

اثر القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية
المستدامة بالتطبيق على شركة صلة بمحافظة جدة
(دراسة ميدانية لموظفي شركة صلة)

ليلى عبدالله الحمد

٢٠٢١٢٠٣٦٨١

مشروع تخرج-١

كلية الادارة- جامعة

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الادارة- جامعة ميد أوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024.

المقدمة :

تعيش القيادة اليوم عصرا سمته تميز والبحث عن مزيد من الكفاءة والابداع ونظر لأهميتها ودورها في نجاح المنظمات فقد تطورت مفاهيمها لتقابل تطور اغراضها فبعدها كانت تعتمد على الحلول التقليدية في مواجهه تحديات العمل اصبحت القيادة في منظمات الاعمال تواجه في عصر الراهن تحديات كثيرة نتيجة لتغيرات وتطورات العلمية والتقنية السريعة وامام تلك التحديات اضحت او قياده تقليديه بعملياتها ووسائلها عاجزه عن جعل منظمه قادره على المنافسة وتحقيق البقاء والازدهار الامر الذي يحتوي على القيادة لاستخدام كل ما يتاح لها من اساليب ومفاهيم اداريه معاصره تمكنها من النجاح والاستمرارية في ظل البيئة التنافسية (الزعنون ومزهر 2019).

وبناء على ذلك فإن من الانماط القيادية التي افرزها التقدم العلمي والتطور التقني نمط القيادة الرشيقة الذي اهم ما يميزه قدرته العالية على قيادة المنظمة لمواجهه التحديات والتطورات الحديثة من خلال التأثير في سلوكيات المرؤوسين وتنمية قدراتهم الابداعية وكذلك تمكينهم وتشجيعهم على مواجهه المشاكل والصعوبات التي تواجه منظماتهم ولعل مما يزيد من اهمية القيادة في العصر الحالي طبيعة وخصائص هذا العصر الذي يتسم بسرعه التغير تبدل في شتى مناحي الحياه بالإضافة الى تزايد حجم المؤسسات واتساعها الامر الذي يتطلب وجود قياده اداريه فاعله وقادره على اداره المؤسسات لتحقيق اهدافها والسير بها نحو التقدم والتطور. (هودف وصالحى 2016).

ويعد مفهوم سلوكيات القيادة الرشيقة مفهوما معاصرا اذ برزت الكثير من الدراسات الفكرية التي تؤكد اهميته والنضج الذي بلغه في الآونة الاخيرة ووفقه الرؤية يرى الباحثون هنا في هذا المنحنى ان موظفي اداره الفعاليات شركاء في المساهمة للوصول الى تحقيق التنمية البيئية المستدامة التي تركز على القيادة الرشيقة في قطاع الفعاليات ومعرفته درجات تطبيق ذلك في شركه صله وتفسير النتائج والخروج بتوصيات داعمه لهذا التوجه (حسين والزبيدي 2021). من ذا انطلاقتها قبل (25) عام وفي عام (2019) حضر اكثر من (15) مليون شخص فاعلية من فعاليات التي تقدمها صله مما يجعلها من اكبر شركات اداره الفعاليات في الشرق الاوسط (شركه صله د.ت).

القيادة هي التي تقوم بتصرفات حسنه وفاعله في اداء ادوارهم فضلا عن جعل الادوار المرؤوسين لديهم قائمه على اساس التمكين الاداري وهي اداره بأسلوب يهدف الى تقليص الهدر في الوقت وجهد العاملين وراس المال باستخدام الطرق العلمية الحديثة في القيادة للوصول الى اكبر قدر ممكن من المخرجات وباقل ما يمكن من المدخلات (عبد الباري ويوسف ٢٠٢١).

اما التنمية البيئية المستدامة رفع كفاءه استغلال الموارد التي تفي باحتياجات الاجيال الحاضرة مع عدم استنزافها والحفاظ عليها للأجيال المقبلة من خلال استراتيجيات التوازن البيئي كمحور ضابط له ومن هذا المنطلق يمكن تعريفها بانها هي اداره وحمايه فائده الموارد الطبيعية وتغيير التوجه بطريقه تضمن تحقيق واستمرار ارضاء الحاجات البشرية للأجيال الحالية دون تأثير على الاجيال القادمة (كاشا 2018).

