



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال
الدراسات العليا

تأثير رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية

(دراسة تحليلية لآراء القيادات في الجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة)

رسالة مقدمة

الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة كربلاء

وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال

كتبت بواسطة

أكرم يوسف محمد السعدي

بإشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

حسام حسين شياح السلامي

2024م

1445هـ



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ"

صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ

﴿سورة الأنعام - الآية 165﴾

أقرار المشرف

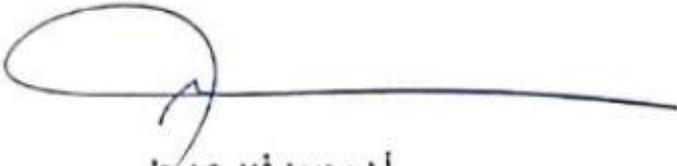
أشهد أن هذه الرسالة الموسومة (تأثير راس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية- دراسة تحليلية لأراء القيادات في الجامعات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة) التي تقدم بها طالب الماجستير (أكرم يوسف محمد) قد جرى إعدادها تحت إشرافي في جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال



أ.م.د. حسام حسين شياع السلامي

توصية رئيس قسم إدارة الأعمال

بناءً على توصية الدكتور المشرف أشرح هذه الرسالة للمناقشة.



أ.د. محمود فهد عبد علي

رئيس قسم إدارة الأعمال

أقرار الخبير اللغوي

أشهد أن هذه الرسالة الموسومة (تأثير راس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء القيادات في الجامعات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة) التي تقدم بها طالب الماجستير (أكرم يوسف محمد) قسم إدارة الأعمال قد جرت مراجعتها من الناحية اللغوية حتى غدت خالية من الأخطاء اللغوية والأسلوبية ولأجله وقعت .


الخبير اللغوي

م. د صلاح مهدي جابر

اقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على ترشيح السيد المشرف والسيد رئيس القسم، وكذلك التوصية العلمية للمقومين العلمي واللغوي لرسالة الماجستير - قسم ادارة الاعمال للطلاب (اكرم يوسف محمد) الموسومة بـ (تأثير راس المال الفكري الاخضر في السمعة التنظيمية- دراسة تحليلية لأراء القيادات في الجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة) أشرح هذه الرسالة للمناقشة.

الاستاذ الدكتور
علي أحمد فارس
رئيس لجنة الدراسات العليا
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

مصادقة مجلس الكلية
صادق مجلس كلية الادارة والاقتصاد - جامعة كربلاء على توصية لجنة المناقشة

أ.م.د.
هاشم جبار الحسيني
عميد كلية الادارة والاقتصاد

أقرار لجنة المناقشة

نحن أعضاء لجنة المناقشة نشهد بأننا قد اطلعنا على الرسالة الموسومة (تأثير راس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء القيادات في الجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة) والمقدمة من قبل الطالب (اكرم يوسف محمد) وقد ناقشنا الطالب في محتويات الرسالة ووجدنا بأنه جنير بالقبول لنيل درجة الماجستير في علوم ادارة الاعمال بتقدير.....



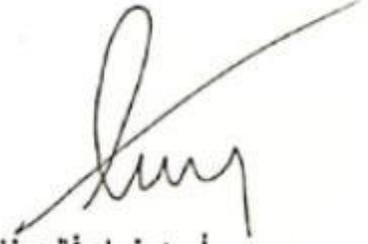
أ.د ميثاق هاتف الفتلاوي
جامعة كربلاء_ كلية الادارة والاقتصاد

(رئيساً)



م.د رياض حسين عبيد
جامعة كربلاء_ كلية الادارة والاقتصاد

(عضواً)



أ.م.د ضياء فالح بناي
جامعة وارث الانبياء_ كلية الادارة والاقتصاد

(عضواً)



أ.م.د حسام حسين شعاع السلامي
جامعة كربلاء_ كلية الادارة والاقتصاد
(عضواً ومشرفاً)

الإهداء

إلى نبي الرحمة والإنسانية رسول الله محمد (صل الله عليه وآله وسلم) .

إلى أبي (رحمة الله) برأ وإحسانا....

أيّ حرف يروي تفاصيل أبوتك وأنت الذي تُسابق الفجرَ ولا تعود الا وضوء الشمس قد
انحجبا وتقولها علناً سأسعى دائماً لأرى يوماً صغاري بدوراً تزدهي أدباً.
كم كنت أتمنى ان تشاركني تفاصيل هذه الرحلة لترى ثمار تعبك

إلى أمي....

تلك الفراتية الجميلة التي تحملت أعباء الحياة وجاهدت في معيشتها وصبرت على عسر الدنيا
واذيتها لأجل ان نكون أهديك ثمرة تعبي علي أرد ولو النزر اليسير من فضلك.....

إلى عائلتي الكريمة...

السند والعضد والساعد أسمو بكم دوماً فأنتم الملاذ والأمان والدفء تشاركنا سويتاً رحلة التعب
حتى اثمرت

إلى جامعتي ...

الصرح العلمي الذي يزداد القأ كلما مرّ عليه الزمن، منارة العلم والمعرفة تشع ثقافة وجمال
بين جنباتها اجتمعت نخبة نيرة من أساتيد أجلاء نلنا شرف التعلم والبحث عن المعلومة على
أياديهم فكانوا نعم العون والسند...

الباحث

شكر و عرفان

الشكر والحمد والثناء لله تبارك وتعالى الذي أنعم علينا بنعمة العقل وهدانا إلى طريق العلم والمعرفة لإتمام هذا الدراسة.

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الاستاذ المساعد الدكتور حسام حسين شياع المشرف على هذه الدراسة لما أبداه من تعاون وروح علمية صادقة وبمعلومات أثرت هذه الدراسة.

كما وأتقدم بالشكر الجزيل إلى رئيس وأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة رسالتي، فضلاً عن الأساتذة الفضلاء، المقيمين العلميين والخبير اللغوي على جهودهم العلمية.

ومن واجب العرفان أن اتقدم بالشكر والامتنان إلى الأساتذة الخبراء والمحكمين الذين حكموا الاستبانة لما أبدوه من آراء سديدة أغنت وطورت محتواها.

كما يلزمني واجب الوفاء والعرفان ان اتوجه بالشكر إلى السيد العميد المحترم والمعاون العلمي والسيد رئيس قسم ادارة الاعمال لاهتمامهم الكبير وتذليل الصعاب امام طلبة الدراسات العليا. والشكر موصول إلى أساتذتي في كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء جميعاً لما قدموه من نصح ومشورة أثناء دراستي، وبالأخص الاستاذ الدكتور حسين حريجة الحسنائي، فجزاهم الله خير الجزاء على جهودهم الطيبة وتعاونهم المستمر.

كما أود أن أعبر عن امتناني العميق لأسرتي الكريمة، ولكل من وقف بجانبني ودعمني بالدعاء والتشجيع في هذه المدة الرائعة رغم صعوبتها.

كما لا يسعني إلا أن أعبر عن شكري الخاص لزملائي وزميلاتي في الدراسة لما يملكونه من روح تعاونية كبيرة الذين شاركوا معي لحظات جميلة وتحديات علمية، واخص منهم حيدر علي ناجي، وحسين جعفر غانم، وأتمنى لهم دوام التوفيق والنجاح في مسيرتهم العلمية والمهنية.

وفي الختام، أعتذر لكل من وقف بجانبني ولم أذكره بالاسم، وأسأل الله أن يبارك في الجميع ويجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم.

الباحث

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى فهم تأثير رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية لمجموعة من الجامعات والكليات الجامعة الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة، لتحقيق هذا الهدف تم قياس متغير رأس المال الفكري الأخضر بثلاثة أبعاد فرعية وهي (رأس المال البشري الأخضر، ورأس الهيكلية الأخضر، ورأس المال العلائقي الأخضر)، بينما تم قياس السمعة التنظيمية بأربعة أبعاد فرعية وهي (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، والأداء).

انطلقت الدراسة بمشكلة رئيسة تضمنت تساؤلات عن طبيعة العلاقة بين متغيراتها ومنها مدى اهتمام الجامعات الأهلية في كربلاء المقدسة برأس المال الفكري الأخضر وأبعاده، وكذلك مدى اهتمامها بالسمعة التنظيمية وأبعاده، شمل مجتمع الدراسة تسع جامعات في محافظة كربلاء المقدسة، واعتمدت الدراسة العينة القصدية، وبلغ عدد الأفراد الذين استجابوا للدراسة (131) فرداً من القادة، اعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة، واستخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل (SPSS, Microsoft Excel 2016, AMOS) لتحليل ومعالجة البيانات، توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات تمثلت أهمها بوجود علاقتي ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري الأخضر بأبعاده والسمعة التنظيمية بأبعاده، ما يعزز أهمية اهتمام الجامعات بتشجيع العاملين على تقديم الأفكار البيئية الجديدة وتبني مبادئ خضراء للحفاظ على البيئة، ختاماً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات المهمة للجامعات والكليات الجامعية الأهلية عينة البحث لتعزيز الاستثمار وتطوير وتنمية رأس المال الفكري الأخضر، تعزيز الجاذبية والتفاعل الإيجابي مع الأطراف المعنية .

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري الأخضر، السمعة التنظيمية، الجامعات والكليات الجامعة الأهلية.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	ت
-	الآية القرآنية	1
أ	الإهداء	2
ب	شكر و عرفان	3
ت	المستخلص	4
ث-ج-ح	قائمة المحتويات	5
د-خ	قائمة الأشكال	6
د-ذ	قائمة الجداول	7
ر	قائمة الملاحق	8
1-2	المقدمة	9
3-23	الفصل الاول : منهجية الدراسة وبعض الدراسات السابقة	10
3-16	المبحث الاول : الإطار المنهجي للدراسة	11
3	اولاً : مخطط الفصل الاول	12
4-5	ثانياً : مشكلة الدراسة	13
5-6	ثالثاً : اهداف الدراسة واهميتها	14
6-7	رابعاً : متغيرات الدراسة ومقاييسها والتعريفات الإجرائية	15
7-8	خامساً : المخطط الفرضي للدراسة	16
8-9	سادساً : فرضيات الدراسة	17
9-12	سابعاً : مجتمع وعينة الدراسة	18
12-13	ثامناً : الحدود الزمانية والمكانية للدراسة	19
13-15	تاسعاً : وصف مجتمع الدراسة وعينتها	20
15-16	عاشراً : ادوات جمع البيانات	21
16	احد عشر : الاساليب الاحصائية للدراسة	22
17-23	المبحث الثاني : بعض الدراسات السابقة	23
17-18-19	اولاً : بعض الدراسات السابقة (العربية والاجنبية) الخاصة بمتغير	24

	رأس المال الفكري الأخضر	
20-21-22	ثانياً : بعض الدراسات السابقة (العربية والاجنبية) الخاصة بمتغير السمعة التنظيمية	25
22-23	ثالثاً : مناقشات الجهود المعرفية السابقة	26
24-72	الفصل الثاني : الجانب النظري للدراسة والعلاقة بين المتغيرات	27
24	هيكلية الفصل	28
25-45	المبحث الأول : رأس المال الفكري الأخضر	29
25-30	اولاً: مفهوم رأس المال الفكري الأخضر	30
31-64	ثانياً: اهمية رأس المال الفكري الأخضر	31
34-35	ثالثاً: اهداف رأس المال الفكري الأخضر	32
35-37	رابعاً: مزايا رأس المال الفكري الأخضر	33
37-45	سادساً: ابعاد رأس المال الفكري الأخضر	34
46-69	المبحث الثاني : السمعة التنظيمية	35
46	اولاً : هيكلية المبحث	36
47-50	ثانياً : مفهوم السمعة التنظيمية	37
50-53	ثالثاً : اهمية وفوائد السمعة التنظيمية	38
54	رابعاً : خصائص السمعة التنظيمية	39
54-55	خامساً : عناصر السمعة التنظيمية	40
56-58	سادساً : كيفية تكوين وبناء السمعة التنظيمية	41
58	سابعاً: مزايا السمعة التنظيمية	42
59-60	ثامناً: مؤثرات واهمية شبكات التواصل الاجتماعي على السمعة التنظيمية	43
60	تاسعاً: تغير السمعة التنظيمية	44
60-61	عاشراً: سلبيات ومخاطر فقدان السمعة	45
61-69	احد عشر: ابعاد السمعة التنظيمية	46
70-72	المبحث الثالث : العلاقة بين المتغيرات	47
70-71	اولاً : العلاقة بين رأس المال الفكري الأخضر والسمعة التنظيمية	48
71-72	ثانيا : العلاقة بين ابعاد رأس المال الفكري الاخضر والسمعة التنظيمية بأبعادها	49
73-113	الفصل الثالث : الجانب الميداني	50
73	هيكلية الفصل	51

74-85	المبحث الاول : اختبار دقة وصلاحيه مقياس الدراسة	52
86-101	المبحث الثاني : وصف وتشخيص مقياس الدراسة	53
102-113	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة	54
114-118	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية	55
115-116	المبحث الاول : الاستنتاجات	56
117-118	المبحث الثاني: التوصيات والمقترحات المستقبلية	57
119-139	المراجع والمصادر	58
	الملاحق	59
	Abstract	60

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
3	مخطط الفصل الاول	1
8	المخطط الفرضي لمتغيرات الدراسة	2
10	النوع الاجتماعي	3
11	الفئة العمرية	4
11	المؤهل العلمي	5
12	سنوات الخدمة	6
12	الموقع الوظيفي	7
24	هيكله الفصل الثاني	8
27	معاني الاخضر في اطار سياق ادارة الموارد البشرية	9
53	تشبيه السمعة التنظيمية بالمغناطيس	10
55	عناصر السمعة التنظيمية	11
57	كيفية تشكيل السمعة التنظيمية	12
73	هيكله الفصل الثالث	13
77	منحى التوزيع الطبيعي لمتغير رأس المال الفكري الاخضر	14
78	منحنى التوزيع الطبيعي لمتغير السمعة التنظيمية	15
80	الصدق البنائي التوكيدي لمقياس رأس المال الفكري الاخضر	16
81	الصدق البنائي التوكيدي لمقياس رأس المال الفكري الاخضر	17
83	الصدق البنائي التوكيدي لمقياس السمعة التنظيمية	18
88	مستوى توافر فقرات بعد رأس المال البشري الاخضر وفقا للمتوسط الحسابي	19
90	مستوى توافر فقرات بعد رأس المال الهيكلي الاخضر وفقا للمتوسط الحسابي	20
91	مستوى توافر فقرات بعد رأس المال العلائقي الاخضر وفقا للمتوسط الحسابي	21
93	مستوى ابعاد متغير رأس المال الفكري الاخضر حسب المتوسط الحسابي	22
94	مستوى توافر فقرات بعد الجودة وفقا للمتوسط الحسابي	23
96	مستوى توافر فقرات بعد الجاذبية وفقا للمتوسط الحسابي	24
97	مستوى توافر فقرات بعد المسؤولية وفقا للمتوسط الحسابي	25
99	مستوى توافر فقرات بعد الاداء وفقا للمتوسط الحسابي	26
101	مستوى ابعاد متغير السمعة التنظيمية حسب المتوسط الحسابي	27
106	الانموذج الهيكلي لاختبار تأثير رأس المال الفكري الاخضر في السمعة التنظيمية	28
108	الانموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد رأس المال البشري الاخضر في السمعة التنظيمية	29

110	الانموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد رأس المال الهيكلي في السمعة التنظيمية	30
112	الانموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد رأس المال العلائقي الاخضر في السمعة التنظيمية	31
114	هيكله الفصل الرابع	32

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
6	متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية ومقاييسها	1
9	وصف عينة الدراسة	2
14	المعلومات الاساسية للجامعات والكليات الخاصة بمجتمع وعينة الدراسة	3
15	عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل	4
17-18	بعض الدراسات العربية السابقة لمتغير رأس المال الفكري الاخضر	5
18-19	بعض الدراسات الاجنبية السابقة لمتغير رأس المال الفكري الاخضر	6
20-21	بعض الدراسات العربية السابقة لمتغير السمعة التنظيمية	7
21-22	بعض الدراسات الاجنبية السابقة لمتغير السمعة التنظيمية	8
29-30	بعض اسهامات الباحثين لمفهوم رأس المال الفكري الاخضر	9
49	بعض اسهامات الباحثين عن مفهوم السمعة التنظيمية	11
75	ترميز فقرات وابعاد ومتغيرات إنموذج الدراسة	12
76	التحقق من توزع بيانات رأس المال الفكري الاخضر	13
78	التحقق من توزع بيانات السمعة التنظيمية	14
80	معايير جودة المطابقة	15
82	قيم نموذج متغير رأس المال الفكري الاخضر	16
84	قيم إنموذج متغير السمعة التنظيمية	17
85	نتائج التناسق بين مكونات للمقياس	18
86	تصنيف طول فئات مدرج ليكرت وفقا للوسط الحسابي	19
88	الوصف الاحصائي لبعده رأس المال البشري الاخضر	20

89	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعـد رأس المال الهيكلـي الاخضر	21
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعـد رأس المال العلائقي الاخضر	22
92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير رأس المال الفكري الاخضر	23
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعـد الجودة	24
95	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعـد الجاذبية	25
97	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعـد المسؤولية	26
98	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعـد الاداء	27
100	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير السمعة التنظيمية	28
103	مصفوفة معاملات الارتباط بين رأس المال الفكري الاخضر بأبعاده ومتغير السمعة التنظيمية	29
107	تقديرات إنموذج التأثير بين متغير رأس المال الفكري الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية	30
109	تقديرات إنموذج التأثير بين بعد رأس المال البشري الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية	31
111	تقديرات إنموذج التأثير بين بعد رأس المال الهيكلـي الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية	32
113	تقديرات إنموذج التأثير بين بعد رأس المال العلائقي الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية	33

قائمة الملحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
1	اسماء السادة المحكمين
2	استمارة السادة المحكمين
3	استمارة الاستبانة
4	تسهيل مهمة

المقدمة

في ظل التحديات البيئية والاجتماعية المتزايدة التي تواجهها الجامعات في العصر الحالي، أصبحت استراتيجيات الأعمال المستدامة أحد العوامل الرئيسية التي تحدد نجاحها واستمراريتها في العمل، تتمثل السمعة التنظيمية في القدرة على بناء الثقة والاحترام من خلال التزام الجامعة بالممارسات الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، وبالتالي تؤدي السمعة التنظيمية دوراً مهماً في تعزيز استمرارية الجامعة وجذب الزبائن والعاملين .

توضح هذه الدراسة تأثير رأس المال الفكري الأخضر في بناء وتعزيز سمعة الجامعات، إذ يعد رأس المال الفكري الأخضر مصدراً مهماً للتميز التنافسي، إذ يُمكن الجامعات من تطوير الخدمات التي تتسم بالجودة البيئية والاجتماعية المحسنة، عن طريق تبني مبادئ الاستدامة وتحقيق الابتكار في جميع جوانب العمل، تتمكن الجامعات من بناء صورة تنظيمية إيجابية تعكس التزامها بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير رأس المال الفكري الأخضر في تعزيز سمعة الجامعات الأهلية، وتحديد الوسائل التي يمكن من خلالها تحسين تميز وجاذبية هذه الجامعات كمراكز تعليمية عليا ملتزمة بالاستدامة والمسؤولية الاجتماعية.

اذ يبرز رأس المال الفكري الأخضر كأساس لتأثير في سمعة الجامعات ، وبشكل خاص الجامعات الأهلية في كربلاء المقدسة، يتم تعزيز دورها البارز في تأثيرها بالمجتمع الكربلائي والمجتمع العراقي بشكل عام، إذ يعزز تبني هذه الجامعات للأفكار الخضراء النهج الذي تتبعه بفاعلية وكفاءة، ما يساعدها على التصدي للتحديات البيئية والاقتصادية بشكل فعّال، وبناءً على ذلك، تكتسب هذه الجامعات سمعة تنظيمية جيدة، ما يعزز من مكانتها وتأثيرها في المجتمع المحلي والوطني.

تتعدد المسوغات التي تجعل دراسة تأثير رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية ضرورية، إذ أن الاستثمار في الاستدامة والاهتمام بالبيئة يُعزز بشكل إيجابي صورة للجامعة وعلاقتها مع الزبائن والمستثمرين، كما أنه يساهم في جذب المواهب وتقليل المخاطر المتعلقة بالتشريعات البيئية، الأمر الذي يعزز الثقة في المنظمة ويدعم نموها واستقرارها في السوق التعليمي.

ترتكز هذه الدراسة على تحليل المشكلة الأساسية المتمثلة في عدة تساؤلات، ومن بينها السؤال الرئيس: "هل يؤثر رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية؟". للإجابة عن هذا السؤال، تم اختيار جامعات أهلية في كربلاء كعينة للدراسة، تضم 131 مديراً من قيادات هذه الجامعات.

ومن أجل تحقيق الأهداف المنشودة للدراسة تم تقسيم هيكل الدراسة العام إلى أربعة فصول لضمان وضوح تحقيق أهدافها يتضمن:

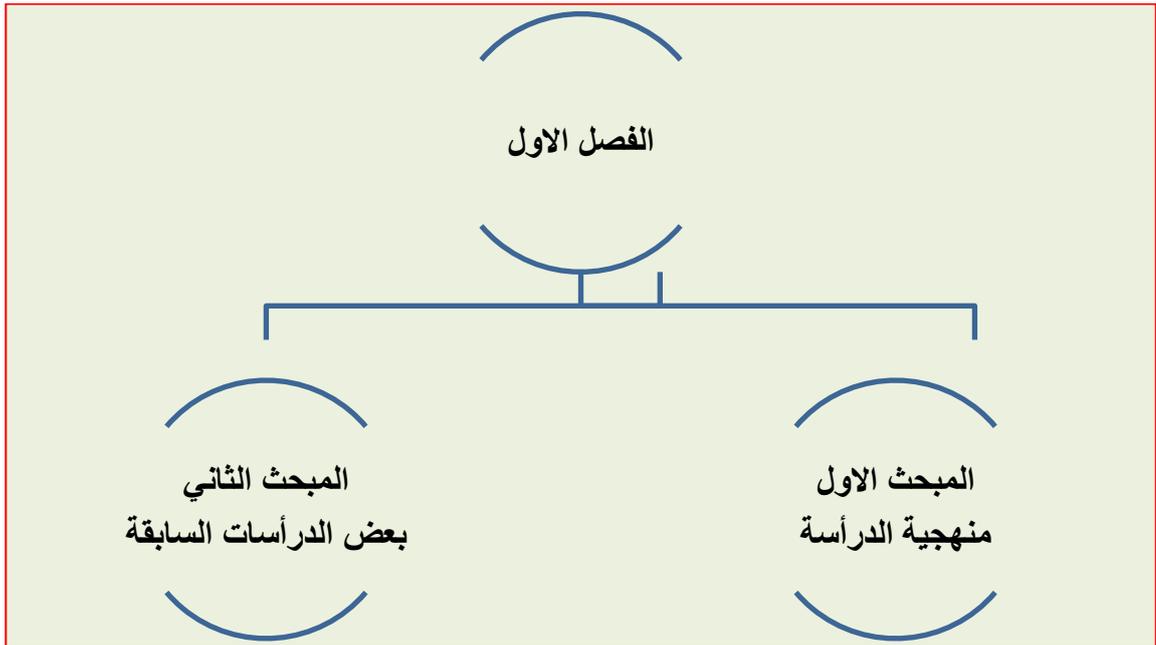
الفصل الأول مبحثين، إذ يتناول الأول منهجية الدراسة، بينما ضمّ الثاني بعض الدراسات السابقة، أما **الفصل الثاني** فتضمن ثلاثة مباحث، إذ يركز الأول على تأثير رأس المال الفكري الأخضر، ويتناول الثاني السمعة التنظيمية، بينما يتضمن الثالث العلاقة بين متغيرات الدراسة، أما **الفصل الثالث** فيتضمن الجانب العملي بثلاثة مباحث، إذ يركز الأول على اختبارات الصدق والثبات لمقاييس الدراسة، ويتناول الثاني الوصف والتحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة، بينما يتضمن الثالث اختبار فرضيات الدراسة، وأخيراً تُختتم الدراسة بمبحثين في **الفصل الرابع**، إذ يتناول الأول الاستنتاجات، بينما يتناول الثاني التوصيات والمقترحات المستقبلية.

الفصل الاول

منهجية الدراسة وبعض الدراسات السابقة

تمهيد...

يعد هذا الفصل بوابة للدخول في موضوع دراستنا الموسومة بـ (تأثير رأس المال الفكري الاخضر في السمعة التنظيمية)، إذ يتكون من مبحثين، الأول يتم فيه استعراض منهجية الدراسة والتي تضم (مشكلة الدراسة، اهمية الدراسة، أهداف الدراسة، فرضيات الدراسة، مخطط الفرضي للدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، الاساليب الاحصائية)، اما الثاني فيشمل الدراسات السابقة. والشكل (1) ادناه يوضح ذلك:



المصدر من إعداد الباحث

الشكل (1) مخطط الفصل الاول

الفصل الاول _ المبحث الاول منهجية الدراسة

توطئة

منهجية الدراسة تتمثل في مجموعة من الخطوات التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة عن موضوع الدراسة، تمثل هذه المنهجية مساراً يسلكه الباحث في دراسته، بهدف إرساء الجوانب النظرية والتطبيقية، وتعدُّ من الأساسيات في البحث العلمي، تبدأ منهجية الدراسة بوضع مشكلة الدراسة وتوضيح أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها، تبرز أهمية الدراسة وتوضح فرضياتها، مع بيان مجتمع الدراسة وعينتها، تشمل أيضاً على الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، مع توضيح الحدود الزمانية والمكانية والبشرية للدراسة، تتضمن المنهجية أيضاً بناء المخطط الفرضي الذي يوضح العلاقات المتوقعة بين المتغيرات المختلفة، كما تقدم التعريفات الإجرائية للدراسة، مع تحديد المتغيرات الرئيسية والفرعية التي ستدرس، وعليه يمكن حصر فقرات منهجية الدراسة بما يأتي :-

اولاً: مشكلة الدراسة:

في ظل التحولات السريعة التي تشهدها الجامعات عالمياً، يتزايد أهمية اعتماد مفهوم رأس المال الفكري الأخضر لضمان استدامة النشاط الأكاديمي وتحقيق التميز في بيئة التعليم المتنافسة (Ali et al.,2021:869). وعلى الرغم من دور الجامعات البارز في تعزيز الوعي البيئي والاستدامة، إلا أن هناك تحديات تواجه فهم وتبني هذا المفهوم وتأثيره في سمعتها التنظيمية، تتمثل هذه التحديات في ضعف الوعي لدى بعض القيادات العليا بأهمية رأس المال الفكري الأخضر وتأثيره في السمعة التنظيمية، فضلاً عن التزام بعض الجامعات بالممارسات البيئية والاستدامة، ما يعرضها لفقدان الفرص في تعزيز سمعتها وتحقيق التميز في الساحة الأكاديمية (Mazzoleni & Nelson,2005:2).

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل تأثير رأس المال الفكري الأخضر في سمعة الجامعات ، وتحديد الفجوات في فهم وتطبيق هذا المفهوم في البيئة الأكاديمية ، اذ ركزت الدراسة على معرفة كيفية تأثير رأس المال الفكري الأخضر في بناء وتعزيز السمعة التنظيمية و يمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية :

1. هل تهتم الجامعات الأهلية في كربلاء عينة الدراسة برأس المال الفكري الأخضر وأبعاده (رأس المال البشري الأخضر، الرأس المال الهيكلي الأخضر، والرأس المال العلاقي الأخضر)؟

2. تشخيص مدى اهتمام الجامعات الاهلية في كربلاء عينة الدراسة في السمعة التنظيمية وابعادها (الجودة، المسؤولية، الجاذبية، الاداء)؟
3. ما مستوى الارتباط بين رأس المال الفكري الأخضر والسمعة التنظيمية في هذه الجامعات؟
4. ما تأثير رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية في الجامعات الأهلية في كربلاء؟

ثانياً: أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل تأثير رأس مال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية للجامعات الأهلية في كربلاء، مع تحديد الفجوات في فهم وتطبيق هذا المفهوم ، استناداً إلى التساؤلات الدراسة البحثية المذكورة، يمكن تحديد أهداف الدراسة كالآتي:

1. تقييم مستويات الالتزام بالاستدامة البيئية في الجامعات الأهلية في كربلاء، يشمل استكشاف كيفية اعتمادها لمبادئ الاستدامة ضمن إطار رأس المال الفكري الأخضر، وقياس الالتزام بأبعاده المتنوعة (كالإشيرية، الهيكلية، والعلاقية).
2. تحليل الممارسات البيئية في المؤشرات السمعية ، اي دراسة تأثير الممارسات البيئية المتبعة داخل هذه الجامعات في ابعاد السمعة التنظيمية (الجودة، المسؤولية، الجاذبية، والأداء) .
3. بيان الارتباط بين مفهوم رأس المال الفكري الأخضر والسمعة التنظيمية .
4. قياس تأثير مفهوم رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية للجامعات الأهلية في كربلاء عينة الدراسة .

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تعد السمعة التنظيمية أحد الجوانب المهمة التي تثير اهتمام الجامعات والمنظمات التعليمية في الوقت الحالي، نظراً لتزايد الوعي بأهمية المسؤولية الاجتماعية والبيئية، يأتي رأس المال الفكري الأخضر كعامل رئيس في هذا السياق، حيث يسهم بشكل كبير في تعزيز سمعة الجامعات ، وفي ضوء ذلك يمكن بيان أهمية الدراسة بالآتي:

1. تعزيز الوعي البيئي يتم عبر تقييم مستويات الالتزام بالاستدامة البيئية في الجامعات الأهلية، إذ يعكس هذا التقييم جهود الجامعات في تبني ممارسات مستدامة، ومن هذا الالتزام يتم تعزيز وعي الجامعات الأهلية بالقضايا البيئية داخل وخارج الحرم الجامعي، ما يسهم في تحسين البيئة وتعزيز الاستدامة في المجتمع.
2. دعم الابتكار الأكاديمي، يتضمن الاستكشاف العميق لتأثير المبادرات البيئية في السمعة التنظيمية، إذ يمكن أن يشكل هذا التأثير حافزاً للابتكارات داخل الجامعات، يُنشط البحث الأكاديمي في مجالات متعلقة بالاستدامة والتكنولوجيا الخضراء نتيجة لهذا الدعم، ما يعزز التطور والتقدم في هذه المجالات ويسهم في إيجاد حلول مستدامة للتحديات البيئية والتكنولوجية.

3. بيان اهمية العلاقة بين رأس المال الفكري الأخضر والسمعة التنظيمية للجامعات الأهلية في كربلاء، ما يساعد على فهم كيفية تأثير الاستثمار في رأس المال الفكري الأخضر على السمعة العامة للجامعة.
4. فهم القيمة المضافة لتبني مفهوم رأس المال الفكري الأخضر في الجامعات الأهلية وتأثيره في السمعة التنظيمية بشكل محدد.

رابعاً: متغيرات الدراسة ومقاييسها والتعريفات الإجرائية

الجدول (1) يوفر توضيحاً عن متغيرات الدراسة الرئيسية وأبعادها الفرعية، فضلاً عن عدد الفقرات المتضمنة، ويوضح مصدر المقياس المعتمد لكل متغير.

الجدول(1) مقاييس الدراسة

مصدر المقياس	عدد الفقرات	المتغيرات الفرعية	المتغير الرئيسية
(Chen, 2008:274-275)	5	رأس المال البشري الأخضر	رأس المال الفكري الأخضر
	9	رأس المال الهيكلية الأخضر	
	5	رأس المال العلائقي الأخضر	
(Sala,2011:5)	5	الجودة	السمعة التنظيمية
	7	الجاذبية	
	7	الاداء	
	7	المسؤولية	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات.

فيما يتعلق بالتعريفات الاجرائية المعتمدة لوصف متغيرات الدراسة، تم استخدامها للتحديد الدقيق للمتغير المستقل (رأس المال الفكري الأخضر وأبعاده) كذلك تم تحديد التعريفات الاجرائية للمتغير التابع (السمعة التنظيمية وأبعاده).

اولاً: المتغير المستقل رأس المال الفكري الأخضر: هو المجموعة الشاملة من الموارد غير المادية التي تركز على الابتكار والاستدامة البيئية في العمليات والمنتجات والخدمات، مثل المعرفة والتقنيات الخضراء، والتصاميم البيئية المبتكرة، اذ يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة وتحسين الأثر البيئي والاجتماعي للمنظمات. ويتضمن المتغير المستقل ثلاثة أبعاد رئيسية وكما يأتي:

أ- رأس المال البشري الأخضر: هو الجهود العملية لتنظيم وتطوير معرفة ومهارات الأفراد في المنظمة بما يعزز الاستدامة والتنافسية، اذ يركز على تعزيز قدرات الفرد بأن تكون متوافقة مع متطلبات البيئة والاستدامة، ما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة.

ب- رأس المال الهيكلي الأخضر: هو الجهود العملية لتنظيم وتطوير بنية وهيكـل المنظمة بطريقة مستدامة وصدقية للبيئة، اذ يركز على ضمان أن تكون الهياكل التنظيمية متوافقة مع متطلبات البيئة وتسهم في تعزيز الممارسات البيئية الإيجابية، ما يعزز الأداء البيئي والاستدامة داخل المنظمة.

ج- رأس المال العلائقي الأخضر : هو الجهود التي تنمي وتعزيز العلاقات داخل المنظمة ومع أصحاب المصلحة الخارجية بطريقة مستدامة، اذ يركز على تعزيز التواصل الفعال وبناء العلاقات المستدامة التي تسهم في تحقيق التنمية المستدامة والأثر الإيجابي في المجتمع والبيئة.

ثانياً: المتغير التابع السمعة التنظيمية: هي مزيج من الاعجاب والثقة والاحترام الذي يتشكل في أذهان الأفراد والمجتمع المحيط بالمنظمة، ويعكس الصورة الشاملة لأدائها وسلوكياتها وسياساتها وعلاقاتها مع الزبائن والمجتمع. ويتضمن المتغير التابع اربعة ابعاد رئيسية وكما يأتي:

أ- الجودة: هي كفاءة وفعالية العمليات التي تضمن تحقيق الأهداف بشكل مستدام وتعزيز مستوى الرضا لدى الزبائن.

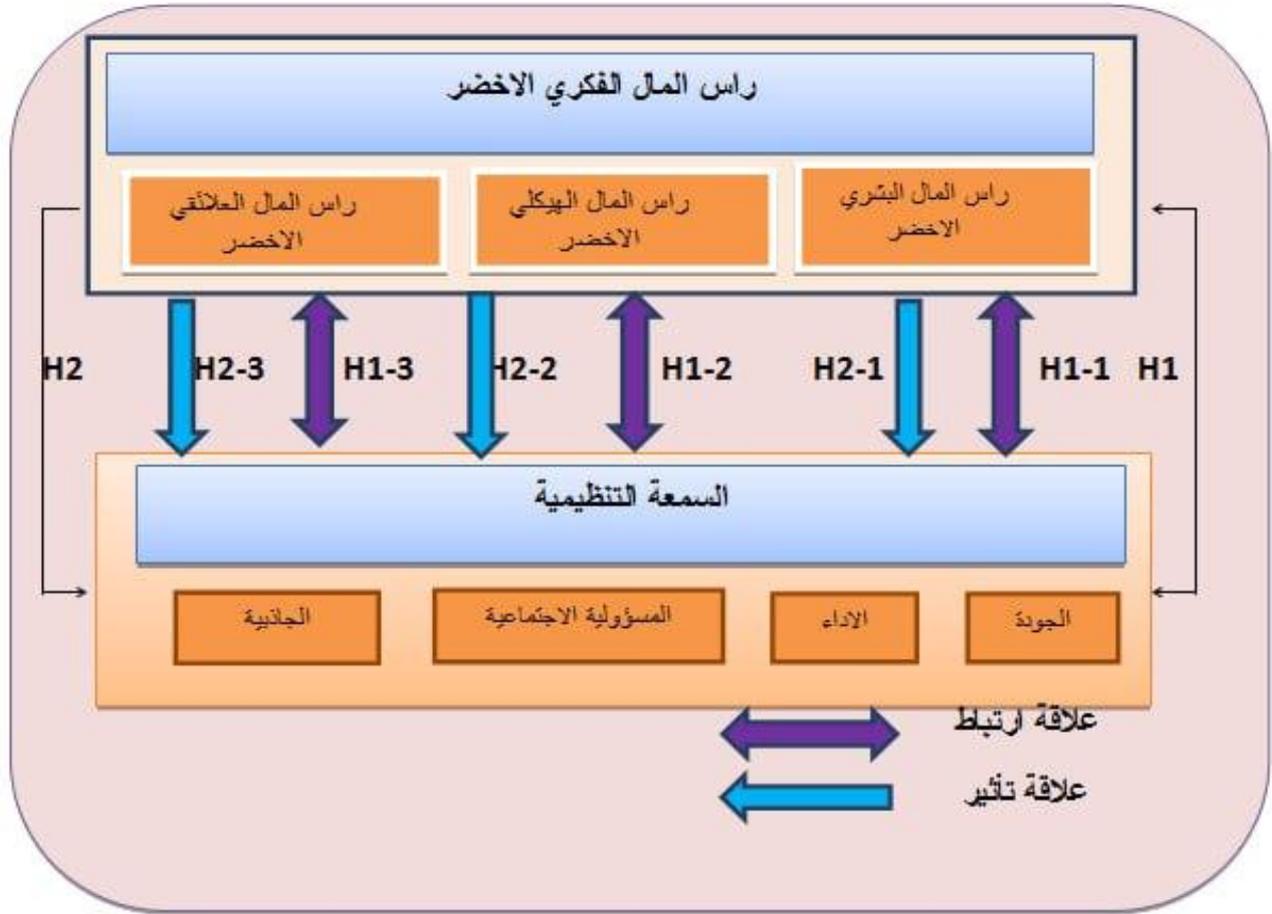
ب- الجاذبية: هي القوة التي تمتلكها المنظمة لجذب الموظفين والزبائن، محفزة إياهم على الولاء والاستمرار وتحقيق أداء مميز، وتعتمد على عوامل مثل بيئة العمل والفرص التطويرية والثقافة التنظيمية والتواصل وغيرها.

ج- المسؤولية: هي تعبير عن التزام المنظمة وفرادها تجاه الأهداف والقيم المشتركة، اذ يُفترض منهم السلوك المناسب واتخاذ القرارات التي تعكس التزامهم بتحقيق التفوق التنظيمي وتحقيق المصلحة العامة.

د- الأداء :- هو القدرة الفعّالة للمنظمة لتحقيق أهدافها والأداء المميز في تنفيذ مهامها، يتضمن هذا الأداء جودة الخدمات أو المنتجات المقدمة، وفعالية العمليات الداخلية، والتفاعل الإيجابي مع الزبائن وأصحاب المصلحة.

خامساً: المخطط الفرضي للدراسة

تم إعداد مخطط فرضي من الباحث لإختبار علاقة الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل، الذي يمثل تأثير رأس المال الفكري الأخضر، اشتملت أبعاد المتغير المستقل رأس المال الفكري الأخضر على (رأس المال البشري الأخضر، رأس المال الهيكلي الأخضر، رأس المال العلائقي الأخضر). أما المتغير التابع، السمعة التنظيمية، فقد تم تمثيله بأبعادها الرئيسية (الجودة، الأداء، المسؤولية الاجتماعية، الجاذبية). والشكل (2) يوضح المخطط الفرضي لمتغيرات الدراسة:



الشكل (2) المخطط الفرضي لمتغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات الإدارية.

سادسا : فرضيات الدراسة

تمثل فرضيات الدراسة بيانا للموضوع الذي هو عينة الدراسة اذ توضح العلاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة وابعادها وتعد محاولة للإجابة عن التساؤلات التي تم طرحها في مشكلة الدراسة ولغرض تحقيق أهداف الدراسة واختبار المخطط الفرضي لذا تستند الدراسة الحالية إلى فرضيتين رئيسيتين ويتفرع منهما مجموعة من الفرضيات الفرعية وكالاتي:

أولاً: الفرضية الرئيسية الاولى: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري الأخضر والسمعة التنظيمية" على مستوى المتغيرات الرئيسية والابعاد الفرعية في الجامعات عينة الدراسة وتتفرع منها:

- أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد رأس المال البشري الأخضر والسمعة التنظيمية.
- ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد رأس المال الهيكلي الأخضر والسمعة التنظيمية.
- ج- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين بعد رأس المال الفكري العلائقي الأخضر والسمعة التنظيمية.

ثانيا: الفرضية الرئيسية الثانية: - "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية" على مستوى المتغيرات الرئيسية والابعاد الفرعية في الجامعات عينة الدراسة وتتفرع منها:

- أ- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال البشري الأخضر في السمعة التنظيمية.
 ب- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الهيكلي الأخضر في السمعة التنظيمية.
 ج- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال العلائقي الأخضر في السمعة التنظيمية.

سابعاً: مجتمع وعينة الدراسة

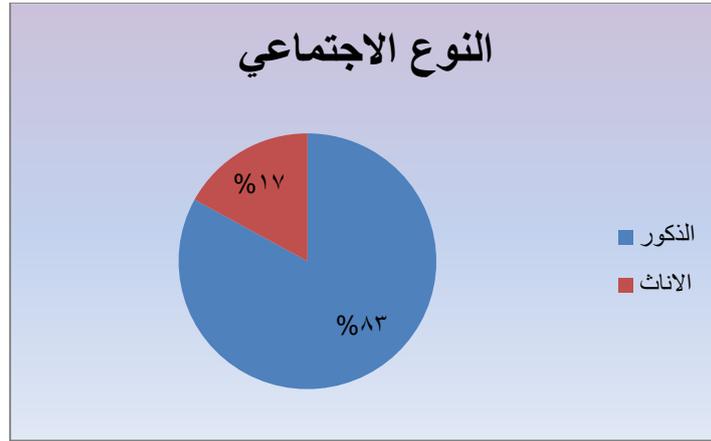
جدول (2) يمثل وصف لعينة الدراسة

النسبة	العدد	الفئة	الخصائص
83%	109	الذكور	الجنس
17%	22	الإناث	
100%	131		المجموع
6%	8	30 سنة فأقل	العمر
31%	40	31-40	
48%	63	41-50	
15%	20	50 فأكثر	
100%	131		المجموع
9%	12	ماجستير	المؤهل العلمي
91%	119	دكتوراه	
100%	131		المجموع
2%	3	1-5	سنوات الخدمة
31%	41	6-10	
29%	38	11-15	
38%	49	16 فأكثر	
100%	131		المجموع
62.3%	82	رئيس قسم	الموقع الوظيفي
18%	23	معاون العميد	
14%	18	العميد	
5%	7	مساعد رئيس الجامعة	
0.7%	1	رئيس الجامعة	
100%	131		المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الاستبانة

1- النوع الاجتماعي:

نلاحظ من الجدول (2) ان عدد الذكور كان (109) وبنسبة (83%) متفوقة على نسبة الاناث التي بلغت (17%) وبعدها (22) هذا يدل على ان الجامعات والكليات الجامعة تعتمد في ادارتها على القيادة الذكورية اكثر من الاناث. كما موضح في الشكل (3)

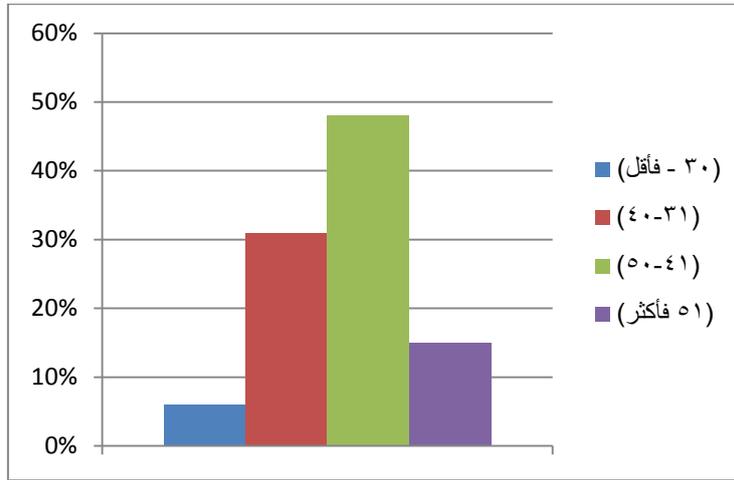


الشكل(3) رسم بياني – للنوع الاجتماعي

2- الفئة العمرية :

نلاحظ من الجدول (2) ان الفئة العمرية (41-50 سنة) كانت نسبتهم (48%) بعدد (63) فرداً اذ كانت اعلى نسبة من باقي الفئات العمرية ، اما الفئة العمرية التي تراوحت ما بين (31 الى 40 سنة) كانت نسبتهم (31%) وبعدها (40) فردا ، واما الفئة العمرية (50سنة) فاكثر كانت نسبتهم (15%) بعدد (20) فردا ، واما الفئة العمرية (30 سنة) فاقل فكانت نسبتهم 6 % بعدد (8) أفراد.

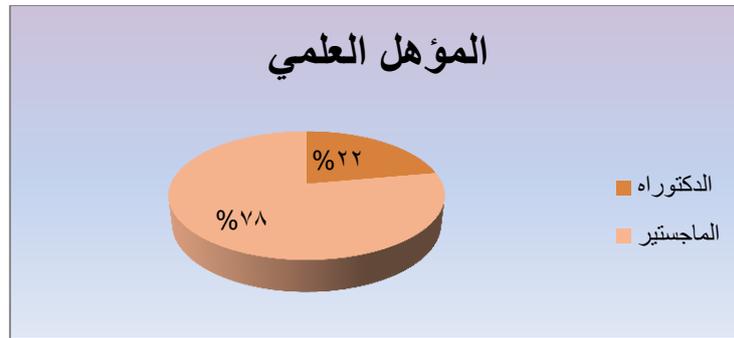
اذ نلاحظ ان الفئة العمرية (41-50 والفئة 31-40 سنة) كان الاعلى من بقية الفئات في عينة المجتمع، ما يشير إلى تفضيل الجامعات الأهلية عينة الدراسة استقطاب وتوظيف الأفراد في هذه الفئة، للخبرة والكفاءة التي يتمتعون بها، بينما الفئة العمرية (50 سنة) جاءت في المرتبة الثالثة، لأن الأفراد في هذه الفئة يتمتعون بالخبرة والمهارات الأكاديمية الكبيرة في الإدارة التنظيمية، فيما الفئة العمرية (30 سنة) جاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة، وهذا يعكس تفضيل الجامعات للفئات العمرية الأكبر للأسباب المذكورة انفاً، كما موضح بالشكل(4).



الشكل (4) رسم بياني للفئات العمرية

3- المؤهل العلمي :

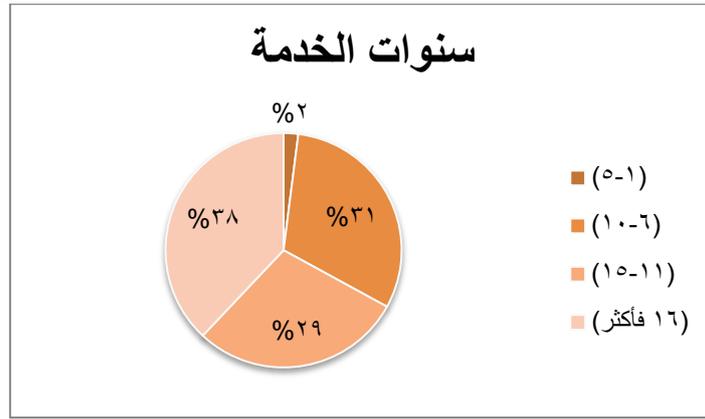
نلاحظ من الجدول (2) ان مجتمع العينة كان النسبة الاكبر لحملة شهادة الدكتوراه اذ بلغ عددهم 119 فردا بنسبة 91% واما حملة شهادة الماجستير كانت نسبتهم 9% بعدد 12 فردا ، وهذا يدل على ان مجتمع العينة لديهم مخزون كبير من اصحاب الشهادات العليا المسؤولين عن اتخاذ القرارات ، كما موضح في الشكل (5)



الشكل (5) مخطط لبيان نسب المؤهل العلمي

4- سنوات الخدمة :

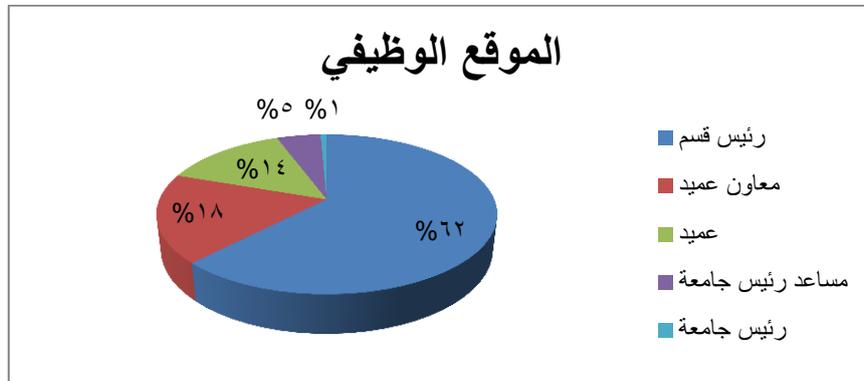
توضح النتائج الاحصائية الواردة في جدول (2) ان الافراد الذين لديهم سنوات خدمة من (16فأكثر) بلغ عددهم (49) فردا بنسبة مقدارها (38%) ، ثم ان الافراد الذين لديهم سنوات خدمة من (6-10) بلغ تعدادهم (41) فردا بنسبة (31%) ، ثم يليها الافراد الذين لديهم سنوات خدمة من (11-15) بلغ تعدادهم (38) فردا بنسبة (29%) ، ثم يليها الافراد الذين لديهم سنوات خدمة من (1-5) بلغ تعدادهم (3) فرد بنسبة (2%) ، وهذا يدل على ان افراد عينة الدراسة ليس حديثي الخدمة بالديها افراد خدمتهم الفعلية كبيرة وخبرتهم في قيادة مجالات العمل العلمية والادارية جيدة الى حد ما. كما موضح في الشكل(6)



الشكل (6) مخطط لتوضيح نسب سنوات الخدمة

5- الموقع الوظيفي:

يتبين من النتائج الواردة في الجدول (2) ان غالبية افراد عينة الدراسة تمثلت برؤساء الاقسام اذ بلغت نسبتهم (62.3%)، ثم تبعثها فئة معاون العميد اذ بلغت نسبتهم (18%) ، ثم تلتها فئة العميد اذ بلغت نسبتهم (14%)، ثم أعقبها فئة مساعد رئيس جامعة اذ بلغت نسبتهم (5%)، فيما جاءت فئة رؤساء الجامعات بالمرتبة الاخيرة اذ بلغت نسبتهم (0.7%)، يتضح ان نسبة العينة جاءت مرتفعة للقيادات التي تمتلك نسبة اكبر من المناصب الادارية والعلمية داخل مجتمع عينة الدراسة وانهم كانوا اكثر استجابة ل فقرات الاستبانة، كما شملت العينة الأفراد الأقرب في تنفيذ الأعمال واتخاذ القرارات المتعلقة بتطبيق ونشر الأفكار الخضراء تجاه البيئة. والشكل (7) يوضح ذلك:



الشكل (7) مخطط لبيان الموقع الوظيفي

ثامنا: الحدود الزمانية والمكانية للدراسة

من اجل توضيح معالم الدراسة الحالية يستوجب تحديد الحدود المكانية والزمانية في الدراسة لتحديد نطاق الدراسة بدقة وتوجيه القراء لفهم السياق والنتائج بشكل أفضل وكما يأتي:

1- الحدود المكانية:

تم اختيار التعليم الأهلي للجامعات والكليات العراقية في محافظة كربلاء المقدسة ليشتمل عليها الجانب الميداني من الدراسة وهي (جامعة اهل البيت، كلية الحسين الجامعة، كلية الزهراوي الجامعة، كلية الطف الجامعة، كلية الصفوة الجامعة، جامعة وارث الانبياء، جامعة العميد، جامعة الزهراء ، جامعة السبطين).

2- الحدود الزمانية:

مدة إعداد الدراسة الحالية التي تناولت الجوانب النظرية والميدانية استمرت من تاريخ 2023 /10/25 الى 2024/4/1، تم تقسيم هذه المدة إلى قسمين اذ شمل الأول إعداد منهجية الدراسة والجوانب النظرية، في حين ضم الثاني إعداد الجوانب الميدانية، والتي شملت إجراء المقابلات الشخصية مع أفراد عينة الدراسة وجمع المعلومات اللازمة، فضلاً عن توزيع وجمع استمارات الاستبانة وتحليل البيانات وتفسير النتائج.

تاسعا: وصف مجتمع وعينة الدراسة:

1- مجتمع الدراسة

تم اختيار الجامعات والكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة، والتي يبلغ عددها تسع جامعات او كليات جامعة، لتنفيذ الجانب العملي من الدراسة الذي يركز على فهم تأثير رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية، يتمتع هذا المجتمع الجامعي بدور مهم في تنمية المستوى التعليمي وتحقيق النجاحات في مختلف المجالات، سواءً كان ذلك في تقديم الخدمات التعليمية ام في النشاطات الاجتماعية والاستثمارية، استفاد الباحث من خبرات القيادات الإدارية والاكاديمية في هذه المنظمات، ما ساعده في تحقيق نتائج تفيد وتطور من البحث العلمي في القطاع التعليمي، ونظراً لحجم المجتمع الجامعي الأهلي الكبير، تمكن الباحث من جمع آراء واقتراحات متنوعة من القادة المستهدفين، ما ساعد في الحصول على إجابات دقيقة وواضحة، وأخيراً تعد المنظمات التعليمية أحد الدعامات الرئيسة او واحدة من أهم المنظمات التي تواكب وتساند التطورات الفكرية الخضراء التي تهتم بالمحافظة على الاستدامة البيئية.

الجدول (3) يوضح المعلومات الاساسية للجامعات والكليات الخاصة بمجتمع وعينة الدراسة

ت	اسم الجامعة او الكلية عينة الدراسة	سنة التأسيس	رئيس جامعة	مساعد رئيس جامعة	عمداء الكليات	معاون عميد	اقسام الكليات	مجموع مجتمع العينة
1	جامعة اهل البيت	2003	1	2	7	-	10	20
2	كلية الحسين الجامعة	2006	-	-	1	2	4	7
3	كلية الزهراوي	2009	-	-	1	2	5	8
4	كلية الطف الجامعة	2012	-	-	1	2	6	9
5	كلية الصفوة الجامعة	2013	-	-	1	2	12	15
6	جامعة وارث الانبياء	2017	1	2	8	10	14	35
7	جامعة العميد	2017	1	2	4	8	19	34
8	جامعة الزهراء	2021	1	2	4	-	18	25
9	جامعة السبطين	2022	1	2	-	-	17	20
	المجموع		5	10	27	26	105	173

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للمعلومات التي تم الحصول عليها من القسم الإداري للجامعات عينة الدراسة.

