

القيادة الأخلاقية ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية

دراسة تطبيقية على عدد من المنظمات بالجنوب الغربي- الجزائر-

Ethical leadership and its role in promoting social responsibility

Case of Number of Organizations in Southwest Algeria

الهزام محمد¹، عيساوي فاطمة²Elhazzam Mohammed¹, Aissaoui Fatma²جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، elhazzam.mohamed@univ-bechar.dz¹جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر)، aissaoui.fatma@univ-bechar.dz²

تاريخ النشر: 2022/04/01

تاريخ القبول: 2022/02/24

تاريخ الاستلام: 2022/01/07

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى توافر أبعاد القيادة الأخلاقية المتمثلة في (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي)، ومستوى تعزيز المسؤولية الاجتماعية في عينة من المنظمات بالجنوب الغربي- الجزائر، كما هدفت إلى التعرف على دور القيادة الأخلاقية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المنظمات محل الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع منهج دراسة الحالة وتطوير استمارة الاستبانة استناداً على بعض الدراسات السابقة، حيث بلغ عدد الاستمارات المسترجعة الصالحة للتحليل الإحصائي (40) استمارة.

وقد أشارت نتائج الدراسة أن المستوى العام لكل من القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية كانا مرتفعين، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية ككل على المسؤولية الاجتماعية، وبينت النتائج وجود تأثير لممارسات السلوك الأخلاقي على المسؤولية الاجتماعية، مع استثناء بُعدى توافر السلوك الأخلاقي وتعزيز السلوك الأخلاقي، حيث لم يظهر أي أثر على المسؤولية الاجتماعية، وأخيراً طرحت الدراسة مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في تفعيل دور القيادة الأخلاقية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بالمنظمات محل الدراسة.

المؤلف المرسل: الهزام محمد، الإيميل: mhazzam@gmail.com

كلمات مفتاحية: القيادة الاخلاقية، المسؤولية الاجتماعية، المنظمات، توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي.
تصنيفات JEL : M14، D20.

Abstract:

The study aimed to identify the level of availability of ethical leadership dimensions which includes: (Availability of ethical behavior, Ethical behavior practices, promoting ethical behavior), and the level of promoting social responsibility in a sample of organizations in Southwest -Algeria. The study also aimed to identify the role of ethical leadership in promoting social responsibility, and to achieve the study's objectives it followed the case study method, and the questionnaire has been developed based on some previous studies. The number of retrieved questionnaires for valid statistical analysis was (40) form.

The results indicated that the overall level of both ethical leadership & social responsibility was high. The results also showed there was a significant effect of ethical leadership on social responsibility, it showed there was a significant effect for the ethical behavior practices on social responsibility, and there was no significant effect for the availability of ethical behavior& promoting ethical behavior on social responsibility. Finally, the study provided a set of recommendations that may contribute to activating the role of ethical leadership in the social responsibility of the organizations under study.

Keywords: Ethical leadership, social responsibility, Organizations, Availability of ethical behavior, Ethical behavior practices, Promoting ethical behavior.

Jel Classification Codes: M14 ، D20.

1. مقدمة:

في ظل ظروف بيئية متغيرة وصعبة اصبحت المنظمات تواجه تحديات جديدة، ما يستوجب عليها امتلاك القدرة على مواجهة العوامل والظروف من اجل البقاء والاستمرار. مما يستوجب وجود قيادة قادرة على مواجهة هذه التحديات، حيث يجب أن تتحلّى القيادة في المنظمة بصفات معينة، كما يجب توافرها في القائد أو الذين يديرون العمل في المنظمات، وذلك قصد تحقيق

أهدافها سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية، معتمدة في ذلك على برامج التنمية والتطوير من أجل الحصول على كفاءات وكوادر فعالة داخل المنظمة بمقاييس المسؤولية الاجتماعية، إن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية يبعثه الاحساس بالواجب، ويؤدي إلى الالتزام بالمعايير والقواعد الإنسانية التي تقود إلى تآلف المجتمع وأفراده مما يستوجب على إدارة الأعمال المعاصرة أن تأخذ على عاتقها مسؤولية إدماج هذا المفهوم على مستوى وظائف المنظمة ليربط بين التصور للتنمية المستدامة والإجراءات الميدانية الرامية لتحقيقها، وامتد نطاق هذه المسؤولية ليشمل أطرافاً متعددة، وتعتبر القيادة بالمنظمة من أهم الأطراف المستفيدة، لدى نالت ظاهرة القيادة عموماً والقيادة الأخلاقية بوجه خاص اهتمام الباحثين والدارسين بمختلف اتجاهاتهم ومشاريعهم الفكرية عبر مختلف مراحل التطور، بدءاً من نشأة أول التجمعات الإنسانية البدائية البسيطة، ومروراً بمجموعة من التحولات والتغيرات والتبديلات المتعددة الأوجه، في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتنظيمية.

1.1 إشكالية البحث:

تنطلق مشكلة الدراسة من خلال تساؤلات فكرية للعلاقة بين القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية، ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس وهو: ما دور القيادة الأخلاقية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية؟

وبالتالي يمكن اظهار مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى القيادة الأخلاقية لدى عمال المنظمات بالجنوب الغربي- الجزائر؟
- ما مستوى تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى عمال المنظمات بالجنوب الغربي- الجزائر؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية لدى عمال المنظمات بالجنوب الغربي- الجزائر؟

2.1 فرضيات البحث:

بناءً على الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، تم التوصل إلى فرضيات الدراسة، حيث أن أبعاد القيادة الأخلاقية تمثل المتغيرات المستقلة، فيما تمثل المسؤولية الاجتماعية المتغير التابع.

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين القيادة الاخلاقية بأبعادها (توافر السلوك الاخلاقي، ممارسات السلوك الاخلاقي، تعزيز السلوك الاخلاقي) والمسؤولية الاجتماعية. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين توافر السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين ممارسات السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين تعزيز السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية.

