

## أثر القيادة الإستراتيجية على أداء العاملين الإداريين لتحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة عين شمس

حنان محمود عيد أحمد الخولي<sup>(١)</sup> - أسامة محمود فريد<sup>(٢)</sup> - نور الدين محمد محمد رمضان<sup>(٢)</sup>  
(١) طالبة دراسات عليا، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (٢) كلية التجارة، جامعة عين شمس

### المستخلص

هدفت الدراسة للوصول إلى "أثر القيادة الإستراتيجية على أداء العاملين الإداريين لتحقيق التنمية المستدامة" داخل مستشفيات جامعة عين شمس - مستشفى الدمرداش الجامعي كنموذج لتحقيق أهداف البحث تم تصميم إستراتيجية إستبيان ثم توزيعها على كافة المسؤولين والعاملين بإدارة المستشفى الدمرداش ولقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي لإتمام الدراسة والإختبارات الإحصائية المناسبة لإختبار صحة الفرضيات والإجابة على تساؤلات الدراسة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

وجود علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة التحويلية وأداء العاملين الإداريين في المستشفى. وجود علاقة إرتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين الإداريين، وبين تحقيق التنمية المستدامة. وتوصى الدراسة بإعادة هيكلة منظومة إختيار القيادات، وتطبيق نظم الحوكمة في إختيار القيادات، كما هي خطة قطاع المستشفيات، مع خطة كلية الطب التابعة لها، تماشيًا مع خطة الدولة ككل. بناء إستراتيجيات وطنية للتصميم المستدام للرعاية الصحية، ويشترك في التصميم أغلب المنظمات وأفراد المجتمع والخبراء المعنيين بالتنمية المستدامة الصحية.

زيادة الوعي لدى القيادات لتكثيف الجهد الرامي إلى تشجيع البحث العلمي للإستدامة الصحية والإستفادة من ثمار التقدم العلمي، والعمل بزيادة الوعي التكنولوجي والتقني الحديث لتحقيق التصميم المستدام للرعاية الصحية. الكلمات المفتاحية: القيادة، القيادة الإستراتيجية، أداء العاملين، التنمية المستدامة.

### مقدمة الدراسة

يعد مفهوم القيادة الإستراتيجية من المفاهيم الحديثة نسبيًا في الأدب الإداري لأن جذوره الأولى إنحدرت من أصول عسكرية إلا أنه سرعان ما حظي بأهمية إستثنائية في عالم الأعمال اليوم أكثر من أى وقت مضى ولعل السبب الرئيسى في ذلك يعود إلى التغيرات البيئية المتسارعة.

وهناك بعض التعريفات للقيادة الإستراتيجية وهي:

عرفها الطائي بأنها التفكير وإتخاذ القرارات اللازمة لتطوير وتنفيذ الخطة.

عرف Hitt بأنها القدرة على التوقع والتخيل والمرونة وتمكين الآخرين من خلق التغيير الإستراتيجى.

ويعرفها (أحمد والفقيه) بأنها بناء رؤية حاملة وحشد كافة الموارد لتحقيق تلك الرؤية بما يضمن تحقيق التنمية المستدامة، حيث تعد التنمية المستدامة هدفاً إستراتيجياً للحكومة الفعالة لتلبية إحتياجات الأجيال القادمة بطريقة متكاملة.

ومن خلال تلك التعريفات يتضح لنا أن القيادة الإستراتيجية لها تأثير ملموس على فترات زمنية طويلة وأهداف بعيدة المدى ولكنها توازن بين المنظورين القريب والبعيد في العمل المنظمي.

وهذا ما دفع الكثير من مستشفيات جامعة عين شمس (مستشفى الدمرداش) نحو تبني مفهوم القيادة الإستراتيجية لما لها من أهمية على أداء العاملين الإداريين بالمستشفيات.

وتسهم القيادة الإستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال إستراتيجيتها ، وأهمية القيادة الإستراتيجية تتم من خلال ثلاث منطلقات هي الطبيعة البيئية المتغيرة والمعقدة، وطبيعة البيئة التنافسية، وطبيعة الأدوار والقدرات والممارسات القيادية.

إن القيادة الإستراتيجية لها تأثير على أداء الموارد البشرية ومراقبته وتقييمه وتطويره وكذلك الكشف عن ماهية المعوقات التي تعترض أداء العاملين داخل مستشفى الدمرداش.

وتعتبر القيادة الإستراتيجية من أهم أدوات التوجيه والفاعلية فهي الوسيلة الأساسية التي عن طريقها يستطيع المدير بث روح التآلف بين العاملين بالمستشفى.

إن القيادة الإستراتيجية في مستشفى الدمرداش تلعب دورًا كبيرًا في وضع إستراتيجيتها بالإضافة إلى وضع الخطط الإستراتيجية طويلة الأجل، لذلك لابد من إمتلاك هؤلاء القادة لمهارات عالية حتى ينجحوا في أداء أعمالهم. ومما سبق فإن هذه الدراسة إهتمت بعرض أثر القيادة الإستراتيجية للعاملين الإداريين لتحقيق التنمية المستدامة بالمستشفيات الحكومية المصرية من خلال دراسة ميدانية على مستشفى الدمرداش.

### مشكلة البحث

تعرض المستشفيات في العصر الحالي إلى الكثير من الضغوط الخارجية والداخلية وهي في طريقها لتحقيق أهدافها ولا تخلو من المشاكل والخلافات بين العاملين والقادة وقد يعود ذلك لعدم وجود منهجية واضحة ومعلومة لدور مدير القيادة الإستراتيجية داخل مستشفى الدمرداش (محل الدراسة) ومدى تأثير ذلك على أداء العاملين الإداريين.

إن أداء الموظفين والعاملين مرهون بطريقة تعامل المدير معهم مما ينعكس سلباً أو إيجاباً على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى.

حيث تسهم القيادة الإستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة وتحرص القيادة الإستراتيجية على إستقطاب الكفاءات الإدارية المبدعة وتنمية قدراتهم.

ومن هنا يتضح للباحثين: هناك ضعف في مستوى أداء العاملين بمستشفيات جامعة عين شمس (مستشفى الدمرداش) محل الدراسة نتيجة غياب القيادة الإستراتيجية، الأمر الذي قد يؤدي إلى صعوبة تحقيق التنمية المستدامة.

