إسهامات أبعاد الثقافة التنظيمية في تطبيق نظام الإدارة البيئية بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة (Canapehp) لصناعة الأنابيب البلاستيكية بعين وسارة الجلفة

Contributions of the dimensions of organizational culture in application the environmental management system in the economic institution -Case Study of Plastic Pipes Industry Corporation in Ain Ouessara Djelfa-

قصير أحمد

ط/د، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر،

ahmed.guesseier@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام: 2024/10/08 تاريخ القبول: 2024/10/31 تاريخ النشر: 2024/12/19

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على إسهامات أبعاد الثقافة التنظيمية الخمسة للمؤسسة في تطبيق نظام الإدارة البيئية لها، لهذا الغرض تم توجيه استقصاء لعينة من 83 عامل في المؤسسة المبحوثة واستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) لاختبار فرضيات البحث وتحليل النتائج، ورغم وجود ثقافة تنظيمية سائدة بالمؤسسة، فإن الدراسة توصلت إلى إثبات صحة الفرضيات، إذ أن هناك مساهمة لأبعاد الثقافة التنظيمية في تطبيق نظام الإدارة البيئية وهذا ما ترجمته النتائج في وجود علاقة قوية بين كل من هذه المتغيرات، وأظهرت النتائج وجود تأثيرات معنوية للثقافة التنظيمية في تطبيق نظام الإدارة البيئية مما أكد الفرضيات.

كلمات مفتاحية: ثقافة تنظيمية، نظام الإدارة البيئية، منظمة الأعمال.

تصنيفات JEL : M14، R11.

Abstract:

This research aims to identify the contributions of the five organizational culture dimensions in the Foundation in the application of its environmental management system, For this purpose, a survey was directed to a sample of 83 workers in the institution under study and the statistical program (SPSS) was used to test the research hypotheses and analyze the results. Despite the presence of a prevailing organizational culture in the institution, the study reached the conclusion that the hypotheses are valid, as there is a contribution of the dimensions of organizational culture in the application of the environmental management system, and this is what the results translated

* المؤلف المرسل

into the existence of a strong relationship between each of these variables. The results showed the existence of significant effects of organizational culture in the application of the environmental management system, which confirmed the hypotheses.
Keywords: Organizational culture, Environmental management system, Economic institution.
Jel Classification Codes: M14 ،R11.

1. مقدمة:

مع تنامي مشكلة التأثيرات البيئية المترتبة عن الأنشطة الصناعية أو الخدمية، تواجه المنظمات اليوم العديد من التحديات الكبرى للحد من هذه التأثيرات، وتتزايد هذه التحديات مع شعور المنظمات بالمسؤولية الاجتماعية، فضلاً عن توجه المنظمات الدولية نحو تبني مواصفة نظم الإدارة البيئية ISO 14001 كونها أبرز النظم المهتمة بالحد من التأثيرات البيئية، ولتطبيق هذه المواصفة بشكل جيد فإنه يتطلب ثقافة تنظيمية سائدة لدى المنظمة، هذه الثقافة المتمثلة في القيم المشتركة من المعتقدات والتقاليد تكمن أهميتها بأنها تسمح لعمال المنظمة بالترابط فيما بينهم مما يتيح استقراراً للنظام وتحقيق تنافسية كما توفر هذه الثقافة ذلك الحيز والإطار الذي من خلاله توفير الأرضية نحو تطبيق سلس وفعال للإيزو 14001، وبالتالي فهدف البحث هو تبيان إسهامات أبعاد الثقافة التنظيمية للمؤسسة على تطبيق نظام الإدارة البيئية.

1.1 طرح الإشكالية: بناءا للتغيرات الواقعة في بيئة الأعمال والتي أضحت تضغط على المؤسسات الصناعية لتحمل مسؤوليتها تجاه ما يحصل بالبيئة للحفاظ على مقدراتها وجعل تنفيذ نظام الإدارة البيئية ضروريا، نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى إسهامات أبعاد الثقافة التنظيمية في مؤسسة صناعة الأنابيب البلاستيكية (Canapehp) في تطبيق نظام الإدارة البيئية؟

2.1. التساؤلات الفرعية: يمكن طرح عدد من الأسئلة التي تسعى الدراسة إلى الإجابة عنها، وهي:

- ما مدى تأثير القيم بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية؟
- ما مدى تأثير الاتجاهات بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية؟
- ما مدى تأثير تمكين العاملين بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية؟
- ما مدى تأثير العمل الفرقي بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية؟
- ما مدى تأثير التعلم التنظيمي بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية؟

3.1 الفرضيات: تبدأ فرضيات البحث من محاولات تقديم إجابات عن التساؤلات الفكرية الواردة في المشكلة، محاولة لتفسير سلوكيات التأثير لمتغيرات المؤثر والمتأثر وهي كالتالي:

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية بالمؤسسة المبحوثة في تطبيق نظام الإدارة البيئية،

وتنقسم منها الفرضيات الثانوية:

- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للقيم بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية؛
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاتجاهات ب Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية؛
- لتمكين العاملين بمؤسسة Canapehp تأثير ذو دلالة إحصائية في تطبيق نظام الإدارة البيئية؛
- للعمل الفرقي تأثير ذو دلالة إحصائية في تطبيق نظام الإدارة البيئية بمؤسسة Canapehp؛
- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للتعلم بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية.

4.1 أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة من خلال تنامي الوعي البيئي العالمي على الصعيد المجتمعات، المؤسسات، الحكومات والإحساس بالمسؤولية عالمياً الأمر الذي دفع للتفكير والاهتمام بالمجالات والقضايا التي تدعم نظام الإدارة البيئية، على غرار الثقافة التنظيمية كونها مجال ضروري يدعم هذه الممارسات وينظمها، أهمية الدراسة تتمثل في المساهمة في إرساء مقاربات الربط بين اسهامات أبعاد أهم مكون إداري للمنظمات وهي الثقافة التنظيمية مع موضوع الساعة وهو الإدارة البيئية.

5.1 أهداف الدراسة: هدفت الدراسة لمحاولة تحقيق عدة لأهداف أبرزها: تبيان ماهية ثقافة المؤسسة، وإبراز مضامينها النظرية، تحديد المفاهيم المتعلقة بالأثر البيئي التي يجب مراعاتها فيما يتعلق بالتأثيرات المستمدة من ممارسات الثقافة التنظيمية، تحديد المستوى المطبق من المؤسسة المدروسة لمعايير نظم الإدارة البيئية، أي تحديد المدى التي تفي بها المنظمة بالمعايير، مما يسهل الوعي بالفجوة الموجودة الناتجة، ولذلك، قمنا باستكشاف تأثير الثقافة التنظيمية على تطبيق نظام الإدارة البيئية من خلال اختبار فرضية البحث.

