



اثر التدريب الأخضر في تعزيز المواطنة البيئية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في شركة الخليج العربي للنفط

د. هند خليفة الصويعي

hend.elsweae@uob.edu.ly

قسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد/ جامعة بنغازي/ ليبيا

الكلمات المفتاحية:

التدريب الأخضر، المواطنة البيئية، شركة الخليج العربي للنفط.

الملخص:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر التدريب الأخضر في تعزيز المواطنة البيئية في شركة الخليج العربي للنفط من خلال آراء الموظفين الإداريين بها، حيث قامت الباحثة بتصميم استبانة لجمع البيانات الأولية بالاعتماد على الدراسات السابقة وتم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة قوامها (152) مفردة و بلغت عدد الاستثمارات المسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي (107) استمارة. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي بمساعدة برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) لأجل استخلاص النتائج، التي كان أبرزها : وجود أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الأخضر على المواطنة البيئية في الشركة المبحوثة من وجهة نظر الموظفين الإداريين بها. وقد أشارت نتائج الدراسة أن المستوى العام للتدريب الأخضر والمواطنة البيئية جاءا مرتفعاً، و أخيراً قدمت الدراسة عدة توصيات أهمها العمل على تطوير وتحديث البرامج التدريبية وفق القيم والاهداف البيئية بما ينعكس على زيادة الوعي البيئي بالبيئة وتنمية الاتجاهات والسلوكيات والمعارف والمهارات الخاصة بالموظفين للتعامل مع البيئة.

Green Training as an Approach to Enhance the Dimensions of Environmental Citizenship From the Point of View of the Administrative Staff in the Arabian Gulf Oil Company

Dr. Hend Khalefa Elswae

hend.elsweae@uob.edu.ly

Department of Business Management

Faculty of Economics/ University of Benghazi / Libya

Abstract:

The study aimed to identify the impact of green training on enhancing the environmental citizenship in the Arabian Gulf Oil Company through the of the opinions of its administrative staff. The researcher designed a questionnaire to collect primary data from the study sample, which consisted of (107) form. The descriptive analytical approach was used with (SPSS) in order to derive the results, the most important. There is a significant effect of green training on enhancing the environmental citizenship and from the point of view of the administrative staff, The results indicated that the overall level of both green training & environmental citizenship were high. Finally, the most important of recommendations developing and updating training programs in accordance with environmental values and objectives, which will be reflected in increasing environmental awareness of the environment and developing attitudes, behaviors, knowledge and skills for employees to deal with the environment.

Keywords:

Green training,
environmental citizenship,
Gulf Company.

المقدمة:

في مستهل الحديث عن الوعي بأهمية المحافظة على البيئة، والذي أصبح من ضمن الضروريات التي تهتم بها منظمات الاعمال كونها تمثل ثقافة ومجال للتنافس من خلال توجيه رسائل إيجابية للأطراف ذات العلاقة من منافسين ومستهلكين ومجتمع وعاملين محتملين بغية جذب أفضل المواهب ذات القدرات والمهارات النادرة، كان من الأجدر بنا التطرق إلى مفهوم المواطنة البيئية في المنظمات والتي تعد من المفاهيم الحديثة في إدارة البيئة والتي بدورها تمثل ثقافة تحث على تبني قيم المحافظة على البيئة من خلال ممارسة العاملين لسلوكيات خضراء عند أداء وظائفهم، ينجم عنها سلوكيات مواطنة بيئية بمستوى عالٍ يلي طموح المنظمة ويحقق أهدافها.

وفي ذات السياق فأًن وجود المعرفة والمهارة الخضراء والوعي البيئي لدى الموظفين يسهم اسهاماً كبيراً في تحسين الأداء البيئي للمنظمة ككل، كما أن الإيمان بالاستدامة البيئية يعد مسؤولية جماعية لا يستثنى منها أحد، وأن المواطنة البيئية تولد إيماناً بأن الحقوق البيئية تستلزم مسؤوليات بيئية للأخرين (Larsen, 2014).

وعلى الرغم من أن المواطنة البيئية عنصر مهم لتحقيق الاستدامة، إلا أنها تتطلب مستوى عالٍ من المهارات الادارية والفنية لدمج العاملين في سلوكيات البيئة، فنجاح أنظمة الإدارة البيئية يعتمد على وعي الموظفين بحماية البيئة وفهمهم لدورهم ومسؤولياتهم ومشاركاتهم الفعالة في تنفيذ ممارسات الادارة البيئية والتزامهم باللوائح والأنظمة والقوانين البيئية، وهو الأمر الذي يتعين أن يتحقق من خلال تدريبهم على تلك الممارسات وتطوير قدراتهم بواسطة برامج التدريب الأخضر باعتباره أحد أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والذي يسهل الانتقال إلى مجتمع أكثر استدامة (Fayyazia, 2015، بلالي وسملالي، 2018).

وتأسيساً على ما سبق تأتي هذه الدراسة كاستجابة للنداءات الكثيرة المنادية بدمج قضايا البيئة مع ممارسات إدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي لتحقيق الاستدامة واعتبار التدريب الأخضر أحد أهم أدواتها التي تدعم ذلك، لذا تتناول هذه الدراسة مفهومي التدريب الاخضر والمواطنة البيئية من أجل الوقوف على طبيعة العلاقة بينهما .

الدراسات السابقة:

- دراسة (الزيدي وحزمة، 2021): هدف البحث إلى توضيح اهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الاستدامة البيئية، بالتطبيق على القطاع الصحي بمدينة الامامين الكاظمين بالتطبيق علي عينة قوامها (136) موظف وموظفة وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة، والمقابلات الشخصية، وكانت ابرز الاستنتاجات مفادها تبني مدينة الامامين الكاظمين الطبية بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدرجة مقبولة، وهذا يساعد على تحقيق الاستدامة البيئية.

- دراسة (Yafi, others, 2021) سعت الدراسة إلى معرفة تأثير التدريب الأخضر على أداء البيئة الخضراء من خلال الدور الوسيط للكفاءات الخضراء والتحفيز لإدارة الموارد البشرية، تم أخذ العينات الملائمة لجمع البيانات بالتطبيق في جامعات عامة وخاصة في ماليزيا وكشفت الدراسة عن أن التدريب الأخضر له تأثير كبير على الأداء البيئي الأخضر، وجميع أبعاد الكفاءات الخضراء، وهي المهارات والقدرات والمعرفة والسلوك والدوافع والوعي، وان الكفاءات والدوافع الخضراء توسطت بشكل إيجابي وكبير في العلاقة بين التدريب الأخضر والأداء البيئي.

