

دور التدريب في تحقيق الابداع لدى العاملين - دراسة ميدانية
على العاملين في مصنع بئر الغنم للجبس الناعم.
أ. عمر خليفة عمر أبو جناح*

كلية هندسة الموارد الطبيعية بئر الغنم ، جامعة الزاوية، ليبيا

Omarabujnah25@gmail.com

تاريخ القبول 11 / 1 / 2026م

تاريخ الاستلام 21 / 9 / 2025م

**The role of training in fostering creativity among employees –
a field study on employees at the Bir al-Ghanam fine gypsum
.factory**

*Omar Khalifa Omar Abu Janah

Faculty member at the University of

Zawiya, Faculty of Natural Resources Engineering, Bir al-Ghanam

Omarabujnah25@gmail.com

Study Summary:

This study aimed to understand the role of training in achieving employee creativity, through a field study at the Bir al-Ghanam Fine Gypsum Factory. The study relied on a descriptive analytical approach and, using a questionnaire, collected data from a study sample of (60) male and female employees. Analyzing the data using the statistical analysis program (SPSS), the study concluded with a set of results, the most important of which are: The demographic structure of the sample is characterized by a predominance of males and the middle age group, with a predominance of technical specializations. Training in the factory is characterized by a very high level of quality and organization, particularly in the selection of training methods and locations, and monitoring its impact on performance. The work environment is considered supportive of creativity in terms of positive relationships and freedom of expression of ideas, but it suffers from a lack of material incentives and continuous support for new ideas. Training has a strong moral impact in enhancing employee creativity, explaining a large portion of the variance in its level. Accordingly, the study recommended a set of recommendations, the most prominent of which were: enhancing the material aspects of the training process by providing modern equipment and advanced training plans, increasing material and moral incentives for those with creative ideas to ensure the sustainability of innovative initiatives, designing training programs that focus on developing creative skills and solving problems in innovative ways, utilizing the results

of the decline in supporting training policies as a basic tool for raising the level of institutional creativity, and encouraging a culture of teamwork and effective sharing of ideas between the various disciplines in the factory.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التدريب في تحقيق الابداع لدى العاملين، من خلال الدراسة الميدانية في مصنع الجبس الناعم بئرالغيم، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام أداة الاستبيان تم جمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغت (60) موظف وموظفة، وتحليل البيانات في برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) ، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثل أهمها: يتسم الهيكل الديموغرافي للعينة بسيطرة الذكور والفئة العمرية المتوسطة، مع غلبة التخصصات الفنية، وأن التدريب في المصنع يتميز بمستوى مرتفع جداً من الجودة والتنظيم، خاصة في اختيار الأساليب وأماكن التدريب ومتابعة أثره على الأداء، وتعتبر بيئة العمل داعمة للإبداع من حيث العلاقات الإيجابية وحرية التعبير عن الأفكار، لكنها تعاني من ضعف في الحوافز المادية والمساندة المستمرة للأفكار الجديدة، حيث إن التدريب له أثر معنوي قوي في تعزيز الإبداع لدى العاملين، حيث يفسر جزءاً كبيراً من التباين في مستواه.

عليه فقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات وكان أبرزها تمثّل في تعزيز الجوانب المادية في العملية التدريبية من خلال توفير معدات حديثة وخطط تدريبية متطورة، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية لأصحاب الأفكار الإبداعية لضمان استدامة المبادرات الابتكارية، وتصميم برامج تدريبية تركز على تنمية المهارات الإبداعية وحل المشكلات بطرق مبتكرة، الاستفادة من نتائج الانحدار في دعم سياسات التدريب باعتباره أداة أساسية لرفع مستوى الإبداع المؤسسي، وتشجيع ثقافة العمل الجماعي والمشاركة الفعالة للأفكار بين مختلف التخصصات في المصنع.

