



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

Journal of University Studies for Inclusive Research
Vol.4, Issue 19 (2022), 3688- 3724
USRIJ Pvt. Ltd.,

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

د. حسن بن عبدالقادر طيبة

أستاذ مشارك

جامعة الملك عبدالعزيز

hataibah@kau.edu.sa

هشام بن أحمد غبار

باحث دراسات عليا

جامعة الملك عبدالعزيز

haboudghubar@stu.kau.edu.sa

معاذ بن فؤاد شعبين

باحث دراسات عليا

جامعة الملك عبدالعزيز

mmsaabain@stu.kau.edu.sa

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيادة الرشيقة بأبعادها: (المهارات الإبداعية - الحفز الالهامي - الذكاء الانفعالي) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في شركة صلة بمحافظة جدة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (٣٠٣) من مجتمع مكون من (١٢٥٠) موظفا وموظفة من موظفي شركة صلة بمحافظة جدة، وعولجت البيانات إحصائيا باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها أن القيادة الرشيقة في شركة صلة بمحافظة جدة حققت مستويات مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٠)، وحققت الشركة التنمية البيئية المستدامة بمستويات مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٩)، كما أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الرشيقة بأبعادها (المهارات الإبداعية، الحفز الالهامي، الذكاء الانفعالي) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في شركة صلة بمحافظة جدة. وقدمت الدراسة عدة توصيات من أهمها، اهتمام القيادات الرشيقة بحل وتفهم مشاكل وصعوبات الموظفين اثناء فترة العمل يزيد من احساس الموظفين بالمسؤولية أكثر تجاه الشركة، كذلك نشر ومحاولة الانتفاع من المعايير والموصفات الدولية ومحاولة تطبيقها بما يخدم الموظفين والشركة والابتعاد عن كل الآثار السلبية الناتجة عن الشركة حول البيئة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الرشيقة، التنمية البيئية المستدامة، شركة صلة

المقدمة

تعيش القيادة اليوم عصرًا سمته التميز والبحث عن مزيد من الكفاءة والابداع، ونظراً لأهميتها ودورها في نجاح المنظمات فقد تطورت مفاهيمها لتقابل تطور اغراضها، فبعدما كانت تعتمد على الحلول التقليدية في مواجهة تحديات العمل أصبحت القيادة في منظمات الاعمال تواجه في عصرنا الراهن تحديات كثيرة نتيجة للتغيرات والتطورات العلمية والتقنية السريعة، وامام تلك التحديات أضحت القيادة التقليدية بعملياتها ووسائلها عاجزة عن جعل المنظمة قادرة على المنافسة وتحقيق البقاء والازدهار، الأمر الذي يحتم على القيادة استخدام كل ما يتاح لها من أساليب ومفاهيم إدارية معاصرة تمكنها من النجاح والاستمرار في ظل البيئة التنافسية (الزعنون ومزهر، ٢٠١٩).

وبناءً على ذلك فإن من الأنماط القيادية التي افرزها التقدم العلمي والتطور التقني، نمط القيادة الرشيقة الذي اهم ما يميزه قدرته العالية على قيادة المنظمة في مواجهة التحديات والتطورات الحديثة من خلال التأثير في سلوكيات المرؤوسين وتنمية قدراتهم الإبداعية، وكذلك تمكينهم وتشجيعهم على مواجهة المشاكل والصعوبات التي تواجه منظماتهم.

ولعل مما يزيد من أهمية القيادة في العصر الحالي، طبيعة وخصائص هذا العصر الذي يتسم بسرعة التغير والتبدل في شتى مناحي الحياة، بالإضافة الى تزايد حجم المؤسسات واتساعها، الامر الذي يتطلب وجود قيادة إدارية فاعلة وقادرة على إدارة هذه المؤسسات لتحقيق أهدافها، والسير بها نحو التقدم والتطور (هوادف وصالحي، ٢٠١٦)، ويُعد مفهوم سلوكيات القيادة الرشيقة مفهوماً معاصرة اذ برزت الكثير من الدراسات الفكرية التي تؤكد أهميته، والنضج الذي بلغه في الآونة الأخيرة (حسين والزبيدي، ٢٠٢١).

ووفق تلك الرؤية يرى الباحثون هنا في هذا المنحنى ان موظفي إدارة الفعاليات شركاء في المساهمة للوصول الى تحقيق التنمية البيئية المستدامة والتي تركز على القيادة الرشيقة في قطاع الفعاليات، ومعرفة درجة تطبيق ذلك في شركة صله وتفسير النتائج والخروج بتوصيات داعمة لهذا التوجه.

مشكلة الدراسة

بات اتباع اسلوب القيادة الرشيقة في المنظمة والتي تعد احدى اهم الاساليب والنظم المعتمدة في مواجهة هذه المشكلات والتحديات، مما جعل المنظمات تواجه العديد من التحديات والصعوبات في كيفية مواكبتها وطريقة التكيف معها، لذا فرض على المنظمات إيجاد طرق حديثة إبداعية غير التقليدية عن طريق إيجاد أشخاص مبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ابتكار طرق جديد وحلول إدارية سريعة (هجيرة، ٢٠١٩)، ونتيجة لتلك العوامل فإن القيادة الرشيقة تشتمل على مجموعة من الافكار والاساليب والمبادئ الارشادية والفلسفية التي تستطيع من خلالها اغلب المنظمات اتباعها كمنهج من مناهج التحسين

الاداري والقيادي لتطوير منهج الابداع الاداري، كما يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات والاتصالات.

ونظراً لعدم وجود دراسات سابقة جمعت بين القيادة الرشيدة والتنمية البيئية المستدامة، بالرغم من تزايد اهتمام الباحثون بمفهوم القيادة الرشيدة إلا ان محدودية الدراسات العربية لها ما زال في بدايته وبناءً على ذلك تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: "ما مدى تأثير القيادة الرشيدة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة لموظفي شركة صلة بمحافظة جدة؟".

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميته العلمية من خلال قياس أثر القيادة الرشيدة بأبعادها (المهارات الابداعية، الحفز الالهامي، الذكاء الانفعالي) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة لموظفي شركة صلة في محافظة جدة من خلال توجيه الانتباه على دور القيادة الرشيدة عن طريق تقليل الهدر المالي وترشيد الانفاق، كذلك اثراء الجانب البحثي والمعرفي في هذا المجال والربط بين أثر القيادة الرشيدة بأداء العاملين وعلاقتها بالتنمية المستدامة، وإظهار الاخطاء والظواهر السلبية في الفعاليات القادمة بطريقة علمية، ومن خلال تشجيع الجانب العلمي لتسليط الضوء أكثر على الربط بين اداء العاملين وعلاقتها بالتنمية البيئية المستدامة. ومن خلال نتائج هذه الدراسة سيساهم في شراكة موظفين شركة صلة والتنمية البيئية المستدامة من خلال تبيان مدى الأثر على النمو الاقتصادي وحفظ الموارد الطبيعية والاجتماعية عن طريق أداء العاملين في الفعاليات، والاستفادة من استضافة الفعاليات لتطوير مفهوم التنمية البيئية المستدامة من خلال القيادة الرشيدة للوصول الى الأهداف المستهدفة، كذلك تشخيص مدى اسهام أداء القيادة الرشيدة في الارتقاء بمستوى المهارات الوظيفية، وايضاً تسليط الضوء على الاساليب الحديثة لإيصال مفهوم وأهمية التنمية البيئية المستدامة.

وقد جاءت هذه الدراسة لتبين أثر القيادة الرشيدة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في شركة صلة بمحافظة جدة، حيث يأمل الباحثون بأن تساهم نتائج هذه الدراسة بممارسة القيادة الرشيدة في جميع المنظمات بالمملكة العربية السعودية بما فيها شركة صلة لمواكبة التطور والتقدم.

أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

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

ويتفرع من السؤال الرئيس عدة تساؤلات فرعية على النحو التالي:

1. ما مدى تأثير القيادة الرشيقة في بُعد (المهارات الابداعية) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة لموظفي شركة صلة بمحافظة جدة؟
2. ما مدى تأثير القيادة الرشيقة في بُعد (الحفز الالهامي) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة لموظفي شركة صلة بمحافظة جدة؟
3. ما مدى تأثير القيادة الرشيقة في بُعد (الذكاء الانفعالي) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة لموظفي شركة صلة بمحافظة جدة؟

أهداف الدراسة

- تسعى هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيادة الرشيقة وواقعها، واتجاهها بأبعادها على أداء الموظفين لتحقيق التنمية البيئية المستدامة، وبالتالي الأهداف الرئيسية للدراسة من خلال:
1. الكشف عن الجانب الايجابي للقيادة الرشيقة داخل الشركة.
 2. الاطلاع على مدى تأثير العلاقة بين القيادة الرشيقة والتنمية البيئية المستدامة.
 3. توضيح العلاقة بين القيادة الرشيقة والتنمية البيئية المستدامة.
 4. التعرف على الأساليب الحديثة التي تساهم في نمو القيادة الرشيقة.
 5. تقديم التوصيات ومعرفة العوائق للقيادة الرشيقة والتنمية البيئية المستدامة.

مصطلحات الدراسة

• القيادة الرشيقة

"هي القيادة التي تقوم بتصرفات حسنة وفاعلة في أداء أدوارهم فضلا عن جعل أدوار المرؤوسين لديهم قائمة على أساس التمكين الإداري" (عبدالباري ويوسف، ٢٠٢١: ٣٧)، وهي إدارة بأسلوب يهدف الى تقليص الهدر في (الوقت، جهد العاملين، رأس المال) باستخدام الطرق العلمية الحديثة في القيادة للوصول الى أكبر قدر ممكن من المخرجات وبأقل ما يمكن من المدخلات.

• التنمية البيئية المستدامة

"رفع كفاءة استغلال الموارد التي تقي باحتياجات الأجيال الحاضرة مع عدم استنزافها والحفاظ عليها للأجيال المقبلة من خلال إستراتيجيات التوازن البيئي كمحور ضابط له" (كشان، ٢٠١٨: ٥٠)، ومن هذا المنطلق يمكن تعريفها بأنها هي إدارة وحماية قاعدة الموارد الطبيعية وتغيير التوجه بطريقة تضمن تحقيق واستمرار إرضاء الحاجات البشرية للأجيال الحالية دون تأثير على الأجيال القادمة.

• شركة صلة

تُعد شركة صلة من الشركات الرائدة في إدارة الفعاليات في المملكة العربية السعودية وحول العالم، نجحت منذ انطلاقتها كونها أول شركة رسمية لتمثيل الرياضيين في المنطقة، وتمكنت في التوسع في الإدارة وتنظيم أكبر الفعاليات الرياضية والترفيهية والثقافية، وتدير وتنظم أكثر من (٥٠٠٠) من الفعاليات في كل عام، ساهمت خبراتها في تقديم فعاليات مميزة في أكثر من (٢٨) دولة منذ انطلاقتها قبل (٢٥) عام، وفي عام ٢٠١٩م حضر أكثر من (١٥) مليون شخص فعالية من الفعاليات التي تقدمها صلة، مما يجعلها من أكبر شركات إدارة الفعاليات في الشرق الأوسط. ("شركة صلة"، د.ت.).