6.1 منهجية الدراسة: اعتمدنا المنهج الوصفي، والذي يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع بغية تشخيصها وتحديد معالمها، حيث اهتمت الدراسة على المسح الميداني للحصول على قدر من البيانات من مصادرها الرئيسية بالاعتماد على الاستبانة.

7.1 الدراسات السابقة: استكمال الجانب النظري للدراسة وتحديد نموذجها تم الاستعانة ب:

- **دراسة (براتيستا كاتاجا،2011)**، رسالة الماجستير تحمل العنوان: (منظور تعلم المنظمة وعلاقته بالإدارة البيئية)، استنتج الباحث إلى أن العملاء يتأثرون ايجاباً بالموردين الحاصلين على شهادة ISO، والمنظمة يجب أن تسير يشكل يسهل التعلم، من استنتاجات هذه الدراسة وجود علاقة بين المراحل المطلوبة لتسهيل التعلم والجوانب التي يقدمها تطبيق ISO.
- دراسة **(ناصر محمد خميس، 2012)**، مقال يحمل عنوان: (تأثير ثقافة المؤسسة نحو تنفيذ نظام الإدارة البيئية ISO14001 دراسة تطبيقية شملت شركة صناعة السيراميك والزجاج)، من أهداف الدراسة هو تبيان أهمية ودور ثقافة المؤسسة وأفرادها في تبني المقاربة الحديثة الإيزو 14001، توصلت نتائجها إلى أن للثقافة التنظيمية دوراً مهماً في تبني هذه المقاربة الإدارية الحديثة.
- **دراسة (جاسم الدوسري بن فيحان 2007)**، أطروحة دكتورة بعنوان: (ثقافة المؤسسة في المنظمات الأمنية ودورها في تنفيذ نظم الجودة الشاملة)، أبرز الباحث في هذا البحث لإسهامات ثقافة المؤسسة في المنظمة الأمنية على تطبيق الجودة الشاملة. خلص الباحث لابراز أن للثقافة دوراً في التوافق مع تنفيذ الجودة الشاملة في المؤسسات الأمنية.

8.1 جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة: ساعدت الدراسات السابقة في تكوين فكرة واضحة عن مجالات الدراسة وطريقة اختيارها واستخدامها في محتوى البحث العلمي ووفرت الجهد لأنها أعطت فكرة عامة عن صياغة مراحل الدراسة، وتطوير أسئلة البحث والفرضيات. والاعتماد على المعوقات التي واجهت الباحث في دراسته والاستفادة من تقديم التوصيات ووجهات نظر الدراسات السابقة مما مكن من الربط بين المتغيرات والدراسة وفق منهجية صحيحة.

9.1 خطة الدراسة: قسمت الدراسة لثلاثة محاور أساسية، فضلاً عن المقدمة والخاتمة، المحور الأول يقدم مفاهيم حول الثقافة التنظيمية، والمحور الثاني تناول مدخلاً لنظام الإدارة البيئية، في حين أن المحور الثالث تم التطرق فيه إلى الإطار التطبيقي للدراسة.

2. الإطار المفاهيمي للثقافة التنظيمية:

1.2 تعريف الثقافة التنظيمية: توفر الثقافة التنظيمية الإطار الذي يشرح كيفية إنجاز العمل والمعايير التي يرتبط بها الأفراد بالمنظمة ويشاركون في صنع القرار داخل المنظمة. (قصير، 2017، ص، 02)، تتميز المنظمة بثقافة متطورة لضمان التحسين المستمر والتكيف على جميع المستويات، (شريفي، 2016، ص، 136) كما أنها "نمط من الافتراضات الأساسية، شكلته وطورته مجموعة أفراد بالمنظمة، تتعلم كيفية التعامل مع المزيج من التكيف الخارجي والتكامل الداخلي، وبعد التأكد من جدواها يتم نقلها إلى الأفراد الجدد باعتبارها الطريقة الصحيحة لملاحظة تلك التعقيدات والتأمل فيها والشعور بها" (Strengers, 2022, P 117)، وهي أحد العوامل المهمة للتأثير على القوة التنافسية للشركة (Amna, 2022, p 04).

وعرفها: (Thévenet, 2003, p 05) "قيم مشتركة من المعتقدات والتقاليد التي تسمح لعمال المنظمة بالترابط مما يتيح استقراراً للنظام" وتتضمن:"التقاليد والمعتقدات مع القيم التي ترتبط بسلوكات الواقعة في المنظمات، وكذلك العادات والأعراف التي تؤطر مستويات وحدود النماذج المتاحة لهذا السلوك" (العياشي، 2019، ص، 219)، وهي: "الطريقة التي تشكل بها الأعراف الاجتماعية والمعتقدات والقيم السلوك داخل منظمات العمل" (David Collins, 2021, p 10). كما أنها: "ذلك الهيكل المعمق، حيث أصوله تتكون من التقاليد، قيم الأفراد، ومعتقداتهم التي يحملونها داخل المنظمة" (وائل، 2021، ص: 245).

2.2 خصائص الثقافة التنظيمية: تختلف ثقافة كل مؤسسة عن ثقاة غيرها لكن في مجملها تتمثل فيما يلي: (السحباني، 2016، ص: 18)

- **كونها مكتسبة**: أي تكتسب من خلال التفاعل والاحتكاك بين الأفراد؛
- **كونها إنسانية**: يعتبر الفرد الحلقة الأقوى لصناعة الثقافة وابرازها والتفاعل معها؛
- **متغيرة** عن طريق تأثير التغيرات البيئية والتكنولوجية بالمؤسسة؛
- **لها دوراً كبيراً في تحديد أنماط الفرد**: كونها تختلف من شخص لآخر؛
- **قابليتها للانتقال من جيل لجيل**؛

3.2 أهمية الثقافة التنظيمية: نبرز في ما يلي أهمية ثقافة المؤسسة (قصير، 2017، ص: 19-20):

