

ورقة عمل بعنوان

دور القيادة الأخلاقية في تعزيز أهداف التنمية المستدامة

The role of ethical leadership in promoting sustainable
development goals

إعداد

الأستاذ الدكتور / مدحت محمد أبو النصر

الأستاذ بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

الملخص باللغة العربية

البحث الحالي هدف إلى إلقاء الضوء علي دور القيادة الأخلاقية كأحد الأنماط القيادية الحديثة الإيجابية في تعزيز أهداف التنمية المستدامة.

وتكون البحث من ثلاثة أجزاء رئيسية هي : الجزء الأول تكلم عن التنمية المستدامة من حيث التعريف والخصائص والجوانب والأهداف والمبادئ ؛ الجزء الثاني شرح مفهوم القيادة الأخلاقية من حيث : التعريف والأبعاد والخصائص والتحديات ؛ والجزء الثالث والأخير عرض لدور القيادة الأخلاقية في تعزيز أهداف التنمية المستدامة. وفي نهاية البحث تم تقديم الخلاصة وعدد من التوصيات.

والبحث الحالي يعتبر من نمط البحوث النظرية المكتوبة التي تعتمد علي الوصف الكيفي لموضوع البحث ، حيث تم الحديث عن : التنمية المستدامة والقيادة الأخلاقية والربط بينهما من خلال الاطلاع علي الأدبيات العلمية المرتبطة في علم ومهنة الإدارة وخاصة تخصص السلوك التنظيمي ، وفي تخصصات علمية أخرى وخاصة علم اجتماع التنمية.

الكلمات المفتاحية :

التنمية ، التنمية المستدامة ، القيادة ، القيم ، الأخلاقيات ، القيادة الأخلاقية.

The role of ethical leadership in promoting sustainable development goals

Abstract

The current research aimed to shed light on the role of ethical leadership as one of the modern and positive leadership styles in promoting sustainable development goals.

The research consisted of three main parts: the first part talked about sustainable development in terms of definition, characteristics, aspects, goals and principles; The second part explained the concept of ethical leadership in terms of definition, dimensions, characteristics and challenges; The third and final part was a presentation of the role of ethical leadership in promoting sustainable development goals. At the end of the research, a conclusion and a number of recommendations were presented.

The current research was considered a type of theoretical library research that depends on the qualitative description of the research topic, where talk was made about: sustainable development and ethical leadership and the link between them through reviewing the scientific literature related to the science and profession of management especially the organizational behavior and in other scientific disciplines, especially the sociology of development.

key words :

.Development, sustainable development, leadership, values, ethics, ethical leadership

دور القيادة الأخلاقية في تعزيز أهداف التنمية المستدامة

مقدمة :

التنمية Development هي الارتقاء بالمجتمع والانتقال به من الوضع الثابت إلى وضع أعلى وأفضل. وهي أيضا هي عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وإدارية وليست محض إنجازات اقتصادية فقط، وهي شيء ضروري وهام لكل مجتمع إنساني، وذلك لتحقيق أهداف الناس والمجتمع، وعلى رأسها تحقيق مستوي معيشة مناسب أو حياة أفضل.

وتتخذ التنمية أشكالا مختلفة تهدف إلى الرقي بالوضع الإنساني وتحقيق الرفاء والاستقرار والتطور بما يتوافق مع احتياجات الإنسان والمجتمع وإمكاناته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية. وللتنمية أنواع عديدة منها على سبيل المثال: التنمية للبيئة الطبيعية والتنمية البشرية والتنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية؛ والتنمية التعليمية والتنمية الصحية والتنمية السياسية ...

والبحث الحالي يتحدث عن التنمية المستدامة Sustainable Development أو ما يطلق عليها أحيانا التنمية المستدامة أو المستمرة أو المتواصلة ، كأحد أنماط التنمية الحديث نسبيا ، والذي يتصف بمجموعة من الخصائص منها : أن الإنسان فيها هو هدفها وغايتها ووسيلتها ، مع تأكيدها على التوازن بين البيئة بأبعادها المختلفة والمتنوعة ، وحرصها على تحقيق كل من تنمية الموارد الطبيعية والبشرية دون أي اسراف أو تبذير ووفق استراتيجية حالية ومستقبلية محددة ومخططة بشكل جماعي وتعاوني وعلمي سليم ، وذلك لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل ، وعلى أساس من المشاركة المجتمعية مع الإبقاء على الخصوصية الثقافية والحضارية لكل مجتمع ...

ولقد ظلت الهموم المتعلقة بالتنمية المستدامة قائمة لسنوات عديدة، ومع ذلك لم تحظ بالشهرة والاهتمام باعتبارها فلسفة ومبدأ هام من المبادئ التي يسترشد بها في توجيه التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية إلا منذ السنوات القليلة الماضية.

أما القيادة Leadership فهي ظاهرة اجتماعية عرفها الإنسان منذ بدء الخليقة، وأصبحت ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها لأية جماعة أو منظمة أو مجتمع، فمن النادر أن تجد أي جماعة من الناس دون أن يكون لها نوعاً أو آخر من القيادة... كذلك فلا يوجد مجتمع بدون قائد أو أي منظمة بدون قائد.

هذا ولقد ظهرت أهمية القيادة في شحذ الهمم بشكل لم يسبق له مثيل للقيام بمهام التغيير المطلوبة. وظهرت أهمية القادة Leaders الذين يحبون التغيير أو القادة التحويليين كبديل للمديرين المحافظين.

وتعتبر القيادة من أكثر أدوات التوجيه فعالية في مجال العمل، وتساعد على حل كثير من مهام وتعقيدات العمل. والمنظمة التي تقتصر إلى القيادة السليمة لا يتوفر لها نصيب من النجاح. ويؤكد علي ذلك العنزي (٢٠٢٢) من خلال الإشارة إلى أن القيادة تعتبر حجر الزاوية في حياة المنظمات والمنظمات ونجاحها واستمراريتها.

والقائد هو باعث الحياة في المنظمة ، وهو المسئول عن ضمان استقرارها لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها ، والقائد بذلك يدفع في المنظمة بعوامل القوة والحيوية والتقدم ، ويبعث فيها من عوامل الابتكار والتجديد بما يضمن تطورها لمواجهة التحديات التي تقابلها ومن هنا فهو المسئول عن نجاحها ، وبالتالي استمرارها وازدهارها أو عدم استمرارها وفشلها (انظر : Bass : ١٩٨٥ ؛ Northouse : ٢٠١٦).

إن المتغيرات العالمية المعاصرة وزيادة المنافسة في السوق واستمرار التطور السريع في التكنولوجيا بكافة أنواعها وزيادة أسعار المدخلات ... يفرض نفسه وجود قادة من نوع جديد يحبون التغيير ، وقادرون علي التوافق والموائمة مع كل هذه المتغيرات ، بدلا من الحرص الشديد علي التكيف المميت ، والذي سوف يؤدي إلي نتائج سلبية وخطيرة علي كل المنظومة.

والمنظمات بصفة عامة في حاجة إلي نوعية جديدة وجيدة ومتميزة وإيجابية وطموحة وذات قدرات عالية من القادة ، فهي في حاجة إلي قادة المستقبل Future Leaders الذين لديهم رؤية مستقبلية واضحة وطموحة وقادرون علي تحقيقها بالإرادة والعزيمة والإصرار وبالتضحية وبالإيثار وبالحب والانصات والاقناع والحوار والمشاركة والتمكين وتقديم القدوة أو المثل أو النموذج واحترام قيم وأخلاقيات العمل والإدارة... (أبو النصر : ٢٠١٣).

