



African Journal of Advanced Pure and Applied Sciences (AJAPAS)

Online ISSN: 2957-644X

Volume 3, Issue 3, 2024, Page No: 575-585

Website: <https://aaasjournals.com/index.php/ajapas/index>

(1.55): 2023 معامل التأثير العربي SJIFactor 2023: 5.689 ISI 2022-2023: 0.557
Special issue: First Libyan Conference on Technology and Innovation (LCTI-2024), Benghazi, Libya

تأثير الإدارة بالتجوال في تفعيل سلوك الابتكار في العمل: الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي دراسة حالة شركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي

أ. فاطمة حسن مرزوق الزلاوي *
المعهد العالي لتقنيات السياحة والضيافة - بنغازي، ليبيا

The Effect of Management by Wandering in Activating Innovation Behavior at Work: The Mediating Role of Job Absorption Case Study of the Arabian Gulf Oil Company in Benghazi

Fatima Hasan Marzouq Alzlawe *

Higher Institute for Tourism and Hospitality Technologies - Benghazi, Libya

*Corresponding author: fat.h.marzoug@gmail.com

Received: March 01, 2024

Accepted: May 05, 2024

Published: May 30, 2024

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإدارة بالتجوال وتأثيرها في تفعيل سلوك الابتكار في العمل من خلال الاستغراق الوظيفي في شركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي، حيث أستخدم المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية بلغت (107) من العاملين بمختلف المستويات الإدارية بشركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي، خضعت البيانات للتحليل والمعالجة باستخدام (SPSS)، وقد أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة الإدارة بالتجوال بالشركة محل الدراسة جاءت مرتفعة، كما بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين متغيرات الدراسة الإدارة بالتجوال، الاستغراق الوظيفي، سلوك الابتكار في العمل، وأن 43% من تفعيل سلوك الابتكار في العمل يعزى لممارسة أبعاد (اكتشاف الحقائق، تحسين الاتصال، التحفيز)، في حين كان تأثير بعد التطوير 60%، كذلك يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستغراق الوظيفي على تفعيل سلوك الابتكار، وأن (43.2%) من سلوك الابتكار في العمل يعود لاندماج واستغراق الموظف في عمله، وكشفت النتائج إن زيادة الاهتمام بالإدارة بالتجوال من قبل الشركة محل الدراسة في ظل وجود الاستغراق الوظيفي من شأنه توليد تأثير في مستوى سلوك الابتكار في العمل وتوصي الدراسة بتبني مفهوم الإدارة بالتجوال كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة من قبل المشرفين والمسؤولين في الإدارات العليا من أجل الرفع من مستوى السلوك الابتكاري لدى العاملين، كذلك العمل على تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين واندماجهم في العمل بشكل يتيح لهم تغذية أفكارهم وتشجيعهم على التفكير الابتكاري.

الكلمات المفتاحية: الإدارة بالتجوال، الاستغراق الوظيفي، السلوك الابتكاري.

Abstract

This study aimed to shed light on management by wandering and its impact on activating the innovative behavior of employees at the Arabian Gulf Oil Company in the city of Benghazi. The questionnaire was a data collection tool that was distributed to (160) employees at various administrative levels at the Arabian Gulf Oil Company in the city of Benghazi. (117) were retrieved. (107) questionnaires with a response rate of (73%) were valid for analysis. The statistical program (SPSS) was relied upon to enter and process the data. The results showed that the level of management practice by walking around in the company under study was high. The study also showed the existence of a positive direct correlation between the variables. The study management by wandering, job absorption, innovative behavior at work), and that 43% of the activation of employees' innovative behavior is due to practicing the dimensions (discovering facts, improving communication, motivation), while the effect of the development dimension was 60%, and there is also a statistically significant effect Job absorption activates the innovative behavior of employees, and that (43.2%) of innovative behavior at work is due to the employee's integration and immersion in his work. The study recommends consolidating the concept of management by

wandering among supervisors and officials in senior departments, increasing the practice of management by wandering, improving communication, motivating employees and encouraging them to present ideas.

Keywords: Management by walking, Motivation, Innovative work behavior, Job Involvement,

مقدمة

إن التغييرات التكنولوجية الحديثة والتطورات التي يشهدها العالم اليوم في شتى المجالات تنعكس على بيئة أعمال المنظمات ، حيث تعد المنظمات جزء من البيئة تؤثر وتتأثر بها ، الأمر الذي يجبرها على إتباع الطرق والأساليب الإدارية الحديثة لاستيعاب التطورات الكبيرة والتحويلات المختلفة ، لتمنح لها الفرصة للاستجابة والابتكار، ويعتبر العنصر البشري وعقله وعملياته الذهنية المصدر الأساسي للابتكار، فهو الذي يخترع، ويبتكر، ويبدع، ويدير، وينظم ، وهو اللبنة الأساسية التي يبنى عليها عمل منظمة الأعمال ويتحدد سلوك المنظمة من خلال مجموع سلوكيات الأفراد والعاملين فيها، والخصائص الذاتية للفرد ذات العلاقة بقدرته وخبرته وأنماط سلوكه يمكن أن تمارس المنظمة قدراً من التأثير عليها، يتطلب ذلك استخدام أساليب وطرائق جديدة، وتعد الإدارة بالتجوال أحد الأساليب هذه الأساليب تعتمد ممارسات وإجراءات يمكن من خلالها مساعدة العاملين على التطوير والابتكار، حيث تستغل الإدارة تجوالها الميداني بين الموظفين في تحفيزهم وتشجيعهم ودفعهم نحو التميز في العمل من خلال تفعيل السلوك الابتكاري وتوليد الأفكار الجديدة وتحويلها إلى ابتكارات ، فالمنظمة مجموعة من الأفراد تجمعهم علاقات مشتركة ويتفاعلون مع بعضهم البعض لأداء مهام ووظائف رئيسية تساعدهم على تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون بها ، ومن جهة أخرى يعتبر الاستغراق الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال إدارة الموارد البشرية، وهو عنصر حيوي يؤثر على العديد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين في منظمات الأعمال

في ضوء ما سبق، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على ممارسة أبعاد الإدارة بالتجوال وعلاقتها وتأثيرها في تفعيل سلوك الابتكار في العمل من خلال الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، من خلال تطبيق ذلك على شركة الخليج العربي للنفط باعتبار قطاع النفط من أهم القطاعات العاملة في ليبيا.

