

دور ابعاد اخلاقيات القيادة الادارية في تعزيز التنمية المستدامة دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الادارية في جامعة كركوك

مظفر احمد حسين

احمد عبدالله دانونك

الجامعة التقنية الشمالية، المعهد التقني - الحويجة.

مثنى سعد ياسين

قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الحمدانية، موصل - العراق.

المستخلص

يهدف البحث الى تحديد دور ابعاد اخلاقيات القيادة الادارية في تعزيز التنمية المستدامة، وتمثلت مشكلته الرئيسية في هل لابعاد اخلاقيات القيادة الادارية دور في تعزيز التنمية المستدامة؟ وبنيت فرضياته على اساس وجود علاقات ارتباط وتأثير بين ابعاد اخلاقيات القيادة الادارية وتعزيز التنمية المستدامة، واختيرت جامعة كركوك كمجتمع للدراسة، والقيادات الادارية العاملة بها عينة لها بعدد (٣٠) مستجيباً، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق اجراءاته لانه يتلائم وطبيعة الظاهرة المدروسة، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات حول مشكلة البحث واهدافه، وتم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها: لابعاد اخلاقيات القيادة الادارية دوراً واثراً بالغاً في تعزيز التنمية المستدامة من قبل المنظمات بمختلف انواعها. وعلى اساسها اقترحت مجموعة من المقترحات اهمها: لتحقيق التنمية المستدامة ينبغي على المنظمات اعتماد اخلاقيات القيادة الادارية على وفق اسس موضوعية ولوائح محددة يستند عليها في تحقيق هذه التنمية.

الكلمات المفتاحية: ابعاد اخلاقيات القيادة الادارية، التنمية المستدامة، جامعة كركوك.

The Role of the Dimensions of Administrative Leadership Ethics in Promoting Sustainable development

An Exporatory Study of The Opinions of a Sample od
Administrative Leaders at the University of Kirkuk

Modaffer Ahmed Hussein

Ahmed Abdullah Danook

Hawija Technical Institute, Northern Technical University, Iraq.

Muthanna Saad Yaseen

Management Dept., College of Administration and Economics, University of Al-Hamdaniya, Iraq.

Abstract

The research aims to define the role of administrative leadership ethics dimensions in promoting sustainable development, and its main problem is: Does administrative leadership ethics have a role in promoting sustainable development? And his hypotheses were built on the basis of the existence of correlations and influences between the dimensions of administrative leadership ethics and the promotion of sustainable development. The University of Kirkuk was chosen as a study society, and the administrative leaderships working with a sample of (30) respondents were adopted, and the descriptive analytical approach was adopted in achieving its procedures because it is compatible with the nature of the phenomenon studied, and the questionnaire was used In collecting data on the research problem and its objectives, a set of conclusions were reached, the most important of which are: The role of administrative leadership ethics and a significant impact in promoting sustainable development by organizations of all kinds On its basis, a set of proposals were proposed, the most important of which are: To achieve sustainable development, organizations should adopt administrative leadership ethics according to objective foundations and specific regulations upon which to achieve this development.

Keywords: Dimensions of Administrative Leadership Ethics, Sustainable Development, University of Kirkuk.

المقدمة:

إن مما لا شك فيه بأن الأمم ترتقي من خلال الأخلاقيات التي تسود فيها وتحكمها تصرفات الأفراد والمؤسسات، كما أن المجتمعات تتطور وتنمو من خلال توفر مجموعة من الأخلاقيات والقيم والمبادئ التي تسود في تلك المنظمات والتي عن طريقها يتم ضبط العمل ويستمد منها قوتها واستمرارها. كما أن القيادة توجد حيثما توجد الجماعة إذ إن القائد يعمل مع أفراد المجموعة بما يتوافق مع أهداف المنظمة، ولكل قائد مبادئ وقيم وعادات وأخلاق تختلف عن القائد الآخر كما أن لكل مهنة أخلاقيات تعبر عن مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المنظمة، من جهة أخرى الاداء التنظيمي يعتمد بشكل كبير جداً على طبيعة السلوك الذي يمارسه قادة منظماتهم. وتعد الجامعات من أهم المنظمات التي ينبغي الاهتمام بدراسة التنمية المستدامة من خلالها نظراً للدور الذي تلعبه في توجيه المجتمع نحو التقدم الاقتصادي والعلمي، وذلك الاداء يعتمد بشكل مهم جداً على طبيعة اخلاقيات قادة هذه الجامعات والكليات المنضوية فيها، ولذلك جاءت دراستنا الحالية لتسليط الاهتمام على ذلك من أجل الخروج برؤية واضحة حول قياس طبيعة هذا السلوك والدور الذي يلعبه في توجيه القيادات الادارية في المنظمة المبحوثة في تعزيز التنمية المستدامة.

