

أثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء في جهاز الشرطة الفلسطينية

أ.د. سمير سليمان الجمل ، النقيب رانيا الشعراوي
sameeraljamal@yahoo.com

الملخص: هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء في جهاز الشرطة الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم، وأجري المسح الشامل لمجتمع الدراسة المكون من (100) عنصر من خلال استبانة أعدت لهذا الغرض، وحللت البيانات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. وخلصت النتائج إلى أن تطبيق التدريب الأخضر متوسط، بينما كفاءة الأداء (الإداري، الفني، البشري) مرتفعة، في حين أن كفاءة الأداء المالي متوسطة، وتبين وجود أثر للتدريب الأخضر على كفاءة الأداء الإداري والمالي، وعدم وجود أثر على كفاءة الأداء الفني والبشري. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة في واقع التدريب الأخضر وفي كفاءة الأداء وفق: (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العسكرية، عدد الدورات التدريبية)، بينما وجدت فروق لصالح شرطة الخليل في تطبيق التدريب الأخضر، ولصالح شرطة بيت لحم في كفاءة الأداء. وخرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها: (العمل على تعزيز تطبيق التدريب الأخضر لما له من أثر إيجابي في الحفاظ على جودة البيئة وتحسين الأداء، تحسين كفاءة الأداء المالي من خلال استقطاب مختصين في الشؤون المالية، وتدريب العاملين في الشؤون المالية، تعزيز كفاءة الأداء الفني من خلال عقد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الخضراء).

الكلمات المفتاحية: الأثر، التدريب الأخضر، كفاءة الأداء، جهاز الشرطة الفلسطينية.

The Impact of Green Training on Performance Efficiency in the Palestinian Police Force

Prof. Dr. Sameer Suleiman Aljamal
International Suleiman University

Captain Rania El Sharawy
Bethlehem Police Directorate

Abstract: The study aimed to find out the effect of green training on the performance efficiency of the Palestinian police in the governorates of Hebron and Bethlehem. The results concluded that the application of green training is medium, while the efficiency of performance (administrative, technical, and human) is high. The efficiency of financial performance is medium. While found that there is an effect of green training on the efficiency of administrative and financial performance, and there is no effect on the efficiency of technical and human performance. The results indicated that there were no significant differences in the reality of green training and performance efficiency due to the variables: (gender, educational qualification, military rank, number of training courses), while there were differences in favor of Hebron police in the application of green training, and in favor of Bethlehem police in performance efficiency. The study came out with several recommendations: (Working to enhance the application of green training because of its positive impact on preserving the quality of the environment and improving performance. Improving the efficiency of financial performance by attracting specialists in financial affairs, training workers in financial affairs, enhancing the efficiency of technical performance through holding training courses in the field of green management.

Keywords: Impact, Green Training, Performance Efficiency, Palestinian Police Service.

المقدمة:

تعتبر الإدارة الخضراء من المواضيع الهامة في العصر الحديث، وهي استراتيجية إدارية هدفها تحقيق الاستدامة في عدة مجالات، وذلك لتحقيق التنمية التجارية الأكثر استدامة وتقليل تأثيرها السلبي على البيئة. يعتبر التدريب الأخضر أحد أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتي تساعد على تحقيق الأهداف البيئية. يمكن لإدارات الموارد البشرية إجراء ندوات لتطوير المهارات القيادية لمساعدة المديرين على التحرك نحو الأساليب الخضراء، وتدريب الموظفين على تشجيع البيئة الخضراء المبادرات وتثقيف العملاء حول أفضل الممارسات ليصبحوا أكثر اخضراراً. تعد الموارد البشرية من أهم الموارد المحلية أو العالمية، وقد زاد اهتمام المنظمات بهذا المورد من خلال عدد من الإجراءات، بدءاً من تطوير القوانين واللوائح المعمول بها وآليات اختيار وتعيين الكفاءات أيضاً كما هو الحال في التوظيف والترقية والنقل والإجازة وخبرة ساعات العمل، وتحقيق مستوى عالٍ من الجودة والتميز من خلال تحسين ظروف العمل وزيادة مستويات المعرفة والمهارات والمؤهلات.

نحن نعيش في بيئة من التغيير المستمر، المتوقع أو غير المتوقع، فالتغيير حقيقة ويجب على الجميع التعايش معها ومواكبتها، خشية الانقراض أو الانحدار الذي قد يؤثر على كل شيء بما في ذلك الموارد البشرية في المنظمة.

برز في الوقت الراهن واقع جديد لمعالجة القضايا البيئية بطريقة منهجية ومقننة لدعم مفهوم البيئة المستدامة والحفاظ على الموارد الطبيعية والطاقة، مما يتطلب من المنظمات التعامل معها. إن هذا الواقع قد يتطلب من العمال تغيير سلوكيات معينة أو توفير مهارات ومعارف معينة، يجبر المنظمات على تنفيذ التنمية الخضراء.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن تطبيق التدريب الأخضر يعني الاهتمام بتهيئة منتسبي جهاز الشرطة لإكسابهم المهارات، وفهم المستجدات البيئية، والعمل على حمايتها، لينعكس على أداء الشرطة ككل من خلال المخرجات النهائية، لذا فإن الأولوية للأجهزة الأمنية في مختلف دول العالم تتمثل في الحفاظ على الأمن وحماية المواطنين بغض النظر عن أي اعتبارات أخرى، ولكن ماذا لو أن تحقيق هذه الأهداف من توفير الأمن والحماية يولي الأهمية لتطبيق الممارسات الخضراء، لذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما أثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء في جهاز الشرطة الفلسطينية؟

وينبثق عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

س1) ما هو واقع التدريب الأخضر في جهاز الشرطة الفلسطينية؟

س2) ما مستوى كفاءة الأداء في جهاز الشرطة الفلسطينية؟

س3) هل يوجد أثر للتدريب الأخضر على كفاءة الأداء؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة صاغ الباحثان الفرضيات التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الأخضر على الأداء الإداري.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الأخضر على الأداء المالي.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الأخضر على الأداء الفني.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الأخضر على الأداء البشري.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في واقع التدريب الأخضر وفق متغيرات: (الجنس، الرتبة، المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى كفاءة الأداء حسب متغيرات: (الجنس، الرتبة، المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل).

متغيرات الدراسة:

المتغيرات الديموغرافية: (الجنس، الرتبة، المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل).

