

أثر القيادة الأخلاقية على المسؤولية البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة ميدانية

فاطنة قهيري¹، سعيدة ضيف²

¹دكتوراه، أستاذة مؤقتة، جامعة زيان عاشور الجلفة (الجزائر)

✉ guehiri.fatna@gmail.com

²دكتوراه، أستاذة مؤقتة، جامعة زيان عاشور الجلفة (الجزائر)

✉ dif.saida@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020-02-19 تاريخ القبول: 2020-03-21 تاريخ النشر: 2020-22-22

ملخص:

الهدف من هذه الدارسة هو التطرق إلى القيادة الأخلاقية ومعرفة مدى ممارستها من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الجلفة وقياس مستوى المسؤولية البيئية في هذه المؤسسات، ومحاولة معرفة مستوى أثر القيادة الأخلاقية على المسؤولية البيئية، ومن أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية واختبار الفرضيات تم تطوير إستبانة بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تطرقت للمتغيرين، كما تم اختيار عينة عشوائية مقدرة ب 60 عامل من مؤسستي مديعة الهضاب العليا بالجلفة ومؤسسة سويتلي بالجلفة وقد تمت المعالجة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS، وكانت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للقيادة الأخلاقية بأبعادها الثلاثة (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي) على المسؤولية البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجلفة.

الكلمات المفتاحية: القيادة، أخلاقيات الأعمال، القيادة الأخلاقية، المسؤولية البيئية.

تصنيف جال: M1, M14.

1. مقدمة

تواجه المؤسسات المعاصرة كثيرا من التغيرات التي تؤثر فيها، حيث ساهمت هذه التغيرات بمختلف مكوناتها وأبعادها بتأثيرات كثيرة كانت محصلتها أن التغيير المستمر والمتسارع أصبح سمة يتعين عليها التعايش معها ومواجهتها دون الانعزال عنها في بيئة سمتها الانفتاحية والتنافسية، وهذا ما يفرض عليها كسب رهان التنافسية والبقاء،

ومن جهة أخرى دخلت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة عالم إدارة الأعمال من باب الواسع لتصبح موضحة العصر وأحد أهم العوامل التي تؤثر على سمعة وتميز المؤسسة، خاصة في ظل الظروف العالمية الراهنة، ومن أهم أبعاد المسؤولية الاجتماعية البعد البيئي، حيث تعد البيئية من أهم الموضوعات التي شغلت الإنسان منذ أن وجد على سطح هذه الأرض لأنها المحيط الذي يعيش

فيه. وتلوّثها هو أخطر ما يهدده، لكن في نهاية القرن العشرين بلغ الإنسان في تأثيره على بيئته مراحل تتدرج بالخطر، إذ تجاوز في بعض الأحوال قدرة النظم البيئية الطبيعية على احتمال هذه التغييرات وإحداث اختلالات بيئية.

ومن جهة أخرى يؤكد ستيفن كوفي في تصور القيادة الأخلاقية وصحتها في قيادة المنظمات من خلال ما كتبه وقدمه أكثر من 500 كاتب يمثلون قمة الفكر الإداري في أمريكا، وذلك في مجلة Executive Excellence التي تصدر عن معهد القيادة المركزة على مبادئ في أمريكا التابعة (السقاف، 2015، ص04)

ز فالفاند الجيد هو الذي لديه فكرة جيدة على الأهداف التنظيمية، ويكون دائماً على استعداد لتحقيقها حتى في الأوقات الصعبة، كما يهتم بشدة بالأفكار التي تستحق الاهتمام القوي ويكون دائماً شديد الحذر (Bello, 2012, p231).

1.1. الإشكالية الرئيسية

وعليه جاءت هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية بدراسة اثر القيادة الأخلاقية كأسلوب قيادي هام وحديث على المسؤولية البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الجلفة.

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة على النحو التالي:

ما مدى مساهمة القيادة الأخلاقية في تبني المسؤولية البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الجلفة؟

2.1. الأسئلة الفرعية:

- إلى أي مدى تأخذ القيادات الإدارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الجلفة ممارستها لأعمالها بأسلوب القيادة الأخلاقية؟
- إلى أي مدى تلتزم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الجلفة بالمسؤولية البيئية؟
- هل هناك أثر للقيادة الأخلاقية على المسؤولية البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الجلفة؟

3.1. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر للقيادة الأخلاقية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية.

4.1. الفرضيات الفرعية

- لا يوجد أثر لتوافر السلوك الأخلاقي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية.
- لا يوجد أثر لممارسات السلوك الأخلاقي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية.
- لا يوجد أثر لتعزيز السلوك الأخلاقي للقيادة الأخلاقية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية.

2. الجانب النظري

1.1. القيادة الأخلاقية

ارتبط موضوع القيادة بالإنسان منذ القديم، فقد أثبتت الأبحاث والدراسات أن الأهداف العظيمة لكل مجتمع من المجتمعات لا تكتمل بدون جماعة، والجماعة لا تتنظم بدون قائد ينسق جهودها للوصول إلى الهدف، ومستقبل تطور المجتمع يرتكز جزء كبير منه في أيدي القادة، وذلك لأن القيادة تعد إحدى المحددات المهمة التي تسهم في تنظيم التفاعلات داخل الجماعة، وقد انتقل موضوع القيادة إلى الفكر الإداري مع بداية الثورة الصناعية ونشوء منظمات الأعمال وأصبح له مكانة كبيرة، فمع التطور والتغير المتسارع في بيئة الأعمال أصبحت الحاجة ماسة لتحديث الرؤى

التي تتبناها المنظمات وهو ما انعكس على أساليب القيادة المتبعة لأنها من أهم الأسس وأبرز المؤثرات في النجاح سلباً أو إيجاباً (ميدون، 2015، ص: 28).

وما يهمنا هنا هو القيادة الإدارية، ومن بين أنواع وأصناف القيادة المتعددة الاتجاه الحديث للقيادة وهو القيادة الأخلاقية، والتي تعتبر من الأهمية بمكان، إذ قد يكون هناك قادة ذوو مهارات وقدرات عالية على التأثير، لكنهم يفتقرون للأخلاق والقيم وبالتالي لا يصل مدى تأثيرهم إلى الأفراد، بل إنهم قد يؤثرون سلباً على تصرفات وسلوكيات المرؤوسين مما ينعكس على المجتمع والبيئة.

1.1.2. تعريف القيادة

إن محاولة إيجاد تعريف موحد للقيادة من طرف الباحثين والعلماء والمفكرين ليس بالأمور السهل والبسير وذلك بسبب تباين خلفياتهم الفكرية والإدارية، أي أن لكل منهم زاويته التي ينظر من خلالها للقيادة، فهي تتأثر بالاتجاه وكذا البيئة التي عاش فيها هذا المفكر أو ذاك، لذلك جاءت تعاريفهم لحقيقة القيادة، انعكاساً لنظريات القيادة التي تأثروا بها. (صياحي، 2011، ص: 28)

ويذكر عبد الشافعي أبو الفضل إن ما كتب عن القيادة حتى 2002 قد بلغ 134 مليون بحث وكتاب ومقالة، وقد ازداد هذا العدد بكثير منذ ذلك التاريخ وحتى 2012، وتجدر الإشارة إلى أن لفظ القائد قد عرف قبل 1300 سنة قبل الميلاد لكن كلمة القيادة تعتبر حديثة ويعود تاريخ ظهورها في قواميس اللغة الإنجليزية إلى حوالي 200 عام فقط. (السقاف، 2015، ص: 32).

