

مدى تأثير الثقافة التنظيمية على تحسين مستوى الإدارة البيئية في المؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ومؤسسة اتصالات موبيليس -

The impact of organizational culture on improving the level of environmental management in organizations**-Case study of Sonelgaz Corporation and Telecom Mobilis Corporation -**بطاهر بختة^{1*}¹ جامعة مستغانم (الجزائر)، Bakhta_48@hotmail.fr

تاريخ النشر: 2020/12/30

تاريخ القبول: 2020/12/01

تاريخ الاستلام: 2020/11/15

ملخص:

إن الهدف من قيامنا بهذا البحث يكمن في محاولة إظهار مدى تأثير الثقافة التنظيمية على تحسين مستوى الإدارة البيئية في المؤسسات، في سبيل ذلك أجرينا دراسة ميدانية في مؤسستي سونلغاز واتصالات موبيليس، حيث وزعنا 65 استمارة على موظفي هاتين المؤسستين واسترجعنا منها 41 استمارة فقط صالحة لتحليل أي ما يعادل 63.07%، وبعد معالجة معطياتها باستعمال برنامج spss توصلنا إلى أن هناك اثر ايجابي لثقافة التنظيمية على الإدارة البيئية في المؤسستين محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية؛ الإدارة البيئية؛ مؤسسة سونلغاز؛ مؤسسة الاتصالات موبيليس.

Abstract:

The purpose of this research is to try to show how the organizational culture affects the effectiveness of environmental management in institutions. For this, we conducted a field study at Sonlegaz and Mobilis, where we distributed 65 applications to the employees of these two institutions. Equivalent to 63.07%. After processing its data using SPSS, we found that there is a positive impact on the organizational culture on environmental management in the two institutions under study.

Keywords: Organizational Culture; Environmental Management; Sonlegaaaz Foundation; Mobilis Communications Corporation

1. مقدمة:

لقد تعددت التحديات التي واجهت الاقتصاد العالمي خاصة خلال العشريتين الأخيرتين، ومن أبرز هذه التحديات، المشاكل البيئية، التي أضحت تشكل تحديات للوجود الإنساني، فمع اتساع مجالات التصنيع واستغلال الموارد الطبيعية المحدودة ظهرت الحاجة لوضع إطار عالمي للحفاظ على البيئة في المؤسسة.

وربما يكون من أهم تلك التحديات بناء ثقافة تنظيمية داعمة، إضافة إلى تحديات المتطلبات الدولية والعالمية التي فرضتها البيئة المعاصرة على جميع الداخلين واللاعبين في حدود إطارها، فضلا عن كل ذلك فان الرؤية الإستراتيجية السليمة التي باتت تنطلق منها وتستند إليها المنظمات في البيئات المختلفة هو عدم النظر إلى الثقافة التنظيمية فقط بل أيضا إلى الإدارة البيئية.

فالإدارة البيئية هي الخطوة الأولى على مسار التقدم نحو التنمية المستدامة والوسيلة الفعالة في عملية دمج البعد البيئي في برامج وسياسات المؤسسات الاقتصادية. وقد نتج عنها تحول في الذهنية التسييرية للمؤسسات من مرحلة تعظيم الفوائد المالية واستغلالها للنمو والتوسع إلى مراعاة المتغيرات الاجتماعية والبيئية من خلال تبني الإدارة البيئية. وعليه يمكن طرح الإشكالية التالية: ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الإدارة البيئية في المؤسسة؟

الأسئلة الفرعية

- ماهي مكونات وآليات الثقافة التنظيمية؟
- فيما تكمن المقومات المحددة للإدارة البيئية؟
- هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على فعالية الإدارة البيئية؟

الفرضيات

- مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسسات جيدة وفي تحسن.
- مستوى فعالية الإدارة البيئية في المؤسسات ضعيفة وبحاجة إلى تحسين.
- يوجد تأثير لثقافة التنظيمية على الإدارة البيئية للمؤسسات.

أهمية الدراسة

تكتسي دراستنا أهميتها من خلال التركيز على الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها على فعالية الإدارة البيئية للمؤسسات، فالثقافة التنظيمية عمل جد مهم في المؤسسة يجب التركيز عليه واهتمام به،

وخاصة انه أصبح يؤثر على الإدارة البيئية التي تعد من الإدارات التي ظهر الاهتمام بها في الآونة الأخيرة نظرا لأنها أصبحت عنصر حساس جدا في المؤسسة.

المنهج المستخدم

اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتلاؤمه مع متطلبات دراستنا في ما يخص الجانب النظري، كما اعتمدنا على المنهج دراسة حالة في ما يخص الجانب التطبيقي.

هيكل الدراسة

قسمنا دراستنا إلى ثلاث محاور، فقد ركزنا في المحور الأول على مكونات واليات الثقافة التنظيمية، أما في المحور الثاني ركزنا على المقومات المحددة للإدارة البيئية، أما في المحور الثالث ركزنا على تأثير الثقافة التنظيمية لتفعيل مستوى إدارة البيئية في المؤسسات من خلال دراسة حالة مؤسستي سونلغاز واتصالات موبيليس.

1. مكونات واليات الثقافة التنظيمية

يعد مصطلح الثقافة التنظيمية أو ثقافة المنظمة من المفاهيم حديثة العهد نسبيا في أدبيات إدارة الأعمال ولا يوجد اتفاق تام في تحديد إطار هذا المفهوم، حيث اعتمد كل باحث على زاوية معينة لي طرح بها موضوع ثقافة المنظمة وهذا ما أدى إلى تعدد اتجاهات الباحثين، واختلاف آرائهم حولها.

1.1 مفهوم واليات المحافظة على الثقافة التنظيمية

سنتطرق في هذا العنصر إلى مفهوم الثقافة التنظيمية وآليات المحافظة عليها.

