

" دور الثقافة التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية في المؤسسات الليبية "

دراسة ميدانية على المعهد القومي لعلاج الاورام بصبراتة

أ. آمنه خليفة جبريل

جامعة الزاوية -كلية الاقتصاد العجيلات – a.masoud@zu.edu.ly

الملخص

هدفت الدراسة الي معرفة تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية في المؤسسات الليبية(المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة)، وتتمثل أهمية ذلك بالدور الذي يمكن ان تؤديه الثقافة التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية مما يعود على القطاع ككل بالفائدة وجودة الخدمة ,ورصد نوع العلاقة التي تربط الثقافة التنظيمية بالإدارة البيئية وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالإدارة بالمعهد القومي للأورام بمدينة صبراتة والبالغ عددهم 200موظف وتمثلت العينة في العاملين بالإدارة والبالغ عددهم , واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي لتحليل البيانات واعدت استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وتوصلت الدراسة الى ان هناك علاقة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ونظام الإدارة البيئية وخاصة بعد المعتقدات التنظيمية وبعد الأعراف التنظيمية , توصي الدراسة بالعمل على نشر ثقافة تنظيمية ترفع من مستوى الوعي البيئي لدى الافراد العاملين في المؤسسات الليبية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية- نظام الإدارة البيئية – الأعراف التنظيمية-المعتقدات التنظيمية-القيم التنظيمية-التوقعات التنظيمية.

Abstract

This study aimed to know the impact of organizational culture on adopting the environmental management system in Libyan institutions (National Institute for Cancer Treatment in Sabratha), and the importance of this is represented by the role that organizational culture can play in adopting the environmental management system, which benefits the sector as a whole and the quality of service, and monitoring the type of relationship that links organizational culture with environmental management and represents the study community in the workers at the National Institute for Cancer Treatment in Sabratha, and the researcher adopted the descriptive approach to analyze the data and prepared a questionnaire form as a tool to collect data related to the study, and the study concluded that there is a statistical relationship between organizational culture and the environmental management system, especially after organizational beliefs and after organizational norms, the study recommends working to establish an organizational culture .that raises the level of environmental awareness among individuals working in Libyan institutions

Keywords: Organizational culture – Environmental management system – Organizational norms
– Organizational beliefs – Organizational values – Organizational expectations

1-مقدمة:

تعتبر الثقافة التنظيمية من الركائز الأساسية لأي منظمة لما لها من دور كبير في نجاح المنظمة أو فشلها وبالتالي تؤثر على كافة أنشطة المنظمة، وفي العصر الحديث حظيت البيئة باهتمام أغلب دول العالم نظير التغيرات التي فرضتها التقلبات والتحول الجذري التي يمر بها العالم، كذلك التغيرات في عوامل نجاح المنظمات من أجل القيام بالدور المطلوب منها بكفاءة وفاعلية في تحقيق السياسات البيئية، الأمر الذي يحتم عليها وجود نظام يمكن ان يساعد في تحقيق توجهها نحو حماية البيئة والحد من الاضرار التي تسببها وبالتالي تحقق ميزة تعود بالنفع عليها وله دور كبير في ذلك، ولأهمية هذا الموضوع حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء عليه لأنه يشكل توجه مهم نحو حماية البيئة، ووضع بلادنا على لائحة الدول المهمة بالبيئة.

2-مشكلة الدراسة:

يمكن أن نتفق بانه إلى حد الآن لم نر الاهتمام الواضح بالبيئة كما يجب، وخاصة فيما يخص التخلص من النفايات الطبية بالوسائل التي تحمي البيئة، لهذا فمن واجبنا في إطار البحث العلمي التوعية ومحاولة تجسيد هذا التوجه من حيث تحويله إلى فرصة تحقق من خلالها المؤسسة مزايا تمكنها من مواجهة التغيرات التي تحدث والاضرار التي يمكن ان تسببها تلك النفايات ان لم يتم التخلص منها بطريقة صحيحة، ايضا لم نر أي مؤتمرات أو ورش تحاول تسليط الضوء على هذا الموضوع وعليه تحاول هذه الدراسة التعرف على هذا الموضوع.

ومن خلال هذا العرض يمكن صياغة التساؤل التالي:

-ما مدي تأثير الثقافة التنظيمية في المعهد القومي لعلاج الاورام بصيراته على تبني نظام الادارة البيئية؟

3-فرضيات الدراسة:

تقوم الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية:

هناك تأثير للثقافة التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية لدى المعهد القومي لعلاج الأورام صيراته.

وتتبقى منها الفرضيات الفرعية التالية

-الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للقيم التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية في المعهد القومي للأورام بمدينة صيراته.

-الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للمعتقدات التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية في المعهد القومي للأورام بمدينة صيراته.

-الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتوقعات التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية في المعهد القومي للأورام بمدينة صيراته.

-الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للأعراف التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في المعهد القومي للأورام بمدينة.

4-أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الي:

- 1- التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية لدى المعهد القومي لعلاج الأورام صبراتة.
- 2-بيان تأثير القيم التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية في المعهد القومي للأورام بمدينة صبراتة.
- 3-توضيح تأثير للأعراف التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية في المعهد القومي للأورام بمدينة صبراتة.
- 4- التعرف على تأثير التوقعات التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية في المعهد القومي للأورام بمدينة صبراتة.

5-أهمية الدراسة:

تهتم أغلب دول العالم بموضوع البيئة بشكل واضح ومع تطور الوعي البيئي لدي المنظمات على المستوى العالمي والمنظمات الليبية جزء من هذا العالم المتطور وعالية وتبرز أهمية هذه الدراسة من حيث انها ترصد وتوصف التأثير البيئي الايجابي الذي ينجم عن اداء عمليات المنظمة عند تبني نظام الادارة البيئية.

الاهمية العلمية: تكتسب الدراية أهميتها العملية في كونها تعالج موضوع له تأثير على قطاع مهم وحيوي لدى الدولة الليبية، مما ينعكس على رفع مستوى المسؤولية البيئية لدى المعهد القومي للأورام بمدينة صبراتة.

