

القوة التنظيمية وتأثيرها في تعزيز التنمية المستدامة "دراسة ميدانية للقيادات الإدارية في جامعة كركوك"

Organizational power and its impact on promoting sustainable development "A field study of administrative leaders at the University of Kirkuk"

أ.م. مروان صباح حسن¹؛ أ.د. خالدية مصطفى عطا²؛ أ.د. شيماء عادل فاضل³

¹ الجامعة العراقية - كلية الإدارة والإقتصاد، Marwansabah.singer@gmail.com

² الجامعة العراقية - كلية الإدارة والإقتصاد d.2018.kalda@gmail.com

³ الجامعة العراقية / كلية الادارة والاقتصاد Dr.shaimaadil2020@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/11/22؛ تاريخ القبول: 2022/12/03؛ تاريخ النشر: 2022/12/31

ملخص:

تهدف الدراسة إلى اثراء الفجوة المعرفية و إعطاء رؤى معاصرة للمنظمات التعليمية الوطنية العراقية من خلال اقتراح نموذج عصري لعلاقة وتأثير القوة التنظيمية في تعزيز التنمية المستدامة. ولذلك تُركز الدراسة الحالية الضوء على العلاقة بين القوة التنظيمية كمتغير سلوكي مؤثر والتنمية المستدامة كمتغير مُستجيب. من اجل تحقيق أهداف البحث تم تبني مجموعة من الفرضيات تمحورت حول وجود علاقتي ارتباط وتأثير معنوي بين القوة التنظيمية بأبعادها (القوة الرسمية، قوة الخبرة، قوة المكافأة قوة المرجعية) والتنمية المستدامة بأبعادها (التنمية الإقتصادية، التنمية الإجتماعية، التنمية البيئية). تم اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات ومناقشتها، وباستخدام برنامج SPSS، تم جمع وتحليل (41) استبيان لعينة البحث من هم بصفة قادة في الإدارة العليا والوسطى في جامعة كركوك. وجدت الدراسة بان هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القوة التنظيمية بشكل عام والتنمية المستدامة. ان وجود القوة التنظيمية في الشركة المبحوثة يعزز من قدرة المنظمة في تعزيز التنمية المستدامة، مما يدل على أن التنمية المستدامة يمكن تعزيزها إذا كان القادة يمتلكون القوة التنظيمية بأبعادها المختلفة.

الكلمات المفتاحية: القوة التنظيمية، التنمية المستدامة، جامعة كركوك

¹ المؤلف المرسل: أ.م. مروان صباح حسن البريد: Marwansabah.singer@gmail.com

Abstract:

The study aims to enrich the knowledge gap and give contemporary insights to Iraqi national educational organizations by proposing a modern model for the relationship and impact of organizational power in promoting sustainable development. Therefore, the current study focuses light on the relationship between organizational strength as an influencing behavioral variable and sustainable development as a responding variable. In order to achieve the objectives of the research, a set of hypotheses was adopted centered on the existence of two relationships and a significant influence between the organizational power in its dimensions (official power, the power of experience, the power of reward, the power of reference) and the sustainable development in its dimensions (economic development, social development, environmental development). The descriptive analytical approach was adopted in presenting and discussing the data. And using the SPSS program, (41) questionnaires were collected and analyzed for the research sample who are leaders in the senior and middle management at the University of Kirkuk. The study found that there is a significant correlation between organizational strength in general and sustainable development. The presence of organizational strength in the researched company enhances the organization's ability to promote sustainable development, which indicates that sustainable development can be enhanced if the leaders possess organizational strength in its various dimensions.

Keywords: organizational strength, sustainable development, University of Kirkuk.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

أولاً: المقدمة:

نتيجة الضغوطات التي تمر بها البيئة والتحديات السريعة في قطاعات الأعمال في الآونة الأخيرة 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 لديها قوة تنظيمية عالية رؤية في توجيه الأفراد وتوجيههم فضلاً عن استغلال الفرص المتاحة في البيئة الخارجية وتفادي التهديدات المحتملة وإستثمار نقاط القوة لتعزيز نقاط الضعف وذلك من اجل تحقيق التنمية المستدامة (الهاشمي والجبوري، 2018، 57).

ويشير (الإشرفي والديلمي، 2019، 16) أنه بمقدار ما يمتلكه القادة من مصادر القوة التنظيمية يزداد تأثيره على الأفراد للإمتثال لرغباته وتوجيهاته والعمل على تحقيق الأهداف والتنمية المستدامة من خلال أفراد التابعين له بكفاءة وفاعلية. ولأن موضوع التنمية المستدامة لم يعد طرْحاً عابراً أو إختيارياً بل أصبح واقعاً حتمياً للدول والمنظمات والأفراد لذا تجدها تسعى بشكل حثيث وجدي لإيجاد مداخل مختلفة للوصول إلى التنمية المستدامة لإنعكاسها الملموس على جوانب الحياة المختلفة.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

يشكل بقاء المنظمات ونموها وإستدامتها أبرز التحديات التي قد تواجه المنظمات في الوقت الراهن في ظل التغيرات البيئية ووفقاً لذلك قامت بالمنظمات بتبني أساليباً جديدة لتزيد من الكفاءة والفاعلية في تحقيق أهدافها، حيث يتطلب الأمر تركيزاً على القوة التنظيمية في كيفية توفير الموارد والسعي للتأكد من إختيار الأفراد الذين يمتلكون المهارات والمواصفات المطلوبة وتحقيق الموائمة بين متطلبات الوظيفة وأداء العاملين وتطويرهم وتحسين أدائهم في وظائفهم الحالية وتهيئتهم لوظائف مستقبلية لمواجهة التغيير وضمان نجاح تحقيق التنمية المستدامة (الجادر، 2017، 196). كما أن التطور العلمي والتقني فرض على المنظمات تطوير القدرات القيادية لقادتها حيث أن أداء المنظمة وإستدامتها يترتب بشكل كبير بما يملكه القادة من قوة تنظيمية قادرة على تحقيق التنمية المستدامة (دوسة وحسين، 2009، 112). ورغم الاهتمام البارز من قبل الباحثين بمفهوم القوة التنظيمية إلا أن هذه الدراسات لم تهتم بالدور الذي تلعبه القوة التنظيمية في تعزيز التنمية المستدامة (الزبيدي، 2017، 311).

تتمثل المشكلة حول إمكانية توظيف القوة التنظيمية في تعزيز التنمية المستدامة للمنظمات التعليمية. وبعد الاطلاع على الدراسات النظرية (خضر وأحمد، 2017؛ شريف وعبد، 2015؛ الجادر 2017) تبين أن موضوع التنمية المستدامة لم يشباعه عملياً بمختلف أبعاده، ومن شأن ذلك تفويت فرصة الإستفادة من آثاره الجمة والكبيرة للمنظمة والبيئة، ولأن التنمية المستدامة أصبحت مطلباً هاماً ومُلحاً كان لزاماً على المنظمات بشكل عام والمنظمات التعليمية العراقية بشكل خاص أن تبحث عن الوسائل والمتغيرات التي تُسهم وتُعزز في تحقيق التنمية المستدامة، وعليه لا بد من دراسة القوة التنظيمية كأحد الوسائل والمتغيرات في تعزيز التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة، ما طبيعة ومستوى (القوة التنظيمية) وأبعادها في المنظمة المبحوثة.