مفهوم الثقافة التنظيمية

تعرف الثقافة التنظيمية : "بأنها أنماط للقيم والمعتقدات المشتركة مع مرور الوقت التي تنتج المعايير السلوكية التي اعتمدت في حل المشاكل لثقافات تنظيمية مختلفة. (Ul Mujeeb Ehtesham, 2011)

وتعرف بأنها: "هي عبارة عن مجموعة من القيم والتقاليد والقواعد التي يشترك فيها أعضاء التنظيم، حيث أن لكل منظمة أعمال ثقافة خاصة تعبر عن شخصيتها، لذلك فان هؤلاء الأفراد يجلبون معهم قيمهم وتقاليدهم وعاداتهم التي تساهم في التأثير بالثقافة التنظيمية كما تؤثر في الطرق التي يعمل بها هؤلاء الأفراد، ومن الصعب تحديد مفهوم واضح ودقيق، ومحدد للثقافة التنظيمية. فالثقافة التنظيمية لا توجد من فراغ وإنما تظهر أولا في أفراد التنظيم، ولان الأفراد هم بالدرجة الأولى جزء من النسيج الاجتماعي والثقافي الذي تتواجد فيه المنظمة فلم تأثر كبير عليها. (جدلي، 1998)

وحسب Awais Imam وآخرون: "بأنها هي القواعد الضمنية وغير مكتوبة للحصول على مكان في المنظمة. والقيم التي يجب أن يتعلمها الوافد الجديد لكي يصبح عضوا مقبولا، أي الطريقة التي نفعل بها الأشياء هنا." (Realyvásquez)

وينظر إليها Edgar Schein: "نمط من الافتراضات الأساسية مبتدعة أو مكتشفة أو مطورة من قبل جماعة كما تعلمها من خلال التلاؤم مع مشكلات العالم الخارجي، وضرورة التلاؤم الداخلي التي أثبتت صلاحيتها لكي تعتبر قيمة، ويجب تعليمها للأعضاء الجدد في المنظمة باعتبارها طرقا صحيحة للإدراك والتفكير فيما يتعلق بتلك المشكلات." (خلوف، 2015)

وتعريف أيضا: "أنها اتفاق بان ثقافة المنظمات ترجع إلى النظام المطبق من خلال نظام المفاهيم المشتركة والأعراف والتقاليد التي تكون سائدة بين أعضاء المنظمة والتي تميزها عن منظمات أخرى." (بركات،، 2007)

ومن خلال التعاريف السابقة توصلنا إلى أن الثقافة التنظيمية هي نمط الذي يقوم على سلوكيات وأيدولوجيات التي تميز أفراد معينين ينتمون إلى تنظيم معين.

آليات المحافظة على الثقافة التنظيمية

إن بناء ثقافة تنظيمية دون العمل على المحافظة عليها هو أمر ليس له معنى ومفعول، وتوجد عدة ممارسات تلعب دورا كبيرا في المحافظة والإبقاء على ثقافة المنظمة، وهي: (دنيا، 2014)

- ممارسات الإدارة العليا: إن ردود فعل الإدارة العليا تعتبر عاملا مؤثرا على ثقافة المنظمة من خلال القرارات التي تتخذها،

فرغم أهمية القيم المعلنة إلا أن الممارسات تبقى الاختبار الفعلي والحقيقي لطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة، فإلى أي مدى تلتزم الإدارة العليا بالسلوك المنتظم من خلال استخدام لغة واحدة ومصطلحات وعبارات وطقوس مشتركة. وكذلك المعايير السلوكية والتي تتضمن التوجهات حول العمل وفلسفة الإدارة العليا في كيفية معاملة العاملين وسياسة الإدارة تجاه الجودة والغياب، وكذلك سياساتها حول تنفيذ القواعد والأنظمة والتعليمات. فإذا ما حافظت الإدارة العليا على سياساتها وفلسفتها في جميع النواحي التي تخص المنظمة ككل فإن هذا سيؤثر على ثقافة المنظمة:

- اختيار الموظفين الجدد: تلعب عملية جذب العاملين وتعيينهم دورا كبيرا في المحافظة على ثقافة المنظمة، والهدف من عملية الاختيار هو تحديد واستخدام الأفراد الذين لديهم المعرفة والخبرات والقدرات لتأدية مهام العمل في المنظمة بنجاح. وفي عملية الاختيار يجب أن تكون هناك مواءمة بين

المهارات والقدرات والمعرفة المتوفرة لدى الفرد مع فلسفة المنظمة وأفرادها. بمعنى آخر أن لا يكون هناك تناقض بين الأفراد في المنظمة من أجل المحافظة على ثقافة المنظمة لأنه قد يتأثر الأداء والفاعلية في المنظمة بسبب تأثير الأفراد الجدد الذين يحملون ثقافة لا تتناسب مع ثقافة أف ارد المنظمة الحاليين؛ - التطبيع الاجتماعي: إن التطبيع الاجتماعي هو عملية يكتبسب الأفراد الجدد من خلالها نمط السلوك، والاتجاهات، والقيم، والأعراف الحاكمة والموجهة لسلوكهم، حيث أن هذه العناصر لا تعرف ثقافة المنظمة وبالتالي يقع على عاتق الإدارة أن تعرف الموظفين الجدد على الأفراد العاملين وعلى ثقافة المنظمة وهذا أمر ضروري حتى لا يتغير أداء المنظمة. إن للتطبيع الاجتماعي أثر كبير للمحافظة على ثقافة المنظمة.

2.1 نموذج دينسيون (Denison's) لثقافة التنظيمية

ويشير هذا نموذج إلى أربعة سمات ثقافية واسعة تساعد قدرات المؤسسة لتنسيق وتكامل الموارد الداخلية وأيضا على التكيف مع البيئة الخارجية. فالمؤسسات تسعى دائما لإيجاد توازن بينهما، وتمثل هذه السمات فيمايلي:

- سمة المشاركة: المشاركة سمة تخلق الشعور بالملكية والمسؤولية وكذلك زيادة القدرات والحكم الذاتي وهو يساعد في تنفيذ القرارات. حيث إنها مرونة المرافق والتكامل الداخلي للمنظمات التي لديها أكثر المواقف مواتية للموظف. فالتحقيق تحسين الأداء التنظيمي، يوجب على المنظمة بث التمكين، وبناء فرق العمل وتطوير قدرة الموظفين. حيث يجب أن يشعر الموظفين أن لديهم جزء للعب في النظام لتحقيق مشاركة، كما يجب أن يشعروا أن لديهم بعض المدخلات في عملية صنع القرار، وأن يكون للأهداف التنظيمية ارتباطا مباشرا مع عملهم؛

- سمة الاتساق(الثبات): تحدد سمة الثبات على القيم والنظم التي هي أساس ثقافة قوية، وهي توفر المركزية التي هي مصدر التكامل والتنسيق، إذ تركز على المعتقدات المقبولة عموما والقواعد و القيم. ومن المتوقع أن تعزز الكفاءة والفعالية والأداء التنظيمي عن طريق الحد من آليات الرقابة، وبالتالي تسهيل الاتصال والتنسيق وتخفيض التكاليف منظمات الفعالة لأن لديهم ثقافة قوية ومنسقة ومتكاملة المتفق عليها. إذن الاتساق هو مصدر داخلي مؤثر من التكامل والاستقرار الذي ينطلق من إطار مشترك و مطابق؛ (Awais Imam, 2013)

