



The role of perceived organizational support on an improvement of green intellectual capital/

A field study of the opinions of a sample of workers in the Babil Municipalities Directorate.

***دور الدعم التنظيمي المدرك في تحسين رأس المال الفكري الاخضر**

دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في مديرية بلديات بابل

****ماجدا مكي منذور الصافي**

****أ.م. فائق جواد كاظم**

Abstract

The purpose of the current research is to identify the role of perceived organizational support represented by (organizational reward, leadership support, organizational justice, and participation in decision-making) in improving the green intellectual capital represented by (green human capital, green structural capital, and green relational capital). Therefore, the questionnaire tool was used in order to show the measurement of the level of availability of study variables in a sample of workers in the Babil Municipalities Directorate in Babil Governorate, and in order to reveal the nature of the results that the study seeks to achieve, a set of statistical tools must be used, which is represented by (normal distribution). , The structural modeling equation, the Cronbach alpha coefficient, the arithmetic mean, the standard deviation, the Pearson correlation coefficient,

*بحث مستل

**جامعة بغداد – كلية الإدارة والاقتصاد

and the regression coefficients that were extracted by the AMOS.V.25 program, and accordingly the results of the research showed that there is a significant correlation and effect for the role of perceived organizational support in improving Green intellectual capital,

and perhaps the most important findings of the research were the necessity for the Babil Municipalities Directorate to pay attention to motivating workers by giving them remunerative rewards towards the creative services they provide It's back to society.

المستخلص

الغرض من البحث الحالي التعرف على دور الدعم التنظيمي المدرك المتمثل بـ (المكافاة التنظيمية، والدعم القيادي، والعدالة التنظيمية، والمشاركة في اتخاذ القرار) في تحسين رأس المال الفكري الاخضر المتمثل بـ (رأس المال البشري الاخضر، ورأس المال الهيكلية الاخضر، ورأس المال العلاقتي الاخضر)، وعليه تم استعمال اداة الاستبانة من اجل تبين قياس مستوى توافر متغيرات الدراسة في عينة من العاملين في مديرية بلديات بابل في محافظة بابل، ومن اجل الكشف عن طبيعة النتائج التي تسعى الدراسة الى تحقيقها يتعين استعمال مجموعة من الادوات الاحصائية والتي تمثلت بـ (التوزيع الطبيعي، ومعادلة النمذجة الهيكلية، ومعامل الفا كرونباخ، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعاملات الانحدار التي تم استخراجها بواسطة برنامج (AMOS.V.25)، وعليه اظهرت نتائج البحث ان هنالك علاقة ارتباط وتأثير معنوية لدور الدعم التنظيمي المدرك في تحسين رأس المال الفكري الاخضر، ولعل اهم النتائج التي توصل اليها البحث تمثلت في ضرورة اهتمام مديرية بلديات بابل بتحفيز العاملين من خلال منحهم مكافآت مجزية تجاه الخدمات الابداعية التي يقدمونها الى المجتمع.

المقدمة

ان للتطورات العلمية والتكنولوجية الهائلة والكبيرة دور مهم في تطور وازدهار العلوم الادارية بحيث اصبحت هذه العلوم مرادفة ومصاحبة لهذه التطورات واصبحت منظمات الاعمال تهتم بتطبيق مبادئ الادارة الحديثة متلازمة مع اهتمامها بإدخال التكنولوجيا الحديثة، ولعل اهتمامها بالأصول المعرفية الغير ملموسة يمكنها من البقاء في الاسواق في ظل تحديات العولمة في وقتنا الحاضر. ومن اهم جوانب الاهتمام بهذه الاصول المعرفية الغير ملموسة هو تقديم الدعم والاسناد لهم فيما يعرف اليوم

بالدعم التنظيمي المدرك من اجل الاحتفاظ بهذه الاصول من جهة ومن ثم جذب اصول معرفية جديدة للمنظمة لذلك استشعرت المنظمات حاجتها الى ضرورة الاهتمام بالدعم المدرك من اجل تحسين راس المال الفكري الاخضر، اذ ان جوهر الدعم التنظيمي المدرك يتمثل في الاسهام بدور مهم في المحافظة على راس المال الفكري الاخضر المتمثل بـ (راس المال البشري الاخضر، وراس المال الهيكلي الاخضر، وراس المال العلاقتي الاخضر). ان تعزيز قدرة المنظمة على الدعم التنظيمي يسهم في تحسين قدرة العاملين المدركة في المحافظة على البيئة والحد من الاضرار التي تلحق بها، وبالتالي يتعين على هذه المنظمات ان تولي اهتمام كبير تجاه المحافظة على البيئة واتخاذ إجراءات احترازية ضرورية لمواجهة حالة الفشل المحتملة، وعليه فان الدعم التنظيمي المدرك يُعد من اهم الخيارات التي تلجأ اليها منظمات الاعمال المعاصرة من اجل تحسين راس المال الفكري الاخضر لمواجهة التحديات والمستجدات الجديدة، ومن هنا كان لا بد من العمل بشكل جدي تجاه تلبية الاحتياجات التي ترافق هذه المتغيرات ووضعها الى حيز التنفيذ من خلال ما تتبناه هذه المنظمات من رؤية ورسالة بحيث تعكس طموحاتها وأهدافها القائمة من أجلها. ومن هذا المنطلق جاء البحث الحالي من اجل تسليط الضوء على اهمية الدعم التنظيمي المدرك في تحسين راس المال الفكري الاخضر والمحافظة على البيئة، فضلا عن تشجيع المواطنين على المشاركة والتعاون والتفاعل فيما بينهم مع المنظمات من اجل المحافظة على البيئة، وعليه تم اختيار مديرية بلديات بابل كمجتمع للدراسة من اجل الاسهام بتحديد مقدار توفر الدعم التنظيمي المدرك وراس المال الفكري الاخضر لديها. ومن اجل تيسير خطوات الدراسة فقد جرى تقسيم الدراسة الى اربعة مباحث، تمثل المبحث الاول في منهجية البحث، و ضم المبحث الثاني الجانب النظري للبحث، في حين بين المبحث الثالث الجانب التطبيقي للدراسة، و اشار المبحث الرابع الى الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول: المنهجية العلمية للبحث

يتطلب التمهيدي للمبحث الحالي اعداد وصياغة المنهجية العلمية التي يتبعها الباحث من اجل تحديد الطرائق والاساليب التي يتبعها من اجل بناء وتوجيه محاورها، وهي كما يلي:-

اولا: مشكلة البحث

تعد الموارد البشرية من اهم الموارد في المنظمة، وان تعزيزها وتطويرها وتنميتها يزيد من كفاءة اداء المنظمة، وان الاهتمام والتقدير الذي تبديه المنظمة اتجاه العاملين يزيد من حرصهم على الوفاء بالتزاماتهم من اجل تحقيق اهداف المنظمة، وان حرص المنظمة على الاهتمام بالعناصر الكفوة ذات الخبرة والمعرفة سوف يحقق مزيدا من النتائج الايجابية التي تصب في صالح المنظمة، ولكن على المنظمة ان لا تهتم بهذا الجانب فقط بل عليها ان تهتم بكيفية المحافظة على البيئة من خلال ممارساتها

اليومية ،ونظرا لما يعانيه العاملون في المنظمة المبحوثة من نقص في ادراكهم للدعم التنظيمي وكذلك افتقارها الى العوامل التي تؤدي الى تحسين راس المال الفكري وخاصة المتعلق بجوانب الاهتمام بالمحافظة على البيئة لذلك يحاول البحث الاجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما مستوى الدعم التنظيمي المدرك المقدم من قبل مديرية بلديات بابل الى عينة البحث ؟
- ٢- ما هي الاطر المفاهيمية للدعم التنظيمي المدرك وما هي ابعاده المؤثرة في المنظمة المبحوثة ؟
- ٣- ما المقصود براس المال الفكري الاخضر ؟ وما هي ابعاده ؟
- ٤- هل توجد علاقة ارتباط بين ابعاد الدعم التنظيمي المدرك وابعاد راس المال الفكري الاخضر؟
- ٥- كيف تؤثر الابعاد الرئيسية للدعم التنظيمي المدرك في تحسين راس المال الفكري الاخضر؟