وعلى الرغم من أن هناك إهتماماً سابقاً لدراسة القوة التنظيمية والتنمية المستدامة بشكل منفصل للباحثين (الجادر، 2017؛ الدوري وأبو سالم، 2013) ألا أنه لم يتم بحث العلاقة بينهما خاصة في

القطاع التعليمي، لهذا جاءت هذه الدراسة لبحث هذه العلاقة في القطاع التعليمي العراقي. وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال إثارة التساؤل الرئيس وهو:

ما هو تأثير القوة التنظيمية في تعزيز التنمية المُستدامة في المنظمة المبحوثة، وتتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما طبيعة ومستوى (التنمية المستدامة) في المنظمة المبحوثة.
- 2- ما طبيعة العلاقة الذي تحدته القوة التنظيمية في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.
- 3- هل تؤثر القوة التنظيمية في تعزيز التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى تحليل لأبعاد القوة التنظيمية إبتداءً من مدى توافرها في المنظمة المبحوثة وإنتهاءً بمعرفة تأثيرها في التنمية المستدامة وعليه فأن الاهداف الفرعية للبحث تكمن بالآتي:

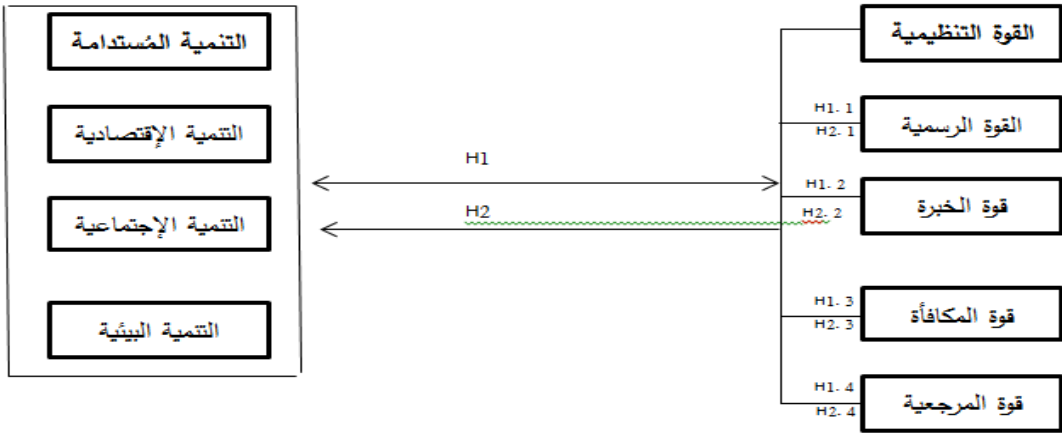
- 1- تقديم رؤية معاصرة للمنظمات الوطنية العراقية بإتجاه أهمية تبني مفهوم القوة التنظيمية لتوضيح التأثير الذي قد تحدته في تعزيز التنمية المستدامة بسبب القدرة التنظيمية التي يمتلكها القادة في توجيه الموارد التنظيمية في تعزيز التنمية المستدامة.
- 2- التحقق من استعداد إدارة المنظمة المبحوثة وقدرتها على تفعيل القوة التنظيمية في تعزيز التنمية المستدامة.
- 3- تقديم رؤى جديدة لتحفيز المنظمات الوطنية العراقية للعمل بالقوة التنظيمية لمواكبة حالة التطور في التفكير الإداري في عموم المنظمات.
- 4- معرفة مدى تبني إدارة المنظمة لمفهوم القوة التنظيمية لتعزيز رؤيتها وقيادتها وتعزيز وتحقيق التنمية المستدامة.
- 5- التعرف على ما تعنيه القوة التنظيمية وتحديد أبعاده والكشف عن واقعها في المنظمة المبحوثة.
- 6- تسليط الضوء على النتائج التي يمكن الوصول اليها للاستفادة منها مستقبلاً في رسم التوجهات الخاصة بالقوة التنظيمية في عموم المنظمات.
- 7- الكشف عن تحديد العلاقة الإرتباطية والتأثيرية بين (القوة التنظيمية) و(التنمية المستدامة) في المنظمة المبحوثة.

رابعاً: أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة القائمة من خلال تقليص الفجوات وسد الثغرات النظرية والتطبيقية من خلال دراسة العلاقة والتأثير بين القوة التنظيمية والتنمية المُستدامة في القطاع التعليمي العراقي، كما تأتي أهمية الدراسة الحالية من خلال الآتي:

- 1- تحاول الدّراسة تحليل وتشخيص تأثير القوة التنظيمية ودورها في تعزيز التنمية المستدامة، وذلك للكشف عن مدى توجه إدارة المنظمة المبحوثة في تبني فلسفات ومفاهيم فكرية ومعرفية حديثة في تعزيز أداؤها.
 - 2- المحاولة في إزالة الضبابية عن مفهوم القوة التنظيمية لدى المنظمة المبحوثة ورفدها برؤية وخلفية فكرية مسنودة بمؤشرات عملية عن التأثير الذي تُحدثه القوة التنظيمية في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.
 - 3- فتح آفاق بحثية جديدة في مجال القوة التنظيمية والتنمية المستدامة كونهما موضوعين يتصفان بالحدّثة والفكر الإداري الحديث.
 - 4- دراسة امكانية تعزيز التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة عند تبنيها لأنموذج الدراسة الحالية.
 - 5- التعمق في دراسة أبعاد القوة التنظيمية والاستفادة منها في تشجيع الدافع الذي يقف وراء تبني المنظمة للقوة التنظيمية لتعزيز التنمية المستدامة.
- خامساً: المخطط الفرضي للدراسة:

شكل (1) المخطط الفرضي للدراسة



معامل ارتباط ← →
معامل تأثير ←

سادساً: فرضيات الدراسة: استخدمت الدراسة الفرضيات الآتية:

- **الفرضية الرئيسة الأولى** (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القوة التنظيمية والتنمية المستدامة)،

وقد تفرعت من الفرضية الرئيسة الأولى الفرضيات الفرعية الآتية:

1- توجد علاقة ارتباط بين بُعد (القوة الرسمية) والتنمية المستدامة.

2- توجد علاقة ارتباط بين بُعد (قوة الخبرة) والتنمية المستدامة.

3- توجد علاقة ارتباط بين بُعد (قوة المكافأة) والتنمية المستدامة.

4- توجد علاقة ارتباط بين بُعد (قوة المرجعية) والتنمية المستدامة.

- **الفرضية الرئيسة الثانية:** (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقوة التنظيمية في التنمية المستدامة)، وقد تفرعت

من الفرضية الرئيسة الثانية الفرضيات الفرعية الآتية:

1- يوجد تأثير معنوي لبُعد (القوة الرسمية) في التنمية المستدامة.

2- يوجد تأثير معنوي لبُعد (قوة الخبرة) في التنمية المستدامة.

3- يوجد تأثير معنوي لبُعد (قوة المكافأة) في التنمية المستدامة.

4- يوجد تأثير معنوي لبُعد (قوة المرجعية) في التنمية المستدامة.

سابعاً: منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة في تغطية الإطار النظري المسح المكتبي للدوريات والمراجع والانترنت، ثم إختيار عينة عشوائية في المنظمة المبحوثة، وقد استخدم (المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية) في تحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبانة للإجابة على الأسئلة واختبار الفرضيات.

