

## العلاقة بين السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة لدى عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار بدولة الكويت"

عبدالرحمن احمد الشايح<sup>١</sup>، رفاعى ابراهيم ابراهيم<sup>٢</sup>

١- باحث دراسات عليا - معهد الدراسات العليا - جامعة مدينة السادات.

٢- معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات.

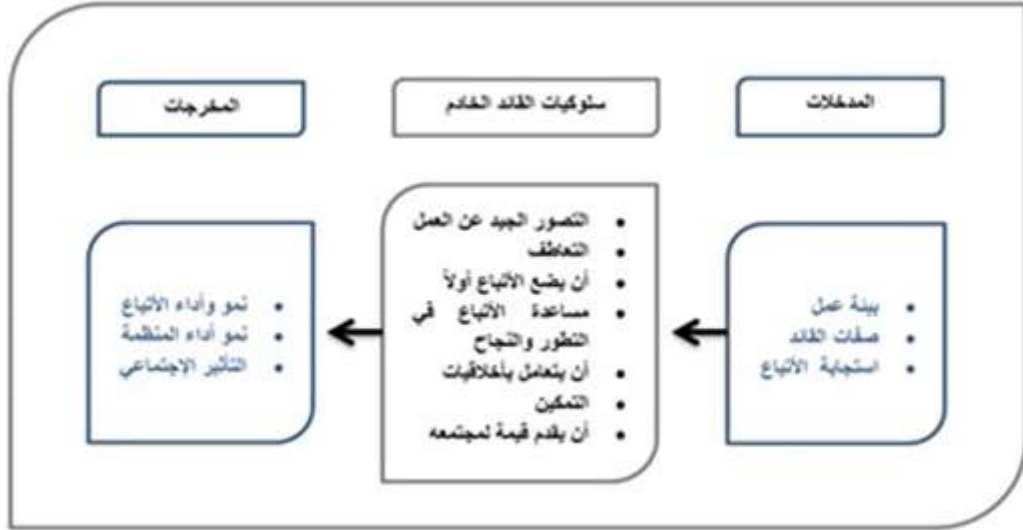
### المقدمة

تشكل القيادة محوراً مهماً تركز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء . وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدتها أصبحت الحاجة ملحة لإحداث التغيير والتطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز . وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية، تمتلك من المهارات القيادية ما يمكنها من تحريك الجهود وتوجيه الطاقات لتحقيق افضل مستوى من الإنجاز. غالباً ماتكون النظرة العامة حول القيادة أنها مرتبطة بالتأثير على الآخرين وأن القائد يتخذ القرارات وأتباعه يستجيبون وينفذون ما يأمره به. لكن كيف يمكننا أن نتصور أن تكون القيادة مرتبطة بالتأثير وفي نفس الوقت مرتبطة بخدمة الأتباع. مفهوم القيادة الخادمة مايسمى في اللغة الإنجليزية Servant Leadership قد يكون عكس تصور البعض حول القيادة خاصة في ثقافتنا العربية الذي يرتبط فيها مفهوم القيادة بالرئاسة ( ) . وقد كتب الكثير من الباحثين عن الصفات الرئيسية للقائد الخادم ومن هذه الدراسات التي بحثت في القيادة الخادمة الدراسة التي قام بها دينس و بوكارني عام ٢٠٠٥ والتي ذكرت خمسة صفات للقائد الخادم وهي : الثقة في الأتباع والتواضع لهم ومحبتهم وأن يمكنهم في أعمالهم وأخيراً أن يكون لديه رؤية لهم وللعمل. وهناك دراسة أخرى ذكرت صفات أخرى للقائد الخادم ومنها ما ذكره سبيرز في عام ٢٠٠٢ بعد دراسته لكتابات جرينليف وجد أن هناك عشرة صفات للقيادة الخادمة وهي:

- ١- أن يستمع القائد والتابع بعضهم لبعض
- ٢- التعاطف
- ٣- أن يهتم القائد برعاية أتباعه
- ٤- الوعي والإدارك
- ٥- الإقناع
- ٦- التصور الصحيح لطبيعة العمل
- ٧- الرؤية الثاقبة للمستقبل
- ٨- الإشراف
- ٩- الإلتزام بتطوير أتباعه
- ١٠- المسؤولية الإجتماعية.

