

ETHICS OF PUBLIC OFFICE AND ITS RELATIONSHIP WITH SOME DEMOGRAPHICS AND FUNCTIONAL

Mahmoud, M. M.

Faculty of Commerce - University Amralkmokhtar

أخلاقيات الوظيفة العامة وعلاقتها ببعض العوامل الديموغرافية والوظيفية

محمد مجيد محمود

كلية الاقتصاد - جامعة عمر المختار - ليبيا

الملخص

ليست المسألة الأخلاقية في العمل الإداري اختيارية أو مزاجية، بل إنها أهم قاعدة من قواعد السلوك الإداري والتنظيمي، خصوصاً في مجال الإدارة العامة حيث القيم الأخلاقية هي التي يجب أن تحكم وتُسود، وقد ركزت هذه الدراسة على أخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها ببعض العوامل الديموغرافية والوظيفية حيث تم استبيان ١٤٠ مفردة تعمل في الوظائف الإدارية العليا والوسطى والمباشرة، وتم تحليل هذه العلاقة بواسطة الحاسوب الألي وباستخدام برنامج Minitab وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تعميق أخلاقيات العمل ومعالجة سوء السلوك الأخلاقي.

المقدمة

يمكن القول بأن المسؤولية الأخلاقية للإدارة تتضمن مجموعة السلوكيات الأخلاقية التي تقوم المنظمات من خلالها على خدمة المجتمع الموجودة فيه، وتحقيق المنفعة والصالح العام له، ضمن إطار فكري وسلوكي أخلاقي يفيد بأن خدمة المجتمع لم تعد مسؤولية الدولة فحسب، بل تشمل جميع منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها (عقيلي، ١٩٩٧ : ٧٦).

لقد أصبح الفساد الإداري، وخاصة في القطاع العام، ظاهرة معقدة وواسعة ومتنوعة، إلى الحد الذي جعل الكثير من المختصين يعتقدون أنه لا مناعة كاملة من الفساد الإداري حتى في أعلى مستويات الإدارة، خاصة وهو يأتي بأشكال جديدة دائماً، ولا يتردد البعض في الدعوة إلى التخلص من مؤسسات القطاع العام الفاسدة عن طريق برامج الخصخصة.

إن المسألة الأخلاقية في العمل الإداري ليست اختيارية بل هي قاعدة أساسية ولها صلة بكل قرار، وإذا ما نشأ اختلاف أو صراع فإن القيمة الأخلاقية هي التي يجب أن تحكم وتُسود (رانتشمان وآخرون، ٢٠٠١ : ١١١).

ويظهر من ذلك أن موضوع أخلاقيات الإدارة من الموضوعات الهامة التي نالت اهتمام الكثير من الأكاديميين والمختصين في مختلف دول العالم بسبب كثرة الظواهر اللاأخلاقية في العمل الإداري وسرعة انتشار الحديث عنها وعن تفشيها في مختلف المواقع التنظيمية الإدارية في العالم سواء أكانت بشكل رشوة أو تزوير أو اختلاس أو تعارض مصالح أو توزيع نفوذ واستغلال للوظيفة أو المحسوبية أو الفضائح الأخلاقية أو إفشاء المعلومات السرية أو غسيل الأموال أو غير ذلك من الأمور التي تتعلق بالانحراف السلوكي للمديرين (ياغي، ١٩٩٤ : ١٩١).

لقد ساعد في انتشار ظاهرة الفساد الإداري وضعف مستوى أخلاقيات العمل الإداري ما طرأ على المنظمات العامة والخاصة من تضخم في الأعمال والمؤسسات وكثرة أعداد العاملين بها، والمتعاملين معها والمستفيدين من خدماتها (عبد الهادي ومحمد ١٩٩٤ : ١٤١) مما أدى إلى انتشار الفساد الإداري في جميع مستويات الإدارة بحيث شمل ذلك سوء إدارة البرامج الاقتصادية لتحقيق مصالح شخصية بصورة متعمدة، وكذلك إيجاد امتيازات خاصة وذاتية لتحقيق مصالح معينة للفرد أو الجماعة التي تتمتع بحماية معينة من الدولة.

