

أثر الاستغراق الوظيفي على الإبداع الإداري في شركات السياحة المصرية

عمرو عبدالله المغربي^١ نهاد محمد كمال^٢ هبة الله علي جعفر^٢

^١ كلية السياحة وإدارة الفنادق، جامعة فاروس

^٢ كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات

الملخص

يعتبر الاستغراق الوظيفي مؤشر دال وأساسي على الإبداع الإداري في شركات السياحة، كما أنه يؤثر بشكل مباشر علي مستوي أداء العاملين. وقد هدفت الدراسة إلي استكشاف أثر الاستغراق الوظيفي علي الإبداع الإداري في شركات السياحة المصرية. ولتحقيق ذلك تم توزيع عدد ٤٨٠ استمارة استقصاء بشكل عشوائي على عينة من العاملين في شركات السياحة، وتم الحصول علي ٤٥٤ استمارة صالحة للتحليل. وقد توصلت الدراسة إلي أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي والابداع الإداري في شركات السياحة، قد جعلت الاستغراق الوظيفي يساهم بشكل كبير في تنمية الإبداع الإداري وإكساب الشركات الميزة التنافسية اللازمة للإستمرار في بيئة الأعمال. الكلمات الدالة: الاستغراق الوظيفي، الإبداع الإداري، شركات السياحة المصرية.

مقدمة

بدأ الاهتمام بإدارة الموارد البشرية ك تخصص مستقل مع بداية هذا القرن انطلاقاً من كون الموظفين هم جوهر وأساس نجاح العمل في المنظمات والمحرك الرئيس لتحقيق أهدافها (أبو شيخه، ٢٠١٠: ٢٣-٢٩). كما تسعى المنظمات إلى التكيف مع العوامل والمتغيرات العالمية والمحلية المعقدة والمتشابكة، وعليها أن تواجه التحديات المواقبة لهذه العوامل والمتغيرات وتتعايش معها، وهي في سبيلها إلى تحقيق ذلك لا بد وأن تعتمد على الموارد البشرية ولا يمكن للعاملين أن يشاركوا مشاركة بناءة في تحقيق أهداف المنظمة دون أن يشعروا بدعم المنظمة لهم حتى يتمكنوا من مبادلتها بدعمهم لها عن طريق بذل قصارى جهدهم لتحقيق أهدافها(المغربي، ٢٠٠٤: ٣-٤).

والاستغراق الوظيفي أحد القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية حيث أن له علاقة بعدد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين في منظمات العمل، فقد تم تعريف الاستغراق الوظيفي علي انه " مدي أهمية الوظيفة في حياة الفرد من جهة ومدي استعداد الفرد للحفاظ علي تلك الوظيفة وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلبات الوظيفة من جهة اخري، فالاستغراق أن يحب الفرد عمله وان يكون مهتماً به " (محمود، ٢٠١٣، ص ٧٩).

كذلك يتحتم على هذه المنظمات مواجهة مثل هذه التحديات بسرعة و في ذات الوقت بكفاءة و فعالية، بالبحث عن وسائل تحقيق النجاح و التطور. و التميز في المنظمات و للتخلص من هذه المشكلة لا بد من البحث عن وسائل أخرى، تدفع بالمنظمة إلى التطور والنجاح من خلال عنصر التفرد، و من أهم هذه الوسائل " الإبداع الإداري الذي يعد عاملاً حاسماً في قدرة منشآت الأعمال على تحقيق الميزة التنافسية"، كما يعد أداة خاصة في أيدي المنظمات وتحديد المنظمات التي تسعى للريادة، من خلال استغلالها التغيرات التي تعتبر فرصة للتحويل و الانتقال بالمنتج الحالي إلى منتج أكثر تلبية لمتطلبات العميل المتغيرة و المتزايدة باستمرار (العجلة، ٢٠٠٩).

و الإبداع الإداري هو القدرة علي ابتكار أساليب ووسائل وأفكار يمكن ان تلقي التجاوب الأمثل من العاملين، وتحفيزهم لإستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية (كمال، ٢٠١٣، ص ٢٠٨).

وتستهدف هذه الدراسة إلى استكشاف إذا ما كانت هناك ثمة علاقة بين الاستغراق الوظيفي والإبداع الإداري في شركات السياحة المصرية.

وتكمن مشكلة البحث في أن بعض شركات السياحة تعاني من إغفال الاهتمام بتحسين الإبداع الإداري للعاملين داخل المنظمة وذلك عن طريق الاستغراق الوظيفي كونه يرتبط وبشكل مباشر في تحقيق التفوق التنظيمي لشركات السياحة حيث تواجه معظم المنظمات تحديات جمة في الوصول لمستوى عالي من الاستغراق والرضا الوظيفي للعاملين بها ولهذه الغاية تستخدم وسائل شتى وتنفق الكثير من الأموال لتدريب وتأهيل العاملين لديها وتقدم لهم العديد من المزايا والعروض ساعياً دائماً للوصول لمستوى عالي من رضا الموظفين لديها وتستعين بكل الطرق الحديثة ونتائج الأبحاث لتطبيق استراتيجيات فعالة من أجل الوصول لهذا الغرض، علي الجانب الآخر لا توجد دراسات بارزة تتناول الاستغراق الوظيفي وأثره علي الإبداع الإداري في شركات السياحة. وبناء علي ذلك تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة علي التساؤل الرئيسي التالي: ما هي العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وبين الإبداع الإداري في شركات السياحة المصرية؟

وتتبع أهمية الدراسة من أن موضوع البحث مهم وحيوي في بقاء المنظمات في عالم الأعمال ، إذ أنه سيعطي المنظمة سمة التميز على الآخرين وتحقيق الريادة التنظيمية مما يؤهلها إلى مجارة العالمية ومواكبة حرب التنافسية من أجل الحصول على عوائد أعلى من المعدل وهذا بدوره لا يتحقق إلا عن طريق مجموعة من الإستراتيجيات والممارسات العملية والتي بدورها تحقق الأداء الفعال. فتهدف الدراسة إلى التعرف على أثر الاستغراق الوظيفي علي الإبداع الإداري في شركات السياحة المصرية.

الإطار النظري

أولاً: الاستغراق الوظيفي

يشهد العالم حالياً عدة تغييرات سريعة ومعقدة ومتشابكة العناصر، أصبحت في مجملها تشكل ضغوطاً علي الشركات السياحية، وتهدد وجودها واستمرارها، الأمر الذي دفع الشركات إلي إعادة التفكير في طريقة أدائها لأعمالها، ولأن هذا العصر يتميز بأنه عصر المعرفة والتعلم، والإبداع والابتكار من أجل تحقيق أهداف الشركات، فتعاظمت الحاجة إلي توافر الموارد البشرية التي تتمتع بالقدرات المتميزة والمهارات العالية (أبو شنب، ٢٠١٦)، لذا فإن الشركات السياحية تسعى بشكل متزايد إلي رفع قيمة مواردها البشرية وتنمية وتطوير أدائها من أجل اكتساب ميزة تنافسية وأحد تلك الطرق للاستثمار في الموارد البشرية هو الاستغراق الوظيفي (جودة وآخرون، ٢٠١٢).

فيعرف الاستغراق الوظيفي بأنه " الدرجة التي تكون عندها الوظيفة هي أساس المفهوم الذاتي للفرد" (Janssen, 2003, P.350). ويرى البطاينة (٢٠١٧، ص٢٢٧) أن الاستغراق الوظيفي هو " قدرة الموظف علي فهم واستيعاب واجباته وانتمائه والعمل ضمن الفريق الواحد من أجل تحسين أداء المنظمة".

أبعاد الاستغراق الوظيفي

وتشمل أبعاد الاستغراق الوظيفي ثلاثة أبعاد رئيسية هي كالتالي (Rich et al., 2010):

أ- الاستغراق العاطفي ب- الاستغراق المعرفي ج- الاستغراق الجسدي.

أ- الاستغراق العاطفي (الشعوري)

هو مدي قوة استمتاع الفرد وحبهِ لوظيفته، ومن أهم خصائصه (التعلق -الاستمتاع- الارتباط)(ماضي، ٢٠١٥). ويشير الاستغراق الوظيفي العاطفي إلي الاتجاهات الإيجابية للعاملين وشعورهم تجاه المنظمة وقيمها (Sakovska, 2012).

