



مجلة الإدارة والاقتصاد Journal of Administration & Economics

Mustansiriya
University

College of
Administration &
Economics

P-ISSN: 1813 - 6729

E-ISSN: 2707-1359

تأثير الممارسات البيئية في الرضا الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في هيئة السياحة العراقية في بغداد

انسام وادي قدوري

قسم الدراسات السياحية، كلية العلوم السياحية، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق

Email: ansim51z@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-5426-4161>

مثنى معان أبراهيم

قسم الدراسات السياحية، كلية العلوم السياحية، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق

Email: muthanna.alobaidi@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5975-1923>

معلومات البحث

تواريخ البحث:

تاريخ تقديم البحث: 25 / 3 / 2024

تاريخ قبول البحث: 3 / 6 / 2024

عدد صفحات البحث: 80 - 91

الكلمات المفتاحية:

الممارسات البيئية، الاستدامة، الرضا الوظيفي، الرضا الوظيفي الداخلي، الرضا الوظيفي الخارجي.

المراصة:

أسم الباحث: انسام وادي قدوري

Email:

ansim51z@uomustansiriyah.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث الى التحقق من تأثير العلاقة بين الممارسات البيئية بوصفها متغيراً مستقلاً وتأثيرها بالرضا الوظيفي بوصفه متغيراً تابعاً ببعديه (الرضا الخارجي، الرضا الداخلي)، لدى مجتمع هيئة السياحة العراقية. والوقوف على أهمية تطبيق الممارسات البيئية، وقد تفاعلت تلك المتغيرات لتكون الاطار العام الذي تدور حوله مشكلة الدراسة والتي تمحورت حول طبيعة العلاقة والتأثير في كل من متغيرات الدراسة عبر التساؤل الرئيس لمشكلة الدراسة (الى أي مدى تؤثر الممارسات البيئية في الرضا الوظيفي في هيئة السياحة العراقية؟). واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية في جمع المعلومات والبيانات التي تتكون من (39) فقرة فضلاً عن المقابلات الشخصية، وجمعت البيانات من خلال عينة مكونة من (130) فرداً من الإدارة العليا والوسطى في هيئة السياحة العراقية وقد توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها يوجد تأثير مباشر للممارسات البيئية في الرضا الوظيفي.

1. المقدمة

في ظل التحديات البيئية المتزايدة التي تواجه العالم في الوقت الحاضر أصبحت قضايا البيئة والاستدامة تحظى بأهمية كبيرة على الصعيدين العالمي والمحلي وتعد اموراً لا بد من التركيز عليها بشكل متزايد في جميع القطاعات بما في ذلك قطاع السياحة حيث تعد صناعة السياحة واحدة من القطاعات الاقتصادية الرئيسية التي تلعب دوراً حيوياً في تنمية الاقتصاد وتعزيز التواصل الثقافي بين الشعوب ومع ذلك فإن تطوير هذه الصناعة يترتب عليه تأثيرات سلبية على البيئة مما يستدعي ضرورة تبني ممارسات بيئية داخل المنظمات السياحية لذا فإن الممارسات البيئية هي مجموعة من العمليات والإجراءات والسلوكيات التي تتبعها المنظمة والافراد العاملين فيها للحفاظ على البيئة من الاثار السلبية بهدف الحفاظ على التوازن البيئي وعلى الموارد الطبيعية للأجيال الحالية والمستقبلية من خلال تحقيق الاستدامة وتعد أيضاً استراتيجية اعمال ذات قيمة مضافة تفيد المنظمات التي تشارك في مبادرات حماية البيئة. وتولد هذه المبادرات ردود فعل إيجابية من العاملين الذين هم أكثر وعياً وقلقاً بشأن القضايا البيئية. كما انها تحقق التوازن بين النمو الاقتصادي والحفاظ على الموارد الطبيعية للأجيال الحالية والمستقبلية وتهدف هذه الممارسات الى تقليل الضرر الذي يلحق بالبيئة وتعزيز جهود الاستدامة البيئية داخل المنظمة. لذا اصبح الاهتمام بالممارسات البيئية واحدة من ابرز الأولويات التي يجب على المنظمة النظر اليها بجدية فالحفاظ على البيئة وتبني سلوكيات مستدامة اصبح ضرورة لا مفر منها. ونظراً للأهمية المتزايدة التي تنالها الممارسات البيئية في تأثيرها على الرضا الوظيفي تسعى الدراسة الى تقديم اطار نظري شامل لبيان طبيعة العلاقة والتأثير لدور الممارسات البيئية في الرضا الوظيفي.

تظهر مشكلة البحث بالاهتمام القليل للقضايا البيئية والتي تعد من ابرز التحديات التي تواجهها المنظمات، ومع تزايد الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة اصبح من الضروري على هذه المنظمات تبني ممارسات بيئية مستدامة بالنظر لكونها تعد من اهم واثن الممارسات التي تعمل بها المنظمات ولاسيما السياحية منها، وذلك للدور الفاعل الذي تؤديه في حفظ البيئة والحد من التأثيرات السلبية عليها وتعزيز الاستدامة البيئية، فضلاً عن تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والحفاظ على الموارد الطبيعية للأجيال الحالية والمستقبلية. وعبر ما تمت الإشارة من الممكن بلورة التساؤل الرئيس الآتي: الى أي مدى تؤثر الممارسات البيئية في الرضا الوظيفي في هيئة السياحة العراقية؟

2. أهمية البحث

تأتي أهمية الدراسة في تصديها الى اهم الموضوعات الحيوية والحديثة في حقل التنمية المستدامة وإدارة الموارد البشرية وتكمن أهميتها في تسليط الضوء على أهمية الممارسات البيئية وبيان أهمية الدور الذي تؤديه هذه الانظمة في تعظيم التنافسية في المنظمات السياحية كما تتجسد أهمية هذه الدراسة من الناحية الأكاديمية فتتمثل في عرض الأدبيات ذات الصلة بدراسة مدى تطبيق الممارسات البيئية في المنظمات السياحية والدور الذي تؤديه لتحفيز العاملين. ومن هنا فإن هذه الدراسة تكتسب أهميتها من مجموعة من النقاط على النحو الآتي:

1. قيمة القطاع الذي طبقت فيه الدراسة وهو قطاع هيئة السياحة العراقية باعتبارها المسؤولة عن القطاع السياحي وما تشكله من أهمية في تعزيز اقتصاد البلد.
2. مساعدة المنظمة المبحوثة في معرفة كيفية التأثير على رضا الوظيفي بالاعتماد على الممارسات البيئية
3. تشجيع المنظمة المبحوثة بالتخلي عن المفاهيم التقليدية في إدارتها وتبني أنظمة حديثة كالممارسات البيئية التي تستطيع من خلالها حل المشكلات التي من الممكن ان تؤثر على استدامة المنظمة والبيئة.

