



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي
والبحث العلمي
جامعة ميسان
قسم ادارة الاعمال



دور سلسلة التوريد الخضراء في تحقيق النجاح التنظيمي للمنظمة

مشروع تخرج مقدم الى كلية الادارة
والاقتصاد - جامعة ميسان
كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس
في ادارة الاعمال .

من قبل الطالب

رسول راضي جاسب

بأشراف

م . احمد جاسم

١٤٤٤ هـ
٢٠٢٣ م

ملخص البحث :

هدف هذا البحث إلى دراسة تأثير سلسلة التوريد الخضراء على النجاح التنظيمي في مصنع الامام الهادي للزيوت في محافظة ميسان ، كان الغرض من البحث هو تشخيص لتطبيق سلسلة التوريد الخضراء في مصنع الامام الهادي للزيوت، فضلا عن تحديد النجاح التنظيمي ذاو الأثر الكبير في المصنع المبحوث ومعرفة دور كل منهما في تحقيق التنمية و الثقافة الادارية ومن هنا تتبين للباحث اهميته وعبر البحث عن مشكلته من خلال مجموعة تساؤلات متمحورة حول فيما إذا كانت هناك علاقة ارتباط بين متغيرات البحث ، وفي ضوء ذلك انبثقت عنه سؤال رئيسي كالاتي " كيف تؤثر ممارسات ادارة سلسلة التوريد الخضراء في تحقيق النجاح التنظيمي في مكان العمل؟ " .

وللاجابة على فرضيات البحث تم الاعتماد على اداة الاستبانة لغرض جمع وتحليل البيانات وتوزيعها على أفراد عينة البحث، وتم اختيار عينه بلغ تعدادها (٣٢) .

المصطلحات الأساسية الواردة في البحث (سلسلة التوريد الخضراء ، ابعاد سلسلة التوريد الخضراء، النجاح التنظيمي)

قائمة المحتويات

ت	الموضوع	رقم الصفحة
١	المقدمة	١
٢	الفصل الاول - منهجية البحث ودراسات سابقة	٢ - ٩
٣	المبحث الاول - منهجية البحث	٢ - ٤
٤	مشكلة البحث	٢
٥	اهمية البحث	٢
٦	اهداف البحث	٣
٧	حدود البحث	٣
٨	فرضيات البحث	٣
٩	المخطط الفرضي للبحث	٤
١٠	المبحث الثاني - دراسات سابقة	٥ - ٩
١١	الفصل الثاني - الاطار النظري للبحث	١٠ - ١٧
١٢	المبحث الاول - سلسلة التوريد الخضراء	١٠ - ١٣
١٣	مفهوم سلسلة التوريد الخضراء	١٠
١٤	اهمية سلسلة التوريد الخضراء	١١
١٥	اهداف سلسلة التوريد الخضراء	١١ - ١٢
١٦	ابعاد سلسلة التوريد الخضراء	١٢ - ١٣
١٧	المبحث الثاني - النجاح التنظيمي	١٤ - ١٧
١٨	مفهوم النجاح التنظيمي	١٤
١٩	اهمية النجاح التنظيمي	١٥
٢٠	اهداف النجاح التنظيمي	١٥ - ١٦
٢١	ابعاد النجاح التنظيمي	١٦ - ١٧
٢٢	الفصل الثالث: الاطار العملي للبحث	١٨ - ٢٩
٢٣	المبحث الاول: استبانة البحث ومقياس البحث	١٨ - ١٩

٢٧ - ٢٠	المبحث الثاني - الاحصائيات الوصفية	٢٤
٢٩ - ٢٨	المبحث الثالث - اختبار الفرضيات	٢٥
٣١ - ٣٠	الفصل الرابع - الاستنتاجات والتوصيات	٢٦
٣٣ - ٣٢	قائمة المصادر	٢٧
٣٩ - ٣٤	قائمة الملاحق	٢٨

المقدمة :

ان تعدد المشاكل البيئية وتنوعها والتي أصبحت تشكل خطرا حقيقيا على الإنسان وذلك بفعل الأنشطة البشرية المختلفة التي لم تراعى الاعتبارات البيئية، والتي ركزت على الاستغلال غير الأمثل وغير المتصالح مع البيئة والموارد البيئية، وبذلك يكون الفكر الاقتصادي، والإداري، أصبحت من المشكلات البيئية وواحدة من أم المشكلات الكونية المعاصرة التي اهتم والاجتماعي، والسياسي... الخ .

وعليه أوليت قضايا البيئة اهتماما متزايدا منذ مطلع القرن التاسع عشر، حيث بذلت العديد من الجهود الوطنية والإقليمية والدولية التي ركزت على قضايا البيئة والإدارة البيئية، وفي هذا الصدد يرى البعض بأن مفهوم سلسلة التوريد الخضراء ذا صلة بحماية البيئة أو بالمسؤولية الاجتماعية في مجال الشراء (التوريد)، الإنتاج، وكذلك التسويق، كما يرى البعض على انها تعبير عن توجه المؤسسة غير الهادف للربح في تعاملها مع المجتمع و الزبائن ان فضلا عن سعيها لتحقيق حماية المستهلك.

لذلك أصبحت ممارسة سلسلة التوريد الخضراء كأحد الممارسات التشغيلية الخضراء لغة شائعة يستخدمها ما يقرب من ثلث المتخصصين والباحثين في مجال التصنيع .وربما كان هذا أمرا حتمياً، بعد ما أدركت المؤسسات الاعمال في السنوات الأخيرة وتحت ضغط النظم والتشريعات والقوانين البيئية وضغوط الموردين والعملاء والمنافسين ضرورة التضمن البيئي لعملياتها التشغيلية ومنتجاتها وخدماتها.

الفصل الاول - منهجية البحث ودراسات سابقة

المبحث الاول - منهجية البحث

اولا - مشكلة البحث :

ان سلاسل التوريد الخضراء فلسفة وفكر نظمي متكامل، يسعى إلى خلق التأثير الايجابي على تفضيلات العملاء بصورة تدفعهم نحو التوجه إلى طلب منتجات غير ضارة بالبيئة وتعديل وتطوير عاداتهم الاستهلاكية بما ينسجم مع ذلك، والعمل على تقديم منتج قائم على أساس متكامل نحو البعد البيئي، مما قد يسمح للمؤسسات من التنافس حتى في الأسواق الدولية والمحلية، خاصة تلك التي تعطي هذا البعد الأهمية البالغة، وتلعب سلسلة التوريد الخضراء دورا مهما في تحقيق الفوائد الاجتماعية والبيئية والاقتصادية وبالتالي المساهمة في تحقيق النجاح التنظيمي في مكان العمل وعلى أساس ما تقدم يمكن توضيح مشكلة البحث بالتساؤل البحث الرئيسي في السؤال التالي:

كيف تؤثر ممارسات ادارة سلسلة التوريد الخضراء في تحقيق النجاح التنظيمي في مكان العمل وتتفرع منه التساؤلات الآتية:

- ١ - هل يمتلك الافراد العاملون في الميدان المبحوث فكرة واضحة عن سلسلة التوريد الخضراء ؟
- ٢ - هل يمتلك الافراد المبحوثين في الميدان المبحوث تصور واضح عن النجاح التنظيمي في مكان العمل ؟

ثانيا - اهمية البحث :

تتجأ أهمية البحث الحالي في كونه يتطرق إلى احد المواضيع البيئية المعاصرة ,والمتمثلة في سلسلة التوريد الخضراء و النجاح التنظيمي كخطوة أولى وضرورية لبناء بيئة نظيفة خالية من التلوث من خلال الحفاظ على المواد الخام وتقليل الهدر فيها ومنع التلوث أو الحد منه ,إذ إن هذا البحث يمثل في حد ذاته إضافة علمية متواضعة جديرة بالاهتمام ,خاصة عند تناوله للقطاع الصناعي والذي يمكن اعتباره من القطاعات الحيوية والمهمة في محافظة ميسان بشكل عام .

ثالثاً - أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى التعرف على ما يلي :

- ١ - إبراز جملة من المفاهيم والتي تمد الصلة لمفهوم سلسلة التوريد الخضراء.
- ٢ - تحديد عوامل ومعايير النجاح التنظيمي وأهميتها.
- ٣ - دراسة تأثير سلسلة التوريد الخضراء على النجاح التنظيمي في مصنع الامام الهادي للزيوت في محافظة ميسان.