الإطار النظري للدراسة

في هذا الجزء من الدراسة يحاول الباحثون التطرق للأدبيات المتعلقة بمحاور هذه الدراسة والمتمثلة في القيادة الرشيقة تعريف المفهوم والأهداف بالإضافة إلى التنمية البيئية المستدامة مفهومه وأنواعه وخصائصه، ومن ثم يتناول الدراسات السابقة المتعلقة بمحاور الدراسة الحالية.

■ تعريف مفهوم القيادة الرشيقة

ان القيادة الرشيقة هي أفعال وسلوك تؤثر في المرؤوسين من حيث الاستجابة والتكيف مع المتغيرات في بيئة العمل وتحقيق التنفيذ الأفضل لمصلحة المنظمة من خلال الاحترام والتقدير بين القائد والمرؤوسين، كما عُرِفَتْ بأنها "القيادة ذات التعامل السهل ولينة الجانب وتمتلك مستويات عالية من الصبر فيما يخص الأفراد وتدريبهم وتطويرهم فضلاً عن الحزم في مواطن حل المشكلات" (Ali & Lohman, 2016: 35)، ويتطلب من القيادة ان تكون مستعدة لمتابعة التغيرات في المنظمة بدءاً من سلوك الافراد ووصولاً الى التكنولوجيا المعتمدة فيها، ويعتبر التغيير أحد أوجه حياة المنظمة، "كما أن التطور السريع الذي تعيشه القيادة، أدى الى ازدياد الحاجة إلى قيادة رشيقة ديناميكية مرنة، قادرة على مواجهة التحديات" (السعيد، ٢٠١٨: ١). وتعتبر القيادة الرشيقة مدخل رئيسي لتطور المؤسسة واستمراريتها من خلال التركيز على السلوك الإيجابي للقائد وتأثيره على سلوك العاملين وتوجيههم لتحقيق أهداف المؤسسة، في عملية إلهام الأفراد ليقدموا أفضل ما لديهم، وعليه فالقيادة الرشيقة مجموعة من الجوانب الإنسانية والأخلاقية في التعامل مع المرؤوسين كما أن القائد يلعب دور كبيراً في تعزيز روح التعاون ومدى قدرته على اقناع الآخرين بضرورة إنجاز الاعمال بفاعلية وفي جو مناسب (هجيرة، ٢٠١٩).

ويوجد ثلاث ركائز للقيادة الرشيقة، وهي: القدرة على فهم وإدراك الاتجاهات والتغيرات والاحتمالات المستقبلية، وبناء قدرات ديناميكية فعالة، وتعزيز الثقافة الرشيقة من خلال التخلص من البيروقراطية وأي عمل أو ممارسة تساعد على الجمود والضعف، وعندما يتحقق الدمج والتنسيق بين هذه الدعام الثلاث على

النحو الأمثل، يمكن للمنظمات ان تحافظ على مكانتها واقتناص المزيد من الفرص وتحقيق الريادة والصدارة (أبو حمود، 2019).

■ أهداف القيادة الرشيقة

يعتمد نجاح المنظمات على القيادة الرشيقة من خلال مواكبة التطورات، ويعد النمط القيادي احد المعايير التي تحدد مدى نجاح المنظمة او فشلها، من خلال أداء القيادة الإدارية لمهامها من تنظيم وتوجيه وتنسيق ورقابة، فهي تساهم في تحقيق الأهداف المخطط لها كما تحافظ على بقاء واستمرار التنظيم وتدفع به الى الامام من اجل استراتيجية راشدة، ولا يمكننا عزل الممارسات القيادية بصفاتها الإيجابية عن القيادة كمفهوم انساني يلعب فيه الفرد دورا أساسيا وإيجابيا في التأثير على الآخرين ودفعهم نحو تحقيق هدف عام (بن معتوق، ٢٠١٧).

ومن الرؤى الداعمة لذلك اتفق الباحثون (هجيرة، ٢٠١٩، Kaczor, 2019، كما أشار الغامدي، ٢٠٢١) على ان القيادة الرشيقة من أهم الأنماط الإدارية التي يمكن ان تساعد القيادات على تحقيق الأهداف التنظيمية، وبرزت الدراسات دور هذا النمط القيادي القائم على المرونة في تقليل التكاليف وتخفيض الهدر، وبناء مجتمع معياري قياسي، يحقق الموائمة بين رغبة الانسان بالعمل ورغبته في تحقيق هدف اخر يجسد له التحكم والسيطرة.

"وتنفيذ السلوك الرشيق من قبل الإدارة العليا يشجع على احترام الافراد من اجل إيجاد التحسين المستمر في المنظمة" (31: 2014 Hamouda et al.)، كما "إن توافر مستويات عالية من سلوكيات القيادة الرشيقة يوجد روابط علائقية بين القائد والعاملين قائمة على المحبة والاحترام المتبادل" (الفتلاوي، 2017: ٢٣)، "ويخلق نظاما يتسم بالكفاءة والفعالية والاستجابة الحقيقية لاحتياجات العملاء" (كاظم، 2020: 66).

■ تعريف مفهوم التنمية البيئية المستدامة

تقوم فكرة الاستدامة البيئية على ترك الموارد الطبيعية في حالة جيدة للأجيال القادمة، مع احتفاظ الانسان بنشاطه وعمله، حيث يعتبر هذا النشاط والعمل مصدران لاستدامة البيئة ويمكن تحقيق هذه الفكرة من خلال النقل من استهلاك الموارد البيئية والحد من تدميرها، وبالتالي النقل من الأضرار البيئية (الدفراوي، ٢٠١٩)، وفي ضوء ذلك تعبر التنمية البيئية المستدامة من اهم مقومات الانسان المعاصر التي تهدف الى تطوير الوعي البيئي أما بواسطة الأعلام او التربية البيئية داخل المؤسسات التربوية، وتعتبر التربية البيئية من اهم الأساليب المتبعة في تنمية السلوك البيئي الإيجابي الذي يعد أساس المشاركة الفعالة للأفراد في حماية بيئتهم والحفاظ عليها لمن يأتي من بعدهم وبالتالي تحقيق التنمية البيئية المستدامة في المجتمع.

ان الفرد يحترم التشريعات والقوانين في حالة وجود سلطة رقابية اما إذا لم توجد فانه لا يهتم، على عكس التربية فهي اعداد النشء الذي يحترم البيئة وتنمية الوعي البيئي لديه الذي يتحول الى قيم اجتماعية توجه سلوكياته اليومية، وهنا يعد هذا النشء جزء من هذه البيئة مسؤولاً عن عدم الاخلال بها، والحفاظ عليها للمستقبل وهذا ما يعرف بالتنمية البيئية المستدامة (الدفراوي، 2019).

وهنا يأتي دور المؤسسات التعليمية في الاهتمام بالمستحدثات التي يشهدها العالم وفي نشر الوعي وتعليم الفئات العمرية المختلفة كيف تقدرن ويحترمون الثروات الطبيعية رغبة في حياتها، وتنمي الوعي في ترشيد الاستهلاك له الموارد الطبيعية، حيث اكدت كثير من الدراسات على اهمية إضافة مفاهيم ومهارات التنمية البيئية المستدامة في المناهج التعليمية في مراحل التعلمية المختلفة (الدفراوي، 2019).

وهنا لا بد من بيان ان الاقتصاد الدائري اقتصاد حيوي يهدف إلى تغيير الطريقة التي نعيش بها من خلال اعتماد التطوير والابتكار في الصناعة والاستهلاك، وفي الوقت الراهن يجسد دور مهم جدا في تحقيق التنمية المستدامة أو بالأحرى تزواج التنمية الاقتصادية من جهة، والحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية من جهة أخرى، لذلك نجد أن الدول المتقدمة تسعى حثيثة نحو تجسيد مفاهيم وأسس الاقتصاد الدائري كونه يشمل تقليل النفايات عن طريق تقليل الاعتماد الشديد على واردات المواد الخام، وزيادة إنتاجية الموارد من خلال إيجاد اقتصاد أكثر تنافسية و استدامة في استخدام الموارد (تومي وشيبوط، 2021).

■ أهداف التنمية البيئية المستدامة

تساهم التنمية البيئية المستدامة عدة جوانب مختلفة تساهم في رفع جودة حياة الانسان والتي من ضمنها: (كمال، 2018)

- تحسين ظروف المعيشة، حيث أن التنمية لا يمكن أن تتحقق الا إذا كانت الاستراتيجيات التي تتم صياغتها وتنفيذها مستدامة من الناحية البيئية والاجتماعية، وهذا ما يتطلب تعزيز السياسات الإجراءات والحوافز التي تشجع على السلوك الراشد بيئياً المتوافقة مع القيم الاجتماعية المؤسساتية المشاركة الكاملة للمستفيدين من عملية التنمية وخاصة الفقراء منهم.
- الإشباع العادل للحاجات الاساسية للإنسان انطلاقاً من حقه في البقاء، وهذا ما يتطلب تضامناً بين الأجيال الحاضرة المستقبلية وتعزيز التنمية البيئية.
- تعزيز الحكمة الإيكولوجية من خلال البحث عن تنمية متوافقة مع البيئة، ولذلك فإننا في حاجة إلى بوصلة أخلاقية تقودنا إلى القرن الواحد والعشرين أساسها المبادئ المستديمة لتلبية الاحتياجات الإنسانية.

- تعزيز الوعي البيئي من خلال تنمية الشعور بالمسؤولية البيئية والمشاركة في إعداد وتنفيذ وتقييم برامج ومشاريع التنمية المستدامة، حيث تتطلب تغييرا في سلوكيات المواطنين والشركات والحكومات المؤسسات الدولية في مواجهة المخاطر التي تواجه الإنسان، كغياب العدالة الاجتماعية المخاطر البيئية والصحية والتغير المناخي.

الدراسات السابقة

رجع الباحثون إلى العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة؛ بهدف الاستفادة من إجراءاتها ومناهجها، وقد رتبت زمانياً من الأحدث إلى الأقدم، وهي كالآتي:

أولاً - دراسات متعلقة بالقيادة الرشيقة

دراسة (صبابه، 2021) هدفت هذه الدراسة الى التعرف الى دور القيادة الرشيقة بأبعادها في تعزيز مستوى مهارات التكيف مع ظروف الجامعات الفلسطينية، و أظهرت النتائج والتوصيات الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة حول محوري القيادة الرشيقة وتعزيز مستوى مهارات التكيف مع ظروف العمل، تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، الفئة العمرية، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة)، كما ان ضرورة قيام قيادة الجامعة بإجراءات عملية لتبني أسلوب القيادة الرشيقة في الجامعات، وضرورة التكيف مع التطورات ومواكبتها، وتحليل البيئة الخارجية المحيطة للكشف عن الفرص والتهديدات ورسم المسار المستقبلي للجامعات، وان تتبنى الجامعة برامج جديدة خاصة بمهارات التكيف مع ظروف العمل.