ولقد تطورت الأنماط القيادية بشكل كبير في أواخر القرن العشرين وأوائل القرن الحادي والعشرين. ويرجع ذلك إلى العديد من العوامل، مثل : التقدم التكنولوجي، والعولمة، والخصخصة ، والحكومة ، والتغيرات في القوى العاملة ، وزيادة وتنوع وسائل التواصل الاجتماعي ، وزيادة الوعي والمعرفة لدي العاملين ، ... وبالفعل ظهرت أنماط قيادية حديثة مطروحة أمام الرؤساء والمدراء كبدايل أفضل من الأنماط القيادية التقليدية المعروفة (مثل : القيادة الديكتاتورية والفوضوية والبيروقراطية والديموقراطية) التي تعودوا علي ممارستها أو تطبيقها لفترات طويلة سابقا.

ومن هذه الأنماط القيادية الحديثة : القيادة الأخلاقية والقيادة الخادمة والقيادة الابتكارية والقيادة الملهمة والقيادة المستنيرة والقيادة الرقمية والقيادة الذكية والقيادة الإيجابية والقيادة التحولية والقيادة التبادلية والقيادة الاستراتيجية والقيادة المستدامة والقيادة الخضراء والقيادة التشاركية... وفي نفس السياق ظهرت أنماط قيادية حديثة سلبية ، مثل : القيادة السلبية والقيادة السامة والقيادة المدمرة ...

البحث الحالي يهدف إلي إلقاء الضوء علي دور القيادة الأخلاقية كأحد الأنماط القيادية الحديثة الإيجابية في تعزيز أهداف التنمية المستدامة.

وتكون البحث من ثلاثة أجزاء رئيسية هي :

الجزء الأول تكلم عن التنمية المستدامة من حيث التعريف والأبعاد والخصائص والجوانب والأهداف والمبادئ.

الجزء الثاني شرح مفهوم كل من القيادة الأخلاقية من حيث التعريف والأبعاد والخصائص والتحديات.

الجزء الثالث والأخير عرض لدور القيادة الأخلاقية في تعزيز أهداف التنمية المستدامة.

وفي نهاية البحث تم تقديم الخلاصة وعدد من التوصيات.

والبحث الحالي يعتبر من نمط البحوث النظرية المكتبية التي تعتمد علي الوصف الكيفي لموضوع البحث ، حيث تم الحديث عن : التنمية المستدامة والقيادة الأخلاقية من خلال الاطلاع علي الأدبيات العلمية المرتبطة في علم ومهنة الإدارة وخاصة تخصص السلوك التنظيمي وفي تخصصات علمية أخرى وخاصة علم اجتماع التنمية.

التنمية المستدامة :

التنمية لغوياً جاءت من الفعل نما أي زاد ومن النماء أي الخير والإصلاح. ويمكن النظر إلى التنمية بأنها عكس التخلف Underdevelopment. ومن تعريفات التنمية نذكر:

١- تعريف Rhoden (١٩٨٠): التنمية هي عملية توسيع الخيارات المتاحة للناس، وأن التنمية تعني أكثر من مجرد زيادة الدخل أو الإنتاج، فهي تعني أيضًا تحسين الصحة والتعليم والوصول إلى الموارد الطبيعية والخدمات الاجتماعية.

٢- تعريف Craig & Spence (٢٠١٠): التنمية هي عبارة عن تنفيذ مخططات ذات أهداف متوسطة أو بعيدة المدى يقوم بها الإنسان للانتقال بالمجتمع والظروف الاقتصادية والإنسانية والبيئية المحيطة به إلى وضع أفضل.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التنمية بأنها عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وإدارية وليست محض إنجازات اقتصادية فقط، وهي شيء ضروري وهام لكل مجتمع إنساني، وذلك لتحقيق أهداف الناس والمجتمع، وعلى رأسها : الارتقاء بخصائص البشر والمجتمع ، وتحقيق مستوى معيشة أو حياة أفضل.

ولقد ورد مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام ١٩٨٧م، وعُرف هذا التقرير التنمية المستدامة على أنها تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة بقدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم (United Nations : ١٩٨٧).

وهناك تعريفات عديدة للتنمية المستدامة منها :

١- تعريف مفوضية الأمم المتحدة للبيئة والتنمية United Nations Commission for Environment and Development (١٩٨٧): التنمية المستدامة بأنها هي التنمية التي تحقق اشباع الحاجات للجيل الحالي مع تحقيق الاستدامة للموارد مع المحافظة على قدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها.

٢- تعريف كل من Van & Van (١٩٩٤): التنمية المستدامة هي عملية تطوير الأرض والمدن والمجتمعات وكذلك الأعمال التجارية بشرط أن تلبي احتياجات الحاضر بدون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجاتها. ويواجه العالم خطورة التدهور البيئي الذي يجب التغلب عليه مع عدم التخلي عن حاجات التنمية الاقتصادية وكذلك المساواة والعدالة الاجتماعية.

٣- تعريف Mowhimery (٢٠٠٥) : التنمية المستدامة هي تلك العملية التي تقرر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلاءم مع قدرات البيئة وذلك من منطلق أن التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة هما عمليات متكاملة وليست متناقضة.

٤- تعريف البنك الدولي World Bank (٢٠١٨): التنمية المستدامة هي مصطلح اقتصادي اجتماعي أُممي، رسمت به منظمة الأمم المتحدة خارطة للتنمية البيئية والاجتماعية والاقتصادية على مستوى العالم، هدفها الأول هو تحسين ظروف المعيشية لكل فرد في المجتمع، وتطوير وسائل الإنتاج وأساليبه، وإدارتها بطرق لا تؤدي إلى استنزاف موارد كوكب الأرض الطبيعية، حتى لا نحمل الكوكب فوق طاقته، ولا يتم ظلم الأجيال القادمة نتيجة استنزاف الموارد المتاحة الآن بشكل سيء أو نتيجة سوء الاستخدام والإدارة والتوظيف والاستثمار...

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التنمية المستدامة بأنها التنمية المستمرة، والعدالة، والمتوازنة، والمتكاملة، والشاملة، والتي تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها، واستدامة الموارد، والتي لا تجني الثمار للأجيال الحالية على حساب الأجيال القادمة.

خصائص التنمية المستدامة:

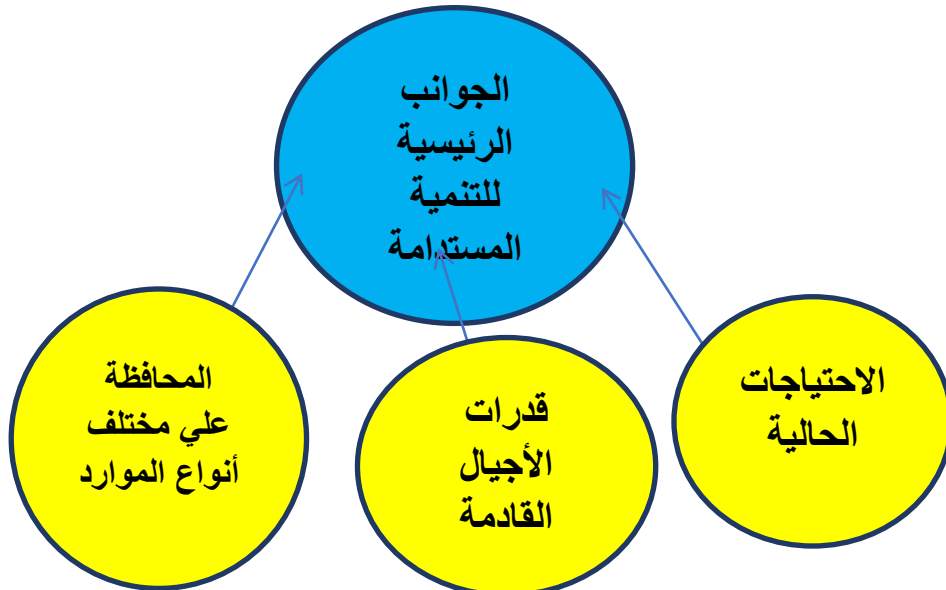
للتنمية المستدامة خصائص عديدة منها :

- ١- هي تنمية شاملة أو متكاملة.
- ٢- هي تنمية مستمرة.
- ٣- هي تنمية عادلة.
- ٤- هي تنمية متوازنة.
- ٥- هي التنمية التي لا تجني الثمار للأجيال الحالية علي حساب الأجيال القادمة.
- ٦- البعد الزمني، فهي تنمية طويلة المدى وتعتمد على تخطيط استراتيجي طويل المدى.
- ٧- تضع في المقام الأول تلبية احتياجات الناس.
- ٨- تحافظ علي البيئة ومواردها وعناصرها دون اسراف أو تبذير أو سوء استخدام أو هدر من أجل المحافظة البيئة من التلوث وحماية حقوق الأجيال القادمة في مختلف الموارد.
- ٩- تحقيق الاستدامة بمختلف أنواعها وأبعادها.
- ١٠- أهمية تحقيق التنسيق والتعاون والمشاركة بين مختلف الأطراف والجهات والقطاعات والعلوم والمهن المعنية في تحقيق مشروعات التنمية (أبو النصر : 2017 ؛ ٢٠٢٣).

