العلاقة بين القيم البيئية للمديرين و السلوك البيئي للمنظمة
دراسة تطبيقية علي الفنادق بمحافظة جنوب سيناء

د. عبد الحكيم أحمد نجم
كلية التجارة – جامعة المنصورة

تقديم :

أصبحت البيئة و قضاياها من الموضوعات الجديرة بالاهتمام من جانب منظمات الأعمال والحكومات في عصر العولمة ، و تدور حوارات جادة حول الآثار المدمرة للبيئة كنتيجة للممارسات اليومية لمنظمات الأعمال .

و تتعرض منظمات الأعمال لضغوط متزايدة من جانب الأطراف ذات العلاقة (العملاء والموردين و الحكومات وجماعات الضغط وجماعات حماية البيئة و المجتمع المحلي) لتحسين ممارساتها تجاه البيئة من خلال الاستجابة للقضايا البيئية و تضمينها في عمليات واستراتيجيات المنظمات .

و قد شهد التلوث البيئي و أخطاره المتزايدة اهتماماً متصاعداً في السنوات الأخيرة ، حيث شكل انحلال و فساد البيئة قضية أساسية فى كتابات المهتمين بشئون البيئة وقد زادت الضغوط المطالبة بالحفاظ علي البيئة ، و بالرغم من زيادة الوعي والإدراك للمخاطر التي تهدد البيئة إلا أن فساد و تحلل البيئة مازال مستمراً بل وتزداد البيئة تدميراً و تلوثاً بفعل السلوكيات والممارسات الخاطئة لمختلف الأنشطة الإنتاجية و الخدمية في المجتمع .

و مع زيادة الوعي و الإدراك البيئي يزداد الاهتمام بمكونات و عناصر السلوك المسببة للمشكلات البيئية حيث اتضح أن السلوك الإنساني يمثل العنصر الحاكم في تدمير و تلوث البيئة .

و يشير (Grab, 1995) إلي أن البحوث المتعلقة بالبيئة قد اهتمت بالجوانب النفسية والسلوكية كمؤشرات لتفسير السلوك البيئي لمنظمات الأعمال ، كما أكد (Schultz , 2000) علي أن هناك العديد من المتغيرات السلوكية التي تؤثر في سلوكيات المنظمات تجاه البيئة و منها الاتجاهات و القيم و الخبرات السابقة والإدراك و غيرها .

و كاستجابة لهذه التغيرات والاهتمامات المتلاحقة ظهر ما يعرف بالإدارة البيئية في منظمات الأعمال و تتولي هذه الإدارة الاهتمام بحماية البيئة و الحفاظ علي الموارد الطبيعية و منع التلوث ، و تشير الدراسات إلي أن الاهتمام بالبيئة قد تحول إلي قيمة تتبناها معظم الشركات العالمية المتنافسة حيث أظهرت دراسة لمؤسسة ماكينزي أجريت علي ٤٠٠ من المديرين العامين التنفيذيين بالشركات العالمية ، أن التحدي البيئي يمثل أحد القضايا الرئيسية في القرن الحادي و العشرين و قد أيد ٨٣% منهم أن تلك الشركات تتحمل المسئولية البيئية الكاملة نحو منع التلوث والحفاظ علي البيئة .

و قد بين كل من (Berry & Rondinelli , 1998) أنه قد حدثت ثورة فكرية في المجال البيئي ، و قد مرت هذه الثورة بثلاث مراحل هي :

١- المرحلة الأولي : مرحلة التكيف مع الأزمات البيئية عندما تحدث و السعي للسيطرة علي التدمير البيئي و قد ظهرت

هذه المرحلة في الستينات من القرن الماضي .

٢- المرحلة الثانية : مرحلة الاستجابة أو رد الفعل البيئي (Reactive) ، حيث يتم التصرف كاستجابة للتعليمات الحكومية المتعلقة بالحفاظ علي البيئة مع السعي لتخفيض تكلفة الاستجابة لتلك التعليمات وقد سادت هذه المرحلة في الثمانينات من القرن العشرين .

٣- المرحلة الثالثة : و تسمي مرحلة الإدارة البيئية المبادرة (Proactive)حيث تأخذ الشركات المبادرة وتقوم بإعداد توقعات للأثار البيئية السلبية للأنشطة و العمليات والمنتجات التي تقدمها ، و تقوم الشركات بوضع معايير واتخاذ إجراءات لخفض الفاقد و الحد من التلوث البيئي دون انتظار صدور تشريعات أو تعليمات حكومية من خلال تبني إدارة بيئية بالجودة الشاملة .

الإطار النظري و الدراسات السابقة :

١- الإطار النظري :

يتركز الإطار النظري في التعريف بمتغيرات الدراسة و كيف تناولها الباحثون و الدارسون من الجوانب المختلفة .

أ- مفهوم و أهمية القيم البيئية :

Environmental values

يعود الفضل الأول في دراسة و تحليل وقياس القيم إلي روكيتش الذي يعتبر من أوائل من تناول القيم بالدراسة و التحليل العميق والذي يعرفها بأنها (معتقدات دائمة نسبياً توجه السلوك و التصرفات وإصدار الأحكام في المواقف المختلفة) .

كما تعرف بأنها (تنظيم دائم من المعتقدات يكون إطار عام يوظف في حل الصراعات وصنع القرارات) .

وقد وضع روكيتش عدة افتراضات للقيم الإنسانية علي مستوي الفرد و المجتمع وهي :

١) تختلف الأهمية النسبية للقيم باختلاف نوع وطبيعة القيم .

٢) تختلف القيم باختلاف البشر .

٣) يؤدي اختلاف القيم إلي اختلاف السلوك .

٤) تتسم القيم و خصوصاً الأساسية منها بمقاومة قوية للتغيير .

٥) عندما تتغير قيمة معينة (أساسية أو مركزية) فإنه تحدث تغيرات كبيرة في القيم الأخري (الثانوية) .

و قد حدد (Lord & Brown , 2001) وظيفتين هامتين للقيم :

الأولي : أنها تضع الأساس و الدافع لسلوك الفرد .

الثانية : أنها تمثل معايير قياسية لإنتاج السلوكيات التي تتفق مع حاجات الأفراد والجماعات .

و تحتل القيم عموماً أهمية خاصة في دراسات السلوك التنظيمي حيث أنها تؤثر في اتجاهات و إدراك و دوافع و سلوكيات البشر في المواقف المختلفة .

و تنقسم القيم من زاوية الغايات و الوسائل إلي تصنيفين واسعين هما القيم النهائية Terminal و القيم الوسيلية Instrumental ، حيث تعكس القيم النهائية معتقدات الشخص نحو غايات معينة يسعى إلي تحقيقها ، أما القيم الوسيلية فتعكس معتقدات الشخص حول

الوسائل التي تستخدم لتحقيق الغايات المطلوبة .
و تنقسم القيم من زاوية أخرى إلي قيم شخصية و قيم تنظيمية .
و تعرف القيم الشخصية بأنها اعتقادات داخل الشخص تؤثر في اختياراته وسلوكياته كما تشير إلي ما يفضله الفرد وما لا يفضله ، كما أنها تمثل الموجه والمرشد الأساسي لسلوكيات الفرد في حياته الخاصة و العامة .
أما القيم التنظيمية فهي تلك المعتقدات التي تبني عليها الأعمال و تؤدي الأنشطة في إطارها و تستخدم للتمييز بين ما هو في صالح المنظمة و ما هو في غير صالح المنظمة ، و علي ذلك تلعب القيم التنظيمية دوراً أساسيا في تحديد و توجيه سلوك المنظمة .
و يري (O' Reilly & Chatman , 1996) أن القيم تمثل مكون أساسي في الثقافة التنظيمية للمنظمة .
و يري (Butcher , 1997 , Hitt , 1990) أن الدراسات السابقة في مجال القيم تكشف عن زيادة التأكيد علي أهمية السلوك الأخلاقي للمنظمات و قادتها ، كما أن أخلاقيات المنظمة تعتمد علي المعايير التي تضعها الإدارة العليا و التي تحدد القيم التي تقوم عليها المنظمة . و القادة الفعالون هم الذين يملكون فهما جيدا لنظام قيم المنظمة من حيث طبيعة القيم و درجة تشكلها و انسجامها ووضوحها و دورها في قرارات المنظمة .
و يعرف (Van De Veer & Pieree , 1998) القيم البيئية بأنها مجموعة من المعايير الأخلاقية تتعلق باعتقادات وسلوكيات البشر تجاه البيئة ، و هذه الاعتقادات هي التي تحدد العلاقة بين الإنسان و البيئة .
كما يعرفها (Kaplan , 2000) بأنها المعتقدات التي تري البيئة من منظور أخلاقي يستهدف حماية البيئة و المحافظة عليها ، و قد بدأ الاهتمام الحقيقي بأخلاقيات البيئة و قياس الاتجاهات نحو البيئة بأعمال Dunlap في عام ١٩٧٨ حيث وضع مقياساً عاماً تحت مسمي العهد البيئي الجديد (NEP) و قد بني هذا المقياس علي أساس رؤية متكاملة لعلاقة الإنسان و البيئة ، و ترفض هذه الرؤية السماح للإنسان بالتدخل في البيئة وتعديلها أو السيطرة عليها.
وقد توصل (Seligman et al. , 1994) إلى أن القيم محدد قوى للسلوك المتعلق بالبيئة ، كما توصل (Kaiser , 1997) إلى أن الأفراد في المجتمعات المتقدمة ينظرون إلى السلوكيات صديقة البيئة كجزء من الإطار الأخلاقي . وهذا يعنى أنه يجب الاهتمام بالقيم المتعلقة بالبيئة التى تعتبر جزء من أى نموذج للمسئولية البيئية للبشر .
و يري سنجر أن الأفراد و المنظمات في حاجة ملحة لتغيير قيمهم و اتجاهاتهم تجاه البيئة بما يؤدي إلي حماية البيئة و الحفاظ عليها (Singer ,1989) انطلاقاً من أن النبات و الحيوان لهما الحق في الحياة مثل الإنسان و يؤكد علي أن القيم البيئية تحدد علاقة الانسان بالبيئة وتقوم علي الأسس الآتية :
١) أن الحياة غير البشرية ذات قيمة مستقلة في حد ذاتها .

٢) أن تنوع و غني أشكال الحياة من إنسان و حيوان و نبات يمثل قيم في حد ذاته
٣) ليس للبشرية الحق في تقليل أو خفض التنوع و الإثراء البيني إلا للأغراض والحاجات الحيوية فقط .
٤) علي الجميع من أفراد و مؤسسات ودول ، المساهمة و المشاركة في الحفاظ علي البيئة .

كما يرى (Anderson & Bateman , 2000) أن النموذج البيني الجديد الذى قدمه كل من (Dunlap & Van liere) ويتعلق بالقيم البيئية يؤسس لمرحلة جديدة من الإهتمام بالبيئة وقد تأسس هذا النموذج على اعتقاد يرى أن البشر والحيوان والنبات متساوون كأعضاء فى عالم الطبيعة بدلا من أن يكون الإنسان هو المسيطر عليه . وتتمثل أسس هذا النموذج فى :

١- أن محدودية الموارد الطبيعية يجب أن تفرض قيودا على النمو الإقتصادى غير المحدود.
٢- أصبحت تكنولوجيا الحفاظ على البيئة من الضرورات الملحة .
٣- يجب أن تتعلم البشرية كيفية التعايش مع الطبيعة .

ووضع (Dunlap et al. , 2000) فى دراستهم القيم المتعلقة بالبيئة على طرفين هما :

- المساواة بين الإنسان والطبيعة Biocentrism .
- سيطرة الإنسان على الطبيعة Anthropocentrism .

وقد اعتمد (Wiseman & Bogner , 2003) على تلك الدراسة وقام ببناء نموذج ذو بعدين للقيم البيئية وهما : المحافظة على البيئة مقابل الاستغلال لأقصى درجة لتحقيق أقصى منفعة منها ، وتوصلا إلى أن الأفراد الذين يحملون قيم بيئية محافظة يكونون أكثر دعما للبيئة وأنشطة الحفاظ على البيئة .

السلوك البيني للمنظمة :

يقصد بالسلوك البيني للمنظمات الممارسات البيئية التي تقوم بها المنظمة سعياً للمحافظة علي الموارد و حسن استخدامها أو بالعمل علي تحسين البيئة و تقليل الآثار السلبية للمنظمة علي البيئة سواء كان ذلك من خلال استخدام مواد ومستلزمات صديقة للبيئة أو تقديم منتجات غير ملوثة للبيئة أو ترشيد استخدام موارد البيئة .

و يعكس السلوك البيني جميع جهود المنظمة لتقليل الآثار السلبية علي البيئة ، و علي هذا يتم تقييم الأداء البيني للمنظمة من خلال قياس مدي نجاح المنظمة في تقليل و تدنية الآثار البيئية السلبية مقارنة بنظيراتها في نفس الصناعة Klassen (& Mclaughlin ,1996) .

ويرى (Kaplan , 2000) أنه يجب على المديرين تغيير سلوكياتهم لتكون أكثر حساسية للبيئة المحيطة ، كما يجب عليهم أن يدركوا ويثمنوا قيمة العوائد البيئية للمنظمات التى يديرونها .

كما يطالب (Stern , 2000) بإدراك دور القيم البيئية وتأثيرها على السلوك البيئى من خلال المعتقدات والعادات نحو البيئة ، ويرى أن السلوك البيئى الجوهرى يمكن أن يعرف من تأثيراته أو من خلال

قياس النية للتصرف ، فمثلا إزالة غابة خضراء تترك أثارا سلبية قوية على النظام البيئى ككل .