ومن النماذج العملية التي حاولت تفسر عملية القيادة الخادمة التي قام بها فان دايرندك وزملاءه عام ٢٠١١ والتي حاولت أن تضع إطاراً عملياً يشرح الأسباب يجب توفرها لوجود بيئة تدعم القيادة الخادمة وتواجد صفات محددة للقائد الخادم يؤدي إلى نتائج عملية في الأتباع والمنظمة والمجتمع الذي يعمل به القائد الخادم والشكل التالي يوضح هذا النموذج العملي: تختلف القيادة الخادمة عن نظريات القيادة الأخرى بأنها تعتمد على مبادئ وسلوكيات يجب توفرها في القائد الخادم دون النظر إلى صفاته الشخصية إنها تركز على التعامل مابين القائد والتابع . وللقيادة الخادمة عدة نقاط قوة أولها: أنها وضعت مبدأ الإيثار الذي يقدمه القائد لأتباعه العنصر الأساسي لعملية القيادة. ثانياً: إنها تقرر أن القادة لا يجب أن يهيمنوا ويسيطروا ويتحكموا في أتباعهم وأن التأثير عملية مشتركة بين الطرفين. ثالثاً: قد اظهرت بعض الدراسات أن القيادة الخادمة لا تناسب أي نوع من الأتباع وأن أسلوب القيادة الخادمة هو الأسلوب الأمثل في حال أن الأتباع لديهم قابلية للإنتفاع والتعاون واستقبال الدعم والتمكين من القائد. في الطرف الآخر مدخل القيادة الخادمة وجه له عدة انتقادات من قبل العلماء والباحثين في مجال القيادة منها : أولاً: أن مفهوم القيادة الخادمة يصعب تطبيقه ويعتبر مثالي نظراً لأنه يتطلب سلوكيات وصفات نموذجية من القائد و نوعية معينة من الأتباع وهذا ما قد يستحيل وجوده في الواقع العملي. ثانياً: أن علماء القيادة الخادمة لم يتفقوا على تعريف وصفات وسلوكيات محددة للقيادة الخادمة حيث أنها تعتبر مداخل عائماً وغير محدد لوصف القيادة. ثالثاً: أن مفهوم إعطاء الأولوية للآخرين في التعامل قد يعتبر صفة سلبية للقائد حيث أنه هناك مواقف يجب على القائد أن يضع مصلحة العمل ومنظمتها أولاً.

وتقوم القيادة على اساس دعم و توضيح معايير السلوك و تعتبر هذه الوظيفة ذات أهمية خاصة بالنسبة للموظفين الجدد كما أنها مهمة بالنسبة العاملين القدامى، فالثقافة تقود أقوال و أفعال العاملين منما يحدد بوضوح ما ينبغي قوله أو عمله في كل حالة من حالات و بذلك يتحقق استقرار السلوك المتوقع من الفرد في الأوقات المختلفة.



### المشكلة البحثية:

تعيش منظمات الأعمال المعاصرة مرحلة جديدة، ينصب فيها اهتمام القيادات الإدارية على صحة العاملين ورفاهيتهم ورضاهم، وتتسم القيادة بالصدق والصراحة والاعتداد بالقيم. وتتحول المنظمات إلى خدمة المجتمع. ويتحول دورها من الاستغلال إلى الخدمة، وتذوب الحدود التي تفصل العاملين فيها بعضهم عن بعض، والحوجز التي تفصل بينهم وبين العملاء. - أو هكذا يجب أن تكون - . ومن أبرز سمات هذه المرحلة أيضاً الاهتمام بالبيئة وإعادة استخدام الموارد الطبيعية، وحمايتها من النفاذ، واتجاه العالم إلى استخدام تكنولوجيا أقل إثارة للأعصاب، وتصبح هذا كله قيم جديدة في القيادة والإدارة، وتأخذ الأعمال في القرن القادم صوراً يصعب تصورها، وإن كانت ترفع شعارات تغلب مصلحة الإنسان والمجتمع على المصالح الاقتصادية المجردة والمتسمة بالأنانية. وفي غمرة التغييرات الهائلة التي يشهدها العالم، زالت كل الحواجز التي تفصل بين الدول ووجدت المنظمات نفسها في عالم واسع الكل فيه مرتبط بالكل، وأي تغيير يحدث ولو كان يبعد مسافة قارة سيؤثر بالمنظمة بشكل أو بآخر، وهكذا أصبحت المنظمة مواطناً من مواطني المجتمع. وكأي مواطن من المواطنين فإن للمنظمة حقوق كما عليها واجبات. ولعل من أهم واجباتها والتي تبرز يوماً بعد يوم "خدمة المجتمع والمساهمة في التنمية المستدامة له". ويسعى هذا البحث إلى الإجابة عن تساؤل رئيسي مفاده " ما مدى تطبيق العلاقة بين السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة لدى عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار بدولة الكويت؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي مجموعة التساؤلات الفرعية التالية :

