

الدور الريادي للقيادات الادارية في تعزيز التنمية المستدامة - دراسة استطلاعية لعدد من الكليات في جامعتي كركوك وتكريت.

المدرس

جمال هداش محمد حسين الجبوري
جامعة تكريت / كلية الادارة والاقتصاد
E-mail: jamalj878@gmail.com

المدرس الدكتور

شيماء محمد صالح الهاشمي
جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد
E-mail: shms_1977@yahoo.com

المستخلص

نتيجة حالات عدم التأكد في بيئة المنظمات المعاصرة واحتدام حدة البيئة التنافسية فيها من جانب وارتباط ذلك بتنوع وتضاعف طموحات وتوقعات الجهات المستفيدة من نتائج المنظمة من جانب آخر ليصبح الدور الريادي للقيادات الادارية المنهج الاكثر ملائمة لتحقيق اهداف تلك الاطراف المستفيدة من وجود المنظمة وتعزيز التنمية المستدامة فيها من جهة اخرى ، فقد هدف البحث التعرف على طبيعة الدور الريادي للقيادات العليا في تعزيز التنمية المستدامة لدى عدد من كليات جامعتي (كركوك وتكريت) ، وذلك من خلال استخدام المنهج الاستطلاعي لجمع البيانات ، وتوصل البحث الى استنتاج رئيس مفاده " للقيادة دور ريادي مهم في تعزيز التنمية المستدامة في الميان المبحوث " ، وأختتم البحث بمجموعة من التوصيات كان اهمها تبنى القيادات العليا في الميدان المبحوث لمفهوم ريادة الاعمال من خلال توفير المقومات الاساسية لهذا المفهوم فضلا عن تشخيص الجوانب الايجابية المعززة للتنمية المستدامة ومعالجة الحالات السلبية التي تعيق عملية الوصول لها .

الكلمات المفتاحية : القيادة الريادية ، التنمية المستدامة

The Leading Role Of The Administrative Leaders In Promoting Sustainable Development - A Survey Of A Number Of Faculties In The Universities Of Kirkuk And Tikrit

Abstract

As a result of the uncertainties in the environment of contemporary organizations and the intensification of the competitive environment in them, and the correlation with the diversity and increasing aspirations and expectations of the beneficiaries of the outputs of the organization on the other hand to become the leading role of the administrative leaders the most appropriate approach to achieve the objectives of those parties benefiting from the existence of the Organization and promote sustainable development On the other hand, the aim of the research is to identify the nature of the leading role of the higher leaders in promoting the sustainable development of a number of faculties of the Universities of Kirkuk and Tikrit, through the use of the survey methodology to collect data, The study concludes with a set of recommendations, the most important of which is the adoption of senior leaders in the field concerned with the concept of entrepreneurship by providing the basic elements of this concept as well as identifying the positive aspects that promote sustainable development and address negative situations. Which hinder their access.

Keywords: leadership, sustainable development

المقدمة:

نتيجة الضغوطات التي تمر بها البيئة والتحديات السريعة في قطاعات الاعمال في الأونة الاخيرة والتي عكست تعقيدات كثيرة في طبيعة العمل المنظمي سواء كانت في البيئة الداخلية او الخارجية فضلاً عن التطورات التكنولوجية المتسارعة التي مثلت تحدي امام القيادات والعاملين في المنظمات في كيفية التعامل معها ، لذا فقد ظهرت الحاجة الى وجود قيادات ريادية لديها رؤية عالية في استغلال الفرص المتاحة في البيئة الخارجية وتفاذي التهديدات المحتملة فضلاً عن استثمار نقاط القوة لتعزيز نقاط الضعف وذلك من اجل تحقيق الابداع المنظمي ، ونظراً للدور الذي تلعبه تلك القيادات الريادية في كافة المجالات فإنها ستحقق التنمية المستدامة للمنظمة وذلك بتحقيق اعمال ريادية حركية تتسم بالاستمرار والتجدد تبحث عن موارد جديدة وبدائل جديدة.

المبحث الاول -منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث : ينبغي على القيادات الجامعية العمل على توليد الافكار الجديدة في منظماتهم بخلاف المنظمات الاخرى وذلك لما تمتلكه تلك القيادات من مؤهلات وقدرات قيادية وعلمية واكاديمية ،لذا فان القيادات الجامعية الريادية التي تتسم بالقدرة على مواكبة التطورات الحاصلة في البيئة فانها تسهم في تحقيق التنمية المستدامة في اداء الجامعات .
وقد تتطرق مشكلة البحث من اثاره التساؤلات الآتية :

- 1-ما مدى ادراك وتصور القيادات الجامعية في الجامعات المبحوثة لأهمية القيادة الريادية وابعادها ؟
- 2-ما مدى ادراك وتصور القيادات الجامعية المبحوثة لأهمية التنمية المستدامة ؟
- 3-ما طبيعة العلاقة والاثار للقيادة الريادية بدلالة ابعادها (الرؤيا الاستراتيجية ، الابداع ، المبادأة ، استثمار الفرص) والتنمية المستدامة في الكليات المبحوثة .

ثانياً : أهمية البحث :تكمن أهمية البحث في أهمية متغيرات البحث والتي تتمثل بالقيادة الريادية بدلالة ابعادها (الرؤيا الاستراتيجية ، الابداع ، المبادأة ، استثمار الفرص) مع التنمية المستدامة ، فقد تكمن اهمية البحث بالاتي :

- 1-توفر الاطار النظري والمعرفي لمفهوم القيادة الريادية بدلالة ابعاده (الرؤيا الاستراتيجية ، الابداع ، المبادأة ، استثمار الفرص) والتنمية المستدامة .
 - 2-تمكين الجامعات المبحوثة من الوصول الى التنمية المستدامة .
 - 3-العمل على مواكبة التطورات الحاصلة في البيئة والتطوير والتجديد المستمر .
- كما يكتسب البحث اهميته من خلال التوصل الى فهم لطبيعة العلاقة والاثار بين القيادة الريادية والتنمية المستدامة على مستوى جامعتي تكريت وكركوك بشكل خاص وقطاع التعليم بشكل عام .
- 4-امكانية الاستفادة من النتائج التي سيصل اليها البحث في فهم ابعاد القيادة الريادية في الجامعتين المبحوثة وتأثيراتها على تحقيق التنمية المستدامة .

ثالثاً: اهداف البحث : يهدف البحث الى تحقيق هدفه الرئيس المتمثل في التعرف على طبيعة الدور الريادي للقيادات العليا في تعزيز التنمية المستدامة لدى عدد من كليات جامعتي (كركوك وتكريت)، اذ يتفرع من الهدف الرئيسي جملة من الأهداف الفرعية وهي :

- 1-التعرف على طبيعة القيادة الريادية التي تتمتع بها القيادات الإدارية المبحوثة وابعادها .
- 2-بيان وتحديد التنمية المستدامة ومدى توافرها في الجامعات المبحوثة .
- 3-تشخيص طبيعة العلاقة والاثار بين القيادة الريادية في الجامعتين المبحوثة والتنمية المستدامة .

