

[أثر مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري على الاستقرار الوظيفي]

[دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار]

[إعداد: سالم بن سهيل بن محمد العوائد]

الملخص باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات) لدى ثلاثة شركات صناعية بمحافظة ظفار على الاستقرار الوظيفي، تكون مجتمع البحث من موظفي الثلاث شركات الصناعية بمحافظة ظفار وعددهم (498) موظفاً وقد اختار الباحث عينة عشوائية قوامها (150) موظف في الشركات الثلاثة، حيث اختار (60) موظف من شركة ريسوت للإسمنت (50) موظف من شركة صلاله للميثانول، و (40) موظف من شركة مطاحن صلاله، وتم توزيع الاستبانات على جميع افراد العينة، واسترجع الباحث (108) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، شكلت ما نسبته (72%) من إجمالي الاستبانات الموزعة، وتعد هذه النسبة مقبولة لأغراض التحليل والبحث العلمي. ومن أهم نتائج الدراسة: وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) للإصالة والحساسية للمشكلات على الإستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية المبحوثة. وعدم وجود تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) للطلاقة والمرونة على الإستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية المبحوثة. ومن اهم توصيات الدراسة: إجراء الاختبارات الدورية لتقدير مستويات التفكير الإبداعي الذي يمتلكه المدير وكم حاجته للتطوير والمحافظة على الكوادر القيادية المبدعة، تكوين فريق عمل متكامل يترأسه القائد الإداري لإدارة الازمات والاحساس بالمشكلات قبل حدوثها، كذلك حث القيادات الإدارية على المشاركة في البرامج الاجتماعية والعلمية التي تقيمها المنظمات المعنية بتدريب وتطوير القدرات الفكرية بشكل عام ومنها الإبداعية بشكل خاص وان كان بعض من هذه البرامج خارج تخصص المدير أو المنظمة لزيادة المعرفة الضمنية للمديرين، وإقامة ورش عمل تركز على مهارات التفكير الإبداعي والاهتمام بالتحديث والتجديد المستمر للأنظمة والجراءات.

Abstract:

This study aimed to identify the effect of the creative thinking skills including; fluency, flexibility, originality, and sensitivity to problems of the administrative leader. The study was applied in three industrial companies in Dhofar governorate on job stability and the research community consists of the employees of the three industrial companies the researcher received only (108) questionnaire valid for statistical analysis. This result is acceptable for analysis and scientific research purposes. The most important results of the study: The existence of a statistical significance effect at the level of statistical significance for the originality and sensitivity to problems on the stability of employment in the industrial companies surveyed. While there was an absence of a statistical significance effect at the level of statistical significance for fluency and flexibility on job stability in the industrial companies surveyed. The most important recommendations of the study: Conducting periodic tests to assess the levels of creative thinking possessed by the manager and how much he needs to develop and maintain the leading creative cadres, The establishment of an integrated team headed by the administrative leader to manage the crises and the sense of problems before they occur, and Conducting workshops focusing on the skills of creative thinking and attention to the continuous renewal of systems and procedures.

المقدمة:

تبحث المنظمات وتركز وتولي كثير الاهتمام دائماً عن مكان لها في الصدارة , لتكون في المقدمة وقادرة على التحدي والمنافسة لتحقيق أفضل النتائج. وكذلك تبعد المسافة بينها وبين المنظمات المنافسة محاولة عدم اقتراب أي منظمة منها من حيث مستوى التطور والإبداع فكلما بعدت المسافة حظيت المنظمة بوافر من التقدم والنجاح لأنها تحقق أكبر حصة سوقية أكثر من منافسيها. وبالتأكيد ان المؤسسات المتميزة هي تلك التي تكون قادرة على الابتكار والإبداع المستمر والسريع, وكذلك القادة الأكفاء والفعالين هم الذين يستطيعون توظيف قدرات ومهارات العاملين واستثمارها في صالح المنظمة كي تعود لهم ولها بالفائدة والنجاح. ولما يتميز به هذا العصر من التغيير والتطوير السريعين, الأمر الذي يتطلب ان تكون عملية الإبداع مؤسسية تعمل على توفير فرص التميز والإبداع لدى الفرد لكي يتكيف مع الظروف والمتغيرات والمستجدات المحيطة به, ولا شك ان القيادة هي المحرك الاساسي الذي يعتمد عليه المبدعين في الدعم المادي والمعنوي لان جميع القرارات والاجراءات مصدرها القيادة أو الإدارة العليا, فبدون دعم وتشجيع القيادة للإبداع لا يكون له أثر أو وجود فالقيادة تلعب دورا هاما وكبيرا في تقدم أي مجتمع أو أي مؤسسة

مشكلة الدراسة:

يعتبر موضوع مهارات التفكير الإبداعي للقائد الاداري من المواضيع المهمة التي نالت اهتمام الباحثين والدارسين والكتاب ك: (سويدات, والشيخ 2017), (بحر, والعجلة, 2010), (محمود, 2008), كما يعتبر شيء ضروري وهام جدا للعامل الذي يبحث عن الاستقرار الوظيفي الذي يعتبر طموح وهدف الموظف.

ولنجاح المنظمة ورفيها يتطلب من القائد المدير ان تكون لديه مهارات تفكير ابداعية حتى يتمكن من انجاز المهام والأهداف على اكمل وجه وبكفاءة وفعالية, وبسبب التغيير المتسارع في بيئات العمل وكثرة استقطاب العمال قد يحدث نوع من عدم الاستقرار, ومن خلال النظر الى تدمير وشكاوي بعض العاملين في الشركات الصناعية من بعض القادة الاداريين الذين يعانون من نقص في مهارات التفكير الإبداعي, يرى الباحث انها مشكلة تتطلب اكتشاف وبحث والوصول الى توصيات وحلول, فالقائد صاحب المهارات الإبداعية هو الشخص الأقدر على خلق بيئة ملائمة ومشجعة والتي قد تساهم في استقرار العامل في عمله.

