

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

١,١ المقدمة:

تُعد التكنولوجيا من أبرز سمات العصر الحديث، حيث أصبحت محورًا أساسيًا في حياة الأفراد والمجتمعات، وأداة فاعلة في تطوير مختلف مجالات الحياة، ومع التقدم السريع في هذا المجال، أصبحت التكنولوجيا ليست فقط وسيلة للإنجاز والتيسير، بل أيضًا مجالًا حيويًا للعمل والاستثمار، حيث اتجه الكثير من الشباب إلى التخصص في كافة المجالات التقنية التي تُعد من أكثر الوظائف طلبًا على مستوى العالم، ومع هذا التوسع في سوق العمل التكنولوجي، نشأت العديد من الشركات العملاقة والمتوسطة والصغيرة التي تقدم حلولًا تقنية متطورة، وتسهم في تسريع التحول الرقمي.

إلا أن الواقع العملي داخل هذه الشركات غالبًا ما يكون ضاغطًا وملئيًا بالتحديات، نتيجة لطبيعة المجال نفسه، التي تتسم بالسرعة، والمنافسة، والتغير الدائم، ما يفرض على العاملين فيها الاستجابة المستمرة لمتطلبات السوق، والتعامل مع أدوات رقمية متعددة، والتكيف مع ضغوط الأداء المتواصلة، ووفقًا لدراسة (ISACA, 2025) فإن ٧٣٪ من محترفي تقنية المعلومات في أوروبا يُعانون من ضغط عمل أو احتراق وظيفي، نتيجة عبء العمل الكبير، ضيق المهل الزمنية، ونقص الموارد المتاحة، فبيئة شركات التكنولوجيا لا تخلو من ضغوط حقيقية مستمرة، تجعل الموظف عرضة للإجهاد المهني أو ما يسمى بالاحتراق الوظيفي حتى في ظل وجود التقنيات الحديثة.

وبالتالي يُعد الاحتراق الوظيفي استجابة نفسية وسلوكية لضغوط العمل المزمنة، وهو ظاهرة مهنية تحدث عندما لا تتم إدارة الإجهاد في بيئة العمل بنجاح وفاعلية، ما يؤدي إلى تقلص الدافعية، وشعور متزايد بالإرهاق، وتراجع في الإحساس بالمتعة أثناء أداء المهام الوظيفية. ومن ثم، فإن انتشاره في بيئات العمل يُمثل تهديدًا حقيقيًا يؤثر سلبيًا على جودة الأداء والإنتاجية والرضا المهني وجودة الحياة عمومًا (باشا وشريفي، ٢٠٢٣). فهو من الأمراض المعاصرة المرتبطة بواقع العمل الحديث، ويتطلب التكيف معه وتطوير الكفاءات البشرية بما يعين على تجاوزه والحد من آثاره السلبية، وبما يسهم في تمكين المنظمات من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية (هواري والقرني، ٢٠٢٣).

ومن هذا المنطلق، فإن امتلاك المؤسسات لقيادات إدارية واعية ومؤثرة يُمثل أحد العوامل الجوهرية في الحد من هذه الظاهرة؛ إذ لم يُعد التفوق التنافسي قائمًا فقط على الموارد أو التقنيات، بل أصبح في جزء كبير منه نتاجًا للأنماط القيادية التي تمارس داخل المؤسسة، حيث يلعب القادة دورًا محوريًا في توجيه الموظفين، وتحفيزهم، وخلق بيئة عمل صحية ومستقر (بريسم وفنجان، ٢٠٢٠).

وفي هذا الإطار، تبرز القيادة الإبداعية كأحد الحلول الجوهرية في التعامل مع متغيرات بيئة العمل المعاصرة، حيث تعمل على إحداث التغيير من خلال أسلوبها في معالجة القضايا الإدارية، فتمتلك مجموعة من الكفايات منها التفكير والتخطيط الاستراتيجي، والمقدرة على بناء فرق العمل، والتفويض الذاتي، وتحديد الأولويات، وإدارة الوقت، وتطوير الموظفين، حيث تقوم القيادة الإبداعية على التحدي، فالإبداع هنا بقدر ما يمثل قراراً حول المواقف والحياة فإنه يرتبط بشكل أساسي بالمقدرة، من خلال تقديم الأفكار المبدعة، ومحاولة إقناع الآخرين بأهميتها والزيادة من قيمتها (حمد، ٢٠٢٢) .