- سمة القدرة على التكيف: هي قدرة المؤسسة على مسح البيئة الخارجية والاستجابة إلى تغيير من أي وقت مضى لاحتياجات عملائها وأصحاب المصلحة الآخرين. فهي تدعم قدرتها على التنظيم وتفسير

وترجمة إشارات من بيئتها إلى السلوك الداخلي من التغييرات التي تزيد من فرصها للبقاء والنمو (Denison، 1990). وهي تحرك المؤسسة لتكيف مع الزبائن، وتجنبهم المخاطر وتعليمهم من أخطائهم، الذين لديهم القدرة والخبرة في إحداث التغيير، هذا يدل على أن المؤسسة قد تكون جيدة في تلبية متطلبات العملاء في الوقت الراهن، لكن من غير المرجح أن يكون التخطيط لمتطلبات العملاء في المستقبل. ومع ذلك عند إحداث التغيير والتعلم التنظيمي يكون أعلى من التركيز على العملاء، وهناك إشارة إلى أن منظمة جيدة في الاعتراف أفضل للممارسات ووضع معايير جديدة في هذه الصناعة، ولكن لديها صعوبة في تطبيق ما تعلموه لعملائهم؛

- سمة البعثة: مهمة هي عبر المؤسسة وأعضائها الذين يعرفون أين هم ذاهبون، كيف يعتمون وصول إلى هناك، وكيف يمكن لكل فرد أن يسهم في نجاح المؤسسة. فالمنظمات الناجحة لديها إحساس واضح الهدف والاتجاه الذي يحدد الأهداف التنظيمية والأهداف الإستراتيجية. وهي تعبر عن رؤية كيف ستبدو المنظمات في المستقبل (Hamel & Prahalad، 1994، Mintzberg، 1987) وهذا يشير إلى أن المؤسسة قد يكون لديها الوقت الصعب لتنفيذ أو تفعيل رسالتها. قد يكون هناك الرؤى الرائعة للذين لديهم الوقت ومن الصعب ترجمة الأحلام إلى واقع. عندما تكون الأهداف والغايات هي أعلى من التوجه الاستراتيجي، والقصد والرؤية، وهذا غالبا ما يشير إلى أن المؤسسة هي جيدة في التنفيذ ولكن تفتقر إلى المعنى الحقيقي للاتجاه كالعرض أو التخطيط على المدى الطويل. ويتم التركيز عادة على المدى القصير، والتركيز مع التخطيط المسبق قليلا. (Zakari، 2013)

3.1 مكونات الثقافة التنظيمية

في ضوء التعريف المقدم لثقافة المنظمة بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والأعراف والاتجاهات التنظيمية والتي تتفاعل فيما بينها، وتسمح بتوجيه سلوك الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة، يمكن استخلاص العناصر الأساسية المكوّنة لثقافة المنظمة: (الربيع، 2017)

- القيم التنظيمية: أما القيم التنظيمية فهي بمثابة المرشد والدليل المرجح للسلوك التنظيمي والتي يتم في ضوءها تفضيل تصرف على آخر وتحديد السلوك المرغوب إتباعه في المنظمة، من خلال غرس هذه القيم في نفوس العاملين، كما تبرز أهميتها بشكل جلي عند صياغة السياسات والاستراتيجيات، حيث يؤثر على نوعها ومدى توافق العاملين وتقبلهم لها، كما تؤثر على العلاقات الشخصية بين العاملين، وتحدد أخلاقيات العمل ومستوى الإنجاز في المنظمة. كما تسهم القيم والمعتقدات المشتركة في ضمان التأقلم والتطور والتغيير في ظل محيط غير مؤكد، وهو عامل يضمن لها النجاح؛

-المعتقدات التنظيمية: تعرف المعتقدات التنظيمية بأنها عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في

بيئة العمل وكيفية انجاز الأعمال وغيرها من المهام التنظيمية، لذا فإننا نجد في المعتقدات ما هو سلبي ومنها ما هو إيجابي، وهنا تكمن مسؤولية الإدارة في تعزيز وتقوية تلك المعتقدات الإيجابية للأفراد مثل الحب والصدقة والتقدير والولاء التنظيمي، والسعي لإزالة تلك المعتقدات السلبية مثل الكراهية والأناية وغيرها من الصفات الذميمة، حيث أنه إذا أحب الفرد وظيفته وكانت فكرته إيجابية يكون لديه توجه مساند لوظيفته الأمر الذي يجعله يرى الجوانب الحسنة ويتغاضى عن صعوباتها ويدافع عنها، إذا انتقدها أحد الأفراد، ومن ثم فهو يقبل على أداءها بشغف ويحرص على القيام بأعبائها، وربما أبدع فيها والعكس صحيح؛

- الأعراف التنظيمية: يعرف العرف بأنه عادات، قواعد غير مكتوبة، ولكن متفق عليها، وتحكم السلوك والخروج عنها يعتبر

انحرافا يعرض صاحبه للعقاب. أم الأعراف التنظيمية فهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها معايير

مفيدة للمنظمة، مثال ذلك التزام المنظمة بعدم تعيين الأب والابن في نفس المنظمة، ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإتباع؛

- التوقعات التنظيمية: تعرف التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب، والذي يعني مجموعة من التوقعات التي

يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة كل منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، مثال ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين والمرؤوسين من الرؤساء والزملاء من الزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير واحترام المتبادل، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يدعم احتياجات الفرد العامل النفسية والاقتصادية.

2. المقومات المحددة للإدارة البيئية

إن الإدارة البيئية هي عبارة عن جميع الإجراءات التي تتبناها الدولة أو المؤسسة لتسيير كل ما يتعلق بالبيئة، بغية المحافظة عليها. وقد تعددت التعاريف التي تطرقت لمفهوم الإدارة البيئية، وذلك لاختلاف وجهات نظر الباحثين واقتصاديين.