3. اهداف البحث

- يتمثل الهدف الرئيس للبحث في تسليط الضوء على مفهوم الممارسات البيئية والدور الذي تقوم به في دعم وتطوير الأداء التنافسي من خلال تحويل أفكار وممارسات الإدارة إلى استراتيجيات تساهم في استدامة بيئة العمل. كما ان البحث يهدف إلى:
- 1- وضع أساس نظري يمكن الارتكاز عليه عند اجراء دراسات لاحقه قد تسهم في تقليص الندرة النسبية للدراسات في مجال تأثير كل من الممارسات البيئية والرضا الوظيفي على مستوى المجتمع المبحوث.
 - 2- معرفة درجة اهتمام هيئة السياحة العراقية بأبعاد الرضا الوظيفي وتطبيق هذه الابعاد داخل المنظمة المبحوثة.
 - 3- استخلاص بعض التوصيات التي تسهم في تحسين فاعلية الممارسات البيئية في دعم وتطوير أداء العاملين في هيئة السياحة العراقية.

4. المفاهيم النظرية

1.4 الممارسات البيئية

1.1.4 مفهوم الممارسات البيئية

تعد القضايا البيئية والمحافظة عليها وحمايتها من مختلف أنواع التلوث واحدة من اهم القضايا ومن اخطر المشكلات التي تعاني منها جميع دول العالم والتي من الممكن ان تترك اثاراً سلبية يصعب علاجها على المدى البعيد بما تمثله من تحدياً رئيساً امام خطط التنمية نتيجة للتصرفات غير الواعية للإنسان تجاه البيئة [6]. لذا أصبحت حماية البيئة مصدر القلق المتزايد في الوقت الحاضر بين القادة الحكوميين والمنظمات ويرجع السبب في ذلك الى التغير في المناخ وزيادات انبعاثات الغازات الدفيئة التي تعرض البيئة العالمية للخطر [14]. وانطلاقاً من الرغبة في اغتنام الفرص والتغلب على المشكلات الكبيرة التي ستواجه جميع المنظمات على المدى الطويل [11]. تم بذل جهود على مدار سنوات عديدة لزيادة الوعي بقضايا الممارسات البيئية ومؤخراً تم ادراج صناعة السياحة العالمية في قائمة الصناعات التي تحتاج الى تبني أنظمة الإدارة البيئية [12]. فاصبح قطاع السياحة من بين القطاعات الرائدة التي يمكنها تعزيز الممارسات البيئية [10]. فالممارسات البيئية هي استراتيجية اعمال ذات قيمة مضافة تفيد المنظمات التي تشارك في مبادرات حماية البيئة [15].

2.1.4 فوائد الممارسات البيئية

ذكر (FONTAINE) بأن من فوائد الممارسات البيئية عند تحقيقها في العمل هي كالاتي: [14]

1. قابلية التطور والنمو المستدام : تكون المنظمة المستخدمة للممارسات البيئية في وضع أفضل لإدارة التحديات، وتوسيع حصتها في السوق، والانتقال إلى مناطق جديدة، بسبب وفرة التكلفة المستمرة في دورة التحسين المستمر لاقتصاد المنظمة.
2. مسار أكثر للامتثال : يساعد الالتزام بالممارسات البيئية على الامتثال لقوانين البيئة الحالية والمستقبلية عند دخولها حيز التنفيذ.
3. السمعة الجيدة : يؤدي تطبيق الممارسات البيئية إلى وضع المنظمة في مكانة رائدة في مجال البيئة، لأن جميع المستثمرين والعملاء والموظفين يبحثون عن المنظمات التي تلتزم بنظام الممارسات البيئية في أعمالها بسبب زيادة الوعي البيئي لدى عامة الناس، وضرورة الحد من التأثير على البيئة لحفظها ولحمايتها للأجيال القادمة.
4. توفير التكلفة الحقيقية : عند استخدام الممارسات البيئية في المنظمة سيعمل على تخفيض تكاليف الشحن والشرء، وتحسين الإنتاجية، وتقليل فقدان المنتج بسبب التلف أو الخطأ، لأن برامج الممارسات البيئية تقلل من استخدام الموارد، وتبسط من عمليات سير العمل.

3.1.4 معوقات الممارسات البيئية

وتتلخص تلك المعوقات فيما يلي : [1]

1. **المعوقات المعرفية** : وهي المعوقات الخاصة بوعي القائمين على تلك المنظمات بأهمية الأمر وأفضل سبل تطبيقه وتعبير عن افتقار العديد من المنظمات السياحية للجوانب المعرفية الخاصة بتلك الممارسات كضعف التخطيط والتنظيم وقلة الوصول الى المعلومات
2. **المعوقات التنظيمية** : وتشمل جميع المعوقات الخاصة بإتاحة الموارد وتوظيفها بالشكل الأمثل، وتعبير عن النقص الشديد في الموارد اللازمة لتبني وتطبيق الممارسات البيئية في منشآت المنظمات السياحية.
3. **المعوقات المالية** : ويندرج تحتها جميع المعوقات الخاصة بتوفير المخصصات المالية اللازمة كتكاليف الموظفين، التأمين، والصيانة، والتسويق، والتكنولوجيا وغيرها للتبني والتطبيق وتعبير عن ارتفاع تكاليف التطبيق في البدايات.

2.4 الرضا الوظيفي**1.2.4 مفهوم الرضا الوظيفي**

يعد مفهوم الرضا الوظيفي معقداً، فهو أكثر من موقف أو حالة داخلية، ولكن كثير ما يشار الى مفهوم الرضا الوظيفي بأنه ضروري من أجل تحقيق مستوى عالي من التحفيز والأداء [17]. ويتأثر الرضا الوظيفي بجميع المؤثرات التي يحتويها مجال العمل، من رواتب، حوافز، ترقية، ساعات العمل، علاقات بالرؤساء، علاقات بزملاء العمل، وطبيعة العمل وظروفها [8]. وبالتالي فإن الرضا الوظيفي هو مجموعة من المشاعر والعواطف الإيجابية أو السلبية التي ينظر بها أصحاب العمل الى عملهم، أي ان الشخص الذي يتمتع بمستوى عال من الرضا الوظيفي يحمل مشاعر إيجابية اتجاه الوظيفة، في حين الشخص غير الراضي عن وظيفته يحمل مشاعر سلبية اتجاه الوظيفة [16]. ويتكون من بعدين اساسيين هما: [13]

البعد الأول: الرضا الوظيفي الداخلي : هو درجة مشاعر الموظف تجاه الأنشطة الوظيفية الحالية والرضا عنها والاستقلالية والابداع والتنوع وفرص الافادة من المهارات والاستقرار الوظيفي والقدرة على اتخاذ القرارات وغيرها.

البعد الثاني: الرضا الوظيفي الخارجي : بأنه درجة رضا الموظف عن جميع جوانب الوظيفة الحالية غير المرتبطة بمحتوى الوظيفة ويشمل ذلك بيئة العمل والترقية والمكافآت والسياسات التنظيمية والعلاقات الشخصية وغيرها

2.2.4 أهمية الرضا الوظيفي

يعد الكثيرون ان الرضا الوظيفي من اهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل [7]. ويرجع هذا الاهتمام الى الاعتقاد بأن الرضا عن الوظيفة يؤدي الى زيادة الإنتاج. و ان الافراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الافراد غير الراضين، وهم اقل عرضة للقلق النفسي من غيرهم وأكثر تقديرًا للذات واكبر قدرة على التكيف الاجتماعي [4]. فالمرء البشري يعد العنصر المهم والداعم الأساسي لما تؤديه المنظمة من أنشطة، فهو يقوم بوضع الاستراتيجيات ورسم الأهداف وأيضاً يقوم بالتخطيط والتنفيذ والمتابعة وان أي انحراف منه عن مستوى الأداء ومعايير السلوك المطلوب فسوف ينتج انحراف في المنظمة عن تحقيق الأهداف الذي تسعى اليها وتعطيل مسيرتها وهذا سوف يقودها الى الفشل مما يجعله العامل الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح المنظمة لذا فإن فهم دوافع العاملين في مجال العمل ورضاهم الوظيفي يساعد الإدارة والمشرفين القيام بتصميم نظام بيئي مناسب وتبني نظام حوافز يعمل على حفظ الافراد العاملين وزيادة فاعليتهم [9].

