

أثر تبني نظم الإدارة البيئية علي الاستغراق الوظيفي بالتطبيق علي الشركة القابضة للصناعات الدوائية

[١١]

عمرو عواد^(١) - نهال الشحات^(٢) - محمد عبد الحميد^(٢)

(١) كلية التجارة، جامعة عين شمس (٢) معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

المستخلص

يستهدف هذا البحث قياس أثر تبني نظم الإدارة البيئية علي الاستغراق الوظيفي بالتطبيق علي الشركة القابضة للصناعات الدوائية. ويهدف أيضا إلي دراسة مدي تطبيق الشركات محل الدراسة لنظم الإدارة البيئية عن طريق استطلاع آراء ووجهات نظر عينة من العاملين بهذه الشركة. وتتمثل مشكلة البحث في مدى تأثير أبعاد نظم الإدارة البيئية علي أبعاد الاستغراق الوظيفي. واعتمد الباحثون في هذه الدراسة علي المزج بين المنهج الإستقرائي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية. واستخدم الباحثون قائمة استقصاء تم اعدادها لغرض جمع البيانات حسب متغيرات الدراسة، والتي تمثل نظم الإدارة البيئية (متغير مستقل) والاستغراق الوظيفي (متغير تابع). كما استخدم الباحثون معامل ألفا (Alpha) كرونباخ لحساب معامل الثبات، بينما تم استخدام كلاً من معامل الارتباط، وأسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لتحليل بيانات الدراسة الميدانية باستخدام عينة الدراسة المكونة من ٣٧٥ فرداً.

وقد توصل الباحثون إلى عدة نتائج تمثلت في وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين جميع أبعاد نظم الإدارة البيئية والذي يمثل المتغير المستقل وبين جميع أبعاد المتغير التابع وهو الاستغراق الوظيفي. كذلك توصل الباحثون لأهمية تبني نظم الإدارة البيئية لدعم الاستغراق الوظيفي بالشركة القابضة للصناعات الدوائية.

وأوصي الباحثون بعدد من التوصيات أهمها تتضمن السياسة البيئية التزاماً بالإنصياغ للتشريع البيئي والأنظمة البيئية، مما يدعم الاستغراق الوظيفي للعاملين، وإعداد برنامج فعال بالشركة للإدارة البيئية لتحقيق الأهداف والأغراض البيئية يساعد في رفع الاستغراق المعرفي/ الإدراكي. كما أوصي الباحثون بأن توفر الإدارة العليا الموارد الأساسية للتنفيذ والرقابة علي نظام الإدارة البيئية، مما يساهم في زيادة الاستغراق الشعوري والجسدي للعاملين.

المقدمة

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً ملحوظاً بالقضايا البيئية بصفة عامة، حيث تعتبر قضية الحفاظ على البيئة من الآثار السلبية الناتجة عن التقدم التكنولوجي وتدخل الإنسان، ومن أهم القضايا التي تحظى باهتمام العديد من الجهات سواء على المستوى الدولي أو المحلي. وترتب على ذلك زيادة الوعي لدى الشركات بعدم إهمال الجوانب البيئية لأنشطتها بما يؤثر على قيمة أسهمها في السوق، فقد أصبحت المسؤولية البيئية من الممارسات الأساسية في ثقافة الشركات من أجل تحقيق التنمية المستدامة وإنماء الوعي البيئي لدى العاملين في الشركة بما يحقق أهداف تلك البيئة، وبما يؤدي إلى الحفاظ على القيمة السوقية لأسهم الشركات (عبد العال، ٢٠٠٨).

وفي هذا السياق أكدت العديد من الدراسات على ضرورة إرساء إطار متكامل لمفهوم الحوكمة البيئية (Environmental Governance) والذي يشير إلى مجموعة الأنظمة والقواعد التي تقوم بإرساء الضوابط اللازمة للحفاظ على مكونات البيئة والتنمية المستدامة، ومدى تأثير الاهتمام بنظم الإدارة البيئية على المجتمع الخارجي وأيضاً المجتمع الداخلي للشركة (العاملين) وما إذا كانت هذه الممارسات الإدارية تحقق الرضا والاندماج الوظيفي والتي قد تؤدي إلى الاستغراق الوظيفي (خالد لبيب، ٢٠٠٦).

ويعتبر الاستغراق الوظيفي أحد القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية حيث أن له علاقة بعدد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين في منظمات العمل، مثل الغياب عن العمل، وترك العمل والجهد في العمل. وأصبح هذا المفهوم بمثابة المصدر المحفز للعاملين ومفتاح للتطوير الشخصي والرضا عن بيئة العمل وتوجيه السلوك نحو تحقيق الهدف (Ekmekci, 2011).

وقد ظهرت الحاجة إلي إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة، وشركائهم الآخرين والوظيفة. واعطت هذه الحاجة ولادة مصطلح "الموظف المستغرق"، ويكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل الشركة مستعدين لاستثمار جهودهم بالكامل لصالح المنظمة (Sodhi, 2011).

حدد (العبادي والجاف، ٢٠١٢) أن من الضروري بالنسبة للمنظمات إيجاد طريقة للاستفادة من جميع الموارد البشرية المتاحة لغرض الاكتفاء والنمو المتزايد، وقد ظهرت الحاجة إلى مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالمنظمة وشركائهم الآخرين.

مشكلة البحث

قام الباحث بدراسة استطلاعية ميدانية لتحديد مشكلة الدراسة باستخدام قائمة استقصاء مبدئية لتجميع البيانات من عينة عشوائية مكونة من ٤٠ مفردة من العاملين بالشركة القابضة للصناعات الدوائية في نطاق القاهرة الكبرى، بهدف تقييم درجة توافر الاستغراق الوظيفي وكذلك لمعرفة مدى إدراك الإدارة لتبني تطبيق نظم الإدارة البيئية علي رضا الموظفين وإدماجهم في وظائفهم.

يمكن توضيح نتائج ما توصلت إليه الدراسة في "انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم وتنتضح آثاره فيعدم الرغبة في تحمل المزيد من المسؤوليات، فضلا عن ضعف الالتزام الوظيفي، وزيادة معدل دوران العمل" مما يؤثر ذلك علي إنتاجية الشركات وتحقيق العوائد المطلوبة.

أسئلة البحث

يحاول الباحثون من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: "ما أثر تبني نظم الإدارة البيئية علي الاستغراق الوظيفي بالشركة القابضة للصناعات الدوائية؟" وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ما مدى وجود تأثير لتطبيق نظم الإدارة البيئية علي الاستغراق الوظيفي بالشركات محل الدراسة؟

٢- ما نوع هذا التأثير؟

٣- ما المستوى اللازم لتطبيق نظم الإدارة البيئية في شركات الأدوية المصرية؟

٤- ما المستوى اللازم لتحقيق الاستغراق الوظيفي في شركات الأدوية المصرية؟

المدخل من البحث

- يهدف هذا البحث بشكل عام إلى دراسة واقع تبني الشركة محل الدراسة لنظم الإدارة البيئية وأثر ذلك علي الاستغراق الوظيفي للعاملين، كما نذكر من أهدافه:
- 1- بيان نوع وقوة العلاقة بين نظم الإدارة البيئية والاستغراق الوظيفي بالشركة محل الدراسة.
 - 2- قياس تأثير أبعاد نظم الإدارة البيئية على الاستغراق الوظيفي بالشركات محل الدراسة.
 - 3- دراسة مدى إدراك إدارات هذه المنظمات في الوفاء بمسئوليتها تجاه المجتمع والبيئة.
 - 4- التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين بالشركة محل الدراسة.

فروض البحث

- لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، فقد تم بناء الفروض التالية:
- الفرض الرئيسي الأول:** لا يوجد تأثيراً جوهرياً للسياسة البيئية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة.
- الفرض الرئيسي الثاني:** لا يوجد تأثيراً جوهرياً للتخطيط كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة.
- الفرض الرئيسي الثالث:** لا يوجد تأثيراً جوهرياً للتنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة.
- الفرض الرئيسي الرابع:** لا يوجد تأثيراً جوهرياً للفحص والإجراءات التصحيحية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة.

الفرض الرئيسي الخامس: لا يوجد تأثيراً جوهرياً للمراجعة الإدارية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة.

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من الدور الذي تلعبه نظم الإدارة البيئية في مواجهة ما يشهده العالم في تغيرات بيئية بسبب التطور التكنولوجي في المجال الصناعي، مما استدعي أبرز أثر تطبيق نظم الإدارة البيئية علي الاستغراق الوظيفي كحافز للإدارة العليا بتطبيق هذه النظم، وتنقسم أهمية الدراسة إلى أهمية علمية وأهمية تطبيقية، وتشمل ما يلي:

الأهمية العلمية:

- ندرة الأبحاث والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت العلاقة بين نظم الإدارة البيئية والاستغراق الوظيفي (وذلك على حد علم الباحثين). وبالتالي محاولة المساهمة في علاج الفجوة البحثية المتعلقة بنظم الإدارة البيئية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي.
- التعرف على أثر تبني نظم الإدارة البيئية علي الاستغراق الوظيفي.