الجوانب الرئيسية للتنمية المستدامة :

في ضوء التعريفات السابقة يمكن تحديد ثلاثة جوانب رئيسية للتنمية المستدامة، هي:

- ١- الاحتياجات الحالية: يجب أن تلبي التنمية المستدامة احتياجات جميع الناس في الوقت الحاضر.
- ٢- قدرات الأجيال القادمة: يجب أن تحافظ التنمية المستدامة على القدرة على تلبية احتياجات الأجيال القادمة.
- ٣- المحافظة علي مختلف أنواع الموارد : يجب أن تحافظ التنمية المستدامة على مختلف أنواع الموارد اللازمة لحياة البشر ومختلف الكائنات الأخرى سواء الحية أو غير الحية.



شكل رقم (١) الجوانب الرئيسية للتنمية المستدامة

أهداف التنمية المستدامة :

حددت منظمة الأمم المتحدة ١٧ هدفا للتنمية المستدامة تغطي جميع جوانب ومجالات التنمية ، والتي اعتمدت في العام ٢٠١٥ ، وذلك بهدف تحقيقها خلال الفترة من ٢٠١٥ إلى ٢٠٣٠ ، هي كالتالي:

- ١- القضاء على الفقر
- ٢- القضاء على الجوع
- ٣- صحة جيدة والرفاه
- ٤- التعليم الجيد
- ٥- المساواة بين الجنسين
- ٦- المياه النظيفة والنظافة الصحية
- ٧- الطاقة النظيفة بأسعار معقولة
- ٨- العمل اللائق ونمو الاقتصاد
- ٩- الصناعة والابتكار والبنية التحتية
- ١٠- الحد من أوجه عدم المساواة
- ١١- مدن ومجتمعات محلية مستدامة
- ١٢- الإنتاج والاستهلاك المسؤول
- ١٣- العمل المناخي
- ١٤- الحياة تحت الماء
- ١٥- الحياة البرية
- ١٦- السلام والعدالة والمؤسسات القوية
- ١٧- عقد الشراكات لتحقيق الأهداف.



شكل رقم (٢)

أهداف التنمية المستدامة ٢٠١٥ - ٢٠٣٠

المصدر : موقع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أهداف التنمية المستدامة ٢٠١٥-٢٠٣٠

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar//>

مبادئ التنمية المستدامة:

هناك مبادئ عديدة للتنمية المستدامة منها : (انظر : Finn : ٢٠٠٩ ؛ Rihard : ٢٠١٢ ؛ أبو النصر : ٢٠١٧)

١- مبدأ المساواة :

يدعو مبدأ المساواة إلى ضمان حصول جميع الأفراد، دون تمييز أو تفرقة ، على الفرص والإمكانيات اللازمة لتحقيق حياة كريمة لهم. ومن أشكال المساواة : المساواة بين الجنسين ، المساواة بين جميع الفئات العمرية ، والمساواة بين الأشخاص ذوي الإعاقة ، والمساواة بين الأغنياء والفقراء ، والمساواة بين المناطق في الدولة الواحدة ، ...

٢- مبدأ العدالة الاجتماعية:

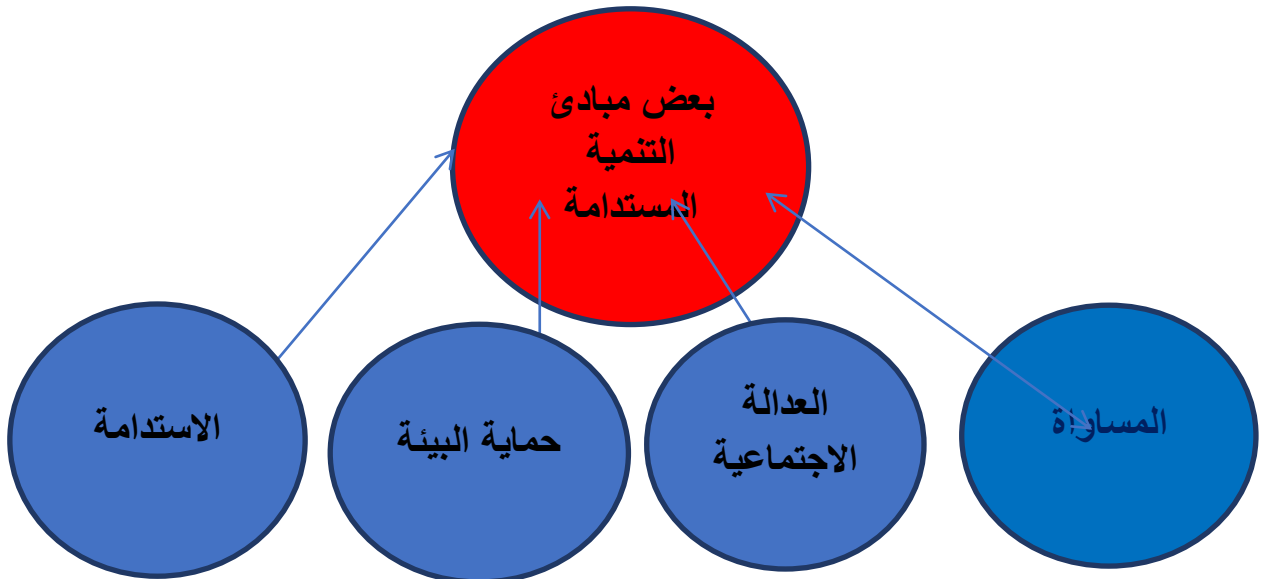
يجب أن تؤدي التنمية المستدامة إلى تحقيق الإنصاف ، أي حصول كل إنسان على حصة عادلة من ثروات المجتمع وطاقاته ، حتي تتحقق تحقيق العدالة الاجتماعية بين الناس ، بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم أو لونهم أو دينهم أو ثقافتهم أو مكانتهم الاجتماعية...

٣- مبدأ حماية البيئة:

يجب أن تؤدي التنمية المستدامة إلى حماية البيئة من كافة أنواع التلوث ، والحفاظ على الموارد الطبيعية ، وترشيد مختلف أنواع الموارد ، وحسن استخدامها بواسطة الأجيال الحالية ، وضمان استمرارها للأجيال المستقبلية ، ...

٤- مبدأ الاستدامة :

يجب أن تحافظ التنمية علي الموارد بمختلف أنواعها من خلال حسن الاستخدام وحسن الاستثمار والمحافظة عليها من الهدر والاستغلال ، وحتى لا يكون هناك استنزاف لهذه الموارد علي حساب الأجيال القادمة.



شكل رقم (٣)

بعض مبادئ التنمية المستدامة

ويمكن إضافة مبادئ أخرى للتنمية المستدامة ، مثل : مبدأ المشاركة الشعبية ، ومبدأ حق تقرير المصير ، ومبدأ الشراكة بين الحكومة والقطاع الأهلي والقطاع الخاص ،... (أبو النصر : ٢٠١٧) .