- ١- ما العلاقة بين السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة لدى عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار بدولة الكويت؟
- ٢- ما معوقات تطبيق السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة لدى عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار بدولة الكويت؟
- ٣- هل تختلف آراء المشاركين في البحث بشأن مدى تطبيق ومعوقات السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة لدى عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار باختلاف الجنس؟
- ٤- هل تختلف آراء المشاركين في البحث بشأن مدى تطبيق ومعوقات السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة لدى عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار بدولة الكويت باختلاف عدد سنوات الخبرة؟
- ٥- هل تختلف آراء المشاركين في البحث بشأن مدى تطبيق ومعوقات السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة لدى عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار باختلاف القطاع الصناعي؟

## أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- تحديد مدى تطبيق السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة لدى عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار بدولة "الكويت".
- 2- تحديد معوقات تطبيق السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة لدى عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار بدولة "الكويت".
- 3- تحديد مدى اختلاف آراء المشاركين في البحث بشأن مدى تطبيق ومعوقات البيئي تطبيق السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة لدى عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار باختلاف متغيرات (الجنس, وعدد سنوات الخبرة, ونوع القطاع الصناعي).

## أهمية البحث

في ظل الألفية الثالثة ومتغيراتها المتلاحقة، تغيرت النظرة التي كان ينظر بها للمنظمات والتي كانت تركز على الجانب الاقتصادي فقط، لتصبح المنظمة مواطناً من مواطني المجتمع، تقيم من أفراد المجتمع حسب سلوكها وما تقدمه للمجتمع على كافة الأصعدة فإن كان ما تقدمه إيجابياً كانت بمثابة المواطن الصالح الذي يستحق الجزاء ويترجم هذا الجزاء على شكل صورة إيجابية ترسمها المنظمة لنفسها في نظر المتعاملين معها، وتسهيلات يقدمها لها المجتمع ليصب ذلك كله في صالح الإيرادات. ولذا يكتسب هذا البحث أهمية ويمكن توضيحها في النقاط التالية:

- 1- يفيد هذا البحث المديرين والمسؤولين في الشركات الصناعية في دولة الكويت في تحديد متطلبات تطبيق وتفعيل السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة بدولة "الكويت". والتغلب على معوقاتها.
- 2- يساهم هذا البحث في الجهود المبذولة لحماية البيئة الطبيعية والاجتماعية بدولة الكويت.
- 3- يفتح هذا البحث آفاق جديدة للبحث في تطبيق السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة بدولة "الكويت". على إثراء الأدبيات النظرية التي تتناول هذا الموضوع.

## حدود البحث

يلتزم البحث بالحدود التالية الذكر:

- أ- الحدود البشرية والمكانية: عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار بدولة "الكويت".
- ب- الحدود الزمانية: يتم تطبيق البحث خلال العام الأكاديمي ٢٠١٦-٢٠١٧م.
- ج- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على " عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار بدولة "الكويت".

## منهج البحث ومتغيراته

لتحقيق أهداف البحث, يتم استخدام منهج البحث الوصفي من خلال المسح بالاستبيان. ويتضمن هذا البحث على المتغيرات التالية:

أ- المتغيرات المستقلة: وهي المتغيرات الشخصية للبحث وهي: الجنس, وعدد سنوات الخبرة, ونوع القطاع الصناعي.

ب- المتغير التابع: وجهة نظر المشاركين في البحث بشأن مدى تطبيق ف تطبيق السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة لدى عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار بدولة "الكويت". ي بعض الشركات الصناعية بدولة "الكويت" وما يكتنف هذا التطبيق من معوقات.

عينة البحث

يتم تطبيق البحث على عينة من مديري الهيئة العامة للاستثمار بدولة الكويت.

## أدوات البحث

يتم جمع البيانات في هذا البحث, عن طريق الاستبيان الذي يقيس مدى تطبيق السلوك البيئي ونمط القيادة الخادمة بدولة "الكويت" وما يكتنف هذا التطبيق من معوقات وذلك من وجهة نظر المشاركين في البحث.

