

استراتيجية التدريب الأخضر في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية

(دراسة تحليلية في فرع النجف الأشرف)

الأستاذ المساعد الدكتور

فاضل عباس السعيد

fadhila.alsaidie@uokufa.edu.iq

الباحثة

زهراء ثامر بيدنو

zzh10681@gmail.com

جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد - قسم إدارة الأعمال

Green Training Strategy in the State Company for

Agricultural Supplies

(Analytical study in Najaf branch)

Asst. Prof. Dr.

Fadel Abbas Al-Saeedi

Researcher

Zahraa Thamer Abdel Razzaq Bidno

University of Kufa - College of Administration and Economics -

Department of Business Administration

الملخص:-

تهدف هذه الدراسة الى التعرف الى إستراتيجية التدريب الأخضر بالنسبة للشركة العامة للتجهيزات الزراعية/ فرع النجف، وتمثلت مشكلة البحث بالتساؤل الذي ينص على " ما مدى تطبيق إستراتيجية التدريب الأخضر في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية؟"، ولتحقيق اهداف البحث تم إستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي أعدها الباحث بناءً على مقاييس جاهزة، تكونت عينة البحث من (١٠٠) فرداً، وقد استجاب (٩٧) فرداً إذ بلغت نسبة الاستجابة (٩٧٪)، وكان عدد الإستبانات الصالحة للتحليل (٩٦) أستبانة ونسبة (٩٦٪) من عينة الدراسة في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف، واعتمد الباحث مجموعة من الاساليب الاحصائية منها (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، الاهمية النسبية، معامل الارتباط، معامل الانحدار، اختبار T، اختبار F، النسب المئوية)، وتم تحليل البيانات من خلال استخدام البرامج الاحصائية (SPSS V.25)، وقد اثمرت الدراسة عن مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات .

الكلمات المفتاحية: استراتيجيّة التدريب الأخضر، عمليات التدريب الأخضر.

Abstract:-

This study aims to identify the green training strategy for the General Company for Agricultural Supplies / Najaf branch, and the research problem was represented by the question that states, "What is the extent of the application of the green training strategy in the General Company for Agricultural Supplies?" In order to achieve the objectives of the research, the questionnaire was used as a main tool for data collection, which was prepared by the researcher based on ready-made standards. (%), and the number of valid questionnaires for analysis was (96) and a percentage of (96%) of the study sample in the General Company for Agricultural Supplies Najaf Branch, and the researcher adopted a set of statistical methods, including (arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, relative importance, correlation coefficient, regression coefficient, T-test, F-test, percentages), and the data were analyzed through the use of statistical software (SPSS V.25), and the study resulted in a set of conclusions and recommendations.

Keywords: green training strategy, green training operations.

الفصل الاول

أولاً: مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في نوع التدريب الذي تلقاه الموظفين العاملون في الشركة المبحوثة، وغياب المعرفة بنوع التدريب الذي تلقاه الموظفين الذي يقع ضمن مفهوم التدريب الأخضر. كما ان جميع الدورات التدريبية التي تلقاها الموظفون هي دورات حضورية فقط. كما يساهم التدريب الأخضر في اعداد موارد بشرية خضراء مما يساهم في جعل اعمال الشركة المبحوثة اعمالاً خضراء. وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في إطار السؤال الرئيسي التالي:

(ما مدى تطبيق إستراتيجية التدريب الأخضر في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف؟) هذا السؤال الرئيسي ينبثق منه التساؤل الفرعي الاتي:

١. ما هو التدريب الأخضر؟
٢. ما هي إمكانية الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف لتطبيق ممارسات التدريب الأخضر من ضمن إستراتيجية تدريب الموظفين العاملين لديها؟
٣. ماهي إستراتيجية التدريب الأخضر في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف؟

ثانياً: أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث في جانبين، الجانب الأول وهو الجانب النظري حيث سيعرض البحث أهم أفكار الباحثين والمفكرين للمتغير التدريب الأخضر، أما في الجانب العملي سيقدم البحث بشكل تطبيقي للمتغير المستقل التدريب الأخضر في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف وتقديم معلومات مفيدة عن مدى إمكانية تطبيق التدريب في الشركة المبحوثة، باعتبار التدريب الأخضر نموذجاً استراتيجياً استباقياً للشركة العامة للتجهيزات الزراعية العراقية. كما يركز البحث على أهمية التدريب الأخضر الذي يحقق اهداف الشركة الخضراء على المدى الطويل ويساهم في تحقيق التميز وخلق ثقافة تنظيمية

خضراء. وتقديم آليات التدريب الأخضر التي تمكن من خلالها المسؤولين عن التدريب على تنفيذ التدريب الأخضر.

