

دور رأس المال الفكري الأخضر في تحقيق الهيبة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام والشعب الإدارية في دائرة صحة نينوى

م.م. حلافازع داغر
رئاسة جامعة الموصل
جامعة الموصل

halafazea@gmail.com

أ.م.د. صفاء إدريس عبودي
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل

Safa_adres@uomosul.com

المستخلص:

يسلط البحث الضوء على دور رأس المال الفكري الأخضر في تحقيق الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة التي تمثلت بـ دائرة صحة نينوى ومن أجل الوقوف على طبيعة ذلك الدور، اختيرت عينة تمثلت بـ رؤساء الأقسام والشعب الإدارية، كما تم استخدام عدداً من الأساليب البحثية المتاحة لاختبار العلاقة بين المتغيرين والمستندة إلى نمط وتوجه التساؤلات الفكرية والجوانب التطبيقية، ومن ثم علاقة الأثر بين تلك المتغيرات مما يضيف إمكانية لتعميم النتائج على الميدان المبحوث، كما اعتمدت استمارة الاستبانة التي تم بنائها وفق ما عرض في الأطر النظرية والفكرية للمتغيرات المبحوثة، بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات التي تم تحليلها بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS) حيث تم توزيع (75) استمارة اعتمد منها (60) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وقد مكنت نتائج البحث التطبيقية وتفسيراتها الباحثان من طرح مجموعة من الاستنتاجات التي كان من أهمها بروز علاقات ارتباط وتأثير طردية ذات دلالة معنوية بين المتغيرات المبحوثة (منفردة ومجمعة)، الأمر الذي يؤكد تقارب نتائج البحث مع الأطر النظرية ومع ما ذهبت إليه فرضيات البحث، وبناءً على تلك الاستنتاجات عرضت المقترحات الهادفة لتعزيز واقع المتغيرات المبحوثة في الميدان المبحوث، وبما يمكن المنظمة المبحوثة من تعزيز رأس المال الفكري الأخضر كممارسة وتحسين سمعتها في النجاح بتوسيع ممارساتها المتجهة نحو الهيبة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري الأخضر، الهيبة التنظيمية.

The Role of Green Intellectual Capital in Achieving Organizational Prestige an Analytical Study of the Opinions of a Sample of Heads of Departments and Administrative Divisions in Nineveh Health Directorate

Assist. Prof. Dr. Safa Idrees Aboudy
Collage of Administration and Economics
University of Al Mosul

Assist lecturer: Hala Fazee Dagher
Presidency University of Mosul
University of Al Mosul

Abstract

The research sheds the light on the role of green intellectual capital in achieving organizational prestige in the investigated organizations represented by the Nineveh Health Directorate. In order to determine the nature of that role a sample was chosen that represented by the heads of departments and administrative divisions, and a number of available research methods were used to test the relationship between the two

variables based on the pattern and direction of intellectual inquiry and the applied aspects. To determine relationship between those variables which gives the possibility to generalize the results to the investigated field. The results were analyzed by the statistical program (SPSS), Where (75) forms were distributed (60) of which were valid for statistical analysis. The results of the field study and their interpretations enabled the two researchers to put forward a set of conclusions, the most important of which was the emergence of significant correlation and effect relationships between the studied variables (individually and collectively), which confirms the convergence of the research results with theoretical framework and research hypotheses.

Based on the conclusions a number of recommendations were set and aimed at enhancing the reality of the investigated variables in the investigated field in a way that enables the investigated organization to enhance green intellectual capital as a practice and improve its reputation for success by expanding its practices directed towards organizational prestige.

Keywords: Green Intellectual Capital, Organizational Prestige.

المقدمة

ادركت المنظمات منذ مدة طويلة من خلال معاشتها الواقع الفعلي لبيئة الأعمال أنها تعمل ضمن بيئة تمتاز بالتغير السريع والديناميكية والتعقيد الذي يشمل جميع المتغيرات والظواهر (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية)، مما فرض على المنظمات البحث عن حلول أو معالجات حتى وان كانت جزئية للحد من الآثار التي تنتج عن تلك التغيرات والتي يمكن أن تؤثر على المنظمات، بعض تلك المعالجات تكون داخلية تتعلق بما يدور داخل المنظمة (كالنظم، التشريعات، الهيكل، التكنولوجيا، سلوكيات العاملين) وغيرها، إذ يشكل رأس المال الفكري الأخضر احد تلك المعالجات التي نالت الاهتمام الكبير على جميع المستويات لتأثيرها المباشر على أداء المنظمات، وبالذات ما يتعلق الامر بتحقيق الهيبة التنظيمية (الداخلية، الخارجية)، عليه عمدت الباحثتان على تقسيم البحث الحالي الى اربعة محاور يمكن عرضها عن طريق الاتي:

المحور الاول: الإطار المنهجي

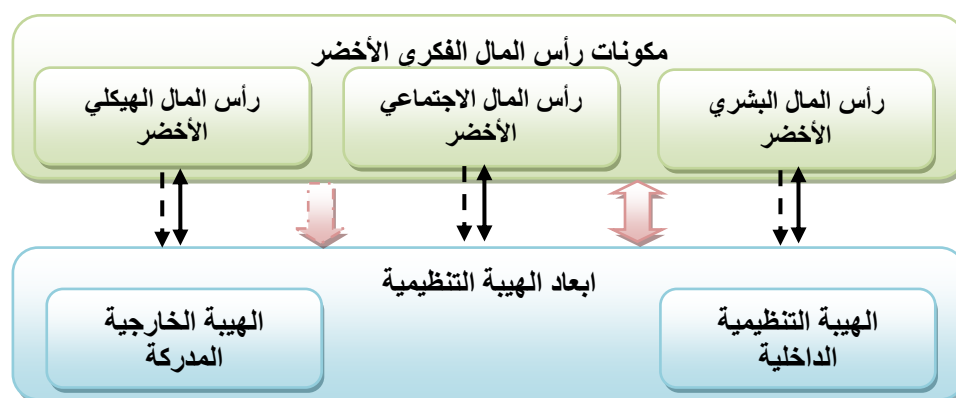
يعرض هذا المحور الإطار المنهجي التي اعتمدها البحث الحالي في ضوء تأشير العديد من الفقرات التي تسهم في احتواء مضامينه المنهجية، وكالاتي:

أولاً. مشكلة البحث: تعد الهيبة التنظيمية احد التوجهات والتطلعات التي تطمح دائرة صحة نينوى تحقيقها، الامر الذي حدا بالقيادات الادارية فيها الى الاهتمام بها والسعي الى اقرار مرتكزاها كونها تمثل منطلق فاعل يعكس مدى صحتها التنظيمية من عدمها، مما استلزم الامر استحضار الفعل القيادي عبر الاستثمار الافضل لمكونات رأس المال الفكري الأخضر، وبما يسهم في مواجهة المحددات البيئية التي تعترض مسار العمل المنظمي، ومن هنا نجد مدخلاً منهجياً يؤثر العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري الأخضر والتي تمثلت بـ (رأس المال البشري الأخضر، رأس المال الاجتماعي الأخضر، رأس المال الهيكلي الأخضر) وابعاد الهيبة التنظيمية (الهيبة التنظيمية الداخلية، الهيبة الخارجية المدركة)، بحيث يتم العمل على تحقيق حالة من الانسجام والمفاعلة بين مكونات رأس المال الفكري الأخضر وتوجيهها نحو ادراك الهيبة التنظيمية وتعزيزها، عليه

تحددت مشكلة البحث الحالي في التساؤل الآتي: (ما مستوى اسهام مكونات رأس المال الفكري الأخضر في ادراك الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة)، ويتفرع من هذا التساؤلات العديد من التساؤلات وعلى النحو الآتي:

1. ما مستوى تبني مكونات رأس المال الفكري الأخضر في المنظمة المبحوثة؟
 2. ما مستوى توافر ابعاد الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة؟
 3. ما علاقة الارتباط بين رأس المال الفكري الأخضر والهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة؟
 4. هل يؤثر رأس المال الفكري الأخضر تأثيراً معنوياً في الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة؟
- ثانياً. أهمية البحث:** يستمد البحث الحالي أهميته عن طريق متغيراته المستقلة والمعتمدة حيث تشكل مكونات رأس المال الفكري الأخضر القاعدة الرئيسة التي تعتمد عليها المنظمات وبالتالي تعد موجه حيوي نحو إدراك الهيبة التنظيمية، لذا فإن جهود الباحثان في تشخيص مستوى الارتباط والاثـر بينهما يشكل عامل قوة وداعم جوهري ينعكس ايجاباً على اتجاهات عده منها الجوانب (المعرفية، الميدانية، الاقتصادية).
- ثانياً. أهداف البحث:** تمثلت اهداف البحث الحالي في العديد من التوجهات ذات العلاقة مع تساؤلات مشكلته وفرضياته، وكالاتي:

1. استعراض اهم طروحات الكتاب والباحثين في هذا المجال، وبما يمكن الباحثان من تقديم إطار نظري يسهم في اثراء الاطر النظرية في تخصص ادارة الاعمال.
 2. تشخيص واقع متغيرات البحث الحالي في المنظمة المبحوثة، وبما يؤشر الفاعلية والقصور.
 3. تأشير مستوى العلاقة والاثـر بين مكونات رأس المال الفكري الأخضر والهيبة التنظيمية، وبما يسهم في استثمار هذه المكونات بأفضل طريقة ممكنة تجاه إدراك الهيبة التنظيمية.
 4. تعزيز مستوى الوعي المنظمي تجاه متغيرات البحث الحالي عن طريق تقديم العديد من المقترحات التي تسهم في استحضار مكونات رأس المال الفكري نحو إدراك الهيبة التنظيمية.
- رابعاً. مخطط البحث الفرضي:** تم تصميم مخططاً فرضياً شاملاً يعكس مستوى العلاقة بين متغيراته الرئيسة والفرعية، وكالاتي:



الشكل (1): مخطط البحث الفرضي

المصدر: الشكل من اعداد الباحثان.

