

# أثر الكفاءات القيادية والدعم المؤسسي في تعزيز ريادة الأعمال الخضراء: دراسة ميدانية بولاية البويرة

The impact of leadership competencies and organisational support in promoting green entrepreneurship:

A field study in Bouira

\*  
خنوش صليحة

جامعة البليدة 02 – الجزائر

khennouche@univ-bouira.dz. s

تاريخ النشر: 2025/11/22

تاريخ القبول: 2025/09/13

تاريخ الإستلام: 2025/07/19

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر كل من الكفاءات القيادية والدعم المؤسسي في تعزيز ريادة الأعمال الخضراء بولاية البويرة ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من 85 فرد، تم توزيع عليهم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية أهمها: المتوسط الحسابي التكرارات، الانحدار المتعدد، ومعامل ألفا كرونباخ، وذلك بالاعتماد على برنامج SPSS، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مستوى الكفاءات القيادية لدى أصحاب المشاريع في مجال ريادة الأعمال الخضراء مرتفع بولاية البويرة، كما أن الدعم المؤسسي كاف لتعزيز هذا النوع من ريادة الأعمال، بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات القيادية والدعم المؤسسي في تعزيز ريادة الأعمال الخضراء. الكلمات المفتاحية: القيادة، الكفاءات القيادية، الدعم المؤسسي، ريادة الأعمال، ريادة الأعمال الخضراء. تصنيف JEL: M12، Q56.

## Abstract:

This study aims to analyze the impact of leadership competencies and institutional support on enhancing green entrepreneurship in the province of Bouira. A descriptive approach was combined with a case study methodology to achieve the study's objectives. The study was conducted on a sample of 85 individuals, to whom a questionnaire was distributed as the primary tool for data collection. A set of statistical methods, including arithmetic mean, frequency distributions, multiple regression analysis, and Cronbach's alpha coefficient, was used with the aid of SPSS software. The study reached several findings, most notably that the level of leadership competencies among green entrepreneurship project owners in Bouira is high, and that institutional support is sufficient to foster this type of entrepreneurship. Moreover, the study revealed a statistically significant impact of leadership competencies and institutional support on the promotion of green entrepreneurship.

**Keywords:** Leadership, Leadership Competencies, Organisational Support, Entrepreneurship, Green Entrepreneurship.

**Jel Classification Codes :** M12 ; Q56

\* المؤلف المراسل.



## 1. مقدمة:

نظرا لتغيرات السريعة التي يشهدها العصر الحالي، تواجه البيئة تحديات كبيرة تتطلب منا تبني ممارسات الاستدامة والابتكار البيئي من أجل الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والحفاظ عليها لضمان تحقيق التنمية المستدامة، لذلك أصبحت ريادة الأعمال الخضراء ضرورة حتمية وواحدة من أهم الحلول الاستراتيجية لتحقيق ذلك، من خلال تقديم أفكار ومشاريع اقتصادية صديقة للبيئة وتقلل من الأثر السلبية للأنشطة الاقتصادية التقليدية، ولكي تتجسد هاته الأفكار والمشاريع على أرض الواقع لابد من توفير قادة أكفاء إلى جانب توفر الدعم اللازم الذي يوفر بيئة عمل تشجع على الابداع والابتكار والاستدامة.

وتعتبر الكفاءات القيادية الحجر الأساس لأي مؤسسة تسعى للنجاح والاستمرارية، فهي التي تعمل على توجيه وارشاد العاملين لتبني الممارسات البيئية الخضراء، بالإضافة إلى نشر ثقافة الاستدامة في كل مستويات المنظمة، وهذه القيادة لا تقتصر على أداء المهام الإدارية فقط، بل تمتد لتشمل القدرة على التواصل والتحفيز والالهام، وخلق بيئة عمل داعمة للإبداع والابتكار، وتبني الحلول التي تراعي البيئة، ومن جهة أخرى يلعب الدعم المؤسسي دوراً أساسياً في توفير الموارد الضرورية، ووضع برامج وسياسات عمل منظمة، خصوصاً من خلال إدارة الموارد البشرية التي تضمن تطويع وتقييم أداء العاملين وفق معايير بيئية واضحة.

لذلك، جاءت هذه الورقة البحثية لتسليط الضوء على أهمية الكفاءات القيادية والدعم المؤسسي في تعزيز ريادة الأعمال الخضراء، بحيث يعتبران ركيزتين أساسيتين في تحويل الأفكار والرؤى البيئية إلى مشاريع واقعية ناجحة، تخلق قيمة اقتصادية مستدامة تضمن الحفاظ على البيئة وتحسين جودة الحياة، وتدعم بناء مستقبل مستدام لنا وللأجيال القادمة.

**1.1 الإشكالية:** ما هو أثر الكفاءات القيادية والدعم المؤسسي في تعزيز ريادة الأعمال الخضراء في ولاية البويرة؟  
وتندرج تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى الكفاءات القيادية لدى أصحاب المشاريع في مجال ريادة الأعمال الخضراء بولاية البويرة؟
- 2- هل يعتبر الدعم المؤسسي المتوفر كافياً لتشجيع ريادة الأعمال الخضراء بولاية البويرة؟
- 3- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات القيادية والدعم المؤسسي معاً على ريادة الأعمال الخضراء؟

## 2.1 فرضيات الدراسة

- 1- مستوى الكفاءات القيادية لدى أصحاب المشاريع في مجال ريادة الأعمال الخضراء مرتفع بولاية البويرة.
- 2- الدعم المؤسسي المتوفر كافٍ لتشجيع ريادة الأعمال الخضراء بولاية البويرة.
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات القيادية والدعم المؤسسي معاً على ريادة الأعمال الخضراء عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,05$ ).

## 3.1 أهداف الدراسة: تتمثل فيما يلي:

- الإلمام بجميع المفاهيم المتعلقة بالكفاءات القيادية والدعم المؤسسي وريادة الأعمال الخضراء.
- إبراز دور كل من الكفاءات القيادية والدعم المؤسسي في تعزيز ريادة الأعمال الخضراء.
- معرفة مستوى الدعم المؤسسي المقدم لتشجيع رواد الأعمال المهتمين بالمشاريع الريادية الخضراء.
- تقديم مجموعة من التوصيات تساهم في دعم المشاريع الخضراء من خلال تطوير الكفاءات وتفعيل آليات الدعم المؤسسي.

