

أثر أخلاقيات الإدارة على تحقيق التنمية المستدامة - دراسة تطبيقية على الهيئة القومية للبريد

وعد عبد المجيد إبراهيم^(1,2) - ممدوح عبد العزيز رفاعي⁽³⁾ - وائل فوزي عبد الباسط⁽³⁾
(1) كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (2) الهيئة القومية للبريد (3) كلية التجارة، جامعة عين شمس

المستخلص

هدف البحث إلى التعرف على مدى مساهمة أخلاقيات الإدارة في تحقيق التنمية المستدامة بالهيئة القومية للبريد، وذلك من خلال إيضاح أثر أخلاقيات الإدارة بأبعادها (الثقافة التنظيمية - أخلاقيات الفرد - أنظمة المنظمة) على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (البعد الاقتصادي - البعد الاجتماعي - البعد البيئي - البعد التكنولوجي) في الهيئة القومية للبريد. وقد تم التأصيل النظري من خلال المنهج الاستقرائي، من الكتب والمراجع والدراسات العربية والأجنبية، ثم إجراء دراسة ميدانية من خلال تصميم قائمة استقصاء وتوجيهها إلى عينة من السادة الذين يتعاملون مع الواقع الفعلي والمهني لمشكلة البحث بغرض التعرف على آرائهم وتحليلها والتعرف على الدور الذي تلعبه أخلاقيات الإدارة في تحقيق التنمية المستدامة، وهذا باستخدام بعض الأساليب الإحصائية والوصفية والاستدلالية المناسبة لاختبار صحة الفروض البحثية. وقد توصلت نتائج البحث إلى وجود تأثير ذو دلالة احصائية لأخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة. ويوصي البحث بالعديد من التوصيات من أهمها: تعزيز الوعي والتدريب حول مفهوم التنمية المستدامة وأهميتها. - الحد من الأنشطة التي تتعارض مع تحقيق التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الإدارة - التنمية المستدامة - الثقافة التنظيمية

المقدمة

إن أخلاقيات الإدارة من أهم الموضوعات التي يكثر الحديث عنها، وقد حظيت باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة لتزايد الفضائح الأخلاقية والانتقادات الموجهة لإدارة الأعمال والمعايير التي تعتمدها بعيداً عن إطار أخلاقي، بالإضافة إلى أنها أصبحت تشكل جزءاً رئيسياً من صناعة نتائج النمو في المؤسسات وخاصة مع اتساع دائرة الجرائم والفساد الإداري (جرائم الاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ) التي تشهدها المؤسسات على المستوى العام، والانحراف الأخلاقي الذي كان نتاج سيطرة الإتجاه المادي وتجاهل القيم الفاضلة والمثل العليا، فكانت الحاجة إلى معايير أخلاقيات أكثر رقباً لتحديد علاقة المنظمات بالعاملين والعملاء والمنظمات الأخرى والبيئة، فظهرت عدة مظاهر منها انتشار قواعد الأخلاق ومدونات رسمية وأصبحت تتردد مصطلحات مثل آداب المهنة، أخلاقيات الإدارة، أخلاقيات الأعمال وغيرها .

إن ضرورة العمل بأخلاقيات الأعمال في المنظمات لا ترتبط بمجتمعات محددة بل أنها أصبحت موضوعاً حيويًا مهماً يواجه منظمات الأعمال في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء فارتبط مفهوم الأخلاقيات بالعديد من المواضيع والمهام المتعلقة بالمنظمة والموارد والطاقات البشرية كالإدارة والعاملين ورجال البيع والقيادة فهو يرشد ويعزز السلوك الجيد وأصبح هذا المفهوم من الأمور المهمة لشغل الوظيفة في المنظمة (Richard, Draft, 2003).

مشكلة البحث

في الآونة الأخيرة أصبحت التنمية المستدامة تتصدر الاهتمامات العامة، حيث اتفق العالم على خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الطموحة والتي تعرف باسم أهداف التنمية المستدامة، وإن المنظمات والمؤسسات تعتبر من أهم دعائم عملية تحقيق أهداف التنمية المستدامة لما لها من دور هام تلعبه في دفع

عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي فضلاً عن دورها في حل المشكلات والتحديات التي يواجهها المجتمع، وتقع تلك المنظمات تحت تأثير التركيبة الاجتماعية السائدة مما يشكل أفكارها ومعتقداتها وقيمتها بناءً على القيم الغالبة في المجتمع والبيئة المحيطة، وتعتبر المنظمة نظاماً أخلاقياً فرعياً يتأثر بالأخلاق والقيم السائدة في المجتمع، والأخلاق الإدارية تتمثل في مجموعة من السلوكيات والمبادئ والمعايير المثالية التي يسلكها الإداري أثناء أداء واجباته في سبيل تحقيق المصلحة العامة، ويركز هذا البحث على دور أخلاقيات الإدارة في تحقيق التنمية المستدامة بالهيئة القومية للبريد لما تلاحظ من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية من وجود بعض الظواهر التي قد تدل على غياب مفهوم أخلاقيات الإدارة لدى العاملين بالهيئة القومية للبريد، وكذا غياب مفهوم التنمية المستدامة وأهدافها، فإن مشكلة الدراسة تتمثل في ضعف أو قصور في أخلاقيات الإدارة الأمر الذي قد يؤثر بطريقة سلبية على تحقيق التنمية المستدامة بالهيئة القومية للبريد وفي ضوء ما سبق فإنه يمكن التعبير عن المشكلة البحثية من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر أخلاقيات الدراسة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة؟

أسئلة البحث

ما أثر أخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة؟
ويتفرع من التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو أثر الثقافة التنظيمية بالهيئة القومية للبريد كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة على تحقيق التنمية المستدامة؟
2. ما هو أثر أخلاقيات الفرد بالهيئة القومية للبريد كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة على تحقيق التنمية المستدامة؟
3. ما هو أثر أنظمة المنظمة بالهيئة القومية للبريد كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة على تحقيق التنمية المستدامة؟

أهداف البحث

الهدف الرئيسي للدراسة: إبراز العلاقة بين أخلاقيات الإدارة والتنمية المستدامة، ويتحقق الهدف الرئيسي من خلال إلقاء الضوء على مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:

1. التعرف على أخلاقيات الإدارة وأبعادها.
2. التعرف على أهمية التنمية المستدامة وأبعادها وأهدافها.
3. دراسة كيفية مساهمة أخلاقيات الإدارة في تحقيق التنمية المستدامة.

فروض البحث

الفرض الرئيسي: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة.

- الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي – الاجتماعي – البيئي – التكنولوجي).
- الفرض الفرعي الثاني: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي – الاجتماعي – البيئي – التكنولوجي).
- الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأنظمة المنظمة كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي – الاجتماعي – البيئي – التكنولوجي).

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من الاعتبارات العلمية والعملية المتضمنة فيه وذلك على النحو التالي:

الأهمية العلمية: تكمن الأهمية العلمية للبحث من الاعتبارات الآتية:

- 1- كونه من الأبحاث التي تناولت متغيران غاية في الأهمية وهما أخلاقيات الإدارة والتنمية والمستدامة، حيث تبين قلة الدراسات التي تناولت هذان المتغيران معاً.
- 2- كونه يلقي الضوء على أهمية التنمية المستدامة والسعي نحو تحقيق أهدافها.
- 3- يعد إضافة للدراسات السابقة التي تمت في مجال أخلاقيات الإدارة والتنمية المستدامة فإن البحث سوف يعمل على إضافة المصادقية الخارجية لنتائج الدراسات لانه سوف يطبق على أرض الواقع بالهيئة القومية للبريد.

الأهمية العملية: تكمن الأهمية العملية للبحث من الاعتبارات الآتية:

- 1- يساهم البحث في تقديم نتائج علمية وعملية نحو مدي تأثير أخلاقيات الإدارة على تحقيق التنمية المستدامة لمتخذي القرار بالهيئة القومية للبريد.
- 2- يساهم البحث في إلقاء الضوء على أوجه القصور في تطبيق الهيئة القومية للبريد لأخلاقيات الإدارة وأوجه القصور في تحقيق التنمية المستدامة، لتدارك ذلك مستقبلاً.
- 3- يساعد البحث صناع القرار في الهيئة القومية للبريد على تطوير سياسات تدعم التنمية المستدامة.