3.2.4 خصائص الرضا الوظيفي

1. للرضا الوظيفي عدة خصائص تميزه عن بقية المفاهيم الأخرى والتي من أهمها: [3,5].
1. يتعلق الرضا الوظيفي بعدة جوانب متداخلة من السلوك الانساني لتعدد وتعقد جوانب السلوك الإنساني وتباين أنماط السلوك الإنساني من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، بالتالي تظهر نتائج مختلفة متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.
2. الرضا الوظيفي يتميز بأنه حالة من القناعة والقبول ناتجة عن تفاعل الفرد العامل مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع حاجاته المادية والمعنوية والرغبات ، ويؤدي هذا الشعور الى الثقة والولاء وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف المنظمة.
3. للرضا الوظيفي ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي اذ يعد الرضا الوظيفي محصلة للكثير من الخبرات المحبوبة وغيري المحبوبة المرتبطة بالوظيفة فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للوظيفة ويعتمد هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل بتحقيق الأهداف الشخصية وعلى الطريقة التي يقدمها للعمل وإدارة العمل من اجل الوصول إلى هذه الغايات.

5. الجانب العملي

توثق الباحثة هنا تفسيراً لمعطيات التحليل الاحصائي بخصوص اختبارات الصدق والثبات والاتساق الداخلي واختبار (Z- Test) الخاص باختبار معنوية فرضيات الارتباط بين متغيري البحث المستقل والتابع واختبار (F-Test) المتخصص ببيان تأثير الممارسات البيئية في الرضا الوظيفي ولبيان مستوى اجابات العينة على فقرات الاستبانة يكون عن طريق استعمال مقياس الوسط الحسابي الموزون، ومدى تجانس اجابات العينة المدروسة على فقرات الاستبانة بواسطة مقياس الانحراف المعياري، وتناقش الباحثة تفسيراً لشدة اجابات العينة على فقرات الاستبانة حسب معطيات مقياس الأهمية النسبية. وتؤشر الباحثة مدى ابتعاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي اعتماداً على اختبار (One Sample T test)، فتعول الباحثة على مجموعة من البرامج الاحصائية برنامج (SPSS) الاصدار 29 وبرنامج (Amos) الاصدار 29 وذلك للحصول على النتائج الاحصائية فيما تفرز

الباحثة في المبحث الحالي ثلاثة محاور الأول يناقش اختبارات الصدق والثبات لأداة القياس والثاني يحاكي التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة على فقرات الاستبانة بينما يناقش الثالث الاختبارات الاحصائية.

1.5. مجتمع الدراسة

اختارت الباحثة هيئة السياحة العراقية في بغداد التابعة لوزارة الثقافة من أجل تطبيق الجانب العملي للدراسة، وبعد الاطلاع على سجلات الهيئة والمتضمنة قوائم بإعداد المجتمع فضلاً عن الاطلاع على هيكلها التنظيمي فقد تم تحديد مجتمع الدراسة. اذ شمل مجتمع الدراسة الإدارة العليا والوسطى من العاملين في هيئة السياحة العراقية في بغداد ، اذ تم توزيع الاستبانة الخاصة بالدراسة على (130) منهم وكانت جميع الإجابات صالحة التي تم اعتمادها.

2.5. اختبارات الصدق والثبات لأداة القياس

يستفيد من تطبيق اختبارات الصدق على فقرات الاستبانة لبرهنة مدى صدق تمثيل فقرات الاستبانة لموضوع البحث الموسوم (تأثير الممارسات البيئية في الرضا الوظيفي) وذلك شروعاً من تطبيق اختبار الصدق البنائي التوكيدي عن طريق التحليل العملي التوكيدي على فقرات الممارسات البيئية هو برهنة ان الفقرات المخصصة للمتغير المستقل تمثل الممارسات البيئية خيراً تمثيل، والفقرات المخصصة للرضا الخارجي تمثله خيراً تمثيل، والفقرات المخصصة للرضا الداخلي تمثله خيراً تمثيل.

الجدول (1) نتائج حساب قيمة (KMO)

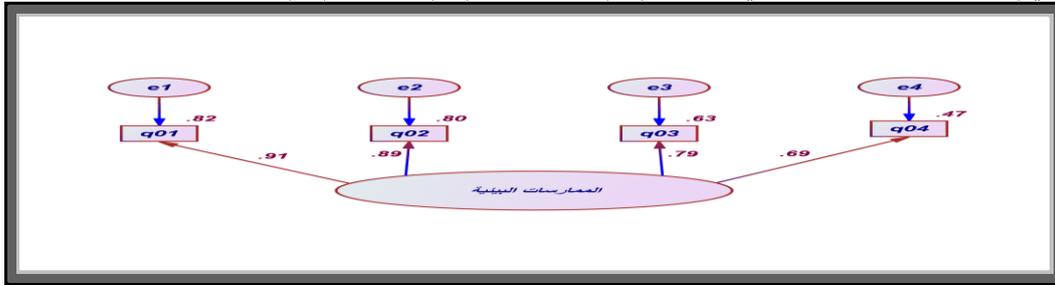
المتغيرات	قيمة مقياس KMO	التفسير
الممارسات البيئية	0.820	قيم المقياس كليهما أكثر من (0.500) بما يحقق امكانية تطبيق اسلوب التحليل العملي
الرضا الوظيفي	0.874	التوكيدي على البيانات المتحصلة من اجابات العينة المدروسة بكفاءة عالية
KMO : { The Kaiser – Meyer – Olkin Measure }		

تؤكد المعطيات المعروضة في الجدول (1) على وفق قيمة مقياس (KMO) ان حجم العينة المدروسة كاف لتطبيق اسلوب التحليل العملي التوكيدي بكفاءة عالية، فيما تحقق النتائج الموثقة في الجدول (2) وعن طريق معطيات اختبار (Bartlett Test) وجود ارتباطات معنوية بين الفقرات الموجودة ضمن الممارسات البيئية فيما بينها، وكذلك وجود ارتباطات معنوية بين البُعدين التابعيين الموجودين ضمن الرضا الوظيفي فيما بينهما.

الجدول (2) معطيات اختبار (Bartlett Test)

المتغيرات	قيمة Chi-Square المحتسبة	القيمة الاحتمالية Sig.
الممارسات البيئية	314.676	0.000
الرضا الوظيفي	1131.564	0.000
تحقق معطيات الاختبار وجود ارتباطات معنوية بين الفقرات ضمن الممارسات البيئية وبين البُعدين التابعيين ضمن الرضا الوظيفي.		

