

القيادة الأصيلة وأثرها في الأداء المستدام للعاملين في دائرة الجمارك الأردنية دراسة حالة: مركز جمرك العقبة

سعود صالح أبو تايه* أ.د. محمد سليم الشورة**

تاريخ وصول البحث: 2021/9/26م تاريخ قبول البحث: 2021/11/28م

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر القيادة الأصيلة في الأداء المستدام للموظفين في دائرة الجمارك الأردنية العاملين في مركز جمرك العقبة. وتألّف مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في مختلف الأقسام والوحدات الإدارية في مركز جمرك العقبة والبالغ عددهم (246) موظفاً. واشتملت عينة الدراسة على (150) موظفاً، وزعت عليهم الاستبانات.

وخلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة في الأداء المستدام بأبعاده مجتمعة في دائرة الجمارك الأردنية. وأوصت الدراسة توجيه قادة دائرة الجمارك الأردنية نحو رصد وتتبع الأفعال والانطباعات، وتحديد كيفية تأثيرها على الآخرين، وإحداث التعديلات في المواقف والأحداث المهمة في الوقت المناسب.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأصيلة، الأداء المستدام، دائرة الجمارك الأردنية.

Authentic Leadership and Its Impact on the Sustainable Performance of Jordan Customs Department Employees: Aqaba Customs Center

Abstract

The study aimed to identify the impact of authentic leadership on the sustainable performance of employees in the Jordanian Customs Department working at the Aqaba Customs Center. The study population consisted of all of the (246) employees in the various administrative departments of Aqaba

* باحث.

* أستاذ، قسم الإدارة، كلية المال والأعمال، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

The study sample consisted of (150) employees, to which the questionnaire was distributed. (149) questionnaires were retrieved, of which (143) were valid for analysis. The existence of a statistically significant impact for authentic leadership on sustainable performance was indicated. The study recommended the leaders of Jordan Custom department to monitor actions and impressions, determine how they impact others, and modify important positions and events in time.

Keywords: Authentic leadership, Sustainable performance, Jordan customs department.

1-1 المقدمة:

يتوقف نجاح المنظمات على وجود ما تملكه من رأس المال البشري، إذ تتمركز القوة داخل المنظمات حول الأفراد الذين يملكون المعرفة التنظيمية، حيث أصبحت المعرفة من المجالات الأساسية للصراع بين المنظمات بدلاً من الصراع على الموارد المادية. (بني حمدان والعيثاوي، 2019، 16).

وإن إدارة العنصر البشري كأى علم من علوم الإدارة تشتمل على قرارات وعمليات لا بد من تنفيذها وقوانين وتعليمات يجب اتباعها، إلا أنها تختلف عن غيرها في أنها لا يمكن الاستغناء عنها مهما اختلفت أهداف المنظمة وهي في معناها الشمولي تشمل اتخاذ القرارات في كل ما يتعلق بأنشطة العنصر البشري داخل المنظمة. (أبو شيخة، 2018، 33).

إذ تحتاج المنظمات إلى القيادة والإدارة لتحقيق الفعالية في الأنشطة والعمليات، وتحقيق التغيير الذي يساعد المنظمة للوصول إلى الأهداف والتكيف مع البيئة، ومواجهة الظروف المحيطة والصعوبات والمشاكل الخارجية والداخلية (السكارنة، 2020، ص 25).

لقد حاز موضوع القيادة الأصيلة على اهتمام الكثير من الإداريين والباحثين في السنوات الماضية، ويُعزى هذا الاهتمام إلى الفضائح المالية والمخالفات الإدارية للشركات العالمية والمحلية التي قوّضت المصداقية العامة للقيادات الإدارية في تلك الشركات، ممّا أدّى إلى زيادة التركيز على القيادة الإيجابية، والبحث عن مواصفات عالية للقيادة، ومحاولة الوصول إلى أنماط قيادية جديدة ذات معايير عالية. (Lockard, 2018, 74)

ويرى الكثير من العلماء والباحثين أن القيادة الأصيلة هي الحل المناسب لأزمة القيادة المعاصرة في المنظمات، والمتمثلة في: انخفاض المستوى الأخلاقي لدى المديرين وانخفاض مستوى التوازن في المعالجات التي يقومون بها وانخفاض مستوى الوعي الذاتي لديهم. (ماجد، 2020).

2-1 أهمية الدراسة:

- يمكن أن تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الإدارية المهمة التي تتناول متغيرات تعتبر في الوقت الحالي ذات أهمية: القيادة الأصيلة (متغير مستقل) والأداء المستدام (متغير تابع).
- المساهمة في معرفة مدى تطبيق القيادة الأصيلة في دائرة الجمارك الأردنية، وكذلك مساعدة متخذي القرار بالنتائج والتوصيات والمقترحات التي تتوصل إليها الدراسة،
- وأيضاً تنبع أهمية الدراسة من أهمية المنظمة المبحوثة وهي دائرة الجمارك الأردنية والتي تعتبر من المنظمات الحيوية وتشكل شريان الاقتصاد في الدولة وفي الخطوط الأمامية لحماية التجارة المحلية والعالمية.

3-1 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة: التعرف إلى أثر القيادة الأصيلة في الأداء المستدام في دائرة الجمارك الأردنية وينبثق منه الأهداف الفرعية التالية:

1- التعرف إلى الأهمية النسبية لكل من القيادة الأصيلة والأداء المستدام في دائرة الجمارك الأردنية.

4-1 مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة بالأداء المستدام في دائرة الجمارك الأردنية وكيفية المحافظة على هذا الأداء في ظل التغيرات البيئية المحيطة، لا سيما جائحة كورونا التي أثرت على الاقتصاد العالمي وحركة التجارة الدولية، وتأتي القيادة الأصيلة كحل للمحافظة على استدامة الأداء، من هنا لاحظ الباحث وجود حاجة ماسة إلى توفير وسائل لكيفية المحافظة على ديمومة هذه الإنجازات التي حققتها المنظمة من خلال المحافظة على استدامة الأداء بوجود قيادة أصيلة تعمل على تعزيز السلوكيات والممارسات الإيجابية المطلوبة لذلك؛ إذ تتمركز مشكلة الدراسة في تراجع مستوى الإيرادات الجمركية بسبب ظروف الاقتصاد العالمية والإغلاقات الحدودية بين الدول مما أثر على حركة التجارة الدولية والمحلية، ولمواجهة هذه الظروف فإننا بحاجة إلى قيادة تعزز الفرص وقادرة على مواجهة التحديات وضبط النفقات.