ب- الاستغراق المعرفي (الإداري)

يشير إلي استغراق الأفراد العاملين بشكل كامل خلال ممارسة عملهم والتركيز علي المهام والواجبات الموكلة إليهم وتنفيذها بأفضل الطرق (موسي، ٢٠١٧)، أو هو درجة قوة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، ودرجة أهمية الوظيفة في حياته (خالد، ٢٠١٧).

ج- الاستغراق الجسدي (السلوكي)

يُعرف الاستغراق الوظيفي الجسدي بأنه توجيه الطاقات الجسدية للفرد نحو انجاز وتحقيق مهام وظيفته علي أكمل وجه (الساعدي و عكار، ٢٠١٥، ص٥٦) ، وعرفه Kular et al. (2008,p519) بأنه الطاقة المبذولة من قبل الفرد في سبيل تنفيذ مهام عمله بكفاءة أعلى وتحقيق إنتاجية أكبر.

أهمية الاستغراق الوظيفي

للاستغراق الوظيفي أهمية كبيرة للمؤسسات السياحية والفندقية والعاملين بها ، حيث أن استغراق العاملين في عملهم يساهم فيما يلي:

١- يمثل الاستغراق الوظيفي أحد الآليات الفعالة لتحسين أداء العاملين داخل شركات السياحة (Bakker and Leiter, 2010).

٢- يساعد الاستغراق علي خلق ارتباط عاطفي بين العاملين في الشركات السياحية وبين العملاء، مما يدعم التواصل بينهم وتكرار التعامل مع الشركة (الزق والسعيد، ٢٠١٧).

٣- يمثل الاستغراق أحد طرق الاستثمار في رأس المال البشري، وأدركت العديد من المؤسسات السياحية والفندقية أهميته باعتباره أحد المكونات الأساسية لتحسين الأعمال، مما جعلها تسعى إلي دعم ومشاركة موظفيها في أعمال الشركة (الزبيدي، ٢٠١٧).

٤- يعد الاستغراق الوظيفي سمة هامة من سمات الحياة التنظيمية، وأساسا مهما للوصول إلي الفعالية التنظيمية، والحصول علي ردود فعل إيجابية من قبل العاملين (عبدالعظيم وآخرون، ٢٠١٧).

٥- يحقق الاستغراق الوظيفي العديد من الآثار الإيجابية منها تفاني الأفراد في العمل، وولائهم للشركة وقدرتهم علي التغلب علي الضغوط والثبات أمام الصعوبات والأزمات واقتخارهم بالعمل بالشركة (موسي، ٢٠١٧).

خصائص و مؤشرات الاستغراق الوظيفي

تتمثل أهم خصائص الاستغراق الوظيفي في ما يلي:

أ.الخصائص الشخصية: تتضمن هذه الخصائص الدوافع والقيم والاتجاهات والنوع وحسن أخلاق الفرد، بالإضافة إلي حاجته إلي النمو والتطور(الشربيني، ٢٠١٥).

ب.الخصائص الوظيفية: تشمل الحوافز التي توفرها الشركة للفرد سواء كانت حوافز مادية أو معنوية، مدي استقلالية الوظيفة التي يؤديها الفرد، التنوع وتوصيف المهام ومدى وضوح الأدوار، والتغذية العكسية (التلبناني وآخرون، ٢٠١٥).

ج. الخصائص الاجتماعية: تتضمن العمل مع الآخرين والمشاركة الفعالة للفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بالشركة التي يعمل بها (الوحيدى، ٢٠١٣).

وترتبط هذه الخصائص مع بعضها البعض، فعلي سبيل المثال، العمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات من الخصائص الاجتماعية تتأثر بشكل كبير بخصائص الفرد الشخصية كالنوع والقيم، كما أن الخصائص الشخصية تتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية كالوصف التفصيلي للوظائف والحوافز التي تمنحها الشركة للعاملين بها (المصري، ٢٠١٥).

العوامل المؤثرة علي الاستغراق الوظيفي

ذكر Sharmila (2013,p113) مجموعة من العوامل التي تؤدي إلي استغراق العاملين في العمل بغض النظر عن طبيعة العمل أو القطاع الذي ينتمي إليه العاملين وهذه العوامل هي :

- الاستقطاب والتعيين.
- التصميم الوظيفي.
- السلوك القيادي والإشرافي.
- تمكين العاملين والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتطوير الوظيفي.

- تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة من الإدارة.
- إدارة الأداء.
- الأجور والمكافآت.
- الصحة والسلامة المهنية.
- الرضا الوظيفي، والعلاقات الأسرية.

استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي (العبادي، الجاف، ٢٠١٢):

اقترحت كل من (Tiwari, 2011) ؛ Sultana (2015) مجموعة من الاستراتيجيات التي تساعد الشركات السياحية علي تعزيز وزيادة مستوى الاستغراق الوظيفي لدي العاملين فيها، وهذه الاستراتيجيات هي:

العمل نفسه :

يجب علي الشركات العمل علي تنمية مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين لديها من خلال الطريقة التي يتم بها تصميم الوظائف، وجعلها تحفز العاملين نحو أداء المهام المطلوبة منهم (ميا ومزيق، ٢٠١٧).

بيئة العمل :

حيث تعد من أهم استراتيجيات تعزيز الإستغراق الوظيفي لدي العاملين حيث تتعلق بتوفير كافة المتطلبات التي من شأنها تسهيل مهام العاملين. ويري نجم وعجوة (٢٠١٥، ص٣٩٦) أنه يجب توفير كافة الموارد التي تسمح للعاملين باتخاذ أفضل القرارات، وتحمل المسؤولية عن نتائجها.

القيادة :

أشار Huang et al. (٢٠١٦) أن الاستغراق الوظيفي يحدث للعاملين عندما تكون هناك علاقات طيبة بينهم وبين المديرين، مع ضرورة وجود تشجيع واضح ودعم مستمر من القادة وزملاء العمل.

توفير التدريب المناسب :

يجب علي الإدارة تعزيز ثقافة التعلم داخل الشركة(ماضي، ٢٠١٤) ، وذلك بتوفير برامج تدريبية لتأهيل العاملين وتطويرهم وزيادة مهاراتهم والتي تتضمن تنمية مهارات القيادة والتفاوض والإقناع والتأثير في الآخرين، والاتصال والعمل الجماعي ومهارات حل المشكلات بشكل إبداعي.

العدالة التنظيمية:

تعد العدالة التنظيمية أحد أهم المداخل التي من شأنها الإسهام في تعزيز الاستغراق الوظيفي، وذلك لكونها احدي محددات السلوك التنظيمي، ولها علاقة مباشرة بمجموعة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر علي نجاح الشركات وتطورها وقدرتها علي تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (القرني، ٢٠١٧).

التمكين:

يعد التمكين أحد الأدوات القوية التي تساعد علي تحفيز العاملين وزيادة مستوى رضاهم، ورفع مستوى استغراقهم الوظيفي (موسي، ٢٠١٧) ، وهناك العديد من المزايا التي تترتب علي تمكين العاملين منها تحقيق الانتماء، المشاركة الفعالة، تطوير مستوى أداء العاملين، اكتساب المعرفة والمهارة، والمحافظة علي الموظف من قبل الشركة(العليان، ٢٠١٨).

بناء ثقافة تنظيمية مميزة:

يجب علي إدارة الشركات بناء وتأسيس ثقافة عمل قوية تقوم علي الاحترام المتبادل والعمل علي إدارة العلاقات بين العاملين وحل المشكلات والصراعات التي قد تحدث أثناء العمل بسرعة وبعادلة وإنصاف، الأمر الذي يساعد علي تعزيز ولاء العاملين والتزامهم تجاه الشركة ومن ثم زيادة استغراقهم الوظيفي (Markos and Sridevi, 2010).

ثانياً: الإبداع الإداري

لعل ما يميز المنظمات الناجحة اليوم هو قدرتها واستعدادها الدائم للتغيير والتجديد المستمر فيزيد ذلك من قدرتها على المنافسة والبقاء. وإن التجديد هو جوهر الإبداع الإداري لأي منظمة ، فالإبداع ضرورة ملحة، نظراً لدوره الهام في مواجهة التعقيد الحاصل في بيئة الأعمال ، وخاصة أن الإبداع الإداري يسهم في توليد الأفكار الجديدة والمفيدة للمنظمة مما يعطيها دفعة نحو تحسين الأداء للموظفين ، ومن ثم أداء المنظمة ككل، والتأقلم مع التغيرات التي تحدث في بيئة العمل كاستجابة لحل المشكلات ، وما يترتب عليه من قرارات مناسبة في هذا الاتجاه (عيد، ٢٠٠٨، ص٣).

