

أثر سلوكيات القيادة المستنيرة في التنمية المستدامة دراسة حالة للهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/ عدن

الاستلام: 05 / أغسطس / 2024م
التحكييم: 11 / أغسطس / 2024م
القبول: 21 / سبتمبر / 2024م

د. أحمد محمود هادي سعيد⁽¹⁾*

د. نبيلة عبيد محمد جعفر السقاف⁽²⁾

عصام محسن ناصر قاسم⁽³⁾

© 2024 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2024 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ أستاذ الإدارة المساعد - كلية العلوم الإدارية - جامعة عدن.

² أستاذ الإدارة المساعد - كلية العلوم الإدارية - جامعة عدن، الايميل: Nalsqif2000@yahoo.com.

³ ماجستير تنفيذي في إدارة الأعمال - كلية العلوم الإدارية - جامعة عدن. الايميل: essam.moh1986@gmail.com

* عنوان المراسلة: Ahmedmhood5@gmail.com

أثر سلوكيات القيادة المستنيرة في التنمية المستدامة دراسة حالة للهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير سلوكيات القيادة المستنيرة بأبعادها المختلفة (القدوة، المطور، الخدم، المغير، الرؤيوي، المتصل) على التنمية المستدامة، من خلال دراسة حالة الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة في محافظة عدن. شمل مجتمع الدراسة جميع موظفي الهيئة وعددهم (40) موظفاً، حيث تم توزيع (40) استبانة، واسترد منها (31) استبانة صالحة للتحليل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الحزمة الإحصائية SPSS لاختبار الفروض. توصلت النتائج إلى أن هناك مستوى عالٍ من توافر أبعاد سلوكيات القيادة المستنيرة، وكذلك فقرات التنمية المستدامة. كما أظهرت الدراسة وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لسلوكيات القيادة المستنيرة بأبعادها الستة على التنمية المستدامة، مع وجود علاقة ارتباطية قوية جداً. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة عدة توصيات، أبرزها ضرورة استغلال سلوكيات القيادة المستنيرة لتعزيز تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مع التشديد على أهمية تعزيز سلوكيات القائد الرؤيوي والمتصل لتحسين الأداء وكفاءة الرؤية المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: سلوكيات القيادة المستنيرة - التنمية المستدامة - الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن

The impact of Enlightened Leadership behaviors in Sustainable development A case study of the Yemeni Organization for Standardization, Metrology and Quality Control - M/Aden

Ahmed Mahmood Hadi Saeed (* 1)
Nabilah Obaid Mohammed Gaafar (2)
Esam Mohsen Nasser Qasem (3)

Abstract

This study aimed to explore the impact of enlightened leadership behaviors, in its various dimensions (role model, developer, servant, changer, visionary, connector), on sustainable development, through a case study of the Yemeni Authority for Standards and Quality Control in Aden Governorate. The research population consisted of all the employees of the authority, totalling (40) employees, where (40) questionnaires were distributed, and (31) valid responses were retrieved. The study employed a descriptive-analytical approach and used the SPSS statistical package to test the research hypotheses. The results revealed a high availability of enlightened leadership behaviors as well as sustainable development factors. Additionally, the study demonstrated a significant positive impact of the six dimensions of enlightened leadership behaviors on sustainable development, with a very strong positive correlation. The study provided several recommendations, the most important of which was the need to invest in enlightened leadership behaviors to align with the goals of sustainable development, and to encourage the authority to focus on visionary and connector behaviors to enhance performance efficiency and clarify future vision.

Keywords: *Enlightened leadership behaviors - sustainable development- Yemeni Organization for Standardization, Metrology and Quality Control - M/Aden.*

¹ Assistant Professor of Management - College of Administrative Sciences - University of Aden.

² Assistant Professor of Management - College of Administrative Sciences - University of Aden. E-mail: Nalsqif2000@yahoo.com

³ Executive Master of Business Administration - College of Administrative Sciences - University of Aden. Email: essam.moh1986@gmail.com

* Corresponding Email Address: Ahmedmhood5@gmail.com

المقدمة:

عد موضوع التنمية بمختلف أبعادها أحد المواضيع الحيوية على الساحة العالمية، حيث شهدت الفترة الأخيرة اهتماماً متزايداً بالتنمية المستدامة كوسيلة لتحقيق مستقبل مستدام، خاصة بعد تصاعد المخاوف من الأزمات البشرية والبيئية المحتملة، مثل الاحتباس الحراري، التدهور البيئي، النمو السكاني المتزايد، الفقر، فقدان التنوع البيولوجي، واتساع رقعة التصحر. أصبحت التنمية المستدامة بذلك مذهباً فكرياً عالمياً تتبناه العديد من الدول النامية والمتقدمة على حدٍ سواء. وتعد التنمية المستدامة في الوقت الراهن إحدى الركائز الفكرية المعاصرة في فلسفة الإدارة الحديثة في مختلف المجالات.

من جهة أخرى، تمثل القيادة المستنيرة استجابة للتطورات السريعة التي تشهدها المنظمات المعاصرة، حيث تملك القدرة على تخطي العوائق التي تعترض مسيرة التغيير التنظيمي، من خلال استغلال المواهب والقدرات القيادية بأقصى كفاءة. فهي تتبنى نهجاً تنموياً يقوم على التدخل الفاعل في تحقيق التنمية. لذا جاء هذا البحث ليلسط الضوء على تأثير سلوكيات القيادة المستنيرة في تعزيز التنمية المستدامة داخل الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة في محافظة عدن، والتي تلعب دوراً محورياً في مراقبة المواد الداخلة والخارجة من البلاد، سواء لأغراض الاستهلاك أو التجارة أو التصنيع، وفق المعايير الدولية المعتمدة لضمان جودة المواد وحماية صحة الإنسان والبيئة. والقيادة المستنيرة هنا تعكس القدرة على وضع رؤية واضحة وتخطيط سليم، مدعوم بالتنفيذ الجاد والمتابعة المستمرة، لتحقيق النمو الاقتصادي المرجو في مختلف القطاعات، مع الحرص على الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية، بما يضمن جودة الحياة للسكان الحاليين والأجيال القادمة.

تألفت الدراسة من ثلاثة محاور رئيسية: المحور التمهيدي الذي تناول الإطار العام للدراسة بما في ذلك منهجية البحث والدراسات السابقة، المحور الأول الذي استعرض الجانب النظري، والمحور الثاني الذي ركز على الجانب التطبيقي لمتغيرات الدراسة. وقد اختتم البحث بعرض النتائج التي تم التوصل إليها، إلى جانب مجموعة من التوصيات التي تدعو إلى تبني هذه المفاهيم الجديدة في مجال الإدارة .

الإطار العام للدراسة

أولاً: منهجية الدراسة

مشكلة الدراسة:

مشكلة الدراسة: تعد التنمية المستدامة أحد المفاهيم الحديثة التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها، وتتطلب مجموعة من المتطلبات للوصول إليها. لتحقيق هذا الهدف، ينبغي على المنظمات الاعتماد على ممارسات سلوكية فعالة من قبل قادتها. تواجه منظمات الأعمال في الوقت الراهن تحديات كبيرة، من بينها مسألة اختيار وإعداد القادة الذين يمكنهم توجيه هذه المنظمات بطريقة عقلانية ورشيقة. تعتمد هذه القيادات على كفاءة الأشخاص لتحقيق الانطلاقة الصحيحة وضمان بقاء واستدامة المنظمة على المدى الطويل. القيادة تعد من الموضوعات المحورية التي تسهم في تحقيق استقرار المنظمة، خاصة في اليمن الذي عانى من تبعات الحروب المتكررة. وفي هذا السياق، تتجلى مشكلة الدراسة في السعي لمعرفة أثر سلوكيات القيادة المستنيرة والواعية في بيئة عمل تدعم الابتكار والإبداع، وتعزز الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر سلوكيات القيادة المستنيرة في تحقيق التنمية المستدامة في اليمن من خلال دراسة حالة الهيئة

اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة في محافظة عدن. وتتمحور إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل هناك أثر لسلوكيات القيادة المستنيرة على التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - محافظة عدن؟ وتنبثق عن هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل تتوافر سلوكيات القيادة المستنيرة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة في مجتمع الدراسة؟

2. هل يتم إدراك مفهوم التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة في مجتمع الدراسة؟

3. هل تؤثر أبعاد سلوكيات القيادة المستنيرة، مثل (القدوة، المطور، الخدم، المغير، المتصل، الرؤيوي)، على التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة في مجتمع الدراسة؟

أهمية الدراسة،

تجلى أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

أ. الجانب العلمي:

1. تقديم إسهامات معرفية وفكرية تتعلق بمتغيرات البحث (سلوكيات القيادة المستنيرة والتنمية المستدامة) ضمن إطار نظري يوضح مفاهيمها وأبعادها.

2. تسليط الضوء على هذه الموضوعات نظراً لندرة الدراسات التي تناولتها، مما يوجه اهتمام الباحثين لتعميق المعرفة في هذا المجال وإثراء الأدبيات العلمية المتعلقة به.

ب. الجانب العملي:

1. تسليط الضوء على أهمية التعامل مع موضوع التنمية المستدامة، الذي أصبح محط اهتمام الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة، خاصة في ظل ارتفاع معدلات التلوث البيئي الناتج عن الصناعات المختلفة، وبالأخص صناعة الأغذية وواردات المواد الاستهلاكية.

2. التركيز على دور القيادة كعامل أساسي يمكنه إحداث التغيير المنشود في الهيئة، لا سيما في مجال التنمية والتصنيع المستدام، حيث تعتبر القيادة المستنيرة بسلوكياتها المحفز الرئيسي لبدء هذا التغيير.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على المفاهيم والأبعاد المتعلقة بسلوكيات القيادة المستنيرة والتنمية المستدامة، لا سيما في ظل القضايا البيئية التي تشغل الرأي العام العالمي.

2. تقييم مدى توفر سلوكيات القيادة المستنيرة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة بمحافظة عدن.

3. تحديد مدى توفر مفاهيم التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة بمحافظة عدن.