5-1 أسئلة الدراسة:

استناداً إلى مشكلة الدراسة وأهدافها المحددة، قام الباحث بصياغة السؤال التالي:

"ما أثر القيادة الأصيلة في تحقيق الأداء المستدام وينبثق من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

(1) ما مستوى تطبيق أبعاد القيادة الأصيلة في دائرة الجمارك الأردنية ؟

(2) ما مستوى تطبيق أبعاد الأداء المستدام في دائرة الجمارك الأردنية ؟

6-1 فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى:

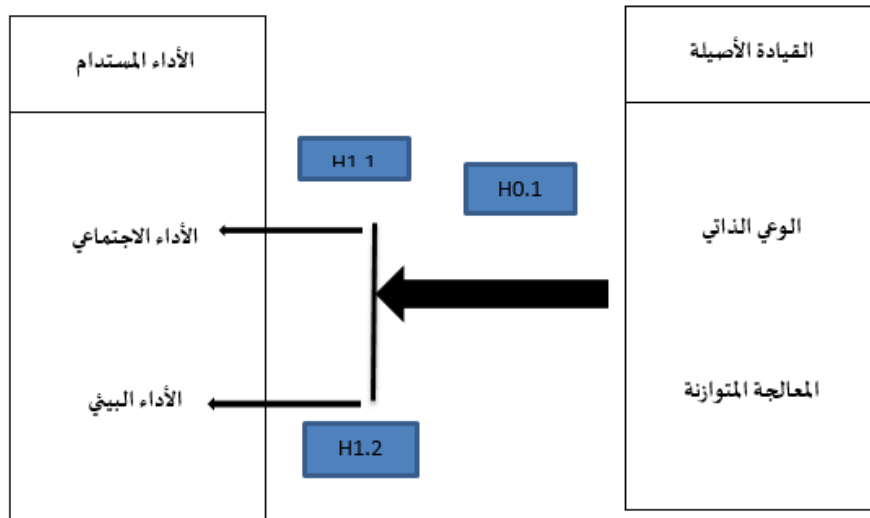
H₀1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء المستدام بأبعاده مجتمعة (الأداء الاجتماعي، الأداء البيئي) في دائرة الجمارك الأردنية.

وينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

H₀1-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء الاجتماعي في دائرة الجمارك الأردنية.

H₀1-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء البيئي في دائرة الجمارك الأردنية.

7.1 أنموذج الدراسة:



من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر والدراسات السابقة:

المتغير المستقل: Craig, et al,2015:Hao,et al,2020:Balogun,2020

المتغير التابع: Rasool,et al,2020:Ziemak,2020:Chalon,2018

1-2 القيادة الأصيلة:

لقد حاز موضوع القيادة الأصيلة على اهتمام الكثير من الممارسين والباحثين في السنوات الماضية، ويعزى هذا الاهتمام إلى الفضائح المالية والمخالفات الإدارية للشركات الأمريكية إلى قوضت المصداقية

العامة للقيادات الإدارية في تلك الشركات مما أدى إلى زيادة التركيز على القيادة الإيجابية (Lockard, 2018, p74).

1-1-2 مفهوم القيادة الأصيلة:

ويعود مفهوم الأصالة إلى الفلسفة اليونانية القديمة التي استخدمت هذا المصطلح للدلالة على "اعرف نفسك تكن أصيلاً" فتشير الأصالة إلى امتلاك الفرد للخبرات الشخصية والتصرف وفقاً للقيم والمعتقدات التي يؤمن بها، وقد ظهرت القيادة الأصيلة كمتغير رئيس في بحوث القيادة الإيجابية منذ صياغة وطرح مفهومها في نهاية السبعينات من القرن الماضي، والتوسع النظري لها كهيكل جذري في نظرية القيادة الإيجابية خلال العقود الثلاثة الأخيرة، وذلك للتأكيد على ضرورة النهج الأخلاقي للقائد، واهتمامه بالآخرين، وتوافق وتطابق أقوالهم مع أفعالهم (Kermis & Goldman, 2006, p283).

وتم تعريف القيادة الأصيلة على أنها قدرة القائد على عرض مستويات عالية من الوعي الذاتي والعقلانية الإيجابية لمواجهة التحديات بالإضافة إلى التحلي بمعايير الشفافية والعدالة والنزاهة الإدارية في التعامل مع جميع العاملين بالمنظمة (Balogun et al., 2020).

ويشار إلى نمط القيادة الأصيلة بأنه أحد أنماط السلوك القيادي الإيجابي، الذي يبث الروح المعنوية ويعزز المناخ الإيجابي، ويرفع مستوى الوعي الذاتي، إذ تشمل القيادة الأصيلة على عدد من المعاني والسلوكيات الإيجابية التي تدعم المنظمة كالصدق والأمانة والعدالة والنزاهة والشفافية (الريميدي وطلحي، 2020)،

حتى تم الوصول إلى تعريف موحد للقيادة الأصيلة على أنها الممارسات الفعالة مهنية وذات الأخلاق السليمة التي تنطوي على وعي في الإدارة كما تكون قائمة على المعرفة والاطلاع بالقيم والتعامل بكل احترام مع مرؤوسهم وتقديم الدعم والمساندة لهم (Spark's, 2021) وعرف (Hollis, 2018) القائد الأصيل بأنهم سلاله خاصة من الناس يعرفون ذاتهم بشكل جيد ويدركون الآخرين بوضوح، يمتازون بالمصادقية والثقة، قادة التغيير، حيث تسارعت الحاجة لوجود قيادة أصيلة مع زيادة التطورات الصناعية والمنافسة العالمية هذه الحاجة تتمثل بقيادة الأفراد لمواكبة التغيرات.

ويرى (Yamak & Eyoupoglu, 2021) بأن القائد الأصيل متسامح مع الغموض، ومنفتح على التغيير، يركز على الإنجازات، يعزز ثقة الموظفين، يساهم في تنمية الأفكار والإبداع، يشجع المواقف الإيجابية بدلاً من التركيز على الأخطاء، ويفتح المجال للمشاركة في صنع القرار.

وتعتبر القيادة الأصيلة البناء الجذري والأساس لأنماط القيادة الإيجابية، التي بدورها تعزز الأداء الحقيقي المستدام، فهي تعمل على تطوير الأفكار الإبداعية؛ إذ إن الإبداع لا يحتاج فقط إلى بيئة حاضنة، وإنما إلى قيادة داعمة تجعل المبدعين يشعرون بالراحة والاستقلالية، وتشجعهم للخروج

بأفكار جديدة، فالقائد الأصيل يمارس تأثيراً إيجابياً على الأفراد ولا يخجل من الاستماع لأفكارهم، فالقيادة تمثل أهم العوامل المؤثرة في السلوك الإبداعي (Fateh et al., 2021). ويشير (Hao et al., 2020) إلى القيادة الأصيلة بأنها عملية مستمدة من القدرات النفسية الإيجابية وسياق تنظيمي متطور، وهي تساعد المنظمات على مواجهة التحديات بطريقة مدروسة ضمن خطط وبرامج مستمدة من الثقة بين القائد والمرؤوسين ليعملوا كوحدة واحدة في اتخاذ القرارات، فهي تعزز مستوى الثقة بين الطرفين، وتخلق مناخاً إيجابياً من الانفتاح وتبادل الأفكار وتعزيز روح الإبداع للوصول إلى مستوى أداء عالٍ.