3.1 أهداف البحث :

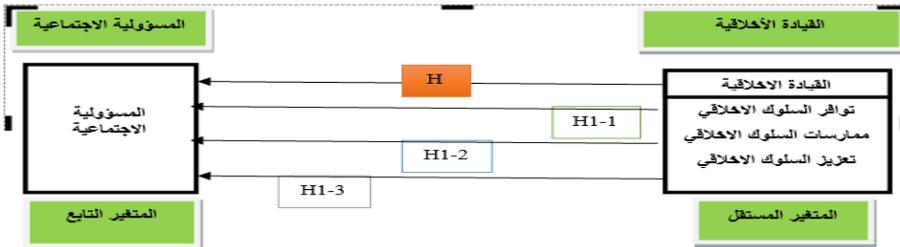
تهدف الدراسة إلى محاولة الكشف عن دور القيادة الاخلاقية في المسؤولية الاجتماعية، من خلال ما يلي:

- توضيح المفاهيم والأبعاد لمتغيرات الدراسة، وطبيعة العلاقة بينها.
- بيان مستوى القيادة الاخلاقية بأبعادها (توافر السلوك الاخلاقي، ممارسات السلوك الاخلاقي، تعزيز السلوك الاخلاقي) بمنظمات الجنوب الغربي- الجزائر.
- تحديد واقع القيادة الأخلاقية بمنظمات الجنوب الغربي- الجزائر.
- التعرف على مستوى تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمنظمات الجنوب الغربي- الجزائر.
- تحديد العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية بمنظمات الجنوب الغربي- الجزائر.

4.1 نموذج الدراسة :

تم التعبير عنه بالشكل الموالي:

الشكل 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

4.1 الدراسات السابقة :

1.4.1 دراسة (يوب و بودبزة ، 2021) بعنوان : أثر الالتزام بمبادئ القيادة الاخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية - دراسة تطبيقية على البنوك العمومية بسكيكدة.

هدفت الدراسة تبيان أثر التزام القادة بالمبادئ الاخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية بالبنوك العمومية بولاية سكيكدة بالجزائر، بالاعتماد على المنهج الوصفي وتطوير استبانة كأداة لجمع البيانات، وخلصت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التزام القادة بالمبادئ الاخلاقية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية مجسدة في مبدا الاحترام، كما توصلت الدراسة الى عدم وجود فروق علاقة ذات دلالة احصائية لالتزام قادة بالمبادئ الاخلاقية نعزى للمتغيرات الشخصية.

2.4.1 دراسة (قميري و ضيف ، 2020) بعنوان : أثر القيادة الاخلاقية على المسؤولية البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي هدفت الدراسة الى التطرق للقيادة الاخلاقية 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 على عينة تكونت من 60 عامل من مؤسستي مدبغة الهضاب العليا بالجلفة ومؤسسة سويتلي بالجلفة ، وقد تمت المعالجة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS وخلصت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للقيادة الاخلاقية بأبعادها الثلاثة (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، تعزيز السلوك الأخلاقي) على المسؤولية البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجلفة.

3.4.1 دراسة (عتوم ، 2020) بعنوان : العلاقة بين أبعاد القيادة الاخلاقية وتعزيز الهوية التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بكلية العلوم والدراسات الانسانية بالجيبيل.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى أبعاد القيادة الاخلاقية، ومستوى تعزيز الهوية التنظيمية، والعلاقة بين أبعاد القيادة الاخلاقية وتعزيز الهوية التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريات في كلية العلوم والدراسات الانسانية بالجيبيل. ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد استبانة لجمع البيانات، على عينة متكونة من 62 موظفة، حيث. وأظهرت نتائج الدراسة أن

مستوى أبعاد القيادة الأخلاقية جاء بدرجة كبيرة، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين أبعاد القيادة الأخلاقية وتعزيز الهوية التنظيمية.

4.4.1 دراسة (قعودة وسلامي ، 2020) بعنوان: أثر القيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي: دور الوساطة لنية ترك العمل - دراسة حالة لمديرية توزيع الغاز والكهرباء بباتنة.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير ممارسات القيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي من خلال دور الوساطة لنية ترك العمل، ولهذا الغرض تم استهداف عينة مكونة من 75 عامل في مديرية التوزيع للغاز والكهرباء بباتنة للإجابة على استبيان الدراسة، والذي تم تحليل معطياته باستخدام برنامج SPSS، وتوصلت الدراسة إلى أن تصورات عينة الدراسة كانت متوسطة لكل من ممارسات سلوكيات القيادة الأخلاقية، مستوى التزامهم التنظيمي ونية تركهم للعمل، كما توصلت لوجود تأثير إيجابي لممارسات لقيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي وتأثير سلبي على نية ترك العمل، كما أثرت نية ترك العمل سلباً على الالتزام التنظيمي، في حين كان لنية ترك العمل دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي.

5.4.1 دراسة (ضيف ، 2017) بعنوان: مساهمة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين – مؤسسة Condor - برج بوعريش أنموذجاً.

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى مساهمة ممارسة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين، بالتطبيق على عينة من موظفي مؤسسة Condor - برج بوعريش بلغ حجمها 90 موظف. وذلك بتصميم استمارة تم توزيعها على مفردات الدراسة، حيث توصلت الدراسة للعديد من النتائج من أبرزها وجود تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تنمية السلوك الإبداعي.

التعقيب عن الدراسات السابقة:

- تمحورت اغلب الدراسات على متغير واحد أو اثنين من متغيرات الدراسة فقد ركزت معظم الدراسات اما على القيادة الأخلاقية او المسؤولية الاجتماعية.
- اسهمت الدراسات السابقة في اثراء الجانب النظري للدراسة، اعداد الاستبانة ومساعدة الباحثان في الوصول الى المصادر والدوريات والبحوث ذات الصلة بمتغيرات الدراسة.
- الاطلاع على الوسائل والادوات الاحصائية المستخدمة واساليب اختبار فروض الدراسة واختيار نموذجها.