تعد ايضا شركه صله من الشركات الرائدة في اداره الفعاليات في المملكة العربية السعودية وحول العالم نجحت من ذا انطلاقتها كونها اول شركه رسميه لتمثيل الرياضيين في منطقته وتمكنت في التوسع في الإدارة وتنظيم اكبر الفعاليات الرياضية والترفيهية والثقافية والتدوير وتنظم اكثر من (٥٠٠٠) من الفعاليات في كل عام ساهمت خبراتها في تقديم فعاليات مميزه في اكثر من (٢٨) دولة من ذا انطلاقتها قبل (25) عام وفي عام (2019) حضر اكثر من (15) مليون شخص فاعلية من فعاليات التي تقدمها صله مما يجعلها من اكبر شركات اداره الفعاليات في الشرق الاوسط (شركه صله د.ت).

ان القيادة الرشيقة هي افعال وسلوك تؤثر في المرؤوسين من حيث الاستجابة والتكيف مع المتغيرات في بيئة العمل وتحقيق التنفيذ الافضل لمصلحه المنظمة من خلال الاحترام والتقدير بين القائد والمرؤوسين كما عرفت بانها القيادة ذات التعامل السهل ولينه الجانب وتمتلك مستويات عالية من الصبر فيما يخص الافراد وتدريبهم وتطويرهم فضلا عن الحزم في مواطن حل المشكلات (Ali & Lohman 2016)

ويتطلب من القيادة ان تكون مستعدة لمتابعه التغيرات في المنظمة بدءا من سلوك الافراد ووصولاً الى التكنولوجيا المعتمدة فيها ويعتبر تغيير احد اوجه حياه المنظمة كما ان تطور السريع الذي تعيشه القيادة ادى الى ازدياد الحاجه الى قياده رشيقة ديناميكية مرنة قادره على مواجهه التحديات (السعيد 2018).

متى تعمل القيادة الرشيقة مدخل رئيسي لتطور المؤسسة واستمراريتها من خلال التركيز على سلوك الايجابي للقائد وتأثيره على سلوك العاملين وتوجيههم لتحقيق اهداف المؤسسة في عمله الهام الافراد يقدم افضل ما لديهم وعليه في القيادة الرشيقة مجموعه من الجوانب الإنسانية والأخلاقية في التعامل مع المرؤوسين كما ان القاضي يلعب دورا كبيرا في تعزيز روح التعاون وماذا قدرته على اقناع الآخرين بضرورة انجاز الاعمال الفعالية وفي جو مناسب (هجيرة 2019).

ويوجد ثلاث ركائز للقيادة الرشيقة وهي القدرة على فهم وادراك الاتجاهات والتغيرات والاحتمالات المستقبلية وبناء ديناميكية فعالة وتعزيز الثقافة الرشيقة من خلال التخلص من البيروقراطية واي عمل او ممارسه تساعد على الجمود والضعف وعندما يتحقق الدمج والتنسيق بين هذه الدعائم الثلاث على النحو الامثل يمكن للمنظمات ان تحافظ على مكانتها واقتناص المزيد من الفرص وتحقيق الريادة والصدارة (ابو حمود 2019).

يعتمد نجاح المنظمات على القيادة الرشيقة من خلال مواكبه التطورات ويعد النمط القيادي احدى المعايير التي تحدد مدى نجاح المنظمة او فشلها من خلال اداء القيادة الإدارية لمهامها من تنظيم وتوجيه وتنسيق ورقابه فهي تساهم في تحقيق الاهداف المخطط لها كما تحافظ على بقاء واستمرار التنظيم وتدفع به الى الامام من اجل استراتيجية راشده ولا يمكننا عزل الممارسات القيادية بصفاتها الإيجابية عن القيادة كمفهوم انساني يلعب فيه الفرد دورا اساسيا وايجابيا في التأثير على الآخرين ودفعهم نحو تحقيق هدف عام (بن معنوق 2017).