ثالثاً: اهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الآتي:

١. تقديم إطار معرفي حول استراتيجية التدريب في الشركة موضوع البحث.
٢. التحليل الاحصائي التدريب الأخضر في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية.
٣. تقديم مجموعة من التوصيات فيما يخص المتغير التدريب الأخضر المناسبة والتي يمكن من خلالها تطبيق التدريب الأخضر.

رابعاً: تعريف المصطلحات:

التدريب الأخضر: هو عملية إستراتيجية أساسية لتطوير الموارد البشرية العاملة في الشركة وجعلها خضراء، من خلال دمج التدريب التقليدي مع الوعي البيئي ونشر ثقافة الحفاظ على البيئة والتقليل من التلوث وكذلك عمل حلقات نقاشية وورش خضراء وندوات ومؤتمرات تحافظ على البيئة.

الفصل الثاني

أولاً: مراجعة الادبيات السابقة:

الجدول رقم (١)

دراسة (١) عنوان البحث	Green training and green supply chain management: evidence from Brazilian firms التدريب الأخضر وإدارة سلسلة التوريد الخضراء: دليل من الشركات البرازيلية
اسم الباحث	Teixeira et al, 2015
مشكلة البحث	تخضير الشراء للشركات البرازيلية التي تبنت المعيار الدولي ISO14001، لان الشراء الأخضر أكثر إستدامة من الناحية الاقتصادية والبيئية.
هدف البحث	١. تحسين الأداء البيئي. ٢. اعتماد ممارسات أكثر إستدامة من خلال سلاسل التوريد الخضراء. ٣. التدريب الأخضر ذو صلة ببرامج الإنتاج الانظف.
مجتمع وعينة البحث	مجموعة من الشركات الكبيرة والصغيرة الحجم البرازيلية
طبيعة البحث	دراسة استقصائية
منهج البحث	كمي

استراتيجية التدريب الأخضر في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية (٣٥٥)

إستبانة الكترونية	أداة القياس
تحقيق الأهداف البيئية من خلال التدريب الأخضر وهناك علاقة إيجابية بين عملية التدريب الأخضر وتخضير ممارسات الموظفين ويحقق توافق إيجابي نحو الإدارة الخضراء وسلسلة التوريد الأخضر	أهم النتائج
تم اجراء الدراسة في بيئة تختلف عن البيئة العراقية كما أجريت الدراسة في عدد من الشركات إضافة إلى تناول المتغير التابع مختلف عن متغير التابع للبحث الحالي	أوجه الاختلاف مع البحث الحالي
إعتماد التدريب الأخضر متغيراً مستقلاً .	أوجه التشابه مع البحث الحالي
تعزيز الجانب النظري للبحث، التأكيد على أهمية التدريب الأخضر لتخضير عمليات الشركات وتحقيق ممارسات المارد البشرية لتصبح خضراء.	مدى الافادة من البحث

المصدر: الباحثة.

جدول رقم (٢)

Impact of Green Training on Environmental performance through mediating role of competencies and motivation أثر التدريب الأخضر على الأداء البيئي من خلال التوسط في دور الكفاءات والتحفيز	دراسة ٢ عنوان البحث
Yafi et al,2021	اسم الباحث
بسبب الوباء كوفيد ١٩ تم غلق قطاعات عديدة في جميع انحاء العالم مما حدى بهذا البحث تقديم التدريب الأخضر كاستراتيجية تنمية جديدة للحد من اثار الانكماش الاقتصادي.	مشكلة البحث
يهدف البحث إلى دراسة تأثير التدريب الأخضر على أداء البيئة الخضراء من خلال الدور الوسيط للكفاءات الخضراء والتحفيز على تبني إدارة الموارد البشرية الخضراء	هدف البحث
دراسة مقطعية تم تجميع المعلومات خلال (١٠) أشهر من خلال الاستبيان الرقمي، ٤٠٠ إستبانة	مجتمع وعينة البحث
إستقصائي	طبيعة البحث
مقطعي	منهج البحث
الإستبانة الرقمية من خلال محرر Google	أداة القياس
وجدت هذه الدراسة ان التدريب الأخضر يرتبط بشكل إيجابي بأداء البيئة الخضراء، كما أقرّ الباحثون بأهمية التدريب الأخضر لتحقيق أداء بيئي فعال يشكل جزءاً أساسياً من ثقافة المنظمة	أهم النتائج
دراسة في الجامعات العامة والخاصة الماليزية	أوجه الاختلاف مع البحث الحالي
يشترك الباحثان في إختيار المتغير التدريب الأخضر كمتغير مستقل	أوجه التشابه مع البحث الحالي
تعزيز الجانب النظري للبحث	مدى الافادة من البحث

المصدر: الباحثة.