ثانيا: اهمية البحث

تكمن اهمية البحث في قياس طبيعة ونوع العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ورأس المال الفكري الاخضر، فضلا عن هذا فان المرتكزات الاساس التي تنطلق منها اهمية الدراسة تكمن في: تتجلى اهمية البحث من خلال تناوله المتغيرات (الدعم التنظيمي المدرك ورأس المال الفكري الاخضر) واللذان يعدان من المفاهيم الحديثة في الادارة ،ومع ندرة ما كتب عن مفهوم راس المال الفكري الاخضر في الدراسات العربية بصورة عامة والعراقية بصورة خاصة على حد علم الباحث المتواضعة ،من هذا سوف يسهم هذا البحث في اغناء ورفد المكتبة العراقية في هذا المجال .

- ١) تبرز اهمية البحث من خلال توجيه الاهتمام نحو مفهوم الدعم التنظيمي المدرك ورأس المال الفكري الاخضر باعتبارهما من العوامل الاساسية المؤثرة في المنظمة المبحوثة ودفع الادارة العليا فيها الى تبني هذين المفهومين .
- ٢) تساعد الاستنتاجات والتوصيات الى معالجة المشاكل التي تعاني منها المنظمة المبحوثة ولاسيما ان لها دور مهم في معالجة المشاكل البيئية التي يعاني منها افراد المجتمع .
- ٣) اسهام المقترحات المستقبلية للبحث في اجراء دراسات معمقة وخاصة في مجال راس المال الفكري الاخضر للاستفادة منها في تطوير منظمات الاعمال .

ثالثاً: اهداف البحث

- ١) الكشف عن مستوى الدعم التنظيمي المدرك المقدم من قبل مديرية بلديات بابل الى عينة البحث المتمثلة بمسؤولي الشعب والوحدات ومعاونيهم .
- ٢) تحديد الاطر المفاهيمية للدعم التنظيمي المدرك ومن ثم تحديد ابعاده المؤثرة في المنظمة المبحوثة .
- ٣) التعرف على مفهوم راس المال الفكري الاخضر وتحديد ابعاده .

٤) التوصل فيما اذا كانت هناك علاقة ارتباط بين ابعاد الدعم التنظيمي المدرك وابعاد راس المال الفكري الاخضر.

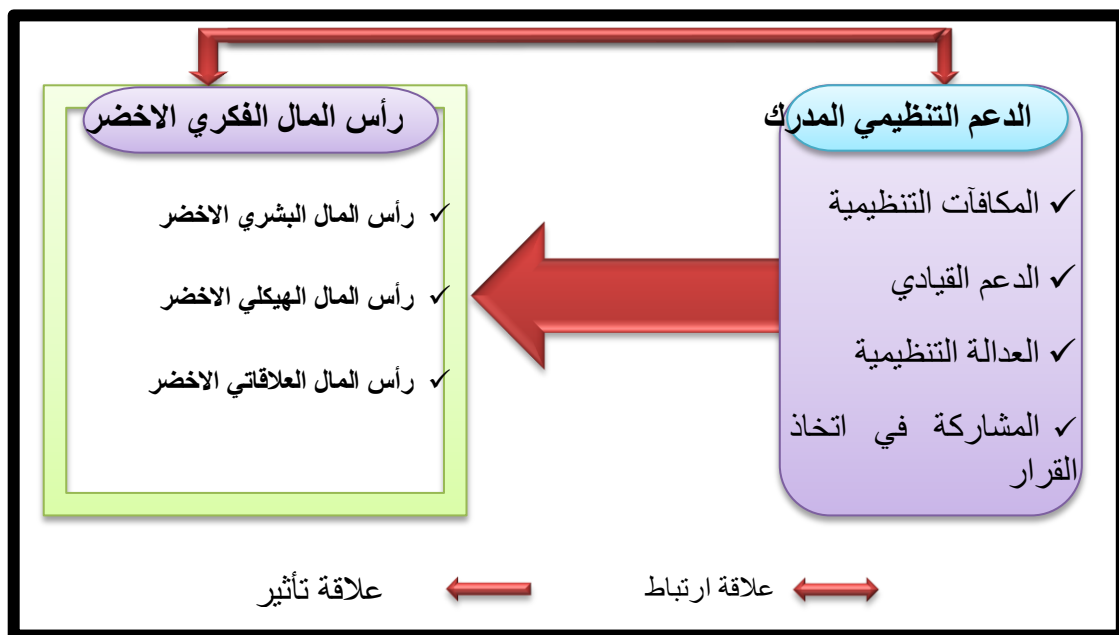
٥) معرفة فيما اذا كان كانت هناك علاقة تأثير بين ابعاد الدعم التنظيمي المدرك وابعاد راس المال الفكري الاخضر؟

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

يهدف المخطط الفرضي، انظر الشكل (١)، الى تبين طبيعة ونوع العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ورأس المال الفكري الاخضر، والتي سبق وان تم تحديد مشكلة واهداف واهمية البحث، فالمخطط الفرضي يتضمن متغيرين هما:

١) المتغير المستقل: وضم الدعم التنظيمي المدرك، والذي يتكون من اربعة ابعاد فرعية هي (العدالة التنظيمية، والمكافاة التنظيمية، والدعم القيادي، والمشاركة في اتخاذ القرار)، اذ تم اعتماد مقياس (خضير واحمد، ٢٠١٧؛ سلمان، ٢٠١٥).

٢) المتغير التابع: وتضمن رأس المال الفكري الاخضر، اذ استند البحث على الانموذج الذي طوره (Chen,2008) ويشير الى ثلاثة ابعاد فرعية هي (رأس المال البشري الاخضر، ورأس المال الهيكلي الاخضر، ورأس المال العلاقتي الاخضر)، اذ تم اعتماد مقياس (Chang & Chen,2012).



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

خامساً: فرضيات الدراسة

ان بناء المخطط الفرضي للبحث يسهم في تطوير مجموعة من الفرضيات التي تصب في مصلحة البحث من اجل بيان الادوار التي تمارسها متغيرات البحث تجاه مديرية بلديات بابل، الامر الذي افرز فرضيتين رئيسيتين هما:

الفرضية الرئيسية الاولى :- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي المدرك ورأس المال الفكري الاخضر، وتتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية المهمة هي:-
الفرضية الفرعية الاولى :- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكافاة التنظيمية وابعاد رأس المال الفكري الاخضر المتمثلة ب (رأس المال البشري الاخضر، ورأس المال الهيكلي الاخضر، ورأس المال العلاقتي الاخضر).

الفرضية الفرعية الثانية:- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الدعم القيادي(الاشرافي) وابعاد رأس المال الفكري الاخضر المتمثلة ب (رأس المال البشري الاخضر، ورأس المال الهيكلي الاخضر، ورأس المال العلاقتي الاخضر).

الفرضية الفرعية الثالثة:- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية وابعاد رأس المال الفكري الاخضر المتمثلة ب (رأس المال البشري الاخضر، ورأس المال الهيكلي الاخضر، ورأس المال العلاقتي الاخضر).

الفرضية الفرعية الرابعة:- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار وابعاد رأس المال الفكري الاخضر المتمثلة ب (رأس المال البشري الاخضر، ورأس المال الهيكلي الاخضر، ورأس المال العلاقتي الاخضر).

