



مدل سازی فرهنگ سازمانی مؤثر بر پیاده سازی مدیریت محیط زیست - مطالعه موردی شرکت های

پتروشیمی پارس جنوبی

فاطمه حمادی^۱

۱. رئیس اداره برنامه ، بودجه و فناوری اطلاعات - اداره کل حفاظت محیط زیست استان بوشهر

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مدل سازی فرهنگ سازمانی مؤثر بر پیاده سازی مدیریت محیط زیست در شرکت های پتروشیمی منطقه پارس جنوبی انجام شده است. این مطالعه در پی آن است که با طراحی مدلی بهینه، زمینه ارتقای افشای اطلاعات زیست محیطی و ارائه اطلاعات مناسب در حوزه مدیریت محیط زیست را فراهم آورد. برای سنجش میزان پیوستگی میان ابعاد فرهنگ سازمانی و اجرای مدیریت محیط زیست، از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی رابینز استفاده شد که با توجه به اهداف تحقیق و در راستای بهینه سازی مدیریت محیط زیست، بومی سازی گردید. سؤالات پرسشنامه بر اساس چهار فرضیه اصلی پژوهش طراحی شده اند. جامعه آماری شامل مدیران و مسئولان واحدهای زیست محیطی شرکت های پتروشیمی فعال در منطقه پارس جنوبی است که با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-پیمایشی با رویکرد تحلیلی است. داده ها به صورت ترکیبی از روش های کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و با استفاده از روش های آماری مناسب تحلیل گردید. در این پژوهش، تأثیر چهار بعد کلیدی فرهنگ سازمانی شامل "هویت سازمانی"، "تعهد گروهی"، "ثبات نظام اجتماعی" و "شکل دهی به رفتار" بر مؤلفه های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز بررسی شد. نتایج نشان داد که بین ابعاد مذکور و اجرای مدیریت محیط زیست رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت، مدل بهینه فرهنگ سازمانی برای تسهیل پیاده سازی مدیریت محیط زیست در صنایع پتروشیمی ارائه گردید.

کلمات کلیدی: مدیریت محیط زیست، تعهد گروهی، هویت سازمانی، ثبات نظام اجتماعی، شکل دهی به رفتار



مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها نقش‌هایی فراتر از وظایف سنتی خود بر عهده گرفته‌اند. عواملی چون رقابت فزاینده، محدودیت منابع، گرایش به جهانی‌شدن اقتصاد و تحولات فرهنگی، موجب شده‌اند تا سازمان‌ها تنها به مهارت‌های تخصصی و فنی بسنده نکرده و خود را به دانش‌ها و توانمندی‌های نوین تجهیز نمایند (رحیم‌نیا و نیکزاد، ۱۳۸۸؛ رضایی و احمدی، ۱۳۹۹). در این راستا، توسعه فردی و تحول سازمانی به‌عنوان راهبردی کلیدی در ارتقاء عملکرد و پایداری سازمان‌ها شناخته می‌شود (میرزایی و همکاران، ۱۴۰۰). گسترش فعالیت‌های انسانی در فراتر از مرزهای فردی، اجتماعی و ملی، منجر به بروز بحران‌های زیست‌محیطی شده است که روزانه در رسانه‌ها بازتاب می‌یابد. توسعه فناوری در قرن بیستم اگرچه رشد اقتصادی را به همراه داشته، اما پیامدهای منفی نظیر آلودگی آب، خاک و هوا را نیز در پی داشته است. این عدم توازن در توسعه، اندیشمندان و سیاست‌گذاران را به بازنگری در نحوه تعامل با محیط زیست و حرکت به‌سوی الگوی توسعه پایدار سوق داده است (جنانی و حیدری، ۱۳۹۴؛ حسینی و موسوی، ۱۴۰۱؛ کریمی و همکاران، ۱۳۹۸). در این میان، یکی از مهم‌ترین عوامل پیچیدگی سازمان‌ها، محیط سازمانی و به‌ویژه فرهنگ حاکم بر آن است. شناخت دقیق محیط و فرهنگ سازمانی، پیش‌نیاز تحلیل رفتارها و ساختارهای درونی سازمان‌هاست. هر سازمان در بستری فرهنگی خاص قرار دارد که بر رشد و تحول آن تأثیر مستقیم می‌گذارد. فرهنگ سازمانی به‌عنوان سیستم غیررسمی و زیربنای رفتاری سازمان، از اهداف، فناوری، ساختار، سیاست‌ها و عملکردهای سازمانی نشأت گرفته و نمود بارز آن را می‌توان در رفتار کارکنان مشاهده کرد (رحیم‌نیا و نیکزاد، ۱۳۸۸؛ نعمتی و شریفی، ۱۴۰۲؛ یوسفی و همکاران، ۱۳۹۹).

تعریف و بیان مسئله پژوهش

مدیریت زیست‌محیطی در دهه‌های اخیر به یکی از دغدغه‌های اصلی صنایع، سازمان‌های بین‌المللی و دولت‌ها در سراسر جهان تبدیل شده است. امروزه سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای در پی دستیابی و اثبات عملکرد زیست‌محیطی مطلوب هستند؛ عملکردی که از طریق کنترل تأثیر فعالیت‌ها، محصولات و خدمات بر محیط زیست و هم‌راستا با خط‌مشی‌ها و اهداف زیست‌محیطی سازمانی تحقق می‌یابد. این اقدامات اغلب در قالب قوانین و مقرراتی صورت می‌گیرد که به‌طور روزافزون سخت‌گیرانه‌تر می‌شوند (نوری و همکاران، ۱۳۹۰؛ رنجبر اردکانی و همکاران، ۱۴۰۳).

با توجه به حساسیت موضوع، مشارکت همه‌جانبه ذی‌نفعان در فرآیند مدیریت زیست‌محیطی ضروری است؛ اما این مشارکت بدون نهادینه‌سازی فرهنگ زیست‌محیطی در سازمان‌ها امکان‌پذیر نخواهد بود. فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل پیچیدگی در محیط سازمانی، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت یا شکست برنامه‌های زیست‌محیطی دارد (رحیم‌نیا و نیکزاد، ۱۳۸۸؛ افتخاری و همکاران، ۱۴۰۰). هر سازمان در بستری فرهنگی خاص فعالیت می‌کند که بر رشد و تحول آن تأثیر مستقیم دارد. فرهنگ سازمانی، ساختار غیررسمی و شالوده درونی سازمان است که از اهداف، فناوری، ساختار، سیاست‌ها و عملکردهای سازمانی نشأت گرفته و نمود آن را می‌توان در رفتار کارکنان مشاهده کرد. نقطه آغاز هر تحول سازمانی، مدیران ارشد هستند. این مدیران باید ابتدا آموزش‌های لازم در زمینه محیط زیست را



دریافت کرده و سپس با ایجاد انگیزه و تعهد، روح حفاظت از محیط زیست را در سراسر سازمان تزریق نمایند. بحران های کنونی منابع طبیعی و محیط زیست به مرحله ای رسیده اند که حل آن ها صرفاً از عهده دولت ها خارج بوده و نیازمند مشارکت فعال تمامی اقشار جامعه است. تجربه نشان داده است که موفقیت برنامه های زیست محیطی زمانی تضمین می شود که اهداف آن ها با باورها و رفتارهای فرهنگی مردم هم راستا باشد. به عبارت دیگر، محیط زیست سامانه ای است که انسان، طبیعت و فرهنگ سه عنصر بنیادین آن را تشکیل می دهند (رضایی و بذرکار، ۱۴۰۱؛ اسداللهی دهکردی و همکاران، ۲۰۲۰).

بر این اساس، مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که: چه عواملی در طراحی مدل بهینه فرهنگ سازمانی در فرایند اجرای مدیریت محیط زیست در شرکت های پتروشیمی منطقه پارس جنوبی مؤثر هستند؟ و همچنین، پژوهش حاضر در پی پاسخ گویی به سؤالات فرعی است: که- آیا تعهد گروهی در طراحی مدل بهینه فرهنگ سازمانی در اجرای مدیریت محیط زیست مؤثر است؟

آیا هویت سازمانی در این فرایند نقش دارد؟- آیا شکل دادن به رفتار در موفقیت مدل فرهنگی مؤثر است؟- آیا ثبات نظام اجتماعی سازمان در تحقق مدیریت زیست محیطی نقش دارد؟ و پژوهش حاضر با هدف پاسخ گویی به این سؤالات، به بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی مؤثر در پیاده سازی مدیریت زیست محیطی در صنایع پتروشیمی منطقه پارس جنوبی می پردازد.

ضرورت و اهمیت پژوهش

با درک روزافزون اهمیت مدیریت زیست محیطی، تحولات بنیادینی در نگرش سازمان ها نسبت به مسئولیت های زیست محیطی شکل گرفته است. نمای جهانی مسائل زیست محیطی، به ویژه پس از رخدادهایی نظیر نشت شیمیایی بوپال (۱۹۸۴) و نشت نفت اگزون والدز (۱۹۸۹)، به طور چشمگیری افزایش یافته و موجب توجه رسانه های بین المللی به بحران هایی چون گرم شدن زمین، کاهش منابع تجدیدناپذیر و نابودی زیستگاه های طبیعی شده است (علی اکبرپور، ۱۳۹۶؛ اسداللهی دهکردی و همکاران، ۲۰۲۰).

در این میان، فرهنگ سازمانی به عنوان بستری تعیین کننده در شکل گیری رفتارهای زیست محیطی سازمان ها، نقش مهمی در فراهم سازی زمینه مناسب برای اجرای مدل های بهینه مدیریت زیست محیطی ایفا می کند. به ویژه در شرکت های آلاینده، مدیریت زیست محیطی می تواند ابزاری برای ایفای مسئولیت اجتماعی، ارتقاء ارزش سازمانی و اثبات توانمندی در انجام اقدامات مثبت اجتماعی باشد (علی اکبرپور، ۱۳۹۶؛ رضایی و بذرکار، ۱۴۰۱).