ومن الرؤى الداعمة لذلك اتفق الباحثون على ان القيادة الرشيقة من اهم الانماط الإدارية التي يمكن ان تساعد القيادات على تحقيق الاهداف التنظيمية وبرزت الدراسات دور هذا النمط القيادي القائم على المرونة في تقليل التكاليف وتخفيض الهدر وبناء مجتمع معيار قياسي يحقق الموائمة بين الرغبة الانسان بالعمل ورغبة في تحقيق هدف اخر يجسد له التحكم والسيطرة (هجيره 2019) (الغامدي ٢٠٢١).

وتنفيذ السلوك الرشيق من قبل الإدارة العليا يشجع على احترام الافراد من اجل ايجاد التحسين المستمر في المنظمة (Hamouda 2014).

كما ان توافر مستويات عاليه من سلوكيات القيادة الرشيقة يوجد روابط علائقيه بين القائد والعاملين قائمه على المحبة والاحترام المتبادل (الفتاوي ٢٠١٧).

ويخلق نظاما يتسم بالكفاءة والفعالية والاستجابة الحقيقية لاحتياجات العملاء (كاظم ٢٠٢٠).

تقوم فكره الاستدامة البيئية على ترك الموارد الطبيعية في حاله جيده للأجيال القادمة مع احتفاظ الانسان بنشاطه عمله حيث يعتبر هذا النشاط والعمر مصدرا لاستدامة البيئة ويمكن تحقيق هذه الفكرة من خلال التقليل من استهلاك الموارد البيئية والحد من تدميرها وبالتالي التقليل من الأضرار البيئية (الديراوي ٢٠١٩).

وفي ضوء ذلك تعبر التنمية البيئية المستدامة من اهم مقومات الانسان المعاصرة التي تهدف الى تطوير الوعي البيئي اما بواسطه الاعلام او التربية البيئية داخل المؤسسات التربوية وتعتبر التربية البيئية من اهم الاساليب المتبعة في تنميه السلوك البيئي الايجابي الذي يعد اساس المشاركة الفعالة للأفراد في حمايه بيئتهم والحفاظ عليها لمن يأتي من بعدهم وبالتالي تحقيق التنمية البيئية المستدامة في المجتمع (الديراوي ٢٠١٩).

ان الفرد يحترم التشريعات والقوانين في حاله وجود سلطه رقابية اما اذا لم توجد فانه لا يهتم على عكس التربية فهي اعداد النشا الذي يحترم البيئة وتنميه الوعي البيئي لديها الذي يتحول الى قيم اجتماعيه سلوكياتها اليومية وهنا يعد هذا النشا جزء من هذه البيئة مسؤولا عن عدم الاخلال بها والحفاظ عليها للمستقبل وهذا ما يعرف بالتنمية البيئية المستدامة (الديراوي 2019)

وهنا يأتي دور المؤسسات التعليمية في الاهتمام بالمستحدثات التي يشهدها العالم وفي نشر الوعي وتعليم الفئات العمرية المختلفة كيف تقدرمون ويحترمون الثروات الطبيعية رغبة في حياتها وتنمي الوظيفة ترشيد الاستهلاك للموارد الطبيعية حيث اكدت كثير من الدراسات على اهمية اضافته مفاهيم ومهارات التنمية البيئية المستدامة في المناهج التعليمية في مراحل التعليم المختلفة (الديراوي 2019).

وهنا لابد من بيان ان الاقتصاد الدائري اقتصاد حيوي يهدف الى تغيير الطريقة التي نعيش بها في خلال اعتماد التطوير والابتكار في الصناعة والاستهلاك وفي الوقت الراهن يجسد دور مهم جدا في تحقيق التنمية المستدامة او بالأحرى تزواج التنمية الاقتصادية من جهة والحفاظ على البيئة والموارد من جهة اخرى لذلك نجد ان الدول المتقدمة تسعى حثيثة نحو تجديد مفاهيم مؤسسه الاقتصاد الدائري كونه يشمل تقليل النفايات عن طريق تقليل الاعتماد الشديد على واردات المواد الخام وزياده انتاجيات الموارد من خلال ايجاد اقتصاد اكثر تنافسية واستدامه باستخدام الموارد (تومي وشبوت 2021).