### أسئلة الدراسة

هل هناك أثر للقيادة الإستراتيجية على أداء العاملين لتحقيق التنمية المستدامة بمستشفى الدمرداش محل الدراسة؟  
ولإجابة على التساؤل الرئيسى يمكن صياغة مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

ما هي القيادة الإستراتيجية ؟

ما أثر القيادة الإستراتيجية على أداء العاملين؟

ما دور القيادة الإستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة؟ في ضوء المشكلة يحاول الباحثون إختبار صحة فروض الدراسة من خلال الفرض الرئيسى وهو

لا يوجد إرتباط ذو دلالة إحصائية بين نمط القيادة الإستراتيجية وتحقيق التنمية المستدامة.

وينبثق من هذا الفرض الرئيسي الفروض البحثية الفرعية الآتية وهي:

١. لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين نمط القيادة الإستراتيجية وبين أداء العاملين الإداريين.
٢. لا يوجد علاقة ارتباط بين أداء العاملين الإداريين وتحقيق التنمية المستدامة.

## أهمية الدراسة

أ- **من الناحية العلمية:** الأهمية العلمية في حداثة موضوع البحث وقلة الكتابات والبحوث العلمية فيه، بالإضافة إلى أنه من أوائل الدراسات التي لها دور في تفعيل دور القيادة الإستراتيجية وأثرها على أداء العاملين الإداريين داخل مستشفى الدمرداش.

ب- **من الناحية التطبيقية:** الأهمية التطبيقية في التعرف على كافة المفاهيم والإستراتيجيات الإدارية وتدعيم القوى الإيجابية داخل مستشفى الدمرداش وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان والتمكن من السيطرة على مشكلات العمل وحلها.

والتعرف على دور القيادة الإستراتيجية في حسم الخلافات وتنمية وتدريب ورعاية الأفراد بإعتبارهم أهم الموارد لمستشفى الدمرداش.

ت- **من الناحية الشخصية:** نظرا لعراقة مستشفى الدمرداش الجامعي وما تقدمه من خدمات طبية لجميع أفراد المجتمع المصري فكانت أهمية الرغبة الشخصية والباحثون في محاولة تطوير النظم الإدارية والقيادية بها لرفع الكفاءة بالمستشفى والمحافظة على تحقيق التنمية المستدامة.

## أهداف البحث

وبناءً على ما تم عرضه لمشكلة الدراسة فإنه يمكن تحديد أهداف البحث التالية:

- ١- دراسة أثر القيادة الإستراتيجية على الأداء الإداري للعاملين بمستشفى الدمرداش.
- ٢- دراسة أثر القيادة الإستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة بمستشفى الدمرداش.
- ٣- تحليل العلاقة بين القيادة الإستراتيجية وتحقيق التنمية المستدامة بمستشفى الدمرداش.

## الإطار التطبيقي للدراسة

**منهج البحث:** صفة أساسية للبحث الحالي هو التعرف على أثر القيادة الإستراتيجية للعاملين الإداريين بمستشفى الدمرداش.

استعان الباحثون بإستخدام الأسلوب التحليلي لتحقيق أهداف البحث القائم على المنهج الإستقرائي الذي تم من خلال الدراسة النظرية والدراسة الميدانية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للبحث وتحليلها وذلك بوضع الحلول الممكنة للمشكلة مستعيناً في ذلك بمجموعة من المراجع العربية وإستمارات إستبيان لبعض الفئات الإدارية بمستشفى الدمرداش حتى يتمكن الباحثون في إختبار الفروض عن طريق تحليل الإجابات والتوصل إلى نتائج وتوصيات.

## الدراسات السابقة

### دراسة الأولى: (مولاي الزين ولد سيد أحمد : ٢٠٢٠)

تناولت الدراسة "دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة"، تهدف هذه الدراسة إلى التوصل للتنمية المستدامة كمفهوم جديد يشغل المحافل الدولية والوطنية وبلورته من خلال شرح أبعاد معناها الواسع، وكذلك تهدف معرفة دور الموارد البشرية في تحقيق عملية التنمية المستدامة، ومدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيقها وتقديم الدلائل والبراهين على أهمية البعد البشري في التنمية المستدامة، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج هي:

- يجب الاهتمام بمختلف الظروف والعوامل التي تحيط بمواردها البشرية وتساعد على تنميتها.
- الموارد البشرية تعتبر من أسس ومقومات تحقيق التنمية المستدامة التي هي محط أعين العديد من الدول وتشكيل ثروتها في زمن العولمة والتطوير التكنولوجي.
- إن دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة وتحويلها إلى عمل مؤسسي قائم يعتمد على حسن إدارتها وتخطيطها بشكل يعطى نتائج حقيقية تظهر من خلال تحسين الكفاءات وتكوينها وتعليمها في مجال التنمية المستدامة.

### دراسة الثانية: (محمد كاكى : ٢٠١٨)

تناولت الدراسة "واقع السياسة البيئية في ضوء التنمية المستدامة من وجهة نظر عينة من العاملين في مجال البيئة" تهدف الدراسة إلى التأكد من حماية البيئة ومسئولية مشتركة بين الجهات الرسمية وغير الرسمية، وتعمل على التعرف بمهام الجماعات الرسمية وغير الرسمية والهيئات اللامركزية في مجال حماية البيئة، تهدف إلى مدى الالتزام بتطبيق القوانين والتشريعات البيئية بالمنطقة والمعوقات التي تعرقل دون تحقيق ذلك، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج هي:

- التأكيد على ضرورة وجود التشريعات البيئية في المجتمع العماني.
- ضرورة المشاركة الشعبية في الحفاظ على البيئة، وأهمية دور التوعية البيئية والإعلام البيئي.

### الدراسة الثالثة: (التومة آدم أوبية إبراهيم : ٢٠١٧)

تناولت الدراسة "واقع التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة"، تهدف الدراسة إلى مدى استخدام إدارة الموارد البشرية للتخطيط الإستراتيجي، وتسعى إلى تحليل واقع إستراتيجية وتصميم العمل، تعمل الباحثة إلى دراسة واقع إستقطاب وإختيار الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة إلى أبرز النتائج هي:

- ظهرت عدة نظريات تتحدث عن التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأنظمة الوضعية كنظرية النمو المتوازن وغير المتوازن.
- كثرة المسميات للتخطيط حيث هناك التخطيط الكلي الشامل الإلزامي، التخطيط الهيكلي أو التركيبي.
- تعددت الأساليب المتقدمة في التخطيط كنموذج هارولد ودومار ونماذج المحاكاة... الخ وكلها أساليب تم استخدامها في التخطيط الإستراتيجي الذي يؤدي إلى التنبؤات في المستقبل.

