



دور القيادة الاخلاقية في تحقيق الاداء المستدام

أمال على محمد البرناط

كلية الموارد البشرية زلطن / جامعة صبراتة

amal.albarnait@sabu.edu.ly

نجاح عبدالعزيز مصطفى أفطيس

الأكاديمية الليبية للدراسات العليا بجنزور

The Role of Ethical Leadership in Achieving Sustainable Performance

Amal Ali Mohammed Al-Barnat

Faculty of Human Resources, Zliten / Sabratha University

Najih Abdulaziz Mustafa Afteis

Libyan Academy for Graduate Studies, Janzour

تاريخ الاستلام: 2026/01/22 - تاريخ المراجعة: 2026/02/19 - تاريخ القبول: 2026/02/28 - تاريخ النشر: 2026 /03/30

المستخلص

هدف هذه الدراسة للتعرف على دور القيادة الأخلاقية على تحقيق الاداء المستدام موظفي وتم تطبيق الدراسة على شركة مليتة للنفط والغاز تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة ما استخدم الاستبانة لجمع المعلومات وتكون مجتمع الدراسة على موظفي شركة مليتة للنفط والغاز، حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية من المجتمع مكونة من (160) موظف ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات وتم تحليل البيانات الواردة في استمارات الاستبيان عن طريق استخدام برنامج الاحصائي (SPSS) وتم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد المتغيرين ومعاملات الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد، وخلصت الدراسة الى عدة نتائج اهمها: مستوى تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية جاء مرتفعا بكل المعايير المستعملة في الدراسة هذا بالنظر إجابات المبحوثين حول تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية مجتمعة ويعزى ذلك إلى أن القيادة في المؤسسة تتبنى المبادئ القيادة الأخلاقية وهي قيم ومعايير أخلاقية واضحة أساسها العدالة والصدق والأمانة واحترام الغير والسعي بقدر أكبر لخدمة الصالح العام .

Extract

This study aimed to identify the role of ethical leadership in achieving sustainable employee performance. The study was conducted at Mellitah Oil and Gas Company. A descriptive methodology was employed, utilizing a questionnaire to collect data. The study population consisted of Mellitah Oil and Gas Company employees, from whom a stratified random sample of 160 employees was selected. To achieve the study objectives, the questionnaire was used as the data collection tool. The data collected was analyzed using the SPSS statistical software. The analysis relied on arithmetic means and standard deviations for each dimension of the two variables, correlation coefficients, and multiple regression analysis. The study concluded with several key findings, the most important of which is:

The level of application of ethical leadership principles was high across all criteria used in the study. This is based on the respondents' responses regarding the application of ethical leadership principles collectively. This is attributed to the fact that the company's leadership adopts ethical leadership principles, which are clear ethical values and standards based on justice, honesty, integrity, respect for others, and striving to serve the public good.

المقدمة

تواجه المنظمات في جميع أنحاء العالم العديد من التحديات والمشاكل والتي ينتج عنها كوارث قد تؤدي إلى انهيار العديد منها، لذلك يتحول الاهتمام لدى المنظمات إلى نماذج جديدة من الأعمال تتمحور حول عملياتها ومنتجاتها المستدامة والمبتكرة خلال هذه الازمات. تتمثل قيادة المنظمات بالفائد في خط الصد

الخط الاول لمواجهة هذه التحديات والذي سيكون لها دور رئيسي يمارسه خاصة في ظل التغيرات السريعة التي تطراء على المنظمة وسط هذه الازمات التي تركز على الجانب الأخلاقي في العمل لما له من تأثير واستجابة سريعة وترتبط الاخلاق ارتباطا مباشرا بأسلوب القيادة الاخلاقية الاشارات المواجهة دخل المنظمة وخارجها لتعزيز القيم الاخلاقية الايجابية وادامة النتائج الايجابية المتبادلة في محاولة الوصول الى الاستدامة في القيادة بالنسبة للمؤسسات بشكل عام وشركة مليتة للنفط والغاز بشكل خاص والتي تم اختيارها كميدان البحث فقد بلورات فكرة هذه الدراسة في تطوير بيئة هذه المؤسسات وتحديدا فيما يتعلق بالقيادة الاخلاقية والاداء المستدام

مشكلة البحث

على الرغم من قيام الشركة محل الدراسة اتباع الاساليب الادارية الحديثة في الادارة والتشغيل ومواكبة التطور التكنولوجي في تقييم الخدمات الا ان هناك العديد من المشكلات التي تؤثر على الاداء لذا يمكن للباحثة صياغة المشكلة الرئيسية كما يلي.

ما هو دور القيادة الاخلاقية في تحقيق الاداء المستدام

اهداف الدراسة

يهدف البحث إلى تقديم ا لاتي:

- 1- تشخيص مستوى تنبى القيادة الاخلاقية في المنظمة موضوع البحث .
- 2- تقديم تأطير نظري وإسهامه المتواضع عن القيادة الأخلاقية والأداء المستدام في قطاع النفط والغاز
- 3- تعريف الكوادر الوظيفية بمفهوم واهمية القيادة الأخلاقية.
- 4- تعريف الكوادر الوظيفية بمفهوم الأداء المستدام وكيفية تحسينه والذي ينعكس على العملية ككل.
- 5- تحديد الواقع الفعلي لمستوى ممارسات القيادة الأخلاقية ودور ها في تحسين الأداء الوظيفي في الشركة المبحوثة

الفروض

الفروض الرئيسية والفرعية

الفرضية الأولى:

• H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين القيادة الأخلاقية والأداء المستدام للكوادر الوظيفي وأبعاده.

• H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين القيادة الأخلاقية والأداء المستدام للكوادر الوظيفي وأبعاده.

الفرضية الثانية:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للقيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي وأبعاد الأداء المستدام.

