



Agricultural Economics and Social Science

Available online at <http://zjar.journals.ekb.eg>
<http://www.journals.zu.edu.eg/journalDisplay.aspx?JournalId=1&queryType=Master>



مستوى تطبيق مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية بمحافظة الشرقية في ضوء رؤية مصر 2030

خالد أنور على مرسى لبن* - سحر محمد شلبي نوبصر

قسم الاقتصاد الزراعي - شعبة الاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي (اجتماع ريفي) - كلية الزراعة - جامعة الزقازيق - مصر

Received: 24/04/2024; Accepted: 19/05/2024

الملخص: يستهدف البحث تحديد مستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالوحدات المحلية القروية بمحافظة الشرقية. وتم إجراء البحث اعتماداً على منهج المسح الاجتماعي على عينة عشوائية بلغت 190 مبحوث من أرباب الأسر المستقيدين بقرية الرياض التابعة للوحدة المحلية ببنى عياض مركز أبو كبير، وقرية المسيد التابعة للوحدة المحلية بالحلمية مركز أبو حماد، بالإضافة إلى 47 مبحوث من العاملين بالوحدات المحلية محل البحث. وتم جمع البيانات الميدانية خلال شهرى يونيه وأغسطس عام 2023، عن طريق استبيان بالمقابلة الشخصية. وتم تحليل البيانات الميدانية باستخدام عدة أساليب إحصائية هي: التكرارات والنسبة المئوية، إختبار "T"، للفروق، إختبار تحليل التباين "F"، كما تم حساب الفجوة التطبيقية. وتوصل البحث لعدة نتائج أهمها: أن مستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي داخل الوحدة المحلية القروية من وجهة نظر أرباب الأسر المستقيدين منخفض بنسبة بلغت 50%، بينما تبين أن مستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالوحدات المحلية محل البحث مرتفع بنسبة بلغت 55.3%. كما تشير نتائج البحث أيضاً عدم وجود فروق معنوية وفقاً لنوع المبحوثين في رؤيتهم لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية، بينما تبين وجود فروق معنوية وفقاً لسن المبحوثين في رؤيتهم لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية، وذلك لصالح الفئة السنية (55-71) سنة. في حين اتضح وجود فروق معنوية وفقاً للمستوى التعليمي للمبحوثين في رؤيتهم لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية، وذلك لصالح المبحوثين الأميين. كما تشير نتائج البحث لوجود فجوة تطبيقية بين المستقيدين من الوحدات المحلية القروية وبين العاملين في هذه الوحدات المحلية في رؤيتهم لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي، وهذه الفجوة لصالح العاملين بالوحدات المحلية القروية.

الكلمات الإسترشادية: مدونة السلوك الوظيفي، الوحدات المحلية القروية، محافظة الشرقية.

المقدمة والمشكلة البحثية

إن التنمية الاجتماعية تمثل إحدى الوسائل الهامة التي تهدف لإيجاد حل لمشكلات المجتمعات الريفية والنهوض بمستوى معيشتها، ويكون ذلك من خلال إنشاء هيئة خاصة للقيام بتنفيذ عمليات التنمية المحلية المستهدفة، وعلى ذلك فإن التنمية الريفية المصرية في جوهرها جهود حكومية، فتدخل الحكومة من أجل نقل المجتمعات الريفية إلى وضع أفضل يعد أمراً ضرورياً لتنمية قدرات هذه المجتمعات، وبناء الطاقة الإنتاجية القادرة على العطاء المستمر، وهذا لن يتحقق إلا من خلال وجود وحدات إدارة محلية فعالة قادرة على وضع الخطط الاقتصادية والاجتماعية والقيام بإدارة الموارد المتاحة إدارة رشيدة، فتحقيق التنمية يستلزم اكتشاف موارد الدولة في الريف المصري والعمل على تنميتها والإستخدام الأمثل لها وحسن إدارتها، وهذا ما يؤكد على أهمية الدور الذي تقوم به المنظمات القروية في

إحداث عمليات التنمية الريفية، ومن أهم هذه المنظمات التنموية الريفية وحدة الحكم المحلى حيث إن نجاح وحدات الإدارة المحلية في تحقيق أهداف التنمية المحلية يتوقف على إنشاء وحدات إدارية تملك القدرات والإمكانات البشرية والمالية التي تمكنها من القيام بإدارة المرافق المحلية بكفاءة وفعالية عالية والنهوض بها والإستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية بحيزها الجغرافى المحدد لها (جامع، 2019؛ الصواف وأبو الغيط، 2021).

والنجاح الحقيقى للجهاز الحكومى يتوقف على الموظف العام ومدى كفاءته وقدرته على القيام بمسؤولياته في تقديم الخدمات للجمهور، وحسن معاملتهم، والتيسير عليهم مهما تعددت وتزايدت مطالبهم واحتياجاتهم، وبما يقضى على الإنطباع السائد عن مدى الصعوبات التي يواجهها المواطن لإنجاز مطالبه وترك إنطباع طيب لديه (مركز الحوكمة، 2014). فالالتزام بأخلاقيات العمل في المنظمات يعد أبرز المناهج الحديثة في إدارة التغيير

* Corresponding author: Tel. :+201283236665

E-mail address: khaleddlaban@yahoo.com

وكفائتها تعتمد على الاداء الوظيفي للعاملين فيها، حيث أن الاداء الوظيفي ذات أهمية كبيرة لأي منظمة حيث إذا كان الاداء الوظيفي مرتفع؛ فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المنظمة وإستقرارها وفعاليتها (أرفيس، 2018). كما إن نجاح أي منظمة يتحدد من خلال قدرة العاملين على تحقيق ما هو مطلوب أو منتظر بأداء مهامهم الوظيفية، حيث تركز جهود المنظمة وإدارة الموارد البشرية على كيفية الحصول على الإنتاجية المرتفعة من خلال التحليل الوظيفي، فإستمرار الأداء بأعلى قدر من الكفاءة والفعالية هو أحد أهداف أي منظمة (بوزورين، 2019). كما أن قياس أداء العاملين يعد عملية ضرورية لأي مؤسسة خاصة للمؤسسات الخدمية حيث يترتب على ذلك إتخاذ قرارات عديدة في مجال إدارة شؤون الأفراد؛ فمن خلال عملية التقييم يتم الحكم على أهلية العاملين للبقاء في العمل (نعيرات، 2022). لذا يجب الإعتماد على تعزيز قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في المؤسسات لتوسيع آفاق الموظفين وتطوير مهاراتهم وتحسين سلوك وإنتاجية العاملين بها (النعيمي، 2019).

وفى ضوء رؤية مصر 2030 تقوم مصر بتخصيص الموارد المحلية من أجل السير ومواكبة دول العالم في تحقيق التنمية المستدامة، والتي من أهم أهدافها تحقيق الإصلاح الإداري للقطاع العام، لذا قامت مصر في إطار قانون الخدمة المدنية وفى ضوء المستجدات من قوانين وتشريعات واستراتيجيات منذ عام 2014 إعادة صياغة مدونة سلوك وأخلاقيات الخدمة العامة للتأكيد على القيم التي يجب مراعاتها في الجهاز الإداري للدولة وحقوق وواجبات الموظف العام والإجراءات التنظيمية اللازمة لإقرارها (المعهد القومي للإدارة، 2019). لذا تحرص المؤسسات المختلفة سواء كانت تنتمي إلى القطاع العام أو القطاع الخاص إلى إصدار مدونة سلوك وظيفي للعاملين به، حيث تعد هذه المدونة بمثابة لوائح إدارية داخلية تنظم قواعد العمل وتحدد معايير السلوك الوظيفي للعاملين. وجاء البحث الحالي لمحاولة التعرف على مستوى إتزام العاملين بالوحدات المحلية القروية بمحاور مدونة السلوك الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي من وجهة نظر أفراد المجتمع المستقيدين في نطاق عمل هذه الوحدات المحلية.

مشكلة البحث

تعد المحليات فاعل وشريك أساسي في إدارة شؤون الدولة والمجتمع فهي الأقرب إلى المواطن حيث تتعامل مع شئونه الحياتية اليومية، كما أن مجال الإدارة المحلية هو الإنسان في بيئته، لذا يعتبر رضا المواطنين وتمييزهم هو الأساس الذي تقوم عليه تنمية المجتمع المحلي. ووفقاً لرؤية مصر 2030 فإن من أهم أهداف محور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية هو خلق جهاز إداري كفء وفعال، إلا أن الوحدات المحلية القروية تعاني بالفعل من

والتطوير، حيث أن أخلاقيات العمل هي التي توفر الإطار الذي يبين أسلوب العمل الأخلاقي في المنظمات ويميزه عن غيره من المنظمات الأخرى، كما أن أخلاقيات الأعمال هي أحد أساسيات النجاح الإداري في المنظمات حيث تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، فالإلتزام بالأخلاقيات يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الإهتمام الذي يوليه هؤلاء العاملين للإلتزام بعناصر أخلاقيات العمل، كما يؤدي توافر أخلاقيات العمل الإيجابية في المنظمات إلى تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم مما يساهم في تحسين مظاهر الإبداع الوظيفي لديهم بشكل عام (عبد اللطيف، 2006). حيث إن الإهتمام بمواثيق سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة كأحد مداخل تطوير الإدارة العامة التي يسترشد بها موظفو العموم يؤدي إلى التجانس والتوافق الأخلاقي داخل الجهاز الإداري للدولة، حيث أن نجاح الجهاز الحكومي يتوقف على الموظف العام ومدى كفاءته وقدرته على القيام بمسئولياته في تقديم الخدمات للجمهور وحسن معاملتهم والتيسير عليهم مهما تعدد مطالبهم واحتياجاتهم (المعهد القومي للإدارة، 2019).

والوظائف في الدول المختلفة لها مجموعة من الأخلاقيات والقواعد والتشريعات الملزمة لكل فرد ممن ينتمون لهذه الوظائف، حيث أن أي مهنة لا تخلو من الضوابط الأخلاقية التي تحكم تصرفات العاملين فيها، ومن الأشياء التي تميز أي مهنة عن غيرها هي وجود دستور أخلاقي خاص بها بحيث يكون هذا الدستور أو الإطار المرجعي هو الذي يحدد لكل فرد المسار الذي لا يجوز الخروج عنه (أبو حمدي، 2018)، لذا فإن أهمية وجود معايير أخلاقية تحكم الاداء المهني للموظف العام دفع الدول المختلفة نحو الأخذ بمفهوم وفكرة إعداد مدونات السلوك الوظيفي، حيث أن المدونة تعبير عن المصدقية في علاقة الفرد بجهة عمله، وأن الإلتزام بها تأكيد على إحترام الموظف للقواعد السليمة للعمل في الجهاز الإداري للدولة، كما أن الوفاء بحقوق المواطنين يتطلب وجود إخلاص حقيقي من موظفي الخدمة العامة باعتبارهم العنصر الأهم من عناصر تقديم الخدمات للمواطنين (مركز الحوكمة، 2014). ومن هنا ظهر التأكيد على وجود مدونة لقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة والتي تعمل على زيادة تركيز العاملين على طبيعة أفعالهم والقيام بها بطرق صحيحة، تجنباً للعقوبات التي تترتب على الانتهاكات الوظيفية، وعلى ذلك يكون السلوك الأخلاقي متأصل داخل أي منظمة (Gilman, 2005).

ويعد الاداء الوظيفي هو أساس العملية الإدارية والتنظيمية حيث يرتبط بالإنسان الذي يدير العملية الإنتاجية ويحول موادها الخام إلى مواد جاهزة للإستهلاك، كما أن أهمية الاداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المنظمة بل يؤدي إلى إنجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، وعلى ذلك فإن فعالية المنظمة

1. التعرف على مستوى تطبيق مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالوحدات المحلية القروية ومحاورها (الولاء والإخلاص لجمهورية مصر العربية وإحترام الدستور والقانون- الإلتزام بجودة تقديم الخدمة- عدم ممارسة نشاط سياسي- السلوك في الحياة الخاصة- تضارب المصالح- التعامل مع أجهزة الإعلام والنشر- الإلتزام بحسن المظهر والسلوك- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الاحترام واللباقة في علاقات العمل) بمحافظة الشرقية.
2. اختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية محل البحث وفقاً للنوع.
3. اختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية محل البحث وفقاً لفئة السن.
4. اختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية محل البحث وفقاً للمستوى التعليمي.
5. اختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية محل البحث وفقاً لفئات الدخل الشهري الأسرى.
6. تحديد الفجوة التطبيقية بين رؤية المستفيدين والعاملين بالوحدات المحلية المبحوثين في مستوى تطبيق بنود مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية بمحافظة الشرقية.

