

أثر نظم الإدارة البيئية على الانتماء التنظيمي - دراسة ميدانية على العاملين في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمحافظة الجيزة

بسنت رشوان نوح حافظ^(١) - عمرو محمد أحمد عواد^(٢) - وائل فوزي عبد الباسط^(٢) - سها عيد رجب^(٣)
(١) طالبة دراسات عليا، كلية الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (٢) كلية التجارة، جامعة عين شمس
(٣) معهد الخدمة الاجتماعية، القاهرة

المستخلص

هدفت الدراسة إلى: كيفية تطوير الخدمات بأساليب حديثه والنهوض بواقع الهيئه بما يتناسب مع التطورات الحديثه، بيان التحديات والمشكلات الإقتصادية والبيئية التي تعوق تطبيق نظم الإدارة البيئية، بيان أهمية نظم الإدارة البيئية في تحقيق الإنتماء التنظيمي، إجراء دراسته ميدانيه لتحليل أثر نظم الإدارة البيئية على الإنتماء التنظيمي، الوصول إلى نتائج وتوصيات لتعزيز نظم الإدارة البيئية والإنتماء التنظيمي.
توصلت الدراسة إلى: صحة الفرض الأول والثالث، حيث تبين أن نظم الإدارة البيئية تؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في كل من (بعد الإنتماء العاطفي وبعد الإنتماء المعيارى)، كما توصلت إلى عدم صحة الفرض الثانى، حيث تبين أن نظم الإدارة البيئية لا تؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في (بعد الإنتماء الإستمرارى "الإحتياج").
وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن صياغة بعض التوصيات الآتية:
التوصيات الخاصة بنظم الإدارة البيئية: (١): ضرورة قيام الهيئة بتخصيص إدارة مختصة لشئون البيئة، (٢): السعي إلى تحسين الاداء البيئي بالهيئة، (٣): القيام بدورات تدريبية وندوات تثقيفية لنظم الإدارة البيئية.
التوصيات الخاصة بالإنتماء التنظيمي: (١): العمل على دعم الإنتماء العاطفي، (٢): العمل على دعم الإنتماء المعيارى. (٣): الحد من الإنتماء الاستمرارى و" الإحتياج ".
الكلمات المفتاحيه: نظم الإدارة البيئية؛ الإنتماء العاطفي؛ الإنتماء الإستمرارى "الإحتياج"؛ الإنتماء المعيارى.

المقدمة

ليس هناك أدنى شك في أننا نعيش في البيئة بشكل إيجابي أحياناً وسلبى في أحيان أخرى وغامضة أيضاً والبيئة العالمية تتغيرا تغيرا سريعا ومتواصلا على نحو غير محدد وسرعة رهيبه يصعب معه المرء معرفة ما يحدث غدا ويشير السياق التنظيمي إلى خصائص وموارد المنظمة، بما في ذلك ربط الهياكل بين الموظفين، وعمليات الاتصال داخل الشركة، وحجم الشركة، ومقدار الموارد. وهناك العديد من الطرق التي يؤثر بها هذا السياق على قرارات التبنى والتنفيذ الموظفون متعددون الوظائف الذين لديهم روابط رسمية أو غير رسمية مع الإدارات الأخرى أو شركاء سلسلة القيمة الآخرين. (Mukherjee; 2018).
تتميز بالمنافسة التامة وعدم الاستقرار مرهون بمدى دراسة سلوك أفرادها والتأثير فيهم بالشكل الذي يؤدي إلى ولائهم ورضاهم ومن خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم، والتعامل معهم بما يضمن توجيه جهودهم لخدمة أهداف المنظمة أيضاً. Berberoglu;(2018).

والآن أكثر من أي وقت مضى، تهتم الشركات بتطوير الأنظمة البيئية والممارسات. بسبب اللوائح البيئية المتزايدة، والضغط الحكومية، ومعايير الشهادات الدولية مثل المنظمة الدولية للمعايير، (ISO)، مطالب العملاء المتغيرة، والمديرين يدركون أن التلوث نفايات، يجب على الشركات الآن تطوير سياسات بيئية لمصانعها وشركائها في سلسلة التوريد مع التوافق مع الجديد من اللوائح، ولكن أيضاً يدرك مديرو التصنيع أهمية الأنظمة المستخدمة لإدارة

الممارسات البيئية. بالنسبة للمديرين الذين يقررون كيفية معالجة القضايا البيئية، تحويل هذا الاعتراف إلى تطوير نظام إدارة بيئية. (Gunawan; 2020) ، بالإضافة إلى المناخ التنظيمي الإيجابي يؤدي إلى مستويات أعلى من الانتماء التنظيمي، وهو مفهوم مهم من حيث مواقف الموظفين، والذي يمكن اعتباره مرآة للأداء الفعلي. بالنسبة لأماكن الرعاية الصحية، فهذه أمور مهمة يجب مراعاتها نظراً لحقيقة أن الخدمة يتم تقديمها بدقة من قبل العاملين في مجال الرعاية الصحية إلى المرضى. (Berberoglu;2018).

وعن أماكن تقديم الخدمات مثل الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، فهذه أمور مهمة يجب مراعاتها نظراً لحقيقة أن الخدمة يتم تقديمها بدقة من قبل العاملين في مجال الرعاية الاجتماعية إلى العاملين بالدولة، لذلك، يمكن أن تؤثر مواقف وتصورات الموظفين على كيفية تقديم الخدمة.

مشكلة الدراسة

تعتبر الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي من أهم الهيئات الموجودة الآن في الدولة لما لها من تحقيق الأمان الاجتماعي الموجود في الدولة وتشمل الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي عدد من المديريات التابعة لها والمنتشرة في جميع أنحاء محافظات الجمهورية، ونظراً للتطور في الفكر الإداري الحديث والتغيرات الكبيرة في البيئة المحيطة بنشاط الهيئة كان لابد من دراسة مدى إتاحة تطبيق الإدارة البيئية وأثر ذلك على الانتماء التنظيمي للعاملين في الهيئة لما له من صله أكيدة باتجاهات التطور السائدة في عالمنا اليوم والمتعلقة بتنمية الجانب الإنساني داخل الهيئة.

ونظراً لأهمية الانتماء التنظيمي وعلاقته بشعور العاملين بالولاء للعاملين داخل الهيئة وكذلك اختلاف مفهومي الانتماء التنظيمي والانتماء للعاملين، لذلك تكمن مشكلة البحث في معرفة محددات الانتماء التنظيمي للعاملين بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

وتمثلت نتائج الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

نتائج الدراسة الاستطلاعية بالنسبة لنظم الإدارة البيئية: تمثل المحور الأول من الدراسة الاستطلاعية عينة قوامها ٣٠ فرد وذلك لمعرفة إلى أي مدى يتم تطبيق نظم الإدارة البيئية وأبعادها المختلفة وذلك من خلال الجدول التالي لوصف نظم الإدارة البيئية من خلال الأسئلة التالية:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعمليات نظم الإدارة البيئية:

أبعاد المتغير	عمليات نظم الإدارة البيئية	العينة	نسبة الموافقة	نسبة عدم الموافقة
EMS 1	مدى المعرفة البيئية المتبناة مع طبيعة عمليات الهيئة	٣٠	١٠ (٠.٣٣)	٢٠ (٠.٦٦)
EMS 2	هل هناك اعتبارات البيئية في إجراءات العمل	٣٠	١٢ (٠.٤٠)	١٨ (٠.٦٠)
EMS 3	هل يوجد تصميم مستندات لنظام الإدارة البيئية	٣٠	١٠ (٠.٣٣)	٢٠ (٠.٦٦)
EMS 4	هل هناك حفظ وفهرسة المستندات الخاصة بتنظيم الإدارة البيئية.	٣٠	١٠ (٠.٣٣)	٢٠ (٠.٦٦)
EMS 5	هل هناك مواصفة النظم العامة للإدارة البيئية ISO 14004 والتي تتضمن الإرشادات والمبادئ والنظم والتقنيات المساندة.	٣٠	١٥ (٠.٥٠)	١٥ (٠.٥٠)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ أغلب إجابات العينة المبحوثة على العاملين في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمحافظة الجيزة محل الدراسة لا تحتوي على عدد كافي من المواصفات القياسية الخاصة بنظم الإدارة البيئية، التي تساعد في أداء مهامه والتواصل مع العملاء، كما أنها لا تهتم بتحديث نظم الإدارة البيئية، وتحديدتها وبالتالي تقل مرونتها مما يدل على حتمية توفر عمليات نظم الإدارة البيئية والقيام بإعادة تفعيل مكونات الـ ١٤٠٠٠

ISO كلما تطلب ذلك نظرًا لأهميتها، وهذا ما يفسر أيضًا أن قواعد البيانات المتوفرة لا تؤدي دورها كما ينبغي، ولا تساعد على الربط بين المعلومات البيئية، واستعمالها وقت الحاجة إليها، ونجد أيضًا أن العاملين في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل الدراسة لا تركّز كثيرًا على تفعيل وتبادل المعلومات البيئية بين العاملين والعملاء، بل تستعمل في غالب الأحيان الإجراءات العادية، وهذا ما يدل على أنها مازالت تعاني من ضعف التواصل البيئي مع العملاء والدليل على ذلك ضعف تدفق وحفظ المستندات الخاصة بتنظيم الإدارة البيئية بشكل غير جيد ومن الضروريات الهامة للقيام بالعمل البيئي على أكمل وجه.

