

التدريب الأخضر وأثره على تبني الاستراتيجية الخضراء

في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية

(دراسة حالة لآراء عينة من الموظفين 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 and its impact on the adoption of the
green strategy in the General Company for
Agricultural Supplies**

**(A case study of the opinions of a sample of employees in the
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:-

يهدف البحث الى اختبار علاقتي التأثير والإرتباط بين التدريب الأخضر وتبني الإستراتيجية الخضراء الذي يعد من المواضيع المهمة التي تحتل اهتماماً بيئياً وعالمياً ومحلياً في وقتنا الحالي، فضلاً عن التعرف على أهمية متغيري الدراسة بالنسبة للشركة العامة للتجهيزات الزراعية/ فرع النجف، وتمثلت مشكلة البحث بالتساؤل الذي ينص على " ما مدى تطبيق التدريب الأخضر في الشركة لتحقيق تبني الإستراتيجية الخضراء؟" واعتمد البحث على فرضيات رئيسة تمثلت بفرضية اختبار الارتباط وفرضية أخرى لاختبار الانحدار الخطي البسيط انبثقت منها فرضيات فرعية لاستكشاف ومعالجة مشكلة البحث. بينما كانت عينة البحث تتألف من (١٠٠) موظف في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والتي أعدها الباحث بناءً على مقاييس جاهزة، واعتمد الباحث مجموعة من الاساليب الاحصائية منها (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، الأهمية النسبية، معامل الارتباط، معامل الانحدار، اختبار T، اختبار F، النسب المئوية)، وتم تحليل البيانات من خلال استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS V.25)، واعتمد البحث منهج دراسة الحالة. ومن أبرز النتائج التي تم التوصل إليها ان هناك وجود علاقتي إرتباط وتأثير ذا دلالة معنوية بين متغيري الدراسة، وقد اثرت الدراسة عن مجموعة من التوصيات أهمها: وجوب إعتماد التدريب الأخضر إذا ما اريد تبني الإستراتيجية الخضراء في الشركة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، التدريب الأخضر، الاستراتيجية الخضراء.

Abstract:-

The research aims to test the two relationships of influence and correlation between green training and the adoption of the green strategy, which is one of the important topics that occupy environmental, global and local interest at the present time, as well as identifying the importance of the study variables for the General Company for Agricultural Supplies / Najaf branch, and the research problem was represented by the question that states On "How much green training is applied in the company to achieve the adoption of the green strategy?" The research relied on the main hypotheses represented by the hypothesis of the correlation test and another hypothesis of the simple linear regression test, from which sub-hypotheses emerged to explore and address the research problem. While the research sample consisted of (100) employees in the General Company for Agricultural Supplies Najaf branch, and the questionnaire was used as a main tool for data collection, which was prepared by the researcher based on ready-made standards, 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 using the statistical program (SPSS V.25), and the research adopted the case study method. Among the most prominent results that were reached is that there are two correlations and a significant effect between the two variables of the study. The study resulted in a set of recommendations, the most important of which are: The necessity of adopting green training if one wants to adopt the green strategy in the company.

Keywords: Training, Green Training, Green Strategy.

الفصل الأول

أولاً: مشكلة البحث:

يعد موضوع التدريب الأخضر والاستراتيجية الخضراء من المواضيع المهمة في الادب البيئي فكلما كان هناك تدريب اخضر في اي منظمه أو شركه سينعكس ذلك على تعزيز الممارسات البيئية الخضراء اذ تعد عملية التدريب والتطوير يجب ان تتضمن العوامل أو القضايا الاجتماعية والبيئية وفي جميع المستويات اذ لا يمكن للتعليم بدون وجود التدريب من توفير سوق عمل، اذ لا بدء من اعاده تدريب وتأهيل المتخصصين في مجالات الاقتصاد الأخضر ومن ثم تطوير مجالات العمل الخضراء، وهذا يتطابق مع رأي (Awasthi & kanna) (الافراد العاملين حديثا في المنظمة هم جزء لا يمكن تجزئته من عملية التدريب، اي اعطائهم دورات تدريبية لغرض زياده قابليتهم ورفع مهاراتهم لمواكبة بيئة العمل) (الإبراهيمي، ٢٠١٩: ٦٧٢).

تتبلور مشكلة البحث في تسليطها الضوء على مدى تلقي الموظفين العاملين في الشركة للتدريب الأخضر و غياب المعرفة بنوع التدريب الذي تلقوه الذي يقع ضمن مفهوم التدريب الأخضر، وغياب التوعية بأهمية الإستراتيجية الخضراء، أو أهداف التنمية المستدامة، أو البيئة النظيفة، أو الممارسات الصديقة للبيئة. كما ان جميع الدورات التدريبية التي تلقاها الموظفون هي دورات حظورية فقط.

وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في إطار السؤال الرئيسي التالي:

(ما هو أثر التدريب الأخضر في تبني الإستراتيجية الخضراء للشركة العامة للتجهيزات الزراعية؟) هذا السؤال الرئيسي تنبثق منه تساؤلات فرعية هي كالآتي:

١- ما هي إمكانية الشركة العامة للتجهيزات الزراعية العراقية لتطبيق ممارسات التدريب الأخضر من ضمن إستراتيجية تدريب الموظفين العاملين لديها؟

٢- هل من الممكن تبني الإستراتيجية الخضراء في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية العراقية؟

ثانياً: أهمية البحث

تأتي أهمية البحث في جانبين، الجانب العلمي

١- سيعرض البحث أهم أفكار الباحثين والمفكرين للمتغيرين (التدريب الأخضر وتبني الإستراتيجية الخضراء)

٢- أما في الجانب العملي سيقدم البحث بشكل تطبيقي للمتغير المستقل التدريب الأخضر والمتغير التابع تبني الإستراتيجية الخضراء في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية وتقديم معلومات مفيدة عن مدى قدرة التدريب الأخضر على تبني الإستراتيجية الخضراء، باعتبارها نموذج استراتيجي أستباقي للشركة العامة للتجهيزات الزراعية العراقية.

٣- التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات، والتوصيات، والمقترحات التي تفيد نطاق الدراسة الحالية.

ثالثاً: اهداف البحث

يهدف البحث إلى تحديد علاقتي الارتباط والتأثير بين التدريب الأخضر والإستراتيجية الخضراء في المؤسسات والشركات من خلال الأهداف الفرعية التالية:

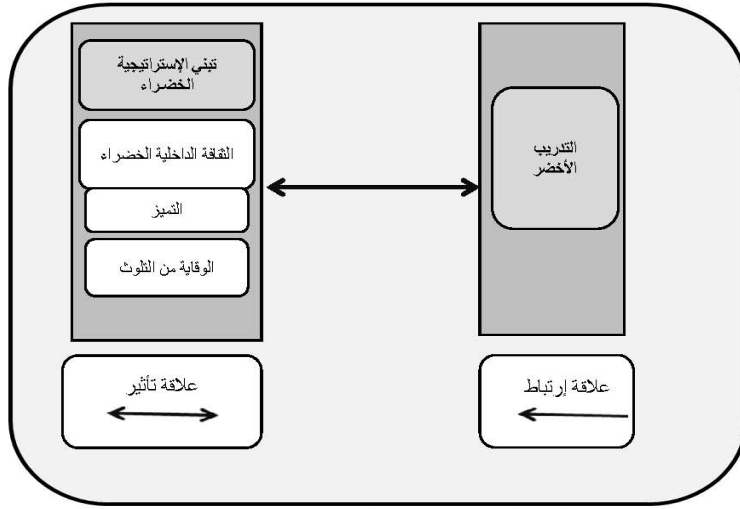
١- تقديم إطار معرفي حول مدى تأثير التدريب الأخضر على تبني الإستراتيجية الخضراء في الشركة موضوع البحث.