رجع الباحثون الى العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة بهدف الاستفادة من اجراءاتها ومناهجها وقد رتب ثمانيات من الاحداث الى الاقدام حذفت هذه الدراسة الى التعرف الى دور القيادة الرشيدة بأبعادها في تعزيز مستوى مهارات التكيف مع ظروف الجامعات الفلسطينية وظهرت النتائج والتوصيات الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عندما مستوى الدلالة حول محوري القيادة الرشيدة وتعزيز مستوى مهارات التكيف مع الظروف العمل تعزى للمتغيرات الشخصية التأليه الجنس الفعل العمرية المسمى الوظيفي سنوات الخدمة كما ان ضرورة قيام قياده الجامعة بجراعتها العملية لتبني اسلوب القيادة الرشيدة في الجامعات وضرورة التكيف مع التطورات ولماكبته وتحليل البيئة الخارجية المحيطة للكشف عن الفرص والتهديدات ورسم المسار المستقبلي للجامعات وان تتبنى الجامعة برامج جديدة خاصة بمهارات التكيف مع ظروف العمل (عبد الباري ويوسف 2021).

هدفت هذه الدراسة ايضا الى تحديد مستوى ممارسه القيادة الجامعية بالملكة العربية السعودية للقيادة الرشيدة وعلاقته بجوده الحياه الوظيفية وظهرت النتائج والتوصيات الى ان هناك فروق داله احصائيا بين عينه الذكور وعينه الاناث على ابعاد محور ممارسات القيادة الرشيدة وقد جاءت الفروق لصالح عينه الاناث وهو ما يعني ان عينه الاناث اكثر تقديرا لممارسه القيادات الجامعية هي للقيادة الرشيدة بمقارنه بعينه الذكور كما اوصت الدراسة الى ضرورة اجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تربط بين القيادة الرشيدة وغيرها من المتغيرات الاخرى مثل الرضا الوظيفي والبيئة الإبداعية والميزة التنافسية والجودة الأكاديمية. (الغامدي 2021).

واظهرت النتائج والتوصيات الى اهمية متغير اشترك الجمهور في الاتصال البيئي في تدعيم اتجاهات الجمهور نحو الاستدامة البيئية ووجود تأثير المتغير حجم الاشترك الجمهور في الاتصالات البيئية عبر مواقع التواصل الاجتماعي على تدعيم اتجاه الجمهور نحو الاستدامة البيئية وجاءت العلاقة قوية بين المستويين الاول والثاني للاشترك التعرض والمساهمة وجاءت متوسط القوة بالنسبة للمستوى الثالث للإنتاج واخيرا تحتاج دراسات الاتصال البي الى التركيز على دور مواقع التواصل الاجتماعي في نشر السلوك البيئي (عبد الجليل 2020).

مشكلة البحث:

اسلوب القيادة الرشيقة في المنظمة والتي تعد احدى اهم الاساليب والنظم المعتمدة في مواجهه هذه المشكلات والتحديات مما جعل المنظمات تواجه العديد من التحديات والصعوبات في كيفية مواكبتها وطريقه التكيف معها.

٢.١. الفجوات النظرية:

فرض على المنظمات ايجاد طرق حديثه ابداعيه غير التقليدية عن طريق ايجاد اشخاص مبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ابتكار طرق جديده وحلول اداريه سريعة ونتيجة لتلك العوامل فان القيادة رشيقة تشتمل على مجموعه من الافكار والاساليب والمبادئ الإرشادية والفلسفية التي تستطيع خلالها اغلب المنظمات اتباعها كمنهج من مناهج التحسين الاداري والقيادي لتطوير منهج الابداع الاداري رغم محاولات حول العالم لوضع الحلول المتعلقة بتحقيق التنمية المستدامة الا ان هناك معوقات للتنمية المستدامة والمتمثلة وهي الزيادة في الكثافة السكانية التي تعمل على اعاقه التنمية المستدامة والانتشار الواسع للفقر بين الدول النامية والغنية.

