

أبعاد المنظمات الريادية وتأثيرها في التنمية المستدامة دراسة استطلاعية لرأي عينة من العاملين في شركة آسياسيل للاتصالات

م.م. علي محمد إبراهيم م.م. سعد عدنان أحمد
كلية الإدارة والاقتصاد الشركة العامة لتصنيع الحبوب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
جامعة تكريت وزارة التجارة جامعة كربلاء
Muntadhir.z@uokerbala.edu.iq Saadadnan014@gmail.com Ali.rwsd@gmail.com

المستخلص:

تناول البحث متغيرين تحمل أهمية كبيرة في منظمات الاعمال هي أبعاد المنظمات الريادية والتنمية المستدامة، ويهدف البحث للوقوف على تأثير أبعاد المنظمات الريادية في تعزيز التنمية المستدامة في قطاع شركات الاتصالات المحمولة وتحديداً شركة (آسياسيل)، وتمثلت مشكلة الدراسة بمجموعة من التساؤلات عن طبيعة العلاقة والتأثير المتبادل بين متغيرات الدراسة، واعتمد المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة البحث العشوائية (٤٤) فرداً من العاملين في شركة (آسياسيل) للاتصالات المحمولة، واعتمدت الاستبانة لجمع البيانات و المعلومات ومعالجتها وتم الاعتماد على عدد من الاساليب الاحصائية لاختبار الفرضيات واستخدام برنامج (SPSS)، وابرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة هي اهمية أبعاد المنظمات الريادية لشركات الاتصال وتأثيرها في التنمية المستدامة، اما ابرز التوصيات فتمثلت بضرورة ان تعي شركات الاتصال حقيقة ان أبعاد المنظمات الريادية هي أحد مفاتيح النجاح للتنمية المستدامة ومن الاولويات التي تسعى اليها المنظمات المعاصرة.

الكلمات المفتاحية: المنظمات الريادية، التنمية المستدامة.

Dimensions of the Entrepreneurship Organizations and their Impact on Sustainable Development An Exploratory Study of The Opinions of A Sample of Employees of Asiacell Telecom

Assist. Lecturer: Ali Mohamed Ibrahim
College of Administration and Economics
Tikrit University

Assist. Lecturer: Saad Adnan Ahmed
State Company for Grain Processing
Ministry of Trade

Assist. Lecturer: Montazer Zuhair Hussein
College of Physical Education and Sports Science
Karbala University

Abstract

The research dealt with two variables that are of great importance in business organizations, namely the dimensions of the entrepreneurship organizations and sustainable development. The research aims to identify the impact of the dimensions of the entrepreneurship organizations in promoting sustainable development in the sector of mobile telecommunications companies, especially (Asia-cell). The problem of the study was a set of questions about the nature of the relationship and the mutual impact

between the variables of the study, and adopted the descriptive analytical approach, the research included a random sample of (44) employees of the company (Asia-cell) mobile communications. The questionnaire was adopted to collect and process data and information and a number of statistical methods were used to test the hypotheses, and used (SPSS). The most important findings of the study are the importance of the dimensions of the entrepreneurship organizations of telecommunications companies and their impact on sustainable development. The most prominent recommendations were the need for telecommunications companies to be aware of the fact that the dimensions of entrepreneurial organizations is one of the keys to success for sustainable development and a priority sought by contemporary organizations.

Keywords: Entrepreneurship Organizations, Sustainable Development.

المقدمة

التنمية المستدامة هي من أكثر الموضوعات المعاصرة إثارةً للجدل والنقاش، وبدأت تستحوذ على اهتمام العالم خلال العقدين الماضيين، فعقدت العديد من المنتديات العالمية، ووضعت استراتيجيات للعديد من دول العالم، ورسمت سياسات، ونفذت عدّة برامج تنمية، فالاستدامة فلسفة لرؤية جديدة للبحث عن بناءات اجتماعية، ونشاطات اقتصادية، وأنماط إنتاجية، واستهلاكية، وتقنيات تعمل على استدامة البيئة، من خلال التأكيد على عدم إلحاق الضرر بالأجيال القادمة سواء بسبب استنزاف الموارد الطبيعية وتلوث البيئة أم بسبب الديون العامة التي تحمل عبئها الأجيال اللاحقة أم بسبب عدم الالكتراش بتنمية الموارد البشرية مما يخلق ظروفًا صعبة في المستقبل نتيجة خيارات الحاضر.

ويعتبر العراق من البلدان التي سعت إلى وضع خطة للتنمية المستدامة للعام ٢٠٣٠ لاستكمال مسيرة الاهداف وتحقيق أنجاز لم يتحقق، وشملت هذه الخطة أهدافاً وغايات عالمية لم يسبق لها مثيل من حيث النطاق والأهمية، وهي متكاملة غير قابلة للتجزئة، وتحقق التوازن بين أبعاد التنمية المستدامة الثلاثة، وتقوم على إحداث تحول خالٍ من الفقر والجوع والمرض والعوز، بعالم يسود أرجاءه كافة احترام حقوق الإنسان، وكرامته، وسيادة القانون، والعدالة، وعدم التمييز؛ وانطلاقاً من أهمية التخطيط في بناء المجتمعات، ووضع حلول واقعية للتحديات من خلال رؤية استراتيجية متكاملة تتناول الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، يشارك في إعدادها المؤسسات الريادية والمجتمع المدني والأكاديميين فضلاً عن ممثلي الوزارات والهيئات الحكومية ذات العلاقة.

وتعتبر المنظمات الريادية دعامة قوية داخل المجتمع تساعد في تنفيذ هذه الخطة وتساهم في وضع الحلول وتحقيق الاهداف والغايات من خلال دورها الحيوي في تحقيق التوازن بين أبعاد التنمية المستدامة ومن هنا يحاول هذا البحث توضيح مدى مساهمة المنظمات الريادية في تحقيق اهداف التنمية المستدامة في العراق.

