

| | |
|---|---|
| <p>تواريخ البحث</p> <p>تاريخ تقديم البحث : 2024/2/12</p> <p>تاريخ قبول البحث: 2024/3/31</p> <p>تاريخ رفع البحث على الموقع: 2024/6/15</p> | <p>تأثير رأس المال الفكري الازرق على الاستدامة التنظيمية</p> <p>دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في الشركة العامة</p> <p>لصناعة الاسمدة الجنوبية</p> |
| | <p>م.م ايمان هاتوجهلول</p> |
| | <p>الاستاذ الدكتور وميض عبد الزهرة خضير</p> |
| | <p>جامعة البصرة/كلية الادارة والاقتصاد/ قسم إدارة الاعمال</p> |

المستخلص :

يهدف البحث الى التركيز على رأس المال الفكري الازرق بأبعاده (الازالة ، التقليل ، الابتكار ، الزيادة) في الاستدامة التنظيمية بأبعاده (الاستدامة البيئية ، الاستدامة الاقتصادية ، الاستدامة الاجتماعية) ، جاءت اهمية البحث نتيجة التغييرات البيئية في مختلف المجالات ، والتطورات السريعة التي الزمت المنظمات بالسعي للحصول على المواهب والكفاءات التي تؤهلها للبقاء وتحقيق الميزة التنافسية ، مع الاخذ بنظر الاعتبار تحقيق الاستدامة التنظيمية بجوانبها المختلفة للاحتفاظ بمكانة مرموقة للمنظمة في المجتمع ، تم الاعتماد على المدخل الوصفي التحليلي ، ولاختبار فرضيات البحث تم استخدام برنامج (spss.26) وبرنامج (AMOS V23) للتوصل الى دقة النتائج بالاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، اما عينة البحث فقد كانت قصدية تم اختيارها بناء على (Adam,2020:94) ، فقد بلغ عدد افرادها 163 من (المديرين التنفيذيين ، مديري الاقسام ، مديري الشعب) العاملين في الشركة العامة لصناعة الاسمدة الجنوبية . اثبتت النتائج الاحصائية للبحث صحة فرضية البحث ، بوجود علاقة التأثير لرأس المال الفكري الازرق على الاستدامة التنظيمية ، مما يؤكد اهمية رأس المال الفكري الازرق في تحقيق الاستدامة التنظيمية في الشركة العامة لصناعة الاسمدة الجنوبية ، وبناءا على ذلك تم التوصية بالتركيز على استقطاب واختيار الموهوبين واصحاب الكفاءات والعمل على وضع السياسات والاجراءات التي تضمن تطويرهم والمحافظة عليهم .

الكلمات المفتاحية : رأس المال الفكري الازرق ، الاستدامة التنظيمية ، الابتكار

The Impact of Blue Intellectual Capital on Sustainability

an Analytical Exploratory Study of the Technical Opinions of Managers in the General Company for the Southern Fertilizer Industry

Assistant teacher: Iman Hatto Jahloul

Professor Dr. Wamid Abdel Zahra

College of Admin & Economic/Business Administration Dep.

University of Basrah

Abstract :

The research aims to focus on blue intellectual capital in its dimensions (elimination, reduction, innovation, increase) in organizational sustainability in its dimensions (environmental sustainability, economic sustainability, social sustainability). The importance of the research came as a result of environmental changes in various fields, and the rapid developments that obligated organizations to strive To obtain the talents and competencies that qualify it to survive and achieve competitive advantage, taking into account achieving organizational sustainability in its various aspects to maintain a prominent position for the organization in society, the descriptive analytical approach was relied upon, and to test the research hypotheses the program (26spss.) and the program (23AMOS V) were used. To reach the accuracy of the results, relying on the questionnaire as a tool for collecting data. As for the research sample, it was intentional and was chosen based on (Adam, 2020: 94). The number of its individuals reached 163 (executive directors, department directors, divisional managers) working in the General Company for Industry Southern Fertilizers: The statistical results of the research proved the validity of the research hypothesis, with the existence of a relationship of influence of blue intellectual capital on organizational sustainability, which confirms the importance of blue intellectual capital in achieving organizational sustainability in the General Company for Southern Fertilizers Manufacturing. Accordingly, it was recommended to focus on attracting and selecting talented people. And those with competencies and work to develop policies and procedures that ensure their development and preservation.

Keywords: blue intellectual capital, organizational sustainability, innovation

المقدمة :

ان ديناميكية البيئة والتطورات المتسارعة في عالم الاعمال ، جعل من الاستدامة التنظيمية متغير مهم في الصناعات المختلفة بما فيها صناعة الاسمدة ، وذلك بسبب تغيير المناخ وندرة الموارد الذي يفرض على المنظمات اعادة تقييم عملياتها وممارساتها واعتماد الاستدامة كمبدأ اساسي يحدد توجهها ، ان صناعة الاسمدة من الصناعات التي تساهم بشكل رئيس بانبعاث الغازات الدفينة والتلوث البيئي ، اذ اصبح المجتمع اليوم اكثر وعي من اي وقت مضى ، وقادر على تمييز المنظمات التي تساهم بتدميره بيئيا واقتصاديا واجتماعيا ، او المنظمات التي تشارك قيم المجتمع وتحرص على حمايته . مما ينعكس على سمعة ونتائج اعمالها، لذلك اتجهت المنظمات اليوم الى دمج الاستدامة في استراتيجيات اعمالها. اذ اصبحت الاستدامة التنظيمية، موضوع جدير بالاهتمام في جميع القطاعات ، ومحور مهم من محاور البحث العلمي ، اذ ان المنظمات اليوم بحاجة الى العديد من الاجراءات والسياسات ، لتكيف عملها مع متطلبات الاستدامة. من الوسائل المهمة لتحقيق الاستدامة هو قيادة العنصر البشري وتوجيهه لتحقيق متطلبات الاستدامة ، لذلك افتتار المنظمة الى الكفاءات والمهارات البشرية يجعل من الصعوبة تحقيق ذلك ، باعتبار ان رأس المال الفكري للمنظمة هو خزين المهارات والخبرات التي تقدم الدعم الاداري للمنظمة لتحقيق اهدافها . وان رأس المال الفكري الازرق الذي يستند على استراتيجية المحيطات الزرقاء ، قادر على ان يوفر للمنظمات التفوق التنافسي من خلال طرح الافكار التي تساهم بتقديم سياسات متفردة مرتبطة بمهارات انشاء المعرفة وتنفيذها والقدرة على الابتكار في المنتجات والخدمات التي يمكن أن توفر ميزة تنافسية للمنظمة مع الحفاظ على الموارد من الاستنزاف وتحقيق الاستدامة التنظيمية .

البحث الاول

منهجية البحث والدراسات السابقة

اولا - منهجية البحث

1 - مشكلة البحث

ان الاستدامة التنظيمية لم تعد اعتبارا اختياريا للمنظمات بل انها محرك رئيس للتغير ، مما يترتب على ذلك الاستثمار في التقنيات والممارسات المستدامة وتعزيز الابتكارات ، الامر الذي يلزم المنظمات بأشراك القوى العاملة في مبادرات الاستدامة لخلق ثقافة المسؤولية في المنظمة .

ومن هنا يأتي دور رأس المال الفكري الازرق في تحقيق الابداع والانتاجية ، من خلال قدرته على اضافة مؤشرات حقيقية عن مهارات وخبرات العاملين وتعزيز قدرتهم على مواجهة تلك التحديات ، بالاعتماد على افكار وادوات مبتكرة ، والمساهمة في تحسين عملية صنع القرار ، وتوفير المعلومات التي تساهم بصياغة رؤية المنظمة التي تدعم الاستدامة التنظيمية ، ونظرا لأهمية الشركة المبحوثة على مستوى القطاعين الصناعي والزراعي ولدورها الرئيس في سد احتياجات

البلد من مادة اليوريا والتي تساهم بدعم الانتاج الزراعي المحلي ، والذي بدوره سينعكس على انتعاش الاقتصاد العراقي من جهة وانخفاض اسعار المحاصيل الزراعية ورفع المستوى المعاشي من جهة اخرى . ونظرا لعدم تناول متغيرات البحث الحالي وحسب علم الباحث في الشركة العامة لصناعة الاسمدة الجنوبية ، اذ ركزت معظم الدراسات السابقة على إدارة رأس المال الفكري وركزت دراسات أخرى على الاستدامة التنظيمية , ركز البحث الحالي على إيجاد العلاقة التأثيرية بين إدارة رأس المال الفكري الأزرق بالاعتماد على الافكار المتفردة والمبتكرة على الاستدامة التنظيمية .

تمثلت الفجوة المعرفية للبحث الحالي في ضعف اهتمام اغلب المنظمات العراقية بشكل عام والقطاع الصناعي خاصة بالاستدامة التنظيمية من خلال ضعف التركيز على القضايا المرتبطة بالحفاظ على البيئة ، مثل انبعاث الغازات والتلوث الصناعي وغيرها من العوامل (والقضايا الاجتماعية (مثل المسؤولية الاجتماعية وكذلك العدالة الاجتماعية) ، فضلا عن المساهمة في نضوب الموارد الطبيعية وخاصة غير المتجددة نتيجة أنشطتها وأعمالها. وان احد اهم الاسباب لضعف الاهتمام بالاستدامة التنظيمية هو اعتماد المنظمات على الافكار والمقترحات المتقدمة والمكررة. وانخفاض مستويات الاهتمام بتطوير المهارات والمقدرات التنظيمية الذي ينعكس على ضعف الاهتمام بتفكير النظم وإعادة صياغة استراتيجيات المنظمات بما يتلائم مع التغيرات البيئية المتزايدة. واعتمادا على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤل الاتي :

إلى أي مدى يساهم رأس المال الفكري الأزرق بتحقيق الاستدامة التنظيمية في الشركة العامة لصناعة الاسمدة الجنوبية

وتتفرع من مشكلة البحث الاسئلة الفرعية الاتية :

أ – ما هو مستوى اهتمام الشركة المبحوثة برأس المال الفكري الأزرق ؟

ب – ما هو مستوى اهتمام الشركة المبحوثة في الاستدامة التنظيمية.