خامساً. فرضيات البحث. انبثقت فرضيات البحث الحالي بوصفها استنتاجات مؤقتة من مخططة الفرضي، وكالاتي:

1. **الفرضية الرئيسية الاولى:** هناك تباين في مستوى مكونات رأس المال الفكري الأخضر في المنظمة المبحوثة.

2. **الفرضية الرئيسية الثانية:** هناك تباين في مستوى ابعاد الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

3. **الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين مكونات رأس المال الفكري الأخضر والهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الاتية:

❖ توجد علاقة ارتباط بين رأس المال البشري الأخضر والهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

❖ توجد علاقة ارتباط بين رأس المال الاجتماعي الأخضر والهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

❖ توجد علاقة ارتباط بين رأس المال الهيكلي الأخضر والهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

4. **الفرضية الرئيسية الرابعة:** تؤثر مكونات رأس المال الفكري الأخضر تأثيراً معنوياً في الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة، وتتفرع منها الفرضيات الاتية:

❖ يؤثر رأس المال البشري الأخضر تأثيراً معنوياً في الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

❖ يؤثر رأس المال الاجتماعي الأخضر تأثيراً معنوياً في الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

❖ يؤثر رأس المال الهيكلي الأخضر تأثيراً معنوياً في الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

سادساً. مجتمع البحث وعينته: تحدد مجتمع البحث الحالي بالقيادات الادارية والعاملين في دائرة صحة نينوى، حيث تم اختيار عينة قصدية من رؤساء الاقسام والشعب الادارية، اذ تم توزيع (75) استمارة، تم استبعاد (15) استمارة منها غير صالحة للتحليل الاحصائي وبهذا بلغت عدد الاستمارات المعتمدة في البحث الحالي (60) استمارة، وهذه العينة لها القدرة على ان تعكس واقع هذه المتغيرات في المنظمة المبحوثة، وبما ينعكس على قدرة الباحثان من تحقيق اهداف البحث الحالي.

سابعاً. منهج البحث: اعتمدت الباحثان على **المنهج التحليلي** والذي يعتمد بالأساس على مدى قدرة الباحث في تجميع البيانات عن الظاهرة قيد الدراسة وتبويبها لتكون جاهزة للتحليل، وبما يسهم في تشخيص مستوى العلاقة والاثر بين متغيرات البحث الحالي.

ثامناً. حدود البحث: تمثلت حدود البحث الحالي في العديد من الاتجاهات والتي عمدت الباحثان من عرضها على النحو الاتي:

1. الحدود الزمنية: تم انجاز البحث ضمن الفترة الزمنية من 2020/10/4 وحتى 2021/5/23.

2. الحدود المكانية: تمثلت في ميدان البحث الحالي دائرة صحة نينوى.

3. الحدود البشرية: تعلق بعينة من رؤساء الاقسام والشعب الادارية في المنظمة المبحوثة.

4. الحدود العلمية: انبثقت من متغيرات البحث الحالي المستقلة والمعتمدة.

تاسعاً. اساليب جمع البيانات: بهدف اتمام متطلبات البحث الحالي اعتمد أكثر من اسلوب لجمع البيانات، وكالاتي:

1. **الإطار النظري:** تم اتمام الإطار النظري للبحث الحالي عن طريق عرض ما اجاد به الفكر الاداري وبالذات ما يتعلق بمتغيراته وباستخدام المراجع العلمية (العربية والأجنبية).

2. **الإطار الميداني:** تم الاعتماد على استمارة الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات، وباستخدام مقياس خماسي (اتفق بشدة، اتفق، اتفق نوعاً ما، لا اتفق، لا اتفق بشدة) وتم تحديد القيم بـ

(5,4,3,2,1) على التوالي، وكما في الملحق (1)، وللوقوف على مضامين اداة البحث ومتغيراتها، يمكن عرض الجدول (1)، وكالاتي:

الجدول (1): تركيب استمارة الاستبانة

ت	المتغيرات	المكونات والابعاد	تسلسل الفقرات	المصادر
1	البيانات الشخصية	التحصيل الدراسي العنوان الوظيفي سنوات الخدمة في الوظيفة عدد الدورات التدريبية (البيئية)	-	الباحثان
2	رأس المال	رأس المال البشري الأخضر	(X1-X5)	(بريس، وآخرون، 2019) (Yong, et al., 2019)
	المال الفكري	رأس المال الهيكلي الأخضر	(X6-X10)	
	الأخضر	رأس المال الاجتماعي الأخضر	(X11-X15)	
3	الهيئة	الهيئة التنظيمية الداخلية	(X16-X20)	(بناي، 2014) (Smith, 2012)
	التنظيمية	الهيئة الخارجية المدركة	(X21-X25)	

الجدول: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر اعلاه.

عاشراً. الاساليب الاحصائية: اعتمدت الباحثان للوصول الى النتائج على مجموعة من الاساليب في البرنامج الاحصائي (SPSS) بوصفه من البرامج التي ساهمت في تطوير الاجراءات الاحصائية وكيفية عرض البيانات، فضلاً عن انسجامه مع تساؤلات مشكلة البحث الحالي واهدافه وفرضياته، حيث تم التركيز على استخدام (التكرارات والنسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف)، فضلاً عن (معامل الارتباط، الانحدار الخطي).

المحور الثاني: الإطار النظري

يهدف المحور الثاني الى تقديم الإطار النظري للبحث الحالي وبالذات ما يتعلق بمتغيراته المستقلة والمعتمدة (رأس المال الفكري الأخضر، الهيئة التنظيمية)، وذلك عن طريق استعراض طروحات العديد من الكتاب والباحثين في هذا المجال، وبما يساهم في مساعدة الباحثان من اتمام البحث الحالي، وكالاتي:

أولاً. رأس المال الفكري الأخضر/إطار نظري

1. مفهوم رأس المال الفكري الأخضر:

ظهر مفهوم رأس المال الفكري التقليدي (Intellectual Capital: IC) لأول مرة عن طريق طروحات (John Kenneth Galbraith 1969) حيث وصفه بأنه نشاط فكري ومجموعة من المهارات والمعرفة والقوة العقلية التي تساهم في اضافة القيمة وتحقيق تطلعات المنظمة المستقبلية، وان تطور الدراسات حول هذا المفهوم وبالذات مع تطور الادارة البيئية تم تقديم مفهوم جديد يسمى رأس المال الفكري الأخضر (Green Intellectual Capital: GIC) والمتعلق في مفاعلة رأس المال الفكري التقليدي مع الادارة البيئية والابتكار البيئي، وهنا اشارة الى مدى قدرة القائمين على ادارة المنظمة على الامتثال الى مجموعة القوانين والتشريعات البيئية بالتزامن مع زيادة الوعي البيئي لدى الزبون (Omar, et al., 2017: 2559)، لذا فرضت معطيات البيئية

الطبيعية على منظمات الاعمال العديد من القيود والتي بدورها اسهمت في ضرورة الانتباه الى النظرية القائمة على الموارد وكيفية العمل على تحقيق حالة من التوازن النسبي بين موارد وقدرات المنظمات وبين مؤشرات الادارة البيئية، ومرد ذلك ان بيئة الاعمال لها تأثيرات مباشرة وجوهرية في امكانية المنظمة على التنافس وتحقيق الميزة التنافسية، لذا دعت الاسباب الى ضرورة الاهتمام بالاستراتيجيات البيئية عن طريق التركيز على كل ما متاح في المنظمة وبمختلف المستويات التنظيمية سواء تعلق الامر بالفرد او المنظمة وعلى قدر الامكان (Verde & et al., 2014: 3).