إن السلوك البيني للمنظمة يجب أن يركز علي التحسين البيئي المستمر و تحسين الممارسات البيئية سعياً لتحسين الأداء البيني (Meade & Pringle , 2001) ولذلك يجب النظر إلى السلوكيات فى المنظمات عبر رؤية شاملة ومستمرة حتى يمكن الاستفادة من الإجراءات البيئية المتخذة لتحسين الأداء البيئى ، ومن منظور أخر ربما يبادر المديرون بوضع خطط وبرامج داخل نطاق مسئولياتهم للحفاظ على البيئة مثل برامج خفض التلوث وتوفير الطاقة وتحسين إنتاجية الموارد وإعادة استخدام الفاقد وتدوير الموارد وغيرها .كما يمكن للمديرين إثارة الإهتمام والانتباه نحو قضايا البيئة وخطورة المشكلات البيئية على المنظمات والمجتمع ككل وتصنف هذه التصرفات كسلوك داعم للبيئة(Frexell & Carlos , 2003) .

و يشمل تحسين السلوك البيئي في الفنادق التوفير في الطاقة المستخدمة و المياه من خلال استخدام تسهيلات حديثة و إعادة تدوير الفاقد و استخدام منتجات صديقة للبيئة .

و تشير بعض الدراسات إلي أن كل توفير في الموارد المستخدمة في الفنادق يؤدي إلي تخفيض تكاليف التشغيل و في نفس الوقت المحافظة علي موارد البيئة حيث يصل الوفر في التكاليف التشغيلية إلي ما يقرب من ٥٠% و نفس الأمر عند استخدام مصادر بديلة و متجددة للطاقة مثل الطاقة الشمسية و الرياح و غيرها ، إلي جانب أن آثارها السلبية على البيئة منخفضة (Bohdanowiez et al. , 2001) .

و كذلك الحال بالنسبة لترشيد استخدام المياه النظيفة و التي نعاني من ندرتها وارتفاع تكلفة إنتاجها ، كما تلعب إدارة الفاقد دوراً هاماً في تخفيض التكاليف حيث تستطيع إدارة البيئة بالفنادق أن تحسن من إدارة الفاقد بنسبة كبيرة .

إن الهدف من تطبيق منهج الإدارة البيئية في الفنادق يتمثل في التخفيض المباشر للمخرجات الملوثة للبيئة من خلال إحداث تغييرات في الآليات و التسهيلات المستخدمة بما يخفض التأثير البيئي السلبي ، كما يشمل رقابة و منع التلوث ، حيث يقصد برقابة التلوث تلك الجهود والأنشطة التي تهدف لجعل التلوث داخل حدود و نطاق معين يتوافق و المتطلبات القانونية لمنع التلوث من خلال تقليل الفاقد و معالجة النفايات و المخلفات ، أما منهج منع التلوث فيركز علي تخفيض مصادر التلوث و منع حدوث الفاقد من خلال رفع الكفاءة التشغيلية و استخدام مواد خام نظيفة و طاقة نظيفة لحماية البيئة والمحافظة علي الموارد الطبيعية . (Gil et al . , 2001)

العوامل المؤثرة علي السلوك البيئي في الفنادق :

تناول بعض الكتاب و الباحثون العوامل المؤثرة علي السلوك البيئي للمنظمات عموماً و في الفنادق بصفة خاصة و التي تتمثل في :

١- الخصائص التنظيمية للمنظمة :

حيث يرى كل من Henriques & Sadorsky , 1999) (Aragon ,1998 ;) أن من أهم هذه الخصائص حجم المنظمة و نوع ملكيتها ووضعها القانوني و قد أظهرت الدراسات في مجال الفنادق أن استخدام تكنولوجيا حديثة يرفع الكفاءة في الأداء و يخفض مستوي الاستهلاك والتلوث البيني ، و أشارت الدراسات إلي أن الفنادق ذات الحجم الكبير تكون أكثر قدرة في السيطرة علي مصادر التلوث وحماية البيئة حيث يكون لديها إدارة متخصصة للبيئة ، كما اتضح أن فنادق السلسلة العالمية من أكثر الفنادق اهتماما بالبيئة حيث تتسم أنشطتها بالتنميط والمعيارية و تحقيق مزايا الحجم الكبير .

٢- الأطراف ذات المصلحة : Stakeholders

يرى (Gil et al. , 2001, Lorente et al. , 2003) أن الأطراف ذات المصلحة قوة دافعة لتحقيق الاستجابة البيئية اللازمة ، من خلال ما تمارسه من ضغوط علي المنظمات للقيام بأنشطة حماية البيئة ، وطالما أن الحفاظ علي البيئة يعد من أولويات الأطراف ذات المصلحة فإن ضغوطهم ستزداد علي المنظمات بما يدفعها إلي الالتزام بحماية البيئة والحفاظ عليها سعيا لإرضاء الاهتمامات المختلفة للأطراف ذات المصلحة .

٣- القيم المتعلقة بالبيئة :

وسواء كانت هذه القيم شخصية أو تنظيمية فإنها تؤثر فى السلوك البيئى ، حيث أشار بعض الباحثين (Fryxell & Carlos,2003 ; Gonzalez & Gonzalez , 2006) إلي أن القيم تمثل موجه أساسي للسلوك وأن القيم المتعلقة بالبيئة تؤثر معنويا فى السلوك البيئى للمنظمة، و قد أصبحت القيم البيئية جزء لا يتجزأ من ثقافة المنظمة و عملياتها الإدارية و هو ما دفع المنظمات في الغرب لتتبني قيم الاهتمام بالبيئة إما استجابة للتعليمات الحكومية أو بمبادرة منها لمواجهة المنافسة المتزايدة في مجال الحفاظ علي البيئة ووضع إجراءات و نظم لتخفيض الفاقد و التلوث انطلاقاً من مناهج و أساليب ايجابية لتحقيق إدارة بيئية بالجودة الشاملة .

٤- إدارة العمليات : (Klassen & Witt & Clark , McLaughlin 1990)

إن إدارة العمليات التي تعتمد علي الإمكانيات و التقنيات الحديثة تستطيع تحقيق المزايا التنافسية في مجال خفض التكلفة و التقليل و الحد من التلوث البيني والحفاظ علي الموارد البيئية ، و من أمثلة تلك التقنيات استخدام معدات حديثة توفر في استهلاك الطاقة و المياه و استخدام معدات تقلل أو تمنع انبعاث الدخان والغازات الضارة بالبيئة ، و تستطيع إدارة العمليات بالفندق تحسين الأداء البيني من خلال :

أ- استخدام الأجهزة و المعدات صديقة البيئة (مكيفات الهواء و الثلاجات والغسالات) .

ب- شراء المدخلات من المصادر النظيفة (الطعام و الطاقة و الماء) .
جـ- تقديم الخدمات الخضراء (غرف خضراء – قوائم طعام خضراء Organic – مشروبات حيوية) .
د- نظم رقابة متكاملة للأنشطة و العمليات تستهدف حماية البيئة (فصل المخلفات الصلبة – تدوير الأدوات – تدوير المخلفات) .

٥- التعليمات الحكومية :

حيث تقوم الحكومات بإصدار العديد من التشريعات و القرارات المتعلقة بالحفاظ علي جودة البيئة و حمايتها من السلوكيات الضارة و بناء علي هذه التشريعات تولت الإدارات الحكومية المتخصصة في شئون البيئة إجراء عمليات الرقابة البيئية والحفاظ علي صحة البيئة ، و لا شك أن المنظمات التي لا تحسن ممارساتها البيئية انطلاقاً من قناعات داخلية تضطر إلي الإذعان للقوانين و القرارات الحكومية المتعلقة بالبيئة حتي لا تتعرض للعقوبات المتنوعة التي تفرضها تلك القوانين والقرارات .

٦- عوامل التكلفة :

(Berry &Rondinelli , 1998)

إن المنظمات التي تهتم بالبيئة تصل إلي ما هو أبعد من مجرد الالتزام بالقوانين والتعليمات و إنما تنطلق أيضا من معايير و مؤشرات اقتصادية و منها تحقيق الوفر في التكاليف كما هو الحال في صناعة الفنادق التي بدأت في استخدام معدات موفرة للطاقة و المياه و قد حقق ذلك وفراً في تكاليف التشغيل يصل إلي ٥٠% من إجمالي التكلفة .

ب- الدراسات السابقة :

قام الباحث بمراجعة العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة ، ويمكن للباحث عرض خلاصة لبعض هذه الدراسات علي النحو الآتي :

- في دراسة (Berry & Rondinelli , 1998) التي استهدفت تحديد موقف منظمات الأعمال من الإدارة البيئية ,وهل تقوم بتم تبنيها في تلك المنظمات وقد توصلت الدراسة إلي أن الإدارة البيئية في المنظمات مرت بثلاث مراحل هي : العمل علي التكيف مع الأزمات البيئية ، والاستجابة للتغيرات في التشريعات الحكومية المتعلقة بالحفاظ علي البيئة ، والثالثة تبني منهج المبادرة في التعامل مع القضايا البيئية سعياً لتخفيض التلوث والحفاظ علي البيئة دون انتظار لصدور تشريعات حكومية و ذلك يمثل قمة الإدارة البيئية .

و تناولت الدراسة تحديد القوي المحركة للإدارة البيئية المبادرة و التي تتمثل في : التعليمات و التشريعات الحكومية و عوامل التكلفة و الأطراف ذات العلاقة أو المصلحة و متطلبات المنافسة . كما حددت الدراسة المناهج الأساسية للإدارة البيئية المبادرة والتي تشمل تدنية و منع الفاقد وإدارة جانب الطلب و تصميم البيئة وإدارة المنتج و المحاسبة عن التكلفة الكاملة التي تعرف بالمحاسبة البيئية . و أوصت الدراسة بضرورة قيام المنظمات بتبني إدارة بيئية مبادرة تقوم علي تحقيق

التحسين البيئي المستمر من خلال تبني سياسات بيئية شاملة ووضع برامج فاعلة للأداء البيئي .

- **و في دراسة** (Tanner , 1999) حول محددات أو قيود السلوك البيئي و قد اهتمت الدراسة بالسلوك الفردي و ركزت علي الخبرة المباشرة و التحكم الذاتي والاتجاهات ، و استهدفت الدراسة تحديد المؤثرات الدافعة للسلوك الفردي في البيئة السويسرية من ناحيتين الأولي ذاتية والثانية موضوعية ، و شملت المتغيرات الذاتية : الإحساس بالمسئولية والمعوقات المدركة للسلوك ، أما المؤثرات الموضوعية فتشمل المتغيرات الديموغرافية الاجتماعية و قد أظهرت نتائج الدراسة باستخدام تحليل الانحدار المتعدد أن المتغيرات الذاتية أظهرت تأثيرا معنوياً عالياً علي السلوك البيئي للفرد وساهمت في تفسير نسبة كبيرة من التباين في السلوك البيئي تبلغ ٥٩% ، إلي جانب المؤثرات الموضوعية التي تفسر ٧% من التباين في السلوك البيئي .

- **و في دراسة** (Gil et al . , 2001) التي تناولت تحليل محددات إدارة البيئة في الفنادق و المناخ التنظيمي و أثرها علي أداء الفنادق في أسبانيا ، و قد شملت الدراسة متغيرات عديدة تؤثر في الإدارة البيئية و تشمل : عمر التسهيلات الفندقية وحجم الفندق و ملكية الفندق و ضغوط الأطراف ذات العلاقة و إدارة العمليات والأداء المالي ، إلي جانب المتغيرات الرقابية و التي تشمل نوعية عملاء الفندق و التصنيف القانوني للفندق ، و قد توصلت الدراسة إلي عدد من النتائج من أهمها :

- يؤثر التصنيف القانوني و نوعية عملاء الفنادق تأثيرا معنوياً علي ممارسات الإدارة البيئية بالفنادق .
- تقوم الفنادق ذات الرتبة المرتفعة بممارسات بيئية متميزة تفوق الفنادق ذات الرتبة المنخفضة .
- يؤثر حجم الفندق تأثيرا معنوياً ايجابياً حيث اتضح أن الفنادق كبيرة الحجم أكثر اهتماماً بأنشطة حماية البيئة من الفنادق صغيرة الحجم .
- تعتبر فنادق السلسلة الأكثر اهتماماً بحماية البيئة من الأنواع الأخرى للفنادق .
- تؤثر الأطراف ذات العلاقة أو المصلحة تأثيرا معنوياً ايجابيا علي ممارسات الإدارة البيئية بالفنادق .
- يختلف الأداء المالي للفنادق باختلاف الممارسات البيئية لتلك الفنادق .

- **و في دراسة** (Meglino & Ravlin 1998 ,) حول القيم الفردية في المنظمات- مراجعة في أدبيات البحث ، واستهدف البحث مناقشة الجدل حول بحوث القيم ، و مراجعة الدراسات الحديثة التي أجريت حول القيم في المنظمات وخصوصاً البحوث التجريبية منها ، و قد توصلت الدراسة إلي أن الدراسات السابقة في القيم قسمت القيم إلي قيم نهائية و قيم وسيلية ، و أن القيم تمثل مخرجات للثقافة و النظام الاجتماعي السائد . و من حيث طبيعة القيم فإنها تتسم بالثبات النسبي ويمكن أن تتغير في ظروف معينة ، وتعمل القيم كمعايير للسلوك ومبرر للسلوك الذي يقوم به الفرد .

كما توصلت تلك الدراسات إلى أن القيم تؤثر في الإدراك والسلوك والتفاعلات بين

الأفراد ، كما أن تماثل القيم يؤدى إلى تماثل السلوك ، وأن قيم المنظمة ما هى إلا انعكاس لقيم أفرادها وتمثل هذه القيم مكون أساسى في ثقافة المنظمة.

