

دور القيادة الابداعية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركة
هوليت باكارد (HPE)

إعداد الطالبة:

احمد عذاب الليلي

٢٢١٠٠١٩٢٠

مشروع تخرج-١

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

العام الدراسي:

١٤٤٧هـ - ٢٠٢٥م

١.١١ الدراسات السابقة

الدراسات السابقة المرتبطة بالقيادة الإبداعية

دراسة محمد. (٢٠٢٤). تأثير القيادة الإبداعية على فعالية التحول الرقمي: دراسة حالة لتطبيق على مؤسسة مستشفى سرطان الأطفال-مصر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الإبداعية على فعالية التحول الرقمي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. ولغرض الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة من مؤسسة سرطان الأطفال-مصر، وبلغ حجم العينة ٤١ مفردة وتم استبعاد مفردتين ليصبح العدد النهائي ٣٩ مفردة. وبينت نتائج الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجميع فروض الدراسة عند مستوى الدلالة (٠.٠١) للقيادة الإبداعية في تبني استراتيجيات وأساليب لتحقيق فعالية التحول الرقمي، وتوصلت الدراسة إلى أن من توافر خصائص القيادة الإبداعية من أهم المقومات الداعمة لفعالية الإدارة والتحول الرقمي بمؤسسة مستشفى سرطان الأطفال.

دراسة عبدالمقصود و مرزوق. (٢٠٢٣). أثر القيادة الإبداعية على الفاعلية التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة الغربية.

هدفت الدراسة التعرف على تأثير القيادة الإبداعية بأبعادها السبعة (الأصالة، المرونة الذهنية، الطلاقة الفكرية الحساسة للمشكلات تركيز الانتباه، قبول المخاطرة، والقدرة على التحليل والربط على الفاعلية التنظيمية بالتطبيق على الوحدات المحلية بمحافظة الغربية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكونت العينة من (٣٨٤) من العاملين بتلك الوحدات المحلية محل الدراسة، وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الإبداعية بجميع أبعادها على الفاعلية التنظيمية. وفي ضوء ذلك تم تقديم عدد من التوصيات لزيادة الفاعلية

التنظيمية للوحدات المحلية من خلال تفعيل نمط القيادة الإبداعية بها، كما تقديم عدد من المقترحات البحثية المستقبلية.

دراسة إسماعيل (٢٠٢٣) أثر تنمية جدارات الموارد البشرية على تحسين التميز المؤسسي من خلال دور القيادة الإبداعية كمتغير وسيط: دراسة تطبيقية على شركات الحديد والصلب في مصر.

هدفت الدراسة استكشاف التأثيرين المباشر وغير المباشر للقيادة الإبداعية على العلاقة بين تنمية جدارات الموارد البشرية وتعزيز التميز المؤسسي في شركات الحديد والصلب في مصر. وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، حيث شملت عينة من العاملين في شركتي الدلتا للصلب (قطاع عام) وحديد عز (قطاع خاص). استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغت ٣٥٦ مفردة. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق جوهرية بين الشركتين محل الدراسة فيما يتعلق بدرجة توافر أبعاد المتغيرات البحثية. كما كشفت النتائج عن علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية وتنمية جدارات الموارد البشرية من جهة، وبين تحقيق التميز المؤسسي من جهة أخرى. إضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي مباشر ومعنوي للقيادة الإبداعية على العلاقة بين تنمية جدارات الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي.

دراسة خضر وآخرون (٢٠٢٣) دور رشاقة الموارد البشرية في العلاقة بين القيادة الإبداعية والإداء الريادي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكوادر الوظيفية في الكليات / المعاهد - جامعة دهوك.

هدفت هذه الدراسة استكشاف دور رشاقة الموارد البشرية بوصفها متغيراً معدلاً في العلاقة بين القيادة الإبداعية والأداء الريادي في جامعة دهوك التقنية. ولتحقيق أهدافها، طورت الدراسة استبانة مكونة من (٧٢) فقرة، وُزعت على أفراد العينة من الكوادر الوظيفية، حيث اختيرت عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (٧٣)

استمارة صالحة للتحليل، بنسبة استجابة بلغت (94%) وقد توصلت الدراسة إلى عدة استنتاجات، أبرزها وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين أبعاد القيادة الإبداعية والأداء الريادي. في المقابل، لم تُظهر النتائج وجود دور معدّل لرشاقة الموارد البشرية في العلاقة بين القيادة الإبداعية والأداء الريادي. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة اختبار متغيرات أخرى قد يكون لها دور معدل في هذه العلاقة، ومن أبرزها جودة الموارد البشرية، بهدف تعميق الفهم بشأن العوامل المؤثرة في تعزيز الأداء الريادي من خلال القيادة الإبداعية.