4- تقديم توصيات مهمة من شأنها حث القيادات الادارية لتبني الريادة لدعم وتحقيق التنمية المستدامة وما يحقق اهداف الميدان المبحوث

رابعا -فرضيات البحث :ينطلق البحث من الفرضيات الرئيسة الاتية :

1-توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية بدلالة ابعادها (الرؤيا الاستراتيجية ، مع التنمية المستدامة، المبادأة .

2-توجد علاقة تأثير ذو دلالة احصائية معنوية للقيادة الريادية على التنمية المستدامة .

خامساً-مخطط البحث :من اجل معالجة المشكلة وتحقيق أهدافها تم اعتماد أنموذج افتراضي متمثلاً بالشكل الاتي:

سادسا - مجتمع البحث : تناول الباحثان موضوع القيادة الريادية في تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال دراسة استطلاعية في جامعتي كركوك وتكريت وذلك من خلال اختيار 8 كليات بواقع 4 كليات من جامعة تكريت و4من جامعة كركوك وذلك باستخدام العينة القصدية والطبقية باستخدام استمارة الاستبيان وتحليلها من خلال البرنامج الاحصائي SPSS22 فقد تم توزيع استمارات الاستبيان بواقع (52) استمارة وتم استرجاع (48) استمارة أي بنسبة (92%) وكما مبين في الجدول (1).

الجدول (1) استمارات الاستبانة الموزعة على المبحوثين

مجتمع الدراسة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	المعدل (%) المسترجع /الموزع
جامعة تكريت	25	23	92%
جامعة كركوك	27	25	92%
المجموع	52	48	92%

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

وبالنسبة للنبذة التاريخية لتأسيس الكليات عينة البحث من حيث التاريخ وعدد العمداء والمعاونين ورؤساء الأقسام فيبين الجدول (2) ذلك

الجدول (2) كليات جامعة تكريت وكركوك

الكليات المختارة في جامعة تكريت					
ت	الكلية	عام التأسيس	العمداء	معاوني العمداء	رؤساء الأقسام
1	الإدارة والاقتصاد	2000	1	2	4
2	التربية للعلوم الصرفة	1992	1	2	4
4	العلوم	1998	1	2	4
5	الحقوق	2001	1	2	1
المجموع			4	8	13
الكليات المختارة في جامعة كركوك					
ت	الكلية	عام التأسيس	العمداء	معاوني العمداء	رؤساء الأقسام
1	الإدارة والاقتصاد	2007	1	2	2
2	القانون والعلوم السياسية	1998	1	2	2
3	التربية للعلوم الإنسانية	2003	1	2	8
5	التربية للعلوم الصرفة	2012	1	2	3
المجموع			4	8	15

المصدر : اعداد الباحثان
سابعاً- اسلوب الدراسة

من خلال الجانب النظري ويهدف توفير البيانات والمعلومات اللازمة لوصف وتشخيص متغيرات البحث وتحليل وتفسير علاقات الارتباط والأثر بين هذه المتغيرات، اعتمدنا المتاح من مصادر علمية (عربية وأجنبية) مختلفة من دوريات ودراسات وكتب وبحوث، ومصادر شبكة المعلومات الدولية الانترنت، فضلاً عن استمارة الاستبيان التي عدت المصدر الرئيسي لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب الميداني وتحليلها من خلال البرنامج الاحصائي SPSS22، اذ تم اختيار القيادات الإدارية العاملة في الجامعتين كعينة للبحث لتكون عينة طبقية .

المبحث الثاني -الاطار النظري للبحث

المحور الاول : القيادة الريادية

اولاً-المفهوم : لم يعد مصطلح ريادة الاعمال من المفاهيم المعاصرة التي برزت في الآونة الاخيرة كاستجابة طبيعة للمتغيرات المتسارعة التي شهدتها ثورة التكنولوجيا والاتصالات فحسب، فهي مفهوم تعود جذوره الاولى الى الفلسفة التي نظرتها المدرسة اليابانية في اعقاب القرن المنصرم ، فقد اوضحت ريادة الاعمال السبق الذي تطمح معظم المنظمات الوصول اليه او اكتسابه مقارنة بالمنظمات المنافسة لها ، كما انها تمثل بالوقت ذاته الاستراتيجيات التي تدفع بالمنظمات نحو الابتكار والابداع والتفرد واخذ المخاطرة والمبادأة التي تمنحها سمات وخصائص مميزة . ومن جانب اخر قد ينظر البعض الى الريادة بانها " القلب الذي

يمنح لمن ينشئ شيء جديد أو يقدم قيمة اقتصادية اضافية وبالمناظر الاوسع تمثل القابلية على تكوين شيء جديد وموهبة الاحساس بالفرص التي قد لا يراها الاخرين او قد تكون مشوشة بالنسبة لهم⁽³⁶⁾. فهناك من يعرفها ذلك النشاط الذي يتضمن اكتشاف واستغلال الفرص لتقديم منتجات جديدة غير تقليدية عبر تنظيم وإدارة العناصر الانتاجية والجهود التي تعتمد على ذلك⁽³⁷⁾. او هي القيام بأنشطة فريدة لتلبية احتياجات الأعمال والزبائن من خلال اكتشاف الفرص واستغلالها بعقلية استباقية وتبني المخاطرة المحسوبة لتحقيق الأرباح⁽³⁸⁾. لتكون قادرة على التعامل مع المستجدات البيئة المتغيرة وما تتضمنها تلك البيئة من فرص وتهديدات تتركها الادارة وتستطيع التعامل معها واتخاذ موقف استراتيجي تجاهها من خلال تميز الفرص الجديدة واستغلالها قبل المنافسين واخذ اهبة الاستعداد للمخاطرة المحتملة التي قد تواجهها تلك المنظمة⁽³⁹⁾. في ضوء ذلك فقد تعددت تعريف القيادة الريادية بحسب وجهات النظر التي تبناها الباحثون. فقد عرفت القيادة الريادية⁽⁴⁰⁾ : بانها تلك القيادة التي تقوم باتخاذ قرارات واسعة التأثير في بيئة مختلفة الاعراف والاشخاص والرغبات اذ انها تتطلب استنباط الخطط المضببة المرغوبة والمقبولة من اصحاب المصلحة. ويشير اليها اخر بانها " قدرة القائد على التعامل بفعالية مع الفرص من خلال ديناميكيات بيئة المنظمة وبالشكل الذي يحفز الافراد العاملين على المشاركة في تحقيق ذلك النجاح والتميز المستقبلي لمنظمتهم⁽⁴¹⁾ . وفي ضوء ذلك يمكن تعريفها اجرائيا بانها تلك القيادة التي تعمل على تنظيم عمل الافراد وفقا لأنماط سلوكية ريادية تحفزهم على تقديم كل ما هو جديد وما يضيف قيمة جديدة للمنظمة وتحمل كافة المخاطر المصاحبة لها والاستجابة لها لتحقيق ميزة تنافسية جديدة .