وقد توصلت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة معنوية بين القيم وكل من الرضاء الوظيفي واتخاذ القرار الأخلاقي ، وكذلك توجد علاقة بين القيم والمتغيرات الديموغرافية مثل :النوع والعمر والتعليم والجنسية وغيرها.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هامة من أهمها : عدم وضوح العلاقة بين القيم والأداء ، وأن القيم تؤثر في جوانب كثيرة في المنظمة منها : القيادة والرقابة والأخلاق والالتزام التنظيمي وغيرها.

- **وفى دراسة** (Schultz & Zelezny 1999 ,) التى تناولت الدراسة القيم كمؤشرات للاتجاهات البيئية ، وأظهرت الدراسة أن الباحثون وجدوا ثلاثة أسس مميزة للاتجاهات على مستوى الفرد والجماعة والكائنات الحية ، فعلى المستوى الفردي ترتكز الاتجاهات البيئية على المعتقدات ، أما الاتجاهات البيئية على مستوى الجماعة فإن تدمير البيئة يمتد أثره إلى الآخرين ولا يقتصر على فاعله ولذلك يجب على جميع البشر الحفاظ على البيئة الطبيعية لأننا جميعا جزء من الطبيعة التي نعيش فيها ، كما أن الكائنات الحية لها الحق في الحياة والاستمرار . وأن القيم تعمل كمحددات للاتجاهات البيئية ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتي من أهمها : ثبوت وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاتجاهات البيئية والقيم وقد أوصت الدراسة بالحاجة إلي مزيد من الدراسة للقيم والدوافع المتعلقة بالبيئة وأهمية ذلك عند وضع سياسات بيئية فعالة .

- **وفى دراسة** (Posner & Schmidt , 2001) تناولت القيم والمدير الامريكى ، وقد استهدفت الدراسة التعمق في دراسة القيم الادارية للمديرين وهل تغيرت قيم المدراء الأمريكيين خلال عشر سنوات ، وقد شملت الدراسة ١٠٠٠ مدير امريكى يمثلون أنواع مختلفة من المنظمات والوظائف والمستوى الإدارى (إدارة عليا ووسطى ودنيا) وقد شملت الدراسة عدد من الأسئلة التي وجهت للمديرين وهى :

- هل تغيرت الأهداف التنظيمية ؟ وهل أصبحت المنظمات أكثر أخلاقية أم العكس؟ وهل زادت أهمية العمل لدى العاملين أم انخفضت؟ هل تغيرت القيم والسمات الشخصية للمديرين ؟ ما هي رؤية المديرين لأخلاقيات العمل ؟.

وقد توصلت الدراسة إلى حدوث تغيرات في قيم المديرين التي تتعلق بالجودة وخدمة العملاء وزاد الاهتمام بالأطراف ذات المصلحة وفرق العمل بالمنظمات وزادت أهمية القيم التعاونية في حين انخفضت أهمية العمل وزادت أهمية المنافسة في ظل العولمة كمتطلب رئيس لبقاء واستمرار المنظمة.

- **وفى دراسة** (Jackson , 2006) التى تناولت الاتجاهات نحو الأطراف ذات العلاقة في نظام السياحة بالمملكة المتحدة ، وقامت هذه الدراسة على عدد من التساؤلات هي : هل توجد علاقة بين الاتجاهات نحو البيئة والاتجاهات نحو الممارسات السياحية في سياحة الحياة

البريـة ؟ وهـل تختلـف تلـك العلاقـات باختلاف الأطراف ؟ وهل توجد علاقة بين أبعاد مقياس الاتجاهات العالمى ومقياس الاتجاهات الخاص ؟ .

وتمثلـت أهـداف الدراسـة فـي قيـاس الاتجاهات نحو البيئة وتحديد العلاقة بين الاتجاهات العامة والخاصة وبيان العلاقة بين أبعاد الاتجاهات العامة والخاصة.

وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج تمثلت في وجود علاقة بين الاتجاهات العامة والخاصة ، وتوجد علاقة بين عوامل مقياس الاتجاهات البيئية العامة وهى: أن البشر فوق الطبيعة وقيود النمو وتوازن الطبيعة ، ويمتلك الأفراد اتجاهات إيجابية نحو البيئة ولكن هذه الاتجاهات لا تتحول إلى سلوك ايجابي فعلى صديق للبيئة . وأوصت الدراسة بوجوب السعي وبذل الجهد لإقناع الأفراد والمنظمات بتبنى سلوكيات ايجابية نحو البيئة والحفاظ عليها من التدمير والتلوث.

- **وفى دراسة** (Banerjee , 2001) التي استهدفت فحص واختبار الإدراك الإدارى للقضايا البيئية في المنظمة وكيف تفسر الإداره العليا العلاقة بين المنظمة والبيئة الطبيعية المحيطة بها وكذلك مناقشة الإدراك الإدارى للقوى الرسمية والشأن البيئي العام والتزام الإدارة العليا والحاجة إلى استراتيجية بيئية وهل يتم ترجمة هذه المتغيرات إلى استراتجيات بيئية. وقد توصلت الدراسة إلى عده نتائج من أهمها : أن القضايا البيئية تتكامل معا عند المستويات العليا عند وضع الاستراتيجية ، كما اتضح أن الإدارة العليا تدرك العلاقة بين المنظمة والبيئة الطبيعية المحيطة بها وتدرك أهمية المتغيرات المؤثرة فى هذا الشأن ، ومنها خصائص الصناعة وثقافة المنظمة والهيكل التنظيمي وقوى المنافسة والمناخ السائد .

- **وفى دراسة** (Gago & Antolin , 2004) التي استهدفت دراسة الاداره البيئية بالشركات الصناعية الأسبانية ، وتحليل اتجاهات تلك الشركات نحو البيئة وتحديد المؤشرات الرئيسية للاستراتيجية البيئية . وقد أجريت الدراسة على عدد ٢٧٧ شركة صناعية في مختلف القطاعات ، وقد توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات تلك الشركات نحو البيئة تمثل عنصر هام في تحديد المركز البيئي للشركات ، كما توصلت الدراسة إلى أن الاتجاهات نحو البيئة تختلف باختلاف الصناعة التي تنتمي إليها الشركات ، حيث تم إجراء تحليل عنقودي نتج عنه تقسيم الشركات إلى خمس فئات من حيث اهتمامها بالبيئة وترجمة ذلك فى استراتيجية الشركة ، وتعتبر الفئة الأولى هي الأعلى اهتماما بالبيئة أم الفئة الخامسة فتضم الشركات الأقل اهتماما بالبيئة .

- **وفى دراسة** (Grob , 1995) التي استهدفت تحديد العلاقة بين الاتجاهات نحو البيئة والسلوك الداعم للبيئة من خلال بناء نموذج هيكلى لتقدير وتحديد طبيعة هذه العلاقة ، وتم ذلك من خلال دراستين فرعيتين تم اجرائهما لتحقيق هذا الهدف.

وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقات معنوية بين الوعي البيئي والعاطفة والقيم الشخصية والسلوك الداعم للبيئة ، وقد تبين من الدراسة أن ٣٩% من التباين المفسر في السلوك البيئي يرجع إلى مكونات

الاتجاهات نحو البيئة والتي تشمل القيم الشخصية والعاطفة . كما أظهرت الدراسة الثانية أن الأفراد يختلفون في سلوكهم البيئي اعتمادا على عضويتهم في مؤسسات خضراء ، حيث يكون سلوك أعضاء المنظمات التي تتبنى اتجاهات خضراء صديقة للبيئة يختلف عن سلوك أعضاء المنظمات التي لا تهتم بالبيئة.

- **أما في دراسة** (Schultz ,P. et al. , 2005) التي استهدفت اختبار هيكل الاتجاهات نحو القضايا البيئية المختلفة ، واختبار العلاقة بين القيم والسلوكيات البيئية المختلفة عبر بيئات وثقافات مختلفة وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها : يوجد ارتباط معنوى موجب بين البيئة الحيوية للأرض مع الاهتمام الذاتى ، بينما ترتبط سلبيا مع التحسين الذاتى ، كما توجد علاقة ارتباط معنوى سالبة بين الشأن البيئى والسلوك البيئى فى حين توجد علاقة موجبة بين البيئة الحيوية للأرض والسلوك البيئى ، إلا أن تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع يصنف مابين ضعيف ومتوسط ، كما فتضح أن القيم والاتجاهات تفسر نسبة صغيرة من التباين فى السلوك البيئى .

- **وفي دراسة** (Fryxell & Carlos , 2003) التى تناولت العلاقة بين ما يعرفه المديرين عن البيئة والأنماط المختلفة للسلوك التي يتخذونها داخل المنظمات التي يديرونها نيابة عن البيئة .

وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة إحصائية معنوية بين المعرفة بالبيئة والقيم المتعلقة بالبيئة والسلوكيات الشخصية للمديرين في منظمات الأعمال الصينية ، كما أن كل من المعرفة والقيم الشخصية للمديرين تؤثر معنويا في سلوكيات المديرين نحو البيئة وتدفعهم إلى تقليل الآثار السلبية المؤثرة في البيئة أو العكس ، كما توصلت الدراسة إلى أن تلوث البيئة بشكل مرتفع فى الصين في الصين جعل الاهتمام بها أكثر التزاما من بيئات ودول أخرى بسبب ارتفاع نسبة الأمطار الحمضية وندرة المياه الصالحة للشرب وخصوصا في شمال غرب الصين . وقد اتضح أن النموذج الذي قامت عليه الدراسة يفسر ١٦,٣ % من التغيرات التي تحدث في السلوك البيئي للمديرين بسبب المعرفة والقيم البيئية .

- **وفى دراسة** (Schultz , 2001) التي استهدفت دراسة أسباب ودوافع اهتمام الإنسان بالشأن البيئي من ثلاث زوايا هى : الشأن الذاتي والشأن الاجتماعي (الإيثار) والشأن البيولوجى المحيط (الحيوان والنبات والطيور والحياة البحرية) وقد شملت هذه الدراسة أربع دراسات فرعية . وقد توصلت هذه الدراسات الأربع إلى براهين ودلائل قوية تؤكد على أن الشأن البيئي يقوم ويؤسس حول الذات والآخر والحياة البيولوجية المحيطة وأن التأثيرات السلبية المدمرة للبيئة تنبع من عوامل تؤثر في الذات والآخر والحياة البيولوجية .

وقد اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة بين القيم المتعلقة بتحسين الذات والشأن الذاتي ، بينما توجد علاقة ارتباط سالبة بين تلك القيم وكل من الذات والآخر والحياة البيولوجية المحيطة.

كما اتضح أن قيم الحفاظ على البيئة ترتبط ايجابيا مع الشأن الذاتي وسلبيا مع كل من

الشأن الاجتماعي والحياة البيولوجية المحيطة.

- **وفي دراسة** (Gonzalez & Gonzalez , 2006) التي استهدفت تحديد العوامل المؤثرة على الأداء البيئي للمنظمة مع التركيز على متغيرين هما : الضغوط البيئية للأطراف ذات المصلحة وقيم المديرين بتلك المنظمات وتوصلت الدراسة إلى أن كلا المتغيرين يحقق تأثيرا مميزا على الأداء البيئي في الشركات التي شملتها الدراسة وعددها ١٨٦ شركة صناعية ، كما أن التفاعل بين المتغيرين يؤثر بشكل معنوي على الأداء البيئي لتلك الشركات .

- **وفي دراسة** (Lorente et al. , 2003) التي استهدفت دراسة تأثير الأطراف ذات المصلحة في صناعة الفنادق الأسبانية ، وقد توصلت الدراسة إلى أن الفنادق تهتم بالأطراف ذات المصلحة لأسباب منها : الحصول على الشعبية وتجنب الضغوط والاستجابة لتأثير الاستراتيجيات المختلفة التي تستخدمها تلك الأطراف ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين الشرعية الاقتصادية للفندق والإدارة البيئية التي يطبقها ، كما توجد علاقة معنوية بين الإدارة البيئية القوية والضمنية ، كما توجد علاقة معنوية بين ضغوط الأطراف ذات المصلحة والإدارة البيئية للفندق سواء كانت صريحة أو ضئيلة.

- **وفي دراسة** (Kaiser et al . , 1999) التي استهدفت تحديد طبيعة العلاقة بين الاتجاه البيئي والقيم البيئية والسلوك البيئي الفردي من خلال استخدام مفهوم موحد للاتجاهات يقوم على ثلاثة مقاييس مختلفة لكل من المعرفة البيئية والقيم البيئية ونوايا السلوك البيئي الشخصي ، حيث تم وضع جميع المتغيرات في نموذج واحد ، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن كل من المعرفة البيئية والقيم البيئية يفسران معا ٤٠% من التغير في السلوك البيئي الشخصي ، و ٧٠% من السلوك البيئي العام ، وهذا يعني أن كل من المعرفة البيئية والقيم البيئية الشخصية تؤثران معنويا في السلوك البيئي الشخصي وبصوره قوية .

- **وفي دراسة** (Fransson & Garling , 1999) التي استهدفت مراجعة عدد من الدراسات التي اهتمت بالشأن البيئي من زوايا المفاهيم وطرق القياس والنتائج البحثية ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة هامه من النتائج منها أن العديد من هذه الدراسات توصلت إلى أن كل الجهود التي بذلت لتغيير السلوكيات نحو البيئة لم تحقق النجاح المطلوب بسبب نقص الوعي بالبيئة ، كما توصلت الدراسة إلى أن أهم مقياسين يستخدمان في هذه الدراسة هما مقياسي : (Maloney & Ward , 1973) و (Dunlap & Van liere , 1978) كما توصلت الدراسة إلى أن محددات الشأن البيئي تشمل متغيرات ديمغرافية وسلوكية ، وتتمثل أهم المتغيرات الديمغرافية في العمر والتعليم والنوع ومكان الاقامة أما المتغيرات السلوكية فتشمل الإدراك والاتجاهات والقيم المتعلقة بالبيئة كمحددات للسلوك البيئي .