ثانياً: الإطار النظري:

مفهوم التدريب الأخضر Green Training

يعدّ التدريب الأخضر الممارسة الرئيسيّة الثانية في إدارة الموارد البشريّة الخضراء، الذي يسهم في تعريف الموظفين والإداريين بالقضايا الخضراء وربط الممارسات التنظيميّة بالممارسات الخضراء، والذي يمكن الموظفين من استخدام مهاراتهم المتعلّقة بالعمل وفقاً للمعايير الخضراء، فالتدريب الأخضر، هو نشاط من الأنشطة التي تحفز الموظفين على تعلم المهارات البيئية، والاهتمام بالقضايا البيئية، (Tang et al,2018:35)، فهو يشير إلى التطور التنظيمي للمواقف والسلوكيات البيئية بين الموظفين للوقاية من التلوث البيئي وتحسين الابتكار، او هو عملية منهجية لتسهيل اكتساب المهارات الحركية والفكرية الخضراء و تطوير الإستراتيجيات المعرفية التي يمكن أن توفر أداء أفضل للأنشطة الحالية او المستقبلية للمنظمة (التعمري، ٢٠٢٠: ٤٨) .

لقد برز التدريب البيئي في التسعينيات، (Jabbour et al,2015:350) الذي يهدف إلى تنمية المعارف والمهارات والقدرات البيئية، وتدريب الموظفين على اتخاذ الإجراءات البيئية الصحيحة، وزيادة وعي الموظفين للمحافظة على البيئة، وزيادة الخبرة البيئية، كما يهدف إلى تحفيز الموظفين على المشاركة العاطفية في المبادرات الخضراء من خلال زيادة الوعي بآثار المواقف والسلوكيات السلبية أتجاه البيئة، وتطوير مهارات ومواقف عالية المستوى للمدربين والمشرفين، والاستفادة من المعرفة البيئية الضمنية للموظفين. وتشير البحوث أن التدريب هو جانب مهم لتكوين الموظفين المعنيين بالبيئة، ولذلك تستثمر المنظمات قدراً كبيراً من رأس المال في التدريب الأخضر، (Arulrajah and Thevanes,2016:4).

يعدّ التدريب الأخضر من وظائف الموارد البشريّة - الخضراء - الأساسيّة، يركز التدريب الأخضر على تطوير مهارات الموظفين ومعارفهم وإتجاهاتهم المتعلّقة بالإدارة البيئية مثل (حفظ الطاقة، الوقاية من التلوث، إعادة تدوير النفايات، نشر الوعي البيئي داخل الشركة)، إذ يمكن لإدارة الموارد البشريّة سواء كانت خضراء او غير خضراء، ان تقدم ورش عمل خضراء او تأسيس فرق خضراء مهمتها نشر الوعي البيئي والتدريب في مجال الإدارة البيئية، لضمان فاعلية التدريب الأخضر ينبغي التخطيط له بما يتناسب وطبيعة الوظائف المختلفة، على سبيل المثال تدريب موظف المخازن لابد ان يركز على تقليل المخلفات والقمامة، والعاملين في الشركة ينبغي لهم الحرص على عدم الهدر بالطاقة

المتاحة، وموظف المشتريات يلزمه الحرص على شراء مواد صديقة للبيئة أو أقل ضرراً على البيئة، التدريب الأخضر Green training، التدريب الموجه نحو البيئة يوفر للموظفين والمديرين الاعضاء في المنظمة المعارف والمهارات المطلوبة لتخضير أعمالهم من أجل زيادة الوعي البيئي عن طريق تعلم افضل الممارسات الخضراء (Aykan, 2017: 166)، يعد التدريب هو سلعة ثمينة اذا تم النظر إليها كاستثمار وليس كمصروف يمكن ان تنتج عائدات عالية في حين إنه من الصحيح ان التدريب يكلف المال ويستخدم وقت الموظف الثمين والموارد والدراسات تميل إلى إظهار التدريب على إنه يوفر عائداً إيجابياً على الاستثمار.