ثانياً: خصائص وسمات القادة الريادي: لقد اختلف الباحثون في تحديد الخصائص والسمات التي يتصف بها القادة الرياديون نظر لأهمية تلك الخصائص وارتباطها الوثيق بشخصية الفرد ونمطه السلوكي التي يتبعها في مختلف المواقف والظروف التي قد يواجهها او الادوار التي يقوم بها تبعا لنوع المهام المطلوب منه تنفيذها . ومن هذا المنطلق برز سؤال مهم مفاده " اذ كانت تلك الخصائص لا تنسم بالثبات فلماذا الاهتمام بها او دراستها ؟ وللجابة على هذا التساؤل الذي تمثل في قدرة تلك الخصائص على التكيف مع البيئة التي تجعلها اكثر ثباتا والعكس صحيح وهي تظهر لتجسد السلوك الافضل او الاستجابة اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية المعنية⁽⁴²⁾ ، ومن اهم تلك الخصائص : (43) (44) :

(36) - Lussier, Robert N, "Management Fundamentals: Concept Application, Skill Development, South- Western, Mason, 2008, USA . p4.

(37) - سلمان ،فاضل حمدان، الناصري ، طارق كاظم ، ريادة المنظمات في اطار ممارسات القيادة الاستراتيجية بحث ميداني في وزارة النفط - شركة المشاريع النفطية ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، 2016 المجلد 22 ، العدد 87 ، ص 200.

(38) - Hitt, Michael A., Ireland, R.D., Hoskisson, Robert E. , "Strategic Management: Creating Competitive Advantage", McGraw-Hill,,2008 New York,p5.

(39) - Ireland,R.D.,kurako D.f,&Morris.,H.A,"health audit for corporate entrepreneurship :Innovation at all levels" ;part1,Journal of Business strategy,2006, Vol,27 No.1,p11.

Griffin, Management . 6Edition. Houghton Mifflin Company,2005, U.S.A. p2.-(40)

(41) - Dess, Gregory G., Lumpkin, G.T. & Eisner, Alan B, "Strategic Management: Creating Competitive Advantage, MC Grow-Hill, Barded,2007, New York,p1580.

(42) - Daft , 2010 , Previous source ,p604.

(43) -حسين ،ميسون علي ، الريادة في منظمات الاعمال مع الاشارة الى تجربة بعض الدول ، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية 2010،، المجلد 21 ، العدد 2 ، ص 76.

(44) - حسن ، ادريس احمد، دور التفكير الريادي في تحقيق الميزة التنافسية دراسة لأراء عينة من المديرين شركة كورك للاتصالات في اربيل ، مجلة جامعة اربيل ، 2014 ،المجلد 18 ، العدد 5، ص115.

2 - التحكم الذاتي والقدرة على الانجاز والاحساس بروح المغامرة والتجديد والتطلع نحو المستقبل وبالاستعانة بالاستراتيجيات قصيرة الأمد.

3 - اجراء التغيرات الملائمة والمصاحبة لهيكلية السوق ، وحاجات الزبائن ، والقيم الاجتماعية .

4 - القدرة على التحديث والابتكار والتأثير في البيئة التنافسية واصحاب المصالح ، والأطراف الأخرى .

ثالثاً - ابعاد القيادة الريادية :تناول الباحثان خصائص الريادة من وجهات نظر مختلفة تبعاً لمعتقداتهم وثقافتهم، إضافة إلى البيئة التي يعملون بها أو تنطلق منها أبحاثهم وفي الاطار ذاته اختلفت آرائهم حول ابعاد القيادة الريادية فالبعض حددها⁽⁴⁵⁾ (الابداع ، الابتكار ، المخاطرة ، التفرد ، المبادأة) في حين صنفت تلك الابعاد على انها (اقتناص الفرص وتحمل المخاطرة، والإبداع، ودافع الإنجاز، والتميز عن الآخرين، والمهارات والقدرات الإدارية المميزة في العمل)⁽⁴⁶⁾. ومنهم حددها بانها (المبادأة ، الابتكار ، تحمل المخاطرة)⁽⁴⁷⁾ . وفي اطار ما تقدم حول تحديد ابعاد القيادة الريادية التزما الباحثان باختيار اربعة منها لتمثل في الجانب العملي للإشارة إليها من اكثر من باحث في تصنيفاتهم لأبعاد القيادة الريادية وهي :

1- الرؤيا الاستراتيجية : تهدف القيادة الريادية تطوير واستحداث رؤية مناسبة لمستقبل المنظمة وتجسيد تلك الرؤيا على ارض الواقع ، كما تعمل على مساعدة المنظمة في اعادة التعريف بما تقدمه لجمهورها وهي صورة عن المستقبل المرغوب والتي يمكن ادراكها من خلال التفاعل ما بين تلك القيادات والمستويات التنظيمية المختلفة⁽⁴⁸⁾. أي أنها صورة من المستقبل تشمل الأسباب التي من أجلها يحاول الوصول إلى هذا المستقبل.

2 - الابداع : يرتبط الابداع عادة بالريادة وهما مصطلحان متداخلان يكمل احدهما وهما يعملان سوية على تحقيق اهداف المنظمة نحو التجديد واكتساب قيمة اضافية والتي هي من أهم خصائص الإبداع والريادة على السواء ومن خلالها تتميز المنظمات عن بعضها البعض وتحقق لها المكانة الريادية ما بين منافسيها⁽⁴⁹⁾ . اذ يعد الابداع الجهود المبذولة من قبل الفرد او المجموعة أو المنظمة لاكتشاف الفرص واستغلالها او ايجاد حلولاً استثنائية .

3 - المبادأة : تبني استراتيجية المبادأة او ما يطلق عليها بالاستباقية على رغبة القيادات الادارية في أن تكون المنظمة هي أول من يستجيب لاحتياجات الزبائن وتحقيق حاجاتهم ورغباتهم وفق ما هو أفضل. إذ تسعى القيادة الريادية إلى التصرف بسرعة لغرض الاستفادة القصوى من السوق قبل أي منظمة أخرى وعدم انتظار الآخرين لإنجاز المهام، لذا تميل المنظمات إلى تحمل المخاطرة في دخول الأسواق الجديدة في ظروف عدم التأكد⁽⁵⁰⁾ . اذ يشار الى المبادأة بانها " القدرة التي تمكن المنظمة من قيادة المنافسين بدل من السير خلفهم في كافة جوانب العمل سواء ما يتعلق بإنتاج المنتجات او الخدمات او تبني فلسفة ادارية جديدة او تكنولوجيا حديثة⁽⁵¹⁾ .

(45) - القحطاني، سالم بن سعيد آل ناصر ، القيادة الريادية وتطبيقاتها في الجامعات ، مجلة الادارة العامة ، 2015، المجلد 55 ، العدد 3 ، ص 445 .

(46) - السكارنة ، بلال " استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية ، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الاردن ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، 2008، العدد 17، ص 87.

(47) - Daft, Richard L., "Understanding The Theory and Design of organization" 10th ed, 2010, USA, p602..

(48) - Daft , 2010 , Previous source, p608 .

(49) - السكارنة ، بلال، 2008 ، مصدر سابق ، ص 23.