#### 1.4 حدود الدراسة

- الحدود المكانية: تمت هذه الدراسة بولاية البويرة.
  - الحدود الزمانية: تم اجراء هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من نوفمبر 2024 إلى غاية جوان 2025.
  - الحدود الموضوعية: تركز هذه الدراسة على تحليل أثر الكفاءات القيادية والدعم المؤسسي في تعزيز ريادة الأعمال الخضراء.
  - الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في الأفراد المتواجدين بولاية البويرة، ممن لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة بريادة الأعمال البيئية، ويشمل ذلك الطلبة الجامعيين، أصحاب المشاريع، والمهتمين بالأنشطة البيئية.
- 5.1 منهج الدراسة: لقد تم الاعتماد على منهجين المنهج الوصفي في الجانب النظري للإحاطة بمختلف المفاهيم المتعلقة بالكفاءات القيادية والدعم المؤسسي وريادة الأعمال الخضراء، أما في الجانب التطبيقي فقد تم توظيف منهج دراسة الحالة، من خلال توزيع استبيان مصمم خصيصاً لهذا الغرض، وتحليل البيانات المستخلصة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعتها، وذلك من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة تدعم أهداف الدراسة.

#### 2. المفاهيم النظرية

##### 2.1. الكفاءات القيادية

يحتوي مصطلح "الكفاءة" على تعريفات متعددة وقد نشأ في أعمال مكلياند في عام 1973 حيث استخدمه كبديل لاختبارات الذكاء، يرتبط هذا المصطلح ارتباطاً وثيقاً بالقدرة، ولكن هناك اختلاف بين معاني الكلمات المترادفة، حيث تشير "القدرة" عادة إلى القدرة على فعل شيء ما وتتطلب مواهب خاصة، بينما تشير "الكفاءة" إلى الخبرة أو التخصص (Irtaimeh, 2018, p. 171). كما عرفت الكفاءة أيضاً على أنها مستوى الأداء المتوقع الذي ينتج عن دمج المعرفة والمهارات والقدرات والحكم (Maud et la, 2019, p. 2379)، كما تشير "الكفاءة" إلى أن كل من المعرفة والمهارة هما عنصران مهمان في فعالية القيادة، تشير المعرفة إلى فهم القادة للمفهوم، بينما تشير المهارة إلى نجاح القادة في تطبيق هذه المعرفة بشكل فعال (Chow & Singh, 2020, p. 131).

ومن جهة أخرى تُعد نظرية القيادة ونظرية التنظيم من الأدوات الأساسية في تنفيذ الأنشطة داخل المنظمات، ويجب أن تكون القيادة داخل المنظمة مسؤولة مشتركة بين جميع الأعضاء الداخليين، بغض النظر عن رؤيتها ورسالتها. ولذلك، تحتاج المؤسسة أو الشركة إلى شخصية قيادية يمكن أن تكون نموذجاً يُحتذى به لبقية الأعضاء الداخليين في المنظمة (Paais & Pattiruhu, 2020, p. 579)، وتُعرف القيادة بأنها القدرة على منح مجموعة من الأشخاص رؤية جديدة وتوجهاً، بحيث يمكنهم التعرف على الهدف والثقافة بطريقة فاعلة، فالقائد الجيد لا يقتصر دوره على صياغة هذه الرؤية بأسلوب لغوي جذاب، بل يجب أن يكون قادراً أيضاً على ملئها بالقيم والمعتقدات، والشرط الأساسي والأكثر أهمية هو أن يُجسد هذه الرؤية من خلال أفعاله الشخصية (Zamani & Ait Soudane, 2020, p. 07).

وفي هذا السياق ومن أجل ترسيخ فلسفة واضحة للقيادة، اعتمد معهد تطوير القيادة المفهوم القائل بأن: القيادة هي علاقة بين القادة والأتباع من أجل تحقيق تغيير إيجابي وبناءً عليه، فإن تحديد كفاءات القائد يُعد أمراً بالغ الأهمية (Zamani & Ait Soudane, 2020, p. 07).

تشير الكفاءات القيادية إلى المعارف والمهارات والسلوكيات والسمات التي تُعد ضرورية للقيادة الجيدة. وتشمل هذه الكفاءات الخصائص الأساسية التي يجب أن يمتلكها القادة لتحقيق نتائج تنظيمية مرغوبة. أي أن الكفاءة القيادية هي عبارة عن معرفة أو مهارة أو القدرة أو دافع، سواء كانت إدارية أم فنية أم عقلية أم نفسية أم اجتماعية، تسهم في النجاح في المنصب أو المهمة القيادية، ويمكن النظر إلى الكفاءات بأنها تلك الخصائص المرغوبة التي يؤدي تفعيلها وليس امتلاكها فقط إلى تحقيق نتائج مرغوبة (الخضر، 2007، صفحة 16)، حيث ترتبط الكفاءات القيادية بمهارات القائد التي تُسهم في الأداء المتميز، مما يُمكن المنظمات من تحديد وتطوير الجيل القادم من القادة بشكل أفضل.

وقد تناولت الدراسات التي بحثت في الكفاءات القيادية قدرات القادة، من خلال عدة أبعاد تشمل: السمات الشخصية والسلوكيات، التبادلات، القوة، التأثير، المواقف، والقدرات التحويلية. وقد أكدت هذه الدراسات أن الكفاءات القيادية تُعد عاملاً حاسماً للنجاح في مختلف المناصب داخل المنظمة، واقترحت أن القدرات والذكاء لا يكفيان كمؤشرات للتنبؤ بالأداء الناجح، بل يجب أيضاً أخذ مجموعات من النتائج الحياتية بعين الاعتبار، وخاصةً النتائج المهنية والاجتماعية مثل مهارات القيادة والتواصل بين الأفراد (Ismie & Erlane, 2021, p. 09)، والكفاءات القيادية لها دور كبير في دعم المؤسسات من خلال (Mirhossein et la, 2020, p. 07):

1. التواصل بشكل واضح حول السلوكيات القيادية المهمة.
  2. المساعدة في التمييز بين مستويات أداء الأفراد.
  3. ربط سلوك القائد بالتوجهات الاستراتيجية وأهداف المؤسسة.
  4. تقديم نموذج متكامل للقيادة يمكن تطبيقه على مختلف المناصب والظروف القيادية.
- ومن خلال ما سبق يمكن القول أن الكفاءات القيادية هي مجموعة من الخبرات والمهارات والمعارف والخصائص الشخصية التي يتميز بها الفرد، بحث تمكنه من التأثير في الآخرين وتحفيزهم وتوجيههم لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية، وفي نفس الوقت بناء علاقات قوية داخل فريق العمل، فالقادة الفاعلين لا يعتمدون فقط على مناصبهم الإدارية بل على ما يمتلكونه من كفاءات لقيادة المؤسسة نحو النجاح والاستدامة.