القيادة :

القيادة مفهوم مُعقد يصعب حصره في تعريف واحد . فهناك العديد من العوامل التي تُؤثر على مفهوم القيادة، مثل : خصائص القائد، وسلوكياته، ونظريات القيادة المختلفة... والقيادة في اللغة العربية تأتي من الفعل " قاد " والذي يعني سبق وتقدم. والقائد هو المتقدم على غيره في الرأي أو العمل.

والقيادة اصطلاحاً هي :

- ١- تعريف Burns (١٩٧٨) : القيادة هي عملية تحفيز الآخرين لتحقيق أهداف تتجاوز احتياجاتهم الفردية.
- ٢- تعريف إيمانويل جويبر (٢٠٠٠): القيادة هي فن التأثير في الآخرين ليستجيبوا لك.
- ٣- تعريف محمد (٢٠١٣) : القيادة هي عملية التأثير على الآخرين وتحفيزهم للعمل لتحقيق أهداف مشتركة
- ٤- تعريف الصيرفي (٢٠١٣) : القيادة هي القدرة علي التأثير في الأفراد لتحقيق المطلوب منهم من خلال الإقناع ، وهي محصلة التفاعل بين كل من سمات القائد والأتباع وخصائص المهمة.
- ٥- تعريف Jones (٢٠٢٣) : القيادة هي محاولة استخدام التأثير لتحفيز الأفراد نحو تحقيق بعض الأهداف.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف القيادة بأنها عملية اقناع وتوجيه وتحفيز للآخرين وتجميعهم حول تحقيق هدف مشترك دون ارغام أو ممارسة للسلطة عليهم.

القيادة الأخلاقية :

من الصعب تحديد أول شخص طرح مفهوم القيادة الأخلاقية Ethical Leadership بشكل قاطع، حيث أن مبادئ القيادة الأخلاقية موجودة منذ آلاف السنين في مختلف الثقافات والحضارات والأديان. ولكن، يمكننا الإشارة إلى بعض الشخصيات المؤثرة الذين ساهموا في بلورة مفهوم القيادة الأخلاقية وتطويرة عبر التاريخ ، مثل :

١-كونفوشيوس (٥٥١ - ٤٧٩ قبل الميلاد) : ركز على أهمية الفضائل الأخلاقية في القيادة، مثل الصدق والعدالة والنزاهة.

٢-سقراط (٤٧٠ - ٣٩٩ قبل الميلاد) : ركز على أهمية المعرفة والفضيلة وتحقيق الخير في القيادة.

٣-أفلاطون (٤٢٨ - ٣٤٨ قبل الميلاد) : ناقش مفهوم القائد المثالي في كتابه "الجمهورية". واعتبر أن القائد الأخلاقي هو الذي يتمتع بالحكمة والعدالة والشجاعة.

٤-أرسطو (٣٨٤ - ٣٢٢ قبل الميلاد): اعتبر أن القائد الأخلاقي هو الذي يتمتع بالفضائل الأخلاقية مثل الشجاعة والاعتدال والكرم.

٥- ماكس فيبر: (1920 - 1864) : ركز على أهمية الكاريزما والسلطة في القيادة.

٦- جون ديوي (1952 - 1859) : ركز على أهمية الديمقراطية والمشاركة في القيادة (انظر : أبو النصر : ٢٠١٢ ؛ عبد العال : ٢٠١٣ ؛ العبد : ٢٠١٤).

ومن الأسباب الرئيسية لبروز هذا النمط القيادي " القيادة الأخلاقية " هو مرور القيادة المعاصرة بأزمة تتمثل علي سبيل المثال في : ضعف التمسك بالقيم والأخلاقيات من معظم المحيطين بالقائد ؛ وانعدام الرؤية أحيانا ؛ والتمسك بالمركزية ؛ والروتين المعوق ؛ وعدم الاهتمام كثيرا بقضية تحري الحلال والحرام عند تحقيق المكاسب والأرباح ؛ ... ولقد أكدت Joanne Ciulla (١٩٩٥) في كتابها " الأخلاقيات هي قلب القيادة " علي أن القيم والأخلاقيات هي قلب العملية القيادية ، وأن عدم التزام القائد بهذه القيم والأخلاقيات سوف يؤدي به الأمر إلي فشله في قيادة الآخرين ، بل سوف يلحق الضرر بهم وبالعلاء وبالمنظمة وبالمجتمع ككل.

هذا وتعتبر القيم والأخلاق أساس تقدم الأمم ورمز لثقافتها وحضارتها، وقد اهتمت الديانات السماوية بالأخلاق، وجاءت كل الأديان السماوية لتحث الناس على مكارم الأخلاق والسلوك القويم (انظر : الكبير : ٢٠١٦). والقيم Values والأخلاق Ethics تتجلى أهميتها في كونها تضع القواعد والمعايير للسلوك والتي يجب علي الإنسان الالتزام والاسترشاد بها. أيضا هي وسيلة لترشيد السلوك الإنساني بصفة عامة (أبو النصر : ٢٠١٠).

من أمثلة القيم : المساواة ، والتسامح ، والصدق ، والعدالة ، والنزاهة ، والولاء والانتماء ، والعفة ، والعطاء ، والمواطنة، والحرية الشخصية ، والاستقلالية الذاتية ، واحترام الآخرين...

وهناك تعريفات عديدة لمصطلح القيم ، نذكر منها : (انظر : زهران : ٢٠٠٣ ؛ العراقي : ٢٠٠٤ ؛ أبو النصر : ٢٠١٠ ؛ سعد : ٢٠١٠ ؛ أحمد : ٢٠٢١)

- ١- القيم هي الأشياء المفضلة لدي كثير من الناس في المجتمع.
 - ٢- القيم هي أهداف نسبية مرغوبة متفاوتة في الأهمية تكون بمثابة مبادئ توجيهية في حياة الناس.
 - ٣- القيم هي أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية يتشربها الفرد ويحكم بها وتحدد مجالات تفكيره وسلوكه وتؤثر في تعلمه.
 - ٤- القيم هي المبادئ والمقاييس التي نعتبرها هامة لنا ولغيرنا ونطالب بتحقيقها.
 - ٥- القيم هي صياغات للسلوك المفضل أو المرغوب ، لها صفة البقاء أو الدوام النسبي .
 - ٦- القيم هي توقعات سلوكية إيجابية وتفضيلات أقرها جزء كبير من المجتمع ، ومن أمثلة هذه القيم : الصدق ، الأمانة ، العدالة ، العفة ، العطاء...
- وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف القيم بأنها مجموعة المبادئ والمعايير التي توجه الفرد وتضبط سلوكه في مختلف مجالات الحياة.
- وللقيم دور رئيسي في :

- ١- توجيه وضبط السلوك الإنساني.
 - ٢- تحفيز الفرد وتعزيز دوافعه في الأعمال التي يقوم بها.
 - ٣- تلعب القيم دورا رئيسيا في فهم الشخصية.
- وتتكون القيم من ثلاثة أبعاد رئيسية هي كالتالي :

- ١- **بعد معرفي** : يمثل المعلومات والمعارف التي كونها الفرد حول موضوع معين.
- ٢- **بعد وجداني** : ويتمثل في الشحنة الانفعالية التي تنشط القيمة وتكون شدتها حسب قوة القيمة.
- ٣- **بعد سلوكي أو نزوعي** : وينعكس في الأسلوب الذي يجب أن يسلكه الفرد تجاه موضوع معين (أبو النصر : ٢٠١٠).