چارچوب مدیریت زیست محیطی، تفاوت های بنیادین میان مدیریت مالی سنتی و مدیریت زیست محیطی را آشکار ساخته و با ارائه مدل های نوین، به تصمیم گیری های مدیریتی در حوزه هایی چون قیمت گذاری، کنترل هزینه ها، بودجه بندی



سرمایه‌ای و افشای اطلاعات زیست‌محیطی کمک می‌کند. این رویکرد، نه تنها در ارزیابی عملکرد داخلی سازمان‌ها بلکه در تهیه گزارش‌های برون‌سازمانی نیز اهمیت بالایی دارد (علی‌اکبرپور، ۱۳۹۶؛ رنجبر اردکانی و همکاران، ۱۴۰۳).

منطقه پارس جنوبی به‌عنوان بزرگ‌ترین منبع گازی مستقل جهان، با وسعتی بالغ بر ۹۷۰۰ کیلومتر مربع، بخش قابل توجهی از ذخایر گازی کشور را در خود جای داده است. در حال حاضر، بیش از ۲۰ فاز گازی در قالب ۱۴ پالایشگاه گازی و بیش از ۱۳ واحد پتروشیمی در دو سایت صنعتی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس (عسلویه) فعال هستند. استقرار گسترده این واحدهای صنعتی بدون توجه کافی به ظرفیت‌های اکولوژیکی منطقه، منجر به افزایش ترکیبات آلاینده، آلودگی شدید هوا و بروز تبعات اجتماعی و زیست‌محیطی گسترده‌ای شده است که واکنش‌های مردمی و رسانه‌ای را نیز در پی داشته است (مرکز مطالعات زنجیره ارزش نفت و گاز، ۱۴۰۲).

آلودگی هوای منطقه پارس جنوبی، بنا بر گزارش‌های غیررسمی، تا صد برابر بیشتر از هوای تهران برآورد شده است؛ شهری که خود نماد بحران خاموش آلودگی هوا در کشور محسوب می‌شود. مراجعات مکرر کارکنان به درمانگاه‌های صنعتی، گواهی بر تأثیرات مستقیم این بحران بر سلامت عمومی است. اهمیت این پژوهش در بخش آکادمیک، واکاوی مسئله و مدل‌سازی فرهنگ سازمانی در فرایند اجرای مدیریت زیست‌محیطی در شرکت‌های آلاینده استان بوشهر است. با توجه به روند افزایشی آلودگی در کشور و سهم بالای صنایع پتروشیمی در این بحران، پژوهش حاضر تلاش دارد با تبیین نقش فرهنگ سازمانی در بهبود عملکرد زیست‌محیطی، از طریق تأثیرگذاری بر مخارج، افشای مالی و ارائه اطلاعات مدیریتی، گامی مؤثر در مسیر کاهش آلودگی بردارد. همچنین، فرهنگ سازمانی به‌عنوان بخشی از سیستم اطلاعات مدیریت، می‌تواند نقش کلیدی در حفاظت از محیط زیست توسط شرکت‌های پتروشیمی منطقه پارس جنوبی ایفا کند (افتخاری و همکاران، ۱۴۰۰؛ یوسفی و همکاران، ۱۳۹۹).

فرضیه‌های پژوهش

پژوهش حاضر بر این فرض استوار است که میان ابعاد فرهنگ سازمانی و فرایند اجرای مدیریت زیست‌محیطی، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. این فرضیه کلی بر پایه نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در بهبود عملکرد زیست‌محیطی سازمان‌ها، به‌ویژه در صنایع پتروشیمی، تدوین شده است.

فرضیه اول: تعهد گروهی

فرضیه: بین متغیر «تعهد گروهی» و اجرای مدیریت زیست‌محیطی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

تعهد گروهی به معنای پیوند روانی فرد با سازمان است که شامل احساس درگیری شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی می‌شود (سلیمی و رمضانی، ۱۳۹۲؛ Allen & Meyer, ۱۹۹۰). در این پژوهش، تعهد گروهی از طریق نمره



حاصل از پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز سنجیده می شود که میزان احساس مسئولیت کارکنان نسبت به اهداف زیست محیطی سازمان را نشان می دهد.

فرضیه دوم: هویت سازمانی

فرضیه: بین متغیر «هویت سازمانی» و اجرای مدیریت زیست محیطی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

هویت سازمانی به ادراک یکی بودن با سازمان، همگرایی ارزش های فردی و سازمانی، و تعلق خاطر عاطفی و شناختی به سازمان اشاره دارد (سلیمی و رضانی، ۱۳۹۲؛ Mael & Ashforth, ۱۹۹۲). هویت سازمانی از طریق پرسشنامه رابینز سنجیده می شود و میزان هم راستایی کارکنان با ارزش های زیست محیطی سازمان را ارزیابی می کند.

فرضیه سوم: شکل دهی به رفتار

فرضیه: بین متغیر «شکل دهی به رفتار» و اجرای مدیریت زیست محیطی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

شکل دهی به رفتار به فرآیندهای فرهنگی اشاره دارد که از طریق آموزش، الگوسازی و تجربه محور بودن، رفتارهای زیست محیطی مطلوب را در کارکنان نهادینه می کند (سلیمی و رضانی، ۱۳۹۲؛ Schein, ۲۰۱۰). این مؤلفه از طریق سنجش میزان تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتارهای زیست محیطی کارکنان در پرسشنامه رابینز اندازه گیری می شود.

فرضیه چهارم: ثبات نظام اجتماعی

فرضیه: بین متغیر «ثبات نظام اجتماعی سازمان» و اجرای مدیریت زیست محیطی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ثبات نظام اجتماعی به حفظ تعادل، نظم و انسجام در ساختارهای اجتماعی سازمان اشاره دارد که از دیدگاه پارسونز، شرط بقای هر نظام اجتماعی است (سلیمی و رضانی، ۱۳۹۲؛ رهنما کامرمدخی و همکاران، ۱۴۰۲؛ Parsons, ۱۹۵۱). در این پژوهش، ثبات نظام اجتماعی از طریق شاخص های رفتاری و ساختاری در پرسشنامه فرهنگ سازمانی سنجیده می شود که میزان پایداری و انسجام در اجرای سیاست های زیست محیطی را نشان می دهد.

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

در دهه های اخیر، سازمان ها با الزامات گریزناپذیری در زمینه حفاظت از محیط زیست مواجه اند. مدیریت زیست محیطی به عنوان یکی از ارکان پایداری سازمانی، توجه صنایع، دولت ها و نهادهای بین المللی را به خود جلب کرده است. سازمان ها در تلاش اند تا عملکرد زیست محیطی خود را از طریق کنترل تأثیر فعالیت ها، محصولات و خدمات بر محیط زیست بهبود بخشند. این تلاش ها در قالب قوانین و استانداردهایی چون ISO ۱۴۰۰۱ صورت می گیرد که روز به روز سخت گیرانه تر می شوند (قنبرپور نصرتی و همکاران، ۱۳۹۳؛ ISO, ۲۰۱۵). در این میان، فرهنگ سازمانی به عنوان زیرساختی نرم و تأثیرگذار، نقش مهمی در موفقیت یا شکست سیاست های زیست محیطی ایفا می کند. فرهنگ سازمانی نه تنها رفتار



کارکنان را شکل می دهد، بلکه بر نحوه اجرای سیاست های زیست محیطی، پذیرش تغییرات و تعهد به مسئولیت اجتماعی نیز اثرگذار است (Schein, ۲۰۱۰؛ رضایی و بذرکار، ۱۴۰۱).

فرهنگ سازمانی

مفهوم فرهنگ

فرهنگ در لغت به معنای بالا کشیدن و پرورش است. از دیدگاه تایلور، فرهنگ مجموعه ای پیچیده از دانش، باور، هنر، اخلاق، قانون و رسوم است که انسان به عنوان عضو جامعه کسب می کند (بزی، ۱۳۸۶). فرهنگ سازمانی نیز به عنوان «سیستم عمل» سازمان، رفتار، احساس و تفکر کارکنان را هدایت می کند.

تعریف فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی مجموعه ای از ارزش ها، باورها، هنجارها و مفروضات مشترک است که رفتار اعضای سازمان را شکل می دهد و موجب تمایز سازمان ها از یکدیگر می شود (Robbins, ۲۰۰۵؛ قنبرپور نصرتی و همکاران، ۱۳۹۳). این فرهنگ در قالب نمادها، آیین ها، اسطوره ها و الگوهای رفتاری تجلی می یابد. می توان گفت که همه افرادی که در این زمینه مطالعه نموده اند همگی توافق دارند که فرهنگ سازمانی :

- ✓ کلی است که از مجموع اجزای آن بیشتر است.
- ✓ تاریخچه سازمان را منعکس می کند.
- ✓ به مطالعه انسان شناسی مانند رسوم و نهادها مربوط می شود.
- ✓ توسط گروهی از افراد که یک سازمان را تشکیل داده اند شکل گرفته است.
- ✓ حرکت آن کند و سخت است.
- ✓ تغییر آن به سختی صورت می گیرد.

