

بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر استانداردهای سیستم مدیریت زیست محیطی

(ایزو ۱۴۰۰۱) مطالعه موردی: صنایع کوچک و متوسط مستقر در شهرک صنعتی توس مشهد

فریبرز رحیم نیا^{۱*}

r-nia@um.ac.ir

نسرین نیکزاد^۲

تاریخ پذیرش: ۸۸/۶/۱۵

تاریخ دریافت: ۸۷/۱۱/۱۱

چکیده

این مقاله به بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی در صنایع کوچک و متوسط می‌پردازد. در این تحقیق تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی شامل هویت سازمانی، تعهد گروهی، ثبات نظام اجتماعی و شکل دادن به رفتار بر استانداردهای سیستم مدیریت زیست محیطی مانند آموزش، منابع، برجسب‌زنی، خط مشی و واکنش اضطراری مورد مطالعه قرار گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی مدیران استاندارد شرکت‌های کوچک و متوسط واقع در شهرک صنعتی توس مشهد می‌باشد که از میان آن‌ها ۱۶۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیده است. اطلاعات موردنیاز تحقیق توسط پرسشنامه‌ای که ابعاد چهارگانه فرهنگ سازمانی و استانداردهای سیستم مدیریت زیست محیطی را دربرمی‌گرفت جمع‌آوری گردید و پایایی آن توسط آلفای کرونباخ (۰/۹۶) مورد تأیید قرار گرفت. سپس اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه توسط مدل آماری مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که بین استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ و تعهد گروهی، هویت سازمانی شکل دادن به رفتار و ثبات نظام اجتماعی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ، ایزو ۱۴۰۰۱، مدیریت زیست محیطی، ابعاد فرهنگ سازمانی، مدل مفهومی.

۱- دانشیار دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد* (مسئول مکاتبات)

۲- کارشناس ارشد دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه

سازمانی، دو مقوله فرهنگ و ابعاد فرهنگ سازمانی به تفصیل مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۱- مفهوم فرهنگ سازمانی

"ادوارد تایلر " مردم شناس انگلیسی فرهنگ و تمدن را به یک معنا و مفهوم به کار برده، فرهنگ یا تمدن را مجموعه‌ای پیچیده از معرفت، عقاید، اخلاقیات، قوانین، آداب و رسوم و همه قابلیت‌ها و عاداتی دانسته که انسان به عنوان عضوی از جامعه می‌پذیرد(۳). به طوری که فرهنگ تمامی ساز و برگ فنی، مکانیکی، مغزی و اخلاقی را که مردم دوره‌ای خاص با به کارگرفتن آن‌ها به هدف‌های خاص خود می‌رسند، شامل می‌شود(۴). فرهنگ‌های متفاوت، نظام‌های اقتصادی متفاوتی را خلق می‌کنند و توان تغییر اهداف اقتصادی و سیاسی یک جامعه را دارند. از آن جا که درک کامل یک ساخت و یک نظام اقتصادی بدون دانستن پایه و اصول فرهنگی آن نظام میسر نیست. برخی صاحب نظران معتقدند که توسعه فرهنگی وسعت بخشیدن به قابلیت های انسانی، در زمینه های فرهنگی و کسب بهترین بهره در افزایش استانداردهای زندگی که با فرایند فن آورانه ترکیب شده است، مطرح می‌شود(۵).

اساسی‌ترین و زیربنایی‌ترین راه حل، ایجاد تغییر و تحول در فرهنگ است. فرهنگ، نظام پیچیده‌ای از تفکر، احساس و عمل است. برای ایجاد تغییر در کل نظام فرهنگی، تغییر و تحول در اجزای تشکیل‌دهنده آن ضروری است. به علت تعامل، همبستگی و تناسب بین اجزاء یک نظام، تغییر در یک جزء به سایر اجزای راه می‌یابد و کل نظام را متحول می‌سازد، مهم نقطه آغازین است. وقتی درباره لزوم ایجاد تغییر، معرفت حاصل شود، در طرز تفکر و نحوه نگرش افراد نیز تغییر به وجود می‌آید و به تدریج، رفتارها و کردارهای افراد در سازمان با پندارها و معرفت‌های جدید همساز می‌شود (۶). فرهنگ حاکم بر هر جامعه، فرهنگ سازمانی را احاطه کرده است و با آن ارتباطی پیچیده و درهم تنیده دارد. هرچند فرهنگ سازمانی از آن تغذیه می‌کند ولی درعین حال وجودی مستقل است (۴). باید به این مسأله توجه گردد که چه عواملی موجبات ارتقای سطح

در عصر حاضر سازمان‌ها نقش‌ها و ماموریت‌هایی فراتر از نقش های سنتی خود بر عهده گرفته اند. رقابت فزاینده، کمبود منابع ، تمایل به جهانی شدن اقتصاد و تحول فرهنگی سبب شده تا سازمان‌ها فقط به کسب مهارت‌های تخصصی و فنی اکتفا نکرده و خود را به دانش‌ها و مهارت‌های دیگری آراسته سازند. امروزه گفتمان " توسعه پایدار" در کشورهای رو به رشد و در حال توسعه، به طور بسیار جدی مطرح است. کشورهای جهان سوم برای کاهش فاصله خود با کشورهای صنعتی جهان، رسیدن به توسعه را در صدر برنامه‌های عملیاتی و اجرایی خود قرار داده اند. حال باید این مسئله را مورد مطالعه قرار داد که با توجه به این که رسیدن به توسعه به عنوان هدف اصلی کشورهای در حال توسعه قلمداد می‌گردد، مهم‌ترین عامل مؤثر در تحقق آن چیست؟ در پاسخ به این سؤال صاحب نظران مواردی مانند بهره‌برداری بهینه از منابع طبیعی، به ویژه منابع تجدید ناپذیر، تولید محصول با کیفیت و رشد و بالندگی بهره‌وری را مطرح کرده‌اند(۱).