أما كلمة الأخلاق فيرج أصلها إلى اللفظ اللاتيني *Morals* ، والكلمة اليونانية *Ethos* التي تعني أشكال التقاليد أو العادات الخاصة بالتصرفات. وهناك تعريفات عديدة لمصطلح الأخلاقيات ، نذكر منها:

- ١- الأخلاقيات مصطلح يشير إلى فلسفة الصواب والخطأ في السلوك ، والتميز بين ما هو جيد وما هو سيئ .
 - ٢- الأخلاقيات بأنها معيار أو مستوى أو قاعدة للسلوك بهدف إرشاده وتوجيهه الوجهة الصحيحة .
 - ٣- الأخلاقيات مصطلح متعلق بمسائل السلوك الصحيح والخطأ ، والصفات الجيدة والسيئة للشخصيات.
- ويمكن توضيح الفرق بين القيم والأخلاق ، كالتالي : القيم مكون داخلي ومعنوي وعاطفي وعقائدي ، بينما الأخلاق أقرب إلى السلوك والممارسة والتعامل مع الآخرين وإلى الناحية الإجرائية. فعلى سبيل المثال : من القيم العدالة ، بينما عدم التمييز السلبي بين الناس هو أخلاق. ومن القيم العطاء ، بينما التبرع بالمال للفقراء والمساكين هو أخلاق.
- القيم أكبر وأعم من الأخلاق ، أي أن الأخلاق تأتي تحت مظلة القيم. والأخلاق تستند أساساً على القيم. فعلى سبيل المثال : واجب الامتناع عن الجرائم والقتل والاغتصاب هو من الأخلاق. وذلك يستند على قيم الرحمة والصدق والإنسانية...

القيم هي كل ما له قيمة، وهي تشمل أشياء كثيرة ، والأخلاق جزء منها، بينما الأخلاق منها ما هو ذا قيمة ومنها ما ليس له قيمة. فعلى سبيل المثال : المحافظة على المال وعدم الإسراف فيه يعتبر قيمة ، لكنه ليس خلق ، بينما الكرم خلق حسن (وهو قيمة)، والبخل خلق ذميم (وهو ليس قيمة).

القيم كلها حسن ، أي تختص بالأمر الحسن. بينما الأخلاق تشمل الحسنة والسيئة ، أي قد تكون حسنة وقد تكون سيئة، فعلى سبيل المثال : العدوان خلق ذميم، ورحمة الآخرين خلق حميد (أبو النصر وأحمد : ٢٠٢٤).

ومن تعريفات القيادة الأخلاقية:

- ١- تعريف Posner & Kouzes (٢٠٠٧) : القيادة الأخلاقية بأنها "القيادة التي تُبنى على الثقة والاحترام والنزاهة، وتسعى إلى تحقيق أهداف مشتركة مع اتباعها
- ٢- تعريف ميخائيل وبرون Brown & Michael (٢٠١٠): القيادة الأخلاقية هي أن يتحلى القائد بالقيم الأخلاقية ويلتزم بها ويمارسها على أرض الواقع حتي يصبح قدوة ومثل ونموذج لباقي العاملين ليتحدوا به.
- ٣- تعريف Nash (٢٠١١) : القيادة الأخلاقية هي أسلوب قيادي يُركز على القيم الأخلاقية والمبادئ الإنسانية في سياق صنع القرار والإدارة. يلتزم القادة الأخلاقيون بالعدالة والنزاهة والمسؤولية، ويسعون إلى بناء بيئة عمل إيجابية قائمة على الاحترام والثقة والتعاون.
- ٤- تعريف عبد العال (٢٠١٣) : القيادة الأخلاقية بأنها "القيادة التي تستند إلى القيم والمبادئ الأخلاقية، وتسعى إلى تحقيق الخير العام، وتتسم بالعدالة والنزاهة والمسؤولية.
- ٥- تعريف العبد (٢٠١٤) : القيادة الأخلاقية بأنها القيادة التي تُلهم وتُحفز اتباعها من خلال سلوكها الأخلاقي القويم، وتُسعى إلى تحقيق أهداف إنسانية نبيلة.

- ٦- تعريف Knights (٢٠١٦) : القيادة الأخلاقية هي عملية التأثير على الناس للتصرف من خلال المبادئ والقيم والمعتقدات التي تبني على سلوك أخلاقي جيد.
- ٧- تعريف Witzel (٢٠١٩) : القيادة الأخلاقية هي عملية بناء الثقة مع جميع الأطراف أو أصحاب المصلحة ، وتدعيم الولاء والسمعة الطيبة من خلال احترام قيم وأخلاقيات العمل ، ومراعاة هذه القيم والأخلاقيات عند اتخاذ القرارات.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف القيادة الأخلاقية بأنها القيادة التي تلتزم بقيم وأخلاقيات العمل والإدارة والمنظمة ، وتسترشد بها وتطبقها بالفعل ، بل وتنتشرها وتبثها بين الزملاء والعاملين والعملاء والمنظمة والبيئة المحيطة بها (أبو النصر: ٢٠٢٤).

أبعاد القيادة الأخلاقية:

عرضت بحوث ودراسات عديدة لأبعاد القيادة الأخلاقية ، وحددتها في أربعة أبعاد كالتالي : (انظر : الانصاري : ٢٠١٨ ؛ راضي وحسن : ٢٠١١ ؛ الصويجي : ٢٠١٨ ؛ قاسم : ٢٠٢٠ ؛ العتيبي : ٢٠٢١) :

أولا : الصفات الشخصية

الصفات الشخصية تشمل التركيبة الفريدة من الخصائص الشخصية، والقيم، والمبادئ الأخلاقية التي يحملها الشخص، علاوة على التجربة الشخصية الأخلاقية. فهي ترتبط بشخصية القائد الأخلاقي وتدخل في بناء الكاريزما القيادية التي يعتمد عليها القائد في التأثير على مرؤوسيه وتؤهله للتفاعل الإيجابي معهم وتزويد من ثقتهم به. ومن أهم هذه الصفات :

- ١- تحرى الصدق في تعاملاته مع المرؤوسين.
- ٢- توافق أقواله مع أفعاله فالمرؤوسون لا يقتنعون إلا بما هو واقع أمامهم.
- ٣- النزاهة والأمانة في تصرفاته وسلوكياته.
- ٤- الاعتراف بأخطائه وتحمل المسؤولية تجاهها.
- ٥- يتقبل النقد برحابة صدر، ولا يستنار بسهولة، ويفي بوعوده التي يقطعها على نفسه.
- ٦- يجب أن يكون القائد ملتزما بحيث يُظهر نفسه مثلاً يُحتذى به في كافة مجالات الحياة وأن يكون حاضرا في أذهان الآخرين.

ثانيا : الصفات الإدارية

الصفات الإدارية هي مجموعة من الصفات الإدارية التي يجب أن يتحلى بها المدير الأخلاقي والتي تتمثل في :

- ١- الإيمان بقيم وأخلاقيات المنظمة والمشاركة في تأصيلها.
- ٢- الحرص على تحقيق رؤية المنظمة وأهدافها.
- ٣- تشجيع العاملين على الإبداع والتجديد.
- ٤- يتخذ القرارات العادلة والمتوازنة ويلتزم باللوائح والقوانين والتعليمات الضابطة للعمل.
- ٥- يوزع المهام على المرؤوسين حسب قدراتهم ورغباتهم، ويوفر لهم كل التسهيلات لأداء أعمالهم.
- ٦- العمل على تنمية قدرات المرؤوسين مهنيًا والارتقاء بكفاءاتهم.
- ٧- مكافأة المجتهدين ومحاسبة المقصرين بعد توضيح جوانب القصور لديهم.

٨- اعتماد معايير واضحة لتقييم أداء العاملين.

ثالثا : العلاقات الإنسانية

هنا يحرص القائد الأخلاقي على بناء علاقات إنسانية مع العاملين من خلال :

- ١- عدم المحاباة والقدرة على تكوين علاقة اجتماعية طيبة مع مرؤوسيه.
- ٢- احترام وتقدير مشاعر مرؤوسيه وتقدير حاجاتهم الشخصية.
- ٣- التعامل مع مرؤوسيه بتواضع واحترام وينصت لهم باهتمام.
- ٤- مراعاة مشاعرهم ومساعدتهم في حل مشكلاتهم وحفظ أسرارهم.
- ٥- مشاركة العاملين في مناسباتهم ويحرص على كسب صداقاتهم.