الدراسات السابقة

1- دراسة (Tolstoy, Daniel et al., 2023) وهي بعنوان:

"Ethical Leadership in Sustainable Development: H & M and Water Management "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على القيادة الأخلاقية في تحقيق التنمية المستدامة وإدارة المياه بشركة H & M حيث أصبحت الشركات متعددة الجنسيات مضطرة على نحو متزايد إلى النظر في أهداف التنمية المستدامة التي حددتها الأمم المتحدة ستستفيد الشركات المتعددة الجنسيات من البوصلة الأخلاقية التي تمكنها من القيام بأدوار قيادية في دفع التغيير نحو مستقبل أفضل، ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: لا تشرع H & M في إضفاء الشرعية على عملياتها ونموذج أعمالها فحسب، بل تهدف أيضاً إلى إعادة صياغة غرضها كشركة. أي أن H & M تضع نفسها كممثل لنظام تجاري جديد لا يركز فقط على المكاسب الاقتصادية قصيرة الأجل، ولكنه يهتم بالسياق الذي يتم فيه تنفيذ الأعمال.

2- دراسة (عطا الله، هبة كمال، 2023) وهي بعنوان: "تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية

للمنظمات بالتطبيق على مستشفيات جامعة المنصورة "

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في القطاع الصحي تم جمع البيانات من مستشفيات جامعة المنصورة بالتطبيق على عينة قدرها 374 من العاملين، ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود تأثير معنوي ووجود علاقة معنوية إيجابية بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية

للمنظمات بمستشفيات جامعة المنصورة، وتسهم هذه النتائج في زيادة وعي الإدارة العليا حول أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل وممارسات المسؤولية الاجتماعية.

3- دراسة (عبد العال، عبد المعز كامل، 2023) وهي بعنوان: "الفقر كأحد معوقات التنمية المستدامة، وحلول الاقتصاد الإسلامي" ماليزيا نموذجاً (دراسة تحليلية تطبيقية)

هدفت الدراسة إلى ما يلي: إبراز معنى التنمية المستدامة وأهميتها بالنسبة لشعوب العالم أجمع، ودورها في الارتقاء بالعنصر البشري وتنميته، تحليل ظاهرة الفقر باعتباره من أهم معوقات التنمية المستدامة في الاقتصادات كلها دون تفرقة، والوقوف على أهم أنواع الفقر وأسبابه عموماً، وفي الدول النامية خاصة، ولقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من أهمها: توصي الدراسة **الحكومة** بتمكين أساتذة الاقتصاد من مناصب صنع القرار الاقتصادي فهم الأكثر رؤية وبصيرة بجميع الملفات الاقتصادية التي تؤثر الجميع ولديهم أيضاً الحلول الناجعة والمتسقة مع مقدرات وموارد الدولة، وهو ما يصبغ على توجهاتهم الاقتصادية صبغة الواقعية العلمية العملية.

4- دراسة (Al Khatib , Mariam 2022) وهي بعنوان: "Political Instability and Sustainable Urban Development of Metropolitan Ramallah, Al Bireh, and Bitunia areas"

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على كيفية تنفيذ التنمية الحضرية المستدامة في المستقبل للمدن الثلاث المذكورة لاسيما في ظل وجود عدم الاستقرار السياسي، حيث يتحتم علينا البحث والاستفادة من أهداف التنمية المستدامة وتدخل قطاعات الدولة لتخفيف الضغط عن المدن الثلاث، مع محاولة تحسين الوضع والظروف المعيشية، ونوعية الحياة للشعب الفلسطيني توصلت الدراسة أن عدم الاستقرار السياسي هو أحد العوائق في تنفيذ مبادئ الاستدامة الحضرية وتدهور نوعية حياة الشعب الفلسطيني، وأن النمو الحضري المستدام في مناطق رام الله والبيرة وبيتونيا يعتمد على القوى التي حكمت فلسطين، وسياسة السيطرة الإسرائيلية، واتفاقية أوسلو المؤقتة بالإضافة إلى المتغيرات الاقتصادية الفلسطينية من أجل تخفيف الضغط عن مراكز المناطق رام الله والبيرة وبيتونيا، يجب أن تتوسع خارج المدن الرئيسية باتجاه الشمال الغربي، مع التركيز على تطبيق أهداف التنمية المستدامة.

5-دراسة (بدر، رشا عبد الوهاب، 2021) وهي بعنوان " أثر التحديات الاقتصادية على أهداف التنمية المستدامة في برنامج تنمية مصر 2030".

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تحقيق هدف ارتفاع معدل النمو الاقتصادي للتنمية المستدامة في استراتيجية تنمية مصر 2030 دراسة تجربة الإمارات ورؤيتها في استراتيجية التنمية المستدامة 2030، ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: إثبات صحة الفرضية الأولى نجحت الإمارات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في استراتيجية التنمية 2030 فنجحت في خفض معدلات البطالة من 10.7% إلى 2.6% خلال السنوات العشرة فترة الدراسة 2009-2019 وحققت هدف القضاء على الفقر بنسبة 100% عام 2018.

6-دراسة (الطويل، مني علي، 2021) وهي بعنوان: " دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري".

هدفت الدراسة لتناول موضوع دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية بأبعادها على الإبداع الإداري بالإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير التعليمية وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية، ولقد أوصت بجملة من التوصيات

أهمها: ضرورة زيادة اهتمام إدارات المدارس باستحداث وحدة البحث والتطوير الذي يتولى مهمة دراسة سبل الإبداع على مستوى المدرسة.

7- دراسة (بلال، زروق وكشوب، أحمد، 2020) وهي بعنوان: " أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان ".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار، ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار، أن أثر أنظمة المنظمة هي أكثر الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر في الأداء الوظيفي يليها الثقافة التنظيمية، بينما كانت أخلاقيات الفرد الأقل تأثيراً على الأداء الوظيفي، ولقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات منها: العمل على نشر وتطبيق ثقافة الأخلاقيات الإدارية في هذه المؤسسات بين جميع العاملين لتحسين روح المبادرة وزيادة الرغبة في العمل والعمل بشكل حثيث والإسراع في تبني المدونات الأخلاقية كركيزة جوهرية.

8- دراسة (Nyangena, E.M. et al., 2019) وهي بعنوان:

" Ethical Leadership for Sustainable Development in Developing Countries"

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في كيفية اعتبار القيادة الأخلاقية عنصراً حاسماً في تحقيق التنمية المستدامة في دول العالم الثالث. تستلزم قيادة الاستدامة إجراءات وسلوكيات واعية تتبنى منظوراً عالمياً للتعرف على الصلة بين الأرض والإنسانية، ومن ثم من خلال الخيارات الشخصية والتنظيمية، من المتوقع أن يؤثر القائد على التغيير البيئي والاجتماعي الإيجابي. القادة المستدامون نادرون اليوم، وهذا هو سبب تركيز هذه الدراسة على كيفية عمل القيادة المستدامة كقوة نحو التنمية المستدامة بشكل خاص للبلدان النامية ولقد توصلت الدراسة إلى استنتاج مفاده أن القيادة المستدامة ضرورية للتنمية المستدامة للمجتمع. تعتبر رعاية القائد الأخلاقي أمراً ضرورياً وستحدد سرعة التحول في التنمية الشاملة. من المتفق عليه بشكل جماعي أن الموارد عديدة، لكن أساليب القيادة كانت خيبة أمل في العديد من المجتمعات بسبب نهب الموارد العامة. هناك نقص في الشمولية العامة في صنع القرار. أكثر ما يفتقر إليه المجتمع هو القيادة الأخلاقية. هذه هي الحلقة المفقودة في جدول أعمال التنمية المستدامة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تعرضت الدراسات السابقة إلى الموضوعات المرتبطة بموضوع البحث وشكلت جزءاً مهماً من الاستنتاجات التي اعتمدت عليها الباحثة في هذا البحث، وتتشابه بعض الدراسات السابقة مع البحث الحالي في أن بعضها تناول أخلاقيات الإدارة والتنمية المستدامة مثل دراسة (Tolstoy, Daniel et al., 2023) ودراسة أخرى تناولت أثر التحديات الاقتصادية على التنمية المستدامة مثل دراسة (بدر، رشا عبد الوهاب، 2021)، لكن الكثير من الدراسات التي تناولت التنمية المستدامة تناولتها في العلاقة والأثر مع متغيرات أخرى.