رابعاً - حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي في ما يلي :-

- ١ - الحدود البشرية : تمثلت الحدود البشرية بموظفي وادريي مصنع زيوت الامام الهادي في محافظة ميسان.
- ٢ - الحدود المكانية : مصنع زيوت الامام الهادي في محافظة ميسان.
- ٣ - الحدود الزمانية : تم اجراء البحث في سنة ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣

خامساً - فرضيات البحث :

للإجابة على الإشكالية والتساؤلات الفرعية يطرح الباحث الفرضيات التالية:

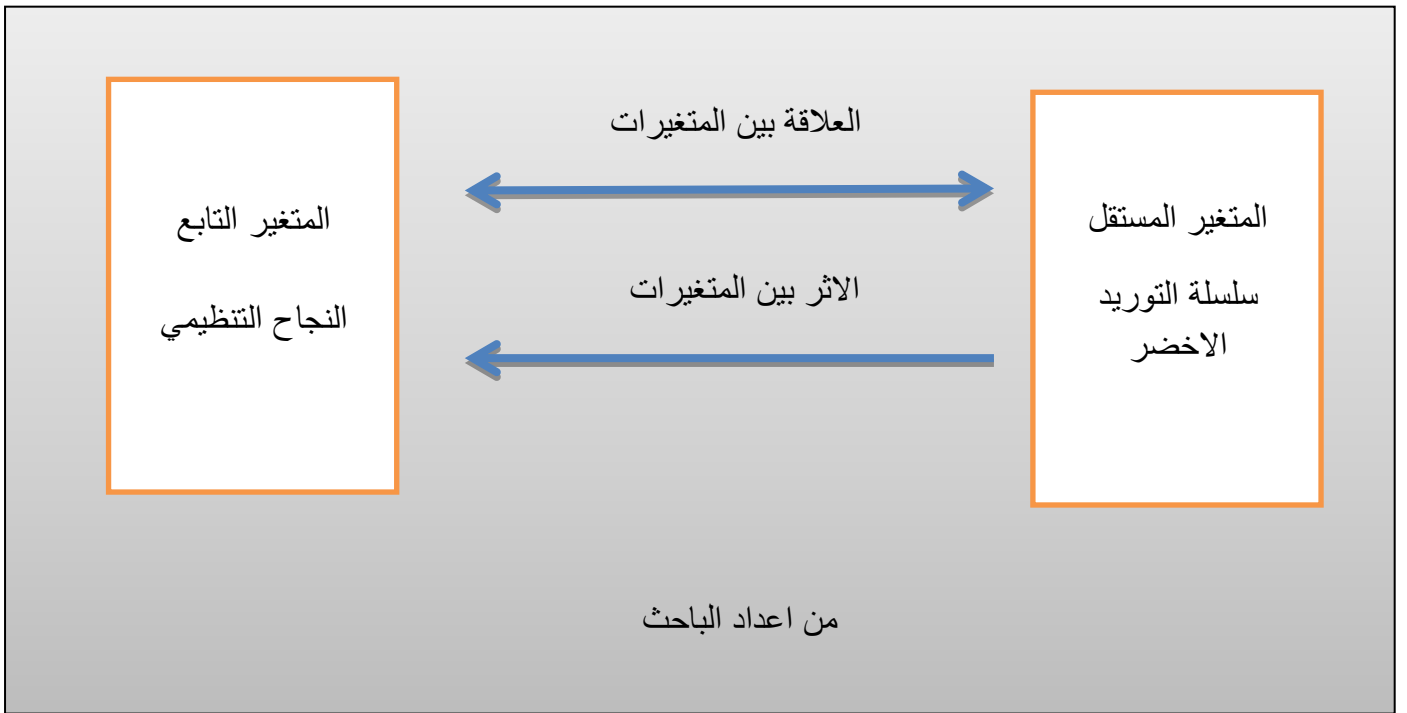
- ١ - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سلسلة التوريد الخضراء بأبعادها و النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة.
- ٢ - توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين سلسلة التوريد الخضراء بأبعادها و النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

سادسا - المخطط الفرضي للبحث :

تم بناء مخطط البحث الفرضي على وافق ما جاء من مسح للنتائج الفكرية للأدبيات العلمية الرصينة ذات صلة بموضوعات سلسلة التوريد الخضراء النجاح التنظيمي وبعد إجراء مراجعة واسعه للبحوث الحديثة في هذا الحقل اجريت صياغة مخطط فرضي للبحث ليظهر لإبعاد مبحوثة ومتغيراتها متمثلة بمشكلة البحث ومنطلقاتها الفكرية التي نصت على تأثير سلسلة التوريد الخضراء في تحقيق النجاح التنظيمي.

والمخطط الفرضي للبحث الذي هو تفاعل حركي وسببي بين المتغيرين الرئيسيين والذي يمكن توضيحها بما يأتي :

- (المتغير المستقل للمخطط) هو سلسلة التوريد الخضراء وأبعادها (ال شراء الاخضر ، التصنيع الاخضر ، التعليم البيئي).
- (المتغير التابع للمخطط) هو النجاح التنظيمي وابعاده (الكفاءة ، الفاعلية ، الثقافة التنظيمية).



المبحث الثاني - دراسات سابقة

اولا - دراسات متعلقة بسلسلة التوريد الخضراء :

الدراسة الاولى : سهام ، ٢٠١٤

عنوان الدراسة	دور سلسلة التوريد الخضراء في الرفع من الأداء التنافسي في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة
هدف الدراسة	يهدف البحث الحالي الى معرفه مدى تأثير تطبيق مفهوم التسويق الأخضر في تعزيز المركز التنافسي للمؤسسة محل الدراسة
اهم الاستنتاجات	توصلت النتائج إلى أن هناك تأثير ايجابي لتطبيق مفهوم التسويق الأخضر في تعزيز المركز التنافسي للمؤسسة بدرجة موافقة عالية عند متوسط حسابي ٤,١٦ درجة من أصل خمس درجات وهذا ما يعكس صحة الفرضية: " التسويق الأخضر ينعكس ايجابيا على الأداء التنافسي للمؤسسة"، فتطبيق المؤسسة التسويق الأخضر يجعل من هذه الفلسفة ميزة تنافسية لها أمام المؤسسات التنافسية الأخرى في قطاع الصناعة

الدراسة الثانية : الكيكي واخرون ، ٢٠١٨

عنوان الدراسة	تأثير ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء في الأداء المستدام/دراسة استطلاعية لآراء المدراء في معمل الألبسة الولادية في الموصل
هدف الدراسة	يهدف البحث الحالي بشكل أساسي إلى تأشير دور ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء في الأداء المستدام
اهم الاستنتاجات	وتوصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين ممارسات إدارة سلسلة التوريد الخضراء والأداء المستدام على مستوى المعمل قيد البحث

عنوان الدراسة	إدارة سلسلة التوريد الخضراء كمدخل لتفعيل الاقتصاد الدائري _دراسة حالة شركة دولفين للطاقة.
هدف الدراسة	هدفت الدراسة إلى توضيح مدى أهمية إدارة سلسلة التوريد الخضراء في الحفاظ على البيئة وتحسين استخدام الموارد في مختلف ممارسات سلسلة التوريد من الإدارة البيئية
اهم الاستنتاجات	استخدام الموارد بكفاءة من بداية التصنيع إلى التوزيع إلى الاسترجاع لغرض إعادة الاستخدام وإعادة التدوير يسمح بتلبية احتياجات العملاء ومتطلبات التنمية وفي نفس الوقت الحفاظ على البيئة وحمايتها من مختلف الأضرار والمشاكل التي تتعرض لها وهي الأهداف الأسمى للاقتصاد الدائري.

ثانيا - دراسات متعلقة بالنجاح التنظيمي :

الدراسة الاولى : العبادي واخرون ، ٢٠١٦

عنوان الدراسة	التراصف الاستراتيجي ودوره في تحقيق النجاح التنظيمي بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية التخطيط العمراني/جامعة الكوفة
هدف الدراسة	يهدف البحث الحالي الى العمل على تعزيز ودعم سلوكيات التراصف الاستراتيجي، من خلال تفعيل الاتصالات واعتماد مبدأ الشراكة في قرارات العمل، وإقامة الندوات والدورات لتدريب العاملين على الالتزام بقواعد وأهداف المنظمة، وكذلك العمل على تعزيز المهارات والخبرات في بيئة العمل بالشكل الذي يسهم في تعزيز معايير النجاح التنظيمي.
اهم الاستنتاجات	وام الاستنتاجات هو إن التراصف الاستراتيجي والتوافق في بيئة العمل يعبر عن مبدأ المتعة الذي يجعل من العاملين يشعرون بالراحة ويؤدون الأعمال المناطة بهم بانسيابية عالية وبالتالي ينعكس على قوة الأداء في العمل.