الفرضية الرئيسية الثانية:- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للدعم التنظيمي المدرك في ابعاد رأس المال الفكري الاخضر المتمثلة ب (رأس المال البشري الاخضر، ورأس المال الهيكلي الاخضر، ورأس المال العلاقتي الاخضر).

سادساً: مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في مجموعة من القيادات الادارية المتمثلة في (مسؤولي الشعب والوحدات ومعاونيهم) في مديرية بلديات بابل والبالغ عددهم (١٢٠) فرد،(انظر الملحق (٥) وعليه غطت عينة الدراسة جميع مجتمع البحث كونه تم استهداف جميع مسؤولي الشعب والوحدات ومعاونيهم وبالتالي تكون نسبة تمثيل المجتمع (١٠٠%) وعليه تم توزيع (١٢٠) استمارة استبيان واسترجع منها (١١٠) استمارة، وبعد تبويب الاستثمارات الموزعة تبين ان الاستثمارات الصالحة للتحليل تبلغ (١٠٣) بعد استبعاد (٧) استثمارات غير صالحة للتحليل، اي ان نسبة الاستجابة بلغت (٨٦%). تبين نتائج الجدول (١) الى ان عدد افراد العينة المستجيبين بلغ (١٠٣) فرد، وبالتالي يمكن وصف افراد عينة البحث كما يلي:

أ) فئة العمر: ان الفئة العمرية (٣١ - ٤٠ سنة) جاءت في المرتبة الاولى بتكرار بلغ (٤٥) ونسبة استجابة قدرها (٤٤%) بينما جاءت الفئة العمرية (٦١ سنة فأكثر) في المرتبة الاخيرة بمعدل تكرار قدره (١) ونسبة استجابة مساوية لـ (١%)، الامر الذي يدل على ان مديرية بلديات بابل تمتلك طاقات شبابية قادرة على معالجة ومواجهة الازمات من خلال القدرة على تحمل جهود اضافية لمعالجة الازمة.

ب) فئة النوع الاجتماعي: تمثلت الفئة السائدة في فئة الذكور بتكرار مقداره (٦٨) وبنسبة استجابة بلغت (٦٦%) بينما جاءت فئة الاناث في المرتبة الاخيرة بمعدل تكراري بلغ (٣٥) ونسبة استجابة مساوية لـ (٣٤%) الامر الذي يدل على المديرية تحرص على استثمار فئة الذكور كون ان اعمالها تحتاج الى مشقة عالية واداء المهام خارج مكان العمل وهذا يحتاج الى جهود اضافية خارج اوقات الدوام الرسمي ليس بمقدور الاناث تحملها.

ت) فئة التحصيل الدراسي: يلاحظ ان فئة البكالوريوس ضمنت المرتبة الاولى بتكرار بلغ (٦٠) وبنسبة استجابة قدرها (٥٨%) الامر الذي حفز المديرية على تشجيع العاملين على اكمال مسيرتهم العلمية.

ث) فئة المنصب الوظيفي: تبين النتائج ان فئة الاستجابة العالية ضمت مسؤولي الوحدات ومعاونيهم بمعدل تكراري متساوٍ قدره (٤٥) ونسبة استجابة مقدارها (٤٤%) وهذا الامر يدل على تعاون كوادر المديرية مع المواطنين داخل وخارج مكان العمل.

ج) فئة عدد سنوات الخدمة الوظيفية: تمثلت الفئة الاعلى تكرار في فئة (٦ - ١٠ سنوات) بتكرار قدره (٣١) ونسبة استجابة مساوية لـ (٣٠%)، بينما جاءت فئة (١٦ - ٢٠ سنة) في المترتبة الاخيرة بتكرار بلغ (١٥) ونسبة استجابة مقدارها (١٥%) الامر الذي يدل على ان المسؤولين ومعاونيهم يمتلكون خبرات متراكمة عالية اتجاه اعمال المديرية

سابعا: التعاريف الاجرائية لمتغيرات البحث

١) الدعم التنظيمي المدرك: هو الشعور او الاحساس المتولد لدى العاملين في المنظمة نتيجة لقيامها بتقدير جهودهم وتثمين مبادراتهم والاهتمام بحل مشاكلهم، ويترتب على ذلك مزيدا من الجهود المبذولة من قبلهم لتحقيق الاهداف التنظيمية.

أ) المكافآت التنظيمية تشير الى العطاء المادي او المعنوي الذي تبديه المنظمة اتجاه موظفيها وهي دلالة على تقديرها لمدى مساهمتهم في انجاز اعمال معينة.

ب) الدعم القيادي (الاشرافي) هو الاسناد الذي يقدمه القائد او المشرف للموظفين في اشارة لمدى حرصهم على تحقيق مصلحة الافراد والمنظمة معا وعادة ما يتخذ شكل رسمي وغير رسمي.

ت) العدالة التنظيمية هي شعور العاملين في المنظمة بالإنصاف نتيجة تقييمهم لأوضاع المنظمة من جهة، وقرارات الادارة من جهة اخرى والتي تعبر عنها من خلال تناسب المخرجات التي يحصلون عليها مع ما يبذلونه من جهد مقارنة مع زملائهم وعدالة هذه المخرجات والمعاملة الاخلاقية التي يتلقونها.

ث) المشاركة في اتخاذ القرار تشير الى مساهمة الافراد العاملين في اتخاذ القرارات التي تتعلق في صلب عملهم مع ادارة المنظمة لضمان عدم نشوء الصراع التنظيمي بينهم.

٢) رأس المال الفكري الاخضر (Green Intellectual Capital)

يشير الى حصيلّة متفاعلة لتكامل الموجودات غير الملموسة من المعرفة والخبرة والمهارات والقدرات التي يمتلكها الافراد والتي يمكن للمنظمة توظيفها لصالحها من خلال ممارسة الادارة للأنشطة الخضراء الهادفة الى حماية البيئة.

أ) رأس المال البشري الاخضر يشير الى القابلية والمهارة والخبرة والمعرفة البيئية التي يمتلكها العاملين والتي تمتاز بكونها غير قابلة للاندثار الا بتوقف العمر الزمني.

ب) رأس المال الهيكلي الاخضر يتمحور حول اجمالي قاعدة البيانات والمعلومات وبراءات الاختراع والعلامات التجارية وحقوق النشر وتكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية التي تمتلكها المنظمة والتي تسخرها لحماية البيئة وتحقيق اهدافها التنظيمية.

ت) رأس المال العلاقتي الاخضر يمثل قدرة المنظمة على الاحتفاظ بالزبائن والموردين من خلال ادارتها الخضراء لتحقيق رضاهم وولائهم وثقتهم.

ثامناً:- طرائق جمع البيانات والمعلومات

استعملت الدراسة الحالية اداة قياس الاستبانة، الجدول (٢)، من اجل الكشف عن اراء المجتمع المدروسة وجمع البيانات والمعلومات الضرورية.