والدراسات المتعلقة بأخلاقيات الإدارة تناولت أخلاقيات الإدارة في العلاقة والأثر مع مجموعة من المتغيرات الأخرى مثل: دورها على المسؤولية الاجتماعية في دراسة (عطا الله، هبة كمال، 2023)، دورها على الإبداع الوظيفي في دراسة (الطويل، مني علي، 2021)، أثرها على الأداء الوظيفي في دراسة (بلال، زروق وكشوب، أحمد، 2020).

الإطار النظري للبحث

1- أخلاقيات الإدارة : تعد الأخلاق بمثابة الدعامة الأولى لحفظ الامم والمجتمعات فهي تتصل اتصالاً وثيقاً بالعملية

التربوية باعتبارها من أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني ، وتنعكس الأخلاق على التزام الفرد بمهنته فالمهنة وسيلة بالنسبة للفرد لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بما يعود ذلك بالنفع على الفرد والمجتمع (طشطوش، 2023) وتعرف أخلاقيات الإدارة بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين (ياغي، 2012)، ويمكن تعريفها على أنها نظام المبادئ والقيم الأخلاقية وقواعد الممارسة التي أصبحت معيار السلوك المهني القويم بحيث يوجد لكل مهنة أخلاقيات خاصة بها تشكلت تدريجياً مع الزمن إلى اعتمادها قانونياً. (الغامدي، 2010). وحسب منظور الأخلاق الموقفية فإن أخلاقيات الإدارة تشير إلى تغيير السلوك الأخلاقي في حدود الموقف الواحد والحالة الواحدة وعلى هذا الأساس فإن الفرد يمكن أن يكون جيداً في حالة وسيئاً في أخرى (الدوري، 2019)، وإدارة الأخلاقيات الإدارية تساهم في تعزيز سمعة المنظمة، المساعدة في تحسين عملية صنع القرار، تقليل التكاليف التي تتكبدها المنظمة، ضمان الشفافية والمساءلة في تنفيذ المشروعات، ضبط السعي وراء المصلحة الشخصية التي يمكن أن يهدد المصال الاجتماعية (بودراع، 2013)، ولأخلاقيات الإدارة أبعاد ثلاثة:

أ- **الثقافة التنظيمية:** تعددت تعاريف الثقافة التنظيمية فهي بعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة ويمكن تعريفها بأنها مجموع القيم والمعتقدات والتوقعات المشتركة والتي تعد كدليل للأفراد في المؤسسة ينتج من خلالها معايير تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد والمجموعات داخل هذه المؤسسة (Petit , Michal & Klesta, Audrey 2000).

ب- **أخلاقيات الفرد:** أن الالتزام بالقيم الأخلاقية ان الالتزام بالقيم الأخلاقية والاعتبارات القانونية وانعكاساتها على سلوكيات الإدارة والعاملين يمثل القاعدة لنجاح عمل المنظمة خصوصاً وان المنظمات تسعى لنيل رضا المجتمع الذي تعمل فيه ولذلك تحرص على أن تكون اعمالها حاملة بعداً أخلاقياً وان يحظى بقبول الجمهور المتعاملين معها (الجعفر، 2009).

ت- **أنظمة المنظمة:** كل شخص ينبغي أن يتحلى بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لابد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل، فقد تجد من الموظفين من هو مؤمن بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثر بها، ولكن من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أساسيات أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها (السكرانة، 2011)

2- التنمية المستدامة : هي التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية

احتياجاتها الخاصة (Brundtland Commission Report, 1987)، استخدم مفهوم التنمية للدلالة على عملية إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور الذاتي المستمر بمعدل يضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل الأفراد، بمعنى قدرة المجتمع على الاستجابة للحاجات الأساسية والحاجات المتزايدة لأعضائه بالصورة التي تكفل زيادة درجة إشباع تلك الحاجات (عارف، 2009)، وتعرف على أنها هي الاستغلال الأمثل للموارد من خلال القيام بأنشطة متعددة في ظل برامج مستمرة تسعى لتحسين المستمر والحفاظ على الموارد الطبيعية من التدهور والتدمير والاستنزاف بما يحقق الكفاءة والفاعلية في

استخدام المواد للحفاظ على حق الأجيال القادمة وإعطائهم نفس الفرصة في إشباع احتياجاتهم (الشحات، 2007)، وتعرف أيضاً على أنها هي الإستراتيجيات الإستراتيجية والسياسات والخطط والبرامج التي تضعها المنشأة للنظر في الآثار الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لعمليات أعمالها لتحقيق متطلبات الإستدامة. (Muhammad, 2014). وقد اتفق معظم الباحثين في مجال التنمية المستدامة على أن التنمية المستدامة تتضمن أبعاداً ثلاث أساسية هم: البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي ومنهم من أضاف لهذه الأبعاد البعد التكنولوجي وقد تناول البحث الحالي الأبعاد الأربع: الاقتصادي، والاجتماعي، والبيئي، والتكنولوجي.

-البعد الاقتصادي: يركز هذا البعد على تحقيق نمو اقتصادي مستدام يعزز الانتاجية، يخلق فرص العمل، يحسن مستويات المعيشة، يشمل ذلك دعم الاقتصاديات المحلية، تعزيز التجارة العادلة (Leal Filho, Walter, et, al 2017)

-البعد الاجتماعي: يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين جودة الحياة للجميع من خلال توفير الخدمات الأساسية مثل التعليم والرعاية الصحية، تعزيز المساواة بين الجنسين، حماية حقوق الإنسان، تشجيع المشاركة المجتمعية (Dujon, Veronica, et. al 2013)

-البعد البيئي: يركز على حماية البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية للأجيال القادمة يشمل ذلك تقليل التلوث، الحفاظ على التنوع البيولوجي، تعزيز استخدام الطاقة المتجددة، وإدارة النفايات بشكل مستدام. (Jha, Raghbendra & Murthy, K.V. Bhanu 2006)

-البعد التكنولوجي: يعتبر مكملاً للأبعاد الثلاثة التقليدية الاقتصادي والاجتماعي والبيئي ويشير إلى دور التكنولوجيا والابتكار في دعم وتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تحديث البنية التحتية وتحديث الصناعات لجعلها مستدامة مع زيادة كفاءة استخدام الموارد وزيادة اعتماد التكنولوجيات والعمليات الصناعية النظيفة والسليمة بيئياً، تعزيز الكفاءة والإنتاجية، تطوير حلول ذكية، مواجهة التحديات البيئية، العدالة الرقمية (United Nations, 2015)

3-أهداف التنمية المستدامة: وضعت منظمة الأمم المتحدة أهداف تفصيلية للتنمية المستدامة منها: القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان، تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، ضمان انماط استهلاك وإنتاج مستدامة، اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره، حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة، حماية النظم الأيكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام ومكافحة التصحر ووقف تدهور الأراضي وعكس مساره ووقف فقدان التنوع البيولوجي، التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يهشم فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات، تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

4-الأخلاقيات والقيم في التنمية المستدامة: للتنمية المستدامة العديد من القيم Values والأخلاقيات Ethics التي تؤمن بها وتلتزم بها وتطبقها عند التعامل مع الناس والمجتمع بما فيه من منظمات. ومن هذه القيم والأخلاقيات: الإيمان بجميع حقوق الإنسان وعلى رأسها حقه في الحياة والنمو والتعليم والعمل، الإيمان بقيمة الفرد وكرامته. الإيمان بوجود الاختلاف والتنوع بين الناس والمجتمعات. الإيمان بالفروق الفردية سواء بين الأفراد، أو

