

أثر مكونات الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية

جمانة بشير أبو رمان*

ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية ومستوى تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية، بالإضافة إلى معرفة أثر مكونات الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في الجامعة، حيث تم بناء استبانة بغرض جمع البيانات، وقد تحقق لها دلالات صدق وثبات مقبولين، وتكونت عينة الدراسة من (274) موظفاً في جامعة البلقاء التطبيقية، تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية البسيطة. وقد أظهرت النتائج أن مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية بشكل عام وفي المراحل المختلفة يقع ضمن المستوى المتوسط باستثناء المعتقدات التنظيمية والذي وجد أنه يمارس بمستوى مرتفع، كما أن مستوى تبني نظام الإدارة البيئية جاء بمستوى متوسط. كما أظهرت أن توافر مكونات الثقافة التنظيمية بشكل عام تفسر ما نسبته (51.1%) من تبني نظام الإدارة البيئية، وأن أكثر مكونات الثقافة التنظيمية تأثيراً في تبني نظام الإدارة البيئية هو المعتقدات التنظيمية، يليه في التأثير التوقعات التنظيمية ثم القيم التنظيمية. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، منها: تشجيع الإدارات العليا في جامعة البلقاء التطبيقية بخلق بيئة عمل تسودها ثقافة تنظيمية ونشرها بصورة أوسع بين العاملين لتصبح سلوكاً يمارسه الجميع بصورة يومية، واستثمار نتائج الدراسة التي أكدت على وجود تأثير فاعل لمكونات الثقافة التنظيمية في إحداث تغيير ملموس في تبني وإنجاح نظام الإدارة البيئية لأن تطبيقها يؤدي إلى تحقيق أهداف الجامعة والمجتمع في التنمية المستدامة.

الكلمات الدالة: الثقافة التنظيمية، نظام الإدارة البيئية، جامعة البلقاء التطبيقية.

المقدمة

وقتماً كافياً وجهداً مُضنياً للاهتمام بها وحلّ مشاكلها، فأصبحت القضايا المرتبطة بالبيئة ذات صلة كبيرة بالمنظمات على اختلاف أشكالها وأهدافها.

ترتب على ذلك نشأة عناصر جديدة من النظم الإدارية في ثقافة المنظمات التي تولي اهتماماً خاصاً للمعلومات المتعلقة بالمسؤولية بشأن حماية البيئة بصورة سليمة، وموضوعية في محاولة للتوصل إلى نظام إداري يتم من خلاله الإفصاح عما يترتب على التزام المنظمة بالمسؤولية البيئية التي تساعد في تقييم كفاءة المنظمة فيما يتعلق باستخدام مواردها، ومدى التزامها بمسؤوليتها اتجاه حماية البيئة واتخاذ قرارات تحسين الأداء البيئي، لذلك استدعت الحاجة إلى وجود فكر إداري جديد داخل المنظمات يسمى نظام الإدارة البيئية (EMS) Environmental Management System ويُعدّ هذا النظام أداة إدارية هامة للمنظمات من أجل الاستجابة للتحديات البيئية، وللتقليل من الآثار البيئية واستغلال الموارد

إن موضوع المسؤولية الاجتماعية التي تعني تحمل المنظمات مسؤولية الآثار الناجمة عن نشاطاتها على الزبائن، والعاملين والملاك والمجتمع، والبيئة حيث أصبح هدفاً أساسياً تسعى له جميع المنظمات لتحقيق من خلاله الاستدامة والتطور، ونظراً لإهمال كثير من المنظمات لقضايا البيئة باتت تشكل مشكلة اقتصادية واجتماعية وسياسية بل وأخلاقية في جميع أنحاء العالم، حيث تعد قضية البيئة شأناً إنسانياً عاماً، لذلك بدأت تُعقد من أجلها المؤتمرات العلمية والسياسية العالمية، كما تُخصص الهيئات والمنظمات العلمية والمهنية

* مساعد مدير وحدة التنمية وخدمة المجتمع المحلي في جامعة البلقاء التطبيقية، دكتوراه تخصص إدارة الأعمال.

تاريخ استلام البحث 2016/11/6 وتاريخ قبوله 2017/6/17.

مشكلة الدراسة

خلال العقدين الماضيين تعرضت الجامعات في جميع أنحاء العالم لضغوط متزايدة للتكيف مع القوى الاجتماعية والتكنولوجية والاقتصادية والسياسية المتغيرة للاستجابة للبيئة المتغيرة السريعة ويمكن اعتبار الجامعات في الوقت الحاضر "مدناً صغيرة" نظراً لحجمها الكبير، وعدد الأنشطة المعقدة التي تجري فيها، والتي لها بعض الآثار المباشرة وغير المباشرة التي تشكل خطراً على البيئة، من خلال الأنشطة والعمليات المستخدمة في التدريس والبحث وفي شكل استهلاك الطاقة والموارد، ويمكن تخفيض تلك الآثار إلى حد كبير من خلال الاختيار الفعال للتدابير التنظيمية والتقنية، لذا استوجب عليها أن تحاول باستمرار الموازنة بين مقوماتها العلمية والعملية من ناحية، ونماذج التطورات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية من ناحية أخرى.

وقد أظهرت الدراسات أن هنالك زخماً ونمواً في تطبيق نظام الإدارة البيئية في البلدان المتقدمة في الجامعات والمعاهد التعليمية، وفي المقابل تفتقر الجامعات في البلدان النامية لتطبيق نظام الإدارة البيئية ويقتصر عملها على تلبية المتطلبات الأساسية للتعليم؛ علماً بأن تطبيق نظام الإدارة البيئية سيساعد على تحسين استهلاك الموارد في مؤسسات التعليم العالي وفي الوقت نفسه سيتم غرس فكرة الاستدامة، وبناءً عليه يجب أن تكون استجابة بيئية من خلال مؤسسات التعليم العالي ومنها الجامعات التي ليست بمعزل عن البيئة والالتزام بالمحافظة عليها، وذلك من خلال إيجاد ثقافة خاصة بها ثقافة تكيفيه وقوية تمكن أعضائها من التفاعل مع البيئة حيث تعد الثقافة التنظيمية عنصراً حيوياً في ممارسات الإدارة الفعالة في الجامعات إذ تحتوي على القيم والاتجاهات والتوقعات التنظيمية للعاملين التي تعتبر عاملاً مهماً في التأثير على سلوك العاملين ورفع مستوى أدائهم وتفاعلهم مع كل ما هو جديد، لذلك جاءت هذه الدراسة الحالية للبحث في "أثر مكونات الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".

وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة الآتية:

- 1- ما مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية؟

الطبيعية بالشكل الأفضل.

وبما أن الجامعات ليست بمعزل عن المشكلات البيئية التي يعاني منها المجتمع، فقد أصبح من الضروري للجامعات الاستعداد لمختلف المشاكل البيئية ومواجهتها، من خلال تبني نظام الإدارة البيئية، ويرى (Chang 2013) أن الجامعات قد فشلت في الماضي أن تكون محوراً للبحوث، والدراسات المتعلقة بتبني الأنظمة الإدارية المتعلقة بالبيئة، ويرجع ذلك إلى الاعتقاد الخاطيء بأن الجامعات لا تولد تأثيرات بيئية كبيرة بالمقارنة مع المنظمات الصناعية، لكنها في الواقع تسبب آثاراً بيئية ملحوظة جداً، هذه الآثار تتمثل في تكاليف استخدام الورق والطاقة والمياه وإنتاج النفايات وغيرها، كما أن المرافق والمنشآت الجامعية لها العديد من الآثار البيئية الناجمة عن نشاطاتها المختلفة، لذلك دعت الحاجة في السنوات القليلة الماضية إلى ضرورة توجه الجامعات نحو تبني الأنظمة الإدارية المتعلقة بالبيئة ومنها النظام الإدارة البيئية (EMS) تماشياً مع الزيادة الكبيرة في أعداد الجامعات في مختلف أنحاء العالم، والأهمية المتزايدة للجامعات في الاقتصاد العالمي باعتبارها منظمات خدمية، ونظراً لإيمانها بأهمية دور الجامعات في خدمة قضايا المجتمع والتي من أهمها قضايا البيئة ومشكلاتها.

ونتيجة لذلك أصبح الكثير من منظمات الأعمال تبدي اهتمامها بثقافة المنظمة، وتعطيها الأولوية في الدراسة والتحليل لأنها تتضمن أبعاداً هيكلية وسلوكية، فثقافة الاستدامة التي تحتوي على المعتقدات المشتركة حول أهمية التوازن في الكفاءة الاقتصادية، والعدالة الاجتماعية، والمساعدة البيئية، فكلما كانت القيم والمعتقدات المشتركة تحظى بقبول أوسع بين العاملين، وكانت منسجمة مع قيمهم ومعتقداتهم الشخصية، كان ذلك مؤشراً على قوة الثقافة واتساع تأثيرها الإيجابي (حاروش، 2011)، و نظراً لقناعة الباحثة بأن إدخال أية تطبيقات جديدة في المنظمة يجب أن يرافقها درجة من الوعي لدى العاملين بأهمية ما يتم إدخاله من مفاهيم وتطبيقات في المنظمة، الأمر الذي دفع الباحثة إلى محاولة دراسة تجربة الجامعات الأردنية في هذا المجال وتحديدًا جامعة البلقاء التطبيقية، للكشف عن أثر مكونات الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية

التنظيمية التي تتكيف مع العمل الإضافي للتعامل مع التغيرات الديناميكية في تحقيق التغيير من خلال تقاسم القيم والمعتقدات والتوقعات التي تشكل دليلاً لسلوك الموظفين داخل الجامعة لتصبح نهجاً للتعامل مع المشاكل البيئية التي تعطي المسؤولية للجامعة من أجل تنفيذ الممارسات، والأنظمة البيئية لضمان اعتماد نظام الإدارة البيئية الذي يدمج البيئة الجامعية، وبرامج الحماية، وتحسين الاستدامة، ولتعزيزها من الحد من أثارها البيئية وزيادة كفاءتها التشغيلية.

(2) الأهمية التطبيقية:

تشكل المؤسسات التعليمية محوراً للنشاط والابتكار والأفكار، كما أن لها دوراً كبيراً في معالجة و التقليل إلى أدنى حد من الآثار البيئية والاجتماعية والاقتصادية السلبية، التي تنشأ من استخدام مواردها، من أجل الوفاء بمهامها المتمثلة في التعليم، والبحث، والتنوع، والشراكة للتفاعل مع المجتمع، فالجامعات هي المكان المثالي لغرس فكرة الاستدامة في العقول الشابة، وفي الوقت نفسه خلق الوعي المجتمعي حول كيفية دمج الاستدامة في الحياة اليومية.