- هي بمثابة دستور عملي للإدارة والعمال، وتشكل لهم علاقاتهم مع بعض ومع الأطرا الخارجية ونماذج السلوك، والاستئناس بها، وهي إطار فكري يمنح توجهاً لأعضاء المنظمة داخلها وخارجها، ويؤطر أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم؛
- كما تعتبر ثقافة المنظمة مصدر لفخر أعضائها، خاصة عندما تتيح قيم التميز والابتكار والمنافسة إذ تعتبر حافزا لجذب العاملين الطموحين من المؤسسات الأخرى؛
- نلخص أهمية الثقافة التنظيمية للأفراد بالمنظمة بما يلي: (بن خليف، 2021، ص: 108)
- تسعى المنظمة على جعل سلوك الأفراد ضمن خصائصها وشروطها، وبالتالي فإن للثقافة دورا كبيرا في مجابهة من يهدف إلى تغيير أنماط الأفراد في المنظمات، وتعمل على تنمية وعي وأفق أفرادها حيال الأحداث المرتبطة بمحيطهم ومحيط المنظمة؛
- تسعى المنظمة إلى تكييف سلوك الأفراد مع خصائصها وظروفها، فالثقافة تهدف إلى تغيير أنماط الأفراد في المنظمة؛
- تسعى للتنبؤ بسلوك أفرادها، فإذا واجه الفرد مشكلة معينة فإنه تصرفه راجع لثقافته، إذا هي توجه أفراد المنظمة وتنظيم علاقاتهم ومنجزاتهم؛
- تعتبر الثقافة التنظيمية ثمرة عمل للمنظمة مقارنة بغيرها، وهي مصدر لاعتزاز وفخر لأفرادها، خاصة إذا كانت نتائجها ابتكارات اختراعات؛

4.2 أبعاد الثقافة التنظيمية: لقد تناول العديد من الباحثين أبعاد الثقافة التنظيمية وقاموا بقياسها من خلال نماذج وأدوات معينة، ووفقاً لهدف الدراسة سيتم اعتماد أبعاد الثقافة التنظيمية التي يمكن أن تنسجم وتتفق مع نظام الإدارة البيئية، وهي:

1.4.2 القيم التنظيمية: تعني كلمة قيم وجود تفاهم مشترك بين أفراد أي تنظيم كان، (مانع، 2021، ص: 345)، وتمثل: القيم في مناخ العمل، وتعمل على تأطير سلوك العاملين وتصرفاهم ضمن الظروف العملية المختلفة، (خلوف، 2015، ص: 18).

2.4.2 اتجاهات المنظمة: تمثل استعداد أفراد المنظمة للتصرف بشكل ما يقابل أهداف المؤسسة، فإذا فهمت إدارة المؤسسة طبيعة اتجاهات موظفيها وسيطرت عليها، فيمكنها توجيه سلوكهم بما يخدم مصالحها. (لقصير، 2017، ص: 29).

3.4.2 تمكين العاملين: عرفه Lawlere & Boween أنه "تناظر العاملين بالمعلومات والمعرفة ببعضهم البعض والمعرفة" (Boween, 1992, P 32)، وهو: "الاهتمام بالمورد البشري بمنحهم

المعلومات الخاصة بالمؤسسة لإثرائها، والاستفادة بزمام مبادرتهم لاتخاذ قراراتهم" (الكبيسي، 2004، ص: 136)، وهو "سلطة صنع. وتنفيذ القرارات بمشاركة الأفراد ورؤسائهم في بيئة العمل" (سلام، 2020، ص: 108).

4.4.2 العمل الفرقي: من مقاربات العمل الجماعي هو دراسة كيفية جعل العمل الفردي ينتقل للعمل الجماعي وبالتالي هنا يتطلب الإلمام بمهارات وقدرات وخبرات للوصول إلى هذه الأهداف بحيث أن العمل الجماعي يمنح أداءاً ونتائج خصوصاً عند تنفيذ أنظمة كإدارة البيئة (خميس، 2012، ص: 219)، فالتعلم الفردي والجماعي يطوران ويدعمان بعضهما، ومن خلال التعلم الجماعي ينتج التعلم التنظيمي الذي يطور المنظمة ويجعلها متعلمة (الخلف، 2017، ص: 83).

5.4.2 التعلم التنظيمي: هو "الطريقة والنموذج الذي عن طريقه يتيح لأفراد المنظمة كشف الأخطاء وحلها" (Argyris, 2002, P 24)، كما أنه: "السبيل الذي من خلاله ملاحظة أفراد المنظمة كيف أنهم هم من يشكلون حلقة المنظمة وقوتها، وبإمكانهم تغيير وتجديد واقعهم" (Senge, 1993, P 59)، وهو: "الاجتهاد في رفع وتمتين قوة وقدرات نمط المنظمة الانتاجي والفكري باحترام فرص وطرق التحسين المستمر" (Marquardt, 2002, P 25)، وهو: "عملية ذات استمرارية تكمن من رؤية أفراد المؤسسة" (ملـوكي، 2021، ص: 05).

3. الإطار المفاهيمي لنظام الإدارة البيئية:

إثر المساس بمقدرات الشعوب شرعت العديد من المؤسسات في دول العالم لتنفيذ متطلبات أنظمة الإدارة البيئية، كون تطبيق مثل هذه المقاربات بمثابة وسيلة ناجعة لأي مؤسسة تطمح إلى التوافق مع الالتزامات الاداريه القانونية للتشريعات البيئية المستمدة من الأثار الناجمة من الصناعات، ومن جهة أخرى تملك القدرة التنافسية وترضية الزبائن وجهات الضغط، والمساهمة في حماية البيئة.

1.3 تعريف نظام الإدارة البيئية: "تعرف على أنها: نظم إجراءات وأدوات الرقابة محلياً. اقليمياً. عالمياً الهادفة إلى حماية البيئة، وتشمل الاستخدام المثالي للموارد الطبيعية دون الإضرار بها" (سلخين، 2022، ص: 127)، أما نظام الإدارة البيئية فعرفته منظمة ISO وهي جزء من النظام الإداري العام الذي يحتوي على الهيكل التنظيمي وأنشطة تخطيط الاجراءات والممارسات وتحديد المسؤوليات ورصد الموارد والعمليات بهدف تطوير ومراجعة وتنفيذ وصيانة السياسة البيئية.

(بوعبدالله، 2020، ص: 65)، وهو "أنشطة المؤسسة الفنية وأنشطتها التنظيمية الهادفة للحد من التأثير البيئي الراجع للعمليات " (Zouauoi, 2017, P 77).

