و اقع تطبيق نظم الإدراة البيئية إيزو 14000 في المؤسسات الاقتصادية الجز ائرية في ظل مقاومة التغيير

The reality of the application of ISO 14000 environmental management systems in Algerian economic institutions in light of resistance to change

عبد الهادي مختار*[1]، بن الحاج جلول ياسين [2]

[1] مخبر تطوير المؤسسة الإقتصادية، جامعة ابن خلدون تيارت (الجزائر) ، E-mail: mokhtar.abdelhadi@univ-tiaret.dz

[2] مخبر تطوير المؤسسة الإقتصادية، جامعة ابن خلدون تيارت (الجزائر)، E-mail: yacine.benelhadjdjelloul@univ-tiaret.dz

تاريخ الاستلام: 2022/08/15 **تاريخ القبول: 2022/10/16**

الملخص:

تهدف الدراسة إلى إبراز حتمية التغيير في المؤسسات الاقتصادية لمواكبة التغيرات الحاصلة، إذ أنه لابد من الإعداد لمواجهة ما يحدث من تغيير في ميدان التنافس العالمي، ولا مفر للمؤسسات إلا بتهيئة نفسها للتصدي لما يجري من تغيرات ،ولعل من بين برامج التغيير المنتهجة من قبل المؤسسات بما فيها الجزائرية نجد نظم الإدارة البيئية إيزو **ISO 14000**.

وتبعا لذلك فإن واقع تطبيق هذه النظم في المؤسسات يستدعي التعرف على مستوى إستيعاب الموظفين والعاملين في المؤسسات الإقتصادية لنظم إدارة البيئة إيزو **14000**، بالإضافة إلى أهميته النظم في تحقيق مكاسب بيئية وإقتصادية في آن واحد ودون خلق عوائق تجارية بين المؤسسات والدول كما يُخيّل للبعض، كما بينت الدراسة مفاهيم ومتطلبات تطبيق منهج نظم إدارة البيئة إيزو **14000** في المحافظة على البيئة بتطبيق مواصفات عالمية آمنة تضمن للمؤسسات تحسين أدائها البيئي و بالتالي تحسين صورتها،حيث أنه بالتطبيق الناجح لها يمكنها الحصول على شهادة المطابقة لهذه المواصفات، والتي أصبحت مطلبا تجاريا وشرطا للمنافسة.

الكلمات المفتاحية: نظم إيزو 14000، نظم الإدارة البيئية، التقييس، المواصفة، السياسة البيئية

تصنيف JEL: Q52، Q56، **Q57**

Abstract:

*The study aims to highlight the inevitability of change in economic institutions to keep pace with the changes taking place, as it is necessary to prepare to face the change that occurs in the field of global competition, and there is no escape for institutions except by preparing themselves to address the changes taking place, and perhaps among the change programs adopted by economic institutions Including the Algerian, we find environmental management systems **ISO 14000**,*

*and accordingly, the reality of the application of these systems in institutions calls for identifying the level of absorption of employees and workers in economic institutions for ISO 14000 environmental management systems, in addition to the importance of the systems in achieving environmental and economic gains at the same time and without creating Trade obstacles between institutions and countries, as some imagine, as the study showed the concepts and requirements of applying the **ISO 14000** environmental management systems approach in preserving the environment by applying safe international specifications that guarantee institutions to improve their environmental performance and thus improve their image, as by successful application they can obtain a certificate of conformity for these Specifications, which have become a commercial requirement and a condition of competition.*

Key words: *ISO **14000** systems, environmental management systems, standardization, specification. environmental policy*

JEL Classification: *Q52,A56,Q57*

* المؤلف المرسل: عبدالهادي مختار E-mail: mokhtar.abdelhadi@univ-tiaret.dz

1. **مقدمة:** إن ما يعيشـــه العالم من تحديات وتغيرات في جميع المجالات: الســـياســـية، الثقافية، الاجتماعية، والاقتصادية،جعلت من العالم قرية صغيرة تزداد فيها شدة المنافسة ويكون فيها البقاء للأقوى، وهذا ما جعل صفة التغيير ثابتا من ثوابت عصرنا الذي شمل الدول والمؤسسات، إذ أنه لا مفر من الإعداد لمواجهة ما يحدث من تغيرات، ولا مفر للمؤسسات إلا بتهيئة نفسها للتصدي لكل ما يجري من تغيرات، مع ضرورة قبول كل أشكال التغيير وعدم تجاهله لأن ذلك سيؤدي لا محالة إلى فشلها وتلاشيها.إن هذه المتغيرات واشتداد المنافسة واتساع الأسواق العالمية، عملت على توسيع حلبة الصراع والتنافس بين المؤسسات لتحقيق مزايا يتفوق فيها البعض على الآخر.

وتبعا لذلك، فقد ظهرت برامج تغيير عديدة تتسابق كلها نحو تحقيق هذه الغاية، من أهمها على سبيل المثال لا الحصر إعادة الهندسة الإدارية، الإنتاج في الوقت المحدد، القياس المقارن ،إدارة الجودة الشاملة،معايير إدارة البيئة إيزو **14000**. وكانت هذه البرامج بمثابة الحلول أو الطرق التي تمكن المؤســـســـات من التميز والبقاء في الأسواق واكتساب ميزات تنافسية قوية ودائمة.

مع تزايد الاهتمام بالبعد البيئي واعتباره أحد أهم برامج التغيير و أن التقيد به أصبح مطلبا أساسيا للمؤسسات والدول، ونظرا لتعدد مخاطر التلوث البيئي بجميع أشكالها وكثرتها في الوقت الراهن في ظل النشاط الإنساني المتزايد وما يفرزه من أضرار مادية وبيئية،اتخذت العديد من التدابير لإرساء قواعد لنظم إدارة البيئة على نطاق عالمي،واجب الاعتماد عليها وتطبيقها في المؤســـســـات الجزائرية والعالمية للحد من الآثار البيئة وبالتالي تحقيق أهداف التنمية المســـتدامة وكان ذلك من خلال منظمات عالمية لعل أبرزها المنظمة الدولية للتقييس من خلال إصدارها لسلسلة المواصفات الدولية إيزو **14001** لأول مرة سنة **1996**،والتي قامت بتعديلها فيما بعد عامي **2004**و **2015** وذلك بغية الوصول بهذه المواصفات لتحقيق المكاسب البيئية والإقتصادية.

وعلى هذا الأساس أصبح تطبيق نطم إدارة البيئة **14000** والحصول على شهادة المطابقة هدفا لكل المؤسسات الطموحة التي تنظر إلى المســتقبل بمنظور العصــر وديناميكية الاقتصــاد العالمي الحديث، وقد أثبت الواقع والتجربة أن تطبيق الإيزو **14000** هو الخيار الذي يمكن التعامل بواسطته مع مستجدات العصر وتطوراته، والذي ساعد المؤسسات العالمية في كسب السبق وكسب المنافسة والحصول على مكانة في السوق العالمية.

وعلى غرار مختلف المؤسسات العالمية فإن المؤسسات الجزائرية مطالبة بالتأكيد على هذا المبدأ واعتباره أساسا وهدفا تبني عليه أعمالها وإنتاجها، هذا وعلى الرغم من أننا في الجزائر نقترن ببطء شـــديد في تطبيق المفاهيم المتعلقة بحماية البيئة، إلا أنه يجب على المؤسسات الجزائرية أن تتسلح بتطبيق نظم الإيزو **14000**، ليس فقط باعتباره شهادة أو جواز سفر للمنتجات لتخطي الحدود الدولية، بل لكونها آلية تساعد المؤسسات على إصلاح نفسها وتطوير أدائها وتحقيق مكاسب بيئية وتجارية على حد سواء، إذ أنه لابد للمؤسسات الجزائرية من خوض غمار الساحة الدولية لأسباب أبرزها أن العالم أصبح سوقا متكاملة وأن الدول النامية بما فيها الجزائر مرتبطة بهذا السوق ارتباطا وثيقا وأنها تعتمد على الاقتصاد العالمي من أجل تصريف بضائعها.

1-1إشكالية البحث:بناءا على ما سبق سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية التالية:

ما مدى تطبيق المواصفات الدولية إيزو14000 في المؤسسات الإقتصادية في ظل مقاومة التغيير؟

انطلاقا من الإشكالية الرئيسية يمكن طرح بعض الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف يمكن للمؤسسات إحداث تغييرات بما يتوافق ومتطلبات الإيزو **14000**؟
- ما المقصود بمواصفات إيزو **14000**وما دواعي تطبيقها في المؤسسات الاقتصادية؟
- ما المقصود بشهادة المطابقة للمواصفات الدولية؟
- ماهو واقع تبني المؤسسات الجزائرية لنظم إدارة البيئة إيزو **14000**

1-2 فرضيات البحث :وللإجابة عن الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية تمت الاستعانة بالفرضيات التالية:

- التغيير ضرورة حتمية للمؤسسات الاقتصادية، لمواجهة تحديات البيئة التي تنشط فيها وماتفرضها من تحديات لذا فهي دائما في بحث دائم عن الاستمرارية والتفوق .
- التطبيق الناجح للمواصفات الدولية إيزو **14000**، يؤدي بالمؤسسات إلى الحد من الآثار البيئية بإتجاه تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- المؤسسات الإقتصادية الجزائرية مازالت بعيدة عن تحسين أدآئها البيئي بتطبيق نظم إدارة البيئة .**14001**

1-3 أهداف البحث: أما عن أهداف البحث فكانت كمايلي:

- الكشف عن أشكال التغيير التي يقتضيها تطبيق نظام الإيزو **14000**.
- رفع الغموض عن نظم إدارة البيئة (مواصفات إيزو **14000**)
- إبراز الدور الذي يلعبه نظام الإيزو **14000**مع ضرورة تبنيه من قبل المؤسسات.
- توضيح الخطوات الواجب إتباعها من قبل المؤسسات لتطبيق الإيزو **14000** والحصول على شهادة المطابقة.