۱- فرهنگ سازمانی

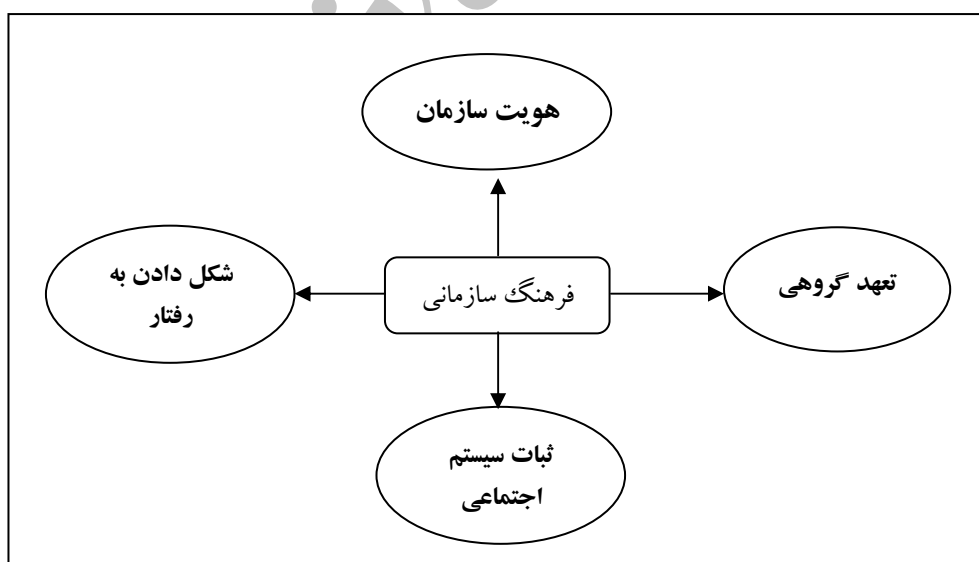
مهم‌ترین عامل پیچیده‌کننده سازمان، محیط سازمان و به خصوص فرهنگ محیطی سازمان است. بر این اساس برای تجزیه و تحلیل و شناخت پیچیدگی‌های سازمان از شناخت محیط و فرهنگ حاکم بر آن گریزی نیست. هر سازمانی در محیطی قرار دارد که فرهنگ خاصی بر آن سایه افکنده است و موجب می‌شود که اجازه رشد و نمو به هر چیزی را در پیرامون و درون خود ندهد. به بیان دیگر حیات و رشد و نمو سازمان‌ها مستلزم شناخت فرهنگ حاکم بر محیط سازمان است، این فرهنگ همان سیستم غیر رسمی حاکم در سازمان می‌باشد که به آن فرهنگ سازمانی اطلاق می‌کنیم. فرهنگ سازمانی همان شالوده درونی و ساختار غیر مشخص سازمان است که بر اساس اهداف، فن آوری، ساختار، سیاست‌ها و عملکردها و محصولات سازمان تجلی یافته و آشکارترین نمودش را می‌توان در رفتار کارکنان مشاهده کرد(۲). بنابراین با توجه به اهمیت فرهنگ

در این میان است. حرکت سازمان به سوی اهداف خاصش از بستر همین تغییر و تحولات می‌باشد (۱۳). همان‌طور که در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است، در یک سازمان، فرهنگ نقش‌های متفاوتی ایفا می‌کند و وظایف گوناگونی را بر عهده دارد که برخی از آن‌ها عبارتند از: اولاً فرهنگ تعیین‌کننده مرز سازمانی است، یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک می‌نماید. ثانیاً نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند. ثالثاً فرهنگ باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که (آن چیز)، بسی بیش از منافع شخصی فرد است. و سرانجام فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می‌گردد. فرهنگ از نظر اجتماعی به عنوان نوعی چسب به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارایه استانداردهای مناسب (در مورد آن چه باید اعضای سازمان بگویند یا انجام دهند) اجزای سازمان را به هم متصل می‌کند. سرانجام، فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود (۱۴).

فرهنگ یک جامعه را فراهم می‌آورد و می‌تواند به عنوان یک عامل مؤثر در این راستا تلقی گردد (۷).

۱-۲- ابعاد فرهنگ سازمانی

مطالعاتی که بر روی فرهنگ سازمانی صورت گرفته است، فرهنگ را مجموعه‌ای متمایز شامل سطوح مختلفی مانند ارزش‌های اصلی، هنجارها، باورها، آرمان‌ها، رفتارها و موارد دست‌ساخته بشر می‌دانند که سازمان‌ها بیش از یک فرهنگ دارند (۸) و (۹). فرهنگ رسمی شامل رفتارها و عقایدی که باید در سازمان تحقق پذیرند و همچنین چشم‌انداز، رسالت، سیاست‌ها، رویه‌ها و مقررات را در برمی‌گیرد. اما فرهنگ غیر رسمی شامل رفتارها و عقاید واقعی و عینی است که در سازمان بروز و ظهور نموده است (۱۰). یکی از نکات مهم در مطالعات فرهنگ سازمانی تأثیر محیط بیرونی بر فرهنگ سازمانی می‌باشد که ممکن است به صورت مستقیم و غیر مستقیم تأثیر بگذارند (۱۱) و (۱۲). از وظایف مهم مدیریت سازمان، شناخت مستمر این تغییر و تحولات و درک موقعیت و جایگاه سازمان



نمودار ۱- ابعاد فرهنگ سازمانی

تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود و از آن جا که فرهنگ‌های حاکم بر سازمان‌ها با یکدیگر متفاوت است، نسخه

عده‌ای از صاحب نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب

واحدی برای ارایه وجود ندارد (۱۵). از طرفی آثار فرهنگ سازمانی را می‌توان به شرح ذیل معرفی نمود:

▪ **فرهنگ سازمانی به کارکنان هویتی سازمانی**

می‌بخشد: آن چه که شرکت‌ها و سازمان‌های موفق را بر جسته می‌سازد، توانایی آن‌ها در جذب، پرورش و نگه‌داری کارکنان با استعداد و خلاق است. مدیران راهبردی و عالی سازمان‌های موفق که بیشتر آن‌ها از طبقات پایین سازمان برخوردارند، چنان روحیه خلاقیت و شکست‌ناپذیری را در کارکنان به وجود می‌آورند که حتی آن‌هایی که در کار شکست خورده‌اند، در رتبه‌های پایین‌تر به عنوان بهترین‌ها مطرح می‌شوند. کارگران و کارکنان نیز به نوبه خود همانند کارگرهای سازمان‌های موفق دیگر هویت و وابستگی عمیقی نسبت به سازمان خود پیدا خواهند کرد.

▪ **فرهنگ سازمانی تعهد گروهی را آسان**

می‌سازد: در سازمان‌های با فرهنگ توانمند، کارکنان نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسئولیت می‌کنند. تعهد سازمانی را می‌توان به پیوند و وابستگی روانی فرد به سازمان تعریف کرد که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمان جای 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 رابطه‌ی خشنودی بخش دست می‌یابد و خویشتن را برجسته می‌سازد. در مرحله دوم فرد از تعلق به یک سازمان احساس سربلندی می‌کند. در مرحله سوم، عضو سازمان در می‌یابد که ارزش‌های سازمان به گونه‌ای درونی و ذاتی او را خشنود و راضی می‌سازد و با ارزش‌های شخصی وی سازگار و همانند است.

▪ **فرهنگ سازمانی، ثبات نظام اجتماعی را**

ترغیب می‌کند: 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 می‌آید.