سنحاول من خلال هذه الدراسة دراسة تأثير مهارات التفكير الإبداعي للقائد الاداري في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار على الاستقرار الوظيفي للعمال, وذلك من خلال محاولة الاجابة على الاسئلة والتساؤلات التالية:
الاسئلة:

* ما مستويات أبعاد مهارات التفكير الإبداعي للقائد الاداري في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟

* ما مستويات الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟

التساؤلات:

* ما أثر مهارات التفكير الإبداعي للقائد الاداري على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟

وتنبثق عنه مجموعة من التساؤلات الفرعية تتمثل في:

* ما أثر مهارة الطلاقة للقائد الاداري على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟

* ما أثر مهارة المرونة للقائد الاداري على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟

* ما أثر مهارة الأصالة للقائد الاداري على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟

* ما أثر مهارة الحساسية للمشكلات للقائد الإداري على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟
أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية البحث من خلال إبراز النقاط التالية:

1- كون هذه الدراسة من الدراسات العربية القليلة - على حد علم الباحث - التي ربطت بين مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري وبين الاستقرار الوظيفي.

2- لأهمية موضوع الدراسة والتركيز على القيادة ومهاراتها بشكل عام.

3- تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بموضوع جديد قد يحظى باهتمام الباحثين وقد تكون بداية لدراسة أو موضوع آخر، فيعتبر انطلاقة لدراسات أخرى في مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري.

أما من الناحية العملية فإن أهمية الدراسة تكمن في أنها قد تزود متخذي القرارات في الشركات المبحوثة بمعلومات مهمة والالمام بأبعاد مهارات التفكير الإبداعي ذات التأثير المباشر على الاستقرار الوظيفي وبالتالي يمكن مساعدتهم في المحافظة وتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.

اهداف الدراسة:

* التعرف على مستويات مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

* التعرف على مستويات الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

* معرفة أثر مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى : لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية لمهارات التفكير الإبداعي على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار

الفرضيات الفرعية:

1- لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية للطلاقة على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

2- لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية للمرونة على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

3- لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية للأصالة على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

4- لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية للحساسية للمشكلات على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

الفرضية الرئيسية الثانية : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمهارات التفكير الإبداعي على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار

الفرضيات الفرعية:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للطلاقة على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمرونة على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للأصالة على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للحساسية للمشكلات على الاستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

مصطلحات الدراسة:

- المهارات: حقيقة ديناميكية تتعلق بالموارد وبالهدف المحدد بشكل مسبق وبأنها عملية تنطلق من كيفية اختيار الموارد إلى غاية ضمان تحقيق الهدف ". (حجازي وسعاد, 2012)
- التفكير الإبداعي: "عملية عقلية تمتاز بالشمولية والتعقيد غايتها إيجاد حلول أصلية لمشكلات قائمة في الحياة الإنسانية الواحد حقول المعرفة ". (جروان, فتحي, 2002)
- الطلاقة: وهي قدرة الفرد على توليد عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو الافكار أو المشكلات أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين, والسرعة والسهولة في توليدها
- المرونة: "القدرة على توليد افكار متنوعة ليست من نوع الأفكار المتوقعة عادة, وتوجيه أو تحويل مسار التفكير مع تغيير المثير أو متطلبات الموقف ". (الجروان, 1999)
- الأصالة: " الإنتاج غير المألوف الذي لم يسبق إليه أحد، وتسمى الفكرة أصيلة إذا كانت لا تخضع للأفكار الشائعة وتتصف بالتميز ". (الخليلي, 2005)
- الحساسية للمشكلات: الوعي والشعور بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف.
- الاستقرار الوظيفي: هو استقرار العامل ذهنيا ونفسيا مما يجعله شاعر بالولاء الى المنظمة التي يعمل بها والتي تعمل على تطبيق مبادئ الاستقرار الوظيفي مما يؤدي إلى نشوء جوء من الثقة والاحترام بين العاملين في المنظمة. (المبارك, 2011)

حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: وهي الفترة التي استغرقتها فترة الدراسة العام الدراسي 2016 - 2017م.
- الحدود المكانية: هذه الدراسة ستكون ضمن حدود مكانية الا وهي الشركات الصناعية في محافظة ظفار.
- الحدود الموضوعية: وهي تقتصر على مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري

الاطار النظري

مهارات التفكير الإبداعي:

أولا- الطلاقة (FLUENCY):

وهي قدرة الشخص على توليد عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو الافكار أو المشكلات أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين, وكذلك السرعة والسهولة في توليدها. أو هي بعبارة أخرى قدرة الشخص على انتاج اقصى كمية وقدر من الافكار في زمن معين.

اما عناصر الطلاقة أو عواملها فهي:

-الطلاقة اللفظية (Verbal Fluency): وتشير الى قدرة الفرد على انتاج أكبر عدد ممكن من الكلمات التي تبدأ أو تنتهي بحرف معين , وتظهر هذه القدرة في علوم الانسانية وعلم اللغات.

-الطلاقة الفكرية (Ideational Fluency): تشير الى قدرة الفرد على انتاج أكبر عدد من التعابير التي تنتمي الى نوع معين من الافكار . ويمكن قياسها ، بأسئلة.

-الطلاقة الارتباطية (Associational Fluency): وهي تشير الى مقدرة الفرد على التفكير السريع في الكلمات المرتبطة بموقف معين, مثل اذكر جميع الكلمات و الجمل المرتبطة بالحرب مثلاً.

-الطلاقة التعبيرية (Expressional Fluency): وتشير الى قدرة الفرد على صياغة التراكيب اللغوية بشكل سليم, مثل اكتب أكبر عدد ممكن من الجمل المفيدة ، مستخدماً الكلمات التالية: التفكير - مهارات - الافراد - الإبداع . جمل(2008)

ثانيا-المرونة (Flexibility):

وهي كما يقول الجروان (1999) : "القدرة على توليد افكار متنوعة ليست من نوع الأفكار المتوقعة عادة, وتوجيه أو تحويل مسار التفكير مع تغيير المثير أو متطلبات الموقف. والمرونة هي عكس الجمود الذهني, الذي يعني تبني انماط ذهنية محددة سلفاً وغير قابلة للتغيير حسب ما تستدعي الحاجة. ومن اشكال المرونة التلقائية, والمرونة التكيفية, ومرونة اعادة التعريف أو التخلي عن مفهوم أو علاقة قديمة لمعالجة مشكلة جديدة. ومن امثال ذلك:

- اكتب مقالا قصيرا لا يحتوي على اي فعل ماض.