نتائج الدراسة الاستطلاعية بالنسبة لتوجه الانتماء التنظيمي: تمثل المحور الثاني من الدراسة الاستطلاعية وذلك لمعرفة إلى أي مدى يتم الاهتمام والمعرفة بأهمية الانتماء التنظيمي من خلال الأسئلة التالية :

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للانتماء التنظيمي:

أبعاد المتغير	عمليات الانتماء التنظيمي	العينة	نسبة الموافقة	نسبة عدم الموافقة
بعد الانتماء العاطفي	يوجد لدى العاملين مفهوم انتماء الوجداني (عاطفي)	٣٠	١٢ (٠.٤٠)	١٨ (٠.٦٠)
بعد الانتماء الاستمراري	يوجد لدى العاملين مفهوم انتماء المستمر	٣٠	١٢ (٠.٤٠)	١٨ (٠.٦٠)
بعد الانتماء المعيارى	يوجد لدى العاملين مفهوم انتماء أدبي (أخلاقي)	٣٠	١٢ (٠.٤٠)	١٨ (٠.٦٠)
إجراءات العمل	يساهم الانتماء في إجراء وتسهيل المعاملات.	٣٠	٢٠ (٠.٦٦)	١٠ (٠.٣٣)
مراجعة الإدارة، التحسين	تقوم الإدارة بتفعيل عناصر الانتماء بهدف زيادة الكفاءة، وزيادة راحة العاملين.	٣٠	٨ (٠.٢٦)	٢٢ (٠.٧٣)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ أغلب إجابات العينة المبحوثة في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمحافظة الجيزة محل الدراسة يفسر أنّ العينة المبحوثة محل الدراسة لا تحتوي على عدد كافي من مفاهيم محددات الانتماء، التي تساعده في أداء مهامه والتواصل مع العملاء، كما أن الإدارة لا تهتم بتفعيل محددات الانتماء، وتحديدها وبالتالي تقل مرونتها مما يدل على حتمية توفر مفاهيم الانتماء التنظيمي ذلك نظرًا لأهميتها، وهذا ما يفسر أيضًا أنّ إجراءات العمل لا تؤدي دورها كما ينبغي، ولا تساعد على الربط بين العاملين والعملاء، بل تستعمل أحيانًا فيما يخص مصلحة العاملين فقط فهي تلجأ إليها في غالب الأحيان، وهذا ما يدل على أنها مازالت تعاني من ضعف الانتماء التنظيمي واثره على العملاء والدليل على ذلك ضعف تدفق العلاقات بين العاملين والعملاء بشكل جيد أو ليس على أكمل وجه.

وبناء على ما سبق وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية نجد أن هناك فجوة بحثية تتمثل في عدم الفهم والاستيعاب لأبعاد نظم الإدارة البيئية في الوحدات التابعة للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بشكل واضح، كما أوضحت الدراسة الاستطلاعية أيضًا عدم الوعي بتأثير الخصائص المميزة للانتماء التنظيمي على تحقيق توجه العاملين بالإدارات لذا فإن نقطة البداية في هذه الدراسة تتمثل في معرفة تأثير نظم الإدارة البيئية على توجه الموظفين للانتماء التنظيمي والتعرف أيضًا على تأثير الخصائص الديموغرافية كمتغيرات دالة على العلاقة بين نظم الإدارة البيئية والانتماء التنظيمي.

أسئلة الدراسة

ويمكن صياغة المشكلة في التساؤلات الآتية: ما هو تأثير نظم الإدارة البيئية على توجه العاملين لأشكال الانتماء التنظيمي (الانتماء الاستمراري، الانتماء الاستمراري، الانتماء المعيارى)؟ وهل تؤثر الخصائص الديموغرافية (النوع - الخبرة - المؤهل العلمى) كمتغيرات تربط العلاقة بين نظم الإدارة البيئية وتوجه العاملين للانتماء التنظيمي؟.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- ١) كيفية تطوير الخدمات بأساليب حديثة والنهوض بواقع الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية التي تشهدها هذه الخدمات في العالم.
- ٢) بيان التحديات والمشكلات الاقتصادية والبيئية التي تعوق تطبيق نظم الإدارة البيئية.
- ٣) عرض للدراسات التي أظهرت محددات نظم الإدارة البيئية والانتماء التنظيمي.
- ٤) بيان أهمية نظم الإدارة البيئية في تحقيق الإنتماء التنظيمي.
- ٥) إجراء دراسة ميدانية لتحليل أثر نظم الإدارة البيئية علي الإنتماء التنظيمي لتحسين أداء الهيئة القومية للتأمينات الإجتماعية وتقديم بعض الاستنتاجات والتوصيات التي من شأنها تعزيز المعرفة في هذا المجال.
- ٦) يسعى هذا البحث لفتح آفاق لدراسات لاحقة حول موضوع الدراسة.

فروض الدراسة

وفي ضوء تساؤلات مشكلة الدراسة وأهداف الدراسة يمكن صياغة الفرض الرئيسي الدراسة كالتالي: **توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظم الإدارة البيئية والانتماء التنظيمي .**
الفروض الفرعية :

- الفرض الأول: أن نظم الإدارة البيئية تؤثر تأثيراً معنوياً في الإنتماء العاطفي.
- الفرض الثاني: أن نظم الإدارة البيئية تؤثر تأثيراً معنوياً في الإنتماء الاستمراري " الاحتياج " .
- الفرض الثالث: أن نظم الإدارة البيئية تؤثر تأثيراً معنوياً في الإنتماء المعياري.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في جانبين (الجانب التطبيقي والجانب العلمي) وهما كما يلي :

الأهمية التطبيقية: تأتي أهمية هذه الدراسة كدليل أهمية نظم الإدارة البيئية وتطويرها وتعريف مفهوم الإدارة البيئية وأهدافها وأثارها على البيئة والإدارة، وتوضيح خصائص وتميز الإدارة البيئية التي تمكنها من القيام بوظائفها بشكل متكامل، وأنواع المدارس الفكرية التي توضح أساليب الإدارة البيئية المختلفة، والمواصفات القياسية الخاصة بنظم الإدارة البيئية، بما يسهم في تطوير وتحسين مستوى التنمية المستدامة باعتباره أحد المداخل الحديثة التي جاء بها الفكر الإداري المعاصر ويمكن تلخيص هذه الأهمية في:

١. المؤسسة الخدمية تلعب دوراً أساسياً في تطبيق الخطط التنموية ومبادئ التنمية المستدامة انطلاقاً من الالتزام بالتشريعات البيئية حيث تعتبر تحديات التنمية المستدامة من التحديات التي تفرض على المؤسسات ما يحتم عليها فكرة الموازنة بين تطلعات التنمية وأهدافها، مسؤولية لتحظى بفرصة منحه المقاييس الدولية والعلامات التجارية الدولية ومنه يمكن القول بأن المؤسسة الخدمية تساهم في التوفيق بين تحقيق أهداف التنمية المستدامة من جهة وتحقيقها لأهدافها الاقتصادية من جهة أخرى، يعتبر نظام الإدارة البيئية أداة إدارية مرنة تساعد المؤسسات على فهم وتعليم وتحسين الجوانب البيئية لأنشطتها وعملياتها وإنتاجها وخدماتها حيث انتهجت المؤسسات هذه الأداة الإدارية لما لها من فوائد جمة كالححد من التلوث، تطوير الأداء البيئي، تقليل التكلفة ولتطبيق هذا النظام تطبيقاً

صحيحاً يجب اتباع منهج معين موحد للمواصفات منظمة الأيزو والمواصفات ISO 14000، والتي تحتوي على مجموعة من الموصفات الفرعية ومن بينها المواصفات ISO 14000. والتي تحتوي على مجموعة من المواصفات الفرعية من بينها مواصفات ISO 14001، التي تمثل المتطلبات العامة وتعتمد أساساً لبناء نظام الإدارة البيئية وأي مؤسسة وبالرغم من كلفة هذه الشهادة إلا أن امتلاكها يحقق الكثير من المزايا التنافسية تفوق تكاليفها.

٢. يؤمل أن تسهم نتائج وتوصيات الدراسة في تحقيق أهداف نظم الإدارة البيئية، والتحكم بأساليب واتخاذ قرارات صحيحة في الهيئية القومية للتأمينات الإجتماعية وغيرها من الهيئات الحكومية فيما يخص توجيه الموارد لتحقيق أعلى العوائد والحد من الهدر وتوفير مصادر الطاقة.

الأهمية العلمية: محاولة تقديم اطار نظري وتطبيقي يربط بين أبعاد نظم الإدارة البيئية لتحسين أداء الموارد البشرية في الهيئات والمصالح الحكومية لتحقيق التنمية المستدامة، إذ يتمثل في حد ذاته إضافة علمية جديرة بالاهتمام ومن خلال الإضافات العلمية التي يتوقع ان تصل اليها والتجارب الإدارية الحديثة والمتمثلة بتسليط الضوء علي مفهوم نظم الإدارة البيئية وعلاقتها الانتماء التنظيمي والدور الهام الذي تلبيه في تطوير الخدمات بذلك فضلاً من تناوله لموضوع يرتبط بتطورات العصر في ظل المفاهيم الحديثة ومحاولة البحث عن إدراك دور تبني منهج تحقيق الانتماء التنظيمي لما له من أهمية في تنمية العلاقات بين المنظمة والعاملين لضمان استمرار القوي العاملة بها وخاصة من ذوي المهارات والتخصصات إضافة إلى إغناء الجانب النظري بالمواضيع ذات العلاقة بالمفاهيم الادارية التي تناولتها الدراسة.

إجراء مسح شامل لهذه الخدمات على مستوى الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية ووضعها في أيدي الباحثين للاستفادة منها مستقبلاً.