وبالرغم من تحلى الغالبية العظمى من المديرين بالجوانب الإيجابية والصفات الحميدة اللازمة لدفع عملية التقدم والتطور إلى الأمام، إلا أن هناك ازدياد ملحوظ وملحوظ في الممارسات الأخلاقية في العمل الإداري وهذه الممارسات تعتبر من المشكلات المعيقة لعملية التنمية السريعة في الدول النامية (اللوزي، ١٩٩٨ : ٢٩١).

مشكلة الدراسة :

تتجسد مشكلة الدراسة في تزايد ظاهرة السلوكيات الأخلاقية في العمل الإداري رغم وجود قوانين رادعة وأجهزة رقابية غير كاملة، ويبدو أن استغلال الموقع الإداري لتحقيق امتيازات شخصية (مادية ومعنوية) لصاحبه يكاد يكون القاعدة والعكس هو السلوك الشاذ، فالمواطن لم تتغير نظرتة إلى الجهاز الإداري بعد صدور قانون يخص معاقبة أصحاب السلوكيات الأخلاقية في العمل الإداري مثلا، كما أن طرد أو سجن مدير يمارس الظواهر الأخلاقية في موقعه الوظيفي لم تؤدي إلى انتهاء هذه الظاهرة التي تتردد يوما بعد يوم كذلك يزداد احترام أصحاب الكفاءات في الممارسات الأخلاقية تجنباً لشرورهم أو خوفاً من بطشهم فالسلطة التي يملكونها تحميهم من المساءلات القانونية والرقابية في أحيان كثيرة، إذا لم تكن في جميع الأحوال، إن قضايا الإهمال والتقصير وعدم حفظ المال العام وصيانتته وإساءة استعمال السلطة والوظيفية، والوساطة والمحسوبية، وغيرها من الممارسات الأخلاقية، تعتبر ظواهر موجودة يوميا في العمل الإداري ولم يخلو منها البنيان التنظيمي للدولة في العالم التامى.

أهمية الدراسة :

لقد زاد الاهتمام بموضوع دراسة السلوك الأخلاقي في العمل والإدارة خلال العقود الماضية نظراً لارتباط كفاءة المؤسسات العامة والخاصة وفعاليتها بسلوكيات وأخلاقيات العاملين بها، وإن اكتساب موضوع الأخلاقيات الإدارية له أهمية بالغة جاء بسبب تدرى مستوى الإدارة وتفتش صور الفساد في معظم الأنظمة الإدارية في العالم، حيث اتخذ الفساد الإداري أشكالاً متعددة واسعة، كما جاء الاهتمام أيضاً من أجل تحقيق الرغبة في نشر القيم الإنسانية العليا والمبادئ السامية التي ترتفع بالإنسان إلى المستوى الذي أراده له الله سبحانه وتعالى صدقاً لما جاء في محكم كتابه الكريم : (ولقد كرمنا بنى آدم وحملناهم فى البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً) صدق الله العظيم (سورة الإسراء : الآية ٧٠).

أهداف الدراسة :

- ١ - التعرف على أخلاقيات الإدارة في منظومة العمل.
- ٢ - الإطلاع على الظواهر الأخلاقية في العمل الإداري.
- ٣ - تحديد العلاقة بين بعض العوامل الديموغرافية والوظيفية وأخلاقيات العمل الإداري.
- ٤ - معرفة تأثير أهم العوامل الديموغرافية والوظيفية على أخلاقيات العمل الإداري.
- ٥ - محاولة التوصل إلى عدد من الاقتراحات التي يمكن أن تساهم في تحديد الظواهر السلبية وتعميق القيم الأخلاقية عند المديرين.

فرضية الدراسة :

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي للمديرين وبعض العوامل الديموغرافية والوظيفية. أما الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي للمديرين وبعض العوامل الديموغرافية والوظيفية.

