

دور القيادة الأخلاقية في الحد من الأثار البيئية الناجمة عن المخلفات الصناعية الصلبة

وجدي أبو زيد اسماعيل⁽¹⁾ - ممدوح عبد العزيز الرفاعي⁽²⁾ - إكرام محمود جمعة⁽²⁾
ناهد يوسف عبده⁽³⁾

(1) طالب بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (2) كلية التجارة، جامعة
عين شمس (3) جهاز تنظيم إدارة المخلفات، وزارة البيئة

المستخلص

هدفت الدراسة إلى تحديد دور القيادة الأخلاقية في الحد من التلوث البيئي للمخلفات الصلبة الناتجة عن الصناعات الكيماوية، وينقسم الهدف الرئيس إلى عدة أهداف فرعية منها وضع إطار مقترح للحد من الأثار البيئية الناتجة عن المخلفات الصناعية الصلبة، بالإضافة إلى بيان دور القيادة الأخلاقية بخصائصها الثلاث (العدالة - وضوح الدور - المشاركة في السلطة) في الحد من التلوث البيئي للمخلفات الصلبة، وتقديم توصيات ومقترحات لأصحاب القرار، تهدف إلى توضيح أهمية دور القيادة الأخلاقية في الحد من التلوث البيئي للمخلفات الصلبة مع التعرف على المعوقات التي تحول دون الاستفادة من المخلفات الصلبة وما يترتب على ذلك من خسائر اقتصادية، وكيفية الاستفادة من هذه المخلفات. واستخدم الباحثون أسلوب المسح المكتبي للاستفادة من المصادر والدراسات المتوفرة لبناء الجانب النظري، واعتمدوا أيضاً على المنهج الوصفي في عرض البيانات، واعتمدوا على المنهج التحليلي والمستخدم في تحليل النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة ومتغيراته بغرض التعرف على دور القيادة الأخلاقية في الحد من التلوث البيئي للمخلفات الصلبة من وجهة نظر العاملين، كما سيتم الاستعانة بالأسلوب الكمي والأساليب الإحصائية. قام الباحثون بالاعتماد على أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وسوف تتكون الاستمارة من جزئين، الجزء الأول ويتضمن البيانات الأولية للعينة (النوع، السن، الحالة التعليمية، الحالة الاجتماعية، الدرجة الوظيفية)، تصميم استمارة استبيان لقياس المتغير المستقل القيادة الأخلاقية، تصميم استمارة استبيان لقياس المتغير الوسيط "الحد من التأثيرات البيئية"، تصميم استمارة استبيان لقياس المتغير التابع

289 المجلد الحادي والخمسون، العدد السادس، الجزء الثالث، يونيو 2022

الترقيم الدولي ISSN 1110-0826

الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني 2636-3178

"المخلفات الصلبة"، إجراء مقابلات متعمقة مع خبراء في مجال الصناعات الكيماوية. تم توزيع استمارة الاستبيان على عينة مكونة من (35) من العاملين والفنيين في شركة بكين، وقد تم تطبيق استمارات الاستبيان (القيادة الأخلاقية، وأنواع المخلفات، والآثار البيئية المترتبة على تراكم المخلفات الصلبة) وكانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستجابات الخاصة بعينة الدراسة تجاه العبارات تتمثل في الآتي: أن نسبة الموافقين على البعد الخاص بالقيادة الأخلاقية لدي العاملين قد وصلت إلى (47,50%) من إجمالي مفردات العينة وهذا يؤشر على أن معظم أفراد العينة موافقين على الصفات الشخصية للقائد الأخلاقي، وفيما يخص الصفات الإدارية فقد وصلت النسبة الخاصة بالموافقين قد وصلت إلى (46,67%) ويتضح من ذلك أن معظم أفراد العينة مقتنعون بالصفات الإدارية للقائد الأخلاقي، وجاءت نسبة الموافقة على بعد الصفات الإنسانية لحوالي (32,5%) ولكن بمقارنة بالأبعاد السابقة أعلى و ربما يعود ذلك إلي عدم اهتمام بعض القيادات بالعلاقات الإنسانية. وفي ضوء ما قد تم التوصل إليه نقوم بتقديم جملة من التوصيات والمقترحات التي تتمثل فيما يلي: تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لزيادة الوعي البيئي، والعمل على تصميم وتنفيذ برامج لرفع كفاءة الفنيين والعاملين في المجال، تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لإتقان سبل التعامل مع المخلفات البيئية، تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لإعداد صف ثاني من القادة الأخلاقيين حيث تشمل تنظيم دورات لتوضيح ماهية القيادة الأخلاقية، وأهميتها، ومبادئها.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية / الآثار البيئية / المخلفات الصناعية.

المقدمة

في ظل التغيرات التي عصفت ولا زالت تعصف بالعالم؛ وما يتعرض إليه من أزمات اقتصادية وسلوكية أدت إلي ابتلاء الإنسانية بالعديد من السلوكيات السيئة في الوقت الحاضر، وتسبب في افتقار شديد إلي القيادة الأخلاقية في جميع قطاعات المجتمع الإنساني الدولي والمحلي ويظهر ذلك الفقدان للقيادة الأخلاقية بوضوح من خلال الكشف المستمر عن التصرفات غير الأخلاقية على جميع مستويات المجتمع في العالم فلم يبق أي مجال من

مجالات السعي الإنساني بداية من العائلة وانتهاء بأعلى الدرجات القيادية، لم يتأثر من ذلك ولذلك ثمة طريق طويل لكيفية مواجهة التحديات المتعلقة بالأخلاق والقيادة في العمل. وتشير الدراسات أن القيادة الأخلاقية هي نمط يمارس بتشبع القائد بقوى الأخلاق وأن يمارسها بدافع قيم أخلاقي وتعرض أدبيات الدراسات أن بعض الأعلام في الفكر الإداري طرح تساؤلاً مهماً وهو ما القيادة الجيدة؟ وانتهت التساؤلات إلى استنتاج مهم، وهو أن الأخلاق هي قلب القيادة الإدارية، وأن أساس القيادة الأخلاقية وجوهرها هو أن يكون القائد شخصاً أخلاقياً ذاتياً. (الزبيدي، 2018م، ص15) وذلك في حد ذاته جواب في غاية الأهمية يجسد مضمون القيادة وقراءة شاملة لمفهوم القيادة الأخلاقية في العديد من المراجع نجد أنها تركز على الأفكار الرئيسة التالية وهي أن يمتلك مهارات شخصية، تمكنه من تعزيز السلوكيات الإيجابية داخل جهة العمل حيث أن القائد كلما التزم بالسلوك الأخلاقي وطبقه داخل جهة العمل كان تأثيره في المرؤوسين بشكل أكبر.

وتعتبر الصناعات الكيماوية في مصر ركيزة هامة من ركائز الاقتصاد القومي ويعتقد البعض أن الصناعات الكيماوية هي الصناعات التي تنتج المواد الكيماوية فقط، ولكنها في حقيقة الأمر تعني أكثر من ذلك، فالصناعات الكيماوية تتطلب عادة تحويل بعض المركبات الكيماوية إلى مركبات أخرى متنوعة وإلى سلع ومنتجات متباينة (إسلام، 2011م، ص17) وتتضح أهمية قطاع الصناعات الكيماوية في مصر من إجمالي صادرات تلك الصناعات والتي بلغت عام 2018م نحو 5.5 مليار دولار (الجهاز المركزي للتعبئة، 2018م) مسجلة زيادة نسبتها 21% عن عام 2017م الذي بلغ ما قيمته حوالي 4.46 مليار دولار (الجهاز المركزي للتعبئة، مرجع سابق)، ويرجع ذلك إلى توافر الخبرات المصرية في هذا المجال والذي بدأ منذ أربعينيات القرن الماضي.

كما أن عقلية القائد الإداري الناجح لا يجب أن تشتمل فقط على بعض المهارات الذهنية والفنية التي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة بل يجب أن تعتمد تصرفات القائد وسلوكياته على مذاهب أخلاقية في البيئة الاجتماعية التي تعمل من خلالها منظمته والتي من خلالها يعمل على الحد من التأثيرات السلبية للمخلفات الصلبة الناتجة عن الصناعات الكيماوية. وعلى الرغم من تنوع المشكلات البيئية المعاصرة من حيث الأسباب والنتائج إلا أن مشكلة المخلفات الصلبة أصبحت قضية عالمية تفرض نفسها على المجتمعات والدول لما لها من تأثيرات كبيرة على البيئة والمجتمع فهل يمكن للقيادة الأخلاقية أن تلعب دورًا في الحد من الآثار البيئية لتلك المخلفات ومن هنا تثار مشكلة الدراسة.

مشكلة البحث

أثبتت دراسة "إسلام عبد السلام حسن، 2019م" أن مشكلة النفايات الصلبة في الوقت الحاضر مشكلة عالمية مشتركة بين جميع دول العالم سواء كانت هذه الدول متقدمة صناعياً أو نامية وقد أصبحت مشكلة تشغل عقول البيئيين والاقتصاديين والساسة وأخذت تحتل مركز الصدارة ضمن قوائم الأولويات للدول من حيث إيجاد الحلول العلمية والجدرية لها. والمخلفات هي أي مواد تبقى أو تتولد من نتاج العمليات في النظام البيئي المحيط بها، ويتفاعل هذا النظام مع المخلفات باعتبارها مكونات أساسية تتفاعل مع الإنسان والنظام البيئي من خلال ممارسته للأنشطة اليومية المختلفة، وتتمثل هذه المخلفات في مخلفات عضوية ومخلفات غذائية، ومخلفات ناتجة عن الأنشطة الصناعية والإنشائية.

أثبتت دراسة "طارق أحمد محمد، 2018م" أن المدير بمثابة قائد أخلاقي، يستند في سلوكياته وممارساته إلى الضوابط والمبادئ الأخلاقية ومن خلال الحضور الميداني والعلاقة العملية للباحث مع المديرين والعاملين، لوحظ أن ثمة تنوعاً بين المديرين في سلوكياتهم تجاه

البيئة، وتبايناً بين العاملين في تقدير قيادة المديرين ومقدار مراعاتهم للمسئولية البيئية، ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به المدير وتأثيره الكبير في سلوك العاملين معه سواء في اتجاهاتهم أو قيمهم، فإن عدم الالتزام بالقيادة الأخلاقية يؤدي إلى زيادة المخلفات الصلبة التي تؤثر سلباً على البيئة، بالإضافة إلى انخفاض جودة المنتج، وزيادة معدل دوران العاملين، كما تزداد منازعات العمل، إضافة إلى الإحباط الذي يتولد لدى العاملين.