2- عينة الدراسة

اعتمد الباحث العينة القصدية في عملية جمع البيانات للقيادات الادارية والاكاديمية في التسع جامعات والكليات الجامعة عينة الدراسة (رئيس قسم، معاون عميد، عميد، مساعد رئيس جامعة، رئيس جامعه)، وتم اعتماد القيادات لدورهم الحيوي في تحويل الأفكار الخضراء إلى واقع عملي، اذ يقومون بالتشجيع ونشر الافكار الخضراء وتوجيه الجهود وتنظيم العمل بغية تحقيق الأهداف المستدامة والبيئية بشكل شفاف وفعال. وبما ان مجتمع العينة المستهدفة كان اقل من (200) فرد فقد تم استهداف مجتمع العينة كاملاً من الباحث أي (173) فرداً، وان واحدة من الجامعات عينة الدراسة لم تستجيب وهي جامعة السبطين والبالغ مجتمعها (20) عينة لم يتم توزيع أي استبانة فيها لذا تم الاعتماد على الجامعات والكليات الثمانية الاخرى والبالغ عدد مجتمعها مجتمعاً (153) عينة فقد تم توزيع الاستبانة على جميع العينات في الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة أي (153) استبانة استرجع منها (131) وكانت جميعها صالحة للتحليل، وقد بالغة نسبة الاسترجاع (86) %

الجدول (4) يوضح عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة ونسبة الاسترجاع لكل جامعة وكلية عينة الدراسة:

ت	اسم الجامعة او الكلية عينة الدراسة	مجتمع الدراسة	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المسترجعة	نسبة الاسترجاع
1	جامعة اهل البيت	20	20	12	60 %
2	كلية الحسين الجامعة	7	7	7	100 %
3	كلية الزهراوي	8	8	8	100 %
4	كلية الطف الجامعة	9	9	9	100 %
5	كلية الصفوة الجامعة	15	15	14	93 %
6	جامعة وارث الانبياء	35	35	31	89 %
7	جامعة العميد	34	34	29	85 %
8	جامعة الزهراء	25	25	21	84 %
9	جامعة السبطين	20	لم يوزع	-----	0 %
	المجموع	173	153	131	86 %

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لعدد التوزيع والاسترجاع الاستبانات والحاسبة الالكترونية لاستخراج النسب المئوية.

عاشراً: أدوات جمع البيانات

لتحقيق المتطلبات العملية والنظرية للدراسة الحالية وللوصول إلى شكلها النهائي، تم الاعتماد على الأساليب الآتية: -

أ- **الجانب النظري:** - لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، تم اعتماد الباحث في بناء الجانب النظري على المصادر المتاحة التي تناولت موضوع الدراسة، استخدم الباحث مجموعة من المراجع العلمية الأجنبية والعربية، مثل الكتب والمقالات والبحوث والرسائل والأطروحات، التي تتعلق بموضوع الدراسة.

ب - **الجانب الميداني:** - استخدام الباحث استمارة الاستبانة كوسيلة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات ذات الصلة، فضلاً عن تصميمها بصياغات واضحة ومتسقة ، فضلاً عن استخدام عبارات سلسلة وسهلة الفهم وتجنب العبارات الصعبة غير المفهومة للمستجيب، كما تم مراعاة محاكاة الجانب الميداني والعمل الواقعي في المنظمات عينة الدراسة.

ولتحقق الغرض الذي وجدت من أجله تم عرض إنموذج الاستبانة الأولي على مجموعة من الخبراء المحكمين لتقييم مدى توافق فقرات الاستبانة مع متغيرات الدراسة، وإفادة الباحث من الملاحظات الجوهرية التي قدموها، تم تعديل بعض الفقرات والصياغات بناءً على ملاحظ الخبراء، وأصبحت الاستبانة جاهزة بصيغتها النهائية، (ملحق رقم 3)

وتضمنت الاستبانة جزئين وكما يأتي:

الجزء الأول تم تضمين معلومات تعريفية عامة عن العينة المدروسة، مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والموقع الوظيفي.

أما في الجزء الآخر فقد تضمن متغيرات الدراسة على النحو الآتي:

أ- رأس المال الفكري الأخضر: اذ تم تقديره بثلاثة أبعاد واحتوى على مجموع 19 فقرة.

ب- السمعة التنظيمية: اذ تم تقديرها بأربعة أبعاد واحتوت على مجموع 26 فقرة، ما يجعل إجمالي عدد الفقرات في الاستبانة يبلغ 45 فقرة.

تم استخدام مقياس Likert الخماسي في جميع مقاييس الاستبانة، اذ يتيح تصنيف درجات الإجابة من "اتفق تماماً" إلى "لا أتفق تماماً"، بترتيب يتراوح بين 1 و 5.

احد عشر: أساليب المعالجة الإحصائية

تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتنوعة مثل (SPSS.V.25، Amos V23، و Microsoft Excel 2016)، فضلاً عن نمذجة المعادلة الهيكلية لتحليل البيانات المتعلقة بالدراسة وفرضياتها.

اولاً: وتتضمن هذه الأدوات الصدق والثبات الآتية:

- اختبار التوزيع الطبيعي(كولموغروف- سمير نوف): يستخدم لتحديد مدى تماشي البيانات مع التوزيع الطبيعي وضبطها، بهدف اختيار الأدوات الإحصائية المناسبة لتحليل الفرضيات.
- التحليل العاملي التوكيدي: يُستخدم لتأكيد الصدق البنائي للمقاييس المستخدمة، ومدى مطابقة الهيكل النظري للمقياس مع اجابات العينة.
- معامل الثبات: يستخدم للتحقق من استقرار المقاييس ودقتها في قياس المتغيرات في الميدان، دون تعقيدات أو تداخلات، ما يسهم في تعزيز الاستدلالية والموثوقية في النتائج..

ثانياً : الأساليب الإحصائية الوصفية:

- الوسط الحسابي: يُستخدم لتحديد مستوى الإجابة على فقرات الدراسة ومستوى المتغيرات ميدانياً.
- الانحراف المعياري: يُستخدم لتبيان التشتت في إجابات عينة الدراسة.
- الأهمية النسبية: يُستخدم لتحديد شدة الإجابات ومدى أهميتها النسبية ميدانياً.

ثالثاً: الأدوات الإحصائية التحليلية:

- نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM): تُستخدم لقياس مستوى العلاقات التأثيرية البسيطة والمتعددة بين المتغيرات، وتقدم دليلاً يدعم توجه الباحث نحو قبول فرضية معينة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson): يُستخدم لتحديد قوة ونوع العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

الفصل الاول _ المبحث الثاني

بعض الدراسات السابقة

توطئة

تتسم الدراسات السابقة بأهمية كبيرة في ميدان الدراسة العلمي، إذ تمثل تراكمًا علميًا يسهم في تعزيز فهم الباحث لمتغيرات الدراسة ويسهم في دعم الجوانب النظرية والعملية، يستفيد الباحث من الأفكار السابقة في توجيه ورسم ملامح الدراسة وتحديد المرتكزات الأساسية له، وكذلك لفهم وتحليل أوجه التشابه والاختلاف، يقوم هذا المبحث باستعراض بعض الدراسات السابقة، العربية و الأجنبية، ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية. يتكون هذا المبحث من الفقرات الآتية:

اولاً: بعض الدراسات السابقة (العربية والاجنبية) الخاصة برأس المال الفكري الاخضر.

ثانياً: بعض الدراسات السابقة (العربية والاجنبية) الخاصة بالسمعة التنظيمية.

ثالثاً: مناقشة الجهود المعرفية السابقة.

اولاً- بعض الدراسات السابقة (العربية والاجنبية) الخاصة بمتغير رأس المال الفكري الاخضر.

يوضح الجدول (5) بعض الدراسات السابقة (العربية) الخاصة بمتغير رأس المال الفكري الاخضر وجدول

(6) بعض الدراسات الاجنبية الخاصة بمتغير رأس المال الفكري الاخضر.

1- الدراسات العربية: -

الجدول (5) بعض الدراسات السابقة العربية لمتغير رأس المال الفكري الاخضر

1- دراسة	(الحيدري، 2022)
عنوان الدراسة	توظيف رأس المال الفكري الاخضر في تعزيز استراتيجية الاستدامة الاستباقية.
هدف الدراسة	التحقق من العلاقة والتأثير بين رأس المال الفكري الاخضر واستراتيجية الاستدامة الاستباقية.
حجم ونوع العينة	دراسة استطلاعية تحليلية في عينة من الشركات الصناعية، ل(130) من العاملين.
مقياس الدراسة	تمثلت بالأبعاد الثلاثة (رأس المال البشري الأخضر، رأس المال الهيكلي الاخضر ، رأس المال العلائقي الأخضر).
الاساليب الاحصائية	اعتمدت الدراسة برنامجين احصائيين (AMOS ,v.23)،(Microsoft Excel,2010) ، (SPSS,v.24) ، معامل ألفا كرو نباخ ، اختبار التوزيع الطبيعي (كولموغوروف-سميرنوف) ، التحليل العاملي التوكيدي ، معامل ارتباط بيرسون ، نمذجة المعادلات الهيكلية.
اهم الاستنتاجات	ان توظيف رأس المال الفكري الاخضر في الشركات الصناعية من شأنه ان يقوم بتحويل الموظفين التقليديين الى موظفون اصدقاء للبيئة.

2- دراسة	(بريس وآخرون، 2018).
عنوان الدراسة	رأس المال الفكري الاخضر وتأثيره في التوجه الريادي.
هدف الدراسة	توضيح تأثير رأس المال الفكري الاخضر في التوجه الريادي لدى المنظمات العراقية.
حجم ونوع العينة	دراسة استطلاعية لأراء عينة (94) من العاملين في جامعة وارث الانبياء.
مقياس الدراسة	تمثلت بالأبعاد الثلاثة (رأس المال البشري الأخضر، رأس المال الهيكلي الاخضر ، رأس المال العلائقي الأخضر).
الاساليب الاحصائية	اعتمدت الدراسة مجموعة من الادوات الاحصائية المتمثلة بـ (الوسط الحسابي الموزون) (الانحراف المعياري) (معامل الارتباط البسيط) (معامل الانحدار المتعدد بطريقة الحذف التراجعي) (اختبار t للتأكد من معنوية كل من معاملات الارتباط والانحدار) (واستخدم معامل التحديد (R2)
اهم الاستنتاجات	ادراك مجتمع الدراسة الاهمية الكبيرة لرأس المال الفكري الاخضر وان ابعاد هذا المفهوم الحديث متوافرة وبنسب مختلفة داخل مجتمع الدراسة وهذه حالة ايجابية.
3- دراسة	(مشكور واخرون، 2022)
عنوان الدراسة	تأثير رأس المال الفكري الاخضر في استدامة الاعمال.
هدف الدراسة	توضيح زيادة اهتمام الباحثين الاكاديميين والمهنيين بمفهوم رأس المال الفكري الاخضر ومدى تأثيره على استدامة الاعمال.
حجم ونوع العينة	اعتمدت الدراسة على توزيع الاستبانة على عدد من العاملين في معمل اسمنت المثني والبالغ عددها (60) استبانة.
مقياس الدراسة	تمثلت بالأبعاد الثلاثة (رأس المال البشري الاخضر، رأس المال الهيكلي الاخضر ، رأس المال العلائقي الاخضر).
الاساليب الاحصائية	اعتمدت الدراسة البرامج الاحصائية (spss) باستخدام المتوسطات الاحصائية والانحرافات المعيارية وتحليل الانحدار البسيط .
اهم الاستنتاجات	وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين عناصر رأس المال الفكري الاخضر واستدامه الاعمال .

2- الدراسات الأجنبية

جدول (6) بعض الدراسات الاجنبية السابقة لمتغير رأس المال الفكري الاخضر.

1- دراسة	(Chang,2008)
عنوان الدراسة	The determinants of green intellectual capital محددات رأس المال الفكري الاخضر.
هدف الدراسة	تطوير نطاق حقيقي لرأس المال الفكري الأخضر لاستكشاف التأثير الإيجابي للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات.
حجم ونوع العينة	دراسة استطلاعية لـ (200) موظف لمنظمات التصنيع الكبيرة في تايوان .
مقياس الدراسة	تمثلت بالأبعاد الثلاثة (رأس المال البشري الاخضر، رأس المال الهيكلي الاخضر ، رأس المال العلائقي الاخضر).
الاساليب الاحصائية	اعتمدت الدراسة نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لتحليل البيانات واستخراج النتائج.
اهم الاستنتاجات	يلزم على المنظمات تحسين رأس مالها البشري الأخضر لزيادة مستويات الآثار

الإيجابية والفعّالة بين المنظمات وتعزيز صفاتها التنافسية.	
(Purwanti,2022)	2- دراسة
How The Impact Of Green Campuses, Green Intellectual Capital And Green Management Adoption To University Reputation In Indonesia? كيف يؤثر الحرم الجامعي الأخضر ورأس المال الفكري الأخضر وتبني الإدارة الخضراء على سمعة الجامعة في إندونيسيا.	عنوان الدراسة
النظر في تطبيق البناء الأخضر ورأس المال الفكري الأخضر واعتماد الإدارة الخضراء وتأثيرها في سمعة الجامعة التي تتوسطها الثقافة التنظيمية.	هدف الدراسة
اعتمدت الدراسة أسلوب الملاحظة والاستبيان، وتم في الدراسة تطبيق تقنية أخذ العينات المريحة ، وكانت العينة في هذه الدراسة 73 شخصا تم استهدافهم جميعا.	حجم ونوع العينة
تمثل بالأبعاد الثلاثة (رأس المال البشري الاخضر، رأس المال الهيكلي الاخضر ، رأس المال العلائقي الاخضر)	مقياس الدراسة
اعتمدت هذه الدراسة نمذجة المعادلات الهيكلية لتحليل البيانات واستخراج النتائج.	الاساليب الاحصائية
وأظهرت النتائج أن انخفاض تنفيذ مباني الحرم الجامعي الخضراء في إندونيسيا لم يكن له تأثير في سمعة الجامعة، ولكن لمفهوم رأس المال الفكري الأخضر واعتماد الإدارة الخضراء كان له تأثير في سمعة الجامعة.	اهم الاستنتاجات
(Shehzad,2023)	3- دراسة
Linking green intellectual capital, ambidextrous green innovation and firms green performance: evidence from Pakistani manufacturing firms. ربط رأس المال الفكري الأخضر والابتكار الأخضر الملائم والأداء الأخضر للمنظمات: أدلة من منظمات التصنيع الباكستانية	عنوان الدراسة
دراسة تأثير رأس المال الفكري الأخضر على الأداء الأخضر للمنظمات.	هدف الدراسة
بحث كمي، تم إجراء مسح لـ (134) منظمة متوسطة وكبيرة الحجم ، على عينة مكونه من(334) مديرا تنفيذيا.	حجم ونوع العينة
تمثل بالأبعاد الثلاثة (رأس المال البشري الاخضر، رأس المال الهيكلي الاخضر ، رأس المال العلائقي الاخضر)	مقياس الدراسة
استخدمت هذه الدراسة نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية القائمة على التباين (PLSSEM) لاستخراج وتحليل النتائج.	الاساليب الاحصائية
تظهر النتائج أن رأس المال الفكري الاخضر للاستثمار يؤثر بشكل كبير في جوانب مختلفة من الممارسات العامة، بما في ذلك الإدارة الخضراء والعملية الخضراء وأداء المنتجات الخضراء.	اهم الاستنتاجات

1-الدراسات العربية :

جدول (7) بعض الدراسات العربية السابقة لمتغير السمعة التنظيمية

1- دراسة	(امام والرحمن ،2023)
عنوان الدراسة	المناعة التنظيمية كوسيلة استراتيجية لتعزيز السمعة التنظيمية
هدف الدراسة	التعرف على اثر المناعة التنظيمية على السمعة التنظيمية ،تحديد ما اذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات لأفراد العينة .
حجم ونوع العينة	شملت عينة العينة العشوائية على (418) فرداً في منظمة مصر للطيران وقد بلغ عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل (341) استبانة.
مقياس الدراسة	جودة الخدمة والابداع و المسؤولية الاجتماعية.
الاساليب الاحصائية	استخدمت الدراسة (spss v.26,amos v.24) لتحليل البيانات واستخراج النتائج .
اهم الاستنتاجات	وجود علاقة ارتباط معنوية وطردية قوية بين المناعة التنظيمية والسمعة التنظيمية لمنظمة مصر للطيران ، كما ان هناك تأثيراً معنوياً وايجابياً للمناعة التنظيمية على السمعة التنظيمية.
2- دراسة	(الكبيسي،2023).
عنوان الدراسة	الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز السمعة التنظيمية، دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين في مديرية تربية الأنبار- قسم تربية الفلوجة.
هدف الدراسة	التعرف على دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز السمعة التنظيمية.
حجم ونوع العينة	استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (61) فرداً من العاملين في قسم تربية الفلوجة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها.
مقياس الدراسة	تم استخدام مقياس ثلاثي الابعاد هما (الأبداع، والمسؤولية الاجتماعية، وجودة الخدمة).
الاساليب الاحصائية	تم استخراج النتائج الاحصائية بالاعتماد على البرنامج الاحصائي(spss).
اهم الاستنتاجات	وتوصل الدراسة إلى أهم النتائج هناك علاقتي ارتباط وتأثير بين الذكاء الاستراتيجي والسمعة التنظيمية.
3- دراسة	(الكريطي،2018)
عنوان الدراسة	تأثير القدرات المعرفية في السمعة التنظيمية عن طريق تمكين القيادة.
هدف الدراسة	تحديد تأثير القدرات المعرفية في السمعة التنظيمية عن طريق الدور الوسيط لتمكين القيادة على مستوى الجامعات والكليات الاهلية العاملة في محافظة كربلاء المقدسة.
حجم ونوع العينة	تمثلت العينة بمجموعة من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات عينة الدراسة البالغ عددهم (236) تدريسياً .
مقياس الدراسة	الجودة والاداء والمسؤولية والجادبية.

اعتمدت الدراسة التحليل العاملي التوكيدي (CFA) كاختبار بنائي لقياس صدق المقاييس المعتمدة ، ومجموعة مناسبة من مقاييس الاحصاءات الوصفية (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف ، الأهمية النسبية) ، معامل ارتباط الرتب لقياس (Structural Equation Modeling) ونمذجة المعادلة الهيكلية ، (Spearman's rho) علاقات التأثير، تحليل المسار (Path Analysis) ، وقد استخدمت تلك الاساليب عن طريق البرامج (V.20; Amos V.23 SPSS) .	الاساليب الاحصائية
وجود تأثير مباشر للقدرات المعرفية في السمعة التنظيمية ، وتأثير غير مباشر للقدرات المعرفية في السمعة التنظيمية عن طريق أبعاد تمكين القيادة ، وان متغير تمكين القيادة يتوسط جزئياً العلاقة بين القدرات المعرفية والسمعة التنظيمية على مستوى الجامعات والكليات الاهلية عينة الدراسة .	اهم الاستنتاجات

2- الدراسات الأجنبية

جدول (8) بعض الدراسات الاجنبية السابقة لمتغير السمعة التنظيمية.

(Sala,2011)	1- دراسة
Creating a New Multistakeholder Methodology for Measuring Corporate Reputation إنشاء منهجية جديدة لأصحاب المصلحة المتعددين لقياس سمعة المنظمة.	عنوان الدراسة
فهم الفجوة بين نظرية السمعة وتطبيقها العملي، وتحديد كيفية إدارة السمعة بفعالية عن طريق فهم العلاقة بين الهوية والصورة.	هدف الدراسة
تم استخدام عينة متنوعة وشاملة في الدراسة، إذ تم إجراء مقابلات متعمقة وشبه منظمة ومنظمة مع خبراء، مديرين، استشاريين، أساتذة، موظفون، شركاء، مستثمرين، وسائل إعلام، نقابات عمالية، وإدارة، كما تم تقديم استطلاع عبر الإنترنت للمشاركين في الدراسة في جولتين. تم تقسيم الاستطلاع إلى 42 عنصراً بمقياس من 11 فئة، مما زاد من شمولية العينة وتنوعها.	حجم ونوع العينة
اعتمدت الدراسة مقياس مكون من اربعة أبعاد (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الاداء)	مقياس الدراسة
تحليل البيانات شمل استخدام أساليب إحصائية متعددة، من بينها تحليل التباين وتحليل الانحدار.	الاساليب الاحصائية
الدراسة تؤكد أن فهم العلاقة بين الهوية والصورة، وتقدير الفجوة بين نظرية السمعة وتطبيقها العملي، يمكن أن يكون مفتاحاً لإدارة السمعة بفعالية.	اهم الاستنتاجات
(Awasthi,2023)	2- دراسة
The Psychological Role of Human Resources Management Strategy in Enhancing Organizational Reputation an Exploratory Study الدور النفسي لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية في تعزيز السمعة التنظيمية.	عنوان الدراسة
التأكد من دور السمعة التنظيمية كمتغير مستقل في استراتيجية إدارة الموارد البشرية.	هدف الدراسة
اتبعت الدراسة منهج الدراسة الوصفي الذي اشتمل على عينة من الدراسات (المديرين العامين، نواب المديرين العامين، رؤساء الأقسام، والوكلاء الأفراد). إذا تم توزيع الاستبانة على تحليل صحيح لـ (90) مستجيباً.	حجم ونوع العينة
اعتمدت الدراسة مقياس مكون من ثلاثة أبعاد (المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، الابداع).	مقياس الدراسة

الاساليب الاحصائية	اعتمدت الدراسة على البرامج الاحصائية (SPSS V.25، AMOS V.18) الإجراءات والتقنيات الإحصائية الوصفية (النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، اختبار الخطية، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية، التحليل العاملي، اختبار التوزيع الطبيعي، معامل الارتباط. المسار التحليل، الانحدار الخطي البسيط بيرسون)، لاختبار الفرضيات.
اهم الاستنتاجات	هناك تفاعلات متبادلة مباشرة وغير مباشرة بين استراتيجية إدارة الموارد البشرية والسمعة التنظيمية.
3- دراسة	(Tangngisalu,2020)
عنوان الدراسة	Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational Reputation from an Employee Perspective. المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وسمعة المنظمة من وجهة نظر الموظف.
هدف الدراسة	تأثير المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على سمعة المنظمة وسلوك المواطنة التنظيمية، إلى جانب التوسط في إدراج الثقافات التنظيمية العضوية في المنظمات المتوسطة والكبيرة في باكستان.
حجم ونوع العينة	لجمع البيانات، تم استخدام تقنية أخذ العينات الملائمة وكانت الردود من 360 استبانة هي مصدر البيانات الرئيس.
مقياس الدراسة	الاجابية، والالتزام، الرضا الوظيفي، الاداء.
الاساليب الاحصائية	استخدمت هذه الدراسة نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية القائمة على التباين (PLSSEM) لتحليل البيانات واستخراج النتائج.
اهم الاستنتاجات	وأظهرت النتائج أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات لها تأثير كبير ومتفاعل في سمعة المنظمة وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين.

ثالثاً: مناقشات الجهود المعرفية السابقة:

في هذه الفقرة سوف نتطرق الى اهم مجالات الافادة من الدراسات السابقة – واهم ما يميز الدراسة الحالية:

اولاً: مجالات الافادة من الدراسات السابقة

الدراسات السابقة في مجال الدراسة يمكن أن تكون ذات أهمية كبيرة للباحثين والمهتمين بالموضوعات ذات الصلة. وادناه بعض المجالات التي يمكن افادة الأفراد والمنظمات من الدراسات السابقة:

1. وفرت الدراسات السابقة فهما جيداً للباحث للسياقات التاريخية والثقافية الذي مهد الطريق للدراسة الحالية ، فهي ساعدت في وضع الدراسة الحالية في اطار اوسع وفهم اعمق.
2. الدراسات السابقة كانت مرجعاً لتوجيه الدراسة الحالية ، اذ استطاع الباحث استغلال الفجوات في المعرفة التي تظهر في الدراسات السابقة .
3. ساعدت الدراسات السابقة الباحث على في تحديد ابعاد الدراسة كل متغير من متغيرات الدراسة.
4. ساعدت الباحث في تصميم منهجية الدراسة الحالية من خلال استعراض أهمية الدراسة، وتحديد الأهداف والفرضيات، ومراجعة الدراسات السابقة ، بالإضافة إلى استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ثانياً: اهم ما يميز الدراسة الحالية

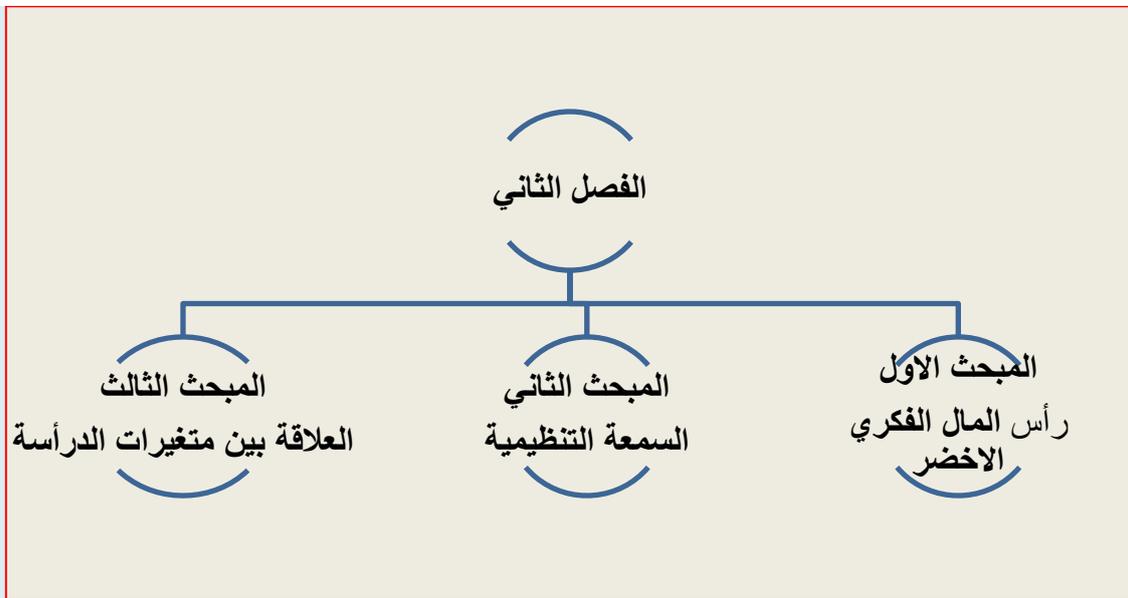
يمكن تلخيص اهم ما يميز دراستي عن الدراسات السابقة:

1. تميزت الدراسة بجمعها للمتغيرين (رأس المال الفكري الاخضر ، السمعة التنظيمية).
2. تتناول الدراسة الحالية دور المدخل غير الملموس للموارد كأساس لتحقيق السمعة التنظيمية.
3. معظم الدراسات السابقة التي أجريت حول متغير رأس المال الفكري الأخضر كانت في بيئات صناعية، مما حفز الباحث إلى تطبيق هذه الدراسة في الجامعات .
4. شملت الدراسة جميع الجامعات والكليات الاهلية في كربلاء المقدسة .

الفصل الثاني الجانب النظري للدراسة

تمهيد...

يتناول الفصل الثاني استعراض المفاهيم الأساسية المتعلقة برأس المال الفكري الأخضر والسمعة التنظيمية، مع التركيز على الأسس المعرفية التي تسلط الضوء على طبيعة المتغيرات في سياقات متنوعة، يتألف الفصل الثاني من ثلاثة مباحث رئيسية، إذ يوضح المبحث الأول رأس المال الفكري الأخضر، والثاني يدرس السمعة التنظيمية بتركيز فائق، والثالث يقدم توضيحاً للعلاقة بين متغيرات الدراسة بهدف توفير رؤية شاملة للقارئ حول تفاعل وتداخل متغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية.



المصدر: من إعداد الباحث

الشكل (8) هيكلية الفصل الثاني

الفصل الثاني _ المبحث الاول رأس المال الفكري الاخضر

توطئة

في عصر اليوم، تُعد القضايا البيئية والاستدامة جزءاً أساسياً من أجندة المنظمات على مستوى العالم، الذي يشهد تزايداً ملحوظاً في الاهتمام بحماية البيئة وتبني الممارسات والتقنيات الصديقة للبيئة، وهذا ينعكس بشكل كبير على كيفية إدارة رأس المال الفكري في هذا السياق، يعمل هذا المبحث على استقراء وفهم مفهوم رأس المال الفكري الأخضر ودوره في بيئة الأعمال المعاصرة، وسوف يتم فهم وتوضيح رأس المال الفكري الأخضر وذلك من خلال الفقرات الآتية من هذا المبحث، والتي تتضمن الآتي:

اولاً: مفهوم رأس المال الفكري الاخضر.

ثانياً: اهمية رأس المال الفكري الاخضر.

ثالثاً: اهداف رأس المال الفكري الاخضر.

رابعاً: مزايا رأس المال الفكري الاخضر.

خامساً: ابعاد رأس المال الفكري الاخضر.

اولاً: مفهوم رأس المال الفكري الاخضر

قبل بيان في مفهوم رأس المال الفكري الأخضر، يجب أن نكون قد فهمنا بشكل واضح كل من مفهوم رأس المال الفكري ومفهوم "أخضر"، المضافة، كتنصيل لمفهوم تأثير رأس المال الفكري الاخضر وكما يأتي:

1- رأس المال الفكري

في عالم الأعمال المعاصر، تمثل المعرفة والمعلومات أصولاً حيوية للمنظمات، وهذه الأصول لا تأتي في شكل مادي وفقاً لـ (Omotayo,2015:3) بل تتجلى في شكل معرفة مشتركة وخبرات فردية، هذا الموروث المعرفي، المعروف باسم رأس المال الفكري أصبح عاملاً رئيساً في تحقيق التنمية والنجاح في العديد من المنظمات، رأس المال الفكري يشمل المعرفة الجماعية، والتكنولوجيا، والخبرة العملية، وحقوق الملكية الفكرية، والعلاقات البيئية، والتقنيات، والتعلم التنظيمي، والعلامات التجارية، كل هذه المكونات تسهم في بناء قيمة وتعزيز الأداء.

هناك العديد من المفاهيم التي طُرحت من الباحثين عن رأس المال الفكري، وسنقتصر هنا على أهم هذه المفاهيم:

رأس المال الفكري بحسب (Ting&Lean,2009:590) هو امتلاك المعرفة والخبرة التطبيقية والتكنولوجيا التنظيمية والعلاقات مع الزبائن والمهارات المهنية التي توفر للمنظمة ميزة تنافسية في السوق . اما (Hormiga et al.,2011:620) وصف رأس المال الفكري بأنه مجموعة الأصول غير المادية أو غير الملموسة لمنظمة ما والتي على الرغم من أنها لا تظهر في السجلات المحاسبية التقليدية تخضع لسيطرة المنظمة بشكل مباشر أو غير مباشر والتي تولد أو ستولد قيمة مستقبلية لهذه المنظمة والتي عليها يمكن بناء الميزة التنافسية.

في حين يرى (Alvino et al.,2021:1) بأن رأس المال الفكري يشمل مجموعة من مهارات وخبرات موظفي المنظمة بجانب معلومات موثوقة، ويسهم في تحقيق الأرباح على المدى الطويل، اذ يشمل الاستثمار البشري والهيكلية والعلاقات الخارجية، مما يسهم في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات.

من وجهة نظر (Liu, 2010 :111) رأس المال الفكري يمكن فهمه من منظورين: المنظور الأول يركز على استراتيجية الحصول والاحتفاظ بالأصول الاستراتيجية لتحقيق ميزة تنافسية وأداء مالي قوي، في حين يركز المنظور الثاني على مسؤولية المنظمات تجاه جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك المجتمع والبيئة، مما يتطلب الشفافية والمسؤولية الاجتماعية الواسعة.

في ضوء ما سبق يرى الباحث أن مفهوم رأس المال الفكري يشير إلى الثروة المعرفية والمعلوماتية للمنظمة، وكيفية استغلالها بفعالية، والمساءلة المحيطة بها، يعدّ هذا المفهوم ذو أهمية كبيرة نظراً لإرتباطه بقدرة المنظمات على تحقيق التفوق التنافسي وضمان استدامتها في العصر الحديث.

2- مصطلح الأخضر

المصطلح "الأخضر" يشمل عدة معانٍ مختلفة ومتنوعة وهذا يظهر من التعريفات المقدمة في القواميس، لذلك سنأخذ بالاعتبار السياق عند تفسير هذا المصطلح، اذ يمكن أن يكون له معانٍ مختلفة تبعاً للسياق الذي يُستخدم فيه، بناءً على (Opatha & Hewapathirana,2019:3):

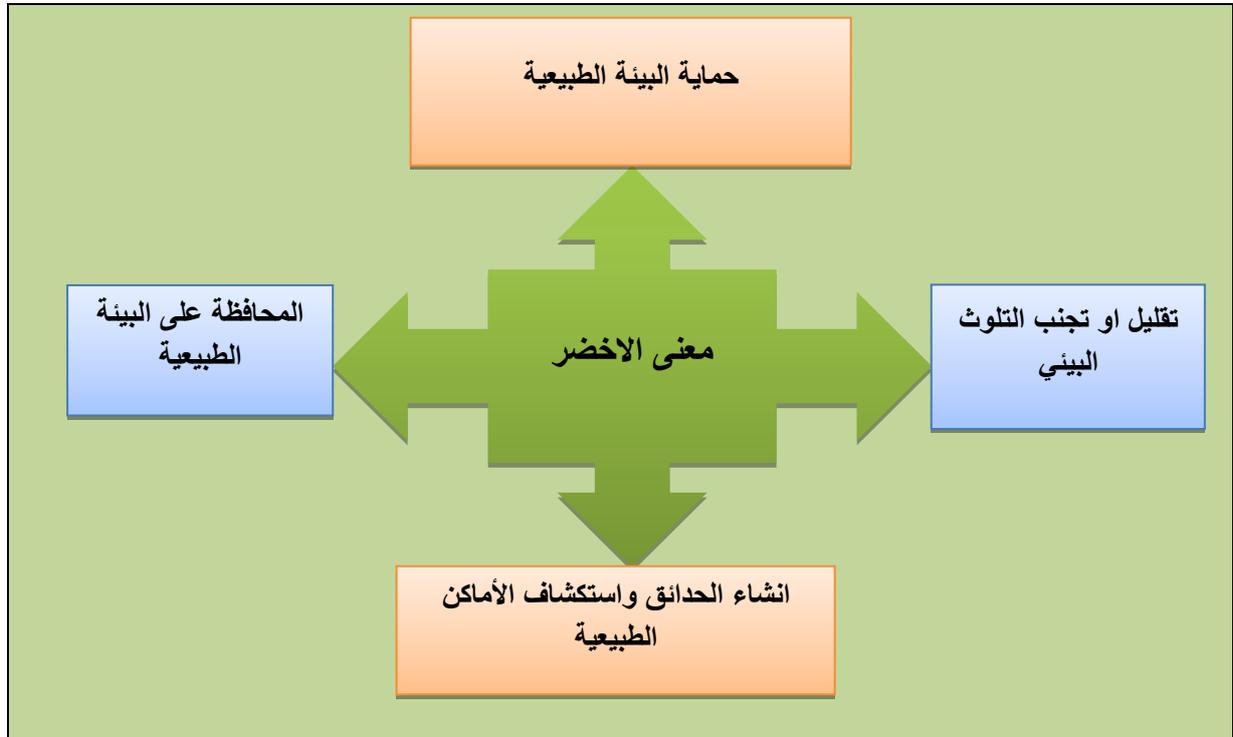
- ◆ "اللون الأخضر" هو لون يمكن أن يشير إلى لون العشب والأوراق النباتية والنباتات الخضراء.
- ◆ "البيئة الطبيعية" يمكن أن يشير الأخضر أيضاً إلى الاهتمام بحماية البيئة، يُستخدم هذا المصطلح لوصف الجهود والحركات التي تعمل على الحفاظ على البيئة الطبيعية والمحافظة عليها.

◆ "الحالة البيئية" في سياق معين، يمكن استخدام الأخضر للأشار إلى حالة معينة، مثل فواكه غير ناضجة وغير جاهزة للأكل.

وبين (الكر،2020:1243) بان استخدام مصطلح "الأخضر" للإشارة إلى تحسين البيئة، بما يتضمن تحسين المنتجات والصناعات والمنظمات، يشمل ذلك الجهود التي تهدف إلى الاستدامة وحفظ الطاقة والموارد، واستخدام الطاقة النظيفة والمتجددة، وتقليل النفايات والمواد الخطرة.

وفسره (محمود،2022:825) "الأخضر" الى انه يشير إلى كل ما يدعم البيئة أو يقلل من الضرر البيئي، مثل الحفاظ على التربة والهواء والغابات والمياه الجوفية والمعادن والطاقة، يُستخدم هذا المصطلح في سياقات التنمية المستدامة لتعزيز الاستخدام المستدام للموارد الطبيعية دون تدمير البيئة.

في حين يرى (الحيدري،2022:35،بالاعتماد على Opatha & Arulrajah,2014:8) اللون الأخضر يمثل مفهوماً واسعاً في سياق الطبيعة، اذ يتضمن عدة معانٍ مثل الخضرة والنباتات، في سياق الاستدامة والبيئة، يُعبّر مصطلح "الأخضر" عن فهم يسعى إلى تحديد سلوكيات ونتائج العمل التي تقلل من تأثير الأنشطة البشرية الضارة في البيئة. وهناك اربعة مفاهيم للأخضر موضحة بالشكل (9)



الشكل(9) مفاهيم الاخضر او التخضير

Source: Opatha, H. H. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green human resource management: Simplified general reflections. Journal International Business Research, 8 , P7.

ويضيف (مشكور وآخرون،2022:431) إلى أنّ دول العالم تواجه تحديات بيئية كبيرة ناتجة عن التلوث والأضرار البيئية، مع ارتفاع وعي الجماهير عن القضايا البيئية، أصبحت القضية الخضراء مفهوماً عالمياً، لذا يجب على المنظمات اتخاذ قرارات وتنفيذ مبادرات لمواجهة التأثيرات البيئية، يُطلب منها اعتماد جميع السبل التي تسمح لها بالبقاء في عصر السياسات الخضراء، لذا فإن دراسات رأس المال الفكري الأخضر جذبت اهتمام الباحثين، إذ أبرزت أهميته في المجال الإداري نظراً لاحتضانه المفاهيم البيئية. وان اول من قام بتقديم رأس المال الفكري الأخضر (Chen,2008:277) والذي عرفه على انه تجمع الأصول غير المادية و غير ملموسة والمعرفة والقدرات والروابط على مستوى الموظفون المتعلقة بحماية البيئة والابتكار البيئي داخل المنظمة. ومن جانب آخر وضح ايضا (الحكيم وآخرون، 2018 : 35) رأس المال الفكري الأخضر يمثل وعي المنظمة بالبيئة، والذي يدفعها نحو اعتماد ممارسات إدارة خضراء في جميع جوانب أعمالها، واستثمارها في الأصول غير المادية، بهدف تحقيق الإبداع والابتكار البيئي الذي يسهم في حفظ البيئة.

وفي ضوء ذلك وضح (Chang & Chen,2012:77) بأنه مع تزايد الوعي بأهمية حماية البيئة والحاجة إلى التنمية المستدامة، نشهد تحولاً نحو مفهوم جديد يعرف برأس المال الفكري الأخضر، والذي يعرف على أنه المخزون الإجمالي للمعرفة والمهارات والقدرات والخبرة التي ترتبط بحماية البيئة والتطوير المستدام على الصعيدين الفردي والتنظيمي، ومن ثمّ يمكن القول إن رأس المال الفكري الأخضر يمثل مدى استعداد وقدرة المنظمات على تحقيق الأهداف البيئية والمساهمة في تطوير حلول صديقة للبيئة. واكد كل من (Nivlouei & Khass,2014:45) أنّ مفاهيم رأس المال شهدت تطوراً ملحوظاً، إذ أصبح رأس المال الفكري الأخضر مكماً أساسياً لرأس المال الاقتصادي والمادي، يُعرف رأس المال الفكري الأخضر على أنه مجموعة المعرفة المعلوماتية وحقوق الملكية الفكرية والخبرة والتعلم فيما يخص القضايا البيئية. اما (capatina et al.,2019) (159:) فعرف رأس المال الفكري الأخضر على انه الموجودات ذات القيمة التي تتمتع بسلوكيات خضراء، أي أنها تعمل وفقاً لمتطلبات التنمية المستدامة، ما ينعكس إيجابياً على مستوى الميزة التنافسية للمنظمة.

في ما اعرب (Chahal & Bakshi,2014:60) بأنّ رأس المال الفكري الأخضر يعبر عن مورد غير ملموس يحمل إمكانية إضافة قيمة في المستقبل، يتمثل هذا المفهوم في الافادة من المعلومات التي تنشأ من التفاعل مع الزبائن والموردين، وذلك لإبتكار أفكار جديدة وتطوير منتجات مستدامة. وحسب (Huang kung., 2011 :1406) فإنّ رأس المال الفكري الأخضر هو التوجيه الاستراتيجي الذي يستهدف تحقيق التنمية المستدامة بالتركيز على البيئة، من خلال استثمار المعرفة والتقنيات التي تحافظ على البيئة وتعزز جودتها، مما يعزز الأداء البيئي ويعزز الميزة التنافسية والسمعة التنظيمية.

في حين يرى (Yusliza et al.,2020:8) أنّ رأس المال الفكري الأخضر هو مجموعة كاملة من المعرفة والمهارات التي تمكّن المنظمة من الافادة في إدارة القضايا البيئية لتحقيق تفوق تنافسي، يشمل ذلك الموارد

الفصل الثاني/ المبحث الاول..... رأس المال الفكري الأخضر
 غير المادية مثل المهارات والخبرات والمعرفة، فضلاً عن قواعد البيانات والعلاقات الداخلية والخارجية والأنظمة والعمليات. وفي ذات الصدد أكد كل من (Malik et al.,2020:7) (Bombiak,2023:5) (Astuti et al.,2022:105) على أنّ رأس المال الفكري الأخضر يشير إلى المعرفة التي تُستخدم في إدارة البيئة بهدف تحقيق تفوق تنافسي وزيادة قيمة المنظمات، إذ يتكون من مجموعة متنوعة من العناصر مثل قواعد البيانات والعلاقات الداخلية والخارجية للمنظمة، فضلاً عن الأنظمة والعمليات التجارية، وبمعنى آخر يُعدّ رأس المال الفكري الأخضر كل المعرفة الشاملة التي تمتلكها المنظمة وتستخدمها في إدارة البيئة.

ولتوضيح رأس المال الفكري الأخضر سوف نستعرض آراء واسهامات بعض الباحثين في الجدول ادنى:

الجدول (9) اسهامات بعض الباحثين عن مفهوم رأس المال الفكري الاخضر

ت	المصدر	المفهوم
1	(Sudin & Saad ,2018:6)	راس المال الفكري الاخضر يعبر عن إجمالي الممتلكات غير المادية والمعرفة والقدرات الفريدة التي تنتمي إلى المنظمة والتي يمكن أن تسهم في بناء قيمة تنافسية، ومن ثم تحقيق أهداف المنظمي.
2	(Arie et al.,2019:227)	رأس المال الفكري الأخضر يمثل أساساً لتطوير المنظمات، حيث يركز على الاستدامة والالتزام بالبيئة، مع التركيز على الأثر البيئي وتحقيق الفوائد المستدامة.
		رأس المال الفكري الأخضر يشير إلى إدارة الموارد غير المادية بطريقة مستدامة، بهدف تقليل الضغوط البيئية، وزيادة الوعي البيئي، وتلبية طلب المستهلكين على المنتجات الصديقة للبيئة
4	(بريس واخرون،2019:74)	رأس المال الفكري الأخضر هو مفهوم يُعبر عن إجمال الممتلكات غير الملموسة للمنظمة، والتي تتضمن المعرفة، والقدرات، والعلاقات، يُمثل هذا المفهوم قاعدة مهمة يمكن للمنظمات الاعتماد عليها للمحافظة على بيئة صحية ومستدامة.
5	(Sabir et al.,2020:1290)	رأس المال الفكري الأخضر هو مجموعة من الموارد غير الملموسة التي تؤدي دوراً حيوياً في أداء المنظمات، متفوقة في بعض الأحيان على الموارد الطبيعية الملموسة في أهميتها وتأثيرها.
6	(وردة وزوادي،2021:9)	رأس المال الفكري الأخضر يشمل جميع المعرفة التي يمكن للمنظمة الاستفادة منها في سياق إدارة البيئة، بهدف تحقيق ميزة تنافسية.
7	(Jirakraisiri et al.,2021:46)	رأس المال الفكري الأخضر يعرف عادة كمجموع الموارد الخفية التي تمتلكها المنظمة والتي تتضمن معرفة وخبرات موظفيها، وهو يُعد مجموعة من الموارد القائمة على المعرفة للمنظمة عن القضايا البيئية.
8	(Benevene et al.,2021:3)	رأس المال الفكري الأخضر هو مفهوم يربط بين تطوير المعرفة والاستدامة في المنظمة، ويعزز الوعي بالقضايا البيئية ويسهم في تطوير استراتيجيات تحقيق الاستدامة في المنظمات.
9	(Renaldo&Augustine,2022 :56)	رأس المال الفكري الأخضر هو جميع الموارد غير الملموسة والمعرفة والمهارات والعلاقات المتعلقة بالحفاظ على البيئة وتطوير الابتكار

الأخضر على مستوى المنظمة،		
رأس المال الفكري الأخضر يعني استخدام المعرفة البيئية لتحقيق التنافسية والاستدامة بتبني ممارسات تحافظ على البيئة وتحقق الفوائد الاقتصادية.	(Petković ,2022:317)	10
رأس المال الفكري الأخضر هو مفهوم إداري يهتم بتقليل الآثار البيئية السلبية للمنظمات عن طريق ممارسات إدارية تعتني بالبيئة وتعزز الاستدامة البيئية.	(Yahya et al.,2022:895)	11
يعرف رأس المال الفكري الأخضر على أنه الموارد والقيم التي تتعلق بالاستدامة البيئية والاجتماعية، والتي تمكن المنظمات من تحقيق تفوق تنافسي في بيئة العمل ويشمل ذلك امتلاك المعرفة والمهارات الفردية في المؤسسة، واستخدام تقنيات وتجارب مبتكرة، والحفاظ على حقوق الملكية الفكرية، والتركيز على التعليم وتطوير المهارات، واستخدام وسائل الاتصال الجماعية، وتقديم خدمات الزبائن بشكل مستدام، وتعزيز العلامات التجارية البيئية والاجتماعية.	(Gharib et al.,2023:4)	12
رأس المال الفكري الأخضر هو الخبرات التي تمتلكها المنظمات فيما يتعلق بالقضايا البيئية والاجتماعية .	(Li et al.,2023:5)	13

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المصادر الواردة في الجدول.

استناداً إلى المفاهيم الواردة آنفاً، فإنَّ الباحث استخلص النقاط الرئيسية المشتركة بين الباحثين تجاه رأس المال الفكري الأخضر على النحو الآتي:

1- امتلاك المعرفة الخضراء يسهم في تحقيق الميزة التنافسية، ما يعد أمراً ضرورياً لبقاء المنظمة في السوق والحفاظ على موقعها على المدى الطويل.

2 - يعتمد رأس المال الفكري الأخضر على استراتيجيات تطوير المنظمات التي تركز على الاستدامة والصدقية للبيئة.

3- رأس المال الفكري الأخضر يرتبط بتطوير المعرفة والاستدامة في المنظمات، ويسهم في تطوير استراتيجيات تحقيق الاستدامة في المنظمات.

4- رأس المال الفكري الأخضر يمثل تجميع المعرفة والمعلومات والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد داخل المنظمة، مما يعزز الإنتاجية ويزيد من كفاءة عمل المنظمة بطرق مستدامة وصدقية للبيئة.

5- يعزز رأس المال الفكري الأخضر التفكير والتصرف المستدام في الأعمال التجارية ويسهم في تقليل التأثير البيئي الضار.

6- رأس المال الفكري الأخضر يشمل المعرفة والمهارات والقدرات غير الملموسة التي تعزز من قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها والحفاظ على موقعها التنافسي بشكل قوي ومستدام.

في ضوء ما تقدم يرى الباحث ان رأس المال الفكري الأخضر هو مجموعة شاملة من الموارد غير المادية التي تركز على الابتكار والاستدامة البيئية في العمليات والمنتجات والخدمات، مثل المعرفة والتقنيات الخضراء، والتصاميم البيئية المبتكرة، اذ يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة وتحسين الأثر البيئي والاجتماعي للمنظمات.

تتمثل أهمية رأس المال الفكري بصورة عامة وفقاً لـ (Matos et al.,2012:118-119) بجميع الأصول المعرفية التي تسهم في زيادة القدرة التنافسية للمنظمات لأنه يُعد في الوقت الحاضر أحد أهم عوامل نجاح للمنظمة، عن طريق عمل أصول المعرفة كقوى دافعة رئيسة للميزة التنافسية للمنظمة و يرجع ذلك إلى حقيقة أن البعد الكمي والنوعي لأصول المعرفة يؤثر في الوقت نفسه في مستوى الإدارة الإستراتيجية وجودة المنتجات والخدمات المقدمة وعلاقات المنظمة ومن ثم في أداء المنظمة. في حين (Yong et al.,2019:7) يوضح بشكل خاص بأن المنظمات تشهد تحولاً نحو رأس المال الفكري الأخضر عن طريق اندماج مفاهيم رأس المال الفكري مع الاهتمام المتزايد بالبيئة ما يجسد تحولاً مهماً نحو رأس المال الفكري الأخضر، الذي يعد أمراً حيوياً للمنظمات في سعيها نحو الاستدامة والابتكار البيئي، إذ يظهر أهمية هذا النوع من رأس المال في النقاط الآتية:

1. رأس المال الفكري الأخضر يمثل عنصراً أساسياً في الابتكار البيئي والاستدامة.
2. يُعزز الميزة التنافسية للمنظمات، فالموظفون الذين يتمتعون بالوعي البيئي والمسؤولية الاجتماعية يُعدون مورداً استراتيجياً يسهم في تحقيق النجاح المستدام.
3. يُعد مورداً أساسياً لتحقيق إدارة بيئية فعّالة، إذ يشارك الموظفون في تنفيذ مبادرات وتكنولوجيا بيئية ويعززون الوعي البيئي داخل المنظمة.

وتوسع (Sarwar &Mustafa,2023:3) في توضيح أهمية رأس المال الفكري الأخضر على تطوير المنظمات وكما يأتي:

1. الابتكار الأخضر وحماية البيئة: يتيح رأس المال الفكري الأخضر للمنظمات استثمار المعرفة والقدرات والعلاقات في تطوير وتنفيذ ممارسات خضراء واستراتيجيات تهدف إلى حماية البيئة والاستدامة، هذا يؤدي دوراً مهماً في مجال الابتكار البيئي وتقديم منتجات وخدمات تلبي حاجات السوق بشكل صديق للبيئة.
2. الأداء الإبداعي: يعد رأس المال الفكري أداة تنافسية قوية للمنظمات، عن طريق الاستثمار في المعرفة والقدرات وتطوير المهارات والقدرات البشرية، يمكن للمنظمات تحقيق أداء أفضل وزيادة إبداعها، هذا يسهم في تحسين تنافسيتها واستدامتها في سوق متغير.
3. الامتثال للوائح البيئية ووعي المستهلك: في عصر يتزايد فيه الضغط لامتثال المنظمات للوائح البيئية صارمة، يمكن لرأس المال الفكري الأخضر مساعدة المنظمات على الامتثال لهذه اللوائح بشكل فعّال، فضلاً عن ذلك، يلبي وعي المستهلك المتزايد بالقضايا البيئية عن طريق تقديم منتجات وخدمات صديقة للبيئة، مما يزيد من جاذبية المنظمة للزبائن.

4. تحسين القيمة للعمليات التنظيمية: رأس المال الفكري الأخضر يعزز من كفاءة وفعالية العمليات التنظيمية، بفضل تطوير المهارات والقدرات والاستثمار في التكنولوجيا البيئية، يمكن للمنظمات تقليل الهدر وتحسين إنتاجيتها.

5. استدامة الأعمال: الاعتماد على رأس المال الفكري الأخضر يساعد المنظمات على البقاء والازدهار على المدى الطويل، يسهم في تحقيق الاستدامة المالية والبيئية والاجتماعية للمنظمة.

وما ذكر آنفاً أكدته (Setiadi et al.,2022:1110) اذ بيّن أنّ رأس المال الفكري الأخضر يُعد عاملاً أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة والنجاح التنافسي للمنظمات. يمكن تلخيص أهميته على النحو الآتي:

1. زيادة الميزة التنافسية: استثمار المعرفة والقدرات في تحسين الأداء والإبداع يجعل المنظمات أكثر تنافسية في سوق متنافس.

2. الامتثال للوائح البيئية: يمكن لرأس المال الفكري الأخضر مساعدة المنظمات على الامتثال للوائح البيئية الصارمة، مما يقلل من المخاطر القانونية والبيئية.

3. تحسين سمعة المنظمة: المنظمات التي تعتمد ممارسات بيئية مستدامة تتمتع بسمعة أفضل بين الزبائن والمستهلكين، مما يزيد من قيمتها في السوق.

4. المسؤولية الاجتماعية: عن طريق تحسين أثرها البيئي والاجتماعي، تؤدي المنظمات دوراً أكبر في تحقيق المسؤولية الاجتماعية والمساهمة في مجتمعاتها.

5. تحقيق التنمية المستدامة: يسهم رأس المال الفكري الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة عن طريق توجيه المنظمات نحو الافادة من الموارد وتقليل الفاقد بطرائق مستدامة وفعّالة.

وأشار (De Leaniz & Del Bosque,2013:265) إلى أنّ تطور مفهوم رأس المال الفكري إلى رأس

المال الفكري الأخضر يعكس تغييراً في الفهم والتطبيق، في الوقت الحاضر أصبح للأصول غير ملموسة دور أكبر في المنظمات بينما يعتمد رأس المال الفكري الحقيقي على تحويل المعرفة إلى أرباح مستقبلية عن طريق الأفكار والاختراعات، يتجاوز رأس المال الفكري الأخضر هذا بدمج الاهداف البيئية والاجتماعية، تمثل الاستدامة البيئية جزءاً أساسياً من هذا التطور، اذ يتعين على المنظمات تطبيق ممارسات تقلل من تأثيرها في البيئة وتعزز الاستدامة، فضلاً عن إلى ذلك يُسلط الضوء على مسؤولية المنظمات الاجتماعية في تحقيق الفوائد الاجتماعية والمشاركة المجتمعية.

ويضيف (Schislyaeva et al.,2022:3-4) أهمية رأس المال الفكري الاخضر بأنه عنصر أساسي في

عصر الثورة الصناعية الرابعة، اذ يرتبط بتكنولوجيا متقدمة ويؤثر في القدرة التنافسية للمنظمات، اذ يمثل الفرق بين قيمة المنظمة السوقية وتقييمها الحقيقية، يتضمن رأس المال الفكري قدرات الموظفين والعمليات التنظيمية وسمات غير ملموسة أخرى تسهم في الأرباح، وتؤدي الإدارة الفعّالة دوراً مهماً في تحسين أداء رأس

المال الفكري، والافادة من المعرفة وتحويلها إلى موارد قابلة للاستخدام، وان القدرات الهيكلية والتكنولوجية تساعد المنظمات على تحقيق أهدافها، والارتباط الإيجابي بين رأس المال الهيكلي وأداء المنظمة يعزز من ربحيتها ويقلل من تكاليف التشغيل، وان المنظمات القائمة على الهيكل تساعد في بناء البنية التحتية اللازمة لتطوير المعرفة وتحسين الأداء. اما (علي ،2024:265) فيرى بأن رأس المال الفكري الأخضر يحمل أهمية بالغة في المنظمات، اذ يُعد واحداً من أبرز الأصول التي تسهم في تحقيق التفوق والتميز، لاسيما في ظل البيئة التنافسية الحالية التي تعتمد على المعرفة والمهارات، يتيح رأس المال الفكري الأخضر للمنظمات الافادة من مزايا تنافسية عدة، اذ يسهم بشكل كبير في نجاح المنظمة وتميزها عن المنافسين، اذ يُعزز تحقيق رأس المال الفكري الأخضر مستوى الأداء للمنظمة ويعزز مستوى التنافسية التنظيمية عن طريق تعزيز مستوى الابتكار والإبداع، كما يزيد من قيمة المنظمة عن طريق طرح الحلول الإبداعية وتقديم خدمات عالية الجودة للزبائن، مما يعزز مكانتها وسمعتها في السوق.