1-4 أهمية البحث: وتكمن الأهمية الرئيسية للبحث من خلال إبراز الدور الذي تلعبه مواصفات إيزو **14000**في الحد من الآثار البيئية بما يحقق مكاسب تجارية وإقتصادية وبيئية للمؤسسات وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة.

1-5منهجية البحث:اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج التحليلي الوصفي بغية الإلمام بجوانب الموضوع وذلك بالإعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة، البيانات والمعطيات المختلفة المتعلقة بالمؤسسات المهتمة بمواصفات إيزو **14000**مع التطرق إلى واقع تطبيق نظم إدارة البيئة (مواصفات إيزو **14000**).

وقد جاءت دراستنا لهذا الموضوع، دراسة نظرية، مع الاعتماد على بعض الأمثلة الواقعية بغية إثراء الموضوع وهو ما ساهم في تكامل منهجية البحث.

1-6 الدراسات السابقة: ومن بين أهم الدراسات السابقة نجد:

- **دراسة عمرشريف ويخلف جمال الدين(2015)** وهدفت الدراسة إلى توضيح أهمية تبني إيزو **14000** في إحدى المؤسسات الإقتصادية الجزائرية وبينت الدراسة أن المؤسسة محل الدراسة إستفادت من تبني النظام في شتى الجوانب البيئية، القانونية والمالية.
- **دراسة شتوح وليد (2014)** وبينت الدراسة أن المؤسسات الجزائرية لا تولي إهتمام للإيزو **14000** بسبب غياب الوعي لدى المديرين والعمال في المؤسسة بالإضافة إلى السياسات المتبعة ضد الملوثين وهو ما يدفع إلى عدم تحسين آدائهم.
- **دراسة مختارعزوزوعلاب رشيد (2017)** وبينت الدراسة أن المؤسسات الإقتصادية الأكثر توجها لإعتماد نظم إدارة البيئة هي الشركات النفطية بإعتبار أن كل منتجاتها موجهة للتصدير

وبناءا على الإشكالية السابقة ومن أجل تقديم البحث بطريقة نموذجية تحددت خطة معالجة البحث كما يلي:

2- ضرورة التغيير في المؤسسات الإقتصادية لتطبيق نظم إدارة البيئة إيزو 14000

ونتطرق في هذا العنصر لعلاقة التغيير بتأهيل المؤسسات لتطبيق الإيزو **14000** من خلال تناولنا لمفاهيم التغيير وأنواعه وضرورته للمؤسسات، إلى جانب مناهجه، وكذا الأسباب التي تدفع بالمؤسسات إلى التغيير والقوى المعارضة له (وهي نفسها القوى الدافعة لتطبيق الإيزو **14000**) ومقاومة التغيير وأسبابها وطرق علاجها.

2-1 مفاهيم التغيير، مناهجه و أنواعه: إن المؤسسات الاقتصادية تعتبر كنظام مفتوح، فهي دائما في حالة نمو وتطور تتفاعل مع الفرص والتحديات، لذا فهي بحاجة إلى التغيير الذي يعتبر أمرا لازما وضروريا يحدث في أي مؤسسة، وذلك استجابة لمتطلبات جديدة للمستهلكين أو نتيجة لتبني فلسفة إدارية جديدة كتطبيق المواصفات الدولية إيزو **14000** أو لغير ذلك.

2-1-1 مفاهيم التغيير: التغيير هو الانتقال من مرحلة أو حالة غير مرغوبة إلى مرحلة أو حالة أخرى مرغوبة، يفترض فيها أن تكون أكثر إيجابية و تلقى قبولا لدى غالبية العاملين في المؤسسة (السبتي، 2005)

ويعرف على أنه إحداث تعديلات في أهداف وسياسات الإدارة أو أي عنصر من عناصر العمل التنظيمي مستهدفا أمرين هما:

أ- خلق أوضاع تنظيمية تحقق للمؤسسة ميزة عن غيرها من المؤسسات.

ب- ملائمة أوضاع التنظيم مع الأوضاع الجديدة في البيئة التنظيمية من خلال إحداث تناسق بين التنظيم والظروف البيئية التي يعمل فيها. (كامل محمد، 1994، صفحة 321)

والملاحظ من خلال هذا التعريف أن التغيير يمكن أن يأخذ شكلين: حيث أنه يمكن أن يكون استجابة لمتطلبات جديدة محيطة ببيئة التنظيم كما يمكن أن يسبق التغيير الأحداث ويكون مستعدا لها، بهدف التأثير على مجرياتها (بوفلجة، مبادئ التسيير البشري، بدون سنة نشر، صفحة 152) وهذا النوع من التغيير هو الأكثر صعوبة إلا أنه أكثر فعالية لأنه يسبق الأحداث بدل انتظار حدوثها .

2-1-2 مناهج التغيير: في ظل التغيرات والمشاكل التي تحيط بالمؤسسة، تلجأ هذه الأخيرة إلى حل هذه المشاكل ومواكبة التغيرات وذلك بانتهاج وتبني أنظمة وأساليب إدارية جديدة، كإدارة الجودة الشاملة أو كتطبيق أنظمة إدارة البئة إيزو **14000**، أو غير ذلك، وطبعا لن يكون ذلك إلا بإحداث تغيرات داخل المؤسسة، وعليه فإن التغيير يأخذ أربعة مناهج هي:

- ✓ **تغيير الأفراد:** وهو الاهتمام بتعديل وتغيير سلوك الأفراد (حسين، 2003، صفحة 290)، كما أن التغيير التنظيمي يمكن أن يشمل النواحي الإنسانية في المنظمة، ويشمل ناحيتين هما: المهارات والأداء، ثم الاتجاهات والإدراك والسلوكيات والتوقعات. أما بالنسبة لتحديث المهارات وتحسين الأداء فإن المديرين يمكنهم إتباع ثلاثة مداخل (علي، 2002-2003، الصفحات 330-331):

الإحلال: ويعني الاستغناء عن العمال الحاليين واستبدالهم بغيرهم.

التحديث التدريجي للعاملين: وذلك بوضع سياسات توظيف جديدة لاختيار العاملين وتطبق على العمال الجدد.

تدريب العمال الحاليين: وذلك بتنمية مهاراتهم لتحسين مستوى أداءهم.

- ✓ **التغيير الهيكلي**. ينصب هذا النوع من التغيير على الهيكل التنظيمي الذي يعتبر وسيلة من وسائل تحقيق أهداف المنظمة، ويعرف J- stoner وزميله، الهيكل التنظيمي على أنه " الوسيلة التي يتم من خلالها تقسيم نشاطات المنظمة وطريقة تنظيمها وتنسيقها " .

أما J-Gibson وزميله فيشيرون إلى أن الهيكل التنظيمي" ينتج عنه قرارات تنظيمية متعلقة بأربعة أبعاد تشمل تقسيم العمل، وأسس تكوين الوحدات الإدارية ونطاق الإشراف وتفويض الصلاحيات. " (محفوظ أحمد، 2004، صفحة 49)

وعليه فهذا النوع من التغيير يركز على تحسين أداء العمل من خلال توضيح وتحديد الأعمال وإيجاد العلاقات المناسبة بين الوظائف، تحديد نطاق الإشراف، وتحديد السلطات وغيرها (حسين، 2003، صفحة 290) .

- ✓ **التغيير التكنولوجي**:يأخذ التغيير التكنولوجي أشكالا عديدة، أبرزها استعمال وسائل إنتاج جديدة، إضافة إلى استحداث طرق وأساليب إنتاج وذلك بغرض الزيادة في الإنتاجية، تخفيض تكاليف الصيانة، تحسين الجودة، ويمكن أن يتمثل التغيير التكنولوجي في تصميم العمل أو تتابعه (علي، 2003-2002، صفحة 230).كما يهتم هذا النوع من التغيير بتطوير أنشطة التنسيق باستخدام شبكات الاتصالات، والتي تفيد تقصير المسافات لتداول المعلومات مستهدفة بذلك تخفيض الوقت، ومن بين أهم طرق المعاملات الحديثة نتيجة التقدم التكنولوجي نجد التسويق الالكتروني،أو التجارة الالكترونية والتي تتم عبر شبكة الانترنت.
- ✓ **التغيير الوظيفي**: يتمثل هذا النوع من التغيير في تغيير النشاطات التي يمارسها الأفراد والجماعات داخل المؤسسة، كما يمكن أن يكون باستحداث أعمال جديدة أو ترك أعمال قائمة أو تغيير في أداء الأعمال الجارية وذلك بهدف تقديم منتجات جديدة أو دخول أسواق جديدة، وهذا ما يوحي إلى تغير في الإستراتيجية المنتهجة من قبل المنظمة،ومصدر هذا التغيير هو التطور في أذواق ورغبات أفراد المجتمع (السلمي، 2001، صفحة 257).

2-1-3 أنواع التغيير: انطلاقا من أن التغيير التنظيمي هو ضرورة حتمية تفرضها الكثير من المتغيرات فإنه يتم وفقا لعدة أنواع كما يلي:

- ✓ **التغيير حسب درجة التخطيط** ينقسم التغيير من حيث درجة التخطيط إلى نوعين:

التغيير المخطط: هو الذي يتم تنفيذه بعد إعداد دقيق ودراسة متأنية لظروف التغيير ومتطلباته وبرامجه، ويكون نتيجة جهود واعية من قبل مخططي التغيير.

التغيير غير المخطط: ويتم بشكل مستقل عن رغبة المؤسسة ويحدث نتيجة التطور والنمو في المؤسسة، ويكون هذا التغيير تلقائيا، أي دون الإعداد له، وذلك نتيجة لتغيرات في البيئة المحيطة بالمؤسسة.

- ✓ **التغيير حسب درجة الشمولية** ويكون في شكلين :

التغيير الجزئي :ويشمل أجزاء من المنظمة أو من العمليات أو الأنشطة فقد يشمل وحدة من الوحدات الإدارية في المنظمة، أو أهداف المنظمة أو السياسات والإجراءات.