مشكلة الدراسة: تعد التنمية المستدامة الرؤية الجديدة للبحث عن بناءات اجتماعية واقتصادية وانتاجية تهدف الى تطوير مستقبل الأجيال القادمة، واساس ديمومة المنظمات، ومن بين ابرز المواضيع التي تعزز التنمية المستدامة هي المنظمات الريادية التي تؤثر بشكل كبير على أداء المنظمات وزيادة قدراتها التنافسية وتزيد من القدرة على التكيف والمرنة والسرعة والابداع وتسهم الريادة أيضا في تطوير منتجات وخدمات جديدة، كل هذه الاهداف التي تقوم بها المنظمات

الريادية تساعده في التنمية المستدامة وتحقيق اهداف المجتمع في جميع الميادين، ومن هنا اصبح دور المنظمات الريادية محوريا في عملية التنمية المستدامة، ولقد ادركت المنظمات الريادية انها غير معزولة عن المجتمع ولا يمكن ان تعمل بمفردها عنه وسعت الى ضرورة توسيع نشاطاتها الى ما هو أوسع من النشاطات الإنتاجية، وانما النشاطات الاجتماعية والبيئية" والمساهمة في التقدم الاجتماعي وحماية البيئة، ونتيجة للدور الكبير الذي تقوم به شركات الاتصال في المجتمع العراقي في المساهمة في التنمية المستدامة يجب ان تتبنى أبعاد المنظمات الريادية، واستناداً لم تم ذكره سابقاً تحدد لنا مشكلة الدراسة بصورة اوضح من خلال التساؤلات الآتية:

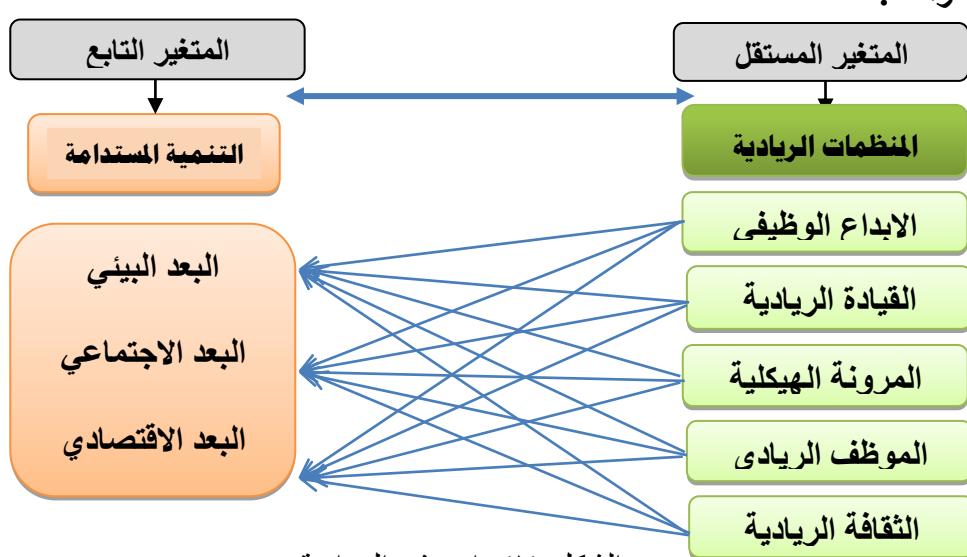
١. هل هناك تصور واضح للأفراد المبحوثين عن أبعاد المنظمات الريادية والتنمية المستدامة.
٢. هل هناك علاقة بين أبعاد المنظمات الريادية واهداف التنمية المستدامة.
٣. هل هناك أثر لأبعاد المنظمات الريادية في تحقيق اهداف التنمية المستدامة.

أهمية الدراسة: تتصدر أهمية الدراسة من جانبين الأولى: الأهمية العلمية باعتبار موضوع رياضة الأعمال من الموضوعات المهمة. ومع تسارع معدلات التغير في بيئه الأعمال وارتفاع المنافسة بين المنظمات ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه أحد الخيارات التي تلجأ اليها المنظمة للتكيف والتلاقي مع متطلبات المنافسة والتغيير، حيث تعد رياضة الاعمال هي القابلية على إيجاد شيء من لا شيء تقريباً وهي القدرة على المبادرة بتنفيذ عمل او إنشاء منظمة جديدة بدلاً من القديمة والثانية: أهميتها العملية في توضيح أهمية الدور الذي تقوم به المنظمات الريادية اتجاه المجتمع وما مدى تبنيها للرؤية الاستراتيجية التي تم وضعها لتحقيق التنمية المستدامة في العراق.

أهداف الدراسة:

١. تقديم إطار نظري وميداني لإدارة المنظمة المبحوثة عن أبعاد المنظمات الريادية والتنمية المستدامة
٢. توفير قاعدة معلومات تساعده في المنظمة المبحوثة على تفعيل أبعاد المنظمات الريادية الامر الذي يحقق التنمية المستدامة.
٣. اظهار مدى تأثير أبعاد المنظمات الريادية في تحقيق التنمية المستدامة.

أنموذج الدراسة:



الشكل (١): انموذج الدراسة

المصدر: من اعداد الباحثين.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمات الريادية والتنمية المستدامة على المستوى الكلي وعلى مستوى المتغيرات الفرعية.

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المنظمات الريادية في التنمية المستدامة على المستوى الكلي وعلى مستوى المتغيرات الفرعية.

حدود الدراسة:

١. **الحدود البشرية:** تتمثل الحدود البشرية من المديرين ورؤساء الأقسام العاملين في الإدارة العليا والوسطى في شركة آسياسيل للاتصالات.

٢. **الحدود المكانية:** تتمثل شركة آسياسيل للاتصالات.

٣. **الحدود الزمنية:** امتدت فترة الدراسة الزمنية من ٢٠١٩/٣/١ حتى ٢٠١٩/٩/٢٥.

٤. **الحدود العلمية:** قام الباحثون في هذه الدراسة بالتركيز على مدى مساهمة المنظمات الريادية لتحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال ايجاد العلاقة بين المنظمات الريادية المتمثلة في (الابداع الوظيفي، القيادة الريادية، المرؤنة الهيكيلية، الموظف الريادي، الثقافة الريادية) والتنمية المستدامة والمتمثلة في (البعد البيئي والبعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي).

المبحث الأول: أبعاد المنظمات الريادية

أولاً. **مفهوم المنظمات الريادية:** استخدمت ريادة الأعمال للمنظمات التي يشار إليها أحياناً بالريادة الداخلية في العديد من المؤسسات كاستراتيجية رئيسة للتجديد التنظيمي وتحسين الأداء. وريادة الأعمال في الشركات هي عملية يسعى الأفراد من خلالها داخل المنظمات إلى الحصول على الفرص دون اعتبار للموارد التي يسيطرون عليها حالياً، وعندما يتم الترويج لها وتوجيهها بشكل فعال، فإن روح المبادرة للشركات لا تعزز الابتكار فحسب، بل تساعد الموظفين أيضاً ذوي الأفكار الجيدة على توجيه الموارد بشكل أفضل لتطوير منتجات أكثر نجاحاً. (Mokaya, 2012: 10)

