



تحمل المسؤولية ودورها في تعزيز الاستدامة المنظمة

دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة كركوك

Taking responsibility and its role in promoting organizational sustainability - an exploratory study of the opinions of a sample of workers in the Kirkuk Health Department

ا.م.د. جمال هداش محمد Dr.Asst. Prof. Jamal Hadash Muhammad

Jamal55@tu.edu.iq

الباحث مشتاق طالب ناصر Mushtaq Taleb Nasser Al Hadidi

Moshtaq.naser@gmail.com

جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال

المستخلص

هدف البحث إلى التعرف على دور تحمل المسؤولية في تعزيز الاستدامة المنظمة في دائرة صحة كركوك، وبناءا عليه فقد تم صياغة مشكلة البحث الحالية من خلال طرح التساؤل الرئيسي بالاتي : ماهو دور صوت تحمل المسؤولية في تعزيز الاستدامة المنظمة في دائرة صحة كركوك.

واختيرت عينة قوامها (280) عاملاً من مختلف العناوين التي تم سحبها من دائرة صحة كركوك لتمثل مجتمع البحث وهو مجتمع متجانس قوامه (1148) تم توزيع استمارة الاستبيان والبالغ عددها (280) على عينة البحث وتم استرجاع (275) استمارة منها اعتمدت لغرض التحليل الاحصائي وباستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS v.24)، كما اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي كمنهجاً لها، كانت أهم النتائج التي توصل اليها البحث وجود علاقتي ارتباط وتأثير بين متغيري البحث في المنظمة المبحوثة فضلاً عن التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات كان اهمها أن ادارة المنظمة الصحية المبحوثة ليس لديها اهتمام واضح نحو تشجيع الموارد البشرية الذي تعتبر من الأنشطة التي تعمل على اغتنام الفرص واستباقها داخل المنظمة وخارجها من اجل المحافظة على سياق العملية الخدماتية التي تنطوي تحتها الطموح والسعي لتحقيق التميز في السيطرة على كيفية التغيير في المستقبل، وأن أهم التوصيات كانت على إدارة دائرة صحة كركوك المساهمة بشكل إيجابي نحو الحوار والتعاون داخل المؤسسة الصحية بما يتلاءم مع متطلبات العمل وفقاً لوجهات نظر مختلفة.

الكلمات المفتاحية: تحمل المسؤولية، الاستدامة المنظمة.



Abstract

The aim of the research is to identify the role of taking responsibility in promoting organizational sustainability in the Kirkuk Health Department, and accordingly, the current research problem has been formulated by asking the following main question: What is the role of the voice of responsibility in promoting organizational sustainability in the Kirkuk Health Department. A sample of (280) workers from various addresses that were withdrawn from the Kirkuk Health Department was chosen to represent the research community, which is a homogeneous community of (1148). And using the statistical program (SPSS v.24), and the research relied on the descriptive-analytical approach as its method, the most important findings of the research were the existence of two correlation and impact relationships between the research variables in the research organization in question, as well as reaching a set of conclusions and recommendations, the most important of which was that the organization's management The health care surveyed does not have a clear interest in encouraging human resources, which is one of the activities that work to seize and anticipate opportunities inside and outside the organization in order to maintain the context of the service process that involves ambition and striving to achieve excellence in controlling how to change in the future, and that the most important recommendations were on The management of the Kirkuk Health Department contribute positively towards dialogue and cooperation within the health institution in line with work requirements according to different points of view.

Keywords: taking responsibility, organizational sustainability.

المقدمة

جعلت ديناميكية العمل والتغيير من تحمل المسؤولية عاملاً أكثر أهمية في تقرير الاستدامة التنظيمية، فالأشكال الجديدة للعمل الإداري أخذت على عاتقها التركيز على تقليل الوظائف الرقابية والإشرافية وهذا ما تطلب من المنظمات أن تزيد من اعتمادها على المبادرات الشخصية للعاملين من أجل تحديد وحل المشكلات، إذ لا يمثل تحمل المسؤولية أسلوباً إدارياً جديداً بل هو حقيقة يلمسها الباحثين والممارسين على حد سواء في رسم فاعلية المنظمة وكفاءتها، لذا فإن المنظمات يجب أن تركز على تحديد وتصحيح السياسات والأنظمة التي تقلل



أو تقتل تحمل المسؤولية وينبثق المضمون الفكري لمفهوم تحمل المسؤولية من منظور علم النفس التفاعلي والذي يفترض ان هناك علاقة تفاعل ديناميكية وتبادلية مستمرة بين خصائص تحمل المسؤولية من جهة وخصائص الاستدامة المنظمة من جهة اخرى.

مشكلة البحث:

أن المنظمات تواجه ظروف بيئية مختلفة تتسم بالسرعة الكبيرة والشديدة التغير والتي تأتي نتيجة تغير عواملها المختلفة الأمر الذي يدعى الى ضرورة التكيف واحداث تغيرات ادارية تشمل كل جوانب العملية الإدارية، وهذا يتوجب تواجد عاملين لديه مهارات وقدرات استباقية في المنظمات ولديهم قدرات استشرافية، لان موقع تواجدها يحتم عليها ان تكون تمتلك تلك القدرات لزيادة فاعلية وكفاءة المنظمات، لذا اصبح من الضروريات اللازمة تواجد قيادات استراتيجية استباقية لديها تفكيراً استراتيجياً لغرض وضع خطط شاملة ولديها امكانية لتنفيذها بطريقة مرنة ، وفي ضوء ما جاء فأن هنالك حاجة إلى ابراز تحمل المسؤولية التي بدورها سوف ينهض بواقع المنظمات الصحية وأداء مهامها وتحقيق أهدافها للحفاظ على صحة المجتمع وسط البيئات الديناميكية السريعة التغير والتعقيد، وعليه يمكن صياغة الاشكالية في السؤال الرئيسي التالي:

ما هو دور صوت تحمل المسؤولية في تعزيز الاستدامة المنظمة في دائرة صحة كركوك؟

بناء على ما تقدم لابد من دراسة العلاقة وجدواها بين تحمل المسؤولية من جهة، وقدرة المنظمة الصحية على إحداث الاستدامة المنظمة الهادفة في مجالات العمل المنظمي من جهة أخرى ومن خلال ذلك، يمكن طرح مشكلة الدراسة بعدد من التساؤلات وهي:

1- هل يوجد تصور لدى العاملين في دائرة صحة كركوك عن ما هو تحمل المسؤولية ومدى تأثيره على الاستدامة المنظمة؟

2- ما طبيعة كل من تحمل المسؤولية والاستدامة المنظمة في دائرة صحة كركوك؟

3- ما طبيعة علاقة الارتباط والأثر بين تحمل المسؤولية والاستدامة المنظمة في دائرة صحة كركوك؟

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في معرفة الكيفية التي من خلالها يتم توظيف تحمل المسؤولية وذلك لتحقيق الاستدامة المنظمة في المنظمة المبحوثة، وتبرز أهمية البحث في جانبين وعلى النحو الآتي :



1- الأهمية على المستوى المعرفي : تتمثل في موضوع حيوي وهو دراسة في مجال صوت تحمل المسؤولية خاصة في ادبيات الادارة العربية، كما انها تساهم في ايضاح مفهومه وبيان اهميته للإدارة المعاصرة.