فالإبداع هو "مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير" (عيد ، ٢٠٠٨ ، ص ١١).

أبعاد الإبداع الإداري

التفكير الإبداعي في الواقع وفي المؤسسات لن يتحقق الا من لديهم مقومات وعناصر الإبداع الإداري (الداهري، ٢٠٠٨) حيث تتمثل في :

أ- الأصالة:

القدرة على التجديد والابتكار بأفكار جديدة ونادرة غير مألوفة، أي عدم تكرار أفكار الآخرين (السرور، ٢٠٠٢، ص ١١٩).

ب- الطلاقة :

يقصد بها القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة (جلولي، ٢٠١٣، ص٧٢).

ج- المرونة:

وهي القدرة على توليد أفكار متنوعة ليست من نوع الأفكار المتوقعة عادة ، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها (السرور، ٢٠٠٢، ص ١١٨) .

د- الانفتاح على التغيير:

أي مدى استعداد الفرد لمناقشة أمور العمل بصراحة مع رؤسائه وحثهم على التغيير وذلك نظراً للتغيرات الهائلة التي تتسم بها بيئة العمل (جلولي، ٢٠١٣، ص٧٢).

هـ- تقبل المخاطرة :

ويقصد بها أن الشخص المبدع يميل لأخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها والاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها عند تبني تلك الأفكار أو الأساليب الجديدة (الشمري، ٢٠٠٢، ص١٩٦).

و- الحساسية للمشكلات :

وتعني قدرة الفرد على الشعور والإحساس بالمشكلات واكتشافها، وتحديد المعلومات الناقصة وطرح التساؤلات الجيدة حول المشكلة (الهويدي، ٢٠٠٧، ص٢٩).

ز- الدوافع الداخلية للعمل :

تركز الدوافع الداخلية للعمل على ما يرغب الأفراد في القيام به، والقاعدة انه لكي تكون مبدعاً فلا بد أن تكون لديك رغبة قوية في القيام بنشاط ما (السكرانة، ٢٠١١، ص٥٤).

أهمية الإبداع الإداري

ذكر كل من (العجلة، ٢٠٠٩؛ حسن، ٢٠١٧) بعض من إيجابيات الإبداع الإداري وهي كالتالي:

- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في الشركة عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختيار تلك القدرات.

- الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة.

- القدرة علي إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.
- حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لهم في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة عن طريق التطوير والابتكار.
- وسيلة للتطوير والتجديد وابتكار طرق وحلول جديدة لمواجهة المشكلات الإدارية والتنظيمية داخل الشركات.

متطلبات الإبداع الإداري

- يري إسحاق(٢٠١٢) أن تنمية الإبداع الإداري يحتاج لمراعاة متطلبات السلوك الإبداعي والتي تتمثل في الآتي:
- **الإنتماء والولاء التنظيمي:** يعد الولاء والإنتماء من أهم ركائز الإبداع الإداري، فالفرد الذي يحب منظمته يتفاني في العمل وتتوافر لديه دوافع الإبداع أكثر من غيره.
 - **إدراك العلاقات الإجتماعية والإقتصادية** بين الموارد المتاحة وحسن وتوجيهها لتحسين نوعية المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة.
 - **إتباع المنهج العلمي:** يحث يعد من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة المبدعة، تجنباً للإسلوب العشوائي وأسلوب المحاولة والخطأ الذي يبدد الوقت والجهد والتكلفة.
 - **الإيمان بالرأي والرأي الأخر:** حيث يسهم ذلك في المناخ التنظيمي القائم علي المشاركة في إتخاذ القرارات والذي من شأنه تحسين أساليب العمل وتطويرها بما ينعكس إيجابياً علي أنماط العمل الإداري.
 - **الإهتمام بالعنصر الإنساني في الإدارة:** وهذا من شأنه يزيد من معدلات الولاء والإنتماء ويرفع من الروح المعنوية والرضا الوظيفي وبالتالي تظهر إبداعات العاملين في ظل المناخ التنظيمي الذي يشجع علي ذلك.

معوقات الإبداع الإداري

هناك مجموعة من العوامل التي تحد من الإبداع الإداري وتحول دون تنميته وتمنع إستفادة المنظمات المختلفة منه، ومن هذه المعوقات ما يلي:

١- المعوقات الفردية

يقصد بها تلك العقبات المتعلقة بالفرد نفسه، والتي تم تأصلها فيه بفعل خبراته الذاتية مع محيطه الأسري والاجتماعي، ومن أهمها ما يلي (عيد، ٢٠٠٨؛ Terese, 1998):

- الإحساس بعدم الأمان.
- عدم القدرة علي تحمل المخاطر.
- الخوف من الوقوع في الخطأ.
- الرغبة في تجنب الفشل.
- القلق علي السمعة في حالة الفشل.

٢- المعوقات الاجتماعية

وتتضمن كافة العقائد والعادات والتقاليد والاتجاهات السائدة في المجتمع، كالوقوع في أسر العادات والمألوف، والتي تعمل علي مواجهة الأفكار الجديدة أو الحد منها (خير الله، ٢٠٠٩).

٣- المعوقات التنظيمية

يصعب حصر كافة العوامل التي تحد من الإبداع الإداري لدى أفراد شركات السياحة، إلا أنه يمكن الإشارة إلي أبرز هذه العوامل وتتمثل فيما يلي (العجلة، ٢٠٠٩) :

- عدم ثقة بعض الموظفين بأنفسهم
- القيم الإجتماعية السائدة
- الظروف الإقتصادية
- ازدواجية المعايير المتبعة في الشركة
- ضيق الوقت المتاح لممارسة الإبداع

استراتيجيات التعامل مع معوقات الإبداع الإداري

يري عيد(٢٠٠٨، ص٣١) أن هناك عدد من النقاط الهامة التي يمكن للمنظمات اتباعها لتجاوز العقبات التي تعيق الإبداع الإداري في المنظمة وهي كالتالي:

- تشجيع الموظفين علي التعبير عن أفكارهم بحرية.
- تقديم الدعم فيما يتعلق بتطوير الأفكار الإبداعية.
- تشجيع الموظفين علي المخاطرة.
- تشجيع التفاعل مع الآخرين خارج نطاق أعضاء الجماعة.
- تشجيع التنافس البناء بين الأفراد والجماعات.
- الحد من الإشراف المفرط علي الموظفين والجماعات أثناء تأدية المهام.
- تحسين المناخ العام وجعله أكثر انفتاحاً وتبادلاً للخبرات وتقبلاً للرأي والرأي الآخر.
- التخلص من الإجراءات الروتينية المعقدة التي تحول بين إنطلاق الأفكار والإبداع.
- تشجيع استخدام الأساليب العلمية التي تسهم في خلق روح الإبداع وتقديم أفكار جديدة.
- المشاركة في اتخاذ القرار.
- استخدام المهارات والقدرات والأفكار المتاحة للموظفين وذلك لتحقيق الأهداف المرغوبة وحل المشاكل المرتبطة بالوظيفة.
- تطوير المهارات والقدرات وذلك لتحقيق الأهداف المستقبلية.

أساليب تنمية الإبداع الإداري في المنظمات

إن جميع الموظفين في شركات السياحة يمتلكون الاستعدادات الإبداعية، حيث أن القدرة علي الإبداع موجودة في كل إنسان، ولكن غالباً لا يميل الموظف إلي استخدامهم خوفاً من المجازفة وتجنباً من الوقوع في الأخطاء، ولكن من خلال سياسة التشجيع والرعاية والتدريب علي الممارسة الإبداعية يمكن مساعدة الموظفين علي أن يكونوا مبدعين من خلال مجموعة من الوسائل والأساليب، وفي هذا السياق لابد من ضرورة التركيز علي بعدين يلعبان دوراً متكاملماً في تطوير مستوي الإبداع الإداري لدي الموظفين داخل شركات السياحة، وتتمثل فيما يلي (خلف، ٢٠١٥):

أ- دور الفرد في تنمية قدراته الإبداعية.