الأهمية التطبيقية:

- إيضاح دور نظم الإدارة البيئية في شركات الدواء المصرية وأثرها علي مستوي الاستغراق الوظيفي في القطاع محل الدراسة.
- أهمية القطاع الصناعي الدوائي في مصر فهو يعد من المواضيع الحساسة والمهمة، لما لذلك القطاع من أهمية على صعيد التنمية الاقتصادية، وعليه فإن أهمية هذا القطاع، يدعو إلى إجراء مثل هذا النوع من الدراسات لضمان استمراريته وتطويره.
- إعداد الكوادر المدربة والتعامل مع نظم الإدارة البيئية كوسيلة فاعلة، إضافة إلى أهمية تبني نظم الإدارة البيئية كعامل مساعد في تحقيق إندماج الموظفين واستغراقهم في العمل، مما يساعد تلك المؤسسات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

مصطلحات البحث

نظم الإدارة البيئية: ذلك الجزء من المنظومة الإدارية الكلية، والذي يتضمن الهيكل التنظيمي والأنشطة التخطيطية والمسئوليات والعمليات لتنفيذ وصيانة وتطوير السياسة البيئية ويقصد بهذه الأخيرة مبادئ المؤسسة المتعلقة بالأداء البيئي (قاسم، ٢٠١٢).

الاستغراق الوظيفي: هي الدرجة التي يتطابق فيها الفرد سيكولوجيا مع عملة وبالتالي ينظر إلى مستوى أداء الفرد على أنه مهم لبلوغ القيمة للنفس (جلاب، ٢٠١١).

الدراسات السابقة

الدراسات المتعلقة بنظم الإدارة البيئية:

دراسة (Brattesta, 2011): هدفت هذه الدراسة إلى تقديم أربع نماذج أدخل عليها التعاون في التعلم وفسرها التفكير، أولاً كانت سلوك العمل كفريق ثم السلوك كدفاع بعدها تطوير الخبرات واخيراً التطوير الذاتي. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ضرورة التعلم التنظيمي كثقافة تنظيمية يساعد علي تطبيق نظم الإدارة البيئية (ISO 14001) من خلال قيام الشركة بتعلم رفع النفايات عن طريق الوسائل الحديثة من أجل حماية البيئة.

دراسة (محمد، ٢٠١٢): هدفت هذه الدراسة إلى تحسين مستوى تطبيق المنظمة لمعايير نظم الإدارة البيئية، وتحديد العوامل التي تقف وراء تحديد مستوى تبني نظام الإدارة البيئية في المنظمة. توصل الباحث إلى أن هناك تأثير معنوي للثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية، إعطاء درجة اهتمام أكبر بتحقيق تطبيق متطلبات نظام الإدارة البيئية ISO 14001 واعتماد مبادئها بشكل دقيق، إتخاذ قرارات بتبني الأساليب الإدارية الحديثة مثل نظام الإدارة البيئية ISO 14001 لتحسين وتطوير الأداء البيئي على المدى الطويل.

دراسة (كافي ظالم، ٢٠١٧): هدفت الدراسة إلى الوقوف علي إستراتيجية للإنتاج الأنظف من منظور تكنولوجياته لدعم نظم الإدارة البيئية، وتفعيل التنمية المستدامة. حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تكنولوجيا الإنتاج الأنظف تحقق وفورات اقتصادية ومالية،

وتساعد علي الوصول إلي تحسينات بيئية للأسواق العالمية، وأن الإنتاج الأنظف هو الطريق الأمثل لدعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق مزايا تنافسية ومن ثم النفوذ للأسواق العالمية، وأن الإنتاج الأنظف طريق عملي لتطبيق التنمية المستدامة ويسمح بإنتاج أكبر وأكثر كفاءة.

دراسة (حليمة، ٢٠١٧): هدف هذه الدراسة تحديد مكامن الفاعلية لكل آلية متاحة في الإدارة البيئية، ورفع الغموض حول الفاعلية التي تحققها نظم الإدارة البيئية في ظل انتشارها العالمي الواسع، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- يلعب نظام الإدارة البيئية دوراً هاماً في توجيه وتحسين فاعلية الأداء التنظيمي.
- إن الأداء التشغيلي والتحكم في حجم الآثار البيئية لا يرتبط بنظام الإدارة البيئية، إنما تلعب التكنولوجيا النظيفة الدور الأساسي في هذا المجال.
- إن نظم الإدارة البيئية وفق متطلبات ISO 14001 تحقق فاعلية متعددة الأبعاد فيما يخص الأداء البيئي.

دراسة (جمال الدين، ٢٠١٧): هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي نظم الإدارة البيئية، واستكشاف حقيقة نظم الإدارة البيئية في إحدى الشركات الجزائرية وإبراز تأثيرها علي محاور الأداء الاستراتيجي لها. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- تكنولوجيا الإنتاج الأنظف تحقق وفورات اقتصادية ومالية، وتساعد على الوصول إلى تحسينات بيئية للأسواق العالمية.
- إن الإنتاج الأنظف هو الطريق الأمثل لدعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق مزايا تنافسية ومن ثم النفوذ للأسواق العالمية.
- إن الإنتاج الأنظف طريق عملي لتطبيق التنمية المستدامة ويسمح بإنتاج أكبر وأكثر كفاءة.

الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي:

دراسة (Khan and Nemati, 2011): هدفت هذه الدراسة تحديد أثر عملية التكيف التنظيمي على الاستغراق الوظيفي للعاملين الجدد. كما توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- وجود فروق معنوية في درجات الانغماس وفقاً لاختلاف الصفات الشخصية لمركز التحكم.
 - وجود علاقة ارتباط موجبة بين المناخ التنظيمي الموجه بالعلاقات ودرجة الانغماس الوظيفي.
 - وجود فروق معنوية في درجات الانغماس الوظيفي وفقاً لاختلاف النوع وترجع الفروق إلى الإناث حيث يظهرون درجات الانغماس أعلى مقارنة بالذكور.
 - عدم وجود فروق معنوية في درجات الانغماس الوظيفي وفقاً لاختلاف العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي ومدة الخدمة.
- دراسة (Omoni and Adedapo, 2012): تشير هذه الدراسة إلى العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. حيث توصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي والعمر لهم ارتباط بالأداء الوظيفي، وهناك نقص في توافر المناخ المناسب والمستلزمات الكافية لعمل الاستغراق الوظيفي الذي يساعد على خلق نوع من الكفاءة في الأداء الوظيفي.
- دراسة (محمود، ٢٠١٣): تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة الهندسة البشرية وبيان العلاقة والأثر مع الاستغراق الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية معنوية بين عوامل الهندسة البشرية وبين الاستغراق الوظيفي، مما يدل على أن عوامل الهندسة البشرية كلما توافرت في بيئة العمل كلما ارتفع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين.
- دراسة (ماضي، ٢٠١٤): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محددات الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في مكتب غزة الإقليمي (الأونروا)، وأن مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي الأونروا.
- دراسة (الشنواني، ٢٠١٥): تهدف هذه الورقة إلى تحديد اتجاه وقوة العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين وأبعاد العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي. وأشارت النتائج أنه يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين جميع أبعاد التمكين التنظيمي وأبعاد العدالة التنظيمية، كما يوجد ارتباط معنوي

إيجابي ضعيف بين جميع أبعاد التمكين التنظيمي والاستغراق الوظيفي، وأيضاً يوجد ارتباط معنوي إيجابي ضعيف بين جميع أبعاد العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة التي توصل لها الباحثون، والتي تساعد في الإثراء المعرفي للدراسة، وبالرغم من ذلك فإن كثيراً من هذه الدراسات وإن تشابهت أهدافها فقد تختلف من ناحية التطبيق، في المكان والزمان، حجم العينة، ومتغيرات أخرى. لذلك يمكننا القول أن هذه الدراسة اتسمت بمجموعة من الخصائص التي جعلتها تتميز عن باقي الدراسات السابقة، وخاصة بأن هنالك قلة في الدراسات العربية التي تتناول موضوع تبني نظم الإدارة البيئية والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع وأحياناً مستقل بحسب علم الباحثين، ومن هذه الميزات ما يلي:

- تميزت هذه الدراسة باختيارها بالمجتمع الذي طبقت عليه، حيث تمت الدراسة علي قطاع الصناعات الدوائية في مصر والذي يمثل أهم القطاعات الاقتصادية والتي لها تأثير مباشر علي البيئة.
- تناولت هذه الدراسات نظم الإدارة البيئية وتأثيرها على الاستغراق الوظيفي، وعلى حسب علم الباحثين بأنه لا يوجد دراسة في الوطن العربي عامة ومصر خاصة تناولت ذلك.
- تساهم هذه الدراسة في رفع المخزون المعرفي حول واقع تبني نظم الإدارة البيئية (ISO14001)، لذا يحاول الباحثون من خلال هذه الدراسة الكشف عن الممارسات الخاصة بذلك المفهوم وأهم معوقاته وسبل تطبيقه في قطاع التطبيق من أجل بناء إطار متكامل لتطبيق هذا الفكر بناءً على أسس علمية سليمة وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة من قبل علي حد ما وصل اليه الباحثون من دراسات.
- ستحاول هذه الدراسة الاستفادة من نقاط القوة في الدراسات السابقة ومحاولة تطويرها وتعزيزها، وفي نفس الوقت محاولة تدارك النقص إن وجد في تلك الدراسات والعمل على إغنائها قدر المستطاع.