(50) - Daft , 2010 , Previous source, p1581.

(51) - Alderman, Delton, " Entrepreneurial Orientation Of Eastern White Pine Primary Producers And Secondary Manufacturers: A Regional Phenomenon" Proceedings of the 17th Central Hardwood Forest Conference, 2011, p559.

4 - استثمار الفرص : عادة ما تسعى القيادات الريادية نحو خدمة الحاجات غير المشبعة والاستحواذ على الفرص المتاحة قبل المنافسين⁽⁵²⁾ . كما يعرف أيضاً اغتنام الفرصة بانه استغلال للظروف التي تعمل على توفير سلع وخدمات جديدة تشبع حاجة السوق فهي نتاج لعدة اسباب منها عدم تماثل المنافسة في السوق ، عدم تماثل عوامل الانتاج ، توزيع المعلومات المتعلقة بالمنافسة بشكل غير متماثل على الافراد والمنظمات⁽⁵³⁾ . ولاكتشاف الفرص المتميزة يجب ان تتصف بخصائص مهمة ابرزها الجاذبية للسوق ، قابلية للتحقق ، الاستمرارية لمدة زمنية كافية للاستثمار ، خلق قيمة مضافة⁽⁵⁴⁾ .

المحور الثاني - التنمية المستدامة

اولاً- مفهوم التنمية المستدامة: يركز مفهوم التنمية المستدامة بوصفه احد المفاهيم المهمة التي وردت في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987 على الحاجات الاساسية والخاصة لفقراء العالم والتي يجب ان توضع في اولويات واهتمامات الدول وعن القيود التي قد تفرضها تكنولوجيا المعلومات والتنظيمات الاجتماعية والتي تحد في بعض الاحيان من قدرة المنظمات على الاستجابة للتغيرات المتسارعة في الحاجات المستقبلية⁽⁵⁵⁾ . وبالحديث عن مفهوم التنمية المستدامة نلاحظ ان هناك الكثير من الجدل والغموض حول تحديد مفهوم واضح ودقيق للتنمية المستدامة من قبل الباحثين فمنهم من عرفها بانها ذلك النشاط الذي يستخدم الموارد الطبيعية ، دون ان يسمح باستنزافها او تدميرها جزئياً او كلياً⁽⁵⁶⁾ . والبعض الاخر يعدها قضية اخلاقية ونموذج تنموي بديل يختلف عن النموذج الانتاجي الرأسمالي يهدف الى رسم الخطط المستقبلية فيما يخص مصير الاجيال القادمة يمثل عنصر الوقت اهم سماتها⁽⁵⁷⁾ . او هي تلك التنمية التي تلبي احتياجات الجيل الحاضر دون التضحية أو الأضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها⁽⁵⁸⁾ . فالتنمية المستدامة عملية تحدث في مستويات عدة تتفاوت (عالمي، إقليمي، محلي). ومع ذلك فإن ما يعتبر مستداماً على المستوى القومي ليس بالضرورة أن يكون كذلك على المستوى العالمي ، ويعود هذا التناقض الجغرافي إلى آليات التحويل والتي من خلالها تنتقل النتائج السلبية من مكان إلى بلدان أو مناطق أخرى⁽⁵⁹⁾ .

وفي هذا المضمار يمكن النظر الى التنمية المستدامة لكونها العلاقة بين النشاط الاقتصادي وطريقة توظيفه للموارد الطبيعية في العملية الإنتاجية ، وما يؤثره في المجتمع ومدى نجاحه ، والذي يحقق مخرجات نهائية ذات جودة عالية وكلفة اقتصادية مقبولة ، وحسن استغلال الموارد المتاحة ، لتحقيق ديمومتها واستدامتها مع عدم التأثير على قرارات التقنين والترشيد في نمط الحياة المختلف ، الامر الذي يتطلب إعادة النظر بشكل مستمر في البرامج والأنشطة التنموية التي تخدم المجتمع من خلال الفرد والمنظمة .

9.9⁽⁵²⁾ - Hitt , 2010, Previous source,p3

(53) - الحدراوي، حامد كريم ، الريادة كمدخل لمنظمات الاعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأسمال الفكري دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، 2013، المجلد 9 ، العدد 27 ، ص 89 .

(54) - Hitt , 2010, Previous source,p391.

(55) - الياس سالم ، سراي ام السعد ، نظم تطبيق إدارة الجودة الشاملة وآلياتها في التعليم العالي في ظل التنمية المستدامة ، المؤتمر العربي الدولي

السادس لضمان جودة التعليم ، جامعة المسيلة ، الجزائر ، 2016، ص 379

(56) - عباس، سحر قدوري ، توظيف الادارة البيئة في الوصول الى التنمية المستدامة ، مجلة كلية التراث الجامعة ، 2009، العدد 5 ، ص 76 .

(57) -Grosskurth, J. & J. Rotmans, , The Scene Model: Getting Grip on Sustainable Development in Policy Making. Environment, Development and Sustainability, 2005, 7, no.1, p135.

(58) - Lansu, Angelique and Sloep, Jo Boon and Mieras, Rietje van Dam, " Learning in Networks for Sustainable Development", Proceedings of the 7th International Conference on Networked Learning, Centre for Learning Sciences and Technologies, Open Universities, the Netherlands, 2010, p250.

(59) - Grosskurth and Rotmans, 2005 , Previous source , p136.

بناء على ما تقدم يمكن تلخيص اهم السمات الاساسية للتنمية المستدامة (60).

- 1- تعني بإحداث تغييرات في جميع مجالات الحياة الاقتصادية المتمثلة في زيادة في كمية متوسط نصيب الفرد في الدخل الحقيقي وكذلك الحفاظ على الموارد الطبيعية سواء كانت متجددة أو غير متجددة بالاستغلال العقلاني لها .
- 2- تنمية دائمة حاضرة ومستقبلا تلبي أمانى وحاجات الحاضر والمستقبل فالدولة تسعى لتحقيق التنمية في جميع القطاعات لتغطية الحاجات المتزايدة للمجتمع بالاعتماد على المشاريع والطرق والآليات لضمان حاجيات المستقبل.
- 3- نموذج حماية للأجيال القادمة فهو لا يستنزف الموارد الطبيعية اللازم تواجدها في المستقبل .
- 4- للتنمية المستدامة أبعاد بيئية واجتماعية واقتصادية متشابكة ومتداخلة مع بعضها البعض في إطار تفاعلي يتسم بالضبط والتنظيم.

انسجاماً مع ما تقدم نرى بان التنمية المستدامة تعني الاستخدام الأمثل للموارد البشرية منها او المالية المادية والمعلوماتية وغيرها من الموارد بغية الاستفادة منها مستقبلا وبالشكل الذي لا يبدها او يستنزفها بشكل كامل او جزئي وبما يوفر حياة أفضل ذات قيمة عالية للأجيال القادمة في الحاضر والمستقبل .