## 2.2 الدعم المؤسسي

تعد منظومات ريادة الأعمال مجموعة من الفاعلين في المجال الريادي ممن يمتلكون مواقف ريادية، وقدرات، وعمليات مختلفة، ويتفاعلون فيما بينهم بشكل ديناميكي من أجل تحفيز الأداء الابتكاري. وفي سياق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (SMEs)، يمكن أن يؤدي ظهور منظومة ريادة الأعمال إلى دعم هذه المؤسسات في إنشاء أو تطوير مشاريعها، وقد اختارت أبحاث سابقة الدعم المؤسسي كعامل محدد في تعزيز الالتزام بريادة الأعمال، إلى أن الالتزام تجاه البيئة يؤثر بشكل إيجابي في مستوى الدعم الذي تقدمه المؤسسات، وبلاستناد إلى نظرية الموارد (RBV)، فإن الأفراد الملتزمين بيئياً يميلون إلى البحث عن دعم من المؤسسات من أجل تنفيذ التزاماتهم البيئية، كما أشارت بعض الدراسات إلى أن الطلبة ذوي الالتزام البيئي العالي يُظهرون ميلاً إلى طلب الدعم من المنظمات (مثل الجامعات)، مما يُسهم في تعزيز مبادراتهم الريادية (Maisaroh et la, 2024, p. 03).

وفي هذا الإطار تُوفّر الجامعات موارد حيوية مثل التعليم الريادي، وبرامج الإرشاد، وفرص التشبيك، والتي تساهم في ردم الفجوة بين تطلعات الطلبة وسلوكهم الريادي الفعلي، ويُسهم هذا الدعم في تحويل النوايا النظرية إلى سلوكيات عملية، مما يُسهل مسار ريادة الأعمال ويُعزز قدرة الطلبة على التعامل مع تعقيدات إطلاق المشاريع، ويتمثل أحد الآليات الرئيسية

لهذا الدور الوسيط في تعزيز كفاءات الطلبة الريادية وكفاءتهم الذاتية، فعلى سبيل المثال يعمل التعليم الريادي على تعزيز قدرات الطلبة بشكل كبير، مما يقوّي نواياهم ويُثبّي قدرتهم على ترجمتها إلى سلوك ريادي فعلي، كما تُسهم الجامعات في تهيئة مناخ ريادي إيجابي من خلال مبادرات مثل برامج الحاضنات والمسابقات الريادية، والتي تُعزز روح المخاطرة والابتكار. وتُسهم التفاعلات بين الدعم الجامعي وخصائص الطلبة الفردية مثل الدافعية والالتزام في تعظيم الأثر الوسيط لهذا الدعم.

فالطلبة الذين يُدركون وجود دعم مؤسسي قوي، إلى جانب امتلاكهم دافعاً شخصياً قوياً، يكونون أكثر احتمالاً للانتقال من مرحلة النية إلى السلوك الفعلي (Mawardi et la, 2025, p. 04).

ومن جهة أخرى، يُعد الدعم الحكومي أيضاً وسيطاً حاسماً في تحويل النية الريادية إلى سلوك ريادي فعلي، فمن خلال الحوافز المالية، وتوفير الموارد، والأطر التنظيمية المشجعة، تُعزز المبادرات الحكومية من ثقة الأفراد بأنفسهم، وكفاءتهم الذاتية، والسيطرة السلوكية المدركة لديهم، مما يُبني بيئة مشجعة لريادة الأعمال، ولا يقتصر هذا الدعم على تعزيز العلاقة المباشرة بين المواقف والسلوكيات الريادية، بل يُسهم أيضاً في التخفيف من الحواجز الهيكلية، لا سيما في السياقات النامية من خلال تقليل المخاطر وحالات عدم اليقين، بالإضافة إلى ذلك، تُزود البرامج المدعومة من الحكومة مثل برامج التدريب الريادي وفرص التشبيك الأفراد بالمهارات والموارد الأساسية اللازمة، مما يُسهم في تحويل النوايا الريادية إلى أفعال ملموسة (Mawardi et la, 2025).

وفي السياق نفسه، تتأثر النية الريادية بمجموعة من العوامل، بما في ذلك العوامل الفردية مثل الموارد الشخصية وخصائص الأفراد، وغالباً ما يقوم رواد الأعمال المحتملون بجمع رأس المال من مصادر متعددة، نظراً لصعوبة تمويل المشروع الجديد بالكامل بمواردهم الخاصة، ويمكن الحصول على رأس المال اللازم لبدء مشروع جديد من خلال المدخرات الشخصية، أو القروض من الأصدقاء أو أفراد العائلة أو الشبكات العائلية الموسعة، أو أنظمة الائتمان، أو من خلال شراكات استثمارية مع ممولين خارجيين أو صناديق تمويل المشاريع (Nguyen, 2020, p. 130).

ويُعد الدعم المؤسسي مفهوماً متعدد الأبعاد، ويعكس ثلاثة أبعاد رئيسية: البُعد التنظيمي، والذي يُشير إلى القوانين والتنظيمات التي تُعزز ريادة الأعمال، والبُعد المعياري، الذي يتكون من القيم والمعايير الاجتماعية التي تُشجع على الريادة، أما البُعد المعرفي، فيتعلق بالمفاهيم الاجتماعية والأطر المشتركة في تفسير وفهم ريادة الأعمال (Nastaran et la, 2024, p. 04)، دعم ممارسة ريادة الأعمال هو إجراء تحفيزي مهم للغاية في المرحلة المبكرة من ريادة الأعمال، يفتقر الطلاب إلى المساحة والموارد والأموال، لذلك يجب على الحكومة والمدارس توفير الدعم، مثل إنشاء صناديق استثمارية لتقديم دعم مالي معين للطلاب الرواد، أو حتى توفير مساحات مجانية لمساعدة الطلاب في العثور على الموارد سيزيد ذلك من معدل نجاح ريادة الأعمال ويجعل الطلاب مستعدين لبدء الأعمال، بالإضافة إلى ذلك فإن التوجيه المهني في مجال ريادة الأعمال يقلل من العقبات التي تواجه الطلاب في بدء مشروع، مما يسهل بدء الأعمال (Yijun Lv et la, 2021, p. 04).

لقد تم الإقرار على نطاق واسع في الأدبيات بأن رواد الأعمال مقيدون ومُمكنون في الوقت ذاته من خلال المؤسسات المحيطة بهم، وتشير الأدبيات إلى أن البيئة المؤسسية بالنسبة للمنظمات الجديدة تُحدّد وتُقيّد فرص ريادة الأعمال، وبالتالي تؤثر على معدل وحجم إنشاء المشاريع الجديدة، وتُعد الإجراءات الحكومية المباشرة في بناء وصيانة بيئة داعمة لريادة الأعمال، إلى جانب المعايير الاجتماعية اتجاه الريادة، من أبرز العوامل المؤسسية المؤثرة في الجهود الريادية، أن مستوى ريادة الأعمال في أي مجتمع يرتبط ارتباطاً مباشراً بالأنظمة والسياسات التي تحكم توزيع الحوافز فيه، ويمكن للحكومات أن

تضمن كفاءة عمل الأسواق من خلال إزالة الحواجز أمام الدخول، ومعالجة اختلالات السوق، وتخفيف اللوائح التنظيمية المُعظلة (Ahlstrom & Lin Li, 2010, p. 427).