المتغير المستقل: التدريب الأخضر في جهاز الشرطة الفلسطينية.

المتغير التابع: كفاءة الأداء.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى:

1. واقع التدريب الأخضر في جهاز الشرطة الفلسطينية.
2. مستوى كفاءة الأداء في الجهاز.
3. أثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء الإداري، والمالي، والفني، والبشري.
4. مدى وجود فروق في بعض المتغيرات على واقع التدريب الأخضر.
5. مدى وجود فروق في بعض المتغيرات على كفاءة الأداء.
6. تقديم مقترحات وتوصيات لتعزيز التدريب الأخضر لدى الأجهزة الأمنية.

أهمية الدراسة:

يمكن تلخيص أهمية الدراسة بما يلي:

1. تسلط الدراسة الضوء على مفهوم التدريب الأخضر، وهو من المفاهيم الحديثة والتي تعنى بتحقيق الاستدامة والحفاظ على البيئة ومواردها الطبيعية قدر الإمكان، من خلال التركيز على تعميق المعرفة والوعي الأخضر وفهم المستجبات البيئية.
2. تطبيق الدراسة على جهاز الشرطة، وهو أحد الأجهزة الأمنية التي يقع على عاتقها مسؤولية المحافظة على الأمن، وتوعية المواطنين حول الظروف التي يعيشونها والمتوقع حدوثها، ومن ضمنها التوعية بأهمية المحافظة على البيئة.
3. نتائج الدراسة قد تفيد في حث متخذي القرار على تطبيق التدريب الأخضر تماشياً مع توجهات وسياسة الحكومة نحو تحقيق التنمية المستدامة.

حدود الدراسة:

تحدد حدود هذه الدراسة بما يأتي:

- الحدود الموضوعية:** تتناول الدراسة أثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء.
- الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على عناصر جهاز الشرطة الفلسطينية.
- الحدود الزمانية:** تمت الدراسة خلال شهر كانون الثاني من العام 2023.
- الحدود المكانية:** الشرطة الفلسطينية في الخليل وبيت لحم.

مصطلحات الدراسة:

التدريب الأخضر: هو نظام من الأنشطة التي تحفز العاملين على اكتساب مهارات حماية البيئة وإيلاء الاهتمام لتحقيق الأهداف البيئية، ويعتبر جزءاً من برنامج إدارة المعرفة الخاصة بالمنظمة الذي يساعد العاملين على الممارسات الخضراء (عواد، 2020).

ويعرفه الباحثان على أنه عبارة عن مجموعة من الأنشطة يمارسها الأفراد داخل التنظيم، تساعدهم في اكتساب مهارات حماية البيئة، من خلال الاستخدام الأمثل للموارد، مما يسهم في تحقيق الأهداف البيئية.

الكفاءة: أداء الأعمال بطريقة صحيحة، وتعني العلاقة بين الموارد والنتائج، وترتبط بمسألة ما هو مقدار المدخلات من المواد الخام والأموال والناس اللازمة لتحقيق مستوى معين من المخرجات أو الهدف المنشود (الكردي، دت).

كفاءة الأداء: ترشيد استخدام الموارد المتاحة بشكل يحقق مردودات كبيرة، وكذلك اشباع حاجات ورغبات العاملين، ورفع روحهم المعنوية، ليعزز رغبتهم واندفاعهم للعمل (الكردي، دت). ويعرفها الباحثين بأنها مستوى أداء أفراد جهاز الشرطة الذي يحقق أعلى النتائج في المجالات الإدارية، والمالية، والفنية، والبشرية، ويسهم في رفع الروح المعنوية لديهم، مما يعزز رغبتهم في العمل وينعكس إيجابياً على الخدمات المقدمة للجمهور.

الأدب التربوي:

تمهيد:

يمر العصر الحالي بتغيرات وتطورات متسارعة في مختلف المجالات والأنشطة، مما فرض على المنظمات بأن تكون متوافقة مع تلك التغيرات، وأن تكون ديناميكية قادرة على استئناس التغيير ومجاهته من خلال قيامها بإجراءات تنظيمية فعالة واستراتيجيات إدارية مرنة؛ كي تتمكن من أداء مهامها وتحقيق أهدافها (المصري، 2016).

فالإدارة الخضراء إدارة إنسانية إيجابية تركز على احترام الإنسان والتحاور معه ومعرفة توقعاته وتطلعاته والعمل من أجل رفاهيته والمحافظة على الموارد وعلى كل ما من شأنه مصلحة الإنسان. وقد ازداد الوعي بالإدارة الخضراء نظراً للتداعيات السلبية للمسائل البيئية في العالم، وتفاقم نقص الموارد، مما استدعى إجراء دراسات وأبحاث كثيرة للوصول إلى منهجيات ناجحة في الحفاظ على البيئة، وتطوير مفاهيم الاستدامة لخدمة الإنسان وإسعاده (النصيرات، 2018).

مفهوم التدريب الأخضر:

يعرفه أبا بكر (2021) بأنه الأساليب المتعلقة بالعمل، والتي تقوم على الاهتمام بتنمية المهارات للعاملين في الاستخدام السليم للموارد المتاحة والمشاركة في إيجاد الحلول للمشاكل البيئية من خلال أفكار جديدة تعمل على تقليل التدهور البيئي.

بينما يرى الصاوي والدباغ (2021) أن التدريب الأخضر هو عملية اكتساب المهارات الفكرية والسلوكية وتطوير الاستراتيجيات التي تعمل على توفير الأداء الأفضل للنشاطات في بيئة العمل، من خلال أنشطة مستقبلية منسجمة ومتوافقة مع النهج الأخضر.

جوانب التدريب الأخضر:

هناك ثلاثة جوانب أساسية للتدريب الأخضر هي: (عواد، 2020)

- تحسين وعي العاملين بالأنشطة البيئية للمنظمة.

- يوفر المعرفة الخضراء التي تمكن العاملين من القيام بالأنشطة البيئية ويعمل على تعزيز مهاراتهم ومعرفتهم الخاصة بحماية البيئة.

- إيجاد مناخ يشجع العاملين على المبادرات الخضراء.

ممارسات التدريب الأخضر:

يمكن القيام ببعض الممارسات لتحقيق التدريب الأخضر، من خلال: (عواد، 2020)
- نقل المهارات والمعرفة الصحيحة حول عملية التخضير لكل موظف في المنظمة.

- تحليل الاحتياجات التدريبية.

