

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN 2222-2995

University of Kirkuk Journal For Administrative
and Economic Science



Alwan Abdulazeez Mohammed. The Role of Creative Leadership in Reducing Job Burnout Among Workers in the Iraqi Private Sector: The Effect of Social Support As A Mediating Variable. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2024) 14 (4):198-210.

The Role of Creative Leadership in Reducing Job Burnout Among Workers in the Iraqi Private Sector: The Effect of Social Support As A Mediating Variable

Abdulazeez Mohammed Alwan¹

¹ University of Kirkuk - College of Administration and Economics - Department of Business Administration, Kirkuk, Iraq

abdulazeez@uokirkuk.edu.iq¹

Abstract: The aim of this research is to explore the role of creative leadership in reducing job burnout levels among workers in the Iraqi private sector, with a focus on the role of social support as a mediating variable. It relied on the descriptive analytical approach, and data was collected from a sample of (400) employees working in five Major sectors (oil, education, communications, transportation, and health) in the Iraqi private sector, Using a questionnaire based on a five-point Likert scale, and the data were analyzed using SPSS and AMOS software to test hypotheses, the results showed that creative leadership contributes positively to enhancing social support, which in turn reduces levels of job burnout among workers. The study also found that social support plays a role in It plays a pivotal role as a mediator between creative leadership and job burnout, Since the interaction of creative leadership and social support explains a large percentage of the change in job burnout levels, and in light of the current results, the research recommends the necessity of strengthening creative leadership practices and increasing social support in private institutions, to ensure a more productive work environment and less burnout, which enhances the well-being of employees and increases their ability. To innovate and contribute to achieving the goals of institutions.

Keywords: Creative Leadership, Social Support, Job Burnout.

دور القيادة الإبداعية في تخفيض الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص العراقي: تأثير الدعم الاجتماعي كمتغير وسيط

م.د. عبد العزيز محمد علوان¹

¹ جامعة كركوك - كلية الإدارة والاقتصاد - قسم إدارة الأعمال، كركوك، العراق

المستخلص: هدف هذه البحث إلى استكشاف دور القيادة الإبداعية في تخفيض مستويات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص العراقي، مع التركيز على دور الدعم الاجتماعي كمتغير وسيط، حيث اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من عينة مكونة من (٤٠٠) موظف يعملون في خمسة قطاعات رئيسية (النفط، التعليم، الاتصالات، النقل، والصحة) في القطاع الخاص العراقي، باستخدام استبيان قائم على مقياس ليكرت الخماسي، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS و AMOS) لاختبار الفرضيات، أظهرت النتائج أن

القيادة الإبداعية تساهم بشكل إيجابي في تعزيز الدعم الاجتماعي، والذي بدوره يقلل من مستويات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين، وكذلك توصل البحث إلى أن الدعم الاجتماعي يلعب دوراً محورياً كوسيط بين القيادة الإبداعية والاحتراق الوظيفي، حيث أن تفاعل القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي يُفسر نسبة كبيرة من التغير في مستويات الاحتراق الوظيفي، وفي ضوء النتائج الحالية يوصي البحث بضرورة تعزيز ممارسات القيادة الإبداعية وزيادة الدعم الاجتماعي في المؤسسات الخاصة، لضمان بيئة عمل أكثر إنتاجية وأقل احتراقاً، مما يعزز رفاهية الموظفين ويزيد من قدرتهم على الابتكار والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإبداعية، الدعم الاجتماعي، الاحتراق الوظيفي.

Corresponding Author: E-mail: abdulazeez@uokirkuk.edu.iq

المقدمة:

ان القيادة الإبداعية نشاط معقد بشكل غير عادي ولم يتم استكشافه نظرياً بشكل كبير، حيث تناولت أدبيات ناشئة حول مفهوم "القيادة الإبداعية"، وتشير هذه الدراسات إلى أن ممارسات القيادة يمكن أن تزيد بشكل كبير من الإبداع، وبالتالي تعزز النتيجة الإبداعية التي ينتجها الفريق (Feuls, et. al, 2021)، فضلاً عن ذلك أشارت تلك الدراسات إلى أن كثرة التعريفات والتحليلات المتعلقة بالقيادة، فقد ظهرت منها أنواع عديدة مختلفة اختلفت في سماتها ومزاياها وعيوبها، لأن من النادر أن يوجد نوع واحد من القيادة يصلح لجميع المنظمات وجميع الأقسام، بل لكل منظمة وطبيعة عملها يوجد نوع من القيادة هو الأنسب والأكثر كفاءة لها، والقدرة على معرفة طبيعة العمل هي التي تحدد نوع القيادة الأنسب والملائم لديها، ومن أنواع القيادة التي ظهرت مؤخراً وبشكل ملحوظ في عالم الأعمال القيادة الإبداعية، فهي القيادة التي تعمل باستمرار على تحفيز الموظفين والوصول إلى مواهبهم وقدراتهم الداخلية لضمان استجابتهم لأوامر القيادة بشفافية ووضوح، من خلال جمع الأفكار المختلفة في المنشأ والتوجه نحو تحويلها إلى مصدر للإبداع من خلال تنظيم العلاقة بينه وبين هذه الأفكار والأفراد العاملين معه في نفس الفريق (Hashem & Alhumeisat, 2023).

تعتبر القيادة أحد العوامل الأساسية في تقليل ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين الموظفين، إذ يُعد الاحتراق الوظيفي حالة من الإجهاد النفسي والعاطفي المزمّن الذي يواجهه الأفراد نتيجة ضغوط العمل المستمرة، مما يؤثر سلباً على أدائهم الشخصي والمهني. تكمن أهمية القيادة في دورها المحوري في خلق بيئة عمل داعمة، للحد من مشاعر الإرهاق والإحباط، وبالتالي تعزيز رفاهية العاملين وزيادة إنتاجيتهم من خلال استراتيجيات قيادة فعالة، مثل التواصل المفتوح وتوزيع المهام بشكل عادل (Acker, 2017). أظهرت الدراسات السابقة أن الدعم الاجتماعي فعال في تقليل الاحتراق النفسي فإن الدعم الاجتماعي يعتدل في العلاقة بين الإجهاد والاحتراق النفسي، علاوة على ذلك فإن الرضا الوظيفي له تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على الاحتراق النفسي، فمن الضروري تحديد أسباب الاحتراق الوظيفي للحد من الظاهرة ومنعها من التأثير على عمل موظفي من خلال فهم آلية الدعم الاجتماعي لتحقيق الرضا الوظيفي (Wu, et. al, 2021)، تشير الدراسات إلى أن القيادة الإبداعية تؤثر بشكل إيجابي على مستوى الدعم الاجتماعي في بيئات العمل، مما يساعد على تحسين الأداء والإبداع الجماعي، ويقلل من مستويات التوتر والضغوط التي قد يواجهها الأفراد في مكان العمل. (Zhou & Lee, 2011)

المبحث الأول: الإطار العام للمبحث

أولاً: مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في مواجهة العاملين في القطاع الخاص العراقي تحدي الاحتراق الوظيفي نتيجة ضغوط العمل وانخفاض المخصصات المالية وعدم العدالة في التعامل، وضعف القانون الذي يحمي حق العاملين في القطاع الخاص، هذا الأمر الذي يجعل الإبداع ضعيف في كافة الأنشطة التي تمارسها تلك الشركات، ومنها جعل تطبيق مفهوم القيادة الإبداعية صعب للغاية في تلك القطاع، ولحل هذه المشكلة لابد من ادخال متغير وسيط وهو الدعم الاجتماعي للعاملين ومواجهة أخطاء القائمين على القطاع، مما يجعل العاملين يكونوا أكثر ابداع في مجال القيادة، ويحقق لهم الرفاهية والرضا عن العمل، ولحل المشكلة احصائياً فقد اثار البحث التساؤلات الآتية:

ماهي معرفة العاملين حول ابعاد القيادة الإبداعية في الشركات التي يعملون بها؟ هل هناك دعم اجتماعي للعاملين في الشركات عينة البحث؟ هل يعاني العاملين في القطاع الخاص من الاحتراق الوظيفي؟ كيف تعمل القيادة الإبداعية في تخفيض الاحتراق الوظيفي عبر وساطة الدعم الاجتماعي؟

ثانياً: هدف البحث

اما هدف البحث فان هدفها الأساسي هو التعرف على دور القيادة الإبداعية لدى العاملين في القطاع الخاص العراقي، هو التعرف على اسباب الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص العراقي، معرفة دور الدعم الاجتماعي في القطاع الخاص العراقي، والتعرف على الدور الذي يلعبه الدعم الاجتماعي في تفسير العلاقة بين القيادة الإبداعية وتخفيض الاحتراق الوظيفي في القطاع الخاص العراقي، ومعالجة تلك التحديات والأسباب بالاستناد الى وساطة الدعم الاجتماعي من جهة، واستنادا الى الجانب النظري والعملية لهذا البحث من جهة أخرى.