أسئلة البحث

"إلى أي مدى تكون للقيادة الأخلاقية دور في الحد من الأثار البيئية الناتجة عن المخلفات الصلبة للصناعات الكيماوية؟"

ويتفرع منه ما يلي:

1. ما درجة توافر أبعاد القيادة الأخلاقية لدى المديرين في الشركة القابضة للصناعات الكيماوية؟
2. ما أنواع المخلفات الصلبة في الشركة القابضة للصناعات الكيماوية ومصادرها والآثار البيئية المترتبة على تراكمها؟
3. ما المعوقات التي تحول دون الاستفادة من المخلفات الصلبة، وكيف يمكن الاستفادة الاقتصادية من هذه المخلفات؟
4. ما مدى سعي القيادة إلى تنمية الوعي البيئي لدى العاملين؟

أهمية البحث

تأتي أهمية هذه الدراسة في أنها تناقش دور القيادة الأخلاقية في الحد من الأثار البيئية الناتجة عن المخلفات الصناعية الصلبة مع التطبيق الميداني على الشركة القابضة للصناعات

الكيمائية، كما تأتي أهميتها من أهمية النتائج التي ستخرج بها الدراسة وأهمية ما ستوفره من معلومات مهمة لمتخذي القرار في مكاتب المسؤولين عن القيادة المؤسسية، وعن ميثاق ممارسة المسؤولين لأبعاد القيادة الأخلاقية وما ينتج عنها من الحد من مظاهر تلوث البيئة كما تعد هذه الدراسة إسهاماً متواضعاً يضاف إلي جهود الباحثين الآخرين في مجال القيادة الأخلاقية في المؤسسات وسيضاف ذلك العمل المتواضع إلي المكتبة العربية ومكتبة جمهورية مصر العربية.

تتضح أهمية وقيمة الدراسة من خلال الوقوف على إسهامه في النواحي الأكاديمية والتطبيقية كما يلي:

الأهمية الأكاديمية:

- أ- تتمثل أهمية هذا البحث في تحقيق الكثير من الفوائد من خلال توضيح مفهوم وأبعاد ممارسات القيادة الأخلاقية كأحد أنماط القيادة الحديثة.
- ب- تناول الدراسة لجانب جديد ومهم في مجال القيادة الأخلاقية وهو توضيح دور القيادة الأخلاقية في الحد من الآثار البيئية الناتجة عن المخلفات الصلبة للصناعات الكيمائية.
- ج- تسليط الضوء على الأبحاث العربية منها في موضوع الدراسة ورغبة الباحثين في تغطية جزء من هذه الندرة في هذه الأبحاث.

الأهمية التطبيقية:

- أ- تكمن أهمية الدراسة في النتائج والاقتراحات والتوصيات التي ستقدمها والتي تفيد الباحثين والمهتمين بهذا المجال في الاطلاع على النتائج التي تتعلق دور القيادة الأخلاقية في الحد من الآثار البيئية الناتجة عن الصناعات الكيمائية.
- ب- إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في الإسهام في رفع كفاءة ممارسات القيادة الأخلاقية داخل الشركة القابضة للكيمائيات، إذ حال ثبوت التأثير الإيجابي لهذه

الممارسات سيؤثر ذلك على الموارد البشرية العاملة بالشركة.
ج-الإسهام في توجيه أنظار الباحثين إلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات والتي تنطرق إلى المساعدة في نشر نمط القيادة الأخلاقية للحد من الآثار البيئية الناتجة عن المخلفات الصلبة للصناعات الكيماوية وذلك من خلال تميز الهيكل التنظيمي، وتميز المرؤوسين العاملين بها.

أهداف البحث

تعد الأهداف هي الإجابات حول المشاكل التي تدور حولها الدراسة، حيث إنها تقوم بالإجابة عنها بشكل مفصل. ويشتمل كل بحث على عدة أهداف يقوم من خلاله الباحثين بالإجابة عن السؤال الرئيسي للمشكلة، وينبثق عن الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية، وعلى هذا فقد يعبر عن كل هدف من أهداف الرسالة بسؤال أو بالعديد من الأسئلة أو من خلال طرح فرضيات.

يرتكز الهدف الرئيسي للبحث على القيام بتحديد دور القيادة الأخلاقية في الحد من انتشار التلوث البيئي الناتج عن المخلفات الصلبة الناتجة عن الصناعات الكيماوية، وينقسم الهدف الرئيسي إلى عدة أهداف فرعية ألا هي:

- أ- التعرف على الآثار البيئية الناتجة عن المخلفات الصناعية الصلبة.
- ب- بيان دور القيادة الأخلاقية بخصائصها الثلاث (العدالة - وضوح الدور - المشاركة في السلطة) في الحد من التلوث البيئي للمخلفات الصلبة.
- د- التعرف على المعوقات التي تحول دون الاستفادة من المخلفات الصلبة وما يترتب على ذلك من خسائر اقتصادية، وكيفية الاستفادة من هذه المخلفات.

- ه- الكشف عن مصادر المخلفات الصلبة الناتجة عن الصناعات الكيماوية والتعرف على الآثار البيئية الناتجة عنها.
- و- تسليط الضوء على مستوى الوعي البيئي للعاملين بالشركة القابضة للصناعات الكيماوية.
- ز- معرفة مدى إمكانية المساهمة في تخفيض العبء على موازنة الدولة الناتج من الإنفاق على معالجة آثار التلوث البيئي.

مهام البحث

القيادة الأخلاقية: يتركب مصطلح القيادة الأخلاقية من القيادة والأخلاق؛ حيث يجمع بينهما في مصطلح مركب واحد يشير معجم المعاني الإلكتروني أن القيادة هي القدرة على معاملة الطبيعة البشرية أو على التأثير في السلوك البشري لتوجيه جماعة من الناس نحو هدف مشترك بطريقة تضمن بها طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم (دراركة، 2017م، ص27).

المخلفات الصناعية: وهي تلك الفضلات الناتجة عن مواد الخام المتبقية بعد التصنيع إضافة إلى المنتجات الصناعية غير السليمة وكذلك مغلفات لهذه المنتجات. (المبروك، 2016م، ص30)، وغالبية المخلفات أو النفايات الصناعية هي نفايات كتلية (ذات حجم كبير) وكذلك هي غالباً مركبة من مواد غير عضوية لهذا فهي غير قابلة للتحلل أو على الأقل بطيئة في التحلل ومن هنا فهي تتراكم في مواقع التخلص.

الشركة القابضة للصناعات الكيماوية: هي إحدى الشركات القابضة بقطاع الأعمال المصري وتتبع وزارة قطاع الأعمال، وهي أكبر الشركات العاملة في مجال صناعة الكيماويات في مصر تمتلك حصة أغلبية في 18 شركة من الحجم الكبير والمتوسط في مجالات متنوعة

رأس المال المدفوع للشركات التابعة يتجاوز 2.5 مليار جنيه مصري وتتمثل الشركات التابعة في العديد من المجالات منها قطاع الأسمدة الأزوتية وقطاع الورق وقطاع الكيماويات الأساسية والمتنوعة، قطاع الاسمنت والتعدين والمنتجات الإسمنتية، قطاع السجاير، قطاع صناعة الإطارات ومنتجات الكاوتشوك والجلود، قطاع مستلزمات وسائل النقل، قطاع صناعة لمبات الإضاءة، قطاع إنتاج الملح الصناعي وملح الطعام كما تساهم الشركة القابضة وشركاتها التابعة في مجموعة من الشركات المشتركة الخاضعة لأحكام القانون رقم 159 لسنة 1981 أو قانون الاستثمار رقم 8 لسنة 97.

المخلفات الكيماوية: يقصد بالمخلفات الكيماوية جميع أشكال المواد الكيماوية غير المفيدة وغير الضرورية والمنتھية الصلاحية، ويمكن لهذه المخلفات الكيماوية أن تكون صلبة (مواد كيماوية، ورق بلاستيك، زجاج مكسور، وغير ذلك) أو سائلة (زيوت، مذيبيات، محاليل مائية) أو رسوبيات (مائية وغير مائية) أي أنها كل ما ينتج من مخلفات كيميائية تطرح إلي البيئة سواء مخلفات صلبة أو سائلة أو غازية والتي تسبب الانزعاج والمضايقة للسكان في المجمعات السكنية القريبة منها أو الضرر أو الخطر للبيئة المحيطة حولها بفعل زيادة تركيزات العناصر والمركبات الكيميائية في الوسط البيئي المحيط.

دراسات سابقة

الدراسات المتعلقة بالقيادات الأخلاقية:

دراسة أبو علبه (2015م): بعنوان "القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث في محافظة غزة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين". هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تقدير المعلمين للقيادة الأخلاقية لدى مديريهم وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كما اعتمدت الطالبة على آداه الاستنباط لجمع البيانات وقامت بتطبيقها على عينة من المعلمين والمعلمات بلغت (366) مفردة، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة.

وكان من أهم نتائج الدراسة أن درجة تقدير المعلمين للقيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث بمحافظة غزة كانت كبيرة، حيث سمات العمل الفني والإداري في أعلى مراتب القيادة الأخلاقية، وحصل مجال العلاقات الشخصية على المرتبة الثالثة في مراتب القيادة الأخلاقية، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة لممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس تعزي لمتغيرات الجنس، والعمر، والمنطقة التعليمية، وسنوات الخدمة، وكان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة لممارسة القيادة الأخلاقية تعزي لمتغير المؤهل العلمي، وكانت هذه الفروق لصالح حملة الدبلوم.

وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات تتعلق بقطاع غزة في فلسطين، وكان من أهمها أن تعمل الجهات المختصة في وكالة الغوث على إعداد برامج متعددة للاستفادة من مستويات الولاء التنظيمي لدى المعلمين، واعتماد القيادة الأخلاقية كأحد بنود تقييم مديري المدارس، وتعميم الدراسة على جميع مناطق الوكالة التعليمية للاطلاع على مستويات القيادة والولاء التنظيمي والاستفادة من نتائج الدراسة عند تعيين مديري المدارس، وإبراز النماذج الناجحة من مديري المدارس المتميزين في مجال القيادة الأخلاقية وبأفي المجالات ليكونوا قدوة لزملائهم.

دراسة عبد العزيز، محمود عبد العزيز أحمد (2016م): "العلاقة بين القيادة الأصيلة وأخلاقيات العمل بالتطبيق على العاملين بالإدارة العامة للموارد المائية والري بشرق الدقهلية". تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين القيادة الأصيلة وأخلاقيات العمل، بالتطبيق على عينة ممثلة من (271 مفردة) من العاملين بالإدارة العامة للموارد المائية والري بشرق الدقهلية؛

وتم استخدام (الإحصاء الوصفي، معامل ارتباط بيرسون؛ تحليل الانحدار المتعدد؛ (T-Test، One Way Anova في تحليل البيانات).

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج منها: وجود ارتباط معنوي سلبي ضعيف بين المعالجة المتوازنة ووقت الفراغ، وجود ارتباط معنوي إيجابي ضعيف بين المنظور الأخلاقي الداخلي وكلٍ من محورتي العمل والاعتماد على النفس وعدم إضاعة الوقت، وجود تأثير معنوي إيجابي ضعيف للوعي الذاتي على محورتي العمل، وجود تأثير معنوي إيجابي ضعيف للمعالجة المتوازنة على الاعتماد على النفس، وجود تأثير معنوي سلبي ضعيف للمعالجة المتوازنة ووقت الفراغ وجود تأثير معنوي إيجابي ضعيف للمنظور الأخلاقي الداخلي على كل من محورتي العمل والاعتماد على النفس وعدم إضاعة الوقت وجود اختلافات معنوية في آراء مفردات العينة حول متغيرات الدراسة وفقاً لكل من النوع والعمر ومستوى التعليم في حين لم يثبت ذلك للدخل الشهري للأسرة.