1.2 مفهوم الإدارة البيئية ومحددات نجاح المنظمة في تعامل معها

مفهوم الإدارة البيئية

تعرف الغدارة البيئية: "التي هي عبارة عن الجهود المنظمة التي تقوم بها المنظمات للاقتراب من تحقيق الأغراض البيئية بوصفها جزءاً أساسياً من سياساتها." (غانم، عرفها Henning: "أنها إدارة النشاطات والسياسات العامة ضمن المشاكل البيئية من أجل حماية الشؤون العامة، والإدارة البيئية كأى إدارة أخرى عملية إنسانية، حيث تتفاعل ويعمل الأفراد والجماعات من أجل تحقيق مجموعة من القيم والأهداف التنظيمية المحددة بصورة مسبقة. (الكريم،، 2012)

وحسب تقرير منظمة الأمم المتحدة حول برامج التنمية البيئية: "مفاده وضع التدابير وتنفيذ الإجراءات الرقابية اللازمة للتحكم في استخدامات الموارد في كافة المراحل الإنتاجية، انطلاقاً من الحصول على الموارد الأولية وصولاً إلى المنتج النهائي، لمنع حدوث التلوث وتدنيه مستويات الضياع والتلف وتقليل النفايات الصلبة والمخلفات السامة المهلكة، سواء في الأمد القصير أو الأمد الطويل. (طبيي، 2014)

وتعرف أيضاً: "هي ما يقرر من سياسات، وما يوضع من خطط لاستخدامات الموارد الطبيعية، ورفع كفاءة الكوادر البشرية. وان وسائل تنفيذها تعتمد على ما يصدر من تشريعات تقوم بتنظيم عمل المؤسسات المناط بها، وإدارة عمليات ومشروعات صيانة البيئة والتنمية، ويتم تقويم وسائل التنفيذ بناء على ما تحقق من الأهداف السابق تحديدها، وهي ما يتعلق في نهاية الأمر بتحسين نوعية الحياة للإنسان والمجتمع، سواء أكان جيله الحالي أو المستقبلي." (علاّب،، 2017)

ومن خلال التعاريف السابقة استنتجنا أن الإدارة البيئية هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات والسياسات التي تعمل على تنظيم وحماية البيئة من مخلفات الإنتاج والتصنيع.

محددات نجاح المنظمة في التعامل مع إدارة البيئة

يتوقف نجاح المنظمة في إدارة البيئة على نجاحها في تحليل مصدر عدم التأكد واختيار الإستراتيجية التي تستطيع المنظمة تنفيذها بفعالية، ويتأثر ذلك بالعوامل التالية: (النور، 2014)

- درجة التنبؤ: وهي مدى قدرة المنظمة على التنبؤ بشكل صحيح ودقيق بالمتغيرات البيئية؛

- إدراك البيئة: يشير إلى مدى دقة البيئة المدركة من قبل المنظمة، هل هي قريبة من البيئة الواقعية،

لان الإدراك السليم للبيئة يساعد على الاستجابة لها بشكل أفضل؛

- عقلانية المنظمة: يشير إلى مدى تصرف المنظمة بعقلانية. فكلما تمت عمليات تطوير واختيار الاستجابات البديلة للبيئة بأسلوب عقلائي راشد، زاد احتمال اختيار الاستجابة الملائمة لمتطلبات البيئة.

2.2 أهمية منظومة الإدارة البيئية على مستوى الوحدات الإنتاجية

هناك أسباب تدفع المنشآت الصناعية للاهتمام بإقامة منظومات للإدارة والمراجعة البيئية، ونوجزها فيمايلي: (حوامدة، 2014)،

- الالتزام بالتشريعات: يسود العالم اليوم في تزايد ملحوظ في سياسة حماية البيئة وإستراتيجيتها والتشريعات واللوائح التنظيمية لتنفيذها، وفي نفس الوقت هناك أكثر على تحقيق الالتزام بالتشريعات واللوائح وبطرق مبتكرة في أحيان كثيرة تختلف في منطلقها عن الأسلوب التقليدي لتحقيق الالتزام عن طريق السيطرة؛

- تزايد الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة: تزايد الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة وتزايد الضغط على الأجهزة الحكومية والمنشآت الصناعية متزايدا بالاستجابة لهذا الضغط وتحسين صورة المشاة و إظهارها بمظهر التنظيم الوطني الحريص على مصلحة الوطن، خصوصا وان الضغط يأخذ الآن أشكالا جديدة مثل إشهار الأداء البيئي للمنشأة في وسائل الإعلام أو متابعتها أو حتى مقاطعته منتجاتها؛

- المنافسة: عزوف المستهلكين عن منتجات المنشأة ذات الأداء البيئي المتدهور يؤدي إلى إنتاجها نظرا لما يصاحب سوء الأداء البيئي من هدر في الموارد والطاقة وتدهور في نوعية المنتجات، أما على المستوى الدولي فان عولمة النشاط الإنتاجي والاقتصادي في عالم اليوم والاتفاقيات الدولية التي تحكم الأداء البيئي للدولة ومنشأتها قد تنتهي باستبعاد إنتاج المنشأة الملوثة من السوق العالمية نتيجة لتشريعات ولوائح تنظيمية؛

- الاعتبارات المالية: مثل الخسائر الناجمة عن الحوادث الأثار البيئية خارج حدود المنشأة، وتحديد التصريفات ومخلفات الإنتاج وفرض الضرائب أو الرسوم عليها.

- متطلبات سوق التصدير: ممثلو الدول النامية لم يشاركوا بشكل جدي في صياغة المواصفات ومقاييس جودة البيئة الا انه في نهاية لابد من الالتزام بها لدعم قدرة هذه الدول على التصدير.

3.2 ثقافة المنظمة والإدارة البيئية

وفقا لمفاهيم الإدارة البيئية والحفاظ عليها وتنميتها وفقا لمفاهيم الثقافة التنظيمية، فإنه يمكن

القول بان الإدارة البيئية يلزم لوجود واستمراره توجه قوي: (صالح، 2003)

- إيجاد الإدراك واليقين على مستوى القيادة العليا وعلى مستوى باقي الأفراد بأهمية الحفاظ على البيئية وحمايتها وتنميتها بالسبل المتعددة والتي تتلاءم مع إمكانيات وقدرات المنظمة المادية والبشرية؛
- إيجاد النظم الكفيلة التي تعمل على تحسين الصورة الكلية العامة للمنظمة أمام المجتمع بأنها منظمة؛

- إيجاد النظم التي تحقق الشعار السابق. وذلك من خلال مايلي:

- بناء الهيكل التنظيمي بما يحقق وجود الوحدات التنظيمية التي تحقق اشتراطات ومعايير الجودة البيئية؛

- تضمين وحدات بالهيكل التنظيمي تعمل على تحقيق المراجعة البيئية المستمرة؛

- تحديد مسؤوليات الإدارة البيئية وتحديد مستويات تحمل هذه المسؤوليات كذلك تحديد خطوط الاتصال والتنسيق بين هذه المستويات؛

- وضع الأساليب والإجراءات الكفيلة بتحقيق حلقات الجودة وذلك لضمان استمرارية التحسين المستمر في نظام الإدارة البيئية؛

- بناء فرق العمل المنوط بها تحقيق الإدارة البيئية والتنمية المستدامة بالمنظمة وتوفير العوامل الكفيلة بتحقيق عملها بكفاءة؛

- وضع الضوابط واللوائح والتشريعات التي تضمن شرعية السياسات والإجراءات التي تتخذ لتحقيق نظام الإدارة البيئية مع وضع قواعد الإلزام والالتزام استمراريته ووضع آليات التقويم المستمر لهذه الأدوات؛

- وضع نظام فعال لاختيار وتوظيف وتدريب وتنمية الموارد البشرية المنوط بها تحقيق نظام الإدارة البيئية مع وضع نظم علمها وتحفيزها بما يرتبط بتحقيق أهداف نظام الإدارة البيئية.