▪ **فرهنگ سازمانی به شکل دادن رفتار کارکنان**

کمک می‌نماید: سازمان با فرهنگ توانمند، با کمک نمودن به اعضای خود برای پی بردن به محیط کار خود رفتار آنان را شکل می‌دهد. لذا سازمان‌های موفق زمینه‌ای را فراهم می‌سازند تا کارکنان، برای آشنایی با تمام ابعاد سازمان و مشکلات آن شغل خود را با پایین‌ترین 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 سازمان‌های با فرهنگ قوی‌تر بیشتر خود را نشان می‌دهد (۴).

بنابراین فرهنگ قوی باید شرایط (داخلی و بیرونی) سازگاری داشته باشد و عدم سازگاری مناسب بین ارزش‌های فرهنگی و اهداف و تعهدات سازمانی و محیطی به کاهش اثربخشی منجر می‌شود (۴). وجود فرهنگ‌های قوی و مثبت در سازمان‌ها برای دستیابی به تعالی و نوآوری یک ضرورت است (۱۶). لذا، ماهیت و محتوای ارزش‌ها عامل اصلی در تأثیر فرهنگ بر اثربخشی سازمان است. اگر ارزش‌های غالب، هدف و راهبردی‌های سازمانی را حمایت می‌کند، فرهنگ یک سرمایه‌ی مهم است و برعکس، ارزش‌های غلط فرهنگ را به یک مانع جدی برای اثربخشی سازمان‌ها تبدیل می‌کند.

۲- ایزو ۱۴۰۰۱ و مدیریت زیست محیطی بهتر

اهمیت آگاهی فزاینده برای تقویت و بهبود عملکرد زیست محیطی هر مؤسسه نمی‌تواند اغراق آمیز باشد. اجرای موفق یک سیستم مدیریت زیست محیطی تعهد تمامی کارکنان سازمان را می‌طلبد. تحقیقات انجام‌یافته در زمینه مدیریت و سازمان تلاش کرده‌اند به شناسایی تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر عملکرد سیستم‌ها و فرایندهای مدیریتی و سازمانی بپردازند (۱۷) و (۱۸). به طوری که فرهنگ سازمانی به عنوان ویژگی‌های جاری محیط قلمداد شده که توسط افراد شاغل در این محیط مشاهده یا احساس می‌شود. یک تحقیق نشان داد که سازمان‌های موفق را از ناموفق می‌توان توسط تناسب شکل ساختاری و فرآیند مدیریتی با محیط شان از یکدیگر متمایز نمود (۱۹).

۳- شاخص‌های شکل‌گیری سیستم مدیریت زیست محیطی

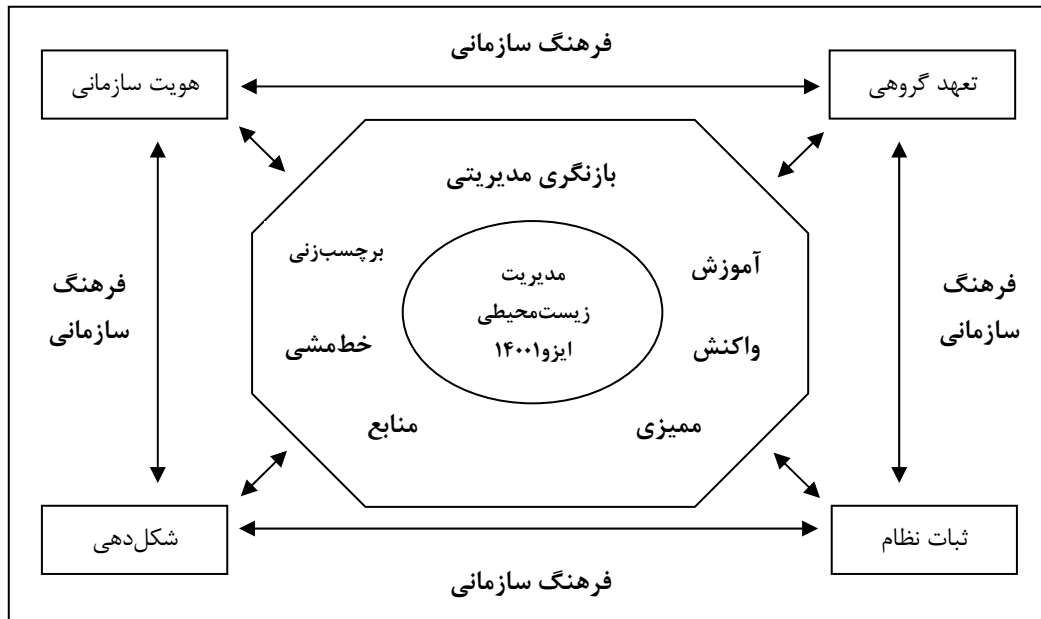
آموزش کارکنان: ایزو ۱۴۰۰۱ دو نوع آموزش برای ارابه توسط سازمان مشخص می‌کند. آموزش آگاهی عمومی برای تمامی کارکنان سازمان و آموزش مهارت انجام وظیفه محول شده، همچنین ممکن است آموزش برای پیمانکاران و عرضه کنندگانی که کار انجام می‌دهند، به دلیل ماهیت کار که می‌تواند اثرات زیست محیطی برای سازمان به وجود آورد، لازم باشد (۲۰).

- **منابع:** به کارگیری سیستم مدیریت زیست محیطی، از یک برنامه حداقل سازی مواد بهره می‌برد که هم مواد مورد استفاده و هم مواد زائد ناشی از آن‌ها را کاهش می‌دهد. برنامه حداقل سازی مواد باعث اثراتی چون کاهش مواد خریداری شده از عرضه کنندگان می‌گردد (۲۱). شناسایی و در دسترس بودن منابع متناسب (انسانی، مالی، فنی) جهت یک سیستم مدیریت زیست محیطی مؤثر و به منظور تأمین دیدگاه‌های آن ضرورت دارد. منابع باید بر اساس تجزیه و تحلیل سود و زیان تخصیص یابد (۲۱).

به طور کلی هدف مجموعه استانداردهای ایزو ۱۴۰۰۰ ارابه رهنمودهایی برای ایجاد روشی فراگیر و جامع برای مدیریت زیست محیطی و استاندارد کردن بعضی از ابزارهای مهم تحلیل زیست محیطی، همچون برچسب‌زنی و ارزیابی چرخه حیات است. علاوه بر این ایزو ۱۴۰۰۱ روشی نوین برای حفاظت زیست محیطی در بردارد. این استاندارد در مقایسه با الگوی مرسوم فرمان - کنترل، هر سازمان را دعوت می‌کند به این که: جنبه‌های فرهنگی زیست محیطی خود را ارزیابی کند. اهداف و مقاصد خود را تهیه و تدوین کند و خود را به فرایندهای کارا و مطمئن و بهبود پیوسته متعهد سازد.