التغيير الشامل:يمتاز هذا النوع من التغيير بشموليته حيث أنه يشمل كافة المؤسسة، سواء أقساما أو عمليات أو دوائر أو أفراد أو جماعات (محفوظ أحمد، 2004، صفحة 38).

- ✓ **تغيير حسب وقت التنفيذ:**

التغيير التدريجي: يحدث هذا النوع من التغيير في المؤسسة تدريجيا، أي يكون على دفعات متتالية خلال فترة زمنية معينة(Robert, 1999, p. 12) .

التغيير السريع: ويتم مرة واحدة وبسرعة، يسميه البعض بالصدمة القوية، إذ أن تنفيذه يشكل صدمة قوية للجميع، ويجب الحذر من الآثار الاجتماعية السلبية على من سوف يتأثرون به لأن من شأن ذلك أن يؤدي إلى بروز المقاومة، ولكن هناك ظروف معينة يمكن أن ينفذ فيها التغيير السريع كأن يكون التغيير جزئيا أو أن يكون هناك ضرورة ملحة لإجراء التغيير منعا لاستفحال مشكلة كبيرة تؤثر على مستقبل المؤسسة (محفوظ أحمد، 2004، صفحة 38)

2-2ضرورة التغيير في المؤسسات الإقتصادية: إن المؤسسات الإقتصادية اليوم ليست بمنأى عن المتغيرات المفاجئة والمتكررة، وهذا ما يجعلها أمام ضرورة ملحة ألا وهي التغيير والذي بموجبه تتحول تلك المؤسسات من وضع قائم إلى وضع آخر مستهدف قد يضمن لها البقاء والاستمرارية.

وعليه فإنه من واجب الإدارة في أي مؤسسة ألا تتجاهل دواعي التغيير، بل بالعكس، فعليها أن تقوم بالإعداد له. (السلمي، 2001، صفحة 260).

وتتجلى الضرورة الملحة للتغيير في المؤسسة من خلال: (السلمي، 2001، صفحة 261)

- العلاقة الوطيدة بين المؤسسة والبيئة المتواجد بها، وعليه فإن أي تغيير في البيئة المحيطة بالتنظيم لابد وأن يصاحبه انعكاس على التنظيم.
- تعتمد المؤسسة في جانب من عملياتها على موارد تحصل عليها من تنظيمات أخرى، هذا ما يحتم عليها إحداث تغيير وتعديل في أوضاعها التنظيمية بما يتوافق مع التنظيمات الأخرى.
- تعتمد المؤسسة في تقديم خدماتها وتوزيع منتجاتها، على قبول ورضا أعضاء آخرين في المجتمع، فتلجا إلى إحداث تعديلات في أوضاعها تتلاءم ورغباتهم.

3-التغيير في المؤسسات الإفتصادية بين العقبات والحلول: التغيير أمر ضروري وحتمي في المؤسسة لضمان مستقبلها،إذ يعد عملية مستمرة و متجددة و هو حالة طبيعية في حياة المؤسسات، حيث أنه لا يحدث من الفراغ أو من العدم بل هو نتيجة عوامل تدعو إليه وتفرضه، وقد تكون هذه العوامل نابعة من المحيط الداخلي للمؤسسة أو يكون مصدرها البيئة الخارجية المحيطة بها،كما أن استجابة المؤسسة لهذه العوامل الداعية للتغيير قد تصادف عوامل أخرى معاكسة ألا و هي العقبات المعارضة للتغيير لذا فعلى أي مؤسسة اتخاذ كافة الإجراءات لمعالجة القوى المعاكسة قبل إحداث التغيير.

3-1 عقبات عملية التغيير في المؤسسات الإقتصادية: يمكن التطرق إلى العديد من المشاكل والمعوقات من بينها :

- إن التزامات المؤسسة تجاه غيرها سوف تكون من أهم المشاكل التي تعيق التغيير،ومنها نجد التزاماتها نحو المستهلكين،التزامات بسلوك واستراتيجيات ما قبل التغيير، والتشريعات الحكومية.(محمد رضا، 1996، صفحة 285).
- الافتقار إلى الموارد: (حسين، 2003، صفحة 295)هذا ما يعيق حدوث التغيير، حيث أن افتقار المؤسسة للموارد المالية سوف يحول دون تمكنها من الحصول على التقنيات الجديدة (وسائل الإنتاج الحديثة) ولن تستطيع تنمية قدرات موظفيها (التدريب والتكوين) وغير ذلك.
- الاتصال الضعيف: حيث أن ضعف هذا الأخير أو فقدانه داخل التنظيم يؤدي لا محالة إلى عدم فهم الغرض من التغيير وبالتالي عدم وضوح أهدافه.
- جمود القواعد والإجراءات والهيكل التنظيمي إلى جانب الدرجة العالية من الرسمية.

والجدير بالذكر أنه من بين أهم المشاكل التي تعترض التغيير التنظيمي، نجد مقاومة التغيير وما ينجر عنها.

- ✓ **مقاومة التغيير**:إن عملية التغيير تتوقف بدرجة أولى على قابلية وتعاون الأفراد لإحداث التغيير، حيث يعتبر الفرد في المؤسسة العنصر الأساسي في عملية التغيير، لذا فهم قد يقاومون التغيير المراد إحداثه، سواء من حيث نوعه، حجمه، توقيته، أو طريقة إدخاله، وقد تكون هذه المقاومة علنية مباشرة كتشكيل نقابات معارضة، أو كإحجامهم عن العمل، وعليه فهم يعارضون فكرة التغيير صراحة، وذلك بإبلاغ إدارتهم بذلك، وقد تكون المقاومة غير مباشرة أو غير ظاهرة أو خفية، وتكون بطرق عديدة كالتغيبات وخلق الأعذار والتماطل في الأداء الوظيفي وارتكاب الأخطاء (سعيد يس، 1994، الصفحات 217-218).

وقد تكون تلك المقاومة نتيجة للأسباب التالية:

- عدم التأكد: يلجأ العمال إلى مقاومة التغيير عندما تتولد لديهم مخاوف من فقدان مناصبهم، أو تغيير أماكن عملهم نتيجة شعورهم بعدم القدرة على تنفيذ المهام الجديدة والسبب في ذلك راجع إلى الاتصال الضعيف الذي يؤدي إلى عدم فهم أسباب هذا التغيير ونوعه والهدف منه، وهذا ما يجعل الأفراد يعارضون فكرة إحداث التغيير. (علي، 2003-2002، صفحة 324)
- الخوف من نتائج التغيير التي قد تعتبر في نظر البعض تهديدا لمصالحهم الشخصية.
- عندما تكون التجارب السابقة عن التغيير سيئة، وتكون تكاليف التغيير جد عالية وأكبر من العائد منه. (أحمد، 2001، صفحة 419)
- الخسارة: عند قيام المنظمة بإجراء تعديلات في طرق العمل أو جماعات العمل أو أماكن العمل، فإن الأفراد يقاومون التغيير نتيجة شعورهم بالخسارة، فقد يخسر البعض النفوذ والبعض الآخر المركز، وقد يخسر بعض الأفراد إجراءات عمل تعودوا عليها .(علي، 2003-2002، صفحة 325)

3-2طرق معالجة مقاومة التغيير في المؤسسات الإقتصادية: تطرقنا في ما سبق إلى أسباب مقاومة التغيير، وهذا يوحي إلى وجود طرق وإستراتيجيات للحد والتخفيف من مقاومة التغيير، وتسهيل عملية إحداث التغيير.

- **المشاركة**: تعني إشراك العاملين في الإعداد لعملية التغيير وإعطائهم الفرصة لإبداء آرائهم وطرح انشغالاتهم ومناقشتها وتقديم التحفظات وشرحها، كما تعتبر مشاركة العاملين في التخطيط للتغير أحسن طريقة لإزالة الغموض والالتباس في نوايا المسؤولين وهذا ما يشعرهم بمسؤوليتهم في التنظيم، وهذا ما يؤدي إلى تسهيل إحداث التغيير والحد من المقاومة (بوفلجة، علم النفس التنظيمي، 1996، صفحة 123).
- **التدريب**: يعتبر التدريب من أهم العوامل التي تساعد على قبول التغيير وتنفيذه وإنجاحه، فهو عبارة عن إدخال تعديلات في سلوك الأفراد أو في مفهوم معين أو مواقف أو معلومات أو مهارات (مركز التميز للمنظمات، 2022).
- **استخدام الحوافز الاقتصادية.** لمواجهة مقاومة التغيير وجعل الأفراد داخل المؤسسة يقبلونه فعلى الإدارة استخدام نظام الحوافز سواء المادية كزيادة في الأجور وتقديم مكافآت، أو المعنوية وذلك بتحسين الوظيفة كالترقية وغيرها من الحوافز. (محمود، 2004، صفحة 305)
- **الاتصال**: وذلك بتوفير المعلومات الكاملة والصحيحة عن التغيير من حيث طريقة تطبيقه، توقيت إدخاله وأهدافه والإجابة عن كافة أسئلة الأفراد واستفساراتهم، هذا ما سيؤدي إلى شعورهم بعدم الخوف وبالتالي تفادي المقاومة .(علي، 2003-2002، صفحة 326).

- **استخدام التهديد بالعقاب:** قد تجبر الإدارة أحيانا على استخدام القوة والتهديد على من يعارضون التغيير وذلك حتى تجبرهم على تنفيذه.كما أن أشكال وصور مقاومة التغيير ليست كلها سيئة، حيث أنه يمكن للمقاومة المعقولة تحقيق بعض الفوائد، كاكتشاف نقاط ضعف في برامج التغيير، وبعض المصاعب التي تواجه تنفيذ التغيير (محفوظ أحمد، 2004، صفحة 46)، الأمر الذي يؤدي بإدارة المؤسسة إلى مراجعة قراراتها وبرامجها وذلك باتخاذ الإجراءات اللازمة بشكل سليم قبل تطور وتفاقم المشاكل.