الدراسة الثانية : عمر وسليمان ، ٢٠٢١

عنوان الدراسة	أثر إدارة الكفاءات على النجاح التنظيمي في منظمات الأعمال قسم الإنتاج المديرية الجهوية لسوناطراك حاسي الرمل
هدف الدراسة	هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر إدارة الكفاءات على النجاح التنظيمي في منظمات الأعمال دراسة حالة قسم الإنتاج للمديرية الجهوية لسوناطراك حاسي الرمل
اهم الاستنتاجات	خلصت نتيجة الدراسة الى وجود علاقة بين إدارة الكفاءات وتحقيق النجاح التنظيمي ، و هناك ارتباط قوي بين المتغير المستقل إدارة الكفاءات و المتغير التابع تحقيق النجاح التنظيمي، وجاءت نسبة ارتباط إبعاد إدارة الكفاءات على النجاح التنظيمي مقارنة بين الكفاءة و الفاعلية و الثقافة التنظيمية، كما خلصت الدراسة إلى أن واقع تطبيق إدارة الكفاءات على النجاح التنظيمي في المنظمة محل الدراسة كان مقبولا بمستوى متوسط لكنه غير كافي.

عنوان الدراسة	دور التعلم التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة مجموعة من المؤسسات "دراسة طحور سيف الدين، التخصص: إدارة أعمال.
هدف الدراسة	هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور التعلم التنظيمي ، في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات
اهم الاستنتاجات	تم التوصل إلى أن هذه المنظمات أغلبيتها تعتمد على التعلم بمختلف مستوياته من أجل زيادة معارف و مهارات أفراد و تبادل الخبرات بينهم ، وتسعى لاكتساب المعارف من الزبائن و الموردين و المنظمات الأخرى من أجل تحسين أدائها الوظيفي و هذا ما ينعكس على أدائها ككل

ثالثا - الدراسات الأجنبية :

الدراسة الاولى : Vaccaro.٢٠٠٩

عنوان الدراسة	نظرية الابتكار والتسويق الأخضر B٢B للميزة التنافسية
هدف الدراسة	هدفت الدراسة: إلى التحقق من كيفية تطبيق نظرية الإبداع في تصميم العمليات الخضراء للتبادل التجاري بين (B٢B) في الولايات المتحدة الأمريكية، كتصميم تخطيطي أكثر فعالية. بحيث تعمل استراتيجيات التسويق من أجل تلبية الحد الأدنى من الهدف التلثي للمنظمات: الاقتصادي، والاجتماعي، والبيئة المستدامة.
اهم الاستنتاجات	تم التوصل إلى سبع مجالات أولية من B٢B لاستراتيجيات التسويق الأخضر المتصلة بخصائص الابتكار. أيضا أظهرت النتائج أن خصائص التوضيح لجوانب الابتكار تتوافق مع أحد عشر ميزة رئيسية مستدامة للمزايا التنافسية للتسويق الأخضر في مجال التبادل B٢B .

الدراسة الثانية : " ليانجت داي، فوهوي سونغ ، ٢٠١٦

عنوان الدراسة	النجاح الوظيفي الذاتي
هدف الدراسة	هدفت هذه الدراسة الى معرفه النجاح الوظيفي والمؤسسات خاصة في المنظمات التي ليس لها حدود.
اهم الاستنتاجات	توصلت هذه لم يعد من الممكن الاعتماد على الموظفين فقط على مقاييس موضوعية مثل الأجور والمسميات الوظيفية والسلطة وما إلى ذلك من أجل مؤشرات لقياس النجاح الوظيفي. النجاح الوظيفي الشخصي هو أكثر وأكثر أهمية للموظفين تحاول هذه المقالة تقديم ملخص عن تعريف النجاح الوظيفي الذاتي باستخدام البحث التجريبي وطرح اتجاه البحث المستقبلي

الفصل الثاني - الإطار النظري للبحث

المبحث الاول - سلسلة التوريد الخضراء

تمهيد :

تعتبر إدارة سلسلة التوريد الخضراء من المفاهيم الحديثة التي تُعد مدخلاً مهماً لتحسين الأداء البيئي للمصانع، وتعزز من قدرتها التنافسية سواءً في مكونات المنتج أو تصميمه أو المادة الفعالة لمصانع الزيوت، بحيث تراعي المعايير البيئية أثناء مراحل التصميم والتصنيع حتى لا يتم استخدام المواد المضرة بالبيئة و سلسلة التوريد تتكون من كل الأطراف التي لها دور مباشر أو غير مباشر في تلبية طلب أو حاجات المستهلك وبالتالي فهي لا تقتصر فقط على المنظمة المصنعة وعلى الموردين لكن تشمل القنوات من الأفراد والمنظمات اللذين يقومون بتوصيل المنتجات إلى المستهلكين واللذين يعتبرون كذلك جزء من سلسلة التوريد.

اولا - مفهوم سلسلة التوريد الخضراء :

هناك عدة تسميات لسلسلة التوريد الخضراء فهناك من يطلق عليها إدارة سلسلة التجهيز البيئية بينما يطلق عليها آخر سلسلة التجهيز المستدامة إدارة سلسلة التجهيز البيئية وعلى الرغم من تعدد هذه التسميات يرى انها "تشير إلى تكامل مختلف أنشطة الشركة ابتداء من تصميم المنتجات وتحديد مصادر التجهيز المواد الأولية مروراً بعملية تصنيع المنتجات تامة الصنع، وتسليمها إلى الزبائن، ولغاية انتهاء دورة حياة المنتج واسترداد الأغلفة والعبوات من البيئة والمجتمع (اغا ، ٢٠١٢ : ٥١).

يرى (Kim, ٢٠٠٩: ١٥٣) بأن سلسلة التوريد تهتم بسلسلة تدفق المواد، والمعلومات، والأموال من مصادرها المختلفة عبر الموردين إلى المؤسسات المختلفة انتاجية كانت أم خدمية ومن ثم إلى المستهلك النهائي على شكل منتجات او خدمات.

ومن وجهة نظر الباحث فإن سلسلة التوريد: عبارة عن شبكة من المنظمات التي تنتقل بها المواد الخام ومستلزمات انتاج السلعة او تقديم الخدمة ابتداءً من المنظمة التي تقوم بتزويد هذه المواد وتصنيعها وانتهاءً بوصولها إلى المستهلك النهائي على شكل منتج تام الصنع أو خدمة متكاملة.

ثانيا - أهمية سلسلة التوريد الخضراء :

يجب على المصانع إعادة النظر حول تصميم منتجاتها وتقنيات الإنتاج من خلال إنتاج منتجات قابلة لإعادة التدوير وإعادة الاستخدام بعد انتهاء عمرها، هذا الأمر يعتمد على مدى القدرة على إدارة وتنسيق العلاقات مع الموردين للحصول على مدخلات خضراء واختيار وإنشاء أسواق خضراء (الطويل والعبادي ، ٢٠١٦ : ٤٧)

كما أن لإدارة سلسلة التوريد الخضراء عدة مزايا يمكن إيجازها في ما يلي (Moujan, ٢٠١٧: ٢٤٣):-

- ١ - المساهمة في زيادة حجم المنتجات الصديقة للبيئة.
- ٢ - تحسين الموقف التنافسي للمؤسسات من خلال تحسين وضعهم في السوق.
- ٣ - دفع الدول لإنشاء أسواق جديدة للمنتجات الصديقة للبيئة.
- ٤ - تصميم وإنتاج المنتجات الخضراء يقلل إلى الحد الأدنى من استخدام الموارد.
- ٥ - الرفع من مستوى المنافسة الدولية للحكومات التي تهتم بدعم سلاسل التوريد الخضراء وإنتاج منتجات صديقة للبيئة.

ثالثا - اهداف سلسلة التوريد الخضراء:

تتمثل اهداف سلسلة التوريد الخضراء فيما يلي (Terry F.yosie, ٢٠٠٨: ٤) (عقيلي وآخرون ، ٢٠٠٨ : ٣٢):-

- ١ - تقليل حجم الغازات المنبعثة في عمليات النقل، والتخزين، والتصنيع المتمثلة بغاز الكربون.
- ٢ - تساهم إدارة سلسلة التوريد الخضراء في زيادة حجم الأرباح التي تحققها الشركات جراء إنتاج منتجات صديقة للبيئة، الأمر الذي ينعكس على كسب ثقة الزبائن وتعاطفهم مع هذا النوع من الممارسات الحضارية التي تنعكس بدورها على صحة الفرد العامة.
- ٣ - نشر الوعي داخل الشركة وضمن بيئتها المحيطة بأهمية الحفاظ على البيئة، والأخذ بمقترحات جميع العاملين اتجاه تطوير أداء سلسلة التجهيز في الشركة والتي تنعكس على البيئة .

٤ - تطبيق المعايير والبرامج البيئية ذات الصلة والمشاركة في جميع أنحاء الشركة الأم ومورديها، مع مراعاة الأطراف القانونية المحلية الخصائص الثقافية.

٥- توسيع تنفيذ نظام إدارة لضمان قدر أكبر من المساءلة من المورد الأداء على الصحة والبيئة والسلامة، واستهلاك.