دراسة (عبدالباري ويوسف، 2021) هدفت هذه الدراسة الى ابراز العلاقة بين القيادة الرشيقة ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية بالتطبيق على شركة مصر للطيران، و أظهرت النتائج والتوصيات بانه يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيقة وتعزيز الثقافة الريادية وكذلك تنمية قدرات التفكير وكفاءة الإدارة الاستراتيجية ايضاً، كما اوصت بضرورة تدعيم سلوكيات وممارسات القيادة الرشيقة وزيادة الاهتمام والتوسع في استخدام أدوات وآليات الرقابة المؤسسية في جميع قطاعات الشركة، وضرورة تبني القيادات بشركة مصر للطيران لرؤية مستقبلية ذات توجه ريادي للشركة تعتمد على مبادئ الرقابة المؤسسية؛ بما يمكنها من تحقيق الريادة الاستراتيجية، كذلك ضرورة التوجه بالرقابة المؤسسية لتكون ثقافة ريادية موجهة استراتيجياً لدعم الابتكار والابداع وروح المبادرة والمخاطرة المحسوبة باعتبارها من الاستراتيجيات الأساسية لتحقيق الريادة الاستراتيجية للشركة.

دراسة (الغامدي، 2021) هدفت هذه الدراسة الى تحديد مستوى ممارسة القيادة الجامعية بالمملكة العربية السعودية للقيادة الرشيقة وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية، و أظهرت النتائج والتوصيات الى ان هناك فروق دالة احصائياً بين عينة الذكور و عينة الاناث على ابعاد محور ممارسات القيادة الرشيقة، وقد جاءت الفروق

لصالح عينة الاناث وهو ما يعني ان عينة الاناث اكثر تقديرا لممارسة القيادات الجامعية للقيادة الرشيدة مقارنة بعينة الذكور، كما اوصت الدراسة الى ضرورة اجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تربط بين القيادة الرشيدة وغيرها من المتغيرات الأخرى، مثل الرضا الوظيفي والبيئة الإبداعية والميزة التنافسية والجودة الأكاديمية.

دراسة (حسين والزبيدي، 2020) هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص درجة اسهام سلوكيات القيادة الرشيدة في الاستثمار براس المال البشري للمنظمات المبحوثة في ظل علاقات الترابط والتأثير، و أظهرت النتائج والتوصيات الى ان للقيادة الرشيدة دور مهم في تعزيز الاستثمار براس المال البشري داخل المنظمات ميدان التطبيق، وبشكل خاص من خلال القدرات البشرية التي يمكن توظيفها في تنفيذ عملياتها المختلفة، بالشكل الذي يسهم في تعزيز خبراتهم ومن ثم مهاراتهم التي تعمق درجة المعرفة التي تمتعوا بها، كما اوصي الباحث انه ينبغي على المنظمات المبحوثة الاطلاع على التجارب التي سبق وان طبقت في الدول المتقدمة في مجال القيادة الرشيدة، ومحاولة تطبيق نتائجها فيها بالشكل الذي يعزز من درجة المرونة والرشاقة التي تتمتع بها القيادات العاملة لديها، لتعزيز التوجهات المرنة التي تعتمدها في تنفيذ عملياتها المختلفة.

دراسة (هجيره، 2019) هدفت هذه الدراسة اكتشاف الخصائص التنظيمية المميزة للقيادة الرشيدة والاطلاع على اهم بؤادر الحفز الالهامي بالمؤسسة، و أظهرت النتائج والتوصيات إلى العلاقة بين القيادة الرشيدة والسمعة التنظيمية علاقة طردية و إيجابية، وهذا يفيد بان ادراك العمال في المؤسسة عينة البحث والتي تملك قيادة رشيدة حسنة تنخفض مشاعرهم السيئة وغير الجيدة تجاه انتمائهم لتلك المؤسسة مما ينعكس بشكل مباشر على زيادة مدى التزامهم بالتالي تحقيق السمعة الجيدة للمؤسسة، كما أشار الباحث في دراسته الى ان إعطاء حرية اكبر للعاملين بالمؤسسة ليس فقط في اتصالهم بالإدارة وايصال انشغالاتهم ولكن ضرورة اشراكهم في عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة ايضاً، بالإضافة الى عملية التحفيز وماله من دور في بعث الثقة والاطمئنان وتقليل الخوف من المستقبل الوظيفي مما يجعلهم أكثر دافعية في العمل.

دراسة (الفتلاوي، 2017) هدفت هذه الدراسة الى التقييم العلاقة بين القيادة الرشيدة والسمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في الشركة العامة لصناعات السيارات، وأظهرت النتائج والتوصيات الى انه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة، كما ان التغير الذي يحصل في مستوى توافر القيادة الرشيدة ينعكس في احداث المزيد من التغير من مستويات تعزيز السمعة التنظيمية من قبل الموظفين في الشركة، ولعل اهم التوصيات لهذه الدراسة هي ضرورة تبني إدارة الشركة لفلسفات وطرق تعامل تضمن الإفصاح عن هذه الظواهر، والاحاطة بمتطلبات تعزيزها وزيادة مستويات تواجدها من خلال تضمينها ضمنيا لرؤية الشركة ورسالتها ومحاولة خلق الثقة بالنفس تجاه إجراءات وسياسات الشركة.

ثانياً - دراسات متعلقة بالتنمية البيئية المستدامة

دراسة (خليفة، 2021) هدفت هذه الدراسة الى توضيح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الست في تحقيق التنمية البيئية المستدامة للمسؤولين عن الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط، و أظهرت النتائج والتوصيات ان يساهم الاهتمام بالبيئة في تحقيق التنمية البيئية المستدامة مما يحقق ميز تنافسية للصيدليات محل التطبيق اثناء الممارسة العملية، وان برامج تدريبية موجهة نحو تخفيض الأخطاء البيئية، وتقليل استخدام المستندات الورقية قدر الإمكان، وتحقيق قدر من الانسجام بين الموظف والبيئة المحيطة به في الصيدلية بصورة مستدامة.

دراسة (عبدالجليل، 2020) هدفت هذه الدراسة الى إلى قياس دور الصفحات الرسمية المصرية على وسائل التواصل الاجتماعي في دعم التنمية البيئية المستدامة، وأظهرت النتائج والتوصيات الى اهمية متغير اشتراك الجمهور في الاتصال البيئي في تدعيم اتجاهات الجمهور نحو الاستدامة البيئية، ووجود تأثير لمتغير حجم اشتراك الجمهور في الاتصالات البيئية عبر مواقع التواصل الاجتماعي على تدعيم اتجاه الجمهور نحو الاستدامة البيئية، وجاءت العلاقة قوية بين المستويين الأول والثاني للاشتراك (التعرض والمساهمة)، وجاءت متوسطة القوة بالنسبة للمستوى الثالث (الإنتاج)، واخيرا تحتاج دراسات الاتصال البيئي إلى التركيز على دور مواقع التواصل الاجتماعي في نشر السلوك البيئي، من خلال المنهج التجريبي الذي يساعد في التعمق والوصول إلى نتائج دقيقة.

دراسة (القرعان، ٢٠١٩) هدفت الدراسة الى التعرف على الدور المهم والرئيسي الذي يلعبه المعيار الدولي (١٠١٠) في تحقيق التنمية البيئية المستدامة، واطهرت النتائج والتوصيات وجود توافق شبة كامل بين آراء عينة الدراسة حول أهمية المتطلبات الرقابية في ضوء اصدارات المنظمات المهنية الدولية والمتعلقة بمعيار المراجعة الدولي (١٠١٠) والتي يمكن أن تحقق الرقابة البيئية السليمة والتنمية المستدامة، ويؤدي الإفصاح عم المسؤولية البئية إلة تحقيق منافع تتعلق بدعم اصول التنمية المستدامة وتحسين جودة المعلومات غير المالية بغرض زيادة ثقة المستثمرين في مدى مساهمة المنشأة في تحقيق الاشتراطات والالتزامات تجاه البيئة، وتصنيف المنظمات وإعادة ترتيبها في سوق المال على اساس مستوى التزامها بالاشتراطات البيئية.

دراسة (الفتلاوي، 2019) هدفت هذه الدراسة الى البحث عن فاعلية البرنامج التدريبي الذي اعدته وفق ابعاد التنمية البيئية المستدامة في تحسين أداء مدرسي الجغرافية في المرحلة الإعدادية وتحصيل طلباتهم، وأظهرت النتائج والتوصيات ان اعتماد برنامج التنمية البيئية المستدامة في تدريسي مدرسي مادة الجغرافية، لأثره الواضح في تحسين ادائهم الدراسي وبالتالي رفع مستوى تحصيل طلباتهم، من خلال إقامة الدورات التدريبية وورش العمل والندوات وايضا تحسين وضع المدارس لتكون مدراس مستدامة، كما هو الحال في مختلف الدول

الأوروبية التي عملت على افتتاح مدارس مستدامة، وتدعو إلى الاستدامة في مختلف فعاليتها وأنشطتها لخلق جيل واع يقدر بيئته ويحافظ عليه، وتغير وتطوير المنهاج المدرسي واعمل على جعله متكامل مع أسس وأهداف ورؤيا التعليم من أجل التنمية المستدامة وخلق مؤسسات تربوية مستدامة منتجة تعكس نتائجها للمجتمع المحلي.

دراسة (الدفاوي، ٢٠١٩) هدفت الدراسة الى وضع تصور لمقرر مقترح قائم على أنشطة التوعية البيئية لتنمية مفاهيم التنمية البيئية المستدامة والوعي البيئي للطلاب معلمي العلوم بكلية التربية بجامعة الإسكندرية، وأظهرت النتائج والتوصيات بالفرض الاول وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي، وبالفرض الثاني وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات في التطبيق القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي، وضرورة تضمين مفاهيم التنمية البيئية المستدامة والأنشطة البيئية التي تساعد على تنمية الوعي البيئي باستخدام مدخلات تدريسية جديدة وعمل دورات تدريبية لمعلمي العلوم لتنمية الوعي البيئي المستدام لديهم أثناء الخدمة و تدريس مناهج العلوم بالطرق التدريسية الحديثة التي تعمل على تنمية الوعي بالبيئة والمخاطر المحدقة بها وكيفية حمايتها.