٢- تحليل علاقات الارتباط بين التدريب الأخضر وأبعاد الإستراتيجية الخضراء على المستوى الوظيفي في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية.

٣- تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات فيما يخص المتغيرات والأدوار للتدريب الأخضر المناسبة والتي يمكن من خلالها توظيف عمليات الإستراتيجية الخضراء.

رابعاً: أنموذج البحث

ادناه النموذج الفرضي للبحث عبر تناول العلاقات بين متغيرات البحث الفرعية والرئيسة، اذ يمثل السهم ذو الاتجاه الواحد علاقات تأثير، فيما يمثل السهم باتجاهين علاقة الارتباط.



شكل رقم (١) المخطط الفرضي للبحث

خامساً: مصطلحات البحث الرئيسية:

جدول رقم (١) المصطلحات الأساسية

التعريف	متغيرات الدراسة	
مجموعه من الممارسات التي توجه قدرا كبيرا من الاهتمام نحو تنمية مهارات الموظفين وتعلم المعرفة التي تزودهم بأساليب عمل لتقليل 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.	التدريب الأخضر	المتغير المستقل
هي إستراتيجية متكاملة ذات تأثير إيجابي على البيئة، من خلال تبني ثقافة مشتركة، لتسهيل التحول إلى الإدارة الخضراء.	الإستراتيجية الخضراء	المتغير التابع
هي تعزيز سلوك الذي يحتاجه المجتمع، ولابد من استعمال الأدوات المناسبة والتدريب من أجل التغيير وتزرع الشركات ثقافة خضراء بصورة سريعة أو بصورة غير محسوسة بالنسبة للشركات الصغيرة، أما في الشركات الكبيرة تكون الثقافة الخضراء جزءا من الاعمال الأساسية وفي كل قرار يتم اتخاذه، بما يعزز سلوك الموظف تجاه البيئة مما يحدث تغييرا كبيرا على نفقات الشركة النهائية والأداء وبالتالي زيادة الأرباح.	الثقافة الداخلية الخضراء	البعد الأول
هو قيام الشركة بشيء إذ يمكن للزبائن تمييزه عن باقي المنتجات المطروحة في السوق، فقيام المنظمة بالأعمال الأكثر أخضراراً لمنتجاتها وخدماتها يعتبر تميزاً يستطيع الزبون أن يلمسه بشكل واضح مقارنة بباقي المنظمات التي تطرح منتجات مشابهة لها. فالتميز يعني "الابتكار"، وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين المنافسين أو غير المنافسين، فهو ينشئ شريحة سوقية عن طريق الاستجابة المنفردة لحاجاتها عن طريق الابتكار، أو هو تحقيق ميزة تنافسية.	التميز	البعد الثاني
هو الحد من التلوث عن طريق استخدام تقنيات تكنولوجية وبشرية تسهم في منع التلوث و التقليل من تأثيره على الانسان والمجتمع والبيئة.	الوقاية من التلوث	البعد الثالث

المصدر: من اعداد الباحثان.

الفصل الثاني

أولاً: مراجعة الادبيات السابقة

الجدول رقم (٢) بعض الجهود المعرفية السابقة لمتغيرات البحث

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، لأن الشراء الأخضر أكثر إستدامة من الناحية الاقتصادية والبيئية.
هدف البحث	١. تحسين الأداء البيئي. ٢. إعتدال 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
اداة القياس	إستبانة الكترونية
أهم النتائج	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
أوجه الاختلاف مع البحث الحالي	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 التشابه مع البحث الحالي	إعتدال التدريب الأخضر متغيراً مستقلاً.
مدى الافادة من البحث	تعزيز الجانب النظري للبحث، التأكيد على أهمية التدريب الأخضر لتخضير عمليات الشركات وتحقيق ممارسات المارد البشرية لتصبح خضراء.
دراسة (٢) عنوان البحث	تبني إستراتيجية خضراء في المؤسسات البلدية دراسة تحليلية
اسم الباحث	عبد الله، سلوان ظافر ٢٠١٩
مشكلة البحث	عند التوجه لتبني إستراتيجية خضراء فإن أول ما يتم التفكير به هو ما هي المجالات الممكنة لهذه الإستراتيجية؟
هدف البحث	التعرف على طبيعة عمليات صياغة الإستراتيجية الخضراء في المنظمات البلدية وتشخيص مستوى تطور العمل البلدي في ممارسات صياغة خضراء ومدى توجه التخطيط والمعينين نحو تجديد هذه الفلسفة في الممارسات والمدخل المتبع
مجتمع وعينة البحث	تم تحديد عشر مؤسسات ضمن وزارة الاعمار والاسكان والبلديات في بابل، تم استرجاع ٢٢٢ إستبانة من اصل ٢٤٦ إستبانة، الافراد المبحوثين هم المهنين المرتبطين بشكل مباشر أو غير مباشر بالقضايا الخضراء
طبيعة البحث	دراسة تحليلية في المؤسسات البلدية
منهج البحث	تحليلي
اداة القياس	الإستبانة
أهم النتائج	تم الإستنتاج ان هنالك إرتباطات مهمة بين متغيرات البحث الثلاثة ثم أظهر إنسجام وعدم تشدد مما يدل على فهم العين المبحوثة لموضوع الإستراتيجية الخضراء كما إن منظمات الاعمال مثل البلديات تتميز بميزة تنافسيه عن غيرها بموضوع إدارة النفايات والتي هي من

ركائز الإستراتيجية الخضراء كما ان السلوك الاستراتيجي الأخضر للمنظمات البلدية كان الاقرب للتفاعل والاستباق كون هذه المنظمات تعمل وفق قوانين وتعليمات وخطة تعد وفقها طبيعة الدراسة إذ تم استخدام الدراسة التحليلية ومجال التطبيق كما لم يستخدم متغير التدريب الأخضر	أوجه الاختلاف مع البحث الحالي
تناول احد أبعاد الإستراتيجية الخضراء (الوقاية من التلوث)، التطبيق في بيئة عراقية	أوجه التشابه مع البحث الحالي
الإستفادة من توصيات البحث، تناول بُعد الوقاية من التلوث كأحد أبعاد تبني الإستراتيجية الخضراء. الإستفادة من الإستبانة عند صياغة فقراتها.	مدى الافادة من البحث

المصدر: اعداد الباحثان

ثانياً: الإطار النظري

المبحث الأول

التدريب الأخضر

١. مفهوم وتعريف التدريب الأخضر

يُعد التدريب الأخضر من وظائف الموارد البشرية - الخضراء - الأساسية، يركز التدريب الأخضر على تطوير مهارات الموظفين ومعارفهم وإتجاهاتهم المتعلقة بالإدارة البيئية مثل (حفظ الطاقة، الوقاية من التلوث، إعادة تدوير النفايات، نشر الوعي البيئي داخل الشركة)، إذ يمكن لإدارة الموارد البشرية سواء كانت خضراء أو غير خضراء، ان تقدم ورش عمل خضراء أو تأسيس فرق خضراء مهمتها نشر الوعي البيئي والتدريب في مجال الإدارة البيئية (sana ,omar, ٢٠١١: ٩)، 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 ايجابياً على الاستثمار.