با توجه به تعریف عنوان شده به این نتیجه می رسیم که تقریباً تمامی پژوهشگران از فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از ارزشها، باورها، عقاید، فرضیات و هنجارهای مشترک حاکم بر سازمان یاد می کنند. در واقع فرهنگ سازمانی همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود و آن بیانگر بخش نانوشته و محسوس سازمان است. (برون، ۱۳۹۶)

ویژگی های فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی دارای ویژگی هایی چون آموختنی بودن، اجتماعی بودن، پویایی، خشنودی بخشی و یکپارچگی است (برون، ۱۳۹۶؛ Hofstede, ۲۰۰۱). همچنین، ده ویژگی کلیدی آن شامل خلاقیت فردی، ریسک پذیری، هویت،



رهبری، کنترل، حمایت مدیریت، سیستم پاداش، یکپارچگی، سازش با تعارض و الگوی ارتباطی است. در صورتی که فرهنگ سازمانی از زاویه این ۱۰ ویژگی مورد توجه قرار گیرد، تصویر کاملی از آن به دست می آید. این تصویر به صورت اساسی درمی آید که منعکس کننده نوع احساسات اعضا، استنباط مشترک آنان، شیوه انجام امور و نوع رفتار آنان است. (برون، ۱۳۹۶)

اجزای فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی از دو لایه تشکیل شده است:

- لایه بیرونی: نمادها، رفتارها، آیین ها و تشریفات
- لایه درونی: ارزش ها، باورهای بنیادین و مفروضات مشترک (Schein, ۲۰۱۰)

مدیریت محیط زیست

مدیریت محیط زیست، فرایند تصمیم گیری برای تنظیم آن دسته از فعالیت های بشری است که بر محیط زیست تاثیر دارند، به گونه ای که ظرفیت های قابل تحمل محیط زیست برای توسعه بشری مختل نگردد. (ملکی پور، ملکی پور، ۱۳۹۲)

مفهوم مدیریت زیست محیطی

مدیریت زیست محیطی به مجموعه ای از سیاست ها، فرآیندها و اقدامات اطلاق می شود که با هدف کاهش اثرات منفی فعالیت های سازمان بر محیط زیست طراحی و اجرا می گردد (ملکی پور و ملکی پور، ۱۳۹۲؛ ۲۰۱۵، ISO ۱۴۰۰۱). این مدیریت شامل ارزیابی، کنترل و بهبود مستمر عملکرد زیست محیطی سازمان است.

ضرورت مدیریت زیست محیطی در صنایع

با افزایش آلودگی های ناشی از فعالیت های صنعتی، به ویژه در صنایع پتروشیمی، مدیریت زیست محیطی به عنوان یک الزام قانونی و اخلاقی مطرح شده است. کنفرانس ریو (۱۹۹۲) نقطه عطفی در توجه جهانی به این موضوع بود (UNEP, ۱۹۹۲). در ایران نیز با توجه به بحران آلودگی هوا در مناطق صنعتی مانند پارس جنوبی، ضرورت اجرای سیاست های زیست محیطی بیش از پیش احساس می شود (وزارت نفت، ۱۴۰۲).



ارتباط فرهنگ سازمانی و مدیریت محیط زیست

فرهنگ سازمانی می تواند بستر مناسبی برای نهادینه سازی رفتارهای زیست محیطی فراهم کند. سازمان هایی با فرهنگ توانمند، تعهد بیشتری نسبت به مسئولیت پذیری زیست محیطی دارند. این فرهنگ از طریق آموزش، الگوسازی، مشارکت کارکنان و شفاف سازی اهداف زیست محیطی تقویت می شود (Daily et al., ۲۰۱۲؛ رضایی و بذرکار، ۱۴۰۱).

پیشینه تحقیق

تحقیقات صورت گرفته در داخل کشور

در دهه های اخیر، توجه به مدیریت زیست محیطی و نقش فرهنگ سازمانی در ارتقاء عملکرد پایدار سازمان ها، به ویژه در صنایع آلاینده نظیر پتروشیمی، به یکی از محورهای اصلی پژوهش های مدیریتی تبدیل شده است. پژوهشگران داخلی با تمرکز بر مؤلفه هایی چون تعهد گروهی، هویت سازمانی، شکل دهی به رفتار و ثبات نظام اجتماعی، تلاش کرده اند تا ارتباط میان فرهنگ سازمانی و اجرای موفق مدیریت زیست محیطی را تبیین کنند.

محمدی، رحیمی و داستین (۱۴۰۴) در پژوهشی با عنوان «تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی سبز و اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیط زیستی کارکنان با نقش میانجی نوآوری سبز»، نشان دادند که هم راستایی ارزش های سازمانی با اهداف زیست محیطی موجب افزایش تعهد کارکنان و ارتقاء رفتارهای محیط زیست گرایانه در سازمان های صنعتی می شود.

رادفر (۱۴۰۴) نیز در مطالعه ای دیگر، تأثیر فرهنگ سازمانی سبز بر شهرت شرکت و عملکرد کسب و کار را با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز بررسی کرد. نتایج پژوهش وی نشان داد که فرهنگ سازمانی سبز نه تنها بر عملکرد زیست محیطی بلکه بر مزیت رقابتی پایدار نیز اثرگذار است.

دهقانی زاده و توکلی الله آبادی (۱۴۰۳) در پژوهشی با تمرکز بر صنایع تولیدی، نقش فرهنگ سازمانی سبز، استراتژی نوآوری سبز و مقررات محیط زیستی را در پیش بینی عملکرد سبز و مزیت رقابتی بررسی کردند. یافته ها نشان داد که فرهنگ سازمانی سبز به عنوان یک عامل راهبردی، نقش مهمی در بهبود عملکرد محیط زیستی و اقتصادی سازمان ها دارد.

عسگری (۱۴۰۳) در پژوهش خود به بررسی نقش مسئولیت اجتماعی سازمان ها در توسعه منابع محیط زیست و عملکرد شهرداری ها پرداخت. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی مسئولیت پذیر می تواند به ارتقاء اثربخشی سیاست های زیست محیطی در نهادهای عمومی کمک کند.



رضایی و بذرکار (۱۴۰۱) تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی سازمان را با نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز بررسی کردند. نتایج این مطالعه نشان داد که فرهنگ سازمانی سبز به طور مستقیم و غیرمستقیم بر بهبود عملکرد زیست محیطی شرکت های پتروشیمی تأثیرگذار است.

فرخی، امیری و دلوی اصفهانی (۱۴۰۰) در پژوهشی با تمرکز بر رفتار محیط زیست گرایانه کارکنان، نشان دادند که ارزش های سبز فردی و فرهنگ خدمت در سازمان نقش تعدیل گر مهمی در اثربخشی سیاست های منابع انسانی سبز دارند.

منصوریان و دیواندری (۱۳۹۹)، در پژوهش خود به بررسی تحول فرهنگ سازمانی در حوزه بانکداری پرداختند. هرچند تمرکز اصلی این پژوهش بر خط مشی گذاری و تحول ساختاری بود، اما تأکید بر نقش فرهنگ در پذیرش تغییرات و مسئولیت پذیری اجتماعی، به ویژه در حوزه های مرتبط با پایداری، قابل توجه بود. آنان فرهنگ سازمانی را عامل تسهیل گر در مسیر تحول و پذیرش سیاست های نوین معرفی کردند.

خدامی پور و جعفری (۱۳۹۹)، در پژوهشی با محوریت رهبری فرهنگی، به بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت و تحول فرهنگ سازمانی پرداختند. این پژوهش به طور ضمنی به نقش فرهنگ سازمانی در پذیرش سیاست های زیست محیطی اشاره دارد و بر اهمیت رهبری فرهنگی در نهادینه سازی رفتارهای پایدار تأکید می ورزد. یافته های آنان نشان می دهد که تحول فرهنگی در سازمان ها نیازمند حمایت مدیریتی، آموزش مستمر، و بازنگری در ارزش های بنیادین سازمانی است.

رضایی پور و همکاران (۱۳۹۸)، به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر انگیزش کارکنان در اجرای سیاست های زیست محیطی پرداختند. یافته های این پژوهش نشان داد که وجود فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های زیست محیطی، موجب افزایش مشارکت داوطلبانه کارکنان در برنامه های سبز سازمانی می شود. این مطالعه بر نقش فرهنگ در تقویت انگیزه های درونی کارکنان برای مشارکت در اقدامات زیست محیطی تأکید دارد.

برون و الوانی (۱۳۹۶)، در یک بررسی نظری، فرهنگ سازمانی را به مثابه شخصیت سازمان معرفی کردند و نقش آن را در شکل دهی رفتارهای محیط زیست گرایانه کارکنان برجسته ساختند. آنان معتقدند که در سازمان های با فرهنگ توانمند، رفتارهای زیست محیطی به صورت درونی و پایدار نهادینه می شود و فرهنگ به عنوان نیروی هدایت گر در مسیر پایداری سازمانی عمل می کند.

تحقیقات صورت گرفته در خارج از کشور :

کوردوبا و گارسیا (۲۰۲۵)، در یک مرور نظام مند با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی بر پایداری کسب و کار» با تحلیل مطالعات منتشر شده بین سال های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴، به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی یکی از عوامل درونی کلیدی در موفقیت یا شکست راهبردهای پایداری است. آنان تأکید کردند که فرهنگ هایی با گرایش به مسئولیت پذیری اجتماعی، نوآوری و شفافیت، بیشترین هم راستایی را با اصول پایداری دارند.



ریمر و همکاران (۲۰۲۵)، در پژوهشی کیفی با عنوان "سفرهای سازمانی به سوی فرهنگ های قوی پایداری" به بررسی فرآیندهای درونی سازی ارزش های پایداری در سازمان ها پرداختند. یافته های این مطالعه نشان داد که فرهنگ سازمانی، نه تنها یک عامل زمینه ای، بلکه یک نیروی محرک در گذار سازمان ها به سوی پایداری واقعی است. پژوهشگران تأکید کردند که شکل گیری فرهنگ پایداری نیازمند تعهد رهبری، مشارکت کارکنان و بازتعریف هویت سازمانی است.

بورتولوتی و همکاران (۲۰۲۴)، در مقاله ای با عنوان "بهره گیری از فرهنگ سازمانی برای خلق ارزش رقابتی از طریق اقدامات زیست محیطی" نشان دادند که فرهنگ سازمانی می تواند به عنوان یک مزیت رقابتی پایداری عمل کند. آنان با تحلیل تجربی در صنایع تولیدی دریافتند که سازمان هایی با فرهنگ نوآور، یادگیرنده و مشارکتی، توان بیشتری در پیاده سازی موفق سیاست های زیست محیطی دارند و این امر مستقیماً بر عملکرد اقتصادی آن ها نیز اثرگذار است.