3. تأثير الثقافة التنظيمية على نجاح الإدارة البيئية في مؤسسة سونلغاز ومؤسسة الاتصالات موبيليس بمستغانم-

سنحاول تقديم وصفا للمنهجية والإجراءات المتبعة في إنجاز الدراسة، إضافة إلى تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات.

1.3 منهجية الدراسة الميدانية والأدوات المستخدمة

مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي وحدتين من مؤسستين هما مؤسسة سونلغاز ومؤسسة الاتصالات بمستغانم، حيث تم توزيع 40 استمارة على موظفي المؤسسة الأولى،

واسترجعت 24 استمارة صالحة للتحليل أي ما يعادل نسبة 60% من الاستمارات الموزعة، في حين تم توزيع 25 استمارة على المؤسسة الثانية، واسترجع منها 17 استمارة صالحة للتحليل أي ما يساوي 70.83% من الاستمارات الموزعة، وبهذا يكون العدد الإجمالي للاستمارات الموزعة هو 65 استمارة تم استرجاع منها 41 استمارة أي ما يقدر بـ 63.07% من الاستمارات الموزعة، وهو عدد مقبول إحصائياً نظراً لأن حجم العينة يتجاوز 30 فرداً.

2. أداة الدراسة: تم بناء الإستبانة لمعالجة المتغيرات الثلاثة للدراسة، حيث خصص حيز للمعلومات الشخصية لأفراد العينة ومشاريعهم (الجنس، العمر، المستوى الدراسي، المؤسسة، عدد سنوات الخبرة في المؤسسة، الفئة الوظيفية).

في حين احتوت الإستبانة على 12 فقرة مقسمة على محورين، محور تحليل مستوى الثقافة التنظيمية داخل المؤسساتين يحتوي 6 فقرات، ومحور مستوى فعالية الإدارة البيئية في المؤسساتين ويشمل 6 فقرات أيضاً.

كما أنه تجدر الإشارة أننا اعتمدنا مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) كأداة للدراسة وتحليل الاستبيان مع منح الدرجات التالية:

- من 1 إلى 1.79: غير موافق إطلاقاً؛

- من 1.80 إلى 2.59: غير موافق؛

- من 2.60 إلى 3.39: محايد؛

- من 3.40 إلى 4.19: موافق؛

- من 4.20 إلى 5: موافق تماماً.

الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: تم تحليل البيانات ومعالجتها بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS)، وقد تم قياس الاعتمادية للتأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال معامل ألفا-كرونباخ، كما تم تحليل الفقرات من خلال مقاييس الإحصاء الوصفي (التكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري).

كما أن الفقرات تم ترتيبها وفقاً لاختبار استيودنت للعينة الواحدة (One Sample T-test)، إضافة إلى استخدامه لاختبار الفرضيات، إضافة إلى استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحليل تباين أجوبة أفراد العينة وفقاً لبعض خصائص أفراد العينة ومشاريعهم.

أما بالنسبة لمستوى الدلالة المعتمد فهو (0.05) وهو الأكثر استعمالاً في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، أي أننا نقبل الفرضية الصفرية H_0 إذا كان مستوى الدلالة المحسوب يفوق هذا المستوى، وإلا فإننا نرفض H_0 إذا كان مستوى الدلالة أقل من هذا المستوى وهو ما يعني وجود دلالة.

2.3 تحليل بيانات ونتائج الاستبيان

تحليل ثبات وصدق فقرات الاستبيان: تم اختبار درجة وصدق فقرات كل محور من محاور الاستبيان من خلال اختبار ألفا-كرونيباخ، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): قيم ثبات وصدق الاستبيان (ألفا كرونباخ)

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسسات	6	%80.12	%89.50
مستوى فعالية الإدارة البيئية في المؤسسات	6	%83.02	%91.11
المحاور السابقة معا	12	%81.57	%90.31

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتضح أن معامل ألفا كرونباخ عال بالنسبة للاستبيان بجميع محاوره ومقبول نظراً أنه يفوق النسبة المقبولة 70% بالنسبة لإجمالي المحاور، وهذا مؤشر على الثبات النسبي لفقرات ومحاور الاستبيان ككل، كما أنه يتميز بمعامل صدق عال جداً يفوق 90% ما يدل على صدق مختلف بياناته.

تحليل خصائص عينة الدراسة: تم تحليل إجابات 41 موظف في المؤسسات، وأظهرت خصائص بياناتهم الشخصية والوظيفية النتائج الآتية:

- بالنسبة لمتغير الجنس: 70.11% من المستجوبين ذكور، في حين تشكل نسبة الإناث 29.89%، وهو مؤشر على الضعف النسبي لتواجد وتمثيل العنصر النسوي في الوحدات التجارية للمؤسسات الاقتصادية، نظراً لضعف مشاركة المرأة في العمل في المؤسسات الاقتصادية:

- بالنسبة لمتغير السن: 21.16% تتراوح أعمارهم بين 21 و30 سنة، 40.19% تتراوح أعمارهم بين 31 و40 سنة، 23.44% تتراوح أعمارهم بين 41 و50 سنة، و15.21% تتراوح أعمارهم بين 51 و60 سنة. وهي نسب تؤكد أن أغلب موظفي المؤسسات الجزائرية من الطبقة الشبانية، مع تواجد معتبر للكهول؛ - بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي: 21.13% مستواهم ثانوي، في حين أن 71.04% ذو مستوى جامعي، في حين أن 7.83% ذو مستوى دراسات عليا، وهذا من النسب التي تؤكد توجه الفرد الجامعي الجزائري

إلى الوظائف العمومية، وتفضيلهم العمل في مناصب إدارية وتقنية في المؤسسات الاقتصادية، ما يوفر لهذه المؤسسات رأسمال فكري هام.