المحور الأول: منهجية البحث**أولاً: مشكلة البحث**

تتجسد مشكلة البحث الميدانية في هل لابعاد اخلاقيات القيادة الادارية دور في تعزيز التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة؟، وللبحث في مضامين هذه المشكلة والتأكد من هذا الدور الذي يحقق الكثير من الفوائد الى محافظة كركوك، قسمت الى مجموعة من التساؤلات مفادها:

١. ما مدى ادراك القيادات الادارية في المنظمة المبحوثة لابعاد الاخلاقيات الادارية والتنمية المستدامة؟

٢. هل هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين ابعاد اخلاقيات القيادات الادارية والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: اهمية البحث

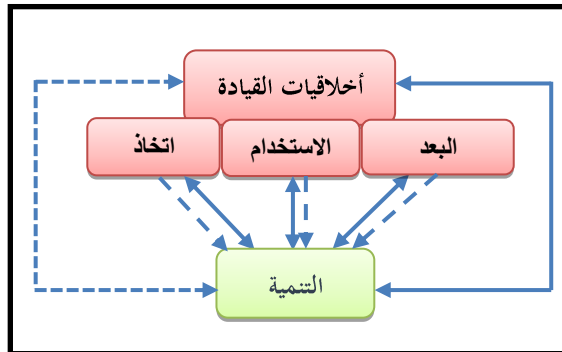
هي تحديد درجة الممارسات الأخلاقية لدى القيادات الادارية العاملة بجامعة كركوك وكذلك بيان دور وأهمية المتغيرات والأبعاد الأخلاقية في نجاح أو فشل جهود القيادات الادارية نحو التنمية المستدامة.

ثالثاً: اهداف البحث

قياس أثر السلوكيات الاخلاقية للقيادات الإدارية في جامعة كركوك التي تتضمن معايير وخصائص ومهارات أخلاقية وقيادية مستمدة من واقع البيئة العراقية على التنمية المستدامة، والكشف عن واقع المتغيرات المدروسة في عينة البحث وطبيعة العلاقة القائمة فيما بينها.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي

تم صياغة هذا المخطط ليعكس طبيعة اهداف البحث ومشكلته.



الشكل (١)

مخطط البحث

خامساً: فرضيات البحث

لتحقيق أهداف البحث واختبار مخططه اعتمدت الفرضيات الآتية:

— **الفرضية الرئيسة الأولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الابعاد الاخلاقية للقيادات الادارية بدلالة متغيراتها وبين التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة، ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

١. توجد علاقة ارتباط معنوية بين البعد التكنولوجي والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

٢. توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستخدام الامثل للموارد والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

٣. توجد علاقة ارتباط معنوية بين اتخاذ القرار في عالم متغير والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

— **الفرضية الرئيسة الثانية:** يوجد تأثيراً ذا دلالة معنوية للابعاد الاخلاقية للقيادات الادارية بدلالة متغيراتها في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة، ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

١. يوجد تأثيراً ذا دلالة معنوية للبعد التكنولوجي في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

٢. يوجد تأثيراً ذا دلالة معنوية للاستخدام الامثل للموارد في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

٣. يوجد تأثيراً ذا دلالة معنوية لاخلاقيات النتائج في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

سادساً: منهج البحث

اعتمد المنهج الوصفي التحليلي في اجراءات البحث لانه يتلائم وطبيعة الظاهرة المدروسة ويسهم في تحليل الظاهرة وتحديد الطريقة الملائمة لقياس مختلف مكوناتها وعناصرها، وتم اقتراح الحلول للظاهرة المبحوثة.

سابعاً: مجتمع البحث وعينتها

تمثل مجتمع البحث بالقيادات الادارية العاملة في جامعة كركوك، وتم اختيار عينة البحث بالاعتماد على معادلة (Krejeie & Morgan, 1970) في هذه الجامعة باختيار مجموعة من القيادات التي ترأس الهرم التنظيمي في بعض الكليات التابعة وكذلك بعض من القيادات العاملة في رئاسة الجامعة والتي بلغت (٣٠) مستجيباً.

ثامناً: اساليب جمع البيانات والمعلومات

اعتمد الباحثين على الادوات الاتية في جمع البيانات:

١-الاطار النظري: الاعتماد على اسهام الكتاب والباحثين التي تم جمعها من المصادر العربية والاجنبية من كتب ودوريات وبحوث ورسائل واطاريح جامعية فضلاً عن شبكة (الانترنت).

٢-الجانب العملي: الاعتماد على عدد من الوسائل الضرورية لتغطية الجانب العملي والمتمثلة بالاتي:

أ- المقابلات الشخصية: تعد وسيلة للتعرف على طبيعة عمل المنظمة والافراد، اذ تم اجراء عدد من المقابلات والاتصالات مع (القيادات الادارية) بشأن توضيح بعض الفقرات الخاصة بالاستبانة.

ب- الاستبانة: وجد الباحثين ومن متابعة الدراسات السابقة والاستشارة من الخبراء انه يمكن الافادة منها كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات المتوافرة فعلياً حول مشكلة البحث، وقد روعي الوضع في صياغة فقراتها لتمنح المستجيب قدرة لأدراك الهدف منها بالاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي.

المحور الثاني: الجانب النظري

ولاً: مفهوم القيادة الاخلاقية

تعدّ القيادة الأخلاقية جزءاً من الثقافة السائدة في المنظمة والتي نلتبسها من خلال رؤية الآثار المترتبة عن الأفعال التي يقوم بها القادة والتي يمكن أن تؤثر على أصحاب المصالح المرتبطين بالمنظمة (القرني والزايدي، ٢٠١٦: ٦٥٧-٦٥٨)، وعرفت القيادة الاخلاقية بأنها السلوك الصحيح الذي يسلكه الفرد في نشاطاته وعلاقاته الشخصية (Kang, 2019: 13) ويمكن تعزيزه لدى العاملين من خلال الاتصال ذي الاتجاهين واتخاذ القرار (الشريفي والتنج، ٢٠١١: ١٤٥) وهي بذلك تعني تبني سلوك قيادي يتصف بالالتزام بالمعايير المعتمدة والمقبولة في التصرفات الشخصية والعلاقات بين الاشخاص، واعتماد هذا السلوك بين الاتباع والمرؤوسين (عابدين واخرين، ٢٠١٢: ٣٣٧)، فالقيادة الاخلاقية ايضاً مجموعة السلوكيات والأفعال التي يقوم بها القائد تجاه العاملين، مستخدماً الوسائل والاساليب والتي يمكن من خلالها إكساب العامل الفضائل الأخلاقية التي تجعل منه إنساناً صالحاً نافعاً لمجتمعه ووطنه (علي، ٢٠١٨: ١٢)، فالقيادة الأخلاقية هي عملية توضيح طبيعة السلوك المناسب من خلال العلاقات التفاعلية مع الآخرين والتصرفات الشخصية (Kouzes, 2003: 15).

