



Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

EISSN: 3006-9149

PISSN: 1813-1719



The impact of sustainable leadership on the organization's reputation "An exploratory study of the opinions of academic leaders at Tikrit University"

Nawaf R. Ismael* ^A, Imen Mzid ^B

^A Sfax University/ Tunisia

^B Institute of Higher Commercial Studies in Sfax/Tunisia

Keywords:

Sustainable leadership, organization reputation, Tikrit University.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 12 May. 2024
Accepted 11 Jun. 2024
Available online 30 Sep. 2024

©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



*Corresponding author:

Nawaf. R Ismael

Sfax University/Tunisia



Abstract: The study aims to know the impact of sustainable leadership, with its combined dimensions, on the reputation of the organization according to the opinions of the academic leaders at the University of Tikrit, based on the analytical descriptive approach. The study sample was chosen in a purposive manner and numbered (179) samples. The questionnaire form was distributed to them and (165) analyzable questionnaires were retrieved. Using version (27) of the Time Analysis program (Amos ver.27) and the Statistical Package for the Social Sciences program, version 27 (SPSS.27). The results of the analysis indicated the presence of a statistically significant impact relationship for sustainable leadership in terms of its dimensions in the dimensions of the organization's reputation. The study recommends that More attention to the dimensions of the university's reputation in terms of social responsibility, creativity, and quality of services at the university.

أثر القيادة المستدامة على سمعة المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت

ايمن مزيد
معهد الدراسات العليا التجارية بصفافس
تونس

نواف رسول إسماعيل
جامعة صفافس
تونس

المستخلص

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر القيادة المستدامة بأبعادها المجتمعة على سمعة المنظمة لآراء القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت، من اعتماد الوصفي التحليلي وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية والبالغ عددهم (179) عينة، وتم توزيع استمارة الاستبانة عليهم واسترجعت (165) استبانة قابلة للتحليل، وتم استخدام الإصدار (27) من برنامج التحليل في الوقت (Amos ver.27) وبرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار (SPSS.27) وأشارت نتائج التحليل إلى وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيادة المستدامة بدلالة أبعادها في أبعاد سمعة المنظمة، وتوصي الدراسة إلى المزيد من الاهتمام بأبعاد سمعة الجامعة من حيث المسؤولية الاجتماعية والابداع وجودة الخدمات في الجامعة.

الكلمات المفتاحية: القيادة المستدامة، سمعة المنظمة، جامعة تكريت.

المقدمة

اليوم، نواجه التحدي المتمثل في توفير حياة كريمة لأكثر من 7 مليارات شخص ضمن حدود كوكبنا. وهذا يتطلب العديد من التغييرات في مواقف الشركات والحكومات والمستهلكين تجاه الاستدامة. لذلك، تعد الاستدامة واحدة من أهم القيم الأساسية في المنظمات الربحية. في العقد الماضي، أصبحت الاستدامة كلمة طنانة، ومع ذلك، لا يزال تأثيرها الكامل معقدًا. علاوة على ذلك، فإن هذا المصطلح الشامل ينبثق من مجموعة من القطاعات المختلفة. ستركز هذه الأطروحة على القيادة التي تعد واحدة من العديد من جوانب الاستدامة. إن القيادة المستدامة تنطوي على تغيير دائم ولكنها تتطلب أيضًا طريقة مختلفة في التفكير وتحوّلًا في العقلية التي تشكل في النهاية ثقافة المنظمة. تحتاج كل منظمة إلى قيادة جيدة ومتينة تعمل كأساس لثقافتها. في الوقت نفسه، يحتاج هؤلاء القادة إلى النمو والتعلم والتكيف والابتكار والتحرك مع وتيرة تنظيمها وسياقها. هذا يتطلب ما أسميه القيادة المستدامة تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد أثر العلاقة بين القيادة المستدامة بأبعادها (المحافظة، القيادة الموزعة، التعلم العميق والتوطين) وسمعة المنظمة بأبعاده (المسؤولية الاجتماعية، الابداع، جودة الخدمات) من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت. وسيتم تقسيم هذا البحث على مباحث عدة ويضم المبحث الأول عرض (منهجية البحث العلمي المتمثلة بـ) مشكلة الدراسة، وأهدافها وأهميتها فضلًا عن توضيح فرضيات من خلال مخطط البحث الافتراضي) أما في المبحث الثاني سيقوم الباحثان بتقسيم تقديم إطار نظري لمتغيرات الدراسة (القيادة المستدامة وسمعة المنظمة) وفي المبحث الثالث سيتم عرض الإطار العملي للبحث وأهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً. مشكلة البحث: تعد المفاهيم الآتية (القيادة المستدامة، سمعة المنظمة) من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهتم بتحديد المستقبل الرئيسي لأي مؤسسة والأهداف المرجوة التي تريد تحقيقها كونها تعبر عن الواقع الذي يدور داخل المنظمة وفهم متطلبات البيئة الخارجية، بطريقة تمكن المنظمة من ادارة مواردها بصورة متميزة لتحقيق اهدافها بكل كفاءة وفاعلية مما تساعدها في تحسين سمعتها. لكي يكون التصدي للمشكلة منهجياً تمت صياغتها بشكل تساؤلات، منها تساؤلات مرتبطة بالتأثير، وتساؤلات أخرى ترتبط بالارتباط والتفاعل، كما يأتي:

❖ هل تؤثر القيادة المستدامة (المحافظة، القيادة الموزعة، التعليم العميق والتوظيف) في سمعة المنظمة بأبعادها مجتمعة (المسؤولية الاجتماعية، الإبداع وجودة الخدمات) في جامعة تكريت؟
يشق منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- هل تؤثر القيادة المستدامة (المحافظة، القيادة الموزعة، التعليم العميق والتوظيف) في المسؤولية الاجتماعية في جامعة تكريت؟
- هل تؤثر القيادة المستدامة (المحافظة، القيادة الموزعة، التعليم العميق والتوظيف) في الإبداع في جامعة تكريت؟
- هل تؤثر القيادة المستدامة (المحافظة، القيادة الموزعة، التعليم العميق والتوظيف) في جودة الخدمات في جامعة تكريت؟

ثانياً. أهداف البحث:

1. بناء إطار معرفي فلسفي لموضوعات الدراسة الحالية (القيادة المستدامة وسمعة المنظمة) ومتغيراتها من خلال تتبع إنجازات الأدبيات المتخصصة، وتجذير المعرفة التي تحويها، في محاولة للإجابة عن الأسئلة المعضلة الفكرية.
2. تحديد أثر القيادة المستدامة بأبعادها في سمعة المنظمة بأبعادها مجتمعة ومنفردة في جامعة تكريت
3. التعرف على تصورات القيادات الأكاديمية في جامعة تكريت لأبعاد القيادة المستدامة المتمثلة بـ (المحافظة، القيادة الموزعة، التعلم العميق والتوظيف) وعلى تحسين سمعة المنظمة بمحددتها (المسؤولية الاجتماعية، الإبداع وجودة الخدمات).
4. تقديم توصيات إلى المنظمة المبحوثة تساهم في تعزيز سمعة المنظمة.

ثالثاً. أهمية البحث:

1. تعد من الدراسات القليلة (على حد علم الباحثان) التي تبين الأثر بين القيادة المستدامة وسمعة المنظمة، إذ يعد أن القيادة المستدامة وسمعة المنظمة مصدر مهم من مصادر بقاء المنظمة واستمريرتها خاصة في المنظمات التي تسعى إلى التقدم والبحث عن فرص عمل جديد ومواكبة التغيرات الحاصلة.
2. يستمد البحث أهميته من أهمية القطاع الذي طبقت فيه كونه من القطاعات الفاعلة في البلاد ولاسيما دوره في الإسهام في عملية التنمية المستدامة التي تستوجب وجود منظمات ناجحة وقادرة على التجاوب على نحو سريع.
3. تكمن أهمية سمعة المنظمة في تطوير الشركات وتنظيمها ويعد من الوسائل التي تعطي للمنظمة الوصول إلى مرحلة التميز في ظل التطور السريع.