- دراسة (Moradeke, others, 2021) سعت هذه الدراسة الي التعرف على تأثير التدريب الأخضر وممارسات التنمية على الاستدامة البيئية من خلال دراسة تأثير تنمية القدرات الخضراء على الوعي البيئي، ودراسة العلاقة بين المعرفة الخضراء والتزام الموظفين تجاه البيئة، تم جمع البيانات من خلال الوسائل الكمية من خلال 175 موظفًا في WAMCO Nigeria plc. كشفت الدراسة أن تنمية القدرات الخضراء لها تأثير إيجابي كبير على الوعي البيئي كمؤشر على الاستدامة البيئية؛ وأن هناك علاقة إيجابية المعرفة الخضراء والتزام الموظف تجاه البيئة وخلصت الدراسة إلى أن ممارسات التدريب والتنمية الخضراء هي أدوات حقيقية لتعزيز وعي الموظفين تجاه الإنجاز العام لأهداف التنمية المستدامة.

- دراسة (Aljuboory & Eydan 2019):الهدف الرئيسي من هذا البحث هو بناء منظمة صحية مستدامة وتطوير أعمال الاستدامة من خلال التدريب الأخضر، ولتحقيق هذا الهدف استطلع الباحثون آراء عدد من الموظفين العاملين في مديرية صحة النجف، بلغت عينة الدراسة (155) مفردة ، توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات

مشكلة الدراسة:

أصبح الاهتمام بالبيئة المحيطة والمحافظة عليها وضمان استدامتها وتنمية المواطنة البيئية لدى أفراد المجتمع ضرورة مجتمعية تفرضها التحديات الراهنة فهي بذلك تمثل مطلباً عالمياً ومسؤولية اجتماعية وهدفاً معاصراً تسعى كافة المنظمات إلى تحقيقه بأعلى كفاءة ممكنة تقليلاً لنفقاتها وتحسيناً لأدائها وتدعيماً لميزاتها التنافسية في مجالها من أجل تحقيق التنمية المستدامة، ولتحقيق ذلك لابد من زيادة الوعي البيئي، ونشر ثقافة الاهتمام بالبيئة وزيادة الشعور بالمسؤولية والمواطنة البيئية من خلال التدريب الأخضر الذي يهتم بالقضايا البيئية والاجتماعية.

ونظراً لحدائث موضوع المواطنة البيئية في الكثير من دول العالم بشكل عام والوطن العربي وليبيا بشكل خاص، فقد أشار كل من العجمي وزملاؤه (2018) إلى أن ثقافة الاهتمام بالمواطنة البيئية وتنميتها والارتقاء بمستواها وأبعادها المختلفة، مازال دون المستوى المطلوب، وهو ما يشير إلى الخطر المحيط بالبيئة وتنميتها والمحافظة عليها.

كذلك الحال فيما يتعلق بالتدريب الأخضر فقد توصلت نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (صالح، 2011) إلى أن الحاجة إلى (التدريب البيئي) ملحة جداً، لأنه يساهم في تطوير وتوعية الأفراد بأهمية البيئة وحمية احترامها وأساليب التعامل معها، لأن معارف ومهارات الكثيرين ما زالت ضعيفة ومحدودة في مجال إدارة البيئة، وكذلك دراسة (الزيدي وحزمة، 2021) التي أوصت على ضرورة تبني برامج التدريب الإلكتروني لخفض التكاليف وتقليل استخدام الورق وتدعيم الثقافة البيئية، كما أكدت دراسة (Moradeke, 2021) على ممارسات التدريب والتنمية الخضراء باعتبارها أدوات حقيقية لتعزيز وعي الموظفين تجاه الإنجاز العام لأهداف التنمية المستدامة. وقد نوه (حسانين وزملاؤه، 2021) على ضرورة تطوير برامج تدريبية لزيادة الوعي البيئي والمهارات والخبرات لدى العاملين.

استناداً على ذلك جاءت هذه الدراسة للوقوف على أهم المفاهيم المتعلقة بالإدارة البيئية وقضايا البيئة من خلال التعرف على مفهومي المواطنة البيئية والتدريب الأخضر وتبيان العلاقة بينهما في الشركات التابعة لأهم قطاع في البلاد وهو قطاع النفط، فالتلوث الناجم عن الصناعة النفطية في ليبيا يشكل أبرز ملوثات بيئة الحياة وأكثرها قدرة على إحداث خلل بالنظام البيئي ومكوناته الحية وغير

، أهمها هو أن الاستدامة في المنظمة الصحية أمر حتمي وليست إجراءات طوعية لإشراك اهتمامات المجتمع والاهتمامات البيئية، يوصي البحث بتبني مفهوم (التدريب الأخضر) في خطط التدريب السنوية و زيادة عدد برامج التدريب الخضراء بطريقة تعزز استدامة المنظمة الصحية.

- دراسة (Bombiak & Kluska, 2018): كان الهدف من البحث هو تحديد ممارسات الموارد البشرية المؤيدة للبيئة التي تتبناها الشركات البولندية الشبابية وتحديد أولوياتها وفقاً لتأثيرها على تطوير الشركة المستدامة، ولتحقيق هذه الأهداف، تم إجراء مسح عشوائي تمثيلي يبلغ عدده 150 مؤسسة شابة، وكشفت الدراسة أن مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في الواقع نسبياً وأن هناك علاقة إيجابية قوية بين تقييم تأثير الأنشطة الفردية داخل إدارة الموارد البشرية الخضراء على تطوير الشركة المستدام والتنفيذ العملي. كما أظهر البحث أنه كلما ارتفع تقييم الأثر لنشاط معين، كلما زاد تواتر تنفيذه في الشركات المدروسة، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الوعي ونشر المعرفة المتعلقة بتأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة في المنظمات من أجل توسيع نطاق تنفيذ هذا المفهوم.

- دراسة (الزيدي، 2016): هدفت لتحديد دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على شركة الزيوت النباتية ببغداد العراق وتم استخدام استبانة وزعت علي عينة قوامها 30 مدير ورئيس قسم وتوصلت النتائج إلى أن هناك ضعف تبني ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء من قبل إدارة الشركة وضعف شيوع ثقافة المواطنة التنظيمية بين العاملين.

الشكل (1) تحديد الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية



المصدر من اعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة

أهمية الدراسة:

1) تكتسب الدراسة أهميتها من حداثة متغيرات البحث (التدريب الاخضر والمواطنة البيئية باعتبارها أدوات معاصرة في الفكر الإداري، ويسبب تداخلهما مع مجالات حماية البيئة وارتباطهم بالموارد البشري والذي بدوره يسهم في تحقيق الاداء البيئي المستدام بانتهاجه لسلوكيات صديقة للبيئة.

2) تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة - على حد علم الباحثة والتي تناولت العلاقة بين التدريب الاخضر والمواطنة البيئية وخاصة في البيئة الليبية لذا يؤمل أن يسهم البحث في سد جزء بسيط من النقص في المكتبات العربية عامة والليبية خاصة.