ثامناً: مجتمع الدراسة واختبار العينة: يتكون مجتمع الدراسة من القيادات في المنظمة المبحوثة، وقد وزعت (45) استبانة على أفراد عينة الدراسة واسترجعت (41) صالحة للتحليل.

تاسعاً: حدود الدراسة: شملت الدراسة جامعة كركوك كحدود مكانية ، أما الحدود الزمنية للدراسة فقد استغرقت للمدة من 1/2022 إلى 3/2022.

عاشراً: أداة جمع البيانات: إستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات واستقصاء آراء العينة، وتضمنت الاستبانة جزئين، الأول منها حول المتغير المستقل (القوة التنظيمية) حيث إحتوت أبعاد القوة التنظيمية (القوة الرسمية، قوة الخبرة، قوة المكافأة، قوة المرجعية)، والثاني حول المتغير التابع (التنمية المستدامة) حيث تضمنت أبعاد التنمية المستدامة (التنمية الاقتصادية، التنمية الإجتماعية، التنمية البيئية)، وقد بلغ مجموع

فقرات الاستبانة بفرعيها الأول والثاني (35) فقرة، واستخدم مقياس ليكرت الخماسي المتدرج (موافق بشدة - غير موافق إطلاقاً) وكان توزيع الفقرات كما يأتي:

الجزء الأول: الفقرات من (1-12) لقياس المتغير المستقل (القوة التنظيمية) بالاعتماد على دراسة (الزبيدي، 2017)، وتوزعت فقرات هذا المتغير كما يأتي:

القوة الرسمية (5) فقرات من (1-5)، قوة الخبرة (5) فقرات من (6-10)، قوة المكافأة (5) فقرات من (11-15)، وقوة المرجعية (5) فقرات من (16-20).

الجزء الثاني: الفقرات من (13-24) لقياس المتغير التابع (القوة التنظيمية) بالاعتماد على دراسة (الدوري وأبو سالم، 2013)، وتوزعت فقرات المتغير كما يأتي:

التنمية الإقتصادية (5) فقرات من (21-25)، التنمية الإجتماعية (5) فقرات من (26-30)، والتنمية البيئية (5) فقرات من (31-35).

احد عشر: أساليب المعالجة الإحصائية: تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

المبحث الثاني: الأطار النظري للدراسة

أولاً: القوة التنظيمية:

1- مفهوم القوة التنظيمية: تعد دراسة القوة وتأثيراتها أمراً مهماً لفهم كيفية عمل المنظمات، إذ أن كل تفاعل إجتماعي داخل المنظمة قد يؤدي إلى ظهور القوة، فالقوة جزء من النسيج الإجتماعي والتنظيمي تستعملها المنظمات والأفراد من أجل تحقيق أهداف محددة أو مرسومة في الخطط والأذهان (الجادر ورشيد، 2017، 200). وقد عرفها (زناتي، 2013، 273) بأنها "القدرة على التأثير على الآخرين والتغلب على مقاومتهم وذلك لتحقيق هدف أو نتيجة مرغوبة". ووضح (العنزي، 2015، 317) بأنها "القدرة التي يمتلكها الفرد بحكم عمله ومنصبه في المنظمة لغرض تنفيذ أوامره على غيره وكذلك القدرة على التأثير في سلوك الشخص المقابل وإخضاعه لأوامره". وأشار (الأشرفي والدليمي، 2019، 17) بأنها "القابلية التي يمتلكها أحد الأشخاص أو الأقسام للتأثير في الأفراد لتحقيق نتائج مرغوبة".

2- أهمية القوة التنظيمية: إن قراءة وفهم واقع القوة هي أمر ضروري لفهم آلية عمل المنظمة والإدارة وكيفية سير عملها في ظل ظروف معينة، وكيف يمكن للأفراد فيها وكيف يمكن للشخص الذي يمتلك القوة والتأثير على الآخرين، وبالنهاية على المنظمة وعلى تنفيذها لواجباتها (عبد وشريف، 2015، 364).

ويصف (Moorhead&Griffin،1995،329) أهمية القوة بقدرتها وتأثيرها الهام الفاعل من خلال العمليات التي تقوم بها وتكتيكاتها وخططها الإستراتيجية بعيدة المدى والمستقبلية. ويبين (Daft)، 2010،270 أن التأثير الذي تحدثه القوة التنظيمية في العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل في المنظمة بشكل رسمي أو غير رسمي، فضلاً عن التأثير الذي تحدثه بين الأفراد العاملين وجعلهم يفعلون ما يريد المدراء منهم أن يؤديه. ويضيف (حريم، 2012، 233) إلى أن هناك جانب آخر لمعالجة المشاكل التي تحدث للمنظمة وذلك عن طريق سد الصراع القائم الذي يحصل ما بين الأفراد نتيجة قلة الموارد المتاحة، وأن دور المدراء ومن يمتلك القوة من الأفراد حل هذه المشاكل عن طريق الحصول على الموارد عن طريق التأثير في قرارات التخصيص والموازنة وتوجيهها نحو الأهداف.

3- أبعاد القوة التنظيمية: يمتلك القادة قوة أكثر من غيرهم، وتأتي هذه القوة من مصادر مختلفة، منها ما يتعلق بالنواحي الوظيفية والإدارية والبعض منها يتعلق بالخصائص الشخصية للفرد (عبد الستار، 2014، 106). عموماً لم يتفق الكتاب والباحثون على تصنيف موحد لمصادر القوة التنظيمية، يعتمد الباحث على مجموعة أبعاد تتفق مع أهداف الباحث القائم، وهذا الأبعاد كالآتي:

أ- القوة الرسمية: هي الحق في اتخاذ القرارات بدون موافقة السلطة العليا، وإصدار الأوامر والتعليمات للمرؤوسين للقيام بواجباتهم، ونيل إمتثال وطاعة الأفراد الآخرين، فضلاً عن كونها الحق المشروع أو القانوني في توجيه أداء وسلوك المرؤوسين والتأثير عليه بغير تحقيق أهداف المنظمة (الزبيدي، 2017، 316).

ب- قوة الخبرة: وتتمثل في تلك المقدرة المبنية على كفاءات ومواهب ومعرفة متخصصة معترف بها (Drummond، 2000، 130). ويعرف (Tallberg، 2007، 4) ((قوة الخبرة "بأنها القوة المتأتبة من الخصائص الشخصية الفردية والتي تلاحظ في كبير المديرين التنفيذيين وكذلك في المستويات الدنيا للأفراد العاملين.

ج- قوة المكافأة: وتعني قدرة الفرد على التأثير على الآخرين من خلال إعطائهم أو منحهم أشياء ذات قيمة مادية أو معنوية لهم، إذ تهدف المكافأة إلى تكرار السلوك المرغوب فيه، وهذه المكافأة تحدد مدى إطاعة المرؤوس للأوامر والتوجيهات التي يقدمها القائد الرئيس إلى المرؤوس في الحصول على هذه المكافأة من الرئيس (الزبيدي، 2017، 317).

