

مدى توافر متطلبات الإدارة المستدامة في هيئة نفط نينوى دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الادارية

أ.م.د. عادل محمد عبدالله الطائي

كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة الموصل

adelmanag@yahoo.com

م. فرمان جراد المجذاب

كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة الموصل

almajthabfarman@gmail.com

المستخلص:

- تهدف الدراسة الى تشخيص مدى توافر متطلبات الإدارة المستدامة في هيئة نفط نينوى، وركزت مشكلتها على تشخيص مدى توافر متطلبات الإدارة المستدامة في الواقع العملي للمنظمة المبحوثة، وتمثل مجتمع الدراسة في هيئة نفط نينوى، وكانت القيادات الادارية فيها عينة للدراسة، والبالغ عددها (95) مستجيباً، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة في جمع البيانات، وتوصلت الدراسة الى اهم النتائج التالية:
1. تتوافر جميع متطلبات الإدارة المستدامة في المنظمة المبحوثة بمستوى عالي، فضلاً على توافر بعد الوعي البيئي بمستوى عالي جداً.
 2. تتجمع أبعاد متطلبات الإدارة المستدامة في بنية تركيبية تستند على خصائص التشابه بينها.
- الكلمات المفتاحية:** الإدارة المستدامة، الاستدامة التنظيمية، التنمية المستدامة.

The extent to which the requirements of sustainable management are met in Nineveh Oil Authority/An exploratory study of the opinions of a sample of administrative leaders

Lecturer: Farman Jarad Megthab

College of Administration and Economics

University of Mosul

Assist. Prof. Dr. Adel M. A. Al- Ta'e

College of Administration and Economics

University of Mosul

Abstract:

The study aims to diagnose the extent of the availability of sustainable management requirements in the Nineveh Oil Authority, and its problem focused on the availability of sustainable management requirements in the practical reality of the research organization ?, The study community is represented in the Nineveh Oil Authority, and the administrative leaders in it are a sample for the study, which is (95) In response, it relied on the descriptive and analytical approach and the questionnaire in collecting data, and the study reached the following most important conclusions:

1. All the requirements of sustainable management are met in the research organization at a high level, in addition to the availability of a dimension of environmental awareness at a very high level.
2. The dimensions of the variable of sustainable management requirements are grouped into a structural structure based on the characteristics of their similarity.

Keywords: sustainable management, Organizational Sustainable, Sustainable Development.

المقدمة

يعد موضوع الإدارة المستدامة من الموضوعات ذات الأهمية العالية في حقل إدارة البيئة، ومع شحة الموارد الطبيعية وتزايد اعداد السكان والتجاوزات غير المسؤولة للإنسان على البيئة وعدها مجانية العطاء، تأتي أهمية الإدارة المستدامة لمساهمتها في الحفاظ على النظام البيئي وزيادة موارده، فضلاً عن أهميتها في إعادة التوازن بين الاعمال والبيئة وذلك عن طريق مشاركة جميع الأطراف بحمايتها، بهدف استمرارية العطاء التي تضمن حالات البقاء ومن ثم الوصول إلى مصاف الإدارة المستدامة، التي تُعد ضرورة للحصول على الموارد للمساهمة في تحقيق رفاه الفرد والمجتمع، ووفقاً لهذا هدفت الدراسة الي تشخيص مدى توافر متطلبات الإدارة المستدامة في هيئة نفط نينوى، ولتحقيق ذلك قسمت الدراسة الي اربعة محاور تضمن الآتي: المحور الاول: عرض منهجية الدراسة، وبين المحور الثاني: الجانب النظري للدراسة ، وتضمن المحور الثالث: الجانب العملي للدراسة، واختتمت الدراسة مسعاها بعرض اهم الاستنتاجات والمقترحات في المبحث الرابع.

المحور الاول: منهجية الدراسة

اولاً. مشكلة الدراسة: أن لشحة الموارد وندرتها اهمية متزايدة على الصعيد المحلي والدولي لعلاقته المباشرة بالحياة الانسانية، الامر الذي دفع المنظمات للبحث عن ادارة كفوة للمحافظة على استدامة تلك الموارد وتوافرها، وإقرار فكرة الإدارة المستدامة في الميدان المبحوث بقصد خدمة الاجيال الحالية والمستقبلية، من خلال العمل على توفير متطلبات الإدارة المستدامة، وعدها ضرورة لا يمكن تجاهلها في مجال تفعيل الاستدامة، وبموجب ذلك تم صياغة التساؤلات البحثية الآتية:

1. ما مدى توافر متطلبات الإدارة المستدامة في الواقع العملي للمنظمة المبحوثة؟
 2. هل تعتمد المنظمة المبحوثة أسلوب منهجي علمي يساعدها في تبني مرتكزات الإدارة المستدامة؟
- ثانياً. أهمية الدراسة:** تكمن أهمية الدراسة على وفق المستوى الأكاديمي والميداني، وكما يأتي:
1. الأهمية الأكاديمية: تبرز الأهمية الأكاديمية من خلال الإثراء العلمي الذي قد تضيفه الدراسة في تحليل متطلبات الإدارة المستدامة وتعزيزها.
 2. الأهمية الميدانية: من خلال التحليلات الميدانية لهذه الدراسة يمكن أن تنحصر أهميتها بالآتي:
 - أ. تمثل محاولة لتقديم بعض الأسس العلمية التي يمكن أن تستند عليها المنظمة المبحوثة في ضوء توضيح متطلبات الإدارة المستدامة ودورها في تحقيق الاستدامة.
 - ب. يمكن لهذه الدراسة ومقترحاتها أن تساهم بقدر فاعل لإفادة القيادات الإدارية في بيان متطلبات الإدارة المستدامة في المنظمة عينة الدراسة وتوضيح أن زيادة مستوى متطلبات الإدارة المستدامة له تأثيره الايجابي في تعزيز الاستدامة.
- ثالثاً. اهداف الدراسة:** تحددت اهداف الدراسة الحالية بالآتي:
1. عرض أطار نظري للإدارة المستدامة في أطار الافادة من طروحات الباحثين في هذا المجال.
 2. وصف وتشخيص متطلبات الإدارة المستدامة على مستوى المنظمة المبحوثة.
- رابعاً. فرضيات الدراسة:** للإجابة على التساؤلات الواردة في مشكلة الدراسة وانسجاماً مع أهدافها وتجسيدها لأهميتها، فقد سعت الدراسة إلى اختبار عدد من الفرضيات اهمها:

الفرضية الاولى: تتوافر متطلبات الإدارة المستدامة من وجهة نظر القيادات الادارية في المنظمة المبحوثة.