2- الأهمية على المستوى التطبيقي : إن أهمية البحث تنبثق من أهمية توظيف تحمل المسؤولية بصفة عامة باعتبارها عملية تستهدف تحسين الأداء والتقليل من المخاطر والاختفاء ورفع كفاءة العاملين وإنتاجيتهم وزيادة وعيهم وتقديم خدمات أفضل للمستفيدين في أسرع وقت وبأقل جهد وتكلفة ممكنة، كما يضيف البحث شيئاً إلى رصيد المعرفة في مجال توظيف تحمل المسؤولية وبأن يساهم هذا البحث في وضع مقترحات وتوصيات لصناع القرار لمواجهة العقبات التي تحول دون تحقيق الاستدامة المنظمة.

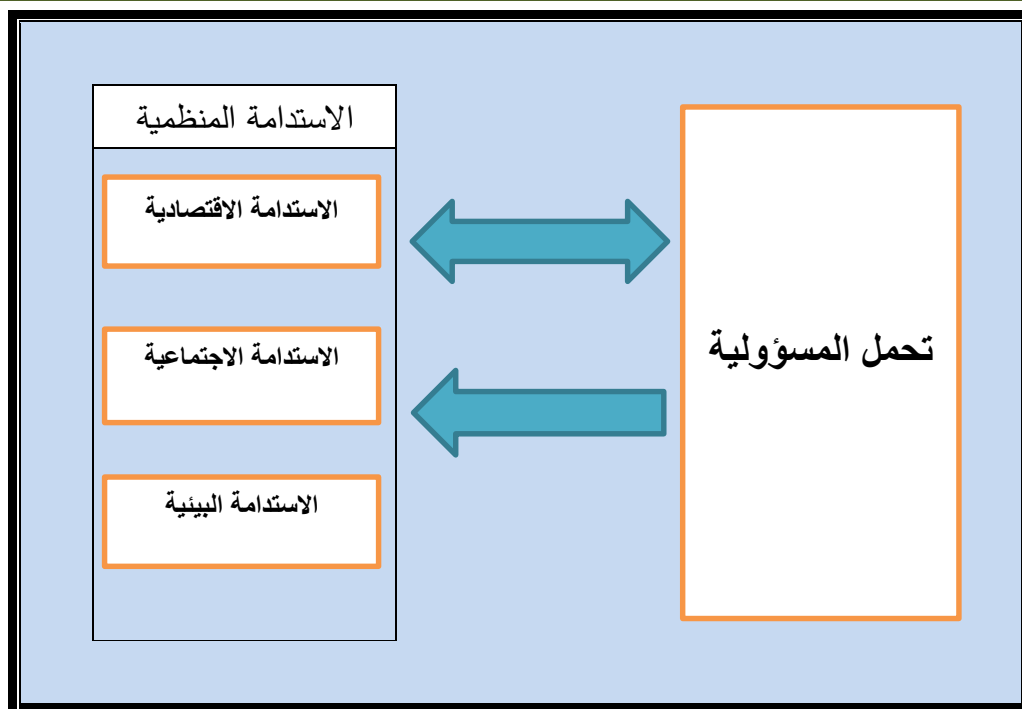
اهداف البحث

لغرض الاحاطة بمشكلة الدراسة كان لابد من السعي للوصول الى الاهداف التالية :

- 1- معرفة المفاهيم ذات الأهمية والتي تعلقة بتحمل المسؤولية والاستدامة المنظمة في المنظمة المبحوثة.
- 2- التعرف على طبيعة كل من متغيري البحث تحمل المسؤولية و والاستدامة المنظمة في دائرة صحة كركوك.
- 3- التعرف على طبيعة الارتباط بين المتغير المستقل (تحمل المسؤولية) والمتغير التابع (الاستدامة المنظمة) في المنظمة المبحوثة.
- 4- التعرف على طبيعة علاقة التأثير بين المتغير المستقل (تحمل المسؤولية) في المتغير التابع (الاستدامة المنظمة) للمنظمة المبحوثة

نموذج البحث الافتراضي

الغرض من نموذج الدراسة الفرضي توضيحاً لمتغيرات البحث وعلاقة الارتباط والتأثير بينهما إذ يتمثل المتغير المستقل في تحمل المسؤولية والمتغير التابع (الاستدامة المنظمة) ويضم الابعاد الفرعية المتمثلة (الاستدامة الاقتصادية- الاستدامة الاجتماعية - الاستدامة البيئية) وكما موضح في الشكل (1)



الشكل (1) نموذج البحث الافتراضي

المصدر: من اعداد الباحث

فرضيات البحث

تماشياً مع أهمية وأهداف البحث تم وضع مجموعة من الفرضيات الرئيسة ونعرضها على النحو الآتي:

- 1- الفرضية الأولى: هناك علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين تحمل المسؤولية والاستدامة المنظمة في المنظمة المبحوثة.
- 2- الفرضية الثانية: هناك تأثير ذو دلالة معنوية بين تحمل المسؤولية والاستدامة المنظمة في المنظمة المبحوثة .

منهج وأداة البحث

اعتمد الباحث في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن علاقة الارتباط والاثـر بين تحمل المسؤولية والاستدامة المنظمة، اذ سيتم الحصول على البيانات الاولى والثانوية من المصادر الاتية :

- 1- الجانب النظري : سيتم الاعتماد على المصادر العلمية كالاطاريج والرسائل والمجلات والكتب والمقالات العربية والاجنبية فضلاً عن الاعتماد على شبكة الانترنت.
- 2- الجانب الثاني : اداة البحث (الاستبانة) وهي المصدر الذي لجأ الباحث اليه من خلال اعداد استبيان يعمل على قياس البيانات والمعلومات ذات الصلة بالجانب الميداني للبحث من



خلال عدد من الأسئلة التي تطرح بشكل مباشر على افراد وحدة المعاينة من المجتمع المبحوث حيث يتم فيها مراعاة الوضوح والتجانس في الصياغة والقدرة على تشخيص وقياس المتغيرات الفرعية للبحث من خلال استخدام مقياس يعمل على قياس إجابات الافراد المستجيبين ويسمى مقياس ليكرت الخماسي التدريجي.

اختبار أداة البحث

1. **قياس الصدق الظاهري:** بعد الانتهاء من صياغة أسئلة الاستبيان التي تم تبنيها واستحصالتها من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث في صورتها الأولية بما يتناسب مع اهداف البحث الحالية قام الباحث باستطلاع اراء مجموعة من المحكمين من الجامعات العراقية بهدف التأكد من وضوح وتجانس صياغة كل فقرة من فقرات الاستبيان وتصحيح الفقرات غير الملائمة، وتم استجابة الباحث لتلك الآراء من حذف وتعديل وإضافة فقرات جديدة للاستبانة، من اجل إخراج الاستبانة بصيغتها النهائية.