أهمية البحث

تتمثل أهمية هذه الدراسة البحثية أنها من الدراسات التي تركز على تحديد مستوى إلتزام العاملين بالوحدات المحلية القروية بممارسة قواعد وأخلاقيات السلوك الوظيفي من وجهة نظر العاملين تلك الوحدات وأفراد المجتمع المستفيدين الذين يتعاملون مع هؤلاء العاملين مما يوثق قدرة أفراد المجتمع الريفي المحلى على تقييم سلوكيات العاملين واتباعهم لقواعد سلوكهم الوظيفي، وبالتالي حدوث التكامل بين الجانب الأخلاقي والسلوكي مع الجانب الوظيفي للعاملين داخل الوحدات المحلية القروية.

الإطار النظري الإستعراض المرجعي

مفهوم السلوك والأداء الوظيفي وقواعده

يعبر السلوك عن عدة نشاطات وأعمال يقوم بها الفرد مع الآخرين ممن يحيطون به في المجتمع ويعيش معهم، من أجل إنجاز الأعمال الموكلة لهم، وقد عرف النعيمي (2019) السلوك بأنه الأثر المترتب على الأخلاق التي

ضعف فعاليتها في تنمية الريف المصري وعجزت عن القيام بدورها المحدد لها قانونياً نتيجة لنقص الواضح في توافر المقومات الإدارية والتخطيطية لها، والتي تتمثل في عدم توافر الإمكانيات المادية والبشرية التي تمكنها من وضع الخطط الاقتصادية الفعالة والقيام بواجبها التتموى (الصواف وأبو الغيط، 2021). حيث بلغ إجمالي عدد العاملين بمحافظة الشرقية نحو 8205 موظف يعملون في عدد 107 وحدة قروية محلية أي أن متوسط عدد العاملين بكل وحدة بلغ نحو 78 موظف. وبلغ عدد المواطنين لكل موظف حكومي بمحافظة الشرقية نحو 30.8 مواطن (الخطة الإستراتيجية لمحافظة الشرقية 2023/2019). وعلى ذلك يتبين أهمية وجود قواعد مدونة للسلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة تجمع الموظفين على القيام بصفات إيجابية مشتركة كالمعاملة الحسنة والمودة التي تثير الفاعلية لدى الآخرين من موظفين وعملاء في المنظمات الخدمية. حيث يعد الإلتزام بأخلاق السلوك الوظيفي عامل أساسي في نجاح المنظمة وتعظيم إنتاجيتها. لذا جاء البحث الحالي لتحديد مدى إلتزام العاملين في أحد المنظمات التنموية الحكومية المتمثلة في الوحدات المحلية القروية بقواعد السلوك المهني في ضوء سعي الدولة المصرية تحقيق خطى واضحة نحو تحقيق رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية: ما هو مستوى تطبيق مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالوحدات المحلية القروية ومحاورها بمحافظة الشرقية؟، وهل يوجد فروق معنوية في رؤية المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية محل البحث وفقاً للنوع؟، وهل يوجد فروق معنوية في رؤية المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية محل البحث وفقاً لفئة السنية؟، وهل يوجد فروق معنوية في رؤية المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية محل البحث وفقاً للمستوى التعليمي؟، وهل يوجد فروق معنوية في رؤية المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية محل البحث وفقاً لفئات الدخل الشهري الأسرى؟، وما هي الفجوة التطبيقية بين رؤية المستفيدين والعاملين بالوحدات المحلية المبحوثين في مستوى تطبيق بنود مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية بمحافظة الشرقية؟.

أهداف البحث

تبعاً لما تم سرده في مشكلة البحث يستهدف البحث بصفة أساسية تحديد مستوى تطبيق مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالوحدات المحلية القروية ومحاورها بمحافظة الشرقية في ضوء رؤية مصر 2030، ويتم ذلك من خلال عدة أهداف فرعية تتمثل في:

ومهام تلك الوظيفة لا يمثل نفسه بل يمثل الدولة (العزى والصالح، 2018). لذا تعد مدونة السلوك الوظيفي الشريعة العامة التي تصدرها وحدات الإدارة المحلية تتضمن مجموعة من المبادئ والقواعد والقيم الملزمة التي تتعلق بضبط وتنظيم العمل، حيث أنها أداة لحسن إدارة الوظيفة العامة وتيسير أعمالها الداخلية وتعاملاتها مع المواطنين، وتحدد قواعد العمل داخل المنظمة كمعايير خدمة العملاء، والمتطلبات المحددة للصحة والسلامة المهنية، وقواعد التقدم بالشكوى ومتطلبات المساءلة، حتى تؤدي الدور المأمول لها في تعزيز الاداء السليم والممارسة القويمة والتحلي بالنزاهة والشفافية وتجاوز مظاهر الفساد (مركز الحوكمة، 2014).

وتطبق قواعد مدونة السلوك الوظيفي على: الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، ورؤساء هذه الوحدات، والعاملين بها، وتعتبر هذه المدونة هي الشريعة العامة لمدونات السلوك الوظيفي التي تصدرها الوزارات، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، والنقابات بحسب طبيعة كل مهنة على حده (المعهد القومي للإدارة، 2019). وقد تم إعداد مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري المصري في ضوء عدة ركائز أساسية هي: الدستور المصري، قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، اللوائح الإدارية، العرف الإداري، توجهات المنظمات الدولية في قواعد السلوك الوظيفي وخاصة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والإتحاد الإفريقي، المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان، مدونات عدد كبير من دول العالم، وإتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (مركز الحوكمة، 2014). كما يتم تطوير مدونات سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة كل أربعة سنوات بمشاركة وحدات الجهاز الإداري للدولة وموظفيها (المعهد القومي للإدارة، 2019).

وعلى ذلك فإن البحث الحالي يشير إلى مدونة السلوك الوظيفي بأنها مجموعة القواعد الأخلاقية والسلوكية التي يتبعها العاملين بالوحدات المحلية القروية عند الأداء الوظيفي المطلوب منهم أثناء تقديمهم الخدمات اليومية لأفراد المجتمع المحلي الذي تخدمه الوحدة المحلية القروية.

ويتمثل الإطار المرجعي للمدونة في مجموعة النصوص والمواد القانونية التالية (المعهد القومي للإدارة، 2019): المادة (218) من الدستور والتي تنص على "تعزيز قيم النزاهة والشفافية، ضمانا لحسن أداء الوظيفة العامة والحفاظ على المال العام". والمادة (2) من إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والتي تنص على: "تسعى كل دولة طرف إلى أن تطبق، ضمن نطاق نظمها المؤسسية والقانونية، مدونات أو معايير سلوكية من أجل الاداء الصحيح والمشرف والسليم للوظائف العمومية. ومحور

يمتلكها الفرد وتنعكس على تعاملاته وتصرفاته مع الآخرين.

وأشار أرفيس (2018) أن الأداء الوظيفي يعبر سلوك يؤدي إلى الهدف المسطر بالإستخدام المعقول للموارد المتاحة تبعاً للمعايير الموضوعية، والنتائج الحاصل من هذا السلوك معبر عنه بوحدات قياس معينة تشير إلى درجة إتمام المهام المكونة للوظيفة خلال فترة زمنية محددة. كما يعرف السلوك الوظيفي بأنه النشاط الذي يعبر عنه الموظف من خلال علاقاته بمن حوله في المؤسسة التي يعمل بها، والمجتمع الذي يعيش فيه، حيث يخضع الموظف إلى مجموعة من قواعد السلوك التي تنظم تصرفاته وسلوكه في التعامل مع الآخرين (النعيمة، 2019). في حين يعبر الأداء الوظيفي عن السلوكيات المتبعة من قبل الأفراد ومساهماتهم في تحقيق أهداف المؤسسة (نعيرات، 2022). أما قواعد السلوك تعبر عن مجموعة من المعايير والضوابط التي يتم اتباعها لتحقيق الشفافية والنزاهة والمساءلة في كل ما يتعلق بالموظف الذي يشغل الوظيفة العامة (النعيمة، 2019).

وتهدف قواعد السلوك الوظيفي إلى إرساء مبادئ الانضباط الوظيفي والشفافية والنزاهة والموضوعية والكفاءة والفاعلية في سلوك الموظفين أثناء قيامهم بأداء مهامهم وواجباتهم الوظيفية، كما تهدف إلى تحفيز الموظفين ولفت أنظارهم حول ضرورة تقديم خدمات بجودة عالية وبسرعة كبيرة للعملاء والمواطنين بمهنية وبشفافية عالية.

الوحدات المحلية ومدونة السلوك الوظيفي

تعد الإدارة المحلية الجانب التنفيذي للسلطة التي تمارسها الدولة، حيث تقوم بإدارة بعض المرافق العامة، ورسم السياسة المحلية التي يتم تنفيذها على المستوى المحلي من خلال الوحدة المحلية القروية، والتي تعتبر من أهم المنظمات التنموية في الريف المصري، وعرفها خميس (1989) بأنها منظمة حكومية منوطة بإحداث تغييرات جوهرية في بنية ووظائف النظم الاجتماعية الريفية، لذا فهي منظمة تنسيقية لمختلف التنظيمات الأخرى بالقروية تقوم بالتنسيق والربط بين مختلف الجهود والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الحكومية منها وغير الحكومية، وعلى ذلك فإنها تقوم بتنفيذ مشاريع التنمية الريفية كما عرفها (El-Gamal 2022) بأنها أسلوب تحويل سلطة اصدار القرارات الإدارية من السلطة المركزية إلى مجالس منتخبة.

والوظيفة العامة داخل الوحدات المحلية لها واجبات ومسئوليات تشمل أنظمة ولوائح، ويجب على الموظف العام القائم عليها أن يستوعبها ويفهمها على أكمل وجه، وأن يتدرب على أفضل الطرق لتحقيق الغايات والأهداف التي أنشئت الوظيفة من أجلها، لأنه أثناء قيامه بواجباته

الاداء الوظيفي للأفراد بما ينعكس إيجابياً على تحقيق المنظمة لأهدافها، وتقترب نظرية العلاقات الإنسانية إلى أن المنظمات كائنات اجتماعية والعاملين بها يسعون إلى التعاون والعيش في علاقات ودية، وهي تراعى الظروف النفسية والاجتماعية، كما أنها تركز على أهمية التحفيز المعنوي والتنظيم غير الرسمي في المنظمة على رفع الاداء الوظيفي (أرفيس، 2018). وقد أشار ماكس فيبر في تحليله للعلاقات الاجتماعية إلى ان تبادل الأفعال بين أفراد النسق على أساس فهم كل منهم للمعاني التي يضيفها كل فرد على سلوكه (كداية وآخرون، 2022). فإنتاج العاملين داخل المنظمة يزداد في حالة رضاهم عن العمل، والرضا يتحقق نتيجة الاهتمام باحتياجاتهم ومشاعرهم، وإتاحة ظروف العمل المناسبة (بوزورين، 2019).

نظرية الإدارة العلمية "الفردريك تايلور"

يشير فردريك تايلور إلى الإدارة العلمية بأنها المعرفة الصحيحة لما يراد من العاملين أدائه، والتأكد من أنهم يعملون بأحسن الطرق وأقلها تكلفة، ومن أهم مبادئها: تقسيم العمل والتخصص، قياس العمل ووصفه، التحفيز، وإستعمال المنهج العلمي (أرفيس، 2018)، حيث أنه وفقاً لنظرية الإدارة العلمية يتم وضع عدة معايير محددة لدراسة معدل الحركة لكل عملية إدارية حتى يتم إنجازها وفقاً لهدف المنظمة.