القيادة لغة: "القول" نقيض السوق، يقود الدابة من أمامها، ويسوقها من خلفها، فالقول من الأمام والسوق من الخلف والاسم من ذلك كله القيادة. (ابن منظور، 2000، ص: 315)

عرف هنت لارسون Hunht Larson القيادة الإدارية بأنها الوسيلة المناسبة الذي يتمكن بواسطتها المدير من بث روح التآلف والتعاون المثير بين الموظفين في المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المشروعة. (شهيناز، 2012، ص: 33)

كما يعرفها كونتز وأودنيل Koondéz & Odannel بأنها عملية التأثير التي يقوم بها المدير في مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في إدارة النشاط التعاوني. (الباقي، 2005، ص: 215)

ويعرفها ألفريد وبيتي Alfred & Beatty بأنها القدرة على ضمان توجيهه وضبط سلوك الآخرين بشكل طوعي وبدون إكراه. (نجم، 2011، ص: 21)

من خلال ما سبق يمكن القول أن القيادة هي فن التأثير في الآخرين من أجل تحقيق هدف معين.

2.1.2. الأخلاق والأخلاقيات

بدءاً تشير القراءات اللغوية لمصطلح الأخلاق بأنها الخلق، والخلق كما ورد في القاموس المحيط للفيروز ابادي "هو السجية والطبع والمروءة والدين، أما الخلق اصطلاحاً فهو قوة راسخة تنزع إلى اختيار ما هو خير أو اختيار ما هو شر، والخلق عموماً صفة نفسية ذاتية لا شيء خارجي، أما المظهر الخارجي للخلق فيدعى السلوك أو المعاملة. (بودراع، 2013، ص: 12).

كما عرفها نجم عبود بأنها مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيئ، وتمييز ما هو صواب وما هو خطأ.

(نجم، 2005، ص: 18)، أما فيما يخص مفهوم الأخلاقيات فهي منهجية تطبيق الأخلاق بالاعتماد على قواعدها والحفاظ على مبادئها، حيث تتم من خلال تفكير معتمد على مجموعة مبادئ، معايير، فضائل، قيم خلقية فردية أو جماعية متعلقة بالجهة التي ينتمي إليها (مركزية، سياقية)، ديناميكية (تفاعلية)، يهتم هذا التفكير بكيفية قيادة سلوك الفرد – أو الجماعة – تجاه الآخرين، بحيث يكون معتمداً حراً وعاقلاً، للتصرف بشكل يحقق الخير/ يبتعد عن الشر، يعزز العدالة/ يقوض

الظلم، يبحث عن الجيد/ يترك السيئ، بذلك فإن الأخلاقيات هي منهج تطبيق القيم الأخلاقية لتحقيق الغاية منها. حيث تشمل الأخلاقيات الأخلاق لتضعها في سياقها الملائم للحالة أو الموقف (دويدي، 2015، ص:19).

3.1.2. تعريف أخلاقيات الأعمال

ليس هناك تعريف محدد لأخلاقيات الأعمال إلا أن غالبية كتاب الإدارة قد ركزوا على الجوانب الأخلاقية التي يجب أن يتمتع بها الإداري.

فقد عرفها Peter Drucker بأنها العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس القيم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف (بن نامة، 2011، ص:18).

كما عرفت على أنها منهجية تطبيق وممارسة المبادئ والقيم الأخلاقية من قبل الأطراف الثلاثة للمؤسسة: المسير (كمسير من نوع خاص وهو المشرف)، العامل والمؤسسة (كهئية معنوية)، حيث تهتم الأخلاقيات بمصلحة جميع الأطراف أصحاب المصلحة، أي كل ما هو متعلق بإجراءات سياسات المؤسسة، قرارات المسير وتعاملات العامل... إلخ (دويدي، 2015، ص:25).

4.1.2. القيادة الأخلاقية

مع بداية الأربعينيات من القرن الماضي ساهم علماء النفس وعلماء الاجتماع كل في مجاله في تطور المفاهيم المتعلقة بالقيادة، وتعرضوا إلى أسباب نجاح وفعالية القائد وردها إلى السمات القيادية في القائد أو ردها للموقف الإداري أو ردها إلى دور المرؤوسين في تحديد نجاح القائد، وكان اهتمام علماء الاجتماع بالقيادة يحتم اهتمامهم في الجماعات البشرية واتصالاتها وطرق التأثير والقوة والصراع والمنافسة ونمط التنظيم والمناخ الاجتماعي وأساليب التعامل بين الجماعات وبين الجماعة الواحدة، وتشمل قيم القيادة الإخلاص والأمانة والعدل والمساواة بين التابعين والصدق والقدوة الحسنة للاتباع والصبر والتسامح وأداء الواجب وإتقان العمل وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة. وكلها قيم تشكل الخلق الحسن الذي تصدر عنه الأفعال دون تردد وتفعيل هذه القيم يأتي من القيادة الإدارية كما أن تطبيق العدالة مثلاً يخفف الكثير من المشكلات الإدارية. وتحلي القائد بهذه القيم وممارستها عملياً أبلغ بكثير من التلويح باستخدام القوة وإيقاع العقوبة بحق من يتجاوز ويرتكب المخالفات ويساهم في خلق المشكلات، والقائد الناجح يدرك توقعات المرؤوسين ويتعامل معها بوضوح ضمن ما تسمح به الأنظمة والقوانين والقواعد الأخلاقية ويجعل مرؤوسيه يدركون توقعاته ودون مبالغة في تحديد معايير الأداء، ويتوخى القائد عندما تتعرض قراراته للتحليل أن يصل المرؤوسين لقناعة بعدالة القرارات وعندها تزداد فرصته في التأثير على المرؤوسين وفي تحقيق النجاح، ويتحلى القائد بالفضائل الأخلاقية ومن خلالها يحقق السعادة لأن السعادة نتيجة لممارسة الفضائل مثل الشجاعة والعفة والعدل والحكمة والحزم والتوسط والاستقامة، وهذه الفضائل تساعد القائد على ضبط نفسه فلا تميل نحو سوء استخدام القوة لأنه بذلك لا يكون عادلاً ولا حازماً. وكذلك فإن الشجاعة مرتبطة بالحزم والعدل يوجب الاستقامة والعفة مرتبطة بالإيثار واعتدال الشهوة وخضوعها لسلطة العقل. وضبط النفس ومجاهدتها من القيم القيادية ومن أعظم الأمور لأن النفس أمانة بالسوء. ومجمل القيم يمثل منهجاً أخلاقياً للقائد. ونستدل مما سبق أن علاقة الأخلاق بالقيادة علاقة تعتمد على دور القائد في صناعة القرارات والنقيد بأخلاقيات مهنته، وتوجيه سلوك القائد بواسطة القيم الأخلاقية التي يؤمن بها. (الكبيسي، 1986، ص:10)

وتعتبر القيادة الأخلاقية عاملاً أساسياً لتحقيق سمعة جيدة للمؤسسة في البيئة الخارجية (Katja Mihelič, 2010 p 32).