الجدول (٢) محاور اداة القياس

المتغيرات	الابعاد	الفقرات	الرمز	المصدر
الدعم التنظيمي المدرك (XX)	المكافاة التنظيمية	٤	X1	سلمان، ٢٠١٥؛ خضير واحمد، ٢٠١٧
	الدعم القيادي	٤	X2	
	العدالة التنظيمية	٥	X3	
	المشاركة في اتخاذ القرار	٥	X4	
راس المال الفكري الاخضر (YY)	راس المال البشري الاخضر	٥	Y1	Chang & Chen, 2012 ؛ الحكيم وموسى، ٢٠١٨ ؛ بريس واخرون، ٢٠١٩
	راس المال الهيكلي الاخضر	٥	Y2	
	راس المال العلاقتي الاخضر	٥	Y3	

المبحث الثاني: الاطار النظري للبحث

اولاً:- الدعم التنظيمي المدرك

(١) مفهوم الدعم التنظيمي المدرك

الدعم لغة: يشير الى اسناد الشيء بالشيء لمنعه من السقوط، اذا ورد في المعجم الوسيط دعمه دعماً اسنده بشيء يمنعه من السقوط، والفعل هو دَعَمَ : دَعَمَ ، يَدَعِمُ ، دَعْمًا فهو داعِمٌ والمفعول مَدْعومٌ ويقال دَعَمَ فلاناً اعانه وسانده ، وقواه (دعمه) قواه وثبته: والاسم (دعم) وهو القوة والمال الكثير والدعامة ما دعمه به، والدعام والدعامة: كالدعامة والدعم: ان يميل الشيء فتدعمه بدعام تدعم عروش الكرم ونحوه. ولذا يمكن ان يشار الى الدعم بانه منح الاسناد والقوه والتمكين للأخرين سواء كانت مادية من خلال المال ام معنوية من خلال العواطف (جلاب واخرون، ٢٠١٦: ١٤٤ نقلا عن ابن منظور، ١٩٩٣)

اما اصطلاحاً: يعد الدعم التنظيمي المدرك الفكرة الرئيسة لنظرية الدعم التنظيمي والتي تثبت ان الموظفين يعتقدون بوضوح ان هذه المنظمة تمتلك توجه عام ايجابي او سلبي عنهم ويشمل الاعتراف بمساهماتهم والاهتمام برفاهيتهم الاجتماعية (Rhoades& Eisenberger., 2002:698)، فالأفراد يميلون إلى تكوين علاقات تبادل اجتماعي داخل المنظمة. وهناك نوعان من أشكال التبادل الاجتماعي التي تتم داخل المنظمات(حامد،2010:1).

ويشير (Robert,2002:565) أن نظرية الدعم التنظيمي تفترض بأنه للإيفاء بالاحتياجات الخاصة بالمشاعر الاجتماعية وإيجاد استعداد أو جاهزية المنظمة لمكافئة جهود العمل المتزايد، يقوم العاملون بتطوير مقدراتهم العالية وتتعلق بالمدى الذي تقيم به المنظمة إسهاماتهم وتهتم بسلامتهم وفي مختلف الظروف.

(٢) ابعاد الدعم التنظيمي المدرك

يمكن قياس الدعم التنظيمي المدرك من خلال اربعة ابعاد هي:

(أ) المكافآت التنظيمية: ان المكافآت التي تعرضها المنظمة يكون لها تأثير قوي على مواقف العاملين تجاه الاعمال الموكلة اليهم، وبالتالي فان المنظمة تعمل على ضرورة تحديد مجموعة من المكافآت الداخلية والخارجية للعاملين، فالمكافآت الداخلية تمثل المكافأة الوظيفية نفسها من التحدي والاستقلالية، بينما المكافآت الخارجية تشير الى الدفع والفوائد والترقية التي يحصل عليها العامل جراء خدمته في المنظمة والاداء الذي قدمه (منصور و عاشور، ٢٠١٦: ٥٠). ويرى (خضير واحمد، ٢٠١٧: ٢٩٨) ان احد عناصر الدعم التنظيمي المدرك تتمثل في المكافآت التنظيمية التي يمكن من خلالها تمكين العاملين في ايجاد اجراءات تقديم مكافآت للعاملين كجزء من الاعتراف بسلوكهم وتقدير مهارات الافراد لتقديرها وتحديد المكافآت المناسبة لها.

ب) الدعم القيادي (الإشرافي): ان الدعم الإشرافي يشير الى الدعم المقدم من قبل المديرين وقادة العمل، وهو يمثل اعتقادات العاملين حول مدى اعتناء المديرين بقيمهم ومعتقداتهم واسهاماتهم، فالقادة يمثلون المنظمة ويتعاملون بالإجراءات التي تفرضها المنظمة من اجل تقييم العاملين وبيان مدى اسهامهم في تحقيق اهداف المنظمة، اذ ان العاملين يعتبرون تعامل المديرين معهم مؤشر حول دعم المنظمة، وبالتالي فان دعم القيادة للعاملين يسهم في تحسين جودة وطبيعة العلاقة معهم (العاني، ٢٠١٨: ٣٢٥).

ت) العدالة التنظيمية: ان العدالة التنظيمية تشير الى الطريقة التي يعامل بها المرؤوسين من قبل منظماتهم، اذ يمكن من خلالها الحكم على عدالة الاسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل مع الافراد على المستويين الوظيفي والانساني (العنزي والقرني، ٢٠١٨: ٥٤).

ث) المشاركة في اتخاذ القرار: ان مشاركة الافراد والادارة في صنع القرار تؤدي الى نتائج ايجابية في المخرجات التنظيمية، فضلا عن زيادة الانتاجية وتحسين نوعيتها، وتحقيق الرضا الوظيفي وتقدير الذات والتعاون وتعزيز الالتزام بأهداف المنظمة، كما ان العاملين يبنون احساسهم بالدعم التنظيمي تجاه عده عوامل تتعلق بمدى استعداد المنظمة لتوفير فرص التدريب والتشجيع المستمر لهم والثناء الصادق على اعمالهم وتهيئة الفرصة لحصولهم على المكافأة المرغوبة (العنزي والقرني، ٢٠١٨: ٥٥).

ثانياً:- راس المال الفكري الاخضر

١) مفهوم راس المال الفكري الاخضر

اوضح (الحكيم وموسى، ٢٠١٨: ٣٥) ان راس المال الفكري الاخضر هو عبارة عن وعي المنظمة البيئي الذي يقودها الى تبني الإدارة الخضراء في كافة انشطتها واستثمارها لأصولها الغير ملموسة من اجل تحقيق الابداع او الابتكار الاخضر الذي يؤدي الى المحافظة على البيئة . ويرى (Jirawuttinunt,2018:27) ان رأس المال الفكري الاخضر ينعكس في ثلاثة خصال مهمة تتمثل في رأس المال البشري الاخضر، ورأس المال الهيكلي الاخضر، ورأس المال العلائقي (الاجتماعي) الاخضر. وبين (الحكيم وموسى، ٢٠١٨: ١٣٥) ان رأس المال الفكري الاخضر عبارة عن وعي المنظمة البيئي الذي يقودها الى تبني الإدارة الخضراء في كافة انشطتها واستثمارها لأصولها الغير ملموسة من اجل تحقيق الابداع والابتكار الاخضر الذي يسهم في المحافظة على بيئة المنظمة. ان الدور الاساس الذي يسهم فيه رأس المال الفكري الاخضر يتمثل في كونه كأداة فعالة لتحسين أداء المنظمة البيئي وكفاءاتها، وهو يشمل الموارد التنظيمية غير ملموسة والكفاءات التي يمكن أن تساعد في تحقيق رؤية المنظمة للتنمية المستدامة والمساعدة في تحسين إنتاجية المنظمة وأدائها (Sidik et al.,2019:380).

٢) ابعاد رأس المال الفكري الاخضر

يمكن قياس رأس المال الفكري الاخضر من خلال ثلاثة ابعاد هي:

أ) رأس المال البشري الاخضر: ان رأس المال البشري الاخضر يشير الى المعرفة والمهارات والخبرات والقدرات التي يتمتع بها الافراد فضلا عن القدرة على التعلم وقبول التغيير وتعزيز الاداء، فأس المال البشري يحفز المنظمة على استثمار قدراتها من اجل تحسين كفاءة الافراد العاملين لديها من اجل خلق ميزة تنافسية مستدامة (بريس واخرون، ٢٠١٩: ٧٥؛ Omar et al., 2019:587).