فيما تُعول الباحثة في المرحلة الثالثة من التحليل العملي التوكيدي على مجموعة مختارة من مؤشرات جودة مطابقة النموذج فهي تعطي صورة كاملة عن مدى مطابقة النموذج ككل لبيانات البحث، [2]. وكانت جميع معطيات تطبيق اسلوب التحليل العملي التوكيدي على بيانات البحث عن طريق معطيات برنامج التحليل الاحصائي Amos الاصدار التاسع والعشرين كانت جميعها معنوية بما يحقق اجتياز فقرات الاستبانة لاختبار الصدق بنجاح. بما يؤكد صدق تمثيل فقرات الاستبانة لتأثير الممارسات البيئية في الرضا الوظيفي (خيراً تمثيل). وكما موثق في الشكل (1) والجدول (3) والشكل (2).

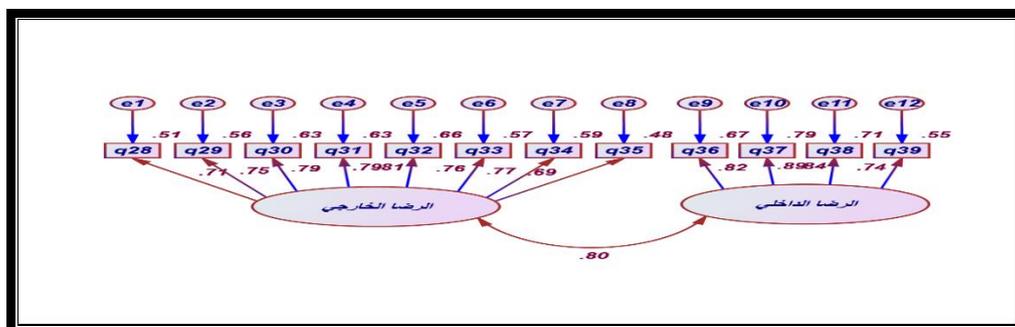


الشكل (1) مخطط التحليل العملي التوكيدي للممارسات البيئية وفقاً لمعطيات Amos V29

الجدول (3) معطيات مؤشرات جودة النموذج لقياس صدق فقرات متغيرات البحث

تفسير الباحثة	مؤشرات التوافق	قيمة المؤشرات	
		الرضا الوظيفي	الممارسات البيئية
مجمّل نتائج التحليل العملي التوكيدي كانت معنوي وبالتالي يوثق صدق تمثيل الفقرات الموجودة في الاستبانة لموضوع البحث الموسوم (تأثير الممارسات البيئية في الرضا الوظيفي) خيراً تمثيل	النسبة بين قيمة مربع كاي ودرجة الحرية The Relative Chi-Square	3.776	0.968
	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA)	0.067	0.055
	مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI)	0.830	0.984
	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index	0.867	0.996

	0.90 فأكثر		(CFI)
		0.869	0.993
			مؤشر المطابقة المتزايد Incremental Fit Index (IFI)
		0.835	0.995
			مؤشر توكر لوييس Tucker-Lewis Index (TLI)



الشكل (2) مخطط التحليل العاملي التوكيدي للرضا الوظيفي وفقاً لمعطيات Amos V29

3.5. اختبار الثبات للاستبانة.

توثق مخرجات التحليل الاحصائي لاختبار الثبات المعروضة في الجدول (4) ان قيمة معامل الثبات (Cronbach's Alpha) لمجمل فقرات الاستبانة (0.940) وهي أكثر من (0.700) بما يثبت تخطي فقرات الاستبانة لاختبار الثبات بنجاح ويؤكد موثوقية البيانات المتحصلة من اجابات عينة البحث، كما يوثق الجدول (4) ان قيمة معامل (Cronbach's Alpha) لمجمل فقرات الممارسات البيئية قد بلغت (0.891) بما يؤشر وجود ثبات مرتفع في فقرات الممارسات البيئية أما لمجمل فقرات الرضا الوظيفي فقد سجل معامل ثبات (0.936) وهي أكثر من (0.700)، مما يؤكد وجود ثباتاً مرتفعاً في فقرات المتغير التابع الرضا الوظيفي.

الجدول (4) نتائج اختبار الثبات (Cronbach's Alpha) لفقرات الاستبانة

الرمز	المتغيرات والأبعاد	قيمة معامل الثبات	مستوى الثبات	تفسير النتائج
X	الممارسات البيئية	0.891	عال	وجود ثبات في فقرات المتغير المستقل
Y	الرضا الوظيفي	0.936	عال	وجود ثبات في فقرات المتغير التابع
	اجمالي فقرات الاستبانة	0.940	عال	وجود ثبات في فقرات المتغير التابع

4.5. التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة.

1.4.5. التحليل الوصفي للممارسات البيئية.

تؤكد معطيات التحليل الوصفي المعروضة في الجدول (5) وعلى وفق مخرجات برنامج (SPSS V29) ان اتجاه اجابة افراد العينة على مجمل فقرات الممارسات البيئية كانت نحو الاتفاق إذ ان نتيجة اختبار { One-Sample Test (Test) } كانت معنوية ولاسيما ان قيمة T المحسوبة سجلت (8.316) فهي معنوية وتحمل اشارة موجبة بما يؤشر اتجاه مستوى اجابات العينة على الممارسات البيئية نحو الاتفاق في ظل ابتعاد قيمة الوسط الحسابي للمتغير المستقل بشكل كبير عن الوسط الفرضي وبشدة اجابة بلغت (73.15 %) بما يوثق اتفاق ما يقارب ثلاثة ارباع افراد العينة على اهمية الفقرات المخصصة للمتغير المستقل بوسط حسابي بلغ (3.658) وانحراف معياري بلغ (1.038) بما يؤشر مدى تجانس اجابات العينة بخصوص الممارسات البيئية.

كما تحقق معطيات التحليل الوصفي الموثقة في الجدول (5) أن مستويات أهمية الفقرات الموجودة في المتغير المستقل الممارسات البيئية قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (2) بين جميع فقرات الممارسات البيئية بشدة اجابة شكلت (74.15 %) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلاثة ارباع افراد عينة البحث على أن الموظفين في هيئة السياحة يودون الواجبات الوظيفية الاضافية بهدف تطبيق معايير حماية البيئة.

بينما تؤشر معطيات التحليل الوصفي الموثقة في الجدول (5) أن الفقرة (3) سجلت ادنى مستوى بين جميع فقرات المتغير المستقل الممارسات البيئية بشدة اجابة بلغت (72.46 %) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلاثة ارباع افراد عينة البحث على ان الموظفين في هيئة السياحة يمتلكون فسحة للمشاركة في عملية اتخاذ القرار بغية تطبيق معايير حماية البيئة.