ب- دور المنظمة في تنمية القدرات الإبداعية للموظفين.

أ) دور الفرد في تنمية قدراته الإبداعية

تتلخص عملية تنمية القدرات الإبداعية الفردية في إتباع المنهج العلمي في تشخيص معوقات الإبداع ومعرفة أسبابها ومعالجتها، ويمكن تنمية القدرات الإبداعية الفردية من خلال مجموعة طرق منها (العجلة، ٢٠٠٩؛ خلف، ٢٠١٥):

- التركيز علي الكم لا علي الكيف.
- عدم توجيه النقد أو التقييم أم الحكم علي الأفكار.
- تدوين كافة الأفكار.
- الوعي بأن ليس هناك حل واحد صحيح علي الدوام.
- تجنب التفكير الشكلي والمألوف.
- النظر إلي المشكلة من زاوية غير تقليدية.
- استخدام الأسئلة الموحية بالأفكار.

ب) دور المنظمة في تنمية القدرات الإبداعية

تستطيع المنظمة أن تلعب دوراً كبيراً في تنمية القدرات الإبداعية لدي الموظفين، وذلك لأن الإبداع شئ يمكن للتدريب والتطوير أن ينشأه ويصقله ويوجهه الوجهة الملائمة ولعل أهم ما يمكن للمنظمة أن تفعله في هذا المجال هو تهيئة المجال المناسب للأفكار الجديدة، وأن يكون المديرين والرؤساء قدوة للموظفين في التفكير المتجدد وتشجيع التنافس بين المرؤسين هذا بالإضافة إلي توفير الأساليب التدريبية للموظفين من قبل المنظمة (العريفي، ٢٠٠٦؛ Theriou & Chatzoglou, 2008). وهناك عدة عوامل تساعد علي تشجيع الإبداع منها ما يلي (الفاصي، ٢٠٠٢؛ العريفي، ٢٠٠٦؛ العجلة، ٢٠٠٩؛ خلف، ٢٠١٥):

- تبني نظام مؤسسي يقوم علي المشاركة، ويمتاز بدفء العلاقات الإنسانية ويشجع علي النهج الديمقراطي في الحوار وتبادل الرأي وتقبل النقد البناء.
- تشجيع الأداء الإبداعي، ودعم المبدعين، وتبني أفكارهم ودراساتها بشكل جاد حتي لو بدت غريبه لأول وهله.
- التخلص من الاجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون انطلاق الأفكار والإبداع.
- تشجيع التنافس بين الموظفين في ابراز واقتراح الأفكار والاراء الجديدة المتعلقة بالعمل، واعطاء الأفراد المبدعين المكافأة المجزية سواء المالية منها أو المعنوية.
- تطبيق نظام مقنن للحوافز يقدم المكافأة المجزية لأصحاب الأفكار الجديدة، علي أن يكون هذا الجزاء حافزاً سريعاً ومتناسباً مع الفكرة وفائدتها وعاندها.

الدراسة الميدانية

اعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي لوصف موضوع الدراسة وصفاً شاملاً ودقيقاً من خلال جمع البيانات وتحليلها حول البصمة الإيكولوجية، بجانب اتجاهات السائحين في اختيار المقصد السياحي. كما اعتمدت الدراسة علي إجراء الدراسة الميدانية علي عينة من مجتمع الدراسة للوصول إلي نتائج قابلة للتعميم، والاستفادة منها.

تصميم استمارة الاستقصاء

تكونت استمارة الاستقصاء من البيانات العامة والوظيفية، ومحورين رئيسيين علي النحو التالي:-
- **البيانات العامة والوظيفية:** وتشمل النوع، والسن، والجنسية، والمستوي التعليمي، ومستوي الدخل الشهري، والحالة الاجتماعية، ومتوسط عدد الرحلات سنوياً، والغرض من الرحلة، وكذلك متوسط عدد الليالي السياحية.

- **المحور الأول:** يتناول الإستغراق الوظيفي في شركات السياحة المصرية، ويشتمل هذا المحور علي ٣٧ عبارة، وقد تم الاعتماد علي دراسة كلاً المغربي (٢٠٠٤)، المنطاوى (٢٠٠٧)، النجار (٢٠١٧)، معوض (٢٠١٩) في إعداد عبارات هذا المحور.

- **المحور الثاني:** يتناول هذا المحور الإبداع الإداري في شركات السياحة المصرية، ويتضمن ٣٥ عبارة، وقد تم الاعتماد علي دراسة العجله (٢٠٠٩)، الشاعر (٢٠١٧)، محمد (٢٠١٩) في إعداد عبارات هذا المحور.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يعتمد علي وجود خمس درجات ما بين الموافقة المطلقة وعدم الموافقة المطلقة (=٥ موافق تماماً، ٤ موافق، ٣ محايد، ٢ غير موافق، ١ غير موافق تماماً).

وقد تم قياس مدي الثبات والاعتمادية لأداة الدراسة وذلك عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ لكل محاور الدراسة (الإستغراق الوظيفي - الإبداع الوظيفي)، وقد بلغ معامل ألفا لكل محور من محاور الإستقصاء أعلي من ٠,٧ ، مما يدل على محاور الاستقصاء المستخدمة في الدراسة بدرجة عالية، مما يدل على صلاحية الاستقصاء للاستخدام في الدراسة واعطائها نتائج صادقة بدرجة كبيرة وبناءً على ذلك تم توزيع الاستقصاء على عينة الدراسة بدون إجراء تعديل عليه.

عينة الدراسة

تم توزيع عدد ٤٨٠ استمارة بشكل عشوائي وإلكتروني من خلال مواقع التواصل الاجتماعي علي عينة من العاملين في شركات السياحة. وتم استرداد ٤٦٥ استمارة، وتم الاعتماد علي تحليل عدد ٤٥٤ استمارة صالحة لتحليل بياناتها من إجمالي ما تم توزيعه من استمارات، حيث بلغت نسبة الاستجابة ٩٤,٦%.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحليل بيانات الدراسة واختبار صحة الفروض، قام الباحث بإستخدام برنامج SPSS V. 24. وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- اختبار معامل الثبات والاعتمادية: وتم استخدامه لقياس مدي ثبات أداة الدراسة.
- ٢- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري: وذلك لوصف خصائص العينة، وتحديد استجابات أفراد العينة تجاه جميع محاور أداة الدراسة.
- ٣- معامل ارتباط سبيرمان: وذلك لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- ٤- إختبار الإنحدار البسيط (Simple Linear Regression) والذي يستخدم في حالة وجود متغير واحد تابع ومتغير واحد مستقل.

نتائج الدراسة

التحليل الوصفي للبيانات العامة والوظيفية لأفراد العينة

جدول رقم (١) التحليل الوصفي لعينة الدراسة وفق للبيانات الديموغرافية

النسبة المئوية	التكرار	الخصائص الديموغرافية	
٧٠,٧%	٣٢١	ذكر	النوع
٢٩,٣%	١٣٣	أنثي	
٢٣,٣%	١٠٦	أقل من ٣٠ عام	السن
٣٥,٩%	١٦٣	من ٣٠ - ٣٩ عام	
٢٤,٧%	١١٢	من ٤٠ - ٤٩ عام	
١٦,١%	٧٣	أكثر من ٥٠ عام	المستوى الدراسي
٠,٢%	١	مؤهل متوسط	
٧,٣%	٣٣	مؤهل فوق متوسط	
٨٨,٨%	٤٠٣	مؤهل جامعي	
٣,٧%	١٧	دراسات عليا	الوظيفة
١٧,٢%	٧٨	موظف بقسم السياحة	

موظف بقسم الطيران	١١٣	٢٤,٩%
موظف بقسم النقل السياحي	٢٣	٥,١%
موظف بقسم التسويق	٣٤	٧,٥%
موظف بقسم السياحة الدينية	٨٦	١٨,٩%
مندوب استقبال وتوديع	٥٣	١١,٧%
مرافق مجموعات سياحية	٣٦	٧,٩%
أخرى	٣١	٦,٨%
أقل من ٣ سنوات	٤٥	٩,٩%
من ٣ - ٦ سنوات	١٣١	٢٨,٩%
من ٦ - ٩ سنوات	١٨٣	٤٠,٣%
أكثر من ٩ سنوات	٩٥	٢٠,٩%
عدد سنوات خبرتك في المجال السياحي		