الفرضية الثانية: توجد فروقات معنوية بين أفراد العينة المستجيبة تجاه التعامل مع متغيرات الإدارة المستدامة تبعاً للاختلاف في سماتهم الشخصية.

خامساً. أساليب التحليل الاحصائي: لاختبار فرضيات الدراسة تم تطبيق عدد من الاساليب الاحصائية بالإضافة إلى اكمال متطلبات الجانب الميداني للدراسة، والتي كانت كالآتي:

1. الاختبارات الوصفية: وهي المقاييس الوصفية والتي شملت تطبيق كل من النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ونسبة الاستجابة لوصف عينة الدراسة ومتغيراتها، ومؤشر معامل الاختلاف لمعرفة مستويات أهمية أبعاد ومتغيرات الدراسة للعينة المستجيبة.

2. تحليل (ت) للعينتين المستقلتين (Independent Sample-Test) الذي يعنى بالسماوات ذات الفئتين لتحليل الفروقات بين متغيرات وابعاد الدراسة بحسب السماوات الشخصية للعينة.

3. تحليل التباين الأحادي ANOVA الذي يعنى بالسماوات التي تضم أكثر من فئتين لتحليل الفروقات وحسب السماوات الشخصية لأفراد العينة.

سادساً. منهج الدراسة وأسلوبها: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لاختبار فرضياتها وذلك من خلال دراسة العلاقات بين جميع المتغيرات الرئيسية والفرعية المستمدة ببياناتها من المنظمة عينة الدراسة، مما مهد السبيل للباحث ابداء آرائه وعرض تصوراتاه والاجتهاد في هذا المجال.

سابعاً. اساليب جمع البيانات: اعتمدت الدراسة أكثر من أسلوب لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة وفقاً للأساليب الآتية:

1. الجانب النظري: أعتمد الباحثان في تغطية الجانب النظري على العديد من المراجع العلمية العربية منها والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

2. الجانب الميداني: لاستكمال للجانب الميداني أعتمد الباحثان أسلوب الاستبانة للحصول على البيانات المطلوبة وتم اختيار عينة من القيادات الإدارية في هيئة نفط نينوى، إذ قام الباحثان بتوزيع 105 استمارة على الأفراد المبحوثين في الهيئة أعيد منها (99) استمارة، بلغت نسبة الاستجابة (98.9%) وأهملت (4) منها لعدم صلاحيتها على التحليل لتصبح بذلك عدد الاستمارات المعتمدة في التحليل (95) استمارة، ونسبة الصلاحية بلغت (98.8%).

ثامناً. الدراسات السابقة:

1. دراسة (Nawaz & Koç (2019): مواضيع اكتشاف الاستدامة التنظيمية: المجالات الوظيفية وأفضل الممارسات، الغرض من الدراسة اكتشاف موضوعات الاستدامة التنظيمية، وأفضل المجالات الوظيفية، التي تقابل الممارسات الأكثر استدامة للمنظمات، إذ تم اختيار مجموعة مكونة من 100 منظمة عالمية لاختيار 20 منظمة منها تصنف على انها أكثر استدامة.

2. دراسة (Lozano, Rodrigo (2018): اقتراح اطار لتعريف الاستدامة التنظيمية ومراجعة الجهود المسحية لمنهج التغيير، للتأكيد على ان المنظمات تستطيع تحقيق اهدافها بناءً على كفاءة مواردها وتوافرها، وان للموارد البشرية تأثير فعال على المنظمة من حيث الثقافة والقيم والمواقف والمعايير والتفاعل مع أصحاب المصلحة.

المحور الثاني: الجانب النظري للدراسة

أولاً. مفهوم الإدارة المستدامة: أصبحت الإدارة المستدامة اليوم مطلب متزايد الأهمية للنشاط البشري مما يجعلها هدفاً رئيساً للتنمية البشرية، وعرفها (Klarin, 2018: 68) بأنها الإدارة الفعالة لجميع الموارد التي تسمح بأقل قدر من الضغط والتأثير البيئي، وممارسة السلوك الذي يضمن الاستغلال طويل الأجل للموارد وإعادة توزيعها لضمان جودة حياة أفضل للجميع. ويعتقد (Galuppo et al., 2019: 2) بأنها تمثل عملية إدارية وممارسة تنظيمية تعد من خلالها الاستدامة جزءاً أساسياً من القيم التنظيمية ومبادئ الهوية والثقافة، والالتزام بترجمة تلك الممارسات إلى مبادرات عمل تستند عليها في عملياتها مثل المشاركة والعدالة والانصاف، ويعدّها (Nunhes et al., 2020: 2) بأنها استراتيجية صنع القرار في مستويات المنظمة المختلفة بما يخص القضايا البيئية والاقتصادية والاجتماعية، والتي تعمل كحافز لموائمة أنموذج أعمال المنظمة مع استراتيجية أعمالها بهدف تلبية متطلبات أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. ومن خلال استعراض جهود الباحثين في هذا الصدد يتسنى لنا توضيح الادارة المستدامة كمفهوم يمكن ان تتبناه الدراسة الحالية ويعبر عن كونها تمثل مجموعة من الآليات والبرامج الحديثة المستخدمة في العمليات التجارية، والتي تعد جزءاً أساسياً من القيم التنظيمية ومبادئ الهوية وترجمتها إلى مبادرات عمل لتقديم خدمات ومنتجات تلبي طموح الزبائن بأقل الضرر البيئي وقادرة على تحقيق الرفاهية للإنسان والسمعة والشفافية التي تساهم في تحقيق النجاح المنظمي المستدام.

ثانياً. أهداف الإدارة المستدامة: تسخر المنظمة جهودها للعمل على نشر ثقافة الاستدامة التنظيمية وتعزيز تنمية الكفاءات التي تمكن الأفراد من التفكير في أفعالهم مع الأخذ بالاعتبار أثارها الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والثقافية الحالية والمستقبلية على المستوى المحلي والمنظور العالمي بهدف رفد المجتمعات المستدامة بالكفاءات الرئيسة والعناصر المعرفية والادوات التحفيزية والاحاسيس العاطفية المطلوبة عن طريق التعلم من اجل الاستدامة، ويمكن تعزيز ذلك من خلال جملة من الاهداف التي يمكن توضيحها بالاتي (Poza et al., 2019: 1).