منهجية الدراسة :

- اعتمدت الدراسة في منهجيتها على أسلوب التحليل الوصفي الميداني وذلك من خلال ما يأتي :
- ١ - جمع البيانات: تم جمع البيانات الأولية من خلال استبيان خاص معد لغرض التمكن من اختبار صحة فرضية الدراسة، إضافة إلى أسلوب الملاحظة والمقابلة، أما البيانات الثانوية فقط تمت الاستعانة بعدد من الكتب والدوريات والدراسات ذات العلاقة بالموضوع.
 - ٢ - المجتمع والعينة: أجريت الدراسة على مديري الإدارات العليا والوسطى والمباشرة فى المنظمات الصناعية العامة والتي تقع فى مدينة بنغازى والبالغ عددهم ١٧٦ مديراً حيث تم اختيار عينة عشوائية منهم بواسطة جدول كرجياك ومورجن Krejue & Morgan بلغ عددها ١٤٠ مفردة تم تقسيمها بالطريقة النسبية الطبقيّة على المستويات الثلاثة للمجتمع المدروس.
 - ٣ - حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة على مديري المستويات الإدارية الثلاثة (العليا - الوسطى - المباشرة) فى المنظمات الصناعية العامة المتواجدة فى مدينة بنغازى فقط، وكانت مفردة الدراسة والتحليل

هو المدير أينما كان موقعه الإداري في المستويات الثلاثة وليس للمنظمة ككيان تنظيمي علاقة بموضوع الدراسة.

٤ - التحليل واختبار الفرضية: استعانت الدراسة لأغراض التحليل الوصفي بعدد من مقاييس التثبنت والنزعة المركزية لغرض وصف العوامل الديموغرافية والوظيفية المتعلقة بالعينة، أما التحليل الكمي لاختبار الفرضية فقد استخدمت الدراسة برنامج Mintab.

٥ - الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل الإداري - العوامل الديموغرافية والوظيفية - المسؤولية الأخلاقية - السلوك الأخلاقي في العمل - سوء السلوك التنظيمي.

المناقشة

تهتم جميع المنظمات بكافة أنواعها وأشكالها بالمسائل الأخلاقية في العمل الإداري، وتحاول الكثير منها تطوير بعض المفاهيم التي من شأنها تحسين السلوك الأخلاقي للعاملين فيها، بحيث يقوم كل فرد في مجال عمله باتخاذ قراراته وتحديد خياراته وفقاً لمضامين أخلاقية معروفة ومسترشداً في ذلك بالسياسات المكتوبة والمعايير غير المكتوبة، ومقتدياً في ذلك بمدى المستويات الأعلى، وحينما يتحلى كل فرد في العمل بالجوانب الأخلاقية في سلوكياته، فسوف يترتب على ذلك أن تؤدي المنظمة كلها العمل بشكل مسئول (محمود، ٢٠٠٣).

وفي سياق تحديد ظهور السلوك اللاأخلاقي في العمل الإداري يؤكد الصواف (١٩٩٤) أن الحد من هذا السلوك لن يأتي فقط من خلال فرض العقوبات على المخالفين ووضع نظام دقيق للتأديب، وإنما هناك تفاعل وتكامل بين هذه العوامل تستلزم النظرة الشاملة عند الرغبة في العلاج، وإن المسببات الرئيسية لظهور السلوك اللاأخلاقي في العمل الإداري قد لا تنبع من عوامل ذاتية تخص الفرد نفسه، ولكنها قد تكون نتيجة لعوامل موضوعية تتعلق بالمنظمة نفسها، وهذا ما أكدته محارمه (٢٠٠٠) في دراسته حينما أشار إلى أن التنني في مستوى إحساس موظفي الدوائر الحكومية بالعدالة التنظيمية يرجع إلى عدم توفر قيادات إدارية مؤهلة تتميز بالكفاءة الموضوعية والوضوح وعدم وجود نظام للرواتب يراعي الأعباء الوظيفية للموظفين ومتطلبات حياتهم، وغياب الأجواء التنظيمية التي تسمح بالمشاركة والمصارحة والإنفراد في اتخاذ القرارات وتطبيقها بشكل متميز دون إتاحة الفرص للتظلم والاعتراض.

