

دور التدريب الأخضر في تحقيق التنمية السياحية المستدامة

سارة عاطف الموجي

المعهد المصري العالي للسياحة والفنادق - شيراتون - مصر الجديدة - مصر

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية التدريب الأخضر في رفع كفاءة العاملين بوزارة السياحة وباعتباره من الموضوعات الهامة المطروحة على الساحة الدولية في عالمنا اليوم، ويهدف التدريب الأخضر إلى ضمان التنمية المستدامة من خلال تدريب العاملين في وزارة السياحة على العمل مع الحفاظ على الطاقة، ونشر الوعي البيئي داخل الوزارة، وإتاحة الفرصة لإشراك الموظفين في حل المشكلات البيئية والحفاظ على الصحة العامة وعلى احتياجات الأجيال القادمة خاصة بعد جائحة كورونا ويتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من الخبراء السياحيين ومديرين القطاعات والعاملين بالوزارة وتم استهداف ٦٨ مبحوث وتم الاستجابة لعدد ٥٦ استمارة استبيان بنسبة ٨٢.٣٪ من إجمالي حجم العينة وقد اعتمدت الدراسة على التحليل الإحصائي للبيانات مع عمل التوزيعات التكرارية وتم استخدام البرنامج التحليلي SPSS Version 25 بهدف اختبار صحة فرض الدراسة وهو ان الاهتمام بالتدريب الأخضر للعاملين بالوزارة وارتباطه بالبيئة يعمل على رفع كفاءة العاملين وزيادة مهاراتهم الشخصية ولقد خلصت الدراسة إلى أن أهم المعوقات التي تواجه التدريب الأخضر هو قلة قاعات الدورات التدريبية فضلا عن عدم توافر المعلومات الكافية عن التدريب الأخضر بالنسبة للعاملين بوزارة السياحة وعدم العلم بألية تنفيذه وعدم وجود توعية كافية بأهمية احلاله مكان التدريب التقليدي، كما أوصت الدراسة بضرورة إعطاء دورات تدريبية خضراء للعاملين القدامى والجدد لتهيئة أصحاب القدرات المهنية من الوصول للقيادة الخضراء مع الحفاظ على الاستدامة.

الكلمات الدالة : التدريب الأخضر - التنمية المستدامة - وزارة السياحة

المقدمة :

احتل التدريب مكان الصدارة في عدد كبير من دول العالم المتقدمة و النامية على السواء من أجل تنمية مهارات العاملين بما يتلائم مع متغيرات العصر و مستجداته ، حتى يتمكنوا من إنجاز و تحقيق الأهداف المنشودة للفرد و المنظمة معا ، و مع النمو المطرد في نظم المعلومات ، و مع التطور التقني و الاهتمام بالعنصر البشري أصبح التدريب ضرورة حتمية لإعداد و تأهيل الأفراد ، و أحد المسئوليات الضرورية في الإدارة لكي تواكب التطور التكنولوجي المستمر ، و تسهم في زيادة الإنتاجية ، و رفع الروح المعنوية لدي العاملين ، وتبذل

المنظمات الكثير من ميزانياتها و جهدها للأستفادة من الإنجازات العلمية و التقنية و التكنولوجية التي تتميز بها الألفية الثالثة ، وذلك من خلال إكساب العاملين سواء رؤساء أو مرؤوسين المعلومات و المهارات اللازمة لتحقيق التكيف مع المتغيرات المتسارعة في كافة المجالات من خلال تعديل اتجاهات العاملين بما يخدم الأداء الوظيفي و التنظيمي بالمؤسسة و من ثم تحقيق أهداف المؤسسة.

تعد السياحة جزء من متطلبات الحضارة و ظاهرة إجتماعية و أداة للقياس في التحولات و التغيرات البيئية ، و تقديم الخدمات يتضمن مجموعة من المبادئ لتحقيق حالة التميز في السوق السياحي كان أهمها الحصول على أفضل العناصر البشرية تخصصا باعتبارها تمثل القيمة الأكبر التي تستطيع المنشآت السياحية و الفندقية من خلالها تقديم خدماتها إلى المجتمع ، و يبدو وجود دورا أساسيا بين مستوى الخدمات التي تقدمها المرافق السياحية و الفندقية و مستوى تدريب المواهب المتخصصة كالأيدي العاملة الماهرة في مجال التخصص و خاصة التي تبحث في تقديم التميز في الخدمة للعملاء ، و بالتالي يجب تدريب الكوادر الفنية العاملة التي تؤدي هذه الخدمات بهذا القطاع.

تعتبر عملية التدريب من أساسيات الإدارة السياحية الحديثة سواء للعاملين الجدد لإكسابهم المهارات اللازمة و إعدادهم بنجاح لتأدية مهام وظائفهم أو للعاملين الحاليين الذين هم بحاجة للتدريب بهدف إكسابهم المهارات الحديثة في مجالات عملهم ، و يهدف التدريب السياحي إلى تنمية القدرة على الابتكار لدي العاملين عند مواجهة صعوبات العمل حتى خلال الذروة السياحية ، و التدريب يركز على تطوير مهارات و معارف و إتجاهات الموظفين ، و ليصبح التدريب و التطوير أخضرا لابد من ربطه بالإدارة البيئية فيتم بذلك التركيز على زيادة معرفة و مهارات الموظفين المتعلقة بالإدارة البيئية ، و كلمة الأخضر تعني كل ما يوجد في البيئة و لكن بشرط أن يكون صديق لها و لا يسبب لها أي تلوثات أو على الأقل لا يضيف أو يزيد على البيئة المزيد من الأعباء التي تضرها أكثر أو يؤدي إلى تدهورها ، و تقوم الشركة بتتقيف الموظفين حول قيمة إدارة البيئة ، و تدريبهم على أساليب العمل للحفاظ على الطاقة ، و تقليل النفايات و إدارتها بما يساعد على إعادة تدويرها ، و نشر الوعي البيئي داخل المنظمة ، و أتاحة الفرصة لإشراك الموظفين في حل المشكلات البيئية.

و يعتبر أهم هدف من أهداف التدريب الأخضر هو تحقيق الأهداف البيئية ، حيث يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تقدم درس عمل لتنمية المهارات القيادية لمساعدة المديرين على التوجه نحو النهج الأخضر ، و تدريب الموظفين على أفضل الممارسات المشجعة للمبادرات الخضراء كتدريبهم على توعية العملاء فيما يتعلق بمزايا أن يصبحوا أكثر صداقة للبيئة و شراء المنتجات الخضراء.

مشكلة البحث :

على الرغم من أهمية التدريب الأخضر في القطاعات و الهيئات و المنظمات و الوزارات السياحية ، و التي من خلالها يتم تنمية و تطوير و تحسين مهارات و قدرات العاملين في السياحة و الاستخدام السليم للموارد ، والمشاركة في حل المشاكل البيئية مما يقلل من التدهور البيئي ، إلا أنه يلاحظ عدم الاهتمام بالتدريب الأخضر في جمهورية مصر العربية حيث لا تتوافر الثقافة الخضراء في بعض تلك الوزارات والهيئات لتطبيق التدريب الأخضر بها ، كذلك يفنقر التدريب الأخضر إلى الدراسات العلمية و التي يمكن من خلالها تدريب العاملين على التدريب الأخضر سواء العاملين القدامى أو الجدد و تنفيذه بصورة جيدة حيث أن تطبيق هذا التدريب سوف يؤدي إلى الحفاظ على البيئة المحيطة من أي نوع من أنواع التلوث و تقليل النفقات و تحقيق التنمية السياحية المستدامة ، و بالتالي يجب على الوزارات و الهيئات السياحية بالاشتراك مع جميع الجهات المعنية بالدولة الاهتمام بهذا النوع من التدريب في ظل الظروف البيئية الغير مستقرة وانتشار فيروس كورونا المستجد.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في التوجه نحو التدريب الأخضر في مصر الذي يخلق فرص للتوظيف الأخضر في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية و البيئية المرتبطة بالقطاع السياحي بطريقة متوازنة تسمح بتلبية إحتياجات الأجيال الحاضرة دون المساس بقدرة أجيال المستقبل على تلبية إحتياجاتهم مع الحفاظ على البيئة و تحقيق التنمية المستدامة و الرفاهية للإنسان و الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية ، كما يساعد التدريب الأخضر على تطوير العناصر البشرية المتاحة بما يعكس على تحقيق التنمية البيئية و السياحية المستدامة ، حيث يعد التدريب الأخضر أحد أفضل الحلول لحل المشاكل البيئية.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

- تحقيق الفهم الشامل للتدريب الأخضر كأحد التوجهات الجديدة لخلق فرص للتوظيف الأخضر .
- التعرف على مدى إمكانية تطبيق التدريب الأخضر في الوزارات والهيئات والمنظمات السياحية.
- دراسة تأثير تطبيق التدريب الأخضر على التنمية السياحية المستدامة في مصر .
- التطرق إلى معرفة متطلبات التدريب الأخضر لإمكانية تهيئة مناخ العمل و التدريب بالهيئات والوزارات السياحية لتطبيقه.
- بيان أهمية التوجه إلى التدريب الأخضر وانعكاساته الإيجابية على النواحي الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المرتبطة بالسياحة.
- دراسة المعوقات التي تواجه التدريب الأخضر في الوزارات والمنظمات والهيئات السياحية.

- تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تساهم في تبني الوزارات والمنظمات والهيئات للتدريب الأخضر في مصر.

منهجية البحث:

إعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري بناء على أسلوب البحث المكتبي ، و الذي تضمن الكتب العربية و الأجنبية ، الأبحاث العلمية ، الدوريات ، المقالات، و الرسائل العلمية، و التقارير، والمواقع الإلكترونية . كما إعتمد البحث على الجانب الإستنباطي في الدراسة الميدانية من واقع تحليل استمارات الإستقصاء لدراسة و رصد دور التدريب الأخضر في رفع كفاءة العاملين بوزارة السياحة المصرية، و ذلك للتعرف على أهمية و أهداف التدريب الأخضر لتفعيل دوره و استخدامه بدلا من التدريب التقليدي نظرا لفوائده التي تعود على البيئة و على الفرد و على المؤسسة ككل.

إعتمد الجانب الميداني في البحث على توزيع إستمارات إستقصاء و عمل مقابلات شخصية مع بعض الخبراء السياحيين من الادارة العليا بوزارة السياحة و بعض المديرين بقطاعات الوزارة المختلفة وتم استهداف ٦٨ مبحوث وتمت الاستجابة لعدد ٥٦ استمارة استبيان بنسبة ٨٢.٣٪ من إجمالي العينة في الفترة بين ١٠ يوليو ٢٠٢١ و حتى ٠٩ نوفمبر ٢٠٢١.

التدريب الأخضر :

تعرف عملية التدريب و التطوير الأخضر بأنها مجموعة من الأليات و أساليب العمل التي تهتم بتنمية مهارات الموظفين في الاستخدام السليم للموارد ، و المشاركة في حل المشاكل البيئية من خلال أفكار جديدة تقلل من التدهور البيئي .(Bangwal and Tiwari, 2015)

يعتبر التدريب الأخضر من الممارسات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمة ، فبدون التدريب المناسب والتطوير يصعب تحقيق الأداء البيئي المستهدف ، و في الوقت الحاضر تقوم بعض المنظمات بتحليل و تحديد الاحتياجات التدريبية البيئية للعاملين من أجل جعل قوة العمل أكثر اهتماما بالبيئة مع إجراء برامج جادة و منهجية للثقف و التدريب والتطوير للعاملين بها من أجل اكسابهم المعارف و المهارات و تغيير اتجاهاتهم اللازمة نحو الإدارة البيئية الجيدة. (Arulrajah et al.,2016)

و هناك بعض الممارسات الخضراء للتدريب و التطوير للعاملين في المجال السياحي مثل تدريب العاملين على إجراء التحليل الأخضر لمكان العمل ، و تطبيق التناوب الوظيفي لتدريب المديرين الخضر للمستقبل ، و توفير التدريب عن جوانب الإدارة البيئية للسلامة العامة في المنظمة ، وإدارة النفايات ، الحفاظ على الطاقة ، و إعادة التدوير ، و تنمية المهارات الشخصية الخضراء. (Renwick et al.,2013)

يجب ان تشمل برامج التدريب و التطوير للعاملين في المجال السياحي قضايا اجتماعية و بيئية على جميع المستويات ، بدءا من الاعتبارات المتعلقة بالصحة و السلامة و قضايا الاستدامة الاستراتيجية على مستوى الإدارة التنفيذية و مجلس الإدارة بالإضافة إلى إعلام العاملين عن الإجراءات و السياسات الخضراء ، و المبادرات على مستوى المنظمة مثل الحد من الغازات الضارة ، وخلق المنتجات الخضراء ، و إدارة النفايات ، و إنشاء فرق خضراء في كل إدارة ، مما يؤدي إلى التوعية العامة (Jain, 2016)، كما تشمل البرامج التدريبية الخضراء على القضايا البيئية الهامة على مستوى المنظمة ككل ، و على كافة العاملين القدامى والجدد من خلال برامج مخططة بشكل يناسب طبيعة كل وظيفة بالمنظمة (السكرانة ، ٢٠١٧) ، وبالتالي سيتم تغيير السلوك الفردي للموظف ليزداد وعيه بالبيئة.(Teixeira et al. , 2012)

من الممكن تأسيس فرق خضراء في كل قسم من أقسام الأجهزة و الهيئات السياحية مهمتها تقديم الوعي العام و تقديم التدريب اللازم في مجال الإدارة البيئية ، و يمكن أن يتم تحليل الاحتياجات التدريبية في ضوء المعرفة البيئية و مهارات العاملين في الجوانب الخضراء ، ولضمان فاعلية التدريب الأخضر ينبغي التخطيط له بما يتناسب و طبيعة الوظائف فمثلا تدريب الموظفين في وزارة السياحة على التحول الأخضر و الحفاظ على البيئة من أي تلوث و التقليل من استخدام الأوراق في طباعة الأعمال المكتبية و تذاكر السفر الخاصة بالعاملين في المكاتب التابعة للوزارة بالخارج و الحفاظ على الطاقة و تقليل النفايات ، كما يجب تدريب العاملين القدامى و الجدد على الأخضر وإشراكهم في حل المشكلات البيئية .

الأهداف العامة للتدريب الأخضر:

ان عملية التدريب الأخضر تهدف ببساطة إلى تغيير في سلوك و اتجاهات الفرد من النمط الذي اتخذه لنفسه إلى آخر أخضرا تعتقد الإدارة أنه أكثر ارتباطا مع أهداف المشروع (السلمي ، ٢٠٠٤) ، كما يهدف إلى النهوض بالعنصر البشري العامل في جميع القطاعات و على كافة المستويات وإعادة الإعداد الملائم للقيام بدوره و أداء مهامه بكفاءة عالية و تختلف الأهداف باختلاف البرنامج التدريبي ولكن هناك أهداف عامة أساسية منها (قاسي، ٢٠١٢) :

- تطوير اتجاهات المشاركين الايجابية نحو العمل الأخضر و الزملاء و المنظمة.
- تنمية روح العلاقات الإنسانية في المنظمة الخضراء و تحسين نوع الإشراف الأخضر على العمل.
- زيادة فرص الابتكار و الإبداع الأخضر في العمل و رفع الإنتاج و الإنتاجية.
- التقليل من تدمير العاملين و تقليل أخطائهم و تخفيض تكلفة الصيانة للألات و المعدات.
- زيادة استقرار الأفراد العاملين عن طريق زيادة اتقانهم العمل إلى جانب ما يكتسبوا من مهارات.

- خلق علاقة ايجابية بين الأفراد و المنظمة من خلال توجيه و تنمية السلوك و الاتجاهات الايجابية تجاه العمل.
- زيادة و تقوية الأداء و المهارات و القدرات و المعارف للعاملين.
- تمكين العاملين من التكيف و القدرة على التعامل الأخضر مع مستجدات الأعمال و التطور التكنولوجي.
- يستخدم التدريب الأخضر كوسيلة لتحفيز العاملين للترقية الخضراء مما يؤدي إلى زيادة التنافس الأخضر فيما بينهم و زيادة الإنتاجية. (بودهان، ٢٠١٦)
- و هناك بعض الأهداف الخاصة بالتدريب الأخضر و علاقته بالتنمية المستدامة منها (Hosain and Rahman, 2016):
- الحفاظ على صحة العاملين و رفع روحهم المعنوية من خلال منع التدخين داخل المكاتب ، و استخدام مواد غير ضارة في العمل ، و توفير الأخضر في الاجتماعات مثل الخضراوات و الفواكه الطبيعية و غيرها.
- الحفاظ على البيئة الطبيعية و إستدامتها بهدف تلبية احتياجات الأفراد الحاليين دون الإضرار بقدرة الأجيال القادمة في تلبية إحتياجاتهم.
- استخدام الاستقطاب الإلكتروني و توفير معلومات عن الشركة على موقعها الإلكتروني ، و عقد المؤتمرات عن بعد ، و التقليل من استخدام الورق و تدريب العاملين على القيام بذلك و بالتالي الوصول إلى الهدف المنشود و هو الحفاظ على البيئة و الاستدامة و خاصة بعد جائحة كورونا أصبح من الضروري الابتعاد و التعامل عن بعد.
- جعل الموظفين على دراية بالتدريب الأخضر و خاصة المديرين لتدريب الموظفين الحاليين و الجدد و بالتالي تصبح المنظمة صديقة للبيئة.
- تحفيز الموظفين على الابتكار الاخضر و تقديم أفكار خضراء تتعلق بوظائفهم ، مما يعمل على تحقيق الأهداف البيئية للمنظمة.
- العمل على تغيير سلوكيات العاملين و اتجاههم نحو الأداء الأخضر.
- زيادة الموارد الطبيعية للمنظمة من خلال استخدام المواد المعاد تدويرها و تقليل النفايات.