دراسة على، أسامة عبد الباسط محمود (2016م): "العلاقة بين سلوكيات القيادة الأخلاقية وأنماط صمت الموظف بالتطبيق على العاملين بمديريات الخدمات العامة بمحافظة الدقهلية". هدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين سلوكيات القيادة الأخلاقية وأنماط صمت الموظف بالتطبيق على العاملين بمديريات الخدمات العامة بمحافظة الدقهلية؛ وتم جمع البيانات من (360) مفردة من العاملين بمديريات الخدمات العامة محل التطبيق؛ وتم استخدام (معامل ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار المتعدد) في تحليل البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي: وجود ارتباط معنوي جزئي بين سلوكيات القيادة الأخلاقية وأنماط صمت الموظف أن أقوى علاقة ارتباط بلغت 0.260 كانت بين بعدي توضيح الدور والصمت الاجتماعي الإيجابي وأضعف علاقة ارتباط 0.180 كانت بين بعد النزاهة وبعد الصمت الاجتماعي الإيجابي، وجود علاقة عكسية بين سلوكيات القيادة

الأخلاقية والسمت الطوعي وسلوكيات مشاركة القوة؛ الإهتمام بالاستدامة، التوجه الأخلاقي وبعد السمات الوقائي، لا يوجد تأثير معنوي لسلوكيات القيادة الأخلاقية على السمات الطوعي، لا يوجد تأثير معنوي لسلوكيات القيادة الأخلاقية على السمات الدفاعي، لا يوجد تأثير معنوي لسلوكيات القيادة الأخلاقية على السمات الإجتماعي الإيجابي، لا يوجد تأثير معنوي لسلوكيات القيادة الأخلاقية على السمات الوقائي، لا يوجد اختلاف معنوي في إدراك العاملين لسلوكيات القيادة الأخلاقية لمدرائهم وفقاً للنوع، لا يوجد اختلاف معنوي في إدراك العاملين لسلوكيات القيادة الأخلاقية لمدرائهم وفقاً للمرحلة العمرية، لا يوجد اختلاف معنوي في إدراك العاملين لسلوكيات القيادة الأخلاقية لمدرائهم وفقاً للمستوى التعليمي.

السيد، وليد حمدان سلامة حسين (2016م): "القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالسلوك الابتكاري للمرؤوسين بالتطبيق على المراكز الطبية ومستشفيات جامعة المنصورة". يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في استكشاف العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الابتكاري للمرؤوسين بالتطبيق على المراكز الطبية ومستشفيات جامعة المنصورة، وسعت الدراسة إلي تحقيق مجموعة من الأهداف الأخرى تمثلت في التعرف على مستوى الاختلاف بين فئات المرؤوسين (الأطباء، هيئة التمريض، الإداريين) بتلك المستشفيات حول ممارسة سلوكيات القيادة الأخلاقية وتحديد مستوى الاختلاف بين فئات المرؤوسين (الأطباء هيئة التمريض الإداريين) من حيث مستوى ممارسة سلوكيات العمل الابتكارية: واستكشاف نوع وقوة العلاقة بين سلوكيات القيادة الأخلاقية وسلوكيات العمل الابتكارية والتعرف على مدى الاختلاف بين المرؤوسين نحو ممارسة السلوك الابتكاري من حيث خصائصهم الديموغرافية (العمر؛ النوع مدة الخبرة؛ المؤهل العلمي).

وأظهرت نتائج الدراسة عدة نقاط أهمها: وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية والسلوك الابتكاري للمرؤوسين. وأظهرت وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية

بين فئات المرؤوسين (الأطباء هيئة التمريض • الإداريين) بالمستشفيات محل الدراسة من حيث مستوى إدراكهم لممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة الأخلاقية. كما تبين وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين فئات المستقضي منهم من حي مستوى ممارسة السلوك الابتكاري للمرؤوسين عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين فئات المستقضي منهم من حيث مستوى ممارسة السلوك الابتكاري لمرؤوسين وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع. العمر المؤهل العلمي: مدة الخبرة).

دراسة البسيوني، هبة صالح عبد العال (2018م): "تأثير القيادة الأخلاقية على العلاقة التبادلية بين القائد والمرؤوس بالتطبيق على المؤسسات الصحفية بجمهورية مصر العربية". هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير القيادة الأخلاقية على العلاقة التبادلية بين القائد والمرؤوس، وذلك بالتطبيق على الصحفيين في المؤسسات الصحفية بجمهورية مصر العربية وفي ضوء مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة بالبحث والتحليل؛ استخلصت الباحثة الإطار النظري للدراسة من حيث مفهوم القيادة الأخلاقية وكذلك مفهوم العلاقة التبادلية بين القائد والمرؤوس.

وقد تم تصميم نموذج مقترح للدراسة لكي يستخدم كدليل لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتم توجيه قائمة الاستقصاء إلى المستقضي منهم (الصحفيون) ولتحليل البيانات الأولية للدراسة تم استخدام البرنامج الإحصائي Spss لإدخال البيانات الأولية، وقد بلغ حجم العينة المختارة 359 مفردة .

وأوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد القيادة الأخلاقية وأبعاد العلاقة التبادلية بين القائد والمرؤوس كما أوضحت وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من النزاهة ووضوح التوصيات والبحوث المستقبلية.

الدراسات المتعلقة بالمخلفات الصلبة:

دراسة مها محمد محمد السباعي (2013م): بعنوان "اقتصاديات المخلفات الصلبة في مصر خلال الفترة (1974-2010)". هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تحول دون الاستفادة من كميات المخلفات الصلبة وما يترتب على ذلك من خسائر اقتصادية واجتماعية، ومدى إمكانية الاستفادة الاقتصادية من هذه المخلفات بالتغلب على المعوقات وإعادة التدوير. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك عائد اقتصادي عالي من تدوير المخلفات الموجودة في مصر وأن التخلص من المخلفات هو جزء لا يتجزأ من العملية الإنتاجية ذاتها يمكن الاستفادة منه بشكل اقتصادي ولكن تتمثل العقبة الرئيسية في الاستفادة من المخلفات في انخفاض إنفاق الدول النامية على عملية إعادة التدوير رغم اقتصاداتها، وعلى ذلك تتطلب مواجهة اختيار الوسيلة المناسبة لعملية إعادة التدوير.

Hasan·Hamdy Mohammed Naguib (2015): "Environmental Friendly "Green" Polymer Composites (GPC): Synthesis of Wooden/Polymer Composites for Building Constructions and Industrial Applications"

مركبات البوليمر "الخضراء" الصديقة للبيئة (GPC) توليف المركبات الخشبية / البوليميرية لإنشاءات المباني والتطبيقات الصناعية، وهدفت إلى محاولة الاستفادة من بقايا ألياف قصب السكر وألياف قش الأرز للمستعدة في تحضير مركبات البوليمر الخشبية بإضافة قفل قصب السكر وقش الأرز، واعتمد الباحث على استخدام المنهج التجريبي في دراسته بإجراء التجارب الكيميائية والميكانيكية الخاصة بالدراسة للوصول إلى النتائج المطلوبة واستطاع تحديد الوسائل الاقتصادية لجعل تلك الألياف أقل امتصاصا للماء وتتميز بدرجة مقاومة حرارية مقبولة، وقام بخلطها مع بوليمرات الخشب لعمل الأخشاب المضغوطة والاستفادة منها وتقليل أثر تلك المخلفات على البيئة.

وانتهت الدراسة إلى إمكانية الاستفادة من مركبات بقايا ألياف قصب السكر وألياف نش الأرز والبوليستر ويوليمرات الخشب في عمل العديد من التطبيقات الصناعية مع تعزيز الخصائص الميكانيكية والحرارية.

Abdeel Razek، Donia Gamal Sayed (2017): "Evaluation of Some Industrial Solid Wastes in the Production of Blended Cement - Solid waste management for Industrial Zones"

إعادة تدوير المخلفات الصلبة الناتجة من المناطق الصناعية مع التطبيق على المنطقة الصناعية بقوسينا، هدفت الدراسة إلى تناول إعادة تدوير المخلفات الصلبة الناتجة عن صناعات الاسمنت والسيراميك، نظرًا لاحتوائها على نسبة 66% من المواد السيليكية القابلة لإعادة التدوير. واعتمد الباحث على المنهج التجريبي وقام بإجراء التجارب المعملية على خلطات وعجنات من العينات ويمكن الإشارة إلى أهداف الدراسة على النحو التالي: لعمل بيان بالمخلفات الصلبة المتولدة، وتحليل لمكونات وخصائص هذه المخلفات الصلبة في منطقة قويسنا الصناعية. تقييم منظومة إدارة المخلفات الصلبة الحالية وتحديد الممارسات الجيدة والغير جيدة لمعالجة المخلفات في منطقة قويسنا الصناعية. إجراء دراسة فنية حول منظومة إدارة المخلفات الصلبة في منطقة قويسنا الصناعية. دراسة الخيارات المتاحة للتقليل من كميات المخلفات الصلبة المتولدة يوميًا وإعادة استخدامها وإعادة تدويرها في منطقة قويسنا الصناعية. عمل بيان بمواد إعادة التدوير مثل الورق، الزجاج، البلاستيك والمعادن وتحديد إمكانية إدراجها في عمليات إعادة التدوير وإعادة الاستخدام ومن جهة أخرى دراسة إمكانيات تسويق هذه المواد بشكل رسمي. تحديد وتحليل الجوانب المحددة لأنشطة إعادة التدوير من قبل القطاعات الرسمية وغير الرسمية.

وانتهى إلى إمكانية الاستفادة من تلك المخلفات عن طريق عمل تركيبية لهذه المخلفات ثم عجنها ومعالجتها حراريًا عند درجة حرارة تبلغ 300 درجة مئوية وأن بعض أنواع التركيبات ينتج عنها مواد صلبة متماسكة بقوة وقليلة المسامية وتصلح تطبيقات في بعض الصناعات والاستخدامات المهنية. وانتهت الدراسة إلى عدة نقاط هامة منها: عدم وجود منظومة خاصة لجمع المخلفات الصلبة. ٨٪ من الصناعات تحتفظ بالمخلفات في مواقع غير مخصصة لذلك. يتم إعادة تدوير ١٩٪ فقط من المخلفات الصلبة الصناعية.

الدراسات المتعلقة بالصناعات الكيماوية:

طارق نوير، احمد محمد السيد (2000م): "الوضع التنافسي للصناعات الكيماوية في مصر في ضوء التطورات المحلية والعالمية الجديدة"، هدف البحث إلى تعيين الأوضاع التنافسية للصناعات الكيماوية المصرية، في ضوء التطورات المحلية والعالمية الجديدة. وتوصلت الدراسة إلى أن مصر تتمتع بمزايا تنافسية في بعض المنتجات الكيماوية، إلا أن هذه المزايا تعد من النوعية المتوافقة التي تستند إلى الموارد المحلية الموروثة (مواد خام، بترول غاز طبيعي) ولكنها تفنقد إلى المحتوى التكنولوجي والإنتاجي المرتفعان. فادية عبد السلام، محمد (2006م): "بعض القضايا ذات الصلة بالبيئة: حالة الصناعات الكيماوية". وتهدف الدراسة إلى التعرف على وضع قطاع الصناعات الكيماوية بهدف استكشاف المجموعات الكيماوية التي تتمتع فيها مصر بمزايا تنافسية وكذلك التعرف على المنافسين المحتملين لمصر في إطار هذه الصناعات فضلا عن فرص تنويع المنتجات التصديرية فيها لتحسين النفاذ إلى الأسواق العالمية.