- عمل برنامج تدريبي منتظم بغرض إعطاء المعرفة والمهارات والاتجاهات وذلك لإدارة بيئية جيدة.

أهمية التدريب الأخضر:

يسهم التدريب الأخضر في زيادة وتعزيز الجهود المعرفية الخضراء، وتدعيم الخبرات ومعالجة المشاكل البيئية، وإيجاد المناخ البيئي الأخضر، وعمل مجموعة من البرامج التدريبية، ويعد أحد أنشطة الموارد البشرية الخضراء والذي يعمل على إكساب الموارد البشرية المهارات وفهم المستجدات البيئية وحمايتها، فهو يمثل مجموعة البرامج التي تقوم بها المنظمة حول الممارسات الخضراء (الحسناوي، 2019).

كما يجب أن تشمل البرامج التدريبية الخضراء على القضايا الاجتماعية والبيئية وعلى المستوى الكلي للمنظمة، وذلك من خلال توضيح رؤية المنظمة ورسالتها ومبادراتها وأهدافها، والمتمثلة في تقديم منتجات صديقة للبيئة وتقليل الغازات المنبعثة من عمليات الإنتاج المسببة للاحتباس الحراري (السكرانة، 2017). ويعزز التدريب الأخضر الاستجابة السلوكية المؤيدة للبيئة، كما يساعد في التعرف على أهمية النظام البيئي، مما يجعل العاملين أكثر وعياً بالبيئة وسعيًا إلى حمايتها والعمل على كشف مصادر التلوث (عبد الرحمن، 2021).

مستلزمات التدريب الأخضر:

تشمل مستلزمات التدريب الأخضر كل عناصر البيئة المحيطة وتتمثل بالآتي: (أبو بكر، 2012)

-قاعات التدريب: توفير وسائل سمعية وبصرية وجميع الظروف الحية للعمل، وأن يكون عدد المتدربين مناسباً لهدف التدريب ولعدد الموجود في قاعات التدريب.

-المدرّب: استخدام أساليب متنوعة لإيصال المعلومات.

-برامج التدريب: وتشمل البرامج والدورات التدريبية الخاصة وطريقة إعداد وكتابة المذكرات والمراسلات الرسمية ومهارات الاتصال الفعال وفنون التفاوض.

أهداف التدريب الأخضر:

تهدف عملية التدريب الأخضر إلى تنمية وتطوير وتحسين قدرات العاملين من أجل زيادة وعيهم بالممارسات البيئية، وتغيير اتجاههم نحو الأداء الأخضر، مما يزيد من قدرتهم على القيام بتنفيذ المبادرات الخضراء، كما تعمل على تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين لتحديد مدى احتياجاتهم للتدريب البيئي (بلجيلاي، 2022). كما تعمل على تحفيز الموظفين نحو دمج أفضل الممارسات في مجال التدريب البيئي، وضمان التعاون الكامل بين جميع أقسام المنظمة. فمن أهم النتائج الإيجابية للتدريب الأخضر بأنه يساعد الموظفين على تقليل النفايات الناتجة عن عمليات الإنتاج، وكذلك الاستخدام الأمثل للموارد، وهذا يؤدي إلى تقليل مسببات التدهور البيئي (الزعبي، 2020).

خصائص التدريب الأخضر:

تتمثل خصائص التدريب الأخضر بالآتي: (الموجي، 2021)

- يسهم في خفض التكاليف وزيادة الإنتاج من خلال استخدام منتجات صديقة للبيئة، مما يؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة، على عكس التدريب التقليدي الذي يهدف إلى زيادة الإنتاج فقط.
- يحفز العاملين على التفاعل مع البيئة والعمل بفاعلية أكبر، من خلال إعطاء الأجر حسب مستوى الأداء، في حين يتلقى الموظفون في التدريب التقليدي نفس الأجر دون النظر إلى مستوى أدائهم.
- يحقق مبدأ المساواة بين جميع الموظفين وإعطاء كل فرد حقه، في حين أن التدريب التقليدي يولي اهتماماً فقط بكيفية توفير الاحتياجات اللازمة لزيادة الإنتاج.

تصنيفات التدريب الأخضر:

هناك أنواع مختلفة للتدريب الأخضر تختلف باختلاف المعيار المتخذ لعملية التصنيف منها:

- حسب مكان التدريب: (الموجي، 2021)

1. داخل المنظمة: يتم في المنظمات التي لديها مراكز تدريب أخضر خاصة تجرى فيها دورات بعيداً عن العمل ذاته.

2. خارج المنظمة: يتم التدريب خارج المنظمة في أحد المراكز التدريبية في البلد أو خارجها.

- حسب المدة الزمنية: (الموجي، 2021)

1. تدريب طويل الأجل: تتراوح مدته بين 6 شهور إلى سنة أو أكثر.

2. تدريب قصير الأجل: (1-6) أسابيع.

- حسب عدد المتدربين: (الموجي، 2021)

1. **التدريب الجماعي:** تدريب الموظفين داخل المنظمة أو خارجها.
 2. **التدريب الفردي:** يتم عندما يراد شغل الفرد لوظيفة جديدة ذات مسؤوليات ومهام تختلف عن وظيفته.
- حسب مجال التدريب: (ماهر، 2012)
1. **التدريب المهني والفني:** يهتم في الوظائف التي تحتاج إلى مهارات عالية، وهو يجمع بين التدريب على العمل والتدريب في القاعات.
 2. **التدريب التخصصي:** يهدف إلى زيادة معلومات الفرد في مجالات عملية محددة، ويتوسع ويتعمق فيها لغرض تمكين الفرد من تحسين مستوى الأداء والتدريب على وظائف أعلى من الوظائف المهنية والفنية.
 3. **التدريب الإداري:** التدريب على الأعمال الكتابية، والشؤون المالية والمحفوظات.
- حسب وقت التنفيذ: (الموجي، 2021)

1. **التدريب قبل العمل:** تدريب الموظف الجديد على مجموعة من المعلومات المتعلقة بعمله.
2. **التدريب أثناء العمل:** ويتم أثناء العمل من خلال تقديم المعلومات والتدريب للموظفين.
3. **التدريب بهدف الترقية أو النقل:** تدريب الموظف على الوظيفة الجديدة التي سينقل لها.
4. **التدريب للتهيئة للمعاش:** يتم تهيئة العاملين من كبار السن إلى الخروج على المعاش وتدريبهم على طرق جديدة للبحث عن عمل أو طرق للاستمتاع بالحياة.

