

تأثير القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية

-دراسة حالة شركة "جيون إلكترونيك"-

The Impact of Environmental Empowering Leadership on Sustainable Performance in the Economic Enterprise: A Case Study of Géant Electronics

نسليم حمودة^{1*}، إيمان مقداد²

¹ مخبر اقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة جامعة جيجل -الجزائر،

n.hamouda@univ-jijel.dz

² مخبر المقاولاتية واستراتيجيات الابتكار في بيئة المال والأعمال جامعة جيجل -الجزائر،

imene.mekdade@univ-jijel.dz

تاريخ القبول: 2024/11/28

تاريخ الاستلام: 2024/09/03

ملخص:

اعتبارا للكيان البيئي والاعتقاد بمدى أهميته في تحقيق مستويات عالية من الأداء، هدف الباحثان إلى دراسة تأثير القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام في شركة جيون إلكترونيك، اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث تم توزيع 97 استبانة على موظفي الشركة قيد الدراسة.

توصل الباحثان إلى وجود تأثير ملحوظ للقيادة التمكينية البيئية على الأبعاد الثلاثة للأداء المستدام، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تأثير القيادة التمكينية البيئية في أبعاد الأداء المستدام، بالإضافة إلى ذلك وجدت الدراسة أن للقيادة التمكينية البيئية علاقة طردية بالأداء المستدام، حيث أن كل زيادة بنسبة 1% في القيادة التمكينية البيئية تتوافق مع زيادة في مستوى الأداء المستدام في نفس الاتجاه، وأن قوة تأثير القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام تقدر بـ 11,7%.

كلمات مفتاحية: القيادة التمكينية البيئية، الأداء المستدام، الأداء البيئي، الأداء الاقتصادي، الأداء الاجتماعي.

تصنيف JEL: M54، Q01، M140، Q56

Abstract :

Considering the environmental entity and the belief in its importance in achieving high levels of performance, the researchers aimed to study the impact of environmental empowerment leadership on sustainable performance at Jeon Electronics, the researchers relied on the questionnaire as the main tool for data collection as 97 questionnaires were distributed to the employees of the company under study.

The researchers found that there is a significant impact of environmental empowerment leadership on the three dimensions of sustainable performance, and the results showed that there are no statistically significant differences between the impact of environmental empowerment leadership in the dimensions of sustainable performance, in addition, the study found that environmental empowerment leadership has a direct relationship with sustainable performance, as every 1% increase in environmental empowerment leadership is associated with an increase in the level of sustainable performance in the same direction, and that the strength of the impact of environmental empowerment leadership on sustainable performance is estimated at 11,7%.

Keywords : Environmental Empowering Leadership; Sustainable Performance; environmental performance; economic performance; social performance.

Jel Classification Codes : M140, M54, Q01, Q56

1. مقدمة

بعد التحديات البيئية، أدركت المنظمات اليوم الأهمية التي تضيفها العناية بالبيئة لمكانتها السوقية والاجتماعية، حيث أدركت أن البيئة عبارة عن مورد له عوائد ملموسة، هذا الإدراك تم تنميته على مر السنين وبالتزامن مع التطورات الصناعية بشتى أشكالها، حيث برزت الانعكاسات الضارة والتداعيات السلبية لعمليات التصنيع تجاه البيئة، مثل انبعاثات الغازات الضارة، تلوث المياه، المحيطات، تغير المناخ تدهور الموارد الطبيعية وما إلى ذلك، هذه التداعيات تعد جانبا محدودا ضمن الصورة الأكبر لأداء المنظمات ، بمعنى آخر الأضرار البيئية تسفر عن تدني مستوى الأداء، الأمر الذي يشكل المشهد الكلي والذي يعد غير مرئي بالكامل من قبل المجتمع ونقاط ضعف في بيئة العمل، فنتيجة ذلك هي انخفاض الكفاءة الاقتصادية وتفاقم الأعباء المالية من خلال زيادة التكاليف التشغيلية وتقليص الربحية، بالإضافة إلى تراجع معدلات الاستثمارات وقلة الإنتاجية إلى جانب تراجع السمعة الاجتماعية والتسبب في بناء مناخ ملوث ضار بصحة الانسان، وهي الأمور التي تضعف مباشرة القدرة التنافسية لكونها العوامل الأساسية في التقييم الشامل لأداء المنظمات.

ولتوضيح ذلك يمكن القول أن النمو الاقتصادي والاجتماعي مرتبط بالعلاقة التي تبنيها المنظمات مع البيئة، ونتيجة لذلك أصبح تحقيق الاستدامة يتطلب التوازن بين الأبعاد الثلاثة المتمثلة في البيئة والاقتصاد والاجتماعية، فعندما يركز الأداء الاقتصادي فقط على الإنتاج والاستهلاك دون النظر إلى الأذى الذي ستلقاه البيئة يمكن أن يؤدي ذلك إلى تراجع عام في جودة الحياة، ما يؤدي إلى تراجع الصورة الاجتماعية للمنظمات، وعليه تم إدراك الدور الحاسم الذي يلعبه الوضع البيئي في نوعية أداء المنظمة.

من زاوية الإدراك هذه أصبحت المنظمات اليوم تأخذ في الحسبان القضايا البيئية، وحرصا على الاستجابة الفعالة للمتطلبات الخضراء والاحتياجات البيئية والتحكم في أبعادها، برزت أهمية القيادة التمكينية البيئية كاستراتيجية فعالة في تحقيق الاستدامة البيئية، ذلك أنها تكمل نظرية الموارد التي تتضمن دورة المكاسب المتبادلة من خلال تأثيرها الفعال تجاه الموظفين بحيث تدفعهم إلى العناية بالبيئة من خلال توليدهم وإثرائهم بالمعلومات الخضراء بالطرق التي تحفز شغفهم اتجاهها، إضافة إلى ذلك تحفيز القيادة التمكينية البيئية للموظفين يكون بالأسلوب الذي يُشعر الموظفين أن القادة يعترفون بما يمتلكونه من موارد معرفية ومهارات، الأمر الذي يجعلهم يتوجهون نحو تحويل معارفهم الخضراء إلى واقع ملموس، هذا التوجه يعزز لدى الموظفين الشعور بالانتماء للمنظمة، مما يعكس

اهتمامهم بتحقيق مصالح المنظمة ومن أهمها ما يتعلق بالبيئة، لأنها البناء الأساسي الذي تسعى القيادة التمكينية البيئية إلى تحقيقه.، ومن المؤكد أن هذا البناء سيتجلى أثره في خلق سمعة خضراء تعزز من الصورة الاجتماعية للمنظمة والأداء الاقتصادي أيضا.