يُعرف (Tiwari & Bangwal, 2015: 48) عملية التدريب الأخضر: هي مجموعة من الممارسات التي توجه قدراً كبيراً من الاهتمام نحو تنمية مهارات الموظفين وتعلم المعرفة التي تزودهم بأساليب عمل تقلل النفايات والاستخدام الأمثل للموارد والحفاظ على الطاقة كما يوفر فرصة لإشراك الموظفين في حل المشاكل البيئية وتشجيعهم إلى التوصل لأفكار جديدة تقلل من التدهور البيئي. كما يمكن تعريف التدريب الأخضر بأنه الوظيفة التي تسعى إلى إدراك الوعي البيئي بين الموظفين من خلال الندوات وورش العمل على مستوى الشركة، وتوفير التعليم البيئي الذي يغير من سلوك الموظفين إلى السلوك الأخضر مثل التدريب على تخضير مساحات العمل، إعادة التدوير، إدارة النفايات، توفير تدريب سلامة البيئة، وتطوير المهارات الذاتية الخضراء (أبورمان والصدقي، ٢٠١٩: ٥٠). يعرف التدريب الأخضر بأنه يتضمن الكتاب العاملين المهارات التي يحتاجون إليها لتنفيذ مبادرات الإدارة الخضراء واكساب العاملين المهارات والقدرات على مواجهه التقدم التقني والاداري والابتكارات البيئية المتسارعة بالإضافة إلى زيادة القدرة على خلق الميزة التنافسية لمنظمتهم. (Sudin, 2011: 80)

اذ ان نجاح أنظمة الإدارة البيئية للشركة يعتمد بالمقام الأول على وعي الموظفين بحماية البيئة وفهم دورهم ومسؤوليتهم ومشاركتهم في تنفيذ الممارسات الخضراء، جنباً إلى جنب مع التزامهم باللوائح والقوانين والأنظمة البيئية، ويتحقق ذلك من خلال التدريب الأخضر (بلالي وسملالي، ٢٠١٨: ١٢١)

كما ترى الباحثة ان التدريب الأخضر: هو عملية إستراتيجية أساسية لتطوير الموارد البشرية العاملة في الشركة وجعلها خضراء، من خلال دمج التدريب التقليدي مع الوعي

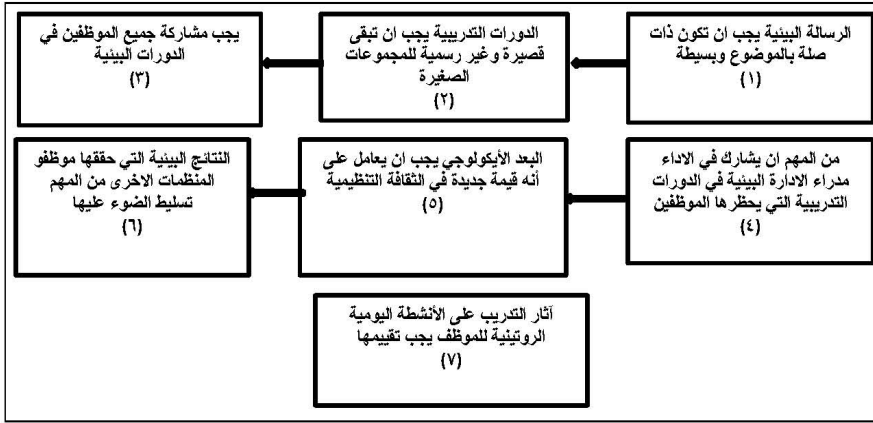
البيئي ونشر ثقافة الحفاظ على البيئة والتقليل من التلوث وكذلك عمل حلقات نقاشية وورش خضراء وندوات ومؤتمرات تحافظ على البيئة.

ويكتسب التدريب الأخضر أهمية، حيث ينظر اليه كمؤشر للوعي البيئي، ذاك أن التدريب المستمر والمعلن له تأثير على الصورة العامة للمنظمة من حيث الأداء البيئي، (Aykan,2017:167)، يرى (Jabbour)، أن المنظمات ذات الإدارة البيئية المتقدمة تستخدم التدريب البيئي وبشكل مكثف، ويبدو أن التدريب يتطور مع تطور القضايا البيئية، وأن المنظمات تحتاج إلى أنواع مختلفة من التدريب الأخضر، (Jabbour etal,2011)، حيث يساعد التدريب على توفير المعرفة البيئية، وإحداث تغييرات إيجابية للمواقف البيئية للموظفين نحو حماية البيئة أو الجوانب المتصلة بالإدارة، كما يزيد من قدرات الموظفين على التكيف مع التغيير والتطوير للمواقف الاستباقية أتجاه القضايا البيئية، (Arulrajah and Thevanes,2016:422) .

ويرى العديد من الباحثين بأن التدريب المتصل بالبيئة يحسن من الأداء البيئي على المستوى الفردي والمنظمي، كونه يتصل بالأهداف والولويات ممارسات الإدارة البيئية التي تحفز وتعلم الموظفين على السلوكيات البيئية الصحيحة، وتمكن من اكتساب الكفاءات في الحلول البيئية، وتحديد مصادر التلوث أو طرق الوقاية، بالإضافة إلى أن تدريب الموظفين عن أهداف وغايات الممارسات البيئية يسهل من تكوين ونشر رؤية بيئية مشتركة تمكن من زيادة التزام الموظفين بالبيئة.