رابعاً. فرضية البحث:

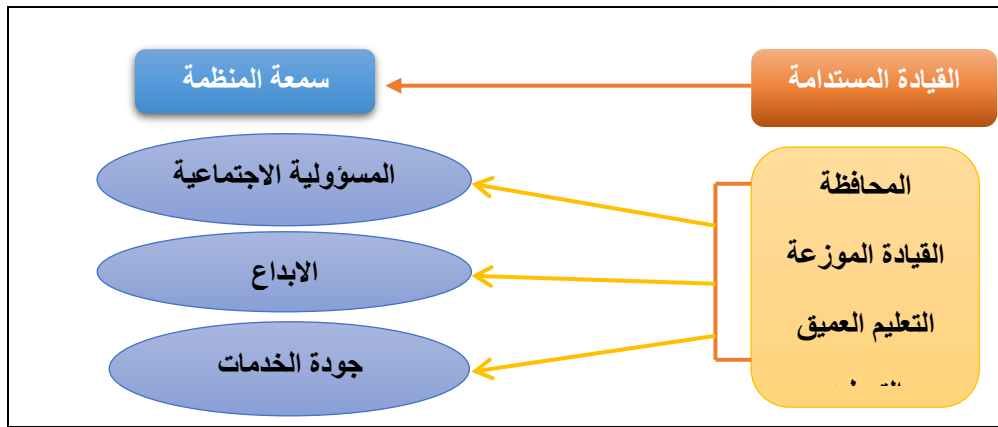
HO₁: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، القيادة الموزعة، التعليم العميق والتوطين) في سمعة المنظمة بأبعادها مجتمعة (المسؤولية الاجتماعية، الإبداع وجودة الخدمات) في جامعة تكريت.

يشتق منها الفرضيات الفرعية التالية:

HO₁₋₁: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، القيادة الموزعة، التعليم العميق والتوطين) في المسؤولية الاجتماعية في جامعة تكريت.

HO₁₋₂: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، القيادة الموزعة، التعليم العميق والتوطين) في الإبداع في جامعة تكريت.

HO₁₋₃: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، القيادة الموزعة، التعليم العميق والتوطين) في جودة الخدمات في جامعة تكريت.

خامساً. المخطط الافتراضي للبحث:

شكل (1): من اعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

المصدر: من اعداد الباحثين.

سادساً. منهج البحث: اعتمدت البحث في اختبار فرضياته على المنهج الوصفي التحليلي في عرض الأسس النظرية للموضوع بدراسة العلاقة بين متغيرات البحث من خلال جمع البيانات ذات العلاقة بالمنظمة المبحوثة وتحليلها، بهدف الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة التي تساعد الباحث على تحقيق أهداف البحث وبغية الحصول على البيانات اللازمة فقد اعتمد الباحث على عديد من المصادر التي تمثلت بالمراجع العلمية.

سابعاً. مجتمع البحث: تم اختيار مجتمع الدراسة من قبل القيادات الاكاديمية وتم تحديد عينة الدراسة بمساعدي رئيس الجامعة وعمداء الكليات ومعاونيهم للشؤون العلمية والادارية وكذلك رؤساء الأقسام العلمية في جامعة تكريت والبالغ عددهم (179) عينة وتم توزيع الاستبانة عليهم وتم استرجاع (165) استبانة صالحة للتحليل.

ثامناً. خصائص عينة البحث: ويقصد به وصف الخصائص الديمغرافية والشخصية لمجتمع الدراسة المتكون من (165) مستجيب، إذ يوضح الجدول رقم (1) وصف المجتمع المبحوث من خلال استعمال البرنامج الاحصائي SPSS:

جدول (1): خصائص عينة البحث

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة	
الجنس	ذكر	137	83%	
	انثى	28	17%	
	المجموع	165	100%	
العمر	35 فأقل	37	23%	
	35-40	28	17%	
	40-45	45	27%	
	45-50	38	23%	
	50 فأكثر	17	10%	
	المجموع	165	100%	
	سنوات الخدمة	5 فأقل	26	16%
		5 - 10	18	10%
		10 - 15	41	25%
أكثر من 15		80	49%	
المجموع		165	100%	
المؤهل العلمي	ماجستير	55	34%	
	الدكتوراه	110	66%	
	المجموع	165	100%	
اللقب العلمي	مدرس مساعد	17	10%	
	مدرس	34	21%	
	استاذ مساعد	50	30%	
	استاذ	23	16%	
	استاذ دكتور	41	25%	
	المجموع	165	100%	

المبحث الثاني: الإطار النظري

أولاً. القيادة المستدامة: في ظل التقدم والسرعة فإن العالم يزداد تعقيداً وترابطاً، حيث التغيير هو القاعدة ويصبح التوجه أكثر أهمية، وعليه نحتاج إلى مديرين وقادة أكفاء قادرين على هيكلة وإيجاد معنى مشترك للتطورات الحالية. عندها فقط يمكن أن تحدث تغييرات واسعة النطاق ذات طبيعة اقتصادية واجتماعية وبيئية. اليوم يدرك الرؤساء التنفيذيين أنه يجب دمج الاستدامة في استراتيجية شركاتهم. ومع ذلك، لا يوجد سوى عدد قليل من الشركات التي لديها استراتيجية موحدة للاستدامة وعدد أقل من الشركات التي قامت بمتابعة الإجراءات.

مفهوم القيادة المستدامة:

إن القيادة المستدامة هي أي سلوك أخلاقي يساعد مجموعة من العاملين في معالجة المشكلات المشتركة بطريقة مبتكرة (Bendell et al., 2017: 434). فيما عرف كل من

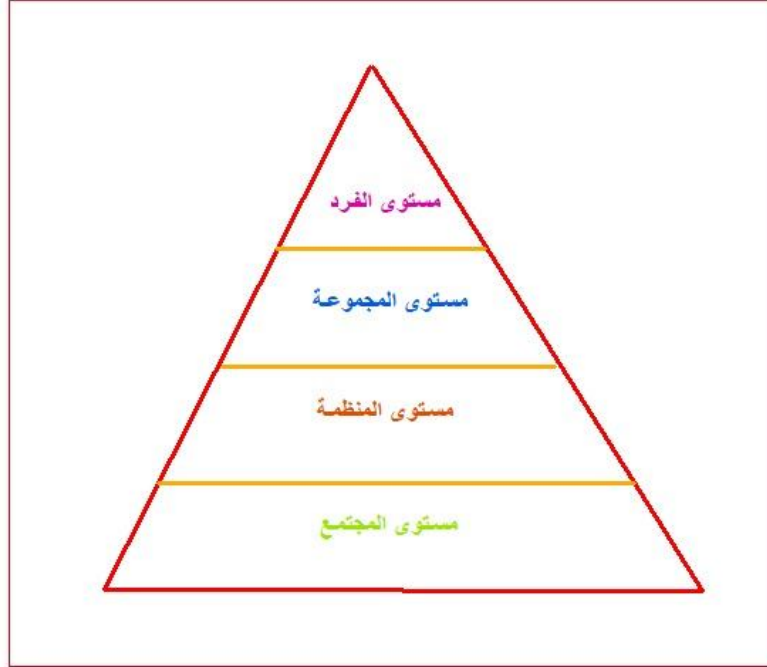
(حواله والمطيري، 2019: 374) بأن القيادة المستدامة هو مفهوم تربوي الهدف منه هو المحافظة على مواد المنظمة المالية والبشرية والعمل على المشاركة في الخطط والتعلم العميق لتوفير احتياجات المجتمع فيما اشارة (محمد وعبودي، 2021: 355) إلى أن القيادة المستدامة هو التركيز على التنوع وتطوير وتحقيق العدالة والمحافظة على موارد المنظمة من الضياع لعمل توازن بين اهتمامات العاملين وعملهم لضمان توفير متطلبات واحتياجات المنظمة. ويمكن للقيادة المستدامة أن تعمل على تمكين الأفراد العاملين في المنظمة على اتخاذ القرارات الرئيسية التي تساعد في الحفاظ على الموارد الطبيعية لاستخدامها الاجيال اللاحقة (الخضير، 2021: 108). أما من جانب اداري فتعتبر القيادة المستدامة هي منظور جديد يهدف إلى تحقق نتائج جيدة ومحافظة على تلك النتائج مع تشجيع العاملين المبدعين والمبتكرين في تبني الرؤية والواضحة وذات الاستدامة (الحيدر اوي، واخرون، 2018: 190). ويرى الباحثان واستنادا إلى الأدبيات والدراسات السابقة بالآتي: إن القيادة المستدامة هي نهج إداري يوفر حلولاً للتحديات البيئية والاجتماعية والاقتصادية في العالم لجعل القادة يعملون بشكل تعاوني مع العاملين من أجل التغيير والمرونة في التعامل مع متطلبات البيئة مما يجعلهم أكثر قدرة على التكيف.