الإطار النظري

تعريف القيادة الأخلاقية: تعددت تعريفاتها لدى الباحثين ويمكن توضيحها كالتالي:

- عرفها (Trevifio, 2000) بأنها تتطوي على مجموعة من الخصائص التي تتوافر في القادة منها الصدق، والجدارة بالثقة. وأنها تذهب إلى ما وراء ذلك من أجل فهم السمات البسيطة لخاصية الإيثار.
 - تعرف القيادة الأخلاقية بأنها مجموعة من السلوكيات والأفعال التي يقوم بها القائد الإداري تجاه المرؤوسين مستخدمًا في ذلك الوسائل والسبل الملائمة والتي يمكن من خلالها إكساب المرؤوسين والموظفين الفضائل الأخلاقية التي تجعل من كل فرد منهم إنسانًا صالحًا نافعًا لنفسه ومجتمعه.
 - تعرف أيضا بأنها مجموع القيم والمعايير والسلوكيات الأخلاقية التي تمارسها الإدارة المؤسسية عند تعاملها مع العاملين بها، وتقاس من خلال رضا العاملين عن تلك الإدارة في جوانب الصفات الشخصية؛ والصفات الإدارية والعلاقات الإنسانية. (دراركة، مرجع سابق).
- تعريف القائد الأخلاقي:** القائد الأخلاقي هو القائد الذي يلتزم بالمعايير الأخلاقية في حياته الشخصية المهنية ومن ثم فإنه يجب أن يتمتع بالصدق والثقة والنزاهة؛ والأمانة والشرف ويلتزم بأداء المهام المنوطة به بكل إتقان، كما أنه مثال يحتذى به ويسعى لتحسين مؤسسته وتطويرها والقيام بالأمر المناسبة لكل من المؤسسة والمستفيدين الداخليين (العاملين) والمستفيدين الخارجيين (أصحاب المصلحة).
- والقائد الأخلاقي الاقتصادي يبدي دومًا اهتمامًا بمصلحة مؤسسته من خلال اتخاذ قرارات عادلة ومناسبة وتفضيل الأخلاق على أية مكاسب أخرى.

مصادر الأخلاق في القيادة الأخلاقية: Sources of Morals in Moral Leadership

تتعدد مصادر الأخلاق للقائد المؤسسي التي يعتمد عليها في تكوين مبادئه وقيمه الأخلاقية، ومن هذه المصادر:

أ-المصدر الديني: من أهم المصادر الأخلاقية التي تنظم معاملات الناس وأعمالهم، حيث تستمد أخلاقيات مهنة التعليم من المصادر الدينية والتشريعات السماوية.

ب-المصدر الاجتماعي: فأخلاقيات القيادة المؤسسية تتأثر بعادات وتقاليد وأخلاق المجتمع ومعارفه؛ لذا فهناك علاقة قوية بين أخلاقيات القيادة وبين المجتمع وعاداته وتقاليد.

ج-المصدر الاقتصادي: ويركز هذا المصدر اهتمامه على الظروف الاقتصادية للقائد الأخلاقي فالقائد المؤسسي الذي يعيش في وضع اقتصادي مقبول تتوقع منه أخلاقيات رفيعة، والتزام أكيد بقواعد وأسس المهنة؛ أما إذا كان وضعه الاقتصادي متدني فقد تتأثر أخلاقيات بعض القيادات بهذا الوضع وتصبغ سلوكياته بطابع المادية على حساب الجوانب الأخلاقية.

د-المصدر الفلسفي أو الفكري: حيث أن القائد المؤسسي قد يتأثر بمنظومته الفكرية والفلسفية أكثر من مصادر الأخلاق؛ وتكون هي الموجه لسلوكه الأخلاقي؛ وعلى ذلك فقد تتأثر القيادة المؤسسية بمصدر فكري متطرف مما يؤدي إلى انحرافات شديدة في مجال العمل.

هـ-المصدر الإداري والتنظيمي: وتشير إلى القوانين واللوائح والإجراءات الإدارية التي يعمل في ضوءها القيادة المؤسسية الأخلاقية؛ والتي يتعين التزامها بها وتطبيقها في مجال العمل عند تنفيذ المهام المختلفة. يتضح مما سبق أن القيادة الأخلاقية لا تهتم فقط بالتركيز على تفعيل السمات والسلوكيات الأخلاقية للقيادات المؤسسية؛ بل تهتم أيضاً بعملية تشجيع مثل هذه السلوكيات بين المرؤوسين؛ لتحسين الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من خلال تدعيم العلاقات الإنسانية بين القيادات والمرؤوسين، وتفعيل العمل الجماعي من خلال

تطبيق منهجية عمل الفريق وتشجيع القضايا الأخلاقية ومناقشتها كما أنها لكي يتم إدراكها من قبل الآخرين يجب أن تتضمن السمات الأخلاقية للقيادة الاقتصادية ومدى قيام القائد المؤسسي بتشجيع السلوكيات الأخلاقية ودعمها لدى مرؤوسيه في كافة مواقف العمل. أهداف القيادة الأخلاقية: (معايير هيئة التدريس، 2016م) تهدف القيادة الأخلاقية المؤسسية إلى:
أ- تحفيز القيادات المؤسسية على تحمل متطلبات أدوارهم ومسؤولياتهم بعقول مفتوحة وبقلوب راضية.

ب- تفعيل آليات المحاسبة والنزاهة ومكافحة الفساد والممارسات غير السليمة.
ج- إيجاد الفرص للقيادة الطموحين لمراجعة المعتقدات والقيم والخبرات التي كان لها أكبر الأثر في تشكيل حياتهم كأفراد.
د- زيادة وعي القيادات المؤسسية بالقيم التي يتعين أن يوظفونها في أعمالهم.
هـ- زيادة تأثير قيادات المؤسسات في تشكيل سلوكيات العاملين معهم وتهذيب أخلاقهم.
و- ممارسة العمل الجماعي من خلال فرق العمل وحلقات الجودة قولاً وفعلاً.
ز- تشكيل صف ثان من القيادات الشابة التي تتشرب القيم والأخلاقيات المهنية وتعمل على تفعيل العمل بها.

معايير القيادة الأخلاقية: تتطلب القيادة الأخلاقية معايير وأنظمة مختلفة؛ لكي تتمكن من ممارسة دورها بفعالية والقيام بواجباتها على أكمل وجه ولا بد لنا ألا نغفل أننا نتعامل مع مورد بشري في هذا السياق، وأن المورد البشري دائماً ما يكون خاضعاً لمؤثرات قد تكون إيجابية وقد تكون سلبية، وهذا يرجع إلي طبيعة الثقافة المعمول بها داخل المنظمة التي ينتمي إليها الفرد حيث أن الثقافة التنظيمية تتدخل بشكل لا يمكن تجاهله في اتخاذ القرارات الإدارية والمعايير

- التي قد تحكم هذه القرارات وسنتناول فيما يلي أهم ما جاء وتم ذكره من معايير خاصة بالقيادة الأخلاقية. (آل كردم، 2020م، ص34-85)
- إلى وجود عدة قواعد أخلاقية تتحكم بسلوك غالبية العاملين بالمهن وهي:
- التحلي بالأمانة والصدق مع متلقى الخدمة والقيام بتقديم الخدمة له دون أن يكون الهدف من تقديمها الحصول على المنفعة.
 - أن يكون الشعار المرفوع في التعامل مع كافة الشرائح بالمجتمع عند مزاوله المهنة العدالة والمساواة.
 - الأخذ بالاعتبار المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية. (الأشعري، 2012م، ص20)
 - الحرص على تقديم الخدمة لطالبها دون استغلاله بأي شكل كان مادياً أو معنوياً كاستغلال أسرارها، أو الاتجار بها، أو عدم تقديم معلومات قد يحتاجها بشكل مقصود ومتعمد بهدف إلحاق الضرر.
 - عدم الانقطاع عن العمل ما دام المجتمع في حاجة لعمله. (الشتوي، 2017م، ص120)
- خصائص القيادة الأخلاقية:** تظهر القيادة الأخلاقية في المؤسسات الاقتصادية بمجموعة من الخصائص أبرزها:
- أ- التأكيد على قيمة العمل الجماعي: حيث يعتبر العمل الجماعي من أهم الخصائص المميزة للقيادة الأخلاقية؛ فالقيادات يفضلون العمل بروح الفريق مثلهم في ذلك الأسرة الواحدة، وأصبح إتمام عمل معين بصفة جماعية نوعاً من الاستمتاع الذاتي لدى القيادات الأخلاقية.
- ب- حياد القيادة فيما يختص بكافة القضايا داخل وخارج مؤسسته؛ والعمل على تطبيق معايير العدالة بكل نزاهة ووضوح.

- ج- المرونة: حيث تتسم القيادة الأخلاقية بالقدرة على التغيير والانفتاح على البيئة المحيطة دون الالتزام بشكل محدد من الأشكال.
- د- التأكيد على سياسة الباب المفتوح: فلا حواجز أو موانع من عقد لقاءات مستمرة بين القيادات والعاملين ولا فضاظة في تعامل القيادة للعاملين تحت أي ظرف.
- هـ- الرقابة الذاتية: فالقائد في مؤسسته رقيب على ذاته بدافع من ضميره، وإذا أخطأ يعترف بالخطأ ويبادر إلى إصلاحه ويعمل على عدم تكراره.
- و- التأكيد على العلاقات الإنسانية: فمثلا يقوم القائد بإعطاء اهتمام أكثر للأفراد الذين يعملون تحت مسؤوليته وينظر إلى المؤسسة الاقتصادية في المقام الأول والأخير على أنها مجموعة من الأفراد تجمعهم علاقات إنسانية واحدة.
- ز- الاهتمام باختيار وتدريب وتحفيز العاملين: حيث تهتم القيادة المؤسسية الأخلاقية بوضع معايير علمية عملية في اختيارها وتدريبها وتحفيزها للعاملين معها في المؤسسة الاقتصادية؛ حيث ينصب التركيز على توافر صفات أخلاقية في الموظف من أبرزها: الحياء والجدية والقدرة على بذل أقصى درجة من الجهد في العمل.
- ح- التمسك بالأخلاقيات المجتمعية الأصيلة بما تتضمنه من سلوكيات وقيم واتجاهات إيجابية تحكم العلاقة بين القيادات والعاملين والمستفيدين الخارجيين.
- ي- إعطاء عناية خاصة ومتميزة لاحتياجات المستفيدين ورغباتهم: فالقيادات الأخلاقية المؤسسية تتميز بقدرة ملموسة في العمل على نيل رضى المستفيدين عن الخدمات التي تقدمها المؤسسة وفي ذلك تعمل على دراسة وتحليل احتياجات المستفيدين والعمل على الوفاء بتلك الاحتياجات
- ك- الصفات الشخصية: فالقائد الأخلاقي يتحرى الصدق في تعاملاته؛ ويتميز بالنزاهة والأمانة في سلوكه وتصرفاته؛ ويتحمل المسؤولية تجاه أخطائه ويعترف بها ويتقبل النقد ولا يستنار

بسهولة، وهو القائد الذي يمثل قدوة للآخرين في سلوكه وتعاملاته. (محمود، 2014م، ص 60-1).