وتكمن أهمية هذه الدراسة من الناحية التطبيقية في كونها ستطبق في قطاع مؤسسات التعليم العالي وذلك لوجود اهتمام عالمي من قبل الجامعات بأهمية المفاهيم الإدارية البيئية، فالاهتمام بالبيئة بشكل عام لم يعد مطلباً عادياً، بل أصبح من أهم المطالب العالمية في جميع مجالات الحياة العملية، وفي الوقت الحالي يُعدّ الاهتمام بنظام الإدارة البيئية من أهم الأمور التي يجب مراعاتها، تأمل الباحثة أن تزود الدراسة المسؤولين وصناع القرار في جامعة البلقاء التطبيقية بنتائج علمية وميدانية يمكن الاستفادة منها في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالبعد البيئي، كما تُعدّ الدراسة الحالية من أوائل الدراسات العربية بعامة، وفي الأردن خاصة التي تتناول تجربة الجامعات في تطبيق نظام الإدارة البيئية، لذلك من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مقدمة للدراسات المتعلقة بتناول المفاهيم الإدارية البيئية في الجامعات.

فرضية الدراسة:

ينبثق عن أسئلة الدراسة الفرضية الرئيسة الآتية:

H01: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمكونات الثقافة التنظيمية بشكل عام

2- ما مستوى تبني نظام الإدارة البيئية من وجهة نظر العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية ؟

3- ما أثر الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية ؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يأتي:

1. التعرف إلى مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية في جامعة البلقاء التطبيقية.

2. التعرف إلى مدى تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية.

3. الكشف عن أثر الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية.

4. التعرف إلى أكثر مكونات الثقافة التنظيمية تأثير في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من جانبين هما :

(1) الأهمية النظرية :

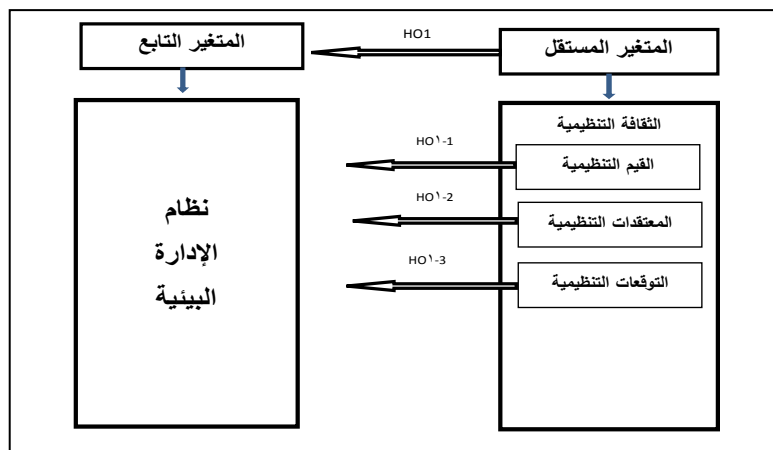
تكمن الأهمية النظرية للدراسة في توجيه أنظار الباحثين إلى أهمية الموضوع الذي تتناوله، فالثقافة التنظيمية تشكل نقطة البداية الحقيقية لإحداث التغيير فإذا ما تم إحداث التغيير في الإطار القيمي والسلوكي فإنه يكون من السهل أن تتبعه التغييرات التنظيمية، والهيكلية، والتكنولوجية الناجحة نظراً للارتباط الوثيق بين الإطار القيمي والمواقف والنظام التنظيمي والتكنولوجي للمنظمة، إن الثقافة التنظيمية تساعد على توفير الفرص والهيكل الواسع لتنمية المهارات التقنية والسلوكية للموارد البشرية في المنظمة، وقد أشار (Salonda, 2008) إلى أن الثقافة الجامعية هي نوع متميز من الثقافة التنظيمية التي تقام على القيم والمعتقدات والافتراضات الأساسية المشتركة بين جميع الجامعات.

ومما يزيد هذه الدراسة أهمية بيانها مدى ارتباط مساهمة الثقافة التنظيمية للجامعة في إنجاز تنفيذ الأفكار، والمفاهيم، والأنظمة الإدارية المتعلقة بالبيئة مثل نظام الإدارة البيئية الذي يشكل مجموعة من الممارسات، والإجراءات، والعمليات والموارد اللازمة لتطوير، وتنفيذ، وتحقيق، ومراجعة والحفاظ على سياسة تحقيق البيئة المُستدامة، وتوضيح دور الثقافة

إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعتقدات التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".
 Ho1-3: الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوقعات التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".

في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".
 وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
 Ho1-1: الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيم التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".
 Ho1-2: الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعتقدات التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".
 Ho1-3: الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوقعات التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".

أنموذج الدراسة:



(13) في الإستبانة، وتُقاس التوقعات التنظيمية بالفقرات من (14-18) في الإستبانة.

نظام الإدارة البيئية: ويتمثل بوجود نظام بيئي خاص، ومن موجود في إستراتيجية الجامعة، ويتم من خلاله تدوير المواد، ومتابعة استهلاكها، وتطوير الخدمات التي تقدمها الجامعة بحيث تتوافق المُتطلبات البيئية مع توفير التكنولوجيا البيئية، ويرافق ذلك إفصاح الجامعة في تقاريرها عن التّحديات البيئية، وحاجات المجتمع من الخدمات البيئية، والتي تُقاس بالفقرات من (19-29) في الإستبانة.

الإطار النظري

الثقافة التنظيمية

تشكل الثقافة التنظيمية قوة ديناميكية داخل المنظمة، من خلال الأنماط والافتراضات المشتركة والقيم والمعتقدات، وهي مصطلح يستخدم على نطاق واسع لذلك لاقت الثقافة التنظيمية اهتماماً كبيراً من منظري الإدارة الإستراتيجية، والسلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية؛ بسبب دورها في توجيه اتخاذ القرارات من قبل الموظفين في حال عدم وجود

بناءً على مشكلة وأهداف الدراسة تم بناء الأنموذج: فيما يخص المتغير المستقل الثقافة التنظيمية بمكوناتها (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية) تم الاستعانة بالدراسات السابقة (Adewale, Anthonia, 2013)، (النسور، 2012)، (Schein, 2004)، (Martins & Terblanche, 2003)، أما المتغير التابع نظام الإدارة البيئية تم الاستعانة بالدراسات السابقة (Waqara et al., 2016)، (Alshuwaikhat, (Suresh & Pant, 2010)، (Abubakar, 2008).

التعريفات الإجرائية:

الثقافة التنظيمية: هي مجموعة من العناصر والمكونات التي تؤثر على سلوك العاملين، ومن هذه المكونات: القيم، المعتقدات، وأنماط التوقعات التي تميز الأفراد عن بعضهم، وتعدّ هذه من المكونات المعنوية للثقافة التنظيمية، وتعكس تلك المكونات درجة التماسك، والانسجام بين العاملين في الجامعة، وسوف تُقاس القيم التنظيمية بالفقرات من (1-7) في الإستبانة، وتُقاس المعتقدات التنظيمية بالفقرات من (8-

وظائف للثقافة التنظيمية:

1. الثقافة لها دور محدد وإطار لكل منظمة يفصلها عن باقي المنظمات، أي أنها تشكل سمات محددة ومختلفة، وتستخدم الثقافة كأداة للتغيير ووسيلة من وسائل عمليات التطور التنظيمي والالتزام برسالة المنظمة.
 2. نقل الشعور الهوية للموظفين الآخرين فالثقافة المشتركة تقلل النزاع وتعزز الاتساق والإدراك، وتقييم القضايا والآراء المختلفة ولها دور في عمليتي التنسيق والرقابة.
 3. توفير الشعور بالانتماء للمجموعة بدلاً من مصلحة الفرد الذاتية حيث تسهم الثقافة في تحقيق التكامل والتعاون بين أعضاء التنظيم، وفي تأسيس نظام العمل الجماعي وتقوية طرق الاتصال.
 4. توفير الاستقرار للنظام الاجتماعي الداخلي والتكيف الخارجي مع البيئة من خلال آليات التعامل مع البيئة الخارجية، كالملاءم والتجاوب مع احتياجاتهم وتوقعاتهم، والمنافسين وطرائق التعامل معهم، وتستخدم الثقافة كأداة للحس الإدراكي لدى أعضاء المؤسسة عن البيئة الخارجية المضطربة.
- أهمية الثقافة التنظيمية:**

تكمن أهمية الثقافة التنظيمية في كونها تشكل الإطار الفكري والمرجعي لسلوك العاملين، من أجل التصرف بطريقة تتسجم وتتناسب مع أهداف المنظمة، وقد لخص الغالبي وإدريس (2007) أهمية الثقافة التنظيمية بما يلي:

أولاً: الثقافة ذات الجذور العريقة تمثل منهجاً تاريخياً تعرض فيه حكايات الأداء والعمل المثابر والأشخاص البارزين في المنظمة.

ثانياً: تعمل الثقافة على توسيع أفق ومدارك الأفراد العاملين حول الأحداث التي تجري في المحيط الذي يعملون فيه، وتعزيز التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة من خلال الاتصال والعمل معاً بفاعلية.

ثالثاً: تطوير الإحساس بالعضوية والانتماء وتعزز القيم المشتركة وبالتالي تعطي استقراراً وظيفياً.

رابعاً: تعمل الثقافة على التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات، وتوحد السلوكيات وتعطي معنى للأدوار.

قواعد، أو سياسات مكتوبة، وتعد الثقافة عاملاً حاسماً في نجاح تطبيق الاستراتيجيات الوظيفية في المنظمة، مما يؤثر في كفاءة الإدارة في تحقيق أهداف المنظمة (Schein,2004).

وقد عرف (Daft, 2007) الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير الأساسية المشتركة بين أعضاء المنظمة، بحيث تقدم الثقافات التنظيمية وظيفتين مهمتين أولها: دمج أعضاء المنظمة مع بعضهم البعض، وثانيها مساعدة المنظمة على التكيف مع البيئة الخارجية.

ويمكن القول أن الثقافة هي "مجموعة القيم والعادات والمعايير والمعتقدات والافتراضات المشتركة التي تحكم الطريقة التي يفكر بها أعضاء المنظمة، وطريقة اتخاذهم القرارات، وأسلوب تعاملهم مع المتغيرات البيئية، وكيفية تعاملهم مع المعلومات، والاستفادة منها لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة" (أبو بكر، 2007:76).

وعد القريوتي (2012:172) الثقافة التنظيمية بأنها منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تطورها جماعة معينة من أجل التكيف والتعامل مع المؤثرات الخارجية والداخلية، والتي يتم الاتفاق عليها، وتستقر مع مرور الزمن، ومن الضروري تعليمها للعاملين الجدد من أجل إدراك الأشياء، والتفكير بها بطريقة معينة تخدم الأهداف الرسمية.

وفي هذا الصدد تستنتج الدراسة من التعاريف السابقة رغم اختلافها أن القيم والمعتقدات والمبادئ والأيدولوجيات والسياسات التي تتبناها المنظمة تشكل ثقافتها، وتقرر طريقة تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض، وطريقة التعامل مع مشاكلها الخارجية، والتكيف والتكامل الداخلي، وتلعب الثقافة دوراً أساسياً وتأثيراً ملحوظاً على كفاءة وفاعلية المنظمات، وبالتالي تؤثر على كفاءة وأهمية القرارات الإدارية.