مصطلحات الدراسة

نظم الإدارة البيئية: هي قاعدة بيانات تدمج الأبعاد التالية (السياسة البيئية، التخطيط، التطبيق والعمليات، المراجعة والإجراء التصحيحي، مراجعة الإدارة، التحسين المستمر) عن معلومات الأداء البيئي المتخصصة لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين للشركة وهو المعيار الأكثر استخداماً الذي يعتمد عليه نظام الإدارة البيئية هو المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (أيزو) 14001 والبدائل تشمل خطة الإدارة والتدقيق البيئي. (Papagiannakis ; (2019)

الانتماء التنظيمي: يعبر عن سستم متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية.. (Jeon & Choi; (2021)

الانتماء الاستمراري "الاحتياج": وتشير إلى قوة رغبة الفرد في البقاء في منظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير وتقديم نظرة ثاقبة لدور الانتماءات التنظيمية في بناء فريق رعاية للعاملين . (Geissler ; Lubin & (Ericson; (2020)

الانتماء المعنوي "الأخلاقي" المعيارى: وتشير إلى تطابق الفرد مع المنظمة وانهماكه فيها وارتباطه شعورياً بها ورغبته في الاستمرار بالعمل فيها لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف حيث يشعر الأفراد بأن من واجبهم الأخلاقي فعل تلك الأشياء والقيام بتلك الأنشطة في هذه المنظمات، (عاطف، 2009: 279)

والعوامل الرئيسية التي تؤثر على الاحتفاظ بالموظفين وكيف يؤثر الاحتفاظ بالموظفين على الانتماء التنظيمي. Kurdi (2020) ;

الانتماء الوجداني "العاطفي": وتشير إلى العلاقة السيكولوجية الاجتماعية التي تنشأ بين الفرد ومنظّمته والتي يتم تمييزها وتعزيزها من خلال المناسبات الاجتماعية التي تقدمها المنظمات ومن خلال دعم المنظمة للعاملين فيها للمساهمة بوضع الأهداف ورسم الخطط والسياسات العامة (المغربي، ٢٠١٦). ارتبطت ثلاثة أبعاد فرعية للروحانية في مكان العمل - المعنى في العمل والعضوية والحياة الداخلية - بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، توسط الالتزام التنظيمي في العلاقات بين الأبعاد الفرعية والرضا عن الحياة. أدى الانتماء الديني للموظفين إلى تنسيق العلاقة بين الحياة الداخلية والالتزام التنظيمي، والتي بدورها توسطت أيضاً في التأثير التفاعلي على الرضا عن الحياة. Jeon & Choi (2021).

الدراسات السابقة

دراسة (الصغير: ٢٠١٨): تناولت الدراسة "إطار مقترح لتطبيق نظم الإدارة البيئية على الاستغراق الوظيفي بقطاع الصناعات الدوائية في مصر". وهدفت الدراسة إلى بيان نوع وقوة علاقة الارتباط بين نظم الإدارة البيئية والاستغراق الوظيفي . ،قياس أثر أبعاد نظم الإدارة البيئية على عناصر الاستغراق الوظيفي للمديرين بالشركات محل الدراسة . ،تحديد ما إذا كان هناك فروق معنوية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة، فيما يتعلق بتطبيق نظم الإدارة البيئية والاستغراق الوظيفي . ،دراسة مدى إدراك أصحاب رؤوس الأموال في هذه المنظمات في الوفاء بمسئوليتها تجاه المجتمع والعاملين . و توصلت نتائج الدراسة إلى يتضح عدم صحة جميع فروض الدراسة وصحة الفروض البديلة : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد تطبيق نظم الإدارة البيئية على الاستغراق الوظيفي بالشركات محل الدراسة، يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الاستغراق الشعوري كأحد أبعاد الاستغراق الوظيفي بالشركات محل الدراسة، يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد تطبيق نظم الإدارة البيئية على الاستغراق الشعوري كأحد أبعاد الاستغراق الجسدي كأحد أبعاد الاستغراق الوظيفي بالشركات محل الدراسة، يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد تطبيق نظم الإدارة البيئية على المقياس الكلي للاستغراق الوظيفي بالشركات محل الدراسة.

دراسة (Kaisu & Torbjorn ; 2008): تناولت الدراسة "التدريب والإتصال في تنفيذ نظام الإدارة البيئية (ISO14001) دراسة في جامعة جوفل بالسويد". و هدفت الدراسة إلى إنطلقت هذه الدراسة من فرضية مؤدها، أن التدريب والاتصال هي عناصر أساسية في تنفيذ نظم الإدارة البيئية وتم ذلك بالتطبيق على جامعة معتمدة لللايزو ١٤٠٠١ منذ عام ٢٠٠٤ . و توصلت الدراسة إلى إن التدريب هو عامل رئيسي خلال تنفيذ نظم الإدارة البيئية، كما أن التدريب قد يغير السلوك بين الموظفين والمدربين .، أن التدريب والاتصال يزيد من الوعي بالقضايا البيئية .

دراسة (Fahmy; 2007): تناولت الدراسة "آثار تطبيق نظام الإدارة البيئية على قدرات وكفاءة صناعة المنتجات البيولوجية". وهدفت الدراسة إلى توضيح آثار تطبيق نظم الإدارة البيئية على صناعة المنتجات البيولوجية، توضيح الآثار المترتبة على الرضا الوظيفي وتحسين أداء العاملين في قطاع المنتجات البيولوجية، مع مراعاة أن الإدارة البيئية واحدة من الموضوعات الرئيسية التي تعمل على تحسين جودة الانتاج الى جانب الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم . و توصلت الدراسة إلى قدم البحث المنتجات البيولوجية التي تعطى فكرة عامة عن الشركة التي تعمل في هذه الصناعة حيث تقوم

بإجراء استبيان للعاملين لمعرفة مستوى رضاهم بسبب تطبيق نظام الإدارة البيئية وقياس انتاجية المنتجات البيولوجية، وتحليل النتائج ظهر أن النتائج مؤجلة من منتج الى آخر رغم أن معظمها كانت إيجابية .

دراسة (حريه، ٢٠١٧): تناولت الدراسة "الانتماء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للانتاجية ؛ دراسة تطبيقية على الشركات القطاع العام للبتترول" وهدفت الدراسة إلي معرفة مدى توافر المناخ الاخلاقي داخل شركات القطاع العام للبتترول بالقاهرة الكبرى. ،معرفة مدى توافر الانتماء التنظيمي داخل شركات القطاع العام للبتترول بالقاهرة الكبرى. ،معرفة مدى انتشار سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية داخل شركات القطاع العام للبتترول بالقاهرة الكبرى. ،بحث أثر أبعاد المناخ الاخلاقي في أبعاد الانتماء التنظيمي، يبحث أثر أبعاد الانتماء التنظيمي في أبعاد سلوكيات العمل المضادة للانتاجية، بحث أثر أبعاد المناخ الاخلاقي في أبعاد سلوكيات العمل المضادة للانتاجية، تحديد ما إذا كانت أبعاد الانتماء التنظيمي تلعب دور وسيط في العلاقة بين المناخ الاخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للانتاجية، الخروج بنتائج وتوصيات تقدم لإدارات شركات القطاع العام للبتترول والتي من شأنها تدعم المناخ الاخلاقي والانتماء التنظيمي والحد من سلوكيات العمل المضادة للانتاجية بما يحقق التميز في الاداء .و توصلت الدراسة إلي يوجد تأثير معنوي للمناخ الاخلاقي على الانتماء التنظيمي، يوجد تأثير معنوي للانتماء التنظيمي على سلوكيات العمل المضادة للانتاجية، يوجد تأثير معنوي للمناخ الاخلاقي على سلوكيات العمل المضادة للانتاجية، يوجد تأثير معنوي جزئي للانتماء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الاخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للانتاجية .

دراسة (Zhe Zhang; 2017): تناولت الدراسة "الانتماء التنظيمي الملحوظ وتأثيراته على ثقة المريض". وهدفت الدراسة إلي التوافق مع المرضى يعزز الثقة في مقدم الرعاية الصحية.،التوافق مع المرضى يزيد من الرضا عن تجربة الموافقة.،التوافق مع المرضى يعزز الرغبة في التسجيل في الدراسة البحثية .وتوصلت الدراسة إلي أعترف المشاركون بنجاح بمعالجة المحاذاة، واعتبروا المزود المحاذى للمريض أكثر جدارة بالثقة من مقدمي الخدمات الآخرين، وكان المشاركون أيضاً أكثر رضاً عن الموفر المحاذاة للمريض، وأبدو إعجابهم بهذا الموفر وأعربوا عن رغبتهم في مواصلة العمل مع هذا الموفر، ذكروا أنهم كانوا أكثر عرضة للتوقيع على نموذج الموافقة بعد التفاعل مع هذا الموفر مقارنة بالموظفين الآخرين .

دراسة (Authors & affiliations; 2018): تناولت الدراسة "الشبكات الاجتماعية الشخصية والانتماء التنظيمي لمواطني جنوب آسيا في الولايات المتحدة". وهدفت الدراسة إلي التحقق في كل من الشبكات الاجتماعية الشخصية والانتماء التنظيمي جنوب اسيا، والمنظمات الدينية أو الاجتماعية بين الأفراد الذين شاركوا في دراسة وسطاء وتصلب الشرايين مجتمع المحتملين (MASALA) في جنوب اسيا الذين يعيشون في أمريكا على أساس دراسة الأتراب على خطر الإصابة بالأمراض القلبية الوعائية وحدوثها في سكان جنوب اسيا في الولايات المتحدة .وتوصلت الدراسة إلي كان لدى الاسيويين الجنوبيين شبكات كثيفة،كان ينظر اي الانتماء بنسبة تقارب ٧١% في المنظمات الدينية والروحية على أنه مفيد للصحة ارتبط التقارب العاطفي مع أعضاء الشبكة بشكل إيجابي بالصحة الذاتية للمشاركين (ع القيمة > ٠.٠٠١)، وارتبطت الشبكات ذات الكثافة العالية والأقرب بشكل كبير في المناقشات المتعلقة بالصحة.