يوضح جدول رقم (١) البيانات العامة والوظيفية لأفراد العينة. بالنسبة للنوع، فهناك ٣٢١ فرد من الذكور بنسبة ٧٠,٧%، بينما هناك ١٣٣ فرد من الإناث بنسبة ٢٩,٣%. وفيما يتعلق بالسن، هناك ١٠٦ فرد بنسبة ٢٣,٣% ممن تتراوح أعمارهم أقل من ٣٠ سنة، وهناك ١٦٣ فرد بنسبة ٣٥,٩% ممن تتراوح أعمارهم ما بين ٣٠ أقل من ٣٩ سنة، بالإضافة إلى ١١٢ فرد بنسبة ٢٤,٧% ممن تتراوح أعمارهم ما بين ٤٠ سنة إلى أقل من ٤٩ سنة، وأخيراً، هناك ٧٣ أفراد بنسبة ١٦,١% ممن تزيد أعمارهم عن ٥٠ سنة. أما بالنسبة للمستوى الدراسي، جاء في المرتبة الأولى الحاصلين علي مؤهل جامعي وبلغ عددهم ٤٠٣ فرد بنسبة ٨٨,٨%، ثم الحاصلين علي مؤهل فوق متوسط وبلغ عددهم ٣٣ فرد بنسبة ٧,٣%، ثم الدراسات العليا وبلغ عددهم ١٧ فرد بنسبة ٣,٧%. وفيما يتعلق بالوظيفة جاء في المرتبة الأولى الموظف الذي يعمل بقسم الطيران وبلغ عددهم ١١٣ بنسبة ٢٤,٩% وفي المرتبة الثانية الذين يعملون بقسم السياحة الدينية حيث بلغ عددهم ٨٦ بنسبة ١٨,٩% ثم الذين يعملون بقسم السياحة وبلغ عددهم ٧٨ بنسبة ١٧,٢%، ثم الذين يعملون بوظيفة مندوب استقبال وتوديع وبلغ عددهم ٥٣ بنسبة ١١,٧%، ثم الذين يعملون بوظيفة مرافق مجموعات سياحية وبلغ عددهم ٣٦ بنسبة ٧,٩%، وأخيراً الذين يعملون في قسم التسويق وبلغ عددهم ٣٤ بنسبة ٧,٥%. وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة في المجال السياحي هناك ١٨٣ فرد ممن تبلغ خبرتهم من ٦ إلى ٩ سنوات بنسبة ٤٠,٣%، ثم الذين تبلغ خبرتهم من ٣ إلى ٦ سنوات وبلغ عددهم ١٣١ فرد بنسبة ٢٨,٩%، ثم الذين تبلغ خبرتهم أكثر من ٩ سنوات وبلغ عددهم ٩٥ فرد بنسبة ٢٠,٩%، ثم الذين تبلغ خبرتهم أقل من ٣ سنوات وبلغ عددهم ٤٥ فرد بنسبة ٩,٩%.

التحليل الوصفي لمحاوَر الدراسة المحور الأول: الاستغراق الوظيفي

جدول رقم (٢) أبعاد الاستغراق الوظيفي في شركات السياحة

الانحراف المعياري	المتغير	المتوسط الحسابي
٠.٨١	الاستغراق العاطفي (الشعوري)	٣.٨٠
١.٠٣	الاستغراق المعرفي (الإدراكي)	٣.٩٦
٠.٩٨	الاستغراق الجسدي (السلوكي)	٤.٠٥
٠.٩٣	الاستغراق الوظيفي	٣.٩٤

يوضح جدول رقم (٢) ارتفاع مستوي الاستغراق الوظيفي لدي العاملين في شركات السياحة بشكل نسبي، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٣.٩٤، وبلغ الانحراف المعياري ٠.٩٣. كما يوضح الجدول أن بُعد "الاستغراق الجسدي (السلوكي)" كان في المرتبة الأولى من حيث وجوده لدي العاملين داخل شركات السياحة، يليه بُعد "الاستغراق المعرفي (الإدراكي)"، وأخيراً يأتي بُعد "الاستغراق العاطفي (الشعوري)".

المحور الثاني: الإبداع الوظيفي لدى العاملين في شركات السياحة

جدول رقم (٣) مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في شركات السياحة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
٥	١.٠٧	٣.٩٩	الأصالة
٢	٠.٨٨	٤.١٤	الطلاقة
٤	١.٠١	٣.٩٩	المرونة
٨	١.٠٥	٣.٨٥	الانفتاح علي التغيير
٣	١.٠١	٤.٠٢	الحساسية للمشكلات
٧	١.٠٧	٣.٩٦	تقبل المخاطر
٦	١.١٥	٣.٩٩	القدرة علي التحليل والربط
١	٠.٦٢	٤.٣٩	الدوافع الداخلية للعمل
	٠.٩٥	٤.٠٥	الإبداع الإداري

يوضح جدول رقم (٣) ارتفاع مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في شركات السياحة، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٤.٠٥، والانحراف المعياري ٠.٩٥. ويبرز الجدول أن بُعد "الدوافع الداخلية للعمل" كان الأكثر ارتفاعاً، يليه بُعد "الطلاقة"، ثم بُعد "الحساسية للمشكلات"، يليه بُعد "المرونة"، ثم بُعد "الأصالة"، ثم بُعد "القدرة علي التحليل والربط"، ثم بُعد "تقبل المخاطر"، وأخيراً بُعد "الانفتاح علي التغيير".

نتائج معاملات ارتباط سبيرمان بين متغيرات الدراسة

تم إجراء اختبار معامل الارتباط بيرسون لاستكشاف العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والإبداع الوظيفي لدى العاملين في شركات السياحة المصرية.

جدول رقم (٤) العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والإبداع الإداري لدى العاملين في شركات السياحة

الترتيب	المعنوية	قيمة الارتباط	العلاقة بين المتغيرات
٧	٠.٠٠٠	٠.٦٨٤	العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والأصالة
٦	٠.٠٠٠	٠.٦٩٨	العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والطلاقة
٣	٠.٠٠٠	٠.٧٣٣	العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والمرونة
٢	٠.٠٠٠	٠.٧٣٨	العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والانفتاح علي التغيير
٤	٠.٠٠٠	٠.٧١٤	العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والحساسية للمشكلات
٥	٠.٠٠٠	٠.٧١١	العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وتقبل المخاطر
٨	٠.٠٠٠	٠.٦٣٥	العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والقدرة علي التحليل والربط
١	٠.٠٠٠	٠.٧٥٣	العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والدوافع الداخلية للعمل
	٠.٠٠٠	٠.٧٣٧	العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والإبداع الإداري

يوضح جدول رقم (٤) وجود علاقة ارتباط موجبة بين الاستغراق الوظيفي وأبعاد الإبداع الإداري، حيث بلغت المعنوية ٠.٠٠٠ ($P < 0,05$) عند معدل خطأ ٥% ودرجة ثقة ٩٥%. فيما يتعلق بالعلاقة بين الاستغراق الوظيفي والأصالة؛ بلغت قيمة معامل الارتباط ٠.٦٨٤، وهو ارتباط طردي متوسط. وبالنسبة للعلاقة بين الاستغراق الوظيفي والطلاقة؛ بلغت قيمة معامل الارتباط ٠.٦٩٨، وهو ارتباط طردي متوسط. أما بالنسبة للعلاقة بين الاستغراق الوظيفي والمرونة؛ بلغت قيمة معامل الارتباط ٠.٧٣٣، وهو ارتباط طردي قوي. وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين الاستغراق الوظيفي والانفتاح علي التغيير ٠.٧٣٨، وهو ارتباط طردي قوي. بجانب ذلك؛ بلغت قيمة معامل الارتباط بين الاستغراق الوظيفي والحساسية للمشكلات ٠.٧١٤، وهو ارتباط طردي قوي. وبالنسبة للعلاقة بين الاستغراق الوظيفي وتقبل المخاطر؛ فقد بلغت قيمة معامل الارتباط ٠.٧١١، وهو ارتباط طردي قوي. كذلك بلغت قيمة معامل الارتباط بين الاستغراق الوظيفي والقدرة علي التحليل والربط ٠.٦٣٥، وهو ارتباط طردي متوسط. وأخيراً بلغت قيمة معامل الارتباط بين الاستغراق الوظيفي والدوافع الداخلية للعمل ٠.٧٥٣، وهو ارتباط طردي قوي.