ل-الصفات الإدارية: والتي تتمثل في حرصه الواضح على تحقيق رؤية المؤسسة وأهدافها، وتشجيعه للعاملين على الإبداع والتجديد؛ فيشركهم في التخطيط وصناعة القرارات، ويوزع المهام عليهم حسب قدراتهم ورغباتهم؛ كما يحرص على تنمية الموظفين مهنيًا، وهو قائد يعتمد معايير واضحة لتقييم أداء العاملين، ويتخذ القرارات العادلة والمتوازنة

م-العلاقات الإنسانية: يحرص القائد الأخلاقي على بناء علاقات إنسانية مع العاملين، والمسؤولين، وكذلك المتعاملين مع المؤسسة فنجدته يتعامل مع موظفيه بتواضع واحترام وينصت لهم باهتمام، ويراعي حاجاتهم ومشاعرهم، ويقدر ظروفهم، ويكتسب حبهم وثقتهم.

ن-العمل بروح الفريق: حيث يحرص القائد الأخلاقي على أن يعزز ثقة العاملين بأنفسهم ويقدراتهم، ويعزز لديهم روح التعاون والانسجام؛ وروح المسؤولية الجماعية والالتزام في البيئة المناسبة للتواصل وتنسيق العمل الجماعي، ويعزز لديهم مهارة صناعة القرارات الجماعية ويستثمر طاقاتهم من أجل مصلحة العمل ويستمع لأرائهم وأفكارهم؛ وينسب النجاحات التي تتحقق إليهم وإلى تعاونهم واجتهادهم.

المخلفات والنفايات الصناعية الصلبة: المخلفات والنفايات الصلبة هي عبارة عن نواتج ومخلفات المنتجات الصناعية المختلفة أو المستعملة بواسطة الإنسان ونتيجة لزيادة عدد السكان وارتفاع مستوى المعيشة والتقدم الصناعي والزراعي وغيرها؛ أدى ذلك إلى تفاقم مشكلة المخلفات والنفايات الصلبة، بالإضافة إلى إنتاج نوعيات خطيرة على البيئة، فأصبحت عملية جمعها ونقلها والتخلص منها في جميع دول العالم من الأمور المهمة للمحافظة على الصحة والبيئة ولذا تعتبر مشكلة المخلفات الصلبة أحدي المشاكل البيئية المتفاقمة في مصر، وهناك

العديد من الأسباب وراء تفاقم ازمة المخلفات الصلبة منها زيادة عدد السكان، كذلك هناك عوامل اجتماعية - سلوكية؛ فقضية المخلفات الصلبة والنظافة ترتبط بمستوي التعليم والثقافة والوعي العام ومدى الإحساس بالنظافة كقيمة حضارية وجمالية. (حسن، 2014م، ص24)

الإطار التطبيقي

إجراءات الدراسة:

- المنهج الوصفي في عرض البيانات.
 - المنهج التحليلي والمستخدم في تحليل النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة ومتغيراته بغرض التعرف على دور القيادة الأخلاقية في الحد من التلوث البيئي للمخلفات الصلبة من وجهة نظر العاملين.
 - كما سيتم الاستعانة بالأسلوب الكمي والأساليب الإحصائية.
- عينة الدراسة وكيفية اختيارها:** بالنظر إلى السمات التي تميز مجتمع البحث فقد تحدد نوع عينة الدراسة الراهنة في النمط غير العشوائي (القصدي أو العمدى) وهو النوع الذي يتجه فيه الباحث نحو اختيار مفردات بعينها لكي تكون ضمن عينة دراسته وقد اعتمد الباحث على النمط العمدى في تحديدها لنوع عينتها.
- وقد تم اختيار المفردات، استنادا إلى رؤية الباحث وتقديرها لمدي ملاءمة الحالة لدراستها، وقد راع الباحث أن تكون العينة ممثلة في (35) عامل والذين على دراية بمختلف العمليات التي تقوم بها الشركة في التعامل مع المخلفات الصلبة وقد تم الاقتصار على هذا العدد لرصد البيانات الأولية حول هذا الموضوع بهدف تحديد الأساليب والسلوكيات التي تنتهجها الشركة في التعامل مع الآثار البيئية والتي تؤدي إلى الحد من تفاقم الآثار البيئية للتلوث.

جدول (1): وصف العينة

النسبة	العدد	
1- النوع		
66.6 %	256	ذكر
33.3 %	128	أنثى
100 %	384	الإجمالي
2- العمر		
28.4 %	107	من 20 إلى 29 سنة
44.3 %	167	من 30 إلى 39 سنة
19.6 %	74	من 40 إلى 49 سنة
7.7 %	29	50 سنة فأكثر
100 %	377	الإجمالي
3- طبيعة العمل داخل الشركة		
8.2 %	31	إدارة عليا
35.9 %	138	إدارة وسطي
55.9 %	215	إدارة مباشرة
100 %	384	الإجمالي
4- المؤهل		
15.3 %	59	دراسات عليا
59.11 %	227	مؤهل عالي
25.5 %	98	مؤهل متوسط
100 %	384	الإجمالي
5- سنوات الخبرة		
14.5 %	56	أقل من 5 سنوات
23.9 %	92	من 5- لأقل من 10 سنوات
33.07 %	127	من 10- لأقل من 15 سنة
28.3 %	109	15 سنة فأكثر
100 %	384	الإجمالي

الأساليب الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراس وتحليل البيانات التي تم جمعها، اعتمدت الدراسة على كل من الأسلوب:

الأسلوب الكمي: وقد استخدم الباحث المنظومة الإحصائية Spss في تحليل البيانات معتمدة على أساليب التحليل الوصفي (الأوزان النسبية لكافة المتغيرات) وذلك وفق الأدوات التالية :

1. الجداول البسيطة التي تعتمد على المتغيرات والنسب المئوية لمعالجة متغير واحد.
2. الجداول المزدوجة لدراسة العلاقة بين متغيرين وتمت الاستفادة من هذه الجداول لدراسة العلاقات وفق تساؤلات الدراسة لمتغيرات البحث.

الأسلوب الكيفي: وذلك من خلال تحليل البيانات الإحصائية الميدانية وتفسيرها في ضوء المتغيرات.

أدوات الدراسة ومحاور الاستبيان: قام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان كاداه رئيسية لجمع البيانات وسوف تتكون الاستمارة من جزئين، الجزء الأول ويتضمن البيانات الأولية للعينة (النوع، السن، الحالة التعليمية، الحالة الاجتماعية، الدرجة الوظيفية).

تصميم استمارة استبيان لقياس المتغير المستقل القيادة الأخلاقية:

جدول (2): الاتساق الداخلي لمعاملات الارتباط بين كل بعد وإجمالي الدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)"

معامل الارتباط (r)	الأبعاد
**0.733	الصفات الشخصية
**0.611	الصفات الإدارية
**0.859	العلاقات الإنسانية
**0.812	العمل بروح الفريق

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

*المصدر: مخرجات برنامج Spss

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- يمكن تتبع معاملات الارتباط بين إجمالي الدرجة الكلية لكل بعد وإجمالي الأبعاد التي تنتمي إليه، حيث يعكس العمود الأول الأبعاد الفرعية، والعمود الثاني معاملات ارتباط كل بعد بإجمالي الأبعاد المتعلقة بها.
 - إن علاقة معاملات الارتباط لكل بعد بالدرجة الكلية لإجمالي الأبعاد المنتمية إليه دالة عند مستوى معنوية (0.01) فأقل. وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.611، 0.859)، مما يدل على أن جميع الأبعاد صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.
- المتغيرات الوسيطة: أبعاد الآثار البيئية: تصميم استمارة استبيان لقياس المتغير الوسيط "الحد من التأثيرات البيئية".

جدول (3): الاتساق الداخلي لمعاملات الارتباط بين كل بعد وإجمالي الدرجة الكلية لأبعاد المتغيرات الوسيطة باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)

معامل الارتباط (r)	الأبعاد
**0.748	بيئة العمل
**0.867	الصحة المهنية

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

*المصدر: مخرجات برنامج Spss

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- يمكن تتبع معاملات الارتباط بين إجمالي الدرجة الكلية لكل بعد وإجمالي الأبعاد التي تنتمي إليه، حيث يعكس العمود الأول الأبعاد الفرعية، والعمود الثاني معاملات ارتباط كل بعد بإجمالي الأبعاد المتعلقة بها.

• إن علاقة معاملات الارتباط لكل بعد بالدرجة الكلية لإجمالي الأبعاد المنتمية إليه دالة عند مستوى معنوية (0.01) فأقل. وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.690، 0.867)، مما يدل على أن جميع الأبعاد صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

المتغيرات التابعة: المخلفات الصلبة: تصميم استمارة استبيان لقياس المتغير التابع " المخلفات الصلبة".

جدول (4): الاتساق الداخلي لمعاملات الارتباط بين كل بعد وإجمالي الدرجة الكلية لأبعاد المتغيرات التابعة باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)

معامل الارتباط (r)	الأبعاد
**0.795	النفايات الصلبة الخطرة
**0.622	النفايات الصلبة غير الخطرة

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

*المصدر: مخرجات برنامج Spss

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

• يمكن تتبع معاملات الارتباط بين إجمالي الدرجة الكلية لكل بعد وإجمالي الأبعاد التي تنتمي إليه، حيث يعكس العمود الأول الأبعاد الفرعية، والعمود الثاني معاملات ارتباط كل بعد بإجمالي الأبعاد المتعلقة بها.

• إن علاقة معاملات الارتباط لكل بعد بالدرجة الكلية لإجمالي الأبعاد المنتمية إليه دالة عند مستوى معنوية (0.01) فأقل. وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.622، 0.840)، مما يدل على أن جميع الأبعاد صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

إجراء مقابلات متعمقة مع خبراء في مجال الصناعات الكيماوية.

الصدق والثبات لأداة الدراسة: معامل الفا كرونباخ " Alpha cronbach:

اعتمدت الدراسة الحالية على أدوات القياس سابقة الذكر بهدف التعرف على مدى وضوحها وفهمها ومدى مصداقيتها في قياس المتغيرات إلا أنه بغرض التأكد من صدق الأداة المستخدمة فتم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ الذي بلغ (0.841). لدور أبعاد القيادة الأخلاقية في الحد من الأثار البيئية الناتجة عن المخلفات الصناعية الصلبة "لإجمالي حجم العينة" الأمر الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي (الذي يمثل الجذر التربيعي للثبات)، حيث بلغ (0.917).

1. أكدت قيم معاملات "الثبات" لأبعاد القيادة الأخلاقية (كمتغير مستقل)، بالارتفاع وتراوح بين (0.742 ، 0.832)، وهي قيمة أكبر من (0.7) مما يعني القدرة على الاعتماد على تلك المقاييس.

2. أكدت قيم معاملات "الثبات" لأبعاد الحد من التأثيرات البيئية (كمتغير وسيط)، بالارتفاع وتراوح بين (0.717 ، 0.809) وهي قيمة أكبر من (0.7) مما يعني القدرة على الاعتماد على تلك المقاييس.