اهداف القيادة المستدامة: بين كل من (Bergsteiner & Avery) إن القيادة المستدامة تهدف إلى تقديم مدخل شمولي لبناء مؤسسات أكثر استدامة تهدف إلى البحث عن التوازن بين الموارد البشرية والامور المالية مع الحفاظ على البيئة الخارجية وفي المجال نفسه تعمل على تحسين مستوى الانسانية لدى الإدارية والعمل على بقاء المؤسسة أكثر فترة ممكن في دائرة المنافسة (Avery & Bergsteiner, 2011: 22). فأن الهدف القيادة المستدامة من وجهة نظر (Tsang, 2014: 21) هو تحسين الارتباط بين انظمة واستراتيجية المنظمة، والبحث عن طريقة شمولية تساعد على البقاء في المستقبل. تقوم القيادة المستدامة بتوجيه الأفراد على تبني الأنشطة الخاصة وتكون من ضمن المشاريع التي تعمل عليها المنظمة ومسؤوليتها اتجاه المجتمع (Simanskiene, et. al., 2016: 658).

ولخص الباحثان أهداف القيادة المستدامة:

1. تساعد القيادة المستدامة على تحفيز العاملين على حل المشاكل من خلال سرعة الاتصال.
 2. تهدف الى الاشباع العادل لحاجات العاملين واصحاب المصالح من خلال توفير أفضل الخدمات والمحافظة على الموارد.
 3. تحسين ظروف العمل من خلال اعداد خطط استراتيجية طويلة الأمد وتدعم الاستدامة في العمل.
- مستويات القيادة المستدامة:** أبرزت دراسة (Simanskiene & Zuperkiene, 2014: 90-91) أن للقيادة المستدامة مستويات أربعة يمكن تقسيمها كما يأتي:
- المستوى الأول:** هو المستوى الفردي إذا كان القائد يبحث عن الاستدامة يجب الابتداء بنفسه أولاً عن طريق تحليل مهاراته وقدراته بحيث يكون قدوة للعاملين معه في المنظمة.
- المستوى الثاني:** مستوى المجموعة أي يمثل مدى قدرة الفريق على أن يكون مؤهل ويمتلك علاقات مستدامة بين الأفراد.
- المستوى الثالث:** مستوى المنظمة أن تتمتع المنظمة بثقافة الاستدامة عن طريق تدعيم افكار وتعزيز الاستدامة.

المستوى الرابع: مستوى المجتمع ويم ذلك من خلال مشروع المسؤولية الاجتماعية للمنظمة تجاه المجتمع من خلال تلبية حاجاتهم الاجتماعية التي تدعم الاستدامة لإبراز أفضل صورة للمنظمة، والشكل الآتي يوضح بصورة أفضل مستويات القيادة المستدامة في المنظمة.



شكل (2): مستويات القيادة

أبعاد القيادة المستدامة: تم اختيار هذه الأبعاد بالاعتماد على دراسة (حوله والمطيري، 2019) بما يتلائم مع متطلبات الاطروحة ومحاكاة للواقع ولغرض تسهيل مفهوم القيادة المستدامة وتتبع تطبيقه مستقبلاً وهي كل من (المحافظة، القيادة الموزعة، التعلم العميق، التوظيف) وسيتم توضيح هذه الأبعاد وكما يأتي:

أ. **المحافظة:** إن دور المنظمات في الوقت الحاضر هو المحافظة على مواردها المتمثلة بالموارد (المالية والمادية والبشرية) لأنها تعد شريان المنظمة وطريقها للوصول إلى أهدافها. وهذا ما تم تحديده من قبل (Lambert 2012) إذا بين أن المحافظة هي الحفاظ على مواردها البشرية والمالية في الوقت الحاضر ومستقبلاً عن طريق التعلم والاعتماد على الماضي لتكوين مستقبل أفضل (p: 106). ومن مكونات المحافظة على الموارد البشرية هي (الحوافز، بيئة العمل، والعلاقات بين فرق العمل، والعلاقات بين العاملين والادارات، والثقافة الداعمة للحفاظ عليهم، وتطوير العاملين من خلال التدريب) (Akuoko and Ansong, 2012: 4).

ويرى الباحثان إن المحافظة هي مدى قدرة القادة المستدامين في الاحتفاظ على مواردهم (البشرية والمالية والمادية) من الهدر، وذلك لحماية حقوق الأجيال القادمة بالمستقبل واستغلالها بأفضل الصور بما يحقق الهدف الموضوع للمنظمة.

ب. **القيادة الموزعة:** القيادة الموزعة أو التوزيع القيادة هي إحدى أوجه القيادة المستدامة التي تقوم بتوزيع الصلاحيات لغرض مشاركتها مع الآخرين.

وعلى الرغم من اتلاف مسميات هذا البعد إلا أنه يعد هو مشاركة القائد للمرؤوسين في تخطيط أنشطة ومهام الإدارة، واعطهم جزء من الصلاحيات والتركيز على ابتكاراتهم وأفكارهم

(حوله والمطيري، 2019: 376). القيادة الموزعة هي ممارسة تعمل بشكل تعاوني وثقة متبادلة بين القياديين والمرؤوسين حيث يكون هناك تبادل الأفكار بين العاملين لدعم عمليات اتخاذ القرارات (Harris, 2005: 2). ويمكن عد القيادة الموزعة هي منح مديري الأقسام في المنظمة الأدوار القيادية كل حسب قدراته ومهاراته (العبادي، 2017: 12).

يرى الباحثان إن القيادة الموزعة هي توزيع مسؤولية القيادة في جميع أنحاء المنظمة بدلاً من إعطائها للقائد، وتساعد القيادة الموزعة المنظمة في توليد المزيد من الفرص للتغيير وبناء القدرة على التحسين.

ج. التعلم العميق: إن فكرة التعلم العميق تأتي من بنية الدماغ ووظائفه، حيث يكون محاكاة للبنية البيولوجية للدماغ، إذا يوجد في الدماغ خلايا عصبية مرتبة على شكل طبقات منفصلة كل طبقة لها مسؤولية عن خاصية التعلم، وإن هذه الطبقات هي آلت تعطي التعلم العميق، والعمق يتكون من استخدام طبقات التي تكون متعددة المهام بدل طبقات الارتباط (نصار، 2022: 6). ولخص هذا البعد من قبل (Hargreaves & Fink, 2006: 43) وقد استخدم الباحثان بعد العمق أي تكون عمل القيادة من أجل التعلم وذلك عن طريق بالاختبارات الحقيقية المتحققة من الانجاز وليس الاختبارات التي تكون سطحية، وكذلك الدور الرئيسي هو للعمق هو التركيز على المعرفة وتقديم الدعم في مجال البحث والتدريب وهذا يتفق تماما مع بعد التعلم العميق.

