

دور القيادة الأخلاقية في المسؤولية الاجتماعية
دراسة استطلاعية لآراء عينة من معلمات رياض الأطفال في النجف الاشرف

المدرس
آمال كاظم مهدي
جامعة الكوفة - كلية التربية الأساسية
Amalk.alabid@uokufa.edu.iq

The role of ethical leadership in social responsibility
An exploratory study of the opinions of a sample of
kindergarten teachers in Najaf

Lecturer
Amal Kadem Mahdi
University of Kufa - College of Basic Education

المخلص:

يهدف هذا البحث إلى بيان دور القيادة الأخلاقية في المسؤولية الاجتماعية لآراء عينة من معلمات رياض الأطفال في النجف الاشرف، وقد تمثلت عينة البحث المستهدف لآراء عينة من معلمات رياض الأطفال في النجف الاشرف، وقد بلغت العينة الخاضعة للتحليل (٣٥) معلمة، ولغرض جمع البيانات فقد اعتمد البحث على الاستبانة كأداة رئيسة تم اعدادها في ضوء مقاييس معتمدة ذات مصداقية وموثوقية عالية وضمن بيئة جيدة الاختبار، وبعد تفريغ الاستبانة من البيانات اخضعت للتحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي Smart PLS كمعامل الارتباط البسيط والتأثير وفي ضوء مخرجات التحليل الاحصائي، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث وفي ضوء نتائج البحث، استنبط مجموعة من الاستنتاجات من أهمها وجود علاقة تأثير موجبة ومعنوية للقيادة الاخلاقية في المسؤولية الاجتماعية .

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، المسؤولية الاجتماعية، رياض الأطفال في النجف الاشرف.

Abstract:

This research aims to demonstrate the role of ethical leadership in social responsibility for the opinions of a sample of kindergarten teachers in Najaf. The research relied on the questionnaire as a main tool that was prepared in the light of approved standards of credibility and high reliability and within a well-tested environment. After emptying the form from the data, it was subjected to statistical analysis using the Smart PLS statistical program as a simple correlation coefficient and influence, and in light of the results of the statistical analysis, the results showed a significant relationship Statistics between research variables and in light of the research results.

Key words: moral leadership, social responsibility, kindergartens in Najaf.

المقدمة:

اثارت الفضائح الأخيرة مثل Enron أو Sotland مسألة الاخلاق في المنظمات وقد أظهرت الدراسات ان القرارات غير الأخلاقية لها اثار ضارة على المنظمات ليس فقط من الناحية المادية ولكن أيضا على بيئة العمل وسلوكيات الموظفين ودفعت هذه الفضائح الباحثين إلى التركيز على أهمية الاخلاق في الاعمال وضرورة طرح مسألة القرارات والمنظمات الاخلاقية في المجتمع الفعلي ولكي تكون المنظمات ناجحة لابد ان تكون لديها مسؤولية اجتماعية تدعم أنشطة الاعمال الأساسية وبالتالي المساهمة في فعالية المنظمة في انجاز مهمتها، فالقيادة الأخلاقية تعتمد على نظرية التعلم الاجتماعي وكيفية تأثير القادة الاخلاقيين على اتباعهم من خلال كونهم قدوة ويشجعون السلوكيات الأخلاقية من خلال المكافأة والعقوبات، وقسم البحث إلى اربعة مباحث خصص المبحث الأول للمنهجية العلمية للبحث، اما المبحث الثاني تضمن الجانب النظري لتغيري البحث (القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية)، وجاء المبحث الثالث ليناوّل الجانب التطبيقي لغرض تحليل وتفسير النتائج واختبار الفرضيات، واختص المبحث الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

تواجه المنظمات التربوية تحديات ومشاكل معقدة تتعلق بالجوانب السلوكية والقيمية ويمكن مواجهة تلك التحديات من خلال ممارسات القيادة الأخلاقية وتوفير بيئة تسودها الاخلاق والنزاهة والانصاف وبسبب الضغوط الرئيسة الثلاثة المتمثلة في القدرة التنافسية للشركات، حوكمة الشركات، مواطنة الشركات، فأن القيادة تتطلب تقديم قيمة مجتمعية واسعة ووضع رؤية طموحة للمسؤولية الاجتماعية للشركات واتخاذ إجراءات تكميلية لمواجهة التحديات الرئيسة بناء على كفاءتها الأساسية من خلال مساعدة أصحاب المصلحة على جعل المسؤولية الاجتماعية اكثر شفافية ومصداقية، ومن خلال ما تقدم يمكن بلورة مشكلة البحث بالسؤال التالي (هل تستطيع القيادة الأخلاقية ترسيخ المسؤولية الاجتماعية) في الأوساط التربوية (رياض الاطفال).

ثانياً: أهداف البحث:

- ١- بناء إطار معرفي لفلسفة موضوعات البحث (القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية) من خلال تتبع إنجازات الادبيات المتخصصة وتحذير المعرفة التي تحويها.
- ٢- تحديد دور القيادة الاخلاقية في المسؤولية الاجتماعية في العينة المبحوثة.
- ٣- التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية في العينة المبحوثة.

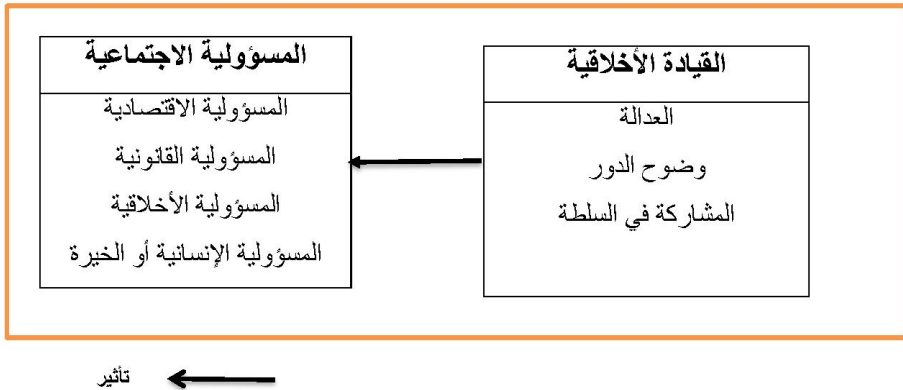
ثالثاً: أهمية البحث:

يستمد البحث الحالي أهميته من النقاط الآتية:

- ١- طبيعة المتغيرات التي سيتم بحثها، وهي كل من القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية وان هذه المتغيرات ذات أهمية كبيرة لمختلف المنظمات، مما يستدعي دراستها وتحليلها في المنظمات العراقية والخروج برؤية واضحة عنها.
- ٢- التعرف على إمكانات وقدرات الروضة عينة البحث بخصوص متغيرات البحث ومدى تطبيقهما على الواقع الفعلي داخل الروضة.
- ٣- يستمد البحث أهميته من خلال النتائج التي توصل إليها التي تحدد دور القيادة الأخلاقية في المسؤولية الاجتماعية، ومدى افادة المنظمات الأخرى من هذه النتائج في خططها واستراتيجياتها.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث:

صمم مخطط البحث الفرضي الذي يظهر في الشكل (١) على وفق مشكلة البحث وأهميتها وأهدافها ليجسد العلاقة بين المتغيرات واتجاهات التأثير فيها، وتم تحديد ابعاد القيادة الاخلاقية بالاستناد إلى مقياس يعتمد على افضل الباحثين السابقين وهي العدالة، وضوح الدور، المشاركة في السلطة، كما سيتم قياس المسؤولية الاجتماعية وتحديد ابعادها بالاستناد إلى مقياس يعتمد على افضل الباحثين وهي المسؤولية الاقتصادية والمسؤولية القانونية والمسؤولية الاخلاقية والمسؤولية الإنسانية أو الخيرة.