ومما تقدم يرى الباحثين أن القيادة الأخلاقية تتمثل في إظهار السلوكيات الجيدة والمتماشية مع القيم والمعايير السائدة في المجتمع والتي ينبغي ان يتحلى بها القائد الأخلاقي كونها الأساس الذي يمكنه من التأثير في سلوك أتباعه من خلال استيعابهم وفهمهم لتلك السلوكيات التي يمتلكها مما يحقق في النهاية تنمية روح التعاون وخلق مناخ يسوده الثقة والاحترام والشعور بالمسؤولية.

ثانياً: اهمية القيادة الاخلاقية

تكمن الاهمية التي تعكسها القيادة الاخلاقية في المنظمات بشكل عام وفقاً لما يأتي: (نجم، ٢٠٠٥: ٣٤)، (راشد، ٢٠١٤: ٢٧)، (يحيى، ٢٠١٠: ٦٤) (Kang, 2019: 17):

١. أنها تقلل من الخسائر التي يمكن أن تتحملها المنظمة جراء تجاهل الالتزام بالمعايير الأخلاقية.
٢. تعزز سمعة المنظمة على الصعيد المحلي والدولي.
٣. ان اهمال اتباع الاخلاقيات في العمل يؤدي الى ظهور ردود افعال سلبية من الاطراف الاخرى وبالتالي يؤدي الى الاضرار بالمنظمة.
٤. زيادة الولاء لدى العاملين والحد من ظاهرة ترك المنظمات.
٥. تقليل ومنع الاحتكاك بين الادارة والعاملين.

ثالثاً: ابعاد اخلاقيات القيادة الادارية

يمكننا ان نعرض هنا اهم ابعاد القيادة الاخلاقية التي تم الاعتماد عليها عن طريق دراسة (Thacker, et al, 2019: 2) وكما يأتي:

١. البعد التكنولوجي: ترتبط القيادة ارتباطاً وثيقاً بالتطورات التكنولوجية المتسارعة التي تحدث، اذ يجب على القائد الاخلاقي ان يواكب هذه التغيرات ليحقق اهداف المنظمة، اذ ان استخدام التكنولوجيا الحديثة في المنظمة أصبح ضرورة لدورها الفعال في تطوير طرق الانتاج واغناء عملية التواصل بين القائد والعاملين معه رغم البعد الجغرافي لفروع المنظمات، الامر الذي جعل القائد الاخلاقي يدرك ان التطور التكنولوجي أحد مفاتيح البقاء واستمرار المنظمة للميزات الهائلة التي تحققها كتخفيض وقت الانتاج وتطوير المنتجات بابتكار أفكار جديدة (خدير، ٢٠١٥: ١٨٠-١٨١).

٢. الاستخدام الامثل للموارد: تصبح الحاجة ملحة لاستخدام الموارد بشكل أمثل عندما تسود المنافسة وعدم الاستقرار، وهو من الصعوبات التي تواجه القادة بشكل عام والقيادة الاخلاقية بشكل خاص، ويتمثل دور القائد الاخلاقي في عدم ترك أي فرصة تضيق وعدم تبديد او السماح بأي هدر للموارد مع ضرورة التأكيد على معاملة الوقت كأحد الموارد التي يجب المحافظة عليها (السلمي، ٢٠٠٣: ٧-٩).

٣. **اتخاذ القرار في عالم متغير:** يعد اتخاذ القرار في عصرنا هذا بمثابة تحدي، ولكون القيادة الاخلاقية تحتاج الى اتخاذ العديد من القرارات في بيئة العمل فان القرارات التي تتخذها تعتمد على مدى قدرتها على العمل في ضوء رؤية مستقبلية واضحة واستراتيجية ملائمة يمكن من خلالها التعامل مع التحديات بشكل أفضل (Ponu & Tennakoon, 2009: 28)، وان التحدي للقائد الاخلاقي ليس فقط في اتخاذ القرار وانما في مدى توافق القرار مع الخطة والسياسات الموضوعية من قبل المنظمة والمتمثلة في الرؤيا والرسالة والهدف وخطط العمل الموضوعية ضمن الاستراتيجيات الخاصة بالعمل (الغالبى والعامري، ٢٠٠٥: ١٥٤).