نظرية العاملين لـ Frederick Herzberg

وهي تشير إلى أن الرضا الوظيفي للعاملين يتحدد من خلال عدة عوامل هي عوامل مرتبطة بالوظيفة ويطلق عليها العوامل الدافعة، وهي تتضمن الشعور بالإنجاز، وضوح المسؤولية عن العمل، الحصول على التقدير والإحترام، والتطوير والنمو الشخصي. وعوامل مرتبطة بمحيط العمل ويطلق عليها العوامل الوقائية وتتضمن: ظروف العمل المادية، سياسة المؤسسة وإدارتها، والعلاقات بين الفرد وزملائه (شبل، 2017؛ علي، 2015/2016؛ بوروزين، 2019).

نظرية Z لـ Ouchi

حيث أن تطبيق هذه النظرية في المنظمات تؤدي إلى تحقيق أهداف العاملين وأهداف المنظمة على حد سواء، والتي تتمثل في زيادة الثقة والمودة والألفة والتفاني في العمل، وزيادة الرضا الوظيفي وزيادة الاستقلال والحرية للعاملين وزيادة الإنتاجية (علي، 2016/2015). حيث يتم تساوى الاهتمام بكل من الفرد والمنظمة مما يساعد هذا الاهتمام على خلق البيئة المناسبة لعمل الموظف داخل المنظمة، وبالتالي اعتبار إتخاذ القرارات مسؤولية مشتركة بما يضمن حسن وسرعة الإلتزام بتطبيق القواعد المحددة للعمل (بخارى والحقباني، 2021).

الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية باستراتيجية التنمية المستدامة والذي ينص على: رؤية مصر 2030، وكذلك سياسات تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته العمل على "تفعيل مدونات السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة". والمادة (57) من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 والتي تنص على أنه "يتعين على الموظف الإلتزام بمدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية. والمادة (149) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والتي تنص على أنه يتعين عليه (الموظف) على الأخص ما يأتي: الإلتزام بما ورد في مدونة السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية. بالإضافة إلى إستراتيجية مكافحة الفساد 2022/2019، والإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة 2017.

وتتضمن مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفية العامة على عدة محاور أساسية تمثل إلتزامات أخلاقية يجب على الموظف القيام بها، وهذه المحاور هي (المعهد القومي للإدارة، 2019):

1. الولاء والإخلاص لجمهورية مصر العربية وقيادتها وإحترام الدستور والقانون والأنظمة المعمول بها.
2. الإلتزام بجودة تقديم الخدمة.
3. عدم ممارسة نشاط سياسى.
4. السلوك فى الحياة الخاصة (تجنب الأنشطة التي تتعارض مع القواعد القانونية والأخلاقية).
5. تضارب المصالح (إمتناع الموظف عن مزاوله أى أنشطة قد تؤدي إلى نشوء تضارب بين مصالحه الشخصية وبين مسؤولياته الوظيفية).
6. التعامل مع أجهزة الإعلام والنشر والصحافة ووسائل التواصل الاجتماعى (أى المحافظة على أسرار العمل وعدم نشر بيانات أو معلومات متعلقة بالوظيفة).
7. الإلتزام بحسن المظهر والسلوك.
8. المحافظة على المال العام والخاص والممتلكات الموارد العامة والخاصة.
9. الإحترام واللباقة فى علاقات العمل.

التوجهات النظرية المفسرة للسلوك الوظيفي

هناك العديد من النظريات الاجتماعية التي تفسر سلوك وأداء العاملين داخل أي منظمة لتحقيق أهدافها، ومن أهم النظريات الاجتماعية التي اعتمدت عليها الدراسة البحثية الميدانية في تحديد بعض متغيرات الدراسة وتفسير ما توصلت إليه من نتائج، ما يلي:

نظرية العلاقات الإنسانية "إلتون مايو"

وهذه النظرية تهتم بالعلاقات الإنسانية، فهي تشير إلى وجود عدة متغيرات ذات طبيعة إنسانية تؤدي إلى تحفيز

الدراسات السابقة

1. توجد فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالي مستوى التطبيق) بالوحدة المحلية القروية وفقاً لإختلاف نوع المبحوثين.

2. توجد فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالي مستوى التطبيق) بالوحدة المحلية القروية وفقاً لإختلاف سن المبحوثين".

3. توجد فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالي مستوى التطبيق) بالوحدة المحلية القروية وفقاً لإختلاف المستوى التعليمي للمبحوثين".

4. توجد فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالي مستوى التطبيق) بالوحدة المحلية القروية وفقاً لإختلاف فئات الدخل الشهري للأسر المبحوثين.

حدود البحث والمنهج المستخدم

منهج البحث

أجرى البحث اعتماداً منهج المسح الاجتماعي.

الحدود المكانية للبحث

أجرى البحث في محافظة الشرقية، حيث تتصدر محافظات الجمهورية في عدد القرى التي تخدمها الوحدات

إتضح من نتائج دراسة الإمام والهندي (2012) عدم وجود علاقة معنوية بين تنفيذ مشروعات التنمية المحلية وبين كل من الإمكانيات وتسهيلات العمل، وفعالية العاملين بالوحدة. كما تشير نتائج دراسة إبراهيم وآخرون (2014) إلى أن الوحدات المحلية القروية ذات درجة متوسطة لقيامها بأهدافها بنسبة 46.2%، وأن مستوى الرضا الوظيفي بها مرتفع بنسبة 64%. ويتضح من نتائج دراسة (Bin Salahudin et al. (2016 أن الإلتزام بأخلاقيات العمل يؤدي إلى تحسين الاداء الوظيفي. كما وتشير نتائج دراسة العنزي والصالح (2018) إلى ارتفاع التزام العاملين في القطاع العام بالأخلاقيات العامة للوظيفة. في حين تبين من نتائج دراسة النعيمي (2019) وجود علاقة إيجابية بين مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وبين سلوك وإنتاجية الموظف. وتبين من نتائج دراسة جاد الله (2020) أن مستوى الاداء الوظيفي مرتفع بنسبة 49.3%، في حين تشير نتائج دراسة أحمد (2020) أن درجة إلتزام العاملين بكل من الأنظمة والقوانين، والإحترام وحسن المعاملة، وتحقيق العدالة التنظيمية إيجابي ومرتفع.

كما يتضح من نتائج دراسة العزبي وآخرون (2022) أن درجة إلتزام العاملين بالوحدات المحلية بقواعد السلوك الوظيفي بلغ نحو 82.7%، وأن الإلتزام بتطبيق محور إعطاء عناية خاصة لذوي الاحتياجات الخاصة في المرتبة الأولى، تلاه محور إحترام وحسن إستقبال المواطنين من طالبي الخدمة، بينما جاء في الترتيب الأخير الإلتزام بمحور المساواة في التعامل مع طالبي الخدمة. وتبين من نتائج دراسة الباجوري (2022) أن الإرتفاع بمنظومة القيم المحلية يكون من خلال دعم قيم الشفافية والمشاركة والمساءلة على المستوى المحلي، والمسئولية تجاه الإبلاغ عن التجاوزات المحلية وحماية من يكشف عنها.

كما تشير نتائج دراسة الصمادي (2023) إلى أن درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي مرتفع، مع وجود فروق معنوية في مدونة قواعد السلوك الوظيفي وفقاً لإختلاف الجنس لصالح المبحوثات الإناث، وفقاً لإختلاف المؤهل التعليمي لصالح الدراسات العليا. في حين تشير نتائج دراسة محمد وشعير (2024) إلى ارتفاع مستوى الإلتزام الوظيفي بنسبة 71.6%، كما بينت نتائج الدراسة وجود تأثير للنوع الاجتماعي في تفسير التباين في درجة الإلتزام التنظيمي للعاملين.

الفروض البحثية

ولتحقيق أهداف البحث، تم صياغة عدة فروض بحثية تبعاً للإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة، وقد تم اختبارها في صورتها الإحصائية، وهذه الفروض هي:

التعريفات الإجرائية وقياس المتغيرات البحثية

قياس بعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين

النوع

تم قياس هذا المتغير كمتغير إسمي مكون من فئتين تم ترميزهم رقمياً كالآتي: ذكر=1، أنثى=2.

السن

تم قياس هذا المتغير كمتغير كمي باستخدام الأرقام المطلقة، وتم تقسيمه وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي: (21-37) سنة، (38-54) سنة، (55-71) سنة.

المستوى التعليمي للمبحوث

تم قياس هذا المتغير كمتغير رتبتي مكون من خمس فئات، تم ترميزهم رقمياً كما يلي: أمي=1، تعليم أساسي=2، تعليم متوسط=3، تعليم جامعي=4، تعليم فوق جامعي=5.

عدد أفراد الأسرة

تم قياس هذا كمتغير كمي باستخدام الأرقام المطلقة، وتم تقسيمه وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي: (2-4) فرد، (4-6) فرد، (7-9) فرد.

المهنة

تم قياس هذا المتغير كمتغير اسمي مكون من خمس فئات، تم ترميزهم رقمياً كالآتي: لا يعمل/ربة منزل=1، قطاع حكومي=2، قطاع خاص=3، أعمال حرة=4، معاش=5.

متوسط الدخل الشهري للأسرة

تم قياس هذا كمتغير كمي باستخدام الأرقام المطلقة، وتم تقسيمه وفقاً للمدى إلى ثلاث فئات هي: (1500-6666) جنيهه، (6667-11833) جنيهه، (11834-17000) جنيهه.

قياس مستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالوحدات القروية (المتغير التابع)

الدرجة الكلية لمستوى الإلتزام بالعاملين بالوحدات القروية بمدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالوحدات المحلية القروية

ويقصد به مدى إلتزام العاملين بالوحدات المحلية القروية ببنود محاور مدونة السلوك الوظيفي أثناء عملهم اليومي بالوحدة المحلية القروية، وتم قياس هذا المتغير بمقياس كمي مكون من خمسين عبارة، مقسمة على سبعة محاور، وتم قياس إستجابة المبحوثين على مقياس ثلاثي

المحلية، حيث يصل عدد القرى 402 قرية يخدمها 107 وحدة محلية، كما يصل عدد الأفراد المستفيدين من تلك الخدمات نحو 3.5 مليون نسمة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2022)، ويشير ذلك اتساع نطاق خدمات الوحدات المحلية في محافظة الشرقية، وقد تم اختيار مركزين بأسلوب المعاينة العشوائية البسيطة، وهما مركزي أبو كبير وأبو حماد، ثم تم اختيار وحدة محلية قروية من كل مركز بنفس الأسلوب، حيث اختيرت الوحدة المحلية ببني عياض من مركز أبو كبير، والوحدة المحلية بالحلمية من مركز أبو حماد.

الحدود البشرية للبحث

أ. وتم اختيار مفردات الدراسة من العاملين بالوحدات المحلية القروية والمستفيدين من خدماتها، حيث تم اختيار جميع العاملين بالوحدتين، حيث يبلغ عدد العاملين بوحدة بني عياض 47 فرد، أمكن التواصل وجمع البيانات مع 39 مبحوث، في حين بلغ عدد العاملين في وحدة الحلمية 9 أفراد أمكن التواصل وجمع البيانات مع 8 مبحوثين، وبذلك بلغ إجمالي عدد العاملين عينة البحث بالوحدتين 47 مبحوث.

ب. ولإختيار مفردات عينة الدراسة من أرباب الأسر الواقعة في نطاق عمل الوحدتين، تم اختيار قرية من القرى التابعة لكل وحدة بأسلوب المعاينة العشوائية البسيطة، فوقع الاختيار على قرية الرياض التابعة للوحدة المحلية ببني عياض، وقرية المسيد التابعة للوحدة المحلية بالحلمية، وباستخدام المعادلة التالية:
$$n = \frac{N}{1 + [N(e)^2]}$$
 حيث n = حجم العينة، N = حجم الشاملة، e = درجة الدقة (7%) (Yamane, 1967)، (سلامة، 2017)، حيث بلغ إجمالي حجم العينة 190 مبحوث.

الحدود الزمنية

وتم جمع البيانات بداية من شهر يونيه وحتى نهاية شهر أغسطس عام 2023، عن طريق استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية مع أرباب الأسر والعاملين بالوحدات المحلية القروية محل البحث، وجدول I يوضح عدد الأسر الإجمالي وتوزيع العينة على قريتي البحث.