ثانيا : اهداف التنمية المستدامة: تهدف التنمية المستدامة الى تحقيق جملة من الاهداف ابرزها (61) (62):

- 1- زيادة معدلات النمو الاقتصادي والتي تؤدي بدورها الى زيادة الناتج الاجمالي والدخل القومي، وإلى زيادة متوسط دخل الفرد وتطور مستوى معيشة السكان وبما يحقق الرفاهية الاقتصادية للفرد والمجتمع .
- 2- ربط التكنولوجيا الحديثة والمعاصرة بأهداف المجتمع وذلك بتوظيف هذه الوسائل بما يحقق ويخدم لمجتمع، وذلك باستغلالها لما يحقق تنمية للأفراد والمجتمع وفي تحقيق الأهداف المنشودة دون أن تكون له آثار سلبية للمجتمع.
- 3- العمل على ايجاد ترابط بين الأنظمة والقوانين الاقتصادية العالمية، بما يكفل النمو الاقتصادي المسؤول والطويل الأجل لجميع دول ومجتمعات العالم دون استثناء أو تمييز .
- 4- تحسين المستوى الاستهلاكي للأفراد من خلال توفير السلع والخدمات التي تشبع حاجاتهم الأساسية .
- 5- إحداث تغيير مستمر في حاجات وأولويات المجتمع ، وذلك بتحقيق التوازن التي بواسطته يفعل التنمية الاقتصادية ويؤدي إلى التحكم في المشكلات البيئة الخاصة وبدوره يؤدي إلى إيجاد بدائل مناسبة لهذه المشاكل
- 6- تسعى لتحقيق استغلال أمثل واستخدام عقلاني للموارد ، فالتنمية المستدامة لتحقيق أهدافها عليها بتوظيف استغلال هذه الموارد بشكل عقلاني مخطط له ومدرّس لكي لا تستنزف وتدمر هذه الموارد وتفقد ، فالحفاظ على متطلبات الأجيال القادمة.

ثالثا : المبادئ الأساسية للتنمية المستدامة: يمكن إجمال المبادئ الأساسية للتنمية المستدامة التي بدورها تشكل المقومات السياسية والاجتماعية والأخلاقية لإرسائها وتأمين فعاليتها كما يلي (63) :

(60) - Brodhag, C., & Taliere, S. Sustainable development strategies: Tools for policy coherence. Natural Resources p.145. Forum, 2005,

(61) - Robert W. Kates, Thomas M. Parris, and Anthony A. Leiserowitz , Editorial-What Is Sustainable Development? Goals, Indicators, Values, and Practice , www.environmentmagazine.org/se/util/display_mod.cfm , 2016 p13 .

(62) - Schmidt, H.G., " Sustainability in Higher Education An explorative approach on sustainable behavior in two universities" , Ph.D Thesis, Rotterdam University, 2010, p 25.

(63) -السالم ،غالب محمود حسين " واقع وإمكانات التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية في منطقة طوباس " ، رسالة ماجستير ، منشورة ، قسم التخطيط الحضري والإقليمي ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين ، 2008 ، ص 32 .

- 1- مبدأ العدالة والمساواة: وتعني اعتنام فرص تحقيق الربح للأطراف، أي حصول كل فرد على حصة عادلة ومتوازنة من الثروات.
 - 2- مبدأ المشاركة: وتعني بمنح أفراد المجتمع إمكانية المشاركة الكاملة الفعالة في صنع القرارات والآليات أو التأثير عليها، وذلك من أجل زيادة حس الانتماء لدى هؤلاء الأفراد بالشكل الذي يمكنهم من المشاركة الفاعلة في عملية التنمية.
 - 3 - حسن الإدارة والمساءلة: أي خضوع الإدارة إلى مبادئ الشفافية والمحاسبة والحوار والرقابة والمسؤولية، من أجل تجنب الفساد والمحسوبية وجميع العوامل الأخرى التي من شأنها أن تشكل عقبة في طريق التنمية المستدامة.
 - 4 - التضامن: بين الأجيال وبين الفئات الاجتماعية داخل المجتمع وبين المجتمعات الأخرى للتنمية المستدامة، وذلك من خلال الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية للأجيال القادمة، و عدم تراكم المديونية على كاهل الأجيال اللاحقة .
- المبحث الثالث / الجانب التطبيقي

اولاً-وصف وتشخيص متغيرات البحث : تم توزيع أفراد عينة البحث وفق الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، وعدد سنوات الخدمة في الوظيفة ، وعدد الدورات التدريبية في مجال الجودة ، والتي يمكن توضيحها في الجدول (2).

الجدول (2) وصف أفراد عينة الدراسة وتوزيعها

العمر					
40-30 سنة		50-41 سنة		50 سنة فأكثر	
العدد	%	العدد	%	العدد	%
8	16%	10	20%	30	62%
الجنس					
ذكر			أنثى		
العدد	%	العدد	%	العدد	%
46	95%	2	5%		
المؤهل العلمي					
ماجستير			دكتوراه		
العدد	%	العدد	%	العدد	%
6	12%	42	88%		
المرتبة العلمية					
أستاذ		أستاذ مساعد		مدرس	
العدد	%	العدد	%	العدد	%
9	18%	28	58%	9	18%
المنصب الوظيفي					
عميد		معاون عميد		رئيس قسم	
العدد	%	العدد	%	العدد	%
8	17%	16	33%	24	50%
عدد سنوات الخدمة في الوظيفة					
10-5 سنة		15-11 سنة		15 سنة فأكثر	
العدد	%	العدد	%	العدد	%
8	17%	16	33%	24	50%

الجدول من اعداد الباحثان

يتضح من الجدول (2) الآتي : أظهرت الفئة العمرية إنَّ ما يقارب (62%) من القيادات عينة البحث ممن تجاوز اعمارهم 51 سنة ، كمان الفئات العمرية التي تتراوح اعمارها من 41-50 فقد بلغت (21%) من عينة البحث ، في حين الفئات العمرية الشبابية والتي تتراوح اعمارهم من 30-40 سنة فقد بلغت نسبتهم (17%).

1. فيما يخص الصنف كان للذكور دور كبير في شغل المناصب القيادية، إذ مثلوا (95%) بواقع (46) في حين الاناث بلغت (5%) بواقع (2) ، مما يعني تركيز الجامعات المبحوثة الى إعطاء الادوار الريادية والقيادية للذكور .
2. أما بخصوص مؤشرات المؤهل العلمي فإن القيادات المبحوثة هم من حملة الشهادات العليا ، إذ بلغ حملة شهادة الدكتوراه (88%) بواقع (42) شخص ، في حين بلغ حملة شهادة الماجستير (12%) وبواقع (6) اشخاص.
3. كشفت مؤشرات المرتبة العلمية إنَّ القيادات عينة البحث يحملون مؤهلات أكاديمية عالية، إذ بلغ حملة المرتبة العلمية أستاذ، وأستاذ مساعد (77.43%)، في حين بلغ حملة المرتبة العلمية مدرس، ومدرس مساعد (22.56%)، وتُعد هذه النتائج مؤشراً جيداً .