دراسة (Satyro et al., 2017) هدفت هذه الدراسة إلى ان هنالك فوائد كبيرة من استخدام استراتيجية مناسبة من أجل الوصول إلى منافسة مميزة، وأظهرت النتائج والتوصيات على أن هناك العديد من المبادرات المتعلقة بالتنمية البيئية المستدامة التي يمكن أن يؤدي إلى سوء فهم او تشويش لدى المسؤولين عن صياغة تنفيذ استراتيجية الاستدامة البيئية، ولذلك يجب تقديم نموذج أساسي قابل للتكيف يمكن أن يوجه رائد الأعمال والمديرين التنفيذيين والقادة في عملية صياغة الإستراتيجية للتنمية البيئية المستدامة ، خاصة في الأوقات التي تصبح فيها الشركات محاطة بالعديد من المبادرات البيئية المستدامة التي تترك بدلاً من توجيه.

مجالات الاتفاق والاختلاف والاستفادة مع الدراسات السابقة

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (هجيرة، ٢٠١٩) من حيث الابعاد، وتختلف مع الدراسات السابقة، كما تختلف عن الدراسات السابقة في مكان التطبيق حيث انه لا يوجد دراسة عربية او اجنبية جمعت متغيري القيادة الرشيدة والتنمية البيئية المستدامة في دراسة واحدة، وتختلف مع معظم الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة الذي تم تطبيقه في قطاع الفعاليات.

وانتقدت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهمية تطبيق القيادة الرشيدة في المنظمات العامة والخاصة، واتبعت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج المتبع في الدراسة الحالية، واستخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وهي نفس الأداة المتبعة في هذه الدراسة ايضاً.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تناولت دراسة المتغيرين لمعرفة أثر القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في المنظمات السعودية متمثلة في شركه صله بمحافظة جدة، كما تختلف ان هذه الدراسات أجريت في بيئات وأنظمة مختلفة.

كما تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة -على حد علم الباحثون- بأنها الدراسة الأولى التي تجمع بين متغيري (القيادة الرشيقة والتنمية البيئية المستدامة) وتم تطبيقها على مجتمع سعودي في قطاع الفعاليات.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تقوم هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال وصف الظاهرة لموضوع الدراسة، وتحليل بياناتها باستخدام الاستبانة لدراسة أثر القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة من وجهة نظر موظفي شركة صلة بمحافظة جدة، وتم تحويل المتغيرات غير الكمية إلى متغيرات كمية قابلة للقياس، وذلك للتعامل معها في اختبار الفرضيات وبيان نتائج الدراسة وتوصياتها، من خلال إخضاعها إلى التحليل الإحصائي الذي يناسب هذه الدراسة، حيث اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات وهي:

- مصادر البيانات الأولية: من خلال تقديم ما يُعرف بالاستقصاء أو الاستبانة الالكترونية وذلك لمعرفة توجهات المبحوثين وسلوكياتهم من خلال طرح عدد من الأسئلة المغلقة عليهم عن موضوع الدراسة.
- مصادر البيانات الثانوية: هنالك تنوع في جمع البيانات غير المباشرة من المصادر العربية والانجليزية من خلال شبكة الانترنت العالمية وكذلك الكتب ودوائر المعارف والموسوعات والدوريات العلمية من مجلات وابحاث أوراق علمية موثوقة ورسائل الماجستير واطروحات الدكتوراه.

مجتمع وعينة الدراسة

يُعرف مجتمع الدراسة بأنه "جميع مفردات الظاهرة التي تناولها الباحث في دراسته" (عباس وشهاب، 2019: 101) كما أشارت (سمراالدين والقرشي، ٢٠٢٠)، ويتكون من جميع موظفي شركة صلة بمحافظة جدة، والبالغ عددهم (١٢٥٠) موظف وموظفة خلال فترة إجراء الدراسة الميدانية في عام ٢٠٢٢م.

كما قام الباحثون بأخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٣٠٣) موظف وموظفة في شركة صلة بمحافظة جدة، وتم تحديد حجم عينة الدراسة بناء على معادلة (UMA Sekaran) وهي كالآتي :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n : حجم عينة الدراسة

N: حجم مجتمع الدراسة (١٢٥٠)

e : هامش الخطأ المسموح به (٠,٠٥)

$$\text{حجم العينة} = \frac{1250}{0.05^2 \times 1250 + 1} = 303$$

أداة الدراسة

تمثلت الأداة الرئيسية للدراسة في استمارة استبيان تم العمل على إعدادها على النحو التالي:

1. الاطلاع والمراجعة لعدد من الدراسات والمقالات البحثية السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف تحديد محاور الاستبانة، وقد تم استفادة من (هجيرة، ٢٠١٩) في إعداد استبانة الدراسة الحالية.
2. العمل على صياغة فقرات الاستبانة التي تتدرج أسفل كل محور وذلك بحسب موضوع المحور.
3. الانتهاء من النموذج الأولي للاستبانة من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
4. عرض الاستبانة على سعادة الدكتور المشرف، والسادة أعضاء لجنة التحكيم، وذلك من أجل الحصول على النصح والإرشاد من قبل سعادة الدكتور المشرف على المشروع البحثي، والسادة أعضاء لجنة تحكيم المشروع البحثي، وذلك من أجل تعديل وحذف ما يلزم.
5. العمل بنصائح وأراء سعادة الدكتور المشرف، والسادة أعضاء لجنة التحكيم من إجراء تعديلات وحذف لما يلزم من فقرات الاستبانة.
6. تحويل استمارة الاستبانة من النموذج الورقي إلى نموذج إلكتروني، وذلك من خلال الاعتماد على (Google Drive) كطريقة تسهل من عملية توزيع الاستبانة والتواصل مع كافة أفراد عينة الدراسة فيما بعد.

7. العمل على توزيع الاستبانة على شريحة بسيطة من أفراد العينة، وقد بلغ عددهم (١٥) موظف وموظفة في شركة صلة بمحافظة جدة وذلك بنسبة (٥%) من عينة الدراسة للتحقق من صدق وثبات الاستبانة وصلاحياتها للتطبيق، ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين رئيسيين وهي:
 - أ- القسم الأول: هو الجزء الخاص بالمتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة وتضمن (٥) متغيرات هي (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).
 - ب- القسم الثاني: خصص للفقرات التي تغطي متغيرات الدراسة، لتحديد أثر القيادة الرشيدة على التنمية البيئية المستدامة في شركة صلة بمحافظة جدة. واشتمل على (٢٥) فقرة، وهي:

- المتغير الاول: يتعلق بالقيادة الرشيقة من وجهة نظر موظفي شركة صلة بمحافظة جدة، ويتضمن (١٥) فقرة تشمل أبعاد القيادة الرشيقة وهي:
 - المهارات الابداعية، وخصص له (٥) فقرات، من فقرة ١-٥.
 - الحفز الالهامي، وخصص له (٥) فقرات، من فقرة ٦-١٠.
 - الذكاء الانفعالي، وخصص له (٥) فقرات، من فقرة ١١-١٥.
- المتغير الثاني: يتعلق بالتنمية البيئية المستدامة في شركة صلة بمحافظة جدة، ويتضمن (٧) فقرات من فقرة ١٦ - ٢٢.

تصحيح أداة الدراسة

تم اعتماد مقياس ليكارت الخماسي للإجابة على فقرات القسم الثاني، وكانت الإجابات على كل فقرة مكونة من (٥) إجابات حيث الدرجة (٥) تعني موافق بشدة والدرجة (١) تعني غير موافق بشدة وفق الجدول رقم (1).

جدول (١): درجات وفئات المقياس للاستبانة

الفئة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي

صدق أداة الدراسة

■ الصدق الظاهري

للتأكد من مدى صلاحية الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم اختبارها من خلال عرضها على عدد من الأساتذة وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، والخبراء، والباحثين، للحكم على درجة سلامة صدق الصياغة الجوهرية، واللغوية، ومدى انتماء الفقرة للمجال، وبعد أن تم اخذ الاقتراحات المعدلة للاستبانة من قبل المحكمين، تم توزيع الاستبانة بصورتها التجريبية على عينة استطلاعية مكونة من (١٥) موظف وموظفة في شركة صلة بمحافظة جدة وذلك بنسبة (٥٪) من عينة الدراسة للتحقق من صدق وثبات الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق، وبعد ذلك تم إعداد الاستبانة بصورتها النهائية قبل توزيعها على عينة الدراسة.

■ ثبات أداة الدراسة

يعتبر ثبات أداة الدراسة من الصفات الأساسية التي يجب توفرها في أداة جمع البيانات قبل استخدامها وتعني: "إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ماهي درجة اتساقه

وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة وعلى أناس مختلفين" (القحطاني وآخرون، 2013: 236) وسيتم التأكد من ثبات أداة الدراسة بطريقتين (طريقة التجزئة النصفية وطريقة كرونباخ ألفا).

أولاً: طريقة التجزئة النصفية

قام الباحثون بتقسيم فقرات الاستبانة إلى نصفين بحسب أرقام الفقرات (الفقرات ذات الأرقام الفردية تليها الفقرات ذات الأرقام الزوجية)، ثم حساب الارتباط بين الفقرات الفردية والزوجية باستخدام معامل الارتباط (Guttman – Spearman–Brown)، وتم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول (٢): التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

متغيرات الدراسة	Spearman–Brown		Guttman
القيادة الرشيدة	0.935	0.967	0.961
التنمية البيئية المستدامة	0.872	0.932	0.915
الدرجة الكلية	0.990	0.995	0.995

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (٢) ان درجة اختبار التجزئة النصفية باستخدام معامل ارتباط (Brown–Spearman–Guttman) مقبولة ودالة إحصائياً كما موضحة في الجدول أعلاه، وبذلك تم التأكد من ثبات الاستبانة وصلاحياتها للتحليل الإحصائي ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني ومباشرة بقية خطوات التحليل الإحصائي.

ثانياً: طريقة كرونباخ ألفا

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا والذي يعد من أشهر مقاييس ثبات الاستبانة، وهو يعتمد على حساب الارتباط الداخلي بين فقرات الاستبانة، وتم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول (٣): معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة

متغيرات وأبعاد الدراسة	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
المهارات الإبداعية	٥	0.894
الحفز الالهامي	٥	0.889
الدكاء الانفعالي	٥	0.891
متغير (القيادة الرشيدة)	١٥	0.956
متغير (التنمية البيئية المستدامة)	٧	0.918
الدرجة الكلية	٢٢	0.967

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من الجدول رقم (٣) أن معاملات ألفا كرونباخ للاستبانة لمتغير القيادة الرشيدة تراوحت ما بين (0.889 – 0.894) كان أعلاها البعد الخاص بالمهارات الإبداعية، وأدناها لبعد الحفز الإلهامي، وبالنسبة لمعامل ثبات متغير (التنمية البيئية المستدامة) فقد بلغ 0.918 وبلغ معامل الثبات الكلي (0.967)، وهذا مؤشر على ثبات عالي جداً للاستبانة، مما يجعلها مناسبة لأغراض التحليل الإحصائي ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني.