ونلاحظ أن مفهوم القيادة الأخلاقية يتكون من كلمتين نعرفنا على كل واحدة منهما بشكل منفصل سابقاً، وحديثاً فقط قام الباحثون بالبحث في هذا المفهوم وذلك بسبب تزايد الاهتمام بأخلاقيات الأعمال والسبب الآخر يتمثل في اكتشاف السلوكيات الغير أخلاقية من قبل قادة بعض المنظمات

وقد عُرِّفت القيادة الأخلاقية بأنها التوضيح العملي للسلوك المناسب طبيعياً من خلال التصرفات الشخصية، والعلاقات التفاعلية، وتعزيز هذا السلوك لدى العاملين من خلال الاتصال بتجاهين، واتخاذ القرار. (جواد و عبد الله كاظم 2010، ص:110)

تعرف القيادة الأخلاقية بأنها عملية يؤثر فيها الفرد على مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك (Bello, 2012, p229).

كما أشار شو (Shaw, 2008) إلى أن القيادة الأخلاقية هي عملية تنظيم الأفراد، وتوجيه الموارد المنظمة بأسلوب يتوافق وينسجم مع القواعد والمعايير المجتمعية، ويصنف الأنماط السلوكية الصحيحة والخاطئة للأفراد (العرايضة، 2012، ص:30).

كما عرفها ريسك وإيتال سنة 2006 على أنها: "تلك الخصائص التي تتضمن استقامة الشخصية وإدراك الأخلاقيات وتوجيه الأفراد وإقناع الآخرين وتشجيعهم وتمكينهم حول المسؤولية الأخلاقية في المنظمة (خدير، 2015، ص:146).

ينبغي أن تركز القيادة الأخلاقية على القيم الأخلاقية والنزاهة في عملية صنع القرار، والنظر في أثر القرارات التنظيمية على المحيط الخارجي، وتحقيق التواصل الفعال بين الأفراد حتى تساهم أعمالهم في تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة (Bello, 2012, p230).

5.1.2. خصائص القيادة الأخلاقية كما حددها فريمان وستيوارت (2006: Bello, 2012, p230).

- صياغة وتحديد أهداف وقيم المنظمة من قبل القائد.
- تركيز القائد على النجاح التنظيمي بدلاً من التركيز على إثبات الذات.
- القائد يبحث عن أفضل الأفراد ويعمل على تطويرهم.
- معاملة الآخرين بأسلوب راقٍ.

6.1.2. عناصر تنمية القيادة الأخلاقية: (Bello, 2012, p230).

- توفير إطار مفاهيمي عن القيادة والأخلاق وهذا لفهم وممارسة القيادة الأخلاقية.
- إعطاء فرص لممارسة أدوار قيادية في الحالات التي تتطلب عمل الجماعي.
- إجراء دراسات تدريبية والتفاعل مع القادة خاصة الذين لديهم الشجاعة التامة في قيادة الآخرين.

- تطوير الأخلاق الشخصية والقيم الأساسية مثل النزاهة والولاء وخدمة الآخرين

7.1.2. أبعاد القيادة الأخلاقية (جواد و عبد الله، 2010، ص:111-112)

1.7.1.2. توافر السلوك الأخلاقي: يعد توافر السلوك الأخلاقي مكوناً رئيساً للقيادة، إن السلوك الأخلاقي ضرورياً لنجاح الفرد كقائد في المنظمة، وإن النماذج المتعددة للفاعلية التنظيمية والقيادة أكدت بأن الاهتمام بالقضايا الأخلاقية يعد أحد العناصر الأساسية للقيادة.

2.7.1.2. ممارسات السلوك الأخلاقي: بأن العاملين يتعلموا القيم، والمعتقدات والأهداف من مشاهدة ومراقبة سلوكيات القائد، إذ ينبغي على القائد أن يجعل الأخلاق حجر الزاوية لطريقة عمل المنظمة من خلال ممارسة السلوك الأخلاقي في حياته الشخصية، وفي منظمته، وفي علاقاته، أما أهم المكونات التي تميز سلوكيات وممارسات القائد الأخلاقي هي: يتجنب أذى الآخرين، ويحترم حقوق الآخرين، وأن لا يكون مخادعاً أو كاذباً، وأن يلتزم ما يتعهد به، ويطيع القوانين، ويمنع الأذى عن الآخرين، ويساعد الآخرين في احتياجاتهم، وعادل، ويعزز هذا الضروريات لدى الآخرين.

3.7.1.2. تعزيز السلوك الأخلاقي

يمكن للمدراء تعزيز السلوك الأخلاقي من خلال الآتي:

- التصرف أخلاقياً: القائد الذي يمكن أن يكون نموذجاً قوياً للدور هو الذي تكون سلوكياته الفعلية ومهاراته تعطي رسالة واضحة بأهمية التصرف الأخلاقي.

- مراقبة العاملين ومعاقبة الذين يبتعدون عن السلوكيات الأخلاقية
- تطوير مدونات أخلاقية قيمة.
- توفير التدريب الأخلاقي.

2.2. المسؤولية البيئية

1.2.2. مفهوم البيئة

البيئة لغة: بالرجوع إلى معاجم اللغة العربية و قواميسها نجد أنها تتفق على أن كلمة البيئة مشتقة من فعل "بوا" فيقال تبوأ الرجل منزلاً أي نزل فيه، و يقال " فلان تبوأ منزلاً في قومه بمعنى احتل مكانة عندهم، فقد تعبر عن المكان أو المنزل الذي يعيش فيه الكائن الحي، وقد تعبر عن الحالة التي عليها ذلك الكائن (بوفلجة، 2015، ص 10-11).

ويلاحظ المتدبر في القرآن الكريم وجود الكثير من الآيات القرآنية التي جاءت بهذا المعنى اللغوي للبيئة ومنها قوله تعالى "و كذلك مكننا ليوسف في الأرض يتبوأ منها حيث يشاء".

أما البيئة في اللغة الفرنسية Environment فقد وردت في معجم لاروس (Larousse La petite) هي مجموعة العناصر الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية سواء كانت طبيعية أو اصطناعية والتي يعيش فيه الإنسان والحيوان والنبات وكذا العناصر (حسونة، 2013، ص: 12).

البيئة اصطلاحاً: أما اصطلاحاً فقد عرفت البيئة عدة تعريفات حيث عرف ريكاردوس ألهر "بأنها مجموعة العوامل الطبيعية المحيطة التي تؤثر على الكائن الحي أو التي تحدد نظام حياة مجموعة من الكائنات الحية في مكان وتؤلف إيكولوجية مترابطة (مصباحي، 2013، ص: 59).