تأسيسا على ما سبق استهدف الباحثان شركة "جيون إلكترونيك" Géant Electronics من أجل دراسة التأثير الخاص بالقيادة التمكينية على الأداء المستدام، ذلك أن الشركة تتمتع بسمعة قوية في السوق الجزائري بفضل توفيرها لمنتجات تتماشى مع احتياجات الابتكار باستمرار وتعمل دائما على تلبية تطلعات السوق، ما يجعلها محل دراسة مناسب لتحقيق الأهداف البحثية.

إشكالية الدراسة:

أمام الدور الحيوي الذي تلعبه البيئة في تحديد واقع أداء المنظمات، الأمر الذي يدعوا إلى تبني استراتيجيات فعالة تعزز من تحقيق الاستدامة البيئية، وهو المسار الذي تقوده القيادة التمكينية التي تضع معنى لعمل المنظمات، ففي هذا الإطار نصف معنى العمل ببناء علاقة صديقة مع البيئة يمتد أثرها إلى كل من تحسين الأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أيضا، ما فتح المجال لطرح التساؤل الآتي: هل تؤثر القيادة التمكينية البيئية إيجابا على الأداء المستدام في شركة "جيون إلكترونيك"؟

انطلاقا من الطرح السابق تولدت الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ هل يوجد أثر للقيادة التمكينية البيئية على الأبعاد الثلاثة (الأداء البيئي، الأداء الاجتماعي، الأداء الاقتصادي) للأداء المستدام في شركة "جيون إلكترونيك"؟
- ✓ هل توجد فروق دالة إحصائية لتأثير القيادة التمكينية البيئية في مختلف أبعاد الأداء المستدام في شركة "جيون إلكترونيك"؟
- ✓ هل يوجد أثر إيجابي للقيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام في شركة "جيون إلكترونيك"؟

فرضيات الدراسة:

- ✓ يوجد تأثير ملحوظ دال إحصائيا عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التمكينية البيئية على أبعاد الأداء المستدام المتمثلة في الأداء البيئي، الأداء الاجتماعي، الأداء الاقتصادي في شركة "جيون إلكترونيك"؛
- ✓ لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتأثير القيادة التمكينية البيئية في مختلف أبعاد الأداء المستدام في شركة "جيون إلكترونيك"؛

✓ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التمكينية على الأداء المستدام في شركة "جيون الكتريك".

أهداف الدراسة:

- ✓ تحديد درجة ممارسة القيادة التمكينية البيئية ومستوى الأداء المستدام في شركة "جيون الكتريك"؛
- ✓ تحديد أثر القيادة التمكينية البيئية على الأبعاد الثلاثة للأداء المستدام في شركة "جيون الكتريك"؛
- ✓ التعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتأثير القيادة التمكينية البيئية في مختلف أبعاد الأداء المستدام في شركة "جيون الكتريك"؛
- ✓ تحديد أثر القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام في شركة "جيون الكتريك".

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تبرز البيئة كرابط رئيسي بين تحقيق الأداء البيئي والاقتصادي والاجتماعي للمنظمات لا يمكن الاستغناء عنه، وأن هذا الرابط يتكون من خلال وجود نمط مميز من القيادة وهو القيادة التمكينية البيئية والتي تعد أحد الأنماط القيادية الحديثة، فالتعرض إليها هو إضافة بحثية تسهم في توسيع الفهم في هذا المجال.

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2 القيادة التمكينية البيئية كعامل تعزيز لخط عدة الثلاثي -رؤية نظرية-:

يرى كل (Sims & Manz) أن القادة يجب أن يقودوا الموظفين لكي يقودوا أنفسهم، حيث أشارا إلى أن القيادة التمكينية تسمى أيضا بالقيادة الفائقة بحيث يمكن النظر إليها بعدستين مختلفتين: العدسة الهيكلية والعدسة التحفيزية، تركز الأولى على قوى القيادة ومهام تفويض السلطة للموظفين (Hieu, 2020, p. 23)، وتوفير الاستقلالية في العمل والمعلومات للموظفين لزيادة دافعهم (Achmad, et al., 2023, p. 05)، بينما تركز الثانية على تصورات الموظفين للتمكين مثل تحديد الذات والكفاءة الذاتية (Hieu, 2020, p. 23)، ذلك ان القيادة التمكينية تُكمل نظرية تحديد الأهداف كمهارات إدارة الذات لتحديد الأهداف المناسبة (Achmad, et al., 2023, p. 05).

تتطوي وجهة النظر هذه في تصور القيادة التمكينية كعملية تفويض السلطة للموظفين لزيادة دافعهم للعمل لتحقيق أداء متميز، وعليه تعني القيادة التمكينية تحسين معنى العمل وتشجيع مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وإظهار الثقة في الأداء العالي عبر تأثيرها المباشر على تحفيز الشغف المتناغم للموظفين (Hieu, 2020, p. 23)، في سياق البيئة تعد القيادة التمكينية البيئية شكل من

القيادة الذي يتسم بتشجيع القائد للموظفين على التعبير عن آرائهم في القضايا البيئية والمشاركة في القرارات الخاصة بالبيئة ومساعدتهم على تطوير مهاراتهم البيئية، بالإضافة الى ذلك يوفر القادة التمكينيون البيئيون موارد كافية تتعلق بالبيئة مثل المهارات والقيم والدعم المرتبطة بالبيئة، والتي يمكن الاستثمار من خلالها في سلوكيات تتجاوز الحد الأدنى من التوقعات مثل السلوكيات الإبداعية الخضراء، ويعني ذلك أنه عند ملاحظة الموظفين للموارد المعنوية الخضراء التي يقدمها القائد التمكيني البيئي يجعلهم يميلون إلى الانخراط في المبادرات المستدامة عبر انتاج واقتراح أفكار وحلول جديدة للمشكلات البيئية (Badar, Nabeel, Kundi, & Abualigah, 2023, pp. 07-09)، في هذا السياق يعرف مستشار الإدارة والمؤلف (W.Alan Randolph) التمكين على أنه الاعتراف وإطلاق القوة التي يمتلكها الأشخاص بالفعل في منظماتهم من خلال ثرواتهم من المعرفة المفيدة والخبرة والدافع الداخلي، وهو البناء الذي يربط بين القوة الفردية والكفاءات والنظم المساعدة الطبيعية والسلوكيات الاستباقية الاجتماعية، الاقتصادية والبيئية. في السياق الأخضر هو الأمر الذي يمكن من تنفيذ الأفكار الخضراء بحيث يصبح التمكين أكثر إبداعا وابتكارا (Uii, 2015, p. 724)، فضلا عن ذلك تعزز القيادة التمكينية البيئية سلوك الموظفين البيئي من خلال عمليتين، أولا تساعد هذه الأخيرة الموظفين على فهم معنى عملهم بشكل أفضل وتقنعهم بأن عملهم وسلوكهم ضروريان لتطوير المنظمة، ثانيا المساعدة التي تقدمها القيادة التمكينية في زيادة كفاءة الموظفين وتنمية شعورهم بتقدير الذات والثقة يمكنهم من المساهمة في المنظمة والحرص التلقائي على مصالح المنظمة، ما يدفعهم إلى أن يكون لديهم ميل للسلوك البيئي، وهو ما يسهم في التنمية الخضراء للمنظمة (Yue, Gao, Chen, zhang, & LI, 2022, p. 03).