3. أكدت قيم معاملات "الثبات" لعبارات المخلفات الصلبة (كمتغير تابع)، بالارتفاع وتراوح بين (0.752 ، 0.851) وهي قيمة أكبر من (0.7) مما يعني القدرة على الاعتماد على تلك المقاييس، كما تشير نتائج الجدول التالي.

جدول (5): معامل الثبات والصدق الذاتي باستخدام معامل ألفا كرومباخ Alph cronbach

م	أبعاد الدراسة	معامل الثبات	معامل الصدق
1- أبعاد القيادة الأخلاقية (المتغيرات المستقلة)			
1	الصفات الشخصية	0.817	0.903
2	الصفات الإدارية	0.742	0.861
3	العلاقات الانسانية	0.759	0.871
4	العمل بروح الفريق	0.832	0.955
	إجمالي أبعاد: القيادة الاخلاقية	0.761	0.872
2- أبعاد الآثار البيئية (المتغيرات الوسيطة)			
1	بيئة العمل	0.809	0.899
2	الصحة المهنية	0.717	0.846
	إجمالي أبعاد: الآثار البيئية	0.763	0.873
3- المخلفات الصلبة (المتغير التابع)			
1	النفائيات الصلبة الخطرة	0.752	0.867
2	النفائيات الصلبة غير الخطرة	0.851	0.922
	إجمالي أبعاد: المخلفات الصلبة	0.834	0.913
	إجمالي أبعاد : القيادة الأخلاقية في الحد من الآثار البيئية الناتجة عن المخلفات الصناعية الصلبة	0.841	0.917

*المصدر: مخرجات برنامج Spss

الاتساق الداخلي **Internal consistency**: قد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأبعاد القيادة الأخلاقية في الحد من الآثار البيئية الناتجة عن المخلفات الصناعية الصلبة وذلك باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) Pearson correlation لقياس العلاقة بين كل بعد والدرجة الكلية لإجمالي الأبعاد المتعلقة بالدراسة.

المتغيرات المستقلة: القيادة الأخلاقية:

جدول (6): الاتساق الداخلي لمعاملات الارتباط بين كل بعد وإجمالي الدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)"

الأبعاد	معامل الارتباط (r)
الصفات الشخصية	**0.733
الصفات الإدارية	**0.611
العلاقات الانسانية	**0.859
العمل بروح الفريق	**0.812

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

*المصدر: مخرجات برنامج Spss

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- يمكن تتبع معاملات الارتباط بين إجمالي الدرجة الكلية لكل بعد وإجمالي الأبعاد التي تنتمي إليه، حيث يعكس العمود الأول الأبعاد الفرعية، والعمود الثاني معاملات ارتباط كل بعد بإجمالي الأبعاد المتعلقة بها.
- إن علاقة معاملات الارتباط لكل بعد بالدرجة الكلية لإجمالي الأبعاد المنتمية إليه دالة عند مستوى معنوية (0.01) فأقل . وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.611 ، 0.859) مما يدل على أن جميع الأبعاد صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

المتغيرات الوسيطة: أبعاد الآثار البيئية:

جدول (7): الاتساق الداخلي لمعاملات الارتباط بين كل بعد وإجمالي الدرجة الكلية لأبعاد المتغيرات الوسيطة باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)

معامل الارتباط (r)	الأبعاد
**0.748	بيئة العمل
**0.867	الصحة المهنية

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

*المصدر: مخرجات برنامج Spss

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- يمكن تتبع معاملات الارتباط بين إجمالي الدرجة الكلية لكل بعد وإجمالي الأبعاد التي تنتمي إليه، حيث يعكس العمود الأول الأبعاد الفرعية، والعمود الثاني معاملات ارتباط كل بعد بإجمالي الأبعاد المتعلقة بها.
- إن علاقة معاملات الارتباط لكل بعد بالدرجة الكلية لإجمالي الأبعاد المنتمية إليه دالة عند مستوى معنوية (0.01) فأقل. وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.690 ، 0.867)، مما يدل على أن جميع الأبعاد صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

المتغيرات التابعة: المخلفات الصلبة:

جدول (8): الاتساق الداخلي لمعاملات الارتباط بين كل بعد وإجمالي الدرجة الكلية لأبعاد المتغيرات التابعة باستخدام معامل ارتباط (بيرسون)

معامل الارتباط (r)	الأبعاد
**0.795	النفايات الصلبة الخطرة
**0.622	النفايات الصلبة غير الخطرة

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

* المصدر: مخرجات برنامج Spss

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- يمكن تتبع معاملات الارتباط بين إجمالي الدرجة الكلية لكل بعد وإجمالي الأبعاد التي تنتمي إليه، حيث يعكس العمود الأول الأبعاد الفرعية، والعمود الثاني معاملات ارتباط كل بعد بإجمالي الأبعاد المتعلقة بها.
- إن علاقة معاملات الارتباط لكل بعد بالدرجة الكلية لإجمالي الأبعاد المنتمية إليه دالة عند مستوى معنوية (0.01) فأقل. وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.622 ، 0.840)، مما يدل على أن جميع الأبعاد صادقة ومرتبطة مع أداة الدراسة، الأمر الذي يبين صدق أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

فروض الدراسة ومناقشتها

الفرض الرئيسي الأول: "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الأخلاقية (الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، العلاقات الانسانية، العمل بروح الفريق) وأبعاد المخلفات الصلبة بالشركة محل الدراسة". ويتفرع منه الفروض الفرعية التالية:

1. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصفات الشخصية وأبعاد المخلفات الصلبة.
2. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصفات الإدارية والمخلفات الصلبة.
3. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الانسانية والمخلفات الصلبة.
4. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل بروح الفريق والمخلفات الصلبة. وذلك يتفق مع دراسة (بنان، 2012م)

الفرض الرئيسي الثاني: "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الأخلاقية (الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، العلاقات الانسانية، العمل بروح الفريق) والحد من التأثيرات البيئية بالشركة محل الدراسة".
تم اختبار الفرض، من خلال معامل ارتباط بيرسون واستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد كما يلي:
معامل الارتباط بين أبعاد القيادة الاخلاقية والحد من التأثيرات البيئية: استخدام معامل ارتباط بيرسون.

جدول (9): معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد القيادة الأخلاقية والحد من التأثيرات البيئية

العلاقة	معامل الارتباط (r)	مستوى المعنوية	النتيجة (الدلالة)
إجمالي: أبعاد القيادة الأخلاقية والحد من التأثيرات البيئية	**0.711	**0.1	دالة

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

*المصدر: مخرجات برنامج Spss

من الجدول السابق يتضح الاتي: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الأخلاقية والحد من التأثيرات البيئية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.711) بمستوى معنوية أقل من (0.01).

اختبار الفرضية: نقبل الفرض الإحصائي البديل القائل بوجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الأخلاقية والحد من التأثيرات البيئية
تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear regression لقياس تأثير أبعاد القيادة الأخلاقية والحد من التأثيرات البيئية.
جدول (10): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية بعد القيادة الأخلاقية على الحد من التأثيرات البيئية

معامل التحديد R^2	قيمة "ف" F. test		قيمة "ت" t. test		المعطيات المقدرة β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
50.6%	**0.01	383.80	**0.01	11.454	1.177	الجزء الثابت
			**0.01	19.591	0.711	إجمالي بعد القيادة الاخلاقية

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01). *دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

*المصدر: مخرجات برنامج Spss

معامل التحديد (R^2): نجد أن المتغير المستقل (إجمالي بعد القيادة الأخلاقية) يفسر (50.6%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الحد من التأثيرات البيئية). وباقي النسبة يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.

اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل (بعد القيادة الأخلاقية)، ذو تأثير معنوي على المتغير التابع (الحد من التأثيرات البيئية)، حيث بلغت قيمة "ت" (19.591) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث إن قيمة اختبار (F-test) هي (383.80) وهي ذات

معنوية عند مستوى أقل من (0.01)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على أبعاد الحد من التأثيرات البيئية.

معادلة النموذج:

$$\text{بعد الحد من التأثيرات البيئية} = 0.711 + 1.177 \text{ بعد القيادة الأخلاقية}$$

ومن نموذج العلاقة الانحدارية السابق، يمكن التنبؤ ببعد الحد من التأثيرات البيئية، من خلال قياس بعد القيادة الأخلاقية، وتطبيق ذلك النموذج، وهو يدل على أن: كل زيادة في درجة (بعد القيادة الأخلاقية)، قدرها (0.711) تؤدي إلى زيادة بعد الحد من التأثيرات البيئية بمقدار واحد صحيح. وذلك يتفق مع دراسة (الهندي، 2013م).

الفرض الرئيسي الثالث: "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الحد من التأثيرات البيئية (بيئة العمل، الصحة المهنية) وأبعاد المخلفات الصلبة بالشركة محل الدراسة".
معامل الارتباط بين أبعاد الحد من التأثيرات البيئية وأبعاد المخلفات الصلبة: استخدام معامل ارتباط بيرسون.

جدول (11): معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد الحد من التأثيرات البيئية وأبعاد المخلفات الصلبة

العلاقة	معامل الارتباط (r)	مستوى المعنوية	النتيجة (الدالة)
إجمالي: أبعاد الحد من التأثيرات البيئية وأبعاد المخلفات الصلبة	**0.757	**0.1	دالة

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01) *المصدر: مخرجات برنامج Spss
من الجدول السابق يتضح الآتي: "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الحد من التأثيرات البيئية وأبعاد المخلفات الصلبة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.757) بمستوى معنوية أقل من (0.01)".

اختبار الفرضية: نقبل الفرض الإحصائي البديل القائل بوجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الحد من التأثيرات البيئية وأبعاد المخلفات الصلبة.
تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear regression لقياس تأثير أبعاد الحد من التأثيرات البيئية وأبعاد المخلفات الصلبة.

جدول (12): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية بعد الحد من التأثيرات البيئية وأبعاد المخلفات الصلبة

معامل التحديد R^2	قيمة "ف" F. test		قيمة "ت" t. test		المعلومات المقدرة β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
57.3%	**0.01	503.663	**0.01	7.684	0.813	الجزء الثابت
			**0.01	22.442	0.757	إجمالي بعد الحد من التأثيرات البيئية وأبعاد المخلفات الصلبة

* دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01). * دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

*المصدر: مخرجات برنامج Spss

معامل التحديد (R^2): نجد أن المتغير المستقل (إجمالي بعد الحد من التأثيرات البيئية) يفسر (57.3%) من التغير الكلي في المتغير التابع (أبعاد المخلفات الصلبة). وباقي النسبة يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.

اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل (بعد الحد من التأثيرات البيئية)، ذو تأثير معنوي على المتغير التابع (أبعاد المخلفات الصلبة)، حيث بلغت قيمة "ت" (22.442) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.01).

اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث إن قيمة اختبار (F-test) هي (503.663) وهي ذات

معنوية عند مستوى أقل من (0.01)، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على أبعاد أبعاد المخلفات الصلبة.