ايضا نظرا للتدهور الحالة الاقتصادية وانتشار الواسع للحروب والنزاعات الذي قد اثر على استقلال الكثير من البلدان وانتشار الواسع للمناطق العشوائية فضلا عن الهجر من مناطق الريفية للمناطق الحضرية تعرض المناطق كثيره على المستوى العالم للظروف المناخية القاسية.

ويشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغييرات والاتصالات ونظرا لعدم وجود دراسات سابقة جمعت بين القيادة والرشيقة والتنمية البيئية المستدامة بالرغم من تزايد اهتمام الباحثون بمفهوم القيادة الرشيقة الا ان محدودية الدراسات العربية لها مازال في بدايته.

٢.٢. الفجوات العملية:

على الرغم من يتقدم الذي تحزره المنطقة العربية في مجال التنمية المستدامة فأنها تواجه تحديات وصعوبات في تبني الخطوط والبرامج الإنمائية التي تتمحور حول الجدول الاقتصادية وحماية البيئة والعدالة الاجتماعية بدأت المنطقة العربية لعوامل العشر من العمل على تحقيق اهداف التنمية المستدامة وسط فوضى اقتصادية واجتماعيه تسبب بها جائحه ك وفيد 19.

فضلا عن الصراعات والاضطرابات السياسية التي تشهدها بعض الدول المنطقة فما الذي حققت حتى اليوم في مسار التنمية المستدامة استفهام خطوات عربييه بطيئة نحو التنمية قطعت ست دول عربييه فهي الامارات وسلطنة عمان والاردن وتونس والجزائر والمغرب وسلطنة عمان الثلاثي الطريق لتحقيق اهداف التنمية المستدامة وحققت الدول فقط هدفا واحدا.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحث الرئيسي التالي :

ما مدى تأثير القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة لموظفي شركة صلة بمحافظة جدة ؟

اهمية البحث:

تهدف هذه الدراسة الى معرفه اثر القيادة الرشيقة وواقعها واتجاهها بأبعادها على اداء الموظفين لتحقيق التنمية البيئية المستدامة وبالتالي تهدف الى كشف عن الجانب الايجابي للقيادة الرشيقة داخل الشركة والاطلاع على مدى تأثير العلاقة بين القيادة الرشيقة والتنمية البيئية المستدامة.

٣.١. الأهمية النظرية:

تستمد الدراسة اهميتها العلمية من خلال قياس اثر القيادة الرشيقة بأبعادها بالمهارات الإبداعية والحفز الإلزامية والذكاء الانفعالي على تحقيق التنمية البيئية المستدامة لموظفي شركه صله في محافظه جده من خلال توجيه الانتباه على دور القيادة الرشيقة عن طريق تقليل الهدر المالي وترشيد الانفاق كذلك اسرى الجانب البحري والمعرفي في هذا المجال والربط بين اثر القيادة الرشيقة بأداء العاملين وعلاقتها بالتنمية المستدامة واطهار الاخطاء والظواهر السلبية في الفعاليات القادمة بطريقه علميه من خلال تشجيع الجانب العلمي لتسليط الضوء اكثر على الربط بين اداه العاملين وعلاقتها بالتنمية البيئية المستدامة.

٣.٢. الأهمية العملية:

من خلال نتائج هذه الدراسة سيساهم في شراكه موظفين شركه صله والتنمية البيئية المستدامة من خلال تبين مدى الاثر على النمو الاقتصادي وحفظ الموارد الطبيعية والاجتماعية عن طريق اداء العاملين في الفعاليات والاستفادة من استضافه الفعاليات لتطوير مفهوم التنمية البيئية المستدامة من خلال القيادة الرشيقة للوصول الى الاهداف المستهدفة كذلك تشخيص مدى اسهام اداء القيادة رشيقة في الارتقاء بمستوى المهارات الوظيفية وايضا تسليط الضوء على الاساليب الحديثة لإيصال مفهوم واهمية التنمية البيئية المستدامة

وقد جاءت هذه الدراسة لتبين اثر القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في شركه صله بمحافظه جده حيث يعمل الباحثون بان تساهم نتائج هذه الدراسة بممارسه القيادة الرشيقة في جميع المنظمات بالملكة العربية السعودية بما فيها شركه صله لمواكبه التطور والتقدم.