4- نظم إدارة البيئة (مواصفات إيزو 14000) ودواعي تطبيقها في المؤسسات الإقتصادية :

4–1 نظم إدارة البيئة (مواصفات إيزو 14000): الإيزو هو مصطلح عام لسلسلة من المعايير التي تم وضعها من قبل الهيئة الدولية للمواصفات القياسية (International Standardisation Organisation ISO)

والإيزو(ISO) جاءت اختصارا للمنظمة الدولية للتقييس(International Standardisation Organisation) اعتمادا على الكلمة اليونانية" ISOS" والتي تعني " EGUAL" متساوي. (حسن، 2005)

والمنظمة الدولية للمواصفات "ISO "هي اتحاد عالمي معني بإصدار المواصفات تأسست بعد الحرب العالمية الثانية بعد لقاء ضم 25 دولة سنة 1946 وباشرت عملها في 1947/02/23 حيث تتخذ من جنيف (سويسرا) مقرا لها،وتضم في عضويتها هيئات وأجهزة المواصفات والمقاييس لمختلف دول العالم، حيث أن لكل جهاز مقعدا دائما في الجمعية العامة، كما أنها تضم أعضاء مراسلين من بعض الدول التي لا تمتلك أجهزة للمواصفات والمقاييس بصفة مراقبين.

وعليه فإن مهمة منظمة الإيزو هي تطوير المواصفات كافة باستثناء المجالات الفنية للمنتجات الخاصة بالصناعة الكهربائية والهندسة الالكترونية والتي هي من اختصاص منظمات أخرى تأسست سنة **1906** كاللجنة العالمية للالكترونيات التقنية (EIC) (العزاوي، 2002، الصفحات 29-30).

مما سبق يتضح أن منظمة الايزو وظيفتها تطوير المواصفات وليس من صلاحياتها منح شهادات المطابقة أو إرغام المؤسسات على تطبيق هذه المواصفات.

ويعبر الرقم **14000** عن سلسلة المواصفات التي تختص بنظام الإدارة البيئية حيث تقوم هذه المواصفة بتحديد الطريقة الأنسب لوضع نظام إدارة بيئية فعال وقد تم تطويرها وتحسينها لتساعد المؤسسات على ديمومة نجاحها وإستمراريتها التجارية مع الأخذ بعين الإعتبار المحافظة على البيئة.

- ✓ **المواصفة :**تعد المواصفة بمثابة معيار للتفاهم ولغة مشتركة يتم الاحتكام إليها، فهي تلعب دور المترجم أي أنها تترجم الحاجات المختلفة إلى أوصاف أو إرشادات وغيرها، مفادها التحسين والتطوير، ولإعطاء معنى واضح للمواصفة سوف نستعرض مجموعة من التعاريف:

عرفت"بأنها وثيقة غير إلزامية توافق عليها هيئة تقييس، معترف بها تقدم من أجل الاستخدام العام المتكرر، القواعد والإشارات، أو الخصائص المتضمنة الشروط في مجال التغليف والسمات المميزة، أو اللصقات لمنتوج أو عملية أو طريقة إنتاج معينة " (الجريدة الرسمية، 2004).

وعرفها المعهد الجزائري للتقييس " بأنها خاصة تقنية أو أي وثائق متاحة للجمهور، والمنجزة بالتعاون والتشاور والاتفاق العام لكل الأطراف المعنية بالأمر ".

أما المنظمة الدولية للتقييس فتعرفها بأنها "ميزة تقنية، مجال تطبيق، أو كل وثيقة موجهة للتطبيق المتكرر، ناشئة من طرف منظمات مختصة بالتقييس وتم وضعها تحت تصرف الجميع " (المعهد الجزائري للتقييس، أكتوبر 2000).

من خلال التعاريف السابقة،يتضح لنا بأن المواصفة تعتبر وثيقة مهيأة من طرف هيئات معترف بها دوليا، من أجل الاستخدام الدائم والمتكرر، كما أن تطبيقها يكون لمن يرغب ويريد ذلك فهي ليست إجبارية ومفروضة، وتعتبر المواصفة كوسيلة تطوير وتحسين التنظيم الذي يقوم بتنفيذها إلى جانب أنها وسيلة لتنظيم السوق.

- ✓ **تعريف التقييس:**جاء تعريف التقييس في المادة 02 من القانون 04/04 المؤرخ في 23 جوان 2004 بأنه "النشاط الخاص المتعلق بوضع أحكام ذات استعمال موحد ومتكرر في مواجهة مشاكل حقيقية أو محتملة يكون الغرض منها تحقيق الدرجة المثلى من التنظيم في إطار معين ، ويقدم وثائق مرجعية تحتوي على حلول لمشاكل تقنية وتجارية تخص المنتجات والسلع والخدمات التي تطرح بصفة متكررة في العلاقات بين الشركاء الاقتصاديين والعلميين والتقنيين والاجتماعيين "

أما من جهة المنظمة الدولية للتقييس فإنه يعني الأسلوب أو النظام الذي يحقق وضع المواصفات القياسية، التي تحدد الخصائص والأبعاد ومعايير الجودة وطرق التشغيل، والأداء للمنتجات، مع تبسيط وتوحيد أنواعها وأجزائها قدر الإمكان إقلالا للتعدد الذي لا داعي له، وتيسيرا للتبادلية، كما يشمل التقييس أيضا توحيد الطرق والأساليب المعتمدة وكذلك المصطلحات والتعاريف.

أما المعهد الجزائري للتقييس فيعرفه بأنه " نشاط يشكل جزءا مكملا في إستراتيجية المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق التطور، والتقييس يمولنا بالوثائق والمراجع الموجهة إلى حل المشاكل التقنية والتجارية والتي تطرح بصفة مستمرة بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين وبذلك تظهر المواصفات كنتيجة لهذا النشاط " (المعهد الجزائري للتقييس، أكتوبر 2000)

يتضح من خلال التعاريف السابقة أن التقييس هو نشاط أو عملية لإعداد وإصدار وتطبيق قواعد (مواصفات قياسية) من أجل ترسيخ النظام في مجال نشاطات معينة هامة، أو بمشاركة جميع المعنيين (الاقتصاديين ، الاجتماعيين و التقنيين).

4-1-2 تعريف مواصفات إيزو14000: لقد أصبح موضوع البيئة من الموضوعات التي تلقى اهتماما كبيرا في المؤسسات الإقتصادية، باعتبارها أحد أفضل الأسبقيات التنافسية التي تسعى المؤسسات لتحقيقها،وفي سبيل تحقيق ذلك فلا مفر لها إلا بتطبيق سلسلة مواصفات إيزو **14000** والتي تعرف "بأنها مواصفات موثقة تستدعي من المؤسسة المساهمة في المحافظة على إستخدام المواد الأولية وإنتاج ومعالجة تصريف النفايات والفضلات الخطيرة" (عبدالهادي آل ضبحان، 2008، صفحة 115)

وتعرف أيضا " على أنها مجموعة من المواصفات والمتطلبات الغرض منها تكوين نظام إدارة بيئية يمكن تطبيقه في المؤسسات بإختلاف أحجامها وأشكالها ويكون على قدر من المرونة بتكيفه مع مختلف الظروف المتنوعة ثقافية كانت أو إقتصادية أوإجتماعية أوجغرافية" (الغزاوي، 2010، صفحة 127).

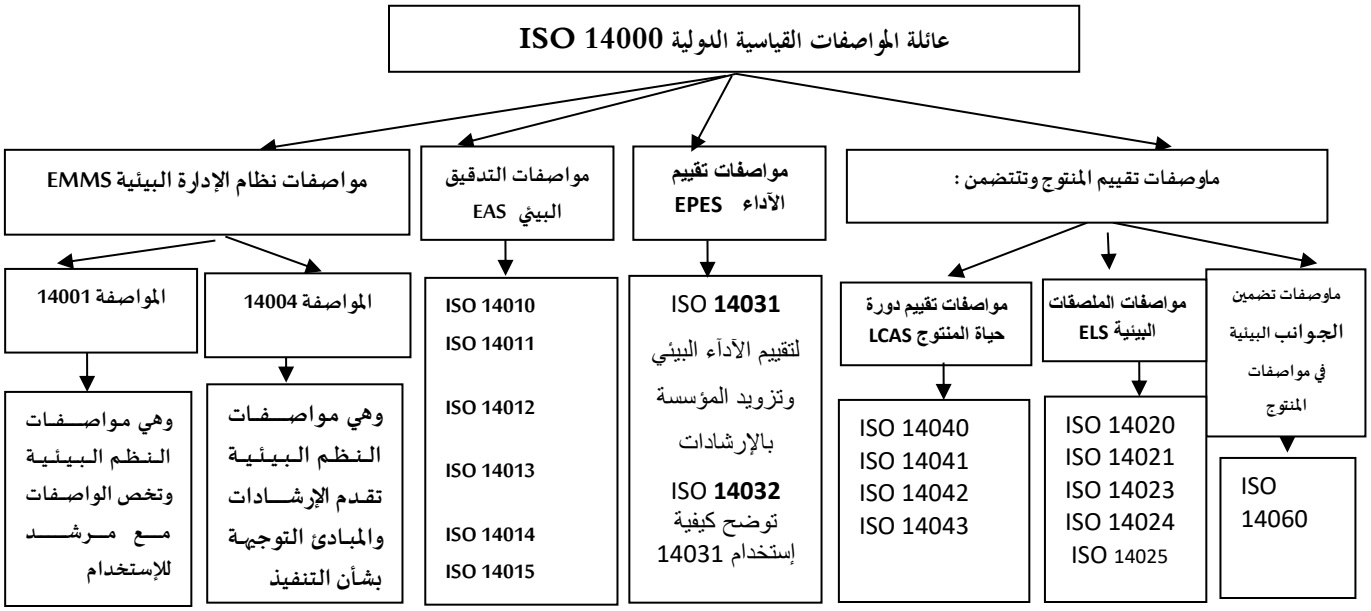
4-1-3 المواصفات القياسية إيزو14000 إصدار2015 :إن المواصفات الدولية بمختلف أنواعها والتابعة للمنظمة الدولية للتقييس هي مواصفات أو معايير ديناميكية قابلة للتعديل كلما دعت الضرورة لذلك، وعليه دائما نجد إصدارات جديدة من فترة لأخرى صادرة عن الهيئة الدولية للتقيس،وفي ذات السياق نجد أن أول ظهور للمواصفات الدولية الخاصة بالإدارة البيئية إيزو **14000** كانت سنة **1996** ليليها تعديل آخر وهو ماسمي بالمواصفات الدولية للإيزو **14000** إصدار **2004** لتستقر عند التعديل الأخير مواصفات إيزو **14000** إصدار **2015** وهذه