فيما اكد (Omar et al.,2020:358) بانه أهمية رأس المال الفكري الأخضر تمثل أساساً مؤسسياً يعزز من الادارة وتوليد المعرفة للتعامل بفعالية مع القضايا البيئية، و يسهم في تعزيز إنتاجية المجتمع، وهذا النهج يؤكد على إنشاء نظام بيئي وإجراءات تحسين العمليات البيئية عن طريق التخطيط والجدول الزمنية والتنفيذ والتحقق من الأنشطة اليومية، فضلاً عن تعزيز التدوين والاحتفاظ بالمعرفة القيمة المرتبطة بخبرات الموظفين.

ومن وجهة نظر (Abd et al.,2022:988) على أهمية رأس المال الفكري الاخضر بوصفها الفاعل في مجال العمل، لذلك بدأت المنظمات تحاول الانتقال من الاقتصاديات المادية إلى المعرفة ذات التوجهات الخضراء بهدف تحقيق العديد من الإيجابيات، أبرزها ما يتعلق بتقليل مستوى التأثيرات السلبية للعمل وأنشطة المنظمات تجاه البيئة التي تعمل فيها، فضلاً عن زيادة قدرتها على الابتكار والإبداع، ومن ثمَّ زيادة مساهمتها في المسؤولية الاجتماعية، اذ بدأت المجتمعات تتجه نحو المنظمات الخضراء، ما أسهم في تقليل التكاليف وزيادة حصتها السوقية وأرباحها، عن طريق جذب زبائن جدد، مع المحافظة على الزبائن الحاليين وقدرتهم على التفوق على المنافسين.

يضيف (Li et al.,2023:5) بأن رأس المال الفكري الاخضر يُعد عاملاً بالغ الأهمية لضمان استدامة الأعمال اذ يتضمن هذا المفهوم المعرفة والمهارات والخبرة التي تمتلكها المنظمات فيما يتعلق بالقضايا البيئية والاجتماعية، يمكن للمنظمات أن تحقق أداءً مميزاً وتكتسب ميزة تنافسية عن طريق الاستثمار في هذه الأصول غير الملموسة النادرة، يعتقد الباحثون أن الاستثمار في المبادئ البيئية الخضراء يمثل الخبرة الشاملة للمنظمة، ما يعزز البيئة ويمنح المنظمة تفوقاً تنافسياً، فضلاً عن إلى ذلك يقوم رأس المال الفكري الأخضر بتقييم الوعي البيئي للزبائن ويضمن الامتثال الصارم للوائح البيئية الدولية، يُعد هذا جزءاً من الأصول غير الملموسة التي تؤدي دوراً حاسماً في تحقيق استدامة المنظمة، الباحثون قاموا بتقييم تأثير رأس المال الفكري الأخضر على

استدامة الأعمال، دراسات سابقة أشارت إلى وجود علاقة مهمة بين رأس المال الفكري الأخضر واستدامة الأعمال. وذهب (Bombiak,2022:5-6) الى توضيح اهمية رأس المال الفكري الأخضر على تطوير المنظمات اذ أنه يؤدي دوراً حيوياً في تطوير وتعزيز استدامة المنظمات، وأظهرت الدراسات تأثيره الإيجابي في الأداء البيئي والاقتصادي والاجتماعي، يسهم رأس المال الفكري الأخضر في تحسين قدرة المنظمات على المنافسة وتكييفها مع متطلبات البيئة، يرتبط بالابتكارات البيئية ويسهم في تحقيق ميزات تنافسية، ويعزز رأس المال الفكري الأخضر جاذبية المنظمات للموظفين ويعكس التزامها بالقضايا البيئية والاجتماعية، يؤدي دوراً حاسماً في تنمية الأعمال المستدامة وتعزيز الأداء المالي والبيئي للمنظمات. وبالاعتماد على استعراض ما تم ذكره آنفاً من أهمية رأس المال الفكري الأخضر.

من ما تقدم يرى الباحث أن رأس المال الفكري الأخضر اصبح عنصراً أساسياً في تحقيق أهداف البيئة والاقتصاد على حد سواء، ما يجعله أداة مهمة في عصر يتطلب الحفاظ على البيئة والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

ثالثاً: اهداف رأس المال الفكري الاخضر

أشار الدراسات والابحاث ان رأس المال الفكري الاخضر يمتلك مجموعة واسعة من الاهداف التي تسعى المنظمات الى تحقيقها والوصول اليها، سوف نوضح اهم هذه الاهداف:

وبين (Shah,2022:65) انّ رأس المال الفكري الأخضر يهدف في جوهره إلى بناء القيمة للمنظمات، وذلك عن طريق استغلال المعرفة والمعلومات المتاحة فيها، اذ تتمثل هذه المعرفة في مختلف المصادر مثل المستودعات، وقواعد البيانات، والأنظمة وغيرها، يتمثل الهدف الرئيس لهذا النهج في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمات وضمان أداء مستدام عن طريق استخدام المعرفة بشكل فعّال وذكي، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق رأس المال الفكري الأخضر. اما (Yudianto&Yuliawati,2024:2) فبين بانّ رأس المال الفكري الأخضر يهدف إلى معالجة القصور السابقة في التعامل مع القضايا البيئية، عن طريق التركيز على الجوانب الفكرية المرتبطة بالمسؤولية البيئية للمنظمة واستغلالها، يسعى هذا الهدف إلى تحقيق التوازن بين الأداء المالي والبيئي، وتعزيز التنمية المستدامة عن طريق تطوير استراتيجيات وممارسات تعكس التزام المنظمات بالمسؤولية تجاه البيئة.

ويضيف (الحيدري،2022:43) ان عالمنا اليوم يُولى اهتماماً كبيراً للأصول غير الملموسة كمصدر رئيس لتعزيز الأداء العام، يُعتقد أن تلك الأصول تؤدي دوراً حاسماً في ضمان استمرارية المنظمة، وتعزز إبداعها وتعزيز التنافسية، يُركز رأس المال الفكري الأخضر على الحد من الأثر البيئي وتنظيم التغيرات المناخية، بهدف تحفيز المنظمة لتحسين إنتاجها والسعي نحو التميز البيئي وتعزيز ميزتها التنافسية. وفي

السياق ذاته اشار (Chahal & Bakshi,2014:60) بأن هدف رأس المال الفكري الاخضر يتمثل في استغلال معارف الموظفين والمنظمات للحصول على تفوق تنافسي، اذ أنه يجمع بين الكفاءة والالتزام لتحقيق هذا الهدف. كما يبين (AL-Khatib&shuhaiber,2022:3) بأنه يمكن تحديد الأهداف التي يمكن تحقيقها عن طريق رأس المال الفكري الأخضر من منظور الإدارة البيئية والتي بينها على النحو الآتي:

1. تحسين أداء سلسلة التوريد الخضراء: استهداف تحسين أداء سلسلة التوريد عن طريق استغلال المعرفة والمهارات البيئية المتاحة داخل المنظمة، وتعزيز قدرة المنظمة على اتخاذ الإجراءات والقرارات البيئية السليمة عن طريق توفير معلومات دقيقة وتحليل البيانات الضخمة.
2. تعزيز التبادل المعرفي والتعلم التنظيمي: تعزيز عمليات التبادل المعرفي والخبرات بين موظفي المنظمة عن طريق رأس المال الفكري الأخضر.
3. تعزيز القدرة التنظيمية على التكيف مع التغيرات البيئية: توفير القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية المتنوعة عن طريق استخدام موارد المعلومات وإدارة تدفق المعلومات.

اما (ALKAF & YUSOFF,2022:58) يضيف بأن الهدف من رأس المال الفكري الاخضر يتمثل بالنقاط الآتية:

1. حماية البيئة والابتكار الأخضر: تعزيز الأصول غير الملموسة المرتبطة بحماية البيئة والتفاعل مع الابتكار الأخضر على المستويين الفردي والتنظيمي داخل المنظمة.
2. التبنى العالمي: الالتزام بالاتجاهات العالمية والمعايير البيئية الصارمة، مع التركيز على الالتزام بالقواعد البيئية الدولية.
3. الالتزام بالقواعد وجذب الزبائن: الالتزام بالقواعد البيئية لجذب الزبائن، تلبية توقعاتهم العالية عن المخاوف البيئية، وتعزيز سمعة المنظمة.
4. إدارة الموارد البشرية الخضراء: تحسين الأداء البيئي عن طريق ملاءمة الموارد البشرية مع متطلبات الاستدامة.

رابعاً: مزايا رأس المال الفكري الاخضر

ان رأس المال الفكري الأخضر يشكل مفهوماً فريداً يعتمد على تطوير القدرات والمهارات والجوانب الفكرية عن طريق التدريب والابتكار والاستدامة، مما يعزز نمو الأفراد وتطور المنظمات، (Tonay&murwaningsari,2022:285) يتميز هذا المفهوم بالاعتماد على الوعي والقدرة على فهم وتصحيح الأخطاء، ويستخدم وسائل التواصل الفكري في استراتيجيات الأعمال، ما يجعله ذا أهمية كبيرة في الساحة الحالية.

واستناداً إلى ما تم استعراضه آنفاً من مفاهيم وأبحاث متعددة، يظهر أن رأس المال الفكري الأخضر يتمتع بمزايا عدة، وان العديد من الدراسات والابحاث بينت هذ المزايا وعن طريق هذه الدراسة سوف نقوم بالتعرف على اهم تلك المزايا: وذكر (Ahmad, 2015:6) مجموع من المزايا كما يأتي :

- 1- توظيف موظفون ذوي العقول الخضراء: يُسهم تعيين محترفين ذوي خبرة في ميدان العمليات المستدامة في تحسين فعالية الاستخدام للمهارات، ويتناول ذلك بشكل خاص مجالات مثل إعادة التدوير وتحسين حفظ الموارد.
- 2- جذب المواهب: توظيف العاملين ذوي التوجه البيئي يُعد فرصة للمنظمات لتعزيز سمعتها ككيان ملتزم بالقضايا البيئية والاجتماعية، ويُعزز هذا العمل جاذبية المنظمة أمام الموظفون المحتملين، ما يعزز فرص جذب المواهب والاحتفاظ بها.
- 3- تعزيز الانخراط في المبادرات المستدامة: يُظهر توظيف العاملين ذوي الاهتمام بالقضايا البيئية والاجتماعية اهتماماً متزايداً في مكان العمل، ويُعزز الرغبة في المشاركة في أنشطة مستدامة، مما يعكس التزاما بالمسؤولية الاجتماعية.

اما (Agustina et al.,2024:38) فأشار الى عدد من المزايا وكما يأتي:

1. تميز المنظمات: يُعدّ رأس المال الفكري الأخضر استراتيجية جديدة تسهم في تطوير المنظمات وتمكنها من التفرقة عن منافسيها عن طريق تبني مفاهيم صديقة للبيئة.
2. تأثير في أداء المنظمة: يؤثر رأس المال الفكري الأخضر بشكل كبير في أداء المنظمة، اذ يمكنه تحسين الأداء المالي وزيادة ثقة أصحاب المصلحة في استمرارية المنظمة.
3. زيادة الثقة والاهتمام بالبيئة: يساعد تطوير وفهم واستخدام رأس المال الفكري الأخضر المنظمات في تحسين أدائها المالي وزيادة اهتمامها بالبيئة، ما يؤدي إلى زيادة الثقة من جانب المستثمرين والمستهلكين.
4. تأثير إيجابي في الأداء المالي: اذ يمكن أن يؤدي ارتفاع رأس المال الفكري الأخضر إلى تحسين الأداء المالي للمنظمة.

اما من وجهة نظر كل من (Chaudhry et al.,2016:64) يرون أنه إذا كان لدى المنظمة موظفون ماهرون وذوو خبرة في المنظمة، وثقافة قوية وإدارة فعّالة للاهتمام بالبيئة ولديها علاقة قوية مع الخارجيين، فستكون هذه المنظمة قادرة على الحصول على أداء مالي أفضل. ويضيف (Arie et al., 2019:229-230) ان الميزة الرئيسة لرأس المال الفكري الأخضر تظهر في قدرة المنظمة المستثمرة على الامتثال للمعايير البيئية الدولية الصارمة وزيادة وعي الزبائن بالقضايا البيئية، يُظهر هذا الاستثمار الناجح في رأس المال الفكري الأخضر الى تحقيق قيمة إضافية لأعمال المنظمة، وعن طريق التركيز على استثماراتها في الموارد البشرية،

الفصل الثاني/ المبحث الاول..... رأس المال الفكري الأخضر
لم تكف المنظمة بتحقيق الامتثال للمعايير البيئية الدولية وتوعية الزبائن بالقضايا البيئية، بل أسهمت أيضاً في تحقيق تفوق تنافسي يُعزز من مكانتها في السوق. كما أكد (Alam et al.,2021:5) على أن الكفاءات والأصول غير الملموسة المتمثلة برأس المال الفكري الأخضر تسهم بشكل كبير في الحصول على أداء أعلى والحفاظ عليه مقارنة بالأصول الملموسة وتؤدي دوراً حيوياً في بقاء المنظمات في بيئات السوق المتغيرة باستمرار.

في ضوء ذلك يرى الباحث أن رأس المال الفكري الأخضر ليس فقط يعزز أداء المنظمة بل يجعلها مركزاً جذاباً للمواهب والاهتمام المتزايد بالقضايا البيئية المستدامة.

خامساً: ابعاد رأس المال الفكري الأخضر

الدراسة الحالية اعتمدت الابعاد التي اوردها (Chen, 2008:274-275) والتي هي (رأس المال البشري الأخضر، رأس المال الهيكلي الأخضر، رأس المال العلائقي الأخضر) وذلك لشمولية فقرات المقياس ووضوحها وملائمتها بيئة التطبيق .

اولاً: رأس المال البشري الأخضر

تمثل إدارة الموارد البشرية الخضراء وفقاً لـ (Wani & Mulla,2024:43) توجه حديث يهدف إلى تشجيع الموظفين على اتباع ثقافة عمل صديقة للبيئة، يتمثل جوهر هذا المفهوم في استدامة الموارد البيئية وضرورة تكاملها في عمليات المنظمة، إذ يؤدي التوظيف دوراً محورياً في هذه العملية، لذا يجب أن يتم اختيار الموظفين بناءً على الوعي البيئي، فضلاً عن إلى ذلك، يسهم دور الموظفين في تعزيز المبادرات البيئية وتحسين أداء المنظمة عن طريق تقليل الهدر والحفاظ على الموارد.

في حين يرى (مشكور وآخرون،2022:431) أنّ رأس المال البشري الأخضر هو تجميع المعرفة والمهارات والابتكار وقدرات الأفراد لتحقيق الأهداف المطلوبة. وعرف كل من (Chawewong & Omar et al.,2019:587,Naipinit,2024:68) رأس المال البشري الأخضر هو المهارات والمعرفة والقدرات التي يكتسبها الموظفون في عملهم لحماية البيئة في المنظمة، إذ يعد جزءاً من رأس المال الفكري الذي يسهم في تعزيز التفوق التنافسي للمنظمة، إذ يضم القدرات والمهارات والتجارب التي يحملها الأفراد العاملون فيها. فيما أشار (Febrianti et al.,2020:143) إلى أنّ رأس المال البشري الأخضر هو القدرة الجماعية للمنظمة على إنتاج أفضل الحلول المبنية على إتقان المعرفة والتكنولوجيا من مواردها البشرية. وأنّ (Yong et al.,2019:3) يُعرف رأس المال البشري الأخضر كعامل دافع حيوي يوجه ويُنفذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة.

من وجهة نظر (Setyawan et al.,2022:19) رأس المال البشري الأخضر يشير إلى القدرات والمهارات داخل المنظمات، ويستخدم لتحقيق الأهداف البيئية بما في ذلك الابتكار والتكيف مع التحديات وتطوير الممارسات البيئية، و يسهم في استراتيجيات الحفاظ على البيئة وتحقيق النمو المستدام. فيما اضافة (Yusof et al.,2019:629) بأن رأس المال البشري الأخضر هو عنصر رئيساً يسهم في استدامة الأعمال والتنافسية، اذ ان الموظفون ذوي المهارات والمعرفة العالية جزءاً أساسياً في تحسين أداء المنظمة وتحقيق النجاح، لذا من واجب المنظمات دراسة دور رأس المال البشري الأخضر وتأثيره على استدامة الأعمال في البيئة الحالية. وعلى نحو أكثر قبولاً اضافة (Ma et al.,2021:1) ان رأس المال البشري الأخضر يمكن أن يكون مؤشراً حاسماً لرضا الموظفون على وظائفهم. وحسب (Alam et al.,2021:5) فإن رأس المال البشري الأخضر يسهم في الحفاظ على البيئة ويعزز الإبداع في مجالات الاستدامة. كما يعد وفقاً لـ (Wang&ma,2021:428) مصدراً رئيساً للتقدم التكنولوجي، اذ يؤدي دوراً أساسياً في تعزيز كفاءة وجودة النمو الاقتصادي.

وأشار (نور، واخرون، 2010:7) إلى أنّ رأس المال البشري يشير إلى القدرات اللازمة لمستخدمي المنظمة لتقديم حلول للزبائن، ويعد مصدراً للابتكار والتجديد، يمثل رأس المال هذا مصدراً للتحسين والابتكار، ومع ذلك، يظل تقييمه تحدياً صعباً القيام به، اذ ينمو باستمرار بناءً على معارف المستخدمين وتنمية هذه المعارف.

في حين يشير (عبدالكريم ومصطفى، 2020:147) الى أهمية رأس المال البشري بأنه يمثل القدرة الجماعية للأفراد في المنظمة على التفكير وابتكار حلول لتحديات العمل وفهمها بشكل فعّال وفي الوقت نفسه، يتضمن أيضاً القدرة على استخدام والإفادة من الملكية الفكرية الفردية التي يمتلكها كل فرد في المنظمة. فيما أعرب (Shah et al.,2021:65) على أنّ حماية البيئة في مكان العمل تتطلب مهارة وقدرة من الأفراد، لذا فان المعرفة والقدرات والمهارات والإمكانيات تُعدّ أصولاً رئيسة للفرد، وتجمع هذه الصفات تحت مسمى رأس المال البشري الأخضر، وان الموارد البشرية تعد أيضاً أصولاً للمنظمة، وتسهم في منحها ميزة تنافسية وضمن أداء مستدام.

اما (Astuti et al.,2022:105) فبين أنّ رأس المال البشري الأخضر يشير إلى مجموعة الموارد البشرية داخل المنظمة التي تتضمن معارف وخبرات الموظفون، واستخدام التكنولوجيا البيئية، والقدرة على الابتكار في مجال الحفاظ على البيئة، فضلاً عن المهارات والقيم والتزامات الموجودة لديهم تجاه الحفاظ على البيئة.

وفي السياق نفسه تطرق (وردة وزوادي، 2020:10) الى أهمية هذا البعد الاستثمارات في كفاءات الأفراد لإيجاد ميزة تنافسية قوية وتحسين التعامل مع التحديات البيئية بشكل أفضل، فان المنظمات التي تولي اهتماماً لإدارة البيئة تقلل من النفايات وتكسب سمة خضراء في منتجاتها، ما يعزز سمعتها.

فيما وضح (Li et al.,2023:5) أنّ رأس المال البشري الأخضر يعزز النجاح والتنافسية للمنظمات، اذ يقلل من تأثيرها في البيئة ويقلل التكاليف، ويسهم في تنفيذ عمليات فعّالة لاستخدام الموارد بكفاءة وتقليل التلوث، مما يعزز الابتكار الأخضر. ويضيف (Agyabeng & tang, 2021:1381) ان رأس المال البشري الأخضر يمثل عنصراً أساسياً في استدامة المنظمات وله أهمية كبيرة للأسباب الآتية:

1. تعزيز القدرة على التنفيذ البيئي: رأس المال البشري الأخضر يشمل المعرفة والمهارات والقدرات التي تسهم في تنفيذ الأنشطة والممارسات البيئية بفعالية، هذا يساعد المنظمة على الامتثال لمعايير الاستدامة وتحقيق تأثير بيئي إيجابي.
2. تعزيز التبادل والابتكار: الموظفون ذوي العقول الخضراء يمكنهم تقديم أفكاراً واقتراحات مبتكرة لتطوير ممارسات الإدارة البيئية، يمكن أن يسهم هذا في تحسين العمليات البيئية وتطوير منتجات وخدمات أكثر استدامة.
3. بناء ميزة تنافسية: المنظمات التي تستثمر في تطوير رأس المال البشري الأخضر تكون عادةً قادرة على تحسين أدائها بشكل عام، اذ يمكن للموظفين الذين يمتلكون معرفة ومهارات بيئية تعزيز الابتكار والكفاءة، ما يمنح المنظمة ميزة تنافسية في سوق الأعمال اليوم.
4. تأثير اجتماعي إيجابي: رأس المال البشري الأخضر يمكن أن يسهم في تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة وزيادة رفاهية الموظفين، ذلك لأن الاهتمام بالقضايا البيئية يمكن أن يشجع على الاندماج الاجتماعي وزيادة الوعي بالمسائل البيئية بين الموظفين.
5. تعزيز القدرة على الابتكار الاجتماعي: رأس المال البشري الأخضر يمكن أن يسهم في تطوير ممارسات اجتماعية مستدامة.

فيما أكد (Shoaib et al.,2021:2) على أنّ رأس المال البشري الأخضر يمثل عنصراً حاسماً في الحفاظ على ميزة تنافسية للمنظمة وتعزيز كفاءتها في عالم الأعمال اليوم. فيما بين (Ratnamiasih et al.,2022:72) أنّ أهمية رأس المال البشري الأخضر تكمن في المنظمات الناشئة، يعد رأس المال البشري الأخضر جزءاً من الموارد البشرية والقدرة الفكرية التي يجب أن يمتلكها مؤسسو المنظمات الناشئة لإنتاج أداء أخضر. ويضيف (AL-Khatib&shuhaiber,2022:6) أنّه على الرغم من صعوبة الحفاظ على رأس المال البشري بسبب عدم القدرة على تخزين الأفكار الموجودة في أذهان الموظفين، إلا أن هذا المورد يمكن أن يحقق مزايا تنافسية غير مألوفة للمنظمات عن طريق توليد أفكار وابتكارات جديدة.

اما (Munawar et al.,2022:145) يرى أن رأس المال البشري الأخضر يتألف من أربعة عناصر رئيسية، وهذه العناصر تسلط الضوء على جوانب محددة تتعلق بدور الموظفين في حماية البيئة وتعزيز الاستدامة وكما يأتي:

1. دعم المديرين: إذا كانت إدارة المنظمة تتبنى وتعزز مبادئ حماية البيئة وتدعم جهود الموظفين في هذا الصدد، فإن هذا يعزز رأس المال البشري الأخضر.
2. كفاءة الموظفين: إذا كان الموظفون في المنظمة يظهرون كفاءة أعلى في تنفيذ مبادئ حماية البيئة بالمقارنة مع المنافسين، فإن ذلك يعكس قوة رأس المال البشري الأخضر.
3. التعاون في العمل الجماعي: إذا كان هناك مستوى عالٍ من التفاعل والتعاون بين الموظفين لدعم الأهداف البيئية للمنظمة، فإن هذا يعكس عنصراً إيجابياً في رأس المال البشري الأخضر.
4. مساهمة الموظفين: إذا كان الموظفون يؤدون دوراً فعالاً في تحقيق أهداف المنظمة في مجال حماية البيئة ويسهمون بشكل أكبر من المنافسين في هذا الجانب، فإن هذا يشكل عنصراً إيجابياً آخر من رأس المال البشري الأخضر.

استناداً إلى المعلومات الواردة آنفاً يمكن النظر إلى رأس المال البشري الأخضر باعتباره ذا أهمية بالغة في نجاح المنظمات إذ يتيح استخداماً فعالاً لموظفي المنظمة الذين يتمتعون بالمهارات والمعرفة، ما يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة عن طريق تحويل الأفكار إلى أفعال تحقق الأهداف التنظيمية وذلك يسهم في تعزيز موقع المنظمة والحصول على ميزة تنافسية، والتي تمكن المنظمات بدورها من تحقيق أهداف الاستدامة التنظيمية من دون إهدار الموارد البيئية. وعليه عرفت الدراسة الحالية "رأس المال البشري الأخضر" هو الجهود العملية لتنظيم وتطوير معرفة ومهارات الأفراد في المنظمة بما يعزز الاستدامة والتنافسية، إذ يركز على تعزيز قدرات الفرد بأن تكون متوافقة مع متطلبات البيئة والاستدامة، ما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة.

ثانياً: رأس المال الهيكلي الأخضر

مع التحول نحو التوجه البيئي يزداد دور رأس المال الهيكلي الأخضر في نجاح المنظمات الصناعية، لاسيما تلك التي تركز على إنشاء بُنى تحتية صديقة للبيئة (الحيدري، 2023:21) يسعى هذا النوع من رأس المال إلى تحسين البنية التحتية واستخدام التكنولوجيا لإنتاج منتجات تتماشى مع متطلبات البيئة، ما يدفع المنظمات إلى ابتكار أساليب جديدة لتحقيق أهدافها، لذا يُعدّ التركيز على الركيزة الهيكلية أمراً لا غنى عنه إذ يعدّ تطويرها والاهتمام بها ضرورة أساسية لبقاء المنظمات في المنافسة.

وان (مشكور وآخرون، 2022:432) فبين أن رأس المال الهيكلي يتكون من عناصر عدة، منها براءات الاختراع والعلامات التجارية والأجهزة والبرامج وقواعد البيانات، إلى جانب الثقافة التنظيمية والقدرات التنظيمية داخل المنظمة، يعد رأس المال الهيكلي جزءاً لا يتجزأ من هوية المنظمة، إذ يشكل سلوكاً تنظيمياً وليس للأفراد على حدة، يُعد هذا الجانب الهيكلي أساساً داعماً لرأس المال البشري في سياق العمل والتنظيم. وعرف (Chawewong & Naipinit, 2024:68) رأس المال الهيكلي الأخضر بأنه الأصول غير البشرية

للمنظمة، مثل الهيكل التنظيمي، وفلسفة الإدارة، وحوكمة المنظمات، والتكنولوجيا، وجميعها أصول تنظيمية تركز على حماية البيئة أو الابتكار الأخضر داخل المنظمة.

فيما بين (Setyawan et al.,2022:20) ان رأس المال الهيكلية الأخضر يشير إلى البنية التنظيمية والعمليات الإدارية التي تعزز استدامة الأعمال وتشجع على الابتكار والتكيف مع التحديات البيئية، ما يسهم في تحقيق الأرباح والاستدامة للمنظمة. في حين عرف (وردة وزوادي،2020:10) رأس المال الهيكلية الأخضر بأنه استثمار المنظمة في نظامها الداخلي، اذ يتألف من جوانب ملموسة مثل الآلات والعمليات، وجوانب غير ملموسة مثل الثقافة التنظيمية والنظام والفلسفة، يُعد هذا النظام أحد الركائز البنية التحتية الداعمة لرأس المال البشري الأخضر، اذ يُنظر إليه كمخزن يحتضن القدرات والالتزامات التنظيمية المطلوبة لتحقيق الإبداع الأخضر. ومن جهة اخرى أضاف (Li et al.,2023:6) أن رأس المال الهيكلية الأخضر يشير إلى العلامات التجارية للمنظمة والملكية الفكرية وفلسفة الإدارة والثقافة التنظيمية والقدرة على دمج الابتكار الأخضر في عملياتها التجارية، ويشير أيضاً إلى صورة المنظمة وثقافتها التنظيمية تجاه حماية البيئة. ومن جانب آخر اتفق كل من (Bombiak,2022:5) (Holland,2006:12-13) (Shah,2021:4) (Bombiak,2023:5) أنّ رأس المال الهيكلية الاخضر الذي يشمل البنية التنظيمية والأنظمة التي تعزز الأداء البيئي المستدام، يعد جزءاً أساسياً من تحقيق الفعالية في التعامل مع التحديات البيئية، اذ يتضمن حلولاً تنظيمية وآليات لحماية البيئة وتطوير تقنيات خضراء، إلى جانب الثقافة الداعمة للحفاظ على البيئة واستراتيجيات الإدارة البيئية، ويشمل رأس المال هذا الأصول غير الملموسة مثل التقنيات والاختراعات والبيانات والاستراتيجيات والأنظمة التي تعزز موقع المنظمة في السوق وتزيد قيمة المساهمين.

ومن جانب اخر أشار (عبد الكريم ومصطفى،2020:147) إلى أنّ رأس المال الهيكلية يشير إلى القدرات التنظيمية للمنظمة، التي تمثل القدرة على المشاركة في اكتساب ونقل وتعزيز المعرفة، اذ يتكون رأس المال الهيكلية من الموارد الفكرية الهيكلية، مثل نظم المعلومات، وبراءات الاختراع، وحقوق النشر والتأليف، والعلامة التجارية، هذه الموارد تعكس شخصية المنظمة وتمثل هويتها في السوق والمجتمع. من وجهة نظر (Ali et al.,2022:2) ان رأس المال الهيكلية هو عبارة عن النظام الهيكلية للمنظمة التي تمكنها من إعداد إنتاجية أفضل للموظفين اذ تظل هذه الهياكل سليمة حتى بعد رحيل الموظفون من المنظمة، في الأساس يمكن عدّ رأس المال الهيكلية البنية التحتية الداعمة والمفيدة للمنظمة، ويشمل الإجراءات والسياسات والأنظمة التي تمكن الموظفون من تحقيق إنتاجيتهم الأمثل ، ما يساعدهم على تعزيز قدرتهم وأدائهم. ويقول (Ting & Lean,2009:590) ان رأس المال الهيكلية هو المعرفة التي تبقى داخل المنظمة ويشمل الإجراءات التنظيمية والأنظمة والثقافات وقواعد البيانات، ومن الأمثلة على ذلك المرونة التنظيمية، وخدمة التوثيق، ووجود مركز المعرفة، والاستخدام العام لتكنولوجيا المعلومات والقدرة على التعلم التنظيمي، وقد يكون بعضها محمياً قانوناً ويصبح حقوق ملكية فكرية مملوكة قانوناً للمنظمة تحت عنوان منفصل.

فيما بين (Astuti et al.,2022:105) ان رأس المال الهيكلي الأخضر يمثل الموارد والقدرات والأنظمة التي تمتلكها المنظمة وتسهم في دعم جوانب الاستدامة البيئية والاجتماعية للعمليات التشغيلية والإدارية للمنظمة، يتضمن ذلك القيم العميقة للمنظمة، والسياسات البيئية والاجتماعية، والمعرفة والخبرات، والتقنيات والأنظمة التي تعمل على دعم الابتكار البيئي وتحسين الأداء البيئي للمنظمة. اما (AL-Khatib&shuhaiber.,2022:8) فأشار إلى أنّ رأس المال الهيكلي الأخضر ذو أهمية بالغة إذ يؤدي دوراً حيوياً في تعزيز الثقافة التنظيمية الموجهة بيئياً، ، إذ يسهم في تحسين أداء الأعمال والمساهمة في استدامة المنظمات، ودعم مبادرات الاستدامة، ويؤدي دوراً في تحفيز الموظفين ونقل معرفتهم الخضراء، وايضاً يعزز أداء سلسلة التوريد الخضراء ويحسن التكامل الداخلي، ما يعزز التفوق التنافسي للمنظمة.

في حين حدد (Sepahvand et al., 2021:550) مكونات رأس المال الهيكلي والتي تشكل جزءاً أساسياً من رأس المال الهيكلي للمنظمة يمكن توضيحها على النحو الآتي:

1. تكنولوجيا المعلومات: تشير إلى الأنظمة والأدوات التكنولوجية التي تتيح للمنظمة معالجة وتحليل البيانات بشكل فعّال، وتحسين عملياتها واتخاذ القرارات الاستراتيجية.
2. قواعد البيانات: تمثل الأنظمة والهياكل التي تساعد في تخزين وإدارة المعلومات بشكل منظم ومناسب.
3. الهيكل التنظيمي: يعبر عن تنظيم المنظمة وتوزيع السلطة والمسؤوليات داخلها.
4. العمليات الرشيقية: تشمل العمليات والأساليب التي تسمح بزيادة كفاءة المنظمة وتقليل الهدر والتكلفة.
5. الثقافة المرنة: تمثل قيم واتجاهات المنظمة ومرونتها في التكيف مع التغيرات في البيئة.
6. تخصيص السلطة: يتعلق بتوزيع الصلاحيات والقرارات داخل المنظمة، ما يؤثر في مستوى المبادرة والمساءلة لدى الموظفين.

واستناداً إلى ما ذكر آنفاً، يُعد رأس المال الهيكلي الأخضر مصدراً للعديد من المزايا للمنظمات ذات التوجه البيئي، إذ يتكون من نظام المنظمة، بما في ذلك الآليات والعمليات والثقافة، ويُعد رأس المال هذا داعماً لرأس المال البشري الأخضر، إذ يشكل البناء الأساسي الذي يدعم التطور نحو الممارسات الصديقة للبيئة ويسهم في تعزيز الاستدامة في المنظمة. وعليه أن الدراسة الحالية عرفت "رأس المال الهيكلي الأخضر" الجهود العملية لتنظيم وتطوير بنية وهيكل المنظمة بطريقة مستدامة وصديقة للبيئة، إذ يركز على ضمان أن تكون الهياكل التنظيمية متوافقة مع متطلبات البيئة وتسهم في تعزيز الممارسات البيئية الإيجابية، ما يعزز الأداء البيئي والاستدامة داخل المنظمة.

ثالثاً: رأس المال العلائقي الأخضر

رأس المال العلائقي أنه الموروث الثقافي والاجتماعي وفقاً لـ (Ali et al.,2021:2) الذي يعتمد على تطوير وإدامة العلاقات الوثيقة والمؤثرة مع الأفراد والجهات والمجموعات التي تؤدي دوراً في تشكيل مصلحة المنظمة، يعكس رأس المال العلائقي نتائج التفاعلات والتعاون بين أفراد المنظمة، ويستند إلى المعرفة والخبرات المشتركة مع الآخرين، ويمكن تصور رأس المال العلائقي كأحد الأصول القيمة التي تساعد في تعزيز الأمان والتعاون في المجتمع، ما يمكن المنظمات من تحقيق أهدافها، فضلاً عن ذلك، يشير رأس المال العلائقي إلى مجموعة من الموارد المحتملة والفعلية المرتبطة بشبكة العلاقات التي توفرها الوحدة الاجتماعية للأفراد، دراسات مختلفة أكدت على الدور الحيوي الذي يؤديه رأس المال العلائقي في تحقيق أهداف المنظمة وضمان استدامتها.

اما (عبد الكريم ومصطفى،2020:147) فأشاره إلى أنّ رأس المال العلائقي هو تمثيل لقدرة المنظمة على بناء أصول ملموسة خارجية، إذ تتجلى هذه الأصول في المعرفة الخارجية التي يمتلكها الزبائن والموردين والجهات الحكومية، يشمل ذلك الاتفاقات المبرمة مع الزبائن، ودرجة ولائهم ورضاهم، وحصة السوق التي تحتلها المنظمة، وكذلك سمعة المنظمة وصورتها، فضلاً عن القيمة والتأثير المترتبين على العلامة التجارية. وعليه عرف (Astuti et al.,2022:105) رأس المال العلائقي الأخضر بأنه يمثل العلاقة التفاعلية للمنظمة مع الزبائن والموردون وأعضاء الشبكة والشركاء والمستثمرين، إذ تتضمن هذه العلاقات تقديم منتجات وخدمات خضراء، ووضع المعايير البيئية للمنتجات الأولية والنهائية، وتعزيز صورة المنظمة، وتعزيز رضا الزبائن وولائهم، ومن ثمّ تعزيز ثقة الزبائن وأصحاب المصلحة وتعزيز الميزة التنافسية الخضراء. فيما ذهب كل من (Ullah et al.,2021:3) (Shehzad et al.,2023:981) لتعريف رأس المال العلائقي الأخضر على أنّه مخزون العلاقات التفاعلية للمنظمة مع الزبائن والموردين وأعضاء الشبكة والشركاء عن الإدارة البيئية للمنظمات والمؤشرات الجغرافية، ما يمكنها من تكوين ثروات، والحصول على مزايا تنافسية. ويضيف (Chawewong & Naipinit,2024:68) بأنه يمثل قنوات التوزيع، والعلاقات مع الزبائن والموردين، وولاء الزبائن، والشراكات الإستراتيجية، والشبكات الحكومية والصناعية، والوسطاء، والشراكات من أجل الإدارة البيئية للمنظمات لتحقيق مزايا تنافسية وأهداف أداء الأعمال المستدامة.

وحسب (Li et al.,2023:6) فإن رأس المال العلائقي الأخضر هو وصف الأصول غير الملموسة التي يمكن للمنظمة الحصول عليها عن طريق علاقاتها مع الزبائن والموردين والشركاء لتحسين استدامة الأعمال البيئية. اما (Omar et al.,2019:587) فبيّن أنّ رأس المال العلائقي الأخضر يمثل الارتباطات والتعاون بين المنظمة وأصحاب المصلحة، كالزبائن والشركاء في الشبكة والموردين، في مجال الابتكار الأخضر والإدارة المستدامة للبيئة. وهذا ما أكدّه (Alam et al.,2021:6) بأن رأس المال العلائقي الأخضر يعبر عن العلاقات

والتعاون بين المنظمة وزبائنها، أعضاء الشبكة، الموردين، وشركاء الأعمال الآخرين في مجال الابتكار الأخضر والإدارة المستدامة للبيئة، إذ يشكل أساساً للمنظمات لتحقيق الميزة التنافسية عن طريق بناء علاقات تعاونية فعّالة.

في حين (Chaudhry et al.,2016:55) جلب حادثة لمفهوم رأس المال العلائقي الأخضر إذ يشير إلى ارتباط المنظمة بأصحاب المصلحة وقنوات السوق والهيئات للمنظمة في مجال التصنيع. وفي ذات الصدد أشار أيضاً (AL-Khatib&shuhaiber,2022:8) ان رأس المال العلائقي يؤثر في قدرة المنظمة على التفاعل مع محيطها ومع أصحاب المصلحة الرئيسيين، وتتمثل هذه العلاقات بالقيمة التي يتم الحصول عليها من داخل المنظمة أو خارجها بشكل جماعي أو فردي. فضلاً عن ذلك وكما أشار (Chaudhry et al.,2016:55) أنه يكسب المنظمة المعلومات حول قنوات السوق، وعلاقات والزبائن والموردين، والشبكات الحكومية أو الصناعية.

في حين ذهب (Shah et al.,2021:5) لتوضيح أهمية رأس المال العلائقي الأخضر في تحسين إدارة الشؤون البيئية وتعزيز التعاون بين المنظمات وشركائها، ما يعزز الأداء والتنافسية، ويسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، إذ يسهم أيضاً في نشر الوعي البيئي وتعزيز المسؤولية وتحسين أداء الأعمال المؤيدة للبيئة، ما يؤدي دوراً كبيراً في تحقيق التحسينات البيئية وتحقيق الأهداف البيئية. وفي ذات الصدد أشار (AL-Khatib&shuhaiber,2022:9) إلى أن رأس المال العلائقي يعزز التبادل مع أطراف متعاونة، ما يسهم في تقديم منتجات وخدمات جديدة وتحسين البيئة، إذ يعكس العلاقات البيئية والإدارة البيئية للمنظمة، ما يسهم في الميزة التنافسية وبناء الثقة، كما يعزز القدرات التنظيمية والفردية ويزيد من المعرفة والابتكارات الخضراء، وان تطوير رأس المال العلائقي الأخضر يعزز التبادل والكفاءة ويقلل الهدر.

ووفقاً لـ (مشكور واخرون،2022:432) فان رأس المال العلائقي الأخضر يُفهم كاستثمار من المنظمة في تعزيز علاقاتها مع الزبائن والموردين، ما يسهم في تحسين سمعة المنظمة ويؤثر بشكل كبير في نجاح الأعمال. ويقول (وردة وزوادي،2020:10) ان اهمية رأس المال العلائقي الأخضر تنعكس على علاقات المنظمة وسمعتها، التي تؤثر في تفاعلها مع الزبائن وقنوات السوق، فضلاً عن التفاعلات مع الزبائن والموردين، إنه عبارة عن تكاتف بين الجهات الفاعلة المحلية، إذ يسهم في بناء وتعزيز العلاقات الاجتماعية والسمعة الإيجابية للمنظمة.

وبناءً على المعلومات المقدمة آنفاً، يمكن النظر إلى رأس المال العلائقي الأخضر على أنه يتيح مزايا متعددة، بما في ذلك إقامة علاقات فعّالة مع أصحاب المصلحة، إذ يُعد رأس المال هذا من الأصول غير الملموسة التي تضيف ميزة تنافسية للمنظمة، فهو يُمكن أن يسهم في الحصول على المعرفة الضمنية عن طريق توجيه العلاقات بين الموظفين، وتبادل الأفكار والمعلومات بين داخل وخارج المنظمة، مما يمكنها من

الفصل الثاني/ المبحث الاول..... رأس المال الفكري الأخضر
متابعة التغيرات السريعة في بيئة العمل العالمية. وعليه عرفت الدراسة الحالية "رأس المال العلائقي الاخضر" على انه الجهود التي تنمي وتعزيز العلاقات داخل المنظمة ومع أصحاب المصلحة الخارجية بطريقة مستدامة، اذ يركز على تعزيز التواصل الفعّال وبناء العلاقات المستدامة التي تسهم في تحقيق التنمية المستدامة والأثر الإيجابي على المجتمع والبيئة.

الفصل الثاني _ المبحث الثاني

السمعة التنظيمية

توطئة

تعد السمعة التنظيمية في عالم الأعمال الحديث عاملاً حيوياً إذ يمكن أن تُحدث تأثيراً كبيراً في نجاح المنظمات، لأنها تعبر عن الصورة التي يراها الأفراد والجهات المعنية عن المنظمة بناءً على أدائها وسلوكها التنظيمي، تمتد هذه السمعة لتشمل عدة جوانب، منها الأداء المالي والسلوك مع العاملين والزبائن، والالتزام بالأخلاق والمسؤولية الاجتماعية، لذلك لا تقتصر السمعة التنظيمية على المنظمات الكبيرة فقط، بل تنطبق على جميع أنواع المنظمات، وفهمها العميق يُظهر دوراً مهماً في تحسين الأداء والعلاقات مع الزبائن والمستثمرين، ما يجعلها عنصراً أساسياً للنجاح والاستدامة في عالم الأعمال، وعن طريق الفقرات الآتية من هذا المبحث سوف يتم فهم وتوضيح السمعة التنظيمية من عدة جوانب وكما يأتي:

أولاً: مفهوم السمعة التنظيمية.

ثانياً: أهمية وفوائد السمعة التنظيمية.

ثالثاً: خصائص السمعة التنظيمية.

رابعاً: عناصر السمعة التنظيمية.

خامساً: كيفية تكوين وبناء السمعة التنظيمية.

سادساً: مزايا السمعة التنظيمية.

سابعاً: مؤثرات وأهمية شبكات التواصل الاجتماعي في السمعة التنظيمية.

ثامناً: تغير السمعة التنظيمية.

تاسعاً: سلبيات ومخاطر فقدان السمعة.

عاشراً: أبعاد السمعة التنظيمية.

السمعة التنظيمية تُعد جزءاً أساسياً ومهماً في عمل جميع المنظمات التي تسعى إلى البقاء والمنافسة، (هاشم واخرون، 3: 202:20-19) فهي نافذة ذو أهمية كبيرة في ظل التغيرات والتطورات العالمية القاسية والصعبة، ومن المهم ذكره أن سمعة المنظمات ليست مفهوماً حديثاً نسبياً، إلا أنه لا يزال موضع اهتمام كبير للباحثين والمديرين وأصحاب المصلحة، إذ يُعد فهم وإدارة السمعة أمراً حيوياً لنجاح المنظمات في بيئة الأعمال المتنافسة.

ان مفهوم السمعة موجود منذ عصور طويلة، إذ كان أول ظهور واستخدام معروف للفظ الأنجلو-فرنسية وألاتينية القديمة، بهدف تحقيق الشهرة، في القرن الرابع عشر، يُعد مصطلح "السمعة" مشتقاً من الكلمة اللاتينية "reputare"، التي تعني التقدير أو الاعتبار، ومن ثمّ تمثل السمعة تقيماً يجريه فرد لآخر أو لكيان آخر، وفقاً لقاموس أكسفورد للغة الإنجليزية (Oxford English Dictionan) تُعرف السمعة على أنها المعتقدات أو الآراء الشائعة عموماً عن شخص ما أو شيء ما، أو الاعتقاد السائد بأن للشخص أو الشيء خاصية معينة.

وعرفه (Carpenter & Krause, 2012:2) السمعة التنظيمية هي مجموعة من المعتقدات عن المنظمة التي تتعلق بقدراتها ونواياها وتاريخها ورسالتها، إذ تكون المعتقدات جزءاً لا يتجزأ من شبكة من الجماهير المتعددة. ووضحا السمعة (Carmeli & Cohen, 2001:129) على أنها الصورة التي تبنيها المنظمة في أذهان الجمهور عن طريق عمليات تنافسية، تهدف هذه العمليات إلى إبراز الخصائص الرئيسة للمنظمة بهدف تعظيم وضعها الاقتصادي والاجتماعي، تُعد السمعة عاملاً رئيساً في اكتساب الميزة التنافسية وتعزيز مكانة المنظمة في السوق، إذ يواجه المنافسون صعوبة في مجاراة نوع الشهرة والتقدير الناتج عن هذه السمعة.

وفي ذات الصدد اشار (Shamsie, 2003:199) ان السمعة التنظيمية هي مستوى الوعي الذي تنجح المنظمة في تطويره لنفسها ولعلاماتها التجارية، إن تطوير سمعة قوية يمكن أن يمنح المنظمة مورداً نادراً وفريداً غير قابل للتكرار، ومن ثمّ يمكن أن يكون أساساً لاستحقاق ميزة تنافسية مستدامة.

وميزاً (محمود، 2022:494) بين جوانب السمعة الداخلية المعروفة أيضاً بسمعة العمل والتي تعبر عن تصورات الفاعلين الداخليين لأنشطة المنظمة، وتشمل الجوانب المختلفة المتصلة بالعمل، وبين السمعة الخارجية، المشار إليها أحياناً بالسمعة الاجتماعية، هذه الأخيرة تنبع من آراء وتصورات أطراف خارجية مهتمة بأنشطة المنظمة. وفسر (Schwaiger, 2004: 50) سمعة المنظمة على أنها الموقف الفريد والمميز الذي تكتسبه بواسطة مجموعة من السمات التمييزية والدلالية التي تميزها عن غيرها والتي لا يمكن للآخرين بسهولة تحقيقها.

وذهبُ (Agarwal., et al,2015:485) لتعريف سمعة المنظمة على أنها تمثيل إدراكي إجمالي مستقر للإجراءات التنظيمية الماضية والآفاق المستقبلية في أذهان أصحاب المصلحة، مقاسة مقابل بعض المعايير. وبينُ (Lange., et al,2011:157) السمعة التنظيمية بأنها مستوى الوعي الذي تمكنت المنظمة من تطويره لنفسها. فيما أشار (Sever,2015:327) إلى إنه يمكن تعريف السمعة التنظيمية على أنها الطريقة التي ينظر بها أصحاب المصلحة والموظفون والجمهور إلى قيم المنظمات وفضائلها وعلاماتها، وبشكل عام كيف يرون المنظمة بصورة عامة. و أكد ذلك (Castle,2017:49) لتوضيح السمعة التنظيمية على أنها الطريقة التي ينظر بها أصحاب المصلحة الخارجيون إلى المنظمة. ويرى (Hendriks,2016:7) أن السمعة التنظيمية هي الجاذبية الشاملة للمنظمة، أو أنها العلامة تجارية لصاحب العمل أو جزء من العلامة التجارية لصاحب العمل. اما (Na'ami & Gholampoor,2017:4) فعرفُ السمعة التنظيمية على أنها تصورات الخبرات والمعلومات المباشرة وغير المباشرة التي هي نتائج الأنشطة السابقة للمنظمة، تمثل سمعة المنظمة الارتباطات التي ينشئها الأشخاص باسم المنظمة وتعرف عموماً بأنها القوة التي يُمكنها استيعاب الزبائن. وفي نطاق اوسع أشار للسمعة (Jamal & Abu Bakar ,2017:3) بأنها مجموعة من المعتقدات والاعتقادات التي يحملها الجمهور حيال منظمة معينة، تشمل هذه المعتقدات تقييماً لقدرات المنظمة، نواياها، تاريخها، ورسالتها التي تعبر عنها في سياق شبكة من المنظمات المتعددة، يمكن القول إن السمعة التنظيمية تمثل الصورة أو السمعة العامة التي تمتلكها المنظمة في أذهان الناس، عندما تكون لدى منظمة سمعة قوية، يمكن للجمهور أن يعتمد على قدرتها على تحقيق الأهداف وتقديم الخدمات بشكل جيد وفعال، وهذا يساعد المنظمة على بناء الثقة والدعم من قبل الجمهور، فضلاً عن ذلك، تعتمد المنظمات العامة على سمعتها القوية لتحقيق الاستقلالية والسلطة التقديرية الممنوحة من السياسيين، إذ يمكن للجمهور والمجتمع الدولي أن يرون في هذه المنظمة شريكاً موثقاً لتنفيذ السياسات والخدمات العامة.

وبين باختصار (Lievens,2017:2) ان السمعة التنظيمية تمثل الهياكل الفضفاضة للمعرفة والمعتقدات لدى الأشخاص عن المنظمة.

ولتوضيح السمعة التنظيمية سوف نستعرض آراء واسهامات بعض الباحثين في الجدول(11):

الجدول (11) يوضح اسهامات بعض الباحثين عن مفهوم السمعة التنظيمية:

ت	المصدر	المفهوم
1	(Kim, 2010: 26)	السمعة التنظيمية هي ما يعتقدُه الناس ويشعرون به تجاه المنظمة اي ما يتعلق بالمعرفة والعواطف التي لديهم عن المنظمة.
2	(Iwu-Egwuonwu,2010:3)	بأنها حكم جماعي للمراقبين على المنظمة ما بناءً على تقييمات التأثيرات المالية والاجتماعية والبيئية المنسوبة إلى المنظمة مع مرور الوقت.
3	(Boistel,2014:217)	يعرف علم النفس السمعة على انها آلية لتقييم خطر الدخول في علاقة مع كيان (أي أنها إنسان أو مؤسسة).
4	(Araci,2015:107)	السمعة هي أصل غير ملموس للمنظمات يصعب تقليده.
5	(Wang & Chiang,2016:1)	السمعة التنظيمية هي تصور للتقدير العالي أو الاحترام لأنشطة المنظمة واستراتيجياتها .
6	(Lohmann,2016:3)	إنها تصورات مجمعة لدى أصحاب المصلحة عن قدرة المنظمة على تحقيق توقعاتهم سواء أكان أصحاب المصلحة هؤلاء مهتمين بشراء منتجات المنظمة أم العمل في المنظمة، أم الاستثمار في أسهم المنظمة.
7	(Ghosh,2017:3)	تم تعريف السمعة على أنها تمثيل إدراكي للإجراءات السابقة للمنظمة وأفاقها المستقبلية التي تصف جاذبية المنظمة الشاملة لجميع مكوناتها الرئيسية عند مقارنتها بالمنافسين الرئيسيين الآخرين.
8	(Etter et al,2019:3)	أنها بروز منظمة ما في ذهن الجمهور والتصورات الجماعية عن خصائص الجودة والأداء فضلاً عن أهدافها وتفضيلاتها وقيمها التنظيمية.
9	(Meynhardt et al,2019:148)	السمعة التنظيمية بأنها مستوى الوعي الذي تمكنت المنظمة من تطويره لنفسها.
10	(Berg &) (Blomqvist,2019:18)	أنها مزيج من الصورة الاجتماعية، والصورة المالية، وصورة المنتج، وسمعة صورة التوظيف.
11	(سعود واخرون،2020:346)	السمعة التنظيمية هي الصورة أو الانطباعات التي تنشأ عند الأفراد والجمهير بشأن تطور وأداء المنظمة عبر مدة من الزمن.
12	(Al Shuqairat., & Al-Shura, 2021: 29)	هي تقييم المستفيدين والزبائن لقدرة المنظمة على تلبية حاجاتهم، وانطباعاتهم عن أعمالها وسياستها، فكلما كان رأيهم إيجابياً، زاد دعمهم وتأييدهم للمنظمة واستمرار علاقتهم بها.
13	(Soeling et al,2022:3)	يمكن تعريف السمعة بأنها أصل استراتيجي قيم لكل عمل تجاري.
14	(Awasthi et al,2023:818)	إجماع تصورات ووجهات نظر وأفكار أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين اتجاه المنظمة.

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد على المصادر الواردة في الجدول.

واستناداً إلى المفاهيم السابقة يمكن للباحث تلخيص بعض النقاط الرئيسية الجوهرية المشتركة بين الباحثين حول مفهوم السمعة التنظيمية من جوانب متعددة، وكما يأتي:

1. الاهتمام بتلبية توقعات واحتياجات أصحاب المصلحة كالزبائن، الموظفين، المستثمرين، والمجتمع المحلي.
2. تعنى بالقدرات والموارد الفكرية للمنظمة مثل العلاقات، الخبرات، والثقة.
3. تشمل التاريخ والإنجازات السابقة التي تساهم في بناء سمعة المنظمة وتعزيز مكانتها في السوق.
4. تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمنظمة.
5. تميز المنظمة عن منافسيها وتساهم في جذب والاحتفاظ بالزبائن.
6. تعكس كيف يُدرك الآخرون المنظمة وكيفية تميزها عن الآخرين في السوق من خلال الصورة والعلامة التجارية.
7. تشمل مدى تفوق المنظمة في تقديم منتجات أو خدمات عالية الجودة والمليية لتوقعات الزبائن.

وفي ضوء ما تقدم يرى الباحث ان السمعة التنظيمية هي مزيج من الاعجاب والثقة والاحترام الذي يتشكل في أذهان الأفراد والمجتمع المحيط بالمنظمة، ويعكس الصورة الشاملة لأدائها وسلوكياتها وسياساتها وعلاقاتها مع الزبائن والمجتمع.