مشكلة الدراسة:

يعد سلوك الابتكار في العمل مطلباً ضرورياً لبقاء ونموها، فكثير من المشاكل التي تواجه المنظمات اليوم قد لا يكون سببها عدم كفاءة العاملين، وإنما بسبب الأساليب الإدارية المتبعة وبالرغم من تزايد الاهتمام بالابتكار في المنظمات، إلا أن دراسة الظروف والعوامل التي تحد من زيادة السلوك الابتكاري أو تؤدي إليه تعد نادرة. وتعتبر الإدارة بالتجوال أداة محركة للمنظمة بقصد تحقيق أهدافها، حيث تمكن المديرين من جمع المعلومات الكافية عن العمل والعاملين، كما يعبر الاستغراق الوظيفي عن مدى اندماج العاملين في المنظمة وشعورهم بالإيجابية ويزيد من ثقة العاملين بالمنظمة ومن ثم رفع مستوى العمل داخلها.

بناء على ما سبق ذكره يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر الإدارة بالتجوال في تفعيل سلوك الابتكار في العمل بوجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط من وجهة

نظر العاملين بشركة الخليج العربي للنفط بنغازي؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- [1] ما واقع ممارسة الإدارة بالتجوال في شركة الخليج العربي للنفط بنغازي محل الدراسة؟
- [2] ما طبيعة العلاقة بين الإدارة بالتجوال والاستغراق الوظيفي وسلوك الابتكار في العمل في شركة محل الدراسة؟
- [3] هل يوجد أثر للإدارة بالتجوال بأبعادها (اكتشاف الحقائق، تحسين الاتصال، التحفيز، الإبداع والتطوير) مجتمعة في تفعيل سلوك الابتكار في العمل بشركة الخليج العربي للنفط؟
- [4] هل يؤثر الاستغراق الوظيفي في تفعيل سلوك الابتكار في العمل بشركة الخليج العربي للنفط محل الدراسة؟
- [5] ما أثر الإدارة بالتجوال بأبعادها (اكتشاف الحقائق، تحسين الاتصال، التحفيز، الإبداع والتطوير) مجتمعة في تفعيل سلوك الابتكار في العمل بوجود الاستغراق الوظيفي متغيراً وسيطاً؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر الإدارة بالتجوال في تفعيل سلوك الابتكار في العمل بوجود الاستغراق الوظيفي متغيراً وسيطاً في شركة الخليج العربي للنفط من خلال:

1. معرفة مدى ممارسة أبعاد الإدارة بالتجوال (اكتشاف الحقائق، تحسين الاتصال، التحفيز، الإبداع والتطوير) في شركة الخليج العربي للنفط محل الدراسة.
2. الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة (الإدارة بالتجوال، سلوك الابتكار في العمل، الاستغراق الوظيفي
3. التعرف على درجة تأثير أبعاد الإدارة بالتجوال في تفعيل سلوك الابتكار في العمل من وجهة نظر العاملين بالشركة محل الدراسة
4. التعرف على درجة تأثير الاستغراق الوظيفي في تفعيل سلوك الابتكار في العمل من وجهة نظر العاملين بالشركة محل الدراسة
5. التحقق من الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في دعم أثر الإدارة بالتجوال في تفعيل سلوك الابتكار في العمل

فرضيات الدراسة:

من خلال عرض مشكلة الدراسة وتساؤلاتها ولتحقيق أهدافها تمت صياغة الفرضية التالية:

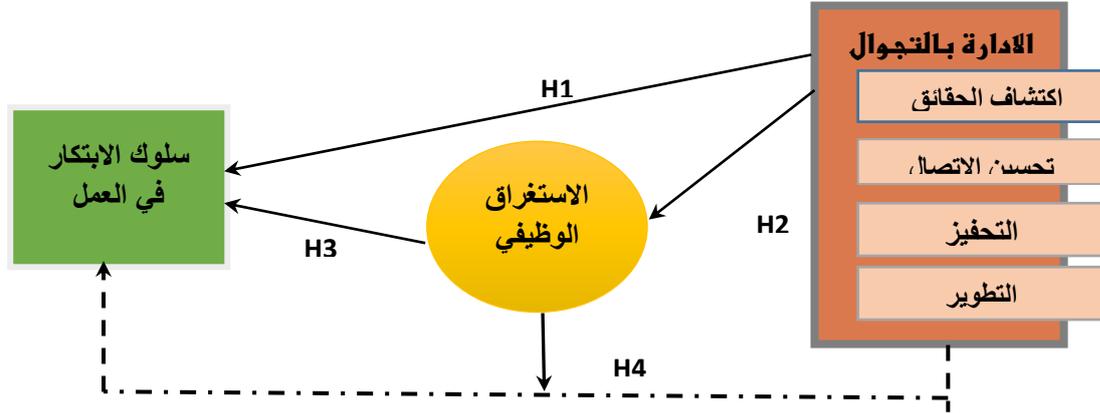
الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الإدارة بالتجوال على سلوك الابتكار في العمل للعاملين بشركة الخليج العربي للنفط

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الإدارة بالتجوال في الاستغراق الوظيفي للعاملين بشركة الخليج العربي للنفط

الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط على سلوك الابتكار في العمل للعاملين بشركة الخليج العربي للنفط (كمتغير تابع)

الفرضية الرابعة: يوجد أثر للإدارة بالتجوال (كمتغير مستقل) على سلوك الابتكار في العمل (كمتغير تابع) من خلال استغراق الوظيفي (كمتغير وسيط) بالشركة محل الدراسة.

أنموذج الدراسة



الشكل (1): أنموذج الدراسة (المصدر: إعداد الباحثة بناءً على الدراسات السابقة)

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإدارة بالتجوال Management by wandering: تتعدد مفاهيم الإدارة بالتجوال، ولا يمكن القول إن هناك تعريفاً مثالياً موحداً اتفق عليه الكتاب والباحثون لأن التعريفات تختلف باختلاف الرؤيا التي ينظر إليها هؤلاء الكتاب والباحثون، ومن هذه المفاهيم: تعريف (لورينز، 1997): الفرص المناسبة لجميع العاملين في مختلف المستويات التنظيمية في التعبير بصورة مباشرة عن وجهة نظرهم لمديريهم.