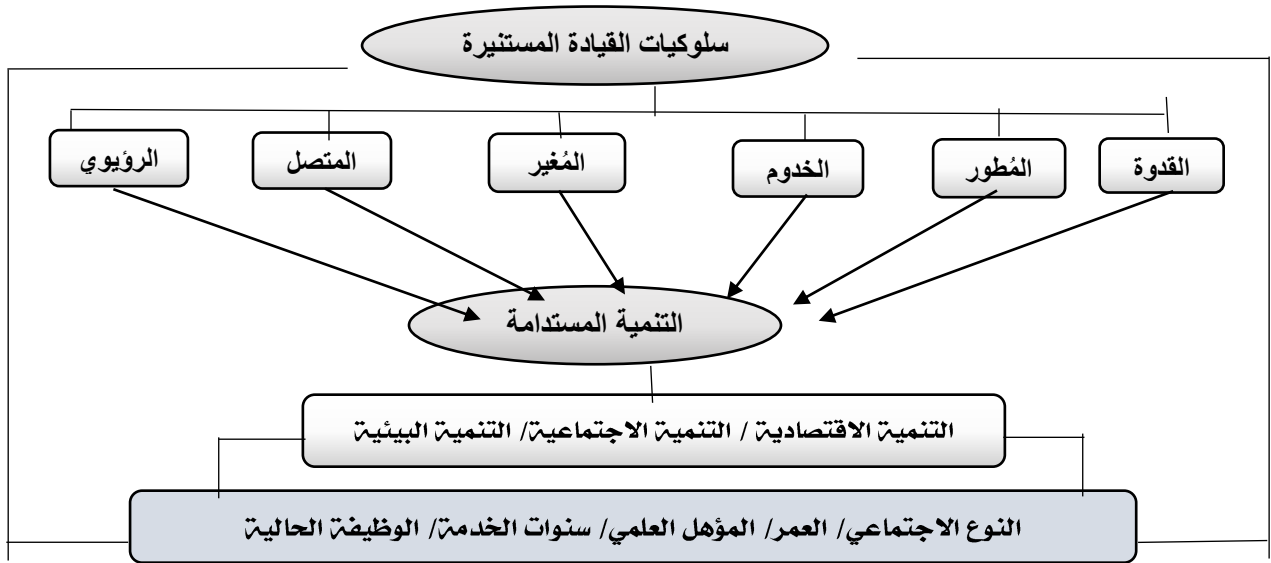
4. قياس تأثير سلوكيات القيادة المستنيرة على التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة بمحافظة عدن.

حدود الدراسة:

تتضمن حدود الدراسة ما يلي:

الحدود الموضوعية تركزت الدراسة على المتغير المستقل "سلوكيات القيادة المستنيرة" بأبعادها الستة (القدوة، المطور، الخدم، المغير، المتصل، الرؤيوي) وفقاً لمراجع مثل عبد الله (2019) وعليوي وآخرون (2023)، وتأثير هذه السلوكيات على المتغير التابع "التنمية المستدامة" بأبعادها الثلاثة (التنمية الاقتصادية، التنمية الاجتماعية، التنمية البيئية). والحدود المكانية قد اقتصرَت الدراسة فيها على الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة بمحافظة عدن. أما الحدود البشرية فقد شملت جميع الموظفين العاملين في الهيئة. والحدود الزمنية فقد امتدت الفترة الزمنية للدراسة من يناير 2024م وحتى يوليو 2024م.

أنموذج الدراسة:



الشكل (1) الأنموذج الفرضي للدراسة

المصدر: الشكل من إعداد الباحثين وفقاً للمراجع.

فرضيات الدراسة:

للإجابة على تساؤلات المشكلة وتحقيقاً للأهداف تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوكيات القيادة المستنيرة في التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - ر/عدن وتنتزع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوك القدوة في التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - ر/عدن.

- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوك المٌطور في التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوك الخدور في التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن.
 - الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوك المٌغير في التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن.
 - الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوك المتصل في التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن.
 - الفرضية الفرعية السادسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوك الرؤيوي في التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن .
- الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة والتنمية المستدامة تعزى للخصائص الشخصية للمبحوثين (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والوظيفة الحالية).

منهج الدراسة:

- تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي .
- أساليب جمع البيانات: من أجل الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بمتغيري الدراسة، والوصول إلى النتائج تم الاعتماد على الأساليب الآتية :
- البيانات الثانوية: تم الاطلاع على مجموعة من الأدبيات والمراجع العربية والأجنبية، من كتب، ورسائل ماجستير وأطاريح دكتوراه، وبحوث في مجالات علمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
 - البيانات الأولية: استعمل الباحثون أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لهذه الدراسة وقد تضمنت استمارة الاستبيان ثلاثة محاور رئيسية :
 - المحور الأول: يحتوي على البيانات الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة بـ (النوع الاجتماعي - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - الوظيفة الحالية).
 - المحور الثاني: يحتوي العبارات الخاصة بالمتغير المستقل (سلوكيات القيادة المستنيرة).
 - المحور الثالث: احتوى العبارات التي تمثل المتغير التابع (التنمية المستدامة).

المبحث الأول الجانب النظري للبحث:

أولاً: القيادة المستنيرة

مفهوم القيادة المستنيرة: عرفت القيادة المستنيرة بأنها: "مجموعة من السلوكيات والأدوار التي تلهم الآخرين والمتمثلة بالحكمة والانفتاح والتفاني وغرس روح التعاون وخدمة الموظفين وتشجيعهم على تقديم كل ما هو جديد، والقدرة على التغيير، وتشخيص الانحرافات، وامتلاك العدسات الاستراتيجية، والتخطيط السليم، والأداء

الفعال، والذي بدوره يؤدي إلى ثقافة مستدامة قادرة على مواجهة الأزمات التي تواجهها المنظمات (Rahman)، (2022:56).

كما عرفت بأنها: "تلك التي تكون قادرة على تسهيل عملية النمو والتطور الذي يتحقق بأسرع وقت ممكن بالنسبة للمنظمة، دون أن يتسبب ذلك في إحداث جهد وعناء للأفراد العاملين، مع النظر إلى المستقبل لضمان الاستمرارية في هذا التقدم والنجاح (العبيدي وآخرون، 2018: 116)، وعرفت أيضاً بأنها: "القيادة التي تقوم على أساس القيم من أجل التطوير والحفاظ على الازدهار المستمر والأداء العالي للمنظمات وأماكن العمل، وتمكين الموظفين من استعمال كامل إمكانياتهم، والمشاركة، فضلاً عن تحقيق السعادة لهم (عبد الله، 2019: 199)، كما عرفت بأنها "أحد أنماط القيادة الإيجابية التي يتصف بها قادة المنظمة عبر امتلاكهم مستويات عالية من الوعي والوضوح لقيادة الأفراد العاملين بكل دعم ومحبة بعيد عن التلويح بالتهديد والعقاب ومنحهم الاحترام والحرية والاستقلالية من أجل تحقيق النجاح والسعادة في حياتهم الشخصية والمهنية وتعظيم قدراتهم وإمكانياتهم لتحقيق مستويات عالية من الأداء والالتزام التنظيمي (عبد الله، كامل، 2023: 268).

ويرى الباحثين أن القيادة المستنيرة ممثلة بعدد من السلوكيات للقائد كسلوك القدوة المُطور الخدم المغير المتصل والرؤيوي، والتي تعمل على تقديم كل ما هو جديد والمساهمة في إحداث التغيير والتخطيط والأداء الفعال والنمو والتطور بشكل أسرع، واستثمار كامل إمكانيات الموظفين وطاقاتهم وإتاحة فرص المشاركة لهم، حتى تحقق المنظمات الأداء الأفضل المستدام والولاء والالتزام التنظيمي المنشود.

سلوكيات القيادة المستنيرة: بعد الاطلاع على عدد من الدراسات التي تناولت القيادة المستنيرة فقد اتفق الباحثين على مجموعة من التعريفات لأبعاد القيادة المستنيرة على النحو الآتي:

-القدوة: ويقصد به مجموعة من السلوكيات والمهارات التي تمكن القائد من التأثير بعمل الآخرين والقدرة على محاكاة السمات الشخصية لهم وتوجيهها نحو الهدف، الذي تسعى إلى تحقيقه مع دفعهم إلى إقامة العلاقات الاجتماعية الفعالة، علماً أن هذه الصفات تعد من الصفات الأساسية الواجب توافرها في شخصية القائد القدوة، فتكون ملهمة أحياناً أو تشجيعية من أجل إيجاد الحلول المناسبة، التي توفر الرفاهية للأفراد، وتكون بمثابة الدليل الذي يقتدى به في حياتهم العملية (الفتلاوي، 2018: 48).

-المُطور: أنه القائد الذي له القدرة على تطوير وتغيير الأفراد من خلال التأثير في قيمهم وسلوكهم ومهاراتهم ويتم ذلك عن طريق تغيير بالتكنولوجيا والهياكل التنظيمية والعمليات من أجل تطوير الموارد البشرية والمادية وتحقيق الأهداف التنظيمية. إضافة إلى تبنيه أساليب إدارية معاصرة وحديثة تواكب التقدم الحاصل في البيئة الخارجية لإتمام العمل بطرق وأساليب متطورة لمواجهة المنافسة وتحقيق الديمومة والتميز التنظيمي وذلك لا يحدث إلا بتشجيع من أعضاء المنظمة لتحقيق غاياتها من خلال التعاون بين الأفراد كمجموعات لتحقيق الأهداف. (عليوي وآخرون، 2023: 1027).

-الخدم: يتمثل سلوك القائد الخدم في تحقيق المصالح المشتركة للقائد والأتباع، عبر الاهتمام بمصالحهم ومساعدتهم في النمو والتقدم. يعزز هذا السلوك مناخاً من المحبة والألفة داخل المنظمة، مما يدعم التعاون وتطوير اتجاهات الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة (أبو الغنم، 2019: 23).