2. اختبار ثبات الاستبانة: ويقصد به الاتساق الداخلي في نتائج مقياس الاستبانة إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في فترتين زمنيتين مختلفين على الافراد أنفسهم وتم حساب الثبات بطريقة معامل الفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي: حيث يزودنا هذا الاختبار بتقدير جيد في اغلب الأحيان وتعتمد على اتساق أداء الافراد من فقرة الى أخرى عند استجابتهم للأسئلة الميدانية وأن الحصول على ($\text{Alpha} \geq 0.60$) يُعد من الناحية التطبيقية بشكل عام أمراً مقبولاً وفقاً لدراسة (Sekaran & Bougie, 2010)

حدود البحث

- 1- **الحدود المكانية :** دائرة صحة كركوك.
- 2- **الحدود الزمانية :** تمثلت الحدود للبحث بالمدة من (2021/11/1) ولغاية (2022/3/1).
- 3- **الحدود البشرية :** شملت الدراسة العاملين في دائرة صحة كركوك حيث اعتمد الباحث على أداة الاستبانة في المنظمة المبحوثة .

الإطار الفكري للبحث

أولاً: تحمل المسؤولية : Take responsibility

يعتبر تحمل المسؤولية شكلاً هاماً من اشكال السلوك الاستباقي للقادة الذي يحافظ على البقاء التنظيمي والتنمية الفردية، واصبح تعلم كيفية تحفيز العاملين على الانخراط في سلوك تحمل المسؤولية أحد الموضوعات الساخنة في مجال الادارة المنظمة، أن سلوك تحمل المسؤولية هو



سلوك مواطنة تنظيمي موجه نحو التغيير يهدف الى تحديد وتنفيذ التغييرات في عمليات العمل والمنتجات والخدمات، واطهرت الدراسات أن سلوكيات تحمل المسؤولية القائمة على سير العمل أو تحسين الاسلوب يمكن أن تعزز القدرة على التكيف المنظمي والقدرة على البقاء على المدى الطويل (Zeng et al,2020:1)، تحمل المسؤولية على عاتقها جهد لطيف وهيكله العناصر وتحسينها داخل الانظمة التنظيمية وتحمل المسؤولية يقصد بها تحسين اساليب العمل، وتم تعريف تحمل المسؤولية على وجه التحديد على أنها جهود طوعية وبناءة من قبل العاملين الفرديين للتأثير على تغيير وظيفي تنظيمياً فيما يتعلق بكيفية تنفيذ الأفراد العاملين في سياق وظائف (العاملين) أو وحدات العمل أو المنظمات (محمد وعبودي، 2021: 82)، وبين (Kim et al,2014:217) أن تحمل المسؤولية امر بالغ الاهمية للنجاح المنظمي في بيئة العمل المتغيرة، اذ يلعب تحمل المسؤولية دورا مهما في تقديم رؤى جديدة للمنظمة من خلال تعزيز الابتكار وتقوية استدامة المنظمة، الا ان هناك خطر محتمل على العامل الذي ينخرط في سلوك المسؤولية، لان تحمل المسؤولية يعبر عن المخاوف او الاقتراحات التي تتضمن بدء التغيير وتنفيذه بنشاط (Marler,2008:18)، كما يرى (الفتلاوي والكعبي، 2018: 105) تشمل المسؤولية القيام بمبادرة لتحسين هياكل العمل والممارسات والروتين، وتم تعريفها على وجه التحديد على أنها جهود طوعية وبناءة العاملين للتأثير على التغيير الوظيفي المنظمي فيما يتعلق بطبيعة تنفيذ العمل في سياق العاملين، الوظائف، وحدات العمل أو المنظمات، وكذلك بأنها امر بالغ الاهمية للنجاح المنظمي في بيئة العمل المتغيرة بسرعة اليوم لأن جهود العاملين الطوعية والبناءة التي تهدف الى تسهيل التغيير الوظيفي تساعد في تعزيز فعالية الادارة.

ويوضح (Javed,2021:21) يركز تولي المسؤولية بشكل أكبر على تحسين تنفيذ العمل وتقديم إجراءات جديدة لتحسين الممارسات الخاطئة، يتعلق النشاط الاستباقي بتولي المسؤولية واخذ زمام المبادرة في العمل ومع ذلك لا يعرف الا القليل جدا عن الاستباقية فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي الاستباقي من ناحية التخطيط الوظيفي والسير الوظيفي، والخطط الممكنة للوصول الى أهداف وظيفية تتطوي على تحمل المسؤولية عند وضع الخطط المهنية وتنفيذها (Presbitero,2015:17).

ثانياً : مفهوم الاستدامة المنظمة

تسعى المنظمات على اختلاف انواعها وانشطتها سواء كانت منظمات عامة أو منظمات اعمال الى تحقيق اهدافها الرئيسية المتمثلة في الاستدامة والنمو والاستمرار الامر الذي يفرض عليها الاهتمام بالجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية عند ممارستها لأنشطتها الانتاجية.



وتعرف الاستدامة المنظمة بأنها كل ما يمكن الحفاظ عليه في المنظمة (Cella-De-) (Oliveira, 2013:963)، كما أضاف (Reilly&Weirup, 2012:2) بالنسبة للعديد من المنظمات، توجد مبادرات الاستدامة عند تقاطع استراتيجية التغيير والثقافة، بينما قد تفرض الإدارة العليا استراتيجية مؤسسية ملتزمة بممارسات الاستدامة، قد يتطلب تبني التركيز على الاستدامة تغيير ثوري في قيم المنظمة وكذلك في طريقة حياة وعمل العاملين، ينبغي للمنظمة أن تتوخى الحذر في وضع الخيارات المستتيرة، أن ثقافة الاستراتيجية المنظمة وهيكلها هي من بين العوامل الرئيسية التي تؤثر على الاستدامة المنظمة بالتالي ان الاستدامة المنظمة هي قدرة المنظمة على التركيز على كل من المدى القصير والطويل وهي واحدة من العوامل الحاسمة الرئيسية للنجاح في المؤسسة ويمكن تحقيق هذا التوازن من خلال الاعتماد والاستفادة من عمليات التعلم التكنولوجي على مستويات متعددة داخل المنظمة (Carayannis et al., 2015: 90-85)، وركز (Amui et al., 2017:1) على أهمية تغيير السلوكيات والثقافات لتحقيق الاستدامة إذ اشار بأن الاستدامة هي اتجاه إداري يلعب دورا هاما في الاستراتيجية المنظمة المعاصرة، ولا يزال يتعين على الدراسات جعل الاستدامة أكثر ديناميكية ومتكاملة مع الاستراتيجيات، كما اضاف انه من اجل دمج الاستدامة في استراتيجية الأعمال وجعل المدراء يتحملون مواقف تترجم إلى إجراءات نحو استدامة أعمال المنظمة، فمن الضروري أولاً تغيير السلوكيات والثقافات، و أشار (Junior et al, 2017:2) الى توجه الإجراءات المنظمة المستدامة بحيث تكون في سياق تطويرها وتكييفها حسب جودة الموارد وتوقيتها وتوافرها، وذلك للسماح للإدارة المتكاملة لما يسمى بالركائز الثلاث، أي الاقتصادية والبيئية والاجتماعية.