الجماعات، أو المنظمات، أو المجتمعات، أو الثقافات. الإيمان بعدم التمييز أو التفرقة بين الناس لأي سبب سواء كان هذا السبب هو الدين، أو النوع، أو الجنس، أو اللون، أو الأصل العرقي، أو الأصل الجغرافي، أو الانتماء السياسي. الإيمان بحق الفرد بممارسة حريته في حدود القيم المجتمعية. الإيمان بحق الفرد في تقرير مصيره مع عدم الأضرار بحقوق الغير. تؤمن التنمية المستدامة بالشورى والمشاركة والديمقراطية. وبالعادلة الاجتماعية لجميع الناس. الحب والتسامح والاحترام وتقبل الآخر. تؤمن التنمية المستدامة بأهمية المحافظة على البيئة من كافة أشكال التلوث. وضرورة المحافظة على الموارد بكافة أشكالها وأنواعها وأهمية الترشيد في استخدامها وعدم الإسراف أو التنبذ فيها. تؤمن التنمية المستدامة بأهمية تحقيق التوازن والتكامل والشمول والعدالة الاجتماعية والاقتصادية والجغرافية في مشروعات التنمية. الحرية والمشاركة الشعبية أو المجتمعية والمساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية بين الأجيال الحالية والمستقبلية، وحق تقرير المصير والنسبية والأمانة والنزاهة واحترام الكرامة الإنسانية وتقبل التنوع والاختلافات وضرورة إشباع الاحتياجات الإنسانية الرئيسية والحفاظ على البيئة. (Lagard, Christine , 2018)

وآثار إدارة الأخلاقيات على التنمية المستدامة تتمثل في دمج المبادئ الأخلاقية في السياسات والممارسات حتى يمكن أن تكون التنمية فعالة وعادلة وشاملة وصديقة للبيئة، تعزيز الشفافية والمساءلة، حماية البيئة، تعزيز المسؤولية المجتمعية للشركات CSR، تعزيز التفكير طويل الامد، وتحسين اتخاذ القرار وقد تناولها البحث الحالي بشيء من التفصيل. وقد ركز البحث الحالي على دراسة أثر أخلاقيات الإدارة على تحقيق التنمية المستدامة بالهيئة القومية للبريد، ودراسة كيفية مساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة، حيث أن هناك ندرة في الدراسات التي تتناول موضوع أخلاقيات الإدارة في المؤسسات البريدية، فضلاً عن ندرة الدراسات التي تتناول موضوع تحقيق التنمية المستدامة وهناك ندرة بالدراسات التي تتناول موضوع أخلاقيات الإدارة وأثرها على تحقيق التنمية المستدامة خاصة في ظل الحاجة لوجود أخلاقيات مهنية واضحة ومحددة وتعد مرجع لكافة المؤسسات للرجوع إليها لتحقيق التنمية المستدامة ، مما ينعكس أثره على المجتمع ككل.

الإجراءات المنهجية للبحث

في سبيل تحقيق هدف البحث واختبار فروضه اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي في تكوين الإطار النظري الخاص بالبحث، والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول المتغيرات والظواهر والممارسات المتاحة للدراسة والقياس كما هي، ثم القيام بوصفها وتحليلها واستخلاص النتائج التي تقيد في اقتراح الوسائل لحل المشكلات وتحقيق أهداف البحث، والمنهج التحليلي في التعليق والتعقيب على ما تم وصفه وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال قائمة الاستقصاء. واعتمد الباحثون على دراستين دارسة استطلاعية ودراسة ميدانية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام البحث.

أما مصدر البيانات فقد تم الحصول عليها من مصدرين هما:

أ- **المصادر الثانوية:** حيث اعتمد الباحثون في معالجة الإطار النظري للبحث على مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع والدوريات العربية والأجنبية في مجال أخلاقيات الإدارة والتنمية المستدامة، والدراسات والأبحاث السابقة المنشورة وغير المنشورة والمقالات العلمية المتعلقة بموضوع البحث، والمطالعة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة.

ب- **المصادر الأولية:** وتتمثل في جمع البيانات الأولية ميدانياً من خلال استخدام استبيان تم تصميمه خصيصاً لهذا الغرض ووزع على أفراد العينة من ذوي العلاقة بموضوع الدراسة من مختلف المستويات الوظيفية بالهيئة القومية للبريد من المحاسبين والاداريين ورؤساء الاقسام ومديري الإدارات ومديري العموم.

حدود البحث: تتمثل حدود البحث في الآتي:

أ- **الحدود الزمنية:** الفترة من (2021-2024)

ب- **الحدود البشرية:** تم اختيار عينة تكونت من 384 مفردة من العاملين بالهيئة القومية للبريد في المستويات الوظيفية المختلفة.

ج- **الحدود المكانية:** يقتصر تطبيق البحث على العاملين بتقسيمات الهيئة القومية للبريد الرئيسية.

متغيرات البحث ودرجة قياسها:

- **المتغير المستقل:** أخلاقيات الإدارة

• **ودرجة قياسه:** تم قياس هذا المتغير على ثلاثة أبعاد (الثقافة التنظيمية – أخلاقيات الفرد – أنظمة المنظمة).

- **المتغير التابع:** التنمية المستدامة

• **ودرجة قياسه:** تم قياس هذا المتغير على أربعة أبعاد (البعد الاقتصادي – البعد الاجتماعي – البعد البيئي – البعد التكنولوجي).

استخدم الباحثون استمارات الاستقصاء كأداة للقياس وأجري البحث على عينة بلغت 384 فرداً وتحتوي استمارات الاستقصاء على قسمين، القسم الأول وهو الخاص بمدى إدراك الفئات التي شملتهم عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات الإدارة وأبعاد التنمية المستدامة ويشمل محورين كما يلي:

1- أخلاقيات الإدارة ويتكون من (31 عبارة).

2- التنمية المستدامة ويتكون من (30 عبارة).

القسم الثاني وتضمن البيانات الشخصية الخاصة للفئات التي شملتهم عينة الدراسة. وتتم الإجابة على الفقرات وفق مقياس ليكرت التدرجي المكون من خمس نقاط تتراوح بين (1) غير موافق بشدة، حتى (5) موافق بشدة.

التحليل الإحصائي

جدول رقم (1): نسبة استجابة مفردات العينة

عدد القوائم الموزعة	عدد القوائم المستردة	نسبة الاستجابة الكلية	عدد القوائم الصالحة للتحليل الإحصائي	نسبة الاستجابة الصالحة للتحليل
450	417	92.7%	384	85.3%

أداة الدراسة قائمة استقصاء تم توزيعها على أفراد العينة من ذوي العلاقة بموضوع الدراسة من مختلف المستويات الوظيفية بالهيئة القومية للبريد من المحاسبين والاداريين ورؤساء الاقسام ومديري الإدارات ومديري العموم، وللحصول على العدد المطلوب قامت الباحثة بتوزيع عدد أكبر تحسباً لنسبة الاستجابة، فقد قامت بتوزيع عدد 450 قائمة استقصاء، استردت منهم 417 قائمة بنسبة استجابة 92.7%، اختارت منهم العدد المطلوب 384 الصالح للتحليل الإحصائي، بنسبة استجابة صالحة للتحليل الإحصائي 85.3%.

جدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة طبقاً للمؤهل الدراسي وسنوات الخدمة

البيانات الشخصية	الخصائص	التكرارات ك	النسبة %
المؤهل الدراسي	متوسط	16	4.2
	بكالوريوس	269	70.0
	ماجستير	81	21.1
	دكتورة	18	4.7
	اجمالي	384	100.0
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	15	4
	من 6-أقل من 10 سنوات	29	7.6
	من 11-أقل من 15 سنة	95	24.7
	من 16-أقل من 20 سنة	138	35.9
	من 21 سنة فأكثر	107	27.8

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS) في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء

اتضح من بيانات الجدول السابق (جدول رقم 2) ما يلي:

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي، فبلغت نسبة الحاصلين على مؤهلات متوسطة 4.2%، ونسبة الحاصلين على بكالوريوس 70% ونسبة الحاصلين على الماجستير 21.1% ونسبة الحاصلين على الدكتوراه 4.7%.
- توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة فنسبة 4 % ينتمون إلى فئة (5 سنوات فأقل) ونسبة 7.6% ينتمون إلى فئة (من 6- أقل من 10 سنوات) ونسبة 24.7% ينتمون إلى فئة (من 11-أقل من 15 سنة)، ونسبة 35.9% ينتمون إلى فئة (من 16- أقل من 20 سنة) ونسبة 27.9% ينتمون إلى فئة (من 21 سنة فأكثر).