کوستا و اوپار (۲۰۲۴)، در پژوهشی با عنوان "تأثیر فرهنگ شرکتی بر عملکرد زیست محیطی" با تحلیل داده های بیش از ۷۰۰ شرکت، به این نتیجه رسیدند که فرهنگ های مبتنی بر نوآوری، کیفیت و کار تیمی، کاهش معناداری در میزان انتشار مواد شیمیایی سمی داشته اند. این مطالعه بر نقش فرهنگ فناورانه در بهبود عملکرد محیطی تأکید دارد.

شاو (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان "رهبری استراتژیک و فرهنگ سازمانی در هماهنگی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی و کسب و کار" به بررسی نقش رفتارهای رهبری الهام بخش و آرمان گرایانه در ادغام موفق سیستم های سازمانی پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد که فرهنگ انعطاف گرا می تواند رابطه بین رهبری استراتژیک و هماهنگی سیستم های اطلاعاتی و کسب و کار را تقویت کند، در حالی که فرهنگ کنترل گرا این رابطه را تضعیف می نماید. این پژوهش بر اهمیت هم راستایی فرهنگی در موفقیت راهبردهای فناورانه سازمانی تأکید دارد.

مگسی و همکاران (۲۰۱۸)، در مقاله ای با عنوان "فرهنگ سازمانی و عملکرد زیست محیطی" به بررسی رابطه مستقیم میان ساختار فرهنگی سازمان ها و شاخص های عملکرد محیطی پرداختند. نتایج نشان داد که فرهنگ های باز، مشارکتی و یادگیرنده، بیشترین هم راستایی را با اهداف توسعه پایدار دارند و می توانند به عنوان زیرساختی برای پیاده سازی سیستم های مدیریت محیط زیست ایفای نقش کنند.

شلیپی و ساراف (۲۰۱۸)، در مطالعه ای با تمرکز بر شرکت های دولتی در هند، نقش تعدیل گر فرهنگ سازمانی را در رابطه بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی بررسی کردند. یافته ها نشان داد که فرهنگ سازمانی در بافت غیر غربی، به ویژه در بازار هند، نقش میانجی منحصربه فردی ایفا می کند و می تواند بر شدت و جهت رابطه میان تعهد و رضایت شغلی تأثیرگذار باشد.

شلیپی و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی دیگر به این نتیجه رسیدند که تأثیر تعهد عاطفی بر رضایت شغلی کارکنان از طریق فرهنگ های حمایتی و نوآورانه تقویت می شود، در حالی که فرهنگ های بوروکراتیک نقش معناداری در این رابطه ایفا نمی کنند. این مطالعه بر اهمیت نوع فرهنگ سازمانی در شکل گیری تجربه کاری مثبت کارکنان تأکید دارد.



دابی و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان "تأثیر سیستم های تولید با قابلیت پیکربندی مجدد بر عملکرد محیطی" به بررسی نقش مدیریت ارشد و فرهنگ سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که مشارکت فعال مدیریت ارشد، در کنار فرهنگ سازمانی مناسب، می تواند پذیرش سیستم های تولید انعطاف پذیر را تسهیل کرده و به بهبود عملکرد زیست محیطی سازمان منجر شود.

سیلا و همکاران (۲۰۱۷)، در مطالعه ای با تمرکز بر محیط کار ایمن و آگاهانه، نشان دادند که رضایت ارتباطی کارکنان نقش میانجی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و ایمنی محیط کار ایفا می کند. آنان تأکید کردند که فرهنگ هایی که بر همکاری، حمایت، رشد فردی و عملکرد موفق تأکید دارند، می توانند محیط های کاری ایمن تری ایجاد کنند.

پی دیزل و همکاران (۲۰۱۷)، با بررسی ادراکات اعضای هیئت علمی دانشکده های داروسازی ایالات متحده از فرهنگ سازمانی، به این نتیجه رسیدند که مؤلفه هایی نظیر حرفه ای گری، پشتیبانی، تداوم و تأثیرگذاری، بیشترین نقش را در شکل گیری رفتار شهروندی سازمانی ایفا می کنند. این مطالعه بر اهمیت ارزیابی چندبعدی فرهنگ سازمانی در نهادهای علمی تأکید دارد.

اینمکولادا و همکاران (۲۰۱۷)، پژوهشی مشابه با تمرکز بر نقش رضایت ارتباطی در ایجاد محیط کار ایمن انجام دادند و نتایج مشابهی را در تأیید نقش فرهنگ سازمانی حمایتی ارائه کردند.

رامشاور و همکاران (۲۰۱۷)، با تمرکز بر سیستم های تولید قابل پیکربندی مجدد، نشان دادند که باورهای مدیریت ارشد و فرهنگ سازمانی می توانند به طور هم افزا بر عملکرد محیطی سازمان تأثیرگذار باشند. آنان پیشنهاداتی برای بهره گیری از تعهد مدیریتی در راستای بهبود عملکرد زیست محیطی ارائه کردند.

اشنایدر (۲۰۱۷)، با مرور ادبیات فرهنگ سازمانی در ژورنال روان شناسی کاربردی، به بررسی روندهای تاریخی و ساختاری در این حوزه پرداخت و نقش این ژورنال را در توسعه مفهومی فرهنگ سازمانی برجسته ساخت.

واستولا و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان "برخورد با تفاوت های فرهنگی در مدیریت محیط زیست" به بررسی رابطه بین عملکرد مالی و توانایی شرکت ها در جبران هزینه های زیست محیطی پرداختند. آنان نشان دادند که تفاوت های فرهنگی می توانند بر نتایج عملکرد محیطی تأثیرگذار باشند و درک این تفاوت ها برای مدیران و دانشگاهیان ضروری است.

بلیاز و همکاران (۲۰۱۵)، در مطالعه ای بر روی مؤسسات بانکی یونانی، دریافتند که کارکنان تمایل دارند در محیط هایی دوستانه، مبتنی بر اعتماد متقابل و کار گروهی فعالیت کنند. این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی می تواند سطح رضایت شغلی کارکنان را پیش بینی کند و ساختارهای انعطاف پذیر ممکن است با نارضایتی از حقوق و مزایا همراه باشند.



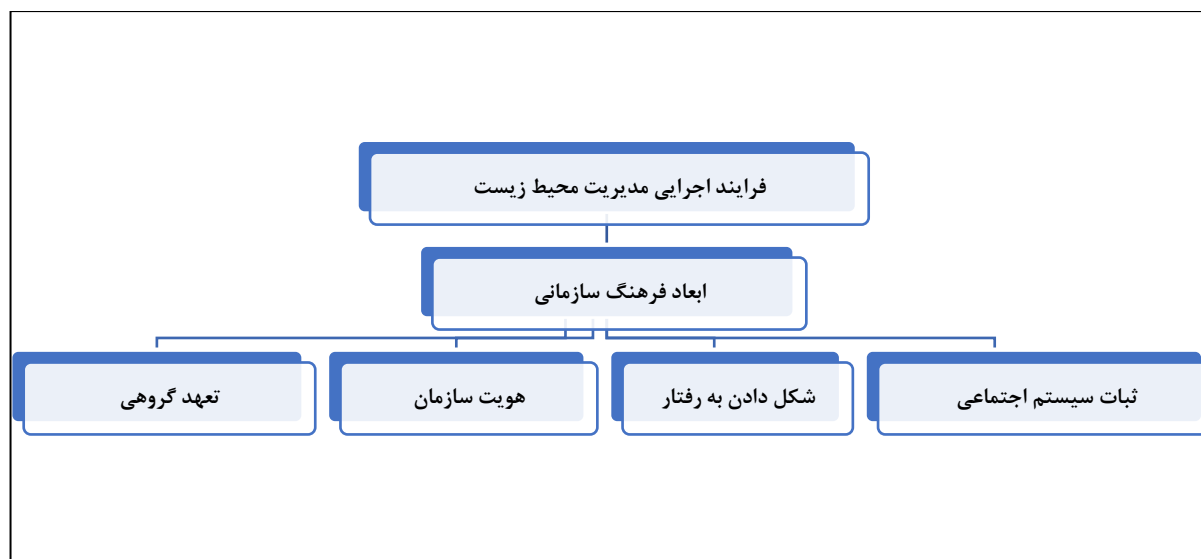
ایلجیز و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر جو سازمان در فرآیند تغییر" به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی در طول فرآیند تغییر، تأثیر چشمگیری بر جو سازمان دارد. آنان مدلی نظری برای تبیین این رابطه ارائه کردند و بر اهمیت مدیریت فرهنگ در شرایط تحول سازمانی تأکید نمودند.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی این پژوهش بر اساس ادبیات تحقیقی انجام پذیرفته و مدل فرهنگ سازمانی رابینز (۲۰۰۵) و همچنین چارچوب مدیریت زیست محیطی ISO ۱۴۰۰۱ طراحی شده است. در این مدل، چهار مؤلفه اصلی فرهنگ سازمانی شامل:

- تعهد گروهی
- هویت سازمانی
- شکل دهی به رفتار
- ثبات نظام اجتماعی

به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده اند که تأثیر آنها بر اجرای مدیریت زیست محیطی (متغیر وابسته) بررسی می شود. این مدل با هدف ارائه چارچوبی کاربردی برای بهبود عملکرد زیست محیطی شرکت های پتروشیمی منطقه پارس جنوبی طراحی شده است.





روش تحقیق

تحقیق حاضر گامی برای مدل سازی فرهنگ سازمانی مؤثر بر پیاده سازی مدیریت محیط زیست در شرکت های پتروشیمی پارس جنوبی و کمک به افشای اطلاعات مدیریت محیط زیست و ارائه اطلاعات مناسب است برای جمع آوری داده های لازم با رجوع به منابع علمی و با استفاده از پرسشنامه انجام گرفته است.