ثانياً: أهمية وفوائد السمعة التنظيمية

منذ تحول السوق والأعمال إلى شكل رقمي أكثر، أصبحت وسائل الإعلام تؤدي دوراً أساسياً للأفراد والمنظمات على حد سواء (Berg & Blomqvist, 2019: 18) وفي هذا السياق، أصبحت قيمة سمعة المنظمة تحت الأضواء في البيئة التجارية، فالسمعة تعد مورداً اجتماعياً معقداً ويصعب تقليده بالكامل، ما يجعل من المستحيل على المنافسين تحقيق نفس الفوائد التنافسية، إذ يتم بناء سمعة المنظمة على أساس كل تفاعلاتها واتصالاتها، وتُعدّ السمعة جزءاً أساسياً من قيمتها، إذ تمثل واحدة من أهم الأصول الاستراتيجية التي يمكن أن تمنح المنظمة ميزة تنافسية وتسهم في الحفاظ على أدائها المميز .

ووضح (Kizak,2015:2) بان سمعة المنظمات تعد موضوعاً مهماً في الأعمال والمجالات المتعلقة بالأعمال التجارية وتزداد قيمة السمعة في الوقت نفسه الذي تنمو فيه التنمية الاقتصادية العالمية، حتى أن بعض العلماء يقولون أن السمعة هي واحدة من الأصول التنظيمية الأكثر قيمة. وبين (هاشم وآخرون،2023:22) ان السمعة هي أحد الأصول التنظيمية غير الملموسة والتي يصعب بنائها بسهولة وفي حالة فقدانها يصعب استرجاعها، وتكمن الصعوبة، لأنها مورد لا يمكن شراؤه أو تحسينه ببساطة، فقد تكون السمعة التنظيمية الفعّالة نتاجاً لأحداث تاريخية لا يمكن تكرارها أو صعوبة تكرارها.

ويشير (مصطفى،2021:26) أن السمعة التنظيمية تُعد إحدى الموارد غير الملموسة ذات القيمة العالية للمنظمة، تنبع هذه القيمة من قدرتها على تقليل عدم اليقين الذي قد يكون لديها مع أصحاب المصلحة بشأن أدائها المستقبلي، وتقوية ميزتها التنافسية، ولا تقتصر أهمية السمعة التنظيمية على ذلك فقط بل تمتد أيضاً للمساهمة

في كسب ثقة الجمهور المستهدف، فضلاً عن ذلك تعزز السمعة التنظيمية قدرة المنظمة على تقديم منتجات وخدمات ذات قيمة مضافة عالية للمستفيدين. ويرى (Carpenter& Krause,2012:2) انه بالنظر لأهمية السمعة للمنظمة فقد ينفق المسؤولون العامون على جميع مستويات المنظمة وقتاً كبيراً في مساعي تطوير سمعة تنظيمية، وليس هذا فقط من أجل تعزيز الاستقلالية التنظيمية بل أيضاً لتوفير درع وقائي أمام التحديات والمعارضة التي يمكن أن تنشأ من الجماهير الخارجية المعادية . وأختصر (Araci,2015:107) أن سمعة المنظمة وسمعة المنتج هي من بين أهم العوامل لنجاح المنظمة.

في حين اضافة (Lohmann,2016:1) بان السمعة التنظيمية عنصر أساسي في مجال إدارة الأعمال، وهناك العديد من الأسباب التي تجعلها ذات أهمية كبيرة والنقاط الآتية توضح ذلك:

- 1- تأثير في الأداء التجاري: السمعة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر في أداء المنظمة، السمعة الايجابية تجذب المزيد من الزبائن والاستثمارات، في حين أن سمعة سلبية قد تؤدي إلى فقدان الزبائن وانخفاض الإيرادات.
- 2- بناء الثقة: السمعة تؤدي دوراً مركزياً في بناء والحفاظ على الثقة بين الزبائن وأصحاب المصلحة، الزبائن يفضلون التعامل مع المنظمات ذات السمعة الجيدة ويشعرون بالثقة في علاقتهم معها.
- 3- حماية من الأزمات: سمعة قوية تمكن المنظمة من التعامل بشكل أفضل مع الأزمات والتحديات إذا كان لديك سمعة جيدة فمن المرجح أن تحظى بدعم أكبر من الجمهور في أوقات الأزمات.
- 4- أشار للجودة: في بعض الصناعات اذ يكون تقييم المنتج صعباً، يمكن أن تكون السمعة أشار خارجية للجودة، الزبائن قد يستندون إلى سمعة المنظمة عند اتخاذ قرارات الشراء.
- 5- قيمة سوقية: تقدير السوق للمنظمة يمكن أن يتأثر بشكل كبير بسمعتها، الأصول غير المادية مثل العلامة التجارية والسمعة تشكل جزءاً كبيراً من القيمة السوقية للمنظمة.

ووفقاً لـ (Schwaiger,2004:50) فإن سمعة المنظمة تحمل أهمية كبيرة في عالم الأعمال وتترجم إلى تأثيرات إيجابية متعددة، اذ تعزز السمعة القوية للمنظمة ميزات عديدة وتقدم العديد من الفوائد وكما يأتي :

- 1- جذب المواهب: المنظمات ذات السمعة القوية تكون معروفة بالميزات والاستدامة، ما يجعلها موقعا مغرياً للمحترفين الموهوبين، هذا يمكن أن يساعد المنظمة على جذب أفضل الموظفين والخبرات.
- 2- احتفاظ بالموظفين: السمعة القوية تشجع الموظفين على البقاء في المنظمة، اذ يكونون فخورين بالانتماء إليها، هذا يقلل من تكلفة استبدال الموظفين وزيادة استقرار القوى العاملة.

3- توفير تكاليف الإنتاج: يمكن للسمعة القوية أن تؤدي إلى انخفاض تكاليف الإنتاج لكل وحدة منتج، إذ يمكن للمنظمة تحقيق كفاءة أفضل واستخدام مواردها بكفاءة أكبر.

4- بناء الثقة لدى الزبائن: الزبائن يثقون بالمنظمات ذات السمعة القوية أكثر في المنتجات والخدمات التي تقدمها، هذا يؤدي إلى زيادة القدرة على جذب والاحتفاظ بالزبائن.

5- تحقيق علاوات أسعار ومعدلات شراء أعلى: بفضل الثقة التي تبنيها السمعة القوية يمكن للمنظمات تحقيق مزايا تنافسية عن طريق فرض علاوات أسعار وزيادة معدلات الشراء.

6- وصول أفضل إلى أسواق رأس المال: المنظمات ذات السمعة القوية تجذب الاستثمارات بسهولة أكبر وبتكاليف أقل، مما يساعد على تحسين هيكل رأس المال وتحقيق استدامة مالية.

بالنسبة لـ (Baer, et al,2018:582) أكد ان السمعة التنظيمية تقدم العديد من الفوائد للموظفين

والمنظمات، بما في ذلك:

1- زيادة الالتزام العاطفي: يشجع وجود سمعة إيجابية للمنظمة على تعزيز الانتماء العاطفي للموظفين ورغبتهم في البقاء والمشاركة بفاعلية.

2 - أداء وظيفي جيد: تشجع سمعة المنظمة المحترمة بأداء وظيفي أفضل وأعلى إنتاجية.

3- تطوير الهوية التنظيمية: تعزز السمعة من هوية الافراد التنظيمية وتشعرهم بالانتماء للمنظمة.

4- تحفيز التوظيف والثبات: تزيد السمعة الإيجابية للمنظمة من جاذبية التوظيف وتعزز استمرارية الزبائن.

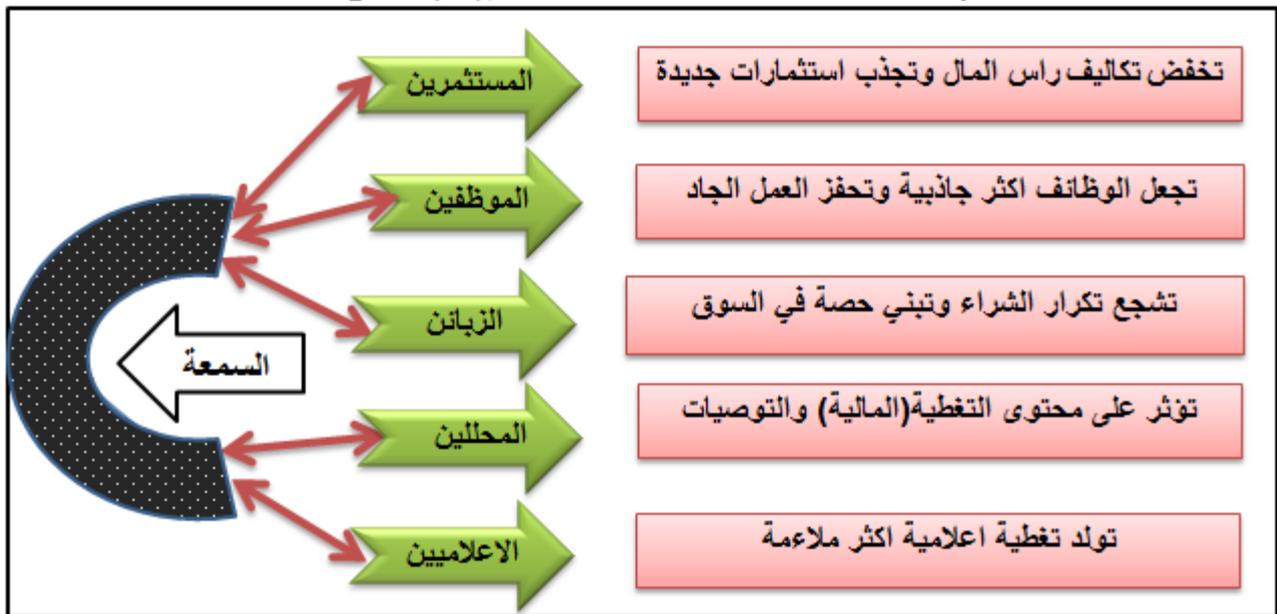
5 - تقليل الإرهاق العاطفي: تسهم السمعة التنظيمية الإيجابية في تقليل الإرهاق العاطفي للموظفين.

6- تعزيز التفاؤل والفخر: يؤدي الارتباط بمنظمة ذات سمعة إيجابية إلى شعور بالنجاح والفخر الشخصي.

7- تعزيز الإنتاجية: يمكن للسمعة التنظيمية الإيجابية توفير مصدر إضافي للطاقة وزيادة الإنتاجية.

فيما اشارَ (محمد،2021: 291) إن الفوائد العديدة للسمعة الجيدة يمكن أن تترجم إلى مزايا تنافسية ملحوظة للمنظمة، فتسمح السمعة الجيدة للمنظمات بتحديد أسعار مرتفعة لمنتجاتها، وتسهم في تخفيض تكاليف التشغيل وتقليل نسبة الدوران بين الموظفين، فضلاً عن ذلك، تجذب المنظمات ذات السمعة الجيدة المتقدمين للعمل، وتجذب الاستثمارات وتكسب ثقة الزبائن، ما يؤدي إلى زيادة عمليات إعادة الشراء والاحتفاظ بالزبائن، وفي النهاية، تسهم في إنشاء حواجز تنافسية قوية، وعلى الأجمع يفضل الموظفون الانضمام إلى منظمات ذات سمعة طيبة، ما يتيح للمنظمة استقطاب والاحتفاظ بموظفين مؤهلين بتكلفة أقل.

عن طريق دراسة كل من (Al Shuqairat & Al-Shura, 2021: 27-31) بين ان أهمية السمعة التنظيمية تساعد بدورها في تحفيز أداء الموظفين في المنظمة والمشاركة الفاعلة التي يقومون بها عن طريق التزامهم بالعمل بشكل جيد، معتبرين إياهم مورداً مهماً في المنظمة، يتم عن طريق تحقيق الأهداف والغايات، كما بين أن السمعة التنظيمية تزيد من حالة التوافق الاجتماعي مع المجتمع المحلي، إن تصورات المجتمع المحلي تزيد من فرص المنظمة في البقاء والنجاح في المجتمع الذي تمثله، تُعد السمعة التنظيمية من أهم الأصول غير الملموسة التي تسعى المنظمات (الخدمية والإنتاجية والتعليمية) إلى اكتسابها لدعم وتعزيز رأس مالها، كما أنها تقاس اليوم بمؤشرات ومعايير عالمية ومحلية، فضلاً عن الدور المهم الذي تؤديه في تشكيل الصورة الذهنية النهائية للمنظمة، في أذهان المعنيين بخدماتها لترجمتها إلى سلوكهم وولائهم لها. ونظر (Singh, et al, 2023: 3) إلى سمعة المنظمة على أنها نتيجة لجودة المنتج الفائقة مقارنة بمنتجات المنافسين وانه بمرور الوقت، تؤدي ردود أفعال الزبائن الإيجابية المستمرة تجاه منتجات المنظمة إلى كلام إيجابي وتكرار الزبائن يؤدي ذلك الى مبيعات متزايدة وبناء ميزة تنافسية مستدامة، ومن ثمَّ تحقيق ربحية متفوقة. وأخيراً يشبه (Klaavu, 2009: 21) السمعة القوية بالمغناطيس، اذ يجذب إليها من يراها، مما يفتح أبواباً لفرص جديدة، ويجذب القوى العاملة الموهوبة، بالإضافة إلى الزبائن والمستثمرين. والشكل (10) يوضح ذلك:



الشكل(10) تشبيه السمعة بالمغناطيس

Source: Klaavu, M. (2009) " Company Reputation and Image Analysis", Master thesis University of Lahti, P. 21 .

يمكن تحديد الخصائص الرئيسية للسمعة التنظيمية على النحو الآتي: (Lohmann,2016:3)

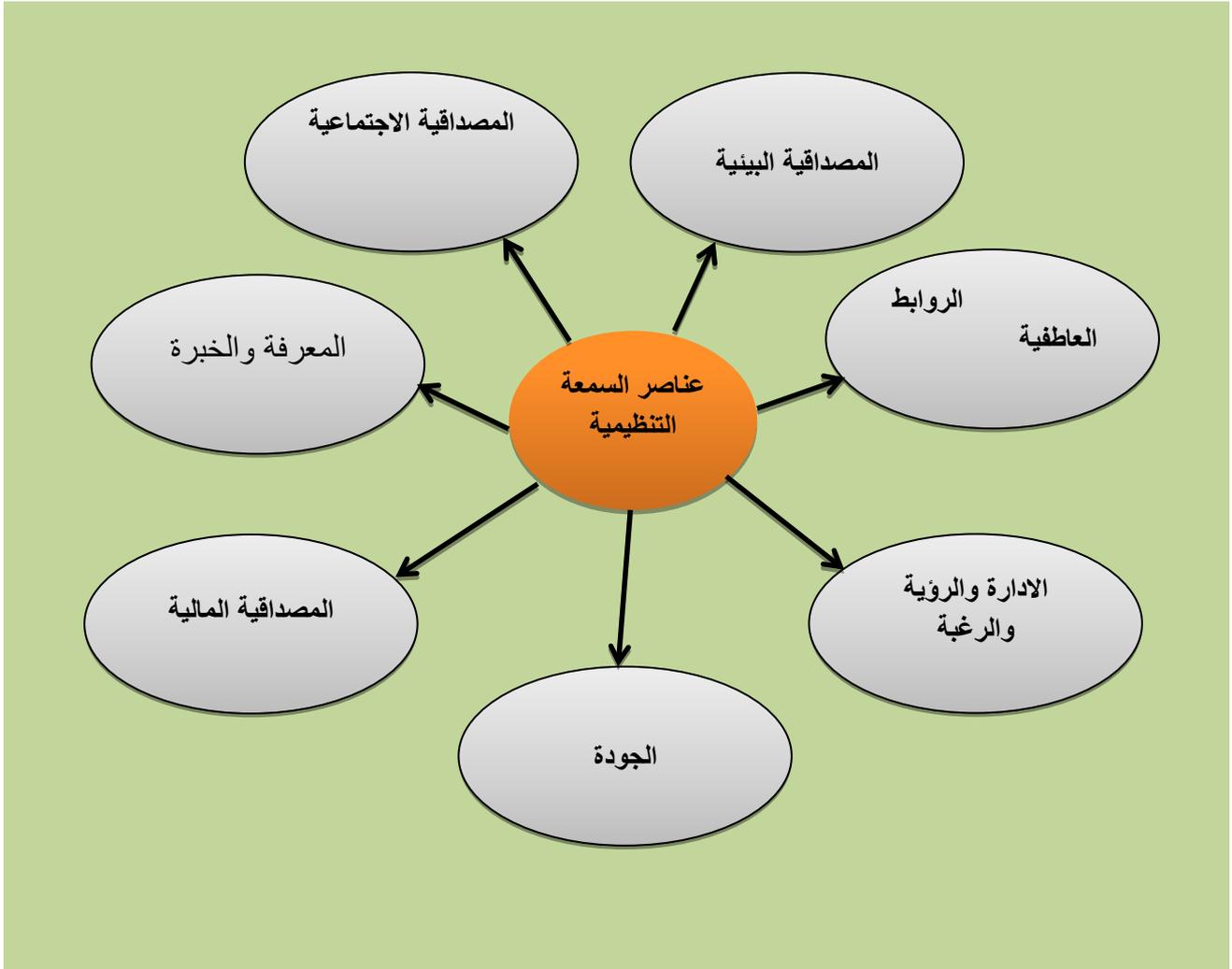
- 1- تصورات مجمعة: السمعة التنظيمية تشمل تصورات مجمعة لدى الأفراد داخل وخارج المنظمة عن الكيفية التي تتصرف بها المنظمة وكيف تتفاعل مع مختلف أصحاب المصلحة، تلك التصورات تعكس التجربة والمعرفة التي يملكها الناس عن المنظمة.
- 2- تصورات خارج المنظمة: السمعة التنظيمية ليست محصورة داخل المنظمة فقط، بل تتعلق بكيفية ما يراها الأفراد والجهات الخارجية مثل الزبائن، المستثمرين، والمجتمع بشكل عام، تلك التصورات يمكن أن تؤثر في سلوك هؤلاء الجهات تجاه المنظمة.
- 3- موجودة لدى العديد من أصحاب المصلحة: السمعة التنظيمية ليست قضية محصورة لدى مجموعة محددة من الأفراد أو الجهات، بل هي مشتركة بين مختلف أصحاب المصلحة، وهذا يشمل الموظفين الحاليين والمستقبليين، والزبائن، والموردين، والمستثمرين، والجهات الحكومية، والجمهور بشكل عام، تلك السمعة قد تتأثر بسلوك المنظمة وأدائها في مجمله.

رابعاً: عناصر السمعة التنظيمية

عناصر السمعة التنظيمية تعكس جوانب أساسية في أداء وتفاعل المنظمة مع مختلف أصحاب المصلحة. بينها (Klaavu,2009:16) كما يأتي:

- 1- المعرفة والخبرة: يحدد الموظفون نجاح المنظمة ويُعد استخدام مهاراتهم أمراً حيوياً للنمو.
- 2- الروابط العاطفية: قد تكون العديد من المنظمات متطابقة من دون أن يكون لدى أي من أصحاب المصلحة مشاعر تجاه منتجات المنظمة وخدماتها.
- 3- الإدارة والرؤية والرغبة: ترتبط القيمة العالية بالمنظمات ذات الرؤية والرغبة القوية، تحتاج المنظمات أيضاً إلى أن تكون واعية برواها، وليس مجرد امتلاكها.
- 4- الجودة: تحتاج المنظمات إلى تلبية متطلبات الزبائن باستمرار.
- 5- المصداقية المالية: هذه هي الطريقة الأكثر شيوعاً لتقييم أداء المنظمة، عن طريق وجود توثيق قوي وحديث للأرباح الجيدة لأصحاب المصلحة.
- 6- المصداقية الاجتماعية: عن طريق توليد المنظمات حسن النية تزيد مصداقيتها في المجتمع.
- 7- المصداقية البيئية: لأننا مسؤولون بيئياً ومراعاة البصمة الكربونية للمنظمة يمكن أن يصل إلى أقصى قيمة.

ومن أجل بناء قيمة أفضل للسمعة مقارنة بالمنافسين، تحتاج المنظمات إلى وضع هذه القائمة في الاعتبار، إن الحصول على سمعة نظيفة أو محسنة تحتاج المنظمات إلى التواصل والحفاظ على التقارير المستدامة والوصول إلى جميع هذه المستويات السبعة، في عملية إتقان هذه المستويات يمكن أن تكون الفوائد فورية أو لا، ولكن على المدى الطويل فإن المؤشرات سوف تنمو وتصبح صلبة. والشكل (11) ادناه يوضح العناصر السبعة للسمعة:



الشكل (11) عناصر السمعة التنظيمية

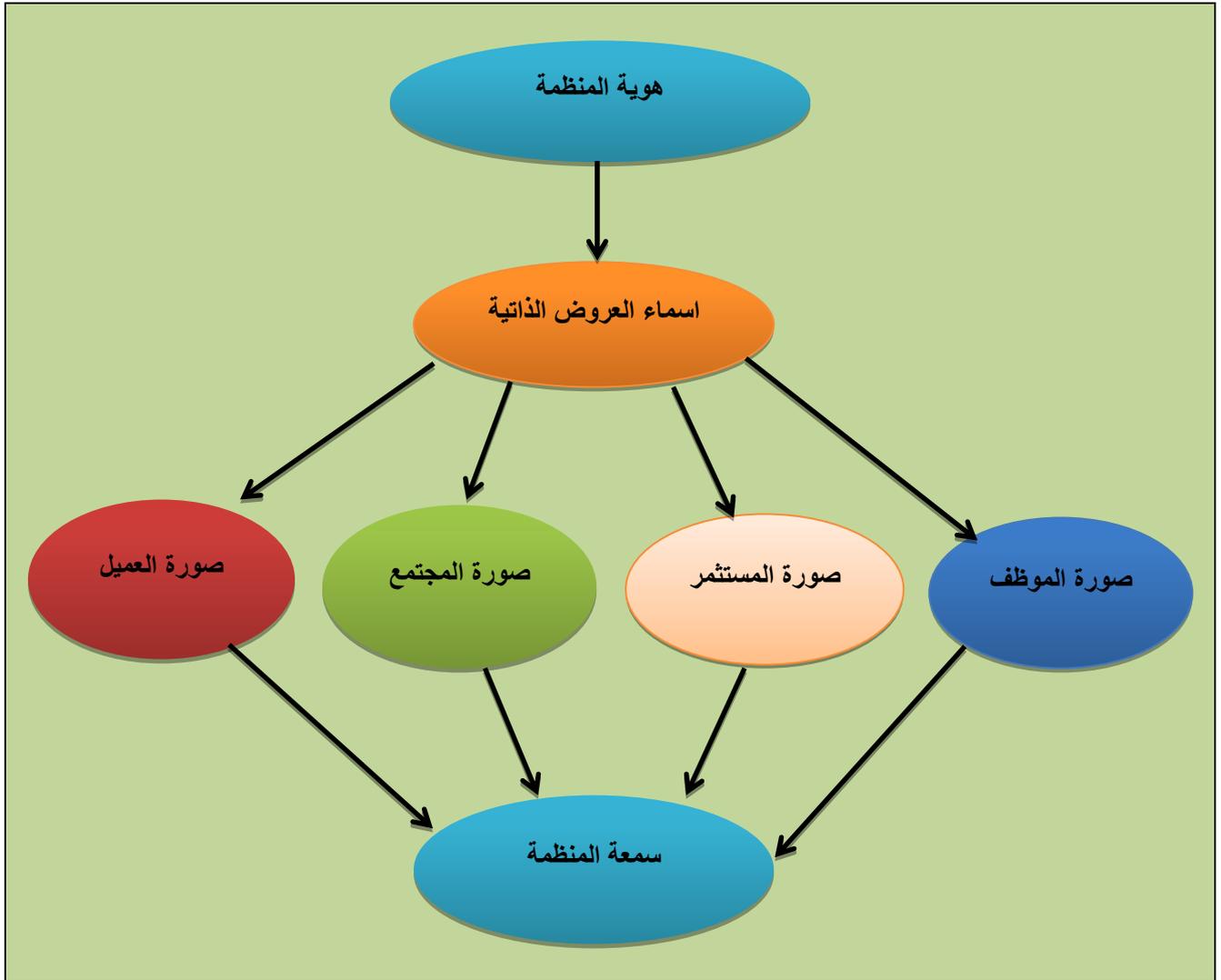
Source : Klaavu, M. (2009). Company reputation and image analysis: case: Game Central.p16.

خامساً: كيفية تكوين وبناء السمعة التنظيمية

تكوين السمعة التنظيمية هو موضوع يثير اهتمام الباحثين والخبراء في مجال الإدارة والتنظيم، (Ravasio, et al,2018:7) وهنا تم تحديد ستة جهات نظر مختلفة عن كيفية تكوين السمعة التنظيمية وما يؤثر فيها. وكما يأتي:

- 1- المنظور الاقتصادي للاقتصاديات المعلومات والإشارات: يعتمد على الفكرة بأن تكوين السمعة يتأثر بشكل كبير بالمعلومات والإشارات الاقتصادية، على سبيل المثال، التقارير المالية والأخبار الاقتصادية يمكن أن تؤثر بشكل كبير في سمعة المنظمة.
- 2- المنظور الإداري الاستراتيجي للسمعة: يركز على تحليلات إدارة الأعمال وكيف يتم تصميم وتنفيذ استراتيجيات لبناء سمعة تنظيمية، تُعد السمعة أصل غير ملموس يمكن تشكيله وإدارته بشكل استراتيجي.
- 3- المنظور الاجتماعي الكلي للسمعة: يحدد في كيفية تأثير السمعة في المجتمع بشكل عام، وكيف يمكن أن تسهم سمعة المنظمة في تشكيل وجهة نظر الجمهور.
- 4- المنظور الاجتماعي الفردي للسمعة: يركز على تأثير السمعة في الأفراد داخل وخارج المنظمة، يمكن أن تؤثر سمعة المنظمة في اتخاذ القرارات الفردية والتفاعلات الاجتماعية.
- 5- المنظور الثقافي لعلم الاجتماع: يركز على الثقافة وكيف يتأثر تكوين السمعة بالقيم والمعتقدات الثقافية في المجتمع، يمكن أن تكون القيم والتصورات المجتمعية للسمعة محورياً مهماً.
- 6- المنظور على التواصل والتفاعلات في تكوين السمعة: يُعد التواصل والتفاعلات مفتاحاً لتكوين السمعة، يشمل هذا المنظور دراسة الأنشطة الاجتماعية والسياسية وكيف تؤثر في سمعة المنظمة.

وبين (Shamma,2012:157) عن طريق الشكل (12) أن سمعة المنظمة أمراً أساسياً يعكس هوية المنظمة وتصورها العام، يُعد هذا الجانب وظيفة مهمة لهويتها وصورتها في الأذهان، تبدأ نقطة الانطلاق لسمعة المنظمة من هويتها، وهي التصورات التي يحملها أصحاب المصلحة الداخليين حيال المنظمة، يتم بناء صورة المنظمة عن طريق العلامة التجارية التي تحملها الأنشطة التواصلية مع مجموعات متنوعة من أصحاب المصلحة الخارجيين، بشكل جماعي، تتألف سمعة المنظمة من جميع الانطباعات التي تم تشكيلها من مجموعات متنوعة من أصحاب المصلحة، سواء أكانوا زبائناً أو أفراداً في المجتمع أو موظفون أو مستثمرين، تنطلق هذه الصور المتنوعة التي يتم إنشاؤها عن طريق أنشطة الاتصال والترويج والعلامات التجارية الخارجية، في تحديد وتشكيل سمعة المنظمة.



الشكل (12) كيفية تشكيل السمعة التنظيمية

Source :Shamma, H. M. (2012). Toward a comprehensive understanding of corporate reputation: Concept, measurement and implications. international Journal of Business and Management, 7(16), 151-169.

واضافَ (FIDAN & YUNCU,2020:179) ان السمعة التنظيمية تُحقق تقدماً وتتنوع لتحليل تاريخها، يُعد بناء متعدد الأوجه وعلى الرغم من التحديات فإن هناك أدوات وأنظمة قياس مُتنوعة لتقييمها، تُظهر السمعة بوصفها هيكلًا شاملاً تتحول إلى منهجية متطورة لقياس تصورات الأطراف ذوي المصلحة، ونظراً للأساس الاجتماعي للسمعة، تُشكل تقييمات المنظمات من الموظفين أساساً لتشكيل تصورات الأطراف ذوي المصلحة، يمكن للسمعة أن تكون متميزة وفقاً لمجموعات معينة من الأطراف ذوي المصلحة، وتؤدي تصورات الموظفين دوراً رئيساً في تشكيل هذه السمعة.

اما (Soeling et al,2022:3) فيرى أن بناء السمعة ليس بالأمر السهل يستغرق بناؤه سنوات ولكن يمكن تدميره في ليلة واحدة عندما تقوم المنظمة بشيء غير قانوني وغير أخلاقي، ولذلك فإن الثقة هي أساس السمعة، تعكس السمعة التنظيمية الموقع النسبي للمنظمة داخلياً مع المواهب في المنظمة وخارجياً مع أصحاب المصلحة الآخرين ، وفقاً لعلم النفس تؤثر السمعة التنظيمية بشكل إيجابي في نية التقدم للحصول على وظيفة.

سادساً: مزايا السمعة التنظيمية

تُعد السمعة التنظيمية عاملاً حيوياً لنجاح المنظمات في البيئة التنافسية اليوم، فهي ليست مجرد صورة سطحية للمنظمة، بل تعكس جوهرها وأدائها بشكل مفصل، وتؤدي دوراً مهماً في تحديد مكانتها في السوق وتأثيرها في المجتمع والاقتصاد، عن طريق هذه الدراسة، سنقوم بتسليط الضوء على بعض المزايا الرئيسية التي تتمتع بها، والتي وضحتها (Shamsie,2003:201-202) بما يأتي:

- 1- الميزة التنافسية: بمجرد أن تصبح المنظمة رائدة في الصناعة وتطور سمعة قوية، يمكنها الاستفادة من هذا التفوق لتحقيق ميزة تنافسية، يصبح من الصعب على المنافسين الأصغر مجاراة سمعتها والتأثير الإيجابي الذي تمتلكه.
- 2- استمرارية المزايا: لتحقيق وضع مهيم في السوق، يجب على المنظمة الرائدة أن تبني ظروفًا في الصناعة تسمح لها بالإفادة المستدامة من سمعتها على مر الزمن هذا يعني القدرة على الحفاظ على المزايا التي تستمدتها من سمعتها.
- 3- تأثير أقوى في قرارات الشراء: المنظمة الرائدة يمكنها تعزيز تأثيرها في قرارات الشراء للمستهلكين عن طريق استغلال سمعتها، بمعنى آخر إذا كان لدى المستهلكين القليل من المعلومات المتنافسة الأخرى لاتخاذ قراراتهم فإنهم قد يعتمدون بشكل أكبر على سمعة المنظمة الرائدة.
- 4- عدم تناسق المعلومات: عندما تكون المعلومات المتاحة متنوعة ومختلفة بين المنافسين، يمكن للمنظمة الرائدة الاستفادة من عدم تناسق هذه المعلومات لصالحها، إذا لم يكن للمستهلكين إمكانية الوصول بسهولة إلى معلومات منافسة متكاملة يمكن المنظمة الرائدة أن تكون في موقع متقدم.
- 5- عوامل تؤثر في دوافع المستهلكين: عوامل مثل أهمية المنتج بالنسبة للمستهلك، وأنماط الطلب، وكمية المعلومات المتاحة تؤدي دوراً في قدرة المستهلكين على الدراسة عن مزيد من المعلومات أو الاعتماد على سمعة المنظمة الرائدة.

بناء على ذلك يمكن القول إن مزايا السمعة التنظيمية تسهم في تعزيز مكانة المنظمة وزيادة تأثيرها في السوق والمستهلكين مما يمنحها ميزة تنافسية قوية وفرصاً لتحقيق النجاح على المدى الطويل.

سابعاً: مؤثرات وأهمية شبكات التواصل الاجتماعي في السمعة التنظيمية

مع تزايد شعبية المجتمعات الاجتماعية عبر الإنترنت، من الواضح أنه يجب على المنظمات اتخاذ تدابير حذرة لحماية سمعتها وعلاماتها التجارية، (Lee,2019:231) وقد ساهمت طبيعة الشبكات الاجتماعية المنتشرة والمفعلة دائماً في تأثيرها الهائل في مجال الاتصالات، والذي دمرت قوته الصناعات، وألحقت الضرر بسمعة المنظمة، ومكنت من الثورات، وغيرت توازن القوى بين المستهلكين والمنظمات بشكل كبير. ووضح (مبني ولصاح،2020:57) ان السمعة الإلكترونية أصبحت عنصراً حيوياً لنجاح المنظمات واستمراريتها في عصر التكنولوجيا الرقمية، يعتمد تفوق المنظمة وقدرتها على المنافسة على قدرتها على إدارة وإدامة سمعتها على الإنترنت، إذ أصبحت الإنترنت بوابة رئيسة للمعلومات والاتصالات، ومن هنا، تأتي أهمية إدارة السمعة الإلكترونية، التي تشمل عمليات مستمرة من دراسة وتحليل المعلومات المرتبطة بالسمعة الشخصية والمهنية والتجارية عبر مختلف وسائل الإعلام الإلكترونية، هدف هذه العملية هو الحفاظ على ثقة الجمهور ومكانة المنظمة على الإنترنت، ما يساعدها على البقاء والازدهار في بيئة الأعمال الرقمية الحديثة.

وأشار (زرادي وآخرون،2022:66) الى أنّ وسائل التواصل الاجتماعي شهدت تحولاً كبيراً في دورها، إذ أضحت أداة فعّالة لإدارة السمعة، إذ يُعد هذا النهج حاسماً في استراتيجيات التسويق للعلامات التجارية، بفضل قدرة العلامات التجارية على المشاركة الفعّالة في المحادثات، يتسنى للمسوقين الوصول إلى الحوارات والتحكم فيها بشكل أفضل، سواء أكانت هذه المحادثات عامة أم خاصة، ما يسهم في تحسين صورة العلامة التجارية. وبين (Blevins & Ragozzino,2019:219-220) أنّ وسائل التواصل الاجتماعي تؤدي دوراً حاسماً في تأثير السمعة التنظيمية، إذ تسهم في تشكيل الإدراك العام وآراء أصحاب المصلحة، على الرغم من توفيرها لمنصة للتفاعل وتبادل الآراء، إلا أنها تواجه تحديات مثل تشتت المحتوى وعدم شفافية المصادر، بالمقابل تتميز وسائل الإعلام التقليدية (الإذاعة والتلفزيون والصحف) بالصدق والدقة، ما يعزز تصوراً إيجابياً للسمعة التنظيمية، لذا يتعين على المنظمات التفكير بعناية في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي إذ يتماشى ذلك مع التحديات والفوائد المرتبطة بها.

فيما اختلف في الرأي اعلى كل من (McCorkindale & DiStaso,2013:501) وبين ان شبكات التواصل الاجتماعي أصبحت أساسية في بناء وتعزيز سمعة المنظمات، انخفضت مستويات الثقة في وسائل الإعلام التقليدية، مما يجعل الثقة المتبادلة عبر وسائل التواصل الاجتماعي أمراً حيوياً، تظهر أهمية إدارة سمعة المنظمة على هذه المنصات في ظل توجه أصحاب المصلحة نحو الاعتماد على تقييمات الآخرين، وان الثقة تؤدي دوراً مهماً في تأثير سمعة المنظمات وتأثيرها على قرارات أصحاب المصلحة، وتقترح الأبحاث أن التصورات حول العلامة التجارية وقرارات الشراء يتم مناقشتها وتبادلها عبر الإنترنت، مما يجعل إدارة الثقة عبر وسائل التواصل الاجتماعي أمراً حيوياً للمنظمات.

واخيراً وبشكل عام أشار (Ye & Cheong,2017:447) أن شبكات التواصل الاجتماعي تؤدي دوراً حيوياً في إدارة السمعة التنظيمية عن طريق توفير وسيلة فعّالة للتواصل مع الجمهور وبناء الثقة وقياس الأداء.

يمكن القول في ضوء ما تقدم ان شبكات التواصل الاجتماعي تؤثر بشكل كبير في السمعة التنظيمية من جانبيين من جانب ايجابي ومن جانب سلبي، اذ تعزز التواصل الإيجابي وتسهم في بناء صورة قوية وموثوقة في أذهان الجمهور ،وفي الوقت نفسه تبني صورة سلبية وغير موثوقة على المنظمة عن طريق الشائعات والايخبار السلبية المنقولة عن المنظمة.

ثامناً: تغيير السمعة التنظيمية

تغيير سمعة المنظمة هو عملية معقدة جدا نوعا ما تتضمن مجموعة من العوامل الاستراتيجية، اذ أن هناك اختلاف بين الاستجابات "السطحية" والاستجابات "الموضوعية" لتغيير السمعة ،وضح ذلك (Harvey & Morris,2017:5-6) كما يأتي:

- 1- الاستجابات سطحية تشمل تغييرات سريعة و سطحية في السمعة بما في ذلك إعادة تسمية العلامة التجارية وتغييرات في القيادة دون الحاجة إلى تغييرات هيكلية كبيرة في المنظمة، هذه الاستجابات تُعدّ سهلة وبسيطة التنفيذ وتمكن المنظمة من التغيير بسرعة الممكنة، ومع ذلك قد تكون هذه التغييرات في مرات عدة غير كافية لتحقيق تأثير ملموس في السمعة التنظيمية إذا لم تترافق مع تحسينات حقيقية في الأداء والممارسات.
- 2- الاستجابات الموضوعية تتطلب تغييرات هيكلية واسعة النطاق في المنظمة، ما يشمل إعادة تنظيم وترتيب أقسامها أو تغيير استراتيجياتها القائمة، هذه الاستجابات تكون كبيرة التعقيد وتأخذ وقتاً أطول للتنفيذ، ومع ذلك إذا تم تنفيذها بنجاح، فإنها يمكن أن تسهم بشكل كبير في تحسين السمعة وبناء الثقة لدى الجمهور.

تاسعاً: سلبيات ومخاطر فقدان السمعة

السمعة التنظيمية هي التصور العام للمنظمة وكيفية رؤيتها من الجمهور وأصحاب المصلحة، (Ma & Zhan,2016:2) تُعدّ الأزمات تهديداً كبيراً لسمعة المنظمة، وذلك لأنها يمكن أن تؤثر بشكل سلبي في هذا التصور، إذا لم تتعامل المنظمات بفعالية مع هذه الأزمات، فإنها قد تتأثر بشكل كبير، عندما تتأثر سمعة المنظمة بشكل سلبي نتيجة لأزمة، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى تأثيرات سلبية في علاقتها مع الجمهور، قد تؤدي إلى انخفاض ولاء الزبائن وتحدث سلوكيات إيجابية الشفهية بشكل أقل، على سبيل المثال، عندما تعرضت منظمة تويوتا لأزمة عام 2009 بسبب مشكلات في منتجاتها وكفاءتها، تأثرت سمعتها بشكل كبير، ولم يكن ذلك مؤثراً فقط في علاقتها مع الزبائن، بل أيضاً على القيمة السوقية للمنظمة، لذا يجب على المنظمات أن تتعامل بعناية مع الأزمات وتتبع استراتيجيات تهدف إلى حماية سمعتها التنظيمية.

فيما وضح (عبدالله واخرون،2022:78) ان السمعة التنظيمية تُعدّ سلاحاً ذو حدين فمثلاً توفر السمعة التنظيمية الجيدة خصائص كبيرة للمنظمة، في المقابل سمعتها السيئة تؤثر بشكل سلبي في المنظمة وتهدد وجودها وتعرقل استمرارها وتطورها.

فيما اعرب كل من (Schoofs & Claeys,2021:272) بأنه الضرر بالسمعة التنظيمية بدوره يجعل المنظمة تتعرض لمزيد من النتائج السلبية لأنه يؤثر في المصداقية والشفافية وأداء المبيعات والقدرة التنافسية وتصورات المستهلك لجودة المنتج والخدمة. وأشار (Choi,2019:13) الى كيفية نظر أصحاب المصلحة إلى المنظمة بشكل إيجابي أو سلبي، وتجدر الإشارة إلى أن هذه السمعة يمكن أن تختلف بين أصحاب المصلحة، قد يكون لكل منهم تجربة او رأي مختلف ومن ثمّ تصور مختلف للمنظمة، ومن ثمّ قد يُعد بعض الناس ان سمعة منظمة معينة جيدة، فقد يتفق آخرون بنفس القدر من الصحة بعدّها سيئة.

وبين كل من (القحطاني و حسن ،2022:10) ان السمعة التنظيمية تشكل مخاطر وفوائد يجب مراعاتها بعناية، تُعدّ السمعة أصلاً غير ملموسٍ، لا يظهر في الميزانية الخاصة بالمنظمة، ويُشار إليه أحياناً بلقب "رأس المال العاطفي"، تتمثل قيمته الحالية في التأثير في القيمة المستقبلية للمنظمة، ويمكن أن تنجم عنها خسائر أو أرباح محتملة بناءً على الصورة التي يظهرها الناس عن الممارسات الخاصة بالمنظمة. وبالتزامن مع أهمية بناء السمعة التنظيمية، يظهر أيضاً أهمية إدارة المخاطر الاستراتيجية للسمعة، فالإهمال في هذا الجانب قد يتسبب في تكبد المنظمة أضراراً كبيرة، يجب عند اتخاذ القرارات الاستراتيجية أخذ المعلومات المتعلقة بالسمعة بعين الاعتبار، إذ تُعدّ القدرة على بناء سمعة جيدة أساسية لتحقيق التميز والنجاح، وتعكس السمعة التنظيمية التفاعل الفعّال للمنظمة مع المستفيدين والمجتمع، ما ينعكس في مستوى الثقة والاحترام الذي تتمتع به المنظمة.

عاشراً: ابعاد السمعة التنظيمية

فهم أبعاد السمعة التنظيمية يُعدّ أمراً حيويّاً في سياق إدارة الأعمال، إذ استثمر الباحثون جهوداً كبيرة في تحديد تلك الأبعاد، وعلى الرغم من وجود تنوع في وجهات نظرهم بخصوص تحديدها، إلا أن هذا الاهتمام يعكس أهمية بناء فهم دقيق حول كيفية تأثير سمعة المنظمة على مختلف جوانب أدائها وتفاعلها مع البيئة المحيطة.

ومن أجل توضيح الأبعاد المهمة اطلع الباحث على دراسات وابحاث العديد من الكتاب والباحثين المختلفين مثل: { دراسة (البدراني والسبعوي، 2023) الذي تناولت: جودة، الأداء، الجاذبية، المسؤولية، ودراسة (سعود وآخرون، 2020): الإبداع، الجودة، المسؤولية الاجتماعية، ودراسة (هاشم وآخرون، 2023) المسؤولية الاجتماعية، الجاذبية العاطفية، القيادة، جودة الخدمة ودراسة (أمام والرحمن، 2023): جودة الخدمة

والإبداع والمسؤولية الاجتماعية ودراسة (الكبيسي، 2023): الإبداع، والمسؤولية الاجتماعية، وجودة الخدمة ودراسة (الكريطي، 2018): الجودة، الأداء، المسؤولية، الجاذبية.

ودراسة (Al Shuqairat & Al-Shura ,2021): الإبداع، قوة المركز المالي، جودة الخدمة، المسؤولية الاجتماعية، ودراسة (Awasthi ,2023): المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، الإبداع، ودراسة (Tangngisalu ,2020): الجاذبية، والالتزام، الرضا الوظيفي، الأداء، ودراسة، (Chun ,2005): الهوية، الصورة ودراسة (Sala ,2011): الجودة، الأداء، المسؤولية، الجاذبية، واخيرا دراسة (Hong & Yang , 2009) الذي تناولت: الجودة، الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، الثقافة، التميز}.

وتوصل الباحث في النهاية إلى اتفاق مع دراسة (الكريطي، 2018:91) في اعتماد أبعاد السمعة التنظيمية وفق إنموذج (Sala,2011:5)، لأنها تناولت الأبعاد بشمولية وتفصيل، وتوافقت مع أهداف الدراسة وبيئة المنظمات العراقية، وكانت معظم الدراسات متفقة عليها. يتألف هذا الانموذج من أربعة أبعاد رئيسة وهي الجودة، الجاذبية، الأداء، والمسؤولية الاجتماعية.

أولاً: الجودة

لضمان استمراريتها الاقتصادية، تولي المنظمات اهتماماً بالغاً لتحسين جودة منتجاتها وخدماتها، الجودة كمفهوم ليس حديثاً، بل كان متجذراً عبر الحضارات والعصور المختلفة (Elassy, 2015: 251) في الماضي كان على الأشخاص مثل جامعي الطعام والصيادين التأكد من جودة ما يقدمونه أو يستخدمونه، تعد الجودة علامة على الكمال في الحضارات المصرية واليونانية والرومانية، كما تُظهر في بناء الأهرامات في مصر القديمة.

في العصر الحديث، ازدادت أهمية قضايا الجودة في المجتمعات، وأصبحت المنظمات تضع الجودة كأساس لنجاحها واستدامتها، في القرن الحادي والعشرين باتت الجودة جزءاً لا يتجزأ من حركة الطبيعة الاقتصادية، حيث تسعى المنظمات إلى تحقيقها كمبدأ أساسي للتميز والمنافسة في السوق العالمي سريع التغير.

فيما بين (Elassy,2015:254-255) رغم استخدام مفهوم الجودة على نطاق واسع، إلا أن تعريفه ليس بالبساطة التي قد يبدو عليها، فليس هناك تعريف متفق عليه للجودة، إذ تُعدّ الجودة مفهوماً نسبياً ومستخدمياً في سياقات مختلفة، يمكن لمفهوم الجودة أن يتفاوت بين الأشخاص، وهذا يجعل من الصعب بلورة تعريف دقيق، يختلف مفهوم الجودة حسب السياق، فما تُعدّ جودة في مجال معين قد لا يكون كذلك في مجال آخر، على سبيل المثال، يختلف تعريف الجودة في المستشفيات عنه في المصانع، وذلك بسبب الاختلاف في المعايير والمتطلبات.

وعليه عرف (البهادلي،2023:56) الجودة انها تعني تلبية حاجات و متطلبات الزبون وتوقعاته ورغباته بشكل كامل. ووفقاً لـ (Kim, 2010: 47) أنها الملاءمة للاستخدام أو درجة الخلو من أوجه القصور. فيما أشار (Pringviriya et. al., 2015:238) ان الجودة أداة استراتيجية قادرة على التأثير في رضا الزبائن. وحسب (Wijayanti, 2021:427) ان الجودة هي مستوى الرضا عن نتائج العمل أو مدى جودة إنجاز نتائج العمل. ومن وجهة نظر كل من (Story et al., 2016:488) الجودة تشير إلى قدرة المنظمة على تلبية حاجات المراقبين الخارجيين بطريقة غير ملحوظة، وتعكس اهتمام الأفراد بالقيم الشخصية بجانب المكافآت المالية والترقيات في البحث عن وظائف. اما(الحسيني ،2015:99) فبين بانة الجودة تم تعريفها بتعاريف متعددة منها بأنها التطابق مع المتطلبات أو ملائمة الاستخدام أو إنها تحقيق حاجات المستفيد حالياً ومستقبلاً، وفي قطاع الجامعات تعرف بأنها مجموعة الجهود المتكاملة المبذولة من العاملين في مجال التعليم لتطوير وتحسين وحدة المنتج التعليمي وبما يتناسب مع تطلعات المستفيدين أو هي مجمل الخصائص والسمات التي المرتبطة بالخدمة التعليمية والتي تستطيع ان تلبى حاجات الطلبة وتطلعاتهم.

فيما بين (Herbig & Milewicz, 1995: 22-23)، بأن الجودة تشكل عنصراً حاسماً لعلامة تجارية وسمعتها، تعد سمعة العلامة التجارية وسيلة فعّالة لتسويق منتج جديد، ويظهر أن الجودة تؤثر بشكل كبير في قوة بيع المنتجات التي تحمل العلامة التجارية نفسها، لذلك تضع العلامات التجارية العائلية معايير عالية لمراقبة الجودة، اذ يُعدّ كلّ منتج ممثلاً للعلامة التجارية بأكملها، والجودة المنخفضة في المنتجات الجديدة قد تؤدي إلى تقليل مبيعات المنتجات ذات الجودة الأفضل وتتسبب في فقدان المصداقية بين المشتريين، وفشل منتج جديد قد يؤثر سلباً على سمعة المنتجات الشقيقة التي تحمل العلامة التجارية نفسها. ويرى (البشيتي واخرون ،2022:102) ان تسارع دخول المنظمات إلى الأسواق العالمية زاد من شدة المنافسة، هذا الوضع يجعل عملية اختيار المستهلكين للسلع والخدمات أكثر تعقيداً وتنوعاً، المنظمات اليوم بحاجة لتعزيز جودة منتجاتها وتنفيذ أفضل الممارسات بجدية، مع تطوير استراتيجيات تسويقية تركز على فوائد المنتجات بشكل أفضل، وتلبي حاجات وتوقعات الزبائن بشكل أكبر، هذا التحدي يؤكد أهمية تصميم المنتجات لتتوافق مع تطلعات الزبائن، لضمان تجارب إيجابية ورضا كبير لديهم.

فيما اضافة (Stone-Romero et al,1997:89) بان الجودة تعد أمراً معقداً بشكل غير عادي، ما يجعله مصدر تحدي واربك كبير للمديرين، فضلاً عن ذلك ونظراً لأنّ جودة المنتج عبارة عن تركيبة(بنية) غامضة إلى حد ما من المهم أن يطور المديرين فهماً للجودة يأخذ في الاعتبار الأبعاد التي يفكر فيها المستفيدون عند تقييم الجودة المتصورة لأنواع متنوعة من المنتجات. فيما يرى Carvalho et (al,2021:343) ان إدارة الجودة هي أسلوب لتحقيق والحفاظ على نتائج عالية القيمة، اذ تعمل على دعم نظام الوقت المناسب وإدارة الموارد البشرية والإدارة العليا والتكنولوجيا والإدارة الاستراتيجية، و تشمل مهام التحكم

في خصائص المنتج والخدمة وتحسين رضا الزبائن مع تقليل التكاليف غير المتعلقة بالجودة، ما يؤدي إلى مزايا تنافسية مثل التكلفة والتسليم والمرونة والاستدامة.

فيما تطرق (بجياوي، 2018:31-50) إلى أنّ الجودة لا تنشأ بالتمني، بل تتطلب جهداً مستمراً من جميع أفراد المنظمة، بدءاً من القيادة العليا حتى العاملين في المستويات كافة، يجب على الجميع العمل بتفانٍ لتحقيق مستويات عالية من الجودة، إذ يتم التركيز في فهم الجودة على النوعية والكيفية بدلاً من الكمية وأن سياسات الجودة أصبحت أمراً حيوياً لمعظم المنظمات، وذلك بسبب نجاح العديد منها في جعل الجودة جزءاً أساسياً من برامجها العملية، فالجودة تعني ضمان تلبية حاجات السوق وبناء علاقات إيجابية مع الموردين. وناقشه كل من (Odriozola & Baraibar-Diez, 2017:122-129) إلى أحد الموضوعات الأكثر إثارة للاهتمام التي تمت مناقشتها مؤخراً هو استخدام معايير الضمان لضمان جودة المعلومات ومع ذلك تُعدّ جودة المعلومات في معظم الحالات هدفاً، ولم تتم دراسة فكرة أن جودة المعلومات البيئية والاجتماعية والحوكمة قد تكون محركاً لسمعة المنظمة عن طريق الدراسة الأكاديمي ، أهمية جودة المعلومات البيئية والاجتماعية والحوكمة المفصح عنها عندما يتعلق الأمر بالحصول على سمعة منظميه، إذ ثبت أن زيادة جودة تقارير الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال تطوير تقرير مضمون يزيد من احتمالية الوجود في مجموعة ذات سمعة منظميه أعلى.

وبناءً على المعلومات المقدمة، يمكن النظر إلى الجودة كعامل حاسم في نجاح المنظمات، فالجودة تتيح الاستخدام الأمثل للموارد، مما يؤدي إلى تحسين سمعة المنظمات، وكسب ولاء الزبائن، وتحقيق السيطرة على الأسواق، وعلى هذا الأساس، تعرف "الجودة" بأنها كفاءة وفعالية العمليات، التي تضمن تحقيق الأهداف بشكل مستدام، وتعزيز مستوى الرضا لدى الزبائن.

ثانياً : الجاذبية

يُعد بناء جاذبية المنظمة أمراً بالغ الأهمية لجذب الموظفين المؤهلين تأهيلاً عالياً والاحتفاظ بهم بنجاح، (Story et al., 2016:487)، نحن نعرّف الجاذبية التنظيمية على أنها استعداد المتقدمين لمتابعة الوظائف وقبول عروض العمل في المنظمة، حظيت مسألة جذب المواهب والاحتفاظ بها باهتمام كبير في كل من الأوساط المهنية والأكاديمية منذ أن صاغت مجموعة من مستشاري ماكينزي عبارة "الحرب من أجل المواهب" في عام 1997 ، وفي الواقع فإن ندرة الموظفين ذوي المهارات العالية والمتحمسين هي إحدى القضايا الرئيسية الحالية لإدارة الموارد البشرية ، فمن الواضح أن جذب المواهب اليوم هو مصدر مهم للقدرة التنافسية للمنظمات. وعرّف (Zhang et. al., 2020:24) الانجذاب التنظيمي بأنه موقف أو تأثير إيجابي عام واضح تجاه المنظمة وبشكل أكثر تحديداً تجاه النظر إلى المنظمة ككيان مرغوب لبدء بعض العلاقات او العمل معه. ويرى كل من (Bostjancic&Slana,2018,2) الجاذبية بانها عملية جذب وتحديد واختيار

وتطوير وتقييم الموظفون الموهوبين بهدف زيادة كفاءة العمليات في المنظمة. اما (Vogel & Satzger,2024,180) فيرى بانّ الجاذبية التنظيمية هي القدرة على جذب واستقطاب الأفراد أو المواهب بشكل فعّال، سواء في سياق الأعمال ام في مجالات أخرى. فيما أشار (الجادر وصيهود، 61، 2017) الى أنّ منظمات القرن الحادي والعشرين في حرب من أجل المواهب، وإن من انجح تلك المنظمات هي تلك التي تستطيع جذب الموظفين والاحتفاظ بهم مما يمكنها من التفوق على منافسيها. فيما وضح (Palevska & Badarovski,2013:98) ان كل منظمة تسعى جاهدة لجذب أكبر عدد ممكن من الأشخاص الموهوبين والاحتفاظ بالموظفين لمدة أطول وينصب الاهتمام على بناء مواهب وكفاءات الموظفين، وان تطوير الموظفين وموهابهم يتم عن طريق سلسلة من الأنشطة التي تقوم بها المنظمات مثل التدريب والندوات والتدريب الداخلي والدورات والتخصصات وما إلى ذلك.

واكد (Anwar et al., 2014:1150) أن سمعة المنظمة عامل مهم في جذب الموظفون الرئيسيين، وان العوامل (النقدية وغير النقدية) التي جعلت العاملين ينجذبون نحو منظمة معينة، أثرت هذه العوامل في اختيارات الفرد فيما يتعلق بفرصة العمل في المنظمة واختيار المنظمة، تعد عوامل مثل التوازن بين العمل والحياة والأجور التنافسية والعمل الصعب أحد العوامل المهمة لجذب الموظفين. وازضافة (الكريطي، 95:2018) إن الجاذبية تشكل عنصراً أساسياً في بناء سمعة المنظمة، اذ تتمثل جاذبيتها في العناية الفائقة بموظفيها وعمالها وجميع أصحاب المصلحة الاخرين، يُفهم من مدى جاذبيتها ما إذا كان أصحاب المصلحة يحملون مشاعر إيجابية وفعّالة تجاه المنظمة، مُعجبين بها ومحترمين لها، وبهذا تكون الجاذبية المحرك الرئيس لتشكيل السمعة بشكل فعّال. اما (Soeling et al,2022:2-3) فيرى بانها الجاذبية هي فائدة يراها الموظفون المحتملون في وظائف و منظمات محددة، او هي الاستنتاجات عن خصائص المنظمة والفوائد ذات الصلة التي يتوقعها الموظفون المحتملون والتي سيحصلون عليها عن طريق العمل في المنظمة ، اذ كلما كانت معتقدات الباحثين عن عمل إيجابية عن المنظمة زاد احتمال انجذابهم إلى المنظمة وكان المتقدمون أكثر استعداداً للتقدم للوظائف الشاغرة.