التعديلات جاءت لتواكب التغيرات الحاصلة وإستجابة لأحدث التغيرات.وتشتمل عائلة المواصفات القياسية إيزو **ISO 14000** على جميع المواصفات التي تم وضعها من قبل المنظمة الدولية للتقييس كمايلي:

- مواصفات نظام الإدارة البيئية.
- مواصفات التدقيق البيئي.
- مواصفات تقييم الأداء البيئي.
- مواصفات تقييم حياة المنتوج وتشمل على: مواصفات دورة حياة المنتوج،مواصفات الملصقات البيئية ومواصفات تضمين الجوانب البيئية في مواصفات المنتج.

مما سبق فإن سلسلة المواصفات الدولية لنظم إدارة البيئة إيزو **14000** هي عبارة عن مواصفات إرشادية ماعدا المواصفة إيزو **14001** والتي تعتبر المواصفة الأهم والتي تقدم للمؤسسات المتطلبات الخاصة بتطبيق نظام

الشكل 01 تصنيف عائلة المواصفات القياسية الدولية إيزو ISO 14000



الإدارة البيئية وهي المواصفة الأشهر دوليا لنظام الإدارة البيئية، حيث تقوم هذه المواصفة بتحديد الطريقة المثلى لوضع نظام إدارة بيئية فعال.وقد تم تطويرها لتساعد المؤسسات على استدامة نجاحها التجاري مع أخذ الحفاظ على البيئة بعين الاعتبار وتعد المواصفة كغيرها تنتمي إلى عائلة المواصفات الدولية لإدارة النظم البيئية أيزو **14000**ومن خلال الشكل أدناه فإن مواصفات إيزو **14000**تتألف من:

المصدر:من إعدادنا بالإعتماد على: (ISO, p. ISO 14000 FAMILY ENVIRONMENTAL MANAGEMENT)

2-4 دواعي تطبيق نظم إدارة البيئة إيزو14000 والحصول على شهادة المطابقة: تسعى المؤسسات بشتى أنواعها في مختلف دول العالم إلى التسابق للحصول على شهادة المطابقة لنظم إدارة البيئة إيزو **14000** وذلك بتطبيق نظام إدارة بيئي متكامل و عالمي يساعدها على تحسين أداءها وتحقيق التميز، مع تخفيض التكلفة وتحقيق رضا العملاء وبالتالي زيادة القدرة التنافسية والريادة في الأسواق.

وعليه وانطلاقا مما سبق التعرف عليه من خلال الإصدار الجديد لسنة **2015** لمواصفات إيزو **14000** فإننا سنتطرق إلى المراحل التي تتبعها المؤسسات للتعامل مع القضايا البيئية وإدارتها ضمن سياسة واضحة تحترم القوانين

واللوائح البئية السائدة بما يتوافق ومتطلبات الإيزو **2015/14000** وبالتالي الحصـول على شهادة المطابقة لنظم إدارة البيئة إيزو **14001** مع توضيح أهم الدوافع التي تدفع بالمؤسسات إلى تبني نظام إدارة البيئة إيزو **14000**.

4-2-1مراحل تأهيل المؤسسات لتطبيق الإيزو14000: تمر عملية تأهيل المؤسسة للحصول على شهادة المطابقة للمواصـفة العالمية إيزو **14001** بمجموعة من المراحل والخطوات والتي تعتبر كمتطلبات إنشـاء نظام الإدارة البيئية وفقا للمواصفة إيزو **14001وهي** كالآتي (إسماعيل و عادل عبدالمالك، 2016، الصفحات 71-130):

السياسـة البيئية:تعتبر كمرحلة أولى المرحلة تبنى عليها باقي المراحل حيث يتم فيها وضـع الخطة المسـتهدفة لتطبيق المواصـفة العالمية إيزو **14001**(الأهداف البيئية)، وعليه فلابد من أن تبدأ قوية بدعم الإدارة العليا وتنتهي بالقناعة التامة لدى العاملين بأهمية تطبيق نظام إدارة البيئة إيزو **14001**. كما أن التزام الإدارة العليا بتطبيق نظام إدارة البيئة من أهم الخطوات التي تبين فيها المؤسسة إلتزامها إتجاه البيئة.ضمن إطار عمل واضح المعالم والأهداف.

التخطيط: وتعتبر هذه المرحلة من العناصر الأساسية لمتطلبات تطبيق نظام إيزو **14001**و حتى تتمكن المؤسسة من تطبيق نظام إدارة البيئة إيزو **14001** بشكل فعال يجب مراعاة المتطلبات التالية:

- دراسة وتحديد الجوانب البيئية: ويقصد بها جميع أنشطة المؤسسة وتأثيرها البيئي سواءا كان التأثير سلبيا أم إيجابيا ناجما عن ما تنتجه المؤسسة والتحكم والسيطرة عليها.
- المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى: تحديد ودراسـة جميع القوانين والتشـريعات المطبقة على الجوانب البيئية لأنشطة ومنتجات وخدمات المؤسسة وضرورة الإمتثال والإلتزم بها.
- الغايات والأهداف والبرامج: ويجب على المؤسـسـة وضـع وتحديد والمحافظة على الأهداف والغايات والبرامج بما يتناسب والسياسة البيئية وكذا الجوانب البيئية.

✓ **التنفيذ والتشـغيل:** يتطلب تنفيذ الخطة البيئية تشـكيل فريق عمل يقوم بتنفيذ متطلبات نظم إدارة البيئة إيزو **14001** وفق المواصـفات والمتطلبات حيث يقع على عاتق هذا الفريق القيام بتنفيذ المتطلبات وفق حاجة المؤسـسـة المعنية وضـرورة الالتزام بها، وتحديد الأنشـطة الرئيسـية الواجب القيام بها و تطوير الإجراءات وتعليمات العمل وتوثيقها،والوثائق الإرشـادية والتدريب المطلوب وتطبيق الإجراءات والتعليمات وضـبطها وفق السـياسـة البيئية،وكل هذا يسـتدعي بالضـرورة وجود إتصـال فعال داخلي وخارجي يضـمن الإلمام بقضـايا البيئة،وكل هذا مع ضرورة الإستعداد لأي طارئ والإستجابة لذلك.

✓ **المر اقبة(مراجعة الإدارة):**يتم في هذه المرحلة يتم تقييم أداء المؤسـسـة ويكون التقييم بتوفير المعلومات عن توافق نظام إدارة البيئة القائم في المؤسـسـة مع متطلبات المواصـفة الدولية إيزو **14001-2015** من خلال المقارنة وتحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين والتطوير اللازم للتوافق مع المتطلبات الواردة في المواصفة والتي سيتم إنشاء نظام إدارة البيئة وفقا لها.

✓ **مرحلة التسجيل للحصول على شهادة المطابقة إيزو14001:**تعتبر عملية تسجيل نظام إدارة البيئة والحصول على شـهادة المطابقة، مرحلة هامة بالنسـبة للمؤسـسـة، تأتي عقب انتهائها من توثيق النظام وتطبيقه، وتظهر المؤسـسـة من خلال هذه المرحلة لعملائها وللجهة المانحة بأنها تطبق نظام إدارة البيئة يتوافق مع متطلبات المواصفة إيزو **14001**.

- **أسلوب تطبيق مرحلة التسجيل:**إن على المؤسسة الراغبة في الحصول على شهادة المطابقة القيام بما يلي:

أ- اختيار الهيئة المانحة للشهادة: إن على المؤسسات التي تتهيأ للحصول على شهادة المطابقة الاتصال بالوكالات المتخصصة (المسجلين) في مراحل مبكرة من مراحل مشروع تطبيق الإيزو**14000** حيث يمكن الحصول على قائمة تلك الوكالات من خلال قائمة عالمية تنشرها منظمة الإيزو سنويا وعليه يجب على المؤسسات عند القيام باختيار الجهة المانحة الاعتماد على ما يلي:

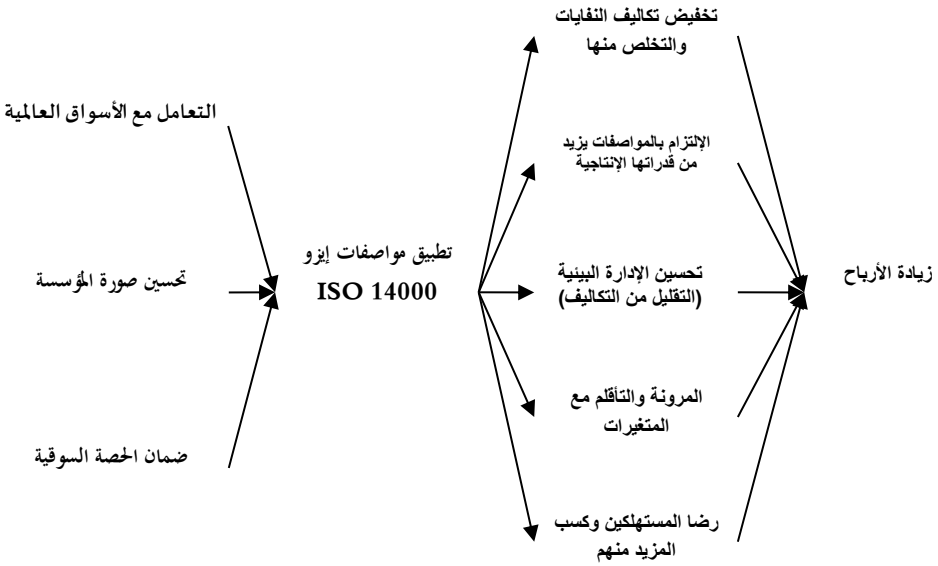
- الاعتمادية: وهي التأكد من أن الجهة المانحة للشهادة معتمدة من قبل مجالس اعتمادية عالمية.
- الخبرة في مجال عمل المؤسسة (العزاوي، 2002، صفحة 81).
- التكاليف: إن على المؤسسة عند اختيار المسجل أن تأخذ التكاليف الكلية في الحصول على شهادة المطابقة بعين الاعتبار وكذا موقع الجهة المانحة وخطة تنفيذ عملية التسجيل.