الإطار النظري

نظم الإدارة البيئية:

ماهية نظم الإدارة البيئية: بلورت أنظمة الإدارة البيئية العديد من الأفكار مثل الإدارة الخضراء والإدارة النظيفة، وتعد مثل هذه الأفكار وتعد مثل هذه الإجراءات والأفكار جزء لا يتجزء من الممارسات والعمليات اليومية، بالإضافة إلي توفير أنظمة العمل التي تسعى إلي تكامل الأهداف البيئية باتخاذ القرار (Porter & Van. 1995).

تعرف نظم الإدارة البيئية بأنها هيكل لإدارة المنظمات من أجل تقييم تأثيراتها البيئية، كونه جزءاً من نظام الإدارة في المنظمة يستخدم في تطوير وتنفيذ السياسة البيئية وإدارة الجوانب البيئية (Gallagher, 1999).

كما تعرف بأنها جزء من نظام الإدارة في المنظمة يسعى إلي تطوير وتنفيذ سياستها البيئية وإدارة تفاعلها مع البيئة التي تتواجد فيه (Baxter, 2004). كما توصف بأنها جزء من نظام الإدارة الكلي الذي يتضمن الهيكل التنظيمي، وأنشطة التخطيط، والمسؤوليات، والإجراءات، والعمليات، والموارد لتطوير وتنفيذ وتحقيق المراجعة والمحافظة علي السياسة البيئية (ISO 1405 : 2002).

متطلبات تحقيق نظم الإدارة البيئية: يستعرض الباحثون فيما يلي متطلبات المواصفة القياسية لنظام الإدارة البيئية (ISO 14001) في إصدارها الحديث عام (٢٠١٥) وهو الإصدار الثالث بعد الإصدار الأول عام (١٩٩٦) والإصدار الثاني عام (٢٠٠٤).

البند الأول: السياسة البيئية (العزوي، النقار ٢٠١٥): والتي تتمثل في شكل تصريح كتابي تضعه المؤسسة لكي تعبر به عن التزامها بسلسلة من الغايات البيئية والتي تشكل مبادئ عمل المؤسسة فيما يتعلق بحماية البيئة، وينبغي أن تتوفر في السياسة البيئية للمؤسسة النقاط التالية:

١. أن تكون مناسبة لطبيعة وحجم التأثيرات البيئية لأشطتها وخدماتها ومنتجاتها.
٢. أن تتضمن الالتزام بالتحسين المستمر والحد من التلوث.

٣. أن تتضمن الالتزام بالتشريعات والقوانين البيئية والمتطلبات الأخرى التي لها علاقة بالمؤسسة.

٤. أن تكون موثقة ومعلنة لكل العاملين.

٥. أن تتاح للجمهور.

البند الثاني: التخطيط ويضم الخطوات التالية:

١. تحديد الجوانب البيئية: أي تحديد الأنشطة التي لها آثار ملموسة على البيئة، ومن أمثلة ذلك ما يلي: (انبعاث الغازات، استهلاك الطاقة، تسرب المواد السامة، النفايات، هدر الماء، تلوث التربة، مياه الصرف الصحي). تحديد الجوانب البيئية لا يقتصر فقط على الجوانب الظاهرة بل يجب تحديد الجوانب غير الظاهرة أيضاً من ذلك: الضوضاء، الروائح، الإشعاع.

٢. المتطلبات القانونية وغيرها: حيث يجب على المؤسسة أن تضع نظاماً يلم بالمتطلبات القانونية وغيرها من المتطلبات والتي تتعهد بتطبيقه على الجوانب البيئية لأنشطتها أو منتجاتها، ومن بين تلك المتطلبات نذكر ما يلي:

أ- القوانين البيئية السارية.

ب- الضوابط والتعليمات المتعلقة بالنشاط الإنتاجي.

ج- الضوابط والتعليمات المتعلقة بالمنتجات والخدمات.

٣. الغايات والأهداف: حيث يجب على المؤسسة أن تضع أهداف وغايات (أغراض) موثقة لكل وظيفة ومستوى في الهيكل التنظيمي، كما يجب أن تتناغم هذه الأهداف والغايات مع السياسة البيئية للمؤسسة، ويمكن تعريف الغاية البيئية على أنها الهدف البيئي الشامل الناشئ عن السياسة البيئية الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقه. كما أن الغايات البيئية تكون عامة وطويلة الأجل.

٤. برنامج الإدارة البيئية: حيث يجب على المؤسسة أن تضع برنامج (برامج) لبلوغ الغايات والأهداف المسطرة من قبل والذي يتضمن مجموعة من الإجراءات نذكرها كما يلي:

أ- تحديد مسئولية بلوغ الغايات والأهداف عند كل وظيفة ومستوى في الهيكل التنظيمي.

ب- تحديد الوسائل لبلوغ الغايات والأهداف المسطرة من قبل.

ج- تحديد الإطار الزمني لإنجاز الغايات والأهداف المسطرة من قبل.

البند الثالث: التنفيذ والتشغيل ويضم هذا المتطلب العناصر التالية:

١. التنظيم والمسؤوليات: حيث يجب على المؤسسة القيام بما يلي:
 - تحديد وتوثيق المهام والمسؤوليات لجميع الأفراد المعنيين بنظام الإدارة البيئية.
 - توفير الموارد اللازمة لتنفيذ ومراقبة إجراءات الخطة البيئية.
٢. التدريب والتوعية: حيث يجب على المؤسسة القيام بما يلي:
 - تحديد احتياجاتها التدريبية، حيث تشير مواصفة الإيزو رقم 14001 إلى نوعين من التدريب، الأول متخصص بالأفراد الذين ينجم عن أعمالهم آثار بيئية مهمة، والثاني يأخذ شكل التوعية البيئية.
 - المحافظة على الإجراءات التي تضمن توعية العاملين بالمؤسسة بالقضايا البيئية. تشير المواصفة الدولية الإيزو 14001 إلى أن التدريب الفعال يكون من خلال تحقيق النقاط التالية:
 - إعداد خطط التدريب.
 - تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - التأكد أن برنامج التدريب يتماشى مع القوانين واللوائح وباقي متطلبات نظام الإدارة البيئية.
٣. الاتصالات: حيث يجب على المؤسسة أن تقوم بمجموعة من الإجراءات التي تتعلق بما يلي:
 - الاتصالات الداخلية والتي تتم بين مختلف الوظائف والمسؤوليات داخل المؤسسة.
 - الاتصالات الخارجية والتي تتم بين المؤسسة وأطراف خارجية.
٤. توثيق نظام الإدارة البيئية: حيث يجب على المؤسسة الاحتفاظ بمجموعة من المعلومات التي تتعلق بالوثائق التي تصف متطلبات نظام الإدارة البيئية سواء في شكل ورقي أو إلكتروني.
٥. التحكم في الوثائق: حيث يجب على المؤسسة أن تضع وتصور إجراءات التحكم في الوثائق بما يضمن تحقيق ما يلي:
 - أن تكون معلومة المكان ومحفوظة بطريقة منظمة.

- أن تتم مراجعتها دورياً.
- أن تكون متاحة لجميع العمال الذين لهم صلة بنظام الإدارة البيئية.
- 6. التحكم في العمليات: حيث يجب على المؤسسة تحديد وتخطيط تلك العمليات المتعلقة بالجوانب البيئية المهمة لتوافق السياسة البيئية وتحقق الغايات والأهداف البيئية، مع مراعاة النقاط التالية:
- إنشاء والمحافظة على إجراءات موثقة تغطي الحالات التي يؤدي غيابها إلى الانحراف عن السياسة والغايات والأهداف.
- إنشاء والمحافظة على إجراءات تتعلق بالجوانب البيئية المهمة للسلع والخدمات وإيصال تلك الإجراءات إلى الموردين والمتعاقدين.
- 7. الاستعداد والاستجابة للطوارئ: حيث يجب على المؤسسة أن تكون مستعدة للحالات الطارئة وذلك بمراعاة أن تضع وتصون إجراءات تحدد الحوادث للحالات الطارئة وكيفية الاستجابة لها، وكذلك أن تراجع وتحديث إجراءات الاستجابة للطوارئ كلما كان ذلك ممكناً وخاصة بعد حدوث حالات طارئة.

البند الرابع: الفحص والإجراءات التصحيحية ويضم هذا المتطلب العناصر التالية:

1. الرقابة والقياس: حيث يجب على المؤسسة حسب مواصفة الإيزو رقم 14001 أن تقوم بما يلي:
 - إنشاء والمحافظة على إجراءات موثقة لمتابعة وقياس الأنشطة التي لها تأثير هام على البيئة.
 - تسجيل المعلومات المتعلقة بالرقابة على الأداء وإجراءات القياس والمطابقة مع الغايات والأهداف البيئية.
2. عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية والوقائية: بعد القيام بعملية الرقابة والقياس يتم التوصل إما إلى حالة تطابق بين ما تم التخطيط له وما تم تحقيقه وفي هذه الحالة تبقى الوضعية كما هي، أما إذا تم التوصل إلى حالة عدم المطابقة فإن مواصفة الإيزو 14001 تحدد مجموعة من الإجراءات للتعامل مع هذه الحالة، والتي يمكن ذكرها كما يلي:

- تحديد أسباب حالات عدم المطابقة.
- اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة أو التخفيف من التأثيرات البيئية.
- 3. ضبط السجلات: حيث يجب على المؤسسة أن تضع مجموعة من السجلات البيئية بما يضمن تحقيق ما يلي:
 - أن تكون واضحة ومقروءة.
 - أن تكون محفوظة بطريقة يسهل الوصول إليها وكذا وقايتها من التلف أو فقدان.
- 4. مراجعة أو تدقيق نظام الإدارة البيئية: تلزم مواصفة الإيزو رقم 14001 المؤسسة بضرورة إجراء عملية تحقيق يقوم بها فريق داخلي أو خارجي، تهدف إلى التقييم الموضوعي للنظام ومدى مطابقته لمتطلبات مواصفة الإيزو رقم 14001، وإبلاغ الإدارة العليا بنتائج تلك العملية من خلال التقارير المعدة لهذا الغرض.