- **وفي دراسة** (Klenke , 2006) حول قيم المنظمة كمتنبئات لسلوكيات القائد اتضح من مسح لبعض مواقع الشركات العالمية على الويب أن القيم التي تتبناها تلك الشركات تتمثل في : التميز والإبداع وفرق العمل والنمو المستمر والتعليم مدى الحياة والتكامل والجودة ورضاء العميل وروح العطاء . وهذه القيم تعتبر نظريا جيدة ولكن المشكلة تبقى في الممارسات والتطبيق ، وقد تمثل هدف هذا البحث في بناء نموذج نظري على ثلاث مستويات هي : قيم العمل وتشمل أخلاق العمل والاحتواء الوظيفي ، وقيم القيادة وتشمل : المساءلة والمسئولية الاجتماعية للشركة وطريقة قيادة الشركة ، والقيم الروحية : وتشمل الثقة و الشعور بالفخر والمجتمع . أما المتغير التابع فيتمثل في سلوكيات القائد ويشمل : هل القيادة تبادلية أم تحويلية . وقد أوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسة تجريبية للنموذج لتحديد الآثار التفاعلية للمتغيرات داخل كل نطاق أو مستوى .

- **أما في دراسة** (Fryxell & Vryza , 1999) التي تناولت إدارة القضايا البيئية عبر الوظائف المتعددة ، واستهدفت الدراسة اختبار وفحص التكامل بين الإدارات البيئية بالمنظمة والوظائف الأخرى بها مثل الإنتاج والعمليات والتسويق والمبيعات والشراء والعلاقات العامة وغيرها . وأوضحت الدراسة أن المنظمات أنشأت إدارات بيئية بها تلبية لضغوط القوانين والعملاء والمجتمع المحلي وغيرها وأن عدد محدود من الشركات أخذ المبادرة للتعامل مع البيئة ولكنها لم تحقق النتائج المرجوة ، ومما شجع الشركات على ذلك استعداد العملاء والأسواق لقبول منتجات خضراء صديقة للبيئة بسعر أعلى وفي نفس الوقت الاستجابة للتعليمات والتشريعات الجديدة المتعلقة بالبيئة ، وقد بذلت الجهود لوضع معايير دولية لنظم الإدارة البيئية على غرار الأيزو (٩٠٠٠) وقد تمخضت هذه الجهود في مؤتمر الأرض بريودى جانيرو علن الأيزو (١٤٠٠٠) وقد بلغ عدد الشركات التي سجلت وحصلت على شهادة الايزو (١٤٠٠٠) ما يزيد عن ٢٤٠٠ شركة .

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها : وجود اختلافات معنوية في درجات التكامل بين الإدارة البيئية بالمنظمة وباقي الإدارات الأخرى بها ، وأن أعلى درجات التكامل وجدت بين الإدارة البيئية وكل من إدارة الإنتاج والإدارة القانونية بالمنظمة وأقلها مع إدارتي المحاسبة والتسويق وهذا يعنى أن تلك الشركات ليست مبادرة مع البيئة وإنما تستجيب كرد فعل للضغوط.

- **وفي دراسة** (Rivera & Deleon , 2005) حول مدراء العموم التنفيذيين والأداء البيئي الطوعي في كستاريكا ، واستهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين الخصائص الديمغرافية لمدراء العموم التنفيذين (CEO'S)والأداء البيئي الطوعي في صناعة الفنادق بكستاريكا ، وشملت الخصائص الديمغرافية كل من : مستوى ونوع التعليم والخبرة بالبيئة وجنسية المدير . والسؤال هل تؤثر الخصائص الديمغرافية لمدراء العموم

التنفيذيين على المشاركة المتقدمة والأداء البيئى فى البرامج الطوعية بحيث يكون الأداء أبعد من مجرد الإذعان للتشريعات والتعليمات الحكومية ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها : إن مستوى التعليم لمديرى العموم يؤثر معنويا على إدراك المدير للقضايا البيئية وبالتالي كلما ارتفع مستوى التعليم زاد الاهتمام الطوعى بالبيئة من خلال المشاركة فى البرامج البيئية الطوعية ، كما اتضح أن نوع التعليم يؤثر معنويا على المشاركة فى البرامج البيئية الطوعية ، حيث أن المديرين ذوى التعليم البيئى أكثر مشاركة فى البرامج البيئية الطوعية ، كما أن مدراء الفنادق ذوى الخبرة البيئية أكثر مشاركة فى البرامج البيئية الطوعية من المدراء الذين ليس لديهم خبرة بيئية ، فى حين توصلت الدراسة إلى أن جنسية المدير ليس لها تأثير معنوى على المشاركة فى البرامج البيئية الطوعية سواء كان من دول متقدمه أو دول نامية ، كما اتضح أن الأداء البيئى للفنادق يرتبط ايجابيا مع خبرة المدراء التنفيذيين لتلك الفنادق بقضايا البيئة.

التعليق على الدراسات السابقة :

من العرض السابق للدراسات السابقة يمكن للباحث إبداء الملاحظات الآتية :

١- ندرة الدراسات العربية فى مجال موضوع الدراسة على قدر علم الباحث.

٢- أن تركيز العديد من الدراسات السابقة ينصب على الإدارة البيئية فى المنظمات سواء من حيث محدداتها وموقف منظمات الأعمال منها واتجاهاتها نحو البيئة .

٣- اهتمت العديد من الدراسات السابقة بالسلوك الفردي تجاه البيئة ومحددات هذا السلوك والعلاقة بين السلوك الفردي البيئي والاتجاهات نحو البيئة .

٤- كما تناولت بعض هذه الدراسات موضوع القيم كمؤشر للاتجاهات نحو البيئة والعلاقة بين تلك الاتجاهات والسلوك الداعم للبيئة .

٥- اهتمت بعض هذه الدراسات بتحليل ودراسة اتجاهات وتأثير الأطراف ذات العلاقة على اهتمام المنظمات بالقضايا البيئية .

٦- اهتمت دراسات أخرى بالمعرفة البيئية وتأثيرها على أنماط السلوك للمديرين تجاه البيئة .

٧- اهتمت دراسات أخرى بتحديد العوامل المؤثرة على الأداء البيئى للمنظمات

ومنها العوامل الديمغرافية والتنظيمية والاتجاهات والقيم وكذلك الأداء الطوعى لتلك المنظمات .

٨- أشارت وأوصت الدراسات التى عرض لها الباحث إلى أنه توجد حاجة قوية لإجراء المزيد من الدراسات فى مجال القيم البيئية والإدارة البيئية وخصوصا فى الدول النامية التى مازالت لا تعطى الاهتمام الكافي لقضايا ومشكلات البيئة .

أهمية البحث :

تنبع أهمية البحث من انه يتناول البيئة وأهمية المحافظة عليها ، والإدارة البيئية

ودورها فى حماية البيئة والسلوك البيئى للمنظمة ودور القيم فى تحسين سلوكيات وممارسات المنظمة المتعلقة بالبيئة وبشكل محدد يمكن عرض الجوانب التى تظهر أهمية البحث فى الآتي:

١- زيادة التلوث البيئي والاحتباس الحراري الذي يعانى منه كوكب الأرض بسبب السلوكيات والتصرفات غير المسئولة للأفراد والمنظمات في جميع أنحاء العالم .

٢- زيادة الضغوط والجماعات المنادية بحماية البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية نتيجة لزيادة التغيرات في الفكر البيئي وظهور ما يعرف بالادارة البيئية المبادرة .

٣- أشار العديد من الكتاب إلى أهمية ودور البحث البيئى النفسي وذلك سعيا لفهم دور السلوك الإنسانى في تدمير وتخريب البيئة .

٤- تركيز العديد من الدراسات على دور الصناعات السلعية فى تدمير البيئة وإهمال قطاع الخدمات وعلى رأسها القطاع السياحي الذي يعتبره البعض المدمر الصامت للبيئة (Gil et al . , 2001) .

٥- الدور الذي يمكن أن تلعبه القيم كمكون أساسي في الثقافة التنظيمية فى تغيير سلوكيات المنظمات تجاه البيئة حيث يرى (Ball ; Nord et al . , 1998 ; & Rokeach , 1989) أن القيم تؤثر مباشرة فى السلوك وتعمل كمعايير للسلوك ، كما أن الاتجاهات الايجابية أو السلبية نحو البيئة تنبع وتنتج عن القيم الشخصية للأفراد (Stern et al ., 1995) ، وقد توصل البعض إلى أنه توجد علاقة موجبه بين القيم والاتجاهات نحو البيئة . (Schultz & Zeleny , 1999) .

٦- أن الدول النامية ومنها مصر لم تعطى الاهتمام الكافي لقضايا البيئة ولا يوجد من الدراسات ما يؤكد على أن القيم الشخصية أو التنظيمية ترتبط ايجابيا أو سلبيا بالقيم العامة السائدة فى الدولة.

٧- تشير الدراسات إلى أن القيم تمثل جوهر شخصية المنظمات والأفراد كما أنها تمثل القوة الصامتة المحركة لحياة الأفراد والمنظمات (Posner & Schmidt , 2001).

أهداف البحث:

فى ضوء موضوع ومتغيرات البحث ، يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية :

١- قياس القيم المتعلقة بالبيئة والسائدة لدى المديرين بالفنادق محل الدراسة .

٢- قياس السلوك البيئى للفنادق محل الدراسة وتحديد طبيعة هذا السلوك.

٣- تحديد الاختلافات بين المديرين فيما يتعلق بالقيم الشخصية والتنظيمية البيئية وفقا للمتغيرات الشخصية والخصائص الفندقية محل الدراسة .

٤- تحديد الاختلافات فى طبيعة ومستوى السلوك البيئى للفنادق وفقا للمتغيرات الشخصية والخصائص الفندقية محل الدراسة .

٥- تحديد قوة واتجاه علاقة الارتباط بين قيم المديرين المتعلقة بالبيئة والسلوك البيئى للفنادق محل الدراسة .

٦- تحديد دور القيم البيئية وتأثيرها فى السلوك البيئى فى صناعة الفنادق فى محافظة جنوب سيناء .

فروض البحث :

فى ضوء أهداف البحث ، يسعى الباحث إلى اختبار صحة الفروض الآتية:

١- توجد اختلافات معنوية بين المديرين وفقا لخصائصهم الشخصية حول القيم المتعلقة بالبيئة والسلوك البيئى للفنادق محل الدراسة .

٢- توجد اختلافات معنوية بين المديرين وفقا للخصائص التنظيمية للفنادق محل الدراسة فيما يتعلق بكل من القيم البيئية والسلوك البيئى للفنادق.

٣- توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الخصائص الديموغرافية للمديرين والخصائص التنظيمية للفنادق من ناحية وكل من القيم البيئية الشخصية والتنظيمية والسلوك البيئى للفنادق .

٤- توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القيم الشخصية البيئية والقيم التنظيمية المتعلقة بالبيئة والسلوك البيئى للفنادق محل الدراسة .

٥- يوجد تأثير معنوى موجب للقيم الشخصية البيئية للمديرين على السلوك البيئى للفنادق محل الدراسة .

٦- يوجد تأثير معنوى موجب للقيم التنظيمية البيئية على السلوك البيئى للفنادق محل الدراسة.

مشكلة البحث :

بالرغم من زيادة الوعي والإدراك لمخاطر تلوث وفساد البيئة إلا أن التلوث والأخطار الناتجة عنه تزداد باستمرار ولعل ما يثار عن ثقب الأوزون وتغير الأحوال المناخية وارتفاع درجات حرارة الأرض وزيادة عدد الأعاصير وحدتها وإرتفاع معدلات ذوبان الجليد فى القطبين الشمالى والجنوبى خير دليل على ارتفاع وزيادة حدة تلوث البيئة بسبب زيادة إنبعاثات الغازات الملوثة فى الجو وتدمير البيئة الطبيعية .

وبالرغم من الاهتمام المتزايد بالحفاظ على البيئة من جانب دول أوروبا واليابان واستراليا وبعض الدول الأخرى إلا أن الممارسات الفعلية على الأرض مازالت بعيدة كل البعد عن الوضع المنشود ، ويمكن إرجاع ذلك إلى العديد من

السلوكيات والممارسات المؤثرة سلبا على البيئة فى معظم المجالات الصناعية والخدمية وبالنظر إلى واقع الحال للبيئة فى مصر فسنجد أن مصر تعانى معاناة كبيرة من ارتفاع معدلات التلوث ما بين السحابة السوداء والاحتباس الحرارى وكذلك من سوء استخدام الموارد وعدم الحفاظ على البيئة رغم صدور قانون البيئة رقم (٤) لسنة ١٩٩٤ .

ويشير (Garling & ,1999 Fransson) إلى أنه يوجد تهديد خطير على البيئة بسبب الاستخدام المفرط للطاقة وتدمير الموارد الطبيعية مثل الغابات والمياه وتلوث الهواء ، وأن أنماط الاستهلاك السائدة تؤثر سلبا وبشدة على البيئة الحيوية ، ولذلك أصبح من الضرورى التأثير في سلوكيات الأفراد والمنظمات لتصبح صديقة البيئة ، وتشير العديد من الدراسات إلى أن الجهود التى بذلت لتغيير تلك السلوكيات تجاه البيئة لم تحقق النجاح المرغوب .

وفى ضوء ما سبق يمكن للباحث أن يلخص مشكله البحث فى مجموعة من الأسئلة على النحو الآتي :

ماهو مستوى القيم البيئية للمديرين بالفنادق محل الدراسة ، وما هو مستوى السلوك البيئى لتلك الفنادق ؟ وهل تسعى تلك الفنادق للمحافظة على الموارد الطبيعية والبيئية المحيطة بها وهل توجد علاقة بين القيم البيئية للمديرين بتلك الفنادق والسلوك البيئى لها ؟ وما هى قوة ومعنوية تلك العلاقة ؟.