وتسعى ايضا هذه الدراسة الى معرفه اثر القيادة الرشيقة وواقعها واتجاهها بأبعادها على اداء الموظفين لتحقيق التنمية البيئية المستدامة وبالتالي الاهداف الرئيسية وهي الكشف عن الجانب الايجابي للقيادة الرشيقة داخل الشركة والاطلاع على مدى تأثير العلاقة بين القيادة الرشيقة والتنمية البيئية المستدامة وتوضيح العلاقة بين القيادة الرشيقة والتنمية البيئية المستدامة والتعرف على الاساليب الحديثة التي تساهم في نمو القيادة الرشيقة وتقديم التوصيات ومعرفه العوائق للقيادة الرشيقة والتنمية البيئية المستدامة.

ايضا تهدف التنمية البيئية المستدامة رفع كفاءه استغلال الموارد التي تفي باحتياجات الاجيال الحاضرة مع عدم استنزافها والحفاظ عليها للأجيال المقبلة من خلال استراتيجيات التوازن البيئي كمحور ضابط له ومن هذه المنطلق يمكن تعريفها بانها هي ادارته وحمايه قاعده الموارد الطبيعية وتغيير التوجه بطريقه هضمن تحقيق واستمرار ارضاء الحاجات البشرية للأجيال الحالية دون تأثير على الاجيال القادمة.

قائمة المراجع:

- 1 (الزعنون & مزهر (٢٠١٩) الزعنون محمد منصور ومزهر رمزي عطيه ممارسات القيادة الابتكارية واثارها في تحقيق الزيادة التنظيمية من وجهه نظر العاملين في بنك القدس بمحافظة قطاع غزة مجلد جامعه السعيد داوود (2018).
- 2 (هودف & صالح (٢٠١٦) هودف رابع وصالح عبد الكريم الانماط القيادية السائدة لدى مديري التعليم الابتدائي من وجهه نظر معلميه دراسة في ظل نموذج هرسى وبالنشر مجلد سلوك مجلد علميه دوليه محكمه سداسيه بجامعه عبد الحميد بن باديس مج (٣) ع (١) (ص ١٥٧-١٧٧).
- 3 (عبد الجليل (٢٠١٧) جباري اهميه تطوير الطاقة الشمسية في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حاله الجزائر ومصر رساله دكتوراه الجزائر جامعه محمد خيضر بسكره.
- 4 (حسين & الزبيدي (٢٠٢٠) حسين وليد غناء دحام سناي توظيف سلوكيات القيادة الرشيفة لتعزيز الاستثمار في راس المال البشري، مجله الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعه بغداد مج (٢٧) عام (126)، (ص86_106).
- 5 (عبد الباري & يوسف (٢٠٢١) اشرف السيدا و شريف محمد القيادة الرشيفة ودورها في تحقيق الرياضة الاستراتيجية بالتطبيق على شركه مصر للطيران المجلة العربية للإدارة مج (45) ع (١).
- 6 (السعيد (٢٠١٩) داوود اثر انماط القادة على نجاح ادارته التغيير بمؤسسات الجزائرية دراسة حاله كليه العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير الجزائر جامعه قاصدي مرباح برقعة
- 7 (ابو حمود محمد(2019) نموذج شامل وعلمي لرشاقة المؤسسة مجله مناره العلم بمركز الملك عبد الله القاني لتمييز بالأردن ع (6).
- 8 (بن معتوق حمزه 2017 اثر الانماط القيادية على مستويات الالتزام التنظيمي مجله الحكمة للدراسات التربوية والنفسية مج (٥) ع (١١).
- 9 (تومي رحاب الاسلام وسيبوت سليمان 2021 متطلبات تفعيل الاقتصاد الدائري لتحقيق تنميته بيئية مستدامه مجله ابحاث اقتصاديه معاصره مج (٤) ع (١) (ص ١٠١ _ ١٧).
- 10 (صبابه فادي الصبحي عبد الرحمن (2021) دور القيادة الرشيفة في تعزيز المستوى مهارات التكيف مع ظروف العمل رساله ماجستير فلسطين جامعه الاقصى.
- 11 (سمر الدين رشا رشاد والقرشي سوزان محمد 2020 اثر القيادة الاستراتيجية على تحقيق التميز التنظيمي مجله العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية مج (٤) ع (٧) (ص ٢٥_١).