الكلمات المفتاحية: التدريب - الابداع

المقدمة:

إن ما تشهده منظمات الأعمال من تغيرات كبيرة على مستوى بيئتها سواء كانت العامة منها أو الخاصة ، وفي جميع المجالات الاقتصادية منها أو الاجتماعية، السياسية، القانونية، الثقافية، التكنولوجية وغيرها هذا من جهة ومن جهة أخرى ازدياد حدة المنافسة بينها وبين المنظمات التي تعمل في نفس قطاع الأعمال أو ما يسمى

البيئة الخاصة، كل هذه الظروف مجتمعة حتمت على المنظمات إعادة النظر في مستقبل بقائها واستمراريتها، هذا ما جعلها تسعى جاهدة لمواجهة كل هذه الصعاب من خلال التكيف والتأقلم معها من أجل صدها أو تجنبها أو التقليل من شدة خطورتها، وهذا من خلال إحداث تغييرات على مستويات معينة أو تغييرات جذرية معتمدة في ذلك على القدرات الإبداعية لموردها البشري من أجل إيجاد حلول للمشاكل الكثيرة التي تواجهها منظمات الأعمال، وذلك من أجل تحقيق مستويات أداء عالية وأصبح من المتفق عليه بين الممارسين والباحثين وغيرهم من المهتمين بقضايا الموارد البشرية أن تحقيق فعالية الأداء في المنظمات لم يعد يتوقف فقط على ما لديها من إمكانيات وموارد سواء مادية أو فنية، مالية أو بشرية وتنظيمية، وإنما تتحدد الفعالية التنظيمية بدرجة أساسية بقدررة المنظمات على تعظيم الاستفادة من الموارد والإمكانيات المختلفة بصفة عامة ومن موردها البشرية بصفة خاصة وذلك من خلال البرامج التدريبية التي توفرها المنظمات.

أولاً - مشكلة الدراسة :

إن تقدم المجتمعات وتفوقها في كافة المجالات مرهون إلى حد كبير بمدى الاهتمام بالإبداع والتنمية فالعلاقات بين قدرة الأفراد على الابداع وقدرتهم على تطوير بيئتهم اجتماعياً واقتصادياً علاقة قوية والمجتمعات في الوقت الحاضر في حاجة إلى الأفراد المبدعين الذين يعتبرون العمود الفقري لأي تطوّر وتقدم في العالم المعاصر، بل ان الحضارة نفسها هي نتاج لعملية الابداع، فكلاهما له فوائد عديدة فهو يحافظ على الازدهار ويساهم في تحقيق الابداع، كما انه ضروري وهام للنجاح والتطور في العمل والانسان المبدع المبتكر يكون قادر على القيادة الفعالة كما ان الابداع هو السبيل الى تحسين مهارات التوافق والرفاهية النفسية.

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

ما دور التدريب في تحقيق الابداع لدى العاملين بمصنع بئر الغنم لجبس الناعم؟

ثالثاً - أهداف الدراسة:

- 1- تحديد دور التدريب في تنمية القدرات الابداعية لدى العاملين في مصنع بئر الغنم لجبس الناعم.
- 2- تحديد الصعوبات التي تواجه دور التدريب في تنمية القدرات الابداعية لدى العاملين بالمصنع.

3- تحديد مقترحات تفعيل دور التدريب في تنمية القدرات الابداعية لدى العاملين بالمصنع.

4- التوصل الى تصور لتفعيل دور التدريب في تنمية القدرات الابداعية لدى العاملين بالمصنع.

ثانياً - أهمية الدراسة:

1- أهميته التدريب في تنمية القدرات الابداعية من الأشياء التي تسهم في تطوير المهارات المهنية والحياتية لدى العاملين.

2- يُعتبر دور التدريب في تنمية القدرات الابداعية من أهم الأمور التي يجب التعامل معها في حلّ المشكلات التي تواجه العاملين في المصنع.

3- يعتبر أهمية دور التدريب في تنمية القدرات الابداعية لدى العاملين ؛ لأنه العامل المؤثر في تطوير الممارسات المهنية واكتساب الخبرات.