منهج البحث:

يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة لكل من القيم البيئية وعلاقتها بالسلوك البيئى للفنادق محل الدراسة ويتضمن منهج البحث تحديد مجتمع ومفردة البحث ونوع البيانات التى تم تجميعها ومصادر الحصول عليها وأداة جمع البيانات الأولية وأسلوب جمع البيانات وطرق التحليل الإحصائي المستخدمة ويعرض الباحث لكل منها على النحو الآتي :

أ- مجتمع ومفردة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة فى جميع الفنادق العاملة فى منطقة جنوب سيناء من فئة ثلاث وأربع وخمس نجوم والتي يبلغ عددها ١٤٥ فندقا ، أما مفردة الدراسة فتتمثل فى مدراء العموم ومدراء العمليات والتسويق بتلك الفنادق باعتبارهم الأكثر تأثيرا فى أنشطة عمليات الفنادق، وبذلك يبلغ عدد مفردات الدراسة باستخدام أسلوب الحصر الشامل ٤٣٥ مفردة . ويوضح الجدول رقم (١) بعض الخصائص التنظيمية لتلك الفنادق .

جدول رقم (١)
بعض خصائص الفنادق بجنوب سيناء

وفقاً للمدينة :	العدد	وفقاً للفئة (النجوم):	العدد
شرم الشيخ	١١٢	خمس نجوم	٥٩
طابا	١٠	أربع نجوم	٤٧
دهب	٧	ثلاث نجوم	٣٩
سانت كاترين	٧		
نويبع	٦		
راس سدر	٣		
الإجمالي	١٤٥	الإجمالي	١٤٥
وفقاً للحجم :	العدد	وفقا للملكية :	العدد
كبيرة الحجم	٧٩	سلسلة عالمية	٤١
متوسطة الحجم	٥٠	سلسلة محلية	٥١
صغيرة الحجم	١٦	فنادق الوحدة	٥٣
الإجمالي	١٤٥		١٤٥

ب- البيانات ومصادر الحصول عليها :

يعتمد الباحث فى إعداد هذا البحث على نوعين من البيانات هي :

١- البيانات الثانوية : وتتمثل تلك البيانات فى البيانات المنشورة من قبل والتي تتوفر في السجلات المكتبية وتشمل : الكتب والبحوث والمقالات والدراسات المنشورة فى المجلات والمؤتمرات المحلية والعالمية المتعلقة بموضوع البحث وكذلك المصادر غير المنشورة والتي على أساسها تم إعداد الدراسات السابقة.

٢- البيانات الأولية : وهى تلك البيانات التى يتم جمعها لأول مره من مفردات عينه البحث باستخدام أداه جمع البيانات التى أعدها الباحث وتم اختبارها من خلال عينة استطلاعية أولية .

ج – أسلوب جمع البيانات :

تم جمع البيانات باستخدام المقابلة الشخصية مع مفردات الدراسة فى الفنادق التى شملتها الدراسة وقد بلغت نسبه الاستجابة 68.5% ، وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المملوءة والصحيحة ٢٩٨ قائمة . و يوضح الجدول رقم (٢) الخصائص الشخصية محل الدراسة لمفردات الدراسة .

جدول (٢)
خصائص مفردات الدراسة

وفقاً للنوع :	العدد	وفقاً لنوع التعليم :	العدد
ذكور	٢٠٣	هندسة	١٥٨
إناث	٩٥	إدارة أعمال	٥٣
		إدارة فندقية	٣٩
		علوم إنسانية	٤٨
الإجمالي	٢٩٨	الإجمالي	٢٩٨
وفقاً للعمر :	العدد	وفقاً لمدة شغل الوظيفة:	العدد
اقل من ٣٠	٤٥	اقل من ثلاث سنوات	٩٨
٣٠ إلي اقل من ٤٠	١٠٧	٣ إلي سبع سنوات	٩٣
٤٠ إلي اقل من ٥٠	١٠٤	أكثر من سبع سنوات	١٠٧
٥٠ فأكثر	٤٢		
الإجمالي	٢٩٨	الإجمالي	٢٩٨

د- أداة جمع البيانات :

قام الباحث بتصميم قائمة استقصاء تحتوى على ٣٨ عبارة لقياس متغيرات الدراسة وهى : القيم الشخصية البيئية للمديرين وقد تم قياسها بعدد ١٢ عبارة ، والقيم التنظيمية البيئية للفنادق وتم قياسها بعدد ١٢ عبارة والسلوك البيئى للفنادق التى يعمل بها هؤلاء المديرون وتم قياسه بعدد ١٤ عبارة ، وقد اعتمد الباحث على العديد من الدراسات السابقة فى هذا الشأن ، وقد قام الباحث باختبار أداة جمع البيانات من خلال عرضها على بعض الأساتذة والزملاء المتخصصين فى إدارة الأعمال ثم قام بتعديلها وتطويرها ثم عرضها على بعض المديرين فى الفنادق محل الدراسة للتأكد من صدق وسلامة وثبات الأداة ، وأخيرا قام الباحث بحساب معامل ألفا لكرونباخ للصدق والثبات اعتمادا على البيانات التى جمعها بواسطة قائمة الاستقصاء وقد بلغت قيمه معامل ألفا ٧٣% وهذا يدل على أن القائمة تتمتع بدرجه عالية من الصدق والثبات .

هـ- أساليب التحليل الإحصائي :

تم استخدام عدة أساليب إحصائية منها ماهو وصفى ومنها ماهو استدلالي لتحليل بيانات الدراسة التى تم تجميعها وتشمل بيانات نوعية (Nominal Data) وبيانات فترية (Interval Data) .

وقد تمثلت تلك الأساليب في :

١- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

٣- معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة.

٤- أسلوب تحليل التباين فى اتجاه واحد لقياس الفروق بين متغيرات الدراسة سواء المتعلقة بالقيم البيئية أو السلوك البيني .

٥- أسلوب تحليل الانحدار المتعدد المتدرج وفقا لطريقة . Hierarchical Reg لقياس تأثير القيم البيئية للمديرين على السلوك البيئى للمنشات الفندقية محل الدراسة .وقد تم

إجراء جميع التحليلات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية:
SPSS for Windows Version (15)

نتائج الدراسة الميدانية:

تم إجراء مجموعة من التحليلات الإحصائية بين متغيرات الدراسة فى ضوء أهداف وفروض الدراسة وشملت هذه التحليلات ما يأتي:

١- تحليل التباين وفقا للخصائص الديمغرافية للمديرين .
٢- تحليل التباين على أساس بعض الخصائص التنظيمية للفندق.
٣- تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة المختلفة.
٤- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بطريقة (H.R) .

ويمكن عرض نتائج الدراسة على النحو التالي :

أولا: الاختلاف فى القيم الشخصية والتنظيمية البيئية والسلوك البيئى للفنادق محل الدراسة :

تم استخدام تحليل التباين فى اتجاه واحد (ANOVA) لحساب الاختلاف بين القيم البيئية الشخصية للمديرين وكذلك الاختلاف فى القيم التنظيمية والسلوك البيئى للفنادق وذلك باختلاف خصائص الفندق وفقا لكل من : الملكية والفئة والشكل القانوني ويمكن عرض نتائج التحليل على النحو التالي :

أ- التحليل الوصفى للمتغيرات محل الدراسة :

يوضح الجدول رقم(٣) الوسط الحسابى والانحراف المعيارى لكل من القيم الشخصية والتنظيمية البيئية لمفردات الدراسة والسلوك البيئى للفنادق محل الدراسة وفقا للمتغيرات الديمغرافية للمديرين ووفقا للخصائص التنظيمية للفندق:

وبالنظر إلى الجدول رقم(٣) يتضح ما يلي :

١- وفقا للخصائص التنظيمية للفندق :

١/١ بلغت المتوسطات الحسابية للقيم البيئية الشخصية والقيم البيئية التنظيمية والسلوك البيئى للفندق وفقا لمتغير حجم الفندق ما بين ٣,٠٦ إلى ٣,٦١ بانحراف معياري يتراوح ما بين ٠,٣٤ إلى ٠,٧٧ وهذا يعنى أن كل من مستوى القيم البيئية الشخصية والتنظيمية والسلوك البيئى للفنادق يعتبر مستوى متوسط .

٢/١ بلغت المتوسطات الحسابية للقيم البيئية الشخصية والتنظيمية والسلوك البيئى للفندق وفقا لمتغير نوع الملكية ما بين ٢,٨٥ إلى ٣,٦٢ بانحراف معياري يتراوح مابين ٠,٣١ إلى ٠,٧٧ وهذا يشير إلى معقولية هذه المتوسطات، كما يلاحظ أي فنادق السلسلة العالمية حققت أعلي متوسطات مقارنة بنظيرتها السلسلة المحلية والمستقلة (فنادق الوحدة) .

٣/١ بلغت المتوسطات الحسابية للقيم البيئية الشخصية والتنظيمية والسلوك البيئى للفنادق وفقا للتصنيف القانوني للفندق(نجوم) ما بين ٢,٩٢ إلى ٣,٣٠ بانحراف معياري ٠,٣٦ إلى ٠,٧٨ وهى متوسطات ما بين مقبولة إلى مرضية ، ويلاحظ أن الفنادق ذات الخمس نجوم حققت أعلى متوسطات مقارنة بفنادق الثلاثة والأربع نجوم .

٢- وفقا للخصائص الشخصية لمديري الفنادق :

تـم حـساب المتوسـطات والانحـراف المعيـاري للخـصائص الوظيفيـة لمـديرين الفنـادق وفقـا للعمـر والنـوع ومـده شـغل الوظيفـة والمؤهـل وهـى المتغيـرات التـى أشارت الدراسات السابقة إلى تأثيرها علـى القـيم والـسلوك البينـي للفنـدق وكانـت المتوسطات والانحراف المعيـاري علـى النحـو التـالي :

جدول (٣)

التحليل الوصفى لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	القيم الشخصية البينية		القيم التنظيمية البينية		السلوك البيني	
	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف	الوسط	الانحراف
حجم الفندق :						
كبير	٣,١٨	٠,٣٧	٣,٦١	٠,٥٧	٣,٢٨	٠,٦٦
متوسط	٣,١٥	٠,٣٤	٣,١٩	٠,٦٥	٣,٠٦	٠,٧٣
صغير	٣,١٧	٠,٤٤	٣,٢٧	٠,٧٠	٣,١١	٠,٧٧
- الملكية :						
سلسلة عالمية	٣,٤٢	٠,٤٤	٣,٥١	٠,٨٣	٣,٦٢	٠,٠٦
سلسلة محلية	٣,١٩	٠,٤١	٣,٣٣	٠,٦٧	٣,١٧	٠,٧٧
مستقلة (وحدة)	٢,٨٥	٠,٣١	٣,٥٠	٠,٣١	٢,٩٨	٠,٤٧
التصنيف القانوني:						
٥ نجوم	٣,٢٣	٠,٣٨	٣,٢٩	٠,٤٦	٣,٣٧	٠,٦٩
٤ نجوم	٣,١٢	٠,٣٦	٣,١٧	٠,٥٣	٣,٢٢	٠,٧٦
٣ نجوم	٢,٩٩	٠,٥٠	٣,١٧	٠,٤٥	٢,٩٢	٠,٧٨
العمر :						
٢٠ ـ ٣٠ سنة	٣,٢٨	٠,٣٥	٣,٢٠	٠,٥٦	٢,٩٨	٠,٧٥
٣٠ ـ ٤٠ سنة	٣,١٣	٠,٣٨	٣,٢٧	٠,٤٨	٣,٢٨	٠,٧٣
٤٠ ـ ٥٠ سنة	٣,٢٣	٠,٣٧	٣,٢١	٠,٤١	٣,٢٢	٠,٧٥
٥٠ سنة فأكثر	٢,٤٣	٠,٣٦	٣,٠٨	٠,٤٨	٣,٤١	٠,٥٨
- نوع المؤهل:						
هندسة	٣,١٩	٠,٥٣	٣,٢٢	٠,٤٧	٣,١٧	٠,٧٣
إدارة أعمال	٣,٣١	٠,٣٩	٣,٢٩	٠,٤٢	٣,٢٨	٠,٥٧
إدارة فندقية	٣,٦١	٠,٤٧	٣,٥٣	٠,٥٩	٣,٤١	٠,٦١
علوم اجتماعية	٣,٢٧	٠,٤٤	٢,٦٠	٠,٣٨	٣,٢٠	٠,٧٢
مدة شغل الوظيفة :						
سنتين فأقل	٢,٩٩	٠,٥٨	٣,١٧	٠,٤٥	٣,١٦	٠,٧٤
سنتين إلي خمس	٣,١٢	٠,٣٦	٣,١٧	٠,٥٣	٣,١٩	٠,٧٠
أكثر من ٥ سنوات	٣,٢٣	٠,٣٨	٣,٢٩	٠,٤٦	٣,٢١	٠,٧٣
- النوع :						
ذكور	٣,٢٧	٠,٥١	٣,٣٠	٠,٤٦	٣,١٩	٠,٥٨
إناث	٣,٢١	٠,٤٧	٣,٢٢	٠,٤٣	٣,٢٠	٠,٥١

١/٢ بلغـت المتوسـطات الحـسابية للقـيم البينيـة الشخـصية والتنظيميـة والـسلوك البينى للفندق مصنفة وفقا للنوع (ذكر / أنثى) ما بين ٣,١٩ إلـى ٣,٣٠ بـانحراف معياري يتراوح بين ٠,٤٣ إلى ٠,٥٨ .