3) نأمل ان تكون هذه الدراسة نواة لدراسات لاحقة في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء والمواطنة البيئية وأن تحظى باهتمام كافي من قبل الباحث.

4) مجال البحث وهو شركة الخليج وهي تعتبر أكبر شركة نفطية في ليبيا ومن ثم اهتمامها بالجوانب البيئية يقع ضمن اطار مسؤوليتها الاجتماعية في نشر الوعي البيئي وثقافة المحافظة علي البيئة وممارسات سلوكيات صديقة للبيئة وصولاً لتنمية بيئية مستدامة على المستوى القومي.

فرضيات الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة صيغت الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر على المواطنة البيئية من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي للنفط، ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:
- يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر على المبادرات البيئية من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي.
- يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر على الارتباط الحضاري البيئي من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي.
- يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر على المساعدات البيئية من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي.

الحية بفعل ما تخلفه العمليات الإنتاجية للمشروعات النفطية من اضرار بالغة الأثر على السكان المحليين. فضلاً عن أن شركات النفط العاملة بمقول النفط الليبية تتجاهل التشريعات القانونية الصادرة عن الحكومة الليبية بقصد المساهمة في مهمة ضمان الحفاظ على البيئة، وإن الشركات النفطية العاملة بكافة المناطق الليبية ملزمة بمعالجة الملوثات الناجمة عن عمليات الاستخراج والاستكشاف من خلال اعتماد التقنيات الحديثة في معالجة التلوث النفطي وما يسببه من ضرر على البيئة والانسان والحيوان والنبات على حدٍ سواء الامر الذي يؤثر على اقتصاد الدولي بوجه عام.(الطويل، 2023).

لذا ارتأت الباحثة القيام بدراسة لتبيان اثر التدريب الاخضر علي المواطنة البيئية في احدى الشركات الكبرى التابعة لقطاع النفط وهي شركة الخليج العربي للنفط إنطلاقاً من دورها الاقتصادي في الدولة الليبية ومسؤوليتها الاجتماعية ودورها في تحقيق المعايير المتلى في الالتزام الشروط العالمية في حماية البيئة والوقاية من التلوث وحرصها على ضمان سلامة مرافقها ومواقعها لدعم حماية البيئة بالتوافق مع الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية.

وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤلات

التالية:

- ما مستوى تطبيق برامج التدريب الاخضر من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي للنفط؟
- ما مستوى ممارسة ابعاد المواطنة البيئية من قبل الباحثين في شركة الخليج العربي للنفط؟
- ما أثر التدريب الاخضر في تعزيز المواطنة البيئية من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي للنفط؟

أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى تطبيق برامج التدريب الاخضر في شركة الخليج العربي للنفط من وجهة نظر العاملين بالشركة.
- الوقوف على مستوى ابعاد المواطنة البيئية من قبل العاملين في شركة الخليج العربي للنفط.
- تبين اثر التدريب الأخضر في تعزيز المواطنة البيئية بالشركة محل الدراسة.
- تقديم عدة توصيات يؤمل أن تؤخذ بعين الاعتبار من قبل إدارة التدريب بالشركة المبحوثة فيما يتعلق بأهمية التدريب الاخضر ودوره في تعزيز ابعاد المواطنة البيئية.

الشكل رقم (3) حدود الدراسة



المصدر: إعداد الباحثة

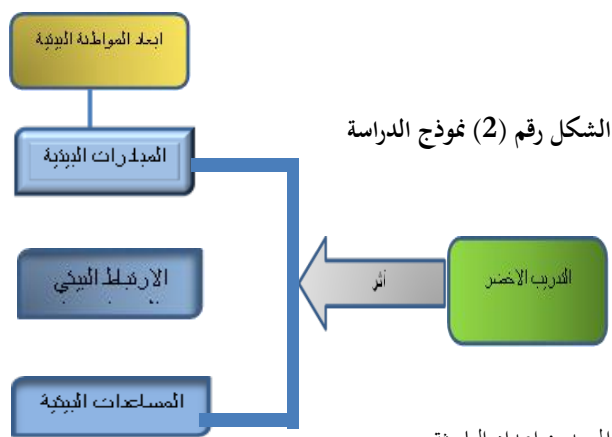
الاطار النظري للدراسة

تمهيد:

تعتبر ممارسات التدريب والتنمية الخضراء أدوات حقيقية لتعزيز وعي الموظفين تجاه الإنجاز العام لأهداف التنمية المستدامة، ومن ثم فإن مشاركة الموظف مكون رئيسي لتعزيز قبول الحفاظ على البيئة في مكان العمل على المدى الطويل لذا يجب إعطاء الأولوية للأنشطة الخضراء وتعزيزها من خلال التدريب الدوري والتنمية لتحقيق الأهداف الخضراء (Moradeke, others, 2021) ، ويرى (Arulrajah, 2016) انأه في ظل غياب التدريب المناسب من الصعب تحقيق الأداء البيئي المستهدف حيث ينبغي على المنظمات تحديد الاحتياجات التدريبية البيئية للقوي العاملة وتنفيذ مبادرات الادارة البيئية والقيام ببرامج لتثقيف وتدريب وتطوير مهارات وسلوكيات واتجاهات العاملين نحو الادارة البيئية الجيدة.

تعريف التدريب الاخضر(البيئي): يعرفه كل من (Jabbar & Abid,2015, p46) على أنه عملية لتزويد الموظفين بالمبادرات الأساسية لرفع مستوى محو الأمية البيئية ويمكن من خلاله تحقيق التحسين المستمر، ويستخدم التدريب البيئي لتحفيز العاملين لاكتساب معارف وخبرات للمشاركة في ممارسات صديقة للبيئة الأمر الذي ينعكس على ادائهم في مواجهة التحديات والتغيرات في مكان العمل.

أما (Moradeke, others, 2021) فقاموا بتعريفه على أنه عملية للحد من النفايات من خلال الاستخدام الفعال للموارد والحفاظ عليها والحد من أعمال التدهور البيئي. ويرى كل من (Obaid & Alias, 2015, p952) أن التدريب الاخضر هو تنمية الاتجاهات والسلوكيات والمعارف والمهارات الخاصة بالموظفين



المصدر: إعداد الباحثة

هيكلية الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة بالاعتماد على أسلوبين هما:

- الدراسة النظرية: فقد تم اعتماد المنهج الوصفي حيث تم إجراء المسح المكتبي واستخدام شبكة الانترنت للاطلاع على المراجع العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة وبناء الإطار النظري.
- الدراسة الميدانية: استخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة واختبار مدى صحة الفروض والاسئلة الموضوعية، من خلال جمع البيانات بواسطة استمارات الاستبيان واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة للتحليل.