-المغير: ويشير إلى قدرة القائد على تبني فكرة أو سلوك جديد، والتكيف مع المتغيرات البيئية، فضلاً عن إحداث تغييرات أو تعديلات جوهرية على بعض أجزاء المنظمة، على الرغم من عملية التغيير، ستظل أهم التحديات

التي تواجه القيادات في مختلف المنظمات المعاصرة بسبب طبيعة البيئة التي تتسم بالحركية وسرعة التغيير. حيث القادة المغيرون هم القادة الذين يسعون إلى تغيير تفكير الأفراد العاملين والهيكل بالتزامن مع التطور الكبير والسريع الذي طرأ على العالم اليوم (عبد الله، 2019: 200).

-المتصل: يمثل الاتصال الفاعل أحد الأدوار والقدرات الأساسية اللازمة لتطوير مناحات عمل إيجابية ومشجعة على الأداء الكفؤ والفاعل، فعندما يتواصل القادة مع أتباعهم بشكل جيد فإن ذلك يساعد على تهيئة مناخ عمل جماعي يشجع على تدفق الأفكار والمعلومات والخبرات بكل مرونة وانسيابية بين الأفراد العاملين في المنظمة مما يعزز من الفهم المشترك داخلياً، ويساهم في بناء صورة مميزة للمنظمة خارجياً، لذا فإن القائد المستنير ينظر إلى الاتصال الفاعل على أنه أكثر من مجرد مهارة فهو استراتيجية ضرورية لبناء العلاقات الإيجابية وتعزيز التعاون والالتزام، والتطوير الشخصي المستمر (Murphy, 2017:73).

-الرؤيوي: يُعرف سلوك الرؤيوي بأنه: ذلك السلوك القادر على رؤية المستقبل وكيف ستكون المنظمة مستقبلاً، وما هي الركائز والأساليب التي تمكن القائد من تخطي المخاطر المستقبلية وصياغة رؤية متكاملة عن الأعمال التي تحقق النمو والازدهار التنظيمي. ومن جهة أخرى، إن بُعد سلوك الرؤيوي الذي يجعل القائد يمتلك رؤية واضحة لمستقبل المنظمات، وبالتالي اختيار الأسلوب المناسب للوصول لتلك الرؤية المستقبلية. وكذلك يعد القائد صاحب الرؤية بمثابة من يمتلك خارطة الطريق التي تكون أساس نجاح المنظمات الصغيرة منها والكبيرة. (الجنابي، سلطان، 2023: 1144).

ثانياً: التنمية المستدامة

مفهوم التنمية المستدامة:

تعرف التنمية المستدامة بأنها "التنمية التي تلبى احتياجات الجيل الحالي دون المساس بقدرة الأجيال المستقبلية على تلبية احتياجاتهم. نجاح العملية التنموية يقاس بتحقيق التكامل بين جميع أهدافها ومجالاتها لتحقيق النمو المستدام" (العبودي، 2022: 518). كما تشير التنمية المستدامة إلى "التوازن الديناميكي في التفاعلات بين السكان واستغلال البيئة المحيطة، حيث يتطور المجتمع دون إضعاف قدرة البيئة على التحمل (Ametepey, et al., 2023: 3) وتعرف أيضاً بأنها "عملية استغلال الموارد المتاحة في الدولة لتحقيق التنمية وتحسين حياة الأفراد، مع مراعاة الجوانب البيئية وضمان حقوق الأجيال القادمة في الاستفادة من تلك الموارد" (جلال، 2019: 34). بالإضافة إلى ذلك، وصفت بأنها "عملية ديناميكية مستمرة تشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والمؤسسية، وتهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتلبية احتياجات المجتمع مع تحسين إدارة وحماية البيئة والموارد الطبيعية لضمان استعادة الأجيال القادمة من هذه الموارد، مع الحفاظ على التراث الثقافي والحضاري" (إسماعيل، 2015: 45).

يرى الباحثون أن التنمية المستدامة تعني من الناحية الاقتصادية ضرورة تقليل استهلاك الطاقة والموارد، والاستفادة من الموارد لرفع مستوى المعيشة والحد من الفقر. ومن الناحية الاجتماعية والإنسانية، فهي تعني السعي لاستقرار النمو السكاني وتحسين مستوى الخدمات المقدمة. أما من الناحية البيئية، فتهدف إلى حماية الموارد الطبيعية والاستخدام الأمثل لها، والانتقال إلى الصناعات النظيفة الصديقة للبيئة.

أبعاد التنمية المستدامة:

اتفقت معظم الأدبيات على تعريفات أبعاد التنمية المستدامة وهي على النحو الآتي:
التنمية الاقتصادية: عرف هذا البعد بأنه "النظام الذي يُمكن من إنتاج السلع والخدمات بشكل مستمر، مع الحفاظ على توازن اقتصادي مستدام بين الناتج العام والدين العام، لتجنب حدوث اختلالات اجتماعية ناجمة عن السياسات الاقتصادية" (محمد وعلي، 2015: 34). وهذا البعد تتمحور حولته الانعكاسات المستقبلية والراهنمة للاقتصاد على البيئة، ويهدف هذا البعد إلى زيادة رفاهية المجتمع، والقضاء على الفقر مع الاستغلال الأمثل للموارد كما أن هذا البعد يعتبر البيئة المنبع الرئيس والجوهرى للتنمية، وأي استنزاف لمواردها سوف يؤدي إلى إضعاف فرص التنمية المستقبلية، ولهذا يجب أخذ المنظور الاقتصادي طويل الأمد بعين الاعتبار، ويكون ذلك عبر المساهمة في وضع الخطط والجدول لفترات زمنية طويلة، حتى تتمكن المنظمة من حل جميع المشكلات التي تواجهها وتوفير متطلباتها، ولتحقيق هذا البعد بكفاءة عالية فهو يتطلب إيقاف الإسراف في الموارد الطبيعية، والاستخدام الأمثل للإمكانات الاقتصادية مع زيادة الوعي لدى الفرد نفسه (العبيدي، 2022: 519).

التنمية الاجتماعية: عرف هذا البعد بأنه "البعد الذي يضع الإنسان في قلب التنمية ويهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر من خلال تقديم الخدمات الأساسية لكل المحتاجين، مع التأكيد على أهمية مشاركة المجتمعات في اتخاذ القرارات والحصول على المعلومات بشفاافية" (محمد وعلي، 2015: 34). ويُعرف هذا البعد للتنمية المستدامة بأنه: "البعد الذي يركز على أن الإنسان هو جوهر التنمية وهدفها النهائي، وذلك من خلال الاهتمام بالعدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر، وتقديم الخدمات الاجتماعية الأساسية لجميع المحتاجين لها، بالإضافة إلى أهمية مشاركة الشعوب في اتخاذ القرار والحصول على المعلومات التي تؤثر على حياتهم بشفاافية ودقة". (محمد وعلي، 2015: 34)، ويتضمن أن تأخذ التنمية المستدامة في اعتبارها رفاهية الإنسان، وذلك من خلال توفير فرص العمل، وتحسين نوعية حياته، وسيادة قيم العدل والمساواة بين الأفراد، واستيعاب الجماعات التي تعاني من الفقر بالإضافة إلى ذلك من الضروري توجيه جميع الجهود، وذلك لغرض الاستثمار في رأس المال البشري، حيث إن الاستثمار في الصحة والتعليم والتغذية يساعدهم على تحسين مستوى أداؤهم في العمل، ومن ثم استخدام الموارد البشرية استخداماً أمثل، والارتقاء بمستوى الخدمات، وضمان الوفاء بالاحتياجات البشرية، وتحقيق العدالة الاجتماعية بين الأفراد والمجتمعات، وعدم الهدر للموارد لتستفيد منها الأجيال القادمة، مع تلبية الاحتياجات الحالية للمجتمع (السيد، 2020: 128).

التنمية البيئية: عرف البعد البيئي بأنه "جميع العوامل المؤثرة في الوجود البشري، والتي تشمل الجوانب الجغرافية، الاجتماعية، الحيوية، والتقنية" (حامد، 2019: 146-158). يتمثل هذا البعد في الحفاظ على الموارد الطبيعية والاستخدام المستدام لها، مع اتخاذ تدابير وقائية لتجنب التدهور البيئي. تعتمد الاستدامة البيئية على تقليل استهلاك الموارد الطبيعية واستخدام المواد القابلة للتدوير والتجديد، مع مراعاة حماية البيئة للأجيال القادمة (معتوق وغمه، 2022: 234).

المبحث الثاني: الجانب التطبيقي للبحث
أولاً: الوسائل الإحصائية المستخدمة:

استعان الباحثون في تحليل بيانات بحثهم بحزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package For Social Science) (SPSS 28) للحصول على نتائج أكثر دقة حيث تم إدخال البيانات إلى ذاكرة الحاسوب، وفق مقياس ليكرت الخماسي، وحسب الأوزان الآتية:

| الرأي | لا اتفق بشدة | لا اتفق | محايد | اتفق | اتفق بشدة |
|-------|--------------|---------|-------|------|-----------|
| الوزن | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

وكانت أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة، هي:

- معامل ألفا كرونباخ ومعامل (سبيرمان - براون) للتجزئة النصفية لاختبار ثبات أداة الدراسة .
- مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures) ؛ وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة، اعتماداً على النسب المئوية والتكرارات وكذلك الإجابة عن أسئلة الدراسة من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان التيسيرية.
- اختبار T لعينة واحدة One Simple T Test لاختبار اتجاه آراء أفراد مجتمع الدراسة في فقرات الدراسة (اختبار اتساق الإجابات في الفقرة الواحدة) وهو اختبار لمتوسط الإجابات عند الوسط الفرضي للدراسة ويساوي (3).
- الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analyses) لاختبار أثر المتغيرات المستقلة كل على حدة في المتغير التابع.
- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار إحصائية الفروق في محاور الدراسة باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الوظيفة الحالية).
- تم اعتماد قياس طول الخلايا وفقاً للمقياس المعتمد "مقياس ليكرت الخماسي بقياس الحدود الدنيا و العليا" ثم احتساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4 ÷ 800 = 0.2) بعد ذلك يتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس بداية المقياس، وهي الواحد صحيح، وذلك لتحديد الحد الأعلى للخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:
- متوسط من (1) - (1.80) يعني لا اتفق بشدة.
- متوسط من (1.80) - (2.60) يعني لا اتفق.
- متوسط من (2.60) - (3.40) يعني محايد.
- متوسط من (3.40) - (4.20) يعني اتفق.
- متوسط من (4.20) - (5.00) يعني اتفق بشدة.