ثالثاً: أهمية الاستدامة المنظمة

تعد الاستدامة المنظمة مجالاً متنامياً ذو أهمية بالنسبة للتطور المنظمي، إن إدارة ممارسات الاستدامة بنجاح أمر حتمي في تحقيق الميزة التنافسية، أن البحوث الحالية تحلل الصلة بين استدامة المنظمات والأداء، وتوفر بعض الدعم لوجود حالة جدوى لاستدامة المنظمات، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التجريبية التي من شأنها التحقق من ممارسات وآليات الاستدامة المنظمة التي تؤثر في نهاية المطاف على الأداء الاقتصادي للمنظمة، ولتحقيق أقصى قدر من نتائج أداء الاستدامة المنظمة، كان التركيز على زيادة كفاءة الموارد لكسب مكاسب مالية قصيرة الأجل، وتشجيع أنشطة الابتكار لدعم الاستدامة على المدى الطويل، على المنظمات أن تسعى في وقت واحد إلى تحقيق الأهداف المنظمة وقد اهتمت الادبيات مؤخراً بوضع إطار تكاملي لتحديد وتقييم ممارسات الاستدامة المنظمة في سياق استثمار وتحسين كفاءات الاستدامة،



تهدف إلى جعل المنظمة أكثر كفاءة من خلال التحسينات الإضافية في العمليات والمخرجات (المنتجات/الخدمات) تساعد المنظمات على خفض التكلفة والمخاطر، والحصول على ميزة تنافسية، وتعزيز شرعيتها وسمعتها وخلق قيمة تآزريه بين مطالب أصحاب المصلحة المختلفة فإن أهمية الاستدامة المنظمة تبرز بالاتي : (Maletic et al., 2015: 184-194) (Batista&Francisco,2018:1) (Nawaz &Koç,2019:2) (Aceleanu et) (al.,2017:15) (العاني والسبعواوي،2021: 402).

- 1- إن المنظمات التي تختار تحسين ممارسات الإدارة المستدامة تحقق كفاءة واستخدام أمثل لمواردهم وبالتالي زيادة الربحية، والتي تم دعمها على نطاق واسع من قبل الأدلة التجريبية، أو إذا كانت هذه الأنشطة هي ببساطة نتيجة لزيادة الضغط الاجتماعي من أصحاب المصلحة، بما في ذلك الحكومات والمنظمات غير الحكومية والعاملين وغيرها.
 - 2- تؤدي الاستدامة إلى إشراك متخصصوا البيئة والصحة والسلامة والاستدامة ومهنيون العمل في عملية صنع القرارات في الشركات.
 - 3- تدعم الاستدامة المنظمة المستهلكون أكثر فأكثر لشراء المنتجات الخضراء، وقبول سعرها المرتفع مقابل ضمان صحة الإنسان وصحة البيئة.
 - 4- توفر تقارير الاستدامة المنظمة فرصة لتحسين شفافيتها وقيمتها السوقية وسمعتها وشرعيتها، كما أنها تمكن من المقارنة مع منافسيها وتحفز المتعاونين معها، بالإضافة إلى ذلك، فهي أداة مهمة تساهم في تطوير نظام التشغيل، مما يشير إلى العلاقات المترابطة بين الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.
 - 5- تقوم أنظمة الأعمال القائمة على الاستدامة المنظمة بتوزيع المكاسب على جميع أصحاب المصلحة (بما في ذلك المجتمع والبيئة)، قد تكون المكاسب من إدارة الأبعاد البيئية والاجتماعية غير ملموسة ، في شكل شرعية ، ومكاسب في الثقة ورأس المال الفكري ، وتنمية الكفاءة، وفي تقوية المنظمة وترسيخها، وكذلك مكاسب في رأس المال طويل الأجل.
- رابعاً: مبادئ الاستدامة المنظمة

إن المنظمات التي تعمل على تطبيق ممارسات الاستدامة المنظمة، ينبغي عليها أن تتبنى مجموعة من المبادئ، ومن أهم هذه مبادئ الاستدامة وهي : (ريشان،2021: 91) التقليل من استنزاف الموارد والتكامل بين الاهداف البيئية والاقتصادية والاجتماعية.



- 1- تهيئة احتياجات الجيل الحاضر دون المساس بقدرات الاجيال القادمة على تهيئة احتياجاتهم مع استخدام التقدم العلمي في الاستثمار في الموارد البيئية وحل مشاكلها.
- 2- ضمان الاستخدام المستمر للموارد البيئية والطبيعية والتطوير المستمر للمستوى الاجتماعي مع تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية.
- 3- الاعتماد على المواد المدورة مع الحفاظ على التوازن بين الموارد المتاحة والاحتياجات الأساسية على المدى الطويل.
- 4- استخدام الاسلوب المناسب في اعداد الخطط وتنفيذها والمشاركة المجتمعية.
- 5- مبدأ استخدام الموارد الاقتصادية بكفاءة وفاعلية لغرض استدامة الموارد الاقتصادية، والتخطيط الاستراتيجي للموارد.
- 6- مبدأ التكيف البيئي والتنوع التكنولوجي الحديث.

خامساً: أبعاد الاستدامة المنظمة

عند مراجعة الدراسات السابقة لبعض الكتاب والباحثين المهتمين بالأداء المستدام وجد الباحث ان الكثير منها يتفق على ثلاثة ابعاد (اقتصادية ، اجتماعية ، بيئية)، يمكن من خلالها قياس الاستدامة المنظمة ومن ضمنها المنظمة قيد الدراسة ، وقد استخدمت هذه الابعاد في العديد من الدراسات ، فضلاً عن تسميتها في بعض الدراسات الركائز الثلاثة للاستدامة لأنها تقدم معلومات قيمة لصانعي القرارات.

1- الاستدامة الاقتصادية (Economic Sustainability):

أشار (Cella-De-Oliveira,2013:965) الى إن الاستمرارية الاقتصادية هي في صميم هذه الاستدامة، لأنها تحقق ربحاً ووظائف تساهم في الرفاهية الاجتماعية العامة، لتحقيق الاستدامة الاقتصادية في المنظمة ينبغي أن تقوم بأنشطتها بطريقة مسؤولة ومعتز بها، مع عائد اجتماعي واقتصادي لأصحاب المصلحة، كما يرى (Braccini&Margherita,2018:3) ان البعد الاقتصادي للاستدامة يشير إلى الموقف المنظمي لخلق القيمة وتحقيق التوازن بين التكاليف والإيرادات في إنتاج وتوزيع السلع والخدمات، ويتعلق البعد الاقتصادي لمحكمة التجارة الخارجية بأبعاد الأداء الاقتصادي والمالي للمنظمة، وقد اشارت (استنبولي، 2019: 26) تسعى الاستدامة المنظمة الى تحسين مستوى الرفاهية للإنسان من خلال زيادة نصيبه، من السلع والخدمات الضرورية "وفي ظل محدودية الموارد لن يتحقق هذا المسعى الا بتوفير عناصر الانتاج الضرورية، ورفع مستوى الكفاءة والفاعلية للعاملين، وزيادة معدلات النمو في مختلف مجالات الانتاج.



