنيها (المتغيرات المستقلة) وممارسات الفساد الإداري (المتغير التابع)، مع تحديد الأهمية النسبية لكل منها من حيث التأثير على ممارسات الفساد الإداري.

- مناقشة:
  
  يتناول الباحثان في هذا الجزء الإطار العملي للمشروع حيث سعراض فيه أولاً الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة، أما الجانب الثاني فيتضمن اختبار فرضية البحث.

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول 2020

538
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سهام نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر
العدد الأول الجزء الأول
0202

وقد راعت الباحثتان أن يكون التحليل الأحصائي علي مستوي العبارة وذلك لتعطي صورة تفصيلة عن كل ما يتعلق بسلوكيات الفساد الإداري لأهمية الضرر المترتب عليه في المجتمع.

أولاً: توصيف المتغيرات في المجتمع:

قامت الباحثتان بإجراء تحليل وصفي بغرض توصيف المتغيرات محل الدراسة

بالمجتمع وذلك من وجهة نظر مفردات العينة, وقد أعتمدت في إجراء هذا التحليل على بعض مؤشرات التحليل الوصفي وهي: المتوسط والانحراف المعياري.

الفصل الأول: نتائج التحليل الوصفي لتغيير جودة حياة العمل

توضيح نتائج التحليل الوصفي لمتغير جودة حياة العمل كما يظهر من جدول (5)

أن وجهة نظر العاملين تشير إلى أن مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا تتميز بشكل إجمالي بمستوي جودة عمل أعلى من المتوسط حيث يبلغ المتوسط الحسابي (3.26) 4.0. كما يلاحظ أن هذا الانخفاض في مستوي جودة حياة العمل على الرغم من الارتفاع النسبي لمستوي جودة حياة العمل بمصلحة الضرائب فيما يتعلق بعناصر ظروف العمل المعنية (2.86 - 3.06) و خصائص الوظيفة (4.0 - 4.5). أما ما يرجع إلى الضعف الشديد في مستوي بعض عنصر جودة حياة العمل خاصة فيما يتعلق بالأجر والمكافآت, حيث أوضحت نتائج التحليل الأحصائي لعنصر الأجور والمكافآت أن مفردات العينة تري انخفاض مستوي كل من: عدالة نظام المكافآت (1.913), مراعاة نظام المكافآت للأداء الفردية للعاملين (1.111), تنتاسب الأجور مع مهام وأعباء الوظيفة (1.135) و الشعور بالرضا عن الأجر (2.135).
أثر جودة حياة العمل في ظل من الهتاف الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سماء نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

وبصرة عامة فإن بيئة حياة العمل بمصلحة الضرائب تتميز بارتفاع مستوي
كل من : إدراك العاملين لمسؤوليات عمليهم (0.6) , شعور العاملين بأهمية مهام الوظائف بها (0.3) , الشعور بالاحترام من الزملاء بالعمل (0.21) , شعور العاملين بالرضى عن الأنجاز بالعمل (0.11) , الوصول لقرارات فعالة نتيجة لتشاور في عملية اتخاذ القرار (0.20) , مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والالتزام بتطبيقها (0.5)  .

كما أن بيئة حياة العمل بمصلحة الضرائب تتميز بمتوسط متوسط بالنسبة لعناصر بعدي فريق العمل (79.3 - 2.67) و أسلوب الرئيس في الإشراف (79.3 - 2.67) .

جدول (5)

توصيف المجتمع من حيث جودة حياة العمل

<table>
<thead>
<tr>
<th>الترتيب</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط</th>
<th>متغيرات جودة حياة العمل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>20</td>
<td>1.004</td>
<td>2.864</td>
<td>ظروف العمل المعروفة:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>- يتميز محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>- يتمتع بحرية تامة عند ممارسة مهام وظيفتي .</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>- توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل .</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>1.123</td>
<td>3.000</td>
<td>ظروف العمل المعروفة:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>- أشعر بإحترام زمالتي في جهة عملى .</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>- أشعر بالهيبة عن الإنجاز الذي أحققته في مجال عملى .</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>1.112</td>
<td>3.432</td>
<td>ظروف العمل المعروفة:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>- أشعر بجودة العلاقات مع زملائي في العمل .</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>0.961</td>
<td>4.061</td>
<td>ظروف العمل المعروفة:</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1.032</td>
<td>3.666</td>
<td>ظروف العمل المعروفة:</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>1.044</td>
<td>3.469</td>
<td>ظروف العمل المعروفة:</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>0.871</td>
<td>4.308</td>
<td>ظروف العمل المعروفة:</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>0.651</td>
<td>4.506</td>
<td>ظروف العمل المعروفة:</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>1.289</td>
<td>3.654</td>
<td>ظروف العمل المعروفة:</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>1.084</td>
<td>2.963</td>
<td>ظروف العمل المعروفة:</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المجلد الحادي عشر 2020

العدد الأول الجزء الأول 54
تأثير جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

<table>
<thead>
<tr>
<th>الترتيب</th>
<th>الأحرار المعياري</th>
<th>المتوسط</th>
<th>متغيرات جودة حياة العمل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>27</td>
<td>1.266</td>
<td>2.740</td>
<td>حجم العمل في وظيفتي مناسب.</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>1.164</td>
<td>3.407</td>
<td>أشعر بالتحدي والمتعبة عند ممارسة مهام عملي.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| 33       | 1.029           | 2.135    | الأجر والمكافأت: 
- يناسب الأجر الذي حصل عليه مع مهام وأعباء وظيفتي
- أشعر بالإرهاق عن الأجر الذي حصل عليه من جهة عملي. 
- يعتمد الأجر الذي حصل عليه على مقدار ما أنجزه من أعمال. |
| 33       | 0.979           | 2.135    |
| 32       | 1.159           | 2.234    | نظام الأجور والمكافأت واضح تماماً لجميع العاملين بالأمانة. |
| 31       | 1.199           | 2.493    | يراعي نظام المكافأات الأداء الفردي للعاملين بامانية الضرائب. |
| 35       | 1.078           | 2.111    | ينتم نظام المكافأت بعدالة التطبيق. |
| 36       | 1.034           | 1.913    | فريق العمل: 
- أشعر بأنه جزء مهم في فريق عملي. |
| 4        | 1.060           | 3.703    | جميع أفراد فريق العمل على وعي تام بأهداف المصلحة |
| 19       | 0.959           | 2.913    |
| 13       | 0.844           | 3.074    | يتبدأل جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم. |
| 29       | 0.915           | 2.679    | تسود روح المناسية بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة. |
| 28       | 1.046           | 2.716    | يشارك أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. |
| 20       | 1.029           | 2.864    | يوجد انتهاء لفريق العمل مما يحافظ على تماشه. |
| 30       | 1.032           | 2.666    | أسلوب الرئيس في الإشراف: 
- يتمتع الرئيس بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل. |
| 25       | 1.192           | 2.802    | يشجع رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات التي |

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

541
أثر جودة حياة العمل في التعدد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سهام نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر، العدد الأول، الجزء الأول

<table>
<thead>
<tr>
<th>الترتيب</th>
<th>الاحتراف المعياري</th>
<th>المتواضع</th>
<th>متغيرات جودة حياة العمل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16</td>
<td>1.106</td>
<td>2.963</td>
<td>تخصص عملي</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>1.112</td>
<td>2.777</td>
<td>متصرف معاملات رئيسي مع يد العدالة والإنصاص</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>1.175</td>
<td>2.864</td>
<td>يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائه</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>1.118</td>
<td>3.012</td>
<td>يعطيي رئيسي المعلومات الكافية لأداء عملي</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>1.175</td>
<td>2.864</td>
<td>يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المشاركة في القرارات:
- تتبجي لي الفرصة للتقنيق على القرارات التي تخص عملي.
- أشارك في القرارات التي تحل مشكلات عملي.
- أدرجت في القرارات التي تكلم على المعلومات التي تمكنني من انجاز عملي.
- أشعر بأهمية مساهمتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي.
- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تدفعني للالتزام بتطبيق القرارات.
- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تمكمن من الوصول إلى قرارات أكثر فعالية.

أ. التحليل الوصفي للفساد الإداري بمصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.

توضح نتائج التحليل الوصفي الفساد الإداري كما يظهر من جدول (2) أن وجهة نظر العاملين تشير إلى أن مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا تتميز بشكل إجمالي مستوي فساد إداري يقترب من المتوسط حيث يبلغ المتوسط الحسابي (2.49). كما يلاحظ أن أكبر مستوي لصور الفساد هو الفساد السلوكية ألا كلا من الفساد التنظيمي و الفساد الجنائي في حين يأتي في المرتبة الأخيرة، كما يلاحظ التقارب الشديد في مستوي صور الفساد الإداري وأيضاً في مستوي ممارساته.
تأثير جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب في منطقة وسط الدلتا

العنوان:

المؤلفين:

الفساد الإداري:

التحليل الإحصائي:

المؤهل التنظيمي:

ال들은 الإداري:

المؤهل السلوك:

المؤهل المالي:

الخلاصة:

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

543
الفساد الجنائي:

- المحاباة للأقارب والأصدقاء دون مبرر قانوني (2.592)
- استغلال السلطة الوظيفية في تحقيق منافع شخصية لهم (2.481)
- تلقي هدايا مادية وعينية مقابل تسهيل خدمات للغير (2.358)

جدول (2)

<table>
<thead>
<tr>
<th>الترتيب</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط</th>
<th>ممارسات الفساد الإداري</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1.192</td>
<td>2.963</td>
<td>قيام مأمور الضريبة أثناء وقت العمل الرسمي بأداء أعمال خاصة به</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1.116</td>
<td>2.938</td>
<td>قيام مأمور الضريبة ببعض السلوكيات التي تعيب وظيفته ومسماه عمله</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1.196</td>
<td>2.864</td>
<td>استغلال مأمور الضريبة لإمكانيات وموارد عمله في خدمة أغراضه الشخصية</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0.986</td>
<td>2.765</td>
<td>عدم قيام مأمور الضريبة بالتعاون مع زملائه في إنجاز المهام المشتركة بينهم</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>1.219</td>
<td>2.543</td>
<td>ترخيص مأمور الضريبة عن أداء مهام وظائفهم</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>1.067</td>
<td>2.728</td>
<td>عدم تنفيذ مأمور الضريبة مهام وظائفهم بدقة وأمانة</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>0.917</td>
<td>2.444</td>
<td>عدم الالتزام بتنفيذ التعليمات رؤساء العمل</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>1.255</td>
<td>2.395</td>
<td>إفساد أسرار العمل من خلال تسريب معلومات أو مستندات</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الفساد التنظيمي:

- امتثال مأمور الضريبة عن أداء الأعمال الموكلة إليهم (2.209)
- ترخيص مأمور الضريبة عن أداء مهام وظائفهم (2.543)
- عدم تنفيذ مأمور الضريبة مهام وظائفهم بدقة وأمانة (2.728)
- عدم الالتزام بتنفيذ التعليمات رؤساء العمل (2.444)
- إفساد أسرار العمل من خلال تسريب معلومات أو مستندات (2.395)
- عدم قيام مأمور الضريبة بالتعاون مع زملائه في إنجاز المهام المشتركة بينهم (2.765)
- ترخيص مأمور الضريبة عن أداء مهام وظائفهم (2.543)
- عدم تنفيذ مأمور الضريبة مهام وظائفهم بدقة وأمانة (2.728)
- عدم الالتزام بتنفيذ التعليمات رؤساء العمل (2.444)
- إفساد أسرار العمل من خلال تسريب معلومات أو مستندات (2.395)
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : حِدِرِاسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

المحتوى

<table>
<thead>
<tr>
<th>المرتبة</th>
<th>الانحراف المعياري</th>
<th>المتوسط</th>
<th>ممارسات الفساد الإداري</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2</td>
<td>1.287</td>
<td>2.950</td>
<td>- محاولة الممولين وفقا لاعتبارات شخصية .</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>1.055</td>
<td>2.222</td>
<td>- قضاء وقت العمل في قراءة الصحف واستقبال الزوار .</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>1.230</td>
<td>2.530</td>
<td>- تقديم قيمة البيضاعة لدى الممول بأقل من قيمتها لتحقيق استفادة له في تخفيض قيمة الضرائب .</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>0.888</td>
<td>2.049</td>
<td>- مخالفات الأجهزة الرقابية المالية والإدارية عند إنجاز الأعمال .</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>0.901</td>
<td>2.074</td>
<td>- عدم الالتزام بالقواعد المالية التي تنظم سير العمل لدى المأمورية .</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>0.970</td>
<td>2.000</td>
<td>- اتجاه بعض مأموري الضرائب إلى اختلاط الموارد العامة بشكل مباشر أو غير مباشر .</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>0.688</td>
<td>2.716</td>
<td>- عدم الالتزام بفحص الملفات في المدة المحددة وتعرضها لتقدم دين الضريبة .</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>1.269</td>
<td>1.506</td>
<td>- تحصيل مبالغ من الممولين دون استخراج قسيمة سداد بالمبلغ المحصل .</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>1.159</td>
<td>2.481</td>
<td>- استغلال مأموري الضرائب لسلطة وظيفتهم في تحقيق منافع شخصية لهم .</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>1.154</td>
<td>2.358</td>
<td>- تقاضي مأموري الضرائب هدايا مادية وعينية مقابل تسهيل خدمات للغير .</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>0.767</td>
<td>2.592</td>
<td>- تحقيق استفادة لمأمور الضريبة من عمله الوظيفي في خدمة أقاربه وأصدقائه دون مبرر قانوني .</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>1.063</td>
<td>1.740</td>
<td>- إثبات بيانات مخالفة للحقيقة كالتصحيح في قيمة الطلبات والتأمل فيها .</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>1.029</td>
<td>2.308</td>
<td>- التسويف والموافقة في إنجاز مصالح الممولين بالشكل الذي يلحق الضرر بهم .</td>
</tr>
</tbody>
</table>
ثانياً: أختبار الفرض:

ستعرض الباحثان في هذا الجزء لأهم نتائج التحليل الاحصائي لاختبار مدي صحة فروض الدراسة وذلك علي النحو الذي يساعد علي الإجابة علي تساؤلات البحث ويحقق أهدافه.