وظائف الثقافة التنظيمية:

تتمثل الوظيفة الرئيسية للثقافة التنظيمية في تحديد طريقة القيام بالأمر من أجل إعطاء معنى للحياة التنظيمية، كما تحدد الثقافة التنظيمية السلوك التنظيمي من خلال تحديد الأهداف الرئيسية وأساليب العمل وكيف ينبغي للأعضاء التفاعل مع بعضهم البعض، وكيفية إجراء العلاقات الشخصية (Arnold, 2005).

وقد أصبحت الثقافة التنظيمية جزءاً لا يتجزأ من جميع المنظمات ويحدد (Martins,Martiins,2003) أربعة

مكونات الثقافة التنظيمية

(2005).

تستنتج الدراسة من العرض السابق لمفاهيم مكونات الثقافة التنظيمية بأنها القوة غير المرئية وغير الملحوظة التي تكمن وراء الأنشطة التنظيمية التي يمكن رؤيتها وملاحظتها، وتختلف المنظمات في مضمونها الثقافي من حيث الترتيب النسبي للمعتقدات والقيم والتوقعات.

نظام الإدارة البيئية:

تشهد أسواق العالم منافسةً شديدةً، وضغوطات من المجتمع، مما يحتم على المنظمات التعلم والتكيف لتكون أكثر فعالية، وضرورة مواكبة التغيرات لتخطي المنافسين، والتكيف مع المطالب الاجتماعية، مما يجعل البيئة ضمنياً جزءاً من إستراتيجية المنظمات نحو الالتزام بالأداء البيئي، لذلك تسعى المنظمات للحصول على إصدار الشهادات البيئية، لتلبية مطالب العملاء، والمجتمع من خلال البدء في بناء نظام الإدارة البيئية.

حيث يُعرف نظام الإدارة البيئية بأنه: جزء من نظام إدارة المنظمة الكلي الذي يستخدم لوضع وتنفيذ سياستها البيئية من تخطيط المسؤوليات، والعمليات، والموارد اللازمة لتنفيذ ومراجعة أهداف المنظمة وتحسين الأفعال التي من شأنها الحد من هدر المواد الخام والطاقة، ومنع تلوث الهواء والمياه، وإعادة تدوير المخلفات الصلبة، ويعتمد نظام الإدارة البيئية على قدر المسؤولية والثقافة واحترام البيئة (Dascalu et al.2011:92).

إن خلق إطار لتنفيذ نظام الإدارة البيئية يكمن في الامتثال للمواصفات والمعايير الدولية ISO 14001 التي تعرف بأنها "مواصفات موثقة تستدعي من المنظمة المساهمة في الحفاظ على استخدام المواد الأولية وإنتاج ومعالجة وتصريف الفضلات الخطيرة، والتي تصف المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية المحتملة التي تتطلب عناية خاصة، وفي حال الوقوف على المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية يتطلب إدارتها بواسطة نظام الإدارة البيئية. (Krajewski & Ritzman,2007:25).

وتستنتج الدراسة بأن نظام الإدارة البيئية يتضمن الهيكل التنظيمي والتخطيط الأنشطة، والمسؤوليات والممارسات والإجراءات، والعمليات، والموارد التي تستخدم لتطوير وتنفيذ،

أولاً : القيم الإدارية: Organizational Values

القيم هي المبادئ الاجتماعية الأساسية، والأهداف، والمعايير التي تشكل جوهر الثقافة، وتؤثر على كل جانب من جوانب حياتنا مثل: أحكامنا الأخلاقية، واستجاباتنا للآخرين، والتزامنا بالأهداف الشخصية والتنظيمية، ويركز علماء الاجتماع على دور القيم في تحقيق التوافق الداخلي للفرد، وتوافقه مع البيئة الخارجية، وتعمل القيم التنظيمية على توجيه سلوك العاملين، وتمكننا من اتخاذ القرار ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، وهي عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد (Stacey, 2007).

ثانياً: المعتقدات التنظيمية Organizational Beliefs

هي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل، والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية، إن قوة معتقدات المنظمة، ووضوحها بشكل مرئي تساعد على تشكيل الشخصية (الداخلية) والإدراك (الخارجي) للمنظمة، وإن العلوم السلوكية تهتم بمعرفة الأفكار الصحيحة والخاطئة التي تسري في المجتمع الواحد؛ لأن كليهما يؤثران في السلوك الإنساني، وعلى هذا الأساس تصنف الأفكار إلى ثلاثة فئات هي: الأفكار الصحيحة، الأفكار الخاطئة، الأفكار التي لم تثبت صحتها أو خطؤها، وكل هذه الأفكار تلعب دوراً مهماً عندما يعتنقها الأفراد وتصبح من ثقافتهم (Shafritz et al.2011).

ثالثاً: التوقعات التنظيمية: Organizational Expectation

تتمثل 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، والمتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل، وتوفير بيئة تنظيمية، ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد النفسية والاقتصادية. (العميان، 2005: 313)

وتعدّ هذه القيم والمعتقدات والتوقعات المشتركة انعكاساً للفلسفة التنظيمية التي تقوم عليها المنظمة، ويمكن القول إن هذه المكونات تتمثل في: رسالة المنظمة ومبادئها، وأدوات تحقيق هذه المبادئ، وإستراتيجيتها والتي تشمل المنهج الذي تسير عليه المنظمة لخدمة الأطراف المعنية (جاد الرب،

تحسينها، وتحديد الأسباب الرئيسة لحالات عدم التطابق، وتطوير خطة لتطبيق الإجراءات التصحيحية والوقائية للتأكد من فاعلية الإجراءات المطبقة، وأخيراً تسجيل التغييرات في الإجراءات نتيجة تطبيق نظام التحسين (الفراز وعبد المالك، 2004:55).

فوائد نظام الإدارة البيئية:

أقامت دراسة Flejszman (2009) باستطلاع حول فعالية وكفاءة نظم الإدارة البيئية، حيث أثبتت الدراسة أن المنظمات التي التزمت بتطبيق نظام الإدارة البيئية بنسبة (76%) لعدة سنوات حصدت تأثيرات إيجابية على المدى الطويل بالإضافة إلى مجموعة الفوائد الداخلية والخارجية التي نذكر منها:

الفوائد الخارجية: تتمثل في الالتزام بالمتطلبات القانونية، والتشريعات البيئية، وفي تحسين قنوات الاتصال بين المنظمة والجهات الحكومية المتخصصة، وتحسين صورة المنظمة وأدائها البيئي، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية، ومن ثم تحسين الوضع البيئي في الدولة وفي العالم ككل.

الفوائد الداخلية: تتمثل في الحد من استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية، وتقليل الفاقد والحد من التلوث، ورفع مستوى الوعي البيئي وبالتالي تحديد المخاطر البيئية، وإعادة التدوير، والتخلص من النفايات غير القابلة للتدوير، وتصريف مياه الصرف الصحي، والاستفادة من المياه الرمادية، ومن ثم تحسين الأوضاع البيئية للموظفين للعمل في بيئة نظيفة، وأمنة وخالية من الملوثات، وأخيراً تحسين كفاءة البنية الأساسية المستخدمة في المنظمة.

الثقافة التنظيمية بُعد استراتيجي لحماية البيئة:

تُعدُّ الثقافة البيئية بكافة مراحلها وتجهيزاتها جوهر العملية الثقافية في كافة المنظمات والهيئات الحكومية التي تسعى لحماية البيئة والطبيعة، من خلال اكتساب الفرد للمكونات المعرفية والانفعالية والسلوكية من خلال تفاعله المستمر مع بيئته، ليكون قادراً على نقل هذا السلوك للآخرين من حوله، وذلك من خلال عمليات تعلم وتعليم ممنهجة ومبرمجة، وذلك سعياً وراء بناء جيل ذي كفاءة عالية واستعداد للتعامل بخبرة ومسئولية مع القضايا البيئية.

إن ارتباط مفهوم الثقافة بالبيئة يعبر عن عدة أمور منها :

وتحقيق ومراجعة السياسة البيئية والحفاظ عليها، وبعبارة أخرى هو نظام إدارة ينفذ ويراقب تلك الأنشطة التي تهدف إلى تحسين الأداء البيئي.

عناصر نظام الإدارة البيئية:

1. **السياسات البيئية الملزمة:** تحدد السياسة البيئية للمنظمة من قبل الإدارة العليا، وهي تعطي صيغة تمثل دافعاً للتنفيذ والتحسين المستمر للأداء البيئي، وتعمل هذه السياسة كأساس لنظم الإدارة البيئية وتعطي رؤية للاهتمامات، وتُعتبر الإطار لتحديد الأهداف والتأكيد على التزامها بالقوانين والتشريعات.

2. **التخطيط:** ويشتمل على تحديد الجوانب البيئية وحصر أكثرها أهمية، ومن الأمثلة عليها (انبعاثات في بيئة العمل، الضوضاء، الانبعاثات الغازية، انسكاب الوقود، مياه الصرف، الطاقة)، ومن ثم تحديد أي من هذه الأبعاد له تأثير بيئي، وبعد ذلك تحديد المتطلبات التشريعية وأي متطلبات أخرى، ومن ثم تطوير الأهداف وتصنيفها أهدافاً بعيدة المدى وأهدافاً قصيرة المدى، وأخيراً إعداد برنامج عمل وإنجازه وفق ما هو مطلوب وحسب المعلومات المتاحة (العزاوي، 2002:200).

3. **التنفيذ والعمليات:** يتطلب تنفيذ الخطة البيئية وجود عدة أمور: الهيكل والمسئوليات، ضبط العمليات، والتدريب، ونظام الاتصال، وتصميم مستندات نظام الإدارة البيئية، والوسائل التي تحقق الاستجابة السريعة للطوارئ، والتصدي لها، ومراقبة عمليات التشغيل ومتابعة الأداء البيئي، مع توفير الموارد الكافية لتطبيق النظام، ورفع تقارير للإدارة العليا (Perotto et al.2008).

4. المراجعة والإجراءات التصحيحية: ينبغي إجراء

الفحص، والتصحيح، ومتابعة الأنشطة البيئية وقياسها، والاحتفاظ بالسجلات البيئية الخاصة بالأداء البيئي، وذلك من خلال إنشاء مراقبة ورصد ومتابعة، للتأكد من مطابقتها للتشريعات البيئية، والأهداف التي حددتها المنظمة.