2.3 دو افع تطبيق نظام الإدارة البيئية: من بين الدوافع من وراء تنفيذ المؤسسات الاقتصادية المواصفة 14001 نجد دوافع خارجية وداخلية نجيزها في ما يلي: (بوعبدالله، 2020، ص: 90)

- **الداخلية:** وهي مجمل المزايا الداخلية المحققة عن طريق تعزيز. تحسين الأداء والفعالية من خلال وضع حد لهدر الطاقة، زيادة كفاءة تشغيل المؤسسة، تخفيض تكاليف بتقليل النفايات والمخاطر ذات التأثير للبيئة بفعل الانبعاثات، وتحسين قدرات العمال بتدريبهم.
- **الدو افع الخارجية:** الاهتمام المؤسسي بالقضايا البيئية يمكن أن يكون بشكل رئيسي نتيجة للضغوط الخارجية مثل: الزبائن الراغبين في استهلاك منتجات صديقة للبيئة بسبب زيادة وعيهم البيئي والمساهمين من خلال الضغوط الممارسة على المؤسسة حول أدائها وعملها ومن السوق. لأن تطبيق مثل هذه الأساليب له ميزة الحصول على القدرة التنافسية للمؤسسة، والجهات الحكومية التي تضغط من أجل سلامة البيئة.

3.3 أهمية تطبيق نظام الإدارة البيئية: إن تطبيق هذه المقاربات يعتبر أمراً تكتسيه أهمية قصوى وذلك للأسباب التالي:

- دراسة طرق في التحكم الأمثل بمصادر التلوث وتحقيق الأرباح للمؤسسة، والوقوف على التلوث من صلاحيات إدارة واحدة وهي الإدارة البيئية كما تتيح هذه النظم تحقيق امتيازات، وإشراك الكفاءات الخارجية في تنفيذ خطط الإنتاج الأنظف (مغراوة، 2021، ص: 610)

4.3 أبعاد نظام الإدارة البيئية: لنظام الإدارة البيئية خمسة أبعاد ونظراً لكون طبيعة الدراسة تبرز إسهامات أبعاد ثقافة المؤسسة تنظيمياً في نظام الإدارة البيئية فإننا لسنا بصدد تقييم تنفيذ ISO في المؤسسة، وبالتالي تقصى أبعاد التقييم والتصحيح، ونركز على أبعاد التطبيق فقط، وجمع: السياسة والتخطيط لتشابهم وتتكون الأبعاد التالية:(قصير، 2017، ص: 52-56).

- التخطيط والسياسة البيئية: سياسة البيئة هي "إبراز لنوايا المؤسسة ومبادئها حيال أدائها البيئي الموفر لإطار العمل والخطط والغايات"، أما التخطيط فهو "الذي يؤطره بالدرجة الأولى البعد البيئي والآثار البيئية الممكن توقعها في خطط التنمية".

- التنفيذ والتشغيل: ويشمل ذلك التوثيق وتحديد المسؤوليات والأدوار والمهام وتوزيعها على الإدارة، ولكن أيضًا التوعية والتدريب وتكثيف الاتصالات والعمل بالتحكم في أدوات التشغيل وتوثيق "المعلومات الخاصة بنظام الإدارة البيئية، والعمل على مراقبتها دورياً.

4. الدراسة الميدانية لعينة موظفي وعمال مؤسسة:

1.4 لمحة عن المؤسسة محل الدراسة: هي مؤسسة تختص في صناعة الأنابيب البلاستيكية ذات الإختصار (Canapehp) موقعها بمنطقة النشاطات الصناعية بالولاية المنتدبة عين وسارة بالجلفة، تأسست هذه المؤسسة في 2007/03/26 وهي شركة ذات مسؤولية محدودة، نشاطها صناعة الأنابيب البلاستيكية الخاصة بمياه الشرب والسقي، تنتج عدة أنواع بأقطار مختلفة، تغطي كامل التراب الولائي وبعض الولايات المجاورة، تشغل 117 عامل من مستويات وتخصصات متنوعة يغطون حاجة المؤسسة من القوة العاملة.

تمثلت الدراسة الميدانية في المحاولة لمعرفة مدى إسهامات أبعاد الثقافة التنظيمية على تطبيق نظام الإدارة البيئية لدى عمال المؤسسة المبحوثة.

2.4 مجتمع وعينة الدراسة: العينة تمثلت في موظفي وأفراد المؤسسة المبحوثة، صيغ الاستبيان بالرجوع لنماذج سابقة، تم توزيعه عشوائياً إلى عينة من العمال بالمؤسسة، أُسترجع 86 استبيان من أصل 100، في حين كان 83 استبيان صالحاً للدراسة أي بنسبة 83%، تمت عملية صب البيانات المتحصل عليها باستعمال برنامج التحليل الإحصائي SPSS ثم الشروع في تحليلها.

3.4 نموذج ومنهجية الدراسة الميدانية:

1.3.4 نموذج الدراسة

- **أدوات لجمع المعلومات:**

-**أداة الدراسة المستخدمة:** الباحث قام بتصميم استبيان بهدف جمع وترتيب البيانات الأولية من عينة الدراسة، تكونت أداة الدراسة من ثلاث أجزاء، **الجزء الأول** وهو الخصائص الشخصية للدراسة مثل: جنس الأفراد، عمرهم، مستواهم التعليمي، حالتهم الاجتماعية، والوظيفة، في حين **الجزء الثاني** يحوي محاور الثقافة التنظيمية تنقسم إلى: قيم تنظيمية، الاتجاهات، تمكين العمال، العمل في جماعة، التعلم التنظيمي. و**الجزء الثالث** يتمثل في محورين لنظام الإدارة البيئية وهي: السياسة والتخطيط البيئيين، التنفيذ والتشغيل.

- **مقياس الأداة**: أُستخدِم مقياس ليكرت likert الخماسي في جميع الأسئلة، وهو أكثر المقاييس بين الباحثين استخداما لقياس الآراء لتسهيلاته فهمه البسيط والمتناول بدرجاته المتوازنة.
- **صدق الأداة**: لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة. قمنا بحساب معامل ارتباط كل عبارة من عبارات محاور الاستبيان مع المحور المنتمية إليه، مثل ما ما هو موضح بالآتي:

الجدول رقم (01): الصدق الداخلي لعبارات محاور الاستبيان

الجزء	المحاور	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
الجزء الأول	المحور الأول	01	0.507	0.00	04	0.594	0.00
		02	0.878	0.00	05	0.249	0.00
		03	0.711	0.00			
	المحور الثاني	06	0.376	0.00	09	0.555	0.00
		07	0.656	0.00	10	0.566	0.00
		08	0.720	0.00			
	المحور الثالث	11	0.683	0.00	13	0.688	0.00
		12	0.671	0.00	14	0.443	0.00
	المحور الرابع	15	0.345	0.00	17	0.815	0.00
		16	0.876	0.00	18	0.769	0.00
	المحور الخامس	19	0.898	0.00	22	0.733	0.00
		20	0.921	0.00	23	0.532	0.00
		21	0.813	0.00			
الجزء الثاني	المحور الأول	24	0.668	0.00	27	0.395	0.00
		25	0.864	0.00	28	0.755	0.00
		26	0.889	0.00	29	0.402	0.00
	المحور الثاني	30	0.718	0.00	32	0.501	0.00
		31	0.556	0.00	33	0.539	0.00

المصدر: إعداد الباحث بناءاً على نتائج ومخرجات برنامج Spss

نلاحظ في الجدل أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة مع المحور المنتمية إليه تتراوح بين (0.248-0.922)، هذه العبارات كلها كانت ذات مستوى دلالة معنوية، أي تقل من أو يساوي (α

0.01≤) يمكن القول أن عبارات كل المحاور تتمتع بدرجة صدق عالية، ويؤكد قوة الارتباط الداخلي بين جميع عبارات المحاور، وعليه يعتبر الاستبيان صادقا معبرا لما وضع لقياسه أصلاً.