### الدراسة الرابعة: (بن عربية مونية: ٢٠١٨)

تناولت الدراسة "دور جودة التعليم العالي في تحقيق التنمية" مجلة الاقتصادية والقانونية العدد ٥ تهدف إلى معرفة الجودة الشاملة والتعليم العالي، وتسعى إلى التعرف على التنمية المستدامة وتهدف إلى الحصول على أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي على التنمية المستدامة، وتوصلت الدراسة الى أبرز النتائج وهي:

- الاهتمام المتوازن بتعلم الثقافات والعادات.
- المعرفة الذاتية بالحاجة الفعلية الدقيقة لمواصفات المنتج الفكري.
- المرونة العقلية والذهنية التي تمكن من جذب أكبر قدر ممكن من المستويات الفكرية إلى المنتج.

### الدراسة الخامسة: (شذى شفيق محسن عطا: ٢٠١٧)

تناولت الدراسة "أثر القيادة الإستراتيجية والمعرفة في تحقيق تميز الأداء بشركات الإتصالات السودانية" حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإستراتيجية والمعرفة في تحقيق تميز الأداء، والتعرف على أثر المعرفة بأبعاده المختلفة في تحقيق تميز الأداء، التعرف على العلاقة بين القيادة الإستراتيجية والمعرفة، وتوصلت الدراسة الى أبرز النتائج وهي:

- تولى القيادة الإستراتيجية بتطبيق القيادة التبادلية في الشركتين المبحوثتين.
- أن القيادة الإستراتيجية متوفرة بصورة عالية في الشركتين المبحوثتين وذلك من خلال توافر أبعاد القيادة الإستراتيجية في حين توافر أبعاد القيادة الإستراتيجية في شركة زين أعلى من شركة سوداتل.
- أن محور تميز الأداء بصورة عالية جداً في الشركتين المبحوثتين.

### الدراسة السادسة (رنا سيف اليزل عبد الله: ٢٠١٦)

وتناولت الدراسة "رأى القيادة الإدارية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات" دراسة حالة على مستشفى الرباط، وتهدف الدراسة إلى توضيح رأى القيادة الإدارية في مستشفى الرباط الجامعي في إتخاذ القرارات على أساس الحقائق من خلال تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، والكشف عن مدى مساهمة القيادة الإدارية في مستشفى في التخطيط الإستراتيجي من خلال تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، بيان مدى مشاركة القيادة الإدارية في المستشفى للتحسين المستمر والتميز من خلال تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، وتوصلت الدراسة الى أبرز النتائج وهي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأى القيادة الإدارية ومبدء التخطيط الإستراتيجي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأى القيادة الإدارية ومبدء إتخاذ القرارات على أساس الحقائق.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأى القيادة الإدارية ومبدء المشاركة والعمل الجماعي.

## الدراسات السابقة باللغة الإنجليزية

### 1- Asagri ,A, Silong ,A, Ahmad ,A,&Abu – B.( ).The Relationship between Transformational Leadership Behaviors, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviors. )

وتناولت الدراسة على العلاقة بين نمط القيادة التحويلية ونمط القيادة التبادلية وسلوك المواطننة التنظيمية، وأبرز النتائج وهي:

- أن القيادة التحويلية بجميع أبعادها على علاقة إيجابية ودلالة إحصائية بسلوك المواطننة التنظيمية كما أظهرت النتائج أن العلاقة الأقوى كانت لبعد تحديد الرؤية وتوضيحها بينما حاز بعد الأستثارة الفكرية على قوة الارتباط الأقل.

- لم تتوصل الدراسة إلى وجود أثر للعلاقات التبادلية بين القائد والعاملين على العلاقة بين النمط القيادي للمدير وسلوك المواطننة التنظيمية.

### 2- Kevin A Galbraith: Family Leadership Styles and Family Well-Being.

الهدف من الدراسة: تهدف إلى مقارنة أنماط القيادة العائلية والحالة العائلية وقد تبينت الدراسة إن القيادة التحويلية ترتبط بنتائج إيجابية عالية في مختلف المستويات الإدارية بمقارنة مع باقى أنماط القيادة وقد تم عمل دراسة إستطلاعية لتقييم العلاقة بين أنماط القيادة التحويلية والإلتزام التنظيمي للعاملين. أبرز النتائج الدراسة: توجد إختلافات معنوية لدى القادة الذين يتسمون بصفات القيادة التحويلية عن القادة الذين يتسمون بصفات باقى الأنماط القيادية.

## الإطار النظري للدراسة

**القيادة الإستراتيجية:** بما أن القيادة هي إزدهار أى منظمة، لذلك يتصف القادة فيها بأنهم المبدعون والمبتكرون والقادرون على مواجهة التحديات وإتخاذ القرارات في أصعب الظروف، إذن القيادة الإستراتيجية هي مفهوم متقدم عن القيادة التقليدية، فالقيادة الإستراتيجية هي إحدى الموارد والمصادر الجوهرية التي توظفها المنظمة لتحقيق الميزة التنافسية، من خلال قدرتها على إحداث التغيير الإستراتيجي، مما يجعل المنظمة قادرة على إحداث التكيف والإنسجام التنظيمي في ظل متطلبات العولمة وآثارها المتنوعة والمعقدة.

حيث يعرف مفهوم القيادة الإستراتيجية بأنه هو المدير التنفيذي أو رئيس الشركة وظهر هذا المفهوم لأول مرة على يد (Kotter 1982) و.(Mintzberg 1984)

حيث برز مفهوم القيادة الإستراتيجية بعد ظهور مفهوم الإدارة الإستراتيجية بعدة سنوات وهذا كان على يد (Nachman &Shrivastava 1989).

حيث هناك فرق بين القيادة التقليدية والقيادة الإستراتيجية وهي تمثل القيادة بإى مستوى تنظمي في المنظمة بينما القيادة الإستراتيجية تمثل بمستوى القمة في المنظمة.