- فكر في جميع الطرق التي يمكن ان تصممها لوزن الاشياء الخفيفة جدا.

ويلاحظ ان الاهتمام ينسب على تنوع الافكار أو الاستجابات, يتركز الاهتمام بالنسبة للطلاقة على الكم دون الكيف والتنوع.

وهناك نوعان للمرونة:

- 1- المرونة التكيفية (Adaptive Fluency) : وهي تعديل مقصود في السلوك يتفق مع الحل السليم. اي مدى قدرة الفرد على التكيف وقت حدوث متغيرات جديدة واعادة النظر في الحلول العادية ووضعتها في موضع الاختيار.
 - 2- المرونة التلقائية (Spontaneous Fluency) : وهي قدرة الفرد على انتاج استجابات مختلفة للمثير نفسه. أي قدرة الفرد السريعة والتلقائية على انتاج اكبر عدد ممكن من انواع مختلفة من الاتجاهات والافكار التي ترتبط بمشكلة أو موقف ما
- ثالثا- الأصالة (Originality):**

هي القيام باستجابات حديثة وغير مألوفة وكذلك التجديد والانفراد بالأفكار وتختلف الأصالة عن الطلاقة والمرونة فيما يلي:

- في انها تعتمد على القيمة النوعية, اي انها لا تشير الى كمية الافكار الإبداعية التي يقترحها الفرد بل تعتمد على قيمة الافكار ونوعيتها.
 - النفور فيما يكرره الآخرون, اي انها لا تشير الى نفور الفرد من تكرار أفكاره هو ذاته ، وإنما تشير الى نفوره من تصورات و أفكار الاخرين.
- ومن امثلة وطرق قياس الأصالة: كمية الاستجابات غير الشائعة واختيار عناوين لبعض القصص. ويعرفها شواهين (2003) بأنها: "الجدة والتفرد وعدم التقليد"
- وتؤكد أمل الخليلي (2005) أن الأصالة هي: "الإنتاج غير المؤلف الذي لم يسبق إليه أحد، وتسمى الفكرة أصيلة إذا كانت لا تخضع للأفكار الشائعة وتتصف بالتميز".

رابعا- الحساسية للمشكلات (Sensitivity to Problems):

ويقصد بها "الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف" (الجران, 1999). ويعني ذلك ان بعض الافراد اسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف ولا شك ان اكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن حل لها, ومن ثم اضافة معرفة جديدة أو ادخال تحسينات وتعديلات على معارف أو منتجات موجودة ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة الاشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط الفرد أو اعادة توظيفها أو استخدامها وإثارة تساؤلات حولها من مثل: لماذا لم يقم أحد بإجراء حيال هذا الوضع؟ أو لماذا لا يكون جهاز (الهاتف مثلا) بهذا الشكل حتى يسهل على الاطفال استخدامه لطلب النجدة, مثلا؟ جمل(2008)

الاستقرار الوظيفي

اهتم الكثير من الباحثين في الميادين الصناعية بموضوع الاستقرار الوظيفي وغالبا ما يربطون بعوامل الرضا عن الوظيفة وحوافزها ومن هنا جاءت بعض التعاريف التي حاولت تحديد مصطلح الاستقرار داخل المنظمة ويمكن ذكر بعضها: تعريف عليش (2000): الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار

من هذا التعريف يعتبر الاستقرار بقاء العامل في عمله الحالي دون التفكير في تغيير عمله إلى مؤسسة أخرى مادام العمل الأول يوفر له جميع احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية ويجعله مطمئنا على مستقبله المهني وراض عنه

و يعرفه عبد الواسع (1973) على أنه: إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف، مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمن استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمن أمنه الصناعي وترقيته.

ويشير الاستقرار هنا إلى بقاء العامل في المؤسسة التي يعمل فيها حتى خروجه منها عند التقاعد والاستقرار يعتبر أيضا درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها وعمله على تحقيق أهداف المنظمة ومعرفتهم بمختلف الإجراءات المطبقة في عملهم واطلاعهم على الفرص المتاحة من أجل ترقيتهم في وظيفتهم من خلال التعريف التالي الاستقرار هو: درجة ارتباط الأعضاء بالنظم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم. محمد (1972)

إذن ومن خلال ما تقدم نستخلص أن مفهوم الاستقرار الوظيفي هو بقاء واستمرار الموظف في عمله الذي يشغله في المنظمة واحساسه على الدوام بالأمان والطمأنينة وضمن استقراره عن طريق الحوافز والترقيات وتهيئة الظروف والشروط المناسبة للعمل وكذلك تطبيق المهارات الإبداعية من اجل المحافظة على جميع الموظفين والتخفيف من معدل دوران العمل.

الدراسات السابقة

دراسة بحر والعجلة (2010م) بعنوان "القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة" هدفت الدراسة الى معرفة مدى توفر المقدرات الإبداعية للمديرين العاملين بالوزارات وهم 1235 مديرا . وكان من اهم نتائج هذه الدراسة :

توجد لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة كل القدرات المتميزة للشخصية الإبداعية بدرجة عالية. - المهارات المهنية والفنية والخلفية العامة بمتطلبات العمل وما يرتبط به متوفر لدى المديرين . - أداء المديرين محكم بضوابط ومعايير الاداء الجيد.

وقد أوصت الدراسة بما يلي: انشاء ادارة تحضن الإبداع . - وضع استراتيجيات تبني على معايير دقيقة لاكتشاف المبدعين . - اتباع ادارة اللامركزية مع تفويض للسلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات . - تفعيل نظام المكافآت والحوافز على اسس ومعايير مرتبطة بالإبداع . - اطلاع العامل على نتائج تقويم الاداء .