في النقاش الاقتصادي الكلي، هناك عدد قليل من معايير الاستدامة الاقتصادية الأخرى المذكورة، مثل الابتكار، والقدرة التنافسية أو الدين العام، بينما معايير مثل التضخم أو الاختلالات التجارية بارزة سياسياً، لكنها نادراً ما تقع ضمن الاستدامة (Spangenberg, 2005:49)، وتشير الاستدامة الى كيفية بقاء الشركات في مجال الأعمال لفترة طويلة من الزمن، وهي تهتم في المقام الأول برأس المال النقدي مقابل رأس المال الطبيعي والاجتماعي والبشري وهي تشمل تحقيق التوازن في جميع قطاعات الخدمات، وتعالج القضايا الاجتماعية مثل الحد من الفقر، وانخفاض الدخل الفردي، وعدم المساواة في التوزيع، وعدم الكفاءة في تعبئة الموارد، وتكوين قضايا البطالة، وعدم الكفاءة في تعبئة الموارد، وقضايا البطالة، والتضخم (Ayor&Alikor, 2020:25).

2- الاستدامة الاجتماعية (Social Sustainability) :

أشار (Brazhnikov, 2017: 1) الى أن أهمية دراسة الجوانب الاجتماعية، لأن النظام الاجتماعي مكون من مجموعة من الأفراد، الذين يمثلون النظام الاجتماعي، الذي يحتوي على أنظمة اجتماعية أصغر، دول ومنظمات وغيرها الكثير، تحتوي هذه الأنظمة بدورها على أنظمة ذات نطاق أصغر وما إلى ذلك، حتى تصل إلى الفرد الذي يمثل أصغر نظام اجتماعي، الإنسان الفرد هو أبسط نظام اجتماعي، إنه أبسط نظام لأنه يحتوي على أقل عدد ممكن من العناصر الاجتماعية، وكلما زاد عدد العناصر التي يحتوي عليها النظام، وكلما زاد تعقيد تسلسلها الهرمي، زاد تعقيدها سيكون النظام، وأشار (استانبولي، 2019: 26) يشمل المكونات والاتساق البشرية والعلاقات الفردية والجماعية وما تقوم به من جهود تعاونية أو ما تسببه من مشاكل أو طرحه من احتياجات، وذلك عن طريق تمكين المجتمع وتوعيته، والحكم الرشيد للسياسات والقواعد والشراكة بين القطاع الخاص وقطاع المجتمع المدني والتكامل والشراكة لتأسيس مجتمع موحد ومتضامن في اهدافه ومسؤولياته، كما يرى (Cella-De-Oliveira, 2013:965) ان الاستدامة الاجتماعية تغطي الخصائص التالية الأجر العادل، تكافؤ الفرص، الصحة الجيدة وظروف السلامة، نظام الإشباع، تأمين الأفكار لتحسين خط القاع الثلاثي، تطوير الكفاءات والتدريب، الخطط المهنية والسلوك التنظيمي الأخلاقي، يتضمن رأس المال البشري بشكل أساسي إلى جوانب مثل المهارات والتحفيز والولاء للعاملين والشركاء التجاريين، يلزم الشركة باستيعاب التكاليف الاجتماعية والحفاظ على نمو رأس المال الاجتماعي وتوفيره، تجنب استغلال الفرد، مع إعطاء حافز للهياكل القابلة للتجديد التلقائي، تعزيز الديمقراطية، وتضخيم نطاق الخيارات الشخصية وتوزيع الموارد.



3- الاستدامة البيئية (Environmental Sustainability)

يرى (استانبولي، 2019: 26) وهي تركز على حسن التعامل مع الموارد الطبيعية وتوظيفها لصالح الإنسان، دون التسبب في تعطيل مكونات البيئة، من خلال الاهتمام بالتنوع البيولوجي والثروة والموارد المكتشفة والمخزنة والتلوث البيئي الذي يؤثر على صحة الكائنات الحية، الاستدامة البيئية هي استراتيجية تضع الاهتمامات البيئية ضمن الأولويات في كافة الأنشطة والأعمال التي تقوم بها المنظمات والمجتمع لتحقيق الاستخدام الأفضل للموارد الطبيعية وضمان استدامتها لمصلحة الجيل الحالي والأجيال المستقبلية (الطالبي وحسين، 2018: 361)، وعرف (Morelli, 2011: 2) الاستدامة البيئية هي الحفاظ على رأس المال الطبيعي، كما يرى (Abd Zawawi & Wahab, 2019: 2) ان أخذ القياسات البيئية عموماً كمقدار من الموارد الطبيعية المستخدمة، والمخلفات التي خلفتها عملياتها، وكذلك أي شيء آخر التكاليف أو الأنشطة البيئية، مثل الانسكابات، وتصريف النيتروجين، والمواد الصلبة العالقة التصريف، إعادة استخدام مياه الصرف الصحي، المدخرات والحوافز البيئية، التدريب البيئي التكاليف، وتوافر المعلومات البيئية

سادساً: العلاقة النظرية بين متغيرات البحث

حاز موضوع تحليل العلاقة ما بين صوت تحمل المسؤولية والاستدامة المنظمة اهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرة لدى العديد من الباحثين.

يعد موضوع صوت تحمل المسؤولية من الموضوعات التي لاقت اهتمام العديد من الكتاب والباحثين في الوقت الحاضر، ومع ذلك لم يتم الاتفاق حول ما هو تحمل المسؤولية بالضبط والكيفية التي يجب أن تحلل فيها (السعيد، 2021: 61)، كما عرف (Cheng Nudelman, 2020: 3 & Ma, J.) تحمل المسؤولية، كتواصل ثنائي الاتجاه بين العاملين والمديرين مفيد لكلا الطرفين، وبالتالي، فإن تحمل المسؤولية هو في الأساس مشاركة العاملين في الطريقة التي تعمل بها المنظمة، وتحمل المسؤولية هو السلوك القيم والإيجابي للعاملين خارج الوظيفة التي تنشأ عن وحدة العمل أو المنظمة الجماعية، ومن أسفل إلى أعلى في الطبيعة، يعبر العاملون عن اقتراحات نقدية ولكن بناءة على مستوى الإدارة وهو مصدر مهم لمستوى ذكاء الأعمال لفهم احتياجات العملاء وتحسين عمليات تقديم الخدمة، وتحسين الإدارة التشغيلية (Hon et al., 2013: 418)، اذ ذكر (الماضي، 2021: 58) له أهمية كبيرة للمنظمة من خلال ما يمكن ان يحققه من عواقب استراتيجية ايجابية وللموارد البشرية دور مهم في تحقيق اسلوباً ادارياً يتكيف مع التغيرات الحاصلة فمن خلال الدعم ستحصل على السلوك الايجابي وبالعكس، وتشير الدراسات الى أن العاملين هم مواطنون تنظيميون يختارون بحرية المساهمة بالسلوكيات اللازمة