- بالنسبة لمتغير المؤسسة: 53.12% من المستجوبين موظفون في وحدة مستغانم سونلغاز، في حين أن 46.88% منهم موظفون في وحدة مستغانم مؤسسة موبيليس، وهو ما يظهر تكافؤ نسبي في حجم العينة المأخوذة من المؤسستين؛

- بالنسبة لعدد سنوات العمل في المؤسسة: 33.20% لم تتجاوز عدد سنوات عملهم 5 سنوات، 21.89% تتراوح عدد سنوات عملهم من 6 إلى 10 سنوات، 17.16% من 11 إلى 15 سنة، 12.47% عدد سنوات عملهم من 16 إلى 20 سنة، 9.14% من 21 إلى 25 سنة، 6.11% من 26 إلى 30 سنة، في حين أن 6.14% تفوق سنوات عملهم في المؤسسة 30 سنة، وهو ما يؤكد أن أغلب الموظفين في الوجدتين من الشباب خريجي الجامعات ومعاهد التكوين الذين لا تتجاوز سنوات عملهم 10 سنوات.

- بالنسبة لمتغير الفئة الوظيفية: تمثل نسبة المستجوبين من الإطارات في الوجدتين 42.07%، في حين أن نسبة المستجوبين من أعوان التحكم في الوجدتين تساوي 35.55%، أما نسبة المستجوبين من أعوان التنفيذ في الوجدتين هي 22.38%.

تحليل فقرات محاور الدراسة: سنحلل نتائج الأجوبة عن فقرات كل محور من محاور الاستبيان:

تحليل فقرات المحور الأول: يتمثل المحور الأول في تحليل مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسستين، وهو يشمل 6 فقرات مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): استعراض فقرات المحور الأول

رقم الفقرة	عبارة الفقرة
01	ترتكز الثقافة التنظيمية على المعايير السلوكية التي اعتمدت في حل المشاكل مختلفة في المؤسستين.
02	تقوم الثقافة التنظيمية في كلا المؤسستين على مجموعة من القواعد والقيم التي يشترك بها أعضاء التنظيم الواحد.
03	تراعي هذه الثقافة بالدرجة الأولى النسيج الاجتماعي والثقافي الذي تتواجد به المؤسستين.
04	تنمي الثقافة التنظيمية بالمؤسستين الشعور بالذاتية لدى العاملين وانتمائهم لمكان عملهم.
05	تخلق الثقافة التنظيمية استراتيجيات يجب أن يتعلمها الوافد الجديد لكي يصبح عضوا مقبولا بالمؤسستين.
06	تحسن هذه الثقافة مستوى التلاؤم الداخلي للأفراد مع مشكلاتهم للعمل على حلها.

المصدر: الاستبيان المعد من طرف الباحثة

باستخدام الأدوات الإحصائية تم تحليل فقرات المحور الأول، والجدول التالي يوضح نتائج هذا التحليل:

الجدول رقم (03): تحليل فقرات المحور الأول

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة	القرار	الرتبة
01	2.59	1.47	غير موافق	1.147	0.156	العبارة غير محققة	05
02	3.01	1.12	محايد	1.174	0.021	العبارة محققة	04
03	3.40	1.48	محايد	1.441	0.803	العبارة غير محققة	03
04	2.14	0.84	غير موافق	3.874	0.078	العبارة غير محققة	06
05	3.77	1.37	موافق	1.654	0.013	العبارة محققة	01
06	3.44	1.01	موافق	0.741	0.041	العبارة غير محققة	02
المحور الأول	3.11	1.08	محايد	1.754	0.078	مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسسات محل الدراسة ضعيفة وبحاجة إلى تحسين.	

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسسات محل الدراسة ضعيفة وبحاجة إلى تحسين، وهذا راجع لعدم اهتمامها بالجانب الثقافي لموظفيها من خلال عدم وضع استراتيجيات تسهم في تنمية قدراتهم وشعورهم بانتماء لمؤسساتهم. كما تتأثر الثقافة التنظيمية بالطرق التي يعمل بها موظفيها كما تؤثر هي بدورها على طرق عملهم فكثير منهم يغيرون أسلوب ونمط عملهم ليتلاءموا مع جو العمل داخل مؤسساتهم.

تحليل فقرات المحور الثاني: يتمثل المحور الثاني في مستوى فعالية إدارة البيئة بالمؤسسات، وهو يشمل 6 فقرات مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): استعراض فقرات المحور الثاني

رقم الفقرة	عبارة الفقرة
01	تقوم الإدارة البيئية على إعطاء الصلاحيات المختلفة للموظفين لتحقيق أغراض البيئية.
02	تتفاعل الإدارة البيئية بالمؤسسات وتعمل على تحقيق مجموعة من القيم والأهداف التنظيمية المحددة

	بصورة مسبقة.
03	تساعد الإدارة البيئة على إدارة النشاطات والسياسات العامة ضمن المشاكل البيئية من أجل حماية الشؤون العامة بالمؤسستين.
04	تمنح الإدارة البيئية الحرية للموظفين لأداء مهامهم والتحكم فيها بأفضل طرق من خلال محافظتهم على البيئة.
05	تعمل هذه الإدارة على وضع التدابير وتنفيذ الإجراءات الرقابية اللازمة للتحكم في استخدامات الموارد في كافة المراحل الإنتاجية بالمؤسستين.
06	تعمل هذه الإدارة على منع حدوث التلوث وتدنيه مستويات الضياع والتلف وتقليل النفايات الصلبة والمخلفات السامة مهلكة للبيئة.

المصدر: الاستبيان المعد من طرف الباحثة

باستخدام الأدوات الإحصائية قمنا بتحليل فقرات المحور الثاني، والجدول التالي يوضح نتائج هذا التحليل:

الجدول رقم (05): تحليل فقرات المحور الثاني

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة	القرار	الرتبة
01	3.78	1.78	موافق	1.478	0.047	العبارة محققة	02
02	3.47	1.24	موافق	3.567	0.024	العبارة محققة	03
03	3.66	1.07	موافق	1.412	0.032	العبارة محققة	01
04	2.54	1.99	غير موافق	2.101	0.057	العبارة غير محققة	04
05	3.02	1.45	محايد	3.147	0.155	العبارة غير محققة	05
06	3.27	0.92	محايد	1.745	0.895	العبارة غير محققة	06
المحور الثاني	3.49	1.41	موافق	1.014	0.064	مستوى فعالية إدارة البيئية في المؤسساتين ضعيف وبحاجة إلى تحسين.	