٢/٢ بلغت المتوسطات الحسابية للقيمة البيئية الشخصية والتنظيمية والسلوك البيئى للفندق مصنفة وفقا للعمر ما بين ٢,٤٣ إلى ٣,٤١ وهى متوسطات ما بين منخفضة ومتوسطة بانحراف معياري يتراوح ما بين ٠,٣٩ إلى ٠,٧٣ .

٣/٢ بلغت المتوسطات الحسابية للقيم البيئية الشخصية والتنظيمية والسلوك البيئى للفندق مصنفة وفقا لنوع المؤهل ما بين ٣,١٧ إلي ٣,٦١ و هي متوسطات مرضية بانحراف معياري يتراوح بين ٠,٣٩ إلي ٠,٧٣ .

٤/٢ بلغت المتوسطات الحسابية للقيم البيئية الشخصية و التنظيمية و السلوك البيئي للفندق مصنفة وفقاً لمدة شغل الوظيفة ما بين ٢,٩٩ إلي ٣,٢٩ وهي متوسطات مرضية بانحراف معياري يتراوح بين ٠,٣٦ إلي ٠,٧٤ .

ثانيا : الاختلاف في القيم البيئية الشخصية و التنظيمية و السلوك البيئي للفندق وفقاً للخصائص التنظيمية للفندق:

تم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) لتحليل الفروق و الاختلافات في كل من القيم البيئية الشخصية والتنظيمية و السلوك البيئي للفندق وفقاً للخصائص التنظيمية للفندق ،و الجدول رقم (٤) يوضح نتائج تحليل التباين.

و بالنظر إلي الجدول رقم (٤) يتضح ما يأتي :

١- تأثير حجم الفندق :

١/١ لا توجد فروق معنوية بين القيم الشخصية البيئية وفقاً لاختلاف حجم الفندق (كبير – متوسط – صغير) حيث بلغت ف المحسوبة ٠,١١ عند درجات حرية (٢ ، ٢٩٥) و هذا يعني أن حجم الفندق ليس له تأثير علي مستوي القيم البيئية الشخصية .

جدول رقم (٤)
تحليل التباين وفقاً للخصائص التنظيمية للفندق

الخصائص التنظيمية	المتغيرات محل الدراسة	قيمة ف المحسوبة	درجات الحرية	مستوي المعنوية
حجم الفندق	القيم الشخصية البيئية	٠,١١	(٢ ، ٢٩٥)	غير معنوي
	القيم البيئية التنظيمية	٤,٧٤	ن = ٢٩٨	معنوي عند ١%
	السلوك البيئي للفندق	٢,٩٣		معنوي عند ٥%
نوع الملكية	القيم البيئية الشخصية	٧,٥٥	(٢ ، ٢٩٥)	معنوي عند ١%
	القيم البيئية التنظيمية	١٤,٦٨	ن = ٢٩٨	معنوي عند ١%
	السلوك البيئي للفندق	٣,٤٣		معنوي عند ٥%
التصنيف القانوني للفندق (فئة الفندق)	القيم البيئية الشخصية	٦,٢١	(٢ ، ٢٩٥)	معنوي عند ١%
	القيم البيئية التنظيمية	٢,٣٦	ن = ٢٩٨	غير معنوي
	السلوك البيئي للفندق	٠,٠٤		غير معنوي

٢/١ توجد فروق معنوية بين القيم البيئية التنظيمية وفقاً لاختلاف حجم الفندق حيث بلغت ف المحسوبة ٤,٧٤ عند درجات حرية (٢ ، ٢٩٥) و مستوي معنوية

٥% و هذا يعني أن حجم الفندق يؤثر معنوياً علي مستوي القيم البيئية التنظيمية للفندق ، حيث اتضح أن مستوي تلك القيم يرتفع في الفنادق كبيرة الحجم عنه في الفنادق متوسطة و صغيرة الحجم .

٣/١ توجد فروق معنوية منخفضة بين السلوكيات البيئية للفنادق محل الدراسة حيث بلغت قيمة ف المحسوبة ٢,٩٣ عند درجات حرية (٢ ، ٢٩٥) و مستوي معنوية ٥% و هذا يعني أن حجم الفندق يؤثر معنوياً علي مستوي السلوكيات البيئية للفنادق محل الدراسة ، كما يعني أن مستوي السلوكيات البيئية للفنادق كبيرة الحجم أفضل من نظيرتها في الفنادق متوسطة و صغيرة الحجم .

٢- تأثير نوع الملكية :

١/٢ توجد فروق معنوية بين القيم البيئية الشخصية وفقاً لاختلاف نوع ملكية الفندق حيث بلغت قيمة ف المحسوبة ٧,٥٥ عند درجات حرية (٢ ، ٢٩٥) و مستوي معنوية (٥% ، ١%) و هذا يعني أن نوع ملكية الفندق تؤثر معنوياً علي مستوي القيم البيئية الشخصية السائدة لدي المديرين بتلك الفنادق كما يعني أن القيم البيئية الشخصية في فنادق السلسلة العالمية اعلي من نظيرتها لفنادق السلسلة المحلية وفنادق الوحدة الواحدة (المستقلة) .

٢/٢ توجد فروق معنوية بين القيم البيئية التنظيمية وفقاً لاختلاف نوع ملكية الفندق حيث بلغت قيمة ف المحسوبة ١٤,٦٨ عند درجات حرية (٢ ، ٢٩٥) و مستوي معنوية (٥% ، ١%) و هذا يعني أن نوع ملكية الفندق تؤثر معنوياً علي مستوي القيم البيئية التنظيمية ، و كذلك يعني أن القيم البيئية التنظيمية في فنادق السلسلة العالمية أعلي من نظيرتها في فنادق السلسلة المحلية و فنادق الوحدة (المستقلة) حيث بلغ متوسط القيم بها ٣,٥١ .

٣/٢ توجد فروق معنوية بين متوسطات السلوك البيئي للفنادق وفقا لنوع ملكية الفندق حيث بلغت قيمة ف المحسوبة ٣,٤٣ عند درجات حرية (٢ ، ٢٩٥) ومستوي معنوية ٥% و هذا يعني أن اختلاف نوع ملكية الفندق يؤثر معنوياً علي مستوي السلوك البيئي للفنادق كما يعني أن مستوي السلوك البيئي في فنادق السلسلة المحلية و فنادق الوحدة (المستقلة) حيث بلغ متوسط القيم البيئية بها ٣,٦٢.

٣- تأثير التصنيف القانوني للفندق (عدد النجوم) :

١/٣ توجد فروق معنوية بين متوسطات القيم البيئية الشخصية وفقاً لاختلاف التصنيف القانوني للفندق حيث بلغت قيمة ف المحسوبة ٦,٢١ عند درجات حرية (٢ ، ٢٩٥) و مستوي معنوية ٥% و هذا يعني أن اختلاف التصنيف القانوني للفندق وفقاً لعدد النجوم يؤثر معنوياً علي مستوي القيم البيئية الشخصية ، كما يعني أن مستوي القيم البيئية الشخصية في فنادق الخمس نجوم اعلي من نظيرتها في فنادق الأربع و الثلاث نجوم بمتوسط يبلغ ٣,٢٣.

٢/٣ لا توجد فروق معنوية بين متوسطات القيم البيئية التنظيمية وفقاً لاختلاف التصنيف القانوني للفندق حيث بلغت قيمة ف المحسوبة ٢,٣٦ و هي غير معنوية عند مستوي معنوية ٥% و درجات حرية (٢ ، ٢٩٥) و هذا يعني أن التصنيف القانوني للفندق لا يؤثر معنوياً علي مستوي القيم البيئية التنظيمية بالفنادق ، وهذا يعني أيضا أن مستوي القيم البيئية

التنظيمية متقارب في الفنادق محل الدراسة مع اختلاف تصنيفها القانوني .

٣/٣ لا توجد فروق معنوية بين متوسطات السلوك البيئي للفنادق محل الدراسة وفقاً لاختلاف التصنيف القانوني للفندق حيث بلغت قيمة ف المحسوبة ٠,٠٤ وهي غير معنوية عند مستوي معنوية ٥% و هذا يعني أن التصنيف القانوني للفندق لا يؤثر معنويا على السلوك البيئي للفندق وأن مستوي السلوك البيئي للفندق لا يختلف باختلاف التصنيف القانوني له .

ثالثا : الاختلاف في القيم البيئية الشخصية و التنظيمية و السلوك البيئي للفندق وفقاً للخصائص الشخصية للمديرين :

تم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) لتحليل الفروق والاختلافات في كل من القيم البيئية الشخصية والتنظيمية للمديرين بالفنادق وفقا للخصائص الشخصية للمديرين ، ويوضح الجدول رقم (٥) نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (٥)

نتائج تحليل التباين وفقاً للخصائص الشخصية للمديرين

الخصائص الشخصية	المتغيرات محل الدراسة	قيمة ف المحسوبة	درجات الحرية	مستوي المعنوية
النوع	القيم البيئية الشخصية	٦,١١	١ ، ٢٩٦	معنوي عند ١%
	القيم البيئية التنظيمية	٧,٤٥	ن = ٢٩٨	معنوي عند ١%
	السلوك البيئي للفندق	١,٨٢		غير معنوي
العمر	القيم البيئية الشخصية	٨,٣٢	٢ ، ٢٩٥	معنوي عند ١%
	القيم البيئية التنظيمية	٧,٧٤	ن = ٢٩٨	معنوى عند ١%
	السلوك البيئي للفندق	٢,١١		غير معنوي
نوع التعليم	القيم البيئية الشخصية	١,٦٧	٣ ، ٢٩٤	غير معنوي
	القيم البيئية التنظيمية	٣,٤٤	ن = ٢٩٨	معنوي عند ٥%
	السلوك البيئي للفندق	٧,٥٤		معنوي عند ١%
مدة شغل الوظيفة	القيم البيئية الشخصية	١٥,٩١	٢ ، ٢٩٥	معنوي عند ١%
	القيم البيئية التنظيمية	١٨,٦٢	ن = ٢٩٨	معنوي عند ١%
	السلوك البيئي للفندق	١,١٦		غير معنوي

وبالنظر إلي الجدول رقم (٥) يتضح ما يأتي :

١- تأثير النوع (ذكر / أنثي)

١/١ توجد فروق معنوية بين الذكور الإناث فيما يتعلق بقيمهم البيئية الشخصية ، حيث بلغت ف المحسوبة ٦,١١ عند درجات حرية (١ ، ٢٩٦) و مستوي المعنوية ١% و هذا يعني أن القيم البيئية للذكور تختلف عنها للإناث و هي عند الذكور أعلي من الإناث .

٢/١ توجد فروق معنوية بين الذكور والإناث في القيم البيئية التنظيمية حيث بلغت ف المحسوبة ٧,٤٥ عند درجات حرية (١ ، ٢٩٦) ومستوى معنوية ١% وهذا يعنى أن القيم البيئية التنظيمية للذكور تختلف عنها بالنسبة للإناث .

٣/١ لا توجد فروق معنوية بين الذكور والإناث في السلوك البيئي للفندق ، حيث بلغت ف المحسوبة ١,٨٢ عند درجات حرية (١ ، ٢٩٦) ومستوي المعنوية

٥% ، و هذا يعني أن السلوك البيني للفندق لا يختلف من وجهة نظر الذكور عنها بالنسبة للإناث .

٢- تأثير العمر :

١/٢ توجد فروق معنوية بين المديرين وفقاً لاختلاف المرحلة العمرية التي يمرون بها بالنسبة للقيم البينية الشخصية حيث بلغت ف المحسوبة ٨,٣٢ عند درجات حرية (٢ ، ٢٩٥) و مستوي المعنوية ١% ، و هذا يعني أن القيم البينية الشخصية للمديرين تختلف باختلاف المرحلة العمرية للمدير .

٢/٢ توجد فروق بين المديرين الذين شملتهم الدراسة في القيم البينية التنظيمية باختلاف المرحلة العمرية التي يمرون بها حيث بلغت ف المحسوبة ٧,٧٤ عند درجات حرية (٢ ، ٢٩٥) و مستوي المعنوية ١% و هذا يعني أن القيم البينية التنظيمية للفندق تختلف باختلاف المرحلة العمرية للمديرين .

٣/٢ لا توجد فروق معنوية بين المديرين الذين شملتهم الدراسة وفقاً للمرحلة العمرية التي يمرون بها فيما يتعلق بالسلوك البيني للفندق حيث بلغت ف المحسوبة ٢,١١ عند درجات حرية (٢ ، ٢٩٥) و مستوي المعنوية ٥% .وهذا يعني أن السلوك البيني للفندق لا يختلف باختلاف أعمار المديرين .

٣- تأثير نوع التعليم :

١/٣ لا توجد فروق معنوية بين المديرين محل الدراسة باختلاف نوع التعليم فيما يتعلق بالقيم البينية الشخصية حيث بلغت ف المحسوبة ١,٦٧ و هي غير معنوية عند مستوي المعنوية ٥% و درجات الحرية (٣ ، ٢٩٤) و هذا يعني أن القيم البينية الشخصية للمديرين لا تختلف باختلاف نوع التعليم الذي حصلوا عليه .

٢/٣ توجد فروق معنوية بين المديرين الذين شملتهم الدراسة وفقاً لاختلاف نوع التعليم فيما يتعلق بالقيم البينية التنظيمية ، حيث بلغت ف المحسوبة ٣,٤٤ و هي معنوية عند مستوي المعنوية ٥% ودرجات الحرية (٣ ، ٢٩٤) و هذا يعني أن اختلاف نوع التعليم يؤدي لاختلاف القيم البينية التنظيمية للفندق .