### 3.2 ريادة الأعمال الخضراء

تُعد ريادة الأعمال الخضراء مفهومًا حديثًا يُقِيم بشكل متزايد نظرًا لارتباطه بالاقتصاد العضوي وتغير المناخ العالمي وضمن هذا الإطار، يُعد تغير المناخ، وتدهور البيئة، والقيود المالية من أبرز التحديات الاقتصادية التي تواجه تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ويُشير ذلك إلى ضرورة فهم آثار التغير المناخي من أجل تحقيق الازدهار على المدى الطويل، وذلك عبر تبني سياسات جديدة تُراعي البيئة، وتشجع على ريادة الأعمال والنمو الأخضر، وتُعزز استخدام العلامات البيئية-Eco labelling مع الأخذ بعين الاعتبار الرؤى المؤسسية (Prasetyo et la, 2023, p. 392).

وفي هذا السياق تشير ريادة الأعمال الخضراء إلى ممارسة الأنشطة التجارية بهدف تحقيق الربح، مع الالتزام بالبيئة (الأرض)، والمسؤولية في الحفاظ عليها، والمساهمة في تعزيز الرفاه الاجتماعي للمجتمع، فإن ريادة الأعمال الخضراء تتمثل في الشركات التي تنتج منتجات صديقة للبيئة، وتعمل على تقليل التكاليف، وتستخدم الموارد الطبيعية بطريقة مستدامة، وتتبنى تقنيات موفرة للطاقة (Maisaroh et la, 2024, p. 03).

كما تعرف ريادة الأعمال الخضراء، بأنها ممارسة تقوم على تأسيس وإدارة مشروعات تجارية تُولي الاستدامة البيئية أهمية جوهرية باعتبارها جزءًا أساسيًا من رسالتها وعملياتها التشغيلية، ويهدف رواد الأعمال الخضراء إلى معالجة القضايا البيئية من خلال ابتكار منتجات أو خدمات أو عمليات تُسهم في تقليل الأثر البيئي، وتعزيز كفاءة استخدام الموارد، ودعم مسار التنمية المستدامة (Bassam & Thaib, 2024, p. 06).

علاوة على ذلك تُعد ريادة الأعمال الخضراء فرعًا جديدًا من فروع ريادة الأعمال، يُركّز على الرعاية البيئية والمسؤولية البيئية، وتجمع ريادة الأعمال الخضراء بين روح المبادرة القوية والوعي بالاستدامة ودعم الحركات البيئية، وتشهد ريادة الأعمال الخضراء نموًا متسارعًا، وتهدف بشكل أساسي إلى دمج المنافع البيئية والاجتماعية ضمن أنشطة الأعمال من أجل تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات، كما أن لها القدرة على أن تصبح قوة دافعة نحو نظام اقتصادي مستدام، من خلال مراعاة الأبعاد الثلاثة الأساسية للتنمية المستدامة، وهي: المجتمع، والبيئة، والاقتصاد (Soleimani et la, 2023, p. 03).

من خلال ما سبق يمكن تعريف ريادة الأعمال الخضراء بأنها "هي نوع من أنواع ريادة الأعمال التي تركز على إقامة وتطوير مشاريع تهدف إلى الحفاظ على البيئة، ويتم ذلك من خلال التقليل من النفايات وتحقيق الكفاءة في استخدام الموارد بالإضافة إلى إنتاج منتجات وخدمات صديقة للبيئة.

وتتميّز ريادة الأعمال الخضراء بالتزام ثابت وراسخ بالاستدامة عبر جميع مكونات نموذج الأعمال، وعلى عكس المؤسسات التقليدية التي تُعطي الأولوية للربح، تسعى المشاريع الناشئة المستدامة إلى تحقيق توازن بين الأثر الاجتماعي والبيئي والعائد الاقتصادي، ويظهر هذا النهج المتكامل في مختلف جوانب العمل، بما في ذلك تصميم المنتجات، وعمليات الإنتاج، وإدارة سلسلة التوريد، وقنوات التوزيع، بالإضافة إلى ذلك تعتمد العديد من الشركات الناشئة الخضراء على مبادئ الاقتصاد الدائري، الذي يهدف إلى تقليل النفايات وتحقيق الكفاءة في استخدام الموارد، ومن خلال تصميم المنتجات بما يراعي التحمل وقابلية إعادة التدوير، تُقلل هذه الشركات بصمتها البيئية، وفي الوقت ذاته تكتشف فرصًا جديدة لتحقيق الإيرادات وسبلاً لتقليل التكاليف، ويمثل هذا التحول في النموذج نحو نماذج الأعمال المستدامة تحديًا واضحًا للممارسات التقليدية، ويُسهم في وضع معايير جديدة للصناعة.

وقد أحدث ظهور ريادة الأعمال الخضراء تحولاً كبيراً في البيئة العامة للأعمال، فمع تزايد انتشار الشركات الناشئة المستدامة، باتت الشركات الراسخة مضطرة لإعادة النظر في استراتيجياتها، فالشركات التي تفشل في التكيف مع تطلعات المستهلكين المتغيرة واللوائح البيئية الصارمة، تواجه خطر التلاشي، كما أن نجاح الشركات الناشئة الخضراء يجذب اهتماماً استثمارياً كبيراً، حيث يسعى المستثمرون إلى دعم المشاريع ذات الأثر الاجتماعي والبيئي الإيجابي، ويُسهّم هذا التدفق من رؤوس الأموال في تعزيز الابتكار والنمو في قطاع ريادة الأعمال الخضراء، ويُشجع على زيادة التعاون والشراكات (Ivelina Kulova et la, 2024, p. 03)

### 3. الدراسة التطبيقية

#### 1.3 أداة جمع المعلومات:

لأجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، حيث يعتبر من أهم المصادر للحصول على المعلومات اللازمة المتعلقة بموضوع الدراسة، وقد اشتمل الاستبيان الموزع على المحاور التالية:

- الكفاءات القيادية.

- الدعم المؤسسي.

- ريادة الأعمال البيئية

ويهدف معالجة البيانات الأولية التي جُمعت ميدانياً تم الاعتماد على حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، للحصول على نتائج أكثر دقة، وقد أدخلت البيانات الموزعة على وفق الآراء (موافق بشدة، وموافق، ومحايد، وغير موافق، وغير موافق بشدة) طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي على الأوزان (1,2,3,4,5) على التوالي، مع متوسط فرضي بلغت قيمته (3)،  $(\frac{5}{1+2+3+4+5})$  والذي في ضوئه يتم مقارنة الأوساط الحسابية لكل فقرة مع الوسط الفرضي، وقد تم اختبار هذا المقياس لأنه من أكثر المقاييس استخدامات.