الأساليب المستخدمة في معالجة البيانات إحصائياً

تم تحليل البيانات الميدانية باستخدام بعض أساليب المعالجة الإحصائية منها: التكرارات والنسبة المئوية، إختبار "T" للفروق، إختبار تحليل التباين "F"، كما تم حساب الفجوة التطبيقية من خلال المعادلة:
$$D = \frac{X1 - X2}{X1}$$
 حيث D : الفجوة التطبيقية، $X1$: متوسط درجة إستجابة المستفيدين من الوحدات المحلية القروية. $X2$: متوسط درجة إستجابة العاملين بالوحدات المحلية القروية.

جدول 1. إجمالي عدد الأسر وتوزيع العينة بقرى الدراسة

البيان	إجمالي عدد الأسر	نسبة تمثيل كل قرية من إجمالي (%)	حجم العينة
قرية الرياض (الوحدة المحلية ببني عياض)	881	32	61
قرية المسيد (الوحدة المحلية الحلمية)	1863	68	129
الإجمالي	2744	100	190

المصدر: مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (2022): "بيان إجمالي عدد السكان بقرى محافظة الشرقية"، ديوان عام محافظة الشرقية، مصر.

موظفي الوحدة يستقبلون الأهالي في أي وقت للاستماع إلى شكاوهم، يحرص موظفي الوحدة على الإجابة على استفساراتي بصدر رحب في أي وقت، يهتم موظفي الوحدة بالمشكلات التي تواجه الأهالي ويرفعونها للجهات المختصة، الرد على أي شكوى داخل الوحدة بياخذ وقت كبير بدون فائدة، موظفي الوحدة المحلية يتجاهلون توضيح أسباب تأخير الخدمات للأهالي، موظفي الوحدة يسمحو بالتعبير عن آرائهم في الخدمات التي يقدمونها، يحرص موظفي الوحدة على توضيح طريقة تقديم الشكاوى لمن يريد. وتم قياس إستجابة المبحوثين على مقياس ثلاثي الإستجابات تم ترميزهم رقمياً كما يلي: موافق، موافق لحد ما، غير موافق. وتم تجميع الدرجة الكلية لبنود المحور، وتم تقسمها إلى ثلاث فئات وفقاً للمدى النظري كما يلي: مستوى منخفض (8-12) درجة، متوسط (13-18) درجة، مرتفع (19-24) درجة.

محور المساواة والعدالة في تقديم الخدمة بمدونة السلوك الوظيفي

ويقصد به مدى التزام العاملين بالوحدات المحلية القروية بوجود آلية يتم من خلالها المساواة وتحقيق العدالة ما بين المواطنين الذين يتعاملون معهم أثناء عملهم اليومي بالوحدة المحلية القروية وذلك وفقاً لمدونة السلوك الوظيفي، وتم قياس هذا المتغير بمقياس كمي مكون من سبعة عبارات هي: يتعامل موظفي الوحدة مع الجميع على حد سواء، يحرص العاملون بالحرص على تقديم الخدمات للجميع دون تمييز، يتعامل موظفي الوحدة مع أقاربهم بشكل أفضل من باقي أهل القرية، موظفي الوحدة يقدمون الخدمات لكبار القرية من أصحاب النفوذ بشكل أفضل وأسرع، يقوم الموظف بالنظر إلى قضايا الأهالي وشؤونهم بنزاهة وكفاءة، يقوم موظفي الوحدة بتلبية مطالب أهالي القرية وسد احتياجاتهم. وتم قياس إستجابة المبحوثين على مقياس ثلاثي الإستجابات تم ترميزهم رقمياً كما يلي: موافق، موافق لحد ما، غير موافق. وتم تجميع الدرجة الكلية لبنود المحور، وتم تقسمها إلى ثلاث فئات وفقاً للمدى النظري كما يلي: مستوى منخفض (7-11) درجة، متوسط (12-16) درجة، مرتفع (17-21) درجة.

محور جودة الخدمة وتبسيط الإجراءات بمدونة السلوك الوظيفي

ويقصد به مدى التزام العاملين بالوحدات المحلية القروية بجودة الخدمة ومحاولة تبسيط الإجراءات للخدمات التي يطلبها المواطنين الذين يتعاملون معهم أثناء عملهم اليومي بالوحدة المحلية القروية وذلك وفقاً لمدونة السلوك الوظيفي، وتم قياس هذا المتغير بمقياس كمي مكون من عشرة عبارات هي: يقوم الموظفون بأداء وظيفتهم بأمانة واجتهاد، يقدم موظفي الوحدة الخدمات لأهالي القرية بإتقان، يحرص موظفي الوحدة على الإلتزام بأوقات العمل الرسمية وعدم المغادرة إلا في المواعيد المحددة، يؤدي موظفي الوحدة عملهم بدقة كبيرة وفي الوقت المحدد، يحرص موظفي الوحدة على توفير المعلومات المطلوبة للمواطنين طالبي الخدمة بدقة، يحرص موظفي الوحدة على تبسيط وتسهيل الإجراءات اللازمة للحصول على الخدمة أمام أهالي القرية، إنجاز أي خدمة من الوحدة المحلية يحتاج إلى إجراءات معقدة وورق كثير، يتعمد موظفي الوحدة المحلية تعطيل خدمات الأهالي داخل القرية، أحتاج إلى وقت كبير لكي أقوم بتخليص خدمة من الوحدة المحلية، يلتزم الموظف ويحافظ على أعلى الآداب العامة والنظام العام. وتم قياس إستجابة المبحوثين على مقياس ثلاثي الإستجابات تم ترميزهم رقمياً كما يلي: موافق، موافق لحد ما، غير موافق. وتم تجميع الدرجة الكلية لبنود المحور، وتم تقسمها إلى ثلاث فئات وفقاً للمدى النظري كما يلي: مستوى منخفض (10-16) درجة، متوسط (17-23) درجة، مرتفع (24-30) درجة.

محور وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة لحل بمدونة السلوك الوظيفي

ويقصد به مدى التزام العاملين بالوحدات المحلية القروية بوجود آلية الشكاوى متاحة للمواطنين الذين يتعاملون معهم أثناء عملهم اليومي بالوحدة المحلية القروية وذلك وفقاً لمدونة السلوك الوظيفي، وتم قياس هذا المتغير بمقياس كمي مكون من ثماني عبارات هي: يوجد صندوق شكاوى داخل الوحدة ممكن أن أضع فيه أي شكوى،

بالوحدة المحلية القروية وذلك وفقاً لمدونة السلوك الوظيفي، وتم قياس هذا المتغير بمقياس كمي مكون من ستة عبارات هي: يلتزم موظفي الوحدة باتباع قواعد واضحة وصريحة عند تأدية عمله، يلتزم موظفي الوحدة بمواعيد عملهم الرسمية، أشعر بوجود تعاون بين موظفي الوحدة لما بروح لتخليص خدمة ما، أشعر أن موظفي الوحدة لديهم قدر كبير من المعرفة يستخدموها في تنمية وعي أهالي القرية، يتعامل موظفي الوحدة مع بعضهم باحترام، بأشعر أن موظفي الوحدة يحافظون على مظهرهم العام وليسهم. وتم قياس إستجابة المبحوثين على مقياس ثلاثي الإستجابات تم ترميزهم رقمياً كما يلي: موافق، موافق لحد ما، غير موافق. وتم تجميع الدرجة الكلية لبنود المحور، وتم تقسمها إلى ثلاث فئات وفقاً للمدى النظري كما يلي: مستوى منخفض (6-9) درجة، متوسط (10-14) درجة، مرتفع (15-18) درجة.

توصيف المبحوثين المستفيدين من الوحدات المحلية القروية عينة البحث

يتضح من نتائج جدول 2 أن أكثر من ثلثي المبحوثين كانوا ذكور بنسبة 70% في مقابل 30% إناث. وبالنسبة للسن تبين أن 45.8% من إجمالي المبحوثين في الفئة العمرية (21-37) سنة، في حين أن 31.1% كانوا في الفئة العمرية (38-54) سنة، بينما إتضح أن 23.1% من إجمالي المبحوثين في الفئة العمرية (55-71) سنة. وبالنسبة للمستوى التعليمي يتضح أن أكثر من نصف المبحوثين ذوي تعليم جامعي بنسبة 51.6%، وأن 28.4% ذوي تعليم متوسط، وأن 8.9% أميين، وأن 6.3% ذوي تعليم فوق جامعي، بينما إتضح أن 4.8% من إجمالي المبحوثين ذوي تعليم أساسي. وبالنسبة لعدد أفراد الأسرة: تبين أن ما يقارب من نصف المبحوثين ينتمون لأسر ذوات حجم متوسط (4-6) أفراد بنسبة 46.8%، وأن 33.7% ينتمون لأسر صغير الحجم (2-4) أفراد، بينما تبين أن 19.5% من إجمالي المبحوثين ينتمون لأسر كبيرة الحجم (7-9) أفراد. وبالنسبة للمهنة: يتضح أن ما يقارب من ثلث المبحوثين يعملون في القطاع الحكومي بنسبة بلغت 32.6%، وأن 24.2% ربات منازل لا يعملون، وأن 20% يعملون في أعمال حرة، وأن 15.3% على المعاش، بينما تبين أن 7.9% من إجمالي المبحوثين يعملون في القطاع الخاص. وبالنسبة لمتوسط الدخل الشهري للأسرة تبين أن أكثر من نصف المبحوثين متوسط الدخل الشهري لأسرهم (1500-6666) جنيه بنسبة بلغت 60%، في حين أن 35.3% متوسط الدخل الشهري لأسرهم (11833-6667) جنيه، بينما يتضح أن 4.7% من إجمالي المبحوثين متوسط الدخل الشهري لأسرهم (11834-17000) جنيه.

محور توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين بمدونة السلوك الوظيفي

ويقصد به مدى التزام العاملين بالوحدات المحلية القروية بتوفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين الذين يتعاملون معهم أثناء عملهم اليومي بالوحدة المحلية القروية وذلك وفقاً لمدونة السلوك الوظيفي، وتم قياس هذا المتغير بمقياس كمي مكون من ستة عبارات هي: يحرص موظفي الوحدة على توفير المعلومات والبيانات التي أحتاجها دون اخفائها، قام موظفي الوحدة باعطائي معلومات غير دقيقة أثناء تعاملهم معهم، يحرص موظفي الوحدة على عدم اعطاء معلومات تضر الآخرين، قام موظفي الوحدة بإستغلال المعلومات والبيانات السرية للأهالي، يحافظ الموظف على أسرار العمل، يلتزم الموظف بالأمانة والنزاهة في تأدية عمله. وتم قياس إستجابة المبحوثين على مقياس ثلاثي الإستجابات تم ترميزهم رقمياً كما يلي: موافق، موافق لحد ما، غير موافق. وتم تجميع الدرجة الكلية لبنود المحور، وتم تقسمها إلى ثلاث فئات وفقاً للمدى النظري كما يلي: مستوى منخفض (6-9) درجة، متوسط (10-14) درجة، مرتفع (15-18) درجة.

محور المحافظة على الممتلكات والموارد العامة بمدونة السلوك الوظيفي

ويقصد به مدى التزام العاملين بالوحدات المحلية القروية بالمحافظة على الممتلكات والموارد العامة أثناء عملهم اليومي بالوحدة المحلية القروية وذلك وفقاً لمدونة السلوك الوظيفي، وتم قياس هذا المتغير بمقياس كمي مكون من خمسة عبارات هي: يحافظ الموظف على ممتلكات وأموال الوحدة ومراعاة صيانتها، يتجنب الموظف الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو للمواطنين، يتمتع موظفي الوحدة عن استخدام ممتلكات الوحدة لتحقيق مصلحة شخصية، أشعر أن موظفي الوحدة حرصين على موارد الوحدة ويستخدمونها دون إهمال، يتجنب موظفي الوحدة من قبول أي هدايا شخصية لهم. وتم قياس إستجابة المبحوثين على مقياس ثلاثي الإستجابات تم ترميزهم رقمياً كما يلي: موافق، موافق لحد ما، غير موافق. وتم تجميع الدرجة الكلية لبنود المحور، وتم تقسمها إلى ثلاث فئات وفقاً للمدى النظري كما يلي: مستوى منخفض (5-7) درجة، متوسط (8-11) درجة، مرتفع (12-15) درجة.