أهمية التدريب الأخضر:

تأتي أهمية التدريب الأخضر بأنه إحدى الوسائل التي تزود العاملين بمهارات حديثة تؤهلهم لتحمل مسئولية أكبر، و تكسبهم أفكار و خبرات واتجاهات خضراء جديدة بصورة مستمرة ، و ترجع أهمية التدريب الأخضر

الى مجموعة من الفوائد التي يحققها كل من الفرد و المنظمة من جراء التدريب (المغربي و آخرون، ١٩٩٥) فالعديد من المنظمات و الهيئات و الوزارات بدأت تعيد النظر في برامجها التدريبية لغرض تحقيق المزايا التنافسية من خلال ما يسمى بتدريب الدافعية العالية ، حيث يتم الربط بين البرامج التدريبية و الأهداف الاستراتيجية للمنشأة، و هذا المفهوم يركز على نموذج التصميم الخاص بتأمين نوعية عالية من التدريب مقارنة بكلفته بالمقارنة بالمنظمات الأخرى. (عباس و علي، ١٩٩٨)

- أهمية التدريب الأخضر للفرد :

تعود الأهمية التي يوليها الأفراد عادة للتدريب الأخضر إلى دوره في تحقيق ما يلي (الحدراوي، ٢٠١٥):

- رفع الروح المعنوية حيث يزداد شعور العاملين بالأمن و الاستقرار و الرضا عن العمل، عند امتلاكهم المعارف و المهارات الخضراء، و بالتالي ترتفع الروح المعنوية للفرد نتيجة تزويده بالخبرات المختلفة.
- التأهيل لشغل مناصب قيادية خضراء ، حيث يكسب التدريب الأخضر الفرد لخبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء و تحمل مسئوليات أكبر ، بالإضافة إلى اكتساب الفرد لصفات تؤهله لشغل المناصب القيادية الخضراء.
- تحسين أداء الفرد نتيجة لزيادة كفاءة الفرد في المجالات المعرفية و المهارية خضراء و اكتسابه اتجاهات إيجابية نحو العمل.
- زيادة الثقة في النفس و زيادة القدرة على العمل دون الاعتماد على الآخرين و بالتالي تدعيم احترام الفرد لنفسه و احترام الغير له.
- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمنظمة و استيعابهم لدورهم الأخضر فيها ، و بالتالي التقليل من القلق الناتج عن عدم المعرفة بالعمل و ضعف الأداء. (صالح ، ٢٠٠٥)

- أهمية التدريب الأخضر للمنظمة :

تحقق البرامج التدريبية الخضراء الفعالة المصممة بعض الفوائد للمنظمة أو الوزارة بسبب دور التدريب الأخضر الفعال في تحقيق ما يلي: (McConnell, 2006)

- يؤدي التدريب الأخضر للعاملين إلى تطوير قدراتهم و إكسابهم معارف خضراء جديدة، مما يزيد من دافعيتهم و يوثق علاقتهم بالمنظمة، و هذا يعني استقرارهم و شعورهم بالأمن الوظيفي و بالتالي تمسكهم بالمنظمة التي يعملون فيها ، و عدم تطلعهم للعمل خارجها وبالتالي خلق الاتجاهات الايجابية الخضراء لدي العاملين نحو العمل و المؤسسة.
- إن مردود التدريب الأخضر أكثر من تكاليفه ، كما أن استخدام الأساليب الفعالة التي تدرب عليها العاملون الخضر، واكتساب الاتجاهات الايجابية نحو العمل ، يؤدي أيضا إلى الاقتصاد في الإنفاق.

-يساهم التدريب الأخضر في بناء قاعدة فعالة للاتصالات و الاستشارات الداخلية و بذلك يؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل الأخضر بين الأفراد العاملين بينهم و بين الإدارة.
-يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة الخضراء، كما يساهم التدريب الأخضر في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي بهدف تطوير برامجها و إمكانياتها.
-تطوير أساليب القيادة الخضراء و ترشيد القرارات الإدارية. (مويسي، ٢٠١٥)
-تجديد و إثراء المعلومات التي تحتاجها المنظمة لصياغة أهدافها الخضراء و تنفيذ سياستها.
-يؤدي التدريب الأخضر الجيد و الفعال إلى زيادة دافعية العاملين نحو العمل و تحسن أدائهم ، و كفايتهم مما يقود إلى زيادة إنتاجهم كما و نوعا ، كما يشكل التدريب الأخضر مصدرا مهما لإعداد المنظمة بكوادر بشرية مدربة.

- أهمية التدريب الأخضر في تطوير العلاقات الإنسانية :

يؤدي التدريب الأخضر الفعال إلى تحقيق النتائج الأتية : (الهيبي، ٢٠٠٣)
-تعميق قدرة المديرين على الإدارة الخضراء و تحقيق الأهداف و الاستراتيجيات ، و تحليل المشكلات و استخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات و توجيه موارد الدولة ، و تحقيق الاستخدام الأمثل و الأفضل لها.
-تطوير أساليب التفاعل الإجتماعي بين الأفراد العاملين ، و قبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المنظمة الخضراء .
-تنمية و تطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة الخضراء ، و توثيق العلاقات بين الإدارة الخضراء و الأفراد العاملين الخضر .
و يأتي العائد الأساسي للمنظمة من التدريب الأخضر في تحسين أداء الأفراد و المنظمة ككل من خلال الارتقاء في الجودة ، والالتزام بالمواصفات و المعايير الخضراء في العمل ، و زيادة سرعة الأداء الأخضر، و القدرة على حل المشاكل الوظيفية، والتوفير في التكاليف من خلال حسن استخدام الموارد.
(ماهر ، ١٩٩٦)

و نستنتج مما سبق أن أهمية التدريب الأخضر ترتبط بما يوفره الفرد من معرفة و معلومات و خبرات و مهارات تؤدي لإكسابه الثقة بالنفس ، و القدرة على العمل الأخضر بجودة و إتقان ، و تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل ، بالإضافة إلى ما توفره المنظمة الخضراء من توفير للوقت و الجهد ، و يحقق لها الكفاءة الإنتاجية ، و يضمن لها البقاء و المنافسة.

أنواع التدريب الأخضر:

هناك أنواع مختلفة للتدريب الأخضر و تختلف تقسيمها باختلاف المعيار المتخذ لعملية التصنيف منها من حيث مجال التدريب الأخضر، مدة التدريب ، عدد المتدربين ، مكان التدريب ، وقت التنفيذ وسنشرحها بشيء من التفصيل كما يلي :

- التدريب الأخضر حسب مكان التدريب :

التدريب الأخضر داخل المنظمة : ويشمل هذا النوع المنظمات التي لديها مراكز تدريب أخضر خاصة تعقد فيها دورات بعيدا عن العمل ذاته، و من مزايا هذا النوع ان المتدربين الخضرون هم من نفس المنظمة و بالتالي إمكانية تبادل الخبرات و المعارف بدون حواجز بسبب تقسيم العمل بين الإدارات و زيادة الروابط بين المنظمة و المتدربين ، ومن عيوبه احتمالية وجود بعض الضغوط على المتدرب للعودة للعمل. (كامل ، ١٩٩٤)

التدريب الأخضر خارج المنظمة : و يتم تدريب الموظف الأخضر في مكان خارج المنظمة بعد انقطاعه عن العمل لفترة محدودة ليلتحق أثناءها بدورة أو برنامج تدريبي في أحد المراكز التدريبية في البلد أو خارجها و يتم التدريب ضمن مؤسسات عامة حكومية ، أو في مراكز تدريب تابعة للقطاع الخاص كمراكز خاصة أو معاهد تدريبية. (ياغي ، ١٩٨٦)

- التدريب الأخضر حسب المدة الزمنية:

تدريب طويل الأجل : ويشمل برنامج شامل لتنمية المهارات و المعلومات و التي لا يمكن توفيرها من خلال التدريب قصير الأجل ، و تتراوح مدته بين ٦ شهور إلى سنة أو أكثر و قد ينتهي بحصول المتدرب على شهادة مهنية أو علمية.