إضافة إلى ذلك تتيح القيادة التمكينية للموظفين مسار تحفيزي يربط سلوكياتهم بالإبداع، الأمر الذي يوجه تركيز الموظفين نحو الترقية وهو نوع من التركيز الذاتي التنظيمي الذي يوجه سعي الموظفين نحو الأهداف التي تتطلع إلى التوسع والابتكار والمبادرة، الأمر الذي يسهم في تعزيز أداء المنظمة (Dong, Liao, Chuang, Zhou, & Campbell, 2015, p. 03)، وهذا بناء على نظرية الموارد التي تشمل دورة المكاسب المتبادلة من الموارد من خلال سلسلة من التأثيرات التي تبرزها سلوكيات القيادة التمكينية والتي تعتبر مصدرا للموارد المشكلة لميزة تنافسية للمنظمة (Achmad, et al., 2023, p. 06)، أين يتم الاستثمار في الموارد المعرفية الخضراء للموظفين.

من زاوية أخرى يرى الباحثان أن للقيادة التمكينية البيئية دور يمتد من المسؤولية الخضراء التي تدفع المنظمة نحو المساهمة في الحفاظ على البيئة عبر استغلال واستثمار الموارد المادية والمعنوية، هذا الأمر يسمح بتشكيل علاقة صديقة بالبيئة الخضراء، وفي نفس الوقت تنبع من هذه المسؤولية سمعة جيدة للمنظمة، هذه السمعة هي امتداد لصورة المنظمة في المجتمع والتي يتوجب المحافظة عليها وبالتالي تنتقل هذه الأخيرة من المسؤولية الخضراء إلى المسؤولية الاجتماعية، هذا لا يعني أنه لا يوجد ارتباط بين المسؤوليتين، حيث أن الأولى تحمل في طياتها عوائد إيجابية للمجتمع، على سبيل المثال المنظمات الصناعية التي تنتج منتجات خضراء مراعية للبيئة هي في نفس الوقت تأخذ في اعتبارها إنعدامية المساس بصحة الإنسان، عبر التقليل من الانبعاثات الضارة والتلوث وما إلى ذلك من انعكاسات مؤذية للمناخ والهواء بشكل عام، ولابد من الإشارة إلى أن تأمين ذلك لا يتم إلا من خلال القدرة المالية للمنظمة، وبالتالي يمكن القول على المستوى النظري أن القيادة التمكينية البيئية تعد مورد مهم يساهم في تعزيز الأبعاد الثلاثة للاستدامة والتي تعرف بخط القاعدة الثلاثي (Salem, et al., 2023, p. 03)

2.2 أبعاد الأداء المستدام في المنظمات:

تركز المنظمات نحو تحقيق الأداء المستدام من خلال التوجه طويل الأمد وتعزيز العدالة بين الأجيال مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات أصحاب المصلحة، وبالتالي معالجة الأداء البيئي والاجتماعي والاقتصادي للمنظمة (Fazal, Al mamun, Sazali, & Mohiuddin, 2023)، وعليه من منظور أكثر الدقة تتجه المنظمات نحو اتباع نهج يهدف إلى تحقيق السمعة من خلال القضايا الاجتماعية، والبيئية، بالإضافة إلى أن سعيها نحو تحديد الفرص المالية يؤثر مباشرة على قيمتها، وهو نهج يشكل تحدياً للمنظمات لتكون أكثر تنافسية، إذ أن هذه الأبعاد تعد من المشاكل المعقدة التي يجب على المنظمات التغلب عليها حتى تتجح، لذا فإن حل واحدة منها يخلق أخرى (Kantabutra, 2024, p. 02)، وعليه الأداء المستدام هو رحلة مستمرة من تحديد الأهداف وتنفيذ المبادرات ومراقبة التقدم وتكييف الاستراتيجيات لتعزيز الممارسات والنتائج المستدامة التي تشير إلى تقييم وقياس تأثير البيئة والاجتماعية والاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة (Cheng, Harcharanjit, Zhang, & Wang, 2023, p. 02)، فالاستدامة هي نظام شامل يلبي الاحتياجات الحالية والمستقبلية، من خلال تبني المنظمات لنظام قياس متكامل مرتبط باستراتيجيات تشمل جميع الأبعاد لتكون متوافقة مع طبيعة بيئة العمل، وعليه هي عنصر أساسي في تحقيق أهداف الأعمال عبر تحقيق النجاح المالي

تأثير القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة شركة "جيون إلكترونيك"-
نسليم حمودة/ إيمان مقداد

والاقتصادي من خلال حماية البيئة وتقديم الفوائد الاجتماعية، كله يؤدي إلى تجسيد أداء مستدام (Salem, et al., 2023, p. 03).

ويمكن توضيح أبعاد الأداء المستدام فيما يلي: (Tanveer, Yusliza, & Ngah, 2023, pp. 3-4)

1.2.2 الأداء الاقتصادي:

الأداء الاقتصادي للشركة هو تمثيل للفوائد المالية التي تجنيها الشركة من الأنشطة الصديقة للبيئة. وعلاوة على ذلك، يُطلق على الأداء الاقتصادي أيضاً القدرة على تقليل التكاليف أثناء شراء المواد، واستهلاك الطاقة، ومعالجة النفايات، وتصريف النفايات، والغرامات المرتبطة بإجراءات الشركة التي تؤدي إلى تدهور البيئة.