يُعرّف (Tiwari & Bangwal, 2015: 48) عملية التدريب الأخضر: هي مجموعة من الممارسات التي توجه قدرا كبيرا من الاهتمام نحو تنمية مهارات الموظفين وتعلم المعرفة التي تزودهم بأساليب عمل تقليل النفايات والاستخدام الأمثل للموارد والحفاظ على الطاقة كما يوفر فرصه لإشراك الموظفين في حل المشاكل البيئية وتشجيعهم إلى التوصل لأفكار جديدة تقلل من التدهور البيئي.

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.

٢. اهداف 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 وعيا 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 عملياته 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 أو 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 ايجاد حلول بخصوص مشاكل البيئة وكذلك الأنشطة التي تقلل من الأثر البيئي.

المبحث الثاني

الاستراتيجية الخضراء

١. مفهوم وتعريف الاستراتيجية الخضراء

حاز موضوع الإستراتيجية الخضراء على اهتمام أغلب الباحثين في المجال التنظيمي ولاسيما في الآونة الاخيرة وذلك بسبب البحث عن التميز وايجاد اليات للعمل الفردي والجماعي وفق المنظور الاخلاقي ونبد السلوكيات السلبية في المنظمة لذا يتم النظر في هذا المبحث إلى تعريف وأهمية وأبعاد الإستراتيجية الخضراء.

إن الشركات ذات الاستراتيجيات المستدامة بيئيا واقتصاديا إذ تحقق حماية البيئة من خلال أدائها الأخضر (Yang et al, 2019)، إذ تعتمد الاستراتيجيات الخضراء داخل المنظمة على الموظفين الذين يتخذون الاجراءات المتعلقة بالقضايا البيئية تلقائيا، يمكن القول ان الاستراتيجيات الخضراء هي توجيهات جماعية لتحسين تصرفات الموظفين وتحويلهم في الاتجاه الصحيح وفق الرؤية الخضراء للشركة، وبالتالي تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية الجماعية التي يتم توصيلها من قبل المنظمة داخليا إذ تعكس أداء الموظفين البيئة مما يدل على

المستوى الذي تظهر فيه المنظمات إرتباطا وثيقا لحماية البيئة. من دلالات الأداء البيئي الذي تظهره الشركات على المستوى التنظيمي: هي أنشطة إعادة التدوير التقليل من النفايات الوقاية من التلوث عدم استعمال المواد الضارة بيئيا تعزيز البيئة من خلال نشر الوعي البيئي من قبل موظفي الشركة إلى خارج الشركة (Imas et al, 2020: 722).

تُعرف الإستراتيجية الخضراء: بأنها تحسين الأداء البيئي من خلال تخصيص موارد مالية معينة واضحة وإعادة تصميم العمليات والتعاون التنظيمي في إطار توجه أخضر (عبد الله، ٢٠١٩: ٣٦). إذ ترى الباحثة بعد اطلاعها على ادبيات الإستراتيجية الخضراء انها إستراتيجية ذات فلسفة خاصة بكل شركة أو منظمة تمثل التزامها الأخلاقي والاجتماعي ومسؤوليتها تجاه البيئة من أجل تقليل الأثر البيئي الناتج عن اعمالها وتصرفاتها وأنشطتها اليومية والمستمرة في البيئة الخارجية، وعليه يمكن تعريفها حسب رؤية الباحثة، الإستراتيجية الخضراء: هي تلك الممارسات الموجهة إلى البيئة تهدف إلى تعزيز مسؤولية الشركة للحد من مخاطرها البيئية، والحد من التلوث، وخلق ميزة تنافسية لدى موظفيها من خلال زيادة وعيهم الأخضر، وخلق بيئة داخلية خضراء.

٢. فوائد تطبيق الإستراتيجية الخضراء

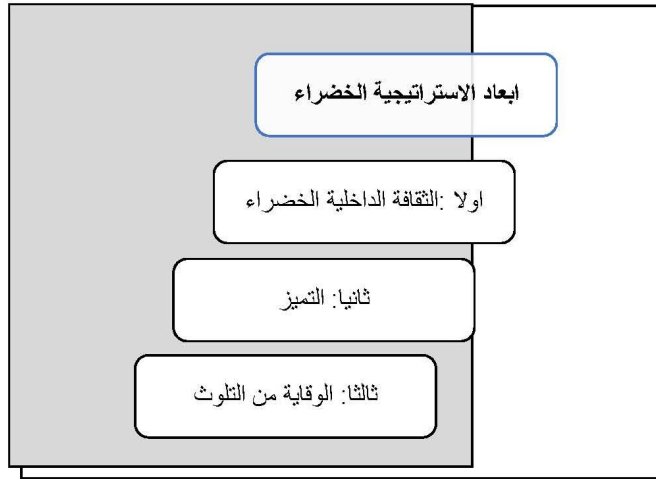
إن تطبيق الإستراتيجية الخضراء منافعاً وفوائداً مهمة تم دراستها واستعراضها من قبل عدد من الباحثين.

فوائد تبني الإستراتيجية الخضراء حسب الباحثة (Gandhi, 2006: 656) & (al)
(Bakar, et al., 2011:500) & (٥١: ٢٠١٧, et, Singjai)

- عملية التخضير تقلل من الأثر البيئي وتحقق الكفاءة والتميز.
- ان عملية تخضير المنظمات هي مصدر حيوي لتحقيق الفرص أمام المنظمات.
- تخضير البيئة الداخلية للمنظمة يعطي صورة ايجابية للمنظمة في المجتمع.
- إعطاء الميزة التنافسية للشركات.
- تحقيق التنمية المستدامة.

٢. ابعاد الاستراتيجية الخضراء .