مفهوم أخلاقيات الإدارة:

يتناول علم الأخلاق مسألة المعايير السلوكية الواجبة للإنسان عن طريق تحديد مفاهيم الخير والشر، والالتزام والواجب لاستنباط المفاهيم والقيم الخيرة بحد ذاتها عند بعض المفكرين، أو مما يعود إلى استنباط القوانين السلوكية البشرية التي تعزز الاتجاه نحو الخير وتغني الحياة الإنسانية عند بعضهم الآخر (الشيخلي، ١٩٩٩: ١٢) وقد عرف ياغي (١٩٩٤ : ١٩١) الأخلاقيات بأنها مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من زملاء ورؤساء ومرووسين ويرى ياغي أن الأخلاقيات قد تختلف في أهميتها من مجتمع لآخر حيث أن التصرف والسلوك الذي يعتبره البعض أخلاقياً يعتبره البعض الآخر لا أخلاقياً لأن كل مجتمع ينظر إليه بمنظاره الخاص ويحكم عليه بمعيار يختلف عن معيار المجتمع الآخر وفقاً لبيئته السياسية والاجتماعية والاقتصادية، إن أخلاقيات المجتمع تمثل أساساً قوياً لأخلاقيات الإدارة، ليس فقط لأنها خلفية مسبقة في تكوين أفراد المجتمع الذين يأتي منهم المديرين، ويعتبر مصدرها لتكوين أخلاقيات الإدارة، بل وأيضاً لأن الإدارة لا تعمل في الفراغ، وإنما في بيئة حية ومتفاعلة، ولا بد من أخذ قيم هذه البيئة أو محدداتها الأخلاقية بنظر الاعتبار في قرارات الإدارة وعملياتها المختلفة لضمان قدر مناسب من تعاطف وتعاون الجمهور معها (Rue & Byars, 1989:93).

أهمية أخلاقيات الإدارة:

لقد أصبحت أخلاقيات الإدارة على صعيد المفاهيم العلمية والممارسة العملية مجالاً مهماً من مجالات المعرفة التي تستلزم قدراً من الدراسة المنهجية والخبرة المنظمة لتوفير الأسس السليمة للتعامل مع المشكلات والحالات المختلفة التي تواجه المنظمات والتي تتسم بتعارض المصالح، لقد وضعت الكثير من المنظمات مبادئ أخلاقية ملزمة للعاملين فيها تعكس اهتمامات المنظمة بما هو مقبول أو غير مقبول من تصرفات، وتؤدي هذه المبادئ وظيفة مهمة تساعد العاملين على حل المشاكل التي يواجهونها في عملهم، إن المبادئ الأخلاقية ذات فوائد عديدة يمكن إجمالها بما يأتي (نجم، ١٩٩٥ : ٥٦).

- ١ - إن عملية إعداد الميثاق الأخلاقي بمشاركة العاملين تؤدي إلى إثارة اهتمام وتفكير هؤلاء الأفراد فى أهدافهم والتزاماتهم تجاه المنظمة والزيائن والمجتمع.
 - ٢ - غرس الإحساس بالمسئولية فى نفوس العاملين الجدد، وضرورة التفكير فى عملهم على أساس أخلاقى، وتنمية الفضائل الملائمة لمركزهم الوظيفى.
 - ٣ - يعتبر الميثاق وثيقة يرجع إليها الموظفون عندما يطلب إليهم أداء عمل يتعارض مع الميثاق.
 - ٤ - يساعد فى طمأنة الجمهور والزيائن بأن المنظمة ملتزمة بالمبادئ الأخلاقية، ويزودهم بمقياس للحكم على أعمالها.
 - ٥ - يساعد العاملين والمديرين على تقويم أهداف المنظمة وممارستها بمعيار أخلاقى للتأكد من أنها ترتفع إلى مستوى الميثاق.
 - ٦ - يؤدى الميثاق إذا ما تم الإلتزام به إلى تطوير روح العمل الجماعى فى المنظمة.
- المشكلات الأساسية فى أخلاقيات الإدارة :**

تعانى الإدارة من مشكلات أخلاقية لا حصر لها، ويواجه العاملون فى المنظمات العامة العديد من القضايا أو المواقف التى تتعلق بالجوانب الأخلاقية لعملهم كإخفاء الحقائق والرشوة والغش والخداع والسرقة والهفوات السلوكية وغيرها، يضاف إلى ذلك ما يتعلق بالمسئولية الإدارية، فالمدير فى المنظمات العامة يواجه العديد من المطالب المتعارضة والتى لا بد له من تحقيقها، فهو يسعى إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية من جهة وعليه أن يحقق الاستجابة الفاعلة لإدارة الجهات التنفيذية العليا أو السلطات التشريعية أو متطلبات النظام العام أو مطالب المواطنين من جهة أخرى، وإزاء هذا التعارض تظهر العديد من المشاكل التى تتعلق بأخلاقيات الإدارة والتى منها:

- ١ - مشكلة الكفاءة :
- يؤمن عدد غير قليل بأن الكفاءة تمثل مؤشراً جيداً على تعظيم الربح من خلال تحقيق نتائج أكبر بمجهود أقل.
- ٢ - قلة العائد وكبر حجم المنظمات:
- كلما كبر حجم القطاع العام اتسعت المساحة المتاحة للفساد، فمتطلبات الفرد وطموحاته كبيرة لا تتناسب مع ما تستطيع الدولة توفيره من سلع وخدمات، كما أن العاملين فى القطاع العام لهم تطلعاتهم وطموحاتهم فى حين أنهم لا يملكون غير رواتبهم المحدودة والضئيلة.
- ٣ - التفاوت بين أخلاقيات الإدارة والسلوك الإدارى :
- هناك اختلاف واضح بين أخلاقيات الإدارة وبين السلوك الإدارى الحقيقى للمديرين كما هو قائم فعلاً، وليس أدل على ذلك من وجود عدد كبير من المنظمات التى لديها مدونات أخلاقية معلنة وينتشر فيها الفساد والمخالفات والانتهاكات الأخلاقية.
- ٤ - تمتع الأفراد بسلطة مطلقة:
- كلما ازدادت سلطة اتخاذ القرارات التى يتمتع بها الموظفون العاملون فى القطاع العام، ازدادت معدلات سوء استخدام السلطة وممارسة الأنشطة بصورة غير أخلاقية.
- نتائج الدراسة :
- أولاً : نتائج التحليل الوصفى:**
- ١ - توزعت عينة الدراسة وعددها ١٤٠ مفردة وفقاً لمعيار الجنس إلى ٨٩,٣% ذكور و ١٠,٧% إناث. ويلاحظ أن هناك فارق كبير فى هذه التوزيع النسبى وذلك بسبب العادات والتقاليد الاجتماعية التى تحكم المجتمع الليبى والتى تفضل أن تعمل المرأة فى التعليم دون غيره من المجالات الأخرى.
 - ٢ - أوضحت الدراسة بأن الفئة العمرية التى يقل عمرها عن ٣٠ سنة تشكل أعلى نسبة من أفراد العينة حيث وصلت إلى ٣٤,٣% فى حين بلغت نسبة الفئة العمرية المحصورة بين ٣١ - ٤٠ سنة ٢٥,٠% والفئة العمرية المحصورة بين ٤١ - ٥٠ سنة ٢٧,٩% والفئة العمرية التى يزيد عمرها عن ٥٠ سنة ١٢,٨%.
 - ٣ - ظهر من خلال الدراسة أن حملة الشهادات الجامعية أو ما يعادها تشكل أعلى نسبة من أفراد العينة حيث حصلت على ٦٧,٢% تليها فى الترتيب حملة الشهادة الثانوية أو ما يعادها نسبة ٢١,٤% ثم فئة حملة الشهادة الأقل من الثانوية العامة نسبة ٩,٣% وأخيراً حملة الشهادات العليا نسبة ٢,١%.
 - ٤ - بينت الدراسة بأن نسبة المتزوجين بلغت ٨٢,٩% من حجم العينة والعزاب ١٧,١%.