ينبغي على مسؤولي التدريب توفير التدريب الالكتروني كجزء أساسي من العملية التدريبية، بدلاً من استخدام النشرات المطبوعة للحد من استهلاك الورق، وينبغي توفير التدريب لجميع موظفي الشركة ولكافة المستويات الادارية وليس فقط تلك المرتبطة بالإدارات البيئية، من اجل نجاح العملية التدريبية وفي حالة إطالة فترة التدريب قد يغفل الموظفين عما تعلموه وقد ينخفض مستواهم في التدريب وبالتالي يحتاج الموظفين إلى تحديثات وبشكل روتيني وتذكيرهم بأهمية الأهداف الخضراء (التعمري، ٢٠٢١). كما يجب ان تكون البرامج التوجيهية الخضراء للموظفين الجدد جزءاً لا يتجزأ من عملية التدريب الأخضر (Mandip, 2012: 244-252).

وهناك سبعة عناصر أساسية تشكل برنامج التدريب الأخضر موضحة أدناه في الشكل (١):



شكل (١) العناصر السبعة التي تشكل التدريب الأخضر

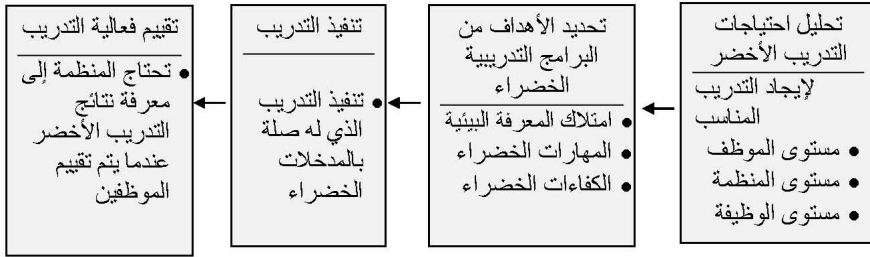
المصدر: التعمرى: ٢٠٢١.

تحتاج إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى إجراء تقييم عن مستوى الحاجة إلى التدريب، وما هي المعرفة البيئية والمهارات التي يحتاجها الموظفون لتصميم التدريب في مجال الإدارة البيئية، فالذهاب إلى الأخضر يتطلب استخدام واسع لبرامج التدريب على شبكة الانترنت، كالتدريب الالكتروني. كما بدأت منظمات عديدة في الولايات المتحدة بتدريب الموظفين على إدارة الجودة البيئية (الغرابلي وآخرون، ٢٠٢١: ٣٢٢)

تحديد الاحتياجات التدريبية الخضراء (بلالي وسملالي، ٢٠١٨) وذلك من خلال الاتي:

١. تقدير الاحتياجات التدريبية في المجال البيئي من خلال جمع المعلومات عن البيئة التنظيمية واستراتيجية الشركة.
٢. تحليل العمليات والوظائف الخضراء.
٣. تقييم السلوك الأخضر للموظفين والقياديين في الشركة.
٤. تحديد أنواع البرامج التدريبية الخضراء وتحديد الموظفين الذين هم بحاجة لها.
٥. وضع الأهداف الدقيقة والواضحة للتدريب الأخضر.
٦. توفير كل الاحتياجات التدريبية اللازمة.

وتبدأ عمليات التدريب الأخضر كما هو موضح أدناه في الشكل (٢) وكالاتي:



الشكل (٢) عمليات التدريب الأخضر

المصدر: التعمرى، ٢٠٢١.

تجري عملية التقييم بشكل مستمر وليس مرة واحدة لضمان أن الهدف من البرنامج التدريبي قد تحقق، ويبدأ التدريب الأخضر عند تعيين الموظفين الجدد والحاليين، وهي عملية أساسية لتزويد الموظفين بالسياسات الخضراء التي سوف تمكنهم من تحقيق أهداف المنظمة البيئية، ويتم إجراء تحليل لاحتياجات التدريب قبل تصميم الخطة الاستراتيجية للتدريب الأخضر.

٢. أهداف التدريب الأخضر

بحسب ما ذكره (Teixira et al. 2012: 321) ان التدريب الأخضر واحد من أهم الادوات لتطوير الموارد البشرية الخضراء وتسهيل الانتقال إلى مجتمع أكثر إستدامة من خلال تحقيق هدفين هما:

(١) تعليم الموظفين السياسة البيئية للمنظمة.