6-منهجية الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي التحليلي لقياس متغيرات الدراسة والاجابة على تساؤلات الدراسة باعتباره المنهج الأنسب في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، وتم الاعتماد في جمع البيانات على المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب والدوريات العلمية والدراسات السابقة والانترنت، واعتماد استمارة الاستبيان لجمع المعلومات واستخدام البرنامج الاحصائي spss لتحليلها والوصول الي نتائج.

7-حدود الدراسة:

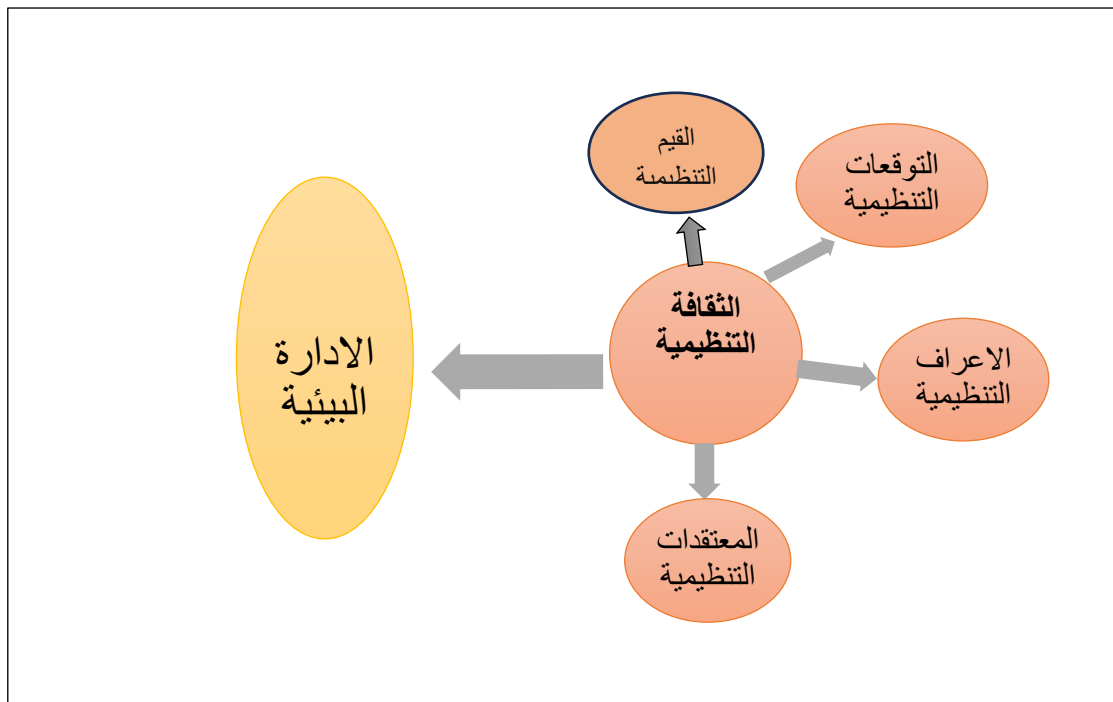
- الحدود الزمانية: 2024
 - الحدود المكانية: المعهد القومي للأورام بمدينة صبراتة
 - الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على أثرا لثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية- الأعراف التنظيمية - المعتقدات التنظيمية - التوقعات التنظيمية)
 - الحدود البشرية: العاملين بالمعهد القومي للأورام بمدينة صبراتة
- تناولت الدراسة في هذا الإطار جمع البيانات المتعلقة بالمعهد القومي لعلاج الاورام بصبراتة اعتمادا على المعلومات المستفادة من اساليب المسح الميداني والاستقصاء مستخدمين استمارة الاستبيان التي تم توزيعها عشوائيا على العاملين في الإدارة البالغ عددهم (200) موظف وتم الحصول على مائة استمارة.

8-متغيرات الدراسة:

المتغير التابع والمتمثل في الادارة البيئية والمتغير المستقل والمتمثل في الثقافة التنظيمية وابعادها (القيم التنظيمية -المعتقدات التنظيمية- الأعراف التنظيمية)

الادارة البيئية المتغير التابع

المتغير المستقل الثقافة التنظيمية



الشكل رقم (1) من اعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة

9- الدراسات السابقة

-دراسة (محمد، خميس -2012) تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية ISO14001, دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الزجاج والسيراميك, وهدفت الدراسة الى معرفة تأثير الثقافة التنظيمية في قدرة المنظمة على تبني نظام الإدارة البيئية, تحددت مشكلة البحث في جملة تساؤلات أهمها ما مستوى قيام الشركة المبحوثة بفهم وتطبيق ابعاد الإدارة البيئية وما طبيعة التأثير للثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية, وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث تكون مجتمع الدراسة من 51 شخص بأسلوب المسح الشامل، واستعمل الوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل الانحدار البسيط باستخدام برنامج (SPSS)، وتوصلت الدراسة الى وجود تأثيرات معنوية للثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية.

-دراسة (شراف، فهمي-2017) اثر الإدارة البيئية على كفاءة المشاريع الصناعية -دراسة حالة مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف , حيث هدفت الدراسة الى التعرف على واقع تطبيق الإدارة البيئية في المشاريع الصناعية والدور الذي يلعبه هذا التبني في الوصول الى تحقيق الكفاءة، وتم الاعتماد على المنهج الاستقرائي لتحليل تطور كفاءة المؤسسة في الفترة من (2000 الى 2013) وتم اختبار الفرضيات باستخدام الحزم الإحصائية (SPSS) وتوصلت الدراسة الى ان الأثر الكلي لتبني الإدارة البيئية

من خلال مدخل تكنولوجيا الإنتاج الانظف متمثلة في العناصر الثلاث مجتمعة تبين بأنه يساهم في تفسير ما نسبته 47% من نسبة التغيير في التباين الكلي لكفاءتها..