تحليل الانحدار البسيط بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (٥) أثر الاستغراق الوظيفي علي الإبداع الإداري لدي العاملين في شركات السياحة

مستوي المعنوية	قيمة f	R ²	مستوي المعنوية	T المحسوبة	Coefficients معاملات	المتغير	الأثر
٠.٠٠٠٠	٣٩٧.٦٩٢	٠.٤٦٨	٠.٠٠٠٠	١٥.١٥٤	١.٦٠١	ثابت الانحدار	أثر الاستغراق الوظيفي علي الأصالة
			٠.٠٠٠٠	١٩.٩٤٢	٠.٦٨٤	الاستغراق الوظيفي	
٠.٠٠٠٠	٤٢٩.٤٨٠	٠.٤٨٧	٠.٠٠٠٠	١٢.٢٢٦	١.٥٦٥	ثابت الانحدار	أثر الاستغراق الوظيفي علي الطلاقة
			٠.٠٠٠٠	٢٠.٧٢٤	٠.٦٩٨	الاستغراق الوظيفي	
٠.٠٠٠٠	٤٢٥.٥٧٨	٠.٤٣٨	٠.٠٠٠٠	١٢.٠٧٥	٠.٨٥٤	ثابت الانحدار	أثر الاستغراق الوظيفي علي المرونة
			٠.٠٠٠٠	٢٢.٩٢٥	٠.٧٣٣	الاستغراق الوظيفي	
٠.٠٠٠٠	٥٤٢.١٣١	٠.٥٤٥	٠.٠٠٠٠	٤.٠١٤	٠.٥٨٠	ثابت الانحدار	أثر الاستغراق الوظيفي علي الانفتاح علي التغيير
			٠.٠٠٠٠	٢٣.٢٨٤	٠.٧٣٨	الاستغراق الوظيفي	
٠.٠٠٠٠	٤٥٥.٥٦٧	٠.٤٥١	٠.٠٠٠٠	١٤.٢٦٤	١.٣٣٦	ثابت الانحدار	أثر الاستغراق الوظيفي علي الحساسية للمشكلات
			٠.٠٠٠٠	٢٣.٥٧٠	٠.٧٤٣	الاستغراق الوظيفي	
٠.٠٠٠٠	٥٤٩.٢٨٤	٠.٥٧٤	٠.٠٠٠٠	٣.٧٢٠	٠.٩٣١	ثابت الانحدار	أثر الاستغراق الوظيفي علي تقبل المخاطر
			٠.٠٠٠٠	٢٤.٦٨٤	٠.٧٥٨	الاستغراق الوظيفي	
٠.٠٠٠٠	٥١١.٤٤٦	٠.٥٦٨	٠.٠٠٠٠	٢.٨٧٣	٠.٨٣١	ثابت الانحدار	أثر الاستغراق الوظيفي علي القدرة التحليل والربط
			٠.٠٠٠٠	٢٤.٣٦١	٠.٧٥٣	الاستغراق الوظيفي	

٠.٠٠٠٠	٦٠٩.٩٠٨	٠.٥٨٩	٠.٠٠٠٠	١١.٠٠٢	٠.٧٣١	ثابت الانحدار	أثر الاستغراق الوظيفي علي الدوافع الداخلية للعمل
				١٧.٤٩٠	٠.٦٣٥	الاستغراق الوظيفي	
٠.٠٠٠٠	٥٣٨.٧٥٢	٠.٥٤٤	٠.٠٠٠٠	٩.٠٥١	١.١٤٤	ثابت الانحدار	أثر الاستغراق الوظيفي علي الإبداع الإداري
				٢٣.٢١١	٠.٧٢٤	الاستغراق الوظيفي	

يوضح جدول رقم (٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد الذي يتناول تأثير الأبعاد الثلاثة للاستغراق الوظيفي علي أبعاد الإبداع الإداري. وقد أوضحت النتائج أن هناك تأثير معنوي بين الاستغراق الوظيفي والإبداع الإداري.

بالنسبة لتأثير الاستغراق الوظيفي علي الأصالة، بلغت قيمة F المحسوبة (٣٩٧.٦٩٢) بمستوي معنوية (٠,٠٠٠) ($P < 0,05$) وهي أكبر من قيمتها الجدولية. ويوضح هذا الجدول نسبة التغيير في الأصالة من خلال الاستغراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠.٤٦٨)، والتي تعني أن المتغير المستقل "الاستغراق الوظيفي" يؤثر بنسبة (٤٦.٨%) في المتغير التابع "الأصالة". وبذلك تكون معادلة انحدار الاستغراق الوظيفي علي الأصالة كما يلي:

$$\text{الأصالة} = ١.٦٠١ + ٠.٦٨٤ \times \text{الاستغراق الوظيفي}$$

وبالنسبة لأثر الاستغراق الوظيفي علي الطلاقة؛ بلغت قيمة F المحسوبة (٤٢٩.٤٨٠) بمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي أكبر من قيمتها الجدولية. ويوضح هذا الجدول نسبة التغيير في الطلاقة من خلال الاستغراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠.٤٨٧)، والتي تعني أن المتغير المستقل "الاستغراق الوظيفي" يؤثر بنسبة (٤٨.٧%) في المتغير التابع "الطلاقة".

وبذلك تكون معادلة انحدار الاستغراق الوظيفي علي الطلاقة كما يلي:

$$\text{الطلاقة} = ١.٥٦٥ + ٠.٦٩٨ \times \text{الاستغراق الوظيفي}$$

وفيما يتعلق بأثر الاستغراق الوظيفي علي المرونة؛ بلغت قيمة F المحسوبة (٤٢٥.٥٧٨) بمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي أكبر من قيمتها الجدولية. ويوضح هذا الجدول نسبة التغيير في المرونة من خلال الاستغراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠.٤٣٨)، والتي تعني أن المتغير المستقل "الاستغراق الوظيفي" يؤثر بنسبة (٤٣.٨%) في المتغير التابع "المرونة".

وبذلك تكون معادلة انحدار الاستغراق الوظيفي علي المرونة كما يلي:

$$\text{المرونة} = ٠.٨٥٤ + ٠.٧٣٣ \times \text{الاستغراق الوظيفي}$$

وبالنسبة لأثر الاستغراق الوظيفي علي الانفتاح علي التغيير؛ بلغت قيمة F المحسوبة (٥٤٢.١٣١) بمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي أكبر من قيمتها الجدولية. ويوضح هذا الجدول نسبة التغيير في الانفتاح علي التغيير من خلال الاستغراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠.٥٤٥)، والتي تعني أن المتغير المستقل "الاستغراق الوظيفي" يؤثر بنسبة (٥٤.٥%) في المتغير التابع "الانفتاح علي التغيير".

وبذلك تكون معادلة انحدار الاستغراق الوظيفي علي الانفتاح علي التغيير كما يلي:

$$\text{الانفتاح علي التغيير} = ٠.٥٨٠ + ٠.٧٣٨ \times \text{الاستغراق الوظيفي}$$

وفيما يتعلق بأثر الاستغراق الوظيفي علي الحساسية للمشكلات؛ بلغت قيمة F المحسوبة (٤٥٥.٥٦٧) بمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي أكبر من قيمتها الجدولية. ويوضح هذا الجدول نسبة التغيير في الحساسية للمشكلات من خلال الاستغراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠.٤٥١)، والتي تعني أن المتغير المستقل "الاستغراق الوظيفي" يؤثر بنسبة (٤٥.١%) في المتغير التابع "الحساسية للمشكلات".

وبذلك تكون معادلة انحدار الاستغراق الوظيفي علي الحساسية للمشكلات كما يلي:

$$\text{الحساسية للمشكلات} = 1.336 + 0.743 \times \text{الاستغراق الوظيفي}$$

وبالنسبة لأثر الاستغراق الوظيفي علي تقبل المخاطر؛ بلغت قيمة F المحسوبة (٥٤٩.٢٨٤) بمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي أكبر من قيمتها الجدولية. ويوضح هذا الجدول نسبة التغيير في تقبل المخاطر من خلال الاستغراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠.٥٧٤)، والتي تعني أن المتغير المستقل "الاستغراق الوظيفي" يؤثر بنسبة (٥٧.٤%) في المتغير التابع "تقبل المخاطر".