ويرى الباحث أن القيادة الأصيلة تتمثل بمجموعة من الخصائص والممارسات التي يقوم بها القائد وتجعل منه قدوةً للآخرين، فهو مثال للالتزام بالعمل وعدم مخالفة المعايير الأخلاقية والالتزام باللوائح والتعليمات وكذلك مبادر لحل المشكلات وقائد للتغيير.

2-1-4 مميزات القيادة الأصيلة:

- تناول الباحثون عدة خصائص وسمات للقائد الأصيل، وهي بمجملها مشتركة ما بين معظم الباحثين واختصرها (Craig, et al, 2015, p2) بمجموعة من المميزات وهي:
- القيادة الأصيلة تجمع الأفراد حول هدف مشترك للوصول إلى أعلى مستوى أداء.
 - دائماً في حوار مستمر مع الجميع وهم في طليعة التغيير.
 - الانفتاح والمصادقية والأمانة رمز للتعامل مع الآخرين.
- ويرى (Kurian & Nafukho, 2021) بأن القيادة الأصيلة تتميز ب:
- 1- أنها سابقة لجميع أشكال القيادة الإيجابية الأخرى.
 - 2- هي منهج متكامل من السمات والسلوكيات والعمليات الموجهة لتحقيق نتائج أداء مرتفعة.
 - 3- المنظور الشخصي للقيادة الأصيلة يحددها كعملية متبادلة بين القائد والأتباع.

2-1-6 أبعاد القيادة الأصيلة:

يتضح من خلال مراجعة الدراسات والأبحاث لكثير من الباحثين، وجود اتفاق على أبعاد القيادة الأصيلة المتمثلة ب:

1- الوعي الذاتي:

ويعتبر الوعي الذاتي للقائد أساساً في تطوير القيادة وهو يشير إلى فهم كيفية حدوث ذلك! واكتساب نظرة ثاقبة من خلال التفكير وإدراك الآخرين ومعرفة أفكارهم (Lockard, 2018). ويشير (العتيبي، 2021) إلى الوعي الذاتي بأنه عملية الوصول إلى فهم أكثر عمقاً لنقاط القوة والضعف؛ إذ يشمل على اكتساب نظرة ثاقبة للذات من خلال الانفتاح على الآخرين.

ويعتبر الوعي الذاتي من أهم الجوانب الأساسية للقيادة الأصيلة؛ لما ينطوي عليه من معرفة خاصة بالقيم والمعتقدات والدوافع والخبرات للقائد الأصيل، وهو يشير إلى سلوك القائد الناجح وفقاً لدوافعه ورغباته، إذ يساعد القائد على التحكم بعواطفه والتعامل استناداً لقيمه، فالوعي الذاتي يمثل ضماناً بأن القائد سيتحمل المسؤولية الكاملة عن سلوكياته وعمله فهو ليس نقطة نصل إليها بل هو عملية مستمرة. (حسين وداود، 2021).

2- المعالجة المتوازنة:

وتشير المعالجة المتوازنة إلى قيام القائد بجمع البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات وتحليلها بدقة وموضوعية، واستخراج النتائج ومناقشتها قبل اتخاذ القرار (الرميدي وطلحي، 2020). وهي تحفيز الموظفين على تقديم آرائهم ووجهات نظرهم في العمل وهذا ما يمنحهم فرصة للوصول إلى موقف يتميز بالتحدي، ويؤدي إلى زيادة المعلومات والتعلم من خلال معرفة المؤثرات البيئية التي قد تواجه متخذ القرار وأيضاً تم تعريفها على أنها: طريقة للبحث في الجوانب الإيجابية والسلبية قبل اتخاذ القرار. (ماجد، 2020).

وعرفها (العتيبي، 2021) على أنها قدرة القائد على تحليل البيانات بشكل موضوعي قبل عملية اتخاذ القرار، حيث يشمل معالجة المعلومات التي تتناقض مع وجهة نظره. ومن خلال المعالجة المتوازنة يقوم القائد بالطلب من العاملين في المنظمة، بتقديم الآراء والمقترحات والأفكار، ويعمل على تحليلها بكل موضوعية، قبل اتخاذ القرارات، وغالباً ما يستمع القائد إلى وجهات النظر المعارضة ويأخذ بها (Balogun et al., 2020).

2-2 الأداء المستدام

2-2-1 المفهوم:

تسعى المنظمات والشركات إلى تطوير الكفاءات والموارد لديها، من خلال ملاحظة التباين في المواهب والطموحات ومستويات الأداء، وتسعى لبناء برامج وسياسات لتحسين ورفع مستويات الأداء للمنظمة، وتشجيع عمليات نقل المعرفة والخبرات داخل بيئة العمل؛ إذ يحتاج هذا الأمر إلى وجود قيادات ذات خبرة ومعرفة وقادرة على مواجهة الصعوبات وحل المشكلات (Chalon, 2018, p15). ويعرف الأداء المستدام بأنه مدخل شامل يجمع عناصر ومقومات بناء مؤسسات على أسس متفوقة، تحقق لها فرص مواجهة التحديات والمخاطر الخارجية، وتحقيق التناسق والتكامل بين جميع المكونات الداخلية، واستثمار قدراتها لتحقيق الأرباح والتميز (قارة وقاسمي، 2020).

ويعرف (Ziemak et al., 2020) الأداء المستدام بأنه عملية التفاعل بين المنظمة في أعمالها، وبين متطلبات البيئة والمجتمع ومستوى الربحية، ويشمل مدى نجاح المنظمة في ترجمة أهدافها إلى واقع عملي للمحافظة على الديمومة والاستمرارية، لتحقيق المزيد من الإيجابيات والحد من السلبيات، مع مراعاة إرضاء العملاء والموظفين والمحافظة على السلامة داخل مكان العمل.

ويشير (Rasool et., al, 2020) إلى الأداء المستدام بأنه عملية تنسيق الأهداف المالية والبيئية والاجتماعية من أجل تعظيم القيمة، وهو يستند على أربعة مرتكزات تتضمن تحقيق الأهداف، واستخدام الموارد، والعمليات الداخلية، أصحاب المصالح.

2-2-2 أبعاد الأداء المستدام

1- الأداء البيئي:

يرتبط التزام الموظفين وتدريبهم وتفويضهم للأنشطة المؤيدة للبيئة ارتباطاً مباشراً باستخدام البيئة وأداء دور الوسيط وفقاً لتعريف اللجنة العالمية للبيئة والتنمية، فإن التنمية المستدامة تعني تلبية الاحتياجات الحالية دون التضحية باحتياجات الجيل القادم (Sparks,2020).

والأداء البيئي هو نتاج الجهد الذي يسعى إلى ترشيد استهلاك المواد الأولية والطاقة، ومختلف الوسائل التي تقلل من المخاطر البيئية والاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية (أنيس، 2020)، حيث إن الأداء البيئي له ارتباط وثيق بالموارد البشرية وتنفيذه بطريقة سليمة وجيدة يؤدي إلى تحسين الأداء الاقتصادي والمالي، إذ يؤدي اعتماد سياسة الإدارة البيئية الاستباقية إلى زيادة الإيرادات وتخفيض النفقات والمصروفات من خلال تمكين البيئة للمنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة للأفراد والمجتمعات (Craig et al.,2020).