الشكل (١)
المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحثة

خامساً: فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية (العدالة، وضوح الدور، المشاركة في السلطة) في المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية الإنسانية) لآراء عينة من معلمات رياض الأطفال في النجف الاشرف.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد علاقة ارتباط ذي دلالة إحصائية بين متغيرات البحث القيادة الأخلاقية (العدالة، وضوح الدور، المشاركة في السلطة) والمسؤولية الاجتماعية (المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية الإنسانية) لآراء عينة من معلمات رياض الأطفال في النجف الاشرف.

سادساً: حدود البحث:

تمثل حدود البحث الحالي بما يأتي:

١- الحدود البشرية:

معلمات رياض الاطفال.

٢- الحدود المكانية والجغرافية:

رياض الاطفال في النجف الاشرف.

٣- الحدود الزمانية:

السنة الدراسية ٢٠٢١-٢٠٢٢

٤- الحدود المعرفية:

ركز البحث على تحديد ابعاد القيادة الأخلاقية بالاستناد إلى مقياس يعتمد على افضل الباحثين السابقين واختيار ثلاثة ابعاد وهي العدالة، وضوح الدور، المشاركة في السلطة، كما سيتم قياس المسؤولية الاجتماعية وتحديد ابعادها بالاستناد إلى مقياس يعتمد على افضل الباحثين واختيار أربعة ابعاد وهي المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية الإنسانية أو الخيره.

سابعاً: أداة البحث:

مثلت الاستبانة الأداة الرئيسة للجانب التطبيقي من هذا البحث، وذلك لجمع البيانات الخاصة باختبار الفرضيات و للإجابة عن سؤاله وتحقيقاً لأهدافه، وبعد ان تم اعدادها بصيغتها الأولية تم عرضها للتحكيم من قبل الخبراء وكان لذلك الأثر الكبير في تعديل صياغة بعض الفقرات وازافة فقرات جديدة من اجل تحقيق الدقة في قياس متغيرات البحث، وقد اعتمدت الدراسة على مقياس (Five-Point Likert) (لا اتفق تماماً، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق تماماً) تقابلها الأرقام (1، 2، 3، 4، 5) على التتابع، وجرى بناء مقياس البحث الحالي من (٣٨) فقرة موزعة على متغيرات البحث كما في الجدول (1) الذي يبين أيضاً المصادر المعتمدة في ذلك، فقد تم تبنيها وتطويرها بالاعتماد على عدد من المقاييس المحكمة.

المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	المقياس المعتمد
القيادة الأخلاقية	العدالة	٧	النفخ ٢٠١٣
	وضوح الدور	٥	
	المشاركة في السلطة	٦	
المسؤولية الاجتماعية	المسؤولية الاقتصادية	٥	الزريقات ٢٠١٢
	المسؤولية القانونية	٥	
	المسؤولية الاخلاقية	٥	
	المسؤولية الإنسانية	٥	

جدول (١) مقاييس البحث

ثامنا: منهج البحث:

سعى من الباحثة للإجابة على ما ورد من تساؤلات ضمن المشكلة وبغرض تحقيق الأهداف التي تم وضعها اعتمد المنهج الوصفي، وذلك باختيار (روضة الشهيدة احلام، روضة البنفسج، روضة اطفال السلام، روضة طيور الجنة)، اذ يقود المنهج إلى تحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين المتغيرات المبحوثة ومن اجل الوصول إلى النتائج بشكل دقيق استخدم البرنامج الاحصائي Smart PLS.

تاسعا: مجتمع البحث وعينته:

مجتمع البحث رياض الاطفال في النجف الاشرف ومن اجل اكمال متطلبات البحث الحالي تم اختيار اربع روضات في محافظة النجف الاشرف هي: (روضة الشهيدة احلام، روضة البنفسج، روضة اطفال السلام، روضة طيور الجنة) وبلغ عدد الاستبانة الموزعة (٤٠) استبانة بصورة مباشرة على المعلمات الرياض في النجف الاشرف، بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (٣٥) استبانة وبمعدل (٨٧٪) من الاستبانات المسترجعة وكما موضح في الجدول (٢).

الحالة	العدد	النسبة المئوية
عدد الاستبانات الموزعة	٤٠	١٠٠
عدد الاستبانات الصالحة للتحليل	٣٥	٨٧
عدد الاستبانات غير صالحة للتحليل	٥	١٢.٥

المصدر: اعداد الباحثة

عاشرا: اختبار الصدق الظاهري لمقياس البحث:

للتأكد من الصدق الظاهري لفقرات المقياس، تم عرضها على عدد من الخبراء باختصاص إدارة الاعمال في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الكوفة البالغ عددهم (5) محكمين، وعلى ضوء اراء المحكمين ومقترحاتهم تم اجراء بعض التعديلات من حذف وإعادة صياغة، على اثرها أصبحت جميع الفقرات البالغة (٣٨) فقرة تتمتع بالصدق الظاهري، وبذلك خرج الاستبيان الخاص بالمستجيبين بصورته النهائية.

المبحث الثاني

الاطار النظري

أولاً: مفهوم القيادة الأخلاقية

تقوم نظرية القيادة الأخلاقية على أساس اجتماعي وفق نظرية التبادل الاجتماعي ومحاولة اظهار السلوكيات الإضافية التي تلعب دورا في المجموعات الخارجية وتضع الأهداف المشتركة الصريحة والضمنية موضع التطبيق الفعلي (الشريفي، فاضل، ٢٠٢١: ص٧٥) فالقيادة الأخلاقية يتم استنباطها من القيم الأخلاقية وتقوم على المساعدة وتقديم العون للآخرين وتحقيق أهدافهم وتطلعاتهم والتعرف على الافراد والمساعدة في تقديم الرفاهية لهم.

فالقيادة الأخلاقية تعمل في اطار أخلاقي انساني يتم فيه تحسين أداء المنظمة وجودة انتاجها ورعاية الافراد العاملين والاهتمام بهم والبعد الأخلاقي في القيادة له أهمية خاصة لان القيادة ليست الا رسالة أخلاقية يقوم المدير بقيادتها وتوجيه العمل والافراد العاملين نحو تحقيق رسالتها فالقيادة الأخلاقية بهذا المعنى مصطلح مركب يجمع بين القائد وبين مهمته الأخلاقية ومدى امثاله لقيم ومبادئ هذه القيادة (فدعم، اريج، ٢٠٢٠: ص١١٦)

واكد الباحثان (ناجي، اريج، ٢٠٢٠: ص٤٤٠) على دور القيادة الأخلاقية في صقل المقاييس العليا للأخلاقيات الشخصية بحيث لا يستطيع القائد الفعال ان يعيش اخلاقيات مزدوجة بعضها منسوب إلى حياته الشخصية كما تدعم الاستقرار والرضى لدى جميع الافراد العاملين وزيادة ثقة الفرد بنفسه وبالمنظمة الذي يعمل بها وتوفر البيئة الملائمة لروح الفريق وزيادة الإنتاجية مما يعود بالنفع على المجتمع وتقلل من حدوث الاخطار لان النزاعات والخلافات وعدم الالتزام بالقوانين قيم لا أخلاقية بالإضافة إلى قدرتها على تقليل الاحتكاك بين الإدارة والعاملين.