5. **مراجعة الإدارة:** مراجعة الإدارة هي عملية ترمي إلى التحسين المستمر للأداء البيئي في المنظمة والتحقق من كفاءة نظام الإدارة البيئية ولضمان استمرار ملامته وفاعليته، وتشمل عملية التحسين المستمر على تحديد النقاط التي يمكن

وسياسة الإنتاج الأنظف كمتغيرات وسيطة على الأداء البيئي في الشركة المثالية للصناعات الكيماوية في الموقر، والتعرف على مستوى الوعي البيئي لدى العاملين وأثره على الأداء البيئي للشركة، تكونت عينة الدراسة من جميع العاملين في الشركة وعددهم (70) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: تمتلك الشركة المثالية للصناعات الكيماوية سياسة بيئية، وأظهرت النتائج وجود أثر مباشر للإنتاج الأنظف على الأداء البيئي للشركة، كما أن التزام الشركة بنظام الإدارة البيئية ومعياري ISO 14001 يوفر للشركة مدخلاً تنظيمياً يساعد في تخفيض وتقليل التأثيرات البيئية.

بحثت دراسة أدول وآثونيا, (Adewale & Anthonia, 2013) في تأثير الثقافة التنظيمية (القيم والمعتقدات والممارسات) على ممارسات الموارد البشرية في بعض الجامعات الخاصة النيجيرية، واعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية، فتكونت عينة الدراسة من (237) أكاديميا في الجامعات المدروسة، وقد تم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها بأن هنالك علاقة وثيقة بين الثقافة التنظيمية (القيم والمعتقدات والممارسات) وأداء الموظفين، وأن برنامج التدريب والتطوير وإدارة التعويضات تساعد الموظفين (الجدد أو القدامى) على التكيف مع ثقافة المنظمة، وإن الإلمام بالثقافة التنظيمية سيساعد الموظفين على فهم الأحداث التنظيمية.

هدفت دراسة هيرقلجيو وآخرون (Herghilgiu et al., 2014) إلى البحث في العوامل المؤثرة بقوة تنفيذ جودة نظام الإدارة البيئية، والتعرف على التدابير التي ينبغي اتخاذها لزيادة جودة التنفيذ تحت تأثير مختلف العوامل البيئية الداخلية والخارجية، وتكون مجتمع الدراسة من أكبر المنظمات التي تقع في منطقة شمال شرق رومانيا، وتكونت عينة الدراسة من (171) مديراً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: عدم وجود معلومات عن البنية التحتية النظامية التكنولوجية ذات الأثر على الإدارة البيئية، وخلل في توجيه المنظمات نحو الابتكار البيئي وتنفيذ نظام الإدارة البيئية، واللامبالاة من قبل الموارد البشرية في المنظمات بهذه الجوانب، وأنه يمكن تحسين جودة تنفيذ نظام الإدارة البيئية من

أولاً: تتشكل عملية الوعي بمشكلات البيئة من خلال الوعي المكتسب من المؤسسات المختلفة، وأهمها الهيئات الحكومية والمنظمات والأسرة والمدرسة، وهذا الارتباط بينهم يعبر عن جانب مهم يُعدُّ مدخلاً أساسياً لتنمية الوعي البيئي.

ثانياً: تتصل الثقافة بجانب مهم من جوانب الشخصية، وهو السلوك الذي يتوقف عليه نجاح برامج الوعي والتثقيف، كما تُشكل تجريباً للسلوك الفعلي، وتمثل نسق الفكر والعادات والتقاليد التي تكشف عن جوانب أساسية في علاقة الإنسان بالبيئة، كما أن الثقافة ربما تمثل مُعوقاً من معوقات تنمية الوعي البيئي.

ثالثاً: إن مفهوم الثقافة والبيئة يعبران عن فكرة الانتقال والاكتمال، فالثقافة كما هو معروف تعبر عن جوانب مكتسبة تنتقل عبر الأجيال، وهي إحدى المداخل التنموية المهمة (عزاوي ولعماري، 2012: 49)

الدراسات السابقة

هدفت دراسة وقارا وآخرون (Waqara, et al., 2016) إلى وضع إطار لنظام الإدارة البيئية لتحقيق الاستدامة في مؤسسات التعليم العالي في باكستان، وقد تم اقتراح نظام للإدارة البيئية ISO 14001 كإطار لمؤسسات التعليم العالي في البلدان النامية، ثم أجريت المراجعة البيئية الأولية من خلال المقابلات والاستبيانات والملاحظات؛ يليها تحليل (SWOT) لتحديد الشواغل البيئية الرئيسية للجامعة، واستخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة في جامعة (Taxila)، وكان المصدر الرئيسي لجمع البيانات من خلال إجراء مقابلات متعمقة عبر استبيان مع (15) من الأشخاص المعنيين في مختلف الأنشطة في الجامعة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة إلى تحسينات في استهلاك الموارد، والاستجابة لجوانب النفايات الصلبة والمناظر الطبيعية، والطاقة والهواء في الجامعة، وأن تطبيق نظام الإدارة البيئية في الجامعة يساعد على الحد من الآثار المباشرة وغير المباشرة للأنشطة المختلفة على البيئة، وسوف يساعد أيضاً على خلق الوعي البيئي، وأظهرت النتائج إن الوعي بحماية البيئة محدود في المؤسسات التعليمية في باكستان.

حاولت دراسة العبدلات (2015) تحديد العوامل المؤثرة على نظام الإدارة البيئية ISO 14001 بوجود ثقافة الجودة

(2010) إلى مناقشة ما إذا كانت أنواع الثقافة السائدة في جامعة (Ege) تفسر الأهداف الإستراتيجية التنظيمية للجامعة والرؤية والرسالة والأهداف وتحديد أنواع الثقافة السائدة فيها والتعليق على العواقب المترتبة على نوع الثقافة السائدة وفعالية الجامعة، أجريت الدراسة على (136) كلية لتحديد التصنيف التنظيمي للجامعة وتكونت عينة الدراسة من (136) من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم عشوائياً، تم اعتماد الاستبانة كاداه رئيسية لجمع البيانات مصممة على نظام (OCAI) لتقييم الثقافة التنظيمية، وقد أظهرت النتائج أن نوع الثقافة السائدة في الجامعة لأعضاء هيئة التدريس هي ثقافة التسلسل الهرمي وثقافة السوق ويأتي بعدها الثقافة الاجتماعية والثقافة الاستبدادية، وأن سياسات الإدارة الفعلية والممارسات وأهدافها الإستراتيجية تتعارض مع الثقافة الحالية المكونة من المعتقدات والقيم المركزية والذي قد يسبب في انخفاض فعالية وأداء التنظيم .

هدفت دراسة رينو وآخرون (Reino et al., 2007) للإشارة إلى التأثير المحتمل للبيئة على ديناميات الثقافة التنظيمية التي تعد جوهر عمل الشركة، وسيتم تحليل الثقافة التنظيمية بواسطة بعدين: المرونة مقابل الاستقرار والتركيز الخارجي مقابل الداخلي، تكونت عينة الدراسة من شركة (Ordi) وهي واحدة من أبرز شركات تكنولوجيا المعلومات في استونيا، واعتمدت الدراسة على الأسلوب الكمي والنوعي، أظهرت النتائج أن التغييرات في البيئة الخارجية لها تأثير على البيئات الداخلية وأن التطور التنظيمي يعتمد أساساً على القرارات التي تتخذ داخل المنظمة، ولا يمكننا التخلي عن دور البيئة في هذه العملية، وأظهرت النتائج أن تغييرات الثقافة التنظيمية في شركة (Ordi) تتبع نموذج دورة الحياة ولكن ديناميات البيئة الخارجية تقصر طول مراحل تطور الدورة وتسرع فيها.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين أن الدراسة الحالية تشابهت مع بعض الدراسات التي تناولت مفهوم نظام الإدارة البيئية والثقافة التنظيمية مثل دراسة محمد (2012)، ودراسة إبراهيم (2011)، ودراسة Reino et al (2007) واختلفت عن الدراسة الحالية بمجتمع الدراسة، وتشابهت مع

خلال التحديد الواضح للمسؤوليات البيئية، ودمج الأداء البيئي في نظام الحوافز للموظفين، وتحديد الأهداف من خلال عقد الدورات التدريبية البيئية للموظفين.

وتناولت دراسة محمد (2012) تشخيص تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية ISO 14001 في البيئة العراقية، وتكون مجتمع الدراسة من الشركة العامة لصناعة الزجاج والسيراميك، وتكونت عينة الدراسة من (51) مسؤولاً، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك اهتماماً متواضعاً في الشركة بنظام الإدارة البيئية، وأن هناك تأثيراً واضحاً للثقافة التنظيمية على نظام الإدارة البيئية، وأن أكثر الأبعاد تأثيراً هو تمكين العاملين يليه التعلم التنظيمي ومن ثم التوجه نحو العمل الفرقي وتلبية الاتجاهات التنظيمية وأخيراً القيم التنظيمية.

كما قام النسور (2012) بدراسة هدفت إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين لدى البنوك الأردنية، حيث تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين في البنوك الأردنية بجميع مستوياتهم الإدارية، وتكونت عينة الدراسة من (381) عاملاً، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج، منها: أنه يوجد أثر لمكونات الثقافة التنظيمية (التوقعات التنظيمية، القيم والمعتقدات التنظيمية، المعايير التنظيمية) في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي، وقد جاءت القيم والمعتقدات التنظيمية بالمرتبة الأولى من حيث التأثير في تحسين الأداء.

وحاولت دراسة إبراهيم (2011) توضيح أثر الثقافة التنظيمية على تطوير البيئة الإدارية في منظمات الأعمال، والتعريف بأهمية ومفهوم الثقافة التنظيمية، وأيضاً أهمية ومفهوم البيئة الإدارية، وتكون مجتمع الدراسة من (شركة البزيانوس) للأغذية والمشروبات في الخرطوم، وتم استخدام أداة الاستبانة للحصول على المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: تتميز شركة بزيانوس بوجود ثقافة تنظيمية تشجع الإبداع والابتكار ومعروفة لدى العاملين، وأن القيم والمعتقدات السائدة في شركة البزيانوس تؤثر إيجاباً على إنجازاتها، وأن تنمية المهارات السلوكية تؤدي إلى تحسين البيئة الإدارية وتطوير الأداء.

وبحثت دراسة بينكين وآخرون (Beytekdn et al.,

دراسة Waqara et al (2016) التي تناولت مفهوم نظام الإدارة البيئية في الجامعات، وتشابهت مع دراسة النسور (2012) في تناول موضوع الثقافة التنظيمية ولكن ربطتها مع تحسين أداء العاملين، وتشابهت الدراسة مع دراسة العبدالات (2015)، ودراسة Herghiligu et al (2014)، التي تناولت مفهوم نظام الإدارة البيئية ولكن ربطتها مع متغيرات أخرى بالإضافة إلى اختلاف مجتمع الدراسة، وتشابهت دراسة Beytekdn, et al. (2010)، ودراسة Adewale & Anthonia (2013) مع الدراسة الحالية في اختيارها لمجتمع الدراسة وهو الجامعات وربطها مع الثقافة التنظيمية.

وبالتالي تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة العربية باختيارها والمحاو التي تناولتها الباحثة، حيث جاءت عن أثر الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية، وهو ما لم تتناوله أية دراسة سابقة وتحديداً في الأردن.