قدم مجموعة من الباحثين (الملا توحى، ٢٠٢٠: ٢٥ & الكرعوي، ٢٠١٨: ٤٤ & عبد الله، ٢٠١٩: ١٠) (على التوالي للأبعاد) مجموعة من أبعاد تبني الإستراتيجية الخضراء للشركات والمنظمات، إذ تم إختيار عدد من هذه الأبعاد من قبل الباحث في دراستها الحالية بما يتلاءم مع وضع الشركة المبحوثة وفق مبدأ الملاحظة، لان الباحث أحد أفراد موظفي الشركة المبحوثة، وتشتمل هذه الأبعاد كما موضح في الشكل (٢) أدناه:



شكل (٢) من اعداد الباحثان بالرجوع الى الادبيات

البعد الأول: الثقافة الداخلية الخضراء:

يعتمد انشاء ثقافة خضراء على تعزيز السلوك الذي يحتاجه المجتمع، ولا بد من استعمال الادوات المناسبة والتدريب من أجل التغيير وتزرع الشركات ثقافة خضراء بصورة سريعة أو بصورة غير محسوسة بالنسبة للشركات الصغيرة، أما في الشركات الكبيرة تكون الثقافة الخضراء جزءا من الاعمال الأساسية وفي كل قرار يتم اتخاذه، بما يعزز سلوك الموظف تجاه البيئة مما يحدث تغييرا كبيرا على نفقات الشركة النهائية والأداء وبالتالي زيادة الأرباح (Olson، ٢٠٠٨: ٢٣). بين الباحث (بونباب، عبد الكريم، ٢٠٢٠: ٢٣ - ٢٤) في دراسته هنالك خطوات محددة لتشكيل الثقافة داخل أي الشركة، وهي:

١- الحرص والجدية في إختيار الموظفين الجدد إذ يمكن الحصول على أفراد لهم القدرة

على التكيف وتقبل ثقافة الشركة.

٢- تمكين الموظفين الجدد لتبني الثقافة الخاصة بالشركة والقواعد والسلوك الخاص بها، وتجريدهم من الثقافة والقيم والتجارب التي كانوا يحملوها.

٣- التركيز على التدريب الدوري للموظفين.

البعد الثاني: التميز:

إن مفهوم التميز اشتمل على (الابداع، الاتقان، التفوق) إذ إن كل هذه المفاهيم تدل على التميز، كما عرف (ويلاند) التميز بأنه: (طاقة خلاقة، ومتناسقة تبرز من خلال نشاطات مختلفة يمارسها الفرد، ويتحقق التميز من خلال المحافظة على الموارد التنظيمية في ضوء التفاعل بين الانسان والبيئة) (ياسف، هبة، ٢٠٢١: ٢٧-٢٨)

٢. إن التميز لا يعني بالضرورة أن تعمل الشركة أكثر من غيرها، إنما عليها أن تقوم بشيء يمكن أن يقوم بتمييزه الزبائن، فقيام المنظمة بالأعمال الأكثر أخضراراً لمنتجاتها وخدماتها يعتبر تميزاً يستطيع الزبون أن يلمسه بشكل واضح مقارنةً بباقي المنظمات التي تطرح منتجات مشابهة لها. فالتميز يعني "الابتكار"، وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين المنافسين أو غير المنافسين، فهو ينشئ شريحة سوقية عن طريق الاستجابة المنفردة لحاجاتها عن طريق الابتكار، أو هو تحقيق ميزة تنافسية (الكرعاوي، ٢٠١٨: ١٠) & (Makower, 2009, 186).

البعد الثالث: الوقاية من التلوث:

يشير منع التلوث إلى تقليل النفايات والانبعاثات من اعمال الشركة ويكون ذلك من خلال التحسين التدريجي لقائمة الاعمال، كإعادة التدوير، استبدال المواد التالفة بمواد أحدث منها ومتطورة، التشجيع على الابتكار الصديق للبيئة (Masoumik، ٢٠١٥: ٦٤٨). على الرغم من الجهود الحثيثة التي تم بذلها خلال السنوات الأخيرة من أجل الوصول إلى البيئة النظيفة، لا يزال التلوث مشكلة رئيسية ويشكل مختلف المخاطر على الصحة. (ديفيد بريجز، ٢٠٠٣: ١) يمكن تعريف الوقاية من التلوث هو: (الحد من التلوث عن طريق استخدام تقنيات تكنولوجية وبشرية تساهم في منع التلوث والتقليل من تأثيره على الانسان

والمجتمع والبيئة) (كرم، حامد، ٢٠١٤). كما ظهرت ملوثات حديثة مثل حركة مرور السيارات على الطرق واستخدام المواد الكيميائية في المنازل لمعالجة المياه والخضار والفواكه، ومكافحة الآفات الحشرية، انها تسبب مشاكل بيئية في حال تم الافراط باستعمالها (Briggs, 2003: 2).

الفصل الثالث

منهجية البحث

أولاً: منهجية البحث:

تبنى البحث الحالي منهج دراسة الحالة الذي يعرف بانه من أهم المناهج العلمية في البحث من أجل قياس ظاهرة معينة بواسطة (الإستبيان، المقابلات الشخصية، المشاهدة)، إن الموضوع الذي نود معالجته وطبيعة ونوع المعلومات المتوفرة لدينا وطريقة تحليلها، تفرض علينا استخدام منهج معين لمثل هذه الدراسة.

ثانياً: أداة البحث:

١- المصادر العلمية: تشمل المصادر العلمية للبحث على مجموعة مختلفة من الادبيات والدراسات الاجنبية والعربية والدوريات والكتب ورسائل الماجستير واطاريح الدكتوراه، فضلاً عن مجموعة متنوعة من البحوث في مجال الإدارة والمجلات المحكمة محليا ودوليا، والتي لها علاقة بمواضيع البحث.

٢- الاستبانة: تعد استمارة الإستبيان الاداة الرئيسة لجمع البيانات والمعلومات واستكشاف اراء افراد العينة المبحوثة حول مواضيع البحث كما هو معروف يحتوي هذا الإستبيان على عدد من الفقرات التي تحتاج اجاباتها إلى المعلومات أو الآراء الصريحة من الافراد المستجوبين، لأنه يتضمن مجموعة مختلفة من الفقرات والجمل المفتوحة، ويتم إختيار الاجابة عليها وتحديد موقع الاجابة المناسب على وفق مقياس أو تدرج ليكرت الثلاثي، والإستبيان يعد من أكثر أسهل طرق جمع البيانات شيوعاً وأكثرها انتشاراً واستخداماً في البحوث.

ثالثاً: صدق الأداة:**١- اختبار صدق المحتوى الظاهري للإستبانة:**

يشير الصدق إلى الدقة التي يقيس بها مقياس البحث ما يجب ان يقيسه فعلا، أو ما مدى تأدية الفحص للوظيفة التي استخدم من أجل تأديتها أو مدى تأدية الفحص للغرض الذي يجب ان يحققه، يعبر عن حكم المختصين على استمارة الإستبيان بعد عرضها على مجموعة من السادة المحكمين اصحاب الخبرة الطويلة في هذا المجال لغرض تحكيم فقرات الإستبيان وفحصه من المرة الأولى بخصوص انتماء الفقرات أو لا ومدى رغبتهم في ادخال تعديلات عليها تمهيدا لأستخدامها فعلا وكما موضح في ملحق (١) أسماء السادة المحكمين للإستبانة.