H1: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للقيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي وأبعاد الأداء المستدام

أهمية البحث

1- يعد القطاع النفط والغاز من القطاعات الحيوية والمهمة في المجتمعات لاسيما في المجتمع الليبي فهو يعد من القطاعات التي لها تأثير مباشر على المجتمع، لذا فان اجراء دراسات وبحوث من شأنها ان تزيد من فرص نجاح وتطور هذا القطاع.

2- توأكب هذه الدراسة اهتمام المنظمات في سعيها نحو الاهتمام بأخلاقيات المهنة والتي أصبحت ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها بأي شكل من الأشكال، فهي تعد من الموضوعات الساخنة والتي أخذت الحاجة إليها تتنامى اثر تنامي الفضائح الأخلاقية وتراجع النظم القيمية في المنظمات ولما لها من أثار ايجابية على أداء العاملين.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية

يتناول هذا البحث الاثر الذي ينجم عن القيادة الاخلاقية في احساس الفرد بأدائه المتميز وهنا حددنا متغير مستقلا وهو القيادة الاخلاقية بأبعاده المتعددة والمتغير التابع المتمثل في الاداء المستدام .

الحدود الزمانية 2025

الحد المكاني :- تم اجراء الدراسة في شركة مليته للنفط والغاز .

الحدود البشرية:- استهدفت الدراسة العاملين في شركة مليته للنفط والغاز .

من خلال مراجعة الدراسات السابقة كان من الواضح ان بعض الدراسات قد تناولت مواضيع القيادة الاخلاقية في العمل على تحقيق الاداء المستدام في المنشآت والشركات بالإضافة الى ذلك اجريت هذه الدراسة في قطاع النفط والغاز واختلفت الدراسة الحالية عن دراسات السابقة في توضيح الدور الرئيسي للقيادة الاخلاقية وعلاقتها بالأداء المستدام فمن خلال الدراسات السابقة

تصميم الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من العاملين بشركة مليته للنفط والغاز في المقر الرئيسي وذلك لقياس مدى ممارسة رؤسائهم للقيادة الأخلاقية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات لكي تتلاءم مع أهداف الدراسة. إضافة لذلك هناك استبانة أخرى تم توزيعها على العاملين في مليته للنفط والغاز بغرض معرفة مستوى الالتزام بالأداء المستدام لمعرفة هل هناك علاقة ارتباطية بين القيادة الأخلاقية والاداء المستدام وقد تكونت عينة الدراسة من (160)

استفادت الباحثة في الجوانب التالية :-

بناء فكرة هذه الدراسة

بناء الاطار النظري للدراسة

تطوير اداة الدراسة الحالية الاستبانة

اختبار عينة الدراسة وتحديد

اختيار منهجية الدراسة والادوات التي تناسب للدراسة الحالية

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من خلال بيان دور القيادة الاخلاقية في رفع الاداء المستدام في شركة مليته للنفط للغاز والتي لم يتم التعامل معها في أي وقت من الدراسات في مجال التطبيق

التعريفات الإجرائية:

القيادة الأخلاقية: هي الممارسات والسلوكيات والأفعال التي يقوم بها المدراء ورؤساء الأقسام تجاه العاملين في شركة مليته للنفط للغاز وتقاس من خلال إجابات أفراد العينة على فقرات استبانة القيادة الأخلاقية التي تتمثل في (توجه الافراد ,العلاقات الانسانية ،الاهتمام المستدام ممارسة سلوكيات الاخلاقية للقيادة الاخلاقية)

مجتمع وعينة الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من العاملين في شركة مليته للنفط للغاز محل الدراسة .

أداة القياس: سيتم استخدام الاستبانة Questionnaire كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

الدراسات السابقة

دراسة Golestanipour (2016)، بحثت هذه الدراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والقيادة التحويلية والعدالة التنظيمية، المناخ الأخلاقي وسلوك المواطنة التنظيمية والاعتماد على الذات القائم على المنظمة والروحانية التنظيمية باعتبارها المتغير الوسيط في إحدى المنظمات الصناعية في إيران. وتكونت العينة من 400 موظف في المنظمة تم اختيارهم باستخدام طريقة أخذ العينات العشوائية متعددة المراحل. وقد أظهرت النتائج أن هناك تأثير لكل من متغيرات القيادة الأخلاقية والقيادة التحويلية والمناخ الأخلاقي والعدالة التنظيمية على الروحانية التنظيمية والتي بدورها تؤثر على متغيرات سلوك المواطنة التنظيمية وتقدير الذات القائم على المنظمة. وعلاوة على ذلك ، فإن متغيرات القيادة الأخلاقية والقيادة التحويلية والمناخ الأخلاقي والعدالة التنظيمية لها تأثير غير مباشر على متغيرات سلوك المواطنة التنظيمية وتقدير الذات القائم على المنظمة والروحانية

دراسة الجعيني (2017) : هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية في وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمهم من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. وتكونت عينة الدراسة من 450 (معلماً ومعلمة وتوصلت الدراسة إلى ان درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية وسلوكيات المواطنة كانت عالية جداً، إضافة إلى وجود ارتباط موجب وذو دلالة إحصائية بين درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية ودرجة ممارسة معلمهم سلوك المواطنة التنظيمية..

دراسة دراركة والمطيري (2017) [14] هدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة مديرات المدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات، وتكونت عينة الدراسة من (432) معلمة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: جاءت جميع أبعاد محور القيادة الاخلاقية والثقة التنظيمية التي تمارسها عالية جداً من وجهة نظر المعلمات، توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متغيري القيادة الأخلاقية وجميع مجالاتها وبين الثقة التنظيمية وجميع مجالاتها، لا توجد فروق دالة إحصائية

تعبائياً بين أفراد عينة الدراسة حول مستوى القيادة الأخلاقية والثقة التنظيمية تعزى إلى متغيرات (التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المكتب الإشرافي).