1. تعزيز الحالة الفردية والجماعية للاستدامة من خلال تعزيز الابداع ومشاركة المجتمع في هذه السياقات، لغرض النهوض بالواقع البيئي والاقتصادي المرغوب (Sivam et al., 2019: 508).
2. التحول في التحكم بكميات الانتاج من الكبيرة الى اشكال الانتاج الجديدة المدعوم تكنولوجيا الذي يعتبر أكثر استدامة وذات قيمة اجتماعية أكبر (Zhang et al., 2019: 5).
3. البحث عن ضعف معرفة الإدارة حول كيفية تنظيم وإدارة الأنشطة وبيان التحديات التي يواجهها المدراء في ترجمة مبادئ الاستدامة إلى أفعال ذات سياقات اجتماعية وردم الفجوة المعرفية (Srisathan et al., 2020: 6).

4. تهدف الإدارة المستدامة وبشكل رئيس إلى توفير فوائد اقتصادية ومعنوية للمساهمين على أن تؤخذ قضايا الاستدامة وفقاً لاعتبارات القانون والعمل التجاري.

5. تشجيع العمل على استثمار رأس المال المتاح بما يتوافق مع هدف تجنب الاستغلال المفرع للموارد ونضوبها الذي لا يمكن إحلاله وفق منظور الاستدامة، فضلاً عن التركيز على تعزيز الرفاه للإنسان والمجتمع (Galuppo et al., 2019: 2).

ثالثاً. متطلبات الإدارة المستدامة: إن سبل تحسين البيئة والعمل على حمايتها وتحسين الأداء وتعزيزه يعد من متطلبات الإدارة المستدامة التي تستلزم بناء قاعدة رصينة من المتطلبات التي

- تشكل هدفا من اهدافها والمتطلبات الداعمة للإدارة المستدامة هي (Zawawi & wahab, 2019)، (Klarin, 2018).
1. **الوعي البيئي:** ان الوعي البيئي يمكن ان يعزز من السلوك الايجابي للأفراد والمجتمع في الحفاظ على البيئة ويغير سلوكهم بالاتجاه الصحيح ويحفزهم على المشاركة في الانشطة التي تعزز حماية البيئة، من خلال استهداف الركيزة الاساسية للفرد وهي القيم باعتبارها مبادئ ثابتة ونادرا ما تتغير (Iizuka, 2016: 8).
 2. **المدخل الاستراتيجي للإدارة المستدامة:** يشمل المدخل الاستراتيجي للإدارة المستدامة عمليات التخطيط، ومكونات الإدارة الاستراتيجية، ومفردات خططها، ونظم المعلومات، والخطوات التراتبية لعمليات صنع القرارات، بكل انواعها واشكالها، والعمل على توسيع دائرة الاهتمام والبحث المستدام بكل ما يخص مكونات عمقها الاستراتيجي، والتبصير بأهمية عمليات التخطيط الذي يتزامن مع الاستعداد النفسي لان تكون المنظمات وقياداتها مستعدة لتوفير المستلزمات الضرورية لنجاح عمليات التخطيط على صعيد التصور بقرارات الحاضر والمستقبل، ومكونات عملية التخطيط وما يتطلبه التفكير العقلاني الذي يتبنى عملية الاتجاه نحو الإدارة المستدامة (زيدان، 2017: 17).
 3. **عامله رؤوس الاموال:** تتزايد اهمية راس المال وتعدد انواعه سواء كانت رئيسة ام فرعية فهي تساهم في بناء كيان المنظمة، وقد يشمل رأس مال الإدارة المستدامة ما تملكه المنظمة رؤوس اموال بكل مسمياتها، فضلا عن التنظيم الفاعل الذي يمثل مجموعة متماسكة من الميزات النوعية بما في ذلك المهارات التعليمية والثقافية التي تخلق قيمة مضافة للمنظمة (Black & Lynch, 2005: 6).
 4. **الربط بين الماضي والحاضر والمستقبل:** ان اهمية التفاعل بين الامتداد الزمني المتمثل بتفاعل الماضي والحاضر والمستقبل يجعل السابق رصيда ادخاريا للحاضر، وعلى ضوء ذلك يمكن التنبؤ بالمستقبل المنظمي والاعداد له استراتيجيا وهيكلية لاحتواء اي تغييرات في مجريات العمليات، بالاستفادة من تجارب الماضي والعمل على تعديل مسار انحرافات ان وجدت وعدها منطلقا للعمل المستقبلي، وفي اطار عمل الإدارة فأنها تشكل تركيز واسع على متطلبات الاستدامة رغبة في تجاوز الإدارة التقليدية وصولا لتحقيق متطلبات الإدارة المستدامة لعملياتها (Loew et al., 2019: 20).

المحور الثالث: الجانب العملي للدراسة

- أولاً. وصف السمات الشخصية:** تم وصف الخصائص الشخصية أو الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة في المنظمة المبحوثة، وذلك باعتماد مقاييس التكرارات مع النسب المئوية بموجب الفقرات الآتية:
1. **الجنس:** أظهرت نتائج التوزيع لأفراد العينة بحسب سمة الجنس والمشار إليها في الجدول (1) بأن أغلب أفراد العينة من فئة الذكور وبلغت نسبتهم (94.7%) وبعدد (90) من المجموع العينة الكلي والبالغ (95)، بينما كانت نسبة الإناث في العينة قد بلغت (5.3%) من حجم العينة وبعدد (5) أفراد، وهذا ينسجم مع واقع الحال في هيئة نفط نينوى والتي يغلب عليها تفضيل توظيف الذكور على الإناث بسبب طبيعة عمل المنظمة كونها انتاجية ومهامها تتطلب العنصر الرجالي اكثر من

النسائي وتتعامل مع الحقول التي تبعد عن مركز المدينة، مما يفضل كادر الرجال على النساء بالإضافة إلى تسنم المناصب الإدارية العليا وهو ما عليه الحال في أغلب مؤسسات الدولة.

الجدول (1): التوزيع بحسب الجنس

الفئات	العدد	النسبة %
ذكور	90	94.7
إناث	5	5.3
المجموع	95	100.0

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان حسب نتائج التحليل الاحصائي.

2. **العنوان الوظيفي:** أظهرت نتائج توزيع أفراد العينة حسب سمة العنوان الوظيفي والمشار إليها في الجدول (2) الخاصة بالعنوان الوظيفي نجد ان مديري الوحدات كانوا يشكلون الاغلبية بحصولهم على نسبة (60%) من حجم العينة وبعدد (57) وهذا نتيجة تعدد الوحدات الانتاجية التخصصية التي ترفد الهيئة وبيئة الصناعة بما تحتاجه من خدمات.