وبذلك تكون معادلة انحدار الاستغراق الوظيفي علي تقبل المخاطر كما يلي:

$$\text{تقبل المخاطر} = 0.931 + 0.758 \times \text{الاستغراق الوظيفي}$$

وبالنسبة لأثر الاستغراق الوظيفي علي القدرة علي التحليل والربط؛ بلغت قيمة F المحسوبة (٥١١.٤٤٦) بمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي أكبر من قيمتها الجدولية. ويوضح هذا الجدول نسبة التغيير في القدرة علي التحليل والربط من خلال الاستغراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠.٥٦٨)، والتي تعني أن المتغير المستقل "الاستغراق الوظيفي" يؤثر بنسبة (٥٦.٨%) في المتغير التابع "القدرة علي التحليل والربط".

وبذلك تكون معادلة انحدار الاستغراق الوظيفي علي القدرة علي التحليل والربط كما يلي:

$$\text{القدرة علي التحليل والربط} = 0.831 + 0.753 \times \text{الاستغراق الوظيفي}$$

وبالنسبة لأثر الاستغراق الوظيفي علي الدوافع الداخلية للعمل؛ بلغت قيمة F المحسوبة (٦٠٩.٩٠٨) بمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي أكبر من قيمتها الجدولية. ويوضح هذا الجدول نسبة التغيير في الدوافع الداخلية للعمل من خلال الاستغراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠.٥٨٩)، والتي تعني أن المتغير المستقل "الاستغراق الوظيفي" يؤثر بنسبة (٥٨.٩%) في المتغير التابع "الدوافع الداخلية للعمل".

وبذلك تكون معادلة انحدار الاستغراق الوظيفي علي الدوافع الداخلية للعمل كما يلي:

$$\text{الدوافع الداخلية للعمل} = 0.731 + 0.635 \times \text{الاستغراق الوظيفي}$$

وأخيراً بالنسبة لأثر الاستغراق الوظيفي علي الإبداع الإداري؛ بلغت قيمة F المحسوبة (٥٣٨.٧٥٢) بمستوي معنوية (٠,٠٠٠) وهي أكبر من قيمتها الجدولية. ويوضح هذا الجدول نسبة التغيير في مستوي الإبداع الإداري من خلال الاستغراق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠.٥٤٤)، والتي تعني أن المتغير المستقل "الاستغراق الوظيفي" يؤثر بنسبة (٥٤.٤%) في المتغير التابع "الإبداع الإداري".

وبذلك تكون معادلة انحدار الاستغراق الوظيفي علي الإبداع الإداري كما يلي:

$$\text{الإبداع الإداري} = 1.144 + 0.724 \times \text{الاستغراق الوظيفي}$$

الخاتمة

توصلت الدراسة إلي عدد من النتائج الهامة، والتي يمكن تلخيصها علي النحو التالي:

نتائج الإستغراق الوظيفي

- جاءت نتائج الفئة الأكبر من عينة الدراسة أنهم متحمسون لوظائفهم ولديهم حيوية ونشاط أثناء تأدية عملهم. كما كان لدي الفئة الأكبر شعور بالرضا والإستقرار النفسي تجاه عمله ورؤسائهم.
- من خلال النتائج تبين شعور العاملين بالولاء تجاه شركاتهم وتمتعهم بعلاقات طيبة مع زملائهم في العمل كما يشعرون بالاستقرار في عملهم، بالإضافة إلي أن وظائفهم الحالية تحقق ذاتهم وليس لديهم أي شعور نحو القلق أو الخوف في إنجاز العمل.
- كما تبين من النتائج أن الفئة الأكبر لديها الرغبة في تأدية المهام والمسئوليات المسندة إليهم ، وخلال أوقات العمل يبتعدون تماماً عما يشنت إنتباههم.

- تمثل الوظائف لدي العاملين بشركات السياحة جزءاً كبيراً من حياتهم مقارنة بأشياء أخرى ، كما أن تلك الوظائف تتيح لهم فرصاً للإبتكار والإبداع فشركاتهم تعمل علي تطوير مهاراتهم وإكسابهم دورات تدريبية جديدة وتتلقي منهم مقترحات لزيادة العمل.
 - لدي العاملين الاستعداد لبذل جهود أكثر مما يطلب منهم في العمل وكذلك تمضية أوقات عمل أكثر حتي وإن لم تكن مدفوعة الأجر كما لديهم الإلتزام بتوقيتات الدوام اليومي.
- فهذه النتائج تدل علي ارتفاع مستوي الاستغراق الوظيفي لدي العاملين في شركات السياحة المصرية فئة" أ " بدرجة كبيرة نسبياً، وذلك نتيجة لارتباطهم واندماجهم في وظائفهم، واستمتاعهم بأداء عملهم الحالي، ومساهمة وظائفهم في تحقيق بعض أهدافهم الشخصية.

ثانياً: نتائج الإبداع الإداري

- تبين من النتائج أن العاملين يوظفون طرقاً غير مألوفة لأداء مهامهم الوظيفية ويقدمون الكثير من البدائل والحلول السريعة والأفكار عند التعامل مع المواقف المختلفة.
- تبين أن العاملين يعدلون من أسلوب أعمالهم لمواجهة المواقف الطارئة ويتخلون عن طرق التفكير التقليدي للتوصل إلي ما هو جديد في ظل الظروف المتاحة.
- يتمتع العاملين بقدرة علي التنبؤ بالمشكلات ودرجة عالية من الوعي بمواطن قصور الأداء كما أن لديهم خطط مسبقة لمواجهة الأزمات.
- الفئة الأكبر من العاملين ترغب في تجربة أساليب جديدة حتي لو كان هناك إحتمال لفشلها، كما أنها تعبر عن رأيها حتي ولو كانت تتعارض مع وجهة نظر مديرها المباشر، بالإضافة إلي أنهم يفضلون العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة.

كذلك فقد توصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط طردية قوية بقيمة ٠.٧١٩. بين الاستغراق العاطفي والإبداع الإداري، ووجود علاقة ارتباط طردية قوية بقيمة ٠.٧٤٦. بين الاستغراق المعرفي والإبداع الإداري، وعلاقة ارتباط طردية قوية بقيمة ٠.٧٤١. بين الاستغراق الجسدي والإبداع الإداري، كذلك فقد توصلت هذه الدراسة إلي أن هناك علاقة ارتباط طردية قوية بقيمة ٠.٧٣٧. بين الاستغراق الوظيفي والإبداع الإداري .

المراجع العربية

- أبو شنب، محمد (٢٠١٦). علاقة وظائف إدارة الموارد البشرية بالاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية علي مكاتب البريد في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر-غزة، فلسطين.
- أبو شيخه، نادر(٢٠١٠). إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٣-٢٩.
- إسحاق، أنير حسو(٢٠١٢). دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية، مجلة جامعة تكريت، كلية الإدارة و الاقتصاد، ٨(٢٦)، ٢٥١-٢٦٤.
- البطانية، محمد (٢٠١٧). أثر خفة الحركة الإستراتيجية في تعزيز الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي، مجلة إربد للبحوث والدراسات، جامعة إربد الأهلية ١٩(٢)، ٢١٧-٢٥٣.
- التلواني، نهاية ؛ فارس، محمد ؛ الوحدي، رافع (٢٠١٥). القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي دراسة ميدانية علي موظفي البنوك الإسلامية قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، ١(٢)، ٤٩-٨٤.

الداهري، صالح (٢٠٠٨). سيكولوجية الإبداع والشخصية، الطبعة الأولى، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.

الزبيدي، عقيل (٢٠١٧). آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدي معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ١٩٣(٢)، ١٥٣-٢٢٤.

الزق، يحيى والسعيد، محمد (٢٠١٧). دور تمكين العاملين في تعزيز الاستغراق الوظيفي بالمؤسسات السياحية والفندقية في مصر، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة المنصورة، ١، ٤٥٤-٤٧١.

الساعدي، مؤيد وعكار، زينب (٢٠١٥). دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ٣(١١)، ٣٧-١.

السرور، ناديا (٢٠٠٢). مقدمة في الإبداع، عمان، دار وائل للطباعة والنشر.