وتعتبر المعايير الواردة أعلاه من المستلزمات الأساسية عند اختيار الجهة المانحة للشهادة ويتم من خلال المقارنة بين الجهات المختلفة واختيار الجهة ذات المعايير الأكثر نجاحا في تحقيق الأهداف. (خضير كاظم، 2001، صفحة 184)

ب- تقديم طلب التسجيل:بعد اختيار الهيئة المانحة للشهادة تتقدم المؤسسة بطلب التسجيل ويجب أن يكون هذا الطلب كاملا ومستوفى لكي تبدأ عملية التسجيل ويتضمن معلومات عن حقوقه وواجبات كل من الطرفين وأن يحدد فيه المعايير التي سوف تستخدم في التسجيل ويتم التعاقد وفقا لها (سونيا، 2002، الصفحات 359-360).

2-4 دواعي وفوائد تطبيق نظم إدارة البيئة إيزو14000 في المؤسسات الإقصادية: تلجأ المؤسسات الإقتصادية إلى تبني نظم إدارة البيئة إزو **14000** للعديد من الأسباب ولما يوفره العمل بها من مزايا وفوائد كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 02: دواعي وفوائد تطبيق إيزو14000 في المؤسسات الإقتصادية



المصدر: من إعدادنا بالإعتماد على التحاليل السابقة

5- واقع تبني نظم إدارة البيئة إيزو14000 في المؤسسات الجزائرية:أصبحت المواصفات الدولية للتقييس لزاما على المؤسسات التي ترغب في البقاء واكتساب مكانة في السوق،وبذلك فإن جميع المؤسسات مطالبة بالعمل وفقا للمعايير الدولية للتقييس إيزو **14000** كل حسب نوعية نشاطها،لولوج الأسواق العالمية واكتساب مكانة فيها في ظل المنافسة الشرسة من قبل المؤسسات الأخرى، وعليه بدأت المؤسسات الجزائرية تولي اهتماما كبيرا لشهادة المطابقة إيزو **14001**، باعتبارها معيارا للمنافسة في التجارة الدولية، وتمكن المؤسسة من كسب مكانة في السوق الداخلي والخارجي وتعد نسبة تطبيق المؤسسات الجزائرية لمعايير الإيزو **14000** نسبة ضئيلة مقارنة بالدول العربية ودول

العالم، حيث أننا نجد خلال تحليلنا لمجموعة من التقارير الصادرة عن المعهد الدولي للتقييس أن عدد المؤسسات الحاصلة على شهادات إيزو **14001** لسنة **2020** وصل إلى **186** مؤسسة جزائرية بإجمالي عدد المؤسسات يقدر بـ **1229** مؤسسة من سنة **2004** إلى سنة **2020**، من مجموع **348473** مؤسسة متحصلة على شهادة الإيزو **14001** على المستوى العالمي لنفس الفترة وللإطلاع على المؤسسات الجزائرية الحاصلة على شهادات المطابقة إيزو **14000** نستعرض أدناه تزايد شهادة المطابقة إيزو **14001** في المؤسسات الجزائرية.

5-2 تز ايد شهادة المطابقة إيزو14001 في المؤسسات الجز ائرية:كما ذكرنا سابقا فإن نسبة تطبيق المؤسسات الجزائرية لمعايير الإيزو **14000** نسبة تكاد تكون ضئيلة مقارنة بدون العالم وهو مايوضحه الجدول التالي من تزايد شهادات إيزو **14001** في الجزائر للفترة **2004** إلى غاية **2020**.

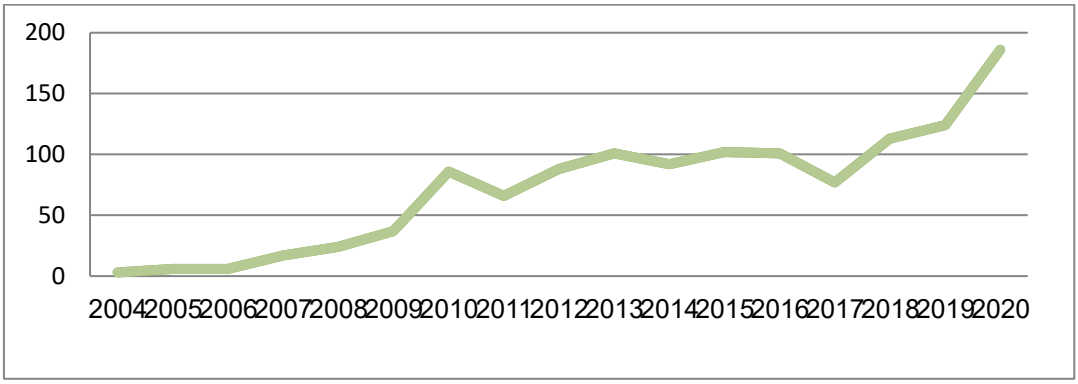
الجدول1: تز ايد عدد المؤسسات الجز ائرية الحاصلة على شهادة المطابقة إيزو14001 للفترة 2004-2020

السنوات	عدد المؤسسات الحاصلة على الشهادة
2004	03
2005	06
2006	06
2007	17
2008	24
2009	37
2010	86
2011	66
2012	88
2013	101
2014	92
2015	102
2016	101
2017	77
2018	113
2019	124
2020	186

Source: (The ISO Survey of Management System Standard Certifications(Data per contry and sector), (1999-2017)(ISO14001 - Africa)&(2018-2019-2020))

من خلال الجدل أعلاه نلاحظ أن هناك إقبال ضعيف من قبل المؤسسات الجزائرية نحو نهج تطبيق نظم إدارة البيئة إيزو **14000**، بالرغم تطور شهادات المطابقة المحصلة والذي عرف تذبذبا بين الزيادة والنقصان غير أنه لم يرق للمستويات المطلوبة والشكل أدناه يوضح ذلك أكثر.

الشكل 3:منحى تزايد عدد المؤسسات الجزائرية الحاصلة على شهادة المطابقة إيزو14000 للفترة 2004-2020



المصدر: من إعدادنا بالإعتماد على معطيات الجدول1

3-5 تزايد شهادة المطابقة إيزو 14001 في الجزائر مقارنة بعشرة أفضل دول إفريقية: إن نسبة تطبيق الدول الالإفريقية لمعايير الإيزو 14000 تكاد تكون ضئيلة مقارنة بدون العالم ففي تحليلنا لبيانات صادرة عن المعهد الدولي للتقييس تبين أن الدول الإفريقية متأخرة في مجال تبني شهادة مطابقة نظم إدارة البيئة إيزو 14001 بالمقارنة مع الدول المتقدمة، ويوضح الجدول التالي تزايد شهادات إيزو 14001 في أفضل عشرة دول إفريقية بما فيها الجزائر للفترة 2004-2020:

الجدول2: الدول العشر الأوئل إفريقيا في الحصول على شهادة المطابقة إيزو 14001للفترة 2004-2020

السنوات / الدولة	جنوب إفريقيا	مصر	تونس	المغرب	الجزائر	نيجيريا	كينيا	زيمبابوي	غانا	تنزانيا
2004	339	289	30	21	3	11	16	19	4	3
2005	540	354	30	26	6	8	11	26	2	2
2006	485	379	50	37	6	18	23	24	3	4
2007	530	306	67	39	17	18	22	27	3	5
2008	752	410	102	35	24	22	28	38	5	3
2009	757	347	135	49	36	40	18	20	5	4
2010	815	495	88	63	86	22	-	17	-	3
2011	857	526	68	38	66	29	33	6	2	1
2012	938	593	80	45	88	44	32	10	17	30
2013	894	833	198	92	101	48	51	32	18	36
2014	929	814	143	133	92	60	45	31	20	23
2015	1192	850	230	170	102	59	50	28	26	31
2016	1332	982	321	182	101	79	57	51	31	43
2017	1230	721	216	176	77	92	65	50	39	47
2018	848	759	147	196	113	85	62	46	44	27
2019	942	926	247	231	124	77	57	53	46	30
2020	964	799	291	227	186	77	67	9	62	31
المجموع	14398	10383	2443	1760	1228	789	637	487	327	323

(The ISO Survey of Management System Standard Certifications(Data per contry and sector), (1999-2017)(ISO14001 - Africa)&(2018-2019-2020))

بإستعراض معطيات الجدول (2) والذي تضمن ترتيب أفضل عشر دول إفريقية من حيث الحصول على شهادة المطابقة إيزو 14001للفترة من 2004-2020، نلاحظ أن جنوب إفريقيا تتصدر الدول الإفريقية في عدد المؤسسات الحاصلة على شهادة المطابقة إيزو 14001 بـــ 14398 شهادة مطابقة تليها مصر،تونس والمغرب تواليا لتأتي الجزائر في المرتبة الخامسة إفريقيا من حيث المؤسسات الحاصلة على شهادة المطابقة إيزو 14001 بـــ 1228 مؤسسة حاصلة على شهادة المطابقة إيزو 14001 لفترة الدراسة 2004-2020 وإذا ما قورنت معطيات الجزائر في عدد شهادات المطابقة بالدول الإفريقية رائدة الترتيب فنستطيع القول أن الجزائر والمؤسسات الإقتصادية الجزائرية مازال إقبالها ضعيفا في تبني نظم إدارة البيئة مقارنة بالدول الإفريقية كجنوب إفريقيا ومصر.