2- الأداء الاجتماعي:

ويقاس الأداء الاجتماعي مسؤولية المنظمة اتجاه الأطراف ذات المصلحة وبالأخص فيما يتعلق بالأفراد داخل المنظمة أو خارجها، فهو يعبر عن مستوى فاعلية المنظمة بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، فيما يتعلق باحترام قوانين العمل والمعاهدات الدولية (أنيس، 2020).

أهمية الأداء المستدام:

اكتسب مفهوم الأداء المستدام أهمية كبيرة وعلى نطاق واسع، لكونه يؤدي دوراً جوهرياً في التنبؤ بمخرجات الأعمال المحتملة، وتتمثل أهميته بما يلي: (ناصر الدين، 2020)

1. القدرة على التعامل مع المشكلات والتحديات التي تواجه المنظمة.
2. يعمل على توليد أنشطة وممارسات مبتكرة في المنظمة.
3. يسهم في التقليل من استهلاك الطاقة والتبذير في الموارد الطبيعية، والقضاء على التلوث البيئي من أجل تحسين مستوى الخدمات المقدمة.

الدراسات السابقة:

1-1-3 الدراسات في اللغة العربية:

دراسة العتيبي (2021) بعنوان: "القيادة الأصيلة والإبداع: الدور الوسيط للزدهار في العمل" هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين القيادة الأصيلة والإبداع من خلال الدور الوسيط للزدهار في العمل في شركة الاتصالات بالرياض، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستدلالي

لاختبار الفرضيات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأصيلة والإبداع.

دراسة الرميدي وطلحي (2020) بعنوان: "أثر القيادة الأصيلة على مخرجات العمل الموقفية والسلوكية والأدائية في شركات السياحة المصرية" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تبني نمط القيادة الأصيلة في شركات السياحة المصرية على مخرجات العمل الموقفية ومخرجات العمل الأدائية، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع وتحليل البيانات من خلال عينة عشوائية بسيطة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين القيادة الأصيلة والرضا الوظيفي وبينت النتائج أن القيادة الأصيلة تؤثر معنوياً وإيجابياً على الرضا الوظيفي.

دراسة ناصر الدين (2020) بعنوان: "أثر الريادة الإستراتيجية في الأداء المستدام للجامعات الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية: التفكير الرشيق متغير وسيط" وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الريادة الإستراتيجية بأبعادها في الأداء المستدام، ومعرفة مستوى الأداء المستدام في الجامعات الخاصة الأردنية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث توصلت الدراسة إلى أن تصورات القيادات في الجامعات الأردنية الخاصة حول قيم الريادة الإستراتيجية جاءت مرتفعة، وهذا يدل على أن القيادات الجامعية تحرص بشكل مستمر على تطوير رؤية مستقبلية قائمة على الإبداع والابتكار والحفاظ على ميزة تنافسية عالية.

دراسة أنيس (2020) بعنوان: الأداء المستدام لمنظمات الأعمال: دراسة في نماذج القياس والافصاح-المغرب" هدفت هذه الدراسة إلى تمحص مفهوم الأداء المستدام، وما يقترب به من مفاهيم والوصول إلى مؤشرات قياس الأداء المستدام، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن ومنهج تحليل المحتوى لجمع البيانات وتحليلها، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الأداء المستدام يستند إلى مزيج من المقاربات (الإستراتيجية، مقارنة التنمية المستدامة)، ويأخذ نماذج متنوعة.

دراسة قارة وقاسي (2020) بعنوان: "دراسة رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة" هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية العاملة في الجزائر بولاية المسيلة، واعتمدت الدراسة على المنهج الاستدلالي لاختبار الفرضيات، وكان من أهم نتائج الدراسة وجود اهتمام برأس المال البشري في المؤسسات المبحوثة ووجود علاقة قوية بين متغيرات الدراسة.

2-1-3 الدراسات في اللغة الأجنبية:

دراسة Yamak, Eyupoglu (2021) بعنوان: "Authentic Leadership and Service Innovative Behavior: Mediating Role of Proactive Personality" هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر القيادة الأصيلة في السلوك المبتكر لخدمة الموظفين من خلال الدور الوسيط للشخصية الاستباقية للعاملين في

البنوك شمال قبرص، استخدمت الدراسة المنهج الإحصائي والاستبانة لجمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر إيجابي للقيادة الأصيلة في السلوك المبتكر للعاملين في المصارف القبرصية.

دراسة، Fateh et al. (2021) بعنوان: "Role of authentic leadership and personal mastery in predicting employee creative behavior: a self-determination perspective" هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير القيادة الأصيلة في السلوك الإبداعي للموظف ومدى أثر الإتقان الشخصي للعمل في مستوى الأداء المتحقق، ودور التحفيز في القدرة على التنبؤ بالسلوك الإبداعي. تمثل مجتمع الدراسة من العاملين في شركات البرمجة في باكستان، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرات.

دراسة Kurian & Nafukho (2021) بعنوان: "Can authentic leadership influence the employees' organizational justice" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيادة الأصيلة وتصورات الموظفين حول العدالة التنظيمية والإجرائية، للعاملين في الفنادق في الولايات المتحدة الأمريكية، تم أخذ عينات عنقودية لجمع البيانات وتحليلها، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين القيادة الأصيلة والعدالة التنظيمية.

دراسة Balogun (2020) بعنوان: "A confirmatory factor analytic study of an authentic leadership measure in Nigeria" هدفت هذه الدراسة إلى اختبار خصائص القيادة الأصيلة ومدى تأثيرها في أداء العاملين في البنوك النيجيرية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستدلالي والاستبانة لجمع وتحليل البيانات، حيث توصلت الدراسة إلى وجود قيادة أصيلة بشكل واضح تؤثر على درجة الثقة بين الرئيس والمرؤوسين وتشجع على المزيد من العطاء.

دراسة Hao et al. (2020) بعنوان: "The Influence Mechanism of Authentic Leadership in 'Team on Employees' Performance" Artificial Intelligence هدفت هذه الدراسة لتوضيح آلية تأثير القيادة الأصيلة على الأداء الفردي والجماعي، ودراسة آثار السلوك القيادي على مستوى أداء الأفراد العاملين في شركات الذكاء الاصطناعي في الصين، وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الأصيلة الموجهة نحو الفريق كان لها تأثير كبير على السلامة النفسية لأعضاء الفريق مما يعزز الثقة بين جميع الأعضاء.

دراسة Ziemak & Jankowska (2020) بعنوان:

an "The relationship between organizational learning and sustainable performance: empirical examination" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التعلم التنظيمي والأداء المستدام في الشركات العاملة في بولندا والدنمارك، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب العينة العشوائية، أظهرت نتائج الدراسة أن تكثيف عمليات التعلم هو ضرورة ليس فقط

لتحقيق مستويات أداء عالية، وإنما لتحقيق التكامل بين جميع الجوانب البيئية والاقتصادية والاجتماعية.