دراسة بوسماحة، عيلة (٢٠٢١) اتجاهات موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ونزعة بتبسة نحو مستوى تطبيق القيادة الإبداعية.

هدفت الدراسة هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ونزعة نحو تطبيق القيادة الإبداعية ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم اختيار عينة تتكون من ٤٠ موظفا من المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ونزعة بتبسة، تم اختيارهم عن طريق العينة الطبقية العشوائية ، وتم استخدام المنهج الوصفي بالاعتماد على الاستمارة كوسيلة لجمع البيانات تضمنت ٢٥ بعدا. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الموظفون يملكون اتجاهات سلبية نحو تطبيق القائد للأصالة ، التحفيز و يملكون اتجاهات إيجابية نحو تطبيق القائد للاتصال الإبداعي، كما أظهرت الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ونزعة .

دراسة الحواجرة والمري. (٢٠٢١). أثر القيادة الإبداعية في استراتيجيات إدارة الأزمات في المؤسسات العامة في دولة قطر.

هدفت الدراسة إلى بيان أن أثر القيادة الإبداعية في استراتيجيات إدارة الأزمات داخل المؤسسات العامة في دولة قطر، من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد تكوّن مجتمع الدراسة من القيادات

الإدارية في المؤسسات العامة، شاملاً المديرين ونوابهم ومساعدتهم ورؤساء الأقسام. وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من ٣٢٧ مشاركاً، استُرجع منها نحو ٨٦.٠٥٪ من الاستبانات وكانت صالحة للتحليل الإحصائي. تم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) لقياس كل من أبعاد القيادة الإبداعية واستراتيجيات إدارة الأزمات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تصورات المبحوثين لمستوى القيادة الإبداعية واستراتيجيات إدارة الأزمات جاءت بدرجة متوسطة. كما كشفت النتائج عن وجود أثر دال إحصائياً للقيادة الإبداعية في تطوير استراتيجيات إدارة الأزمات، ما يشير إلى أهمية تبني ممارسات قيادية إبداعية لتعزيز قدرة المؤسسات العامة في قطر على مواجهة الأزمات بفعالية.

نافع و محمد. (٢٠٢١). دور القيادة الإبداعية في رفع كفاءة أداء العاملين بالتطبيق على شركة

النيل للبتترول .

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإبداعية على أداء العاملين في شركة النيل للبتترول، والتعرف على جوانب القصور في دور القيادة الإبداعية في أداء العاملين والتوصية بمعالجتها في شركة النيل للبتترول. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أداة الدراسة الاستبانة، تم تطبيقها العاملين في شركة النيل للبتترول. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها بينت نتائج الدراسة بأن هناك تبني واضح للقيادة لأسلوب القيادة الإبداعية لأداء العاملين حيث أظهرت نتائج الدراسة إلى أن الإدارة النشطة أكثرهم تأثيراً تليها المكافأة المشروط أما الإدارة الساكنة فإن أثرها ضعيف لقلّة استخدام القادة لهذا الأسلوب القيادي في القطاع الخاص، وفيما يتعلق بالفروقات التي قد تعزى لخصائص القادة أوضحت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية ما بين القيادة الإبداعية وأداء العاملين تعزى (العمر، التخصص العلمي، عدد سنوات الخبرة، المركز الوظيفي). واوصت الدراسة بضرورة تعميم تجربة شركة النيل للبتترول في تبني نمط القيادة

الإبداعية على أداء العاملين بحيث تعمم نتائج هذه التجربة على قطاع الخدمات دعوة إدارة شركة النيل إلى تفعيل دور القيادة الإبداعية باعتبارها نافذة تمكن إدارة الشركة من تنمية رأس مالها البشري ومن رصد التغيرات الحاصلة في بيئتها، وكذلك الإسهام في تطوير أساليب عمل مرنة وفعالة تتسجم مع مستوى التغير الحالي والمستقبلي.

دراسة المري و الحوارة. (٢٠٢٠). أثر القيادة الإبداعية في استراتيجيات إدارة الأزمات: الدور الوسيط للذكاء الاستراتيجي في المؤسسات العامة في دولة قطر.