مجتمع وعينة الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين بشركة الخليج للنفط بمدينة بنغازي والبالغ عددهم (250) عنصر بحسب احصائية ادارة الموارد البشرية بالشركة، حيث تم أخذ عينة عشوائية بسيطة قوامها (152) مفردة وفقاً لجدول (كريجسي ومورجان 1970)، وتم استرجاع (107) استمارة صالحة للتحليل.

أداة القياس:

تم استخدام استمارة استبيان كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها بالاعتماد على دراسة كل من (الزيدي،2016) و (Al-Juboory & 2019). (Eydan).

حدود الدراسة:

تم توضيحها كما هو مبين بالشكل رقم (3) التالي:

على هذه الاحتياجات، يمكن أن يكون نتاجاً للمنظمة. (Certo & Certo, 2012: 304).

تصميم البرنامج التدريبي: التصميم يعني التخطيط لبرنامج تدريبي شامل، بما في ذلك أهداف التدريب وتطوير معايير تقييم البرنامج، تتضمن الخطوات إنشاء مخطط تفصيلي للتدريب (يتضمن جميع خطوات البرنامج التدريبي من البداية إلى النهاية) ، واختيار طريقة اتصال البرنامج (مثل المحاضرات أو الويب) ، والتحقق من التصميم العام للبرنامج مع الإدارة و يجب تصميم تدريب بيئي (أخضر) على أساس الاحتياجات التدريبية من أجل تحقيق الفوائد البيئية المثلى من التدريب (Dessler, 2013: 239).

إدارة (تنفيذ) برنامج التدريب: أي تدريب الأفراد المختارين للمشاركة في البرنامج التدريبي باستخدام تقنيات مختلفة لنقل المعلومات الضرورية وتطوير المهارات اللازمة في برامج التدريب مثل المحاضرات والتعلم المبرمج (Certo & Certo, 2012: 304).

تقييم برنامج التدريب: من المهم تقييم البرنامج التدريبي مما يسمح التقييم للمؤسسة بمعرفة ما إذا كانت قد استوفت تحديد احتياجات التدريب والحصول على تغذية عكسية متمثلة في معلومات يمكن أن تستخدم للتدريب في المستقبل (Kempton, 1995:123).

سلوكيات المواطنة البيئية (OCBE): ظهر مفهوم سلوكيات المواطنة البيئية (OCBE) مؤخرًا في الأدبيات الخاصة بالبيئة باعتباره منهج يدعم العاملين المؤيدين للبيئة في مكان العمل (Paillé & Boiral, 2013) ولم ينتشر هذا المفهوم بشكل واسع حتى الآن بسبب تداخله مع مفاهيم متشابهة وذات صلة مثل المواطنة الخضراء والمواطنة الايكولوجية ومن المحاولات المبكرة لتعريفها هو تعريف الجمعية الكندية والتي عرفتها على أنها التزام ذاتي لتعلم المزيد عن البيئة وحمايتها وحث الافراد والمنظمات والمجتمعات على التفكير بالواجبات والحقوق البيئية باعتبارهم مواطنين يقيمون بكندا وعلى كوكب الارض (Macgregor & Szerszynski, 2003) وعرفها (Lamm, 2013) بأنها المدى الذي يقوم فيه العاملون باتخاذ خطوات للتصرف نحو الاستدامة في مكان العمل ، من خلال توسيع سلوكيات المحافظة على البيئة إلى مكان العمل.

أما (عرايبي وحامد ، 2021: 64) فيرى أن المواطنة البيئية تنبع من شعور المواطن بالانتماء لبيئته نتيجة إرتباطه بها وعيشه في كنفها، بحيث يكون المواطن مدركا لحقوقه ومسؤولياته المتعلقة بشؤون

الذين يوقفون تآكل البيئة ذات الصلة من خلال إعداد موظفين متعددي المواهب يهتمون بتطوير المعرفة والمهارات المطلوبة للابتكار.

وأشار (Ahmad, 2015) إلى أن كل من التدريب والتطوير الأخضر يقومان بتثقيف الموظفين ويجعلهم علي دراية بالجوانب المختلفة حول ادارة البيئة ، وتدريبهم في أساليب العمل التي تحافظ على الطاقة ، وتقلل من النفايات ، وتشر الوعي البيئي داخل المنظمة ، وإتاحة الفرصة لإشراك الموظفين في حل المشكلات البيئية ويزيد مهارتهم للتعامل مع مختلف القضايا البيئية.

وفي ذات السياق يرى (Renwick & other, 2012,)

أن التدريب الأخضر يعني توعية الموظفين بالتأثير البيئي الخاص بهم علي أنشطة المنظمة من خلال تزويدهم بالمهارات الأساسية للرفع من مستوى "محو الأمية البيئية وجعلهم أكثر التزامًا تجاه حماية البيئة.

ويشير كل من (Aljuboory & Eydan, 2019) إلى

أن التدريب الأخضر يعمل على زيادة وعي الموظفين بقيمة إدارة البيئة، وتدريبهم على العمليات التجارية التي توفر الطاقة، وتقلل من النفايات، وتشر الوعي البيئي داخل المنظمة، وتوفر فرصة لإشراك الموظفين في الحل البيئي، فيعد التدريب والتعليم البيئي، إلى جانب خلق ثقافة صديقة للبيئة للموظفين الذين يشعرون أنهم جزء من النتائج البيئية، من أهم عمليات إدارة الموارد البشرية التي تسهل تحقيق الأهداف البيئية.

وبناءً على ما سبق ترى الباحثة أن التدريب الأخضر بمثابة وسيلة لتطوير قدرات الموظفين الخضراء فيما يتعلق بالاستدامة البيئية من خلال تبني حزمة من البرامج التي تشمل القضايا البيئية والاجتماعية المتعلقة بالاستخدام الكفوء للموارد والحفاظ على الطاقة والحد من النفايات بغرض اكساب الموظفين سواء الجدد او القدامي وفي كافة المستويات الادارية المعارف والمهارات التي سينتج عنها تغيير في المواقف وإظهار سلوكيات مؤيدة للبيئة بما يقلل الآثار البيئية السلبية للمنظمات لتعزيز الاداء البيئي المستدام.

أبعاد التدريب الأخضر:

إن تدريب الموظفين العاملين في المنظمة هو في الأساس عملية رباعية الأبعاد:- تحديد الاحتياجات التدريبية: وهي تمثل مجالات المعلومات أو المهارات للفرد أو المجموعة التي تتطلب مزيداً من التطوير لزيادة إنتاجية ذلك الفرد أو المجموعة فقط إذا ركز التدريب

(Paillé, & Chen, 2013) باعتبار أنها تحتوي ضمنيا باقي الأبعاد

الأخرى:

- المساعدة البيئية: هي رغبة الموظف طوعية في مساعدة زملائه لإدماج الاهتمامات البيئية في مكان العمل بشكل افضل مما يسهم ايجابا في تحسين الصورة الذهنية للمنظمة.
- الارتباط الحضاري بالبيئة: يعني المشاركة الطوعية في برامج المنظمة ذات العلاقة بالبيئة.
- المبادرة البيئية: إحدى اشكال السلوك الاختياري التي تتضمن تقديم الاقتراحات بشأن حماية البيئة وتنفيذ المبادرات البيئية.