٦ - حصر النفايات داخل النظام الصناعي وذلك للحفاظ على الطاقة ومنع هذا و تبديد المواد الضارة للبيئة

٧ - تمكن استخدام بعض المواد المتجددة، والقدرة على الاستفادة من المواد القابلة لإعادة الاستخدام أو إعادة تصنيعها والحد من النفايات.

رابعاً - ابعاد سلسلة التوريد الخضراء :

لسلسلة التوريد الخضراء عدة ابعاد منها :-

١ - التصنيع الأخضر :

يعد التصنيع الأخضر أحد ممارسات إدارة سمسة التجهيز الخضراء، ويعتمد على أسلوب ممنهج في تنفيذ أنشطته التي تتطلب استهلاك اقل للطاقة وتقليل الهدر في المواد للحد من التلوث البيئي ويهدف التصنيع الأخضر إلى تحسين العمليات الصناعية ومنتجاتها باستمرار لكي يمنع تلوث الهواء والتربة والماء، فضلاً عن إنتاج منتجات صديقة لمبيئة (Routroy, ٢٠٠٩: ٢٥)

٢ - التعليم البيئي :

يعد التعليم البيئي احد الممارسات الأساسية باتجاه ضمان تطوير الموارد البشرية ودفعها باتجاه الحصول على مجتمع مستدام وأكدت عدد من الدارسات أهمية التعليم للإدارة الخضراء للشركات لكي تكون ناجحة ويساعد التعليم البيئي في تحقيق هدفين، يتضمن الأول تعليم الأفراد السياسات البيئية مع إتقان أسلوب التعاون بينما تضمن الثاني تغيير تصرفات الأفراد العاملين باتجاه إقامة علاقات تتسم بروح المسؤولية مع البيئة (Sammalisto & Brorson, ٢٠٠٨: ٢٤٥) .

٣ - التوزيع الأخضر :

يعد التوزيع الأخضر احد الممارسات الضرورية لإدارة سمسة التجهيز الخضراء، ويتضمن جميع الأنشطة المتعلقة بتقليل الأضرار البيئية والحد من الهدر خلال عمليات الشحن والتأكيد على تقليل كمية استهلاك الوقود خلال عملية نقل المنتج ومنع تكرار عمليات النقل ، فضلاً عن تقليل طول المسافة المقطوعة للنقل مع الاهتمام بالخصائص التغليف التي تؤثر بالكامل على أداء التوزيع الأخضر (Sarkis, ٢٠١٣: ٦٤).

المبحث الثاني - النجاح التنظيمي

تمهيد :

يعد الاهتمام بمفهوم النجاح التنظيمي ، من المفاهيم الإدارية التي حظيت بمستوى كبير من الاهتمام في المؤسسات لكونه يرتبط ارتباطا وثيقا بنجاح المؤسسة في ظل البيئة التنافسية المتغيرة وبعد ذات أهمية بالغة في استمرار وديمومة المؤسسة وقد تترتب عليها اثار مضرّة بها مما يجعل منه مؤشرا مهما يمكن من خلاله قياس مدى نجاح المؤسسة في استغلال الموارد المتاحة لها بما يضمن تحقيق أهدافها وان النجاح التنظيمي وهو المفهوم الضيق حيث يتم التركيز على اهداف الاداء .

اولا - مفهوم النجاح التنظيمي :

هو ما تقوم به الإدارة العليا من خلال تشجيعها، أو رفضها للسلوكيات التنظيمية المختلفة في بيئة العمل التنظيمي فاذا كان السائد في المؤسسة هو ممارسة العاملون أنماطا من السلوكيات التطوعية، وفق برامج عمل متطورة، فإن ذلك ينعكس على تعزيز ودعم سلوكيات العاملين وان مفهوم النجاح التنظيمي في دراسته بأنه هدف الادارة الاساسي الذي تسعى الى تحقيقه والمتمثل من بعدين، الاول هو الغاية الادارية للنجاح على منافسيها من خلال مخرجاتها، والثاني هو سعيها إلى النجاح في اتخاذ القرارات من خلال السرعة والدقة في العمل، ولا يتحقق احدهما دون الاعتماد على الثاني، فضلاً عن حاجتهما الى الرصيد المعرفي المتجدد من خلال بذل الجهود الكافية والوقت الكافي والكلفة المناسبة للحصول عليها (احمد ، ٢٠١٠ : ٤٢).

فيعرف مفهوم النجاح التنظيمي هو تلك النظرة الشمولية التي تحقق التلازم بين المعايير طويلة الأمد و قصيرة الأمد ، و بين المعايير الداخلية و الخارجية ، وبين معايير النتائج و العمليات وربط ذلك بالرؤية الاستراتيجية التي تحقق توقعات جميع أصحاب المصلحة (عزيز ، ٢٠٢١ : ٣٥).

مما سبق نستنتج ان تعريف النجاح التنظيمي هو: استمرار في خلق المستقبل للمنظمة كما تراها لتوفير الاحتياجات المحتملة لعملائها ، واستثمار الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي و المساعدة في تحفيز أعضاء المنظمة على تحقيق الرؤية و الأهداف و تعزيز السلوكيات الأساسية اللازمة لنجاح المنظمة (محمود ، ٢٠١٥ : ١٢).

ثانيا - أهمية النجاح التنظيمي :

يساعد النجاح التنظيمي المؤسسات على تحقيق اهدافها الادارية والاستراتيجية ويمكنها مواكبة الظروف البيئية والتغيرات التكنولوجية والقدرة على التكيف والنمو وهذا ما اكده (الشماع ، ٢٠٠٠ : ٣٤٣) اذ ذكر ان تحقيق النجاح التنظيمي يمكن المؤسسة من تحقيق اهدافها والانسجام والتكيف مع البيئة التي تعمل فيها وتنمو وتتطور .

ويبين (الخفاجي ، ٢٠٠٥ : ٣٥) ان اداء المؤسسة الفعال تأثير مباشر على رفاهيه المجتمع اذ ان المؤسسات تأخذ مدخلاتها من المجتمع وتعيدها اليه في شكل منتجات او خدمات معينه وفضلا عن ذلك يتطلب من المؤسسة الفاعلة ان تقدم للمجتمع السلع والخدمات من اجل الحفاظ على مستوى جيد من المعيشة .

ويحدد كل من (مهدي و محمد ، ٢٠١٣ : ٢٦٨) أهمية النجاح التنظيمي بالنقاط الاتيه :-

١ - ايجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الاخلاقي الذي يبعد احتمال زيادة شكاوى الموظفين ضد المؤسسة.

٢ - رفع مستوى اداء الموظفين واستثمار قدراتهم وامكاناتهم وبما يساعدهم على التقدم والتطور .

٣ - تقييم برامج وسياسات ادارة الموارد البشرية كون نتائج العملية يمكن ان تستخدم كمؤشر للحكم على دقة هذه السياسات.

٤ - مساعدو المؤسسة ف يوضع معدلات اداء معيارية دقيقة.

ثالثا - اهداف النجاح التنظيمي :

أهداف النجاح التنظيمي تشتمل أهداف الأداء التنظيمي على ثلاثة أهداف رئيسية وهي كما يأتي:

١ - أهداف طويلة المدى :

يحدد الهدف التنظيمي طويل المدى نقطة النجاح في المستقبل، سواء لأشهر أو سنوات، حيث تتضمن الأهداف طويلة المدى أهدافاً تتعلق بالوظيفة والتعليم والحياة وغيرها، وبالتالي فإنها تتطلب تخطيطاً وتخصيص وقت من أجل تحقيقها، ولكن الأهداف الكبيرة وطويلة المدى لن تكتمل إذا ما لم تحدد طريقة واضحة لتقسيمها إلى مراحل، وإدارتها بشكل مستمر ويمكن توضيح مفهوم الأهداف طويلة المدى من

خلال المثال الآتي، عندما أعلن الرئيس كيندي عن إرسال رجل إلى القمر في نهاية عقد الستينيات، يكون بذلك قد وضع هدفًا طويل المدى، وبشكل سريع بدأ فريق ناسا إدارته وتقسيم الهدف إلى مراحل يُمكن التحكم بها، وكل مرحلة تتطلب الإكمال حتى تنتقل للمرحلة التالية (Hamed, ٢٠١٣: ٤).