٣/٣ توجد فروق معنوية بين المديرين الذين شملتهم الدراسة وفقاً لاختلاف نوع التعليم فيما يتعلق بالسلوك البيني للفندق ، حيث بلغت ف المحسوبة ٧,٥٤ و هي معنوية عند مستوي المعنوية ١% ودرجات الحرية (٣ ، ٢٩٤) و هذا يعني أن السلوك البيني للفندق لا يختلف باختلاف نوع التعليم .

٤- تأثير مدة شغل الوظيفة :

١/٤ توجد فروق معنوية بين المديرين محل الدراسة وفقاً لاختلاف مدة شغل الوظيفة فيما يتعلق بالقيم البينية الشخصية ، حيث بلغت ف المحسوبة ١٥,٩١ عند مستوي المعنوية ١% و درجات الحرية (٢ ، ٢٩٥) و هذا يعني أن القيم البينية الشخصية للمدير تختلف باختلاف مدة شغله للوظيفة .

٢/٤ توجد فروق معنوية بين المديرين محل الدراسة وفقاً لاختلاف مدة شغل الوظيفة فيما يتعلق بالقيم البينية التنظيمية ، حيث بلغت ف المحسوبة ١٨,٦٢ عند مستوي المعنوية ١% و درجات الحرية (٢ ، ٢٩٥) و هذا يعني أن القيم البينية التنظيمية السائدة في الفندق تختلف باختلاف مدة شغل المدير للوظيفة .

٣/٤ لا توجد فروق معنوية بين المديرين محل الدراسة وفقاً لاختلاف مدة شغل الوظيفة فيما يتعلق بالسلوك البيني للفندق ، حيث بلغت ف المحسوبة ١,١٦ و هي

غير معنوية عند مستوي المعنوية ٥% ودرجات الحرية (٢ ، ٢٩٥) و هذا يعني أن السلوك البيئي للفندق لا يختلف باختلاف مدة شغل المدير للوظيفة .

رابعاً : العلاقة بين متغيرات الدراسة :

تم قياس العلاقة بين المتغيرات الشخصية للمديرين و الخصائص التنظيمية للفنادق والقيم البيئية الشخصية و القيم البيئية التنظيمية و السلوك البيئي للفندق باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، و يوضح الجدول رقم (٦) مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة .

و يتضح من الجدول رقم (٦) ما يأتي :

١) الخصائص الشخصية للمديرين :

يلاحظ أن متغير النوع (ذكر / أنثي) لا يرتبط معنوياً بكل من العمر (R= ٠,٠٣) و نوع المؤهل (R= ٠,٠٤) و مدة شغل الوظيفة (R= ٠,٠٥) و حجم الفندق (R= ٠,٠٦) و ملكية الفندق (R= - ٠,٠٢) والتصنيف القانوني للفندق (R= ٠,٠٦) ، في حين يوجد ارتباط معنوي موجب بين متغير النوع و كل من القيم البيئية الشخصية (R= ٠,٢٢ عند مستوي معنوية ١%) و القيم البيئية التنظيمية (R= ٠,١٨ و معنوية ١%).و السلوك البيئي للفندق (R= ٠,١٣ و معنوية ١%)

جدول رقم (٦)

مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	النوع	العمر	المؤهل	شغل الوظيفة	حجم الفندق	الملكية	التصنيف القانوني	القيم الشخصية	القيم التنظيمية
- النوع	١								
- العمر	٠,٠٣	١							
- نوع المؤهل	٠,٠٤	٠,٠١	١						
- مدة شغل الوظيفة	٠,٠٥	٠,٢٩	٠,٢٠	١					
- حجم الفندق	٠,٠٦	٠,٠٢	٠,٠٨	٠,٠٦	١				
- ملكية الفندق	٠,٠٢-	٠,٠٣	٠,١٠	٠,٠٦	٠,٠٧	١			
- التصنيف القانوني للفندق	٠,٠٦	٠,٠٢	٠,٠١	٠,٠٤	٠,٠٧	٠,٠٨	١		
- القيم البيئية الشخصية	٠,٢٢	٠,١٨	٠,٠٩	٠,٢٨	٠,٠١	٠,٢٢-	٠,٠١	١	
- القيم البيئية التنظيمية	٠,١٨	٠,٠٦	٠,١١-	٠,١٨	٠,٠٩	٠,٢٨-	٠,٠٨	٠,٥٤	١
- السلوك البيئي للفندق	٠,١٣	٠,٠٨	٠,٠٥	٠,٠٩	٠,١١	٠,١٦	٠,١٧	٠,٢٥	٠,٤٧

أما بالنسبة لمتغير العمر فيتضح عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين العمر وكل من نوع المؤهل (R= ٠,٠١ ومعنوية ٥%) و حجم الفندق (R= - ٠,٠٢) وملكية الفندق (R= ٠,٠٣) و التصنيف القانوني للفندق (R= -٠,٠٢) والقيم البيئية التنظيمية (R= ٠,٠٦) و السلوك البيئي للفندق (R= -٠,٠٨) . فى حين توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متغير العمر وكل من مدة شغل الوظيفة (R = ٠,٢٩ و معنوية ١%) والقيم البيئية الشخصية (R=18. ومعنوية ١%) .

وبالنسبة لمتغير نوع المؤهل يتضح عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين نوع المؤهل وكل من حجم الفندق (R= ٠,٠٨

) والتصنيف القانوني للفندق (R= ٠,٠١
) والقيم البيئية الشخصية (R= ٠,٠٩)
والسلوك البيئي للفندق (R= ٠,٠٥) .
و من ناحية أخري توجد علاقة ارتباط معنوية بين نوع المؤهل و كل من مدة شغل الوظيفة (R= ٠,٢٠ و معنوية ١%
) و ملكية الفندق (R= ٠,١٠ و معنوية ٥%
) و القيم البيئية التنظيمية (R= -٠,١١ ومعنوية ٥%).
و أما بالنسبة لمتغير مدة شغل الوظيفة فيتضح عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين مدة شغل الوظيفة و كل من حجم الفندق (R= ٠,٠٦) و ملكية الفندق (R= ٠,٠٦) و التصنيف القانوني للفندق (R= -٠,٠٤) و السلوك البيئي للفندق (R= ٠,٠٩) .
في حين توجد علاقة ارتباط معنوية بين مدة شغل الوظيفة وكل من القيم البيئية الشخصية (R= ٠,٢٨ و معنوية ١%) والقيم البيئية التنظيمية (R= ٠,١٨ ومعنوية ١%) .

٢) الخصائص التنظيمية للفندق :
و قد تمثلت هذه الخصائص في حجم الفندق و نوع ملكية الفندق و التصنيف القانوني له ، و قد اتضح ما يأتي :
يرتبط حجم الفندق ارتباطاً معنوياً بالسلوك البيئي للفندق (R= ٠,١١ و مستوي معنوية ٥%) ، في حين لا يوجد ارتباط معنوي بين حجم الفندق و كل من ملكية الفندق (R = ٠,٠٧) و التصنيف القانوني للفندق (R= ٠,٠٧) و القيم البيئية الشخصية (R= ٠,٠١) و القيم البيئية التنظيمية (R = -٠,٠٩) .
و ترتبط ملكية الفندق ارتباطاً معنوياً سالبا بكل من القيم البيئية الشخصية (R= -٠,٢٢ و معنوية ١%) و مع القيم البيئية التنظيمية (R= -٠,٢٨ و معنوية ١%) و ترتبط ارتباطا معنويا موجبا مع السلوك البيئي للفندق (R= ٠,١٦ ومعنوية ١%) في حين لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين ملكية الفندق و التصنيف القانوني (R= ٠,٠٨) .
و يرتبط التصنيف القانوني للفندق ارتباطاً معنوياً مع السلوك البيئي للفندق (R= ٠,٢٥ و مستوي معنوية ١%) .
في حين لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التصنيف القانوني للفندق وكل من القيم البيئية الشخصية (R= ٠,٠١) و القيم البيئية التنظيمية (R= ٠,٠٨).

٣- العلاقة بين القيم البيئية و السلوك البيئي للفندق :
توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القيم البيئية الشخصية و كل من القيم البيئية التنظيمية (R= 24. ومستوي معنوية ١%) و السلوك البيئي للفندق (R= ٠,٢٥ ومعنوية ١%) .
كما يوجد ارتباط معنوي ايجابي بين القيم التنظيمية البيئية و السلوك البيئي للفندق (R= -٠,٤٧ و معنوية ١%) .
خامساً: تأثير المتغيرات المستقلة علي المتغير التابع (السلوك البيئي للفندق) :
تم بناء نموذج انحدار متعدد متدرج بطريقة (H.R) و تم إدخال المتغيرات المستقلة علي ثلاث مراحل ، حيث تم إدخال الخصائص الشخصية للمديرين بالفنادق في المرحلة الأولي ، و في المرحلة الثانية تم إدخال الخصائص التنظيمية للفندق ، وفي المرحلة الثالثة تم إدخال كل من القيم البيئية الشخصية والتنظيمية و كانت نتائج التحليل كما هو موضح بالجدول رقم (٧):

تمثلت الخصائص الشخصية للمديرين في النوع و العمر و التعليم و مدة شغل الوظيفة ، و قد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد المتدرج عما يأتى :
أن متغيري العمر و التعليم فقط يؤثران بشكل معنوي علي السلوك البيئي للفندق وتأثيرهما ضعيف و محدود . فى حين لا يوجد تأثير معنوي لكل من النوع و مدة شغل الوظيفة و قد ظهر تأثير العمر في الخطوتين الثالثة و الرابعة للنموذج بمعامل تحديد (R2) ١% ، أما متغير نوع التعليم فقد ظهر كمتغير مؤثر في الخطوة الرابعة للنموذج بمعامل تحديد (R2) ١% فقط .

جدول رقم (٧)
معاملات الانحدار و الارتباط المتعدد و معامل التحديد
وفقا لخطوات نموذج الانحدار المتعدد

الخطوة / المتغير	معاملات الانحدار (B) ١	٢	٣	٤
القيم التنظيمية البيئية	٠,٦٠-	٠,٧٨-	٠,٧٨-	٠,٨٠-
القيم الشخصية البيئية	-	٠,٦٣	٠,٦٦	٠,٦٧
العمر	-	-	٠,٢٢-	٠,٢٢-
التعليم	-	-	-	٠,١٠-
الارتباط المتعدد (R)	٠,٤٧	٠,٥٩	٠,٦٠	٠,٦١
معامل التحديد (R2)	٠,٢٢	٠,٣٥	٠,٣٦	٠,٣٧
التغير في R2	٠,٢٢	٠,١٣	٠,٠١	٠,٠١
قيمة (ف) المحسوبة	٨٤,١٥	٧٨,١٧	٥٥,٠١	٤٣,٣٠
مستوي المعنوية	١%	١%	١%	١%

٢- تأثير الخصائص التنظيمية للفندق علي السلوك البيئي :
تمثلت الخصائص التنظيمية للفندق التي شملتها الدراسة في حجم الفندق و نوع ملكية الفندق و التصنيف القانوني للفندق ، و قد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود أي تأثير معنوي لأي من الخصائص التنظيمية للفنادق محل الدراسة و لذلك لم يشملها النموذج كما هو موضح بالجدول رقم (٧) .

٣- تأثير القيم البيئية للمديرين علي السلوك البيئي للفندق:
تتمثل القيم البيئية وفقا لهذه الدراسة في متغيرين هما : القيمة البيئية الشخصية للمديرين والقيم التنظيمية البيئية .
و قد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير معنوي قوي للقيم التنظيمية علي السلوك البيئي للفندق حيث بلغ معامل التحديد للنموذج ٠,٢٢ و قد بلغت ف المحسوبة للنموذج ٨٤,١٥ بمستوي معنوية ١% و هذا يعني أن القيم التنظيمية تلعب دوراً كبيراً في تحديد السلوك البيئي للفندق ، و كذلك يوجد تأثير معنوي للقيم الشخصية البيئية علي السلوك البيئي للفندق حيث بلغ معامل التحديد الجزئي ٠,١٣ و معامل التحديد الكلي للنموذج يبلغ ٠,٣٥ و

معامل التحديد الكلي للنموذج يبلغ ٠,٣٥ و هذا يعني أن القيم الشخصية البيئية تسهم في تفسير التباين فى السلوك البيئي بـ ١٣%.

ومما سبق يتضح أن كل من القيم البيئية الشخصية للمديرين محل الدراسة والقيم التنظيمية للفندق يعتبران المتغيرين الأعلى تأثيرا فى السلوك البيئى للفنادق ، فى حين أن المتغيرات الشخصية للمديرين مابين غير مؤثرة ومؤثرة بشكل ضعيف جدا ، فى حين اتضح أن الخصائص التنظيمية للفندق لاتؤثر مطلقا فى السلوك البيئى للفندق وهذه النتائج تختلف إلى حد كبير مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة فى هذا الشأن ويرجع الباحث ذلك إلى الاختلافات الثقافية بين ماهو سائد فى الدول المتقدمة وما هو سائد فى البيئة المصرية .

ملخص النتائج و التوصيات :

أ- ملخص النتائج :

يمكن عرض ملخصاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة علي النحو الآتي :

١- بلغت متوسطات القيم البيئية الشخصية و التنظيمية و السلوك البيئي للفنادق ما بين ٣,٠٦ و ٣,٦١ و هي ما بين المتوسطة وفوق المتوسطة .

٢- تختلف القيم البيئية الشخصية والتنظيمية باختلاف النوع (ذكور / إناث) وهى للذكور أعلى منها للإناث ، في حين أن السلوك البيئي للفندق لا يختلف باختلاف النوع .

٣- تختلف القيم البيئية الشخصية والتنظيمية باختلاف العمر في حين أن السلوك البيئي للفندق لا يختلف باختلاف العمر .