كما عرف مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة البشرية الذي عقد في ستوكهولم 1972 البيئة بأنها: "رصيد الموارد المادية والاجتماعية المتاحة في وقت ما وفي مكان ما لإشباع حاجات الإنسان وتطلعاته (خامرة، 2007، ص: 16).

2.2.2. أهم الأحداث البيئية التي دعت إلى تبني المسؤولية البيئية للمؤسسات

أدت الأحداث المتعلقة بالبيئة إلى الضغط على المؤسسات لاتخاذ قراراتها بمنظور بيئي، ومن أهم تلك الأحداث البيئية ما يلي: (بشطولة، 2000، ص 194 195).

- استخدام بعض الغازات الناشئة عن العمليات الإنتاجية مثل غاز ثاني أكسيد الكربون، غاز الميثان، أكسيد النتروجين وغيرها أدى إلى زيادة درجة حرارة الجو المحيط بالكرة الأرضية. ويتوقع زيادة درجة الحرارة في منتصف القرن الحالي بنحو 0.5 إلى 4.5 درجة عن معدلاتها الطبيعية، ومن نتائج ذلك ارتفاع مستوى المياه في المحيطات والبحار مما يؤثر على المناطق المأهولة بالسكان وعلى بعض القطاعات كالزراعة والصيد والسياحة.

- انتشار ظاهرة انخفاض المساحات الخضراء وغابات الأشجار، حيث تعرضت الأرض في الثلاثين سنة الأخيرة لدمار في غاباتها وأشجارها الخضراء بنسبة 25 %، أدى ذلك لانخفاض قدرتها على استيعاب غاز ثنائي أكسيد الكربون

- وجود ظاهرة التصحر، كنتيجة لتغير المناخ وللإستخدامات البيئية لإدارة موارد الأرض الطبيعية.

- التآكل في طبقة الأوزون التي تحمي سكان الأرض من التعرض للأشعة فوق البنفسجية، كما اتضح بعد ذلك اتساع ثقب طبقة الأوزون.

- الأمطار الحمضية كنتيجة للتلوث الصناعي وما ترتب عنه من وجود أكسيد الكبريت الهيدروكربون المتبخر في الهواء وأكسيد النيتروجين والذي له آثار جسيمة على صحة الأفراد، الزراعة، الغابات، الأسماك...

بالإضافة إلى ذلك يمكن سرد بعض الكوارث المرتبطة بالتلوث البيئي والتي وقعت في

- الحقبة الأخيرة من القرن الماضي والتي من أهمها انفجار مصنع للمواد الكيميائية بمدينة Seveso في عام 1979 وانطلاق بعض المواد الكيميائية السامة.
- تسرب بعض الأدخنة السامة من مصنع Union Carbide وذلك في مدينة بوهبال بالهند في عام 1984.
- انفجار المفاعل الذري في مدينة تشيرنوبل بروسيا في عام 1986.
- تسرب بعض المواد العضوية السامة، أثناء رحلة إحدى السفن Karin B في عام 1988.
- تسرب بعض منتجات البترول من شركة Exxon في عام 1989 بالقرب من ألاسكا؛
- الحريق الهائل في أبار البترول في دولة الكويت وتسرب سائل البترول إلى الخليج حول شواطئ الدولة أثناء الغزو العراقي في عام 1990.

3.2.2. مظاهر تزايد الاهتمام الدولي بالبيئة

- **مؤتمر إنسكهولم:** أول مؤتمر دولي اهتم بمشكلة التلوث، هو مؤتمر إنسكهولم المنعقد في الفترة ما بين 05-12 يوليو 1972 وقد كان باقتراح من المجلس الاقتصادي والاجتماعي بالأمم المتحدة، وذلك نظرا لتزايد الأخطار البيئية وتفاقم ظاهرة التلوث، وقد أخذ هذا المؤتمر شعار "فقط، أرض واحدة". مستهدفا تحقيق رؤية ومبادئ مشتركة لإرشاد شعوب العالم إلى حفظ البيئة البشرية وتنميتها، وكذلك بحث لاسل لتشجيع الحكومات والمنظمات الدولية للقيام بما يجب لحماية البيئة وتحسينها (معلم، 2010، ص: 46).
- **مؤتمر نيروبي سنة 1982:** وقد عقد المؤتمر في نيروبي بكنيا (العاصمة) في الفترة من 10 إلى 18 ماي سنة 1982 واستعرض المؤتمر الشؤون التي تتعلق بالبيئة والتنمية والزيادة المطردة في عدد سكان العالم وخاصة في دول العالم الثالث، وأثنى المؤتمر على الجهود المبذولة من أجل مكافحة التلوث والفقر فكلهما يؤدي إلى تفاقم التهديدات البيئية (معلم، 2010، ص: 48).
- **مؤتمر ريودي جانيرو:** في سنة 1992 عقد المؤتمر العالمي للبيئة والتنمية "قمة الأرض" في مدينة ريودي جانيرو بالبرازيل في الفترة ما بين 3 إلى 14 يونيو سنة 1992 تحت مظلة الأمم المتحدة وكان هذا المؤتمر بحق الأكبر والأوسع انتشارا نظرا للعدد الهائل من المشاركين، فقد كان أكبر اجتماع عالمي في التاريخ، حيث حضره ثلاثون ألفا من ممثلي 178 دولة ومائة وثلاثة من رؤساء الدول والحكومات، اجتمعوا من أجل حماية كوكب الأرض وموارده، ووضع سياسة النمو العالمي والقضاء على الفقر مع المحافظة على البيئة. (معلم، 2010، ص: 49).
- **تطوير سلسلة (ISO 14000):** ومع نهاية عقد التسعينات واستجابة لضرورة وجود طريقة منظمة يتم من خلالها دمج الاعتبارات البيئية ضمن الإدارة وعمليات صنع القرار تم تطوير سلسلة (ISO 14000) حيث أصدرت المنظمة العالمية للمقاييس هذه المواصفة والمتعلقة بأنظمة الإدارة البيئية Environmental Management System EMS والتي تسهل على المنظمات الصناعية التعرف على مدى تطبيقها والتزامها بالمعايير البيئية (الحمد، 2003، ص: 78).