الجدول (2): توزيع العينة حسب العنوان الوظيفي

الفئات	العدد	النسبة %
مدير	1	1.1
معاون مدير	17	17.9
مدير قسم	5	5.3
مدير شعبة	15	15.8
مدير وحدة	57	60.0
المجموع	95	100

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان حسب نتائج التحليل الاحصائي.

3. **العمر:** أظهرت معطيات توزيع أفراد العينة حسب العمر والمشار لها بالجدول (3) نجد ان النسبة الكبيرة كانت من نصيب الفئة العمرية (35-45) والذين بلغت نسبتهم (42.1%) وبعدد (40) من مجموع العينة الكلي والبالغ (95) مما يفسر لنا ان الهيئة تتجه نحو القيادات الشابة في عملها.

الجدول (3): توزيع العينة حسب العمر

الفئات	العدد	النسبة %
35-25 سنة	22	23.2
45-35 سنة	40	42.1
55-45 سنة	24	25.3
56 سنة فما فوق	9	9.5
المجموع	95	100

الجدول من إعداد الباحثان حسب نتائج التحليل الاحصائي

4. **سنوات الخدمة:** أظهرت نتائج توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة والمشار إليها في الجدول (4) نجد ان الفئة (21 فأكثر) حصلت على اعلى نسبة والذين بلغت نسبتهم (38.9%) وبعدد (37)

من المجموع العينة الكلي والبالغ (95) مما يدل على ان الهيئة تعتمد على الخبرات المتراكمة في اداء عملياتها لضمان تحقيق النجاح ومواجهة التحديات المستقبلية والقدرة على معالجة المشاكل.

الجدول (4): توزيع العينة حسب سنوات الخدمة

الفئات	العدد	النسبة %
5- 10 سنة	16	16.8
11-15 سنة	27	28.4
16-20 سنة	15	15.8
21 سنة فأكثر	37	38.9
المجموع	95	100.0

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان حسب نتائج التحليل الإحصائي.

5. **التحصيل الدراسي:** أظهرت نتائج توزيع أفراد العينة حسب التحصيل الدراسي والمشار إليها في الجدول (5) بأن أغلبية أفراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس والذين بلغت نسبتهم (55.8%) وبعده (53) من المجموع العينة الكلي والبالغ (95) الامر الذي يفسر لنا ان هيئة نفط نينوى تعتمد الشهادة معيار في استقطاب العاملين كونهم أكثر خبرة في اداء الأنشطة وفق معيار الكفاءة.

الجدول (5): توزيع العينة حسب التحصيل الدراسي

الفئات	العدد	النسبة %
اعدادية فما دون	5	5.3
دبلوم	33	34.7
بكالوريوس	53	55.8
دراسات عليا	4	4.2
المجموع	95	100.0

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.

6. **الدورات التدريبية:** أظهرت نتائج توزيع أفراد العينة حسب الدورات التدريبية والمشار إليها في الجدول (6) بأن أغلبية أفراد العينة هم من المشاركين بالدورات التدريبية والذين بلغت نسبتهم (95.8%) وبعده (91) من المجموع العينة الكلي والبالغ (95) بينما كانت نسبة ضئيلة للغير مشاركين بالدورات التدريبية الذين بلغت نسبتهم (4.2%) من حجم العينة وبعده (4) من مجموع افراد العينة البالغ عددهم (95) وفي ذلك توجه واضح لهيئة نفط نينوى بالاتجاه نحو تطوير كوادرها العاملة من خلال اشراكهم في الدورات التدريبية لتطوير مهاراتهم وتحسين كفاءتهم في اداء الأنشطة الموكلة لهم.

الجدول (6): توزيع افراد العينة بحسب الدورات التدريبية

الفئات	العدد	النسبة %
بلا دورة	4	4.2
مشارك	91	95.8
المجموع	95	100.0

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان حسب نتائج التحليل الإحصائي.

ثانياً. وصف وتشخيص متغيرات الدراسة: لغرض وصف وتشخيص متغيرات الدراسة وأبعادها فقد تم استخدام عدد من مؤشرات الإحصاء الوصفي والممثلة بالتكرارات والنسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الاستجابة، كما خصصت الفقرة الحاضرة للتعريف بأهمية متغيرات الدراسة وذلك بموجب تحليل آراء أفراد العينة المستجيبة واعتماداً على نتائج تحليل البيانات. ولكي نحدد تقديرات مستويات نسب الاتفاق حسب قيم الأوساط الحسابية وقد تم حساب الفئات للمستويات استناداً إلى حساب المدى لأوزان مقياس ليكرت الخماسي والذي اعتمدته الباحثان (المدى = أعلى وزن للمقياس-أقل وزن للمقياس) أي (5-1 = 4 المدى) ومن ثم تقسيم الناتج على عدد فئات المقياس (4-5 = 0.8 طول الفئة لكل مستوى تقديري)، وكما مذكور في الجدول (7).

الجدول (7): المستويات التقديرية لوصف الآراء

ت	فئات الوسط الحسابي المعيارية	التقدير
1	1.80-1.00	ضعيف جداً
2	2.60-1.81	ضعيف
3	3.40-2.61	متوسط
4	4.20-3.41	عالي
5	5.00-4.21	عالي جداً

المصدر: إعداد الباحثان باعتماد حساب المدى لأوزان مقياس ليكرت الخماسي

وأما نتائج الوصف والتشخيص لمتغيرات الإدارة المستدامة فقد كانت كالآتي: نتناول في هذه الفقرة نتائج تحليل متغير الإدارة المستدامة ومن خلال أبعاده المعتمدة وبالاستناد على بيانات الاستبيان وذلك لوصف آراء أفراد العينة في الميدان المبحوث، حيث كانت النتائج كالآتي:

أ. وصف بُعد الوعي البيئي: يستدل من خلال النتائج المذكورة في الجدول (8) والخاصة بإجابات أفراد العينة صوب الفقرات (Y5-Y1) والمتصلة بقياس هذا البعد، أن إجابات المستجيبين كانت كالآتي: تبين على مستوى الجزء لكل عبارة تم استخدامها لقياس هذا البعد أن أعلى نسبة بالاتفاق كانت من نصيب العبارة (Y1) وكانت نسبتها (96.9%) قابله نسبة عدم اتفاق (0%)، وذلك بوسط حسابي (4.51) وانحراف معياري بلغ (0.563) مما دل على مستوى أهمية عالي جداً تجاه هذه العبارة من وجهة نظر المستجيبين وذلك استناداً لقيمة الوسط الحسابي مقارنة بالقيم المعيارية لفئات الوسط الحسابي، وعليه فإن هناك اتفاق بمستويات عالية جداً لدى أفراد العينة المستجيبة والتي ترى بأن شركتهم تقيم دورات متواصلة لتطوير الوعي لدى العاملين تجاه الاستدامة البيئية، بينما كانت أقل نسبة اتفاق في المؤشر (Y3) والتي بلغت (79%) تقابله نسبة عدم اتفاق بلغت (4.3%)، إذ كان الوسط الحسابي لها (4.07) وبانحراف معياري (0.854) (وتعكس هذه النتيجة أن هناك اتفاقاً وبمستويات عالية على أن أفراد العينة في الميدان المبحوث يرون بأن شركتهم تستمع لأفكار العاملين بقصد إثارة وتحفيز الوعي لديهم تجاه استدامة البيئة. أما النسبة وبحسب المؤشر الكلي فتدل على أن (86.8%) من أفراد العينة متفقون على مضمون كافة العبارات والتي استخدمت في قياس بعد الوعي البيئي، وبلغت نسبة عدم الاتفاق مع هذا الاتجاه (1.9%)، وكان الوسط الحسابي (4.22) وانحراف معياري نسبته (0.701)، مما يدل على أن آراء أفراد العينة المستجيبة في الميدان المبحوث تتفق بمستويات عالية جداً على وصف هذا البعد بكونه يمثل أحد متطلبات الإدارة المستدامة والمتصل بتوافر الموارد التي تحتاجها المنظمة في البيئة التي تعمل فيها

الجدول (8): وصف بُعد الوعي البيئي

الفقرات	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
Y1	٥١	٥٣,٧	٤١	٤٣,٢	٣	٣,٢	٠	٠	٠	٠	٤,٥١	٠,٥٦٣
Y2	٤١	٤٣,٢	٤١	٤٣,٢	١٢	١٢,٦	١	١,١	٠	٠	٤,٢٨	٠,٧٢٤
Y3	٣٢	٣٣,٧	٤٣	٤٥,٣	١٦	١٦,٨	٣	٣,٢	١	١,١	٤,٠٧	٠,٨٥٤
Y4	٢٦	٢٧,٤	٥٢	٥٤,٧	١٤	١٤,٧	٣	٣,٢	٠	٠	٤,٠٦	٠,٧٤١
Y5	٢٦	٢٧,٤	٥٩	٦٢,١	٩	٩,٥	١	١,١	٠	٠	٤,١٦	٠,٦٢٤
المعدل		٣٧,١		٤٩,٧		١١,٣		١,٧		٠,٢	٤,٢٢	٠,٧٠١
المؤشر الكلي		٨٦,٨				١١,٣		١,٩				

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.

ب. وصف بُعد المدخل الاستراتيجي للإدارة المستدامة: يستدل من النتائج المذكورة في الجدول (9) والخاصة بإجابات أفراد عينة الدراسة تجاه الفقرات (Y10-Y6) والمتصلة بقياس هذا البعد، أن إجابات المستجيبين كانت كالآتي: تبين وعلى المستوى الجزئي لكل عبارة استخدمت لقياس هذا البعد أن أعلى نسبة للاتفاق كانت للعبارة (Y7) وبلغت نسبتها (92.6%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (2.2%)، وبوسط حسابي (4.27) وبنسبة انحراف معياري (0.706) وهذا يدل على أهمية ذات مستوى عالي جدا لهذه العبارة وفق وجهة نظر الأفراد المستجيبين استناداً لقيمة الوسط الحسابي مقارنة بالقيم المعيارية لفئات الوسط الحسابي، وعليه فإن هناك اتفاق بمستويات عالية لدى أفراد العينة المستجيبة والتي ترى بأن شركتهم تمتلك تصورا واقعيًا عن حدود بيئة عملها، بينما كانت أقل نسبة اتفاق في المؤشر (Y10) والتي بلغت (80.3%) تقابله نسبة عدم اتفاق بلغت (5.3%)، إذ كان الوسط الحسابي لها (4.01) وبانحراف معياري (0.869)، وتعكس هذه النتيجة أن هناك اتفاقاً بمستويات عالية على أن أفراد العينة في الميدان المبحوث يرون بأن شركتهم تنظر الى مستقبلها بعين الراصد وعقلية الباحث. أما النسبة وبحسب المؤشر الكلي فتدل على أن (87.5%) من أفراد العينة متفقون على مضمون عباراتها كافة والتي استخدمت لقياس بُعد المدخل الاستراتيجي، وبلغت نسبة عدم الاتفاق مع هذا التوجه (3.4%)، وجاء بوسط حسابي (4.13) وقيمة الانحراف المعياري كانت (0.748)، مما يعطي دلالة واضحة على اتفاق آراء أفراد العينة المستجيبة في الميدان المبحوث وبمستويات عالية على وصف هذا البعد كونه يمثل أحد مضامين السخاء البيئي والمتصل بتوافر الموارد التي تحتاجها المنظمة في البيئة التي تعمل فيها.

الجدول (9): وصف بُعد المدخل الاستراتيجي للإدارة المستدامة

الفقرات	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
Y6	٣١	٣٢,٦	٥٢	٥٤,٧	٩	٩,٥	٢	٢,١	١	١,١	٤,١٦	٠,٧٦٢
Y7	٣٦	٣٧,٩	٥٢	٥٤,٧	٥	٥,٣	١	١,١	١	١,١	٤,٢٧	٠,٧٠٦
Y8	٣١	٣٢,٦	٥٤	٥٦,٨	٦	٦,٣	٤	٤,٢	٠	٠	٤,١٨	٠,٧٢٩
Y9	١٨	١٨,٩	٦٣	٦٦,٣	١٢	١٢,٦	١	١,١	١	١,١	٤,٠١	٠,٦٧٦
Y10	٢٥	٢٦,٣	٥٤	٥٦,٨	١١	١١,٦	٢	٢,١	٣	٣,٢	٤,٠١	٠,٨٦٩
المعدل		٢٩,٧		٥٧,٩		٩,١		٢,١		١,٣	٤,١٣	٠,٧٤٨
المؤشر الكلي		٨٧,٥				٩,١		٣,٤				

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.