ثانياً: اختبار الثبات:

اختبار الثبات: تم استعمال معامل ألفا كرونباخ ومعامل سبيرمان - براون للتجزئة النصفية لاختبار ثبات أداة الدراسة، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (1):

جدول (1) معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وسبيرمان - براون للتجزئة النصفية

| المحور | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach | معامل سبيرمان - براون للتجزئة النصفية |
|--------|-------------|--------------------------------------|--|
|--------|-------------|--------------------------------------|--|

| | | | |
|---------------------------|----|-------|-------|
| سلوكيات القيادة المستنيرة | 24 | 0.961 | 0.930 |
| التنمية المستدامة | 15 | 0.938 | 0.853 |
| إجمالي الأداة | 39 | 0.977 | 0.966 |

المصدر: إعداد الباحثون بالاعتماد على التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميداني

يتضح من الجدول (1) أن معاملات الثبات الفا كرونباخ كانت مرتفعة حيث بلغت قيمتها لأداة الدراسة ككل (0.977) وبلغت قيمتها لمحور سلوكيات القيادة المستنيرة (0.961) و(0.938) لمحور التنمية المستدامة، مما يدل على أن محاور الأداة تمتعت بسمتة الثبات وبدرجة عالية، وبلغت قيم معاملات الثبات باستخدام معامل سبيرمان - براون للتجزئة النصفية لأداة الدراسة ككل (0.966)، وفي محور سلوكيات القيادة المستنيرة (0.930) وفي محور التنمية المستدامة بلغت (0.853)، وهي معاملات قوية جداً يجعل الأداة تتمتع بالثبات في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وبذلك يتضح أن الاستبانة أداة مناسبة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

ثالثاً: تحليل متغيرات الدراسة:

1. التحليل الوصفي لأبعاد متغير سلوكيات القيادة المستنيرة: كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (3):
جدول (3) المتوسطات الحسابية واختبار T لأبعاد محور سلوكيات القيادة المستنيرة

| م | الفقرات | الوسط الحسابي | المعياري الانحراف | النسبية الأهمية | اختبار T | قيمة (P.value) | الدلالة مستوى | الرتبة | التوافر مستوى |
|---|---|---------------|-------------------|-----------------|----------|----------------|---------------|--------|---------------|
| 1 | تشجع إدارة الهيئة على العمل الجماعي. | 4.22 | 0.62 | 84.4 | 11.1 | 0.00 | 0.00 | 1 | عالي جداً |
| 2 | تتخذ إدارة الهيئة قرارات واضحة تنسجم مع أهداف العاملين. | 4.10 | 0.75 | 82.0 | 8.2 | 0.00 | 0.00 | 2 | عالي |
| 3 | تمنع إدارة الهيئة وجود الصراعات الداخلية من خلال الإرشاد الأخلاقي والروحي. | 4.00 | 1.07 | 80.0 | 5.2 | 0.00 | 0.00 | 4 | عالي |
| 4 | تتقبل إدارة الهيئة الآراء والأفكار الجديدة دون تعصب. | 4.01 | 0.86 | 80.2 | 6.5 | 0.00 | 0.00 | 3 | عالي |
| | المتوسط العام لفقرات بُعد القدوة | 4.08 | 0.73 | 81.6 | 8.2 | 0.00 | 0.00 | 1 | عالي |
| 1 | تشارك إدارة الهيئة دائماً في تطوير الذات وتشجع الآخرين على القيام بذلك. | 3.71 | 1.32 | 74.2 | 3.0 | 0.01 | 0.01 | 4 | عالي |
| 2 | تدعم إدارة الهيئة تطوير المهارات لتحسين أداء عمل الفريق. | 3.87 | 1.09 | 77.4 | 4.5 | 0.00 | 0.00 | 1 | عالي |
| 3 | تعمل إدارة الهيئة على تهيئة بيئة تنظيمية منسجمة وهادئة. | 3.77 | 0.99 | 75.4 | 4.4 | 0.00 | 0.00 | 3 | عالي |
| 4 | تسعى إدارة الهيئة إلى توليد التوافق والانسجام بين أعضاء فريق العمل لتحقيق الأهداف المشتركة. | 3.77 | 0.72 | 75.4 | 6.0 | 0.00 | 0.00 | 2 | عالي |
| | المتوسط العام لفقرات بُعد المطور | 3.78 | 0.86 | 75.6 | 5.1 | 0.00 | 0.00 | 2 | عالي |
| 1 | تتعاطف إدارة الهيئة مع الحالات الإنسانية. | 3.26 | 1.41 | 65.2 | 1.0 | 0.32 | 0.32 | 4 | متوسط |
| 2 | تسعى إدارة الهيئة إلى تقوية العلاقات الاجتماعية بين العاملين. | 3.84 | 0.97 | 76.8 | 4.8 | 0.00 | 0.00 | 1 | عالي |
| 3 | تقدم إدارة الهيئة المساعدة داخل وخارج أوقات الدوام | 3.58 | 1.18 | 71.6 | 2.7 | 0.01 | 0.01 | 2 | عالي |

| | | | | | | | الرسمي. | | | | | |
|---|---|------|------|------|-----|------|---|-------|------|-----|------|------|
| 4 | تسعى إدارة الهيئة أن تكون أول من يبدأ العمل وإيجاد الحلول للمشكلات. | 3.27 | 1.15 | 65.4 | 1.2 | 0.22 | 3 | متوسط | | | | |
| | | | | | | | المتوسط العام لفقرات بُعد الخدم | | | | | |
| 1 | تحدد إدارة الهيئة الصعوبات والمعوقات من أجل الحد منها. | 3.58 | 0.85 | 71.6 | 3.8 | 0.01 | 4 | عالي | | | | |
| 2 | تسعى إدارة الهيئة للتخلص من الروتين المعقد والممل. | 3.06 | 1.67 | 61.2 | 0.2 | 0.83 | 4 | متوسط | | | | |
| 3 | تبحث إدارة الهيئة على مواجهة الصعوبات من خلال التكاتف والعمل الجماعي. | 3.90 | 0.70 | 78.0 | 7.2 | 0.00 | 1 | عالي | | | | |
| 4 | تشجع إدارة الهيئة على تقديم المقترحات الجديدة والابداع والابتكار في العمل. | 3.84 | 0.97 | 76.8 | 4.8 | 0.00 | 2 | عالي | | | | |
| | | | | | | | المتوسط العام لفقرات بُعد المغير | | | | | |
| 1 | تدعم إدارة الهيئة العلاقات الشخصية. | 3.58 | 1.34 | 71.6 | 2.4 | 0.02 | 1 | عالي | | | | |
| 2 | تستمع وتستجيب إدارة الهيئة وفقا للعلاقات غير الرسمية بعيدا عن المناصب والوظائف الإدارية. | 3.39 | 1.20 | 67.8 | 1.8 | 0.08 | 2 | متوسط | | | | |
| 3 | تمتلك إدارة الهيئة القدرة على الإقناع من خلال الاتصال المباشر وغير المباشر. | 3.39 | 1.26 | 67.8 | 1.7 | 0.10 | 3 | متوسط | | | | |
| 4 | تسعى إدارة الهيئة للحد من الخلافات وسوء الفهم في الوقت المناسب. | 3.23 | 1.31 | 64.6 | 1.0 | 0.35 | 4 | متوسط | | | | |
| | | | | | | | المتوسط العام لفقرات بُعد المتصل | | | | | |
| 1 | تفرس إدارة الهيئة الرغبة لدى أعضاء فريق العمل لصنع مستقبل أفضل. | 3.45 | 1.34 | 69.0 | 1.9 | 0.07 | 3 | عالي | | | | |
| 2 | تنفذ إدارة الهيئة الخطط الاستراتيجية لتحقيق الأفضل دائما. | 3.26 | 1.18 | 65.2 | 1.2 | 0.23 | 4 | متوسط | | | | |
| 3 | تتبع إدارة الهيئة التخطيط الاستراتيجي لتحقيق الرؤية والرسالة والقيم من أجل التميز. | 3.58 | 1.09 | 71.6 | 3.0 | 0.01 | 1 | عالي | | | | |
| 4 | تعمل إدارة الهيئة على إيجاد مناخ تنظيمي داعم من خلال الأفكار المنطقية لتحقيق الرؤيا الاستراتيجية. | 3.45 | 1.18 | 69.0 | 2.1 | 0.04 | 2 | عالي | | | | |
| | | | | | | | المتوسط العام لفقرات بُعد الرؤيوي (صاحب الرؤية) | | | | | |
| | | | | | | | المتوسط العام لفقرات محور سلوكيات القيادة المستنيرة | | | | | |
| | | | | | | | 3.63 | 0.84 | 72.6 | 4.2 | 0.00 | عالي |

المصدر: التحليل الاحصائي لبيانات البحث الميداني 2024م ن=31 مستوى الدلالة (P≤0.05)

من الجدول (3)، يظهر أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد العينة حول فقرات محور سلوكيات القيادة المستنيرة بلغ (3.63)، مما يشير إلى أن توافر هذه السلوكيات جاء بدرجة "عالية"، حيث ينتمي هذا المتوسط إلى فئة المقياس (3.40 - 4.20)، مما يدل على وجود مستوى عالٍ من سلوكيات القيادة المستنيرة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة بمحافظة عدن. كما يظهر الانحراف المعياري البالغ (0.84) تقارب الآراء بين أفراد العينة، بوزن نسبي بلغ (72.6%)، ما يعني أن 72.6% من المشاركين يرون أن سلوكيات القيادة المستنيرة متوفرة في الهيئة. وأكد اختبار T هذا الاستنتاج، حيث بلغت قيمته (4.2) مع مستوى دلالة (0.00)، مما يشير إلى أن مستوى الاستجابة لهذه السلوكيات يفوق المتوسط النظري (3).