2.2.2 الأداء البيئي:

يشار إلى الأداء البيئي على أنه عملية تطبيق الابتكار على مستوى المنظمة لتحقيق قابلية التحقق، والحد من النفايات، والمسؤولية الاجتماعية، والميزة التنافسية من خلال التعلم والتطوير المستمر، ومن خلال تبني أهداف واستراتيجيات بيئية تتكامل تماماً مع أهداف واستراتيجيات المنظمة.

3.2.2 الأداء الاجتماعي:

يشير الأداء الاجتماعي للاستدامة إلى الجهود التي تبذلها المؤسسة التي تؤثر على رفاهية المجتمع على المدى الطويل، فالأداء الاجتماعي هو التمثيل الحقيقي للممارسات الخضراء تجاه الجوانب الاجتماعية التي تزيد في نهاية المطاف من صورة الشركة بين مختلف أصحاب المصلحة، إذ يتم تقييم الأداء الاجتماعي للمنظمة من خلال المؤشرات الاجتماعية مثل ظروف العمل، ودعم الرعاية الاجتماعية للموظفين وعائلاتهم، والصحة والسلامة المهنية، ومسؤولية المنتج، والالتزام الاجتماعي، وإدارة علاقات المستهلكين وغيرها.

3. الإطار التطبيقي للدراسة:

1.3 إجراءات الدراسة:

1.1.3 تصميم أداة الدراسة:

بهدف تحويل فكرة الدراسة إلى واقع ملموس، قام الباحثان بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تطرقت إلى متغيرات الدراسة في تطوير الاستبانة كأداة أساسية لدراسة، حيث تم بناء استبانة

تأثير القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة شركة "جيون إلكترونيك"-
نسيم حمودة/ إيمان مقداد

مكونة من 30 عبارة تعكس مفهوم كل متغير، إذ تم تقسيم هذه العبارات إلى 13 عبارة خاصة بمحور المتغير المستقل و 17 عبارة خاصة بمحور المتغير التابع.

2.1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

استهدفت الدراسة شركة "جيون الكتريك" Géant Electronics، وهي إحدى الشركات الرائدة في الجزائر في مجال تجارة الأجهزة الالكترونية وتكنولوجيا المعلومات، تركز الشركة على تطوير السوق الجزائري ولها عدة فروع ومعارض في مناطق متعددة من البلاد.

وقد قام الباحثان بتوزيع الاستبانة على 100 موظف، وبعد استرجاع إجابات أفراد عينة الدراسة تم استبعاد 03 استبانات، لأن الإجابات فيها كانت غير مكتملة وعليه تم الاعتماد على 97 استبانة موزعة على 97 موظف محل الدراسة.

2.3 صدق أداة الدراسة:

1.2.3 الاتساق الداخلي لمحور القيادة التمكينية البيئية:

الاتساق الداخلي يعني مدى الترابط بين العبارات التي تهدف إلى قياس نفس البناء أو الفكرة (Tang, Cui, & Babenko, 2014, p. 211)، وعليه لتحقيق أهداف الدراسة يتعين أولاً تقييم بنية الاختبار الداخلية ومدى ارتباطها بالبناء الذي يسعى الباحثان لقياسه وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط "بيرسون" Person coreelation وقد تم التوصل إلى:

الجدول (01): الاتساق الداخلي لمحور القيادة التمكينية البيئية

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0,169	0,098	08	0,311**	0,002
02	0,263	0,009	09	0,971	0,054
03	0,302**	0,003	10	0,373**	0,001
04	0,448**	0,001	11	0,349**	0,001
05	0,282**	0,005	12	0,381**	0,001
06	0,290**	0,004	13	0,446**	0,001
07	0,301**	0,003	—		

**الارتباط دال احصائياً عند (0,01) فأقل.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS).

تعرض البيانات أعلاه قيم معاملات الارتباط الخاصة ب 13 عبارة لمحور القيادة التمكينية البيئية، حيث تم استبعاد 03 عبارات لم تظهر ارتباطا معنويا بالبناء حيث كانت ($Sig > 0.05$) ، وتم الإبقاء على 10 عبارات تتراوح قيم الارتباط الخاصة بها بين 0,448 و 0,282 وهي قيم موجبة، ما يدل على وجود ارتباط إيجابي وعليه تم تحقيق خاصية الاتساق الداخلي.

2.2.3 ثبات محور القيادة التمكينية البيئية:

اعتمد الباحثان اختبار ألفا كرونباخ في التحقق من ثبات أداة الدراسة، وهذا للتأكد من أنها تقيس المتغيرات البحثية، حيث أن طريقة الثبات تستخدم لتحديد قيمة الارتباط بين الدرجات لكل عنصر، يتم تحديد العناصر ذات القيم العالية للارتباط مع درجة اختبار المؤشر والتي تتمتع بدرجة ثبات عالية، بينما العناصر ذات القيم المنخفضة تعتبر ذات ثبات منخفض وتستبعد من الاختبار (Mat nawi, Tambi, Samat, & Wan , 2020, p. 26) وقد تم التوصل إلى:

الجدول (02): ثبات أداة الدراسة لمحور القيادة التمكينية البيئية

رقم العبارة	قيم ألفا كرونباخ	رقم العبارة	قيم ألفا كرونباخ
01	0,603	06	0,603
02	0,582	07	0,602
03	0,598	08	0,600
04	0,601	09	0,581
05	0,559	10	0,569
الدرجة الكلية	0,611		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS).

يتبين من الجدول أن قيم ألفا كرونباخ تتراوح بين 0,669 و 0,611 وهي قيمة قريبة من 01 ما يدل على ثبات معتدل لأداة الدراسة.

3.2.3 الاتساق الداخلي لمحور الأداء المستدام:

للتعرف على مدى ارتباط العبارات ببعضها لتشكل نفس المفهوم، قام الباحثان بدراسة الاتساق الداخلي عن طريق معامل الارتباط Person corelation وتم التوصل إلى:

الجدول (03): الاتساق الداخلي لمحور الأداء المستدام

رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
01	0,297**	0,003	09	0,273**	0,007
02	0,396**	0,001	10	0,397**	0,001
03	0,467**	0,001	11	0,481**	0,001
04	0,338**	0,001	12	0,384**	0,001
05	0,487**	0,001	13	0,364**	0,001
06	0,387**	0,001	14	0,648**	0,001
07	0,292**	0,004	15	0,457**	0,001
08	0,368**	0,001	16	0,335**	0,001

**الارتباط دال احصائيا عند (0,01) فأقل.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS).

تقدم بيانات الجدول قيم معاملات الارتباط لـ 16 عبارة مكونة لمحور الأداء المستدام، حيث تظهر قيم معاملات ارتباطها المتراوحة بين 0,273 و 0,648 وجود ارتباط إيجابي ما يدل على تحقق خاصية الاتساق الداخلي.