لأداء الشركة الفعال، ويفعلون ذلك دون مراعاة للمكافأة المنظمة الرسمية، قد يؤثر تحمل المسؤولية للعاملين على عملية التنشئة المنظمة، مثلاً، قد تحاول الشركة توليد الابتكار والابداع من خلال تكتيكات التنشئة المنظمة المنخفضة في المنظمات، ولكن هذا التكتيك قد لا يكون فعالاً للعاملين الذين يجتمعون مع الموارد الاقتصادية في المنظمة، أن النظر الى العمل على انه تحد وليس تهديداً هو الية تأقلم تتيح للعاملين الشعور بتحمل المسؤولية والقدرة على النجاح في بيئاتهم.

المبحث الثالث، الإطار العملي للبحث

أولاً : وصف وتشخيص متغيرات البحث

1- وصف وتشخيص تحمل المسؤولية

تضمن المتغير المستقل للبحث (تحمل المسؤولية)، وتم قياسه ليتناسب مع متطلبات البحث، وتم تحليل تلك البيانات التي تم الحصول عليها من خلال إجابات أفراد العينة عن استبانة البحث ميدانياً محل البحث.

الجدول (1): نتائج آراء أفراد العينة حول تحمل المسؤولية (N=275)

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية	مستوى الممارسة
1	تحمل المسؤولية	3.512	0.885	0.702	25.1%	1	متوسط

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ من النتائج الظاهرة في الجدول (1) أن الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن تحمل المسؤولية، بوسط حسابي كلي مقداره (3.512) بأهمية نسبية نسبتها (0.702%) أكبر من (60%) عند مستوى ممارسة متوسط، وما يؤكد ذلك معامل اختلاف للمتغير بلغت قيمته اقل من (50%) والتي تشير إلى نسبة تشتت إجابات افراد العينة المنخفضة، أي إن هناك تقارب وتجانس في وجهات نظرهم نحو مستوى ممارسة تحمل المسؤولية في المؤسسة المبحوثة.

2- وصف وتشخيص الاستدامة المنظمة

تضمن المتغير التابع للدراسة (الاستدامة المنظمة)، وتفرع من هذا المتغير ثلاثة ابعاد فرعية والتي تم قياسها بحيث تتناسب مع متطلبات الدراسة، وتم تحليل البيانات احصائياً لمعرفة أي من الأبعاد هو الأكثر أهمية من حيث المستوى .



الجدول (2): نتائج آراء أفراد العينة حول الاستدامة التنظيمية وإبعادها (N=275)

ت	المتغير وإبعاده	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية	مستوى الممارسة
1	الاستدامة الاقتصادية	3.329	0.872	0.665	26.1%	2	متوسط
2	الاستدامة الاجتماعية	3.405	0.823	0.681	24.1%	1	متوسط
3	الاستدامة البيئية	3.327	0.923	0.665	27.7%	3	متوسط
	الاستدامة التنظيمية ككل	3.353	0.797	0.670	23.7%	–	متوسط

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من النتائج الظاهرة في الجدول (2) أن الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن أبعاد الاستدامة التنظيمية تراوحت ما بين (3.327-3.405)، بوسط حسابي كلي مقداره (3.353) بأهمية نسبية (0.670) أكبر من (60%) ومستوى ممارسة متوسط، وما يؤكد هذه النتيجة حصولها على معامل اختلاف بلغت قيمته (23.7%) أقل من (50%) والتي تشير إلى نسبة قليلة من التشتت في إجابات العينة المبحوثة أي إن هناك تقارب وتجانس في وجهات نظرهم نحو الاستدامة التنظيمية لدى المؤسسة الصحية محل الدراسة. وعلى مستوى الأبعاد الفرعية جاء بالمرتبة الأولى بُعد (الاستدامة الاجتماعية) بنسبة (3.405) كأعلى متوسط حسابي، يليه بالمرتبة الثانية بُعد (الاستدامة الاقتصادية) بنسبة (3.329)، وأخيراً جاء بُعد (الاستدامة البيئية) بنسبة (3.27) كأدنى نسبة. وتشير تلك النتائج إلى أن إدارة المؤسسة الصحية في كركوك لديها اهتمام متوسط نحو الاستدامة التنظيمية والقدرة على إشباع حاجات المجتمع بصفة مستمرة من خلال الاستدامة البيئية والاقتصادية التي مرت بتغيرات مستمرة خلال السنوات المتتابعة. وما يؤكد تلك النتائج حصول جميع الأبعاد على معامل اختلاف قيمته أقل من (50%) والذي يشير إلى نسبة التشتت المنخفضة في إجابات أفراد العينة محل الدراسة، وهو ما يعكس التقارب واتفاق وجهات نظرهم نحو ترتيب أهمية أبعاد الاستدامة التنظيمية.

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

لاختبار هذه الفرضيات تم تطبيق اختبار (Correlation Coefficient Spearman) لبيان طبيعة العلاقة بين المتغيرات واتجاهها، ويمثل الارتباط الإيجابي بين متغيرين إلى أن الزيادة في إحدى المتغيرات يقابلها زيادة في المتغير الآخر، أما الارتباط العكسي يشير إلى الزيادة في أحد المتغيرات يقابلها انخفاض في المتغير الآخر، أما إذا كان معامل الارتباط (+1) فهذا يشير إلى



ارتباط ايجابي تام، وكذا الحال (-1) يشير إلى ارتباط سلبي تام، و(0.0) يشير إلى عدم وجود ارتباط. وإدناه فرضيات الارتباط كما مرتبة في منهجية الدراسة.

الفرضية الرئيسية الأولى HO1: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحمل المسؤولية مع ابعاد الاستدامة المنظمة في دائرة صحة كركوك.