- على مستوى الأبعاد، جاء بُعد القدوة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.08)، مشيراً إلى توافر عال لهذا البُعد، مع انحراف معياري (0.73) ووزن نسبي (81.6%). بلغت قيمة اختبار (8.2) T ومستوى الدلالة (0.00)، مما يعزز الاتفاق حول هذا البُعد. وتراوحت متوسطات الفقرات المتعلقة بهذا البعد بين (4.00 - 4.22)، حيث كانت الفقرة المتعلقة بتشجيع الإدارة للعمل الجماعي الأعلى توافراً بمتوسط (4.22) وانحراف معياري (0.62)، مما يشير إلى اتفاق قوي على هذه الفقرة، بينما كانت الفقرة المتعلقة بمنع الصراعات الداخلية الأقل توافراً بمتوسط (4.00) وانحراف معياري (1.07).
- جاء بُعد المطور في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.78)، مشيراً إلى توافر عال، مع انحراف معياري (0.86) ووزن نسبي (75.6%). بلغت قيمة اختبار (5.1) T ومستوى الدلالة (0.00)، مما يشير إلى موافقة أفراد العينة على هذا البعد. كانت الفقرة المتعلقة بدعم تطوير المهارات الأعلى توافراً بمتوسط (3.87)، بينما كانت الفقرة المتعلقة بتشجيع تطوير الذات الأدنى بمتوسط (3.71).
- جاء بُعد المُغير جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.60)، مما يشير إلى توافر عال، مع انحراف معياري (0.91) ووزن نسبي (72.0%). كانت الفقرة المتعلقة بمواجهة الصعوبات الأعلى توافراً بمتوسط (3.90)، بينما كانت الفقرة المتعلقة بالتخلص من الروتين الأدنى بمتوسط (3.06)، مما يشير إلى تباين الآراء حول هذه الفقرة.
- جاء بُعد الخدوم في المرتبة الرابعة بمتوسط (3.48) وانحراف معياري (0.93)، مع وزن نسبي (69.6%). أظهرت الفقرات المتعلقة بتقوية العلاقات الاجتماعية التوافر الأعلى، في حين كانت الفقرة المتعلقة بالتعاطف مع الحالات الإنسانية الأدنى توافراً.
- أما بُعد الرؤيوي فقد جاء في المرتبة الخامسة بمتوسط (3.44) وانحراف معياري (1.03)، مما يشير إلى تشتت الآراء في هذا البُعد. كانت الفقرة المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي الأعلى توافراً بمتوسط (3.58)، بينما كانت الفقرة المتعلقة بتنفيذ الخطط الاستراتيجية الأدنى بمتوسط (3.26).
- وأخيراً، جاء بُعد المتصل في المرتبة السادسة بمتوسط (3.40) وانحراف معياري (1.22)، مما يشير إلى تشتت الآراء في هذا البُعد. كانت الفقرة المتعلقة بدعم العلاقات الشخصية الأعلى توافراً بمتوسط (3.58)، بينما كانت الفقرة المتعلقة بالحد من الخلافات الأدنى بمتوسط (3.23). التحليل الوصفي لمتغير التنمية المستدامة؛ وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (4):

جدول (4) المتوسطات الحسابية واختبار T لفقرات محور التنمية المستدامة

| م | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الأهمية النسبية | قيمة اختبار T | الدلالة | مستوى الرتبة | التوافر | مستوى |
|---|---|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|---------|--------------|---------|-------|
| 1 | تعمل إدارة الهيئة على تقديم خدماتها بأقل التكاليف. | 3.58 | 1.23 | 71.6 | 2.6 | 0.00 | 5 | عالي | |
| 2 | تحرص الهيئة على تحقيق الأرباح باستخدام أقل للموارد. | 3.45 | 0.77 | 69.0 | 3.3 | 0.00 | 9 | عالي | |
| 3 | تراعي إدارة الهيئة معايير الجودة في تقديم الخدمات. | 3.65 | 1.31 | 73.0 | 2.8 | 0.00 | 3 | عالي | |
| 4 | تتبنى إدارة الهيئة استراتيجيات محددة تساهم في تحقيق الاستدامة الاقتصادية. | 3.58 | 1.03 | 71.6 | 3.2 | 0.00 | 6 | عالي | |

| | | | | | | | | |
|----|---|------|------|------|------|------|----|-------|
| 5 | تستخدم إدارة الهيئة مصادر الطاقة البديلة الصديقة للبيئة. | 2.55 | 1.23 | 51.0 | -2.0 | 0.04 | 15 | منخفض |
| 6 | تؤدي ثقافة وقيم العاملين في الهيئة لحماية البيئة. | 3.69 | 1.28 | 73.8 | 3.0 | 0.00 | 1 | عالي |
| 7 | يساهم الوعي البيئي لدى العاملين على الحفاظ على موارد الهيئة. | 3.55 | 1.41 | 71.0 | 2.2 | 0.04 | 8 | عالي |
| 8 | تركز إدارة الهيئة على ضمان إدارة بيئية سليمة من خلال برامج خاصة بتوعيتهم وثقافتهم العاملين. | 3.68 | 1.49 | 73.6 | 2.5 | 0.02 | 2 | عالي |
| 9 | تعمل إدارة الهيئة على تخفيض التلوث باستخدام مواد نظيفة. | 3.42 | 1.29 | 68.4 | 1.8 | 0.08 | 10 | عالي |
| 10 | تتبنى الهيئة إجراءات رقابية صارمة للحد من المخالفات البيئية والانبعاثات الناجمة عن عمليات الإنتاج والإتلاف. | 3.61 | 1.23 | 72.2 | 2.8 | 0.00 | 4 | عالي |
| 11 | تتسم إجراءات الهيئة بالموضوعية والعدالة في توزيع الأجر والموارد. | 3.19 | 1.49 | 63.8 | 0.7 | 0.48 | 13 | متوسط |
| 12 | تعمل إدارة الهيئة على مشاركة موظفيها في اتخاذ القرارات من أجل رفع الانتماء التنظيمي. | 2.84 | 1.39 | 56.8 | -0.6 | 0.52 | 14 | متوسط |
| 13 | تساهم إدارة الهيئة في تنمية مهارات العاملين من خلال توفير برامج تعليمية فيما يخص التنمية المستدامة. | 3.29 | 1.13 | 65.8 | 1.4 | 0.16 | 12 | متوسط |
| 14 | تشجع إدارة الهيئة العمل الجماعي من أجل تحقيق الاستدامة الاجتماعية. | 3.39 | 1.02 | 67.8 | 2.1 | 0.04 | 11 | متوسط |
| 15 | توفر إدارة الهيئة دورات تدريبية حول الجوانب الفنية والتكنولوجية التي تساهم في تحسين أداء العاملين. | 3.58 | 1.15 | 71.6 | 2.8 | 0.00 | 7 | عالي |
| | المتوسط العام لفقرات محور التنمية المستدامة | 3.40 | 0.91 | 68.0 | 2.5 | 0.02 | | عالي |

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميداني 2024م ن=31 مستوى الدلالة (P ≤ 0.05)

من الجدول (4)، يتبين أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد العينة حول فقرات محور التنمية المستدامة بلغ (3.40)، مما يشير إلى أن توافر فقرات التنمية المستدامة جاء عند مستوى "متوافر بدرجة عالية"، حيث يقع هذا المتوسط ضمن فئة المقياس (3.40-4.20). يشير هذا إلى وجود مستوى عالٍ من التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة، مع انحراف معياري قدره (0.91)، مما يعكس تقارب وتجانس الآراء حول هذا المحور. كما بلغ الوزن النسبي (68.0%)، مما يدل على أن 68.0% من أفراد العينة يرون أن التنمية المستدامة متوافرة في الهيئة. وأكد اختبار T هذه النتيجة، حيث بلغت قيمته (2.5) ومستوى الدلالة (0.02)، مما يعني أن متوسط درجة الاستجابة للتنمية المستدامة يفوق المستوى المتوسط النظري (3).

بالنسبة لتحليل الفقرات المتعلقة بالتنمية المستدامة، تراوحت متوسطات درجات التوافر بين (2.55 – 3.69)، مما يشير إلى أن بعض الفقرات كانت في مستوى "متوافر بدرجة عالية"، بينما كانت فقرات أخرى في مستوى "متوافر بدرجة متوسطة" أو "متوافر بدرجة ضعيفة". أعلى الفقرات توافراً كانت الفقرة السادسة المتعلقة بـ "ثقافة وقيم العاملين في الهيئة لحماية البيئة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.69) مع انحراف معياري (1.28)، مما يعكس تباين الآراء حولها، وبلغ الوزن النسبي (73.8%)، مع قيمة اختبار T موجبة بلغت (3.0) ومستوى دلالة (0.00). أما أدنى الفقرات توافراً فكانت الفقرة الخامسة المتعلقة باستخدام "إدارة الهيئة لمصادر الطاقة البديلة الصديقة

للبيئة"، حيث كان متوسطها الحسابي ضعيفاً بلغ (2.55)، مع انحراف معياري (1.23)، مما يشير إلى تشتت الآراء، ووزن نسبي ضعيف بلغ (51.0%). أظهرت قيمة اختبار T لهذه الفقرة نتيجة سالبة بلغت (-2.0) ومستوى دلالة (0.04)، مما يعني أن درجة الموافقة على هذه الفقرة كانت أقل من المتوسط النظري (3)، وبالتالي يُستنتج أن العاملين لا يتفقون مع محتوى هذه الفقرة، أي أن الهيئة لا تستخدم مصادر الطاقة البديلة الصديقة للبيئة كما يرى أفراد العينة.

بشكل عام، أظهرت نتائج اختبار T ومستوى الدلالة لجميع الفقرات أن هناك إحدى عشر فقرة ذات دلالة إحصائية، منها عشر فقرات كانت قيمة T المحسوبة لها موجبة ومستوى الدلالة أقل من (0.05)، مما يعني أن الفروق كانت معنوية لصالح الزيادة عن الوسط الفرضي (3)، ويشير إلى أن أفراد العينة يوافقون على محتوى هذه الفقرات. بينما كانت قيمة T للفقرة الخامسة سالبة، مما يشير إلى وجود فروق معنوية بالانقصان عن الوسط الفرضي (3)، مما يعني عدم موافقة المشاركين على محتوى هذه الفقرة. أما بالنسبة لبقية الفقرات، فلم تكن هناك دلالة إحصائية، حيث تجاوزت قيمة مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرات لا يزيد عن المتوسط النظري (3)، وبالتالي يتبنى أفراد العينة موقفاً محايداً تجاه مضمونها .