٢ - أهداف رشيقة:

تشمل الأهداف المرنة على مجموعة من القيم وعمليات التحقق من النتائج التي تطورت من خلال دورات صغيرة بالتعاون مع الفريق، فالأهداف التنظيمية الرشيقة تسمح للأفراد بتقسيم الأهداف طويلة المدى، إلى خارطة من المعالم التي يمكن تحقيقها، وتنفذ الأهداف الرشيقة عادة عن طريق التركيز على هدف واحد أصغر وواضح في كل مرة، فالأهداف عادة تكون من الأنشطة القابلة للتنفيذ لمدة أسبوعين، والتي تستكمل خلال فترة زمنية قصيرة (مجيد ، ٢٠١١ : ٥٤)

٣ - أهداف الأداء :

صُممت أهداف الأداء من أجل القياس والتحسين والتحليل مع مرور الوقت وفي مدد زمنية ثابتة، مثل أهداف ربع سنوية، أو كل ٣ سنوات، أو نصف سنوية، ويمكن أن تشتمل أهداف الأداء على إنجازات في التعليم، وحل المشكلات المهنية التي توضح نوع ما من التقدم القابل للقياس تتركز أهداف الأداء غالبا على ما تحاول المؤسسة تحقيقه من وجهة نظر استراتيجية، والذي يحفز هذه الأهداف هم الأفراد، حيث تمنحك مقياسًا للطاقة اللازمة من أجل تحقيق النتائج المهمة بشكل فعال (الحكيم ، ٢٠١٥ : ١٥٤).

رابعا - ابعاد النجاح التنظيمي:

عند الاطلاع على الأدبيات التي تتعلق بموضوع النجاح التنظيمي، لوحظ عدم وجود توجه واضح من قبل الباحثين يوضح أبعاد النجاح التنظيمي، وفي هذه الحالة سيتم الاعتماد على ما جاء به (Azim i&Hamed, ٢٠١٣: ٧٦) من أبعاد والتي تمثل تلك العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على نجاح منظمات الأعمال باستخدامها التكنولوجيا الحيوية، وإن التركيز الرئيسي في هذا البحث هو على تحديد هذه العناصر، وإن من بين العوامل التنظيمية أو الأبعاد الرئيسية التي لها أهمية قصوى على تحقيق النجاح التنظيمي هي: (الموارد، الهيكل، إدارة المعرفة) والتي سوف يتم توضيحها كما في أدناه:

١ - الموارد:

وتشتمل على الموارد الملموسة وغير الملموسة، حيث إن امتلاك المؤسسات للموارد بكل معانيها كالموارد البشرية والمالية التي تعد من أهم موارد المؤسسة والتي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وإن الأفراد وما زالوا دائماً هم نقطة ارتكاز للمؤسسات ولكن تزداد أهميتهم الإستراتيجية في صناعات اليوم المعتمدة على المعرفة حيث يعتمد نجاح المؤسسة بشكل كبير على المعرفة، والمهارات وقابليات الموظفين وخاصة عندما يساعدون في تثبيت مجموعة من الكفاءات الجوهرية التي تميز المنظمة عن منافسيها، وعندما تكون مواهب الموظفين قيمة، ونادرة الوجود وصعبة التقليد، أو (المؤسسة) فإن المنظمة تستطيع تحقيق النجاح التنظيمي من خلال الموارد (الطائي والعبادي، ٢٠١٤: ٢٤).

٢ - الهيكل :

من خلال الهيكل التنظيمي يتم اختيار وتعيين أفراد لمهام وأدوار محددة في سلسلة بناء القيمة، كما يحدد الهيكل التنظيمي الكيفية التي سيتم بها الربط بين تلك المهام والأدوار بالأسلوب أو الشكل الذي يزيد من الكفاءة، والجودة والإبداع، والاستجابة للمستهلكين، وأن الغرض من الهيكل التنظيمي هو تنسيق وإحداث تكامل في جهود العاملين على مستويات (المؤسسة، النشاط الوظيفي، وعبر وظائف المؤسسة ووحدات النشاط) بحيث يعملون جميعاً بالطريقة التي تتيح لها إنجاز مجموعه معينه من الاستراتيجيات في نموذج نشاطها (العبادي وآخرون، ٢٠١٢: ٢٥٤).

٣ - ادارة المعرفة :

وتتمثل بالقدرة على اكتساب المعرفة والاحتفاظ بها والعمل على تقاسمها بين الأفراد العاملين داخل المؤسسة الواحدة، ومدى استخدام المعرفة وتطبيقها في بيئة العمل التنظيمي، إذ أصبحت المعرفة مصدراً مباشراً للميزة التنافسية واحدى مقومات النجاح التنظيمي، كما أنها ترتبط بفكرة البيع والعلاقات مثلاً (الخدمات الفنية، برمجيات الحاسوب والتكنولوجيا المعتمدة من قبل الشركات). وجميعها تعد مصدراً مباشراً لتحقيق النجاح التنظيمي لكل المؤسسات التي تحاول أن تجعل من نفسها متميزة عن غيرها من خلال خلق قيمة لربائنها (العبادي وآخرون، ٢٠١٢: ٣٦).

الفصل الثالث: الاطار العملي للبحث

المبحث الاول: استبانة البحث ومقياس البحث

في هذا الجانب سنتطرق للدراسة العملية للبحث الموسوم ، سلسلة التوريد الخضراء ودورها في تحقيق النجاح التنظيمي للمنظمة ، حيث ان هناك اثر لسلسلة التوريد الخضراء داخل المنظمات وعلى مستوى المؤسسات ككل ، و تعتبر منهجية الدراسة و اجراءاتها محور رئيسي يتم من خلاله انجاز الجانب العملي التطبيقي من الدراسة ، فمن خلالها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لاجراء التحليل الاحصائي للتوصل الى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء ادبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة و التي وردت في الاطار النظري ، و بالتالي تحقق الاهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها ، و بناء على ذلك تناول هذا المبحث وصفا للمنهج المتبع و مجتمع و عينة البحث ، و يضم المبحث الثالث المعالجات الاحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات و استخلاص النتائج .

تم اعداد استبانة لاستطلاع اراء المبحوثين حول سلسلة التوريد الخضراء ودورها في تحقيق النجاح التنظيمي، عن طريق الافراد العاملين في مصنع زيوت الامام الهادي في محافظة ميسان ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملائمة طبيعة الاهداف التي يسعى البحث الى تحقيقها من خلال الاساليب الكمية والاحصائية في معالجة موضوع البحث ووصف نتائجه حيث تم تصميم استبانة تم توزيعها على افراد عينة البحث، و تتكون هذه الاستبانة من ثلاثة اقسام رئيسي:

القسم الاول :

يتكون من اربعة فقرات تتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوث (الجنس ، العمر ، التحصيل الدراسي، سنوات الخدمة).

القسم الثاني : يتكون:

المحور الاول: سلسلة التوريد الخضراء: مكون من ١٥ فقرة ، حيث يركز على راي العاملين ضمن المصنع : و يتالف من ثلاثة ابعاد فرعية و هي :

- التصنيع الاخضر: و يتالف من ٥ فقرات .
- التعلم البيئي: و يتالف من ٥ فقرات
- التوزيع الاخضر: و يتالف من ٥ فقرات.

المحور الثاني : النجاح التنظيمي

يبحث في رأي عينة البحث حول سلسلة التوريد الخضراء ودورها في تحقيق النجاح التنظيمي ، و يتكون من ١٥ فقرة

مقياس البحث :

صممت استمارة البحث و مقياس البحث بالاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي (اتفق بشدة ، اتفق ، محايد ، لا اتفق ، لا اتفق بشدة) ، كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الاحصائي spss بالتعاون مع عدد من المختصين في هذا المجال .

المبحث الثاني - الاحصائيات الوصفية

الجدول (١) توزيع عينة البحث

التسلسل	عدد الاستثمارات الموزعة	المسترجع من الاستثمارات	غير المسترجع من الاستثمارات	المستبعد من الاستثمارات	الصالح من الاستثمارات	نسبة الاسترجاع
١	٣٥	٣٢	٠	٣	٣٢	٩١,٤ %

اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الجانب الاستطلاعي

الوصف الاحصائي لعينة البحث وفق البيانات الشخصية :

ت		توزيع الخاصية	العدد	النسبة
١	الجنس	ذكر	٢٨	%٨٧,٥
		انثى	٤	١٢,٥
		المجموع	٣٢	%١٠٠
٢	العمر	٣٠ سنة فأقل	٢٢	%٦٨,٧٥
		٣١-٣٥ سنة	٨	%٢٥
		٣٦-٤٠ سنة	١	%٣,١٢٥
		٤١ سنة فأكثر	١	%٣,١٢٥
		المجموع	٣٢	%١٠٠
٣	التحصيل الدراسي	بكالوريوس فأقل	٢٥	%٧٨,١٢٥
		دبلوم عالي	٤	%١٢,٥
		ماجستير	٢	%٦,٢٥
		دكتورة	١	%٣,١٢٥
		المجموع	٣٢	%١٠٠
٥	سنوات الخدمة	١-٥ سنوات	١٠	%٣١,٢٥
		٦ - ١٠ سنوات	١٥	%٤٦,٨٧٢
		١١-١٥ سنة	٥	%١٥,٦٢٥
		١٦ سنة فأكثر	٢	%٦,٢٥
		المجموع	٣٢	%١٠٠

جدول رقم (٢) وصف خصائص عينة البحث

من خلال تحليل البيانات الشخصية لعينة البحث نجد ان نسبة مشاركة الذكور في عينة البحث قد بلغت ٨٧,٥% بينما بلغت نسبة مشاركة الاناث ١٢,٥% وهذا يؤكد على ان الاناث لا تجيد العمل في هذا المجال في الشركة المبحوثة وكذلك يؤكد على رغبة المصنع بتشغيل الذكور فقط.