ج – ما هو تأثير رأس المال الفكري الأزرق في تحقيق الاستدامة التنظيمية؟

2- أهمية البحث

يمكننا تلخيص أهمية البحث من خلال :

أ – الأهمية النظرية :

ان الاستدامة التنظيمية رافداً ذات أهمية كبيرة لتمكين المنظمات من تبني افكار جديدة ، اذ يلاحظ تركيز الدراسات المعاصرة حول اتباع افضل الاساليب في الحفاظ على البيئة بمختلف جوانبها ، والاستدامة التنظيمية من التوجهات الحديثة للمجتمعات التي تؤثر بشكل كبير على سمعة المنظمة ومكانتها في المجتمع .وتعد الاستدامة التنظيمية معيار رئيس لتحقيق الاستمرارية، وهي عبارة عن مفهوم برز في نهاية القرن العشرين ، بعد التدهور البيئي الكبير نتيجة الاستخدام السيئ للموارد . فالاستدامة التنظيمية هي تحقيق التنمية الاقتصادية مع الاحتفاظ بالبيئة نقية للأجيال القادمة أي العمل على حفظ الطاقات للأجيال المستقبلية، وهذا يكون من خلال تفعيل دور رأس المال الفكري الأزرق بهدف الوصول إلى الاستدامة التنظيمية ، اذ تزداد أهمية إدارة رأس المال الفكري الأزرق في العصر الحالي ، الذي يستند الى اقتصاد المعرفة ، والذي يعد من القيم الأساسية لاستدامة التنمية ، لذلك يجب الاهتمام بهذا المورد لتفعيل

دور الكفاءات ذوي المعارف والمهارات المتفردة القادرة على تحقيق الاستدامة التنظيمية ، التي من خلالها نستطيع تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الاجيال القادمة على تلبية احتياجاتها ، اذ ان منهج رأس المال الفكري الازرق يسمح بتجديد الموارد والقدرات غير الملموسة التي من المفترض ان تمتلكها المنظمات للحصول على ميزة تنافسية ، هذا سيكسب البحث الحالي اهمية لانه اهتم بتناول دور العنصر البشري الكفوء و الذي يحقق التفرد وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية غير مسبوقه .

ب - الاهمية العلمية :

كانت المنظمات سابقاً ، تركز على رأس المال المادي ، مثل المباني والآلات والنقد والاستثمارات والاساليب المالية، لكن بعد ظهور اقتصادات المعرفة تحول التركيز إلى رأس المال الفكري الازرق ، الذي ركز على الابتكار والتغيير . ولقد حظي اقتصاد المعرفة، الذي يُعرف بالاقتصاد الجديد، الاهتمام الكبير بكيفية إدارة المنظمات للأصول المعرفية غير الملموسة، بما فيها رأس المال الفكري الازرق . و الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات ، ان لرأس المال الفكري الازرق ، الذي يعد من الموارد المعرفية، دور مهم في زيادة قدرة المنظمة على التفكير، وتزويدها بالمعلومات الرئيسية، وبالتالي يساهم بدور حيوي في تحقيق الاستدامة التنظيمية . اذ يرتبط رأس المال الفكري الازرق بتطوير أفكار جديدة غير مسبوقه، أن القضية الرئيسية ليست الطريقة التي يتم بها اكتساب المعرفة الجديدة ، بل طريقة الاستفادة من المعرفة المكتسبة وإدارتها. فالسمة المهمة للمعرفة هي أنها معلومات قابلة للتنفيذ، وهي غير ملموسة وضمنية وتتواجد في عقول العاملين والمديرين استناداً الى خبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم الفكرية. مما يساهم بقدرة المنظمة المبحوثة على البقاء والازدهار في المدى البعيد، وذلك عن طريق تحقيق التوازن بين ابعاد الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية . اذ تساهم ادارة رأس المال الفكري الازرق بشكل بارز في توجيه السياسات وتنفيذ المبادئ التي تعزز الاستدامة التنظيمية .

3 - اهداف البحث :

يمكن تلخيص اهداف الدراسة بالنقاط الاتية :

أ - توضيح مدى توافر رأس المال الفكري الازرق في الشركة المبحوثة.

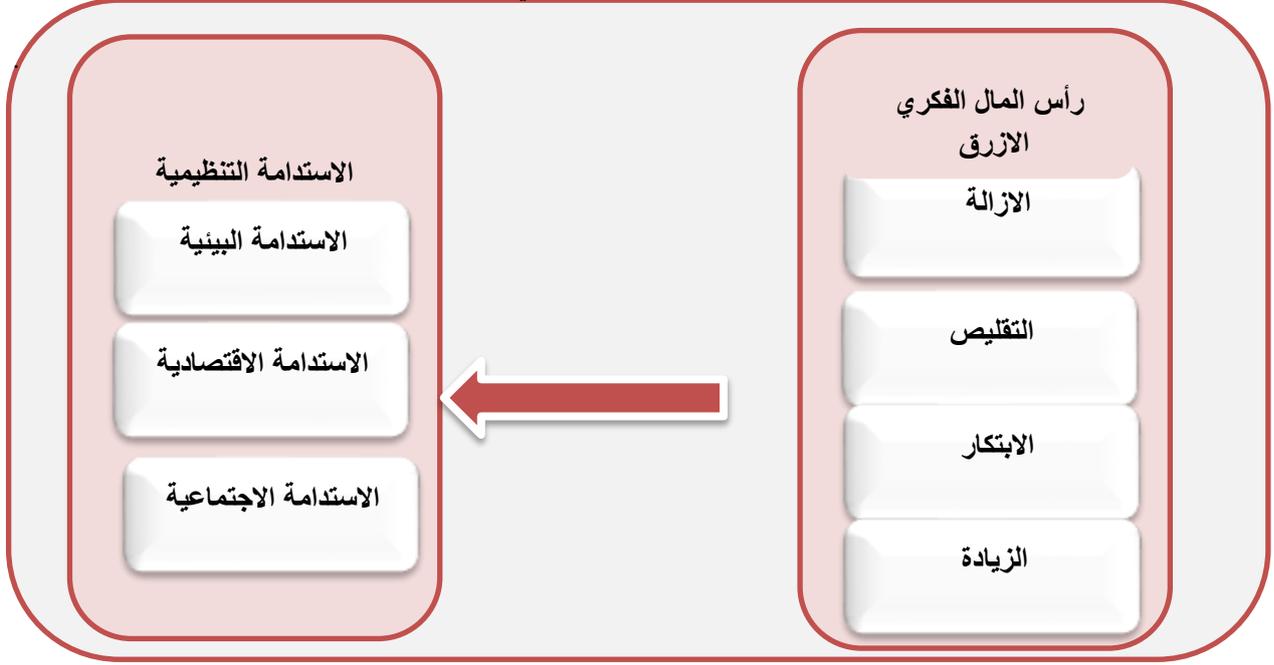
ب - توضيح مدى توافر ابعاد الاستدامة التنظيمية في الشركة المبحوثة .

ج - قياس تأثير راس المال الفكري الازرق على الاستدامة التنظيمية في الشركة المبحوثة.

4- المخطط الفرضي للبحث :

تم تصميم مخطط البحث بالاعتماد على مشكلة واهداف واهمية البحث ، الذي يعبر عن طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث، تم تحديد ابعاد رأس المال الفكري الازرق استنادا الى (Kim&Mauborgne:2005) اما الاستدامة التنظيمية فتم تحديد ابعادها استنادا الى (Raderbauer,2011).

شكل (1) المخطط الفرضي للدراسة



المصدر من اعداد الباحثين

5- فرضية البحث :

تم صياغة الفرضية بالاعتماد على مشكلة واهداف البحث وكما يلي :

الفرضية الرئيسة : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الفكري الأزرق في الاستدامة التنظيمية. وتتفرع من تلك الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية :

أ - يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإزالة على الاستدامة التنظيمية.

ب - يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتقليص على الاستدامة التنظيمية .

ج - يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للابتكار على الاستدامة التنظيمية .

د - يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للزيادة على الاستدامة التنظيمية .

5 - منهج البحث : إن المنهج هو البناء الرئيس لأي بحث ، إذ يساهم بتحديد الخطط المتعلقة بجمع البيانات والمعلومات ، و توضيح اهداف البحث لتحقيق الآثار التي يصبو إليها .تم الاعتماد على المنهج (الوصفي التحليلي) . إذ يشير المنهج الوصفي إلى وصف المتغيرات والمراجعة النظرية ، الى جانب تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها وتحديد نوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها (ملحم:2002:353).

6 - حدود البحث :

- أ - الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية للبحث بمجتمع البحث والممثل بالشركة العامة لصناعة الاسمدة الجنوبية التي تعرف بسعها المتواصل لتحقيق التفرد والتميز على الصعيدين المحلي والعربي .
- ب - الحدود الزمنية: انجز البحث للمدة ما بين 2023/11/5م ولغاية 2024/1/25.
- ج - الحدود البشرية: ان الحدود البشرية للبحث تمثلت بمجموعة من المديرين التنفيذيين ، رؤساء الأقسام ، مسؤولي الشعب) في الشركة العامة لصناعة الاسمدة الجنوبية .
- د - الحدود الموضوعية: رأس المال الفكري الأزرق ، الاستدامة التنظيمية .
- 7 - أدوات البحث : لتحقيق اهداف البحث تم الاعتماد على الادوات الاتية :
- أ - ادوات الاطار النظري : تمثلت بالكتب والاطارح والرسائل والبحوث والدوريات والشبكة العالمية للأترنت .
- ب - ادوات الاطار الميداني : تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات الخاصة بالبحث ، اذ تضمن الجزء الأول بعض البيانات الخاصة بالمبحوثين. اما الجزء الثاني فتضمن المقاييس المعتمدة لقياس متغيرات البحث الرئيسة بالاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي . بالإضافة الى عدد من المقابلات التي اجريت مع عدد من المديرين .
- ج - ادوات التحليل الاحصائي : تم الاعتماد على برنامج (spss.26) وبرنامج (AMOS V23) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات بهدف الحصول على دقة النتائج .

بعض الدراسات السابقة

أ - الدراسات السابقة ذات الصلة برأس المال الفكري الأزرق

| 1 - دراسة (الحكيم والطائي، 2019) | |
|----------------------------------|--|
| عنوان الدراسة | رأس المال الفكري الأزرق ودوره في تشجيع السلوك الاستباقي |
| اهداف الدراسة | هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات رأس المال الفكري الأزرق والسلوك الاستباقي على وفق آراء عدد من الأطباء العاملين في مستشفى الإمام الصادق (ع) في محافظة بابل. |
| ابعاد الدراسة | ابعاد رأس المال الفكري الأزرق (التقليص ، الابتكار ، الزيادة ، الاستبعاد) ابعاد السلوك الاستباقي (صوت الموظفين الابداع الذاتي ، تحمل المسؤولية ، الوقاية من المشاكل) |
| حجم العينة | 110 طبيب من اصل مجتمع الدراسة البالغ 133 طبيب |
| منهج الدراسة | المنهج الوصفي التحليلي |
| ابرز النتائج | إن الاهتمام برأس المال الفكري الأزرق والسلوك الإيجابي في المستشفى قيد البحث من شأنه أن ينهض بواقع الرعاية الصحية وتحقيق سمعة جيدة للمستشفى بالإضافة الى زيادة الشعور بالثقة لدى المريض ومرافقيه حول هذه المستشفى . |

| Koka & Saghsan,2020(2 - | |
|---|---------------|
| الدور الوسيط للابتكار التنظيمي في تنفيذ رأس المال الفكري واستراتيجية المحيط الأزرق لاستدامة التعليم العالي The Mediating Role of Organizational Innovation in the Implementation of Intellectual Capital and Blue Ocean Strategy for Higher Education Sustainability | عنوان الدراسة |
| هدفت الدراسة الى التعرف على التأثير الإيجابي المحتمل للابتكار التنظيمي (OI) على العلاقة بين رأس المال الفكري (IC) واستراتيجية المحيط الأزرق (BOS) في التعليم العالي المستدام | اهداف الدراسة |
| ابعاد الابتكار التنظيمي(ابتكار الاستراتيجية ، ابتكار السلوك ، ابتكار السوق ، ابتكار المنتج ، ابتكار العملية) ابعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي ، رأس مال العلاقات) | مقياس الدراسة |
| 1497 أكاديمي يعملون في الجامعات في جميع أنحاء تركيا . | حجم العينة |
| المنهج الكمي | منهج الدراسة |
| من المهم إنشاء جامعات وحرم جامعي صديق للبيئة أثناء تنظيم رأس المال الهيكلي كحلول للمنافسة الشديدة وانخفاض الحركة والتقدم الذي تواجهه الجامعات هو اعتماد وتنفيذ استراتيجيات المحيط الأزرق وهكذا تستطيع كل جامعة أن تميز نفسها وتعزز نقاط قوتها . | ابرز النتائج |