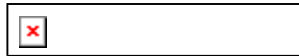
رابعاً: اختبار فرضيات البحث:

لاختبار فرضيات البحث تم استخدام الأساليب الاحصائية المناسبة لكل فرضية على النحو الآتي:

- الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوكيات القيادة المستنيرة في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن. ولاختبار الفرضية الرئيسية الأولى تم اختبار الفرضيات المنبثقة منها كما يلي:
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوك القدوة في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات وضبط الجودة- م/عدن. وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (5):

جدول (5) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر القدوة في التنمية المستدامة

| المتغير المستقل | المتغير التابع | المعامل | معامل الارتباط | معامل التحديد | قيمة t المحسوبة | مستوى الدلالة sig | قيمة f المحسوبة | مستوى الدلالة sig |
|-----------------|------------------------|---------|----------------|---------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| سلوكيات القدوة | ثابت الانحدار α | 0.428 | 0.752 | 0.565 | 0.674 | 0.51 | 37.6 | 0.00 |
| | معامل الانحدار β | 0.938 | | | 6.135 | 0.00 | | |



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميداني (2024م)

المتغير المستقل القدوة والمتغير التابع التنمية المستدامة

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (5) وجود أثر إيجابي وذات دلالة معنوية، للمتغير المستقل المتمثل: بسلوك القدوة في المتغير التابع والمتمثل: بالتنمية المستدامة، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.938)، أي: أنه كلما زاد

سلوك القدوة بوصفه أحد أبعاد سلوكيات القيادة المستنيرة في الهيئة اليمنية للمواصفات وضبط الجودة-م/عدن، بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (0.938) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.752) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي، أي: أنه كلما زاد سلوك القدوة أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذو دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار السابق والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.565) مما يشير إلى أن (56.5%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى سلوك القدوة وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، في حين أن (43.5%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (37.6) إلى أن نموذج الانحدار السابق ذو دلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ومن ذلك نتوصل إلى رفض فرضية العدم (H0) للفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لسلوك القدوة في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة-م/عدن) وقبول الفرضية البديلة H1 التي تنص على أنه: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لسلوك القدوة في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة-م/عدن).

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لسلوك المطور في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة-م/عدن. وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (6):

جدول (6) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر المطور في التنمية المستدامة

| المتغير المستقل | المعاملات | قيم المعاملات | معامل الارتباط | معامل التحديد | قيمة t المحسوبة | مستوى الدلالة | قيمة f المحسوبة | مستوى الدلالة |
|-----------------|----------------|---------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
| | | | R | R2 | | sig | | sig |
| سلوكيات المطور | ثابت الانحدار | 0.004 | 0.844 | 0.712 | 0.10 | 0.99 | 71.9 | 0.00 |
| | معامل الانحدار | 0.898 | | | 8.48 | 0.00 | | |

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

المتغير المستقل سلوك المطور والمتغير التابع التنمية المستدامة

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (6) وجود أثر إيجابي وذات دلالة معنوية، للمتغير المستقل المتمثل: بسلوك المطور في المتغير التابع والمتمثل: بالتنمية المستدامة، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.898)، أي: أنه كلما زاد سلوك المطور بوصفه أحد أبعاد سلوكيات القيادة المستنيرة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة-م/عدن، بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (0.898) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.884) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي، أي: أنه كلما زاد سلوك المطور أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذو دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T) أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار السابق والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.712) مما يشير إلى أن (71.2%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود

إلى سلوك المُطور وحده (مع ثبات بقيّة العوامل الأخرى)، في حين أن (28.8%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (71.9) إلى أن نموذج الانحدار السابق ذو دلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ومن ذلك نتوصل إلى رفض فرضية العدم (H0) للفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لسلوك المُطور في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن) وقبول الفرضية البديلة H1 التي تنص على أنه: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لسلوك المُطور في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن).

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لسلوك الخدوم في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن. وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (7):

جدول (7) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر الخدوم في التنمية المستدامة

| المتغير المستقل | المعاملات | قيم المعاملات | معامل الارتباط R | معامل التحديد R2 | قيمة t المحسوبة | مستوى الدلالة sig | قيمة f المحسوبة | مستوى الدلالة sig |
|-----------------|------------------------|---------------|------------------|------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| سلوك | ثابت الانحدار α | 0.565 | 0.828 | 0.686 | 1.531 | 0.14 | 63.2 | 0.00 |
| الخدوم | معامل الانحدار β | 0.814 | | | 7.953 | 0.00 | | |

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميداني 2024م

المتغير المستقل سلوك الخدوم والمتغير التابع التنمية المستدامة

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (7) وجود أثر إيجابي وذات دلالة معنوية، للمتغير المستقل المتمثل: بسلوك الخدوم في المتغير التابع والمتمثل: بالتنمية المستدامة، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.814)، أي: أنه كلما زاد سلوك الخدوم بوصفه أحد أبعاد سلوكيات القيادة المستتيرة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن، بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (0.814) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.828) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي، أي: أنه كلما زاد سلوك الخدوم أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذو دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار السابق والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.686) مما يشير إلى أن (68.6%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى سلوك الخدوم وحده (مع ثبات بقيّة العوامل الأخرى)، في حين أن (31.4%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (63.2) إلى أن نموذج الانحدار السابق ذو دلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ومن ذلك نتوصل إلى رفض فرضية العدم (H0) للفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$)

0.05) لسلوك لخدوم في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس ضبط الجودة - م/عدن) وقبول الفرضية البديلة H1 التي تنص على أنه: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$) لسلوك لخدوم في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن). الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لسلوك المغير في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة م/عدن). وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (8):

جدول (8) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر المغير في التنمية المستدامة

| المتغير المستقل | المعاملات | قيم المعاملات | معامل الارتباط | معامل التحديد | قيمة t المحسوبة | مستوى الدلالة | قيمة f المحسوبة | مستوى الدلالة |
|-----------------|------------------------|---------------|----------------|----------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
| | | | R | R ² | | sig | | sig |
| سلوك | ثابت الانحدار α | 0.263 | 0.874 | 0.764 | 0.786 | 0.44 | 93.6 | 0.00 |
| المغير | معامل الانحدار β | 0.873 | | | 9.676 | 0.00 | | |

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

المتغير المستقل سلوك المغير والمتغير التابع التنمية المستدامة

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (8) وجود أثر إيجابي وذات دلالة معنوية، للمتغير المستقل المتمثل: بالمغير في المتغير التابع والمتمثل: بالتنمية المستدامة، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.873)، أي: أنه كلما زاد سلوك المغير بوصفه أحد أبعاد سلوكيات القيادة المستتيرة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن، بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (0.873) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.874) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي، أي: أنه كلما زاد سلوك المغير أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذو دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار T، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار السابق والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.764) مما يشير إلى أن (76.4%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى سلوك المغير وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، في حين أن (23.6%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (93.6) إلى أن نموذج الانحدار السابق ذو دلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ومن ذلك نتوصل إلى رفض فرضية العدم (H0) للفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$) لسلوك المغير في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن) وقبول الفرضية البديلة H1 التي تنص على أنه: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$) لسلوك المغير في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن).

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوك المتصل في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن. وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (9):

جدول (9) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر سلوك المتصل في التنمية المستدامة

| المتغير المستقل | المعاملات | قيم المعاملات | معامل الارتباط R | معامل التحديد R ² | قيمة t المحسوبة | مستوى الدلالة sig | قيمة f المحسوبة | مستوى الدلالة sig |
|-----------------|------------------------|---------------|------------------|------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| المتصل | ثابت الانحدار α | 1.472 | 0.760 | 0.578 | 4.527 | 0.00 | 39.6 | 0.00 |
| | معامل الانحدار β | 0.568 | | | 6.296 | 0.00 | | |

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

المتغير المستقل وسلوك المتصل والمتغير التابع التنمية المستدامة

يتضح من النتائج المبينة في الجدول (9) وجود أثر إيجابي وذات دلالة معنوية، للمتغير المستقل المتمثل: بسلوك المتصل في المتغير التابع والمتمثل: بالتنمية المستدامة، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.568)، أي: أنه كلما زاد سلوك المتصل بوصفه أحد أبعاد سلوكيات القيادة المستتيرة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن، بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (0.568) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.760) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي، أي: أنه كلما زاد سلوك المتصل أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذوا دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار T ، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار السابق والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.578) مما يشير إلى أن (57.8%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى سلوك المتصل وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، في حين أن (42.2%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (39.6) إلى أن نموذج الانحدار السابق ذو دلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ومن ذلك نتوصل إلى رفض فرضية العدم (H_0) للفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على أنه: (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوك المتصل في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن) وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوك المتصل في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن).

الفرضية الفرعية السادسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لسلوك الرؤيوي (صاحب الرؤية) في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن. وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (10):

جدول (10) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر سلوك الرؤيوي (صاحب الرؤية) في التنمية المستدامة

| المتغير المستقل | المعاملات | قيم المعاملات | معامل الارتباط R | معامل التحديد R ² | قيمة t المحسوبة | مستوى الدلالة sig | قيمة f المحسوبة | مستوى الدلالة sig |
|-----------------|------------------------|---------------|------------------|------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| سلوك الرؤيوي | معامل الانحدار β | 0.846 | 0.953 | 0.909 | 17.001 | 0.00 | 289.1 | 0.00 |
| سلوك | ثابت الانحدار α | 0.494 | | | 2.772 | 0.00 | | |



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

المتغير المستقل سلوك الرؤيوي (صاحب الرؤيوي) والمتغير التابع التنمية المستدامة

ويتضح من النتائج المبينة في الجدول (10) وجود أثر إيجابي وذات دلالة معنوية، للمتغير المستقل المتمثل: بسلوك الرؤيوي (صاحب الرؤيوي) في المتغير التابع والمتمثل: بالتنمية المستدامة، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.846)، أي: أنه كلما زاد سلوك الرؤيوي (صاحب الرؤيوي) بوصفه أحد أبعاد سلوكيات القيادة المستنيرة في الهيئة اليمينية للمواصفات وضبط الجودة، بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (0.846) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.953) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي جداً، أي: أنه كلما زاد سلوك الرؤيوي (صاحب الرؤيوي) أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذوا دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار السابق والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.909) مما يشير إلى أن (90.9%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى سلوك الرؤيوي (صاحب الرؤيوي) وحده (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، في حين أن (9.1%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (289.1) إلى أن نموذج الانحدار السابق ذو دلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ومن ذلك نتوصل إلى رفض فرضية العدم (H0) للفرضية الفرعية السادسة التي تنص على أنه: (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لسلوك لرؤيوي (صاحب الرؤيوي) في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمينية للمواصفات وضبط الجودة - م/عدن) وقبول الفرضية البديلة H1 التي تنص على أنه: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لسلوك لرؤيوي (صاحب الرؤيوي) في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمينية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة - م/عدن).