دراسة, Rasool et al. (2020) بعنوان: Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and occupational stress

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الأداء المستدام والإجهاد المهني في الشركات الصينية وتحليل طبيعة هذه العلاقة وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الإجهاد المهني عنصر مهم في الحد من العمل المستدام والتأثير على أداء العاملين، وأيضاً أن عدم الانسجام بين العاملين والعنف يكلف الشركات ملايين الدولارات

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي كونهما يتناسبان مع طبيعة الدراسة، حيث يهدف المنهج الوصفي لوصف الظاهرة موضوع الدراسة، بينما يهدف المنهج التحليلي لتحليل البيانات بغرض إيجاد العلاقة فيما بينها واختبار الفرضيات للوصول إلى النتائج وبناء التوصيات.

مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في مختلف الأقسام والوحدات الإدارية في مركز جمرق العقبة، والبالغ عددهم (246) موظفاً.

عينة الدراسة:

نظراً لصعوبة وتكلفة المسح الشامل، تم أخذ عينة عشوائية بسيطة، تم تحديدها بالاعتماد على جداول Sekaran & Bougie الإحصائية، حيث اشتملت عينة الدراسة على (150) موظفاً، وقد تم توزيع (170) استبانة على أفراد عينة الدراسة، وتم استرداد (149) استبانة، كان منها (143) استبانة صالحة للتحليل، وذلك بعد استبعاد (6) استبانة لعدم اكتمالها، وبهذا تكون نسبة الاستبانة المستردة والقابلة للتحليل الإحصائي (95.3%)، وهي نسبة مقبولة إحصائياً.

جدول (1): مقياس ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	موافقة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

كما تم الحكم على الأهمية النسبية لمحاوِر الإستبانة وفقراتها على النحو الآتي:

جدول (2): تحديد الأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة

المتوسط الحسابي	أقل من 2.33	من 2.33 إلى أقل من 3.66	من 3.66 إلى أقل من 5.00
الأهمية النسبية	منخفضة	متوسطة	مرتفعة

5-4 اختبار ثبات أداة الدراسة

يهدف اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha Test) إلى التحقق من مدى التناسق في إجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك بالاعتماد على قيمة معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha Coefficient)، حيث تشير قيمة المعامل التي تتراوح من (0.70) وأكثر إلى ثبات أداة الدراسة، وكلما اقتربت قيمة المعامل من (100%) دل ذلك على ارتفاع درجة ثبات الاستبانة (Sekaran & Bougie, 2016). والجدول (3) يوضح نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة.

جدول (3): نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة

المتغير	رقم البعد	البعد	عدد الفقرات	قيمة ألفا
المتغير المستقل	1	الوعي الذاتي	4	0.980
	2	المعالجة المتوازنة	4	0.988
		القيادة الأصيلة	8	0.969
المتغير التابع	5	الأداء الاجتماعي	4	0.995
	6	الأداء البيئي	4	0.997
		الأداء المستدام	8	0.973

يتضح من نتائج الجدول (3) أن قيم معاملات كرونباخ ألفا لفقرات أداة الدراسة تراوحت ما بين (0.969-0.997)، وهي أكبر من القيمة 0.70، وهذا يدل على ثبات الاستبانة والاتساق بين فقراتها المختلفة، وبالتالي إمكانية الاعتماد عليها لإجراء التحليل الإحصائي.

6-4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها، حيث تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. مقاييس الإحصاء الوصفي، من خلال التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لوصف خصائص عينة الدراسة ودرجة موافقتهم على فقرات أداة الدراسة ومتغيراتها.

2. معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، لاختبار ثبات أداة الدراسة.

3. معامل الارتباط بيرسون، لاختبار وجود ظاهرة الارتباط الخطي المتعدد Multicollinearity.

4. تحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression، لاختبار فرضيات الدراسة.

1-6-4 اختبار ملاءمة نموذج الدراسة للأساليب الإحصائية المستخدمة:

للتحقق من صحة بيانات الدراسة، ومدى ملاءمتها لإجراء الاختبارات الإحصائية المعلمية، تم تطبيق اختبار الارتباط الخطي المتعدد، حيث يهدف هذا الاختبار إلى التحقق من عدم وجود ارتباط خطي عالٍ (تام أو شبه تام) بين أبعاد المتغير المستقل، وبالتالي الوصول إلى القيمة الفعلية لمعامل التفسير (R^2).

ويعد معامل الارتباط بيرسون ومعامل تضخم التباين من الأساليب الشائعة في اختبار وجود ظاهرة الارتباط الخطي المتعدد.

1) اختبار الارتباط الخطي المتعدد باستخدام معامل الارتباط بيرسون: يشير معامل الارتباط بيرسون إلى خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد إذا بلغت قيم معامل الارتباط بين الأبعاد المختلفة للمتغير المستقل أقل من القيمة (0.80)، وخلاف ذلك قد يدل على وجود ارتباط خطي عالٍ بينها (Guajarati, 2004). وفيما يأتي نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون لأبعاد المتغير المستقل.

جدول (4): قيم معامل الارتباط بيرسون

المعالجة المتوازنة	الوعي الذاتي	البعد
	1	الوعي الذاتي
1	0.723**	المعالجة المتوازنة

يتضح من نتائج الجدول (4) أن قيمة معامل الارتباط بين بعدي المتغير المستقل قد بلغت (0.723)، وهي أقل من القيمة 0.80، وهذا يدل على خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد.

2) اختبار الارتباط الخطي المتعدد باستخدام معامل تضخم التباين والتباين المسموح به: يهدف اختبار معامل تضخم التباين إلى تقديم تأكيد لنتيجة اختبار معامل ارتباط بيرسون، حيث تشير قيم معامل تضخم التباين ((Variance Inflation Factor (VIF) التي تتراوح قيمها ما بين (1-10) وقيم والتباين المسموح به (Tolerance) التي تتراوح قيمها ما بين (0.1-1) إلى خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد. وفيما يأتي نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به لأبعاد المتغير المستقل.

جدول (5): قيم معامل تضخم التباين والتباين المسموح به

البعد	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به Tolerance
الوعي الذاتي	2.097	0.477
المعالجة المتوازنة	2.097	0.477

يتضح من نتائج الجدول (5) خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد، حيث بلغت قيمة معامل تضخم التباين (VIF) (2.097) وهي أكبر من القيمة 1.0 وأقل من القيمة 10، وبلغت قيمة التباين المسموح به (0.477) وهي أكبر من القيمة 0.1 وأقل من القيمة 1.

التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات

وصف خصائص أفراد عينة الدراسة

لغرض وصف البيانات الديموغرافية الخاصة بأفراد عينة الدراسة، تم تطبيق أساليب الإحصاء الوصفي، والمتمثلة في التكرارات والنسب المئوية، وذلك بهدف التعرف على أبرز الخصائص والسمات

الشخصية والوظيفية لدى الموظفين العاملين في دائرة الجمارك الأردنية. وفيما يأتي وصف لخصائص أفراد عينة الدراسة.

أولاً: وصف متغير القيادة الأصيلة وأبعاده الفرعية

يمثل متغير القيادة الأصيلة المتغير المستقل في الدراسة، وقد اشتمل هذا المتغير على بعدين فرعيين، وهما: الوعي الذاتي، والمعالجة المتوازنة. وفيما يأتي تحليل لآراء أفراد عينة الدراسة على هذين البعدين، ووصف لهما وللمتغير المستقل ككل.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد القيادة الأصيلة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
1	الوعي الذاتي	3.465	0.851	2	متوسط
2	المعالجة المتوازنة	3.523	0.853	1	متوسط
	المتوسط العام	3.494	0.791		متوسط

يتضح من الجدول (7) توسط مستوى القيادة الأصيلة في دائرة الجمارك الأردنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط العام (3.494). وقد ظهرت جميع الأبعاد بأهمية نسبية متوسطة، حيث جاء بعد (المعالجة المتوازنة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.523) وبانحراف معياري (0.853)، في حين جاء بعد (الوعي الذاتي) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.465) وبانحراف معياري (0.851)، وهذه النتيجة تفسّر مدى اعتماد القادة في دائرة الجمارك على جمع وتحليل البيانات قبل اتخاذ القرار أكثر من اعتمادهم على معلوماتهم الذاتية.

ثانياً: وصف متغير الأداء المستدام وأبعاده الفرعية

يمثل متغير الأداء المستدام المتغير التابع في الدراسة، وقد اشتمل هذا المتغير على بعدين فرعيين، وهما: الأداء الاجتماعي والأداء البيئي. وفيما يأتي تحليل لآراء أفراد عينة الدراسة على هذين البعدين، ووصف لهما وللمتغير التابع ككل.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الأداء المستدام

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
1	الأداء الاجتماعي	3.392	0.951	1	متوسط
2	الأداء البيئي	3.323	1.021	2	متوسط
	المتوسط العام	3.358	0.911		متوسط

يتضح من الجدول (8) توسط مستوى تطبيق أبعاد الأداء المستدام في دائرة الجمارك الأردنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط العام (3.358). وقد ظهرت جميع الأبعاد بأهمية نسبية متوسطة، حيث جاء بعد (الأداء الاجتماعي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.392) وبانحراف معياري (0.951)، في حين جاء بعد (الأداء البيئي) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.323).

وبانحراف معياري (1.021)، وهذه النتيجة تشير إلى مدى حرص دائرة الجمارك على حماية المجتمع من السلع الضارة والمساهمة في تنمية المجتمعات.

نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

تمت صياغة فرضيات الدراسة بهدف تحديد أثر القيادة الأصيلة بدلالة أبعادها مجتمعة في الأداء المستدام بدلالة أبعاده مجتمعة ومنفردة في دائرة الجمارك الأردنية، واختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد Multiple Linear Regression، وفيما يأتي نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

نتائج اختبار الفرضية الرئيسة:

نصت الفرضية الفرضية الرئيسة على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء المستدام بأبعاده مجتمعة (الأداء الاجتماعي، الأداء البيئي) في دائرة الجمارك الأردنية". وفيما يأتي نتائج اختبار هذه الفرضية.

جدول (9): نتائج تحليل الانحدار المتعدد للفرضية الرئيسة

ANOVA تحليل التباين			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	معامل التحديد المعدل Adjusted R ²	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
0.000*	29.032	2	0.771	0.283	0.293	0.541	الأداء المستدام
* دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$)							

يتضح من نتائج الجدول (9) ارتباط القيادة الأصيلة بعلاقة موجبة مع الأداء المستدام، وذلك بالاعتماد على قيمة معامل الارتباط R، والتي بلغت (0.541)، وأشارت قيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (0.293) إلى أن ما نسبته (29.3%) من التغير الحاصل في الأداء المستدام يمكن تبريره من خلال القيادة الأصيلة، مع الأخذ بعين الاعتبار ثبات العوامل الأخرى.

كما يتضح من نتائج الجدول معنوية النموذج، وذلك بالاعتماد على قيمة F المحسوبة والتي بلغت (29.032) عند مستوى معنوية ($\text{SigF}=0.000$) وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود أثر دال إحصائياً للقيادة الأصيلة في الأداء المستدام في دائرة الجمارك الأردنية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$)، وعند 2 درجة حرية.

والجدول (10) يبين نتائج معاملات الانحدار لأبعاد القيادة الأصيلة والخاص بالفرضية الرئيسة.

جدول (10): نتائج معاملات الانحدار للفرضية الرئيسة

معاملات الانحدار					
Sig T	قيمة T المحسوبة	قيمة Beta	الخطأ المعياري	المعاملات B	أبعاد القيادة الأصيلة
0.000	4.387		0.293	1.286	ثابت الانحدار
0.709	0.373	0.038	0.110	0.041	الوعي الذاتي
0.000*	4.985	0.513	0.110	0.548	المعالجة المتوازنة
* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (P≤0.05)					

يتضح من نتائج الجدول (10) أن قيمة المعامل B عند بعد (الوعي الذاتي) قد بلغت (0.041)، وهي تدل على أن زيادة الوعي الذاتي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في الأداء المستدام بمقدار (0.041) وحدة، كما يتضح من الجدول عدم وجود أثر للوعي الذاتي في الأداء المستدام، وذلك بالاعتماد على قيمة T المحسوبة والتي بلغت (0.373) عند مستوى معنوية (SigT=0.709)، وهي أكبر من 0.05. ويتضح من نتائج الجدول أن قيمة المعامل B عند بعد (المعالجة المتوازنة) قد بلغت (0.548)، وهي تدل على أن زيادة المعالجة المتوازنة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في الأداء المستدام بمقدار (0.548) وحدة، كما يتضح من الجدول وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للمعالجة المتوازنة في الأداء المستدام، وذلك بالاعتماد على قيمة T المحسوبة والتي بلغت (4.985) عند مستوى معنوية (SigT=0.000)، وهي أقل من 0.05.

وبناءً على النتائج السابقة الواردة في الجدول (9) والجدول (10) تم رفض الفرضية العدمية الرئيسة، وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (P≤0.05) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء المستدام بأبعاده مجتمعة (الأداء الاجتماعي، الأداء البيئي) في دائرة الجمارك الأردنية".

2-2-5 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

نصت الفرضية الفرعية الأولى على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (P≤0.05) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء الاجتماعي في دائرة الجمارك الأردنية". وفيما يأتي نتائج اختبار هذه الفرضية.