الجانب العملي للدراسة

تمهيد:

قبل الخوض في الجزء العملي للدراسة الحالية، من الاجدر تقديم نبذة بسيطة عن مجتمع الدراسة "شركة الخليج العربي للنفط" كونها شركة ليبية مقرها في بنغازي، تعمل في مجال البحث والتنقيب عن النفط الخام والغاز الطبيعي وإنتاجه وتكريره. تأسست عام 1971، وبهذا تعتبر أول شركة نفطية مملوكة بالكامل للدولة الليبية، وتعتبر أولى وأكبر الشركات النفطية العاملة في ليبيا من حيث إنتاج النفط وتحاول الشركة قدر المستطاع من خلال إدارتي السلامة وحماية البيئة إلى تحقيق المعايير المثلى في الالتزام بالشروط العالمية في حماية البيئة والوقاية من التلوث مثل ISO 14000، ISO 14001. أسلوب جمع وتحليل البيانات: تم تصميم استمارة الاستبيان بالاعتماد علي بعض الدراسات السابقة وتم توزيعها على عينة الدراسة البالغ عددهم (152) مفردة وتم استرجاع عدد (107) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لأجل تحليل البيانات:

- جداول التكرارات الإحصائية، لاستخراج المؤشرات الأساسية لوصف الخصائص العامة لعينة الدراسة بواسطة النسب المئوية والتكرارات.
- معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لاستخراج معدل ثبات متغيرات الدراسة لمعرفة درجة وضوح فقرات الاستبيان.

محيطه البيئي مما يعزز سلوكه الإيجابي نحوه، بالإضافة إلى المشاركة الفاعلة في حماية البيئة وصون مكوناتها ومواردها المتنوعة والإرتقاء بها نحو تحقيق التنمية المستدامة لضمان حياة آمنة وصحية تحتوي على كافة متطلبات العيش الرفيه لجميع أفراد الجيل الحاضر وأجيال المستقبل.

وبذلك تنطلق المواطنة البيئية من الدفاع عن المصالح الإنسانية وتوفير مناخ بيئي ملائم تتوفر فيه شروط المناخ الآمن والعيش الكريم الخالي من المخاطر، من خلال التركيز على مجموعة من العادات والتقاليد والقيم والقرارات والقواعد المعنية بحماية البيئة وتنميتها وتحقيق مبادئ التنمية المستدامة محليا ودوليا.

أهمية المواطنة البيئية:

يمكن ايضا ح أهمية المواطنة في النقاط (Dobson and)

(Bell, 2005) التالية:

- تطبيق السياسة الخضراء، التي تكفل للمجتمع التوجه نحو الاستدامة.
- إنتاج السلع البيئية، بما يعود على الفرد والمجتمع بالخير والنماء.
- تطوير الدوافع الداخلية والتصرفات البيئية، بناءً على الأخلاقيات البيئية.
- تحقيق العدالة البيئية لحماية حقوق الأجيال القادمة في الموارد البيئية.
- تشجيع الأفراد والمجتمعات والمنظمات على التفكير في الحقوق البيئية، وتوزيع المسؤوليات على الجميع كمواطنين يعيشون على كوكب الأرض.
- حل المشكلات البيئية من خلال إحداث توازن بيئي بين الحقوق والواجبات البيئية.

ابعاد المواطنة البيئية:

تتعدد ابعاد المواطنة البيئية إذ حددها (Paillé, & Chen,)

(2013) في المساعدة البيئية والارتباط الحضاري بالبيئة والمبادرة البيئية، بينما ترى (رفعت، 2017) ان ابعاد المواطنة تتمثل في المسؤولية الشخصية البيئية، العدالة البيئية، الحقوق والواجبات، المشاركة البيئية، وحددها (عطية، 2014) في المسؤولية الشخصية البيئية، العدالة البيئية، العمل الجماعي التعاوني، المشاركة البيئية والأخلاقيات البيئية. وستتناول هذه الدراسة الأبعاد التي حددها

جدول (1) الخصائص العامة لعينة الدراسة

النسبة	التكرار	الفئة	النسبة	التكرار	النوع
26.2%	28	أقل من 35 سنة	68.2%	73	ذكر
18.7%	20	من 35 إلى أقل من 40 سنة			
17.8%	19	من 40 إلى أقل من 45 سنة	31.8%	34	أنثى
37.4%	40	من 45 سنة فأكثر			
16.8%	18	أقل من 5 سنوات	18.7%	20	ثانوية أو ما يعادلها
21.5%	23	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	62.6%	67	بكالوريوس - ليسانس
10.3%	11	من 10 إلى أقل من 15 سنة	18.7%	20	ماجستير
51.4%	55	أكثر من 15 سنة	0%	0	دكتوراه

المصدر: إعداد الباحثة

يمكن النظر إلى توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الجدول السابق حيث يوضح الجدول أن زيادة نسبة الذكور عن الإناث بفارق كبير لحد ما ربما يرجع ذلك إلى طبيعة عمل الشركة في المجال النفطي، كما يتضح أن أعمار الموظفين تفوق 45 سنة إلى جانب سنوات الخبرة الذي يفوق 15 سنة، كون الشركة لا تستهدف فئة الشباب حديثي التخرج في منحهم فرص التعيين ربما بسبب سياسة التوظيف بالشركة، وربما بسبب عدم وجود احتياجات كون شركة الخليج من أكبر الشركات بالبلاد وعدد موظفيها كبير كما يلاحظ أغلب أفراد العينة يحملون شهادات جامعية مما يعني يمكن الوثوق في إجاباتهم المتعلقة بموضوع الدراسة.

تحليل تساؤلات الدراسة: يتعلق هذا الجزء بالإجابة على تساؤلات الدراسة والمتعلقة بمستوى تطبيق التدريب الأخضر في شركة الخليج،

- المتوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري (Standard Deviation)؛ وذلك لتحليل إجابات الباحثين على مدى تطبيق برامج التدريب الأخضر وتوفير ابعاد المواطنة البيئية في الشركة محل الدراسة.

- تحليل الانحدار البسيط (Linear regression analysis) لاختبار أثر التدريب الأخضر على المواطنة البيئية في الشركة محل الدراسة.

ثبات مقياس الدراسة وصدقه: ثبات الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، 1995:429)، حيث تم اختبارها للتأكد من درجة وضوح فقراتها باستخراج معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) للاتساق الداخلي لجميع مقاييس الدراسة.