اضافة الى ذلك اكدت نتائج وتقارير (Brundtland 1987) ضرورة ان تعمل منظمات الاعمال على تعزيز مسؤولياتها والتزاماتها تجاه البيئة وبالذات الخضراء منها بهدف احتواءها، وبما يسهم في مواكبة الحالة الديناميكية لها، ولتحقيق ذلك عمدت القيادات الادارية الى الاهتمام بكل ما متاح في المنظمة من المهارات والمعرفة والكفاءات بوصفها جوهر رأس المال الفكري وتوجيهها نحو ادارة البيئة باطار يقلل من مستوى التلوث، وهذا انعكس ايجاباً على جميع الجهود الداعمة نحو حماية البيئة وزيادة الوعي (Yusliza, et al., 2019: 8-9)، واكدت معظم الدراسات اسهام مكونات رأس المال الفكري الأخضر في تعزيز امكانيات المنظمات في تحسين الاداء البيئي، فضلاً عن الى تحقيق التنمية المستدامة بشتى انواعها، وصولاً الى تأثيرها على مكانة المنظمة في بيئتها المتغيرة والمتطورة (Yadiati, et al., 2019: 262)، وفي ضوء ما تقدم وللوقوف بشكل دقيق على موضوع رسال المال الفكري يمكن عرض بعض توجهات الكتاب والباحثين في هذا المجال وحسب التسلسل الزمني لها، وكالاتي:

الجدول (2): توجهات بعض الكتاب والباحثين بشأن تعريف رأس المال الفكري الأخضر

ت	الكاتب أو الباحث	التعريف
1.	(Huang & Kung, 2011: 1406)	توجيه معرفة المنظمة وتقنياتها نحو تحقيق اهداف التنمية المستدامة وبالذات البيئية منها، وبما يسهم في تعزيز ميزتها التنافسية.
2.	(Chang & Chen, 2012: 77)	الخزين المعرفي وكمية المعلومات والتقنيات وحقوق الملكية الفكرية والخبرة ومصادر التعلم المنظمي ذات التوجهات البيئية الداعمة لإضافة القيمة.
3.	(Capatina, et al., 2019: 159)	الموجودات القيمة ذات السلوكيات الخضراء والتي تعمل بموجب متطلبات التنمية المستدامة، وبما ينعكس على مستوى الميزة التنافسية للمنظمة.
4.	(Malik, et al., 2020: 7)	مجموعة من الموارد غير الملموسة (المعرفة، القدرات، الثقافة، الفلسفة، العلاقات) الموجهة نحو تحقيق متطلبات الادارة البيئية، وبما يسهم في اضافة القيمة وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة.

الجدول: من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر اعلاه.

- مما تقدم بخصوص رأس المال الفكري الأخضر تؤكد جملة من الأمور والتي يتوجب على منظمات الاعمال الاهتمام بها كونها تمثل جوهر هذا الموضوع، وكالاتي:
- أ. يمثل رأس المال الفكري الأخضر مجموعة من الموجودات غير الملموسة وهي: (المعرفة، المهارات، القدرات، الكفاءات، الاجراءات، العمليات، الثقافة، الفلسفة، العلاقات الاجتماعية).
 - ب. ينبثق رأس المال الفكري الأخضر من قدرة المنظمة على توجيه ما لديها نحو الادارة البيئية والوعي البيئي ضمن إطار المسؤولية الاجتماعية.
 - ج. لا يقتصر رأس المال الفكري على مستوى تنظيمي انما يكون متوفر في جميع المستويات التنظيمية، وهذا ما يؤكد ضرورة مشاركة الجميع في هذا المجال.
 - د. يتطلب رأس المال الفكري الأخضر توافر ادارة ناجحة تتمكن من تحقيق حالة من التوازن النسبي بين مكوناته وتوجيهها نحو اهداف المنظمة.
 - هـ. التطبيق الايجابي لمكونات رأس المال الفكري ذات التوجه البيئي الأخضر ينعكس على الوضع المالي للمنظمة وبالتالي يسهم في تحقيق التنمية المستدامة.
 - و. يعد رأس المال الفكري مصدر لإضافة القيمة وتحقيق الميزة التنافسية، فضلاً عن إدراك الهيبة التنظيمية الداخلية والهيبة الخارجية المدركة.
- 2. مكونات رأس المال الفكري الأخضر:**

- عمدت الباحثان الى استعراض العديد من الطروحات لدى المختصين في العلوم الادارية وبالذات في متغيرات البحث الحالي بهدف استحضار الافضل منها، عليه يمكن عرض مكونات رأس المال الفكري الأخضر عبر اتفاق عدد من الكتاب والباحثين المختصين في علم الادارة بخصوص هذه المكونات والتي تمثلت في (رأس المال البشري الأخضر، رأس المال الهيكلي الأخضر، رأس المال الاجتماعي الأخضر)، ويمكن عرض هذه المكونات عن طريق الطروحات الاتية (Chen, 2008: 274-275) (Rezaei, et al., 2016: 4744) (Gołacka, et al., 2020: 6)
- أ. **رأس المال البشري الأخضر:** يتعلق رأس المال البشري الأخضر بما يمتلكه الموارد البشرية في منظمات الاعمال من كفاءة وفاعلية وتحديداً (المعرفة، المهارات، القدرات، الخبرات، المواقف، الحكمة، الابداع، الالتزام) فيما يتعلق بحماية البيئة او الابتكار الأخضر، حيث اكدت الدراسات النظرية والتطبيقية اهمية رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية.
 - ب. **رأس المال الهيكلي الأخضر:** ينبثق رأس المال الهيكلي الأخضر عن طريق الخزين المتوافر لدى منظمات الاعمال وتحديداً في مستوى (نظم الادارة، الفلسفة، الثقافة، مكانة المنظمة، براءة الاختراع، حقوق الملكية، العلامة التجارية) المتعلقة بالوعي البيئي والتنمية البيئية، لذا فان منظمات الاعمال تعمل على وضع الاستثمارات اللازمة في مجال الادارة البيئية والعمل على تعزيز كفاءتها الانتاجية ما ينسج مع التطورات البيئية ويدعم رأس المال البشري في تحقيق متطلبات التنمية البيئية المستدامة.
 - ج. **رأس المال الاجتماعي الأخضر:** يؤكد رأس المال الاجتماعي الأخضر على العلاقات التفاعلية لمنظمات الاعمال تجاه (العاملين، الزبائن، الموردون، الشركاء) وكيفية تحقيق علاقات طيبة من حيث الثقة والتعاون المشترك والتي تنعكس على قدرة المنظمة على ادارة اعمالها في ضمن التوجهات البيئية والابتكار البيئي والوعي البيئي، وبما يؤكد مسؤولياتها الاجتماعية.

ثانياً. الهيبة التنظيمية/إطار نظري

1. **مفهوم الهيبة التنظيمية:** ينبثق من مستوى التعاملات اليومية بين المنظمة واطراف المجتمع حالتين تتمثل الاولى بالابتعاد عنها وتجاهلها الى حد كبير بينما تتعلق الثانية بوجود حالة من الاهتمام بأنشطة وممارسات المنظمة، ومرد الحالة الثانية بسبب مكانتها بين منظمات الاعمال وهذا ما يسمى بالهيبة التنظيمية، واستخدم هذا المفهوم في علم الاجتماع وعلم النفس كخطوة اولى ليتم بعد ذلك مفاعله مع علم الادارة والتنظيم والذي يركز على تقييمات العاملين لمنظمتهم بالمقارنة مع المنظمات الاخرى، وإدراك العاملين لمستوى الهيبة التنظيمية يؤثر بشكل مباشر على اعمال ووظائف المنظمة، وبما ينعكس على قدرة المنظمة التنافسية (Yıldız, 2018: 276-277).

كما تؤكد معظم الدراسات النظرية والتطبيقية ان مستوى الهيبة التنظيمية يؤثر في سلوكيات العاملين، فالاتجاه الايجابي منها يسهم في مساعدة المنظمة على تطوير العاملين من حيث تحقيق (الوعي الذاتي، التميز الذاتي، احترام الذات) والذي يؤدي بدوره الى الارتقاء بالعاملين ضمن ما يطلق عليه بالمواطنة التنظيمية، عليه من الضروري ان تعمل المنظمة على جعل الهيبة التنظيمية بمثابة نقطة تفاعل جوهرية بين معطيات البيئة الخارجية ومؤشرات البيئة الداخلية (Šulentić, et al., 2017: 50-51)، كما ان مستوى الهيبة التنظيمية يعزز من درجة الاحترام الذاتي لدى العاملين، وبما يسهم في التوجيه الفعلي بشأن ما يتعلق في (من هم وكيف يجب ان يتصرفوا) في العمل المنظمي بوصفهم عينة تعمل في منظمة تمتاز بالهيبة التنظيمية، وكل ذلك ينعكس على قدرة المنظمة في تحسين الاداء المنظمي (Liu, et al., 2017: 2)، اذ عرف (Ates, et al., 2017: 105) الهيبة التنظيمية على انها حالة المفاعلة بين مجموعة من المؤشرات الداخلية وتوجهات الاطراف ذات العلاقة بالمنظمة، وبما يسهم في تحديد مكانة المنظمة لدى العاملين، وفي هذا الصدد عرف كل من (Akgunduz & Bardakoglu, 2015: 4-5) الهيبة التنظيمية على انها تقييمات العاملين تجاه اعمالهم في المنظمة بناءً على وجهات النظر لدى بعض الاطراف الخارجية واصحاب المصلحة.

مما تقدم يمكن للباحثان تأشير بعض الحالات عن موضوع الهيبة التنظيمية حيث يتركز هذا الموضوع حول مصطلحات (المكانة، الهوية، الاحترام، التقدير) والتي تنبثق من مستوى ادراك العاملين تجاه اعمالهم ووظائفهم المنظمة حيث تكون بنوعين الاولى تتمثل بالجانب الاقتصادي والثانية تتخصص بالجانب الاجتماعي، حيث ينعكس الاتجاه الايجابي منها على مستوى الجودة والاداء والالتزام بينما يؤثر السلبي منها على ارتفاع التوتر والصراع المنظمي ومعدل دوران العمل، عليه يتوجب على منظمات الاعمال الانتباه الى مسألة هيبة المنظمة من خلال استحضار قدراتها ومؤهلاتها وبالذات ما يتعلق برأس المال الفكري ومكوناته وعده منطلق فاعل نحو تعزيز هيبة المنظمة، وبما يسهم في تحسين مستوى قدرتها على تحقيق النجاح المنظمي.