- وافقت الدراسة الحالية دراسة (يوب و بودبزة ، 2021)، أثر الالتزام بمبادئ القيادة الاخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية فيما يخص ممارسات السلوك الأخلاقي.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 القيادة الاخلاقية:

1.1.2. مفهوم القيادة الأخلاقية:

القيادة الأخلاقية هي: "إظهار سلوك قيادي ملائم من حيث الالتزام بالمعايير المعتمدة والمقبولة في التصرفات الشخصية والعلاقات بين الأشخاص، وترويج ذلك السلوك بين الأتباع والمرؤوسين". (عابدين ، شعيبات ، و حلبية، 2012، صفحة 337) وهي كذلك: "مجموعة من السلوكيات والأفعال يقوم بها القائد تجاه الأتباع، مستخدماً في ذلك الوسائل والسبل الملائمة، والتي يمكن من خلالها إكساب الفرد الفضائل الأخلاقية التي تجعل منه إنساناً صالحاً نافعاً لمجتمعه ووطنه". (عثمان، 2008، صفحة 250) وعرفت بأنها: "تتمثل في أولئك الأفراد القادة الذين قاموا بوضع مجموعة من القيم والمعايير الجيدة لتكون دليلاً لنشاط يقومون به مع تقديم العون الدائم وازهار الالتزام الكلي، والمطالبة به، وخلق جو من الثقة تسوده الحرية في الحوار والاقتراح". (خدير، 2015، صفحة 147).

وفي ضوء استعراض المفاهيم السابقة يمكن صياغة تعريف للقيادة الأخلاقية على النحو التالي: القدرة على توجيه الآخرين نحو الهدف المنشود ضمن إطار أخلاقي محدد يحفز القائد كنموذج يحتذى به ويحفز الأتباع للاقتداء بقائدهم بما يصنع مناخاً يساعد على جودة حياة العمل ومخرجاته.

2.1.2. أهمية القيادة الأخلاقية:

تبرز أهمية القيادة الأخلاقية عندما لا يكون هناك قوانين وأنظمة وتعليمات، ويكون القائد هنا بحاجة إلى الاجتهاد، وتحكيم الضمير في أي قرار قد يصدر عن الإدارة، ومعرفة أن هذا القرار قد يعمل على المساعدة في تفاني العاملين بالعمل، والحصول منهم على أفضل إنجاز ممكن، وهذا من خلال معاملة العاملين معاملة حسنة، والعمل على فهم مشاعرهم، وفهم مشاكلهم، والعمل على المساهمة في حلها، والعمل على تحقيق الألفة بين فريق العمل، وهذا كله يحتاج بقوة إلى قيادة أخلاقية. ان مظاهر تأثير القيادة الأخلاقية على المنظمات لا يمكن حصرها أو عدّها، لذلك من

الأهمية بمكان الاهتمام بوجوده، وذلك لضمان استمرارية المنظمة في عملها؛ وسلامتها من المظاهر السلبية، واعاقه مسيرتها ومنعها من بلوغ أهدافها، فالقيادة الأخلاقية تعد محورا أساسيا في تنظيم العلاقات بين المنظمة والعاملين فيها، (الشاعر، 2017، صفحة 20) ويتناول الباحثان هنا أهم ما ذكره الباحثون في أهمية القيادة الأخلاقية من خلال ما يلي:

" أنه من الضروري أن يوجد ميثاق أخلاقي يلتزم به الإداريون يعتمد على عدة أسس منها:

الحق، المنطق، العدالة، العقل. وهذا الميثاق يحكم القرارات الإدارية في جميع المستويات، حيث يعمل الالتزام بهذا الميثاق على الحد من الصراع والتوتر بداخل المنظمة، وينعكس ذلك على تحويل المناخ التنظيمي إلى مناخ يسوده التعاون والرغبة في الإنتاج". (الطروانة، 2012، صفحة 109)

كما أن "الأفراد يحتاجون إلى بوصلة لتقوم بتوجيههم إلى السلوك الصحيح عند مواجهتهم لمواقف لم يتعرضوا لها من قبل، وتتمثل هذه البوصلة في الأخلاق، فعملية المواجهة مع المواقف الجديدة ليست سهلة، لأن القيم تتنافس مع بعضها البعض، وتعد المداخل التي تعتمد على العناصر من أهم المداخل المنطقية التي تعمل على تنظيم السلوك الأخلاقي، وعلى توجيه صانعي القرار، وارشادهم ومساعدتهم في عملية التفكير". (أبو زينة، 2019)

كما أكد بأن "مفعول التزام القادة بالمبادئ الأخلاقية السامية يصعب وصفه، فهي تعمل على تقديم الدعم للمرؤوسين للالتزام بالسلوكيات الأخلاقية، حيث لا يكون ذلك عفويا أو تلقائيا، بل يكون مخططا له ومدروسا، مما يساعد في بناء الثقافة التنظيمية الجيدة، التي تهدف لبناء أخلاقي للمؤسسة يكون قائما على تبادل الثقة بين كل الأطراف ذات العلاقة، لذلك تعد القيادة بالأخلاق أحد أسس القوة المستقبلية في علم الإدارة". (الشتوي، 2019)

وتعليقا على ما سبق ذكره من أهمية القيادة الأخلاقية نجد أن هذا المفهوم لم يعد مقتصرًا على مثل ومبادئ القيادة الأخلاقية، بل أيضا أصبح يشمل المرؤوسين ويشجعهم على الالتزام بكل ما يعد سلوكا أخلاقيا، بهدف زرع بذور الثقة بين المنظمة وكافة الأطراف المتعاملة معها.

3.1.2. مكونات القيادة الأخلاقية:

يعد اتباع المسار الأخلاقي هو ما يجب أن يحرص عليه كل شخص في المنظمة وقد تنوعت توصيفات الباحثين لمكونات القيادة الأخلاقية، ولقد تم الإشارة إلى أن هناك أربع مكونات للقيادة الأخلاقية وهي: (الحبسية، 2012، صفحة 138)

أ. الهدف: أي أن القائد الأخلاقي لابد وأن يكون مقنعا بالحجة والمنطق، ويمتلك الحسم في التصرف فيما يتعلق بالأهداف التنظيمية، حيث يلجأ القائد إلى المنطق لإقناع الآخرين في إنجاز الأهداف التنظيمية، ولا بد للقائد أن يراعي التوازن ما بين تحقيق طموحات وانجازات المنظمة، وطموحات العاملين، وعليه أن يشجع العاملين على الإيمان بأفكارهم وقيمهم.

ب. المعرفة: لابد للقائد الأخلاقي أن يمتلك المعرفة للحكم والتصرف بحكمة، وعليه أن يعمل على توضيح القيم الأخلاقية التي يؤمن بها للعاملين، ويقوم بتجسيدها في سلوكه وتعامله معهم، ولا بد للقائد أن يعرف أهمية الانفتاح مع الموظفين، للتعرف على وجهات النظر المختلفة حول القيم والقضايا ذات الأهمية للمؤسسة والفرد، لذلك لابد من فتح قنوات ومنافذ الاتصال على مصارعها داخل المنظمة والمناخ المحيط بها، من أجل تحصيل كم أكبر من المعرفة، وكذلك إتاحة الفرصة للتواصل والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء المنظمة وبين من يتعاملون معهم.