بينما هناك فرق ثانى وهي إن القيادة تركز على العلاقة بين القيادة والمرؤوسين بينما هناك عكس ذلك في القيادة الإستراتيجية التي تركز على العمل التنفيذي وليس فقط كنشاط علائقي وإنما أيضاً كنشاط إستراتيجي.

إن القيادة الإستراتيجية من مفاهيمها الأساسية هو وضع خطة مبدئية حتى يصبح لديها القدرة على فهم واضح لرسالة المنظمة، وايضا القدرة على خلق الملائمة والإنسجام في كل مستويات الأعمال.

وتعرف القيادة الإستراتيجية بأن لديها القدرة على التوقع والتصور، والحفاظ على المرونة وتمكين الآخرين لإحداث تغيير إستراتيجي كضرورة.

في ظل التحولات السريعة والمتغيرات المضطربة في بيئة الأعمال فيتطلب من منظمات اليوم وجود قيادة ذات رؤية مستقبلية قادرة على مواجهة التحديات والمنافسة لتلك التحولات، حيث يرجع نجاح المنظمات وتطويرها إلى اعتمادها على توفير القيادة الإستراتيجية في جميع المستويات العليا والدنيا على حد سواء، حيث تشترك جميع القيادات في مختلف المستويات في وضع الخطط المستقبلية الإستراتيجية بما يتوافق وينسجم مع أهداف المنظمة وطموحاتها المستقبلية.

### أهمية القيادة الإستراتيجية:

ظهرت أهمية الحاجة إلى القيادة الإستراتيجية عندما كانت المنظمات الناجحة هي التي تعتمد على قيادات إستراتيجية تتميز بالمرونة المستقبلية والقدرة على قراءة الأحداث والمستجدات بما يحقق لها النمو والإستقرار والاستمرار.

فأهمية القيادة الإستراتيجية تكمن في دورها في التوافق بين حاجات الأطراف المختلفة بما لديها من قدرات ومؤهلات للتعامل مع هذه المهام، وهذا يؤكد على أهمية العلاقة التبادلية بين أي منظمة وبيئتها الإجتماعية، حيث أن القيادة الإستراتيجية هي أحد المسؤولين عن نجاح المنظمات أو فشلها.

القادة الإستراتيجيون هم المسؤولون عن تحقيق التوازن الإستراتيجي بين التطلعات والحاجات بالإضافة لأنهم مسؤولين عن التميز والمنافسة وأيضاً يتولون التخطيط والتفكير الإستراتيجي لتحقيق تطوير المنظمات. **مميزات القيادة الإستراتيجية:** تتميز القيادة الإستراتيجية عن غيرها من القيادة الإعتيادية كما يلي:

- إن نظرية القيادة تشير إلى القادة في أي مستوى في المنظمة، بينما نظرية القيادة الإستراتيجية تشير إلى دراسة الأفراد في قمة المنظمة.

حيث يركز بحوث القيادة في العلاقة بين القادة والأفراد التابعين لهم على وجه الخصوص وهو تركيز جزئي، في حين تركز القيادة الإستراتيجية على العمل التنفيذي، وليس بوصفه نشاطاً علائقياً فحسب، بل بوصفه نشاطاً إستراتيجياً أيضاً.

### أداء العاملين ودور التنمية البشرية:

الأداء الوظيفي يعتبر من أهم الأنشطة داخل المنظمة والتي تعكس كلاً من الوسائل والأهداف الواجب لتحقيقها، ويعبر أيضاً عن مدى كفاءة الموظف في تحقيق هذه الإنجازات والأهداف المطلوب منه تحقيقها. ويعرف الأداء بأنه مدى قدرة الإدارة في تحويل المدخلات الخاصة بها إلى عدد من خدمات أو منتجات بمواصفات معروفة ومحدده ولها جودة عالية، وبنفس الوقت بأقل تكلفة ممكنة بالفاعلية والكفاءة. ويقصد بالأداء أيضاً مدى ممارسة الموظف لنشاط معين داخل أي منظمة ليتمكن من إنجاز المهمة الوظيفية والهدف المخصص له لنجاحه.

وهنا في هذه الدراسة نقصد بالعاملين الإداريين الذين يعملون بمستشفيات جامعة عين شمس (الدمرداش الجامعي)

حيث كان لتحقيق أهداف المنظمات مرهون بالإستغلال والإستخدام الأمثل لمختلف الموارد والتي يحركها العنصر البشرى فيها وهم العاملين لديها، ولذلك يجب رفع من كفاءتهم وتشجيعهم على الإبداع في عملهم وأيضاً إعطائهم الحرية في إبداء الآراء .  
أهمية قياس الاداء للعاملين: لقياس قدرة الفرد على القيام بعمله في الحاضر، وأيضاً أداء أعمال أخرى مختلفة نسبياً في المستقبل.  
تقييم أداء العاملين: التقييم هو العملية التي تتم عن طريقها تقدير جهود العاملين بطريقة عادلة ومنظمة حسب معايير التقييم، لتحديد مكافأتهم بقدر ما ينجزون من أعمال.

### التنمية المستدامة:

التنمية المستدامة هو مصطلح اقتصادي اجتماعي أممي، رسمت به هيئة الأمم المتحدة خارطة للتنمية البيئية والاجتماعية والاقتصادية على مستوى العالم، هدفها الأول تحسين ظروف المعيشية لكل فرد في المجتمع، وتطوير وسائل الإنتاج وأساليبه، وإدارتها بطرق لا تؤدي إلى استنزاف موارد كوكب الأرض الطبيعية.  
ومن هنا يمكن أن نلخص التعريف الأتى:  
هي الإدارة الحكيمة والرشيده للموارد الطبيعية الموجودة والمتاحة بطريقة وبشكل يحقق الرضا الإقتصادي والاجتماعي لتحقيق الإحتياجات الإنمائية والبيئية للأجيال الحاضرة والمستقبلية.  
وهذا يعنى لا يمكن أن يعيش الإنسان في صحة جيدة بدون وجود تنمية مستدامة متفاعلة ومتراصة.

وهذا يتضح إن هناك للتنمية المستدامة عدة مبادئ وهي:

- 1- الحفاظ على البيئة: أى إن مدى الإهتمام بالبيئة وأيضاً بالموارد الطبيعية.
- 2- العدالة في التوزيع: أى توزيع كافة الموارد بين الأجيال بصورة عادلة في التوزيع.
- 3- المشاركة الشعبية: المشاركة الشعبية والوعي في مختلف مراحل التنمية.
- 4- المستقبلية: إن الموارد المتاحة ليست ملكاً للأجيال الحالية فقط ولكن الأجيال القادمة.