2. **ابعاد الهيبة التنظيمية:** يمكن تحديد ابعاد الهيبة التنظيمية عن طريق عرض العديد من المصادر ذات العلاقة وتوجهات بعض المختصين، وكالاتي:

أ. **الهيبة التنظيمية الداخلية:** يتركز مفهوم الهيبة التنظيمية الداخلية حول كيفية تحديد السلوك الذي يؤثر على اصحاب المصلحة الداخليين واداء المنظمات، وبشكل دقيق تعرف الهيبة التنظيمية الداخلية على انها تقييم الفرد حول ما تمثل المنظمة وما هو موقفها من بين مواقف المنظمات الاخرى في بيئة الاعمال (الغزالي، والعبادي، 2013: 64-65).

ب. الهيبة الخارجية المدركة: تتعلق الهيبة الخارجية المدركة بالمستوى الفردي وذلك كونها تعتمد بدرجة كبيرة على مستوى تقييمات الموارد البشري عن المنظمة وذلك بالاعتماد على اراء الاطراف الخارجية (Emilisa, et al., 2018: 249)، كما تعرف الهيبة الخارجية المدركة بانها المعتقدات السائدة لدى العاملين عن كيفية توجهات واء اصحاب المصلحة ومنهم الزبائن والمنافسين والموردين تجاه المنظمة، اذ ان وجود الشعور الايجابي لدى العاملين عن وجهات النظر لدى اصحاب المصلحة تؤدي الى تحقيق الفخر والانتماء المنظمي، وبما ينعكس على مستوى الاداء المنظمي (الفتلاوي، وبناي: 2014، 100).

ثالثاً. العلاقة النظرية بين رأس المال الفكري والهيبة التنظيمية: تمكنت الباحثتان من عرض خلاصة نظرية انبثقت مضامينها عبر الوقوف على مدى اهمية رأس المال الفكري لمنظمات الاعمال وبالذات عندما يتجلى في الاطار البيئي والذي يطلق عليه بالأخضر، اذ ازدادت الضغوط التي تتعرض لها منظمات الاعمال بشأن تعزيز جهودها تجاه المسؤولية الاجتماعية وحماية البيئة، الامر الذي تطلب من القائمين على هذه المنظمات استحضار المتطلبات الداعمة لذلك وخاصة ما يتعلق بالموارد البشرية كونها تمثل جوهر هذه العملية وهذا ما يسمى برأس المال البشري الأخضر وكيفية توجيهه نحو تحقيق الاستثمار الافضل لما متوافر في المنظمة من النظم والفلسفة والثقافة ومكانتها وهذا ما يطلق عليه برأس المال الهيكلي الأخضر مع ضرورة الاهتمام بالجوانب الاجتماعية وتنمية العلاقات مع جميع الاطراف وهذا ينبثق برأس المال الاجتماعي الأخضر، وتوجيه كل ذلك نحو تحقيق اهداف المنظمة وبشتى الاتجاهات (البيئية، الاقتصادية، الاجتماعية)، وبما ينعكس على قدرة منظمات الاعمال على تفعيل دورها الجوهرى تجاه المجتمع وبالذات ما يتعلق بالتنمية المستدامة التي تعد بدورها مدخل نحو تعزيز مستوى الهيبة التنظيمية بنوعها الاولى الداخلية وذلك عبر شعور العاملين في المنظمة بالانتماء والفخر للعمل فيها والذي يتجلى بواقع الالتزام المنظمي، فضلاً عن الثانية والمتعلقة بتحسين مستوى الهيبة الخارجية المدركة عن طريق تنامي اراء اصحاب المصلحة تجاه المنظمة، عليه فان استحضار مكونات رأس المال الفكري ذات الومضة الخضراء يعد منطلق فاعل بشأن تحقيق الهيبة التنظيمية وتفعيلها وادراكها (Yadiati, et al., 2019: 262-263)، كما يمكن تعزيز ذلك عن طريق نتائج التحليل الاحصائي في الاطار الثالث حيث يتم تأشير مستوى العلاقة والاثر بين رأس المال الفكري الأخضر والهيبة التنظيمية، وهذا ما يدعم قوة ربط هذه المتغيرات نظرياً وتطبيقياً، وبالتالي تحديد مدى امكانية اسهام جهود الباحثتان في مساعدة المنظمة المبحوثة في تطبيق متغيرات البحث الحالي بأفضل اسلوب ممكن وبطريقة كفوة وفاعلة وعلى قدر الامكان.

المحور الثالث: الإطار التطبيقي

بههدف الوقوف على طبيعة العلاقة والاثر بين متغيرات البحث الحالي يمكن عرض الإطار التطبيقي من خلال تأشير بعض الفقرات، وكالاتي:

أولاً. وصف الافراد المبحوثين: يمكن عرض بعض الخصائص الشخصية للأفراد المبحوثين من حيث (الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، العنوان الوظيفي، سنوات الخدمة في الوظيفة، عدد الدورات البيئية)، وكما موضح ذلك في الجدول (3)، وكالاتي:

1. **توزيع الافراد المبحوثين من حيث الجنس:** بلغت نسبة الافراد المبحوثين من فئة الذكور (60%) قياساً بالإناث والتي بلغت نسبة (40%)، وهذا يؤشر وجود حالة من التوازن النسبي في تأدية المهام من كلا الفئتين.
2. **توزيع الافراد المبحوثين من حيث العمر:** تراوحت الفئات العمرية للأفراد المبحوثين بين (31-50) سنة حيث بلغت نسبة (65%) تليها الفئة العمرية (51 سنة فأكثر) بنسبة بلغت (25%) بينما حقق الفئة العمرية (30 سنة فأقل) نسبة (10%)، من هذا يمكن ملاحظة ان غالبية الافراد من ذوي الفئات العمرية المتوسطة والكبيرة.
3. **توزيع الافراد المبحوثين من حيث المؤهل العلمي:** ان الافراد المبحوثين من حملة شهادة البكالوريوس جاءت بنسبة (57%) وهي النسبة الاعلى من بين الفئات الاخرى تليها شهادة الدبلوم الفني وحقت نسبة (30%) وجاءت بالمرتبة الثالثة شهادة الماجستير بنسبة (7%) ومن ثم شهادة الاعدادية جاءت بالمرتبة الرابعة بنسبة (6%) اما شهادة الدكتوراه والدبلوم العالي لم تكون متوفرة ضمن عينة البحث الحالي، وهذا يؤشر ان غالبية الافراد المبحوثين من حملة الشهادات الاولى البكالوريوس والدبلوم.
4. **توزيع الافراد المبحوثين من حيث العنوان الوظيفي:** قسمت العناوين الوظيفية الى ثلاث مجاميع الاولى للمجموعة الطبية وكانت الاعلى والتي بلغت نسبة (38%) تليها المجموعة الادارية بنسبة (33%) والمجموعة الاخيرة هي المجموعة الفنية واخذت نسبة (29%)، وهذا يعني تنوع الافراد المبحوثين من حيث التخصصات الطبية والفنية والادارية.
5. **توزيع الافراد المبحوثين من حيث سنوات الخدمة في الوظيفة:** تم ملاحظة مدى التقارب النسبي في سنوات الخدمة في الوظيفية حيث بلغت نسبة الافراد من يشغلون (21-6) سنة فأكثر حيث حققت نسبة (94%) بينما الفئة (5 سنة فأقل) حققت نسبة (6%)، وهذا يعني ان غالبية الافراد المبحوثين يتمكنون من تشخيص واقع متغيرات البحث الحالي في المنظمة المبحوثة.
6. **توزيع الافراد المبحوثين من حيث الدورات التدريبية البيئية:** بلغت نسبة الافراد المبحوثين من لم يتم مشاركتهم في الدورات التدريبية الداعمة للتوجهات البيئية (52%) تليها من تم مشاركتهم ضمن الفئة (5 دورة فأكثر) وحقت نسبة (13%) بينما حققت الفئات الاخرى حالة من التقارب النسبي، وهذا يعني مدى ضرورة ان يتم مشاركة الافراد العاملين في المنظمة المبحوثة بالدورات التدريبية البيئية.

الجدول (3): الخصائص الشخصية للأفراد المبحوثين

الجنس					
أنثى			ذكر		
40 %			60%		
العمر					
30 سنة فأقل	من 31-40	من 41-50	51 سنة فأكثر	-----	-----
10%	33%	32%	25%	-----	-----
المؤهل العلمي					
دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	دبلوم فني	إعدادية
0%	7%	0%	57%	30%	6%

العنوان الوظيفي					
طبي		فني		اداري	
38%		29%		33%	
سنوات الخدمة في الوظيفة					
5 سنوات فأقل	من 6-10	من 11-15	من 16-20	21 سنة فأكثر	-----
6%	22%	27%	20%	25%	-----
الدورات التدريبية البيئية					
لا يوجد	1	2	3	4	5 دورة فأكثر
52%	8%	10%	7%	10%	13%

الجدول: من اعداد الباحثان.