4.2.2. مفهوم المسؤولية البيئية (البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية):

■ المقاربات النظرية

المسؤولية البيئية للمؤسسة الصناعية تهدف بالأساس إلى التوعية ومنع حدوث الآثار الخارجية للإنتاج والتي تضر بالثروة الطبيعية، وهي تتشكل من مجموع التدابير المؤسسية التي تمنع أو تحد من بعض الأنشطة، الطرائق أو المنتجات التي تشكل تهديدا لتوازن الوسط الطبيعي. وهنالك

جملة من المقاربات النظرية التي تناولت موضوع المسؤولية البيئية في المؤسسة ، وأهمها: (ساسي، 2014، ص:10-12):

- **مقاربة بيقو:** يرى بيقو أن المسؤولية البيئية للمؤسسة تبرز في شكلها الاقتصادي من الرسوم والإتاوات والإعانات التي تفرضها الحكومات على المؤسسات، حيث إن الجباية (الرسوم) شبه الجباية (الإتاوات) والإعانات (وهي أموال تقدم للمؤسسة الصناعية لتشجيعها على اعتماد (الممارسات النظيفة) فلسفة هذه الأدوات تستند إلى مبدأ الملوث – الدافع والذي يقضي بضرورة دفع الملوث تكاليف إزالة الأضرار التي تسبب فيها وتقوم السلطات العمومية بتحديد مستوى هذه الأدوات وتتدخل باستعمالها من خلال تعديل أسعار وتكاليف الأعوان الاقتصاديين.
- **مقاربة كواز:** ويستند فيها إلى إنشاء حقوق ملكية على السلعة البيئية أي خصخصة موارد طبيعية، وإنشاء أسواق لتداول هذه السلع، هذا التداول له سعر وقيمة، وينظم استغلالها، ومن أمثلة ذلك لدينا ”رخص التلويث“ والحصص الفردية للصيد القابلة للتداول، يؤدي إنشاء مثل هذه الأسواق إلى تحويل ”الأثار الخارجية“ للمؤسسة إلى سلعة جديدة وهي ”الحق في التلويث“ والذي يمكن تداوله بين مختلف الأعوان الاقتصادي
- **المقاربات الطوعية:** المقاربات الطوعية هي الجيل الثالث من أدوات السياسة البيئية، وهي عبارة عن مبادرات من قبل المؤسسات في مجال حماية البيئة، فهي تسمح للمؤسسة بإظهار أدائها البيئي الفعال، كما تشجع ”التنظيم الذاتي“ للقطاعات الاقتصادية، هذا النوع من الأدوات يثمن التفاوض والتفاهم بين القطاعات الاقتصادية من جهة والسلطات العمومية من جهة أخرى، يمكننا التمييز بين أربعة أنواع أساسية للمقاربات الطوعية
 - ✓ الأنظمة الطوعية العمومية
 - ✓ الاتفاقيات البيئية المتفاوض عليها بين السلطات العمومية والصناعة.
 - ✓ الاتفاقيات الخاصة بين الشركات الملوثة وضحايا التلوث.
 - ✓ الالتزامات أحادية الجانب للمؤسسات.

5.2.2. مفهوم المسؤولية البيئية

اختلفت تسميات هذا المفهوم فأطلق عليه البعض "نموذج البيئة الاجتماعية"، وآخرون يسمونه "النموذج النوعي لحياة المديرين"، وآخرون يقولون بأنه "نموذج وجهة النظر العامة" فضلا عن تسميات أخرى كلها تتطلب حول اعتبار هذا المفهوم الأكثر حداثة وارتباط بالبيئة. وبالتالي يمكننا القول عنه بأنه المفهوم البيئي الحديث للمسؤولية الاجتماعية، تمثل هذا المفهوم الذي بدأت ملامحه تظهر عام 1960 بشعور المديرين في كون مسؤوليتهم الاجتماعية لا تقتصر فقط على داخل المنظمة بل تمتد إلى فئات وأطراف متعددة تتمثل بعموم المجتمع. (كرومية، 2014، ص:48)

وعليه تتمثل المسؤولية البيئية في البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية وتتعلق بالحفاظ على الموارد المادية والبيولوجية مثل الاستخدام الأمثل للأراضي الزراعية والموارد المائية، التنوع البيولوجي، المحافظة على المناخ في العالم وذلك من خلال الأسس التي تقوم عليها التنمية المستدامة من حيث الاعتبار البيئية.

6.2.2. أبعاد المسؤولية البيئية: مسؤولية تجاه حماية البيئة حسب ما أشار إليها فؤاد محمد

حسين الحمدي: (الحمدي، 2003، ص:06)

- الالتزام بالتشريعات البيئية
- الاقتصاد في استخدام الموارد
- الاقتصاد في استخدام مصادر الطاقة
- تجنب مسببات التلوث

- آلية التخلص من النفايات
- المساهمة في اكتشاف مصادر جديدة للمواد الخام والطاقة
- 7.2.2. دوافع تبني المسؤولية البيئية في المؤسسة الصناعية:** (ساسى، 2014، ص 14-16):
يعتبر تبني المسؤولية البيئية في المؤسسة الصناعية ضروريا في عصرنا هذا رغم عدم وجوبه قانونيا، حيث صار المنتج البيئي مطلوبا عالميا ومن المتطلبات الأساسية في شروط الانضمام لمنظمة التجارة العالمية (OMC) ، لهذا نجد أن المؤسسة الصناعية تدمج هذه المسؤولية في الظاهر طوعا لكن الأصل فيها طابع الإكراه.
- أسباب التبني الاختياري للمسؤولية البيئية في المؤسسة الصناعية :** من أهم هذه الأسباب ما يلي:
 - تقليل كمية النفايات وبالتالي تقليل المخاطر الناتجة عن الانبعاثات والإصدارات الإشعاعية.
 - حماية الأنظمة البيئية والاستخدام الأفضل للموارد الطبيعية
 - الإسهام ولو بجزء بسيط في معالجة مشكلة الاحتباس الحراري وحماية طبقة الأوزون.
 - زيادة الوعي بالمشاكل البيئية في المنطقة التي تتمركز فيها المؤسسة وفروعها
 - تحسين أداء المؤسسة في النواحي البيئية ودفع العاملين للتعرف على المتطلبات البيئية وتحسين قدراتهم على التفاعل والبيئة.
 - تحسين صورة الشركات بيئيا، وتحسين الصورة العامة للمؤسسة أمام مجتمعها وقواه الفاعلة في مجال حماية المستهلك والبيئة وتمكين المؤسسات بالتالي من كسب ودهم ودعمهم.
 - تقليل التكلفة بإعادة التدوير والبرامج الأخرى المشابهة والإدارة الأفضل للجوانب البيئية لعمليات المؤسسة
 - السيطرة الجيدة على سلوك الأفراد، وطرق العمل ذات التأثير البيئي المحتمل.

3. الطريقة والأدوات

- 1.3. أداة الدراسة:** انطلاقا من طبيعة الدراسة التي نهدف من خلالها إلى قياس أثر القيادة الأخلاقية على المسؤولية البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد قمنا بتطوير إستبانة اعتمادا على الدراسات السابقة كأداة لجمع البيانات.
- 2.3. مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مختلف المستويات الإدارية في مؤسستي: مدبغة الهضاب العليا بالجلفة، ومؤسسة سويتلي للحليب ومشتقاته. أما عينة الدراسة فقد اخترنا عينة عشوائية مقدر ب (60) عامل.
- 2.3. صدق الإستبانة**

الجدول رقم 01: علاقة الارتباط الكلية بين أبعاد الاستبانة والاستبانة ككل

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
11	توافر السلوك الأخلاقي	0.815	0.000
12	ممارسات السلوك الأخلاقي	0.893	0.000
13	تعزيز السلوك الأخلاقي	0.899	0.000
14	المسؤولية البيئية	0.855	0.000

دال عند مستوى دلالة 0.05 فاق

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ وجود علاقة ارتباط قوية بين كل الأبعاد والاستبانة ككل تراوحت نسبتهما ما بين 81% و 85% كما أن كل معاملات الارتباط لديها دلالة معنوية عند 0.05 فاق.