الجدول رقم (٢) صدق أداة الاستبانة

أبعاد البحث	عدد الفقرات	مؤيد	النسبة	معارض	النسبة	طبيعة التعديل
التدريب الأخضر						
التدريب الأخضر	٨	١٠	١٠/١٠	٠	١٠/٠	إضافة فقرتان لتصبح ١٠ فقرات
الإستراتيجية الخضراء						
الثقافة الداخلية الخضراء	٦	١٠	١٠/١٠	٠	١٠/٠	إعادة صياغة لفقرة واحدة
التميز	5	١٠	١٠/١٠	٠	١٠/٠	-
الوقاية من التلوث	5	١٠	١٠/١٠	٠	١٠/٠	-

المصدر: من اعداد الباحثان.

ثالثاً: ثبات الأداة:**معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha**

تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات فقرات الإستبيان، لذا قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لكل بُعد ومن ثم قام بحساب معامل ثبات الإستبيان ككل، والجدول (١٣) يوضح قيم معاملات الفا لكل بعد والقيمة الكلية للإستبيان:

جدول (٤) يوضح قيم ثبات الفا كرونباخ لأبعاد الإستبيان.

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ثبات الفا كرونباخ
التدريب الأخضر (X)	١٠	0.966
الثقافة الداخلية الخضراء (y1)	٦	0.950
التميز (y2)	٥	0.949
الوقاية من التلوث (y3)	٥	0.943
الدرجة الكلية للإستبيان	٢٦	0.977

تظهر البيانات في الجدول أعلاه ان قيم معامل الثبات لإجابات المبحوثين على فقرات الأبعاد تتراوح بين (0.980-0.991)، وهي تدل على ثبات مرتفع جداً، كما اظهر معامل الثبات المحسوب للدرجة الكلية للإستبيان (0.997) وتعد درجة ثبات عالية.

جدول (٥) متغيرات أداة الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات في الإستبانة	المصدر
أولاً	المعلومات الشخصية	النوع، العمر، سنوات الخدمة، التحصيل الدراسي، عدد الدورات التدريبية المنصب الحالي	٦	٦-١	الباحث
ثانياً	التدريب الأخضر	أحادي البعد	١٠	١،٢،٣	التعمري، ٢٠٢١
				٤	خليفة، ٢٠٢١
				٥	السكرانة، ٢٠١٧
				٦	جفال، ٢٠١٧
				٧	أزغير، ٢٠١٩
				٨	توحي، ٢٠٢٠
				٩،١٠	الشبلي، ٢٠١٨
ثالثاً	الإستراتيجية الخضراء	الثقافة الداخلية الخضراء	٦	٤-١	توحي، ٢٠٢٠
		التميز	٥	٦-٥	السكرانة، ٢٠١٧
		الوقاية من التلوث	٥	٥-١	الكرعاوي، ٢٠١٨
			٥	٥-١	عبد الله، ٢٠١٩

الفصل الرابع

عرض تحليل النتائج

الهدف الأساسي من هذا القسم 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

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في تنفيذ هذا البحث. اعتمدوا الاستبانة في جمع البيانات التي أعدت باستخدام أفكار عدد من الباحثين في المجال كما هو مبين في الجدول (٦):

ملاحظة: تم إعداد الاستبيان وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي كما في الجدول (٦) التالي:

الدرجة	الإجابة
٣	وافق
٢	محايد
١	لا أوافق

المصدر: الباحثان

ثانياً: عرض وتحليل النتائج

سيتم من خلال هذا المبحث عرض، وتحليل نتائج البحث (تأثير التدريب الأخضر على تبني الاستراتيجية الخضراء)، وذلك من خلال عرض الأوساط الحاسوبية لتشخيص الاجابات للعينة، والانحرافات المعيارية لتقدير مدى التشتت في الاجابات، ومعامل الاختلاف لتحديد درجة التجانس في اجابات وترتيب الفقرات البحث، والاهمية النسبية لمعرفة درجة اهتمام عينة البحث، والترتيب بحسب الاهمية للفقرات، واستخدام النسب المئوية والتكرارات لمعرفة شدة الاجابة، على المستوى العام لمتغيرات البحث.

تحليل متغيرات البحث:

يتضمن هذا الجانب عرض وتحليل البيانات التي اظهرتها استمارة الإستبيان وذلك من خلال تحليل اراء واجابات عينة البحث حول متغيري الدراسة المتمثلة بالمتغير المستقل التدريب الأخضر (X) والمتغير التابع تبني الإستراتيجية الخضراء (Y) الذي تضمن ثلاثة أبعاد هي (الثقافة الداخلية الخضراء (y1)، التميز (y2) والوقاية من التلوث (y3)).

١: المتغير المستقل التدريب الأخضر (X):

جدول (٧) الخصائص الوصفية لاستجابة الباحثين على فقرات التدريب الأخضر (X)

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	2.16	0.90	محايد
٢	2.44	0.68	وافق
٣	2.03	0.92	محايد
٤	2.78	0.55	وافق
٥	2.33	0.61	وافق
٦	2.70	0.60	وافق
٧	2.79	0.43	وافق
٨	2.32	0.70	محايد
٩	2.36	0.62	وافق
١٠	2.85	0.38	وافق
الإجمالي	2.48	0.56	وافق

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على اجوبة الباحثين والتحليل الاحصائي

يبين الجدول (٧) 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 أخرى فإن ثلاث فقرات حصلت على مستوى موافقة (محايد) 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.

٢: المتغير التابع الإستراتيجية الخضراء

وهو متغير تابع ذي ثلاثة أبعاد تم اعتمادها بناءً على مجموعة من الباحثين وهي كما موضح في الاتي:

أ: بُعد الثقافة الداخلية الخضراء (y1)

جدول (٨) الخصائص الوصفية لاستجابة المبحوثين على فقرات بُعد الثقافة الداخلية الخضراء (y1)

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	وجود وعي لدى إدارة شركتنا باتجاه القضايا الخضراء	2.78	0.53	وافق
٢	تسعى إدارة شركتنا لصياغة إستراتيجية خضراء تمثل التزامها تجاه البيئة	2.38	0.58	وافق
٣	تركز شركتنا على زيادة وعي الموظفين تجاه حمليه البيئة	2.72	0.57	وافق
٤	تتواجد في شركتنا وحدات متخصصة لتقليل مستوى التلوث في البيئة	2.02	0.91	محايد
٥	تعمل إدارة الموارد البشرية في الشركة على استعمال الطرق والوسائل الالكترونية في التواصل لتقليل الأثر الكربوني	2.57	0.66	وافق
٦	تعمل شركتنا على تشجيع النقل الجماعي والمشارك لأنّه يقلل من الانبعاث الكربوني الناتج من استعمال النقل الفردي.	2.05	0.91	محايد
الاجمالي		2.42	0.61	وافق

المصدر: من اعداد الباحث بالإعتماد على اجوبة المبحوثين والتحليل الاحصائي

يبين الجدول (٨) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة على فقرات بعد الثقافة الداخلية الخضراء، ويتضح ما يلي:

حصلت الموافقة على (٤) فقرات من أصل (٦) فقرات فتكون نسبة الموافقة الاجمالية على فقرات هذا المتغير (٦٦.٦٧ %) إذ تراوح المتوسط الحسابي لهذه الفقرات بين 2.38 و ٢.٧٨ ويدل مستوى الموافقة الاجمالي (اتفق) بمتوسط حسابي قدره (2.42) 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 فقرتين حصلت على مستوى موافقة (محايد) وتراوح اوساطها الحسابية بين 2.02 و ٢.٠٥ وهي قيم اعلى من الوسط الفرضي البالغ (2). ولم تظهر ايضا تشتتاً كبيراً إذ تراوح الانحراف المعياري لكليهما 0.91.