ایزو ۱۴۰۰۱ به سازمان‌ها ساختاری سازگارتر و مطمئن‌تر، برای دستیابی به مدیریت زیست محیطی ارابه می‌دهد. ایزو ۱۴۰۰۱ ویژگی یک سیستم مدیریت زیست محیطی (EMS) را مشخص می‌کند که برای پرداختن به تمامی جنبه‌های عملیات، محصولات و خدمات یک سازمان طراحی شده است. بعضی از این عناصر عبارتند از: خط مشی زیست محیطی، منابع، آموزش، عملیات، واکنش اضطراری، ممیزها، اندازه‌گیری‌ها و بازنگری‌های مدیریت. نیازمندی ایزو ۱۴۰۰۱ برای ایجاد و اجرای یک EMS، معطوف به تلاش‌های سازمان، برای ایجاد روش‌های مطمئن، قابل حصول و سازگار با حفاظت محیط زیست است که تمامی کارکنان سازمان را به عملی متهورانه متعهد می‌کند. سیستم حفاظت زیست محیطی بخشی از سیستم مدیریت فراگیر است که از اهمیت به سزایی در سازمان‌ها برخوردار است. به طوری که امروزه تعداد زیادی از شرکت‌ها در پروژه‌های زیست محیطی نظیر ایزو ۱۴۰۰۱ مشارکت می‌کنند. مثلاً در انگلستان تعداد ۵۴۶۰ شرکت مورد تایید ایزو ۱۴۰۰۱ قرار گرفته‌اند که این رقم در اروپا به ۳۱۹۹۷ مورد می‌رسد. اما تعدادی از تحقیقات انجام یافته تاکید دارند که فرهنگ سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در مدیریت و اجرای ایزو ۱۴۰۰۰ دارد (۱۷ و ۱۸).

- **خط مشی زیست محیطی:** یک سازمان بایستی برآنچه لازم است انجام گیرد، تمرکز نماید و بایستی تعهد نسبت به سیستم مدیریت زیست محیطی را تضمین و خط مشی سازمان را تعریف نماید. خط مشی زیست محیطی یک سازمان، پارامترهایی را جهت اقدام برقرار می‌نماید و عملکرد زیست محیطی لازم را مشخص می‌کند. این خط مشی، مبنایی را جهت تمامی فعالیت‌های آتی سیستم مدیریت زیست محیطی شکل می‌دهد. خط مشی باید به بازتاب تعهد مدیریت رده بالای سازمان نسبت به این تلاش‌ها بپردازد و تأکید نماید که سازمان از تمامی قوانین قابل اجرا پیروی خواهد نمود (۲۱).
- **آمادگی و واکنش اضطراری:** اغلب در مدیریت محیط زیست، در مورد «اما» و «اگر»ها زمان تلف نمی‌گردد. طرح‌ها و روش‌های اجرایی بایستی در وضعیت‌های اضطراری برای تضمین واکنش مناسب در مقابل حوادث غیرمترقبه استقرار یابند. سازمان بایستی تعریف روش‌های اجرایی و به برقراری آن‌ها به منظور حل و فصل فوریت‌های زیست محیطی آغاز نماید (۱۳). روش‌های اجرایی کنترل عملیات، خط مقدم دفاع در برابر رفع هرگونه نیاز به واکنش اضطراری است. با وجود این، آماده شدن برای یک وضعیت اضطراری بخش مهم و حیاتی هر EMS است (۲۰).
- **بازنگری‌های مدیریت:** مدیران ارشد باید به منظور تضمین بهبود مستمر، سیستم مدیریت محیط زیست را از نظر تناسب، کفایت و کارایی در فواصل زمانی مناسب مورد بازنگری قرار دهند. چون یک سازمان در واقع یک شخصیت حقوقی پویا می‌باشد، ممکن است تغییراتی در خط مشی، دیدگاه‌ها و سایر عوامل سیستم مدیریت محیط زیست لازم باشد. بنابراین، یک سیستم مدیریت محیط زیست باید قابل تطبیق باشد و وضعیت جاری را بهبود تجاری یک سازمان را منعکس نماید. اساس بازنگری می‌تواند شامل عواملی از قبیل نتایج ممیزی یا راهبرد تجاری یا تغییر شرایط باشد. بازنگری مدیریت باید مستند گردد (۲۱).
- **ممیزی‌ها:** ممیزی سیستم مدیریت زیست محیطی یک فرآیند تصدیق نظام‌مند و مستند برای دستیابی و ارزیابی بی‌طرفانه مدرک برای تعیین این که سیستم مدیریت زیست محیطی با معیارهای ممیزی EMS که توسط سازمان تنظیم شده است تطابق دارد و نتایج این فرآیند به مدیریت ابلاغ می‌شود. هدف از ممیزی، تعیین مطابقت EMS با آرایش‌های طرح‌ریزی شده برای مدیریت زیست محیطی و اجرا و نگه داری مناسب EMS است (۲۰).



نمودار ۲- مدل مفهومی ابعاد فرهنگ سازمانی و شاخص های سیستم مدیریت زیست محیطی

یکدیگر بر اساس مدل ارائه شده تعیین می شود که در بخش های بعدی مورد بحث قرار خواهد گرفت.

۴- فرضیه های تحقیق

۴-۱- فرضیه اصلی: بین استانداردهای مدیریت زیست محیطی (۱۴۰۰۱) با ابعاد فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۴-۲- فرضیه های فرعی:

۱. بین ایزو ۱۴۰۰۱ با تعهد گروهی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۲. بین ایزو ۱۴۰۰۱ با هویت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۳. بین ایزو ۱۴۰۰۱ با شکل دادن به رفتار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۴. بین ایزو ۱۴۰۰۱ با ثبات نظام اجتماعی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۵- روش تحقیق

این تحقیق از حیث هدف کاربردی است و برحسب روش جمع آوری اطلاعات از نوع پیمایشی تحلیلی می باشد.

• **برچسب زنی زیست محیطی:** هدف و منظور از تهیه یک استاندارد ایزو برای برچسب زنی تضمین این نکته است که اطلاعات روی برچسب، دقیق، قابل تصدیق و غیر فریبنده باشد. برچسب زنی باید به عنوان وسیله ای جهت آگاه ساختن مردم از ویژگی های مربوط به محصول استفاده شود. مردم می توانند از این اطلاعات برای انتخاب آگاهانه محصول برای خرید استفاده کنند. یک پیامد غیر مستقیم اطلاع رسانی فزاینده درباره ویژگی های محصول ممکن است بهبود خواص زیست محیطی محصولات باشد. معیارهای محصول که برای مقایسه یک محصول با محصول دیگر به کار می روند، باید از ادعای برتری کامل، پشتیبانی کنند (۱۱). از ارتباط بین شاخص های ایزو ۱۴۰۰۱ با ابعاد فرهنگ سازمانی می توان به این نتیجه رسید.