4.2.3 ثبات محور الأداء المستدام:

قام الباحثان بالاعتماد على اختبار الفا كرونباخ للتأكد من ثبات محور الأداء المستدام، ذلك أن معامل الفا كرونباخ هو الصيغة الأساسية لتحديد ثبات أداة الدراسة (Mat nawi, Tambi, Samat, & Wan , 2020, p. 22)

الجدول (04): ثبات أداة الدراسة لمحور الأداء المستدام

رقم العبارة	قيم ألفا كرونباخ	رقم العبارة	قيم ألفا كرونباخ
01	0,681	09	0,682
02	0,676	10	0,675
03	0,672	11	0,670
04	0,679	12	0,677
05	0,667	13	0,676

تأثير القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة شركة "جيون إلكترونيك"-
نسليم حمودة/ إيمان مقداد

0,661	14	0,676	06
0,672	15	0,681	07
0,680	16	0,677	08
0,688			الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS).
يتبين من الجدول أن قيم ألفا كرونباخ تتراوح بين 0,661 و 0,688 وهي قيمة أكبر من 0,6 ما يدل على ثبات محور الأداء المستدام.
3.3 عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1.3.3 عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور القيادة التمكينية البيئية:
تم الاعتماد في عرض وتحليل إجابات افراد العينة حول محور القيادة التمكينية البيئية على حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارات المحور وذلك استنادا الى تصنيفات مقياس ليكرت الخماسي.

الجدول (05): عرض إجابات أفراد العينة حول محور القيادة التمكينية البيئية

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	2,87	0,915	متوسطة	06	2,71	1,117	متوسطة
02	3,49	1,071	مرتفعة	07	3,01	1,310	متوسطة
03	3,80	1,358	مرتفعة	08	3,17	1,346	متوسطة
04	3,13	1,469	متوسطة	09	2,88	1,411	متوسطة
05	2,91	1,263	متوسطة	10	3,11	1,405	متوسطة
الدرجة الكلية للمحور				3,80	0,509	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS).
يلاحظ من قراءة بيانات الجدول الخاص بإجابات أفراد العينة حول عبارات محور القيادة التمكينية البيئية وجود اختلاف في الآراء ذلك أن قيم الانحراف المعياري تتراوح بين 0,915 و 1,469 التي تشير إلى تباين معتدل إلى مرتفع في الإجابات، حيث اتضح أن القيادة في الشركة تساعد الموظفين على فهم كيفية ارتباط أهدافهم بالخضراء بأهداف الشركة وتساعدهم على تطوير مهاراتهم

المتعلقة بالبيئة بمتوسط 3,80 و 3,49 المنتمي للمجال [3,41-4,20] الذي يعكس درجة موافقة مرتفعة، وأن القيادة تناقش مع الموظفين القضايا الخاصة بالبيئة بمتوسط 3,17 المنتمي للمجال [2,61-3,40] الذي يمثل درجة موافقة متوسطة، هذه المناقشة تجعل القيادة في الشركة تسمح للموظفين باتخاذ القرارات الخضراء وهذا فيما يخص احتياجات العملاء بهدف تلبية احتياجاتهم بشكل سريع إذ قدر المتوسط الحسابي بـ 3,13 المنتمي لنفس المجال السابق الذي يعكس درجة موافقة متوسطة، وقد تبين أيضا أن هذه الأخيرة تقوم بإرشاد الموظفين نحو كيفية القيام بالأعمال المتعلقة بالبيئة بأفضل طريقة بمتوسط 3,11 المنتمي لذات المجال العاكس لدرجة موافقة متوسطة، هذا التواصل بين القائد والموظفين حول البيئة جعل معظم الموظفين يكشفون من خلال إجاباتهم أن القائد متفائل بشأن المستقبل الأخضر بمتوسط 3,01 ما يدفعه إلى منح السلطة للموظفين داخل دوائهم فقط نحو القضايا البيئية بمتوسط 2,91 المنتمي للمجال السابق الذي يعكس درجة موافقة متوسطة، هذا الأمر يشير إلى أن التخطيط الأخضر للقائد واضح بالنسبة للموظفين وهذا بمتوسط 2,88 الذي يعكس أيضا درجة موافقة متوسطة والمنتمي للمجال السابق، وأن تمكينه البيئي للموظفين نابع من اعتقاده أن بعض الموظفين الذين يمنحهم السلطة يستطيعون التعامل مع المهام الصعبة المتعلقة بالبيئة بمتوسط 2,87 المنتمي للمجال السابق الذي يعكس درجة موافقة متوسطة كذلك، وعليه القائد يشجع الموظفين على بدأ المهام المتعلقة بالبيئة بمفردهم بمتوسط 2,71 المنتمي للمجال الذي يعكس درجة موافقة متوسطة.

2.3.3 عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة حول محور الأداء المستدام:

تم الاعتماد في تحليل إجابات أفراد العينة حول محور الأداء المستدام على حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارات المحور وذلك استنادا الى تصنيفات مقياس ليكرت الخماسي.

الجدول (06): عرض إجابات أفراد العينة حول محور الأداء المستدام

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	2,54	1,291	منخفضة	13	3,14	1,421	متوسطة
02	2,90	1,173	متوسطة	14	3,07	1,165	متوسطة
03	3,21	1,183	متوسطة	15	3,21	1,174	متوسطة
04	3,46	1,275	مرتفعة	16	3,03	1,453	متوسطة

تأثير القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة شركة "جيون إلكترونيك"-
نسليم حمودة/ إيمان مقداد

متوسطة	0,794	3,11	بعد الأداء الاقتصادي	متوسطة	1,451	2,90	05
				متوسطة	0,708	3,00	بعد الأداء البيئي
				متوسطة	1,253	2,96	06
				متوسطة	1,258	2,97	07
				متوسطة	1,280	2,91	08
				متوسطة	1,245	3,01	09
				متوسطة	1,265	3,04	10
				متوسطة	1,297	3,23	11
				مرتفعة	1,392	3,45	12
				متوسطة	0,621	3,08	بعد الأداء الاجتماعي
متوسطة	0,527	3,27	الدرجة الكلية للمحور				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS).