وتم إجراء اختبار أثر سلوكيات القيادة المستنيرة في التنمية المستدامة، وكانت أهم النتائج اللازمة لاختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول (11):

جدول (11) نتائج الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر سلوكيات القيادة المستنيرة في التنمية المستدامة

| المتغير المستقل | المعاملات | قيم المعاملات | معامل الارتباط R | معامل التحديد R ² | قيمة t المحسوبة | مستوى الدلالة Sig | قيمة f المحسوبة | مستوى الدلالة Sig |
|-----------------|------------------------|---------------|------------------|------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| سلوكيات القيادة | معامل الانحدار β | 1.018 | 0.939 | 0.882 | 14.756 | 0.00 | 217.7 | 0.00 |
| سلوكيات | ثابت الانحدار α | 0.292 | | | 1.138 | 0.00 | | |



المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2024م

المتغير المستقل سلوكيات القيادة المستنيرة والمتغير التابع التنمية المستدامة

يتضح من نتائج الجدول (11) وجود أثر إيجابي وذات دلالة معنوية، للمتغير المستقل المتمثل: بسلوكيات القيادة المستنيرة في المتغير التابع والمتمثل: بالتنمية المستدامة، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (1.018)، أي: أنه كلما زادت سلوكيات القيادة المستنيرة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن، بمقدار وحدة قياس واحدة أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (1.018) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.939) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي جداً، أي: أنه كلما زادت سلوكيات القيادة المستنيرة أدى ذلك إلى زيادة التنمية المستدامة والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذوا دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار السابق والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته (0.882) مما يشير إلى أن (88.2%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ في التنمية المستدامة تعود إلى سلوكيات القيادة المستنيرة وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، في حين أن (11.8%) من التغيرات والتأثيرات التي تطرأ على التنمية المستدامة تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وقد أشار اختبار (F) الذي بلغت قيمته (217.3) إلى أن نموذج الانحدار السابق ذو دلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.00) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، ومن ذلك نتوصل إلى رفض فرضية العدم (H0) للفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أنه: (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لسلوكيات القيادة المستنيرة في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات وضبط الجودة- م/عدن) وقبول الفرضية البديلة H1 التي تنص على أنه: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) لسلوكيات القيادة المستنيرة في التنمية المستدامة لدى الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن).

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05 $\alpha \leq$) في متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة والتنمية المستدامة تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والوظيفة الحالية)، ولاختبار الفرضية الرئيسية الثانية تم اختبار الفرضيات المتفرعة منها على مستوى كل خاصية على حدة كما يلي :

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05 $\alpha \leq$) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة والتنمية المستدامة تعزى إلى النوع الاجتماعي". وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (12):

جدول (12): نتائج اختبار T لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات الذكور والإناث

| المتغيرات | النوع الاجتماعي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة T المحسوبة | مستوى الدلالة | القرار |
|-----------|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|--------------|
| سلوكيات | ذكر | 3.61 | 0.731 | 0.149 | 0.882 | لا توجد فروق |

| | | | | |
|----------------------|------|------|-------|------------------------|
| القيادة المستنيرة | انثى | 3.65 | 0.974 | جوهرية |
| التنمية المستدامة | ذكر | 3.42 | 0.747 | لا توجد فروق جوهرية |
| المتغيرات | انثى | 3.39 | 1.091 | 0.929 |
| | | | 0.090 | |

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج SPSS 2024 م

من النتائج الموضحة في الجدول (12) يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات الذكور والإناث في الهيئة اليمينية للمواصفات وضبط الجودة، أي أن النوع الاجتماعي لا يؤثر في إجابات أفراد المجتمع تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة والتنمية المستدامة، وأن الذكور والإناث لهم الآراء والاعتقاد والإجابات نفسها تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة والتنمية المستدامة، ويتبين ذلك من قيمة اختبار T البالغة (0.149) (0.090) وكان مستوى الدلالة الإحصائية لها (0.882) (0.929) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05) وان وجدت بعض الفروق في المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية بحسب ما أشار إليه اختبار T، ومن ذلك نتوصل إلى قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على أنه: (لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة والتنمية المستدامة تعزى إلى النوع الاجتماعي).

الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والوظيفة الحالية). وجاءت النتائج كما يبينها الجدول (13) الآتي:

جدول (13): تحليل التباين الأحادي تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة وفقاً للخصائص الشخصية والوظيفية.

| الخاصية | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | F المحسوبة | مستوى الدلالة | القرار |
|-----------------|----------------|----------------|-------------|----------------|------------|---------------|---------------------|
| العمر | بين المجموعات | 1.351 | 3 | 0.450 | 0.609 | 0.615 | لا توجد فروق جوهرية |
| | داخل المجموعات | 19.960 | 27 | 0.739 | | | |
| | الإجمالي | 21.310 | 30 | | | | |
| المؤهل العلمي | بين المجموعات | 2.108 | 3 | 0.703 | 0.988 | 0.413 | لا توجد فروق جوهرية |
| | داخل المجموعات | 19.202 | 27 | 0.711 | | | |
| | الإجمالي | 21.310 | 30 | | | | |
| سنوات الخدمة | بين المجموعات | 0.789 | 3 | 0.263 | 0.346 | 0.792 | لا توجد فروق جوهرية |
| | داخل المجموعات | 20.521 | 27 | 0.760 | | | |
| | الإجمالي | 21.310 | 30 | | | | |
| الوظيفة الحالية | بين المجموعات | 1.515 | 4 | 0.379 | 0.497 | 0.738 | لا توجد فروق جوهرية |
| | داخل المجموعات | 19.796 | 26 | 0.761 | | | |
| | الإجمالي | 21.310 | 30 | | | | |

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج SPSS 2024 م

يتضح من النتائج في الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص المتمثلة ب (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والوظيفة الحالية) تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة لدى العاملين في الهيئة اليمنية للمواصفات وضبط الجودة- م/عدن، أي أن (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والوظيفة الحالية) لا تؤثر في إجابات أفراد العينة حول سلوكيات القيادة المستنيرة في الهيئة اليمنية للمواصفات وضبط الجودة- م/عدن (عينة الدراسة)، ولهم الآراء والاعتقاد والإجابات نفسها تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة، ونلاحظ ذلك من قيمة اختبار F البالغة (0.609) (0.988) (0.346) (0.497) على التوالي، بمستوى دلالة بلغ (0.615) (0.413) (0.792) (0.738) على التوالي وهي أكبر من (0.05)، وهذا يوضح أنه لا توجد أي فروق ذات دلالة معنوية، وإن وجدت بعض الفروق في المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية بحسب ما أشار إليه اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وبناء على ذلك نتوصل إلى قبول فرضية العدم للفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه: (لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والوظيفة الحالية).

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه التنمية المستدامة تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والوظيفة الحالية). وجاءت النتائج كما يبينها الجدول (14) الآتي :

جدول (14): تحليل التباين الأحادي تجاه التنمية المستدامة وفقاً للخصائص الشخصية والوظيفية

| الخاصية | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | F المحسوبة | مستوى الدلالة | القرار |
|-----------------|----------------|----------------|-------------|----------------|------------|---------------|---------------------|
| العمر | بين المجموعات | 1.469 | 3 | 0.490 | 0.561 | 0.645 | لا توجد فروق جوهرية |
| | داخل المجموعات | 23.558 | 27 | 0.873 | | | |
| | الإجمالي | 25.027 | 30 | | | | |
| المؤهل العلمي | بين المجموعات | 2.959 | 3 | 0.986 | 1.207 | 0.326 | لا توجد فروق جوهرية |
| | داخل المجموعات | 22.067 | 27 | 0.817 | | | |
| | الإجمالي | 25.027 | 30 | | | | |
| سنوات الخدمة | بين المجموعات | 1.854 | 3 | 0.618 | 0.720 | 0.549 | لا توجد فروق جوهرية |
| | داخل المجموعات | 23.172 | 27 | 0.858 | | | |
| | الإجمالي | 25.027 | 30 | | | | |
| الوظيفة الحالية | بين المجموعات | 1.226 | 4 | 0.306 | 0.335 | 0.852 | لا توجد فروق جوهرية |
| | داخل المجموعات | 23.801 | 26 | 0.915 | | | |
| | الإجمالي | 25.027 | 30 | | | | |

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج SPSS 2024 م

يتضح من النتائج في الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص المتمثلة ب (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والوظيفة الحالية) تجاه التنمية المستدامة لدى العاملين في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن، أي أن (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والوظيفة الحالية) لا تؤثر في إجابات أفراد العينة حول التنمية المستدامة في الهيئة اليمنية

للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن (عينته البحث)، ولهم الآراء والاعتقاد والإجابات نفسها تجاه التنمية المستدامة، ونلاحظ ذلك من قيمة اختبار F البالغة (0.561) (1.207) (0.720) (0.335) على التوالي، بمستوى دلالة بلغ (0.645) (0.326) (0.549) (0.852) على التوالي وهي أكبر من (0.05)، وهذا يوضح أنه لا توجد أي فروق ذات دلالة معنوية، وإن وجدت بعض الفروق في المتوسطات فهي فروق رقمية وليست جوهرية بحسب ما أشار إليه اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وبناء على ذلك نتوصل إلى قبول فرضية العدم للفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على أنه: (لا توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) في متوسطات إجابات أفراد عينته الدراسة تجاه التنمية المستدامة تعزى للخصائص الشخصية للمبحوثين (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، والوظيفة الحالية).