ب) رأس المال الهيكلي الاخضر: ان رأس المال الهيكلي الاخضر يمثل مخزون المنظمة من المقدرات التنظيمية والالتزامات التنظيمية ونظم ادارة المعرفة ونظم المكافأة ونظم تكنولوجيا المعلومات وقواعد البيانات والاليات الادارية وعمليات التشغيل والفلسفات الادارية والثقافة التنظيمية وصورة المنظمة وبراءات الاختراع وحقوق الملكية الفكرية والعلامة التجارية التي بمجملها تهدف الى حماية البيئة والابداع الاخضر داخل المنظمة (Chen, 2008:277).

ت) رأس المال العلاقتي الاخضر: ان رأس المال العلاقتي يشكل احدى المكونات الاساسية لرأس المال الفكري والذي يشير الى القيمة المتضمنة في علاقات المنظمة مع زبائنها ورضا الزبائن وولائهم للمنظمة، كما ان رأس المال العلاقتي يهتم بقدرة العامل على الارتباط بالآخرين فضلا عن القدرة على دخول شبكة الاتصالات والعلاقات ومن ثم ايجاد اجابات بسرعه اكبر حول المنتجات، وتخصيص الموارد، واحداث التعاون بين الزبائن والمنظمة والمساندين لها والمنظمات وجهات خارجية اخرى (الربيعاوي وعباس، ٢٠١٥: ١٧١).

المبحث الثالث: الاطار التطبيقي للبحث

اولاً:- تحليل التوزيع الطبيعي لبيانات البحث

يُعد اختبار التوزيع الطبيعي من الاختبارات المهمة التي يمكن من خلالها الاجابة على تساؤل مهم ينعكس في (هل يمكن تعميم النتائج المستخرجة على المجتمع او لا)، وبالتالي فان الاجابة على هذا التساؤل يمكن البحث الحالي من تعميم النتائج التي يتوصل اليها، ومن اشهر الاختبارات الكفيلة بقياس التوزيع الطبيعي للبيانات ينعكس في اختباري كلومجروف - سيمنروف (Kolmogorov - Smirnov) و شابيرو - ويليك (Shapiro - Wilk) الذين يعتمدان على قيمة (P-value) وهي مقبولة عندما تكون اكبر من (0.05)، والجدول (٢) يوضح التوزيع الطبيعي للبيانات الخاصة بمتغيرات البحث.

الجدول (٢) التوزيع الطبيعي للبيانات الخاصة بمتغيرات البحث

المتغيرات	Kol-Smi	P-value	Sha-Wil	P-value
المكافأة التنظيمية	0.176	0.05 <	0.858	0.05 <
الدعم القيادي	0.187	0.05 <	0.929	0.05 <
العدالة التنظيمية	0.105	0.05 <	0.97	0.05 <
المشاركة في اتخاذ القرار	0.096	0.05 <	0.973	0.05 <
الدعم التنظيمي المدرك	0.071	0.05 <	0.973	0.05 <
راس المال البشري الاخضر	0.116	0.05 <	0.978	0.05 <
راس المال الهيكلي الاخضر	0.121	0.05 <	0.966	0.05 <
راس المال الاجتماعي الاخضر	0.114	0.05 <	0.976	0.05 <
رأس المال الفكري الاخضر	0.082	0.05 <	0.985	0.05 <

يلاحظ من نتائج الجدول (٧) ان القيمة المعنوية لاختبارات التوزيع الطبيعي اعلى من (٠,٠٥) وبالتالي يمكن القول انه يمكن تعميم النتائج التي يتوصل اليها البحث على المجتمع المبحوث.

ثانياً:- ثبات اداة القياس

يتمثل الصدق البنائي في الكشف عن مقدار ثبات ومصداقية متغيرات وابعاد البحث تجاه المديرية المبحوثة، وبالتالي فمن اجل قياس ذلك يتعين استخدام الاختبار الشهير معامل كرونباخ الفا الكفيل بقياس مدى ثبات ومصداقية اداة القياس، والتي يتعين ان تكون القيمة المعنوية له اعلى من (٦٥%)، والجدول (٣) يوضح معاملات كرونباخ الفا لمتغيرات وابعاد البحث.

الجدول (٣) معاملات كرونباخ الفا لمتغيرات وابعاد البحث

المحاور	المتغيرات	كرونباخ للمتغير ككل	الابعاد	الفقرات	كرونباخ لكل بعد كرونباخ للدراسة ككل
المحور الاول	الدعم التنظيمي المدرك	٠,٨٧٦	المكافأة التنظيمية	٤	0.906
			الدعم القيادي	٤	0.892
			العدالة التنظيمية	٥	0.891
			المشاركة في اتخاذ القرار	٥	0.904
المحور الثاني	راس المال الفكري الاخضر	٠,٨٨٥	راس المال البشري الاخضر	٥	0.897
			راس المال الهيكلي الاخضر	٥	0.889
			راس المال العلاقتي الاخضر	٥	0.890

يلاحظ من نتائج الجدول (٣) ان اداة القياس تتسم بالثبات النسبي، وهذا ما بينه معامل كرونباخ الفا للبحث والبالغ (٠,٩٠٣)، ولعل المتغير الذي اسهم في ذلك هو متغير راس المال الفكري الاخضر بمعدل (٠,٨٨٥) ومتغير الدعم التنظيمي المدرك بقيمة (٠,٨٧٦)، الامر الذي يدل على ان اداة قياس البحث تتسجم مع المديرية المبحوثة.

ثالثاً:- الاحصاء الوصفي

(١) متغير الدعم التنظيمي المدرك

تبين نتائج الجدول (٤) الى ان المعدل العام للأوساط الحسابية لمتغير الدعم التنظيمي المدرك بلغ (٣,٦٠) وبانحراف معياري مساو لـ (٠,٥٢٧) ومعامل اختلاف قدره (١٥%) وبنسبة اتفاق مقدارها (٧٢%)، ولعل البعد الذي اسهم في ذلك هو بُعد المكافآت التنظيمية بنسبة اتفاق قدرها (٧٨%) وبوسط حسابي بلغ (٣,٩٠) وبانحراف معياري قدره (٠,٦٦٨) وبمعامل اختلاف بلغ (١٧%)، بينما جاء بُعد المشاركة في اتخاذ القرار بالمرتبة الاخيرة بوسط حسابي قدره (٣,٢٥)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٢١)، ومعامل اختلاف قدره (٢٢%) واهمية نسبية بلغت (٦٥%)، ومما تقدم اعلاه يمكن القول انه يتعين على المديرية المبحوثة ان تعمل على تشجيع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالمديرية، من خلال تطوير قابلياتهم العلمية والعملية بأشراكهم في دورات تدريبية تخص اتخاذ القرار والقدرة على تنمية المشاركة في اتخاذ القرار وكذلك حث الادارة العليا على مشاركة العاملين لديها في اتخاذ القرارات التي تخص عملهم والاهتمام بأرائهم.