هدفت الدراسة إلى استقصاء أثر ممارسات القيادة الإبداعية على استراتيجيات إدارة الأزمات من خلال الدور الوسيط للذكاء الاستراتيجي في المؤسسات العامة بدولة قطر. ولتحقيق ذلك، تم توظيف المنهج الوصفي، واختيرت عينة مكونة من ٣٢٧ فردًا من القيادات الإدارية (المديرين، النواب، المساعدين، ورؤساء الأقسام) في تلك المؤسسات. وقد استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات حول أبعاد المتغيرات الثلاثة محل الدراسة. وأظهرت نتائج التحليل أن تصورات المبحوثين حول مستوى القيادة الإبداعية، والذكاء الاستراتيجي، واستراتيجيات إدارة الأزمات جاءت بدرجة متوسطة، كما تبين أن هناك أثر للذكاء الاستراتيجي بأبعاده في استراتيجيات إدارة الأزمات، وأن هناك أثر للقيادة الإبداعية بأبعادهما مجتمعة في استراتيجيات إدارة الأزمات من خلال الذكاء الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة في المؤسسات العامة في دولة قطر. وأوصت الدراسة بالعمل على ضرورة اهتمام المؤسسات العامة في دولة قطر بإيجاد علاقات قوية مع الشركاء الاستراتيجيين في البيئة في دولة قطر الداخلية، والبيئة الخارجية. وضرورة الاهتمام باستراتيجيات التعلم والنمو من خلال تدريب الموظفين على طرق وأساليب العمل الجديدة وتوليد الأفكار الإبداعية، ومحاولة اطلاعهم على ما يستحدث من أساليب ومعرفة ريادية في مجال عمل المؤسسات.

الدراسات المرتبطة بالاحتراق الوظيفي

دراسة غانم وآخرون. (٢٠٢٤). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية - المركز الرئيس.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية المركز الرئيس، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في المركز الرئيس للمؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، والبالغ عددهم (١٧٠٠)، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية، بلغت (٣١٤) مفردة، وتم استرداد (٢٩٣) استبانة صالحة للتحليل، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، أبرزها: أن مستوى ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية- المركز الرئيس كان متوسطاً. وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل بأبعاده (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور، بيئة العمل الداخلية، تدني الإبداع وفرص التقدم الوظيفي) وبين الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية المركز الرئيس. كما توصلت الدراسة إلى أن تأثير أبعاد ضغوط العمل في تحقيق الاحتراق الوظيفي في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية المركز الرئيس، وفقاً لاختبار الانحدار البسيط جاء متفاوتاً حيث كان بعد تدني الإبداع وفرص التقدم الوظيفي الأعلى تأثيراً في الاحتراق الوظيفي، يليه بعد غموض الدور، يليهما بعد صراع الدور، يليهم بعد عبء الدور، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد بيئة العمل الداخلية.

دراسة القط واخرون. (٢٠٢٤). العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والانسحاب النفسي: دراسة تطبيقية على موظفي هيئة ميناء دمياط.

استهدفت الدراسة اختبار العلاقة بين الاحتراق الوظيفي للعاملين بهيئة ميناء دمياط والانسحاب النفسي. تكونت عينة الدراسة من ٢٠٣ مفردة من موظفي هيئة ميناء دمياط. واستخدمت الدراسة قائمة استقصاء. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين أبعاد الاحتراق الوظيفي (الإجهاد الانفعالي -تبلد المشاعر -نقص الشعور بالإنجاز) مع الانسحاب النفسي.

دراسة السيد و صالح . (٢٠٢٤). الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط بين ضغوط العمل ومستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مستشفيات محافظة القاهرة.

هدفت الدراسة إلي التعرف علي ظاهرة الإحتراق الوظيفي كنتيجة لضغوط العمل السلبية وتأثيرها المباشر أو غير المباشر الإحصائي والمعنوي علي الأداء الوظيفي. وتم الإعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي ، وتم إجراء هذه الدراسة علي عدد من مستشفيات من محافظة القاهرة وشملت الدراسة مستشفيات القطاع العام والقطاع الخاص مع مراعاة تنوع المستشفيات من حيث الحجم وتنوع التخصصات الطبية ، وتم الإعتماد علي قائمة الإستبيان كأداة لجمع البيانات . واستنتجت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوي الأداء الوظيفي بمستشفيات محافظة القاهرة وذلك عند درجة ثقة ٩٥ %، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ومستوي الإحتراق الوظيفي بمستشفيات محافظة القاهرة وذلك عند درجة ثقة ٩٥ %، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي بمستشفيات محافظة القاهرة وذلك عند درجة ثقة ٩٥ %، وأن الإحتراق الوظيفي يتوسط العلاقة بين ضغوط العمل ومستوي الأداء الوظيفي بمستشفيات محافظة القاهرة وذلك بدرجة ثقة ٩٥ % .