رابعاً: مفهوم التنمية المستدامة

إن التنمية المستدامة هي تلبية إحتياجات البشر في الوقت الحالي من دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية إحتياجاتها وتحقيق أهدافها، وتركز على النمو الاقتصادي المتكامل والمستدام والإشراف البيئي، والمسؤولية الاجتماعية (WCED, 1987: 843)، وكذلك عرّفت التنمية المستدامة بأنها عملية تطوير المدن والارض والمجتمعات، والأعمال بشرط ان تلبى إحتياجات الاجيال الحاضرة دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية إحتياجاتها (الهييتي، ٢٠٠٦: ١٩). فالتنمية المستدامة بهذا الاتجاه هي إدارة قاعدة الموارد الطبيعية وحمايتها، وتوجيه التغيير التقني والمنظمي بطريقة تضمن تحقيق وإستمرار اشباع الحاجات البشرية للأجيال الحالية والمستقبلية (حسين، ٢٠٠٥: ١٢)، ويعتقد بان التنمية المستدامة في الغالب هي نظام اجتماعي-اقتصادي يمكن من تلبية الإحتياجات البشرية، ويحقق تقدماً طويلاً الأجل نحو الرفاهية، وتحسين الجودة الشاملة للحياة وفقاً للقيود البيئية. (Klarin, 2018: 76)

ومفهوم التنمية المستدامة شامل ويتضمن جوانب إقتصادية وإجتماعية وبيئية ومنظمية (Thacker, et al, 2019: 4)، ويرى البعض ان التنمية المستدامة هي عملية توازن بين ثلاثة مهمات هي البيئة اي قدرة العيش في بيئة حيوية عالمية والحفاظ

على التنوع البيولوجي، والاجتماعية اي تطوير أنظمة ديمقراطية تنشر القيم وتحافظ على المبادئ التي يرغبها الناس، والاقتصادية اي ضمان تلبية الاحتياجات الأساسية في أنحاء العالم (Dale & Newman, 2005, 352)، ويتفق الباحثون مع مفهوم التنمية المستدامة الذي قدمه كل من (Dale & Newman, 2005) ومع ما يحمله من مضامين وفلسفات.

خامساً: أبعاد التنمية المستدامة

تتضمن ثلاثة أبعاد رئيسة وفق ما ذكر في دراسة (Nerini, et al, 2018: 10)

وهي:

١. **البعد البيئي:** تهدف التنمية المستدامة إلى تحقيق العديد من الأهداف البيئية: كالإستخدام الرشيد للموارد الناضبة، بمعنى حفظ الأصول الطبيعية بحيث يترك للأجيال القادمة بيئة مماثلة حيث أنه لا توجد بدائل لتلك الموارد، ومراعاة القدرة المحدودة للبيئة على إستيعاب النفايات، والتحديد الدقيق للكمية التي ينبغي إستخدامها من كل مورد من الموارد الناضبة، وبالتالي فإن الهدف الأمثل للتنمية المستدامة هي التوفيق بين التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة مع مراعاة حقوق الأجيال القادمة في الموارد الطبيعية، خاصة الناضبة منها (الرفاعي، ٢٠٠٦: ٢٤).

٢. **البعد الإقتصادي:** يهدف هذا البعد الى إجراء تخفيضات مستمرة في كمية الطاقة المستهلكة واستنزاف الموارد الطبيعية، وترتفع كميتها أكثر في الدول الغنية مقارنة بالدول الفقيرة (Nerini, et al, 2018: 12)، ووفقاً لهذا البعد تسعى التنمية المستدامة الى تطوير التنمية الاقتصادية وفق منظور التوازنات البيئية على المدى البعيد، وتمثل العناصر الآتية محور البعد الاقتصادي للحياة البشرية، وهي "النمو الاقتصادي المستدام، وكفاءة رأس المال، وإشباع الحاجات، والعدالة الاقتصادية" (مصطفى، ٢٠٠٢: ٤٥٤).

٣. البُعد الاجتماعي: تركز التنمية المستدامة وفق هذا البعد على تحسين كفاءة الرعاية الصحية والتعليم ومستوى المشاركة اذ ينبغي أن يشارك جميع الناس بصنع القرارات التنموية المهمة في حياتهم حيث يشكّل الإنسان محور عملية التنمية فضلا عن العدالة الاجتماعية والمساواة والانصاف للأجيال المقبلة التي يجب ضمان مصالحها، كما لابد من انصاف الاجيال الحالية من البشر الذين لا يتمتعون بفرص متساوية مع غيرهم في الحصول على الخدمات الاجتماعية والموارد الطبيعية (الخواجة، ٢٠٠٣: ١٥)، وتهدف فلسفتها هنا إلى القضاء على التفاوت المجحف بين هذه الفئات من خلال دعم القطاعات الاقتصادية بتقديم القروض لها، وزيادة فرص التعليم وتحسين الرعاية الصحية (Thacker, et al,2019: 6).

المحور الثالث: الجانب العملي

أولاً: وصف متغيرات الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية وتشخيصها

تتضمن هذه الفقرة وصف طبيعة متغيرات الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية باستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية وعلى النحو الآتي:

١. البعد التكنولوجي: نشاهد في الجدول رقم (١) اجابات المستبينة آراءهم تجاه الفقرات (X_1-X_9) الخاصة بمتغير البعد التكنولوجي، إذ تشير النسب إلى أن (56.28%) من عينة البحث متفقون على هذه الفقرات مقابل (11.1%) غير متفقين على فقرات هذا المتغير، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.466) وانحراف معياري (0.679) ومن خلال متابعة مدى إسهام كل فقرة في دعم متغير البعد التكنولوجي تبين من الفقرة (X_6) إن إدارة المنظمة تتعامل مع القضايا التكنولوجية بمهارة عالية، وذلك باتفاق أغلبية عينة البحث بنسبة (100%) وبلغ الوسط الحسابي لها (4.791)، والانحراف معياري (0.267). وظهر ضعف في الاتفاق على الفقرة (X_4) التي تشير إلى أن المنظمة تعمل على معاقبة المرؤوسين عندما يظهرون سلوكاً يتعارض مع الأخلاقيات التكنولوجية بنسبة مقدارها (86.66%) وبوسط حسابي بلغ (1.254) وانحراف معياري قدره (1.53).