ويرى (Cober et al,2003:159) ان المنظمات تواجه تحديات في جذب المواهب في بيئة الأعمال اليوم نتيجة للمنافسة الشديدة، وقلة الخيارات للباحثين عن عمل من الموهوبين، وضرورة المشاركة في "الحرب من أجل المواهب"، فضلاً عن التحديات المستقبلية المتعلقة بالاتجاهات الديموغرافية، وأشار الى هنالك عوامل تُعدّ مهمة في جذب الموظفون المحتملين إلى المنظمات، وتؤثر بشكل كبير في فعّالية الموارد البشرية وكما يأتي:

1. التعويضات والمزايا: يُعدّ الراتب والمزايا جزءاً أساسياً من جاذبية التوظيف، اذ يبحث المتقدمون عن عمل عن الحزم التعويضية الجذابة والمزايا الإضافية التي تقدمها المنظمة.

2. ثقافة المنظمة: يؤثر إيجابية النظرة إلى ثقافة المنظمة في جاذبية التوظيف، إذ يميل المتقدمون إلى الانضمام إلى المنظمات التي تعكس قيم وثقافة تتماشى مع توقعاتهم.
3. فرص التطوير الوظيفي: يبحث المتقدمون عن عمل عن الفرص التي توفرها المنظمة للنمو المهني والتحدي، مما يؤثر إيجاباً في جاذبية التوظيف.
4. مواد التوظيف المتاحة: تشمل إعلانات التوظيف والمعلومات المقدمة للمتقدمين، إذ يؤثر نوع وكمية المعلومات المقدمة في جاذبية التوظيف.
5. التطورات التكنولوجية: تأثير استخدام مواقع الويب التنظيمية في التوظيف، إذ يتم توصيل معلومات عن التعويضات والثقافة والفرص التطويرية بشكل شائع عن طريق هذه المنصات، ما يؤثر في جاذبية التوظيف.

فيما اضاف (Lievens et al,2001:4) بأنّ الجاذبية التنظيمية هي الميل أو الانجذاب الذي يشعر به الأفراد نحو المنظمات ككيانات أو كمحيط عمل محدد، يمثل هذا المفهوم قياساً لقوة جذب المنظمة للأفراد المحتملين، ويعكس درجة رغبتهم في الانضمام إلى هذه المنظمة أو البقاء فيها، تعتمد جاذبية المنظمة على عدة عوامل مختلفة مثل سمعتها، وثقافتها المؤسسية، وسياساتها التوظيفية، والفرص المهنية التي تقدمها، ومدى توافقها مع قيم وحاجات الأفراد، يُعدّ فهم الجاذبية التنظيمية أساسياً لفهم سلوك الموظفين، ويساعد في تحليل كيفية جذب واحتفاظ المنظمة بموظفين موهوبين ومناسبين لحاجاتها

واستناداً إلى المعلومات المقدمة آنفاً، يمكن النظر إلى الجاذبية على أنها ذو أهمية بالغة في نجاح المنظمات، إذ تسهم في جذب والاحتفاظ بالموظفين والزبائن، هذا يمكن المنظمة من الاستفادة من عناصرها البشرية والزبائن لتحقيق النمو والتطور والمنافسة بشكل مستدام، وبناءً على ذلك، تعرف "الجاذبية" على أنها القوة التي تمتلكها المنظمة لجذب الموظفين والزبائن، محفزة إياهم على الولاء والاستمرار و تحقيق أداء مميز، وتعتمد على عوامل مثل بيئة العمل والفرص التطويرية والثقافة التنظيمية والتواصل وغيرها.

ثالثاً: المسؤولية

ان التزام المنظمة يظهر عن طريق التفاعل المستمر مع المجتمع، والاهتمام البالغ بتوقعاته وتطلعاته، (السبعوي والبدراي، 2023:73) تتمثل هذه الالتزامات في تنفيذ الأنشطة الاجتماعية التي تدعم التواصل وتبني جسور فعّالة مع المجتمع المحيط، كما تتضمن الالتزامات توفير ظروف عمل صحية وأمنة، والتركيز على معاملة العاملين بلطف واحترام، مما يحفز على بيئة عمل إيجابية، فضلاً عن ذلك تُظهر المنظمة الالتزام بالأمانة والمصادقية في تعاملها مع الزبائن والمنافسين. وأشار (Aguinis et. al., 2024:219) الى أنّ المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تؤدي دوراً حيوياً في بناء السمعة التنظيمية، عندما تتبنى المنظمات مبادرات المسؤولية الاجتماعية، فإنها تظهر التزامها بالقيم الأخلاقية والاهتمام بالمجتمع والبيئة، ما يعزز سمعتها ككيان مسؤول وموثوق به في السوق. اما (Rupp et. al., 2024:2) فيرى المسؤولية الاجتماعية هي دراسة

الشركات للقضايا الاجتماعية والبيئية والاقتصادية، والاستجابة لها بتجاوز المتطلبات القانونية والفنية والاقتصادية الأساسية للمنظمة، وتتضمن سياسات وبرامج تعكس الالتزام بالصالح الاجتماعي والبيئي، ولكن تختلف حسب تقدير المنظمة.

و عرف (Zhang et. al., 2020:23) المسؤولية بأنها تمثيل جماعي للإجراءات والنتائج السابقة للمنظمة التي تصف قدرة المنظمة على تقديم خدمات لأصحاب المصلحة المتعددين. فيما يرى (Ali et. al., 2023:4-7) ان المسؤولية الاجتماعية للمنظمات هي إنموذج أعمال تبذل فيه المنظمات جهداً مركزاً للعمل بطرائق تفيد المجتمع وبيئة الأعمال بدلاً من إلحاق الضرر بهم كما تعد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات مصدرراً لرضا الموظفون، كما تعمل المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على تحسين صورة العلامة التجارية للمنظمة وسمعتها، فضلاً عن مبيعاتها وولاء الزبائن، فضلاً عن قدرتها على جذب الموظفون والاحتفاظ بهم.

ووضح (Story et al., 2016:486) بأن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تشير إلى أن المديرين التنفيذيين يتحملون مسؤولية اتخاذ القرارات التي تأخذ في الاعتبار تأثيرها في المجتمع تشمل هذه المسؤولية مجموعة من السلوكيات التي تتجاوز المصالح الاقتصادية الضيقة، بهدف تحقيق تأثير إيجابي في أصحاب المصلحة المختلفين في الهيكل التنظيمي، تستهدف ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات جميع أصحاب المصلحة، الذين يمكن أن يتأثروا أو يؤثروا على أهداف المنظمة، يتم تصنيف أصحاب المصلحة إلى داخليين وخارجيين، اذ يشمل الداخليون الموظفون والمديرون والمساهمون، في حين يشمل الخارجيون البيئة والمستهلكين والمجتمع والموردين. فيما يرى (Brammer et.al.,2007:4) ان الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات أمراً حيويًا وان تحسين المسؤولية يقدم فوائد للمنظمة، بما في ذلك ملاحظة أن المنظمات الأكثر مسؤولية اجتماعياً تكون أكثر جاذبية للموظفين المحتملين وأنها قد تستفيد من مجموعات أكبر من المتقدمين، و قوة عاملة أكثر التزاماً، لأنّ الموظفين سيكونون فخورين بالانتماء إلى منظمات العمل التي تتمتع بسمعة طيبة. واكد (Schaefer et. al., 2024:2) على ان فوائد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تتمثل في تحقيق الفخر التنظيمي، اذ يكون هذا الفخر وسيطاً بين تقييم المسؤولية الاجتماعية والنتائج المهمة التي تعود بالنفع على المنظمة والموظفون، يترتب على نجاح برامج المسؤولية الاجتماعية للمنظمات العديد من النتائج الإيجابية مثل ولاء الموظف وثقة العمل بالإدارة والحديث الإيجابي الشفهي، وهذه النتائج مرتبطة مباشرة بأداء المنظمة، فضلاً عن ذلك فإن النتائج المفيدة للموظفين مثل الرضا الوظيفي والرفاهية العاطفية تعزز الرفاهية الشخصية لهم، لذا فان فهم كيفية تأثير برامج المسؤولية الاجتماعية في الموظفون يعد أمراً مهماً لضمان نجاحها في معالجة التحديات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والبيئية والاجتماعية.

فيما اشار (Glavas,2016:1) في دراسة استقصائية لعلم النفس التنظيمي أجرتها جمعية علم النفس الصناعي والتنظيمي اذ تم اعتبار المسؤولية الاجتماعية للمنظمات واحدة من أهم الاتجاهات التي تؤثر في مكان العمل.

واستنادا الى ما تقدم وفي ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية اصبحت المسؤولية الاجتماعية للمنظمات امرا بالغ الاهمية في نجاح المنظمات والاحتفاظ بالموظفين والزبائن ما يتيح للمنظمة تحقيق الاداء المستدام وتأثير ايجابي في المجتمع والبيئة، وعليو تم تعريف "المسؤولية" على أنها تعبير عن التزام المنظمة وافرادها تجاه الأهداف والقيم المشتركة، اذ يُفترض منهم السلوك المناسب واتخاذ القرارات التي تعكس التزامهم بتحقيق التفوق التنظيمي وتحقيق المصلحة العامة.

رابعاً: الاداء

تحتاج المنظمات إلى أفراد يتمتعون بأداء عالٍ من أجل تحقيق أهدافها، وتقديم المنتجات والخدمات التي يتخصصون فيها، وفي النهاية تحقيق الميزة التنافسية،(Sonntag & Frese,2002,4-6) ، والاداء مهم أيضاً للفرد يمكن أن يكون إنجاز المهام والاداء على مستوى عالٍ مصدراً للرضا، مع مشاعر الإتيقان والفخر قد يُنظر إلى الاداء المنخفض وعدم تحقيق الأهداف على أنه أمر غير مرضي أو حتى فشل شخصي فضلاً عن ذلك، فإن الاداء إذا تم الاعتراف به من الآخرين داخل المنظمة غالباً ما يكافأ بمزايا مالية وفوائد أخرى، ويشير الاداء إلى كفاءة الفرد في أداء الأنشطة التي تسهم في الجوهر الفني للمنظمة، ويمكن أن تكون هذه المساهمة مباشرة (على سبيل المثال، في حالة عمال الإنتاج)، أو غير مباشرة (على سبيل المثال، في حالة المديرين أو الموظفين). وأشار(Ecosi ,1999: 18) الى ان أصل كلمة الاداء لغوياً هو الترجمة للكلمة الانجليزية "To perform" (كي يؤدي) الذي اشتق بدوره من الفرنسية، "Performance" ويعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل".

و عرف (Schechner,2017:22-25) الاداء على انه القيام بشيء يرقى إلى مستوى قياسي للنجاح والتفوق، وبما ان حياتنا منظمة وفقاً لأنماط سلوك متكررة ومقبولة اجتماعياً فيمكن عدّ كلّ النشاط البشري أداء. وبين (Hurduzeu,2015:291) ان الاداء هو تحويل المدخلات إلى مخرجات لتحقيق نتائج معينة. ويرى كل من (Na'ami & Gholampoor,2017:5) ان الاداء التنظيمي هو قدرة المنظمة على تحقيق الاهداف واستخدام الموارد بكفاءة وفعالية عالية. ومن جانب آخر يرى (Jean, 2001: 74) الاداء بأنه الوسيلة التي تساعد المنظمة في قياس نتائجها ومدى تحكمها في تكاليفها ومدى تحقيق الاهداف العامة للمنظمة.

فيما أشار (Rich,et al,2010 :620) إلى الاداء بأنه تلك الأنشطة التي تشارك بشكل مباشر في إنجاز المهام الوظيفية الأساسية، أو الأنشطة التي تدعم بشكل مباشر إنجاز المهام التي ينطوي عليها "الجوهر الفني" للمنظمة. اما (محمود ،2022:491) فوضحة الاداء على انه كيفية ظهور النتائج الاقتصادية الناتجة عن

التفاعل بين خصائص وسياسات المنظمة والبيئة التي تعمل فيها . ومن وجهة نظر (مزبودة، 2001:87) هو قدرة المنظمة على الاستمرار بالشكل المرغوب فيه في السوق وهذا ما يتطلب الكفاءة.

وان (Hoffmann,1999:1) فقد بين ان الاداء هو مساهمة العاملين في تحقيق الاهداف التنظيمية. واختصر (Neely,1995:80-116) الاداء بانه كفاءة وفاعلية العمل الهادف. اما (Peterson,2003:1) فيرى الاداء بأنه قدرة المنظمة على استخدام مواردها بكفاءة وإنتاج مخرجات متناعمة مع أهدافها ومناسبة لمستخدميها" وفسر (Wijayanti, 2021:428) الأداء على أنه نوع من أنواع الانجازات الفردية داخل المنظمة اذ يهدف إلى تنفيذ العمل وتحقيق الرؤية والرسالة المحددة مسبقاً للمنظمة، وذلك وفقاً للخطة التي تم وضعها مسبقاً. فيما وضح (Elisa ,2022: 1607) ان لأداء هو في الأساس ما يفعله الموظفون، اي ان الاداء هو طاقة او فكر يبذلها العاملون للقيام بعمل ما يمكن أن يكون ومرئياً ومعدودا بالعدد (لموسا) ولكن في كثير من الحالات لا يمكن حصر ورؤية نتائج الفكر والطاقة(غير ملموسة) مثل الأفكار لحل مشكلة ما، أو ابتكار منتج أو خدمة جديدة، يمكن أن يكون أيضاً اختراعاً لإجراءات عمل أكثر كفاءة.

ومن جانب اخر بين (حمادي ،2016:314) ان الاداء يعد مركزاً لتخمين نجاح وفشل المنظمات في اتخاذ قراراتها ، وكذلك وسيلة تمكن المنظمة من تحليل وتقويم أنشطتها الداخلية وتحديد نواحي القوة والضعف لديها وتقويم أدائها مقارنة بأداء المنظمات المنافسة الأخرى التي تمارس أنشطة مماثلة لأنشطتها في الصناعة ذاتها ، وكذلك يمكن ان تتحدد اهمية الاداء استناداً إلى نتائجه مقارنة بالمنظمات الأخرى.

وبين اهمية الاداء كل من (داسة و مصطفى ،2017:46) ان الأداء يحمل أهمية خاصة في أي منظمة كانت بوصفه الناتج النهائي لحصيلة جميع الأنشطة او الفعاليات فيها و ذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقراراً و أطول بقاء عندما يكون أداء العاملين مميزاً .

و من ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، بالتالي يمكن القول إن الأداء في أي مستوى داخل المنظمة لا يعكس فقط قدرات ودوافع الرؤساء والقادة، بل يتعلق أيضاً بدورة حياة المنظمة في مراحل مختلفة وهي مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر ، مرحلة التمييز ثم مرحلة الريادة ،وان القدرة على تجاوز مرحلة من مراحل النمو تعتمد على مستويات الأداء في المنظمة. وعليه تم تعريف "الاداء" على انه القدرة الفعالة للمنظمة في تحقيق أهدافها والأداء المتميز في تنفيذ مهامها، يتضمن هذا الأداء جودة الخدمات أو المنتجات المقدمة، وفعالية العمليات الداخلية، والتفاعل الإيجابي مع الزبائن وأصحاب المصلحة.

الفصل الثاني _ المبحث الثالث العلاقة بين متغيرات الدراسة

توطئة

إيضاح العلاقة بين المتغيرات الأساسية والنظريات التي استخدمها الباحثون لتقوية الروابط الفكرية والمعرفية بين متغيرات الدراسة، والتي تشكل أساساً منطقياً للعلاقة الميدانية بين تلك المتغيرات، يعد هدفاً مهماً في البحث الحالي، نظراً لقلّة الدراسات التي تناولت هذه العلاقة، فإن الدراسة تتجه نحو استعراض العلاقة بين المتغيرين استناداً إلى ما ورد في دراسات وأبحاث الباحثين السابقة وكما يأتي:-

أولاً: العلاقة بين رأس المال الفكري الأخضر والسمعة التنظيمية

يظهر رأس المال الفكري الأخضر (Yadiati,2019:3) كأداة حيوية لتحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والبيئية، إذ يمثل الوعي بالمسؤولية الاجتماعية وتكامل الممارسات البيئية في النشاط التنظيمي جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات المنظمات الحديثة، يُعد الانتقال إلى اللون الأخضر في الممارسات التنظيمية تجسيداً لتحول الفكر الاقتصادي نحو تكامل الاهتمامات البيئية وتحقيق التنمية المستدامة، تترجم هذه العلاقة إلى تحسين سمعة المنظمات، إذ يُعزز الالتزام بالأنشطة الصديقة للبيئة الصورة الإيجابية للمنظمة أمام الزبائن والمستثمرين، ما يسهم في تحقيق النجاح التنظيمي والميزة التنافسية في سوق الأعمال المتزايدة التحديات.

ويضيف (Omar et al.,2019:587) أن رأس المال الفكري الأخضر يمثل مصدراً أساسياً لتحسين السمعة التنظيمية، إذ يشكل محوراً حيوياً لفهم وتحقيق التحول البيئي في السياق التنظيمي، يُظهر تأثير رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية في عدة جوانب:

1. تطوير الأداء البيئي: رأس المال الفكري الأخضر يمكن أن يسهم في تطوير القدرات والمهارات المتعلقة بالابتكار الأخضر داخل المنظمة.
2. توظيف المعرفة البيئية والخبرات في مواجهة التحديات البيئية يعكس التزام المنظمة بتحسين أدائها البيئي.
3. جذب الانتباه الإيجابي: اعتماد المنظمة على رأس المال الفكري الأخضر يمكن أن يجذب الانتباه الإيجابي لدى الزبائن وأصحاب المصلحة.
4. توجيه الجهود نحو الحماية البيئية: يسهم في بناء سمعة المنظمة ككيان ملتزم بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية.

5. تعزيز التفاعل الإيجابي: امتلاك المنظمة لرأس المال الفكري الأخضر يُعزز التفاعل الإيجابي بين موظفيها وبين الأقسام المختلفة.

6. تطوير المهارات والقدرات في مجال الابتكار الأخضر يشجع على التعاون وتبادل الخبرات داخل المنظمة.

ومن وجهة نظر (Zaki et al.,2023:148) رأس المال الفكري الأخضر يمثل عنصراً حيوياً في بناء وتعزيز سمعة المنظمات، إذ يترابط بشكل وثيق مع الفعالية التنظيمية والابتكار، ما يضع المنظمة في موقع متقدم تنافسياً في سوق متغيرة باستمرار، فضلاً عن ذلك يسهم رأس المال الفكري الأخضر في تعزيز الابتكار التنظيمي، إذ يُظهر قدرة المنظمة على استغلال معرفة وإبداع العاملين في تحسين الأداء وتقديم خدمات مميزة.

ثانياً: العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري الأخضر والسمعة التنظيمية بأبعادها.

1- العلاقة بين رأس المال البشري الأخضر والسمعة التنظيمية بأبعادها

يرى (Jirawuttinunt,2018:22) العلاقة بين رأس المال البشري الأخضر والسمعة التنظيمية ترتبط بفهم كيف يمكن أن يكون تنظيم موارده البشرية وفعاليتها في مجال الاستدامة يمثل محوراً أساسياً لبناء سمعة إيجابية للمنظمة، يمكن أن يسهم رأس المال البشري الأخضر في بناء صورة إيجابية للمنظمة عن طريق دعم الاستدامة البيئية والاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية، على سبيل المثال التوظيف والتدريب الأخضر، وإدارة الأداء بطرائق صديقة للبيئة يمكن أن تكون مساهمات فعّالة في بناء سمعة تنظيمية إيجابية. ويضيف (Malik et al.,2020:2) ان ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تعزز التفاعل الإيجابي بين العاملين والبيئة والمجتمع، ما يسهم في بناء سمعة المنظمة ككيان ملتزم بالاستدامة، بفضل تطوير رأس المال البشري الأخضر، تتحسن فعّالية التنظيم في التكيف مع التحديات البيئية والاجتماعية، وهو ما يعزز الثقة والتقدير من قبل الزبائن، المستثمرين، وأصحاب المصلحة الآخرين، بشكل عام، يُظهر رأس المال البشري الأخضر الالتزام بقيم الاستدامة، ما يسهم في تعزيز السمعة التنظيمية وتحقيق الميزة التنافسية. وفي ضوء هذا السياق يؤكد (Aggarwal & Agarwala,2023:2) أن تأثير رأس المال البشري الأخضر يظهر في تحقيق توازن إيجابي بين متطلبات الاستدامة والسعي لتحقيق الأهداف التنظيمية، ما يجعله أحد العوامل المؤثرة الرئيسة في بناء وتعزيز سمعة المنظمة.

2- العلاقة بين رأس المال الهيكلي الأخضر والسمعة التنظيمية بأبعادها

رأس المال الهيكلي الأخضر يمثل عنصراً حيوياً في إطار رأس المال الفكري للمنظمة، إذ يتألف من البنية التحتية والعمليات والأنظمة التي تدعم تحقيق أهداف المنظمة و التي تمكن المنظمة من العمل بشكل مستدام (De Luca et al.,2020:2) . ويضيف (Zhang et al.,2020:2) وعن طريق تكامل الفلسفة التنظيمية والتقنيات والإجراءات البيئية، يُظهر رأس المال الهيكلي الأخضر تأثيراً إيجابياً في الأداء البيئي ومن

ثمَّ يسهم في بناء سمعة المنظمة في مجال الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، يعد رأس المال الهيكلي الأخضر عاملاً رئيسياً في تحسين الجودة والحفاظ على السمعة التنظيمية في ظل التحديات البيئية الحديثة. ويؤكد (Marco-Lajara et al.,2022:164) على أن رأس المال الهيكلي الأخضر يؤثر بشكل كبير في السمعة التنظيمية عن طريق تحسين الإدارة البيئية الخضراء، ويُعد التنفيذ الفعّال لرأس المال الهيكلي الأخضر داخل المنظمة عاملاً مؤثراً، إذ يسهم في تحسين الإدارة البيئية الخضراء ويدفع نحو التحول الأخضر للأحداث، ومن ثمَّ يُعزز من سمعتها التنظيمية، لاسيما في مجال المسؤولية الاجتماعية والاستدامة.

3- العلاقة بين رأس المال العلائقي الاخضر والسمعة التنظيمية بأبعادها

يوضح (De Leaniz, & Del Bosque,2013:264) بما ان رأس المال العلائقي الأخضر يشير إلى القدرة على بناء وإدارة العلاقات مع الزبائن، الموردين، المساهمين، وغيرهم من أصحاب المصلحة، وذلك من التركيز على الأبعاد البيئية والاستدامة في هذه العلاقات فهذا يؤدي الى علاقات قوية وإيجابية مع الزبائن والموردين وغيرهم ، فينعكس ذلك على تعزيز سمعة المنظمة، وأن رأس المال العلائقي الأخضر يؤثر في السمعة التنظيمية بالاعتماد على:

1. بناء الثقة والولاء: تعزز العلاقات القوية المبنية على رأس المال الفكري العلائقي الأخضر من مستوى الثقة بين المنظمة وأصحاب المصلحة، ذلك يسهم في بناء ولاء الزبائن والموردين، ما يعكس إيجابيا على سمعة التنظيمية (Islam et al.2021:124).
2. التفاعل الفعّال مع أصحاب المصلحة: رأس المال العلائقي الأخضر يعني فهماً عميقاً لحاجات وتوقعات أصحاب المصلحة البيئية، عندما تستجيب المنظمة بشكل فعّال لهذه الحاجات، يتم تحسين سمعتها وتقوية العلاقات (Astuti & Datrini,2021:1142).
3. الاستدامة في سلسلة التوريد: توجيه رأس المال الفكري الأخضر نحو موردين ملتزمين بالاستدامة يعكس إيجابيا على سمعة المنظمة، ذلك يظهر التزامها بالقضايا البيئية والاجتماعية في جميع جوانب عملياتها (Omar et al.,2019:339).
4. المشاركة في المبادرات البيئية: تفعيل رأس المال الفكري العلائقي الأخضر يمكن أن يؤدي إلى مشاركة فعّالة في مبادرات بيئية واجتماعية، تلك المشاركة تُعزز سمعة التنظيم بشكل إيجابي، إذ يُشاهد الآخرون ارتباط المنظمة بالقضايا البيئية (Chams & García-Blandón,2019:112).
5. تحفيز المشاركة المجتمعية: رأس المال العلائقي الأخضر يعزز المساهمة في تحسين المجتمع وحماية البيئة، ما يعكس إيجابياً على العلاقة بين المنظمة والمجتمع المحلي ومن ثمَّ على سمعتها (Roscoe et al.,2019:738).

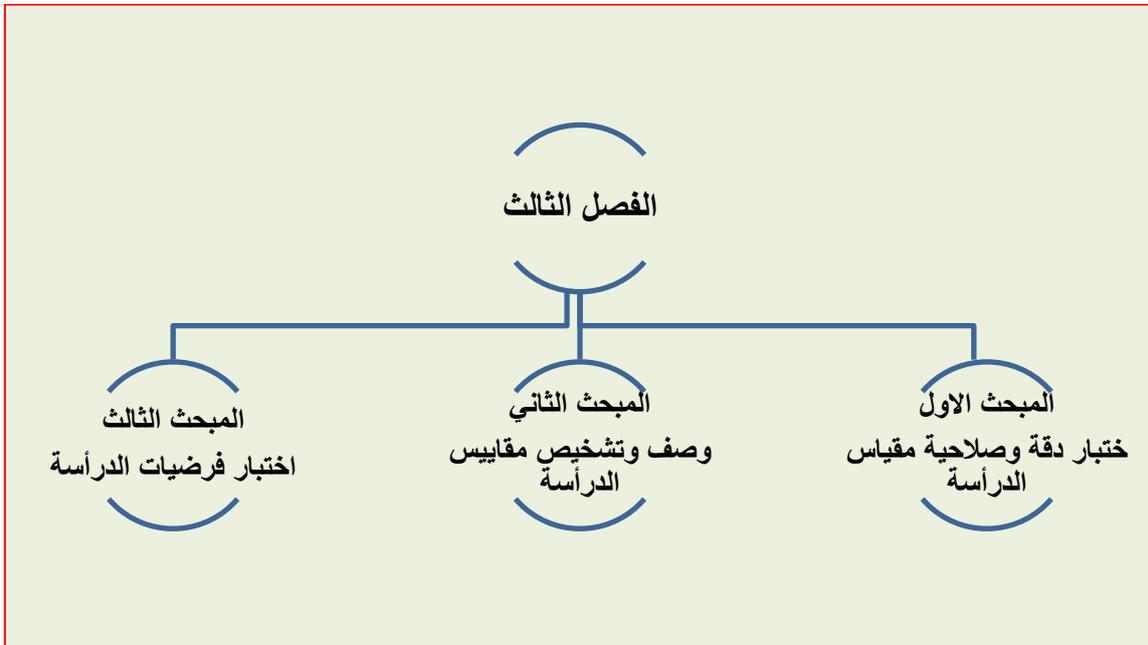
في ضوء ما تقدم نفترض ان هناك تأثيراً لرأس المال الفكري الاخضر بأبعاده في السمعة التنظيمية بأبعادها وهذا ما سوف نثبته في الجانب الميداني.

الفصل الثالث

الجانب الميداني للدراسة

تمهيد...

هذا الفصل يتألف من ثلاثة أقسام رئيسة، إذ يتم التركيز في الجزء الأول على اختبار الاستبانة وتحسينها لضمان دقة الأدوات المستخدمة في الدراسة، يتم التركيز في هذا الجزء على جهود تحسين الدقة والفعالية وموثوقية النتائج، أما الجزء الثاني فيتناول وصف وتحليل النتائج المستخرجة من المقاييس المستخدمة في الدراسة، ويتم التركيز على استكشاف المتغيرات والأبعاد المختلفة، وفي الجزء الثالث يتم التركيز على فحص الفرضيات المطروحة في الدراسة وتفسير النتائج المستمدة منها عن طريق تحليل العلاقات بين المتغيرات.



المصدر: من إعداد الباحث

شكل (13) يوضح هيكله الفصل الثالث

الفصل الثالث _ المبحث الاول اختبار دقة وصلاحية مقياس الدراسة

توطئة

تشكل الخطوة الاولى من الجانب التطبيقي التحقق من مدى دقة وقدرة الاستبانة في دراسة نموذج الدراسة ضمن بيئة التطبيق المدروسة، فهذه الخطوة اذا تم فيها اثبات صلاحية المقياس تكون ممهدة لأجراء باقي الاختبارات التي تتمثل بالوصف الاحصائي ضمن المبحث الثاني واختبار الفرضيات ضمن المبحث الثالث، وان المبحث الاول يشتمل على اختبارات عدة يستهدف كل منها جزءا معينا لدقة وقدرة المقياس ومنها اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة والتحليل العملي التوكيدي ومعامل كرونباخ الفا (الثبات)، والتي سيتم اجراءها على إنموذج الدراسة المتكون من متغيرين، المتغير الاول المستقل (رأس المال الفكري الاخضر) الذي سيتم قياسه بثلاثة أبعادٍ اساسية هي (رأس المال البشري الاخضر، ورأس المال الهيكلي الاخضر، ورأس المال العلائقي الاخضر)، والمتغير الثاني المعتمد (السمعة التنظيمية) الذي سيتم قياسه بأربعة أبعادٍ اساسية (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الاداء).

اولا. ترميز المتغيرات والابعاد والفقرات

الترميز الخاصة بالابعاد والمتغيرات خطوة اولى يجريها الباحث بهدف التمييز بين تلك الابعاد والمتغيرات المستقلة منها والمعتمدة ضمن برنامج التحليل، وهي عبارة عن وضع رمز مكون من حرف او حرفين او اكثر لكل فقرة وللابعاد وللمتغيرات، وقد اشتمل الانموذج الدراسة المراد اختباره على متغيرين يشتمل الاول منها (المستقل) على (ثلاثة ابعاد) في حين كان المتغير الثاني فيه (اربعة ابعاد) يوضحها جدول (12) فضلا عن عدد الفقرات التي تشكل بنية قياسها والرموز المستعملة ضمن البرنامج الاحصائي

جدول (12)

ترميز فقرات وابعاد ومتغيرات إنموذج الدراسة

المتغير	ترميز المتغير	البعد	عدد الفقرات	رمز المؤشر الاحصائي	مصدر المقياس
رأس المال الفكري الاخضر	Green intellectual capital	رأس المال البشري الاخضر	5	Hum	(Chen, 2008:274-275)
		رأس المال الهيكلية الاخضر	9	Str	
		رأس المال العلائقي الاخضر	5	Rel	
السمعة التنظيمية	Organizational reputation	الجودة	5	Qua	(Sala,2011:5)
		الجاذبية	7	Atr	
		المسؤولية	7	Res	
		الاداء	7	Per	

المصدر: من إعداد الباحث

ثانيا. اختبار توزيع البيانات:-

ان الاختبار الخاص بمعرفة طبيعة التوزيع للبيانات يعد احد الاختبارات المهمة لأنها تحدد الطبيعية التي تتوزع عليها البيانات وهل ان هذا التوزيع يتبع التوزيع الطبيعي ام لا، فتحديد ذلك يمثل توجيهها للباحث لمعرفة أي من الاساليب الاحصائية التي تلائم طبيعة ذلك التوزيع والتي يجب ان يستخدمها الباحث لتحليل بياناته، فعندما يتبين ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي هنا يكون لزاما على الباحث استخدام الاحصاءات المعلمية بينما اذا كان العكس ان البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي هنا الباحث عليه استخدام الاحصاءات اللامعلمية، ولهذا الغرض يتم استعمال جانبان، الاول اختبار رقمي يبين فيه قيمة الاختبار ومعنويته التي عن طريق يستدل على نوع التوزيع فاذا ظهر ان معنوية قيمة الاختبار تساوي او قل من (5%) فان ذلك يعني عدم تحقق التوزيع الطبيعي للبيانات وهنا تستخدم الاساليب اللامعلمية في حين اذا كان معنوية قيمة الاختبار اعلى من (5%) فان هذا يعني ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وهنا يتم استخدام الاساليب المعلمية في التحليل، والجزء الاخر الداعم لهذا الاختبار هو الرسم البياني للبيانات فاذا ظهرت على شكل جرس يدعم التوزيع الطبيعي اذا كان لا يمثل شكل جرس انما يميل لجهة دون اخرى يعني لا يوجد دعم للتوزيع الطبيعي، ان هذا الاختبار يتم استخدامه بشكل كبير ضمن العلوم

الفصل الثالث/ المبحث الاول..... اختبار دقة وصلاحيه مقياس الدراسة
 الاجتماعية والعلوم الطبيعية (Musselwhite & Wesolowski , 2018 : 12) وفي الدراسة الحالية سيتم
 الاعتماد على تقنية (Kolmogorov- Smirnov) (Tabachnick and Fidell,2014:198) لاختبار التوزيع
 الطبيعي، لأنّ هذا الاسلوب معتمد من اغلب الباحثين لامتيازه بالدقة في فحص توزع البيانات

(Frank and Massey, 2012:68) وعن طريق الحزمة الاحصائية (spss v.25) وكما يأتي :

1. تحديد طبيعة توزع بيانات متغير رأس المال الفكري الاخضر :

للتحقق من طبيعة توزع بيانات المتغير فان الجدول (13) يبين ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي
 بالاستدلال عليها من نسبة معنوية قيمة الاختبار اذا تبين ان مستوى معنوية القيمة البالغة (0.092) كانت
 (0.059) وهي تفوق مستوى (5%) اي ان اتجاه البيانات هو نحو التوزيع الطبيعي لمتغير رأس المال الفكري
 الاخضر وهذه النتائج داعم لاستخدام الاحصاء المعلمي.

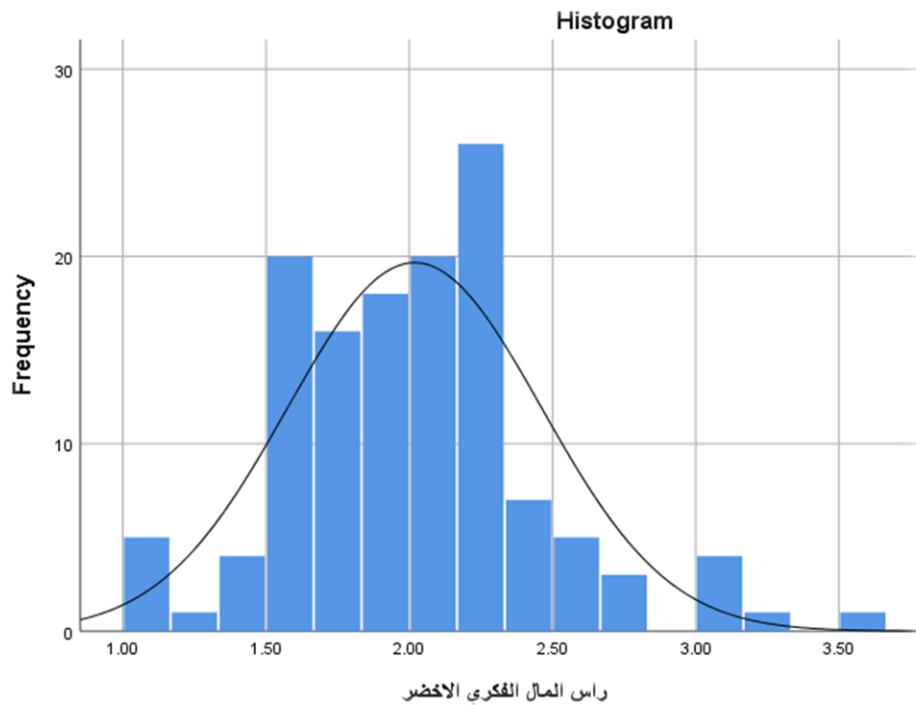
الجدول (13)

التحقق من توزع بيانات رأس المال الفكري الاخضر

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		رأس المال الفكري الاخضر
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.4582
	Std. Deviation	.75885
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.054-
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059
a. Test distribution is Normal.		

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.25

ويبين شكل (14) التوزيع الطبيعي على شكل منحى لبيانات الدراسة



شكل (14) منحى التوزيع الطبيعي لمتغير رأس المال الفكري

المصدر: مخرجات برنامج (Spss v.25)

2. تحديد طبيعة توزع بيانات السمعة التنظيمية

للتحقق من طبيعة توزع بيانات المتغير فان الجدول (14) يبين ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بالاستدلال عليها من نسبة معنوية قيمة الاختبار اذا تبين ان مستوى معنوية القيمة البالغة (0.090) كانت (0.081) وهي تفوق مستوى (5%) اي ان اتجاه البيانات هو نحو التوزيع الطبيعي لمتغير السمعة التنظيمية وهذه النتائج داعم لاستخدام الاحصاء المعلمي.

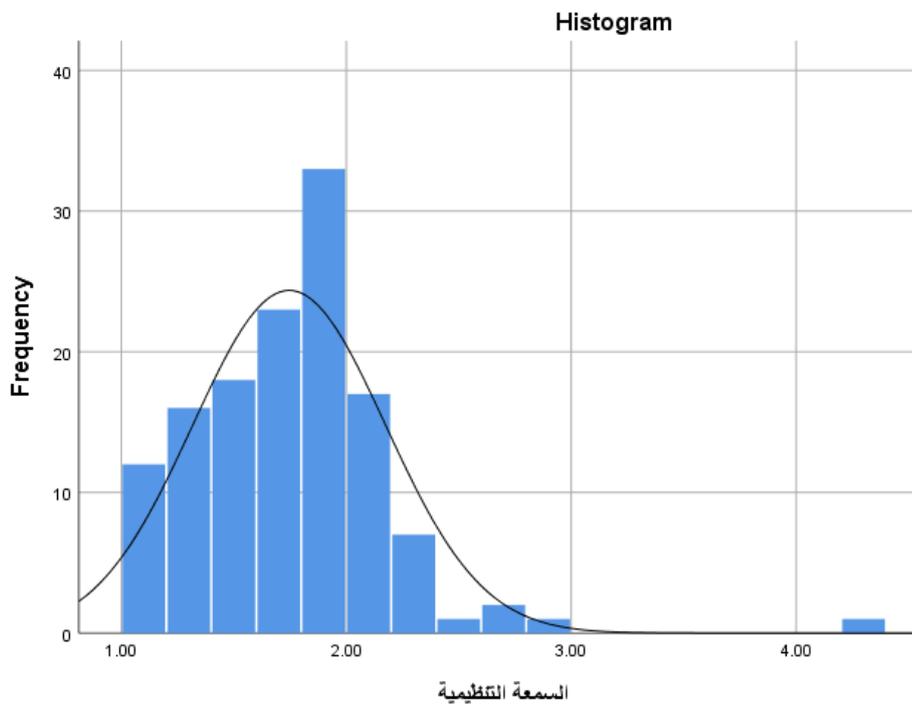
الجدول (14)

التحقق من توزع بيانات السمعة التنظيمية

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		السمعة التنظيمية
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.7460
	Std. Deviation	.67898
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.077-
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081
a. Test distribution is Normal.		

المصدر: مخرجات برنامج SPSS V.25

ويبين شكل (15) التوزيع الطبيعي على شكل منحنى لبيانات الدراسة



شكل (15) منحنى التوزيع الطبيعي لمتغير السمعة التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج (Spss v.25)

ثالثا. التحقق الصدق الظاهري والمحتوى لأداة القياس:

تهتم الفقرة الحالية ببيان مدى صلاحية الاستبانة وفقا لقناعة الخبراء ذوي الاختصاص فضلا عن التحقق من المحتوى الداخلي لها بانتماء فقراتها للأبعاد وجودة المقياس عن طريق اختبارات هي (الصدق الظاهري لمحتوى الاستبانة، والتحليل العملي التوكيدي، والثبات والتناسق بين مكونات المقياس ((كرونباخ الفا)) وكما يأتي:

1. الصدق الظاهري للاستبانة:

ان التحقق من صلاحية تساؤلات الاستبانة يمثل تقييم لقدرتها على دراسة الظواهر الخاصة بإنموذج الدراسة الحالية فالتقييم الظاهري يعطي تصور جيد عن وضوح الاستبانة وامكانية فهمها من العينة ومن ثمّ دقة الاجابة عليها، وما تمتاز به هذه الطريقة انها طريقة سريعة في تقييم الاستبانة وبسيطة الاجراءات فهو اجراء يستند الى خبرة الخبراء المختصين في تقييم الاستبانة (Mohajan , 2017 : 16)، وتشكل هذه الخطوة اجراء اولي مهمه لاعتماد الاستبانة في استكشاف متغيرات الدراسة فبعد ان يطمئن الباحث للصلاحية الجوهرية ومدى الملائمة وقدرة التعبير عما يراد من المقياس يمكن ان يذهب لإكمال متطلبات الاستكشاف الخاصة بدراسته (Yaghmale , 2003 : 25)، وقد تم الاخذ برأي عدد من الخبراء بلغ عددهم (15) كما يبين ذلك ملحق (1). واعتمد الباحث تلك الآراء في تعزيز وضوح الفقرات ودقتها في عكس الظواهر المدروسة.

2. التحليل العملي التوكيدي:

ان التحليل العملي التوكيدي يستخدم بشكل خاص لتقدير واحد او اكثر من النماذج الفرضية لهيكل العامل، لكل مؤشر في مجموعة المتغيرات الكامنة المرتبطة بمتغيرات المقاسة، وقد اشار العديد من الباحثين الى اهمية استخدام التحليل العملي التوكيدي لتحديد هل المتغير متعدد الابعاد ام انه احادي البعد (Singh,2016:386)، وهنا فان الاختبار الحالي يهدف الى تحديد مدى الانتماء للتساؤلات ضمن كل بعد وهل انها تنتمي لذلك البعد ام لا، ويستدل على ذلك عن طريق مستوى التشبع (الاوزان الانحدارية) التي تكون اعلى السهم الممتد بين المتغير الكامن والعامل المقاس وان ادنى نسبة لقبوله هي مستوى (40%) (Dancey and Reidy,2007:473) فاذا كان التشبع مساوياً لهذه النسبة او اعلى منها فذلك دليل على قبول انتماءها للبعد اما كانت اقل من هذا المعيار فتحذف اذا لم تتحسن عن طريق مؤشرات التعديل اما الافادة الثانية من هذا الاختبار هو تحديد قوة تطابق إنموذج الاختبار مع الانموذج الفرضي في الجانب النظري للدراسة والذي يستدل عليه عن طريق مجموعة مؤشرات احصائية تعرف بمؤشرات جودة الانموذج المختبر والتي يبينها جدول (15) .

جدول (15) معايير جودة المطابقة

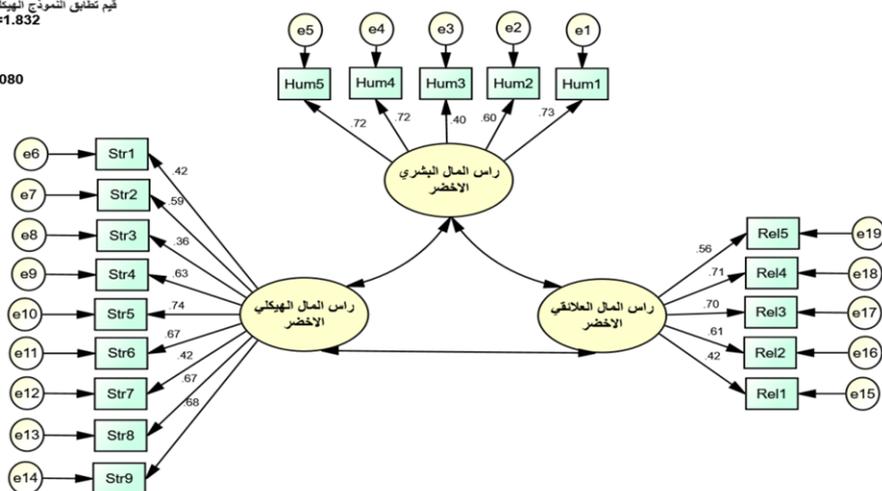
المعيار	ت
CMIN/DF < 5	-1
Goodness of Fit Index (GFI > 0.90)	-2
(Incremental Fit indices (IFI >0.90)	-3
Comparative Fit Index (CFI >0.90)	-4
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA <0.08)	-6

Source: Afthanorhan, W. A. (2013) " A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis " International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT) Vol 2, Iss 5 , P. 199.

1. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير رأس المال الفكري الاخضر :

يشمل إنموذج اختبار التحليل العاملي التوكيدي لمتغير رأس المال الفكري الاخضر على ثلاثة ابعاد (بعد رأس المال البشري الاخضر (5 فقرات، بعد رأس المال الهيكلية الاخضر يتضمن (9 فقرات، بعد رأس المال العلائقي الاخضر يتضمن (5 فقرات). وتبين من الانموذج الهيكلية انّ جميع فقرات المقياس حققت مستوى انتماء (تشبع) تجاوز (0.40) ما عدا مؤشر واحد هو (Str3) الذي حقق نسبة (0.36) وهو اقل من المعيار المحدد مما يستلزم التحقق من امكانية تحسن نسبة التشبع عن طريق مؤشرات التعديل التي اقترحها البرنامج فاذا لم تتحسن نسبة التشبع يستلزم الحذف لها ثم اعادة التحليل، وقد تبين بعد التحليل انه يجب حذفها والانموذج الهيكلية الاتي يبين الشكل الاولي للانموذج.

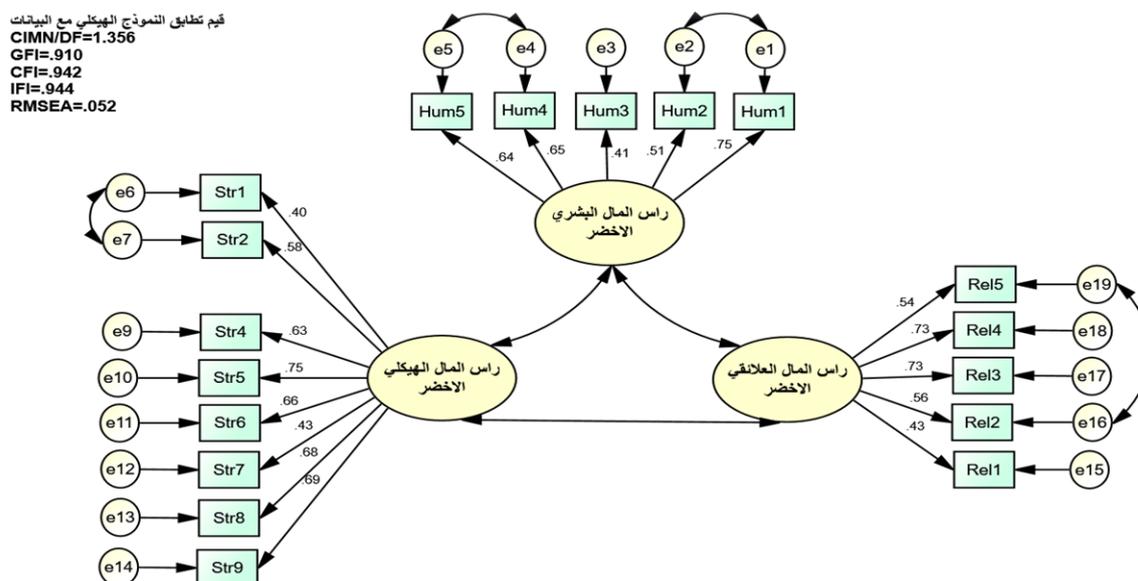
قيم تطبيق النموذج الهيكلية مع البيانات
 CMIN/DF=1.832
 GFI=.822
 CFI=.843
 IFI=.847
 RMSEA=.080



شكل (16)

الصدق البنائي التوكيدي لمقياس رأس المال الفكري الاخضر

الفصل الثالث/ المبحث الاول..... اختبار دقة وصلاحيه مقياس الدراسة
 وبعد اجراء عملية الحذف للفقرة تبين ان جميع المؤشرات البالغ عددهم (18) مؤشراً تجاوزت نسبة تشبعاتهم
 حدود المعيار المطلوب وهنا يمكن اعتبار ان المؤشرات تعبر بشكل جيد عن المتغير (رأس المال الفكري
 الاخضر) وان هذه المؤشرات تتوزع على ثلاثة ابعاد اساسية وليس بعدا واحدا تم التحقق من ذلك استناد الى
 مؤشرات جودة المطابقة الموضحة في الشكل الهيكلي (17)



شكل (17)

الصدق البنائي التوكيدي لمقياس رأس المال الفكري الاخضر

والجدول (16) يوضح القيم الخاصة بالانموذج الهيكلي المختبر من انها قيم معنوية لقيم الاختبار والتقديرية
 المعيارية واللامعيارية

جدول (16) قيم إنموذج متغير رأس المال الفكري الاخضر

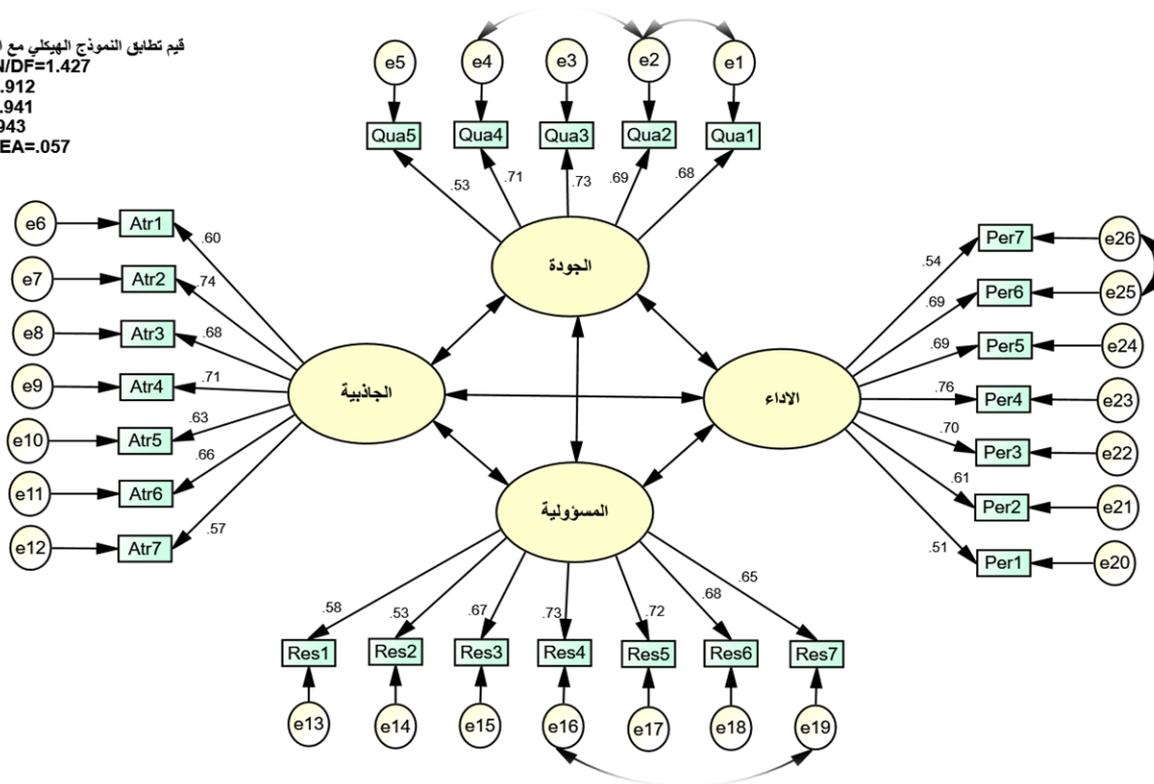
		S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
Hum1	<--- رأس المال البشري الاخضر	.750	1.000			
Hum2	<--- رأس المال البشري الاخضر	.513	.634	.106	6.009	***
Hum3	<--- رأس المال البشري الاخضر	.411	.851	.213	4.002	***
Hum4	<--- رأس المال البشري الاخضر	.646	.926	.169	5.470	***
Hum5	<--- رأس المال البشري الاخضر	.644	.916	.168	5.439	***
Str1	<--- رأس المال الهيكلية الاخضر	.402	.600	.147	4.086	***
Str2	<--- رأس المال الهيكلية الاخضر	.585	.813	.143	5.692	***
Str4	<--- رأس المال الهيكلية الاخضر	.634	1.000			
Str5	<--- رأس المال الهيكلية الاخضر	.745	.999	.145	6.891	***
Str6	<--- رأس المال الهيكلية الاخضر	.657	.964	.154	6.262	***
Str7	<--- رأس المال الهيكلية الاخضر	.428	.538	.124	4.343	***
Str8	<--- رأس المال الهيكلية الاخضر	.682	.896	.139	6.445	***
Str9	<--- رأس المال الهيكلية الاخضر	.695	1.013	.155	6.540	***
Rel1	<--- رأس المال العلائقية الاخضر	.425	.536	.121	4.425	***
Rel2	<--- رأس المال العلائقية الاخضر	.559	.701	.122	5.746	***
Rel3	<--- رأس المال العلائقية الاخضر	.727	.878	.118	7.416	***
Rel4	<--- رأس المال العلائقية الاخضر	.733	1.000			
Rel5	<--- رأس المال العلائقية الاخضر	.541	.650	.117	5.561	***

المصدر: مخرجات برنامج Amos V.23

2. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير السمعة التنظيمية:

يشمل إنموذج اختبار التحليل العاملي التوكيدي لمتغير السمعة التنظيمية على اربعة ابعاد (بعد الجودة يتضمن (5) فقرات، بعد الجاذبية يتضمن (7) فقرات، بعد المسؤولية يتضمن (7) فقرات، وبعد الاداء يتضمن (7) فقرات). وتبين من الانموذج الهيكلي ان جميع فقرات المقياس حققت مستوى انتماء (تشبع) تجاوز (0.40) اي ان جميع المؤشرات البالغ عددهم (18) مؤشراً تجاوزت نسبة تشبعاتهم حدود المعيار المطلوب وهنا يمكن اعتبار ان المؤشرات تعبر بشكل جيد عن المتغير (السمعة التنظيمية) وان هذه المؤشرات تتوزع على اربعة ابعاد اساسية وليس بعدا واحدا تم التحقق من ذلك استناداً لمؤشرات جودة المطابقة الموضحة في الشكل الهيكلي (18)

قيم تطابق النموذج الهيكلي مع البيانات
 CIMN/DF=1.427
 GFI=.912
 CFI=.941
 IFI=.943
 RMSEA=.057



شكل (18)

الصدق البنائي التوكيدي لمقياس السمعة التنظيمية

والجدول (17) يوضح القيم الخاصة بالانموذج الهيكلي المختبر من انها قيم معنوية لقيم الاختبار والتقديرات المعيارية واللامعيارية.