ويرى الباحثان إن التعلم العميق هو نوع من التعلم الآلي والذكاء الاصطناعي الذي يقلد الطريقة التي يكتسب بها البشر أنواعاً معينة من المعرفة. يعد التعلم العميق عنصراً مهماً في عمليات جمع البيانات، ويساعد العاملين المكلفين بجمع وتحليل وتفسير كميات كبيرة من البيانات؛ مما يعطي للقيادة معلومات بشكل أدق وهذا يساعد على اتخاذ القرارات بصورة صحيحة

د. التوظيف: إن هدف القيادات المستدامة الرئيسي هو البحث عن علاقات مع البيئة المحيطة بالمنظمة سواء كانت داخلية أو خارجية، وذلك من أجل تحقيق أهدافها وهذا ما يسمى التوظيف. وذهبت المنظمات إلى البحث عن ديمومة التوظيف عن طريق التشارك والعمل التعاوني والذي يمثل التعاونيات طويلة الأمد بين أكثر من منظمة لتحقيق مكاسب مادية (Wheelen & Hunger, 2012: 196). وهذا ما اكدته دراسة (Hargreaves & Fink, 2003: 9) إذ إن مبادئ القيادة المستدامة هو اندماج المنظمة مع محيطها وتعمل على تطور وتنوع قدراته البيئية. واضح (الحيدراوي واخرون، 2018: 191).

ويرى الباحثان إن التوظيف هو تكوين علاقة بين المنظمة ومجتمعها لغرض تلبية متطلباته، فضلا عن زيادة تغلغل المنظمة في بيئتها يساعدها على استمرارها في السوق.

ثانياً. سمعة المنظمة: تعد سمعة المنظمة الإيجابية المسوق الصامت لها، وتعزيز سمعة المنظمة يعني سهولة تحقيق جميع أهدافها المرجوة، فمن هذا المنطلق سنتطرق إلى مفهوم سمعة المنظمة، وخصائصها ومتطلبات نجاحها وأبعادها، والجدير بالذكر أن سمعة المنظمة تعد من الركائز الأساسية التي تحاول المنظمات الحفاظ عليها ودعمها باستمرار والعمل على تحسين صورتها السلبية والحماية من ما يسمى بتهديدات السمعة (المرعي، وبين ظفيرة، 2022: 530) من أجل تعزيز ولاء العملاء، وزيادة إنتاجيتها ومبيعاتها وأرباحها، وزيادة قدرتها التنافسية والحصول على حصة سوقية أكثر (Ndone, 2023: 102).

مفهوم سمعة المنظمة: يشير مفهوم سمعة المنظمة إلى أنه عبارة عن توقعات الأفراد فيما يخص ما تحققه المنظمة من خدمات تقابل احتياجات المجتمع (Overman et al., 2020: 420)

وتؤكد دراسة (Ciesiołkiewicz, 2020: 65) أن سمعة المنظمة تمثل أصل من الأصول غير الملموسة للمنظمة، فهي تعبر عن رأس مال المنظمة العاطفي ومصدراً من مصادر تحقيق المزايا التنافسية لها.

ويمكن تعريف سمعة المنظمة على أنها التراكم الزمني للنتائج التي تحققها المنظمة من خلال تفاعلاتها البيئية الداخلية والخارجية، وبشكل يحقق الولاء والانتماء من قبل أفرادها. (Ajayi & Mmutle, 2021: 5).

في حين يرى الباحثان ان سمعة المنظمة بانها واحدة من أهم الأصول غير الملموسة لأي منظمة، حيث تلعب دوراً حاسماً في تشكيل صورتها في أذهان العملاء وأصحاب المصلحة. من خلال تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية والابتكار في عملياتها، تستطيع المنظمة بناء سمعة قوية تجاه عملائها والمجتمع بشكل عام.

اهداف سمعة المنظمة: لذا فإن أهم الاهداف التي توفر السمعة الجيدة أو القوية للمنظمات (Güneş & Uludağ, 2019: 70) هي:

1. تهدف المنظمة في بناء سمعة جيدة وذلك في الحصول على صورة إيجابية في أذهان جميع أصحاب المصلحة من (عملاء وزبائن واصحاب قرار) لكسب ولائهم وزيادة التعاملات معهم وعلى المدى الطويل في ظل المنافسة الشديدة التي تشهدها الأسواق.

2. تهدف سمعة المنظمة الى حماية المنظمة من الانتكاس والتدهور لأطول فترة لضمان بقائها في السوق وتعتمد سمعة المنظمة القوية على الاستمرارية والاتساق والاستدامة.

ويرى الباحثان إن الهدف الرئيسي لإدارة سمعة المنظمة هو بناء صورة إيجابية وثقافة إيجابية حول المنظمة، وذلك من خلال تلبية احتياجات وتوقعات جميع أصحاب المصلحة. عن طريق تقديم خدمات ممتازة، والتفاعل بشكل فعال مع العملاء والمجتمع، والمحافظة على معايير أخلاقية عالية في العمل، يمكن للمنظمة أن تكسب ثقة وولاء الأشخاص الذين تتفاعل معهم.

أبعاد سمعة المنظمة: تم اختيار هذه الأبعاد بالاعتماد على دراسة (العبيدي، 2021) و(Fombrun et al., 2015) بما يتلائم مع متطلبات الاطروحة ومحاكاة للواقع ولغرض تسهيل مفهوم القيادة المستدامة وتتبع تطبيقه مستقبلاً وهي كل من (المسؤولية الاجتماعية والابداع وجودة الخدمات) وسيتم توضيح هذه الأبعاد وكما يأتي:

أ. **المسؤولية الاجتماعية:** هي مجموعة الأعمال التي يقوم بها مسؤولي الإدارة والتي تؤثر بشكل إيجابي على جودة منتجات المنظمة، وهي تعبر عن أخلاقيات مديري الأعمال وسلوكهم وقيمهم الشخصية، فهي بدورها تمثل المعتقدات والاتجاهات التي تؤدهم لتكوين قاعدة بيانات واعتمادهم سلوك معين. وقد توصل الباحثون في الأدب الأكاديمي إلى وجود رابطة بين المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وإدارة سمعة المنظمة

وإن مفهوم المسؤولية الاجتماعية بشكل عام يعني أن تتصرف المنظمات بطريقة تحقق المنفعة المادية والاجتماعية في الوقت ذاته، وباتت تعرف لدى العاملين في الشركات، بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، corporate social responsibility إذ باتت الشركات تلتزم بها بسبب التغيير الحاصل في مجال القواعد المعنوية بتنظيمها. وتتمحور هذه النظرية حول تحقيق الموازنة بين المنفعة الاجتماعية والدافع الربحي لدى الشركات، وتكون تصرفات الشركات أما إيجابية وهي التبرع بالأموال أو الموارد أو ان تكون سلبية وذلك بخفض انبعاثات الغازات السامة أو اتباع طرق أقل تلوثاً.