▪ صدق الاتساق الداخلي

يقصد بهذا الصدق مدى تعبير فقرات كل مجال من مجالات الدراسة عن المجال الذي تنتمي إليه، والتأكد من أن كل مجال من مجالات الدراسة ممثل بشكل دقيق بمجموعة من الفقرات التي تخصه، وأن هذه الفقرات تقيس بالفعل هذا المجال، ولتحقيق ذلك تم قياس صدق محتوى الاستبانة من خلال قياس العلاقة بين كل فقرة وبين البعد الذي تنتمي إليه، وقياس العلاقة بين كل بعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة. باستخدام معامل بيرسون للارتباط عن طريق اختبار (Correlation)، وقد اعتمدت علاقات الارتباط التي تزيد عن (30%)، وكانت دلالتها الإحصائية مهمة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) (القرشي والقحطاني، ٢٠١٧).

جدول (٤): معاملات ارتباط بيرسون لأبعاد القيادة الرشيدة

مستوى الدلالة Sig	معامل الارتباط R	الفقرة	الأبعاد
0,000	0,811**	يقوم رئيسك بتحفيزك على العمل الإبداعي	المهارات الإبداعية
0,000	0,857**	يعطي رئيسك حلولاً أو نصائح مفيدة للصعوبات التي تواجهك	
0,000	0,860**	يوكل رئيسك المهام لك وفقاً لاحتياجات العمل	
0,000	0,839**	يشجعك رئيسك على طرح أفكار جديدة	
0,000	0,831**	يمتلك رئيسك القدرة على إيجاد الحلول السريعة في التعامل مع الصعوبات العملية	
0,000	0,848**	يبث الرئيس روح الحماس في جميع الموظفين	الحفز الإلهامي
0,000	0,811**	يهتم الرئيس بتحفيز الموظفين مادياً ومعنوياً لتحقيق أهداف الشركة	
0,000	0,897**	يشجع الرئيس روح العمل داخل الفريق	
0,00	0,771**	تمتلك رؤية الشركة الحافز لتقديم المزيد من الجهد أثناء العمل	
0,00	0,864**	يعمل رئيسك بروح فريق العمل الواحد	
0,00	0,849**	يحث الرئيس بمبدأ العمل الجماعي والتضامن	النكاء الانفعالي
0,00	0,854**	يتحمل الرئيس مسؤولية الأخطاء التي يقوم بها	
0,00	0,857**	يتحمل الرئيس نتائج العمل حتى إذا كانت من أخطاء الآخرين	

0,00	0,854**	يسعى الرئيس الى تنمية شبكة العلاقات بين الموظفين والحفاظ عليها
0,00	0,790**	يهتم الرئيس بمشاكل الموظفين ويحاول فهمها

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0,01$

جدول (٥): معاملات ارتباط بيرسون للتنمية البيئية المستدامة

ت	الفقرة	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة Sig
١	تُساهم قيم وثقافة الموظفين في حماية البيئة	0,789**	0,00
٢	تساهم الشركة باستخدام التكنولوجيا المتاحة بتقليل النفقات بشكل آمن وسليم	0,775**	0,00
٣	تحرص الشركة على توعية الموظفين بيئياً للحفاظ على موارد الإدارة المختصة	0,845**	0,00
٤	تطبيق المخالفات البيئية من قبل الادارة المختصة يقلل من اثار عدم المحافظة على البيئة	0,809**	0,00
٥	تبرز الشركة انجازاتها نحو البيئة لتذكير الموظفين بأهمية حماية البيئة	0,876**	0,00
٦	تقوم الشركة بمبادرات تطوعية للحفاظ على البيئة وتشجيع المجتمع للقيام بها	0,829**	0,00
٧	تطبق الشركة برامج للاستدامة بيئياً واجتماعياً واقتصادياً	0,845**	0,00

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0,01$

يتضح من الجدول رقم (٤) والجدول رقم (٥) أن قيم معاملات الارتباط لفقرات متغيرات القيادة الرشيدة، حيث كانت عبارات بعد المهارات الإبداعية تتراوح ما بين (0.811 – 0.860) وهي درجات ارتباط، أما البعد الخاص بالحفز الإلهامي فأيضاً كانت درجة الارتباط بين عباراته عالية جداً حيث تراوحت ما بين (0.771 – 0.897) وقيم معاملات بعد الذكاء الإنفعالي أيضاً كانت عالية وتراوحت بين (0.790 – 0.854) ، اما بخصوص المحور الخاص بالتنمية البيئية المستدامة فتراوحت قيم الارتباط ما بين (0.775 – 0.876) وهي كلها مؤشرات تشير وتؤكد على صدق الاستبانة وجميع العبارات دالة عند مستوى معنوية (0.01).

أساليب المعالجة الإحصائية

سيتم إجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

1. التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and Percentages): ويستخدم هذا الأمر

للتعرف على تكرارات استجابات أفراد عينة الدراسة.

2. معاملات الارتباط (Correlation coefficient): للتحقق من صدق الاستبانة وثباتها، والعلاقة بين

المتغيرات.

3. المتوسط الحسابي (Mean) والوزن النسبي: للتعرف على الوزن النسبي ومتوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة.
4. اختبار (Independent-Sample T Test): للتعرف على الفروقات بين مجموعتين، تم استخدامه في اختبار فرضيات الدراسة.
5. اختبار (One-Sample T Test): للإجابة على أسئلة الدراسة.

تحليل النتائج

قام الباحثون باحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لإجابات عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة وكانت النتائج كما يلي:

المتغير المستقل: القيادة الرشيدة

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لإجابات عينة الدراسة عن كل بعد من أبعاد القيادة الرشيدة ككل في شركة صلة في محافظة جدة.

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد القيادة الرشيدة والتنمية البيئية المستدامة

ت	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
١	المهارات الإبداعية	4,17	0,70	1	مرتفعة
٢	الحفز الإلهامي	4,11	0,76	2	مرتفعة
٣	الذكاء الانفعالي	4,02	0,85	4	مرتفعة
٤	القيادة الرشيدة ككل	4.10	0.72		مرتفعة
٥	التنمية البيئية المستدامة	4,09	0,77	3	مرتفعة

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يشير الجدول رقم (٦) إلى أن المتوسطات الحسابية لموافقة أفراد العينة للقيادة الرشيدة كانت (4.10) حيث تراوحت المتوسطات ما بين (4.17) للمهارات الإبداعية و (4.11) للحفز الإلهامي و (4.02) للذكاء الإنفعالي، أما بالنسبة لبعد التنمية البيئية المستدامة فكان المتوسط الحسابي لهذا البعد (4.09)، حيث أن كل المتوسطات جاءت أهميتها النسبية (مرتفعة).

أولاً: المهارات الإبداعية

فيما يلي عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات المهارات الإبداعية لموظفي شركة صلة بمحافظة جدة.

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المهارات الإبداعية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
١	يقوم رئيسك بتحفيزك على العمل الإبداعي	4,31	0,70	1	مرتفعة
٢	يعطي رئيسك حلولاً أو نصائح مفيدة للصعوبات التي تواجهك	4,19	0,80	2	مرتفعة
٣	يوكل رئيسك المهام لك وفقاً لاحتياجات العمل	4,08	0,91	5	مرتفعة
٤	يشجعك رئيسك على طرح أفكار جديدة	4,15	0,86	3	مرتفعة
٥	يمتلك رئيسك القدرة على إيجاد الحلول السريعة في التعامل مع الصعوبات العملية	4,13	0,88	4	مرتفعة
	المجموع	4,17	0,70		مرتفعة

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يشير الجدول رقم (٧) إلى أن هناك موافقة مرتفعة لمعظم أفراد العينة على فقرات المهارات الإبداعية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.08 – 4.31) وكانت أعلى المتوسطات الحسابية للفقرة الأولى وهي التي تنص على (يقوم رئيسك بتحفيزك على العمل الإبداعي) بمتوسط حسابي بلغ (4.31) وبأهمية نسبية مرتفعة والتي تأتي في مستوى (موافق وبشدة)، ويفسر الباحثون ذلك بأهمية دور الرئيس او المدير المباشر ووعيه بدوره جيداً وهذا ما انعكس ايجاباً على رضا الموظفين في شركة صلة بمديرهم/ رئيسهم. وأدناها للفقرة رقم (3) والتي تنص على (يوكل رئيسك المهام لك وفقاً لاحتياجات العمل) حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.08) وبأهمية نسبية مرتفعة ومستوى موافقة بدرجة (موافق) على مقياس الاستبانة، وبلغ المتوسط الحسابي العام لبعد المهارات الإبداعية ككل (4.17) وبأهمية نسبية مرتفعة.

ثانياً: الحفز الإلهامي

فيما يلي عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الحفز الإلهامي لموظفي شركة صلة بمحافظة جدة.

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الحفز الإلهامي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
١	يبث الرئيس روح الحماس في جميع الموظفين	4,14	0,88	3	مرتفعة
٢	يهتم الرئيس بتحفيز الموظفين ماديا ومعنويا لتحقيق أهداف الشركة	3,91	1,09	5	مرتفعة
٣	يشجع الرئيس روح العمل داخل الفريق	4,17	0,81	2	مرتفعة
٤	تمتلك رؤية الشركة الحافز لتقديم المزيد من الجهد أثناء العمل	4,27	0,83	1	مرتفعة
٥	يعمل رئيسك بروح فريق العمل الواحد	4,08	0,94	4	مرتفعة
	المجموع	4,11	0,76		مرتفعة

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يشير الجدول رقم (٨) إلى أن هناك موافقة مرتفعة لكل أفراد العينة على فقرات الحفز الإلهامي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.91 – 4.27) وكانت أعلى المتوسطات الحسابية للفقرة (3) وهي التي تنص على (تمتلك رؤية الشركة الحافز لتقديم المزيد من الجهد أثناء العمل) بمتوسط حسابي بلغ (4.27) وبأهمية نسبية مرتفعة والتي تأتي في مستوى (موافق وبشدة)، ويفسر الباحثون ذلك بأهمية ومدى وعي الموظفين وإيمانهم برسالة ورؤية الشركة في الماضي قدماً وهذا ما يعزز الولاء من قبل الموظفين تجاه الشركة وهذا أيضاً يرجع لدور الإدارة العليا للشركة في مشاركتها رؤية وتقدم الشركة مع الموظفين مما يعزز لديهم الشعور بالولاء للشركة.

وأدناها للفقرة رقم (2) والتي تنص على (يهتم الرئيس بتحفيز الموظفين ماديا ومعنويا لتحقيق أهداف الشركة) حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.91) وبأهمية نسبية مرتفعة ومستوى موافقة بدرجة (موافق) على مقياس الاستبانة، وبلغ المتوسط الحسابي العام لبعد الحفز الإلهامي ككل (4.11) وبأهمية نسبية مرتفعة.