وعرفها الخضير (2000) بأنها: "علم تفعيل الآخرين وزيادة كفاءتهم، وتحفيز رغباتهم ورفع قدرتهم على تنفيذ وتحقيق تلك الأهداف، وذلك بالاعتماد على قيام المدر بجولات تفقدية على أرض الواقع، لمتابعة التنفيذ الفعلي للخطط والبرامج الموضوعية، ومعرفة سير العمل وانتظامه والوقوف على عوامل وأسباب الضعف الداخلي المؤثر على الإنتاج والإنتاجية (عبد العزيز، 2020: 235). وتعرف أيضاً على أنها: "عملية خروج القيادات الإدارية العليا من مكاتبها إلى مواقع العمل الفعلية للمرؤوسين للتعرف على أدائهم الفعلي والمشكلات التي تواجههم ومساعدتهم في حل المشكلات وتحقيق احتياجاتهم ورغباتهم وتحفيزهم وتقديم التغذية الراجعة لهم من أجل تحقيق الأهداف المرجوة (الدعيس، 2019: 135). وتتمثل أبعاد الإدارة بالتجوال في أربعة أبعاد رئيسية هي: (الحوامدة، والعبيدي، 2013: 83-84)

1. اكتشاف الحقائق: هي التعرف على المعلومات وكشف التفاصيل المتعلقة بالعمل والعاملين بشكل ميداني كي تكون قادرة على حل المشكلات وتوفير ما يلزم من احتياجات.

2. تحسين الاتصال: يهدف إلى تعرف المدير أكثر على وجهات النظر المختلفة والرد على استفسارات العاملين لتحسين فاعلية الاتصال، أن يقوم المدير بالعمل على كسب ثقة العاملين من خلال عقد الاجتماعات المفتوحة والمغلقة، والندوات والمحاضرات وورش العمل.

3. التحفيز: يهدف على الارتقاء بمستويات أداء العاملين ورفع روحهم المعنوية وتعميق إحساسهم بأنهم شركاء في وضع الأهداف، وذلك من خلال تحفيز العاملين لتقديم خدماتهم وحفزهم على العطاء.

4. التطوير والإبداع: ويهدف إلى تطوير العاملين من خلال التجوال، وذلك بتقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة واكتشاف المبدعين وإلهام العاملين بالتحول الإبداعية، وتحديد البرامج التدريبية الملائمة لتطوير أداء العاملين.

سلوك الابتكار في العمل Innovative work behaviour: يمثل السلوك الابتكاري أحد الضرورات الأساسية بالمنظمات الحديثة، ويتوافق مع أسس النظرية السلوكية وبالتالي يمكن اكتسابه من خلال التدريب والتعلم، مما يتطلب من هذه المنظمات التجاوب السريع والفعال مع المتغيرات الحديثة في عالم السلوك الابتكاري، الذي يعد أحد الأساليب الخارجية

عن المؤلف لتطوير الأشياء وتحديثها لمواكبة التغيير، وغالباً ما يكون الهدف الرئيس منها التغيير الإيجابي لجعل شيء ما أفضل مما كان عليه. يرى (Roffins,1999:404) سلوك الابتكار في العمل على أنه: "العمليات التي تؤدي إلى خلق فكرة وإخراجها من خلال منتج، أو أداء خدمة مفيدة أو طرائق من العمليات" .. وعرفه (Kratzer,et.al,2004:245) على أنه تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المنظمة وسوقها وبيئتها العامة، محدداً وبشكل أكثر بروزاً الإطار الذي يمكن أن تستعمل فيه الفكرة أو السلوك الجديد الذي تبنته المنظمة.

ويتم السلوك الابتكاري من خلال أربع مراحل على التوالي (خلق الفكرة، دعم الفكرة، الترويج للفكرة، تنفيذ الفكرة) (Musannip,et.al 2019)

الاستغراق الوظيفي Job Involvement: من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال إدارة الموارد البشرية، فهو عنصر حيوي يؤثر على العديد من المتغيرات المتصلة بسلوك العاملين في منظمات الأعمال، فيجب على المنظمات أن تلهم موظفيها وتمكنهم من استخراج طاقتهم الكاملة في العمل، وتسخير أنفسهم لأداء عملهم لتحقيق أهداف المنظمة، ويمكن تعريفه على أنه: "الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، فالاستغراق بمعنى أن يحب الفرد عمله ويكون مهتم بالعمل ومرتب به. (المغربي، 2004: 4). كما عرفه على (2021) بأنه: "حب الفرد لعمله وأن يكون مهتماً بشكل صادق وحقيقي"، والزيبيدي (2018) على أنه: "حالة يكون فيها الموظف مهتماً بمستقبل منظمته من خلال توجيه جهده بالكامل لصالح المنظمة". (قوشيح، كبريت، 2022: 6)

الدراسات السابقة:

تمثل الدراسات السابقة إطاراً معرفياً رئيساً ورافداً من الروافد التي توجه العمل العلمي وتقدم له خبرات وتجارب الباحثين السابقين، كما تشكل منهجاً إثنائياً لأي دراسة علمية. وسنتناول في هذا المبحث ما توفر للباحثة من دراسات متعلقة بالمتغيرات الدراسة وتناولت موضوع البحث بشكل مباشر أو غير مباشر مع التركيز على الأهداف التي سعت إليها كل دراسة ومجال التطبيق والنتائج التي خلصت إليها:

دراسة (الصاوي 2024): لفهم الدور الذي تلعبه القيادة الخادمة في تعزيز شعور الأطباء بالاستغراق الوظيفي بشكل مباشر أو غير مباشر، أجريت الدراسة على عينة قوامها 385 من الأطباء في المستشفيات التعليمية في مصر، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للقيادة الخادمة على الاستغراق الوظيفي، كما قدمت الدراسة دليلاً على تأثير شعور الأطباء بالملكية النفسية على درجة استغراقهم الوظيفي.

دراسة (خليفة 2023): هدفت إلى بيان الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي وتأثيره في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين، كذلك الكشف عن العلاقة بين أبعاد الارتباط الوظيفي والاستغراق الوظيفي، شمل مجتمع الدراسة مستشفيات جامعة المنصورة وكانت حجم العينة 360 مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي بين أبعاد الارتباط الوظيفي والاستغراق الوظيفي، وتوجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين،

دراسة (الغامدي، 2022): هدفت إلى التعرف على أثر القيادة الريادية لدى القيادات الأكاديمية في تعزيز سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، مستخدمة المنهج الوصفي، حيث تم جمع البيانات من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية قوامها (307) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة، أظهرت النتائج تأثيراً مباشراً ذي دلالة إحصائية للقيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، وأن (65.8) من التباين في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس يعود للقيادة الريادية.

دراسة (الشميمري، 2022): هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى والتعرف على مستوى جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي، تكونت عينة الدراسة من (96) من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي، كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي.