البند الخامس: مراجعة الإدارة: على الإدارة العليا للمؤسسة أن تقوم على فترات تحددها بمراجعة نظام الإدارة البيئية، للتأكد من استمراريته وكفائه وفاعليته، كما يجب توثيق هذه المراجعة، حتى تصل إلى هدفها المنشود وهو التحسين المستمر لنظام إدارة البيئة.

الاستغراق الوظيفي:

تعريف الاستغراق الوظيفي: هو درجة الارتباط النفسي بالعمل، بحيث يكون منهمكاً فيه بجديه. والعامل الذي يكون انهماكه واندماجه عالياً في عملة يؤدي مختلف الفعاليات والأنشطة التي يتضمنها عملة بجد ونشاط واندفاع إذ يرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً، ويتأثر الاستغراق الوظيفي بالعديد من المؤثرات، منها المستوى العاطفي، ويتضح ذلك من خلال الآثار الايجابية على الفرد (مجال السعادة والرضا والتقدير العالي للذات)، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي، فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد العامل- الموظف (القلق، والضيق والكآبة، والإحساس باليأس).

كما يُعد الاستغراق الوظيفي هو أحد المفاهيم التي أُضيفت مؤخراً إلى ميدان السلوك التنظيمي. وفي الوقت الذي يوجد فيه اتفاق تام بين الباحثين حول معنى هذا المفهوم إلا إن الاختلاف جاء فيما قصد عملياً منه. والاستغراق الوظيفي يعبر عن الدرجة التي يتطابق فيها

الفرد سيكولوجيا مع عملة وبالتالي ينظر إلى مستوى أداء الفرد على أنه مهم لبلوغ القيمة للنفس (جلاب، ٢٠١١).

تري (قاسم، ٢٠١٢) أن الاستغراق في العمل هو عملية مشاركة الفرد في وظيفته والتي تستوعب كل طاقته من أجل تحقيق أهداف الفرد وشعوره بكونه مساهماً فعالاً ومشاركاً في إتخاذ القرارات التي تعم وظيفته.

أهمية الاستغراق الوظيفي: يكتسب الاستغراق الوظيفي أهمية بارزة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة، وقد أظهرت الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تحسين جودة حياة العمل بالمنظمة ومن ثم تحسين معيشة العاملين وبالتالي زيادة رغبتهم في العمل والبقاء في المنظمة (Hafer & Martin, 2006).

قد ربط كل من (Lambert & Paoline, 2012) الاستغراق الوظيفي بنتائج العمل، إذ نلاحظ على العاملين الرضا المتزايد في العمل، وزيادة الجهد المبذول في العمل، وإنخفاض التعب في العمل، والمواطنة التنظيمية المتزايدة للعاملين، فالاستغراق الوظيفي يعمل على تحقيق أداء أكثر من المطلوب، وفي الوقت نفسه يقلل من معدل دوران العمل، والأفراد الذين يبدون درجة كبيرة من الاستغراق في أعمالهم هم في الأغلب الأكثر إنتاجية والأكثر رضا والأكثر قناعة والأقل تسرباً من العمل إذا ما تمت مقارنتهم بزملاءهم الأقل منهم استغراقاً في العمل (الطويل، ٢٠٠٦).

كما يساعد الاستغراق الوظيفي في خفض مستويات التسرب الوظيفي وانخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخير عن العمل، فضلاً عن انخفاض معدل دوران العاملين، وضمان استقرار العمالة والانتظام في العمل، مما يؤثر على انخفاض تكلفة العمل (الشنواني، ٢٠١٥).

أبعاد الاستغراق الوظيفي:

- ١- الاستغراق المعرفي الإدراكي: من الناحية الإدراكية، ينغمس الأفراد بشكل كامل في ممارسة عملهم (Rothbard, 2001) وأن الأفراد المستغرقين قادرين علي تجاهل المنافسة ويركزون بشكل مكثف علي المهمة التي أعطيت لهم، ومن جهة أخرى يعني مفهوم فك الاستغراق الوظيفي "عدم وجود اهتمام نحو مهام عمل الفرد" (Rich, 2006).
- ٢- الاستغراق الشعوري: يعني الاستغراق الشعوري- العاطفي- وجود علاقة قوية بين عواطف، أفكار، ومشاعر الفرد وبين المنظمة (Kahn, 1990) مما يؤدي إلي مشاعر الحماس والفخر (Rich, 2006) وعلى العكس من الاستغراق الشعوري يبرز مفهوم الغياب الشعوري (Kahn, 1990) الذي يتميز بفصل العاطفة مع الآخرين.
- ٣- الاستغراق الجسدي: من الناحية الجسدية (المادية)، يعني الاستغراق توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة (Rich, 2006).

إجراءات الدراسة

اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على المزج بين المنهج الإستقرائي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية وذلك كما يلي:

الدراسة النظرية (المنهج الوصفي): في هذا الإطار إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بهدف استقراء جوانب المشكلة محل الدراسة، وإستعراض وتحليل نتائج الدراسات السابقة معتمدةً في ذلك على المراجع والدوريات المهمة بموضوع الدراسة، حيث قامت الدراسة بالتعرف على الجوانب المختلفة للمشكلة موضوع الدراسة، بالإضافة إلى الدراسات التي أعدتها بعض المنظمات التي تراعى البعد البيئي بالدولة، وذلك للتعرف على طبيعة المشكلة والظروف المحيطة بها والمؤثرة عليها، وقد إعتمد الباحثون على بعض المراجع العربية والأجنبية المتاحة في هذا المجال وكذلك المقالات المتعلقة بموضوع البحث بشكل عام.

الدراسة الميدانية (المنهج التحليلي): إعتمد الباحثون في إجراء الدراسة الميدانية على قائمة الاستقصاء والتي تم توزيعها على عينة من الشركات محل الدراسة، وذلك في الفترة من ٢٠١٧/١/١ الي ٢٠١٨/٣/٢٥ حيث تم التعرف على آراءهم ورغباتهم واتجاهاتهم والعناصر

الغير مرضية التي تواجههم وانطباعاتهم واقتراحاتهم، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات والمعطيات التي تم جمعها.

قد توصلت الدراسة إلى وجود فجوة بحثية لم تغطيها العديد من الدراسات السابقة، ومن ثم اهتمت الدراسة بإجراء دراسة إستكشافية في المجال التطبيقي، ثم تم استعراض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، ومن ثم فإن الدراسة قد تناولت ذلك في موضوعين أساسيين هما: أسس الدراسة الميدانية، ونتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، حيث استخدم الباحثون الأسلوب الإحصائي الأنسب للتحليل، وهو معامل ألفا (Alpha) كرونباخ لحساب معامل الثبات، بينما استخدم كلاً من معامل الارتباط لبيرسون، وأسلوب تحليل الإنحدار البسيط والمتعدد لتحليل بيانات الدراسة الميدانية، ولما كانت البيانات قد جاءت منظمة في شكل جداول تكرارات من خمسة أعمدة وصفين، تمثل الصفوف عينة الدراسة، وتمثل الأعمدة استجابات الأفراد على أسئلة الاستقصاء والتي تم ترتيبها تنازلياً من موافق تماماً إلى لا أوافق مطلقاً.

أسلوب وأدوات الدراسة: يمكن توضيح كلاً من مجتمع وعينة الدراسة كما يلي:

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالشركة القابضة للصناعات الدوائية، وقد قام الباحثون بتخصيص هذه الدراسة وتطبيقها على العاملين بشركات الصناعات الدوائية التابعة للشركة القابضة للصناعات الدوائية في نطاق القاهرة الكبرى، والبالغ عددها 7 شركات، وعددهم 15537 موظف وهذا الاستهداف لهذا العدد سيعطي نتائج دقيقة، وفيما يلي البيانات المتعلقة بهذه الشركات في الجدول رقم (1) التالي:

جدول (1): عدد العاملين حسب الشركات التابعة بمجتمع الدراسة

م	الشركة	عدد العاملين	النسبة المئوية
١	شركة مصر للمستحضرات الدوائية.	١٧٥٣	١١,٢٨%
٢	شركة تنمية الصناعات الكيماوية "سيد".	٢٩٩٤	١٩,٢٧%
٣	شركة النيل للأدوية والصناعات الدوائية.	٢٤٢١	١٥,٥٨%
٤	شركة النصر للكيماويات الدوائية	٢٦٥٥	١٧,٠٩%
٥	شركة ممفيس للأدوية والصناعات الكيماوية.	١٧٧٧	١١,٤٤%
٦	شركة القاهرة للأدوية والصناعات الكيماوية.	٢٦١٧	١٦,٨٤%
٧	الشركة العربية للأدوية.	١٣٢٠	٨,٥٠%
	الإجمالي	١٥٥٣٧	١٠٠%

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع بيانات إدارة الموارد البشرية بالشركة القابضة

عينة الدراسة: استعان الباحثون بطريقة العينة الطبقية العشوائية في اختيار عينة الدراسة، وقد استخدم الباحثون طريقة النسب والتناسب، وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة باستخدام معادلة روبيرت ماسون، وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ ١٥٥٣٧ مفردة، وعند مستوى ثقة ٩٥% وحدود خطأ $\pm ٥\%$ ، وبعد ادخال البيانات للبرنامج تم حساب حجم العينة وبلغ ٣٧٥ مفردة تقريباً، وكانت عدد الاستثمارات الصحيحة التي تم استردادها هي ٣٠٨ استثماراً، وقد أجري التحليل الإحصائي علي الاستثمارات التي أمكن للباحثون الحصول عليها بنسبة استرداد بلغت ١٣،٨٢ %.