فالقيادة الأخلاقية هي مجموع القيم والافعال التي يقوم بها القائد داخل المنظمة اتجاها مرؤوسيه مستخدما في ذلك الوسائل التي يمكن من خلالها اكتساب الموظف الفضائل الأخلاقية التي تجعل منه انسانا صالحا لمجتمعه ووطنه (المطيري، ٢٠١٧: ص٦) اما (ناجي، اريج، ٢٠٢٠: ص٧) فقد عرف القيادة الأخلاقية بأنها شكل من اشكال القيادة الحديثة التي

تتطلب تطوير معايير أخلاقية تدير سلوكيات الموظفين وتطبيق المعايير الأخلاقية وتتمثل صفات وسلوكيات القائد أي كونه صادقا ومهتما بالأفراد الذين يتخذون القرارات المبدئية المتوازنة وكذلك السلوكيات الاستباقية التي تشجع سلوك الاتباع الأخلاقي أي مناقشة المعايير الأخلاقية مع الموظفين وتقديم المكافأة للسلوك الأخلاقي والعقوبات المناسبة للسلوك غير الأخلاقي (يزن وآخرون، ٢٠٢٠: ص ٧) ويرى (Mihelic et al، 2020، p2) القيادة الأخلاقية بأنها الاهتمام بمصالح الآخرين وهذا ما يعرف بالإيثار الأخلاقي فهم يضعون رفاهية اتباعهم بشكل أساسي في خططهم في مكان العمل ويمكن اكتشاف سلوك الخدمة الإيثارية في أنشطة التوجيه وسلوكيات التمكين وبناء الفريق وسلوكيات المواطنة والمسؤولية الأخلاقية للقائد تبدأ بغرس مشاعر اللطف والرحمة والكرم والعطاء، ويهتم القائد الأخلاقي بقضايا الانصاف والمساواة والعدالة وانهم يجعلون من أولوياتهم معاملة مرؤوسيهم بطريقة متساوية وتتطلب العدالة ان يضع القائد قضايا النصفاء في قلب عملية صنع القرار كقاعدة عامة ولا ينبغي ان يتلقى أي شخص معاملة خاصة أو اعتبارا خاصا الا عندما يتطلب وضعه الخاص ذلك وعليه فالقادة الاخلاقيون صادقون حيث يعتبر الصدق من اهم السمات التي يجب ان يمتلكها الافراد بغض النظر عن خلفيتهم وفئتهم من اجل النجاح في أدائهم بتحقيق الأهداف والغايات ويعتبر الصدق والاستقامة امر ضروريا لأن الكذب والغش وتحريف الواقع يفرض العديد من الاثار الضارة من ناحية أخرى فالقيادة الأخلاقية هي أداة فاعلة في تحفيز الموظفين وترتبط بشكل إيجابي بنتائج الموظفين الإيجابية بما في ذلك المواقف والسلوكيات المختلفة وتعمل القيادة الأخلاقية علة تقليل النتائج الغير مرغوب بها بما في ذلك الانحراف ودوران العمل للموظفين (Ahmad at al، 2017، p3).

وبالتالي تشير الباحثة من خلال الاطلاع على اراء الباحثين على ان القيادة الأخلاقية هي قدرة القائد على اتخاذ القرارات وفقا للقيم والمعايير والقواعد والالتزامات الأخلاقية ذات الصلة وكذلك قدرتها على تنمية صنع القرار والسلوك بين الاتباع وتستند القيادة الأخلاقية على ركائز أساسية الأول يتعلق بالنزاهة الشخصية للقائد ويؤكد الثاني مدى قدرة القائد على تنمية النزاهة بين اتباعه.

ثانياً: أهمية القيادة الأخلاقية

تبرز أهمية القيادة الأخلاقية من خلال تمكين الموظفين على تنفيذ مسؤولياتهم الأساسية بأمانة والانخراط في الإجراءات التي تقرها المنظمة مما يشير إلى امكاناتهم في المستقبل (حيدر، ٢٠٢٠:ص٤٨) كما تؤكد القيادة الأخلاقية على المعاملة العادلة والقيم المشتركة والنزاهة في التعامل مع العاملين مما ينعكس بسلوكيات إيجابية تشجع على الفخر والالتزام بالمنظمة.

ومن الأهمية وجود القيادة الأخلاقية في مكان العمل وذلك لضمان نجاح المنظمة واستمرار عملها وسلامتها من المظاهر السلبية التي تعيقها في بلوغ أهدافها فالقيادة الأخلاقية هي ميثاق أخلاقي يلتزم به الموظفون يعتمد على عدة أسس منها العدالة، المنطق، الحق، العقل وهذا الميثاق يحكم الإجراءات الإدارية ويحدد من الصراع والتوتر في المنظمة (الشاعر، ٢٠١٧، ص٢٠) وتضفي القيادة الأخلاقية طابع الشرعية والمصدقية على رؤية المنظمة واستدامتها وعندما يشعر الافراد العاملون بحالات الشك اتجاه اخلاق قادتهم لن يكونوا قادرين على العمل بشكل مهني كما يجعلهم ذلك غير قادرين على التحرك نحو الإنجاز (ال حمد، العاني، ٢٠٢٠، ص٢٤).

اما (Mihelic et al، 2010، p3) فقد أكد على أهمية القيادة الأخلاقية من خلال الاتي:

- القيادة الأخلاقية تحترم الآخرين وتوفر لهم الاستقلال ولا تفرض عليهم قيود صارمة.
 - القيادة الأخلاقية توفر احتياجات العاملين ومتطلباتهم الإبداعية.
 - تشعرهم بقيمتهم الفئوية واختلافاتهم الفردية.
 - تشجع التابعين على أدراك احتياجاتهم واختلافهم ومبادئهم وقراراتهم ودمجها مع احتياجات القائد وقيمه واغراضه.
 - يستمع القائد الأخلاقي إلى وجهات النظر المعارضة أي انه يتوافق مع معتقداتهم ونهجهم وقواعدهم وقيمهم.
- فالقيادة الأخلاقية تؤثر على الافراد من خلال تحقيق الفاعلية والكفاءة وخلق مناخ

تنظيمي منتج تسوده المعاملات ضمن إطار أخلاقي وتمكن القيادة الأخلاقية من تطوير فرق عمل قادرة على التكيف وتقاسم الفهم والاهداف والتطلعات وتزيد من الالتزام تجاه الافراد والمنظمة.

ثالثاً: ابعاد القيادة الاخلاقية:

يوضح القادة الاخلاقيون لمؤسسيهم ان التمسك بالأخلاقيات هو نتيجة تنظيمية مهمة ولكن المتغير الأكثر أهمية هي وضع الاخلاق في الاعتبار عند اتخاذ أي قرار في فرض السياسات والإجراءات والممارسات التي تعمل على دعم السلوك الأخلاقي، لذا وضح الباحثون ابعاداً عدة للقيادة الأخلاقية ومنها:

١- العدالة:

تعتبر العدالة من الأساسيات للقيادة الأخلاقية وتشير كلمة عدالة إلى الانصاف والمساواة والشعور بالصحة الأخلاقية وتؤكد الدراسات ان القادة ذوي العدالة سيحاولون الحفاظ على الاتساق والتماسك بين معتقداتهم والطريقة الذي يتصرفون بها وتتعلق العدالة أيضا بإظهار السلوك الأخلاقي بما يتوافق مع القواعد والقوانين والمبادئ الأخلاقية والقيم والمعايير وان اظهار العدالة في السلوك اليومي كمثال أساسي في سلوك القيادة الأخلاقية لأنه يعكس تماسك القائد في سلوكه التي يكتسب من خلاله المصداقية كما تستلزم العدالة تحديد مسار العمل الصحيح أخلاقيا في موقف معين والانخراط فيه وتعتبر العدالة سمة الضمير للشخصية فيما يتعلق بالقيادة وتعني الصدق والفضيلة والأخلاق (Lawton & paez، 2015:4).