الجدول (5) مستوى اجابات عينة البحث على فقرات الممارسات البيئية

الرمز	الوسط الحسابي الموزون	انحراف معياري	الأهمية النسبية %	One-Sample Test (Value = 3)	
				قيمة T المحسوبة	القيمة الاحتمالية
q01	3.646	1.011	72.92%	7.291	0
q02	3.708	1.06	74.15%	7.614	0

الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	6.621	72.46%	1.073	3.623	q03
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	7.386	73.08%	1.009	3.654	q04
الوسط الحسابي للمتغير المستقل يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	8.316	73.15%	1.038	3.658	X

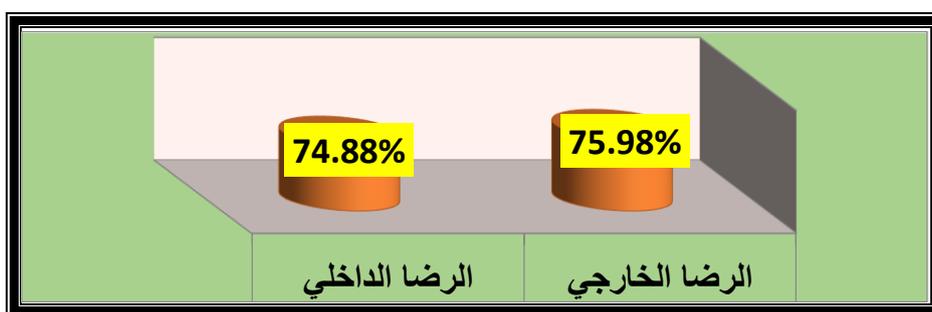
2.4.5. التحليل الوصفي للرضا الوظيفي وبعديه.

الجدول (6) مستوى اجابات عينة البحث على فقرات وبعدي المتغير التابع الرضا الوظيفي

One-Sample Test (Value = 3)			الأهمية النسبية %	انحراف معياري	الوسط الحسابي الموزون	الرمز
التفسير	القيمة الاحتمالية	قيمة T المحتمسبة				
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	11.649	78.92	0.926	3.946	q28
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	10.86	77.69	0.929	3.885	q29
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	6.715	73.54	1.149	3.677	q30
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	9.621	76.15	0.957	3.808	q31
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	8.07	76	1.13	3.8	q32
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	8.289	74.77	1.016	3.739	q33
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	7.738	74.62	1.077	3.731	q34
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	8.772	76.15	1.05	3.808	q35
الوسط الحسابي للبعد التابع يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	11.141	75.98	1.029	3.799	Y1
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	8.959	74.62	0.93	3.731	q36
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	8.69	75.85	1.04	3.792	q37
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	6.923	73.23	1.089	3.662	q38
الوسط الحسابي للفقرة يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	8.629	75.85	1.047	3.792	q39
الوسط الحسابي للبعد التابع يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	9.534	74.88	1.026	3.744	Y2
الوسط الحسابي للمتغير التابع يتجه نحو الاتفاق مبتعداً عن الوسط الفرضي	0	11.032	75.37	1.037	3.768	Y

تشخص معطيات التحليل الوصفي المعروف في الجدول (6) وعلى وفق معطيات برنامج (SPSS V29) ان اتجاه اجابة افراد العينة على مجمل فقرات الرضا الخارجي كانت نحو الاتفاق ولاسيما ان نتيجة اختبار { One-Sample Test (Test } (Value = 3) كانت معنوية إذ بلغت قيمة T المحتمسبة (11.141) بما يؤكد ابتعاد قيمة الوسط الحسابي للرضا الخارجي بشكل كبير عن الوسط الفرضي وباتجاه الاتفاق وبشدة اجابة بلغت (75.98%) بما يوثق اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع أفراد العينة على اهمية الفقرات المخصصة للرضا الخارجي بوسط حسابي بلغ (3.799) وانحراف معياري بلغ (1.029) بما يؤشر مدى تجانس اجابات العينة بخصوص الرضا الخارجي، فيما توزعت مستويات أهمية الفقرات ضمن الرضا الخارجي بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (28) بين جميع فقرات البعد التابع الرضا الخارجي بشدة اجابة شكلت (78.92%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على أن العاملين في هيئة السياحة يشعرون بالفخر والاعجاب عند اتمام العمل المكلفين به، فيما سجلت الفقرة (30) ادنى مستوى بين جميع فقرات الرضا الخارجي بشدة اجابة بلغت (73.54%) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على ان رواتب العاملين في الهيئة تتناسب وحجم المهام المكلفين بها ودرجتهم الوظيفية ضمن الهيكل التنظيمي، فيما اتجهت اجابة افراد العينة على مجمل فقرات البعد التابع الرضا الداخلي نحو الاتفاق ولاسيما ان نتيجة الاختبار كانت معنوية إذ بلغت قيمة T المحتمسبة (9.534) بما يؤكد ابتعاد قيمة الوسط الحسابي للمتغير التابع بشكل كبير عن الوسط الفرضي وباتجاه الاتفاق وبشدة اجابة بلغت (74.88%) بما يوثق اتفاق ما يقارب ثلاثة أرباع أفراد العينة على اهمية الفقرات المخصصة للرضا الداخلي بوسط حسابي بلغ (3.744) وانحراف معياري بلغ (1.026) بما يؤشر مدى تجانس اجابات العينة بخصوص الرضا الداخلي، كما تحقق نتائج التحليل الوصفي المعروضة في الجدول (6) أن مستويات أهمية الفقرات ضمن البعد التابع الرضا الداخلي قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة (37) بين جميع فقرات الرضا الداخلي بشدة اجابة شكلت (75.85%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على أن الادارة في هيئة السياحة تتيح للعاملين فرصة لتجربة اساليب حديثة

في العمل المتعلق بكل موظف، فيما تبين مخرجات التحليل الوصفي أن الفقرة (38) سجلت ادنى مستوى بين جميع فقرات البُعد التابع الرضا الداخلي بشدة اجابة بلغت (73.23%) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على ان الهيئة تسند المهام الوظيفية إلى الموظفين بما يتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم. فيما تؤكد معطيات التحليل الوصفي ان اتجاه اجابة افراد العينة على مجمل فقرات المتغير التابع الرضا الوظيفي كانت نحو الاتفاق ولاسيما ان نتيجة اختبار { One-Sample Test (Test } Value = 3 كانت معنوية إذ بلغت قيمة T المحسوبة (11.032) فهي معنوية وتحمل اشارة موجبة بما يؤكد ابتعاد قيمة الوسط الحسابي للمتغير التابع بشكل كبير عن الوسط الفرضي وباتجاه الاتفاق وبشدة اجابة بلغت (75.37%) بما يوثق اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع أفراد العينة على اهمية الفقرات المخصصة للرضا الوظيفي بوسط حسابي بلغت قيمته (3.768) وانحراف معياري بلغ (1.037) بما يؤشر مدى تجانس اجابات العينة بخصوص الرضا الوظيفي، وتوثق المعطيات المعروضة في الجدول (6) أن مستويات أهمية الأبعاد ضمن المتغير التابع الرضا الوظيفي قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققه الرضا الخارجي بشدة اجابة شكلت (75.98%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على أن الادارة في هيئة السياحة في بغداد تهتم بدور الرضا الخارجي في خططها لتعزيز الرضا الوظيفي. وكما موضح في الشكل (3)، وتوثق مخرجات التحليل الوصفي المعروضة في جدول (6) أن الرضا الداخلي سجلت ادنى مستوى بين بُعدي الرضا الوظيفي بشدة اجابة بلغت (74.88%) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على ان الادارة في الهيئة لا تولي الرضا الداخلي الاهتمام الازم لتعزيز الرضا الوظيفي. وكما مؤشر في معطيات شدة الاجابة المعروضة في الشكل (3).