ب - الدراسات ذات الصلة بالاستدامة التنظيمية

| 1 - (الميايالي ، الحسني :2022) | |
|--|---------------|
| دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة التنظيمية دراسة استطلاعية في جامعة الكوفة | عنوان الدراسة |
| يهدف البحث إلى التعرف على دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة التنظيمية إذ ركز البحث على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة الكوفة و انطلاقاً من مشكلة أن مؤسسة التعليم العالي المبحوثة في عدم التوجه بشكل كافي لتعزيز الاستدامة وذلك لطبيعة التحديات والضغوطات التي تواجهها مؤسسة التعليم العالي التي تتسم في بعض الأحيان بظروف (داخلية وخارجية صعبة) | اهداف الدراسة |
| ابعاد الاستقامة التنظيمية (الثقة التنظيمية ، التفاؤل التنظيمي ، التعاطف التنظيمي ، التسامح التنظيمي، النزاهة التنظيمية) | مقياس الدراسة |
| ابعاد الاستدامة التنظيمية (التوجه الاقتصادي، التوجه الاجتماعي ، التوجه البيئي). | حجم العينة |
| عينة عشوائية بسيطة تألفت من 240 تدريسي من الكادر التدريسي لجامعة الكوفة . | حجم العينة |
| المنهج الوصفي التحليلي . | منهج الدراسة |
| اظهرت نتائج البحث التي تم التوصل إليها بوجود علاقة تأثير مباشرة للاستقامة التنظيمية في الاستدامة التنظيمية في المؤسسة . | ابرز النتائج |
| قيود البحث | |

| 2 - دراسة (Mujtaba & Mubarik) | |
|--|---------------|
| إدارة المواهب والاستدامة التنظيمية: دور السلوك المستدام Talent management and organizational sustainability: role of sustainable behaviour | عنوان الدراسة |
| كما تبحث الدراسة في السلوك (OS) في تحسين الاستدامة التنظيمية (TM) تهدف هذه الدراسة إلى دراسة دور إدارة المواهب في تحقيق أهداف الاستدامة ثلاثية الأبعاد أي الاقتصادية والاجتماعية والبيئية . (SB) المستدام للموظفين | اهداف الدراسة |
| (الاكتساب والتطوير والاحتفاظ) | مقياس الدراسة |
| تم استخدام العينات العنقودية بلغ حجم العينة 196 شركة . | حجم العينة |
| التحليلي | منهج الدراسة |
| بمناخ الاستراتيجية العليا لرفع مستوى الأداء وتكشف النتائج أيضاً عن ادارة المواهب تشير النتائج إلى أن الشركة يجب أن تعتبر الحاجة إلى اعتماد استراتيجية أوسع نطاقاً لإدارة المواهب في المنظمة. | ابرز النتائج |

المبحث الثاني: الاطار النظري

راس المال الفكري الأزرق

اولا - مفهوم راس المال الفكري الأزرق

ان الاعتراف برأس المال الفكري كقوة حاسمة للازدهار، يساعد في تحقيق النمو الاقتصادي ومواجهة المنافسة والعمولة (daum,2005:156) اذ ان الثروة تتحقق من المعرفة ، وتزداد وضوح هذه الحقيقة مع مرور الزمن . ويتم استثمار المعرفة من العاملين بسبب الخبرة والتعلم والقدرة على انتاج الافكار و تطوير الافكار القديمة ، فبالإضافة الى ممتلكات المنظمة الملموسة كالمباني والمصانع والمكائن والسيارات ، هناك موجودات غير ملموسة لا تقل اهميتها بالاندثار والتقدم ، اذ ان المعرفة يزداد دورها واهميتها مع مرور الزمن (عبد الستار ، 2020 ، 213) .

يعرف رأس المال الفكري بأنه (مجموعة من المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية ، من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تمنحها التكنولوجيا (3:2012, mention) .

كما عرف رأس المال الفكري : على انه موارد غير ملموسة حيوية تساهم بخلق قيمة للمنظمة (Marr, 2008:5).

اما رأس المال الفكري الأزرق فيعرف على انه : الكفاءات التي تحدد التقارب بين ثقافة العمل وبين ثقافة مجتمع المعلومات المتقدمة مثل القدرة على التحليل واستراتيجية المؤامرة والتواصل الفعال (porubcinova,2015:121) .

كما يعرف رأس المال الفكري الأزرق على انه : التركيز الأساسي على القدرات المعرفية (2:2016, belbase et al) .

فأرأس المال الفكري الأزرق يشير الى الافكار المبدعة والتفرد وتجديد طرق واساليب العمل ماديا ومعنويا ، وسمي رأس المال الفكري بهذا الاسم نسبة الى مياه المحيط الأزرق (محمود ، 2016 :126) التي تتميز بنقاها، عكس المياه الحمراء التي تمثل المنافسة المحتدمة بين المنظمات .

يبين (mauborgne,2005) ان استراتيجية المحيط الأزرق (هي تلك الاسواق الجديدة والصناعات غير المكتشفة ، التي يتم التركيز فيها على الصناعات الجديدة والبديلة ويتم الحرص على البحث عن قيم جديدة ، لجذب زبائن جدد والوصول الى التمايز وانخفاض الكلف بذات الوقت .

كما يؤكد (4:2005, kim &mauborgne) ان رأس المال الفكري الأزرق يشير الى الاستقلالية بالمنافسة والتوصل الى الفرصة الحقيقية ، من خلال زيادة القيمة والوصول الى الافكار الحديثة التي لم تلوث بالمنافسة بعد. ان استراتيجية المحيط الأزرق هي من النماذج الادارية المتطورة التي تهدف الى تحسين الاداء من خلال زيادة قدرة العاملين على الابتكار لأدوات واساليب حديثة، قدرة على زيادة فرص التنافس . ان مفهوم رأس المال الفكري يركز على تحفيز العاملين نحو الابداع وتمكينهم واناظتهم بالمهام القيادية داخل المنظمة ، والحرص للوصول الى اسواق ومجالات لم يتم الوصول اليها من قبل، وذلك من خلال توظيف جهود ومواهب وطاقت لم يتم استثمارها بشكل مناسب حيث ان قيادة المحيط الأزرق احد المداخل التي تصب جهودها على تمكين القيادات الادارية ، عن طريق اتباعهم القيادة التوزيعية وتفويض صلاحيات اتخاذ القرار (kim &mauborgne,2014) .

كما اوضح (Mukherjee &sen,2019:5-6) ان رأس المال الفكري الأزرق يعد من الوسائل المهمة لتحقيق النجاح والنمو ، لا نه من الاصول الرئيسية وسلاح استراتيجي لزيادة القدرة التنافسية ومن خلاله تستطيع المنظمات خلق قيمة مستدامة ، والحفاظ عليها على المدى الطويل .

واستنادا الى ما سبق يمكن تعريف رأس المال الفكري الازرق على انه قدرة المنظمة على استقطاب وتعيين والحفاظ على الموهوبين واصحاب الكفاءات النادرة القادرين على تحقيق التميز للمنظمة من خلال طرح الافكار المتفردة وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة .

ثانيا- اهمية رأس المال الفكري الازرق

ان رأس المال الفكري الازرق يشير الى العاملين الكفويين الماهرين ويطلق عليهم بذوي الياقات البيضاء ، اذ ان هؤلاء العاملين يمتازون بان لديهم طرق مختلفة في التفكير ولديهم انتماء لمنظمتهم، وقيمة لعملهم وحرصهم في الحصول على نتائج ايجابية لصالح المنظمة ، بعيدا عن الصراع والمنافسة. فهم من اهم اسباب التغيير في المنظمات من خلال التفوق في اعمالهم ، اما المجموعات الاخرى من العاملين الذين يعتبرون المنفذين للأعمال هم المجموعة الادنى ويسمون بذوي الياقات الزرقاء، يتميزون بمسارات وظيفية ثابتة ويتركز عملهم على الجهد البدني (cicek,2013: 1094) وهم لا يستطيعون النجاح وتقديم نتائج ايجابية بدون توجيههم والتخطيط للعمل (lucas,2002:3) .

ويؤكد كل من (omachonu & einspruch,2010 :3) بأن الافكار المبدعة عنصر حاسم في عالم الاعمال اليوم من اجل بقاء المنظمات ، والتي تتمثل بالاختراعات التكنولوجية وابتكار انواع جديدة من السلع .

وبين (mauborgne,2014:3) فحسب استراتيجية المحيط الازرق فان المنظمات تنظر الى رأسمالها الفكري على انهم مستفيدين ، القيادة هي من تقدم خدماتها لهم من خلال اتباع مبادئ واطر تحليلية واشراكهم عن طريق تغيير علاقة القيادة بالمنظمة ، مما يحقق قفزة وقوة للقيادة وانخفاض في التكاليف حيث ان فلسفة المحيط الازرق تتضمن التركيز على عمل القيادات ونشاطاتهم بدل من التركيز على قيمهم او خصائصهم او سلوكياتهم .

اوضح (zook,2004:26) بما ان استراتيجية المحيط الازرق تركز على الابتكار من خلال التركيز على الحركة الاستراتيجية مقارنة بالاستراتيجية التقليدية ، التي تركز على التميز لذلك فان رأس المال الفكري يكون مصدر للاداء المتميز وهو يتضمن عدد من النشاطات والقرارات التي تهدف الى بلورة اداء العاملين واستنباط مشروع اعمال كبير يقود الى خلق محيط ازرق جديد .