4. أما بشأن مؤشرات المنصب الوظيفي فقد بلغت نسبة القيادات المبحوثة ممن يشغلون منصب عميد كلية (17%) أي بواقع (8) اشخاص ، أما الذين يحملون صفة معاون علمي (33%) بواقع (16) من القيادات المبحوثة في الجامعات عينة البحث ، في حين ان رؤساء الاقسام بلغت (50%) بواقع (24) شخص .
5. أما بشأن عدد سنوات الخدمة الوظيفية فإنَّ النسبة الاكبر كانت للقيادات الادارية الذي لديهم خدمة (15 سنة فاكثر) فقد بلغت نسبتهم (50%) بواقع 24 شخص ، اما القيادات المبحوثة منها لديهم خبرة أكثر من (11-15 سنة) بلغت نسبتهم (33%) أي بواقع (16) شخص ، واخيرا القيادات المبحوثة التي لديها خدمة بين (5-10 سنوات) كانت نسبتهم (17%) بواقع (8) مبحوثين .

ثانياً- التوصيف الاحصائي لمتغيرات القيادة الريادية والتنمية المستدامة في الجامعات المبحوثة

تم استخدام الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للتوصيف الاحصائي لمتغيرات البحث وكما مبين في

الجدول (3).

الجدول (3) التوصيف الاحصائي لمتغيرات القيادة الريادية والتنمية المستدامة في الجامعات المبحوثة

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
x1	تمتلك ادارة الكلية رؤيا واضحة المعالم ومدعمة بثقافة ريادية ضمن الهيكل التنظيمي الملائم لتحفيز العاملين بشكل متميز .	4.8125	.39444	8.196156
x2	تتبنى رؤية الكلية من المعايير الاخلاقية والقواعد القيمية للمجتمع	4.5833	.49822	10.87033
x3	تشترك جميع المستويات الادارية في صياغة اهداف الكلية وخططها المستقبلية	4.8125	.39444	8.196156
x4	تستخدم ادارة الكلية الاساليب الادارية الحديثة مثل (ادارة التميز ، ادارة التمكن ، ادارة الكفاءات) في نشر رؤيتها الاستراتيجية .	4.8125	.39444	8.196156
x5	تشجع الادارة المعرفة التنظيمية والمشاركة فيها بوصفها معيارا" للتنافس .	4.7917	.41041	8.565019

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
X 6	تشجع ادارة الكلية التنافس بين الموظفين من اجل تنشيط الابداع الوظيفي واكتشاف المبدعين .	4.7917	.41041	8.565019
X 7	تشجع ادارة الكلية كوادرها التدريسية على استخدام الاساليب الابداعية في التدريس .	4.5833	.49822	10.87033
X 8	تتفهم ادارة الكلية الآراء والمقترحات الابداعية وان تعارضت مع سياساتها .	4.7917	.41041	8.565019
X 9	تحرص ادارة الكلية على اقامة الدورات التدريبية بشكل دوري ومستمر لتنمية مهارات وقدرات العاملين .	4.7917	.41041	8.565019
X 10	توفر ادارة الكلية المناخ التنظيمي الداعم للتغير والابداع.	4.3958	.49420	11.24255
X 11	تسعى ادارة الكلية الى ان تكون المبادرة الاولى في تقديم افضل الخدمات التعليمية .	4.6042	.49420	10.73368
X 12	تتبنى ادارة الكلية فلسفة التطوير والتحسين المستمر لعملياتها الادارية وكوادرها التعليمية .	4.3958	.49420	11.24255
X 13	تشجع ادارة الكلية المبادرات الجديدة وتعمل على انضاجها وتوفير البيئة الملائمة لها .	4.8125	.39444	8.196156
X 14	تسهم ادارة الكلية في بناء روح المبادرة بين افرادها قبل وضع الخطط وتنفيذها .	4.6042	.49420	10.73368
X 15	تسعى ادارة الكلية الى انجاز اعمالها بطرق متميزة واساليب استثنائية .	4.8125	.39444	8.196156
X 16	لدى ادارة الكلية القدرة على الاستجابة السريعة لاكتشاف الفرص الخارجية .	4.6042	.49420	10.73368
X 17	تسعى ادارة الكلية دائما لتقديم ما هو افضل مقارنة بالكليات المنافسة الاهلية والحكومية .	4.6250	.48925	10.57838
X 18	تمتلك ادارة الكلية تصور واضح نحو كيفية استخدام مواردها واستغلال الفرص بما يدعم اهدافها .	4.6042	.49420	10.73368
X 19	تقيم ادارة الكلية المؤتمرات والندوات المتخصصة لمناقشة الافكار والابحاث العلمية الرصينة .	4.6042	.49420	10.73368

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
x 2 0	تستثمر ادارة الكلية كافة الفرص المتاحة لتقديم خدماتها بأكمل وجه	4.2083	.74258	17.64561
y 1	تسعى ادارة الكلية الى تحقيق اهدافها في رفع مستوى التعليم في المجتمع .	4.1875	.39444	9.419463
y 2	تدرك ادارة الكلية مسؤولياتها الاجتماعية تجاه المجتمع واهدافه .	4.6250	.48925	10.57838
y 3	تدرك ادارة الكلية حاجات الطلبة الحالية والمستقبلية وتسعى الى اشباعها بشكل مستمر .	4.3958	.49420	11.24255
y 4	تهتم ادارة الكلية بتنقيف افراد المجتمع من خلال عقدها ندوات ومؤتمرات خاصة بتنمية المجتمع .	4.2083	.41041	9.752394
y 5	تتيح ادارة الكلية فرص التدريب والتأهيل لموظفي دوائر الدولة على حد سواء .	4.7917	.41041	8.565019
y 6	تهدف ادارة الكلية للوصول الى أعلى مستوى من الكفاءة.	4.1667	.75324	18.07762
y 7	تراعي ادارة الكلية مبدا تكافؤ الفرص عند التعيين	4.3750	.81541	18.63794
y 8	توفر ادارة الكلية بيئة امنة صحيا ومحفزة اجتماعيا لضمان سلامة عاملها.	4.8125	.39444	8.196156
y 9	تحرص ادارة الكلية على بث روح التفاهم والتعاون بين جميع العاملين في اقسامها العلمية والادارية .	4.7917	.41041	8.565019
y 1 0	تحرص ادارة الكلية على تحديث المناهج التعليمية بشكل مستمر .	4.6042	.49420	10.73368
y 1 1	تهتم ادارة الكلية بالكادر التدريسي وتسعى الى توفير بيئة العمل المناسبة .	4.7917	.41041	8.565019
y 1 2	تشجع ادارة الكلية استخدام الاساليب الحديثة في التدريس.	4.8125	.39444	8.196156
y 1 3	تضع ادارة الكلية خطة متكاملة لتحسين نوعية الكادر التدريسي بما يتناسب واهدافها .	4.8125	.39444	8.196156
y 1 4	تتابع ادارة الكلية المشكلات التي تواجه العملية التعليمية بشكل مستمر .	4.6042	.49420	10.73368
y 1 5	تهتم ادارة الكلية ببيئة العمل بهدف تطوير اداء العاملين وجعلهم مبدعين .	4.8125	.39444	8.196156