تدريب قصير الأجل: و يتفرغ فيه المتدرب كليا أو جزئيا للتدريب حيث يكرس المتدرب وقته أو بعض من الوقت للتدريب و تتراوح مدته من أسبوع إلى ستة أسابيع.

- التدريب الأخضر حسب عدد المتدربين:

التدريب الجماعي : و هو عبارة عن مجموعة من الموظفين التي يتم تدريبهم في مركز تدريب داخل أو خارج المنظمة، و عادة ما يعفى الأفراد خلال فترة التدريب من العمل الرسمي، و يعمل هذا النوع على إفادة المتدربين من خبرات بعضهم البعض نتيجة وجودهم في مكان واحد أثناء فترة التدريب. (عبد الباقي و حنفي، ١٩٩٨)

التدريب الفردي: و يتم عندما يراد شغل الفرد وظيفة جديدة ذات مسؤوليات و مهام تختلف عن وظيفته الأولى. (ربابعة، ٢٠٠٣)

- التدريب الأخضر حسب مجال التدريب:

التدريب المهني و الفني : و يختص هذا النوع من التدريب في الوظائف و الأعمال التي تتطلب مستوى عال من المهارة، لذلك تصمم هذه البرامج لتجعل من المتدرب حرفيا ملما بالعمل و بمكوناته ، و هو يجمع بين التريب على العمل و التدريب في قاعات، و تقوم بعض المنظمات بعمل مراكز أو قاعات للتدريب المهني داخلها في حالة غياب المراكز الرسمية للتدريب المهني و يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية و الميكانيكية في الأعمال الفنية و المهنية. (حنفي، ١٩٩٧)

التدريب التخصصي : و يهدف هذا النوع إلى زيادة معلومات الفرد في مجال عملية محددة ، و يتوسع و يتعمق فيها لغرض تمكين الفرد من تحسين مستوى الأداء ، و التدريب على وظائف أعلى من الوظائف المهنية و الفنية. (ماهر، ٢٠١٢)

التدريب الإداري : مثل التدريب على الأعمال الكتابية ، و الشؤون المالية و المحفوظات ، و تتوقف كفاءة المنشأة على انتظام العمل الإداري من حيث التخطيط و التنظيم ، و الرقابة، و اتخاذ القرارات، و التوجيه و القيادة، و التحفيز، و التنسيق والاتصال. (عبد الباقي و حنفي، 1998)

- التدريب الأخضر حسب وقت التنفيذ:

التدريب قبل الالتحاق بالعمل : يحتاج الموظف الجديد الى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد و تؤثر المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الايام و الاسابيع الأولى من عمله على أدائه و اتجاهاته لسنوات قادمة ، ويكون هذا التدريب إما داخل مركز التدريب في المنظمة أو خارجها عن طريق مراكز متخصصة. (Hodgetts and Kroeck ,1992)

التدريب أثناء العمل : و هو أكثر أنواع التدريب شيوعا و إنتشارا و أقل تكلفة ، و يتم ذلك أثناء العمل من خلال تقديم المعلومات و التدريب للموظف الجديد على مستوى فردي بشكل مباشر في حدود وظيفته ، و من الممكن التدريب بغرض تحديد المعرفة و المهارة و يتم ذلك عندما تتقدم المهارات و المعارف للأفراد و يظهر هذا النوع عند استخدام البرامج التكنولوجية والأنظمة الجديدة. (Ivancevich and Glueck, 1986)

التدريب بغرض الترقية أو النقل : و يهدف هذا النوع إلى تدريب الموظف على الوظيفة الجديدة التي سيتم الإنتقال لها أو الترقية و التي لها مهارات و معارف جديدة خاصة بها.

التدريب للتهيئة للمعاش : في المنظمات الراقية يتم تهيئة العاملين من كبار السن إلى الخروج على المعاش ، ثم تدريبه على البحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق للاستمتاع بالحياة و البحث عن اهتمامات أخرى غير وظيفية. (ماهر ، ١٩٩٩)

خصائص التدريب الأخضر:

إن التدريب الأخضر يتمتع ببعض الخصائص بالمقارنة بالتدريب التقليدي منها (Liu and Xie, 2013) :
- ان التدريب الاخضر يهدف الى الاحتفاظ بالعاملين و خفض التكاليف ، وزيادة الانتاج و استخدام منتجات صديقة للبيئة مما يؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة، بينما التدريب التقليدي يهدف إلى زيادة الانتاج بغض النظر عن تحقيق التنمية المستدامة.

- يعمل التدريب الأخضر على تحفيز العاملين على التفاعل مع البيئة و عليه يتم إعطاء الأجر لكل موظف حسب مستوى أدائه مما يعمل على تشجيع الموظفين و تحفيزهم عن العمل بشكل أكثر فاعلية لتحقيق أهداف المنظمة ، في حين يتلقى الموظفون في التدريب التقليدي نفس الأجر دون النظر في مستوى أدائهم.

- يعمل التدريب الأخضر على تحقيق مبدأ المساواة بين جميع الموظفين ، و إعطاء كل فرد حقه في حين أن التدريب التقليدي تولى اهتماما فقط بكيفية توفير الاحتياجات اللازمة لزيادة الانتاج ، فالعاملين هم الوسائل التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها. (Cheema et al., 2015)

مستلزمات التدريب الأخضر :

تشمل مستلزمات التدريب الأخضر كل عناصر البيئة المحيطة التي تساعد على تعلم المتدربين او العاملين و تنمية مهاراتهم و منها : (ابوبكر ، ٢٠١٢)

- **قاعات التدريب :** و تجهيزاتها من حيث توافر وسائل سمعية و بصرية و جميع الظروف الحية للعمل مثل التهوية و الاضاءة و المقاعد المريحة ، بالإضافة إلى ان يكون عدد المتدربين مناسباً لهدف التدريب و مناسباً للعدد الموجود في قاعات التدريب مع الحفاظ على الاجراءات الاحترازية و التباعد لعدم انتشار فيروس كورونا.

- **المدرّب :** يجب استخدام المدرّب لاساليب مختلفة لتوصيل المعلومات اثناء عملية التدريب مما يساهم في سهولة توصيل المعلومات الى المتدربين و استخدام التكنولوجيا الحديثة .

- **برامج التدريب :** و تشمل البرامج و الدورات التدريبية الخاصة بفن المراسم و الإتيكيت و فن التعامل مع كبار الشخصيات و طريقة إعداد و كتابة المذكرات و المراسلات الرسمية و مهارات الإتصال الفعال و فنون ومهارات التفاوض.

دور التدريب الأخضر في تحسين الثقافة الخضراء لدى العاملين في وزارة السياحة:

إن النتائج الفعالة لأي منظمة لا تتحقق إلا بتغيير ثقافة المنظمات بحيث يصبح لدى المنظمات قيماً راسخة تدعم الاستدامة على المدى البعيد، و الثقافة التنظيمية الخضراء هي التي تدعم الإدارة البيئية و تشجيع الموظفين على تقديم اقتراحات و حرية المشاركة في الأنشطة المرتبطة بتحسين البيئة و بالتالي يجب ان يكون

الموظفين على دراية جيدة بالقضايا البيئية التي تؤثر على أماكن عملهم و ذلك نظرا لإرتباط السياحة بالبيئة (Madsen and Ulhoi, 2001) و بالتالي فالتدريب الأخضر أصبح الآن من الضروريات و يجب على المسؤولين في أي منظمة أو هيئة أو وزارة تعمل في المجال السياحي الإهتمام به سواء للموظفين القدامى او الجدد لإنشاء جيل جديد يتعلم و يعلم الأجيال القادمة مع ضرورة الحفاظ على البيئة و الاستدامة و في نفس الوقت التمتع بكل الأنماط السياحية مع وضع لافتة " الاخضر " .