تقييم الأداء:

مفهوم قياس وتقييم الأداء:

وردت العديد من المفاهيم حول مضمون العملية والهدف من استخدامها، فذهب البعض إلى اعتبارها عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد وسلوكياته التي يمارسها في موقف معين وفي تحقيق هدف معين (برير، 2000).

ووصفها آخرون بأنها: دراسة وتحليل أداء العاملين، وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم خلال العمل من أجل الحكم على مدى نجاحهم، ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وإمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل (عبد الباقي، 2002)، وتمثل عملية تقييم الأداء أحد أهم الأنشطة التي من خلالها يقاس الأداء للوقوف على نقاط القوة والضعف وانعكاساتها السلبية والإيجابية على إنتاجية الفرد، وكذلك التعرف على مدى جودة أدائه في مختلف المستويات التنظيمية.

أهمية تقييم الأداء:

تهدف عملية التقييم إلى تحسين مستوى إنجاز الفرد وتحديد إمكانياته المتوقع استغلالها، كما تساعد في تخطيط القوى العاملة (الهيتمي، 2006):

- على مستوى المؤسسة:

- إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي.

- زيادة مستوى أداء العاملين، واستثمار قدراتهم.

- تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية.

- على مستوى الفرد العامل:

إن تقدير جهود العاملين من قبل الإدارة يزيد من وعيهم بالمسؤولية، ويدفعهم إلى العمل باجتهاد.

- على مستوى المديرين:

تنمية مهارات العاملين وتعزيز قدراتهم الإبداعية من أجل التقييم السليم لأدائهم.

الدراسات السابقة:

أجرى الموجي (2021) دراسة هدفت إلى توضيح أهمية التدريب الأخضر في رفع كفاءة العاملين بوزارة السياحة. وتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من الخبراء السياحيين ومديرين القطاعات والعاملين بالوزارة، وتم استهداف (68) مبحوث، وتبين أن أهم معيقات التدريب الأخضر هو قلة القاعات المخصصة للتدريب، وعدم توفر المعلومات الكافية، وانعدام التوعية الكافية بضرورة إحلال التدريب الأخضر مكان التدريب التقليدي.

في حين أجرى عواد (2020) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير التدريب الأخضر على الصحة التنظيمية من خلال إجراء تحليل إحصائي على (270) استمارة استقصاء موزعة على العاملين بمؤسسة مصر الخير. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر جوهري إيجابي للتدريب الأخضر على أبعاد الصحة التنظيمية: (الفعالية الإدارية، التوجه بفرق العمل، القيم التنظيمية، الابتكارية، توازن السلطة، الروح المعنوية، ممارسات وتطوير الموارد البشرية).

أما دراسة (Biswas & Chakraborty, 2020) فهذهت إلى التعرف على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين الأداء في الشركات، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من (264) من (مدراء الموارد البشرية، والموظفين في الموارد البشرية والمدربين التنفيذيين). وأظهرت النتائج أن: التوظيف والاختيار والتدريب وإدارة المكافآت الخضراء

لها تأثير على استدامة العمل، وأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير كبير على الأداء التنظيمي.

بينما دراسة (Sinaga & Nawangsari, 2019) والتي هدفت إلى تحليل أثر التوظيف والتدريب الأخضر على أداء الموظفين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة تكونت من (100) من المبحوثين الذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثر إيجابي للتوظيف والتدريب الأخضر على أداء الموظفين.

كما هدفت دراسة (Alias & Obaid, 2015) إلى التعرف على تأثير التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر والتعلم الأخضر على أداء الشركة، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واسلوب تحليل المحتوى مراجعة الأدبيات التي تناولت الموضوع. وبينت الدراسة إلى أن ممارسات الموارد البشرية الخضراء تساعد في جعل الشركة خضراء، وأن تطبيق الممارسات الخضراء يساهم في تقليل الآثار البيئية السلبية وتعزيز الآثار الإيجابية، كما أن التدريب والتطوير الأخضر يلعب دوراً رئيساً في تحسين الأداء.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، توصل الباحثان إلى أن موضوع التدريب الأخضر قد حظي باهتمام الباحثين، حيث تناولت دراسات عديدة أثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء مثل دراسة الموجي (2021)، وتناولت دراسات أخرى أثر التدريب الأخضر على الصحة التنظيمية مثل دراسة عواد (2020). في حين تناولت دراسة (Biswas & Chakraborty, 2020) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء، وتناولت دراسة (Sinaga & Nawangsari, 2019) أثر التوظيف والتدريب الأخضر على الأداء، وأخيراً تناولت دراسة (Alias & Obaid, 2015) أثر التوظيف والتدريب الأخضر والتعلم الأخضر على أداء الشركة. وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في التعرف إلى مجالات الدراسة، ومتغيراتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائجها، وكذلك في بناء بنود الاستبانة ومجالاتها وفقراتها، كما استفادا من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة، حيث أسهمت تلك الدراسات بإثراء هذه الدراسة بالخبرات الواردة فيها. ولعل أهم ما يميز هذه الدراسة أنها عنيت بمعرفة أثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء، حيث لم يتم تناول هذا الموضوع بهذه الصورة في الدراسات السابقة - على حد علم الباحثين - إضافة إلى تفردا في بحث أثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء في جهاز الشرطة الفلسطينية، مما يساهم في مساعدة جهاز الشرطة الفلسطينية إلى استخدام نمط التدريب الأخضر لتحقيق التنمية المستدامة، وبالتالي تحسين كفاءة الأداء.