دراسة (مصلح 2021): هدفت الدراسة إلى التعرف على الإدارة بالتجوال ودورها في تحقيق المرونة التنظيمية، بالتطبيق على شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في شركة جوال بالمحافظات الجنوبية والبالغ عددهم (164) موظف وموظفة، وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالتجوال بأبعادها والمرونة التنظيمية في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال، وأوصت الدراسة بضرورة إتباع أسلوب التدوير الإداري وتهئية الموظفين للعمل في أكثر من مهمة وظيفية لضمان سير العمل على أكمل وجه .

دراسة (الفهد 2020): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة الإدارة بالتجوال لدى العمداء في جامعة المجمع واستخدم المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة من مجتمعها جميع الوكلاء ورؤساء الأقسام والبالغ عددهم (63) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الإدارة بالتجوال لدى العمداء في جامعة المجمع جاءت عالية، وأوضحت النتائج أن هناك العديد من الصعوبات التي تواجه القيادات الجامعية لممارسة الإدارة بالتجوال لدى العمداء من أبرزها كثرة المهام الموكلة للعميد وضغوط العمل، كذلك قلة الوعي بأهمية الجولات التفتيشية.

دراسة (Dheyaa & Amanah, 2020): هدفت الدراسة للتعرف على التأثير الداعم للقيادة المبتكرة على سلوك العمل المبتكر، أجريت الدراسة على 150 من العاملين في شركات المحمول وسط وجنوب العراق، أشارت نتائج الدراسة إلى أن سلوكيات القيادة الشاملة مثل الانفتاح وإمكانية الوصول والتوافر حفزت المرؤوسين على المشاركة في الابتكار في العمل، وأنه لتعزيز سلوك العمل المبتكر يحتاج القادة إلى إشراك بشكل فعال.

دراسة (purwanto, et.al, 2020): هدفت الدراسة التعرف على التأثير القيادة التحويلية ومناخ الشركة على أداء العمل من خلال سلوك العمل المبتكر، أجريت الدراسة على 1199 من العاملين في شركات الخدمات في أندونيسيا، توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية وثقافة الشركة لها تأثير إيجابي على أداء العمل بشكل مباشر وغير مباشر من خلال التوسط في سلوك العمل المبتكر، وأن سلوك العمل المبتكر له تأثير إيجابي وهام للغاية على أداء العمل.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: بعد أن تم تحديد مشكلة الدراسة، والاطلاع على الدراسات السابقة، ومراجعة العديد من المناهج البحثية، وتماشياً وطبيعة الدراسة الميدانية تم التوصل إلى أن المنهج الملائم للدراسة الحالية هو المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على وصف الظاهرة وجمع البيانات والمعلومات عنها وتصنيفها وتنظيمها بهدف الوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم واقعها وتطويرها.

أداة الدراسة: ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة البحث بناءً على دراسة الأدبيات، وعلى مطالعات الدراسات السابقة المرشدة في هذا المجال، وبالاستعانة بدراسة (الرواشدة 2013، عزاب 2017، 2018، Coetzer & Inma 2019، الغامدي 2022، مصلح 2021، الشميمري، 2022)، وهي ذات مقياس خماسي، تتكون من ثلاثة محاور رئيسية بالإضافة إلى البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة في الدراسة:

المحور الأول: يتعلق بأبعاد المتغير المستقل وهو الإدارة بالتجوال: وتضمّن (17) فقرة، واشتمل على أربعة أبعاد وتمثلت في: اكتشاف الحقائق (5) عبارات، تحسين الاتصال (4) عبارات، التحفيز (4)، وأخيراً الإبداع والتطوير (4) عبارات

المحور الثاني: الخاص بالمتغير الوسيط الاستغراق الوظيفي تضمّن (15) عبارة، أما المحور الثالث الخاص بالمتغير التابع سلوك الابتكار في العمل تضمّن (14) عبارة

صدق الأداة وثباتها: لأجل اختبار ثبات عبارات المتغيرات ومدى الترابط والاتساق الداخلي بينها، اعتمدنا معامل (Cronbach's Alpha)، حيث كانت معاملات الثبات لمحاور الاستبانة باستخدام ألفا كرونباخ مرتفعة تجاوزت 0.6 وهي نسبة قبول الاستبانة بناءً على ألفا كرونباخ، وهو ما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يعكس قدرة الاستبانة على قياس ما صممت من أجله.

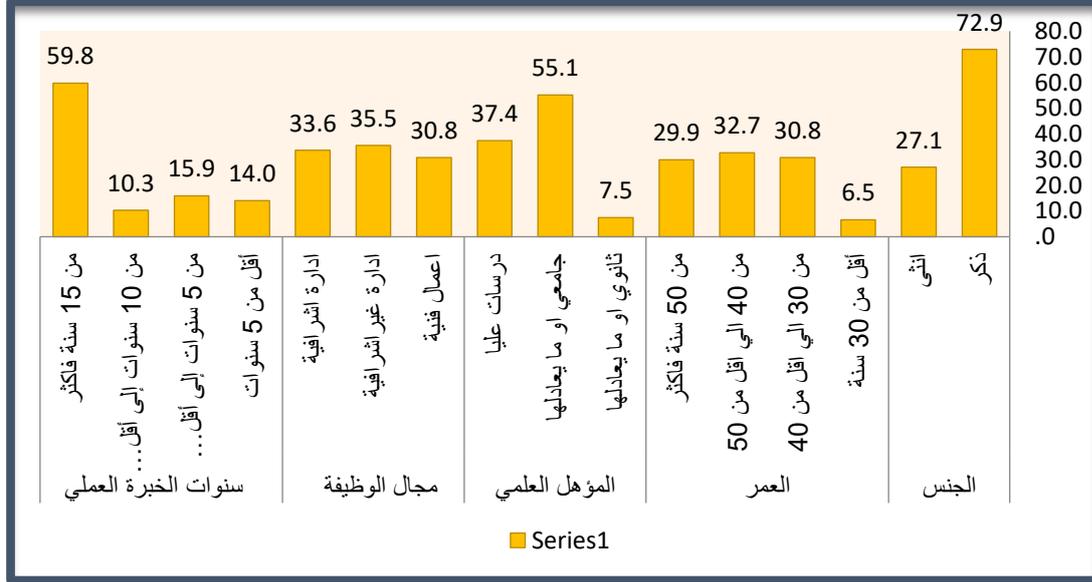
كما قامت الباحثة بإجراء بعض الاختبارات من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الارتباط والانحدار، إذ تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة باستخدام معامل تضخم التباين (VIF)، واختبار التباين المسموح به (Tolerance) أكبر من 0.05، وتم التأكد من أتباع البيانات التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (Skewness)، وكانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي حيث كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (1).