معادلة النموذج:

$$\text{بعد أبعاد المخلفات الصلبة} = 0.813 + 0.757 \text{ بعد الحد من التأثيرات البيئية}$$

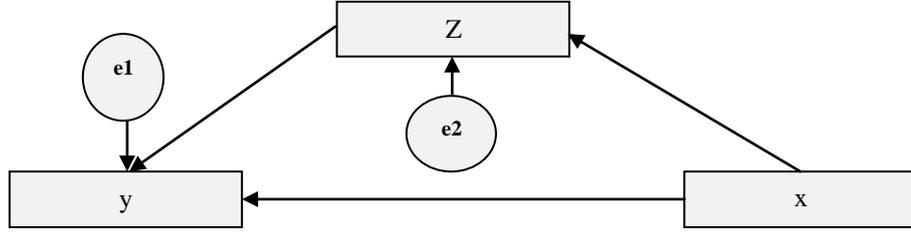
ومن نموذج العلاقة الانحدارية السابقة، يمكن التنبؤ ببعدها المخلفات الصلبة، من خلال قياس بعد الحد من التأثيرات البيئية، وتطبيق ذلك النموذج، وهو يدل على أن: كل زيادة في درجة (بعد الحد من التأثيرات البيئية)، قدرها (0.757) تؤدي إلى زيادة بعد المخلفات الصلبة بمقدار واحد صحيح.

وبتفرع منه الفروض الفرعية التالية:

1. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والمخلفات الصلبة.
2. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصحة المهنية والمخلفات الصلبة. وذلك يتفق مع دراسة (الهاللي، 1988م).

الفرض الرئيسي الرابع: "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية المخلفات الصلبة بتوسط الحد من التأثيرات البيئية".

تطلب اختبار الفرض الرابع الاستعانة بمنهجية تحليل المسار من خلال الاستعانة ببرنامج (AMOS, V24)، لتوضيح التأثير المباشر وغير مباشر لمتغيرات الدراسة، ويوضح الشكل رقم (1) نتائج تحليل المسار لمتغيرات الدراسة، حيث تمثل X تمثل متغير القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل، وتعتبر Z عن الحد من التأثيرات البيئية كمتغير وسيط. وتمثل Y المتغير التابع للمخلفات الصلبة. وترمز $e1$ و $2e$ إلى البواقي في النموذج المقدر كما في الشكل رقم (1).



شكل (1): نموذج تحليل المسار لبيان تأثير القيادة الأخلاقية على المخلفات الصلبة بتوسط الحد من التأثيرات البيئية

وقد تبين من نتائج تحليل المسار ما هو موضح في الجدول رقم (13) كما يلي.

جدول (13): نتائج تحليل المسار

نتائج مؤشرات جودة النموذج المقدر			GFI	المعنوية P- value	الخطأ المعياري	قيمة معامل المسار β	المتغيرات/المسارات
RMSEA	Chi- square	CFI					
				***	0,042	0,799	X → Z
				***	0,054	0,762	Z → Y
0,000	0,000	1,000	1,000	***	0,048	0,593	X → Y
							الأثر المباشر
						0,660	X → Y
							الأثر الغير مباشر

داله عند مستوى 1%.

المصدر: اعداد الباحث بناء على مخرجات التحليل الاحصائي AMOS V.24

يتضح من الجدول السابق:

- وجود تأثير مباشر موجب "القيادة الأخلاقية" كمتغير مستقل والمرمز في الشكل (1) بالرمز X على "الحد من التأثيرات البيئية" كمتغير وسيط والمرمز بالرمز Z، حيث أظهر تحليل

- المسار أن قيمة معامل التأثير المباشر بلغت (0,799) أي أن إضافة وحده واحده من المتغير المستقل تؤدي إلى زيادة في المتغير الوسيط بمقدار 79%.
- كذلك يتضح من الجدول أن قيمة مستوى المعنوية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 1%، ووجود تأثير مباشر إيجابي بين المتغير الوسيط وهو "الحد من التأثيرات البيئية" على المتغير التابع وهو "المخلفات الصلبة" والمرمز بالرمز γ ، حيث تبين أن معامل التأثير بلغ (0,762) مما يعني أن زيادة وحده واحده من المتغير الوسيط يمكنه زيادة المتغير التابع بنسبة 76%. وقد أظهرت النتائج معنوية هذا التأثير بشكل قوى عند مستوى معنوية 1%.
 - كذلك يبين الجدول الأثر المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع، حيث القيادة الأخلاقية على المخلفات الصلبة بقيمة (0,593)، مما يعني أن زيادة وحده واحده من المتغير المستقل ستزيد من المتغير التابع بنسبة تصل إلى 59%، وهذا التأثير دال عند مستوى معنوية 1%، وهذا يعني أن وساطة المتغير الوسيط هي وساطة جزئية.
 - كما أشارت نتائج التحليل إلى وجود أثر غير مباشر بين المتغير المستقل والتابع يبلغ (0,660)، مما يعني أن هناك تأثير غير مباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط بنسبة 66% في اتجاه موجب، وهذا يشير إلى ايجابية وجود المتغير الوسيط الذي ساهم في زيادة معامل التأثير عنه في العلاقة المباشرة.
 - مما سبق نستنتج أن هناك تأثيرات مباشرة وغير مباشرة للمتغير المستقل والوسيط على المتغير التابع، وقد تم التحقق من مدى جودة تطابق النموذج المقدر من خلال تحديد مؤشرات تقدير الجودة التي يوضحها الجدول، حيث تبين أن مؤشر ملائمة الجودة "GFI" Goodness of Fit Index بلغت (1,000) وهي نسبة مثلى تدل على ملائمة النموذج المقدر بالدراسة، كما توضح قيمة مؤشر المطابقة المقارن "Comparative Fit Index" وهي (1,000) أنها قيمة مثالية ولها دلالة قوية على جودة النموذج.

حيث انه كلما اقتربت النسبة من الواحد الصحيح كلما زادت جودة النموذج، كما بينت النتائج أن مؤشر جذر متوسط الخطأ التقريبي غير مقدر بنموذج Default Model بسبب أن قيمة Chi-square مساوية للصفر مما يعنى ارتفاع جودة المؤشر، حيث أنه من المفترض أن تتراوح قيمة المؤشر ما بين 5% و8%. كما أشارت قيمة الجذر التربيعي لمربع ال خطأ "REMSA" Root Mean Square Error of Approximation نسبة مثالية أقل من (0,5) مما يشير إلى جودة مطابقة النموذج. نتيجة لبلوغ Chi-square (0,00).

مما سبق يتم قبول الفرض الرابع الذي ينص على أنه "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية المخلفات الصلبة بتوسط الحد من التأثيرات البيئية " وذلك يتفق مع (دراسة بعجي، 2007م).

النتائج

- 1) من صفات القائد الأخلاقية الحرص على تقديم الخدمة لطلابها دون استغلاله بأي شكل كان ماديا أو معنويا، وهذا يؤكد من خلال الاستنتاجات الأولية مدي ضرورية وأهمية الصفات الشخصية للقائد الأخلاقي وهذا مؤشر يؤكد ما يتبناه الباحث انه من ضروريات القيادة الأخلاقية في العصر الحالي.
- 2) القيام بتطبيق اللوائح الخاصة بضابطة العمل ومن خلال التكرار والمتوسطات والانحراف، يلاحظ أن معظم أفراد العينة لديهم قناعة والتي وضحت من خلال التكرار وبالتالي من قيم المتوسطات أن الصفات الإدارية المذكور في أداة الدراسة ضرورية للقائد الأخلاقي وهذا يتفق بشكل كبير مع ما قدمه الباحث في فصول الدراسة الأولي.

- (3) كانت الاستجابات والتحليل المبدئي قائماً على أن الكثيرون يركزون على الاداءات والمهارات المهنية وقد يغيب عنهم الاهتمام بالشخص ذاته من النواحي الإنسانية والعلاقات الاجتماعية بين العاملين وبعضهم البعض والعلاقة الإنسانية ما بين القائد والعاملين.
- (4) القيام بتنمية ثقة بأنفسهم، وهذه العبارات توضح ضرورة العمل بروح الفريق ولكن الاستجابات جاءت بشكل مختلفة دلالة على أن هناك اختلافات بين معظم أفراد العينة ويرجع ذلك إلى الخبرة المباشرة وغير مباشرة.
- (5) تم التوصل إلى أن أنواع النفايات الصلبة الخطرة التي قد تتكون من مواد معدنية وبعضها يمكن أن يستخدم مرة أخرى في بعض الصناعات والتي قد تنتج من مصادر صناعية، وتكمن الخطورة في صرف مخلفات الصرف الصحي والصناعي.
- (6) النفايات الصلبة الغير خطيرة هي النفايات الصلبة التي لا تتضمن الكثير من المكونات الأساسية، بالإضافة إلى أن هناك اختلاف بين نوع النفايات الخطرة من الغير خطيرة وذلك من خلال المكونات الأساسية الخاصة بهما.
- (7) تأثير كل ما يحيط الفرد من مكان عمله وهذا ما يتدخل في تصرفاته التي يقوم بها، بالإضافة إلى عدم تأثير الفرد بالفريق الذي يعمل معه.
- (8) اتخاذ التدابير الضرورية للمحافظة على المناخ من خلال الغير مؤثرة على طبقة الأوزون.
- (9) القائد الأخلاقي يسعى إلى بناء صفات جذابة لتحقيق نتائج عمل مثمرة من خلال جذب العاملين بأسلوب رافي جذب وأيضا يحرص القائد الأخلاقي على دعم الثقة بالنفس لدي العمل لما لدورها الفعال في الأقبال على العمل بل وتطوير الأداء ورفع الكفاءة.
- (10) القائد الأخلاقي يمتلك مهارات إدارية متمثلة في أنه يقدم المصلحة العامة عن المصلحة الشخصية وانه يحافظ على رؤية ورسالة المؤسسة التي ينتمي اليها وذلك بالاستمرار في تنفيذ وتحقيق هذه الرؤية والحرص الدائم على تحفيز جميع العاملين في المؤسسة.

11) القيادة تحرص على الحصول على الدورات التي تحفظ وتكسب المهارات الحفاظ علي البيئة، ولكن الملاحظ أن عدد الحاصلين على الدورات من العينة لم يتجاوز ال 50% من حجم العينة، لذا يجب الاهتمام بتنمية التدريب بصفة عامة وبصفة خاصة على الحفاظ البيئي.

التوصيات

- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لزيادة الوعي البيئي.
- تصميم وتنفيذ برامج لرفع كفاءة الفنيين والعاملين في المجال.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لإتقان سبل التعامل مع المخلفات البيئية.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لإعداد صف ثاني من القادة الأخلاقيين حيث تشمل تنظيم دورات لتوضيح ماهية القيادة الأخلاقية، وأهميتها، ومبادئها.
- والاستمرار ببرامج التنمية المهنية والإدارية لمديرين حول القيم التنظيمية والقيادة الأخلاقية وسبل ممارستها في مؤسساتهم.
- العمل على الاستفادة من المخلفات بالأساليب العلمية الحديثة.
- اجراء الدراسات والبحوث العلمية لتحديث الصناعات الكيماوية في مصر والوطن العربي.
- الحرص على إرسال البعثات إلى الدول المقدمة في هذه النوعية من الصناعات للنهوض بالعملية الصناعية.
- الاهتمام بتبادل الخبرات بين المؤسسات الصناعية في نفس المجال أو المجالات المشابه.
- العمل على تحفيز الجميع من العاملين والفنيين والمتخصصين في هذا المجال على التنمية المهنية.