ثالثاً: الدراسات السابقة وتطوير المخطط والفرضيات

١. العلاقة بين القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي

دراسة (Svejenova & Christiansen, 2018) جاءت بعنوان "القيادة الإبداعية وتأثيرها الاجتماعي" تستكشف هذه الدراسة سعي القيادة الإبداعية إلى تحقيق غرض اجتماعي، من خلال دراسة في شركة معمارية لنموذج إسكان اجتماعي جديد، حددت الدراسة ثلاث عمليات للقيادة الإبداعية وتوسيع نطاقها لتحقيق التأثير الاجتماعي وهي: توسع عملية فهم القيادة الإبداعية في سياق التغيير الاجتماعي، وفهم الصناعات الإبداعية من خلال اقتراح الغرض الاجتماعي كمحرك مميز، ومصدر لعمل موازنة في مختلف الأنشطة، فضلاً عن كونه حدوداً مهمة للبحث والممارسة في الصناعات الإبداعية.

دراسة (عبدالله وفندي، ٢٠٢٢) التي جاءت بعنوان "تأثير القيادة الإبداعية على رأس المال الاجتماعي: دراسة تطبيقية في بعض كليات جامعة بغداد" يركز هذا البحث على دراسة دور القيادة الإبداعية وتأثيرها في تحقيق تمكين الموارد البشرية في المنظمة، إذ يسعى إلى تحديد مدى اهتمام عينة الدراسة بمتغيرات البحث وأبعادها. يتكون المتغير المستقل (القيادة الإبداعية) من خمسة أبعاد هي: (الحساسية للمشكلات، الأصالة، الطلاقة، المرونة، المثابرة، والمجازفة). أما المتغير التابع (رأس المال الاجتماعي)، وتم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كمنهجية للبحث، وتم توزيع استبانة الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة المكون من (٩١) فرداً، حيث تم استلام (٨٤) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وقد تم تحليل البيانات باستخدام البرمجيات الإحصائية، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط وتأثير للقيادة الإبداعية على رأس المال الاجتماعي، وبناء على تلك الدراسات يمكن ان نصيغ الفرضية الرئيسية الأولى:

H1: (توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية للقيادة الإبداعية في الدعم الاجتماعي).

٢. "العلاقة بين الدعم الاجتماعي والاحترق الوظيفي":

دراسة (Sellar, et. al, 2018) تناولت "دور الدعم الاجتماعي في الاحترق الوظيفي في شركات المبحوثة" تعاني غالبية تلك الشركات في سريلانكا من الاحترق الوظيفي، أجريت الدراسة الحالية بهدف التحقيق في تأثير الدعم الاجتماعي على الاحترق الوظيفي بين الموظفين على مستوى العاملات في الشركة، وتستخدم الدراسة الحالية أسلوب المسح لتحليل الأهداف، وتم جمع البيانات من خلال استبيان وزع على ١٤٢ مستجيباً من الشركة المختارة. كشف تحليل الارتباط للدراسة أن الدعم الاجتماعي له علاقة سلبية قوية بالاحترق الوظيفي بينما حدد تحليل الانحدار أن الدعم الاجتماعي يساهم بشكل كبير في تحديد الاحترق الوظيفي (٥١,١٪)، إضافة على ذلك أشار تحليل الانحدار المتعدد إلى أن دعم الأسرة له التأثير الأكبر على الإرهاق الوظيفي بين الموظفين على مستوى العامل.

و دراسة (Lambert, et. al, 2010) التي تناولت "استكشاف العلاقة بين الدعم الاجتماعي والاحترق الوظيفي بين موظفي المؤسسات الإصلاحية"، بحثت هذه الدراسة العلاقة بين الدعم الاجتماعي والإرهاق بين العاملين في المؤسسات الإصلاحية في منشأة إصلاحية خاصة في الغرب الأوسط للأحداث الذين حوكموا كبالغين، وكشفت النتائج أن أنواعاً مختلفة من الدعم الاجتماعي أثرت على أبعاد مختلفة للاحترق الوظيفي، وتأثر كل بُعد من أبعاد الاحترق الوظيفي بنوع واحد على الأقل من الدعم الاجتماعي. وعلاوة على ذلك، كانت تأثيرات بعض أنواع الدعم الاجتماعي فريدة من نوعها لأبعاد محددة من الإرهاق الوظيفي، كما تشير النتائج إلى ضرورة تطوير أشكال مختلفة من الدعم الاجتماعي للتعامل مع الأبعاد المختلفة للاحترق الوظيفي، وفي ضوء نتائج الدراسة سوف تتمكن من صياغة الفرضية الثانية:

H2: (توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية للدعم الاجتماعي في الاحترق الوظيفي).

٣. "العلاقة بين القيادة الإبداعية والاحترق الوظيفي":

أخذت دراسة (Zhou & Lee, 2011) "تأثير القيادة الإبداعية على ضغوط العمل والاحترق الوظيفي" حيث تناولت الدراسة تأثير القيادة الإبداعية على ضغوط العمل والاحترق الوظيفي، اعتمد أسلوب الاستبيانات لجمع البيانات، حيث قاموا بتوزيع استبيانات على عينة من الموظفين في القطاعين الصناعي والتجاري في الصين، وأظهرت النتائج أن القادة الذين يتبعون أساليب قيادة إبداعية يعززون بيئة عمل مرنة، محفزة، وداعمة، مما يقلل من مشاعر الاحترق لدى الموظفين، كما تبين أن القيادة الإبداعية تساعد على تعزيز الابتكار والتواصل الفعال بين الأفراد داخل المنظمة، مما يقلل من التوتر والضغط الناتج عن العمل، لذلك أوصت الدراسة بأن القيادة الإبداعية يمكن أن تكون أداة فعالة في تقليل الاحترق الوظيفي وتحقيق بيئة عمل صحية ومستدامة.

و دراسة (Shin & Kim, 2019) "تأثير القيادة الإبداعية على الاحترق الوظيفي لدى الموظفين، مع التركيز على الدور الوسيط للذكاء العاطفي"، استخدمت الدراسة المنهج الكمي لجمع وتحليل البيانات، وتم جمع البيانات باستخدام استبيانات، كما استخدموا التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات والعلاقات بين هذه المتغيرات، وتم إجراء الدراسة في القطاع الخاص، تحديداً في شركات متعددة الجنسيات التي تعمل في الصناعات التكنولوجية والخدمات في كوريا الجنوبية، وجد الباحثون أن القيادة الإبداعية تلعب دوراً حاسماً في تقليل مستويات الاحترق الوظيفي بين الموظفين من خلال تعزيز بيئة عمل مرنة وداعمة، كما تبين أن الذكاء العاطفي لدى القادة يعمل كوسيط رئيسي في هذا التأثير، حيث يساعد القادة في التعامل بشكل أكثر فعالية مع ضغوط العمل والتحديات العاطفية التي يواجهها الموظفون، وأوصت الدراسة بأن التركيز على تنمية الذكاء العاطفي لدى القادة يمكن أن يكون أداة فعالة للحد من الاحترق الوظيفي وتعزيز رفاهية الموظفين في بيئات العمل المختلفة، وعلى هذا الأساس نستنتج الفرضية الثالثة:

H3: (توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية للقيادة الإبداعية في تخفيض الاحترق الوظيفي).

٤. "العلاقة بين القيادة الابداعية والدعم الاجتماعي والاحترق الوظيفي":

دراسة (Javaid, et. al, 2023) جاءت بعنوان "صور القيادة الصحية والدعم الاجتماعي للزملاء للتغلب على الاحترق الوظيفي في المواقف العاطفية الصعبة: الدور الوسيط للتوتر" هدفت هذه الدراسة التجريبية إلى تحديد تأثير متطلبات العمل النفسية الاجتماعية (المتطلبات العاطفية) وموارد العمل النفسية الاجتماعية (القيادة الصحية والدعم الاجتماعي للزملاء) على الصحة النفسية (الإجهاد والإرهاق) لـ ٢٨٤ عاملاً صناعياً ماليزياً، وتم استخدام تحليل الانحدار الهرمي لفحص جميع فرضيات الدراسة وتم استخدام تصميم دراسة متأخرة زمنياً مع تأخر لمدة ثلاثة أشهر بين T1 و T2 لجمع البيانات، وجدت بيانات المسح تأثيراً كبيراً للمتطلبات العاطفية على الإجهاد والاحترق، في حين وجدت نتائج غير مهمة للقيادة الخاصة بالصحة والدعم الاجتماعي من الزملاء على الصحة النفسية للعاملين، وعلى أساس النتائج يجب أن تأخذ الدراسات المستقبلية في الاعتبار التشكيلات المختلفة لموارد العمل النفسية الاجتماعية والأبعاد العليا لقيادة تعزيز الصحة، وبذلك نستنتج الفرضية الرابعة كما يلي:

H4: (توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية للقيادة الابداعية في تخفيض الاحترق الوظيفي عبر وساطة الدعم الاجتماعي).

المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث

أولاً: القيادة الإبداعية:

تطرق لمفهوم القيادة وجهات نظرة مختلفة من قبل الباحثين حيث نظر إليها بانها الامكانية التي يمتلكها القائد في التأثير على الأفراد او الجماعة لتحقيق الاهداف المرسومة (الألوسي وآخرون، ٢٠١٧). و عرفها كل من (عبدالله وفندي، ٢٠٢٢) بأنها عملية التأثير التي يمارسها القادة لتطوير مهاراتهم بهدف قيادة المنظمة، مع اتباع أساليب غير تقليدية تتميز بالإبداع، كما ان التفكير الابداعي يساهم في النظر للمشكلة وإيجاد حل لها من خلال الاعتماد على القدرات الفردية التي يمتلكها المدير في المنظمة (الغريب وعبودي، ٢٠٢٤). ويرى (Thammaraks, Petchsombat, 2020) ان القيادة الإبداعية هي سلوك وقدرة مديري المنظمات على تعزيز وإدخال عمليات جديدة بشكل منهجي بأساليب جديدة جاهزة للتغيير وتمكين الاستجابة الجماعية في عملية مبتكرة في استكشاف الأخطاء وإصلاحها والعمل وفقاً لمواقف مختلفة لتطوير وزيادة الكفاءة في المؤسسات طوال الوقت لديهم وجهة نظر إيجابية وتحويل الأزمة إلى فرصة ولديهم القدرة على التكيف بمرونة مع المواقف المختلفة بشكل فعال، وقد أعطى (Min & Worapongpat, 2023) مفهوم القيادة الإبداعية أن القيادة الإبداعية تقود الناس في عملية (عملية) أو بطريقة (طريقة) معاً. على حل المشكلات بأساليب جديدة (حل جديد) هي عملية ضرورية للتواصل بين الأشخاص الفعالين ويمكنهم فهم تلك العملية الإبداعية بسرعة، ويعتمد تطبيق القيادة الإبداعية على عدة ابعاد هي:

- ١- **حساسية المشكلات:** الحساسية تعني الوعي بوجود مشكلة أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، حيث يلاحظ المبدع وجود خطأ ما لا يلاحظه الآخرون، وتعد الحساسية للمشكلات من أهم سمات القيادة الإبداعية، إذ يمتلك القائد المبدع القدرة على مواجهة مواقف تنطوي على مشكلة أو عدة مشكلات تحتاج إلى حل أو إحداث تغيير بطريقة مبتكرة لها وإدخال التحسينات عليها (عبد الله وفندي، ٢٠٢٢).
- ٢- **الإصالة:** ويقصد بها أن الفرد المبدع يمتلك تفكيراً أصيلاً، أي أنه لا يكرر أفكار الأفراد الموجودين حوله، ومعيار الحكم على أصالة الفكر هو عدم خضوعه للأفكار المتداولة، والتخلي عن الأساليب التقليدية وتفوقها، فكلما زادت درجة أصالة الفكرة، جاء بأفكار جديدة، وابتكر حلولاً للمشكلات بطريقة مختلفة عن تلك التي يفكر بها الآخرون، على أن تكون هذه الأفكار مفيدة علمياً وعملياً (يحيى وآخرون، ٢٠٢٣).
- ٣- **المخاطرة:** تعتبر من أبرز أبعاد القيادة الإبداعية، حيث يشجع القائد الإبداعي أفراد فريقه على اتخاذ المخاطر المدروسة والمبنية على الأفكار الجديدة والمبتكرة. المخاطرة في هذا السياق لا تعني تهوراً أو اتخاذ قرارات عشوائية، بل هي القدرة على تحدي الوضع الراهن، تجربة أفكار غير تقليدية، والتخلي بالمرونة اللازمة لتطوير الحلول المبتكرة (Zhou & Lee, 2011).
- ٤- **المثابرة:** القدرة على الوصول إلى الإنجاز، فضلاً عن تحمل المسؤوليات والتحكم بالانفعالات المختلفة، والاستمرار في العمل للوصول إلى الحلول الناجحة بعيداً عن أي تصلب عقلي، فالقائد المبدع يُغير ويُعدل أفكاره ليعمل على تحقيق الأهداف بصورة إبداعية (عبد الرزاق واليماني، ٢٠١٩).
- ٥- **المبادرة:** وتعني القدرة على إضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة لفكرة أو حل لمشكلة من شأنها أن تساعد على تطويرها. وتتمثل في مدى الخبرة والمعرفة القائمة، والتي يمكن توسيعها إلى مجالات أوسع وتطوير وتحسين ما هو قائم بحيث يصبح أكثر كفاءة وفعالية أو يؤدي أعمالاً جديدة لم يكن يؤديها من قبل، وتعد المبادرة شكلاً من أشكال التفكير الإبداعي (ظاهر وآخرون، ٢٠٢٣).
- ٦- **المرونة:** تشير إلى قدرة القائد على التكيف بسرعة مع التغيرات والظروف المتغيرة في بيئة العمل. القائد المرن يمتلك القدرة على مواجهة التحديات والصعوبات بطرق مبتكرة، ويستطيع تغيير استراتيجياته وأساليبه بما يتناسب مع المواقف المختلفة دون التأثير على أهدافه الطويلة الأمد، إذ يتطلب الأمر أن يكون القائد قادراً على استكشاف أفكار جديدة ومبتكرة، واختيار الحلول الأكثر فعالية بناءً على الوضع الراهن (حكيمي والعصيمي، ٢٠٢٣).

ثانياً: الدعم الاجتماعي

يُعرّف الدعم الاجتماعي بأنه الإدراك أو الخبرة بأن الشخص محبوب ومُعتنى به من قبل الآخرين، ومُحترم ومُقدّر، وجزء من شبكة اجتماعية للمساعدة والالتزامات المتبادلة (Taylor, 2011)، ويشير (عطالله وحسن، ٢٠٢٤) إلى الدعم الاجتماعي بأنه شبكة من العلاقات والتفاعلات داخل المنظمة وخارجها، والتي توفر للأفراد الموارد والمساعدة والتشجيع اللازم لتحقيق الأهداف التنظيمية، يعد هذا الدعم عنصراً أساسياً في تعزيز الفعالية التنظيمية، ويلعب دوراً حاسماً في تحسين رفاهية الموظفين، وزيادة إنتاجيتهم، ورفع مستوى رضاهم الوظيفي، ويعتمد الدعم الاجتماعي على توافر أربعة أبعاد هي:

- ١- **الدعم العاطفي:** يتمثل بتوفير الاتصال الاجتماعي الذي يعترف بهوية الشخص وعواطفه ويشرحها ويشرعها مما يجعله يشعر بأنه مسموع، ويشار إليه أحياناً أيضاً باسم دعم التقدير، والذي غالباً ما يركز على طمأننة الذات (Hsieh & Kramer, 2021)
- ٢- **الدعم المعلوماتي:** يحدث الدعم المعلوماتي عندما يساعد فرد فرداً آخر على فهم حدث مرهق بشكل أفضل والتأكد من الموارد واستراتيجيات التأقلم التي قد تكون مطلوبة للتعامل معه، وذلك من خلال دعمه بالمعلومات أو النصائح، مما يجعل الشخص الذي يعاني من التوتر بالضبط التكاليف أو الضغوط المحتملة التي قد يفرضها الحدث المرهق ويقرر أفضل طريقة لإدارتها (Taylor, 2011).
- ٣- **الدعم الادائي:** توفير وجهات نظر تساعد الأفراد على تقييم القضايا المطروحة، مثل الملاحظات البناءة ودعم الشبكات الاجتماعية (أي فرص التنشئة الاجتماعية أو الانتماء إلى مجموعة) (Hsieh & Kramer, 2021).
- ٤- **الدعم التقييمي:** ويتضمن الدعم الاجتماعي تقديم تغذية راجعة تعكس سلوك الفرد وآرائه وأدائه، ويهدف إلى مساعدة الفرد على تطوير فهم للحدث أو الموقف الضاغط، وكذلك لاستراتيجيات التي ينبغي تبنيها لمواجهة، ويتم ذلك من خلال تشجيع الفرد على التفكير فيما مرّ به بطريقة تكيفية وإيجابية، كما يتيح تبادل التقييمات لمواجهة الحدث الضاغط، وتحديد حجم التهديد الناتج عنه، إضافة إلى ذلك يمكن للفرد الاستفادة من المقترحات حول كيفية إدارة الموقف الضاغط (عطالله وحسن، ٢٠٢٤).

ثالثاً: الاحتراق الوظيفي

يشهد العالم في الفترة الحالية ثورة هائلة من التقدم والتطور في جميع المجالات الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية، ومن هنا يحدث الصراع والمنافسة بين الأفراد للوصول إلى مراكز متقدمة من المعرفة. واحتلال المكان اللائق بين دول العالم، فإذا أحسن استخدام هذه الثورة العلمية المتلاحقة في مجالات التطور والتقدم فسيكون هذا في صالح البشرية، وإذا لم يحسن استخدامها فسوف تؤدي إلى الكثير من المشكلات والأحداث التي تؤدي إلى حدوث الضغوط والتوتر في العلاقة بين المنظمات ونتيجة لذلك بعض الأمراض النفسية حيث أكدت بعض الدراسات إلى أن هذه التوترات ليس فقط تؤثر على الفرد فقط وإنما تؤثر على أدائه بشكل كبير في منظمة التي يعمل (رشيد، ٢٠١٦).