ب: بعد التميز (y2)

جدول (٩) الخصائص الوصفية لاستجابة الباحثين على فقرات بعد التميز (y2)

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	تتميز إدارة شركتنا في المساهمة بإطلاق مبادرات تحسن من البنى التحتية الأساسية في المجتمع	2.66	0.63	وافق
٢	يتوقع من إدارة شركتنا بأن رؤيتها تجاه نشاطات المسؤولية الاجتماعية سوف تمكنها من تمييز منتجاتها عن منافسيها	2.69	0.60	وافق
٣	تلتزم شركتنا بجميع التعليمات الصادرة من وزارة البيئة حول الملوثات البيئية وبشكل دقيق	2.74	0.51	وافق
٤	تتميز شركتنا بتدريب موظفيها تدريباً جيداً لتوعيتهم بأهمية حماية البيئة.	2.05	0.90	محايد
٥	تتميز إدارة الشركة بامتلاكها خطة إستراتيجية تحدد من خلالها المجهزين الذين يتبنون المعيار الدولي لحمايه البيئة ايزو ١٤٠٠١	2.32	0.62	وافق
الاجمالي		2.49	0.58	وافق

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على اجوبة الباحثين والتحليل الاحصائي

يبين الجدول (٩) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة على فقرات بعد التميز، ويتضح ما يلي:

حصلت الموافقة على (٤) فقرات من أصل (٥) فقرات فتكون نسبة الموافقة الاجمالية على فقرات هذا المتغير (٨٠ ٪) إذ تراوح المتوسط الحسابي لهذه الفقرات بين 2.32 و ٢.٧٤ ويدل مستوى الموافقة الاجمالي (اتفق) بمتوسط حسابي قدره (2.49) على ميل افراد عينة البحث للاتفاق على مفاهيم الفقرات، وهذا ما تعكسه قيم الانحراف المعياري التي لا تشير إلى تشتت كبير للإجابات، من جهة أخرى فان فقرة واحدة حصلت على مستوى موافقة (محايد) وبلغ متوسطها الحسابي (٢.٠٥) وهي قيمة اعلى من الوسط الفرضي البالغ (2). ولم تظهر ايضا تشتتاً كبيراً في اجابة المبحوثين حول مفهوم الفقرة إذ بلغ الانحراف المعياري لها 0.90

ت: بُعد الوقاية من التلوث (y3)

جدول (١٠) الخصائص الوصفية لاستجابة المبحوثين على فقرات الوقاية من التلوث (y3)

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	تلجأ شركتنا إلى توعية مجهزيها بالموصفات الخضراء المطلوبة لتقليل التلوث البيئي	2.13	0.90	محايد
٢	تساهم شركتنا مع الجهات ذات العلاقة في المحافظة على نظافة بيئة العمل ومنع تلوثها	2.69	0.60	وافق
٣	تعمل شركتنا على استيراد المواد ذات مواصفات خضراء من أجل تقليل التلوث في العمليات الزراعية	2.48	0.62	وافق
٤	تتوافق رساله الشركة وأهدافها مع أهداف المجتمع وقيمه في مجال التقليل من التلوث البيئي	2.47	0.61	وافق
٥	تعمل شركتنا على تقليل الانبعاثات الكربوني من خلال توجيه موظفيها بإطفاء الاجهزة الكهربائية عند المغادرة من اجل حفظ الطاقة	2.89	0.41	وافق
الاجمالي		2.53	0.56	وافق

المصدر: من اعداد الباحثان بالإعتماد على اجوبة المبحوثين والتحليل الاحصائي

يبين الجدول (١٠) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة على فقرات بُعد الوقاية من التلوث، ويتضح ما يلي:

حصلت الموافقة على (٥) فقرات من أصل (٥) فقرات فتكون نسبة الموافقة الاجمالية على فقرات هذا المتغير (٨٠ ٪) إذ تراوح المتوسط الحسابي لهذه الفقرات بين 2.47 و ٢.٨٩

ويدل مستوى الموافقة الاجمالي (اتفق) بمتوسط حسابي قدره (2.53) على ميل افراد عينة البحث للاتفاق على مفاهيم الفقرات، وهذا ما تعكسه قيم الانحراف المعياري التي لا تشير إلى تشتت كبير للإجابات، من جهة أخرى فان فقرة واحدة حصلت على مستوى موافقة (محايد) وبلغ متوسطها الحسابي (٢.١٣) وهي قيمة اعلى من الوسط الفرضي البالغ (2). ولم تظهر ايضا تشتتاً كبيراً في اجابة المبحوثين حول مفهوم الفقرة إذ بلغ الانحراف المعياري لها 0.90.

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث:

١. فرضيات التأثير والارتباط

تشير نتائج قياس علاقة الارتباط واختبارها المينة في الجدول (١١) إلى الحقائق التالية:

الدالة الاحصائية	القيمة الاحتمالية	التدريب الأخضر			أبعاد المتغير التابع
		قيمة (t) الجدولية (df=94, P≤0.01)	قيمة (t) المحسوبة	معامل الارتباط	
دال احصائياً	0.000	2.629	56.95	0.986	الثقافة الداخلية الخضراء
دال احصائياً	0.000		41.36	0.974	التميز
دال احصائياً	0.000		42.23	0.975	الوقاية من التلوث

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معامل الارتباط، واختبار تي

١- ان قيمة الارتباط بين التدريب الأخضر كمتغير مستقل والثقافة الداخلية الخضراء كُبعد من أبعاد المتغير التابع هي قيمة ارتباط موجبة وقوية ومعنوية عند مستوى الدلالة المعنوية ($P \leq 0.01$)، وهذا ما اكدته قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط المينة في الجدول إذ كانت هذه القيمة (**56.95**) أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (**2.629**) عند مستوى المعنوية ($P \leq 0.01$) ودرجة حرية (٩٤)، ويدل ذلك على قبول الفرضية البديلة القائلة بان "هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الأخضر والثقافة الداخلية الخضراء...". وبذا يتأكد ثبوت صحة الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى.