الشكل (3) توزيع بُعدي المتغير التابع حسب شدة اجابات أفراد العينة

5.5. الاختبارات الاحصائية

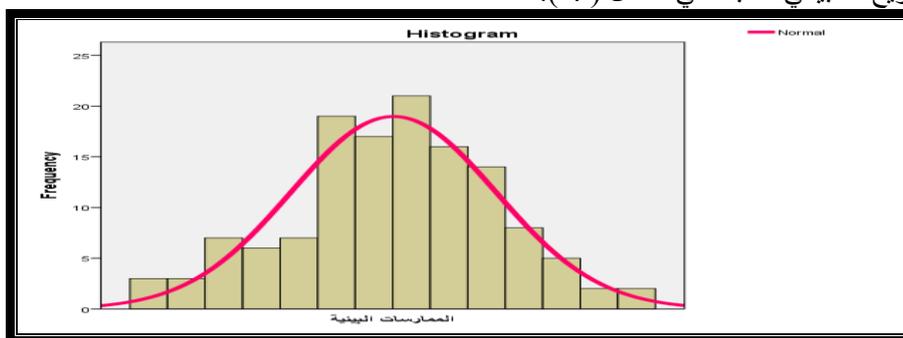
1.5.5. اختبار التوزيع الطبيعي (Normality of Tests).

تستعمل الباحثة لاختبار التوزيع الطبيعي طريق اختبار (Kolmogorov-Smirnov Test) ولاسيما ان حجم العينة من خمسين استبانة فأكثر، وكانت النتائج كما موثقة في الجدول (7).

الجدول (7) معطيات اختبار (Kolmogorov-Smirnov Test)

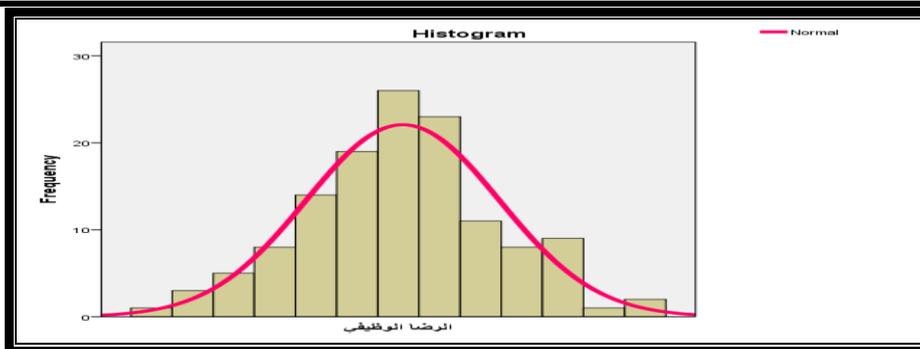
المتغيرات	قيمة احصاءة الاختبار	القيمة الاحتمالية SIG.	تعليق الباحثة
الممارسات البنائية	0.050	0.069	الممارسات البنائية تتبع التوزيع الطبيعي وتمتلك صفة الاعتدالية
الرضا الوظيفي	0.032	0.200	الرضا الوظيفي يتبع التوزيع الطبيعي وتمتلك صفة الاعتدالية
يكون توزيع البيانات طبيعي عندما تكون القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية المستعمل في البحث والبالغ (0.05)			

يستدل من النتائج الموثقة في الجدول (7) ان بيانات الممارسات البنائية تتبع التوزيع الطبيعي وتحمل صفة الاعتدالية وكما مبين في مخطط التوزيع الطبيعي المثبت في الشكل (4).



الشكل (4) مخطط التوزيع الطبيعي لبيانات المتغير المستقل

وتشخص مخرجات الاختبار المعروضة في الجدول (7) ان بيانات المتغير التابع المتمثل بالرضا الوظيفي تتبع التوزيع الطبيعي وتمتلك صفة الاعتدالية وكما موضح في مخطط التوزيع الطبيعي المبينة في الشكل (5)، وبالتالي امكانية تطبيق الباحثة لجميع المقاييس الاحصائية المعلمية (parametric) على بيانات البحث.



الشكل (5) مخطط التوزيع الطبيعي لبيانات المتغير التابع

2.5.5. اختبار فرضية تأثير الممارسات البيئية في الرضا الوظيفي.

تناقش الباحثة في هذه الفقرة من التحليل مخرجات تطبيق (F - TEST) لاختبار فرضيات تأثير الممارسات البيئية في المتغير التابع الرضا الوظيفي ببعديه (الرضا الخارجي، الرضا الداخلي)، إذ ستكون نتيجة الاختبار (F - TEST) معنوية إذ كانت القيمة الاحتمالية المناظر لقيمة F المحتسبة (p value) أقل أو تساوي مستوى المعنوية المستخدم في البحث والبالغ (0.05)، فيما تُعول الباحثة على معامل التفسير (R SQUARE %) بين المتغير المستقل في المتغير التابع لتفسير نسبة التغيرات التي تطرأ على المتغير المتأثر الرضا الوظيفي ببعديه بسبب المتغير المؤثر الممارسات البيئية.

- هل يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للممارسات البيئية في الرضا الوظيفي). وتفرع منها فرضيتين على النحو الآتي:
1. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للممارسات البيئية في الرضا الخارجي.
 2. يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للممارسات البيئية في الرضا الداخلي.

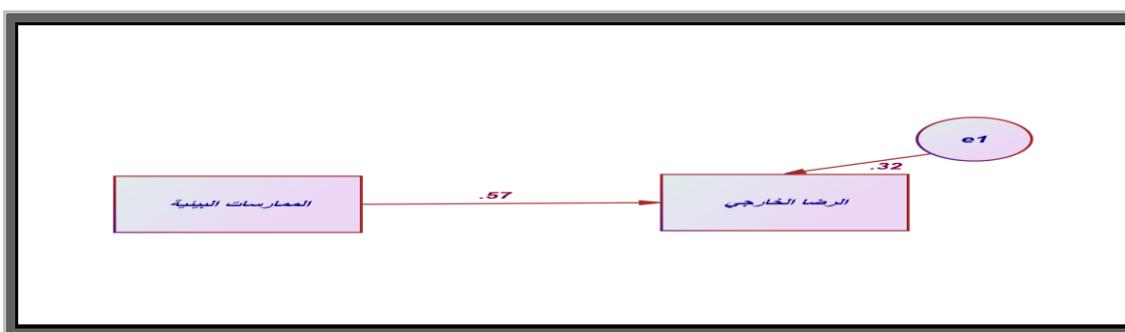
وكانت نتائج اختبار فرضيات تأثير الممارسات البيئية في المتغير التابع ببعديه على النحو الآتي:

الجدول (8) معطيات اختبار الفرضية الرئيسية

F - TEST		معامل التفسير R2 %	المتغير المتأثر	المتغير المؤثر
نتيجة الاختبار	القيمة الاحتمالية			
قبول الفرضية	0.00	60.225	32%	الرضا الخارجي
قبول الفرضية	0.00	47.975	27%	الرضا الداخلي
قبول الفرضية	0.00	65.357	34%	الرضا الوظيفي