الاختبارات الإحصائية المستخدمة:

- 1- اختبار لاستمارة الاستقصاء: اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's alpha لقياس الثبات الداخلي ومعامل التجزئة النصفية لنتائج الاتساق بين العبارات المكونة لاستبيان الدراسة. حيث يوضح مدى إمكانية الاعتمادية على نتائج قائمة الاستقصاء، ومدى إمكانية تعميم نتائجها على مجتمع الدراسة، حيث إن معامل ألفا يقع بين (0، 1) وإن قيمة الفا تكون مقبولة بين (0.7 و 0.8)

جدول رقم (3): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان وقيم الصدق الذاتي (المتغير المستقل)

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	
				معامل الارتباط	معامل التصحيح
أخلاقيات الإدارة	الثقافة التنظيمية	10	0.909	0.771	0.859
	أخلاقيات الفرد	10	0.907	0.811	0.876
	أنظمة المنظمة	11	0.940	0.884	0.937
	جميع العبارات ككل	31	0.972	0.927	0.960

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS) في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء

حيث تراوحت قيم معاملات الثبات 0.907 - 0.940 وأن قيمة معامل ألفا كرونباخ ككل هي 0.972 وذلك لجميع العبارات وعددها 31 عبارة وهي قيمة مرتفعة ، مما يعكس درجة عالية من ثبات الأداة المستخدمة ، كما أن معاملات التجزئة النصفية مرتفعة مما يشير إلى قوة الارتباط بين العبارات الزوجية والفردية داخل الأبعاد ، وكانت قيمة معامل الارتباط الكلي هي 0.927 وقيمة معامل التصحيح الكلي هي 0.960 وهذا ما تحقق مع جميع عبارات المتغير، والذي يشير إلى قوة الارتباط ويعكس مدى الاتساق الداخلي، مما يشير بدرجة كبيرة إلى مصداقية هذه الأبعاد.

جدول رقم (4): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان وقيم الصدق الذاتي (المتغير التابع)

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	
				معامل الارتباط	معامل التصحيح
التنمية المستدامة	البعد الاقتصادي	8	0.914	0.846	0.917
	البعد الاجتماعي	8	0.908	0.830	0.901
	البعد البيئي	8	0.839	0.666	0.799
	البعد التكنولوجي	6	0.917	0.903	0.949
جميع العبارات ككل		30	0.966	0.909	0.951

أكدت قيم معامل ألفا كرونباخ على اعتمادية هذه الأبعاد بشكل كبير حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بين 0.839-0.917 وأن قيمة معامل ألفا ككل هي 0.966 وذلك لجميع العبارات وعددها 30 عبارة وهي قيمة مرتفعة، مما يعكس درجة عالية من ثبات الأداة المستخدمة والتعبير عن التنمية المستدامة بالهيئة القومية للبريد، كما أن معاملات التجزئة النصفية مرتفعة مما يشير إلى قوة الارتباط بين العبارات الزوجية والفردية داخل الأبعاد، وكانت قيمة معامل الارتباط الكلي هي 0.909 وقيمة معامل التصحيح الكلي هي 0.951 وهذا ما تحقق مع جميع عبارات المتغير والذي يشير إلى قوة الارتباط ويعكس مدى الاتساق الداخلي مما يشير بدرجة كبيرة إلى مصداقية هذه الأبعاد.

2- الاختبارات الإحصائية تضمنت:

- التكرارات والنسبة المئوية للتعرف على البيانات الديموجرافية.
- استخدام المعالجات (معامل ألفا كرونباخ - معامل التجزئة النصفية) للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي في نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات.
- تحليل الارتباط الخطي البسيط لبيرسون Person Correlation لتحديد مدى قوة واتجاه ومعنوية الارتباط بين متغيرات وأبعاد الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression Analysis لاختبار معنوية تأثير عدة متغيرات مستقلة في متغير تابع.
- اختبار (F test) وهو أحد أساليب تحليل التباين (ANOVA) ويختبر معنوية نموذج الانحدار ككل.
- اختبار (T test) لاختبار معنوية المعلمات المقدرة.

صدق وثبات أداة الدراسة:

صدق الأداة: أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه "وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال الصدق البنائي: يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبيان بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان.

الثبات: أن يعطي الاستبيان نفس النتائج لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. وقد تحققت الباحثة من ثبات استبيان الدراسة من خلال: معامل ألفا كرونباخ وكانت النتائج كما هي مبينة في الجداول أرقام (3، 4).

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

أولاً: تحليل فقرات الدراسة لمعرفة مدى توافر أبعاد أخلاقيات الدراسة من وجهة نظر عينة الدراسة:

جدول رقم (5): مؤشرات قياس قوة الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة (ن=384)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الموافقة
1	هناك عدالة ومساواة في التعامل بين العاملين.	4.42	0.65	88.4	1	كبيرة جداً
2	هناك مساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات الوظيفية.	4.26	0.77	85.2	2	كبيرة جداً
3	هناك تمييز عرقي أو ديني أو جنسي بين العاملين من أجل الترقية، المكافأة، التعيين.	2.31	0.88	46.2	9	قليلة
4	يتصرف العاملون في الهيئة القومية للبريد بطريقة أخلاقية.	4.23	0.83	84.6	3	كبيرة جداً
5	هناك تمييز من قبل الرؤساء تجاه العاملين.	2.29	0.94	45.8	10	قليلة
6	يتم توزيع تكوينات العاملين بعدالة بعيداً عن المحسوبية.	4.21	0.87	84.2	4	كبيرة جداً
7	توفر الهيئة القومية للبريد توجيهاً ودعمًا للموظفين بشأن الأخلاقيات في العمل.	4.12	0.84	82.4	5	كبيرة
8	هناك تفاهم وشفافية كافية حول سياسات وقواعد الأخلاقيات في الهيئة القومية للبريد.	4.05	0.92	81.0	7	كبيرة
9	توجد آليات لمراجعة وتحسين سياسات الأخلاقيات في الهيئة القومية للبريد بشكل دوري.	4.03	0.93	80.6	8	كبيرة
10	يوجد توجيه وتعليم دوري حول القواعد الأخلاقية في الهيئة القومية للبريد.	4.06	0.92	81.2	6	كبيرة
	المؤشر الكلي لبعء الثقافة التنظيمية	3.80	0.64	75.9		كبيرة

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS) في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء

يتضح من بيانات الجدول السابق أن درجة توافر بعد الثقافة التنظيمية في الهيئة القومية للبريد "كبيرة" بمتوسط

استجابات 3.80، ووزن نسبي 75.9% وانحراف معياري 0.64.

جدول رقم (6): مقياس قوة أخلاقيات الفرد كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة (ن=384)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الموافقة
1	تحافظ على أسرار مهنتك.	4.44	0.62	88.8	2	كبيرة جداً
2	تمتلك درجة عالية من الإخلاص في العمل.	4.29	0.76	85.8	3	كبيرة جداً
3	تؤدي واجباتك ومهامك الوظيفية بالكفاءة المطلوبة، والدقة والأمانة والنزاهة.	4.44	0.60	88.8	1	كبيرة جداً
4	تعطي عملك حقه من الوقت الرسمي له.	1.98	0.84	39.6	10	قليلة
5	تقوم بالإبلاغ عن أي سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي.	4.18	0.93	83.6	5	كبيرة
6	تستغل إمكانات العمل المادية لحاجاتك الشخصية.	4.27	0.83	85.4	4	كبيرة جداً
7	تعتبر أن الوظيفة تكاليف لا تشريف.	4.02	0.95	80.4	9	كبيرة
8	تلقيت دورات تدريبية لها علاقة بأخلاقيات العمل.	4.11	0.87	82.2	7	كبيرة
9	تتصرف مع الرؤساء والمرؤسين وأي متعامل وفق القوانين المعمول بها.	4.12	0.89	82.4	6	كبيرة
10	تسجل جميع العمليات على نحو سليم في سجلات الهيئة القومية للبريد.	4.09	0.86	81.8	8	كبيرة
	المؤشر الكلي لبعء أخلاقيات الفرد	4.00	0.61	79.9		كبيرة

يتضح من الجدول أن درجة توفر بعد أخلاقيات الفرد في الهيئة القومية للبريد "كبيرة" بمتوسط استجابات 4.00 ووزن نسبي 79.9% وانحراف معياري 0.61.