جدول (17) قيم إنموذج متغير السمعة التنظيمية

		S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
Qua1	<--- الجودة	.683	1.000			
Qua2	<--- الجودة	.693	1.025	.133	7.698	***
Qua3	<--- الجودة	.727	1.175	.165	7.114	***
Qua4	<--- الجودة	.710	1.147	.166	6.923	***
Qua5	<--- الجودة	.528	.854	.159	5.381	***
Atr1	<--- الجاذبية	.601	.737	.114	6.470	***
Atr2	<--- الجاذبية	.742	1.114	.140	7.942	***
Atr3	<--- الجاذبية	.678	.870	.120	7.280	***
Atr4	<--- الجاذبية	.707	1.000			
Atr5	<--- الجاذبية	.630	.770	.114	6.779	***
Atr6	<--- الجاذبية	.659	.803	.113	7.075	***
Atr7	<--- الجاذبية	.570	.721	.118	6.137	***
Res1	<--- المسؤولية	.581	.716	.112	6.365	***
Res2	<--- المسؤولية	.526	.706	.123	5.754	***
Res3	<--- المسؤولية	.670	.818	.111	7.358	***
Res4	<--- المسؤولية	.733	1.000			
Res5	<--- المسؤولية	.720	.846	.107	7.912	***
Res6	<--- المسؤولية	.677	.857	.115	7.434	***
Res7	<--- المسؤولية	.648	.704	.121	5.840	***
Per1	<--- الاداء	.512	.740	.133	5.554	***
Per2	<--- الاداء	.613	.761	.113	6.715	***
Per3	<--- الاداء	.696	.973	.127	7.671	***
Per4	<--- الاداء	.758	1.000			
Per5	<--- الاداء	.689	.909	.120	7.592	***
Per6	<--- الاداء	.690	1.160	.153	7.591	***
Per7	<--- الاداء	.536	.791	.137	5.784	***

المصدر: مخرجات برنامج Amos V.23

2. اختبار الثبات للاستبانة

ان التحقق من ثبات المقياس يعني التحقق من امكانية ظهور النتائج نفسها عند اعادة توزيع ذات المقياس على ذات العينة لكن في نقطتين زمنيتين مختلفتين وكلما كانت النسبة للثبات عند (70%) او اعلى (Hair et al.,2019:775) ، فهو دليل على ثبات المقياس وفقا للدراسات الادارية اما اذا انخفضت عن ذلك فهو مؤشر لعدم تحقق الثبات للمقياس وهو بالوقت نفسه يعكس هذا الاختبار نسبة الاتساق الداخلي لمؤشرات المقياس أي المستوى الذي تمثل فيه التساؤلات الظاهرة المراد دراستها يستخدم الاختبار الخاص بثبات اداة القياس لمعرفة قدرة المقياس على اعطاء نتائج جيدة عند (Oppenheim,1992:144)، ويستخدم في هذا الاختبار معامل كرونباخ الفا لتحديد مستوى ثبات المقياس وقد تبين من جدول (18) ان الابعاد تتمتع بنسب ثبات تتراوح بين (0.74-0.94) ويمكن عن طريق هذه النسب اثبات ان المقياس يمتاز بالاتساق الداخلي وان المقياس صالح للاستخدام في استكشاف المتغيرات في بيئة التطبيق.

جدول (18)

نتائج التناسق بين مكونات المقياس

ت	المتغيرات والأبعاد	معامل كرونباخ الفا
1	رأس المال البشري الاخضر	0.74
	رأس المال الهيكلي الاخضر	0.82
	رأس المال العلائقي الاخضر	0.74
	متغير رأس المال الفكري الاخضر	0.88
2	الجودة	0.80
	الجاذبية	0.84
	المسؤولية	0.83
	الاداء	0.83
	متغير السمعة التنظيمية	0.94

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.25)

الفصل الثالث _ المبحث الثاني وصف وتشخيص مقاييس الدراسة

توطئة

يهتم المبحث الحالي باستكشاف مستوى توافر المتغيرات والابعاد عن طريق الاستدلال بقيم نتائج التحليل الوصفي المعتمد على اجابات الافراد المشمولين بالاستبانة للدراسة الحالية التي إنموذجها يتعلق بمتغير (رأس المال الفكري الاخضر بأبعاده: رأس المال البشري الاخضر، رأس المال الهيكلي الاخضر، رأس المال العلائقي الاخضر، والمتغير المعتمد (السمعة التنظيمية) وابعادها الفرعية (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الاداء)، من وجهة نظر القيادات الادارية والعلمية في الجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة عينة الدراسة ، ويوضحها جدول (19) تصنيف طول الفئات وفقا للوسط الحسابي وعلى النحو الاتي:

جدول (19)

تصنيف طول فئات مدرج ليكرت وفقا للوسط الحسابي

ت	طول الفئة	مستوى القبول
1	1.80-1	منخفض جدا
2	2.60-1.81	منخفض
3	3.40-2.61	معتدل
4	4.20-3.41	مرتفع
5	5-4.21	مرتفع جدا

المصدر: (عبد الفتاح، 2008 : 541)

أولاً: الوصف الاحصائي لإدارة رأس المال الفكري الأخضر

ان عملية الوصف الاحصائي للمتغير تشتمل على وصف لكل بعد بفقراته ثم وصف لكل لأبعاد كل متغير وعرضاً للوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ويوضح ذلك الآتي:

1. الوصف الاحصائي لبعد رأس المال البشري الأخضر:

اشارت الاحصاء الوصفي لبعد رأس المال البشري الاخضر الذي يشتمل تساؤلات خمس تعكس مفهوم البعد بان متوسطه الحسابي كان (3.82) وهو وسط عال يدل على مستوى مرتفع لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري له بنسبة (0.742) وتشير هذه الاجابات الى ان الجامعة توفر الاسس اللازمة لتحقيق اداء يناسب نجاح المؤسسة ويلتزم توجهات حماية البيئة عن طريق سياسات تشجع على ذلك .

اما من اذ التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كان التوافر الاعلى للسؤال الخامس فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (3.93) المتضمن (توفر الدعم اللازم لملاكاتها في مجال حماية البيئة وتحقق مستويات متقدمة من النجاح) ما يؤشر توافقاً عالياً عن توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات حوله فقد تحقق له انحراف معياري (0.782) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات عنه وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (79%) وهي نسبة عالية.

في حين كان السؤال الثالث المتضمن (تهتم بتقديم خدمات تعليمية مميزة وتركز في اجراءاتها وانشطتها على المساهمة في حماية البيئة) هو الاقل توافر من وجهة نظر المستجيبين عن هذا البعد لان متوسطه الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (3.72) وهذا الوسط يعد مرتفعاً وهناك انسجام جيد عنه لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات فقد تحقق انحراف معياري بنسبة (0.716) وان الاهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة (74%) وهي نسبة اهمية عالية.

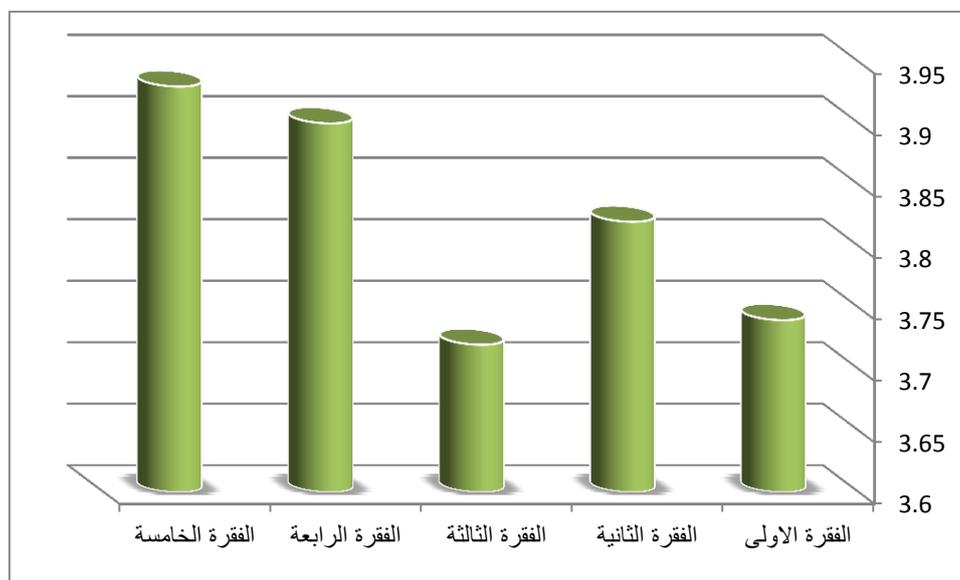
جدول (20)

الوصف الاحصائي لبعء رأس المال البشري الاخضر (n= 131)

ت	العبارة (جامعتنا)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	تسعى الى زيادة الانتاجية والمساهمة في حماية البيئة افضل من المنافسين.	3.74	.737	.75	مرتفع	4
2	تعمل على رفع كفاءة المنتسبين(موظفون وتدرسيين)بمستوى يفوق المنافسين.	3.82	.684	.76	مرتفع	3
3	تهتم بتقديم خدمات تعليمية متميزة وتركز في اجراءاتها وانشطتها على المساهمة في حماية البيئة.	3.72	.716	.74	مرتفع	5
4	تشجع ملاكاتها التدريسية والوظيفية على الانخراط في فرق العمل الخاصة بحماية البيئة.	3.90	.792	.78	مرتفع	2
5	توفر الدعم اللازم لملاكاتها في مجال حماية البيئة وتحقق مستويات متقدمة من النجاح .	3.93	.782	.79	مرتفع	1
	المعدل العام	3.82	0.742	0.76	مرتفع	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح شكل (19) نسبة قناعات الافراد عن بعد رأس المال البشري الاخضر بالاستناد الى وسطها الحسابي.



شكل (19)

مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد رأس المال البشري الاخضر وفقا للمتوسط الحسابي

2. وصف وتشخيص بعد رأس المال الهيكلي الاخضر:

أشار الاحصاء الوصفي لبعء رأس المال الهيكلي الاخضر الذي يشتمل تساؤلات تسع تعكس مفهوم البعد بان متوسطه الحسابي كان (3.35) وهو وسط عال يدل على مستوى مرتفع لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري له بنسبة (0.787) وتشير هذه الاجابات الى ان الجامعة تعمل بإجراءات تسهل من وجود حماية للبيئة وتهتم بجميع الافكار الحديثة التي تتعلق بكيفية استدامة بيئة خضراء.

اما من حيث التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كان التوافر الاعلى للسؤال الثامن فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (3.98) المتضمن (اجراءاتها الشاملة المتعلقة بحماية البيئة تعمل بسهولة) ما يؤشر توافرا عالياً عن توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات حوله فقد تحقق له انحراف معياري (0.733) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات حوله وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (80%) وهي نسبة عالية.

في حين كان السؤال الثالث المتضمن (تهتم بتقديم خدمات تعليمية مميزة وتركز في اجراءاتها وانشطتها على المساهمة في حماية البيئة) هو الاقل توافر من وجهة نظر المستجيبين عن هذا البعد، لان متوسطه الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (3.05) وهذا الوسط يعد مرتفعا وهناك انسجام جيد عنه لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات فقد تحقق انحراف معياري بنسبة (0.776) وان الاهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة (61%) وهي نسبة اهمية عالية.

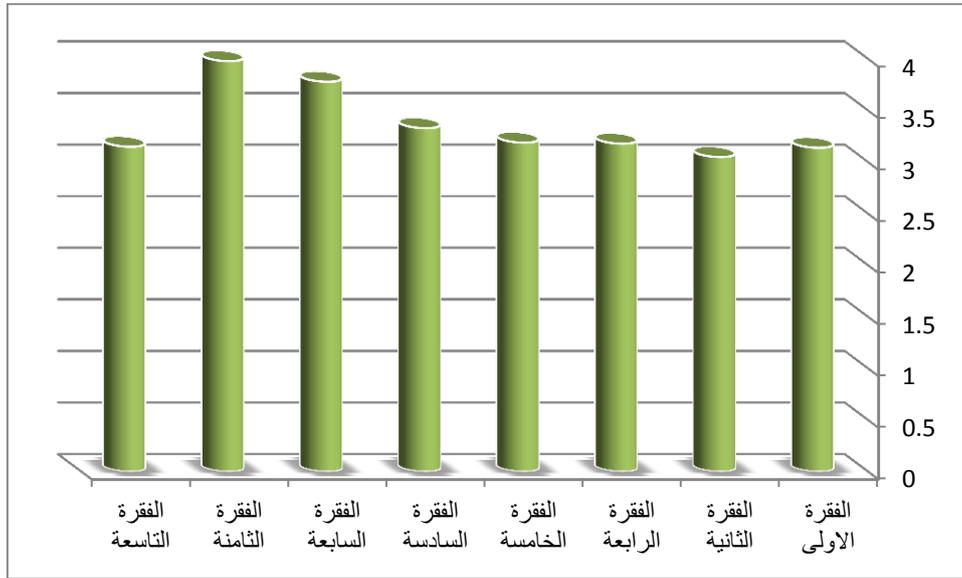
جدول (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعء رأس المال الهيكلي الاخضر (n= 131)

ت	العبارة (جامعتنا)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	تمتلك نظاماً مناسباً لحماية البيئة.	3.14	.833	.63	معتدل	7
2	تتبنى افكار حديثة لحماية البيئة.	3.05	.776	.61	معتدل	8
3	تم حذفها وفقاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي					
4	تسعى للمشاركة في استثمارات جديدة صديقة للبيئة.	3.18	.875	.64	معتدل	5
5	تمتلك نسبة جيدة من المنتسبين المعنيين بإدارة البيئة.	3.19	.748	.64	معتدل	4
6	تقوم باستثمارات مناسبة في مرافق حماية البيئة.	3.33	.819	.67	معتدل	3
7	كفاءتها في تطوير الخدمات الخضراء مستمرة.	3.78	.701	.76	مرتفع	2
8	اجراءاتها الشاملة المتعلقة بحماية البيئة تعمل بسهولة.	3.98	.733	.80	مرتفع	1
9	تمتلك نظام إدارة المعرفة للإدارة البيئية.	3.15	.814	.63	معتدل	6
	المعدل العام	3.35	0.787	0.67	معتدل	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح شكل (20) نسبة قناعات الافراد عن بعد رأس المال الهيكلي الاخضر بالاستناد الى وسطها الحسابي.



شكل (20)

مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد رأس المال الهيكلي الاخضر وفقا للمتوسط الحسابي

3. وصف وتشخيص بعد رأس المال العلائقي الاخضر:

اشار الاحصاء الوصفي لبعء رأس المال العلائقي الاخضر الذي يشتمل تساؤلات خمس تعكس مفهوم البعد بان متوسطه الحسابي كان (3.22) وهو وسط عال يدل على مستوى مرتفع لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري له بنسبة (0.749) وتشير هذه الاجابات الى ان الجامعة تصمم ما تقدمه من خدمات مع متطلبات وحاجات زبائنها وهي تتمتع بعلاقات طيبة معهم فيما يخص اهمية حماية البيئة.

اما من اذ التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كان التوافر الاعلى للسؤال الاول فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (3.88) المتضمن (تصمم خدماتها وفقاً لرغبات لزبائنها) ما يؤشر توافقا عالي حول توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات حوله فقد تحقق له انحرافا معياريا (0.750) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات حوله وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (78%) وهي نسبة عالية. في حين كان السؤال الرابع المتضمن (تتصف علاقات بأنها ممتازة مع زبائنها اتجاه حماية البيئة) هو الاقل توافر من وجهة نظر المستجيبين حول هذا البعد لان متوسطه الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (3.22) وهذا الوسط يعد مرتفعا وهناك انسجام جيد حوله لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات فقد تحقق انحراف معياري بنسبة (0.722) وان الاهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة (61%) وهي نسبة اهمية عالية.

جدول (22)

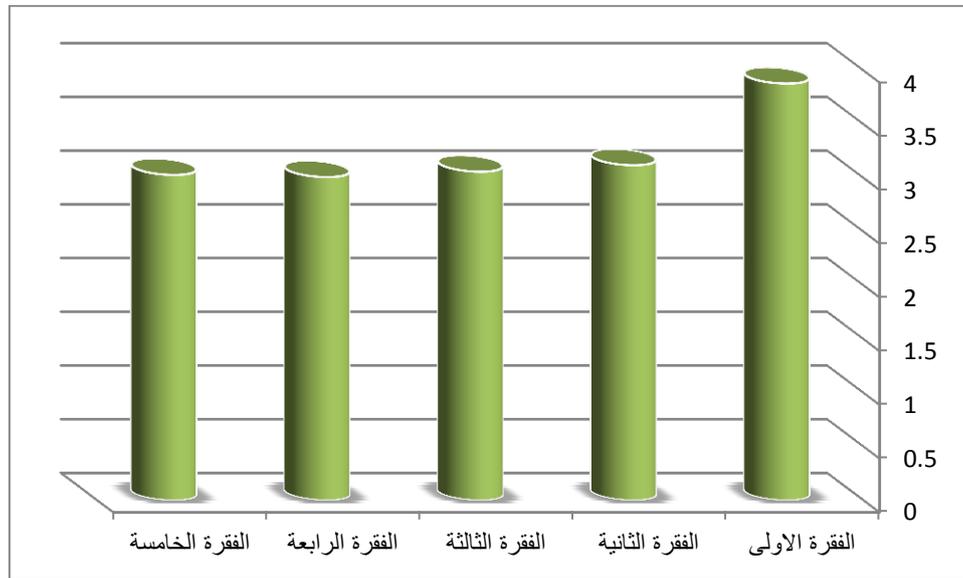
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعء رأس المال العلائقي الاخضر

(n= 131)

ت	العبارة (الجامعة)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	تصمم خدماتها وفقاً لرغبات لزيائنها.	3.88	.750	.78	مرتفع	1
2	ينظر الزبائن برضا عن حماية البيئة .	3.12	.748	.62	معتدل	2
3	تتسم العلاقات بأنها تعاونية قوية مع الموردين بشأن حماية البيئة.	3.06	.720	.61	معتدل	3
4	تتصف العلاقات بأنها ممتازة مع زبائنها اتجاه حماية البيئة .	3.01	.803	.60	معتدل	5
5	تمتلك علاقات تعاون قوية بشأن حماية البيئة مع شركائها الاستراتيجيين.	3.03	.722	.61	معتدل	4
	المعدل العام	3.22	0.749	0.64	معتدل	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح شكل (21) نسبة قناعات الافراد عن بعد رأس المال العلائقي الاخضر بالاستناد الى وسطها الحسابي.



شكل (21)

مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد رأس المال العلائقي الاخضر وفقاً للمتوسط الحسابي

بعد الوصف الخاص بالأبعاد يتبين انها جميعاً متوافرة بنسب عالية في بيئة التطبيق الا انها تتمايز في ما بينها من حيث طبيعة ومستوى التوافر فقد كان بعد رأس المال البشري الاخضر الاكثر انسجاماً في اجابات العينة

تجاه توافره فقد حقق انحرافاً معيارياً يقدر بـ(0.742) وهو مستوى منخفض من التشتت ويعكس اتفاقاً عالياً يدعم الوسط الحسابي العالي الذي بلغ للبعد (3.82) الذي يشير الى توافر جيد بمستوى مرتفع للبعد.

وكان بعد رأس المال الهيكلي الاخضر بالمرتبة الثانية من حيث انسجام في اجابات العينة تجاه توافره فقد حقق انحراف معياري يقدر بـ(0.787) وهو مستوى منخفض من التشتت ويعكس اتفاقاً عالياً يدعم الوسط الحسابي العالي الذي بلغ للبعد (3.35) الذي يشير الى توافر جيد بمستوى مرتفع للبعد.

وكان بعد رأس المال العلائقي الاخضر بالمرتبة الثالثة من حيث انسجام في اجابات العينة تجاه توافره فقد حقق انحراف معياري يقدر بـ(0.749) وهو مستوى منخفض من التشتت ويعكس اتفاقاً عالياً يدعم الوسط الحسابي العالي الذي بلغ للبعد (3.22) الذي يشير الى توافر جيد بمستوى مرتفع للبعد.

ثم على مستوى متغير رأس المال الفكري الاخضر بلغ التشتت مستوى منخفض بلغ (0.759) مما يعكس اتفاقاً جيداً لتوافر المتغير يدعم الوسط الحسابي الذي بلغ (3.46) وهو مستوى مرتفع لتوافر المتغير وهذا يبين ان هناك توافراً جيداً لمتغير رأس المال الفكري الاخضر في الكليات الاهلية في كربلاء عينة الدراسة ويعرض جدول (23) بياناً للوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد فضلاً عن شكل (24) الذي يوضح مستوى توافر تلك الابعاد بيانياً.

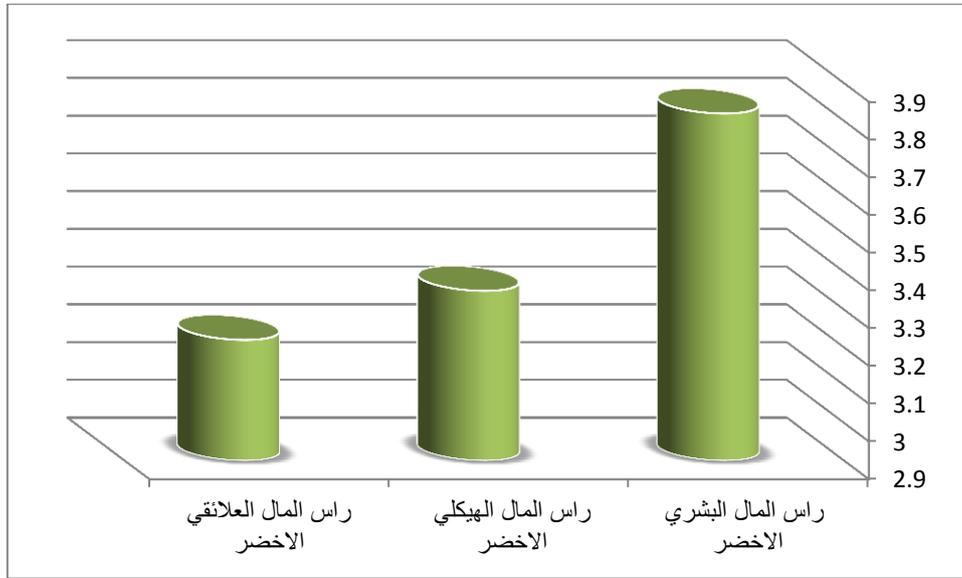
جدول (23)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير رأس المال الفكري الاخضر

(n=131)

الاهمية الترتيبية	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرئيسي
الاول	مرتفع	0.76	0.742	3.82	رأس المال البشري الاخضر
الثاني	معتدل	0.67	0.787	3.35	رأس المال الهيكلي الاخضر
الثالث	معتدل	0.64	0.749	3.22	رأس المال العلائقي الاخضر
-	مرتفع	0.69	0.759	3.46	المعدل العام لمتغير رأس المال الفكري الاخضر

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25



شكل (22)

مخطط يوضح مستوى ابعاد متغير رأس المال الفكري الأخضر حسب المتوسط الحسابي

ثانياً. وصف وتشخيص متغير السمعة التنظيمية:

ان عملية الوصف الاحصائي للمتغير تشتمل على وصف لكل بُعد بفقراته ثم وصف لكل لأبعاد كل متغير وعرض للوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير ويوضح ذلك الاتي:

1. الوصف الاحصائي لبعد الجودة:

اشار الاحصاء الوصفي لبعد الجودة الذي يشتمل تساؤلات خمس تعكس مفهوم البعد بان متوسطه الحسابي كان (3.70) وهو وسط عال يدل على مستوى مرتفع لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري له بنسبة (0.679) وتشير هذه الاجابات الى ان الجامعة تهتم بتقديم افضل الخدمات التي تسهم في الحفاظ على البيئة ووفقا لمعايير محددة ومتطلبات الجودة في العمل.

اما من حيث التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كان التوافر الاعلى للسؤال الرابعة فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (3.89) المتضمن (تهتم بتقديم افضل ما لديها من خدمات متنوعة تحافظ على البيئة) ما يؤشر توافرا عال حول توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات عنه فقد تحقق له انحراف معياري (0.704) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات عنه وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (79%) وهي نسبة عالية.

في حين كان السؤال الخامس المتضمن (تلتزم بمعايير الجودة وفقا لخطط وبرامج مدروسة) هو الاقل توافر من وجهة نظر المستجيبين عنه هذا البعد لأن متوسطه الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (3.63) وهذا الوسط يعد مرتفعا وهناك انسجام جيد عنه لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات فقد تحقق انحراف معياري بنسبة (0.703) وان الاهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة(73%) وهي نسبة اهمية عالية.

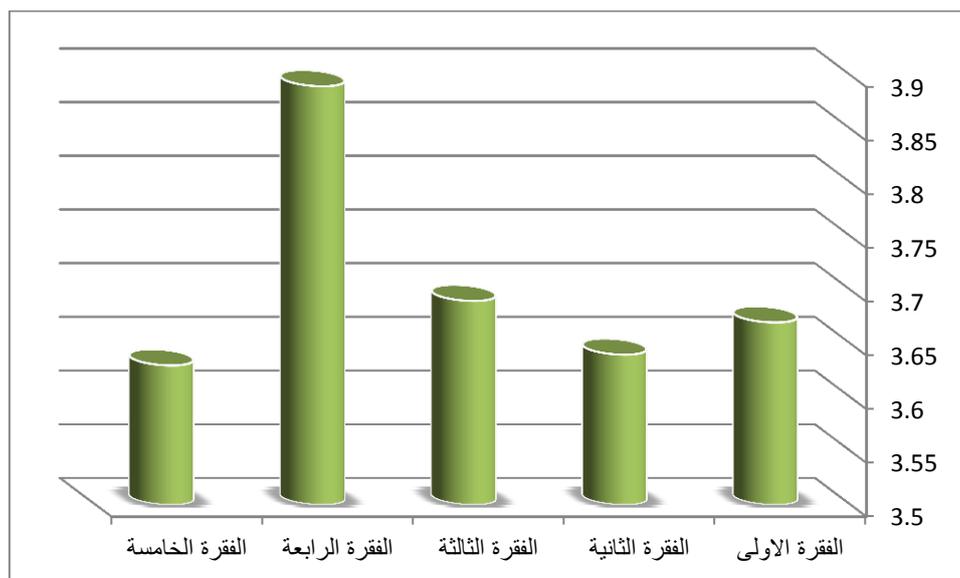
جدول (24)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعدها الجودة (n=131)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	تستقطب المرشحين للوظائف ممن يمتلكون مستوى من المعرفة والمهارة والقدرة.	3.67	.637	.73	مرتفع	3
2	توفر المستلزمات الضرورية كافة لتحسين جودة الخدمة التعليمية.	3.64	.645	.73	مرتفع	4
3	تشجع ملاكاتها على تقديم الافكار الجيدة والاقتراحات البناءة.	3.69	.704	.74	مرتفع	2
4	تهتم بتقديم افضل ما لديها من خدمات متنوعة تحافظ على البيئة.	3.89	.704	.78	مرتفع	1
5	تلتزم بمعايير الجودة وفقا لخطط وبرامج مدروسة.	3.63	.703	.73	مرتفع	5
	المعدل العام	3.70	0.679	0.74	مرتفع	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح شكل (23) نسبة قناعات الافراد عن بعد الجودة بالاستناد الى وسطها الحسابي.



شكل (23) مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد الجودة وفقا للمتوسط الحسابي

2. وصف وتشخيص بعد الجاذبية:

اشار الاحصاء الوصفي لبعء الجاذبية الذي يشتمل تساؤلات سبع تعكس مفهوم البعد بان متوسطه الحسابي كان (3.81) وهو وسط عال يدل على مستوى مرتفع لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري له بنسبة (0.713) وتشير هذه الاجابات الى ان الجامعة تتبنى الحلول والبدائل الافضل التي تمكنها من ايجاد افضل صيغ لمعالجة المشاكل التي تعترض طريق تحقيق الاداء الافضل.

اما من اذ التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كان التوافر الاعلى للسؤال الرابع فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (3.95) المتضمن (تتبنى طرائق واساليب جديدة لحل اي مشكلة.) ما يؤشر توافقا عالياً عن توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات حوله فقد تحقق له انحراف معياري (0.773) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات عنه وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (79%) وهي نسبة عالية.

في حين كان السؤال الاولي المتضمن (تثير الاعجاب بشكل عام) هو الاقل توافر من وجهة نظر المستجيبين عن هذا البعد ،لان متوسطه الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (3.63) وهذا الوسط يعد مرتفعا وهناك انسجام جيد عنه لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات فقد تحقق انحراف معياري بنسبة (0.670) وان الاهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة (73%) وهي نسبة اهمية عالية.

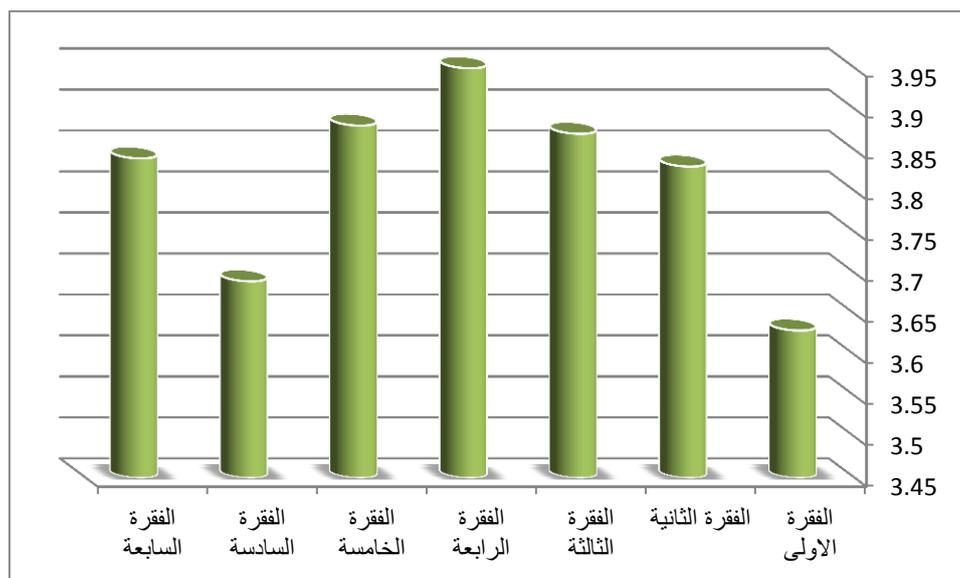
جدول (25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعء الجاذبية (n=131)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	تثير الاعجاب بشكل عام.	3.63	.670	.73	مرتفع	7
2	تحفز اعضاء الهيئة التدريسية على الثقة التامة بالادارة العليا.	3.83	.821	.77	مرتفع	5
3	تبعث بالرضا عن العمل.	3.87	.701	.77	مرتفع	3
4	تتبنى طرائق واساليب جديدة لحل اي مشكلة.	3.95	.773	.79	مرتفع	1
5	تحافظ على علاقات متينة مع المستفيدين كافة.	3.88	.668	.78	مرتفع	2
6	تبدو مكان جيد للعمل وتستحق بذل الجهود.	3.69	.666	.74	مرتفع	6
7	توفر المستلزمات التي تدفع اعضاء الهيئة التدريسية للبقاء والاستمرار فيها.	3.84	.692	.77	مرتفع	4
	المعدل العام	3.81	0.713	0.76	مرتفع	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح شكل (24) نسبة قناعات الافراد عن لبعد الجاذبية بالاستناد الى وسطها الحسابي.



شكل (24)

مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد الجاذبية وفقا للمتوسط الحسابي

3. وصف وتشخيص بعد المسؤولية:

أشارت الاحصاءات الوصفية لبُعد المسؤولية الذي يشتمل تساؤلات سبع تعكس مفهوم البعد بان متوسطة الحسابي كان (3.71) وهو وسط عال يدل على مستوى مرتفع لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري له بنسبة (0.684) وتشير هذه الاجابات الى ان الجامعة في ملاكات تحترم متطلبات المسؤولية الاجتماعية وتعمل على الالتزام التام بتحقيقها.

اما من اذ التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كان التوافر الاعلى للسؤال الاول فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (3.91) المتضمن (تلتزم كوادرها بأبعاد المسؤولية الاجتماعية والبيئية) ما يؤشر توافقا عالياً حول توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات عنه فقد تحقق له انحرافا معياريا (0.679) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات حوله وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (74%) وهي نسبة عالية.

في حين كان السؤال السابعة المتضمن (تلتزم بكافة الضوابط والتشريعات التي تعزز سمعتها) هو الاقل توافر من وجهة نظر المستجيبين عن هذا البعد لانّ متوسطة الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (3.48) وهذا الوسط يعد مرتفعا وهناك انسجام جيد عنه لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات

فقد تحقق انحراف معياري بنسبة (0.599) وان الاهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة(70%) وهي نسبة اهمية عالية.

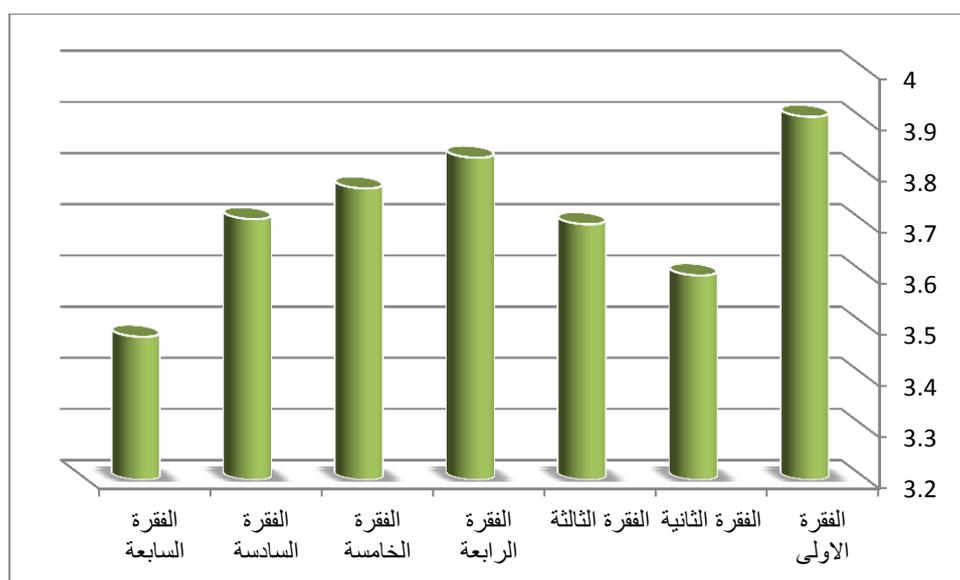
جدول (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعء المسؤولية (n=131)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	تلتزم ملاكاتها بأبعاد المسؤولية الاجتماعية والبيئية.	3.91	.679	.78	مرتفع	1
2	تمتتع عن القيام بأي نشاط او عمل يتعارض مع قيم واخلاق المجتمع.	3.60	.740	.72	مرتفع	6
3	تتصف بدرجة عالية من الاعتمادية والدقة في مجال تقديم الخدمات المجتمعية.	3.70	.673	.74	مرتفع	5
4	تعاملاتها تمتاز بالشفافية والوضوح مع كل الأطراف.	3.83	.752	.77	مرتفع	2
5	تراقب ادائها ومستوى خدماتها المقدمة للمستفيدين منها.	3.77	.647	.75	مرتفع	3
6	تستحق التميز كونها تراعي متطلبات السلامة والامان في كل انشطتها وخدماتها.	3.71	.698	.74	مرتفع	4
7	تلتزم بالضوابط والتشريعات كافة التي تعزز سمعتها.	3.48	.599	.70	مرتفع	7
	المعدل العام	3.71	0.684	0.74	مرتفع	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح شكل (25) نسبة قناعات الافراد عن لبعء المسؤولية بالاستناد الى وسطها الحسابي.



شكل (25)

مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد المسؤولية وفقا للمتوسط الحسابي

4. وصف وتشخيص بعد الاداء:

أشارت الاحصاءات الوصفية لبعء الاداء الذي يشتمل تساؤلات سبع تعكس مفهوم البعد بان متوسطه الحسابي كان (3.73) وهو وسط عال يدل على مستوى مرتفع لتوافر البعد ضمن بيئة التطبيق وما يدعم ذلك التوافر انسجام الإجابات بين المستجيبين تجاه هذا البعد فقد تحقق انحراف معياري له بنسبة (0.674) وتشير هذه الاجابات الى ان الجامعة توفر مناخاً مناسباً للأبداع والابتكار من الأساتذة فيها وهو مؤشر يدل على الدور الفاعل لإدارة الجامعة في تحقيق افضل الامكانات التي يمكن ان تعزز الابداع في مجال عملها.

اما من حيث التفصيل والتوضيح للوصف الاحصائي الخاص بالتساؤلات ضمن البعد فقد كان التوافر الاعلى للسؤال السادس فقد حقق وسطا حسابيا يبلغ (3.87) المتضمن (توفر مناخ يدفع اعضاء الهيئة التدريسية الى الابداع والتميز) ما يؤشر توافرا عال عن توافر هذا التساؤل في بيئة التطبيق والذي يدعم ذلك التوافق مستوى الانسجام في الاجابات عنه فقد تحقق له انحراف معياري (0.804) وهذا يعكس انخفاض مستوى تشتت الاجابات عنه وقد قدرت اهميته من وجهة نظر المستجيبين بانها (77%) وهي نسبة عالية. في حين كان السؤال الرابع المتضمن (تمتلك المقدرة على التعلم والتطور لتعزيز سمعتها) هو الاقل توافرا من وجهة نظر المستجيبين عن هذا البعد لان متوسطه الحسابي كان الاقل من بين المتوسطات لباقي التساؤلات فقد كان (3.58) وهذا الوسط يعد مرتفعا وهناك انسجام جيد حوله لانخفاض مقدار التشتت بالإجابات فقد تحقق انحراف معياري بنسبة (0.630) وان الاهمية الخاصة بهذه الفقرة كانت ضمن نسبة (72%) وهي نسبة اهمية عالية.

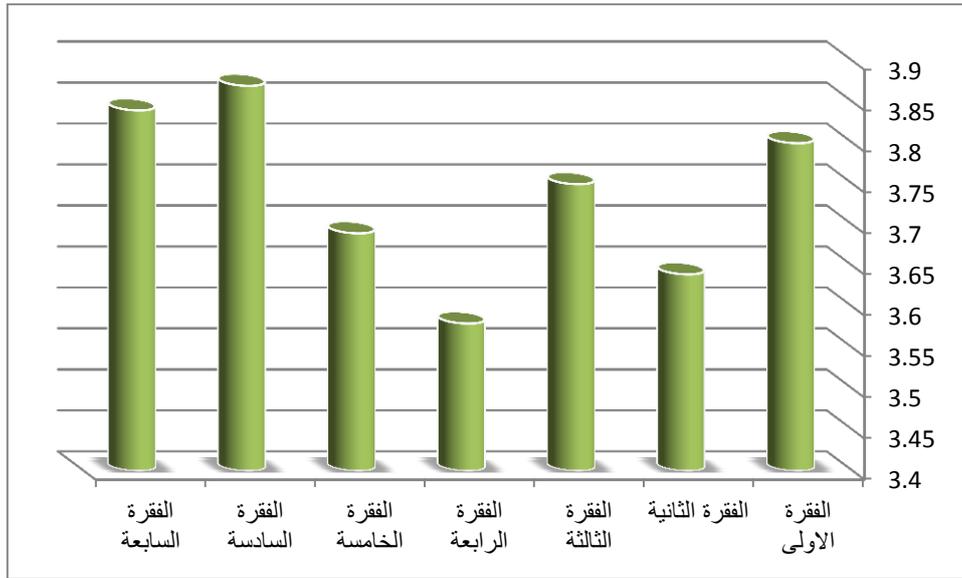
جدول (27)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعء الاداء (n=131)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	الاهمية الترتيبية
1	تمتلك استراتيجيات متنوعة تسهم بمنافع اقتصادية ومالية لها.	3.80	.691	.76	مرتفع	3
2	تشجع اقامة الحلقات النقاشية بين ملاكاتها المتقدمة لاستثمار طاقاتهم الفكرية.	3.64	.593	.73	مرتفع	6
3	تعتمد الى استقطاب المواهب من اجل النمو والتنافس في بيئة التعليم العالي .	3.75	.669	.75	مرتفع	4
4	تمتلك المقدرة على التعلم والتطور لتعزيز سمعتها.	3.58	.630	.72	مرتفع	7
5	تستفيد من ايجابيات ونقاط قوة الكليات المناظرة لها في جامعات أخرى.	3.69	.631	.74	مرتفع	5
6	توفر مناخ يدفع اعضاء الهيئة التدريسية الى الابداع والتميز.	3.87	.804	.77	مرتفع	1
7	تحرص على تنمية المشاريع التي تنتبهاها منظمات المجتمع المدني.	3.84	.706	.77	مرتفع	2
	المعدل العام	3.73	0.674	0.75	مرتفع	

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ويوضح شكل (26) نسبة قناعات الافراد عن لبعد الاداء بالاستناد الى وسطها الحسابي.



شكل (26)

مخطط يوضح مستوى توافر فقرات بعد الاداء وفقا للمتوسط الحسابي

بعد الوصف الخاص بالأبعاد يتبين انها جميعا متوافرة بنسب عالية في بيئة التطبيق الا انها تتميز في ما بينها من حيث طبيعة ومستوى التوافر فقد كان بُعد الجاذبية الاكثر انسجاما في اجابات العينة تجاه توافره فقد حقق انحراف معياري يقدر بـ(0.713) وهو مستوى منخفض من التشتت ويعكس اتفاقا عاليا يدعم الوسط الحسابي العالي الذي بلغ للبعد (3.81) الذي يشير الى توافر جيد بمستوى مرتفع للبعد.

وكان بعد الاداء بالمرتبة الثانية من اذ الانسجام في اجابات العينة تجاه توافره فقد حقق انحراف معياري يقدر بـ(0.674) وهو مستوى منخفض من التشتت ويعكس اتفاقا عاليا يدعم الوسط الحسابي العالي الذي بلغ للبعد (3.73) الذي يشير الى توافر جيد بمستوى مرتفع للبعد

وكان بعد المسؤولية بالمرتبة الثالثة من حيث الانسجام في اجابات العينة تجاه توافره فقد حقق انحراف معياري يقدر بـ(0.684) وهو مستوى منخفض من التشتت ويعكس اتفاقا عاليا يدعم الوسط الحسابي العالي الذي بلغ للبعد (3.71) الذي يشير الى توافر جيد بمستوى مرتفع للبعد.

وكان بعد الجودة بالمرتبة الرابعة من حيث الانسجام في اجابات العينة تجاه توافره فقد حقق انحراف معياري يقدر بـ(0.679) وهو مستوى منخفض من التشتت ويعكس اتفاقا عاليا يدعم الوسط الحسابي العالي الذي بلغ

للبعد (3.70) الذي يشير الى توافراً جيداً بمستوى مرتفع للبعد ثم على مستوى متغير السمعة التنظيمية بلغ التشتت مستوى منخفض بلغ (0.687) مما يعكس اتفاقاً جيداً لتوافر المتغير يدعم الوسط الحسابي الذي بلغ (3.74) وهو مستوى مرتفع لتوافر المتغير وهذا يبين ان هناك توافر جيد لمتغير السمعة التنظيمية في الكليات الاهلية في كربلاء عينة الدراسة ويعرض جدول (28) بيان للوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى الاجابة وترتيب الابعاد فضلا عن شكل (30) الذي يوضح مستوى توافر تلك الابعاد بيانياً.

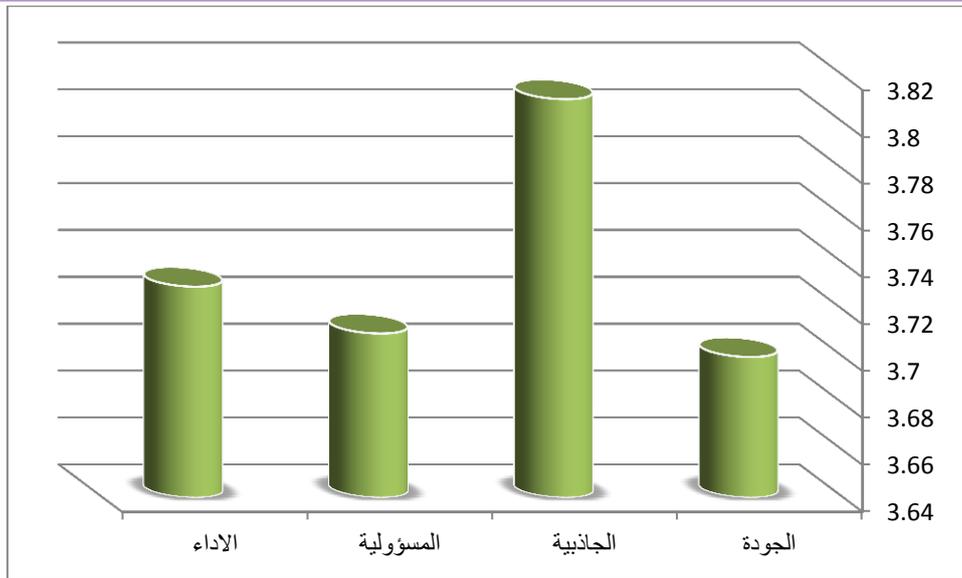
جدول (28)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير السمعة التنظيمية

(n=131)

الاهمية الترتيبية	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرئيسي
الرابع	مرتفع	0.74	0.679	3.70	الجودة
الاول	مرتفع	0.76	0.713	3.81	الجاذبية
الثالث	مرتفع	0.74	0.684	3.71	المسؤولية
الثاني	مرتفع	0.75	0.674	3.73	الاداء
-	مرتفع	0.75	0.687	3.74	المعدل العام لمتغير السمعة التنظيمية

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25



شكل (27)

مخطط يوضح مستوى ابعاد متغير السمعة التنظيمية حسب المتوسط الحسابي

الفصل الثالث _ المبحث الثالث اختبار فرضيات الدراسة

توطئة

يختص الجزء الثالث من الفصل باختبار فرضيات الدراسة والتي يمكن عن طريقها التحقق من مستوى الارتباط والتأثير بين متغيرات المستقلة، وتركز الدراسة الحالية عن طريق إنموذجها المراد اختباره على متغيرين أساسيين هما متغير رأس المال الفكري الاخضر متغيراً مؤثراً (مستقلاً) ومتغير السمعة التنظيمية متغيراً مستجيباً (معتمداً) وان التحقق من طبيعة العلاقات والتأثير بينهما يستلزم الامر اجراء نوعين من الاختبارات يتعلق الاول بالتحقق من مستوى الارتباط وطبيعته ثم التحقق من حجم التأثير واتجاهه على مستوى عينة الدراسة وكما يأتي :

اولاً / اختبار فرضيات الارتباط :

يتعلق الجزء الاول من المبحث الحالي بالتحقق من المستوى الذي يظهر به متغير ما ويتلازم ذلك مع توافر متغير مستجيب اخر وسيتم اعتماد معامل ارتباط بيرسون لأجراء فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة وابعادهن اذ تمثلت المتغيرات ب (رأس المال الفكري الاخضر، السمعة التنظيمية) وقبل البدء بأجراء العملية يستلزم بيان المعايير التي ستعتمد لتحديد قبول ومستوى الارتباط اذ ان قيمة الارتباط التي تكون بين $\pm (0.71-0.99)$ تعبر عن مستوى ارتباط عالٍ جدا (قوي جدا) بالاتجاه الطردي او العكسي، اما قيمة الارتباط التي تكون بين $\pm (0.31-0.70)$ فهي تعبر عن ارتباط عالٍ (قوي) بالاتجاه الطردي او العكسي، وفي حال كانت القيمة بين $\pm (0-0.30)$ فهي تعبر عن ارتباط منخفض (ضعيف) بالاتجاه الطردي او العكسي، اما اذا كانت قيمة الارتباط عند ± 1 فهي تدل على ارتباط تام طردي او عكسي، في حين قيمة الارتباط عند 0 تدل على عدم وجود ارتباط بين المتغيرين (Saunders.2009:459) ويستدل على مقبولية القيم الظاهرة في المصروفة الخاصة بالارتباط عن طريق مؤشر المعنوية (Sig) وعلامات النجمات التي تدل فيها النجمتين عن قبول القيمة الناتجة عند (1%) بينما اذا كانت نجمة واحدة اعلى القيمة فتدل على قبولها بمستوى معنوية (5%).

اولا. اختبار فرضية الارتباط الرئيسية الاولى:

يشير محتوى فرضية الارتباط الى (توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية) فقد تبين عن طريق جدول (29) القيم الخاصة بمصفوفة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد فضلا عن ابعاد المتغير المستقل في المتغير المعتمد فقد تبين تحقق مستوى عالٍ من الارتباط بين متغير رأس المال الفكري الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية اذ يتضح ان هناك مستوى ارتباط قوي اذ بلغت القيمة للارتباط (0.623^{**}). وتعد هذه القيمة مقبولة احصائيا، لانّ مستوى معنويتها بلغت ($0.01 < Sig=000$) فضلا عن الدلالة عن طريق علامة النجمتين التي تكون اعلى القيمة الخاصة بالارتباط والتي ترتبط بـ t المحسوبة فالبرنامج الاحصائي يقارن بين قيمة t المحسوبة وقيمتها الجدولية فعندما تكون قيمة t اعلى من قيمة t الجدولية فأنها تعني انّ مستوى الثقة بالقيمة كانت (0.99) اي انها قُبلت بحدود معنوية (0.01) ويتضح ايضا ان اتجاه العلاقة كان طرديا بينته عدم ظهور أشار سالبة اعلى القيمة وهذا يعني انه كلما توافر متغير رأس المال الفكري الاخضر في بيئة التطبيق ارتبط ذلك بظهور متغير السمعة التنظيمية ضمن حدود الكليات الاهلية في كربلاء عينة الدراسة الحالية. والنتيجة أنفأ تدعم قبول تحقق الفرضية في بيئة التطبيق.

جدول (29)

مصفوفة معاملات الارتباط بين رأس المال الفكري الاخضر بأبعاده ومتغير السمعة التنظيمية

Correlations

		رأس المال البشري الاخضر	رأس المال الهيكلية الاخضر	رأس المال العلائقية الاخضر	رأس المال الفكري الاخضر	السمعة التنظيمية
رأس المال البشري الاخضر	Pearson Correlation	1	.487**	.429**	.800**	.528**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	131	131	131	131	131
رأس المال الهيكلية الاخضر	Pearson Correlation	.487**	1	.615**	.841**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	131	131	131	131	131
رأس المال العلائقية الاخضر	Pearson Correlation	.429**	.615**	1	.821**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	131	131	131	131	131

رأس المال الفكري الاخضر	Pearson Correlation	.800**	.841**	.821**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	131	131	131	131	131
السمعة التنظيمية	Pearson Correlation	.528**	.510**	.490**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	131	131	131	131	131

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات برنامج Spss V.25

ومن الفرضية الرئيسة الاولى يمكن اشتقاق الفرضيات الفرعية الاتية المتعلقة بأبعاد المتغير المستقل والمتغير المعتمد وكالاتي:

- اختبار الفرضية الفرعية الاولى:

يشير محتوى فرضية الارتباط الى (توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية) فقد تبين من جدول (29) القيم الخاصة بمصفوفة الارتباط بين البعد المستقل والمتغير المعتمد فقد تبين تحقق مستوى عالٍ من الارتباط بين بُعد رأس المال البشري الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية اذ يتضح أنّ هناك مستوى ارتباط قوي بين بُعد رأس المال البشري الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية اذ بلغت القيمة للارتباط (**.528) وتعد هذه القيمة مقبولة احصائياً، لأنّ مستوى معنويتها بلغت (Sig=000, < 0.01) فضلا عن الدلالة عن طريق علامة النجمتين التي تكون اعلى القيمة الخاصة بالارتباط والتي ترتبط بـ t المحسوبة فالبرنامج الاحصائي يقارن بين قيمة t المحسوبة وقيمتها الجدولية فعندما تكون قيمة t اعلى من قيمة t الجدولية فأنها تعني ان مستوى الثقة بالقيمة كانت (0.99) اي انها قُبلت بحدود معنوية (0.01) ويتضح ايضا ان اتجاه العلاقة كان طرديا بينته عدم ظهور أشار سالبة اعلى القيمة وهذا يعني انه كلما توافر بعد رأس المال البشري الاخضر في بيئة التطبيق ارتبط ذلك بظهور متغير السمعة التنظيمية ضمن حدود الكليات الاهلية في كربلاء عينة الدراسة الحالية. والنتيجة اعلاه تعدم قبول تحقق الفرضية في بيئة التطبيق.

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

يشير محتوى فرضية الارتباط الى (توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين رأس المال الهيكلي الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية) فقد تبين من جدول (29) القيم الخاصة بمصفوفة الارتباط بين البعد المستقل والمتغير المعتمد فقد تبين تحقق مستوى منخفض من الارتباط بين بُعد رأس المال الهيكلي الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية اذ يتضح ان هناك مستوى ارتباط ضعيف بين بُعد رأس المال

الهيكلية الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية اذ بلغت القيمة للارتباط (0.510^{**}) وتعد هذه القيمة مقبولة احصائياً لان مستوى معنويتها بلغت ($0.01 < \text{Sig}=000$) فضلا عن الدلالة عن طريق علامة النجمتين التي تكون اعلى القيمة الخاصة بالارتباط والتي ترتبط بـ t المحسوبة فالبرنامج الاحصائي يقارن بين قيمة t المحسوبة وقيمتها الجدولية فعندما تكون قيمة t اعلى من قيمة t الجدولية فأنها تعني ان مستوى الثقة بالقيمة كانت (0.99) اي انها قُبلت بحدود معنوية (0.01) ويتضح ايضا ان اتجاه العلاقة كان طرديا بينته عدم ظهور أشار سالبة اعلى القيمة وهذا يعني انه كلما توافر بعد رأس المال الهيكلية الاخضر في بيئة التطبيق ارتبط ذلك بظهور متغير السمعة التنظيمية ضمن حدود الكليات الاهلية في كربلاء عينة الدراسة الحالية. والنتيجة أنفاً تدعم قبول تحقق الفرضية في بيئة التطبيق.

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

يشير محتوى فرضية الارتباط الى (توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين رأس المال العلائقي الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية) فقد تبين من جدول (29) القيم الخاصة بمصفوفة الارتباط بين البعد المستقل والمتغير المعتمد فقد تبين تحقق مستوى منخفض من الارتباط بين بعد رأس المال العلائقي الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية اذ يتضح ان هناك مستوى ارتباط ضعيف بين بعد رأس المال العلائقي الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية اذ بلغت القيمة للارتباط (0.490^{**}) وتعد هذه القيمة مقبولة احصائياً، لان مستوى معنويتها بلغت ($0.01 < \text{Sig}=000$) فضلا عن الدلالة عن طريق علامة النجمتين التي تكون اعلى القيمة الخاصة بالارتباط والتي ترتبط بـ t المحسوبة فالبرنامج الاحصائي يقارن بين قيمة t المحسوبة وقيمتها الجدولية فعندما تكون قيمة t اعلى من قيمة t الجدولية فأنها تعني ان مستوى الثقة بالقيمة كانت (0.99) اي انها قُبلت بحدود معنوية (0.01) ويتضح ايضا ان اتجاه العلاقة كان طرديا بينته عدم ظهور أشار سالبة اعلى القيمة وهذا يعني انه كلما توافر بعد رأس المال العلائقي الاخضر في بيئة التطبيق ارتبط ذلك بظهور متغير السمعة التنظيمية ضمن حدود الكليات الاهلية في كربلاء عينة الدراسة الحالية. والنتيجة أنفاً تدعم قبول تحقق الفرضية في بيئة التطبيق.