-دراسة (حمزة، دبار-عيسى، زين -2017) سياسات ونظم الإدارة البيئية في المؤسسات الاقتصادية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة -دراسة حالة شركة روائح الورود بولاية الوادي، سعت الدراسة الى الوقوف على مدى اهتمام المؤسسات الاقتصادية بالجزائر بقضية البعد البيئي من خلال تطبيقها للأنظمة التي تنص عليها المنظمة العالمية (ISO) والتي من ضمنها نظام الإدارة البيئية (EME) وتوصلت الدراسة الى ان على الدولة تتب سياسة بيئية مثلى متوازنة بين تحقيق الفوائد والتقليل من الاضرار البيئية.

-دراسة (احمد، حسام-2018) دور الثقافة التنظيمية في تعزيز مظاهر الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات دراسة ميدانية على الهيئة القومية للبريد بجمهورية مصر العربية، هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في الهيئة القومية للبريد بمصر، اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات لعينة عشوائية طبقية عددها 150 من مجتمع الدراسة، حيث استخدمت البرامج الإحصائية لغية الوصول الى النتائج ، وكشفت الدراسة عن ان تقييم العاملين لأبعاد الثقافة التنظيمية كان إيجابيا كما ان تقييم العاملين للالتزام التنظيمي كان إيجابيا.

-دراسة (عبد الرزاق، خالدية، وآخرون -2019) الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، هدف البحث الكشف عن أثر عناصر الثقافة التنظيمية المتمثلة في (القيم التنظيمية- المعتقدات التنظيمية - التوقعات التنظيمية - الأعراف التنظيمية) في تحديد التوجه الاستراتيجي بعناصره واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط الرتب سبيرمان ومعامل الانحدار الخطي، وتوصل البحث الى وجود علاقة ارتباط إيجابية وأثر معنوي بين الثقافة التنظيمية والتوجه الاستراتيجي.

-دراسة (بن الطاهر، محمد -شعبان، رشيدة-2021) الإدارة البيئية كآلية لتحسين الأداء البيئي للمؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة مؤسسة اسمنت عين التوتة، هدفت الدراسة الى التعرف على مفاهيم الإدارة البيئية ودورها في تحسين الأداء البيئي، وتوصلت الدراسة الى ان مؤسسة اسمنت عين التوتة تمكنت من تحسين وضعها البيئي من خلال تتبع نظام ادارتها البيئي.

بعد استعراض الدراسات السابقة يمكن استخلاص اختلاف هذه الدراسة من حيث الابعاد التي تم التركيز عليها في بعد الثقافة التنظيمية والتي اختلفت مع بعض الدراسات فيها كدراسة (حسام قرني احمد) التي اعتمدت ابعاد (احترام العاملين -المشاركة في صنع القرارات -التعلم التنظيمي - التعاون بين زملاء العمل - تمكين العاملين)، ودراسة (خميس ناصر محمد) التي اعتمدت الابعاد المتمثلة في (القيم - الاتجاهات - التوجه نحو العمل الفرقي - التعلم التنظيمي - تمكين العاملين)، في حين اتفقت مع دراسة (خالدية مصطفى عبدالرزاق- سامي احمد عباس) في الابعاد المتمثلة في (القيم التنظيمية - المعتقدات التنظيمية - التوقعات التنظيمية - الأعراف التنظيمية)، وبخصوص الإدارة البيئية فان الدراسات تم اجرائها على مؤسسات صناعية اغلبها في حين فأن هذه الدراسة طبقت في مؤسسة استشفائية وهي المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة .

10-مصطلحات الدراسة

-الثقافة التنظيمية: هي منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تطورت عبر الزمن وأصبحت سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهما عاماً بين أعضاء التنظيم . (القريوتي، 2000)

-الإدارة البيئية: هي تنظيم في إطار المنظمة يلتزم من خلاله جميع الافراد تحقيق اهداف المنظمة لحماية المؤسسة، يقوم أساسا على وضع الخطط والسياسات البيئية. (Jonquieres,Michel)

ثانياً: الجزء النظري

2-1- تعريف الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية تمثل النظام المشترك من القيم والمعتقدات والأعراف والتوقعات والممارسات التي تتبناها المنظمة، والتي تؤثر على أداء الافراد داخل المنظمة وتعكس الثقافة التنظيمية كيفية تفاعل الافراد مع بعضهم البعض ومع المنظمة ككل وتؤثر على سلوكهم وادائهم. (عصفور ، 2008)

الثقافة التنظيمية تتمثل في مجموعة المعاني والرموز والمعتقدات والممارسات والتي تبلورت عبر الوقت وتشكلت على هيئة مفاهيم عامة بين أعضاء المنظمة وعرفها (حريم،2004) على أنها مجموعة الاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يتقاسم فيها افراد المنظمة.

2-2-أهمية الثقافة التنظيمية

يؤكد عدد من الكتاب والذي كان على رأسهم (1973Argyris 1967;Mcgregor 1967;Likert,1967) أن الثقة بين الأفراد والمنظمة له دور غاية في الأهمية لتحقيق التفاعل بينهم وأن الثقافة عنصر مهم وضروري من أجل تكوين العلاقات التبادلية في المنظمة فنجدها تشجع الاستقرار التنظيمي والرضا بين أعضاء المنظمة، وتعمل على تقليل الصراعات داخل المنظمة وترسخ الردود الفعالة في حل المشكلات وتعمل على هيئة مرشد لإدارة المنظمة وقد تكون الثقافة التنظيمية ميزة تنافسية للمنظمة من خلال السلوك الابتكاري كأن يكون العاملين متفانين في أداء أعمالهم مبدعين في كيفية أداء ما يطلب منهم غير انه قد يحدث العكس عندما يكون الافراد منغمسين في العمل بطريقة روتينية كالتزام حرفي من دون جانب ابداعي.(خالدية،2019)

ان الثقافة التنظيمية تمثل جانب مهم للمنظمة فمن خلالها تتضح سلوكيات افرادها أيضا نجد ان الثقافة التنظيمية بما تحتويه من قواعد وقيم تحدد للأفراد سلوكهم التنظيمي المطلوب منهم وتوضح أنواع العلاقات بينهم وبين الأطراف الأخرى في المنظمة.