جدول رقم (7): مقياس أنظمة المنظمة كأحد أبعاد أخلاقيات الإدارة (ن=384)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الموافقة
1	تعتبر الإجراءات والقواعد التنظيمية بالهيئة القومية للبريد عادلة.	4.34	0.67	86.8	2	كبيرة جداً
2	توفر الهيئة القومية للبريد برامج لتحسين نوعية حياة العاملين على أسس سليمة وشاملة مثل (التعاقد مع أطباء – التعاقد مع صيدليات – تقديم علاوات – مكافآت).	4.14	0.84	82.8	3	كبيرة
3	هناك وسائل لتقصي الجوانب الأخلاقية (الأمانة – النزاهة – الشفافية – الصدق – السرية في العمل ...) بالهيئة القومية للبريد.	4.00	0.94	80.0	11	كبيرة
4	يوجد لدى الهيئة القومية للبريد قاعدة أخلاقية (قانون أخلاقي معمول به مثل تعويض العامل عما لحقه من إصابات بسبب العمل،).	4.08	0.94	81.6	6	كبيرة
5	للهيئة القومية للبريد مدونة أخلاقية.	4.08	0.91	81.6	5	كبيرة
6	توجد آليات لحماية المرأة العاملة من المضايقات اللاأخلاقية في مكان العمل.	4.36	0.70	87.2	1	كبيرة جداً
7	يتم التوظيف على أساس الكفاءة والتخصص، لا على أساس الوساطة والقرابة.	4.12	0.86	82.4	4	كبيرة
8	هناك شفافية في تداول المعلومات في الهيئة القومية للبريد.	4.01	0.88	80.2	10	كبيرة
9	يتم عقد دورات تدريبية بالهيئة القومية للبريد هدفها توجيه وتطويع وترسيخ أخلاقيات العمل	4.02	0.99	80.4	9	كبيرة
10	هناك عقوبات للموظفين الذين يخالفون الأخلاقيات في العمل.	4.04	0.88	80.8	8	كبيرة
11	هناك قواعد ولوائح واضحة تنظم سلوك الموظفين في الهيئة القومية للبريد.	4.05	0.93	81.0	7	كبيرة
المؤشر الكلي لبعد أنظمة المنظمة		4.11	0.69	82.3		كبيرة

يتضح من الجدول أن درجة توفر بعد أنظمة المنظمة في الهيئة القومية للبريد "كبيرة" بمتوسط استجابات 4.11، ووزن نسبي 82.3% وانحراف معياري 0.69.

ثانياً: تحليل فقرات الدراسة لمعرفة قوة توافر أبعاد المتغير التابع (التنمية المستدامة) من وجهة نظر عينة الدراسة كما يلي:

جدول رقم (8): مقياس قوة البعد الاقتصادي كأحد أبعاد التنمية المستدامة (ن=384)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الموافقة
1	تقوم الهيئة القومية للبريد بتحديد وتحليل أهم المتطلبات الاقتصادية والمالية وما يتناسب مع تحقيق التنمية المستدامة.	4.28	0.67	85.6	1	كبيرة جداً
2	تقوم الهيئة القومية للبريد بالتعرف على متطلبات العملاء ومدي اهتمامهم بالتنمية المستدامة.	4.01	0.84	80.2	4	كبيرة
3	تطلق الهيئة القومية للبريد من خلال نشاطها حملات تسويقية موجهة لرفع وعي عملائها بمدى ملائمة خدماتها ومنتجاتها لأهداف التنمية المستدامة.	3.96	0.92	79.2	5	كبيرة
4	تلتزم الإدارة بالهيئة القومية للبريد بالإفصاح عن أنشطتها التي تتعارض مع تحقيق التنمية المستدامة.	3.88	1.03	77.6	8	كبيرة
5	تعمل الهيئة القومية للبريد على تحديد المخاطر المحتملة التي قد تلحق بسمعتها في حالة فشلها في تحقيق التنمية المستدامة.	4.03	0.80	80.6	2	كبيرة
6	تقيس الهيئة القومية للبريد مستوى تناسب خدماتها مع التنمية المستدامة لضمان رضا العملاء.	4.03	0.81	80.6	3	كبيرة
7	تحرص الهيئة القومية للبريد على عقد شراكات دائمة مع المؤسسات الأخرى لتحقيق التنمية المستدامة.	3.92	0.97	78.4	6	كبيرة
8	هناك سياسات وإجراءات محددة تعزز الاستدامة في الهيئة القومية للبريد.	3.90	1.01	78.0	7	كبيرة
	المؤشر الكلي للبعد الاقتصادي	4.00	0.70	80.1		كبيرة

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS) في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء

يتضح من بيانات الجدول السابق أن درجة توفر البعد الاقتصادي في الهيئة القومية للبريد "كبيرة" بمتوسط

استجابات 4.00 ووزن نسبي 80.1% وانحراف معياري 0.70

جدول رقم (9): مقياس قوة البعد الاجتماعي كأحد أبعاد التنمية المستدامة (ن=384)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الموافقة
1	تلتزم الهيئة القومية للبريد إلزاماً كبيراً بهدف تحسين نوعية الحياة والرفاهية الاجتماعية للمجتمع.	4.21	0.76	84.2	1	كبيرة جداً
2	تلتزم الهيئة القومية للبريد بتوفير منتجات وخدمات تتناسب وثقافة المجتمع.	4.05	0.88	81.0	2	كبيرة
3	هناك توجيه وتشجيع من قبل الإدارة بالهيئة القومية للبريد لاتخاذ قرارات تتوافق مع مبادئ التنمية المستدامة.	4.00	0.86	80.0	3	كبيرة
4	تنظم الهيئة القومية للبريد برامج ودورات تدريبية للرفع المستمر من كفاءة العاملين بها بما يتناسب مع تحقيق التنمية المستدامة	3.96	0.95	79.2	4	كبيرة
5	يتم تعزيز الوعي والتدريب حول مفهوم التنمية المستدامة وأهميته في الهيئة القومية للبريد.	3.95	0.99	79.0	5	كبيرة
6	تطلق الهيئة القومية للبريد مبادرات في المجالات الاجتماعية التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة	3.85	1.06	77.0	7	كبيرة
7	تعمل الهيئة القومية للبريد على إجراء دراسات دورية لمعرفة درجات رضا موظفيها	3.87	1.03	77.4	6	كبيرة
8	تتابع الهيئة القومية للبريد التطورات الاجتماعية والسياسية التي قد تؤثر على المجال الاجتماعي والمتعلق بتحقيق التنمية المستدامة	3.84	1.09	76.8	8	كبيرة
المؤشر الكلي للبعد الاجتماعي		3.96	0.75	79.3		كبيرة

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS) في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء

يتضح من بيانات الجدول السابق أن درجة توفر البعد الاجتماعي في الهيئة القومية للبريد "كبيرة" بمتوسط استجابات 3.96 ووزن نسبي 79.3% وانحراف معياري 0.75

جدول رقم (10): مقياس قوة البعد البيئي كأحد أبعاد التنمية المستدامة (ن=384)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الموافقة
1	تقوم الهيئة القومية للبريد بحملات توعية من أجل تحسين سلوكيات أفراد المجتمع في مجال حماية البيئة.	3.93	0.86	78.6	1	كبيرة
2	تقوم الهيئة القومية للبريد بعمليات البحث والتطوير من أجل توفير منتجات وخدمات صديقة للبيئة تساهم في تحقيق التنمية المستدامة.	3.87	0.83	77.4	4	كبيرة
3	تسعى الهيئة القومية للبريد لاستخدام الموارد والأنشطة البديلة لتحل محل الموارد الغير متجددة.	3.90	0.92	78.0	3	كبيرة
4	تقوم الهيئة القومية للبريد باستثمارات طويلة الأجل من أجل حماية البيئة والتي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة.	3.71	1.02	74.2	5	كبيرة
5	تلجأ الهيئة القومية للبريد إلى الاستعانة ببرامج لحماية الموظفين من الاخطار البيئية.	3.91	0.93	78.2	2	كبيرة
6	تعمل الهيئة القومية للبريد على الصعيد العالمي والمحلي من خلال الانخراط في مبادرات الاستدامة.	2.53	1.01	50.6	7	قليلة
7	للهيئة القومية للبريد سياسة واضحة تلتزم بها للقيام بالمراجعة البيئية لأنشطتها بشكل دوري.	3.67	1.07	73.4	6	كبيرة
8	لدى الهيئة القومية للبريد نظام للإدارة البيئية مطابق للمواصفات العالمية للنقيس المتعلقة بحماية البيئة (أيزو).	2.02	1.10	40.4	8	قليلة
المؤشر الكلي للبعد البيئي		3.44	0.67	68.9		كبيرة

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS) في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء

يتضح من الجدول السابق أن درجة توفر البعد البيئي في الهيئة القومية للبريد "كبيرة" بمتوسط استجابات 3.44 ووزن نسبي 68.9% وانحراف معياري 0.67، ولكن رغم التوفر بدرجة كبيرة إلا أن البعد البيئي في الهيئة القومية للبريد لم يصل إلى حد التميز.