#### جدول 01: درجات مقياس ليكرت الخماسي

الرأي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الرمز	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	من 1 إلى 1.79	1.80 إلى 2.59	2.60 إلى 3.39	3.40 إلى 4.19	4.2 إلى 5

المصدر: عز حسني عبد الفتاح. (2007). مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي . السعودية: خوارزمية العلمية للنشر والتوزيع، ص 541.

2.3. مجتمع وعينة الدراسة: باعتبار أن الدراسة تهتم بمعرفة أثر الكفاءات القيادية والدعم المؤسسي على ريادة الأعمال البيئية، فإن مجتمع الدراسة يتكون الأفراد المتواجدين بولاية البويرة، الذين لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة بريادة الأعمال البيئية، سواء من الطلبة الجامعيين أو من أصحاب المشاريع والمهتمين بالأنشطة البيئية ونظرا لصعوبة الوصول لجميع الأفراد، تم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع 110 استبانة بشكل عشوائي ، وقد تم استرجاع 90 استبانة وبعد عملية الفرز تم استبعاد خمس استمارات، ليصبح بذلك العدد النهائي الصالح لتحليل هو 85 استبانة كما هو في الجدول أدناه. جدول 02: توزيع الاستمارات على العينة المبحوثة واسترجاعها

البيان	العدد	النسبة %
عدد الاستمارات الموزعة	110	100
عدد الاستمارات المسترجعة	90	81,82
عدد الاستمارات المستبعدة	5	4,55

77,27	85	المجموع
-------	----	---------

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الاستمارات التي تم استرجاعها

3.3. أدوات وأساليب الدراسة: ولقد تم مراجعة وتبويب معطيات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) حيث تم استخدام الوسائل التالية: معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ للتأكد ثبات الاستبيان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات، معامل الانحدار البسيط المتعدد.

4.3. صدق الدراسة: لقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة بالاعتماد على اختبارين هما: اختبار الصدق الظاهري وذلك من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين للحكم على مدى صلاحيتها كأداة لمجمع البيانات، أما الاختبار الثاني هو اختبار الاتساق الداخلي، حيث تم حساب معاملات الارتباط سييرمان بين كل عبارة والمجال الذي تنتمي إليه، والجدول أدناه يوضح النتائج المحصل عليها.

جدول 03: معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

المحاور	رقم العبارة	معامل الارتباط	Sig	المحاور	رقم العبارة	معامل الارتباط	Sig
الكفاءات القيادية	1	0,613	0,00	ريادة الأعمال البيئية	1	0,746	0,00
	2	0,749	0,00		2	0,789	0,00
	3	0,487	0,00		3	0,870	0,00
	4	0,617	0,00		4	0,783	0,00
	5	0,560	0,00		5	0,513	0,00
الدعم المؤسسي	1	0,575	0,00	6	0,739	0,00	
	2	0,645	0,00	7	0,743	0,00	
	3	0,741	0,00	8	0,683	0,00	
	4	0,427	0,00	9	0,779	0,00	
	5	0,588	0,00	10	0,749	0,00	
	6	0,425	0,00				

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن جميع العبارات دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,01 وبدرجة عالية، لذلك لا نحذف أية عبارة من الاستبيان ومن التحليل، الأمر الذي يشير إلى وجود اتساق داخلي بين عبارات كل محور، ومنه فإن عبارات كل محور صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

5.3. معامل ثبات الدراسة: لقياس مدى ثبات أداة الدراسة نستخدم معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة وكانت النتائج كما يلي:

جدول 04: معامل ألفا كرونباخ لكل محور والاستبانة

اسم المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل	21	84.2%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل أكبر من 60 % حيث بلغ معامل الثبات العام للاستبيان 84.2%، وهو ما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات أي إذا تم توزيعه على نفس العينة سيتم الحصول على نفس النتائج.

#### 4. تحليل النتائج:

##### 1.4 المتغيرات الشخصية

جدول 05: عرض خصائص عينة الدراسة

النسبة %	التكرارات	البيانات	
61.2	52	ذكر	الجنس
38.8	33	أنثى	
5.9	5	ثانوي فأقل	المؤهل العلمي
11.8	10	دبلوم تكوين المهني	
31.8	27	ليسانس	
27.1	23	ماستر	
23.5	20	دكتوراه	
42	49.4	أقل من 30	العمر
19	22.4	من 31-35	
13	15.3	من 36-40	
11	12.9	أكثر من 41	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم أعلاه نلاحظ ما يلي:

- من حيث الجنس: نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم من جنس الذكور، حيث بلغ عددهم 52 ذكر أي ما نسبته 61,2%، في حين بلغ عدد الإناث 33 أنثى بنسبة قدرت بـ 38,8%، مما يُشير إلى هيمنة نسبية للعنصر الذكوري في مجال قيادة الأعمال البيئية، ويمكن تفسير هذا التفاوت إلى عدة عوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية، التي تحد من مشاركة المرأة في هذا المجال، كما أن النسبة المسجلة للإناث تعتبر مؤشراً إيجابياً يدل على زيادة الوعي والاهتمام بقيادة الأعمال البيئية من قبل العنصر النسوي.

- من حيث المؤهل العلمي: نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة يحملون شهادات جامعية، حيث قدرت نسبة حاملي شهادة الليسانس والماستر والدكتوراه بـ 82,4% في حين بلغت نسبة ذوي المستوى الثانوي أو التكوين المهني 17,7%، وهذه النتائج تعكس وجود مستوى معرفي جيد لدى أفراد العينة المدروسة، مما قد يتعكس بالإيجاب على مشاريع قيادة الأعمال البيئية.

- من حيث العمر: نلاحظ أن أغلب العينة المدروسة هي من فئة الشباب، حيث شكّل الأفراد دون سن الثلاثين ما نسبته 42% من العينة، تليها الفئة بين 31 و35 سنة بنسبة 19%، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى وجود اهتمام كبير من قبل الشباب بالقضايا والأنشطة البيئية، خاصة في ظل تزايد الوعي البيئي واهتمام الحكومة بهذا المجال، كما أن نسبة الفئة

العمرية الأكبر سنًا (36 سنة فأكثر) قدرت ب 28.2% تضيفي بُعدًا من الخبرة والتجربة، مما يساهم في تنمية كفاءات قيادية أكثر نضجًا، والاستغلال الأمثل لمختلف فرص الدعم المؤسسي.

#### 2.4 عرض نتائج آراء عينة الدراسة

جدول 06: توزيع أجوبة العينة المبحوثة حول محور الكفاءات القيادية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
2	موافق	0.78	3.78	أستطيع اتخاذ قرارات فعالة في المواقف الصعبة.
5	موافق	0.96	3.58	أتمتع بمهارات تواصل جيدة تساعدني في قيادة فريق العامل.
4	موافق	0.89	3.64	أمتلك القدرة على إدارة الوقت وتنظيم العمل بكفاءة.
1	موافق	0.76	3.92	أستطيع تحفيز الآخرين وتشجيعهم لتحقيق أهداف مشتركة.
3	موافق	0.89	3.77	أستطيع تحديد الأهداف ووضع خطط لتحقيقها.
/	موافق	0.53	3.74	الدرجة الكلية للمحور

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss.