دراسات سابقة للمتغير التابع

دراسة وقدم كيرد (2015) بعنوان: "تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة مؤسسة سبأ لأغواط". وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهمية القيادة الإدارية بالنسبة للعمل في مؤسسة سونلغا ، وتحديد المهارات القيادية المطلوب وجودها لدى القادة ليقوموا ب عمالهم بكفاءة وفاعلية ومعرفة المحددات المطلوبة لرفع مستوى الأداء. وتز استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واختيرت عينة عشوائية للدراسة من قادة إداريين وإفراد مرؤوسين في هذه المؤسسة

وعددها (64) . وأظهرت النتائج وجود علاقة موظف إيجابية لات دالة إحصائية بين التحفيز ومستوى الأداء الوظيفي العالي، كما أظهرت ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي العام للمؤسسة. وأوصت الدراسة باستخدام النمط الديمقراطي في القيادة، وذلك بالاهتمام بالمؤوسين بشكل أكبر وأصغاء الجيد لهز والتقليل من الصلابة في تطبيق الأوامر بحذافيرها، والسعي للتكامل فيما يخص الحوافز المادية والمعنوية

دراسة مندل2016،) بدراسة بعنوان: "أساليب القيادة وأثرها في العالقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين". هدفت هذه الدراسة الاختبار العلاقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين وأنماط القيادة كمتغير معدّل في المنشآت الصناعية السعودية، وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي، من خلال استخدام العينات غير لاحتمالية، وبلغ عددها للاستفادة من قدراتهم الإبداعية. (150 استبانة، تكونت من القطاعات الصناعية السعودية. وبيّنت الدراسة دعم جزئى لتأكيد إيجابية العالقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين وبين أنماط القيادة كمتغير معدّل. وأوصت الدراسة بالاهتمام بإدارة الوقت لما لها من تأثير على كفاءة أداء العامل بالإضافة إلى تطوير أنماط القيادة للمدراء وتدريبهم بشكل مستمر، وإعطاء المجال للعاملين للاستفادة من قدراتهم الإبداعية.

دراسة الكنانى 2021) بعنوان: تقييم الأداء المستدام للوحدة الاقتصادية يهدف البحث الى دراسة وبيان مدى تأثير المحاسبة عن التكاليف البيئية والاجتماعية في تقييم الأداء المستدام للوحدة الاقتصادية . تم التوصل الى عدة نتائج أهمها : لم يتم القياس والتقييم والإفصاح عن التكاليف الاجتماعية والبيئية كتكاليف منفصلة عن التكاليف الأخرى في القوائم المالي.

تعريف القيادة الاخلاقية

نالت القيادة الأخلاقية (Ethical Leadership) قدر من الاهتمام في المنظمات، وذلك لأنها تركز على الكثير من العوامل التي تؤثر على نجاح المنظمة، فالقيادة قادرة على نقل الرؤية والقيم للمؤوسين فضلاً عن تجسيدها في السلوكيات القيادية التي يمارسها القائد نحو

دراركة، أمجد والمطيري، هدى (2017). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 13(2)، 223-237.

المؤوسين (Lim,2012:123) ويعرفها (الشريفي والتتح، 2011:145) نقلا عن Brown & Trevino بأنها السلوك المناسب الذي يظهره الفرد من خلال نشاطاته وعلاقاته الشخصية وتعزيز هذا السلوك لدى الأتباع من خلال الاتصال ذي الاتجاهين والتعزيز واتخاذ القرار، بينما يرى (Knights,2016,p4) أن القيادة الأخلاقية هي عملية التأثير على الناس للتصرف من خلال المبادئ والقيم والمعتقدات التي تبني على سلوك أخلاقي، أما (الطراونة،2010) فيعرفها على أنها التأثير في العاملين لتحقيق درجة عالية من الكفاءة والفعالية وإيجاد المناخ التنظيمي المنتج الذي يسوده التعامل ضمن الإطار الأخلاقي، وبما تسمح به القوانين والأنظمة. ويعرف السلوك الأخلاقي بأنه تلك الأعمال أو السلوكيات للوصول إلى الحد الأدنى من المعايير الأخلاقية . (others,2006) & Treviño

وترى الباحثة أن القيادة الأخلاقية تتمثل في إظهار السلوكيات الجيدة والمقبولة والمتماشية مع القيم والمعايير السائدة في المجتمع فالقيم والمبادئ التي ينحلى بها القائد الأخلاقي هي الأساس الذي يمكنه من التأثير في سلوك أتباعه من خلال إدراكهم لتلك السلوكيات التي يمتلكها مما يؤدي إلى تنمية روح التعاون وخلق مناخ يسوده الثقة والاحترام والشعور بالمسؤولية الأمر الذي ينعكس في النهاية على دافعية المؤوسين تجاه العمل.

ثالثاً:- أبعاد القيادة الاخلاقية

من خلال الاطلاع على الدراسات ذات الصلة بالقيادة الاخلاقية نلاحظ اتفاق اغلب الباحثين على إن أبعاد القيادة الاخلاقية تتمثل بالاتي:-

1- توجه الافراد

اشار (Zehir et al.,2011:4). الى أن يؤكد على العلاقة بين القائد والمرؤوسين من خلال مهارات التحدث والاستماع , رعاية استثنائية لرفاهية الافراد العاملين واتخاذ قرارات عادلة. وفي السياق ذاته اضاف (Al-Taie et al.,2017:282) أن توجه الافراد أو الاهتمام الحقيقي بالافراد يعكس عنصر توجيه الأشخاص في القيادة الأخلاقية الاهتمام الحقيقي بالمرؤوسين واحترامهم ودعمهم ، وحيثما أمكن ضمان تلبية احتياجاتهم.

2-العلاقات الإنسانية:

حيث يحرص القائد الأخلاقي على بناء علاقات إنسانية مع العاملين من خلال :
عدم المحاباة والقدرة على تكوين علاقة اجتماعية طيبة مع مرؤوسيه.
احترام وتقدير مشاعر مرؤوسيه وتقدير حاجاتهم الشخصية.
التعامل مع مرؤوسيه بتواضع واحترام وينصت لهم باهتمام.