### إجراءات البحث

يتم تطبيق هذا البحث من خلال الإجراءات التالية:

- 1- إعداد خطة البحث, وتحديد مشكلة البحث وتساؤلاته وإجراءات الإجابة عنها.
- 2- مراجعة أدبيات البحث النظرية والدراسات الميدانية السابقة.
- 3- إعداد أداة البحث والتأكد من صدقها وثباتها على عينة استطلاعية.
- 4- اختيار عينة البحث وأخذ موافقتهم على المشاركة في البحث.
- 5- تطبيق أداة البحث على العينة, ورصد الدرجات الخام.
- 6- تطبيق أساليب التحليل الإحصائي الوصفية (المتوسطات والانحرافات المعيارية), والاستدلالية (تحليل التباين أحادي الاتجاه).
- 7- تحديد نتائج البحث, ومناقشتها, وتفسيرها في ضوء الدراسات السابقة, وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة

### قائمة المصادر :

- 1- علي السلمي, إدارة التميز نماذج تقنيات الإدارة في عصر المعرفة, (القاهرة: دار غريب, ٢٠٠٢م).
- 2- علي السلمي, تطور الفكر التنظيمي, (القاهرة: دار غريب, بدون سنة نشر).
- 3- علي محمد منصور, مبادئ الإدارة (أسس ومفاهيم), (القاهرة: مجموعة النيل, بدون سنة نشر).
- 4- علاء عبد الرزاق السالمي, تكنولوجيا المعلومات, ٢, (عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع, ٢٠٠٠م).
- 5- الغريب زاهر إسماعيل, تكنولوجيا المعلومات الإدارية وتحديث التعليم, ١, (القاهرة: عالم الكتب, ٢٠٠١م).
- 6- غسان قاسم اللامي, إدارة التكنولوجيا مفاهيم ومداخل وتقنيات وتطبيقات علمية, (عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع, ٢٠٠٧م).
- 7- قاسم جميل قاسم, نقل التكنولوجيا وعملية التنمية من وجهة نظر الدول النامية, (عمان: المنظمة العربية للتنمية الإدارية, ١٩٨٤م).
- 8- محمد أحمد موسى, التربية وقضايا المجتمع المعاصر, (العين: دار الكتاب الجامعي, ٢٠٠٠م).
- 9- محمد عبد العليم صابر, نظم المعلومات الإدارية, (الإسكندرية: دار الفكر الجامعي, ٢٠٠٧م).
- 10- محمد صلاح سالم, العصر الرقمي وثورة المعلومات: دراسة في نظم المعلومات وتحديث المجتمع, ١, (القاهرة: عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية, ٢٠٠٢م).
- 11- محمد فهمي طلبة, الحاسبات الإلكترونية مكوناتها وتطبيقاتها, (القاهرة: المكتبة المصرية الحديث, ١٩٩٥م).
- 12- محمد قاسم القريوتي ومهدي حسن زويلف, المفاهيم الحديثة في الإدارة: النظريات والوظائف, ٣, (عمان: المكتبة الوطنية, ١٩٩٣م).
- 13- محمد الصيرفي, الاتصالات الإدارية, (الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية, ٢٠٠٧م).
- 14- محمود سليمان العميان, السلوك التنظيمي في منظمات العمل, ٢, (عمان: دار وائل للنشر, ٢٠٠٤م).
- 15- مصطفى عبد السميع وآخرون, تكنولوجيا التعليم مفاهيم وتطبيقات, (القاهرة: دار الفكر للطباعة والنشر, ٢٠٠٤م).
- 16- مصطفى نجيب شاويش, الإدارة الحديثة مفاهيم ووظائف وتطبيقات, (عمان: دار الفرقان, ١٩٩٣م).
- 17- جاري أنجلين, تكنولوجيا التعليم الماضي والحاضر والمستقبل, ترجمة صالح بن مبارك الدباسي و بدر بن عبد الله الصالح, (الرياض: النشر العلمي والمطابع - جامعة الملك سعود, ٢٠٠٤م).
- 18- أحمد عبدالله الخابوري, دور نظم المعلومات الإدارية في الإدارة الحديثة, مجلة الإداري - معهد الإدارة العامة - السنة العاشرة, العدد ٣٣-٣٤, ١٩٨٨م.