أ: اختبار مدى صحة الفرض الأول:

التمايز بين الفئات الوظيفية للعاملين بمصلحة الضرائب فيما يتعلق بإدراكهم لجودة حياة العمل.

يهدف هذا الجزء إلى الكشف عن مدى التمايز بين الفئات الوظيفية للعاملين بمصلحة الضرائب فيما يتعلق بعناصر جودة حياة العمل المختلفة وذلك للإجابة علي التسأل التالي:

هل يمكن التمييز بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب ومنطقة وسط الدلتا؟

ومن ثم أختبار صحة/عدم صحة الفرض الثاني:

لا يوجد تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب من المنطقة وسط الدلتا.

وقد قامت الباحثة من أجل إجراء الاختيار بتطبيق أسلوب الوصف الاحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) بالإضافة إلى أسلوب تحليل التفاوت المتعدد (جدول (4)) لاختبار مدى صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة والمتعلق بأكتشاف مدي وجود تمايز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية.
أثر جودة حياة العمل في المعتد من المحاسب الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

حم/ سهام نبيل سليمان & ح/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

فيما يتعلق بأبعاد جودة حياة العمل (ظروف العمل المعنوية, خصائص الوظيفة, الأجور والمكافآت, فريق العمل, أساليب القيادة في الإشراف, المشاركة في القرارات) في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا, قامت البحثة بتطبيق أساليب تحليل التمييز المتعدد Multiple Discriminant Analysis على نموذج أشمل

على أربع مجموعات تُمثل الفئات الوظيفية محل الدراسة هي (مراجع, مدير شعبة, مدير عام) , وتطبيق أساليب التحليل المشترك أمكن التمييز بين الفئات الوظيفية للعاملين من حيث إدراكهم لأبعاد وعناصر جودة حياة العمل, وذلك على النحو التالي:

أ- دوال تحليل التمييز المتعدد و مصفوفة التقسيم بين الفئات الوظيفية للعاملين

بمصلحة الضرائب وفقاً لإدراكهم لعناصر جودة حياة العمل :

جدول (7)

نتائج تحليل التمييز لإنجاز جودة حياة العمل طبقاً للفئة الوظيفية

<table>
<thead>
<tr>
<th>دوال التمييز</th>
<th>K-21</th>
<th>معامل الارتباط</th>
<th>القيمة إيجن</th>
<th>رقم الدالة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sing.000</td>
<td>590.376</td>
<td>.142</td>
<td>19.7</td>
<td>.602</td>
</tr>
<tr>
<td>Sing.000</td>
<td>259.021</td>
<td>.425</td>
<td>19.7</td>
<td>.602</td>
</tr>
<tr>
<td>Sing.000</td>
<td>116.300</td>
<td>.681</td>
<td>15.3</td>
<td>.468</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يظهر جدول (7) أنه يمكن التمييز بين الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين محل الدراسة (مأموم ضراب, مراجع, مدير شعبة, مدير عام) على أساس إدراكهم لأبعاد وعناصر جودة حياة العمل المختلفة من خلال نتائج تحليل التمييز المتعلقة بدوال تحليل التمييز المتعدد و مصفوفة التقسيم وذلك عند مستوى معنوية 0.01 (وفقًا لاختبار كا²) كما يتضح من الجدول أيضاً أن:

المجلد الحادي عشر
العدد الأول الجزء الأول
2020
547
أثر جودة حياة العمل في المصلحة الحالية، دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سهام نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر عدد الأول الجزء الأول

هـ/ سهام نبيل سليمان & هـ/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

ٕٔ٘خن ػلالش ِؼٕٛ٠ش (ِؼخًِ حلأٍطزخؽ ٠ّؼً 1.01) ر١ٓ أطـخ٘خص حٌفجخص حٌٛظ١ف١ش حلأٍرؼش ٌٍؼخٍِ١ٓ حٌّظٍلش ٌٍيٍحٓش . وّخ أْ حٌّظٍلش حٌظّ١١ِ ر١ٓ أطـخ٘خص حٌفجخص حٌٛظ١ف١ش حلأٍرؼش ِلً حٌيٍحٓش ٚفمخً لإدراكهم لأباع وعناصر جودة حياة يعتبر ذو درجة ضعيفة، حيث بلغت نسبة التباين الذي أمكن تفسيره في النموذج 5.3 % في الدالة الثالثة من دوال تحليل التمييز المتعدد، كما أنه هذا التمييز يوضح تمييز فئة مدير عام بارتفاع مستوى الإدراك لجودة حياة العمل يليها مدير شعبية ثم مامور ضراب في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوى الإدراك لجودة حياة العمل .

ب- عناصر جودة حياة العمل الأكثر قدرة على التمييز بين الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين محل الدراسة:

ولكن، باستخدام أسلوب تحليل التمييز المتعدد أمكن تحديد الأهمية النسبية لأباع وعناصر جودة حياة العمل الأكثر قدرة على التمييز بين الفئات الوظيفية الأربعة محل الدراسة وفقاً لأتجاهات للعاملين بها نحو العناصر المختلفة جودة حياة العمل ، وذلك كما هو موضح في جدول (8) ، حيث يتضح من الجدول ما يلي:

- أنه من بين 32 متغيراً تمثل عناصر الأبعاد الست لجودة حياة العمل (1) ظروف العمل المعنوية، 7 خصائص الوظيفة، 6 الأجور والمكافآت، 6 فريق العمل، 6 أسلوب الرئيس في الإشراف، 6 المشاركة في القرارات، هناك 32 متغير تمثل عناصر جودة حياة العمل الأكثر قدرة على التمييز بشكل معنوي (مستوي الدلالية الإحصائية 0.001 و 0.05) بين الفئات الوظيفية المختلفة للعاملين بمصلحة الضرائب، وهو ما يعني أنه هناك متغير 12 عنصر لم ينجح في التمييز بين نفس المجموعات الوظيفية (حيث يزيد مستوى المعنوية عن 0.05 )، وفيما يلي هذه العناصر ومستوي معنية كل منها:
أنواع جودة حياة العمل في العدمن الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

العدد الأول الجزء الأول

الأعمال المعنوية:
- الشعور بإحترام زملاء العمل. (0.59)
- خصائص الوظيفة:
  تميز مهام الوظيفة بالأهمية. (0.283)
- الأجور والمكافآت:
  - إعتماد الأجر على مقدار الأنجاز في العمل. (0.299).
  - مراعاة نظام المكافآت وتقييم الأداء. (0.143).
- فريق العمل:
  - وعي فريق العمل على أهداف المصلحة. (0.139).
  - سيادة روح المنافسة فريق العمل لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف. (0.196).
  - المشاركة مع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات (0.13).
- أساليب الإشراف:
  - تمنع الرؤساء بقدرة كبيرة على التخطيط. (0.233).
  - تشجيع الرؤساء للعاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات. (0.262).
  - تحيز العاملين على تحسين الأداء. (0.371).
- المشاركة في القرارات:
  - المشاركة في اتخاذ القرارات والإلتزام بتطبيقها. (0.941).
  - الوصول إلى قرار متعلقا من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات. (0.23).
  - أن عناصر جودة حياة العمل الأكثر قدرة على التمييز بشكل معنوي بين الفئات الوظيفية الأربعة محل الدراسة (مقسمة وفقا الأبعاد المختلفة لجودة حياة العمل) هي على النحو التالي:
- ظروف العمل المعنوية:
  - يتسم محيط العمل بالشدة المتبادلة بين جميع أطرافه. (0.966).
  - الشعور بإحترام زملاء في العمل. (0.97).
  - خصائص الوظيفة:
أثر جودة حياة العمل في المهام الإدارية. دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب في منطقة وسط الدلتا

حبى سهام نبيل سليمان وحبى لميا عبد الرحيم عبد الكريم
المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول 0202

- تتميز مهام العمل وأبعاد الوظيفة بالأهمية (9.988).
- المعرفة الجيدة بالمسؤولية المتتالية عن العمل (9.84).
- الأجور والمكافآت:
  - اعتمدا الأجور على مقدار الأنجاز في العمل (9.99).
  - مراعاة نظام المكاحات الأداء الفردية للعاملين (9.98).
- فريق العمل:
  - وعي فريق العمل بأهداف المصلحة (9.863).
  - سيادة روح المنافسة بين فريق العمل لتحقيق الأداء وتحقيق الأهداف.

(9.85)

أسلوب الرئيس في الإشراف:
- تمنع الرؤساء بالقدرة على التخطيط المسبق للعمل (9.95).
- تشجيع الرؤساء على المشاركة في اتخاذ القرارات (9.979).
- المشاركة في القرارات:
  - مدى المشاركة في اتخاذ القرارات والإلتزام بتطبيقها (9.99).
  - الوصول لقرارات فعالة نتيجة المشاركة في اتخاذ القرارات (9.987).

جدول (8)
التمايز في إدراك العاملين لعناصر جودة حياة العمل طبقاً للدرجة الوظيفية

| Sing | معدل العمل المتزخر | معدل التمثل المتزخر | مدير عام | مدير شعبة | مراجع | مسأر
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.011</td>
<td>.966</td>
<td>3.062</td>
<td>2.500</td>
<td>2.761</td>
<td>2.968</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>.900</td>
<td>3.625</td>
<td>3.250</td>
<td>2.714</td>
<td>2.781</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>.932</td>
<td>3.875</td>
<td>3.666</td>
<td>3.428</td>
<td>3.125</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.059</td>
<td>.977</td>
<td>4.187</td>
<td>4.333</td>
<td>4.000</td>
<td>3.937</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.008</td>
<td>.964</td>
<td>3.875</td>
<td>4.000</td>
<td>3.571</td>
<td>3.500</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>.901</td>
<td>4.000</td>
<td>3.750</td>
<td>3.381</td>
<td>3.156</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.283</td>
<td>.988</td>
<td>4.375</td>
<td>4.166</td>
<td>4.428</td>
<td>4.250</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

ظروف العمل المعنوية:
- يتم قبول العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه.
- يتعذر بحرية تام اتخاذ ممارسة مهام وظيفية.
- توجد علاقات إنسانية حميمة بين مزامنة في العمل.
- احترام وдобام بين الزملة في جهة عمل.
- أشع بالرضا عن الإنجاز الذي حصله في مجال عمل.