حيث يعرف (Wu, et. al, 2021) الاحتراق الوظيفي هو استجابة مطولة للضغوط العاطفية والشخصية المزمنة في مكان العمل وله تأثير سلبي على الصحة البدنية والنفسية، في حين ينظر للاحتراق الوظيفي كل من (ذياب وحسين، ٢٠٢٤) بأنه هي حسيلة تطور لعدة مفاهيم سابقة تتعلق بنفسية العامل وكفائته الإنتاجية، كان من أهمها مفهوم الإنهاك النفسي الذي يشير إلى حالة من التعب، ويهمل البعد الإنساني في التعامل، وبعد الكفاية الشخصية للعامل في وظيفته. ومفهوم الاستنزاف الوجداني الذي يركز على استنفاد الطاقة النفسية الوجدانية.

ومن أنواع الاحتراق الوظيفي:

- ١- **الاجهاد الانفعالي:** يُعتبر بُعد الإجهاد الانفعالي الأكثر أهمية بين أبعاد الاحتراق الوظيفي، لأنه يشكل الاستجابة الأولية التي تدل على وجود هذه الظاهرة لدى الفرد العامل، بصاب الفرد في هذا البُعد بحالة مزمنة من الإرهاق والتعب البدني والعقلي والنفسي نتيجة شعوره بنفاذ طاقته الجسدية واستنزاف مصادره العاطفية والعقلية، وذلك بسبب المتطلبات المفرطة للعمل والضغوط المستمرة، حيث يعجز عن التخلص من الشعور بالإجهاد حتى مع الحصول على الراحة أو النوم (شهري و عدامان، ٢٠٢٢).
- ٢- **انخفاض المشاعر الإنسانية:** يُعرّف الاحتراق الوظيفي على أنه الاستجابة السلبية المتشائمة أو الإفراط في الانفصال عن الآخرين في العمل، ويظهر الاحتراق بشكل ملحوظ في الشعور الشخصي بالاستنزاف النفسي، ويعني فقدان العنصر الإنساني في التعامل مع الآخرين، حيث يُنظر إليهم كأشياء مادية وليس كأشخاص. يؤدي ذلك إلى سلوكيات قاسية، غير مبالية، ومتجمدة في التعامل مع الزملاء في العمل وكافة الأفراد المتعاملين معهم (Zaferanchi & Gharakhani, 2019).
- ٣- **تدني الإنجاز الشخصي:** يمثل هذا البعد النتيجة الطبيعية التي يصل إليها العامل نتيجة للضغوط والإجهاد المهني المتزايد عليه، حيث يحدث تراجع مستمر في إنجازاته المهنية، مما يقوده إلى شعور بفقدان الكفاءة والفعالية في أداء عمله. يتكون هذا الشعور نتيجة لتكرار التجارب الفاشلة السابقة، على الرغم من محاولاته الجادة والمستمرة لتحقيق نتائج إيجابية في عمله كما كان يتوقع، لكن دون جدوى (شهري و عدامان، ٢٠٢٢).

المبحث الثالث: الجانب الميداني للبحث

أولاً: منهجية البحث

- 1- منهج البحث: اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي لبيان "دور القيادة الإبداعية في تخفيض الاحتراق الوظيفي الدور الوسيط للدعم الاجتماعي".
- 2- مجتمع وعينة البحث: شمل مجتمع البحث خمسة مشاريع مختلفة في القطاع الخاص العراقي (قطاع النفط، قطاع التعليم، قطاع الاتصالات، قطاع النقل، قطاع الصحة)، اما عينة البحث فقد تضمنت (400) فرد يعملون في تلك الشركات، وكانت العينة قصدية وتتمثل (مدير عام، رئيس قسم، مدير شعبة، مسؤول وحدة، خبير اقدم، مهندس واداريين حاصل على شهادات جامعية).
- 3- أداة جمع البيانات: تم تصميم استمارة الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي (1 لا اتفق بشدة ... 5 اتفق بشدة) لجمع البيانات من تلك الشركات، وتم توزيع (400) استمارة على عينة العاملين في القطاع الخاص العراقي، وتم استرجاع (373) استمارة وجميعها صالحة للتحليل وبنسبة استجابة (93٪)، كما يعرض الجدول (1) مكونات الاستمارة الاستبيان الرئيسية والفرعية مع معامل كرونباخ الفا لكل بعد.
- 4- أدوات تحليل البيانات: بعد توزيع الاستمارات وجمع البيانات وتصفيتها تم تحليلها بواسطة البرنامج (Spss, Amos)، وذلك من اجل التعرف على نتائج متغيرات البحث الثلاثة (القيادة الإبداعية، الدعم الاجتماعي، الاحتراق الوظيفي)، وكذلك اختبار الفرضيات، وفي ضوء تلك النتائج توصل البحث الى جملة من الاستنتاجات والتوصيات.

الجدول (1): "يوضح مكونات استمارة الاستبيان ومعاملات كرونباخ الفا"

المتغيرات الرئيسية	الابعاد الفرعية	عدد الفقرات	المصدر	كرونباخ الفا
القيادة الإبداعية	حساسية المشكلات	5	(طاهر وآخرون، 2023)	0.76
	الإصالة	5	(حكيم، والعصيمي، 2023)	0.74
	المخاطرة	5	(يحيى وآخرون، 2023)	0.83
	المثابرة	5	(عبد الرزاق واليماني، 2019)	0.92
	المبادرة	5	(عبد الله وفندي، 2022)	0.95
الدعم الاجتماعي	المرونة	5	(Feuls, et. al, 2021)	0.84
	الدعم العاطفي	5	(عطالله وحسن، 2024)	0.86
	الدعم المعلوماتي	5	(Warszewska, et. al, 2015)	0.92
	الدعم الادائي	5	(Wu, et. al, 2021)	0.89
	الدعم التقيمي	5	(Lambert, et. al, 2010)	0.94
الاحتراق الوظيفي	الاجهاد الانفعالي	5	(شهري وعدامان، 2022)	0.82
	انخفاض المشاعر	5	(بريسم وفنجان، 2020)	0.80
	تدني الإنجاز	5	(محمود واحمد، 2020)	0.84

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات البحث.

ثانياً: نتائج البحث

- 1- تحليل نتائج القيادة الإبداعية: تشير النتائج الموضحة في الجدول الى إجابات الافراد عينة البحث في القطاع الخاص العراقي حول ابعاد القيادة الإبداعية، حيث اتفق الافراد بنسبة (69٪) على اجمالي ابعاد القيادة الإبداعية، وهي نسبة مقبولة بدلالة قيمة الوسط الحسابي (3,354)، وكذلك بدلالة نسبة الاستجابة البالغة (67٪)، وكان افضل بعد هو بعد المبادرة وحقق نسبة (80٪) ويشير ذلك الى أن الافراد يرون في المبادرة عاملاً مهماً، ويعكس هذا الرأي أهمية القادة الذين يمتلكون قدرة على اتخاذ الخطوات الأولى واستباق الأحداث، وهو ما يعتبر صفة إيجابية خاصة في بيئة القطاع الخاص حيث تكون المنافسة قوية وتحتاج الى قادة يساهمون في الابتكار واتخاذ المبادرات، اما نسبة الفجوة كانت (32,9٪) وهي نسبة ضمن الحدود المعتدلة لان الانحراف المعياري اقل من 1، مما يشير الى تجانس في آراء العينة وعدم وجود تباين كبير في الرؤى حول القيادة الإبداعية.

الجدول (2): "يوضح المؤشر العام لإجابات الافراد عينة البحث على ابعاد القيادة الإبداعية"

النسبة المئوية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة	نسبة الفجوة
0.61	3.102	0.998	0.620	0.379
0.59	3.003	1.003	0.600	0.399
0.68	3.323	0.997	0.664	0.335
0.77	3.545	0.988	0.709	0.291
0.80	3.897	0.901	0.779	0.220
0.69	3.255	1.001	0.651	0.349
0.69	3.354	0.981	0.670	0.329

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات البحث.

٢- تحليل نتائج الدعم الاجتماعي: ان نتائج الجدول اعلاه تبين إجابات الأفراد العاملين في القطاع الخاص العراقي على أبعاد الدعم الاجتماعي، حيث اتجهت الإجابات نحو مقياس الاتفاق بنسبة (٨٥٪)، وهي نسبة مرتفعة بدلالة قيمة الوسط الحسابي (٤,٠٣٠)، وكذلك بدلالة نسبة الاستجابة البالغة (٨٠,٦٪)، وان البعد الذي حقق العى نسبة اتفاق هو بعد "الدعم التقييمي"، حيث حصل على نسبة (٨٩٪)، ويشير ذلك إلى أن الأفراد يرون في الدعم التقييمي عاملاً مهماً، ويعكس هذا الرأي أهمية توفير التقييم والتغذية الراجعة كدعم للأفراد، خاصة في بيئة العمل التي تحتاج إلى تواصل مستمر وتحسين الأداء، أما نسبة الفجوة فكانت (١٩,٣٪)، وهي نسبة منخفضة، لأن الانحراف المعياري أقل من ١، مما يشير إلى تجانس في آراء العينة وعدم وجود تباين كبير في الرؤى حول أبعاد الدعم الاجتماعي.

الجدول (٣): "يوضح المؤشر العام لإجابات الافراد عينة البحث على ابعاد الدعم الاجتماعي"

مقياس الاستجابة لنتائج ابعاد الدعم الاجتماعي				
النسبة المئوية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة	نسبة الفجوة
0.81	3.988	0.899	0.797	0.202
0.87	4.003	0.8002	0.800	0.199
0.84	4.001	0.8004	0.800	0.199
0.89	4.131	0.8001	0.826	0.173
0.85	4.030	0.824	0.806	0.193

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات البحث.