بر اساس مطالب بحث شده در خصوص شاخص های سیستم مدیریت زیست محیطی با ابعاد فرهنگ سازمانی می توان مدل مفهومی را همانند نمودار (۲) ارائه نمود. بنابراین نحوه شکل گیری فرضیه ها و چگونگی تأثیرگذاری آن ها بر

در تحقیق حاضر برای بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر استاندارد ۱۴۰۰۱ پرسشنامه‌ای طراحی شده و سؤالاتی با توجه به فرضیات تحقیق پرسیده شده است. این پرسشنامه دارای ۶ سؤال عمومی، ۲۸ سؤال بسته و ۳ سؤال باز می‌باشد. در قسمت دوم ۲۸ سؤال در زمینه بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر استاندارد ۱۴۰۰۱ پرسیده شده است که اهداف مورد بررسی را آزمون می‌نماید. ۴ سؤال مربوط به میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی از طریق آموزش، ۴ سؤال مربوط به میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی از طریق منابع، ۴ سؤال مربوط به میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی از طریق خط مشی زیست محیطی، ۴ سؤال مربوط به میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی از طریق واکنش اضطراری، ۴ سؤال مربوط به میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی از طریق بازنگری‌های مدیریت، ۴ سؤال مربوط به میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی از طریق ممیزی‌ها و ۴ سؤال مربوط به میزان تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت زیست محیطی از طریق برجسب زنی می‌باشد.

یکی از مناسب‌ترین آزمون‌ها برای اعتماد سازگاری اجزاء و برای پرسش‌های چند مقیاسی، از ضریب آلفای کرونباخ^۱ است. (۲۳)، برای تعیین پایایی پرسشنامه ابتدا از طریق پیش آزمون، پرسشنامه بین یک نمونه تصادفی توزیع گردید و سپس با استفاده از نرم افزار Spss ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. آلفای کرونباخ به دست آمده از نمونه مقدماتی پرسشنامه برابر ۰/۹۶۴ است که نشان می‌دهد این پرسشنامه از پایایی بسیار بالایی برخوردار می‌باشد.

مقصود از روایی این است که ابزار تهیه شده تا چه حدی مفهوم خاص مورد نظر را اندازه می‌گیرد. و یا اینکه روایی نشان می‌دهد آیا مفهوم واقعی را اندازه می‌گیریم (۲۳)، به بیان دیگر منظور از روایی این است که محتوای پرسشنامه با سؤالات مندرج در آن دقیقاً متغیرها و موضوع مورد مطالعه را بسنجد. در این تحقیق با توجه به این که پرسشنامه مورد استفاده در

ابزار جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز تحقیق پرسشنامه است. روش تحلیل آماری نیز تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق (ابعاد فرهنگ سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل و سیستم مدیریت زیست محیطی به عنوان متغیر وابسته) و نیز آزمون میانگین امتیازات برای این ارتباطات می‌باشد.

۶- جامعه آماری

عبارت است از مجموعه‌ای از افراد، اشیا و... که حداقل در یک صفت مشترک باشند (۲۲). نمونه مجموعه‌ای فرعی از جامعه آماری است که با مطالعه آن محقق قادر است نتیجه را به کل جامعه آماری تعمیم دهد (۲۳) جامعه آماری در این تحقیق مدیران بخش استاندارد در واحدهای صنعتی کوچک، شهرک صنعتی توس، استان خراسان رضوی می‌باشد که تعداد آن‌ها ۳۰۰ نفر می‌باشد که از این تعداد ۱۶۹ نفر از مدیران بخش استاندارد واحدهای صنعتی به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. که تعداد نمونه به طریق زیر محاسبه شده است:

$$n_0 = \frac{z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 P_0 q_0}{B^2}, \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n_0 = \frac{z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 P_0 q_0}{B^2} = \frac{1.96^2 \times .25}{.05^2} = 384.16$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{384.16}{1 + \frac{384.16}{300}} = 168.45 \rightarrow 169$$

به این ترتیب حجم نمونه نهایی برای این پرسشنامه ۱۶۹ پرسشنامه در نظر گرفته شده است.

۶-۱- ابزار جمع‌آوری اطلاعات

1- Chronbach Coefficient Alpha

کوچک و متوسط به طور فعال در این شهرک مستقر می‌باشند. برآورد سرمایه واحدهای به بهره‌برداری رسیده نشان می‌دهد که حدود ۲۲۷۰ میلیارد ریال در این واحدها سرمایه‌گذاری شده است که این حجم سرمایه‌گذاری چیزی حدود ۱۴۸۱۴ نفر اشتغال مستقیم ایجاد نموده است. از مزیت‌های عمده این شهرک قرار گرفتن در مسیر بزرگراه راهبردی مشهد- قوچان و نزدیکی به بازار بزرگ مشهد می‌باشد. علاوه بر این، دارا بودن امکانات زیربنایی از جمله آب، برق، گاز، تلفن، سیستم مجهز فاضلاب و اتصال به شبکه جهانی اینترنت، جایگاه ویژه‌ای به این شهرک داده است.

آزمون میانگین امتیازات: جدولی که در زیر گزارش شده است نتایج پرسشنامه‌های مورد بررسی را نشان می‌دهد. برای آزمون میانگین امتیازات مربوط به هر سؤال (گویه) از آماره t -Student استفاده شده است.

فرضیاتی که مقدار P -Value آن‌ها کمتر از ۰/۰۵ بوده رد شده و بقیه فرضیات در فاصله اطمینان ۹۵٪ مورد قبول قرار می‌گیرند. بنابراین فرضیه صفر مربوط به واکنش اضطراری در تعهد گروهی و بازرگاری‌های مدیریت در شکل دادن به رفتار پذیرفته شده و بقیه در فاصله اطمینان ۹۵٪ مورد قبول قرار نمی‌گیرند. بنابراین تاثیر استاندارد ۱۴۰۰۱ از طریق آموزش بر روی فرهنگ سازمانی به جز دو مورد مذکور برابر متوسط و در سایر زمینه‌ها بالاتر از متوسط می‌باشد. لذا جدول ۲ در واقع تدثیر هر یک از ابعاد ۴ گانه فرهنگ سازمانی را با عوامل ۷ گانه سیستم استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ می‌سنجد.

این تحقیق از مبانی نظری موجود و نظر برخی اساتید و صاحب نظران این حوزه مطالعاتی استفاده کرده است، از روایی کافی برخوردار است.

۶-۲- یافته‌های تحقیق

اطلاعات مطالعه موردی

شرکت شهرک‌های صنعتی خراسان از سال ۱۳۶۴ فعالیت خود را آغاز نموده است که با ۲۶ شهرک صنعتی فعال، ۸ شهرک صنعتی در حال احداث و وسعتی معادل ۵۰۴۷ هکتار را در بر گرفته است. متراژ صنعتی قابل واگذاری شهرک‌های مذکور ۱۸۶۲ هکتار است که از این میزان متراژ ۱۰۶۹ هکتار آن طی ۲۰۶۵ قرارداد به متقاضیان واجد شرایط واگذار گردیده است که این تعداد قرارداد، ۲۳٪ کل جواز تأسیس‌های صادره از استان خراسان در وزارت صنایع و معادن را به خود اختصاص داده است.