ثانياً. وصف وتشخيص نتائج مكونات رأس المال الفكري الأخضر في المنظمة المبحوثة: يمكن تحديد مدى توافر مكونات رأس المال الفكري الأخضر في المنظمة المبحوثة عن طريق الاتي:

1. وصف وتشخيص نتائج رأس المال البشري الأخضر في المنظمة المبحوثة: عكست مضامين الجدول (4) اجابات الافراد المبحوثين عن الفقرات المعبرة لرأس المال البشري الأخضر حيث تمثلت بالفقرات (X1-X6) حيث بلغت عدد التكرارات (31) ونسبة الاتفاق (52%) بوسط حسابي مقدراه (3.4639) وانحراف معياري (1.00394) ونسبة الاستجابة بلغت (69.28%) وبمعامل اختلاف قدره (28.98%)، اما على المستوى الجزئي جاءت (X2) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (64%) والتي تتعلق بمدى تحري ومتابعة الادارة عن كفاءة العاملين في كيفية التعامل مع المتطلبات البيئية، في حين جاءت اقل نسبة اتفاق في الفقرة (X6) والتي بلغت (40%) بخصوص عمل الادارة بإطار فرق العمل الجماعية الداعمة لحماية البيئة.

الجدول (4): نتائج تحليل اجابات الافراد المبحوثين بشأن رأس المال البشري الأخضر

الفقرات	اتفاق بشدة (5)		اتفاق (4)		اتفاق نوعاً ما (3)		لا اتفاق (2)		لا اتفاق بشدة (1)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
X1	11	18	24	40	14	23	8	13	3	5	3.5333	1.09648	70.67	31.03
X2	10	17	28	47	11	18	7	12	4	7	3.5500	1.11119	71.00	31.30
X3	9	15	19	32	24	40	8	13	0	0	3.4833	0.91117	69.67	26.16
X4	7	12	23	38	22	37	7	12	1	2	3.4667	0.91070	69.33	26.27
X5	10	17	20	33	18	30	11	18	1	2	3.4500	1.03211	69.00	29.92
X6	7	12	17	28	24	40	11	18	1	2	3.3000	0.96199	66.00	29.15
المعدل العام	9	15	22	37	19	32	8	13	2	3	3.4639	1.00394	69.28	28.98
	52%		32%		16%									

الجدول: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي (SPSS). N= 60

2. وصف وتشخيص نتائج رأس المال الهيكلي الأخضر في المنظمة المبحوثة: يتضمن الجدول (5) الفقرات (X7-X12) والتي تعبر عن رأس المال الهيكلي الأخضر حيث بلغت عدد التكرارات (24) ونسبة الاتفاق (40%) وبوسط حسابي (3.2250) وانحراف معياري (0.98656) ونسبة الاستجابة (64.50%) وبمعامل اختلاف (30.59%)، وان (X11) حققت اعلى نسبة اتفاق وبلغت

(45%) والتي تتمحور حول اهتمام المنظمة المبحوثة في ادارة معلوماتها البيئية بهدف زيادة المعرفة، الا ان اقل نسبة اتفاق في الفقرة (X10) ونسبة (28) والتي تعني قيام الادارة في المنظمة المبحوثة برصد المبالغ المالية لحماية البيئة.

الجدول (5): نتائج تحليل اجابات الافراد المبحوثين بشأن رأس المال الهيكلي الأخضر

الفقرات	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		اتفق نوعاً ما (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
X7	8	13	18	30	22	37	11	18	1	2	3.3500	0.98849	67.00	29.51
X8	7	12	17	28	23	38	12	20	1	2	3.2833	0.97584	65.67	29.72
X9	5	8	19	32	23	38	10	17	3	5	3.2167	0.99305	64.33	30.87
X10	3	5	14	23	26	43	10	17	7	12	2.9333	1.03934	58.67	35.43
X11	5	8	22	37	22	37	11	18	0	0	3.3500	0.87962	67.00	26.26
X12	6	10	20	33	17	28	15	25	2	3	3.2167	1.04300	64.33	32.42
المعدل العام	6	10	18	30	22	37	12	20	2	3	3.2250	0.98656	64.50	30.59
	% 40		% 37		% 23									

الجدول: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي (SPSS). N= 60

3. وصف وتشخيص نتائج رأس المال الاجتماعي الأخضر في المنظمة المبحوثة: بلغت نسبة اتفاق الافراد المبحوثين حول رأس المال الاجتماعي الأخضر (X13-X18) حيث بلغت عدد التكرارات (28) ونسبة الاتفاق حول ذلك (48%) وبوسط حسابي قدره (3.3583) وانحراف معياري (1.04719) وبلغت نسبة الاستجابة (67.17%) ومعامل اختلاف قدره (31.18%)، وقد حققت الفقرة (X13) اعلى نسبة اتفاق بلغت (58%) من حيث تضع الادارة مبدأ المسؤولية الاجتماعية اساس لعملها وتطورها، اما الفقرة (X16) جاءت باقل نسبة اتفاق بلغت (41%) بخصوص مدى اهتمام الزبائن بتوجهات المنظمة المبحوثة البيئية.

الجدول (6): نتائج تحليل اجابات الافراد المبحوثين بشأن رأس المال الاجتماعي الأخضر

الفقرات	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		اتفق نوعاً ما (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
X13	9	15	26	43	16	27	5	8	4	7	3.5167	1.06551	70.33	30.30
X14	9	15	18	30	18	30	12	20	3	5	3.3000	1.10928	66.00	33.61
X15	7	12	18	30	18	30	14	23	3	5	3.2000	1.08612	64.00	33.94
X16	5	8	20	33	20	33	11	18	4	7	3.1833	1.04948	63.67	32.97
X17	7	12	21	35	17	28	14	23	1	2	3.3167	1.01667	66.33	30.65
X18	12	20	22	37	18	30	8	13	0	0	3.6333	0.95610	72.67	26.31
المعدل العام	8	13	21	35	18	30	11	18	2	3	3.3583	1.04719	67.17	31.18
	% 48		% 30		% 21									

الجدول: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي (SPSS). N= 60

مما تقدم يمكننا من قبول الفرضية الرئيسية الاولى وهي: (هناك تباين في مستوى مكونات رأس المال الفكري الأخضر في المنظمة المبحوثة) وما يدعم ذلك نتائج الجداول (4)، (5)، (6).
ثالثاً. وصف وتشخيص نتائج ابعاد الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة: يمكن التعرف على مستوى توافر ابعاد الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة بوصفها المتغير المعتمد، وكالاتي:

1. وصف وتشخيص نتائج الهيبة التنظيمية الداخلية في المنظمة المبحوثة: عكست معطيات الجدول (7) مدى اتفاق الافراد المبحوثين حول الفقرات (X19-X24) والتي تتمحور في الهيبة التنظيمية الداخلية حيث بلغت عدد التكرارات (33) ونسبة الاتفاق (53%) بوسط حسابي (3.5111) وانحراف معياري (0.96597) واما نسبة الاستجابة (70.22%) وبمعامل اختلاف (27.51%)، وقد حققت الفقرة (X21) اعلى نسبة لاتفاق مقدارها (67%) والتي تتعلق بمستوى التزام العاملين بهدف تحقيق النجاح، في حين حققت اقل نسبة اتفاق بين الافراد المبحوثين في الفقرة (X22) والتي تنص على مدى امتلاك المنظمة المبحوثة لموارد يمكن استثمارها في تحقيق الاهداف.

الجدول (7): نتائج تحليل اجابات الافراد المبحوثين بشأن الهيبة التنظيمية الداخلية

الفقرات	اتفاق بشدة		اتفاق		لا اتفاق نوعاً ما		لا اتفاق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
X19	9	15	25	42	17	28	8	13	3.5500	0.96419	71.00	27.16
X20	9	15	22	37	18	30	8	13	3.4333	1.06352	68.67	30.98
X21	9	15	31	52	13	22	6	10	3.6833	0.91117	73.67	24.74
X22	9	15	17	28	25	42	8	13	3.4167	0.96184	68.33	28.15
X23	7	12	24	40	22	37	5	8	3.4833	0.92958	69.67	26.69
X24	7	12	26	43	20	33	4	7	3.5000	0.96551	70.00	27.59
المعدل العام	8	13	24	40	19	32	7	12	3.5111	0.96597	70.22	27.51
	% 53		% 32		% 15							

الجدول: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي (SPSS). N= 60
2. وصف وتشخيص نتائج الهيبة الخارجية المدركة في المنظمة المبحوثة: تضمنت معطيات الجدول (8) الفقرات المعبرة عن الهيبة الخارجية المدركة بوصفها احد ابعاد المتغير المعتمد الهيبة التنظيمية والتي تم التعبير عنها بالفقرات (X25-X30) حيث بلغت عدد التكرارات (34) ونسبة الاتفاق حول ذلك (57%) وبوسط حسابي بلغت قيمته (3.5333) وانحراف معياري قدره (0.97669) وبلغت نسبة الاستجابة (70.67%) ومعامل اختلاف بنسبة (27.64%)، وما يدعم ذلك ان اعلى نسبة الاتفاق بين الافراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة تمحورت في الفقرة (X29) والتي بلغت (65%) وهي تتعلق في مدى سعى الافراد العاملين في المنظمة المبحوثة الى تطوير حياتهم الوظيفية والمهنية تحت اسم وشعار المنظمة المبحوثة، اما الفقرة (X30) حققت اقل نسبة اتفاق بين الافراد المبحوثين والتي بلغت (43%) والتي تتمحور في مدى سعى المنظمات الاخرى على مستوى البيئة العراقية الى استقطاب العاملين من المنظمة المبحوثة.