ثالثاً - اهداف رأس المال الفكري الازرق

وحسب (Kim & Mauborgne,2014:63-65) (الحكيم والطائي ، 2019:453) ويمكن تلخيص اهداف رأس المال الفكري الازرق بما يأتي :

- 1 - المساهمة في استثمار الوقت والتكاليف لإنجاز نشاطات ومهام المنظمة .
- 2 - القدرة على ابتكار وخلق فرص واسواق لم يتم التوصل لها من قبل المنافسين المناظرين .
- 3 - امكانية تركيز القيادات بواقعية بسوق العمل والوضع الفعلي للمجتمع والبيئة التي تحيط بالمنظمة .
- 4 - المساهمة في توفير جو من القدرة على الاداء والحرية ، لاداء الاعمال بكفاءة وجذب الكفاءات واستثمار طاقاتهم وتخفيض الضغوط .
- 5 - توفير جو من الود والتناغم وخلق الدافعية وتحفيز العاملين .
- 4 - خلق حلقة وصل بين المستويات كافة (القادة والعاملين) من خلال الوصول الى الاعمال التي يفضلها القادة ذات الابتكارية وكذلك تنمية الابداع الاداري لدى العاملين .

رابعاً- ابعاد رأس المال الفكري الازرق

لقياس رأس المال الفكري الازرق تم تحديد عدد من الابعاد بالاستناد الى مقياس (Kim&Mauborgne:2005)

- اذ يتألف رأس المال الفكري الأزرق من الابعاد الاتية :
- 1 - الازالة : وتشمل هذه العملية ازالة وتخفيض التكاليف من خلال ازالة العوامل التي تكلف المنظمات مبالغ اضافية بدون اعطاء قيمة ولا تساهم في تحقيق الارباح .
 - 2 - التقليل : تقليص الاعمال التي تكلف المنظمات مبالغ كبيرة وهي لا تساهم بتحقيق سوى ارباح متواضعة ، وبنفس الوقت هي اجراءات واعمال لخدمات تفوق احتياجات الزبائن.
 - 3 - الابتكار : يتضمن هذا البعد انشاء وخلق اعمال جديدة لم يتم تقديمها من قبل وهذه الاعمال من شأنها اشباع حاجات جديدة للزبائن واسواق جديدة للمنظمات .
 - 4 - الزيادة: ويقصد بهذا البعد رفع بعض العوامل الى مستوى اعلى وتكون ذات قيمة واهمية كبيرة للزبائن ، التي لم تحظى باهتمام من قبل المنظمات .

المبحث الثالث : الاستدامة التنظيمية

اولا - مفهوم واهمية الاستدامة التنظيمية

الاستدامة التنظيمية من اهم الاستراتيجيات التي تهدف لزيادة القدرات التنظيمية، لتوفير المنافع الاقتصادية ، وكذلك الفوائد الاجتماعية والبيئية. وفي الحقيقة ان المنظمات لا تهتم جميعها اهتمامًا حقيقيًا لأبعاد الاستدامة ، سواء من حيث الربح الاقتصادي ، والعاملين والبيئة. بسبب اعتبار استدامة المنظمة طوعية. لذلك ، هناك حاجة إلى البحث حول العوامل التي تساعد في التأثير على تفعيل دور الاستدامة التنظيمية في المنظمات (Najib,2021:2) .

وذلك للحفاظ على البيئة الطبيعية والتقليل من الاضرار المتعلقة بالاستهلاك ، والتي تهدد صحة الانسان ورفاهيته مثل فقدان التنوع البيولوجي وتآكل التربة وتلف الغابات وتغير المناخ والتلوث الذي يلحق بالمياه والاراضي (Sheth et al ,2011) .

يؤكد (de Leaniz ,2013:267) ان الاستدامة هي مدخل تتبناه المنظمات لممارسة الأعمال ، لكن هذه الفكرة يتم تبنيها بشكل بطيء على الرغم من أهميتها المعترف بها ، فإن بعض المنظمات لا تأخذ نهج استباقي لإدارة الاستدامة. ورغم ان للاستدامة ثلاث جوانب (الاقتصادي والاجتماعي والبيئي) الا ان الاستدامة البيئية حظيت بأكثر قدر من الاهتمام للحفاظ على رأس المال الطبيعي ، فالاستدامة وجدت نتيجة التغيرات التي طرأت على محيطنا التي تستدعي الى اقتراح وتكوين علاقة جديدة بين الثقافة والطبيعة .

عرف (Attah,2010:4) الاستدامة بأنها " تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الاجيال القادمة على تحقيق اهدافها " .

كما عرف (Perez et al ,,2018:1) الاستدامة على انها مجموعة من الاجراءات التي تهدف الى الحفاظ على القيمة دون تهديد البقاء في المستقبل.

عرف (Lavanderos,2019:35) إدارة الاستدامة بأنها الصياغة والتنفيذ وتقييم كل من الإجراءات والقرارات المرتبطة بالاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية.

يؤكد (Hajmohammad, 2015: 2) ان الاستدامة التنظيمية هدفًا استراتيجيًا مهمًا للمنظمات ، اذ يجب على المنظمات أن تعمل بطريقة آمنة على المدى الطويل، من خلال الابتعاد عن السلوكيات قصيرة الأجل التي تضر بالبيئة ،

وتواجه المنظمات المنكوبة بفضائح ، ردود افعال مع أصحاب المصلحة وأضرار سمعة ينتج عنها خسائر كبيرة في الحصص السوقية ، والايادات ، وكذلك تكاليف التقاضي ، فإن الاهتمام بالاستدامة جاء نتيجة الكثير من الضغوط الداخلية والخارجية ، وبشكل متزايد مع رغبات أصحاب المصلحة لتجنب خسارة الزبائن ، والحاق الاذى بسمعتهم وتهديد بقائهم على قيد الحياة.

يؤكد (Wales, 2013.p43) ان ثقافة الاستدامة التنظيمية تؤثر في سلوك المنظمات واداء عاملها، اذ عندما يتم مقارنة اداء المنظمات ، ذات الاستدامة العالية مع مجموعة من المنظمات ذات الاستدامة المنخفضة التي لم تهتم بتنفيذ السياسات البيئية ، نجد ارتفاع استثمار المنظمات ذات الاستدامة عن المنظمات الاخرى ذات الاستدامة المنخفضة، وحققت المنظمات ذات الاستدامة العالية أداءً أفضل بحسب مجموعة معايير كالعائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية.

لذلك تسعى المنظمات إلى تطوير ثقافة الاستدامة من خلال توضيح القيم والمعتقدات التي تقوم عليها أهداف المنظمة (Wales, 2013:39).

اذ ان متابعة قضايا الاستدامة أمر جوهري ويجب أن تكون لها الافضلية في عمليات صنع القرار من قبل إدارة المنظمات ، وبدونها لن تتمكن من الحفاظ على ميزتها التنافسية على المدى البعيد (Lopez et al., 2007) تركز الاستدامة التنظيمية على البيئة ، والمساواة ، ومراعاة حق الأجيال الحالية والمستقبلية بالاستفادة من البيئة والموارد الطبيعية . ولا يُنظر إلى الاستدامة من منظور البيئة والاقتصاد فقط ، وانما من منظور تحقيق رفاهية الجميع . وتفادي الاستغلال والنضوب والتغيير الذي لا يمكن معالجته. كما يركز المفهوم الجديد للاستدامة على زيادة الإثراء والنمو والتغيير المرن ، حسب وجهة النظر الحديثة للمنظمات المستدامة ، فإن إنشاء وإدارة مشروع مستدام ليس بالضرورة انه يعتمد على استخدام كميات أصغر من الموارد ، وانما يعتمد كذلك على تجديد الموارد . ولذلك بالإمكان التوصل الى مشروع مستدام الذي يهدف إلى تعزيز الرفاه الفردي والتنظيمي . حيث ان ذلك المشروع المستدام بإمكانه تغيير ما هو موجود وفقاً لأهداف جديدة للوصول الى نتائج جديدة ونقل المعرفة والحلول للتصدي للتحديات الجديدة (Di Fabio, 2017:3)

ان الاستدامة التنظيمية تساهم بتحقيق الكفاءة البيئية ، فالاستدامة تمكن من الوصول الى المهارة في تحقيق اعلى مستوى من الإنتاج بأقل تدهور بيئي ممكن وتحسين التكلفة ، والفعالية ، اذ تعتبر سياسات الإدارة البيئية المناسبة والمخططة بعناية مهمة في حماية البيئة وكما موضح في النقاط الاتية وحسب (الخفاف، 2012:6):

- 1- الحفاظ على الموارد الطبيعية غير القابلة للتجدد والعمل على استدامتها .
- 2- حلت محل النظريات القائمة على تنمية رأس المال المادي حيث عاش العالم سابقاً ظواهر ادت الى حدوث كوارث ، فشلت في معالجتها كل النظريات الكلاسيكية وفسحت المجال لتبني نظرية التنمية المستدامة في تفسير حدوثها ومعالجتها .

3 - تصنع التنمية المستدامة الجانب الأكبر من سياسة البيئة المعاصرة وان هذا المفهوم يمتاز بالشمول ، مما اكسبه دورا في جعله شعارا براقا ، مما شجع الحكومات في الدول الى تبني الاستدامة بحيث نجحت في تبني وجهات نظر مختلفة حول التدهور البيئي والتغير المناخي .

4 - الاستدامة مفهوم مرادف للرفاهية الذي يركز على تعايش البشرية ضمن حدود الموارد والطاقة المتاحة . وبالاستناد الى ما سبق يمكن تعريف الاستدامة التنظيمية على انها جميع الانشطة التي تساعد في الحفاظ على استمرار العنصر البشري من خلال المحافظة على بيئته والصحة العامة والقضاء على كل ما يهدد رفاهيته الاجتماعية والاقتصادية .

ثانيا - ابعاد الاستدامة التنظيمية

1 - الاستدامة البيئية : تعرف الاستدامة البيئية باعتبارها الحفاظ على رأس المال الطبيعي (Morelli, 2011:1) تهتم الاستدامة البيئية بالآثار البيئية الخارجية السلبية المحتملة المتعلقة بتغير المناخ ، اذ تظهر العديد من التقارير العلمية أن أنشطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية غير المستدامة تؤدي إلى مستوى كبير من الدمار البيئي. اذ تتدهور البيئة الطبيعية بعدة طرق: اختفاء ثاني أكسيد الكربون (CO2)، وإنتاج جميع أنواع التلوث ، والإفراط في استهلاك الموارد الطبيعية، وقطع الغابات، وفقدان الحياة البرية والتنوع البيولوجي، والجفاف، وموجات الحر، والفيضانات، وارتفاع منسوب سطح البحر، وانعدام الأمن الغذائي. وقد حذر العديد من الباحثين من أنه بسبب الأنشطة البشرية غير المستدامة، فإن الأرض تتجه بشكل متزايد نحو الانهيار البيئي، مما قد يتسبب في انقراض التنوع البيولوجي الطبيعي ويتسبب في خسائر في الأرواح البشرية ، اذ تهدف الاستدامة البيئية الى المحافظة على الموارد الطبيعية وتجنب استنزاف الموارد غير المتجددة ، فالمنظمات المستدامة بيئياً هي المنظمات التي تهتم باتخاذ الاجراءات بالتقليل من الانثار السلبية واتخاذ القرارات بشأن الموارد غير المتجددة وبشكل منصف للأجيال القادمة من خلال تحقيق التوازن بين حاجات المجتمع وقدرة النظام الأيكولوجي الداعم لها (الطالب و حسين ، 2018:360).