این تحقیق از لحاظ ماهیت جزء تحقیق های کاربردی است و بر حسب روش جمع آوری اطلاعات از نوع پیمایشی تحلیلی می باشد. زیرا به دنبال حل یک مسئله و مشکل سازمانی است و به نوعی هدف آن بهبود و توسعه ی روشهای مدیریت زیست محیطی بوده و نتایج آن در رفع نیازهای اطلاعاتی مدیران شرکت ها مؤثر است. از دیگر سو، تحقیق حاضر، وضعیت فعلی مدیریت زیست محیطی ایران را بررسی نموده و به توصیف و تشریح عقاید و نگرش های جامعه ی مورد نظر میپردازد؛ لذا می توان آن را تحقیقی توصیفی دانست؛ و به جهتی از لحاظ نوع داده، کمی است چون به کمک پرسشنامه اطلاعات مربوط را گردآوری و به تجزیه و تحلیل آن می پردازیم .

روش جمع آوری اطلاعات

روش جمع آوری اطلاعات در این تحقیق، ترکیبی از روش های کتابخانه ای و میدانی می باشد. به منظور تدوین ادبیات نظری موضوع، چارچوب مفهومی و پیشینه ی تحقیق، به جستجو و کنکاش در منابع کتابخانه ای، پرداخته شد و در این مسیر به طور عمده از روش فیش برداری استفاده گردید. به منظور ساخت فرضیه های لازم برای تحقق هدف تحقیق، اقدام به جمع آوری داده های لازم با رجوع به منابع علمی گردید و برای مدل سازی فرهنگ سازمانی مؤثر بر پیاده سازی مدیریت محیط زیست در شرکت های پتروشیمی پارس جنوبی از پرسشنامه استفاده شد. این پرسشنامه استاندارد بوده است. و دارای ۶ سوال عمومی و ۵۶ سوال بسته می باشد. سوالات بسته بر اساس پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی رابینز طرح شده اند . ۱۶ سؤال مربوط به میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی با متغیر هویت سازمانی ، ۱۱ سؤال مربوط به میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی با متغیر طریق تعهد گروهی ، ۱۴ سؤال مربوط به میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی با متغیر ثبات نظام اجتماعی سازمان و ۱۵ سؤال مربوط به میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی با متغیر شکل دادن به رفتار می باشد . پرسشنامه از نظر روایی و پایایی توسط مشاور آماری بررسی شد. سوالات پرسشنامه، همگی از نوع سوالات بسته بوده و در مورد سوالات تخصصی، پاسخ ها براساس طیف لیکرت در ۵ گزینه ی خیلی زیاد، زیاد، تاحدودی، کم و خیلی کم طرح ریزی شده است. جهت تجزیه و تحلیل، هر یک از این ۵ مقیاس با وزن های ۱ تا ۵ کدگذاری شد. برای تعیین تائید اعتبار پرسشنامه با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد و مشخص شد که سوالات پرسشنامه از ضرائب اعتباری مطلوب برخوردار است.



جامعه آماری و نمونه گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران سطوح مختلف و مسئولین بخش مدیریت زیست محیطی شرکت های پتروشیمی منطقه پارس جنوبی را تشکیل می دهد. محدوده زمانی اجرا از سه ماهه اول سال ۱۴۰۴ می باشد. برای انتخاب نمونه مورد نظر از روش نمونه گیری هدفدار استفاده گردید. دلایل استفاده از روش نمونه گیری هدفدار این است که افرادی برای نمونه انتخاب می شوند که برای ارائه اطلاعات مورد نیاز در بهترین موقعیت قرار دارند و از آنجا که جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران سطوح مختلف و مسئولین بخش مدیریت زیست محیطی شرکت های پتروشیمی منطقه پارس جنوبی هستند و تنها افرادی که می توانند اطلاعات دست اول در این مورد بدهند کارکنانی هستند که در پست های مدیریتی سطوح مختلف و مسئولین بخش مدیریت زیست محیطی در شرکت، قرار دارند. از این افراد، انتظار می رود به خاطر دارا بودن تجربه و گذراندن فرآیندهای مختلف، از دانش تخصصی برخوردار بوده و قادر به ارائه اطلاعاتی به محقق باشند.

متغیرهای پژوهش

جدول ۱-متغیر وابسته، متغیرهای مستقل و تعریف هر متغیر بر اساس پرسشنامه "ارزیابی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل رابینز"

فرضیه	متغیر وابسته	متغیر مستقل	مولفه های فرهنگ سازمانی رابینز	سوالات پرسشنامه	تعداد سوالات
اول	مدیریت محیط زیست	تعهد گروهی	تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان	۳۱-۳۵	۵
			توجه به اعضای سازمان	۲۵-۳۰	۶
دوم	مدیریت محیط زیست	هویت سازمانی	خلاقیت و نوآوری	۹-۱	۹
			خطرپذیری	۱۰-۱۶	۷
سوم	مدیریت محیط زیست	شکل دادن به رفتار	توجه به ره آورد	۲۱-۲۴	۴
			توجه به تیم	۳۶-۴۶	۱۱
چهارم	مدیریت محیط زیست	ثبات نظام اجتماعی سازمان	توجه به جزئیات	۱۷-۲۰	۴
			جاه طلبی و تهور طلبی	۴۷-۵۲	۶



۴	۵۳-۵۶	پایداری			
---	-------	---------	--	--	--

شاخص های توصیفی مؤلفه های پژوهش

اطلاعات توصیفی مؤلفه های پژوهش شامل شاخص های تمرکز و پراکنش امتیازات بدست آمده برای متغیرهای پژوهش در جدول ۷ ارائه می شود.

جدول ۷- شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	مینیمم	ماکسیمم
تعهد گروهی	۴.۸۶۵۴	۰.۳۱۵۸۵	۳.۲۵	۵
هویت سازمانی	۴.۴۴۶۲	۰.۲۷۴۱۹	۳.۲۵	۵
شکل دادن به رفتار	۴.۲۵۰۰	۰.۲۹۹۷۴	۲.۷۵	۵
ثبات نظام اجتماعی سازمان	۴.۸۱۹۲	۰.۳۹۱۵۸	۳.۵	۵.۲۵

جدول ۸- نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

مؤلفه	آماره آزمون K-S	سطح معناداری (Sig)
تعهد گروهی	۳.۳۷۷	۰.۰۰
هویت سازمانی	۳.۲۹۴	۰.۰۰
شکل دادن به رفتار	۳.۴۱۱	۰.۰۰
ثبات نظام اجتماعی سازمان	۳.۶۰۴	۰.۰۰

با توجه به این که سطح معناداری آماره آزمون برای متغیرهای تحقیق، بیشتر از ۰.۰۵ می باشد، بنابراین فرضیه H_0 مبنی بر نرمال بودن توزیع این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفته شده است.



نتایج حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق

تعهد گروهی

جدول ۹ خلاصه یافته های آزمون دوجمله ای در آزمون مولفه تعهد گروهی را عامل موثر در اجرای مدیریت محیط زیست نشان می دهد.

جدول ۹- نتایج آزمون تعهد گروهی

مولفه	گروه	تعداد مشاهدات	نسبت مشاهده شده	نسبت مبنا	سطح معناداری
تعهد گروهی	≤ 3	۰	۰	۰.۶۵	۰.۰۰۰
	> 3	۶۵	۱		
	جمع	۶۵	۱.۰۰		

با توجه به سطح معناداری آزمون دوجمله ای برای تعیین عامل موثر تعهد گروهی مشاهده می شود که این مقدار احتمال از خطای نوع اول ۰.۰۵ کوچکتر بوده و در نتیجه می توان پذیرفت که نسبت امتیازات بزرگتر از حدمتوسط ۳ برای تعیین سطح مولفه این عامل برای اجرای مدیریت محیط زیست به طور معناداری بزرگتر از نسبت امتیازات کوچکتر یا مساوی آن بوده است.

از این رو می توان پذیرفت که عامل موثر تعهد گروهی که با مولفه های "تاثیر نتایج بر تصمیمات کارکنان" و "توجه به اعضای سازمان" است یکی از مولفه های موثر در طراحی مدل بهینه فرهنگ سازمانی در فرایند اجرای مدیریت محیط زیست در شرکت های پترو شیمی منطقه پارس جنوبی است و فرضیه اول تحقیق در سطح خطای ۰.۰۵ مورد تایید قرار گرفته است.



هویت سازمانی

جدول ۱۰ خلاصه یافته های آزمون دوجمله ای در آزمون مولفه هویت سازمانی را عامل موثر در اجرای مدیریت محیط زیست نشان می دهد.

جدول ۱۰- نتایج آزمون هویت سازمانی

مولفه	گروه	تعداد مشاهدات	نسبت مشاهده شده	نسبت مبنا	سطح معناداری
هویت سازمانی	≤ 3	۰	۰	۰.۶۵	۰.۰۰۰
	> 3	۶۵	۱.۰۰		
	جمع	۶۵	۱.۰۰		

با توجه به سطح معناداری آزمون دوجمله ای برای تعیین عامل موثر هویت سازمانی مشاهده می شود که این مقدار احتمال از خطای نوع اول ۰.۰۵ کوچکتر بوده و در نتیجه می توان پذیرفت که نسبت امتیازات بزرگتر از حدمتوسط ۳ برای تعیین سطح مولفه این عامل برای اجرای مدیریت محیط زیست به طور معناداری بزرگتر از نسبت امتیازات کوچکتر یا مساوی آن بوده است.

از این رو می توان پذیرفت که عامل موثر هویت سازمانی که با مولفه های "خلاقیت و نوآوری" و "خطرپذیری" است یکی از مولفه های موثر در طراحی مدل بهینه فرهنگ سازمانی در فرایند اجرای مدیریت محیط زیست در شرکت های پترو شیمی منطقه پارس جنوبی است و فرضیه اول تحقیق در سطح خطای ۰.۰۵ مورد تایید قرار گرفته است.

شکل دادن به رفتار

جدول ۱۱ خلاصه یافته های آزمون دوجمله ای در آزمون مولفه شکل دادن به رفتار را عامل موثر در اجرای مدیریت محیط زیست نشان می دهد.

