

تقييم عوامل الإخلال الوظيفي ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح

ميرفت محمد راضي⁽¹⁾
حسن محيسن أبو عمرة²

© 2020 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2020 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ أستاذ مساعد، قسم الأعمال الإدارية والمالية، كلية فلسطين التقنية بدير البلح، غزة، فلسطين

² محاضر، قسم الأعمال الإدارية والمالية، كلية فلسطين التقنية بدير البلح، غزة، فلسطين

* عنوان المراسلة: mervat_rady@hotmail.com

تقييم عوامل الإخلال الوظيفي ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح

الملخص:

هدف البحث التعرف إلى أثر عوامل الإخلال الوظيفي على تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح، وتحديد مدى الاختلاف في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول الأثر يعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لتشمل (80) موظفا وموظفة، وصممت استبانة خصصت لجمع البيانات إضافة للمقابلة الشخصية، وتم نشر الاستبانة بصورتها الالكترونية على موقع الكلية والمواقع الخاصة بكل قسم، وتوصل البحث إلى أن عوامل الإخلال الوظيفي (الوازع الديني والأخلاقي، الثقافة التنظيمية، ظروف وبيئة عمل) تتوافر بدرجة كبيرة، بينما يتوافر عاملا (الرضا الوظيفي، ضغوط العمل) بدرجة متوسطة، أما عامل (الثواب والعقاب) فمتوافر بدرجة قليلة، وأن مستوى الفاعلية التنظيمية جاء بدرجة كبيرة، كما تبين وجود أثر لتوافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية، وأظهرت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى للمتغيرات الشخصية، وأوصت بضرورة توفير بيئة صحية آمنة، والاهتمام بتطبيق قوانين الثواب والعقاب التي تحفز العاملين لبذل الجهد بدرجة أكبر، وتوفير كافة متطلبات العمل المادية والمعنوية، ومنح الحقوق لأصحابها لخلق مستوى من الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الإخلال الوظيفي، الفاعلية التنظيمية، الثقافة التنظيمية، الوازع الديني والأخلاقي، الثواب والعقاب، ضغوط العمل.

Impact of Factors of Impairment at Work on Achieving Organizational Effectiveness at the Palestine Technical College in Deir Al-Balah

Abstract:

The aim of the research was to identify the effect of the factors of impairment at work on achieving organizational effectiveness in the Palestine Technical College in Deir Al-Balah, and to determine the extent of differences in the respondents' perspectives regarding the impact attributable to personal variables (gender, academic qualification, years of service, job title). The sample, which was selected by the simple random method, consisted of (80) male and female employees. A questionnaire and an interview were designed to collect data. The electronic version of the questionnaire was published on the websites of the college and of each department. Major findings indicated that the factors of job impairment (e.g. religious and moral inhibition, organizational culture, conditions and work environment) were widely available, while the two factors (job satisfaction and work pressure) were available in a moderate degree, and the (reward- punishment) factor was available to a low degree. The level of organizational effectiveness was of a high degree. It was also found that there was an effect of the availability of impairment factors in the Palestine Technical College on achieving organizational effectiveness. The results also showed that there were statistically significant differences in the responses of the sample regarding their views on the impact of the availability of impairment factors on achieving organizational effectiveness due to personal variables. It was recommended that a safe and healthy environment should be provided, paying attention to the application of reward and punishment principle that motivates workers to exert greater effort, as well as providing all material and moral work requirements and granting them their rights in order to create a level of job satisfaction.

Keywords: impairment, organizational effectiveness, organizational culture, religious and moral inhibition, reward and punishment, work pressures.

المقدمة:

باتت مراكز البحث العلمي ومؤسسات التعليم العالي تقود حركة التقدم العلمي والتكنولوجي، وأصبح النهوض بالمجتمعات مرهوناً بقدرتها على تحقيق أهدافها، وبناء جيل معد مهنيًا وتربويًا بشكل جيد. لأصبحت مؤسسات التعليم العالي قادرة على حل مشكلات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتحقيق النمو والرفاهية، وعليه فإنها تعد من أهم عناصر الدولة التي تدخل في بناء وتطور الحضارات عبر العصور، وهي مصدر وجود العلماء والخبراء والمفكرين والسياسيين.

ونظراً للأهمية العظمى التي تحظى بها مؤسسات التعليم العالي فإن الأمر يستوجب توفير كافة متطلبات والتزامات تلك المؤسسات المادية والبشرية والمالية والتكنولوجية لتأدية واجبها على أكمل وجه، فالممارسات التي يقوم بها الموظفون لتسيير العمل في تلك المؤسسات ونجاح العمليات الإدارية هو أساس تحقيق القدرات التنافسية وزيادة الحصاة السوقية لها.

وتعمل إدارات المؤسسات التعليمية على تحسين توجيه الموارد البشرية وبناء قدراتهم وخبراتهم بما يسهم في تحقيق أهدافها، بشرط العمل لبناء بيئة صحية داعمة للإبداع، وتبني سياسات لتحسين القدرات والامكانيات التي يمتلكها الكوادر فيها من أجل تحفيزهم وتنمية شعور الولاء والانتماء والشعور بالمسؤولية.

وقد ظهرت مصطلحات عدة تحمل معنى الإخلال الوظيفي، كالتسبب الإداري، والانحراف الإداري، وغيرها. وقد عرفه السالم (2008، 19) بأنه: "جميع الأقوال والأفعال والتصرفات الصادرة عن الموظف سلباً أو إيجاباً، المخالفة للقواعد النظامية الواجب احترامها والتي تضر بالصحة العامة". ويضيف الشميمري (2006) بأنه: "كل سلوك يترتب عليه انتهاك للقيم والمعايير التي تحكم سير المجتمع، سواء كانت هذه القيم والمعايير معلومة أم غير معلومة، والفعل المنحرف يترتب عليه إلحاق الأذى والضرر بالآخرين وممتلكاتهم الخاصة والعامة". وعرفه النقي (2008) بأنه الأثر أو النتيجة لكل فعل أو سلوك أو امتناع يؤدي إلى ضرر أو تعطيل لواجب أو مسئولية أو مصلحة وظيفية أو تعليمية، أو تربوية.

وعليه نرى أن الإخلال الوظيفي هو "مخالفة الموظف للقواعد التنظيمية التي تحكم سير العمل عند أدائه لواجباته الوظيفية، مما يؤدي إلى إلحاق الضرر بنفسه وبالآخرين سواء على مستوى الفرد أو الجماعة".

وهناك العديد من العوامل التي تؤثر في إظهار ملامح الإخلال الوظيفي وتتمثل تلك العوامل بالآتي:

أ. الوازع الديني والأخلاقي: حيث يعرفه عسيري (2020، 243) بأنه "مجموعة المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً".

ب. الرضا الوظيفي: ويوضحه الأشهب (2017، 20) بأنه: "الشعور الداخلي للعامل ويأتي نتيجة لقناعة الفرد بالعمل الذي يؤديه، والفرد الذي يكون لديه ذلك الرضا يكون لديه مشاعر وتصرفات إيجابية نحو العمل، وهو ما يسمح له بتحقيق طموحاته كربط العلاقات الاجتماعية والاستقرار المهني".

ج. الثقافة التنظيمية: ويعرفها مهدي (2017) بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات الراسخة والمعاني والاتجاهات السائدة بين أفراد المنظمة التي تؤثر في سلوكهم، وتساعد على التكيف مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وذلك للمحافظة على بقاء واستمرار المنظمة.

د. ظروف وبيئة العمل: أشار إليها رجم رواج، وبن مصطفى (2019) بأنها الحماية الفردية بواسطة الأدوات والألبسة والأجهزة المعدة لذلك، والحماية الجماعية بتحسين التهوية والإضاءة والإقلال من الجهود بواسطة الآلات والاهتمام بالصيانة والأمن.

هـ. ضغوط العمل: ويعرفه الأشهب (2017، 19) بأنه "مجموعة مؤثرات داخلية وخارجية كمصادر ضغوط العمل (عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور)، وظروف العمل الفيزيائية (كالإضاءة، والمحيط الحراري، والضوضاء) والمناخ التنظيمي".

و. الثواب والعقاب: ويرى بن شطو (2017، 13) الحوافز أنها "مجموعة المثيرات الموجودة في البيئة الخارجية للفرد والتي تحرك سلوكه وتساعد على توجيه أدائه لما يخدم مصالح مانح الحافز"، كما يعتبر التأديب (العقاب) إحدى الأدوات الإدارية في نظام الحوافز والدوافع في المنظمات. أما ديش (2018، 342) ترى التأديب (العقاب) بأنه: "الجزء الموجه ضد الموظف العمومي، في حالة عدم احترامه للقواعد واللوائح التي تحكم الوظيفة العمومية".

ونرى فإن تلك العوامل تسهم بشكل مباشر في تحقيق بيئة صحية آمنة يستطيع من خلالها الموظف تأدية واجباته على أكمل وجه حيث يتحقق الرضا والإشباع والولاء ثم الاتقان والاخلاص، ويترتب عليه تحسين سلوك الموظف مما يقلل من درجة الإخلال الوظيفي.

يعتبر Barnard من أوائل المهتمين الذين حاولوا تقديم تعريف للفاعلية التنظيمية، حيث اعتبرها أي نشاط مقترن بمدى النجاح في تحقيق الهدف الذي أقيم من أجله ذلك النشاط. وعرفها بن شطو (2017، 16) بأنها "قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، والنتائج المطلوب الوصول إليها، وكذلك قدرتها على الحفاظ على نظام فعال للأنشطة والعمليات الداخلية والإجراءات الخاصة بأداء العمل المطلوب ومدى قدرتها على التركيز على التكيف والاستخدام الأمثل لكافة الوسائل المتاحة في البيئة الداخلية والخارجية". بينما Sh، Amerioun، Chaghary، Zarchi (2011) يرونها بأنها فعل الأشياء الصحيحة، ولتحقيق ذلك يجب أن تتكامل المعلومات والهيكل مع الأفراد لضمان تحقيقها. وعرفها حسن (1986) بأنها تحقيق الهدف المنشود، أو النتائج المرغوب فيها بأقل تكلفة، أو بأبكر عائد أو بكليهما معا، فهي تعني الصلاحية للأداء.