### أبعاد التنمية المستدامة:

**أولاً: البعد الإقتصادي:** وهو البعد الذي يحقق الأفضل للأفراد داخل أى مجتمع، وهذا من خلال العمل على توفير مختلف السلع والخدمات المتنوعة لتحقيق وإشباع حاجاته ورغباته المتعددة مما يتطلب ضرورة توفير الموارد المالية والموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والمتخصصة وأيضاً المتدربة والمعرفة للأفراد المجتمع.

**ثانياً: البعد الإجتماعي:** وهو يشمل العلاقات الإجتماعية والإنسانية التي تربط أفراد داخل المجتمع، وإن البعد الإجتماعي يعتمد على السياسات الرشيدة المتبعة داخل المجتمع ومدى مستوى النضج ودرجة الوعي الموجود لدى الأفراد في المجتمع.

**ثالثاً: البعد البيئي:** البعد البيئي يحتوي على ضرورة المحافظة للمحيط البيئي والمناخى الجديد وهو يتمثل في الثروة الغابية والحيوانية والسلكية وهو يساعد على إستمرارية الحياة وهذا بالإضافة إلى ضرورة مواجهة المجتمع للتحديات البيئية والمناخية التي تهدد سلامة حياة الأفراد.



## إجراءات البحث

- **مجتمع الدراسة**
- **المجال البشري:** أعتمدت الباحثة في إجراء الدراسة الميدانية على العاملين بمستشفى الدمرداش من كافة التخصصات والوظائف.
- **مجال المكانى:** مستشفى الدمرداش الجامعي.
- **عينة البحث:** وقد بلغت عينة الدراسة ١١١ فرداً من مجتمع الدراسة.
- **أدوات الدراسة:** تم تصميم قائمة إستقصاء، وتكونت من:
  - أولاً: محور القيادة الإستراتيجية ويشمل:**
    - محور القيادة التحويلية وتشمل على ١٤ عبارة
    - محور القيادة التبادلية وتشمل على ١٣ عبارة
  - ثانياً: محور أداء العاملين الإداريين** ويشتمل على ١٧ عبارة
  - ثالثاً: محور تحقيق التنمية المستدامة** ويشتمل على ٩ عبارات
- **أساليب المعالجة الإحصائية المطبقة:** قام الباحثون بإختبار ثبات وصلاحيه بيانات الدراسة للتحليل الإحصائي، وذلك بإجراء إختبار الإعتمادية والثبات، لمعرفة مدى إمكانية تعميم النتائج التي تم الحصول عليها من العينة على مجتمع الدراسة، وتوصيف المتغيرات من حيث النزعة المركزية والتشتت، وإنهاءً بدراسة العلاقات بين المتغيرات لإختبار الفروض، وبناء نموذج الدراسة عن طريق تحليل العلاقات التشابكية بين كافة المتغيرات، وصولاً إلى نتائج البحث كما يلي:
- التكرارت والنسب المئوية Frequency tables
- إختبار التناسق الداخلي Internal Consistency
- إختبار درجة المصدقية والثبات للبيانات Reliability تم إستخدام إختبار المصدقية المعروف بإستخدام معامل ألفا Cronbach's Alpha Coefficient
- الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة Descriptive Statistics
- **لتوصيف متغيرات الدراسة تم إستخدام المقاييس التالية:**
  - مقاييس النزعة المركزية Measures of Central Tendency ومقاييس التشتت Dispersion
  - إختبار فرضيات الدراسة: **Testing Hypothesis** لإختبار فرضيات الدراسة تم إستخدام التحليلات التالية:
    - تحليل الارتباط البسيط Correlation، وكذلك أسلوب الإنحدار البسيط Simple Regression، ومن أهم الأساليب المستخدمة في تحليل الإنحدار ما يلي:
      - معامل التحديد ( $R^2$ )أختبار (F test)، أختبار (T test).
    - أسلوب الإنحدار المتعدد Multiple Regression وأسلوب تحليل المسار Path Analysis
    - مقياس صدق وثبات المحتوى لمتغيرات الدراسة.

- تتضمن مقاييس صدق وثبات المحتوى لمتغيرات الدراسة صدق الإستبيان عن طريق صدق المقياس (الأتساق الداخلي Internal consistency)، ومقياس الثبات Reliabilty، وفيما يلي نتائج تلك الإختبارات.
- صدق الإستبيان
- يقصد بصدق الإستبيان أن تقيس أسئلة الإستبيان ما وضعت لقياسه، وقامت الباحثة بالتأكد من صدق الإستبيان عن طريق:
- صدق المقياس (الأتساق الداخلي: Intenal Validity)
- يقصد بالأتساق الداخلي مدى أتساق كل عبارة من عبارات الإستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه تلك العبارة، وقد قامت الباحثة بحساب الأتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات الإستبانة، والمتوسط العام للمحور الذي تنتمي إليه تلك العبارة، وفيما يلي نتائج الأتساق الداخلي:
- نتائج الأتساق الداخلي لمحور القيادة الاستراتيجية
- تشمل القيادة الإستراتيجية على: القيادة التحولية، والقيادة التبادلية.
- مقاييس الثبات: Reliabilty بقياس ثبات المحتوى لمتغيرات الدراسة بإستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbatch alpha

#### جدول (١): مقاييس الثبات Reliabilty لمحاور الدراسة

معامل الصدق (*)	معامل الثبات Alfa	عدد العبارات	المحاور
٠,٩٦٦	٠,٩٣٣	١٤	محور القيادة التحولية
٠,٩٤٧	٠,٨٩٦	١٣	محور القيادة التبادلية
٠,٩٦٠	٠,٩٢١	١٧	محور أداء العاملين الإداريين
٠,٩٤٨	٠,٨٩٩	٩	محور تحقيق التنمية المستدامة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي)

يتضح من الجدول أن (معامل الثبات) قيمة ألفا قد تراوحت بين ٠,٨٩٦، ٠,٩٣٣، والذي انعكس على مستوى الصدق فقد تراوح بين ٠,٩٤٧، ٠,٩٦٦، مما يعني أن قيمة ألفا قد تجاوزت ٦٠% مما يدل على ثبات أستجابات العينة وإمكانية تعميمها على مجتمع الدراسة.

