

<p>إدارة التغيير كأداة لتعزيز مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ).</p>	<p>عنوان البحث</p>
<p>د. مروة سيد وهبه محمود (قسم الدراسات السياحية) د. حنان ماهر علي محمد (قسم الدراسات السياحية)</p>	<p>المشارك</p>
<p>ديسمبر ٢٠٢١</p>	<p>سنة النشر</p>
<p>المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة - جامعة الفيوم - المجلد (١٥) - العدد (٢) - ٢٠٢١ - الصفحات (١٦٧-١٩٨).</p>	<p>الناشر</p>
<p>الملخص</p> <p>يعد الإبداع أحد المقومات الأساسية في عملية التغيير فالتطورات المحيطة والناجمة عن ثورة المعلومات والإنفجار التكنولوجي وزيادة حدة المنافسة بين الشركات قد أحدثت مشكلات عديدة لذا يجب على المنظمات أن تستجيب لتلك التطورات بإحداث التغييرات التي تتواءم مع هذه التطورات ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بوجود الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تستجيب لهذه التغييرات المستمرة. ولذا يهدف البحث الحالي إلى تسليط الضوء على معرفة مدى تأثير إدارة التغيير على الإبداع الوظيفي للعاملين بالشركات السياحية المصرية فئة (أ)؛ من خلال دراسة العلاقة بين مجالات إدارة التغيير والإبداع الوظيفي للعاملين بهذه الشركات؛ من أجل تحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم إختيار عينة الدراسة من العاملين بتلك الشركات وقد بلغ حجم العينة ٣٨٢ عامل، تم إسترداد ٣٢٧ استمارة تمت الإجابة عليهم بشكل كامل، تم تحليل البيانات بإستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS(20 لإختبار فرضيات الدراسة وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التغيير في التكنولوجيا والتغيير في المجال الوظيفي و بين الإبداع الوظيفي كما وضحت الدراسة أيضاً عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التغيير في الثقافة والتغيير في الهيكل التنظيمي وبين الإبداع الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ). وقد قدمت الدراسة عدة توصيات منها عقد دورات تدريبية للعاملين بالشركات السياحية للتدريب على التغيير وكيفية إدارة التغيير. ودعم تقديم الأفكار الجديدة وغير التقليدية وتوفير جو ملائم يساهم في نشر ثقافة الإبداع وذلك لتحقيق التغيير المطلوب في بيئة العمل والمساهمة في تذليل العقبات التي تعيق تحقيق التغيير المنشود.</p> <p>الكلمات المفتاحية: إدارة التغيير - ثقافة الأفراد - التكنولوجيا - الهيكل التنظيمي - المجال الوظيفي - الإبداع الوظيفي.</p>	