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
Y16	تسعى ادارة الكلية الى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال اهتمامها بالمستويات الصحية والخدمات التكنولوجية .	4.6042	.49420	10.73368
	N	48		

المصدر : اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج spss22

يوضح الجدول (3) ان اعلى وسط حسابي بلغ (4.8125) كما بلغ ادنى وسط حسابي (4.2083) ، كما اتضح ايضاً ان اعلى انحراف معياري كان عند Y7 اذ يبلغ والذي بلغ (0.81541). ينص على تراعي ادارة الكلية مبدا تكافؤ الفرص عند التعيين وادنى انحراف معياري هو في Y15, Y12, Y13, Y1, Y13, X4, X3, X1 اذ يبلغ (0.39444). كما ان ادنى تشتت لمعامل الاختلاف كان عند الفقرات X1, X3, X4, X13, X15, Y8, Y12, Y13, Y15 عند درجة (8.196%) ، كما ان اعلى تشتت لمعامل الاختلاف كان عند الفقرة Y7 اذ بلغ (18.637%) .

ثالثاً-تحليل علاقات الارتباط بين ابعاد القيادة الريادية والتنمية المستدامة: لغرض اختبار وتحليل علاقة الارتباط من خلال معامل الارتباط بيرسون وذلك لمعرفة علاقة الارتباط بين القيادة الريادية بدلالة ابعادها (الرؤيا الاستراتيجية ، الابداع ، المبادأة ، استثمار الفرص) والتنمية المستدامة ، وذلك كما مبين في الجدول (4).

الجدول (4) تحليل علاقات الارتباط

الارتباط الكلي	القيادة الريادية					المتغير المستغل
	استثمار الفرص	المبادأة	الابداع	الرؤيا الاستراتيجية	التنمية المستدامة	المتغير المعتمد
.814**	.036	.901**	.499**	.686**		التنمية المستدامة
.000	.809	.000	.000	.000		Sig
48	48	48	48	48		N

الجدول من اعداد الباحثان باستخدام برنامج spss22. Correlation is significant at the .01 level.

0.01

من الجدول (4) يبين علاقات الارتباط بين المتغيرات الجزئية لابعاد القيادة الريادية ، اذ يتضح وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية للرؤيا الاستراتيجية في تحقيق التنمية المستدامة اذ بلغ معامل الارتباط (0.686) ، وتوجد علاقة ارتباط معنوية بين الابداع وتحقيق التنمية المستدامة اذ بلغ معامل الارتباط (0.499) ، وتوجد علاقة ارتباط معنوية بين المبادأة وتحقيق التنمية المستدامة اذ بلغ معامل الارتباط (0.901) ، وكما يتضح من التحليل وجود علاقة ارتباط ضعيفة وغير معنوي بين استثمار الفرص والتنمية المستدامة اذ بلغ معامل الارتباط (0.36) ، اما المؤشر الكلي فقد اتضح بوجود علاقة ارتباط معنوية على المستوى الكلي بين القيادة الريادية والتنمية المستدامة ، اذ بلغ معامل الارتباط الكلي (0.814) ، وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص وجود علاقة ارتباط معنوية للقيادة الريادية والتنمية المستدامة.

رابعاً-تحليل درجة التأثير للقيادة الريادية على التنمية المستدامة : تم استخدام اختبار درجة التأثير وذلك باستخدام الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لاختبار هذه الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص توجد علاقة تأثير للقيادة الريادية في تحقيق التنمية المستدامة ، وكما مبين في الجدول (5) .

الجدول (5) اختبار درجة التأثير

النموذج	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.655	2.53011
النموذج	Sum of Squares	d f	Mean Square	قيمة اختبار F
Regression	578.534	1	578.534	90.376
Residual	294.466	46	6.401	مستوى الدلالة
Total	873.000	47		.000 ^b
النموذج	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	قيمة اختبار T
	B	Std. Error		
a(Constant)	46.939	14.751		3.182
التنمية المستدامة	1.905	.200	.814	9.507

الجدول من اعداد الباحثان باستخدام برنامج spss22 Correlation is significant at the .01.

0.01

يُلاحظ من نتائج تحليل الانحدار البسيط الموضحة في الجدول(5) ما يلي:

1- إن قيمة معامل ارتباط بيرسون الخطي (R) بلغت (0.81) وهي دالة إحصائية ذات دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وتُشير إلى وجود علاقة قوية نوعاً ما بين المتغير المستقل (القيادة الريادية) والمتغير التابع (التنمية المستدامة) في الجامعات العراقية موضوع البحث، كما إن إشارة معامل الارتباط (R) الموجبة تُشير إلى أن العلاقة بين كلا المتغيرين علاقة طردية موجبة، أي كلما زاد التركيز على الاهتمام بالقيادة الريادية سيؤدي إلى تحسين التنمية المستدامة في الجامعات العراقية موضوع البحث.

2- إن قيمة معامل الانحدار الخطي البسيط (β) بلغت (1.90) وهي ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة الاختبار الإحصائي t بلغت (9.950) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وتُشير إلى وجود علاقة تأثيرية وتفسيرية بين المتغير المستقل (القيادة الريادية) والمتغير التابع (التنمية المستدامة) في الجامعات العراقية موضوع البحث. وتعني قيمة معامل الانحدار (α) وإشارته الموجبة أن زيادة المتغير المستقل (القيادة الريادية) بقيمة وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع (التنمية المستدامة) في الجامعات العراقية موضوع البحث بقيمة (1.90) وحدة. كما أن قيمة معامل الثبات لنموذج الانحدار الخطي البسيط (α) قد بلغت (46.93) وهي ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة الاختبار الإحصائي t بلغت

(3.182) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، وهي تمثل قيمة المتغير التابع (التنمية المستدامة) عندما تكون قيمة المتغير المستقل (القيادة الريادية) مساوية للصفر .

3- إن قيمة معامل التحديد (R^2) والتي تمثل القدرة التفسيرية لنموذج الإنحدار الخطي البسيط قد بلغت (0.663) وهي ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت (90.36) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، وتعني هذه القيمة أن نموذج الإنحدار الخطي البسيط ومن خلال المتغير المستقل (القيادة الريادية) يمكنه أن يفسر ما نسبته (663%) من الاختلاف والتباين في المتغير التابع (التنمية المستدامة) ، وهي نسبة عالية نوعاً ما وتدل على وجود علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية على التنمية المستدامة في الجامعات العراقية موضوع البحث. وبناءً على النتائج أعلاه فقد تم قبول الفرضية التي تنص على أنه توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية في التنمية المستدامة للجامعات العراقية موضوع البحث.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً - الاستنتاجات : توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات هي :