دراسة رفيقة (2014) بعنوان: الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين بالقطاع الخاص هدفت هذه الدراسة الى اظهار العلاقة بين الاستقرار الوظيفي و الأداء الوظيفي في القطاع الخاص و تقصي عواملها التنظيمية المادية ، الاقتصادية والاجتماعية والتي تؤثر في هاذين المتغيرين، والتأكيد على أهمية الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات ، وخاصة ذات الكفاءة العالية والخبرة في منصب العمل و ضرورة المحافظة عليها بوضع نظام للتحفيز بجميع أنواعه لان فقدان العمالة ذات الخب ارت العالية يكلف التنظيم أعباء كبيرة، أجريت الدراسة الميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية بمدينة سطييف. تكونت العينة من 53 عامل، والمجتمع الكلي عدده 265 عامل ، حيث شملت العينة كل فئة فاعلة في المنظمة (عمال الإدارة و

عمال الإنتاج) . اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي القائم على وصف و تحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة الملاحظة المباشرة ، المقابلة الحرة و استمارة الاستبيان وبعد ما تم ترجمة هذه البيانات الكيفية إلى بيانات كمية في شكل نسب مئوية وبعد تحليلها و تفسيرها وكان من اهم نتائج الدراسة :

توجد علاقة سببية بين الاستقرار الوظيفي و الأداء الوظيفي , أن الاستقرار في المنظمة هو ظاهري لان الموظفين لديهم سلوك سلبي نحو العمل و المؤسسة ، وذلك لعدم توفر الاشباع الكافية التي تزرع فيهم الرغبة في العمل وتدفعهم إلى تفعيل أدائهم وحب الانتماء للمؤسسة , اداء العمال يفقد للفاعلية والتميز بسبب سياسة الاكراه و أسلوب العقاب الذي تضعه المنظمة.

دراسة لغبي (2015) بعنوان: التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ,هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة التغيير التنظيمي الذي شهدته مؤسسة سونالغاز والتعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي لعمال المؤسسة, وكذلك التأكد من مدى وجود علاقة بين التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في مؤسسة سونالغاز ثم محاولة تعميم النتائج على باقي المؤسسات الجزائرية. وكان من اهم نتائج هذه الدراسة:

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين (طبيعة التغيير السائد, المشاركة في التغيير, وتقبل التغيير السائد) في مؤسسة سونالغاز والاستقرار الوظيفي لعمالها, وايضا ليس هناك فروق بين عمال مؤسسة سونالغاز في مستوى الاستقرار الوظيفي لعمال مؤسسة سونالغاز تعزى لمتغيري السن ونوع الوظيفة. ووصت الدراسة بما يلي:
 اعطاء اهمية كبرى لموضوع الاستقرار الوظيفي لأنه من مؤشرات نجاح المؤسسة وديمومتها, ضرورة الاستفادة من الدراسات الميدانية وتطبيق نتائجها على ارض الواقع لعلاج العديد من المشكلات التنظيمية في المؤسسة.
دراسة سويدات, والشيخ (2017) بعنوان: "أثر التفكير الإبداعي على فاعلية اتخاذ القرار الإداري: دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في الشركات التأمين العاملة في الأردن", هدفت الدراسة الى التعرف إلى أثر التفكير الإبداعي بأبعاده المختلفة : الطلاقة، المرونة، الأصالة، الإفاضة، والحساسية للمشكلات. على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري في شركات التأمين العاملة في الأردن . ومن اهم نتائج هذه الدراسة: وجود مستوى مرتفع ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$ لتوافر التفكير الإبداعي بأبعاده الخمسة في شركات التأمين العاملة في الأردن، وكذلك وجود مستوى مرتفع ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$ لفاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري في شركات التأمين العاملة في الأردن. وأوصت الدراسة بما يلي: الاستمرار في تنمية مهارات التفكير الإبداعي للمديرين، لاطلاعهم على ما يستجد من تقنيات في هذه المجالات, - إشراك المستويات الإدارية المختلفة في عملية صنع القرارات، وإطلاع الموظفين على ما تم من مستجدات , لأن ذلك يقلل من درجة معارضتهم لها وسرعة تقبلها وتطبيقه المباشر دون أية عقبات مستقبلية.

منهجية الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والقائم على جمع المعطيات والبيانات والمعلومات المتعلقة بالحالة موضوع البحث وذلك لمعرفة "أثر مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري على الاستقرار الوظيفي" في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار، ثم تحليلها واستخلاص الدلالات والمعاني التي تنطوي عليها هذه المعلومات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من موظفي ثلاثة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار وعددهم (498) موظف، وقد اختار الباحث عينة عشوائية قوامها (150) موظف في الشركات الثلاثة، حيث اختار (60) موظف من شركة ريسوت للإسمت (50) موظف من شركة صلاله للميثانول، و (40) موظف من شركة مطاحن صلاله، وتم توزيع الاستبانات على جميع افراد العينة، واسترجع الباحث (108) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، شكلت ما نسبته (72%) من إجمالي الاستبانات الموزعة، وتعد هذه النسبة مقبولة لأغراض التحليل والبحث العلمي. أداة الدراسة (الاستبانة):

قام الباحث بتطوير وبناء الاستبانة باستخدام مصدرين أساسيين للمعلومات هما:

المصادر الثانوية: وهي البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر المكتبية والمراجعة الأدبية للدراسات السابقة منها والدوريات والتقارير والرسائل الجامعية وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة.

المصادر الأولية: وهي بيانات تم الحصول عليها من خلال تصميم وتطوير استبانة لموضوع الدراسة الحالية بحيث غطت الجوانب التي تناولها الإطار النظري والفرضيات التي استندت عليها الدراسة.

الاختبارات الخاصة بأداة الدراسة

صدق الأداة:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من هيئة التدريس المتخصصين بكلية التجارة والعلوم الإدارية بجامعة ظفار بغرض تدقيقها والتأكد من مناسبة الفقرات وصحة صياغتها، حيث ابدوا ملاحظات وتعديلات قام الباحث بإجرائها مما ساهم في اخراج الاستبانة بصورتها النهائية

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة القياس المستخدمة تم احتساب معامل كرونباخ ألفا لأبعاد الدراسة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى الثبات كان عالياً وفقاً للمعايير الإحصائية المتعارف عليها.