الطريقة والإجراءات منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي المتضمن استخدام أسلوب المسح الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستبانة وتحليلها، كما تم إجراء مسح مكتبي للإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية والوقوف عند أهمها، والذي شكّل رافداً مناسباً لهذه الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2016-2017، والبالغ عددهم (1780) فرداً منهم (411) عضو هيئة التدريس، و (1369) إداري أكاديمي، وإداري

وموظف.

عينة الدراسة

نظراً لأن مجتمع الدراسة معلوم، فقد تم تطبيق العينة الاحتمالية؛ لتحديد حجم العينة الملائم، وفي هذه الدراسة تم اختيار عينة الدراسة من العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية،

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[N-1 \times \left(d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p)}$$

وفقاً لأسلوب العينة العشوائية

البسيطة، مع مراعاة تمثيل طبقات أفراد المجتمع (أكاديمي إداري، إداري، عضو هيئة تدريس، موظف) عضو هيئة التدريس، و (1369) إداري أكاديمي، وللحصول على حجم

مجتمع الدراسة تم تطبيق معادلة ستيفن (Thompson, 2002):

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[N-1 \times \left(d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p)}$$

حيث إن :

N : هي حجم مجتمع الدراسة
Z : هي الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة 0.95 وتساوي 1.96
d : هي نسبة الخطأ وتساوي (0.05) P : هي نسبة توافر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.5) وتطبيق المعادلة بلغ حجم العينة (316) فرداً، ونسبة (17.8%) من مجتمع الدراسة الأصلي.

وعند استرجاع الاستبانات بلغ عدد المسترجع منها (295) استبانة، تم استبعاد (21) استبانة لعدم اكتمال إجابة المبحوثين عليها، وبالتالي بلغت عينة الدراسة النهائية (274) من جميع العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية. ويظهر الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية.

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	المتغير
%53.3	146	ذكر	الجنس
%46.7	128	أنثى	
%100	274	المجموع	
%11.3	31	دبلوم متوسط فأقل	المؤهل العلمي
%44.9	123	بكالوريوس	
%17.5	48	ماجستير	
%26.3	72	دكتوراه	
%100	274	المجموع	
%6.6	18	أكاديمي إداري	المسمى الوظيفي**
%15.3	42	عضو هيئة تدريس	
%70.4	193	إداري	
%7.7	21	أخرى	
%100	274	المجموع	
%4.4	12	5 سنوات فأقل	عدد سنوات الخبرة
%23.3	64	6 إلى أقل من 10 سنوات	
%38.7	106	10 إلى أقل من 15 سنة	
%33.6	92	15 سنة فأكثر	
%100	274	المجموع	

**أكاديمي إداري: (نائب رئيس، عميد كلية، مساعد عميد، مدير وحدة، رئيس قسم أكاديمي)

إداري: (مدير دائرة، مساعد مدير دائرة، رئيس قسم، رئيس شعبة) أخرى: (مدخل بيانات، سكرتيره، فني تصوير)

أداة الدراسة

قامت الباحثة بتطوير استبانة كأداة للدراسة، من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وقد تم صياغة أداة الدراسة على شكل استبانة تكونت بصورتها الأولية من (35) فقرة لغايات التحكيم. منها (22) فقرة تقيس مكونات الثقافة التنظيمية موزعة في (3) أبعاد، و (13) فقرة تقيس نظام الإدارة البيئية. كما تضمنت الاستبانة إرشادات عامة لكيفية الإجابة عن فقرات الاستبانة، بالإضافة للبيانات الوظيفية والشخصية لأفراد عينة الدراسة. وقد تم تصميم الاستبانة على الإستبانة وفق التدرج الخماسي حسب أنموذج

(Likert) كما يأتي:

أوافق بشدة أوافق محايد لا أوافق لا أوافق إطلاقاً

1 2 3 4 5

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق الأداة بصورتها الأولية بعرضها على (10) محكمين، من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، حيث طُلب منهم تحكيم الأداة كما ورد في خطاب التحكيم الموجه إليهم، من حيث مدى ملاءمة الفقرات الواردة في الأداة

والشموليتها لقياس مكونات الثقافة التنظيمية، نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء، ومدى انتماء الفقرات للبعد الواردة فيه. وبعد إعادة الأداة تم إجراء التعديلات المقترحة التي أوردتها المحكمون في توصياتهم، وتمثلت التعديلات في حذف فقرات من الجزء الذي يقيس مكونات الثقافة التنظيمية في

الإستبانة، كما تم حذف فقرتان من الجزء الذي يقيس نظام الإدارة البيئية، وفي ضوء التعديلات أصبحت الأداة بعد التحكيم مكونة من (29) فقرة موزعة في قسمين. والجدول (2) يبين توزيع فقرات أداة الدراسة وفقاً لأبعادها.

جدول (2)

توزيع فقرات أداة الدراسة وفقاً لأبعادها

أقسام الأداة (المتغيرات)	الأبعاد	أرقام الفقرات
المتغير المستقل (مكونات الثقافة التنظيمية)	القيم التنظيمية	7-1
	المعتقدات التنظيمية	13-8
	التوقعات التنظيمية	18-14
	الثقافة التنظيمية (الكلية)	18-1
المتغير التابع (نظام الإدارة البيئية)		29-19

ثبات أداة الدراسة

تم استخراج معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا "Cronbach's alpha"، وذلك للتعرف على ثبات أداة الدراسة وأبعادها، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (3).

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة الاستطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها الأصلية، بلغ عددهم (30) من العاملين في العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية الأردنية، ومن

جدول (3)

معاملات الثبات وفق معادلة كرونباخ ألفا لأداة الدراسة وأبعادها

المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات
المتغير المستقل (مكونات الثقافة التنظيمية)	القيم التنظيمية	7	0.882
	المعتقدات التنظيمية	6	0.855
	التوقعات التنظيمية	5	0.829
	الثقافة التنظيمية (الكلية)	18	0.909
المتغير التابع (نظام الإدارة البيئية)		11	0.886

الإحصائية الآتية:

1. استخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا "Cronbach's alpha" لقياس ثبات أداة الدراسة.
2. استخدام مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic) من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، وتم

وتعدّ معاملات الثبات مناسبة لأغراض الدراسة الحالية حيث بلغت قيمته للدرجة الكلية في مجال مكونات الثقافة التنظيمية (0.909)، كما بلغت قيمته للدرجة الكلية في مجال نظام الإدارة البيئية (0.886).

أساليب التحليل الإحصائي

تم إجراء المعالجات الإحصائية، بالاعتماد على الأساليب

يعني أن مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية، ومستوى تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية مرتفع. 3. تم استخدام الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية والانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لاختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

الإحصاءات الوصفية لمتغيري الدراسة (المستقل والتابع) الإجابة عن السؤال الأول: ما مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية في جامعة البلقاء التطبيقية؟ (المتغير المستقل) للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والترتيب لإجابات الباحثين على مكونات الثقافة التنظيمية من أداة الدراسة، وكانت النتائج كما في الجدول (4).

تحديد الأهمية النسبية لمستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية، ومستوى تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية، وفقاً للمعادلة الآتية:
طول الفئة = المدى ÷ عدد الفئات (مرتفع، متوسط، منخفض)، (إبراهيم وأبو زيد، 2012)
المدى = أكبر قيمة لفئات الإجابة - أصغر قيمة لفئات الإجابة

$$\text{المدى} = 5 - 1 = 4$$

وبالتالي يكون طول الفئة = $4 \div 3 = 1.33$ ، وعليه يكون:
- المتوسط الحسابي الذي يتراوح بين (1.00-2.33) يعني أن مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية، ومستوى تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية منخفض.
- المتوسط الحسابي الذي يتراوح بين (2.34-3.67) يعني أن مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية، ومستوى تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية متوسط.
- المتوسط الحسابي الذي يتراوح بين (3.68-5.00)

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية في جامعة البلقاء التطبيقية

الترتيب	رقم البعد	أبعاد مكونات الثقافة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
1	2	المعتقدات التنظيمية	3.77	0.70	مرتفع
2	1	القيم التنظيمية	3.50	0.68	متوسط
3	3	التوقعات التنظيمية	3.45	0.78	متوسط
-	-	الثقافة التنظيمية (الكلية)	3.57	0.58	متوسط

(3.45) وانحراف معياري (0.78) وبمستوى توافر متوسط. أما بالنسبة لنتائج فقرات كل بُعد من أبعاد أداة الدراسة التي تقيس المتغير المستقل (مكونات الثقافة التنظيمية)، فكانت النتائج على النحو الآتي:
1- نتائج بُعد القيم التنظيمية:
يبين الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات الباحثين على فقرات بُعد القيم التنظيمية، والذي تم قياسه اعتماداً على (7) فقرات.

يشير الجدول (4) إلى أن مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية بشكل عام في جامعة البلقاء التطبيقية جاء ضمن مستوى التوافر المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.57) وانحراف معياري (0.58). وبالنسبة للمكونات (الأبعاد) فقد جاء مكوّن المعتقدات التنظيمية في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.70) وبمستوى توافر مرتفع، يليه في الترتيب الثاني مكوّن القيم التنظيمية بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.68) وبمستوى توافر متوسط، في حين حلّ مكوّن التوقعات التنظيمية في الترتيب الثالث والأخير بمتوسط حسابي

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين على فقرات بُعد القيم التنظيمية، مرتبة تنازلياً.

الترتيب	رقم الفقرة	فقرات بُعد القيم التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
1	2	للعاملين دور مهم في تحقيق أهداف الجامعة	3.79	1.09	مرتفع
2	1	يوجد حرية في عملية تقديم الأفكار الجديدة التي تسعى إلى تطوير إجراءات ونظم العمل	3.61	1.08	متوسط
3	6	يحافظ الموظفون باستمرار على ممتلكات الجامعة	3.58	0.95	متوسط
4	4	يتوافر لدي الموظفين المهارة والقدرة الكافية على التكيف مع المتغيرات والتطورات الجديدة	3.49	0.98	متوسط
5	5	يقوم الموظفون بأداء المهام والواجبات دون إشراف	3.46	1.04	متوسط
6	3	ينقبل الموظفون الضغوط و المخاطر من أجل مصلحة الجامعة وتطورها	3.39	1.08	متوسط
7	7	يساعد الموظفون في تخفيض حجم التكاليف وزيادة حجم الإيرادات	3.16	1.05	متوسط
		المتوسط الحسابي العام لبُعد القيم التنظيمية	3.50	0.68	متوسط

ويتبين من النتائج في الجدول (5) أن مستوى التوافر بالنسبة لفقرات بُعد القيم التنظيمية تراوح ما بين المستوى المرتفع والمتوسط، وقد حلت الفقرة (2) "للعاملين دور مهم في تحقيق أهداف الجامعة" في الترتيب الأول، وبمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (1.09)، وبمستوى مرتفع. في حين جاءت الفقرة (7) "يساعد الموظفون في تخفيض حجم التكاليف

وزيادة حجم الإيرادات" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري (1.05) وبمستوى متوسط. 2- نتائج بُعد المعتقدات التنظيمية: يبين الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات المبحوثين على فقرات بُعد المعتقدات التنظيمية، والذي تم قياسه اعتماداً على (6) فقرات.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين على فقرات بُعد المعتقدات التنظيمية، مرتبة تنازلياً.