الجدول (١)

اجابات المستبينة اراءهم حول متغير البعد التكنولوجي

الفقرات	اتفق بشدة (٥)		اتفق (٤)		محايد (٣)		لا اتفق (٢)		لا اتفق بشدة (١)		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X ₁	2	6.6٧	15	50	12	40	-	-	1	3.33	0.773	3.566
X ₂	2	6.6٧	21	70	6	20	-	-	-	-	0.581	3.725
X ₃	4	13.33	25	83.33	2	6.67	-	-	-	-	0.267	4.791
X ₄	-	-	1	3.33	3	10	25	83.33	1	3.33	1.53	1.254
X ₅	-	-	13	43.33	16	53.33	-	-	1	3.33	0.674	3.4
X ₆	6	20	24	80	-	-	-	-	-	-	0.345	4.133
X ₇	3	10	24	80	2	6.66	-	-	1	3.33	0.711	3.9
X ₈	3	10	2	6.66	25	83.33	-	-	-	-	0.639	3.266
X ₉	-	-	7	23.33	22	73.33	-	-	1	3.33	0.592	3.166
		7.40		48.88		32.59		9.25		1.85	0.679	3.466

الجدول: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الحاسبة الالكترونية SPSS.

٢. الاستخدام الامثل للموارد: يتضح في الجدول رقم (٢) إجابات المستبينة اراءهم حول الفقرات (X₁₀-X₁₇) الخاصة بمتغير الاستخدام الامثل للموارد، إذ تشير الذسب إلى أن (55.41%) من عينة البحث متفقون على هذه الفقرات مقابل (14.16%) غير متفقين على فقرات هذا المتغير، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.448) وانحراف معياري (0.656)، ومن خلال متابعة مدى إسهام كل فقرة في دعم متغير الاستخدام الامثل للموارد تبين من الفقرة (X₁₂)، والتي تشير الى أن المنظمة تتعامل مع الموارد بحرفية واضحة وذلك باتفاق عينة البحث بنسبة (93.33%) وبوسط حسابي بلغ (4.033) وانحراف معياري (0.808). وقد برز ضعف الاتفاق حول الفقرة (X₁₆) التي تشير الى أن إدارة المنظمة تسمح المروء سين عند ارتكابهم أخطاء و هدر للموارد، بنسبة (6.66%) وبوسط حسابي (3) وانحراف معياري (0.525).

الجدول (٢)

إجابات المستبينة اراءهم حول متغير الاستخدام الامثل للموارد

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة (١)		لا اتفق (٢)		محايد (٣)		اتفق (٤)		اتفق بشدة (٥)		الفقرات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.751	3.103	3.33	1	3.33	1	53.33	16	40	12	-	-	X ₁₀
0.622	3.790	3.33	1	-	-	13.33	4	83.33	25	-	-	X ₁₁
0.808	4.033	3.33	1	6.67	2	-	-	70	21	20	6	X ₁₂
0.570	3.939	3.33	1	-	-	10	3	86.67	26	-	-	X ₁₃
0.622	3.481	3.33	1	-	-	60	18	36.66	11	-	-	X ₁₄
0.652	2.264	3.33	1	66.66	20	10	3	20	6	-	-	X ₁₅
0.535	3.149	3.33	1	6.67	2	83.33	25	6.67	2	-	-	X ₁₆
0.692	3.836	3.33	1	3.33	1	16.66	5	80	24	-	-	X ₁₇
0.656	3.448	3.33		10.83		30.83		52.91		2.5		

الجدول: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الحاسبة الالكترونية SPSS.

٣. اتخاذ القرار في عالم متغير: يوضح الجدول (٣) إجابات المتعلقة بالفقرات (X₂₂-

X₂₈) والخاصة بمتغير اتخاذ القرار في عالم متغير، إذ تشير النسب إلى أن (66.65%)

من عينة البحث متفقون على هذه الفقرات مقابل (1.99%) غير متفقين على فقرات

هذا المتغير، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.427) وانحراف معياري (0.570). ومن

خلال متابعة مدى إسهام كل فقرة في دعم متغير اتخاذ القرار في عالم متغير تبين من

الفقرة (X₂₁) التي تشير إلى امتلاك القدرة على اتخاذ القرارات وفق المستجدات

البيئية، وبما يتفق مع معايير المجتمع الاخلاقية وذلك باتفاق عينة البحث بنسبة

(83.32%) وبوسط حسابي قدره (3.766) وانحراف معياري (0.461). وبرز

ضعف الاتفاق حول الفقرة (X₁₉) بنسبة (46.66%) والتي تشير إلى أن إدارة

المنظمة تهمل حقوق المرؤوسين في قراراتها الإدارية الخاصة وذلك بوسط حسابي بلغ

(3.366) وانحراف معياري قدره (0.718).

الجدول (٣)

إجابات المستبينة اراءهم حول متغير اتخاذ القرار في عالم متغير

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة (١)		لا اتفق (٢)		محايد (٣)		اتفق (٤)		اتفق بشدة (٥)		الفقرات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.681	3.51	3.33	1	-	-	36.66	11	60	18	-	-	X ₁₈
0.715	3.497	3.33	1	3.33	1	43.33	13	50	15	-	-	X ₁₉
0.512	3.166	-	-	-	-	23.33	7	66.67	20	10	3	X ₂₀
0.461	3.766	-	-	-	-	16.66	5	76.66	23	6.66	2	X ₂₁
0.484	3.2	-	-	-	-	36.66	11	60	18	3.33	1	X ₂₂
0.570	3.427	1.33		0.66		31.32		62.66		3.99		

الجدول: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الحاسبة الالكترونية SPSS.