2 - الاستدامة الاقتصادية : الاستدامة الاقتصادية هي تلبية الاحتياجات الاقتصادية للحاضر دون التقليل من الاحتياجات الاقتصادية للمستقبل (Solim, 2012:6) .

الاستدامة الاقتصادية تمثل قدرة الاقتصاد على دعم مستوى محدد من النشاط الاقتصادي ، فالاستدامة الاقتصادية لا ترتبط بالربح الاقتصادي او بالكفاءة الإنتاجية والنمو الاقتصادي فحسب . انما تهتم باستخدام استراتيجيات مختلفة لتوظيف الموارد المتاحة على النحو الأمثل بحيث يمكن تحقيق توازن على المدى الطويل. وهذا يعني ان الأنظمة الاقتصادية تدعم النتائج الاجتماعية والبيئية المستدامة، اذ يكون الاقتصاد وسيلة لتحقيق نتائج اجتماعية وبيئية (Jeronen, 2020:1) القيمة الاقتصادية وحدها غير كافية لضمان الاستدامة الاقتصادية. هناك حاجة للقيم البيئية والاجتماعية لاتخاذ قرارات فعالة. ونظراً لطبيعتها الفردية ، فإن القيمة الاقتصادية تعطي الأولوية للحاضر وتخفف القيمة المستقبلية بشكل كبير. لذا، فإن بعض العلاقات الضرورية للاستدامة الاقتصادية ليست اقتصادية، ولكنها بيئية واجتماعية وأخلاقية. تعد العلاقات البيئية والاجتماعية والأخلاقية ضرورية بالنسبة لنا حتى نكون قادرين على عرض وحماية إنتاجية وقيمة الموارد الاجتماعية والبيئية على المدى القصير والحفاظ على تلك الأشياء

التي تجعلنا راضين - مثل الرأسمالية الطبيعية والاقتصاد البيئي ضرورية، ولكنها ليست كافية لاستيعاب النطاق الكامل للقيم والاحتياجات الإنسانية. نحن بحاجة إلى إعادة وضع الاقتصاد فيما يتعلق ببقية الطبيعة والمجتمع. لا يمكن أن تكون القيمة الاقتصادية هي العنصر الأساسي في اتخاذ القرار، لأن القيمة الاقتصادية لا يمكن أن تمثل النطاق الكامل للقيم الإنسانية (Solín, 2012:6).

3 - الاستدامة الاجتماعية: الاستدامة الاجتماعية هي عملية إنشاء أماكن مستدامة وناجحة تعزز الرفاهية، من خلال فهم ما يحتاجه المجتمع من الأماكن التي يعيشون ويعملون فيها. تجمع الاستدامة الاجتماعية بين تصميم العالم المادي وتصميم العالم الاجتماعي و البنية التحتية لدعم الحياة الاجتماعية والثقافية، والمرافق الاجتماعية، اذ ترتبط الاستدامة الاجتماعية ارتباطاً وثيقاً بالمخاوف المتعلقة بالرفاهية ورأس المال الاجتماعي ونوعية الحياة (Woodcraft, 2015:3). ان الاستدامة الاجتماعية، هي أحد الأبعاد الثلاثة الرئيسية للاستدامة. في حين تم الاعتراف بالأبعاد البيئية والاقتصادية منذ أواخر السبعينيات ، فقد تم تقدير البعد الاجتماعي بشكل أساسي باعتباره مهمًا بعد العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. فالاستدامة الاجتماعية هي تحديد وإدارة تأثيرات الأعمال على العنصر البشري ، اذ تشير الاستدامة الاجتماعية إلى الدعم الفعال للحفاظ على المهارات وخلقها وكذلك قدرات الأجيال القادمة، وتعزيز الصحة ودعم المعاملات المتساوية والديمقراطية التي تسمح بنوعية حياة جيدة داخل وخارج سياق المنظمة. ان التركيز على الاستدامة الاجتماعية عادةً ما يرتبط بأصحاب المصلحة. اذ يُعتبر أصحاب المصلحة هم جميع الأفراد أو المجموعات التي تتأثر أو تؤثر على منظمة ما. تنقسم إلى قسمين واسعين فئات أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين المجالات المتعلقة بأصحاب المصلحة الداخليين هي ممارسات الصحة والسلامة، وممارسات العمل العادلة المساواة والتنوع والشمول ، مجالات التركيز المتعلقة بأصحاب المصلحة الخارجيين هي حسن الجوار من خلال الدعوة العلنية لتحسين المحلي والمشاركة مع المجتمع من خلال جهود الاستدامة الاجتماعية وهي العملية التي يتم فيها تفويض مسؤوليات التشغيل اليومي ومسؤوليات اتخاذ القرار إلى مستويات أدنى من الإدارة، يمكن أن تساعد في زيادة الحساسية للاحتياجات المحلية عند تطوير الأنشطة الاجتماعية (Ekevold & Meyer, 2023:14).

المبحث الرابع - علاقة رأس المال الفكري الأزرق والاستدامة التنظيمية

ان المنظمات اليوم بحاجة الى الاستدامة التنظيمية لتحقيق اهدافها، ولتحقيق ذلك لابد من تبني المعرفة والاطلاع بالظروف المعقدة التي تحيط بالمنظمة، وما هو انعكاس ذلك على المجتمع والبيئة ، اذ تظهر حاجة ملحة للمنظمات للبحث والوصول الى طرق واساليب ادارية قابلة للتنفيذ والتي تمكن المنظمات على التكيف مع ظروفها ، فالمنظمات بحاجة الى الابتكارات وزيادة الوعي لكل من القيادات والعاملين والمستهلكين ، بالتالي هي تحتاج الى تغيرات ايجابية في اداء العاملين وزيادة وعيمهم تجاه البيئة ، العاملين بحاجة الى الاحاطة بكل تفاصيل عملهم ومنتجاتهم وخدماتهم ، وانعكاس ذلك على البيئة الطبيعية ، فالعامل الذي يفتقد الى كل ما سبق ، سوف يكون لديه سوء فهم وعدم تقبله للسياسة الجديدة القائمة على التنمية المستدامة ، كما يؤدي ذلك الى افتقاره للتوصل الى حلول للمشاكل ، لذلك امر جوهرى ان يكون هناك وعي للعاملين ومعرفتهم لأهمية التأثير الفردي لمنظمتهم على البيئة (de Leaniz, 2013: 265).

ادارة رأس المال الفكري الازرق بدوره يساعد المنظمات بتحديد مبادئ الاداء و المهام الإدارية، وتحقيق الاستقرار في أنشطة الإدارة ، والاعتراف بالعاملين الموهوبين وترشيحهم للمناصب العليا والحاسمة ، والمساهمة بتحديد أهداف العاملين للتطوير الوظيفي. بالتالي فإن توظيف رأس المال الفكري بطريقة فعالة يؤدي الى تنمية الكفاءات الموهوبة ويمكن أن تؤدي إلى استدامة تنظيمية بناءة (Al Aina, 2020 : 6).

بما ان للمنظمات دور مهم في ثروات بلدانها ، فالادارة الناجحة والعاملين الموهوبين يستكشفون دائما اساليب جديدة لتطوير منظماتهم واستدامتها ، وبقائها على قيد الحياة والتغلب على الصعوبات والعقبات والتطلع دوما الى الاستدامة على المدى الطويل والتحسين المستمر (Al Aina,et al,2020:4) .

ان المنظمات بحاجة إلى مزيد من البحث والتطوير لمعرفة توقعات أصحاب المصلحة والجهات الاخرى الفاعلة الرئيسية في كل هدف من أهداف الاستدامة التنظيمية ، في سياق بيئة الأعمال ، وحجم ونطاق الأعمال.

عند معرفة توقعات أصحاب المصلحة بشكل واضح ، يمكن تقليل مستويات عدم التأكد والتأثيرات السلبية للاهداف المتضاربة وعدم التوافق . قد يوحي ذلك باتباع مدخل تدريجي من قبل أصحاب المصلحة الرئيسيين بالاعتماد على التصورات التي تعتبر أهداف التنمية المستدامة اساسية . كذلك هناك أيضاً قضايا الوقت (على المدى القصير او المدى الطويل) و مستويات اهتمام و التزام لأصحاب المصلحة الرئيسيين. للتنمية المستدامة بحلول عام 2030 هو فترة زمنية قصيرة نسبياً لإنهاء جميع أشكال الفقر مع حماية الكوكب وبناء النمو الاقتصادي. ومن اجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة ، يجب أن نعيد النظر في النهج من خلال البحث والاطلاع (Lee, K. H,2020:10) .

هنا يأتي دور رأس المال الفكري الازرق في تنفيذ استراتيجيات متكاملة تنفذ لتحسين استدامة الأداء التنظيمي من خلال تحسين ممارسات الاستقطاب والاحتفاظ بالمواهب والتطوير ، والاستفادة من العاملين بالمؤهلات والمهارات اللازمة لتحقيق اهداف الحاضر و دون الاضرار بأهداف المستقبل (Al Aina,et al ,2020: 5) .

المبحث الخامس: الإطار الميداني للبحث

نبذة عن الشركة

انشأ اول مصنع لصناعة الاسمدة في العراق وذلك في عام 1953 وبعد إجراء دراسات اقتصادية وفنية بمساعدة شركات عالمية تم بتاريخ 1967/10/4 تم توقيع عقد مع الشركة اليابانية Mitsubishi للصناعات الثقيلة بإنشاء معمل لصناعة الأسمدة ، وكان في قضاء أبي الخصيب في محافظة البصرة وبطاقات تصميمية يومية : -325 طن /يوم حامض الكبريتيك ، 420 طن / يوم كبريتات الأمونيوم ، 200طن / يوم أمونيا وفي أيلول عام 1973 وقع عقد مع شركة Mitsubishi اليابانية لإنشاء المشروع الذي أستلم بشكل رسمي في 1978/1/1 وفي عام 1988 تم دمج الشركة الشمالية مع الشركة الجنوبية باسم المنشأة العامة لصناعة الأسمدة وفي عام 1994 تم فصل الشركتين وباسم المنشأة العامة لصناعة الأسمدة –المنطقة الجنوبية في خور الزبير .

العينة

اعتمدنا في اختيار عينة البحث بعينة قصدية تألفت من عدد من المديرين التنفيذيين ، مديري الاقسام ، مديري الشعب . ، تألفت عينة البحث من 163 مدير تم تحديد عينة البحث بالاعتماد على (Adam, 2021:94) .