التنمية المستدامة و النمو الأخضر:

عرفت اللجنة العالمية المعنية بالبيئة و التنمية (WCED) التابعة للأمم المتحدة ١٩٨٧ التنمية المستدامة على أنها " نوع التنمية الذي يستجيب إلى حاجات الحاضر من دون تهديد قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة" (الهيئي، ٢٠١١) ، و أصبح هذا المصطلح من المصطلحات الهامة في عالم اليوم إذ تم إطلاق العديد من المسميات عليه منها التنمية الشاملة ، التنمية البشرية ، التنمية المتواصلة انتهاء بالتنمية المستدامة (الصقاري ، ٢٠١٤) ، لذلك يعتبر مفهوم الاستدامة مفهوما ثلاثي الأبعاد و تشمل الاستدامة الاقتصادية ، الاستدامة الاجتماعية ، الاستدامة البيئية . (Kucukoghu and Pinar, 2016)

مبادئ التنمية السياحية المستدامة في ظل تطبيق التدريب الأخضر:

ان الاهتمام المتزايد بالسياحة دفع إلى تعاظم دورها في التنمية من حيث تشجيع الاستثمار في إنشاء المجتمعات السياحية و بالتالي إحتياج هذه المشاريع الاستثمارية إلى أيدي عاملة مدربة تدريبيا أخضرا مما يساعد على الحفاظ على البيئة و تتمثل مبادئ التنمية السياحية المستدامة في النقاط التالية : (فايدي كمال ، ٢٠١٦)

- خلق فرص جديدة للإستثمار الأخضر، وبالتالي خلق فرص عمل جديدة لأيدي عاملة مدربة تدريبيا أخضر، و تحسين البنية التحتية و الخدمات بإعادة التدوير للنفايات و إستخدام الوسائل الحديثة للحفاظ على البيئة و تلبية الإحتياجات الأساسية للأيدي العاملة المدربة مع الارتقاء بمستوى المعيشة و الإستخدم الأخضر للموارد مع الحفاظ على الاستدامة للأجيال القادمة.
- مشاركة المجتمعات المحلية في إتخاذ قرارات التنمية السياحية و بالتالي خلق تنمية سياحية مبنية على المجتمع ، و الارتقاء بمستوى التدريب و التطوير و الوعي الأخضر لسكان المحليين و العاملين على حد سواء ، و الإهتمام بتأثير السياحة على المنظومة الثقافية الخضراء للمقاصد السياحية.
- حماية البيئة و الإهتمام بالموارد الطبيعية و الموروثات الثقافية للأجيال القادمة، و الارتقاء بالوعي البيئي و القضايا البيئية لدي السياح و العاملين و المجتمعات المحلية، و إيجاد معايير للمحاسبة البيئية و الرقابة من خلال التدريب الأخضر لهم و إخبارهم بالتأثيرات السلبية لممارسات العنصر البشري للسياحة على

البيئة و تحقيق العدالة بين الجيل الحالي و الأجيال القادمة من حيث الحق في الإستفادة من الموارد الإقتصادية و البيئية.

- تساعد السياحة المستدامة مع التدريب الأخضر و استخدام التكنولوجيا الحديثة على صيانة وتحسين البنية الأساسية لتظل مستدامة و نظيفة و كوسيلة فعالة لجذب السائحين والاستثمارات الأجنبية مع إستخدام تكنولوجيا حديثة صديقة للبيئة و التنمية المستدامة ، و يمكن القول أن التكنولوجيا الحديثة تتم من خلال إنتاج الطاقة النظيفة مثل الطاقة الشمسية و طاقة الرياح مع إصدار التشريعات التي تلزم الفنادق والمنتجعات و القرى السياحية على إستخدام مصادر الطاقة المتجددة النظيفة و الصديقة للبيئة.
- رفع كفاءة و إنتاجية العمل و النمو الاقتصادي من خلال تطبيق التنمية السياحية المستدامة مع التدريب الأخضر للعاملين في المجال السياحي سيفتح آفاق جديدة و فرص عمل للنساء و الشباب في مشروعات سياحية مستدامة ويحافظ على المنتجات التقليدية من الاندثار و يرفع من شأن الثقافة الخضراء للمجتمع المحلي.
- القضاء على الجوع و الفقر في العالم من خلال خلق وظائف و أماكن عمل جديدة ، و التنمية السياحية المستدامة لها تأثير كبير على كافة مستويات المجتمع المحلي ، وعن طريق تبني هدف مكافحة الفقر بتشجيع إقامة و تطوير و تدريب العاملين على الأخضر في المشروعات الصغيرة و المتوسطة ، و تدعيم الفئات الأكثر رعاية مثل النساء و البنات و الشباب و كبار السن ، كما يمكن للسياحة المستدامة ان تدفع إلى زيادة الإنتاجية الزراعية و ذلك بتشجيع الإنتاج الزراعي المستدام ، و عدم استخدام الكيماويات الملوثة للتربة و المياه ، و استهلاك المنتجات الزراعية المحلية في الفنادق و المنتجعات السياحية ، و الأساليب الحديثة يمكن اندماجها مع الزراعة التقليدية الخالية من الكيماويات و المخصبات و الملوثات كما أن الدخل الإضافي المتولد في المجتمعات المحلية يمكن أن يؤدي إلى تحسين و ترقية قيمة الخبرة في التنمية السياحية المستدامة.
- على الرغم من الصعوبات التي تواجه تطبيق التنمية السياحية المستدامة ، إلا أنه لا يوجد خلاف على أهمية تبني مبادئ التنمية المستدامة لإدارة و حماية الموارد الطبيعية ، كما أنه من الضروري لإنجاح التنمية السياحية المستدامة في المستقبل تكييف الأجهزة و المنظمات القائمة على النشاط السياحي مع التغيير للأسلوب الذي يحقق الاستدامة للنشاط السياحي بمختلف أنواعه (حسين جلييلة ، ٢٠١٥).

الدراسة الميدانية:

أولاً : توزيع العينة حسب النوع او الجنس :

الجدول رقم (١) توزيع العينة حسب النوع او الجنس

النسبة المئوية	التكرار	النوع
٧٥	٤٢	ذكر
٢٥	١٤	أنثى
١٠٠	٥٦	المجموع

يوضح الجدول رقم (١) ان عدد المبحوثين الذكور هم الفئة الأكبر بنسبة ٧٥ % من اجمالي العينة ثم فئة الإناث في المرتبة الثانية بنسبة ٢٥% و من خلال المعطيات نستنتج ان عدد الذكور اكثر من عدد الاناث نظرا لطبيعة العمل في الوزارة و المكاتب التابعة لها و و كذلك متطلبات الوظيفة و طبيعة النشاط بوزارة السياحة.

ثانياً: فترات التدريب خلال مدة العمل:

الجدول رقم (٢) فترات التدريب خلال مدة العمل

النسبة المئوية	التكرار	الفترة
٧.١	٤	شهري
٣٧.٥	٢١	نصف سنوي
٥٥.٤	٣١	سنوي
١٠٠	٥٦	المجموع

يوضح الجدول رقم (٢) فترات التدريب خلال مدة العمل حيث أتضح من نتائج العينات المبحوثة أن وزارة السياحة توفر التدريب السنوي بنسبة ٥٥.٤% ، بينما أشار ٣٧.٥% من إجمال العينة أن التدريب نصف سنوي بالوزارة ، و أخيراً أشار نسبة قليلة ٧.١% من إجمالي العينة أن التدريبي وزارة السياحة شهري و هذا يدل على توفير الوزارة للتدريب التقليدي خلال فترات متباعدة سواء للعاملين الجدد أو القدامى مما يستوجب زيادة فرص التدريب لتحسين و رفع مستوى كفاءتهم و قدراتهم المهنية مما ينعكس إيجابياً على الأداء و التأقلم الوظيفي للعمل و الوزارة على حد سواء.

ثالثاً: تقييم العاملين لبيئة التدريب الأخضر في الوزارة:

الجدول رقم (٣) تقييم العاملين لبيئة التدريب الأخضر في الوزارة

معامل الفا كرونباخ	المجموع		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		محاور التقييم
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
٠.٨١٢	١٠٠	٥٦	٤٤.٦	٢٥	٢٦.٨	١٥	٢١.٤	١٢	٧.١	٤	الدورات التدريبية تحقق الاهداف البيئية
	١٠٠	٥٦	٥٧.١	٢٨	١٩.٨	١١	١٩.٨	١١	٣.٦	٢	يطبق التدريب الأخضر في الوزارة و المكاتب التابعة لها
	١٠٠	٥٦	٦٠.٧	٣٤	١٦.١	٩	١٧.٩	١٠	٥.٤	٣	التناوب الوظيفي و تدريب المديرين الخضر للمستقبل
	١٠٠	٥٦	٤٤.٣	٢٣	٢٦.٩	١٤	٢٥	١٣	٣.٨	٢	يوفر التدريب الأخضر السلامة العامة
	١٠٠	٥٦	46.4	26	26.8	15	23.2	13	3.6	2	تهتم برامج التدريب الاخضر بقضايا التنمية المستدامة
	١٠٠	٥٦	39.6	22	28.6	16	28.6	16	3.6	2	قليل التكلفة بالمقارنة بالتدريب التقليدي
	١٠٠	٥٦	1.8	1	17.9	10	48.2	27	32.1	18	تحقيق مبدأ المساواة بالمقارنة بالتدريب التقليدي
	١٠٠	٥٦	1.8	1	14.3	8	41.1	23	42.9	24	يحافظ على الطاقة و إعادة التدوير و تنمية المهارات الشخصية

يتبين من الجدول رقم (٣) مدى تقييم العاملين لبيئة التدريب الأخضر في الوزارة :

- ١- جاءت أعلى نسبة غير موافق بنسبة (٤٤.٦%) للدورات التدريبية التي تحقق الأهداف البيئية في حين جاءت موافق بشدة أقل نسبة ٧.١% ، مما يدل على إتباع التدريب التقليدي في وزارة السياحة و بالتالي يجب إدخال التدريب الأخضر لربط التدريب التقليدي بالمحافظة على البيئة .