4 - أهمية دور التدريب من خلال التطورات والأساليب الحديثة في مجال التدريب مما يستدعي في التعامل معه على تنمية الابداع لمواكبة هذا التطور والتغيير.

رابعاً - فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد دور ذو دلالة احصائية لتدريب في تحقيق الابداع لدى العاملين في مصنع بئر الغنم لجبس الناعم.

خامساً - نموذج الدراسة :

تحتوي هذه الدراسة على متغيرين وهما (دور التدريب في تحقيق الابداع لدى العاملين)

سادساً - مصطلحات الدراسة:

- **التدريب:** هو عملية منظمة وهادفة تهدف الي تطوير مهارات ومعارف الافراد، وتحسين ادائهم في مجال في مجال معين.

- **الابداع:** هو الاتيان بجديد او اعادة تقديم القديم بصورة جديدة او غريبة، التعامل مع الاشياء المألوفة بطريقة غير مألوفة.

سابعاً - حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة دور التدريب في تحقيق الابداع لدى العاملين.

الحدود المكانية: تم اجراء هذه الدراسة على مصنع بئر الغنم لجبس الناعم.

الحدود الزمنية: ترتبط الحدود الزمنية بفترة اجراء الدراسة.

ثامناً- الدراسات السابقة:

1- دراسة : أمل حمودي عبيد الجميلي،(2012)، " دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديرات رياض الأطفال "بغداد. انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: ما هو دور التدريب في تنمية الإبداع الإداري لدى مديرات رياض الأطفال؟، هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور التدريب في تنمية مهارات العصف الذهني، وكذلك مهارات الحوار لدى مديرات رياض الأطفال، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، واستخدمت الدراسة المسح الشامل للمجتمع المكوّن من (942) مفردة، خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود دور للتدريب في تنمية مهارات الخريطة الذهنية لتطوير مهارات مديرات رياض الأطفال، وأيضاً دور التدريب في تنمية مهارة العصف الذهني من خلال إتقان فن طرح، الأفكار خلال إدارة الاجتماعات.

2- دراسة : رقية البدارين وآخرون، (2014)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين - دراسة تطبيقية على البنوك العاملة في إقليم الشمال بالأردن. " بنيت هذه الدراسة على التساؤل الرئيسي التالي: ما مستوى قيام إدارة الموارد البشرية العاملة في البنوك التجارية بممارسة كل من عمليات الاستقطاب، الاختيار، التعيين، التدريب، والتحفيز بالصورة المطلوبة؟ وكذلك ما مستوى توفر القدرات الإبداعية لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية؟، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى قدرة الممارسات المستخدمة من قبل إدارة الموارد البشرية العاملة في البنوك التجارية الأردنية على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية لدى العاملين فيها، كذلك محاولة إثراء الأدب النظري المتعلق بدور إدارة الموارد البشرية في زيادة القدرة الإبداعية للمنظمات، استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من(102) فرد، خلصت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود أثر لممارسات الاستقطاب، الاختيار، التعيين،) والتدريب على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين المتمثلة في: الأصالة، الطلاقة الفكرية، والحساسية للمشكلات.

3- دراسة : معاوي عبدالعظيم،(2016)، بعنوان: دور تدريب العنصر البشري في الرفع من القدرات الإبداعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة سونغاز سطيف. وهدفت الدراسة لمعرفة مدى وجود علاقة بين عملية

التدريب ممثلة في مراحلها والعناصر المكونة للإبداع، حيث قام الباحث بإجراء دراسة ميدانية لمعرفة طبيعة هذه العلاقة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة وقوية في المؤسسة محل الدراسة بين عملية التدريب ممثلة في عملياتها أو مراحلها، وتطوير عنصر الحساسية للمشكلات لدى العاملين، استخلاص نقاط أهمها: أ- تقوم إدارة المؤسسة محل الدراسة بالتخطيط للتدريب من خلال وضع خطط طويلة وقصيرة الأجل متعلقة بالنشاط التدريبي.