جدول (1) عدد افراد العينة

| عدد افراد العينة | عدد الاستبانات الموزعة | عدد الاستبانات المستردة | عدد استبانات الصالحة للتحليل |
|------------------|------------------------|-------------------------|------------------------------|
| 163 | 170 | 166 | 163 |

تألّفت العينة من 125 ذكور وبنسبة 76% بينما كانت 38 من الاناث وبنسبة 24% اما الفئة العمرية كانت (40-49) هي الفئة الغالبة اذ بلغت 75% اما الفئة العمرية (31-39) بلغت 18% والفئة العمرية (50-59) بلغت 7% وفيما يخص سنوات الخدمة كانت الفترة الغالبة هي (11-15) وبنسبة 80% تليها الفترة (6-10) بنسبة 15% و (16-20) 5% اما المناصب الوظيفية فكان رأس شعبة اكثر المشاركين وبنسبة 75% ، رئيس قسم 20% ، مدير تنفيذي 5% ، مدير تنفيذي عام 0% .

اولاء: الصدق والثبات

ويجب اختبار قيم معامل ألفا في كرونباخ للتأكد من استقرار تدابير الدراسة واتساقها الداخلي، حتى وإن كانت قياسات جاهزة للاستخدام. وسيتم التوصل إلى الربط بين متغيرات البحوث وإزالتها من أجل تحديد ما إذا كانت الدراسة الرئيسية ودراساتها الفرعية تحظى بإشارة أو دعم أولي.

جدول (2) الارتباط بين المتغيرات وثباتها

| المتغيرات / الابعاد | Cronbach's Alpha | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---------------------------|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| 1 الاستبعاد | .897 | 1 | | | | | | | | |
| 2 التقليص | .897 | .696** | 1 | | | | | | | |
| 3 الزيادة | .900 | .412** | .423** | 1 | | | | | | |
| 4 الابتكار | .882 | .534** | .510** | .691** | 1 | | | | | |
| 5 راس المال الفكري الازرق | .886 | .433** | .420** | .468** | .678** | 1 | | | | |
| 6 الاستدامة البيئية | .877 | .897** | .897** | .897** | .897** | .837** | 1 | | | |
| 7 الاستدامة الاجتماعية | .885 | .817** | .832** | .838** | .874** | .897** | .823** | 1 | | |
| 8 الاستدامة الاقتصادية | .900 | .897** | .797** | .827** | .822** | .842** | .797** | .817** | 1 | |
| 9 الاستدامة التنظيمية | .895 | .492** | .419** | .483** | .585** | .636** | .897** | .838** | .825** | 1 |

المصدر: مخرجات برنامج SPSS. V. 23

اعداد الباحثان : استنادا الى نتائج البرنامج الاحصائي spss.v.26

وبناءً على النتائج الموضحة في الجدول رقم (2) يتبين لما ان قيمة Cronbach's Alpha تراوحت قيمتها ما بين (0.87 الى 0.90)، وهذ يعني قيمتها قد تجاوزت ال (70) للمتغيرات الرئيسية وابعاد المتغير المستقل والتابع وهذا يؤكد على كونها مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية.

ثانيا: الاحصاء الوصفي

في هذه الفقرة يتم وصف اجابات موظفي الشركة وتفسير النتائج على نحو وصفي باستخدام الانحراف المعياري، والأهمية النسبية، والمتوسط الحسابي. وتعرض الجداول التالية متوسطات الحساب، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية على المتوسط الافتراضي (3) بوصفها أداة متوسط قياس وباستخدام نتائج البرامج الإحصائية.

تأثير رأس المال الفكري الازرق على الاستدامة التنظيمية

1 - عرض وتفسير نتائج الاحصاء الوصفي للمتغير المستقل (راس المال الفكري الازرق)

تم قياس هذا المتغير من خلال اربعة ابعاد اساسية (الابتكار، الزيادة، الاستبعاد، التقليل) اذ يتكون كل بعد من اربعة فقرات تم قياسها كما مبين في الجدول ادناه:-

جدول (3) نتائج الاحصاء الوصفي للمتغير المستقل (راس المال الفكري الازرق)

| الترتيب | الاهمية النسبية | Std. Deviation | Mean | العبرة |
|---------|-----------------|----------------|--------------|--|
| 4 | %56 | 1.058 | 2.821 | تسعى المنظمة للابتعاد عن العمل في موقع واحد. |
| 5 | %47 | 1.893 | 2.397 | تسعى المنظمة الى استبعاد العناصر غير الكفوءة في العمل. |
| 1 | %79 | .985 | 3.972 | تستبعد المنظمة التكاليف التشغيلية التي تضخم الكلفة الكلية النهائية. |
| 2 | %73 | .985 | 3.654 | تستبعد المنظمة كل ما هو غير ضروري في نشاطها وتقديم خدماتها للزبائن. |
| 3 | %66 | 1.188 | 3.315 | تحرص المنظمة على استبعاد كل عملية غير ضرورية لرفع كفاءة وفعالية خدماتها المقدمة للزبائن. |
| | %60 | 1.156 | 2.99 | الاستبعاد |
| 1 | %75.6 | 1.583 | 3.780 | تحرص المنظمة على تقليص الهدر في مواردها المتاحة. |
| 5 | %49 | 1.898 | 2.465 | تتمسك المنظمة بالا فكار الجيدة والمفيدة اقتصاديا وفنيا. |
| 3 | %50 | 1.783 | 2.534 | تحرص المنظمة على تقديم عروض ذات قيمة للمنظمة وللزبون معا. |
| 4 | %47 | 1.346 | 2.341 | تحرص المنظمة على تقليص وتجنب المخاطر والتهديدات المحتملة. |
| 2 | %53.8 | 1.680 | 2.698 | تتخلى المنظمة عن الافكار والاقتراحات عديمة الجدوى. |
| | %63 | 1.780 | 3.197 | التقليل |
| 3 | %73.4 | 1.817 | 3.452 | تحرص المنظمة على زيادة ثقة الزبائن بها وبخدماتها. |
| 4 | %53 | 1.680 | 2.698 | تحرص المنظمة على التحسين والتطوير المستمر لخدماتها. |
| 2 | %74 | 1.780 | 3.698 | تواكب المنظمة المستجدات العلمية والتقنية في مجال نشاطها. |
| 5 | %46 | 1.787 | 2.342 | تستقطب المنظمة وتوظف كوادر بشرية مؤهلة وكفوءة. |
| 1 | %80 | 1.676 | 3.998 | تبنى المنظمة استراتيجيات تحقق افضل استغلال للموارد المتاحة. |
| | %59 | .9851 | 2.95 | الزيادة |
| 3 | %73.4 | 1.717 | 3.550 | المنظمة سباقة دوما في ادخال تقنيات حديثة في نشاطها. |
| 2 | %74 | 1.654 | 3.673 | تشجع المنظمة الافكار الابداعية الجديدة وتبناها. |
| 4 | %51 | 1.780 | 2.59 | تبتكر المنظمة موارد يصعب ايجاد مكافئ لها من قبل المنافسين. |
| 1 | %79 | 1.676 | 3.892 | تركز المنظمة على ابتكار تحديات وعقبات امام المنافسين. |
| | %61 | .7651 | 3.33 | الابتكار |
| | %73 | 1.351 | 3.65 | رأس المال الفكري الازرق |

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V.26 بعد اعادة تنظيمها
ومن خلال النتائج التي ظهرت في الجدول (3) يتبين الاتي:-

أ. بخصوص البعد الاول (الاستبعاد) حصلت الفقرة (Q3) الخاصة بـ(تستبعد المنظمة التكاليف التشغيلية التي تضخم الكلفة الكلية النهائية). على اعلى المتوسطات الحسابية بلغ (3.972) وبانحراف معياري (0.985) يبين تناسق وتناغم اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة جعل اهميتها النسبية بالمرتبة الاولى (79%) وبالترتيب الاول في حين حصلت الفقرة(Q2) الخاصة (تسعى المنظمة الى استبعاد العناصر غير الكفوءة في العمل). على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (2.041) وبانحراف معياري بلغ(1.085) جعلت اهميتها النسبية بالمرتبة الرابعة (47%) بالترتيب الاخير.

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لهذا البعد بلغ (2.99) وبانحراف معياري عام بلغ(1.156) اذ تشير النتائج الى ان الشركة تحتاج الى الاهتمام اكثر بتطوير وتدريب العاملين وان تحرص المنظمة على استبعاد كل عملية غير ضرورية لرفع كفاءة وفعالية خدماتها المقدمة للزبائن.

ب- بخصوص البعد الثاني (التقليص) حصلت الفقرة (Q6) الخاصة بـ(تحرص المنظمة على تقليص الهدر في مواردها المتاحة ..) على اعلى المتوسطات الحسابية بلغ (3.780) وبانحراف معياري (1.583) يبين تناسق وتناغم اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة جعل اهميتها النسبية بالمرتبة الاولى (76%) وبالترتيب الاول في حين حصلت الفقرة (Q7) الخاصة (تتمسك المنظمة بالا افكار الجيدة والمفيدة اقتصاديا وبنيا .) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (2.465) وبانحراف معياري بلغ (1.898) جعلت اهميتها النسبية بالمرتبة الرابعة (49%).

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لهذا البعد بلغ (3.197) وبانحراف معياري عام بلغ(1.780) اذ تشير النتائج ان تخلى المنظمة عن الافكار والاقتراحات عديمة الجدوى وتواكب التطورات الحديثة .

ج- بخصوص البعد الثالث (الزيادة) حصلت الفقرة (Q15) الخاصة بـ(تبنى المنظمة استراتيجيات تحقق افضل استغلال للموارد المتاحة). على اعلى المتوسطات الحسابية بلغ (3.998) وبانحراف معياري (1.676) يبين تناسق وتناغم اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة جعل اهميتها النسبية بالمرتبة الاولى (80%) وبالترتيب الاول في حين حصلت الفقرة (Q14) الخاصة (تستقطب المنظمة وتوظف كوادر بشرية مؤهلة وكفوءة.) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (2.342) وبانحراف معياري بلغ (1.787) جعلت اهميتها النسبية بالمرتبة الخامسة (46%).

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لهذا البعد بلغ (2.95) وبانحراف معياري عام بلغ(1.985) اذ تشير النتائج الى ان الشركة تحتاج الى تبني المنظمة استراتيجيات تحقق افضل استغلال للموارد المتاحة.

د- بخصوص البعد الرابع (الابتكار) حصلت الفقرة (Q19) الخاصة بـ(تركز المنظمة على ابتكار تحديات وعقبات امام المنافسين..) على اعلى المتوسطات الحسابية بلغ (3.892) وبانحراف معياري (1.676) يبين تناسق وتناغم اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة جعل اهميتها النسبية بالمرتبة الاولى (79%) وبالترتيب الاول في حين حصلت الفقرة (Q18) الخاصة (تبتكر المنظمة موارد يصعب ايجاد مكافئ لها من قبل المنافسين) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (2.59) وبانحراف معياري بلغ (1.780) جعلت اهميتها النسبية بالمرتبة الرابعة (50%).

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لهذا البعد بلغ (3.33) وبانحراف معياري عام بلغ(1.765) وهذا يدل على ان الشركة من وجهة نظر عينة الدراسة تحرض الشركة على تقديم عروض ذات قيمة للشركة والزبون .