3- الاهتمام بالاستدامة

واحد من القضايا الأساسية التي تمارسها القيادة الأخلاقية هو البحث عن الاستدامة وهذا الأمر يتطلب التركيز على تطوير العلاقات مع الآخرين في البيئة وتوزيع المسؤوليات ، وقد يتصرف القادة الأخلاقيون المستدامين بتجاوزهم مصالحهم الذاتية وتحمل المسؤوليات تجاه المجتمع (Zehir et al.,2011:4). مع الأخذ في الاعتبار تأثير افعالهم خارج نطاق مجموعة العمل واطهار الاهتمام بالرفاهية والاستدامة (Al-Taie et al.,2017:282).

4- ممارسة السلوك الاخلاقي للقيادة الاخلاقية

- ممارسة السلوك الأخلاقي تعني الالتزام بالقيم والمبادئ التي توجه تصرفات الفرد أو المؤسسة نحو ما هو صحيح وعادل، بعيداً عن المصالح الضيقة أو السلوكيات غير المسؤولة.
- أهداف ممارسة السلوك الأخلاقي
- تعزيز الثقة بين الأفراد والمؤسسات.
- بناء سمعة إيجابية على المستوى الشخصي والمهني.
- الحد من النزاعات عبر وضوح القيم والمعايير .
- تحقيق الاستدامة في العلاقات والعمل.

الاداء المستدام

الاداء المستدام: Performance Sustainable قدم مصطلح الاستدامة من قبل اللجنة العالمية للتنمية والبيئة المستدامة عام 1987 حيث تم وصفها بأنها تلبية احتياجات الحاضر دون المساومة أو التضحية بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم الخاصة. وفي تسعينيات القرن الماضي اقترحت دراسة (Elkington 1994) (نموذج الخط الأساسي الثلاثي (Line Bottom Triple) TBL) الذي وصف استدامة منظمات الأعمال على أنها تبني استراتيجيات وممارسات تلبية احتياجات المنظمة وأصحاب المصالح في الوقت الذي قد استحوز مفهوم الأداء المستدام على اهتمام كثير من الباحثين، فقد عرف بأنه "الطريقة التي تخلق بها المنظمة قيمة لمساهميها والمجتمع من خلال تعظيم الإيجابيات والحد من الآثار السلبية للقضايا البيئية والاجتماعية والاقتصادية" (Elkington, 1998)، وعرف بأنه "قدرة المنظمة على تبني استراتيجيات وتطوير أنشطة تمكنها من تحقيق أهدافها البيئية والاجتماعية والاقتصادية في الأجلين القصير والطويل" (al et Lourenco,. 2012)، كما عرف بأنه "الطريقة التي تخلق قيمة للمساهمين على المدى الطويل من خلال استغلال الفرص وإدارة المخاطر الناجمة عن التطورات البيئية والاجتماعية والاقتصادية" (Abdul 2017 ,al et -)

Rash

وبناء على ما سبق، يمكن القول أن الأداء المستدام يشير إلى قدرة المنظمة على تبني استراتيجيات وممارسات تمكنها من تحقيق التوازن بين الأداء البيئي والاجتماعي والاقتصادي بما يؤدي إلى تعظيم المنفعة للمساهمين والعاملين، والمجتمع، والعملاء، والبيئة الطبيعية، وكذلك الأجيال في المستقبل، وسوف يعتمد البحث الحالي على التعريف الذي تبنته دراسة (Elkington, 1998) باعتباره أكثر التعاريف شمولاً واعتماداً في الأدبيات السابقة

ونسنتعرض

أبعاد الأداء المستدام التي سُنيم التركيز عليها في البحث الحالي

البعد البشري

البعد التنافسي

البعد الاجتماعي

تسعى المؤسسات إلى تحقيق الأرباح العادلة على الأمد البعيد وحتى تتمكن مدن ذلك عليها أن تقدم أفضل ما لديها لغرض إرضاء الزبائن وإسعادهم. وقد أصبحت الخدمات العامة من أهم ما تقدمه المؤسسات إلى المواطنين (Chai 2009:97). كما إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية لم يكن معروفاً في أوائل القرن العشرين وكان الهدف الوحيد للمؤسسات هو تعظيم أرباحها باستخدام كافة الوسائل لكن سرعان ما واجهت انتقاداً واسعاً لمفهوم تعظيم الأرباح فقط وظهرت اصوات لدفعها كي تتبنى دور أكبر باتجاه البيئة التي تعمل فيها وقد تعددت التعاريف الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية وظهور آراء متعددة منها DURKER والذي عرفها بانها (التزام المنشأة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه) ومن هنا نجد العديد من الباحثين ان على المنظمات اعتبار المسؤوليات الاخلاقية وتبنى المبادرات التطوعية استجابة منها للتوقعات الاجتماعية الاخرى وان آراء الباحثين قد استندت الى نموذج (CARROLL 1979)

البعد التنافسي

الميزة التنافسية بانها عملية تنفيذ علمي للاستراتيجيات المترابطة من اجل السيطرة على الثروة في المستقبل وعرفها (Wit 385) بانها عملية تنفيذ لاستراتيجية خلق القيمة حينما لا يستطيع المنافسون ان ينفذو هذه الاستراتيجية نفسها ولا يمتلكون القدرة على استتساخ هذه او الاستفادة منها وهي قدرة المنظمة على تحقيق الفوز على منافسيها والقيام بجنى للأرباح بعد ذلك من اجل البقاء في عالم الاعمال (بنى حمدان 2002 : 37)

لذ من الاهمية ان تمتلك المؤسسات رؤية واضحة ومتكاملة على المنافسين ومعرفة كيفية التعامل معهم وهناك استراتيجيات عديدة بديلة او تكون احبانا مكملة للمؤسسة ان تتبعها لغرض التعامل مع المنافسة