#### إختبار فروض الدراسة

إختبار الفرض الرئيسي" لا يوجد إرتباط ذو دلالة إحصائية بين نمط القيادة الإستراتيجية وتحقيق التنمية المستدامة

وقد تم إختبار هذا الفرض من خلال إختبار الفروض البحثية الفرعية التالية:

إختبار الفرض الفرعي الأول: لا يوجد إرتباط ذو دلالة إحصائية بين نمط القيادة الإستراتيجية وبين أداء العاملين الإداريين.

وقد تم إختبار هذا الفرض من خلال إجراء كلاً من تحليل الإرتباط الخطي وتحليل الإنحدار المتعدد بين المتغيرين المستقلين X1 "نمط القيادة التحولية"، X2 "نمط القيادة التبادلية" والمتغير الوسيط M "أداء العاملين الإداريين" كمتغير

أ- نتائج الارتباط الخطي Correlation

جدول (٢): نتائج الارتباط الخطي Correlation

المتغيرات	X1 القيادة التحويلية	X2 القيادة التبادلية	M أداء العاملين في المستشفى
X1 القيادة التحويلية	١		
X2 القيادة التبادلية	**٠,٧٠٩	١	
M أداء العاملين الإداريين في المستشفى	**٠,٦٦٨	**٠,٧١٠	١

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة التحويلية وأداء العاملين الإداريين في المستشفى حيث بلغ معامل الارتباط الخطي لبيرسون ٠,٦٦٨ عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة التبادلية وأداء العاملين الإداريين في المستشفى حيث بلغ معامل الارتباط الخطي لبيرسون ٠,٧١٠ عند مستوى معنوية ٠,٠١.

ب- نتائج الإنحدار المتعدد Multiple regression

جدول (٣): نتائج الإنحدار المتعدد Multiple regression

المتغير التابع: "أداء العاملين الإداريين"						
المتغيرات المستقلة	قيمة المعامل	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية	معامل التحديد R2	F المحسوبة	مستوى المعنوية
ثابت الإنحدار	٠,٠٠٢	٠,٠٠٩	٠,٩٩٣	٠,٥٥٨	٦٨,٢٧١	٠,٠٠٠
X1 القيادة التحويلية	٠,٣١٦	٣,٦٤٣	٠,٠٠٠			
X2 القيادة التبادلية	٠,٥٨٩	٥,٢٤٩	٠,٠٠٠			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول ما يلي:

- بعد تقدير معالم نموذج الإنحدار يمكن صياغة معادلة الإنحدار بالشكل التالي:

$$M = -0.002 + 0.316 * X1 + 0.589 * X2 + \epsilon$$

حيث:

M أداء العاملين الإداريين (المتغير التابع)

X1 القيادة التحويلية

X2 القيادة التبادلية

E الخطأ العشوائي

اختبار معنوية النموذج: أظهرت النتائج معنوية العلاقة حيث بلغت قيمة  $F = 68,271$  بمستوى معنوية ٠,٠٠٠، مما يعني معنويتها عند مستوى معنوية ٠,٠١.

اختبار معنوية المتغيرين المستقلين: أكدت قيمة  $T = 3,643$  بمستوى معنوية ٠,٠٠٠ معنوية المتغير المستقل X1 "القيادة التحويلية"، أي وجود تأثير طردي ذي دلالة معنوية للقيادة التحويلية على أداء العاملين الإداريين، وتوضح

قيمة  $\beta_1 = 0,316$ ، والتي تشير إلى قوة وإتجاه التأثير، أي أن تحسن القيادة التحويلية بدرجة واحدة يتبعه تحسن في أداء العاملين الإداريين ب  $0,316$  درجة.

كما أكدت قيمة  $T = 5,249$  بمستوى معنوية  $0,000$  معنوية المتغير المستقل  $X_2$  "القيادة التبادلية"، أي وجود تأثير طردي ذي دلالة معنوية للقيادة التبادلية على أداء العاملين الإداريين، وتوضح قيمة  $\beta_2 = 0,589$  والتي تشير إلى قوة وإتجاه التأثير، أي أن تحسن القيادة التبادلية بدرجة واحدة يتبعه تحسن في أداء العاملين الإداريين ب  $0,589$  درجة.

القدرة التفسيرية للنموذج: بلغت القدرة التفسيرية للنموذج  $55,8\%$  وذلك من خلال قيمة  $R^2$  أي أن نسبة  $55,8\%$  من التغيرات التي تحدث في أداء العاملين الإداريين يشرحها القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية، نخلص من النتائج السابقة إلى رفض الفرض الفرعي الأول.

اختبار الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد علاقة ارتباط نو دلالة إحصائية بين أداء العاملين الإداريين وتحقيق التنمية المستدامة.

وجاءت النتائج كما يلي:

**جدول (٤): نتائج الارتباط والانحدار بين أداء العاملين الإداريين وتحقيق التنمية المستدامة**

المتغير المستقل: M أداء العاملين الإداريين المتغير التابع: Y تحقيق التنمية المستدامة							
مستوى المعنوية	قيمة T المحسوبة	قيمة المعامل	المعاملات	مستوى المعنوية	F المحسوبة	معامل التحديد $R^2$	معامل الارتباط R
$0,000$	$4,815$	$0,965$	ثابت الانحدار $\alpha$	$0,000$	$154,007$	$0,586$	$0,765$
$0,000$	$12,41$	$0,759$	معامل الانحدار $\beta$				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول ما يلي:

- أظهرت نتائج الارتباط الخطي وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين الإداريين، وبين تحقيق التنمية المستدامة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الخطي لبيرسون  $0,765$  بمستوى معنوية  $0,000$  مما يعني معنوية العلاقة عند مستوى معنوية  $0,01$ ، أي أن تحسن أداء العاملين الإداريين يتبعه تحسن في تحقيق التنمية المستدامة.

- بعد تقدير معالم نموذج الانحدار يمكن صياغة معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 0.965 + 0.759 * M + \varepsilon$$

حيث:

Y تحقيق التنمية المستدامة (المتغير التابع)

M أداء العاملين الإداريين (المتغير المستقل)

E الخطأ العشوائي

اختبار معنوية النموذج: أظهرت النتائج معنوية العلاقة حيث بلغت قيمة  $F = 154,007$  بمستوى معنوية  $0,000$ ، مما يعني معنويتها عند مستوى معنوية  $0,01$ .