- ٥ - تبين من خلال الدراسة أن ٤,٣% من عينة الدراسة يعملون في مناصب إدارية عليا، وأن ٢٢,٩% من العينة يعملون في مناصب إدارية وسطي أما الباقي ٧٢,٨% فإنهم يعملون في مناصب إدارية مباشرة (دنيا).
- ٦ - أوضحت الدراسة بأن الفئة التي تتقاضى راتباً بين ٤٠٠ - ٨٠٠ ديناراً ليبي هي أعلى نسبة في العينة المدروسة حيث بلغت ٨٠,٧% تليها الفئة التي تتقاضى ٨٠١ ديناراً فأكثر حيث بلغت نسبتها ١٠,٧% وأخيراً الفئة التي تتقاضى راتباً يقل عن ٤٠٠ ديناراً حيث بلغت نسبتها ٨,٦%.
- ٧ - أظهرت الدراسة أن ٥١,٤% من أفراد العينة أبدوا رضا عالياً عن الوظيفة التي يزاولونها وأن ٤,٣% كان رضاهم متوسط، وأن ٤٣,٦% كان رضاهم قليلاً، وأن ٠,٧% لا يوجد لديهم رضا عن الوظيفة.
- ٨ - أوضحت الدراسة أن ٢٠% من أفراد العينة تقل مدة خدمتهم عن خمس سنوات، وأن ١٧,٩% تتراوح مدة خدمتهم بين ٥ - ١٠ سنوات وأن ١١,٤% تتراوح مدة خدمتهم بين ١٠ - ١٥ سنة، وأن ٩,٣% تتراوح مدة خدمتهم بين ١٥ - ٢٠ سنة، وأن ١٦,٤% تتراوح مدة خدمتهم بين ٢٠ - ٢٥ سنة، في حين أن ٢٥% من أفراد العينة زادت مدة خدمتهم عن ٢٥ سنة.
- ٩ - تبين من خلال الدراسة بأن ٢٤,٣% من أفراد العينة يواجهون منافسة عالية من نظرائهم، وأن ٥١,٤% يواجهون منافسة متوسطة، وأن ٢٣,٦% يواجهون منافسة قليلة، وأن ٠,٧% لا يواجهون أية منافسة من نظرائهم في العمل.

ثانياً : نتائج التحليل الإحصائي الكمي :

لغرض اختبار فرضية الدراسة تم إجراء التحليل الإحصائي الكمي من خلال اختبار الانحدار المتعدد بين معيار أخلاقيات العمل كمتغير تابع (Y) ومجموعة من المتغيرات المستقلة تمثلت بالجنس (X1)، العمر (X2)، المستوى الدراسي (X3) الحالة الاجتماعية (X4) المستوى الإداري (X5) الدخل الشهري (X6) الرضا عن العمل (X7) مدة الخدمة في الوظيفة (X8) المنافسة مع الآخرين (X9) وبعد إدخال بيانات العينة البالغة ١٤٠ مفردة على برنامج التحليل الإحصائي Minitab بواسطة الحاسوب الآلي ظهرت معادلة الانحدار التالية:

$$\gamma = 1.09 - 1.09X1 + 0.0498x2 + 0.774X3 + 0.235X4$$

$$T = (1.18) \quad (-3.85)** \quad (0.50) \quad (5.44)** \quad (0.93)$$

$$+ 0.103 X5 + 0.049X6 + 0.232X7 - 0.0405X8$$

$$(0.66) \quad (0.24) \quad (2.75)** \quad (-0.80)$$

$$- 0.156X9$$

$$(-1.22)*$$

$$R^2 = \% 34.0$$

$$R^{-2} = \% 29 \quad F = 7.43**$$

ولغرض تحسين نموذج التحليل فقد تم شطب المتغيرات المستقلة غير المعنوية في النموذج وهي المتغيرات (X2, X4, X5, X6, X8) وتمت إعادة التحليل بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة المعنوية في النموذج الأول فظهرت النتائج التالية :

$$\gamma = 1.54 - 0.987X1 + 0.781X3 + 0.219X7 - 0.131X9$$

$$T = (3.44)** \quad (-3.89)** \quad (6.69)** \quad (2.73)** \quad (-1.14)*$$

$$R^2 = \% 32.7$$

$$R^{-2} = \% 30.7 \quad F = 16.42**$$

* معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠٥

** معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١

ومن نتائج التحليل أعلاه يظهر أن المتغيرات الأساسية التي تلعب دوراً في أخلاقيات العمل هي الجنس (X1)، والمؤهل الدراسي (X3)، والرضا عن العمل (X7)، والمنافسة مع الآخرين (X9). حيث كانت جميع نتائج هذه المعلمات معنوية وفقاً لاختبار (T) حيث ظهرت قيمتها المحسوبة أعلى من الجدولية، وقد أظهر التحليل معنوية النموذج ككل من خلال اختبار F الذي أظهر أن قيمة F المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية.

وقد جاء تأثير المتغير المستقل (X1) بالمرتبة الأولى وبالعلاقة سالبة مع المتغير التابع (Y) في حين جاء المتغير (X3) المؤهل الدراسي بالمرتبة الثانية وبالعلاقة طردية مع المتغير التابع ثم المتغير (X7) الرضا عن العمل بالمرتبة الثالثة بعلاقة طردية مع المتغير التابع وأخيراً المتغير (X9) المنافسة مع الآخرين بالمرتبة الرابعة وبالعلاقة عكسية مع المتغير التابع.