وهي الطرق التي تسعى المنظمة من خلالها الموازنة بين قيمها وسلوكها مع قيم أصحاب المصلحة المتعددين. ويعتقد إدلر أن الانسجام مع الآخرين هو من أولى المهام التي تواجه الفرد من أجل تكيفه الاجتماعي، كما أن الشخص الذي لا يمتلك شعوراً بالاهتمام الاجتماعي سوف يصبح شخصاً منبوذاً وغير مقبول اجتماعياً، وذلك لكونه شخصاً خارجاً عن معايير وقيم وقواعد المجتمع وهذا مظهر خطير من مظاهر نقص المسؤولية الاجتماعية، كما فسر إدلر المسؤولية الاجتماعية على أساس أن هناك أربعة أساليب يتبناها الناس في حياتهم وهذه الأساليب هي: أسلوب السيطرة والأخذ والتجني والأسلوب الصحيح أو السليم، لذلك فإنه يستطيع أداء مسؤولياته الاجتماعية نحوهم، ويعتقد (سترونك Strong) صاحب نظرية التأثير الاجتماعي أن التفاعل الاجتماعي يعتمد على إمكانية الفرد في أن يكون مصدر قوة وجذب للآخرين (مكي، 2023: 14).

ويرى الباحثان ان المسؤولية الاجتماعية هي: عبارة عن مجموعة من الصفات او التصرفات التي تعمل المنظمة عليها وتحث العاملين على العمل بها والتي من خلالها تزيد رفاهية المجتمعة والاهتمام بمصالحه، ويمكن للمنظمات والعاملين التركيز على تقليل الآثار السلبية لأنشطتهم على البيئة والمجتمع وكذلك تقليل نسبة الهدر بالموارد، وزيادة الفوائد الإيجابية التي يمكن أن يحققوها، مما توفير الرعاية للأجيال القادمة من خلال اتخاذ القرارات المستدامة والمسؤولة.

ب. الإبداع: لذلك فقد أصبح الإبداع في المنظمات من الأمور الأساسية الرئيسية لدى المنظمات وبات يمثل جل اهتمام المدراء فيها، لكونه يشكل عامل تنافس بين الشركات والمؤسسات في السوق التنافسية، بمعنى أنه ينعكس على المنظمة ككل وليس فقط على الأفراد المبدعين بشكل خاص. ومنه فقد بدأت المنظمات في الفترات الماضية باتباع استراتيجيات وطرق وأساليب متنوعة في مجال الإبداع تمكنها إحراز مكان لها في بيئة الأعمال التي تميزت بالتغيير السريع في ظل الثورات التكنولوجية المعاصرة، فأصبح الأداء المؤسسي الصحيح وحده لا يكفي لضمان استمرار تلك الأخيرة إنما يجب أن ترفع سقف الطموحات وتبنى الأفكار الجديدة والخلاقة، ويتم ذلك من خلال إدخال أساليب الإبداع وتشجيعها في المجال الإداري لكون الإبداع يمثل العملية العقلية التي تفرز أفكار مبتكرة وجديدة للمشاكل التي تواجه كل من الأفراد أو الجماعة (عطوات، وآخرون، 2016: 58).

وهو عملية البحث العلمي، أي أنه عملية التحسس بالمشكلات والنقائص والتغيرات في المعرفة والعناصر المفقدة وعدم التناسق، ثم تحديد الصعوبة وبيان هويتها، ثم البحث عن الحلول وإجراء التخمينات أو الفرضيات، ثم اختبار هذه الفرضيات، وصياغة النتائج ونقلها، وأنه القدرة على جمع الأفكار وتحويلها بأسلوب فريد من نوعه، أو صنع ترابطات غير اعتيادية بين هذه الأفكار وأنه قفزة من فوق المألوف نحو أفق جديد وأرض جديدة لم تكن موجودة سابقاً (عبد الرحمن وروش، 2017). ويرى الباحثان ان الإبداع هو عملية إنشاء فكرة جديدة أو إيجاد حل لمشكلة قائمة بطريقة جديدة مما يعطي للمنظمة اقتناص فرص جديدة، ويتم خلالها استخدام التقنيات الحديثة التي تساعد المنظمة على تقليل التكلفة وتقليل الهدر في الموارد وزيادة الأرباح

ج. جودة الخدمات: إن طبيعة وخصائص الخدمة لها تأثير واضح وعلاقه وطيدة مع قضية الجودة وليس من السهل تعريفها تعريفاً دقيقاً فغالباً ما نضع تعريفاً للجودة قد يكون ملائماً للخدمة ما لكن من الصعب تعميمه على كافة الخدمات. وفي هذا التعريف تميل غالبية التعريفات لجودة الخدمة على أنها معيار لدرجه تطابق الأداء الفعلي للخدمة مع توقعات الزبائن لهذه الخدمة، ذلك أن جودة الخدمة تتعلق أساساً بوجود علاقة محققة بين تلك المزايا المنتجة من استهلاك الخدمة والنتائج المتوقعة منها في

الخدمة تتعلق وتتطابق مع توقعات المدركة وهي مرتبطة أساساً بقدرتها على ارضاء المتعاملين معها بصفة دائمة. وفي تعريف آخر يذهب القول إلى أن جودة الخدمة هي الفجوة أو الانحراف ما بين توقعات الزبون للخدمة وإدراك الجودة بعد استهلاك الخدمة (الداوي ودهيكل، 2023: 15). ويتمثل التعريف المبسط لجودة الخدمة في القدرة على إرضاء متطلبات وتوقعات العميل مع توفير خدمات تفوق توقعات العميل أحياناً، وتتحدد الجودة بالفرق بين توقعات ورغبات العميل بالنسبة للخدمة وبين إدراكه الفعلي لها، إذ يعكس مفهوم جودة الخدمة تقييم العميل لدرجة الامتياز أو التفوق الكلي في أداء الخدمة، كما أنها تشير إلى مستوى متعادل لصفات تتميز بها الخدمة مبنية على قدرة المنظمة الخدمية واحتياجات العملاء، فمجموعة الصفات التي تحدد قدرة جودة الخدمة على إشباع حاجات العملاء هي مسئولية كل مستخدم أو عامل في المنظمة، ومن أجل تحقيق الاستمرارية في الجودة يجب أن يكون هناك التزام من قبل المنظمة الخدمية نحو المستفيدين من خدماتها (العوضي وحامد، 2023: 657).

وهناك ستة عناصر رئيسية مرتبطة بجودة الخدمة وهم كما يأتي:

- ❖ **سهولة الوصول إلى الخدمة:** موقع الخدمة وإمكانية الحصول عليها.
- ❖ **ملائمة الخدمة:** مدى مناسبة نوع وأنماط الخدمة لاحتياجات المجتمع.
- ❖ **العدالة:** أي تقديم الخدمة لمختلف فئات المواطنين.
- ❖ **الكفاءة:** الاقتصاد في استخدام الموارد وتحقيق مردود عالي للأموال الموظفة.
- ❖ **القبول:** مدى تقبل المواطنين للخدمات المتاحة.
- ❖ **الفاعلية:** مدى فاعلية الخدمات المقدمة (أبو النصر، 2020: 160).

ويرى الباحثان إن جودة الخدمة تعكس مدى قدرتها على تلبية احتياجات ورغبات وتوقعات الزبائن بشكل مقبول. عندما تتمتع الخدمة بجودة عالية، يكون لديها القدرة على تحقيق رضا الزبائن والمحافظة عليهم، ومن ثم، تمنح المنظمة ميزة تنافسية قوية تساعدها في التفوق في سوق العمل

المبحث الثالث: الإطار العملي

صدق الأداة (صدق البناء): تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتحقق من الاتساق الداخلي والتناسق لفقرات الاستبانة، حيث إن الحصول على $(\text{Alpha} \geq 0.70)$ يعد ملائماً في العلوم الإدارية والجدول رقم (10) يبين نتائج أداة الثبات لهذه الدراسة.