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لعينة الدراسة لملاءمته لهذه الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع أفراد الشرطة في بيت لحم والخليل، والبالغ عددهم

(100) عنصر، حيث تم إجراء المسح الشامل:

جدول (1): توزيع أفراد مجتمع وعينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

الرقم	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
1	الجنس	ذكر	81
		أنثى	19
		المجموع	100
2	المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	27
		دبلوم	14
		بكالوريوس	48
		دراسات عليا	11
		المجموع	100
3	الرتبة	عسكري	24
		ملازم-ملازم أول	41
		نقيب-رائد	23
		مقدم-عقيد	12
		عميد فأعلى	-
		المجموع	100
4	عدد الدورات التدريبية	ولا دورة	9
		1-2 دورة	20
		3-4 دورة	33
		أكثر من 4 دورات	38
		المجموع	100
5	مكان العمل	الخليل	62
		بيت لحم	38
		المجموع	100

بالنظر الى الجدول (1)، والذي يبين خصائص مجتمع الدراسة وعينتها الآتي:

- غالبية أفراد عينة الدراسة كانوا من الذكور، حيث بلغت نسبتهم (81%) مقابل (19%) من الإناث.
- معظم أفراد العينة حاصلون على مؤهل البكالوريوس، حيث بلغت نسبتهم (48%)، تلاهم من يحملون مؤهل الثانوية العامة بنسبة (27%)، تلاهم من يحملون مؤهل الدبلوم بنسبة (14%)، وأخيراً من يحملون مؤهل الدراسات العليا بنسبة (11%).
- معظم أفراد عينة الدراسة تراوحت رتبهم العسكرية بين ملازم وملازم أول، حيث بلغت نسبتهم (41%)، تلاهم من كانت رتبهم العسكرية برتبة عسكري بنسبة (24%)، تلاهم من كانت رتبهم العسكرية بين نقيب ورائد بنسبة (23%)، وأخيراً من تراوحت رتبهم العسكرية بين مقدم وعقيد بنسبة (12%).
- غالبية أفراد العينة حصلوا على أكثر من 4 دورات، حيث بلغت نسبتهم (38%)، تلاهم من حصلوا على 3-4 دورات بنسبة (33%)، تلاهم من حصلوا على 1-2 دورة بنسبة (20%)، وأخيراً من لم يحصلوا على أي دورة بنسبة (9%).
- معظم أفراد عينة الدراسة يعملون في مكتب شرطة الخليل، حيث بلغت نسبتهم (62%) مقابل (38%) يعملون في مكتب شرطة بيت لحم.

أداة الدراسة:

أعد الباحثان استبانة لقياس واقع التدريب الأخضر وتأثيره على كفاءة الأداء، وتكونت من ثلاثة أقسام:
القسم الأول: يحتوي على البيانات الأولية عن الشرطي/ة الذي يقوم بتعبئة الاستبانة: (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل).

القسم الثاني: يقيس واقع التدريب الأخضر، وتكون من (15) فقرة.

القسم الثالث: يقيس مستوى كفاءة الأداء، ويتكون من (20) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، هي:

-الأداء الإداري: (5) فقرات.

-الأداء المالي: (5) فقرات.

-الأداء الفني: (5) فقرات.

-الأداء البشري: (5) فقرات.

صدق الأداة:

عرضت الأداة على عدد من الأكاديميين وذوي الخبرة في الجامعات الفلسطينية، والمختصين في جهاز الشرطة من حملة الشهادات العليا، وأعيد صياغة الاستبانة ليُصبح عدد فقراتها (35) فقرة.

ثبات الأداة:

تم حساب كرونباخ ألفا (Cronbach' alpha) كما في الجدول (2).

جدول (2): معاملات كرونباخ ألفا لمجالات الدراسة والدرجة الكلية.

مجمالات الدراسة	عدد الفقرات	قيمة ألفا
التدريب الأخضر	15	0.829
كفاءة الأداء	20	0.901
الدرجة الكلية للاستبانة	35	0.872

يبين الجدول (2) أعلاه أن معامل ثبات التدريب الأخضر بلغ (0.829)، ومعامل ثبات كفاءة الأداء

بلغ (0.901)، في حين بلغت قيمة ألفا للاستبانة ككل (0.872)، مما يشير إلى دقة أداة القياس.

المعالجة الإحصائية:

تمت مراجعة البيانات وإدخالها للحاسب وإعطائها أرقاماً معينة من خلال تحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة بدرجة كبيرة جداً خمس درجات، والإجابة بدرجة كبيرة أربع درجات، والإجابة بدرجة متوسطة ثلاث درجات، والإجابة بدرجة قليلة درجتين، والإجابة بدرجة قليلة جداً درجة واحدة، وذلك في جميع فقرات الاستبانة. وتمت معالجة البيانات باستخراج الأعداد والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، واختبار LSD للمقارنات البعدية الثنائية، ومعادلة كرونباخ ألفا، واختبار تحليل الانحدار الأحادي لقياس الأثر باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS).

النتائج والتوصيات:

سيتم عرض النتائج من خلال استجابة أفراد العينة حول واقع التدريب الأخضر وتأثيره على كفاءة الأداء،

ويمكن تفسير قيمة الوسط الحسابي كما يلي:

جدول (3): دلالة الوسط الحسابي.

المتوسط الحسابي	الدلالة
1.79-1.00	منخفض جدا
2.59-1.80	منخفض
3.39-2.60	متوسط
4.19-3.40	مرتفع
5.00-4.20	مرتفع جدا

السؤال الأول: ما واقع التدريب الأخضر في جهاز الشرطة الفلسطينية؟

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة ل فقرات التدريب الأخضر حسب الأهمية.

رقم الفقرة	رتبة الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	تعمل إدارة الجهاز على تحديد الاحتياجات التدريبية بما يتلائم وجودة البيئة.	3.29	1.06	متوسط
14	2	يتم تدريب أفراد الشرطة على الاقتصاد في استخدام المواد الورقية.	3.19	1.17	متوسط
15	3	يتم حث الأفراد على إعادة استخدام المواد التي يمكن استخدامها.	3.10	1.14	متوسط
8	4	يتم تطوير أساليب عمل جديدة تقلل من النفايات الناتجة جراء العمل.	2.96	1.07	متوسط
11	5	تعمل قيادة الجهاز على المشاركة في المبادرات البيئية.	2.94	1.01	متوسط
7	6	يتم تطوير أساليب عمل جديدة تحافظ على الطاقة.	2.93	1.13	متوسط
13	7	تحت إدارة الجهاز أفرادها على شراء منتجات صديقة للبيئة.	2.93	1.02	متوسط
9	8	يتم اشراك عناصر الشرطة في حل المشكلات البيئية.	2.87	1.07	متوسط
3	9	يتم تدريب أفراد الشرطة باستخدام تقنيات توضيحية تتعلق بالإدارة البيئية.	2.86	0.943	متوسط
2	10	يتم تثقيف أفراد الشرطة حول أهمية إدارة البيئة.	2.84	0.918	متوسط
12	11	يتم عمل دورات توعوية لحث أفراد الشرطة على التقليل من النفايات أثناء عملهم.	2.83	1.07	متوسط
5	12	تعمل إدارة الجهاز على إنشاء وتطوير بناء الجدارات الشخصية الخضراء	2.78	1.01	متوسط
10	13	تقوم إدارة الجهاز بشحن هم أفراد الشرطة للتعامل مع القضايا البيئية.	2.78	1.05	متوسط
4	14	يتلقى أفراد الشرطة دورات توعوية لنشر الوعي البيئي داخل الجهاز.	2.75	0.988	متوسط
6	15	تهتم إدارة الجهاز بتطوير وتحسين المهارات اللازمة لدمج ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في العمل.	2.71	0.977	متوسط
					الدرجة الكلية
					متوسط
					2.91
					0.576