جدول ۱۱- نتایج آزمون شکل دادن به رفتار



مؤلفه	گروه	تعداد مشاهدات	نسبت مشاهده شده	نسبت مینا	سطح معناداری
شکل دادن به رفتار	≤ 3	۱	۰.۰۲	۰.۶۵	۰.۰۰۰
	> 3	۶۵	۰.۹۸		
	جمع	۶۵	۱.۰۰		

با توجه به سطح معناداری آزمون دوجمله ای برای تعیین عامل موثر شکل دادن به رفتار مشاهده می شود که این مقدار احتمال از خطای نوع اول ۰.۰۵ کوچکتر بوده و در نتیجه می توان پذیرفت که نسبت امتیازات بزرگتر از حدمتوسط ۳ برای تعیین سطح مؤلفه این عامل برای اجرای مدیریت محیط زیست به طور معناداری بزرگتر از نسبت امتیازات کوچکتر یا مساوی آن بوده است. از این رو می توان پذیرفت که عامل موثر شکل دادن به رفتار که با مؤلفه های "توجه به ره آورد" و "توجه به تیم" است یکی از مؤلفه های موثر در طراحی مدل بهینه فرهنگ سازمانی در فرایند اجرای مدیریت محیط زیست در شرکت های پترو شیمی منطقه پارس جنوبی است و فرضیه اول تحقیق در سطح خطای ۰.۰۵ مورد تایید قرار گرفته است.

ثبات نظام اجتماعی سازمان

جدول ۱۲ خلاصه یافته های آزمون دوجمله ای در آزمون مؤلفه ثبات نظام اجتماعی سازمان را عامل موثر در اجرای مدیریت محیط زیست نشان می دهد.

جدول ۱۲- نتایج آزمون ثبات نظام اجتماعی سازمان

مؤلفه	گروه	تعداد مشاهدات	نسبت مشاهده شده	نسبت مینا	سطح معناداری
ثبات نظام اجتماعی سازمان	≤ 3	۰	۰	۰.۶۵	۰.۰۰۰
	> 3	۶۵	۱.۰۰		
	جمع	۶۵	۱.۰۰		



با توجه به سطح معناداری آزمون دوجمله ای برای تعیین عامل موثر ثبات نظام اجتماعی سازمان مشاهده می شود که این مقدار احتمال از خطای نوع اول ۰.۰۵ کوچکتر بوده و در نتیجه می توان پذیرفت که نسبت امتیازات بزرگتر از خدمتوسط ۳ برای تعیین سطح مولفه این عامل برای اجرای مدیریت محیط زیست به طور معناداری بزرگتر از نسبت امتیازات کوچکتر یا مساوی آن بوده است. از این رو می توان پذیرفت که عامل موثر ثبات نظام اجتماعی سازمان که با مولفه های "توجه به جزئیات"، "جاه طلبی و تهور طلبی" و "پایداری" است یکی از مولفه های موثر در طراحی مدل بهینه فرهنگ سازمانی در فرایند اجرای مدیریت محیط زیست در شرکت های پترو شیمی منطقه پارس جنوبی است و فرضیه اول تحقیق در سطح خطای ۰.۰۵ مورد تایید قرار گرفته است.

جمع بندی نتایج

با استناد به نتایج آزمون های تی-استودنت در راستای تعیین سطح ممانعت هریک از مولفه های تحقیق از بکارگیری حسابداری مدیریت محیط زیست در شرکت های آلاینده استان بوشهر، نتایج زیر حاصل گردید:

جدول ۱۳- خلاصه آزمون فرضیات تحقیق

مؤلفه	میانگین	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
تعهد گروهی	۴.۸۶۵۴	۰.۰۰	تائید
هویت سازمانی	۴.۴۴۶۲	۰.۰۰	تائید
شکل دادن به رفتار	۴.۲۵۰۰	۰.۰۰	تائید
ثبات نظام اجتماعی سازمان	۴.۸۱۹۲	۰.۰۰	تائید

بحث و مقایسه

هدف از این پژوهش شناسایی مولفه هایی از فرهنگ سازمانی بود که در اجرای مدیریت محیط زیست تاثیر دارند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان می دهند که عوامل:



تعهد گروهی با مولفه های " تاثیر نتایج بر تصمیمات کارکنان " و " توجه به اعضای سازمان " ۲- هویت سازمانی باز مولفه های " خلاقیت و نوآوری " و " خطر پذیری " ۳- شکل دادن به رفتار با مولفه های " توجه به ره آورد " و " توجه به تیم " ۴- ثبات نظام اجتماعی سازمان با مولفه های " توجه به جزئیات " ، " چاه طلبی و تهور طلبی " و " پایداری " عواملی هستند که بر فرایند تصمیم گیری در مورد اجرا یا عدم اجرای مدیریت محیط زیست تاثیر گذارند .

بحث و مقایسه نتایج فرضیه اول

شرح فرضیه: فرضیه اول : بین متغیر " تعهد گروهی " و اجرای مدیریت محیط زیست رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد .

یافته های حاصل از آزمون این فرضیه نشان داد با توجه به سطح معناداری آزمون دوجمله ای برای تعیین عامل موثر تعهد گروهی مشاهده می شود که این مقدار احتمال از خطای نوع اول ۰.۰۵ کوچکتر بوده و در نتیجه می توان پذیرفت که نسبت امتیازات بزرگتر از حدمتوسط ۳ برای تعیین سطح مولفه این عامل برای اجرای مدیریت محیط زیست به طور معناداری بزرگتر از نسبت امتیازات کوچکتر یا مساوی آن بوده است.

یافته های تحقیق حاضر : مطابق با یافته های این فرضیه مواردی از قبیل : اجازه به کارکنان در اظهار نظر تصمیمات مربوط به کار خود ، فرصت در جهت بهبود کیفیت کار ، امکان ایجاد ارتباط با هر یک از همکاران در جهت حل مشکلات کاری ، آگاهی مسوول مستقیم به توانمندیهای فرد ، در اختیار قراردادن اطلاعات مربوط برای انجام دادن کارها به موقع به کارکنان ، تصمیم گیری در جهت تقویت روحیه همه کارکنان ، امکان تماس با مدیران برای هر یک از کارکنان ، کمک مسئولین در جهت حل مشکل تک تک کارکنان ، توجه بیشتر به انگیزه افراد در تدوین ضوابط و مقررات استخدامی ، توجه به منافع کارکنان در تصمیم گیری ها از عواملی هستند که در طراحی مدل بهینه فرهنگ سازمانی در فرایند اجرای مدیریت محیط زیست در شرکت های پترو شیمی منطقه پارس جنوبی موثر هستند .

از این رو میتوان گفت که سازمانهایی که دارای فرهنگ قوی و توانمند هستند، در آن کارکنان نسبت به ارزشها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسئولیت می کنند یعنی در آنها پیوند و وابستگی روانی به سازمان که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزشهای سازمانی وجود دارد .

در تعهد سازمانی سه مرحله دیده میشود : پذیرفتن، همانند شدن و درونی کردن . در مرحله اول یک عنصر سازمان از پذیرفتن نفوذ دیگران بر خود به یک رابطی خوشنودی بخش دست می یابد و خویشتن را برجسته می سازد . در مرحله دوم فرد از تعلق به یک سازمان احساس سربلندی می کند . در مرحله سوم، عضو سازمان در می یابد که ارزشهای سازمان به گونه ای درونی و ذاتی او را خشنود و راضی میسازد و با ارزش های شخصی وی سازگار و همانند است.



مقایسه با تحقیقات پیشین: لذا یافته های این فرضیه با نتایج تحقیقات رحیم نیا و نیکزاد (۱۳۸۷)، اکبریان و همکاران (۱۳۹۳) و نیازآذری و همکاران (۱۳۹۴) و همچنین فرخی، امیری و دلوی اصفهانی (۱۴۰۰) که بر نقش ارزش های سبز فردی و فرهنگ خدمت در تقویت رفتارهای محیط زیست گرایانه تأکید داشتند، همسو بوده است. همچنین، در سطح بین المللی، Silla et al. (۲۰۱۷) نشان دادند که فرهنگ سازمانی حمایتی و ارتباطی، رضایت شغلی و تعهد کارکنان را افزایش داده و به ایجاد محیط کاری ایمن و آگاهانه کمک می کند.

بحث و مقایسه نتایج فرضیه دوم

فرضیه دوم: بین متغیر " هویت سازمانی " و اجرای مدیریت محیط زیست رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

یافته های حاصل از آزمون این فرضیه نشان داد که سطح معناداری آزمون دوجمله ای برای تعیین عامل موثر هویت سازمانی مشاهده می شود که این مقدار احتمال از خطای نوع اول ۰.۰۵ کوچکتر بوده و در نتیجه می توان پذیرفت که نسبت امتیازات بزرگتر از خدمتوسط ۳ برای تعیین سطح مولفه این عامل برای اجرای مدیریت محیط زیست به طور معناداری بزرگتر از نسبت امتیازات کوچکتر یا مساوی آن بوده است.

یافته های تحقیق حاضر: آنچه که یافته های این فرضیه نشان می دهد مواردی مانند: فرصت دادن به افراد جهت ارائه پیشنهادها، جدید، قدرانی سرپرستان از نوآوری های کارکنان، توجه به تحقیق به عنوان ابزار موثر ایجاد زمینه برای خلاقیت، داشتن روحیه تلاش بین کارکنان، تشویق کارکنان به بررسی روش های گوناگون انجام کار، تشویق روحیه مسئولیت پذیری کارکنان در محیط کار، استقبال طرح نظرات متفاوت از طرف مسئول، تقویت روحیه اعتماد به نفس و استقلال شخصیت کارکنان توسط مسئولان، تشویق و استقبال کارکنان به استقبال از موقعیت های دشوار کاری، خطرپذیری کارکنان برای انجام وظایف، تشویق کارکنان به مطرح کردن و اجرای روشهای جدید و معرفی روشهای جدید توسط مدیران از عواملی هستند که در طراحی مدل بهینه فرهنگ سازمانی در فرایند اجرای مدیریت محیط زیست در شرکت های پترو شیمی منطقه پارس جنوبی موثر هستند.