وفق ما يوضحه الجدول الخاص بإجابات أفراد العينة حول عبارات محور الأداء المستدام تبين وجود اختلاف في آراء الموظفين، حيث أثبتت ذلك قيم الانحراف المعياري لعبارات المحور إذ تراوحت قيمها بين 1,165 و 1,453 ما يدل على تباين في الإجابات، كشفت الإجابات أن معدل شراء السلع الصديقة للبيئة في تزايد وأن الشركة زادت من التزاماتها بالأخلاقيات المهنية وسياسة التحكم في الانبعاثات وهذا بمتوسط حسابي قدر بـ 3,46 و 3,45 على التوالي وهما ينتميان إلى المجال [3,41-4,20] والذي يعكس درجة موافقة مرتفعة، وأن الشركة تعمل على تطوير وتصميم خدمة أفضل ومشاركة مبادرات الموظفين في قرارات الإدارة بمتوسط 3,23 المنتمي للمجال [2,61-3,40] والذي يعكس درجة موافقة متوسطة كما بينت الإجابات أن الشركة تلتزم بنظام يفصل مخلفات الإنتاج عن نظام الصرف الصحي العام وأنها قامت بتخفيض تكلفة استخدام الطاقة بمتوسط 3,21 المنتمي لذات المجال الذي يعكس درجة موافقة متوسطة، كما أفصحت الإجابات أن نمو الأرباح بشكل عام للشركة يرجع إلى انخفاض استهلاك الطاقة والمواد وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ 3,14 المنتمي للمجال

تأثير القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة شركة "جيون إلكترونيك"-
نسليم حمودة/ إيمان مقداد

السابق الذي يعكس درجة موافقة متوسطة أيضا، إضافة إلى ذلك زادت الحصة السوقية بالشركة وتحسنت سمعتها وقامت بتخفيض رسوم المعالجة والتخلص من النفايات بمتوسط 3,07 و 3,03 المنتميين أيضا للمجال الذي يعكس درجة موافقة متوسطة زيادة عن ذلك تبين أن الشركة تعمل على تطوير الأنشطة الاقتصادية في المجتمع وتوفر المزيد من فرص العمل بمتوسط 3,01 الذي ينتمي هو أيضا للمجال السابق الذي يعكس درجة موافقة متوسطة، وأنها تعمل أيضا على تحسين صحة المجتمع وسلامته ومكافحة العدوى، وأظهرت الإجابات أيضا أن الشركة زادت اهتمامها بالقواعد المتعلقة بصحة وسلامة الموظفين خاصة عند استخدام المواد والغازات الخطرة بمتوسط 2,97 و 2,96 المنتميين للمجال [2,61-3,40] الذي يعكس درجة موافقة متوسطة، علاوة على ذلك تبين أن الشركة تعمل على تحسين جودة الخدمة المقدمة والالتزام بميثاق الأخلاقيات وتعمل على الحد من تأثير نفايات المؤسسة على المجتمع بمتوسط 2,91 الذي ينتمي للمجال السابق العاكس لدرجة موافقة متوسطة، افصحت الإجابات على أن الشركة تقوم بالتقليل من مخاطر الحوادث البيئية مثل تسرب النفايات أو الغازات السامة أو الانبعاثات الإشعاعية وقد زاد حجم المواد المعاد تدويرها بمتوسط حسابي قدر بـ 2,90 المنتمي للمجال الذي يعكس درجة موافقة متوسطة، وأخيرا اتضح أن الشركة تقوم بتقليل الانبعاثات السامة المباشرة وغير مباشرة بمتوسط 2,54 المنتمي للمجال [1,81-2,60] والذي يعكس درجة موافقة منخفضة.

4.3 اختبار الفرضيات:

2.4.3 اختبار الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن: يوجد تأثير ملحوظ دال احصائيا عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التمكينية البيئية على أبعاد الأداء المستدام المتمثلة في الأداء البيئي، الأداء الاجتماعي، الأداء الاقتصادي في شركة "جيون الكتريك".

اعتمدت الدراسة على مصفوفة المجموعات المربعة والمنتجات المتقاطعة Sum of Squares and cross product Matrix (SSCP) لتحليل التباين المتعدد (MANOVA)، وهي مصفوفة متماثلة تحتوي على معلومات حول المجموعات المربعة والمنتجات المتقاطعة للمتغيرات المدروسة، حيث تعمل المصفوفة على تقييم تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع، تمثل المصفوفة البيانات بشكل مباشر دون حسابات متوسطة، لذا فإن قيمها قد تزيد أو تنقص بشكل غير محدود مع زيادة حجم العينة، وعليه يتم تفسير علاماتها فقط (Raykov & Marcoulides, 2008, p. 17).

الجدول(07): مصفوفة SSCP لتأثير القيادة التمكينية البيئية على الأبعاد الثلاثة للأداء المستدام

			الأداء البيئي	الأداء الاجتماعي	الأداء الاقتصادي
Hypothèse	Constante	الأداء البيئي	16082,019	19343,484	11259,606
		الأداء الاجتماعي	19343,484	23266,381	13543,076
		الأداء الاقتصادي	11259,606	13543,076	7883,259
	القيادة التمكينية البيئية	الأداء البيئي	352,291	211,056	176,408
		الأداء الاجتماعي	211,056	393,050	233,632
		الأداء الاقتصادي	176,408	233,632	316,263
		الأداء البيئي			
		الأداء الاجتماعي			
		الأداء الاقتصادي			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يعرض الجدول المصفوفة الخاصة بجمع مربعات الفرضيات الخاصة باختبار (SCCP) لاختبار تأثيرات النموذج والمتمثل في تأثير (المتغير المستقل) القيادة التمكينية البيئية على أبعاد (المتغير التابع) الأداء المستدام والمتمثلة في الأداء البيئي، الأداء الاجتماعي، الأداء الاقتصادي، حيث تشير القيم المرتفعة في المصفوفة إلى أن القيادة التمكينية البيئية لها تأثير ملحوظ على الأبعاد الثلاثة للأداء المستدام مع تباين في مدى تأثيرها على كل بعد، حيث يظهر أن التأثير على الأداء الاجتماعي هو الأعلى، يليه التأثير على الأداء البيئي ثم الأداء الاقتصادي. وعليه تم قبول الفرضية الأولى التي تنص على وجود تأثير ملحوظ دال احصائيا عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التمكينية البيئية على أبعاد الأداء المستدام المتمثلة في الأداء البيئي، الأداء الاجتماعي، الأداء الاقتصادي في شركة "جيون الكتريك".