أختبار معنوية المتغير المستقل: أكدت قيمة  $T = 12,41$  بمستوى معنوية  $0,000$  معنوية تلك العلاقة، أي وجود تأثير طردي ذي دلالة معنوية لأداء العاملين الإداريين على تحقيق التنمية المستدامة، وتوضح قيمة  $\beta = 0,759$  والتي تشير إلى قوة واتجاه التأثير، أي أن تحسن أداء العاملين الإداريين بدرجة واحدة يتبعه تحسن في تحقيق التنمية المستدامة بـ  $0,759$  درجة.

القدرة التفسيرية للنموذج: كما بلغت القدرة التفسيرية للنموذج  $58,6\%$  وذلك من خلال قيمة  $R^2$ ، أي أن نسبة  $58,6\%$  من التغيرات التي تحدث في تحقيق التنمية المستدامة يشرحها أداء العاملين الإداريين، نخلص من ذلك إلى رفض الفرض الفرعي الثاني

نخلص من النتائج السابقة إلى رفض الفرض الرئيس

نموذج البحث: تحليل المسار Path analysis

تم استخدام تحليل المسار Path Analysis حيث يوجد متغير وسيط وهو M "أداء العاملين الإداريين" حيث يتأثر بالمتغيرين المستقلين X1 "القيادة التحويلية"، X2 "القيادة التبادلية" كما أنه يؤثر في نفس الوقت على المتغير التابع "تحقيق التنمية المستدامة"،

ويوضح الجدول التالي الآثار المباشرة وغير المباشرة لأثر كلٍ من القيادة التحويلية والقيادة التبادلية على أداء العاملين لتحقيق التنمية المستدامة:

جدول (٥): الآثار المباشرة وغير المباشرة لأثر كلٍ من القيادة التحويلية والقيادة التبادلية على أداء العاملين لتحقيق التنمية المستدامة

المتغيرات المستقلة	القيادة التحويلية			القيادة التبادلية			أداء العاملين الإداريين	
	التأثير المباشر Direct Effect	التأثير غير المباشر Indirect	التأثير الكلي Total Effect	التأثير المباشر Direct Effect	التأثير غير المباشر Indirect	التأثير الكلي Total Effect	التأثير الكلي Total Effect	التأثير الكلي Total Effect
أداء العاملين الإداريين	0,316	0	0,316	0,589	0	0,589		
تحقيق التنمية المستدامة	0,008	0,183	0,192	0,302	0,342	0,644	0,580	0,580

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي:

ينضح من الجدول بعد دراسة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة ما يلي:

- بلغ التأثير المباشر (والكلي) للقيادة التحويلية، والقيادة التبادلية على أداء العاملين الإداريين  $0,316$ ،  $0,589$  على التوالي أي أنه كلما تحسنت كل من القيادة التحويلية والقيادة التبادلية كلما تحسن أداء العاملين الإداريين.
- بلغ التأثير المباشر لأداء العاملين الإداريين على تحقيق التنمية المستدامة  $0,580$  أي أنه كلما تحسن أداء العاملين الإداريين كلما تحسن تحقيق التنمية المستدامة.

- بلغ التأثير المباشر للقيادة التحويلية، والقيادة التبادلية على تحقيق التنمية المستدامة ٠,٣٠٢، ٠,٠٠٨، ٠,٣٤٢، ٠,١٨٣، والتأثير غير المباشر ٠,٣٤٢، ٠,١٨٣، وذلك عن طريق تأثيرهما على أداء العاملين الإداريين والذي يؤثر بدوره على تحقيق التنمية المستدامة.
- نخلص من ذلك إلى أن التأثير غير المباشر للقيادة التحويلية، والقيادة التبادلية على تحقيق التنمية المستدامة أكبر من التأثير المباشر، مما يدل على أداء العاملين الإداريين يعتبر متغير وسيطاً بين القيادة الإستراتيجية (التحويلية، والتبادلية) وبين تحقيق التنمية المستدامة.

### نتائج البحث

- توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها الأتي:
- **يستشهد القائد بأراء العاملين في عملية إتخاذ القرار:** حيث يرجع الباحثون تلك النتيجة إلى البعد والإستراتيجي للعنصر البشري حيث أعطتهم الحرية في إبداء آرائهم لأنهم أثنى الموارد للمنظمة.
  - ويتفق مع هذه النتيجة دراسة الباحث (زياد مفيد القاضي) حيث يؤكد على ضرورة مشاركة العاملين وإبداء آرائهم في إتخاذ القرار داخل المنظمة.
  - وتؤكد النظرية السلوكية للقيادة الإستراتيجية على تلك النتيجة حيث أن هناك أثر سلوك القيادي على أداء العاملين الإداريين داخل المستشفى مثل كيفية شرح القرارات وأخذ آراء العاملين.
  - **يشرف القائد على نشاط مرؤوسيه:** حيث يرى الباحثون على ضرورة الإشراف من جانب القيادي على العاملين داخل مستشفى لما لها من أهمية على متابعة الأعمال وتصحيح الأخطاء ومعرفة نقاط القوة وتدعيمها وأيضاً معرفة نقاط الضعف والتركيز عليها وتصحيحها.
  - كما أتفق مع تلك النتيجة في رسالة الباحث (مولاي الزين ولد السيد أحمد) هو يؤكد على أهمية الإشراف والمتابعة من قبل القائد على الأعمال التي يقوم بها المرؤوسين داخل المنظمة والأهتمام بمختلف الظروف والعوامل التي تحيط بطبيعة العمل والعاملين والتي تسعى لتحقيق الأهداف المرجوة.
  - وهناك نظرية القيادة الموقفية تتفق مع تلك النتيجة لأنها تقوم النظرية على توضيح وشرح سلوك أفضل ومناسب بما يخص بأعمال المكلفة بمرؤوسيه.
  - **يأخذ في الإعتبار النواحي المعنوية والإنسانية والأخلاقية للقرارات:**
  - عند إتخاذ أي قرار داخل المستشفى يجب مراعاة النواحي المعنوية والإنسانية والأخلاقية مما يؤدي إلى التركيز على ربط التغيرات بالمعتقدات وهذا يخلق روح الصداقة من خلال البعد الأخلاقي والإنساني ومن مساندة قيم العدالة والمساواة.
  - إن النظرية القيادية السلوكية تعتمد على النضج السلوكي حيث تركز على الجانب الإنساني والأخلاقي والمعنوي في إتخاذ قرارات وهذا يتفق مع تلك النظرية.
  - **يدعم السلوك الإبداعي للعاملين من خلال منح الحوافز والعلاوات للموظفين المبدعين:**
  - إن وجود القيادة الحكيمة والرشيده التي تعمل على دعم السلوك الإبداعي لدى العاملين المبدعين داخل المستشفى عن طريق منح الحوافز والعلاوات.