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

المقدمة :

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق (اثر القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة بالتطبيق على شركه صله بمحافظه جده دراسة ميدانية لموظفي شركه صله) وهو يعرض بتفصيل التعريفات الإجرائية للمتغيرات البحث وتصميم البحث ومجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات وطرق جمع البيانات وانواع البيانات وطرق واجراءات تحليل البيانات من خلال وصف الظاهرة لموضوع الدراسة وتحليل بياناتها باستخدام الاستبانة لدراسة اثر القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة من وجهه نظر موظفي شركه صله بمحافظه جده وتم تحويل المتغيرات غير الكمية الى متغيرات كمية قابلة للقياس وذلك للتعامل معها في اختبار الفرضيات وبيان نتائج الدراسة وتوصياتها من خلال اخضاعها إلى التحليل الإحصائي الذي يناسب هذه الدراسة .

3.2 التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث

٣.٢.١ القيادة الرشيقة (المتغير المستقل)

التعريف الاجرائي للقيادة الرشيقة يتضمن ثلاثة ابعاد رئيسية يمكن قياسها من خلال استبيان يشمل عدة عناصر:

- الذكاء الانفعالي
- الحفز إلهامي
- المهارات الإبداعية

٣.٢.٢ التنمية البيئية المستدامة (المتغير التابع)

التنمية البيئية المستدامة يمكن قياسها من خلال عدة ابعاد رئيسية:

- القيادة الرشيقة ككل
- التنمية البيئية المستدامة

٣.٣ تصميم البحث :

فلسفة البحث : الوضعية

نهج البحث : استنتاجي

استراتيجية البحث : المسح

اختبار البحث : كمي

أفق الزمن : مقطعي

تقنيات جمع البيانات وتحليلها: الاستبيانات



منهجية البحث :

تقوم هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف الظاهرة لموضوع الدراسة وتحليل بياناتها باستخدام الاستبانة لدراسة اثر القيادة الرشيدة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة من وجهة نظر موظفي شركة صله بمحافظه جده وتم تحويل المتغيرات غير الكمية الى متغيرات كمية قابلة للقياس وذلك للتعامل معها في اختبار الفرضيات وبيان نتائج الدراسة وتوصياتها من خلال اخضاعها إلى التحليل الإحصائي الذي يناسب هذه الدراسة .

٣.٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينة

٣.٤.١ مجتمع البحث

القطاع أو اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
الذكاء الانفعالي	الموظفين	٣٠
المهارات الإبداعية	الموظفين	٥٠

٣.٤.٢ عينة الدراسة

عينة البحث	حجم العينة
تحقيق التنمية البيئية في جدة	من ٤٠ _ ٥٠ مشاركًا

تم اختيار العينة باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل مختلف الفئات والقطاعات بشكل عادا ودقيق.

٣.٤.٣ يعرف مجتمع الدراسة بانه جميع مفردات الظاهرة التي تناولها الباحث في دراسته ويتكون من جميع موظفي شركة صلة بجدة والبالغ عددهم (١٢٥٠) موظف وموظفه هلال فترة إجراء الدراسة في عام (٢٠٢٢م).