ب - تشكل المعارف والمهارات دعامتين أساسيتين للقدرة على الإبداع، بالإضافة إلى أن حصول المؤسسات على هذه الدعامتين دفع بالعديد منها إلى تركيز جهودها ورصد إمكاناتها نحو تطوير العنصر البشري من خلال عملية التدريب وذلك لحصد هذه المعارف والمهارات واستغلالها لمواجهة المنافسة، وبالتالي ضمان البقاء والنمو في قطاع النشاط.

4- دراسة: إبراهيم عبد السلام أحمد عبد المطلب، (2018)، بعنوان: أثر البرامج التدريبية على تنمية مهارات العاملين دراسة تطبيقية على مؤسسات حكومية بالخرطوم. وهدفت الدراسة لمعرفة الأسباب التي أدت تؤدي إلى تطوير التدريب وحجم الاستفادة من برامج التدريب لدى العاملين بالمؤسسات وكذلك معرفة أثر التدريب في اكتساب المهارات المختلفة للعاملين، وتمثلت مشكلة الدراسة في دراسة أثر البرامج التدريبية على مهارات العاملين، وتتبع أهمية الدراسة من كونها تجري في الخرطوم وتعتبر أكثر الولايات نشاطا اقتصاديا وإداري. أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي:

أ- تقييم البرامج التدريبية المقدمة يساعد في تحسين جودة وفعالية التدريب.
ب- أكدت أن نجاح المؤسسات الحكومية بالخرطوم وزيادة كفاءة أدائها يعتمد على مدى فعالية التدريب.

ج- أظهرت أن التدريب يشغل دورا مهما في عملية تطوير الأداء وتنمية المهارات.
د- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية (الدورات) والمهارات (الشخصية، والفنية، المعرفية والإدارية).

5- دراسة: معمري حسينية، (2019)، بعنوان: دور التدريب في تحقيق الابداع الإداري، دراسة حالة بعض مؤسسات الأعمال بأم البواقي. وهدفت هذه الدراسة من خلال تطبيقية لدور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري في بعض مؤسسات الأعمال بأم البواقي، قد تم الاستعانة بالاستبيان كأداة أساسية في جمع

البيانات من مجتمع الدراسة، وتضمن الاستبيان محورين أساسيين هما: التدريب والإبداع الإداري، وقد قمنا بتحليل البيانات بالاعتماد على برنامج وقد قمنا بالاختبارات الإحصائية اللازمة لتحليل إجابات أفراد العينة وتفسيرها للإجابة، Spss عن إشكالية الدراسة، ومن خلال النتائج المتواصل إليها اتضح بأن هناك دور كبير للتدريب في تحقيق الإبداع الإداري، فتدريب الموظفين له أثر كبير على تحقيق الإبداع الإداري، ذلك أنه من أبرز الوسائل التي تركز عليها المؤسسات للتحسين من مستوى أداء موظفيها وما ينتج عنه من السعي لتحقيق الإبداع.

الاطار النظري لدراسة

أولاً - مفهوم التدريب:

التدريب هو العملية التي تستهدف مساعدة العاملين على استيعاب المعارف وتزويدهم بالخبرات الميدانية وإكسابهم المهارات الفنية وتعديل سمات شخصيته وفق أسس علمية مخططة بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تدريبي وخطة تدريبية واضحة ويسعى التدريب الميداني إلى إتاحة الفرصة للعاملين لاكتساب المعارف والخبرات، وترجمتها إلى ممارسه تطبيقية، بجانب إكسابهم المهارات المهنية، والخبرات الحياتية المختلفة، وتنمية القدرة على استخدام المعرفة والقيم والمهارات في حل المشكلات على مستوى الأفراد والأسر والمجتمعات بمستوى عال من الكفاءة والمهنية (Elson & Sylvia, 2012)، فالتدريب هو أحد أنشطة إدارة الموارد البشرية يهدف إلى إكساب الموظفين جديدة وسلوكيات أو اتجاهات وقدرات أو معارف ومهارات تعديل سلوكيات قائمة لجعلها تتلاءم مع متطلبات التطور الوظيفي، وهو الجهد المخطط لتسهيل تعلم المهارات المعرفية والسلوكية للموظف والتي لها علاقة بالعمل. (علي، 2017، ص288)، كما أن التدريب يعبر عن " استراتيجية موجهة للتنمية الأفراد لتكملة البرامج التعليمية، تؤهلهم لأداء الوظائف الموكلة لهم وفقاً لمسارهم الوظيفي المستقبلي. (الكبيسي، 2014، ص13)