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج والاستنتاجات:

النتائج:

1. وجود توفر عالٍ لسلوكيات القيادة المستنيرة بوسط حسابي (3.63) في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن، حيث توفرت الأبعاد الستة في المستوى "متوفر بدرجة عالية"، وذلك بالتسلسل الآتي: المرتبة الأولى لبعد سلوك القدوة، المرتبة الثانية لبعد سلوك المطور، المرتبة الثالثة لبعد سلوك المتغير، المرتبة الرابعة لبعد سلوك الخدم، المرتبة الخامسة لبعد سلوك الرؤيوي، المرتبة السادسة لبعد سلوك المتصل، بواقع وسط حسابي (4.08، 3.78، 3.60، 3.48، 3.44، 3.40) على التوالي، وبصورة عامة كانت قيم مستوى الدلالة معنوية وبدرجة كبيرة جداً.
2. وجود توفر عالٍ لفقرات التنمية المستدامة والذي بلغ متوسطه الحسابي العام (3.40) وهذا يعني أن درجة إدراك الموظفين تقع عند مستوى "متوفر بدرجة عالية"، وبشكل عام كانت قيم مستوى الدلالة المعنوية بدرجة كبيرة جداً، مما يشير إلى معنوية الاتجاه.
3. كان هناك أثر إيجابي وذات دلالة معنوية للمتغير المستقل سلوكيات القيادة المستنيرة في المتغير التابع التنمية المستدامة، حيث كلما زادت سلوكيات القيادة المستنيرة بمقدار وحدة قياس واحدة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة- م/عدن أدى إلى زيادة التنمية المستدامة بمقدار (1.018) من الوحدة، وأشار اختبار T إلى أن (88.2%) من التغيرات في التنمية المستدامة تعود لسلوكيات القيادة المستنيرة وحدها (مع ثبات باقي العوامل الأخرى) وأن (11.8) من التغيرات تعود إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وكان ذلك بمعامل ارتباط طردي معنوي قوي جداً.
4. لم يكن هناك فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة تجاه سلوكيات القيادة المستنيرة والتنمية المستدامة في الهيئة اليمنية للمواصفات والمقاييس وضبط الجودة تعود لاختلاف كل من (النوع الاجتماعي - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - الوظيفة الحالية).

الاستنتاجات :

1. أتضح أن إدارة الهيئة محل الدراسة تعد من الإدارات التي تسعى إلى إيجاد بيئة عمل إيجابية وتشجيع التعاون والتوافق بين الموظفين من أجل تحقيق النجاح والأهداف المشتركة.
2. تبين أن إدارة الهيئة محل الدراسة تتمتع بقدرة على التعاطف مع الحالات الإنسانية، وإيجاد بيئة عمل تهتم برفاهيته وسعادة الأفراد .
3. أتضح من الدراسة أن الهيئة المبحوثة تسعى إلى التوسع والتنوع والابتكار وتقديم المقترحات في العمل لمواجهة الصعوبات التي تعترض سير العمل ونجاحه.
4. تحرص إدارة الهيئة محل الدراسة على التخطيط الاستراتيجي لتحقيق الرؤيا والرسالة والقيم من أجل التميز وخلق مناخ تنظيمي داعم لتحقيق هذه الرؤيا.
5. تعمل إدارة الهيئة محل الدراسة بمستويات عالية على تبني مفاهيم حماية البيئة عن طريق قيادات واعية تجاه البيئة المستدامة وأهدافها على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وباعتماد مواد وآليات لا تضر بالبيئة وتحرص على بناء استراتيجيات تعكس الرؤيا المستقبلية لقياداتها بمجتمع وبيئة خالية من التلوث.
6. كما أتضح أن هناك مستويات معنوية عالية من الارتباط الإيجابي بين التنمية المستدامة وسلوكيات القيادة المستنيرة لدى الهيئة محل الدراسة، وأنه كلما زاد تركيز إدارة الهيئة على سلوكيات القيادة المستنيرة أدى ذلك إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة .

ثانياً: التوصيات :

1. ضرورة استمرارية استثمار سلوكيات القيادة المستنيرة من قبل الهيئة للاستفادة من انعكاساتها في أداء العاملين وتحقيق التكامل مع أهداف التنمية المستدامة .
2. يوصي الباحثين قيادة الهيئة المبحوثة بزيادة الاهتمام بالسلوكيات القيادة المستنيرة المتصل والرؤيوي، وذلك عبر صنع قنوات تواصل مع طاقم العمل بمختلف المستويات الإدارية لما له من أثر كبير في توسيع مساحات التعاون بين جماعات العمل وتقديم أداء أكثر فاعلية، وتبني رؤيا واضحة المعالم اتجاه تحقيق أهداف المستقبل .
3. ترسيخ الصورة الذهنية وسد الفجوة الثقافية حول التنمية المستدامة بشكل دائم، وذلك حفاظاً على مستقبل الأجيال القادمة وحرصاً على عدم استنزاف الموارد الطبيعية والإضرار بالبيئة والصحة العامة.
4. من الضروري مواكبة مستجدات علم الإدارة خصوصاً في مجال التنمية المستدامة من خلال عقد مزيد من برامج التدريب وورش عمل بالتعاون مع الجامعات المحلية والدولية.

أفاق جديدة :

- القيادة المستنيرة وسبل الإصلاح المؤسسات الحكومية.
- دور رأس المال الرمزي في القيادة المستنيرة.
- استراتيجيات التحول إلى الطاقات المستدامة: المكاسب والخيارات.
- الإنتاج الأنظف كاستراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة .

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- إسماعيل، معتصم محمد (2015): *دور الاستثمارات في تحقيق التنمية المستدامة، سوريا أنموذجاً*، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.
- أبو الغنم، علا عادل شريف (2019): *القيادة الخادمة التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا وعلاقتها بالمناخ التنظيمي السائد في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين ومساعدتي المديرين*، رسالة ماجستير في التربية، تخصص الإدارة والقيادة التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الفتلاوي، زهراء عبد الرضا وحيد (2018): *القيادة المستنيرة وتأثيرها في الحد من السلوك الانتهازي في إطار ديناميكية القوى التنظيمية*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة، العراق .
- الجنابي، كرار محمد مدلول؛ سلطان، يوسف حجيم (2023): *سلوكيات القيادة الرؤيوية ودورها في التنمية الاجتماعية المستدامة، دراسة تحليلية لآراء عينت من أساتذة جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، عدد خاص لوقائع المؤتمر العلمي الدولي السادس والسنوي السابع عشر لكلية الإدارة والاقتصاد، 1141-1155 .*
- الحامد، نور الدين (2019): *البعد البيئي للتنمية المستدامة، كلية العلوم والآداب بطبرجل، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 3 (12)، 146-158 .*
- السيد، طه محمد (2020): *أهمية التخطيط الاستراتيجي القومي في تحقيق التنمية المستدامة، بالتطبيق على الحالة المصرية، مجلة بحوث الشرق الأوسط، (58)، الجزء الأول، جامعة السويس، جمهورية مصر العربية.*
- العبيدي، عصام عليوي؛ الفتلاوي، ميثاق هاتف؛ الحكيم، ليث علي (2018): *رأس المال الرمزي وانعكاسه في القيادة المستنيرة، دراسة حالة في مديرية قضاء المسيب، المجلة العربية للإدارة، 38 (1)، 109-138.*
- العبيدي، نور علي عبود (2022): *دور التخطيط الاستراتيجي في تحقيق التنمية المستدامة، دراسة تحليلية لآراء عينت من القيادات الإدارية في جامعة الموصل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 18 (57)، الجزء (1)، 510-533.*
- جلال، أبو بكر أحمد صديق (2019): *دور شيوخ المعاهد الأزهرية في تفعيل أهداف التنمية المستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر، مجلة التربية، مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، (38)، الجزء (3).*
- عبد الله، أنيس أحمد؛ كامل، وسام هاشم (2023): *القيادة المستنيرة ودورها في تحقيق السعادة التنظيمية، دراسة تحليلية لآراء عينت من العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية- فرع صلاح الدين، مجلة اقتصاديات الأعمال، 5 (1)، 261-281.*

عبد الله، دارون فريدون (2019). سلوكيات القيادة المستنيرة ودورها في الإدارة الفعالة للامتياز التنظيمية، دراسة تحليلية لآراء عينت من العاملين في رئاسة جامعة السليمانية، *المجلة العلمية لجامعة جيهان-السليمانية*، 3(1)، 194-214.

عليوي، هديل قاسم؛ علي، علي سعدون؛ كاظم، حسين علي (2023): تأثير سلوكيات القيادة المستنيرة في التنمية المستدامة، دراسة استطلاعية في الشركة العامة للمنتوجات الغذائية ببغداد، *المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية*، عدد خاص لوقائع المؤتمر العلمي الدولي السادس والسابع عشر لكلية الإدارة والاقتصاد، 1043-1021.

محمد، اسليماني؛ علي، بايزيد (2015). دراسة تقييمية لدور الدولة في تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة بالجزائر خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2014)، *جامعة المدينة، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية*، 3(3)، 29-60.

معتوق، طارق أبو شعفت؛ غومه، أسامة عمرو (2022): أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية على تحقيق التنمية المستدامة، دراسة ميدانية على شركة المدار الجديد-طرابلس، *مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال*، 9(1).

ثانياً: المراجع الأجنبية

Ametepey, S.O, S.O., Aigbavboa, C.O., Anshah, S.K., Gyadu-Asiedu, w., and Boamah, L. (2023). *Meaning Evolution, Principles, and Future of Sustainable Development: A Systematic Review*.

Murph, Dax, (2017). *The enlightened leader: New leadership for an uncertain world*, First published, Middletown, DE, USA.

Rahman, S. j. (2022). Verification of enlightened leadership behaviors and their impact on organizational silence: the mediating role of cohesion of knowledge work teams: an analytical study of the opinions of a sample of administrative leaders in the directorate of agriculture. *World Bulletin of Management and Law*, 16, 65-71