

قيادة سلوكية مستدامة: نموذج لتعزيز دافعية الموظفين في التحول الأخضر

تأليف

مدرس الدكتور محمد لوتي

فبراير 20, 2026

اقتبس من هذا المقال

مدرس الدكتور محمد لوتي (2026). قيادة سلوكية مستدامة: نموذج لتعزيز دافعية الموظفين في التحول الأخضر. عرب سايكولوجي. تم الاسترجاع من <https://arabpsychology.com/?p=119232>

هل يمكن للقيادة السليمة أن تعزز الاستدامة في مكان العمل؟ دراسة جديدة تكشف عن العوامل المحفزة للموظفين

تخيل أنك تعمل في شركة تتبنى ممارسات صديقة للبيئة، ولكنك تشعر بالإرهاق بسبب المهام الإضافية والتغييرات المستمرة. هل ستظل متحمساً لعملك؟ هذا السؤال يطرح تحدياً كبيراً تواجهه الشركات التي تسعى إلى التحول نحو الاستدامة. ففي حين أن النوايا قد تكون حسنة، إلا أن تطبيق سياسات الاستدامة غالباً ما يصاحبه ضغوط إضافية على الموظفين، مما قد يؤدي إلى انخفاض الدافعية والأداء. هذا ما يحاول الباحثون فهمه بشكل أفضل، وكيف يمكن للقيادة الفعالة أن تلعب دوراً حاسماً في نجاح هذه التحولات.

منهجية البحث

أجرى الباحثون، بقيادة غولين إرتوسون أوز، دراسة متعمقة لفهم العوامل النفسية والتحفيزية التي تؤثر على الموظفين خلال عملية التحول نحو الاستدامة. بدأت الدراسة بمراجعة شاملة للأدبيات العلمية لتحديد أهم عشرة معايير نفسية وتحفيزية، وخمس استراتيجيات يمكن أن تعزز دافعية الموظفين. ولكن بدلاً من الاعتماد على تقييمات ذاتية بسيطة، طورت الباحثة نموذجاً جديداً لاتخاذ القرارات الغامضة (fuzzy decision-making)، يهدف إلى التعامل مع الطبيعة غير الدقيقة للآراء البشرية.

النموذج الجديد يختلف عن النماذج التقليدية في أنه يأخذ في الاعتبار أن الخبراء قد يختلفون في طريقة تقييمهم للأمور بناءً على أساليب قيادتهم. لذلك، تم تعريف مجموعات غامضة (fuzzy sets) مختلفة بناءً على أنواع القيادة التي يتبناها الخبراء. ولضمان الموضوعية، استخدمت الباحثة تقنيات التعلم الآلي لتحديد الأوزان التي يوليها الخبراء لكل معيار واستراتيجية. تم استخدام تقنية تأثير إزالة المعايير (MEREC) لترتيب المعايير، بينما تم استخدام طريقة الحلول التوافقية المركبة (CoCoSo) لترتيب الاستراتيجيات. وقد تم استشارة خمسة خبراء في هذا المجال للحصول على آرائهم.

النتائج

أظهرت نتائج الدراسة أن صحة الموظفين ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي هي المعايير الأكثر أهمية التي تؤثر على دافعتهم خلال عملية التحول نحو الاستدامة. وهذا يعني أن الشركات التي تهتم برفاهية موظفيها وتوفر لهم بيئة عمل صحية وداعمة، من المرجح أن تنجح في إشراكهم في جهود الاستدامة.

أما فيما يتعلق بالاستراتيجيات، فقد تبين أن الممارسات الخضراء في مكان العمل (مثل توفير الطاقة والمياه، وإعادة التدوير) ومشاريع المسؤولية الاجتماعية الخضراء (مثل دعم المجتمعات المحلية، والمشاركة في حملات التوعية البيئية) هي الأكثر فعالية في زيادة دافعية الموظفين. وهذا يشير إلى أن الموظفين يميلون إلى أن يكونوا أكثر تحمساً عندما يرون أن شركتهم تتخذ خطوات ملموسة لإحداث فرق إيجابي في البيئة والمجتمع.

دلالات البحث

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تقدم نموذجاً جديداً وشاملاً لفهم وتحسين دافعية الموظفين خلال عملية التحول نحو الاستدامة. فمن خلال دمج أساليب القيادة المختلفة وتقنيات التعلم الآلي، تمكنت الباحثة من تطوير نموذج أكثر دقة وموثوقية من النماذج التقليدية.

هذه النتائج لها آثار عملية مهمة للشركات التي تسعى إلى تحقيق أهداف الاستدامة. فبدلاً من التركيز فقط على الجوانب التقنية والتنظيمية للتحول، يجب على الشركات أن تولي اهتماماً خاصاً بالجانب البشري. من خلال الاستثمار في صحة ورفاهية الموظفين، وتوفير بيئة عمل صحية وداعمة، وتنفيذ ممارسات ومشاريع خضراء ملموسة، يمكن للشركات أن تزيد من دافعية موظفيها وتضمن نجاح جهود الاستدامة. إن فهم هذه العوامل المحفزة ليس مجرد مسألة أخلاقية، بل هو أيضاً استثمار استراتيجي يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء والابتكار والقدرة التنافسية للشركات على المدى الطويل.

Reference

Gülen Ertosun Ö. (2026). *Understanding the psychology of sustainability through behavioral leadership* (fuzzy decision-making on employee motivation. Discover Sustainability, 7(1)

DOI: 10.1007/s43621-025-02529-3