الجدول (8): نتائج تحليل اجابات الافراد المبحوثين بشأن الهيبة الخارجية المدركة

الفقرات	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		اتفق نوعاً ما (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
X25	12	20	22	37	18	30	7	12	1	2	3.6167	0.99305	72.33	27.46
X26	5	8	26	43	21	35	7	12	1	2	3.4500	0.87188	69.00	25.27
X27	9	15	28	47	16	27	7	12	0	0	3.6500	0.87962	73.00	24.10
X28	11	18	24	40	14	23	7	12	4	7	3.5167	1.12734	70.33	32.06
X29	8	13	31	52	13	22	7	12	1	2	3.6333	0.91996	72.67	25.32
X30	9	15	17	28	22	37	9	15	3	5	3.3333	1.06829	66.67	32.05
المعدل العام	9	15	25	42	17	28	7	12	2	3	3.5333	0.97669	70.67	27.64
	% 57		% 28		% 15									

الجدول: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي (SPSS). N= 60
 مما تقدم يمكننا من قبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي تتعلق في الاتي: (هناك تباين في مستوى ابعاد الهيبة التنظيمية في المنظمة المبحوثة)، وما يدعم ذلك نتائج الجداول (7)، (8).
 رابعاً. نتائج الارتباط بين مكونات رأس المال الفكري الأخضر والهيبة التنظيمية: بهدف التعرف على امكانية قبول الفرضية الرئيسية الثالثة وما ينبثق عنها من الفرضيات الفرعية يمكن اعتماد نتائج اختبار الارتباط على المستوى الكلي والجزئي وكما في الجدول (9)، وكالاتي: حيث اشترت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية ايجابية بين مكونات رأس المال الفكري الأخضر وابعاد الهيبة التنظيمية مجتمعة وما يدعم ذلك معامل الارتباط على المستوى الكلي (0.755) وان قيمة (T) بلغت (8.769) وهي قيمة اعلى من القيمة الجدولية لها والتي بلغت (2.002) وعند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني ان استحضار مكونات رأس المال الفكري الداعمة للتوجهات الخضراء تسهم في تنمية ابعاد الهيبة التنظيمية، اما على المستوى الجزئي يمكن تأشير بعض الحالات، وكالاتي:

1. وصف وتشخيص نتائج اختبار الارتباط بين رأس المال البشري الأخضر والهيبة التنظيمية مجتمعة: بلغت قيمة معامل الارتباط بين رأس المال البشري الأخضر والهيبة التنظيمية (0.692) واما قيمة (T) المحسوبة بلغت (7.300) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والتي بلغت (2.002) وعند مستوى معنوية (0.000)، وبهذا يمكننا ان نوضح بأن هناك علاقة طردية معنوية ايجابية بينهما، وبهذا يتوجب التركيز على رأس المال البشري كمدخل نحو تعزيز ابعاد الهيبة التنظيمية.
2. نتائج اختبار الارتباط بين رأس المال الهيكلي الأخضر والهيبة التنظيمية مجتمعة: عكست نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية بدلالة احصائية ايجابية بين رأس المال الهيكلي الأخضر وابعاد الهيبة التنظيمية مجتمعة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.708) وان قيمة (T) المحسوبة بلغت (7.635) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والتي بلغت (2.002) وعند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعكس مدى ضرورة التركيز على رأس المال الهيكلي عندما تهدف المنظمة لتحقيق الهيبة التنظيمية.

3. نتائج اختبار الارتباط بين رأس المال الاجتماعي الأخضر والهيئة التنظيمية مجتمعة: افترزت نتائج التحليل ان قيمة معامل الارتباط بين رأس المال الاجتماعي والهيئة التنظيمية مجتمعة بلغت (0.660) وان قيمة (T) المحسوبة بلغت (6.691) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والتي بلغت (2.002) وعند مستوى معنوية (0.000)، وبهذا يعني ان توافر رأس المال الاجتماعي الأخضر يدعم جهود المنظمة بشأن تعزيز الهيئة التنظيمية.

الجدول (9): نتائج اختبار الارتباط بين مكونات رأس المال الفكري الأخضر والهيئة التنظيمية

مستوى المعنوية	T		معامل الارتباط	الهيئة التنظيمية رأس المال الفكري الأخضر
	الجدولية	المحسوبة		
0.000	2.002	8.769	0.755	الدرجة الكلية
0.000	2.002	7.300	0.692	رأس المال البشري الأخضر
0.000	2.002	7.635	0.708	رأس المال الهيكلي الأخضر
0.000	2.002	6.691	0.660	رأس المال الاجتماعي الأخضر

$$P \leq 0.05, N = 60, df = 58$$

مما تقدم وما تم استعراضه في الجدول (9) يمكننا قبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي تتعلق في الاتي: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين مكونات رأس المال الفكري الأخضر والهيئة التنظيمية في المنظمة المبحوثة)، كما يمكن قبول جميع الفرضيات الفرعية التي انبثقت من الفرضية الرئيسية الثالثة.

خامساً. نتائج اثر مكونات رأس المال الفكري الأخضر في الهيئة التنظيمية مجتمعة: يمكن اعتماد نتائج اختبار الانحدار الخطي للوقوف على اثر مكونات رأس المال الفكري الأخضر في الهيئة التنظيمية على المستوى الكلي حيث ان قيمة معامل التفسير (R^2) بلغت (0.570) وهذا يعني ان نسبة (57%) من التغيرات في الهيئة التنظيمية يكون سببها مكونات رأس المال الفكري الأخضر واما نسبة (43%) يكون سببها متغيرات اخرى خارج مضامين نموذج البحث الحالي، وما يدعم ذلك قيمة معامل ($B1$) والتي بلغت (0.511) وان قيمة (F) المحسوبة بلغت (76.935) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والتي بلغت (4.008) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يوضح مدى تأثير مكونات رأس المال الفكري الأخضر مجتمعة في الهيئة التنظيمية، مما يعني ذلك قبول الفرضية الرئيسية الرابعة والتي تعني الاتي: (تؤثر مكونات رأس المال الفكري الأخضر تأثيراً معنوياً في الهيئة التنظيمية في المنظمة المبحوثة).

الجدول (10): نتائج اختبار أثر مكونات رأس المال الفكري الأخضر في الهيئة التنظيمية مجتمعة

مستوى المعنوية	F		R^2	التأثير		الهيئة التنظيمية رأس المال الفكري الأخضر
	الجدولية	المحسوبة		1β	0β	
0.000	4.008	76.935	0.570	0.511 (8.771)*	11.464 (3.188)*	

$$P \leq 0.05, N = 60, df = (1, 58)$$

سادساً. وصف وتشخيص نتائج أثر مكونات رأس المال الفكري الأخضر منفردة في الهيئة التنظيمية مجتمعة: يمكن الوقوف على مدى امكانية قبول الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية

الرئيسية الرابعة وذلك عن طريق اعتماد نتائج تحليل الانحدار الخطي لإجابات الافراد المبحوثين، وكالاتي:

1. **نتائج اثر رأس المال البشري الأخضر في الهيبة التنظيمية مجتمعة:** ان قيمة معامل التفسير (R2) بلغت (0.479) وهذا يعني ان نسبة (47.9%) من التغيرات في الهيبة التنظيمية يكون سببها رأس المال البشري الأخضر واما نسبة (52.1%) يكون سببها متغيرات اخرى، وما يدعم ذلك قيمة معامل (B1) والتي بلغت (1.308) وان قيمة (F) المحسوبة بلغت (53.180) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والتي بلغت (4.008) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني ان اهتمام ادارة المنظمة بكفاءة العاملين ومهاراتهم ومستوى معرفتهم تجاه المتطلبات البيئية والمفهوم الأخضر يسهم بشكل ايجابي في تنمية الهيبة التنظيمية.

2. **نتائج اثر رأس المال البشري الهيكلي في الهيبة التنظيمية مجتمعة:** عكست نتائج التحليل ان قيمة معامل التفسير (R2) بلغت (0.501) وهذا يعني ان نسبة (50.1%) من التغيرات في الهيبة التنظيمية يكون سببها رأس المال الهيكلي الأخضر واما نسبة (49.9%) يكون سببها متغيرات اخرى، وان قيمة معامل (B1) بلغت (1.386) وقيمة (F) المحسوبة بلغت (58.226) وما يدعم ذلك انها اكبر من قيمتها الجدولية والتي بلغت (4.008) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني ان حرص ادارة المنظمة على توفير الاتجاهات والقيم والانظمة الادارية والمبالغ المالية وادارة المعلومات والاهتمام بالبحث والتطوير المتوجه نحو مواكبة المفهوم الأخضر يسهم في تنمية قدرات المنظمة في تعزيز مستوى الهيبة التنظيمية.