رابعا : العمل بروح الفريق

هنا يسعى المدير الأخلاقي إلى :

- ١- تعزيز ثقة العاملين بأنفسهم وبقدراتهم.
- ٢- تنمية روح وثقافة وسلوكيات العمل الفريق.
- ٣- تعزيز المسؤولية الجماعية والالتزام بين أعضاء الفريق.
- ٤- يعزز لدى أعضاء الفريق روح التعاون والانسجام.
- ٥- الحرص على توفير البيئة المناسبة للتواصل وتنسيق العمل الفريقي.
- ٦- تقدير آراء وأفكار أعضاء الفريق مما يعزز لديهم مهارة صناعة القرارات بشكل جماعي.
- ٧- ينسب النجاحات التي تتحقق إليهم وإلى تعاونهم واجتهادهم.
- ٨- يمثل قدوة ومثل ونموذج يحتذى به لأعضاء الفريق في سلوكه وتعاملاته.

خصائص القائد الأخلاقي:

يقدم كل من Posner & Kouzes (٢٠٠٧) إطار عمل للقيادة الأخلاقية يتضمن خمسة مبادئ هي : الصدق والنزاهة ، والعدالة والإنصاف ، والمسؤولية والمساءلة ، والاهتمام بالآخرين ، والشجاعة والمثابرة. أيضا يمكن تحديد بعض خصائص القائد الأخلاقي في التالي:

- ١- النزاهة :اتباع القيم والمبادئ الأخلاقية في جميع المواقف، حتى في ظل الضغوطات.
- ٢- المسؤولية :تحمل مسؤولية تصرفاتهم وقراراتهم، واعترافهم بأخطائهم.
- ٣- العدالة :معاملة جميع أفراد الفريق بإنصاف دون تمييز.
- ٤- الشفافية :التواصل بشكل واضح وصريح مع جميع أفراد الفريق.
- ٥- الإلهام :تحفيز وإلهام الآخرين للعمل بكفاءة وفعالية.
- ٦- الخدمة :التركيز على خدمة الآخرين وتحقيق الصالح العام.

وتصنيف عشرية (٢٠١٩) أن القائد الأخلاقي يجب أن يكون لديه ذكاء قيمي (أخلاقي) Values Intelligence بمعنى أن يكون لديه القدرة علي فهم ما هو صائب وما هو خاطئ ، والتصرف بناء علي القيم التي يعتقد أنها صائبة. وهناك سبع نقاط يتم بها بناء الذكاء القيمي (الأخلاقي) للشخص ، هي : التعاطف والضمير وضبط النفس واحترام الآخرين واللفظ والتسامح والعدل.

أمثلة على بعض القادة الأخلاقيين:

يمكن القول بأن جميع الأنبياء والرسل هم قادة أخلاقيين ، وعلي رأسهم سيدنا محمد صلي الله عليه وسلم. وفي الوقت المعاصر يمكن إعطاء بعض الأمثلة علي بعض القادة الأخلاقيين كالتالي :

١-نيلسون مانديلا: كان نيلسون مانديلا زعيمًا مناهضًا للفصل العنصري في جنوب إفريقيا وأول رئيس أسود للبلاد. يُعرف بقيادته الأخلاقية وشجاعته في مواجهة الظلم.

٢-الأم تيريزا: كانت الأم تيريزا راهبة كاثوليكية وناشطة إنسانية أسست جمعية المبشرين بالحب. اشتهرت بقيادتها الأخلاقية وخدمتها للفقراء والمحتاجين.

٣-غاندي: كان غاندي زعيمًا هنديًا قاد حركة الاستقلال الهندية ضد الحكم البريطاني. اشتهرت بقيادته الأخلاقية والتزامه باللاعنف.

التحديات التي تواجه القيادة الأخلاقية:

على الرغم من فوائد القيادة الأخلاقية العديدة، إلا أنها تواجه العديد من التحديات في المنظمات. ولقد رصد كل من : Posner & Kouzes (٢٠٠٧) و Witzel (٢٠١٩) والعنبي (٢٠٢١) بعض هذه التحديات كالتالي :

١. تضارب المصالح: قد يواجه القادة صعوبة في الموازنة بين احتياجات المنظمة وتوقعات أصحاب المصلحة المختلفين، مثل المساهمين والموظفين والعملاء والمجتمع.

٢. ضغوطات العمل: قد يُضطر القادة إلى اتخاذ قرارات صعبة في ظل ضغوطات زمنية ومالية كبيرة، مما قد يؤدي إلى التغاضي عن المبادئ الأخلاقية.

٣. نقص الموارد: قد تفتقر بعض المنظمات إلى الموارد اللازمة لدعم الممارسات الأخلاقية، مثل برامج التدريب على الأخلاقيات أو مبادرات الامتثال.

٤. الثقافة التنظيمية: قد لا تدعم ثقافة المنظمة السلوكيات الأخلاقية، أو قد تُعزز السلوكيات غير الأخلاقية من خلال المكافآت أو الترقيات.

٥. الخوف من العواقب: قد يخاف القادة من التحدث علنًا ضد السلوكيات غير الأخلاقية خوفًا من العواقب، مثل الانتقام أو فقدان وظائفهم.

٦. عدم اليقين الأخلاقي: قد يواجه القادة صعوبة في تحديد المسار الصحيح في المواقف المعقدة التي تتطلب قراراتًا أخلاقية رمادية.

٧. قلة المساءلة: قد لا يكون هناك نظام قوي للمساءلة داخل المنظمة لضمان اتخاذ القادة قراراتًا أخلاقية.

٨. التغيرات السريعة: قد يصعب على القادة مواكبة التغيرات السريعة في البيئة التنظيمية والاجتماعية والثقافية ، مما قد يؤدي إلى ظهور تحديات أخلاقية جديدة.

٩. التأثيرات الخارجية: قد تتأثر قرارات القادة الأخلاقية بالعوامل الخارجية، مثل الضغوط من قبل المنافسين أو الحكومات.

وعلى الرغم من هذه التحديات، فإن القيادة الأخلاقية ضرورية لخلق منظمات ناجحة وفعالة ومستدامة. ومن خلال التغلب على هذه التحديات أو التقليل من عددها أو التخفيف من تأثيراتها السلبية ، يمكن للقادة خلق ثقافة من الثقة والاحترام والنزاهة والعدالة ، مما سيؤدي إلى تحسين تعزيز الولاء المؤسسي ، وتدعيم الأداء التنظيمي للعاملين وللمنظمة ككل ، وتحقيق نتائج إيجابية لجميع أصحاب المصلحة.

دور القيادة الأخلاقية في تعزيز أهداف التنمية المستدامة :

لم تعد المنظمات في الوقت الحالي في حاجة إلى رؤساء ومدراء، بل إلى قادة لديهم رؤية مستقبلية وبصيرة علمية وعملية لكيفية اقناع وتوجيه وتحفيز العاملين في المنظمات لإنجاز المهام المطلوبة منهم بإبداع وابتكار مع الاستفادة من تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات مع احترام قيم وأخلاقيات العمل والإدارة ... وذلك لتحقيق أهداف المنظمات بكفاءة وفاعلية وجودة وتميز ، والذي بدوره يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

أيضا تتطلب القيادة في القرن الحادي والعشرين مهارات وقدرات مختلفة عن تلك التي كانت مطلوبة في الماضي. ويجب على القادة أن يكونوا قادرين على إلهام وتحفيز الآخرين، وإشراكهم في صنع القرار، واستخدام التكنولوجيا الرقمية، والتكيف مع التغيرات المتسارعة التي تواجه عملية تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وتُعد القيادة الأخلاقية مفهوماً هاماً يُشكل جوهرًا أساسيًا لبناء مجتمعات مزدهرة. فهي تُركز على القيم والمبادئ والسلوكيات الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها القادة في مختلف المجالات، بدءًا من المؤسسات والشركات وصولاً إلى الحكومات والمجتمعات. ويمكن للقادة الممارسين للقيادة الأخلاقية خلق بيئة عمل إيجابية تراعي قيم وأخلاقيات العمل والإدارة عند تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وتلعب القيادة الأخلاقية دورًا محوريًا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر التي وضعتها الأمم المتحدة في عام ٢٠١٥.، وذلك من خلال علي سبيل المثال:

١- تدعيم قيم وأخلاقيات العمل والإدارة : بما يساهم في جعل القائمين علي التنمية المستدامة من حسن اختيار البرامج والمشاريع التي تراعي وتحترم القيم والأخلاقيات.