- ٢- تبين ان نسبة غير موافق (٥٧.١%) أعلى نسبة في التقييم الخاص بتطبيق التدريب الأخضر في الوزارة و المكاتب التابعة لها ثم تتساوى النسبتين موافق و محايد (١٩.٨%) و أخيرا جاءت النسبة القليلة في موافق بشدة (٣.٦%) من إجمالي العينة مما يدل على وجوب تطبيق التدريب الأخضر بالوزارة و المكاتب التابعة لها.
- ٣- التناوب الوظيفي و تدريب المديرين الخضر للمستقبل وضح الجدول رقم (٣) أن أعلى نسبة كانت في غير موافق (٦٠.٧%) ثم إقترب النسب بين موافق و محايد بالترتيب (١٧.٩% ، ١٦.١%) و أخيرا أقل نسبة في موافق بشدة (٥.٤%) و بالتالي يجب الاهتمام بالتناوب الوظيفي و تحويل تدريب المديرين من التدريب التقليدي الى الأخضر و خاصة بعد جائحة كورونا.
- ٤- يوضح الجدول السابق أن أقل نسبة (٣.٨%) في موافق بشدة بالنسبة لتوفير التدريب الأخضر للسلامة العامة بالوزارة و أعلى نسبة كانت في غير موافق (٤٤.٣%) و ذلك يرجع إلى عدم تطبيق التدريب الأخضر و عدم ارتباط التدريب التقليدي بالمحافظة على البيئة.
- ٥- تهتم برامج التدريب الأخضر بقضايا التنمية المستدامة كانت أعلى نسبة في غير موافق (٤٦.٤%) و أقل نسبة كانت في موافق بشدة (٣.٦%) ثم جاءت النسب متقاربة بين محايد و موافق بالترتيب (٢٦.٨%، ٢٣.٢%) و ذلك يرجع إلى قلة الوعي لدي العاملين بالوزارة بالتدريب الأخضر نظرا لندرة المعلومات و البيانات الخاصة به.
- ٦- بالسؤال عن مقارنة التكلفة بين التدريب التقليدي و الأخضر جاءت أعلى نسبة غير موافق ٣٩.٦% ، و كانت أقل نسبة في موافق بشدة ٣.٦% من إجمالي العينة ، و جاءت نسبة موافق و محايد بالتساوي (٢٨.٦%) و يرجع ذلك لعدم تدريب العاملين على الأخضر.
- ٧- يوضح الجدول السابق أن التدريب الأخضر يحقق مبدأ المساواة بين العاملين نتيجة إرتباط العمل بالمحافظة على البيئة و التدريب على الأخضر بدلا من التدريب التقليدي الذي يعتمد على الإنتاج فقط دون الحفاظ على البيئة و كانت أعلى نسبة موافق (٤٨.٢%) ثم موافق بشدة بنسبة (٣٢.١%) ثم محايد بنسبة ١٧.٩% و أخيرا أقل نسبة كانت في غير موافق (١.٨%).
- ٨- بالسؤال عن مدى حفاظ التدريب الأخضر على الطاقة و إعادة التدوير و تنمية المهارات و القدرات الشخصية جاءت أعلى نسبة في موافق بشدة (٤٢.٩%) ، و موافق جاء بنسبة (٤١.١%) ، ثم محايد (١٤.٣%) و جاءت أقل نسبة في غير موافق (١.٨%) و يرجع ذلك إلى الإرتباط القوي بين التدريب الأخضر و الحفاظ على الطاقة و إعادة التدوير للنفايات و تنمية القدرات و المهارات الشخصية الخضراء.

بعد جمع كافة البيانات ثم تحليلها عن طريق برنامج SPSS Version 25 كانت كافة عناصر و مقاييس الدراسة الخاصة بتقييم العاملين لبيئة التدريب الأخضر في الوزارة كانت ذو مصداقية عالية (معامل ألفا كرونباخ = ٠.٨١٢)

رابعا : فاعلية التدريب الأخضر و دوره في رفع كفاءة العاملين بالوزارة:

الجدول رقم (٤) فاعلية التدريب الأخضر و دوره في رفع كفاءة العاملين بالوزارة

معامل الفا كرونباخ	المجموع		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		محاوَر التقييم
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
٠.٨٥٦	١٠٠	٥٦	16.1	9	39.3	22	26.8	15	17.9	10	تشمل البرامج التدريبية الخضراء العاملين القدامى و الجدد و اشراكهم في حل المشكلات البيئية
	١٠٠	٥٦	17.9	10	39.3	22	28.6	16	14.3	8	التقليل من استخدام الاوراق و طباعة التذاكر لسفر العاملين كنوع من الترشيد
	١٠٠	٥٦	3.6	2	7.1	4	46.4	26	42.9	24	رفع الروح المعنوية و التأهيل لشغل مناصب خضراء
	١٠٠	٥٦	3.6	2	7.1	4	53.6	30	35.7	20	زيادة الكفاءة الفردية و تحسين فهمهم للوزارة
	١٠٠	٥٦	1.8	1	12.5	7	44.6	25	41.1	23	توضيح السياسات العامة للوزارة و الانفتاح على المجتمع الخارجي
	١٠٠	٥٦	3.6	2	8.9	5	39.3	22	48.2	27	تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد
	١٠٠	٥٦	3.6	2	14.3	8	30.4	17	51.8	29	تفاعل العاملين مع البيئة
	١٠٠	٥٦	14.3	8	42.9	24	32.1	18	10.7	6	توافر فرق خضراء في كل إدارة لتوعية العاملين

يوضح الجدول رقم (٤) مدى فاعلية التدريب الأخضر و دوره في رفع كفاءة العاملين بالوزارة حيث أتضح ما يلي:

١- تشمل البرامج التدريبية الخضراء العاملين القدامى و الجدد و اشراكهم في حل المشكلات البيئية حيث جاءت أعلى نسبة محايد (٣٩.٣%) ، وجاءت موافق في المرتبة الثانية (٢٦.٨%) ، و أخيرا في المرتبة الثالثة بالترتيب موافق بشدة و غير موافق بنسب متقاربة (١٧.٩% ، ١٦.٩%).

٢- جاءت في المرتبة الأولى محايد بنسبة (٣٩.٣%) في التقليل من استخدام الأوراق و طباعة التذاكر لسفر العاملين كنوع من الترشيد ، ثم في المرتبة الثانية موافق (٢٨.٦%) ، و أخيرا في المرتبة الأخيرة غير موافق و موافق بشدة بالترتيب بنسب (١٧.٩% ، ١٤.٣%) من اجمالي العينة و هذا يدل على ان مازال التدريب التقليدي موجود في الوزارة و بالتالي يجب تدريب العاملين على التدريب الأخضر في كل الممارسات و الاعمال الخاصة بالوزارة و الترشيد في استخدام الاوراق.

٣- يتبين من الجدول السابق ان من ضمن فاعلية التدريب الاخضر في رفع كل من الروح المعنوية و كفاءة العاملين بالوزارة و التأهيل لشغل مناصب قيادية خضراء حيث جاءت في المرتبة الأولى موافق (٤٦.٤%) ، و جاءت موافق بشدة في المرتبة الثانية بنسبة (٤٢.٩%) ، و في المرتبة الثالثة محايد بنسبة (٧.١%) ، و في المرتبة الخيرة جاءت غير موافق بنسبة (٣.٦%).

٤- تتمثل فاعلية التدريب في زيادة الكفاءة الفردية و تحسين فهم العاملين لمتطلبات الوزارة حيث جاءت أعلى نسبة في موافق (٥٣.٦%) و هذا يدل على مدى فاعلية التدريب الأخضر في رفع الكفاءة الفردية للعاملين ، ثم جاءت في المرتبة التالية موافق بشدة بنسبة (٣٥.٧%) ، و أخيرا جاءت محايد و غير موافق بنسب (٧.١% ، ٣.٦%) بالترتيب.