دراسة البنوي وآخرون . (٢٠٢٣). أثر السلوكيات المضادة للإنتاجية على الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة الزقازيق.

استهدفت الدراسة الكشف عن أثر السلوكيات المضادة للإنتاجية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالكادر العام في جامعة الزقازيق، وباستخدام قائمة الاستقصاء تم جمع البيانات الأولية المتعلقة بمتغيرات الدراسة من خلال سحب عينة طبقية عشوائية ٣٠٠ مفردة من العاملين بالكادر العام في جامعة الزقازيق، وباستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين انحراف الإنتاج، والتخريب، والانسحاب، والسرقة، وكل من أبعاد الاحتراق الوظيفي لدى هؤلاء العاملين بالكادر العام في جامعة الزقازيق محل الدراسة، بالإضافة إلى اختلاف الأهمية النسبية لأبعاد السلوكيات المضادة للإنتاجية في تطوير كل من أبعاد الاحتراق الوظيفي، وأوضحت النتائج وجود فروق معنوية بين أبعاد السلوكيات المضادة للإنتاجية من ناحية، وأبعاد الاحتراق الوظيفي من ناحية أخرى لدى العاملين بالكادر العام في جامعة الزقازيق، والتي ترجع بدورها إلى عدد من المتغيرات الديموغرافية، وهي: النوع، والعمر، والمستوى الإداري.

دراسة كيرد ومعراج. (٢٠٢٣). علاقة القيادة الإدارية بظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة القيادة الإدارية بأبعادها (أسلوب الإشراف، بناء فرق العمل، التحفيز) بظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعادها (بعد الإنهاك، بعد الكفاءة المهنية، بعد اللامبالاة) لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام بولاية الأغواط، وتوصلت نتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية بمتغيراتها ومستوى الاحتراق الوظيفي، كما أثبتت وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من (نمط الإشراف، بناء فرق العمل والتحفيز) وبين مستوى الاحتراق الوظيفي، وبينت أن هناك مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام.

دراسة بن عريمة وآخرون. (٢٠٢٣). أثر الاحتراق الوظيفي على الأداء الإبداعي للعاملين.

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الاحتراق الوظيفي على الأداء الإبداعي للعاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) طبيب. باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة جدا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الاحتراق الوظيفي وأبعاده (الإنهاك الانفعالي، تبدل المشاعر الإنسانية، نقص الإنجاز الشخصي) والأداء الإبداعي للأطباء، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في وجهات نظر العاملين (الأطباء) في المؤسسة محل الدراسة وفقا للمتغيرات الديموغرافية.

دراسة شريفي وبوجنان. (٢٠٢٣). الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين: دراسة حالة مؤسسة سيرتاف "مغنية".

سعت الدراسة التعرف على أثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين في مؤسسة الخزف المنزلي (CERTAF)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وزعت على ٩٠ عامل وعاملة بالمؤسسة، حيث اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي. وقد تمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود على علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاحتراق الوظيفي مجتمعة وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، كما أشارت أيضا إلى أن عدم الإنسانية هو أكبر المتغيرات تأثيرا في أداء العاملين يليها الإجهاد الانفعالي ثم الإنجاز لشخصي، وأن المؤسسة لا تدرك خطورة الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين على الرغم من ادراك العاملين لذلك.

دراسة الشهري وآخرون. (٢٠٢٣). أثر الاحتراق الوظيفي على الاستقرار الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع الصحي بمنطقة عسير بالسعودية - ١٤٤٤ هـ.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الاحتراق الوظيفي على الاستقرار الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع الصحي بمنطقة عسير، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي . وتمثلت إدارة الدراسة في استبانة. وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) موظفا ممن ينتمون مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على أن هناك شعور بالإرهاك العاطفي بدرجة كبيرة، كما أكد أفراد العينة على أن الإنسانية داخل القطاع الصحي جاءت بدرجة ضعيفة، وتبين أن الإنجاز الشخصي كان بدرجة ضعيفة، وتبين أن الاستقرار الوظيفي في القطاع الصحي بمنطقة عسير كان بدرجة متوسطة، أن هناك علاقة بين (الإرهاك العاطفي، الإنسانية، الإنجاز الشخصي) والاستقرار الوظيفي. وأوصت بضرورة تحسين رواتب العاملين في القطاع الصحي، وتوظيف المزيد من الموظفين العاملين خاصة الممارسين، وتحفيز الموظفين ماديا ومعنويا، وعمل لجنة خاصة تهتم بالعلاقات العامة بين العاملين، وتخفيف العبء العمل على العاملين وخاصة الممارسين مرونة في العمل، بما لا يتعارض مع سير العمل.