جدول رقم (11): مقياس قوة البعد التكنولوجي كأحد أبعاد التنمية المستدامة (ن=384)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	درجة الموافقة
1	تعي الهيئة القومية للبريد أهمية التكنولوجيا في خلق منتجات وخدمات تساهم في تحقيق التنمية المستدامة	4.41	0.61	88.2	2	كبيرة جداً
2	هناك دراية للعاملين بالهيئة القومية للبريد بالتكنولوجيا المستخدمة في أداء الخدمات البريدية والتي تساهم في رفع جودة الخدمات البريدية	4.20	0.88	84.0	3	كبيرة
3	تلتزم الهيئة القومية للبريد بتقديم خدمات ومنتجات متطورة تتناسب مع متطلبات عملائها	4.18	0.86	83.6	5	كبيرة
4	توفر الهيئة القومية للبريد وسائل وإمكانيات تكنولوجية حديثة تساهم في التعريف بالمنتجات والخدمات المقدمة بما يخدم تحقيق التنمية المستدامة	4.43	0.61	88.6	1	كبيرة جداً
5	تستثمر الهيئة القومية للبريد في ميدان التكنولوجيات الحديثة من أجل توفير منتجات وخدمات ترتقي بمتطلبات العملاء الحاليين والمستقبليين بما يتناسب وتحقيق التنمية المستدامة	4.19	0.81	83.8	4	كبيرة
6	تقوم الهيئة القومية للبريد بالاعتماد على التكنولوجيات الحديثة لأنظمة المعلومات والاتصالات في تقديم خدماتها لخلق ميزة تنافسية وتوافقها مع تحقيق التنمية المستدامة	4.09	0.98	81.8	6	كبيرة
	المؤشر الكلي للبعد التكنولوجي	4.25	0.68	85.0		كبيرة جداً

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS) في ضوء تحليل بيانات قائمة الاستقصاء

يتضح من الجدول السابق أن درجة توفر البعد التكنولوجي في الهيئة القومية للبريد "كبيرة جداً" بمتوسط استجابات 4.25 ووزن نسبي 85% وانحراف معياري 0.68.

اختبار صحة فروض البحث:

الفرض الرئيسي للبحث: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة. وقد تم تقسيم هذا الفرض إلى ثلاثة فروض فرعية

الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي – الاجتماعي – البيئي – التكنولوجي).

الفرض الفرعي الثاني: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأخلاقيات الفرد كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي – الاجتماعي – البيئي – التكنولوجي).

الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأنظمة المنظمة كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي – الاجتماعي – البيئي – التكنولوجي).

لاختبار الفرض الرئيسي للبحث قام الباحثون باستخدام الانحدار الخطي المتعدد Multiple Regression لمعرفة التأثير بين أبعاد المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع.

– اختبار الارتباط الخطي المتعدد Multi Collinearity بين أبعاد أخلاقيات الإدارة.

– استخدام معامل الارتباط الخطي المتعدد لبيرسون لدراسة معنوية وقوة واتجاه الارتباط بين أبعاد المتغير أخلاقيات الإدارة والمتغير التنمية المستدامة.

جدول رقم (12): نتائج اختبار الارتباط الخطي المتعدد Multi Collinearity بين أبعاد أخلاقيات الإدارة كمتغير مستقل

أبعاد أخلاقيات الإدارة	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به TOLERANCE
الثقافة التنظيمية	0.116	8.658
أخلاقيات الفرد	0.112	8.921
أنظمة المنظمة	0.110	9.060

جدول رقم (13): معاملات الارتباط بين أبعاد متغير أخلاقيات الإدارة وبين التنمية المستدامة

م	أبعاد أخلاقيات الإدارة	التنمية المستدامة	العينة
1	الثقافة التنظيمية	0.912(**)	384
2	أخلاقيات الفرد	0.918(**)	384
3	أنظمة المنظمة	0.940(**)	384
الارتباط الكلي			0.948(**)
ارتباط موجب مرتفع			384

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردي وقوي بين أخلاقيات الإدارة والتنمية المستدامة، حيث كانت معاملات الارتباط قوية ودالة احصائياً.

جدول رقم (14): نتائج التباين لانحدار التأكيد من صلاحية النموذج لاختبار فرض الدراسة

م	أبعاد المتغير التابع التنمية المستدامة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة T المحسوبة	مقدرات النموذج	المعنوية .SIG
					الثابت	المتغير
1	البعد الاقتصادي	0.895	0.801	39.2	0.027	1.002
2	البعد الاجتماعي	0.902	0.813	40.8	0.295	1.073
3	البعد البيئي	0.821	0.674	28.1	0.012	0.871
4	البعد التكنولوجي	0.908	0.824	42.2	0.374	0.977
	الإجمالي	0.948	0.899	58.3	0.023	0.981

يتضح من الجدول السابق ومن متابعة قيم اختبار t تبين أن الدلالة الإحصائية كلها أقل من مستوى المعنوية 0.01 في جميع الأبعاد ، مما يدل على انه يوجد أثر لمتغير أخلاقيات الإدارة على أبعاد التنمية المستدامة في الهيئة القومية للبريد، وتشير قيمة معامل التحديد R² والتي بلغت قيمتها 0.899 إلى أن متغير "أخلاقيات الإدارة" يفسر التغيير في التنمية المستدامة 89.9% تقريباً، وتتبقى نسبة الأخطاء العشوائية المتمثلة في المتغيرات التي لم يشملها النموذج ، وبناءً عليه يلاحظ المعنوية العالية للاختبار مما يؤكد على صلاحية نموذج الانحدار من الناحية الإحصائية. ومما سبق اتضح انه يوجد تأثير طردي ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة.

القرار: اتضح صحة فرض البحث الفائق: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة.

مناقشة النتائج

الفرض الرئيسي: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة

النتيجة: قبول الفرض: حيث تبين أنه يوجد علاقة ارتباط طردية وقوية بين أخلاقيات الإدارة والتنمية المستدامة حيث كانت معاملات الارتباط قوية ودالة إحصائياً وكان ترتيب الأبعاد من حيث القوة "أنظمة المنظمة"، "أخلاقيات الفرد"،

"الثقافة التنظيمية"، أشارت قيمة معامل التحديد R^2 والتي بلغت 0.899 إلى أن متغير أخلاقيات الإدارة يفسر التغيير في التنمية المستدامة بنسبة 89.9% تقريباً

الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي - الاجتماعي - البيئي - التكنولوجي)
النتيجة: قبول الفرض الفرعي الأول حيث تبين وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبين التنمية المستدامة بأبعادها

الفرض الفرعي الثاني: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الفرد كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي - الاجتماعي - البيئي - التكنولوجي)
النتيجة: قبول الفرض الفرعي الثاني حيث تبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الفرد وبين التنمية المستدامة بأبعادها.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد علاقة تأثير ذو دلالة إحصائية لأنظمة المنظمة كبعد من أبعاد أخلاقيات الإدارة بالهيئة القومية للبريد على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (الاقتصادي - الاجتماعي - البيئي - التكنولوجي)
النتيجة: قبول الفرض الفرعي الثالث حيث تبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أنظمة المنظمة وبين التنمية المستدامة بأبعادها.