الجدول (٤) الاحصاء الوصفي لمتغير الدعم التنظيمي المدرك

ت	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية	ت	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
x1	4.1	0.679	17%	82%	١	x3	3.53	0.916	26%	71%	٣
x1	3.86	0.841	22%	77%	٢	x3	3.43	1.025	30%	69%	٤
x1	3.8	0.984	26%	76%	٤	x3	3.61	1.096	30%	72%	٢
x1	3.85	0.856	22%	77%	٣	x3	3.37	1.057	31%	67%	٥
X1	3.9	0.668	17%	78%	الاول	x3	4.12	0.718	17%	82%	١

الثالث	72%	20%	0.718	3.61	X3	١	78%	19%	0.748	3.9	x2 1
٥	59%	34%	1.019	2.96	x4 1	٣	74%	22%	0.795	3.68	x2 2
٤	61%	34%	1.027	3.06	x4 2	٤	66%	27%	0.884	3.3	x2 3
٢	70%	24%	0.839	3.5	x4 3	٢	74%	25%	0.944	3.72	x2 4
١	71%	22%	0.789	3.55	x4 4	الثاني	73%	18%	0.665	3.65	X2
٣	63%	29%	0.93	3.17	x4 5						
الرابع	65%	22%	0.721	3.25	X4						
****	72%	15%	0.527	3.6	XX						

(٢) راس المال الفكري الاخضر

تشير نتائج الجدول (٥) الى ان نسبة الاتفاق العاملة لمتغير راس المال الفكري الاخضر بلغ (٧٢%) وبوسط حسابي مقداره (٣,٥٨) وانحراف معياري مساوٍ لـ (٠,٤٤٦) ومعامل اختلاف بلغ (١٢%)، ولعل البعد الذي اسهم في ذلك هو بُعد راس المال البشري الاخضر بوسط حسابي بلغ (٣,٦٠) وبانحراف معياري قدره (٠,٥٠٨) وبمعامل اختلاف بلغ (١٤%) وبأهمية نسبية مساوية لـ (٧٢%)، بينما جاء بُعد راس المال الهيكلية الاخضر في المرتبة الاخيرة بوسط حسابي قدره (٣,٥٧) وانحراف معياري بلغ (٠,٥١٤) ومعامل اختلاف مقداره (١٢%) واهمية نسبية مساوية لـ (٧١%)، والشكل (٢٧) يوضح الاهمية النسبية لمتغير راس المال الفكري الاخضر.

الامر الذي يدل على ضرورة ان تعمل المديرية المبحوثة على تحسين امكاناتها في راس المال الهيكلية الاخضر من خلال الاهتمام بتحديث قاعدة البيانات والمعلومات وكذلك تطوير الاساليب المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات وتطوير وتحسين الثقافة التنظيمية واستثمار المديرية لنشاطها في مجال بناء منشآت تعمل على حماية البيئة الامر الذي يسهم في تحسين راس مالها العلاقتي أيضا.

الجدول (٥) خلاصة الاحصاء الوصفي لمتغير راس المال الفكري الاخضر

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ت	ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ت
٣	76%	21%	0.779	3.78	y31	١	77%	18%	0.683	3.84	y11
٤	69%	21%	0.709	3.43	y32	٥	69%	21%	0.737	3.44	y12
٢	77%	18%	0.692	3.85	y33	٣	71%	22%	0.8	3.57	y13
٥	55%	32%	0.891	2.76	y34	٢	72%	17%	0.628	3.62	y14
١	80%	15%	0.602	4.01	y35	٤	71%	24%	0.838	3.54	y15
الثاني	71%	14%	0.511	3.57	Y3	الاول	72%	14%	0.508	3.6	Y1
****	72%	12%	0.446	3.58	YY	٢	73%	19%	0.686	3.63	y21
						٣	73%	20%	0.727	3.63	y22
						٤	72%	21%	0.745	3.6	y23
						٥	66%	22%	0.723	3.29	y24
						١	73%	21%	0.759	3.67	y25
						الثالث	71%	14%	0.514	3.57	Y2

رابعاً:- اختبار الفرضيات

(١) فرضيات الارتباط

تهتم هذه الفقرة بقياس طبيعة علاقة الارتباط بين الدعم التنظيمي المدرك بوصفه متغير مستقل، وراس المال الفكري الاخضر بوصفه متغير تابع، وبين ابعاد كل منهما، وبالتالي فان الجدول (٦) يوضح مصفوفة علاقة الارتباط بين متغيرات البحث.

الجدول (٦) مصفوفة معاملات الارتباط

المكافأة التنظيمية	الدعم القيادي	العدالة التنظيمية	المشاركة في اتخاذ القرار	الدعم التنظيمي المدرك	راس المال البشري الاخضر	راس المال الهيكلية الاخضر	راس المال العلاقتي الاخضر	راس المال الفكري الاخضر
المكافأة التنظيمية	1	.412**	.280**	.717**	.376**	.378**	.367**	.352**
الدعم القيادي	.520**	1	.435**	.806**	.405**	.540**	.476**	.543**
العدالة التنظيمية	.412**	.522**	1	.464**	.505**	.524**	.536**	.598**
المشاركة في	.280**	.435**	.464**	1	.726**	.341**	.401**	.448**

اتخاذ القرار									
الدعم التنظيمي المدرک	.717**	.806**	.794**	.726**	1	.472**	.606**	.596**	.640**
راس المال البشري الاخضر	.376**	.405**	.505**	.341**	.472**	1	.665**	.576**	.855**
راس المال الهيكلية الاخضر	.378**	.540**	.524**	.401**	.606**	.665**	1	.684**	.898**
راس المال العلاقاتي الاخضر	.367**	.476**	.536**	.431**	.596**	.576**	.684**	1	.864**
رأس المال الفكري الاخضر	.352**	.543**	.598**	.448**	.640**	.855**	.898**	.864**	1
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						Sig. (2-tailed)=0.000		N=103	

الفرضية الرئيسية الاولى:- تنص هذه الفرضية على انه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي المدرک وراس المال الفكري الاخضر).

تشير نتائج الجدول (٦) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي المدرک وراس المال الفكري الاخضر، اذ بلغت قوة الارتباط (٠,٦٤٠) الامر الذي يدل على ضرورة قيام المديرية بتطوير قدرتها بمقدار (٠,٣٦)، بينما تراوحت قوة الارتباط بين الدعم التنظيمي المدرک وابعاد راس المال الفكري الاخضر بين (٠,٤٧٢) لُبعد راس المال البشري الاخضر الى (٠,٦٠٦) لُبعد راس المال الهيكلية الاخضر. وتتفرع من هذه الفرضية اربعة فرضيات فرعية هي:

الفرضية الفرعية الاولى:- تنص هذه الفرضية على انه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكافآت التنظيمية وراس المال الفكري الاخضر).

اسفرت نتائج الجدول (٦) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المكافآت التنظيمية وراس المال الفكري الاخضر ومقدارها (٠,٣٥٢) الامر الذي يدل على ضرورة اهتمام المديرية بالحوافز والمكافآت التي تقدمها من اجل تحفيز العاملين على بذل جهود وامكانيات مضاعفة افضل. ومن جانب

آخر تراوحت علاقة الارتباط بين المكافآت التنظيمية وابعاد راس المال الفكري الاخضر من (٠,٣٦٧) لُبُعد راس المال العلاقتي الاخضر الى (٠,٣٧٨) لُبُعد راس المال الهيكلي الاخضر. الفرضية الفرعية الثانية:- تنص هذه الفرضية على انه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الدعم القيادي وراس المال الفكري الاخضر).

تبين نتائج الجدول (٦) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الدعم القيادي وراس المال الفكري الاخضر بمعدل مساوٍ لـ (٠,٥٤٣) الامر الذي يدل على ضرورة اهتمام المديرية بتطوير قدراتها القيادية من اجل تحسين وعي العاملين لديها للمحافظة على البيئة من أي مضار خارجية. ومن جهة اخرى تراوحت علاقة الارتباط بين الدعم القيادي وابعاد راس المال الفكري الاخضر من (٠,٤٠٥) لُبُعد راس المال البشري الاخضر الى (٠,٥٤٠) لُبُعد راس المال الهيكلي الاخضر. الفرضية الفرعية الثالثة:- تنص هذه الفرضية على انه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية وراس المال الفكري الاخضر).

يلاحظ من نتائج الجدول (٦) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية وراس المال الفكري الاخضر بعلاقة بلغت (٠,٥٩٨) الامر الذي يدل على ضرورة اهتمام المديرية بتطبيق الانصاف بتوزيع المهام والمناصب بشكل عادل ومنصف. بينما تراوحت علاقة الارتباط بين العدالة التنظيمية وابعاد راس المال الفكري الاخضر من (٠,٥٠٥) لُبُعد راس المال البشري الاخضر الى (٠,٥٣٦) لُبُعد راس المال العلاقتي الاخضر.