- **ثبات أداة الدراسة**: تم حسابه وفق الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): قيمة كرونباخ ألفا

رقم المحور	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	أبعاد الثقافة التنظيمية	23	0.874
2	أبعاد نظام الإدارة البيئية	10	0.872
معامل الإتساق الكلي		33	0.877

المصدر: إعداد الباحث بناءاً على نتائج ومخرجات برنامج Spss

لاحظنا في الجدول قيمة معامل ألفا كرونباخ جد مرتفعة ذات: (0.60 أي 60%)، ومعامل الاتساق الكلي 0.877 إذا معامل الثبات جد مرتفع وبالتالي مقبول للدراسة وملائما لها.

4.4 نمذجة العلاقة بين (أبعاد كل من الثقافة التنظيمية، نظام الإدارة البيئية):

اختبارا للفروض المطروحة يجب فهم ما إذا كانت إجابات أفراد العينة ذات التوزيع الطبيعي، من أجل اجراء الاختبارات المعلمية، نستخدم أداة اختبار Kolmogorov-Smirnov، ما يلي:

الجدول رقم (03) نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov

المجال	قيمة اختبار Z	مستوى الدلالة SIG	التوزيع
مجال أبعاد الثقافة التنظيمية	2.772	0,704	طبيعيا
مجال نظام الإدارة البيئية	3.277	0,816	طبيعيا

المصدر: من إعداد الباحث بناءاً على مخرجات برنامج Spss

لاحظنا نتائج اختبار كالمجروف سميرنوف وتبرز النتيجة قيمة مستوى الدلالة المعنوية بالنسبة لكل من مجالي: "الثقافة التنظيمية، ونظام الإدارة البيئية" أكبر من مستوى الدلالة الحرج Sig=5%، وبالتالي بيانات دراستنا تتبع التوزيع الطبيعي، ويمكن اجراء الاختبارات.

- **اختبار الفرضيات وتحليلها:**

-اختبار الفرضية الرئيسية: (H0:لا تسهم أبعاد الثقافة التنظيمية بمؤسسة Canapehp في تطبيق ISO14001 عند مستوى دلالة معنوية5≤α)،(H1: تسهم أبعاد الثقافة التنظيمية بمؤسسة Canapehp في تطبيق ISO14001 عند مستوى دلالة معنوية5≤ α).

اختباراً لهذه الفرضية يجب التأكد من مدى صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، عن طريق نتائج تحليل تباين الانحدار والانحدار البسيط للتأكد من وجود علاقة أثر ذات دلالة بين جميع أبعاد الثقافة وتطبيق نظام الإدارة البيئية، الموضح في ما يلي:

الجدول رقم (04): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة في تطبيق نظام الإدارة البيئية ISO14001

المتغير المستقل	(ß)	معامل R	مستوى R^2	قيمة F	الدلالة	الأثر
الثابت	4.533	/	/	/	0.00	/
الثقافة التنظيمية	0.52	0.633	0.4	42.107	0.00	أثر+
المعادلة	**Y= 4.533 + 0.52X**					
الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).					

المصدر: إعداد الباحث بِناءاً على نتائج ومخرجات البرنامج Spss

أظهرت لنا نتائج التحليل قيمة معامل الإرتباط R=0.633، التي تدل على أن هناك علاقة ارتباط وثيقة موجبة بين أبعاد الثقافة التنظيمية ونظام الادارة البيئية بمؤسسة (Canapehp).

-قيمة معامل التحديد فيه هي: $R^2=(Rxy)^2=0.633^2=0.4$ وهي تعني أن أبعاد الثقافة التنظيمية يساعد في إعطاء تفسير للتغيرات الطارئة في نظام الادارة البيئية بنسبة 40%، وبالتالي فهي قدرة تفسيرية متوسطة، فيما تعود إلى عوامل أخرى النسبة المتبقية.

-بلغ معامل الانحدار b=0.52 ويعني أنه فارق زيادة درجة واحدة في الثقافة التنظيمية يمنح زيادة في نظام الإدارة البيئية بقيمة 0.52، وعليه نرفض فرضية (الصفرية) العدم ونقبل البديلة.

- **اختبار الفرضيات الفرعية:**

أ-إختبار الفرضية الفرعية الأولي: حيث تضمن الفرضية الفرعية الصفرية H0 أنه «لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد القيم على نظام الإدارة البيئية» .

واختباراً للفرضية قمنا بالتحقق من ملائمة النموذج لاختبار هذه الفرضية.

الجدول رقم(05):نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر بعد القيم التنظيمية على تطبيق نظام الإدارة البيئية

المتغير المستقل	(ß)	معامل R	مستوى R^2	قيمة F	الدلالة	الأثر
الثابت	5.371	/	/	/	0.00	/

القيم التنظيمية	0.250	0.678	0.459	65.998	0.00	أثر+
المعادلة	Y= 5.371 + 0.25X1					
الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≥ α).					

المصدر: إعداد الباحث بِناءاً على نتائج ومخرجات البرنامج Spss

يستنتج من الجدول وجود **تأثير ذو دلالات إحصائية عند مستوى معنوية (0.05 ≥ α) لبعد: القيم على نظام الإدارة البيئية** استناداً لمستوى الدلالة (0.000) الذي يقل عن 0.05، وتشير قيمة (R) إلى درجة الإرتباط بين المتغيرين أين بلغت (0.678) يفسر علاقة **طردية بين المتغيرين**، فيما فسر بعد القيم ما نسبته (45.9%) من تباين في المتغير التابع نظام الإدارة البيئية، ويعني **قوة تفسيرية متوسطة**، فيما تعود إلى عوامل أخرى النسبة المتبقية وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة وهي: **{يسهم بعد القيم بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية عند مستوى دلالة معنوية 0.05≥ α}.**

ب- **إختبار الفرضية الفرعية الثانية:** توضح الفرضية الفرعية الصفرية H0 أنه «لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05≥ α) لبعد الاتجاهات على نظام الإدارة البيئية» .