شهرک صنعتی توس با دارا بودن بیش از ۵۳٪ حجم اشتغال و ۴۵٪ تعداد واحدهای صنعتی استان خراسان رضوی بزرگ‌ترین شهرک صنعتی موجود در استان خراسان رضوی و یکی از بزرگ‌ترین شهرک‌های صنعتی کشور می‌باشد. عملیات اجرایی این شهرک در سال ۱۳۷۱ در زمینی به مساحت ۴۰۱ هکتار آغاز شد که از این مقدار حدود ۲۴۹ هکتار آن جهت احداث واحدهای صنعتی اختصاص یافت که قسمت عمده آن یعنی ۲۳۰ هکتار تا پایان سال ۱۳۸۴ واگذار شده است. کل قراردادهای به امضا رسیده جهت احداث واحدهای صنعتی تاکنون ۶۳۶ مورد بوده که از این تعداد ۴۹۴ واحد، پروانه بهره‌برداری دریافت نموده‌اند و از این میان تعداد ۳۰۰ واحد صنعتی

جدول ۱- نتایج آزمون میانگین امتیازات مربوط به فرضیات فرعی

مقدار P-Value	مقدار میانگین	فرضیه مورد بررسی		ردیف
		عامل مربوط به استاندارد ۱۴۰۰۱	عامل مربوط به ابعاد فرهنگ سازمانی	
۰/۰۰۱	۳/۲۱	آموزش	تعهد گروهی	۱-۱
۰/۰۲۱	۳/۱۴	منابع		۱-۲
۰/۰۱۱	۳/۱۷	خط مشی زیست محیطی		۱-۳
۰/۰۶۲	۳/۰۲	واکنش اضطراری		۱-۴
۰/۰۲۱	۳/۱۴	بازنگری‌های مدیریت		۱-۵
۰/۰۰۱	۳/۲۱	ممیزی‌ها		۱-۶
۰/۰۰۱	۳/۷۲	برچسب زنی		۱-۷
۰/۰۰۱	۳/۲۵	آموزش	هویت سازمانی	۲-۱
۰/۰۱۶	۳/۱۷	منابع		۲-۲
۰/۰۲۱	۳/۲۰	خط مشی زیست محیطی		۲-۳
۰/۰۲۹	۳/۱۱	واکنش اضطراری		۲-۴
۰/۰۴۱	۳/۱۲	بازنگری‌های مدیریت		۲-۵
۰/۰۱۴	۳/۲۲	ممیزی‌ها		۲-۶
۰/۰۰۱	۳/۶۱	برچسب زنی		۲-۷
۰/۰۰۱	۳/۴۲	آموزش	شکل دادن به رفتار	۳-۱
۰/۰۱۴	۳/۱۷	منابع		۳-۲
۰/۰۱۱	۳/۲۲	خط مشی زیست محیطی		۳-۳
۰/۰۲۴	۳/۱۴	واکنش اضطراری		۳-۴
۰/۰۵۱	۳/۰۹	بازنگری‌های مدیریت		۳-۵
۰/۰۱۲	۳/۱۸	ممیزی‌ها		۳-۶
۰/۰۱۴	۳/۱۷	برچسب زنی		۳-۷
۰/۰۰۷	۳/۲۱	آموزش	ثبات نظام اجتماعی سازمان	۴-۱
۰/۰۰۹	۳/۱۷	منابع		۴-۲
۰/۰۰۷	۳/۲۱	خط مشی زیست محیطی		۴-۳
۰/۰۱۱	۳/۱۴	واکنش اضطراری		۴-۴
۰/۰۱۱	۳/۱۲	بازنگری‌های مدیریت		۴-۵
۰/۰۱۲	۳/۱۵	ممیزی‌ها		۴-۶
۰/۰۰۱	۳/۲۹	برچسب زنی		۴-۷

جدول ۲- نتایج مربوط به فرضیات فرعی و فرضیه اصلی

مقدار P-Value	مقدار میانگین	فرضیه مورد بررسی		ردیف
		ابعاد فرهنگ سازمانی	استاندارد	
۰/۰۰۱	۳/۶۱	تعهد گروهی	استاندارد زیست محیطی	۱-۷
۰/۰۰۱	۳/۴۲	هویت سازمانی		۲-۱
۰/۰۰۱	۳/۳۵	شکل دادن به رفتار		۳-۱
۰/۰۰۱	۳/۲۷	ثبات نظام اجتماعی سازمان		۴-۷
فرضیه اصلی: ابعاد فرهنگ سازمانی بر استاندارد ۱۴۰۰۱ تاثیر دارد.				
مقدار P-Value	مقدار میانگین	اختلاف میانگین	خطای استاندارد میانگین	
۰/۰۰۱	۳/۴۱	-۰/۲۳	۰/۱۶	

داری یک ضریب همبستگی (p)، فرض آماری به شکل زیر می باشد:

$$\begin{cases} H_0 : \rho = 0 \\ H_1 : \rho \neq 0 \end{cases}$$

آماره آزمون برای بررسی صحت این فرض عبارتست از:

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \sim t_{n-2, 1-\alpha/2}$$

که اگر $|T| > t_{n-2, 1-\alpha/2}$ شود فرض صفر مبنی بر عدم وجود ارتباط بین دو متغیر رد می شود.

و اگر $|T| < t_{n-2, 1-\alpha/2}$ شود فرض صفر مبنی بر عدم وجود ارتباط بین دو متغیر را نمی توانیم رد کنیم.

با توجه به جدول فوق تمام فرضیه های مذکور در فاصله اطمینان ۹۵٪ پذیرفته شده است. بنابراین تاثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر استاندارد ۱۴۰۰۱ بالاتر از متوسط می باشد.