أهمية التدريب:

إن من أبرز سمات العصر الحديث تلك التغيرات الهائلة والمستمرة في المعارف الإنسانية وما ترتب على ذلك من تغيرات مستمرة في نظم العمل، وما يستوجب ذلك من ضرورة إعادة تنمية القوى العاملة لمواجهة تلك التغيرات واستيعابها والتكيف مع مقتضياتها، وعليه يمكن بيان أهمية التدريب في النقاط التالية:

1- يتيح للعمال التأقلم مع المتغيرات التي تحدث على مستوى العمل نظراً لحالة التطور التي تمس أسلوب العمل (التقنيات والآلات) والتي تؤدي بدورها إلى تغيير طبيعة العمليات الإنتاجية.

2-زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف وتعريف العاملين بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لديهم لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة يسهم بربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف الشركة.

3- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة وتطوير أساليب القيادة وتوطيد القرارات الإدارية وبناء قاعدة فعالة للاتصالات الداخلية.

4-تعزيز القيم والاتجاهات الموجودة لدى العاملين التي قد تكون مشابهة لمنظومة القيم السائدة في الشركة. (السكرانة، 2011، ص18)

أهداف التدريب :

تهدف العملية التدريبية إلى إحداث تغيير في المهارات وإحداث تغيير في المعلومات والاتجاهات أو تغيير في كل هذه الجوانب ومن أهداف التدريب على المهارات ما يلي (ابراهيم، 2018، ص: 24)

1- إتاحة الفرصة للعاملين لاكتساب وترجمة المعارف إلى ممارسات عملية تطبيقية واختبار المفاهيم النظرية في ضوء المواقف الواقعية.

2- اكتساب العاملين المهارات الفنية للعمل الميداني.

3- اكتساب العاملين الاتجاهات السلوكية التي يجب أن يتصف بها العامل الجيد لضمان نجاحه في عمله.

4- إكساب العاملين عادات العمل المهني بما يقيدهم في عملهم المهني في المستقبل .

5- إكساب العاملين القيم المهنية وأخلاقيات المهنة عن طريق الممارسة الميدانية ونمو الذات المهنية.

محاوير التدريب :

عملية التدريب تشمل مجموعة من المحاور كالتالي : (حامد، 2020، ص:173)

1- **المعرفة:** وتتضمن مساعدة العاملين على تعلم وفهم الحقائق والمعلومات والمبادئ والقيم لمؤسسات.

2- **المهارات:** الفنية والمهنية والإدارية .

3- **الأساليب:** وتشمل الطرق الفنية التي تُستخدَم؛ لتبقى المعارف والمهارات في المواقف المختلفة .

4-الاتجاهات: ويهتم تدريب العاملين كذلك بغرس الأمانة والدافعية والتعاون وروح الفريق، والولاء والمشاركة والتطوع .

5- الخبرة: وهى نتاج الممارسة والتطبيق العملي للمعرفة والمهارات (عبدالهادي، 2011، ص:65)

مبادئ التدريب:

تخضع العملية التدريبية إلى عدة مبادئ عامة ينبغي مراعاتها في جميع مراحل هذه العملية ويمكن إيجازها فيما يلي(عساف، 2013 ، ص:53:54).

الشرعية: يجب أن يتم التدريب وفقا للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها في المؤسسة.

المنطلق: يجب أن يتم التدريب بناء على فهم دقيق وواضح للاحتياجات التدريبية.