واختباراً للفرضية قمنا بالتحقق من ملائمة النموذج لاختبار هذه الفرضية،

الجدول رقم (06): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر بعد الاتجاهات على تطبيق نظام الإدارة البيئية

المتغير المستقل	(ß)	معامل R	مستوى R^2	قيمة F	الدلالة	الأثر
الثابت	5.264	/	/	/	0.00	/
الاتجاهات	0.223	0.493	0.244	58.625	0.00	أثر+
المعادلة	Y= 5.264 + 0.223X2					
الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≥ α).					

المصدر: إعداد الباحث بِناءاً على نتائج ومخرجات البرنامج Spss

يستنتج من الجدول وجود **تأثير ذو دلالات إحصائية عند مستوى معنوية (0.05 ≥ α) لبعد: الاتجاهات على نظام الإدارة البيئية** استناداً لمستوى الدلالة (0.000) الذي يقل عن 0.05، وتشير قيمة (R) إلى قوة الارتباط بين المتغيرين وبلغت (0.493) أي أن هناك **علاقة طردية بين المتغيرين**،

فيما فسر بعد الاتجاهات ما مقداره (24.4%) من التباين في المتغير التابع نظام الإدارة البيئية، أين يفسر التغير في بعد الاتجاهات التغير في نظام الإدارة البيئية (24.4%) وبالتالي فهي **قوة تفسيرية ضعيفة**، فيما تعود إلى عوامل أخرى النسبة المتبقية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة التي تنص: **{يسهم بعد الاتجاهات بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية عند مستوى دلالة معنوية 0.05≥ α}**

أ-إختبار الفرضية الفرعية الثالثة: تضمن الفرضية الفرعية الصفرية H0 أنه «لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05≥ α) لبعد تمكين العاملين على نظام الإدارة البيئية »واختباراً للفرضية قمنا بالتحقق من ملائمة النموذج لاختبار هذه الفرضية.

الجدول رقم(07): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر بعد تمكين العاملين على تطبيق نظام الإدارة البيئية

المتغير المستقل	(ß)	معامل R	مستوى R^2	قيمة F	الدلالة	الأثر
الثابت	4.741	/	/	/	0.00	/
تمكين العاملين	0.11	0.512	0.262	11.869	0.00	أثر+
المعادلة	Y= 4.741 + 0.11X3					
الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≥ α).					

المصدر: إعداد الباحث بِناءاً على نتائج ومخرجات البرنامج Spss

يستنتج من الجدول وجود **تأثير ذو دلالات إحصائية عند مستوى معنوية (0.05 ≥ α) لبعد: تمكين العاملين على نظام الإدارة البيئية** استناداً لمستوى الدلالة (0.000) الذي يقل عن 0.05، وتشير قيمة (R) إلى قوة الإرتباط بين المتغيرين وبلغت (0.512) أي هناك **علاقة طردية بين المتغيرين**، فيما فسر بعد تمكين العاملين ما مقداره (26.2%) من التباين في المتغير التابع نظام الإدارة البيئية، أين يفسر التغير في بعد تمكين العاملين التغير في نظام الإدارة البيئية (26.2%) وبالتالي فهي **قوة تفسيرية ضعيفة**، فيما تعود إلى عوامل أخرى النسبة المتبقية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: **{يسهم بعد تمكين العاملين بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية عند مستوى دلالة معنوية 0.05≥ α}**

ب- **إختبار الفرضية الفرعية الرابعة:** تضمن الفرضية الفرعية الصفرية H0 أنه «لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05≥ α) لبعد العمل الفرقي على نظام الإدارة البيئية »،واختباراً للفرضية قمنا بالتحقق من ملائمة النموذج لاختبار هذه الفرضية.

الجدول رقم(08): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر بعد العمل الفرقي على تطبيق نظام الإدارة البيئية

المتغير المستقل	(ß)	معامل R	مستوى R^2	قيمة F	الدلالة	الأثر
الثابت	3.68	/	/	/	0.00	/
العمل الفرقي	0.232	0.714	0.510	2.674	0.00	أثر+
المعادلة	Y= 3.68 + 0.232 X4					
الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).					

المصدر: إعداد الباحث بِناءاً على نتائج ومخرجات البرنامج Spss

يستنتج من الجدول وجود **تأثير ذو دلالات إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد:** العمل الفرقي على نظام الإدارة البيئية استناداً لمستوى الدلالة (0.000) الذي يقل عن 0.05، وتشير قيمة (R) إلى قوة الارتباط بين المتغيرين وبلغت (0.714) أي هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسر بعد العمل الفرقي ما مقداره (51%) من التباين في المتغير التابع نظام الإدارة البيئية، أين يفسر التغير في بعد العمل الفرقي التغير في نظام الإدارة البيئية (51%) وبالتالي فهي قوة تفسيرية متوسطة، فيما تعود إلى عوامل أخرى النسبة المتبقية وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: **{يسهم بعد العمل الجماعي بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية عند مستوى دلالة معنوية $\alpha \leq 0.05$}**

ت- **إختبار الفرضية الفرعية الخامسة:** تضمن الفرضية الفرعية الصفرية H0 أنه «لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التعلم على نظام الإدارة البيئية» .

واختباراً للفرضية قمنا بالتحقق من ملائمة النموذج لاختبار هذه الفرضية

الجدول رقم(09): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر بعد التعلم على تطبيق نظام الإدارة البيئية

المتغير المستقل	(ß)	معامل R	مستوى R^2	قيمة F	الدلالة	الأثر
الثابت	3.558	/	/	/	0.00	/
التعلم التنظيمي	0.180	0.406	0.165	15.41	0.00	أثر+
المعادلة	Y= 3.558 + 0.180 X5					

الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

المصدر: إعداد الباحث بِناءاً على نتائج ومخرجات البرنامج Spss

يستنتج من الجدول وجود **تأثير ذو دلالات إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد: التعلم على نظام الإدارة البيئية** استناداً لمستوى الدلالة (0.000) الذي يقل عن 0.05، وتشير قيمة (R) إلى قوة الإرتباط بين المتغيرين وبلغت (0.406) أي هناك **علاقة طردية بين المتغيرين**، فيما فسر بعد التعلم ما مقداره (16.5%) من التباين في المتغير التابع نظام الإدارة البيئية، أين يفسر التغير في بعد التعلم يفسر في نظام الإدارة البيئية (16.5%) وبالتالي فهي **قوة تفسيرية ضعيفة**، فيما تعود إلى عوامل أخرى النسبة المتبقية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: **{يسهم بعد التعلم الجماعي بمؤسسة Canapehp في تطبيق نظام الإدارة البيئية عند مستوى دلالة معنوية $\alpha \leq 0.05$}**