٢- ان قيمة الارتباط بين التدريب الأخضر كمتغير مستقل والتميز كُبعد من أبعاد المتغير التابع هي قيمة ارتباط موجبة وقوية ومعنوية عند مستوى الدلالة المعنوية

($P \leq 0.01$)، وهذا ما أكدته قيم (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط المبنية في الجدول إذ جاءت هذه القيمة (٤١.٣٦) أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2.629) عند مستوى المعنوية ($P \leq 0.01$) ودرجة حرية (٩٤)، ويدل ذلك على قبول الفرضية البديلة القائلة بأن "هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الأخضر والتميز". وبذا يتأكد ثبوت صحة الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى.

٣- ان قيمة الارتباط بين التدريب الأخضر كمتغير مستقل والوقاية من التلوث كبعد من أبعاد المتغير التابع هي قيمة ارتباط موجبة وقوية ومعنوية عند مستوى الدلالة المعنوية ($P \leq 0.01$)، وهذا ما أكدته قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط المبنية في الجدول إذ جاءت هذه القيمة (٤٢.٢٣) أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2.629) عند مستوى المعنوية ($P \leq 0.01$) ودرجة حرية (٩٤)، ويدل ذلك على قبول الفرضية البديلة القائلة بأن "هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الأخضر والوقاية من التلوث" وبذا يتأكد ثبوت صحة الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى.

بناءً على ما تقدم وإذ تأكيد قبول الفرضيات الفرعية الثلاث المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى، بناءً على قيم الارتباط العالية ذات الدلالة الاحصائية المعنوية فإننا نقبل الفرضية الرئيسة الأولى القائلة بأن "هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب الأخضر وتبني الإستراتيجية الخضراء".

٢. اختبار علاقة التأثير

يحتوي هذا الجانب على علاقات التأثير واختبارها بين متغيري الدراسة التي تضمنتها الفرضية الرئيسة الثانية وما ينبثق عنها من فرضيات فرعية. استعمل لهذا الغرض معامل ارتباط بيرسون وتم اختبار معاملات الارتباط المحسوبة باستخدام احصاءات الاختبار (t) لمعرفة معنوية العلاقة بين متغيرات. يشير الجدول (٢٥) إلى نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لغرض قياس تأثير التدريب الأخضر على أبعاد تبني الإستراتيجية الخضراء.

(١٢٨) التدريب الأخضر وأثره على تبني الاستراتيجية الخضراء

جدول (١٢) نتائج تقدير معالم نموذج الانحدار الخطي البسيط قياس تأثير التدريب الأخضر على أبعاد تبني الاستراتيجية الخضراء

التدريب الأخضر			أبعاد المتغير التابع
معامل التحديد R2	قيمة F الجدولية (df=1,94, P≤0.01)	قيمة F المحسوبة	
0.972	8.24	3243.99	الثقافة الداخلية الخضراء
0.948		1711.03	التميز
0.950		1783.34	الوقاية من التلوث

يستدل من الجدول (١٢) على ما يلي:

١- ان التدريب الأخضر له تأثير دال احصائيا على الثقافة الداخلية الخضراء بدلالة قيمة F المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط وهي أكبر (3243.99) من قيمة F الجدولية (8.24) عند مستوى معنوية ($P \leq 0.01$)، وتشير قيمة معامل التحديد البالغة (0.972) إلى ان التدريب الأخضر يفسر لوحده ما مقداره ٩٧.٢٪ من التباين في بُعد الثقافة الداخلية الخضراء، أما النسبة المتبقية فإنها تعود إلى مساهمة متغيرات أخرى لم تدخل في النموذج الانحدار الخطي البسيط، وعلى ضوء ذلك نتحقق الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على ان "هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التدريب الأخضر والثقافة الداخلية الخضراء".

٢- ان التدريب الأخضر له تأثير دال احصائيا على التميز بدلالة قيمة F المحسوبة (1711.03) لنموذج الانحدار الخطي البسيط وهي أكبر من قيمة F الجدولية (8.24) عند مستوى معنوية ($P \leq 0.01$)، وتشير قيمة معامل التحديد البالغة (0.948) إلى ان التدريب الأخضر يفسر لوحده ما مقداره ٩٤.٨٪ من التباين في بُعد التميز، أما النسبة المتبقية فإنها تعود إلى مساهمة متغيرات أخرى لم تدخل في النموذج الانحدار الخطي البسيط، وعلى ضوء ذلك نتحقق الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على "هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التدريب الأخضر والتميز".

٣- ان التدريب الأخضر له تأثير دال احصائيا على الوقاية من التلوث بدلالة قيمة F المحسوبة (1783.34) لنموذج الانحدار الخطي البسيط وهي أكبر من قيمة F الجدولية (8.24) عند مستوى معنوية ($P \leq 0.01$)، وتشير قيمة معامل التحديد البالغة (0.950) إلى ان التدريب الأخضر يفسر لوحده ما مقداره ٩٥.٠٪ من

التباين في بُعد الوقاية من التلوث، أما النسبة المتبقية فإنها تعود إلى مساهمة متغيرات أخرى لم تدخل في النموذج الانحدار الخطي البسيط، وعلى ضوء ذلك تتحقق الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على " هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التدريب الأخضر و الوقاية من التلوث ".

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١- تؤكد نتائج الجانب النظري على وجود صلة متبادلة بين التدريب الأخضر وأبعاد تبني الإستراتيجية الخضراء كما تم تناوله في الجانب النظري.

٢- كما ان الجانب الاحصائي أكد وجود علاقتي الارتباط والتأثير ذات دلالة معنوية بين التدريب الأخضر وتبني الإستراتيجية الخضراء في الدائرة المبحوثة. وجود علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين التدريب الأخضر وابعاد الاستراتيجية الخضراء في عينة الموظفين في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف الاشرف جامعة ونستنتج من ذلك أن سعي إدارة الشركة نحو تحقيق الاستراتيجية الخضراء في قطاع الزراعة يجب أن يصاحب بتركيز على التدريب الأخضر وكيفية تحقيق الاهداف الاستراتيجية الخضراء.

٣- وفق البيانات التي تم تحليلها والنتائج منها ان التدريب الأخضر يؤدي إلى تبني الإستراتيجية الخضراء للشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف.

٤- يلقي التدريب أهمية بالغة من قبل الإدارة العليا في الشركة، كما تشاركهم إدارات الفروع بإعداد خطة التدريب السنوية، كما تؤكد الشركة على تفعيل التدريب الداخلي وتشجيع التدريب الخارجي كما يتم صرف مكافآت مادية ومعنوية للمشاركين من الموظفين في أكثر الأحيان، ومن الملاحظ عند التبع الزمني ارتفاع لإعداد المتدربين على التوالي سنويا، ماعدا فترة التوقف بسبب احداث تشرين وموجة كوفيد ١٩، وهذا إجابة على سؤال مشكلة البحث ما هي إمكانية الشركة

العامة للتجهيزات الزراعية العراقية لتطبيق ممارسات التدريب الأخضر من ضمن إستراتيجية تدريب الموظفين العاملين لديها؟

٥- يتلقى الموظفون تدريباً متنوعاً ومن ضمنه التدريب الأخضر لكن لم يتم التعريف على أنه تدريب أخضر إلا من خلال الباحث عندما بين ذلك، هنالك اهتمام من قبل إدارة الفرع باشتراك موظفيها بندوات ومؤتمرات وورش ودورات تدريبية تهتم بالشأن البيئي.