2-3-ابعاد الثقافة التنظيمية (العوفي، 2005)

1- القيم التنظيمية: تتمثل القيم في قواعد ثابتة واتفاقيات متبادلة بين مكونات المنظمة الواحدة بينما القيم التنظيمية تتمثل تقاهما مشتركا في المنظمة، تعمل القيم التنظيمية على توجيه سلوك الافراد داخل المنظمة من اجل التمييز بين الافراد العاملين من حيث الاهتمام بإدارة الوقت واحترام العملاء والتعاون مع الزملاء فهي دستور مرجعي يسمح بتصوير القرار وتطبيقه، وتحدد الخطوط الواضحة لنشاطهم اليومي داخل بيئة العمل.

2- الأعراف التنظيمية: تمثل الأعراف التنظيمية تلك العادات والقواعد غير المكتوبة تحكم سلوك الافراد يكون متفق عليها ويعتبر الخروج عنها انحراف حرج قد يصل الى العقاب عن ذلك الانحراف لان تلك القواعد تكون بمثابة محرمات ليس من السهل تجاوزها

3- التوقعات التنظيمية: تعتبر بمثابة عقد بين الافراد والمنظمة ويتمثل فيما يتوقعه الفرد من المنظمة من حوافز مثلا او مكانه اجتماعية، بمعنى ما يتوقعه الرئيس من المرؤوسين كالأداء المتقن والاحترام المتبادل، كذلك يشمل ما يتوقعه الافراد العاملين

4-المعتقدات التنظيمية: المعتقدات في تلك الأفكار المشتركة بين أعضاء المنظمة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية وطريقة أداء الواجبات التنظيمية في بيئة العمل كالمساهمة في العمل الجماعي والمساهمة في عملية صنع قرارات المنظمة.

2-4-الإدارة البيئية (هلال، 2005)

مفهوم الإدارة البيئية تعرف المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس الإدارة البيئية بأنها جزء من نظام إدارة شامل يتضمن جميع الهياكل التنظيمية وأنشطة التخطيط والمسؤوليات والممارسات والإجراءات والعمليات والموارد المتعلقة بتطوير وتنفيذ ومراجعة وصيانة السياسة البيئية، بالنسبة لأنظمة الإدارة البيئية، هي دورة مستمرة من التخطيط والتنفيذ والمراجعة والتطوير للأنشطة والفعاليات التي تستخدمها المنظمة للوفاء بالتزاماتها البيئية، وتسعى إلى جعل البيئة وظيفة من وظائف المنظمة الأخرى. يمثل نظام الإدارة البيئية جهد تنظيمي تقوم به المنظمة للحصول على مؤشرات بيئية من خلال تحديد المسؤوليات والمهام وتنفيذ وتحقيق نظام تخطيط ومراجعة بيئية، وسياسات مناسبة لضمان ان تكون الاعتبارات البيئية مجالاً فعالاً يتعلق بأجراء إضافات تهدف لتحسين أداء المنظمة وتقليل أو منع التأثيرات البيئية.

وعليه فإن الهيكل التنظيمي للمنظمة هو الذي يساعد على الاقتراب من تحقيق الأهداف البيئية مباشرة كجزء أساسي من السياسة وذلك من خلال تطبيق الأدوات الرئيسية (التشريعات، ومجموعات الضغط، المنافسة، التمويل)، فالإدارة البيئية تحتاج على المستوى التنظيمي استراتيجية لتحقيق الكفاءة الاقتصادية في المنظمة عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد وتعظيم الأرباح وتجنب خسارة الإنتاجية. (عباس، 1997)

نظام الإدارة البيئية هو الإطار العام لفحص جميع الأنشطة التي تقوم بها المنظمة وتأثيرها الإيجابي أو السلبي على البيئة، ويعتبر نظام الإدارة البيئية قطاعاً متخصصاً يتمتع باستقلالية كافية ويعمل ضمن الهيكل التنظيمي من خلال دمج الاعتبارات البيئية في العمليات الصناعية وحل مشاكل حماية البيئة. (شراف، 2017)

2-5-أهمية نظام الإدارة البيئية

تتمثل أهمية نظام الإدارة البيئية في متابعة مدى انتشار التلوث ومن ثمة اتخاذ الخطوات اللازمة ذات نفس المجال حتى يتم وضع مبادئ وطرق توعوية كالمحافظة على البيئة الداخلية للمنظمة من حيث تقليل انبعاث الغازات الضارة، المحافظة على النظافة العامة، الاهتمام بنشر الوعي البيئي داخل المنظمة والمجتمع عامة. (مقري، 2017)

2-6-أهداف الإدارة البيئية ما يلي: (صالح، 2003)

- 1-توجيه المنظمة الى تحقيق الإنتاج النظيف الذي يتوافق مع قوانين البيئية المطلوبة من أجل المحافظة على بيئة سليمة.
- 2-خلق التفاعل بين نظام الإدارة البيئية والأنظمة الأخرى من أجل تحقيق الهدف الذي من أجله أنشئ.
- 3-توثيق السياسات اللازمة لتطبيق وتنفيذ القوانين واللوائح والمخططات البيئية الموصي بها.
- 4-توضيح المسؤولية تجاه البيئة والعمل على زيادة التزام المنظمة بحماية البيئة.

2-7-مبادئ الإدارة البيئية

يمكن ايجاز مجموعة من المبادئ للإدارة البيئية فيما يلي: (درغام، 2007)

- 1-الإدارة المتكاملة: أن جميع البرامج والإجراءات والسياسات متكاملة بين جميع العمليات باعتبارها جزء لا يتجزأ من الإدارة في جميع الوظائف.

- 2-ثقافة القوى العاملة: يقصد بها تعزيز الثقافة البيئية بين الموارد البشرية مع التدريب المستمر في مجال حماية البيئة.
- 3-التطوير: العمل على تطوير البرامج والسياسات لتوافق التغيرات بحيث تكون مرنة تواكب التغير مباشرة.
- 4-الأولويات: الإدارة البيئية هي الأداء المناسبة لتحقيق التطور والرفع من أداء المنظمة.
- 5-الدراسات: اجراء الدراسات عن التأثيرات البيئية واستهلاك المواد الخام والمنتجات والنفايات مع وضع تلك الدراسات موضع التنفيذ.