أظهرت نتائج الجدول رقم 06 أن أفراد العينة عبّروا عن درجة موافقة إيجابية عن توفر الكفاءات القيادية لديهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.74) بانحراف معياري (0.53)، وهذا يشير إلى عدم تشتت آراء أفراد عينة الدراسة وقربها من المتوسط الحسابي، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لفقراته (3,58 – 3,92)، حيث جاءت العبارة الرابعة والتي تنص على "أستطيع تحفيز الآخرين وتشجيعهم لتحقيق أهداف مشتركة" في المرتبة الأولى بمتوسط (3.92)، ثم تليها العبارة الأولى "القدرة على اتخاذ قرارات فعالة" بمتوسط قدره (3.78)، بينما العبارة الخامسة والتي تنص على "أستطيع تحديد الأهداف ووضع خطط لتحقيقها" جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط قدره (3.77)، أما أقل العبارات متوسطًا هي العبارة الثانية والتي مفادها "أتمتع بمهارات تواصل جيدة تساعدني في قيادة فريق العامل" بمتوسط قدره (3.58)، رغم بقائها ضمن درجة الموافقة، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن العينة المدروسة لديها مؤهلات قيادية قد تسهم بشكل فعال في دعم ريادة الأعمال البيئية.

جدول 07: الدعم المؤسسي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
6	محايد	1.14	2.67	أجد فرضًا متاحة للحصول على الدعم المالي للمشاريع البيئية.
5	محايد	1.15	3.01	تتوفر برامج تدريبية تتيح للأفراد تعلم تطير المشاريع البيئية.
2	محايد	1.08	3.30	أرى أن القوانين الحالية تدعم المشاريع البيئية وريادة الأعمال.
4	محايد	1.03	3.20	أحصل على دعم من المؤسسات أو المنظمات المحلية في أي نشاط بيئي.
3	محايد	1.06	3.28	أعتقد أن الدعم المؤسسي للمشاريع البيئية يساعد على تشريع تنفيذ الابتكارات البيئية
1	موافق	0.98	3.87	أرى أن المؤسسات الحكومية والخاصة ينبغي أن تقدم برامج حوافز تشجع على الابتكار البيئي.
/	محايد	0.61	3.22	الدرجة الكلية للمحور

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss.

أظهرت نتائج الجدول رقم 07 أن اتجاهات أفراد العينة جاء في الممثل ضمن درجة "محايد"، حيث بلغ المتوسط العام (3.22) بانحراف معياري قدره (0,61) يشير هذا الانحراف المعياري المعتدل إلى وجود تباين متوسط في آراء العينة، مما يدل تصور موحد لدى أفراد عينة الدراسة حول مدى توفر الدعم المؤسسي للمشاريع البيئية، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لفقراته (2,67 – 3,87)، حيث جاءت العبارة السادسة "أرى أن المؤسسات الحكومية والخاصة ينبغي أن تقدم برامج حوافز تشجع على الابتكار البيئي" في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (3,87)، في المقابل جاءت العبارة الأولى "أجد فرصًا متاحة للحصول على الدعم المالي للمشاريع البيئية" في أدنى الترتيب (2,67)، ما يعكس وجود ضعف في الجانب المالي مقارنة بالتطلعات.

كما جاءت باقي العبارات ضمن نطاق الحياد، ما يدل على أن أفراد العينة لا يلمسون بشكل واضح وجود دعم فعلي من قبل مختلف الهيئات، وهو ما يعتبر عائقًا أمام تنمية ريادة الأعمال البيئية.

#### جدول 08: ريادة الأعمال الخضراء

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
8	موافق	0.99	3.78	أعتقد أن ريادة الأعمال الخضراء تمثل فرصة لتحقيق التنمية المستدامة
4	موافق	0.94	3.83	أعتبر ريادة الأعمال الخضراء مجالًا واعدًا للاستثمار في المستقبل.
6	موافق	0.98	3.80	أشعر أن ريادة الأعمال الخضراء يمكن أن توفر حلولًا فعالة للتحديات البيئية التي نواجهها.
7	موافق	0.96	3.78	أعتقد أن الابتكار في مجال ريادة الأعمال الخضراء يمكن أن يحسن جودة الحياة في المجتمعات المحلية.
8	موافق	1.01	3.77	أرى أن ريادة الأعمال الخضراء تساهم بشكل كبير في تعزيز الوعي البيئي بين الأفراد.
9	موافق	0.97	3.75	أعتقد أن الشركات التي تركز على الاستدامة البيئية ستكون أكثر نجاحًا في المستقبل.
5	موافق	0.87	3.81	أرى أن التشجيع على ريادة الأعمال الخضراء يمكن أن يكون وسيلة جيدة لتوفير فرص عمل جديدة.
3	موافق	1.05	3.83	أعتقد أن الحكومة ينبغي أن تقدم المزيد من الحوافز والدعم لرواد الأعمال في القطاع البيئي.
1	موافق	0.91	3.92	أؤمن أن التحول نحو ريادة الأعمال الخضراء يحتاج إلى تغيير في الثقافة المجتمعية والتوجهات نحو حماية البيئة.
2	موافق	0.91	3.85	أرى أن ريادة الأعمال الخضراء تساهم في تحسين صورة الشركات المؤسسات في السوق.
/	موافق	0.71	3.81	الدرجة الكلية للمحور

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss.

أظهرت نتائج الجدول رقم 08 إلى وجود اتفاق واسع وإيجابي بين أفراد عينة الدراسة حول أهمية ريادة الأعمال البيئية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.81) بانحراف معياري قدره (0,71)، وهذا يشير إلى عدم تشتت آراء أفراد عينة الدراسة وقربها من المتوسط الحسابي، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لجميع العبارات بين (3,75) و(3,92)، وهي جميعها ضمن مستوى "موافق"، وهذا الارتفاع في المتوسطات يشير إلى درجة عالية من الوعي والإدراك بأهمية ريادة الأعمال الخضراء ودورها في تحسين صورة المؤسسات وتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الوعي البيئي، فإن النتائج تؤكد على وجود توجه مجتمعي داعم لريادة الأعمال الخضراء يستدعي البناء عليه من خلال السياسات وبرامج فاعلة تعزز هذا التوجه.