د- قوة المرجعية: وتعني قوة التأثير التي تنبع من الإحترام والإعجاب والمحبة التي يحملها الفرد تجاه الفرد الآخر ((Daft & Noe، 2001، 422. ويشير (McKenna، 2000، 395) إلى أن

الشيء المهم حول القوة المرجعية هو تماثل الرؤوسين مع قائدهم وأن الطريقة المعتادة لذلك هي عن طريق إختيار الرؤوسين الذين يمتلكون خلفيات متشابهة من حيث التعلم والتدريب وباستخدام نموذجية الدور يمكن التأكد فيما إذا يوجد تماثل مع المدير والعاملين أم لا.

ثانياً: التنمية المُستدامة

1- مفهوم التنمية المُستدامة: تزخر أدبيات إقتصاديات البيئة والموارد الطبيعية بالعديد من المفاهيم المرتبطة بالتنمية المُستدامة حيث مرّت التنمية لمستدامة بالعديد من مراحل التحول والتي أدت الى توسيع أفاقه ليحوي في الوقت الراهن عديداً من المسائل ومنها حماية وصيانة البيئي وإحلال رأس المال الطبيعي بدلاً من رأس المال الصناعي وتحقيق قدرأ عادلاً للأجيال والمرونة في النظام البيئي وحماية المجتمع (الدوري وأبو سالم، 2013، 294). وعرفها (لفته، 2018، 275) هي التنمية التي تلبي إحتياجات الجيل الحاضر دون الإخلال بقدرة الأجيال القادمة على تلبية إحتياجاتها. كما يوضحها (عمير وصلاح الدين، 2018، 94) بأنها العملية التي تحاكي تطوير جميع الجوانب المتعلقة بحياة الناس، وإيجاد الحلول بين مختلف الأهداف المتنافس عليها، و السعي في ذات الوقت لتحقيق الإزدهار الإقتصادي و البيئي والعدالة الإجتماعية ، وأشار (الفتلاوي، 2021، 228). وأشار (حمدان، 2018، 120) بأنها الزيادة في صافي المنافع البشرية على الأمد الطويل التي تمكن في زيادة دخل الفرد والحد من البطالة وتُخفيض نسبة الفقر والعيش حياة صحية جيدة.

2- أهمية التنمية المُستدامة: تكمن أهمية التنمية المُستدامة من خلال المبادئ التي تنطلق منها والتي مفادها أن الإنسان مركز ومحور إهتمامها، حيث تعمل التنمية المُستدامة على الإستجابة لإحتياجات الأجيال الحالية دون المساس بإحتياجات الأجيال القادمة، كما تظه أهمية التنمية المُستدامة من خلال الآتي: (الجوزي، 2012، 37)

- أ- تسهم في تحديد الخيارات ووضع الاستراتيجيات ورسم السياسات التنموية برؤية مستقبلية أكثر توازن.
- ب- تنطلق من أهمية تحليل الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والإدارية برؤية شمولية وتكاملية، وتجنب الأنانية في التعامل مع الموارد والطاقات المتاحة
- ج- تشجع على توحيد الجهود والتعاقد بين القطاعات الحكومية والخاصة حول ما يتم الاتفاق عليه، من أهداف وبرامج تسهم في تلبية حاجيات جميع فئات المجتمع الحالية والقادمة.
- د- تنشط وتوفر فرص المشاركة في تبادل الخبرات والمهارات، وتتسم في تفعيل التعليم والتدريب والتوعية لتحفيز الإبداع.

3- أبعاد التنمية المُستدامة: هناك ثمة أبعاد للتنمية المستدامة وكالاتي:

أ- **التنمية الإقتصادية:** وهي توليد دخل مرتفع يمكن من إعادة استثمار جزء منه حتى يسمح بإجراء الإحلال والتجديد والصيانة للموارد فضلاً عن إنتاج السلع والخدمات بشكل مستمر ويحافظ على مستوى معين من التوازن يشمل النمو الإقتصادي المستدام وكفاء رأس المال والعدالة الإقتصادية وتوفير وإشباع الحاجات الأساسية (حمد والبرواري، 2021، 240). كما أشار (صخيل وهادي، 2020، 86) أن التنمية الإقتصادية تهدف إلى توافر حل لإشكالية التخلف الإقتصادي خلال الزمن والحد من الفقر ومن ثم تعنى بالاستعمال الأشمل والأكفأ للموارد الإقتصادية المتاحة بهدف والنهوض بمستوى الإنسان بُغية تحسين نوعية البشرية وإكتساب معرفة والوصول الى المواد الازمة لمستوى معيشي لائق.

ب- **التنمية الإجتماعية:** ويقصد بها التوازن بين السكان والموارد بما يضمن توزيع عادل للموارد زمنياً بين الأجيال وبين فئات المجتمع الحالي على صعيد محلي وإقليمي ودولي حيث تقوم الإستدامة الإجتماعية على بُعدي التنمية البشرية والمشاركة والعدل والإنصاف (محمد، 2021، 556)، ووضحه (صخيل وهادي، 2020، 86) بأنه حق الإنسان الطبيعي في العيش في بيئة نظيفة وسليمة يمارس من خلالها جميع الأنشطة مع كفالة حقه في نصيب عادل من الثروات الطبيعية والتنمية البشرية. وأشار (حمد والبرواري، 2021، 240) أنه يُركز على حقيقة أن الإنسان يشكل جوهر التنمية وهدفها النهائي من خلال الإهتمام بالعدالة الإجتماعية ومكافحة الفقر وتوفير الخدمات الإجتماعية الى جميع المحتاجين لها بالإضافة الى ضمان الديمقراطية من خلال مشاركة الشعوب في إتخاذ القرار بكل شفافية وإستدامة المنظمات.

ج- **التنمية البيئية:** عرفها (العزاوي، 2002، 109) على أنها النتائج القابلة للقياس لنظام البيئة في المنظمة ذات الإرتباط بالتحكم في الجوانب البيئية الناجحة عن الأهداف والسياسات البيئية.، ويرى (المعاضدي ومحمد، 2016، 512) هو نتائج مقاييس إدارة المنظمة لجوانبها البيئية التي يمكن أن تقاس إتجاه سياسات المنظمة وأهدافها وغاياتها، ويشير (الغنيماوي، 2021، 319) هو الإهتمام بإدارة المصادر الطبيعية وهو العمود الفقري للتنمية المستدامة ويركز بصورة رئيسة على كمية المصادر الطبيعية ونوعيتها على الكرة الأرضية ويركز كذلك على الإستنزاف البيئي وهو أحد العوامل التي تتعارض مع التنمية المستدامة.

المبحث الثالث: عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها على مستوى العينة المبحوثة

يسعى هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها باستعمال

SmartPls V.3.3.9 للمتغيرات المبحوثة وأبعادها.