3-الجانب العملي

3-1-صدق أداة الدراسة الاستبانة

ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة استخدمت الباحثة اختبار (كرو نباخ) وهو اختبار يقيس درجة ثبات إجابات المستقضي منهم عن كل الأسئلة الموجودة بالمقياس، وإلى المدى الذي يقيس فيه كل سؤال المفهوم نفسه، فإن هذه الأسئلة تكون مرتبطة ببعضها كما بالجدول رقم (1):

جدول رقم (1) نتائج اختبار كرو نباخ

ت	المحاور	عدد العبارات لكل محور	معامل الفا كرون باخ
1	القيم التنظيمية	6	0.730
2	المعتقدات التنظيمية	6	0.866
3	الأعراف التنظيمية	6	0.729
4	التوقعات التنظيمية	6	0.841
5	الإدارة البيئية	15	0.941

يتضح من الجدول السابق رقم (1) إن معامل الثبات لعبارات القيم التنظيمية (0.730) تعتبر هذه قيمة مقبولة وأما عبارات محور المعتقدات التنظيمية فكانت (0.866) وهي جيدة لأنها أكبر من 0.8، وعبارات محور الأعراف التنظيمية فبلغت (0.729) وهي قيمة مقبولة للثبات، بينما بلغت قيمة محور التوقعات التنظيمية (0.841) وهي قيمة مقبولة في حين بلغ معامل الثبات لعبارات المتغير التابع الإدارة البيئية (0.941) وهي قيمة ممتازة

وبذلك يكون قد تم التأكد من صدق وثبات مقياس الدراسة مما يجعلها على ثقة بصحة المقياس صلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على فرضيات أو تساؤلات الدراسة.

3-2-الاساليب والمعالجات الإحصائية:

قامت الباحثة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، في تحليل البيانات واستخراج النتائج بعد ان قامت بتفريع بيانات الاستبانة المتحصل عليها من عينة الدراسة.

3-3- تحليل بيانات محاور الدراسة

بعد تجميع استمارات الاستبيان الموزعة استخدمت الباحثة الطريقة الخاصة بترميز البيانات بمقياس ليكرت الخماسي كما بالجدول (2):

الجدول رقم (2) توزيع الدرجات على الإجابات المتعلقة بعبارات المقياس

الإجابة	موافق تماما	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	5	4	3	2	1

وعليه فأن حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) لتحديد أوزان العبارات حسب قيم المتوسط المرجح المتحصل عليها نتيجة لتحليل الإجابات كما في الجدول رقم (2) وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة ، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول حساب المدى (3-1=2) و بعد ذلك تم تقسيم المدى على خمس مستويات $2 \div 3 = 0.67$ (وهذا الرقم يعتبر طول الفئة الواحدة أو المستوى الواحد ، وهكذا الاوزان كما هو موضح في جدول المتوسط المرجح التالي:

الجدول رقم (3) المتوسط المرجح المتحصل عليه من تحليل الاجابات

المتوسط	منخفض	متوسط	مرتفع
المتوسط	من 1 إلى 1.67	من 1.68 إلى 2.34	من 2.35 إلى 3

أولاً: بُدُ القِيم التَّنْظِيمِيَّة

عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة توضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة وللفقرات وترتيبها تنازليا حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (4) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لاستجابة أفراد عينة لُبُدُ القِيم التَّنْظِيمِيَّة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	تعتبر القيم التنظيمية موروث يمكن توارثه بين كافة العاملين	3.0900	1.07398	مرتفع

2	يوجد بالمستشفى قيم مشتركة تجاه العمل وتجاه البيئة	2.6600	1.05620	مرتفع
3	تحرص الادارة العليا على زيادة الثقة بين المستويات الادارية	2.7800	1.23567	مرتفع
4	هناك احترام وتقدير للوقت وانجاز الاعمال في وقتها المحدد	2.9000	.46057	مرتفع
5	القيم التنظيمية ترسخ الرقابة الذاتية كاتجاه وسلوك للموظفين	3.000	.82266	مرتفع
6	تشجع ادارة المستشفى على اشاعة القيم التي تدعم وتركز على	3.002	.64909	مرتفع
	الاجمالي	3.1600	.66621	

نلاحظ من الجدول (4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على بُعد القيم التنظيمية ان المتوسط الحسابي الكلي بلغ (3.1600) وانحراف معياري (0.666) وهذا يدل على ان بعد القيم التنظيمية جاءت بمستوى مرتفع وكما تشير النتائج ان المتوسطات الحسابية تتراوح بين (2.660-3.0900)، وحصلت العبارة (تعتبر القيم التنظيمية موروث يمكن توارثه بين كافة العاملين بالمستشفى)، على اعلى متوسط حسابي بلغ (3.0900) وانحراف معياري (1.07398) بمستوى موافقة مرتفع، وجاءت العبارة (يوجد بالمستشفى قيم مشتركة تجاه العمل وتجاه البيئة) على اقل متوسط حسابي بلغ (2.660) وانحراف معياري (1.05620) .

ثانياً: بُعد المعتقدات التنظيمية

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيبها حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (5) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة لُبُعد القيم التنظيمية

ت	العبارة	المتوسط	الانحراف	الدرجة
1	هناك معتقدات مشتركة لدى العاملين في المستشفى تجاه انجاز العمل والمحافظة على البيئة	3.2200	.69019	مرتفع
2	يوجد وعي لدى القيادات الادارية بالمستشفى بأهمية تطبيق متطلبات الادارة البيئة	2.7500	1.45210	مرتفع
3	توجد خطة تدريب سنوية لتنمية وتطوير قدرات الموظفين	2.7700	1.30929	مرتفع
4	تتنافس المستويات الادارية والفنية في مختلف الاقسام لتحقيق كفاءة أفضل للمحافظة على البيئة	2.8200	.86899	مرتفع
5	يحب العاملين في المستشفى عملهم ولديهم اعتزاز بكونهم موظفين بالمستشفى	3.1200	.59084	مرتفع
6	توجد قناعة لدى ادارة المستشفى بأهمية مشاركة العاملين في اتخاذ القرار	2.3500	1.17529	مرتفع