علاقة القيادة الأخلاقية بالأداء المستدام

يشير ارتفاع اداء المنظمات واستقرارها في بيئة العمل الى الاستثمار الامثل لمقدراتها وطاقاتها البشرية فهي تكون اطول بقاءً في حال تميز اداء عاملها والذي لا يعكس دوافع وراغبات العاملين فحس بل هو انعكاساً لقدرات ومهارات ودوافع قادة هذه المنظمات وأخلاقياتهم في العمل سمية، 2016 : 46 ، وللقيادة الأخلاقية تأثير عالي على السلوك الأخلاقي للمرؤوسين وكذلك على القيم والصدق والجدارة في العمل والنقطة والإيثار: Bernhard, 2015 4) وتحقق القيادة الأخلاقية الحماسة والرضا عن العمل، فالشخص الذي يتمتع بمستوى عال من الرضا الوظيفي يحمل مشاعر إيجابية تجاه وظيفته ب (al.et & Ijiwola, 2019 2: ، كما وجد أن التدريسيين المتحمسين أكثر رضا من اولئك الأقل تحفيزاً في العمل (296 : Hutabarat, 2015) وإن عوامل التحفيز التي تحققها القيادة الأخلاقية تؤدي إلى صحة نفسية إيجابية وتحدي العاملين للنمو والمساهمة في بيئة العمل الداخلية والخارجية (Babatunde & V 2014 : 157)

تمهيد :-

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة ويبين مجتمع وعينة الدراسة كما يوضح الأبعاد التي جاءت في كل من مقياس القيادة الاخلاقية في تحقيق الاداء المستدام على حد سواء . وهذا بغرض جمع البيانات اللازمة ، والإجراءات العلمية المستخدمة في التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة ، والكيفية التي طبقت بها الدراسة الاستطلاعية وكذا الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل بيانات الدراسة .

1- الدراسة الاستطلاعية:

هدفت هذه الدراسة الاستطلاعية إلى محاولة التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياسي القيادة الاخلاقية وتحقيق الاداء المستدام ومدى صلاحيتهما للتطبيق في شركة مليئة للنفط والغاز، ويقصد بتلك الخصائص السيكومترية للمقياسين "تلك الخصائص الضرورية والمتعلقة بالصدق والثبات وتعتمد جودة الاختبار على مدى توفير بيانات مناسبة لهذه الخصائص. عينة الدراسة الاستطلاعية: اشتملت العينة الاستطلاعية على عينة من عمال شركة مليئة للنفط للغاز ، وقد بلغ عددها 160 عاملا وعاملة ممن كانت استجاباتهم كاملة على المقياسين.

2- نتائج الدراسة الاستطلاعية : سيتم عرض بعض أنواع من الصدق والثبات للمقياس في هذه الدراسة :

1-2 صدق مقياس القيادة الاخلاقية أ- الصدق التمييزي :قمنا بمقارنة متوسطات درجات أفراد العينة الاستطلاعية ممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات العليا ، وممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات الدنيا في المقياس وأبعاده الفرعية ، وهذا للتحقق من قدرة المقياس على التمييز بين المستويات المختلفة لدى أفراد

الجدول رقم (01) : دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة الاستطلاعية

القيادة الاخلاقية	التجانس اختبار ليفن f	مستوي الدلالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t	df	الدلالة	القرار
العينتين	العليا 11	9.68	.005	152.36	2.46	7.407	.000	دالة احصائية 0.01
	الدنيا 11			123.54	12.66			

يتضح من الجدول رقم (01) أن قيمة (ت) المحسوبة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني أن المقياس يتمتع بالقدرة التمييزية بين المجموعتين الطرفيتين القيادة الاخلاقية وبالتالي يتمتع بمؤشر صدق تمييزي بين المجموعتين العليا والدنيا

ب- صدق الاتساق الداخلي :وقد تم ذلك من خلال حساب قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس القيادة الاخلاقية مع الدرجة الكلية للمقياس ، وهي موضحة في الجدول التالي

جدول رقم (02) معاملات الارتباط بين أبعاد القيادة الاخلاقية والدرجة الكلية

للمقياس

الدرجة الكلية للمقياس	ابعاد القيادة الاخلاقية
.654**	توجه الافراد
.700**	العلاقات الانسانية
.896**	الاهتمام المستدام
.703**	ممارسة السلوك الاخلاقي

الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01) @

يتضح من الجدول رقم (02) أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس الأربعة والدرجة الكلية للمقياس كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 ، وهذا ما يعطي مؤشرا للتجانس الداخلي للمقياس ، ونلاحظ أن معاملات ارتباط درجات الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس كان مقبولا إذ تراوحت ما بين 0.47 كأدنى قيمة للبعد السادس و 0.9 كأقصى قيمة للبعد الخامس

ت- ثبات المقياس :معامل ألفا لكرونباخ و قد استخدمت هذه المعادلة لحساب ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ، و قد تم اختيار هذه المعادلة نظرا لأن استجابات الأفراد على عبارات المقياس وفق ميزان خماسي (التدريج) موافق تماما ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة . (تم حساب معامل ألفا لكرونباخ لمقياس القيادة الاخلاقية ككل ، فكانت النتائج كالتالي :

جدول رقم (03): معاملات ثبات مقياس القيادة الأخلاقية بطريقة ألفا لكرونباخ

معامل ألفا لكرونباخ	القيادة الاخلاقية
.891	عدد البنود 36

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ قد بلغ للمقياس الكلي (0.89) وهي قيمة مرتفعة، مما يعني أن إجابات العينة على المقياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات. ثبات التجزئة النصفية :وباستغلال نفس بيانات العينة الاستطلاعية ، قامت الباحثة بتقسيم عبارات المقياس إلى نصفين ، النصف الأول يعضم البنود الفردية ، والنصف الثاني يضم البنود الزوجية ، بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين النصفين فكانت النتائج كالتالي

الجدول رقم (04): يوضح معامل ثبات مقياس القيادة الاخلاقية بطريقة التجزئة النصفية بمعادلة جوتمان.