أولاً : تقييم جودة ومطابقة مقياس المستخدمة في الدراسة:

أ- تقييم جودة ومطابقة فقرات متغير القوة التنظيمية : يبين الشكل (1) التشبعات الخارجية ومعامل الفاكرونباخ لفقرات متغير القوة التنظيمية والذي يتكون من اربعة ابعاد اساسية والمؤلفة من (19) فقرة ، اذ سيتم اختبار النموذج ضمن المؤشرات التالية :

- يوضح الجدول (1) قيم (CR) لمتغير القوة التنظيمية، والتي جميعها ضمن الحدود المقبولة إذ تراوحت بين (0.876-0.91)، وهو مؤشر جيد ويدل على ثبات المقياس، اذ اظهرت نتائج وجود ثبات عالي لأبعاد مقياس متغير القوة التنظيمية

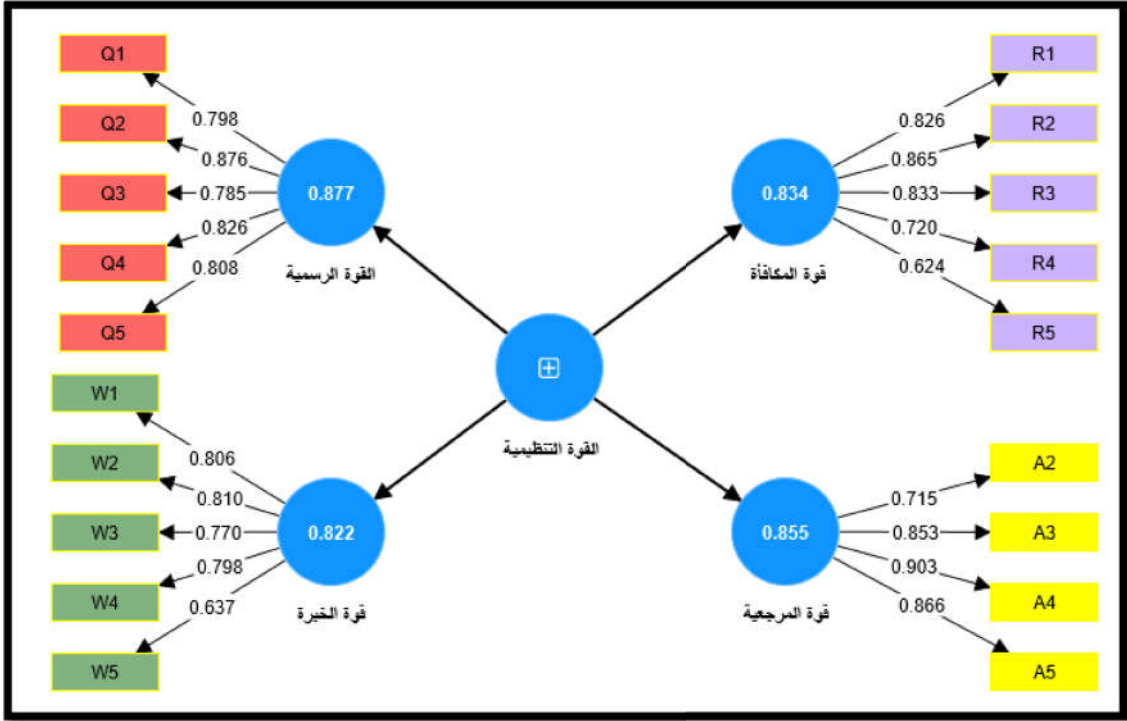
- ومن خلال قيمة معامل ألفاكرونباخ إذ تراوحت نتائجهما بين (0.822-0.877)، يتضح انها اكبر من (0.70) وهذا يدل على ان أداة القياس تتمتع بدرجة عالية من القبول والثبات.

- يظهر من خلال قيم التشبعات الخارجية (OL) لفقرات المقياس لمتغير (القوة التنظيمية) قد تراوحت بين (0.624-0.903)، مما يدل على أن الفقرات الخاصة بمتغير القوة التنظيمية ملائمة لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة ، وهو مؤشر جيد.

- يوضح الجدول (1) قيم متوسط التباين المستخلص (AVE) لمتغير القوة التنظيمية اذ يتضح ان جميعها مقبولة إذ تراوحت بين (0.588-0.701) وهي اكبر من القيمة (0.50)

- يتضح من خلال الجدول (1) إن جميع تقديرات المعلمة كانت معنوية لفقرات متغير القوة التنظيمية اذ كانت قيمة (T-Value) المحسوبة والتي تتراوح بين (5.201-36.983) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.021) وكذلك قيمة (P-Value) المحسوبة كانت اقل من (0.05)، والتي بلغت قيمتها (0.000) عند كل الفقرات اذ تدل على ان جميع الفقرات كانت معنوية وهو مؤشر جيد.

شكل (2) الانموذج الكامل لمتغير القوة التنظيمية



المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V.3.3.9

جدول (1) نتائج اختبار الثبات والاتساق المركب والصدق التقاربي لمتغير القوة التنظيمية								
P-Value	اختبار T	Standard Deviation (STDEV)	التشبع الخارجي للفقرة (OL)	متوسط التباين المستخذ ص (AVE)	الثبات المركب (CR)	الفكرونباخ Cronbach's Alpha	القيمة	المتغير
0.000	11.460	0.070	0.798	0.671	0.910	0.877	Q1	القوة الرسمية
0.000	33.423	0.026	0.876				Q2	
0.000	14.393	0.055	0.785				Q3	
0.000	14.659	0.056	0.826				Q4	
0.000	13.961	0.058	0.808				Q5	
0.000	16.691	0.048	0.806	0.588	0.876	0.822	W1	قوة الخبرة
0.000	15.458	0.052	0.810				W2	
0.000	9.788	0.079	0.770				W3	
0.000	11.110	0.072	0.798				W4	
0.000	5.298	0.120	0.637				W5	
0.000	11.700	0.071	0.826	0.606	0.884	0.834	R1	قوة المكافأة
0.000	20.002	0.043	0.865				R2	
0.000	16.336	0.051	0.833				R3	
0.000	9.960	0.072	0.720				R4	
0.000	5.201	0.120	0.624				R5	
0.000	8.494	0.084	0.715	0.701	0.903	0.855	A2	قوة المرجعية
0.000	21.469	0.040	0.853				A3	
0.000	36.983	0.024	0.903				A4	
0.000	21.095	0.041	0.866				A5	

المصدر: برنامج SmartPls V.4

ب - تقييم جودة ومطابقة فقرات المتغير التنمية المستدامة

يبين الشكل (2) التشبعات الخارجية ومعامل الفاكرونباخ لفقرات لمتغير التنمية المستدامة والذي يتكون من ثلاث ابعاد اساسية والمؤلفة من (15) فقرة، إذ سيتم اختبار الانموذج ضمن المؤشرات التالية:

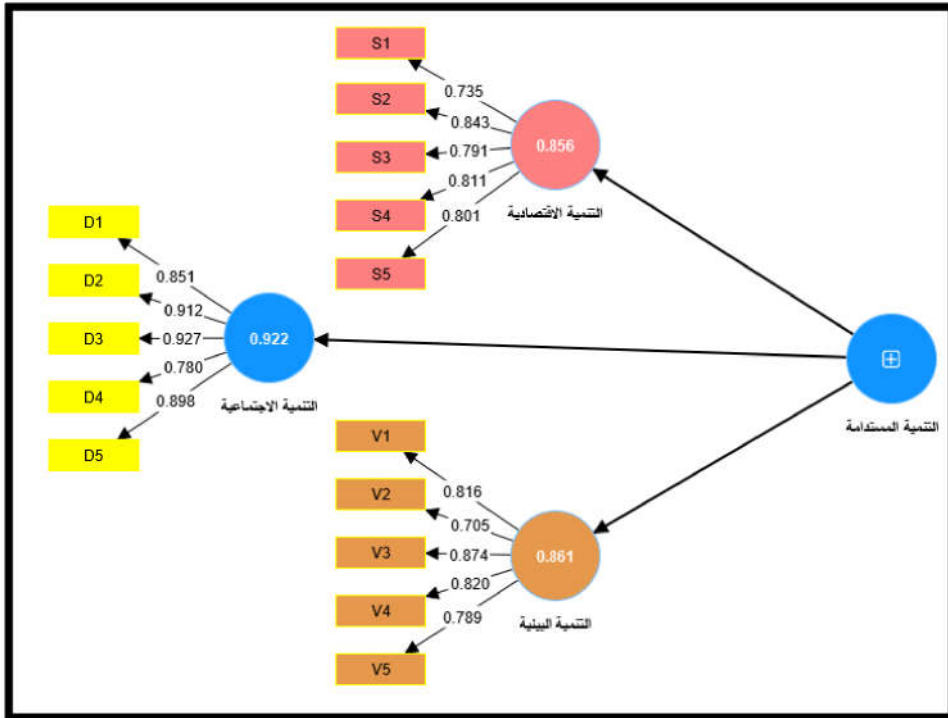
- يوضح الجدول (2) قيم الثبات المركب (CR) لمتغير التنمية المستدامة، والتي جمعها ضمن الحدود المقبولة إذ تراوحت بين (0.897-0.942)، هو مؤشر جيد ويبدل على ثبات الفقرات، إذ اظهرت