الفرضية الفرعية الرابعة:- تنص هذه الفرضية على انه (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار وراس المال الفكري الاخضر).

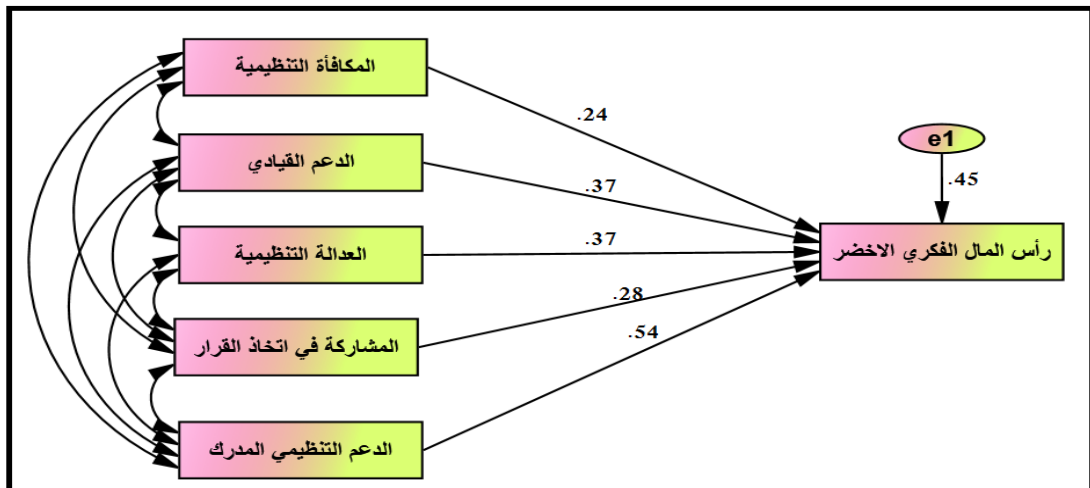
تشير نتائج الجدول (٦) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار وراس المال الفكري الاخضر ومقدارها (٠,٤٤٨) الامر الذي يدل على ضرورة تمكين العاملين ومنحهم الحرية والاستقلالية في التعبير عن آرائهم من اجل ضمان احداث الابداع في العمل. ومن جانب اخر تراوحت علاقة الارتباط بين المشاركة في اتخاذ القرار وابعاد راس المال الفكري الاخضر من (٠,٣٤١) لُبُعد راس المال البشري الاخضر الى (٠,٤٣١) لُبُعد راس المال العلاقتي الاخضر.

٢) فرضيات التأثير

الفرضية الرئيسية الثانية:- والتي تنص على انه (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للدعم التنظيمي المدرك في راس المال الفكري الاخضر).

تبين نتائج الجدول (٧) والمبينة في الشكل (٢) الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للدعم التنظيمي المدرك في راس المال الفكري الاخضر، اذ ان زيادة الدعم التنظيمي المدرك بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تحسين راس المال الفكري الاخضر بمقدار (٠,٥٤٢) وبخطأ معياري (٠,٠٦٥) وقيمة حرجة (٨,٣٦٨)، الامر الذي اسهم في تعزيز قدرات المديرية بشأن الدعم التنظيمي المدرك من اجل تفسير

(٠,٤٤٨) من القضايا التي تحكم رأس المال الفكري الاخضر، اما القيمة المتبقية فأنها تقع خارج حدود البحث، وهذا ما عكسته المقترحات المستقبلية.



الشكل (٢) الانموذج القياسي لتأثير ابعاد الدعم التنظيمي المدرك في رأس المال الفكري الاخضر
بابعاده

يلاحظ من نتائج الجدول (٧) الى وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للمشاركة في اتخاذ القرار في رأس المال الفكري الاخضر اذ ان زيادة احصائية المشاركة في اتخاذ القرار بمقدار وزن معياري واحد يؤدي الى زيادة رأس المال الفكري الاخضر بقيمة (٠,٢٧٨) وبخطأ معياري مساو لـ (٠,٠٥٥) وبنسبة حرجة مقدارها (٥,٠٤٣).

الجدول (٧) نتائج تحليل التأثير لأبعاد متغير الدعم التنظيمي المدرك في رأس المال الفكري الاخضر

مسار الانحدار	التقديرات المعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	قيمة R ²	الاحتمالية (P)	نوع التأثير
المكافأة التنظيمية	٠,٢٣٥	٠,٠٦٢	٣,٧٨٥	٠,٤٤٨	****	معنوي
الدعم القيادي	٠,٣٦٥	٠,٠٥٦	٦,٥٠٢			معنوي
العدالة التنظيمية	٠,٣٧١	٠,٠٥٠	٧,٥٠٠			معنوي
المشاركة في اتخاذ القرار	٠,٢٧٨	٠,٠٥٥	٥,٠٤٣			معنوي
الدعم التنظيمي المدرك	٠,٥٤٢	٠,٠٦٥	٨,٣٦٨			معنوي

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً:- الاستنتاجات

تمخضت الدراسة عن مجموعة من الاستنتاجات نوردتها فيما يأتي :

- ١) ان قوى العمل لدى مديرية بلديات بابل هي خليط من النوع الاجتماعي وقد اعتمدت على عنصر الذكور اكثر من العنصر النسوي في ممارسة نشاطاتها مع تمتع هذه القوى بالمؤهلات العلمية والعناصر الشبابية .
- ٢) وجود دعم تنظيمي مدرك في المديرية المبحوثة من خلال المكافئات التنظيمية والدعم القيادي والعدالة التنظيمية والمشاركة في اتخاذ القرار وهذا ما اكدته قيم الاوساط الحسابية .
- ٣) ظهر ان ادارة المديرية استطاعت تسخير ابعاد الدعم التنظيمي المدرك في تحسين راس المال الفكري الأخضر وهذا ما اكدته قيمة الارتباط .
- ٤) وجود ارتباط عالي بين ابعاد الدعم التنظيمي المدرك مع راس المال الفكري الأخضر وابعاده الثلاثة وهذا يعني ان الاهتمام بالمكافئات التنظيمية والدعم القيادي والشعور بالعدالة التنظيمية ومن المشاركة في اتخاذ القرار يحقق تحسين في راس المال الفكري الأخضر وهذا ما اكدته قيم معامل الارتباط.
- ٥) تبين ان التغيير لبعد واحدة من الدعم التنظيمي المدرك يحدث تغييرا في ابعاد راس المال الفكري الأخضر وهذا ما اكدته قيم معامل التحديد .
- ٦) حاز بعد المكافئات التنظيمية على مستوى عالي في المنظمة المبحوثة وهذا له دلالة على اهتمام المديرية بتقدير وتقييم جهود العاملين لديها.
- ٧) وجد من خلال اجابات العينة والجانب العملي بان هناك اخفاق في اهمية راس المال الهيكلي بالنسبة للمديرية ، وكان هذا واضحا من خلال عدم استثمار نشاطها في مجال بناء منشآت تعمل على حماية البيئة .
- ٨) حقق بعد راس المال البشري الاخضر على مستوى عالي بالمقارنة مع ابعاد راس المال الفكري الاخضر الاخرى ، في حين كان بعد راس المال الهيكلي الاخضر في المستوى الاخير .
- ٩) وجد من خلال اجابات العينة والجانب العملي بان هناك تأثير ودور للدعم التنظيمي المدرك في تحسين راس المال الفكري الاخضر وكان هذا واضح من خلال استخدام المكافئات التنظيمية في استقطاب الكوادر العلمية في تحقيق اهداف المديرية المبحوثة .
- ١٠) ان المديرية المبحوثة والتي ترغب في النجاح في عملها ينبغي عليها ان تسلط الضوء وتهتم في موضوع راس المال الهيكلي الاخضر .