وعليه فإن الفاعلية التنظيمية تعني قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية المخططة بدرجة مرضية.

وينظر إلى الفاعلية على أنها استغلال الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المحددة، أي أنها تختص ببلوغ النتائج، وأن النتائج تتحقق كما يراها Raouf (2020) بتوافر مجموعة من الأبعاد التي تعتمد عليها في الوصول لتلك النتائج، وهي كالتالي:

أ. القدرة القيادية: قدرة جميع القادة التنظيميين على إنشاء الرؤية واستدامتها، وإلهامها، ووضع نموذج لها، وتحديد أولوياتها، واتخاذ قراراتها، وتوفير التوجيه والابتكار، كل ذلك في محاولة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

ب. القدرة الإدارية: قدرة المنظمة على الاستخدام الكفء والفعال للموارد التنظيمية.

ج. القدرة الفنية: يشير إلى ما لدى المنظمة من المهارات والأدوات والتسهيلات لتقديم برامجها وإدارة عملياتها.

د. القدرة على التكيف: يشير إلى قدرة المنظمة على رصد وتقييم التغييرات الداخلية والخارجية. ولأهمية الدراسة فقد تعددت الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، سواء على مستوى الإخلال الوظيفي أو مستوى الفاعلية التنظيمية، وفيما يلي عرض لبعض تلك الدراسات بما يفيد موضوع الدراسة الحالية:

دراسة الأنصاري (2019): هدفت التعرف إلى أثر الثقافة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية، وقام الباحث بتصميم استبانة كأداة للدراسة، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (113) عاملاً بالمؤسسة محل الدراسة. وقد كشفت النتائج أن للثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة كوسيدار بأدرار أثراً على الفاعلية التنظيمية، وأن جل العاملين بالمؤسسة محل الدراسة لا يدركون أصلاً معنى أو مفهوم الثقافة التنظيمية ناهيك عن مدى الاهتمام بها، وأن المنظمة لا تولي أهمية بالغة لتوحيد وتماسك القيم وتصحيح التوجهات والمعتقدات لدى العاملين، وأن انخفاض مستوى الثقافة والفاعلية التنظيمية راجع أساساً لتراجع دور القادة، وضعف قدرتهم على توحيد القيم وتوجيه التوقعات وتصحيح المعتقدات التنظيمية لدى العاملين.

أما دراسة Raouf (2019)، فهدفت إلى تحديد عناصر الفاعلية التنظيمية وأبعاد الهيكل التنظيمي، وطرق توظيفها والاستفادة منها في قطاع التعليم العالي، حيث تمثل عينة البحث مديري وموظفي الجامعة التكنولوجية، وتم إجراء الدراسة من خلال توزيع الاستبيان الذي تم إنشاؤه لغرض الدراسة. تكونت عينة البحث من مجموعة من المديرين، وكذلك بعض الموظفين، والبالغ عددهم (80) شخصاً. وتوصلت الدراسة إلى أن نتائج الوسط الحسابي لعناصر الفاعلية التنظيمية تحققت مستوى جيد، وأن الفاعلية التنظيمية دوراً مهماً في الحفاظ على بقاء المنظمات، ويوجد ارتباط قوي بين عناصر الفاعلية التنظيمية مع أبعاد الهيكل التنظيمي، وهناك مستوى مقبول من الفاعلية التنظيمية في المنظمة ككل، وخاصة في مجال البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الفاعلية التنظيمية، والفاعلية التنظيمية تجعل الهيكل التنظيمي أكثر مرونة للتعامل مع التغيرات البيئية السريعة، والقدرة على تلبية أهداف المنظمة.

ودراسة صبر (2018): هدفت لدراسة التهكم التنظيمي، وبيان انعكاسها على السلوك المنحرف للعاملين لعينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الصوفية بطريقة العينة العشوائية البسيطة، والبالغ عددهم (358)، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجميع بيانات العينة. وتوصلت إلى أن توافر السلوك المنحرف للعاملين بأبعاده متوافرة بدرجة مرتفعة في المنظمة المبحوثة، وهذا يتضح من خلال إساءة العلاقة مع الزملاء والمسؤول المباشر، والغياب المتكرر والتهرب من أداء العمل، والتصرف بطريقة غير مهذبة تجاه زملائهم في العمل، والثرثرة بأمور لا تتعلق بالعمل، مما تسبب بمشاكل وأضرار كبيرة في العمل.

ودراسة الخطيب (2018): هدفت التعرف إلى مدى شيوع الانحراف الوظيفي لدى معلمي المدارس في بيت لحم من وجهة نظر المديرين والمُشرفين، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع بيانات العينة، وتم توزيعها على جميع مديري المدارس الحكومية والخاصة في محافظة بيت لحم والبالغ عددهم (206) مديرين ومديرة ومشرفة بطريقة المسح الشامل. وتوصلت إلى عدم موافقة مجتمع الدراسة على وجود الانحراف الوظيفي، وأظهرت بعض السلوكيات الخاصة بالمعلمين، مثل صعوبة تقبل وجهة نظر زملائه المتعارضة مع وجهة نظره، ويغتاب المعلم زملائه في غيابهم، ولا يؤدي المعلم عمله بإتقان على الترتيب، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء العينة حول شيوع الانحراف الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، والخبرة.

أما دراسة الذبحاوي والذبحاوي (2018)، فهدفت إلى تبني العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة تم توزيعها بطريقة العينة العشوائية على رؤساء الأقسام والمقررين والموظفين العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الكوفة والبالغ عددهم (64) فرداً. وتوصلت إلى شعور العامل في بيئة العمل بالإرهاق والظلم وعدم العدالة فإنه يعتمد إلى السلوكيات العنيفة مثل البطء في العمل، وتركه العمل في وقت مبكر، وعدم الحرص على موارد المنظمة، والتفنى بأخذ الراحة المضرة، وعدم الاكتران لتحقيق أهداف المنظمة.

بينما دراسة Mwai، Namada وKatuse (2018)، فهدفت لمعرفة تأثير الموارد التنظيمية المختلفة على الفاعلية التنظيمية، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في المنظمات غير الحكومية في كينيا، حيث تم توزيع الاستبانة على مديري المشاريع والبالغ عددهم (374) فرداً باستخدام العينة العشوائية البسيطة من المجتمع المكون من (5547) فرداً. وتوصلت إلى أن الموارد التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الفاعلية التنظيمية في المنظمات غير الحكومية، وجهود جمع الأموال تؤثر بشكل إيجابي على كفاءة العمليات التنظيمية، وأدت النتائج إلى رفض الفرضية الصفرية القائلة بأن أسلوب القيادة لا يؤثر بشكل كبير على الفاعلية التنظيمية للمنظمات غير الحكومية في كينيا.

ودراسة صابر والقديري (2018): هدفت التعرف إلى العلاقة بين أخلاقيات المهنة والفاعلية التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية، حيث قام الباحث بدراسة ميدانية اعتمد على المنهج الوصفي، تم فيها إعداد استبانة حيث قام بتوزيعها على عينة قصدية حجمها 75 فرداً. وتوصلت إلى أنه توجد علاقة بين التزام الطبيب

بأخلاقيات المهنة والفاعلية التنظيمية، وأغلبية الأطباء يقومون بعملهم بكل نزاهة وأمانة ويتقيدون بأوقات الدوام، ويتحملون نتائج أخطائهم، ويتعاونون مع المسؤولين من أجل الحفاظ على أسرار المهنة، وهناك علاقة بين أخلاقيات المهنة لدى الطبيب والفاعلية التنظيمية للمؤسسة الاستشفائية.

ودراسة بن شطو (2017)، هدفت التعرف إلى فهم طبيعة العلاقة بين الحوافز المادية والحوافز المعنوية والفاعلية التنظيمية، ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث أعدت استبانة لهذا الغرض، وتم استخدام العينة الطبقية، حيث بلغت عينة الدراسة 379 عاملاً. وتوصلت إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين متغير الحوافز والفاعلية التنظيمية، وعدم وجود علاقة بين الجهد المبذول والأجر الذي يتقاضاه العامل، وتقدير المسؤول لمجهودات العامل لها أثر كبير في زيادة إنمائه وولائه للمؤسسة، والتحفيزات والتقدير المعنوية (الشهادات التشجيعية) تؤثر بشكل كبير بالقضاء على الشعور بالملل في العمل، حيث إن هذه التقديرات حافز قوي للأداء الفعال التي تحقق من خلالها الفاعلية التنظيمية للمؤسسة.

كما أن دراسة Thapliyal و Kumari (2017) هدفت إلى دراسة تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحثان بتصميم استبانة لهذا الغرض، وتكونت عينة الدراسة من (50) موظفاً من موظفين شركة Jaiprakash Associate Ltd، وتوصلت إلى أن استراتيجية إدارة المواهب لها تأثير إيجابي كبير على أداء العاملين بها، وهناك علاقة إيجابية وهامة بين إدارة المواهب، والتطوير الوظيفي، وأداء المنظمات المالية وغير المالية مع الفاعلية التنظيمية.