جدول (11): نتائج تحليل الانحدار المتعدد للفرضية الفرعية الأولى

ANOVA تحليل التباين			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	معامل التحديد المعدل Adjusted R ²	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
0.000*	22.574	2	0.833	0.233	0.244	0.494	الأداء الاجتماعي
* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (P≤0.05)							

يتضح من نتائج الجدول (11) ارتباط القيادة الأصيلة بعلاقة موجبة مع الأداء الاجتماعي، وذلك بالاعتماد على قيمة معامل الارتباط R، والتي بلغت (0.494)، وأشارت قيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (0.244) إلى أن ما نسبته (24.4%) من التغير الحاصل في الأداء الاجتماعي يمكن تبريره من خلال القيادة الأصيلة، مع الأخذ بعين الاعتبار ثبات العوامل الأخرى.

كما يتضح من نتائج الجدول معنوية النموذج، وذلك بالاعتماد على قيمة F المحسوبة والتي بلغت (22.574) عند مستوى معنوية (SigF=0.000) وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود أثر دال إحصائياً للقيادة الأصيلة في الأداء الاجتماعي في دائرة الجمارك الأردنية عند مستوى معنوية (P≤0.05)، وعند 2 درجة حرية.

والجدول (12) يبين نتائج معاملات الانحدار لأبعاد القيادة الأصيلة والخاص بالفرضية الفرعية الأولى.

جدول (12): نتائج معاملات الانحدار للفرضية الفرعية الأولى

معاملات الانحدار					
Sig T	قيمة T المحسوبة	قيمة Beta	الخطأ المعياري	المعاملات B	أبعاد القيادة الأصيلة
0.000	4.404		0.316	1.394	ثابت الانحدار
0.543	0.609	0.065	0.119	0.072	الوعي الذاتي
0.000*	4.180	0.445	0.119	0.496	المعالجة المتوازنة
* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (P≤0.05)					

يتضح من نتائج الجدول (12) أن قيمة المعامل B عند بعد (الوعي الذاتي) قد بلغت (0.072)، وهي تدل على أن زيادة الوعي الذاتي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في الأداء الاجتماعي بمقدار (0.072) وحدة، كما يتضح من الجدول عدم وجود أثر للوعي الذاتي في الأداء الاجتماعي، وذلك بالاعتماد على قيمة T المحسوبة والتي بلغت (0.609) عند مستوى معنوية (SigT=0.543)، وهي أكبر من 0.05.

ويتضح من نتائج الجدول أن قيمة المعامل B عند بعد (المعالجة المتوازنة) قد بلغت (0.496)، وهي تدل على أن زيادة المعالجة المتوازنة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في الأداء الاجتماعي بمقدار (0.496) وحدة، كما يتضح من الجدول وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للمعالجة المتوازنة في الأداء الاجتماعي.

وبناءً على النتائج السابقة الواردة في الجدول (10) والجدول (11) تم رفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى، وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء الاجتماعي في دائرة الجمارك الأردنية".

3-2-5 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نصت الفرضية الفرعية الثانية على أنه: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء البيئي في دائرة الجمارك الأردنية". وفيما يأتي نتائج اختبار هذه الفرضية.

جدول (13): نتائج تحليل الانحدار المتعدد للفرضية الفرعية الثانية

ANOVA			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	معامل التحديد المعدل Adjusted R ²	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
0.000*	24.191	2	0.887	0.246	0.257	0.507	الأداء البيئي
* دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$)							

يتضح من نتائج الجدول (13) ارتباط القيادة الأصيلة بعلاقة موجبة مع الأداء البيئي، وذلك بالاعتماد على قيمة معامل الارتباط R، والتي بلغت (0.507)، وأشارت قيمة معامل التحديد R² والتي بلغت (0.257) إلى أن ما نسبته (25.7%) من التغير الحاصل في الأداء البيئي يمكن تبريره من خلال القيادة الأصيلة، مع الأخذ بعين الاعتبار ثبات العوامل الأخرى.

كما يتضح من نتائج الجدول معنوية النموذج، وذلك بالاعتماد على قيمة F المحسوبة والتي بلغت (24.191) عند مستوى معنوية ($\text{SigF}=0.000$) وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود أثر دال إحصائياً للقيادة الأصيلة في الأداء البيئي في دائرة الجمارك الأردنية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$)، وعند 2 درجة حرية.

والجدول (14) يبين نتائج معاملات الانحدار لأبعاد القيادة الأصيلة والخاص بالفرضية الفرعية الثانية.

جدول (14): نتائج معاملات الانحدار للفرضية الفرعية الثانية

معاملات الانحدار					
Sig T	قيمة T المحسوبة	قيمة Beta	الخطأ المعياري	المعاملات B	أبعاد القيادة الأصيلة
0.001	3.495		0.337	1.178	ثابت الانحدار
0.938	0.078	0.008	0.127	0.010	الوعي الذاتي
0.000*	4.747	0.501	0.126	0.599	المعالجة المتوازنة
* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (P<0.05)					

يتضح من نتائج الجدول (14) أن قيمة المعامل B عند بعد (الوعي الذاتي) قد بلغت (0.010)، وهي تدل على أن زيادة الوعي الذاتي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في الأداء البيئي بمقدار (0.010) وحدة، كما يتضح من الجدول عدم وجود أثر للوعي الذاتي في الأداء البيئي، وذلك بالاعتماد على قيمة T المحسوبة والتي بلغت (0.078) عند مستوى معنوية (SigT=0.938)، وهي أكبر من 0.05.

ويتضح من نتائج الجدول أن قيمة المعامل B عند بعد (المعالجة المتوازنة) قد بلغت (0.599)، وهي تدل على أن زيادة المعالجة المتوازنة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في الأداء البيئي بمقدار (0.599) وحدة، كما يتضح من الجدول وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للمعالجة المتوازنة في الأداء البيئي، وذلك بالاعتماد على قيمة T المحسوبة والتي بلغت (4.747) عند مستوى معنوية (SigT=0.000)، وهي أقل من 0.05.

وبناءً على النتائج السابقة الواردة في الجدول (13) والجدول (14) تم رفض الفرضية العدمية الفرعية الثانية، وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (P<0.05) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء البيئي في دائرة الجمارك الأردنية" الاستنتاجات:

بناءً على معالجة البيانات وتحليلها. تم التوصل إلى النتائج الآتية:

1. أشارت نتائج تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة إلى توسط تطبيق القيادة الأصيلة في دائرة الجمارك الأردنية، وهذا يدل على اهتمام دائرة الجمارك الأردنية بتطبيق أبعاد القيادة الأصيلة من خلال اتباع القادة للأنماط السلوكية التي تسهم في تعزيز الوعي الذاتي لديهم والمعايير الأخلاقية، ومدى حرص القادة على جمع وتحليل البيانات قبل اتخاذ القرار.
2. أشارت نتائج تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة إلى توسط مستوى تطبيق أبعاد الأداء المستدام في دائرة الجمارك الأردنية، وهذا يدل على اهتمام دائرة الجمارك الأردنية ومراعاتها لمسؤوليتها الاجتماعية والبيئية إلى جانب اهتمامها بتحقيق أهدافها.