وعرفت بأنها (Morris, 2008: 81) "عملية يسعى من خلالها الأفراد في شركة راسخة إلى الحصول على فرص الأعمال الحرة للابتكار دون النظر إلى مستوى وطبيعة الموارد المتاحة حالياً. فرص تنظيم المشاريع هي موافق جديدة يمكن بيع المنتجات (السلع أو الخدمات) بسعر يتجاوز تكلفة التطوير والتوزيع والدعم". وعرفت دراسة (محمد، ٢٠١٩: ٧) ريادة المنظمة بأنها "هي الابتكارات أو التجديدات داخل منظمة التي ينشئها الفرد أو الأفراد المتواجدون ضمن منظمة قائمة، أو منظمة أخرى جديدة"، أي أنها العملية التي ينشأ بها الفرد أو المجموعة مخاطرة جديدة ضمن المنظمة القائمة، أو إعادة تجديد المنظمة، ريادة المنظمة إلى خيارين استراتيجيين هما:

أ. **مخاطرة المنظمة:** هي وسيلة من وسائل إعادة التجديد الاستراتيجي للمنظمة، وهي تتجه إلى الريادة الخارجية حيث أنها تشمل على أعمال جديدة مبتكرة داخل المنظمة القائمة.

ب. **إعادة التجديد الاستراتيجي:** هدفها تحقيق عوائد من خلال ابتكارات جديدة لموارد المنظمة وكذلك ابتكارات في تسويق المنتجات وتطوير المنتجات وإعادة تشكيل العمليات داخل المنظمة وهي تتجه إلى الريادة الداخلية.

كما تم تعريف توجه المنظمة الريادي على أنه وجود استراتيجية للشركة-الموجهة نحو الابتكار والنمو من خلال قدرتها على تحمل المخاطر ذات الصلة. وأكد على أنها العملية والممارسات وأنشطة صنع القرار التي تؤدي إلى إدخال جديد، والابتكار، والمجازفة، والمؤيدة

للنشاط والسلوك الريادي. (12: Nkosi, 2011) وتم تعريف ريادة الأعمال في الشركات على أنها رائد أعمال داخل مؤسسة حالية، بما في ذلك النوايا والسلوكيات الناشئة لمنظمة ما ذات صلة بمغادرة العرض حتى لو كان لريادة الأعمال في الشركات عدة أبعاد مميزة، مثل المغامرة التجارية الجديدة، ابتكار المنتجات/الخدمات، ابتكار العمليات، التجديد الذاتي، المجازفة، الاستباقية، العدوانية التنافسية. (Antoncic & Scarlat, 2008: 16-17).

ثانياً. أبعاد المنظمات الريادية: لقد حدد (Al-Tayyar, 2014: 9-15) أبعاد المنظمات الريادية بالآتي:

١. **الابداع الوظيفي:** القدرة على ايجاد حلول بعيد عن الآخرين، وأن يقوم بإحداث تغيير داخل المنظمة سواء في سياساتها أو في السلع والخدمات التي تقدمها وهذا التغيير من خلال تحويل الأفكار والحلول إلى واقع ملموس.
٢. **القيادة الريادية:** عندما تقرر الشركات استخدام ريادة الأعمال للشركات كأداة استراتيجية لنمو الأعمال، فإن تدريب وتعليم إدارة الشركات أمر ضروري لتطوير القدرة على تحمل المخاطر وتخفيف الخوف المرتبط بالجهول. ويساعد تعليم الإدارة على تكوين فهم واضح للسلوكيات المتوقعة التي قد تنشأ عن تبني ثقافة ريادة الأعمال الجديدة في المنظمة، وتظهر القيادة الريادية من خلال القدرة على التنبؤ بحل المشكلات، وأن يكون هناك نمط متبع يجعل العاملين يثقون فيما يحفزهم على العمل داخل المؤسسة.
٣. **المرونة الهيكيلية:** قابلية نظام العمل داخل المؤسسة على التغيير والتطوير مع التطورات الخارجية، ويشمل التغيير داخل الإدارات والقدرة على العمل الجماعي داخل المؤسسة.
٤. **الموظف الريادي:** هناك علاقة مهمة بين الموظفين الفردية والمنظمة ككل، وهو الأساس لإنشاء أنشطة ريادية على مستوى المنظمة. ومن المهم فهم الرابط الموجود بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها وأن يكون على دراية بالعلاقة الديناميكية لكل منها. وكلاهما أصحاب المصلحة الرئيسيين ذوي الاهتمامات المتراقبة. حيث يريد الموظف أن ينمو ويتطور داخل المنظمة وترى المنظمة زيادة مخرجاتها من موظفيها.
٥. **الثقافة الريادية:** وضحت دراسة (القرنة، ٢٠١٤: ٢٣) مفهوم الثقافة أنها هو مدى الترابط بين المنظمة والمجتمع من خلال أن توافق المنظمة التطورات التي يشهدها المجتمع والنمو الاقتصادي والظروف الصناعية داخل المجتمع كل ذلك يؤدي إلى وصول المؤسسة إلى المستوى المطلوب من الريادة. كما عرفت دراسة (Otache and Mahmood, 2015: 524) الثقافة الريادية بأنها مجموعة من الافتراضات والقيم والمعايير والتحف الأساسية التي يتقاسمها أعضاء المنظمة وتحدد كيفية عمل المنظمة. وتُعرَّف الثقافة الريادية أيضاً بأنها تصور أعضاء المنظمة فيما يتعلق بكيفية أداء العمل التنظيمي تؤثر الثقافة الريادية على كل جزء من الحياة التنظيمية. إنها تؤثر على سلوكيات المنظمة والأعضاء التنظيميين. كما تؤثر أيضاً على كيفية ارتباط الأعضاء التنظيمية مع بعضهم البعض داخل المؤسسة وكيفية ارتباطهم بأشخاص خارج المؤسسة مثل العملاء وال媧دين والمؤسسات الأخرى. وبالتالي، هناك حاجة إلى ثقافة ريادية داعمة للمنظمة ل القيام بأنشطة معينة وتحسين أدائها. تُظهر الأدبيات الموجودة أن الثقافات الخاصة بالريادة والتكتيفية والمبتكرة هي مصدر للميزة التنافسية وتساهم أيضاً في تحسين أداء وفعالية الأعمال. وبالتالي، تؤثر روح المبادرة لدى الشركات على أداء الأعمال من خلال ثقافات تنظيم المشاريع والتكتيف والابتكار".