ثانياً: التوصيات:

- التركيز على التدريب الأخضر من أجل تحقيق تبني الإستراتيجية الخضراء في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف، الاستفادة من مراكز التدريب المحلية بتنظيم دورات خضراء للموظفين ونشر الثقافة والوعي الأخضر، الاستمرار بمشاركة الموظفين بالورش والندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية الخضراء بصورة أوسع.

١- التشجيع على التدريب الأخضر الداخلي ضمن الشركة وفروعها من خلال تهيئة متطلبات التدريب الأخضر، وتوفير المكافآت للقائمين بالتدريب الأخضر من أجل تحقيق أبعاد الإستراتيجية الخضراء في الشركة، توفير دورات تدريب مدربين T.O.T للموظفين القدامى وذلك تشجيعاً لتعزيز التدريب الداخلي، ونقل الخبرات للموظفين الجدد.

٢- تعزيز الثقافة التنظيمية الداخلية نحو الاتجاه الأخضر من خلال نشر الوعي الأخضر بكافة الوسائل الممكنة والمتاحة لدى الشركة مثل عقد الورش الالكترونية، التركيز على النقل الجماعي للموظفين، إعادة تدوير، استبدال المواد القديمة والمتهالكة (لأنها تسبب استهلاك مادي واستهلاك للطاقة) بمواد جديدة وحديثة تواكب التطور.

٣- تخضير ممارسات الموارد البشرية من خلال الكتابة والحفظ الالكتروني مما يخفف من استخدام الورق وبالتالي الحفاظ على الاشجار في الطبيعة، المشاركة بنقل الموظفين بشكل جماعي بوسائل المواصلات الخاصة مما يخفف من استخدام الموظفين لسياراتهم وبالتالي التخفيف من استخدام الطاقة والتلوث البيئي والتقليل من

انبعاثات الاحتراق، كما يمكن عقد المؤتمرات والاجتماعات الإلكترونية، ومشاركه التدريب عبر الانترنت، وجعل ساعات العمل المرنة والعمل من المنزل، إذ يخفف من معدلات السفر والازدحام والتلوث وما يصاحب ذلك من اهدار للموارد والمال.

٤- انشاء مركز للتدريب الالكتروني تابع للشركة بما يتناسب مع حجم موظفيها ولأنه يمثل تدريب أخضر، ويعتبر كإستراتيجية إستباقية في حال حدوث احدات طارئة أو مفاجئة، كما حدث في عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠. كما يمكن الإستفادة من المراكز التدريبية في المحافظة لتطبيق منهاج التدريب المقترح من قبل الباحث.

قائمة المصادر

١. بوناب، عبد الكريم، (٢٠٢٠)، دور الثقافة التنظيمية الداعمة في تعزيز الولاء المعياري للأستاذ الجامعي، مذكرة شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بو ضياف، الجزائر.
٢. عبد الله، سلوان ظافر، 2019، تبني إستراتيجية خضراء في المؤسسات البلدية، دراسة تحليلية، رسالة دبلوم عالي المعادل للماجستير إدارة البلديات، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
٣. الكرعاوي، محمد ثابت، ٢٠١٨، تبني عمليات الإستراتيجية الخضراء لتعزيز القيمة المستدامة لمنظمات الاعمال، دراسة تطبيقية في معمل اسمنت الكوفة، مجلة دراسات إدارية، جامعة البصرة، العراق.
٤. كرم، حامد عبد الرضا، ٢٠١٤، تطبيق معايير الإنتاجية الخضراء لتعزيز نجاح الأداء الصناعي في مصفى الدورة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
٥. الملا توحى، حلا داغر، ٢٠٢٠، ممارسات الإستراتيجية الخضراء باستخدام نموذج كاو، دراسة حالة في شركة توزيع المنتجات النفطية في نينوى، مجلة تنمية الافردين، المجلد ٣٩، العدد ١٢٦، العراق.
٦. ياسف، هبة (٢٠٢١)، أبعاد التميز في الفعل الاستراتيجي التنموي لولاية جيجل: دراسة ميدانية، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد ٤٤، ال عدد ١، الجزائر.

7. 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.

8. Aykan, E. (2017), Gaining a Competitive Advantage through green Human resource management, in corporate Governance and Strategic Decision making. In Tech.
9. Bakar, K., Rajiani, I., Ayob, M. & Nasri, N., 2011. " Fostering green strategy through A-F-F-I-R-M model for sustainable developing within the environment – socio economic system in Malaysia international conference on management (ICM 2011) preceding: p497-507.
10. Environmental pollution and the global burden of disease,2003, Small Area Health Statistics Unit, Department of Epidemiology and Public Health, Imperial College, London, UK, David Briggs.
11. Gandhi, N. M. D, Seliadurai, & Panth P. N, 2006," Un Sustainable Development to Sustainable Development: A concept Model" MANAGEMENT Quality International Journal, Vol 17, No 6, pp 654- 672.
12. Imas Rosidawati Wiradirja, Hernawati Ras, Nugraha Pranadita, Syahrul Macmud, Harry Anwar, Deny Haspada, Environmental Performance: ROLE OF GREEN EMPLOYEE INVOLVEMENT PRACTICES, GREEN TRAINING AND GREEN SHARED VISION, Journal of Sustainability issues, V10, N2, 2020, p717 – 733.
13. Morgan X. Yang & Ji Li & Irina Y. Yu3 & Kevin J. Zeng&Jian-Min (James) Sun, 2019, Environmentally sustainable or economically sustainable? The effect of Chinese manufacturing firms' corporate sustainable strategy on their green performances, John Wiley & Sons, Ltd and ERP Environment, Bus Strat Env. 2019;1–9. wileyonlinelibrary.com/journal/bse.
14. Olson, E., 2008. "Creating an enterprise –level green strategy ". journal of business stretegg Vol. 29: P22-30.
15. S. Maryam Masoumik, Salwa Hanim Abdul-Rashid*, Ezutah Udoncy Olugu, Importance-Performance Analysis of Green Strategy Adoption within the Malaysian Manufacturing Industry, ScienceDirect, Procedia CIRP 26 (2015) 646 – 652, 7. Available online at www.sciencedirect.com.
16. Singjai, K., Winata, L.& Kummer, T., 2017. "Green strategy and its benefits". An empirical study of the Hoted industry in Thailand Asian academic accounting association 18th annual conference 2017: p51-61.
17. Teixeira, Adriano Alves & Jabbour, Charbel Jose Chiappetta & Jabbour, Ana Beatriz Lopes (2012), 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.