٢- وضوح الدور

يظهر القادة الاخلاقيون ادوار أخلاقية في مكان العمل بكونها تمثل محركا قويا لتعزيز الاخلاقيات في الاعمال من خلال ما تقدم من نموج وقدوة أخلاقية ورؤية أخلاقية ريادية وما تقدم من دعم في قطاع الاعمال في المجتمع التي تعمل فيه (يزن واخرون، ٢٠٢٠: ١٦٥) حيث تعد مشاركة القائد الأخلاقي في تجاربه ومهاراته ومشاعره الشخصية خاصة في بداية العمل ذات أهمية كبيرة للأفراد العاملين حيث تعمل هذه المشاركة على التحدث والتعبير عن مشاعرهم في معرفة ما مطلوب منهم (ال حمد والعاني، ٢٠٢٠: ١٢١) ويتمثل وضوح الدور بالمسؤوليات والاهداف وتوقعات الأداء الخاصة بالعاملين.

٢- المشاركة في السلطة:

تحتاج القيادة الأخلاقية إلى السلطة من أجل التأثير في الآخرين فالقيادة تعتمد على الرؤية أو القوة الشخصية أو الخبرة الذاتية التي تجذب الآخرين إليها فالقادة الأخلاقيون ينظرون للمرؤوسين ويسمحون لهم بالتعبير عن آرائهم في صنع القرار والاستماع إلى أفكارهم ومخاوفهم وهذا الأسلوب يسعى إلى تحفيز السلوك الأخلاقي لدى الموظفين من خلال عرض الأفكار والقيم والمواقف والسلوكيات الجيدة للقيادة كل ذلك يساعد على قبول الرأي الآخر واحترام الأفكار وتشجيعها (Lawton & paez، 2015:p4).

رابعاً: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

أصبحت مطالب المجتمع بالمسؤولية الاجتماعية استجابة بديلة لإخفاقات السوق وإعادة توزيع الموارد ولا سيما مع تمكين المجتمع المدني للمنظمات الغير حكومية فالمسؤولية الاجتماعية هي عملية التزام قطاع الاعمال بالبعد الاجتماعي والأخلاقي إلى جانب البعد الاقتصادي وتحقيق العوائد من خلال التزامه الدائم بمتطلبات التنمية المستدامة للمجتمع وتحسين نوعية ومستوى حياة الافراد في المجتمع.

وبحسب ما أكد عليه مجلس الاعمال العالمي بأن دور قطاع الاعمال في التنمية المجتمعية يستند على ثلاثة أعمدة وهي النمو الاقتصادي المتواصل، التنمية المستدامة، حماية الموارد البيئية الطبيعية (Benabov&Tirole، 2010، p2).

فالمسؤولية الاجتماعية للشركات يجب ان لا تفهم على انها عطاءات وتضحية بالأرباح من أجل حماية المستهلكين والعاملين بل هي احدى واجبات قطاع الاعمال تجاه المجتمع ككل ويجب ان لا تقتصر المسؤولية الاجتماعية على تبني بعض السلوكيات مثل ان تكون صديقاً للبيئة أو داعماً للفنون والجامعات وغيرها من القضايا الجيدة، هذه هي الاشكال الأولية للمسؤولية الاجتماعية، المفهوم أعمق من ذلك.

وهناك أكثر من جهة دولية ساهمت بتحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية وسعت إلى تطبيقها منها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها التي عقدت في جنيف عام ٢٠٠١ والبنك الدولي الذي ألزم أصحاب الاعمال الاقتصادية بالمشاركة وبدوافع ذاتية في التنمية المجتمعية من خلال العمل مع مكونات المجتمع لتحسين مستوى المعيشة بما يخدم التنمية والمجتمع معاً.

وعليه يمكن التفريق بين بعدين للمسؤولية الاجتماعية (رسلان، ٢٠١١، ص ٦):

- البعد الأول يؤيد ضرورة وجود المسؤولية الاجتماعية في إطار تنظيمي وإلزام الشركات بذلك من خلال تعليمات.
- البعد الثاني ينظر إلى المسؤولية الاجتماعية على أنها نشاط تطوعي لا يتطلب تعليمات وقوانين تلزم الشركات بمسؤوليتها الاجتماعية وسيؤدي ذلك إلى جعل الشركات تلتزم بما هو مطلوب دون زيادة

المسؤولية الاجتماعية هي واحدة من المفاهيم الرئيسة في الدراسة الأكاديمية لعلاقات الأعمال والمجتمع وان الهدف من هذا البحث بما اذا كانت مصالح الأعمال والمجتمع تندمج على المدى الطويل لأن هناك اتجاهات مناهضة للمسؤولية بشكل واضح في الأدبيات الأكاديمية الحديثة ووجهات النظر الإدارية المتعلقة بأفضل الممارسات وان التغير الحيوي هو ان الفكرة المهيمنة لخلق الثروة تهيمن تدريجيا على المفهوم الإداري للمسؤولية فالقيادة الأخلاقية تتعامل مع منهج تكوين الثروة باعتباره افضل طريق لتحسين الرفاهية الاجتماعية وانها تقضي على ثنائية المفاهيم التي تفصل بين الثروة والمسؤولية والسلوك الأخلاقي للقيادة وتعتبر المسؤولية الاجتماعية استراتيجية مفيدة لسمعة الشركة لأنها تؤكد على قادة الأعمال متابعة السياسات لاتخاذ تلك القرارات واتباع خطوط العمل المرغوبة من حيث اهداف وقيم المجتمع الأخلاقية وتشمل المسؤولية الاجتماعية على عدة نماذج أساسية للأداء التنظيمي منها اخلاقيات العمل، الأداء الاجتماعي للشركات، حماية البيئة، المواطنة العالمية للشركات، أنظمة السياسة الدولية (Windsor، 2001، p226).

فالمسؤولية الاجتماعية هي مجموعة من الأنشطة الاجتماعية التي تتعلق بخدمة المجتمع والبيئة لتحقيق تنمية مجتمعية مستدامة (إيمان، ٢٠١٩، ص ٦).

وعرفت كل من (سهير وساجدة، ٢٠٢١، ص ١٣) المسؤولية الاجتماعية هي استجابة المنظمات لأصحاب المصالح وتحسين الأداء الاجتماعي لخلق مجتمع أكثر رضا عن المنظمات لأن أعمال المنظمات في حال عدم استجابتها للتوقعات المجتمعية ممكن ان تدخل في دوامة الهبوط والتدهور لذلك من خلال التفاعل ما بين العوامل الإيجابية والسلبية تستمر دورة الاستجابة الاجتماعية للمنظمات.

وبالتالي تشير الباحثة من خلال الاطلاع على اراء الباحثين على ان المسؤولية الاجتماعية هي عملية الالتزام المستمر من قبل الوحدات الاقتصادية بتحقيق التنمية المجتمعية وبالجوانب الأخلاقية إلى جانب اهتمامها بالربحية التجارية.