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتضح من الجدول السابق أن مستوى فعالية الإدارة البيئية في المؤسساتين محل الدراسة ضعيف وبحاجة إلى تحسين، وهذا ناتج عن عدم اعتماد هاتين المؤسساتين على آليات جديدة على مستوى الإدارة البيئية وتفعيلهما لها، كما يجب عليهما العمل على زيادة تركيزهما على التحسين المستمر

عمليات إنتاجهما لمنع وجود أي عيب على مستوى جميع وظائفهما، والقيام بالبحث من طرف هذه الإدارة على الأساليب الإدارية التي تساعد على التنظيم المستمر في عمل والإنتاج والتي تخلق جو بيئي جيد ومساعد لموظفيهما.

تحليل تباين أجوبة أفراد العينة: يتم تحليل تباين أجوبة أفراد العينة حسب المؤسسة، مستوى العلمي، الخبرة.

تحليل تباين أجوبة أفراد العينة حسب المؤسسة

بالنسبة للمحور الأول يوضح التباين في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): تحليل تباين أجوبة المحور الأول حسب المؤسسة

المؤسسة	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
مؤسسة سونلغاز	24	3.76	0.84			
مؤسسة اتصالات موبيليس	17	3.33	0.93			
المجموع	41	3.46	0.81	1.706	0.071	لا يوجد تباين

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتبين من الجدول السابق عدم اختلاف إجابات موظفي المؤسساتين، وهو ما يشير إلى أن مستوى إسهامهما في تعزيز الثقافة التنظيمية متقارب، رغم أن مؤسسة سونلغاز وحدة مستغانم أكثر إسهاما في تعزيز الثقافة التنظيمية من نظيرتها مؤسسة اتصالات موبيليس وحدة مستغانم بشكل طفيف، إلا أن مستوى تفعيلها وإسهام فيها يبقى غير كافيا بشكل عام.

بالنسبة للمحور الثاني يوضح التباين في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): تحليل تباين أجوبة المحور الثاني حسب المؤسسة

المؤسسة	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مؤسسة سونلغاز	24	3.98	1.46

مؤسسة اتصالات موبيليس	17	3.12	0.72	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
المجموع	41	3.34	0.86	0.241	0.052	لا يوجد تباين

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتبين من الجدول السابق عدم اختلاف إجابات موظفي المؤسساتين، وهو ما يشير إلى أن مستوى فعالية إدارة البيئية متقارب في كلا المؤسساتين، رغم أن مؤسسة سونلغاز وحدة مستغانم أكثر فعالية في إدارة البيئة من نظيرتها مؤسسة اتصالات موبيليس وحدة مستغانم بشكل طفيف، إلا أن مستوى تفعيلها والإسهام فيها يبقى غير كافي بشكل عام.

تحليل تباين أجوبة أفراد العينة حسب مستوى العلمي

بالنسبة للمحور الأول يوضح التباين في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): تحليل تباين أجوبة المحور الأول حسب مستوى العلمي

المؤسسة	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
جامعي	23	3.47	0.84	1.07	3.01	لا يوجد تباين
ثانوي	13	3.12	1.23			
دراسات عليا	5	3.01	1.07	0.165	0.061	لا يوجد تباين
المجموع	41	3.71	1.04			

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد تباين واختلاف في إجابات عمال المؤسساتين، رغم أن فئة ذات مستوى الجامعي تحتل الصدارة في مدى تعزيز مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسساتين.

بالنسبة للمحور الثاني يوضح التباين في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): تحليل تباين أجوبة المحور الثاني حسب مستوى العلمي

			عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المؤسسة
			23	3.57	0.61	جامعي
			13	3.22	0.74	ثانوي
القرار	مستوى الدلالة	قيمة F	5	3.08	0.95	دراسات عليا
لا يوجد تباين	0.032	1.403	41	3.64	0.74	المجموع

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد تباين واختلاف في إجابات عمال المؤسساتين، رغم أن الفئة ذات مستوى جامعي تحتل الصدارة في مدى فعالية إدارة البيئية بالمؤسساتين.

تحليل تباين أجوبة أفراد العينة حسب الخبرة

بالنسبة للمحور الأول يوضح التباين في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): تحليل تباين أجوبة المحور الأول حسب الخبرة

			عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخبرة
			8	3.07	1.04	أقل من أو يساوي 5 سنوات
			10	3.72	1.46	من 6 إلى 10 سنوات
			9	3.77	0.87	من 11 إلى 15 سنة
			7	3.09	0.91	من 16 إلى 20 سنة
			3	3.43	1.87	من 21 إلى 25 سنة
			3	3.19	1.54	من 26 إلى 30 سنة
القرار	مستوى الدلالة	قيمة F	1	3.48	1.24	أكثر من 30 سنة
لا يوجد تباين	0.654	0.174	41	3.71	0.84	المجموع

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد تباين واختلاف في إجابات العمال حسب خبرتهم، رغم أن فئة أصحاب خبرة من 11 سنوات إلى 15 سنوات كانت لها الصدارة في تعزيز مستوى الثقافة التنظيمية للمؤسستين. بالنسبة للمحور الثاني يوضح التباين في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): تحليل تباين أجوبة المحور الثاني حسب الخبرة

الخبرة	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من أو يساوي 5 سنوات	8	3.55	0.74
من 6 إلى 10 سنوات	10	3.07	0.84
من 11 إلى 15 سنة	9	3.64	0.91
من 16 إلى 20 سنة	7	4.01	0.82
من 21 إلى 25 سنة	3	3.03	0.78
من 26 إلى 30 سنة	3	3.51	0.76
أكثر من 30 سنة	1	4.11	0.98
المجموع	41	3.97	0.84
قيمة F	1.061	مستوى الدلالة	القرار
		0.069	لا يوجد تباين

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد تباين واختلاف في إجابات العمال حسب خبرتهم، رغم أن فئة أصحاب خبرة من 16 سنوات إلى 20 سنوات كانت لها الصدارة في مدى فعالية إدارة البيئية في كلا المؤسستين.

3.3 اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الأولى: من الجدول رقم (03) يتضح أن الفرضية الأولى غير محققة في المؤسستين محل الدراسة، حيث أن مستوى تعزيز الثقافة التنظيمية داخل المؤسستين محل الدراسة ضعيف وبحاجة إلى تحسين، وهو راجع لعدم استخدامهما لأساليب إدارية حديثة تنشط العمل والتالف بين الموظفين.

اختبار الفرضية الثانية: من الجدول رقم (05) يتضح أن الفرضية الثانية محققة في المؤسستين محل الدراسة، حيث أن مستوى فعالية إدارة البيئية في مؤسستين محل الدراسة ضعيف وبحاجة إلى

تحسين، وهذا راجع لعدم توفر استراتيجيات بالمؤسستين تسهم في المحافظة على البيئة، وعدم إدراجها ضمن أولويات عملها.