3. **نتائج اثر رأس المال الاجتماعي الأخضر في الهيبة التنظيمية مجتمعة:** بلغت قيمة معامل التفسير (R2) عند التحليل (0.436) وهذا يعني ان نسبة (43.6%) من التغيرات في الهيبة التنظيمية يكون سببها رأس المال الهيكلي الأخضر واما نسبة (56.4%) يكون سببها متغيرات اخرى، وان قيمة معامل (B1) بلغت (1.120) وما يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة بلغت (44.678) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والتي بلغت (4.008) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني ان اهتمام ادارة المنظمة في فرق العمل والمسؤولية الاجتماعية وتحسين العلاقة من الزبائن والمنظمات يؤدي الى تعزيز توجهات المنظمة المبحوثة في تحقيق الهيبة التنظيمية.

الجدول (11): نتائج اختبار أثر مكونات رأس المال الفكري الأخضر منفردة في الهيبة التنظيمية مجتمعة

مستوى المعنوية	F		R ²	التأثير		الهيبة التنظيمية مكونات (GIC)
	الجدولية	المحسوبة		B1	B0	
0.000	4.008	53.180	0.479	1.308 (7.292)*	15.083 (3.944)*	رأس المال البشري الأخضر
0.000	4.008	58.226	0.501	1.386 (7.631)*	15.456 (4.280)*	رأس المال الهيكلي الأخضر
0.000	4.008	44.678	0.436	1.120 (6.684)*	19.703 (5.645)*	رأس المال الاجتماعي الأخضر

$P \leq 0.05$, $N = 60$, $df = (1, 58)$

مما تقدم في نتائج الجدول (11) وتحديدًا في نتائج اختبار أثر مكونات رأس المال الفكري الأخضر منفردة في الهيبة التنظيمية مجتمعة يمكننا قبول جميع الفرضيات الفرعية التي انبثقت من الفرضية الرئيسة الرابعة.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

بالاعتماد على ما تم استعراضه في الإطار النظري والتطبيقي للبحث الحالي تم التوصل الى العديد من الاستنتاجات والتي عن طريقها قدمت مجموعة من المقترحات، وكالاتي:
أولاً. الاستنتاجات: تمكنت الباحثان من اتمام بحثهما عن طريق التوصل الى العديد من الاستنتاجات النظرية والتطبيقية، وكالاتي:

1. اشرت الطروحات النظرية في البحث الحالي اهتمام الباحثين في مجال الادارة بمتغيرات البحث الحالي ومحاولتهم الوقوف على مضامين هذه المتغيرات، ومرد ذلك بسبب اسهاماتها الايجابية في تعزيز قدرة المنظمة على مواكبة التطورات البيئية وبالتالي تحسين هيبته التنظيمية.
2. يعد رأس المال الفكري الأخضر ومكوناته منطلق فاعل يمكن اعتماده بهدف مواكبة المفهوم الأخضر وتوجيه نحو تحقيق الهيبة التنظيمية الداخلية والخارجية، مع وجود اهتمام فعلي من ادارة المنظمة المبحوثة بتطبيق متغيرات البحث الحالي، الا انها تعاني من بعض القصور وتحديدًا في الاتي: (ضعف فرق العمل المتوجهة نحو حماية البيئة، انخفاض المبالغ المالية الداعمة للبيئة، تدني مستوى الترويج لمساهمات المنظمة، تجاهل استثمار الموارد المعطلة، انخفاض عدد الوحدات المتخصصة للتعامل مع المتطلبات البيئية).
3. وجود حالة من التباين في مستوى توافر المكونات والابعاد الدالة على متغيرات البحث الحالي في المنظمة المبحوثة، حيث حقق رأس المال البشري الأخضر اعلى نسبة توافر بين المكونات الثلاثة ومرد ذلك ان طبيعة العمل في القطاع الصحي يعتمد بشكل كبير على اسهامات المورد البشري، بينما جاءت نسبة توافر الهيبة الخارجية المدركة اعلى من نسبة الهيبة الداخلية وهذا بسبب مدى اهمية المنظومة الصحية في المجتمع.
4. عكست نتائج التحليل الاحصائي لإجابات الافراد المبحوثين وجود علاقة طردية معنوية ايجابية بين مكونات رأس المال الفكري الأخضر وابعاد الهيبة التنظيمية على المستوى الكلي، وهذا يعني ان اعتماد هذه المكونات في ميدان العمل تحقق اسهامات فعلية في الهيبة التنظيمية واستدامة ابعادها الداخلية والخارجية.
5. اوضحت نتائج اختبار الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمعتدة على المستوى الجزئي في البحث الحالي وجود حالة من التباين في درجة الارتباط وما يدعم ذلك ان اعلى قيمة ارتباط بين المتغيرين جاءت في رأس المال الهيكلي الأخضر، اما اقل قيمة ارتباط انبثقت في رأس المال الاجتماعي الأخضر، بينما جاءت الحالة الوسطية في رأس المال البشري الأخضر.
6. انبثقت من نتائج تحليل الانحدار الخطي وجود تأثير معنوي ايجابي للمتغير المستقل في المتغير المعتمد على المستوى الكلي وعلى الرغم من وجود تبيان في مستوى التأثير على المستوى الجزئي حيث أكثر المكونات تأثيراً تركّز في رأس المال الهيكلي الأخضر ومرد ذلك بسبب اهمية ما يتضمنه من قيم واتجاهات وانظمة ادارية حديثة كالبحث والتطوير والتي بدورها تؤثر على ابعاد الهيبة التنظيمية.

ثانياً. المقترحات: عمدت الباحثتان الى عرض العديد من المقترحات بهدف مساعدة المنظمة المبحوثة في تعزيز بعض اوجه الفاعلية ومعالجة بعض حالات القصور، وكالاتي:

1. ضرورة اهتمام ادارة المنظمة المبحوثة بمكونات وابعاد البحث الحالي عن طريق تعزيز ما هو ايجابي منها ومعالجة بعض الجوانب الاخرى وبالذات الاتي:

أ. السعي نحو تشكيل فرق العمل الجماعية والتعاونية والداعمة للتوجهات البيئية ضمن اطار ما يسمى بفرق العمل البحثية.

ب. ضرورة توفير بعض المبالغ المالية ضمن ميزانية المنظمة المبحوثة لدعم التوجهات البيئية التي تسهم في مواكبة حالات التغير والتطوير البيئي وبالتالي التأثير على هيتها التنظيمية.

ج. الترويج لمساهمات المنظمة المبحوثة في حماية البيئة، وبما ينعكس على مكانتها لدى زبائنها والمنظمات الاخرى.

د. اهمية استثمار موارد المنظمة المبحوثة وبالذات المعطلة بهدف توجيهها بشكل يعمل على تعزيز الهيبة التنظيمية.

هـ. تشكيل وحدات متخصصة تعمل على دعم القضايا البيئية ودراسة متغيراتها ومواكبة تطوراتها بهدف تعزيز هيتها التنظيمية.

2. يتوجب على ادارة المنظمة المبحوثة التعامل مع مكونات رأس المال الفكري الأخضر بانها منظومة متكاملة يكمل كل طرف منها الطرف الاخر، وبما ينعكس ذلك على قدرات المنظمة المبحوثة في تحقيق اهدافها ومنها تحسين مستوى الهيبة التنظيمية.

3. السعي من ادارة المنظمة المبحوثة على تعزيز مستوى العلاقة والاثربين مكونات رأس المال الفكري الأخضر وابعاد الهيبة التنظيمية بشكل يسهم في تحقيق اهداف العاملين والمنظمة والمجتمع وذلك عن طريق تعزيز اوجه الفاعلية ومعالجة بعض جوانب القصور في عملية التطبيق.

قائمة المصادر

أولاً. المصادر العربية:

1. الغزالي، فاضل راضي، والعبادي، هاشم فوزي، (2013)، التماثل التنظيمي منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهيبة التنظيمية: دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (15)، العدد (2).

2. الفتلاوي، ميثاق هاتف، وبناي، ضياء فالح، (2014)، علاقة الهيبة الخارجية المدركة والعدالة التنظيمية المدركة وأثرهما في التهكم التنظيمي: بحث تحليلي في كليات جامعات كربلاء، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد (10)، العدد (41).

3. بريس، احمد كاظم، البناء، زينب مكي، والدهان، جنان مهدي، (2019)، رأس المال الفكري الأخضر وتأثيره في التوجه الريادي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة وارث الانبياء، مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد (8)، العدد (29).