الإطار النظري

مفهوم نظام الإدارة البيئية: الإدارة البيئية هي معالجة منهجية لرعاية البيئة في كل جوانب النشاط الاقتصادي والإنساني في المجتمع، وإعمال هذه المعالجة هو أصلا عمل تطوعي يأتي بمبادرة من قيادات المنظمة القائمة بهذا النشاط. وتناول القيادات للأمر لا يقتصر على التقييم النقدي لمزايا إقامة منظومة للإدارة البيئية بل يشمل أيضا النظر في المخاطر التي تتعرض لها المنظمة والمجتمع، إذا لم يشمل التناول الاعتبارات البيئية (الحوادث، القدرة على الحصول على التمويل اللازم، أو التنافس في السوق أو دخول مجالات جديدة (علام، ٢٠١٠)). نظام الإدارة البيئية (EMS) يعد وسيلة فعالة للمنظمات لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للمنظمات، وأن اعتماد معايير ISO 14001 يؤدي إلى زيادة الربحية وتحسين صورة الشركة، وتعد نظم الإدارة البيئية من منظورها البيئي أداة تستخدمها المنظمات للحد من انبعاثات CO2 وتلوث التربة، علاوة على ذلك فإنها تساعد المنظمات في الاستخدام الفعال لموارد المياه والطاقة وكذلك في إدارة النفايات (سلامة، ٢٠٢٠).

ويرى الباحثون من خلال المفاهيم السابقة أن الإدارة البيئية السليمة هي تلك التي تنطوي على التخطيط البيئي السلم والذي يتماشى مع خطط التنمية الحضارية التي تؤدي إلى بيئة أفضل للأجيال القادمة وهي مجموعة من الأدوات الديناميكية الموجهة نحو العمل، واتخاذ إجراءات للمساعدة في صياغة استراتيجيات لحماية البيئة وتعزيزها وصيانتها ومن ثم تنفيذ الاستراتيجيات ومراقبتها.

و يتفق الباحثون في التعريف " نظام الإدارة البيئية بأنه جزء من النظام الإداري الشامل ويتضمن الهيكل التنظيمي ونشاطات التخطيط والمسؤوليات وممارسة العمليات والموارد المتعلقة بتطور السياسة البيئية وتطبيقها ومراجعتها والحفاظ عليها" (Wilson & Bryant; 2021).

ومنظومة الإدارة البيئية - هي جزء لا يتجزأ من منظومة الإدارة الكلية للمنظمة، وتصميم الإدارة البيئية لا بد أن يكون عملية مستمرة وتفاعلية، ويمكن الربط بين البنية الهيكلية والمسؤوليات والخبرات والعمليات والموارد والأغراض والأهداف المتعلقة بسياسات البيئة وبين الجهود الجارية في مجالات أخرى للمنظومة الإدارية (مثل التشغيل والتمويل والجودة والصحة والسلامة المهنية).

أهمية نظم الإدارة البيئية: تتيح نظم الإدارة البيئية تحقيق الكثير من الفوائد الهامة التي تعود على المنظمة بالنفع منها (منيب ; فوزي ; عبد الوارث ; خليل، ٢٠٢٠).

- الحد من التلوث.
- تقليل التكاليف التي يتم إنفاقها على الإنتاج.
- الارتقاء بمستوى المنظمة على الصعيد التنافسي.
- تطوير الأداء البيئي مما ينعكس بالإيجاب على كافة نشاطات المنظمات الأخرى.
- الحد من الحوادث والحفاظ على معايير الأمن والسلامة.
- الحفاظ على صحة العاملين في المنظمة.
- زيادة خطط الإنتاج وتوسيع نطاق العمل من خلال إنتاج وتدوير المخلفات وإعادة استخدامها في أمور نافعة.
- تطوير خطة العمل والاستعانة بعمالة زائدة.
- الحفاظ على مركز المؤسسة والارتقاء بسمعتها وجذب ثقة العملاء الحاليين وكسب عملاء جدد.

- زيادة مسؤولية العاملين بالمؤسسة والارتقاء بوعيهم البيئي.
- ضمان تقديم سلع وخدمات آمنة للمستهلكين.

وباستخدام نهج على مستوى المؤسسة للابتكار البيئي والاعتماد على فكرة تكامل القدرات البيئية للمؤسسة باعتبارها المزايا المحتملة المستمدة من العلاقة بين الممارسات البيئية المختلفة للشركة، واستجابة لنداء علماء الإدارة البيئية لتحليل أنظمة الإدارة البيئية "الآثار المعتدلة وغير المباشرة المحتملة. ويشكل أكثر تحدياً، يحل هذا العمل التكامل الحالي بين أنظمة الإدارة البيئية (EMS) وقدرات الابتكار البيئي وتأثير هذه العلاقة على أداء الشركة. Amores;Salvadó;(2015).

أهداف نظم الإدارة البيئية: تتمثل أهداف نظام الإدارة البيئية في زيادة الامتثال وتقليل الهدر والوصول إلى الحد الأدنى من المعايير القانونية والحفاظ عليها ونتيجة الإخلال وعدم الامتثال، قد تواجه المنظمات غرامات أو تدخلًا حكوميًا أو قد لا تكون قادرة على العمل، ويساعد نظام الإدارة البيئية على تطوير السياسات البيئية وتنفيذها وإدارتها وتنسيقها ومراقبتها.

لتحقيق هذه الأهداف، يخضع اختيار أنظمة الإدارة البيئية عادةً لمجموعة معينة من المعايير:

(قدرة على التعامل مع البيانات الضخمة، مؤشرات الأداء العالية، معالجة البيانات ومعالجتها بشفافية، معالج حسابي، معالج مخصص للعوامل والقدرات والعمليات لضمان الجودة وإعداد تقارير متعمقة ومرنة) (خليفة، ٢٠٠٩). وقد تم اعتماد أنظمة الإدارة البيئية (EMS) من قبل المنظمات لضمان التحسين المستمر للجوانب البيئية. توفر أحدث مراجعة لـ ISO14001 في عام ٢٠١٥ فرصاً لمواءمة وإدارة المبادرات الاستراتيجية في المؤسسات، مثل استخدام منظور دورة الحياة، واستراتيجيات الاقتصاد الدائري، وتفاعلات أصحاب المصلحة التي تتجاوز التحسينات التشغيلية حيث ينصب تركيز نظام الإدارة البيئية على تحسين عمليات الإنتاج (توفير الموارد والطاقة). في الوقت نفسه، تسعى المنظمات إلى تحقيق الاقتصاد الدائري من خلال تصميمات المنتجات الجديدة ونماذج الأعمال وما إلى ذلك، دون دمج هذه المبادرات في نظام الإدارة البيئية الخاص بهم. فرص دمج مبادرات الاقتصاد الدائري في نظام الإدارة البيئية استناداً إلى ISO14001: 2015 من خلال استراتيجية بحثية ذات منهج مختلط من ثلاث خطوات: تعيين حالة ISO14001 في الشركات، وتطوير سياسات وأهداف نظام الإدارة البيئية الدائرية المحتملة، ثم إجراء لاستكشاف إمكانات مبادرات الاقتصاد الدائري في نظام الإدارة البيئية. استناداً إلى مراجعة معيار ISO14001، وإنشاء إمكانية التكامل والمواءمة مع الاقتصاد الدائري، تعمل جميع شركات المجموعة البورية مع نظام الإدارة البيئية والاقتصاد الدائري؛ ومع ذلك يمكن لهذه الشركات أن ترى فوائد وجود استراتيجية منهجية وديناميكية تجاه الاقتصاد الدائري، ويمكنهم رؤية فوائد توسيع نطاق نظام الإدارة البيئية. يتطلب توسيع نظام الإدارة البيئية ليشمل المبادئ الدائرية نطاقاً أوسع للنظام ليشمل المنتجات والخدمات وتصميمات نماذج الأعمال والشراكات. Kristensen ; Mosgaard & Remmen; (2021).

ومن أهم الأهداف ما يلي: (صيانة الموارد الطبيعية والحفاظ على ديمومتها، حماية البيئات المجاورة والسيطرة على المخاطر، تطوير الأجهزة، واستخدام التقنيات الجديدة بكفاءة عالية، استبدال المواد السامة والمنبعثة في الخدمة بمواد أقل ضرراً، معرفة الواقع البيئي، من خلال عرض المشكلات البيئية ومصادر التلوث، معرفة مدى تطبيق الإجراءات والاستراتيجيات الخاصة بالبيئة والتوجهات البيئية لتطبيق نظم الحماية البيئية بالمنظمات) (نجم العزاوي، ٢٠١٠).

مفهوم الانتماء التنظيمي: اقترحت الدراسات السابقة ومنها دراسة (Berberoglu, 2018) أن المناخ التنظيمي الإيجابي يؤدي إلى مستويات أعلى من الانتماء التنظيمي، وهو مفهوم مهم من حيث مواقف الموظفين، وبالمثل، مفهوم الأداء التنظيمي المتصور، والذي يمكن اعتباره مرآة للأداء الفعلي. بالنسبة لأماكن العمل، فهذه أمور مهمة يجب مراعاتها نظراً لحقيقة أن الخدمة يتم تقديمها بدقة من قبل العاملين لذلك، يمكن أن تؤثر مواقف وتصورات الموظفين على كيفية تقديم الخدمة. وتقييم تصورات الموظفين للمناخ التنظيمي واختبار التأثير المفترض للمناخ التنظيمي على الانتماء التنظيمي والأداء التنظيمي المتصور، ويلاحظ أن مفهوم الانتماء التنظيمي مختلف تماماً عن مفهوم الرضا عن العمل، مشيراً إلى أن الفرد قد يكون راضياً عن عمله ولكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها ويرغب في ممارسة العمل نفسه في منظمة أخرى، والعكس صحيح.