٣- تحليل نتائج الاحتراق الوظيفي: يعرض الجدول اعلاه نتائج إجابات الأفراد العاملين في القطاع الخاص العراقي حول أبعاد الاحتراق الوظيفي، حيث اتجهت الإجابات نحو مقياس الاتفاق بنسبة (٦٩,٦٪)، وهي نسبة متوسطة بدلالة قيمة الوسط الحسابي (٣,٣٣٦)، وكذلك بدلالة نسبة الاستجابة البالغة (٦٦,٧٪). وكان البعد الذي حقق أعلى نسبة اتفاق هو بعد "الإجهاد الانفعالي"، حيث حصل على نسبة (٧٢٪)، ويشير ذلك إلى أن الأفراد يرون في الإجهاد الانفعالي عاملاً مؤثراً على مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم. يعكس هذا الرأي أهمية معالجة الإجهاد والتخفيف من الضغوط النفسية التي قد تواجه العاملين في بيئة العمل، أما نسبة الفجوة فكانت (٣٣,٢٪)، وهي نسبة معتدلة، لأن الانحراف المعياري أقل من ١، مما يشير إلى تجانس نسبي في آراء العينة وعدم وجود تباين كبير في الرؤى حول أبعاد الاحتراق الوظيفي.

الجدول (٤): "يوضح المؤشر العام لإجابات الافراد عينة البحث على ابعاد الاحتراق الوظيفي"

مقياس الاستجابة لنتائج ابعاد الاحتراق الوظيفي				
النسبة المئوية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة	نسبة الفجوة
0.72	3.431	0.995	0.686	0.313
0.68	3.323	0.997	0.664	0.335
0.69	3.255	1.001	0.651	0.349
0.696	3.336	0.997	0.667	0.332

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات البحث.

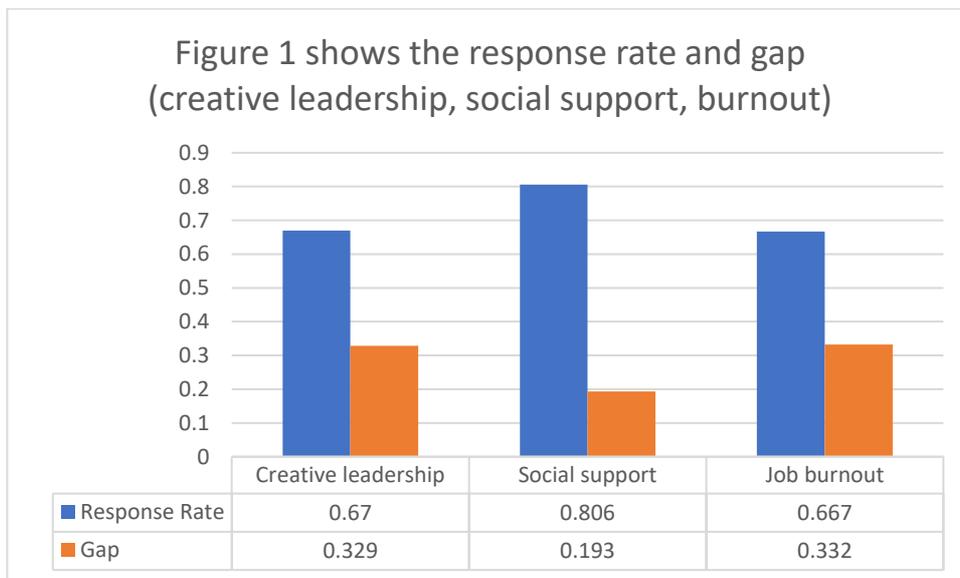
٤- المؤشر العام الاجمالي لنتائج متغيرات البحث: تشير نتائج الجدول إلى إجابات الأفراد العاملين في القطاع الخاص العراقي حول الأبعاد الثلاثة: القيادة الإبداعية، الدعم الاجتماعي، والاحتراق الوظيفي، إذ كانت الإجابات متفق عليها من قبل العاملين وبنسبة (٧٤,٥٪)، وهي نسبة تُعتبر جيدة نسبياً، وبدلالة قيمة الوسط الحسابي العام (٣,٥٧٣) الذي يعكس مستوى مقبولاً من الاتفاق حول هذه الأبعاد. كما أن نسبة الاستجابة العامة بلغت (٧١,٤٪)، مما يعكس تفاعلاً جيداً مع هذه الأبعاد، وكان المتغير الذي حقق أعلى نسبة اتفاق هو "الدعم الاجتماعي" بنسبة (٨٥٪)، مما يشير إلى إدراك الأفراد لأهمية الدعم الاجتماعي كعامل مؤثر وإيجابي في بيئة العمل، ويعكس ذلك أهمية توفير بيئة داعمة من حيث التقييم والتوجيه لتقليل آثار الضغوط الوظيفية، وفي المقابل كان أقل الأبعاد حصولاً على نسبة الاتفاق هو "القيادة الإبداعية" بنسبة (٦٩٪)، مما يعكس وجود تحديات محتملة في إدراك الأفراد لدور القيادة الإبداعية في بيئة العمل، أما "الاحتراق الوظيفي" فقد حصل على نسبة اتفاق بلغت (٦٩,٦٪)، مما يعكس مستوى معتدلاً من الاحتراق بين الأفراد العاملين.

الجدول (٥): يوضح "المؤشر العام الاجمالي لنتائج متغيرات البحث (القيادة الإبداعية، الدعم الاجتماعي، الاحتراق الوظيفي)".

مقياس الاستجابة لأجمالي نتائج (القيادة الإبداعية، الدعم الاجتماعي، الاحتراق الوظيفي)				
النسبة المئوية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة	نسبة الفجوة
0.69	3.354	0.981	0.670	0.329
0.85	4.030	0.824	0.806	0.193
0.696	3.336	0.997	0.667	0.332
0.745	3.573	0.934	0.714	0.284

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات البحث.

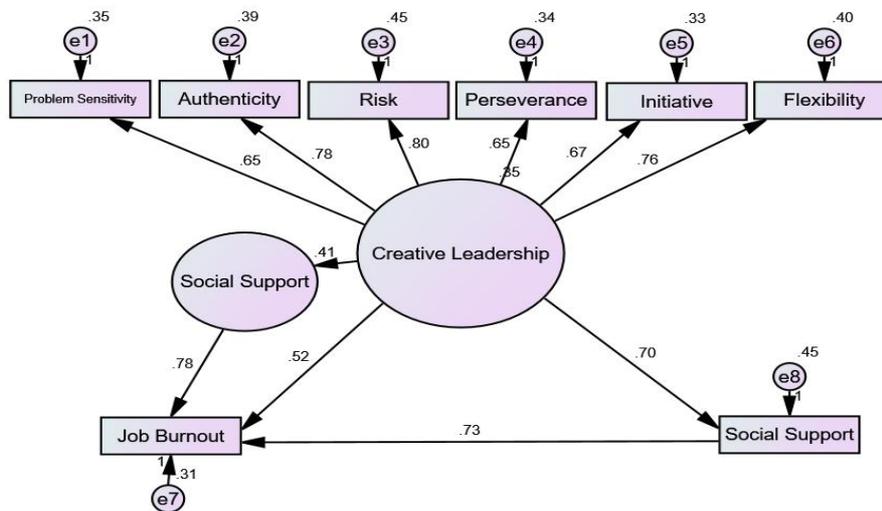
جسدنا نتائج نسبة الاستجابة والفجوة الموضحة في الجدول ٥ في الشكل ٢ وتبين ان متغير الدعم الاجتماعي حصل على اعلى نسبة استجابة (٨٠,٦٪)، وهي نسبة عالية، تعكس وجود رضا حول الدعم الاجتماعي من قبل العاملين، اما نسبة الفجوة: (١٩,٣٪)، وهي نسبة منخفضة، مما يدل على توافق وتجانس في الرؤى حول الدعم الاجتماعي، لا توجد مشكلات كبيرة في الدعم الاجتماعي، لكن قد يحتاج بعض الأفراد إلى المزيد من الدعم العاطفي أو المهني حسب ظروفهم، في حين حصل متغير القيادة الإبداعية على المرتبة الثانية من حيث نسبة الاستجابة (٦٧٪)، وهي نسبة متوسطة، مما يشير إلى تفاعل معقول حول مفهوم القيادة الإبداعية، لكن دون وجود دعم كبير أو اهتمام عالٍ به، اما نسبة الفجوة (٣٢,٩٪)، وهي فجوة تُعتبر مرتفعة نوعاً ما، مما يعني أن هناك حاجة لتحسين تطبيق القيادة الإبداعية والتأكيد على أهميتها، وفيما يخص متغير الاحتراق الوظيفي فإنه في المرتبة الأخيرة وبنسبة استجابة (٦٦,٧٪)، وهي نسبة تشير إلى مستوى مقبول من الاتفاق على مشاعر الاحتراق الوظيفي، لكن بوجود مخاطر تؤثر على إنتاجية ورضا الموظفين، ونسبة الفجوة (٣٣,٢٪)، وهي نسبة معتدلة إلى مرتفعة، مما يشير إلى تفاوت في آراء الأفراد حول مستويات الاحتراق الوظيفي، ان النتائج أعلاه تُظهر أن هناك رضا عن الدعم الاجتماعي، بينما تحتاج القيادة الإبداعية إلى تعزيز أكبر، ويجب معالجة مستويات الاحتراق الوظيفي للحد من تأثيراتها السلبية.