يوضح الجدول (4) بأن واقع التدريب الأخضر في جهاز الشرطة متوسط، بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (0.576)، وجاءت أعلى الفقرات وبدرجة متوسطة الفقرة التي تنص على (تعمل إدارة الجهاز على تحديد الاحتياجات التدريبية بما يتلائم وجود البيئة) بمتوسط (3.29) وانحراف معياري (1.06)، في حين جاءت أدنى الفقرات الفقرة التي تنص على (تهتم إدارة الجهاز بتطوير وتحسين المهارات اللازمة لدمج ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في العمل) بمتوسط (2.71) وانحراف معياري (0.977). ويعزى ذلك إلى أن مصطلح التدريب الأخضر من المصطلحات الحديثة، والتي لم يتم استخدامها في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية بشكل عام، وجهاز الشرطة بشكل خاص، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة الموجي (2021).

السؤال الثاني: ما مستوى كفاءة الأداء في جهاز الشرطة؟

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات كفاءة الأداء (5):

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لمجالات كفاءة الأداء حسب الأهمية.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
مرتفع	0.758	3.66	الأداء البشري	4
مرتفع	0.703	3.59	الأداء الفني	3
مرتفع	0.737	3.55	الأداء الإداري	1
متوسط	0.915	3.25	الأداء المالي	2
مرتفع	0.665	3.51	كفاءة الأداء بشكل عام	

يشير الجدول (5) أن كفاءة الأداء مرتفعة بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.665)، وكانت أعلى المجالات وبدرجة مرتفعة مجال الأداء البشري بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.758)، تلاه مجال الأداء الفني بمتوسط (3.59) وانحراف معياري (0.703)، ثم مجال الأداء الإداري بمتوسط (3.55) وانحراف معياري (0.737)، في حين أن مجال الأداء المالي كان متوسطاً بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (0.915). ويعود ذلك إلى الاهتمام الحثيث من قبل المسؤولين في جهاز الشرطة الفلسطينية بالوصول إلى أداء مرتفع لأفراد الشرطة الفلسطينية، لتحسين جودة الخدمات المقدمة للجمهور.

السؤال الثالث: هل يوجد أثر للتدريب الأخضر على كفاءة الأداء؟

وللإجابة عن السؤال فقد تم اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الأخضر على كفاءة الأداء الإداري.

جدول (6): الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لأثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء الإداري.

المقياس	معامل الارتباط (R)	R ²	معدل التأثير (B)	الخطأ المعياري	قيمة (t) الجدولية	قيمة (t) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
أثر التدريب الأخضر على الأداء الإداري	0.269	0.073	0.350	0.126	1.98	2.77	00.007

يبين الجدول (6) وجود علاقة بين كفاءة الأداء الإداري والتدريب الأخضر، حيث أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.269)، ويوضح الجدول أن المتغير المستقل يؤثر بشكل إيجابي على المتغير التابع بمعدل (35%)، ويتضح ذلك من خلال قيمة الدلالة الإحصائية والتي كانت $> (0.05)$ ، وقيمة "ت" $<$ "ت" الجدولية، وهذا يعني قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية. واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة عواد (2020).

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الأخضر على كفاءة الأداء المالي.

جدول (7): الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لأثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء المالي.

المقياس	معامل الارتباط (R)	R ²	معدل التأثير (B)	الخطأ المعياري	قيمة (t) الجدولية	قيمة (t) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
أثر التدريب الأخضر على الأداء المالي	0.245	0.060	0.396	0.158	1.98	2.506	00.014

يبين الجدول (7) أنه توجد علاقة بين كفاءة الأداء المالي والتدريب الأخضر حيث أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.245)، ويبين الجدول أن المتغير المستقل يؤثر إيجاباً على المتغير التابع بمعدل (39.6%)، ويتضح ذلك من خلال قيمة الدلالة الإحصائية $> (0.05)$ ، كما أن قيمة "ت" $<$ "ت" الجدولية، وهذا يعني أن التدريب الأخضر له أثر إيجابي على كفاءة الأداء المالي عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، مما يؤكد رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. وقد اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة عواد (2020).

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الأخضر على كفاءة الأداء الفني.

جدول(8): الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لأثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء الفني.

المقياس	معامل الارتباط (R)	R ²	معدل التأثير (B)	الخطأ المعياري	قيمة (t) الجدولية	قيمة (t) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
أثر التدريب الأخضر على الأداء الفني	0.051	0.003	-0.063	0.125	1.98	-0.506	00.614

يشير الجدول (8) إلى وجود علاقة إيجابية بين كفاءة الأداء الفني والتدريب الأخضر حيث أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.051)، وبين الجدول أنه لا يوجد أثر للمتغير المستقل على المتغير التابع، ويتضح ذلك من خلال قيمة الدلالة الإحصائية < 0.05 ، كما أن قيمة "ت" المحسوبة >"ت" الجدولية، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة، وقد اختلفت النتائج مع دراسة عواد (2020).

الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للتدريب الأخضر على كفاءة الأداء البشري.

جدول(9): الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لأثر التدريب الأخضر على كفاءة الأداء البشري.

المقياس	معامل الارتباط (R)	R ²	معدل التأثير (B)	الخطأ المعياري	قيمة (t) الجدولية	قيمة (t) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
أثر التدريب الأخضر على الأداء البشري	0.149	0.022	-0.198	0.133	1.98	-1.487	00.140

يبين الجدول (9) وجود علاقة إيجابية بين كفاءة الأداء البشري والتدريب الأخضر حيث تبين أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين (0.149)، ويشير الجدول أن المتغير المستقل لا يؤثر على المتغير التابع، ويتضح ذلك من خلال الدلالة الإحصائية < 0.05 ، وقيمة "ت" المحسوبة > "ت" الجدولية، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة. وقد اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة عواد (2020).