خصائص الوظيفة:
العدد الأول الجزء الأول 2020
المجلد الحادي عشر 55
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

**المؤلفين:** د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

**المجلد:** الحادي عشر **العدد:** الأول **الجزء:** الأول

**العدد الأول الجزء الأول 2020**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sing</th>
<th>معامل التمايز</th>
<th>مسار الموظف</th>
<th>مدة عمل</th>
<th>نوعية مارك</th>
<th>متوسط حياة العمل</th>
<th>متغيرات جودة حياة العمل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.000</td>
<td>826</td>
<td>3.687</td>
<td>3.416</td>
<td>2.714</td>
<td>2.593</td>
<td>ويجابث وظيفتي تلائم مع مهاراتي وقدرتي.</td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>821</td>
<td>3.437</td>
<td>3.416</td>
<td>2.666</td>
<td>2.187</td>
<td>لدى حري وأنامي في التصرف في كل شيء أخص وظيفتي.</td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>897</td>
<td>2.562</td>
<td>2.583</td>
<td>2.047</td>
<td>1.812</td>
<td>أشعر بالسعي والمعنوي عمي ممارسة مهام عمل.</td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>909</td>
<td>2.562</td>
<td>2.500</td>
<td>2.000</td>
<td>1.875</td>
<td>الأجر والوظيفية:</td>
</tr>
<tr>
<td>.299</td>
<td>989</td>
<td>2.312</td>
<td>2.416</td>
<td>2.047</td>
<td>2.250</td>
<td>يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع مهام وأياء وظيفتي.</td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>943</td>
<td>2.937</td>
<td>2.583</td>
<td>2.095</td>
<td>2.500</td>
<td>يشعر السعى والوظيفية واضحة تماما لجميع العملين بالعاصم.</td>
</tr>
<tr>
<td>123</td>
<td>982</td>
<td>2.062</td>
<td>1.916</td>
<td>2.000</td>
<td>2.281</td>
<td>يتعزز نظام الوظيفات الفردية للعملين بالعاصم.</td>
</tr>
<tr>
<td>.010</td>
<td>965</td>
<td>1.937</td>
<td>1.666</td>
<td>1.714</td>
<td>2.125</td>
<td>الضروف.</td>
</tr>
<tr>
<td>.026</td>
<td>972</td>
<td>4.000</td>
<td>3.833</td>
<td>3.666</td>
<td>3.531</td>
<td>يتم نظام الوظيفات بعدالة التطبيق.</td>
</tr>
<tr>
<td>.139</td>
<td>983</td>
<td>2.937</td>
<td>3.166</td>
<td>2.761</td>
<td>2.906</td>
<td>أشعر بأني جزء مهم في فريق عمل.</td>
</tr>
<tr>
<td>.014</td>
<td>967</td>
<td>3.062</td>
<td>3.333</td>
<td>2.857</td>
<td>3.125</td>
<td>جميع أفراد فريق العمل مشاركون في نتائج لأهداف العمل.</td>
</tr>
<tr>
<td>.196</td>
<td>985</td>
<td>2.875</td>
<td>2.750</td>
<td>2.619</td>
<td>2.593</td>
<td>يتطلبت جميع إعدادات فريق العمل مشاركون في نتائج لأهداف العمل.</td>
</tr>
<tr>
<td>.123</td>
<td>982</td>
<td>2.812</td>
<td>3.000</td>
<td>2.619</td>
<td>2.625</td>
<td>يتعزز نظام العمل في إتخاذ القرارات التي نحن ألقها.</td>
</tr>
<tr>
<td>.016</td>
<td>968</td>
<td>3.125</td>
<td>3.083</td>
<td>2.666</td>
<td>2.781</td>
<td>يعزو التزاماً فريق العمل ما يحافظ على تماسكه.</td>
</tr>
<tr>
<td>.623</td>
<td>995</td>
<td>2.750</td>
<td>2.583</td>
<td>2.571</td>
<td>2.718</td>
<td>أسلوب الرئيس في الإشراف:</td>
</tr>
<tr>
<td>.082</td>
<td>979</td>
<td>2.937</td>
<td>3.083</td>
<td>2.571</td>
<td>2.781</td>
<td>يتعزز رئيس سياسة على التخطيط المسبق للعمل.</td>
</tr>
<tr>
<td>.001</td>
<td>949</td>
<td>3.000</td>
<td>3.416</td>
<td>2.619</td>
<td>3.000</td>
<td>يتعزز تصورات رئيس معي بالذاتة والتقتر.</td>
</tr>
<tr>
<td>.371</td>
<td>990</td>
<td>2.937</td>
<td>2.833</td>
<td>2.619</td>
<td>2.781</td>
<td>يتعزز في أهداف العمل بشكل يحكي لمديانا.</td>
</tr>
<tr>
<td>.007</td>
<td>963</td>
<td>3.062</td>
<td>3.166</td>
<td>2.523</td>
<td>2.875</td>
<td>يتعزز رفيقي المعلومة الكافية لابد من عمل.</td>
</tr>
<tr>
<td>.012</td>
<td>966</td>
<td>3.125</td>
<td>3.166</td>
<td>2.666</td>
<td>3.125</td>
<td>يتعزز رفيقي على بذل أقصى جهد ممكن في عمل.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا 

ح/ سهيل سليمان & ح/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول 0202

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sing</th>
<th>معدل</th>
<th>مماري</th>
<th>شعبة</th>
<th>مدير عام</th>
<th>مدير</th>
<th>مراجع</th>
<th>ممارر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.000</td>
<td>.917</td>
<td>.312</td>
<td>.316</td>
<td>.2381</td>
<td></td>
<td>.2843</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.001</td>
<td>.952</td>
<td>.375</td>
<td>.325</td>
<td>.2714</td>
<td></td>
<td>.2812</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>.927</td>
<td>.125</td>
<td>.325</td>
<td>.2428</td>
<td></td>
<td>.2812</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>.913</td>
<td>.750</td>
<td>.550</td>
<td>.2761</td>
<td></td>
<td>.3031</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.941</td>
<td>.999</td>
<td>.562</td>
<td>.583</td>
<td>.3523</td>
<td></td>
<td>.3625</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.230</td>
<td>.987</td>
<td>.625</td>
<td>.916</td>
<td>.476</td>
<td></td>
<td>.3593</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

النتائج في الفرق:
- تتبع للفرصة للتعامل على الفرق التي تخص عملي
- أشارك في الفرق التي تحل مشكلات عملي.
- أحكم في الفرق التي تتعلق على المعلومات التي تمكيني من
- أنشهم أهمية صعوبات في اختيار الفرق المتعلقة
- أشارك في اختيار الفرق المتعلقة بعمل
- أتمكن من الوصول إلى فرص أكثر فعالية.

ملخص اختبار صحة الفرض الثاني:

نص الفرض الثاني في هذا البحث على أنه "لا يوجد تميز معنوي بين وجهات نظر الفرق وفقًا لأدوارهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضريبة بمنطقة وسط الدلتا". وفقًا لنتائج التحليل الإحصائي السابق ونتائج اختبار "ك" فإنه يجب رفض الفرض العدوم وقبول الفرض البديل مأخوذ بصورة أصولية، أي أنه "لا يوجد تميز معنوي بين وجهات نظر الفرق الوظيفية وفقاً لأدوارهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضريبة بمنطقة وسط الدلتا". وأن هذا التمثيل يوضح تميز فئة مدير عام بارتفاع مستوي الإدراك لجودة حياة العمل بليها مدير شعبية ثم ممارس ضرائب في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوي الإدراك لجودة حياة العمل.

أما من الناحية التفصيلية لكل عنصر من العناصر المختلفة لجودة حياة العمل فإنه طبقاً لنتائج اختبار "ف" عند مستوي معنوي (0.05) يمكن القول برفض فرض العدوم وقبول الفرض البديل بالنسبة لـ 24 متغير مأخوذ بصورة فردية.

المجلد الحادي عشر 2020

552
أثر جودة حياة العمل في أحد من محاور الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب ومنطقة وسط الدلتا

سهام نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

وذلك لوجود تمييز جوهري بين الفئات الوظيفية للعاملين محل للدراسة فيما يتعلق بكل متغير من هذه المتغيرات علي حدة، وقبول فرض الاحتمال ورفض الفرض البديل بالنسبة لـ 12 متغير.

وقد أوضح من الاختبار أيضاً أن التمييز بين الفئات الوظيفية المختلفة محل الدراسة وفقاً لممارسات الفساد الإداري يعتبر ذو درجة ضعيفة، حيث بلغت نسبة التفاوت الذي أمكن تقديره في النموذج 5.5% في الدالة الثالثة من دوال تحليل التمييز المتعدد.

2- اختبار مدى صحة الفرض الرئيسي الثاني:

التمييز بين الفئات الوظيفية للعاملين بمصلحة الضرائب فيما يتعلق بإدراكهم لممارسات الفساد الإداري.

يهدف هذا الجزء إلي الكشف عن مدى التمييز بين الفئات الوظيفية للعاملين بمصلحة الضرائب فيما يتعلق بممارسات الفساد الإداري المختلفة وذلك للإجابة علي السؤال التالي:

هل يمكن التمييز بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بحالة حياة العمل في مصلحة الضرائب ومنطقة وسط الدلتا؟

ومن ثم، أجري اختبار صحة/عدم صحة الفرض الثاني:

لم يوجد تمييز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بممارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب ومنطقة وسط الدلتا.

وقد قامت الباحثة من أجل إجراء الاختبار بتطبيق أسلوب الوصف الأحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنوعة المركزية) بالإضافة اليه أسلوب

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول 2020

553
تأثر جودة حياة العمل في الضمان الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول
0202 115

أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

ولذلك كما يتضح من Multiple Discriminant Analysis تحليل التمييز المتعدد جدول (9) (10).

لأختبار مدى صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة، ومتعلق بأكتشاف مدي وجود تميز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بممارسات الفساد الإداري (الفساد التنظيمي, الفساد السلوكي, الفساد المالي, الفساد الجنائي) في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا. قامت البحوثة بتطبيق أسلوب تحليل التمييز المتعدد (Multiple Discriminant Analysis) على نموذج أشمل على أربع مجموعات تمثل الفئات الوظيفية محل الدراسة هي (مأمور, مراجع, مدير شعبة, مدير عام), وبتطبيق أسلوب التحليل المشار إليه أمكن التمييز بين الفئات الوظيفية للعاملين على ممارستهم للفساد الإداري وذلك على النحو التالي:

أ- دوال التمييز المتعدد ومصفوفة التقسيم بين الفئات الوظيفية للعاملين

بمصلحة الضرائب وفقاً لممارسات الفساد الإداري:

جدول (9)

نتائج تحليل التمييز المتعدد لإدراك ممارسات الفساد الإداري طبقاً للدرجة الوظيفية

<table>
<thead>
<tr>
<th>D. No.</th>
<th>Discriminant Functions</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sing</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>.691</td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>.819</td>
</tr>
<tr>
<td>.000</td>
<td>.528</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يظهر جدول (9) أنه يمكن التمييز بين الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين محل الدراسة (مأمور ضرائب, مراجع, مدير شعبة, مدير عام) على أساس ممارساتها للفساد الإداري (الفساد التنظيمي, الفساد السلوكي, الفساد المالي, الفساد الجنائي):

العدد الأول الجزء الأول 2020
المجلد الحادي عشر 554
تأثير جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سهام نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

من خلال نتائج تحليل التمييز المتعلقة بدوال تحليل التمييز المتعدد و مصفوفة التقسيم وذلك عند مستوى معنوية 0.01 (وفقاً لاختبار كاً²) كما يتضح من الجدول أيضاً أن:

- هناك علاقة معنوية (معامل الارتباط يمثل 0.588) بين أتجاهات الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين محل الدراسة وبين الممارسات الفعلية لأشكال الفساد الإداري في المصلحة التي يعملون بها (نموذج العلاقة يعتبر معنوى عند مستوى معنوية 0.01). كما أن التمييز بين أتجاهات الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين الخاصعة للدراسة وفقاً لممارسات الفساد الإداري يعتبر ذو درجة ضعيفة، حيث بلغت نسبة التبيان الذي أمكن تفسيره في النموذج 33.0% في الدالة الثالثة من دوال تحليل التمييز المتعدد، كما أنه هذا التمييز بوجه عام يوضح تميز فئة مدير الشعبة بارتفاع مستوى الفساد يليها مأمور الضريبة ثم المدير العام في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوى الفساد.

- ممارسات الفساد الإداري الأكثر قدرة على التمييز بين الفئات الوظيفية الأربعة للعاملين محل الدراسة:

وأيضاً باستخدام أساليب تحليل التمييز المتعدد أمكن تحديد الأهمية النسبية لأشكال الفساد الإداري الأكثر قدرة على التمييز بين الفئات الوظيفية الأربعة محل الدراسة وفقاً لأتجاهات للعاملين بها نحو الممارسات المختلفة للفساد الإداري، وذلك كما هو موضح في جدول (10), حيث يتضح من الجدول ما يلي:

- أنه من بين 43 متغيراً تمثل عناصر ممارسات الأشكال الأربعة للفساد الإداري (6 الفساد التنظيمي, 6 الفساد السلوكي, 5 الفساد المالي, 6 الفساد الجنائي). هناك 22 متغير تمثل ممارسات الفساد الإداري الأكثر قدرة على التمييز بشكل معنوي (مستوى الدالة الإحصائية 0.01 و 0.05) بين الفئات الوظيفية المختلفة للعاملين بمصلحة الضرائب، وهو ما يعني أنه هناك متغير وحيد

المجلد الحادي عشر
العدد الأول الجزء الأول
2020
الصفحة 556
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سماء نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول

لم ينجح في التمثيل بين نفس المجموعات الوظيفية هو محاباة الممولين لأسباب شخصية حيث بلغ معامل التمثيل له 0.978 (0.02) بمستوى معنوية (0.0). 
- أن ممارسات الفساد الإداري الأكثر قدرة على التمثيل بشكل معنوي بين الفئات الوظيفية الأربعة محل الدراسة (مقسمة وفقاً للأشكال أو العناصر المختلفة للفساد الإداري ومرتبة تنزاً وفقاً لمعاملات التمثيل) هي على النحو التالي:

الفساد التنظيمي:
- الامتناع عن أداء الأعمال الموكلة إليهم. (0.973).
- عدم التعاون مع زملاء في إنجاز المهام المشتركة بينهم. (0.917).
- إفتقار أسرار العمل من خلال تسريب معلومات أو مستندات. (0.912).