٤. وصف أبعاد التنمية المستدامة وتشخيصها: الجدول رقم (٤) يشير الى إجابات المتعلقة بالفقرات (X₂₂-X₂₉) والخاصة بمتغير التنمية المستدامة، إذ تشير النسب إلى أن (57.9%) من عينة البحث متفقون على هذه الفقرات مقابل (4.58%) غير متفقين على فقرات هذا المتغير، وجاء ذلك بوسط حسابي (3.717) وانحراف معياري (0.704)، ومن خلال متابعة مدى إسهام كل فقرة في دعم متغير التنمية المستدامة تبين من الفقرة (X₂₆) التي تشير إلى توافق أسلوب العمل في المنظمة مع ما تتطلبه الاستدامة والمحددة في خططها المستقبلية، وذلك باتفاق عينة البحث بنسبة (86.66%) وبوسط حسابي (3.933) وانحراف معياري (0.583)، وبرز ضعف الاتفاق حول الفقرة (X₂₇) بنسبة (19.99%) وبوسط حسابي (3.233) وانحراف معياري (0.504) والتي تشير الى انه تعد العلاقة بين الجامعة والمجتمع غير بناءة ولا تسودها حالات الثقة والتعاون.

الجدول (٤)

إجابات المستبينة اراءهم حول متغير التنمية المستدامة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة (١)		لا اتفق (٢)		محايد (٣)		اتفق (٤)		اتفق بشدة (٥)		الفرات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.863	3.941	-	-	-	-	43.33	13	16.67	5	40	12	X ₂₂
0.668	3.744	-	-	-	-	53.33	16	33.33	10	13.33	4	X ₂₃
0.795	3.126	6.67	2	6.67	2	50	15	36.66	11	-	-	X ₂₄
0.898	3.691	3.33	1	6.67	2	20	6	66.67	20	3.33	1	X ₂₅
0.569	3.815	-	-	3.33	1	13.33	4	73.33	22	10	3	X ₂₆
0.581	3.133	-	-	-	-	80	24	13.33	4	6.67	2	X ₂₇
0.566	3.716	-	-	3.33	1	30	9	63.33	19	3.33	1	X ₂₈
0.693	4.572	-	-	6.67	2	6.67	2	10	3	73.33	22	X ₂₉
0.704	3.717	1.25		3.33		37.08		39.16		18.74		

الجدول: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية SPSS.

ثانياً: إختبار فرضيات البحث

١. اختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

١. تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات الإبعاد الاخلاقية للقيادات الادارية والتنمية المستدامة وفق المستوى الكلي: اذ يعرض الجدول رقم (٥) نتائج معامل الارتباط بين الإبعاد الاخلاقية للقيادات الادارية والتنمية المستدامة، ويتضح من النتائج على المستوى الكلي وجود علاقة ارتباط معنوية بينهما يؤكدها معامل الارتباط البالغ (0.708) وبمستوى معنوي (0.01)، وهذه النتائج تشير إلى قوة العلاقة بين الإبعاد الاخلاقية للقيادات الادارية والتنمية المستدامة، وبالتالي فإن الإبعاد الاخلاقية للقيادات الادارية يؤدي دوراً مهماً في التنمية المستدامة.

٢. علاقات الارتباط بين الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية والتنمية المستدامة: تدل مؤشرات الجدول رقم (٥) على وجود علاقات الارتباط بين متغيرات الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية وبعْد التنمية المستدامة، ويستدل من قيمة معاملات الارتباط وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين كل من (البعد التكنولوجي، الاستخدام الامثل للموارد، اتخاذ القرار في عالم متغير) والتنمية المستدامة، إذ بلغ معامل الارتباط على التوالي (0.623, 0.643, 0.591) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يشير إلى قوة العلاقة بين متغيرات الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية والتنمية المستدامة.

الجدول (٥)

نتائج علاقات الارتباط بين متغيرات الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية والتنمية المستدامة

الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية			البعد المستقل البعد المعتمد
اتخاذ القرار في عالم متغير	الاستخدام الامثل للموارد	البعد التكنولوجي	
٠,٦٢٣	٠,٦٤٣	٠,٥٩١	التنمية المستدامة
٠,٧٠٨			المؤشر الكلي

$P < 0.01, N = 30$

وتأسيساً على ذلك ومن خلال النتائج الخاصة بعلاقات الارتباط بين متغيرات الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية والتنمية المستدامة نقبل هذه الفرضية الأولى.

ب. اختبار وتحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث:

١- تأثير الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية في التنمية المستدامة على المستوى الكلي: يمثل مضمون هذه العلاقة اختباراً لفرضية البحث الثانية، إذ يتضح من الجدول رقم (٦) وجود تأثير معنوي للأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية في التنمية المستدامة. ويستدل على هذا التأثير من خلال دعم قيمة (F) المحسوبة والبالغة (19.54) وهي

أكبر من الجدولية البالغة (2.077) عند مستوى معنوي (0.01) وبدرجات حرية (1, 29)، إذ يتضح من معامل التحديد (R^2) العام أن (0.501) من التنمية المستدامة تفسره الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية في المنظمة المعنية بالبحث، إذ يعزز ذلك من قيمة معامل الانحدار (B_1) الذي يدل على أن (0.595) من التنمية المستدامة في المنظمة المعنية بالبحث هو نتيجة تغيير وحدة واحدة من الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية، ويدعم ذلك قيمة (t) المدسوبة والبالغة (4.85) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (1.671) وعند مستوى معنوي (0.01). ووفق هذا تقبل هذه الفرضية الثانية.