٥- يوضح الجدول السابق أن أعلى نسبة في توضيح السياسات العامة للوزارة و الانفتاح على المجتمع الخارجي كانت في المرتبة الأولى موافق و موافق بشدة بشكل متقارب بنسب (٤٤.٦% ، ٤١.١%) بالترتيب ، و جاء في المرتبة التالية محايد بنسبة ١٢.٥% ، و أخيرا غير موافق كانت بنسبة ١.٨% ، و هذا يوضح أهمية التدريب الأخضر في رفع كفاءة العاملين و الارتباط القوي بين العاملين و الوزارة.

٦- جاءت أعلى النسب في موافق بشدة (٤٨.٢%) في تحقيق التدريب الأخضر الأستخدام الأمثل للموارد و الحفاظ على الطاقة و اعادة التدوير للنفايات ثم تقاربت هذه النسبة مع نسبة العاملين الذين اختاروا موافق (٣٩.٣%) ، ثم جاء في المرتبة الأخيرة محايد و غير موافق بالترتيب بنسب (٨.٩% ، ٣.٦%).

٧- يتضح من الجدول السابق ان من ضمن فاعلية التدريب الأخضر في رفع كفاءة العاملين في الوزارة و تفاعلهم مع البيئة حيث جاءت نسبة موافق بشدة (٥١.٨%) ، و جاءت في المرتبة الثانية موافق بنسبة (٣٠.٤%) ، ثم يليها محايد بنسبة (١٤.٣%) ، و أخيرا غير موافق بنسبة (٣.٦%) و هذا يدل على اتفاق اراء معظم العاملين في الوزارة على فاعلية التدريب الأخضر للعاملين و تفاعلهم مع البيئة من خلال الحفاظ عليها من

عدم التدخين أثناء التدريب و العمل و استخدام الفواكه الطبيعية في الدورات التدريبية و البعد عن المأكولات الضارة و غيرها من الممارسات التي تحافظ على البيئة.

٨- أكدوا معظم الخبراء السياحيين و رؤساء القطاعات و العاملين بالوزارة عدم توافر فرق خضراء لتوعية العاملين بدور التدريب الأخضر حيث جاء رايهم في المرتبة الأولى محايد (٤٢.٩%) ثم في المرتبة الثانية موافق بنسبة (٣٢.١%) على توافر هذه الفرق ، و اخيرا جاءت في المرتبة الأخيرة بنسب متقاربة غير موافق و موافق بشدة بنسب (١٤.٣% ، ١٠.٧%) بالترتيب ، و يرى البعض ان توافر هذه الفرق من الأفكار البناء لتوعية العاملين بالأخضر في كل الممارسات اليومية و خاصة التحول من التدريب التقليدي الى التدريب الأخضر.

بعد جمع البيانات ثم تحليلها عن طريق برنامج SPSS Version 25 كانت النتيجة ان كافة عناصر مقاييس الدراسة الخاصة بدراسة فاعلة التدريب الأخضر و دوره في رفع كفاءة العاملين بالوزارة كانت ذو مصداقية عالية (معامل ألفا كرونباخ = ٠.٨٥٦).

خامسا: معامل الارتباط بين التدريب الأخضر و فاعليته في رفع كفاءة العاملين:

الجدول رقم (٥) معامل الارتباط بين التدريب الاخضر و فاعليته في رفع كفاءة العاملين

معامل الارتباط			
		التدريب الاخضر	الفاعلية
التدريب الاخضر	معامل بيرسون	1	.343**
	معامل الدلالة		.010
	العدد	56	56
الفاعلية	معامل بيرسون	.343**	1
	معامل الدلالة	.010	
	العدد	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يبين الجدول رقم (٥) ان هناك ارتباط طردي موجبا بين التدريب الأخضر و فاعليته على رفع كفاءة العاملين في وزارة السياحة أي أنه كلما زادت جودة التدريب الأخضر زادت فاعلية كفاءة العاملين في الوزارة و ارتباطهم بها (معامل بيرسون = ٠.٣٤٣ ، معامل الدالة = ٠.٠١٠).

سادسا: معامل الانحدار الخطي بين التدريب الاخضر و فاعلية رفع كفاءة العاملين بوزارة السياحة
الجدول رقم (٦) معامل الانحدار الخطي بين التدريب الاخضر و فاعلية رفع كفاءة العاملين بوزارة السياحة

معامل الإنحدار الخطي				
	الفاعلية		T	Sig.
	B	Std. Error		
التدريب الاخضر	.361	.134	2.687	.010

يوضح الجدول رقم (٦) ان فرض الدراسة و هو تأثير التدريب الأخضر على رفع كفاءة و فاعلية العاملين في وزارة السياحة المصرية حيث تم اختبار تأثير التدريب الأخضر على فاعلية و كفاءة العاملين بالوزارة ، و أتضح ان هناك تأثير قوي من التدريب الأخضر على الفاعلية و الكفاءة (قيمة $T= 2.68$ ، و معامل الدلالة = 0.010) و بالتالي فإن الفرضية تدعم الدراسة ان التدريب الأخضر له تأثير قوي على فاعلية أداء و كفاءة العاملين و بناء عليه فإن الفرضية مقبولة.

نتائج الدراسة :

- قلة قاعات الدورات التدريبية الخضراء سواء داخل الوزارة او خارجها.
- انخفاض الوعي للعاملين بالوزارة سواء القدامى او الجدد بالتدريب الاخضر و اهميته، و يعد هذا الانخفاض عائقا امام التنمية المستدامة و هي احد اهم المقومات التي تميز التدريب الاخضر.
- تتبع الوزارة التدريب التقليدي نظرا لقلة الوعي بأهمية التدريب الاخضر لارتباطه بالحفاظ على البيئة و الطاقة و الاستدامة.
- من ضمن نتائج البحث الميداني ان معظم الاجابات التي جاءت من قبل المديرين و القادة و العاملين كانت بين موافق بشدة و موافق و هذا يدل على تقبل العاملين بتحويل التدريب التقليدي لتدريب أخضر و محاولة تنفيذه نظرا لتوافقه مع الفترة الحالية في ظل انتشار فيروس كورونا المستجد و المحاولات الخاصة بالحفاظ على البيئة.
- يعد التدريب الأخضر أداة فعالة للتنمية المستدامة لتطور أساليب و ممارسات العمل بوزارة السياحة.
- يساعد التدريب الأخضر على تحسين المهارات و القدرات الشخصية و الفنية و المهنية لدي الأفراد العاملين بشكل يؤهلهم لشغل المناسبات القيادية الخضراء داخل الوزارة.
- يعد التدريب الأخضر عنصر حيوي في قطاع السياحة ، و يتوقف نجاحه على توافر البرامج التدريبية الخضراء المناسبة ، و المدربون الخضر الأكفاء ، و البيئة التدريبية الخضراء الملائمة ، و الأجهزة و الوسائل المناسبة.
- يعتبر التدريب الأخضر نشاطا متجددا و ذلك لارتباطه بعناصر قابلة للتغيير و التطوير و التجديد بالإضافة للحفاظ على البيئة و الطاقة.

- يخلق التدريب الأخضر فرص للتوظيف الأخضر في كافة القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية المرتبطة بالقطاع السياحي.
 - يهدف التدريب الاخضر الى محاولة ضمان الولاء بين العاملين في الوزارة و الوزارة نفسها و عدم التخلي عنها في اي ظروف.
 - من ضمن برامج التدريب الأخضر تدريب العاملين على اجراء التحليل الاخضر لمكان العمل.
- المقترحات و التوصيات الخاصة بالدراسة:**
- اعداد فرق تدريبية خضراء لتوعية العاملين بفائدة التحول الى الأخضر للحفاظ على حقوق الاجيال القادمة و الاستدامة.
 - عمل دراسة لتحويل التدريب التقليدي في وزارة السياحة الى التدريب الاخضر و توفير الوسائل الخاصة بتنفيذه.
 - تطبيق التناوب الوظيفي في الوزارة حيث يعد أحد أهم الممارسات الخضراء للتدريب و التطوير الاخضر و تخفيض معدلات الغياب و دوران العمل بالاضافة الى ضرورة تطبيقه نظرا لانتشار فيروس كورونا.
 - رفع كفاءة العاملين من خلال نشر الثقافة الخضراء بين العاملين القدامى و الجدد على حد سواء.
 - ان مردود التدريب الاخضر اكثر من تكاليفه كما ان استخدام الاساليب الفعالة التي يتم تدريبها للعاملين الخضر و اكتساب الاتجاهات الايجابية نحو العمل يؤدي الى الاقتصاد في الانفاق.
 - تنمية شعور العاملين بالانتماء و الولاء للوزارة و يتم ذلك من خلال تطبيق التدريب الأخضر.
 - يجب توعية العاملين بأهمية التدريب الأخضر و اكسابهم القدرة على البحث عن الأحدث في شتى مجالات العمل.
 - زيادة فرص الابتكار و الإبداع الأخضر و تحسين نوع الإشراف على العمل.
 - تحفيز العاملين للترقية من خلال التدريب الأخضر مما يؤدي الى التنافس فيما بينهم و زيادة الانتاجية.
 - استخدام الوزارة للاستقطاب الإلكتروني و توفير معلومات عن الوزارة من خلال موقعها الإلكتروني و عقد المؤتمرات عن بعد ، والتقليل من استخدام الورق للحفاظ على البيئة و الاستدامة.
 - بناء قاعدة فعالة للاتصالات و الاستشارات الداخلية مما يؤدي الى تطوير اساليب التفاعل الأخضر بين العاملين و بين القادة بالوزارة.
 - تطوير أساليب القيادة الخضراء و المديرين الخضر.
 - استخدام الاسلوب العلمي في اتخاذ القرارات و توجيه موارد الوزارة و تحقيق الاستخدام المثل لها.