منظور از هویت سازمانی یعنی همگرایی ارزش های فردی و سازمانی، ادراک یکی بودن، و شناخت خود براساس خصوصیات سازمان و تعلق داشتن به سازمان و داشتن یک التزام و تعهد سازمانی از لحاظ شناختی یا از لحاظ عاطفی و تلاش و کوشش به خاطر سازمان.

آن چه که شرکت ها و سازمان های موفق را بر جسته می سازد، توانایی آن ها در جذب، پرورش و نگه داری کارکنان با استعداد و خلاق است. مدیران راهبردی و عالی سازمان های موفق که بیشتر آنها از طبقات پایین سازمان برخوردارند، چنان روحیه خلاقیت و شکست ناپذیری را در کارکنان به وجود می آورند که حتی آنهایی که در کار شکست خورده اند،



در رتبه های پایین تر به عنوان بهترین ها مطرح می شوند. کارگران و کارکنان نیز به نوبه خود همانند کارگرهای سازمان های موفق دیگر هویت و وابستگی عمیقی نسبت به سازمان خود پیدا خواهند کرد

مقایسه با تحقیقات پیشین: از این رو میتوان یافته های این فرضیه با نتایج تحقیقات رحیم نیا و نیکزاد (۱۳۸۷)، اکبریان و همکاران (۱۳۹۳) و نیازآذری و همکاران (۱۳۹۴) و همچنین محمدی، رحیمی و داستین (۱۴۰۴) همراستا است که نشان دادند هویت سازمانی سبز و نوآوری، نقش میانجی مهمی در ارتقاء عملکرد محیط زیستی کارکنان ایفا می کنند. همچنین، Shilpi & Saraf (۲۰۱۸) در مطالعه ای بر شرکت های دولتی هند، تأکید کردند که هویت سازمانی در بافت های غیرغربی، نقش کلیدی در تعهد و رضایت شغلی دارد.

بحث و مقایسه نتایج فرضیه سوم

فرضیه سوم: بین متغیر " شکل دادن به رفتار " و اجرای مدیریت محیط زیست رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به سطح معناداری آزمون دوجمله ای برای تعیین عامل موثر شکل دادن به رفتار مشاهده می شود که این مقدار احتمال از خطای نوع اول ۰.۰۵ کوچکتر بوده و در نتیجه می توان پذیرفت که نسبت امتیازات بزرگتر از حدمتوسط ۳ برای تعیین سطح مولفه این عامل برای اجرای مدیریت محیط زیست به طور معناداری بزرگتر از نسبت امتیازات کوچکتر یا مساوی آن بوده است.

یافته های تحقیق حاضر: آنچه که یافته های این فرضیه نشان می دهد مواردی مانند: تأکید مدیران بر نتیجه کار کارکنان، اهمیت بیشتر نتیجه انجام یکار نسبت به نحوه انجام آن کار، توجه بیشتر از ابزارهای لازم برای رسیدن به نتیجه، اهمیت به سرعت دستیابی به نتایج مورد دلخواه، ترغیب مسئولین افراد تحت سرپرستی به همکاری با یکدیگر، وجود روحیه تعاون یا همکاری در برنامه ریزی و سازماندهی، حمایت کارکنان از یکدیگر، اهمیت به کارگروهی جهت تبادل اطلاعات و نظرات، آشنایی مسئولین به روش سازماندهی کار به طور گروهی، اعتقاد مسئولان به نتایج کار گروهی، تشویق کارکنان به انجام دادن کار گروهی و امکان پذیر بودن انجام وظایف کارکنان به صورت گروهی از عواملی هستند که در طراحی مدل بهینه فرهنگ سازمانی در فرایند اجرای مدیریت محیط زیست در شرکت های پترو شیمی منطقه پارس جنوبی موثر هستند.

اگر مدیران فرهنگ سازمانی را مدیریت نکنند، فرهنگ سازمانی آنها را مدیریت خواهد کرد. برای مدیریت فرهنگ سازمانی میتوان از کارهای ساده که البته مثل همیشه، آسان نیستند، شروع کرد. به این ترتیب نوع خاصی از کار و رفتار سازمانی تبدیل به جزئی از فرهنگ سازمان میشود.



سازمان با فرهنگ توانمند، با کمک نمودن به اعضای خود برای پی بردن به محیط کار خود رفتار آنان را شکل می دهد . لذا سازمان های موفق زمینه هایی را فراهم میسازند تا کارکنان ، برای آشنایی با تمام ابعاد سازمان و مشکلات آن شغل خود را با پایین ترین مرتبه و شغل در سازمان آغاز کنند تا به اصول بنیادی کار آشنا شوند . از سوی دیگر افزایش ثبات رفتاری یکی از آثار مهم فرهنگ سازمانی است و بدیهی است که این ثبات در سازمان های با فرهنگ قویتر بیشتر خود را نشان می دهد.

مقایسه با تحقیقات پیشین: لذا یافته های این فرضیه با نتایج تحقیقات رحیم نیا و نیکزاد (۱۳۸۷) ، اکبریان و همکاران (۱۳۹۳) و نیازآذری و همکاران (۱۳۹۴) و همچنین دهقانی زاده و توکلی الله آبادی (۱۴۰۳) همخوانی دارد که نشان دادند فرهنگ سازمانی سبز و نوآوری، محرک های کلیدی در بهبود عملکرد سبز هستند. همچنین، Shaw (۲۰۱۹) در پژوهشی تجربی تأکید کرد که رفتارهای الهام بخش رهبری و فرهنگ انعطاف پذیر، نقش مهمی در هماهنگی استراتژیک و ادغام سیستم های سازمانی دارند.

بحث و مقایسه نتایج فرضیه چهارم

فرضیه چهارم: بین متغیر " ثبات نظام اجتماعی سازمان " و اجرای مدیریت محیط زیست رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به سطح معناداری آزمون دوجمله ای برای تعیین عامل موثر ثبات نظام اجتماعی سازمان مشاهده می شود که این مقدار احتمال از خطای نوع اول ۰.۰۵ کوچکتر بوده و در نتیجه می توان پذیرفت که نسبت امتیازات بزرگتر از خدمتوسط ۳ برای تعیین سطح مولفه این عامل برای اجرای مدیریت محیط زیست به طور معناداری بزرگتر از نسبت امتیازات کوچکتر یا مساوی آن بوده است.

یافته های تحقیق حاضر: آنچه که یافته های این فرضیه نشان می دهد مواردی مانند : توجه مسئولین به جزئیات کار افراد ، فکر کردن کارکنان راجع به روشهای مختلف انجام کار ، درگیر بودن کارکنان به انجام فعالیتهای کاری ، توجه کارکنان به جزئیات انجام امور خود ، آزادی عمل و استقلال کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی ، آمادگی بیشتر کارکنان به قبول مسئولیت ، متکی بودن کارکنان به مسئولان جهت انجام کارها ، علاقمندی کارکنان در مواجهه با مسائل و یافتن راه حل ، امکان مخالفت کارکنان با مسئولان در مورد نحوه انجام امور محوله ، توجه به رشد سازمان در آینده بیشتر از وضعیت فعلی آن ، انجام امور در جهت ایجاد زمینه هایی است که منجر به پیشرفتهای آتی می گردد و تاکید بیشتر بر حفظ وضع موجود و همچنین مجهز بودن کارکنان به ابزارهای مورد نیاز برای انجام موفق کارهای خود از عواملی هستند که در طراحی مدل بهینه فرهنگ سازمانی در فرایند اجرای مدیریت محیط زیست در شرکت های پترو شیمی منطقه پارس جنوبی موثر هستند .



از دیدگاه پارسونز نظام اجتماعی به انجام وظایفی برای بقای نظام گرایش دارد که ساخت‌های اجتماعی وظیفه پاسخ‌دادن به این نیازها را دارند. پارسونز نظام اجتماعی را به یک موجود زنده تشبیه می‌کند. همان‌گونه که بدن انسان برای زنده ماندن نیازهایی دارد و در قبال آن اعضای دارد که نیازهایش را برآورده می‌کنند، یک نظام اجتماعی نیز نیازهایی دارد که باید ارضا شوند تا آن نظام پابرجا باشد و اجزایی دارد که برای رفع آن نیازها عمل می‌کنند. بنابراین همه نظام‌های زنده به تعادل یا نوعی رابطه پایدار و متوازن میان اجزا و حفظ خویش جدا از نظام‌های دیگر گرایش دارند. تأکید پارسونز همواره بر ثبات و نظم است و در حقیقت نظریه اجتماعی از منظر وی کوششی است برای پاسخ به این سؤال که "نظم اجتماعی چگونه امکان‌پذیر است؟".

مؤسسات و سازمان‌هایی با فرهنگ توانمند معروف به داشتن معیارهای سخت در انجام کار و کنترل‌های دقیق و دشوار می‌باشند. برای نمونه، کارکنان باید معیارهای نظافت و آراستگی را رعایت کنند و ضوابط انجام دادن وظیفه تا جزئی‌ترین نکات آن به طور مشخص تعیین شده است. بدین ترتیب فضای آکنده از تعهد و هیجان و سخت‌کوشی در سازمان به وجود می‌یابد.

مقایسه با تحقیقات پیشین: لذا یافته‌های این فرضیه با نتایج تحقیقات رحیم نیا و نیکزاد (۱۳۸۷)، اکبری‌ان و همکاران (۱۳۹۳) و نیازآذری و همکاران (۱۳۹۴) همسو بوده است. ضمن اینکه عسگری (۱۴۰۳) نیز بر اهمیت ساختارهای پایدار و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ارتقاء عملکرد زیست‌محیطی شهرداری‌ها تأکید کرده است. در سطح بین‌المللی، Rameshwar et al (۲۰۱۷) نشان دادند که فرهنگ سازمانی پایدار، رابطه بین مشارکت مدیریت ارشد و پذیرش سیستم‌های تولید سبز را تعدیل می‌کند و به بهبود عملکرد محیطی منجر می‌شود.