فالقيادة الإبداعية تُعد من الركائز الأساسية في خلق بيئة عمل محفزة وداعمة، إذ تسعى بشكل مستمر إلى استنهاض طاقات الموظفين وتوظيف قدراتهم الكامنة، بما يضمن تفاعلهم الإيجابي مع التوجيهات الإدارية بشفافية ووضوح. وانطلاقاً من هذا الدور، تُعتبر القيادة الإبداعية عاملاً جوهرياً في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، إذ تسهم في تعزيز رفاهية الموظفين وتحفيزهم نحو أداء أفضل، من خلال تبني استراتيجيات قيادية مرنة وفعالة، مثل فتح قنوات التواصل الصريح، وتوزيع المهام بطريقة عادلة تراعي قدرات الأفراد وظروفهم، ما ينعكس إيجاباً على الصحة النفسية، والرضا المهني، والإنتاجية العامة في بيئة العمل (علوان، ٢٠٢٤). ومن هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن دور القيادة الإبداعية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركة هوليت باكارد (HPE).

١،٢ مشكلة الدراسة

تُعد القيادة الإبداعية المحرك الأساسي لنجاح المنظمات ونموها، إذ يشكل الإبداع عنصر جوهري يسهم في توجيه سلوك العاملين داخل المؤسسات وتنظيم الأداء بأسلوب فعال ومتميز. فمن خلال القائد المبدع، الذي يتّصف بحساسية عالية تجاه المشكلات وقدرته على التأثير الإيجابي في مرؤوسيه عبر التوجيه الفعال، تتحقق بيئة عمل داعمة ومحفزة، حيث تتميز القيادة الإبداعية بقدرتها على بناء مناخ نفسي واجتماعي إيجابي يتجاوز حدود العلاقات الرسمية، ما يعكس نفسه في تعزيز الولاء التنظيمي ورفع كفاءة المؤسسة وفعاليتها (مبارك وطويهي، ٢٠٢٣).

وهذا ما أكدته الدراسات والأدبيات السابقة، ومنها دراسة آل راكم وآخرون (2024) التي خلصت إلى وجود دور للقيادة الإبداعية في تطوير الأداء الإبداعي للعاملين، وأوصت بضرورة تطوير برامج تدريبية للقيادات الإدارية لتعزيز مهاراتهم في القيادة الإبداعية وتشجيع الابتكار. ودراسة الشخي ومجلد (2023)

التي توصلت إلى وجود دور للقيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي؛ لذا أوصت بتفعيل دور القيادة الإبداعية لتحقيق التميز المؤسسي.

وانطلاقاً من رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي تسعى إلى تعزيز التحول الرقمي ورفع كفاءة البنية التحتية التقنية في مختلف القطاعات، أصبح الاستثمار في التكنولوجيا الرقمية أحد المحاور الاستراتيجية لتنمية الاقتصاد الوطني وتحقيق التنافسية العالمية. وفي هذا السياق، تُعد شركة هوليت باكارد إنتربرايز (HPE) من أبرز الشركات العالمية الرائدة التي تسهم بشكل مباشر في دعم هذا التحول من خلال تقديم حلول متقدمة في مجالات الحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات. وتتميز HPE بدورها الحيوي في تمكين المؤسسات من بناء بيئات رقمية ذكية ومرنة، ما يجعلها شريكاً تقنياً أساسياً في تحقيق مستهدفات المملكة الرقمية.

إلا أن هذا الواقع التقني المتسارع يفرض في المقابل ضغوطاً متزايدة على العاملين في مثل هذه الشركات، نتيجة لطبيعة العمل الديناميكية، والتطور المستمر في المهارات والأدوات، مما قد يؤدي إلى الإجهاد المهني والاحتراق الوظيفي في حال غياب سياسات قيادية مرنة وإبداعية تدعم التوازن بين متطلبات الأداء ورفاهية الموظف. لذا يرى الباحث أن القيادة الإبداعية أقدر الأساليب الإدارية التي يمكن أن تحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالشركات التكنولوجية، وخاصة شركة، وذلك يتوافق مع نتائج دراسة علوان (٢٠٢٤) التي توصلت إلى أن القيادة الإبداعية تساهم بشكل إيجابي في خفض مستويات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين.