الشكل (١): معدل الاستجابة والفجوة (القيادة الإبداعية، والدعم الاجتماعي، والإرهاق)

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات البحث.

٥- اختبار الفرضيات: يبين الشكل اعلاه علاقة التأثير لمتغيرات البحث، تبين ان القيادة الإبداعية تؤثر في الدعم الاجتماعي والاحتراق الوظيفي، كما تؤثر القيادة الإبداعية في الاحتراق الوظيفي عبر وساطة الدعم الاجتماعي، وان النتائج المثبتة في الشكل ستمهد لنا الطريق لاختبار فرضيات البحث الموضحة في ادناه:



الشكل (٢): نموذج المعادلات الهيكلية لاختبار العلاقات بين المتغيرات

- ١- اختبار الفرضية (H1) العلاقة بين القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي: بلغت قيمة التقدير ٠,٧٠، مما يشير إلى أن القيادة الإبداعية تؤثر بشكل إيجابي كبير على الدعم الاجتماعي، فيما الخطأ المعياري = ٠,٠٥٩، مما يدل على استقرار النتائج، أما القيمة الحرجة ١٣,٠٠٠، مما يعزز دلالة إحصائية قوية للعلاقة، أما مستوى المعنوية 0.000، مما يعني دلالة معنوية عالية، أما نسبة التباين = ٠,٣٥، مما يشير إلى أن القيادة الإبداعية تفسر حوالي ٣٥٪ من التغيير في الدعم الاجتماعي، وبذلك سيتم قبول الفرضية الأولى.
- ٢- اختبار الفرضية (H2) العلاقة بين الدعم الاجتماعي والاحترق الوظيفي: مثلت قيمة التقدير نسبة ٠,٧٣، مما يشير إلى تأثير قوي للدعم الاجتماعي على الاحترق الوظيفي، بينما شكل الخطأ المعياري نسبة ٠,٠٤٨، مما يدل على استقرار النتائج، القيمة الحرجة كانت 14.107، و $P = 0.000$ ، مما يعزز دلالة إحصائية قوية للعلاقة، بينما كانت نسبة التباين ٠,٤٥، مما يعني أن الدعم الاجتماعي يفسر حوالي ٤٥٪ من التغيير في الاحترق الوظيفي، وفي ضوء تلك النتيجة سنقبل الفرضية الثانية.
- ٣- اختبار الفرضية (H3) العلاقة بين القيادة الإبداعية والاحترق الوظيفي: قيمة التقدير (Estimate) بلغت ٠,٥٢، مما يشير إلى أن هناك تأثير إيجابي متوسط للقيادة الإبداعية على الاحترق الوظيفي، بينما بلغت نسبة (الخطأ المعياري S.E.) ٠,٠٦٥، وهو في نطاق معتدل، مما يشير إلى استقرار هذه القيمة، فيما كانت (القيمة الحرجة C.R) والبالغة ٨,٩١١، وهي قيمة عالية، مما يشير إلى دلالة إحصائية قوية للعلاقة، أما مستوى الدلالة ($P = 0.000$)، مما يعني أن العلاقة معنوية عند مستوى ثقة ٩٩٪ أو أعلى، في حين شكلت نسبة (التباين Variance) ٠,٣١ أي أن القيادة الإبداعية تفسر حوالي ٣١٪ من التغيير في الاحترق الوظيفي، وعلى هذا الأساس سنقبل الفرضية الثالثة.
- ٤- اختبار الفرضية (H4) العلاقة بين القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي وتأثيرها على الاحترق الوظيفي: شكلت قيمة التقدير نسبة ٠,٧٨، مما يشير إلى أن هناك تأثير قوي للتفاعل بين القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي على الاحترق الوظيفي، أما نسبة الخطأ المعياري بلغت 0.059 والقيمة الحرجة ١٣,٩٩٧ و $P = 0.000$ ، مما يدل على دلالة إحصائية عالية، في حين كانت نسبة التباين = ٠,٤١، مما يعني أن التفاعل بين القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي يفسر حوالي ٤١٪ من التغيير في الاحترق الوظيفي، وبذلك سنتمكن من قبول الفرضية الرابعة.

الجدول (٦): يوضح نتائج تحليل الانحدار (العلاقات بين المتغيرات)

Relationship	Estimate	S.E.	C.R.	P	Variance
Creative Leadership → Problem Sensitivity	٠,٦٥	٥5٠,٠	١٢,١٤٠	٠,٠٠٠	٠,٣٥
Creative Leadership → Authenticity	٠,٧٨	٠,٠٥٢	١٣,٥٠٠	٠,٠٠٠	٠,٣٩
Creative Leadership → Risks	٠,٨٠	٠,٠٦١	١٤,٩٨٧	٠,٠٠٠	٠,٤٥
Creative Leadership → Perseverance	٠,٦٥	٠,٠٥٨	١٠,٩٤١	٠,٠٠٠	٠,٣٤
Creative Leadership → Initiative	٠,٦٧	٠,٠٥٦	١١,٧٧٨	٠,٠٠٠	٠,٣٣
Creative Leadership → Flexibility	٠,٧٦	٠,٠٥١	١٤,٠٢٣	٠,٠٠٠	٠,٤٠
Creative Leadership → Job Burnout	٠,٥٢	٠,٠٦٥	٨,٩١١	٠,٠٠٠	٠,٣١
Creative Leadership → Social Support	٠,٧٠	٠,٠٥٩	١٣,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٣٥
Social Support → Job Burnout	٠,٧٣	٠,٠٤٨	١٤,١٠٧	٠,٠٠٠	٠,٤٥
Creative & Leadership Social Support → Job Burnout	٠,٧٨	٠,٠٥٩	١٣,٩٩٧	٠,٠٠٠	٠,٤١

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات البحث.

الفجوة البحثية: يوضح الجدول رقم (٧) تحليل نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية لبيان حجم الفجوة بين تلك الدراسات، إذ تساهم نتائج الدراسة الحالية في سد الفجوات البحثية من خلال دراسة القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي كعوامل مؤثرة على الاحترق الوظيفي في بيئة العمل العراقية، وتحديداً في القطاع الخاص، بالإضافة إلى تقديم رؤية عن دور التفاعل بين القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي، والذي لم يُدرس بشكل مفصل في الدراسات السابقة.

الجدول (٧): يوضح تحليل حجم الفجوة بين نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية

المحور	الدراسات السابقة	نتائج الدراسة الحالية	الفجوة البحثية
دور القيادة الإبداعية في بيئة العمل	- دراسة (Svejenova & Christiansen, 2018): ركزت على القيادة الإبداعية لتحقيق الأهداف الاجتماعية في المؤسسات. - دراسة (Zhou & Lee, 2011): وجدت أن القيادة الإبداعية تقلل من ضغوط العمل وتخفف الاحتراق الوظيفي.	أكدت الدراسة الحالية أن القيادة الإبداعية تساهم في تقليل الاحتراق الوظيفي وتحسين بيئة العمل في القطاع الخاص العراقي، حيث يواجه هذا القطاع تحديات كضعف الأمان الوظيفي والمخصصات المالية.	تركز الدراسة على الدور الخاص للقيادة الإبداعية في بيئة العمل العراقية، وخاصة في القطاع الخاص الذي يعاني من تحديات فريدة غير مدروسة في البحوث السابقة.
أهمية الدعم الاجتماعي كعامل مؤثر	- دراسة (Sellar et al., 2018): وجدت أن الدعم الاجتماعي يقلل من الاحتراق الوظيفي، خاصة عبر دعم الأسرة. - دراسة (Lambert et al., 2010): أوضحت أن الدعم الاجتماعي له تأثير سلبي مباشر على الاحتراق الوظيفي.	أظهرت الدراسة أن الدعم الاجتماعي في القطاع الخاص العراقي يساهم بفعالية في تقليل الاحتراق الوظيفي، حيث يوفر بيئة عمل داعمة تحسن من رفاهية الموظفين، مما يجعله عاملاً أساسياً في تقليل التوتر النفسي.	تركز الدراسة الحالية على الدور المحدد للدعم الاجتماعي في تقليل الاحتراق الوظيفي في بيئة العمل العراقية، مما يبرز فجوة تتعلق ببيئة العمل المحلية التي تعاني من ظروف اقتصادية معقدة.
الدعم الاجتماعي كمتغير وسيط	لم تركز الدراسات السابقة بشكل كامل على الدعم الاجتماعي كمتغير وسيط بين القيادة الإبداعية والاحتراق الوظيفي، بل ركزت على تأثيره المباشر فقط.	وجدت الدراسة الحالية أن الدعم الاجتماعي يعمل كوسيط بين القيادة الإبداعية والاحتراق الوظيفي، ويعزز من تأثير القيادة الإبداعية في خلق بيئة عمل داعمة تقلل من مستويات الاحتراق الوظيفي.	تغطي الدراسة فجوة بحثية عبر استكشاف الدعم الاجتماعي كوسيط يربط بين القيادة الإبداعية والاحتراق الوظيفي.
التفاعل بين القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي	لم تركز الدراسات السابقة على العلاقة التفاعلية بين القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي كعامل مشترك لتقليل الاحتراق الوظيفي.	أضافت الدراسة الحالية منظوراً جديداً من خلال إظهار تأثير التفاعل بين القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي على الاحتراق الوظيفي، حيث يمكن أن يخفف الدعم الاجتماعي من الضغوط ويعزز دور القيادة الإبداعية.	تناولت الدراسة فجوة في البحوث السابقة عبر دراسة التفاعل المشترك بين القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي وتأثيره الإيجابي في تقليل الاحتراق الوظيفي.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