3.4.3 اختبار الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن: لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتأثير القيادة التمكينية البيئية في مختلف أبعاد الأداء المستدام في شركة "جيون الكتريك".

لاختبار هذه الفرضية تم إجراء اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) الذي يستخدم للمقارنات بين المعالجات وسيتم وصف الإجراء باستخدام معيار لامبدا ويلكس (Parsad & Lalmohan, 1987, pp. 04-05)، وهو من أكثر الاختبارات شهرة واستخداما في تحديد ما إذا كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين المجموعات في أبعاد المتغير التابع، وأنه يعكس مدى تأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة بشكل جماعي (Alrawashdeh & Taha, 2017, p. 09)

الجدول(08): نتائج اختبارات تحليل التباين المتعدد (MANOVA)

Effet		Valeur	F	ddl de l'hypothèse	Erreur ddl	Sig.
Constante	Trace de Pillai	,968	716,831b	3,000	72,000	,000
	Lambda de Wilks	,032	716,831b	3,000	72,000	,000
القيادة التمكينية البيئية	Trace de Pillai	,669	,966	66,000	222,000	,556
	Lambda de Wilks	,457	,981	66,000	215,864	,525

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يعرض الجدول اختبارين وهي أثر Trace de Pillai و أثر Lambda de Wilks ، وهذين الاختبارين لهما نفس الهدف فقط يختلفان من حيث العلاقة الرياضية والمؤشرات التي يأخذهما في الاعتبار (Alrawashdeh & Taha, 2017, p. 09) ، كما يتضح من بيانات الجدول أن القيم الإحصائية للاختبارات Sig هي أكبر من 0.05، ما يدل على عدم وجود فروق دالة لتأثير القيادة التمكينية البيئية على مختلف أبعاد الأداء المستدام الثلاثة، استنادا إلى ما سبق تم قبول الفرضية الثانية التي تنص على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتأثير القيادة التمكينية البيئية في مختلف أبعاد الأداء المستدام في شركة "جيون الكتريك".

4.4.3 اختبار الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أن: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التمكينية على الأداء المستدام في شركة "جيون الكتريك".

قام الباحثان بإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط من أجل تحديد مدى تأثير القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام من خلال تقدير العلاقة الخطية بينهما من خلال المراحل التالية:

الجدول (09): نتائج تقدير الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام

المتغير المستقل	المعامل B	المعامل المعياري β	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	قيمة F	مستوى الدلالة
الثابت	30.825	6.134	5.025	0.000	0.117	0.342	12.605	0.001
القيادة التمكينية البيئية	0.568	0.160	3.550	0.001				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يظهر الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط ($R=0.342$) وهي علاقة ارتباط إيجابية ، ومن خلال قيمة معامل التحديد ($R^2=0.117$)، يتبين أن استخدامات الذكاء الاصطناعي تفسر ما نسبته (11,7%) من التباين الحاصل في المتغير التابع وهو " الأداء المستدام" في الشركة محل الدراسة، أما باقي النسبة المقدرة بـ (88,3%) من التأثير تفسره عوامل أخرى، كما يظهر الجدول أن قيمة ميل معامل الانحدار المقدرة (0.568) وبمستوى دلالة يقدر بـ (0.001)، هذا يعني أن كل زيادة بنسبة 1% في القيادة التمكينية البيئية تترافق مع زيادة قدرها 56.8% في الأداء المستدام، كما أن قيمة ($F=12.605$) وقيمة مستوى دلالتها (0.001)، وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، هذه النتائج تعكس بوضوح أن القيادة التمكينية البيئية تلعب دورا في تحسين الأداء المستدام للشركة.

5.4.3 مناقشة وتفسير النتائج:

من خلال تحليل الدراسة تم التوصل إلى أن القيادة التمكينية البيئية لها أثر ملحوظ على الأداء المستدام بأبعاده الثلاثة دون وجود فروق بينها، حيث تم اثبات الترابط بين الأبعاد الثلاثة للأداء المستدام والقيادة التمكينية البيئية، إذ ان غياب وجود الفروق راجع إلى أن استراتيجيات القيادة التمكينية البيئية تشكل عنصر أساسي في تحقيق أهداف الأعمال الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية بالتأكيد وهذا ما تطرق إليه أيضا (Salem، وآخرون، 2023) في دراسته حيث ذكر أن تحقيق النجاح المالي والاقتصادي وتقديم الفوائد الاجتماعية يتم من خلال حماية البيئة، هنا برهنت دراستنا ذلك من خلال المعادلة $Y = 30.83 + 0.57 * x$ التي دلت على أن كل زيادة في مستوى القيادة التمكينية تؤدي إلى تحسين في الأداء المستدام لأن هذا النمط من القيادة يقوم بتمكين الموظفين على احتضان الخيارات

المسؤولة بيئياً مما يعزز من الثقافة الخضراء السائدة في الشركة والتي بدورها تمنح الشركة سمعة خضراء تدل على أن الشركة مسؤولة وملتزمة أخلاقياً اتجاه البيئة، هذه السمعة تكون حافزاً للشركة في أن تزيد من قواها التنافسية عبر بناء الصورة الاجتماعية الكلية لها وهذا يتم من خلال تبني مسؤولية اجتماعية التي تكون عامل في تقديم الفوائد الاجتماعية والالتزام بميثاق الأخلاقيات في كل ممارساتها وعملياتها ومبادراتها، كلها تتبع من الأفكار التي تولدها القيادة التمكينية البيئية داخل الشركة، ومن المؤكد أن بعد تحسن سمعة الشركة تزيد حصصها السوقية وفرص الاستثمار والشراكة معها وبالتالي تحسن الأداء الاقتصادي، هذا الأخير يتيح إمكانية زيادة الكفاءة الإنتاجية وزيادة الأرباح التي تدفع الشركة إلى الالتزام والاستمرار في الاعتماد على استخدام الموارد المستدامة والصديقة للبيئة دعماً لاستراتيجيات القيادة التمكينية البيئية الرامية إلى تحقيق الاستدامة وهو الأمر الذي بدوره أيضاً يحسن من الأداء البيئي، وبالتالي تشير الدلائل إلى الترابط التسلسلي للقيادة التمكينية البيئية والأداء المستدام وأن هذا الرابط يتشكل بتأثير القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام.