ج. وصف بُعد عاملية رؤوس الأموال: يستدل من نتائج التحليل المذكور في الجدول (10) والخاصة بإجابات أفراد العينة المستجيبة تجاه الفقرات (Y11-Y15) والمتصلة بقياس هذا البعد، أن إجابات المستجيبين كانت كالآتي: تبين وعلى المستوى الجزئي لكل عبارة استخدمت لقياس هذا البعد أن أعلى اتفاق تخص العبارة (Y11) والتي كانت نسبتها (73.7%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (16.8%)، وذلك بوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري نسبته (1.027) وهذا يدل على مستوى أهمية عالي جدا للعبارة من جهة نظر الأفراد المستجيبين وذلك استناداً لقيمة الوسط الحسابي مقارنة بالقيم المعيارية لفئات الوسط الحسابي، وعليه فإن هناك اتفاق بمستويات عالية لدى أفراد العينة المستجيبة والتي ترى بأن لدى شركتهم القدرة على المفاضلة بين مصادر تمويل احتياجاتها من راس المال، بينما كانت أقل نسبة اتفاق في المؤشر (Y15) والتي بلغت (65.2%) تقابله نسبة عدم اتفاق بلغت (14.8%)، إذ كان الوسط الحسابي لها (3.76) وانحراف معياري (1.028)، وتعكس هذه النتيجة أن هناك اتفاقاً وبمستويات عالية على أن أفراد العينة في الميدان المبحوث يرون بإمكانية شركتهم المفاضلة بين العوائد التي يحققها توظيف رؤوس الأموال التي تمتلكها.

أما النسبة وبحسب المؤشر الكلي فتدل على أن (69.5%) من أفراد العينة متفقون على مضمون كافة العبارات والتي استخدمت في قياس بعد عاملية رؤوس الأموال في حين بلغت نسبة الذين لا يتفقون مع هذا التوجه (15.6%) بوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري بلغت قيمته (1.020)، ما يعطي دلالة على أن آراء الأفراد في الميدان المبحوث تتفق وبمستويات عالية على وصف هذا البعد بأنه يمثل أحد مضامين السخاء البيئي والمتصل بتوافر الموارد التي تحتاجها المنظمة في البيئة التي تعمل فيها.

الجدول (10): وصف بُعد عاملية رؤوس الأموال

الفقرات	اتفق وبشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
Y11	28	29.5	42	44.2	9	9.5	16	16.8	0	0	3.86	1.027
Y12	25	26.3	43	45.3	12	12.6	13	13.7	2	2.1	3.80	1.048
Y13	22	23.2	43	45.3	17	17.9	12	12.6	1	1.1	3.77	0.983
Y14	21	22.1	44	46.3	14	14.7	15	15.8	1	1.1	3.73	1.015
Y15	25	26.3	37	38.9	19	20.0	13	13.7	1	1.1	3.76	1.028
المعدل		25.5		44.0		14.9		14.5		1.1	3.78	1.020
المؤشر الكلي	69.5		14.9		15.6							

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.

د. وصف بُعد الربط بين الماضي والحاضر والمستقبل: وصف بُعد الوفر البيئي: يستدل من نتائج التحليل المذكور في الجدول (11) والخاصة بإجابات أفراد العينة صوب الفقرات (Y20-Y16) والمتصلة بقياس هذا البعد، أن إجابات المستجيبين كانت كالآتي، تبين وعلى المستوى الجزئي لكل عبارة استخدمت لقياس هذا البعد أن أعلى نسبة اتفاقاً للعبارة (Y20) بلغت نسبتها (92.6%) في مقابل نسبة عدم اتفاق بلغت (2.1%)، وبوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري بلغت نسبته (0.699) وهذ يدل على ان هناك مستوى أهمية عالي لهذه العبارة من جهة نظر المستجيبين،

وذلك استناداً لقيمة الوسط الحسابي مقارنة بالقيم المعيارية لفئات الوسط الحسابي، وعليه فإن هناك اتفاق بمستويات عالية لدى أفراد العينة المستجيبة والتي ترى بأن شركتهم تنظر الى الماضي والحاضر والمستقبل بمنظور تداؤبي، بينما كانت أقل نسبة اتفاق في المؤشر (Y17) والتي بلغت (84.2%) تقابله نسبة عدم اتفاق بلغت (2.1%)، إذ كان الوسط الحسابي لها (4.17) وبانحراف معياري (0.739) وتعكس هذه النتيجة أن هناك اتفاقاً وبمستويات عالية على أن أفراد العينة في الميدان المبحوث يرون أن شركتهم تجعل من الحاضر اساساً لرسم التوجهات المستقبلية.

أما النسبة وبحسب المؤشر الكلي فتدل على أن (88.0%) من الأفراد المستجيبين متفقون على مضمون العبارات كافة التي استخدمت في قياس بعد الربط بين الماضي والحاضر والمستقبل، كما وبلغت نسبة عدم الاتفاق نحوه بلغت (2.8%)، وكان هذا بوسط حسابي (4.16) وانحرافاً معياري بلغت نسبته (0.742)، ما يعطي دلالة على أن آراء الأفراد المستجيبين في الميدان المبحوث يتفقون وبمستوى عالي لوصف هذا البعد بكونه يمثل أحد مضامين السخاء البيئي والمتصل بتوافر الموارد التي تحتاجها المنظمة في البيئة التي تعمل فيها.

الجدول (11): وصف بُعد الربط بين الماضي والحاضر والمستقبل

الفقرات	اتفق وبشدة		اتفق		محايد		اتفق		اتفق وبشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
Y16	32	33.7	53	55.8	7	7.4	1	1.1	2	2.1	4.18	0.785
Y17	33	34.7	47	49.5	13	13.7	2	2.1	0	0	4.17	0.739
Y18	35	36.8	47	49.5	10	10.5	3	3.2	0	0	4.20	0.752
Y19	26	27.4	57	60.0	9	9.5	2	2.1	1	1.1	4.11	0.736
Y20	25	26.3	63	66.3	5	5.3	0	0	2	2.1	4.15	0.799
المعدل		31.8		56.2		9.2		1.7		1.1	4.16	0.742
المؤشر الكلي	88.0		9.2		2.8							

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.

ثالثاً. اختبار فرضيات الدراسة: تم اختبار الفرضيات وفق الآتي:

1. اختبار الفرضية الأولى: التي تنص على (تتوافر متطلبات الإدارة المستدامة من وجهة نظر القيادات الادارية في المنظمة المبحوثة).