معامل الارتباط	معادلة الثبات بعد التصحيح	الدلالة الاحصائية
0.75	0.85	دال إحصائيا

يتضح من الجدول أن معامل الثبات مرتفع وهو دال إحصائيا ويمكن الوثوق به 2-3. صدق

2-3 صدق مقياس الاداء المستدام :

أ- صدق الاتساق الداخلي :وقد تم ذلك من خلال حساب قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

الجدول رقم (05) معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاداء المستدام

الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
.530**	15	.684**	08	.600**	01
.886**	16	.244	09	.497**	02
.788**	17	.759**	10	.779**	03
.564**	18	.677**	11	.771**	04
.602**	19	.738**	12	.728**	05
.684**	20	.402*	13	.365*	06
.611**	21	.790**	14	.691**	07

**الارتباط دال عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$)

مما سبق يتضح أن معاملات ارتباطاتي العبارات بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) و (0.05) ، ماعدا فقرة واحدة رقم (09) لم تكن دالة، وهذا يعطي مؤشرا للاتساق الداخلي للمقياس

ب-الصدق التمييزي :

قمنا بمقارنة متوسطات درجات أفراد العينة الاستطلاعية ممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات العليا ، وممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات الدنيا في المقياس وأبعاده الفرعية ، وهذا للتحقق من قدرة المقياس على التميز بين المستويات المختلفة لدى أفراد العينة وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (06) دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة الاستطلاعية

الاداء المتميز	اختبار التجانس ليفين F	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	df	الدلالة	القرار
العينتين العليا 11	16.78	.001	89.63	.924	6.91	10.	.000	دالة إحصائيا 0.01
الدنيا 11	2		65.27	11.64				

يتضح من الجدول رقم (06) أن قيمة (ت) المحسوبة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني أن المقياس يتمتع بالقدرة التمييزية بين المجموعتين الطرفيتين في الاداء المتميز وبالتالي يتمتع بمؤشر صدق تمييزي بين المجموعتين العليا والدنيا.

ثبات مقياس الاداء المتميز

-معامل ألفا لكرونباخ

و قد استخدمت هذه المعادلة لحساب ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ، و قد تم اختبار هذه المعادلة نظرا لأن استجابات الأفراد على عبارات المقياس وفق ميزان خماسي التدرج (موافق تماما، موافق، محايد ، غير موافق، غير موافق بشدة .) تم حساب معامل ألفا لكرونباخ لمقياس الاداء المتميز ككل، فكانت النتائج كالتالي :

جدول رقم (07) معاملات ثبات مقياس الاداء المتميز بطريقة ألفا لكرونباخ

الاداء المستدام	معامل ألفا لكرونباخ
عدد البنود 21	.926

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ قد بلغ للمقياس الكلي (0.92) وهي قيمة مرتفعة، مما يعني أن إجابات العينة على المقياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات

4- الدراسة الأساسية :

4-1 منهج الدراسة :

تسعى الباحثة للوصول إلى دراسة " (دور القيادة الاخلاقية في تحقيق الاداء المستدام دراسة ميدانية على عينة من بشركة مليتة للغاز) وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد المنهج المناسب لهذه الدراسة التي تتضمن عددا من المناهج والأساليب الفرعية مثل المسوح الاجتماعية والميدانية، كما أن هذا المنهج من دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه يناسب الظاهرة أكثر المناهج استخدام موضوع الدراسة، حيث أن المنهج الوصفي التحليلي يركز على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها وما إلى ذلك من جوانب تدور حول مشكلة أو ظاهرة ما بهدف فهم مضمونها والتعرف على حقيقتها في أرض الواقع، وبشكل عام يعرف المنهج الوصفي التحليلي على أنه، "أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن موضوع محدد من خلال فترات زمنية محدودة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهر) وفي هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة " دور القيادة الاخلاقية في تحقيق الاداء المستدام لدى العاملين بشركة مليتة للغاز "، بغرض الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضع الدراسة.

مجتمع الدراسة :

هو جميع مفردات الظاهرة التي تدرسها الباحثة وبذلك فان مجتمع الدراسة هو جميع الافراد أو الاشياء الذين يكون مشكلة الدراسة

عينة الدراسة

تم استخدام اسلوب العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة حيث ما بين 20 الى 30 عينة من شركة مليتة للنفط والغاز وقد تم اختيار عينة حجمها 160 استبيان وبعد تفحص الاستبانات لم يستبعد أي منهما نظرا لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة

ادوات الدراسة

تم الاعتماد على مقياسين الاول القيادة الاخلاقية والمكون من 36 فقرة تنظيم تحت ستة ابعاد والثاني الاداء المستدام ويتكون المقياس من 21 فقرة ويحتوى على ثلاثة ابعاد وكانت البدائل للمقياسين على النحو التالي (موافق بشدة .موافق .محايد. غيرموافق . غير موافق تماما) وتم تصحيحهما على النحو التالي (1-2-3-4-5)

وسيتم توضيح الفقرات التي تنتمي لكل بعد المقياسين في الجدول التالي :

المحور الاول:- متعلق بالقيادة وهذا المحور بدوه ينقسم الى قسمين

- القسم الاول :- يتكون من معلومات تتعلق بالبيانات الشخصية الخبرة المهنية .

- القسم الثاني : يتناول القيادة الاخلاقية بأبعادها الستة التي تحتوى على 36 فقرة موزعة بالشكل كالاتي :

من الفقرة 1 الى 6

من الفقرة 7 الى 12

من الفقرة 13 الى 18

من الفقرة 19 الى 24

من الفقرة 25 الى 30

من الفقرة 31 الى 36

المحور الثاني متعلق بالأداء المستدام بمستويات الثلاث ويكون من 21 فقرة كل مستوى له 7 فقرات موزعة كالاتي

من الفقرة 1 الى 7

من الفقرة 8 الى 14

من الفقرة 15 الى 21

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

لقد قامت الباحثة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) لتفسير نتائج الاستبيان من خلال الأساليب الإحصائية التالي:

- اختبار ت لمعرفة الفروق بين المتوسطات ، المتوسط الحسابي لعينة والمتوسط الفرضي.