- توفير قاعات تدريب مجهزة مع توافر الوسائل السمعية و البصرية و غيرها للعمل مثل التهوية و الاضاءة و المقاعد المريحة.
- استخدام المدرب الأخضر لأساليب مختلفة لتوصيل المعلومات مع استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- حرية مشاركة العاملين بالوزارة في الأنشطة المرتبطة بتحسين البيئة.
- وضع لافتة الأخضر سواء في وزارة السياحة أو في الفروع و المكاتب التابعة لها.
- نشر الوعي الأخضر سواء داخل الوزارة أو خارجها.
- ايجاد معايير للمحاسبة البيئية و الرقابة من خلال التدريب الأخضر للعاملين و أخبارهم بالتأثيرات السلبية لممارسات العنصر البشري للسياحة على البيئة.

المراجع:

المراجع العربية :

- أبو بكر، هبة الله (٢٠١٢) دراسة دور إدارة الموارد البشرية في ارتقاء مستوى أداء الأجهزة السياحية الرسمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية السياحة و الفنادق ، جامعة حلوان ، ص٧٥-٧٧
- بودهان ، أمينة (٢٠١٦) دور التكوين في تحسين أداء العاملين ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة ، الجزائر ، ٢٠١٦ ، ص٦
- الحدراوي ، حامد كريم (٢٠١٥) تدريب الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة الثقافية المستدامة، مجلة العزي للعلوم الاقتصادية و الإدارية ، العراق ، العدد ٢٠ ، ص٢٢٦
- حسين ، جلييلة حسن ، اقتصاديات السياحة ، الناشر كلية السياحة و الفنادق ، الإسكندرية ، ٢٠١٥ ، ص٥٧
- حنفي، عبد الغفار (١٩٩٧) السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، القاهرة ، الدار الجامعية للطباعة و النشر، ص٣٦٠
- ربابعة ، علي (٢٠٠٣) إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى، عمان ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، ص٥٦
- السكارنة ، محمد إحسان (٢٠١٧) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز: إبداع الموارد البشرية متغير معدل : دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن.
- السلمي ، علي (٢٠٠٤) إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الانتاجية ، دار المعارف ، القاهرة ، ص٣١٤

- عباس ، سهيلة و علي، علي (١٩٩٨) إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، الجبيلة ، دار وائل للطباعة و النشر .
- عبد الباقي، صلاح الدين وحنفي، عبد الغفار (١٩٩٨) إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، الإسكندرية، المكتب العربي الحديث، ص٢٦٩
- قاسي ، أسماء (٢٠١٢) أهمية الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة أكلي مجند أوالحاج-البويرة ، الجزائر، ٢٠١٢، ص٥٩
- كامل، مصطفى (١٩٩٤) إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، الشركة العربية للنشر و التوزيع ، ص١٣٧
- كمال ، فايد ، دور السياحة البيئية المستدامة في محاربة الفقر حسب مقارنة المنظمة العالمية للسياحة ، الملتقى الدولي حول الصناعة السياحة في الجزائر بين الواقع و المأمول: نحو الاستفادة من التجارب الدولية الرائدة ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيي ، جيجل، يومي ٩-١٠ نوفمبر ٢٠١٦
- ماهر ، أحمد (١٩٩٩) كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال ، الإسكندرية ، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع ، ص٦٣
- ماهر ، أحمد (٢٠١٢) إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الإسكندرية ، مصر، الطبعة الثانية ، ص٤٥٨
- ماهر، أحمد (١٩٩٦) إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، ص١٢٣
- المغربي ، كامل و آخرون (١٩٩٥) أساسيات في الإدارة ، عمان، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع.
- مويسي ، هالة ، دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم تسيير تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية ، جامعة أكلي مجند أوالحاج- البويرة ، الجزائر ، ٢٠١٤/٢٠١٥ ، ص١٣
- الهيتي ، نوزاد عبد السلام (٢٠١١) التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية ، كتاب الرياض ، مؤسسة الإمامة الصحفية ، ص ١٧١
- الهيتي، خالد (٢٠٠٣) إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، عمان ، دار وائل للنشر ، ص٢٦٦
- ياغي، محمد عبده (١٩٨٦) التدريب الإداري بين النظرية و التطبيق ، الطبعة الأولى ، الرياض ، عمادة شئون المكتبات جامعة الملك سعود، ص١١٠

المراجع الأجنبية:

- Arulrajah, A., Opatha, H. H. D. N. P., and Nawarante, N. N. J. (2016) Green Human Resource Management practices: A Review. Sri Lanka Journal of Human Resource Management, 5(1), 4-28
- Bangwal, Deepak and Tiwari, Prakash (2015) Green Human Resource Management – Away to greening the environment, Journal of Business and Management ,Vol.17, Iss. 12-49
- Cheema, Sadia, Pasha, A. Tisman and Javed, Farheen (2015) Green Human Resource Practices: Implementations and Hurdles of SMES in Pakistan, Journal of Business Studies of quarterly, Vol.7, No. 2, P 235
- Hosain, Sajjad and Rahman, Sadiqur (2016) Green Human Resource Management: A Theoretical overview, Journal of Business and Management, Vol.18, Iss.6, P.55-58
- Jain, A. (2016) Green Human Resource Management Concept in Indian Industries. International Journal of Multidisciplinary Allied Research Review and practices, 3(7), 171-181
- Kucukoglu, M. Tepe and Pinar, R. Ibrahim (2016) The mediating role of green organizational culture between sustainability and green innovation: A research in Turkish companies, school of applied sciences, Trakya University, P.3
- Liu, T. and Xie, P (2013) Research on Dynamic Implementation of green Human Resources Management, Informatics and Management Science VI, Springer, London, P. 83-91
- Madsden, H. and Ulhoi, J.P. (2001) Greening of Human Resources: environmental awareness and training interests within the workforce, Industrial Management and Data Systems, 101, P. 57-63
- Mc Connell, Johan (2006) How to Identify your Organization's Training Needs, American Management Association, P.43
- Renwick, D., Redman, T. and Maguire, S.(2013) Green Human Resource Management: A Review, Process Model and Research Agenda. International Journal of Management Reviews, 15(1), 1-14
- Teixeira, A. Alves, Jabbour, C. J. Chiapetta and Jabbour A. B. Lopes (2012) Relationship between Green Management and Environmental Training in Companies located in Brazil: A theoretical Frame work and Case Studies, Journal Production Economics. Vol.140, P.321

The Role of Green Training in Achieving Sustainable Tourism Development

Abstract:

The study aimed to clarify the importance of green training in raising the efficiency of workers in the Ministry of Tourism and as one of the important issues raised on the international scene in our world today. The Ministry, and the opportunity to involve employees in solving environmental problems, preserving public health and the needs of future generations, especially after the Corona pandemic. The study community is represented by a group of tourism experts, sector managers and workers in the Ministry, it was targeted 68 respondents and it was responded to 56 questionnaires, representing 82.3% of the total sample size. The study relied on statistical analysis of the data with the work of frequency distributions. The analytical program SPSS Version 25 was used to test the validity of the study's hypothesis, which is that the interest in green training for employees of the ministry and its connection with the environment works To raise the efficiency of workers and increase their personal skills. The study concluded that the most important obstacles facing green training are the lack of training course halls, as well as the lack of sufficient information about green training for employees of the Ministry of Tourism, the lack of knowledge of the mechanism for its implementation, and the lack of sufficient awareness of the importance of replacing it with traditional training. The study recommended the necessity of giving green training courses for old and new employees to prepare those with professional capabilities to reach green leadership while maintaining sustainability.