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: التي تنص على (توجد فروقات معنوية بين أفراد العينة المستجيبة تجاه التعامل مع متغيرات الإدارة المستدامة تبعاً للاختلاف في سماتهم الشخصية) تم اجراء اختبار الفروقات تجاه متغير الإدارة المستدامة حسب السمات الشخصية لأفراد العينة بموجب الفقرات الآتية:

أ. للتعرف على الفروقات تجاه متغير الإدارة المستدامة وحسب سمات الجنس والمشاركة بالدورات التدريبية فقد تم ذلك بتطبيق أسلوب (Independent Two sample T Test) الذي يختص بالسمات ذات الفئتين فقط، إذ تبين من نتائج التحليل في الجدول (13) الآتي:

❖ **سمة الجنس:** لا توجد فروقات معنوية تجاه متغير الإدارة المستدامة والتي يمكن أن يكون سببها الاختلاف في فئة الجنس لأفراد العينة المستجيبة، وجاء هذا الاستنتاج بالاستناد على قيمة (Sig.) المحسوبة والتي كانت (0.253)، وهي أكبر من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية

والبالغة (0.05) وهذا يؤكد النتائج قيمة (t) المحسوبة والتي كانت قيمتها (0.151) والتي تعد أقل من قيمة (t) الجدولية التي بلغت (1.661) ودرجة حرية كانت (93). مما يعني أن أسلوب التعامل مع الإدارة المستدامة لا يختلف لدى أفراد العينة المستجيبة في الميدان المبحوث ومهما اختلفت صفة الجنس لديهم.

❖ **سمة المشاركة بالدورات التدريبية:** لا توجد فروقات معنوية تجاه متغير الإدارة المستدامة والتي يمكن أن يكون سببها الاختلاف في فئة المشاركة بالدورات التدريبية لأفراد العينة المستجيبة، وجاء هذا الاستنتاج بالاستناد على قيمة (Sig.) المحسوبة والتي كانت (0.728)، والتي تعد أكبر من قيمة مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية والبالغة (0.05) وما يؤكد النتائج قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (0.349) وهي أقل من قيمة (t) الجدولية التي كانت (1.661) وبدرجة حرية بلغت (93). مما يعني أن أسلوب التعامل مع الإدارة المستدامة لا يختلف لدى أفراد العينة المستجيبة في الميدان المبحوث ومهما اختلفت صفة المشاركة بالدورات التدريبية لهم.

الجدول (12): الفروقات تجاه الإدارة المستدامة للسمات ذات الفئتين

السمات	الأوساط الحسابية	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجة الحرية	Sig.
الجنس	ذكور (90)	0.151	1.661	93	0.253
	إناث (5)	4.310			
المشاركة بالدورات	مشارك (86)	0.349	0.349	93	0.728
	غير مشارك (9)	4.022			

المصدر: الجدول اعداد الباحثان من نتائج التحليل الاحصائي.

ب. تم استخدام أسلوب التباين الأحادي (One Way ANOVA) الذي يهتم بتحليل الفروقات للسمات الشخصية والتي تكون من ثلاث فئات فأكثر، حيث تشير نتائج تحليل الفروقات في الجدول (14) إلى الآتي:

❖ **سمة العنوان الوظيفي:** لا توجد فروقات معنوية وذات دلالة إحصائية تجاه الإدارة المستدامة يمكن أن نرجع سببها إلى الاختلاف في سمة العنوان الوظيفي لأفراد العينة المستجيبة وذلك بموجب قيمة (Sig.) المحسوبة وكانت (0.054) وهي أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية والبالغة (0.05). ويدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة التي كانت (2.423) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية البالغة (2.473) ودرجات حرية بلغت (91.4). مما يدل على عدم وجود اختلاف في أسلوب التعامل مع الإدارة المستدامة لدى أفراد العينة المستجيبة في الميدان المبحوث وحسب سمة العنوان الوظيفي.

❖ **سمة العمر:** لا توجد فروقات معنوية وذات دلالة إحصائية تجاه الإدارة المستدامة يمكن أن نرجع سببها إلى الاختلاف في سمة العمر لأفراد العينة المستجيبة وذلك بموجب قيمة (Sig.) المحسوبة والتي بلغت (0.248) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة والبالغة (0.05). ويدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة والتي كانت (1.401) والتي كانت أقل من قيمة (F) الجدولية البالغة (2.705) ودرجات حرية (91.3). مما يدل على عدم وجود اختلاف في أسلوب التعامل مع الإدارة المستدامة لدى أفراد العينة المستجيبة في الميدان المبحوث وحسب سمة العمر.

❖ **سمة سنوات الخدمة:** لا توجد فروقات معنوية وذات دلالة إحصائية تجاه الإدارة المستدامة يمكن أن نرجع سببها إلى الاختلاف في سمة سنوات الخدمة لأفراد العينة المستجيبة وذلك بموجب قيمة (Sig) المحسوبة (0.082) والتي تعد أقل من قيمة مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية البالغ (0.05). ويدعم هذه النتيجة قيمة (F) المحسوبة التي كانت (2.307) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية التي بلغت (2.705) ودرجات حرية (91.3) مما يدل على عدم وجود اختلاف في أسلوب التعامل مع الإدارة المستدامة لدى أفراد العينة المستجيبة في الميدان المبحوث وحسب سمة سنوات الخدمة.

❖ **سمة التحصيل الدراسي:** لا توجد فروقات معنوية وذات دلالة إحصائية تجاه الإدارة المستدامة يمكن أن نرجع سببها إلى الاختلاف في سمة التحصيل الدراسي لأفراد العينة المستجيبة وذلك بموجب قيمة (Sig) المحسوبة التي كانت (0.688) وهي بذلك أقل من مستوى المعنوية الافتراضي للدراسة الحالية البالغة (0.05) وما يدعم هذا قيمة (F) المحسوبة التي كانت (0.493) وكانت أقل من قيمة (F) الجدولية البالغة (2.705) ودرجات حرية (91.3). مما يدل على عدم وجود اختلاف في أسلوب التعامل مع الإدارة المستدامة لدى أفراد العينة المستجيبة في الميدان المبحوث وحسب سمة التحصيل الدراسي.