بينما دراسة Waseem (2016)، هدفت إلى مدى توافر الانحراف التنظيمي والشخصي في شركة خاصة في لاهور في باكستان، حيث أعد الباحث استبانة لهذا الغرض، وطبق على عينة مكونة من (50) موظفاً، وتم إجراء مقابلات متعمقة مع مديري المنظمة، حيث تم الاتصال بـ (15) من كبار المديرين، ووافق خمسة فقط على المشاركة، وتوصلت إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانحراف في مكان العمل وبين سوء معاملة القائد، وعداء الموظفين، والتخريب التنظيمي، ونية مغادرة الشركة، والانحراف في الإنتاج، والموظفون الذين تعرضوا لسوء المعاملة من قبل قادتهم من المحتمل أن ينخرطوا في الانحراف في مكان العمل، وحالات المحسوبية والتنافر بين الزملاء، والمنافسة غير الصحية تؤدي إلى زيادة الانحراف في مكان العمل.

بينما دراسة أبو إدريس (2016)، هدفت التعرف إلى مظاهر التسبب الوظيفي، والدور الذي تلعبه الممارسات الإدارية في انتشار هذه الظاهرة، وقام الباحث بعمل استقصاء من خلال المقابلة الشخصية مع العاملين في الأجهزة المحلية ذات العلاقة بالتعامل مع جماهير المواطنين في محافظة الشرقية ضمن معايير تم وضعها من قبل الباحث، حيث كان عدد مخرجات العينة 408 فرداً منهم 84% من الرجال و 16% من النساء. وتوصلت إلى أن من أهم أسباب التسبب الوظيفي المرتبطة بالممارسات الإدارية هي ضعف الوازع الديني لدى المديرين، وتهاونهم في القيام بواجباتهم الإشرافية، وعدم تقدير المديرين للموظفين الأكفاء، والتهاون في متابعة التزام الموظفين بأوقات الدوام، ومعظم المديرين في الأجهزة المحلية يعلمون بوجود بعض مظاهر التسبب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها، وتنوع ردود أفعال المديرين إزاء وجود مظاهر التسبب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها.

أما دراسة عجمي (2016)، فهذه هدفت إلى الكشف عن واقع إدارة الوقت في المؤسسات الاقتصادية وتأثيرها المباشر على الفاعلية التنظيمية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بإعداد استبانة أعدها خصيصاً لهذا الغرض، وتم توزيع الاستبانة على جميع العاملين بوكالات البنك الوطني الجزائري والبالغ عددهم (32) عاملاً، وتوصلت إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والفاعلية التنظيمية بوكالات البنك الوطني الجزائري بأمر البواقي عند مستوى دلالة (0.05)، وبعد تطبيق الإدارة الناجحة للوقت مصدراً للابتكار والتجديد والإبداع، ويعمل تحقيق الأهداف في آجالها على إكساب المؤسسة مزايا تنافسية.

ودراسة Onikoyi, Awolusi و Ayodeji (2015)، فهدفت التعرف إلى أثر الغياب في أداء الشركات في شركة كادبوري نيجيريا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث صمم استبانة لهذا الغرض، وتم توزيعها على العاملين في الشركة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، والبالغ عددهم (150) فرداً. وتوصلت إلى أنه يؤثر التغيب بشكل كبير في أداء شركة كادبوري نيجيريا، وأظهرت النتائج أن التغيب عن العمل يقلل من مستوى الإنتاجية التنظيمية. والذين اعتقدوا أن عملهم مهم كان لديهم نسبة تغيب أقل من أولئك الذين شعروا أن عملهم كان أقل أهمية، الإدارة الفعالة تقلل من تغيب الموظفين، وتسعى إلى تحسين المستوى التنظيمي للإنتاجية والفاعلية.

بينما دراسة مصطفى (2015)، فهدفت التعرف إلى العوامل والأسباب التي تسهم في إحداث السلوك المنحرف لدى الموظف العمومي، والتعرف أيضاً على إبراز الطرائق والآليات الملائمة لمكافحة الانحراف الإداري، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام فيها بدراسة الظاهرة ووصفها وصفاً دقيقاً للوصول إلى استنتاجات وتعميمات. وتوصلت إلى أن الانحراف الإداري هو من أهم مشكلات العمل الإداري والموظفي في الإدارات والمؤسسات العمومية، وتحول الانحراف الإداري من فعل متبذ في الأوساط الاجتماعية إلى ظاهرة مأثوفة.

دراسة Nwinyokpugi et al. (2014) هدفت التعرف إلى تأثير الأخلاقيات الإدارية في الفاعلية التنظيمية. واستخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي، وتم إجراء الدراسة من خلال استبانة تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض، وتكونت عينة الدراسة من 231 مديراً من 46 منظمة تم اختيارها عشوائياً في نيجيريا. وتوصلت إلى أنه توجد علاقة إيجابية وهامة بين الأخلاقيات الإدارية والفاعلية التنظيمية، والأخلاقيات الإدارية لها تأثير إيجابي كبير على الفاعلية التنظيمية.

بعد اطلاع الباحثين على الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة تبين أنها تناولت بعض عوامل الإخلال الوظيفي، مثل الثقافة التنظيمية، الوازع الأخلاقي، الحوافز المادية والمعنوية، العوامل الإدارية المؤثرة في الانحراف الوظيفي وتأثيراتها على الفاعلية التنظيمية، وذلك سعياً منها لإثراء الجانب النظري، ومحاولة لربط الدراسات السابقة بالبحث الحالي، وقد ساعدتهما الدراسات السابقة في الأساليب الإحصائية المستخدمة، إضافة إلى تحليل النتائج وتفسيرها. كما تعتبر أولى الدراسات في البيئة المحلية (على حد علم الباحثين) التي تناولت موضوع عوامل الإخلال الوظيفي وتأثيرها في الفاعلية التنظيمية، حيث إنه بعد الإطلاع لا توجد أية دراسة سابقة لنفس المجال تحدثت عن هذا الموضوع. وغالبية الدراسات السابقة تناولت عاملاً واحداً من عوامل الإخلال الوظيفي، ولم تتناول عوامل الإخلال مجتمعة كموضوع واحد متكامل وتأثيراتها على الفاعلية التنظيمية. واختلف هذا البحث عن الدراسات السابقة في المجال الزمني، حيث أنه لا توجد دراسة في عام 2020 تغطي هذا الموضوع. وتم تطبيق البحث الحالي في بيئة استثنائية غير مستقرة تعاني فيها المنظمات الفلسطينية من واقع سياسي واقتصادي يتمثل في الحصار الجائر، والظروف الاقتصادية الصعبة مما يفرض قيوداً على قياداتها وتحدياً واضحاً نحو إدارتها استراتيجياً وفقاً لمتطلبات الواقع الخاص مما يكسبه خصوصية شاملة، وذلك بعكس الدراسات السابقة التي طبقت في دول ذات سيادة كاملة تتميز باستقرار البيئة المحيطة بها. وتنوعت أدوات جمع المعلومات ما بين الاستبانات والمقابلات الشخصية في عينة البحث.

مشكلة البحث:

تعتبر كلية فلسطين التقنية دير البلح واحدة من الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة التي تتميز بنشاطها التعليمي الذي يختص بتقديم التخصصات التقنية وبتنقلها البحثي، وتحقيقاً لرسالتها بتقديم برامج تقنية وأكاديمية متميزة تسهم في إعداد مخرجات وطنية مؤهلة، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والبحث والتطوير لخدمة المجتمع وبنائه من أجل الرفعة والتطور يتوجب على الكلية العمل على توفير بيئة تنظيمية صحية تخدم أهداف الموظف من جهة، ومن جهة أخرى تسعى لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة نحو تحقيق الفاعلية التنظيمية، حيث يعاني الموظفون من ضعف توافر عوامل عديدة داخل الكلية يمكن أن يسهم توافرها بشكل يؤثر إيجاباً في الأداء الشامل للكلية، حيث إن الكلية كغيرها من المؤسسات

التي تأثرت من الانقسام السياسي، الحصار الشامل، الاختلافات الإدارية بين جهات الاختصاص التي تشرف على الكلية، حيث إنها مؤسسة حكومية (اتصال شخصي مع نائب العميد للتخطيط والتطوير بكلية فلسطين التقنية دير البلح في 26 يوليو 2020).

لذا جاء هذا البحث لإلقاء الضوء على أثر عوامل الإخلال الوظيفي في الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية من وجهة نظر العاملين فيها، واقتراح ما من شأنه الارتقاء بمستوى الفاعلية التنظيمية فيها.

لكل ما سبق وغيره يبرز التساؤل الرئيسي لمشكلة البحث: ما مستوى توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية دير البلح ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية؟
2. ما مستوى تحقيق كلية فلسطين التقنية للفاعلية التنظيمية؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية؟
4. ما أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية؟
5. ما مدى الاختلاف في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

أهمية البحث:

1. تسهم نتائج البحث في لفت انتباه الإدارة العليا في كلية فلسطين التقنية بضرورة الالتزام بتوفير ما من شأنه التقليل من أبعاد الإخلال الوظيفي، والاستخدام الأمثل للموارد البشرية للاستفادة منها في رفع مستوى أداء العمل فيها لتحقيق الفاعلية التنظيمية.
2. إعادة توجيه أنظار القيادات الاستراتيجية في وزارة التعليم العالي، والمؤسسات التعليمية في فلسطين نحو الدور الكبير التي تسبب فيه عوامل الإخلال الوظيفي في تراجع تحقيق المؤسسات لأهدافها الاستراتيجية، وقدرتها في مواجهة المشكلات العصرية المتمثلة في: المنافسة، العولمة، الصراعات التنظيمية، وتوجيه استراتيجياتها نحو تحقيق أهدافها من خلال الالتزام بالعمل على استثمار القدرات والعقول من أجل التفوق وتقديم خدمات منافسة بما يتلاءم ومتطلبات سوق العمل المحلي والعالمي والتي تسهم في نهاية المطاف في تحقيق الفاعلية التنظيمية.