المبحث الثاني: التنمية المستدامة

أولاً. مفهوم وأبعاد التنمية المستدامة: من مفهوم التنمية المستدامة بمراحل تطورية مختلفة منذ ظهوره. وشهد التطور التاريخي للمفهوم مشاركة العديد من المنظمات والمؤسسات، والتي تعمل حالياً بشكل مكثف على تنفيذ مبادرتها وأهدافها. ولقد مر المفهوم بانتقادات وتفسيرات مختلفة بمرور الوقت بينما تم قبوله في مجالات مختلفة من النشاط البشري، وأصبح تعريف التنمية المستدامة أحد أكثر التعريفات المذكورة في الأدب (Tomislav, 2018: 67). ومفهوم التنمية المستدامة هو في قلب الاهتمامات الحالية ويثير اهتمام عدد كبير من الباحثين وكذلك الممارسين والسلطات الحكومية. ومن وجہة النظر أنها ليست مجرد موضة بل على عكس ما يعتقد يبدو من الممكن وضع المناقشات المعاصرة في توسيع مجموعة الأفكار التي تطورت منذ فترة تراجع النمو الاقتصادي في البلدان الصناعية، وقد أصبح مفهوم التنمية المستدامة مشهوراً ومؤسساً بعد نشره في تقرير برونتلاند من قبل اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية (WCED). ومنذ ذلك الحين، ثُرِّفَت التنمية المستدامة، بمعناها الأوسع بأنها التنمية التي يمكن أن تلبي احتياجات الأجيال الحالية دون تهديد قدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة (Omrane, 2015: 11).

كما عرفتها دراسة (متناوى، ٢٠١٨: ٢٣) بأنها هي تلك الطرق والأساليب التي تستخدم بهدف تعظيم المنفعة من التنمية الاقتصادية بشرط الحفاظ على نوعية الموارد والخدمات البيئية عبر الزمن، أي تلك الاستراتيجيات المعتمدة لتحسين مستوى رفاهية الأفراد في الوقت الحال وللأجيال القادمة، أي أنها تهدف إلى المحافظة على عدم انخفاض مستوى الرفاهية بمرور الزمن ثانياً. أهداف التنمية المستدامة: تمثل أهداف التنمية المستدامة الـ ١٧ أفضل خطة في العالم لبناء عالم أفضل للناس وكوكبنا بحلول عام ٢٠٣٠. وتعتمد أهداف التنمية المستدامة التي اعتمدها جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في عام ٢٠١٥، على دعوة من جميع البلدان (الفقيرة والغنية ومتوسط الدخل) لتعزيز الإزدهار مع حماية البيئة. وهم يدركون أن القضاء على الفقر يجب أن يسيراً جنباً إلى جنب مع الاستراتيجيات التي تبني النمو الاقتصادي ومعالجة مجموعة من الاحتياجات الاجتماعية بما في ذلك التعليم والصحة والمساواة وفرص العمل، مع معالجة تغير المناخ والعمل على الحفاظ على محيطنا وغاباتنا (Gambetta, 2019: 263).

ثالثاً. أبعاد التنمية المستدامة: تم تحديد أبعاد التنمية المستدامة بالاستناد إلى (Tomislav, 2018: 24) وكما يلي:

١. الاجتماعي: هو أن يتم الاهتمام بتطوير مستوى الصحة والتعليم في مختلف لأماكن سواء المدن أو الأرياف من أجل تحقيق الاستقرار بها.
٢. البيئي: المحافظة على الأراضي الزراعية وحمايتها وكذلك الموارد الطبيعية والمائية من أجل توفير المساحات الخضراء وتوفير غذاء صحي.
٣. الاقتصادي: الاستخدام الأمثل للاستهلاك بغية رفع مستوى المعيشة للشعوب والحد من التخلف والفقر.

رابعاً. مصادر التمويل للتنمية المستدامة: لا يوجد حل تنظيمي بسيط لتمويل التنمية المستدامة. وبدلاً من ذلك يجب تطبيق مجموعة مناسبة من تدابير السياسة العامة، "مع مراعاة الخيارات والمؤسسات التشريعية والبرامج والصكوك التشريعية والتنظيمية. اقترحت لجنة الخبراء الحكومية الدولية المعنية بتمويل التنمية المستدامة إطاراً سياسياً ملائماً ومنظم من حيث مصادر التمويل:

القطاع العام الوطني والقطاع الخاص الوطني والقطاع الخاص الدولي والتمويل المشترك. ويتم تحويل هذه المصادر إلى أدوات من قبل الوسطاء والمستثمرين المباشرين بغرض تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وتعتمد فائدة وإمكانية تطبيق كل من أدوات وأساليب التمويل هذه على أهداف التنمية المستدامة الموضوعة للبلد المعنى وعلى استراتيجية التمويل التي تتبعها (OECD, 2019). إن حشد المزيد من التمويل المتصل بالتنمية المستدامة في البلدان النامية ليس كافياً ويجب تعزيز جودة الكل. ويمكن تصنيف التدفقات المالية إلى ثلاثة فئات: (المنظمات المتعددة الأطراف، الاقتراض العام من خلال الأسواق، التمويل الخاص).

(Nations General Assembly United)

ويسلط هذا النهج الضوء على أهمية اختيار أنساب أنواع التمويل وفقاً لحالة الحقيقة التي تواجه كل بلد. ويجب استخدام الإعانت بشكل رئيسي لمساعدة الدول الأقل مديباً، حيث ستكون هناك حاجة إلى تحسينات مؤسسية من أجل الاستخدام الجيد لتوازن البنوك متعددة الأطراف. ومع ذلك ينبغي أن يقترب ذلك بمقاييس وأهداف أفضل للتمويل العام، المتعلقة بالسوق. أخيراً، يجب تقوية القطاع الخاص من خلال الضمانات إذا لزم الأمر.

المبحث الثالث: مدى مساهمة المنظمات الريادية لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة

ترتبط روح المبادرة لدى الشركات ارتباطاً وثيقاً بأداء المنظمة، حيث تتمتع الشركات بمستويات أداء عالية تتميز بكثافة عالية داخل المؤسسة. ويوضح أن ريادة الشركات تطبق على الشركات من جميع الأحجام. الشركات التي تعزز الهياكل والقيم التنظيمية التي تقضي إلى أنشطة داخل المنظمة ولديها توجهات داخلية من المرجح أن تشهد نتائج أداء أفضل. تشارك المنظمات داخل المؤسسات في مشاريع تجارية جديدة، "وهي مبتكرة، وتتجدد نفسها باستمرار وتتسم بالنشاط ولكي تعمل ريادة الأعمال في الشركات بفعالية كدالة للأداء، فإنها تتطلب وجود بيئة تنظيمية وأنظمة تشجع وتحفز الموظفين على التصرف والتصرف داخل المؤسسة، كما يؤكد أن العلاقة بين الريادي والمنظمة خاضعة للإشراف الظروف البيئية والاجتماعية والاقتصادية. لذلك، تعد ريادة الأعمال للشركات أمراً مهماً لتحقيق الربحية وبقاء الشركات". (Al-Swidi and Al-Hosam, 2012: 84)