الجدول (13): الفروقات تجاه الإدارة المستدامة للسمات ذات الثلاث فئات فأكثر

السمات	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	درجات الحرية	Sig.
العنوان الوظيفي	2.423	2.473	90.4	0.054
العمر	1.401	2.705	91.3	0.248
سنوات الخدمة	2.307	2.705	91.3	0.082
التحصيل الدراسي	0.493	2.705	91.3	0.688

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان من خلال نتائج التحليل الإحصائي.

وتأسيساً على نتائج تحليل الفروقات لمتغير الإدارة المستدامة وحسب السمات الشخصية لأفراد العينة فإنه يتم رفض الفرضية الثانية التي تنص على أنه (توجد فروقات معنوية بين أفراد العينة المستجيبة تجاه التعامل مع الإدارة المستدامة تبعاً للاختلاف في سماتهم الشخصية)، وقبول الفرض البديل والذي ينص على أنه (لا توجد فروقات معنوية بين أفراد العينة المستجيبة تجاه التعامل مع الإدارة المستدامة تبعاً للاختلاف في سماتهم الشخصية).

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

اولاً. **الاستنتاجات:** توصلت الدراسة الى اهم ما يأتي:

1. يعد دعم ومشاركة الإدارة العليا عاملاً قوياً لنجاح الاستدامة، فالتوجه البيئي يحتاج إلى تغيير في المبادئ والفلسفة والثقافة، والعمل على تضمين مبادئ الاستدامة في عملية التخطيط الاستراتيجي للمنظمة.
2. إن ضعف استجابة بعض المنظمات للتحويل نحو الممارسات المستدامة يعزى لقلة الثقة في مهارات الإدارة المعرفية، والتي تعد عاملاً مثبطاً للتنفيذ الناجح للاستدامة.
3. بينت نتائج الدراسة الحالية توجه واضح لهيئة نفعي نحو تطوير كواردها العاملة من خلال إشراكهم في الدورات التدريبية لتطوير مهاراتهم في اداء الأنشطة الموكلة إليهم.

4. أكدت نتائج الدراسة صلاحية وفاعلية العبارات التي اعتمدها الباحثان في قياس متغير الإدارة المستدامة ومؤشراتها الأربعة، إذ أكدت النتائج وجود ارتباط معنوي موجب في أغلب علاقات الارتباط مما يدل على صلاحية وفاعلية العبارات التي استخدمتها الدراسة.

ثانياً. المقترحات: في ضوء الاستنتاجات نقترح ما يأتي:

1. العمل على نشر الوعي البيئي عن طريق نشر المعلومات الهادفة بالقضايا البيئية التي تتجاوز الحدود التنظيمية، من خلال الندوات والدورات العلمية ووسائل التواصل الاجتماعي للتعريف بأهمية الاستدامة.

2. الاستفادة من التوجه القوي في المنظمة المبحوثة تجاه التدريب والتطوير وتعزيز خطط التدريب المعتمدة التي تدعم مشاركة العاملين في تطوير التنمية المستدامة، فالسلوك المبتكر للعاملين قد يساعد المنظمات في الحصول على منافع اقتصادية تميزها عن المنافسين.

3. إلزام المنظمات من خلال زيادة الضغط من قبل أصحاب المصلحة بحماية البيئة بضرورة إدراج القضايا البيئية والاقتصادية والاجتماعية في الإطار الاستراتيجي للمنظمة، واعتبارها جزء من استراتيجيتها الهادفة نحو التخفيف من الأثر السلبي للتلوث، الذي يساهم في حماية البيئة.

4. العمل على تفعيل قوانين الحفاظ على البيئة لتعزيز حمايتها، نتيجة قصور غيابها في ظل الأحداث التي تعرض لها بلدنا، واتخاذ قرارات مسؤولة من شأنها ردع كل من يحاول الإساءة للبيئة.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

1. زيدان، سليمان، (2017)، العمق الاستراتيجي موقع التخطيط والمعلومات في صناعة القرارات، المملكة الاردنية الهاشمية، الطبعة الاولى، دار وهران للنشر والتوزيع.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Klarin, T., (2018), the concept of sustainable development: From its beginning to the contemporary issues. Zagreb International Review of Economics and Business, Vol. 21 No.1.
2. Galuppo, L., Kajamaa, A., Ivaldi, S., & Scaratti, G., (2019), Translating Sustainability into Action: A Management Challenge in FabLabs. Sustainability, Vol.11, No. 6.
3. Nunhes, T. V., Bernardo, M., & Oliveira, O. J. D., (2020), Rethinking the way of doing business: A reframe of management structures for developing corporate sustainability. Sustainability, Vol.12, No.3.
4. Poza-Vilches, F., López-Alcarria, A., & Mazuecos-Ciarra, N., (2019), a professional competences' diagnosis in education for sustainability: A case study from the Standpoint of the Education Guidance Service (EGS) in the Spanish Context. Sustainability, Vol.11, No.6.
5. Sivam, A., Dieguez, T., Ferreira, L. P., & Silva, F. J. G., (2019), Key settings for successful open innovation arena. Journal of Computational Design and Engineering, Vol.6, No.4.
6. Zhang, Y., Khan, U., Lee, S., & Salik, M., (2019), the influence of management innovation and technological innovation on organization performance. A mediating role of sustainability. Sustainability, Vol.11, No.2.

7. Srisathan, W. A., Ketkaew, C., & Naruetharadhol, P., (2020), the intervention of organizational sustainability in the effect of organizational culture on open innovation performance: A case of thai and chinese SMEs. Cogent business & management, Vol.17, No.1.
8. Iizuka, M. (2016). Role of environmental awareness in achieving sustainable development. International journal of business and management, Vol. 8, No. 2.
9. Black, S. E., & Lynch, L. M., (2005), Measuring organizational capital in the new economy. In Measuring capital in the new economy (pp. 205-236). University of Chicago Press.
10. Loew, Thomas, Natalia,c., Elena. K., & Frank,w., (2019), Frameworks for Sustainability Management briefly described ,Brief descriptions of relevant frameworks and guidelines for sustainability management and reporting, Institute for Sustainability, Berlin and Munich.
11. Zawawi, N. F. M., & Wahab, S. A., (2019), Organizational sustainability: a redefinition. Journal of Strategy and Management. Vol. 11, No.8.
12. Lozano, R., (2018), proposing a definition and a framework oforganisational sustainability: a review of efforts and a survey of approachesto change. Sustainability, Vol. 10, No. 4.
13. Nawaz, W., & Koç, M., (2019), exploring organizational sustainability: Themes, functional areas, and best practices. Sustainability, Vol. 11, No. 16.