الجدول (3) نتائج علاقات الارتباط على مستوى الأبعاد وعلى المستوى الكلي بين

تحمل المسؤولية والاستدامة المنظمة (N=275)

المؤشر الكلي	صوت الموارد البشرية					المتغير التفسيري المتغير الاستجابي
						الاستدامة الاقتصادية
**0.745	**0.714	**0.702	**0.644	**0.672		الاستدامة الاجتماعية
**0.735	**0.706	**0.662	**0.654	**0.693		الاستدامة البيئية
**0.765	**0.717	**0.696	**0.698	**0.713		المؤشر الكلي
**0.822	**0.785	**0.748	**0.732	**0.760		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً نتائج برنامج (SPSS). (**) العلاقة معنوية عند مستوى (0.01؛ 0.05)

نلاحظ من نتائج الجدول (3) اختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تشير نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط بين تحمل المسؤولية والاستدامة المنظمة في المؤسسة الصحية محل الدراسة، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط (0.760) وهي قيمة إيجابية قوية تؤثر إلى قوة العلاقة بين المتغيرين، إذ يشير هذا الارتباط إلى أنه كلما تمتعت إدارة صحة كركوك بممارسة قاداتها تحمل المسؤولية للتعامل مع عاملها ضمن إجراءات عملهم كلما أدى ذلك إلى تعزيز الاستدامة المنظمة لديهم، وكانت الأبعاد الفرعية للاستدامة المنظمة ذات علاقة ارتباط معنوية مع تحمل المسؤولية وأعلى علاقة كانت بين (تحمل المسؤولية والاستدامة البيئية) وتعكس هذه النتيجة تطابقاً مع المنطق النظري. أي النتائج جاءت لتؤشر إمكانية إحداث تعاضد بين تحمل المسؤولية وأبعاد الاستدامة المنظمة من أجل التكامل للوصول إلى إدارة لها القدرة على تحسين سلوكها التنظيمي مع الموارد البشرية الذي يساهم في استدامه بيئتها الصحية. وبالتالي ترفض الفرضية الفرعية الأولى بصيغتها الصفرية (العدمية) وتقبل الفرضية البديلة القائلة: توجد علاقة ارتباط



ذات دلالة معنوية بين تحمل المسؤولية مع ابعاد الاستدامة المنظمة (البعد الاقتصادي - البعد الاجتماعي - البعد البيئي) في دائرة صحة كركوك.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: استنادا إلى مضمون الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرضية التي تشير إلى ان تحمل المسؤولية لا تؤثر معنوياً في الاستدامة الاقتصادية على المستوى الكلي، وعلى مستوى الأبعاد، مما عمدت الدراسة الى الإجابة والاختبار على هذه الفرضية والفرضيات الفرعية المنبثقة منها من خلال اختبار الانحدار الخطي البسيط، وادناه فرضية التأثير كما جاءت مرتبة في منهجية الدراسة، وكالاتي:

الفرضية الرئيسية الثانية HO2: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية تحمل المسؤولية على تحقيق الاستدامة المنظمة في دائرة صحة كركوك.

الجدول (4) مؤشرات ونتائج علاقة تأثير تحمل المسؤولية في الاستدامة المنظمة

على المستوى الكلي ومستوى كل بعد

تحمل المسؤولية						المتغير التفسيري المتغيرات الاستجابية
Sig. الدلالة الاحصائية	T المحتسبة	F المحتسبة	R ²	B ₁	B ₀	الابعاد الفرعية
0.000	*19.385	*275.76	0.579	0.761	0.811	الاستدامة الاقتصادية
0.000	*18.737	*351.51	0.563	0.750	0.754	الاستدامة الاجتماعية
0.000	*20.652	*426.49	0.610	0.781	0.881	الاستدامة البيئية
0.000	*25.336	*641.92	0.702	0.838	0.815	المؤشر الكلي

*P ≤ 0.05

df (1,274)

N=275

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

نلاحظ من نتائج الجدول (4) ان هناك تأثيراً معنوياً لتحمل المسؤولية في الاستدامة المنظمة في دائرة صحة كركوك، إذ إن مجموع ما يفسره وفقاً لقيمة (R²) قد بلغت نحو (70.2%)، في حين أن (29.8%) من التغيير الحاصل في الاستدامة المنظمة يعزى إلى عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار او انها لا يمكن السيطرة عليها، وما يدعم هذه النتيجة قيمة معامل الانحدار (B₁) البالغة (0.838) والتي تشير الى أنه عند زيادة ممارسة القادة



في المؤسسة الصحية لتحمل المسؤولية بمقدار وحدة واحدة فإن الاستدامة المنظمة ستزداد بمقدار (0.838)، وهي زيادة إيجابية ومعنوية وفقاً لقيمة (F) المحسوبة التي بلغت (641.92) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها (3.85) عند درجتي حرية (1,274) وعند مستوى دلالة إحصائية (0.00) أقل من مستوى معنوية (0.05)، وكذلك وفقاً لقيمة (T) المحسوبة والبالغة (25.336) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (1.960) تحت مستوى معنوية (0.05)، وتشير هذه النتائج إلى أهمية ممارسة تحمل المسؤولية من قبل القادة الإداريين في المؤسسة الصحية محل الدراسة بهدف الوصول إلى إدارة تمتاز بالاستدامة المنظمة في اقتصادها وبيئتها وكذلك استدامة اجتماعية التي يمكن الاستفادة من نتائجها الإيجابية. وبالتالي ترفض الفرضية الرئيسية الثانية بصيغتها الصفرية (العدمية) وتقبل الفرضية البديلة القائلة: **يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتحمل المسؤولية على تحقيق الاستدامة المنظمة في دائرة صحة كركوك.**

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- بنيت على أساس نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، من أجل الإجابة على الأسئلة المنبثقة من إشكالية الدراسة وأهدافها وتم ذكرها حسب ما كانت مرتبة في منهجية الدراسة، كالاتي:
- 1- أن المنظمة المبحوثة لديها القدرة على تشجيع العاملين على المشاركة الكبيرة والواسعة في تطوير الأنشطة الخاصة بها وبصورة دائمية ومستمرة.
 - 2- أن إدارة المنظمة المبحوثة تعمل على تطوير بنائها التحتية الأساسية لغرض رفع معدلات نموها .
 - 3- أن المنظمة قيد الدراسة تركز على تقديم الخدمات الصحية للمجتمع لغرض استمراريتها وبقيائها ضمن المنظمات المميزة.
 - 4- وعلى مستوى الاستدامة المنظمة أظهرت النتائج أن دائرة صحة كركوك لديها مستوى تقييم متوسط من الاستدامة، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن المؤسسة الصحية لا تمتلك القدرة الكافية الذي يضمن إشباع الحاجات الإنسانية للأجيال الحاضرة والمقبلة بصفة مستمرة الذي يمكن أن يحدث تدهور في أي لحظة.



ثانياً: التوصيات

بالاتفاق مع الاستنتاجات السابقة فإن الباحث يضع امام القارئ مجموعة من التوصيات بين أيدي المعنيين في عينة الدراسة والباحثين، على أمل أن تجد الاهتمام المناسب والكافي، تحقيقاً للهدف المرجو من هذا البحث، وتتضمن التوصيات:ـ

- 1- ضرورة تركيز المنظمة المبحوثة على ابداء روح التحاور والتعاون ضمن مستوياتها الادارية.
- 2- ضرورة ان تعمل المنظمة المبحوثة بصورة واقعية وجدية على تحسين الإجراءات الخاصة بسير اعمالها الامر الذي يحقق لها اهدافها بفاعلية.
- 3- ضرورة ان تستثمر الاوقات الخاصة بالعاملين بالتخطيط لغرض منع حدوث المشاكل المتعلقة بالعمل وتكرارها وبما يحقق الجدوى في مخرجات المنظمة.
- 4- ضرورة استثمار المنظمة فرص البيئة الخارجية التي من شأنها تطور وتنمي عملها وبسرعة وفاعلية.
- 5- ضرورة ان تقوم المنظمة المبحوثة على تقليل نسب البطالة من خلال التزامها الاخلاقي اتجاه المجتمع وتوفيرها فرص لتوظيف الشباب العاطلين عن العمل.