٢- خلق بيئة عمل إيجابية :تُساهم القيادة الأخلاقية في خلق بيئة عمل إيجابية قائمة على الاحترام والثقة والتعاون، مما يُعزز الإنتاجية والإبداع لدى أفراد الفريق والمنظمة.

٣- تشجيع العاملين على اتخاذ قرارات أخلاقية ومسؤولة : تشجع القيادة الأخلاقية العاملين في برامج ومشاريع التنمية المستدامة علي اتخاذ قرارات أخلاقية ومسؤولة ورشيده وسليمة تُراعي مصالح جميع الأطراف في جميع هذه البرامج والمشاريع.

- ٤- تشجيع الابداع والابتكار والاختراع : تُشجع القيادة الأخلاقية العاملين في برامج ومشروعات التنمية المستدامة على التفكير بشكل إبداعي وابتكاري وتقديم حلول جديدة للمشكلات والمعوقات التي تواجه هذه البرامج والمشروعات.
- ٥- تدعيم برامج المسؤولية الاجتماعية للمنظمات : للمشاركة في برامج ومشروعات التنمية المستدامة بالتعاون مع الحكومة والمجتمع المدني.
- ٦- تعزيز الالتزام : يُصبح أفراد الفريق أكثر التزامًا وتعاونًا عندما يشعرون بالثقة في قيادتهم ويُقدرون سلوكهم الأخلاقي.
- ٧- بناء الثقة : تُعزز القيادة الأخلاقية الثقة بين القادة وأفراد الفريق، مما يُساهم في بناء علاقات قوية وفعالة.
- ٨- خلق مجتمعات مزدهرة : تُساهم القيادة الأخلاقية في بناء مجتمعات مزدهرة قائمة على القيم الإنسانية والعدالة الاجتماعية والمساواة الاجتماعية.

كذلك يمكن للقيادة الأخلاقية أن تعزز أهداف التنمية المستدامة علي سبيل المثال من خلال:

- ١- مكافحة الفقر: يمكن للقيادة الأخلاقية أن تُساعد في مكافحة الفقر من خلال خلق فرص عمل جديدة وتوفير الخدمات الأساسية للمجتمعات الفقيرة.
- ٢- صحة ورفاهية أفضل : يمكن للقيادة الأخلاقية أن تضمن صحة جيدة والرفاهية للجميع في جميع الأعمار، من خلال قيام القيادة الأخلاقية بتعزيز النظم الصحية القوية والمرنة وتُشجع على اتباع نمط حياة صحي.
- ٣- تعليم أفضل : يمكن للقيادة الأخلاقية أن تضمن حصول الجميع على تعليم نوعي شامل وعادل وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع، من خلال مساهمة القيادة الأخلاقية في ضمان حصول جميع الأطفال على تعليم ذي جودة عالية وتُعزز التعلم مدى الحياة.
- ٤- المساواة والتمكين : يمكن للقيادة الأخلاقية أن تُساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات ، من خلال قيام القيادة الأخلاقية بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع مجالات الحياة.
- ٥- حماية البيئة: يمكن للقيادة الأخلاقية أن تُساعد في حماية البيئة من خلال تشجيع الممارسات المستدامة وتقليل التلوث.
- ٦- تعزيز السلام والأمن: يمكن للقيادة الأخلاقية أن تُساعد في تعزيز السلام والأمن من خلال حل النزاعات بشكل سلمي وبناء علاقات قوية بين الطبقات والجماعات والفئات داخل كل دولة وبين الدول أيضا.

الخلاصة:

ضرورة أن يكون المدراء بمثابة نماذج يُحتذى بها لمرؤوسيه من خلال ممارسة السلوكيات الذي تتماشى مع المعايير الأخلاقية لأي منظمة مما يعطي رسالة واضحة لمرؤوسيه بأهمية التصرفات الأخلاقية ويعزز ضرورة الامتثال لهذه المعايير .

أيضا القيادة الأخلاقية ضرورية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويجب على القادة الأخلاقيين أن يتمتعوا بالصفات مثل : النزاهة والمسؤولية والعدالة والرحمة والشجاعة. ويمكن للقيادة الأخلاقية أن تُساعد في مكافحة الفقر وحماية البيئة وتعزيز السلام والأمن.

وبشكل عام، تُساهم القيادة الأخلاقية في خلق بيئة مواتية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تعزيز القيم والمبادئ الأخلاقية مثل : المساءلة والشفافية والعدالة والاستدامة. ومن خلال ممارسة القيادة الأخلاقية، يمكن للقيادة على جميع المستويات أن يلعبوا دورًا هامًا في بناء مستقبل أكثر استدامة وعدالة للجميع.

التوصيات :

- ١- تطوير برامج تدريبية تُركز على قيم وأخلاقيات العمل والإدارة والقيادة.
- ٢- خلق بيئة عمل تُشجع على السلوك الأخلاقي وتُكافئ القادة الذين يتبعون قيم ومبادئ أخلاقية عالية.
- ٣- دعم القادة في مواجهة الضغوطات والتحديات التي قد تواجههم أثناء ممارستهم أو تطبيقهم نمط القيادة الأخلاقية.
- ٤- توفير فرص للمشاركة والتواصل بين القادة وأفراد الفريق.
- ٥- تشجيع ثقافة المساءلة والشفافية في المنظمات بمختلف أنواعها.
- ٦- تعريف القادة بموضوع التنمية المستدامة من حيث التعريف والخصائص والأهداف والأهمية وكيفية المساهمة في تحقيقها.
- ٧- ضرورة زيادة البحوث والدراسات التي يتم إجراؤها على الأنماط القيادية الحديثة بصفة عامة والقيادة الأخلاقية بصفة خاصة.