قياس متغيرات الدراسة: في ضوء الدراسات السابقة التي أُطلع عليها الباحثون، فقد إعتد الباحثون في قياس المتغير المستقل نظم الإدارة البيئية (متغير مستقل) والاستغراق الوظيفي (متغير تابع) علي الأبعاد التالية:

المتغير المستقل: (تطبيق نظم الإدارة البيئية)، وتمثله الأبعاد الخمسة التالية: (السياسة البيئية، التخطيط، التنفيذ والتشغيل، الفحص والإجراءات التصحيحية، المراجعة الإدارية).
المتغير التابع: (الاستغراق الوظيفي)، من خلال الأبعاد الثلاثة التالية: (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي).

أداة تجميع بيانات الدراسة الميدانية: قام الباحثون بتصميم قائمة استقصاء لتجميع البيانات من مفردات البحث، حيث مر إعدادها وتصميمها بالخطوات التالية:

الخطوة الأولى: إعداد قائمة الاستقصاء في صورتها الأولية: إعتد الباحثون تصميم قائمة استقصاء أعدت خصيصاً لقياس متغيرات الدراسة، وذلك في ضوء نتائج بعض البحوث والدراسات والكتابات العلمية السابقة، وكذلك في ضوء ما كشفت عنه نتائج الدراسة الاستطلاعية.

قد تم صياغة عبارات الاستقصاء بأسلوب خبري وبألفاظ سهلة وبسيطة حتى تتفق مع المستوى الثقافي لبعض العاملين موضع البحث، هذا وقد بلغ عدد هذه العبارات ٤١ عبارة.

الخطوة الثانية: اختبار صدق وثبات الاستقصاء: قام الباحثون بإختبار قائمة الاستقصاء في صورتها المبدئية من خلال التعرف على صدقها وثباتها وذلك على النحو التالي:

- أجرى الباحثون اختبار مبدئي لقائمة الاستقصاء حيث تم عرضها أيضاً في صورتها الأولية على ٤٠ من العاملين بالشركة محل الدراسة، وذلك للتأكد من بساطة الصياغة ووضوح اللغة، وللتأكد أيضاً من صلاحية الاستقصاء من الناحية الميدانية.

- تم إجراء اختبار ثبات للتأكد من إمكانية الاعتماد على نتائج البحث في تعميم النتائج، حيث استخدم معامل الثبات ألفا كرونباخ وأثبتت النتائج أنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

الخطوة الثالثة: استيفاء بيانات قوائم الاستقصاء واعدادها للتحليل الإحصائي: قام الباحثون في هذه المرحلة باستيفاء بيانات قوائم الاستقصاء من مفردات البحث بعد أن تم إعدادها في صورتها النهائية، حيث قام الباحثون بالتوجه إلى بعض الشركات قيد البحث لعرض قوائم الاستقصاء على بعض العاملين عن طريق المقابلات الشخصية التي أجروها معهم.

هذا وقد تم مراجعة قوائم الاستقصاء بعد أن تمت الإجابة عليها، ثم قام الباحثون بإدخال هذه البيانات للحاسب الآلي بعد تفرغها في جداول خاصة، واستخدم الباحثون برنامج الحزم الإحصائية (SPSS v25) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

أساليب التحليل الإحصائي: إتمد الباحثون على الأساليب التالية:

١- معامل الثبات (Alpha) كرونباخ: ويستخدم لحساب معامل الثبات، وذلك لبحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج.

٢- معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها.

٣- أسلوب الإنحدار البسيط: ويستخدم لحساب معاملات الإنحدار المتغير المستقل مع المتغير التابع.

حدود البحث:

الحدود الزمنية: تتمثل الحدود الزمنية للدراسة في الفترة من يولية عام ٢٠١٧ الي مارس عام ٢٠١٨ الفترة الزمنية التي تم فيها الدراسة الميدانية.

الحدود المكانية: كما تتمثل الحدود المكانية للبحث في الشركة القابضة للصناعات الدوائية في نطاق القاهرة الكبرى وشركات الصناعات الدوائية التابعة لها- ويرجع اختيار الباحثون لهذه الشركات أنها تعد من أهم الشركات العاملة في القطاع الدوائي في مصر من حيث توافر الإمكانيات والكوادر الفنية والبشرية اللازمة والتي يمكن من خلالها تصدير المنتجات الدوائية للخارج ووضع نموذج يحتذى به في كافة الشركات الأخرى في مصر وكذلك للصلة الوثيقة التي تربط الباحث بهذه الشركات.

الحدود البشرية: وقد شملت الدراسة الحدود البشرية جميع العاملين بالشركة القابضة للصناعات الدوائية في نطاق القاهرة الكبرى ووفقاً للمتغيرات الديموغرافية الآتية: (النوع - المؤهل الوظيفي - المستوى الوظيفي - سنوات الخبرة)، حيث أن لديهم القدرة علي فهم وتحليل محاور الدراسة المختلفة.

الحدود العلمية: اقتصرت الدراسة علي دراسة أثر تبني تطبيق نظم الإدارة البيئية بأبعاده الخمسة علي الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة المذكورة، بالتطبيق علي الشركة القابضة للصناعات الدوائية في نطاق القاهرة الكبرى.

صدق وثبات أداة ومقاييس الدراسة: قام الباحثون بإجراء إختبارات الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء بغرض بحث مدى إمكانية الإعتماد علي نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج وذلك على النحو التالي:

تم إجراء اختبار الثبات (Alpha) لمحتويات قائمة الاستقصاء، للتأكد من إمكانية الإعتماد علي نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج، حيث تم الإعتماد علي معامل الثبات ألفا لكرونباخ، كما تم إجراء اختبار الصدق للتأكد من أن عبارات الإستبيان تقيس ما وضعت من أجله وتم حسابه عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا لكرونباخ كما في جدول رقم (٢).

جدول (٢): معاملى الثبات لألفا كرونباخ والصدق الذاتى لأستمارة الاستقصاء

المحاور	البيان	عدد العبارات	معامل الثبات (Alpha)	معامل الصدق الذاتى
الأول	نظم الإدارة البيئية	٢٠	٠,٨٩٨	٠,٩٤٨
١	السياسة البيئية	٦	٠,٨٦٦	٠,٩٣١
٢	التخطيط	٤	٠,٧٥٣	٠,٨٦٨
٣	التنفيذ والتشغيل	٦	٠,٨٩٢	٠,٩٤٤
٤	الفحص والإجراءات التصحيحية	٤	٠,٦٧١	٠,٨١٩
٥	المراجعة الإدارية	٣	٠,٨٨٤	٠,٩٤
الثانى	الاستغراق الوظيفي	١٨	٠,٩٤٧	٠,٩٧٣
١	الاستغراق المعرفي/الإدراكي	٦	٠,٨٧٥	٠,٩٣٥
٢	الاستغراق الشعوري	٦	٠,٨٦٧	٠,٩٣١
٣	الاستغراق الجسدي	٦	٠,٨٥١	٠,٩٢٢

المصدر: من إعداد الباحثون من واقع مخرجات برنامج SPSS V25 .

وباستعراض الجدول رقم (٢) يتضح أن قيم معامل الثبات مقبولة لجميع المحاور، حيث تضمنت استمارة الاستقصاء محورين رئيسيين وكل محور يتكون من مجموعة من الأبعاد تأخذ شكل ليكرت الخماسى، وتراوحت قيمة معامل الثبات بين (0.671) للبعد الرابع من المحور الأول "الفحص والإجراءات التصحيحية" و(0.947) للمحور الثانى "الاستغراق الوظيفي". وباستعراض جدول رقم (٢) تراوحت قيمة معامل الصدق بين (0.819) للبعد الرابع من المحور الأول "الفحص والإجراءات التصحيحية" وبين (0.973) للمحور الثانى "الاستغراق الوظيفي"، حيث أن قيمة معامل الصدق الذاتى هى الجذر التربيعى لقيم معامل الثبات. وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث، ويمكن الاعتماد عليها فى تعميم النتائج على مجتمع الدراسة عندما تكون أعلى من مستوى ٠,٦ (Riege, 2003).

نتائج الدراسة

إختبار فروض الدراسة: لاختبار فروض الدراسة تم اختبار وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد نظم الإدارة البيئية وأبعاد الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة. قام الباحثون باستخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد نظم الإدارة البيئية وأبعاد الاستغراق الوظيفي، ويوضح الجدول رقم (٣) النتائج الخاصة بتلك العلاقة.