ثانياً / اختبار فرضيات التأثير

ان اختبار الفرضيات يمثل الخطوة الالهة والاخيرة التي يستهدفها الباحث من دراسته فمن طريقها يحدد نسبة التأثير للمتغير المستقل وابعاده في المتغير المعتمد فضلا عن قدرته التفسيري، وان اداة التحليل هي نمذجة المعادلة الهيكلية التي تمثل احدى خيارات برنامج Aoms.

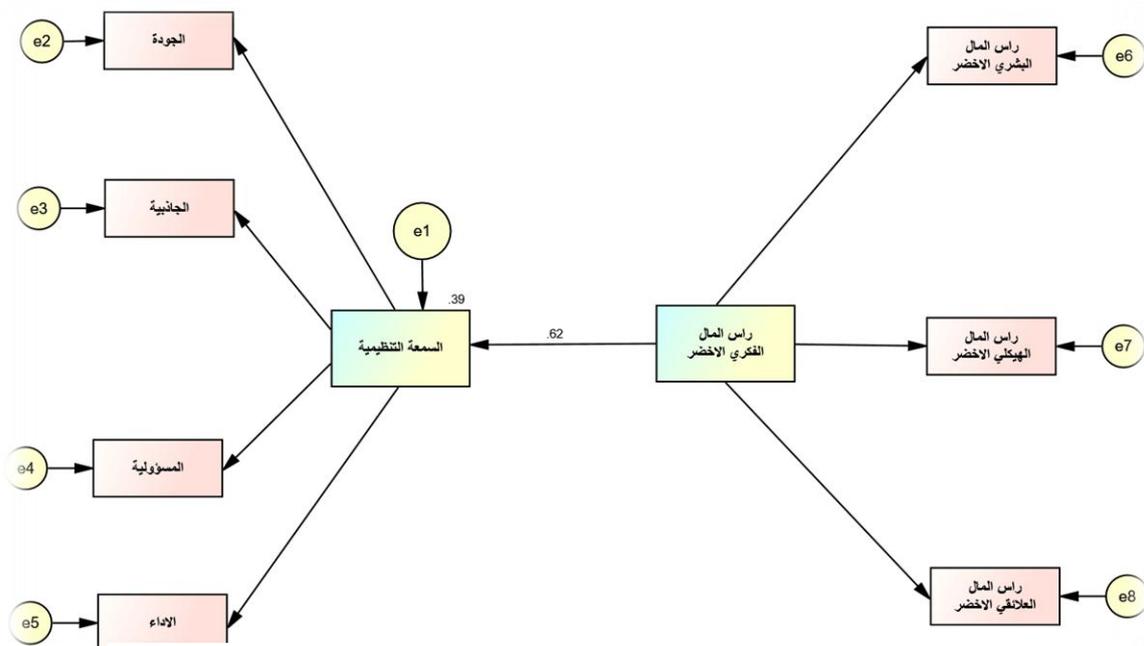
اولاً. الفرضية الرئيسية الاولى:

الفرضية الاولى الرئيسية للدراسة تتمحور عن وجود تأثير بين متغيري الدراسة الاساسين ويعبر عنها بـ (يوجد تأثير طردية ذو دلالة معنوية بين متغير رأس المال الفكري الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية) اي تحديد مدى توظيف رأس المال الفكري الاخضرى احداث تغييرات في المتغير السمعة التنظيمية ويتم ذلك عن

طريق مؤشرات منها قيمة بيتا المعيارية والقدرة التفسيرية والمعنوية المتعلقة بالاختبار، فضلا عن اهمية التحقق من مطابقة الانموذج المختبر .

اذ يتضح من خلال الانموذج الهيكلي (28) الخاص باختبار تأثير المتغير المستقل رأس المال الفكري الاخضر في المتغير المعتمد السمعة التنظيمية وجود مستوى تأثير معنوي يمتاز بدلالة احصائية فيما يخص قدرة التوظيف للمتغير المستقل فقد كان بمستوى تأثير ($B=0.62$) وهي قيمة ذات دلالة معنوية استناد الى قيمة Sig التي بلغت ($P\text{-Value}=0.01$) كما ان النسبة الحرجة لها بلغت (9.074) وهي قيمة مقبولة احصائيا، لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96)، وبناء على النتائج السابقة يتضح ان التغير الذي يحصل في متغير رأس المال الفكري الاخضر بمقدار وحدة واحدة سيغير بشكل مباشر بنسبة (0.56) من متغير السمعة التنظيمية ضمن حيز مكان التطبيق، وان هذا التأثير هو تأثير طردي اي ان الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد

وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فان الانموذج الهيكلي يبين ان متغير رأس المال الفكري الاخضر قادر على تفسير ما نسبته (0.39) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد السمعة التنظيمية، اي ان حدوث تغييرات في متغير السمعة التنظيمية يسهم فيها متغير رأس المال الفكري الاخضر بنسبة (39%) اما النسبة المتبقية من التغيرات والتي تقدر ب (0.61) فهي مساهمة متغيرات وظواهر اخرى لم تكن ضمن إنموذج الدراسة الحالي، وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين رأس المال الفكري الاخضر و السمعة التنظيمية ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالالاتجاه الايجابي.



شكل (28)

النموذج الهيكلي لاختبار تأثير رأس المال الفكري الاخضر في السمعة التنظيمية

ويبين جدول (30) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس والنسبة الحرجة التي في ضوءها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها.

جدول (30)

تقديرات إنموذج التأثير بين متغير رأس المال الفكري الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية

		S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
السمعة التنظيمية	رأس المال الفكري الاخضر <---	.623	.603	.066	9.074	***
رأس المال الهيكلي	رأس المال الفكري الاخضر <---	.841	.961	.054	17.693	***
رأس المال العلائقي	رأس المال الفكري الاخضر <---	.821	.974	.060	16.368	***
رأس المال البشري الاخضر	رأس المال الفكري الاخضر <---	.800	1.065	.070	15.182	***
الجاذبية	السمعة التنظيمية <---	.902	1.075	.045	23.826	***
المسؤولية	السمعة التنظيمية <---	.878	.989	.047	20.908	***
الجودة	السمعة التنظيمية <---	.850	1.008	.055	18.384	***
الاداء	السمعة التنظيمية <---	.835	.928	.054	17.269	***

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Amos. V.23

والفرضية الرئيسية خمس فرضيات فرعية هي بالتسلسل كالآتي:

الفرضية الفرعية الاولى:

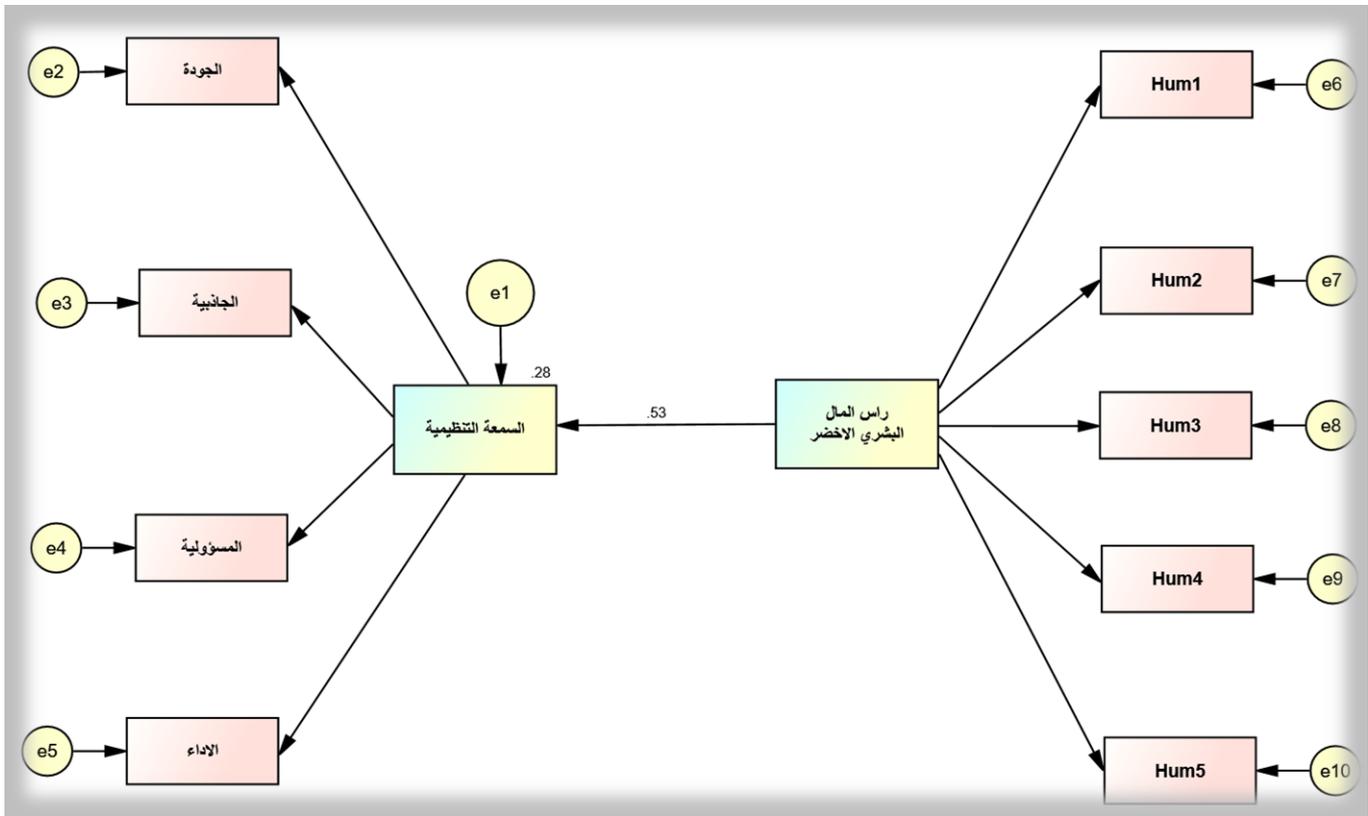
الفرضية الفرعية الاولى للدراسة تتمحور في وجود تأثير بين البعد المستقل للدراسة والمتغير المعتمد ويعبر عنها بـ (توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين بعد رأس المال البشري الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية) اي تحديد مدى توظيف بعد رأس المال البشري الاخضر في احداث تغييرات في المتغير السمعة التنظيمية ويتم ذلك عن طريق مؤشرات منها قيمة بيتا المعيارية والقدرة التفسيرية والمعنوية المتعلقة بالاختبار، فضلا عن اهمية التحقق من مطابقة الانموذج المختبر.

اذ يتضح من الانموذج الهيكلي (29) الخاص باختبار تأثير البعد المستقل رأس المال البشري الاخضر في المتغير المعتمد السمعة التنظيمية وجود مستوى تأثير معنوي يمتاز بدلالة احصائية.

اما فيما يخص قدرة التوظيف للبعد المستقل فقد كان بمستوى تأثير ($B=0.53$) وهي قيمة ذات دلالة معنوية استناد الى قيمة Sig التي بلغت ($P\text{-Value}=0.01$) كما ان النسبة الحرجة لها بلغت (7.092) وهي قيمة مقبولة احصائيا، لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96)، وبناء على النتائج السابقة يتضح ان التغير الذي يحصل في بعد رأس المال البشري الاخضر بمقدار وحدة واحدة سيغير بشكل مباشر بنسبة (0.53)

من متغير السمعة التنظيمية ضمن حيز مكان التطبيق، وان هذا التأثير هو تأثير طردي اي ان الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد

وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فان النموذج الهيكلي يبين ان بعد رأس المال البشري الاخضر قادر على تفسير ما نسبته (0.28) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد السمعة التنظيمية، اي ان حدوث تغييرات في متغير السمعة التنظيمية يسهم فيها بعد رأس المال البشري الاخضر بنسبة (28%) اما النسبة المتبقية من التغيرات والتي تقدر ب (0.72) فهي مساهمة متغيرات وظواهر اخرى لم تكن ضمن نموذج الدراسة الحالي، وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين بعد رأس المال البشري الاخضر والسمعة التنظيمية ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالاجاه الايجابي.



شكل (29)

النموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد رأس المال البشري الاخضر في السمعة التنظيمية

ويبين جدول (31) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس والنسبة الحرجة التي في ضوءها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها.

جدول (31)

تقديرات إنموذج التأثير بين بعد رأس المال البشري الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية

		S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
السمعة التنظيمية	<--- رأس المال البشري الاخضر	.528	.384	.054	7.092	***
Hum1	<--- رأس المال البشري الاخضر	.737	.921	.074	12.446	***
Hum2	<--- رأس المال البشري الاخضر	.659	.765	.077	9.998	***
Hum5	<--- رأس المال البشري الاخضر	.767	1.017	.075	13.635	***
Hum3	<--- رأس المال البشري الاخضر	.669	1.290	.126	10.273	***
Hum4	<--- رأس المال البشري الاخضر	.749	1.007	.078	12.894	***
الجودة	<--- السمعة التنظيمية	.850	1.008	.055	18.384	***
الجاذبية	<--- السمعة التنظيمية	.902	1.075	.045	23.826	***
المسؤولية	<--- السمعة التنظيمية	.878	.989	.047	20.908	***
الاداء	<--- السمعة التنظيمية	.835	.928	.054	17.269	***

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Amos. V.23

الفرضية الفرعية الثانية:

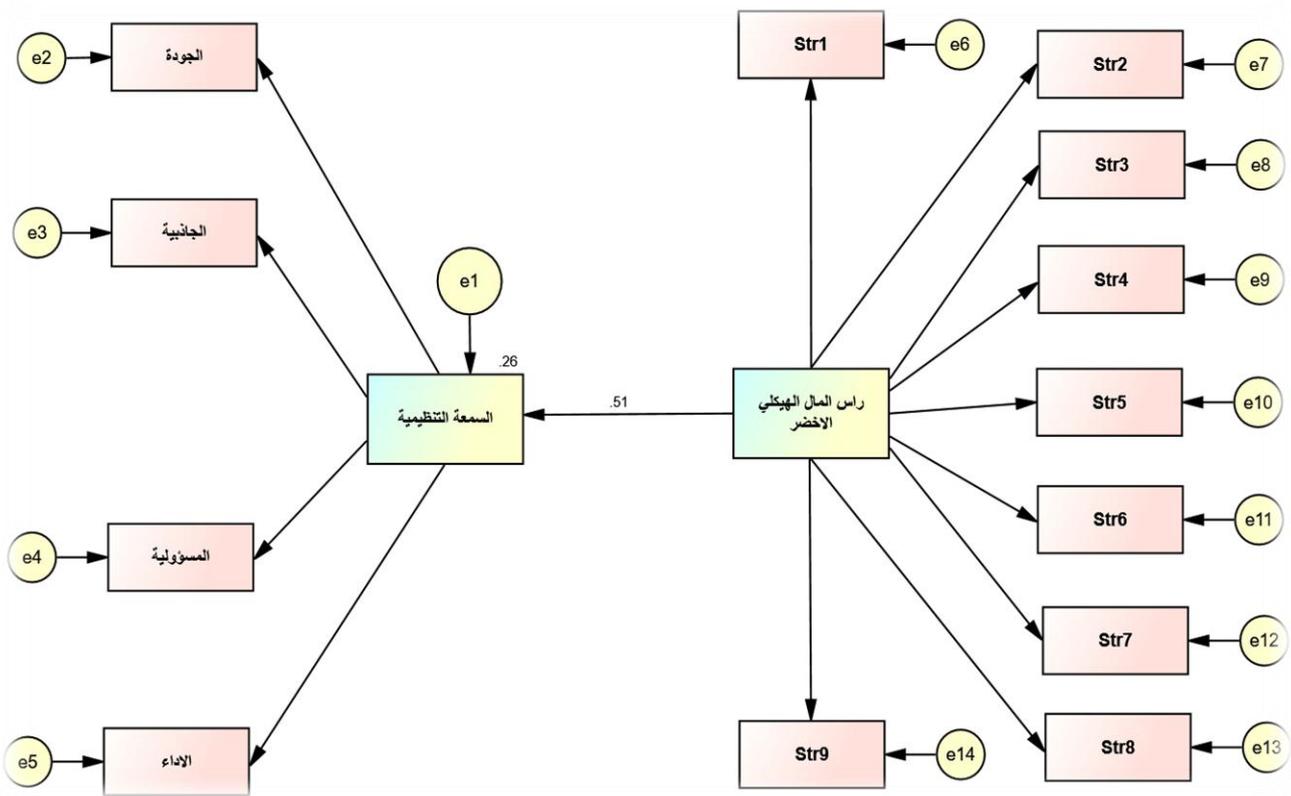
الفرضية الفرعية الثانية للدراسة تتمحور في وجود تأثير بين البعد المستقل للدراسة والمتغير المعتمد ويعبر (توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين بعد رأس المال الهيكلي الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية) اي تحديد مدى توظيف بعد رأس المال الهيكلي الاخضر في احداث تغييرات في المتغير السمعة التنظيمية ويتم ذلك عن طريق مؤشرات منها قيمة بيتا المعيارية والقدرة التفسيرية والمعنوية المتعلقة بالاختبار، فضلا عن اهمية التحقق من مطابقة النموذج المختبر.

اذ يتضح من الانموذج الهيكلي (30) الخاص باختبار تأثير البعد المستقل رأس المال الهيكلي الاخضر في المتغير المعتمد السمعة التنظيمية وجود مستوى تأثير معنوي يمتاز بدلالة احصائية

اما فيما يخص قدرة التوظيف للبعد المستقل فقد كان بمستوى تأثير (B=0.51) وهي قيمة ذات دلالة معنوية استناد الى قيمة Sig التي بلغت (P-Value=0.01) كما ان النسبة الحرجة لها بلغت (6.765) وهي قيمة مقبولة احصائيا. لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96)، وبناء على النتائج السابقة يتضح ان التغير الذي يحصل في بعد رأس المال الهيكلي الاخضر بمقدار وحدة واحدة سيغير بشكل مباشر بنسبة

(0.51) من متغير السمعة التنظيمية ضمن حيز مكان التطبيق، وان هذا التأثير هو تأثير طردي اي ان الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد

وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فان الانموذج الهيكلي يبين ان بعد رأس المال الهيكلي الاخضر قادر على تفسير ما نسبته (0.26) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد السمعة التنظيمية، اي ان حدوث تغييرات في متغير السمعة التنظيمية يسهم فيها بعد رأس المال الهيكلي الاخضر بنسبة (26%) اما النسبة المتبقية من التغيرات والتي تقدر بـ (0.74) فهي مساهمة متغيرات وظواهر اخرى لم تكن ضمن إنموذج الدراسة الحالي، وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين بعد رأس المال الهيكلي الاخضر والسمعة التنظيمية ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالاجاه الايجابي.



شكل (30)

الانموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد رأس المال الهيكلي في السمعة التنظيمية

ويبين جدول (32) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس والنسبة الحرجة التي في ضوءها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها

جدول (32)

تقديرات إنموذج التأثير بين بعد رأس المال الهيكلي الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية

		S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
السمعة التنظيمية	<--- رأس المال الهيكلي الاخضر	.510	.433	.064	6.765	***
الجاذبية	<--- السمعة التنظيمية	.902	1.075	.045	23.826	***
المسؤولية	<--- السمعة التنظيمية	.878	.989	.047	20.908	***
الجودة	<--- السمعة التنظيمية	.850	1.008	.055	18.384	***
الاداء	<--- السمعة التنظيمية	.835	.928	.054	17.269	***
Str2	<--- رأس المال الهيكلي الاخضر	.643	.986	.103	9.570	***
Str5	<--- رأس المال الهيكلي الاخضر	.759	1.123	.084	13.306	***
Str6	<--- رأس المال الهيكلي الاخضر	.719	1.164	.099	11.796	***
Str4	<--- رأس المال الهيكلي الاخضر	.716	1.239	.106	11.702	***
Str8	<--- رأس المال الهيكلي الاخضر	.660	.957	.096	10.013	***
Str7	<--- رأس المال الهيكلي الاخضر	.498	.691	.105	6.555	***
Str3	<--- رأس المال الهيكلي الاخضر	.500	.879	.134	6.584	***
Str1	<--- رأس المال الهيكلي الاخضر	.495	.815	.125	6.500	***
Str9	<--- رأس المال الهيكلي الاخضر	.712	1.146	.099	11.558	***

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Amos. V.23

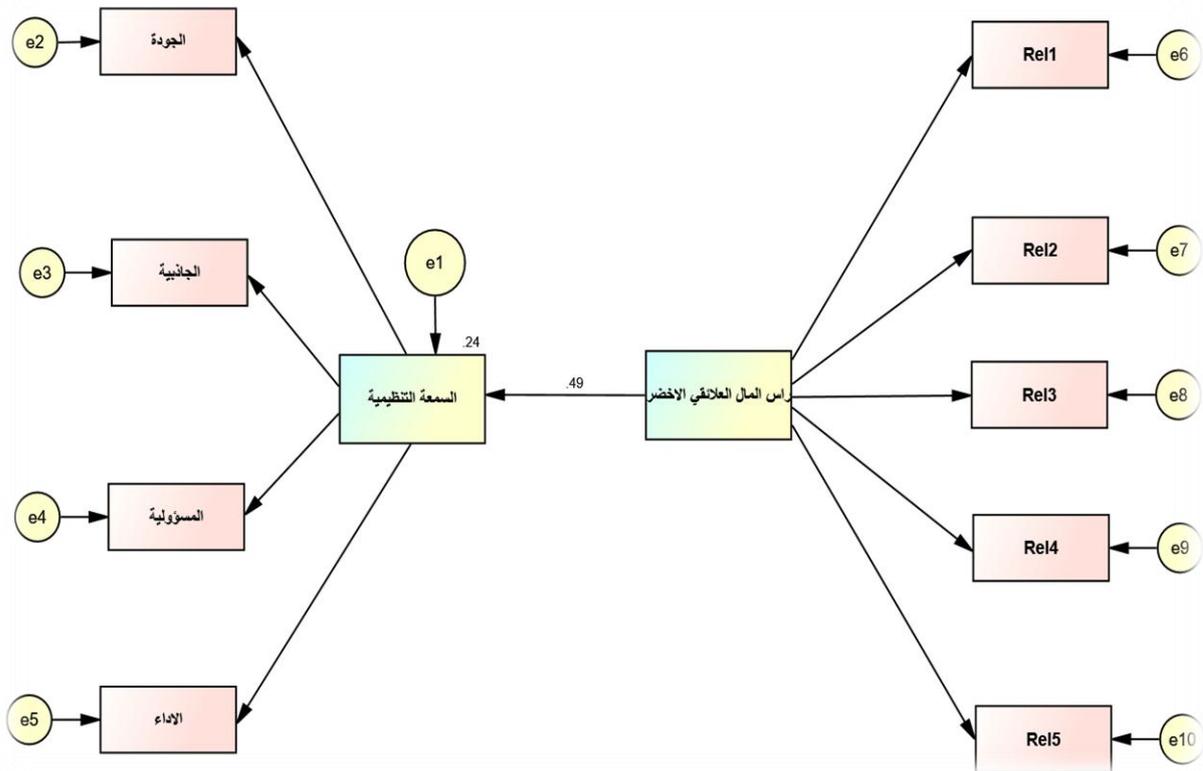
الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة تتمحور في وجود تأثير بين البعد المستقل للدراسة والمتغير المعتمد ويعبر (توجد علاقة تأثير طردية ذات دلالة معنوية بين بعد رأس المال العلائقي الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية) اي تحديد مدى توظيف بعد رأس المال العلائقي الاخضر في احداث تغييرات في المتغير السمعة التنظيمية ويتم ذلك من خلال مؤشرات منها قيمة بيتا المعيارية والقدرة التفسيرية والمعنوية المتعلقة بالاختبار، فضلا عن اهمية التحقق من مطابقة الانموذج المختبر.

اذ يتضح من الانموذج الهيكلي (31) الخاص باختبار تأثير البعد المستقل رأس المال العلائقي الاخضر في المتغير المعتمد السمعة التنظيمية وجود مستوى تأثير معنوي يمتاز بدلالة احصائية

اما فيما يخص قدرة التوظيف للبعد المستقل فقد كان بمستوى تأثير ($B=0.49$) وهي قيمة ذات دلالة معنوية استناد الى قيمة Sig التي بلغت ($P\text{-Value}=0.01$) كما ان النسبة الحرجة لها بلغت (6.403) وهي قيمة مقبولة احصائيا، لأنها اعلى من الحد الادنى المقبول الذي يبلغ (1.96)، وبناء على النتائج السابقة يتضح ان التغيير الذي يحصل في بعد رأس المال العلائقي الاخضر بمقدار وحدة واحدة سيغير بشكل مباشر بنسبة (0.49) من متغير السمعة التنظيمية ضمن حيز مكان التطبيق، وان هذا التأثير هو تأثير طردي اي ان الارتفاع الايجابي في المتغير المستقل سيؤدي الى ارتفاع ايجابي في المتغير المعتمد

وفيما يخص القدرة التفسيرية (R^2) للمتغير المستقل في المتغير المعتمد فان الانموذج الهيكلي يبين ان بعد رأس المال العلائقي الاخضر قادر على تفسير ما نسبته (0.24) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد السمعة التنظيمية، اي ان حدوث تغييرات في متغير السمعة التنظيمية يسهم فيها بعد رأس المال العلائقي الاخضر بنسبة (24%) اما النسبة المتبقية من التغيرات والتي تقدر بـ (0.76) فهي مساهمة متغيرات وظواهر اخرى لم تكن ضمن إنموذج الدراسة الحالي، وبناء على ما سبق فان النتائج تؤيد قبول فرضية التأثير بين بعد رأس المال العلائقي الاخضر والسمعة التنظيمية ضمن بيئة التطبيق وبمستوى تأثير قوي وبالالاتجاه الايجابي.



شكل (31)

الانموذج الهيكلي لاختبار تأثير بعد رأس المال العلائقي الاخضر في السمعة التنظيمية

ويبين جدول (33) القيم المعيارية والقيم اللامعيارية لمعامل التأثير فضلا عن خطأ القياس والنسبة الحرجة التيفي ضوئها ومستوى المعنوية يتضح قبول النتائج من عدمها.

جدول (33)

تقديرات نموذج التأثير بين بعد رأس المال العلائقي الاخضر ومتغير السمعة التنظيمية

		S.R.W	Estimate	S.E.	C.R.	P
السمعة التنظيمية	<---	رأس المال العلائقي الاخضر	.490	.400	.062	6.403 ***
Rel1	<---	رأس المال العلائقي الاخضر	.604	.862	.100	8.631 ***
Rel2	<---	رأس المال العلائقي الاخضر	.743	1.057	.084	12.650 ***
Rel5	<---	رأس المال العلائقي الاخضر	.695	.955	.087	11.011 ***
Rel3	<---	رأس المال العلائقي الاخضر	.731	1.002	.082	12.219 ***
Rel4	<---	رأس المال العلائقي الاخضر	.735	1.123	.091	12.348 ***
الجودة	<---	السمعة التنظيمية	.850	1.008	.055	18.384 ***
الاداء	<---	السمعة التنظيمية	.835	.928	.054	17.269 ***
الجاذبية	<---	السمعة التنظيمية	.902	1.075	.045	23.826 ***
المسؤولية	<---	السمعة التنظيمية	.878	.989	.047	20.908 ***

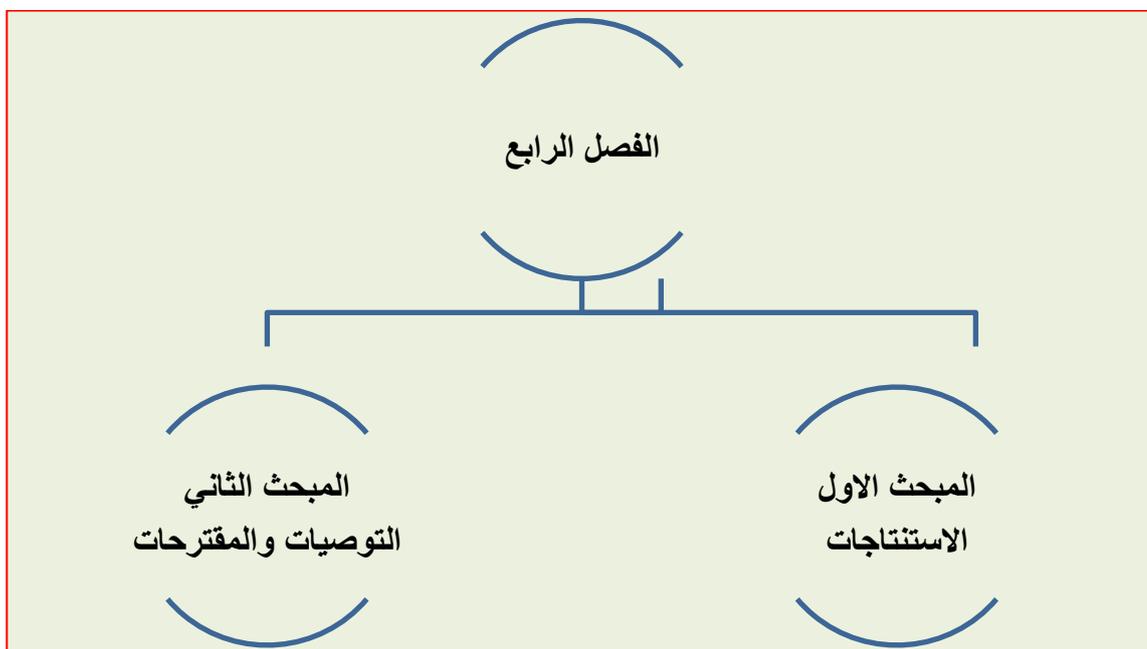
المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Amos. V.23

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات المستقبلية

تمهيد...

هذا الفصل يقدم أبرز النتائج والتوصيات للدراسة، مقسماً إلى بحثين رئيسين، الأول يبرز أهم الاستنتاجات استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي والمعلومات المستمدة من وصف الفرضيات والبيانات الاستكشافية، أما الثاني فيقدم استعراضاً شاملاً لأهم التوصيات المتعلقة بعمل الجامعات الأهلية في كربلاء المقدسة.



المصدر: من إعداد الباحث

الشكل (32) هيكله الفصل الرابع

الفصل الرابع _ المبحث الاول الاستنتاجات

توطئة

هذا المبحث يُجسّد الاستنتاجات التي وُصل إليها الباحث باستناده إلى الجانب النظري والميداني للدراسة الحالية، بما في ذلك فرضياتها على النحو الآتي:

1. حصل متغير رأس المال الفكري الأخضر على درجة مرتفعة من النسبية، وهذا يدل على أن الجامعات الأهلية عينة البحث تسعى جاهدة إلى زيادة الإنتاجية والمساهمة في حماية البيئة، كما تعمل على رفع كفاءة منسوبها وتقديم خدمات تعليمية مميزة، يتم تحقيق هذه الأهداف من خلال تشجيع التدريسيين والموظفون على تحقيق أقصى إمكاناتهم عن طريق توفير الدعم اللازم لهم، وكانت نتائج متفاوتة حسب الأبعاد التي حصلت على درجات متفاوتة فيما بينها.

أ. حصل بُعد رأس المال البشري الأخضر على المرتبة الأولى من الأهمية النسبية يدل ذلك على أن الجامعات توفر الأسس الضرورية لتحقيق أداء يناسب نجاح المؤسسة، ويتمشى مع توجهات حماية البيئة، وهذا يعزز دورها التشجيعية لتطبيق سياسات تشجيعية تعكس التزامها بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية، ما يسهم في تعزيز الأداء الجامعي وتحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية.

ب. حصل بُعد رأس المال الهيكلي الأخضر على المرتبة الثانية من الأهمية النسبية، ذلك يشير إلى أن الجامعات الأهلية المدروسة تتبنى إجراءات هيكلية تُسهّل حماية البيئة وتولي اهتماماً بجميع الأفكار الحديثة المتعلقة باستدامة البيئة الخضراء.

ت. أما البُعد رأس المال العلائقي الأخضر فكان نصيبه المرتبة الأخيرة من بين الاهتمامات النسبية، إذ يعكس ذلك أن عينة الدراسة تصمم خدماتها وفقاً لمتطلبات وحاجات زبائنهم، مع الحرص على الحفاظ على علاقات جيدة تجاه أهمية حماية البيئة.

2. حصل متغير السمعة التنظيمية على أهمية نسبية مرتفعة، يعكس ذلك الاهتمام البالغ الذي توليه الجامعات الأهلية المدروسة بجذب أفضل الملاكات للتوظيف، بالاعتناء بتوفير جميع المستلزمات التي تشجع موظفيها على التميز والابتكار، بالإضافة إلى ذلك، تتبنى هذه الجامعات معايير عالية الجودة، وتعزز المسؤولية الاجتماعية لملاكاتها، ما يتمشى مع القيم والأخلاق المجتمعية، توفير الضوابط اللازمة لتعزيز سمعتها كفاءة، عن طريق استراتيجيات شاملة تعالج نقاط القوة والضعف، ومن ثمّ تحفز الموظفون على التفوق والابداع مع تحقيقها الميزة التنافسية. إذ نرى هذا التفاوت بين أبعاد هذا المتغير متفاوتة كما يأتي:

أ. حقق بُعد الجاذبية أعلى مستوى من الأهمية النسبية ضمن أبعاد السمعة التنظيمية، هذا يُعنى بأن الجامعات تولي اهتماماً كبيراً للحفاظ على علاقات متينة مع الأطراف كافة التي تتفاعل معها، سواء أكان ذلك الطلاب، الأعضاء هيئة التدريس، الموظفون الإداريون، أو حتى المنظمات الخارجية والمجتمع المحلي.

ب. أما بُعد الأداء جاء في المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية ضمن أبعاد السمعة التنظيمية، هذا يعزز فهمنا بأن الجامعات المدروسة قد حققت مستوى عالٍ من الأداء، ويعود ذلك إلى الاهتمام الكبير بالحفاظ على ملاكات تدريسية مميزة وذات كفاءة عالية، ما اسهم في تحقيق أداء مميز وجودة تعليمية متفوقة.

ث. حصل بُعد المسؤولية على أهمية نسبية مرتفعة وجاء بالمرتبة الثالثة، وهذا يؤكد على أن الجامعات عينة الدراسة تبذل جهوداً حثيثة لمراعاة قيم ومتطلبات المجتمع في جميع أنشطتها والخدمات التي تقدمها، إذ تتجسد هذه الجهود في تكامل الأنشطة الأكاديمية والاجتماعية والثقافية، والتي تعكس التزام الجامعات بالمسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة.

ج. بالنسبة للبعد الأخير، فقد جاء بأهمية نسبية عالية أيضاً، وهو الجودة، إذ يؤكد ذلك على أن الجامعات تلتزم بجميع معايير الجودة، سواء في الأداء الأكاديمي أم في تقديم الخدمات، وتتطلع هذه الجامعات إلى تحقيق أعلى معايير الجودة في جميع جوانب عملها، مثل التدريس والبحث العلمي والخدمة الاجتماعية، ويتضح هذا التزام عن طريق استخدام أحدث الأساليب والتقنيات التعليمية، وتوفير بيئة تعليمية محفزة وموارد متطورة، وتقديم دورات تدريبية للموظفون لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم.

3. توصلت نتائج الاختبارات الإحصائية إلى وجود علاقة ارتباط معنوية قوية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري الأخضر وأبعاده، وبين متغير السمعة التنظيمية، هذا يشير إلى أن كلما زاد الاهتمام بالمسائل البيئية في بيئة التطبيق، كان ذلك مرتبطاً بتعزيز مكانة الجامعة وسمعتها التنظيمية بشكل عام، وبمعنى آخر فإن الجهود المبذولة لتعزيز الوعي بالبيئة والاهتمام بها في سياق العمل تؤدي إلى تعزيز السمعة التنظيمية للجامعة وتعزيز مكانتها في الساحة الأكاديمية والمجتمع بشكل عام.

4. توصلت نتائج الاختبارات الإحصائية إلى وجود تأثير طردي ذو دلالة معنوية بين متغير رأس المال الفكري الأخضر وأبعاده، وكذلك بين متغير السمعة التنظيمية، يشير ذلك إلى اهتمام متزايد من جانب الجامعات الأهلية عينة البحث بتطبيق رأس المال الفكري الأخضر، إذ يسهم ذلك في جذب أفضل الكفاءات البشرية وتطوير مهاراتهم عن طريق تبني الأفكار البيئية في بيئة العمل، ومن ثمَّ يؤدي هذا الاهتمام إلى تعزيز السمعة التنظيمية للجامعة وتعزيز مكانتها في مجتمع التعليم.

الفصل الرابع _ المبحث الثاني التوصيات والدراسات المستقبلية

اولا : التوصيات

توطئة

بناءً على الاستنتاجات الناتجة عن هذه الدراسة، يأتي هذا المبحث لتقديم توصيات ذات صلة متعلقة بمتغيرات الدراسة، تلك التوصيات يمكن أن تساعد الجامعات الأهلية في محافظة كربلاء على تعزيز دورها كمؤسسات تعليمية مسؤولة ومستدامة ومرموقة في المجتمع، ومن ثمَّ تهدف الدراسة أيضاً إلى تقديم موضوعات مقترحة لدراسات مستقبلية في مجال الفكر الإداري لتكون مكملة وموسعة للبحث الحالي وكما يأتي:

1- التوصيات الخاصة برأس المال الفكري الأخضر.

- أ. تعزيز الاستثمار في تطوير وتنمية رأس المال البشري الأخضر عن طريق: توفير برامج تدريب وتطوير متخصصة لأعضاء هيئة التدريس والموظفون عن مفاهيم البيئة والاستدامة، تشجيع البحث والابتكار في مجال البيئة والتكنولوجيا الخضراء من الباحثين والطلاب.
- ب. تعزيز البنية التحتية الخضراء وتطوير سياسات بيئية مستدامة عن طريق: إنشاء أنظمة وبنى تحتية تعزز الاستدامة البيئية في الحرم الجامعي، مثل نظم إدارة النفايات والطاقة المتجددة، تطوير سياسات وإجراءات للحد من النفايات والتلوث وتشجيع التنقل الأخضر واستخدام الطاقة المتجددة.
- ت. تحسين التواصل والتفاعل مع الأطراف المعنية عن طريق: تعزيز الشراكات مع المجتمع المحلي والقطاع الخاص لتبادل المعرفة والخبرات في مجال البيئة والاستدامة، إقامة فعاليات ومبادرات توعية للمجتمع حول أهمية حماية البيئة والتنمية المستدامة.

2- التوصيات الخاصة بالسمعة التنظيمية.

- أ. تعزيز الجاذبية والتفاعل الإيجابي مع الأطراف المعنية عن طريق: إنشاء برامج تفاعلية وفعاليات مجتمعية تعزز التواصل بين الجامعة والطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفون الإداريين، تعزيز استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الرقمية لتعزيز التفاعل وبناء العلاقات مع الأطراف المعنية.
- ب. تحسين أداء الجامعات عن طريق: تعزيز التدريب والتطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس والموظفون لتحسين مهاراتهم وأدائهم، إقامة مراجعات دورية وتقييمات لأداء الجامعة وخدماتها لتحديد النقاط القوية والضعف واتخاذ التحسينات اللازمة.

- ت. تعزيز المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة بالاعتماد على: تطوير برامج ومبادرات تعزز المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والبيئية والثقافية في المجتمع المحلي. تنفيذ مشاريع تطوير المجتمع والحفاظ على البيئة بالتعاون مع الجهات المحلية والمنظمات البيئية.
- ث. تعزيز الجودة وضمان التميز وذلك من: تطوير نظم إدارة الجودة الشاملة وتنفيذ معايير الجودة الدولية في جميع أنشطة الجامعة. تعزيز ثقافة التحسين المستمر والابتكار لضمان استمرارية تحقيق الأهداف والتميز في جميع جوانب العمل الجامعي.

ثانياً: مقترحات الدراسات المستقبلية

بالاستناد إلى أهمية متغيرات البحث وامكانية ارتباطها بمتغيرات أخرى، قدم الباحث مجموعة من اقتراحات الباحثين في مجال الفكر الإداري، بهدف توجيه دراسات وأبحاث مستقبلية، تتناول موضوعات ممتدة من الدراسة الحالي، تضمنت هذه الاقتراحات الآتي:

1. اجراء دراسات وابحاث مشابهة للأنموذج الحالي في المنظمات الصناعية.
2. تحليل تأثير برامج التوعية البيئية في رأس المال البشري الأخضر وسمعة التنظيم.
3. تحليل تأثير القيادة الخضراء في سمعة التنظيم ورأس المال البشري الأخضر.
4. تأثير برامج التدريب البيئي في رأس المال البشري الأخضر والسمعة التنظيمية.
5. تحليل تأثير استراتيجيات إدارة التنوع البيئي في السمعة التنظيمية.
6. تقييم تأثير مبادرات الابتكار البيئي في رأس المال البشري الأخضر.
7. دراسة تأثير استراتيجيات الإدارة البيئية في رضا الزبائن وسمعة التنظيم.

قائمة المصادر

❖ القرآن الكريم

أولاً / المصادر العربية

أ. الكتب

- 1- سيكران اوما " طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية " دار المريخ ، 20.
- 2- عبد الفتاح، عز حسن، (2008) " مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام ((spss، دار الخوارزمي للطباعة والنشر.

ب. المجلات والدوريات

- 3- بريس، احمد كاظم ،البناء ،زينب مكي ، الدهان ،جنان مهدي (2019). رأس المال الفكري الاخضر وتأثيره في التوجه الريادي ، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة وارث الأنبياء ، مجلة الادارة والاقتصاد ، المجلد 8 ، العدد 29،2019.
- 4- البشيتي ،سها عمر، ابو سويح، أيمن سليمان، ابو سعد، عبد الله حسن. (2022). دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الاسلامية بغزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية، المجلد (7)العدد(17).
- 5- البهادلي ،أحمد جاسم محمد ،(2023) ،تأثير إدارة الموارد البشرية الصلبة لتعزيز أداء العاملين في ظل إدارة الجودة الشاملة ، دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي تربية ميسان.
- 6- الجادر، عادل، صيهود، احمد قاسم. (2017). استراتيجية توظيف الموارد البشرية وتأثيرها في الأداء العالي/بحث ميداني في وزارة الزراعة، مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية ،المجلد(98)العدد(3) .
- 7- حسن ،فاطمة محمد مهدي،(2021)، الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحسين السمعة التنظيمية أثناء جائحة كوفيد(19)دراسة تحليلية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (12)العدد (3) ، 273-339.
- 8- الحسيني، عباس علي محمد (2015) معايير الجودة ودورها في تطوير الجامعات العراقية. بحث لقياس الجودة في التعليم العالي، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية 1،المجلد(6)العدد(1).

- 9- الحكيم، ليث علي، يوسف، وموسى، خنساء عبد العادل (٢٠١٨) السيميائية التنظيمية وتأثيرها في تنمية رأس المال الفكري الأخضر عن طريق تعزيز القابليات المعرفية: دراسة حالة في معمل أسمنت الكوفة الجديد". مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإدارية. جامعة الكوفة. مج (١٥) ع ٠ (٣). ١٦٣ - ١٠٠٩.
- 10- حمادي، احمد عباس، (2016) ، الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز اداء العاملين ، بحث استطلاع لآراء عينة من المدراء والعاملين في المنظمة العامة لمنتجات الالبان ، جامعة الكوفة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية العدد(94) المجلد(22).
- 11- الحيدري، ايمان كريم (2022). توظيف رأس المال الفكري الأخضر في تعزيز استراتيجية الاستدامة الاستباقية ، دراسة استطلاعية تحليلية في عينة من المنظمات الصناعية.
- 12- زراي، سومية، (2022) فاعلية السمعة الإلكترونية للمؤسسة الاقتصادية أوقات الأزمات "أزمة كوفيد (19) نموذجاً، دراسة تحليلية لمضامين صفحة فيسبوك مؤسسة عمر بن عمر.
- 13- السبعوي، احمد خالد، البدراني محمود شعبان(2023) الذكاء التنظيمي وانعكاسه على السمعة التنظيمية، دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في جامعة الموصل، مجلة الاقتصاد والدراسات الإدارية (EASJ) (مجلة الدنانير سابقاً)، العدد (2) المجلد(31).
- 14- سعود، ربيع ياسين، ، حسين، مروان صباح، سعود، زيد ياسين (2020) التسويق الوردي وتأثيره على السمعة التنظيمية (بحث تطبيقي في منظمة فلورمار للتجميل). مجلة الدنانير مجلد(1) العدد(18).
- 15- عبد الكريم، رايد، عثمانى، مصطفى،(2020)رأس المال الفكري كاليه لتحسين جودة الخدمة التعليمية بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر، دراسة حالة المركز الجامعي مرسلبي عبد الله بتيبازة. مجلة دراسات العدد الاقتصادي(2)143-159.
- 16- عبدالله، بلال صكر، حواس، ثامر عكاب، (2022)، الترتيب الداخلي وأثره في تعزيز السمعة التنظيمية، دراسة تحليلية في مصرف الرافدين-فرع تكريت، مجلة القسطاس للعلوم الادارية و الاقتصادية و المالية، المجلد (4) العدد(1).
- 17- علي، فتحي السيد، (2024). رؤية مقترحة لتحقيق الريادة الاستراتيجية لجامعة المنوفية في ضوء مدخل رأس المال الفكري الأخضر. مجلة كلية التربية-جامعة المنوفية، 2024(1)، 221-348.
- 18- فرحي، ابتسام، (2017) ، التمكين الاداري وتأثيره على الاداء الوظيفي ،دراسة ميدانية بالصندوق الوظيفي للتأمين عن البطالة ، رسالة ماجستير ،جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية .
- 19- القحطاني ، أثير منصور، حسن ،فاطمة محمد مهدي، (2022)،أبعاد إدارة المخاطر الاستراتيجية (مخاطر الوثائق والمعلومات، مخاطر السمعة التنظيمية، مخاطر الثقافة التنظيمية، مخاطر الموارد البشرية) ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، دراسة تطبيقية على وزارة البيئة والمياه والزراعة بمنطقة

- عسير بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية، المجلد(6)العدد(26)، 1-35.
- 20- الكر، محمد(2020)الوظائف الخضراء وصناعة مستقبل الامن البيئية،المجلة الجزائرية للأمن الانساني، المجلد(6)العدد(1)2021.
- 21- الكريطي ،احمد كاظم (2018).تأثير المقدرات المعرفية في السمعة التنظيمية من خلال تمكين القيادة- بحث تحليلي لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات الاهلية العامة في محافظة كربلاء المقدسة.
- 22- محمود، منى سامي، (2022) تأثير اليقظة الاستراتيجية على السمعة التنظيمية بتوسيط الأداء المؤسسي، دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة. مجلة البحوث المالية والتجارية، مجلد (23)العدد (3)، 543-483.
- 23- محمود، هناء فرغلي (2022)واقع مفهوم الاقتصاد الاخضر لدى طلبة كلية التربية بجامعة اسيوط ودور التعليم في تطويره، دراسة ميدانية، مجلة الدراسة في التربية وعلم النفس، المجلد (37)العدد(3).
- 24- مزهودة، عبد الملوك " الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم ، مجلة العلوم الإنسانية، العددالأول، منشورات جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر ، (2001).
- 25- مشكور، سعود جابر، العبودي، علي عبد الرزاق، فضل، خيرية عبد، مالك، اسماء عبد الواحد، (2022) تأثير رأس المال الفكري على استدامة الاعمال،مجلة كلية الكوت الجامعة.
- 26- مصطفى، عزة جلال، (2021)، تحسين السمعة التنظيمية للمدرسة الثانوية العامة في مصر على ضوء القيادة الريادية، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية –جامعة عين الشمس، العدد(45)مجلد(4)، 15-184.
- 27- نور الدين، مبني، عائشة لصلج،(2020) التسويق الالكتروني عبر شبكات التواصل الاجتماعي وإدارة السمعة الالكترونية للمؤسسة، مجلة أداء المنظمات الجزائرية، المجلد(16)العدد(1).
- 28- هاشم، نهلة عبد القادر، هلال ،محمد سعيد، الكلش، محمد ناصر، (2023) دراسة نظرية لعمليات إدارة سمعة الجامعات المعاصرة في ضوء بعض نماذج السمعة التنظيمية، مجلة الإدارة التربوية، العدد (38)، 13-70..
- 29- وردة، بويد و زوادي سولاف سهام،(2021)اثر رأس المال الفكري الاخضر على الاداء البيئي لمنظمات الاعمال الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارة وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير-دراسة منظمة سونلغاز للإنتاج والتوزيع بادرار كنموذج.
- 30- يحيوي، عبد الرحيم،(2018) مدى تطبيق مفهوم الجودة الشاملة في مؤسسات التكوين والتعليم الرياضييين، دراسة ميدانية على مستوى معاهد التربية البدنية والرياضية لجامعة الجزائر03 ، البويرة، خميس مليانة.(اطروحة).

ثانياً / المصادر الاجنبيةA. Books

- 31- A.N. Oppenheim" Questionnaire Design, Interviewing And Attitude Measurement" Continuum London And New York, New Edition,199.
- 32- Abd, A. S., Jassim, I. M., & Hasoon, H. H. (2022). The Role of Green Intellectual Capital in Strengthening the Elements of the Knowledge Economy: An Analytical Descriptive Study of the Opinions of a Sample of Managers in the Oil Products Distribution Company/Iraq-Nineveh.
- 33- Al Shuqairat, E. A., & Al-Shura, M. S. (2021). Organizational reputation within the Framework of Total Quality Management: the University of Jordan as a Model. International Business Research, 14(12), 1-41.
- 34- Barbara G. Tabachnick Linda S. Fidell "Using Multivariate Statistics" Sixth Edition © Pearson Education Limited 2014.
- 35- Berg, J. E., & Blomqvist, S. (2019). Managing Corporate Reputation: Management Challenges to Communicate the Corporate Identity in a SME.
- 36- Capatina, A., B., Gianita, M., A. & Dragan, G., B. (2019). The Role of an Eco-knowledge Hub in leveraging Intellectual capital Green governance, check for updates.
- 37- Chang, C. H., & Chen, Y. S. (2012). The determinants of green intellectual capital. Management decision.
- 38- Chun, R., Da Silva, R., Davies, G., & Roper, S. (2005). Corporate reputation and competitiveness. Routledge.
- 39- Dancey, P. Christine; Reidy, John (2007) (Statistics Without Maths for Psychology) Fourth edition, Pearson Prentice Hall.
- 40- Harvey, W. S., & Morris, T. (2017). Changing organizational reputation in management consulting.
- 41- Joseph F. Hair Jr., William C. Black, Barr Y J. Babin, Rolph E. Anderson" Multivariate Data Analysis" Eighth Edition© 2019, Cengage Learning Emea.

- 42- Kenneth S. Bordens Bruce B. Abbott” Research Design And Methods: A Process Approach, Tenth Edition” Indiana University—Purdue University Fort Wayne, Tenth Edition,2017.
- 43- Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P., Martínez-Falcó, J., & Ruiz-Fernández, L. (2022). The effect of green intellectual capital on green performance in the Spanish wine industry: A structural equation modeling approach *Complexity*, 2022.
- 44- Musselwhite, D.J., Wesolowski, B.C. 2018. The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation Normal Distribution (Editor:Bruce B. Frey). SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks.
- 45- Peterson, W., Gijsbers, G., & Wilks, M. (2003). An organizational performance assessment system for agricultural research organizations: concepts, methods, and procedures.
- 46- Philip Eaton and Shannon D. Willoughby 2018 (Confirmatory factor analysis applied to the Force Concept Inventory) Published by the American Physical Society Phys. Rev. Phys. Educ. Res. 14, 010124 – Published 19 April
- 47- Pringviriya, N., Fadzil, F. H., & Syed Ismail, S. S. (2015). Service quality and customer satisfaction in Thailand’s audit firms.
- 48- Schaefer, S. D., Cunningham, P., Diehl, S., & Terlutter, R. (2024). Employees' positive perceptions of corporate social responsibility create beneficial outcomes for firms and their employees: Organizational pride as a mediator. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
- 49- Tavakol, Mohsen; Dennick, Reg (2011) (Making sense of Cronbach's alpha) *International Journal of Medical Education*.
- 50- Uma Sekaran and Roger Bougie “ Research Methods for Business A Skill-Building Approach” Seventh Edition Copyright © 2016 John Wiley & Sons Ltd.
- 51- Wani, R., & Mulla, N. A. I. A Review on Impact of Green Human Resource Management (GHRM) on Employee Engagement and Environmental Performance.2024.

B. Thesis master and dissertations:

- 52- Choi, S. (2019). Effects of Crisis Severity and Crisis Response Strategies on Postcrisis Organizational Reputation (Doctoral dissertation, Colorado State University).
- 53- Hendriks, M. (2016). Organizational reputation, organizational attractiveness and employer branding: clarifying the concepts (Master's thesis, University of Twente).
- 54- Kim, J. (2010). The link between service quality, corporate reputation and customer responses (Doctoral dissertation, University of Manchester)
- 55- Kizak, C. (2015). Reputation management: how to deal with online reputation threats? (Bachelor's thesis, University of Twente).
- 56- Lohmann, M. (2016). Corporate reputation in the digital age: a systematic comparison of antecedents and consequences for multi-channel retailers and pure-players (Master's thesis, University of Twente).
- 57- The Effects On Organizational Reputation” , Master's thesis ,University ofGuelph. : Opatha, H. H. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green human resource management: Simplified general reflections. Journal International Business Research, 8 , P7.

c. Journals& Periodicals:

- 58- Afthanorhan, W. A. (2013) " A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis " International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT) Vol 2, Iss 5 , P. 199
- 59- Agarwal, J., Osiyevskyy, O., & Feldman, P. M. (2015). Corporate reputation measurement: Alternative factor structures, nomological validity, and organizational outcomes. Journal of business ethics, 130, 485-506.
- 60- Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2023). Relationship of green human resource management with environmental performance: mediating effect of green

-
- organizational culture. *Benchmarking: An International Journal*, 30(7), 2351-2376.
- 61- Agustina, S., Ruhayat, E., & Sugiyanto, S. (2024). Green Intellectual Capital, Asset Growth on Stock Return: Role Financial Performance as Intervening. *Asean International Journal of Business*, 3(1), 36-49.
- 62- Agyabeng-Mensah, Y., & Tang, L. (2021). The relationship among green human capital, green logistics practices, green competitiveness, social performance and financial performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 32(7), 1377-1398.
- 63- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1), 1030817.
- 64- Alam, M. N., Turi, J. A., Khastoori, S., Alias, R. B., Rahman, M. A., & Hossin, M. S. (2021). Does Environment Management Practice Play a Mediating Role between Green Intellectual Capital and Green Human Resource Management.
- 65- Ali, H., Yin, J., Manzoor, F., & An, M. (2023). The impact of corporate social responsibility on firm reputation and organizational citizenship behavior: The mediation of organic organizational cultures. *Frontiers in Psychology*, 13, 1100448.
- 66- Ali, M. A., Hussin, N., Haddad, H., Al-Ramahi, N. M., Almubaydeen, T. H., & Abed, I. A. (2022). The Impact of Intellectual Capital on Dynamic Innovation Performance: An Overview of Research Methodology. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(10), 456..
- 67- Ali, W., Wen, J., Hussain, H., Khan, N. A., Younas, M. W., & Jamil, I. (2021). Does green intellectual capital matter for green innovation adoption? Evidence from the manufacturing SMEs of Pakistan. *Journal of Intellectual Capital*, 22(5), 868-888.
- 68- ALKAF, A. R., & YUSOFF, Y. M. (2022). THE INFLUENCE OF GREEN INTELLECTUAL CAPITAL ON SUSTAINABILITY: MEDIATING EFFECT OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *Universiti Malaysia Terengganu Journal of Undergraduate Research*, 4(3), 53-64.