الهدف: يجب أن تكون أهداف التدريب واضحة، وواقعية بحيث يمكن تحققها، ومحددة تحديدا دقيقا من حيث الموضوع والزمان والمكان، ومن حيث الكم والكيف والتكلفة.

الشمول: حيث يجب أن يشمل التدريب جميع أبعاد التنمية البشرى (القيم والاتجاهات والمعارف والمهارات) كما يجب أن يوجه إلى جميع المستويات الوظيفية في المؤسسة ليشمل جميع فئات الموظفين فيها.

الاستمرارية: التدريب يبدأ مع بداية الحياة الوظيفية للفرد، ويستمر معه خطوة مع أخرى لتطويره، وتنميته حتى يساعد الموظفين على التكيف والتطورات المستمرة أمام التغيرات الحالية والمستقبلية.

التدرج: يجب أن يبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج بصورة مخططة ومنظمة إلى الأكثر تعقيدا.

المرونة: يجب أن يتطور نظام التدريب وعملياته لمواكبة التطور والتزود بالوسائل والأدوات والأساليب اللازمة لإشباع الاحتياجات التدريبية للعاملين بما يتناسب ومستوياتهم الوظيفية وتوظيفها في خدمة العملية التدريبية.

ثانياً - مفهوم الابداع

يمثل الإبداع أحد الأمور الهامة للمؤسسات، نظراً لتنوع وزيادة الحاجات بشكل مستمر إذ لا بد لها دائما بأن تأتي بأفكار جديدة والاعتماد على طرق إبداعية والا كانت عرضة للفشل والذوال. ولقد تعددت مفاهيم الإبداع وتباينت وجهات النظر حوله، وفي هذه الدراسة سنحاول أن نوضح مفهومه.

و عرف الإبداع بأنه "تغيير وتعظيم حصيللة ونتاج الموارد والإمكانات وتغيير في القيمة والرضا عن الموارد المستخدمة من قبل المستهلك. (خراز، 2011، ص31) كما عرف أيضا على أنه" هو المبادرة التي يبديها الفرد بقدرته على الخروج عن المألوف في التفكير. (رشيدي، 2013، ص35)

والإبداع يعرف على أنه تطوير أفكار قد تتعلق بمنتجات، ممارسات، خدمات أو إجراءات، مميزة وفريدة من نوعها ذات قيمة مباشرة أو غير مباشرة بالنسبة للمؤسسة. (Farida Rasulzada, 2007, p5)

مراحل الابداع:

إن الإبداع ظاهرة إنسانية تتم وفق خطوات ومراحل يمكن التطرق إليها كما يلي:
اولا - مرحلة الاهتمام: هذه المرحلة يتم تحديد المشكلة التي تمثل محور اهتمام الفرد المبدع، ولذا يجب عليه طرح العديد من الأسئلة التي يراها لحل هذه المشكلة، وعموما فإن هذه المرحلة هي مرحلة تحديد أبعاد المشكلة والخطط المعتمدة.

ثانيا - مرحلة الاعداد: وتتمثل في جمع المعلومات حول موضوع المشكلة، وهنا نعين على الأفراد المبدعين استخدام أساليب مختلفة ونماذج معينة من الأسئلة والاستقصاءات لجميع المعلومات.

ثالثا - مرحلة الاحتضان: وهي مرحلة يتم فيها التفاعل بين شخصية الباحث ومعلومات، وموضوع البحث، وكذلك وضع الحلول وبدئها.

رابعا - مرحلة البروغ: في هذه المرحلة يقوم الفرد المبدع بإعادة ترتيب وتنسيق أفكاره، للوصول إلى الحل، فيتدفق هذا الأخير بشكل مفاجئ في صورة بزوغ إبداعي، وتسمى هذه المرحلة بشرارة الإبداع أو اللحظة الإبداعية.