من خلال ما تم توضيحه من قبل الباحثين لمفاهيم التنمية المستدامة واتفاق المنظمات الدولية على هذه المفاهيم واعتمادها على مجموعة من الأبعاد هي بعد اجتماعي وبيئي واقتصادي، سيقوم الباحثون بتوضيح مدى مساهمة المنظمات الريادية في هذه الأبعاد كل بعد على حدة وذلك على النحو التالي:

أولاً. **مدى مساهمة المنظمات الريادية لتحقيق البعد الاجتماعي:** ويرى (الكردي، ٢٠١١: ٢٢) أنه تتمثل أدوار المنظمات الريادية في نشر وتحقيق البعد الاجتماعي كأحد أبعاد التنمية المستدامة من خلال ثلاثة أدوار كما يلي:

- أ. مساهمات المنظمات الريادية للبرامج المجتمعية التطوعية: نالت هذه المساهمات معظم الاهتمام في الدول التي يكون فيها الحوار حول البرامج الاجتماعية للمنظمات الريادية، وتتضمن هذه البرامج الاجتماعية الهبات الخيرية وبرامج النطوع والاستثمارات المجتمعية طويلة الأمد في مجالات الصحة أو التعليم أو المبادرات الأخرى ذات المردود المجتمعي. ويلتزم عدد من الشركات متعددة الجنسيات بالتبصر بنسبة ١% من أرباحها قبل خصم الضرائب لخدمة هذه القضايا المجتمعية.

بـ. العمليات الجوهرية داخل المنظمة وخارجها:

١. داخل المنظمة: وذلك من خلال رياتتها أن تقوم بالتفاعل النشط مع عمالها، وتحسين الظروف والأوضاع وتعظيم فرص التنمية المهنية، ومن ذلك تطبيق إجراء تقليل استهلاك الطاقة والمخلفات.
٢. خارج المنظمة: تستطيع المنظمات الريادية أن تكفل صدق وسهولة الاتصالات مع عمالها، ومن ناحية تأثيراتها غير المباشرة ومواثيق الشرف في تدبير الاحتياجات وبرامج بناء القدرات، وتستطيع كذلك مساعدة مورديها وموزعيها على تحسين أداء قوة العمل والحد من الضرر البيئي.

جـ. الحوار السياسي داخل المنظمة وخارجها:

١. داخل المنظمة: تضع قيادات البرامج الاجتماعية للمنظمات الريادية الرؤية وتهيء المناخ العام الذي يساعدها في تحقيق التوازن المسؤول بين المتطلبات المتعارضة لزيادة الأرباح ومبادئها اتجاه المجتمع.

٢. خارج المنظمة: كثيراً من رؤساء مجالس الإدارات وكبار المديرين يقودون مشاركة الأعمال في قضايا التنمية بمفهومها الأوسع ويؤيدون المبادرات الخاصة بأنشطة المنظمات أتجاه المجتمع وغيرها من المبادرات.

ثالثاً. مدى مساهمة المنظمات الريادية لتحقيق البعد البيئي: ويوضح (تقرير معايير الصندوق العالمي لحماية البيئة) أن هناك عدة معايير رئيسية توضح الدور الذي تقوم به المؤسسات الريادية لتحقيق البعد البيئي كأحد أبعاد التنمية المستدامة:

- أـ. كفاءة نظم الإدارة البيئية داخل المؤسسات: وذلك من خلال العمل على الحد من التلوث البيئي بالمصانع والوحدات الانتاجية التابعة للمؤسسات وكذلك المرافق والوحدات الخدمية:
 - العمل على زيادة الانتاج من خلال الحد من حجم المخلفات الهوائية والصلبة والسائلة.
 - إعادة تدوير الجزء الذي لا يتم التخلص منه عن طريق أساليب الحد من عناصر التلوث البيئي.
 - وضع سياسات بيئية تعمل على تعديل نظام التعامل مع الخامات والموارد الطبيعية.

بـ. مدى قدرة المؤسسات الريادية على التوزيع والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة:

- البحث عن أساليب ملائمة لتحقيق استخدام الأمثل للموارد.
- عدم زيادة معدلات استهلاك الموارد البترولية بمعدلات تتساوى أو تزيد عن معدلات الاحتياجات من هذه الموارد.

ثالثاً. مدى مساهمة المنظمات الريادية لتحقيق البعد الاقتصادي: هناك عدة معايير رئيسية توضح الدور الذي تقوم به المؤسسات الريادية لتحقيق البعد الاقتصادي كأحد أبعاد التنمية المستدامة: (محمد وسالمان، ٢٠١٩: ١٠)

١. حصة المؤسسات الريادية في الاقتصاد.
٢. كيف تساهم المؤسسات الريادية في الانتاج المحلي.
٣. نسبة مساهمة المنظمات الريادية في تشغيل القوى العاملة.

كل هذه المزايا والخصائص التي تتمتع بها المشروعات الريادية والدور المتميز لها في التنمية الاقتصادية الحكومات ومنظمات الأعمال في مختلف دول العالم لتحفيز هذا النوع من المشروعات وتوفير وسائل الاستقرار والنمو المستدام نظراً لما تتمتع به من دور ولاسيما في مجال مكافحة مشكلات الفقر والبطالة والتي وصلت إلى حوالي ٤١% في الدول العربية. ومن هنا كان لزاماً على الدول أن تعمل على دعم المشروعات الريادية ليس من أجل استمرارها فقط ولكن لتنفيذ

وتفعيل سياساتها وبرامجها التنموية الاقتصادية خصوصاً في ظل ما تعانيه دول العالم اليوم من أزمات مالية واقتصادية وارتفاع معدلات البطالة.