المعالجات الإحصائية:

بغية الوصول إلى المؤشرات التي تدعم أهداف الدراسة فقد استخدم الباحث العديد من المعالجات الإحصائية الموضحة أدناه باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن بين الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذا الدراسة ما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف المعلومات العامة عن افراد الدراسة.
- معامل الاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha) للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة ومعرفة مستوى الموافقة.
- تحليل ارتباط معامل بيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
- تحليل الانحدار المتعدد وذلك لقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

المبحث الثاني: تحليل بيانات الدراسة

أولاً: نتائج أسئلة الدراسة

السؤال الأول: نص السؤال الأول على ما يلي: ما مستوى توفر مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري بالشركات المبحوثة؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لإستجابات أفراد العينة وذلك على النحو التالي:

أولاً: الطلاقة

الجدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لعبارات الطلاقة

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم
1	مرتفعة	.817	4.12	لدى ادارة الشركة القدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل	1
2	مرتفعة	.791	3.99	تبادر ادارة الشركة في التفكير بالاجراءات والقرارات في الظروف المختلفة	6
3	مرتفعة	.831	3.98	لدى ادارة الشركة القدرة على التعبير عن افكارها بطلاقة	5
4	مرتفعة	.722	3.96	لدى ادارة الشركة على التفكير السريع في الظروف المختلفة	2
5	مرتفعة	.795	3.85	لدى ادارة الشركة القدرة على انتاج اكبر عدد ممكن من المصلحات ذات المعني	4
6	مرتفعة	.863	3.85	لدى ادارة الشركة القدرة على تقديم اكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	3
	مرتفعة	.803	3.96	المتوسط الحسابي العام	

تبين النتائج في الجدول رقم (5) أن مستوى توفر مهارة الطلاقة للقائد الإداري قد كان بدرجة مرتفعة، وفقاً للمتوسط الحسابي العام للإستجابات البالغ (3.96) بانحراف معياري (.803).

وقد جاء في المرتبة الأولى مضمون العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي بلغ (4.12) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى أنه "لدى إدارة الشركة القدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل".

وحل في المرتبة الثانية مضمون العبارة رقم (6) بمتوسط حسابي بلغ (3.99) بمستوى موافقة مرتفعة كذلك، والذي أشار إلى أنه "تبادر إدارة الشركة في التفكير بالاجراءات والقرارات في الظروف المختلفة".

وفي المقابل جاء في المرتبة قبل الأخيرة مضمون العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي بلغ (3.85) وانحراف معياري (.795). بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى أنه "لدى إدارة الشركة القدرة على انتاج أكبر عدد ممكن من المصلحات ذات المعني".

وجاء في المرتبة الأخيرة مضمون العبارة رقم (3) بمتوسط حسابي بلغ (3.85) وانحراف معياري (.863). بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى أنه "لدى إدارة الشركة القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة".

ثانياً: المرونة

الجدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لعبارات المرونة

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
1	لدى ادارة الشركة القدرة على تقديم الافكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر	4.04	.875	مرتفعة	1
2	لاتردد ادارة الشركة في تعبير موقفها عندما تقتنع بعدم صحته	4.01	.755	مرتفعة	2
4	تحرص ادارة الشركة على احداث تغيرات في اساليب العمل في كل فترة	3.98	.809	مرتفعة	3
5	لدى ادارة الشركة القدرة على رؤية الاشياء من زوايا مختلفة	3.97	.829	مرتفعة	4
6	لاتصر ادارة الشركة على رايها عند اكتشاف الخطأ	3.94	.884	مرتفعة	5
3	تحرص ادارة الشركة الشركة على معرفة الراي المخالف لرايها للاستفادة منه	3.84	.791	مرتفعة	6
	المتوسط الحسابي العام	3.96	.824	مرتفعة	

تبين النتائج في الجدول رقم (6) أن مستوى توفر مهارة المرونة للقائد الإداري قد كان بدرجة مرتفعة، وفقاً للمتوسط الحسابي العام للإستجابات البالغ (3.96) بانحراف معياري (.824).

وقد جاء في المرتبة الأولى مضمون العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي بلغ (4.04) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى أنه "لدى ادارة الشركة القدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل".

وحل في المرتبة الثانية مضمون العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي بلغ (4.01) بمستوى موافقة مرتفعة كذلك، والذي أشار إلى أنه "لاتردد ادارة الشركة في تعبير موقفها عندما تفتنع بعدم صحته".

وفي المقابل جاء في المرتبة قبل الأخيرة مضمون العبارة رقم (6) بمتوسط حسابي بلغ (3.94) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى أنه "لاتصر ادارة الشركة على رايها عند اكتشاف الخطأ".

وجاء في المرتبة الأخيرة مضمون العبارة رقم (3) بمتوسط حسابي بلغ (3.84) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى أنه "تحرص ادارة الشركة الشركة على معرفة الراي المخالف لرايها للاستفادة منه".

ثالثاً: الأصالة

الجدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لعبارات الأصالة

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم
1	مرتفعة	.826	4.09	تنجز ادارة الشركة الاعمال باسلوب متجدد	1
2	مرتفعة	.670	4.02	تحاول ادارة الشركة ايجاد طرق واجراءات جديدة في انجاز العمل	3
3	مرتفعة	.809	3.98	تشعر ادارة الشركة بان لها مساهمة خاصة بانتاج افكار جديدة في مجال العمل	5
4	مرتفعة	.880	3.95	تتمتع ادارة الشركة بالمهارة في النقاش والحوار وتمتلك القدرة على الاقناع	4
5	مرتفعة	.817	3.88	تحاول ادارة الشركة الابتعاد عن تقليد الاخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل	6
6	مرتفعة	.708	3.85	تبتعد ادارة الشركة التكرار مايفعله الاخرون في حل مشكلات العمل	2
	مرتفعة	.785	3.96	المتوسط الحسابي العام	

تبين النتائج في الجدول رقم (7) أن مستوى توفر مهارة الأصالة للقائد الإداري قد كان بدرجة مرتفعة، وفقاً للمتوسط الحسابي العام للإستجابات البالغ (3.96) بانحراف معياري (.785).