ج. السلطة: لابد للقائد الأخلاقي أن يملك السلطة والقوة لاتخاذ القرارات، وعليه أن يعلم بأن كل المشاركين يجب أن يكون لديهم سلطة المشاركة تجاه الأهداف المشتركة، أي يجب أن يجعل الأعضاء يساهمون بقدراتهم الكاملة لإنجاز الأهداف التنظيمية بأقل درجة من درجات التدخل، وعليه أن يقوم بتوحيد الجهود لعمل الشيء الصحيح، فالمشاركة تعمل على زيادة قوة المدير القيادية.

د. الثقة: عندما يحفز القائد الأخلاقي العاملين فإنه يستفيد من الثقة من خلال المنظمة والبيئة الخاصة بها، فبدون الثقة والمعرفة سيتمك الناس الخوف من ممارسة سلطتهم، فالقائد الأخلاقي يخلق جوا من الثقة، بحيث تشعر من خلاله بالحرية في الحوار، والاقتراح، وطرح الأسئلة.

4.1.2. مبادئ القيادة الأخلاقية:

يوجد خمسة مبادئ للقيادة الأخلاقية على النحو التالي:- (Northouse, 2016, pp. 341-

342): احترام الآخرين - خدمة الآخرين - العدالة - الأمانة - بناء المجتمع.

5.1.2. أبعاد القيادة الأخلاقية:

تمثل أبعاد القيادة الأخلاقية أهمية خاصة، فهي بمثابة رسالة من القائد مفادها أن الأبعاد الأخلاقية تسهم بشكل مباشر وغير مباشر في نجاح المنظمة، وقد تم ذكر ثلاثة أبعاد وهي كما يلي: (راضي و حسن، 2011، الصفحات 111-112)

أ. **توافر السلوك الأخلاقي:** يعد توافر السلوك الأخلاقي مكونا رئيسا للقيادة، فقد تم الإشارة إلى أن السلوك الأخلاقي ضروريا لنجاح الفرد كقائد في المنظمة، وان النماذج المتعددة للفاعلية التنظيمية والقيادة أكدت بأن الاهتمام بالقضايا الأخلاقية يعد أحد العناصر الأساسية للقيادة، ويؤكد بأن القائد الإداري ينبغي أن يوجه الاهتمام إلى المبادئ الأساسية: الاحترام، والنزاهة، والعدالة، والأمانة والاحترام يتضمن تقدير أفكار الآخرين واحترامهم باعتبارهم بشرا، وتستلزم العدالة أن يضع القائد قضايا العدالة محور اتخاذ قراراته، وعند توزيع المكافآت أو توجيه العقوبات، أما بالنسبة للصدق، فإن القائد الأخلاقي بحاجة إلى ان يكون صادقا، إذ ان عدم الأمانة شكل من أشكال الكذب، وعدم الأمانة تجر العديد من النتائج المرفوضة، وأولها خلق عدم الثقة بالقائد، وإن القائد يجب أن يتمسك بالقيم الأخلاقية مثل: الإخلاص، والنزاهة، والعدالة، والاحترام، والتسامح، والشجاعة، والجدارة بالثقة.

ب. **ممارسات السلوك الأخلاقي:** إن العاملين يتعلموا القيم، والمعتقدات والأهداف من مشاهدة ومراقبة سلوكيات القائد، ولذلك ينبغي على القائد ان يستخدم الرموز، والشعارات، والخطابات، ويراعي قواعد السلوك التي تتطابق مع القيم الأخلاقية، فالتصرفات لها وقع اكبر من الكلمات، وأن القائد يمكن أن يوضح السلوك الأخلاقي عمليا عندما يفعل ما هو صحيح، وعادل، وجيد أخلاقيا، 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: وأن يتجنب أذى الآخرين، ويحترم حقوق الآخرين، وأن لا يكون مخادعا أو كاذبا، وأن يلتزم بما يتعهد به، ويطيع القوانين، ويمنع الأذى عن الآخرين، ويساعد الآخرين في احتياجاتهم، وعادل، ويعزز هذه الضروريات لدى الآخرين.

ج. **تعزيز السلوك الأخلاقي:** يمكن للمدراء تعزيز السلوك الأخلاقي من خلال الآتي:

- التصرف أخلاقيا: القائد الذي يمكن ان يكون نموذجا قويا للدور هو الذي تكون سلوكياته الفعلية ومهاراته تعطي رسالة واضحة بأهمية التصرف الأخلاق.
- مراقبة العاملين ومعاينة الذين يتعدون عن السلوكيات الأخلاقية.
- تطوير مدونات أخلاقية قيمة.
- توفير التدريب الأخلاقي.
- توفير نظام مكافئات يعزز السلوك الأخلاقي.

2.2 المسؤولية الاجتماعية:

1.2.2 مفهوم المسؤولية الاجتماعية :

شهد تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تغيرات جوهرية على مر الزمن ولا يزال يتطور مع تقدم المجتمع وتطور توقعاته، إذ لا يوجد تعريف يحظى بقبول عالمي، كما لا يوجد توافق في الآراء بشأن قائمة نهائية للقضايا التي يشملها، وفيما يلي أهم هذه التعاريف:

عرف البنك الدولي مفهوم المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال على أنها التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في ان واحد. (السكرانة، 2000، صفحة 162)

يرى كارول (Carrol) أن المسؤولية الاجتماعية الكلية للمنظمة تشمل على مستويات أربعة هي: كفاءة الأداء الاقتصادي (المستوى الأول) ، فيجب أن تعمل المنظمة على إنتاج السلع والخدمات بفعالية ونجاح وأن تسعى لتحقيق مستويات الأرباح المطلوبة، ويجب أن يتم ذلك في ضوء الالتزام بالقوانين والتشريعات (المستوى الثاني) التي تعمل المنظمة في ظلها، هذا وينتظر المجتمع من المنظمة أن تهتم بالمسؤوليات الأخلاقية (المستوى الثالث) تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، إذ يجب مراعاة العدالة والأمانة في معاملتها مع العاملين بها والمتعاملين معها، أما المسؤوليات التطوعية التقديرية (المستوى الرابع تسمى أيضا المسؤولية الخيرة) فترجع إلى مدى شعور وتقدير المنظمة لمتطلبات بيتها والعمل على المشاركة فيها، كأعداد برامج تدريب المعوقين وإتاحة فرص العمالة وتمويل البرامج الخيرية و غيرها. (الصيرفي، 2007، صفحة 22)