المبحث الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

تظهر النتائج أن القيادة الإبداعية في الشركات الخاصة العراقية تحظى بنسبة قبول جيدة بين العاملين، حيث كانت نسبة التفاعل العام مع أبعاد القيادة الإبداعية (٦٩٪)، ما يعكس فهماً واهتماماً معتدلاً لدى العاملين بممارسات القيادة الإبداعية، كما حقق الدعم الاجتماعي مستوى قبول مرتفع بنسبة (٨٥٪)، ما يدل على أن العاملين يعتبرون الدعم الاجتماعي عاملاً رئيسياً لتعزيز رفاهيتهم، خاصة أن الدعم التقييمي كان الأكثر أهمية بنسبة (٨٩٪)، بينما كانت نسبة الاحتراق الوظيفي معتدلة (٦٩,٦٪)، وكان بعد "الإجهاد الانفعالي" هو الأعلى بنسبة (٧٢٪). ويعكس ذلك تأثير الضغوط العالية التي يواجهها العاملين، خاصة في ظل التحديات المالية والإدارية، فضلاً عن ذلك فكانت نسبة القبول العامة لمتغيرات البحث (القيادة الإبداعية، الدعم الاجتماعي، الاحتراق الوظيفي) جيدة بنسبة (٧٤,٥٪). ومع ذلك، هناك مجال لتحسين فهم القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي لمزيد من التفاعل الإيجابي. أثبتت النتائج وجود علاقة إيجابية معنوية بين القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي، حيث فسرت القيادة الإبداعية حوالي (٣٥٪) من التغير في الدعم الاجتماعي، وتبين كذلك أن الدعم الاجتماعي يقلل من الاحتراق الوظيفي ويؤثر عليه بنسبة (٤٥٪)، ما يدعم الفرضية بأن توفير بيئة داعمة يقلل من مستويات الإجهاد المهني، كما تؤثر القيادة الإبداعية على الاحتراق الوظيفي كان متوسطاً وبلغ (٣١٪)، مما يعكس دور القيادة الإبداعية في الحد من الاحتراق الوظيفي، وخاصة عند تعزيز الدعم الاجتماعي كوسيط. بشكل عام يُظهر التحليل أهمية تطبيق أساليب القيادة الإبداعية وتطوير الدعم الاجتماعي، حيث يمكن لهذين العاملين معاً التخفيف من مشكلات الاحتراق الوظيفي، مما يُحسن بيئة العمل ويزيد من إنتاجية العاملين.

ثانياً: التوصيات:

وبناء على تلك النتائج نقدم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تدعم النتائج وتساعد في تحسين بيئة العمل، وتخفيف الاحتراق الوظيفي في القطاع الخاص العراقي من خلال تعزيز القيادة الإبداعية والدعم الاجتماعي ومنها توفير برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات القيادة الإبداعية لدى القادة والمشرفين، مع التركيز على أبعاد مثل الحساسية للمشكلات، الأصالة، المرونة، والمبادرة. وتعزيز قنوات التواصل المفتوحة بين القادة والموظفين لضمان توفر بيئة عمل شفافة ومشجعة. وتنظيم لقاءات دورية بين الموظفين والقادة لمناقشة احتياجات العمل وتحدياته، مما يساعد على تحسين الانسجام والتفاعل الإيجابي. وتصميم برامج لدعم العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، مثل تنظيم أنشطة جماعية وفرق عمل تفاعلية. وتنفيذ نظام تقييم أداء دوري يعزز من قدرات الموظفين ويعزز من شعورهم بالتقدير، بما يشمل تقديم تغذية راجعة بناءة تساعد على تطوير أدائهم. ودعم الجوانب النفسية للموظفين عبر برامج مهنية لتقديم الدعم العاطفي والمعلوماتي والمهني، فضلاً عن بناء سياسات تحدد بشكل واضح حقوق الموظفين في القطاع الخاص العراقي، وتحسينهم من الممارسات السلبية مثل إنهاء الخدمة بشكل تعسفي. وتنفيذ حملات توعوية لنشر مفهوم القيادة الإبداعية وأهميته وتأثيره في تحسين الأداء العام وتقليل الاحتراق الوظيفي. وبناء نظام حوافز يشجع الموظفين المبدعين الذين يساهمون في حل المشكلات وتحقيق أهداف المؤسسة بطرق مبتكرة.

ثالثاً: اتجاهات بحثية مستقبلية

يرى الباحث أن هناك العديد من المجالات التي تناولتها الدراسة يمكن للباحثين أن يتعمقوا فيها من خلال المزيد من البحث حتى تسهم أبحاثهم في الكشف عن متغيرات أو نتائج أخرى تسهم في إثراء المعرفة في مجال القيادة الإبداعية والاحتراق الوظيفي، حيث يمكن إجراء دراسات للكشف عن أثر القيادة الإبداعية في متغيرات أخرى لتعزيز الرضا الوظيفي، التميز المؤسسي، النجاح الريادي، كما يمكن دراسة للكشف عن أثر القيادة الرقمية في تخفيض الاحتراق الوظيفي في قطاعات أخرى ومنها القطاع الصناعي.

المصادر

أولاً: المصادر باللغة العربية

- 1- الالوسي، عبد الوهاب عبد الفتاح ورشيد، نيان كمال وكريم، لطيف صالح (٢٠١٧) " أثر الأنماط القيادية في الإبداع المنظمي دراسة ميدانية في مصارف القطاع الخاص لإقليم كردستان" مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٢٠١٧، المجلد ٧، العدد ٢، الصفحات ٥١-٧٧.
- 2- النقيب، خالد خير الله محمد و عبودي، صفاء ادريس (٢٠٢٤)، "توظيف القدرات القيادية في تحقيق الثبات الاستراتيجي : دراسة تحليلية لآراء القيادات الإدارية في مجموعة شركات كرونجي في كركوك"، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٢٠٢٤، المجلد ١٤، العدد ٢، الصفحات ٤٠-٥٣.
- 3- بريسم، ماجد، فنجان، محمد رحمة (٢٠٢٠). أثر الأنماط القيادية على ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٦ (١٢١)، ٢٢٥-٢٤٠.
- 4- حكيمي، ساره، العصيمي، خالد. (٢٠٢٣). القيادة الإبداعية لدى مديرات المرحلة المتوسطة بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات. مجلة كلية التربية. جامعة نطنز، ٨٩ (٣)، ٨٣٠-٨٧٤.
- 5- ذياب، انغام اسماعيل و حسين، عبير صالح (٢٠٢٤)، "الاحتراق الوظيفي لدى موظفي كلية التربية / الجامعة العراقية"، مجلة الدراسات المستدامة، ٢٠٢٤، المجلد ٦، العدد ٣ (٣) عدد خاص بنشر بحوث مؤتمر تموز ٢٠٢٤، الصفحات ٣٨١-٣٩٩.
- 6- رشيد، ناظم حسن (٢٠١٦)، الاحتراق الوظيفي لدى المدققين الداخليين دراسة لآراء عينة من المدققين الداخليين في العراق" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ٢٠١٦، المجلد ٤٩، الصفحات ٦١-٩٤.
- 7- شهري، مينه. و عدامان، مريزق (٢٠٢٢). دراسة تحليلية لواقع الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المديرية المركزية لبريد الجزائر (ولاية بومرداس) وفق مقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي المخصص للخدمات الإنسانية. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، ١٥ (ديسمبر)، ٦٩-٨٨.
- 8- طاهر، عبدالله محمد، خير الدين، رنا، ويكر، هبة خالد (٢٠٢٣). "دور القيادة الإبداعية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكادر التدريسي في جامعة الموصل". مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٩، العدد 2 Special Issue Part، الصفحات ٥٥٨-٥٧٣.
- 9- عبد الله، إسراء نجم، وفندي، علي حسون. "تأثير القيادة الإبداعية في رأس المال الاجتماعي." *مجلة جامعة الإمام جعفر الصادق (ع) للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، المجلد ٢، العدد ٤ (Part B)، ٢٠٢٢، الصفحات ٢٥٣-٢٩٤.
- 10- عبدالرزاق، سيف حكمت، واليمني، علاء عبدالسلام. "خصائص القيادة الإبداعية ودورها في مراحل إدارة الأزمات: دراسة مسحية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) في العراق/قطاع الأعمار." *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، المجلد ١٥، العدد ٤٧ (Part 1)، ٢٠١٩، الصفحات ٢٩٠-٣٠٩.
- 11- عطالله، سيف خلف، وحسن، علاء أحمد (٢٠٢٤). "تأثير الاستراتيجية المفتوحة في تحقيق الإصلاح الإداري والدور المعدل للدعم الاجتماعي: دراسة تحليلية في مديرية تربية محافظة نينوى." مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٢٠، العدد ٦٦، الجزء ١، الصفحات ٦٠-٧٩.
- 12- مسمود، أحمد خزعل، أحمد، ميسون عبدالله (٢٠٢٠). "دور القيادة الخادمة في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة حالة لآراء عينة من العاملين في بعض المستشفيات الأهلية في مدينة الموصل." مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٦ (211-225 (Part 2) 51)
- 13- يحيى، علاء عبدالسلام، عبود، نور علي، وهادي، معاذ عبدالله. "دور القيادة الإبداعية في تعزيز المتطلبات الريادية لدى القيادات الإدارية والعلمية لجامعة الموصل (دراسة تحليلية)." *مجلة وارث العلمية*، المجلد ٥، العدد May، ٢٠٢٣، الصفحات ٦٤-٧٨.