5-4 التزايد العالمي والإفريقي لشهادات المطابقة إيزو14001 والنسبة المئوية للمؤسسات الجزائرية منها:

من خلال الدراسة الأخيرة لمنظمة إيزو ISO لسنة 2020 حول المطابقة، تم إحصاء المجموع العالمي لشهادات المطابقة إيزو 14001 حيث بلغ عدد شهادات المطابقة الموزعة سنة 2020 حوالي 348473 شهادة مطابقة،وهو ماقابله 3075 شهادة كانت من نصيب القارة الإفريقية أي بنسبة 0.88% من إجمالي الشهادات المتحصل عليها في العالم لنفس السنة، أما الجزائر فكان عدد الشهادات المتحصل عليها سنة 2020 هو 186 شهادة وبنسبة 0.05% من إجمالي عدد الشهادات الممنوحة عالميا لسنة2020، وبنسبة 6.04 %من إجمالي عدد الشهادات المحصلة في إفريقيا لسنة 2020و الملاحظ أن شهادات المطابقة قد نمت وتطورت غير أن ماهو جدير بالذكر هو أن هذا الإرتفاع لم يصاحبه نمو وتطور مماثل في الدول الإفريقية عامة وفي الجزائر خاصة ويتضح في الجدول أدناه تطور عدد شهادات إيزو 14001 في العالم ،إفريقيا والجزائر والنمو السنوي لها للفترة 2004-2020 كما يلي:

الجدول (3): النمو السنوي لشهادات المطابقة للإيزو 14001 بالعالم ،إفريقيا والجزائر للفترة .2004-2020

السنة	عدد شهادات المطابقة في العالم (ISO 14001) (1)	عدد شهادات المطابقة في إفريقيا (ISO 14001) (2)	عدد شهادات المطابقة في الجزائر (ISO 14001) (3)	النمو السنوي (1)	النمو السنوي (2)	النمو السنوي (3)
2004	90554	817	03	25558	191	03
2005	111163	1130	06	20609	313	03
2006	128211	1079	06	17048	-51	0
2007	154572	1096	17	26361	17	11
2008	188574	1518	24	34002	422	7
2009	222974	1531	37	34400	12	13
2010	239880	1675	86	16906	144	49
2011	243393	1740	66	3513	65	-20
2012	260852	2084	88	17459	344	22
2013	273861	2519	101	13009	435	13
2014	296736	2545	92	22875	26	-9
2015	319196	3024	102	22460	479	10
2016	346147	3551	101	26951	527	-1
2017	362610	3083	77	16463	-468	-24
2018	307059	2784	113	-55551	-299	36
2019	312580	3095	124	5521	311	11
2020	348473	3075	186	35893	20-	62

(The ISO Survey of Management System Standard Certifications(Data per contry and sector), (1999-2017)(ISO14001 -Africa)&(2018-2019-2020))

ولتوضيح نسبة شهادات المطابقة في الجزائر من إجمالي نمو وتطور عدد شهادات المطابقة إيزو**14001** في العالم وإفريقيا نستعين بالشكل التالي الذي يوضح ذلك خلال فترة الدراسة **2014-2020**:

الجدول 4: شهادات إيزو 14001 بالعالم و إفريقيا والنسبة المئوية للمؤسسات الجزائرية منها للفترة 2004-2020

السنوات	نسبة شهادات المطابقة المحصلة في الجزائر إلى عدد الشهادات المحصلة في العالم	نسبة شهادات المطابقة المحصلة في الجزائر إلى عدد الشهادات المحصلة في إفريقيا
2004	% 0.003	% 0.36
2005	% 0.005	% 0.53
2006	% 0.004	% 0.55
2007	% 0.01	% 1.55
2008	% 0.012	%1.58
2009	% 0.016	% 2.41
2010	% 0.035	% 5.13
2011	% 0.027	% 3.79
2012	% 0.033	% 4.22
2013	% 0.036	%4
2014	% 0.031	% 3.61
2015	% 0.031	% 3.37
2016	% 0.029	% 2.84
2017	% 0.024	% 2.49

2018	% 0.036	% 4.05
2019	% 0.039	% 4
2020	% 0.053	% 6.06

المصدر: من إعدادنا بالإعتماد على معطيات الجدول03

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسب الحصول على شهادات المطابقة إيزو **14001** في المؤسسات الجزائرية هي نسب ضئيلة مقارنة بدول العالم وإفريقيا وبالتالي المؤسسات الجزائرية مازالت بعيدة عن تطبيق وإرساء نظم إدارة البيئة إيزو **14000** مقارنة بنظيراتها في إفريقيا أو مختلف دول العالم ولعل خير دليل وهو النسب التي تكان تكون معدومة، وهذا بالرغم من أن جهود الإصلاحات البيئية المنتهجة في الجزائر بسن القوانين والتشريعات وإستحداث الهيئات البيئية ،ساهمت في تزايد المؤسسات الحاصلة على شهادة المطابقة ولوبنسب ضئيلة، إلا أن جهودا كثيرة يجب أن تبذل في سبيل التوعية بضرورة تبني نظم إدارة البيئة من قبل المؤسسات الإقتصادية الجزائرية لما لها من فوائد جراء تطبيقها.

6- صعوبات واسباب فشل المؤسسات الإقتصادية الجز ائرية في تطبيق مواصفات إيزو14000

6-1 الصعوبات التي تواجه المؤسسات الإقتصادية في تطبيق مواصفات إيزو14000:هناك لعديد من الصعوبات التي قد تنتج عن عملية تطبيق نظام **الإيزو14000** وماعلى المؤسسات الإقتصادية إلاّ أخذها بعين الإعتبار وإيجاد الحلول المناسبة لها ومن بينها نذكر:

-العمل على تغيير بعض الممارسات في المؤسسة بغية مسايرة متطلبات المواصفة الأمر الذي يصادف أحيانا مقاومة من قبل عمال وموظفي المؤسسة.

- عدم تخصيص ميزانية كافية لتطبيق نظم إدارة البيئة الأمر الذي يؤدي إلى تكاليف عالية نسبيا والتي يتعين على المؤسسة دفعها لقاء تدريب العاملين و كذا الخدمات التي تقدمها الجهات الاستشارية في عملية تقييم نظام إدارة البيئة والحصول على الشهادة والحفاظ عليها.

6-2 **أسباب فشل المؤسسات في عملية تطبيق نظام إدارة البيئة إيزو14000.**إن فشل العديد من المؤسسات في تطبيق نظام الإيزو **14000** راجع لعديد الأسباب منها (العزاوي، 2002، صفحة 79):

- الافتقار إلى الفهم الصحيح لمتطلبات الإيزو **14000**، وعدم التزام الإدارة العليا بعملية التطبيق.
- نقص الموارد وعدم شمولية التقسيم للعمليات الحالية.
- التدريب غير المناسب، وعدم ضبط الوثائق.
- التغيير الثقافي أو التغير في الأنظمة الحالية.
- مقاومة التغيير والخلافات بين أعضاء المكلفين بتطبيق نظم إدارة البيئة.
- طول الإطار الزمني المطلوب للتطبيق، وعدم تخصيص الوقت والجهد الكافي من المؤسسة للتطبيق.

7- خاتمة:أصبح لبرامج الإدارة البيئية بما فيها نظم إدرة البيئة إيزو **14001** في الآونة الأخيرة دلالات بيئية وأخرى إقتصادية و إجتماعية، لاسيما في ظل التحديات والرهانات التي تفرضها التغيرات على المستوى العالمي وتأثيراتها على المؤسسات الإقتصادية ،وهو ما يدعو إلى التفكير في الآليات والتقنيات التي من شأنها أن تساعد المؤسسات على تحسين آدآئها البيئي بما يتيح ترشيد إستهلاك الموارد الطبيعية والطاقة ،تسيير النفايات الخطيرة،التقليل من

التكاليف غير ضرورية وبالتالي تحقيق التميز والحصول على مكانة في السوق العالمية والمحلية بما يضمن تحقيق الربحية و المردودية في الحصيلة المالية.

ومجمل القول وفيما تعلق بتبني المؤسسات الجزائرية لنظم إدارة البيئة إيزو **14000**، فإن المؤسسات الجزائرية وبالرغم من تأخرها الكبير في تبني برامج نظم إدراة البيئة مقارنة بنظيراتها في العالم، إلا أنها أدركت منافع تطبيق الإيزو **14000** والحصول على شهادة المطابقة، وعليه وتمكينا لمؤسساتنا من مواكبة التطورات الحاصلة ولكي تصبح منافسة لنظيراتها في العالم واعتبارا للتحديات الكبرى التي ينتظرها اقتصادنا، فإنه آن الأوان لمؤسساتنا أن تعي حتمية التأهيل لتطبيق الإيزو **14000** والحصول على شهادة المطابقة، بغية مواجهة المنافسة وتنمية الاقتصاد الوطني خاصة وأن البيئة صارت ترتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية المستدامة.