الخلاصة

استهدف البحث بصفة أساسية دور أخلاقيات الإدارة في تحقيق التنمية المستدامة بالهيئة القومية للبريد، من خلال توضيح أهمية أخلاقيات الإدارة بأبعادها (الثقافة التنظيمية - أخلاقيات الفرد - أنظمة المنظمة) في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها (البعد الاقتصادي - البعد الاجتماعي - البعد البيئي - البعد التكنولوجي) مما يؤدي إلى نشر فكر التنمية المستدامة في المنظمات وترسيخ أخلاقيات الإدارة في الهيئة القومية للبريد والمنظمات الأخرى .
وتتمثل أبرز نتائج البحث في توضيح درجة توافر أبعاد أخلاقيات الإدارة التي أظهرت النتائج توافرها بدرجة كبيرة في الهيئة القومية للبريد، من وجهة نظر عينة البحث، وقد تبين أن ترتيب الأبعاد من حيث درجة التوفر هي: في الترتيب الأول "أنظمة المنظمة"، والترتيب الثاني "أخلاقيات الفرد"، والترتيب الثالث "الثقافة التنظيمية" ودرجة توافر أبعاد التنمية المستدامة التي أظهر البحث توافرها بدرجة كبيرة في الهيئة القومية للبريد، من وجهة نظر عينة العينة، وقد تبين أن ترتيب الأبعاد من حيث درجة التوفر هي: في الترتيب الأول "البعد التكنولوجي" والترتيب الثاني "البعد الاقتصادي" والترتيب الثالث "البعد الاجتماعي"، الترتيب الرابع "البعد البيئي"

التوصيات

خلص البحث إلى عدد من التوصيات من أهمها ما يلي:

- 1- ضرورة وضع معايير موضوعية للترقية والمكافأة والتعيين بالهيئة القومية للبريد لمنع التمييز بسبب العرق أو الدين أو الجنس بين العاملين.
- 2- ضرورة العمل على الحد من الأنشطة التي تتعارض مع تحقيق التنمية المستدامة من خلال الإفصاح عن كافة الأنشطة بالهيئة القومية للبريد بما فيها تلك الأنشطة التي تتعارض مع تحقيق التنمية المستدامة.

3- ضرورة الاهتمام بالتحسين المستمر للبعد البيئي بالهيئة القومية للبريد من خلال (زيادة الحملات التوعوية – الاستعانة ببرامج لحماية الموظفين من الأخطار البيئية – استخدام الموارد والأنشطة البديلة لتحل محل الموارد غير المتجددة – التزام سياسة واضحة للقيام بالمراجعة البيئية لأنشطة الهيئة القومية للبريد بشكل دوري- القيام بعمليات البحث والتطوير من أجل توفير منتجات وخدمات صديقة للبيئة).

المراجع

- بدر، ر. ع. (2021). أثر التحديات الاقتصادية على أهداف التنمية المستدامة في برنامج تنمية مصر 2030 – دراسة مقارنة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، كلية تجارة الأعمال، قسم الاقتصاد، مصر.
- بلال، ز.، & كشوف، أ. (2020). أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي – دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4.4 (4).
- بودراع، أ. (2013). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين (مذكرة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر.
- الجعافرة، أ. ف. (2009). أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية على المكونات ذات البعد الاستراتيجي للمعارف في الأردن (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- الدوري، ز. م. & صالح، أ. ع. (2019). إدارة الأعمال الدولية: منظور سلوكي واستراتيجي. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- السكرانة، ب. خ. (2012). أخلاقيات العمل وأثرها في الصورة الذهنية في منظمات الأعمال – دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 33 (33).
- الشحات، ن. م. ف. (2007). برنامج لتطبيق نظم الإدارة البيئية في الصناعات الكبيرة لتحقيق التنمية المستدامة (رسالة دكتوراه). معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس.
- الطويل، م. ع. (2021). دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري – دراسة تطبيقية على مجموعة من الإدارات بالمدارس بمنطقة عسير التعليمية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4.5 (4).
- طشوش، ر. ع.، & مزاهرة، ر. ع. (2012). درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20 (2).
- عبد العال، ع. م. ك. (2023). الفقر كأحد معوقات التنمية المستدامة، وحلول الاقتصاد الإسلامي – ماليزيا نموذجاً (دراسة تحليلية تطبيقية) (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، كلية التجارة، قسم الاقتصاد، مصر.
- عطا الله، ه. ك. ا. (2023). تأثير أخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بالتطبيق على مستشفيات جامعة المنصورة. مجلة البحوث المالية والتجارية، 24 (1).
- الغامدي، س. ن. (2010). أخلاقيات العمل: ضرورة تنمية ومصلحة شرعية (ط. 1). الإدارة العامة للثقافة والنشر، مكة المكرمة.

- ياغي، م. ع. ف. (2012). الأخلاقيات في الإدارة (الطبعة الأولى). دار وائل للنشر والتوزيع.
- Al Khatib, M., (2022). Political instability and sustainable urban development of metropolitan Ramallah, Al-Bireh, and Bitunia areas (master's thesis). Birzeit University, Faculty of Business and Economics, Palestine.
- Asif, M., & Searcy, C. (2014). Towards a standardised management system for corporate sustainable development. *The TQM Journal*, 26(5).
- Daft, R. (2003). *Management* (4th ed.). South-Western & College Publishing Co.
- Dujon, Veronica , Dillard, Jesse & Brennan, Eileen M. (Eds.). (2013). *Social sustainability: A multilevel approach to social inclusion*. Routledge.
- Jha, Raghendra & Murthy , K. V. Bhanu (2006). *Environmental sustainability: A consumption approach*. Routledge.
- Lagarde, Christine (2018, September 17). The case for the Sustainable Development Goals. The Helen Alexander Lecture. International Monetary Fund.
- Leal Filho, Walter , Pociovalisteanu, Diana-Mihaela & Al-Amin, Abul Quasem. (Eds.). (2017). *Sustainable economic development: Green economy and green growth*. Springer.
- Nyangena, E., Akujah, P., & Okanga, P. (2019). Ethical leadership for sustainable development in developing countries. *Editon Consortium Journal of Arts, Humanities and Social Studies*, 1(1), 1-10.
- Petit, Michel & Klesta, Audrey. (2000). *Management d'équipe: Concepts et pratiques*. Dunod.
- The Brundtland Report, World Commission on Environment and Development. (1987). *Our common future* , Oxford University Press.
- Tolstoy, D., Hanell, S., & Tarnovskaya, V. (2023). Ethical leadership in sustainable development: H&M and water management. In *International business and management: Creating a sustainable competitive position – Ethical challenges for international firms* (Vol. 37). Discover Journals.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- World Commission on Environment and Development. (1987). *Our common future* (The Brundtland Report). Oxford University Press.

THE IMPACT OF ETHICS MANAGEMENT ON ACHIEVING SUSTAINABLE DEVELOPMENT - AN EMPIRICAL STUDY ON THE NATIONAL POSTAL AUTHORITY

Waad A. Ibrahim ^(1,2); Mamdouh A. Rafaei ⁽³⁾; Wael F. Abd Elbasset ⁽³⁾

1) Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams University 2) The National Postal Authority 3) Faculty of Commerce, Ain Shams University

ABSTRACT

The aim of the research is to identify the extent of the contribution of our managing partners in achieving company development in the National Postal Authority by explaining to shareholders who managers are, its dimensions (private culture - individuals - organized systems) on achieving social development in its dimensions (economic dimension - social dimensions - other dimensions - Technology dimension) at the National Postal Service. The theoretical rooting was done through the inductive approach, from books, references, and Arab and foreign studies, then conducting a field study by designing a survey list and directing it to a sample of gentlemen who deal with the actual and professional reality of the research problem for the purpose of identifying and analyzing their opinions and learning about the role played by management ethics. In achieving sustainable development. This was done by using some appropriate statistical, descriptive and inferential methods to test the validity of the research hypotheses. The results of the research concluded that there is a statistically significant impact of management ethics at the National Postal Service on achieving sustainable development. The research recommends many recommendations, the most important of which are: enhancing awareness and training about the concept of sustainable development and its importance. – Limiting activities that conflict with achieving sustainable development.

Keywords: management ethics; sustainable development; organizational culture