ويرى عبدالحليم، (٢٠١٩). أن مفهوم الانتماء الوظيفي من أكثر المفاهيم انتشاراً في الحياة اليومية، إلا أنه لم يحظ بالاهتمام الكافي من جانب المتخصصين الذين تعاملوا معه بكثير من الخلط والتضارب، حيث يرى البعض أن الانتماء هو عضوية الفرد في الجماعة بينما يرى آخرون ضرورة إرشاد الفرد بالجماعة لكونه جزءاً منها إلى أن الإنسان يقضي معظم وقته في العمل مع أفراد آخرين، إن تحقيق الانتماء بين العاملين في المنظمة يقلل من دوران العمل ومن مصروفات المنشأة على التوظيف، كما أنه يزيد من الإنتاجية، إذ يرجع كثير من المختصين في الإدارة تفوق الإدارة اليابانية إلى ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظف الياباني، فالمشاركة والاحترام جعلاً من اليابانيين وحدة بشرية متعاونة لحل المشكلات، فالموظف الياباني يعطي الحقوق الفردية أولوية ثانوية في مقابل مصلحة منظمته. ويعرفه (Kalbers & Ceenker, 2007) بأنه اتجاه الفرد نحو المنظمة حيث يرتبط الفرد بذاته معها، ويظهر الانتماء التنظيمي في شكل رد فعل الفرد اتجاه خصائص المنظمة التي ينتمي إليها وإحساسه بارتباطه بأهداف وقيم المنظمة والدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الأهداف والالتزام بالقيم الوظيفية من أجل المنظمة وليس من أجل مصالحه الخاصة. ومن وجهة نظر (Sertsios, 2020) فإن الانتماء التنظيمي هو: تقييم الموظف الإيجابي لمنظمته وتفانيه في العمل من أجل تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

أهمية الانتماء التنظيمي: يحدث التزاماً نحو المنظمة لكنهما يختلفان في كونه مشروطاً أم غير مشروطاً فـ "Canter" يرى أن دوام الانتماء معروف بالريح وفي حال انقضاء الريح ينتفي الانتماء، ويعضد هذا الرأي تعريف "Elito" الذي يعزو الانتماء إلى صفة يرميها الفرد مع المنظمة يستفيد من جرائها ما اسماه بالاستثمار الذي لا بد أن يكون مريحاً ويضيف أن الانتماء يشهد مع الوقت، لهذا يعرف بعض الكتاب الانتماء التنظيمي على أنه علاقة تبادلية تقوم على ارتباط الأفراد بالتنظيم الرسمي مقابل ما يقدمه الأخير لهؤلاء من مكاسب وحوافز ورواتب سنوية. أما « March » فيؤكد أن الانتماء هو عملية غير مشروطة يقدم عليها العامل وإن كانت الظروف في المنظمة غير مرضية. أما منظري الحاجات، مثل "maslow"، فيرى أن الحاجة للانتماء تضم تلك الحاجات اللازمة لتحقيق التفاعل الاجتماعي، وتتمثل في الحاجة إلى الانتماء إلى الأسرة أو للجماعة أو للوطن، والحاجة للصدقة والحب. وبالتطبيق على التنظيم قاف هذا النوع من الحاجات يمكن تفسيره بحاجة العاملين إلى الانتماء إلى الجماعات الرسمية، وغير الرسمية، والانتماء للمنظمة والصدقة، وما شابه ذلك ويضيف McClelland Waldorfer حاجات الانتماء قد تشمل بعضاً من التقدير أيضاً.

يرى كل من Liang & Ma (2020) يعد الانتماء التنظيمي أحد أهم الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات لبلوغه، لما له من أثر فعال في تحفيز الأفراد العاملين للنهوض بهذه التنظيمات والدفاع عن مصالحها، فيعتبرون أن مصيرهم هو مصيرها ونجاحهم مرتبط بنجاحها).

ويرى زايد، (١٩٩٥) تتوقف كفاءة وفعالية أنشطة أجهزة الشرطة إلى حد كبير على مدى رضا العاملين بتلك الأجهزة، وقد وجه العديد من الباحثين في مجال إدارة الأعمال جهودهم البحثية خلال العقد الماضي نحو دراسة أثر الانتماء التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين بصفة خاصة والأداء التنظيمي بصفة عامة. تبرز نظم العمل مرتفعة الأداء على أنها تعكس الفلسفة والممارسات الأساسية للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، وتشكل مواقف ومهارات وسلوكيات الموظفين من خلال اكتشاف المعارف واستخدامها، وبالتالي تحقيق الأهداف التنظيمية (Chen ; Liu & Zhu;(2018)

ومن ناحية أخرى بعد الانتماء التنظيمي مدى شعور الموظفين بالمنظمة التي يعملون فيها، ومدى ارتباطهم بالمنظمة وما إذا كانوا مستعدي لترك المنظمة حيث أن الأشخاص الأكثر انتماءاً بالمنظمة لا يرغبون عموماً في مغادرة المنظمة (Gopinath ; Kalpana ;(2019)

حيث يعتبر الانتماء التنظيمي امتداد للرضا الوظيفي، فهو يتناول النهج الإيجابي تجاه المنظمة. ويتميز بارتباط الذي يتبعه الموظف، ليس فقط تجاه وظيفته، بل أيضاً الموظف بالمنظمة وميله إلى تقديم التضحيات من أجل المنظمة (Gopinath ;(2020) .

نستنتج مما سبق أن على المنظمات الاهتمام بالعاملين كونهم هم الأساس في تحقيق الأهداف الأساسية لها والوصول إلى غايتها فكلما ساهمت المنظمة على إرضاء العاملين وفسح المجال لهم بالمشاركة بالقرار وتحسين نظام الأجور والمكافآت والاستماع ودعم أفكارهم التي قد تساهم في تطوير المنظمة، كلما جنت الكثير من النجاح والإبداع والدعم لمنظمتهم، وإن الانتماء المشترك لغايات وأهداف المنظمة ورسالتها ينسجم ويتمشى مع وجود أفراد بمواصفات الريادة ومؤسسات بأشكال منبسطة أفقية في هيكلها التنظيمي ومديرين يشرفون على عدد أكبر من ذي قبل بسبب توافر الموظف والعامل صاحب المعرفة والخبرة ويتوفر برامج التمكين التي تؤدي إلى تحقيق نتائج عالية في مستويات الأداء.

ويرى Hady (2018) أن القيادة لها دوراً رئيساً في تنمية الانتماء التنظيمي للمؤسسات، وذلك من خلال الطريقة التي يتبعها القادة في العمل من جهة، وأسلوبهم في التعامل مع رؤوسهم من جهة أخرى، وبالموازاة فإن دور الرؤوس لا يقل أهمية عن ذلك، فهم أيضاً يساهمون في تنمية انتمائهم لمؤسساتهم عن طريق كسبهم لحب ودعم وثقة قادتهم بهم. والمقال التالي يعالج هذه العلاقة التبادلية بتحليل أهم وأبرز العناصر المكونة لها وذكر منها:

- أن الانتماء التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنظمة.
- أن ولاء الأفراد لمنظمتهم يعتبر عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها
- أن مجال الانتماء التنظيمي قد جذب كلاً من الباحثين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه.
- أن الانتماء التنظيمي يمكن أن يساعد إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة .

مؤشرات الانتماء التنظيمي : ويرى الصفار، (٢٠١٩) يمكن تناول أهم مؤشرات الانتماء التنظيمي فيما يلي :
الانتماء العاطفي: ويسمى أيضا الانتماء الوجداني ويعبر عن العلاقة الودية بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها، ويتمثل ذلك في مشاعر وأحاسيس المودة والوفاء والإخلاص التي يكنها العامل لمنظمتها، وينتج عن ذلك الشعور انخفاض معدلات الغياب ودوران العمالة وارتفاع مستوى الأداء والإنجاز، وهو يتأثر بمدى إدراك العامل لخصائص عمله من استقلالية وتنوع في المهارات والقدرات وطبيعة علاقته برؤسائه ومرؤوسيه وزملائه في العمل وهو يتمثل كذلك بسلك العامل المؤدي إلى تقوية الإحساس بتماسك وتلاحم أفراد زملاء العمل.

الانتماء المستمر "الاحتياج": ويطلق عليه أيضاً الانتماء الحسابي حيث أنه يعبر عن مدى رغبة العامل في الاستمرار بالعمل مع المنظمة، وهو يتوقف على مدى رضا العامل عن النتيجة المترتبة على استمرارية وجوده في المنظمة، فإذا كانت النتيجة إيجابية مقارنة مع ما هو متاح من فرص أخرى فيكون قراره الطبيعي هو الاستمرار في العمل والعطاء، والعكس صحيح، وهو كذلك يرتبط بمدى وعي العامل للمكاسب والخسائر المعنوية والمادية المترتبة عن استمراره في العمل في منظّمته، وربما يكون هذا الانتماء عن طريق تخصيص العامل لحياته من أجل بقاء جماعة العمل واستمرارها ومن خلال تضحيتها الشخصية من أجل فريّة، العمل .

الانتماء الأخلاقي المعياري: ويطلق عليه أيضاً الانتماء المعياري ويعبر عن التزام الفرد الناتج عن درجة إحساسه الداخلي بمدى توافق وانسجام القيم والمبادئ التي يؤمن بها مع القيم والمبادئ التي تؤمن وتعمل بموجبها المنظمة المنتمي إليها، فكلما كانت هذه القيم والمبادئ منسجمة ومتوافقة بين العامل والمنظمة كلما زاد هذا الالتزام من طرف العامل تجاه منظّمته والاستمرار في البقاء فيها والتزامه بأنظمتها وتعليماتها والعكس صحيح.