جدول (٣): معاملات إرتباط بيرسون بين أبعاد نظم الإدارة البيئية وأبعاد الاستغراق الوظيفي

الاستغراق الجسدي	الاستغراق الشعوري	الاستغراق المعرفي/الإدراكي	
*٦٣٤.	*٧٢٨.	**٩٣٧.	السياسة البيئية
*٦٥٢.	*٦٦٣.	**٩٦٢.	التخطيط
*٦٧٠.	*٧٧٥.	**٩٣٤.	التنفيذ والتشغيل
*٦٣١.	*٦٤١.	**٩٢١.	الفحص والإجراءات التصحيحية
*٥٩٣.	*٦٦٧.	**٩٢٨.	المراجعة الإدارية

** معاملات معنوية عند مستوى معنوية ١ % . * معاملات معنوية عند مستوى معنوية ٥ % .

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج SPSS V25 .

يتضح من الجدول رقم (٣) وجود إرتباط طردى قوى بين (التخطيط) كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية و(الاستغراق المعرفي/الإدراكي) كأحد أبعاد الاستغراق الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.962) ومعنوى عند مستوى معنوية ١%، وتوجد علاقة طردية قوية بين (السياسة البيئية) كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية و(الاستغراق المعرفي/الإدراكي) كأحد أبعاد الاستغراق الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.937) ومعنوى عند مستوى معنوية ١%، ويتضح من الجدول وجود علاقة طردية قوية بين (المراجعة الإدارية) كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية و(الاستغراق المعرفي/الإدراكي) كأحد أبعاد الاستغراق الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.928) ومعنوى عند مستوى معنوية ١%، وتوجد علاقة طردية قوية بين (الفحص والإجراءات التصحيحية) كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية و(الاستغراق المعرفي/الإدراكي) كأحد أبعاد الاستغراق الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.921) ومعنوي

عند مستوى معنوية ١%، وكانت أقل قيمة لمعامل الارتباط بين (المراجعة الإدارية) كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية و(الاستغراق الجسدي) كأحد أبعاد الاستغراق الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.593) مما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين ومعنوية عند مستوى معنوية ٥%.

كما سبق يتضح وجود علاقة جوهرية بين أبعاد نظم الإدارة البيئية وأبعاد الاستغراق الوظيفي.

إختبار الفرض الرئيسي الأول: والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثيراً جوهرياً للسياسة البيئية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة".

لاختبار هذا الفرض تم استخدام الإنحدار البسيط، يعرض جدول رقم (٤) تقديرات نماذج الإنحدار البسيط لإنحدار المتغيرات التابعة (متوسط آراء العينة حولأبعاد الاستغراق الوظيفي) على السياسة البيئية.

جدول (٤): تقديرات نماذج الإنحدار البسيط للسياسة البيئية

التقديرات			F(sig.)	معامل التحديد R ²	المتغيرات التابعة
Sig.	t	β			
٠,١٧٦	١,٤٥٧	٠,٥٩٣	٧٢,٣٥٧	٠,٨٧٩	الاستغراق المعرفي/الإدراكي
٠	٨,٥٠٦	٠,٨٨٨	٠		
٠,٢٩٢	١,١١٤	٠,٩٩٦	١١,٣٠١	٠,٥٣١	الاستغراق الشعوري
٠,٠٠٧	٣,٣٦٢	٠,٧٧١	٠,٠٠٧-		
٠,٠٨٥	١,٩١١	١,٦٨	٦,٧١٦	٠,٤٠٢	الاستغراق الجسدي
٠,٠٢٧	٢,٥٩١	٠,٥٨٤	٠,٠٢٧-		

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج SPSS V25 .

يتضح من الجدول رقم (٤) معنوية نموذج إنحدار الاستغراق المعرفي/الإدراكي على السياسة البيئية من خلال قيمة (F(72.357)، (sig=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار والحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.879) مما يدل على أن المتغير المستقل (السياسة البيئية) يفسر ٨٧,٩% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق المعرفي/الإدراكي). معنوية نموذج إنحدار

الاستغراق الشعوري على السياسة البيئية من خلال قيمة $F(11.301)$ ، $(sig=0.007)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار وعدم معنوية الحد الثابت عند مستوى معنوية 5%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.531) مما يدل على أن المتغير المستقل (السياسة البيئية) يفسر 53.1% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الاستغراق الشعوري).

معنوية نموذج إنحدار الاستغراق الجسدي على السياسة البيئية من خلال قيمة $F(6.716)$ ، $(sig=0.027)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار والحد الثابت عند مستوى معنوية 5%، 10%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.402) مما يدل على أن المتغير المستقل (السياسة البيئية) يفسر 40.2% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الاستغراق الجسدي).

يتضح من الجدول رقم (4) ان إشارة معاملات الإنحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين السياسة البيئية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية وأبعاد الاستغراق الوظيفي، فزيادة الإتجاه نحو السياسة البيئية في الشركة محل الدراسة يؤدي ذلك إلى زيادة الاستغراق الوظيفي لدي العاملين.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي الأول وصحة الفرض البديل: يوجد تأثيراً جوهرياً للسياسة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة.

اختبار الفرض الرئيسي الثاني: لا يوجد تأثيراً جوهرياً للتخطيط كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة.

لاختبار هذا الفرض تم استخدام الإنحدار البسيط يعرض جدول رقم (5) تقديرات نماذج الإنحدار البسيط لإنحدار المتغيرات التابعة (متوسط آراء العينة حول أبعاد الاستغراق الوظيفي) على التخطيط كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية.

جدول (٥): تقديرات نماذج الإنحدار البسيط للتخطيط

التقديرات			F (sig.)	معامل التحديد R ²	المتغيرات التابعة
Sig.	t	β			
٠,٠٧	٢,٠٣١	٠,٩٠٧	١٢٣,٣٧١	٠,٩٢٥	الاستغراق المعرفي/الإدراكي
٠	١١,١٠٧	١,٢٤٩	٠		
٠,٨٩٧	٠,١٣٣	٠,١٨٢	٧,٨٢٤	٠,٤٣٩	الاستغراق الشعوري
٠,٠١٩	٢,٧٩٧	٠,٩٦١	٠,٠١٩-		
٠,٥٨٢	٠,٥٧	٠,٦٨٥	٧,٣٩١	٠,٤٢٥	الاستغراق الجسدي
٠,٠٢٢	٢,٧١٩	٠,٨٢٤	٠,٠٢٢-		

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج SPSS V25.

يتضح من الجدول رقم (٥) معنوية نموذج إنحدار الاستغراق المعرفي/الإدراكي على التخطيط من خلال قيمة $F(123.371)$ ، $(sig=0.000)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار والحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.925) مما يدل على أن المتغير المستقل (التخطيط كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية) يفسر ٩٢,٥% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق المعرفي/الإدراكي).

معنوية نموذج إنحدار الاستغراق الشعوري على التخطيط كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية من خلال قيمة $F(7.824)$ ، $(sig=0.019)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار وعدم معنوية الحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.439) مما يدل على أن المتغير المستقل (التخطيط كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية) يفسر ٤٣,٩% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق الشعوري).

معنوية نموذج إنحدار الاستغراق الجسدي على التخطيط كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية من خلال قيمة $F(7.391)$ ، $(sig=0.022)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار وعدم معنوية الحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.425) مما يدل على أن المتغير المستقل (التخطيط كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية) يفسر ٤٢,٥% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق الجسدي).

يتضح من الجدول رقم (٥) أن إشارة معاملات الانحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين التخطيط كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية وبين أبعاد الاستغراق الوظيفي، فزيادة الإتجاه نحو التخطيط كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية في الشركة محل الدراسة يؤدي ذلك الى زيادة الاستغراق الوظيفي للعاملين.

كما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي الثاني وصحة الفرض البديل: "يوجد تأثيراً جوهرياً للتخطيط كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة".
الفرض الرئيسي الثالث: "لا يوجد تأثيراً جوهرياً للتنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة".

لاختبار هذا الفرض تم استخدام الانحدار البسيط يعرض جدول رقم (٦) تقديرات نماذج الانحدار البسيط لإنحدار المتغيرات التابعة (متوسط آراء العينة حول أبعاد الاستغراق الوظيفي) على التنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية.

جدول (٦): تقديرات نماذج الانحدار البسيط للتنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية

التقديرات				F(sig.)	معامل التحديد R ²	المتغيرات التابعة
Sig.	t	β				
٠,٥٥٦	٠,٦٠٩-	٠,٣٢٣-	الثابت	٦٨,٢٢٦ ٠	٠,٨٧٢	الاستغراق المعرفي/الإدراكي
٠	٨,٢٦	١,٠٩٦	التنفيذ والتشغيل			
٠,٩٥٧	٠,٠٥٥-	٠,٠٥٨-	الثابت	١٦,٦٠٢ ٠,٠٠٣-	٠,٦٠١	الاستغراق الشعوري
٠,٠٠٣	٣,٨٨١	١,٠١٦	التنفيذ والتشغيل			
٠,٤٢	٠,٨٤٢	٠,٩٠١	الثابت	٨,١٥٩ ٠,٠١٧-	٠,٤٤٩	الاستغراق الجسدي
٠,٠١٧	٢,٨٥٦	٠,٧٦٥	التنفيذ والتشغيل			

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج SPSS V25 .

يتضح من الجدول رقم (٦) معنوية نموذج إنحدار الاستغراق المعرفي/الإدراكي على التنفيذ والتشغيل من خلال قيمة $F(68.226)$ ، $(sig=0.000)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار وعدم معنوية الحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.872) مما يدل على أن المتغير المستقل (التنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية) يفسر ٨٧،٢% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق المعرفي/الإدراكي).