حيث اتضح أن معامل الثبات لمتغير التدريب الأخضر بلغ (0.925) والمكون من (8 فقرات)، بينما لمتغير المواطنة البيئية بلغ (0.889) والمكون من (9 فقرات)، مما يدل على ثبات الأداة، وأن الارتباط بين الإجابات جيد وثابت ومقبول إحصائياً.

أما صدق استمارة الاستبيان والتي توضح مدى الكفاءة التي تتصف بها هذه الأداة البحثية في القياس، حيث قامت الباحثة باستخدام طريقة معامل الصدق الإحصائي عن طريق المعادلة التالية: $V = \sqrt{S}$ حيث إن: V : معامل الصدق الذاتي، S : معامل ثبات المقياس.

أي أن الصدق الذاتي هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات (العساف، 1995:429)، وبهذه المعادلة تم حساب صدق المقياس لمتغير التدريب الأخضر وبلغ (0.962)، وبتغير المواطنة البيئية بلغ (0.943)، وهذا يبرز صدق المقياس، وأن أسئلة المقياس تقيس ما أعدت لقياسه بالفعل.

تحليل البيانات العامة لأفراد عينة الدراسة: الجدول (1) يوضح الخصائص العامة لعينة الدراسة من حيث النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

في تقليل الأخطاء والانحرافات البيئية، الأمر الذي يسهل الانتقال إلى مجتمع أكثر استدامة.

جدول (3) : إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه تطبيق التدريب الأخضر

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	(Sig.) t	درجة التطبيق
تبنى الشركة البعد البيئي في جميع خطوات التدريب	3.5981	1.02662	6.027	.000	مرتفع
تسهم برامج التدريب في تقليل الأخطاء والانحرافات البيئية	4.0935	.87451	12.934	.000	مرتفع
تعمل الشركة على دمج استراتيجية التدريب بما مع التطورات التي تنشأ من القيم البيئية	3.5234	.96491	5.611	.000	مرتفع
تحقق برامج التدريب والتطوير المعتمدة في الشركة المهارات التي تحقق الانسجام بين الموظف والبيئة	3.6355	1.03151	6.373	.000	مرتفع
تركز البرامج التدريبية التفاعلية على تزويد الموظفين بالمستوى المطلوب من الوعي البيئي	3.6916	.96555	7.409	.000	مرتفع
تشجع البرامج التدريبية الموظفين بالشركة على تطوير السلوكيات الخاصة بالجوانب الصديقة للبيئة	3.7664	.95739	8.280	.000	مرتفع
تقوم الشركة بتدريب الموظفين باعتماد تكنولوجيا المعلومات للحد من استخدام الورق وإنتاج المخلفات	3.7570	1.13969	6.871	.000	مرتفع
تشجع ادارة الشركة الموظفين على المشاركة في برامج التدريب الأخضر عبر مكافأة المتميزين منها	3.3925	1.18765	3.419	.001	مرتفع
التدريب الأخضر	3.4953	.99170	5.167	.000	مرتفع

تم استخراج طول الفئة وفقاً = أكبر قيمة - أقل قيمة / عدد الأوزان = 5-1 = 4/5 = 0.80، معنوية عند مستوى دلالة 0.05.

تشخيص واقع توفر ابعاد المواطنة البيئية بالشركة محل الدراسة:

يتناول هذا الجزء وصف او تشخيص متغير المواطنة البيئية وقد بلغت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المواطنة البيئية لدى إجمالي أفراد عينة الدراسة ما يلي:

وإلى أي مدى تتوفر ابعاد المواطنة البيئية في شركة الخليج، حيث تم مقارنة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للمقياس الخماسي الذي أعطى الأوزان التالية: موافق تماماً (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق تماماً (1)، والذي تم قياسه وفقاً لطول الخلية المستخدم كالتالي، (من 1 - أقل من 1.80) ضعيف جداً، والفئة (من 1.80 - أقل من 2.60) ضعيف، والفئة (من 2.60 - أقل من 3.40) متوسط، والفئة (من 3.40 - أقل من 4.20) مرتفع، والفئة (من 4.20 - 5) مرتفع جداً (عبدالفتاح، 2008).

جدول رقم (2) المعيار المتبع لتفسير أسئلة الدراسة

المتوسط المرجح	من 1 إلى 1.8	من 1.8 إلى 2.6	من 2.6 إلى 3.4	من 3.4 إلى 4.2	من 4.2 إلى 5
التقدير	ضعيف جداً	ضعيف	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

المصدر: إعداد الباحثة

تشخيص واقع تطبيق التدريب الأخضر في شركة الخليج العربي للنفط من وجهة نظر الموظفين بها:

عند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الموضحة بالجدول (3)، للفقرات (1-8)، أمكن التعرف على آراء الباحثين حول مستوى تطبيق التدريب الأخضر، حيث تبين نتائج الجدول أن هناك تطبيق مرتفع لممارسات التدريب الأخضر بالشركة محل الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير التدريب الأخضر (3.4953) وهذه النتيجة تعكس تبني الشركة لبرامج التدريب الأخضر لمواردها البشرية وأنها تمارس أساليب وتدريبات خضراء للمحافظة على البيئة وتطوير السلوكيات الصديقة للبيئة وتحسين المهارات التي تحقق الانسجام بين الموظف والبيئة.

وتعتبر هذه النتيجة مؤشراً إيجابياً بأن هناك وعي من قبل ادارة التدريب بالشركة ومن قبل الادارة العليا نحو تطبيق البرامج المتعلقة بالمحافظة على البيئة وأن الشركة تسعى لإدخال النهج الأخضر في عملياتها المتعلقة بمواردها البشرية من خلال تدريبهم على تلك الممارسات وتطوير قدراتهم بواسطة برامج التدريب الأخضر مما يسهم

جدول رقم (4) إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أبعاد المواطنة البيئية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	(Sig.) t	الترتيب	الاتجاه
المبادرات البيئية	4.0654	.70405	15.654	.000	1	مرتفع
الارتباط الحضاري بالبيئة	3.5421	.93193	6.017	.000	3	مرتفع
المساعدة البيئية	3.9299	.74431	12.923	.000	2	مرتفع
المواطنة البيئية	4.1449	.66945	17.690	.000		مرتفع

جدول رقم (5) تحليل الانحدار البسيط لاختبار اثر التدريب الاخضر علي

المواطنة البيئية

معامل التحديد	معامل الارتباط	اختبار ف		متوسط المبيعات	مجموع المبيعات	درجات الحرية	النموذج
		قيمة الدلالة (Sig.)	قيمة F				
R ²	R			6.151	6.151	1	الانحدار
129	360	.000	15.618	.394	41.354	105	البواقي
					47.505	106	الكلية

يتضح من بيانات الجدول السابق وجود ارتباط دال إحصائياً بين التدريب الأخضر والمواطنة البيئية، حيث بلغت قيمة **F** المحسوبة (15.618) وبمستوى معنوية (0.000) وهي قيمة أقل من (0.05) وأن هناك علاقة إيجابية طردية بين المتغير المستقل (التدريب الأخضر) والمتغير التابع (المواطنة البيئية) حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (36%) كما أن التدريب الأخضر يفسر التغير الحاصل في المواطنة البيئية بنسبة (12.9%) حيث أن معامل التحديد (**R²**) بلغ قيمته (129) مما يؤكد وجود أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الأخضر علي المواطنة البيئية وفق اجابات الباحثين وأن 87% من التغير في المتغير التابع يعود لعوامل أخرى ربما باقي ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر والتحفيز الاخضر والتعويض الاخضر والتقييم الاخضر) ذات علاقة بالموضوع. وما سبق اتضح صحة الفرض الرئيس " يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر علي ابعاد المواطنة البيئية من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي للنفط".