### 3.4 اختبار الفرضيات

#### 1.3.4 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

**H0:** مستوى الكفاءات القيادية لدى أصحاب المشاريع في مجال ريادة الأعمال الخضراء غير مرتفع بولاية البويرة.

**H1:** مستوى الكفاءات القيادية لدى أصحاب المشاريع في مجال ريادة الأعمال الخضراء مرتفع بولاية البويرة.

#### جدول 09: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	Sig
الكفاءات القيادية	3.74	0.53	84	12.878	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة باعتماد على مخرجات

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام قدر ب 3.74 وهو أكبر من المتوسط الفرضي (3) وهذا يدل على وجود موافقة من قبل العينة المدروسة على عبارات محور الكفاءات القيادية، وما يؤكد ذلك قيمة اختبار T الدال إحصائياً بقيمة احتمالية (sig) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، وهذا يدل على أن أفراد العينة المدروسة يقرّون بوجود كفاءات قيادية بدرجة مرتفعة نسبياً داخل بيئة المدروسة، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "مستوى الكفاءات القيادية لدى أصحاب المشاريع في مجال ريادة الأعمال الخضراء مرتفع بولاية البويرة".

#### 2.3.4. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

**H0:** الدعم المؤسسي المتوفر غير كاف لتشجيع ريادة الأعمال الخضراء بولاية البويرة.

**H1:** الدعم المؤسسي المتوفر كاف لتشجيع ريادة الأعمال الخضراء بولاية البويرة.

#### جدول 10: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	Sig
الدعم المؤسسي	3.22	0.61	84	3.352	0.001

المصدر: من إعداد الباحثة باعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام قدر ب 3.22 وهو أكبر من المتوسط الفرضي 3، وهذا يدل على وجود موافقة متوسطة من قبل العينة المدروسة على عبارات محور الدعم المؤسسي، وما يؤكد ذلك قيمة اختبار T الدال إحصائياً بقيمة احتمالية (sig) تساوي (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، وهذا يدل على أن أفراد العينة المدروسة يتمتعون بإدراك إيجابي نسبي لمستوى الدعم المؤسسي الممارس داخل بيئتهم، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على "الدعم المؤسسي المتوفر كاف لتشجيع ريادة الأعمال الخضراء بولاية البويرة".

#### 3.3.4. اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

**H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات القيادية والدعم المؤسسي معاً على ريادة الأعمال الخضراء عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ).

**H1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات القيادية والدعم المؤسسي معاً على ريادة الأعمال الخضراء عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ).

ولاختبار هذه الفرضية سوف يتم استخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد، وذلك بهدف قياس مدى تأثير المتغيرات المستقلة (الكفاءات القيادية والدعم المؤسسي) على المتغير التابع (ريادة الأعمال الخضراء)، ويمكننا هذا الاختبار في تحديد ما إذا كانت العلاقة بين المتغيرات ذات دلالة إحصائية، وبالتالي يمكن من خلاله إما رفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) أو عدم رفضها، وفقاً لقيمة معامل F ومستوى الدلالة الإحصائية (Sig).

#### جدول 11: نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط R	معامل التحديد $R^2$	F	Sig	معامل الانحدار B	T	Sig	عامل تضخم التباين
ريادة الأعمال الخضراء	الكفاءات القيادية	0.356	0.126	5.933	0.004	0.303	2.134	0.036	1.061
	الدعم المؤسسي					0.260	2.112	0.038	1.061

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R قدرت ب 0.356 وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين المتغيرين المستقلين والمتغير التابع، كما نلاحظ أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  بلغت 0.126 وهذا يعني أن 12.6% من التغيرات الحاصلة في ريادة الأعمال الخضراء ترجع إلى الدعم المؤسسي والكفاءات القيادية، كما نلاحظ أن قيمة F المحسوبة بلغت 5.933 بمستوى دلالة (0.004) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد ( $\alpha=0.05$ )، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي

المتعدد معنوي إحصائياً، وأن كلا من الكفاءات القيادية والدعم المؤسسي يساهمان بشكل فعال في تفسير التغيرات في ريادة الأعمال الخضراء، وما يؤكد ذلك قيمة معاملات الانحدار، حيث بلغ معامل الانحدار غير المعياري والذي يحدد العلاقة بين الكفاءات القيادية وريادة الأعمال الخضراء  $B = 0.303$  وهو دال إحصائياً ويمكن استنتاج ذلك من قيمة T والتي قدرت ب 2.134 عند مستوى دلالة (0.036) ويعني ذلك أن التغير في قيمة المتغير المستقل بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.303 في المتغير التابع، وكذلك قدر معامل الانحدار غير المعياري  $B = 0.260$  لمتغير الدعم المؤسسي وهو دال إحصائياً حيث كلما تغير الدعم المؤسسي بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.260 في ريادة الأعمال الخضراء، كما تبين أيضاً من نتائج اختبار التعددية الخطية أن عامل تضخم التباين للنموذج بلغ 1.061 وهو أقل من 3 مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج، وعليه ومن خلال ما سبق يمكن تأكيد صحة الفرضية البديلة التي مفادها " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات القيادية والدعم المؤسسي معاً على ريادة الأعمال الخضراء عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )".

كما يمكن كتابة معادلة الانحدار الخطي المتعدد بالشكل التالي:  $Y = 1.844 + 0.303(x_1) + 0.260(x_2)$

#### 5. خاتمة

وفي الأخير يمكن القول بأن الكفاءات القيادية والدعم المؤسسي هما عنصرين أساسيين في نجاح مشاريع ريادة الأعمال الخضراء، حيث كل ما كان القادة يتمتعون بالقدر الكافي من الخبرة والمهارة والمعرفة والرؤية في مجال الاستدامة يكونون قادرين على إدارة وتوجيه المشاريع نحو الابتكار المستدام وفي نفس الوقت الحفاظ على البيئية من الأضرار كما أن توفر الدعم المؤسسي اللازم لهاته المشاريع، سواء من حيث تقديم التمويل اللازم أو تقديم التسهيلات والخدمات يساعد رواد الأعمال على تجسيد أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع ناجحة تنعكس بالإيجاب على المجتمع والطبيعة معاً ولهذا فإن دعم الكفاءات القيادية وتعزيزها والتوفير الدعم المؤسسي لرواد الأعمال الخضراء، هو الركيزة الأساسية لتطوير ريادة الأعمال الخضراء وتحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة، ومن خلال ما سبق تم التوصل إلى النتائج التالية:

## النتائج:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية عينة الدراسة التي تهتم بالمشاريع الخضراء هي من فئة الشباب التي تقل أعمارهم عن 30 سنة، حيث بلغت نسبتهم 42% من إجمالي العينة، وهذا يدل على ارتفاع مستوى الوعي البيئي لدى الشباب وجاهزيتهم للمشاركة في المشاريع الخضراء.
  2. أظهرت نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة المدروسة لديهم مستوى جامعي (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، حيث بلغت نسبتهم 82.4% من إجمالي العينة، مما يدل على وعيهم ومعرفتهم بمختلف مفاهيم القيادة وريادة الأعمال الخضراء.
  3. تم التوصل إلى وجود دعم مؤسسي كاف، إلا أن التمويل المالي يعتبر الأضعف من بين جميع أشكال الدعم، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لعبارة "أجد فرصًا متاحة للحصول على الدعم المالي"، والذي قدر بـ (2.67).
  4. مستوى الكفاءات القيادية لدى أصحاب المشاريع في مجال ريادة الأعمال الخضراء مرتفع بولاية البويرة، وهذا ما يعكسه متوسط الدرجة الكلية للمحور الذي جاء مرتفعا، حيث قدر بـ (3.74).
  5. الدعم المؤسسي المتوفر كاف لتشجيع ريادة الأعمال الخضراء بولاية البويرة، وهذا ما يعكسه متوسط الدرجة الكلية للمحور الذي جاء مرتفعا، حيث قدر بـ (3.22).
  6. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات القيادية والدعم المؤسسي معا على ريادة الأعمال الخضراء عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، وهذا ما أظهرته نتائج تحليل الانحدار المتعدد، حيث قدر معامل التحديد  $R^2 = 0.126$  وقيمة F المحسوبة بلغت 5.933 بمستوى دلالة (0.004)، مما يدل على أن الكفاءات القيادية والدعم المؤسسي يسهمان في تفسير جانب كبير من التغيرات الحاصلة في ريادة الأعمال الخضراء.
- وعلى ضوء النتائج المتوصل لها من خلال الدراسة تم الوصول إلى مجموعة من التوصيات من ضمنها نذكر ما يلي:
1. العمل على وضع برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات القادة ورواد الأعمال، من أجل إدارة المشاريع الخضراء بكفاءة وفعالية.
  2. لا بد من أن يكون هناك تعاون بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية لتوفير بيئة مشجعة ومحفزة على الابتكار البيئي وريادة الأعمال المستدامة.
  3. توفير الدعم اللازم لهذا النوع من المشاريع خاصة الدعم المالي، الذي يعتبر أمر ضروري لمساعدة رواد الأعمال على تجسيد وتطوير مشاريعهم الخضراء.
  4. بناء منصات رقمية تفاعلية لتسهيل عملية نقل المعلومات والمعارف والخبرات بين أصحاب المشاريع الرائدة والخبراء.
  5. يجب سن قوانين توضح كيفية سير المشاريع الخضراء، بحيث تزيل كافة العقبات والحواجز وتسهل عملة انطلاق وتسع هذا النوع من المشاريع.

## 6. قائمة المراجع

1. عزحسني عبد الفتاح. (2007). مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي . السعودية: خوارزمية العلمية للنشر والتوزيع.
2. Maud Heinen, Catharina van Oostveen, Jeroen Peters, Hester Vermeulen, Anita Huis. (2019). An integrative review of leadership competencies and attributes in advanced nursing practice. Journal of Advanced Nursing, 75(11).
3. Seyed Armin Mirhosseini, Reza Kiani Mavi, Neda Kiani Mavi, Behzad Abbasnejad and Farzaneh Rayani. (2020). Interrelations among Leadership Competencies of BIM Leaders: A Fuzzy DEMATEL-ANP Approach, Sustainability, 12.

4. Nastaran Simarasl, Pooya Tabesh , Timothy P. Munyon , Zahra Marzban. (2024). Unveiled confidence: Exploring how institutional support enhances the entrepreneurial self-efficacy and performance of female entrepreneurs in constrained contexts, *Revue européenne de g. Revue européenne de gestion*, 42(01).
5. Roha Mohamed Ismie ,and Ghani Erlane .(2021) . Talent Management in Higher Education Institutions: Developing Leadership Competencies, Vol. 8, No. 1, 8-15, 2021; p09 .*Journal of Education and e-Learning Research*.(01)08 .
6. Ahlstrom, D., & Lin Li, H. (2010). Institutional Theory and Entrepreneurship: Where Are We Now and Where Do We Need to Move in the Future? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(03).
7. Bassam, S. A.-R., & Thaib , A. (2024). Sustainable Tourism Performance Through Green Talent Management: The Mediating Power of Green Entrepreneurship and Climate . *Sustainability*, 16(22)
8. Irtameh, H. J. (2018). Impact of Strategic Leadership Competencies on Enhancing Core Competencies in Organizations: Applied Study on AlManaseer Group for Industrial & Trading. Published by Canadian Center of Science and Education, 12(11).
9. Ivelina Kulova , Valentina Nikolova-Alexieva, Kostadin Peev. (2024). Advancing green entrepreneurship through Industry 4.0 technologies: an analysis of sustainable manufacturing and logistics optimization. *International Scientific Conference on Biotechnology and Food Technology*, 130.
10. Maisaroh, Hunik Sri Runing Sawitri, Sinto Sunaryo & Hidajat Hendarsjah. (2024). Multiple pathways linking commitment to the environment and green entrepreneurship behavior: the mediating and moderating analysis. *Cogent Business & Management*, 11(01).
11. Maryam Soleimani , Elahe Mollaei, Mojgan Hamidi Beinabaj and Aidin Salamzadeh. (2023). Evaluating the Enablers of Green Entrepreneurship in Circular Economy: Organizational Enablers in Focus. *Sustainability* , 15(14).
12. Mukhammad Kholid Mawardi, Arif Yustian Maulana Noor, Lintang Edityastono, Siti Nur 'Atikah Zulkiffli & Faizah Mashahad .(2025) .Green entrepreneurship in the era of sustainability: the relationship between intent, institutional support, and student behavior .*Cogent Business & Management*.(01)12 .
13. Nguyen, T. T. (2020). The Impact of Access to Finance and Environmental Factors on Entrepreneurial Intention: The Mediator Role of Entrepreneurial Behavioural Control. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 08(02).
14. Paais, M., & Pattiruhu, J. r. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 07(08).
15. Prasetyo, P. E., Azwardi, & Kistanti, N. R.. (2023). Gender equality and social inclusion (GESI) and institutions as key drivers of green entrepreneurship. *International Journal of Data and Network Science*, 07(01).
16. Tong Wooi Chow.& Harwindar Singh .(2020) .Cultivating emerging leadership competencies for individual and organizational success .*Annals of Management and Organization Research*.(02)04 .
17. Yijun Lv, Yingying Chen, Yimin Sha, Jing Wang, Lanyijie An, Tingjun Chen, Xiang Huang, Yangjie Huang and Leilei Huang . (2021)How Entrepreneurship Education at Universities Influences Entrepreneurial Intention: Mediating Effect Based on Entrepreneurship .*Frontiers in Psychology*, v12.
18. Zamani, H., & Ait Soudane, J. (2020). Définitions du leadership : Contribution au développement de la littérature Leadership definitions: Contribution to the literature development. *International Journal of Business and Technology Studies and Research*, 02(04).
19. عثمان حمود الخضر. (2007). الكفاءات القيادية كما يراها القائد ومؤسساتهم في القطاعين الحكومي والخاص بدولة الكويت. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*, 33(127).