وقد جاء في المرتبة الأولى مضمون العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي بلغ (4.09) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى "انجاز ادارة الشركة الاعمال باسلوب متجدد".

وحل في المرتبة الثانية مضمون العبارة رقم (3) بمتوسط حسابي بلغ (4.02) بمستوى موافقة مرتفعة كذلك، والذي أشار إلى "محاولة ادارة الشركة ايجاد طرق واجراءات جديدة في انجاز العمل".

وفي المقابل جاء في المرتبة قبل الأخيرة مضمون العبارة رقم (6) بمتوسط حسابي بلغ (3.88) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى أنه "محاولة ادارة الشركة الابتعاد عن تقليد الاخرون في حل المشكلات التي تعترض سير العمل".

وجاء في المرتبة الأخيرة مضمون العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي بلغ (3.85) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى "ابتعاد ادارة الشركة التكرار مايفعله الاخرون في حل مشكلات العمل".

رابعاً: الحساسية للمشكلات

الجدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لعبارات الحساسية للمشكلات

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
1	لدى ادارة الشركة القدرة على التنبؤ بحدوث مشكلات العمل قبل حدوثها	3.94	.965	مرتفعة	1
5	تمتلك ادارة الشركة رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الموظفين	3.83	.942	مرتفعة	2
3	تخطط ادارة الشركة لمواجهة مشكلات العمل التي يتوقع حدوثها	3.83	.848	مرتفعة	3
6	تتعرض الشركة للعديد من المشكلات نتيجة وقوعها فجأة	3.82	1.012	مرتفعة	4
4	تحرص ادارة الشركة على معرفة أوجه القصور أو الضعف الذي يعاني منه الموظف	3.81	.922	مرتفعة	5
2	تستطيع ادارة الشركة في كثير من الاحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجه الموظفين	3.80	.873	مرتفعة	6
	المتوسط الحسابي العام	3.84	.927	مرتفعة	

تبين النتائج في الجدول رقم (8) أن مستوى توفر الحساسية للمشكلات للقائد الإداري قد كان بدرجة مرتفعة، وفقاً للمتوسط الحسابي العام للاستجابات البالغ (3.84) بانحراف معياري (0.927).

وقد جاء في المرتبة الأولى مضمون العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي بلغ (3.94) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى أنه "لدى إدارة الشركة القدرة على التنبؤ بحدوث مشكلات العمل قبل حدوثها".

وحل في المرتبة الثانية مضمون العبارة رقم (5) بمتوسط حسابي بلغ (3.83) بمستوى موافقة مرتفعة كذلك، والذي أشار إلى "امتلاك إدارة الشركة رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الموظفين".

وفي المقابل جاء في المرتبة قبل الأخيرة مضمون العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي بلغ (3.81) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى أنه "حرص إدارة الشركة على معرفة أوجه القصور أو الضعف الذي يعاني منه الموظف".

وجاء في المرتبة الأخيرة مضمون العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي بلغ (3.80) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى "استطاعة إدارة الشركة في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجه الموظفين".

السؤال الثاني: نص السؤال الثاني على ما يلي: ما مدى الإستقرار الوظيفي في الشركات الصناعية المبحوثة؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لإستجابات أفراد العينة على فقرات محور الإستقرار الوظيفي وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لعبارات الاستقرار الوظيفي

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم
1	مرتفعة جداً	.816	4.31	انا ملتزم بالعمل ولا احب التغيب الا لظروف طارئة	13
2	مرتفعة جداً	.771	4.28	عندي طموح في تطوير الشركة التي اعلم بها للأفضل في المستقبل	8
3	مرتفعة	.955	4.06	الوظيفة التي اعلم بها هي وظيفتي المستقبلية	5
4	مرتفعة	.912	4.03	انا اشعر بالراحة والرضا في وظيفتي الحالية	6
5	مرتفعة	.990	4.03	انا لا ابحت عن فرصة عمل من نوع اخر	1
6	مرتفعة	1.018	4.03	احس بالاستقرار المادي والاجتماعي والنفسي في عملي الحالي	7

7	مرتفعة	.941	3.95	اشعر بالامان الوظيفي في عملي الحالي	12
8	مرتفعة	1.042	3.92	مهما حصلت على عروض في مؤسسات اخرى لن اتخلي عن وظيفتي الحالية	9
9	مرتفعة	.972	3.91	المناخ السائد في الشركة يشجعني للبقاء فيها	4
10	مرتفعة	1.067	3.90	الاجراءات والمعاملة التي تتبعها ادارة الشركة تجعلني مستقرا	2
11	مرتفعة	1.045	3.86	اشعر ان ادارة الشركة مرنة في التعامل مع الموظفين	3
12	مرتفعة	1.026	3.78	لو تغيرت ادارة الشركة لن افكر في الانتقال الى مؤسسة اخرى	10
13	مرتفعة	1.192	3.71	انا راض عن اجر التقاعد في الشركة	11
	مرتفعة	.981	3.98	المتوسط الحسابي العام	

تشير نتائج الجدول رقم (8) إلى مستوى الإستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية قد كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للإستجابات (3.98) بانحراف معياري (.981).

وقد جاء في المرتبة الأولى مضمون العبارة رقم (13) بمتوسط حسابي بلغ (4.31) بمستوى موافقة مرتفعة جداً، والذي أشار إلى "الإلتزام بالعمل ولا احب التغيب الا لظروف طارئة".

وحل في المرتبة الثانية مضمون العبارة رقم (8) بمتوسط حسابي بلغ (4.28) بمستوى موافقة مرتفعة جداً كذلك، والذي أشار إلى "وجود طموح في تطوير الشركة التي اعمل بها للأفضل في المستقبل".

وفي المقابل جاء في المرتبة قبل الأخيرة مضمون العبارة رقم (10) بمتوسط حسابي بلغ (3.78) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى أنه "لو تغيرت ادارة الشركة لن افكر في الانتقال الى مؤسسة اخرى".