خامسا - مرحلة التحقق: في هذه المرحلة يتم اختيار صدق الفكرة الجديدة المتوصل إليها، أي هل هي جديدة بالاهتمام أم لا كذلك على المبدع أن يفكر في الطريقة التي يمكن أن ينفذ بها الفكرة والظروف اللازم توفيرها لنجاحها، ومن الأشخاص المكلفين بتطبيقها. (خيرى، 2012، ص49)

خصائص الابداع:

حتى يتم تمييز الإبداع عن غيره لا بد من ذكر مجموعة من خصائص وهي فيما يلي.
1- الإبداع يعني التمايز وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين من المنافسين المباشرين وغيرهم، حيث ينشئ شريحة سوقية من خلال الاستجابة المتفردة لحاجتها عن طريق الإبداع.

2- الإبداع ظاهرة فردية وجماعية فهو ليس حكراً على الأفراد وهو ليس عملية فردية بالضرورة حيث قد تم ممارسته عن طريق الجماعات والمؤسسات.
3- يوجد الإبداع عند كل الناس بدرجات متفاوتة ومجالات مختلفة، فقد أودع الله سبحانه وتعالى القدرة على الإبداع في البشر وترك لهم أمر تنميتها وصقلها. (تدارنت، 2015، ص29)

أنواع الإبداع:

الإبداع التسويقي: يتمثل في وضع الأفكار الجديدة في الممارسات التسويقية.
الإبداع التكنولوجي أو التقني: هو كل جديد على الإطلاق أو كل تحسين صغير كان أو كبير في المنتجات وأساليب الإنتاج.
الإبداع في المنتجات: ويقصد به إحداث التغيير في مواصفاته أو خصائصه لكي تلبي بعض الرغبات أو تشبع بعض الحاجيات
الإبداع الإداري: نوع من الإبداع المركز في مجال الإدارة، ويهدف إلى جعل أساليب التسيير أكثر نجاعة مما ينعكس إيجاباً على سلوك المؤسسة بصفة عامة. (بوكيوس، 2018، ص20)

ثامنا - الاجراءات المنهجية:

1. منهج الدراسة:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتحليل وتوصيف متغيرات الدراسة ومن خلال الاجابات المختلفة لمفردات العينة على العبارات التي تضمنها اداة الدراسة من الاستبانة بهدف معرفة دور التدريب في تحقيق الابداع لدى العاملين في مصنع الجبس الناعم بنرالغيم، وقد استخدم الباحث هذا المنهج ايضا من اجل جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات، والذي يعتمد بدرجة كبيرة على دراسة الواقع والظاهر كما توجد في الواقع.

2- طرق جمع البيانات:

اعتمد الباحث على جمع البيانات والمعلومات اللازمة والمتعلقة بمشكلة الدراسة من مصادر البيانات الاولية والثانوية كالتالي.
البيانات الثانوية: قام الباحث بالاعتماد في جمع البيانات اللازمة على الكتب والدوريات التي تناولت موضوع الدراسة والتي ساعدة في بناء الاطار النظري للدراسة.

البيانات الاولية: تم الاعتماد في جمع البيانات الاولية اللازمة للدراسة على استبيان اعد خصيصا لهذا الغرض موجه الى كل العاملين في مصنع الجبس الناعم بئرالغيم.

3-مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في كل المستويات المختلفة داخل مصنع الجبس الناعم بئرالغيم، والبالغ عددهم (60) موظف، ونظراً لكون مجتمع الدراسة صغير، ويمكن الوصول اليه بسهولة، قد تم استهداف وتوزيع الاستبيانات على جميع افراد المجتمع وتم استرداد جميع الاستبيانات الموزعة.

4-أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة، وقد تم بناء مقياس الدراسة بالاستناد على الدراسات السابقة كدراسة (الجميل، 2012) ودراسة (الحسينية، 2019) وقد تم تصميم الاستبيان بمقياس ليكرت الخماسي وفق الخيارات: (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) وقد اشتمل الاستبيان على جزئيين:

الجزء الاول: البيانات الديموغرافية للعينة، واشتملت، (النوع ، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

صدق وثبات أداة الدراسة:

صدق الأداة: اختبر الباحث صدق أداة الدراسة إذ تم استخدام أسلوب الصدق وذلك من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة في مجال الدراسة، وقد أخذ الباحث بغالبية ملاحظات المحكمين لوضعها في صيغتها النهائية.