- 69- AL-Khatib, A. W., & Shuhaiber, A. (2022). Green intellectual capital and green supply chain performance: does big data analytics capabilities matter?. *Sustainability*, 14(16), 10054.
- 70- Alvino, F., Di Vaio, A., Hassan, R., & Palladino, R. (2021). Intellectual capital and sustainable development: A systematic literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 22(1), 77-94.
- 71- Anwar, A., Nisar, Q. A., Khan, N. Z. A., & Sana, A. (2014). Talent management: Strategic priority of organizations. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(3), 1148-1154.
- 72- Araci, Ö. (2015). The perceptual structure of corporate reputation: gladness graded organization deserves reputation. *Journal of Global Strategic Management*, 9(2), 107-117.
- 73- Arie, A. A. P. G. B., Kumalasari, P. D., & Manuari, I. A. R. (2019). The role of green intellectual capital on competitive advantage: evidence from Balinese financial institution. *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business*, 3(3), 227-242.
- 74- Asiaei, K., O'Connor, N. G., Barani, O., & Joshi, M. (2023). Green intellectual capital and ambidextrous green innovation: The impact on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 32(1), 369-386.
- 75- Astuti, P., & Datrini, L. (2021). Green competitive advantage: Examining the role of environmental consciousness and green intellectual capital. *Management Science Letters*, 11(4), 1141-1152.
- 76- Astuti, T., Widyastuti, T., & Ahmar, N. (2022). Green Accounting and Green Intellectual Capital Practices: Study of The Influence of Indirect Financial Firm on Firm Value. *Asian Journal of Accounting and Finance*, 4(3), 101-112.
- 77- Awasthi, M., Ingole, M., & Qureshi, M. (2023). The Psychological Role of Human Resources Management Strategy in Enhancing Organizational Reputation an Exploratory Study. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(10s (2)), 814-826.

- 78- Baer, M. D., Bundy, J., Garud, N., & Kim, J. K. (2018). The benefits and burdens of organizational reputation for employee well-being: A conservation of resources approach. *Personnel Psychology*, 71(4), 571-595.
- 79- Benevene, P., Buonomo, I., Kong, E., Pansini, M., & Farnese, M. L. (2021). Management of green intellectual capital: Evidence-based literature review and future directions. *Sustainability*, 13(15), 8349.
- 80- Blevins, D. P., & Ragozzino, R. (2019). On social media and the formation of organizational reputation: How social media are increasing cohesion between organizational reputation and traditional media for stakeholders. *Academy of Management Review*, 44(1), 219-222.
- 81- Boistel, P. (2014). Réputation: un concept à définir. *Communication et organisation*, 46, 211-224.
- 82- Bombiak, E. (2022). Green Intellectual Capital as a Support for Corporate Environmental Development—Polish Company Experience. *Energies*, 15(9), 3004.
- 83- Bombiak, E. (2023). Effect of Green Intellectual Capital Practices on the Competitive Advantage of Companies: Evidence from Polish Companies. *Sustainability*, 15(5), 4050.
- 84- Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.
- 85- Carmeli, A., & Cohen, A. (2001). Organizational reputation as a source of sustainable competitive advantage and above-normal performance: an empirical test among local authorities in Israel. *Public Administration & Management: An Interactive Journal*, 6(4), 122-165
- 86- Carpenter, D. P., & Krause, G. A. (2012). Reputation and public administration. *Public administration review*, 72(1), 26-32.
- 87- Carvalho, A. V., Enrique, D. V., Chouchene, A., & Charrua-Santos, F. (2021). Quality 4.0: an overview. *Procedia Computer Science*, 181, 341-346.
- 88- Castle, A. (2017). Quantifying Crises'. Effects on Organizational Reputation.

- 89- Chahal, H., & Bakshi, P. (2014). Effect of intellectual capital on competitive advantage and business performance: Role of innovation and learning culture. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 11(1), 52-70.
- 90- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- 91- Chang, C. H., & Chen, Y. S. (2012). The determinants of green intellectual capital. *Management decision*, 50(1), 74-94.
- 92- Chawewong, K., & Naipinit, A. (2024). Examining the influence of top management green commitment and green intellectual capital on sustainable business performance of Thailand's thrift and credit cooperatives: The mediating role of collaboration. *Journal of Future Sustainability*, 4(2), 67-76.
- 93- Chen, Y. S. (2008). The positive effect of green intellectual capital on competitive advantages of firms. *Journal of business ethics*, 77, 271-286.
- 94- Cober, R. T., Brown, D. J., Levy, P. E., Cober, A. B., & Keeping, L. M. (2003). Organizational web sites: Web site content and style as determinants of organizational attraction. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(2-3), 158-169.
- 95- D.A. De Vaus " Surveys In Social Research" Fifth Edition Published In 2002
- 96- De Leaniz, P. M. G., & Del Bosque, I. R. (2013). Intellectual capital and relational capital: The role of sustainability in developing corporate reputation. *Intangible Capital*, 9(1), 262-280.
- 97- De Luca, F., Cardoni, A., Phan, H. T. P., & Kiseleva, E. (2020). Does structural capital affect SDGs risk-related disclosure quality? An empirical investigation of Italian large listed companies. *Sustainability*, 12(5), 1776.
- 98- Ecosip," Dialogues autour de la performance en entreprise", Edition Harmattan, Paris, France,(1999). Chaudhry, N. I., Bilal, A., Awan, M. U., & Bashir, A. (2016). The role of environmental consciousness, green intellectual capital management and competitive advantage on financial performance of the firms: an

-
- evidence from manufacturing sector of Pakistan. *Journal of Quality and Technology Management*, 13(II), 51-70.
- 99- Elassy, N. (2015). The concepts of quality, quality assurance and quality enhancement. *Quality assurance in education*, 23(3), 250-261.
- 100- Elisa, Z. P., Nabella, S. D., & Sari, D. P. (2022). The Influence of Role Perception Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 1606-1612.
- 101- Etter, M., Ravasi, D., & Colleoni, E. (2019). Social media and the formation of organizational reputation. *Academy of management review*, 44(1), 28-52.
- 102- Febrianti, F. D., Sugiyanto, S., & Fitria, J. R. (2020). Green Intellectual Capital Conservatism Earning Management, To Future Stock Return As Moderating Stock Return (Study Of Mining Companies In Indonesia Listed On Idx For The Period Of 2014-2019). *The Accounting Journal Of Binaniaga*, 5(2), 141-154.
- 103- FIDAN, U., & YUNCU, V. (2020). is A Positive Diversity Climate an Antecedent of Organizational Reputation? an Employee Perspective. *Economics Business and Organization Research*, 178-190.
- 104- Gharib, M., Shabbir Alam, M., Thonse Hawaldar, I., Murshed, M., Khan, U., Alvarado, R., & Ur Rehman, I. (2023). Roles of green intellectual capital facets on environmental sustainability in Oman. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 36(3).
- 105- Ghosh, K. (2017). Corporate reputation, social performance, and organizational variability in an emerging country perspective. *Journal of Management & Organization*, 23(4), 545-565.
- 106- Glavas, A. (2016). Corporate social responsibility and organizational psychology: An integrative review. *Frontiers in psychology*, 7, 144.
- 107- Haddawee, A. H., AL-Thabhawee, H. F., Mohammed, E., & Wahid, A. A. (2024, March). Motion leadership strategies and their interactive impact on the relationship between green intellectual capital and sustainable organizational performance. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 3092, No. 1). AIP Publishing.

- 108- Herbig, P., & Milewicz, J. (1995). The relationship of reputation and credibility to brand success. *Journal of consumer marketing*, 12(4), 5-11.
- 109- Hoffmann, O, "Performance management": Systeme und lementierungsansätze. Bern, Switzerland,(1999).
- 110- Holland, J. (2006). Fund management, intellectual capital, intangibles and private disclosure. *Managerial Finance*, 32(4), 277-316.
- 111- Hormiga, E., Batista-Canino, R. M., & Sánchez-Medina, A. (2011). The impact of relational capital on the success of new business start-ups. *Journal of Small Business Management*, 49(4), 617-638.
- 112- Huang, C.l., & kung, F., H. (2011), Environmental conclousness and Intellectual capital management evidence from Tawan's manufacturing Industry, *Management decision*, 49 (9): 1405-1425.
- 113- Hurduzeu, R. E. (2015). The impact of leadership on organizational performance. *SEA–Practical Application of Science*, 3(07), 289-293. Chun, R. (2005), "Corporate reputation: Meaning and measurement", *International Journal of Management Reviews*, Vol.7, Issue. 2, Pp.91-109.
- 114- Islam, T., Islam, R., Pitafi, A. H., Xiaobei, L., Rehmani, M., Irfan, M., & Mubarak, M. S. (2021). The impact of corporate social responsibility on customer loyalty: The mediating role of corporate reputation, customer satisfaction, and trust. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 123-135.
- 115- Iwu-Egwuonwu, D. R. C. (2010). Corporate reputation & firm performance: Empirical literature evidence. Available at SSRN 1659595.
- 116- Jamal, J., & Abu Bakar, H. (2017). Revisiting organizational credibility and organizational Reputation–A situational crisis communication approach. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 33, p. 00083). EDP Sciences.
- 117- Jean Louis Viargues Le, " guide du manager d' équipe", Edition organisation Paris, France,(2001).
- 118- Jirakraisiri, J., Badir, Y. F., & Frank, B. (2021). Translating green strategic intent into green process innovation performance: the role of green intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 22(7), 43-67

- 119- Jirawuttinunt, S. (2018). The Relationship between Green Human Resource Management and Green Intellectual Capital of Certified ISO 14000 Businesses in Thailand. *St. Theresa Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(1), 20-37.
- 120- Josephine, K., Ciptadi, B. A., & Aloysius, J. (2020). Pengaruh Green Intellectual Capital Terhadap Business Sustainability. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 3(2), 117-128.
- 121- Klaavu, M. (2009). Company reputation and image analysis: case: Game Central.p16.
- 122- Lange, D., Lee, P. M., & Dai, Y. (2011). Organizational reputation: A review. *Journal of management*, 37(1), 153-184.
- 123- Lee, J. W. (2019). Organizational usage of social media for corporate reputation management. *Becker, Kip*, 231-240.
- 124- Li, W., Bhutto, M. Y., Waris, I., & Hu, T. (2023). The nexus between environmental corporate social responsibility, green intellectual capital and green innovation towards business sustainability: An empirical analysis of chinese automobile manufacturing firms. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 1851
- 125- Lievens, F. (2017). Organizational image/reputation.
- 126- Lievens, F., Decaestecker, C., Coetsier, P., & Geirnaert, J. (2001). Organizational attractiveness for prospective applicants: A person–organisation fit perspective. *Applied Psychology*, 50(1), 30-51.
- 127- Liu, C. C. (2010). Prioritizing enterprise environment management indicators by intellectual capital perspective. *The Journal of International Management Studies*, 5(2), 110-117.
- 128- Ma, L., & Zhan, M. (2016). Effects of attributed responsibility and response strategies on organizational reputation: A meta-analysis of situational crisis communication theory research. *Journal of Public Relations Research*, 28(2), 102-119

- 129- Ma, Y., Chen, S. C., & Ruangkanjanases, A. (2021). Understanding the antecedents and consequences of green human capital. *Sage Open*, 11(1), 2158244020988867
- 130- Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability*, 12(8), 3228.
- 131- Matos, F., Lopes, A., & Matos, N. (2012, April). Talent attraction and reputation. In *Proceedings of the 4th European Conference on Intellectual Capital; Helsinki, Finland: Academic Publishing International Limited* (pp. 286-293)
- 132- Mazzoleni, R., & Nelson, R. R. (2005). *The roles of research at universities and public labs in economic catch-up* (No. 2006/01). LEM Working Paper Series.
- 133- McCorkindale, T., & DiStaso, M. W. (2013). The Power of Social Media and Its Influence on Corporate Reputation. *The handbook of communication and corporate reputation*, 497-512.
- 134- Meynhardt, T., Strathoff, P., Fröhlich, A., & Brieger, S. A. (2019). Same same but different: The relationship between organizational reputation and organizational public value. *Corporate Reputation Review*, 22, 144-158.
- 135- Mohajan, Haradhan (2017): Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. Published in: *Annals of Spiru Haret University* , Vol. 17, No. 4 (24 December 2017): pp. 56-82.
- 136- Munawar, S., Yousaf, H. Q., Ahmed, M., & Rehman, S. (2022). Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental knowledge, and managerial environmental concern. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 141-150.
- 137- Na'ami, A., & Gholampoor, A. (2017). Investigating factor structure of social responsibility, customer satisfaction, organizational reputation and performance in enterprises (case study: Bank Shahr). *IUESA*, 5 (17), 1-12.
- 138- Neely A, Gregory M, Platts K," Performance measurement system design a literature review and research agenda",. *Int J Oper Prod Manage* 15(4),Usa,(1995).

- 139- Nivlouei, F. B., & Khass, E. D. (2014). The role of green intellectual capital management in acquiring green competitive advantage for companies. *International Journal of Management Research and Development (IJMRD)*, 4(2).
- 140- Odriozola, M. D., & Baraibar-Diez, E. (2017). Is corporate reputation associated with quality of CSR reporting? Evidence from Spain. *Corporate social responsibility and environmental management*, 24(2), 121-132.
- 141- Omar, M. K., Mohd Yusoff, Y., & Kamarul Zaman, M. D. (2019). The effect of organizational learning capability as a mediating variable in the relationship between green intellectual capital and business sustainability: evidence from the manufacturing sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 337-352.
- 142- Omar, M. K., Zaman, M. D. K., & Yusoff, Y. M. (2020). Smart City-Green Intellectual Capital Model for Sustainability and a Higher Quality of Life. *Global Business & Management Research*, 12(4).
- 143- Opatha, H. H. D. N. P., & Hewapathirana, R. A. (2019). Defining green and green human resource management: A conceptual study. Opatha, HHDNP & Hewapathirana, RA (2019). Defining Green and Green Human Resource Management: A Conceptual Study. *International Journal of Arts and Commerce*, 8(5), 1-10.
- 144- Palevska, V. M. & Badarovski, T. (2013). the role of talent management in the development of the marketing team. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship International Review*, (3 – 4), pp. 97-110.
- 145- Petković, M. (2022). What do the biggest US banks disclosure about green intellectual capital in the period of COVID-19 crisis? Šta najveće američke banke otkrivaju o zelenom intelektualnom kapitalu u razdoblju krize COVID-19?. *Ecologica*, 29(107), 315-323.
- 146- Purwanti, A. (2022). How The Impact Of Green Campuses, Green Intellectual Capital And Green Management Adoption To University Reputation In Indonesia?. *Webology*, 19(2).

- 147- Ratnamasih, I., Ridwan, M., & Septiawan, B. (2022). Factors Influencing Green Human Capital to Improve Green Performance in Indonesian Start-Up Business. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 6(1), 71-81
- 148- Ravasi, D., Rindova, V., Etter, M., & Cornelissen, J. (2018). The formation of organizational reputation. *Academy of Management Annals*, 12(2), 574-599.
- 149- Renaldo, N., & Augustine, Y. (2022). The Effect of Green Supply Chain Management, Green Intellectual Capital, and Green Information System on Environmental Performance and Financial Performance. *Archives of Business Research*, 10(10), 53-77.
- 150- Reputation Management Scale for Schools, *International Journal of Progressive*
- 151- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- 152- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & C, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749.
- 153- Rupp, D. E., Aguinis, H., Siegel, D., Glavas, A., & Aguilera, R. V. (2024). Corporate social responsibility research: an ongoing and worthwhile journey. *Academy of Management Collections*, 3(1), 1-16.
- 154- Sabir, M. R., Rehman, M., & Asghar, W. (2020). Assessing the Mediating Role of Organization Learning Capability between the Relationship of Green Intellectual Capital and Business Sustainability. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(4), 1289-1301
- 155- Sala, M. C. (2011), " Creating a New Multistakeholder Methodology for Measuring Corporate Reputation " *Corporate Excellence Center for Reputation Leadership* , Pp. 1- 6.

- 156- Sarwar, A., & Mustafa, A. (2023). Analysing the impact of green intellectual capital on environmental performance: the mediating role of green training and development. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1-14.
- 157- Schechner, R. (2017). *Performance studies: An introduction*. Routledge.
- 158- Schislyaeva, E. R., Krasovskaya, I. P., & Plis, K. S. (2022). Post COVID green intellectual capital management with the mediation of organizational learning capability. *Frontiers in Energy Research*, 10, 1028476.
- 159- Schoofs, L., & Claeys, A. S. (2021). Communicating sadness: The impact of emotional crisis communication on the organizational post-crisis reputation. *Journal of Business Research*, 130, 271-282.
- 160- Schwaiger, M. (2004). Components and parameters of corporate reputation—An empirical study. *Schmalenbach business review*, 56, 46-71.
- 161- Sepahvand, R., Nazarpori, A. H., Sepahvand, M., & Fathi Chgni, F. (2021). The Effect of Structural Capital on Identifying Business Opportunities with the Mediating Role of Strategic Agility (Case Study: Iranian Food Industry). *Journal of Business Management*, 13(2), 546-571.
- 162- Setiadi, N. A., Saraswati, A., & Astuti, C. D. (2022). The Effect of Green Intellectual Capital On Competitive Advantage With Corporate Social Responsibility as A Mediating. *Devotion Journal of Community Service*, 3(12), 1110-1121.
- 163- Setyawan, S., Juanda, A., & Inata, L. C. (2022). Role of green intellectual capital and company size on business sustainability. *Journal of Innovation in Business and Economics (JIBE)*, 6(1), 17-26.
- 164- Sever, N. S. (2015). Value of Perception in Organizational Reputation and Corporate Communication: The Case of Esgaz Eskisehir Natural Gas Distribution Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(5), 2222-6990.
- 165- Shah, M. S. (2022). Nexus between environmental corporate social responsibility and sustainable performance: The mediating role of green intellectual capital. *Administrative and Management Sciences Journal*, 1(1), 63-70

- 166- Shah, S. M. M., Ahmed, U., Ismail, A. I., & Mozammel, S. (2021). Going intellectually green: Exploring the nexus between green intellectual capital, environmental responsibility, and environmental concern towards environmental performance. *Sustainability*, 13(11), 6257
- 167- Shamma, H. M. (2012). Toward a comprehensive understanding of corporate reputation: Concept, measurement and implications. *international Journal of Business and Management*, 7(16), 151-169.
- 168- Shamsie, J. (2003). The context of dominance: an industry-driven framework for exploiting reputation. *Strategic management journal*, 24(3), 199-215.
- 169- Shehzad, M. U., Zhang, J., Dost, M., Ahmad, M. S., & Alam, S. (2023). Linking green intellectual capital, ambidextrous green innovation and firms green performance: evidence from Pakistani manufacturing firms. *Journal of Intellectual Capital*, 24(4), 974-1001.
- 170- Shoaib, M., Zámečník, R., Abbas, Z., Javed, M., & Rehman, A. U. (2021, May). Green human resource management and green human capital: a systematic literature review. In *Proceedings of the International Scientific Conference: Contemporary Issues in Business, Management and Economics Engineering*, Vilnius, Lithuania (pp. 13-14).
- 171- Sinan Tümtürk and Levent Deniz, (2021), A Study of Developing an Organizational
- 172- Singh, K., Abraham, R., Yadav, J., Agrawal, A. K., & Kolar, P. (2023). Linking CSR and organizational performance: the intervening role of sustainability risk management and organizational reputation. *Social Responsibility Journal*.
- 173- Soeling, P. D., Arsanti, S. D. A., & Indriati, F. (2022). Organizational reputation: does it mediate the effect of employer brand attractiveness on intention to apply in Indonesia?. *Heliyon*, 8(4).
- 174- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.

- 175- Stone-Romero, E. F., Stone, D. L., & Grewal, D. (1997). Development of a multidimensional measure of perceived product quality. *Journal of quality management*, 2(1), 87-111.
- 176- Story, J., Castanheira, F., & Hartig, S. (2016). Corporate social responsibility and organizational attractiveness: implications for talent management. *Social Responsibility Journal*, 12(3), 484-505.
- 177- Sudin, S., & Saad, Z. M. (2018). Linking Green HRM and Green Intellectual Capital with Corporate Environmental Citizenship Behaviour. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 44.
- 178- Sunders, Mark; Lewis, Philp; Thornhill, Andrian (Research metods foe business students) Prentice Hall, 2009
- 179- Tangngisalu, J., Mappamiring, M., Andayani, W., Yusuf, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). CSR and firm reputation from employee perspective. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 171-182
- 180- Ting, I. W. K., & Lean, H. H. (2009). Intellectual capital performance of financial institutions in Malaysia. *Journal of Intellectual capital*, 10(4), 588-599.
- 181- Tonay, C., & Murwaningsari, E. (2022). Pengaruh Green Innovation dan Green Intellectual Capital terhadap Nilai Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Moderasi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 24(2), 283-294.
- 182- Ullah, H., Wang, Z., Bashir, S., Khan, A. R., Riaz, M., & Syed, N. (2021). Nexus between IT capability and green intellectual capital on sustainable businesses: evidence from emerging economies. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 27825-27843.
- 183- Vogel, R., & Satzger, M. (2024). What drives the attractiveness of public and private employers? Comparative evidence from an online employer review platform. *The American Review of Public Administration*, 02750740231206805.
- Boštjančič, E., & Slana, Z. (2018). The role of talent management comparing medium-sized and large companies—major challenges in attracting and retaining talented employees. *Frontiers in psychology*, 9, 1750.

- 184- Wang, D. H. M., Yu, T. H. K., & Chiang, C. H. (2016). Exploring the value relevance of corporate reputation: A fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Journal of Business Research*, 69(4), 1329-1332.
- 185- Wang, M., Xu, M., & Ma, S. (2021). The effect of the spatial heterogeneity of human capital structure on regional green total factor productivity. *Structural Change and Economic Dynamics*, 59, 427-44137.
- 186- Wijayanti, T. C. (2021, October). Influence of Interpersonal Communication and Teamwork on Organization to Enhance Employee Performance: A Case Study. In 1st UMGESHIC International Seminar on Health, Social Science and Humanities (UMGESHIC-ISHSSH 2020) (pp. 425-431). Atlantis Press.
- 187- Yaghmale, F. (2003) Content Validity and Its Estimation. *Journal of Medical Education*, 3, 25-27.
- 188- Yahya, N. A., Arshad, R., Kamaluddin, A., & Abdullah, W. R. W. (2022). Proposed Model of Green Intellectual Capital in the Manufacturing Sector: A Developing Country Perspective. *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(12), 892-901.
- 189- Ye, L., & Cheong, Y. (2017). Using Facebook efficiently: Assessing the impact of organizational Facebook activities on organizational reputation. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(4), 440-454.
- 190- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of cleaner production*, 215, 364-374.
- 191- Yudianto, A., & Yuliawati, T. (2024). The Role of Green Intellectual Capital Towards Masuliyah Improving Environmental. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 381-385.
- 192- Yusliza, M. Y., Yong, J. Y., Tanveer, M. I., Ramayah, T., Faezah, J. N., & Muhammad, Z. (2020). A structural model of the impact of green intellectual capital on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 249, 119334.
- 193- Yusoff, Y. M., Omar, M. K., Zaman, M. D. K., & Samad, S. (2019). Do all elements of green intellectual capital contribute toward business sustainability?

-
- Evidence from the Malaysian context using the Partial Least Squares method. *Journal of Cleaner Production*, 234, 626-637.
- 194- Zaki, A. E. A., Khaled, A., Elsaïad, A. E. A., & Samir, H. (2023). Green Intellectual Capital: It's Relation to Organizational Reputation and Entrepreneurial Orientation among Head nurses. *Egyptian Journal of Nursing and Health Sciences*, 4(3), 173-198.
- 195- Zhang, Q., Cao, M., Zhang, F., Liu, J., & Li, X. (2020). Effects of corporate social responsibility on customer satisfaction and organizational attractiveness: A signaling perspective. *Business ethics: A European review*, 29(1), 20-34.
- 196- Zhang, Q., Pan, J., Jiang, Y., & Feng, T. (2020). The impact of green supplier integration on firm performance: The mediating role of social capital accumulation. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 26(2), 100579.

الملاحق

ملحق رقم (1)

اسماء السادة المحكمين

ت	الاسم واللقب العلمي	الاختصاص	موقع العمل
1	أ. د. محمود فهد عبد علي	ادارة اعمال	جامعة كربلاء/كلية الادارة والاقتصاد.
2	أ. د. حسين حريجة الحسناوي	ادارة اعمال	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد.
3	أ. د. فيصل علوان الطائي	ادارة اعمال	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد
4	أ. د. احمد كاظم بريس	ادارة اعمال	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد
5	أ. د. عادل عباس عبد الحسين الجنابي	ادارة اعمال	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد.
6	أ. د. اريج سعيد خليل	ادارة اعمال	بغداد /الكلية التقنية والادارية
7	أ. د. محمد حسين منهل	ادارة اعمال	جامعة البصرة/كلية الادارة والاقتصاد
8	أ. م. د. صالح مهدي محمد الحسناوي	ادارة اعمال	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد
9	أ. م. د. يزن سالم محمد	ادارة الاعمال	جامعة كربلاء/كلية الادارة والاقتصاد
10	أ. م. د. ضياء فالح بناي	ادارة اعمال	جامعة وارث الانبياء/قسم ادارة الاعمال
11	أ. م. د. سحر عباس	ادارة اعمال	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد
12	أ. م. د. طارق طعمة عطية	ادارة اعمال	جامعة الانبار/ كلية الادارة والاقتصاد.
13	أ. م. د. رشا عباس الربيعي	ادارة اعمال	جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد
14	أ. م. د. جواد محسن راضي	ادارة اعمال	جامعة القادسية/ كلية الادارة والاقتصاد
15	أ. م. د. محمد تركي	ادارة اعمال	جامعة كربلاء/كلية الادارة والاقتصاد.

ملاحظة : تم ترتيب اسماء السادة المحكمين بحسب اللقب العلمي.

ملحق رقم (2)



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة أعمال-الدراسات العليا
برنامج الماجستير

تقييم آراء الخبراء عن (صدق أداة القياس) الخاص بمشروع رسالة الماجستير
الموسومة بـ

تأثير رأس المال الفكري الاخضر في السمعة التنظيمية

دراسة تحليلية لآراء القيادات في الجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة

The effect of green intellectual capital on organizational reputation.

الباحث

طالب الماجستير
اكرم يوسف محمد

2024 م

إشراف

أ.م.د
حسام حسين شياح

1445 هـ

م/ تحكيم استبانة دراسة

السادة الخبراء (المحكمون) تحية تقدير واحترام

نظرا لما تتمتعون به من خبرة وجدارة علمية فذة نضع بين ايديكم الاستبانة الخاصة برسالة الماجستير الموسومة بـ (تأثير رأس المال الفكري الاخضر في السمعة التنظيمية، دراسة تحليلية لآراء القيادات في الجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة). وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الاعمال التي يروم الباحث الحصول عليها.

راجين تفضلكم التمعن في الاستبانة وابداء ملاحظاتكم العلمية والتي سوف تقوم سياق ومسار الرسالة علميا.

يعتمد مقياس (Likert) خماسي الدرجة لتحديد اجابات أفراد عينة الدراسة .

في ضوء الاسئلة الاتية:

- 1- هل ان فقرات الاستبانة تعبر عن كل متغير تنتمي اليه؟
- 2- هل فقرات الاستبانة واضحة وتخدم غرض الدراسة؟
- 3- هل هناك فقرات اخرى يمكن اضافتها إلى كل متغير من متغيرات الدراسة لتكثيف المقاييس؟
- 4- علما ان الاستبانة أعدت استنادا الى مجموعة من المقاييس العالمية المعتمدة في قياس متغيرات البحث والتي يمكن ايضاحها كما في الجدول الاتي:

مصدر المقياس	عدد الفقرات	المتغيرات الفرعية	المتغير الرئيسية
Chen, 2008:274-275	5	رأس المال الفكري البشري الاخضر	رأس المال الفكري الاخضر
	9	رأس المال الفكري الهيكلي الاخضر	
	5	رأس المال الفكري العلائقي الاخضر	
(Sala,2011:5)	5	الجودة	السمعة التنظيمية
	7	الجاذبية	
	7	المسؤولية	
	7	الاداء	

المحور الأول: المعلومات العامة لعينة الدراسة

1-الجنس:

انثى

ذكر

2-الفئة العمرية:

30 سنة فأقل (40-31) (50-41) (51 فأكثر)

3-المؤهل العلمي:

دبلوم بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير

دكتوراه

4-سنوات الخدمة:

(5-1) سنة (10-6) سنة (15-11) سنة (16-فأكثر)

5-الموقع الوظيفي:

مسؤول وحدة مسؤول شعبة رئيس قسم

معاون عميد عميد رئيس جامعة

المحور الثاني / الفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة

أولاً: المتغير المستقل (رأس المال الفكري الأخضر)

هو المجموعة الشاملة من الموارد غير المادية التي تركز على الابتكار والاستدامة البيئية في العمليات والمنتجات والخدمات، مثل المعرفة والتقنيات الخضراء، والتصاميم البيئية المبتكرة، إذ يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة وتحسين الأثر البيئي والاجتماعي للمنظمات. وتتضمن الآتي من الأبعاد:

الفقرات (تطبيقات رأس المال الفكري الأخضر)	الانتماء للمتغير		وضوح المتغير		الملاحظات إمكانية التعديل على الفقرة
	ينتمي	لا ينتمي	واضح	غير واضح	
1					يقوم العاملون في المنظمة بزيادة الانتاجية والمساهمة في حماية البيئة افضل من المنافسين.
2					كفاءة العاملين في حماية البيئة في المنظمة افضل من المنافسين.
3					صفات المنتج أو الخدمة المتعلقة بحماية البيئة التي يقدمها العاملين في المنظمة أفضل من المنافسين.
4					درجة تعاونية فريق العمل حول حماية البيئة في المنظمة أكثر من منافسيها الرئيسيين.
5					بإمكان المدراء دعم عاملهم بشكل كامل لتحقيق النجاح في وظائفهم في مجال حماية البيئة.
ب- رأس المال الهيكلي الأخضر: هو الجهود العملية لتنظيم وتطوير بنية وهيكـل المنظمة بطريقة مستدامة وصديقة للبيئة، إذ يركز على ضمان أن تكون الهياكل التنظيمية متوافقة مع متطلبات البيئة وتسهم في تعزيز الممارسات البيئية الإيجابية، مما يعزز الأداء البيئي والاستدامة داخل المنظمة.					
6					نظام إدارة حماية البيئة في المنظمة أفضل من نظام المنافسين الرئيسيين.
7					تعد الابتكارات المتعلقة بحماية البيئة في المنظمة أكثر من ابتكارات منافسيها الرئيسيين.
8					الأرباح المكتسبة من أنشطة حماية البيئة للمنظمة أكثر من أرباح منافسيها.
9					لاستثمارات في منشآت حماية البيئة في المنظمة أكثر من استثمارات منافسيها.
10					نسبة الموظفون المعنيين بإدارة البيئة في المنظمة الى اجمالي نسبة الموظفون الكلية أكبر من تلك في الشركات المنافسة الرئيسية.
11					الاستثمارات في مرافق حماية البيئة في المنظمة أكبر من استثمارات منافسيها .
12					الكفاءة في تطوير المنتجات الخضراء في المنظمة أفضل من منافسيها
13					عمليات التشغيل الشاملة حول حماية البيئة في المنظمة تعمل بسلاسة.
14					نظام إدارة المعرفة حول الإدارة البيئية في

					المنظمة افضل من منافسيها.
					ت- رأس المال العلائقي الاخضر: هو الجهود التي تنمي وتعزيز العلاقات داخل المنظمة ومع أصحاب المصلحة الخارجية بطريقة مستدامة، اذ يركز على تعزيز التواصل الفعال وبناء العلاقات المستدامة التي تسهم في تحقيق التنمية المستدامة والأثر الإيجابي على المجتمع والبيئة.
					15 المنظمة تصمم منتجاتها وفقا لرغبات بيئية زبائنها
					16 رضا الزبائن عن حماية بيئة المنظمة افضل من منافسيها
					17 هناك علاقات تعاون قوية بشأن حماية بيئة المنظمة مع الموردين مستقرة.
					18 هناك علاقات تعاون قوية بشأن حماية البيئة المنظمة مع زبائنها وقنواتها النهائية.
					19 هناك علاقات تعاون قوية للمنظمة بشأن حماية البيئة مع شركائها الاستراتيجيين.

ثانياً : المتغير التابع السمعة التنظيمية:

يمكن تعريف السمعة على انها مزيج من الإعجاب والثقة والاحترام من قبل المستهلكين للأعمال المستقبلية للمنظمة لأنه إذا كان لدى المستهلكين صورة إيجابية عن المنظمة فسيؤثر ذلك بشكل فعال وتحسين مشاعرهم وتقييمهم للمنظمة وسمعتها. وتتضمن الآتي من الابعاد:

أ- الجودة:- هي كفاءة وفعالية العمليات التي تضمن تحقيق الأهداف بشكل مستدام وتعزيز مستوى الرضا لدى الزبائن.					
الفقرات (تطبيقات السمعة التنظيمية)	الانتماء للمتغير		وضوح المتغير		الملاحظات
	ينتمي	لا ينتمي	واضح	غير واضح	إمكانية الإضافة او التعديل على الفقرة
1					تبدل الكلية جهود حثيثة للحصول على الافراد الذين يمتلكون خاصية التفرد العالي بالمعرفة والمهارات والقدرات.
2					توفر الكلية كافة المستلزمات الضرورية الأداء الخدمة التعليمية.
3					تشجع الكلية تقديم الأفكار الجيدة والاقتراحات البناءة.
4					تهتم الكلية بتقديم افضل ما لديها من خدمات.
5					تلتزم الكلية بمعايير الجودة وفقا لخطط وبرامج مدروسة.
ب- الجاذبية:- هي القوة التي تمتلكها المنظمة لجذب الموظفون والزبائن، محفزة إياهم على الولاء والاستمرار و تحقيق أداء مميز، وتعتمد على عوامل مثل بيئة العمل والفرص التطويرية والثقافة التنظيمية والتواصل وغيرها.					
6					اشعر بالأعجاب في كليتي بشكل عام.
7					اشعر بأن كافة اعضاء الهيئة التدريسية يثقون ثقة كاملة في الادارة العليا للكلية.
8					العمل في الكلية يبعث لدي الرضا والسعادة
9					تتبنى الكلية طرائق واساليب جديدة لحل

					اي مشكلة.
					10 تحافظ الكلية على علاقات مثينة مع كافة المستفيدين.
					11 تبدو الكلية مكان جيد للعمل وتستحق بذل الجهود.
					12 توفر الكلية المستلزمات التي تدفع اعضاء الهيئة التدريسية للبقاء والاستمرار فيها.
ج- المسؤولية :- هي تعبير عن التزام المنظمة وافرادها تجاه الأهداف والقيم المشتركة، اذ يُفترض منهم السلوك المناسب واتخاذ القرارات التي تعكس التزامهم بتحقيق التفوق التنظيمي وتحقيق المصلحة العامة..					
					13 تلتزم الكلية بكافة كوارها بأبعاد المسؤولية الاجتماعية والبيئية.
					14 تمتنع الكلية عن القيام بأي نشاط او عمل يتعارض مع قيم واخلاق المجتمع.
					15 تتصف الكلية بدرجة عالية من الاعتمادية والدقة في مجال تقديم الخدمات المجتمعية.
					16 تمتاز تعاملات الكلية مع كل الاطراف بالشفافية والوضوح.
					17 تراقب ادارة الكلية ادائها ومستوى خدماتها المقدمة للمستفيدين منها.
					18 تستحق الكلية التميز كونها تراعي متطلبات السلامة والامان في كل انشطتها وخدماتها.
					19 تلتزم الكلية بكافة الضوابط والتشريعات التي تعزز سمعتها.
د- الأداء:- هو القدرة الفعّالة للمنظمة لتحقيق أهدافها والأداء المتميز في تنفيذ مهامها، يتضمن هذا الأداء جودة الخدمات أو المنتجات المقدمة، وفعّالية العمليات الداخلية، والتفاعل الإيجابي مع الزبائن وأصحاب المصلحة.					
					20 تعتمد الكلية استراتيجيات متنوعة تسهم بمنافع اقتصادية ومالية لها.
					21 تشجع الكلية اقامة الحلقات النقاشية بين كوارها المتقدمة لاستثمار طاقاتهم الفكرية.
					22 تعمد الكلية الى جذب المواهب من اجل النمو والتنافس في بيئة التعليم العالي .
					23 تمتلك الكلية المقدرة على التعلم والتطور التعزيز سمعتها.
					24 تستفيد الكلية من ايجابيات ونقاط قوة الكليات المناظرة لها في جامعات أخرى.
					25 توفر الكلية مناخ يدفع اعضاء الهيئة التدريسية الى الابداع والتميز.
					26 تحرص الكلية على تنمية المشاريع التي تتبناها منظمات المجتمع المدني.

نشكر تعاونكم لخدمة المسيرة العلمية... مع تمنياتنا لحضراتكم بدوام التوفيق

الاسم:

اللقب العلمي والشهادة:

تاريخ الحصول على اللقب العلمي:

مكان العمل:

والتخصص العام والدقيق:

ملحق رقم (3)

استمارة الاستبانة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الادارة والاقتصاد
قسم إدارة الاعمال-الدراسات العليا
برنامج الماجستير

بسم الله الرحمن الرحيم

م/ استمارة استبانة

حضرة السيد المجيب المحترم...

تحية طيبة وبعد:

الاستبانة التي بين ايديكم اعدت لقياس متغيرات رسالة الماجستير الموسومة بـ (تأثير رأس المال الفكري الاخضر في السمعة التنظيمية، دراسة تحليلية لآراء القيادات في الجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة) وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم ادارة الاعمال فأنت تفضلكم بالإجابة الموضوعية والدقيقة النابعة من عمق خبرتكم في مجال عملكم سوف يعزز جودة البحث ويسهم في تحقيق الأهداف المحددة.

السيد المجيب المحترم....

يرجى اخذ الملاحظات الآتية بنظر الاعتبار.....

1. يرجى من سيادتكم المساعدة في الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة بوضع علامة (✓) امام الخيار الذي ترونه مناسب لكل سؤال.

2. علما بان الاجابة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط لاغير فلا حاجة لذكر الاسم او التوقيع على الاستمارة.

الباحث

طالب الماجستير
اكرم يوسف محمد
2024 م

إشراف

أ. م. د
حسام حسين شياح
1445 هـ

المحور الأول: المعلومات العامة لعينة الدراسة

6- الجنس (ذكر وانثى):

انثى ذكر

7- الفئة العمرية:

(22-30) سنة (31-40) سنة (41-50) سنة

(51 سنة فأكثر)

8- المؤهل العلمي:

ماجستير دكتوراه

9- سنوات الخدمة:

(1-5) سنة (6-10) سنة (11-15) سنة (16- فأكثر)

10- الموقع الوظيفي:

رئيس قسم معاون عميد
عميد رئيس جامعة

المحور الثاني " الفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة"

أولاً: المتغير المستقل (رأس المال الفكري الأخضر)

هو المجموعة الشاملة من الموارد غير المادية التي تركز على الابتكار والاستدامة البيئية في العمليات والمنتجات والخدمات، مثل المعرفة والتقنيات الخضراء، والتصاميم البيئية المبتكرة، إذ يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة وتحسين الأثر البيئي والاجتماعي للمنظمات. وتتضمن الآتي من الابعاد:

أ- رأس المال البشري الأخضر:- هو الجهود العملية لتنظيم وتطوير معرفة ومهارات الأفراد في المنظمة بما يعزز الاستدامة والتنافسية، إذ يركز على تعزيز قدرات الفرد بأن تكون متوافقة مع متطلبات البيئة والاستدامة، ما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة.

ت	جامعتنا	المقياس				
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تسعى الى زيادة الانتاجية والمساهمة في حماية البيئة افضل من المنافسين.					
2	تعمل على رفع كفاءة المنتسبين(موظفون وتدرسين)بمستوى يفوق المنافسين.					
3	تهتم بتقديم خدمات تعليمية مميزة وترکز في اجراءاتها وانشطتها على المساهمة في حماية البيئة.					
4	تشجع ملاكاتها التدريسية والوظيفية على الانخراط في فرق العمل الخاصة بحماية البيئة.					
5	توفر الدعم اللازم لملاكاتها في مجال حماية البيئة وتحقق مستويات متقدمة من النجاح.					

ب- رأس المال الهيكلي الأخضر:- هو الجهود العملية لتنظيم وتطوير بنية وهيكـل المنظمة بطريقة مستدامة وصديقة للبيئة، إذ يركز على ضمان أن تكون الهياكل التنظيمية متوافقة مع متطلبات البيئة وتسهم في تعزيز الممارسات البيئية الإيجابية، ما يعزز الأداء البيئي والاستدامة داخل المنظمة.

ت	جامعتنا	المقياس				
		اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
6	تمتلك نظاماً مناسباً لحماية البيئة .					
7	تتبنى افكار حديثة لحماية البيئة.					
8	تحقق ارباحاً مناسبة عند تطبيق أنشطة حماية البيئة.					
9	تسعى للمشاركة في استثمارات جديدة صديقة للبيئة.					
10	تمتلك نسبة جيدة من المنتسبين المعنيين بإدارة البيئة.					
11	تقوم باستثمارات مناسبة في مرافق حماية البيئة.					
12	كفاءتها في تطوير الخدمات الخضراء مستمرة.					
13	اجراءاتها الشاملة المتعلقة بحماية البيئة تعمل بسهولة.					
14	تمتلك نظام أداراه المعرفة للإدارة البيئية.					

ج- رأس المال العلائقي الأخضر:- هو الجهود التي تنمي وتعزيز العلاقات داخل المنظمة ومع أصحاب المصلحة الخارجية بطريقة مستدامة، إذ يركز على تعزيز التواصل الفعّال وبناء العلاقات المستدامة التي تسهم في تحقيق التنمية المستدامة والأثر الإيجابي على المجتمع والبيئة.

المقياس	الفقرات				جامعتنا
	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	
					15
					16
					17
					18
					19

ثانياً : المتغير التابع السمعة التنظيمية:

هي مزيج من الاعجاب والثقة والاحترام الذي يتشكل في أذهان الأفراد والمجتمع المحيط بالمنظمة، ويعكس الصورة الشاملة لأدائها وسلوكياتها وسياساتها وعلاقتها مع الزبائن والمجتمع. وتتضمن الآتي من الابعاد:

أ- الجودة:- هي كفاءة وفعالية العمليات التي تضمن تحقيق الأهداف بشكل مستدام وتعزيز مستوى الرضا لدى الزبائن.					
المقياس	الفقرات				جامعتنا
	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	
					20
					21
					22
					23
					24
ب- الجاذبية:- هي القوة التي تمتلكها المنظمة لجذب الموظفين والزبائن، محفزة إياهم على الولاء والاستمرار و تحقيق أداء مميز، وتعتمد على عوامل مثل بيئة العمل والفرص التطويرية والثقافة التنظيمية والتواصل وغيرها.					
المقياس	الفقرات				جامعتنا
	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	
					25
					26
					27
					28
					29
					30

					توفر المستلزمات التي تدفع اعضاء الهيئة التدريسية للبقاء والاستمرار فيها.	31
ج- المسؤولية :- هي تعبير عن التزام المنظمة و افرادها تجاه الأهداف والقيم المشتركة، اذ يُفترض منهم السلوك المناسب واتخاذ القرارات التي تعكس التزامهم بتحقيق التفوق التنظيمي وتحقيق المصلحة العامة.						
		المقياس			الفقرات	
	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	جامعتنا
						32
						تلتزم ملاكاتها بأبعاد المسؤولية الاجتماعية والبيئية.
						33
						تمتنع عن القيام بأي نشاط او عمل يتعارض مع قيم واخلاق المجتمع.
						34
						تتصف بدرجة عالية من الاعتمادية والدقة في مجال تقديم الخدمات المجتمعية.
						35
						تعاملاتها تمتاز بالشفافية والوضوح مع كل الأطراف.
						36
						تراقب ادائها ومستوى خدماتها المقدمة للمستخدمين منها.
						37
						تستحق التميز كونها تراعي متطلبات السلامة والامان في كل انشطتها وخدماتها.
						38
						تلتزم بالضوابط والتشريعات كافة التي تعزز سمعتها.
د- الأداء:- هو القدرة الفعّالة للمنظمة لتحقيق أهدافها والأداء المميز في تنفيذ مهامها، يتضمن هذا الأداء جودة الخدمات أو المنتجات المقدمة، وفعّالية العمليات الداخلية، والتفاعل الإيجابي مع الزبائن وأصحاب المصلحة.						
		المقياس			الفقرات	
	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	جامعتنا
						39
						تمتلك استراتيجيات متنوعة تسهم بمنافع اقتصادية ومالية لها.
						40
						تشجع اقامة الحلقات النقاشية بين ملاكاتها المتقدمة لاستثمار طاقاتهم الفكرية.
						41
						تعتمد الى استقطاب المواهب من اجل النمو والتنافس في بيئة التعليم العالي .
						42
						تمتلك المقدرة على التعلم والتطور لتعزيز سمعتها.
						43
						تستفيد من ايجابيات ونقاط قوة الكليات المناظرة لها في جامعات أخرى.
						44
						توفر مناخاً يدفع اعضاء الهيئة التدريسية الى الابداع والتميز.
						45
						تحرص على تنمية المشاريع التي تتبناها منظمات المجتمع المدني.

ملحق رقم (4)

تسهيل مهمة

Ministry of Higher Education
and Scientific Research
University of Kerbala
College of Administration & Economics
Graduate
Studies

التاريخ: 2024 / 12 / 05

العدد: 64 / 2024

الى / جامعة اهل البيت (ع)
كلية الحسين الجامعة
كلية ابن حبان الجامعة
كلية الطلف الجامعة
م / تسهيل مهمة

اطيب تحية ...
يرجى تسهيل مهمة طالب الدراسات العليا / الكرم يوسف محمد / ماجستير / قسم
ادارة الاعمال وذلك لغرض تزويده بالبيانات والمعلومات اللازمة لاكمال متطلبات
بضه الموسوم (تأثير راس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية) لاكمال متطلبات

شاكرين تعاونكم معنا مع التقدير

أ.د. علي احمد فارس
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
2024 / 12 / 5

تم مراجعة الطالب الى جامعة
اهل البيت وتم اتمام
اللائحة لتسهيل مهمة الطالب
الكرم يوسف محمد ماجستير
استنقل بالاملاء مع التقدير
12/5/2024

خام ماجد الكمبر
رئيس قسم الشؤون المالية والإدارية

- نسخة الدراسات العليا / الصادرة .
- الملف الشخصي

العراق - كربلاء المقدسة - جامعة كربلاء : المدينة الجامعية
RASHA

<http://business.uokerbala.edu.iq>

الممسوحة ضوئياً بـ CamScanner



التاريخ: ٢٥ / ٨ / 2024

العدد ٦٤٥ : ٦٥٨

الى / جامعة اهل البيت (ع)

كلية الحسين الجامعة

كلية ابن حيان الجامعة

كلية الطف الجامعة

م / تسهيل مهمة

اطيب تحية ...

يرجى تسهيل مهمة طالب الدراسات العليا / اكرم يوسف محمد / ماجستير / قسم
ادارة الاعمال وذلك لغرض تزويده بالبيانات والمعلومات اللازمة لاكمال متطلبات
بحته الموسوم (تأثير راس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية)

شاكرين تعاونكم معنا ... مع التقدير

أ.د. علي احمد فارس

ون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

2024/ 125

علي احمد فارس



التاريخ: ٢٥ / ١ / ٢٠٢٤

العدد ٦٥٨ : ٦٤٤

الى / جامعة اهل البيت (ع)

كلية الحسين الجامعة

كلية ابن حيان الجامعة

كلية الطف الجامعة

م / تسهيل مهنمة

قسم الدراسات العليا
السور ٢٥٥
٢٠٨/٧
٢٥ / ١ / ٢٠٢٤

اطيب تحية ...

يرجى تسهيل مهمة طالب الدراسات العليا / اكرم يوسف محمد / ماجستير / قسم
ادارة الاعمال وذلك لغرض تزويده بالبيانات و المعلومات اللازمة لاكمال متطلبات
بعضه الموسوم (تأثير راس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية)

شاكرين تعاونكم معنا ... مع التقدير

أ.د. علي احمد فارس

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

2024/1/25

صورة منه الى /

- نسخة الدراسات العليا / الصادرة

- الملف الشخصية



التاريخ: ٢٥ / ١ / 2024

العدد 64 : ٦٥٨

الى / جامعة اهل البيت (ع)

كلية الحسين الجامعة

كلية ابن حيان الجامعة

كلية الطف الجامعة

م / تسهيل مهمة

اطيب تحية ...

يرجى تسهيل مهمة طالب الدراسات العليا / اكرم يوسف محمد / ماجستير / قسم
ادارة الاعمال وذلك لغرض تزويد البيانات والمعلومات اللازمة لاكمال متطلبات
بحثه الموسوم (تأثير راس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية)

شاكرين تعاونكم معنا ... مع التقدير

أ.د. علي احمد فارس

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

2024 / 125



صورة عنه إلى /

- شعبة الدراسات العليا / الصادرة .
- الملف الشخصي .



الى / عمادات الكليات والاقسام كافة م / تسهيل مهمة

تحية طيبة ...

اشارة الى كتاب جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد - الدراسات العليا
ذي العدد : د ع 6 : 2693 في 28 / 11 / 2023 ، المتضمن تسهيل مهمة السيد
(اكرم يوسف محمد) / ماجستير / قسم ادارة الاعمال في بحثه الموسوم
(تأثير راس المال الفكري الاخضر في السمعة التنظيمية) .
تفضلكم بتسهيل مهمة الموماً اليه وتزويده بالمعلومات في الاستبانة المطلوبة .
مع فائق الاحترام والتقدير ...

أ.د. واقد حميد حسن الموسوي
مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية
2024 / 1 / 20

نسخة منه الى //

- مكتب السيد رئيس الجامعة المحترم / للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- مكتب السيد المساعد الاداري المحترم / للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- مكتب السيد المساعد العلمي المحترم / للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- الارشيف ... للحفظ

سجاد



كربلاء المقدسة ، طريق كربلاء / بغداد
Holy city of Karbala - Baghdad/Karbala's Road
5751
www.uwara.edu.iq | info@uwara.edu.iq | 0773496726 | 0749511111





الى الجامعات العراقية في كربلاء المقدسة

جامعة العميد

جامعة الصويرة

جامعة الوارث

جامعة السبطين

م / تسهيل مهدي

جامعة العميد
مستشار رئيس الجامعة
العدد وخ 2
التاريخ: 2023/11/28

جامعة العميد
الواردة
268
2023/11/28

طيبه لتيه ...

جسى تسهيل مهدي طالب الدراسات العليا / الدكتور يوسف محمد / ماجستير / قسم
ارة الاعمال وذلك لغرض تزويده بالبيانات والمعلومات اللازمة لاكمال متطلبات
نه الموسم (تأثير راس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية)

شاكرين تعاونكم معنا ... مع التقدير

ش / التدبيرية
اللائحة بالتنسيق مع
الباحث ... (عفا)

1/17/2023

أ. د. علي أحمد فارس

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

2023/11/28

السيد / تسهيل مهدي
لادبير / الدكتور / عفا

ادارة

1/10/2023



الى / عمادات الكليات والاقسام كافة

م / تسهيل مهمة

السلام عليكم ورحمة ال وبركاته.

راجين تسهيل مهمة طالب الدراسات العليا (أكرم يوسف مجد) حاصل على شهادة الماجستير / قسم
ادارة الاعمال وذلك لغرض تزويده بالبيانات والمعلومات اللازمة لإكمال متطلبات بحثه الموسوم (تأثير
رأس المال الفكري الاخضر في السمعة التنظيمية) .

شاكرين تعاونكم مع وافر الاحترام والتقدير ..

أ.د. زهير محمد علي جدوع
مساعد رئيسة الجامعة للشؤون العلمية
٢٠٢٤ / ١ / ١٧

صورة عنه الى //

مكتب رئيسة الجامعة / للتفضل بالاطلاع .. مع التقدير.
مكتب المساعد العلمي / للتفضل بالاطلاع .. مع التقدير.
مكتب المساعد الإداري / للتفضل بالاطلاع .. مع التقدير.
قسم الشؤون الإدارية والمالية. / للتفضل بالاطلاع .. مع التقدير.

امل عبد الرضا

جامعة معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بموجب الامر الوزاري ذي العدد ت هـ / ١ / ك ٢١٨٠ في ٢٠١٨/٢/٦



Address : Karbala - Baghdad road, Holy Karbala , Iraq
www.alzahraa.edu.iq
Info@alzahraa.edu.iq

العنوان : كربلاء المقدسة / طريق كربلاء - بغداد
07809121999
07809131999

Abstract

This study aimed to understand the impact of green intellectual capital on the organizational reputation of a group of private universities and university colleges in Karbala Governorate, Iraq. To achieve this objective, green intellectual capital was measured across three sub-dimensions: green human capital, green structural capital, and green relational capital. Organizational reputation was measured across four sub-dimensions: quality, attractiveness, responsibility, and performance.

The study addressed a primary problem that included inquiries into the nature of the relationship between these variables, such as the extent to which these institutions in Karbala Governorate prioritize green intellectual capital and its dimensions, as well as their focus on organizational reputation and its dimensions. The study encompassed nine universities in Karbala Governorate, utilizing purposive sampling. A total of 131 leaders responded to the study.

A questionnaire was employed as the primary tool for data collection, and statistical methods including SPSS, Microsoft Excel 2016, and AMOS were utilized for data analysis and processing. The study concluded several significant findings, notably the existence of statistically significant relationships and impacts between green intellectual capital (across its dimensions) and organizational reputation (across its dimensions). This underscores the importance of universities encouraging employees to contribute new environmental ideas and adopt green principles to preserve the environment.

In conclusion, the study presented a set of important recommendations for the universities and university colleges sampled to enhance investment in and development of green intellectual capital, as well as to enhance attractiveness and positive interaction with stakeholders.

Keywords: green intellectual capital, organizational reputation, private universities and university colleges.

**The Republic of Iraq
Ministry of Higher Education and
Scientific Research
Karbala University
Faculty of Administration and Economics
Business Administration Department
Graduate Studies**



(The impact of green intellectual capital on organizational reputation)

**(An Analytical Study of Leadership Opinions in Private Universities in the Holy
City of Karbala)**

A thesis submitted to the Council of the College of Management and
Economics - University of Karbala, which is part of the requirements for
obtaining a Master's degree in Business Administration

written by

Akram Youssef Muhammad Al-Saadi

Supervisor

Assistant Professor Dr

Hossam Hussein Shiaa Al-Salami

2024 A.D.

1445 A.H.