منابع فارسی و انگلیسی

۱. احمدزاده لایقی، ت. (۱۳۷۹). استانداردهای بین‌المللی مدیریت زیست‌محیطی سری ISO ۱۴۰۰۰؛ راه‌حل اصلاح ساختار زیست‌محیطی صنایع.
۲. اسداللهی دهکردی، ا.، قربان‌پور، ا. و احمدی، ح. (۱۳۹۹). تحلیل اثر مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی سبز و اقدامات محیط‌زیست‌گرایانه بر عملکرد پایدار صنایع پتروشیمی. نشریه مدیریت منابع انسانی سبز.
۳. افتخاری، م.، فرهی، ع. و جمشیدی، م. (۱۴۰۰). طراحی مدلی برای تبیین فرهنگ سازمانی با عملکرد بالا در صنایع پتروشیمی ایران. مطالعات رفتار سازمانی.
۴. الوانی، م. و برون، ح. (۱۳۹۶). رفتار سازمانی. تهران: نشر نی.
۵. بذرکار، ا. و رضایی، ب. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی سازمان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی سبز. مطالعات رفتاری در مدیریت.
۶. توکلی‌الله‌آبادی، م. و دهقانی‌زاده، م. (۱۴۰۳). نقش فرهنگ سازمانی سبز، استراتژی نوآوری سبز و مقررات محیط زیستی در پیش‌بینی عملکرد سبز و مزیت رقابتی. نشریه آموزش محیط زیست و توسعه پایدار، ۱۳(۱)، ۳۷-۵۸.
۷. جعفری، م. و خدابی‌پور، ا. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر مدیریت و رهبری تحول فرهنگ سازمانی.
۸. جعفری، م. و خدابی‌پور، ا. (۱۴۰۲). گسترش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و زیست‌محیطی شرکت‌ها. مطالعات مدیریت توسعه سبز، ۱۱(۱)، ۱۱۱-۱۰۱.
۹. جنانی، ی. و حیدری، م. (۱۳۹۴). توسعه پایدار و چالش‌های زیست‌محیطی. فصلنامه محیط زیست ایران.
۱۰. حسینی، ک. و موسوی، ل. (۱۴۰۱). بحران‌های زیست‌محیطی و ضرورت بازنگری در سیاست‌های توسعه. فصلنامه اقتصاد و محیط زیست.
۱۱. رادفر، م. ر. (۱۴۰۴). تأثیر فرهنگ سازمانی سبز بر شهرت شرکت و عملکرد کسب‌وکار با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز. پژوهشنامه اقتصاد و کسب‌وکار، ۱۶(۳۷)، ۳۵-۵۰.
۱۲. رحیمی، ف.، محمدی، س. و داستین، م. (۱۴۰۴). تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی سبز و اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیط‌زیستی کارکنان با نقش میانجی نوآوری سبز. مجله محیط زیست و توسعه فرابخشی، ۱۰(۸۷).
۱۳. رحیم‌نیا، ف. و نیکزاد، م. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۴. رنجبر اردکانی، ص.، اصغری‌زاده، ع. و نیکبخت، م. (۱۴۰۳). طراحی مدل گسترش حسابداری مدیریت زیست‌محیطی تولید پاک در صنایع شیمیایی و پتروشیمی. نشریه مدیریت زیست‌محیطی.
۱۵. رضایی، س. و احمدی، ن. (۱۳۹۹). بررسی نقش تحول سازمانی در ارتقاء عملکرد. فصلنامه مدیریت نوین.
۱۶. رضایی‌پور، م. و همکاران. (۱۳۹۸). تأثیر فرهنگ سازمانی بر انگیزش کارکنان در اجرای سیاست‌های زیست‌محیطی.
۱۷. رهنما کام‌مردخی، م.، ذکایی، م. س.، پروین، س. و معارف‌وند، م. (۱۴۰۲). محیط زیست و توسعه پایدار در نظریه و عمل مددکاری اجتماعی: مروری سیستماتیک. فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۱۰(۳۷)، ۲۰۹-۲۵۳.
۱۸. سلیمی، م. و رضانی، ف. (۱۳۹۲). فرهنگ سازمانی و رفتار کارکنان. تهران: انتشارات دانشگاهی.
۱۹. سلیمی، م. و رضانی، ح. (۱۳۹۴). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی در صنایع تولیدی.
۲۰. عسگری، س. (۱۴۰۳). نقش مسئولیت اجتماعی بر توسعه منابع محیط‌زیست و عملکرد سازمان شهرداری‌ها. فصلنامه مدیریت خدمات شهری، ۱۱(۴)، ۸۷-۱۰۲.
۲۱. فرخی، م.، امیری، ز. و دلولی اصفهانی، م. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار محیط‌زیست‌گرایانه کارکنان.
۲۲. فلاحی، س.، کریمی، م. و شریعتی، ن. (۱۳۹۸). فناوری و تأثیرات زیست‌محیطی آن در قرن بیستم. مجله علوم محیطی.
۲۳. کاظمی، ف. و همکاران. (۱۳۹۵). فرهنگ سازمانی و توسعه پایدار در صنعت پتروشیمی.
۲۴. کاظمی، م. (۱۳۷۴). فرهنگ و توسعه اقتصادی. تهران: انتشارات سمت.



۲۵. ملکی پور، م. و ملکی پور، س. (۱۳۹۲). مدیریت محیط زیست در سازمان های صنعتی. تهران: انتشارات پژوهش های توسعه پایدار.
۲۶. منصوریان، م. و دیواندری، ع. (۱۳۹۹). تحول فرهنگ سازمانی در حوزه بانکداری.
۲۷. نعمتی، ف. و شریفی، ه. (۱۴۰۲). فرهنگ سازمانی و پیچیدگی های محیطی در سازمان های دولتی. پژوهشنامه مدیریت فرهنگی.
۲۸. نوری، م. و همکاران. (۱۳۹۰). مدیریت زیست محیطی در سازمان های صنعتی. تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی شریف.
۲۹. یوسفی، ر.، حاتمی، م. و نادری، س. (۱۳۹۹). تحلیل رفتار کارکنان در بستر فرهنگ سازمانی. نشریه رفتار سازمانی.
۳۰. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (۱۹۹۰). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, ۶۳(۱), ۱-۱۸.
۳۱. Bilyaz, G., et al. (۲۰۱۵). Organizational culture and job satisfaction in Greek banking institutions. *Journal of Organizational Behavior Studies*.
۳۲. Bortolotti, T., et al. (۲۰۲۴). Leveraging organizational culture for competitive environmental value. *International Journal of Production Economics*.
۳۳. Córdoba, M., & García, L. (۲۰۲۵). Organizational culture and business sustainability: A systematic review. *International Journal of Environmental Sciences*.
۳۴. Costa, J., & Opare, S. (۲۰۲۴). Corporate culture and environmental performance. *Journal of Business Ethics*.
۳۵. Dabi, R., et al. (۲۰۱۷). Top management beliefs, RMS adoption, and environmental performance. *Journal of Manufacturing Systems*.
۳۶. Diesel, P., et al. (۲۰۱۷). Perceptions of organizational culture and citizenship behavior among pharmacy faculty. *American Journal of Pharmaceutical Education*.
۳۷. Ilgiz, A., et al. (۲۰۱۵). The impact of organizational culture on climate during change processes. *International Review of Management*.
۳۸. Mael, F., & Ashforth, B. E. (۱۹۹۲). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, ۱۳(۲), ۱۰۳-۱۲۳.
۳۹. Magsi, H., et al. (۲۰۱۸). Organizational culture and environmental performance. *Sustainability*, ۱۰(۸), ۲۶۹۰.
۴۰. Parsons, T. (۱۹۵۱). *The Social System*. Free Press.
۴۱. Rameshwar, D., et al. (۲۰۱۷). Reconfigurable manufacturing systems and environmental performance: Role of top management and culture. *Production Engineering Journal*.
۴۲. Riemer, K., et al. (۲۰۲۵). Organizational journeys toward strong sustainability cultures. *Frontiers in Psychology*.
۴۳. Schein, E. H. (۲۰۱۰). *Organizational Culture and Leadership* (۴th ed.). Jossey-Bass.
۴۴. Schneider, B. (۲۰۱۷). *al of Environmental Sciences*

Modeling Organizational Culture Influencing the Implementation of Environmental Management – A Case Study of South Pars Petrochemical Companies

Fatemeh Hammadi



Head of Planning, Budget, and Information Technology Department – Bushehr
Environmental Protection Agency

Email: Moj^{۳۶۶}@gmail.com

Abstract: The present study aims to model the organizational culture that influences the implementation of environmental management in petrochemical companies located in the South Pars region. By designing an optimized model, this research seeks to enhance the disclosure of environmental information and provide appropriate data in the field of environmental management. To assess the degree of coherence between dimensions of organizational culture and the implementation of environmental management, Robbins' standardized organizational culture questionnaire was employed and localized in accordance with the research objectives and the optimization of environmental management. The questionnaire items were designed based on four main hypotheses of the study. The statistical population consisted of managers and officials of environmental units in active petrochemical companies of the South Pars region, selected through purposive sampling. From the perspective of purpose, this research is applied, and in terms of method, it is descriptive-survey with an analytical approach. Data were collected through a combination of library and field methods and analyzed using appropriate statistical techniques. The study examined the impact of four key dimensions of organizational culture—"organizational identity," "group commitment," "social system stability," and "behavior shaping"—on organizational culture components from Robbins' perspective. The results indicated a positive and significant relationship between these dimensions and the implementation of environmental management. Ultimately, an optimized organizational culture model was proposed to facilitate the implementation of environmental management in petrochemical industries.

Keywords: Environmental Management, Group Commitment, Organizational Identity, Social System Stability, Behavior Shaping