ثالثاً: الذكاء الإنفعالي

فيما يلي عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الذكاء الإنفعالي لموظفي شركة صلة بمحافظة جدة.

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الحفز الإلهامي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
١	يحث الرئيس بمبدأ العمل الجماعي والتضامن	4,08	0,94	2	مرتفعة
٢	يتحمل الرئيس مسؤولية الأخطاء التي يقوم بها	4,05	0,93	3	مرتفعة
٣	يتحمل الرئيس نتائج العمل حتى إذا كانت من أخطاء الآخرين	3,97	1,07	4	مرتفعة
٤	يسعى الرئيس الى تنمية شبكة العلاقات بين الموظفين والحفاظ عليها	4,10	0,95	1	مرتفعة
٥	يهتم الرئيس بمشاكل الموظفين ويحاول فهمها	3,89	1,19	5	مرتفعة
	المجموع	4,02	0,85		مرتفعة

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يشير الجدول رقم (٩) إلى أن هناك موافقة مرتفعة لكل أفراد العينة على فقرات الذكاء الإنفعالي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.89 – 4.10) وكانت أعلى المتوسطات الحسابية للفقرة (4) وهي التي تنص على (يسعى الرئيس الى تنمية شبكة العلاقات بين الموظفين والحفاظ عليها) بمتوسط حسابي بلغ (4.10) وبأهمية نسبية مرتفعة والتي تأتي في مستوى (موافق)، ويفسر الباحثون ذلك بوعي الرئيس بدوره الإداري والقيادي في أهمية تعزيز العلاقات بين الموظفين لصالح الشركة. وأدناها للفقرة رقم (5) والتي تنص على (يهتم الرئيس بمشاكل الموظفين ويحاول فهمها) حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.89) وبأهمية نسبية مرتفعة ومستوى موافقة بدرجة (موافق) على مقياس الاستبانة، وبلغ المتوسط الحسابي العام لبعد الذكاء الإنفعالي ككل (4.02) وبأهمية نسبية مرتفعة.

المتغير التابع: التنمية البيئية المستدامة

فيما يلي عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات التنمية البيئية المستدامة لموظفي شركة صلة بمحافظة جدة.

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التنمية البيئية المستدامة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
١	تُساهم قيم وثقافة الموظفين في حماية البيئة	4,21	0,77	1	مرتفعة
٢	تساهم الشركة باستخدام التكنولوجيا المتاحة بتقليل النفائات بشكل آمن وسليم	4,02	0,95	6	مرتفعة
٣	تحرص الشركة على توعية الموظفين بيئياً للحفاظ على موارد الإدارة المختصة	4,08	0,90	4	مرتفعة
٤	تطبيق المخالفات البيئية من قبل الادارة المختصة يقلل من اثار عدم المحافظة على البيئة	4,03	1,07	5	مرتفعة
٥	تبرز الشركة انجازاتها نحو البيئة لتذكير الموظفين بأهمية حماية البيئة	4,13	0,87	3	مرتفعة
٦	تقوم الشركة بمبادرات تطوعية للحفاظ على البيئة وتشجيع المجتمع للقيام بها	4,16	0,86	2	مرتفعة
٧	تطبق الشركة برامج للاستدامة بيئياً واجتماعياً واقتصادياً	3,98	1,09	7	مرتفعة
	المجموع	4,09	0,77		مرتفعة

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يشير الجدول رقم (١٠) إلى أن هناك موافقة مرتفعة لكل أفراد العينة على فقرات التنمية البيئية المستدامة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.98 – 4.21) وكانت أعلى المتوسطات الحسابية للفقرة (1) وهي التي تنص على (يُساهم قيم وثقافة الموظفين في حماية البيئة) بمتوسط حسابي بلغ (4.10) وبأهمية نسبية مرتفعة والتي تأتي في مستوى (موافق)، ويفسر الباحثون ذلك بوعي الرئيس بدوره الإداري والقيادي في أهمية تعزيز العلاقات بين الموظفين لصالح الشركة.

وأدناها للفقرة رقم (5) والتي تنص على (يهتم الرئيس بمشاكل الموظفين ويحاول فهمها) حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.89) وبأهمية نسبية مرتفعة ومستوى موافقة بدرجة (موافق) على مقياس الاستبانة، وبلغ المتوسط الحسابي العام لمتغير الدراسة التابع التنمية البيئية المستدامة ككل (4.09) وبأهمية نسبية مرتفعة.

اختبار الفرضيات

يستعرض الباحثون اختبار الفرضيات، حيث تم إخضاع الفرضية الرئيسية الأولى والثانية لتحليل الانحدار الخطي المتعدد (Analysis Regression Liner Multiple) كما تم إخضاع بقية الفرضيات عن طريق اختبار (T-test & F-test) أو اختبار التباين الأحادي (One way Anova) وكانت النتائج كما يلي:

• اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الرشيقة بأبعادها: (المهارات الإبداعية، الحفز الإلهامي، الذكاء الإنفعالي) على تنمية البيئة المستدامة لشركة صلة بمحافظه جدة.

جدول (١١): الانحدار المتعدد لمتغيرات القيادة الرشيقة على التنمية البيئية المستدامة

جدول المعاملات Coefficients				المتغير المستقل	تحليل التباين		ملخص النموذج		المتغير التابع
sig. T.	T المحسوبة	BETA	معامل الانحدار B		Sig. F	F المحسوبة	معامل التحديد R^2	معامل R	
0.000	3,706	0,237	0,260	المهارات الإبداعية	0.00	256.1	0.717	0.720	التنمية البيئية المستدامة
0.000	4,468	0,300	0,301	الحفز الإلهامي					
0.000	5,829	0,359	0,323	الذكاء الإنفعالي					

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دال إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

يوضح الجدول (١١) أن قيمة معامل الارتباط بلغت ($R=0,720$) وهذا يشير إلى وجود علاقة طردية قوية جداً بين ابعاد القيادة الرشيقة والتنمية البيئية المستدامة، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2=0,717$) وهذه القيمة تشير الى ان (71.7%) من التباين في التنمية البيئية المستدامة يمكن تفسيرها من خلال ابعاد القيادة الرشيقة الثلاثة، وايضاً بلغت قيمة F المحسوبة (256.1) بدلالة معنوية (0.00).

ويظهر جدول المعاملات تأثير كل بعد من أبعاد القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة، فكان أبرزها لبعد المهارات الإبداعية حيث بلغ معامل الانحدار ($B=0,260$) قيمة Beta (0.237) مما تشير الا أن بعد المهارات الإبداعية إذا زاد بمعدل وحدة واحدة فإنه يساهم بالزيادة بنسبة (23.7%) م للتنمية

البيئية المستدامة بمستوى دلالة (0.00) وبلغت قيمة T المحسوبة (3.70) مما يشير الى أن هنالك أثر معنوي للمهارات الإبداعية على التنمية البيئية المستدامة.

أما بالنسبة لبعد الحفز الإلهامي حيث بلغ معامل الانحدار (B = 0.301) قيمة Beta (0.300) مما تشير الى أن بعد الحفز الإلهامي إذا زاد بمعدل وحدة واحدة فإنه يساهم بالزيادة بنسبة (30%) للتنمية البيئية المستدامة بمستوى دلالة (0.00) وبلغت قيمة T المحسوبة (4.468) مما يشير الى أن هنالك أثر معنوي للحفز الإلهامي على التنمية البيئية المستدامة.

أما بالنسبة لبعد الذكاء الإنفعالي حيث بلغ معامل الانحدار (B = 0.323) قيمة Beta (0.359) مما تشير الى أن بعد الذكاء الإنفعالي إذا زاد بمعدل وحدة واحدة فإنه يساهم بالزيادة بنسبة (35.9%) للتنمية البيئية المستدامة بمستوى دلالة (0.00) وبلغت قيمة T المحسوبة (5.28) مما يشير الى أن هنالك أثر معنوي للذكاء الإنفعالي على التنمية البيئية المستدامة.

وبناء على ما سبق، تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الرشيدة بأبعادها الثلاثة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة بشركة صلة بمحافظة جدة.

اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى

سيتم ايجاد العلاقة بين كل بعد من أبعاد محور القيادة الرشيدة ومعرفة مدى تأثيره من عدمه على متغير الدراسة المستقل "التنمية البيئية المستدامة"

• اختبار الفرضية الفرعية الأولى

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمهارات الإبداعية على تحقيق التنمية البيئية المستدامة لشركة صلة بمحافظة جدة.

جدول (١٢): الإنحدار البسيط لاختبار معنوية المهارات الإبداعية على التنمية البيئية المستدامة

جدول المعاملات Coefficients				المتغير المستقل	تحليل التباين		ملخص النموذج		المتغير التابع
sig. T.	T المحسوبة	BETA	معامل الانحدار B		Sig. F	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
.000	22,431	0.791	0.869	المهارات الإبداعية	0.00	503.1	0.624	0.791	التنمية البيئية المستدامة

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دال إحصائيًا عند ($\alpha \leq 0.05$)

من جدول (١٢) أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين التنمية البيئية المستدامة والمهارات الإبداعية كان يساوي ($R = 0,791$) بمعامل تحديد (0.624) مما يعني أن (62.4%) من التباين في متغير التنمية البيئية المستدامة يتم تفسيره نسبة لبعد المهارات الإبداعية حيث بلغت قيمة F المحسوبة (503.1) بدرجة دلالة معنوية ($p\text{-value} = 0,00 < 0,05$) وهذا ما يوضح أن بعد المهارات الإبداعية له تأثير وذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

بالنظر الى جدول المعاملات نجد ان قيمة معامل الانحدار (0.869) وقيما ($Beta=0,791$) وهنا تشير درجة بيتا أنه كلما زاد بعد المهارات الإبداعية بوحدة واحدة بالمقابل تزيد نسبة تحقيق التنمية المستدامة بشركة صلة بنسبة (79%).

• اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للحفز الإلهامي على تحقيق التنمية البيئية المستدامة لشركة صلة بمحافظه جدة.

جدول (١٣): الانحدار البسيط لاختبار معنوية الحفز الإلهامي على التنمية البيئية المستدامة

جدول المعاملات Coefficients				المتغير المستقل	تحليل التباين		ملخص النموذج		المتغير التابع
sig. T.	T المحسوبة	BETA	معامل الانحدار B		Sig. F	F المحسوبة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	
0.000	23,660	0.806	0,809	الحفز الإلهامي	0.00	559.8	0.649	0.806	التنمية البيئية المستدامة

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دال إحصائيًا عند ($\alpha \leq 0.05$)

من جدول (١٣) أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين التنمية البيئية المستدامة الحفز الإلهامي كان يساوي ($R = 0,806$) بمعامل تحديد (0.649) مما يعني أن 64.9% من التباين في متغير التنمية البيئية المستدامة يتم تفسيره نسبة لبعد الحفز الإلهامي حيث بلغت قيمة F المحسوبة (559.8) بدرجة دلالة معنوية ($p\text{-value} = 0,00 < 0,05$) وهذا ما يوضح أن بعد الحفز الإلهامي له تأثير وذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

بالنظر الى جدول المعاملات نجد ان قيمة معامل الانحدار (0.809) وقيمة (Beta=0,806) وهنا تشير درجة بيتا أنه كلما زاد بعد الحفز الإلهامي بوحدة واحدة بالمقابل تزيد نسبة تحقيق التنمية المستدامة بشركة صلة بنسبة (80.6%).

• اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الإنفعالي على تحقيق التنمية البيئية المستدامة لشركة صلة بمحافظة جدة.

جدول (١٤): الانحدار البسيط لاختبار معنوية الذكاء الإنفعالي على التنمية البيئية المستدامة

جدول المعاملات Coefficients				المتغير المستقل	تحليل التباين		ملخص النموذج		المتغير التابع
sig. T.	T المحسوبة	BETA	معامل الانحدار B		Sig. F	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
0.000	32,84	0.809	0.728	الذكاء الإنفعالي	0,000	568,3	0.654	0.809	التنمية البيئية المستدامة

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دال إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

من جدول (١٤) أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين التنمية البيئية المستدامة الذكاء الإنفعالي كان يساوي ($R = 0,809$) بمعامل تحديد (0.654) مما يعني أن (65.4%) من التباين في متغير التنمية البيئية المستدامة يتم تفسيره نسبة لبعد الذكاء الإنفعالي حيث بلغت قيمة F المحسوبة (568.3) بدرجة دلالة معنوية ($p\text{-value} = 0,00 < 0,05$) وهذا ما يوضح أن بعد الذكاء الإنفعالي له تأثير وذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

بالنظر الى جدول المعاملات نجد ان قيمة معامل الانحدار (0.728) وقيمة (Beta=0,806) وهنا تشير درجة بيتا أنه كلما زاد بعد الذكاء الإنفعالي بوحدة واحدة بالمقابل تزيد نسبة تحقيق التنمية المستدامة بشركة صلة بنسبة (80.9%).

إجابة السؤال الرئيس

"ما مدى تأثير القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة لموظفي شركة صلة بمحافظة جدة؟"
جدول (١٥): الانحدار البسيط للقيادة الرشيقة على التنمية البيئية المستدامة

جدول المعاملات Coefficients				المتغير المستقل	تحليل التباين		ملخص النموذج		المتغير التابع
sig. T.	T المحسوبة	BETA	معامل الانحدار B		Sig. F	F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
0.00	27.79	0.891	0.848	القيادة الرشيقة	0.00	772.3	0.719	0.720	التنمية البيئية المستدامة

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دال إحصائيًا عند ($\alpha \leq 0.05$)

يوضح الجدول (١٥) أن قيمة معامل الارتباط بلغت ($R = 0.720$) وهذا يشير إلى وجود علاقة طردية قوية جداً بين القيادة الرشيقة والتنمية البيئية المستدامة، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.719$) وهذه القيمة تشير الى ان (71.9%) من التباين في التنمية البيئية المستدامة يمكن تفسيرها من خلال القيادة الرشيقة، وايضاً بلغت قيمة F المحسوبة (772.3) بدلالة معنوية (0.00). R^2 .

ويظهر جدول المعاملات تأثير القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة، حيث بلغ معامل الانحدار ($B = 0.848$) وقيمة Beta (0.891) مما تشير الى أن القيادة الرشيدة كلما زادت بوحدة واحدة زادت التنمية البيئية المستدامة بشركة صلة بنسبة (89%) عند مستوى دلالة (0.00) وبلغت قيمة T المحسوبة (27.79) مما يشير الى أن هنالك أثر معنوي للقيادة الرشيقة على التنمية البيئية المستدامة.

• اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستويات الوظيفية) لأثر القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة بشركة صلة بمحافظة جدة.

جدول (١٦): الانحدار المتعدد للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأثر القيادة الرشيدة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة

جدول المعاملات Coefficients		المتغير المستقل	تحليل التباين		ملخص النموذج		المتغير التابع
sig. T.	T المحسوبة		Sig. F	F المحسوبة	معامل التحديد R ^٢	معامل الارتباط R	
0,000	24,337	القيادة الرشيدة	0.00	136.6	0.729	0.857	التنمية البيئية المستدامة
0.264	-1,119	الجنس					
0.006	2,749	العمر					
0.036	-2,103	المؤهل العلمي					
0.335	-.966	سنوات الخبرة					
0.217	1,238	المستويات الوظيفية					

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دال إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

يوضح الجدول رقم (١٦) أن قيمة معامل الارتباط بلغت ($R = 0.857$) وهذا يشير إلى وجود علاقة طردية قوية جداً بين القيادة الرشيدة والتنمية البيئية المستدامة وبلغ معامل التحديد (0.729) وهذا يفسر (72.9%) من التباين في التنمية البيئية المستدامة بسبب متغير القيادة الرشيدة وايضا كذلك قيمة F المحسوبة (136.6) بمستوى معنوية (0.00) مما يؤكد نظرية الباحثون بوجود أثر ذو دلالة معنوية بين القيادة الرشيدة وتحقيق التنمية البيئية المستدامة.

وبالنظر لجدول المعاملات نجد أن قيمة ($T = 24.3$) بقيمة معنوية (0.00) مما يشير الى اثر الدلالة الإحصائية من القيادة الرشيدة على متغير التنمية البيئية المستدامة، وفي متغير الجنس بلغت (-1.12) ($T = 0.264$) بقيمة دلالة معنوية مما يشير الا أنه لا يوجد اي أثر معنوي على تحقيق التنمية البيئية المستدامة.

بالنسبة لمتغير العمر نجد أن ($T = 2.74$) بقيمة دلالة معنوية (0.006) وهي اقل من ($\alpha \leq 0.05$) مما يشير الا أن متغير العمر له تأثير معنوي على تحقيق التنمية البيئية المستدامة، وكذلك لمتغير المؤهل

العلمي نجد أن ($T = -2,103$) بقيمة دلالة معنوية ($0,036$) وهي اقل من ($\alpha \leq 0.05$) مما يشير الى أن متغير المؤهل العلمي له تأثير معنوي على تحقيق التنمية البيئية المستدامة. أما متغير سنوات الخبرة ($T = -0,966$) بقيمة دلالة معنوية ($0,335$) وهي اقل من ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يشير الى عدم تأثير سنوات الخبرة على تحقيق التنمية المستدامة، والمتغير الأخير المستويات الوظيفية فهي كذلك أثبتت عدم تأثيرها المعنوي على تحقيق التنمية البيئية المستدامة ($T = 1,238$) وبقيمة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

• اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستويات الوظيفية) على تحقيق القيادة الرشيدة بشركة صلة بمحافظة جدة.

جدول (١٧): اختبار T لعينتين مستقلتين لإيجاد الفروق بين عينة الدراسة حول القيادة الرشيدة تعزى لمتغير الجنس

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	قيمة الدلالة	T	القرار الإحصائي
ذكر	197	4,24	.72	8.73	0.003	4.91	قبول الفرضية
أنثى	106	3,83	.65				

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دال إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

من الجدول (١٧) أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة معنوية ($\text{Sig} = 0,003 < 0,05$) مما يقودنا الى قبول الفرض البديل القائل بأنه توجد فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية للقيادة الرشيدة تعزى لمتغير الجنس.

جدول (١٨): نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للمتغيرات الشخصية والوظيفية على القيادة الرشيدة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
العمر	بين المجموعات	46,812	21	2,229	4,065	.000	قبول الفرضية
	داخل المجموعات	154,105	281	.548			
	الكلية	200,917	302				
المؤهل العلمي	بين المجموعات	17,294	21	.824	1,610	.046	قبول الفرضية
	داخل المجموعات	143,723	281	.511			
	الكلية	161,017	302				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	27,721	21	3,463	4,222	.000	قبول الفرضية
	داخل المجموعات	230,494	281	.820			
	الكلية	303,215	302				

المستويات الوظيفية	بين المجموعات	87,830	21	4,182	3,117	.000	قبول الفرضية
		377,028	281	1,342			
		464,858	302				

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دال إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

من جدول (١٨) أعلاه والذي يشير الى قياس العلاقة بين متغيرات الدراسة الشخصية والوظيفية على القيادة الرشيدة نجد أن جميع المتغيرات دالة معنوياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يشير الى ان متغيرات العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمستويات الوظيفية كلها ذات تأثير معنوي على القيادة الرشيدة بشركة صلة بمحافظة جدة.

• اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستويات الوظيفية) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة بشركة صلة بمحافظة جدة.

جدول (١٩): اختبار T لعينتين مستقلتين لإيجاد الفروق بين عينة الدراسة حول التنمية البيئية المستدامة تعزى لمتغير الجنس

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	قيمة الدلالة	T	القرار الإحصائي
ذكر	197	4,24	.766	5.28	0.022	5.09	قبول الفرضية
أنثى	106	3,79	.681				

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دال إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

من الجدول (١٩) أعلاه نلاحظ أن قيمة الدلالة معنوية ($\text{Sig} = 0,022 < 0,05$) مما يقودنا الى قبول الفرض البديل القائل بأنه توجد فروقات معنوية ذات دلالة احصائية لتحقيق التنمية البيئية المستدامة تعزى لمتغير الجنس.

جدول (٢٠): نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للمتغيرات الشخصية والوظيفية على التنمية البيئية المستدامة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
العمر	بين المجموعات	66,465	53	1,254	2,322	0.000	قبول الفرضية
	داخل المجموعات	134,453	249	.540			
	الكلية	200,917	302				

قبول الفرضية	0.045	1,407	.700	53	37,105	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			.498	249	123,911	داخل المجموعات	
				302	161,017	الكلية	
قبول الفرضية	0.001	1,892	1.643	53	87,060	بين المجموعات	سنوات الخبرة
			.868	249	216,154	داخل المجموعات	
				302	303,215	الكلية	
قبول الفرضية	0.000	2,485	3,034	53	160,803	بين المجموعات	المستويات الوظيفية
			1,221	249	304,055	داخل المجموعات	
				302	464,858	الكلية	

المصدر: اعداد وتصميم الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دال إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

من جدول (٢٠) اعلاه والذي يشير الى قياس العلاقة بين متغيرات الدراسة الشخصية والوظيفية على التنمية البيئية المستدامة، حيث نجد أن جميع المتغيرات دالة معنوياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) مما يشير الى ان متغيرات العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمستويات الوظيفية كلها ذات تأثير معنوي على تحقيق التنمية البيئية المستدامة بشركة صلة بمحافظة جدة.