نتائج وجود ثبات عالي لفقرات متغير التنمية المستدامة

- ومن خلال قيمة معامل ألفاكرونباخ إذ تراوحت نتائجهما بين (0.856-0.922)، يتضح انها اكبر من (0.70) وهذا يدل على ان متغير التنمية المستدامة تتمتع بدرجة عالية من القبول والثبات.

- يظهر من خلال (2) قيم التشبعات الخارجية لفقرات المقياس لمتغير (التنمية المستدامة) نتائج التشبع الخارجي والتي تراوحت قيمها بين (0.705-0.927)، مما يدل على أن البيانات الخاصة بمتغير التنمية المستدامة ملائمة لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة.
- يوضح الجدول (2) قيم متوسط التباين المستخلص (AVE) لمتغير التنمية المستدامة إذ يتضح ان جميعها مقبولة إذ تراوحت بين (0.635-0.766) وهي أكبر من القيمة (0.50)
- يتضح من خلال الجدول (2) إن جميع تقديرات المعلمة كانت معنوية لفقرات متغير التنمية المستدامة إذ كانت قيمة (T-Value) المحسوبة التي تراوحت بين (7.224-36.62) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والتي تبلغ (2.021) وكذلك قيمة (P-Value) المحسوبة كانت أقل من (0.05)، إذ بلغت قيمتها (0.000) لجميع الفقرات إذ تشير هذه النتيجة على معنوية جميع الفقرات وهو مؤشر جيد.

شكل (2) الانموذج الكامل لمتغير التنمية المستدامة



المصدر: برنامج SmartPls V.4

الجدول (2) نتائج اختبار الثبات والاتساق المركب والصدق التقاربي لمتغير التنمية المستدامة								
P-Value	اختبار T	Standard Deviation (STDEV)	التشبع الخارجي للفقرة (OL)	متوسط التباين المستخلص (AVE)	الثبات المركب (CR)	الفكرونباخ Cronbach's Alpha	التحليل التمييزي	التحليل التمييزي
0.000	8.944	0.082	0.735	0.635	0.897	0.856	S1	التنمية الاقتصادية
0.000	21.745	0.039	0.843				S2	
0.000	9.710	0.081	0.791				S3	
0.000	13.207	0.061	0.811				S4	
0.000	15.693	0.051	0.801				S5	
0.000	19.228	0.044	0.851	0.766	0.942	0.922	D1	التنمية الاجتماعية
0.000	34.615	0.026	0.912				D2	
0.000	36.620	0.025	0.927				D3	
0.000	10.985	0.071	0.780				D4	
0.000	24.072	0.037	0.898				D5	
0.000	10.728	0.076	0.816	0.645	0.900	0.861	V1	التنمية البيئية
0.000	7.224	0.098	0.705				V2	
0.000	18.139	0.048	0.874				V3	
0.000	13.588	0.060	0.820				V4	
0.000	14.115	0.056	0.789				V5	

المصدر: برنامج SmartPls V.4

ثانيا : التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

أ- متغير القوة التنظيمية: يتضح من الجدول (3) ان اعلى وسط حسابي عام بلغ عند بعد قوة المرجعية اذ بلغ (3.862) وبمستوى جيد اذ بلغ الانحراف المعياري له (0.814) ومعامل اختلاف (21.087) اذ بلغت نسبة الاتفاق لها (77.2) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (22.8) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثالث من حيث الاهمية النسبية، اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد القوة الرسمية اذ بلغ (3.702) وبمستوى متوسط وانحراف معياري (0.834) ومعامل اختلاف (22.529) اذ بلغت نسبة الاتفاق لها (74.0) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (26.0) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الرابع من حيث الاهمية النسبية ، اما بصورة اجمالية فقط بلغ الوسط حسابي عام لمتغير القوة التنظيمية ما قيمته (3.787) وبمستوى جيد وانحراف معياري (0.657) ومعامل اختلاف (17.354) اذ بلغت نسبة الاتفاق لها (75.7) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (24.3) اذ جاء هذا المتغير بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية على مستوى المتغيرات.

ب- متغير التنمية المستدامة: يتبين من خلال الجدول (3) ان اعلى وسط حسابي عام بلغ عند بعد التنمية الاجتماعية اذ بلغ (3.893) وبمستوى جيد جدا اذ بلغ الانحراف المعياري له (0.822) ومعامل اختلاف (21.112) اذ بلغت نسبة الاتفاق لها (77.9) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (22.1) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثاني من حيث الاهمية النسبية، اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد التنمية الاقتصادية اذ بلغ (3.827) وبمستوى جيد وانحراف معياري (0.755) ومعامل اختلاف (19.732) اذ بلغت نسبة الاتفاق لها (76.5) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (23.5) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية، اما بصورة اجمالية فقط بلغ الوسط حسابي عام لمتغير التنمية المستدامة ما قيمته (3.859) وبمستوى جيد وانحراف معياري (0.717) ومعامل اختلاف (18.577) اذ بلغت نسبة الاتفاق لها (77.2) اما عدم الاتفاق فقد بلغت (22.8) إذ جاء هذا المتغير بالمستوى الثاني من حيث الاهمية النسبية على مستوى المتغيرات.