وبالتالي، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما دور القيادة الإبداعية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بشركة هوليت باكارد (HPE)؟

١,٣ أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

(١) ترجع أهمية هذه الدراسة إلى أهمية القيادة الإبداعية باعتباره أحد الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير على المستويين المعرفي والتطبيقي لما لها من تأثير على واضح مستوى أداء العاملين وقدرتهم على التكيف مع ظروف العمل، وبالتالي على نجاح المنظمات؛ الأمر الذي يجعلها محط اهتمام للدراسة بهدف معرفة أثارها وأوجه تطبيقها والجوانب المرتبطة بها.

٢) فتح مجال البحث أمام الباحثين للتوسع في دراسة متغيرات الدراسة (القيادة الإبداعية – الاحتراق الوظيفي) من جوانب أخرى مما يثري المكتبة العربية بمراجع حديثة في مجال القيادة الإدارية وإدارة الأعمال.

الأهمية التطبيقية:

- ١) قد تسهم نتائج الدراسة في لفت أنظار القيادات بشركة هيوليت باكارد Hewlett Packard Enterprise إلى أهمية القيادة الإبداعية في خفض الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين.
- ٢) من الممكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في توسيع الخبرات المتاحة أمام صانعي القرار في شركة هيوليت باكارد Hewlett Packard Enterprise، والتي من شأنها خفض الاحتراق الوظيفي من خلال القيادة الإبداعية.

قائمة المراجع:

- آل راكمه، مسفر مهدي مسفر، بدوي، إيمان أحمد سيد، و محمد، محمود صادق. (٢٠٢٤). دور القيادة الإبداعية في تطوير الأداء الإبداعي للعاملين: دراسة تطبيقية على مستشفيات صحة نجران بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ١٥ (٤)، ١٥٢٤ - ١٥٥١.
- باشا، ليندة، شريفي، تينهيان (٢٠٢٣) *الاحتراق الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة في العمل لدى الموظفين: دراسة ميدانية ببلدية إيعكوران- تيزي وزو*. رسالة ماجستير. جامعة مولود معمري- تيزي وزو.
- بريسم، ماجد، فنجان، محمد رحمة (٢٠٢٠) أثر الأنماط القيادية على ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. *مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية*. ٢٦ (١٢١). ٢٢٢-٢٣٧.
- حمد، روية سعد الدين (٢٠٢٢) القيادة الإبداعية وإدارة التغيير في المؤسسات التربوية في ظل الاتجاهات الحديثة في القيادة. *مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية*. ٢ (٥). ٣١٩-٣٣٦.
- الشيخ، أحمد حسن، و مجلد، أسامة عبدالرحمن. (٢٠٢٣). دور القيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على جامعة الملك عبدالعزيز بجدة "١٤٤٤ هـ - ٢٠٢٣ م". *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، ١٧ (١٣)، ١٦ - ٣٤.
- علوان، عبدالعزيز محمد (٢٠٢٤). دور القيادة الإبداعية في تخفيض الإحترق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص العراقي: تأثير الدعم الاجتماعي كمتغير وسيط. *مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية*. ١٤ (٤). ١٩٨-٢١٠.
- مبارك، محمد العربي، طويهي، نوال (٢٠٢٣) مساهمة القيادة الإبداعية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية بنفطال مقاطعة الغاز والبتروال المميع - تيارت. رسالة ماجستير. جامعة ابن خلدون تيات.
- هوارى، معراج عبدالقادر، القرني، أحمد محمد (٢٠٢٣) دور آليات التمكين في التقليل من الاحتراق الوظيفي بالتطبيق على الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة. *المجلة العربية للإدارة*. ٤٣ (٢). ٢٧٧-٣٠٣.

ISACA(2025) ISACA Study: 73% of European IT Professionals Suffer Burnout Amid Rising Workloads and Skills Shortages.(
https://www.isaca.org/about-us/newsroom/press-releases/2025/73-percent-of-european-it-professionals-suffer-burnout-amid-rising-workloads-and-skills-shortages?utm_source=chatgpt.com).(۲۰۲۵-۶-۲۵).

Javaid, M. U., Rehman, N., Mirza, M. Z., & Ibrahim, A. M. (2023). Rampart of health-specific leadership and social support of colleagues to overcome burnout in an emotionally demanding situations: the mediating role of stress. *Journal of Healthcare Leadership*, 121-128.