۲-۶- آزمون همبستگی رتبه ای (اسپیرمن)

با توجه به این که مقیاس اهمیت سؤالات تحقیق با امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ به ترتیب برای بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و بسیار زیاد تعیین شده و ماهیت کیفی یا رتبه ای دارند، از ضریب همبستگی رتبه ای یا اسپیرمن (نه پیرسون) استفاده می کنیم. البته، اگر چه تحلیل همبستگی با رگرسیون دارای ارتباط نزدیکی است، اما از نظر مفهومی این دو تحلیل با یکدیگر دارای تفاوت های قابل توجهی هستند. در تحلیل همبستگی، هدف اولیه اندازه گیری درجه یا میزان همبستگی خطی بین دو متغیر است. ضریب همبستگی، شدت وابستگی (خطی) را اندازه می گیرد. برای آزمون معنی

جدول ۳- نتایج آزمون ضرایب همبستگی رتبه ای متغیرهای مستقل (ابعاد فرهنگ سازمانی)

و متغیر وابسته (ایزو ۱۴۰۰۱) در سطح معناداری ۰/۰۱

مقدار P-Value	ضریب همبستگی رتبه ای (R)	فرضیه مورد بررسی		ردیف
		عوامل مربوط به استاندارد ۱۴۰۰۱	عامل مربوط به ابعاد فرهنگ سازمانی	
۰/۰۰۱	۰/۲۳		تعهد گروهی	۱-۱
۰/۰۱۶	۰/۴۴	آموزش		۱-۲
۰/۰۲۱	۰/۵۶	منابع		۱-۳
۰/۰۲۹	۰/۳۶	خط مشی زیست محیطی		۱-۴
۰/۰۴۱	۰/۷۴	واکنش اضطراری		۱-۵
۰/۰۱۴	۰/۵۲	بازنگری‌های مدیریت		۱-۶
۰/۰۰۱	۰/۶۴	ممیزی‌ها		۱-۷
۰/۰۰۱	۰/۶۴	برچسب زنی		
۰/۰۰۱	۰/۶۱	آموزش	هویت سازمانی	۲-۱
۰/۰۱۴	۰/۲۴	منابع		۲-۲
۰/۰۱۱	۰/۳۵	خط مشی زیست محیطی		۲-۳
۰/۰۲۴	۰/۸۴	واکنش اضطراری		۲-۴
۰/۰۱۱	۰/۶۴	بازنگری‌های مدیریت		۲-۵
۰/۰۱۲	۰/۵۷	ممیزی‌ها		۲-۶
۰/۰۱۴	۰/۶۱	برچسب زنی		۲-۷
۰/۰۰۷	۰/۵۵	آموزش	شکل دادن به رفتار	۳-۱
۰/۰۰۹	۰/۴۳	منابع		۳-۲
۰/۰۰۷	۰/۸۴	خط مشی زیست محیطی		۳-۳
۰/۰۱۱	۰/۴۷	واکنش اضطراری		۳-۴
۰/۰۱۱	۰/۶۸	بازنگری‌های مدیریت		۳-۵
۰/۰۱۲	۰/۵۹	ممیزی‌ها		۳-۶
۰/۰۰۱	۰/۴۹	برچسب زنی		۳-۷
۰/۰۰۱	۰/۷۳	آموزش	ثبات نظام اجتماعی سازمان	۴-۱
۰/۰۱۴	۰/۶۸	منابع		۴-۲
۰/۰۱۱	۰/۳۳	خط مشی زیست محیطی		۴-۳
۰/۰۲۴	۰/۲۴	واکنش اضطراری		۴-۴
۰/۰۰۹	۰/۶۶	بازنگری‌های مدیریت		۴-۵
۰/۰۰۷	۰/۱۹	ممیزی‌ها		۴-۶
۰/۰۱۱	۰/۴۷	برچسب زنی		۴-۷

می‌باشد لذا، همبستگی (ارتباط) غیر صفر و به نوعی تأثیرپذیری تمامی عوامل استاندارد ۱۴۰۰۱ از طریق ابعاد ۴ گانه فرهنگ سازمانی، از نظر آماری مورد تأیید و پذیرش قرار می‌گیرد و برای تمامی موارد فرض صفر قابل رد بوده و فرض مکمل را می‌توانیم بپذیریم.

همچنین از مقدار احتمال بحرانی تعیین شده (P- Sig Value) توسط نرم افزار Spss نیز می‌توانیم جهت تصمیم‌گیری استفاده کنیم. اگر مقدار احتمال بحرانی بزرگ‌تر مساوی ۰/۰۵ باشد، فرض صفر تأیید و اگر مقدار آن کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر رد می‌شود. بنابراین با توجه به نتایج مندرج در جدول ۳، از آن جا که مقادیر P-Value برای تمامی موارد کوچک‌تر از ۰/۰۵

جدول ۴- نتایج آزمون ضریب همبستگی رتبه ای مربوط به فرضیات فرعی و فرضیه اصلی (در سطح معناداری ۰/۰۱)

مقدار P-Value	میانگین ضریب همبستگی رتبه ای (R)	فرضیه مورد بررسی		ردیف
		استاندارد	ابعاد فرهنگ سازمانی (متغیر های مستقل)	
۰/۰۰۱	۰/۶۸	استاندارد زیست محیطی (متغیر وابسته)	تعهد گروهی	۱-۷
۰/۰۰۱	۰/۴۸		هویت سازمانی	۲-۱
۰/۰۰۱	۰/۵۵		شکل دادن به رفتار	۳-۱
۰/۰۰۱	۰/۵۹		ثبات نظام اجتماعی سازمان	۴-۷
فرضیه اصلی: ابعاد فرهنگ سازمانی بر استاندارد ۱۴۰۰۱ تأثیر دارد.				

۱- بین استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ و تعهد گروهی، همبستگی مثبت و معناداری دیده می‌شود. به طوری که بر تمامی عوامل مرتبط با تعهد گروهی، به غیر از واکنش اضطراری (شامل: آموزش، منابع، خط مشی زیست محیطی، بازنگری‌های مدیریتی، ممیزی‌ها، برچسب زنی) تأثیر گذار می‌باشد.

۲- بین استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ و هویت سازمانی، همبستگی مثبت و معناداری دارد. به طوری که بر تمامی عوامل مرتبط با هویت سازمانی، (شامل: آموزش، منابع، خط مشی زیست محیطی، بازنگری-های مدیریتی، واکنش اضطراری، ممیزی‌ها، برچسب زنی) تأثیر گذار می‌باشد.

۳- بین استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ و شکل دادن به رفتار، همبستگی مثبت و معناداری دارد. به طوری که بر

از طرفی با توجه به جدول ۴ تمام فرضیه‌های فرعی و به تبع آن فرضیه اصلی تحقیق را در فاصله اطمینان ۹۵٪ می‌توان پذیرفت. بنابراین تأثیر (همبستگی) ابعاد فرهنگ سازمانی بر استاندارد ۱۴۰۰۱ (فرضیه اصلی) بالاتر از متوسط از نظر آماری مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان آن را پذیرفت. البته با توجه به جدول ۴ تأثیر (همبستگی) تعهد گروهی، ثبات نظام اجتماعی سازمان، شکل دادن به رفتار و هویت سازمانی بر سیستم ایزو ۱۴۰۰۱ به ترتیب، بیشترین میزان می‌باشد.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق، با توجه به آزمون فرضیه‌ها و آنالیز آماری مربوط آزمون ضرایب همبستگی و آزمون میانگین امتیازات، نتایج ذیل حاصل شده است:

سیستماتیک مدیریت زیست محیطی و بهبود مستمر آن می باشد. بدین منظور طرح سیستم‌های مدیریت زیست محیطی با نگرش فرهنگی می‌تواند راهگشای خوبی برای دستیابی به اهداف زیست محیطی مورد نظر باشد. لذا فرهنگ‌سازی و نحوه گنجاندن مفاهیم استانداردها و کیفیت برای سازمان‌ها از اهمیت به‌سزایی در جهت رشد و موفقیت آن‌ها برخوردار است.