وبذلك ومن خلال هذا التحليل يتم رفض الفرضية الصفرية واختيار الفرضية البديلة والتي تقول أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي للمديرين وبعض العوامل الديمغرافية والوظيفية. التوصيات :

- ١ - المحافظة على المعايير الأخلاقية والتأكد من السيرة الذاتية الحسنة عند اختيار المديرين.
- ٢ - تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمديرين من نوى المواقف الأخلاقية المتميزة.
- ٣ - تطوير فاعلية الأجهزة الرقابية وعدم التهاون في القضايا المتعلقة بسوء السلوك الأخلاقي.
- ٤ - اعتماد مبدأ الإدارة بالمشاركة وتشجيع التفكير الجماعي وروح الفريق.
- ٥ - التدريب والتطوير المستمر للمديرين من أجل تعزيز المبادئ الملائمة لاحترام العمل وللمصلحة العامة.

المراجع

- ١ - القرآن الكريم.
 - ٢ - الشبخلي، عبد القادر (١٩٩٩) أخلاقيات الوظيفة العامة، عمان، دار مجدلاوي للنشر، الأردن.
 - ٣ - الصواف محمد ماهر (١٩٩٤) أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل المؤثرة في مخالفتها، مجلة الإدارة العامة، الرياض، معهد الإدارة العامة، ٨٢ : ٧ - ٣٨، السعودية.
 - ٤ - اللوزي، موسى سلامة (١٩٩٨) تقدير الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي، مجلة دراسات العلوم الإدارية، عمان : الجامعة الأردنية، ٢٥ (٢) : ٢٩١ - ٣٠٤، الأردن.
 - ٥ - راتشمان، دافيد وأخرون (٢٠٠١) الإدارة المعاصرة، ترجمة : رفاعي محمد رفاعي، الرياض، دار المريخ، السعودية.
 - ٦ - عبد الهادي، عبد السلام حسن ولطفى راشد محمد (١٩٩٤) نحو إطار عام لميثاق أخلاقي للإدارة في المؤسسات الصحية العربية، مجلة جامعة الملك سعود، الرياض : جامعة الملك سعود، ٦ (١) : ١٣٧ - ١٦٢، السعودية.
 - ٧ - عقيلي، عمرو وصفي (١٩٩٧) الإدارة (أصول وأسس ومفاهيم) عمان : دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن.
 - ٨ - محارمة، تامر محمد (٢٠٠٠) مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية، مجلة الإدارة العامة، الرياض : معهد الإدارة العامة، ٤٠ (٢) : ٣١٩ - ٣٤٢، السعودية.
 - ٩ - محمود، محمد مجيد (٢٠٠٣)، السلوك الأخلاقي للمديرين وعلاقته ببعض العوامل الشخصية والوظيفية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا فرع بنغازي، بنغازي، ليبيا.
 - ١٠ - نجم، نجم عبود (١٩٩٥) أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
 - ١١ - ياغي، محمد عبد الفتاح (١٩٩٤) الرقابة في الإدارة العامة، عمان، الأردن.
- 12- Rue, L.W. & Byars L.L. (1989). Management, Irwin, Homewood Illinois, USA

ETHICS OF PUBLIC OFFICE AND ITS RELATIONSHIP WITH SOME DEMOGRAPHICS AND FUNCTIONAL

Mahmoud, M. M.

Faculty of Commerce - University Amralkmokhtar

ABSTRACT

The issue is not moral in the administrative work is optional or mood, but the most important rule of conduct administrative and organizational, especially in the field of public administration where moral values that must govern and prevail, This study focuses on the ethics of the administrative work and its relation to some demographic factors and functional where questionnaire 140 Single working in the senior management positions, central and direct, this relationship was analyzed by automated computer program using Minitab The study found a set of findings and recommendations, which we hope will contribute to the deepening of the work ethic and address ethical misconduct

قام بتحكيم البحث

أ.د / محمد جبر المغربي

أ.د / شعبان عبد الجيد عبد المؤمن

كلية الزراعة - جامعة المنصورة

كلية الزراعة - جامعة الازهر