الجدول (٦)

تأثير الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية في التنمية المستدامة على المستوى الكلي

R^2	T		F		الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية		البعد المستقل
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B_1	B_0	البعد المعتمد
0.501	1.671	4.58	2.077	19.54	0.595	0.779	التنمية المستدامة

$P < 0.01,$

$N = 30$

$d.f = (1,29)$

٢- تأثير متغيرات الأبعاد الأخلاقية للقيادات الإدارية في التنمية المستدامة على المستوى

الجزئي:

١- تأثير البعد التكنولوجي في التنمية المستدامة: يوضح الجدول رقم (٧) إلى وجود تأثير

معنوي للبعد التكنولوجي في التنمية المستدامة، والذي يدعم ذلك التأثير هو قيمة (F) المدسوبة البالغة (9.31) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.077) وضمن مستوى معنوي (0.01) وبدرجات الحرية (1, 29)، وتؤكد ذلك قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.349)، والذي عزز ذلك قيمة معامل الانحدار (B_1) الذي يدل على أن (0.823) من التنمية المستدامة هو نتيجة تغيير وحدة واحدة من البعد

التكنولوجي إذ يدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة البالغة (4.68) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (1.671) وبمستوى معنوي (0.01).

الجدول (٧)

تأثير البعد التكنولوجي في التنمية المستدامة

R ²	T		F		البعد التكنولوجي		البعد المستقل الْبُعد المعتمد
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B ₁	B ₀	
0.349	1.671	4.68	2.077	9.31	0.823	1.163	التنمية المستدامة

P < 0.01,

N = 30

d.f = (1, 29)

ب- تأثير الاستخدام الامثل للموارد في التنمية المستدامة: يشير الجدول رقم (٨) إلى وجود تأثير معنوي للاستخدام الامثل للموارد في التنمية المستدامة، وما يؤكد هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة التي تبلغ قيمتها (10.38) وهي اعلى من القيمة الجدولية لها البالغة (2.077) عند مستوى معنوي (0.01) وبدرجات الحرية (1, 29)، والذي عزز ذلك قيمة معامل التحديد (R²) البالغة (0.413) التي تعني ان (41.3%) من التنمية المستدامة يفسره الاستخدام الامثل للموارد، ويعزز ذلك قيمة معامل الانحدار (B₁) الذي يدل على أن (1.37) من التنمية المستدامة هو نتيجة تغير وحدة واحدة من الاستخدام الامثل للموارد ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة والبالغة (6.52) وهي اعلى من الجدولية البالغة (1.671) عند مستوى معنوي (0.01).

الجدول (٨)

تأثير الاستخدام الامثل للموارد في التنمية المستدامة

R ²	T		F		الاستخدام الامثل للموارد		البعد المستقل
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B ₁	B ₀	البعد المعتمد
0.413	1.671	6.52	2.077	10.38	1.37	1.98	التنمية المستدامة

P < 0.05,

N = 30

d.f = (1, 29)

ج- تأثير اتخاذ القرار في عالم متغير في التنمية المستدامة: يُستدل من الجدول رقم (٩) وجود تأثير معنوي لاتخاذ القرار في عالم متغير في التنمية المستدامة، إذ إن قيمة (F) المحسوبة (13.91) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (2.57) وضمن مستوى (0.01) وبدرجات حرية (1, 29)، ويؤكد هذا معامل التحديد (R²) بقيمة (0.388) والتي تعني ان (38.8%) من التنمية المستدامة يفسره اتخاذ القرار في عالم متغير ويعزز ذلك قيمة معامل الانحدار (B₁) الذي يشير الى أن (0.924) من التنمية المستدامة هو نتيجة تغير وحدة واحدة من اتخاذ القرار في عالم متغير، ومما يدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة البالغة (6.88) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.928) في مستوى معنوي (0.01).

الجدول (٩)

تأثير اتخاذ القرار في عالم متغير في التنمية المستدامة

R ²	T		F		اتخاذ القرار في عالم متغير		البعد المستقل
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B ₁	B ₀	البعد المعتمد
0.388	1.928	6.88	2.57	13.91	0.924	0.792	التنمية المستدامة

* P < 0.05,

N = 30

d.f = (1, 29)

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

١. لابعاد اخلاقيات القيادة الادارية دور واثر بالغ في تعزيز التنمية المستدامة من قبل المنظمات بمختلف انواعها.
٢. ان مستوى ادراك القيادات الادارية المبحوثة لابعاد اخلاقيات القيادة كان مقبول لكل من البعد التكنولوجي وبعد الاستخدام الامثل للموارد، ومتوسط لبعد اتخاذ القرار في عالم متغير، والسبب في ذلك هو عدم ادراكها بانها تمثل ابعاداً لاخلاقيات القيادة.
٣. ان ادراك القيادات الادارية المبحوثة لمتغير التنمية المستدامة هو بمستوى مقبول، والسبب في ذلك يعود الى كون هذه القيادات ذات تخصصات بعيدة عن تخصص التنمية المستدامة.
٤. اشرت الدراسة ان العلاقة بين الجامعة المبحوثة والمجتمع يسودها قليل من الثقة والتعاون، وهذا يؤثر سلباً على تحقيق التنمية المستدامة.
٥. بعد الاستخدام الامثل للموارد اكثر تأثيراً من ابعاد اخلاقيات القيادة الادارية الاخرى في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيزها.