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمختلف المستويات الإدارية بشركة الخليج العربي للنفط بمدينة - بنغازي، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقيّة العشوائية (Stratified Random Sample) وتكونت عينة الدراسة الفعلية من (160) من العاملين وزعت الاستبانة على أفراد العينة، استرجع منها (117) استبانة، منها (10) غير صالحة للتحليل و(107) صالحة للتحليل بنسبة استجابة (73.13%)

أساليب تحليل البيانات: تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف (SPSS)، حيث تم استخدام النسب المئوية والتكرارات للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، واستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لمعرفة واقع ممارسة الإدارة بالتجوال في شركة الخليج العربي للنفط ومستوى السلوك الابتكاري لدى العاملين بالشركة. وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لقياس قوة العلاقة واتجاهها بين متغيرات الدراسة، كما تم استخدام معادلة خط الإنحدار البسيط لمعرفة مدى المساهمة لكل عامل مستقل بشكل منفصل على تفعيل سلوك الابتكار في العمل، والإنحدار البسيط والمتعدد وتحليل المسار لاختبار صحة الفرضيات.

مناقشة النتائج:

خصائص أفراد عينة الدراسة: يمكن التعرف على خصائص المشاركين في الدراسة من الشكل (2) ، وذلك فيما يتعلق (النوع ، العمر ، المستوى التعليمي ، مجال الوظيفة ، سنوات الخبرة العملية) ، ويتضح من البيانات التي تم الحصول عليها والخاصة بالمستوى التعليمي وسنوات الخدمة في المؤسسة بالنسبة للمشاركين في الدراسة حيث الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة من حملة المؤهلات الجامعية والدراسات العليا بنسبة 92.5% ، وأن ما يقارب عن 71% من المشاركين لهم خبرة طويلة في العمل الأمر الذي يضيف نوع من الثقة في إمكانية الاعتماد على إجاباتهم المختلفة.



الشكل (2): البيانات الشخصية والوظيفية للمشاركين في الدراسة

تحليل بيانات المحاور الرئيسية للدراسة:

نستعرض في هذا الجزء من الدراسة عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها ثم مناقشتها. الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما واقع ممارسة الإدارة بالتجوال (اكتشاف الحقائق - تحسين الاتصال، التحفيز، الإبداع والتطوير) في شركة الخليج العربي للنفط - بمدينة بنغازي من وجهة نظر العاملين بالشركة؟

للإجابة على سؤال الدراسة والتعرف واقع ممارسة الإدارة بالتجوال في شركة الخليج العربي للنفط بمدينة بنغازي، تم استخدام بعض الاحصاءات الوصفية من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حتى يمكن معرفة مدى ممارسة أبعاد الإدارة بالتجوال من وجهة نظر عينة الدراسة من العاملين بمستويات الإدارية بشركة الخليج العربي للنفط محل الدراسة، وفق ما هو مبين بالجدول رقم (1) التالي:

الجدول (1): توصيف أبعاد محور الإدارة بالتجوال

ت	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	اكتشاف الحقائق	3.994	0.778
2	تحسين الاتصال	3.691	0.764
3	التحفيز	3.990	0.729
4	الإبداع والتطوير	3.921	0.636
	الإدارة بالتجوال	3.917	0.732
	سلوك الابتكار في العمل	3.878	0.584
	الاستغراق الوظيفي	4.143	0.584

(المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على إجابات المشاركين في الدراسة ومخرجات SPSS)

يتضح من الجدول (1) السابق أن درجة ممارسة الإدارة بالتجوال بشركة الخليج العربي للنفط من وجهة نظر المشاركين بالدراسة كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط العام الكلي (3.917) وبانحراف معياري (0.7324)، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الإدارة بالتجوال على الترتيب: الترتيب الأول بعد (اكتشاف الحقائق)، والترتيب الثاني لبعده التحفيز، والترتيب الثالث بعد الإبداع والتطوير، وجاء في الترتيب الرابع بعد تحسين الاتصال.

ويبين الجدول قيمة المتوسط لباقي المتغيرات حيث بلغ المتوسط الحسابي لمُتغير الاستغراق الوظيفي (4.14) وبانحراف معياري (0.584)، ما يعني اندماج العاملين بالشركة بأعمالهم بشكل كبير، ولمُتغير سلوك الابتكار في العمل (3.878) وبانحراف معياري (0.584)، أي أن مستوى السلوك الابتكاري للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط محل الدراسة كان مرتفعاً

السؤال الثاني: ما طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة (الإدارة بالتجوال، سلوك الابتكار في العمل، الاستغراق الوظيفي) في شركة الخليج العربي للنفط - بمدينة بنغازي من وجهة نظر العاملين بالشركة؟
 أستخدم اختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlations) لمعرفة قوة الارتباط واتجاهه بين متغيرات الدراسة حيث كانت معاملات الارتباط بينهما كما هي موضحة بالجدول (2):
 ومن خلال نتائج التحليل الموضحة بالجدول (2) يتضح أن جميع علاقات الارتباط كانت طردية موجبة ، ذات دلالة إحصائية بين كل المتغيرات بمستوى معنوية 0.05 و بالنظر إلى قوة العلاقة نجد أن هناك علاقة قوية لمُتغير "التحفيز" مع "اكتشاف الحقائق" بقيمة ارتباط 0.738 ، بينما نجد أن لمُتغير "الإدارة بالتجوال" علاقة طردية متوسطة مع "الاستغراق الوظيفي" و سلوك الابتكار في العمل " بقيمة ارتباط (0.518 ، 0.555) على التوالي ، ، والعلاقة بين الاستغراق الوظيفي والسلوك الابتكاري في العمل علاقة طردية متوسطة بقيمة ارتباط (0.657)

الجدول (2): علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة

7	6	5	4	3	2	1	Std. Deviation	Mean	الأبعاد
						1	0.778 0.000	3.994 0.000	اكتشاف الحقائق
					1	.523** 0.000	0.764 0.000	3.691 0.000	تحسين الاتصال
				1	.653** 0.000	.738** 0.000	0.729 0.000	3.991 0.000	التحفيز
			1	.665** 0.000	.456** 0.000	.580** 0.000	0.759 0.000	3.990 0.000	الإبداع والتطوير
		1	.797** 0.000	.906** 0.000	.775** 0.000	.869** 0.000	0.636 0.000	3.921 0.000	الإدارة بالتجوال
	1	.555** 0.000	.596** 0.000	.436** 0.000	.413** 0.000	.428** 0.000	0.584 0.000	3.878 0.000	سلوك الابتكار في العمل
1	.657** 0.000	.518** 0.000	.393** 0.000	.437** 0.000	.468** 0.000	.439** 0.000	0.583 0.000	4.143 0.000	الاستغراق الوظيفي

مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

(المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على إجابات المشاركين في الدراسة ومخرجات SPSS)

• اختبار فرضيات الدراسة

بعد التأكد مسبقاً من صلاحية نموذج الدراسة للتحليل الإحصائي وعدم وجود تداخل خطي بين أبعاد المتغير المستقل، وأن بيانات متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، أُختبرت فرضيات الدراسة على النحو التالي:
الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الإدارة بالتجوال على سلوك الابتكار في العمل للموظفين بشركة الخليج العربي للنفط
 تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من أثر أبعاد الإدارة بالتجوال على سلوك الابتكار في العمل للعاملين في شركة الخليج العربي للنفط - بنغازي، ويتضح ذلك بالجدول (3) التالي:

الجدول (3): تحليل الانحدار المتعدد التدريجي بين أبعاد الإدارة بالتجوال والسلوك الابتكاري في العمل

المتغير المستقل	المتغير التابع: السلوك الابتكاري في العمل
-----------------	---

أبعاد الإدارة بالتجوال	B	T	مستوي الدلالة	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	Adjusted R ²	F	مستوي الدلالة Sig.
اكتشاف الحقائق	0.321	4.85	0.000	0.428	0.183	0.175	23.49	0.000
تحسين الاتصال	0.315	4.64	0.000	0.413	0.17	0.162	21.54	0.000
التحفيز	0.349	4.96	0.000	0.436	0.19	0.182	24.65	0.000
الإبداع والتطوير	0.459	7.59	0.000	0.596	0.355	0.349	57.74	0.000

(المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على إجابات المشاركين في الدراسة ومخرجات SPSS)

يتضح من البيانات في الجدول (3) تأثير أبعاد الإدارة بالتجوال في تفعيل سلوك الابتكار في العمل ، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) حيث تراوحت قيمة معامل التحديد R² لأبعاد (اكتشاف الحقائق ، تحسين الاتصال ، التحفيز) بلغت (0.43) أي أن تطبيق هذه الأبعاد قد فسر ما مقداره (43%) من تفعيل السلوك الابتكاري في العمل ، في حين بلغت قيمة R² لبعد الإبداع والتطوير (0.596) ، أي أن تطبيق هذه البعد قد فسر ما مقداره (60%) من تفعيل السلوك الابتكاري في العمل ، أما النسبة الباقية تُعزى الي متغيرات غير داخلية في أنموذج البحث أو متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها ، كما بلغت درجة التأثير (B=0.32) لبعد اكتشاف الحقائق وتحسين الاتصال وهذا يعني أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في تطبيق بعد اكتشاف الحقائق وبعد تحسين الاتصال يؤدي إلى تفعيل السلوك الابتكاري للعاملين بقيمة (32%) ، وبلغت (B=0.34) لبعد التحفيز وهذا يعني أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في تطبيق بعد التحفيز تؤدي إلى تفعيل السلوك الابتكاري للعاملين بقيمة (34%) ، ولبعد الإبداع ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة إحصائي الاختبار F ، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) ، وبلغت لبعد الإبداع والتطوير (B=0.45) ، أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في تطبيق بعد الإبداع والتطوير تؤدي إلى تفعيل سلوك الابتكار في العمل بقيمة (45%) واستنادا إلى ما سبق تُقبل الفرضية التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الإدارة بالتجوال (اكتشاف الحقائق، تحسين الاتصال، التحفيز، الإبداع والتطوير) في تفعيل سلوك الابتكار في العمل للعاملين بشركة الخليج العربي للنفظ حسب إجابات المشاركين في الدراسة.

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الإدارة بالتجوال في الاستغراق الوظيفي للعاملين بشركة الخليج العربي للنفظ.

الجدول (4): تحليل الانحدار المتعدد التدريجي بين أبعاد الإدارة بالتجوال والاستغراق الوظيفي

المتغير المستقل أبعاد الإدارة بالتجوال	B	T	مستوي الدلالة	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	Adjusted R ²	F	مستوي الدلالة Sig.
اكتشاف الحقائق	0.321	5.006	0.000	0.329	0.193	0.185	25.05	0.000
تحسين الاتصال	0.357	5.427	0.000	0.468	0.219	0.212	29.45	0.000
التحفيز	0.35	4.975	0.000	0.437	0.191	0.183	24.75	0.000
إبداع والتطوير	0.303	4.383	0.000	0.393	0.155	0.147	19.21	0.000

(المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على إجابات المشاركين في الدراسة ومخرجات SPSS)

تبين البيانات الواردة في الجدول (4) تأثير أبعاد الإدارة بالتجوال في الاستغراق الوظيفي للعاملين إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الإدارة بالتجوال ، حيث كانت قيم معامل التحديد R² لأبعاد (اكتشاف الحقائق ، تحسين الاتصال ، التحفيز) على التوالي (0.191 ، 0.219 ، 0.193) أي أن تطبيق هذه الأبعاد قد فسر ما مقداره (20%) من الاستغراق الوظيفي للعاملين ، في حين بلغت قيمة R² لبعد الإبداع والتطوير (0.155) ، أي أن تطبيق هذه البعد قد فسر ما مقداره (15%) من استغراق الموظفين في العمل ، أما النسبة الباقية تُعزى الي متغيرات غير داخلية في أنموذج البحث أو متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها ، كما تراوحت قيم درجة التأثير B

(0.30 - 0.35) وهذا يعني أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في تطبيق أبعاد الإدارة بالتجوال (اكتشاف الحقائق وبعد تحسين الاتصال تؤدي زيادة الاستغراق الوظيفي للعاملين وانماجهم بنسبة تتراوح (30% - 35%) إلى تفعيل السلوك الابتكاري للعاملين بقيمة (30%) ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة إحصائي الاختبار F ، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) واستناداً إلى ما سبق تُقبل الفرضية التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإدارة بالتجوال (اكتشاف الحقائق، تحسين الاتصال، التحفيز، الإبداع والتطوير) في الاستغراق الوظيفي للعاملين حسب إجابات أفراد عينة الدراسة.

الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) للاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط على سلوك الابتكار في العمل للعاملين بشركة الخليج العربي للنفط (كمتغير تابع) استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من أثر الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط على سلوك الابتكار في العمل في شركة الخليج العربي بمدينة بنغازي، ونتائج الجدول (5) توضح ذلك:

الجدول (5): نتيجة تحليل الانحدار الخطي بين الاستغراق الوظيفي والسلوك الابتكاري في العمل

المتغير الوسيط							المتغير التابع: السلوك الابتكاري في العمل	
B	T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	Adjusted R ²	F	مستوى الدلالة	
0.657	8.93	0.000	.657 ^a	0.432	0.426	79.78	0.000	

(المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على إجابات المشاركين في الدراسة ومخرجات SPSS)

يتضح من الجدول (5) تأثير الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط على تفعيل سلوك الابتكار في العمل إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) حيث بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.43) أي أن اندماج الموظف في العمل قد فسر ما مقداره (43.2%) من السلوك الابتكاري في العمل ، أما النسبة الباقية تُعزى الي متغيرات غير داخلية في أنموذج البحث أو متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها ، كما أظهرت النتائج أن معامل التحديد المعدل $Adjusted R^2$ قد بلغ (0.426) وهو ما يعكس المستوى الصافي لأهمية الاستغراق الوظيفي ، كما بلغت درجة التأثير (B=0.657) وهذا يعني أن اندماج الموظف بمقدار وحدة واحدة واستغراقه في العمل يؤدي إلى زيادة تفعيل وإنتاج الأفكار المبتكرة في العمل بقيمة (70.4%) ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة إحصائي الاختبار (F=79.786) ، وهي دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05) .

واستناداً إلى ما سبق تُقبل الفرضية التي تنص على: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للاستغراق الوظيفي على تفعيل سلوك الابتكار في العمل في شركة الخليج العربي للنفط

الفرضية الرابعة: يوجد تأثير إيجابي للإدارة بالتجوال على السلوك الابتكاري من خلال استغراق الوظيفي للعاملين

لاختبار الفرضية الرابعة تم الاستعانة بتحليل المسار Analysis Path باستخدام برنامج Amos V.26 المدعوم ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وذلك للتحقق من وجود علاقة الارتباط والتأثير المباشرة وغير المباشرة لأبعاد الإدارة بالتجوال مجتمعاً في تفعيل السلوك الابتكاري للعاملين بوجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، ويوضح الجدول رقم (6) نتائج اختبار تحليل المسار على النحو التالي:

جدول رقم (6): نتائج اختبار تحليل المسار للتحقق الأثر المباشر وغير المباشر بين متغيرات الدراسة

البيانات		تحليل المسار لتأثير ابعاد الادارة بالتجوال في السلوك الابتكاري بوجود الاستغراق الوظيفي كعامل وسيط	
مؤشر ملائمة الجودة	GFI	1.000	
مؤشر المواءمة المقارن	CFI	1.000	
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي	RMSEM	0.568	
مستوى الدلالة	Sig	0.000	
قيم معاملات التأثير المباشر	Direct Effect	الادارة بالتجوال والاستغراق الوظيفي	الاستغراق الوظيفي والسلوك الابتكاري
		0.476	0.505
قيم معاملات التأثير غير المباشر	Indirect effect	0.240	
المحسوبة	T	73.13	
مستوى الدلالة	Sig	0.000	

(المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على إجابات المشاركين في الدراسة ومخرجات SPSS)

من نتائج التحليل الإحصائي الواردة في الجدول السابق رقم (6) يتبين أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإدارة بالتجوال مجتمعة في مستوى التفكير الابتكاري بوجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بشركة الخليج العربي محل الدراسة، إذ بلغت قيمة مؤشر ملائمة الجودة (GFI) (1.000) الواحد الصحيح وهي الملائمة التامة. أما (CFI) فهو مؤشر المواءمة المقارن وقد بلغ الواحد الصحيح. وبلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (0.05). وقد بلغ التأثير المباشر للإدارة بالتجوال في الاستغراق الوظيفي (0.476) وهو ما يشير إلى أن الإدارة بالتجوال بالشركة محل الدراسة تؤثر على الاستغراق الوظيفي، وبالتالي زيادة الاهتمام بالإدارة بالتجوال من شأنه توليد تأثير في الاستغراق الوظيفي. وبذات السياق بلغ التأثير المباشر للاستغراق الوظيفي في مستوى السلوك الابتكاري (0.505) وبالتالي زيادة الاهتمام بالاستغراق الوظيفي من شأنه توليد تأثير في مستوى السلوك الابتكاري للعاملين بشركة الخليج العربي للنقط محل الدراسة. وقد بلغ التأثير غير المباشر للإدارة بالتجوال في مستوى السلوك الابتكاري للعاملين بالشركة في ظل وجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط (0.240)، وهو ما يؤكد الدور الذي يلعبه الاستغراق الوظيفي في تعزيز تأثير الإدارة بالتجوال في مستوى السلوك الابتكاري بالشركة محل الدراسة. كما بلغت قيمة F المحسوبة للمسار الأول (الإدارة بالتجوال - السلوك الابتكاري) (73.13)، وهي ذات دلالة عند مستوى معنوية (0.05). فيما بلغت قيمة F المحسوبة لمعامل تأثير المسار الثاني (الاستغراق الوظيفي - مستوى السلوك الابتكاري) (36.68) وهي ذات دلالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك تأثير للإدارة بالتجوال في تفعيل السلوك الابتكاري في العمل من خلال الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط إذ إن زيادة الاهتمام بالإدارة بالتجوال من قبل الشركة محل الدراسة في ظل وجود الاستغراق الوظيفي من شأنه توليد تأثير في مستوى سلوك الابتكار في العمل.

وبناء على ما سبق من نتائج لاختبار الفرضية الرابعة تُقبل الفرضية حيث إنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالتجوال والسلوك الابتكاري للعاملين من خلال الاستغراق الوظيفي في شركة الخليج العربي للنقط محل الدراسة.