اما توزيع نسبة المشاركة حسب العمر قد بلغت ٦٨,٧٥% بالنسبة للعمر ٣٠ سنة فاقل ، بينما كانت للفئة العمرية من ٣١ - ٣٥ سنة كانت ٢٥% ، و للفئة العمرية ٣٦ (- ٤٠ سنة) و (٤١ سنة فما فوق) كانت ٣,١٢٥% . لكل منهما

اما ما يخص متغير التحصيل الدراسي فقد بلغت اعلى نسبة مشاركة بمعدل ١٢٥٣% لحملة شهادة البكالوريوس فاقل ، يليها حملة شهادة دبلوم عالي بمعدل ١٢,٥% ، يليها حملة شهادة الماجستير بنسبة ٦,٢٥ ، واخير حملة شهادة الدكتوراه والتي لم تمثل الفئة الاقل مشاركة بنسبة ٣,١٢٥.

اما بالنسبة لعدد سنوات الخدمة ، فكانت اعلى نسبة مشاركة للفئة ٦ - ١٠ بنسبة ٤٦,٨٧٢% ، يليها ١-٥ سنوات بنسبة ٣١,٢٥% ثم الفئة ١١ - ١٥ بنسبة ١٥,٦٢٥% ، والفئة ١٦ سنة فاكثر تمثل الفئة الاقل تواجدا بنسبة مشاركة ٦,٢٥%.

ثانيا: التحليل الاحصائي

القسم الاول : سلسلة التوريد الخضراء :

كان الهدف من هذا المحور هو التعرف على راي العينة المبحوثة بمبدا سلسلة التوريد الخضراء و يتضمن هذا القسم اربعة ابعاد ، نبين فيما يلي نتائج التحليل الاحصائي :

جدول رقم (٣) الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لفقرات ابعاد المتغير المستقل (سلسلة التوريد الخضراء)

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البعد الاول: استراتيجية المنتج			
١	يعمل معلمنا على تقليل التلوث الضوضائي لأنشطة عملياته لأقل المستويات.	٣,١٨٧٥	١,٣٥٤٥
٢	يفضل معلمنا شراء المواد الأولية الصديقة للبيئة .	٣,٤٣٧٥	١,١٦٢٢٤
٣	يهتم معلمنا بتخطيط ومراقبة عمليات الإنتاج بهدف تقليل الهدر.	٣,٥٩٣٨	١,٤١١
٤	يركز معلمنا على تقليل الطاقة واستهلاك الموارد الطبيعية في كافة عملياته.	٤,٧١٨٨	٠,٥٨١١٢
٥	يمتلك معلمنا القدرة على إعادة تدوير مخلفاته للاستفادة منها .	٣,٧٥	١,٢١٨١٤
البعد الثاني: استراتيجية التسعير			
٦	يستعين معلمنا بمتخصصين في مجال البيئة لتدريب أفراد العاملين .	٤,٦٥٦٣	٠,٧٠٠٦٦
٧	يولي معلمنا اهتماماً كبيراً لبرامج إعادة التدوير والاستخدام لمواد التغليف.	٣,٠٦٢٥	١,٤٧٩٧
٨	تحظى برامج التدريب الخاصة بالقضايا البيئية بدعم الإدارة العليا للمعمل .	٣,٩٦٨٨	٠,٩٦٦٦٨
٩	يعمل معلمنا على إقامة حملات توعية للبيئة من خلال عقد السمنارات مع	٣,٠٩٣٨	١,٦١٣٦٤

		الأطراف ذات العلاقة .	
١٠	يُدرَّب معملنا أفراد العاملين من خلال زجهم بدورات تدريبية متعلقة بالقضايا البيئية .	٤,٠٩٣٨	٠,٢٩٦١٤
البعد الثالث: استراتيجية الترويج			
١١	يستخدم معملنا وسائل نقل تتسم بانخفاض انبعاثاتها من غاز CO ₂	٣,٤٦٨٨	١,٢١٧٧٣
١٢	تتم عملية توزيع المنتجات في معملنا على أساس الطلب الفعلي لمنع الحاق الأذى بها .	٣,٩٣٧٥	١,١٦٢٢٤
١٣	يسعى معملنا إلى اعتماد الشحن التعاوني دمج شحنتين في شحنة واحدة حفاظاً على البيئة .	٢٠٠٦٢٥	١.٦٤٢٥٤
١٤	يأخذ معملنا بنظر الاعتبار تقليص المسافة المقطوعة عند اختيار القناة التوزيعية .	٣,٨٧٥	١,٠٧٠١٢
١٥	يعمل معملنا على تقليل الكلف المتعلقة بالتخلص من النفايات.	٣,٩٠٦٣	٠,٨٥٦٠٧
	المحور ككل	٣,٧٢٠٨	٠,٥٤١٩٨

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

يتبين من نتائج الجدول رقم (٣) ان سلسلة التوريد الخضراء ودورها في تحقيق النجاح التنظيمي من وجهة الافراد العاملين في مصنع زيوت الإمام الهادي في محافظة كانت متوسطة، اذ بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (٣.٧٢٠٨) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري (٠,٥٤١٩٨)، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المتغير المستقل (سلسلة التوريد الخضراء) بين (٢٠٠٦٢٥-٤,٧١٨٨)، كما نلاحظ ان الفقرة الرابعة التي تنص على: يركز معملنا على تقليل الطاقة واستهلاك الموارد الطبيعية في كافة عملياته، التي حصلت اعلى متوسط حسابي وتنصت بأهمية المرتبة الاولى من بين الفقرات بدرجة مرتفعة اذا بلغ المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة (٤,٧١٨٨) وبانحراف معياري قدرة ٠,٥٤١٩٨، وهذا يدل حسب وجهة نظر الباحث على ادراك عينة البحث لأهمية توفير الطاقة في المصنع والتي ساعدت على عدم استهلاك الموارد في التصنيع ، وهذا يعكس اهمية

(استراتيجية المنتج) من قبل افراد العينة و التي انعكست على ارتفاع مستوى المستجيبين للبعد مقارنة بالآخرى، وان اقل متوسط حسابي كان للفقرة الثالثة عشر ، القائلة يسعى معملنا إلى اعتماد الشحن التعاوني دمج شحنتين في شحنة واحدة حفاظاً على البيئة، حيث بلغ حوالي ٢,٠٦٢٥ ويعتبر قل من الوسط الفرضي وبانحراف معياري قدره ١,٦٤٢٥٤ .

القسم الثاني: النجاح التنظيمي

جدول رقم (٤) الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لفقرات المتغير التابع (النجاح التنظيمي)

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٦	يملك المصنع الموارد البشرية ذات الخبرات والمهارات الموهوبة والتي تتمثل رأس المال الفكري.	٤,٢٥	٠,٤٣٩٩٤
١٧	يملك المصنع الموارد المالية اللازمة لتوفير الآلات والمعدات الحديثة والمتطورة.	٣,٣١٢٥	١,٣٥٤٥
١٨	يتبع المصنع نظام حوافز ومكافآت عادل يعزز من تحقيق النجاح التنظيمي.	٣,٥٩٣٨	١,١٣١٩٢
١٩	يعمل المصنع على إقامة ورش العمل لتبادل الخبرات بين العاملين.	٤,٢١٨٨	١,٢٨٨٥٢
٢٠	يحرص المصنع على اختيار الآلات والمعدات المتطورة وذات الكفاءة المتطورة.	٣,٤٦٨٨	١,١٠٦٧١
٢١	لا يتعامل المصنع بشكل ازدواجي في تقسيم الصلاحيات والمسؤوليات في العمل	٣,٦٢٥	٠,٧٩٣١٢
٢٢	جميع الأعمال المناطة بي هي من اختصاصي الوظيفي.	٣,٥٦٢٥	٠,٩٨١٦٩
٢٣	يحرص المصنع على سرعة الاستجابة على مقترحاتي التي أقدمها باستمرار بخصوص تطوير العمل التنظيمي.	٣,٣١٢٥	١,١٧٦٠٤
٢٤	ن الإدارة الحالية في المصنع هي كفاءة وفعالية وتعمل على بث روح المبادرة في بيئة العمل التنظيمي.	٢,٩٦٨٨	١,٣٥٥٦٢
٢٥	يحرص المصنع على أن تكون داعمة لكل متطلبات العمل التنظيمي.	٣,٨٧٥	١,٢١١٥