الترتيب	رقم الفقرة	فقرات بُعد المعتقدات التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
1	11	يعتقد الموظفون بضرورة زيادة في حجم المكافآت والحوافز والعلاوات السنوية الممنوحة لهم	4.26	0.81	مرتفع
2	12	يتوافر لدى الموظفين الاعتقاد بأهمية تطوير علاقات العمل بين الأقسام والدوائر المختلفة لتجسيد روح التعاون والتكامل أثناء تأدية المهام الوظيفية	3.90	0.92	مرتفع
3	9	هناك معتقدات لدى الموظفين بأن الرضا الوظيفي يساهم في إنجاز المهام والواجبات بالجودة والكفاءة المطلوبة	3.88	1.02	مرتفع
4	13	يعتقد الموظفون بأهمية العمل الجماعي لرفع مستوى الأداء	3.76	1.03	مرتفع

الترتيب	رقم الفقرة	فقرات بُعد المعتقدات التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
5	8	يوجد قنوات مشتركة لدى الموظفين بأهمية المشاركة في عملية اتخاذ القرارات	3.50	1.05	متوسط
6	10	يتيح نظام الاتصال الإداري المتبع حرية أكبر في تبادل الأفكار بين المستويات الإدارية المختلفة	3.32	1.11	متوسط
		المتوسط الحسابي العام لبُعد المعتقدات التنظيمية	3.77	0.70	مرتفع

بين المستويات الإدارية المختلفة" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3,32) وانحراف معياري (1,11) وبمستوى متوسط. 3- نتائج بُعد التوقعات التنظيمية:

يبين الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات المبحوثين على فقرات بُعد التوقعات التنظيمية، والذي تم قياسه اعتماداً على (5) فقرات.

تبيّن النتائج في الجدول (6) أن مستوى توافر فقرات بُعد المعتقدات التنظيمية تراوح ما بين المستوى المرتفع والمتوسط، وقد جاءت الفقرة (11) "يعتقد الموظفون بضرورة زيادة في حجم المكافآت والحوافز والعلاوات السنوية الممنوحة لهم" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.81)، وبمستوى مرتفع. في حين جاءت الفقرة (10) "يتيح نظام الاتصال الإداري المتبع حرية أكبر في تبادل الأفكار

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين على فقرات بُعد التوقعات التنظيمية، مرتبة تنازلياً

الترتيب	رقم الفقرة	فقرات بُعد التوقعات التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
1	16	يتوقع الرؤساء بأن يقوم الموظف بكافة مهامه وواجباته طالما أنه يحصل على كافة حقوقه الوظيفية التي تنص عليها الأنظمة والقوانين واللوائح الداخلية للجامعة	3.78	0.98	مرتفع
2	15	توافر الجامعة الأمان الوظيفي للفرد طالما أنه ملتزم بالنظم والقوانين واللوائح الداخلية للجامعة	3.62	1.10	متوسط
3	18	يقوم الموظفون ببذل الجهود اللازمة من أجل تحقيق الإنجازات التي تتوقعها الجامعة من الموظف	3.59	0.95	متوسط
4	14	أتوقع بأن إدارة الجامعة تأخذ في الاعتبار الجهود التي يبذلها الموظف الكفاء والمميز، والذي يحافظ على مكانة الجامعة وسمعتها	3.15	1.18	متوسط
5	17	تسعى إدارة الجامعة دوماً لتلبية ما يتوقعه الموظف من الجامعة من علاوات وحوافز ومكافآت	3.10	1.16	متوسط
		المتوسط الحسابي العام لبُعد التوقعات التنظيمية	3.45	0.78	مرتفع

وحوافز ومكافآت" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3,10) وانحراف معياري (1,16) وبمستوى متوسط. الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية؟ (المتغير التابع) للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والترتيب لإجابات الباحثين على فقرات القسم الخاص بقياس نظام الإدارة البيئية من أداة الدراسة، وكانت النتائج كما في الجدول (8).

توضح النتائج في الجدول (7) أن مستوى التوافر لفقرات بُعد التوقعات التنظيمية تراوح ما بين المستوى المرتفع والمتوسط، وقد جاءت الفقرة (16) "يتوقع الرؤساء بأن يقوم الموظف بكافة مهامه وواجباته طالما أنه يحصل على كافة حقوقه الوظيفية التي تنص عليها الأنظمة والقوانين واللوائح الداخلية للجامعة" في الترتيب الأول، وبمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.98)، وبمستوى مرتفع. في حين جاءت الفقرة (17) "تسعى إدارة الجامعة دوماً لتلبية ما يتوقعه الموظف من الجامعة من علاوات

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية

الترتيب	رقم الفقرة	فقرات نظام الإدارة البيئية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التبني
1	21	تُعد المعرفة بالتغييرات البيئية استثماراً لموارد الجامعة	3.63	0.98	متوسط
2	19	تتبنى الجامعة نظام بيئي خاص بها	3.36	1.12	متوسط
3	23	يعود تدوير المواد بالفائدة على الجامعة	3.27	1.20	متوسط
4	22	توافر الجامعة مركزاً لمتابعة استهلاك الموارد مثل الكهرباء والمياه والوقود والورق	3.13	1.14	متوسط
5	20	تركز إستراتيجية الجامعة على المتغيرات البيئية	3.09	0.97	متوسط
6	25	تتواءم الخدمات التي تقدمها الجامعة مع المتطلبات البيئية	3.07	1.03	متوسط
7	29	تعكس إدارة الجامعة احتياجات المجتمع المحلي من الخدمات البيئية	3.07	1.15	متوسط
8	26	تفصح الجامعة بتقاريرها عن التحديات البيئية	3.04	1.05	متوسط
9	27	توافر إدارة الجامعة التكنولوجية البيئية	3.03	1.07	متوسط
10	28	يتسم النظام البيئي في الجامعة بالمرونة	3.03	1.08	متوسط
11	24	يتم تطوير الخدمات التي تقدمها الجامعة باستمرار	3.01	1.08	متوسط
		المتوسط الحسابي العام لنظام الإدارة البيئية	3.16	0.82	متوسط

(3.63) وانحراف معياري (0.98)، وبمستوى متوسط. في حين جاءت الفقرة (24) "يتم تطوير الخدمات التي تقدمها الجامعة باستمرار" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3,01) وانحراف معياري (1,08) وبمستوى متوسط.

النتائج الخاصة باختبار فرضيات الدراسة اختبار الفرضية الرئيسة: HO1: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمكونات الثقافة

تبين النتائج في الجدول (8) أن مستوى تبني نظام الإدارة البيئية ككل في جامعة البلقاء التطبيقية جاء ضمن المستوى المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.16) وانحراف معياري (0.82).

وبالنسبة لفقرات فقد جاءت جميعها ضمن مستوى التبني المتوسط، حيث حلت الفقرة (21) "تُعد المعرفة بالتغييرات البيئية استثماراً لموارد الجامعة" في الترتيب الأول، وبمتوسط حسابي

البيسيط لقياس أثر مكونات الثقافة التنظيمية بشكل عام، في نظام الإدارة البيئية بجامعة البلقاء التطبيقية، وكانت النتائج كما في الجدول (9).

التنظيمية بشكل عام، في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".
لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل الانحدار

جدول (9)

نتائج اختبار الانحدار البيسيط لقياس أثر مكونات الثقافة التنظيمية بشكل عام، في نظام الإدارة البيئية بجامعة البلقاء التطبيقية

مستوى الدلالة	قيمة t المحسوبة	Beta	مستوى الدلالة	قيمة (F) للنموذج	قيمة (R ²) للنموذج
*0.000	16.846	0.715	*0.000	283.777	0.511

* دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

كما تم اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى، وكانت النتائج كما يلي:
كما تم اختبار الفرضيات الفرعية الثلاث المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى، وهي كما يلي:
- الفرضية الفرعية الأولى: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيم التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".
- الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعتقدات التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".
- الفرضية الفرعية الثالثة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوقعات التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".

لاختبار هذه الفرضيات تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد لقياس أثر مكونات الثقافة التنظيمية الثلاث (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية)، في المتغير التابع "نظام الإدارة البيئية بجامعة البلقاء التطبيقية"، وكانت النتائج كما في الجدول (10).

باستقراء النتائج الواردة في الجدول (9) نلاحظ أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج قد بلغت (283.777) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.511) وهذا يعني أن المتغير المستقل في النموذج (مكونات الثقافة التنظيمية بشكل عام) يفسر ما نسبته (51.1%) من التباين الحاصل في المتغير التابع (تنبؤ نظام الإدارة البيئية) في جامعة البلقاء التطبيقية، كما تشير النتائج إلى أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (16.846) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، ومن خلال قيمة (Beta) والبالغة (0.715) وهي تشير إلى مقدار الزيادة في المتغير التابع (تنبؤ نظام الإدارة البيئية) نتيجة الزيادة في مستوى الثقافة التنظيمية بشكل عام، بمعنى أن الزيادة في مستوى الثقافة التنظيمية بشكل عام في الجامعة بقيمة وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في تنبؤ نظام الإدارة البيئية بنسبة (71,5%) من هذه الوحدة.

وفي ضوء النتائج السابقة يتم رفض الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لمكونات الثقافة التنظيمية بشكل عام، في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية"، بمعنى أن هناك أثر لمكونات الثقافة التنظيمية بشكل عام، في تنبؤ نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية.

جدول (10)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لقياس أثر مكونات الثقافة التنظيمية الثلاث،
في نظام الإدارة البيئية بجامعة البلقاء التطبيقية

مكونات الثقافة التنظيمية	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى المعنوية
القيم التنظيمية	0.221	3.732	*0.000
المعتقدات التنظيمية	0.342	5.930	*0.000
التوقعات التنظيمية	0.330	7.051	*0.000
قيمة (R) للنموذج	0.719		
قيمة (R ²) للنموذج	0.518		
قيمة (F) المحسوبة للنموذج	96.554		
مستوى الدلالة (α)	*0.000		

* دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

التنظيمية، بمعنى أن الزيادة في مستوى القيم التنظيمية في الجامعة بقيمة وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في تبني نظام الإدارة البيئية بنسبة (22,1%) من هذه الوحدة.

وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيم التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية"، بمعنى أن هناك أثر للقيم التنظيمية، في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية.

وبالنسبة لنتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعتقدات التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".