محور الالتزام بقواعد الثقافة التنظيمية بمدونة السلوك الوظيفي

ويقصد به مدى التزام العاملين بالوحدات المحلية القروية بقواعد الثقافة التنظيمية أثناء عملهم اليومي

جدول 2. الخصائص الديموغرافية والاقتصادية للمبحوثين المستفيدين من خدمات الوحدات المحلية القروية عينة البحث

ن=190		المتغير
%	العدد	
		1- النوع:
70	133	ذكر
30	57	أنثى
		2- السن:
45.8	87	سنة (21-37)
31.1	59	سنة (38-54)
23.1	44	سنة (55-71)
		3- المستوى التعليمي:
8.9	17	أمي
4.8	9	تعليم أساسي
28.4	54	تعليم متوسط
51.6	98	تعليم جامعي
6.3	12	تعليم فوق جامعي
		4- عدد أفراد الأسرة:
33.7	64	(2-4) فرد
46.8	89	(4-6) فرد
19.5	37	(7-9) فرد
		5- المهنة:
24.2	46	لا يعمل / ربة منزل
32.6	62	قطاع حكومي
7.9	15	قطاع خاص
20	38	أعمال حرة
15.3	29	معاش
		6- متوسط الدخل الشهري للأسرة:
60	114	(1500-6666) جنيه
35.3	67	(6667-11833) جنيه
4.7	9	(11834-17000) جنيه

من إجمالي العاملين بالوحدات المحلية القروية ذو تعليم جامعي، في حين أن 42.5% كانوا ذو تعليم متوسط، وأن 6.4% ذو تعليم أساسي، بينما تبين أن 4.3% كانوا ذوي تعليم فوق جامعي. وبالنسبة لعدد أفراد الأسرة تبين أن أكثر من نصف العاملين بالوحدات المحلية القروية عينة البحث ينتمون لأسر متوسطة الحجم (4-6) أفراد بنسبة 51.1%، في حين أن 27.6% ينتمون لأسر كبيرة الحجم (7-8) أفراد، بينما إتضح أن 21.3% من إجمالي العاملين بالوحدات المحلية القروية ينتمون لأسر صغيرة الحجم (2-3) فرد.

توصيف المبحوثين العاملين بالوحدات المحلية القروية عينة البحث

تبين من نتائج جدول 3 أن أكثر من ثلثي المبحوثين العاملين بالوحدات المحلية القروية كانوا ذكور بنسبة بلغت 78.7%، في مقابل 21.3% إناث. وبالنسبة للسن: تبين أن أكثر من نصف العاملين بالوحدات المحلية القروية عينة البحث في الفئة العمرية (49-59) سنة بنسبة بلغت 51.1%، وأن 29.8% كانوا في الفئة العمرية (38-48) سنة، في حين أن 19.1% كانوا في الفئة العمرية (28-37) سنة. وبالنسبة للمستوى التعليمي: إتضح أن 46.8%

جدول 3. بعض خصائص المبحوثين العاملين بالوحدات المحلية القروية عينة الدراسة

ن=47		المتغير
عدد	%	
1- النوع:		
37	78.7	ذكر
10	21.3	أنثى
2- السن:		
9	19.1	(28-37) سنة
14	29.8	(38-48) سنة
24	51.1	(49-59) سنة
3- المستوى التعليمي:		
3	6.4	تعليم أساسي
20	42.5	تعليم متوسط
22	46.8	تعليم جامعي
2	4.3	تعليم فوق جامعي
4- عدد أفراد الأسرة:		
10	21.3	(2-3) فرد
24	51.1	(4-6) فرد
13	27.6	(7-8) فرد

وفقاً لإستجابات العاملين بالوحدات المحلية القروية أن مستوى تطبيقهم لبنود محور اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم مرتفع بنسبة بلغت 70.2%. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أحمد، 2020) التي تشير إلى ارتفاع درجة التزام العاملين بالإحترام وحسن معاملة أفراد المجتمع. ووفقاً لنظرية Z - Ouchi فإن أهداف الوحدة المحلية وأهداف العاملين يتم تحقيقها من خلال حرص العاملين على زيادة مستوى الثقة والألفة بينهم وبين المواطنين الذين يتعاملون معهم، حيث يشعر العاملون بالوحدة بأنهم ذوي مسؤولية مشتركة في تحسين الوحدة التي يعملون داخلها.

مستوى تطبيق بنود محور الالتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات بمدونة السلوك الوظيفي

يتضح من شكل 2 أن نصف المبحوثين المستفيدين من خدمات الوحدات المحلية القروية أشاروا إلى أن مستوى تطبيق بنود محور الالتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات داخل الوحدة المحلية القروية التي يتعاملون معها متوسط بنسبة بلغت 50%، بينما أوضح أكثر من نصف العاملين بالوحدات المحلية القروية أن مستوى تطبيقهم لبنود محور الالتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات بمدونة السلوك الوظيفي مرتفع بنسبة بلغت 57.4%. فوفقاً لنظرية الإدارة العلمية أشار فريدريك تايلور إلى أن إنجاز العاملين داخل الوحدة المحلية للعمل المطلوب منهم يتم من خلال إختيار أنسب الطرق وأبسطها وأقلها تكلفة.

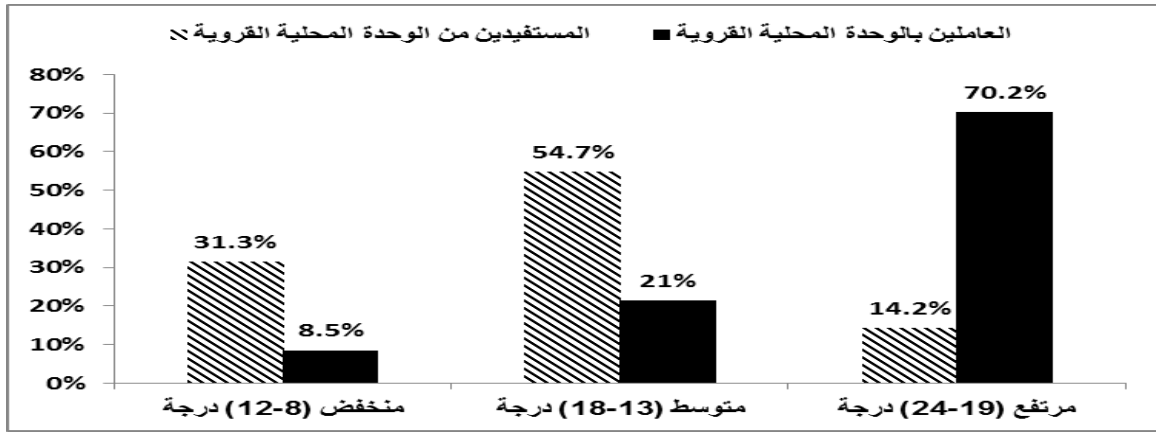
النتائج والمناقشة

مستوى تطبيق مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالوحدات المحلية القروية ومحاورها (إكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية) بمحافظة الشرقية

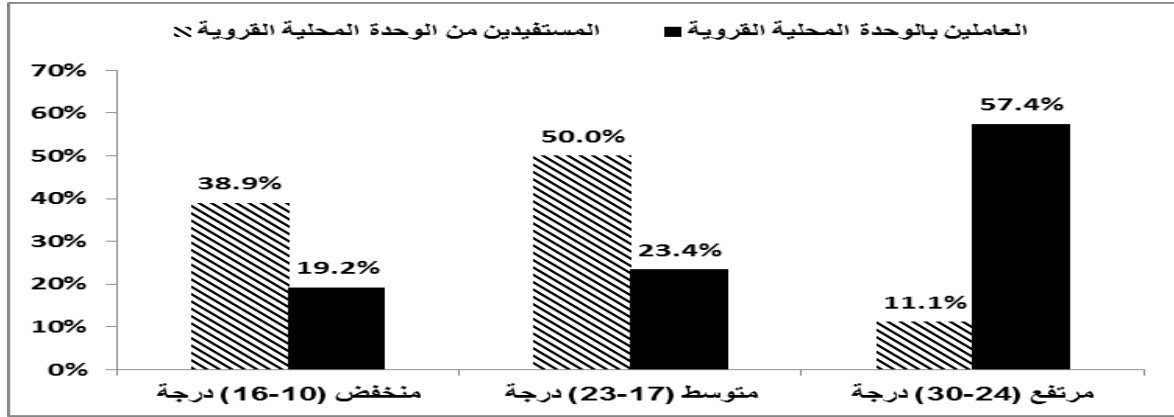
حقيقاً للهدف الأول من البحث والذي يتعلق بالتعرف على مستوى تطبيق مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالوحدات المحلية القروية ومحاورها، تم حساب التكرارات والنسبة المئوية لإستجابات كل من المستفيدين من خدمات الوحدات المحلية القروية، والعاملين بالوحدات المحلية القروية عينة البحث، ويمكن توضيح النتائج فيما يلي:

مستوى تطبيق بنود محور إكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم بمدونة السلوك الوظيفي

يتضح من شكل 1 أن مستوى تطبيق بنود محور إكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم بمدونة السلوك الوظيفي متوسط وفقاً رؤية المستفيدين من خدمات الوحدات المحلية القروية بنسبة بلغت 54.7%، بينما تبين



شكل 1. مستوى تطبيق بنود محور اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم بمدونة السلوك الوظيفي وفقاً لرؤية المستفيدين والمبوثين والعاملين بالوحدات المحلية القروية



شكل 2. مستوى تطبيق بنود محور الالتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات بمدونة السلوك الوظيفي وفقاً لرؤية المستفيدين والمبوثين والعاملين بالوحدات المحلية القروية

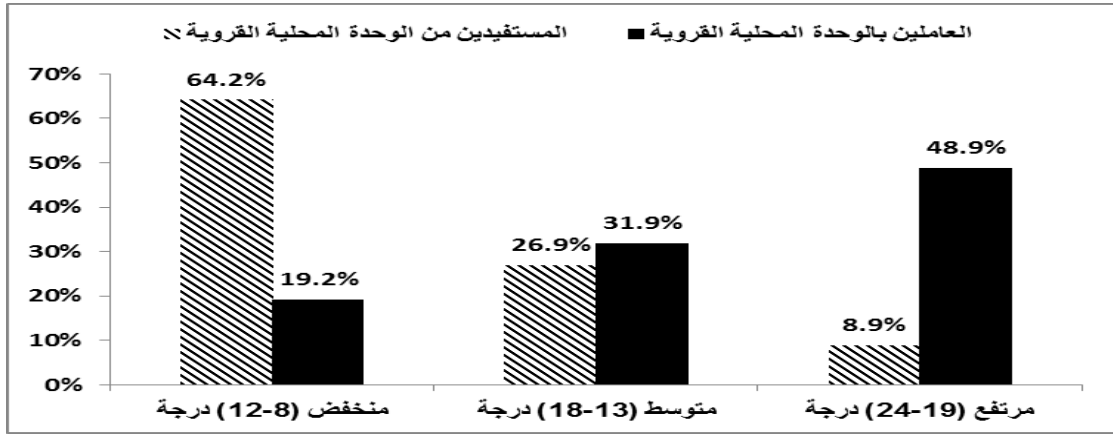
الوحدات المحلية القروية.