معنوية نموذج إنحدار الاستغراق الشعوري على التنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية من خلال قيمة $F(16.602)$ ، $(sig=0.003)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار وعدم معنوية الحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.601) مما يدل على أن المتغير المستقل (التنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية) يفسر ٦٠،١% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق الشعوري).

معنوية نموذج إنحدار الاستغراق الجسدي على التنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية من خلال قيمة $F(8.159)$ ، $(sig=0.017)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار وعدم معنوية الحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.449) مما يدل على أن المتغير المستقل (التنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية) يفسر ٤٤،٩% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق الجسدي).

يتضح من الجدول رقم (٦) أن إشارة معاملات الإنحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين التنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية وبين أبعاد الاستغراق الوظيفي، فزيادة الإتجاه نحو التنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية في الشركة محل الدراسة يؤدي ذلك إلى زيادة الاستغراق الوظيفي.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي الثالث من الفرض الرابع وصحة الفرض البديل: يوجد تأثيراً جوهرياً للتنفيذ والتشغيل كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة.

الفرض الرئيسي الرابع: لا يوجد تأثيراً جوهرياً للفحص والإجراءات التصحيحية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة.

لاختبار هذا الفرض تم استخدام الإنحدار البسيط، ويعرض جدول رقم (٧) تقديرات نماذج الإنحدار البسيط لإنحدار المتغيرات التابعة (متوسط آراء العينة حول أبعاد الاستغراق الوظيفي) على الفحص والإجراءات التصحيحية.

جدول (٧): تقديرات نماذج الإنحدار البسيط للفحص والإجراءات التصحيحية

التقديرات			F(sig.)	معامل التحديد R ²	المتغيرات التابعة
Sig.	t	β			
٠,٠٠٠	٢٨,٤٣	٥,٤٥٤	٥٦,١٦ ٠,٠٠٠	٠,٨٤٩	الاستغراق المعرفي/الإدراكي
٠,٠٠٠	٧,٤٩٤-	٠,٥٩٨			
٠,٠٠٠	١٢,٠١٩	٥,٠٨٦	٦,٩٦١ ٠,٠٢٥-	٠,٤١	الاستغراق الشعوري
٠,٠٢٥	٢,٦٣٨	٠,٤٦٥			
٠,٠٠٠	١٣,١٢٤	٤,٨٨٨	٦,٦٠٢ ٠,٠٢٨-	٠,٣٩٨	الاستغراق الجسدي
٠,٠٢٨	٢,٥٦٩	٠,٣٩٨			

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج SPSS V25 .

يتضح من الجدول رقم (٧) معنوية نموذج إنحدار الاستغراق المعرفي/الإدراكي على الفحص والإجراءات التصحيحية من خلال قيمة $F(56.160)$ ، $(sig=0.000)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار والحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.849) مما يدل على أن المتغير المستقل (الفحص والإجراءات التصحيحية) يفسر ٨٤,٩% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق المعرفي/الإدراكي).

معنوية نموذج إنحدار الاستغراق الشعوري على الفحص والإجراءات التصحيحية من خلال قيمة $F(6.961)$ ، $(sig=0.025)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار والحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.410) مما يدل على أن المتغير المستقل (الفحص والإجراءات التصحيحية) يفسر ٤١% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق الشعوري).

معنوية نموذج إنحدار الاستغراق الجسدي على الفحص والإجراءات التصحيحية من خلال قيمة $F(6.602)$ ، $(sig=0.028)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار والحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.389) مما يدل على أن المتغير المستقل (الفحص والإجراءات التصحيحية) يفسر ٣٨،٩% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق الجسدي).

يتضح من الجدول رقم (٧) أن إشارة معاملات الإنحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين الفحص والإجراءات التصحيحية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية وبين أبعاد الاستغراق الوظيفي، فزيادة الإتجاه نحو الفحص والإجراءات التصحيحية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية في الشركة محل الدراسة يؤدي ذلك إلى زيادة الاستغراق الوظيفي.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي الرابع وصحة الفرض البديل: يوجد تأثيراً جوهرياً للفحص والإجراءات التصحيحية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإداري، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة.

الفرض الرئيسي الخامس: لا يوجد تأثيراً جوهرياً للمراجعة الإدارية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإداري، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) في الشركة محل الدراسة.

لاختبار هذا الفرض تم استخدام الإنحدار البسيط يعرض جدول رقم (٨) تقديرات نماذج الإنحدار البسيط لإنحدار المتغيرات التابعة (متوسط آراء العينة حول أبعاد الاستغراق الوظيفي) على المراجعة الإدارية.

جدول (٨): تقديرات نماذج الانحدار البسيط للمراجعة الإدارية

Sig.	التقديرات		F(sig.)	معامل التحديد R ²	المتغيرات التابعة
	t	β			
٠,٠٠٠	٢٧,٥٣٣	٥,٦٣١	٦٢,١٢٦ ٠,٠٠٠	٠,٨٦١	الاستغراق المعرفي/الإدراكي
٠,٠٠٠	٧,٨٨٢	٠,٦٨٥			
٠,٠٠٠	١١,٥١٢	٥,٢٦٤	٧,٩٩٧ ٠,٠١٨-	٠,٤٤٤	الاستغراق الشعوري
٠,٠١٨	٢,٨٢٨	٠,٥٥			
٠,٠٠٠	١١,٤٦٩	٤,٩٣٥	٥,٤١٢ ٠,٠٤٢-	٠,٣٥١	الاستغراق الجسدي
٠,٠٤٢	٢,٣٢٦	٠,٤٢٦			

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع مخرجات برنامج SPSS V25 .

يتضح من الجدول رقم (٨) معنوية نموذج إنحدار الاستغراق المعرفي/الإدراكي على المراجعة الإدارية من خلال قيمة $F(62.126)$ ، $(sig=0.000)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار والحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.861) مما يدل على أن المتغير المستقل (المراجعة الإدارية) يفسر ٨٦,١% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق المعرفي/الإدراكي).

معنوية نموذج إنحدار الاستغراق الشعوري على المراجعة الإدارية من خلال قيمة $F(7.997)$ ، $(sig=0.018)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار والحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%. وبلغت قيمة معامل التحديد (0.444) مما يدل على أن المتغير المستقل (المراجعة الإدارية) يفسر ٤٤,٤% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق الشعوري).

معنوية نموذج إنحدار الاستغراق الجسدي على المراجعة الإدارية من خلال قيمة $F(5.412)$ ، $(sig=0.042)$ ، كما يتضح معنوية معامل الإنحدار والحد الثابت عند مستوى معنوية ٥%، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.351) مما يدل على أن المتغير المستقل (المراجعة الإدارية) يفسر ٣٥,١% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (متوسط آراء العينة حول الاستغراق الجسدي).

ويتضح من الجدول رقم (٨) أن إشارة معاملات الإنحدار موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية بين المراجعة الإدارية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية وبين أبعاد الاستغراق الوظيفي، فزيادة الإتجاه نحو المراجعة الإدارية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية فى الشركة محل الدراسة يؤدى ذلك إلى زيادة الاستغراق الوظيفي للعاملين.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي الخامس وصحة الفرض البديل: يوجد تأثيراً جوهرياً للمراجعة الإدارية كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) فى الشركة محل الدراسة.

النتائج والتوصيات

قام الباحثون بتخصيص هذا الجزء لعرض ملخص النتائج وكذلك التوصيات وآليات تنفيذها، وذلك على النحو التالي:

النتائج:

١. وجود إرتباط طردى قوى بين (التخطيط)، (السياسة البيئية)، (المراجعة الإدارية) كأحد أبعاد نظم الإدارة البيئية و(الاستغراق المعرفي/الإدراكي) كأحد أبعاد الاستغراق الوظيفي على الترتيب ومعنوى عند مستوى معنوية ١%.
٢. يوجد تأثيراً جوهرياً لأبعاد نظم الإدارة البيئية (السياسة البيئية، التخطيط، التنفيذ والتشغيل، الفحص والإجراءات التصحيحية، المراجعة الإدارية) على أبعاد الاستغراق الوظيفي (الاستغراق المعرفي/الإدراكي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) فى الشركة محل الدراسة.
٣. تبني الشركة لنظم الإدارة البيئية يرفع من الاستغراق الوظيفي للعاملين بها.
٤. تطبيق نظم الإدارة البيئية يزيد من الاستغراق المعرفي/الإدراكي لدى العاملين.
٥. تطبيق نظم الإدارة البيئية يزيد من الاستغراق الشعوري لدى العاملين بدرجة أقل ترتيباً من أبعاد الاستغراق الوظيفي.

٦. يزيد الاستغراق الجسدي لدي العاملين نتيجة تطبيق نظم الإدارة البيئية بدرجة هي الأقل ترتيباً علي الإطلاق من باقي أبعاد الاستغراق الوظيفي.