دراسة نصر و القبي. (٢٠٢٣). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة حالة على كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة سرت، واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة ، وقد أجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من (٤٥) عضو هيئة تدريس وقد رؤى على أن تكون حجم العينة من كلية الاقتصاد بجامعة سرت، كما اعتمدت الدراسة الاستبانة للحصول على معلومات عن مجتمع الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة مجموعة

من النتائج أهمها وجود ارتباطا طرديا للإنهاك الوظيفي على مستوى الأداء الوظيفي، أظهرت ارتباطا طرديا لتدني مستوى الإنجاز على مستوى الاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى وجود ارتباطا طرديا لتبلد المشاعر على مستوى الأداء الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة للاحتراق الوظيفي على مستوى الأداء الوظيفي.

الخاتمة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتضح وجود تقاطعات مهمة مع الدراسة الحالية في بعض الجوانب، واختلافات جوهرية في أخرى. إذ تتفق الدراسات الحديثة مثل دراسة (Zhang & Bartol, 2021) ودراسة (Lee et al., 2022) في تناولها لأثر أنماط القيادة المختلفة -مثل القيادة التمكينية أو التحويلية أو الأخلاقية- في التخفيف من حدة الاحتراق الوظيفي، مما يبرز وجود علاقة إيجابية بين سلوك القائد ورفاه الموظف، وهو ما يتفق مع هدف الدراسة الحالية. كما تبين من خلال الأدبيات السابقة وجود علاقة مباشرة وإيجابية بين ممارسات القيادة التي تدعم الإبداع وتعزيز المناخ النفسي الداعم وتقليل الضغوط، وهي فرضيات تتقاطع مع ما تسعى إليه هذه الدراسة.

وعلى الجانب الآخر، تختلف الدراسة الحالية عن سابقتها في تركيزها على القيادة الإبداعية كمتغير مستقل قائم بذاته، وليس مجرد بعد ضمن أنماط قيادية أخرى. كما أن أغلب الدراسات السابقة أجريت في قطاعات الخدمات أو المؤسسات الحكومية والتعليمية، بينما تركز الدراسة الحالية على قطاع خاص يعمل في بيئة تقنية شديدة التغير والديناميكية ممثلة بشركة HPE ، ما يضيفي خصوصية وسياقاً مختلفاً على الإطار التحليلي.

أما من حيث أوجه الاستفادة، فقد ساهمت الدراسات السابقة في إرساء قاعدة نظرية لفهم العلاقة بين سلوك القائد وسلوك الموظف تحت ضغط العمل، كما وفرت بعض الأدوات والمقاييس التي يمكن توظيفها أو تطويرها لتتناسب مع أهداف الدراسة الحالية. وبالرغم من ذلك، لا تزال هناك فجوة بحثية واضحة تتمثل في ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين القيادة الإبداعية والاحتراق الوظيفي تحديدًا في البيئات التقنية الحديثة، حيث تُعد هذه الدراسة من أوائل المحاولات التي تسعى إلى استكشاف هذا الارتباط بشكل معمق وتطبيقي في سياق تنظيمي خاص بشركة عالمية متعددة الثقافات والوظائف مثل HPE.

قائمة المراجع:

إسماعيل، رضا مصيلحي أحمد (٢٠٢٣) أثر تنمية جدارات الموارد البشرية على تحسين التميز المؤسسي من خلال دور القيادة الإبداعية كمتغير وسيط: دراسة تطبيقية على شركات الحديد والصلب في مصر.

المجلة العربية للإدارة . ٤٧(٢). ٢٢-١.

بن عريمة، نوال، رجم، خالد، و بوخلوة، باديس. (٢٠٢٣). أثر الاحتراق الوظيفي على الأداء الإبداعي للعاملين. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٩(٢)، ١١٦ - ١٣٤.