الإجراءات المنهجية

منهج الدراسة: اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي Descriptive method باعتباره المنهج الأنسب والأكثر استخداماً في العلوم الاجتماعية حيث يصعب إخضاع العديد من الظواهر الاجتماعية للتجربة. ويتم من خلال هذا المنهج جمع البيانات من ظروف واقعية، والوضوح التام في أساليب جمع البيانات الأولية، وعدم التحكم في محيط البحث. وقد تم ذلك من خلال الدراسة الميدانية، حيث استخدمت الباحثة قائمة الاستقصاء في جمع البيانات عن متغيري الدراسة، ثم إخضاع البيانات المجمعّة لأساليب التحليل الإحصائي المناسبة والتوصل للاستنتاجات والتفسيرات ووصفها وصفاً دقيقاً وذلك لتحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروض الدراسة (Nassaji, 2015).

مجتمع وعينة البحث: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي بمحافظة الجيزة والبالغ عددهم (٤٨٨) مفردة، وقد قام الباحثون باستخدام أسلوب المعاينة العشوائية البسيطة كأحد اساليب المعاينة الإحتمالية، وقام الباحثون بتوزيع (٢٥٠) قائمة استقصاء من أجل خفض اخطاء المعاينة، وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المرتدة (٢٤١) استمارة استقصاء وتم استبعاد (٢٥) استمارتكونها غير مكتملة الاجابة، وبذلك اصبح عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الاحصائي (٢١٦) استمارة من اجمالي حجم العينة .

وقد قام الباحثون باستخدام المعادلة التالية في حساب حجم عينة الدراسة (Thompson, 2010: 59-60):

$$N \times P [1-P]$$

N=

$$\{ [N-1 \times (d^2 / z^2)] + p(1-P) \}$$

حيث:

N حجم المجتمع ويساوي ٤٨٨ مفردة.

Z الدرجة المعيارية عند الخطأ المسموح به وتساوي ١.٩٦ عند معامل ثقة ٩٥%، وهو الأكثر شيوعاً في البحوث الاجتماعية.

P احتمالية ظهور المفردة وتساوي ٠.٥

d نسبة الخطأ وتساوي ٠.٠٥

الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

الإحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للوسط الحسابي	قيمة ت	اختبار معنوية ت	الاتجاه العام
المقياس الكلي لنظم الإدارة البيئية	3.1864	.73048	.03787	4.921	.000	متوسط
الانتماء العاطفي	4.1027	.63526	.03294	33.479	.000	متوفر
الانتماء الاستماري "الاحتياج"	3.9444	.70119	.03635	25.978	.000	متوفر
الانتماء المعياري	3.6828	.72605	.03764	18.138	.000	متوفر

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

أ- اعتدال مدرجات العاملين بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمحافظة الجيزة لنظم الإدارة البيئية، وهو ما اتضح من الوسط الحسابي لمقياس نظم الإدارة البيئية ومعنوية قيمة ت المحسوبة.

ب- ارتفاع اتجاهات العاملين بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمحافظة الجيزة نحو الأبعاد الثلاثة للانتماء التنظيمي، وهو ما اتضح من الوسط الحسابي لكل بعد من الأبعاد الثلاثة ومعنوية جميع قيم ت المحسوبة.

ج- يمكن ترتيب أبعاد الانتماء التنظيمي من حيث مدى توافرها لدى العاملين بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمحافظة الجيزة كما يلي: الانتماء العاطفي هو الأعلى يليه انتماء الاحتياج وأخيراً الانتماء المعياري.

١- نموذج تحليل الانحدار البسيط لتأثير نظم الإدارة البيئية في الانتماء العاطفي: يوضح الجدول التالي نتائج

نموذج تحليل الانحدار البسيط لتأثير المقياس الكلي لنظم الإدارة البيئية في الانتماء العاطفي:

المتغير	معامل الانحدار المعياري Beta	ت المحسوبة	اختبار معنوية ت
المقياس الكلي لنظم الإدارة البيئية	.577	10.337**	.000

بعض مؤشرات النموذج:
معامل التحديد المعدل = .330
الخطأ المعياري للتقدير = .775
ف المحسوبة = 106.859**
اختبار معنوية ف = .000

تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١%

ويتضح من الجدول السابق أن الانتماء العاطفي يتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بنظم الإدارة البيئية، حيث يشرح نموذج

الانحدار ٣٣.٠% من الاختلافات في الانتماء العاطفي.

٢- نموذج تحليل الانحدار البسيط لتأثير نظم الإدارة البيئية في انتماء الاحتياج: يوضح الجدول التالي نتائج نموذج تحليل الانحدار البسيط لتأثير المقياس اسكلي لنظم الإدارة البيئية في انتماء الاحتياج:

المتغير	معامل الانحدار المعياري Beta	ت المحسوبة	اختبار معنوية ت
المقياس الكلي لنظم الإدارة البيئية	.034	.492	.623
بعض مؤشرات النموذج: معامل التحديد المعدل = .004 الخطأ المعياري للتقدير = 1.051 ف المحسوبة = .242 اختبار معنوية ف = .623			

ويتضح من الجدول السابق أن انتماء الاحتياج لا يتأثر معنوياً بنظم الإدارة البيئية.

٣- نموذج تحليل الانحدار البسيط لتأثير نظم الإدارة البيئية في الانتماء المعياري: يوضح الجدول التالي نتائج نموذج تحليل الانحدار البسيط لتأثير المقياس الكلي لنظم الإدارة البيئية في الانتماء المعياري:

المتغير	معامل الانحدار المعياري Beta	ت المحسوبة	اختبار معنوية ت
المقياس الكلي لنظم الإدارة البيئية	.454	7.452**	.000
بعض مؤشرات النموذج: معامل التحديد المعدل = .202 الخطأ المعياري للتقدير = .811 ف المحسوبة = 55.532** اختبار معنوية ف = .000			

تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١%

ويتضح من الجدول السابق أن الانتماء المعياري يتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بنظم الإدارة البيئية، حيث يشرح نموذج الانحدار ٢٠.٢% من الاختلافات في الانتماء المعياري.

اختبار فروض الدراسة: يقوم الباحثون فيما يلي باختبار فروض الدراسة، وذلك على النحو التالي:

اختبار الفرض الأول: يتمثل الفرض الأول للدراسة فيما يلي: إن نظم الإدارة البيئية تؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في الانتماء العاطفي. ومن التحليل السابق تثبت صحة الفرض الأول، حيث تم التوصل إلى أن نظم الإدارة البيئية تؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في الانتماء العاطفي. ومن ثم تثبت صحة الفرض الأول.

اختبار الفرض الثاني: يتمثل الفرض الثاني للدراسة فيما يلي: إن نظم الإدارة البيئية تؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في انتماء الاحتياج. ومن التحليل السابق يثبت عدم صحة الفرض الثاني، حيث تم التوصل إلى أن نظم الإدارة البيئية لا تؤثر معنوياً في انتماء الاحتياج. ومن ثم يثبت عدم صحة الفرض الثاني.

اختبار الفرض الثالث: يتمثل الفرض الثالث للدراسة فيما يلي: إن نظم الإدارة البيئية تؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في الانتماء المعياري. ومن التحليل السابق تثبت صحة الفرض الثالث، حيث تم التوصل إلى أن نظم الإدارة البيئية تؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في الانتماء المعياري. ومن ثم تثبت صحة الفرض الثالث.

تفسير النتائج ومناقشتها

تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي :

١- اتضح من تقييم مقاييس متغيرات الدراسة والذي تضمن إجراء التحليل العاملي التوكيدي لكل متغير من متغيرات الدراسة بأبعاده، فضلاً عن قياس الثبات والصدق لكل بعد على حده ما يلي:
١/١ أن مقياس نظم الإدارة البيئية هو مقياس أحادي الأبعاد، وذلك بالتوافق مع دراسة Tseng, Chang, and Chen (2021).

٢/١ أن مقياس الانتماء التنظيمي هو مقياس ثلاثي الأبعاد، حيث يقيس ثلاثة أبعاد للانتماء التنظيمي هي: الانتماء العاطفي، وانتماء الاحتياج، والانتماء المعياري. وذلك بالتوافق مع الدراسات السابقة التي استخدمت مقياس Meyer et al (1993) ومنها دراسة عواد (٢٠٠١).

٢- اتضح من نتائج الإحصائيات الوصفية واختبار ت لعينة واحدة ما يلي:
١/٢ اعتدال مدركات العاملين بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمحافظة الجيزة لنظم الإدارة البيئية، وهو ما اتضح من الوسط الحسابي لمقياس نظم الإدارة البيئية.

وتفسير الباحثون لذلك يعود إلي أن هناك عدد كبير من العاملين في الهيئة حاصلين علي مؤهلات عليا حيث يبلغ عددهم (١٣٢) موظف بنسبة ٦١,١١ % ، وأيضاً هناك عدد من العاملين حاصلين علي مؤهل الدراسات العليا حيث يبلغ عددهم (٤٧) موظف بنسبة ٢١,٧٠ %، وذلك ما اوضحت عينة الدراسة مما يساعد في اعتدال مدركات العاملين بالهيئة لنظم الإدارة البيئية وهو ما انعكس علي الوسط الحسابي لمقياس نظم الإدارة البيئية بنسبة (٣,١٨٦٤) ومعنوية قيمة ت (٤,٩٢١) .

٢/٢ ارتفاع اتجاهات العاملين بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمحافظة الجيزة نحو الأبعاد الثلاثة للانتماء التنظيمي، وهو ما اتضح من الوسط الحسابي لكل بعد من الأبعاد الثلاثة.