كما تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على أنها التزام هذه الأخيرة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية، مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام هادف إلى تحسين جودة الحياة لجميع هذه الأطراف" (GUYONNAUD & WILLARD , 2004, p. 5)

عرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية: على أنها التزام أصحاب النشاطات الاقتصادية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشة السكان بأسلوب يخدم الاقتصاد والتنمية في آن واحد (Capron & Quairel-Lanoizelée , 2007, p. 23)

كما عرفت الغرفة التجارية العالمية: المسؤولية الاجتماعية على أنها جميع المحاولات التي تساهم في تطوع الشركات لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية، وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات الحسنة من الشركات دون وجود إجراءات ملزمة قانونياً، ولذلك فإن المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال الإقناع والتعليم. (عزاوي و بوزيد، 2011، صفحة 406)

كما عرفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة بأنها: "الالتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل." (السحبياني، 2009، صفحة 4)

ويعرف الاتحاد الأوروبي: المسؤولية الاجتماعية على أنها مفهوم تقوم الشركات بمقتضاه بتضمين اعتبارات اجتماعية وبيئية في أعمالها وفي تفاعلها مع أصحاب المصالح على نحو تطوعي (مولاي لخضر و شنيبي، 2011، صفحة 453)

2.2.2 أهمية إدارة المسؤولية الاجتماعية:

تعتبر المكاسب التي تجنيها منظمات من برامج المسؤولية الاجتماعية في حد ذاتها من الحجج المؤيدة لممارسة المسؤولية الاجتماعية وتمثل فيما يلي: (البكري، 2001، صفحة 53)

— تعمل المسؤولية الاجتماعية على تحسين وتطوير صورة المنظمة أمام المجتمع.

- تمثل المسؤولية الاجتماعية الحالة الأفضل للمستثمرين وذلك عن طريق رفع قيمة الأسهم في الأمد الطويل، لما تحظى به منظمة الأعمال من ثقة لدى المجتمع، وما تقوم به للحد من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها مستقبلا.
 - القوانين والتشريعات لا يمكنها أن تستوعب كل التفاصيل المرتبطة في المجتمع، ولكن بوجود المسؤولية في الأعمال فإنها ستمثل قانونا اجتماعيا.
 - الوقاية من المشكلة أفضل من علاجها، لذلك من المناسب ترك المنظمات لتعمل في المجتمع لتتجنب المشكلات قبل أن تتفاقم ويصعب علاجها.
- 3.2.2 أبعاد إدارة المسؤولية الاجتماعية :

إن شمولية محتوى المسؤولية الاجتماعية جعلت الباحث (Carroll) يشير إلى جوهرها بأربعة أبعاد رئيسية هي الاقتصادي، الأخلاقي، القانوني والخيري، وفي هذا الإطار طور مصفوفة يبين فيها هذه الأبعاد الأربعة، حيث وظف هذه الأبعاد بشكل هرمي متسلسل لتوضيح الترابط بينها:

(الغالي و العامري، 2019، صفحة 82)

الشكل 2: هرم كروول للمسؤولية الاجتماعية



المصدر: (ظاهر المنصور ، 2019، ص.82).

3. الإطار التطبيقي للدراسة

1.3 متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات الديموغرافية:

1. الجنس، وله مستويان 2. السن، وله ثلاثة مستويات 3. الرتبة، ولها ثلاثة مستويات
 4. الخبرة، ولها أربعة مستويات 5. طبيعة نشاط المنظمة وله ثلاثة مستويات
- ثانياً: المتغير المستقل: القيادة الاخلاقية.
- ثالثاً: المتغير التابع: المسؤولية الاجتماعية.

2.3 أداة الدراسة:

قام الباحثان بإعداد استبانة تكونت بمجملها من ثلاثة محاور:

المحور الأول: ويحتوي هذا الجزء على البيانات الأولية عن افراد العينة وهي: (الجنس، السن، الرتبة وسنوات الخبرة، طبيعة نشاط المنظمة).

المحور الثاني: ويقاس درجة القيادة الاخلاقية، ويتكون من أربع مجالات رئيسية و(32) فقرة تناولت فرضيات البحث والإجابة عن أسئلة الدراسة.

المحور الثالث: ويقاس درجة المسؤولية الاجتماعية، ويتكون من (20) فقرة تناولت فرضيات البحث والإجابة عن أسئلة الدراسة.

وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة بحيث تمنح 5 لموافق بشدة، 4 لموافق، 3 لمحايد، 2 لغير موافق، و1 لغير موافق، وتم اعتماد ثلاثة مستويات هي (مرتفع، متوسط، منخفض) للمتوسط الحسابي لكل فقرة ومتغير وبذلك تكون المستويات كالتالي:

الجدول 1: مستويات الأهمية النسبية لفقرات الدراسة

مرتفع	متوسط	منخفض
من (3.67) إلى (5.00)	من (2.34) إلى (3.66)	من (1.0) إلى (2.33)

المصدر: من إعداد الباحثين

3.3 صدق وثبات الأداة:

يعبر صدق الأداة عن مدى صلاحية الأداة المستخدمة لقياس ما وضعت لقياسه، وقد قام الباحثان بعرض الاستبانة على عدد من المختصين وذوي الخبرة، حيث أصبح عدد فقرات

الاستبانة بشكلها النهائي (52) فقرة. وللتحقق من ثبات أداة القياس تم فحص الاتساق الداخلي والثبات لفقرات الاستبانة بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach' alpha)، وذلك وفق الجدول (2).

الجدول 2: معاملات الثبات متغيرات الدراسة والدرجة الكلية حسب معاملات الثبات كرونباخ ألفا

المتغير	عدد الفقرات	قيمة ألفا	معامل الصدق
المستقل: القيادة الاخلاقية	32	0.708	0.841
التابع: المسؤولية الاجتماعية	20	0.814	0.902
الاستبانة ككل	52	0.843	0.918

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

بالنظر إلى الجدول 2 يتبين أن معاملات ثبات أداة الدراسة في جميع متغيرات كانت أكبر من 60% مما يدل على دقة أداة القياس.