3. أشارت نتائج اختبار الفرضية الرئيسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء المستدام بأبعاده مجتمعة (الأداء الاجتماعي، الأداء البيئي) في دائرة الجمارك الأردنية. وهذا يدل على أن تطبيق القيادة الأصيلة يسهم في تحسين وتعزيز قدرة دائرة الجمارك الأردنية على الالتزام بمسؤولياتها البيئية والاجتماعية وترجمة أهدافها إلى أنشطة وخدمات تسهم في تحقيق الأداء المستدام.
4. أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء الاجتماعي في دائرة الجمارك الأردنية. وهذا يدل على أن تطبيق القيادة الأصيلة يلعب دوراً إيجابياً في تعزيز توجهات دائرة الجمارك الأردنية نحو مسؤوليتها الاجتماعية.
5. أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للقيادة الأصيلة بأبعادها مجتمعة (الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة) في الأداء البيئي في دائرة الجمارك الأردنية. وهذا يدل على أن تطبيق القيادة الأصيلة يلعب دوراً إيجابياً في نجاح دائرة الجمارك الأردنية بتحقيق الاستدامة البيئية من خلال تقديم المنتجات والخدمات صديقة البيئة والمحافظة على الموارد الطبيعية وضمان ديمومتها وحمايتها من الهدر والتلوث.

2-6 التوصيات:

- بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة توصي بما يأتي:
1. توجيه قادة دائرة الجمارك الأردنية نحو رصد وتتبع الأفعال والانطباعات، وتحديد مدى تقبلها وكيفية تأثيرها على الآخرين، وإحداث التعديلات في المواقف والأحداث المهمة في الوقت المناسب، مما يساهم في تعزيز مستوى الأداء.
 2. العمل على تنمية وتعزيز قدرات وإمكانات قادة دائرة الجمارك الأردنية على إجراء التحليل الموضوعي للبيانات المرتبطة بعملية صنع القرارات، والتي تم جمعها وتدوينها من خلال القيام بالزيارات الإشرافية والاستماع للآراء ووجهات النظر المختلفة.
 3. تفعيل دائرة الجمارك الأردنية لدورها الاجتماعي في إيجاد وتوفير فرص العمل للمجتمع المحلي، واتباع سياسات الموارد البشرية التي تتناسب مع المجتمع، وحماية المجتمع من السلع والمنتجات الضارة ومنع دخولها البلاد.
 4. زيادة مستوى التزام دائرة الجمارك الأردنية بتطبيق أبعاد القيادة الأصيلة، وتوفير كافة المقومات التي تسهم في تحقيق ذلك، لما لها من دور في نجاحها دورها في ممارسة مسؤوليتها الاجتماعية والبيئية وبالتالي تحقيق الأداء المستدام.

5. زيادة مستوى الوعي لدى العاملين بالجانب البيئي من خلال ممارسة الأنشطة التي تحد من مشكلة التلوث واستخدام الطاقة البديلة في المرافق العامة والمركز الجمركية وإعداد دورات توعوية بأهمية الحفاظ على الجانب البيئي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أنيس، كشاط (2020). الأداء المستدام لمنظمات الأعمال، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، 5(2).
2. بني حمدان، خالد والعيثاوي، أحلام. (2019). إدارة الموارد البشرية الحديثة، المكتبة الوطنية، عمان.
3. حسين، كاود وداود، محمد. (2021). القيادة الأصيلة وانعكاساتها على التنمر في العمل، مجلة العلوم الإنسانية، 9(3).
4. الرميدي، بسام وطلحي فاطمة (2020). أثر القيادة الأصيلة على مخرجات العمل الموقفية والسلوكية والأدائية في شركات السياحة المصرية، مجلة الاقتصاد والقانون.
5. السكارنة، بلال خلف. (2020). القيادة الإدارية الفعالة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط4، الأردن.
6. أبو شيخة، نادر. (2018). إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط3، عمان.
7. العتيبي، سعد (2021). القيادة الأصيلة والإبداع: الدور الوسيط للازدهار في العمل، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 29(2).
8. قارة، عبد الحفيظ وقاسي، كمال (2020). دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية. دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، 6(1)، ص 181-196.
9. ماجد، زيد (2020). القيادة الأصيلة ودورها في تعزيز الإبداع المنظمي -دراسة ميدانية في العامة البتروكيماوية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 12(29).
10. ناصر الدين، أحمد يعقوب (2020). أثر الريادة الإستراتيجية في الأداء المستدام للجامعات الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة دكتوراه، جامعة مؤتة، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Chalon C (2018). Achieving World Class Performance, First edition. .
2. Linda L. Neider & Chester A. Schriesheim (2013). Advances in Authentic and Ethical Leadership, A volume in Research in Management, Volume 10.
3. Norma T. Hollis (2018). Blueprint for Engagement Authentic Leadership, International Standard Book Number-13: 978-1-315-18029-8 (eBook).
4. Balogun.Toluope (2020). A confirmatory factor analytic study of an authentic leadership measure in Nigeria, SA Journal of Human Resource Management, 18(0): 1-9.
5. Biaggi, Florian (2020). How ethical leadership is related to authenticity Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal, 1(1): 15-28.
6. Craig. N. Bill. G & Snook.S (2015) The Discover Your True North Field book A Personal Guide to Finding Your Authentic Leadership (J-B Warren Bennis Series). John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
7. Fateh.A. Norizah.M and Fakhar.S(2021) Role of authentic leadership and personal mastery in predicting employee creative behavior: a self-determination perspective, Frontiers of Business Research in China, 15(1): 1-16.
8. Hao.M, Bowen.D (2020). The Influence Mechanism of Authentic Leadership in Artificial Intelligence Team on Employees' Performance, Journal of Physics: Conference Series, 1438(1): p. 012022. IOP Publishing.
9. Kurian.D (2021). Can authentic leadership influence the employees' organizational justice perceptions? – a study in the hotel context, international hospitality review. <https://www.emerald.com/insight/2516-8142.htm>

10. Kernis, M.H & Goldman, B.M (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. *Advances in experimental social psychology*, 38, 283-357.
11. Lockard, C.D (2018) *Authentic Leadership and Followership*. Library of Congress Control Number: 2017950825 <https://doi.org/10.1007/978-3-319-65307-5>
12. Rasool, S. , Wang, M, Zhang, Y & Samma, M (2020). Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 17(3): 912.
13. Sparks, R.(2021) *The Authentic Leader Using the Meisner Technique for an Embracing the Values of Truthful Leadership*. 1st ed, Productivity Press
14. Yamak, O. & Eyupoglu, S.Z (2021) *Authentic Leadership and Service Innovative Behavior: Mediating Role of Proactive Personality*. *SAGE Open*, 11(1).
15. Zgrzywa-Ziemak, A & Walecka-Jankowska, K (2020). The relationship between organizational learning and sustainable performance: an empirical examination. *Journal of Workplace Learning Emerald Publishing Limited*, 33(3): 155-179.