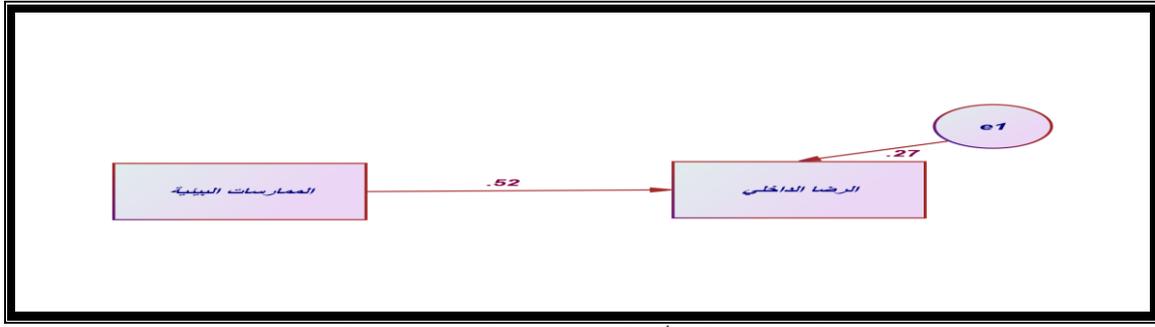
تقبل الفرضية عندما تكون القيمة الاحتمالية أقل أو تساوي مستوى المعنوية المعتمد في البحث والبالغ (0.05)

يستدل من مخرجات تطبيق أسلوب الانحدار الخطي البسيط انطلاقاً من اختبار فرضيات التأثير ((F - TEST)) المعروضة في الجدول (8) قبول الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية إذ بلغت قيمة F المحتسبة (60.225) وهي معنوية، لان القيمة الاحتمالية المناظرة لها سجلت (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية البالغ (5 %)، فيما شكلت قيمة معامل التفسير (معامل التحديد (R SQUARE %)) بين الممارسات البيئية والرضا الخارجي (32%) بما يؤشر نسبة تفسير الممارسات البيئية للتغيرات التي تطرأ على الرضا الخارجي وذلك على وفق آراء عينة البحث، وكما مثبت في الشكل (6) الآتي:



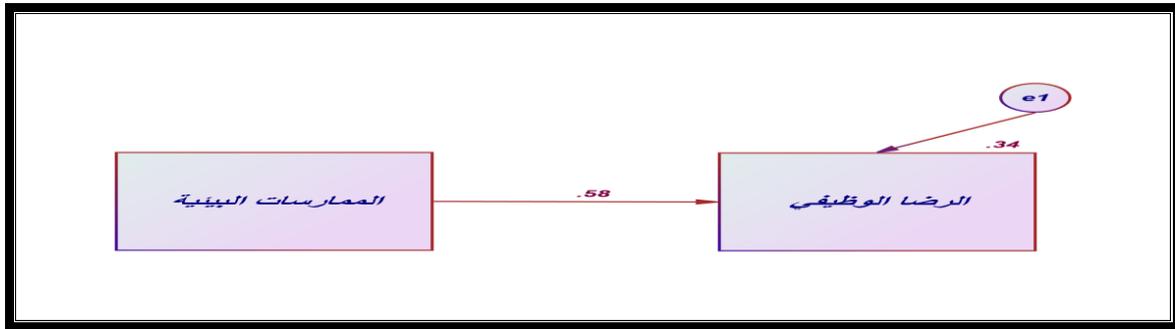
الشكل (6) مخطط تأثير الممارسات البيئية في الرضا الخارجي

فيما تشير معطيات ((F - TEST)) المعروضة في الجدول (8) إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية إذ بلغت قيمة F المحتسبة (47.975) وهي معنوية، لان القيمة الاحتمالية المناظرة لها سجلت (0.00) وهي أقل من مستوى المعنوية البالغ (5 %)، فيما شكلت قيمة معامل التفسير (27%) بما يؤشر نسبة تفسير الممارسات البيئية للتغيرات التي تطرأ على الرضا الداخلي وذلك على وفق آراء عينة البحث، وكما موثق في الشكل (7).



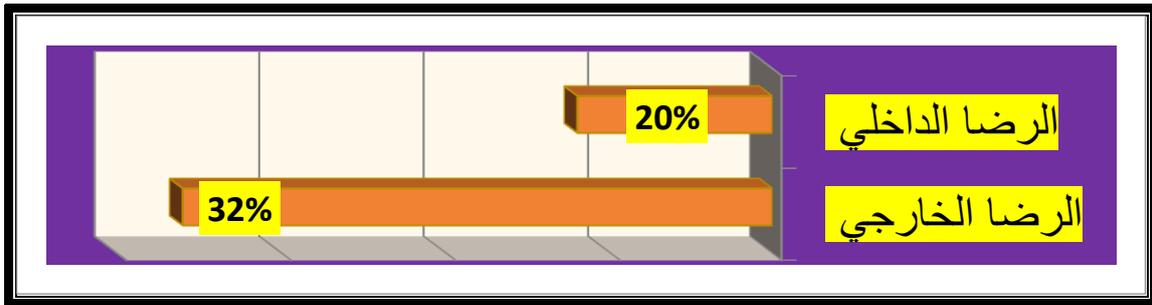
الشكل (7) مخطط تأثير الممارسات البيئية في الرضا الداخلي

فيما توثق معطيات اختبار فرضيات التأثير ((F - TEST)) المعروضة في الجدول (8) قبول الفرضية الرئيسية، إذ بلغت قيمة F المحسوبة (65.357) وهي معنوية، بما يؤكد ذلك قبول جميع فرضيات التأثير الفرعية المنفرع عن الفرضية الرئيسية ، فيما شكلت قيمة معامل التفسير بين المتغير المستقل في المتغير التابع (34%) بما يوضح نسبة تفسير الممارسات البيئية للتغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي وذلك على وفق اراء عينة البحث، وكما موضح في الشكل (8) الاتي:



الشكل (8) مخطط تأثير الممارسات البيئية في الرضا الوظيفي وفقاً لمعطيات البرنامج الاحصائي Amos الاصدار التاسع والعشرون

كما يستدل من معطيات التحليل الاحصائي انطلاقاً من تحليل الانحدار الخطي البسيط واختبار F المعروضة في الجدول (8) والشكل (9) أن الممارسات البيئية سجلت أعلى معامل التفسير (معامل التحديد (R SQUARE %)) مع الرضا الخارجي بصفته أحد بُعدي الرضا الوظيفي وواقع (32%)، بينما سجلت الممارسات البيئية أدنى قيمة معامل التفسير مع الرضا الداخلي من بين بُعدي الرضا الوظيفي واقع (27%).



الشكل (9) توزيع معاملات التفسير الممارسات البيئية مع بُعدي الرضا الوظيفي.

6. الاستنتاجات

- 1- وجود معوقات داخلية تعيق من تطبيق الممارسات البيئية داخل المنظمة كالمعوقات المعرفية والتنظيمية والمالية فضلاً عن افتقار الإدارة العليا إلى الالتزام وغياب الثقافة التنظيمية الداعمة لهذه الممارسات.
- 2- توصلت الدراسة الى ان فقرة الموظفين في هيئة السياحة يمتلكون فسحة للمشاركة في عملية اتخاذ القرار بهدف تطبيق معايير حماية البيئة سجلت ادنى مستوى بين جميع فقرات الممارسات البيئية.
- 3 - الادارة في هيئة السياحة تتيح للعاملين فرصة لتجربة اساليب حديثة في العمل المتعلقة بكل موظف.
- 4- يؤدي قلة الرضا الوظيفي الى انخفاض مستويات الانتاجية والأداء في مكان العمل كما يؤثر سلباً على سمعة المنظمة وقدرتها على جذب والاحتفاظ بالموهبة فضلاً عن زيادة معدلات الاستقالة بين الموظفين.
- 5- تضح لنا من خلال نتائج الجانب العملي بأن رواتب العاملين في هيئة السياحة لا تتناسب مع حجم المهام المكلفين بها ودرجتهم الوظيفية ضمن الهيكل التنظيمي.