3.3. ثبات فقرات الاستبانة

تم التحقق من الثبات بطريقة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لقياس مدى ثبات أداة الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 01: معاملات الثبات لأداة الدراسة (ألفا كرونباخ)

البيان	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الاستبانة ككل	26	64%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أن قيمة الثبات معامل (ألفا كرونباخ) 0.640 مقبولة وهي قيمة تدل على صدق وثبات أداة الدراسة إذا أعيد تطبيقها على نفس العينة فسوف تكون نفس النتائج، بنسبة 64 % وهي نسبة حسنة ومقبولة.

4.3. تحليل بيانات الدراسة

وهنا يتم عرض عملية التحليل الإحصائي للبيانات الشخصية لعينة الدراسة وذلك عن طريق تفصيل خصائص العينة واستخراج التكرارات والنسب المئوية لها.

الجدول رقم 02: التكرار والنسبة المئوية للبيانات الشخصية

البيان	الجنس	السن			المؤهل العلمي				الخبرة في المؤسسة		
		ذكور	إناث	مجموع	مؤهل	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	من 5 سنوات	من 5 و 15 سنة	أكثر من 15 سنة
التكرار	55	5	16	32	12	0	13	23	24	26	31
النسبة	90%	10%	26.7%	53.3%	20%	1.7%	21.7%	38.3%	40%	43.3%	51.7%
											5%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

من خلال الجدول: نلاحظ أن الفئة الغالبة في عينة الدراسة 90% ذكور وعمرها يتراوح ما بين 30 و 39 بنسبة 35.3% أما المؤهل العلمي فقد غلب التكوين بنسبة 40% ثم الفئة الجامعية بنسبة 38.3% أما بالنسبة للخبرة لعينة الدراسة فقد كانت أغلبية العينة خبرتها تتراوح ما بين 5 و 15 سنة.

4. النتائج والمناقشة

1.4. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

1.1.4. توافر السلوك الأخلاقي

الجدول رقم 03: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول البعد الأول

البعد الأول	تكرار	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
يعتمد قاندي على العادات والتقاليد والنظم الاجتماعية كدليل للعمل بالأخلاقيات	1.9667	0.18102	موافق
يعزز قاندي مبادئ الأخلاقيات في الخطابات والاجتماعات لمحاولة تطبيقها.	2.000	0.000	موافق
يسمح قاندي للعاملين بالتعبير عن مقترحاتهم وآرائهم بحرية وبدون الشعور بالخوف	1.9833	0.12910	موافق
يرفض قاندي الأعمال غير الأخلاقية حتى ولو عادت بالنفع على المنظمة	2.000	0.18411	موافق
يعمل قاندي على أن تكون إجراءات العمل واضحة وصريحة.	1.9833	0.12910	موافق
يقيم قاندي اجتماعات ولقاءات تحت العاملين على الالتزام بالسلوك الأخلاقي	2.4167	0.78744	موافق
يلتزم قاندي بالوعود التي يعطيها للعاملين	2.000	0.00000	موافق
المتوسط الحسابي للبعد ككل	2.0167	0.29181	موافق

المصدر: من الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتبين من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة توافق على عبارات هذا البعد، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (2.0167) وبانحراف معياري (0.29181).

2.1.4. ممارسات السلوك الأخلاقي

الجدول رقم 04: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول البعد الثاني

البعد الثاني	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
يتعامل قاندي مع العمال باحترام وتواضع	1.9333	0.25155	موافق
يصغي قاندي إلى آراء العمال	1.9333	0.25155	موافق
يمكن الوثوق بقاندي	1.9833	0.12910	موافق
يشارك قاندي العاملين مناسباتهم الاجتماعية	1.9500	0.21978	موافق
يتعامل مشرفي مع العاملين بكل عدالة	1.9500	0.21978	موافق
يطبق قاندي القواعد على نفسه وعلى العاملين بحد سواء	2.5500	0.79030	موافق
المتوسط المرجح للبعد ككل.	2.0167	0.35349	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتبين من الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد العينة توافق على ممارسات السوك القيادي الأخلاقي من قبل قادة مؤسساتهم، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (2.0167) وبانحراف معياري (0.35349)

3.1.4. تعزيز السلوك الأخلاقي

الجدول رقم 05: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول البعد الثالث

البعد الثالث	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
يعاقب قاندي الذين ينتهكون المعايير الأخلاقية	2.0500	0.28671	موافق
يتشارك قاندي الأفكار مع العاملين – يسمع الشكاوي ، اقتراح الحلول	2.000	0.18411	موافق
يعمل قاندي على تطبيق قواعد وقوانين المؤسسة	1.9833	0.12910	موافق
لا يحدد قاندي النجاح فقط بالنتائج ولكن بطريقة الحصول عليه.	2.3500	0.68458	موافق
المتوسط الحسابي للبعد الثالث	2.0625	0.34941	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتبين من الجدول أعلاه، أن غالبية أفراد العينة توافق على تعزيز السلوك الأخلاقي من قبل قادة مؤسساتهم، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذ بلغ (2.0625) وبانحراف معياري (0.34941).

4.1.4. تحليل نتائج المتغير التابع

الجدول رقم (06): التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطالبات في عينة الدراسة حول المسؤولية البيئية

المسؤولية البيئية	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
تلتزم المؤسسة باللوائح الصادرة عن الدولة المتعلقة بالبيئة	1.9000	0.30253	موافق
تعد حماية البيئة من أهم مرتكزات قيم الإدارة وثقافة المؤسسة	2.2000	0.7465	موافق
تستخدم المؤسسة تقنيات حديثة لتجنب مسببات تلوث التربة والماء والهواء	2.2833	0.78312	موافق
تستخدم المؤسسة تقنيات حديثة للتخلص من النفايات ومخلفات التصنيع	2.1500	0.79883	موافق
تقوم المؤسسة بإجراء دورات تحسيسية لتوعية العمال بأهمية حماية وسلامة البيئة	3.2667	0.88042	محايد
تقوم المؤسسة بإعداد تقارير حول أدائها البيئي	2.9167	0.78744	محايد
تقوم المؤسسة بتطبيق معايير المواصفة العالمية للبيئة ISO 14000	2.6500	0.63313	محايد
تحرص المؤسسة على الاقتصاد والاستخدام الأمثل للمنتجات الخام ومصادر الطاقة في عملياتها الإنتاجية	1.9833	0.12910	موافق
لدى المؤسسة خطة للطوارئ في حالة حدوث كوارث طبيعية	2.5833	1.04625	موافق
المتوسط الحسابي للمتغير التابع	2.3981	0.47331	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من الجدول أن غالبية إجابات أفراد العينة تصب نحو الموافقة حيث أن المتوسط الحسابي للمحور بلغ 2.3981 وهذا ما تؤكدته المتوسطات الحسابية لعبارات المحور وذلك بانحراف معياري مقدّر بـ 0.47331. أما الأسئلة التي كانت إجابة عينة الدراسة عليها بمحايد فهي س 22، س 23، س 21.