جدول (2): معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (مقياس كرونباخ ألفا)

المتغير	عدد الفقرات	Cronbach Alpha
القيادة المستدامة	24	0.923
المحافظة	6	0.811
القيادة الموزعة	6	0.820
التعليم العميق	6	0.825
التوظيف	6	0.709
سمعة المنظمة	18	0.900
المسؤولية الاجتماعية	6	0.756
الابداع	6	0.811
جودة الخدمات	6	0.818

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع قيم كرونباخ ألفا لجميع المتغيرات كانت أعلى من (0.70) وهي نسبة مقبولة جداً لأنها أعلى من الحد المسموح به وفقاً (Hair et al., 2019). وهذا يدل على تمتع أداة الدراسة بصورة عامة بعامل ثبات عالٍ وبقدرتها أيضاً على تحقيق أغراض الدراسة.

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في سمعة المنظمة بأبعادها مجتمعة (المسؤولية الاجتماعية، الإبداع وجودة الخدمات) في جامعة تكريت.

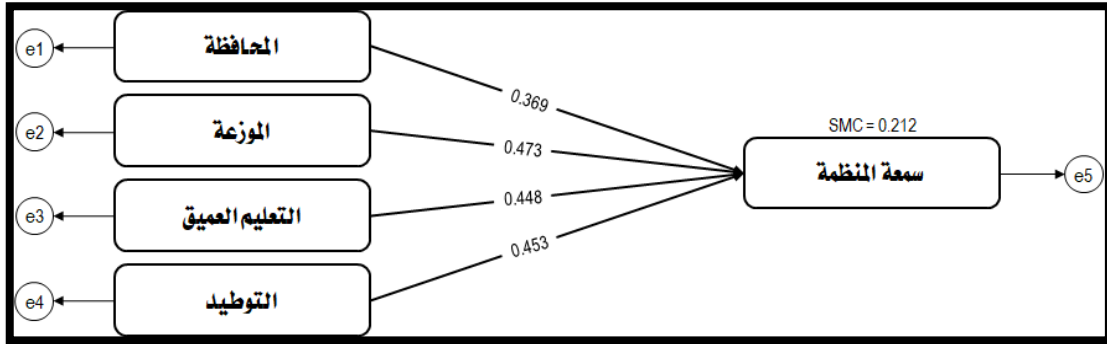
يوضح الجدول رقم (2) تأثير توافر أبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في سمعة المنظمة بأبعادها مجتمعة في جامعة تكريت. حيث بينت النتائج بأن لأبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) تأثير إيجابي في سمعة المنظمة بأبعادها مجتمعة في جامعة تكريت، حيث بلغت القيم التأثيرية (الأوزان الإندارية المعيارية) (0.369) للقيادة المحافظة و(0.473) للقيادة الموزعة و(0.448) للتعليم العميق و(0.453) للتوظيف، وهذه القيم التأثيرية دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بدلالة قيم المسار الحرج (t) C.R. البالغة (5.765) و(8.600) و(7.593) و(7.810) على التوالي.

وهذا ما يعكس بأن الزيادة في الاهتمام بأبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) سينسحب بالنتيجة بتحسين سمعة جامعة تكريت. وفي السياق نفسه، فقد بلغت قيمة مربع الارتباط المتعدد Squared Multiple Correlations لسمعة المنظمة بأبعادها مجتمعة (0.212)، وهو ما يعكس بأن أبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) ساهمت بمقدار (0.212) في تحسين سمعة جامعة تكريت.

جدول (3): نتائج اختبار تأثير توافر أبعاد القيادة المستدامة في سمعة المنظمة بأبعادها مجتمعة في جامعة تكريت

مربع الارتباط المتعدد SMC	المستوى الإحتمالي P	المسار الحرج C.R.	الخطأ المعياري S.E.	قيم التأثير Estimate		
0.212	***	5.765	0.064	0.369	سمعة المنظمة	← المحافظة
	***	8.600	0.055	0.473		← الموزعة
	***	7.593	0.059	0.448		← التعليم العميق
	***	7.810	0.058	0.453		← التوظيف

وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الرئيسية الأولى، وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في سمعة المنظمة بأبعادها مجتمعة (المسؤولية الاجتماعية، الإبداع وجودة الخدمات) في جامعة تكريت. والشكل رقم (3) يوضح الأنموذج التأثيري لتوافر أبعاد القيادة المستدامة في سمعة المنظمة.



شكل (3): الأنموذج التآثيري لتوافر أبعاد القيادة المستدامة في سمعة المنظمة وللتعرف على تأثير أبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في كل بعد من أبعاد سمعة المنظمة في جامعة تكريت، تم تجزئة الفرضية الرئيسية الأولى إلى ثلاث فرضيات فرعية، وكما يأتي:

الفرضية الفرعية الأولى:

H_{01-1} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في المسؤولية الاجتماعية في جامعة تكريت.

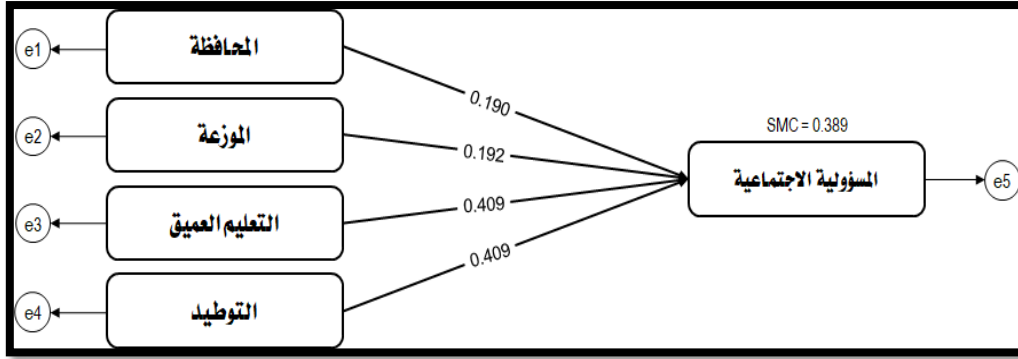
يوضح الجدول رقم (3) تأثير أبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في المسؤولية الاجتماعية في جامعة تكريت. حيث بينت النتائج بأن لأبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) تأثير إيجابي في المسؤولية الاجتماعية في جامعة تكريت، حيث بلغت القيم التآثيرية (الأوزان الإنحدارية المعيارية) (0.190) للمحافظة و(0.192) للموزعة و(0.409) للتعليم العميق و(0.409) للتوظيف، وهذه القيم التآثيرية دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بدلالة قيم المسار الحرج C.R. (t) البالغة (2.435) و(2.493) و(6.292) و(6.292) على التوالي.

وهذا ما يعكس بأن الزيادة في الاهتمام بأبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في جامعة تكريت سينسحب بالنتيجة بتحسين المسؤولية الاجتماعية في جامعة تكريت. وفي السياق نفسه، فقد بلغت قيمة مربع الارتباط المتعدد Squared Multiple Correlations لأبعاد القيادة المستدامة مجتمعة (0.389)، وهو ما يعكس بأن أبعاد القيادة المستدامة مجتمعة ساهمت بمقدار (0.389) في تحسين المسؤولية الاجتماعية في جامعة تكريت.

جدول (4): نتائج اختبار تأثير توافر أبعاد القيادة المستدامة في المسؤولية الاجتماعية في جامعة تكريت

مربع الارتباط المتعدد SMC	المستوى الاحتمالي P	المسار الحرج C.R.	الخطأ المعياري S.E.	قيم التآثير Estimate		
0.389	0.021	2.435	0.078	0.190	المسؤولية الاجتماعية	← المحافظة
	0.020	2.493	0.077	0.192		← الموزعة
	***	6.292	0.065	0.409		← التعليم العميق
	***	6.292	0.065	0.409		← التوظيف

وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الأولى، وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في المسؤولية الاجتماعية في جامعة تكريت. والشكل رقم (4) يوضح الأنموذج التآثري لأبعاد القيادة المستدامة في المسؤولية الاجتماعية.



شكل (4): الأنموذج التآثري لأبعاد القيادة المستدامة في المسؤولية الاجتماعية

الفرضية الفرعية الثانية:

H_{01-2} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في الإبداع في جامعة تكريت.