البنوي، مها محمد أحمد، السيد، طارق عبدالرحمن محمد، و السيد، إسماء عبدالرحمن أحمد. (٢٠٢٣).

أثر السلوكيات المضادة للإنتاجية على الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على جامعة الزقازيق. مجلة

البحوث التجارية، ٤٥(٣)، ٥٨٠ - ٦١٧.

بوسماحة، عبلة (٢٠٢١) اتجاهات موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ونزعة بتبسة نحو مستوى تطبيق

القيادة الإبداعية. مجلة العلوم الإنسانية. ٣٢(٤). ٦٥ - ٧٩.

خضر، شهاب أحمد، إبراهيم، اوميد محمد، نور الدين، بيمان مأمون (٢٠٢٣) دور رشاقة الموارد البشرية في

العلاقة بين القيادة الإبداعية والإداء الريادي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكوادر الوظيفية في

الكلية / المعاهد - جامعة دھوك. مجلة بوليتكنيك للعلوم الإنسانية والاجتماعية. ٤(١). ١٠٢٤ -

١٠٣٣.

السيد، دينا المتولي، و صالح، أماني ممدوح يوسف. (٢٠٢٤). الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط بين ضغوط

العمل ومستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مستشفيات محافظة القاهرة. المجلة العلمية للبحوث

والدراسات التجارية، ٣٨(٤)، ١٢٢١ - ١٢٤٨.

شريف، نورة، و بوجنان، توفيق. (٢٠٢٣). الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين: دراسة حالة مؤسسة

سيرتاف "مغنية". مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، ٧(٢)، ٢٠ - ٣٧.

الشهري، أسماء محمد، أبو داهش، ريم عوض، آل سلطان، ساره حسين، عسيري، بيان عبدالله، و المالكي،

جميلة سلمان. (٢٠٢٣). أثر الاحتراق الوظيفي على الاستقرار الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع

الصحي بمنطقة عسير بالسعودية - ١٤٤٤ هـ. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٧ ، ٥٤

- ٧٤.

عبدالمقصود، وائل زاهر محمد، و مرزوق، عبدالعزيز علي. (٢٠٢٣). أثر القيادة الإبداعية على الفاعلية

التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالوحدات المحلية بمحافظة الغربية. مجلة راية الدولية للعلوم

التجارية، ٢(٧)، ١ - ٧٠.

غانم، عبدالفتاح محمد علي، معزب، أنور مصلح صالح، و الأشول، محمد عبدالله أحمد. (٢٠٢٤). ضغوط

العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات

اليمنية - المركز الرئيس. مجلة جامعة البيضاء، مج ٦، ع ٣، ٣١٠ - ٣٣٠.

القط، هبة أنيس منصور، السطوحى، أحمد محمد السيد أحمد، و عثمان، مروة السيد مهران. (٢٠٢٤). العلاقة

بين الاحتراق الوظيفي والانسحاب النفسي: دراسة تطبيقية على موظفي هيئة ميناء دمياط. مجلة

البحوث المالية والتجارية، (٢)، ٦٨ - ٩٤.

كريد، عمار، و معراج، هوارى. (٢٠٢٣). علاقة القيادة الإدارية بظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية.

أبحاث اقتصادية وإدارية، ١٧(١)، ٤٣٣ - ٤٤٩.

محمد، هبة عاطف أحمد. (٢٠٢٤). تأثير القيادة الإبداعية على فعالية التحول الرقمي: دراسة حالة لتطبيق

على مؤسسة مستشفى سرطان الأطفال-مصر. مجلة البحوث الإدارية، ٤٢(١)، ١ - ٤٩.

المري، سنيد صالح سنيد الدعية، والحواجرة، كامل محمد يوسف. (٢٠٢٠). أثر القيادة الإبداعية في

استراتيجيات إدارة الأزمات: الدور الوسيط للذكاء الاستراتيجي في المؤسسات العامة في دولة قطر

(رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.

نافع، عبدالله أحمد، و محمد، مجاهد الصديق عبدالقادر. (٢٠٢١). دور القيادة الإبداعية في رفع كفاءة أداء

العاملين بالتطبيق على شركة النيل للبترول (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم.

نصر، فرج علي عمار، و القبي، الطيب محمد علي. (٢٠٢٣). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي:

دراسة حالة على كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية. مجلة الدراسات الاقتصادية، ٦(١)، ١٨٥ -

٢٠٩.