المصادر References

أولاً: المصادر العربية

- 1- استانبولي، شادي، (2019)، " واقع التخطيط الاستراتيجي واثره على استدامة المنظمات غير الحكومية - دراسة ميدانية في مؤسسة الاغا خان - سورية " رسالة ماجستير، ادارة اعمال، الجامعة الافتراضية السورية.
- 2- السعيد، جنان مكي فرهود، (2021)، " دور القيادة الاستباقية في إدارة الازمة التنظيمية بتوسيط اعادة هندسة الموارد البشرية - دراسة ميدانية في محطة كهرباء الناصرية " اطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة، جامعة بغداد.
- 3- العاني، الاء عبد الموجود والسبعوي، نورالدين محمد عبدالله، (2021)، " تحليل واقع ممارسات الاستدامة المنظمة في المنظمات الصناعية العراقية / دراسة مقارنة بين معاونية السمنت الشمالية والشركة العامة لكبريت المشرق " ، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (71)، العدد (55)، ج 7.



4- الفتلاوي، ميثاق هاتف عبدالسادة و الكعبي، حسين صبيح محيسن، (2018)، " تأثير جودة العلاقات الاجتماعية في سلوك العاملين الاستباقي - دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل سميت كربلاء"، مجلة الادرة والاقتصاد - جامعة كربلاء، المجلد (7)، العدد (26).

5- الطالب، احمد عبد الستار وحسين، علياء ابراهيم، (2018)، " عناصر الابتكار الاخضر واثرها في تعزيز الاستدامة البيئية - دراسة استطلاعية في شركات صناعة الالبان في القطاع الخاص في الموصل"، مجلة جامعة جيهان- اربيل، العلمية، اصدار خاص، العدد (2)، الجزء (B).

6- الماضي، يصغ رحيم رشيد، (2021)، " الدور التفاعلي للسلوك الاستباقي للموظف في العلاقة بين القيادة الرنانة والعواقب الاستراتيجية : دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي رئاسة جامعة الكوفة"، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال، جامعة الكوفة، العراق.

7- ريشان، حسين غازي، (2021)، " التشخيص التنظيمي وتأثيره في الاستدامة التنظيمية من خلال تعزيز المرونة الاستراتيجية - دراسة تحليلية في ديوان محافظة بابل"، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.

8- محمد، خالد خيرالله وعبودي، صفاء ادريس، (2021)، " وصف وتشخيص ابعاد السلوك الاستباقي في الجامعات الاهلية العراقية - دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين"، مجلة العلوم الادارية والاقتصادية، جامعة الانبار، المجلد (13)، العدد (3).
ثانياً: المصادر الأجنبية

1- Aceleanu, M. I., Suciu, M. C. & Şerban, A. C. (2017). GREEN CONSUMPTION IN A SUSTAINABLE ECONOMY, IVth Edition, ACADEMICA BRÂNCUŞI PUBLISHING HOUSE, Targu-Jiu, Gorj County, Romania.

2- Ajor, L., & Alikor, L. O. (2020). Innovative mindset and organizational sustainability of small and medium enterprises in rivers state, Nigeria. British Journal of Management and Marketing Studies, 3(1), 20-36.

3- Amui, L. B. L., Jabbour, C. J. C., de Sousa Jabbour, A. B. L., & Kannan, D. (2017). Sustainability as a dynamic organizational capability: a systematic review and a future agenda toward a sustainable transition. Journal of cleaner production, 142, 308-322.

4- Batista, A. A. D. S., & Francisco, A. C. D. (2018). Organizational sustainability practices: A study of the firms listed by the Corporate Sustainability Index. Sustainability, 10(1), 226.

5- Beck, J. A., Cha, J., Kim, S., & Knutson, B. (2014). Evaluating proactive behavior in lodging revenue management. International Journal of Contemporary Hospitality Management.



- 6- Braccini, A. M., & Margherita, E. G. (2018). Exploring organizational sustainability of industry 4.0 under the triple bottom line: The case of a manufacturing company. *Sustainability*, 11(1).
- 7- Brazhnikov, P. (2017). Social Systems: Resources and Strategies. *Systems*, 5(4), 51.
- 8- Carayannis, E. G., Sindakis, S., & Walter, C. (2015). Business model innovation as lever of organizational sustainability. *The Journal of Technology Transfer*, 40(1), 85-104.
- 9- Cella-De-Oliveira, F. A. (2013). Indicators of organizational sustainability: A proposition from organizational competences. *International Review of Management and Business Research*, 2(4), 962.
- 10- Cheng, Y., Nudelman, G., Otto, K., & Ma, J. (2020). Belief in a just world and employee voice behavior: the mediating roles of perceived efficacy and risk. *The Journal of psychology*, 154(2), 129-143.
- 11- Hon, A. H., Chan, W. W., & Lu, L. (2013). Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in hotel industry: The role of task feedback from supervisor. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 416-424.
- 12- Javed, A., Hassan, D. A., & Arshad, T. (2021). INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON PROACTIVE WORK BEHAVIOR: THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT. *Governance and Management Review*, 4(1).
- 13- Maletic, M., Maletic, D., Dahlgaard, J., Dahlgaard-Park, S. M., & Gomišček, B. (2015). Do corporate sustainability practices enhance organizational economic performance?. *International Journal of Quality and Service Sciences*.
- 14- Marler, L. E. (2008). proactive behavior: A selection perspective. Louisiana Tech University.
- 15- Nawaz, W., & Koç, M. (2019). Exploring organizational sustainability: Themes, functional areas, and best practices. *Sustainability*, 11(16), 4307.
- 16- Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees: the roles of proactive personality and cognitive complexity. *Career Development International*.
- 17- Reilly, A., & Weirup, A. (2012). Sustainability initiatives, social media activity, and organizational culture: An exploratory study. *Journal of sustainability and green business*, 1(1), 1-15.
- 18- Sekaran, U & Bougie, R. (2010), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (5th edition), John Wiley & Sons. P124.
- 19- Spangenberg, J. H. (2005). Economic sustainability of the economy: concepts and indicators. *International journal of sustainable development*, 8(1-2), 47-64.
- 20- Zawawi, N. F. M., & Abd Wahab, S. (2019). Organizational sustainability: a redefinition?. *Journal of Strategy and Management*.
- 21- Zeng, H., Zhao, L., & Zhao, Y. (2020). Inclusive leadership and taking-charge behavior: roles of psychological safety and thriving at work. *Frontiers in psychology*, 11, 62.