5. خاتمة:

يعد مجال الثقافة التنظيمية من الموضوعات الرائدة التي حظيت باهتمام منقطع من قبل مخابر الباحثين، لأهميتها على الصعيد المؤسساتي، حيث أنها تبرز انتماءات العاملين وتسهم في تعزيز أدائهم، مما يضمن من زيادة تطورها ومداها، الانتماء، تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرًا رئيسيًا في البيئة الداخلية للمنظمة، وتوفر البيئة الخصبة الملائمة لتنفيذ نظم مؤسساتية حديثة مثل نظام الإدارة البيئية، وتدفع المنظمة نحو تحقيق وتحديد الأهداف.

1.5. إختبار الفرضيات:

أظهرت النتائج في اختبارات الفرضية رقم 1، وجود أثراً دالاً احصائياً للقيم في مؤسسة Canapehp على تنفيذ الإيزو 14001، أين أضحت القوة التوضيحية لهذه العلاقة متوسطة وموجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين المتغيرين، كما **أبرزت النتائج في اختبارات الفرضية رقم 2**، وجود أثراً دالاً احصائياً للاتجاهات في مؤسسة Canapehp على تنفيذ الإيزو 14001 بالمؤسسة، في حين القوة التوضيحية لهذه العلاقة ضعيفة، وموجبة مما يدل لوجود علاقة طردية بين المتغيرين، و**أظهرت نتائج اختبار الفرضية رقم 3** أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد التمكين على تطبيق ISO14001 في المؤسسة، وتفسر على العلاقة الضعيفة وموجبة مما يعزز وجوداً لعلاقة التأثير الطردية بين المتغيرين.

أوضحت النتائج في اختبارات الفرضية رقم 4، وجود أثراً دالاً احصائياً للعمل الجماعي في مؤسسة Canapehp على تنفيذ الإيزو 14001 بالمؤسسة المبحوثة، أين كانت القوة التوضيحية لهذه العلاقة

متوسطة، وموجبة مما يعزز عن وجودعلاقة تأثير طردية بين المتغيرين، **وأظهرت نتائج اختبار الفرضية رقم 5** أن هنالك أثراً لبعد التعلم النظمي ذو دلالة إحصائية على تطبيق ISO14001 في المؤسسة المبحوثة، وقد كانت القوة التوضيحية لهذه العلاقة ضعيفة، كما أنها موجبة مما يبرز وجود علاقة تأثير طردية بين بعد تمكين الموظفين والإيزو 14001.

اسقاطاً لنتائج اختبار الفرضيات بين أبعاد متغيرات الدراسة في جانبه التحليلي والتفسيري الاقتصادي هو أن مجال ثقافة المؤسسة موضوع بحثنا يشكل الطريقة والبيئة الخصبة لنجاحها وتحقيق أهدافها في ضل تنفيذ مقاربات نظم الإدارة البيئية، إذ أن مكونات الثقافة السائدة بالمؤسسة محل بحثنا عبارة عن: مجمل الثروة غير المادية المكونة من القيم والتقاليد، معتقدات أفرادها، تسمح باستقرار المنظمة، مساهمة في تنفيذها لمقاربة نظم الإدارة البيئية موجهة للسلوك البيئي للمنظمة ككل، محققة لثروتها ولمزايا تنافسية مبرزة للتميز والإبداع والتوسع، وفسر ذلك نجاح المؤسسة المبحوثة في توسعها للولوج لأسواق جديدة لتنامي طلب لمنتوجاتها.

2.5. نتائج الدراسة:

- تعتبر الثقافة التنظيمية أهم مصدر لخلق الثروة وتحقيق التميز والإبداع ووسيلة مفيدة ومعاصرة للتكيف مع متطلبات البيئة في ضوء المعطيات الفكرية، تسهم في إثراء رأس المال الثقافي للمؤسسة والاستفادة من الثقافة المتوفرة من خلال آليات التدريب ومستوياتها، بالإضافة إلى كونها أحد المحددات الرئيسية للنجاح أو الفشل التنظيمي كما تسعى المنظمات إلى تغيير ثقافتها استجابة للتغيرات الداخلية والخارجية.
- تتميز الثقافة التنظيمية كونها من أبرز موارد خلق الثروة لدى منظمات الأعمال لما تحققه من تميز وإبداع، فضلاً أنها سبيل مفيد للتكيف مع متطلبات البيئة ومقدراتها، تعمل على المساهمة في تنوع واثراء والاستفادة من الثروة غير المادية للمؤسسة، والثقافة المتاحة عن طريق تفعيل التدريب والتعلم، بالإضافة إلى كونها الحلقة الرئيسية للنجاح أو الفشل النظمي أين تسعى المنظمات لتغيير ثقافتها استجابةً لأي طارئ خارجي.
- بسبب التأثر البيئي فقد فرضت الحاجة للتغير تبني نظام الإدارة البيئية ISO14001 كونه أحد أهم المقاربات الإدارية الحديثة، ولتنفيذه بشكل صحيح في المؤسسة محل بحثنا، يتطلب الكثير من العمل والتعلم والخبرة على الرغم من النتائج المحققة، إذ يعتبر الإيزو 14001 أحد النظم

الداخلية بالمنظمة، والمورد الأهم لنموها وضمان استمراريتها، وهو قابل للتنفيذ شريطة احترام المتطلبات اللازمة، وإذا كان هناك خلل بالنتائج، فيرجع لسوء تنفيذه.

- أبرزت نتائج البحث وجود مستوى تم تشخصيه متفق عليه من قبل مجتمع المؤسسة المبحوثة لمتغير الثقافة التنظيمية مما يعني أن هناك وعي مسئولي المؤسسة لها؛

- توصلت دراستنا لوجود مستوى أكثر من المتوسط في اسهام التعلم التنظيمي الذي تدعمه إدارة المنظمة في دعم تنفيذ نظم الإيزو. إذ أن التعلم الموجه لكل من: الفرد والجماعة والمنظمة ذو أهمية كبيرة في انجاح المنظمات ويسهل حتى من تبنيها لأنظمة أخرى محققة لمزايا تنافسية عن غيرها في التكيف مع التغييرات الطارئة في بيئة الأعمال.