المبحث الرابع: الجانب العملي

اولاً. **نبذة عن الميدان المبحوث:** تأسست شركة آسياسيل للاتصالات الخلوية عام ١٩٩٩، لتكون بذلك أول شركة اتصالات عراقية خلوية في العراق وفي عام ٢٠١١ اعلنت وزارة الاتصالات لعراقية بأن آسياسيل أفضل مشغل للنظام العالمي للاتصالات المتنقلة GSM في العراق، في عام ٢٠١٢ أعلنت شركة التاي (Altai) الفرنسية لأبحاث التسويق أن آسياسيل هي العلامة التجارية الأولى في العراق ليس في مجال الاتصالات لنقالة فحسب، بل في جميع القطاعات وهو ما يعكس الحضور القوي لعلامة آسياسيل التجارية وسمعتها العريقة من حيث الجودة والثقة والخدمة. تتضمن عروض الخطوط مسابقة الدفع عدداً من حزم العروض المعدلة لتناسب قطاعات مختلفة من السوق بما في ذلك الشباب والنساء وخدمة مبتكرة تستهدف ملايين الزوار الذين يزورون العراق سنوياً. كما تقدم آسياسيل خدمات خط الفاتورة للشركات والأفراد. في كانون الاول من عام ٢٠١٤، حصلت آسياسيل على جائزة أفضل علامة للمسؤولية الاجتماعية للشركات في مهرجان كومزميا الدولي (CommsMEA) في دبي تثميناً لبرامجها الخيرية الإنسانية لدعم اللاجئين والنازحين في العراق وبرامج تهدف إلى مساعدتهم على التواصل مع بعضهم البعض. وفي بداية عام ٢٠١٥ حصلت آسياسيل على رخصة تشغيل خدمات الجيل الثالث ضمن نطاق شبكتها في العراق لتقدم من خلاله جودةالية في الاتصال الصوتي والفيديو وسرعة البيانات العالية الجودة (www. Asiacall.com).

ثانياً. **عينة الدراسة:** قام الباحثون بتوزيع استمارات الاستبيان على عينة الدراسة (الموظفين) في شركة آسياسيل وكما مبين في الجدول (٢) أدناه:

الجدول (١): خصائص الأفراد المبحوثين

الخصائص	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	%٧٣
	انثى	%٢٧
التحصيل الدراسي	أقل من بكالوريوس	%١٣
	بكالوريوس	%٨٠
	دراسات عليا	%٧
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	%٣٤
	من ٥-١٠ سنوات	%٤٨
	أكثر من ١٠ سنوات	%١٨

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على استماراة الاستبيان.

يتبيّن لنا من الجدول (١) ان وصف أفراد العينة وفق الجنس بان الذكور يشكلون النسبة الأكبر من المجموع الكلي لأفراد العينة بنسبة (%٧٣) وان نسبة الاناث اقل بنسبة (%٢٧)، كما نلاحظ من الجدول ان النسبة الأكبر من افراد عينة البحث هم من الذين يحملون شهادة البكالوريوس والبالغة نسبتهم (%٨٠)، كما نلاحظ ايضاً ان النسبة الاكبر من الذين يمتلكون خدمة تتراوح من (٥-١٠ سنوات) هم الأكثـر حيث بلغت نسبتهم (%٤٨).

ثالثاً. اختبار فرضيات الدراسة: هذه الفقرة سوف تكون استكمالاً للعمليات الوصفية والتشخيصية واختبار مخطط الدراسة من خلال التحقق من صحة الفرضيات التي تشير إلى وجود علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة، وتحقيقاً لذلك اعتمد أسلوب تحليل الانحدار الذي يقوم على تقدير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعه باعتماد البرنامج الإحصائي (SPSS)، وفي ضوء التسلسل الوارد لفرضيات الدراسة ومنهجيتها سنتعرض نتائج التحليل وفقاً للمحاور الآتية:

أولاً. اختبار علاقات الارتباط بين أبعاد المنظمات الريادية والتنمية المستدامة:

الجدول (٢): معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد المنظمات الريادية والتنمية المستدامة

	الابداع الوظيفي	القيادة الريادية	المرونة الهيكيلية	الموظفي الريادي	الثقافة الريادية	التنمية المستدامة
الابداع الوظيفي	1	0.271*	0.528**	0.120	0.455**	0.300*
القيادة الريادية	0.288*	1	0.502**	0.244	0.289	0.350**
المرونة الهيكيلية	0.601**	0.553**	1	0.238	0.370**	0.513**
الموظفي الريادي	0.121	0.246	0.214	1	0.311*	0.321*
الثقافة الريادية	0.300*	0.365**	0.496**	0.311*	1	0.332*
التنمية المستدامة	0.574**	0.291	0.287*	0.447**	0.318**	1

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

استناداً إلى مضمون الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على (وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المنظمات الريادية والتنمية المستدامة)، تم احتساب معاملات ارتباط بيرسون المعروضة في الجدول (٢) السابق. ويتبين من الجدول أن جميع معاملات هذا الارتباط بين أبعاد المنظمات الريادية والتنمية المستدامة في العينة المدروسة هي علاقات ارتباط معنوية، أما بمستوى معنوية ٥٪ كما في حالة الابداع الوظيفي والقيادة الريادية مع التنمية المستدامة، او بمستوى معنوية ١٪ كما في حالة المرونة الهيكيلية والثقافة الريادية مع التنمية المستدامة، كل ذلك يثبت صحة فرضيات وجود علاقات ارتباط معنوية بين أبعاد المنظمات الريادية والتنمية المستدامة.

ثانياً. اختبار العلاقة التأثيرية لأبعاد المنظمات الريادية في التنمية المستدامة:

الجدول (٣): تحليل العلاقة التأثيرية لأبعاد المنظمات الريادية في التنمية المستدامة

التنمية المستدامة				المتغير المستجيب	المتغيرات المفسرة
R2	F	T	β		
0.760	130.63	11.113	0.788	أبعاد المنظمات الريادية مجتمعة	
0.701	133.03	10.877	3.991	الابداع الوظيفي	
0.660	71.13	9.189	3.221	القيادة الريادية	
0.560	50.12	7.661	3.333	المرونة الهيكيلية	
0.550	44.98	7.777	3.604	الموظفي الريادي	
0.731	87.65	8.989	3.760	الثقافة الريادية	

N= 44 d.f. = (38) *P ≤ 0.05 T= 1.846 F= 3.90 sig = 0.05

المصدر: من إعداد الباحثين في ضوء نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

استنادا إلى مضمون الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (وجود تأثير معنوي لأبعد المنظمات الريادية في التنمية المستدامة)، وهي فرضية رئيسية وبفرضيات فرعية تتضمن تأثير الابداع الوظيفي، القيادة الريادية، المرونة الهيكيلية، الموظف الريادي، الثقافة الريادية في التنمية المستدامة، يأتي مضمون هذا المحور لاختبار علاقة التأثير، إذ اختبرت العلاقة من خلال معدلات الانحدار الخطي البسيط، والتي شكلت أبعد المنظمات الريادية (مجتمعة مرة ومنفصلة مرة أخرى) المتغير المفسر، في حين مثلت التنمية المستدامة المتغير المستجيب، ووضعت النتائج التقديرية لها في الجدول (٣) اعلاه :

ومن خلال معطيات الجدول (٣) تم التوصل إلى النقاط الآتية:

١. على المستوى الكلي: يتضح من تقدير معادلة انحدار التنمية المستدامة على أبعد المنظمات الريادية، أن هناك تأثيراً معنواً بأبعاد المنظمات الريادية في التنمية المستدامة، واستدل على ذلك من خلال قيمة معامل الانحدار ($\beta=0.788$)، والذي يعني إن زاد الأول بمقدار وحدة واحدة فسوف يزداد الأخير بمقدار (78%)، وهو تأثير معنوي وفقاً لقيمة ($t=11.113$) التي تعتبر قيمة معنوية، لأنها أكبر من قيمتها الجدولية (1.846) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (38)، فضلاً عن قيمة ($F=130.63$) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (3.90)، وقد فسرت أبعاد المنظمات الريادية جزءاً منها من تباين التنمية المستدامة وبمقدار معامل التحديد ($R^2=0.76$)، وهذا يعني أن أبعاد المنظمات الريادية تفسر ما قيمته 76% من التغيير في التنمية المستدامة أما الجزء المتبقى فيعود إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، أو إنها غير داخلة في أنموذج الانحدار أصلاً، وهذا يعني تحقق الفرضية الرئيسية الثانية.