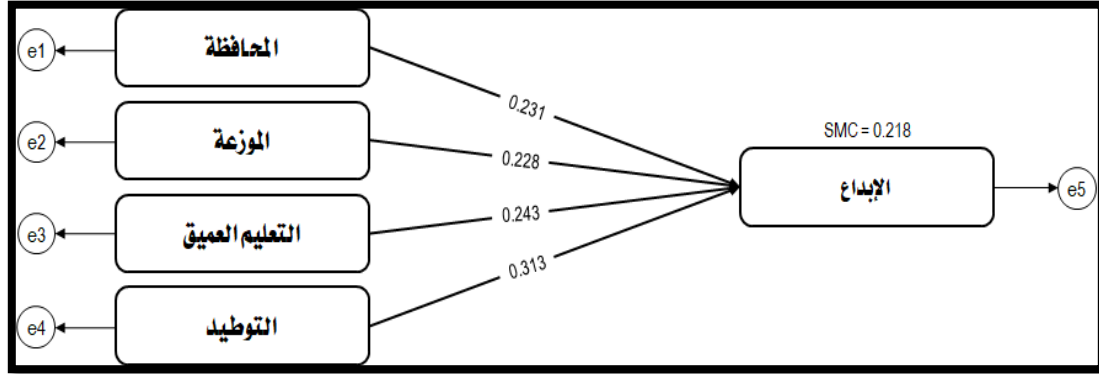
يوضح الجدول رقم (4) تأثير أبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في الإبداع في جامعة تكريت. حيث بينت النتائج بأن لأبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) تأثير إيجابي في الإبداع في جامعة تكريت، حيث بلغت القيم التآثرية (الأوزان الإنحدارية المعيارية) (0.231) للمحافظة و(0.228) للموزعة و(0.243) للتعليم العميق و(0.313) للتوظيف، وهذه القيم التآثرية دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بدلالة قيم المسار الحرج C.R. (t) البالغة (2.686) و(2.561) و(2.892) و(4.347) على التوالي.

وهذا ما يعكس بأن الزيادة في الاهتمام بأبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في جامعة تكريت سينسحب بالنتيجة بتحسين الإبداع في جامعة تكريت. وفي السياق نفسه، فقد بلغت قيمة مربع الارتباط المتعدد Squared Multiple Correlations لأبعاد القيادة المستدامة مجتمعة (0.218)، وهو ما يعكس بأن أبعاد القيادة المستدامة مجتمعة ساهمت بمقدار (0.218) في تحسين الإبداع في جامعة تكريت

جدول (5): نتائج اختبار تأثير توافر أبعاد القيادة المستدامة في الإبداع في جامعة تكريت

مربع الارتباط المتعدد SMC	المستوى الاحتمالي P	المسار الحرج C.R.	الخطأ المعياري S.E.	قيم التأثير Estimate		
0.218	0.014	2.686	0.086	0.231	الإبداع	← المحافظة
	0.016	2.561	0.089	0.228		← الموزعة
	0.011	2.892	0.084	0.243		← التعليم العميق
	***	4.347	0.072	0.313		← التوظيف

وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الثانية، وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في الإبداع في جامعة تكريت. والشكل رقم (5) يوضح النموذج التآثري لأبعاد القيادة المستدامة في الإبداع.



شكل (5): النموذج التآثري لأبعاد القيادة المستدامة في الإبداع

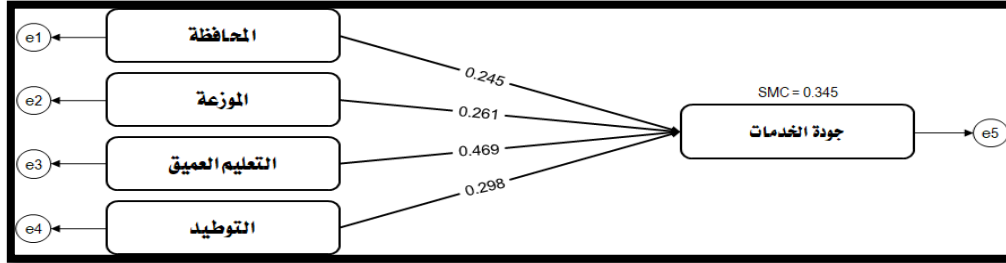
الفرضية الفرعية الثالثة:

H_{01-3} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في جودة الخدمات في جامعة تكريت. يوضح الجدول رقم (5) تأثير أبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في جودة الخدمات في جامعة تكريت. حيث بينت النتائج بأن لأبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) تأثير إيجابي في جودة الخدمات في جامعة تكريت، حيث بلغت القيم التآثرية (الأوزان الإندارية المعيارية) (0.245) للمحافظة و(0.261) للموزعة و(0.469) للتعليم العميق و(0.298) للتوظيف، وهذه القيم التآثرية دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بدلالة قيم المسار الحرج C.R. (t) البالغة (3.828) و(4.278) و(9.770) و(5.418) على التوالي. وهذا ما يعكس بأن الزيادة في الاهتمام بأبعاد القيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في جامعة تكريت سينسحب بالنتيجة بتحسين جودة الخدمات في جامعة تكريت. وبنفس السياق، فقد بلغت قيمة مربع الارتباط المتعدد Squared Multiple Correlations لأبعاد القيادة المستدامة مجتمعة (0.345)، وهو ما يعكس بأن أبعاد القيادة المستدامة مجتمعة ساهمت بمقدار (0.345) في تحسين جودة الخدمات في جامعة تكريت.

جدول (6): نتائج اختبار تأثير توافر أبعاد القيادة المستدامة في جودة الخدمات في جامعة تكريت

مربع الارتباط المتعدد SMC	المستوى الاحتمالي P	المسار الحرج C.R.	الخطأ المعياري S.E.	قيم التأثير Estimate		
3450.	***	3.828	0.064	0.245	الإبداع	← المحافظة
	***	4.278	0.061	0.261		← الموزعة
	***	9.770	0.048	0.469		← التعليم العميق
	***	5.418	0.055	0.298		← التوظيف

وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الثالثة، وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة المستدامة (المحافظة، الموزعة، التعليم العميق، التوظيف) في جودة الخدمات في جامعة تكريت. والشكل رقم (6) يوضح الأنموذج التائيري لأبعاد القيادة المستدامة في جودة الخدمات.



شكل (6): الأنموذج التائيري لأبعاد القيادة المستدامة في جودة الخدمات

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات:

1. كانت إجابات الأفراد المبحوثين بشكل عام بمستوى مرتفع حول المتغير المستقل القيادة المستدامة وأبعادها في المنظمة المبحوثة، مما يؤشر إدراك إدارة الجامعة قيد الدراسة بتلك الأبعاد التي تعمل على تعزيز وتحسين سمعة الجامعة، ولها القدرة على الاحتفاظ بالمُثل التنظيمية بطريقة أكثر إقناعاً وفاعلية.
2. أظهرت نتائج الأدوات الإحصائية لوصف اجابات وتقديرات أفراد عينة الدراسة للمتغير المعتمد سمعة المنظمة وأبعادها كانت هي الأخرى بمستوى مرتفع، وهذا مؤشر على أن سمعة المنظمة هي التصورات التي تعكس ردود الأفعال عن الإجراءات والعمليات والأنشطة السابقة للمنظمة وكذلك وجهات نظرهم بشأن الأصول غير الملموسة.
3. أشرت نتائج التحليل إلى وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للقيادة المستدامة بدلالة أبعادها في أبعاد سمعة المنظمة، وتحدد ذلك في المسؤولية الاجتماعية والابداع وجودة الخدمات لهذه الدراسة.