المراجع

- الزبيدي، حمزة محمود شمخي (2018): الإدارة بالأهداف: مفاهيم ونماذج للتطبيق"، المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
- إسلام، أحمد مدحت؛ وعمار، مصطفى محمود (2011م): أسس الكيمياء الفيزيائية، دار الفكر العربي، القاهرة، ص67.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2018م، "النشرة السنوية لإحصاء الإنتاج الصناعي لمنشآت القطاع العام/ الأعمال العام عام 2017 / 2018م" القاهرة.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2017م، "النشرة السنوية لإحصاء الإنتاج الصناعي لمنشآت القطاع العام/ الأعمال العام عام 2016 / 2017م" القاهرة.
- مzahere، أيمن سليمان (2017م): البيئة والمجتمع، عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- السويلم، فارس بن دباس عبد الرحمن (2016م): النفايات المنزلية: بين إعادة التدوير والأضرار الصحية والبيئية"، العبيكان، الرياض، السعودية.
- روب جوئي، جاري جونز، ترجمة أسامة أمير، (2019م)، "كيف تكون قائداً أصيلاً القيادة الأصلية تقتضي أن تكون نفسك بمهارة"، العبيكان، الرياض
- المبروك، فرج (2016م): التلوث البيئي بالمخلفات الصلبة، مؤتمر تقييم التلوث الكيميائي والبيولوجي، جامعة بني غازي، ليبيا.
- الأسدي، كفاح صالح (2009م): معامل الدباغة ودورها في تلوث التربة في محافظة النجف" مجلة جامعة كركوك للدراسات الإنسانية، مجلد4، العدد 2، 15-32.

الحبسية، رضية بنت سليمان بن ناصر (2009م): واقع ممارسات القيادة الأخلاقية في مدارس التعليم الأساسي الصفوف (5-10) بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عمان.

الشريفى، عباس عبد مهدي (2011م): درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين. قسم الإدارة التربوية والقيادة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن.

العرايضة، رائدة هاني محمود (2012م): مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والقيادة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.

حلبية، بنان محمد؛ وعابدين، محمد عبد القادر؛ وشعبيات، محمد عوض (2012م): درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقدرها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات. ع. 28، ج2.

الهندي، محمد فضل (2013م): درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين معلمهم، الجامعة الإسلامية، غزة.

العنبي، أحمد بركي مبارك (2013م): درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

عمران، حسن عبد السلام علي (2013م): الممارسات الأخلاقية للقيادات الإدارية وأثرها على عملية اتخاذ القرارات دراسة ميدانية بالتطبيق على المصارف التجارية الليبية. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.

العنقري، عبد العزيز بن سلطان (2014م): أثر ممارسات القيادة الأخلاقية للمديرين في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية على المحافظات التابعة لإمارة مكة المكرمة. مجلة كلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد 57.

محمود، السيد الحضري أحمد (2014م): أثر القيادة الأخلاقية في دعم وتعزيز الثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية بمدينة الطائف. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، مج28، ع2، ص 60-1.

أبو علبة، نور محمد أحمد (2015م): القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث في محافظة غزة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

أبو غالي، مجدي خليل أمين (2016م): أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر الشريف، غزة، فلسطين.

العفيفي، بسام إحسان عبد العزيز (2016م): الممارسات الأخلاقية ودورها في تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر الشريف، غزة، فلسطين.

أحمد بن عبد الله الكبير (2016م): القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي: دراسة نظرية تطبيقية مقارنة. ردمك 0-8842-603-978.

طليب، ليث فارس (2016): العلاقة بين القيادة الأخلاقية والابتكار التنظيمي دراسة تطبيقية على الموظفين بمديرية التربية بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق. قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

- عبد العزيز، محمود عبد العزيز أحمد (2016م): العلاقة بين القيادة الأصيلة وأخلاقيات العمل بالتطبيق على العاملين بالإدارة العامة للموارد المائية والري بشرق الدقهلية. رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- على، أسامة عبد الباسط محمود (2016م): العلاقة بين سلوكيات القيادة الأخلاقية وأنماط صمت الموظف بالتطبيق على العاملين بمديريات الخدمات العامة بمحافظة الدقهلية. رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- السيد، وليد حمدان سلامة حسين (2016م): القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالسلوك الابتكاري للمرؤوسين بالتطبيق على المراكز الطبية ومستشفيات جامعة المنصورة. قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ.
- البيسوني، هبة صالح عبد العال (2018م): تأثير القيادة الأخلاقية على العلاقة التبادلية بين القائد والمرؤوس بالتطبيق على المؤسسات الصحفية بجمهورية مصر العربية. قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- محمد، مها محمد السباعي (2013م): اقتصاديات المخلفات الصلبة في مصر خلال الفترة (1974-2010). رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة بنها.
- نوير، طارق احمد محمد السيد (2000م): الوضع التنافسي للصناعات الكيماوية في مصر في ضوء التطورات المحلية والعالمية الجديدة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة الزقازيق.
- عبد السلام، فادية محمد (2006م): بعض القضايا ذات الصلة بالبيئة: حالة الصناعات الكيماوية. المؤتمر العربي الخامس للإدارة البيئية بعنوان المنظور الاقتصادي للتنمية المستدامة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، تونس.
- ناصر، ياسمين محمد، والدجاني، محمود (2018م): "درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

درادكة، أمجد محمود محمد؛ والمطيري، هدى (2017م): دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج.13، ع.2.

حسن، إسلام عبد السلام رجب على (2014م): دور المجتمعات الصناعية المتكاملة في النهوض بالصناعة المصرية: مع التطبيق على الصناعات الجلدية. رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

بعجي، سعاد؛ وعبد الله، خبابة (2007م): درجة ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في منظمات الأعمال الجزائرية من وجهة نظر العاملين دراسة حالة وحدة خدمات ما بعد البيع (كوندور). مجلة دراسات اقتصادية، جامعة مسيلة، الجزائر، ص 144-158.

الهالي، سليم (1988م): مكارم الأخلاق في ضوء القرآن الكريم والسنة الصحيحة المطهرة. دار ابن القيم، الدمام، السعودية، ط1.

الهندي، محمد فضل (2013م): درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين معلمهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

بنان، حليبة محمد؛ وعابدين، محمد عبد القادر؛ وشعبيات، محمد عوض (2012م): درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقدرها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث والدراسات عدد 28، ج 2.

محمود، السيد الحضري أحمد (2014م): أثر القيادة الأخلاقية في دعم وتعزيز الثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية بمدينة الطائف. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، مج.28، ع.2.

الشتوي، سليمان بن عبد الله؛ والحبيب، عبد الرحمن بن محمد (2017م): القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج. 6، ع. 4، كلية التربية، جامعة الأردن.

آل كردم، مفرح سعيد (2020م): دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الفعالية المدرسية والرضا الوظيفي للمعلمين بمدارس التعليم. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، مج 39، ج 2.

أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر (2016م): القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بسلوك الصمت التنظيمي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر.

حسن، إسلام عبد السلام رجب على (2014م): دور المجتمعات الصناعية المتكاملة في النهوض بالصناعة المصرية: مع التطبيق على الصناعات الجلدية. رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

Hasan, Hamdy Mohammed Nagui (2015): Environmental Friendly "Green" Polymer Composites (GPC): Synthesis of Wooden/Polymer Composites for Building Constructions and Industrial Applications", Phd. Thesis, chemistry dept., Faculty of Science, Ain Shams University.

Abdel-Razek, Donia Gamal Sayed (2017): Evaluation of Some Industrial Solid Wastes in the Production of Blended Cement, M.A. Thesis, chemistry dept., Faculty of Science, Ain Shams University.

Trevifio, L. K.; Brown, M. E. and Hartman, L. P. (June, 2000): Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. California Management Review, Vol.42, No.4

THE ROLE OF ETHICAL LEADERSHIP IN REDUCING THE ENVIRONMENTAL IMPACTS OF SOLID INDUSTRIAL WASTE

Wagdy A. Ismail⁽¹⁾; Mamouh A. El-Refay⁽²⁾; Ikram M. Gomaa⁽²⁾
and Nahed Y. Abdo⁽³⁾

- 1) Student at Faculty of Graduate Studies and Environmental Research,
Ain Shams University 2) Faculty of Commerce, Ain Shams University
3) Devision of Waste Management, Ministry of Environment

ABSTRACT

The study aimed to determine the role of ethical leadership in reducing environmental pollution of solid waste resulting from chemical industries. – Clarity of the role (participation in the authority) in reducing the environmental pollution of solid waste, and providing recommendations and suggestions to decision makers, aiming to clarify the importance of the role of ethical leadership in reducing environmental pollution of solid waste while identifying the obstacles that prevent the use of solid waste and the consequences of That of economic losses, and how to benefit from these wastes. The researchers used the desk survey method to take advantage of the available sources and studies to build the theoretical aspect. They also relied on the descriptive approach in presenting the data, and they relied on the analytical approach used in analyzing the results related to the subject of the study and its variables in order to identify the role of ethical leadership in reducing environmental pollution of solid waste from its face. Employees' consideration, quantitative and statistical methods will

also be used. The researchers will rely on the questionnaire as the main tool for data collection, and the form will consist of two parts, the first part includes the primary data of the sample (gender, age, educational status, marital status, occupational degree), designing a questionnaire to measure the independent variable moral leadership, designing a questionnaire A questionnaire to measure the mediating variable "reducing environmental impacts", designing a questionnaire to measure the dependent variable "solid waste", conducting in-depth interviews with experts in the field of chemical industries. The questionnaire was distributed to a sample of (35) workers and technicians in the Beijing Company, which is one of the subsidiaries of the Holding Company, which is located in the First Industrial Zone in Obour City. The sample members about the issues of the student, and the difference in a number of characteristics between individuals would shed light on influencing the opinions of these individuals, and the researcher will shed light on the most important features that distinguish the study sample, and the study tools were initially applied to 35 workers and technicians, and when Monitoring the responses Five subjects were enslaved, and thus the number of samples reached 30 samples only. Questionnaire forms (ethical leadership, types of waste, and environmental effects of solid waste accumulation) were applied. The arithmetic averages and standard deviations of the responses of the study sample to the statements were as follows: The percentage of employees who agreed on the dimension of ethical leadership reached (47 - 50%) of the total sample items, and this indicates that most of the sample members agree on the personal qualities of the moral leader, With regard to administrative qualities, the percentage of those who agree has reached (46 - 67%), and it is clear from this that most of the sample members are convinced of the administrative qualities of the moral leader, and the percentage of approval on the dimension of

human qualities came to about (32.5%), but compared to the previous dimensions above, this may be due to some leaders' lack of interest in human relations.

In light of what has been reached, we present a number of recommendations and proposals, which are as follows: designing and implementing training programs to increase environmental awareness, designing and implementing programs to raise the efficiency of technicians and workers in the field, designing and implementing training programs to master ways to deal with environmental waste, designing And implementing training programs to prepare a second class of ethical leaders, which include organizing courses to clarify the nature, importance and principles of ethical leadership.

Key words: Ethical Leadership; Environmental Impact; Industrial Waste.