4.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المنظمات المتواجدة بالجنوب الغربي والمسجلة بسجل الهيئات الرسمية ويهدف إجراء الدراسة تم أخذ عينة من (55) بالطريقة القصدية وفق بعض الاعتبارات من بينها أن تكون المنظمة مسجلة السجلات الرسمية وأن لا يقل عدد الموظفون بها عن (30) عامل، وقد سعينا إلى توزيع الاستبيان على جميع أفراد عينة الدراسة والبالغ (55) من افراد مجموعة من المنظمات بالجنوب الغربي للجزائر، حيث تم تزويد كل منهم باستبانة وطلب منه الإجابة عليها، ونظر لظروف عدة لم نتمكن من استرداد الا (40) استبانة فقط اعتبرت عينة الدراسة.

6.3 منهج الدراسة:

استخدم الباحثان في إنجازهما للدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الذي يقوم بوصف الظاهرة ودراستها وجمع البيانات والمعلومات الدقيقة، ولملاءمتها لمثل هذا النوع من الدراسات.

7.3 عرض النتائج ومناقشتها:

- لأغراض التحليل واختبار الفرضيات التي حددتها الدراسة، فقد تم اعتماد بعض المؤشرات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) التالية:
- معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لبيان مدى الاتساق الداخلي لفقرات الدراسة.
 - مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
 - تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر المتغيرات المستقلة في أبعاد المتغير التابع.
 - تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لترتيب المتغيرات حسب أهميتها في تفسير المتغير التابع.
- 1.7.3 خصائص عينة الدراسة:

الجدول 3: خصائص عينة الدراسة

النسبة %	العدد	المتغير	
65	26	ذكر	الجنس
35	14	أنثى	
7.5	3	21-30	السن
67.5	27	31-40	
7.5	3	41-50	
17.5	7	أكثر من 51	
20	08	ثانوي	المستوى التعليمي
62.5	25	ليسانس	
17.5	07	دراسات عليا	
20	8	من 5 اقل من 10 سنوات	الخبرة
42.5	17	من 10 وأقل من 15 سنة	
37.5	15	من 15 سنة فأكثر	
55	22	مالية اقتصادية	طبيعة
30	12	ثقافية/تربوية/اجتماعية	نشاط
15	6	نشاط اخر	المنظمة

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

من الجدول يتضح لنا أن توزيع أفراد العينة حسب الجنس بنسب متفاوتة، حيث أن الذكور يمثلون نسبة (65%)، الإناث تمثل نسبة (35%) و هي نسبة ضئيلة مقارنة بنسبة الذكور ، كما يتضح لنا أن معظم أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 31 و 40 سنة و ذلك بنسبة قدرت ب (67.5%)، حيث يمكن اعتبار هذه الفئة من الشباب الذين يتمتعون بإمكانيات وطاقات كبيرة أي لا يزال لديهم طموح و فكر يتميز بالنشاط، الى جانب هذه الفئة نجد نسبة أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم أكثر من 50 سنة قدرت ب (17.5%) يمكن اعتبارهم الفئة التي تتميز بالعقلانية، ويلاحظ ايضا أن معظم أفراد العينة لديهم درجة علمية برتبة ليسانس حيث قدرت نسبتهم (62.5%)، في حين أفراد العينة المتحصليين على دراسات عليا قدرت ب (17.5%)، أما من لديهم مستوى تعليمي ثانوي فقد قدرت نسبتهم ب (20%). أي يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي جيد.

من خلال الجدول يتضح لنا ايضا أن نسبة أفراد عينة البحث لديهم أكبر نسبة لسنوات الخبرة هي التي تتراوح بين 6 و 10 سنة وهي تمثل نسبة (42.5%)، أي أن هؤلاء الأفراد لديهم خبرة كبيرة، تأتي بعدها نسبة أفراد عينة البحث التي لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات بنسبة (37.5%)، إذ أن هؤلاء الأفراد الأكثر دراية بشؤون منظماتهم في الحصول على معلومات الأكثر دقة، أما نسبة (2.5%) التي لديهم خبرة أقل من سنة.

كما تشير بيانات الجدول 3 أن ما نسبته 55 % من منظمات مجتمع الدراسة تمارس نشاطات مالية اقتصادية، كما أن ما نسبته 30 % من هذه المنظمات تمارس أنشطة ثقافية/تربوية/اجتماعية، بالإضافة إلى ذلك نجد أن 13.7 % من المنظمات تعمل في المجالات الأخرى.

2.7.3. تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

أ. تحليل البيانات:

الجدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل (القيادة الاخلاقية)

الرقم	المتغير	الوسط	الانحراف	الدرجة
1	توافر السلوك الاخلاقي	3,86	0,451	مرتفع
2	ممارسات السلوك الاخلاقي	3,91	0,662	مرتفع
3	تعزير السلوك الاخلاقي	3,89	0,526	مرتفع
	القيادة الاخلاقية ككل	3,68	0,767	مرتفع

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

يتضح من الجدول 4 أن مجال القيادة الاخلاقية جاء ضمن الموافقة المرتفعة حيث بلغ الوسط الحسابي الكلي (3.68) وانحراف معياري (0.767) ما يدل على تقارب إجابات عينة الدراسة.

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية)

الرقم	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
	المسؤولية الاجتماعية ككل	3.95	0.80	مرتفع

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

يتضح من الجدول 5 أن مجال المسؤولية الاجتماعية جاء ضمن الموافقة المرتفعة حيث بلغ الوسط الحسابي (3.95) وانحراف معياري (0.80) ما يدل على تقارب إجابات عينة الدراسة.
ب. اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضية الرئيسية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين القيادة الاخلاقية بأبعادها (توافر السلوك الاخلاقي، ممارسات السلوك الاخلاقي، تعزير السلوك الاخلاقي) والمسؤولية الاجتماعية الاجتماعية.