نتائج وتوصيات الدراسة

أولاً - نتائج اختبار فرضيات الدراسة

فيما يلي عرض لنتائج اختبار فرضيات الدراسة:

- أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الرشيدة بأبعادها (المهارات الابداعية، الحفز الالهامي، الذكاء الانفعالي) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في شركة صلة بمحافظة جدة، كما تبين من اختبار الفرضيات الفرعية ما يلي:

- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمهارات الابداعية على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في شركة صلة بمحافظة جدة.
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للحفز الالهامي على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في شركة صلة بمحافظة جدة.
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الانفعالي على تحقيق التنمية البيئية المستدامة في شركة صلة بمحافظة جدة.

- أظهرت نتائج الفرضية الرئيسية الثانية انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05 $\alpha \leq$) للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستويات الوظيفية) لأثر القيادة الرشيقة على تحقيق التنمية البيئية المستدامة بشركة صلة بمحافظة جدة.
- أظهرت نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05 $\alpha \leq$) للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستويات الوظيفية) على تحقيق القيادة الرشيقة بشركة صلة بمحافظة جدة.
- أظهرت نتائج الفرضية الرئيسية الرابعة انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05 $\alpha \leq$) للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستويات الوظيفية) على تحقيق التنمية البيئية المستدامة بشركة صلة بمحافظة جدة.

توصيات الدراسة

- بناءً على النتائج التي توصلت لها الدراسة، يوصي الباحثون بما يلي:
- تشجيع وتحفيز القيادات الرشيقة للموظفين والعمل كفريق واحد، مما يساهم في خلق بيئة عملية تعمل بروح الفريق الواحد، حيث لا يكتفي القائد بتفويض الفريق بالواجبات فقط بل يحرص على مشاركة الموظفين حلّ المشكلات والصعوبات التي تواجههم، وتقديم المساعدة لهم.
 - اهتمام القيادات الرشيقة بحل وتفهم مشاكل وصعوبات الموظفين اثناء فترة العمل يزيد من احساس الموظفين بالمسؤولية أكثر تجاه 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 أحد السمات التي تتمتع بها القيادة الرشيقة من قبل القائد.
 - ضرورة عمل القيادة الرشيقة بصفات تميزها عن باقي القيادات التقليدية بتقديم الدعم الكامل لفريق العمل وامتلاك رؤية مستقبلية وخطط بديلة.
 - ضرورة اتصاف القائد الرشيق بالمهارات الإبداعية لتنمية وتطوير بيئة العمل داخل الشركة من خلال توليد الأفكار الجديدة.
 - ضرورة الاستخدام الذكي للعواطف والانفعالات في القيادة الرشيقة داخل الشركة من خلال الذكاء الانفعالي ذات الطابع الايجابي التي يجب ان يتمتع بها القائد لنجاح تفاعله مع الموظفين.

- استخدام الطرق العلمية الحديثة للقيادة الرشيدة للوصول الى أكبر قدر ممكن من المخرجات وبأقل ما يمكن من المدخلات.
- خلق بيئة تساعد وتمكن الموظفين على زيادة ولائهم للشركة من خلال زيادة الحوافز المادية والمعنوية مما يؤثر بشكل ايجابي على اداء الشركة بشكل عام وعلى اداء الموظفين بشكل خاص.
- تحفيز الموظفين بإعطائهم معنى للإنجاز والعمل الذي يقومون به ليمثل لهم تحدي وقيمه عالية لتعزيز الاستدامة.
- ضرورة العمل بالقيادة الرشيدة بحيث تكون ثقافة الشركة لدعم وتحقيق التنمية البيئية المستدامة.
- السيطرة والتحكم بالوقت من خلال تحقيق استخداما أفضل للوقت وتقليل الهدر فيه وبالتالي تقليل هدر الطاقات مما يؤثر على الاستدامة البيئية.
- استخدام أسلوب القيادة الرشيدة يساهم في تحسين جودة الحياة للشركة والموظفين وبالتالي يساعد ذلك على تحقيق التنمية البيئية المستدامة داخل الشركة.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة من قبل الشركة تنتج عن تقليل النفقات وتسهيل الاستفادة منها في المشاريع القادمة المرتبطة بالمحافظة على البيئة.
- إطلاق مبادرات لدعم البيئة من خلال اساليب مبتكرة وابداعية تساهم في تكوين ثقافة صحية وسليمة لدى الموظفين لرفع الوعي حول المحافظة على استدامة البيئة وأثرها الإيجابي على المجتمع.
- نشر ومحاولة الانتفاع من المعايير والمواصفات الدولية ومحاولة تطبيقها بما يخدم الموظفين والشركة والابتعاد عن كل الآثار السلبية الناتجة عن الشركة حول البيئة.
- اعتماد تقارير دورية حول نتائج عمل وتطبيق الشركة وموظفيها المختصين للتنمية البيئية واستدامتها وذلك بهدف تقليل الهدر وضبطه وتلافي العقبات المستقبلية.

المراجع

أولاً - المراجع العربية

- أبو حمود، محمد. (٢٠١٩). نموذج شامل وعملي للرشاقة المؤسسية. مجلة منارة العلم بمركز الملك عبدالله القاني للتميز بالأردن. ع (٦).
- بن معنوق، حمزة. (٢٠١٧). أثر الأنماط القيادية على مستويات الالتزام التنظيمي. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية. مج (٥). ع (١١).
- تومي، رحاب الإسلام؛ وشيبوط، سليمان. (٢٠٢١). متطلبات تفعيل الاقتصاد الدائري لتحقيق تنمية بيئية مستدامة. مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة. مج (٥٤) ع (١) (ص ص ٠١-١٧).
- حسين، حسين وليد؛ والزبيدي، غنى دحام تنائي. (٢٠٢١). توظيف سلوكيات القيادة الرشيقة لتعزيز الاستثمار في رأس المال البشري. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة بغداد. مج (٢٧). ع (١٢٦). (ص ص ٨٦-١٠٦).
- خليفة، المعتر بالله البرنس محمد. (٢٠٢١). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية البيئية المستدامة: دراسة تطبيقية على مديري الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية بجامعة دمياط. مج (٢). ع (٢). ج (٣).
- الدفراوي، نرمين محمد حمدي. (٢٠١٩). مقرر مقترح في التنمية البيئية المستدامة قائم على أنشطة التوعية البيئية لتنمية الوعي البيئي لدى طلاب معلمي العلوم بكليات التربية. مجلة كلية التربية بجامعة الإسكندرية. مج (٢٩). ع (٢).
- الزعنون، محمد منصور؛ ومزهر، رمزي عطية. (٢٠١٩). ممارسات القيادة الابتكارية وأثرها في تحقيق الريادة التنظيمية: من وجهة نظر العاملين في بنك القدس بمحافظة غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية. مج (٤). ع (١٢).
- السعيد، داود. (٢٠١٨). أثر أنماط القادة على نجاح إدارة التغيير بالمؤسسات الجزائرية: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- سمرالدين، رشا رشاد؛ والقرشي، سوزان محمد. (٢٠٢٠). أثر القيادة الإستراتيجية على تحقيق التميز التنظيمي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. مج (٤). ع (٧). (ص ص ١-٢٥).
- صبابه، فادي صبحي عبدالرحمن. (٢٠٢١). دور القيادة الرشيقة في تعزيز مستوى مهارات التكيف مع ظروف العمل. رسالة ماجستير. فلسطين: جامعة الأقصى.

- عبدالباري، أشرف السيد؛ ويوسف، شريف محمد محمد. (٢٠٢١). القيادة الرشيدة ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية: بالتطبيق على شركة مصر للطيران. المجلة العربية للإدارة. مج (٤٥). ع (١).
- عبدالجليل، جباري. (٢٠١٧). أهمية تطوير الطاقة الشمسية في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة الجزائر ومصر. رسالة دكتوراه. الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- الغامدي، عائض سعيد. (٢٠٢١). مستوى ممارسة القيادة الجامعية بالمملكة العربية السعودية للقيادة الرشيدة وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المملكة العربية السعودية: جامعة تبوك.
- الفتلاوي، ميثاق هاتف. (٢٠١٧). العلاقة بين القيادة الرشيدة وبناء السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي. العراق: جامعة كربلاء.
- القرعان، عاهد إبراهيم باير. (2019). قياس مدى الاستفادة من تطبيقات المعيار الدولي (١٠١٠) في تحقيق التنمية البيئية المستدامة: بالتطبيق على ديوان المحاسبة الاردني. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. ع (١). ج (٢). (ص ص 329-349).
- كاظم، محمد حمزة. (2020). التأثير التفاعلي للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين القيادة الرشيدة وسلوك العمل الإبداعي: دراسة تحليلية في مدينة الامام حسين الطبية في محافظة كربلاء المقدسة. رسالة ماجستير غير منشورة في ادارة الاعمال. العراق: جامعة الكوفة.
- كشان، رضا. (٢٠١٨). استراتيجية التنمية البيئية المستدامة في الجزائر الواقع والتحديات. مذكرة لنيل شهادة الماجستير. الجزائر: جامعة باتنة.
- كمال، فرحاتية. (٢٠١٨). التنمية المستدامة. مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية. ع (١١). الجزائر: جامعة بوضياف.
- موقع شركة صلة. تاريخ الاطلاع [١٥ أبريل، ٢٠٢٢]. متاح على <https://sela.sa>
- هجيرة، بحاش. (٢٠١٩). القيادة الرشيدة وعلاقتها ببناء السمعة التنظيمية للمؤسسة: دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز. رسالة ماجستير. الجزائر: جامعة محمد بوضياف.
- هوادف، رابح؛ وصالحي، عبدالكريم (٢٠١٦). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري التعليم الابتدائي: من وجهة نظر معلمهم دراسة في ظل نموذج هيرسي وبلانشار. مجلة سلوك مجلة علمية دولية محكمة سداسية بجامعة عبدالحميد بن باديس. مج (٣). ع (١). (ص ص ١٥٧-١٧٧).

ثانياً – المراجع الأجنبية

- Ali, J. & Lohman, T. (2016). Exmining the Impact of Strategic Learning on Strategic Agility. Journal of Management and Strategy. Vol.4, No.2.
- Hamouda, A., Puvanasvaran, A., Norazlin, N., & Fan, C. (2014). Lean behavior impact towards lean management: a case study. Journal of Advanced Manufacturing Technology (JAMT), 8(1).
- Kaczor, Krystian.(2019). Agile Leadership in and Beyond the Scrum Team(s).online [https: //scrumorg-website-prod.s3.amazonaws.com/](https://scrumorg-website-prod.s3.amazonaws.com/)
- Satyro, W., Sacomano, J., Contador, J., Almedia, C., & Giannetti, B., (2017). Process of strategy formulation for sustainable environmental development: Basic model. Journal of Cleaner Production, 166, 1295–1304.