٤- تختلف القيم البيئية التنظيمية و السلوك البيئي للفنادق باختلاف نوع التعليم ، في حين لا تختلف القيم البيئية التنظيمية باختلاف نوع التعليم .

٥- تختلف القيم البيئية التنظيمية و الشخصية للمديرين بالفنادق باختلاف مدة شغل الوظيفة ، في حين لا يختلف السلوك البيئي للفنادق باختلاف مدة شغل الوظيفة .

٦- تختلف القيم البيئية التنظيمية للمديرين بالفنادق و السلوك البيئي لفنادق باختلاف حجم الفندق ، في حين لا تختلف القيم البيئية الشخصية للمديرين باختلاف حجم الفندق .

٧- تختلف القيم البيئية الشخصية والتنظيمية للمديرين بالفنادق و السلوك البيئي للفنادق باختلاف نوع ملكية الفندق .

٨- تختلف القيم البيئية الشخصية للمديرين بالفنادق باختلاف التصنيف القانوني للفندق ، في حين لا تختلف القيم البيئية التنظيمية و السلوك البيئي للفنادق باختلاف التصنيف القانوني للفندق .

٩- توجد علاقات ارتباط معنوية بين كل من النوع و حجم الفندق و نوع ملكية الفندق و التصنيف القانوني له من ناحية و السلوك البيئي للفندق من ناحية أخري .

١٠- توجد علاقات ارتباط معنوية بين كل من القيم البيئية الشخصية و التنظيمية ، من ناحية و السلوك البيئي للفندق من ناحية أخري .

١١- تؤثر القيم التنظيمية البيئية علي السلوك البيئي للفندق ، كما يؤثر العمر والتعليم تأثيراً معنوياً علي السلوك البيئي للفندق .

١٢- تعتبر القيم البيئية التنظيمية اقوي المتغيرات المؤثرة علي السلوك البيئي للفندق بمعامل تحديد ٠,٢٢ يليها القيمة البيئية الشخصية بمعامل تحديد ٠,١٣ ، في حين أن العمر و التعليم يساهمان

بمعامل تحديد ٢% فقط في تفسير السلوك البيني للفندق .
١٣- تساهم متغيرات نموذج الانحدار المتعددة مجتمعة في تفسير ٣٧% من السلوك البيني للفندق .

التوصيات :

في ضوء النتائج التى توصل إليها البحث ، يعرض الباحث التوصيات الآتية :
١- يجب إدراك أهمية وخطورة القيم البيئية الشخصية و التنظيمية و تأثيرهما الكبير علي السلوك البيئي للمنظمات .
٢- يجب الاهتمام بتنمية القيم البيئية لدي المديرين بالفنادق سواء على المستوى الشخصى أو المستوى التنظيمى من خلال زيادة وعيهم بخطورة الممارسات الضارة و المدمرة للبيئة .
٣- يجب تشجيع السلوكيات صديقة البيئة للعاملين بالفنادق ، لما لها من تأثير إيجابى على السلوكيات الشخصية والتنظيمية البيئية للأفراد والمنظمات عموما .
٤- يجب الاهتمام بالاختلاف فى الخصائص الشخصية للمديرين بالفنادق ، وذلك لأن هذا الاختلاف يؤثر بشكل معنوى على مستوى القيم البيئية الشخصية والتنظيمية لدى هؤلاء المديرين.
٥- يجب إعادة دراسة تأثير الخصائص التنظيمية للفنادق على السلوك البيئى لتلك الفنادق ، حيث اتضح من هذه الدراسة عدم وجود تأثير معنوى لها على السلوك البيئى ، والأمر بحاجة لتأكيد هذه النتائج بالتطبيق على فنادق أخرى .
٦- يجب تنظيم دورات تدريبية في مجال البيئة عموما و أهمية الحفاظ عليها ، وفى مجال القيم البيئية بشكل خاص توجه للعاملين في الفنادق خصوصاً و السياحة عموماً .
٧- يجب الاهتمام بتنمية الاتجاهات البيئية الايجابية لدى المديرين بالفنادق لما لذلك من تأثير معنوى على السلوكيات البيئية لتلك الفنادق .
٨- يجب أن تقوم الفنادق بوضع القيم البيئية في إطار منظومة القيم الخاصة بها وجعلها جزء لا يتجزأ من استراتيجيتها .

مقترحات لدراسات مستقبلية :

- تأثير القيم البيئية على الأداء البيئى للمنظمة .
- دور الأطراف ذات المصلحة فى تنمية القيم التنظيمية البيئية .
- أثر الخصائص التنظيمية للشركات الصناعية على اتجاهاتها نحو البيئة .
- مدى إدراك العاملين بالمنظمات لتأثيراتها البيئية .

قائمة المراجع :

١- Andersson, L. & Bateman , T. (2000) " Individual environmental initiative : Championing natural environmental issues in U.S. business organizations " , Academy of Management Journal ,Vol.43, No.4, pp. 548-570 .

٢- Aragon , C. (1998) " Strategic proactivity and firm approach to the natural environment " , Academy of Management Journal , Vol.41, No. 5, pp. 556-567 .

٣- Banerjee , S. (2001) " Managerial perceptions of corporate environmentalism : Interpretations from industry and strategic implications for organizations " , Journal of Management Studies , organizations " , Journal of Management Studies , Vol . 38 , No. 4 , pp. 489 – 513 .

٤- Benito , J. & Benito , O. (2006) " The role of stakeholder pressure and managerial values in the implementation of environmental logistics practices " , International Journal of Production Research , Vol. 44 , No. 7 , pp. 1353 – 1373 .

٥- Berry , M. & Rondinelli , D. (1998) " Proactive corporate environmental management : A new industrial revolution " , Academy of Management Executive , Vol . 12 , No . 2 , pp. 38 – 50 .

٦- Bohdanowiez, p. et al. (2001) " Energy efficiency and Conservation in Hotels – Towards sustainable " Tourism 4th international symposium on Asia Pacific Architecture , April , pp.1-12 .

٧- Butcher , W. (1987) " The need for ethical leadership " Executive Speeches , Vol. 6 , No. 3 , pp. 55 – 58 .

٨- Dunlap, R. & Van Liere , K. (1978) " The new environmental paradigm : A proposed measuring instrument and preliminary results , Journal of Environmental Education , Vol. 9 , pp. 10 – 19.

٩- Fransson , N. & Garling , T. (1999) "Environmental concern : Conceptual definitions , measurement methods , and research findings " , Journal of Environmental Psychology , Vol. 19 , pp. 369 – 382 .

١٠ -Fryxell , G. & Carlos , W. (2003) " The influence of environmental knowledge and values on managerial behaviours on behalf of the environment : An empirical examination of managers in China" , Journal of Business Ethics , Vol. 46, pp. 45- 69 .

١١- Fryxell , G. & Vryza (1999) " Managing environmental issues across multiple functions : An empirical study of corporate

environmental departments and functional coordination " , Journal of Environmental Management , Vol . 55 , PP . 39 – 56 .
١٢- Gago , R. & Antolin , M. (2004) " Environmental management and strategic positioning of Spanish manufacturing industries " , Business Strategy and the Environment , Vol . 13 , pp. 33 – 42 .
١٣- Gil, M. et al. (2001) " An analysis of environmental management , organizational context and performance of Spanish hotels " , The International Journal of Management Science , Vol . 29 , pp. 457 – 471.
١٤- Grob , A. (1995) " A structural model of environmental attitudes and behaviour , Journal of Environmental Psychology , Vol. 15 , pp. 209 – 220 .
١٥- Henriques , I. & Sadorsky , P. (1996) " The determinants of an environmental responsive firm : An empirical approach , Journal of Environmental Economics and Management , Vol . 30 , No . 3 , pp. 381 – 395 .
١٦- Hitt, W. (1990) Leadership and Ethics : Putting theory into practice , Battelle press , Columbus .
١٧- Jackson , S. (2006) " Attitudes towards of stakeholders in the U.K. tourism system , Research in tourism – New directions , challenges and applications " , University of Surrey , UK .
١٨- Kaplan. S. (2000) " Human nature and environmentally responsible behavior " , Journal of Social Issues , Vol.56, No. 3, pp. 491-508 .
١٩- Karp , D. (1996) " Values and their effect on pro- environmental behavior , Environmental and behavior , Vol. 28 , pp. 111 – 133 .
٢٠- Kaiser , F. et al . (1999) " Environmental attitude and ecological behaviour " , Journal of Environmental Psychology , Vol. 19 , pp. 1 – 19 .
٢١- Kirk , D. (1995) " Environmental management in hotels " , International Journal of Contemporary Hospitality Management , Vol . 7 , No. 6 , pp. 3 – 8 .
٢٢- Klassen , R. & McLaughin , C. (1996) " The Impact of environmental management on firm performance " Management Science , Vol . 42 , No . 8 , pp. 1199 – 1214 .
٢٣- Klenke , K. (2006) " Corporate values as multi –level , multi – domain antecedents of leaders behaviors " , Vol . 26 , No. 1 , pp. 50 – 66 .

٢٤- Lord , R. & Brown , D. (2001) " Leadership , values and subordinate self – concepts " , Leadership Quarterly , Vol . 12 , No. 3 , pp. 133 – 152 .
٢٥- Lorente , J. et al . (2003) " Stakeholders environmental influence : An empirical analysis in the Spanish hotel industry " , Scandinavian Journal of Management , Vol. 19 , No. 3 , pp. 333 – 358 .
٢٦- Meade , B. & pringle , J. (2001) " Environmental management systems for Caribbean Hotels and Resorts : A case study of five properties in Jamaica " , Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism , Vol . 2 , No. 3 , pp. 149 – 159 .
٢٧- Meglino , B. & Ravlin , E. (1998) " Individual Values in Organizations : Concepts , Controversies and Research " , Journal of Management , Vol . 24 , No . 3 , pp. 351 – 389 .
٢٨- Moore , T. et al.(1996) " Values and economics in environmental management : A perspective and critique " , Journal of Environmental Management, Vol . 48 , pp. 397 – 409 .
٢٩- Nord , W. et al . (1988) " Work values and the conduct of organizational behavior , In B. Staw and L. Cummings (Eds .) , Research in Organizational Behavior , (Vol . 9 , pp. 1 – 42) , Greenwich , CT: JAI press .
٣٠- O' Reilly , III , C. & Chatman , J. (1996) " Culture as social control : Corporations , culture and commitment , In B. Staw and L. cummings (Eds.) Research in Organizational Behavior , (Vol . 18 , pp. 157 – 200) , Greenwich , CT: JAI press .
٣١- Posner , B. & Schmidt , W. (2001) " Values and the American manager : An update updated , California Management Review , Vol . 43 , No. 3 , pp. 80 – 94 .
٣٢- Rivera , J. & De Leon , P. (2005) " Chief executive officers and voluntary environmental performance : Costa Rica's certification for sustainable tourism " , Policy Science , Vol . 38 , pp. 107 – 127 .
٣٣- Rokeach, M. & Ball-Rokeach, S. (1989) " Stability and change in American values , 1969-1981" , American Psychologist , Vol. 44, No.2, pp. 775-784 .
٣٤- Schultz , P. (2000) , " Empathizing with nature : The effects of perspective taking on concern for environmental issues " , Journal of Social Issues , Vol. 56 , pp. 391 – 406 .

٣٥- Schultz , P. (2001) " The structure of environmental concern : Concern for self , other people , and biosphere " , Journal of Environmental Psychology , Vol. 21 , pp. 327 – 339 .
٣٦- Schultz , P. et al. , (2005) " Values and their relationship to environmental concern and conservation behavior " , Journal of Cross-Cultural Psychology , Vol. 36, no. 4, pp. 457-475 .
٣٧- Schultz , P. & Zelezny , L. (1999) " Values as predictors of environmental attitudes evidence for consistency across 14 countries " Journal of Environmental Psychology , Vol . 19 , pp. 255 – 265 .
٣٨- Schultz , P. & Oskamp , S. (1997) " The motivational bases for environmental concern , paper presented at the society of experimental social Psychology , Toronto , Canada .
٣٩- Seligman ,C. et al. (1994) " The role of values and ethical principles in judgments on environmental dilemmas , Journal of Social Issues , Vol. 50, pp.105-119 .
٤٠- Singer , p. (١٩٨٩) " Animal liberation" in, The Environmental ethics and Policy Book : Philosophy, Ecology & Economics 3rd . ed . Van De Veer , D. & Pierce , C. (Eds.) Cincinnati , Wadsworth pub .
٤١- Stern , P. et al. (1995) " Values , beliefs and pro – environmental action " : Attitude formation toward emergent attitude objects ,Journal of Applied Social Psycology,Vol.25, pp. 1611-1636 .
٤٢- Stern , P. & Dietz , T. (1994) " The value basis of environmental concern " Journal of Social Issues , Vol . 56 , pp. 121 – 145 .
٤٣- Tanner ,C. (1999) " Constraints on environmental behavior , Journal of Environmental Psychology " Vol . 19 , pp. 145 – 157 .
٤٤- Thompson , S. & Barton , M. (1994) " Ecocentric and anthropocentric attitudes toward the environment " Journal of Environmental Psychology , Vol . 14 , pp. 149 – 157 .
٤٥- Van De Veer , D. & Pierce , C. (1998) The Environmental ethics and Policy Book : Philosophy, Ecology & Economics 3rd . ed . (Cincinnati , Wadsworth pub .)
٤٦- Wiseman , M. & Bogner , F. (2003) " A higher order model of ecological values and its relationship to personality " , Personality and Individual Differences , Vol. 34, pp. 783-794 .
٤٧- Witt,C. & Clark, B. (1990) " Tourism : The use of production management techniques " , The Services Industries Journal , Vol. 10 , No.2 , pp. 316- 319