(٢) تغيير السلوك الفردي للموظف بحيث يكون أكثر وعياً للعلاقة مع البيئة.

عندما يتضمن برنامج التدريب الأخضر توجيهات بخصوص مواصفات الايزو والتعريف بالممارسات الخضراء التي تساعد على الابتكار وتصاحب هذه الأنشطة دعم من الإدارة العليا من خلال استخدام الاساليب التقنية في التدريب فانه يؤدي إلى زرع الثقافة الداخلية الخضراء لدى العاملين مما يجعل توجه المنظمة الخضراء من الإستراتيجية التفاعلية إلى الإستراتيجية الاستباقية

٣. مستويات التدريب الأخضر

ان عمليات التدريب والتطوير الأخضر يجب ان تشمل جميع مستويات المنظمة (Jabbor et all, 2012: 836)، كما يأتي:

١. الإدارة العليا: في هذا المستوى تبدأ الإدارة العليا في تحديد احتياجاتها المؤثرة على الاعمال المستقبلية مثل الاحتباس الحراري والبصمة الكربونية والتقليل من التلوث لكي تدرجها ضمن خططها المستقبلية.

٢. المستوى التكتيكي او ما يعرف بمستوى وحدات الاعمال: وفي هذا المستوى يقوم كل من مدراء الاقسام التنظيمية التحقق من كيفية المساهمة في الحد من الاثار البيئية واستكشاف الفرص الاستباقية للسلوك البيئي، وفي المرحلة التالية يجب ان يحدد هذا المستوى الدورات التدريبية الخضراء في مجال التسويق والتركيز على المستهلك الأخضر والعمليات الإنتاجية التي لها تأثير اقل على البيئة من خلال استخدام المواد غير الضارة للبيئة.

٣. المستوى التشغيلي أو ما يعرف المستوى الوظيفي واخيرا في هذا المستوى يشترك كل من المشرفين والموظفين في الدورات التدريبية البيئية التي تركز على إيجاد حلول بخصوص مشاكل البيئة وكذلك الأنشطة التي تقلل من الأثر البيئي.

الفصل الثالث

الهدف الأساسي من هذا الفصل هو التعرف على أبرز النتائج التي تنتجها الأدوات الإحصائية المستخدمة في التحليل والتفسير والمناقشة لمعرفة اتجاهات متغيرات الدراسة داخل المنظمة المعنية كما في الفقرات التالية:

أولاً: أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة على الاستبانة في تنفيذ هذا البحث. من خلال الاستبانة في جمع البيانات التي أعدت باستخدام أفكار عدد من الباحثين في المجال كما هو مبين في الجدول (٣):

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	المصدر
أولاً	المعلومات الشخصية	النوع، العمر، سنوات الخدمة، التحصيل الدراسي، عدد الدورات التدريبية المنصب الحالي	٦	٦-١	الباحث

٢٠٢١، التعمري، ٣، ٢، ١	١٠	أحادي البعد	التدريب الأخضر	ثانياً
٢٠٢١، خليفة، ٤				
٢٠١٧، السكارنة، ٥				
٢٠١٧، جفال، ٦				
٢٠١٩، أزغير، ٧				
٢٠٢٠، توحى، ٨				
٢٠١٨، الشبلي، ١٠، ٩				

المصدر: اعداد الباحثة

ثانياً: مقياس البحث:

تم إعداد الاستبيان وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي كما في الجدول (٤) التالي:

الدرجة	الإجابة
٣	أوافق
٢	محايد
١	لا أوافق

المصدر: اعداد الباحثة

ثالثاً: منهج البحث:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث حيث يهدف هذا المنهج الى تفصي الظاهرة ووصفها توصيفاً دقيقاً، وتشخيصها وتحليلها، وتفسير تلك الظاهرة.

رابعاً: حدود الدراسة:

تمثلت الحدود المكانية في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف، وكانت العينة المبحوثة هي عينة عشوائية بسيطة، امتدت فترة توزيع الاستبانة واسترجاعها من (٢٠٢٢/١/٢٣) ولغاية (٢٠٢٢/٣/٢٥).

رابعاً: الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين بصورتها الأولية والبالغ عددهم (١٠) خبراء للتأكد من صدق أداة القياس الذي يبين قدرة الفقرات في تغطية المجال الذي ينتمي اليه مع اراء بعض التعديلات لتتلاءم مع اتجاهات البحث الحالي.

الفصل الرابع

عرض وتحليل النتائج

عرض وتحليل نتائج متغيرات البحث

يتضمن هذا الجانب عرض وتحليل البيانات التي اظهرتها استمارة الإستبيان وذلك من خلال تحليل اراء واجابات عينة البحث حول متغير الدراسة المتمثلة بالمتغير المستقل التدريب الأخضر.