ثانياً. التوصيات:

1. على ادارة الجامعة الحد من الهدر بالموارد والمحافظة عليها للحفاظ عليها من أجل الأجيال القادمة، فضلاً عن اعتمادها اقتصاد جديد يعمل على الاستفادة من التدريس والبحوث.
2. على ادارة الجامعة قيد الدراسة اتخاذ إجراءات استباقية وملتزمة لمعالجة القضايا الملحة مثل الاستدامة، فضلاً عن توفير الوسائل المناسبة لفهم الإجراءات التي تتخذها المنظمات لتعزيز سمعتها التنظيمية.
3. على ادارة الجامعة قيد الدراسة القيام بإدارة السمعة الاستراتيجية للجامعة وقياسها من خلال البحث المستمر وتحليل المعلومات بكفاءة عالية، تحقق من خلالها أهدافها وتعزيز صورتها الإيجابية، فكلما كانت إدارة السمعة الاستراتيجية جيدة كلما كانت الأرباح كبيرة والعكس صحيح، فمواجهة الأخطار والتهديدات التي تؤدي إلى سوء السمعة مرتكزة على القيادة وإدارة الجامعة.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

1. حوالة؛ سهير بنت محمد، والمطيري؛ نوره بليهان، (2019)، واقع تطبيق ابعاد القيادة المستدامة لدى قائدات المدارس الثانوية الحكومية بشمال مدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية، العدد 4، ج 2.
2. العبيدي، رؤى ستار، (2021) "العلاقة التفاعلية لممارسات الاحتواء العالي والمسار الوظيفي المتقلب لتعزيز سمعة المنظمة دراسة تطبيقية في مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية" رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
3. محمد؛ خالد خيرالله؛ عبودي، صفاء ادريس، (2021)، تأثير القيادة المستدامة في تحقيق السلوك الاستباقي دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي الجامعات الاهلية العراقية، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، العدد 54، ج 2، ص 350-371.
4. الخضير، هديل سليمان عبدالله، (2021)، تطوير اداء القيادة المستدامة في التعليم العام في ضوء خبرة هولندا، مجلة الفنون والآداب وعلوم الانسانيات والاجتماع، العدد 69، ص 97-112.
5. الحيدر اوي، رافد حميد؛ الجنابي، سجاد محمد؛ الميالي، حاكم احسوني، (2018)، دور القيادة المستدامة في تحقيق التفوق التنظيمي دراسة تحليلية في مطار النجف الاشرف الدولي، مجلة مركز دراسات الكوفة: مجلة فصلية محكمة، العدد 49.
6. العبادي، محمد عبدالرحمن عبدالكريم، (2017)، القيادة الموزعة لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بتوافر ابعاد المنظمة الساعية للتعلم من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العاصمة عمان، رسالة ماجستير منشور، كلية العلوم التربوية، قسم الادارة والمناهج، جامعة الشرق الاوسط.
7. نصار، هلا، (2022)، نافذة إلى الذكاء الصناعي ما بين الذكاء الصناعي وتعلم الآلة والتعلم العميق، مجلة جامعة المنارة، مجلد 2، العدد 1.
8. الحيدر اوي، رافد حميد؛ الجنابي، سجاد محمد؛ الميالي، حاكم احسوني، (2018)، دور القيادة المستدامة في تحقيق التفوق التنظيمي دراسة تحليلية في مطار النجف الاشرف الدولي، مجلة مركز دراسات الكوفة: مجلة فصلية محكمة، العدد 49.
9. المرعي؛ رغد إبراهيم، وبن ظفيرة؛ فايز عوض، (2022)، مكونات الحمض النووي التنظيمي وانعكاساته في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة المياه الوطنية بمنطقة عسير، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، المجلد 13، العدد 3، الصفحة 528-575.
10. مكي، لطيف غازي، (2023)، تحمل المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بعملية اتخاذ القرار لدى التدريسيين في الجامعة، مركز البحوث النفسية، المجلد الثالث والاربعون، العدد 3، الجزء 2
11. عطوات، سلمى، (2016)، أثر تبني الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لعينة من رؤساء المصالح في قطاع التعليم العالي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية
12. عبد الرحمن؛ محمد عمرو، وروش؛ إبراهيم محمد، (2017)، عناصر الإبداع الإداري ودورها في تحسيت الأداء دراسة تحليلية على عينة من المصارف التجارية في مدينة دهوك، المجلة الأكاديمية لجامعة نيروز أقاليم كردستان العراق، مجلد، 6، عدد 2.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Ajayi, O. A., & Mmutle, T., (2021), Corporate reputation through strategic communication of corporate social responsibility. *Corporate Communications: An International Journal*, 26(5), 1-15.
2. Akuoko, K. O., and Ansong, F., "Employee Retention Strategies and Workers' Performance: General Views of Employees in Ashanti Region of Ghana", *International Journal of Business and Management Tomorrow*, Vol. 2, No. 8, (2012).
3. Avery, G. C. & Bergsteiner, H, (2011), Sustainable Leadership Practices for Enhancing Business Resilience and Performance. *Strategy & Leadership*, (39), 3, pp.5-25.
4. Bendell, J., Sutherland, N. and Little, R., (2017), Beyond unsustainable leadership:critical social theory for sustainable leadership, *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol., (8) No. (4), pp. (418-444).
5. Ciesiołkiewicz, K., (2020), Communicating Social Impact as a New Trend in Corporate Reputation Management in the Light of Contemporary Political and Social Challenges. *Social Communication*, 6(1), 61-72.
6. Fombrun J. C.; Ponzi L. J & Newburry W., (2015), Stakeholder Tracking and Analysis: The RepTrak System for Measuring Corporate Reputation, *Corporate Reputation Review*, 18 (1).
7. Güneş, Ö. Ö., Gözükar, İ., & Uludağ, C. The effect of corporate social responsibility On the Relationship Between corporate reputation and brand equity—A study of GSM users. In 7th, mediteranen interdisciplinary forum on social sciences, and humanites, Barcelona, spain,p: 69-81,(2019).
8. Hargreaves, A. & Fink, D., (2003), sustainable leadership, *ph1, delta kappan*, 84(9).
9. Hargreaves, A. & Fink, D., (2006), Redistributed leadership for sustainable professional learning communities, *journal of school leadership*, v.16, no.5, p 550-565.
10. Harris, Alma, (2005), Leading or Misleading? Distributed Leadership and School Improvement, *Journal of Curriculum Studies*, v37 n3 p255-265.
11. Lambert, Steve, (2012), Sustainable leadership and the implication for the general further education college sector, *Journal of Further and Higher Education*, Vol. 35 (1). 131-148.
12. Ndone, J., (2023), Internal crisis communication: The effects of negative employee organization relationships on internal reputation and employees' unsupportive behavior. *Public Relations Review*, 49(4), 102357.
13. Overman, S., Busuioc, M., & Wood, M., (2020), A multidimensional reputation barometer for public agencies: A validated instrument. *Public Administration Review*, 80(3), 415-425.
14. Simanskiene Ligita, Zuperkiene Erika, (2014), Sustainable Leadership: The new challenge for organization, *Forum Scientiae*, Vol. 2, pp81 – 92.
15. Simanskiene. L, Zuperkiene. E, Pauzuoliene. J., (2016), Sustainable Leadership In Lithuanian Organisations, International Conference "New Challenges of Economic and Business Development Society, Innovations and Collaborative Economy

16. Tsang, e.p.k, (2014), Sustainable Leadership and environmental education at the centre for environmental education, South China Normal University, In Intergenerational Learning and transformative Leadership for Sustainable Futures, (PP.1-22), Wageningen Academic Publishers.
17. Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M., (2019) When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31, 2-24.
18. Wheelen, Thomas L, & Hunger, J, David, *Strategic anagement and business policy: toward global sustainability*, 13th Ed, prentice Hall, USA, (2012).