2.4. اختبار الفرضيات

1.2.4. اختبار الفرضية الفرعية الأولى

H_{01} : لا يوجد أثر لتوافر السلوك الأخلاقي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية

H_{11} : يوجد أثر لتوافر السلوك الأخلاقي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية.

وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS لدينا:

رقم النموذج	معادلة الانحدار	R^2	SIG	α	إختبار F	نتيجة فرضية العدم
1	$Y=0.627+0.878X$	29.3%	0.000	0.05	24.043	H_{01} مرفوضة

حيث يتبين لنا أن الحد الثابت والمتمثل في $\alpha = 0.627$ المسؤولية البيئية دون ارتباطها بتوافر السلوك الأخلاقي للقائد أما $\beta = 0.878$ معامل انحدار لتوافر السلوك الأخلاقي إشارتها موجبة.

وبما أن $R^2 = 29.3$ أي أن توافر السلوك الأخلاقي يفسر لنا المسؤولية البيئية بنسبة 29.3% أما النسبة الباقية والمتمثلة في 70.7% وهي نسبة كبيرة قد تتعلق بعوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية السائدة، أخلاقيات العمال، بالإضافة إلى $SIG = 0.000$ أقل من مستوى المعنوية 0.05 وحسب قاعدة القرار المتبعة فإن الفرضية البديلة مقبولة ومحقة أي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

2.2.4. اختبار الفرضية الفرعية الثانية

H_{02} : لا يوجد أثر لممارسات السلوك الأخلاقي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية

H_{12} : يوجد أثر لممارسات السلوك الأخلاقي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية.

وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS لدينا:

رقم النموذج	معادلة الانحدار	R^2	SIG	α	إختبار F	نتيجة فرضية العدم
2	$Y=0.612+0.885x$	43.7%	0.000	0.05	45.078	H_{02} مرفوضة

حيث يتبين لنا أن الحد الثابت والمتمثل في $\alpha = 0.612$ المسؤولية البيئية دون ارتباطها بتوافر تعزيز السلوك الأخلاقي للقائد أما $\beta = 0.885$ معامل انحدار لتوافر السلوك الأخلاقي إشارتها موجبة.

وبما أن $R^2 = 43.7\%$ أي أن ممارسات السلوك الأخلاقي يفسر لنا المسؤولية البيئية بنسبة 43.7% أما النسبة الباقية والمتمثلة في 56.3% وهي نسبة متوسطة تتعلق بعوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية السائدة، أخلاقيات العمال، بالإضافة إلى $SIG = 0.000$ أقل من مستوى المعنوية

0.05 وحسب قاعدة القرار المتبعة فان الفرضية البديلة مقبولة ومحقة أي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة

3.2.4. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

H_{03} : لا يوجد أثر لتعزيز السلوك الأخلاقي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية.

H_{13} : يوجد أثر لتعزيز السلوك الأخلاقي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية.

وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS لدينا:

رقم النموذج	معادلة الانحدار	R ²	SIG	α	إختبار f	نتيجة فرضية العدم
3	$Y=0.622+0.861x$	40.4%	0.000	0.05	39.309	H_{03} مرفوضة

حيث يتبين لنا أن الحد الثابت والمتمثل في $\alpha=0.622$ المسؤولية البيئية دون ارتباطها بتعزيز السلوك الأخلاقي للقائد أما β معامل انحدار لتعزيز السلوك الأخلاقي إشارتها موجبة.

وبما أن $R^2=40.4\%$ أي أن تعزيز السلوك الأخلاقي يفسر لنا المسؤولية البيئية بنسبة 40.4% أما النسبة الباقية والمتمثلة في 59.6% وهي نسبة كبيرة قد تتعلق بعوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية السائدة، أخلاقيات العمال، بالإضافة إلى $SIG=0.000$ أقل من مستوى المعنوية 0.05 وحسب قاعدة القرار المتبعة فان الفرضية البديلة مقبولة ومحقة أي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

4.2.4. اختبار الفرضية الرئيسية

H_0 : لا يوجد أثر للقيادة الأخلاقية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية.

H_1 : يوجد أثر للقيادة الأخلاقية ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ على المسؤولية البيئية.

وحسب النتائج المعروضة من برنامج SPSS لدينا:

رقم النموذج	معادلة الانحدار	R ²	SIG	α	إختبار f	نتيجة فرضية العدم
4	$Y=0.219+1.072x$	46.3%	0.000	0.05	50.107	H_{04} مرفوضة

حيث يتبين لنا أن الحد الثابت والمتمثل في $\alpha=0.219$ المسؤولية البيئية دون ارتباطها بالقيادة الأخلاقية أما $\beta=1.072$ معامل انحدار القيادة الأخلاقية إشارتها موجبة.

وبما أن $R^2=46.3\%$ أي أن القيادة الأخلاقية تفسر لنا المسؤولية البيئية بنسبة 46.3% أما النسبة الباقية والمتمثلة في 53.7% وهي نسبة متوسطة قد تتعلق بعوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية السائدة، أخلاقيات العمال، بالإضافة إلى $SIG=0.000$ أقل من مستوى المعنوية 0.05 وحسب قاعدة القرار المتبعة فان الفرضية البديلة مقبولة ومحقة أي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

مما سبق من اختبار الفرضيات الفرعية يتضح قبول الفرضية البديلة الرئيسية للدراسة ككل والتي تبين وجود أثر للقيادة الأخلاقية على المسؤولية البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عند درجة معنوية مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ورفض الفرضية الصفرية الرئيسية والتي تبين عدم وجود الأثر بين المتغيرين السابقين، وهو ما فسرتة جميع الفرضيات الفرعية التي كانت اختباراتها

الإحصائية تشير إلى قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية. 5. خلاصة