خامساً: أهمية المسؤولية الاجتماعية

من خلال مراجعة الادبيات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية، فقد تم تحليل الأهمية والتي تستمد من أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمنظمات لذا نستعرض بعض جوانب أهمية المسؤولية الاجتماعية التي تطرق إليها الباحثين:

١- الاتصالات:

تستخدم المنظمات أنشطة المسؤولية الاجتماعية لوضع علامتها التجارية في اعين المستهلكين وأصحاب المصالح من خلال تقاريرهم السنوية والمواقع الالكترونية في الوقت نفسه تؤكد الادبيات ما اذا كان يجب على المنظمات التواصل بشأن مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات الخاصة بها، واذا كانت الأدوات المستخدمة في التسويق تقليدية بشأن الأنشطة الاجتماعية فأنها لا تعكس بفائدة على المنظمة القائمة على التواصل ولا سيما ان التواصل بشأن المسؤولية الاجتماعية تثير شكوك أصحاب المصلحة وعليه تم تحديد أساليب اتصال رئيسة للمنظمات لأنشطة المسؤولية الاجتماعية والبيئية والوسائل المختلفة لإشراك أصحاب المصلحة في عمليات الاتصال ثنائية الاتجاه (Hussain et al، 2015، p260).

٢- التنفيذ

يمثل تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للمنظمات حدثاً محددا لأي منظمة ومع ذلك فأن الارشادات الحالية لتنفيذ المسؤولية للمنظمات والمعايير التي يمكن التحقق منها لنجاحها لاتزال تفتقر إلى الدعم النظري أو التجريبي ولاسيما من منظور ديناميكي وان تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للمنظمات يحدث اما من خلال عمليات التغير التنظيمي التدريجي أو التحويلي ويرى باحثون اخرون ان التغيرات تأتي من خلال مناهج جذرية وتحويلية حيث يجب على القادة إعادة التفكير بشكل أساسي حول تضمين المناهج في دمج المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في ثقافة المنظمة واستراتيجياتها (Asa et al p:122، 2013،).

٣- مشاركة أصحاب المصلحة

ان المسؤولية الاجتماعية للمنظمات ترى ان المنظمات موجودة داخل شبكات أصحاب المصلحة وتواجه الطلبات المتضاربة لهؤلاء وترجمة الطلبات إلى المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وبالرغم من ذلك في بعض الحالات تحاول المنظمات تغيير توقعات أصحاب المصلحة لتحقيق التنفيذ الناجح للمسؤولية الاجتماعية وبناء الجسور مع أصحاب المصلحة من خلال الحوارات الرسمية والغير رسمية وممارسات المشاركة في السعي لتحقيق الأهداف المشتركة واقناعهم بدعم المسار الاستراتيجي الذي اختارته المنظمة وعلى قادة الاعمال معالجة التعقيدات الأخلاقية التي تنتج عن العديد من ادعاءات أصحاب المصلحة وبناء علاقات دائمة ومفيدة للطرفين مع أصحاب المصلحة المعنيين بحيث يمكن ان تمثل مشاركة أصحاب المصلحة ميزات ووجهات نظر مختلفة أيضا (Awadallah & Allam، 2015، p:92).

٤- القياس

ان المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تمثل بشكل عام التزاما مستمرا من قبل المنظمة للتصرف بشكل أخلاقي والمساهمة في التنمية الاقتصادية مع تحسين نوعية الحياة للموظفين واسرهم وللمجتمع المحلي ككل حيث تسعى المنظمات ذات المسؤولية الاجتماعية إلى معالجة مجموعة متنوعة من المشاكل الاجتماعية والبيئية وبالتالي من الطبيعي ان ينظر إلى المسؤولية الاجتماعية على انها متعددة الابعاد وتتوحد مبادراتها من البرامج الطوعية والشراكات للتخفيف من الأثر البيئي للمنشأة الصناعية وأساليب الإنتاج إلى تطوير مبادرات التوريد والتسويق التي تحمي الرفاهية الاجتماعية وتلتزم بالمنافع البيئية (Adam & Swaen، 2010، p:1).

٥- حالة الاعمال

ان الفحص المنهجي والمتعدد لحالة الاعمال الخاص بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات يقدم دراسات مختلفة تحدد الاثار الإيجابية والسلبية المحتملة للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات لأن هناك العديد من الأسباب التي تجعل المنظمات تختار التصرف بسؤليه أكبر في غياب المتطلبات القانونية بعضها استراتيجي والبعض الآخر دفاعي والبعض الآخر قد يكون اثارا، ومن الواضح ان الاعتقاد الأساسي ان المسؤولية الاجتماعية للمنظمات يمكن ان تكون جيدة استنادا إلى المنطق القائل ان المنظمات تخلق ميزة تنافسية من خلال دمج القضايا الاجتماعية والاقتصادية والبيئية في صنع القرار وتميز نفسها عن المنافسين وبناء

صورة وسمعة افضل وخلق حسن نيه للمستهلكين وسلوكيات إيجابية للموظفين وبناء على هذي الاعتبارات تدرك المنظمات ان تطوير برامج المسؤولية الاجتماعية وتنفيذها يقدم سيناريو يربح فيه الجميع (Omollo، 2015، 33-34: p).

سادسا: ابعاد المسؤولية الاجتماعية

انتقل الباحثون من مناقشة الاثار الاجتماعية الكلية إلى تحليل المسؤولية على المستوى التنظيمي للمنظمات وتأثيرها على العمليات التنظيمية والأداء من خلال الابعاد التالية:

- المسؤولية الاقتصادية: ان بناء الشركات التي تلتزم بالقيم والمبادئ ليس بالمهمة السهلة لكن الالتزام بهذا الامر يعكس فهما لأهمية التوازن بين تحقيق زيادة في الأرباح ومصلحة المجتمع (عبد الرحمن، علاء، ٢٠٢٠: ٣٤٩) حيث تنص نظرية الوحدة الاقتصادية على تحقيق مستوى معقول من الربح بالإضافة إلى تحقيق رفاهية المساهمين والملاك من خلال اهداف اقتصادية أخرى.

- المسؤولية القانونية: في هذا البعد ترى (سهير، ساجدة، ٢٠٢١: ١٢٤) ان تكون المنظمات في كل أنشطتها خاضعة لكافة القوانين والأنظمة واللوائح النافذة التي تضعها السلطات المخولة وعدم تجاوزها لتحقيق الصالح العام للمجتمع، بحيث تعمل الوحدة الاقتصادية في ظل العقد الاجتماعي بينها وبين المجتمع والتوعية هي التوافق بين الرؤى الاقتصادية والتشريعات وقوانين المجتمع.

- المسؤولية الأخلاقية: يتمثل البعد الأخلاقي بالنزاهة والشفافية وان استجابة الوحدات الاقتصادية لاحتياجات أصحاب المصالح المتنوعة مما ينعكس على قيمة الشركة من خلال اكتسابها لسمعة جيدة (ابتهال، زينب، ٢٠٢١: ٤) ويرى ((عبد الرحمن، علاء، ٢٠٢٠: ٣٤٩) بأن المسؤولية الأخلاقية مجموعة من المساهمات والأنشطة التي يتوقع ان تقدمها المنظمة للمجتمع دون ان تكون هذي المساهمات والأنشطة قد ألزمت بتشريع قانوني.

- المسؤولية الإنسانية أو الخيرة: ترتبط المسؤولية الإنسانية بنوعية الحياة بشكل عام وما يتفرع عنها من عناصر ترتبط بالذوق ونوعية ما يتمتع به الفرد من رفاهية من غذاء وملابس وسكن وتعليم وصحة وغيرها (الزريقات، ٢٠١٢: ٢٨٧) وتعمل المسؤولية الخيرة على الاسهام في تنمية وتطوير المجتمع وتحسين نوعية الحياة الاجتماعية.