وقد اتفق الباحث (محمد بن صنيان أحويل) مع تلك النتيجة حيث أهتم بالعاملين المتميزين في إمارة منطقة القصيم بالسعودية ودعمهم عن طريق منح الحوافز والعلاوات لتشجيعهم والعمل على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لديهم.

وإن النظرية القيادة السلوكية وهي النظرية التي تهتم بالسلوك الإبداعي لدى العاملين حيث تركز على ما يقوم به الأفراد داخل المستشفى وعلى أساليبهم ومستوياتهم في الأداء وتشجيعهم أيضاً وتعمل على كيفية إشباع رغباتهم.

### الخلاصة

من خلال التحليل النظري والميداني الذي ركزت عليها هذه الدراسة يظهر لنا: وجود علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الإستراتيجية (التحويلية والتبادلية) على أداء العاملين الإداريين في المستشفى.

وأيضاً وجود علاقة إرتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين الإداريين وبين تحقيق التنمية المستدامة. حيث يتضح لنا إن التأثير غير المباشر للقيادة الإستراتيجية (التحويلية والتبادلية) على تحقيق التنمية المستدامة أكبر من التأثير المباشر، مما يدل على أداء العاملين الإداريين يعتبر متغير وسيطاً بين القيادة الإستراتيجية وبين تحقيق التنمية المستدامة.

وتوصى الدراسة بتطوير أداء العاملين وتوفير أفضل بيئة عمل لكافة العاملين بالمستشفى وبناء إستراتيجيات وطنية للتصميم المستدام للرعاية الصحية وزيادة الوعي لدى القيادات لتكثيف الجهد الرامى إلى تشجيع البحث العلمى للإستدامة الصحية.

### توصيات الدراسة الميدانية

- في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث فإنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التالية:
- أثبتت النتائج الأثر الإيجابي للقيادة الإستراتيجية ببعديها (القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية) في أداء العاملين الإداريين، وفي تحقيق التنمية المستدامة، كما أن تلك القيادة لم تصل إلى المستوى المتميز المرغوب فيه، لذا يوصي الباحثون بدعم أساليب القيادة التحويلية، ويمكن تحقيق ذلك باتباع ما يلي:
  - أن يقدر القائد قدرات وطموحات المرؤوسين وتطوير وتشجيع جوانب القوة لديهم ومساعدتهم في تطويرها ونقل الخبرات والتشجيع على نقل الأفكار الجديدة.
  - إعادة هيكلة منظومة إختيار القيادات، وتطبيق نظم الحوكمة في إختيار القيادات، كما هي خطة قطاع المستشفيات، مع خطة كلية الطب التابعة لها، مع خطة الجامعة، مع خطة الدولة ككل.

### المراجع

- مولاي الزين ولد سيد أحمد، "دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة"، رسالة الماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر سنة ٢٠٢٠، ص ٣٦-٣٧
- محمد كاكي، "واقع السياسة البيئية المستدامة"، رسالة الدكتوراة، جامعة محمد خضر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، الجزائر، سنة ٢٠١٨، ص ١٧١

التومة آدم أوبيه إبراهيم، "واقع التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة"، رسالة دكتوراة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، سنة ٢٠١٧، ص ٢٧

بن عربيه مونييه، "دور جودة التعليم العالي في تحقيق التنمية المستدامة"، مجلة الاقتصادية والقانونية، العدد ١، سنة ٢٠١٨، ص ١٦١

شذى شفيق محسن، "أثر القيادة الإستراتيجية والمعرفة في تحقيق تميز الأداء بشركات الاتصالات السودانية"، رسالة دكتوراة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، سنة ٢٠١٧، ص ١٣-١٤

Asagri,A,Silong,A,Ahmad,A,&Abu-B.(2008): The Relationship between transformational Leadership Behaviors,Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviors: Eur0 pean Journal of Social sciences, 6 (4) 140-151  
Kevin A.Galbrith: Family Leadership Styles and Family Well-Being Family and Consumer, Sciences Research Journal V.33, N39, 2005.

## THE IMPACT OF STRATEGIC LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE OF ADMINISTRATIVE WORKERS TO ACHIEVE SUSTAINABLE DEVELOPMENT A FIELD STUDY ON AIN SHAMS UNIVERSITY HOSPITALS

**Hanan M. E. A. Elkholy<sup>(1)</sup>; Osama M. Farid<sup>(2)</sup> and Nour Eldeen M. M. Ramdan <sup>(2)</sup>**

1) Post graduate students at Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams 2) Faculty of Commerce, Ain Shams University

### ABSTRACT

This present study drives at examining "the impact of strategic leadership on the performance of administrative personnel to achieve sustainable development" within Ain Shams University Hospitals – Al-Demerdash Hospital as a model for achieving the research objectives. A questionnaire was designed and then distributed to all officials and employees of Al-Demerdash Hospital administration. The researchers used the descriptive-analytical method and the appropriate statistical tests to test validity of the hypotheses and answer the study's questions.

The results of the study concluded that there is a significant correlation between transformational leadership and performance of administrators workers in the hospital. There is also a directstatistically significant correlation between performance of administrative personnel and achieving the sustainable development.

The study recommends restructuring the leadership selection system and applying governance systems in the selection of leaders, identifying as well, the hospital sector plan, the plan of its medical school, and the university's plan, to be going along with the state's plan as a whole. The study also recommends:



Building national strategies for the sustainable design of health care, in which most of organizations, community members and experts concerned with sustainable health development can participate in.

Increasing awareness among leaders to intensify the effort aimed at encouraging scientific research for health sustainability and benefiting from the fruits of scientific progress, working as well, to increase modern technological and technical awareness to achieve sustainable design for health care.

**Keywords:** Leadership - Strategic leadership - Personnel performance - Sustainable development.