تأثير رأس المال الفكري الأزرق على الاستدامة التنظيمية

وبشكل عام فإن المتغير المستقل على أعلى أهمية نسبية تبلغ 73% مما يعزز قوة هذا المتغير وضرورة الاهتمام به من وجهة نظر عينة الدراسة .

2- عرض وتفسير نتائج الإحصاء الوصفي للمتغير التابع (الاستدامة التنظيمية)

تم قياس هذا المتغير من خلال ثلاث أبعاد فرعية وجاءت هذه النتائج وفقاً لآراء عينة الدراسة وكما موضح بالجدول (4) أدناه :-

جدول (4) الإحصاء الوصفي للمتغير التابع (الاستدامة التنظيمية)

| الترتيب | الأهمية النسبية | Std. Deviation | Mean | العبارة |
|---------|-----------------|----------------|------|---|
| 4 | %46 | 1.91 | 2.32 | توجد في المنظمة إجراءات لخفض استهلاك الطاقة. |
| 3 | %50 | 1.86 | 2.54 | حسنت المنظمة كفاءة استهلاك المواد الخام خلال السنوات الماضية. |
| 2 | %55 | 1.765 | 2.79 | تحرص المنظمة على إيجاد تقنيات وعمليات صديقة للبيئة مبتكرة. |
| 1 | %57 | 1.56 | 2.85 | تعمل المنظمة على تعزيز الكفاءة التشغيلية من خلال الحد من الطاقة والنفايات. |
| | %57 | .9491 | 2.87 | الاستدامة البيئية |
| 5 | %42 | 1.86 | 2.14 | تقوم المنظمة بأجراء تعديلات على المنتجات والخدمات بشكل منتظم لتقليل سلبية التأثيرات الاجتماعية والبيئية . |
| 4 | %46 | 1.75 | 2.33 | تقوم المنظمة باستمرار بتحسين معارف ومهارات العاملين لتطوير كفاءة ممارسات الاستدامة الحالية . |
| 2 | %53 | 1.43 | 2.69 | تميز المنظمة بثقافة تعليمية تحفز الابتكار من أجل الاستدامة . |
| 1 | %53 | 1.64 | 2.65 | تقوم المنظمة بتطوير معارف ومهارات العاملين الحالية بناءً على أمثلة أفضل الممارسات في المسؤولية الاجتماعية للشركات . |
| 3 | %47 | 1.76 | 2.35 | تبحث المنظمة عن مصادر خارجية (مثل الشركاء والزبائن ومؤسسات البحث) الخاصة باكتشاف أفكار مبتكرة متعلقة بالاستدامة . |
| | %51 | .431 | 2.56 | الاستدامة الاجتماعية |
| 5 | %45 | 1.62 | 2.24 | تحرص المنظمة على تسليط الضوء على التزام الاستدامة في علامتها التجارية . |
| 4 | %46 | 1.81 | 2.32 | الاستدامة أمر أساسي في استراتيجية الشركة التنافسية . |
| 3 | %52 | 1.79 | 2.64 | تهتم المنظمة بجذب زبائن جدد وتطوير أسواق جديدة من خلال مبادرات الاستدامة . |
| 1 | %70 | 1.65 | 3.54 | تتحمل المنظمة تكاليف مالية كبيرة لاعتماد الاستدامة . |
| 2 | %53 | 1.32 | 2.69 | تعتمد المنظمة المشروعات والبرامج المتعلقة بالاستدامة في ميزانيتها السنوية . |
| | %53 | 1.58 | 2.67 | الاستدامة الاقتصادية |
| | %54 | 231 | 2.72 | الاستدامة التنظيمية |

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V.26 بعد إعادة تنظيمها

ومن خلال النتائج التي ظهرت في الجدول (4) يتبين الآتي:-

أ. حصلت الفقرة (Q23) الخاصة ب(تعمل المنظمة على تعزيز الكفاءة التشغيلية من خلال الحد من الطاقة والنفقات.) على اعلى المتوسطات الحسابية بلغ (2.85) وبانحراف معياري (1.80) يبين تناسق وتناغم اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة جعل اهميتها النسبية بالمرتبة الاولى (57%) وبالترتيب الاول في حين حصلت الفقرة(Q20) الخاصة (توجد في المنظمة اجراءات لخفض استهلاك الطاقة.) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ(2.32) وبانحراف معياري بلغ(1.91) جعلت اهميتها النسبية بالمرتبة الاخير (46%).

ووفقاً لما تقدم فان المعدل العام لهذا البعد بلغ (3.01) وبانحراف معياري عام بلغ.(1.94) وهذا يؤدي على ان تحرص المنظمة على ايجاد تقنيات وعمليات صديقة للبيئة مبتكرة.

ب. حصلت الفقرة (Q27) الخاصة ب(تقوم المنظمة بتطوير معارف ومهارات العاملين الحالية بناءً على أمثلة أفضل الممارسات في المسؤولية الاجتماعية للشركات على اعلى المتوسطات الحسابية بلغ (2.56) وبانحراف معياري (1.60) يبين تناسق وتناغم اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة جعل اهميتها النسبية بالمرتبة الاولى (53%) وبالترتيب الاول في حين حصلت الفقرة(Q24) الخاصة .(تقوم المنظمة بأجراء تعديلات على المنتجات والخدمات بشكل منتظم لتقليل سلبيات التأثيرات الاجتماعية والبيئية) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ(2.14) وبانحراف معياري بلغ(1.86) جعلت اهميتها النسبية بالمرتبة الاخير (42%).

ووفقاً لما تقدم فان المعدل العام لهذا البعد بلغ (3.23) وبانحراف معياري عام بلغ(1.43) الذي يدل على تجانس اجابات عينة الدراسة وهذه النتائج تشير على المنظمة ان تقوم باستمرار بتحسين معارف ومهارات العاملين لتطوير كفاءة ممارسات الاستدامة الحالية .

ج / حصلت الفقرة (Q32) الخاصة ب(تتحمل المنظمة تكاليف مالية كبيرة لاعتماد الاستدامة) على اعلى المتوسطات الحسابية بلغ (3.53) وبانحراف معياري (1.65) يبين تناسق وتناغم اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة جعل اهميتها النسبية بالمرتبة الاولى (70%) وبالترتيب الاول في حين حصلت الفقرة(Q29) الخاصة .(تحرص المنظمة على تسليط الضوء على التزام الاستدامة في علامتها التجارية) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ(2.24) وبانحراف معياري بلغ(1.62) جعلت اهميتها النسبية بالمرتبة الاخير (45%).

ووفقاً لما تقدم فان المعدل العام لهذا البعد بلغ (2.67) وبانحراف معياري عام بلغ(1.58) الذي يدل على تجانس اجابات عينة الدراسة وهذه النتائج تشير الى ان المنظمة عليها ان تتبع المشروعات والبرامج المتعلقة بالاستدامة في ميزانيتها السنوية.

اما المعدل العام لهذا المتغير الذي بلغ (2.72) يعزز مشكلة الدراسة وفقاً لآراء العينة المبحوثة.

- ثالثاً : اختبار الفرضيات

في هذا الجزء نستخدم خاصية تحليل المسار Path Analysis في تحليل المسار الموجود في برنامج (AMOS. V23) - يمكن لهذا التحليل أن يقيس افتراضات الأثر المباشر للاختبار من أجل تقييم الافتراضات الرئيسية والافتراضات الفرعية وبغية قبول الافتراض حيث تمثل Estimate القيمة المقدرة لمعامل التأثير المشابهة لقيمة بيتا في تحليل الانحدار، في حين يمثل S.E. الانحراف المعياري، اما قيمة (Critical ratio C.R). فتمثل القيمة الحرجة التي تمثل قيمة (t) في تحليل الانحدار والتي يجب تجاوز قيمة +1.96. وأخيراً، يشير P إلى قبول للافتراض، وينبغي أن يكون أقل من 0.05. (Sekaran, 2016).

تأثير رأس المال الفكري الازرق على الاستدامة التنظيمية

جدول (5) اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

| النتيجة | P | C.R. | S.E. | Estimate | المسار للفرضيات الرئيسة | | |
|---------|------|-------|------|----------|-------------------------|------|-------------------------|
| قبول | .002 | 7.029 | .107 | .734 | الاستدامة التنظيمية | <--- | راس المال الفكري الازرق |

المصدر: مخرجات برنامج AMOS V23

ومن خلال الجدول أنفاً يتبين لنا ان قيمة c.r تجاوزت 1.96 وان مستوى المعنوية اقل من 0.005 وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسة للدراسة والتي تشير الى ((وجود علاقة تأثير إيجابية بين راس المال الفكري الازرق والاستدامة التنظيمية عند مستوى دلالة معنوية واحصائية (0.05). وان تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع بلغ 73%. . اما بخصوص اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة توصلنا الى النتائج الموضحة في الجدول رقم (5)

جدول (6) اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة

| القرار الاحصائي | P | C.R. | S.E. | Estimate | اختبار الفرضية الفرعية | | |
|-----------------|------|-------|------|----------|------------------------|------|----------------|
| قبول | .004 | 3.121 | .133 | .530 | الاستدامة التنظيمية | <--- | مؤشر الاستبعاد |
| قبول | .002 | 2.195 | .079 | .661 | الاستدامة التنظيمية | <--- | مؤشر التقليل |
| رفض | .008 | 3.121 | .198 | .530 | الاستدامة التنظيمية | <--- | مؤشر الزيادة |
| قبول | .001 | 4.165 | .023 | .526 | الاستدامة التنظيمية | <--- | مؤشر الابتكار |

المصدر: مخرجات برنامج AMOS V.23

من خلال الجدول انفا يتبين لنا:

- 1- يوجد تأثير معنوي إيجابي لمؤشر الاستبعاد في الاستدامة التنظيمية عند مستوى دلالة معنوية (0.05).
- 2- يوجد تأثير معنوي إيجابي لمؤشر التقليل في الاستدامة التنظيمية عند مستوى دلالة معنوية (0.05).
- 3- لا يوجد تأثير معنوي إيجابي لمؤشر الزيادة في الاستدامة التنظيمية عند مستوى دلالة معنوية (0.05).
- 4- يوجد تأثير معنوي إيجابي لمؤشر الابتكار في الاستدامة التنظيمية عند مستوى دلالة معنوية (0.05).