وتفسير الباحثون لارتفاع اتجاهات العاملين بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمحافظة الجيزة نحو أبعاد الإنتماء التنظيمي وهما (الإنتماء العاطفي والإنتماء الاستمراري "الاحتياج" والإنتماء المعياري)، فإذا كان الموظف لديه إنتماء عاطفي فهذا يعبر عن مدى توافق وإندماج الفرد مع المنظمة مما يؤدي إلي بذل أقصى جهد لصالح الهيئة، وهو ما انعكس علي الوسط الحسابي لمقياس الإنتماء العاطفي، أما إذا كان الموظف لديه إنتماء معياري فهذا يوضح شعور الموظف بأنه من الواجب عليه البقاء في الهيئة باعتبارها أحد الركائز الرئيسية بها، وأن له أهمية ذاتية وذلك يؤدي إلي تجنبة سلوكيات العمل المضادة، وهو ما انعكس علي الوسط الحسابي لمقياس الإنتماء المعياري، أما إذا كان الموظف لديه إنتماء استمراري "إحتياج" فإنه يؤدي عملة بالفرد الذي يضمن له استمراره في الهيئة مما لا يضمن إنخراطه في سلوكيات العمل، وهو ما انعكس علي الوسط الحسابي لمقياس الإنتماء الاستمراري " الاحتياج".

٣/٢ يمكن ترتيب أبعاد الانتماء التنظيمي من حيث مدى توافرها لدى العاملين بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بمحافظة الجيزة كما يلي: الانتماء العاطفي هو الأعلى يليه انتماء الاحتياج وأخيراً الانتماء المعياري.

٣- اتضح من نتائج تحليل الانحدار البسيط والنموذج البنائي أو الهيكلية لمتغيرات الدراسة أن الانتماء العاطفي، والانتماء المعياري يتأثر كل منهما على حده تأثيراً طردياً معنوياً بنظم الإدارة البيئية. في حين لا يتأثر انتماء

الاحتياج بنظم الإدارة البيئية. كما أن نظم الإدارة البيئية ذات تأثير طردي أقوى في الانتماء العاطفي بالمقارنة بالانتماء المعياري.

وتفسر الباحثون هذا إنه كلما كان الموظف لديه إنتماء عاطفي بنسبة عالية مما يجعله يشعر بأنه جزء لا يتجزء من تلك الهيئة، بالطبع ينعكس ذلك على أهتمامه بتطبيق نظم الإدارة البيئية والأهتمام بشئون البيئية مما يجعل الهيئة تتقدم نحو الأفضل، وهذا ما اكدته نتائج الدراسة حيث بلغت نسبة ت المحسوبة (١٠,٣٣٧)، وكلما كان الموظف لديه إنتماء معياري يكون لديه شعور بالندم في حالة تقصيرة تجاة الهيئة مما يدفعه إلي دعم الهيئة للحفاظ علي البيئية وإتباع الاساليب البيئية الحديثة لتطوير الهيئة وجعلها الافضل دائماً، وهذا ما اكدت نتائج الدراسة حيث بلغت نسبة ت المحسوبة (٧,٤٥٢)، بينما لا يتأثر الانتماء الاستمراري " الاحتياج" بنظم الإدارة البيئية وذلك يعود إلي أن الموظف مستمر في العمل فقط لندرة البدائل الوظيفية، وبالتالي لا يشعر باي التوام تجاة الهيئة وبالتالي لا يتبع الاساليب البيئية للحفاظ علي بيئة العمل، وهذا ما اكدته نتائج الدراسة حيث بلغت نسبة ت المحسوبة (٤٩٢)، ونظراً لندرة الابحاث والمقالات عن الإدارة البيئية والانتماء التنظيمي، فلم تجد الباحثة دراسات تدعم النتائج، ولكن هناك مقالة عن الإنتماء التنظيمي تؤكد أن الإنتماء السائد بين العاملين هو الإنتماء العاطفي. (Rus , Raluca , 2013).

الخلاصة

يتطلب الأمر إلي تكوين منظومة معرفية تساند الإدارة البيئية، وهذه المنظومة تتلخص مفرداتها الأساسية في القواعد المعرفية والبرمجيات المتخصصة في الإدارة البيئية، علاوة على الآليات والأنظمة الاتصالية حتى يمكن إيجاد التلاحم بين الحوسبة والمعلومات والاتصالات في بوتقة متكاملة ومتوازنة تحسن من أداء مناهج وأساليب العملية الإدارية عند إدارة الموارد الاقتصادية بطريقة رشيدة ومتوازنة بيئيا واقتصاديا واجتماعيا.

إذا قامت الوحدة المختصة بالإدارة البيئية بمهامها من توثيق المعلومات ولديها السجلات التي تثبت أن للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي قد اتخذت الإجراءات اللازمة حيال تأسيس واتباع نظام للإدارة البيئية، مما يعني أن للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ملتزمة بكافة الاشتراطات والمعايير الفنية والقانونية التي تهدف لحماية البيئة، فإنه يسهل في المستقبل أن تتقدم المنشأة الاقتصادية بطلب شهادة خارجية تفيد التزام الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بالمواصفات والمعايير الدولية القياسية لإدارة البيئة.

يجب أن يعلم القائمين على إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي أن الاشتراطات والمعايير والمواصفات القياسية تتغير، وبالتالي فإن النظام البيئي المتبع لإدارة البيئة في المنشأة الاقتصادية يجب أن يتسم بالمرونة الكافية حتى يمكن إدخال التعديلات الضرورية في حينه وألا فقدت الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي أهليتها للشهادة الدولية. مع الإشارة إلى ضرورة معرفة وتحديد العوامل المشجعة لخلق مزيد من الالتزام التنظيمي بما يخدم وتحقيق أهداف المنظمة والأهداف الشخصية للعاملين فيها.

أن التغيير الذي طرأ على سوق العمل في القرن الحادي والعشرين يتطلب إعادة النظر تجاه زرع الإنتماء في الموظفين نحو المنظمة التي يعملون بها.

فالموظف الذي يتمتع بالانتماء الوظيفي يتمسك بهوية مؤسسته التي يعمل بها وحتى يحمل الموظف هوية مؤسسته فلا بد أن يشعر بأنه جزء منها، فإذا شعر الموظف أنه يمتلكها وبأنه جزء من المنظمة فلن يتركها ولن يتخلى عن هويته بل سينتسج الولاء والانتماء لديه ويصبح من أهم أولوياته.

وأثبتت عديد من الدراسات أن الموظفين الذين يشعرون بأن جهودهم مقدرة وعملهم مميز ومقدرة من قبل الإدارة هم الأكثر ولاءً وإنتماً لوظيفتهم لذا يجب تبنى آلية معينة لتحفيز الموظفين وتقدير جهودهم مادياً ومعنوياً، ومن العوامل التي تحفز الموظفين وتزيد من ارتباطهم بالمنظمة مشاركتهم بالنشاطات الاجتماعية التي تدعم العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين وما بين الموظفين وأنفسهم. ومن خلال نتائج البحث اتضح إن نظم الإدارة البيئية تؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في بعدين فقط من أبعاد الإنتماء التنظيمي وهما (بعد الإنتماء العاطفي وبعد الإنتماء المعياري) ولا تؤثر في بعد الإنتماء الإحتياجي.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة قامت الباحثة بوضع بعض التوصيات:

١- التوصيات الخاصة بنظم الإدارة البيئية :

م	التوصية	آلية التنفيذ	جهة التنفيذ	مدة التنفيذ
١	ضرورة قيام الهيئة بتخصيص إدارة مختصة لشئون البيئة .	نشر مفهوم الإدارة البيئية لدي جميع إدارات الهيئة . يتزأس إدارة شئون البيئة مسؤول مختص من الجهة المعنية بالبيئة . تأسيس قاعدة معلومات عن البيئة للمساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة بشئون البيئة .	الشئون الإدارية . الموارد البشرية . التفتيش والتغطية .	قد يحتاج الامر لمدة تتراوح ما بين العام الي العامين .
٢	السعي إلي تحسين الاداء البيئي بالهيئة .	من خلال العمل على تقليل النفايات والحد من التلوث البيئي والاعتماد علي مصاد الطاقة المتجددة وإعادة تطوير النفايات . إجراء فحص بيئي بصفة مستمرة للتأكد من اتباع نظم الإدارة البيئية	الشئون الإدارية .	قد يحتاج الامر إلي عام
٣	القيام بدورات تدريبية وندوات تنقيفية لنظم الإدارة البيئية .	تشجيع العاملين علي اكتساب وتطوير مهارات جديدة . العمل علي رفع كفاءة العاملين في التعامل مع البيئة .	الموارد البشرية . التفتيش والتغطية .	قد يحتاج الامر لمدة شهرين .

٢-٢- التوصيات الخاصة بالإنتماء التنظيمي:

م	التوصية	آلية التنفيذ	جهة التنفيذ	مدة التنفيذ
١	العمل علي دعم الإنتماء العاطفي	تشجيع العاملين بالهيئة سواء مادياً أو معنوياً من خلال تكريم النماذج المثالية. الاهتمام بالظروف الانسانية التي يمر بها العاملين وتلبية احتياجاتهم الشخصية .	الموارد البشرية	قد يحتاج الامر لمدة شهر .
٢	العمل علي دعم الإنتماء المعياري	منح العاملين المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات وتحديد الاهداف الجديدة . مساعدة العاملين في تطوير ادائهم ورفع كفاءتهم . شعور العاملين بأنهم جزء لا يتجزء من الهيئة .	الموارد البشرية . التفتيش والتغطية .	قد يحتاج الامر لمدة شهر .
٣	الحد من الإنتماء الاستمراري " الاحتياج "	حث العاملين علي أهمية دورهم في نجاح واستمرار وتقدم الهيئة . مكافأة الموظفين الموهوبين والمكرسين لأهداف الهيئة . تطوير آليات بديلة لتحفيز العاملين وزيادة التزامهم تجاه الهيئة .	الموارد البشرية . الشئون الإدارية .	قد يحتاج الامر لمدة شهر .