- معاملات الارتباط بيرسون بين الأبعاد والدرجة الكلية لكل مقياس

- اختبار تحليل التباين لدراسة الفروق بين أفراد عينة الدراسة في كلا المقياسين و متغير الخبرة

الفصل

عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضيات

إن النتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال الدراسة الميدانية تعد همزة وصل للمعطيات الميدانية فبعدما تطرقنا إلى الخطوات المنهجية التطبيقية والأساليب الإحصائية المستعملة سنحاول عرض هذه النتائج وتحليلها.

1- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضيات

1-1: عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الأولى:

نص الفرضية الأولى " نتوقع مستوى مرتفع للقيادة الاخلاقية في شركة مليتة للنفط والغاز ،وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :الجدول رقم (08) : يمثل اختبار ت لعنة واحدة الذي يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي أفراد العينة والمتوسط الفرضي لمقياس القيادة الاخلاقية .

الدرجة الكلية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين متوسط الافراد والمتوسط الفرضي	المتوسط الفرضي للمقياس 108	T	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
القيادة الاخلاقية	160	142.12	11.21	34.12		38.48	159	.000	دالة عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس القيادة الاخلاقية قد بلغ 142.12 أنه أعلى من المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا المقياس والمقدر بـ 108 وبناء عليه فإنه يمكن القول بأن مستوى القيادة الاخلاقية مرتفعة لدى عينة من عمال شركة مليته للنفط والغاز (وهذا ما أكدته قيمة "ت" بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها 38.48 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) α = ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5% و بالتالي تحققت الفرضية الأولى، وهذه النتيجة جاءت تتعارض مع ما جاءت به دراسة نصار (2013) والتي هدفت إلى التعرف على القيادة الاخلاقية في كل والتي كانت من بين نتائجها أن القيادة الاخلاقية في شركة مليته للنفط والغاز كانت متوسطة ومقبولة ، وكذلك نجد دراسة الشبلي (2016) والتي هدفت إلى معرفة أثر القيادة الاخلاقية في تحقيق الاداء المتميز لدى الموظفين في شركة مليته للنفط والتي توصلت نتائجها أن واقع القيادة الأخلاقية في الوزارات جاءت بدرجة متوسطة على الدرجة الكلية . ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال بعض فقرات مقياس القيادة الاخلاقية أن عمال شركة مليته للنفط والغاز يتمتعون بمستوى مرتفع من القيادة الاخلاقية نتيجة لتوفر مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين أطراف الهيئات التنظيمية ، كما يشعرون بعدالة نظام الأجور وهذا ما انعكس على جودة حياة العمل لديهم.

عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية :

1-2 نص الفرضية الثانية " نتوقع مستوى مرتفع للأداء المتميز لدى عينة من عمال شركة مليته للغاز وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية
الجدول رقم (09) : يمثل اختبار ت لعينة واحدة الذي يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الاداء المتميز .

الدرجة الكلية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين متوسط الافراد الفرضي	المتوسط الفرضي للمقياس 63	T	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
الاداء المستدام	160	81.85	9.85	18.85		24.20	159	.000	دالة عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الولاء التنظيمي قد بلغ 81.85 وأنه أعلى من المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا المقياس والمقدر بـ 63 وبناءً عليه فإنه يمكن القول بأن مستوى الاداء المستدام مرتفع لدى عينة من عمال شركة مليتة للنفط والغاز وهذا ما أكدته قيمة "ت" بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها 24.20 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) α ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

1-3 عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثالثة :-

توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين القيادة الاخلاقية لدى عينة من عمال شركة مليتة للنفط والغاز " وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية

الجدول رقم (10) يوضح الارتباط بين القيادة الاخلاقية والاداء المستدام

القيادة الاخلاقية	الاداء المستدام
معامل الارتباط بيرسون	0,199*
مستوى الدالة	0,012
حجم العينة	160
. * الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)	

من خلال الجدول رقم (10) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس القيادة الاخلاقية والاداء المستدام لدى أفراد عينة الدراسة قد بلغ 0,199 وهذه القيمة ضعيفة وطردية ، كما أن هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) بمعنى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاخلاقية لدى أفراد عينة الدراسة وبالتالي يمكن القول بأن هذه الفرضية قد تحققت، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% تتفق الفرضية مع دراسة (مندل 2016)، بدراسة بعنوان: "أساليب القيادة وأثرها في العلاقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين". هدفت هذه الدراسة الاختبار العلاقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين وأنماط القيادة كمتغير معدّل في المنشآت الصناعية السعودية، وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي، من خلال استخدام العيّات غير للاحتمالية، وبلغ عددها للاستفادة من قدراتهم الإبداعية. (150 استبانة، تكونت من القطاعات الصناعية السعودية. وبيّنت الدراسة دعم جزئ لتأكيد إيجابية العلاقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين وبين أنماط القيادة كمتغير معدّل. وأوصت الدراسة بالاهتمام بإدارة الوقت لما لها من تأثير على كفاءة أداء العامل بالإضافة إلى تطوير أنماط القيادة للمدراء وتدريبهم بشكل مستمر، وإعطاء المجال للعاملين للاستفادة من قدراتهم الإبداعية.

ويمكن القول توجد علاقة طردية موجبة بين كل القيادة الاخلاقية و الاداء والمستدام بحيث كلما ارتفع مستوى القيادة الاخلاقية ارتفع بالمقابل الاداء المستدام .