- وضحت نتائج دراستنا هذه المستوى المتوسط لبعض المتغيرات مثل القيم والعمل الجماعي والتعلم كونهم أهم الأبعاد ثقلاً ودعماً للثقافة التنظيمية مما يدل على وجود أساساً من القيم ومشاركة جماعية وتكوين بالمؤسسة المبحوثة أسهمت جميعها برفع أداء الأفراد في تنفيذ الإيزو.

3.5. التوصيات:

في ضوء النتائج المتوصل إليها في هذا البحث يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- يجب على المؤسسة إنشاء قسم لإدارة البيئة مستقل، مع توسيع سلطة المسؤول البيئي وتسهيل عمله، مما سيجعل من الممكن: ترشيد استخدام الطاقة، والحد من النفايات، وزيادة إنتاجية الأفراد في بيئة عمل مناسبة وصحية.
- ارساء التكامل بين أقسام المؤسسة واتاحة الفرصة للعمال بتبادل المعلومات والآراء البيئية فيما يتعلق بمجالات عملهم، وتوصيف المشكلات البيئية والتنظيمية واقتراح حلول للمشكلات مع عدم اهمال أهداف المؤسسة.
- تدعيم المنظمة لاستراتيجيات تنفيذ ثقافة تنظيمية مواتية لإدارة البيئة، وتوفير الأدوات والبيئة الخصبة المناسبة، التي توجه مشاركة العاملين في صنع القرار وتطوير العمل النظمي.
- تحفيز انتماءات وخلق فهم مشترك بين العاملين في رسالة المنظمة
- -دعم المؤسسة لاستراتيجيات تطبيق ثقافة تنظيمية داعمة للإدارة البيئية من خلال توفير وسائل وظروف ملائمة، مع توجيه مشاركة العمال في اتخاذ القرارات وتطوير فرق العمل.
- تحفيز الإحساس بالانتماء مع العمل لفهم سائد لدى أفراد المنظمة حول دستور المؤسسة.

المراجع:

- خلف محمد، مصطفى يوسف، (2017)، إدارة المنظمات المتعلمة (الذكية)، ط1، ألفا للوثائق، الجزائر.
- السحبان حسام سالم، (2016)، تأثير الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الابداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، مذكرة مقدمة للحصول على درجة الماجيستر في تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، البرنامج المشترك بين جامعة الأقصى، فلسطين.
- كبيسي عامر، (2004)، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، الإسكندرية، مصر، المكتب الجامعي الحديث.
- زيتوني اعياشي، (2019)، إمكانيات وحدود دور القيادة الإدارية في بناء وإعادة بناء الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الإقتصادية، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد07، العدد01، الجزائر.
- بن خليف طارق، وآخرون، (2021)، اسهامات الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الابداعي -دراسة حالة لإدارة مفتشية أملاك الدولة بالجلفة-، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 12، العدد 01، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجلفة، الجزائر.
- بوعبد الله فايزة، (2020)، واقع تطبيق نظام الإدارة البيئية وافاقه وفقا للمواصفة ISO14001 -دراسة حالة منظمة صناعية-، أطروحة دكتوراه في علوم الإقتصاد، تخصص الإدارة البيئية والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة2، الجزائر.
- جبريل وائل محمد، أحمد سعد الشيخي، (2021)، أثر ثقافة المنظمة على التعلم التنظيمي بشركة المدار الجديد بمدينة بنغازي (ليبيا)، مجلة اقتصاد المال والأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر.
- خلوف زهرة، (2015)، الثقافة التنظيمية المؤسسية بين رهانات الانتماء وديناميكية الأداء دراسة حالة جامعة الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير تخصص ادارة أعمال،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي-الشلف، الجزائر.
- خميس ناصر محمد، (2012)، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق وتمرير الإدارة البيئية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية، العراق.
- سلام عبد الرزاق، وآخرون، (2020)، التمكين الإداري كمدخل لتعزيز الولاء التنظيمي للموظفين -دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي كلية الاقتصاد بجامعة حسيبة بوعلي الشلف-، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 06، العدد 01، جامعة ورقلة، الجزائر.
- سلخين أحمد، (2022)، دور الإيزو 14001 في تعزيز المسؤولية البيئية للمؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية- أطروحة دكتوراه ط3، تخصص إدارة وتسيير المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تسيمسيلت، الجزائر.

- شريفي مسعودة، (2016)، "إدارة التغيير التنظيمي ودورها في ترسيخ مبادئ وأسس المنظمة المتعلمة: دراسة حالة منظمة جنرال إلكتريك (عملاق التكنولوجيا العالمي)"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر.
- فتيحة بن حاج جيلالي مغراوة، وآخرون، (2021)، نظم الإدارة البيئية وأثرها على أداء المؤسسة -دراسة حالة مؤسسة الإسمنت ومشتقاته بالشلف-، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 12، العدد 01، جامعة خميس مليانة، الجزائر.
- قصير أحمد، (2017)، تأثير الثقافة التنظيمية في تطبيق الايزو 14001 في منظمات الأعمال، دراسة حالة مؤسسة صناعة الأنابيب البلاستيكية بالولاية المنتدبة عين وسارة بالجلفة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في عوم التسيير، تخصص الإدارة البيئية في منظمات الأعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر.
- ملوكي عمر، (2021)، أثر التعلم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية من خلال التسويق الداخلي -دراسة عينة من المؤسسات الاستشفائية الجزائرية الخاصة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر.
- Amna Rasool Jamali, and all, (2022) Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizationnal culture in higher education, Management Science Letters, Volume 12, Issue 1, Quarterly Publication, Growing Science, canada.
- Bowen E David, Edward E Lawler (1992),The empowerment of service workers: what, why, how and when .management review association.
- Chris Argyris & Donald A. Schon, (2002), apprentissage Organisationnel: Théorie, méthode, pratique, 1ere édition, De Boeck université, American.
- David Collins, (2021), Rethinking Organizational Culture: Redeeming Culture through Stories, Routledge, united kingdom.
- Julia Strengers, and all, (2022) The organizational culture of scale-ups and performance, Journal of Organizational Change Management, Vol. 35, No. 8, Emerald Publishing Limited, Bradford, United Kingdom.
- Marquardt. J. Michael , (2002), Building the Learning Organization: Mastering the five elements for corporate learning, INC. Palo Alton, second Edition, USA: Davies-Black Inc.
- Peter Senge, (1994), The Fifth Discipline Field Book: Stratégies and Tools for Building a Learning Organization, Doubleday Dell Publishing Group Inc, New York, U.S.A.
- Thévenet, M. (2003). La Culture d'entreprise. Paris: puf.