السكرانة، بلال خلف (٢٠١١). الإبداع الإداري، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الشربيني، نهي (٢٠١٥). أثر القيادة التحويلية علي الاستغراق الوظيفي، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبحوث البيئية، ٦(١)، ٢٧١-٢٨٨.

الشمري، فهد (٢٠٠٢). المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث، الرياض، شركة مطابع نجد.

العبادي، هاشم والجاف، فوزي (٢٠١٢). استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال: دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل، مجلة دراسات إدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، ٥(٩)، ٧٢-١٠٦.

العجلة، توفيق عطية (٢٠٠٩). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديرى القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة. قسم إدارة الأعمال كلية الدراسات العليا الجامعة الإسلامية بغزة.

العريفي، سعود بن محمد (٢٠٠٦). المعوقات التنظيمية لإبداع العاملين: دراسة ميدانية على وحدة التطوير الإداري بأجهزة الأمن العام بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.

العليان، زيد (٢٠١٨). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدي المعلمين في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.

القاسمي، أميمة (٢٠٠٢). مفهوم الإبداع الإداري وتنميته. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الثالث في الإدارة القيادية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية، المنعقد في بيروت.

القرني، سعد (٢٠١٧). مستوى العدالة التنظيمية لدي قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدي المعلمين، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ١٩٣(١)، ٢٢٥-٢٩٤.

المصري، محمد (٢٠١٥). الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية: دراسة ميدانية علي المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر-غزة، فلسطين.

المغربي، عبدالحاميد (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي - دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ٢٦(٢)، ٢٥١-٣١٨.

المنطاوي، إيمان (٢٠٠٧). أثر ثقافة المنظمة علي الاستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية علي مؤسسة الأهرام المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا، مصر.

النجار، محمد ؛ عبد الوهاب، محمد ؛ عبد القادر، علي (٢٠١٧). الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين المناخ النفسي والاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية علي العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٤١(١)، ٢٧١-٣٠٩.

الهويدي، زيد(٢٠٠٧). الإبداع: ماهيته، اكتشافه، تنميته، الطبعة الثانية، العين، دار الكتاب الجامعي.

الوحيدي، رافع (٢٠١٣). القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية علي موظفي البنوك الإسلامية قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر-غزة، فلسطين.

جلولي، أسماء (٢٠١٣). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير، الجزائر.

جودة، عبد المحسن ؛ القصيبي، مني ؛ عبد الغني، شيما (٢٠١٢). أثر أبعاد العدالة التنظيمية علي مستوي الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية علي العاملين بقطاع البنوك بمحافظة الدقهلية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٣٦(٢)، ٢١٥-٢٤٣.

حسن، سلام رعد (٢٠١٧). الإبداع الإداري في الوظيفة العامة. وزارة الزراعة ، العراق.

خالد، ميرفت (٢٠١٧). أثر العدالة التنظيمية في الانغماس الوظيفي: دراسة علي المدارس الثانوية في البادية الشمالية الغربية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.

خلف، السيد ماهر (٢٠١٥). دور الثقة التنظيمية وممارسات إدارة الموارد البشرية في تنمية الإبداع التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات.

خير الله، جمال (٢٠٠٩). الإبداع الإداري. الأردن، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع، ٦٦-٦٩.

عبدالعظيم، حازم ؛ عبدالنعيم، مؤمن ؛ حسانين، شيما ؛ علي، محمد (٢٠١٧). الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوي الإنجاز لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٤٥(١)، ٧٢-٩٩.

عيد، سيد (٢٠٠٨). التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية، ندوة بعنوان: الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ١٦-٢١.

كمال، حنان البدرى (٢٠١٣). إدارة المعرفة ودورها في تنمية الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة السودان، مجلة كلية التربية بأسوان، ٢٤(٢)، ٢٦٥-٣٠٥.

ماضي، أحمد (٢٠١٤). أثر الدعم التنظيمي علي تنمية الاستغراق الوظيفي لدي العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة، فلسطين.

ماضي، خليل (٢٠١٥). أخلاقيات العمل وعلاقتها بمستوي الاستغراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة الإسكان والأشغال العامة الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة كلية فلسطين التقنية، ٢٨(٣)، ١-٢٢.

محمد، محمد شعبان (٢٠١٩). دراسة أثر تطبيق الإدارة علي المكشوف علي الإبداع الوظيفي في شركات الطيران، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات.

محمود، شيلان فاضل (٢٠١٣). دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركات آسيا سيل للاتصالات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة السليمانية - العراق.

معوض، محمود (٢٠١٩). دراسة تطبيق سياسة التدوير الوظيفي في شركات السياحة المصرية، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية السياحة والفنادق ، جامعة مدينة السادات.

موسي، أحمد (٢٠١٧). أثر التمكين النفسي للعاملين في مستوى الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية علي مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ٤(١)، ٩-٥٨.

ميا، علي ومزيق، رامي (٢٠١٧). مدي توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدي العاملين في القطاع المصرفي: دراسة ميدانية في المصارف التجارية بمدينة اللاذقية، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، ٧٦(٣٩)، ٤٣-٦٧.

نجم، عبدالحكيم ؛ عوجة، أحمد ؛ الشنواني، مروة (٢٠١٤). توسيط التمكين النفسي في العلاقة بين التمكين التنظيمي والاستغراق الوظيفي بالتطبيق علي العاملين بالإدارات التعليمية بمحافظة الدقهلية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٣٨(٤)، ٣٧١-٤٠٠.

المراجع الأجنبية

Bakker, A. and Leiter, M. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research USA, Psychology press, Library of Congress Cataloging in Publishing Date.

Huang, L. ; Ahlstrom, D. ; Lee, A. ; Chen, S. and Hsieh, M. (2016). High performance work systems, employee well-being, and job involvement: An empirical study, Personnel Review, 45(2), 296-314.

Janssen.o, (2003). innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co. worker, Journal of occupational and organizational psychology, 76(2) 250-260.

Kular, S. ; Gatenby, M. ; Rees, C. ; Soane, E. and Truss, K. (2008). Employee engagement: A literature review, Kingston University, Working Paper Series, 19(1) , 1-23.

Markos, S., and Sridevi, M. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance, International Journal of Business and Management, 5(12), 89-96.

Rich, B. ; Lepine, J. and Crawford, E. (2010). Job Engagement Antecedents and effects on job performance, Academy of Management Journal, 53(3), 617–635.

Sakovska, M. (2012). Importance of Employee Engagement in Business Environment: Measuring the Engagement level of administrative personnel in VUC Aarhus and detecting factors requiring improvement, Published thesis, Aarhus School of Business and Social Science, Aarhus University, Denmark.

Sharmila.j (2013). employee engagement. –An approach - Organization excellence International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research IJSSIR, 2 (5) 132-141.

Sultana, S. (2015). The Impact of Employee Engagement in Improving Organizational Performance, The International Journal of Business and Management, 3(2), 111-120.

Terese,A. (1998). A model of creativity and innovation organization. Organization Behaviors.

Theriou, G. and Chatzoglou, P.(2008). Enhancing Performance through best HRM Practices, Organizational Learning and Knowledge Management: A conceptual framework , European Business Review, 20, (3) 81-89.

Tiwari, S. (2011). Employee Engagement - The Key to Organizational Success, Academy for professional excellence, Kolkata.

The impact of job involvement on administrative creativity in Egyptian Tourism Companies

Amr Elmaghraby¹ Nehad Mohamed Kamal² Hebatallah Ali Gaafar²

¹Faculty of Tourism and Hotels, Pharos University

²Faculty of Tourism and Hotels, University of Sadat City

Abstract

The Ecological Footprint is an essential indicator of sustainable development in Job involvement is a key indicator of administrative creativity in any tourism company, and it directly affects the performance level of employees. The study aimed to investigate the impact of Job involvement on administrative creativity in the travel agencies of Egypt. A number of 480 questionnaires were distributed randomly to a sample of travel agencies' staff, while received 454 forms valid for analysis. The study concluded that there is a significant positive correlation between Job involvement and administrative creativity in the travel agencies of Egypt. Moreover, the study indicated that job involvement impacts significantly job innovation and gives travel agencies more competitive advantages and help them to compete in the business environment.

Keywords: Job involvement, Administrative creativity, Egyptian Tourism Companies.