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في واقع لتدريب الأخضر وفق: (الجنس، الرتبة، المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل).

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في كفاءة الأداء حسب: (الجنس، الرتبة، المؤهل العلمي، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل).

- الجنس:

جدول (10): اختبار "ت" للفروق في واقع التدريب الأخضر وكفاءة الأداء حسب الجنس.

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
التدريب الأخضر	ذكر	81	2.95	0.555	98	1.332	0.186
	أنثى	19	2.76	0.610			
كفاءة الأداء	ذكر	81	3.46	0.641	98	-1.564	0.121
	أنثى	19	3.72	0.739			

"ت" الجدولية = 1.98

بالنظر إلى الجدول (10) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في واقع التدريب الأخضر حسب الجنس، حيث الدلالة الإحصائية < 0.05 ، وكذلك فإن قيمة "ت" المحسوبة $>$ "ت" الجدولية (1.98)، رغم أن الذكور يمارسون التدريب الأخضر بشكل أكبر من الإناث بمتوسط حسابي (2.95) للذكور مقابل (2.76) للإناث. بينما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفاءة الأداء وفق الجنس، حيث الدلالة الإحصائية < 0.05 ، و"ت" المحسوبة $>$ "ت" الجدولية (1.98)، رغم أن كفاءة الأداء لدى الإناث أكبر من الذكور بمتوسط حسابي (3.72) للإناث مقابل (3.46) للإناث.

- المؤهل العلمي:

جدول (11): تحليل التباين الأحادي للفروق في التدريب الأخضر وكفاءة الأداء وفق المؤهل العلمي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
التدريب الأخضر	بين المجموعات	1.932	3	0.644	2.062	0.110
	داخل المجموعات	29.987	96	0.312		
	المجموع	31.920	99			
كفاءة الأداء	بين المجموعات	1.827	3	0.609	1.390	0.251
	داخل المجموعات	42.062	96	0.438		
	المجموع	43.888	99			

"ف" الجدولية = 2.30

يتضح من الجدول (11) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في واقع التدريب الأخضر وفق متغير المؤهل العلمي، حيث الدلالة الإحصائية < 0.05 ، وكذلك فإن "ف" المحسوبة $>$ "ف" الجدولية. بينما لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في كفاءة الأداء تعزى للمؤهل العلمي، حيث كانت الدلالة الإحصائية < 0.05 ، وقيمة "ف" المحسوبة $>$ "ف" الجدولية.

- الرتبة العسكرية:

جدول (12): تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع التدريب الأخضر وكفاءة الأداء حسب الرتبة العسكرية.

الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.305	1.226	0.392	3	1.177	بين المجموعات	التدريب الأخضر
		0.320	96	30.742	داخل المجموعات	
			99	31.920	المجموع	
0.186	1.636	0.712	3	2.135	بين المجموعات	كفاءة الأداء
		0.435	96	41.753	داخل المجموعات	
			99	43.888	المجموع	

"ف" الجدولية = 2.30.

بالنظر إلى جدول (12) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في واقع التدريب الأخضر وفق الرتبة العسكرية، حيث أن الدلالة الإحصائية < 0.05 ، كما أن "ف" المحسوبة $>$ "ف" الجدولية. في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفاءة الأداء حسب الرتبة العسكرية، حيث الدلالة الإحصائية < 0.05 ، وكذلك فإن قيمة "ف" المحسوبة $>$ "ف" الجدولية.

– عدد الدورات التدريبية:

جدول (13): تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع التدريب الأخضر وكفاءة الأداء تبعاً لمتغير عدد الدورات التدريبية.

الدلالة الإحصائية	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.511	0.774	0.251	3	0.754	بين المجموعات	التدريب الأخضر
		0.325	96	31.166	داخل المجموعات	
			99	31.920	المجموع	
0.761	0.389	0.176	3	0.527	بين المجموعات	كفاءة الأداء
		0.452	96	43.361	داخل المجموعات	
			99	43.888	المجموع	

"ف" الجدولية = 2.30.

يبين الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في واقع التدريب الأخضر حسب عدد الدورات التدريبية، حيث كانت الدلالة (0.511) < 0.05 ، وقيمة "ف" المحسوبة (0.774) أقل من "ف" الجدولية (2.30). كما يتبين عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفاءة الأداء وفقاً لعدد الدورات التدريبية، حيث الدلالة الإحصائية < 0.05 ، وكذلك فإن "ف" المحسوبة $>$ "ف" الجدولية.

– مكان العمل:

جدول (14): اختبار "ت" للفروق في واقع التدريب الأخضر وكفاءة الأداء وفقاً لمكان العمل.

المتغيرات	مكان العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
التدريب الأخضر	الخليل	62	3.13	0.339	98	5.539	0.00
	بيت لحم	38	2.56	0.638			
كفاءة الأداء	الخليل	62	3.38	0.356	98	2.563	0.012
	بيت لحم	38	3.72	0.949			

"ت" الجدولية = 1.98

بالنظر إلى جدول (14) يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في واقع التدريب الأخضر حسب مكان العمل، حيث كانت الدلالة الإحصائية > 0.05 ، و"ت" المحسوبة $<$ "ت" الجدولية، وكانت الفروق لصالح شرطة الخليل بمتوسط حسابي (3.13) مقابل (2.56) لشرطة بيت لحم، أي أن شرطة الخليل تمارس التدريب الأخضر أكثر من شرطة بيت لحم. كما يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كفاءة الأداء تعزى لمتغير مكان العمل، حيث أن الدلالة الإحصائية > 0.05 ، وكذلك فإن "ت" المحسوبة $<$ "ت" الجدولية، والفروق لصالح شرطة بيت لحم بمتوسط حسابي (3.72) مقابل (3.38) لشرطة الخليل، أي أن كفاءة الأداء في شرطة بيت لحم أعلى من شرطة الخليل.