الفساد السلوكي:
- محاباة الممولين وفقاً لاعتبارات شخصية. (0.978).
- قضاء وقت العمل في قراءة الصحف واستقبال الزوار (0.910).
- تعمد مأموم الضرائب تأخير إنجاز الأعمال المكلف بأدائها. (0.897).

الفساد المالي:
- اختلاس الموارد العامة بشكل مباشر أو غير مباشر. (0.941).
- عدم الالتزام بفحص الملفات في المدة المحددة لتغذيم دين الضريبة. (0.922).

الفساد الجنائي:
- استغلال سلطة الوظيفة في تحقيق منافع شخصية لهم. (0.970).
- تفاضل هدايا مادية وعينية مقابل تسهيل خدمات للغير. (0.903).
- الاستفادة من الوظيفة في خدمة الأقارب وأصدقائه دون مبرر قانوني. (0.956).
التميز في إدراك العاملين لممارسات الفساد الإداري طبقاً للدرجة الوظيفية

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sing</th>
<th>معامل التميز</th>
<th>الموارد</th>
<th>مثيرات الفساد الإداري</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>الفساد التنظيمي:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>امتثال ماموري الضرائب عن إدارة الأعمال الموكلة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>تراخي ماموري الضرائب عن إدارة مهام ووظائفهم</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>عدم تنفيذ ماموري الضرائب مهام ووظائفهم بقمة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>عدم الالتزام بتقديم تعليمات روساء العمل</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>إنشاء أوراق العمل من خلال تسريب معلومات أو مستندات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>عدم قيام ماموري الضرائب بالتعاون مع زملائه في إنجاز المهام المشتركة بينهم</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>الفساد السكلي:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>قيام ماموري الضرائب أثناء وقت العمل الرسمي بأداء أعمال خاصة به</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>قيام ماموري الضرائب ببعض السلوكيات التي تعيب</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>وظيفته وسعة مكان عمله</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>استغلال ماموري الضرائب لإمكانيات وموارد عمله في خدمة أغراض شخصية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>تمجد ماموري الضرائب أخبار الأعمال المكلف</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>إنجاز الأعمال المكلف</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>محاولة المعلمات وفقاً لاعتبارات شخصية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>قضاء وقت العمل في قراءة الصحف واستقبال الزوار</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>الفساد المالي:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>تقرير قيمة البضاعة لدى الممول بأقل من قيمتها</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>لتحقيق استفادة له في تخفيض قيمة الضريبة</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>مشاركة تعاملات الأجهزة الرقابية المالية والإدارية عند انجاز الأعمال</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>عدم الالتزام بالقواعد المالية التي تتطلب سير العمل لدى الممول</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>إنجاز بعض ماموري الضرائب إلى إختلاس الموارد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

المجلد الحادي عشر
العدد الأول الجزء الأول 2020

العدد 10

115
أثر جودة حياة العمل في النهاد من الهيئات الإدارية، دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سماء نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

الجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول 0202

ملخص اختبار صحة الفرض الثاني:

الفرض الثاني يركز على صحة الفرض في هذا البحث، حيث أنه "لا يوجد تأثير معنوي بين وجهات نظر العاملين وكيفية مدرستهم في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا". في ضوء نتائج التحليل الإحصائي السابق ونتائج اختبار كا، فإنه يجب رفض الفرض، فبالمثل الفرض البديل مأخوذ بصورة آجنبية أي أنه "تعتبر علاقة معنوية بين جودة حياة العمل وأبعادها ومارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا". ولهذا التأثير يوضح تميز فئة مدير الشعبة بارتفاع مستوى الفساد إليها ماجو الضرائب ثم المدير العام في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوى الفساد.

<table>
<thead>
<tr>
<th>الفرض الإداري</th>
<th>ممارسات الفساد الإداري</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>العامية بشكل مباشر أو غير مباشر.</td>
<td>- عدم الالتزام بخصوص الملفات في المهنة المحددة وتعترضها تقدم دين الضريبة.</td>
</tr>
<tr>
<td>الفساد الجنائي:</td>
<td>- تحصيل مبلغ من الممولين دون استخراج قيمة سداد بالملحق الملحيم.</td>
</tr>
<tr>
<td>استغلال مأمورى الضرائب لسلطة وظيفتهم في تحقيق منافع شخصية لهم.</td>
<td>- اقتصاد مأمورى الضرائب هدايا مادية وعينة مقابل تسهيل خدمات الفاؤر.</td>
</tr>
<tr>
<td>تحقيق استفادة مماورى الضرائب من علة الوظيفي في خدمة أفقرية وأصدقاء دون مبرر قانوني.</td>
<td>- إثبات بيانات محاولة للبلاحي كتعظيم في قيمة الطلبات والطلبات فيها.</td>
</tr>
<tr>
<td>التسويف والمتواطئ في إجاز مصالح الممولين بالشكل الذي يخلق الضرر بهم.</td>
<td>- التسويف والمتواطئ في إجاز مصالح الممولين بالشكل الذي يخلق الضرر بهم.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الجدول:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sing</th>
<th>معلل التحفيز</th>
<th>الوسط الحسابي</th>
<th>ممارسات الفساد الإداري</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.00</td>
<td>.922</td>
<td>2.625</td>
<td>3.083</td>
</tr>
<tr>
<td>0.00</td>
<td>.907</td>
<td>1.375</td>
<td>2.000</td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>.970</td>
<td>2.312</td>
<td>3.000</td>
</tr>
<tr>
<td>0.01</td>
<td>.953</td>
<td>2.500</td>
<td>2.833</td>
</tr>
<tr>
<td>0.02</td>
<td>.956</td>
<td>2.500</td>
<td>3.166</td>
</tr>
<tr>
<td>0.00</td>
<td>.891</td>
<td>1.562</td>
<td>2.333</td>
</tr>
<tr>
<td>0.00</td>
<td>.853</td>
<td>1.937</td>
<td>3.250</td>
</tr>
</tbody>
</table>
أثير جودة حياة العمل في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا في أحد من المحاسن الإدارية: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سهام نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول

تاريخ النشر: 115

3. أختبار صحة الفرض الثالث:

تحليل العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل والفساد الإداري

يهدف هذا الجزء إلى الكشف عن مدى وجود تأثير لعناصر جودة حياة العمل على ممارسة الفساد الإداري وذلك للإجابة على التساؤل التالي:

العلاقة بين جودة حياة العمل ومارسات الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا؟

ومن ثم أختبار صحة/عدم صحة الفرض الثالث والذي ينص على:

لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل على أبعاد الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا بصورة إجمالية ولكل بعد على حده.

وقد قامت الباحثانة من أجل اختبار هذا الفرض بإجراء اختبار الفروض الفرعية الخمسة المتباقية عندها وذلك من خلال الاعتماد على أساليب تحليل الإحصائي المتعدد من أجل

المجلد الحادي عشر 2020

العدد الأول الجزء الأول 559
أثر جودة حياة العمل في الادارة الإدارية : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سما النبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر / العدد الأول / الجزء الأول

أختبار العلاقة بين جودة حياة العمل وأبعاد الفساد الإداري كلاً على حدة بالإضافة إلى اختبار العلاقة بين جودة حياة العمل والفساد الإداري بشكل إجمالي.

وحسب الدراسة المتعددة بطريقة الوضع الاتجاهي نسبية المتغيرات المستقلة في علاقة التأثير على المتغير التابع وذلك نظراً لما تمثله هذه الاتجاه كأداة قوية لتكوين دوال الأنحدار وتوضيح علاقات التأثير بين المتغيرات المستقلة والتابعة حيث تغلب على مسألة الأذواق الخطي التي تنشأ نتيجة لوجود علاقات تأثيرية بين المتغيرات المستقلة.

وقد استخدمت الباحثة الأنحدار المتعدد بطريقة الاتجاهي نسبية المتغيرات المستقلة من حيث التأثير على المتغير التابع وذلك نظراً لما تمثله هذه الاتجاه كأداة قوية لتكوين دوال الأنحدار وتوضيح علاقات التأثير بين المتغيرات المستقلة والتابعة حيث تغلب على مسألة الأذواق الخطي التي تنشأ نتيجة لوجود علاقات تأثيرية بين المتغيرات المستقلة.

أثر تتابع صحة الفرض الفرعي الأول:

والذي ينص على: لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد التنظيمي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.

المعنوية والقوة التفسيرية للنموذج:

بوضوح حاول (11) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لبحث تأثير أبعاد جودة حياة العمل على ظهور الأول لفساد الإداري وهو الفساد التنظيمي، وتشير النتائج إلى صلاحية النموذج المستخدم في التنبؤ بقيمة الفساد التنظيمي (المتغير التابع) بدالة أبعاد جودة حياة العمل (المتغيرات المستقلة) حيث بلغت قيمة ف (0.1.862) بنسبة معنوية (0.0000) . كما تتناضح أيضاً القوة التفسيرية للنموذج، فطبقاً لقيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (0.4440) . في النموذج بمتغيراته المستقلة (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، فريق العمل، أساليب الرئيس في الإشراف، المشارك في القرارات)، قادر على أن يفسر ما مقداره 46.6% من التغيرات الحادية في متغير الفساد التنظيمي.

العدد الأول الجزء الأول 2020
المجلد الحادي عشر 59
أثر جودة حياة العمل في الـحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

الأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل:

يقدم جدول (11) الذي يتناول تلخيص نتائج تحليل الأندية المتعدد صورة
عامية عن نوع العلاقة التأثيرية والأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة على ممارسة الفساد التنظيمي وذلك بناء على قيم معامل الأندية ومستوى
الدلاله المعنية، ويتضح من النتائج ما يلي:

- من بين 32 متغير تمثل العناصر المختلفة لجودة حياة العمل الخاضعة للدراسة هناك 16 متغير فقط تتمتع بعلاقة عكسية معنوية بينها وبين الفساد التنظيمي وذلك وفقًا لاختبار "ت" عند مستوى دالة إحصائية 0.001 و 0.05. في حين لم تثبت معنوية العلاقة التأثيرية لـ 20 متغير.

- متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد التنظيمي حسب:

<table>
<thead>
<tr>
<th>رقم</th>
<th>الوقت اللازم للقيام بالعمل</th>
<th>توجيه العمل جيدًا</th>
<th>علاجات إنسانية جيدة</th>
<th>مشروعات مستقلة</th>
<th>اعتمادات قياسية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0.257</td>
<td>0.318</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>0.357</td>
<td>0.328</td>
<td>0.424</td>
<td>0.418</td>
<td>0.396</td>
</tr>
</tbody>
</table>

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض الفعل القائل "لا يوجد تأثير معنوي
لجودة حياة العمل بأبعدها على ممارسة الفساد التنظيمي في مصلحة الضرائب
بمنطقة وسط الدلتا " حيث تم قبول الفرض البديل وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل
الأندحات المتعدد أن هناك علاقة سلبية معنوية بين جودة حياة العمل بأبعدها الخاضعة للدراسة وبين ممارسة الفساد التنظيمي. كما تقرر قبول الفرض عدم لـ 16 متغيرات
فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة حيث لم تثبت النتائج معنوية
العلاقة التأثيرية بين كل منهم وبين ممارسة الفساد التنظيمي.
جدول (11)

نوع وقرة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وبين ممارسة الفساد التنظيمي