جدول (3) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث							
مستوى الاجابة	الاهمية النسبية	حجم الفجوة	نسبة الاتفاق	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ابعاد متغيرات البحث
جيد	4	26.0	74.0	22.529	0.834	3.702	القوة الرسمية
جيد	2	25.5	74.5	20.995	0.782	3.724	قوة الخبرة
جيد	1	22.8	77.2	17.110	0.660	3.858	قوة المكافأة
جيد	3	22.8	77.2	21.087	0.814	3.862	قوة المرجعية
جيد	الاول	24.3	75.7	17.354	0.657	3.787	القوة التنظيمية
جيد	1	23.5	76.5	19.732	0.755	3.827	التنمية الاقتصادية
جيد	2	22.1	77.9	21.112	0.822	3.893	التنمية الاجتماعية
جيد	3	22.8	77.2	21.677	0.836	3.858	التنمية البيئية
جيد	الثاني	22.8	77.2	18.577	0.717	3.859	التنمية المستدامة

المصدر: برنامج SmartPls V.4

ثالثاً : اختبار فرضيات البحث

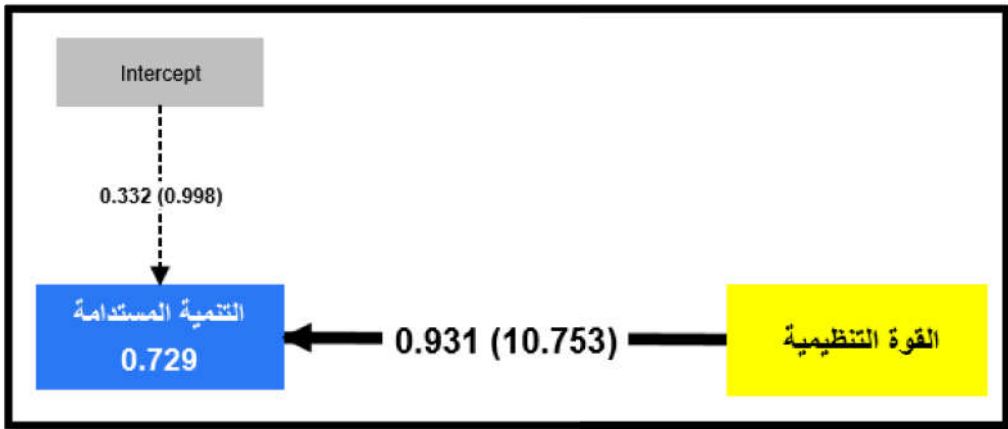
1. الفرضية الرئيسية (الاولى) التي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين القوة التنظيمية والتنمية المستدامة)

يتبين من خلال الجدول (8) قيمة معامل الارتباط بين القوة التنظيمية و التنمية المستدامة اذ حققت (0.854) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05)، اذ وتشير هذه

النتيجة الى معنوية قيمة الارتباط، اذ جاءت بمستوى قوي، وهذا يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين القوة التنظيمية والتنمية المستدامة).

2. فرضية البحث الرئيسية (الثاني) التي مفادها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين القوة التنظيمية في التنمية المستدامة).

يتبين من الجدول (8) قيمة (F) المستخرجة اذ حققت ما قيمته (115.635) وهي اكبر من (4.06) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة عند (0.05) وهذا يعني وجود تأثير معنوية بين القوة التنظيمية في التنمية المستدامة، اذ سجلت قيمة (t) المحسوبة ل (β) ما قيمته (10.753). وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (2.021) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لمتغير القوة التنظيمية، يتبين من قيمة التأثير بان زيادة القوة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في التنمية المستدامة بنسبة (93%)، يتضح من R^2 Adj اي ان القوة التنظيمية قادر على تفسير ما نسبة (72%) من متغير التنمية المستدامة وكما هو مبين في الشكل (3)



شكل (3) تحليل الأثر بين القوة التنظيمية في التنمية المستدامة

المصدر: برنامج SmartPls V.4

على مستوى الأبعاد الفرعية فقد بينت النتائج ما يأتي:

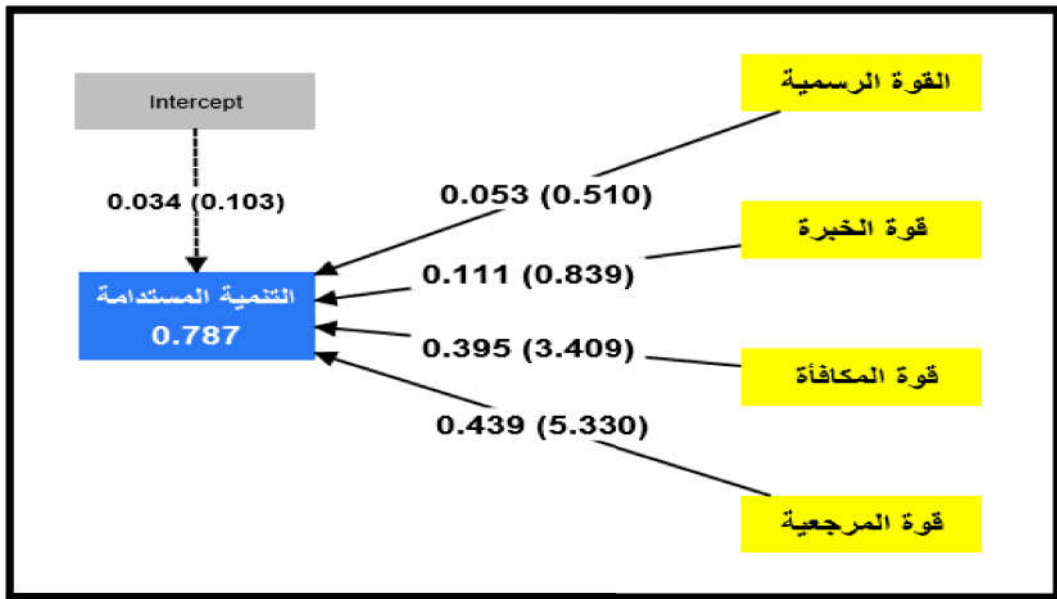
- يتبين من الجدول (8) قيمة (F) المستخرجة بين ابعاد القوة التنظيمية معاً في التنمية المستدامة، اذ حققت ما قيمته (37.050) على التوالي وهي أكبر من (2.58) عند مستوى دلالة (0.000) وهي

اصغر من مستوى الدلالة عند (0.05) وهذا يعني وجود تأثير معنوية بين ابعاد القوة التنظيمية معاً في التنمية المستدامة.

- يتضح من R^2 Adj اي ان ابعاد القوة التنظيمية معاً قادر على تفسير ما نسبة (78%) من متغير التنمية المستدامة.

- على مستوى الابعاد الفرعية فقد بينت النتائج المبينة ان (T) المحسوبة لبعدي (قوة المكافأة، قوة المرجعية) والبالغة (3.409، 5.330) وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (2.021) وهذا يشير الى انه يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعدي (قوة المكافأة، قوة المرجعية) في متغير التنمية المستدامة، اما بقية الابعاد والمتمثلة ببعدي (القوة الرسمية، قوة الخبرة) فقد أظهرت النتائج انه لا يوجد تأثير يذكر في متغير التنمية المستدامة والشكل (4) يوضح ذلك.