وجاء في المرتبة الأخيرة مضمون العبارة رقم (11) بمتوسط حسابي بلغ (3.71) بمستوى موافقة مرتفعة، والذي أشار إلى "الرضا عن اجر التقاعد في الشركة".

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة

1- الفرضية الرئيسية الأولى: نصت الفرضية الرئيسية الأولى على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري والإستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية.

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل إرتباط بيرسون، وذلك على النحو التالي:

أولاً: إختبار الفرضية الرئيسية:
الجدول رقم (12)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري والإستقرار الوظيفي

المتغير	الإحصاءات	الإستقرار الوظيفي
مهارات التفكير الإبداعي	معامل الارتباط	.758**
	مستوي الدلالة	.000

تشير النتائج في الجدول رقم (10) إلى وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري والإستقرار الوظيفي، حيث أظهرت معطيات الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري والإستقرار الوظيفي قد بلغ (0.758)، وكانت الدلالة الاحصائية المصاحبة له (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.01). وبناء على هذه النتيجة فإننا نرفض الفرض العدمي بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري والإستقرار الوظيفي، ونقبل الفرض البديل.

(توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الإبداعي للقائد الاداري والاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار)

ثانياً: إختبار الفرضيات الفرعية:

أ- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والإستقرار الوظيفي.

الجدول رقم (13)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الطلاقة والإستقرار الوظيفي

المتغير	الإحصاءات	الإستقرار الوظيفي
الطلاقة	معامل الارتباط	.609**
	مستوي الدلالة	.000

تشير النتائج في الجدول رقم (11) إلى وجود علاقة إرتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والإستقرار الوظيفي، حيث أظهرت معطيات الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الطلاقة والإستقرار الوظيفي قد بلغ (0.609)، وكانت الدلالة الاحصائية المصاحبة له (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية

(0.01). وبناء على هذه النتيجة فإننا نرفض الفرض العدمي بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والإستقرار الوظيفي، ونقبل الفرض البديل.

(توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الطلاقة والاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار)

ب- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة والاستقرار الوظيفي.

الجدول رقم (14)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المرونة والاستقرار الوظيفي

المتغير	الإحصاءات	الاستقرار الوظيفي
المرونة	معامل الارتباط	.659**
	مستوي الدلالة	.000

تشير النتائج في الجدول رقم (12) إلى وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين المرونة والاستقرار الوظيفي، حيث أظهرت معطيات الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المرونة والاستقرار الوظيفي قد بلغ (0.659)، وكانت الدلالة الاحصائية المصاحبة له (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.01). وبناء على هذه النتيجة فإننا نرفض الفرض العدمي بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة والاستقرار الوظيفي، ونقبل الفرض البديل.

(توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المرونة والاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار)

ج- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والاستقرار الوظيفي.

الجدول رقم (15)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الأصالة والاستقرار الوظيفي

المتغير	الإحصاءات	الاستقرار الوظيفي
الأصالة	معامل الارتباط	.747**
	مستوي الدلالة	.000

تشير النتائج في الجدول رقم (13) إلى وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين الأصالة والإستقرار الوظيفي، حيث أظهرت معطيات الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الأصالة والإستقرار الوظيفي قد بلغ (0.747)، وكانت الدلالة الاحصائية المصاحبة له (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية

(0.01). وبناء على هذه النتيجة فإننا نرفض الفرض العدمي بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والإستقرار الوظيفي، ونقبل الفرض البديل.

(توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الأصالة والاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار)
 د- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والإستقرار الوظيفي.

الجدول رقم (16)

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الحساسية للمشكلات والإستقرار الوظيفي

المتغير	الإحصاءات	الإستقرار الوظيفي
الحساسية للمشكلات	معامل الإرتباط	.769**
	مستوي الدلالة	.000

تشير النتائج في الجدول رقم (14) إلى وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والاستقرار الوظيفي، حيث أظهرت معطيات الجدول السابق أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الحساسية للمشكلات والاستقرار الوظيفي قد بلغ (0.769)، وكانت الدلالة الاحصائية المصاحبة له (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.01). وبناء على هذه النتيجة فإننا نرفض الفرض العدمي بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والاستقرار الوظيفي، ونقبل الفرض البديل.

(توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الحساسية للمشكلات والاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار)

2- الفرضية الرئيسية الثانية: نصت الفرضية الرئيسية الثانية على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري على الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار المتعدد وبطريقة الإدخال المتزامن، حيث أدخلت جميع المتغيرات المستقلة إلى معادلة الانحدار دفعة واحدة. وتوضح الجداول التالية ذلك.

الجدول رقم (17)

ملخص نموذج العلاقة التآثرية لمهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري على الاستقرار الوظيفي

معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
.795	.631	.617	.47094

تشير نتائج الجدول رقم (15) أن معامل الارتباط بين مهارات التفكير الإبداعي والاستقرار الوظيفي قد بلغ (.795) وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري والاستقرار الوظيفي. كما بلغ معامل التحديد المعدل (.617)، والذي يدل على أن مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري تفسر ما نسبته (61.7%) من التغيرات في الاستقرار الوظيفي.

الجدول رقم (18)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الانحدار	39.131	4	9.783	44.111	.000
الخطأ	22.843	103	.222		
المجموع	61.975	107			

يشير الجدول رقم (16) إلى أن قيمة (F) المحسوبة تساوي (44.111)، وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها تساوي (.000). وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وبناء عليه يمكن أن نقول أن هنالك أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) لمهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري على الاستقرار الوظيفي.