تشير النتائج الواردة في الجدول (10) إلى أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (5.930) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، ومن خلال قيمة (Beta) والبالغة (0.342) وهي تشير إلى مقدار الزيادة في المتغير التابع (تبني نظام الإدارة البيئية) نتيجة الزيادة في مستوى المعتقدات التنظيمية، بمعنى أن الزيادة في مستوى المعتقدات التنظيمية في الجامعة بقيمة وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في تبني نظام الإدارة البيئية بنسبة (34,2%) من هذه الوحدة.

يوضح الجدول (5) أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج قد بلغت (96.554) وهي دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وباستقراء النتائج الواردة في الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط المتعدد بين المتغير المستقل: مكونات الثقافة التنظيمية الثلاث (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية)، وبين المتغير التابع (نظام الإدارة البيئية بجامعة البلقاء التطبيقية) تساوي (0.719)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.518) وهذا يعني أن مكونات الثقافة التنظيمية الثلاث (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية)، في نموذج الدراسة تفسر ما نسبته (51.8%) من التباين الحاصل في المتغير التابع (نظام الإدارة البيئية بجامعة البلقاء التطبيقية).

وبالنسبة لنتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيم التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".

تشير النتائج الواردة في الجدول (10) إلى أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (3.732) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، ومن خلال قيمة (Beta) والبالغة (0.221) وهي تشير إلى مقدار الزيادة في المتغير التابع (تبني نظام الإدارة البيئية) نتيجة الزيادة في مستوى القيم

نوع الثقافة السائدة في الجامعة لأعضاء هيئة التدريس هي الهرمية التقليدية.

- **بُعد القيم التنظيمية** تستنتج الدراسة بأن لبعد القيم التنظيمية للعاملين في الجامعة تقديراً متوسطاً في مستوى التوافر، إن هذه النتيجة لا ترتقي إلى الوضع المأمول لأن القيم تشكل المكون الرئيس من مكونات الثقافة التنظيمية، ودلت النتيجة رغم وعي العاملين في الجامعة بأهميتهم في تحقيق الأهداف، إلا أنهم لا يعملون بكفاءة وفاعلية كبيرة وتتقصهم المعرفة بحجم التحديات والصعاب التي تواجه عمل الجامعة، وبالتالي عدم استغلالهم الجيد لكثير من الموارد المتاحة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة إبراهيم (2011) والتي أظهرت أن القيم والمعتقدات السائدة في شركة البريانونس مرتفعة وتؤثر إيجاباً على إنجازاتها، وأن تنمية المهارات السلوكية تؤدي إلى تحسين البيئة الإدارية وتطوير الأداء.

- **بُعد المعتقدات التنظيمية** تستنتج الدراسة بأن لبعد المعتقدات التنظيمية للعاملين في الجامعة تقديراً مرتفعاً في مستوى التوافر، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن سياسة الأجور المعتمدة في الجامعة لم تصل إلى الوضع المأمول، ويعتبر العاملون الراتب المقدم لهم لا يكفي لسد احتياجاتهم الأساسية فهي لا تحقق لهم المكانة الاجتماعية التي يرغبون فيها، وأظهرت النتيجة أن هناك إغلاقاً نوعاً ما في نظام الاتصال الإداري السائد في الجامعة، والذي ينتج عنه نقص في حرية تبادل المعلومات والخبرة والمعرفة بين المستويات الإدارية العليا إلى المستويات الدنيا، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Beytekdn et al., 2010) والتي أظهرت وأن سياسات الإدارة الفعلية والممارسات وأهدافها الإستراتيجية تتعارض مع الثقافة الحالية المكونة من المعتقدات والقيم المركزية والذي قد يسبب في انخفاض فعالية وأداء التنظيم.

- **بُعد التوقعات التنظيمية** تستنتج الدراسة بأن لبعد التوقعات التنظيمية للعاملين في الجامعة تقديراً مرتفعاً في مستوى التوافر، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العاملين لديهم الرغبة في إتباع التعليمات وأنظمة وقوانين العمل ويقومون بعمل ما يتوقع منهم فعله، وتدل النتيجة على أن العاملين في الجامعة لديهم تطورات كبيرة بأن تقوم إدارة الجامعة بمنحهم مزيداً من الحوافز والمزايا والمكافآت، وعلى ضرورة زيادة

وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعتقدات التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية"، بمعنى أن هناك أثر للمعتقدات التنظيمية، في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية.

وبالنسبة لنتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوقعات التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية".

تشير النتائج الواردة في الجدول (10) إلى أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (7.051) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، ومن خلال قيمة (Beta) والبالغة (0.330) وهي تشير إلى مقدار الزيادة في المتغير التابع (تبني نظام الإدارة البيئية) نتيجة الزيادة في مستوى التوقعات التنظيمية، بمعنى أن الزيادة في مستوى التوقعات التنظيمية في الجامعة بقيمة وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في تبني نظام الإدارة البيئية بنسبة (33%) من هذه الوحدة.

وبناءً على ما سبق يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوقعات التنظيمية في نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية"، بمعنى أن هناك أثر للتوقعات التنظيمية، في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية.

مناقشة النتائج

- **الإجابة عن السؤال الأول: مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية في جامعة البلقاء التطبيقية** تستنتج الدراسة أن هذه النتيجة لا ترتقي إلى الوضع المأمول فيجب على إدارة الجامعة زيادة درجة الاهتمام بمجال الثقافة التنظيمية، لأن تعزيز ثقافة الجامعة يساهم في تنمية وتطوير مستوى الأداء، وذلك من خلال التطوير والتحديث المستمر لمكونات الثقافة التنظيمية فيها، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة النصور (2012) والتي أظهرت أن مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية لدى العاملين في القطاع المصرفي مرتفعة، وتتفق مع دراسة (Beytekdn et al., 2010) والتي أظهرت أن

التنظيمية، تؤثر بشكل إيجابي على العاملين في الجامعة، حيث تعمل هذه المعتقدات والأفكار على تحقيق الأهداف العامة للجامعة وتشجع المبادرات الفردية وتحمل المخاطرة وتقبل الاختلاف والتطورات والأنظمة الإدارية الجديدة، وبذلك تكون قادرة على تنفيذ نظام الإدارة البيئية بشكل فعال، تتفق هذه النتيجة مع دراسة إبراهيم (2011) ودراسة (Reino et al., 2007) والتي أظهرت أن المعتقدات السائدة تؤثر إيجاباً على إنجازاتها وأن تدعيم مفهوم العلاقات الإنسانية وتنمية المهارات السلوكية يؤدي إلى تحسين البيئة الإدارية.

- **اختبار الفرضية الفرعية الثالثة** تدل هذه النتيجة على أن توافر التوقعات التنظيمية من مكونات الثقافة التنظيمية، يؤثر بشكل إيجابي على العاملين في الجامعة، من حيث إن التوقعات التنظيمية تمثل العلاقة المتبادلة بين الجامعة التي تقدم المزايا والحوافز وبين الموظف الذي يقوم بكل ما لديه من طاقات لتحقيق الأداء الأفضل والكشف عن نقاط الضعف، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Herghiligi et al., 2014) والتي أظهرت أنه يمكن تحسين جودة تنفيذ نظام الإدارة البيئية من خلال دمج الأداء البيئي في نظام الحوافز للموظفين، ومن خلال عقد الدورات التدريبية البيئية للموظفين.

التوصيات

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة تم تقديم التوصيات الآتية:

1. بناء على النتائج التي أظهرت أن توافر مكونات الثقافة التنظيمية في جامعة البلقاء التطبيقية بمستوى متوسط، فإن الدراسة توصي الإدارات العليا في الجامعة بخلق بيئة عمل تسودها ثقافة تنظيمية ونشرها بصورة أوسع بين العاملين لتصبح سلوكاً يمارسه الجميع بصورة يومية، لتساعد على الانضباط والالتزام بقوانين العمل الأمر الذي يحسن من البيئة الإدارية وتحقيق الأهداف المنشودة.

2. يجب على إدارة الجامعة من النقيض المستمر لمكونات الثقافة التنظيمية وتزويد العاملين بها من خلال ورش العمل والدورات التدريبية، مع مراعاة كافة احتياجاتهم وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم.

3. حث العاملين في الجامعة على الالتزام بالقيم

الاهتمام بتلبية احتياجاتهم، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Adewale & Anthonia, 2013) التي أظهرت أن برنامج التدريب والتطوير وإدارة التعويضات تساعد الموظفين (الجدد أو القدامى) على التكيف مع ثقافة المنظمة.

- **الإجابة عن السؤال الثاني: مستوى تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية** تستنتج الدراسة بأن نظام الإدارة البيئية تقديراً متوسطاً في مستوى التبني وهذه النتيجة تعكس الاهتمام غير الكافي من قبل إدارة الجامعة في توضيح وتنفيذ ومتابعة لنظام الإدارة البيئية، ودلت النتيجة رغم قناعة العاملين بأن معرفة ومتابعة التغيرات البيئية تعود بالنفع على الجامعة وتعد وسيلة للحفاظ على موارد الجامعة وتقليل الهدر وفي تحقيق الميزة التنافسية، إلا أنه يوجد تقصير من قبل إدارة الجامعة في مواكبة كل ما هو جديد، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Waqara, et al., 2016) التي أظهرت أن برامج الاستدامة البيئية في قطاع التعليم العالي محدودة.

- **اختبار الفرضية الرئيسية** من الجدير بالذكر أن نتائج اختبار هذه الفرضية تتفق مع ما ذهب إليه الباحثون من أهمية الثقافة التنظيمية بمكوناتها في تحقيق التكيف بين العاملين والبيئة المحيطة، وتشجع على التنسيق والتعاون بين العاملين وتوحيد المفاهيم وتقريب وجهات النظر لتقبل التغيرات، وأن الثقافة التنظيمية تعمل على إطلاق الطاقات الكامنة لدى الأفراد لتحسين وتطوير الأداء، تتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد (2012)، ودراسة (Reino et al., 2007)، والتي أكدت أن هناك تأثيراً واضحاً للثقافة التنظيمية وبصورة إيجابية على نظام الإدارة البيئية.

- **اختبار الفرضية الفرعية الأولى** تدل هذه النتيجة على أن توافر القيم التنظيمية من مكونات الثقافة التنظيمية، تؤثر بشكل إيجابي على العاملين في الجامعة بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، والتي تساعد المنظمة على التكيف مع البيئة والتغيرات البيئية، تتفق هذه النتيجة مع دراسة العبدالات (2015) التي أظهرت أن نشر القيم الأخلاقية والثقافة البيئية في أوساط العاملين فيها يؤدي إلى تحسين الأداء البيئي.

- **اختبار الفرضية الفرعية الثانية** تدل هذه النتيجة على أن توافر المعتقدات التنظيمية من مكونات الثقافة

5. إعطاء المزيد من الاهتمام لتحقيق تبني منظومة الإدارة البيئية وتمييزها عن باقي مجالات الإدارة العادية واعتماد إجراءاتها وتوثيقها في وثيقة السياسة العامة للجامعة لتشكيل إطار يتم من خلاله قياس التقدم المحرز والالتزام الواضح بالإدارة البيئية.