ولاختبار الفرض الفرعي الاول: يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر علي المبادرات البيئية من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي.

يتبين من الجدول السابق أن مستوى المواطنة البيئية كان مرتفعاً لدى عينة الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.1449) وانحراف مقداره (.66945)، حيث جاءت المبادرات البيئية في المرتبة الاولى بأعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.0654) وانحراف قدره (.70405). ثم تأتي المساعدة البيئية في المرتبة الثانية بمتوسط مساوٍ (3.9299) وانحراف بلغ (.74431) وأخيراً يأتي الارتباط الحضاري بالبيئة بمتوسط (3.5421) وانحراف معياري مقداره (93193). يتضح أن ابعاد المواطنة البيئية في الشركة المبحوثة جاء بدرجة مرتفعة، وهذا يدل علي اهتمام افراد العينة بعواقب افعالهم وسلوكياتهم ومعرفة تأثيرها على البيئة حيث يشارك الموظفون بفعالية وبشكل طوعي في الأحداث البيئية والنشاطات التي تنظمها الشركة ويشجعون زملائهم على ممارسة سلوكيات أكثر وعياً بالبيئة، وعليه يمكننا القول هناك توافر لأبعاد المواطنة البيئية في الشركة محل الدراسة وبشكل مرتفع.

اختبار الفرض الرئيسي للدراسة والذي ينص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر على أبعاد المواطنة البيئية من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي للنفط". والجدول التالي يوضح تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر التدريب الاخضر على المواطنة البيئية.

جدول رقم (6) تحليل الانحدار البسيط لاختبار اثر التدريب الاخضر علي

المبادرات البيئية

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار ف		معامل الارتباط	معامل التحديد
				قيمة F	قيمة الدلالة (Sig.)		
الانحدار	1	5.426	5.426	12.091	.001	.488a	.239
البواقي	105	47.116	.449				
الكلية	106	52.542					

يتبين من الجدول اعلاه أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.239) وهذا يعني أن التدريب الاخضر يفسر ما نسبته (92.3%) من التباين الحاصل في المتغير التابع المتمثل في المبادرات البيئية، كما يتضح أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (48.8%) وهذا يؤكد وجود علاقة إيجابية مؤثرة (طردية) بين التدريب الاخضر والمبادرات البيئية بالشركة محل الدراسة، وعليه نستنتج أنه يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر على المبادرات البيئية من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي للنفط. " وبذلك يتم قبول الفرض الفرعي الاول.

ولاختبار الفرض الفرعي الثاني : يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر على الارتباط الحضاري البيئي من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي للنفط.

جدول رقم (7) تحليل الانحدار البسيط لاختبار اثر التدريب الاخضر علي

الارتباط الحضاري البيئي

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار ف		معامل الارتباط	معامل التحديد
				قيمة F	قيمة الدلالة (Sig.)		
الانحدار	1	26.209	26.209	41.791	.000b	.534a	.285
البواقي	105	65.851	.627				
الكلية	106	92.061					

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.285) وهذا يعني أن التدريب الاخضر يفسر ما نسبته (5.28%) من التباين الحاصل في الارتباط الحضاري البيئي، كما يتضح أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (53.4%) وهذا يؤكد

وجود علاقة إيجابية مؤثرة (طردية) بين التدريب الاخضر والارتباط الحضاري البيئي بالشركة محل الدراسة، وعليه نستنتج أنه يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر على الارتباط الحضاري البيئي من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي للنفط.

جدول رقم (8) تحليل الانحدار البسيط لاختبار اثر التدريب الاخضر علي

المساعدات البيئية

النموذج	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار ف		معامل الارتباط	معامل التحديد
				قيمة F	قيمة الدلالة (Sig.)		
الانحدار	1	14.009	14.009	32.895	.000b	.488a	.239
البواقي	105	44.716	.426				
الكلية	106	58.724					

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.239) وهذا يعني أن التدريب الاخضر يفسر ما نسبته (9.23%) من التباين الحاصل في المساعدات البيئية، كما يتضح أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (48.8%) وهذا يؤكد وجود علاقة إيجابية مؤثرة (طردية) بين التدريب الاخضر والمساعدات البيئية بالشركة محل الدراسة، وعليه نستنتج أنه يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب الاخضر على المساعدات البيئية من وجهة نظر الباحثين في شركة الخليج العربي للنفط. "

خلاصة نتائج الدراسة:

- من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، واختبار فرضياتها تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي:
- بينت الدراسة أن المستوى العام للتدريب الاخضر من وجهة نظر الموظفين بشركة الخليج العربي للنفط جاء مرتفعاً.
- كشفت الدراسة أن المستوى العام للمواطنة البيئية لدى عينة البحث جاء أيضاً مرتفعاً.
- أسفر عن الدراسة أن بُعد المبادرات البيئية هو أعلى ابعاد المواطنة البيئية ممارسة ، تلاه في الترتيب بُعد المساعدات البيئية بينما بُعد الارتباط الحضاري البيئي حظي بالترتيب الثالث والاخير.

- أوضحت الدراسة أن هناك أثر ذو لالة احصائية للتدريب الاخضر على المواطنة البيئية عند مستوى دلالة معنوية(5%) كما تبين أن بُعد الارتباط الحضاري البيئي هو أكثر ابعاد المواطنة البيئية تأثراً بالتدريب الاخضر.