اختبار الفرضية الثالثة: لاختبار صحة الفرضية الثالثة لابد من قياس مدى الثقافة التنظيمية (المتغير المستقل) بإدارة البيئة للمؤسستين (المتغير التابع)، والتي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (08): تحليل ارتباط المتغيرين

المتغير	الأول (متغير مستقل)	مستوى الدلالة	القرار
الثاني (متغير تابع)	37.19%	0.041	توجد دلالة ارتباط ضعيف موجب

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية رغم ضعفه، وبالتالي فإنه يوجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة البيئة للمؤسستين وطبيعة هذه العلاقة موجبة ضعيفة، وهو ما يدل على وجود عوامل أخرى أكثر تأثير على تعزيز الثقافة التنظيمية، وبالتالي فإن الفرضية الثالثة صحيحة نسبياً، حيث أن تعزيز مستوى الثقافة التنظيمية يساهم في فعالية إدارة البيئة بالمؤسستين محل الدراسة.

خلاصة

إن مجال الثقافة التنظيمية من الاتجاهات الحديثة التي دخلت إلى كتب العلوم الإدارية، فهي تعتبر عنصراً هاماً في تكوين المنظمات، وتقوم بدور حيوي في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث داخلها ولكل منظمة ثقافتها الخاصة بها، حيث يعكس هذا المفهوم منظومة من القيم والاتجاهات ومعايير السلوك داخل أي مجتمع، فالثقافة التنظيمية جزء من الثقافة العامة يتعلمها الفرد خلال عمله مع الآخرين والإدارات المختلفة خاصة الإدارة البيئية.

فلقد ظهر الاهتمام بوجود أنظمة بيئية تهتم بإدارة البيئة وتوجيه وضبط أنشطة هذه المؤسسات نحو سلوك متناغم مع البيئة فلقد أصبحت حماية البيئة، والمحافظة عليها واحدة من أهم سمات النظام الدولي الجديد، حيث تحتل المعايير البيئية موقعا متميزا في اتفاقيات الجات وميثاق الاتحاد الأوروبي، كما أصبح اجتياز هذه المعايير من أهم الشروط التصديرية للعديد من الأسواق العالمية. وقد توصلنا إلى عدة نتائج نذكر من بينها:

- إن قوة الثقافة التنظيمية في المنظمة تقلل من مشكلاتها وترفع من فعاليتها في أداء الواجبات وترفع مستواها مما يؤدي إلى تحقيق الرضا والانتماء لدى عمالها، والعكس بالعكس؛

- مستوى الثقافة التنظيمية في كلتا المؤسساتين ضعيف وبحاجة إلى تحسين؛
- تعتبر الإدارة البيئية من أهم الآليات التي تلجأ لها كل من الدول والمؤسسات الاقتصادية لتعامل أفضل مع البيئة، حيث يمكن أن يقاس ويقيم ويراجع؛
- ومن أهم التوصيات:
- يجب تبني الاستراتيجيات التي تنمي روح المبادرة والإبداع لدى الموظفين لتعزيز مستوى الثقافة التنظيمية داخل المؤسساتين؛
- العمل على توفير تكوينات لموظفي المؤسسة في المجال البيئي وكيفية الوقاية من الحوادث البيئية؛
- العمل على ترسيخ وتثبيت ممارسات الثقافة التنظيمية في العمل من أجل رفع قابلية الموظفين على أداء أعمالهم بطريقة أفضل؛
- اعتماد مبادئ نظم الإدارة السليمة بيئياً في المؤسساتين لتطوير إجراءات توثيقها وصيانتها في حالة وقوع مشاكل.

1. قائمة المراجع

1. . منال طه بركات،. (2007). واقع تطبيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة في ظل الثقافة التنظيمية السائدة في البنوك العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2007، ص50.
2. أثمار جودت عبد النور. (2014). ، الإدارة البيئية، دارامجد، ط1، الأردن. ، ص71.
3. بوديب دنيا. (2014). ، الثقافة التنظيمية كمدخل لإحداث التغيير التنظيمي -دراسة حالة شركة بيبسي الجزائر، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2013-2014، ص99.
4. بوعريوة الربيع. (2017). ، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة -دراسة ميدانية لعينة من المنظمات الصحية بالجزائر العاصمة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2016-2017، ص38-39.
5. رشيد غلاب،. (2017). نظم الإدارة البيئية (ISO14000)، واقع ومعوقات تطبيقها في المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مسيلة، الجزائر، 2016-2017، ص25.
6. زهرة خلوف. (2015). ، الثقافة التنظيمية بين رهانات الانتماء وديناميكية الأداء- دراسة حالة جامعة الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة شلف، الجزائر، 2014-2015، ص07.

8. سعد غالب تلخيص ربي عبد القادر جدلي. (1998). ، الإدارة الإستراتيجية، ط1، دار اليازوري لنشر، عمان، 1998، ص13.
9. علي قابوسة، حمزة طيبي. (2014). ، منظومة الإدارة البيئية السليمة والتنمية المستدامة في المناطق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 04، جامعة الوادي، الجزائر، جانفي 2014، ص181.
10. مالك حسين حوامدة. (2014). ، الأبعاد الاقتصادية للمشاكل البيئية واثرا التنمية المستدامة، دار دجلة، الأردن، ص260-262.
11. مشان عبد الكريم.. (2012). دور نظم الإدارة البيئية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة مصنع الإسمنت عين الكبيرة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر، 2011-2012، ص37.
12. مطانيوس مخلول، عدنان غانم.. (بلا تاريخ). نظم الإدارة البيئية ودورها في التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد .
13. نادية حمدي صالح. (2003). ، الإدارة البيئية –المبادئ والممارسات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ، ص128-129.

14. Awais Imam, D. A. (2013). , Organizational Culture and Performance of Higher Educational Institutions: the Mediating Role of Individual Readiness for Change, European Journal of Business and Management, Vo, No.20 ,Europe, 2013, p24. .
15. dfgf. (fgf). gdf. fdg: dfg.
16. Realyvásqueza, A. (s.d.). , Aidé Aracely Maldonado-Macías, Effects of organizational .
17. Ul Mujeeb Ehtesham, T. M. (2011). , Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan, Journal of Competitiveness | Issue 4/2011, p79.
18. Zakari, M. (2013). Kofi Poku Wilberforce Owusu-Ansah, Organizational Culture and Organisational Performance: Empirical Evidence from the Banking Industry in Ghana, International Journal of Business, Humanities and Technology Vol. 3 No. 1, USA , January 2013,.