مرتفع	2.7662	2.7850	المتوسط الإجمالي	نلاحظ من الجدول (5)
-------	--------	--------	------------------	------------------------

الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على بُعد المعتقدات التنظيمية ان المتوسط الحسابي الكلي بلغ (2.7850) وبانحراف معياري (0.7662) وهذا يدل على ان بعد المعتقدات التنظيمية جاءت بمستوى مرتفع وكما تشير النتائج ان المتوسطات الحسابية تتراوح بين (2.3500-3.2200)، وحصلت العبارة (هناك معتقدات مشتركة لدى العاملين في المستشفى تجاه انجاز العمل والمحافظة على البيئة

(،على اعلى متوسط حسابي بلغ(3.2200) وانحراف معياري(0.69019) بمستوى موافقة مرتفع، وجاءت العبارة(توجد قناعة لدى ادارة المستشفى بأهمية مشاركة العاملين في اتخاذ القرار) على اقل متوسط حسابي بلغ (2.3500) وانحراف معياري(1.17529) بمستوى مرتفع.

ثالثا: بعد الأعراف التنظيمية

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة وللفقرات وترتيبها حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (6) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعد الأعراف التنظيمية

رقم	العبارة	المتوسط	الانحراف	الدرجة
1	تقدر ادارة المستشفى العاملين المجتهدين في العمل وتحفز العاملين للاهتمام بالبيئة.	2.6300	1.26854	مرتفع
2	تراعي ادارة المستشفى الفروق الفردية وتقدر العاملين المجتهدين	3.1300	.96038	مرتفع
3	تتيح ادارة المستشفى للعاملين تقديم المقترحات التي تسهم في حل مشاكل العمل والتخفيف من التلوث.	3.1200	1.12506	مرتفع
4	تراعي ادارة المستشفى أي ظروف طارئة قد تحدث لأي موظف	3.6200	1.10810	مرتفع
5	يسود جو من التفاهم والانسجام بين كافة العاملين وادارة المستشفى	3.2600	.99107	مرتفع
6	تهتم ادارة المستشفى بالحوافز المادية والمعنوية التي تساهم	3.0300	1.18454	مرتفع
الاجمالي		2.8300	.97758	مرتفع

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح ان درجة الموافقة على العبارات ككل مرتفعة حيث كانت درجة المتوسط الحسابي الكلية للمحور (2.8300) وهي في خانة مرتفع في جدول المتوسط المرجح ، نلاحظ من الجدول (6) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على بعد الأعراف التنظيمية ان المتوسط الحسابي الكلي بلغ (2.8300) وبانحراف معياري(0.97758)وهذا يدل على ان بعد الأعراف التنظيمية جاءت بمستوى مرتفع وكما تشير النتائج ان المتوسطات الحسابية تتراوح بين (2.6300-3.6200)، وحصلت العبارة (تراعي ادارة المستشفى أي ظروف طارئة قد تحدث لأي موظف

داخل المستشفى)، على اقل متوسط حسابي بلغ (3.6200) وانحراف معياري (1.10810) بمستوى موافقة مرتفع، وجاءت العبارة (تقدر ادارة المستشفى العاملين المجتهدين في العمل وتحفز العاملين للاهتمام بالبيئة). على اقل متوسط حسابي بلغ (2.6300) وانحراف معياري (1.26854) وبمستوى مرتفع .

رابعاً: بعد التوقعات التنظيمية

جدول رقم (7) المتوسط الحسابي والوزن النسبي لا استجابات أفراد عينة الدراسة لُبعد التوقعات التنظيمية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	تنظر الادارة العليا الى احتياجات الموظفين عند وضع الخطط الاستراتيجية وخاصة الاحتياجات البيئية	3.1200	1.05677	مرتفع
2	مناخ العمل داخل المستشفى محفز ومشجع على العمل	3.3700	.94980	مرتفع
3	تمتلك ادارة المستشفى رؤية وفهم عميق لخلق فرص عمل جديدة مستقبلاً	3.5200	1.07760	مرتفع
4	تمتلك ادارة المستشفى انظمة رسمية ودقيقة ومعلنة لكافة	3.4700	.89279	مرتفع
5	تتيح ادارة المستشفى للعاملين فرص لمساعدة بعضهم	3.5800	.88967	مرتفع
6	هناك اعتقاد لدى العاملين بالمستشفى بأن الالتزام	3.3900	1.17975	مرتفع
الاجمالي		3.2550	.99365	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح ان درجة الموافقة على العبارات ككل مرتفعة حيث كانت درجة المتوسط الحسابي الكلية للمحور (2.7850) وهي في خانة مرتفع في جدول المتوسط المرجح، نلاحظ من الجدول (7) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على بعد التوقعات التنظيمية ان المتوسط الحسابي الكلي بلغ (3.2550) وبانحراف معياري (0.99365) وهذا يدل على ان بعد التوقعات التنظيمية جاء بمستوى مرتفع وكما تشير النتائج ان المتوسطات الحسابية تتراوح بين (3.1200-3.5800)

وحصلت العبارة (تتيح ادارة المستشفى للعاملين فرص لمساعدة بعضهم والعمل بروح الفريق) على اقل متوسط حسابي بلغ (3.5800) وانحراف معياري (0.88967) بمستوى موافقة مرتفع، وجاءت العبارة (تنظر الادارة العليا الى احتياجات الموظفين عند وضع الخطط الاستراتيجية وخاصة الاحتياجات البيئية) على اقل متوسط حسابي بلغ (3.1200) وانحراف معياري (1.05677) .