- من خلال التحليل السابق تم التوصل إلى النتائج التالية:
- الأخلاق هي رمز للقيم والمبادئ الأخلاقية التي توجه سلوك الفرد أو الجماعة فيما يتعلق بما هو صواب أو خطأ.
 - القيادة الأخلاقية أمر بالغ الأهمية في توجيه المؤسسات ص وم، بما يمكنها من تحقيق رسالتها ورؤيتها وتحقيق أهدافها المعلنة.
 - تأخذ القيادات الإدارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الجلفة ممارستها لأعمالها بأسلوب القيادة الأخلاقية.
 - تدرك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الجلفة مسؤوليتها البيئية ولكنها مازالت تحتاج إلى وعي أكثر من قبل عمالها فيما يخص المواصفة العالمية للبيئة ISO 14000 .
 - المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الجلفة لا تقوم بإعداد تقارير حول أدائها البيئي.
 - تؤثر القيادة الأخلاقية على المسؤولية البيئية وأكثر الأبعاد تأثيراً هي ممارسات وتعزيز السلوك الأخلاقي أما بالنسبة لتوافر السلوك الأخلاقي فهو لا يؤثر إلا بنسبة قليلة لكون توافر السلوك لا يؤثر إلا إذا تمت ممارسة هذا السلوك الأخلاقي وتعزيزه من قبل قادة المؤسسات ص و م.
 - من هذا المنطلق نطرح التوصيات التالية:
 - ضرورة وضع مدونة أخلاقية من قبل قادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلزم العمال المحافظة على البيئة.
 - ضرورة التزام قادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمصفوفة الحماية المستدامة للبيئة: ديمومة البيئة أو الحماية المستدامة للبيئة والتي تعرف على أنها مدخل إداري يتضمن تطوير استراتيجيات تسعى للحفاظ على البيئة واستمرار تحقيق الأرباح للمؤسسة.
 - وضع قوانين صارمة تلزم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحمل مسؤوليتها تجاه البيئة.
 - إقامة دورات تحسيسية لتوعية عمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأهمية حماية وسلامة البيئة.
 - ضرورة إلزام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإعداد تقارير حول أدائها البيئي.
 - تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمعايير المواصفة العالمية للبيئة .

المراجع

- ابن منظور .(2000). لسان العرب، المجلد 12. بيروت: دار صادر.
- الأخضر صياحي .(2011). نمط القيادة الإدارية وعلاقته بالتغيير التنظيمي في المؤسسة الإقتصادية، دراسة حالة: مطاحن الحضة بالمسيلة. رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة المسيلة.
- بشطولة خديجة .(2000). التسويق الحديث بين النظرية والتطبيق في المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر.
- بن نامة فاطمة الزهراء .(2011). أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال- دراسة حالة: المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم، رسالة ماجستير في إدارة الأفراد وحوكمة الشركات، جامعة تلمسان.
- بود ارفع أمنية.(2013). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين - دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، رسالة ماجستير في إدارة المنظمات، جامعة المسيلة.

- بوفلجة عبد الرحمان . (2015). المسؤولية المدنية عن الأضرار البيئية ودور التأمين، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
- جواد محسن راضي، عبد الله كاظم حسن. (2010). العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي - دراسة اختيارية في كلية الإدارة والاقتصاد. الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 7، العدد 21.
- حسونة عبد الغني. (2013). الحماية القانونية للبيئة في إطار التنمية المستدامة. أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- خدير نسيم. (2015). مساهمة أخلاقيات القيادة الإدارية في ريادة المنظمات الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة المنظمات الاقتصادية الجزائرية الرائدة في صناعة المواد الغذائية الواسعة الاستهلاك. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس.
- دريوش شهنيز. (2012). أثر أنماط القيادة الإدارية الحديثة على تنمية إبداع الموارد البشرية - دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الخاصة بولاية قسنطينة. رسالة ماجستير في تسيير المؤسسات، جامعة منتوري قسنطينة.
- دويدي خديجة هاجر. (2015). محاولة لدراسة مدى تأثير أخلاقيات الأعمال في أداء المؤسسة الاقتصادية. دراسة حالة "مؤسسات اقتصادية جزائرية". أطروحة دكتوراه في علوم التسيير جامعة أحمد بوقرة بومرداس.
- رائدة هاني محمود العرايضة. (2012). مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطن التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير في التربية، جامعة الشرق الأوسط.
- ساسى سفيان. (2014). المسؤولية البيئية في المؤسسة الصناعية - حالة الجزائر. مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد 02.
- سعاد ميدون. (2014). دور القيادة الإدارية في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال، دراسة حالة مجمع صيدال، فرع أنتيبويتكال. رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة المدية.
- صفوان أمين سعيد السقاف. (2015). القيادة بالقيم وأثرها على أداء العاملين الولاء التنظيمي كمتغير وسيط - دراسة حالة المنظمات اليمينية. أطروحة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- صلاح الدين عبد الباقي. (2005). مبادئ السلوك التنظيمي. الدار الجامعية.
- الطاهر خامرة. (2007). المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة "حالة سوناطراك"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- فؤاد محمد حسين الحمدي. (2003). الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاسها على رضا المستهلك، دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين والمستهلكين في عينة من المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في الجمهورية اليمنية. أطروحة دكتوراه في فلسفة إدارة الأعمال الجامعة المستنصرية.
- الكبيسي عامر. (1986). القيم المؤسسية في الوطن العربي، المجلة العربية للإدارة، المجلد 2.
- مسان كرومية. (2014). المسؤولية الاجتماعية وحماية المستهلك في الجزائر - دراسة حالة المؤسسات العاملة بولاية سعيدة. أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان.
- مصباحي سناء. (2013). دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية في دعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة - دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن: فرع سوق أهراس، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 1.

- معلم يوسف. (2010). المسؤولية الدولية بدون ضرر - حالة الضرر البيئي. أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة منتوري - قسنطينة.
- نجم عبود نجم. (2005). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- نجم عبود نجم. (2011). القيادة وإدارة الابتكار. عمان، الأردن : دار صفا للطباعة والنشر والتوزيع.
- Bello, S. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. International Journal of Business and Social Science , 3(11).
- Katja Mihelič, K. (2010). Ethical Leadership. ,International Journal of Management & Information Systems – Fourth Quarter , 14 (5).

The Impact of Ethical Leadership on the Environmental Responsibility of Small and Medium Enterprises: An Empirical Study.

Fatna Guehri^{1*}, Saida Dif²

Received: 19-02-2020

Accepted: 21-03-2020

Published: 22-03-2020

Abstract :

The aim of this study is to address ethical leadership and know the extent of its practice by small and medium enterprises in the state of Djelfa and measure the level of environmental responsibility in these institutions, and try to find out the level of the impact of moral leadership on environmental responsibility, and in order to answer the main problem and test the hypotheses has been developed A questionnaire based on the previous studies that touched on the two variables. A random sample of 60 workers was selected from the two high-altitude tannery establishments in the Djelfa and the Sweetley Foundation in the Djelfa. The treatment was done by relying on the statistical program Spss. The results of the study were a positive impact of the moral leadership of the three dimensions (availability of ethical behavior, ethical behavior practices, promote ethical behavior) on environmental responsibility for small and medium-sized enterprises in Djelfa.

Key words: Leadership, Business ethics, Ethical leadership, Environmental responsibility.

JEL Classification: M1, M14.

The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the [Creative Commons License](#).

Management & Economics Research Journalis licensed under a [Creative Commons Attribution-Non Commercial license \(CC BY-NC 4.0\)](#).

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين بموجب [رخصة المشاع الإبداعي](#)

مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد مرخصة بموجب

[رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف، غير تجاري 4.0 دولي \(CC BY-NC 4.0\)](#)



^{1*}**Corresponding author:** Ziane Achour University of Djelfa (Algeria), [guehri.fatna@gmail.com].

²Ziane Achour University of Djelfa (Algeria), [dif.saida@gmail.com].