٢٦	يحرص المصنع على وضع الخطط الإستراتيجية للدخول إلى السوق المنافسة وكسب طلبة جدد.	٣,٦٨٧٥	١,٢٢٩٦٧
٢٧	يسعى المصنع على تبني الأفكار الجديدة لتطوير خدماتها التعليمية.	٢,١٥٦٣	٠,٥٧٤١٤
٢٨	يعمل المصنع على توليد المعرفة واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها في بيئة العمل التنظيمي وفق برامج محددة.	٣,٥	١,٢٧
٢٩	الأدوات المعرفية المستخدمة في المصنع تسهم في تسريع عملية الإنتاج المتميز.	٣,٨٧٥	٠,٨٣٢٨
٣٠	يستخدم المصنع التكنولوجيا المتطورة والأدوات التسويقية المتطورة كالتعليم الالكتروني لزيادة رضا العاملين وكسبهم.	٢,٤٦٨٨	١,٠١٥٥
	المحور ككل	٣,٤٥٨٣	٠,٣٨٦٤٢

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS

يتبين من نتائج الجدول رقم (٤) ان المتوسط الحسابي العام للمحور ككل بلغ (٣,٤٥٨٣) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري ٠,٣٨٦٤٢، كما نلاحظ ان الفقرة السادسة عشر التي تنص على يمتلك المصنع الموارد البشرية ذات الخبرات والمهارات الموهوبة والتي تتمثل راس المال الفكري، احتلت اول مرتبة بالاهمية حيث حصلت اعلى متوسط حسابي بدرجة مرتفعة اذا بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٥) وبانحراف معياري قدرة ٠,٤٣٩٩٤، وهذا يدل حسب وجهة نظر الباحث على ادراك عينة البحث لأهمية الموارد البشرية والخبرات والمهارات الموهوبة المتمثلة برأس المال الفكري.

المبحث الثالث - اختبار الفرضيات

تم الاعتماد على معامل الارتباط (Pearson) من اجل اختبار الفرضيات :

اختبار الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ذات ارتباط ذات دلالة احصائية بين سلسلة التوريد الخضراء والنجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

نلاحظ من الجدول (٥) ان قيمة معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين سلسلة التوريد الخضراء والنجاح التنظيمي بلغت ٠.٥٧٤ و هذا يدل على وجود علاقة ارتباط جيدة ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ ، اي وجود علاقة طردية قوية بين سلسلة التوريد الخضراء والنجاح التنظيمي.

الجدول رقم (٥)

علاقة الارتباط بين سلسلة التوريد الخضراء والنجاح التنظيمي

سلسلة التوريد الخضراء	المتغير المستقل
المتغير التابع	النجاح التنظيمي
* ٠,٥٧٤	

*: $p \leq 0,05$ N: ٣٢

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء نتائج البرنامج الاحصائي

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية لسلسلة التوريد الخضراء في تحقيق النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

يمثل مضمون هذه العلاقة اختبارا لفرضية الرئيسية الثانية التي تشير الى " توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية لسلسلة التوريد الخضراء في تحقيق النجاح التنظيمي في المنظمة ". اذ يتضح من الجدول (٦) وجود تأثير احصائي للمتغير المستقل (سلسلة التوريد الخضراء) في المتغير التابع (النجاح التنظيمي) بقيمة معامل (٠,٣٢٩)، ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة البالغة (١٤,٧٢٨) والتي هي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٤,١٧٠) وضمن مستوى معنوية (٠,٠٥) وبدرجتي حرية (١,٣٠)

الجدول رقم (٦)

علاقة تأثير سلسلة التوريد الخضراء على تحقيق النجاح التنظيمي

F		R ²	سلسلة التوريد الخضراء		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B ₁	B ₀	المتغير التابع
٤,١٧٠	١٤,٧٢٨	٠,٣٢٩	٠,٤٠٩	٠,٥٧٤	النجاح التنظيمي

*:p ≤ ٠,٠٥

N:٣٢

df:(١,٣٠)

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

الفصل الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

اولا - الاستنتاجات :

١. نضرا لما تم استنتاجه من التحليل الاحصائي لاستجابة عينة البحث لفقرات كل من المتغير المستقل والتابع تم اثبات صحة الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين سلسلة التوريد الخضراء والنجاح التنظيمي.
٢. تم اثبات صحة فرضية الرئيسية الثانية والتي تنص وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لسلسلة التوريد الخضراء في النجاح التنظيمي في المنظمة المبحوثة.
٣. يجب على الشركات والمصانع كافة استعمال سلسلة التوريد الخضراء ، يتم من خلال قدرتها على تحقيق النجاح التنظيمي ، وأن هذا الاسلوب يجب أن يكون متعدد الوظائف كما يجب أن يكون متخصصاً أيضاً في الوقت ذاته ، فان المنظمات المتقدمة تشجع التطور المستمر لقدرتها واداءها.
٤. ان التغييرات البيئية المتسارعة التي تجري في المجتمع تلقي على عاتق المنظمات مسؤولية كبيرة لتجاوز العقبات وتحقيق الطموح من خلال استخدام سلسلة التوريد الخضراء بحيث تكون دائما متقدمة في رؤيتها على الشركات الأخرى القائمة في السوق .
٥. الاهتمام الكبير من قبل الشركات الانتاجية في السنوات الأخيرة بامتلاك سلسلة التوريد الخضراء، وذلك بسبب كبر حجم التحديات والتطورات التكنولوجية والعلمية التي تواجه هذه المنظمات ، بحيث أصبح هذا لنظام التسويقي احد الوسائل الأساسية لتحقيق هدف هذه المنظمات.

ثانيا - التوصيات :

بعد عرض الاستنتاجات التي اسفر عنها البحث توصل الباحث الى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن ايجازها بالآتي:

١. العمل على تدريب العاملين في الشركة المبحوثة على سلسلة التوريد الخضراء باستمرار، والتأكد من قدرة العاملين في المنظمات على التعامل مع الزبائن بسهولة.
٢. ارشاد الادارة العليا للمصنع بالمضامين الاستراتيجية لسلسلة التوريد الخضراء والتأثيرات المترتبة عليها في المنظمات وادراك الدور الذي تؤديه هذه السلسلة في تحقيق النجاح التنظيمي.
٣. استخدام سلسلة التوريد الخضراء وبشكل واسع في مختلف الشركات والمنظمات الانتاجية وادخال الاستراتيجيات المطلوبة والضرورية لتحقيق النجاح التنظيمي.
٤. إجراء مزيد من الدراسات المتعلقة بتطبيق سلسلة التوريد الخضراء والتركيز على عناصر سلسلة التوريد الخضراء المؤثرة في تحقيق النجاح التنظيمي وقدرة المنظمات على الاستجابة للتغيرات المختلفة.
٥. يجب نشر الوعي من قبل المدير بنظام سلسلة التوريد الخضراء و الاستفادة من تجارب المؤسسات العالمية الناجحة المتعلقة بتطبيق هذه السلسلة.

قائمة المصادر

اولا - المصادر العربية :

١. أحمد عوني أحمد حسن عمر آغا ، ٢٠١٢ ، العلاقة التكاملية لمتطلبات إدارة الجودة الشاملة البيئية ومتطلبات إدارة سلسلة التجهيز الخضراء في تعزيز التنمية المستدامة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد الأول.
٢. أكرم أحمد الطويل، شهلة سالم العبادي ، ٢٠١٦ ، إمكانية تبني نشاط التصميم الأخضر في شركات صناعة الأدوية في مدينة الموصل: دراسة مقارنة، مجلة - الادارة والاقتصاد، السنة التاسعة والثلاثون، العدد مئة وسبعة.
٣. الخفاجي، إبتسام سرحان صيهود ، ٢٠٠٥ ، "أثر الأيدلوجية الجوهريّة في بناء القدرات الريادية للمنظمات" دراسة مقارنة بين شركتي دو الإمارات وآسيا سيل العراق للاتصالات، ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
٤. زيد خوام محمود ، ٢٠١٢ ، الیقظة الاستراتيجية و تأثيرها في النجاح التنظيمي ، بحث استطلاعي في شركة الفارس العامة ، وزارة الصناعة .
٥. الشماع، خليل محمد، وحمود، خضير كاظم ، ٢٠٠٠ ، "نظرية المنظمة ، دار المسيرة للنشر
٦. الطائي، يوسف حليم، والعبادي، هاشم فوزي ، ٢٠١٤ ، إدارة الموارد البشرية- قضايا معاصرة في الفكر الإداري ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
٧. عزيز زكية ، ٢٠٢١ ، الكفاءات التنظيمية كآلية لتفعيل الإستراتيجية التسويقية للمنظمة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة البويرة .
٨. عقيلي منير مهدي، ٢٠٠٨ ، "الكفاءة الإنتاجية ودورها في اختيار الإستراتيجية التنافسية للمؤسسة الصناعية ، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة.
٩. علي حسن الطائي ، ٢٠١٤ ، "تشخيص الكفاءات الجوهريّة في المنظمات الحكومية"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد ١٣ العدد ٤٥ ، جامعة بغداد، العراق .