المراجع

- حريبه، نسرین مسعد أحمد (٢٠١٧) : الانتماء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي وسلوكيات العمل المضادة للانتاجية . " دراسة تطبيقية على الشركات القطاع العام للبتترول " خليفة، علاء كامل حسن (٢٠٠٩). تقويم نظم المراجعة البيئية في المنشآت الصناعية: دراسة تطبيقية. الفكر المحاسبي: جامعة عين شمس - كلية التجارة - قسم المحاسبة والمراجعة، مج ١٣، ع ٢، ٤١١ - ٤١٩
- زايد، عادل (١٩٩٥): قياس الانتماء التنظيمي للعاملين بجهاز الشرطة. الفكر الشرطي: القيادة العامة لشرطة الشارقة - مركز بحوث الشرطة، مج ٤، ع ٢، ٤٦ - ٥٨
- سلامة، مني الباز محمد. (٢٠٢٠). أثر تطبيق نظام الإدارة البيئية على الميزة التنافسية والربحية: دراسة ميدانية علي صناعة الجلود في مصر. مجلة البحوث المالية والتجارية: جامعة بورسعيد - كلية التجارة، ع ٢، ٢٦٤ - ٢٨٠
- الصغير، محمد عبد الحميد عيد الفتاح (٢٠١٨): إطار مقترح لتطبيق نظم الادارة البيئية على الأستغراق الوظيفي بقطاع الصناعات الدوائية في مصر، رسالة دكتوراة- معهد البحوث والدراسة البيئية
- الصفار، سوسن عبد الخضر عبدالصمد. (٢٠١٩): أثر دافعية الإنجاز في تعزيز روح الانتماء التنظيمي بالتطبيق على عينة من العاملين بجامعة الكويت. مجلة القراءة والمعرفة: جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع ٢١٦، ١٩٥ - ٢١٦
- عاطف، زاهر عبد الرحيم، (٢٠٠٩): " هندرة المنظمات- الهيكل التنظيمي للمنظمة"، دار الياة للصحافة والأعلام، عمان، الأردن
- عبدالحميد، أحمد عبدالكريم غانم (٢٠١٩): الانتماء الوظيفي وأثره في دافعية الإنجاز لدى العاملين في الفنادق المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة: جامعة قناة السويس - كلية السياحة والفنادق، مج ١٦، ع ١، ١٧٣ - ١٨١
- علام، عبدالرحيم (٢٠١٠): مقدمة في نظم الإدارة البيئية. أعمال ندوات: دور التشريعات والقوانين في حماية البيئة العربية: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٧٥ - ٩٣

عواد، عمرو محمد أحمد (٢٠٠١): نموذج مقترح لسلوكيات المواطنة التنظيمية - دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية بالقاهرة الكبرى، رسالة ماجستير - كلية التجارة - جامعة عين شمس
المغربي، محمد الفاتح محمود، (٢٠١٦) " أصول الإدارة والتنظيم"، دار الجنائن للنشر والتوزيع، الأردن: عمان
منيب، ندى المعتصم، عبدالوارث، مروة فوزي، خليل، عزة ماهر، وطلعت، نشوى محمد. (٢٠٢٠): أثر الاشتراطات البيئية على استدامة النقل الجوي. مجلة كلية السياحة والفنادق: جامعة مدينة السادات - كلية السياحة والفنادق، مج ٤، ع ١، ٨٢ - ١٠١
نجم العزاوي، عبد الله النصار، إدارة البيئة، نظم ومتطلبات وتطبيقات ISO 14000، دار المسيرة، عمان، الأردن، ٢٠١٠، ص: ٩٣

Amores-Salvadó, J., Martin-de Castro, G., & Navas-López, J. E. (2015). The importance of the complementarity between environmental management systems and environmental innovation capabilities: A firm level approach to environmental and business performance benefits. *Technological forecasting and social change*, 96, 288-297.

Andrew J.Cooper ,Namratha R.Kandula &Juned Siddique ,(2018), Personal social networks and organizational affiliation of South Asians in the United States.

Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9.

Chunling Zhu, Anqi Liu& Guoling Chen, (2018) High Performance Work systems and corporate performance the influence of entrepreneurial orientation and organizational learning.*Frontiers of Business Research in China*, 12(1),PP4.

Fahmy , Khaled Mansour Abdel Salam , (2007) , The effects of applying the environmental management system on the capabilities and the efficiency of the biological produces industry .

Geissler, K. H., Lubin, B., & Ericson, K. M. M. (2020). The role of organizational affiliations in physician patient-sharing relationships. *Medical Care Research and Review*, 77(2), 165-175.

Gopinath,R.,&Kalpana, R.(2019) Employees' Job Satisfaction Working at hospitals in Perambalur District *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*,6(4), PP220-225.

Gopinath, R.(2020) Role on Employees' Attitude in Work Place, *Gedrag& Organization Review*,33(2), PP. 146-175.

Gunawan, M., Asyahira, R., & Sidjabat, F. M. (2020). Environmental management system implementation in MSMEs: a literature review. *Jurnal Serambi Engineering*, 5(2).

Thamir Hady, (2018). The Effect of Organization Culture on Organizational Affiliation Field. *Journal of University of Babylon for Pure and Applied Sciences*, 26(6), 184-205.

Hair, J. et al (2014) *Multivariate data analysis*, New Jersey: Anderson, Seventh Edition.

Jeon, K. S., & Choi, B. K. (2021). Workplace spirituality, organizational commitment and life satisfaction: the moderating role of religious affiliation. *Journal of Organizational Change Management*.

- Kaisu Sammalisto, Torbjorn Brorson, (2008), Training and communication in the implementation of environmental management systems (ISO 14001), a case study at the University of Gavle Sweden.
- Kalbers, L. and Cenker, W. (2007), "Organizational commitment and auditors in public accounting", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 22 No. 4, pp. 354- 375. <https://doi.org/10.1108/02686900710741928>.
- Kristensen, H. S., Mosgaard, M. A., & Remmen, A. (2021). Integrating circular principles in environmental management systems. *Journal of cleaner production*, 286, 125485.
- Kurdi, B., & Alshurideh, M. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, 10(16), 3981-3990.
- Liang, J., & Ma, L. (2020). Ownership, affiliation, and organizational performance: Evidence from China's results-oriented energy policy. *International Public Management Journal*, 23(1), 57-83..
- Meyer, J. et al (1993) Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 538-551.
- Mukherjee, D., Makarius, E. E., & Stevens, C. E. (2018). Business group reputation and affiliates' internationalization strategies. *Journal of World Business*, 53(2), 93-103..
- Nassaji, H. (2015) Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis, *Language Teaching Research*, 19(2), 129-132.
- Papagiannakis, G., Voudouris, I., Lioukas, S., & Kassinis, G. (2019). Environmental management systems and environmental product innovation: The role of stakeholder engagement. *Business strategy and the environment*, 28(6), 939-950.
- Rusu, Raluca (2013). Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment? .
- Sertsios, G. (2020). Corporate finance, industrial organization, and organizational economics. *Journal of Corporate Finance*, 64, 101680.
- Thompson, S. (2010) *Sampling*, New York: John Wiley and Sons, Third Edition.
- Tseng, C., Chang, K. and Chen, H. (2021) Strategic orientation, environmental management systems, and eco-innovation: Investigating the moderating effects of absorptive capacity, *Sustainability*, 13, 1-14.
- Wilson, G. A., & Bryant, R. L. (2021). *Environmental management: new directions for the twenty-first century*. Routledge.
- Zhe Zhang, Timothy (2017), Perceived organizational affiliation and its effects on patient trust : Role modeling with embodied conversational agents.

THE EFFECT OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEMS ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT - AN EMPIRICAL STUDY ON WORKERS IN THE NATIONAL ORGANIZATION FOR SOCIAL INSURANCE IN GIZA GOVERNORATEE "

Basant R. N. Hafz ⁽¹⁾; **Amr M. A. Awad** ⁽²⁾; **Wael F. Abd El Bast** ⁽²⁾
and Soha E. Ragab ⁽³⁾

1) Post Grad. Student, Faculty of Environmental Studies and Research, Ain Shams University 2) Faculty of Commrce, Ain Shams University 3) Institute of Social Service, Cairo

ABSTRACT

The Study Aimed At: how to develop services using modern methods and advance the reality of the authority in line with recent developments, clarifying the economic and environmental challenges and problems that hinder the application of environmental management systems, indicating the importance of environmental management systems in achieving organizational Commitment, conducting a field study to analyze the impact of management systems Environmental on organizational Commitment, access to results and recommendations to strengthen environmental management systems and organizational Commitment.

The Study Reached: the first and third hypothesis pages, where it was found that environmental management systems have a direct and significant effect on both (dimension emotional Commitment and dimension normative Commitment). Significantly direct in (dimension the continuous Commitment "need").

In Light of The Findings of The Study, Some of The Following Recommendations Can Be Formulated:

Recommendations For Environmental Management Systems:

- (1):** the need for the Authority to allocate a specialized department for environmental affairs
- (2):** seeking to improve the environmental performance of the Authority.
- (3):** Carrying out training courses and educational seminars for environmental management systems.

Recommendations for Organizational Commitment:

- (1):** Work to support emotional commitment.
- (2):** Work to support normative commitment.
- (3):** Limiting the continuity "need" commitment.

Key Words: Environmental Management Systems; Emotional Commitment; Continual Commitment "Need"; Normative Commitment.