مستوى تطبيق بنود محور المساواة والعدالة في تقديم الخدمة بمدونة السلوك الوظيفي

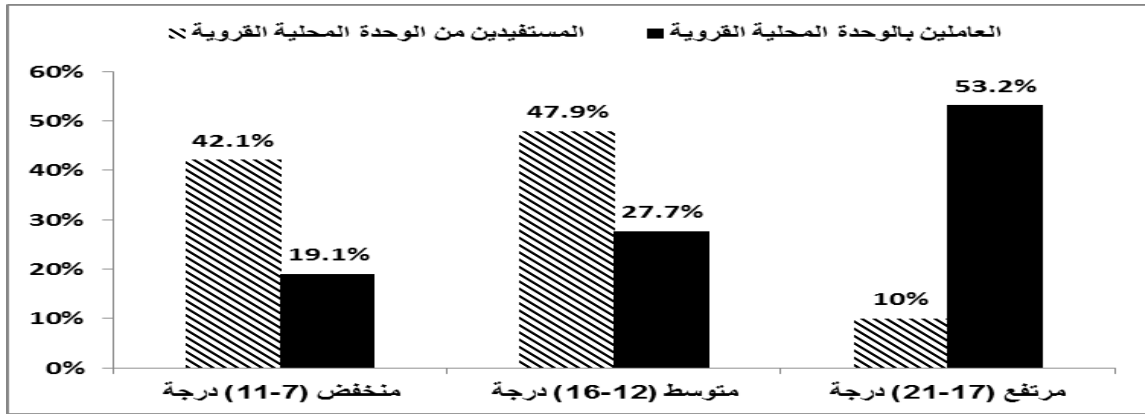
يتضح من شكل 4 أن أقل من نصف المبوثين المستفيدين من خدمات الوحدات المحلية القروية أشاروا إلى أن مستوى تطبيق بنود محور المساواة والعدالة في تقديم الخدمة داخل الوحدة المحلية القروية التي يتعاملون معها متوسط بنسبة بلغت 47.9%، بينما أوضح أكثر من نصف العاملين بالوحدات المحلية القروية أن مستوى تطبيقهم لبنود محور المساواة والعدالة في تقديم الخدمة بمدونة السلوك الوظيفي مرتفع بنسبة بلغت 53.2%. ووفقاً لنظرية العلاقات الإنسانية فإن تحفيز العاملين على أداء عملهم يتم وفقاً لإتاحة ظروف العمل المناسبة، وبالتالي إتباعهم لتحقيق العدالة والمساواة في تقديم الخدمات لأفراد المجتمع المستفيدين.

مستوى تطبيق بنود محور وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل بمدونة السلوك الوظيفي

يتضح من شكل 3 أن ما يقارب من ثلثي المبوثين المستفيدين من خدمات الوحدات المحلية القروية أشاروا إلى أن مستوى تطبيق بنود محور وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية القروية وإيجاد آليات مناسبة للحل منخفض بنسبة بلغت 64.2%، بينما أشار ما يقارب من نصف العاملين بالوحدات المحلية القروية أن مستوى تطبيقهم لبنود محور وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل بمدونة السلوك الوظيفي مرتفع بنسبة بلغت 48.9%. هذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (الباجوري، 2022) فيما يتعلق برأي العاملين من ضرورة وجود المساءلة على المستوى المحلي والإبلاغ عن التجاوزات المحلية، في حين تختلف نتائج دراسة (الباجوري، 2022) فيما يتعلق بإستجابات المستفيدين من



شكل 3. مستوى تطبيق بنود محور وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل بمدونة السلوك الوظيفي وفقاً لرؤية المستفيدين والمبشرين والعاملين بالوحدات المحلية القروية



شكل 4. مستوى تطبيق بنود محور المساواة والعدالة في تقديم الخدمة بمدونة السلوك الوظيفي وفقاً لرؤية المستفيدين والمبشرين والعاملين بالوحدات المحلية القروية

والموارد العامة داخل الوحدة المحلية القروية التي يتعاملون معها متوسط بنسبة بلغت 46.8%، بينما أوضح أكثر من ثلثي العاملين بالوحدات المحلية القروية أن مستوى تطبيقهم لبنود المحافظة على الممتلكات والموارد العامة بمدونة السلوك الوظيفي مرتفع بنسبة بلغت 72.4%.

مستوى تطبيق بنود محور الالتزام بقواعد الثقافة التنظيمية بمدونة السلوك الوظيفي

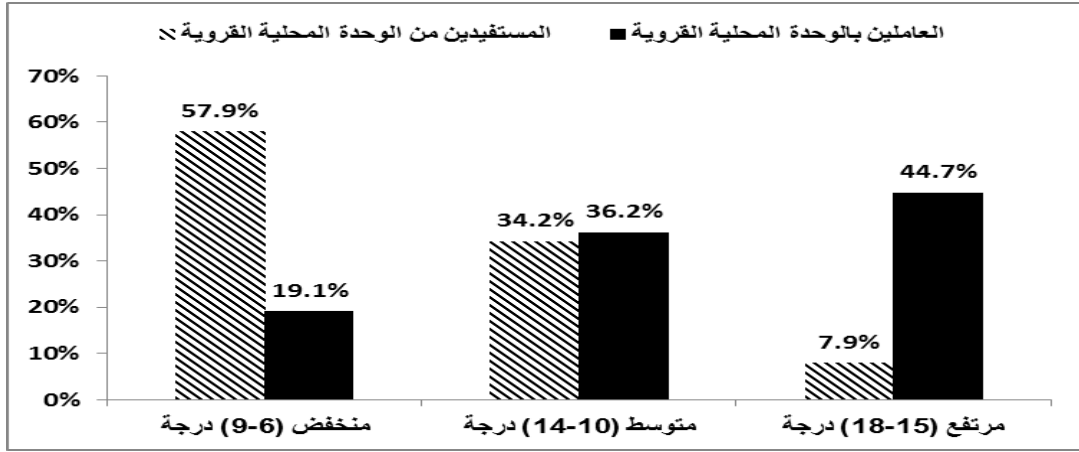
يتضح من شكل 7 أن ما يقارب من نصف المبشرين المستفيدين من خدمات الوحدات المحلية القروية أشاروا إلى أن مستوى تطبيق بنود محور الالتزام بقواعد الثقافة التنظيمية داخل الوحدة المحلية القروية التي يتعاملون معها متوسط بنسبة بلغت 48.9%، بينما أوضح ثلثي العاملين بالوحدات المحلية القروية أن مستوى تطبيقهم لبنود محور الالتزام بقواعد الثقافة التنظيمية بمدونة السلوك الوظيفي مرتفع بنسبة بلغت 66%. ووفقاً لنظرية العلاقات الإنسانية لـ "إلتون مايو" فإن الأداء الوظيفي للعاملين يرتفع من خلال

مستوى تطبيق بنود محور توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين بمدونة السلوك الوظيفي

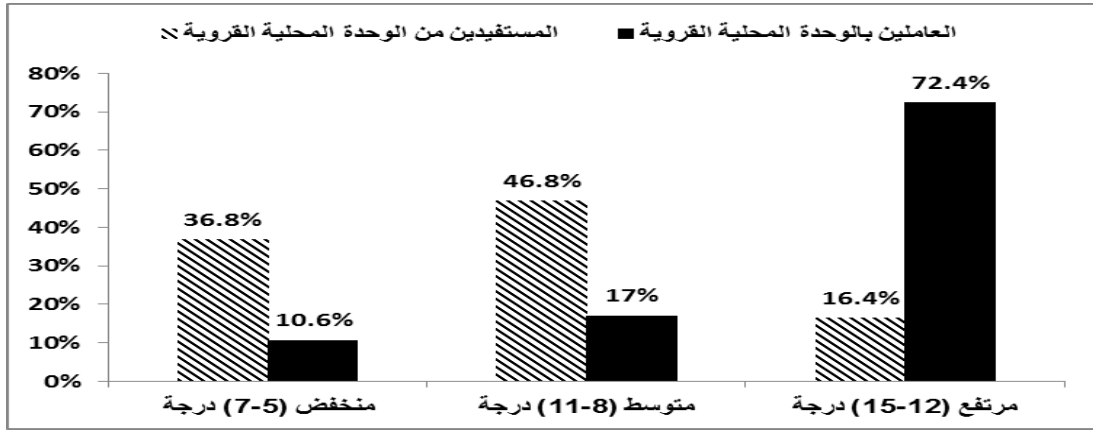
يتضح من شكل 5 أن أكثر من نصف المبشرين المستفيدين من خدمات الوحدات المحلية القروية أشاروا إلى أن مستوى تطبيق بنود محور توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين من داخل الوحدة المحلية القروية التي يتعاملون معها منخفض بنسبة بلغت 57.9%، بينما أوضح أقل من نصف العاملين بالوحدات المحلية القروية أن مستوى تطبيقهم لبنود محور توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين بمدونة السلوك الوظيفي مرتفع بنسبة بلغت 44.7%.

مستوى تطبيق بنود محور المحافظة على الممتلكات والمواد العامة بمدونة السلوك الوظيفي

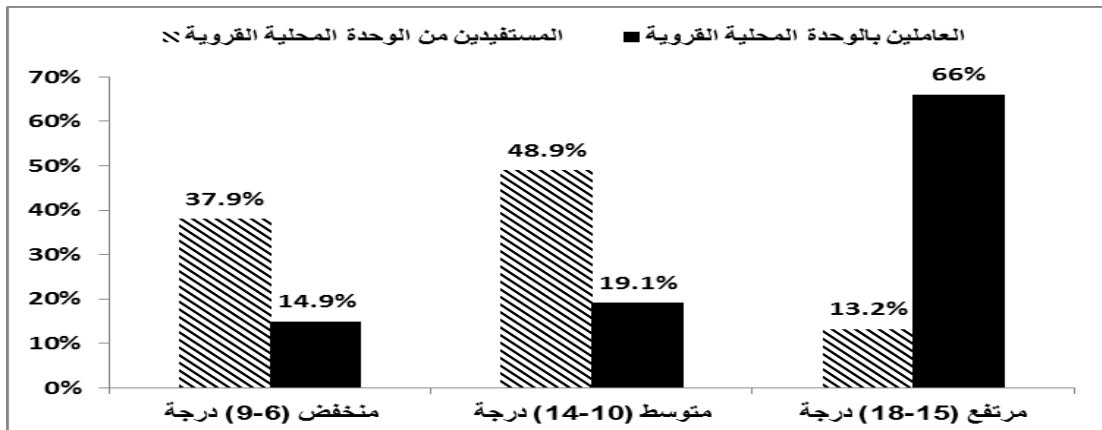
يتضح من شكل 6 أن ما يقارب من نصف المبشرين المستفيدين من خدمات الوحدات المحلية القروية أشاروا إلى أن مستوى تطبيق بنود محور المحافظة على الممتلكات



شكل 5. مستوى تطبيق بنود محور توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين بمدونة السلوك الوظيفي وفقاً لرؤية المستفيدين المبحوثين والعاملين بالوحدات المحلية القروية



شكل 6. مستوى تطبيق العاملين بالوحدات المحلية القروية لبنود محور المحافظة على الممتلكات والمواد العامة بمدونة السلوك الوظيفي وفقاً لرؤية المستفيدين المبحوثين والعاملين بالوحدات المحلية القروية



شكل 7. مستوى تطبيق بنود محور الالتزام بقواعد الثقافة التنظيمية بمدونة السلوك الوظيفي وفقاً لرؤية المستفيدين المبحوثين والعاملين بالوحدات المحلية القروية

المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالى مستوى التطبيق) وفقاً للنوع. ويتضح من ذلك أن مستوى تقييم المبحوثين المذكور لا يختلف عن تقييم المبحوثات الإناث في تحديد درجة التزام العاملين بالوحدات المحلية القروية بالقواعد الأخلاقية المحددة للسلوك الوظيفي للعاملين، وعلى ذلك فإن المواطن سواء كان رجل أو امرأة يقوم بتقييم العاملين بالمنظمات الريفية التي تخدمهم بما يشاهدونه من هذه المنظمات الخدمية داخل مجتمعهم المحلي. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج كل من دراسة (الصمادى، 2023)، ودراسة (محمد وشعير، 2024) اللتان تشيران لوجود فروق معنوية في مدونة قواعد السلوك الوظيفي والإلتزام الوظيفي للعاملين وفقاً لإختلاف جنس المبحوث.

وعلى ذلك يتم رفض الفرض البديل وقبول الفرض الإحصائي الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور السلوك الوظيفي بالوحدة المحلية القروية وفقاً للنوع.

اختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للسن

لاختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للسن، تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي "لا توجد فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالى مستوى التطبيق) بالوحدة المحلية القروية وفقاً للسن". ولإختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "F"، ويمكن توضيح النتائج فيما يلي:

تبين من نتائج جدول 5 وجود فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين-

التحفيز المعنوي والتنظيم غير الرسمي داخل المنظمة ومن خلال إتاحة ظروف العمل المناسبة لهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (العزى والصالح، 2018)، ودراسة (أحمد، 2020) واللاتان تشيران إلى إرتفاع درجة إلتزام العاملين بالقطاع العام بالأخلاقيات العامة للوظيفة، ومدى إلتزامهم بالأنظمة والقوانين المنظمة للعمل وتحقيق العدالة التنظيمية.

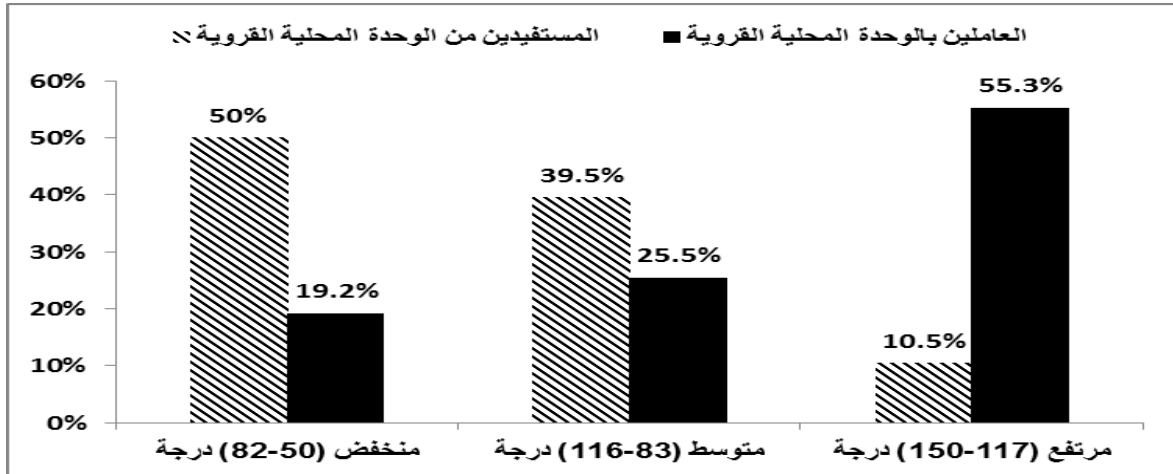
إجمالى مستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي

يتضح من شكل 8 أن نصف المبحوثين المستفيدين من خدمات الوحدات المحلية القروية أشاروا إلى أن مستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي داخل الوحدة المحلية القروية التي يتعاملون معها منخفض بنسبة بلغت 50%، بينما أوضح أكثر من نصف العاملين بالوحدات المحلية القروية أن مستوى تطبيقهم لبنود محاور مدونة السلوك الوظيفي مرتفع بنسبة بلغت 55.3%. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من دراسة (جواد الله، 2020)، ودراسة (محمد وشعير، 2024) واللاتان تشيران إلى إرتفاع مستوى الإلتزام والاداء الوظيفي للعاملين بالوحدة. ودراسة (الصمادى، 2023) التي تشير إلى إرتفاع تأثير مدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر العاملين. كما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (العزبي وآخرون، 2022) والتي تشير إلى إرتفاع درجة إلتزام العاملين بالوحدات المحلية بقواعد السلوك الوظيفي من وجهة المستفيدين.

اختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية محل البحث وفقاً للنوع

لاختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للنوع، تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي "لا توجد فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالى مستوى التطبيق) بالوحدة المحلية القروية وفقاً للنوع". ولإختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "T"، ويمكن توضيح النتائج فيما يلي:

تبين من نتائج جدول 4 عدم وجود فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية (اكتساب ثقة



شكل 8. إجمالي تطبيق العاملين بالوحدات المحلية القروية لبنود محاور مدونة السلوك الوظيفي وفقاً لرؤية المستفيدين المبحوثين والعاملين بالوحدات المحلية القروية

جدول 4. نتائج اختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق العاملين بالوحدات المحلية القروية لبنود محاور مدونة السلوك الوظيفي وفقاً للنوع

المحور	المتوسط الحسابي للذكور	المتوسط الحسابي للإناث	قيمة "t"
1- اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم	13.56	14.81	1.961
2- الالتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات	16.97	18.39	1.801
3- وجود آلية الشكاوى وإيجاد آليات مناسبة للحل	11.95	12.98	2.015
4- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة	11.8	12.86	2.022
5- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين	9.31	10.19	1.968
6- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة	8.32	9.12	1.813
7- الالتزام بقواعد الثقافة التنظيمية	10.11	11.11	1.978
8- إجمالي تطبيق محاور مدونة السلوك الوظيفي	82.02	89.46	1.956

ن = 190

جدول 5. نتائج اختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للسنة.

المحور	المتوسط الحسابي للفئة السنوية (37-21) سنة	المتوسط الحسابي للفئة السنوية (54-38) سنة	المتوسط الحسابي للفئة السنوية (71-55) سنة	قيمة "F"
1- اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم	12.11	14.24	17.11	**29.048
2- الالتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات	14.99	17.85	21.55	**34.609
3- وجود آلية الشكاوى وإيجاد آليات مناسبة للحل	10.6	12.64	15.05	**39.37
4- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة	10.46	12.46	14.93	**36.49
5- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين	8.13	9.86	12.05	**39.103
6- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة	7.26	8.75	10.89	**32.871
7- الالتزام بقواعد الثقافة التنظيمية	8.84	10.75	13.05	**34.434
8- إجمالي تطبيق محاور مدونة السلوك الوظيفي	72.39	86.54	104.61	**36.02

ن = 190
** مستوى دلالة 0.01

كبير، وهذا يدل على أن هذه الفئة ليس لديها معيار واضح لتحديد جودة الأداء الذي يقوم به العاملين بالوحدات المحلية داخل القرية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الصمادي، 2023) التي تشير إلى وجود فروق معنوية في مدونة قواعد السلوك الوظيفي وفقاً لاختلاف المستوى التعليمي.

وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الصفري وقبول الفرض الإحصائي البديل الذي ينص على وجود فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للمستوى التعليمي.

اختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للدخل الشهري الأسرى

لاختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للدخل الشهري الأسرى، تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي "لا توجد فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالي مستوى التطبيق) بالوحدة المحلية القروية وفقاً للدخل الشهري الأسرى". ولإختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "F"، ويمكن توضيح النتائج فيما يلي:

تبين من نتائج جدول 7 وجود فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالي مستوى التطبيق) وفقاً للدخل الشهري الأسرى، وكانت هذه الفروق لصالح الأسر ذات الدخل المنخفض (1500- 6666) جنيهه، وعلى ذلك يتضح أن المبحوثين الذين يحصلون على دخل منخفض هم من أشاروا إلى أن مستوى تطبيق العاملين بالوحدات المحلية القروية لبنود محاور مدونة السلوك الوظيفي يتم بشكل كبير، وهذا يدل على أن هذه الفئة تقيمها متدنى لتحديد مستوى تطبيق أداء العاملين داخل الوحدات المحلية داخل القرية.

المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالي مستوى التطبيق) وفقاً للسن وكانت هذه الفروق لصالح الفئات السنوية (55-71) سنة، وعلى ذلك يتضح أن المبحوثين كبار السن هم من أشاروا إلى أن مستوى تطبيق العاملين بالوحدات المحلية القروية لبنود محاور مدونة السلوك الوظيفي يتم بشكل كبير، وهذا يدل على أن هذه الفئة ترضى بأقل مستوى أداء يقدم لهم من قبل العاملين بالوحدات المحلية داخل القرية، أما بالنسبة للمبحوثين صغار السن فإنهم لا يرضون إلا بأعلى مستوى من الأداء.

وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الصفري وقبول الفرض الإحصائي البديل الذي ينص على وجود فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى بنود محاور السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للسن.

اختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للمستوى التعليمي

لاختبار معنوية الفروق في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للمستوى التعليمي، تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي "لا توجد فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالي مستوى التطبيق) بالوحدة المحلية القروية وفقاً للمستوى التعليمي". ولإختبار صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "F"، ويمكن توضيح النتائج فيما يلي:

تبين من نتائج جدول 6 وجود فروق معنوية في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالي مستوى التطبيق) وفقاً للمستوى التعليمي، وكانت هذه الفروق لصالح المبحوثين الأميين، وعلى ذلك يتضح أن المبحوثين غير المتعلمين هم من أشاروا إلى أن مستوى تطبيق العاملين بالوحدات المحلية القروية لبنود محاور مدونة السلوك الوظيفي يتم بشكل

جدول 6. نتائج اختبار معنوية الفروق في رؤية المستخدمين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للمستوى التعليمي

المحور	المتوسط الحسابي للمتوسطين	المتوسط الحسابي للمتوسطين	المتوسط الحسابي للمتوسطين	المتوسط الحسابي للمتوسطين	المتوسط الحسابي للمتوسطين	قيمة "F"
1- اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم	20.59	16.44	14.85	12.58	9.5	**31.856
2- الالتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات	25.29	20.78	18.44	15.81	11.92	**29.353
3- وجود آلية الشكاوى وإيجاد آليات مناسبة للحل	18.88	13.67	12.13	11.42	9.33	**41.001
4- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة	17.53	14.11	12.70	11.13	8.33	**29.180
5- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين	15	11.22	9.69	8.73	7	**35.744
6- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة	13.35	10.33	9.13	7.57	6	**32.321
7- الالتزام بقواعد الثقافة التنظيمية	15.65	12.44	11.07	9.34	7.17	**29.754
8- إجمالي تطبيق محاور مدونة السلوك الوظيفي	126.29	99	88.02	76.58	59.25	**32.920

جدول 7. نتائج اختبار معنوية الفروق في رؤية المستخدمين المبحوثين لمستوى تطبيق العاملين بالوحدات المحلية القروية لبنود محاور مدونة السلوك الوظيفي وفقاً للدخل الشهري الأسرى

المحور	المتوسط الحسابي لفئة الدخل	المتوسط الحسابي لفئة الدخل	المتوسط الحسابي لفئة الدخل	قيمة "F"
1- اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقبالهم	15.8	11.07	11.56	**43.451
2- الالتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات	19.61	14.03	14.44	**39.242
3- وجود آلية الشكاوى وإيجاد آليات مناسبة للحل	13.16	10.90	11.11	**12.111
4- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة	13.58	9.93	9.89	**37.848
5- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين	10.54	8.09	8.44	**19.285
6- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة	9.68	6.82	7.33	**29.955
7- الالتزام بقواعد الثقافة التنظيمية	11.72	8.40	8.67	**31.440
8- إجمالي تطبيق محاور مدونة السلوك الوظيفي	94.08	69.24	71.44	**31.027

** مستوى دلالة 0.01 ن = 190

تبين من نتائج جدول 8 وجود فجوة تطبيقية بين رؤية المستفيدين والعاملين بالوحدات المحلية القروية في مستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقباليهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالي مستوى التطبيق)، وهذه الفجوة كانت لصالح العاملين بالوحدات المحلية القروية. ويتبين من ذلك أن أفراد المجتمع المحلي يقومون بتقييم أداء العاملين بالوحدات المحلية بمستوى أقل من تقييم العاملين لأنفسهم، وهذا يدل على وجود فجوة بين مستوى أداء العاملين من وجهة نظر المستفيدين ومن وجهة نظر العاملين أنفسهم، ويكون ذلك راجع إلى أن المستفيدين من الخدمات يقيمون مستوى إلتزام العاملين بما يرونه أمامهم ومن خلال تعاملهم اليومي مع هؤلاء العاملين بوحدات الحكم المحلي، وهم أقدر الناس على تقييم من يقدم لهم الخدمات داخل مجتمعهم المحلي الذي يعيشون به.

وعلى ذلك يتم رفض الفرض الإحصائي الصفري وقبول الفرض الإحصائي البديل الذي ينص على وجود فروق في رؤية المستفيدين المبحوثين لمستوى تطبيق بنود محاور السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية وفقاً للدخل الشهري الأسرى.