أهداف البحث:

في ضوء مشكلة البحث والدراسات السابقة فإن البحث يسعى لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى مستوى توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية.
2. تحديد مستوى تحقيق كلية فلسطين التقنية للفاعلية التنظيمية.
3. تحديد مستوى العلاقة بين عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية؟
4. إبراز أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي على تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح.
5. تحديد مدى الاختلاف في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في تحقيق الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية".

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد فروق في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

مصطلحات البحث:

- الإخلال الوظيفي: كل سلوك يقوم به الموظف أثناء دوامه ويترتب عليه مخالفات للقوانين المعمول بها، مما يتسبب بضرر عام أو خاص.
- الفاعلية التنظيمية: القدرة على تحقيق الأهداف المخطط لها بأقل تكلفة وجهد وبأعلى مستوى من الجودة.

منهجية البحث وإجراءاته:

منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم الحصول على البيانات اللازمة من خلال الاستبانة (Questionnaire) التي تم إعدادها لهذا الغرض، والمقابلة الشخصية (Interview) مع نائب العميد للتخطيط والتطوير لفترة تتراوح ما بين (45-50 دقيقة) في 26 يوليو 2020، والتي ساهمت في بناء تصورات لدى الباحثين حول موضوع البحث، وتمثلت في أشكال الفاعلية التنظيمية، من حيث طبيعة استخدام التكنولوجيا في تطوير العمليات، وطبيعة البرامج التطويرية المقدمة للعاملين، مع تحديد المعوقات والتحديات التي يراها والتي تقف عائقاً أمام زيادة الفاعلية والتي تتمثل بعضها في عوامل الإخلال الوظيفي المتمثلة في (الوازع الديني والأخلاقي، الرضا الوظيفي، ضغوط العمل، الثقافة التنظيمية، الثواب والعقاب، وظروف العمل).

مجتمع وعينة البحث:

1. تكون مجتمع البحث من جميع العاملين في كلية فلسطين التقنية دير البلح والبالغ عددهم (189) موظفاً وموظفة، وقد تم استثناء موظفي الخدمات والأمن والحراسات والمراسلين وعددهم (46) لأنهم غير قادرين على التعامل مع الحاسوب، أو ضعف القدرة على تعبئة الاستبانة ليصبح مجتمع البحث (143) موظفاً وموظفة.
2. العينة الاستطلاعية: اشتملت عينة الدراسة الاستطلاعية على (30) موظفاً وموظفة من عينة البحث في كلية فلسطين التقنية دير البلح للعام 2020م، من خارج عينة الدراسة الأصلية، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بغرض تقنين أداة الدراسة للتحقق من صلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة الأصلية.
3. العينة الأصلية: تكونت عينة البحث من (113) موظفاً وموظفة، تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، وقد استجاب (80) موظفاً وموظفة بنسبة 70%، وتم قبول النسبة بسبب تجانس العينة وإمكانية تعميم النتائج، والجدول (1) يبين خصائص وسمات عينة البحث كما يلي:

جدول (1): خصائص وسمات عينة البحث

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
76.3	61	ذكر
23.8	19	أنثى
النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
6.3	5	دبلوم
25.0	20	بكالوريوس
35.0	28	ماجستير
33.8	27	دكتوراه
النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخدمة
2.5	2	أقل من 5 سنوات
18.8	15	من 5 إلى 10 سنوات
78.5	63	أكثر من 10 سنوات
النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
1.3	1	نائب عميد
15.0	12	رئيس قسم
31.3	25	إداري
52.5	42	أكاديمي

أداة البحث:

تم إعداد استبانة موجهة لعينة البحث وتم نشرها بصورتها الالكترونية على موقع الكلية والمواقع الخاصة بكل قسم، حيث تكونت من ثلاثة أجزاء هي: الجزء الأول: البيانات الشخصية، ويتكون من المتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - المسمى الوظيفي)، والجزء الثاني عوامل الإخلال الوظيفي، ويتكون من 6 مجالات (الوازع الديني والأخلاقي - الرضا الوظيفي - ضغوط العمل - الثقافة التنظيمية - الثواب والعقاب - ظروف وبيئة العمل)، والجزء الثالث: الفاعلية التنظيمية، وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لقياس استجابات الباحثين لفقرات الاستبانة، ويوضح الجدول (2) توزيع النسبة المئوية للاستجابات.

جدول (2): النسبة المئوية للوزن النسبي للاستجابات

درجة التوافر	قليلة	متوسطة	كبيرة
طول الخلية	1-1.66	1.67-2.23	2.24-3
الوزن النسبي	33.3 % - 55.3 %	55.6 % - 74.33 %	74.66 % - 100 %

صدق أداة البحث (الاستبانة)

1. صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

تم عرض أداة البحث في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (8) محكمين، مختصين في مجالات: التربية، مناهج البحث العلمي، الإدارة، والإحصاء، والذين قاموا بدورهم بتقديم النص والإرشاد.

2. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي، مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، حيث تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة التي وزعت على عينة البحث الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، على النحو الذي يوضحه الجدول (3).

جدول (3):الصدق الداخلي للفقرات

معامل ارتباط المجال ككل	معامل ارتباط الفقرة بالمجال	الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالمجال	الفقرة	المجال
**0.612	**0.755	2	**0.547	1	الوازع الديني والأخلاقي
	**0.767	4	**0.518	3	
			**0.755	5	
**0.674	**0.805	2	**0.662	1	الرضا الوظيفي
	**0.837	4	*0.433	3	
			**0.645	5	
*0.455	*0.442	2	**0.655	1	ضغوط العمل
	**0.612	4	**0.566	3	
			**0.716	5	
**0.651	**0.771	2	**0.593	1	الثقافة التنظيمية
	**0.553	4	**0.834	3	
			**0.749	5	
**0.776	**0.586	2	**0.653	1	الثواب والعقاب
	**0.573	4	**0.735	3	
			**0.653	5	
**0.583	**0.691	2	**0.615	1	ظروف وبيئة العمل
	*0.784	4	**0.775	3	
			*0.485	5	
**0.732	**0.713	2	**0.545	1	الفاعلية التنظيمية
	**0.798	4	*0.397	3	
	**0.604	6	**0.700	5	
	**0.788	8	**0.579	7	
	*0.480	10	**0.759	9	

*معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.05) **معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01).

وتظهر النتائج أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أكبر من (0.05)، وقيمة r المحسوبة أقل من قيمة r الجدولية والتي تساوي (0.361)، وقيمة معامل الارتباط للمجال أكبر من (0.05)، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات أداة البحث (الاستبانة) :

1. طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient) :

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة، ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية :

$$\frac{2r}{r+1}$$

معامل الثبات = حيث ر معامل الارتباط، ويبين الجدول (4) أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً أكبر من 0.05. لفقرات الاستبانة مما يعني صلاحية الأداة وإمكانية استخدامها لما صممت له.

2. طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) :

استخدمت طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات، ويبين الجدول (4) أن معاملات الثبات مرتفعة مما يشجع على استخدام الاستبانة بكل ثقة.

جدول (4): ثبات أداة جمع البيانات (الاستبانة)

المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	التجزئة النصفية	معامل الارتباط المصحح	ألفا كرونباخ
المتغير المستقل: عوامل الإخلال الوظيفي					
1	الوازع الديني والأخلاقي	5	0.625	0.769	0.697
2	الرضا الوظيفي	5	0.749	0.856	0.714
3	ضغوط العمل	5	0.609	0.757	0.760
4	الثقافة التنظيمية	5	0.617	0.763	0.743
5	الثواب والعقاب	5	0.692	0.818	0.639
6	ظروف وبيئة العمل	5	0.730	0.844	0.692
	المتغير التابع: الفاعلية التنظيمية	10	0.798	0.887	0.827

من الجدول (4) يتضح أن معاملات الثبات مرتفعة مما يطمئن لاستخدام الاستبانة في جمع البيانات.

نتائج البحث ومناقشته:

السؤال الأول: ما مستوى توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية؟

وللاجابة عن هذا السؤال سيتم الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية، حيث سيتم فيها حساب المتوسط الحسابي المرجح، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والترتيب للاستجابات من قبل عينة البحث لكل فقرة من فقرات الاستبانة. وتظهر نتائج التحليل في الجداول التالية (6، 5، 7، 8، 9، 10).

• ما مستوى توافر الوازع الديني والأخلاقي في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (5): استجابة أفراد العينة لتوافر الوازع الديني والأخلاقي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يبلغ الموظف فوراً عن المخالفات في الكلية، بغض النظر عن مصدره.	2.363	0.579	78.77 %	4
2	يطبق الموظف تعليمات العمل بصورة صحيحة.	2.475	0.635	82.50 %	2
3	ينصح الموظف زملاءه إذا وجد منهم تقصيراً في العمل.	2.338	0.615	77.93 %	5
4	يتبع الموظف الطرق الدينية والأخلاقية في معاملته مع الآخرين.	2.538	0.615	84.60 %	1
5	يقوم الموظف بإسناد الحق لأصحابه والفضل لأهله.	2.425	0.651	80.83 %	3
	جميع الفقرات	2.428	0.465	80.93 %	

ويتضح من الجدول (5) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الرابعة "يتبع الموظف الطرق الدينية والأخلاقية في معاملته مع الآخرين" حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (84.60%).

- وأدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الثالثة "ينصح الموظف زملاءه إذا وجد منهم تقصيراً في العمل"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (77.93%).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 2.428، والوزن النسبي يساوي 80.93 %، مما يدل على وجود وازع ديني وأخلاقي لدى موظفي كلية فلسطين التقنية بدرجة كبيرة، وتعزى تلك النتيجة إلى كون الموظفين في كلية فلسطين التقنية يتمتعون بدرجة عالية من الالتزام الأخلاقي والوظيفي اتجاه إنجاز أعمالهم، وتزيد نسبة الإخلاص بينهم، كون الأغلبية تزيد خدمتهم في الكلية عن 20 سنة، وأن تلك الفترة الزمنية كفيلاً يخلق روح الولاء والانتماء لمكان العمل وللوظائف مما يقلل من نسبة الأخطاء. وتتفق هذه النتيجة مع ما أظهرته نتائج دراسة صابر والقديري (2018) بأن أغلبية الموظفين يقومون بعملهم بكل نزاهة وأمانة، ويتقيدون بأوقات الدوام، ويتحملون نتائج أخطائهم، ويتعاونون مع المسؤولين من أجل الحفاظ على أسرار المهنة، كما تتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة أبو إدريس (2016)، حيث تفيد أن من أهم أسباب التسبب الوظيفي المرتبطة بالممارسات الإدارية هي ضعف الوازع الديني لدى المديرين، وتهاونهم في القيام بواجباتهم الإشرافية، وعدم تقدير المديرين للموظفين الأكفاء، والتهاون في متابعة التزام الموظفين بأوقات الدوام، وأن معظم المديرين في الأجهزة المحلية يعلمون بوجود بعض مظاهر التسبب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها، وأن هناك تنوعاً في ردود أفعال المديرين إزاء وجود مظاهر التسبب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها، كما اتفقت النتيجة مع نتائج المقابلة الشخصية مع نائب العميد للتخطيط والتطوير حول الالتزام الأخلاقي والوظيفي لموظفي الكلية، حيث أظهر توجيهاً إيجابياً نحو الالتزام بأداء الأعمال بكل إخلاص وانتماء ورضا وظيفي وسيادة جو من المودة والإيجابية بين العاملين.

• مستوى توافر الرضا الوظيفي في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (6): استجابة أفراد العينة لتوافر الرضا الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يتقاضى الموظف راتباً يُعتَبَرُ كافياً للعيش بحياة كريمة.	1.288	0.577	42.93 %	5
2	يتوفر في الكلية جو من الانسجام والألفة بين الموظفين.	2.188	0.657	72.93 %	1
3	يمتلك الموظف الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار	1.925	0.631	64.17 %	2
4	يشعر الموظف بالأمان الوظيفي في المؤسسة.	1.675	0.759	55.83 %	4
5	يتلقى الموظف فرصاً لتطوير أدائه وزيادة خبراته العلمية والعملية.	1.888	0.729	62.93 %	3
	جميع الفقرات	1.793	0.464	59.77 %	

ويتضح من الجدول (6) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الثانية "يتوفر في الكلية جو من الانسجام والألفة بين الموظفين" حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (72.93 %).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الأولى "يتقاضى الموظف راتباً يُعتَبَرُ كافياً للعيش بحياة كريمة"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (42.93 %).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 1.793، والوزن النسبي يساوي 59.77 %، مما يدل على وجود رضا وظيفي لدى موظفي كلية فلسطين التقنية بدرجة متوسطة، ويستنتج أن منبع ضعف الرضا الوظيفي هو عدم الاستقرار الوظيفي الذي يتمثل في التقاعد المالي، قطع الرواتب، الخصومات المتكررة، الانقسام السياسي، العزلة الدولية، والمشاكل الإدارية في مؤسسات الوطن، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شطو (2017)، حيث أظهرت بأنه توجد علاقة ارتباطية بين متغير الحوافز والفاعلية التنظيمية، وعدم وجود علاقة بين الجهد المبذول والأجر الذي يتقاضاه العامل، وتقدير المسؤول لمجهودات العامل لها أثر كبير على زيادة إنمائه وولائه للمؤسسة، والتحيزات والتقييمات المعنوية (الشهادات التشجيعية) تؤثر بشكل كبير على القضاء بالشعور بالملل في العمل، حيث إن هذه التقييمات حافز قوي للأداء الفعال التي تحقق من خلالها الفاعلية التنظيمية للمؤسسة.

• ما مستوى توافر ضغوط العمل في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (7): استجابة أفراد العينة لتوافر ضغوط العمل

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يعمل الموظف تحت أجواء تعكس روح المودة والصدقة.	1.563	0.690	52.10 %	5
2	يتم اتخاذ القرارات بمشاركة الموظف فيها.	2.176	0.670	72.53 %	1
3	يشعر الموظف بالاجتهاد والمثابرة أثناء العمل.	2.163	0.664	72.10 %	2
4	يُكَلِّف الموظف بأعمال أهدافها محددة.	1.638	0.621	54.60 %	4
5	يستطيع الموظف تقييم عمله.	1.700	0.769	56.67 %	3
	جميع الفقرات	1.848	0.421	61.60 %	

ويتضح من الجدول (7) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الثانية "يتم اتخاذ القرارات بمشاركة الموظف فيها"، حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (72.53 %).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الأولى "يعمل الموظف تحت أجواء تعكس روح المودة والصدقة"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (52.10 %).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 1.84، والوزن النسبي يساوي 61.60 %، مما يدل على توافر ضغوط العمل لدى موظفي كلية فلسطين التقنية بدرجة متوسطة، وترجع تلك النتيجة إلى بيئة العمل دائماً لا تخلو من الضغوط والمعوقات التي تقلل دافعية وعطاء الموظف، وأن بيئة الكلية مليئة بتلك الضغوط والتي تسعى الكلية جاهدة للتقليل منها أو إزالتها. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الذبحاوي والذبحاوي (2018) أن شعور العامل في بيئة العمل بالإرهاق والظلم وعدم العدالة فإنه يعمد إلى السلوكيات العنيفة، مثل البطء في العمل، وتركه العمل في وقت مبكر، وعدم الحرص على موارد المنظمة، والتفتن بأخذ الراحة المفترضة، وعدم الاكتران لتحقيق أهداف المنظمة.

• ما مستوى توافر الثقافة التنظيمية في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (8): استجابة أفراد العينة لتوافر الثقافة التنظيمية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	توفر الكلية مناخاً ملائماً من القيم والمعتقدات التي تساعد الموظف في تنفيذ مهامه وواجباته.	2.200	0.603	73.33 %	4
2	تساعد السياسات والإجراءات المتبعة في تعزيز ثقافة الالتزام لدى الموظف.	2.013	0.665	67.10 %	5
3	يوجد اهتمام من قبل الموظف بأهمية عامل الوقت لإنجاز المهام والواجبات في الفترة الزمنية المحددة.	2.438	0.633	81.27 %	2
4	يلتزم الموظف في الكلية بمواعيد العمل الرسمية، حسب النظام الإداري المعتمد.	2.538	0.635	84.60 %	1
5	يوجد لدى الموظف اعتقاد بأهمية الالتزام وتجسيد روح التعاون والتكامل أثناء تأدية المهام الوظيفية.	2.425	0.651	80.83 %	3
	جميع الفقرات	2.323	0.466	77.43 %	

ويتضح من الجدول (8) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الرابعة "يلتزم الموظف في الكلية بمواعيد العمل الرسمية، حسب النظام الإداري المعتمد"، حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (84.60%).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الثانية "تساعد السياسات والإجراءات المتبعة في تعزيز ثقافة الالتزام لدى الموظف"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (67.10%).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 2.323، والوزن النسبي يساوي 77.43%، مما يدل على توافر الثقافة التنظيمية لدى موظفي كلية فلسطين التقنية بدرجة كبيرة. وتعزى هذه النتيجة كون الكلية مؤسسة تعليم عالي تتبع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ولديها من التشريعات والأنظمة ما ينظم العمل بالكلية، وتمتلك قانوناً محدداً للحوافز والمكافآت ومعلن للجميع، ويخضع الجميع لهيكل تنظيمي ينظم العمل ويدير عملية الاتصال والتواصل بشكل فعال، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الانصاري (2019)، حيث اتضح أن للثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة كوسيدار بأثر أثير على الفاعلية التنظيمية، وانخفاض مستوى الثقافة والفاعلية التنظيمية راجع أساساً لتراجع دور القادة، وضعف قدرتهم على توحيد القيم وتوجيه التوقعات وتصحيح المعتقدات التنظيمية لدى العاملين. كما اتفقت مع نتائج دراسة Raoof (2019)، حيث تبين أن الفاعلية التنظيمية تجعل الهيكل التنظيمي أكثر مرونة للتعامل مع التغيرات البيئية السريعة والقدرة على تلبية أهداف المنظمة.

• ما مستوى توافر الثواب والعقاب في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (9): استجابة أفراد العينة لتوافر الثواب والعقاب

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تتوفر لدى الموظف فرصة للحصول على مكافأة مالية استثنائية مرتبطة بمستوى أدائه.	1.325	0.611	44.17%	5
2	تقدم الإدارة هدايا عينية وشهادات شكر وتقدير للموظف كنوع من التقدير والثناء للموظف.	1.850	0.695	61.67%	2
3	ترقية الموظف في عمله تتم على أساس الكفاءة والأداء.	1.550	0.709	51.67%	4
4	الاهتمام بنتائج تقييم الأداء السنوي للموظف يعتبر معياراً للثواب والعقاب.	1.688	0.686	56.27%	3
5	تتبع الإدارة النظام التأديبي للموظف مثل (لفت النظر، الخصم، الحرمان من العلاوة....) عند مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية.	1.913	0.732	63.77%	1
	جميع الفقرات	1.665	0.483	55.50%	

ويتضح من الجدول (9) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الخامسة "تتبع الإدارة النظام التأديبي للموظف مثل (لفت النظر، الخصم، الحرمان من العلاوة....) عند مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية"، حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (63.77%).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الأولى "تتوفر لدى الموظف فرصة للحصول على مكافأة مالية استثنائية مرتبطة بمستوى أدائه"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (44.17%)

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 1.665، والوزن النسبي يساوي 55.50%، مما يدل على أن توافر الثواب والعقاب في كلية فلسطين التقنية متوافر بدرجة قليلة، وترجع تلك النتيجة إلى الانقسام السياسي والاختلافات الإدارية بين وزارتي غزة ورام الله التي أدت إلى خلق بيئة تنظيمية تخضع لحسابات خارجية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة صابر والقديري (2018)، حيث أظهرت أن أغلبية

الموظفين يقومون بعملهم بكل نزاهة وأمانة، ويتقيدون بأوقات الدوام ويتحملون نتائج أخطائهم، ويتعاونون مع المسؤولين من أجل الحفاظ على أسرار المهنة.