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Abdullah, Israa Najm, and Fandi, Ali Hassoun. "The Impact of Creative Leadership In social capital." *Journal of Imam Jaafar Al-Sadiq University (AS) for Humanities and Social Sciences*, Volume 2, Issue 4 (Part B), 2022, Pages 253-294.
- 2- Abdulrazzaq, Saif Hekmat, and Al-Yamani, Alaa Abdulsalam. "Characteristics of Creative Leadership and Its Role in Crisis Management Stages: A Survey Study in the United Nations Development Program (UNDP) in Iraq/Reconstruction Sector." *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, Volume 15, Issue 47 (Part 1), 2019, Pages 290-309.
- 3- Al-Alusi, Abdul-Wahab Abdul-Fattah and Rashid, Nyan Kamal and Karim, Latif Saleh (2017) "The Impact of Leadership Styles on Organizational Creativity: A Field Study in Private Sector Banks in the Kurdistan Region", Kirkuk University Journal of Administrative and Economic Sciences, 2017, Volume 7, Issue 2, Pages 51-77.
- 4- Al-Naqeeb, Khaled Khairallah Mohammed and Aboudi, Safaa Idris (2024), "Employing Leadership Capabilities in Achieving Strategic Stability: An Analytical Study of the Opinions of Administrative Leaders in the Kronje Group of Companies in Kirkuk", Kirkuk University Journal of Administrative and Economic Sciences, 2024, Volume 14, Issue 2, Pages 40-53.
- 5- Atallah, Saif Khalaf, and Hassan, Alaa Ahmed (2024). "The Impact of the Open Strategy on Achieving Administrative Reform and the Modifying Role of Social Support: An Analytical Study in the Directorate of Education of Nineveh Governorate." Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Volume 20, Issue 66, Part 1, Pages 60-79.
- 6- Brisam, Majid, Finjan, Mohammed Rahma (2020). The Impact of Leadership Styles on the Phenomenon of Job Burnout among Employees at the Baghdad College of Economic Sciences University. Journal of Economic and Administrative Sciences, 26(121), 225-240.
- 7- Dhiab, Angham Ismail and Hussein, Abeer Saleh (2024), "Burnout among employees of the Faculty of Education / Iraqi University", Journal of Sustainable Studies, 2024, Volume 6, Issue 3(3), Special issue for publishing research papers of the July 2024 conference, pages 381-399.
- 8- Hakmi, Sarah, Al-Asimi, Khaled. (2023). Creative leadership among middle school principals in Taif city from the teachers' point of view. Journal of the Faculty of Education. Tanta University, 89(3), 830-874.
- 9- Mahmoud, Ahmed Khazal, Ahmed, Maysoun Abdullah (2020). "The Role of Servant Leadership in Reducing the Phenomenon of Burnout: A Case Study of the Opinions of a Sample of Workers in Some Private Hospitals in Mosul City." Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, 16(51 Part 2), 211-225. Yahya, Alaa Abdul Salam, Aboud, Nour Ali, and Hadi, Moaz Abdullah. "The Role of Creative Leadership in Enhancing the Entrepreneurial Requirements of the Administrative and Scientific Leaders of the University of Mosul (An Analytical Study)." *Warith Scientific Journal*, Volume 5, Issue May, 2023, Pages 64-78.
- 10-Rashid, Nazim Hassan (2016), Job Burnout among Internal Auditors: A Study of the Opinions of a Sample of Internal Auditors in Iraq" Journal of the College of Baghdad University of Economic Sciences, 2016, Volume 49, Pages 61-94.
- 11-Shahri, Mina. and Adman, Marizq (2022). An Analytical Study of the Reality of Job Burnout among Employees in the Central Directorate of Algeria Post (Boumerdes State) According to the Maslach Burnout Scale for Humanitarian Services. Journal of Economic and Financial Studies, 15 (December), 69-88.
- 12-Taher, Abdullah Muhammad, Khair al-Din, Rana, and Bakr, Hiba Khalid (2023). "The Role of Creative Leadership in Achieving Sustainable Development Goals: A Survey Study of the Opinions of a Sample of Teaching Staff at the University of Mosul." Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Volume 19, Special Issue Part 2, Pages 558-573.

ثالثاً: المصادر الاجنبية

- 1- Alyasiry, Akram Muhsin, Hussein, Ahmed Allawi & Abbas, Ahmed khudhair (2023). The effect of the dimensions of creative leadership in reducing job burnout. *AL-SSEBT Journal, 9*(2), 17-36.
- 2- Feuls, M., Stierand, M. B., Dörfler, V., Boje, D. M., & Haley, U. C. V. (2021). Practices of Creative Leadership: A Qualitative Meta-analysis in Haute Cuisine. *Creativity and Innovation Management*, 30(4), 783-797. <https://doi.org/10.1111/caim.12471>.
- 3- Gharakhani ,D. ,& Zaferanchi ,A. (2019). The effect of job burnout on turnover intention with regard to the mediating role of job satisfaction. *Journal of Health* ,10(1)117-109.
- 4- Hashem, T. N., & Alhumeisat, E. K. I. (2023). Examining the Moderating Role of e-marketing: Creative Leadership as a Source of Intrapreneurship within Marketing. *Journal of System and Management Sciences*, 13(2), 83-100.
- 5- Hsieh, E., & Kramer, E. M. (2021). Rethinking culture in health communication: Social interactions as intercultural encounters. John Wiley & Sons.
- 6- 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.
- 7- Lambert, E. G., Altheimer, I., & Hogan, N. L. (2010). Exploring the relationship between social support and job burnout among correctional staff. *Criminal justice and behavior*, 37(11), 1217-1236.
- 8- Lamprinou, V. D. I., Tasoulis, K., & Kravariti, F. (2021). The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job burnout and work–life balance in the era of teleworking and COVID-19. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 1071-1088.
- 9- Lee, A., Legood, A., Hughes, D., Tian, A. W., Newman, A., & Knight, C. (2020). Leadership, creativity and innovation: A meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol 29, No(1), p 1-35.
- 10- Min, Y., & Worapongpat, N. (2023). Creative Leadership and School of Zhonghar Vacaltional and Technical College. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies*, 1(1), 1-13.
- 11- Noureen, G., Noshaba, A., & Akhter, Z. (2020). Exploring the relationship between transformational leadership style, job satisfaction, emotional exhaustion and burnout: A case from universities of Lahore. *Journal of Educational Research*, 23(2), 161-173.
- 12- Sellar, T., Arulrajah, A. A., & Lanka, V. (2018). The role of social support on job burnout in the apparel firm. *Int. Bus. Res*, 12(1), 110.
- 13- Shin, S. J., & Kim, T. Y. (2019). "Creative leadership and its effect on employees' burnout: The mediating role of emotional intelligence." *International Journal of Innovation Management*, 23(4), 1950037.
- 14- Svejenova, S. and Christiansen, L.H. (2018), "Creative Leadership for Social Impact", (Research in the Sociology of Organizations, Vol. 55), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 47-72.
- 15- Taylor, S. E. (2011). Social support: A review. *The Oxford handbook of health psychology*, 1, 189-214.
- 16- Thammaraks, M. & Petchsombat, P. (2020). The Relationship Between Strategic Leadership of School Administrators and Academic Administration of Suan Affiliated Schools. Rose College. *Journal of Graduate Review Nakhon Sawan Buddhist College*, 8(1), 201-216.
- 17- Vullings, J. T., De Hoogh, A. H., Den Hartog, D. N., & Boon, C. (2020). Ethical and passive leadership and their joint relationships with burnout via role clarity and role overload. *Journal of business ethics*, 165, 719-733.
- 18- Warszewska-Makuch, M., Bedyńska, S., & Żołnierczyk-Zreda, D. (2015). Authentic leadership, social support and their role in workplace bullying and its mental health consequences. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 21(2), 128-140.
- 19- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211.
- 20- Yang, Z., Zhang, H., Kwan, H. K., & Chen, S. (2018). Crossover effects of servant leadership and job social support on employee spouses: The mediating role of employee organization-based self-esteem. *Journal of Business Ethics*, 147, 595-604.