6. استثمار نتائج الدراسة التي أكدت وجود تأثير فاعل لمكونات الثقافة التنظيمية في إحداث تغيير ملموس في تبني وإنجاح نظام الإدارة البيئية، لأن تطبيقها يؤدي إلى تحقيق أهداف الجامعة والمجتمع في التنمية المستدامة، ويضمن استمرارها وفي تعظيم القدرة التنافسية للجامعة.

والمعتقدات والتوقعات الإيجابية البناءة التي تؤثر إيجاباً على الكفاءة الإدارية وبالتالي المحافظة على موارد الجامعة والتقليل من النفقات.

4. بناء على النتائج التي أظهرت أن تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية بمستوى متوسط، فإن الدراسة توصي الإدارات العليا في الجامعة بالالتزام بالسياسة البيئية وإعداد الخطط اللازمة لها وتأمين كافة المستلزمات المادية والبشرية، والقيام بمراجعة أولية للأداء البيئي في الجامعة مع ضرورة الالتزام من قبل المديرين والموظفين على جميع المستويات للسيطرة على الآثار البيئية بطريقة فاعلة.

المراجع

المراجع العربية

المستدامة والعدالة الاجتماعية يومي 20 و 21 نوفمبر، جامعة قاصدي مباح - ورقلة. ص 41.

العزاوي، محمد عبد الوهاب (2002). أنظمة إدارة الجودة الشامل ISO9000&ISO14000. عمان: وائل للنشر.

العميان، محمود (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ط3. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

النسور، مروان محمد (2012). دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 20(2)، 187-210.

الغالب، طاهر وإدريس، وائل (2007). الإدارة الإستراتيجية منظور متكامل. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، ص296.

القيروتي، محمد قاسم (2008). نظرية المنظمة والتنظيم، الطبعة الثالثة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

القزاز، إسماعيل إبراهيم وعبد المالك، عادل (2004). نظام الإدارة البيئية بموجب المواصفة الدولية، ISO 14001. بغداد: مكتب المشهداني.

محمد، خميس ناصر (2012). تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية ISO 14001 دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الزجاج والسيراميك، مجلة جامعة الأنبار للعلوم المالية والإدارية، 8 (4) .

إبراهيم، تاجر إجلال (2011). أثر الثقافة التنظيمية على تحسين البيئة الإدارية في منظمات الأعمال، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا.

إبراهيم، محمد وأبو زيد، عبد الباقي (2012). مهارات البحث، ط (3). عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، ص69.

أبو بكر، مصطفى محمود (2007). الموارد البشرية-مدخل تحقيق الميزة التنافسية. الإسكندرية: الدار الجامعية، ص:76.

جاد الرب، سيد محمد (2005). إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري.

حاروش، نور الدين (2011). إدارة الموارد البشرية . ط (1). دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع.

العبدلات، خليفة علي (2015). تحديد العوامل المؤثرة لنظام الإدارة البيئية ISO 14001 بوجود ثقافة الجودة والإنتاج الأنظف متغيرات وسيطة على الأداء البيئي: دراسة حالة على شركة المثالية للصناعات الكيماوية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

عزاوي، عمر، لعماري، أحمد (2012). الثقافة البيئية بعد استراتيجي لحماية البيئة. المؤتمر العلمي الدولي الأول حول: سلوك المؤسسات الاقتصادية في ظل رهانات التنمية

المراجع العربية باللغة الإنجليزية

Ibrahim, Tاجر.EjJal.(2011).The impact of organizational culture on improving the administrative environment in business organizations, master, Sudan University of

Science and Technology Graduate School.

Ibrahim, M. and Abu Zeid, A. (2012). Research Skills, (3rd) Ed.

Amman: Dar Al Fikr Publishing and Distribution, p. 69.

- Abu-Bakr, Mustafa Mahmoud.(2007). Human resources - entrance to achieve feature Altnavsih.alaxanderah: University House, p: 76.
- Gad El-Rab, Syed Mohammad. (2005). "Human resources management topics and advanced research," decimal Press.
- Harush, Noureddine. (2011). Human Resource Management. (edition 1).Dar nation for printing, translation and distribution.
- Al-Abdallat, Khalifa Ali.(2015). Identify the factors influencing the environmental management system ISO 14001 quality and the existence of a culture of cleaner production and intermediate variables on environmental performance: a case study on the ideal company for chemical, Master Thesis, University of the Middle East, Amman, Jordan.
- Azzawi, Omer. Ahmed, l'emary. (2012).A cultural environmental is a strategy education to protect the environment First International Scientific Conference on: the behavior of economic institutions in light of the challenges of sustainable development and social justice on 20 and November 21, kasdi merbah University. P. 41.
- Al-Azzawi, Mohamed Abdel Wahab.(2002). Comprehensive quality management systems.ISO9000 and ISO14000 Oman: Dar Wael for printing and Publishing.
- Al-Omyan, Mahmoud.(2005). Organizational behavior in business organizations (edition 3).eman: Dar Wael for printing and Publishing.
- Al-Nsor, Marwan Mohammed (2012). The role of organizational culture in improving the performance of employees in the Jordanian banking sector, *Journal of the Islamic University of Economics and Management Studies*, 20 (2): 0.187 to 210.
- Al-Ghalibi, Taher.Idris,Wael.(2007). Select Administration integrated strategic perspective. Jordan: Dar Wael for printing and Publishing, p 0.296.
- Al-Qaryouti, Mohammad Qasim. (2012).The organization and organization theory, (edition 3) Ayah.Eman: Dar Wael for printing and Publishing.
- Al-Kazaz, Ismail Ibrahim.Abdul Malik, Adil. (2004). Environmental management system under the international standard, ISO 14001. Baghdad: Al-Mashhadani's office.
- Muhammad, Nasser Khamis. (2012). The impact of organizational culture to adopt environmental management system ISO 14001 An Applied Study in the General Company for the manufacture of glass, ceramics, *Journal of Anbar University of Finance and Administrative Sciences*, 8 (4).
- Chang, Huei-Chun, (2013). Environmental management accounting in the Taiwanese higher education sector Issues and opportunities, *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 14 (2):133-145.
- Daft, R. (2007). Organizational Theory and Design (9th ed.). Cincinnati, OH: Southwestern.
- Dascalu, C., Caralani, C., Gusem, G., Lungu, C., and Codreanu, A. (2011)."Social and Environmental Issues in Corporative Management: A Romanian Story". Theoretical and Applied Economic. 4 (12): 565.
- Flejszman, M. (2009). Benefits of Environmental Management System in Polish Companies Compliant with

المراجع الاجنبية

- Alshuwaikhat, H, M., and Abubakar, I. (2008). "An Integrated Approach to Achieving Campus Sustainability: Assessment of the Current Campus Environmental Management Practices." *Journal of Cleaner Production*, 16(16):1777-85.
- Arnold, J. (2005). Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace. (4th ed.). London: Prentice Hall Financial Times.
- Beytekdn, O. Yalcinkaya, M. Dogan, M. Karakoc, N.(2010). The Organizational Culture At The University. Educational Research Association *The International Journal of Educational Researchers*, 2(1):1-13

- ISO 14001. *Polish J. of Environ. Stud.* 18(3): 411-419.
- Herghiligiul, I., Lupul, M., Robledo, C., and Kobi, A. (2014). Research on the Factors That Determine The Quality of Environmental Management Systems Implementation in The Case of Romanian Organizations. *Environmental Engineering and Management Journal*. 13(8): 1893-1900.
- Krajewski, L. and Ritzman, L. (2007). *Operations Management : Process and Value Chain*, 7th ed, Person Education Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Martins, N. and Martins, E. (2003). Organisational culture. In *Organisational behaviour: Global and South African perspectives* edited by SP Robbins, A Odendaal and G Roodt (pp. 379- 400). Cape Town: Pearson Education South Africa.
- Martins, E. C., and Terblanche, F. (2003). Building Organizational Culture that Stimulates Creativity and Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1): 64-74.
- Perotto E., Canziani, R., Marchesi, R., Butelli, P.(2008). Environmental performance, indicators and measurement uncertainty in EMS context: a case study. *Journal of Cleaner Production*, 16 (4): 517–530.
- Reino, A., Kask, T., and Vadi, M.(2007). Organizational Culture and Environment: Dynamics in Dynamics. Case of Ordi, *Trames*, 11(61/56): 2, 124–138.
- Salonda, L. L. (2008). Exploration of a university culture: A Papua New Guinea case study. Unpublished Doctoral Thesis, Victory University Of Technology.
- Schein, E. M. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Shafritz, J., Ott, S., and Jang, Y. (2011). *Classics of organizational theory* (7th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Stacey, R. (2007). **Strategic Management and Organisational Dynamics: The Challenge of Complexity to Ways of Thinking about Organisations**. Financial Times Prentice Hall, - Business and Economics - 480 pages
- Suresh, J., and Pant, P. (2010). "Environmental Management Systems for Educational Institutions: A Case Study of Teri University, New Delhi." *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 11(3): 236-49.
- Thompson, S. (2002). *Sampling*. Wiley Series in Probability and Statistics, John Wiley and Sons.
- Waqara, A. Wasimb, A. Salman, H. Jahanzaibc M. and Azidz H. (2016). Environmental Management System Framework for Sustainability Achievement in Higher Educational Institutions *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies* ISSN, 3(1):47-70.

The Impact of Organizational Culture Components in Adopting the Environmental Management System at AL-Balqa Applied University

*Jumana Basheer Abu Rumman **

ABSTRACT

This study aims to determine the level of availability of organizational cultural components, and the adoption and impact of the Environmental Management System (EMS) at AL-Balqa Applied University (BAU). The study sample consisted of (274) employee from (BAU) who have been chosen through simple random selection. The results showed that the general availability of organizational culture is applied in different stages within the mid-level range; however, an with the exception of organizational beliefs that were found and practiced at a high level. while Furthermore, the adoption of the (EMS) was at the average standard level mid-range. It also shows that the availability of the organizational cultural components explains (51.1%) of the EMS adoption. Other factors with highest influence impact included organizational beliefs, organizational expectations, and organizational values respectively. The study made a number of recommendations, including. The study recommended stronger to encourage higher management at (BAU) to create a in order to create a work environment dominated by an organizational culture and communicate it extensively amongst employees for it to become a daily practice. With (EMS) in place, management will be able to publish and distribute expectations, which will give all employees the time and opportunity practice meeting work-place expectations. Also, management needs to invest utilize in the result of the study, which emphasizes the effect of the components of the organizational culture in the occurrence achieving of the tangible success. This ensures the practice and implementation of the (EMS). Applying the results of the study will lead to successfully achieving the objectives and goals of the University, as well as society in general with respect to sustainable development.

Keywords: Organizational Culture, Environment Management System, BAU.

* Assistant Director of Development and Community Service Unit at Al-Balqa Applied University, PhD in Business Administration.
Received on 6/11/2016 and Accepted for Publication on 17/6/2017.