١٠. الفياض، مجيد، ٢٠١١ ، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي، كلية الادارة والاقتصاد، بغداد .
 ١١. قاضي عبد الحكيم ، ٢٠١٥ ، دور وظيفة تسيير الكفاءات البشرية في تحسين أداء المورد البشري في المنظمة ،مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث .
 ١٢. محمد احمد عبد النبي ، ٢٠١٣ ، ادارة الموارد البشرية ، زمزم ناشرون و موزعون ، الاردن ، الطبعة الاولى ، والتوزيع، عمان الأردن.
- ثانيا - المصادر الاجنبية :

١٣. Hamed, Javad & Azimi, Alireza,(٢٠١٣)," Identification and Prioritization of Interorganizational Success Factors in Microbial Biotechnology.
- ١٤ . Kim, Y. J.; Kim, W. G.; Choi, H. M. & Phetvaroon, K. (٢٠٠٩). "The Effect of Green Human Resource Management on Hotel Employees' Eco-Friendly Behavior and Environmental Performance", International Journal of Hospitality Management
- ١٥ . Moujan, Neil A; Douglas W. Vorhies and Charlotte H. Mason, (٢٠١٧) Market Orientation, Marketing Capabilities and Firm Performance", Strategic Management Journal..
- ١٦ . Routroy, S. (٢٠٠٩). Evaluation of supply chain strategies: a case study. International Journal of Business Performance and Supply Chain Modelling.
- ١٧ . Sammalisto, K., & Brorson, T. (٢٠٠٨). Training and communication in the implementation of environmental management systems (ISO ١٤٠٠١): a case study at the University of Gävle, Sweden. Journal of Cleaner Production.
- ١٨ . Sarkis, J. (٢٠١٣). A strategic decision framework for green supply chain management. Journal of cleaner production



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان / كلية الادارة والاقتصاد

قسم / ادارة الاعمال

م / استثمارة استبيان

تمثل استثمارة الاستبانة هذه المقدمة لشخصكم الكريم جزء من متطلبات اعداد بحث تخرج لنيل شهادة البكالوريوس في ادارة الاعمال والموسم .

(دور سلسلة التوريد الخضراء في تحقيق النجاح التنظيمي للمنظمة)

وان تفضلكم بالاجابة بموضوعية واقعية على جميع العبارات يسهم في الحصول على نتائج دقيقة وبما يعزز تحقيق اهداف البحث علما ان الاجابات تستخدم الاغراض البحث العلمي حصرا لذا لا داعي لذكر الاسم او العنوان او الى ما يشير الى الشخصية بعد تفضلكم بقراءة الملاحظات الاتية :

١ - الرأي الموضوعي الدقيق هو المطلوب اذ ليس هناك اجابات صحيحة او خاطئة .

٢ - يرجى وضع علامة (✓) تحت واحدة منها والتي تعبر عن وجهة نظرك.

٣ - الباحث على استعداد تام لاجابة عن استفساراتكم حول عبارات الاستبانة .

مع فائق الشكر والتقدير.....

بأشراف الاستاذ

م . احمد جاسم

الباحث

رسول راضي جاسب

البيانات العامة

النوع الاجتماعي : ذكر انثى

١ - العمر :

اقل من ٣٠ سنة

٣٠ اقل من ٤٠ سنة

٤٠ اقل من ٥٠ سنة

٥٠ سنة فأكثر

٢ - التحصيل الدراسي :

بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه

٣ - الموقع الوظيفي "

موظف	تدريسي	معاون رئيس قسم	رئيس قسم

٤ - عدد سنوات الخدمة:

اقل من ٥ سنوات

من ٥ الى اقل من ١٠ سنوات

من ١٠ الى اقل من ١٥ سنة

من ١٥ الى اقل من ٢٠ سنة

من ٢٠ سنة فأكثر

اولا - سلسلة التوريد الخضراء : عبارة عن شبكة من المنظمات التي تنتقل بها المواد الخام ومستلزمات انتاج السلعة او تقديم الخدمة ابتداءً من المنظمة التي تقوم بتزويد هذه المواد وتصنيعها وانتهاءً بوصولها إلى المستهلك النهائي على شكل منتج تام الصنع أو خدمة متكاملة.

والفقرات الخاصة بالمتغير المستقل :

١ - التصنيع الاخضر :

ت	الفقرات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
١	يعمل معملنا على تقليل التلوث الضوضائي لأنشطة عملياته لأقل المستويات.					
٢	يفضل معملنا شراء المواد الأولية الصديقة للبيئة .					
٣	يهتم معملنا بتخطيط ومراقبة عمليات الإنتاج بهدف تقليل الهدر.					
٤	يركز معملنا على تقليل الطاقة واستهلاك الموارد الطبيعية في كافة عملياته.					
٥	يملك معملنا القدرة على إعادة تدوير مخلفاته للاستفادة منها .					

٢ - التعلم البيئي :

ت	الفقرات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
١	يستعين معملنا بمتخصصين في مجال البيئة لتدريب أفراد العاملين .					
٢	يولي معملنا اهتماماً كبيراً لبرامج إعادة التدوير والاستخدام لمواد التغليف.					
٣	تحظى برامج التدريب الخاصة بالقضايا البيئية بدعم الإدارة العليا للمعمل .					
٤	يعمل معملنا على إقامة حملات توعية للبيئة من خلال عقد السمنارات مع الأطراف ذات العلاقة .					
٥	يدرّب معملنا أفراد العاملين من خلال زجهم بدورات تدريبية متعلقة بالقضايا البيئية .					

٣ - التوزيع الأخضر :

ت	الفقرات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
١	يستخدم معملنا وسائل نقل تتسم بانخفاض انبعاثاتها من غاز CO ₂					
٢	تتم عملية توزيع المنتجات في معملنا على أساس الطلب الفعلي لمنع الحاق الأذى بها .					
٣	يسعى معملنا إلى اعتماد الشحن التعاوني دمج شحنتين في شحنة واحدة حفاظاً على البيئة .					
٤	يأخذ معملنا بنظر الاعتبار تقليص المسافة المقطوعة عند اختيار القناة التوزيعية .					
٥	يعمل معملنا على تقليل الكلف المتعلقة بالتخلص من النفايات.					

ثانيا - النجاح التنظيمي : استمرار في خلق المستقبل للمنظمة كما تراها لتوفير الاحتياجات المحتملة لعملائها ، واستثمار الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي و المساعدة في تحفيز أعضاء المؤسسة على تحقيق الرؤية و الأهداف و تعزيز السلوكيات الأساسية اللازمة لنجاح المنظمة

والفقرات الخاصة بالمتغير التابع :-

١ – الموارد :

ت	الفقرات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
١	يملك المصنع الموارد البشرية ذات الخبرات والمهارات الموهوبة والتي تتمثل راس المال الفكري.					
٢	يملك المصنع الموارد المالية اللازمة لتوفير الآلات والمعدات الحديثة والمتطورة.					
٣	يتبع المصنع نظام حوافز ومكافآت عادل يعزز من تحقيق النجاح التنظيمي.					
٤	يعمل المصنع على إقامة ورش العمل لتبادل الخبرات بين العاملين.					
٥	يحرص المصنع على اختيار الآلات والمعدات المتطورة وذات الكفاءة المتطورة.					

٢ – الهيكل :

ت	الفقرات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
١	لا يتعامل المصنع بشكل ازدواجي في تقسيم الصلاحيات والمسؤوليات في العمل					
٢	جميع الأعمال المناطة بي هي من اختصاصي الوظيفي.					
٣	يحرص المصنع على سرعة الاستجابة على مقترحاتي التي أقدمها باستمرار بخصوص تطوير العمل التنظيمي.					
٤	إن الإدارة الحالية في المصنع هي كفاءة وفعالة وتعمل على بث روح المبادرة في بيئة العمل التنظيمي.					
٥	يحرص المصنع على أن تكون داعمة لكل متطلبات العمل التنظيمي.					

٣ – ادارة المعرفة :

ت	الفقرات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
١	يحرص المصنع على وضع الخطط الإستراتيجية للدخول إلى السوق المنافسة وكسب طلبة جدد.					
٢	يسعى المصنع على تبني الأفكار الجديدة لتطوير خدماتها التعليمية.					
٣	يعمل المصنع على توليد المعرفة واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها في بيئة العمل التنظيمي وفق برامج محددة.					
٤	الأدوات المعرفية المستخدمة في المصنع تسهم في تسريع عملية الإنتاج المتميز.					
٥	يستخدم المصنع التكنولوجيا المتطورة والأدوات التسويقية المتطورة كالتعليم الإلكتروني لزيادة رضا العاملين وكسبهم.					