المتغير المستقل الأحادي البعد التدريب الأخضر(X):

جدول (٥) الخصائص الوصفية لاستجابة المبحوثين على فقرات التدريب الأخضر(X)

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	تعد البرامج التدريبية الخضراء من أهم أسس استراتيجيات شركتنا.	2.16	0.90	محايد
٢	شركتنا تركز على تقديم برامج تدريبية لتعزيز قدرات الموظفين بالعمل على الحفاظ على البيئة.	2.44	0.68	وافق
٣	تقوم شركتنا بتوفير البرامج التدريبية الالكترونية الخضراء للموظفين العاملين لديها.	2.03	0.92	محايد
٤	يساهم التدريب الالكتروني الأخضر عن بعد في زيادة السلامة العامة وتقليل الحوادث واختصار الوقت وتقليل الأثر الكربوني.	2.78	0.55	وافق
٥	تعتزم شركتنا على دمج التدريب التقليدي مع التعليمات المتعلقة بالجوانب البيئية	2.33	0.61	وافق
٦	تهتم إدارة شركتنا بالعملية التدريبية بصورة مستمرة كما تشاركها إدارة الفروع بتحديد الاحتياجات التدريبية.	2.70	0.60	وافق
٧	يشارك موظفينا بالدورات والندوات والمؤتمرات المتعلقة بالحفاظ على البيئة	2.79	0.43	وافق
٨	توفر شركتنا برامج تدريبية الموظفين بخصوص حماية البيئة	2.32	0.70	محايد
٩	تقوم شركتنا بتوفير برامج توعوية بيئية لنشر ثقافة المعرفة بالإدارة البيئية الخضراء	2.36	0.62	وافق
١٠	على الشركة تطبيق سياسة التناوب الوظيفي عند تدريب الموظفين لتهيئة مساحة خضراء في بيئة العمل	2.85	0.38	وافق
	الإجمالي	2.48	0.56	وافق

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على اجوبة المبحوثين والتحليل الاحصائي

يبين الجدول (٥) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة على فقرات المتغير المستقل (التدريب الأخضر)، ويتضح ما يلي:

حصلت الموافقة على اغلب الفقرات بواقع ٧ فقرات من أصل (١٠) فقرات فتكون نسبة الموافقة الاجمالية على فقرات هذا المتغير (٧٠٪) إذ تراوح المتوسط الحسابي لهذه الفقرات بين 2.33 و ٢.٨٥. ويدل مستوى الموافقة الاجمالي (اتفق) بمتوسط حسابي قدره (2.48) على ميل افراد عينة البحث للاتفاق على مفاهيم الفقرات، وهذا ما تعكسه قيم الانحراف المعياري التي لا تشير إلى تشتت كبير للإجابات، من جهة اخرى فان ثلاث فقرات حصلت على مستوى موافقة (محايّد) وتراوحت اوساطها الحسابية بين 2.03 و ٢.٣٢ وهي قيم اعلى من الوسط الفرضي البالغ (2). ولم تظهر ايضا تشتتاً كبيراً إذ تراوح الانحراف المعياري لها بين 0.70 و ٠.٩٢.

الفصل الخامس

أولاً: الاستنتاجات:

- من أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث:
١. أظهرت نتائج الجانب النظري أهمية التدريب الأخضر الذي يعد من اهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وزيادة وعي المتدربين تجاه القضايا البيئية للوقاية من التلوث، وتقليل الأثر البيئي السلبي كما يعد التدريب الأخضر عائد إيجابي على استثمار الموارد البشرية للشركة، وتحسين سمعتها البيئية، وزيادة الأرباح
 ٢. أظهرت نتائج الجانب العملي نسبة موافقة كبيرة على عدد الفقرات في الاستبانة مما يدل على تكييف العينة المبحوثة وتقبلها لفكرة التدريب الأخضر وهذا يدل على مستوى وعي عالي لدى العينة المبحوثة بأهمية الحفاظ على البيئة.
 ٣. اهتمام الإدارة العامة للشركة بمشاركة موظفيها بالدورات التدريبية والورش والندوات ذات الطابع الأخضر والتي من شأنها ان تحافظ على البيئة.
 ٤. جميع الدورات التدريبية التي تلقاها الموظفين هي من النوع الحضوري فقط.