مراجع البحث

أولاً : المراجع العربية

- ١- أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠١٠) . قيم وأخلاقيات العمل والإدارة. الدار العالمية للنشر والتوزيع. الجيزة.
- ٢- أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠١٣) . قادة المستقبل . المجموعة العربية للتدريب والنشر والتوزيع. القاهرة.
- ٣- أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠١٧). التنمية المستدامة نظرة متوازنة. المجموعة العربية للتدريب والنشر. القاهرة.
- ٤- أبو النصر ، مدحت محمد. (٢٠٢٣). " الاستدامة الاجتماعية : التعريف والأهداف والأبعاد والمبادئ والمؤشرات " . المؤتمر الدولي السادس عن استدامة الموارد بين الحفاظ علي الهوية وآفاق المستقبل . المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب . القاهرة : ١٢-١٣ ديسمبر.
- ٥- أبو النصر ، مدحت محمد ؛ أحمد ، عبد الناصر محمد . (٢٠٢٤) . إدارة سلوكيات العمل في القرن الحادي والعشرين . المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. المنصورة.
- ٦- أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٢٤). " القيادة الأخلاقية " . المؤتمر العلمي الدولي الأول العلوم الإدارية والتنمية المستدامة - الواقع والطموح. جامعة العلوم والتكنولوجيا. عدن : ١٨-٢٠ أغسطس.
- ٧- أحمد ، جمال شفيق . (٢٠٢١) . " توظيف خدمات الإرشاد النفسي الجماعي بالمدارس لدي شرائح مختلفة من الأطفال والمراهقين " . مجلة الطفولة والتنمية . المجلس العربي للطفولة والتنمية . العدد ٤٢ . القاهرة.
- ٨- الأنصاري ، عبدالعزيز عبد الغفور . (٢٠١٨) . سمات القيادة الإدارية وأثرها على التميز المؤسسي الدور الوسيط للقدرة الريادية . رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا . جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. الخرطوم.
- ٩- الصويغي، هند خليفة سالم . (٢٠١٨). " دور القيادة الأخلاقية في الحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية، بالتطبيق علي العاملين بإدارة التوزيع بالشركة العامة للكهرباء في مدينة بنغازي " . مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية . المجلد ١ . العدد ١ . جامعة درنة . درنة.
- ١٠- الصويغي ، هند خليفة سالم . (٢٠١٩) . " القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العدالة التنظيمية ، دراسة حالة على العاملين بديوان المحاسبة بمدينة بنغازي " . المؤتمر العلمي الثالث أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول . المعهد العالي للمهن الشاملة . ١٠-١١ أغسطس : درنة . ليبيا.
- ١١- الصيرفي ، محمد . (٢٠١٣) . القيادة الإدارية والإبداعية . دار الفكر الجامعي . القاهرة.
- ١٢- العبادلة ، عبد الرحمن فالح . (٢٠٢٢) . " أثر القيادة الخادمة علي تحسين الأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك " . المجلة العربية للإدارة . المنظمة العربية للتنمية الإدارية . المجلد ٤٢ . العدد ٢ . يونيو : القاهرة.
- ١٣- العبد ، عبد العزيز محمد . (٢٠١٤) . القيادة الأخلاقية: نحو قيادة إنسانية راقية . دار عالم الكتب للنشر والتوزيع . القاهرة.
- ١٤- العتيبي ، محمد خليفة . (٢٠٢١) . القيادة الأخلاقية: نحو قيادات واعية مسؤولة . الرياض.

- ١٥- العراقي ، سهام محمود . (٢٠٠٤) . *في التربية الأخلاقية* . مكتبة المعارف الحديثة . القاهرة.
- ١٦- العنزي ، عوض خلف . (٢٠٢٢) . " التنمية الشاملة والقيادة التحويلية " . *المجلة العربية للعلوم الإدارية* . مجلس النشر العلمي . جامعة الكويت . المجلد ٢٩ . العدد ٢ . الكويت.
- ١٧- الكبير ، أحمد بن عبدالله . (٢٠١٦) . *القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي* . مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر . الرياض.
- ١٨- جويبر ، إيمانويل . (٢٠٠٠) . *إعادة اختراع القيادة* . ترجمة مجدي صابر . مجموعة النيل العربية . القاهرة.
- ١٩- راضي ، جواد محسن ، وحسن ، عبدالله كاظم . (٢٠١١) . " العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي " . *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية* ، المجلد ٧ . العدد ٢١ . جامعة الكوفة . الكوفة.
- ٢٠- زهران ، حامد عبد السلام . (١٩٩٩) . *علم نفس النمو* . عالم الكتب . القاهرة.
- ٢١- عبد الرضا ، صالح وعلي ، ليث . (٢٠١٦) . *القيادة الخادمة منظور جديد للقيادة في القرن الحادي والعشرين* . دار نيبور للنشر . جامعة القادسية . العراق.
- ٢٢- عبد العال ، محمد فتحي . (٢٠١٣) . *القيادة الأخلاقية: دراسة مقارنة بين الإسلام والمسيحية* . دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع . القاهرة.
- ٢٣- عبد الله ، محمد عبد الله . (٢٠١٥) . *مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين* . دار المسيرة للنشر والتوزيع . عمان.
- ٢٤- عبد الوهاب ، محمد فتحي . (٢٠١٤) . *السلوك التنظيمي* . دار الجامعة الجديدة للنشر . القاهرة.
- ٢٥- عشيرة ، إخلاص حسن السيد . (٢٠١٩) . " الذكاء القيمي (الأخلاقي) وعلاقته بتنمية الذكاءات المتعددة للأطفال " . *مجلة الطفولة والتنمية* . المجلس العربي للطفولة والتنمية . العدد ٣٦ . القاهرة.
- ٢٦- غانم ، عبد الحميد . (١٩٩٢) . " القيادة الناجحة " . *مجلة الوعي الإسلامي* . وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية . العدد ٢٧ . أغسطس : القاهرة.
- ٢٧- قاسم ، ريم . (٢٠٢٠) . *القائد الأخلاقي: كيف تبني ثقافة الثقة والاحترام في مؤسستك* . دار الفجر . القاهرة.
- ٢٨- محمد ، عبد الرحمن . (٢٠١٣) . *القيادة والإدارة* . دار الكتاب العلمية . بيروت.

ثانيا : المراجع الأجنبية

- 1- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance*. Free Press . N.Y.
- 2- Brown , Michael . (2024) . *Smart Leadership: Characteristics of a Smart Leader* . Kogan Page . London.
- 3- Burns , James MacGregor . (1978) . *Leadership: A Landmark Work on Transformational Leadership* . Political science . New York.
- 4- Ciulla, Joanne . (1998). *Ethics , The Heart of Leadership* . Greenwood . Westport.
- 5- Craig, David & Spence , A. (2010). *Development: The Basics*. Free Press. N.Y.

- 6- Finn, Donovan. (2009). *Our Uncertain Future: Can Good Planning Create Sustainable Communities?* Ph.D. Dissertation. University of Illinois at Urbana-Champaign. Illinois. USA.
- 7- George, Bill. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. John Wiley & Sons, Inc. New York.
- 8- Golestanipour, Morteza. (2016). "Relationship between the Ethical Leadership, Transformational Leadership". *International Journal of Humanities and Cultural Studies*.
- 9- Greenleaf, Robert. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press. New York.
- 10- Jones, Peter. (2023). *The Art of Smart Leadership: Leading with Wisdom and Compassion*. Pearson Education. London.
- 11- Kouzes, James & Posner, Barry. (2007). *The Ethical Leader: A Framework for Moral Leadership*. Jossey-Bass, A Wiley Imprint. New York.
- 12- Miller, David & Johnson, Sarah. (2024). *Smart Leadership: A Model for Application in Arab Organizations*. The American University in Cairo. Cairo.
- 13- Mowhimery, Mark. (2005). *Sustainable Development Understanding*. Wiley – black well, Inc. N.Y. USA.
- 14- Nash, Laura L. (2011) (edr.) . *The Ethics of Leadership: An Anthology*. Free Press. New York.
- 15- Northhouse, P. (2016). *Leadership Theory and Practice*. SAGE Publications. California.
- 16- Rhoden, W. (1980). *Transformative development: Making sense of the Third World*. Paragon House. N.Y. USA.
- 17- Rihard, Jurin. (2012). *Principles of Sustainable Living: A New Vision for Health, Happiness, and Prosperity*. FSC, Germany.
- 18- The United Nations Development Programme (UNDP). *Social Work and the Sustainable Development Goals: A Guide for Action*. UN. New York.
- 19- United Nations. (1987). *Our Common Future Report*. UN. New York.
- 20- Van, J. der Straaten & Van, J.C den Bergh. (1994). *Towards Sustainable Development: Concepts, Methods, and Policy*. Island Press. UK.
- 21- Witzel, Morgan. (2019). *The Ethical Leader*. Bloomsbury Business. U.K.
- 22- World Bank. (2018). *The Comprehensive Guide to Resource Sustainability Planning*. World Bank. Washington, D.C. USA.

ثالثا : مواقع شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)

تاريخ الدخول مايو ٢٠٢٤

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أهداف التنمية المستدامة ٢٠١٥-٢٠٣٠

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar//>

Knights, John . (2016) . Ethical Leadership: How to develop ethical leaders
,https://www.researchgate.net/publication/315069722_Ethical_Leadership_How_to_develop_ethical_leaders