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

١- وصف عينة المستجيبين

حتى يُمكن توصيف عينة البحث بشكل دقيق، قام المستجيبون بالإجابة عن مجموعة من الفقرات تتعلق بالمعلومات الشخصية (الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، ومستوى التعليم، عدد سنوات الخبرة) وكما في الجدول (٥)

الجدول (٥) وصف عينة المستجيبين

المتغير	التصنيف	عدد المشاركين	النسبة المئوية %
الحالة الاجتماعية	انثى	35	91.42
	أعزب	10	28.57
	متزوج	25	71.42
	21-30	12	34.28
	40 -31	16	45.71
	50-41	7	20%
	دبلوم	14	40%
	بكالوريوس	20	57.14
	دراسات عليا	1	2.85
سنوات الخبرة	5 فأقل	6	17.14
	10-6	14	40%
	11-15	15	42.85

من اعداد الباحثة

ثانياً: التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير المستقل القيادة الاخلاقية

الجدول (٦) التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير المستقل القيادة الاخلاقية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
AL1	3.648	0.965
AL2	3.734	0.954
AL3	3.722	1.00
AL4	3.745	1.00
AL5	3.938	1.00
AL6	3.887	0.912
AL7	3.987	0.996
AL8	3.661	0.982
AL9	3.543	1.00
AL10	3.685	1.00
AL11	3.761	0.991
AL12	3.634	0.933

.70928	4.0333	AL13
.76862	4.220	AL14
.89385	4.0167	AL15
.61357	4.1000	AL16
.70294	4.1000	AL17
.65658	4.1500	AL18
0.816	3.822	المعدل

من اعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات برنامج

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (٦) يتبين ان المتوسط العام لفقرات المتغير المستقل القيادة الاخلاقية قد بلغ (3.822) وهو اعلى من الوسط الفرضي الي قيمته (٣) وهذا ما يدل على توافر المتغير المستقل لدى عينة المستجيبين. كما بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (0.816) وهذه قيمة منخفضة نسبيا مما يدل على وجود تشتت منخفض في إجابات المستجيبين عينة البحث.

٢- التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
AL1	3.648	0.965
AL2	3.734	0.954
AL3	3.722	1.00
AL4	3.745	1.00
AL5	3.938	1.00
AL6	3.887	0.912
AL7	3.987	0.996
AL8	3.661	0.982
AL9	3.543	1.00
AL10	3.685	1.00
AL11	3.761	0.991
AL12	3.634	0.933
AL13	4.0333	.70928
AL14	4.220	.76862
AL15	4.0167	.89385
AL16	4.1000	.61357
AL17	4.1000	.70294
AL18	4.1500	.65658
AL19	4.1333	.62083
AL20	4.186	.55610
المعدل	3.85	0.825

من اعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات الحاسبة الإلكترونية

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (٧) يتبين ان المتوسط العام لفقرات المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية قد بلغ (3.85) وهو اعلى من الوسط الفرضي الي قيمته (٣) وهذا ما يدل على توافر المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية لدى عينة المستجيبين. كما بلغت قيمة الانحراف المعياري العام (0.825) وهذه قيمة منخفضة نسبيا مما يدل على وجود تشتت منخفض في إجابات المستجيبين عينة البحث.

رابعاً: اختبار فرضيات البحث

١. علاقات الارتباط (الفرضية الرئيسة الأولى)

حتى يتمكن الباحث من اختبار قبول أو عدم قبول الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على " لا يوجد دور ذي دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية (العدالة، وضوح الدور، المشاركة في السلطة) في المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية الإنسانية) لآراء عينة من معلمات رياض الأطفال في النجف الاشرف عند مستوى دلالة (0,05). وكما يلي:

- يظهر الجدول (٨) وجود علاقة ارتباط معنوية بين العدالة والمسؤولية الاجتماعية اذ بلغت قيمة الارتباط (٠.٧٣٥) عند مستوى معنوية (٠.٠٥).
- يظهر الجدول (٨) وجود علاقة ارتباط معنوية بين وضوح الدور والمسؤولية الاجتماعية اذ بلغت قيمة الارتباط (٠.٦٣٤) عند مستوى معنوية (٠.٠٥).
- يظهر الجدول (٨) وجود علاقة ارتباط معنوية بين المشاركة في السلطة والمسؤولية الاجتماعية اذ بلغت قيمة الارتباط (0.804) عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

الجدول (٨) نتائج علاقات الارتباط بين ابعاد القيادة الاخلاقية والمسؤولية الاجتماعية

T-table	المؤشر الكلي	X3	X2	X1	X Y
	٠.٨٨٢	0.804	0.634	0.735	القيادة الاخلاقية
١.٩٦					قيمة T Value
	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	قيمة P value
	قبول الفرضية	قبول الفرضية	قبول الفرضية	قبول الفرضية	النتيجة

N=62 من اعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات الحاسبة الإلكترونية

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (٨) يتبين قبول الفرضية الرئيسة الأولى اذ ان جميع قيم معامل الارتباط كانت معنوية عند مستوى T اكبر من ١.٩٦.

٢. علاقات التأثير (الفرضية الرئيسة الثانية)

لا توجد علاقة ذي دلالة إحصائية بين متغيرات البحث القيادة الأخلاقية (العدالة، وضوح الدور، المشاركة في السلطة) والمسؤولية الاجتماعية (المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية الإنسانية) لآراء عينة من معلمات رياض الأطفال في النجف الاشرف عند مستوى دلالة (0,05). وقد أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية الجدول (٩) تحليل التباين بين المتغيرات عن المؤشرات الدالة على العلاقة وكما يلي:

الجدول (٩) تحليل التباين (ANOVA) للعلاقة بين القيادة الاخلاقية والمسؤولية الاجتماعية

Model	Sum of squares	Df	Mean Squares	F	P-Value
Regression	16.356	1	16.356	432.962	0.000
Residual	3.457	٦١	0.22		
Total	19.813	٦٢			

من اعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات الحاسبة الإلكترونية

ويوضح الجدول (١٠) معاملات النموذج

الجدول (١٠) معاملات انموذج

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		P-Value
	B	Std. Error	Beta	T	
Constant	0.603	0.126		6.329	0.000
TQM	0.812	0.042	0.882	24.765	0.000

من اعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات الحاسبة الإلكترونية

الجدول (١١) خلاصة المؤشرات التحليلية لأدور القيادة الاخلاقية في المسؤولية الاجتماعية

مستوى الدلالة	المسؤولية الاجتماعية	المؤشرات	ابعاد القيادة الاخلاقية
٠.٠٥	٢٠٦.٦٧	F	العدالة
	٠.٠٠٠	P value	
	٠.٥٤٠	R2	
	٠.٧٣٥	B	
٠.٠٥	١٠٣.٦٥	F	وضوح الدور
	٠.٠٠٠	P value	
	٠.٤٠١	R2	
	٠.٦٣٤	B	
٠.٠٥	٢٣١.١٩	F	المشاركة في السلطة

٠.٠١	٠.٠٠٠	P value	القيادة الاخلاقية مجتمعة
	٠.٦٤٦	R2	
	٠.٨٠٤	B	
	١٦٤.٩٨	F	
	٠.٠٠٠	P value	
	٠.٧٧٧	R2	
	0.882	B	

من اعداد الباحثة بالاستناد إلى مخرجات الحاسبة الإلكترونية

من الجدول (١١) أعلاه والذي يلخص مؤشرات التحليل على مستوى الابعاد الفرضية والذي نستنتج منه:

١- حقق العدالة اثرا معنويا في المسؤولية الاجتماعية اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (٢٠٦.٦٧) وهي أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$) كما بلغت قيمة (B) (٠.٧٣٥) وان المتغير المستقل (القيادة الاخلاقية) يفسر (٥٤.٠٪) من المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.540$).