٢. على المستوى الفرعى:

❖ تشير النتائج إلى وجود تأثير معنوي للمتغير التفسيري والمتمثل بالأبداع الوظيفي في التنمية المستدامة، واستدل على ذلك من قيمة معامل الانحدار ($\beta=3.991$) والذي يدل على أن زيادة الابداع الوظيفي وحدة واحدة، فإن التنمية المستدامة سوف تزداد بمقدار (399%) وهو تأثير كبير ومعنوي وفقاً لقيمة ($t=10.877$) التي تعتبر قيمة معنوية، لأنها أكبر من قيمتها الجدولية (1.846) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (38)، فضلاً عن قيمة ($F=133.03$) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (4.08)، وقد فسر فرص التعلم جزءاً منها من تباين التمييز الوظيفي بمقدار معامل التحديد ($R^2=0.701$)، أي أن (70%) تقريباً من الاختلاف المفسر في التنمية المستدامة يعود إلى الابداع الوظيفي ويعود الباقى إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، أو إنها غير داخلة في أنموذج الانحدار أصلاً، وهذا يعني تتحقق الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الثانية.

❖ وتشير النتائج إلى وجود تأثير معنوي للمتغير التفسيري والمتمثل بالقيادة الريادية في التنمية المستدامة، واستدل على ذلك من قيمة معامل الانحدار ($\beta=3.221$) والذي يدل على أن زيادة القيادة الريادية بمقدار وحدة واحدة، فإن التنمية المستدامة سوف يزداد بمقدار (322%) وهو تأثير كبير ومعنوي وفقاً لقيمة ($t=9.189$) التي تعتبر قيمة معنوية، لأنها أكبر من قيمتها الجدولية (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (38)، فضلاً عن قيمة ($F=71.13$) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (4.08)، وقد فسر الحوار جزءاً بسيطاً من تباين التنمية المستدامة بمقدار معامل التحديد ($R^2=0.660$)، أي أن (66%) تقريباً من الاختلاف المفسر في التنمية

المستدامة يعود إلى القيادة الريادية ويعود الباقى إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، وإنها غير داخلة في أنموذج الانحدار أصلاً، وهذا يعني تحقق الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية.

❖ وتشير النتائج إلى وجود تأثير معنوي للمتغير التفسيري والمتمثل بالمرونة الهيكيلية في التنمية المستدامة، واستدل على ذلك من قيمة معامل الانحدار ($\beta = 3.333$) والذي يدل على أن زيادة المرونة الهيكيلية بمقدار وحدة واحدة، فإن التنمية المستدامة سوف تزداد بمقدار (%) 333 وهو تأثير كبير ومحض وفقاً لقيمة ($t=7.661$) التي تعتبر قيمة معنوية، لأنها أكبر من قيمتها الجدولية (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (38)، فضلاً عن قيمة ($F=50.12$) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (4.08)، وقد فسر المرونة الهيكيلية جزءاً منها من تباين التنمية المستدامة بمقدار معامل التحديد ($R^2=0.560$)، أي أن (%) 56 تقريباً من الاختلاف المفسر في التنمية المستدامة يعود إلى المرونة الهيكيلية ويعود الباقى إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، وإنها غير داخلة في أنموذج الانحدار أصلاً، وهذا يعني تحقق الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية.

❖ وتشير النتائج إلى وجود تأثير معنوي للمتغير التفسيري والمتمثل بالموظف الريادي في التنمية المستدامة، واستدل على ذلك من قيمة معامل الانحدار ($\beta = 3.604$) والذي يدل على أن زيادة الموظف الريادي بمقدار وحدة واحدة، فإن التنمية المستدامة سوف تزداد بمقدار (%) 360 وهو تأثير كبير ومحض وفقاً لقيمة ($t=7.777$) التي تعتبر قيمة معنوية، لأنها أكبر من قيمتها الجدولية (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (38)، فضلاً عن قيمة ($F=44.98$) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (4.08)، وقد فسر الموظف الريادي جزءاً منها من تباين التنمية المستدامة بمقدار معامل التحديد ($R^2=0.550$)، أي أن (%) 55 تقريباً من الاختلاف المفسر في التنمية المستدامة يعود إلى الموظف الريادي ويعود الباقى إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، وإنها غير داخلة في أنموذج الانحدار أصلاً، وهذا يعني تحقق الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية.

❖ وتشير النتائج إلى وجود تأثير معنوي للمتغير التفسيري والمتمثل بالثقافة الريادية في التنمية المستدامة، واستدل على ذلك من قيمة معامل الانحدار ($\beta = 3.760$) والذي يدل على أن زيادة الثقافة الريادية بمقدار وحدة واحدة، فإن التنمية المستدامة سوف يزداد بمقدار (%) 376 وهو تأثير كبير ومحض وفقاً لقيمة ($t=8.989$) التي تعتبر قيمة معنوية، لأنها أكبر من قيمتها الجدولية (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجات حرية (38)، فضلاً عن قيمة ($F=87.65$) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (4.08)، وقد فسر الثقافة الريادية جزءاً منها من تباين التنمية المستدامة بمقدار معامل التحديد ($R^2=0.731$)، أي أن (%) 73 تقريباً من الاختلاف المفسر في التنمية المستدامة يعود إلى الثقافة الريادية ويعود الباقى إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، وإنها غير داخلة في أنموذج الانحدار أصلاً، وهذا يعني تحقق الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الثانية.