7-1 نتائج إختبار الفرضيات: وفي معالجتنا لهذا البحث وفيما تعلق بفرضياته فقد توصلنا إلى مايلي من نتائج:

- إن المؤسسات الإقتصادية يجب أن تعي حتمية التغيير لمواكبة التغيرات الحاصلة، إذ أنه لابد من الإعداد لمواجهة ما يحدث من تغيير في ميدان التنافس العالمي، ولا مفر للمؤسسات إلا بتهيئة نفسها للتصدي لما يجري من تغيرات، وطبعا كل ذلك على أن تكون المحافظة على البيئة من خلال تطبيق مواصفات إيزو **14000** هو السلاح في هذه المواجهة، وتتجلى حتمية التغيير في المؤسسة لتطبيق الإيزو **14000** في عدة جوانب (السياسة البيئية وفيها يتجلى إلتزام الإدارة العليا والتخطيط لتنفيذ برامج نظم إدارة البيئة إيزو **14000** وبعدها تنفيذ وتشغيل ماخطط له من برامج وفقا لمتطلبات المواصفة إيزو **14001**،ثم مراجعة الإدارة أو مايسمى بالرقابة لتأتي مرحلة أخيرة ألا وهي مرحلة الحصول على شهادة المطابقة).
- إن تطبيق نظم إداة البيئة إيزو **14000** يمكن أن يشمل كل المؤسسة أو جزء من أجزاءها أوعملية من العمليات، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على مناهج التغيير التي يمكن أن يأخذها الإيزو **14000** باعتباره أحد برامج التغيير،كما أن تطبيقه الناجح يساعد المؤسسات على إدخال التغيرات بشكل مخطط وبالتالي إثبات إلتزامها المستمر بتحسين الأدآء البيئي و إمتثالها و إلتزامها بالمتطلبات والقوانين البيئية التي تفرضها المواصفة **14001**و تخفيض التكاليف بالإستخدام الكفؤ للموارد الطبيعية،كما أن تطبيقه بالنسبة للمؤسسة وإنتهاجه هو سلوك بيئي مسؤول يحقق لها التميز عن الآخرين ويضمن لها مكانة في السوق الواعي بسلامة البيئة وحمايتها،ويؤدي بالمؤسسات لا محالة إلى الحد من الآثار البيئية بإتجاه تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- إن المؤسسات الإقتصادية في الجزائر مازالت بعيدة عن تطوير وتحسين أدآئها البيئي بتطبيق نظم إدارة البيئة **14000** بالرغم من المكاسب البيئية والإقتصادية التي يمكن تحقيقها جراء تطبيقها وهو ماأثبتته المعطيات والأرقام إذ نجد أن تبني المؤسسات الجزائرية لنظام إيزو **14000** يكاد يكون منعدما نسبة لعدد المؤسسات التي تتبنى هذا النهج في العالم حيث لا تتعدى النسبة **1%** أما إفريقيا فتأتي الجزائر في المرتبة الخامسة من حيث تبني أنظمة إدارة البيئة إيزو **14000**، وتشير المعطيات أن أعلى عدد للمؤسسات إنتهاجا لتطبيق نظم إدارة البيئة كان سنة **2020** بـ **186** مؤسسة حاصلة على شهادة المطابقة إيزو **14001** وهو عدد قليل مقارنة ببعض دول العالم.

نتائج الدراسة: و من خلال دراستنا لهذا الموضوع نتقدم بالنتائج التالية:

- إن انتهاج برامج التغيير في المؤسسات الإقتصادية والتي من بينها نظم إدارة البيئة إيزو **14000**، تساهم في تحسين الأدآء البيئي وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات.
- التغيير ضرورة حتمية للمؤسسات الإقتصادية لمواجهة تحديات البيئة التي تنشط فيها.

- هناك العديد من العوامل التي تقف كعقبة أمام المؤسسات الإقتصادية بما فيها الجزائرية في تبيني نظم إدارة البيئة ولعل أبرزها مقاومة التغيير من قبل العمال والموظفين.
- تطبيق الإيزو **14000** والحصول على شهادة المطابقة،سلوك بيئي مسؤول ناجم عن وعي بما يحققه تبني هذا النظام من تحسين في الآداء،وتحسين لصورة المؤسسة محليا ودوليا وزيادة قدرتها التنافسية.
- إن تطبيق مواصفات إيزو **14000** والحصول على شهادة المطابقة يعد ميزة تنافسية.
- إن من بين أسباب فشل المؤسسات الإقتصادية الجزائرية في إتباع وإنتهاج نظم إدرة البيئة إيزو **14000** هو غياب الوعي بهذه البرامج من جهة والافتقار إلى الفهم الصحيح لمتطلبات الإيزو **14000**،وعدم التزام الإدارة العليا بعملية التطبيق.
- آن الأوان لمؤسساتنا الجزائرية أن تعي حتمية التأهيل لتطبيق الإيزو **14000** والحصول على شهادة المطابقة، بغية مواجهة المنافسة وتنمية الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة.

التوصيات:وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن أن نعطي بعض التوصيات التي نراها مناسبة:

- ضرورة إدارك المؤسسات بأن التغيير ضرورة حتمية تفرضها البيئة المحيطة بها وهو ما يحتم عليها الإعداد له ومواجهته.
- تدريب العاملين ونشر الوعي البيئي لديهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم على كيفية تحسين أعمالهم.
- على المؤسسات الاهتمام بتحسين أدائها البيئي باعتباره خيارا استراتيجيا يمكنها من البقاء والتفوق والاستمرارية.
- ضرورة الدعم والمساندة والالتزام من الإدارة العليا للمؤسسات لتطبيق ونشر مفاهيم الإيزو **14000**.
- ضرورة التوعية بأن تطبيق الإيزو **14000** والحصول على شهادة المطابقة ما هو إلا بداية مسار، وأن لا تعتبر شهادة المطابقة هي طموحها النهائي، حيث أن الشهادة لا تمثل النجاح النهائي، وهذا ما يقودنا إلى التنبيه إلى ضرورة تبني نهج التحسين المستمر.

قائمة المراجع:

أولا: المراجع باللغة العربية:

1- الكتب:

- إبراهيم القزاز إسماعيل، و كوريل عادل عبدالمالك. (2016). **نظم الإدارة البيئية بموجب متطلبات مواصفة إيزو 2004/14001** . دار دجلة ناشرون وموزعون ،الطبعة الأولى،عمان،الأردن
- المغربي كامل محمد. (1994). **السلوك التنظيمي وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم**. (دار الفكر العربي، الطبعة الثانية، الأردن
- الشريف علي. (2002-2003). **الإدارة المعاصرة ،الإسكندرية:** الدار الجامعية ،الإسكندرية،مصر.
- بوفلجة ,غ .(1996) .**علم النفس التنظيمي**، ديوان المطبوعات الجامعية.الجزائر
- بوفلجة , غ. (بدون سنة نشر). **مبادئ التسيير البشري**. دار الغرب للطباعة والنشر،الجزائر
- جودة محفوظ أحمد. (2004). **إدارة الجودة الشاملة: مفاهيم وتطبيقات**، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى،الأردن
- حريم حسين. (2003). **إدارة المنظمات ، منظوركلي** ،دار الحامد للنشر والتوزيع،الطبعة الأولى،عمان،الأردن.
- حمود سلطان نايف أبو تايه خضير كاظم. (2001). **متطلبات التأهيل لشهادة الإيزو ISO 9000**. اليقظة للنشر والتوزيع. عمان،الأردن.
- حسن حسني محمود. (2004). **إدارة أنشطة الابتكارو التغييردليل انتقادي للمنظمات.** ،دار المريخ للنشر، السعودية .

- شندي محمد رضا. (1996). **الجودة الكلية الشاملة والإيزو9000 بين النظرية والتطبيق**،الناشر بيمكو.،الطبعة الأولى مصر.
- .علي السلمي. (2001). تطور الفكر التنظيمي. ، دار غريب للطباعة والنشر ،القاهرة. مصر.
- عمر سعيد يس. (1994). **استراتيجيات التغيير**، مركز وايد سيرفيس،للاستثمارات والتطوير الإداري.مصر.
- ماهر أحمد. (2001). **السلوك التنظيمي:مدخل بناء المهارات**، الدار الجامعية، الطبعة الثامنة، 2001.الإسكندرية،مصر.
- محمد البكري سونيا. (2002). **إدارة الجودة الكلية**.الدار الجامعية،الإسكندرية،مصر
- محمد عبد الوهاب العزاوي. (2002). **أنظمة إدارة الجودة والبيئة، ISO9000,ISO14000**، دار وائل للنشر الطبعة الأردن.
- نجم عبدالله النقار الغزاوي. (2010). **إدارة البيئة،نظم ومتطلبات تطبيق ISO 14001**.دار المسيرة. عمان،الأردن.

2- **المقالات ،المداخلات ،التقارير والجرائد:**

- إيثار سوزان عبدالغني عبدالهادي آل ضبحان. (2008). **تقويم مستوى تنفيذ متطلبات نظم الإدارة البيئية -ISO 14000 2004**. مجلة الإدارة والإقتصاد (العدد 70).
- المعهد الجزائري للتقييس. (أكتوبر 2000). رسالة التقييس.،الجزائر.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (23 جوان, 2004). - القانون رقم 04-04 المؤرخ في 23 جوان 2004 المتعلق بالتقييس. (14)،الجزائر.

3- مواقع الإنترنت:

- حسن ماجد حسن. (13 .11, 2005). **بحث كامل عن إدارة الجودة الشاملة ومنظمة المعايير الدولية**. تاريخ الإطلاع: 26 07, 2022، http//: www.tkne.net/vb/shothred.dhp
- علي بن أحمد السبتي. (27 ماي, 2005). **إدارة التغيير ومتطلبات التطوير التنظيمي**. تاريخ الإطلاع 6 جويلية, 2022، https://www.alriyadh.com/67661
- مركز التميز للمنظمات غير الحكومية. (26 06, 2022). (www.ngoce.org)

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

- Robert, H. (1999). ***gérer le changement mangopratique***. Italie
- ISO. (s.d.). ***ISO 14000 FAMILY ENVIRONMENTAL MANAGEMENT*.** Consulté le 07 29, 2022, sur https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html
- *The ISO Survey of Management System Standard Certifications(Data per contry and sector*.(1999-2017)(ISO14001 -Africa)&(2018-2019-2020)