٢- حقق وضوح الدور اثرا معنويا في المسؤولية الاجتماعية اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (١٠٣.٦٥) وهي أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$) كما بلغت قيمة (B) (٠.٦٣٤) وان المتغير المستقل (القيادة الاخلاقية) يفسر (٤٠.١٪) من المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.401$).

٣- حقق المشاركة في الدور اثرا معنويا في المسؤولية الاجتماعية اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (٢٣١.١٩) وهي أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$) كما بلغت قيمة (B) (٠.٨٠٤) وان المتغير المستقل (القيادة الاخلاقية) يفسر (٦٤.٦٪) من المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.646$).

٤- حققت ابعاد القيادة الاخلاقية مجتمعة تأثيرات معنوية كبيرة في المسؤولية الاجتماعية اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (١٦٤.٩٨) وهي أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.01$) كما بلغت قيمة (B) (0.882) اذ ان المتغير المستقل القيادة الاخلاقية يفسر (٧٧.٧٪) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (المسؤولية الاجتماعية) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.777$).

وعلى ضوء المؤشرات التحليلية في الجدول (١١) أعلاه يتضح ان جميع ابعاد القيادة الاخلاقية كان لها اثرا معنويا في المسؤولية الاجتماعية وهذا يدل على قبول الفرضية الرئيسة الثانية رغم تفاوت قوة التأثير فيما بين هذه الابعاد.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- ١- من خلال المتوسطات والانحراف المعياري ان الروضات عينة البحث تمتلك قيادة اخلاقية بصورة جيدة وذلك انعكس على المسؤولية الاجتماعية ومدى أهميتها لمجتمع الدراسة.
- ٢- ارتفاع مستوى ادراك المعلمات بأن الروضات التي يعملون فيها تمتلك قيادة لديها مؤهلات القيادة الاخلاقية كالعدالة ووضوح الدور والمشاركة في السلطة ضمن مجال العمل مما يمثل دافع نفسي للمعلمات للمسؤولية الاجتماعية.
- ٣- العلاقة بين القيادة الاخلاقية والمسؤولية الاجتماعية كانت علاقة إيجابية معنوية وهذا يفيد بأن عينة الدراسة تمتلك قيادة اخلاقية جيدة قادرة على خلق أساس للمسؤولية الاجتماعية.
- ٤- ان الأثر المعنوي الذي يحصل في مستوى المتغير المستقل (القيادة الاخلاقية) ينعكس بشكل إيجابي على المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) للروضات عينة الدراسة.

ثانياً: التوصيات

في ضوء الاستنتاجات التي ذكرت انفا يمكن ان نشير إلى جملة من التوصيات وهي:

- ١- ضرورة استثمار الروضات مجتمع الدراسة لما تملكه من قدرات في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بتوافر القيادة الاخلاقية وذلك عن طريق مجموعة أمور منها: تعزيز المقدرة الجوهرية من خلال ايجاد نظام واضح داخل مجتمع الدراسة وتعزيز الممارسات الاخلاقية من خلال العدالة والمساواة بين الجميع في فرص الترقية والمكافآت وتحسين مستوى اهتمامها بالبعد الاقتصادي من خلال توفير الحياة الكريمة لموظفي مجتمع الدراسة.

- ٢- ضرورة وجود رؤية لقيادة مجتمع الدراسة تؤكد على الاستقلالية في اتخاذ القرار وتسمح للمرؤوسين بتعبير عن آرائهم في صنع القرار وهذا الأسلوب يسعى إلى تحفيز السلوك الأخلاقي.
- ٣- ضرورة ان تعمل الروضات مجتمع الدراسة على المسؤولية الاجتماعية بتعزيز ممارسات قياداتها الاخلاقية على المستوى العام لان هذا الاهتمام سيؤدي تلقائيا إلى زيادة مستوى اهتمامها بتبني المسؤولية الاجتماعية للمنظمة.
- ٤- ينبغي على الروضات الاهتمام ببعد العدالة في ظل الامكانيات الحالية كونها وسيلة رئيسة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية فضلا عن ان هذا الاهتمام يؤدي إلى تحسين البعد الاقتصادي والخيري والقانوني والاخلاقي.
- ٥- التأكيد على قيادة الروضات ضرورة تهيئة الظروف التي تنمي المسؤولية الاجتماعية من خلال القيام ببعض الاعمال التي تشجع على التعاون والمساعدة.

قائمة المصادر

أولاً: المصادر العربية

١. أمجد درادكة و هدى المطيري.(٢٠١٧) دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد ١٣، عدد ٢، ٢٠١٧، ٢٢٣ - ٢.
٢. رسلان خضور.(٢٠١١) المسؤولية الاجتماعية لقطاع الاعمال. كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
٣. علي كاظم حسين الشريف و فاضل محمد ظاهر.(٢٠٢١). دور القيادة الاخلاقية في ترسيخ القيم التنظيمية للقادة الجامعيين)دراسة استطلاعية لاراء عينة من القيادات في الجامعات العراقية(مجلة الريادة للمال والاعمال - المجلد الثاني) العدد ١.
٤. عماد سعيد محمد الشاعر.(٢٠١٧). ممارسات القيادة الاخلاقية وعلاقتها بتحقيق الابداع الاداري(دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (1-156).

٤٠٠) دور القيادة الأخلاقية في المسؤولية الاجتماعية

٥. فدعم عبد ال حمد وآلاء عبد الموجود العاني. (٢٠٢٠) تشخيص أبعاد القيادة الاخلاقية للقيادات الاكاديمية دراسة تحليلية في عينة مختارة من الكليات الاهلية. مجلة تنمية الرافدين المجلد ٣٩، العدد ١٢٥، اذار ٢٠٢٠.

٦. ناجي عبدالستار محمود وأريج طاهر نعمان. (٢٠٢٠) دور القيادة الاخلاقية في تحسين جودة حياة العمل دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مستشفى صالح الدين العام. مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية/ المجلد ١٦ العدد ٢٥ ج ١/ ٥.

٧. يزن سالم محمد و علي حسين عليوي و صالح مهدي محمد. (٢٠٢٠). دور القيادة الاخلاقية في التمكين النفسي للعاملين: الدور الوسيط للتشخيص التنظيمي) بحث تحليلي لآراء عينة من المديرين في مجموعة قنوات كربلاء الفضائية)مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية المجلد ١٢، العدد ٢، ٢٠٢٠ ص ١٥٧-١٨٩.