منابع

۱. بهرام زاده، حسینعلی و محمد زاده، جواد (۱۳۸۴)، چالش‌های فرهنگی تولید علم در خاورمیانه، **مجله مدیریت**، شماره ۹۹-۱۰۰، مرداد و شهریور.
۲. امیری کرمانشاهی، مجتبی (۱۳۷۲)، فرهنگ و سازمان، **فصلنامه تحول اداری**، شماره ۵۴، پائیز
۳. زیاری، کرامت‌الله (۱۳۷۸)، فرهنگ و ساخت فضایی، کلبیدی شهر، **فصلنامه دانشور**، شماره ۲۵، پائیز.
۴. علی احمدی، علیرضا و دیگران (۱۳۸۳)، **شناخت فرهنگ، فرهنگ سازمانی و مدیریت بر آن**، تهران، تولید دانش،
۵. کاظمی، مهدی (۱۳۷۴)، نقش فرهنگ سازمانی در توسعه فرهنگی، **فصلنامه تحول اداری**، شماره ۱۲ و ۱۳،
۶. زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۷۲)، پژوهش پیرامون موقعیت زنان در جامعه دانشگاهی، **فصلنامه تحول اداری**، شماره ۴ و ۵،
۷. آذرنگ، عبدالحسین (۱۳۸۰)، در ضرورت تحول فرهنگی، **دو ماهنامه بخارا**، شماره ۲۰، سال چهارم، مهر و آبان، ص ۹.
8. Hofstede, G. (1980), **Culture's Consequences**, Sago, Beverly Hills.
9. Schein, E.H. (1997), **Organisational Culture and Leadership**, 2nd ed., Jossey-Bass, San Francisco.
10. Wallace, I., Hunt, I. and Richards, C (1999), "The relationship between

تمامی عوامل مرتبط با شکل دادن به رفتار، به غیر از بازنگری‌های مدیریت، (شامل: آموزش، منابع، خط مشی زیست محیطی، واکنش اضطراری، ممیزی‌ها، برچسب زنی) تأثیرگذار می‌باشد.

۴- بین استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ و ثبات نظام اجتماعی سازمان، همبستگی مثبت و معناداری دارد. به طوری که بر تمامی عوامل مرتبط با ثبات نظام اجتماعی سازمان (شامل: آموزش، منابع، خط مشی زیست محیطی، بازنگری‌های مدیریت، واکنش اضطراری، ممیزی‌ها، برچسب‌زنی) تأثیرگذار می‌باشد. با توجه به این که آموزش از طریق تعهد گروهی، هویت سازمانی، شکل دادن به رفتار و ثبات نظام اجتماعی سازمان بر عوامل مؤثر در استانداردهای زیست محیطی مؤثر است، پیشنهاد می‌شود با برگزاری کلاس‌های آموزشی در زمینه های کسب دانش و مهارت در طرز تفکر و نحوه نگرش مدیران و کارکنان برای ترویج یک فرهنگ سازمانی جهت اجرای موفق یک سیستم مدیریت زیست محیطی بر قرار گردد. و همچنین بهره‌برداری بهینه از منابع طبیعی به ویژه منابع تجدید ناپذیر، تولید محصول با کیفیت و رشد و بالندگی بهره‌وری را افزایش می‌دهد و برای ایجاد روشی فراگیر و جامع برای مدیریت زیست محیطی و استاندارد کردن ابزارهای مهم همچون خط‌مشی‌های زیست محیطی، بازنگری‌های مدیریتی، ممیزی‌ها و برچسب زنی می‌باشد که به سازمان‌ها ساختاری سازگار تر و مطمئن تر برای دستیابی به مدیریت زیست محیطی از نظر جنبه‌های فرهنگی و فرایندهای کارا و مطمئن تر می‌دهد. به طور کلی، به کارگیری استاندارد بین‌المللی محیط زیستی می‌تواند دو هدف مشخص زیر را به انجام رساند:

اولاً- ترغیب و تقویت دیدگاه عمومی برای مدیریت محیط زیست.
ثانیاً- تقویت توانایی‌های یک شرکت برای بهبود و اندازه‌گیری عملکرد محیطی آن.

بنابراین دستیابی یک سازمان به عملکرد مناسب زیست محیطی، مستلزم تعهد آن سازمان به ایجاد یک روش

- assessing the benefits of certification”, *Journal of Corporate Environmental Strategy*, Vol. 9 No. 4, pp. 26,418,424.
18. Strachan, P. (1997), “Should environment management standards be a mechanistic control system or a framework for learning?” *Journal of Learning Organisation*, Vol. 4 No. 1, pp. 10-17.
19. Balzarova, M., Castka, P., Bamber, C. J. and Sharp, J. (2006), “How organizational culture impacts on the implementation of ISO 14001”, *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 89-103.
۲۰. کسپو، جوزف (۱۳۷۷)، راهنمای جامع ایزو ۱۴۰۰۱، ترجمه امیرحسین شریعت زاده، مشهد، انتشارات گل آفتاب، پائیز.
۲۱. نوری، جعفر و لسانی، لادن (۱۳۷۶)، استانداردهای مدیریت محیط زیست، تهران، شرکت سهامی آلومینیوم ایران.
۲۲. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۲). روش تحقیق در مدیریت، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی؛ مرکز انتشارات علمی.
۲۳. سکاران، اوما (۱۳۸۰)، روش های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمدصائی و محمود شیرازی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی .
- organizational Culture, Organisational Climate and Managerial Values”, *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 12 No. 7, pp.548-64
11. Beer, M., (1980), *Organisation Change and Development a System View*, Scott, Foresman and Company, Glenview
12. Sadri, G. and Lees, B. (2001), “Developing corporate Culture as a Competitive advantage”, *The Journal of Management Development*, Vol. 20 No. 10, pp.853-9.
۱۳. مشیکی، اصغر (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی، تهران، نشر ترمه.
۱۴. رابینز، استفن (۱۳۸۶)، تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی فر، تهران، نشر صفار.
۱۵. مژدهی، صالح (۱۳۸۵)، تحول فرهنگ سازمانی و استراتژی های کنترل، مجله استاندارد، سال هفدهم، شماره، ۱۸۱.
16. Persy.L.Jemes(1996), **Handbook of public Administration**, San Francisco, Jossey-Bass, p155.
17. Raines, S. (2002), “Implementing ISO 14001 – an international survey