شكل (4) التأثير ابعاد القوة التنظيمية معاً في التنمية المستدامة



المصدر: برنامج SmartPls V.4

جدول (4) تحليل الاثر بين ابعاد القوة التنظيمية معاً في التنمية المستدامة

القرار	F	Adj (R ²)	(R ²)	(R)	P Values	T	B	α	ابعاد القوة التنظيمية
رفض الفرضية	37.050	0.766	0.787	0.887	0.613	0.510	0.053	0.034	القوة الرسمية
رفض الفرضية					0.406	0.839	0.111		قوة الخبرة
قبول الفرضية					0.002	3.409	0.395		قوة المكافأة
قبول الفرضية					0.000	5.330	0.439		قوة المرجعية
قبول الفرضية	115.635	0.723	0.729	0.854	0.000	10.753	0.931	0.332	القوة التنظيمية

المصدر: برنامج SmartPls V.4

المبحث الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج: يمكن تلخيص نتائج الدراسة كما يأتي:

1. أشارت النتائج إلى أن مستوى القوة التنظيمية بمستوى جيد في المنظمة المبحوثة، وهذا يشير إلى أن المنظمة المبحوثة لديها القدرة على تطبيق القوة التنظيمية من خلال إمتلاكها لقوة الخبرة والقوة المرجعية وقوة المكافأة والقوة الرسمية.
2. وضحت النتائج وجود مؤشر جيد لتبني مفهوم التنمية المستدامة وهذا يدل على أن المنظمة المبحوثة تهتم بمدى جيد في تعزيز التنمية المستدامة من خلال إهتمامها بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.
3. كشفت النتائج أن المنظمة المبحوثة تعتمد على مُتغيّر القوة التنظيمية كأحد الأساليب التي تعمل على تعزيز التنمية المستدامة.
4. بيّنت النتائج أن بُعد (قوة المكافأة) في القوة التنظيمية هو الأقوى إرتباطاً مع التنمية المستدامة، وهذا يعني أن العينة ترى أن (قوة المكافأة) لها أثر واضح في التنمية المستدامة مقارنة بالأبعاد الأخرى للتنمية المستدامة.
5. بيّنت النتائج وجود علاقة إرتباط وتأثير بين متغيرات الدراسة (القوة التنظيمية) و(التنمية المستدامة) في المنظمة المبحوثة، وهذا يعني أنه يمكن تعزيز التنمية المستدامة من خلال أبعاد القوة التنظيمية.
6. أظهرت النتائج بأن متغيّر القوة التنظيمية له تأثير على متغيّر التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة، وهذا يعني بأن الإعتداد على القوة التنظيمية في المنظمة يُعزز التنمية المستدامة بجميع أبعادها.

التوصيات:

1. حشد الجهود أجاه إستثمار القوة التنظيمية في المنظمة المبحوثة لما يوفره من دعم حقيقي لتعزيز التنمية المستدامة.
2. زيادة الوعي بمفهوم القوة التنظيمية، والعمل على تقوية أبعادها، لما توفره من فرصة في تعزيز ودعم التنمية المستدامة.
3. حث المدراء على تبني القوة التنظيمية بشكل أكثر جدية والمثل على تطوير جوانبها.
4. توفير البرامج التدريبية اللازمة لتدريب المدراء على تعزيز القوة التنظيمية لإستثمارها في تحقيق التنمية المستدامة.
5. على الرغم من النتائج الايجابية لهذا النموذج في القطاع التعليمي الحكومي، غير أنه لم يتم إجراء إختباره في قطاعات أخرى، وهنا يوصي الباحث بإستخدام النموذج القائم في هذه الدّراسة في قطاعات مختلفة أخرى.

المراجع والمصادر

1. حريم، حسين، (2012)، "إدارة المنظمات منظور كلي"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
2. زناتي، محمد ربيع، (2015)، "السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات"، مكتبة المتني، مصر.
3. الجادر، سهير عادل ورشيد، حنين رائد، (2017)، "أثر مصادر القوة التنظيمية للإدارة العليا في بناء الكفايات الجوهرية"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (105)، المجلد (24).
4. الإشرافي، رياض أحمد والدليمي، ذاكر محفوظ، (2019)، "القوة التنظيمية لدى مدربي فرق أندية الدوري العراقي الممتاز لكرة قدم الصالات من وجهة نظر اللاعبين"، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، المجلد (22)، العدد (70).
5. حمد، خضر جاسم والبرواري، أنمار أمين حاجي، "قياس وتحليل أثر مؤشرات الإقتصاد الدائري في التنمية الإقتصادية المستدامة"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد (17)، العدد (55).
6. حمدان، خولة حسين، (2018)، "برنامج تدقيق مقترح لتحقيق التنمية المستدامة"، مجلة بابل للعلوم الصرفة والتطبيقية والعلوم الهندسية، المجلد (26)، العدد (2).
7. خضر، الطاف ياسين وأحمد، إبتسام سعيد، (2017)، "القوة التنظيمية لمعلمات الأطفال"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (55).
8. الأشرفي، رياض أحمد إسماعيل والدليمي، ذاكر محفوظ حامد، (2018)، "القوة التنظيمية لدى مدربي فرق أندية الدوري العراقي الممتاز لكرة قدم الصالات من وجهة نظر اللاعبين"، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، المجلد (22)، العدد (70).
9. الدوري، زكريا مطلق وأبو سالم، أبو بكر أحمد، (2013)، "ثقافة الريادة في ظل التنمية المستدامة"، دراسة ميدانية على شبكة سوناطراك البترولية الجزائرية"، مجلة ديبالي، العدد (58).
10. دوسة، طالب أصغر وحسين، سوسن حسين، (2009)، "القوة التنظيمية للقادة الإداريين وأثرها في السلوك القيادي"، مجلة الإدارة والإقتصاد، العدد (75).
11. الزبيدي، سحر عناوي رهيو، (2017)، "القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (14)، العدد (3).
12. شريف، أثير أنور وعبد، صبا مناور، (2015)، "دور القوة التنظيمية في تحديد إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية" مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (17)، العدد (14).

13. صخيل، أمل مرزة وهادي، سالم عواد، (2020)، "إنموذج مقترح لتدقيق أداء قطاع الكهرباء لتحقيق التنمية المستدامة"، مجلة كلية مدينة العلم، المجلد (12)، العدد (1).
14. عبد الستار، ماجدة عبد الإله، (2014)، "القوة التنظيمية وعلاقتها بالهوية التنظيمية لدى المدارس الإعدادية في مديرية الكرخ الأولى"، مجلة كلية التربية الرياضية، المجلد (26)، العدد (1).
15. الغنيموي، ضياء عباس حمود، (2021)، "تقوم كتاب العلوم للصف الخامس الابتدائي في ضوء أبعاد التنمية المستدامة"، مجلة كلية الإمام الكاظم، المجلد (5)، العدد (3).
16. الفتلاوي، ميثاق هاتف وآخرون، (2021)، "ممارسات إدارة الجودة الشاملة وأثرها في الأداء التنظيمي المستدام في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية والمبيدات"، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، العدد (62)، الجزء (1).
17. لفته، أميرة خلف، (2018)، "التنمية الصحية المستدامة ونتائجها على المورد البشري"، مجلة الهندسة والتكنولوجيا، المجلد (36)، العدد (3).
18. العنزي، عواطف شاكر محمود، (2015)، اثر التفكير المستقبلي للقيادات الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات السياسية والدولية العليا، الجامعة المستنصرية.
19. Daft، Richard L.، (2010) ، " Organization Theory And Design"، 10thed، South –Western College Publishing، USA.
20. Drummond، (2000) ، Helga ، "Introduction to Organizational Behavior"، New work، oxford university press.
21. Daft ، Richard L. & Noe، (2001) ، "Raymond A.،Organizational Behavior"، fortworth Harcourt college publishers.
22. Moorhead، Gregory & Griffin، Ricky W، (1995) ، "organizational behavior"، Houghton Mifflin Company، Boston.
23. Mckenna،Eugene، (2000) ، "Business psychology and organizational behavior: student handbook"، U.S.A ، Taylor & Francis inc.
24. Tallberg، Jonas، (2007) ، "Bargaining power in the European Council"، paper presented at the Tenth Biennial USA conference، Montreal، May 17-19.