• ما مستوى توافر ظروف وبيئة العمل في كلية فلسطين التقنية؟

جدول (10): استجابة أفراد العينة لتوافر ظروف وبيئة العمل

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يعمل الموظف في مكان يتمتع بإضاءة وتهوية مناسبة.	2.313	0.722	77.10 %	1
2	يعمل الموظف في بيئة صحية نظيفة.	2.263	0.631	75.43 %	2
3	ترتيب التجهيزات والأثاث بطريقة تساعد الموظف على أداء العمل بسهولة.	2.150	0.695	71.67 %	4
4	يستخدم الموظف أدوات وتجهيزات ذات جودة مناسبة لأداء العمل.	2.188	0.695	72.93 %	3
5	يتوفر لدى الموظف الخصوصية في العمل.	1.988	0.737	66.27 %	5
	جميع الفقرات	2.180	0.546	72.27 %	

ويتضح من الجدول (10) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الأولى "يعمل الموظف في مكان يتمتع بإضاءة وتهوية مناسبة"، حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (77.10%).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الخامسة "يتوفر لدى الموظف الخصوصية في العمل"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (66.27%).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 2.180، والوزن النسبي يساوي 72.27%، مما يدل على توافر ظروف وبيئة عمل في كلية فلسطين التقنية بدرجة كبيرة، ويرجع أن تلك النتيجة تعود لجهود كبيرة تقوم بها الجهات المختصة بالكلية لتوفير الظروف البيئية المناسبة وتطويرها وفقاً وإمكانات محدودة، حيث تعتمد على المشاريع التمويلية لدعم وتجهيز المختبرات والمشاغل والمكاتب الإدارية وفق ظروف ملائمة تسعى من خلالها لخلق بيئة صحية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Mwai et al. (2018)، حيث أظهرت بأن الموارد التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الفاعلية التنظيمية في المنظمات غير الحكومية، وأن أسلوب القيادة لا يؤثر بشكل كبير على الفاعلية التنظيمية للمنظمات غير الحكومية في كينيا.

السؤال الثاني: ما مستوى تحقيق كلية فلسطين التقنية للفاعلية التنظيمية؟

ولإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري والوزن النسبي، والترتيب للاستجابات من قبل عينة البحث لكل فقرة من فقرات الاستبانة والمتعلقة بتحقيق الفاعلية التنظيمية، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11): استجابة أفراد العينة الفاعلية التنظيمية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يبيد العاملون رضاهم عن نظام العمل في الكلية بشكل عام.	1.938	0.662	64.60 %	7
2	أهداف الكلية واضحة لكل المستويات الإدارية والأكاديمية.	2.175	0.651	72.50 %	2
3	توجد درجة كبيرة من المركزية في اتخاذ القرارات المختلفة في الكلية.	2.450	0.614	81.67 %	1

جدول (11): يتبع

م	الفقرة	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
4	يساعد نظام المعلومات الموجود في الكلية على رسم الخطط والبرامج بدرجة عالية من الكفاءة.	2.000	0.636	66.67 %	6
5	الأنظمة واللوائح والسياسات داخل الكلية تتيح الفرصة لتنمية الموارد البشرية بطريقة فعالة.	1.838	0.701	61.27 %	9
6	تعتبر الأقسام الحالية داخل الكلية مناسبة لإنجاز جميع الأعمال وتحقيق الأهداف.	2.113	0.636	70.43 %	4
7	تمتلك الكلية القدرة على التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية.	2.025	0.674	67.50 %	5
8	يسود الكلية نظام اتصال فعال يساهم في انسياب المعلومات بين مختلف الأقسام.	2.125	0.623	70.83 %	3
9	يشعر العاملون بأن المناخ التنظيمي السائد في الكلية يساعد على الإبداع.	1.825	0.670	60.83 %	10
10	توجد خطة واضحة لتحديد مجالات تطوير الأجهزة والمعدات اللازمة للعمل داخل الكلية.	1.888	0.729	62.93 %	8
	جميع الفقرات	2.038	0.469	67.93 %	

ويتضح من الجدول (11) أن:

- أعلى فقرة في الاستجابة هي الفقرة الثالثة "توجد درجة كبيرة من المركزية في اتخاذ القرارات المختلفة في الكلية"، حيث احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (81.67%).
- أدنى فقرة في الاستجابة هي الفقرة التاسعة "يشعر العاملون بأن المناخ التنظيمي السائد في الكلية يساعد على الإبداع"، حيث احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (60.83%).

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 2.038، والوزن النسبي يساوي 67.93%، مما يدل على أن مستوى الفاعلية التنظيمية في الكلية جاءت بدرجة كبيرة، ويستنتج ذلك من خلال تطبيق نظام إداري فعال، ويقوم على تنفيذ العمل كوادرات متخصصة، والجو السائد في الكلية إيجابي بغض النظر عن النتائج التي تخضع لها الكلية لأسباب خارجية، مثل الانقسام والحصار، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Raooof (2019)، حيث تبين أن الفاعلية التنظيمية تجعل الهيكل التنظيمي أكثر مرونة للتعامل مع التغيرات البيئية السريعة والقدرة على تلبية أهداف المنظمة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الانصاري (2019)، حيث اتضح أن للثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة كوسيدار بأدرار أثرا على الفاعلية التنظيمية، وانخفاض مستوى الثقافة والفاعلية التنظيمية راجع أساسا لتراجع دور القادة وضعف قدرتهم على توحيد القيم وتوجيه التوقعات وتصحيح المعتقدات التنظيمية لدى العاملين.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل الإخلاق الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية؟

وللاجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضية الرئيسية الأولى هي:

الفرضية الرئيسية الأولى: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر عوامل الإخلاق الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية".

ولاختبار الفرضية تم استخدام اختبار معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين عوامل الإخلاق الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية، والجدول (12) يوضح نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون.

جدول (12): العلاقة بين عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية وتحقيق الفاعلية التنظيمية

النتيجة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المحور
دالة عند 0.05	0.000	**0.490	الوازع الديني والأخلاقي وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.000	**0.606	الرضا والوظيفي وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.013	*0.277-	ضغوط العمل وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.000	**0.560	الثقافة التنظيمية وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.000	**0.651	الثواب والعقاب وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.000	**0.662	ظروف بيئة العمل وتحقيق الفاعلية التنظيمية
دالة عند 0.05	0.000	**0.777	عوامل الإخلال الوظيفي وتحقيق الفاعلية التنظيمية

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "78" تساوي $r = 0.2205$

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "78" تساوي $r = 0.2875$

ويتضح من الجدول أن معامل الارتباط بيرسون r يساوي 0.777 وهي أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.2205، ومستوى دلالة 0.000 وهو أقل من 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بالفرضية البديلة، وهذا يعني وجود علاقة قوية إيجابية بين عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية عند مستوى دلالة (0.05).

السؤال الرابع: ما أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية؟

ولإجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وهي:

الفرضية الرئيسية الثانية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية".

ولاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر المتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي) على المتغير التابع (الفاعلية التنظيمية)، والجدول (13)، يوضح نتائج اختبار تحليل الانحدار.

جدول (13): تحليل الانحدار الخطي البسيط للمتغير التابع (الفاعلية التنظيمية)

مستوى الدلالة	T المحسوبة	معامل الانحدار	الثابت b	مستوى الدلالة	F المحسوبة	درجة الحرية df	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
0.021	-2.359	-0.569	الثابت b			1 بين المجموعات			الفاعلية التنظيمية
0.000	10.911	1.278	a	0.000	119.059	78 داخل المجموعات	0.604	0.777	
						79 المجموع			

تشير النتائج في الجدول (13) إلى أن معامل ارتباط بيرسون (r) يظهر أن قوة العلاقة بين المتغيرين تساوي 0.777، وهي علاقة طردية قوية، ومن قيمة مربع الارتباط R square نرى أن المتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي) يفسر ما نسبته (60.40%) من المتغير التابع (الفاعلية التنظيمية).

كما بينت النتائج أن قيمة F تساوي 119.059، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي)، والمتغير التابع (الفاعلية التنظيمية).

كما أن قيمة t للمتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي) تساوي 10.911، ومستوى دلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يؤكد أثر المتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي) في معادلة خط الانحدار. وأن نموذج الانحدار كالتالي:

معادلة خط الانحدار البسيط $Y = a + bX$

المتغير المستقل (عوامل الإخلال الوظيفي) X ، المتغير التابع (الفاعلية التنظيمية) Y

b : معامل الانحدار للمتغير المستقل.

a : ثابت الانحدار.