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>T-Test</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد التنظيمي</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- التثبت</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ظروف العمل المعنوية:</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يتميز محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه</td>
<td>-3.078</td>
<td>0.196</td>
</tr>
<tr>
<td>يتمتع بحرية تامة عند ممارسة مهام وظيفتي</td>
<td>-2.336</td>
<td>-0.180</td>
</tr>
<tr>
<td>توجد علاقات إنسانية حميزة بيني وبين زملائي في العمل</td>
<td>-5.539</td>
<td>-0.445</td>
</tr>
<tr>
<td>يشعر باحترام زملائي في جهة عمل</td>
<td>-2.758</td>
<td>-0.193</td>
</tr>
<tr>
<td>يشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققته في مجال عمل</td>
<td>-2.375</td>
<td>0.158</td>
</tr>
<tr>
<td>يشعر بوجود العلاقات مع زملائي في العمل</td>
<td>-1.317</td>
<td>0.189</td>
</tr>
<tr>
<td>خصائص الوظيفة:</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يتميز مهام عمل وأبعاد وظيفتي بالأهمية</td>
<td>-1.063</td>
<td>-0.079</td>
</tr>
<tr>
<td>أعتراف جيداً المسئولية المتربتة عن العمل الذي أقوم به</td>
<td>-3.494</td>
<td>0.402</td>
</tr>
<tr>
<td>وجبات وظيفتي تلائم مع مهاراتي وقدراتي</td>
<td>-0.008</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>لدى حرية ثقة في التصرف في كل شيء بخصوص وظيفتي</td>
<td>-0.699</td>
<td>0.056</td>
</tr>
<tr>
<td>حجم العمل في وظيفتي مناسب</td>
<td>-1.654</td>
<td>-0.098</td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بالتحدي والمتعبة عن ممارسة مهام عمل</td>
<td>-2.697</td>
<td>-0.173</td>
</tr>
<tr>
<td>الأجور والمكافات:</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يراتب الأجر الذي أحصل عليه مع مهام وأبعاد وظيفتي</td>
<td>-0.407</td>
<td>0.042</td>
</tr>
<tr>
<td>أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عمل</td>
<td>2.238</td>
<td>-0.294</td>
</tr>
<tr>
<td>يعتمد الأجر الذي أحصل عليه على مقدار ما أنجزه من أعمال</td>
<td>-2.939</td>
<td>-0.172</td>
</tr>
<tr>
<td>نظام الأجر والمكافآت واضح تماماً لجميع العاملين بالامورمية</td>
<td>-1.566</td>
<td>0.079</td>
</tr>
<tr>
<td>يراعي نظام المكافآت الآداء الفردي للعاملين بالامورمية</td>
<td>-1.981</td>
<td>0.115</td>
</tr>
<tr>
<td>يتميز نظام المكافآت بعمالة التطبيق</td>
<td>0.049</td>
<td>-0.016</td>
</tr>
</tbody>
</table>
أثر جودة حياة العمل في العدد من الوظائف الإدارية، دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد التنظيمي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>قسم الفريق:</td>
</tr>
<tr>
<td>أشترك في فريق عمل على وعي تام بأهداف المصلحة</td>
</tr>
<tr>
<td>يتبادلون جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم.</td>
</tr>
<tr>
<td>يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم.</td>
</tr>
<tr>
<td>يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم.</td>
</tr>
<tr>
<td>يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- يوجد انتهاك للفريق العمل مما يحافظ على تماشه.

أسلوب الرئيس في الإشراف:

| متغير | T-Test | B |
|-------------------------------------------------|
| يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .223 | - 1.222 | -.108 |
| يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .107 | - 1.616 | -.147 |
| يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .413 | - .821 | -.084 |

- يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .016 | - 2.434 | -.185 |
| يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .001 | - 3.259 | -.461 |
| يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .552 | .596 | -.064 |
| يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .001 | - 3.515 | -.318 |

المشاركة في القرارات:

| متغير | T-Test | B |
|-------------------------------------------------|
| يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .568 | -.571 | -.063 |
| يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .008 | - 2.689 | -.257 |
| يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .328 | -.981 | -.073 |
| يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .516 | -.650 | -.045 |

- يشجعون جميع أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم. | .017 | - 2.396 | -.214 |

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

٥٩٣
أثر جودة حياة العمل في النجوع من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سماء نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول 0202 155

ottie١َحص ؿٛىس ك١خس حٌؼًّ حلاوؼَ طخػ١َحً فٟ

 özelliği حٌفٔخى حٌظٕظ١ّٟ

B

1.929
174

Sing T-Test B

- المشتركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تمكّمن الوصول إلى قرارات أكثر فعالية.

- معامل الارتباط في النموذج R

680a

- معامل التحديد في النموذج R²

.463

- قيمة ف المحسوبة.

6.860

- مستوى الدلالة الإحصائية.

0.000

ب- اختبار صحة الفرض الفرعي الثاني:

والذي ينص على: لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأباعدها على ممارسة الفساد السلوكى في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.

المعنوي والقوة التفسيرية للنموذج:

يوضح جدول (12) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لبحث تأثير أباعد جودة حياة العمل على النجوع الثاني للفساد الإداري وهو الفساد السلوكى ح.تائج النتناج إلى صلاحية النموذج المستخدم في التنبوء بقيمة الفساد السلوكى (المتغير التابع) بدلالة أباعد جودة حياة العمل (المتغيرات المستقلة) حيث بلغت قيمة F (7.927) بمستوي بمعنوي (0.000) مما تتصاف أيضاً القوة التفسيرية للنموذج، فطبقاً لقيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (0.494)، فإن النموذج بمتغيراته المستقلة (ظروف العمل المعنى، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، فريق العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات) قادر على أن يفسر ما مقداره 69.4% من التغيرات الحادثة في متغير الفساد السلوكى.
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب في منطقة وسط الدلتا

السيسي نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول

الأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل :

يقدم جدول (12) الذي يتناول تلخيص نتائج تحليل الأحصاء المتعدد صورة عامة عن نوع العلاقة التأثيرية والأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد السلوكى وذلك بناء علي قيم معامل الأحصاء ومستوي الدلالة المعنوية , ويتضح من النتائج ما يلي :

- من بين 36 متغير تمثل العناصر المختلفة لجودة حياة العمل الخاضعة للدراسة هناك 14 متغير فقط تتمتع بعلاقة عكسية معنوية بينها وبين الفساد السلوكى وذلك وفقاً لأختبار "ت" عند مستوي دلالة إحصائية 0.05 .

- متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثراً في ممارسة الفساد السلوكى طبقاً لقيم معامل الأحصاء B هي :

  - يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي ( - .0.25)
  - يعرض لي أهداف العمل بشكل بحذفي لأدائه ( - .0.5)
  - أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملى ( - .4.18)
  - توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل ( - .3.24)
  - يتمتع رئيسي بقدرة كبيرة على التخطيط السريع للعمل ( - .2.40)

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد السلوكى في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا " حيث تم قبول الفرض البديل وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الأحصاء المتعدد أن هناك علاقة سلبية معنوية بين جودة حياة العمل بأبعادها الخاضعة للدراسة وبين ممارسة الفساد السلوكى. كما تقرر قبول الفرض العدم لـ 14 متغيرات فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة حيث لم تثبت النتائج معنوية العلاقة التأثيرية بين كل منهم وبين ممارسة الفساد السلوكى.
جدول (12)
نوع وقوة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وبين ممارسة القداس السلوكي

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sing</th>
<th>T-Test</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.00</td>
<td>6.141</td>
<td>2.643</td>
</tr>
<tr>
<td>0.311</td>
<td>1.015</td>
<td>0.071</td>
</tr>
<tr>
<td>0.003</td>
<td>-2.983</td>
<td>-0.253</td>
</tr>
<tr>
<td>0.300</td>
<td>-3.654</td>
<td>-0.324</td>
</tr>
<tr>
<td>0.312</td>
<td>1.012</td>
<td>0.078</td>
</tr>
<tr>
<td>0.014</td>
<td>-2.463</td>
<td>-0.181</td>
</tr>
<tr>
<td>0.629</td>
<td>0.483</td>
<td>0.043</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.023</td>
<td>-2.293</td>
<td>-0.188</td>
</tr>
<tr>
<td>0.299</td>
<td>1.040</td>
<td>0.132</td>
</tr>
<tr>
<td>0.598</td>
<td>0.527</td>
<td>0.033</td>
</tr>
<tr>
<td>0.620</td>
<td>0.496</td>
<td>0.044</td>
</tr>
<tr>
<td>0.356</td>
<td>0.924</td>
<td>0.061</td>
</tr>
<tr>
<td>0.002</td>
<td>3.141</td>
<td>0.222</td>
</tr>
<tr>
<td>0.209</td>
<td>-1.259</td>
<td>-0.145</td>
</tr>
<tr>
<td>0.003</td>
<td>3.011</td>
<td>0.418</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>-3.641</td>
<td>-0.235</td>
</tr>
<tr>
<td>0.464</td>
<td>-0.733</td>
<td>-0.041</td>
</tr>
<tr>
<td>0.023</td>
<td>2.279</td>
<td>0.146</td>
</tr>
<tr>
<td>0.733</td>
<td>0.342</td>
<td>0.024</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الشرح:
- ظروف العمل المعنوية: يتميز محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه.
- أشعر بحرية تامة عند ممارسة مهام وظيفتي.
- توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل.
- أشعر بحريزام زمليائي في جهة عملتي.
- أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققته في مجال عملي.
- أشعر بوجود العلاقات مع زملائي في العمل.
- تتميي مهامي وأبعاد وظيفتي بالأهمية.
- أعرف جيداً المسئولية المترتبة عن العمل الذي أقوم به.
- وظني ووظيفتي تلتان مع مهاراتي وقدراتي.
- لدي حرية تامة في التصرف في كل شيء يخص وظيفتي.
- حجم العمل في وظيفتي مناسب.
- أشعر بالتحدي والمتعة عند ممارسة مهام عملي.
- الأجور والمكافآت: يناسب الأجور الذي أحصل عليه مع مهام وأعباء وظيفتي.
- أشعر بالأرضا عن الأجور الذي أحصل عليه من جهة عملي.
- يعتمد الأجور الذي أحصل عليه على مقدار ما أنجزه من أعمال.
- نظام الأجور والمكافآت واضح تماماً لجميع العاملين بالمارمونية.
- يراعي نظام المكافآت الآداء الفردي للعاملين بالمارمونية الضريب.
- ينتم نظام المكافآت بعدة التطبيق.
تأثير جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمدينة وسط الدلتا

** Flemah El-Sayyad & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم**

**المجلد الحادي عشر  العدد الأول الجزء الأول**

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد السلبي</th>
<th>فريق العمل:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فريق العمل:</td>
<td>- أشار بأنني جزء مهم في فريق عملي.</td>
</tr>
<tr>
<td>جميع أفراد فريق العمل على وعي تام بأهداف المصلحة.</td>
<td>- يتبادل جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم.</td>
</tr>
<tr>
<td>تسود روح المناقضة بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة.</td>
<td>- يشارك أعضاء فريق العمل في اتخاذ القرارات التي تخص عملهم.</td>
</tr>
<tr>
<td>يوجد انتظام لفريق العمل مما يحافظ على نماسكه.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>إسلوب الرئيسي في الإشراف:</td>
<td>- يتمتع رئيسي بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل.</td>
</tr>
<tr>
<td>يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عملي.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغيرات قياسية ومعيارية</th>
<th>T-Test</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sing</td>
<td>1.317</td>
<td>0.189</td>
</tr>
<tr>
<td>310</td>
<td>-0.758</td>
<td>-0.449</td>
</tr>
<tr>
<td>963</td>
<td>0.521</td>
<td>0.603</td>
</tr>
<tr>
<td>0.046</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.279</td>
<td>0.106</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.186</td>
<td>0.002</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6667</td>
<td>0.320</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.201</td>
<td>0.231</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.688</td>
<td>0.092</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4.168</td>
<td>-0.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.018</td>
<td>-0.310</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6.667</td>
<td>0.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.369</td>
<td>0.172</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.969</td>
<td>-0.334</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.764</td>
<td>0.079</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2.134</td>
<td>0.034</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2.882</td>
<td>0.004</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.835</td>
<td>0.067</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.666</td>
<td>0.145</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.650</td>
<td>0.165</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.285</td>
<td>-0.285</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>183</td>
<td>0.183</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سماء نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول

0202

| معامل الأرتباط في النموذج R | .706a |
| معامل التحديد في النموذج R² | .499 |
| قيمة ف المحسوبة | 7.927 |
| مستوى الدلاله الأحصائية | 0.000 |

**ب- اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث:**

والذي ينص على: لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها علي ممارسة الفساد المالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.

المعنوية والقوة التفسيرية للنموذج:

يوضح جدول (13) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لبحث تأثير أبعاد جودة حياة العمل على البعد الثالث للفساد الإداري وهو الفساد المالي. وتشير النتائج إلى صلاحية النموذج المستخدم في التنبؤ بقيمة الفساد المالي (المتغير التتابع) بدالة أبعاد جودة حياة العمل (المتغيرات المستقلة) حيث بلغت قيمة R (8.10) بمثبط معنوية (0.000). كما تتضمن أيضاً القوة التفسيرية للنموذج، فطبقاً لقيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (0.50). فإن النموذج بمتغيراته المستقلة (ظروف العمل المعنية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، فريق العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات) قادر على أن يفسر ما مقداره 50% من التغيرات الحادثة في متغير الفساد المالي.

الأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل:

يقدم جدول (13) الذي يتناول تلخيص نتائج تحليل الأنحدار المتعدد صورة عامة عن نوع العلاقة التأثيرية والأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل الخاضعة

العدد الأول الجزء الأول 2020

المجلد الحادي عشر 598
أثر جودة حياة العمل في مدارس الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

اسمه نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول

للدراسة على ممارسة الفساد المالي وذلك بناء على قيم معامل الأنصدار ومستوي الدلالة المعنية، وتضمن النتائج ما يلي:

- من بين 36 متغير تمثل العناصر المختلفة لجودة حياة العمل الخاضعة للدراسة هناك 14 متغير فقط تمثل بعلاقة عكسية معنوية بينها وبين الفساد المالي وذلك وفقاً لاختبار "ت" عند مستوي دلالة إحصائية 0.1 و 0.05.

- متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد المالي طبقاً لقيم معامل الأنصدار B هي:
  - يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأدائي. (0.653)
  - أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عمل. (0.632)
  - يشجعني رئيسي على أخذ أقصى جهد ممكن في عمل. (0.477)
  - أشعر بأنني جزء مهم في فريق عمل. (0.392)
  - توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل. (0.318)

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدوم القائم " لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها على ممارسة الفساد المالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا." حيث تم قبول الفرض البديل وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الأنصدار المتعدد أن هناك علاقة سلبية معنوية بين جودة حياة العمل بأبعادها الخاضعة للدراسة وبين ممارسة الفساد المالي، كما تقرر قبول الفرض العدوم لـ 14 متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة حيث لم تثبت النتائج معنوية العلاقة التأثيرية بين كل منهم وبين ممارسة الفساد المالي.
جدول (1-13)

نوع وقوة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وبين ممارسة الفساد المالي

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sing</th>
<th>T-Test</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.000</td>
<td>5.217</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.212</td>
<td>1.252</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.001</td>
<td>-3.242</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.000</td>
<td>-4.178</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.005</td>
<td>2.820</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.235</td>
<td>-1.190</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.125</td>
<td>-1.540</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.165</td>
<td>-1.392</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.165</td>
<td>0.071</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.009</td>
<td>-2.619</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.035</td>
<td>2.116</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.969</td>
<td>-0.038</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.008</td>
<td>2.666</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.097</td>
<td>-1.667</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.000</td>
<td>5.060</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.005</td>
<td>-2.860</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.398</td>
<td>-0.847</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.405</td>
<td>-0.834</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- ظروف العمل المعنوية:
  - يتمتع بحرية تامة عند ممارسة مهام وظيفتي.
  - يلتزم محيط العمل بالثقة الثابتة بين جميع أطرافه.
  - تتوفر علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل.
  - أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققته في مجال عمل.
  - أشعر بحريسة تامة عند ممارسة مهام وظيفتي.

- خصائص الوظيفة:
  - يتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية.
  - أعرف جيدا المسئولية المترتبة عن العمل الذي أقوم به.
  - وجدت وظيفتي تتلاحم مع مهاراتي وقدراتي.
  - أشعر بالتحدي والمتعة عند ممارسة مهام عملي.
  - أشعر بالتحدي والثقة عند ممارسة مهام عملي.

- الأجور والمكاسب:
  - يناسب الأجر الذي أحصل عليه مع مهام وأعباء وظيفتي.
  - يعتمد الأجر الذي أحصل عليه على مقدار ما أجزوه من أعمال.

- نظام الأجور والمكاسب:
  - يراعى نظام المكاسب الأداء الفردي للعاملين بمأمورية الضرائب.
  - يراعى نظام المكاسب الأداء الفردي للعاملين بمأمورية الضرائب.
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول 0202 155

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sing</th>
<th>T-Test</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.399</td>
<td>.845</td>
<td>0.050</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>3.837</td>
<td>0.329</td>
</tr>
<tr>
<td>0.422</td>
<td>-0.804</td>
<td>-0.077</td>
</tr>
<tr>
<td>0.050</td>
<td>1.972</td>
<td>0.161</td>
</tr>
<tr>
<td>0.151</td>
<td>1.439</td>
<td>0.131</td>
</tr>
<tr>
<td>0.341</td>
<td>-0.953</td>
<td>-0.079</td>
</tr>
<tr>
<td>0.079</td>
<td>-1.760</td>
<td>-0.148</td>
</tr>
<tr>
<td>0.001</td>
<td>3.283</td>
<td>0.283</td>
</tr>
<tr>
<td>0.226</td>
<td>1.212</td>
<td>0.117</td>
</tr>
<tr>
<td>0.685</td>
<td>.407</td>
<td>0.029</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>-4.872</td>
<td>-0.653</td>
</tr>
<tr>
<td>0.585</td>
<td>0.547</td>
<td>0.055</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>5.451</td>
<td>0.467</td>
</tr>
<tr>
<td>0.006</td>
<td>-2.755</td>
<td>-0.286</td>
</tr>
<tr>
<td>0.808</td>
<td>.243</td>
<td>0.022</td>
</tr>
<tr>
<td>0.883</td>
<td>.148</td>
<td>0.010</td>
</tr>
<tr>
<td>0.065</td>
<td>1.853</td>
<td>0.123</td>
</tr>
<tr>
<td>0.001</td>
<td>-3.367</td>
<td>-0.285</td>
</tr>
</tbody>
</table>

متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيرًا في ممارسة الفساد المالي

- يتميز نظام المكافات بعدالة التطبيق.
- فريق العمل:
  - يشعر بأن بي جزء مهم في فريق عمل.
- جميع أفراد فريق العمل على وعى بذ بآهداف المصلحة.
- يتبدال جميع أعضاء فريق العمل معلوماتهم وخبراتهم.
- تسود روح المنافسة بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة.
- يشارك أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم.
- يوجد انتهاك لفريق العمل مما يحافظ على نماسكه.
- مسار النائب في الإشراف:
  - يتمتع نائب بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل.
- يشجعي نائبي على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عمل.
- تتص في معاملات نائب بالعدالة والإنصاف عند التعامل معهم.
- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفظي لأمانه.
- يعطي نائب المعلومات الكافية لإناء عمل.
- يشجعني نائب في ذلك أقصى جيد ممكن في عمل.
- المشاركة في القرارات:
  - يتيح لي الفرصة للتصنيع على القرارات التي تخص عمل.
  - يتيح لي الفرصة للتصنيع على القرارات التي تخص عمل.
  - يتبع قريات التي تحل مشكلات عمل.
  - يوجد مشكلة في الحصول على المعلومات التي تمكنني من انجاز عمل.
  - يشعر بأهمية مساهمتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمل.
  - المشاركة في اتخاذ القرار المتعلقة بعمل تدفقي للالتزام

العدد الأول الجزء الأول 2020 571
أثر جودة حياة العمل في الادارة على الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sing</th>
<th>T-Test</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.053</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>539</td>
<td>.616</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- المتغيرات الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد المالي بتطبيق القرارات.
- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي يمكن من الوصول إلى قرارات أكثر فعالية.

- معامل الارتباط في النموذج R
- معامل التحديد في النموذج R²
- قيمة ف المحوسية.
- مستوي الدلالة الإحصائية.

ب- اختبار صحة الفرض الفرعي الرابع:

والذي ينص على: لا يوجد تأثير معنوي لوجود حياة العمل بأبعادها على ممارسة الفساد الجنائي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.

المعنوية والقوة التفسيرية النموذج:

يوضح جدول (4) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لبحث تأثير أبعاد جودة حياة العمل على الأبعاد الرابع للفساد الإداري وهو الفساد الجنائي. وتشير النتائج إلى صلاحية النموذج المستخدم في التنبؤ بقيمة الفساد الجنائي (المتغير التابع) بدلاً من أبعاد جودة حياة العمل (المتغيرات المستقلة) حيث بلغت قيمة R² (0.693) بمستوي معنوي (0.000). إضافةً إلى ذلك، نستطيع أن نقول أن النموذج بمتغيراته المستقلة (الظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافأات، فريق العمل) يمكن أن يفسر 69.3% من التباين في الفساد الجنائي.

المجلد الحادي عشر 2020

العدد الأول الجزء الأول 572
تأثير جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب في منطقة وسط الدلتا

الإشراف، المشاركة في القرارات) قادر على أن يفسر ما مقداره 54.9% من التغيرات الحادثة في متغير الفساد الجنائي.

الأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل:

يقدم جدول (14) الذي يتناول تلخيص نتائج تحليل الأحاديات المتعدد صورة عامة عن نوع العلاقة التأثيرية والأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة على ممارسة الفساد الجنائي وذل ذلك بناء على قيم معامل الأحاديات ومستوي الدلالة المعوية، ويتضح من النتائج ما يلي:

- من بين 32 متغير تمثل العناصر المختلفة لجودة حياة العمل الخاضعة للدراسة هناك 15 متغير فقط تمثل عبارة عكسية معنوية بينها وبين الفساد الجنائي وذلك وفقاً لاختبار "ت" عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 و 0.05...
- متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد الجنائي طبقاً لقيم معامل الأحاديات B هي:

- يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفزني لأداءه. (0.518)
- يعطيوني المعلومات الكافية لأداء عملي. (0.166)
- يشجعني رئيسي على بذل أقصى جهد ممكن في عملي. (0.052)

وتبث للفرصة للتعويق على القرارات التي تخص عملي. (0.32)

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل "لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها على ممارسة الفساد الجنائي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا" حيث تم قبول الفرض البديل وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الأحاديات المتعدد أن هناك علاقة سلبية معنوية بين جودة حياة العمل بأبعادها الخاضعة للدراسة وبين ممارسة الفساد الجنائي. كما تقرر قبول الفرض العدم لـ 15 متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة حيث لم تثبت النتائج معنوية العلاقة التأثيرية بين كل منهم وبين ممارسة الفساد الجنائي.


مجدول (14)
نوع وقولة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وبين ممارسة الفساد الجنائي

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sing</th>
<th>T-Test</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.00</td>
<td>9.975</td>
<td>3.510</td>
</tr>
<tr>
<td>0.395</td>
<td>-0.49</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.004</td>
<td>-2.922</td>
<td>0.203</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>-3.860</td>
<td>0.280</td>
</tr>
<tr>
<td>0.291</td>
<td>1.058</td>
<td>0.067</td>
</tr>
<tr>
<td>0.702</td>
<td>-0.383</td>
<td>0.023</td>
</tr>
<tr>
<td>0.052</td>
<td>-1.955</td>
<td>0.141</td>
</tr>
<tr>
<td>0.024</td>
<td>-2.268</td>
<td>0.152</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- المتغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد الجنائي

- ظروف العمل المعوية:
  - يتم استخدام العمل بالثقة المتباينة بين جميع أطرافه.
  - تتمتع بحرية تامة عند ممارسة مهام وظيفتي.
  - توجد علاقات إنسانية حميمية بيني وبين زملائي في العمل.
  - أشعر بحترام زملائي في جهة عمل.
  - أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققته في مجال عمل.
  - أشعر بوجود العلاقات مع زملائي في العمل.

- خصائص الوظيفة:
  - تميز مهام عمل وأبعاد وظيفتي بالأهمية.
  - أعرف جيداً المسؤولية المتربطة عن العمل الذي أقوم به.
  - وجبات وظيفتي تتناسب مع مهاراتي ودراستي.
  - لدي حرية تامة في التصرف في كل شيء وظيفتي.
  - حجم العمل في وظيفتي مناسب.
  - أشعر بالتحفيز والمتعة عند ممارسة مهام عملي.

- الأجور والمكافآت:
  - يتساوى الأجور الذي أحصل عليه مع مهام وأبعاد وظيفتي.
  - أشعر بالرضا عن الأجور الذي أحصل عليه من جهة عمل.
  - يعتمد أجري على مقدار ما أنيجزه من أعمال.
  - نظام الأجور والمكافآت واضح تماماً لجميع العاملين بالأمناء.
  - يراعي نظام المكافآت الأداء الفردي للعاملين بالأمناء.
  - يتقاسم نظام المكافآت بعدة التطبيق.
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سماء نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

العدد الأول الجزء الأول

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sing</th>
<th>T-Test</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.017</td>
<td>2.401</td>
<td>0.196</td>
</tr>
<tr>
<td>0.172</td>
<td>1.370</td>
<td>0.126</td>
</tr>
<tr>
<td>0.299</td>
<td>1.041</td>
<td>0.081</td>
</tr>
<tr>
<td>0.426</td>
<td>0.798</td>
<td>0.069</td>
</tr>
<tr>
<td>-2.161</td>
<td>-0.171</td>
<td>0.031</td>
</tr>
<tr>
<td>0.424</td>
<td>0.801</td>
<td>0.064</td>
</tr>
<tr>
<td>0.002</td>
<td>3.134</td>
<td>0.257</td>
</tr>
<tr>
<td>-0.350</td>
<td>-0.032</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.627</td>
<td>0.486</td>
<td>0.033</td>
</tr>
<tr>
<td>-0.000</td>
<td>-4.077</td>
<td>-0.521</td>
</tr>
<tr>
<td>0.086</td>
<td>-1.723</td>
<td>-0.166</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
<td>6.939</td>
<td>0.566</td>
</tr>
<tr>
<td>0.002</td>
<td>-3.082</td>
<td>-0.305</td>
</tr>
<tr>
<td>1.19</td>
<td>1.562</td>
<td>0.135</td>
</tr>
<tr>
<td>0.752</td>
<td>-0.316</td>
<td>-0.021</td>
</tr>
<tr>
<td>0.030</td>
<td>2.177</td>
<td>0.137</td>
</tr>
<tr>
<td>0.063</td>
<td>1.865</td>
<td>-0.151</td>
</tr>
<tr>
<td>0.953</td>
<td>0.060</td>
<td>0.005</td>
</tr>
</tbody>
</table>

متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في ممارسة الفساد الجنائي

- فريق العمل:
  - أشعر بأني جزء مهم في فريق عمل.
  - جميع أفراد فريق العمل على وعي عملي بأهداف المصلحة.
  - يتبادل جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم.
  - يسهم روح التنافسة بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة.
  - يشارك أعضاء فريق العمل في اتخاذ القرارات التي تخصهم.
  - يوجد أفراد فريق العمل مما يحافظ على نماسه.