وبناءً على ما تقدم ومن نتائج علاقات التأثير بين أبعاد المنظمات الريادية والتنمية المستدامة، نتوصل إلى قبول الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية المنبقة عنها، وهذا يعني أن لأبعاد المنظمات الريادية بمستواها العام وعلى مستوى المؤشرات الفرعية تأثيراً معنوياً في

التنمية المستدامة، كما أن الملاحظ من قيمة معامل التحديد (R^2) كانت جيدة في نماذج الانحدار المتعلقة بالمستوى الكلي ومستوى المؤشرات الفرعية، مع معنوية معاملات المتغيرات المستقلة جميعاً حسب اختبار t وكذلك حسب اختبار F.

ثالثاً. الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

١. لابد للشركة المبحوثة من الاستمرار في التجاوب السريع للتغيرات الحاصلة في الأسواق أو استباقها لتضمن البقاء في السوق لكي تكون دائماً السباقة في طرح التغيير والتجديد، وهذا لا يتم إلا من خلال تبني أبعاد المنظمات الريادية.
٢. تعتبر أبعاد المنظمات الريادية أحد مفاتيح النجاح، وتحقيق الريادة والتميز في السوق في ظل الظروف المتغيرة التي تميز بيئه الأعمال الحالية.
٣. تحقق وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المنظمات الريادية مع التنمية المستدامة.
٤. تتحقق وجود أثر معنوي بين بين أبعاد المنظمات الريادية مع التنمية المستدامة.

التوصيات

١. ضرورة ان تعمل شركات الاتصالات على تبني أبعاد المنظمات الريادية، وان تعمل جاهدة على انسانية التدفق الحر للمعرفة عبر اقسام المنظمة كافة وان تتبني أبعاد المنظمات الريادية وكل ما يتصل بالمفاهيم الجديدة.
٢. ضرورة وجود وحدة متخصصة ضمن الهيكل التنظيمي لشركات الاتصالات وان يعمل ملاك هذه الوحدة مجتمعاً وبروح الفريق في البحث عن الافكار المتطورة والجديدة والتي ينبعق عنها وسائل تساعد على التنمية المستدامة والتطور.
٣. السعي الحثيث لاجتذاب الموارد البشرية الابتكارية والتي لديها القدرة العالية على التفكير الابتكاري وتحب التجديد والعناء بها وتشجيعها على التحسين المستمر سواء كان مادياً او معنوياً، واحتضان كل ما تقدمه من افكار تساعد على التنمية.
٤. لابد من ان تدرك شركات الاتصالات أن أبعاد المنظمات الريادية والتنمية المستدامة تحتاج الى اشخاص يمتلكون مهارات وقدرة على الابتكار.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

١. الكردي، أحمد السيد طه، (٢٠١١)، إدارة الصورة الذهنية للمنظمات في إطار واقع المسؤولية الاجتماعية، ورقة بحثية، جامعة بنها، مصر.
٢. الكبيسي، عامر خضرير، (٢٠١٥)، دراسات حول التنمية المستدامة، دار جامعة نايف للنشر، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
٣. القرنة، لميس يوسف أحمد، (٢٠١٤)، أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة/ دراسة ميدانية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مدينة عمان، رسالة ماجستير، كلية الاعمال، جامعة الشرق الأوسط.
٤. تقرير الصندوق العالمي لحماية الطبيعة (wwf)، تشرين الأول، (٢٠٠٦).
٥. حسين، كريم سالم، (٢٠١٨)، نحو رؤية استراتيجية للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ في العراق، مركز البيان للدراسات والتخطيط، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة القadesia، العراق.

٦. محمد، إيثار عبد الهادي، سلمان، سعدون محمد، (٢٠١٩)، دور ريادة منظمات الأعمال في التنمية الاقتصادية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

٧. متلوي، أ محمد، (٢٠١٨)، الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وأثره على التنمية المستدامة: دراسة حالة مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف ECDE، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، جامعة حسيبة بن بو على، الشلف، الجزائر.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Al-Swidi, A. K., & Al-Hosam, A., (2012), The effect of Entrepreneurial orientation on the organizational performance: A study on the Islamic banks in Yemen using the partial least squares approach. Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, Vol. 34, No. (970), PP. 1-12.
2. Al-Tayyar, M. H., (2014), Corporate entrepreneurship and new business development: analysis of organizational frameworks, systematic processes and entrepreneurial attributes in established organizations (Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology).
3. Antoncic, B., & Scarlat, C., (2008), Corporate entrepreneurship performance: Slovenia and Romania. Management, Vol.3, No. (1), PP. 15-38.
4. Armesh, H., Wei, C. C., & Marthandan, G., (2014), Corporate Entrepreneurship Antecedents and Firm Performance in Iranian Manufacturing SMEs: Mediating Role of Corporate Entrepreneurship. Journal of Basic and Applied Scientific Research, Vol. 4, No. 5, PP. 36-51.
5. Gambetta, N., Azadian, P., Hourcade, V., & Reyes, M. E., (2019), The Financing Framework for Sustainable Development in Emerging Economies: The Case of Uruguay. Sustainability, Vol. 11, No. (4), P.1059.
6. Feil, A. A., & Schreiber, D., (2017), Sustainability and sustainable development: unravelling overlays and scope of their meanings. Cadernos EBAPE. BR, Vol. 15, No. (3), pp. 667-681.
7. <https://www.iisd.org/topic/sustainable-development>
8. Mokaya, S. O., (2012), Corporate entrepreneurship and organizational performance, Theoretical perspectives approaches and outcomes. International Journal of Arts and Commerce, Vol. 1, No. (4), PP. 133-143.
9. Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2010). Corporate entrepreneurship & innovation. Cengage Learning. 3rd edition, South-Western Publishers.
10. Nkosi, T., (2012), Corporate entrepreneurship and organizational performance in the information and communications technology industry, (Doctoral dissertation), University of the Witwatersrand, p12.
11. OECD, Global Outlook on Financing for Sustainable Development 2019; OECD:Paris, France, (2019), Available online: <https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-topics/Outlook-on-Financing-for-SD-2019.pdf>
12. Omrane, A., (2013), Social Entrepreneurship and Sustainable Development: The Role of Business Models. Available at: <http://ssrn.com/abstract=2232438..>

13. Otache, I., & Mahmood, R., (2015), Corporate entrepreneurship and business performance: the role of external environment and organizational culture: a proposed framework. Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol. 6, No. (4), P. 524.
14. Tomislav, K., (2018), The Concept of Sustainable Development: From it is beginning to the Contemporary Issues. Zagreb International Review of Economics & Business, Vol. 21, No. (1), PP. 47-74.
15. United Nations General Assembly, Report of the Intergovernmental Committee of Experts on Sustainable Development Financing; A/69/315; United Nations General Assembly: New York, NY, USA, 15 August 2014; Available online: <http://undocs.org/A/69/315>, accessed on 20 December 2018.