- 1- للقيادة دور ريادي مهم في تعزيز التنمية المستدامة في الجامعات المبحوثة .
 - 2- ان القيادة الريادية هي التي تعمل على تنظيم عمل الافراد وفقاً لأنماط سلوكية ريادية تحفزهم على تقديم كل ما هو جديد وما يضيف قيمة جديدة للمنظمة وتحمل كافة المخاطر المصاحبة لها والاستجابة لها مما يحقق للمنظمة ميزة تنافسية جديدة.
 - 3- تبين ان التنمية المستدامة في الميدان المبحوث تعني الاستخدام الأمثل للموارد البشرية منها او المالية المادية والمعلوماتية وغيرها من الموارد بغية الاستفادة منها مستقبلاً وبالشكل الذي لا يبدها او يستنزفها بشكل كامل او جزئي وبما يوفر حياة أفضل ذات قيمة عالية للأجيال القادمة.
 - 4- تبين ان القيادة الريادية في الميدان المبحوث ادركت اهمية الدور الريادي الذي تلعبه في تحقيق التنمية المستدامة انعكس بأهميتها في اجاباتهم وفقاً للعلاقة بين القيادة الريادية وتعزيز التنمية المستدامة
 - 5- أظهرت نتائج التحليل الاحصائي بوجود تأثير للقيادة الريادية على التنمية المستدامة، وذلك من خلال قيمة الاختبار الإحصائي t بلغت (9.950) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وتُشير إلى وجود علاقة تأثيرية وتفسيرية بين المتغير المستقل (القيادة الريادية) التنمية المستدامة في الجامعات العراقية موضوع البحث
- ثانياً - التوصيات : والمتغير خرج البحث بجملة من التوصيات أهمها :
- 1- ضرورة تبني القيادات العليا في الميدان المبحوث لمفهوم ريادة الاعمال من خلال توفير المقومات الاساسية لهذا المفهوم فضلاً عن تشخيص الجوانب الايجابية المعززة للتنمية المستدامة ومعالجة الحالات السلبية التي تعيق عملية الوصول لها .
 - 2- ضرورة الاستثمار بشكل اكبر في تطوير القيادات الإدارية الريادية وتدريبها واعدادها من خلال مواكبة التكنولوجيا الحديثة وذلك للمحافظة على النتائج الإيجابية المتحققة
 - 3- ضرورة الاهتمام والتركيز على استثمار الفرص في الجامعات المبحوثة وذلك من خلال مواكبة البيئة والاستجابة لمتغيراتها سريعاً .
 - 4- ضرورة نشر ثقافة روح الابداع وتشجيع الأفكار المطروحة من قبل العاملين في الجامعات المبحوثة بهدف المحافظة على الوضع القائم والاستعداد لكل ما هو جديد .

5-تركيز الجهود على التنمية المستدامة بشكل اكبر وذلك لوظيفتها الحركية المستمرة والمتجددة تبحث عن موارد جديدة وبدائل جديدة من خلال التقنيات الحديثة والتخطيط السليم.

المصادر

أولا: المصادر العربية

- I. 1-حسن ،ادريس احمد ،(2014) " دور التفكير الريادي في تحقيق الميزة التنافسية دراسة لآراء عينة من المديرين شركة كورك للاتصالات في اربيل "، مجلة جامعة اربيل ، 2014 ، المجلد 18 ، العدد 5.
- II. 2-القحطاني ،سالم بن سعيد آل ناصر ،(2015) القيادة الريادية وتطبيقاتها في الجامعات ، مجلة الادارة العامة ، المجلد 55 ، العدد 3 .
- III. 3-بلال السكارنة (2008) " استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية ، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الاردن "، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد 17.
- IV. 4-الحدراوي ،حامد كريم ، (2013)"الريادة كمدخل لمنظمات الاعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأسمال الفكري دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي "، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد 9 ، العدد 27 .
- V. 5-اللياس ، سالم ، سراي ،ام السعد ،(2016)، نظم تطبيق إدارة الجودة الشاملة وآلياتها في التعليم العالي في ظل التنمية المستدامة ، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم ،جامعة المسيلة ، الجزائر .
- VI. 6-سحر قدوري عباس ،(2009)،"توظيف الادارة البيئية في الوصول الى التنمية المستدامة "، مجلة كلية التراث الجامعة ، العدد 5 .
- VII. 7-السالم ،غالب محمود حسين ،(2008)،" واقع وإمكانيات التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية في منطقة طوباس " ، رسالة ماجستير ، منشورة ، قسم التخطيط الحضري والإقليمي، كلية الدراسات العليا ،جامعة النجاح الوطنية، فلسطين .
- VIII. 8-سلمان ،فاضل حمدان ، الناصري ،طارق كاظم ،(2016) ، "ريادة المنظمات في اطار ممارسات القيادة الاستراتيجية بحث ميداني في وزارة النفط - شركة المشاريع النفطية" ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد 22 ، العدد 87 .
- IX. 9-حسين ،ميسون علي ،(2010) "الريادة في منظمات الاعمال مع الاشارة الى تجربة بعض الدول "، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، المجلد 21 ، العدد 2 .

ثانيا -المصادر الأجنبية

- a. Brodhag, C., & Taliere, S.(2005) "Sustainable development strategies: Tools for policy coherence". Natural Resources Forum.
- b. Daft, Richard L.,, (2010)"Understanding The Theory and Design of organization"^{10th} ed ,USA.
- c. Dess, Gregory G., Lumpkin, G.T. & Eisner, Alan B,(2007), "Strategic Management: Creating Competitive Advantage, MC Grow-Hill, Barded, New York.
- II. 4- Griffin,(2005), Management .^{6th}. Houghton Mifflin Company,2005, U.S.A. p2.
- a. Hitt, Michael A., Ireland, R.D., Hoskisson, Robert E., (2008), "Strategic Management: Creating Competitive Advantage", McGraw-Hill, New York.

-
- b. Ireland, R.D., Kurako D.F., & Morris, H.A., (2006) "Health audit for corporate entrepreneurship: Innovation at all levels" ;part1, Journal of Business strategy, Vol, 27 No.1.
- Lussier, Robert N., (2008) "Management Fundamentals: Concept Application, Skill Development, South-Western", Mason, USA . p4.
- d. Robert W. Kates, Thomas M. Parris, and Anthony A. Leiserowitz, (2016) , "Editorial-What Is Sustainable Development"? Goals, Indicators, Values, and Practice , www.environmentmagazine.org/se/util/display_mod.cfm .
- e. Schmidt, H.G., (2010) " Sustainability in Higher Education An explorative approach on sustainable behavior in two universities" , Ph.D Thesis, Rotterdam University.
- III. 10-Alderman, Delton, (2011), " Entrepreneurial Orientation Of Eastern White Pine Primary Producers And Secondary Manufacturers: A Regional Phenomenon" Proceedings of the 17th Central Hardwood Forest Conference.
- IV. 11-Grosskurth, J. & J. Rotmans, (2005) , "The Scene Model: Getting Grip on Sustainable Development in Policy Making. Environment", Development and Sustainability, 7, no.1.
- V. 12-Lansu, Angelique and Sloep, Jo Boon and Mieras, Rietje van Dam, (2010), " Learning in Networks for Sustainable Development", Proceedings of the 7th International Conference on Networked Learning, Centre for Learning Sciences and Technologies, Open Universities, the Netherlands.