- أساليب الرسوم في الإشراف:
  - يتمتع رفيق بقدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل.
  - يشجعني رفيق على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عملي.

- الشروط في الممارسات:
  - تنتج الفرصة للتفتيش على الممارسات التي تخص عملي.
  - أشار في القرارات التي تحدث مشاكل عملي.
  - يشعر بأنه مساهم مهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي.
  - الشروط في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تدعم الالتزام بتطبيق القرارات.
  - المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تمكن من الوصول إلى قرارات أكثر فعالية.
ب- اختبار صحة الفرض الفرعي الخامس:
والذي ينص على : لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل بأبعادها على ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.

المعنوية والقوة التفسيرية للنموذج:

يوضح جدول (15) نتائج تحليل الإرتداد المتعدد لبحث تأثير أبعاد جودة حياة العمل على الفساد الإداري بشكل إجمالي، وتشير النتائج إلى صلاحية النموذج المستخدم في التنبؤ بقيمة الفساد الإداري بشكل إجمالي (المتغير التابع) بدلالة أبعاد جودة حياة العمل (المتغيرات المستقلة) حيث بلغت قيمة F (7.988) بمستوى معنوية (0.000)، كما تضمن أيضاً القوة التفسيرية للنموذج، طبقاً لقيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (49.020)، فأن النموذج يقبله المستقلة (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، فريق العمل، أساليب الرئيس في الإشراف، المشاركة في القرارات) قادر على أن يفسر ما مقداره 49.8% من التغيرات الحادثة في متغير الفساد الإداري بشكل إجمالي.

الأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل:

يقدم جدول (15) الذي يتناول تلخيص نتائج تحليل الأنحدار المتعدد صورة عامة عن نوع العلاقة التأثيرية والأهمية النسبية لعناصر جودة حياة العمل الخاضعة

<table>
<thead>
<tr>
<th>معامل الارتباط في النموذج</th>
<th>R</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>معامل التحديد في النموذج</td>
<td>R²</td>
</tr>
<tr>
<td>قيمة ف المحسوبة</td>
<td>9.693</td>
</tr>
<tr>
<td>مستوي الدلالة الإحصائية</td>
<td>0.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>
أثر جودة حياة العمل في المهام الإدارية، دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول 155

1.10

- في ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدد القائل "لا يوجد تأثير معنوي لجوء حياة العمل بأباعدها على ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا. " حيث تم قبول الفرض البديل وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الأنداد المتعدد أن هناك علاقة سلبية معنوية بين جودة حياة العمل بأباعدها الخاضعة للدراسة وبين ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي. كما تقرر قبول الفرض العدد L-1 11 متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة حيث لم تثبت النتائج معنوية العلاقة التأثرية بين كل منهم وبين ممارسة الفساد الإداري بشكل إجمالي.
جندل (16)

نوع وقوة العلاقة التأثيرية بين جودة حياة العمل وبين الفساد الإداري بشكل إجمالي

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>T-Test</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sing</td>
<td></td>
<td>2.192</td>
</tr>
<tr>
<td>0.00</td>
<td>6.077</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيرًا في الفساد الإداري</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ظروف العمل المعنية:</td>
</tr>
<tr>
<td>يتسم محيط العمل بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه</td>
</tr>
<tr>
<td>- أتمتع بحرية تامة عند ممارسة مهام وظيفتي.</td>
</tr>
<tr>
<td>- توجد علاقات إنسانية حميمة بيني وبين زملائي في العمل.</td>
</tr>
<tr>
<td>- أشعر باحترام زملائي في جهة عملى.</td>
</tr>
<tr>
<td>- أشعر بالعراض عن الإنجاز الذي أحققه في مجال عملى.</td>
</tr>
<tr>
<td>- أشعر بجودة العلاقات مع زملائي في العمل.</td>
</tr>
<tr>
<td>التأثير</td>
</tr>
<tr>
<td>0.214</td>
</tr>
<tr>
<td>0.002</td>
</tr>
<tr>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>0.444</td>
</tr>
<tr>
<td>0.077</td>
</tr>
<tr>
<td>0.711</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>خصائص الوظيفة:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>يتميز مهام عملى وأبعاد وظيفتي بالأهمية.</td>
</tr>
<tr>
<td>أعرف جيداً المسؤولية المتزامنة عن العمل الذي أقوم به</td>
</tr>
<tr>
<td>- أشعر بالفرح عندما تلتقي مهاراتي وقدراتي.</td>
</tr>
<tr>
<td>- لذى حرية تامة في التصرف في كل شيء يخص وظيفتي.</td>
</tr>
<tr>
<td>- حجم العمل في وظيفتي مناسب.</td>
</tr>
<tr>
<td>- أشعر بالتحدي والمتعة عند ممارسة مهام عملى.</td>
</tr>
<tr>
<td>التأثير</td>
</tr>
<tr>
<td>0.061</td>
</tr>
<tr>
<td>0.264</td>
</tr>
<tr>
<td>0.543</td>
</tr>
<tr>
<td>0.255</td>
</tr>
<tr>
<td>0.811</td>
</tr>
<tr>
<td>0.001</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>الأجور والمكافآت:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>يناسب الأجر الذي أحصل عليه مع مهام وأبيع وظيفتي.</td>
</tr>
<tr>
<td>- أشعر بالعراض عن الأجر الذي أحصل عليه من جهة عملى.</td>
</tr>
<tr>
<td>- يعتمد الأجر الذي أحصل عليه على مقدار ما أنجزه من أعمال.</td>
</tr>
<tr>
<td>- نظام الأجور والمكافآت واضح تماماً لجميع العاملين بالمارجوريا.</td>
</tr>
<tr>
<td>- يراعي نظام المكافآت الأداء الفردي للعاملين بممارسية الضرائب.</td>
</tr>
<tr>
<td>التأثير</td>
</tr>
<tr>
<td>0.843</td>
</tr>
<tr>
<td>0.002</td>
</tr>
<tr>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>0.436</td>
</tr>
<tr>
<td>0.767</td>
</tr>
</tbody>
</table>
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر، العدد الأول الجزء الأول

---

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في الفساد الإداري</th>
<th>T-Test</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فريق العمل:</td>
<td>.725</td>
<td>.020</td>
</tr>
<tr>
<td>- يتسم نظام المكافئات بعدالة التطبيق.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- يشتر بانتي جزء مهم في فريق عمل.</td>
<td>.038</td>
<td>.175</td>
</tr>
<tr>
<td>جميع أفراد فريق العمل على وعي تام بأهداف المصلحة.</td>
<td>.638</td>
<td>.044</td>
</tr>
<tr>
<td>- يتبادل جميع أعضاء فريق العمل معارفهم وخبراتهم.</td>
<td>.350</td>
<td>.075</td>
</tr>
<tr>
<td>تسود روح المنافسة بين أعضاء فريق العمل لتحسين مستوى الأداء وتحقيق أهداف المصلحة.</td>
<td>.863</td>
<td>.015</td>
</tr>
<tr>
<td>يشارك أعضاء فريق العمل في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم.</td>
<td>.618</td>
<td>- .500</td>
</tr>
<tr>
<td>يوجد انتهاء لفريق العمل مما يحافظ على تماشيه.</td>
<td>.364</td>
<td>- .908</td>
</tr>
<tr>
<td>أساليب الرؤسين في الإشراف:</td>
<td>.003</td>
<td>.252</td>
</tr>
<tr>
<td>- يتضمن رؤسين قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>يشجع رؤسين على المشاركة في إتخاذ القرارات التي تخص عملهم.</td>
<td>.723</td>
<td>- .355</td>
</tr>
<tr>
<td>- تتضمن معاملات رؤسين بالعدالة والإنصاف عند التعامل معي</td>
<td>.168</td>
<td>.097</td>
</tr>
<tr>
<td>يعرض لي أهداف العمل بشكل يحفظني لأدائي.</td>
<td>.000</td>
<td>- .4365</td>
</tr>
<tr>
<td>يعطى رؤسين المعلومات الكافية لأداء عملهم.</td>
<td>.673</td>
<td>- .423</td>
</tr>
<tr>
<td>يشجع رؤسين على بدأ أقصى جهد ممكن في عملهم.</td>
<td>.000</td>
<td>.504</td>
</tr>
<tr>
<td>المشاركة في القرارات:</td>
<td>.044</td>
<td>- 2.019</td>
</tr>
<tr>
<td>- تتيح لي الفرصة للتقيد على القرارات التي تخص عملهم.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- يشارك في القرارات التي تلوا مشكلات عملهم.</td>
<td>.568</td>
<td>- .572</td>
</tr>
<tr>
<td>- أحد أسهلية في الحصول على المعلومات التي تمكنني من انجاز عملهم.</td>
<td>.453</td>
<td>.752</td>
</tr>
<tr>
<td>- أشعر بأن سيادة مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم.</td>
<td>.144</td>
<td>1.466</td>
</tr>
<tr>
<td>المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تدفعني للالتزام</td>
<td>.005</td>
<td>.234</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

579
أثر جودة حياة العمل في العهد من الهيكل الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ سهام نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر العدد الأول الجزء الأول 0202 152

التغيرات جودة حياة العمل الأكثر تأثيراً في الفساد الإداري

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sing</th>
<th>T-Test</th>
<th>B</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>216</td>
<td>1.241</td>
<td>104</td>
<td>1.241</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي تمكّن من الوصول إلى قرارات أكثر فعالية.

<table>
<thead>
<tr>
<th>R</th>
<th>معامل الارتباط في النموذج</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.706a</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>R²</th>
<th>معامل التحديد في النموذج</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>.498</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>قيمة F المحوسية.</th>
<th>مستوي الدلالات الإحصائية.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>7.908</td>
<td>.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ملخص اختبار صحة الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث في هذا البحث على أنه " لا يوجد تأثير معنوي لجودة حياة العمل على أبعاد الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا بصورة إجمالية ولكل بعد على حدة." وفي ضوء نتائج التحليل الاحصائي السابق ونتائج اختبار "ف" "ت" فإنه يجب رفض الفرض العدوم وقبول الفرض البديل مأخوذ بصورة جزئية، حيث أوضحت نتائج اختبار الفروض الفرعية الخمسة معنوية التأثير السلبي لبعض عناصر أبعاد جودة حياة العمل على الفساد الإداري بأبعاده المختلفة بشكل إجمالي وعلي كل بعد على حدة.

ثامناً : نتائج الدراسة:

فيما يلي ملخص لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١ - نتائج التحليل الوصفي:

- أوضحت نتائج التحليل الوصفي لمتغير جودة حياة العمل أن وجهة نظر
تأثير جودة حياة العمل في إحدى البنوك من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سماء نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

العدد الأول الجزء الأول ٢٠٢٠

الملحقات الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول ٢٠٢٠

العدد الأول الجزء الأول ٢٠٢٠

الأعمالين تشير إلي أن مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا تتميز بشكل إجمالي بمستوى جودة عمل أعلى من المتوسط، كما يلاحظ أن هذا الانخفاض في مستوى جودة حياة العمل على الرغم من الأرتقاع التنسيقي لمستوى حياة عمل بمصلحة الضرائب فيما يتعلق ببعض الظروف العاملية، وخصوصية الوظيفة، أما يرجع إلى الضعف الشديد في مستوى بعض عناصر جودة حياة العمل خاصة فيما يتعلق بالأجور والمكافآت، حيث أوضحت نتائج التحليل الإحصائي لعصر الأجور والمكافآت أن مفردات العينة تري أنخفاض مستوي كل من: عدالة نظام المكافآت، مراعاة نظام المكافآت للأداء الفردي للعاملين، تناسب الأجور مع مهام وأعباء الوظيفة والشعور بالرضا عن الأجر.