١١) ان دراسة طبيعة راس المال الفكري الاخضر تساعد المديرية على استقطاب وتعزيز هذا المفهوم بما يخدم تحقيق اهداف المديرية .

١٢) ان المديرية المبحوثة ومن خلال تمسكها بتعزيز الدعم التنظيمي المدرك سوف تستطيع الاحتفاظ براس المال الفكري الاخضر.

ثانياً:- التوصيات

- يفترض على الادارة العليا في المديرية المبحوثة تعزيز ابعاد الدعم التنظيمي المدرك لغرض تحسين راس المال الفكري الأخضر .

٢- ضرورة ان تحرص المديرية على زيادة تحفيز العاملين من خلال منحهم مكافآت مجزية تجاه الخدمات الابداعية التي يقدمونها الى المجتمع .

٣- ضرورة قيام ادارة المديرية بسد الفجوة الحاصلة في تطبيق ابعاد الدعم التنظيمي المدرك لتحقيق اهداف المديرية في استقطاب الكفاءات والخبرات .

٤- يترتب على الادارة العليا في المديرية اعادة النظر في جميع قراراتها بحيث تكون منصفة وعادلة من خلال تحكيم لغة المنطق والعدل في ادارة المديرية وكذلك تحسين قدرة القادة والمشرفين وادخالهم في دورات تدريبية بهذا الخصوص .

٥- على المديرية المبحوثة ابداع وسائل كفيلة بخلق الوعي الكامل لدى المواطنين تجاه المحافظة على البيئة من خلال العمل المشترك مع منظمات المجتمع المدني والفعاليات والنشاطات المدنية الاخرى (عقد ندوات وتنظيم مؤتمرات ،نشر ملصقاتالخ) وكذلك التنسيق مع مديرية التربية في المحافظة والكليات والمعاهد والدوائر ذات العلاقة من اجل رص الصفوف وخلق حالة من التعاون لحماية البيئة.

٦- ضرورة قيام المديرية المبحوثة بتحسين امكاناتها في راس المال الهيكلي الأخضر من خلال الاهتمام بتحديث قاعدة البيانات والمعلومات ومن ثم ادخال الافراد العاملين لديها دورات تدريبية وورش عمل من اجل تحسين تكنولوجيا المعلومات المتوفرة لديها .

٧ - على المديرية استثمار نشاطها في مجال بناء منشآت لحماية البيئة ،مثل انشاء مناطق طمر صحي نموذجية ومعامل تدوير النفايات لضمان حماية البيئة .

٨- يتعين على المديرية المبحوثة ان تعمل على تطوير وتنمية قدرات وكفاءات العاملين لديها من خلال التدريب الداخلي وزيادة التواصل فيما بينهم والتدريب الخارجي المتمثل بإعداد برامج توعية لخلق حالة

من زيادة الحرص على تحقيق اهدافها، والايثار من خلال تقديم غيره على نفسه وكذلك تنشيط سلوك المواطنة التنظيمية المتمثلة بعمل غير الواجب دون انتظار جزاء عليه

٩ - ضرورة ان تعمل المديرية المبحوثة على فسح المجال امام الافراد العاملين لديها للمشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة تلك التي تتعلق في صلب عملهم .

١٠ - تطوير قابليات وقدرات الافراد العاملين وخاصة تلك المتعلقة باتخاذ القرار من خلال اشراكهم بدورات تدريبية تخص اتخاذ القرار ومن ثم تنمية هذه القدرة .

١١- ضرورة ان تعمل المديرية المبحوثة على تحسين عملياتها التشغيلية وخاصة تلك المتعلقة في ادارة النفايات من عملية جمع ونقل ومعالجة وكذلك العمليات التشغيلية الخاصة بادارة الاعمال الزراعية وكذلك المجازر الصحية من اجل المحافظة على البيئة وخلق بيئة امنة وسليمة

المصادر والمراجع

(١) بريس، احمد كاظم/ والبناء، زينب مكي/ والدهان، جنان مهدي، ٢٠١٩ " راس المال الفكري الاخضر وتأثيره في التوجه الريادي: دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين في جامعة وارث الانبياء" مجلة الادارة والاقتصاد، المجلد ٨، العدد ٢٩.

(٢) جلاب، احسان دهش/ سعيد، شروق / الشريف، زينب، ٢٠١٦ " دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة تحليلية لاراء عينة من تدريسي الكليات الاهلية بمحافظات الفرات الاوسط " مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد ١٣، العدد ٣٩.

(٣) حامد، سعيد شعبان،(٢٠٠٣) "أثر علاقة الفرد برئيسه وادراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي : دراسة ميدانية" مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مجلد ٤٢، عدد ٦٢.

(٤) الحكيم، ليث علي يوسف/ وموسى، خنساء عبد العادل، ٢٠١٨ " السيميائية التنظيمية وتأثيرها في تنمية رأس المال الفكري الاخضر من خلال تعزيز القابليات المعرفية: دراسة حالة في معمل اسمنت الكوفة الجديد " مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد ١٥، العدد ٣.

(٥) خضير، اردان حاتم، واحمد، شهناز فاضل، ٢٠١٧ " الدعم التنظيمي المدرك والتوافق المهني واثرها في خفض ظاهرة التهكم التنظيمي: بحث ميداني لاراء عينة من العاملين في ديوان وزارة الشباب" مجلة الدنانير، العدد ١٠.

(٦) الربيعاوي، سعدون حمود جثير، وعباس، حسين وليد حسين، ٢٠١٥، راس المال الفكري، الطبعة الاولى، دار غيداء للنشر والتوزيع، الاردن - عمان.

- (٧) سلمان، زينب سعدي، ٢٠١٥ " دور الدعم التنظيمي المدرك في تحديد مجالات التغيير الملائم: بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي "
- (٨) العاني، الاء عبد الموجود، ٢٠١٨ " التوافق بين الدعم التنظيمي المدرك والثقافة التنظيمية: دراسة ميدانية في جامعة الموصل " مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد ٨، العدد ١.
- (٩) العنزي، حجي، والقرني، صالح علي، ٢٠١٨م " مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدار الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات، المجلة الدولية للدراسات النفسية التربوية، المجلد ٣، العدد ١.
- (١٠) منصور، طاهر / عاشور، محمود، ٢٠١٦ " الدعم التنظيمي المدرك متغيراً وسيطاً بين ادارة الاحتواء العالي للموارد البشري والالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين في شركة نفط الجنوب " مجلة الاقتصادي الخليجي، العدد ٣٠

- 11) Al-Omari, Z. H., Al-Shaki, O. T., Ahmad, M. S., & Ahmed, E. M. (2014). Knowledge growth measurement and formulation for enhancing organizational knowledge capital. *Journal of the Knowledge Economy*, 5(3), 616-632.
- 12) Chang, C. H., & Chen, Y. S. (2012). The determinants of green intellectual capital. *Management Decision*.
- 13) Chen, Y. S. (2008). The positive effect of green intellectual capital on competitive advantages of firms. *Journal of business ethics*, 77(3), 271-286.
- 14) Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *American Psychological Association*.
- 15) 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.
- 16) Robert, E, & Florence, S. Ivan L. 2002, Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and

Employee Retention, University of Louvain, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, 565–573.

- 17) Sidik, M. H. J., Yadiati, W., Lee, H., & Khalid, N. (2019). The Dynamic association of Energy, Environmental Management Accounting and Green Intellectual Capital with Corporate Environmental Performance and Competitive. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 9(5), 379.
- 18) Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.