الاستنتاجات والتوصيات:

❖ الاستنتاجات:

بناء على تحليل نتائج الدراسة واختبار فرضياتها خلصت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات يمكن حصرها في الآتي:

- أن درجة ممارسة أبعاد الإدارة بالتجوال (اكتشاف الحقائق، تحسين الاتصال، التحفيز، الإبداع والتطوير) بشركة الخليج العربي للنقط جاءت مرتفعة حسب وجهة نظر المشاركين بالدراسة
- مستوى اندماج العاملين واستغراقهم في العمل بالشركة محل الدراسة جاءت مرتفعة حسب إجابات المشاركين.
- توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المتغير المستقل (الإدارة بالتجوال) والاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط وسلوك الابتكار في العمل كمتغير تابع، حسب إجابات المشاركين في الدراسة من العاملين في شركة الخليج العربي للنقط بمدينة بنغازي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لأبعاد الإدارة بالتجوال، الإبداع والتطوير) على سلوك الابتكار في العمل وبنسبة 43%، يعزى لـ (اكتشاف الحقائق، تحسين الاتصال، التحفيز)، في حين (60%) راجع للإبداع والتطوير، أما باقي التأثير قد يرجع إلى متغيرات أخرى لم تتضمنها الدراسة أو متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها
- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لأبعاد الإدارة بالتجوال على الاستغراق الوظيفي وأن نسبة 15-20%، من الاستغراق الوظيفي تعود لأبعاد الإدارة بالتجوال حسب إجابات المشاركين في الدراسة من العاملين في شركة الخليج العربي للنقط بمدينة بنغازي.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للاستغراق الوظيفي في تفعيل سلوك الابتكار في العمل، وأن (43.2%) من السلوك الابتكاري في العمل يعود لاندماج واستغراق الموظف في عمله حسب إجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين بالشركة محل الدراسة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالتجوال والسلوك الابتكاري للعاملين من خلال الاستغراق الوظيفي وزيادة الاهتمام بالإدارة بالتجوال من شأنه توليد تأثير في الاستغراق الوظيفي، والذي بدوره يؤثر في مستوى سلوك الابتكار في العمل للعاملين بالشركة محل الدراسة.

❖ التوصيات:

- أهمية تبني مفهوم الإدارة بالتجوال كأحد أهم المفاهيم الإدارية الحديثة من قبل المشرفين والمسؤولين في الإدارة العليا، من أجل الرفع من مستوى السلوك الابتكاري للعاملين.
- حث الإدارات على تطبيق الإدارة بالتجوال لاكتشاف الحقائق وتحديد المشكلات وتحسين الاتصال، وتحفيز العاملين، وتحقيق التطوير والابتكار لمنظمتهم.

- تعزيز فرص الاتصال الفعال بين المسؤولين والعاملين، وتوضيح كل ما يحدث من تغيرات في الخطط والسياسات الأمر الذي من شأنه تعزيز اندماج العاملين وانتماءهم للمنظمة.
- تشجيع التفكير الابتكاري وتقديم المكافأة والحوافز للعاملين الذين يقومون باستخدام طرق مبتكرة تساعد على تطوير الأداء.
- ضرورة الاهتمام بتدريب العاملين وتطويرهم وتنمية قدراتهم حيث إن الابتكار سلوك يمكن اكتسابه عن طريق التدريب والتعلم.
- الابتكار يتطلب قيادة ملتزمة بالتغيير وتدعم الابتكار وتسانده، بتوفير بيئة محفزة للموظف بمختلف المستويات الإدارية على الابتكار والسعي نحو الأداء المتفوق.
- العمل على تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى العاملين واندماجهم في العمل بشكل يتيح لهم تغذية أفكارهم ووجهات نظرهم بشكل متنام ويشعرون بأن لهم دور هام في تطوير المنظمة.
- ضرورة بناء علاقات مع تكنولوجيا المعلومات والمساعدة في بناء سياق تنظيمي يدعم العمل الجماعي وإزالة الهياكل التنظيمية التقليدية لإعطاء مساحة للتفكير الابتكاري.

قائمة المراجع:

- [1] أحمد، عزام، (2018)، الإدارة بالتجوال كمدخل للميزة التنافسية في التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، *مجلة العلوم التربوية*، العدد (2): 337 - 418
- [2] الحوامة، نضال، العبيدي، أمل، (2013)، أثر ممارسة الإدارة بالتجوال على فاعلية اتخاذ القرارات دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الرسمية، *مجلة دراسات إدارية*، العدد (6): 62-100
- [3] الدعيس، عبد الكريم، (2019)، درجة ممارسة القيادات الإدارية العليا في ديوان عام وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية للإدارة بالتجوال من وجهة نظر مديري الإدارات والأقسام، *مجلة الجامعة في الدراسات الإدارية والمالية*،
- [4] الشميمري، هدى صالح، (2022)، جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، *المجلة العلمية*، كلية التربية جامعة أسيوط، المجلد (38) العدد (4)
- [5] الصاوي، محمود محمد رجب، (2024)، "العلاقة بين القيادة الخادمة والاستغراق الوظيفي: دراسة أثر بعض المتغيرات الوسيطة"، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، المجلد (5)، العدد (1)، ج 3 ص ص: 878-917
- [6] الغامدي، عمير بن سفر، (2022)، أثر القيادة الريادية في سلوك العمل الابتكاري لأعضاء هيئة التدريس، *مجلة العلوم التربوية*، المجلد (9) العدد (1)
- [7] خليفة، هاني عبد المنعم، (2022)، "الانغماس الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين"، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، المجلد 47
- [8] الفهد، زهوة بنت فوزان، (2020)، واقع ممارسة الإدارة بالتجوال لدى العمداء في جامعة المجمعة من وجهة نظر الوكلاء ورؤساء الأقسام، *مجلة التربية جامعة القاهرة*، العدد (188) الجزء 5، ص 194-229
- [9] ضيف، أحمد، صدوق، فتيحة، (2020)، دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة، *مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية*، المجلد (4) العدد (2): ص: 127-150
- [10] قوشيح، خالدية، وكيريت، خديجة، (2022)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون، الجزائر
- [11] ماهر، أحمد، (2020)، الإدارة بالإبداع والابتكار، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- [12] مصلح، حاتم فايز إبراهيم (2021)، الإدارة بالتجوال ودورها في تحقيق المرونة التنظيمية في شركات الاتصالات الخلوية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة
- [13] Agus purwanto, Innocentins Bernarto, Masjuki Asbari, & Choi Chi Hyun, (2020), " the impacts of leadership and culture on work performance in service company and innovative work behavior as mediating effects", *Journal of Research in Business Economics and Education*, Vol.2, Issue.1, pp.283_291
- [14] Basharat, J. Muhammad, A, Iqra, A, (2019), "Inclusive leadership and innovative work behavior the role of psychological empowerment, *journal of management and organization*, No.25, pp.554-571
- [15] Brian. Collins, Kevin.w. Mossholder, (2017), "Fairness means more to some than others: Interactional embeddedness and discretionary work behaviors", *Journal of management*, vol.43, No.2, pp.293_318.
- [16] Dheyaa Falih, Mohammed. Jabbar, Ahmed. Abdullah, (2020), " the impact of inclusive leadership behaviors on innovative work place behavior with an emphasis on the mediating role of work engagement", *Journal Problems and Perspectives in management*, Vol.18, Issue.3, pp.479_491