ومن خلال الجدول (12) يتضح أن معادلة الانحدار كالتالي:

$$Y = 1.278 + (-0.569)X$$

ويستنتج أن الفاعلية التنظيمية تتأثر سلباً في كلية فلسطين التقنية بتوافر عوامل مختلفة تتمثل في مجملها بعوامل الإخلال الوظيفي، حيث إن الموظف يقل مستوى أدائه وروح المعنوية ومستوى ولائه وانتمائه للكلية والعمل في ظل توافر بيئة تنظيمية وإدارية غير فعالة، وعدم توافر سياسات وقوانين تحكم العمل وتنظم العمليات والاتصالات وتوفر التحفيز المناسب، وتخضع لقيم ومبادئ وأخلاقيات تضمن حسن سير العمل والعاملين في إطار حدود الكلية، وتتفق هذه النتيجة مع:

نتائج دراسة الانصاري (2019)، حيث اتضح أن للثقافة التنظيمية السائدة بمؤسسة كوسيدار بأدوار أثرًا على الفاعلية التنظيمية، وانخفاض مستوى الثقافة والفاعلية التنظيمية راجع أساساً لتراجع دور القادة وضعف قدرتهم على توحيد القيم وتوجيه التوقعات وتصحيح المعتقدات التنظيمية لدى العاملين. كما اتفقت مع نتائج دراسة Raof (2019)، حيث تبين أن الفاعلية التنظيمية تجعل الهيكل التنظيمي أكثر مرونة للتعامل مع التغيرات البيئية السريعة والقدرة على تلبية أهداف المنظمة. واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة صبر (2018) حيث تبين أن السلوك المنحرف للعاملين يتوافر بأبعاده بدرجات مرتفعة في المنظمة المبحوثة، وهذا يتضح من خلال إساءة العلاقة مع الزملاء والمسؤول المباشر، والغياب المتكرر والتهرب من أداء العمل، والتصرف بطريقة غير مهذبة تجاه زملائهم في العمل، والثرثرة بأمر لا تتعلق بالعمل مما تسبب بمشاكل وأضرار كبيرة في العمل. كما أظهرت نتائج دراسة الخطيب (2018) أن بعض السلوكيات الخاصة بالمعلمين مثل صعوبة تقبل وجهة نظر زملائه المتعارضة مع وجهة نظره، ويغتاب المعلم زملاءه في غيابهم، ولا يؤدي المعلم عمله بإتقان على الترتيب. وبينت نتائج دراسة الذبحاوي والذبحاوي (2018) أن شعور العامل في بيئة العمل بالإرهاق والظلم وعدم العدالة فإنه يعمد إلى السلوكيات العنيفة مثل البطء في العمل، وتركه العمل في وقت مبكر، وعدم الحرص على موارد المنظمة، والتفنى بأخذ الراحة المضطربة، وعدم الاكتران لتحقيق أهداف المنظمة. أما دراسة Mwai et al. (2018) فقد أثبتت أن الموارد التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الفاعلية التنظيمية في المنظمات غير الحكومية، وأن أسلوب القيادة لا يؤثر بشكل كبير على الفاعلية التنظيمية للمنظمات غير الحكومية في كينيا. وأظهرت نتائج دراسة صابر والقديري (2018) بأن أغلبية الموظفين يقومون بعملهم بكل نزاهة وأمانة ويتقيدون بأوقات الدوام، ويتحملون نتائج أخطائهم، ويتعاونون مع المسؤولين من أجل الحفاظ على أسرار المهنة. بينما دراسة بن شطو (2017) أظهرت بأنه توجد علاقة ارتباطية بين متغير الحوافز والفاعلية التنظيمية، وعدم وجود علاقة بين الجهد المبذول والأجر الذي يتقاضاه العامل، وتقدير المسؤول لمجهودات العامل لها أثر كبير على زيادة إنمائه وولائه للمؤسسة، والتحفيزات والتقدير المعنوية (الشهادات التشجيعية) تؤثر بشكل كبير على القضاء بالشعور بالملل في العمل، حيث إن هذه التقديرات حافز قوي للأداء الفعال التي تحقق من خلالها الفاعلية التنظيمية للمؤسسة. وتفيد دراسة Kumari وThapliyal (2017) بأن استراتيجية إدارة المواهب لها تأثير إيجابي كبير في أداء العاملين بها، وأن هناك علاقة إيجابية وهامة بين إدارة المواهب، والتطوير الوظيفي، وأداء

المنظمات المالية وغير المالية مع الفاعلية التنظيمية. وتظهر نتائج دراسة Waseem (2016) أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانحراف في مكان العمل وبين سوء معاملة القائد، وعداد الموظفين، والتخريب التنظيمي، ونية مغادرة الشركة، والانحراف في الإنتاج، وأن الموظفين الذين تعرضوا لسوء المعاملة من قبل قادتهم من المحتمل أن ينخرطوا في الانحراف في مكان العمل، وأن حالات المحسوبية والتناظر بين الزملاء والمنافسة غير الصحية تؤدي إلى زيادة الانحراف في مكان العمل. وتبين أن دراسة أبو إدريس (2016) تفيد أن من أهم أسباب التسبب الوظيفي المرتبطة بالممارسات الإدارية هي ضعف الوازع الديني لدى المديرين، وتهاونهم في القيام بواجباتهم الإشرافية، وعدم تقدير المديرين للموظفين الأكفاء، والتهاون في متابعة التزام الموظفين بأوقات الدوام، وأن معظم المديرين في الأجهزة المحلية يعلمون بوجود بعض مظاهر التسبب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها، وأن هناك تنوعاً في ردود أفعال المديرين إزاء وجود مظاهر التسبب الوظيفي في إداراتهم التي يرأسونها. وأظهرت دراسة عجمي (2016) بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والفاعلية التنظيمية بوكالات البنك الوطني الجزائري بأم البواقي عند مستوى دلالة (0.05). ويعد تطبيق الإدارة الناجحة للوقت مصدراً للابتكار والتجديد والإبداع، ويعمل تحقيق الأهداف في آجالها على إكساب المؤسسة مزايا تنافسية. بينما تفيد دراسة Onikoyi et al. (2015) بأنه يؤثر التغيب بشكل كبير في أداء شركة كادبوري نيجيريا، والذي أظهرت النتائج أن التغيب عن العمل يقلل من مستوى الإنتاجية التنظيمية، والإدارة الفعالة تقلل من تغيب الموظفين، وتسعى إلى تحسين المستوى التنظيمي للإنتاجية والفاعلية. أما دراسة مصطفى (2015) فقد أظهرت أن الانحراف الإداري هو من أهم مشكلات العمل الإداري والوظيفي في الإدارات والمؤسسات العمومية، وأن تحول الانحراف الإداري من فعل منبذ في الأوساط الاجتماعية إلى ظاهرة مألوفة. وأن دراسة Nwinyokpugi et al. (2014) تظهر أنه توجد علاقة إيجابية وهامة بين الأخلاقيات الإدارية والفاعلية التنظيمية، وأن الأخلاقيات الإدارية لها تأثير إيجابي كبير على الفاعلية التنظيمية.

واتفقت أيضاً مع رأي نائب العميد لشؤون التخطيط والتطوير حول الأثر الملموس لعوامل مختلفة تتمثل في الرضا الوظيفي، الثقافة التنظيمية، الثواب والعقاب على الفاعلية التنظيمية.

السؤال الخامس: ما مدى الاختلاف في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

ولإجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضية التالية:

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

ولاختبار هذه الفرضية تم الإجابة على الفرضيات الفرعية التالية:

1- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبارات عينتين مستقلتين لاختبار الفروق في متوسط استجابة عينة استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، والجدول (14) يوضح تحليل المحور.

جدول (14): نتائج اختبار t حول توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	النتيجة
الاستجابة الكلية	ذكر	61	2.056	0.311	0.885	0.379	غير دال عند 0.05
	أنثى	19	1.986	0.258			

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "78" تساوي (1.99).

يتضح من الجدول (14) أن قيمة t المحسوبة لجميع المجالات تساوي 0.885 وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99، كما أن قيمة مستوى الدلالة 0.379 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، ويعود ذلك إلى تأثير كلا الجنسين بتلك العوامل التي تؤثر سلباً في الفاعلية، وأن الموظف أو الموظفة يتفاعل في ظل انعدام تلك العوامل ليزيد إنتاجيته، ويرتفع مستوى أدائه، ويقل معدل مقاومته للتطور والتوسع والتحديث المستمر لكافة المتغيرات التي تؤدي إلى التحسين الكلي، ومن ثم زيادة الفاعلية التنظيمية. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الخطيب (2018)، حيث اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء العينة حول شيوع الانحراف الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، واتفقت أيضاً مع رأي نائب العميد لشؤون التخطيط والتطوير حول اتفاق جميع العاملين بغض النظر عن الجنس بوجود أثر لعوامل الإخلال على الفاعلية التنظيمية.

2- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين إجابات الباحثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والجدول (15) يوضح تحليل المحور.

جدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F" الدلالة	مستوى
حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في تحقيق الفاعلية	بين المجموعات	0.486	3	0.162	1.863	0.143
	داخل المجموعات	6.606	76	0.087		
	المجموع	7.092	79			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 76" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.795

ويتضح من الجدول (15) أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 1.863، وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.795، كما أن مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي 0.143 وهي أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق بين إجابات الباحثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، ويظهر أن الموظفين باختلاف مؤهلاتهم العلمية بحاجة دائمة لبيئة تنظيمية آمنة، وبيئة إدارية ناجحة، ونظام يحكم الجميع بعدالة وشفافية وموضوعية لكي يتحفز الجميع للعطاء والولاء والانتماء وتحقيق الفاعلية بشكل عام. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الخطيب (2018)، حيث اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء العينة حول شيوع الانحراف الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لتغير سنوات الخدمة.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لتغير سنوات الخدمة، والجدول (16) يوضح تحليل المحور.

جدول (16): نتائج تحليل التباين الأحادي توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لتغير سنوات الخدمة

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في تحقيق الفاعلية	بين المجموعات	0.106	2	0.053	0.582	0.561
	داخل المجموعات	6.987	77	0.091		
	المجموع	7.092	79			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 77" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.135

ويتضح من الجدول (16) أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 0.582، وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 3.135، كما أن مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي 0.561، وهي أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لتغير سنوات الخدمة، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، ويفسر ذلك أن سنوات الخدمة تعدد كبير من الموظفين كبيرة، ولديهم الوعي الكافي بتقدير أهمية أن يعمل الموظف في بيئة آمنة مستقرة، يسودها جو الود والتناغم، ويخضع الموظف لسياسات وأخلاقيات توجهه لكل ما هو في صالح الموظف والكلية. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الخطيب (2018)، حيث اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء العينة حول شيوع الانحراف الوظيفي تعزى لتغير الخبرة.

4- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لتغير المسمى الوظيفي.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لتغير المسمى الوظيفي، والجدول (17) يوضح تحليل المحور.

جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لتغير المسمى الوظيفي

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في تحقيق الفاعلية	بين المجموعات	0.401	3	0.134	1.519	0.216
	داخل المجموعات	6.691	76	0.088		
	المجموع	7.02	79			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 76" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.795

ويتضح من الجدول (17) أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي 1.519، وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي 2.795، كما أن مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي 0.216، وهي أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين

التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، ويعود ذلك إلى اتفاق جميع الموظفين بغض النظر للمسميات الوظيفية على أن الفاعلية التنظيمية لا تتحقق إلا بتوافر عوامل إيجابية تقلل من الإخلال الوظيفي وتمنح الموظف كافة الحقوق بعدالة وموضوعية والتي تنعكس إيجاباً على عطاء الموظف، بحيث يقدم بأقصى قدراته وبأفضل إمكانياته ما هو مطلوب منه، وتفقت أيضاً مع رأي نائب العميد لشؤون التخطيط والتطوير حول اتفاق جميع العاملين بغض النظر عن مسمياتهم الوظيفية بوجود أثر لعوامل الإخلال على الفاعلية التنظيمية.

الاستنتاجات:

نستنتج من خلال عرض النتائج ومحتوى الدراسة ما يلي:

1. إن كلية فلسطين التقنية دير البلح تعتبر بيئة حاضنة للكثير من العوامل التي تعتبر موجهة إيجابياً للتقليل من الإخلال الوظيفي، حيث إنه تتوافر العوامل (الوازع الديني والأخلاقي، الثقافة التنظيمية، ظروف وبيئة عمل) بدرجة كبيرة، بينما يتوافر عاملاً (الرضا الوظيفي، وضغوط العمل) بدرجة متوسطة، أما عامل (الثواب والعقاب) فهو متوافر بدرجة قليلة.
2. تؤثر عوامل الإخلال الوظيفي بدرجة متوسطة على الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية، وأن مستوى الفاعلية التنظيمية جاءت بدرجة كبيرة.
3. هناك اتفاق في استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأثرهم حول أثر توافر عوامل الإخلال الوظيفي في كلية فلسطين التقنية في تحقيق الفاعلية التنظيمية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي).

وعليه جاءت الاستنتاجات التالية:

1. إن الكلية توفر فرصاً لتطوير أداء الموظفين وزيادة خبراتهم بدرجة متوسطة، إلا أن الراتب التي توفره للموظف يُعتبر غير كاف للعيش بحياة كريمة.
2. إن الكلية لا تكلف الموظف بأعمال أهدافها محددة، وأن الموظف غير قادر على تقييم عمله.
3. توفر الكلية مناخاً ملائماً من القيم والمعتقدات التي تساعد الموظف في تنفيذ مهامه وواجباته بدرجة كبيرة.
4. إن الكلية لا توفر فرصة للحصول على مكافأة مالية استثنائية مرتبطة بمستوى أداء الموظف بدرجة قليلة.
5. وإن البيئة المادية التي توفرها الكلية للعاملين تتمتع بإضاءة وتهوية مناسبة، وتتميز بكونها بيئة صحية نظيفة بدرجة كبيرة.
6. إن العاملين يبدون مستوى رضا متوسط عن نظام العمل في الكلية.
7. تفرض الكلية مجموعة من الأنظمة واللوائح والسياسات المناسبة لتنفيذ العمل ويلتزم بها الموظفون بدرجة كبيرة.
8. تتيح الكلية الفرصة لتنمية الموارد البشرية بدرجة متوسطة.
9. تحرص الكلية على خلق مناخ تنظيمي يساعد على الإبداع بدرجة متوسطة.

التوصيات:

- في ضوء ما تضمنه هذا البحث في إطاره النظري، وما أسفرت عنه نتائجها، يضع الباحثان توصيات البحث لرفع مستوى الفاعلية التنظيمية في كلية فلسطين التقنية دير البلح وهي كما يلي:
1. الكشف عن مواطن الضعف والقوة في عوامل الإخلال الوظيفي والعمل على التقليل منها.
 2. ضرورة الاهتمام بالبرامج القائمة على تعزيز الفاعلية التنظيمية في الكلية.
 3. زيادة اهتمام الكلية بتطوير أداء الموظفين وزيادة خبراتهم في جميع المجالات، وتحسين مستوى الرواتب والمكافآت لتحقيق الرضا الوظيفي.

4. التخطيط الجيد للأهداف وتوعية الموظفين بتطبيق العمليات وفقاً للتخطيط، وتنمية قدراتهم في عملية التقييم الدائم للأعمال.
5. الاجتهاد من قبل الكلية لتعزيز البيئة التنظيمية وفقاً لمجموعة من القيم والمعتقدات التي تتماشى مع سياسات ورؤية الكلية.
6. ضرورة العمل من قبل الكلية على توفير البيئة المادية الملائمة التي تتميز بكونها بيئة صحية نظيفة.
7. تصميم الأنظمة واللوائح والسياسات المناسبة لتنفيذ العمل، وإلزام الموظفين باتباعها.
8. الاهتمام بالبرامج التدريبية والتعليمية التي ترفع من مستوى كفاءة العاملين.

المراجع:

- أبو إدريس، محمد العزازي أحمد (2016). الممارسات الإدارية والتسيب الوظيفي في الأجهزة المحلية: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث التجارية، 23 (1)، 263-332.
- الأشهب، إسماعيل (2017). علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.
- الانصاري، عبد القادر (2019). الثقافة التنظيمية وأثرها على فعالية التنظيم، دراسة ميدانية بمؤسسة كوسيدار أدرار (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- بن شطو، فتيحة (2017). نظام الحوافز وعلاقته بالفاعلية التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالمسيلة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
- الثقفي، عبد الرحمن (2008). الإخلال الوظيفي لعلم التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف والجزءات المناسبة لضبطها كما يراها المشرف التربوي والمدير المعلم (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- حسن، عطيات محمد (1986). تعاقب المديرين وأثره على فاعلية التنظيم، الكويت: دار القلم.
- الخطيب ثروة علي (2018). مدى شيوع الانحراف الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة بيت لحم من وجهة نظر المديرين والمشرفين (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.
- ديش، سورية (2018). الجزاءات الإدارية العامة في غير مجالي العقود والتأديب ومدى دستورتها، مجلة العلوم القانونية والسياسية، 10 (1)، 340-355.
- الذبحاوي، عامر عبد الكريم، والذبحاوي، سناء عبد الكريم (2018). العدالة التنظيمية دورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمية: بحث تحليلي لأراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، (49)، 11-237.
- رجم، خالد، رواج، العيد، وبن مصطفى، ريم (2019). أثر أبعاد بيئة العمل على أداء أعوان الرقابة بمديرية التجارة بولاية ورقلة، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، 10 (1)، 184-199.
- السالم، عبد العزيز بن عبد الرحمن (2008). جريمة إخلال الموظف بواجباته استجابة للوساطة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
- الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن (2001). أخلاقيات الموظف (ط4)، السعودية: جامعة القصيم.
- صابر، تقيّة، قديري، زينب (2018). أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية، دراسة ميدانية على أطباء المؤسسة الاستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.
- صبر، رنا ناصر (2018). انعكاس التهكم التنظيمي على السلوك المنحرف للعاملين: بحث استطلاعي لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعة الصوفية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 4 (44)، 78-98.

عجمي، سميرة (2016). دور إدارة الوقت في تحسين الفاعلية التنظيمية داخل المؤسسة : دراسة حالة وكالات البنك الوطني الجزائري أم البواقي (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم البواقي، الجزائر.

عسيري، أحمد حسن، والمعمر، ياسر حسن شامل (2020). واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير. مجلة البحوث والدراسات التجارية، 4(1)، 259-232.

مصطفى، داسة (2015). العوامل الإدارية المؤثرة في انحراف الموظفين، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، 1(24)، 379-361.

مهديد، فاطمة الزهراء (2017). قياس أثر عوامل الثقافة التنظيمية على جودة القرار الإداري (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة البشير الإبراهيمي، الجزائر.

Kumari, P., & Thapliyal, S. (2017). Studying the impact of organizational citizenship behavior on organizational effectiveness. *Human Resource Management, 4*(1), 9-21.

Mwai, G., Namada, J., & Katuse, P. (2018). Influence of organizational resources on organizational effectiveness. *American Journal of Industrial and Business Management, 8*, 1634-1656

Nwinyokpugi, N. P., Nwibere, B. M., Orodho, J. A., Okafor, G. O., Malizu, C. F., John, V., & Barman, B. (2014). Managerial ethics and organizational effectiveness: the nigerian experience. *Iosr Journal of Humanities and Social Science, 19*(1), 1-10.

Onikoyi, I. A., Awolusi, O. D., & Ayodeji, B. M. (2015). Effect of absenteeism on corporate performance: A case study of Cadbury Nigeria PLC, Ikeja, Lagos State, Nigeria. *British Journal of Marketing Studies, 3*(2), 58-71.

Raof, M. I. (2019). Effect of organizational effectiveness on organizational structure. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities, 9*(4), 339-346.

Sh, T., Chaghary, M., Amerioun, A., & Zarchi, A. A. K. (2011). Effect of organizational changes on organizational health indicators and its relationship with organizational effectiveness. *Journal Mil Med, 13*(3), 173-179.

Waseem, M. (2016). Deviant workplace behaviors in organizations in Pakistan. *The Lahore Journal of Business, 4*(2), 93-104.