الجدول 6: نتائج اختبار تحليل الانحدار المتدرج لأبعاد القيادة الاخلاقية في تعزير المسؤولية الاجتماعية

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة
المتغير المستقل: أبعاد القيادة الاخلاقية المتغير التابع: المسؤولية الاجتماعية	0.386	0.149	0.014

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

القيادة الأخلاقية ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية
دراسة تطبيقية على عدد من منظمات بالجنوب الغربي- الجزائر-

تشير نتائج الجدول 6 أن معامل الارتباط (0.386) وهو ارتباط ضعيف بين أبعاد القيادة الاخلاقية والمسؤولية الاجتماعية، كما أن معامل التحديد بلغ (0.149)، وهذا يعني أن أبعاد القيادة الاخلاقية قد فسرت ما مقداره ب (14.9%) من التباين على المسؤولية الاجتماعية. وبما أن مستوى الدلالة (0.014) أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) تقبل الفرضية القائلة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين القيادة الاخلاقية بأبعادها (توافر السلوك الاخلاقي، ممارسات السلوك الاخلاقي، تعزيز السلوك الاخلاقي) والمسؤولية الاجتماعية.

الجدول 7: نتيجة تحليل الانحدار

مستوى الدلالة	T	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		المعاملات المعيارية	معاملات المتغيرات	
0.001	3.431	BETA (β)	الخطأ المعياري	المتغير المستقل: أبعاد القيادة الاخلاقية
0.014	2.582	0.386	0.408	0.408

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

كما هو واضح من الجدولين السابقين 6 و7 وجود ارتباط ضعيف بين القيادة الاخلاقية والمسؤولية الاجتماعية والتي كانت لها معامل ارتباط قدر ب (38.6%) ومعامل تحديد بلغ (14.9%).

ومنه نستنتج معادلة الانحدار كالتالي: $Y = 0.408x + 1.399$

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين توافر السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية.

الجدول 8: تحليل الانحدار المتدرج بين توافر السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية

مستوى الدلالة	معامل التحديد	معامل الارتباط	النموذج
0.542	0,010	0.099	المتغير المستقل: توافر السلوك الاخلاقي المتغير التابع: المسؤولية الاجتماعية

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

تشير نتائج الجدول 8 أن معامل الارتباط (0.099) وهو ارتباط ضعيف بين توافر السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية، كما أن معامل التحديد بلغ (0.010)، وهذا يعني أن توافر السلوك الاخلاقي قد فسرت ما مقداره ب (1%) من التباين على المسؤولية الاجتماعية. وبما أن مستوى الدلالة (0.542) يفوق مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) اذن نرفض فرضية وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين توافر السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية.

الجدول 9: نتيجة تحليل الانحدار

مستوى الدلالة	T	المعاملات غير المعيارية		النموذج	
		المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		
		BETA (β)	الخطأ المعياري	معاملات المتغيرات	
0.000	5,154	0.099	0.424	2.183	المتغير المستقل:
0.542	0,615		0.146	0.090	توافر السلوك الاخلاقي

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

كما هو واضح من الجدولين السابقين 8 و9 وجود ارتباط ضعيف بين توافر السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية والتي كانت لها معامل ارتباط قدر ب (9.9%) ومعامل تحديد بلغ (1%). كما يمكن استنتاج معادلة الانحدار من الشكل التالي: $Y = 0.090x_1 + 2.183$ الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ممارسات السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية

الجدول 10: تحليل الانحدار المتدرج بين ممارسات السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية

مستوى الدلالة	معامل التحديد	معامل الارتباط	النموذج
0.015	0,147	0.184	المتغير المستقل: ممارسات السلوك الاخلاقي

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

تشير نتائج الجدول 10 أن معامل الارتباط (0.184) وهو ارتباط ضعيف بين ممارسات السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية، كما أن معامل التحديد بلغ (0.147)، وهذا يعني أن ممارسات السلوك الاخلاقي قد فسرت ما مقداره ب (14.7%) من التباين على المسؤولية

الاجتماعية، أي التغيرات التي تحدث في المسؤولية الاجتماعية تعود الى التغير في البعد ممارسات السلوك الاخلاقي. وبما أن مستوى الدلالة (0.015) أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) تقبل الفرضية القائلة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ممارسات السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية.

الجدول 11: نتيجة تحليل الانحدار

مستوى الدلالة	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		BETA (β)	الخطأ المعياري	معاملات المتغيرات	
0.000	8,374	0.184	0.225	1.885	المتغير المستقل:
0.015	2,557		0.092	0.236	ممارسات السلوك الاخلاقي

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

كما هو واضح من الجدولين السابقين 10 و 11 وجود ارتباط ضعيف بين البعد ممارسات السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية والتي كانت لها معامل ارتباط قدر ب (18.4%) ومعامل تحديد بلغ (14.7). كما يمكن استنتاج معادلة الانحدار هي من الشكل التالي:

$$Y = 0.236x_2 + 1.885$$

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين البعد تعزيز السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية.

الجدول 12: تحليل الانحدار المتدرج بين تعزيز السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية

مستوى الدلالة	معامل التحديد	معامل الارتباط	النموذج
0.215	0,04	0.262	المتغير المستقل: تعزيز السلوك الاخلاقي

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

تشير نتائج الجدول 12 أن معامل الارتباط (0.262) وهو ارتباط ضعيف بين تعزيز السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية، كما أن معامل التحديد بلغ (0.04)، وهذا يعني أن ممارسات السلوك الاخلاقي قد فسرت ما مقدراه ب (4%) من التباين على المسؤولية الاجتماعية، أي التغيرات التي تحدث في المسؤولية الاجتماعية تعود الى التغير في تعزيز السلوك الاخلاقي. وبما أن مستوى الدلالة (0.215) يفوق من مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) نرفض الفرضية القائلة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين تعزيز السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية.