التوصيات وآليات تنفيذها: في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة يطيب للباحثين أن يخنتموا دراستهم بتقديم مجموعة من التوصيات مع اقتراح بعض من الآليات التي يراها الباحثون ملائمة لتفعيل تلك التوصيات ووضعها موضع التنفيذ، ويمكن تلخيص هذه التوصيات في البنود التالية، والجدول رقم (٩) التالي يوضح توصيات الدراسة وخطوات التطبيق وجهة التنفيذ والمدى الزمني:

جدول (٩): يوضح توصيات الدراسة وخطوات التطبيق وجهة التنفيذ

م	التوصية	خطوات التطبيق	جهة التنفيذ	المدى الزمني
١	تتضمن السياسة البيئية التزاماً بالإلتصاح للتشريع البيئي والأنظمة البيئية مما يدعم الاستغراق الوظيفي للعاملين	<ul style="list-style-type: none"> • توضح الإدارة العليا في الشركة مفاهيم السياسة البيئية لجميع العاملين • توافق السياسة البيئية لطبيعة الأنشطة بالشركة • العمل علي أن تكون السياسة البيئية للشركة مُنفذة وموثقة • اتخاذ كافة الإجراءات لتكون السياسة البيئية في الشركة ذات قيمة للمجتمع • تتضمن السياسة البيئية التزاماً بالتحسين المستمر ومنع التلوث 	<ul style="list-style-type: none"> - الإدارة العليا - إدارة الجودة - إدارة الشؤون القانونية - إدارة العلاقات العامة 	بصفة مستمرة
٢	إعداد برنامج فعال بالشركة للإدارة البيئية لتحقيق الأهداف والأغراض البيئية يساعد في رفع الاستغراق المعرفي/الإداري	<ul style="list-style-type: none"> • اتخاذ كافة الإجراءات لتحديد الجوانب البيئية بالشركة • عمل الإجراءات اللازمة للتعرف علي المتطلبات القانونية البيئية • توضع وتوثق الأهداف والأغراض البيئية للشركة 	<ul style="list-style-type: none"> - الإدارة العليا - إدارة الجودة - إدارة الموارد البشرية 	بصفة مستمرة

تابع جدول (٩): يوضح توصيات الدراسة وخطوات التطبيق وجهة التنفيذ

م	التوصية	خطوات التطبيق	جهة التنفيذ	المدى الزمني
٣	توفر الإدارة العليا الموارد الأساسية للتنفيذ والرقابة علي نظام الإدارة البيئية، مما يساهم في زيادة الاستغراق الشعوري والجسدي للعاملين.	<ul style="list-style-type: none"> • توضح الإدارة العليا المسؤوليات والصلاحيات وتوثق وتُنشر في الشركة • تحدد الشركة كافة الاحتياجات التدريبية • تحدد الشركة العمليات والأنشطة المرتبطة بطريقة تجري تحت شروط محددة • تضع الشركة إجراءات مناسبة لتحديد الحوادث المحتملة والاستجابة إليها وللمواقف الطارئة • تُفحص الإجراءات دورياً وتراجع وتعديل بعد الفحوصات والحوادث الحقيقية 	<ul style="list-style-type: none"> - الإدارة العليا - إدارة الجودة - إدارة التدريب - إدارة العلاقات العامة 	بصفة مستمرة
٤	تعتمد الإدارة العليا مراجعة الإجراءات العملية التي ترمي إلي التحسين المستمر للأداء البيئي.	<ul style="list-style-type: none"> • تراجع الإدارة العليا نظام الإدارة البيئية • تعمل الإدارة علي استغلال نتائج التقييم في تحديد مكامن الإنحرافات وإعادة توجيهها • تحدد الشركة إجراءات لتحديد المسؤولية والصلاحيات اللازمة للتعامل مع حالات عدم الإلتزام البيئي وتعمل على تصحيحها • توفر الشركة برامج وإجراءات ق نظام الإدارة البيئية 	<ul style="list-style-type: none"> - الإدارة العليا - إدارة الجودة - إدارة الشؤون القانونية - إدارة العلاقات العامة 	بصفة مستمرة

المراجع

إحسان جلاب (٢٠١١): إدارة السلوك التنظيمي عصر التغيير. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان، الأردن. الطبعة الأولى، ص ١١٢.

أحمد ديب ماضي (٢٠١٤): أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

خالد محمد لبيب: المراجعة البيئية الداخلية: مدخل مقترح لتفعيل الحوكمة البيئية لقطاع الأعمال وتحسين أدائه البيئي. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة طنطا. العدد الثاني (٢٠٠٦)

خميس ناصر محمد: تأثير الثقافة التنظيمية في تبنى نظام الإدارة البيئية ISO 14001. دراسته تطبيقية في الشركة العامة للزجاج. مجلة جامعة الإنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٤، العدد ٨ (٢٠١٢)

رعد حسن الصرن (٢٠٠١): نظم إدارة البيئية والإيزو ١٤٠٠٠. الطبعة الأولى. دار النشر. دمشق.

زنبين حليمة (٢٠١٧): تقييم نجاعة الآليات المطبقة في الإدارة البيئية في المؤسسات الصناعية الجزائرية وتأثيرها على الأداء البيئي: دراسة تطبيقية على ثلاث شركات صناعية. مجلة العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، الجزائر.

شيلان محمود (٢٠١٣): دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السليمانية

فريدة كافي، علي طالم: الإنتاج الأنظف كاستراتيجية لدعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة مؤسسة فرتيال بعناية. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات. العدد (٥) (٢٠١٧)، ٥٠٩-٥٣٣.

مروة الشنواني (٢٠١٥): تأثير العدالة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين تمكين العاملين والاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، جامعة المنصورة.

ميرفت ابراهيم راشد قاسم (٢٠١٢): نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل: دراسة ميدانية على العاملين المدنيين وزارة الداخلية. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التجارة، جامعة عين شمس.

ناجع العجمي فهد (٢٠٠١): تحديد العائد الاقتصادي من تطبيق اشتراطات الأيزو ١٤٠٠١ على مؤسسات الأعمال بدولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة. معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس.

هشام فوزي العبادي، ولاء جودت الجاف (٢٠١٢): استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تعزيز الأداء العالي. مجلة الدراسات الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العدد التاسع.

يخلف جمال الدين (٢٠١٧): تأثير نظام الإدارة البيئية على الأداء الاستراتيجي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة إسمنت عين التوتة - باتنة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي

- Bhatia, A.; Deep, G. and Sachdeva, S. (2012): Analyzing the role of job involvement on organisational effectiveness: An empirical study among the employees of Punjab national bank. *International Journal of Computing & Business Research*, 2229-6166.
- Brattesta, K. I. (2011): An organizational learning perspective on environmental management (Master's thesis).
- Ekmekçi, A. K. (2011): A study on involvement and commitment of employees in Turkey. *Journal of Public Administration and Policy Research*. 3(3), 68.
- John Hafer and Martin Thomas (2006): Job Involvement or Affective Commitment A Sensitivity of A Study Of Apathetic Employee Mobility, University of Nebrasks at Omaha, Institute of Behavioral and Applied Management.VOL 2., No.2m P.3.
- Joshi, R. J. and Sodhi, J. S. (2011): Drivers of employee engagement in Indian organizations. *Indian Journal of Industrial Relations*, 162-182.
- Kahn, W. A. (1990): Psychological conditions of personal engagement and Disengagement at work.
- Lamberts, Eric and Eugene Paoline (2012): Exploring Potential Antecedents of Job Involvement; An Exploratory Study Among Jail Staff, *Criminal Justic and Behavior*, Vol.12, No. 21.
- Reynolds, J. (2004): Helping people learn: strategies for moving from training to learning. Research Report. London: CIPD. p.1.
- Tayo, O. and Adedapo, Y. A. (2012): Job Involvement And Organizational Commitment As Determinants Of Job Performance Among Educational Resource Centre Personnel In Oyo State, Nigeria. *Welcome To JOSTMED*, 153.

**THE IMPACT OF ADOPTION OF ENVIRONMENTAL
MANAGEMENT SYSTEMS ON JOB ENGAGEMENT
AN APPLIED STUDY ON HOLDIPHARMA**

[11]

Awaad, A.⁽¹⁾; Abdel-Fattah, M.⁽¹⁾ and El-Shahat, Nehal

1)) Faculty of Commerce, Ain Shams University 2) Institute of Environmental Studies and Research, Ain Shams University

ABSTRACT

The study aims at studying and measuring the impact of Environmental Management Systems on Job Engagement, An Empirical Study of Holdipharma in Cairo, and whether this influence extends to the important role played by Environmental Management Systems and managers in terms of processes capable of increasing the ability of employees to Job Engagement. It also aims to study the application of the studied companies to environmental management systems by surveying the views and opinions of a sample of the employees of this company. The dimensions of the environmental management systems on the dimensions of employment.

In this study, the researchers adopted a combination of the abstract approach and the deductive approach through the method of theoretical study and field study, the researchers adopted a combination of the abstract approach and the deductive approach through the method of theoretical study and field study. The researchers used a survey list prepared for the purpose of collecting data.

The researchers also used the Alpha-Cronbach coefficient to calculate the stability coefficient, while the correlation coefficients and the simple and multiple regression analysis method were used to analyze the field study data using sample of the 375 individuals.

The researchers found several results that showed a statistically significant effect among all dimensions of EMS, which represents the independent variable and all dimensions of the dependent variable,

Functional, as well as researchers of the importance of adopting environmental management systems to support career soundly Holdipharma.

The most important recommendations are Environmental policy includes a commitment to the formulation of environmental legislation and regulations, which supports Job Engagement of staff. Preparation of an effective program of the company for environmental management to achieve environmental goals and objectives helps to boost knowledge / cognitive Engagement, and Senior management provides the basic resources for implementation and control of the EMS, which contributes to increasing the emotional and physical Engagement of staff.