الفجوة التطبيقية بين رؤية المستفيدين والعاملين بالوحدات المحلية المبحوثين في مستوى تطبيق بنود مدونة السلوك الوظيفي بالوحدات المحلية القروية

لتحديد الفجوة التطبيقية بين رؤية المستفيدين والعاملين بالوحدات المحلية القروية في مستوى تطبيق بنود محاور مدونة السلوك الوظيفي (اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقباليهم- الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات- وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل- المساواة والعدالة في تقديم الخدمة- توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين- المحافظة على الممتلكات والمواد العامة- الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية- إجمالي مستوى التطبيق). تم حساب الفجوة بين متوسط درجات رؤية المستفيدين والعاملين بالوحدات المحلية القروية، ويمكن توضيح النتائج فيما يلي:

جدول 8. الفجوة التطبيقية بين رؤية المستفيدين والعاملين بالوحدات المحلية المبحوثين في مستوى تطبيق بنود مدونة السلوك الوظيفي بالوحدة المحلية القروية.

م	المحور	المتوسط الحسابي	
		العاملين في الوحدات	المستفيدين من الوحدات (%)
1	اكتساب ثقة المواطنين وحسن استقباليهم	18.74	13.93
2	الإلتزام بجودة الخدمة وتبسيط الإجراءات	23.06	17.39
3	وجود آلية الشكاوى داخل الوحدة المحلية وإيجاد آليات مناسبة للحل	16.98	12.26
4	المساواة والعدالة في تقديم الخدمة	16	12.12
5	توفير المعلومات والبيانات بشفافية للمواطنين	13.45	9.57
6	المحافظة على الممتلكات والمواد العامة	12.13	8.56
7	الإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية	14.28	10.41
8	إجمالي تطبيق محاور مدونة السلوك الوظيفي	114.64	84.25
	عدد مفردات العينة البحثية	ن=47	ن=190

لشئون المطابع الأميرية- جمهورية مصر العربية،
المجلة العربية للإدارة، 40 (4): 225-246.

أرفيس، مريم (2018). الأداء الوظيفي للعاملين في
المنظمة- دراسة نظرية-، مجلة التغير الاجتماعي،
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد
خضير بسكرة، الجزائر، 6: 477-498.

الإمام محمد السيد وأسامة عطية الهندي (2012). مستوى
الرضا الوظيفي للعاملين بالوحدات المحلية، مجلة
الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، كلية الزراعة،
جامعة المنصورة، 3 (10): 1425-1437.

الباجوري، أيمن (2022). إصلاح الإدارة المحلية في
مصر: رؤية مغايرة في ضوء دستور 2014، مجلة
كلية السياسة والاقتصاد، جامعة بنى سويف، 15
(14): 311-352.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2022).
الخدمات الاجتماعية (الوحدات المحلية بالمحافظات)،
نشرة سنوية.

الخطة الإستراتيجية لمحافظة الشرقية (2023/2019).
محافظة الشرقية.

الصمادي، عبير على (2023). درجة تأثير مدونة قواعد
السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري
المدراس في لواء قسبة المفرق في الأردن، المجلة
العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، 39 (3-2):
105-126.

الصواف، محمد ماهر وهويدا محمود إبراهيم أبو الغيط
(2021). دمج الوحدات المحلية الصغيرة كمدخل
لتطوير القرى المصرية، مجلة الدراسات التجارية
المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، 7 (12)-
(1): 337-360.

العزبي، محمد إبراهيم وخالد توفيق الفيل وأحمد إسماعيل
أبو سالم وممدوح أحمد جبر (2022). السلوك
الوظيفي للعاملين بالوحدات المحلية القروية بمركز
كوم حماده بمحافظة البحيرة، مجلة العلوم الزراعية
والبيئية، جامعة دمنهور، 21 (2): 166-188.

العزبي، عوض خلف وبسمة محمد الصالح (2018). أثر
القيم والأخلاقيات الوظيفية على أداء الموظف العام في
بعض المنظمات العامة في الكويت، مجلة البحوث
الإدارية، مركز الإستشارات والبحوث والتطوير
بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية، 36 (1): 119-
166.

المعهد القومي للإدارة (2019). مدونة سلوك وأخلاقيات
الوظيفة العامة وفقاً للمادة (57) من قانون الخدمة
المدنية 81 لسنة 2016، وزارة التخطيط والمتابعة
والإصلاح الإداري، جمهورية مصر العربية.

توصيات البحث

في ضوء ما توصلت إليه نتائج البحث الميدانية يوصى
بالبحث بما يلي:

1- قيام وزارة التنمية المحلية بإعداد برنامج تدريبي
للعاملين بالوحدات المحلية يهدف إلى تحسين قدرتهم
على رصد آراء وشكاوى جمهور المستفيدين فيما
يتعلق بمستوى أداء الخدمة ومع مراعاة سنهم ومستوى
تعليمهم ودخلهم وذلك لما.

2- اهتمام مديري الوحدات المحلية بمتابعة الموظفين
والحرص على توفير المعلومات والبيانات بشفافية
للمواطنين في حدود المسموح وما يتطلبه تقديم الخدمة.

3- ضرورة قيام وزارة التنمية المحلية بالعمل على تحسين
وفعالية دور الوحدات المحلية القروية من خلال
تحسين أداء العاملين بها ورفع مدى التزامهم بتطبيق
القواعد المهنية المسيرة للسلوك الوظيفي داخل الوحدة
المحلية القروية.

4- ضرورة تفعيل آلية الشكاوى والمقترحات داخل
الوحدات المحلية بالشكل الذي يضمن تقليل الفجوة بين
رؤية العاملين بالوحدات والمستفيدين من خدماتها فيما
يخص مستوى تقديم الخدمة والالتزام بمدونة السلوك
الوظيفي.

5- ضرورة العمل على توافر رؤية تشريعية متكاملة من
أجل رسم العلاقة بين النظام الإداري لأجهزة الحكم
المحلى وبين المواطنين أفراد المجتمع المحلى في
ضوء العمل على تحقيق أهداف رؤية مصر 2030.

6- ضرورة السعى لإيجاد منظومة قوية لبناء القدرات
والنهوض بالعنصر البشرى الذي يقوم بتحقيق أهداف
التنمية الريفية على المستوى المحلى.

المراجع

إبراهيم، علاء محمد سعيد وأحمد حامد الهوارى وأسامة
متولى محمد (2014). بعض مؤشرات فعالية
الوحدات المحلية القروية بمحافظة بنى سويف، مجلى
اتحاد الجامعات العربية للعلوم الزراعية، جامعة عين
شمس، القاهرة، 22(2): 313-328.

أبو حمدي، إلهام نايف (2018). درجة إلتزام المعلمين
بأخلاق مدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري
المدراس في محافظة العقبة، مجلة العلوم التربوية
والنفسية، 2 (16): 1-24.

أحمد، حسام قرني (2020). أخلاقيات العمل ودورها في
تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في
المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة

كداية، أحلام وعبد الحميد مهري وبشايينية سعد وعبد الحميد مهري (2022). النظريات المفسرة للصراع الاجتماعي في المنظمات، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، 5 (1): 440-460.

محمد، فرحات عبد السيد وسمر جمال شعير (2024). محددات الاداء الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين في الجهاز الإرشادي الزراعي بمحافظة المنوفية، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي، 45 (1): 57-87.

مركز الحوكمة (2014). مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري بالدولة، المبادئ والقيم الأخلاقية ومعايير السلوك الوظيفي جزء من منظومة الشفافية والنزاهة، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، جمهورية مصر العربية، <https://manshurat.org/node/11067>

مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (2022). بيان إجمالي عدد السكان بقرى محافظة الشرقية، ديوان عام محافظة الشرقية، مصر.

نعيرات، جهاد أحمد عبد الرازق (2022). العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، 46: 27-1.

El-Gamal, A.A. (2022). The Role of Coordination Mechanisms Between the central Government and Local Administration Units In Improving the Performance of the Local Administration Bodies in Egypt, Arab J. Admin., 45 (1): 295-308.

Bin Salahudin, S.N., M.N.R. Bin Alwia, S.S.B. Baharuddina and S.S.B. Halimat (2016). The Relationship between Work Ethics and Job Performance. 3rd Int. Conf. on Business and Econ., 21-23 Sept. 2016, Future Acad.

Gilman, S.C. (2005). Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools For Promoting An Ethical and Professional Public Service: Comparative Successes and Lessons. Ph.D. The PREM, the World Bank, Washington, DC.

Yamane, T. (1967). Statistics: An Introductory Analysis, 2nd Ed., New York: Harper and Row.

النعمي، عائشة حمد (2019). مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على سلوك وإنتاجية العاملين بها: دراسة حالة في مؤسسة حمد الطبية، رسالة ماجستير، كلية السياسة والقانون، جامعة حمد بن خليفة.

بخارى، خلود إسحاق وأشواق عبد الرحمن الحقباني (2021). التأصيل الإسلامي والتربوي لنظرية (Z) اليابانية، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 9 (2): 637-652.

بوزورين، فيروز (2019). المفهوم والنظريات المفسرة للحوافز في المنظمات، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، بحث ودراسات، 5 (14): 29-50.

جاد الله، أماني مغاوري (2020). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاداء الوظيفي للعاملين ببعض المنظمات الريفية، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، 11 (12): 1039-1047.

جامع، محمد نبيل (2019). علم المجتمع الريفي وتطبيقاته التنموية، جامعة الإسكندرية.

خميس، محمد إبراهيم عنتر (1989). دور الوحدات المحلية القروية في التنمية الريفية: دراسة ميدانية بحافظة الغربية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة طنطا.

رؤية مصر 2030: إستراتيجية التنمية المستدامة 2030، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، مصر.

سلامة، فؤاد عبد اللطيف، (2017): "محاضرات في البحث الاجتماعي"، كلية الزراعة، جامعة المنوفية، جمهورية مصر العربية.

شبل، بيكار محمد (2017): القيم التنظيمية والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بجامعة بنى سويف"، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، مجلد 84، العدد (2)، ص 656-701.

عبد اللطيف، أسرار فخري (2006): "أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (29)، ص 1-14.

على، بونوة (2016/2015): "العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة حالة لعمال صندوق الضمان الاجتماعي- وكالة الجلفة"، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

APPLICATION OF CODE OF PROFESSIONAL CONDUCT IN RURAL LOCAL UNITS IN SHARKIA GOVERNORATE IN LIGHT OF EGYPT'S VISION 2030

Khaled A. Laban and Sahar M.Sh. Newaser

Agric. Econ. Dept., (Rural Sociol.), Fac. Agric., Zagazig Univ., Egypt

ABSTRACT: The research aims to determine the level of application of axes' provisions in code of functional conduct for rural local units in sharkia governorate. the research was used survey approach on a random sample on (190) researched from riyadh village affiliated with local unit in bani ayyad in abu kabir center, and al-masid village affiliated with local unit in al-helmiya village in abu hammad center. Addition to 47 research from workers in local units. Data was collected during June to august 2023 using a personal questionnaire. Data was analyzed using: frequencies, percentages, "t" test, "F" test and calculated application gap. The most important results are: the level of application of axes of code of professional conduct in rural local unit from point of view of beneficiary researched is low by 50%. While it was found the level of application of axes of the code of professional conduct from the point of view of workers in local units is high by 55.3%. Also, the results indicate that are no significant differences according to the type of respondents in their view of the level of application of the axes of code of professional conduct in rural local units. While it was found that were significant differences according to age of respondents in their view of the level of application of the axes of code of professional conduct in rural local units in favor of group (55-71) years and that are significant differences according to educational level of respondents in their view of level of application of the axes of code of professional conduct in rural local units in favor of illiterate respondents. Also, the results indicate that an application gap between beneficiaries of the rural local units and workers in these local units in their view of level of application of provisions of the axes of the code of professional conduct, this gap is in favor of workers in rural local units.

Key words: Application, Code of professional conduct, rural local units, Sharkia Governorate.

المحكمون:

أستاذ الاجتماع الريفي - كلية الزراعة - جامعة الفيوم.
أستاذ الاجتماع الريفي - كلية الزراعة - جامعة الزقازيق.

1- أ.د. أسامة محمد متولى
2- أ.د. هدى أحمد علوان الديب