الجدول 13: نتيجة تحليل الانحدار

مستوى الدلالة	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		BETA (β)	الخطأ المعياري	معاملات المتغيرات	
0.000	5,940	0.262	0.340	2.019	المتغير المستقل:
0.215	1,262		0.133	0.167	تعزيز السلوك الاخلاقي

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS

كما هو واضح من الجدولين السابقين 12 و13 وجود ارتباط ضعيف بين تعزيز السلوك الاخلاقي والمسؤولية الاجتماعية والتي كانت لها معامل ارتباط قدر ب (26.2%) ومعامل تحديد بلغ (4.0). كما يمكن استنتاج معادلة الانحدار هي من الشكل التالي: $Y=0.167x4 + 2.019$

4. خاتمة:

1.4 النتائج: من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أوضحت نتائج الدراسة أن اتجاهات أفراد العينة نحو مستوى أبعاد القيادة الأخلاقية ككل كانت مرتفعة، كما كشفت النتائج أن مستوى المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً أيضاً، أي أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل القيادة الأخلاقية (توافر السلوك الاخلاقي، ممارسات السلوك الاخلاقي، تعزيز السلوك الاخلاقي) جاء ضمن الموافقة المرتفعة حيث بلغ الوسط الحسابي الكلي

(368) وبانحراف معياري (0.767) ما يدل على تقارب إجابات عينة الدراسة و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية جاء ايضا ضمن الموافقة المرتفعة حيث بلغ الوسط الحسابي (3.95) وانحراف معياري (0.800) ما يدل على تقارب إجابات عينة الدراسة.

- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية، كما بينت الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الأخلاقية ككل على المسؤولية الاجتماعية في المنظمات محل الدراسة
- عدم وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين توافر السلوك الاخلاقي وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المنظمات محل الدراسة.
- وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين ممارسات السلوك الاخلاقي وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المنظمات محل الدراسة.
- عدم وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين تعزيز السلوك الاخلاقي وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المنظمات محل الدراسة.

2.4 المقترحات: في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:

- عقد دورات وتربصات للقيادة قصد تنمية وتطوير مهاراتهم القيادية، و لتوضيح ماهية القيادة الأخلاقية وأهميتها، والممارسات المرتبطة بها، ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.
- التوعية والتحسيس بأهمية المسؤولية الاجتماعية لما لها من فوائد تعود على المنظمة، الفرد والمجتمع.
- ضرورة إلزام المنظمات بإعداد التقارير الاجتماعية كالميزانية الاجتماعية.
- التحسيس بالدور الاجتماعي الذي يمكن ان تلعبه المنظمة.
- تدعيم السلوك الإداري للقيادة بالصفات الأخلاقية.
- العمل على تنمية روح الفريق داخل المنظمة.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات الميدانية بهدف التعرف على دور القيادة الأخلاقية في رفع كفاءة وأداء المنظمات.

5. قائمة المراجع:

1.5 المراجع باللغة العربية:

- احمد ضيف . (2017). مساهمة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين –مؤسسة Condor -برج بوغريبرج أنموذجا-. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 3(4)، 81-102.
- أسامة زين العابدين عثمان. (20-21 أبريل، 2008). المتطلبات الأخلاقية للقيادة المدرسية في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية المعاصرة (دراسة تحليلية). ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي العربي الثالث بعنوان التعليم وقضايا المجتمع المعاصر.
- أمير عزوي ، و سايح بوزيد. (2011). دور المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسة الاقتصادية في إرساء الثقافة البيئية. الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة.
- أمال يوب، و إكرام بودبزة . (2021). أثر الالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية -دراسة تطبيقية على البنوك العمومية بسككدة-. المجلة المغاربية للاقتصاد و المناجمنت، 8(1).
- بلال خلف السكارنة. (2000). اخلاقيات العمل (المجلد 1). عمان الاردن: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- تحسين أحمد الطروانة. (2012). الفلسفة الأخلاقية وعلم القيادة وتطبيقاتها في قيادة فرق العمل الأمنية. الرياض_المملكة العربية السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- تيسير أبوزينة. (2019). العولمة والقيادة الأخلاقية. تم الاسترداد من <http://wwwairssforum.com/forum>
- ثامر ياسر البكري. (2001). التسويق والمسؤولية الاجتماعية. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- جواد محسن راضي ، و عبد الله كاظم حسن. (2011). العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي (دراسة اختبارية). العراق، قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد: جامعة القادسية.

- رضية بن سليمان بن ناصر الحبسية. (2012). القيادة الأخلاقية. عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- سلمان الشتوي. (2019). القيادة الأخلاقية القوة الناعمة. تم الاسترداد من مجلة التدريب والتنمية: <https://tra-dev.info>
- صالح السحيباني. (2009). المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية: حالة تطبيقية على العربية السعودية. المؤتمر الدولي حول القطاع الخاص في التنمية: تقييم واستشراف. بيروت.
- طاهر المنصور الغالي ، و صالح العامري. (2019). المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال. دار وائل للنشر والتوزيع.
- عبد الرزاق مولاي لخضر ، و حسين شنيبي. (2011). أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي للشركات. الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة ورقلة.
- عماد سعيد محمد الشاعر. (يونيو، 2017). ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الابداع الإداري (دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة) (رسالة ماجستير). غزة_ فلسطين، كلية التجارة: الجامعة الإسلامية.
- فاطنة قهيري ، و سعيدة ضيف . (2020). أثر القيادة الاخلاقية على المسؤولية البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، (1)2، 81-98.
- محمد الصيرفي. (2007). المسؤولية الاجتماعية للإدارة. الإسكندرية، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- محمد عبد القادر عابدين ، محمد عوض شعيبات ، و بنان محمد حليبية. (2012). درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كما يقدرها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 28(02).
- نسيمة خدير. (2015). مساهمة أخلاقيات القيادة الإدارية في ريادة المنظمات الاقتصادية الجزائرية (دراسة حالة المنظمات الاقتصادية الجزائرية الرائدة في صناعة المواد الغذائية

الواسعة الاستهلاك) (أطروحة دكتوراه). الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة محمد بوقرة.

● نصر الدين قعودة، و منيرة سلامي . (2020). أثر القيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي: دور الوساطة لنية ترك العمل -دراسة حالة لمديرية توزيع الغاز والكهرباء بباتنة-. مجلة الاستراتيجية والتنمية، 10(4)، 91-110.

● يمى أحمد عتوم . (2020). العلاقة بين أبعاد القيادة الاخلاقية وتعزيز الهوية التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بكلية العلوم والدراسات الانسانية بالجبيل. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، 21(2)، 320-328.

2.5 المراجع باللغات الأجنبية:

- Capron, M., & Quairel-Lanoizelée , F. (2007). la responsabilité d'entreprise. Paris: éditions la découverte.
- GUYONNAUD, M., & WILLARD , F. (2004). Du management environnemental au développement durable des entreprises. France: ADEME.
- Northouse, P. (2016). Leadership: Theory and Practice. USA: SAGA Publication Inc.