ثانيا: المصادر الأجنبية

- Ahmad, I., Gao, Y., & Hali, S. M. (2017). A review of ethical leadership and other ethics-related leadership theories. *European Scientific Journal*, 13(29), 10-23
- Albuquerque, Sâmia Raquel Castor. "A influência das pressões institucionais na divulgação dos projetos de mudanças climáticas em empresas de petróleo e gás natural." (2013).
- Alshammari, A., Almutairi, N. N., & Thuwaini, S. F. (2015). Ethical leadership: The effect on employees. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 108.
- Bello, S. M. (2012). Impact of ethical leadership on employee job performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(11).
- Bénabou, Roland, and Jean Tirole. "Individual and corporate social responsibility." *Economica* 77.305 (2010): 1-19.
- Burke, Lee, and Jeanne M. Logsdon. "How corporate social responsibility pays off." *Long range planning* 29.4 (1996): 495-502.
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The leadership quarterly*, 19(3), 297-311.
- Glover, J., Friedman, H., & Jones, G. (2002). Adaptive leadership: When change is not enough (part one). *Organization Development Journal*, 20(2), 15.
- Gupta, J., Termeer, C. J. A. M., Bergsma, E., Biesbroek, G. R., Van Den Brink, M. A., Jong, P.,... & Nooteboom, S. G. (2011). Institutions for adaptation: do institutions allow society to adapt to the impacts of climate change?

- Heifetz, R. A., Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world. Harvard Business Press
- Heres, L., & Lasthuizen, K. (2010, August). Ethical leadership: A variform universal phenomenon. In Annual Conference of the European Group for Public Administration (pp. 1-36).
- Jones, R. D., Shannon, J., & Weigel, K. (2009). Quadrant D leadership: Improving student performance through adaptive leadership. International Center for Leadership in Education, 1-10.
- Lawton, A., & Páez, I. (2015). Developing a framework for ethical leadership. Journal of Business Ethics, 130(3), 639-649.
- Lockwood, M., Raymond, C., Oczkowski, E., & Morrison, M. (2015). Measuring the dimensions of adaptive capacity: a psychometric approach. Ecology and Society, 20(1)..
- Mihelic, K. K., Lipicnik, B., & Tekavcic, M. (2010). Ethical leadership. International Journal of Management & Information Systems (IJMIS), 14(5). Sikorsky, M. (2019). Ethical leadership: what is it and why does it matter? (Doctoral dissertation).
- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. The leadership quarterly, 18(4), 298-318.
- van den Brink, M., Meijerink, S., Termeer, C., & Gupta, J. (2014). Climate-proof planning for flood-prone areas: assessing the adaptive capacity of planning institutions in the Netherlands. Regional environmental change, 14(3), 981-995.
- Weberg, D. R. (2013). Complexity leadership theory and innovation: A new framework for innovation leadership. Arizona State University
- Windsor, Duane. "The future of corporate social responsibility." The international journal of organizational analysis (2001).
- Yasir, M., & Mohamad, N. A. (2016). Ethics and morality: Comparing ethical leadership with servant, authentic and transformational leadership styles. International Review of Management and Marketing, 6(4S).
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. Consulting Psychology Journal: practice and research, 62(2), 81.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. Consulting Psychology Journal: practice and research, 62(2), 81.

(الملحق ١)

مقاييس متغيرات البحث

أولاً: القيادة الأخلاقية: هي الأفكار والقيم والمواقف والسلوك الجيد الأخلاقي الذي يتم توجيهه بطريقة معينة لتعزيز السلوك الأخلاقي عند الموظفين.

١ = لا اتفق تماماً	٢ = لا اتفق	٣ = محايد.	٤ = اتفق.	٥ = اتفق بشدة	العبارات
بعد العدالة					
					١- يحرص المدير على أن تكون إجراءاته دائماً أخلاقية.
					٢- يعي المدير ما يقول ويفعل ما يقول ويتميز بالجدية.
					٣- يستحق المدير الثقة، ويمكن الاعتماد عليه.
					٤- يمكن الوثوق بالمدير لأنه يخدمنا أكثر مما يخدم نفسه.
					٥- لا ينتقد المدير المرؤوسين من دون سبب وجيه أو أمر ما في العمل.
					٦- يسعى المدير لتغليب المصلحة الخاصة على حساب مصلحة الآخرين.
					٧- يتعامل المدير بعدالة مع المعلمات ومن دون تمييز.
بعد تحديد الدور					
					١- يوضح المدير المهام المناطة بأي من معلمات الروضة.
					٢- يشرح المدير ما هو مطلوب من معلمة من معلمات الروضة.
					٣- يوضح المدير نطاق صلاحية كل معلمة من معلمات الروضة كل على حدة.
					٤- يوصل توقعات أدائه للمعلمين.
					٥- يوضح المدير الأولويات والأسبقيات في العمل لتحقيق أهداف الروضة.
بعد الشراكة في القوة					
					١- يسمح المدير للمعلمات بالمشاركة في اتخاذ القرارات الحاسمة ذات الصلة بهم.
					٢- يعيد المدير النظر في القرارات على أساس توصيات اللجان التحقيقية أو لجان تقصي الحقائق.
					٣- يخول المدير جزء من صلاحياته إلى المعلمات ويبعد عن المركزية.
					٤- لا يسمح المدير للآخرين بالمشاركة في اتخاذ القرار.
					٥- يبحث المدير عن المشورة والنصيحة من المعلمات عند صياغة إستراتيجيات الكلية.
					٦- يسمح المدير للمعلمات بالمشاركة الفاعلة في تحديد أهداف أدائهم، بشكل واسع للغاية.

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية: العلاقات المتفق عليها والالتزامات والواجبات المتصلة بالموثرات المشتركة في تحقيق سعادة ورفاهية المجتمع. وتأخذ بعين الاعتبار المجتمع ومتطلباته عند اتخاذ قراراتها مراعية آثار هذه القرارات في كل جوانب المجتمع.

العبارات	٥= اتفق بشدة	٤= اتفق.	٣= محايد.	٢= لا اتفق	١= لا اتفق بشدة
بعد المسؤولية الاقتصادية					
١- تحرص مديرة الروضة على تحقيق الربح بأساليب مشروعة.					
٢- تسعى مديرة الروضة إلى التميز عن الروضات الأخرى بالأساليب المشروعة.					
٣- تساهم الروضة في دعم الخدمات المحلية والوطنية.					
٤- تهدف الروضة للوصول إلى أعلى مستوى من الكفاءة في العمل.					
٥- تساهم الروضة في توفير خدمات كريمة للمجتمع المحلي.					
بعد المسؤولية القانونية					
تساهم الروضة في الحفاظ على البيئة من خلال القوانين والأنظمة التي تطبقها.					
٢- تلتزم الروضة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع.					
٣- تتحمل الروضة مسؤوليتها تجاه افراد المجتمع المحلي ككل فلا تميز بينهم على أساس العرق أو الجنس أو الدين.					
٤- تتحمل الروضة الاضرار التي قد يتعرض لها العملاء اثناء تواجدهم في الروضة.					
٥- تؤكد الروضة على التزام العاملين بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة.					
بعد المسؤولية الأخلاقية					
تقوم الروضة بالترويج لإعمالها بشكل أخلاقي.					
٢- تنجز الروضة اعمالها بأسلوب يتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع.					
٣- تؤكد الروضة على السلوك والتعامل الأخلاقي التي يتطابق مع القوانين والأنظمة السائدة.					
٤- توفر الروضة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع					
٥- تحترم الروضة عادات وتقاليد وإخلاق المجتمع التي تعمل فيه					
بعد المسؤولية الإنسانية أو الخيرة					
١- تقدم الروضة خدمات لدعم المجتمع المحلي.					
٢- تخصص الروضة جزء من أرباحها لدعم المؤسسات الخيرية والاجتماعية.					

(٤٠٤) دور القيادة الأخلاقية في المسؤولية الاجتماعية

					٣-تساهم الروضة في دعم البنى التحتية للمجتمع المحلي.
					٤-تساهم الروضة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة.
					٥-تساهم الروضة في حل المشاكل والتخفيف من الاضرار التي تحل بالمجتمع اثناء الازمات.