خامساً-متغير الإدارة البيئية:

جدول رقم (8) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير الإدارة البيئية

ت	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة
1	توجد سياسة واضحة ومعلنة للنظام البيئي المعمول به داخل المستشفى.	3.3000	1.21023	مرتفع
2	تلتزم ادارة المستشفى بالتحسين المستمر للسياسات الخاصة بالمحافظة على البيئة	3.4600	1.08637	مرتفع
3	هناك التزام بالمعايير والقوانين المحلية والدولية للمحافظة على البيئة	3.1400	1.06382	مرتفع
4	يتم تحديد الاهداف والبرامج والانشطة التي تضمن المحافظة على البيئة	2.8200	1.32863	مرتفع
5	يتم وضع اجراءات مناسبة لتحديد المواقف الطارئة والحوادث المحتملة والاستعداد لمواجهتها	3.0800	1.30019	مرتفع
6	هناك اجراءات لتحديد الجوانب البيئة لأعمال المستشفى والتي لها تأثيرات مباشرة على البيئة	2.5000	1.10554	مرتفع
7	توفر ادارة المستشفى الموارد الاساسية للتنفيذ والرقابة على نظام الادارة البيئة	3.0400	.87525	مرتفع
8	تضع ادارة المستشفى دليل يحتوي على اجراءات لتحديد الجوانب البيئة للخدمات التي يقدمها	2.7600	1.18168	مرتفع
9	تهتم ادارة المستشفى بإجراءات تجعل العاملين على علاقة واعية بالقضايا البيئية	2.9600	.87525	مرتفع
10	تقوم ادارة المستشفى بفحص الاجراءات المتعلقة بالبيئة دوريا	3.1000	.90453	مرتفع

مرتفع	94794.	3.4800	هناك اجراءات للتعرف وتحديد المسؤولية والصلاحيه اللازمة للتعامل مع حالات عدم الالتزام واخذ الفعل التصحيحي ومنع تكرارها	11	نلاحظ من الجدول (8) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على متغير الإدارة البيئية ان المتوسط
مرتفع	77876.	3.1400	هناك اجراءات موضوعية وموثقة للتقييم الروتيني للالتزام بالتشريعات والانظمة البيئية ذات العلاقة بالمستشفى.	12	
مرتفع	94815.	3.1000	يتم فحص ومراجعة كافة الاجراءات المتعلقة بالنظام البيئي بشكل دوري	13	
مرتفع	1.00524	3.1400	توجد بالمستشفى برامج واجراءات لتقيق نظام الادارة البيئية يتم مراجعته بشكل دوري	14	
مرتفع	85965.	3.2200	تضع ادارة المستشفى الحلول والمقترحات لمعالجة المشاكل التي تعارض تطبيق نظام الادارة البيئية	15	
	81178.	3.2600	المتوسط الحسابي		

الحسابي الكلي بلغ (3.260) وبانحراف معياري (0.8117) وهذا يدل على ان الإدارة البيئية جاءت بمستوى مرتفع وكما تشير النتائج ان المتوسطات الحسابية تتراوح بين (2.5000-3.4800)، وحصلت العبارة (هناك اجراءات للتعرف وتحديد المسؤولية والصلاحيه اللازمة للتعامل مع حالات عدم الالتزام واخذ الفعل التصحيحي ومنع تكرارها) على اقل متوسط حسابي بلغ (3.4800) وانحراف معياري (94794.) بمستوى موافقة مرتفع، وجاءت العبارة (هناك اجراءات لتحديد الجوانب البيئية لأعمال المستشفى والتي لها تأثيرات مباشرة على البيئة) على اقل متوسط حسابي بلغ (2.5000) وانحراف معياري (1.10554) بمستوى مرتفع .

3-4- اختبارات فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: هناك تأثير للثقافة التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية لدى المعهد القومي لعلاج الأورام صبراته. ولا اختبار الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار واختبار F الناتج عنه ولمعرفة ان كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة بين دور الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراته وعلى مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) ويبين الجدول رقم (9) النتائج المتعلقة بتحليل هذا الأثر.

الجدول رقم (9) نتائج اختبار الانحدار لأثر الثقافة التنظيمية على تبني نظام الإدارة البيئية

الارتباط R	R^2	F	مستوى الدلالة	نتيجة الفرضية
------------	-------	---	---------------	---------------

قبول	0.001	5.225	0.180	0.425
------	-------	-------	-------	-------

نلاحظ من الجدول ان قيمة (F) مساويا الى (5.225) بمستوى دلالة (0.001) وهي اقل من القيمة المحددة (0.05) مما يشير الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود دور للثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية للمعهد القومي لعلاج الأورام بصبراته.

-الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية وعلى مستوى الدلالة (0.05) لبُعد القيم التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراته.

ولاختبار الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار واختبار (F) الناتج عنه، لمعرفة ان كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة بين بُعد القيم التنظيمية وتبني نظام الإدارة البيئية.

الجدول رقم (10) النتائج المتعلقة بتحليل الأثر بين بُعد القيم التنظيمية وتبني نظام الإدارة البيئية

الارتباط R	R ²	F	مستوى الدلالة	نتيجة الفرضية
0.170	0.029	2.909	0.091	رفض

لقد جاءت قيمة اختبار (F) مساوياً الى (2.909) بقيمة احتمالية (0.091) وهي اعلى من القيمة المحددة (0.05) مما يشير الى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية وبالتالي فأنا نرفض الفرضية القائلة بوجود أثر لبُعد القيم التنظيمية على تبني نظام الإدارة البيئية.

-الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية وعلى مستوى الدلالة (0.05) لبُعد المعتقدات التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراته.

ولاختبار الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار واختبار (F) الناتج عنه، لمعرفة ان كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة بين بُعد المعتقدات التنظيمية وتبني نظام الإدارة البيئية وبين الجدول رقم (11) النتائج المتعلقة بتحليل هذا الأثر

الارتباط R	R ²	F	مستوى الدلالة	نتيجة الفرضية
0.229	0.025	5.41	0.02	قبول

لقد جاءت قيمة اختبار (F) مساوياً الى (5.41) بقيمة احتمالية (0.02) وهي اقل من القيمة المحددة (0.05) مما يشير الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية وبالتالي فأنا نقبل الفرضية القائلة بوجود أثر لبعد الأعراف التنظيمية على تبني نظام الإدارة البيئية.

-الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لبعد الاعراف التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار واختبار (F) الناتج عنه، لمعرفة ان كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة للعلاقة بين بُعد الأعراف التنظيمية وتبني نظام الإدارة البيئية ويبين

الجدول رقم (12) النتائج المتعلقة بتحليل هذا الأثر

الارتباط R	R ²	F	مستوى الدلالة	نتيجة الفرضية
0.339	0.129	14.458	0.001	قبول

لقد جاءت قيمة اختبار (F) مساوياً الى (14.458) بقيمة احتمالية (0.001) وهي اقل من القيمة المحددة (0.05) مما يشير الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية وبالتالي فأنا نقبل الفرضية القائلة بوجود أثر لبعد الأعراف التنظيمية على تبني نظام الإدارة البيئية.

-الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية وعند مستوى الدلالة (0.05) لبعد التوقعات التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في المعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة.

ولاختبار الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار واختبار (F) الناتج عنه لمعرفة ان كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة للعلاقة بين بُعد التوقعات التنظيمية وتبني نظام الإدارة البيئية.

الجدول رقم (13) النتائج المتعلقة بتحليل أثر بُعد التوقعات التنظيمية

الارتباط R	R ²	F	مستوى الدلالة	نتيجة الفرضية
0.390	0.152	17.548	0.001	قبول

لقد جاءت قيمة اختبار (F) مساوياً الى (14.458) بقيمة احتمالية (0.001) وهي اقل من القيمة المحددة (0.05) مما يشير الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية وبالتالي فأنا نقبل الفرضية القائلة بوجود أثر لبعد الأعراف التنظيمية على تبني نظام الإدارة البيئية.

4-النتائج والتوصيات

4-1- النتائج

بالاعتماد على عرض ومراجعة ادبيات الدراسة ومن خلال تحليل البيانات التي تم جمعها ميدانيا من عينة الدراسة تم التوصل الى النتائج الاتية:

- 1- ان اتجاهات افراد عينة الدراسة حول متغير الثقافة التنظيمية جاءت إيجابية مما يدل على ان هناك أثر للمتغير المستقل الثقافة التنظيمية والمتغير التابع الإدارة البيئية.
- 2- ان بعد المعتقدات التنظيمية كانت اتجاهات افراد الدراسة إيجابية بمستوى دلالة بلغ 0.02 وعليه فأن هناك أثر بين بُعد المعتقدات التنظيمية وتبني نظام الإدارة البيئية في المعهد القومي لعلاج الأورام بمدينة صبراتة.
- 3- جاءت اتجاهات افراد عينة الدراسة حول بُعد الاعراف التنظيمية إيجابية حيث بلغ مستوى الدلالة (0.001) وهي اقل من (0.05) وعليه فأن هناك أثر بين بُعد الأعراف التنظيمية ونظام الإدارة البيئية.
- 4- ان اتجاهات افراد عينة الدراسة حول بُعد القيم التنظيمية جاءت سلبية حيث كان مستوى الدلالة اكبر من (0.05) وبالتالي فان هذا البعد ليس له أثر مع نظام الإدارة البيئية.
- 5- ان اتجاهات افراد عينة الدراسة حول بُعد التوقعات التنظيمية كانت إيجابية بمستوى دلالة بلغ (0.001) وهي اقل من (0.05) وعليه فأن بُعد التوقعات التنظيمية له أثر على تبني نظام الإدارة البيئية بالمعهد القومي لعلاج الأورام بصبراتة.

4-2-التوصيات

- 1- ضرورة الاهتمام بموضوع البيئية بالمنظمات العامة والخاصة لما له من أهمية وخاصة ونحن نرى الاهتمام العالمي الى اين وصل وخاصة الاهتمام بمراعاة البيئية عند التخلص من النفايات الطبية بالمستشفيات.
- 2- الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية والعمل على نشر ثقافة تنظيمية تراعي البيئية المحيطة بالمنظمة وتأخذ بالحسبان نشر الوعي البيئي بين العاملين.
- 3- العمل على عقد ورش العمل التي توضح أهمية المحافظة على البيئية والعمل على نشر الثقافة التنظيمية (الخضراء)
- 4- زيادة الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإدارة البيئية من خلال القيام بالمزيد من الدراسات والأبحاث وتطبيقها في منظمات مختلفة.

- القريوتي، (2000) ، نظرية المنظمة، دار وائل للطباعة والنشر، عمان
- ترغيني، صباح، (2008)، ثقافة المنظمة، عمان
- حريم، حسين ، (2004)، سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال ، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- صالح، نادية حمدي ، (2003)، الإدارة البيئية (المبادئ والممارسات)، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة، ط(1)
- عباس، محمد صلاح الدين، (1997)، نظم الإدارة البيئية والمواصفات والقياسية العالمية (ايزو 1400)، دار الكتب العالمية للنشر
- عصفور، أمل مصطفى ، (2008)، قيم ومعتقدات الافراد وأثرها على فاعلية المنظمة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة.
- مقري، عبدالرزاق، (2008)، مشكلات التنمية والبيئة والعلاقات الدولية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، ط(1)
- هلال، محمد عبدالغني حسن، (2005)، إدارة وحماية البيئة، مركز تطوير الأداء والتنمية، مصر

الدوريات العلمية والنشرات

- أحمد، حسام ، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز مظاهر الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات ، المجلة العربية للإدارة ، مصر، مج 14، العدد 3، 2021
- بن طاهر، محمد أمين، شعبان ، رشيدة ، الإدارة البيئية كآلية لتحسين الأداء البيئي للمؤسسة الاقتصادية ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، الجزائر، مج 14، العدد 3، 2021
- دبار، حمزة، زين ، عيسى، سياسات ونظم الإدارة البيئية في المؤسسات الاقتصادية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة ، مجلة اقتصاد المال والاعمال ، الجزائر، مج 2، العدد 1

الرسائل العلمية

- العوفي، محمد بن غالب، (2005) ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، رسالة ماجستير (غير منشور)، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- شراف، براهيم، (2017)، أثر الإدارة البيئية على كفاءة المشاريع الصناعية، أطروحة دكتوراة (غير منشور)، قسم علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.