توصيات الدراسة:

- من خلال النتائج التي توصلت اليها الدراسة تُقدم مجموعة من التوصيات التي يؤمل إتباعها والمتمثلة في الآتي:
- تنمية الثقافة البيئية بالشركة باعتبارها جزء من سياساتها وتوعية الموظفين بالتأثير البيئي الخاص بهم على أنشطة المنظمة من خلال تزويدهم بالمهارات الأساسية للرفع من مستوى "محو الأمية البيئية وجعلهم أكثر التزاماً تجاه حماية البيئة.
- المزيد من عمليات تطوير وتحديث البرامج التدريبية وفق القيم والاهداف البيئية بما ينعكس على زيادة الوعي البيئي بالبيئة وتنمية الاتجاهات والسلوكيات والمعارف والمهارات الخاصة بالموظفين للتعامل مع البيئة.
- استمرار القيام بالمزيد من برامج التدريب الاخضر التي تتبني استخدام برامج الحاسوب والوسائل التكنولوجية الحديثة لتقليل من النفايات و المخلفات الورقية.
- المحافظة على القيم التي تتعلق بالبيئة من خلال ممارسة العاملين لسلوكيات خضراء عند اداء وظائفهم وتشجيعهم على ممارسة سلوكيات المواطنة البيئية بالشركة لما لها من اثار ايجابية في تحسين صورة الشركة في اذهان الاخرين وتحول الشركة الى شركة مستدامة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- حسنين ، أحمد مُجد علي ، مُجد كامل فتاح ، مُجد احمد عبد النبي (2021): واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المراكز الرئيسية للبنوك التجارية المصرية (دراسة تطبيقية)،
- رفعت ، ريهام عبدالعال (2017): المواطنة البيئية كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس، *مجلة الدراسات التربوية والنفسية*، المجلد 11، العدد (1) 139- 160 .
- الزبيدي، غنى دحام (2016): دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق متطلبات المواطنة البيئية بحث ميداني في الشركة العامة للزيوت النابائية ، *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية* ، المجلد (22) ، العدد (89)، ص ص (53- 75).
- الزبيدي، غنى دحام، تناي ، حمزة ، مُجد فليح (2021):تحقيق الاستدامة البيئية وفق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، العدد (63) ، ص ص (73 - 91)
- سملاي ، بحضيه و أحمد بلالي (2018): ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية، *مجلة رؤى اقتصادية* ، المجلد (8)، العدد (2)، ص ص 115-133.
- صالح ، احمد علي (2011): تقويم برامج التدريب البيئي في إطار المواصفة العالمية (ISO- 14001) دراسة تجريبية، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - العدد الخامس والعشرون* (1) ، ص ص (139- 172).
- الطويل، سالم عمار منصور(2023): دراسة تأثير صناعة النفط والغاز على البيئة الليبية . *مجلة الاصاله*، المجلد (2)، العدد (6) .
- العجمي، عمار أحمد، الظفيري، ناجي بدر، و الشطي، يعقوب يوسف(2018): مستوى المواطنة البيئية لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات . *مجلة كلية التربية: جامعة الأزهر*، الجزء 1 ، ع(178)، ص ص 463 - 495.
- عرايبي ، فضيلة و خالد حامد (2021): افاق تعزيز أبعاد المواطنة البيئية كآلية لحماية البيئة، *مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي*، المجلد 8، العدد (1)، 61-77

- العساف، صالح بن حمد (1995)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان : الرياض، السعودية.
- عطية، محمود مُجد ابراهيم (2014) : فاعلية برنامج أنشطة بيئية مصاحبة لمنهج الدراسات الاجتماعية لتنمية بعض ابعاد المواطنة البيئية لدى تلاميذ الصف الاول الاعدادي، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات البيئية ، جامعة عين شمس.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ahmad, Shoeb, (2015): Green Human Resource Management: Policies and practices, Cogent Business & Management,(2), <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>.
- Journal of Environmental Studies and Researches، vol (11) , no (1) , p 202-216
- Aljuboory, Hayder.Jasim& Faris Hassan Eydan(2019):"Green Learning its impact on the sustainability of the health organization", Gharee journal of econmic and administration sciences, Vol(1),No(1),
- Arulrajah ,Anton , Opatha H.D.N.P, Nawaratne,N N J(2015): Green human resurce management ,Practic; A review,Srilankan journal human resurce management ,Vol (5), NO (1),pp1-16.
- Certo, Samuel C. & Certo ،S. Trevis, (2012), Modern Management Concepts and Skills, 12th ed. Prentice Hall. New Jersey, p: 304-306.
- Dessler, Gary, (2013), Human resource management, 15th ed, Pearson Education, Inc., USA.
- Dobson, A. and Bell, D. (2005). Report of the seminars heldat the Faculty enough, London in May Availableat, [www.environmental citizenship.net](http://www.environmentalcitizenship.net).
- Fayyazia, M; Shahbazmoradi, S; Afshar, Z & Reza, M. (2015). Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry. Management Science Letters, 5: 101-108.
- Jabbar, Muhammad Hassan & Abid, Muhammad (2015), A Study of Green HR Practices and Its Impact on Environmental Performance: A Review , Magnt Research Report , Vol.3 , No.4.

Research Agenda **International Journal of Management Reviews**, Vol.

- Yafi 1 Eiad, , Shehnaz Tehseen and Syed Arslan Haider (2021): Impact of Green Training on Environmental Performance through Mediating Role of Competencies and Motivation, *Sustainability* , 13, 5624
<https://www.mdpi.com/journal/sustainability>
- Kempton, John, (1995), *Human Resource Management and Development Current Issues and Themes*, 1st ed, MACMILLAN PRESS LTD, London.
- Kluska, Anna Marciniuk, Edyta Bombiak (2018): *Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience*, *Sustainability*, vol(10), pp 1-22.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & Williams, E. G. (2013). *Organizational citizenship behavior toward the environment*. *Group & Organization Management*, 38(2), 163-197.
- Larsen, Bjørn. Hvidtfeldt ,(2014), *Environmental Citizenship and Electric Vehicles, A Case Study of Norway and Denmark*, Master of Science in Global Studies Course: SIMV07 Lund University Term: Department of Political Science
- MacGregor Sherilyn, and Bronislaw Szerszynski(2003): *Environmental Citizenship and the Administration of Life*, Paper presented at *Citizenship and the Environment workshop*, Newcastle University, 4-6
- Moradeke, FAPOHUNDA, Tinuke,, GENTY, Kabiru Ishola, OLANIPEKUN, Lateef Okikiola(2021): *Green Training and Development Practices on Environmental Sustainability: Evidence from WAMCO PLC*, *Journal of Educational Management & Social Sciences (JEMSS)*, Volume 2, Number 1, PP 1 – 19
- Obaid, Tareq Fayeeg, Rosima Bte. Alias(2015): "The Impact Of Green Recruitment, Green Training & Green Learning On The Firm Performance: Conceptual Paper" *International Journal of Applied Research*; 1(12): 951-953.
- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). *Linking environmental management practices and organizational citizenship behavior for the environment: a social exchange perspective*. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552-3575.
- Renwick ,W.S, , Douglas ,Tom Redman and Stuart Maguire(2012): *Green Human Resource Management: A Review and*