وقد أضحى بصورة عامة فإن بيئة حياة العمل بمصلحة الضرائب تتميز بارتفاع مستوي كل من: إدراج الأعمال لمسؤوليات عملهم، شعور العاملين بأهمية مهام الوظائف بها، الشعور بالاحترام من الزملاء بالعمل، شعور العاملين بالرضا عن النجاح بالعمل، الوصول لقرارات فعالة نتيجة للحوار في عملية اتخاذ القرار، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والالتزام بتطبيقها.

- أوضحت نتائج التحليل الوصفي الفساد الإداري أن وجهة نظر العاملين تشير إلى أن مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا تتميز بشكل إجمالي بمستوى فساد إداري يقرب من المتوسط حيث يبلغ المتوسط الحسابي. كما أوضح أن أكبر مستوي لصور الفساد هو الفساد السلوكى يليه كلا من الفساد التنظيمي و الفساد الجنائي في حين يأتي في المرتبة الأخيرة، كما يلاحظ التقارب الشديد في مستوي صور الفساد الإداري وأيضاً في مستوي ممارساته المختلفة وذلك فيما عدا ممارسية: تحصيل مبالغ من الممولين دون استيرج قسيمة سداد و اثبات بيانات مخالفة للحقيقة والتي تعب عن أدنى مستوي من الفساد الإداري.

وبصورة عامة قد أوضحت نتائج التحليل الوصفي أن أكبر ممارسات الفساد الإداري من حيث المستوى هي على الترتيب: قيام أمور الضرائب أثناء وقت العمل الرسمي بأداء أعمال خاصة به، محاباة الممولين وفقًا لاعتبارات شخصية، قيام
مأمور الضرائب ببعض السلوكيات التي تعب ووظيفته وسمعة مكان عمله، استغلال
مأمور الضرائب لإمكانيات وموارد عمله في خدمة أغراضه الشخصية.

2- نتائج اختبار الفروض:

1. يوجد تميز معنوي بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بجودة حياة العمل في مصلحة الضرائب ومنطقة وسط الدلتا مأخوذ بصورة أجمالية، وأن هذا التمييز يوضح تميز فئة مدير عام بارتفاع مستوي الإدراك لجودة حياة العمل يليها مدير شعبة ثم مأمور ضريبة في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوي الإدراك لجودة حياة العمل، أما من الناحية التفصيلية لكل عنصر من العناصر المختلفة لجودة حياة العمل فإنه طبقاً للنتائج أتضح وجود تميز معنوي بين الفئات الوظيفية للعاملين محل الدراسة بالنسبة لـ 12 متيغور فقط.

وتزوري الباحثة أن تأكيد النتائج لمعنوي الاختلاف بين الفئات الوظيفية المختلفة من حيث إدارتهم لعناصر جودة حياة العمل، وأن هذه الاختلافات لصالح الفئات الوظيفية الأعلى في المستوي الإداري هو أمر يمكن تفسيره بأن هذه الفئات بحكم مستوياتهم الإدارية يتميزون بالفعل بمستوي أعلى من جودة حياة العمل.

كما تزوري الباحثة أن ما أوضحته النتائج من عدم وجود اختلافات بين الفئات الوظيفية فيما يتعلق بـ 12 عنصر تركز أغلبها في بعدي "ظروف العمل المعنية و"خصائص الوظيفة"، لأن ذلك يرجع إلى أن ما تتضمنه هذا الأعداد من عناصر أنهما يوقف بدرجة كبير علي الطبيعة الشخصية للفرد وليس فتته الوظيفية، فظروف العمل المعنية وما تتضمنه من الشعور بالرضا عن مهام العمل وإثاثة في العلاقات المتداخلة أو كلها عناصر تتوقف علي شخصية الفرد وليس فتته الوظيفية، كما أن خصائص الوظيفة: وما تتضمنه من عناصر كالشعور بالتحدي والنظرة للذات بمدلي ملاءمة الوظيفية لفرارات الفرد ومناسبة حجم العمل جميعها تتوقف علي الحكم الفرد ورؤية الموظف لذاته.
5. يوجد تميز معيّني بين وجهات نظر العاملين وفقاً لدرجتهم الوظيفية فيما يتعلق بمستوي ممارسة الفساد الإداري في مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا مأخوذ بصورة أعماليّة، وأن هذا التماثل يُوضح تميز فئة أن هذا التماثل يُوضح تميز فئة مدير الشعبة بارتفاع مستوي الفساد يليها أمور الضرائب ثم المدير العام في حين تأتي فئة المراجع في المرتبة الأخيرة من حيث مستوي الفساد. أما من الناحية التفصيلية لكل متغير من الأبعاد المختلفة للفساد الإداري فإنه طبقاً للنتائج أتضح وجود تميز معيّني بين الفئات الوظيفية للعاملين محل للدراسة بالنسبة لـ 2 متغير مأخوذ بصورة فردية، وهو ما يعني أن هناك متغير وحيد لم ينجح في التمييز بين نفس الفئات الوظيفية هو "مباحث الممولة لأسباب شخصية." وتيري الباحث أن الاختلاف الصغير بين الفئات الوظيفية للعاملين فيما عدا متغير "مباحث الممولة لأسباب شخصية", فإن نيجير أن المباحث أصبحت ثاقبة إجتماعياً راسخة في المجتمع المصري ولا ينظر لها أنها صورة بقلصورة الفساد بل أجري صور دماسة الخلق.

3. أوضحت النتائج وجود تأثير سلبي لجودة حياة علي علي الفساد الإداري بأبعاده المختلفة بشكل إجمالي و علي كل بعد علي حدة، أما من الناحية التفصيلية فقد أوضحت النتائج ما يلي:

- وجود تأثير سلبي معيّني لـ 12 متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد التنظيمي.
- وجود تأثير سلبي معيّني لـ 14 متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد السلوكي.
- وجود تأثير سلبي معيّني لـ 14 متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد المالي.
- وجود تأثير سلبي معيّني لـ 15 متغير فقط من عناصر جودة حياة العمل الخاضعة للدراسة علي ممارسة الفساد الجنائي.
أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

عنوان الدراسة: "المؤثرات السلبية على حياة العمل" من عنصرين جودة حياة العمل

الخاضعة للدراسة: ممارسة الفساد الإداري بشكل إجماعي وتيري الباحث أنه في ضوء النتائج السابقة، أثبتت وجود تأثير سلبي لجودة حيات العمل على مستوى ممارسات الفساد الإداري وذلك طبقاً لوجهة نظر العاملين، فإنه يتضح أن جودة حياة العمل لها دور مؤثر في الحد من ممارسة الفساد الإداري بأشكاله وممارساته المختلفة بمصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا.

توصيات:

1. في ضوء النتائج الدراسة وما تضمنته من وجود تأثير سلبي لجودة حياة العمل على مستوى ممارسة الفساد الإداري ببعض العناصر المختلفة، وما أوضحته من تميز بعض العناصر بأنها الأكثر تأثيراً في الحد من الفساد الإداري، لذا توصي الباحثين بالعمل على توفير ودعم هذه العناصر في بيئة العمل وهي:

- توفير نظام مجزي وعادل للاجور ومكافأة
- مشاركة العاملين في عملية أخذ القرارات
- تدريب القيادات على الأسلوب الامثل للحوافز المعنوية
- توفير التغذية العكسية الكافية من المعلومات للمسؤولين
- تشجيع العاملين على العمل فريق
- تدريب القيادات الإدارية على الأهمية بالجوائز الأنسانية بالعمل
- تدريب القيادات الإدارية على مهارة التخطيط
- التحديد الدقيق لمسئليات وواجبات وسلطات العاملين مع أعلامهم بتلك المعلومات

2. كما توصي الباحثين بصورة عامة على مايلي:

- تنمية الوعي الديني لدى العاملين وحثهم على الأخلاقيات والقيم السامية.
- التأكيد على غرس مفهوم الرقابة الذاتية في نفوس العاملين.
ثرجية تنظيمية تقوم علي قيم النزاهة وروح العمل الجماعي.
- تفعيل خدمة تلقى الشكاوى من المواطنين المتعاملين مع المنظمة.
- تطوير نظام للرقابة الداخلية للحد من الفساد المالي بالوحدات الحكومية.
- اللجوء إلي نظام التنوير الوظيفي كأحد الأنظمة الإدارية التي أثبتت فاعليتها في اكساب العاملين مهارات متعددة والحد من روتينية العمل بالإضافة إلي دورها الرقابي.
زيادة الشفافية خاصة فيما يتعلق بالقرارات الحاكمة واللوائح والقوانين والأنظمة في العمل لتنمية الوضوح في بيئة العمل والرقابة السابقة واللاحقة. صياغة استراتيجيات خاصة تهدف إلي الحد من الفساد تتوافق وظروف المنظمة.
نشر الوعي لدى المواطنين بضرورة التعاون في مكافحة ظاهرة الفساد ورفض الاضرار بالصالح العام والاستغلال الناجم عن الممارسات السلوكية لمرتبطة بها.
- تطوير نظام للترقيات يقوم علي أساس موضوعية.
- تفعيل خدمة تلقى الشكاوى من المواطنين المتعاملين مع المنظمة.
- تطوير نظام للرقابة الداخلية للحد من الفساد المالي بالوحدات الحكومية.
- اللجوء إلي نظام التنوير الوظيفي كأحد الأنظمة الإدارية التي أثبتت فاعليتها في اكساب العاملين مهارات متعددة والحد من روتينية العمل بالإضافة إلي دورها الرقابي.
عاصراً: أبحاث مستقبلية:

- العلاقة بين جودة حياة العمل و العصيان التنظيمي.
- دور السمعة التنظيمية في العلاقة بين الفساد الإداري والحديث التنظيمي.
- دور جودة حياة العمل في تدريع الطمأنينة التنظيمية.
- العلاقة بين الفساد الإداري والصمت الاستراتيجي في ظل وجود إدارة الصراع التنظيمي كمثير وسيط.
- ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على جودة حياة العمل.
تأثير جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

سهام نبيل سليمان & لميا عبد الرحيم عبد الكريم

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

1. أحمد، مجدي رمضان مجد و عثمان، وناعم السيد و عبد النعيم محمد أحمد (2019) "الفساد الإداري واثره على التنمية الاقتصادية في مصر " المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، المجلد 20، العدد (1) - الجزء الثاني. ص. ص. 217 - 237

2. إدريس، ثابت عبد الرحمن و المطيري، عادل مطلق (2015). "دور الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في قطاعات الحكومة الكويتية: دراسة تطبيقية " المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، العدد (1، 2) . ص. ص. 9 - 110

3. الجندي، أحمد فائق مجد (2016) "الفساد الإداري كمثير وسيط في العلاقة بين عدالة التوزيعات وتحسين النظرة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة القليوبية " المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد 40، العدد (2) . ص. ص. 65 - 107

4. حسب، السيد أحمد فتحى (2012). "نموذج مقترب للإدارة الإلكترونية و تقسيم اثرها على الفساد الإداري بالبوابات الإلكترونية المصرية : دراسة ميدانية "، مجلة العلوم التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، المجلد 1، العدد (2) . ص. ص. 48-395

5. الحوامدة، مجدي مجد و الخشائي، شاكر جاد الله (2019). "الشارك بالمعرفة وأثرها في جودة حياة العمل : دراسة ميدانية في شركات الصناعات الغذائية الأردنية "، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 27، العدد (3) . ص. ص. 119 - 148

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

587
أثر جودة حياة العمل في ظل الفساد الإداري: دراسة تطبيقية


7. الكبيسي، عامر (2005) "الفساد الإداري: رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمراجعة", المجلة العربية للاقتصاد، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مجلد 20، عدد (1).

8. اللحاج، أحمد أحمد عبد الله وأبوكر، مصطفى محمود، "البحث العلمي: أسس علمية - حالات تطبيقية", دار الخرولي للطباعة، طنطا. (بذون).


المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول 1437 (2020)
أنّر جودة حياة العمل في أحمد من الفساد الإداري : دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا


20. هميمي حامد عبد الفتاح, صلاح, صلاح الدين إسماعيل, حبيب السيد, أحمد فتحي حسين (2017) "تأثير الحوكمة على الفساد الإداري : دراسة

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

2020

589
تأثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا

د/ همس نبيل سليمان & د/ لميا عبد الرحيم عبد الكريم

المجلد الحادي عشر

العدد الأول الجزء الأول

152

ثانياً: المراجع الأجنبية:


South Ethiopia : Across-Sectional’ , Nursing Research And Practice. Hindawi Research And Practice. Pp: 1-12


Of Work Life: Implications Of Career Dimensions