٣.٥ طريقة جمع البيانات

٣.٥.١ المتغير المستقل (القيادة الرشيقة)

اعتمد الباحث على استبانة مصممه خصيصا لقياس المتغير (المستقل القيادة) الرشيقة وذلك من حيث ثلاثة ابعاد وهي : الذكاء الانفعالي ، الحفز الإلهام ، المهارات الإبداعية ، حيث ان بعد الذكاء الانفعالي يتكون من ثلاث عناصر ، وبعد الحفز الإلهام يتكون من ثلاث عناصر ، وبعد المهارات الإبداعية ، يتكون من اربع عناصر ، نوع اداه ليكر موافق بشده، موافق ، محايد ، غير موافقه، غير موافق بشده.

جدول رقم ٣ المتغير المستقل

المتغير	ابعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير الأول القيادة الرشيقة	البعد الاول: الذكاء الانفعالي	٣	القرعان (٢٠١٩)
المتغير الأول القيادة الرشيقة	البعد للثاني: الحفز إلهامي	٣	القرعان (٢٠١٩)
المتغير الأول القيادة الرشيقة	البعد الثالث: المهارات الإبداعية	٤	القرعان (٢٠١٩)
المتغير الأول القيادة الرشيقة	المجموع	١٠	القرعان (٢٠١٩)

المتغير التابع (التنمية البيئية المستدامة)

اعتمد الباحث على استبانة (عباس ٢٠١٩) من اجل قياس المتغير المستقل والقيادة الرشيقة وذلك من حيث بعد واحد وهو تحقيق التنمية البيئية المستدامة مع الاجمالي 10 عناصر للمتغيرات ،بأكملها نوع الأداة ليكر موافق بشده موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشده.

جدول رقم ٤ المتغير التابع.

المتغير.	الابعاد.	عدد البيانات.	المرجع
تحقيق التنمية البيئية. المستدامة.	تحقيق التنمية البيئية. المستدامة.	١٥.	هجيرة ٢٠١٩

انواع البيانات:

البيانات الأولية:

من خلال تقديم ما يعرف بالاستقصاء او الاستبانة الإلكترونية وذلك لمعرفة توجهات الباحثين وسلوكياتهم من خلال طرح عدد من الأسئلة المغلقة عليهم عن موضوع الدراسة.

البيانات الثانوية :

هناك تنوع في جميع البيانات غير المباشرة من المصادر العربية والإنجليزية من خلال شبكة الانترنت العالمية وكذلك الكتب ودوائر المعارف والموسوعات والدوريات العلمية من مجلات وابحاث واوراق علميه موثوقة ورسائل الماجستير واطروحات الدكتوراه.

اظهرت نتائج الفرضية الرئيسية الثانية انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الشخصية والوظيفية التآليه الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبر والمستويات الوظيفية لأثر القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة بشركه صله بمحافظه جده.

اظهرت نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه للمتغيرات الشخصية والوظيفية التآليه الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمستويات الوظيفية على تحقيق القيادة الرشيقة بشركه صله بمحافظه جده

اظهرت نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويا اظهرت نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه المتغيرات الشخصية والوظيفية التآليه الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمستويات الوظيفية على تحقيق التنمية البيئية المستدامة بشركه صله بمحافظه جده

بناء على نتائج التي توصلت لها الدراسة بوصل باحثهم بما يلي :

- تشجيع وتحفيز القيادات الرشيقة للموظفين والعمل كفريق واحد مما يساهم في خلق بيئة عملية بروج الفريق الواحد، حيث لا يكتفي القائد بتفويض الفريق بالواجبات فقط، بل يحرص على مشاركة الموظفين في حل المشكلات والصعوبات التي تواجههم وتقديم المساعدة لهم .
- اهتمام القيادات الرشيقة بحل وتفهم مشكلات وصعوبات الموظفين اثناء فتره العمل يزيد من احساس الموظفين بالمسؤولية اكثر اتجاه الشركة.
- استشعار القيادات الرشيقة بأخطاء الموظفين وتحملها يبني المزيد من الطمأنينة والاستدراك لدى الموظفين اثناء اداء عملهم.
- تشجيع الموظفين في اتخاذ القرارات والمشاركة فيها هي احد السمات التي تتمتع بها القيادة الرشيقة من قبل القائد.