الجدول رقم (19)

معاملات انحدار مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري على الاستقرار الوظيفي

المتغيرات	قيمة معامل الانحدار B	معامل انحدار β	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الثابت	.651		2.208	.029
الطلاقة	-.185	-.166	-1.457	.148
المرونة	.157	.142	1.256	.212
الأصالة	.378	.325	2.425	.017
الحساسية للمشكلات	.506	.515	4.248	.000

تبين نتائج الجدول رقم (17) أن معامل الانحدار المعياري للحساسية للمشكلات كان أعلى المعاملات وبلغ (0.515)، تلاه معامل الانحدار المعياري للأصالة والذي بلغ (0.325)، ثم معامل الانحدار المعياري للمرونة والذي بلغ (0.142)، وجاء أخيراً معامل الانحدار المعياري للطلاقة والذي بلغ (-0.166)، وبالنظر إلى الدلالة الإحصائية المصاحبة لقيم (t) المحسوبة لهذه المعاملات نجد أنها كانت أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) في الأصالة والحساسية للمشكلات، بينما كانت أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) في الطلاقة والمرونة. ووفقاً لهذه المعطيات يمكننا القول بوجود تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) للإصالة والحساسية للمشكلات على الاستقرار الوظيفي، وعدم وجود تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) للطلاقة والمرونة على الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية المبحوثة.

وبناء على هذه النتيجة فإننا نقبل الفرض العدمي بعدم وجود أثر ذو دلالة احصائية للطلاقة والمرونة على الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية المبحوثة.

(لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للطلاقة والمرونة على الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار)
 ونرفض الفرض العدمي بعدم وجود أثر ذو دلالة احصائية للأصالة والحساسية للمشكلات على الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية المبحوثة.

(يوجد أثر ذو دلالة احصائية للأصالة والحساسية للمشكلات على الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار)

المبحث الثالث: مناقشة نتائج وتوصيات الدراسة

أولاً: نتائج الدراسة

- 1- أظهرت نتيجة التحليل أن هنالك مستوى مرتفع من توفر مهارة الطلاقة للقائد الإداري بالشركات الصناعية وفقاً للمعيار المستخدم في هذه الدراسة.
- 2- أظهرت نتيجة التحليل أن هنالك مستوى مرتفع من توفر مهارة المرونة للقائد الإداري بالشركات الصناعية وفقاً للمعيار المستخدم في هذه الدراسة.
- 3- أظهرت نتيجة التحليل أن هنالك مستوى مرتفع من توفر مهارة الأصالة للقائد الإداري بالشركات الصناعية وفقاً للمعيار المستخدم في هذه الدراسة.
- 4- أظهرت نتيجة التحليل أن هنالك مستوى مرتفع من توفر مهارة الحساسية للمشكلات للقائد الإداري بالشركات الصناعية وفقاً للمعيار المستخدم في هذه الدراسة.
- 5- أظهرت نتيجة التحليل أن هنالك مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية وفقاً للمعيار المستخدم في هذه الدراسة.
- 6- وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين مهارات التفكير الإبداعي للقائد الإداري والاستقرار الوظيفي.
- 7- وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والاستقرار الوظيفي.

- 8- وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين المرونة والاستقرار الوظيفي.
- 9- وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين الأصالة والاستقرار الوظيفي.
- 10- وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والاستقرار الوظيفي.
- 11- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأصالة والحساسية للمشكلات على الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية.
- 12- عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للطلاقة والمرونة على الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية المبحوثة.

الاستنتاجات:

- هنالك مستوى مرتفع من توفر كلا من مهارة (الطلاقة, المرونة, الأصالة, الحساسية للمشكلات) للقائد الإداري بالشركات الصناعية المبحوثة.
- هنالك مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية المبحوثة.
- وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين مهارات التفكير الإبداعي (الطلاقة, المرونة, الأصالة, الحساسية للمشكلات) للقائد الإداري والاستقرار الوظيفي.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأصالة والحساسية للمشكلات على الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية المبحوثة.
- عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للطلاقة والمرونة على الاستقرار الوظيفي بالشركات الصناعية المبحوثة.

توصيات الدراسة:

بالاعتماد على ما جاء في مضمون الدراسة , وعلى ضوء ما اسفرت نتائج هذه الدراسة يوصي الباحث بالأمور التالية:

- 1- إجراء الاختبارات الدورية لتقدير مستويات التفكير الإبداعي الذي يمتلكه المدير وكم حاجته للتطوير والمحافظة على الكوادر القيادية المبدعة.
- 2- تكوين فريق عمل متكامل يترأسه القائد الإداري لإدارة الأزمات والاحساس بالمشكلات قبل حدوثها.
- 3- حث القيادات الإدارية على المشاركة في البرامج الاجتماعية والعلمية التي تقيمها المنظمات المعنية بتدريب وتطوير القدرات الفكرية بشكل عام ومنها الإبداعية بشكل خاص وان كان بعض من هذه البرامج خارج تخصص المدير أو المنظمة لزيادة المعرفة الضمنية للمديرين.
- 4- تطبيق استراتيجية تطوير التفكير الإبداعي لعموم العاملين وللقيادات الإدارية بشكل خاص في الشركات الصناعية.
- 5- إقامة ورش عمل تركز على مهارات التفكير الإبداعي والاهتمام بالتحديث والتجديد المستمر للأنظمة والاجراءات.

المراجع العربية:

- الخليلي, أمل (2005). تنمية قدرات الابتكار لدى الأطفال (ط1) , عمان: دار صفاء.
- جروان, فتحي (1999). تعليم التفكير مفاهيم وتطبيقات (ط1) , العين: دار الكتاب الجامعي.
- جروان, فتحي(2002). الإبداع مفهومه وتدريبه، (ط1)، عمان: دار الفكر.
- جمل, محمد (2008). تنمية مهارات التفكير الإبداعي, العين: دار الكتاب الجامعي.
- رفيقة, بن منصور (2014). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية العلوم الاجتماعية والانسانية والاسلامية, جامعة الحاج لخضر.
- عبد الواسع, عبدالوهاب(1973). علم إدارة الأفراد، الرياض.
- عليش, محمد (2000). مبادئ إدارة الموارد البشرية، الكويت: وكالة المطبوعات.
- لغبي, احمد (2015). التغيير التنظيمي والاستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة سطيف, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- محمد, محمد (1972). مجتمع المصنع، الإسكندرية: الهيئة المصرية للكتاب.