4. بناي، ضياء فالح، (2014)، علاقة الهيبة الخارجية المدركة والعدالة التنظيمية المدركة وأثرهما في التهكم التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Akgunduz, Yilmaz & Bardakoglu, Ovunc, (2015), the impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: the mediating effect of psychological empowerment, Cross Mark.
2. Ates, M. Fikret, Mert, Ibrahim Sani & Turgut, Hakan, (2017), The Indirect Effect of Organizational Prestige on the Effect of Organizational Trust and Organizational Support on Organizational Identification, European Journal of Business and Management, Vol. (9), No. (18).
3. Capatina, Alexandru, Bleoju, Gianita, Micu, Adrian, & Dragan, George Bogdan, (2019), The Role of an Eco-Knowledge Hub in Leveraging Intellectual Capital Green Governance, Check For Updates.
4. Chang, Ching-Hsun & Chen, Yu-Shan, (2012), the determinants of green intellectual capital, Emerald Group Publishing Limited, Vol. (50), No. (1).
5. Chen, Yu-Shan, (2008), the Positive Effect of Green Intellectual Capital on Competitive Advantages of Firms, Journal of Business Ethics, Vol. (77).
6. Emilisa, Netania, Putra, Dony Priandi & Yudhaputri, Egabetha Amirah, (2018), Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Industri Otomotif Di Jakarta, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol. (11), No. (2).
7. Gołacka, Elwira Gross, Jefmańska, Marta Kusterka & Jefmańska Bartłomiej, (2020), Can Elements of Intellectual Capital Improve Business Sustainability: The Perspective of Managers of SMEs in Poland, Sustainability, Vol. (12).
8. Huang, Cheng Li & Kung, Fan Hua, (2011), Environmental consciousness and intellectual capital management Evidence from Taiwan's manufacturing industry, Emerald Group Publishing Limited, Vol. (49), No. (9).
9. Liu, Yan, Lam, Long Wai & Loi, Raymond, (2013), Examining professionals' identification in the workplace: The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status, Springer.
10. Malik, Saqib Yaqoob, (2020), Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital, Sustainability, Vol. (12).
11. Omar, Muhamad Khalil, Yusoff, Yasmazida Mohd & Zaman, Maliza Delima Kamarul, (2017), The Role of Green Intellectual Capital on Business Sustainability, World Applied Sciences Journal, Vol. (35), No. (12).
12. Rezaei, Sohrab, Izadi, Massoumeh, Jokar, Iman & Rezaei, Sedigheh, (2016), The Relationships Between Green Intellectual Capital and competitive Advantages, International Business Management, Vol. (10), No. (20).
13. Smith, Christine L., (2012), The Perception of Organizational Prestige and Employee Engagement, Master Thesis, Colorado State University.
14. Šulentić, Tamara Sušan, Žnidar, Krešimir & Pavičić, Jurica, (2017), The Key Determinants of Perceived External Prestige (PEP): Qualitative Research Approach, Management, Vol. (22).

15. Verde, Miriam Delgado, et al., (2014), Green intellectual capital and environmental product innovation: the mediating role of green social capital, Knowledge Management Research & Practice, Vol. (3).
16. Yadiati, Winwin, Paulus, Nissa Sugiono & Meiryani, Harry Suharman, (2019), The Role of Green Intellectual Capital and Organizational Reputation in Influencing Environmental Performance, International Journal of Energy Economics and Policy, Vol. (9), No. (3).
17. Yıldız, Kaya, (2018), The effects of organizational prestige on organizational identification: A Case Study in primary Schools, European Journal of Education Studies, Vol. (4), No. (7).
18. Yong, Jing Yi, Yusliza, M-Y, Ramayah, T., & Fawehinmi, Olawole (2019), Nexus between green intellectual capital and green human resource management, Journal of Cleaner Production, Vol. (215).
19. Yusliza, M.Y., Yong, Jing Yi, Tanveer, M. Imran, Ramayah, T. Juhari, Noor Faezah & Muhammad, Zikri, (2019), A Structural Model of the Impact of Green Intellectual Capital on Sustainable Performance, Journal of Cleaner Production.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

م / استثمارة استبانة

الافراد المبحوثين المحترمون.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

بهذه مفاعلة الاطر النظرية بالاطر التطبيقية يتوجب قياسها احصائياً، لذا نضع بين أيديكم هذه الاستثمارة الخاصة ببحثنا الموسوم "دور رأس المال الفكري الأخضر في تحقيق الهيبة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الاقسام والشعب الادارية في دائرة صحة نينوى"، حيث نؤكد لحضراتكم بأن اجاباتكم ستكون موضع اهتمام كبير لدى الباحثان ولن تستخدم الا لغرض البحث العلمي، راجين مساهمتكم الفعلية في تحقيق توجهات البحث الحالي عن طريق الاجابة بدقة، وبما ينعكس ايجاباً على المنظمة المبحوثة.

تفضلوا بقبول فائق الشكر والتقدير.

أولاً. بيانات خاصة بالمجيبين: (الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، العنوان الوظيفي، سنوات الخدمة في الوظيفة، عدد الدورات التدريبية البيئية).

ثانياً. متغيرات البحث:

1. رأس المال الفكري الأخضر: يمثل رأس المال الفكري الأخضر مجموعة من الموجودات والموارد والاصول غير الملموسة والتي تتعلق بـ (المعرفة، المهارات، القدرات، الكفاءات، الاجراءات، العمليات، الثقافة، الفلسفة، العلاقات الاجتماعية)، والتي تكون موجهة نحو تعزيز امكانيات المنظمة في الادارة البيئية والوعي البيئي، وبما يسهم في تحسين دورها وفعلها ضمن إطار المسؤولية الاجتماعية.

2. **الهيئة التنظيمية:** تتعلق الهيئة التنظيمية في مستوى تقييمات الموارد البشرية تجاه المنظمة سواء تتعلق الامر داخلياً او خارجياً، حيث يتم ذلك عن طريق الاعتماد على اراء اصحاب المصلحة (الزبائن، المنافسون، الموردون) عن المنظمة.

مما تقدم الرجاء اختيار البديل المناسب لكل من الفقرات الآتية مع تفضل حضراتكم بالإجابة عن جميع الفقرات لان ترك أحدها يؤدي الى عدم امكانية استخدامها إحصائياً:

ت	الفقرات	أتفق بشدة	أتفق	أتفق نوعاً ما	لا أتفق	لا أتفق بشدة
رأس المال البشري الأخضر						
1.	تتحرى الادارة عن مستوى كفاءة العاملين البيئية أكثر من المنظمات الأخرى.					
2.	تحرص الادارة على تنمية مهارات العاملين في التعامل مع المتطلبات البيئية.					
3.	تعتمد الادارة على تعزيز معرفة العاملين تجاه حماية البيئة وادارتها.					
4.	يسهم العاملين في دائرتنا في دعم التوجهات البيئية أكثر من منافسيها.					
5.	يهتم العاملين في دائرتنا بتقديم خدمات خضراء داعمة للتوجهات البيئية.					
6.	تعمل الادارة بإطار فرق العمل الجماعية المتوجه نحو حماية البيئة.					
رأس المال الهيكلي الأخضر						
7.	تهدف الادارة الى حماية البيئة في إطار تحقيق التنمية البيئية المستدامة.					
8.	تتوافر في دائرتنا اتجاهات وقيم خضراء تمكنها من حماية البيئة والحفاظ عليها.					
9.	تعتمد الادارة انظمة حديثة لإدارة البيئة تفوق ما لدى المنظمات الأخرى.					
10.	ترصد الادارة المبالغ المالية لحماية البيئة أكثر من غيرها من المنظمات.					
11.	تحرص الادارة في دائرتنا على ادارة معلوماتها البيئية بهدف زيادة المعرفة.					
12.	تضع الادارة ضمن اوليات عملها دعم عمليات نشاط البحث والتطوير البيئي.					
رأس المال الاجتماعي الأخضر						
13.	تضع الادارة في دائرتنا مبدأ المسؤولية الاجتماعية اساس لعملها وتطورها.					
14.	تعمل الادارة في دائرتنا على تشكيل فرق العمل التعاونية لحماية البيئة.					

ت	الفقرات	أتفق بشدة	أتفق	أتفق نوعاً ما	لا أتفق	لا أتفق بشدة
15.	تقدم الادارة خدماتها بما يتلاءم مع حاجات ورغبات الزبائن.					
16.	تحظى توجهاتنا دائرتنا البيئية باهتمام كبير من الزبائن.					
17.	تهتم الادارة في تعزيز العلاقات التعاونية مع الزبائن في إطار حماية البيئة.					
18.	تركز الادارة في دائرتنا على تنمية العلاقات مع الوزارات الاخرى بهدف التعاون.					
الهبة التنظيمية الداخلية						
19.	تتصف سلوكيات العاملين في دائرتنا بالمرونة التي تمكنها من مواكبة التطورات.					
20.	يشعر العاملون عند العمل في دائرتنا بالفخر والانتماء لها.					
21.	تتوافر في دائرتنا مستويات كبيرة من الالتزام بين العاملين بهدف تحقيق النجاح.					
22.	تمتلك دائرتنا موارد متميزة يمكن استثمارها بشأن تحقيق الأهداف.					
23.	تعد المواقف الايجابية للعاملين في دائرتنا أكثر من المواقف السلبية.					
24.	تتميز دائرتنا بمستويات عالية من التعاون بين العاملين بهدف التطور والنجاح.					
الهبة الخارجية المدركة						
25.	تمتلك دائرتنا الهوية الاجتماعية التي تمكنها من تحقيق الافضلية على الاخرين.					
26.	تدعم دائرتنا باهتمام الجهات الرسمية وغير الرسمية وذلك بفعل اسهامها في التنمية المستدامة.					
27.	تحظى دائرتنا مكانة كبيرة من قبل جميع أطراف المجتمع.					
28.	يتميز اصحاب العمل في دائرتنا بمكانة متميزة ودعم من قبل المجتمع.					
29.	يسعى العاملون الى تطوير حياتهم الوظيفية والمهنية تحت اسم وشعار دائرتنا.					
30.	تسعى المنظمات الاخرى الى استقطاب العاملين من دائرتنا.					