7. التوصيات

- 1- إزالة المعوقات الداخلية من خلال اجراء مسح داخلي لقياس معرفة ووعي الموظفين للبيئة، واطلاق حملات توعية داخل المنظمة كالمنشورات والملصقات، رفع مستوى الوعي لدى الموظفين من خلال عقد الاجتماعات الدورية، اشراك الموظفين في مجموعات العمل لاسيما الموظفين المهتمين برفع مستوى التحسين البيئي وطلب أفكارهم ومقترحاتهم، تبادل الخبرات بين القادة والموظفين.
- 2- تعزيز دور الموظفين العاملين في هيئة السياحة للمشاركة الفعالة بعملية اتخاذ القرار في اطار تطبيق معايير حماية البيئة.
- 3- ضرورة اعتماد الاساليب الحديثة والمتطورة في الصناعة السياحية عن طرق زج العاملين في دورات تخصصية داخلية وخارجية مع اهمية حصول كافة العاملين على الفرص المتاحة لتطبيق الأساليب المتطور في العمل السياحي
- 4- تعزيز الرضا الوظيفي داخل المنظمة بشكل عام لأنه يعد استثماراً استراتيجياً يساهم في نجاح واستدامة المنظمة على المدى الطويل ويؤدي الى تقليل معدلات الاستقالة بين الموظفين.
- 5- العمل على إيجاد توازن بين الاعمال التي يقوم بها العاملين وحجم الرواتب التي يحصلون عليها لسد معظم احتياجاتهم المعاشية.

المصادر

- [1] بسيوني، إيهاب فتحي عبد العزيز وخميس، هاني شاكر (2021)، تحديات تبني الممارسات الصديقة للبيئة وعلاقتها بالرغبة في تطبيق هذه الممارسات من منظور عينة من مديري مطاعم الإسكندرية، مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات، المجلد(5)، العدد(2/1).
- [2] تيغزة، محمد بوزيان (2012)، التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي مفاهيمها ومنهجيتها، الطبعة الاولى، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- [3] الحريري، محمد سرور (2016)، ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة، دار المنهل للنشر والتوزيع.
- [4] الحلبي، شريف محروس السيد (2020)، اثر الالتزام التنظيمي على أداء العاملين في ظل الرضا الوظيفي "بالتطبيق على قطاع المصارف الفلسطينية" (2011-2020)، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا دائرة الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة القران الكريم وتأسيس العلوم، السودان.
- [5] رضوان، محمود عبد الفتاح (2013)، إدارة النزاعات والصراعات في العمل، دار المنهل للنشر والتوزيع
- [6] علام، عبير عبد الستار و عطية، محمد عبد المقصود و الديموجي، هاني محمود عبد الهادي (2015)، الممارسات البيئية الخاطئة للمرأة الريفية والعوامل المرتبطة بها بقرية نواج محافظة الغربية، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي- (مجلد 36 العدد2)، ص 335- 348
- [7] لبصير، هند (2016)، اثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي للأفراد العاملين بقطاع تكنولوجيايات الاعلام والاتصال: دراسة حالة القطاع بولاية جيجل، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير-بسكرة.
- [8] المصري، إيهاب عيسى و عامر، طارق عبد الرؤوف (2014)، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، مصر.
- [9] هاشم، عادل عبد الرزاق (2019)، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، مجموعة اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.
- [10] Alexander, S. (2002). Green hotels: "Opportunities and Resources for Success". Portland: Zero Waste Alliance.
- [11] ALOBAIDI, MUTHANNA MAAN IBRAHIM and KİTAPCI, OLGUN (2019), Strategic Orientation, Market Orientation and Business Performance: in Searching for Integration, Evidence from Turkey Montenegrin Journal of Economics, Vol. 14, No. 3, p. 55-70.
- [12] Becken, S., and Hay, J. E. (2007). Tourism and Climate Change: Risks and Opportunities. London: Channel View.
- [13] Chang, S-C., & Ming-Shing Lee, M-S (2007) A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction, *The Learning Organization*, 14 (2), 155-185
- [14] FONTAINE, LUZ LA (2016), EMPLOYEE PERCEPTION OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEMS IN SELECTED HOTELS IN PUERTO RICO, Submitted to the Faculty of the Graduate College of the Graduate College of the Oklahoma State University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY

-
- [15] Kim, Y.J., Palakurthi, R. and Hancer, M. (2012), "The environmentally friendly programs in hotels and customers' intention to stay: an online survey approach", International Journal of Hospitality and Tourism Administration, Vol. 13 No. 3, pp. 195-214
- [16] Kumari, Neeraj (2011), Job Satisfaction of the Employees at the Workplace, European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 3, No.4
- [17] Mohsen,M,(2015). Organizational Commitment and Job Satisfaction in hotel industry A case study in KSA hotel,Journal of the Association of Arab Universities for tourism and hospitality.12(1):179-190.



**Journal of Administration
& Economics**

**Mustansiriyah
University**

**College of
Administration &
Economics**

P-ISSN: 1813 - 6729

E- ISSN: 2707-1359

**The Effect of environmental practices on job satisfaction A Survey Study of the
Opinions of Employees of the Iraqi Tourism Authority in Baghdad**

Ansam Wadi Qadou

Dep. of Tourism, College of Tourism Sciences, Mustansiriyah University, Baghdad, Iraq

Email: ansim51z@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-5426-4161>

Muthanna Maan Ibrahim

Dep. of Tourism, College of Tourism Sciences, Mustansiriyah University, Baghdad, Iraq

Email: muthanna.alobaidi@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5975-1923>

Article Information

Article History:

Received: 25 / 3 / 2024

Accepted : 3 / 6 / 2024

Available Online: 25 / 7 / 2024

Page no : 80 – 91

Keywords:

Environmental practices ,
sustainability , job satisfaction ,
internal job satisfaction , external
job satisfaction

Correspondence:

Researcher name:

Ansam Wadi Qadou

Email:

ansim51z@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract

The research aims to investigate the relationship between environmental practices as an independent variable and their effect on job satisfaction as a dependent variable with its two dimensions (external satisfaction and internal satisfaction) among the Iraqi Tourism Board community. To determine the importance of applying environmental practices, these variables interacted to form the general framework around which the problem of the study revolves, which centered on the nature of the relationship and influence on each of the variables of the study through the central question of the study problem (to what extent do environmental practices affect job satisfaction in the Iraqi Tourism Authority?). The study adopted the descriptive analytical approach and used the questionnaire as the primary tool in collecting information and data, consisting of (39) items and personal interviews. The data was collected through a sample of (130 individuals from senior and middle management in the Iraqi Tourism Authority. The research reached the most important conclusion, which is that environmental practices have a direct effect on job satisfaction.