4. خاتمة

النتائج:

- ✓ وجود مستوى مرتفع للممارسة القيادة التمكينية البيئية في شركة جيون إلكترونيك؛
- ✓ وجود مستوى متوسط للأداء المستدام في شركة جيون إلكترونيك؛
- ✓ أظهرت الدراسة أن هناك تأثيراً ملحوظاً للقيادة التمكينية البيئية على الأبعاد الثلاثة للأداء المستدام (الأداء البيئي، الأداء الاقتصادي، والأداء الاجتماعي) في شركة جيون إلكترونيك؛
- ✓ لم تُظهر الدراسة فروقاً دالة إحصائية بين تأثير القيادة التمكينية البيئية في مختلف أبعاد الأداء المستدام، مما يعني أن تأثير القيادة التمكينية البيئية متوازن عبر الأبعاد الثلاثة للأداء المستدام؛
- ✓ هناك علاقة طردية بين القيادة التمكينية البيئية والأداء المستدام، حيث تؤدي زيادة القيادة التمكينية البيئية إلى تحسين الأداء المستدام في الشركة، إذ أن كل زيادة بنسبة 1% في القيادة التمكينية البيئية تترافق مع زيادة قدرها 56,8% في الأداء المستدام؛
- ✓ تقدر قوة تأثير القيادة التمكينية البيئية على الأداء المستدام بـ (11,7%).

التوصيات:

- ✓ يجب على الشركة تنظيم برامج تدريبية وورش عمل دورية لتعزيز الوعي البيئي بين الموظفين والقادة، وتوضيح أهمية القيادة التمكينية البيئية وكيفية تطبيقها لتحسين الأداء المستدام؛

- ✓ على الشركة تحديد أهداف بيئية محددة وقابلة للقياس لتحقيق الأداء المستدام، مثل خفض انبعاثات الكربون بنسبة معينة خلال فترة زمنية محددة؛
- ✓ ينبغي تشجيع الموظفين على المشاركة في مبادرات البيئة والابتكار الأخضر من خلال تقديم حوافز للمشاريع أو الأفكار التي تساهم في تحسين الأداء البيئي؛
- ✓ توفير بيئة تدعم الابتكار من خلال تخصيص موارد للبحث والتطوير في مجالات التكنولوجيا الخضراء والممارسات المستدامة؛
- ✓ يجب تطوير استراتيجيات اتصال داخلية توضح أهمية المبادرات البيئية وتبرز الإنجازات والنتائج الإيجابية لتعزيز الدعم والمشاركة؛
- ✓ يجب على الشركة تبني التكنولوجيا الخضراء والابتكارات الحديثة لتحسين كفاءة استخدام الموارد والطاقة.

5. قائمة المراجع

- Achmad, S. S., Ekowati, v. M., Rokhman, W., Forbis, A., Misbahul, M., & Miranti, T. (2023). Empowerment leadership as a predictor of the organizational innovation in higher education. International journal of professional business review, 08(01), 1-21.
- Alrawashdeh, M. J., & Taha, R. (2017). Wilk's Lambda based on robust method. AIP conference proceedings, Vol 1842(No 01), 9-11.
- Badar, k., Nabeel, A., Kundi, Y. M., & Abualigah, A. (2023). Linking environmentally-specific empowering leadership to hotel employees'green creativity: understanding mechanisms and boundary conditions. Journal of service theory and practice, 33(03), 1-48.
- Cheng, J., Harcharanjit, S. S., Zhang, Y.-c., & Wang, s.-y. (2023). The impact of business intelligence, big data analytics capability, and green knowledge management on sustainability performance. Journal of cleaner production, 429, 01-15.
- Dong, Y., Liao, H., Chuang, A., Zhou, j., & Campbell, E. (2015). Fosterine employee service creativity: joint effects of customer empowering behaviours and supervisory empowering leadership. American psychological association, 100, 1-29.
- Fazal, s. a., Al mamun, A., Sazali, A. w., & Mohiuddin, M. (2023). Sustainability performance of multinational companies in malaysia. Transnational corporations review, Vol 15, 69-78.
- Hieu, V. (2020). Employee empowerment and empowering leadership: Literature review. Technium, 02(07), 20-28.
- Kantabutra, S. (2024). Toward a sustainability performance management framework. Heliyon, 10, 01-16.
- Mat nawi, f. a., Tambi, A., Samat, M. F., & Wan, M. W. (2020). A review pn the internal consistency of a scale: The empirical example of the influence of human capital investment on malcom baldridge quality principles in tvet institutions. Asian people journal, Vol 03(No 01), 19-29.

- Parsad, R., & Lalmohan, B. (1987). Multivariate analysis of variance. Library avenue, New delhi, 110(12), 1-13.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. (2008). An introduction to Applied Multivariate Analysis. New york: Taylor&francic group.
- Salem, I., Saleh, Y., Alsayed, M., Assaf, R., Kanan, M., Al sartawi, A. M., & Binsaddig, R. (2023). Adoption of renewable energy sources and sustainable performance in palestinian industrial and commercial sectors with governmental role as a moderator: AN explanatory approach. Journal of open innovation: technology, Market, and complexity, 09, 01-16.
- Salem, I., Saleh, Y., Alsayed, M., Assaf, R., Kanan, M., Al sartawi, A. M., & Binsaddig, R. (2023). Adoption of renewable energy sources and sustainable performance in palestinian industrial and commercial sectors with governmental role as a moderator: AN explanatory approach. Journal of open innovation: technology, Market, and complexity, 09, 01-16.
- Salem, I., Saleh, Y., Alsayed, M., Assaf, R., Kanan, M., Al sartawi, A. M., & Binsaddig, R. (2023). Adoption of renewable energy sources and sustainable performance in palestinian industrial and commercial sectors with governmental role as a moderator: AN explanatory approach. Journal of open innovation: technology, Market, and complexity, 09, 01-16.
- Tang, W., Cui, Y., & Babenko, O. (2014). Internal consistency: Do we really know what it is and how assess it? Journal of psychology and behavoiar science, Vol 02(No 02), 205-220.
- Tanveer, M. I., Yusliza, M. Y., & Ngah, A. H. (2023). Mapping the link between CSR and sustainability performance through GHRM practices in hotel industry. Journal of Cleaner Production, 429, 1-13. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.139258>
- Uii, M. (2015). Green IT empowerment, sosial capital,creativity and innovation: acase study of creative city, Bantul, Yogyakarta, Indonesia. Journal of Industrial Engineering and Management, 08(03), 719-737.
- Yue, T., Gao, C., Chen, F., zhang, I., & LI, M. (2022). Can empowering leadership promote employess's pro-environmental behaviour? empirical analysis based on psychological distance. Frotiers in psychology, 01-12.