المبحث السادس -الاستنتاجات والتوصيات

اولا – الاستنتاجات

اثبتت النتائج الاحصائية للبحث صحة فرضية البحث ، بوجود علاقة التأثير لرأس المال الفكري الازرق على الاستدامة التنظيمية ، مما يؤكد اهمية رأس المال الفكري الازرق في تحقيق الاستدامة التنظيمية في الشركة العامة لصناعة الاسمدة الجنوبية . وذلك من خلال ابعاده الاستبعاد والتقليص والابتكار ، اما بعد الزيادة فقد اثبتت النتائج الاحصائية عدم مساهمته في تحقيق الاستدامة التنظيمية ، وربما يعود ذلك الى حاجة الشركة الى الدعم لإضافة المزيد من العوامل التي تساهم بتفعيل دور رأس المال الفكري الازرق لتحقيق الاستدامة التنظيمية ، وتحسين البنى التحتية لها مما يدل على ضرورة التزام الشركة بتعزيز قدراتها غير الملموسة و بشكل مستمر من اجل ضمان استدامة الشركة التنظيمية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة والمحافظة على صورة الشركة وسمعتها في المجتمع والحد من التأثيرات السلبية على البيئة والمجتمع والاقتصاد، مما يساهم بتوفير بيئة صحية خالية من الامراض وتحقيق رفاهية المجتمع وتحسن المستوى الاقتصادي للبلد ، خاصة وان الشركة عينة البحث هي من اهم الشركات في وسط وجنوب العراق من خلال مساهماتها بسد احتياجات البلد من منتجاتها لذلك ممكن تلخيص نتائج البحث بالنقاط الاتية :

- 1 – ان الشركة بحاجة الى تحسين البنى التحتية لتطبيق الافكار الخاصة بتحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال سن القوانين والتشريعات ومنح الاعفاءات الضريبية والكمركية على جميع المعدات الصديقة للبيئة .
- 2 – ان الشركة العامة لصناعة الاسمدة الجنوبية من الشركات الانتاجية التي تؤثر بشكل كبير على البيئة من خلال مخلفات العمليات الانتاجية الخاصة بها ، لكن اثبتت نتائج البحث نجاح رأس المال الفكري الازرق بالتأثير على تحقيق الاستدامة التنظيمية بتفعيل دور المواهب والخبرات المتفردة وغير المسبوقة والافكار المبتكرة لمديري وعاملي الشركة.
- 3 – اثبتت النتائج بحاجة الشركة الى المشاركة من قبل جميع المستويات الادارية في دعم الاستدامة التنظيمية ودعم الافكار الحديثة المبتكرة والتخلص من جميع الافكار والمقترحات عديمة الجدوى .
- 4 – اهمية رأس المال الفكري في وضع قوانين وقواعد جديدة للعمل تضمن السرعة وتخفيض التكاليف بعد ان تستبعد المنظمة التكاليف التشغيلية التي تضخم الكلفة الكلية النهائية .
- 5 - اهمية رأس المال الفكري في التعرف على الاختصاصات التي تساهم بتكامل الهيكل التنظيمي للشركة وحاجة الشركة باستمرار الى تحسين معارف ومهارات العاملين لتطوير كفاءة ممارسات الاستدامة الحالية.
- 6 – مساهمة رأس المال الفكري الازرق بتزويد الشركة بالأفكار الجديدة وغير المقلدة مما يعزز الابتكار وتحقيق التفرد ولكن يتم ذلك من خلال تطوير افكار العاملين وتحسين مستوى تعلمهم وليس بزيادة عدد الوظائف او الاقسام .

ثانياً – التوصيات

استنادا الى نتائج البحث نوصي بالاتي :

- 1 – تفعيل دور الحكومة من خلال تشجيع الشركات العراقية على تحقيق الاستدامة التنظيمية ، والمساهمة بتثقيف المنظمات من مديرين وعاملين بأهمية دعم جهود الاستدامة التنظيمية ، بالإضافة الى ردع المخالفين ومحاسبتهم على

- الاضرار بالبيئة والمجتمع والاقتصاد ، الى جانب دعم الشركات العراقية والحرص على تحسين البنى التحتية لها وتزويدها بكافة التسهيلات المتعلقة بذلك .
- 2 - نوصي بتقديم الدعم الكافي من الادارة العليا لكافة المستويات الادارية وتضمن ذلك في خططها الاستراتيجية القادمة مع تحديد جميع العوامل التي تساهم بالتنفيذ الناجح لها ، وذلك بهدف دعم تحسين نوعية المدخلات والعمليات والمخرجات وتخفيض التكاليف الانتاجية لتحقيق مستوى متفرد من الترشيدي في مجالات الانتاج والتكاليف بما يتناغم مع المستويات العالمية .
- 3 - نوصي الشركة عينة البحث بالتركيز على استقطاب واختيار الموهوبين واصحاب الكفاءات والعمل على وضع السياسات والاجراءات التي تضمن تطويرهم والمحافظة عليهم واستثمار قدراتهم في تحقيق الاستدامة التنظيمية للشركة، من خلال مساهمتهم بدعم الشركة بأفكار جديدة تضمن التخلص من الاعمال غير الضرورية مما يساهم بتقليل التكاليف.
- 4 -نوصي الشركة بالحرص على تعيين الاختصاصات النادرة من الموارد البشرية التي تضيف ميزة تنافسية للشركة ، مع الاخذ بنظر الاعتبار الحرص على تكليف العاملين بالأعمال التي من صميم اختصاصهم مما يساهم بتحقيق الابتكار والابداع في اعمال الشركة .
- 5 - توفير بيئة عمل داعمة للابتكار والابداع بتوفير جميع المستلزمات الضرورية لذلك ، مع تشجيع العاملين من خلال تحفيزهم ، سواء كان من خلال المكافأة المادية ام من خلال الاعتراف بالإنجاز والتمكين والمشاركة باتخاذ القرار بالإضافة الى منح الموهبين الوظائف الصعبة والقابلة للتحدي بما يتلائم مع امكانياتهم وقدراتهم وتجنب منحهم الوظائف الروتينية التي تؤدي الى كبت الابداع وانخفاض الروح المعنوية.

المصادر العربية

- 1 - الحكيم، ليث علي يوسف والطائي، ارزاق محمود جهاد(2019) رأس المال الفكري الازرق ودوره في تشجيع السلوك الاستباقي / مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية /المجلد 10، العدد 1/450-472
- 2 - الخفاف، هيثم هاشم (2012) اطار مقترح لقياس رأس المال الفكري ودوره في تعزيز التنمية المستدامة في عالم متغير . جامعة الموصل ، كلية الادارة والاقتصاد .
- 3 - الطالبي ، احمد عبد الستار و حسين، علياء ابراهيم (2018) عناصر الابتكار الاخضر واثرها في تعزيز الاستدامة البيئية /مجلة جامعة جيهان - اربيل العلمية / العدد2/ الجزء B.
- 4 - رجاء ، رشيد عبد الستار(2020) تحليل العلاقة بين ابعاد رأس المال الفكري واداء العاملين بالمؤسسات التعليمية. مجلة جامعة مدينة الاعلام 12(1), 211-227 .
- 5- محمود ، ناجي عبد الستار (2016) دور تقييم جودة الجامعات العراقية في تبني مؤشرات استراتيجية المحيط الازرق وفق منظور ركائز ادارة المعرفة . جامعة الموصل , كلية الادارة والاقتصاد .
- 6 - ملحم، سامي محمد، (2002) "مناهج البحث في التربية وعلم النفس" ، ط 2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان -الأردن

المصادر الاجنبية

- 1 - Adam, A. M. (2021). " A Study on Sample Size Determination in Survey Research". *NewIdeas Concerning Science and Technology* Vol. 4, 125-134
- 2 - Al Aina, R., & Atan, T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*, 12(20), 8372.
- 3 - Blindheim Ekevoid, S., & Meyer, M. (2023). *Leveraging Social Sustainability and Effective Leadership to Improve Reputation and Attract Skilled Employees in the Hotel Ind*
- 4 - Morelli, J. (2011). Environmental sustainability: A definition for environmental professionals. *Journal of environmental sustainability*, 1(1), 2.
- 5 - Jeronen, E. (2020). Economic Sustainability. In: Idowu S., Schmidpeter R., Capaldi N., Zu L., Del Baldo M., Abreu R. (eds.) *Encyclopedia of Sustainable Management*. Springer, Cham
- 5 - Kim, W. C., & Mauborgne , R. (2005). How to create uncontested market space and make the competition irrelevant. *Harvard Business Review*, 4(13).
- 6 - Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2014). *Blue ocean strategy, expanded edition: How to create uncontested market space and make the competition irrelevant*. Harvard business review Press.
- 7 - Lavanderos, L. P., & Fiol, E. S. ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY, THE ORGANIZATIONAL Nawaz, W., & Koç, M. (2019). Exploring organizational sustainability: Themes, functional areas, and best practices. *Sustainability*, 11(16), 4307. RELATIONAL STRUCTURE INDEX.
- 8 - Lee, K. H., Noh, J., & Khim, J. S. (2020). The Blue Economy and the United Nations' sustainable development goals: Challenges and opportunities. *Environment international*, 137, 105528.

- 9 - Lopez, M. V., Garcia, A., & Rodriguez, L. (2007). Sustainable development and corporate performance: A study based on the Dow Jones sustainability index. *Journal of business ethics*, 75(3), 285-300.
- 10 - Lucas, K. (2002). Occupational Narrative in a Blue-collar Community: Rejecting the Dominant Discourse with Stories of "sisu" (Doctoral dissertation, Purdue University).
- Marr, B. (2008). Impacting future value: how to manage your intellectual capital.11 -
- 12 - Mauborgne, R. (2014). From blue ocean strategy to blue ocean leadership. *Harvard Business School Publishing*, 1-6
- 13 - Mention, Anne (2012): Intellectual Capital, Innovation and Performance: Review of the Literature, Business and Economic Research, Vol, 2, No., 1.
- 14 - Mukherjee, T., & Sen, S. S. (2019). Impact of corporate governance on corporate sustainable growth. *International Research Journal of Business Studies*, 12(2), 167-184.
- 15 - Najib, H., & Nawangsari, L. C. (2021). Effect of Intellectual Capital on Organizational Sustainability with Employee Innovative Behavior as Intervening Variables in Pt. Jaya Maritime Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 158-163.
- 16 - Omachonu, V. K., & Einspruch, N. G. (2010). Innovation in healthcare delivery systems: a conceptual framework. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 15(1), 1-20.
- 17 - Porubčinová, M. (2015). Work competencies of white and blue collar skills that decline with age affect white-collar workers?. Issue brief, 16-6.
- 18 - Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- 19 - Sheth, J. N., Sethia, N. K., & Srinivas, S. (2011). Mindful consumption: a customer-centric approach to sustainability. *Journal of the academy of marketing science*, 39(1), 21-39
- 20 - Wales, T. (2013). Organizational sustainability: What is it, and why does it matter. *Review of enterprise and management studies*, 1(1), 38-49.
- 21 - woodcraft, S (2015) Understanding and measuring social sustainability, *Journal of Regeneration and Urban Renewal* · January 2015, Volume 8 / Issue 2 / Winter, 2014-15, pp. 133-144
- 22 - Solin, J. (2012). Principles for Economic Sustainability: Summary. In *a summary of John Ikerd's Principles of Economic Sustainability. It was developed based on attendance a 5-day workshop taught by John and John's Essentials of Economic Sustainability book*.
- 23 - ZIAUL, I. M., & SHUWEI, W. (2023). Environmental Sustainability: A Major Component of Sustainable Development. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 4(3), 900-907.
- 24 - Zook, C. (2004). *Beyond the core: Expand your market without abandoning your roots*. Harvard Business Press.