نتائج الدراسة:

في ضوء تحليل البيانات، خرجت الدراسة بالنتائج التالية:

1. واقع التدريب الأخضر في جهاز الشرطة الفلسطينية متوسط.
2. يوجد اهتمام متوسط من إدارة الجهاز في تحديد الاحتياجات التدريبية بما يتلائم وجود البيئة.
3. يوجد اهتمام متوسط لتطوير وتحسين المهارات اللازمة لدمج ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
4. كفاءة الأداء في جهاز الشرطة الفلسطينية مرتفعة بشكل عام، وجاءت مجالات الأداء المرتفعة: (الأداء البشري، الأداء الفني، الأداء الإداري)، في حين أن كفاءة الأداء المالي كانت متوسطة.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الأخضر على كفاءة الأداء الإداري.
6. يوجد أثر دال إحصائياً للتدريب الأخضر على كفاءة الأداء المالي.
7. لا يوجد أثر دال إحصائياً للتدريب الأخضر على كفاءة الأداء الفني.
8. عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الأخضر على كفاءة الأداء البشري.
9. عدم وجود فروق دالة إحصائية في واقع التدريب الأخضر وف: (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العسكرية، عدد الدورات التدريبية).

10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كفاءة الأداء تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العسكرية، عدد الدورات التدريبية).
11. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع التدريب الأخضر تعزى لمتغير مكان العمل، ولصالح شرطة الخليل، أي أن شرطة الخليل تمارس التدريب الأخضر أكثر من شرطة بيت لحم.
12. توجد فروق دالة إحصائية في كفاءة الأداء تعزى لمتغير مكان العمل، ولصالح شرطة بيت لحم، أي أن كفاءة الأداء في شرطة بيت لحم أعلى من شرطة الخليل.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة وأهدافها يوصي الباحثان بما يلي:

1. حث المسؤولين في جهاز الشرطة على تطبيق التدريب الأخضر، لما له من أثر إيجابي في الحفاظ على البيئة، وتحسين الأداء.
2. تحديد الاحتياجات التدريبية بما يتوافق وجودة البيئة.
3. العمل على تطوير وتحسين المهارات اللازمة لدمج ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
4. العمل على تحسين كفاءة الأداء المالي من خلال استقطاب مختصين في المالية، وتدريب العاملين في الشؤون المالية في الجهاز.
5. العمل على تحسين كفاءة الأداء الفني من خلال عقد الدورات التدريبية في مجال الإدارة الخضراء.
6. حث مديرية شرطة بيت لحم على تطبيق التدريب الأخضر، بالاستفادة من مديرية شرطة الخليل.
7. تحسين كفاءة الأداء في شرطة الخليل بالاستفادة من خبرات شرطة بيت لحم.

المراجع:

- *أبا بكر، كوسرته. (2021). "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المكانة الاستراتيجية دراسة تحليلية لآراء عينة من القياديين في المستشفيات الأهلية في مدينة أربيل"، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، مجلد (27)، عدد (126)، ص ص 368-388.
- *أبو بكر، هبة الله. (2012). " دور إدارة الموارد البشرية في ارتقاء مستوى أداء الأجهزة السياحية الرسمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية السياحة والفنادق، جامعة حلوان، ص 75-77.
- * بربر، كامل. (2000). "إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي"، مصر: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

*بلجيلالي، فتيحة. (2022). "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز أبعاد الريادة الاستراتيجية: دراسة حالة شركات CONDOR، GEANT و IRIS"، *مجلة الاقتصاد والبيئة*، مجلد (5)، عدد (2)، ص ص 377-398.

*الحسناوي، صالح مهدي محمد. (2019). "الدور الوسيط للاقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي: بحث استطلاعي تحليلي لعينة من اساتذة كلية الزراعة بجامعة كربلاء"، *مجلة أهل البيت*، عدد (25)، ص ص 449-483.

*الزعيبي، نضال صالح. (2020). "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على إبداع الموارد البشرية في شركة مياه الأردن"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة آل البيت، الأردن.

*السكرانة، محمد إحسان. (2017). "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على استراتيجية التمايز وإبداع الموارد البشرية كمتغير معدل: دراسة تطبيقية على شركات الطاقة المتجددة في عمان"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

*الصاوي، محمود؛ والدباغ، تماضر. (2021). "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في قطاع الخدمات الحكومية بإمارة عجمان"، *المجلة العربية للإدارة*، مجلد (41)، عدد (2)، ص ص 73-94.

*عبد الباقي، صلاح الدين. (2002). "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية"، مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر.

*عبد الرحمن، أشرف عبد الرحمن محمد. (2021). "أثر ممارسة الموارد البشرية الخضراء على الحصة السوقية-دراسة تطبيقية على مجموعة من المنظمات الصناعية المصرية"، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، مجلد (12)، عدد (1)، ص ص 406-444.

*عواد، آلاء سعيد أمين. (2020). "أثر التدريب الأخضر على الصحة التنظيمية: دراسة ميدانية على مؤسسة مصر الخير"، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، عدد (4)، ص ص 127-150.

*الكردي، أحمد. (د.ت). "الفرق بين الفاعلية والكفاءة في الأداء الوظيفي"، استخرجت بتاريخ (2023/2/8) من الموقع [الفاعلية والكفاءة \(live.com\)](http://www.live.com).

*ماهر، أحمد. (2012). "إدارة الموارد البشرية"، مصر: الدار الجامعية، الإسكندرية، ط2.

*المصري، مروان وليد. (2016). "استراتيجية مقترحة لتحسين مستوى الرضا في المدارس الثانوية بمحافظة غزة"، *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، مجلد (40)، عدد (2).

*الموجي، سارة عاطف. (2021). "دور التدريب الأخضر في تحقيق التنمية السياحية المستدامة"، *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة IJHTH*، مجلد (15)، ع (3)، عدد خاص.

*النصيرات، أحمد. (2018). "الإدارة الخضراء"، مؤسسة دبي للإعلام، استخرجت بتاريخ (2023/2/7)،
من الرابط الإدارة الخضراء.(albayan.ae)

*الهيبي، خالد عبد الرحيم. (2006). "إدارة الموارد البشرية"، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، ط2.
*Alias, R. & Obaid, T. (2015). "The Impact of Green Recruitment, Green Training and Green Learning On the Firm Performance: Conceptual Paper", **International Journal of Applied Research**, Vol. (1), No. (12). P.p. 951-953
*Biswas, W. & Chakraborty, D. (2020). "Going Green with Green HRM Practices – A Strategic Initiative for Reinvigorating Performance Optimization in Companies", **Indian Journal of management**, Vol. (13), No. (10).
*Sinaga, S. & Nawangsari, L. (2019). "The Effect of Green Recruitment, Green Training On Employee Performance in Pt Tru Using Organization Citizenship for Environment as Mediation Variable", **Dinasti International Journal of Management Science**, Vol. (1), No. (2).