ثانياً: التوصيات:

١. التركيز على نوع التدريب الأخضر وتوضيح هذا المفهوم للعاملين في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف، وإزالة الغموض حول هذا المفهوم.
٢. التشجيع على التدريب الإلكتروني لأنه يقع ضمن المفهوم الأخضر كما يساهم في تقليل التلوث الناتج عن استخدام السيارات للوصول الى مكان التدريب، كما ويقلل من هدر للوقت، وهدر في استعمال الورق، كما يمكن اعتبار التدريب الأخضر هي تدريب صديق للبيئة.
٣. الاستمرار بالتوجيهات المعززة للبيئة ومواكبة التطور الحاصل باتجاه تحقيق اهداف الاستراتيجيات الخضراء للتدريب.
٤. تشجيع إقامة الورش والحلقات والمؤتمرات الخضراء وتوفير الدعم اللازم لإقامتها مما تحققه من فوائد ومردودات للشركة.

قائمة المصادر

١. أبو رمان، جمانة بشير، الصديقي، عبد الرحمن غسان، ٢٠١٩، أثر تبني ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية في جامعة الطائف، مجلة دراسات اقتصادية، العدد ٣٨.
٢. أزغير، بيان حمدي الحاج صبري، ٢٠١٩، الإدارة الخضراء في الشركات الصناعية في منطقته جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير، ادارة الاعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعه الخليل، فلسطين.
٣. بلالي، أحمد، سملاي، يحضيه، ٢٠١٨، ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية، مجلة رؤى اقتصادية، العدد ٢، المجلد ٨، الجزائر.
٤. التعمري، رنا خليل، ٢٠٢١، رسالة ماجستير، جامعة الاسراء، أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية الخضراء على رياده الاعمال، دراسه تطبيقيه على شركات صناعه الأدوية الأردنية. كلية الأعمال.
٥. خليفة، المعتز بالله البرنس محمد، ٢٠٢١ أثر وسائل التواصل عن بعد على جوده العملية التدريبية في مراكز تنميه قدرات اعضاء هيئه التدريس بالتطبيق على مركز جامعه اسيوط، مجله البحوث المالية والتجارية، المجلد ٢٢، العدد الثاني، رابط المجلة/ <http://jsst.journals.ekb.eg>

٦. السكارنة، محمد إحسان، ٢٠١٧، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
٧. الشبلي، رديف حميد، ٢٠١٨، توظيف ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز السلوك الريادي، دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الكوفة، العراق.
٨. صلاح الدين جفال ٢٠١٧ رسالة ماجستير أثر التدريب في تفعيل التعلم التنظيمي دراسة حالة شركة بولاية بسكرة جامعه محمد خيضر كليه العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في الجزائر.
٩. الغرابلي، زينب إسماعيل، عبد القادر، علي احمد، يحيى، بريهان فطين، ٢٠٢١، واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالابتكار الأخضر، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٤١، العدد ٣، مصر.
١٠. الملا توحى، حلا داغر، ٢٠٢٠، ممارسات الإستراتيجية الخضراء باستخدام نموذج كاو، دراسة حالة في شركة توزيع المنتجات النفطية في نينوى، مجلة تنمية الرافدين، المجلد ٣٩، العدد ١٢٦، العراق.
11. - Arulrajah, Anton, Thevanes, N. (2016), The relationship among environmental training, environmental, attitude of employee, environmental behavior of employee and environmental orientation of organization, International conference on business management, P344-362.
12. Adriano Alves Teixeira a, Charbel Jose Chiappetta Jabbour , Ana Beatriz Lopes de Sousa Jabbour, Hengky Latan , Jorge Henrique Caldeira de Oliveira, Green training and green supply chain management: evidence from Brazilian firms, Received 14 November 2014 Received in revised form 3 December 2015 Accepted 17 December 2015 Available online 29 December 2015, journal homepage: www.elsevier.com/locate/jclepro.
13. Aykan, E. (2017), Gaining a Competitive Advantage through green Human resource management, in corporate Governance and Strategic Decision making. In Tech.
14. Mandip, G (2012) People management commitment to environmental Sustainability. Research Journal of Recent Sciences.
15. Sudin, Suhaimi (2011) Strategic Green HRM: A PROPOSED Model That support corporate environmental citizen.
16. Tang, Yuan, Jang, Guiyao and Chen, Yang. (2018), Green human resource management practices: Scale development and validity, Asia Pacific Journal of human resource, 56, p 31-55.
17. Teixeira, Adriano Alves & Jabbour, Charbel Jose Chiappetta & Jabbour, Ana Beatriz Lopes (201١), Relationship between green Management and environmental training in companies located in Brazil: A theoretical framework and case studies, Journal Production Economics, Vol. 140.
18. Tiwari, Prakash & Bangwal, Deepak, 2015, GREEN HRM – A way to greening environment, Journal of Business and management, vol. 17, Issue 12.