ثانياً: المقترحات

١. لتحقيق التنمية المستدامة ينبغي على المنظمات اعتماد اخلاقيات القيادة الادارية وفق اسس موضوعية ولوائح محددة يستند عليها في تحقيق هذه التنمية.
٢. على المنظمات زيادة مستوى ادراك القيادات الادارية فيها لابعاد اخلاقيات القيادة وبما يتلائم مع انشطتها وتخصصاتها باختيارها احد ركائز بيئة الاعمال الحالية.
٣. ينبغي على المنظمات العمل على زيادة ادراك قياداتها لابعاد التنمية المستدامة من خلال زيادة عدد الورش والدورات والندوات التي تهتم باهمية التنمية المستدامة وتوضيحها للقيادات غير المختصة بها.

٤. زيادة شدة العلاقة بين الجامعة والمجتمع وبما يعزز الثقة والتعاون بينهما، وهذا يؤثر ايجابياً على تحقيق التنمية المستدامة ويعززها.
٥. الاهتمام اكثر ببعء الاستخدام الامثل للموارد مع عدم اهمال الاهتمام بالبعء التكنولوجي وبعد اتخاذ القرار في عالم متغير، والعمل على تحقيقها بشكل متكامل ينسجم مع منظومة اخلاقيات الاعمال.

المصادر

١. أبو زنت، ماجدة احمد، غنيم، عثمان محمد (٢٠٠٤)، "التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها"، دار الصفاء للنشر، عمان.
٢. خدير، نسيم (٢٠١٥)، "مساهمة اخلاقيات القيادة الادارية في ريادة المنظمات الاقتصادية الجزائرية، اطروحة دكتوراه" غير منشورة، جامعة محمد بوقرة، الجزائر.
٣. الرفاعي، سحر قدوري (٢٠٠٦)، "التنمية المستدامة مع تركيز خاص على الإدارة البيئية" أوراق عمل المؤتمر العربي الخامس للإدارة البيئية، تونس.
٤. السلمي، علي (٢٠٠٣)، "الادارة الحديثة"، ورقة عمل، ملتقى الادارة العليا.
٥. الشريفي، عباس، ومنال التنح (٢٠١١)، "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بأمانة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين العاملين"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد ١٢، العدد ٣.
٦. عابدين واخرون (٢٠١٢)، "درجة ممارسة المديرين للقيادة الاخلاقية كما يقدرها معلموا المدارس الحكومية في محافظة القدس"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد ٢.
٧. العتيبي، احمد بركي مبارك (٢٠١٣)، "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط.
٨. علي، سحراء انور حسين، والطائي، علي حسون فندي، (٢٠١٨)، "بناء نموذج لاخلاقيات القيادات الإدارية العليا لاحداث التغيير التنظيمي، بحث تحليلي على عينة من الجامعات التقنية في العراق"، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد ٣٤.
٩. راشد، عواد (٢٠١٤)، "الرضا عن الاجير كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاخلاقية والسلوك الاخلاقي: دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات"، مجلة البحوث الادارية، المجلد ٣٥.

١٠. الغالبي، طاهر محسن منصور، والعامري، صالح مهدي محسن (٢٠٠٥)، "المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال (الاعمال والمجتمع)"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

١١. القرني، عبدالله عالي والزايدي، احمد بن محمد (٢٠١٦)، "القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرقات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (١٧٠) الجزء الرابع، مصر.

١٢. الخواجة، علا محمد (٢٠٠٣)، "العولمة والتنمية المستدامة"، الموسوعة العربية.

١٣. مصطفى، محمد سمير (٢٠٠٢)، "استراتيجيات التنمية المستدامة (مقاربات نظرية وتطبيقية)" الموسوعة العربية.

١٤. ناجي بن حسين (٢٠٠٥)، "تقييم مناخ الاستثمار الأجنبي في الجزائر" مجلة الجندول، العدد ٢٤.

١٥. نجم، عبود نجم (٢٠٠٥)، "أخلاقيات الادارة في عالم متغير"، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة.

١٦. الهيتي، نوزاد عبدالرحمن (٢٠٠٦)، الحكم الصالح في الوطن العربي، مجلة الجندول، العدد ٢٩.

١٧. يحيى، سجي (٢٠١٠)، "درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الادارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

18. Kang, Seung-Wan, (2019), Sustainable Influence of Ethical Leadership on Work Performance: Empirical Study of Multinational Enterprise in South Korea. Journal of Sustainability, 1 June.

19. Kouzes, M. James & Posner, B.Z., (2003), The Leadership challenge, work book, first edition, Jossey -Bass, U.S.A.

20. Nerini, J Tomei, LS To, I Bisaga, P Parikh, M Black & Nature Energy, (2018) "apping synergies and trade-offs between energy and the Sustainable Development Goals" nature.com.
21. Ponu, C. & Tennakoon, G. (2009). The Association Between Ethical Leadership and Employee outcomes: the Malaysian cas, Electronic Journal of Business Ethics andorganization studies, 14(1).
22. Thacker, Scott. Daniel Adshead, Marianne Fay, Stéphane Hallegatte & Mark Harvey (2019) "Infrastructure for sustainable development" Nature Sustainability www.nature.com/natsustain.
23. WCED (1987) (World Commission on Environment and Development), *Our Common Future*, Oxford: Oxford University Press.
24. Klarin, T. (2018). The Concept of Sustainable Development: From Its Beginning to The Contemporary Issues. Zagreb International Review of Economics and Business, 21(1), 67-94.
25. Dale, A., & Newman, L. (2005). Sustainable Development, Education and Literacy. International Journal of Sustainability In Higher Education.