4-1 عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الرابعة

الفرضية 4: توجه الأفراد في القيادة الأخلاقية يرتبط إيجابياً بالبعد التنافسي للأداء المستدام. تم التوصل الى نتيجة التالية

القر	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
غير دال عند 0.05	.491	.724	90.098	2	180.196	داخل	القيادة الاخلاقية
			126.263	157	19823.304	مابين المجموعات	
				159	20003.500	الكلى	

من خلال رقم (11) اعلاه بالنظر الى قيمة اختبار تحليل التباين (F) التي بلغت في مقياس القيادة الاخلاقية (0.714) نلاحظ أن هذه القيمة جاءت غير دالة بالتالي لا توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في القيادة الاخلاقية تعزى لمتغير

وبالتالي تحققت الفرضية الرابعة وتتفق نتيجة هذه الدراسة الحالية مع دراسة

دراسة الجعيني (2017) : هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية في وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بسلوك المواطنين التنظيمية لدى معلمهم من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. وتكونت عينة الدراسة من 450 (معلماً ومعلمة وتوصلت الدراسة إلى ان درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية وسلوكيات المواطنين كانت عالية جداً، إضافة إلى وجود ارتباط موجب وذي دلالة إحصائية بين درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية ودرجة ممارسة معلمهم سلوك المواطنين التنظيمية.

نتائج الدراسة:

من كل ما تقدم من عرض البيانات، توصلنا إلى النتائج التالية:

نتائج التحليل الوصفي لعينة الدراسة:

بعد عرض وتفسير البيانات الشخصية لعينة الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. _ أن المجتمع المبحوث من جنس الذكور وهذا ما نسبته قدرت ب (90.2%

3- غالبية المبحوثين يتمركزون في الفئة العمرية من 35-45 سنة وبنسبة قدرت ب (52%

وهو مؤشر ايجابي يدل على فئة عمرية حيوية تتمتع بالقدرة على الإنتاجية، وهذا ما يتوافق و طبيعة المؤسسة محل الدراسة

4- بالنسبة للأقدمية فأغلب الافراد المبحوثين يتمركزون في الفئة من 5-10 سنوات وهذا بنسبة 52% وهو مؤشر

اجيبي يدل على سياسة التوظيف المتجددة في المؤسسة محل الدراسة

النتائج الخاصة بمحاور الدراسة:-

لقد كان الهدف هذه الدراسة هو الكشف عن واقع تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية ودورها في تحسين الأداء في شركة مليتة للنفط والغاز وبعد تحليل المعطيات تم التوصل الى عدة نتائج منها مستوى تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية جاء مرتفعاً بكل المعايير المستعملة في الدراسة هذا بالنظر إجابات المبحوثين حول تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية مجتمعة ويعزى ذلك إلى

أن القيادة في المؤسسة تتبنى المبادئ القيادية الأخلاقية وهي قيم ومعايير أخلاقية واضحة أساسها العدالة والصدق والأمانة واحترام الغير والسعي بقدر أكبر لخدمة الصالح العام .

التوصيات

- تعزيز وتطوير ثقافة المؤسسة الفعالة والمؤثرة التي تحقق توازنا بين اهداف الافراد واهداف المؤسسة وتكون اكثر استجابة للأخلاقيات الادارة وفلسفة القادة والمديرين
- بذل مزيد من الجهود من ادارة الشركة قيد الدراسة على توفير بيئة ملائمة تشعر المرؤوسين بتطبيق المعاملة العادلة والمتساوية واعتماد نظم عمل مبنية على اسس ومعايير واضحة والتي تؤثر ايجابيا في سلوكياتهم وتصرفاتهم وبالتالي على ادائهم في العمل
- العمل على اعطاء الفرصة لجميع موظفي الشركة قيد الدراسة لا بداء آرائهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات والحوار البناء لتشجيعهم على إظهار مواطنهم تجاه منظماتهم .

المراجع

- ابو علبة، نور محمد احمد(2015): القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث في محافظة الأنصاري، عبدالعزيز عبد الغفور عبد السبحان(2018): سمات القيادة الإدارية وأثرها على التميز المؤسسي الدور الوسيط للقدرات الريادية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للتكنولوجيا والتكنولوجيا
- دراركة، أمجد والمطيري، هدى (2017). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 13(2)، 223-237.
- مندل، أحمد ناصر .(2016). أساليب القيادة وأثرها في العالقة بين إدارة الوقت وأداء العاملين. رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان
- كيرد، عمار .(2015). تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة مؤسسة سونلغا - مديريةية التوزيع بالأغواط. رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند أولحاج- البويرة، الجزائر .
- لكناني .(2022). تقييم الأداء المستدام للوحدة الاقتصادية. مجلة الريادة للمال والاعمال، 67- 83
- 1- Hamad Aldoseri, A. R. (2020). The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance in the Hotel Industry in Bahrain: The Mediating Effect of Employee Voice
- 2- Brown, S., & Chikeleze, M. (2020). A NEW CONCEPTUAL MODEL: Integrating Ethical Leadership into the Assess, Challenge and Support (ACS) Model of Leader Development. Journal of Leadership Education, 19(4).
- 3- Bernhard, Bachmann M.A.,(2015), "Concepts Of Ethical Leadership And Their Potential Implementation In Organisations: An Operational Perspective", A Thesis Doctor Of Business Administration, Edinburgh Napier University
- 4- Ijiwola, A. E., Olawale, O. A& Adebayo, T. O., (2019), " Job Satisfaction And Its Influence On Teachers'performance In Osun State, Nigeria" Asian Journal Of Advanced Research And Reports, 3(2): 1-8

Victor, Akinfolarin Akinwale& Babatunde, Ehinola Gabriel (2014), Motivation And -5
Effective Performance Of Academic Staff In Higher Education (Case Study Of
Adekunle Ajasin University, Ondo State, Nigeria), International Journal Of Innovation
.And Research In Educational Sciences Volume 1, Issue 2