ثبات الأداة: من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا لاختبار الاتساق الداخلي للأداة، حيث تشير النتائج الواردة في الجدول (1) إلى درجة ثبات في استجابات عينة الدراسة كانت 92.8% وهي نسبة مقبولة، لأن قيمة ألفا المعيارية أكثر من 60%. وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس ثابت بمعنى أن المبحوثين يفهمون بنوده بنفس الطريقة وكما يقصدها الباحث، وعليه يمكن اعتماده في هذه الدراسة الميدانية لكون نسبة تحقيق نفس النتائج لو أعيد تطبيقه مرة أخرى تقدر 92.8%.

جدول (1) نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة (كرونباخ ألفا)

المجال	عدد الفقرات	قيمة ألفا
التدريب	10	0.902
الابداع	10	0.887
الاستبيان ككل	20	0.928

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تمت معالجة بيانات الدراسة وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS27) ، حيث تم توظيف الأساليب الإحصائية الوصفية مثل التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة وقياس اتجاهاتهم نحو متغيرات الدراسة. كما تم استخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية للتحقق من فروض الدراسة، حيث استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التدريب في تحقيق الإبداع لدى العاملين، وذلك من خلال تقدير معاملات الانحدار واختبار معنويتها باستخدام اختبار (t)، إضافة إلى حساب معاملات الارتباط ومعامل التحديد لبيان قوة العلاقة ونسبة التباين المفسرة بين المتغيرات.

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة وفق الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	54	90.0%
أنثى	6	10.0%
الإجمالي	60	100.0%

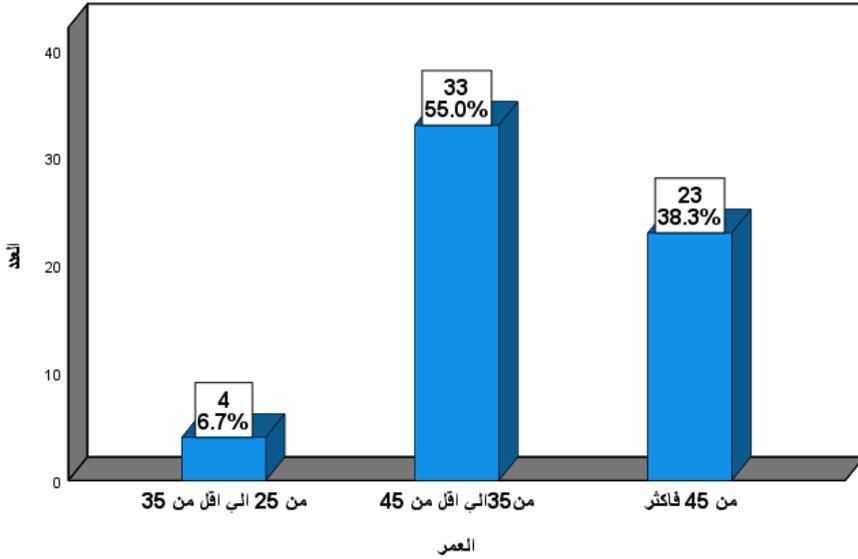
تشير نتائج الجدول (2) إلى أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة 90.0%، في حين بلغت نسبة الإناث 10.0%، مما يعكس سيطرة الذكور بشكل كبير على تركيبة العينة.

جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة وفق العمر

العمر	العدد	النسبة
من 25 إلى أقل من 35 سنة	4	6.7%
من 35 إلى أقل من 45 سنة	33	55.0%
من 45 سنة فأكثر	23	38.3%
المجموع	60	100.0%

تشير نتائج الجدول (3) إلى أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في العينة هي من 35 إلى أقل من 45 سنة بنسبة 55.0%، تليها الفئة العمرية من 45 سنة فأكثر بنسبة 38.3%،

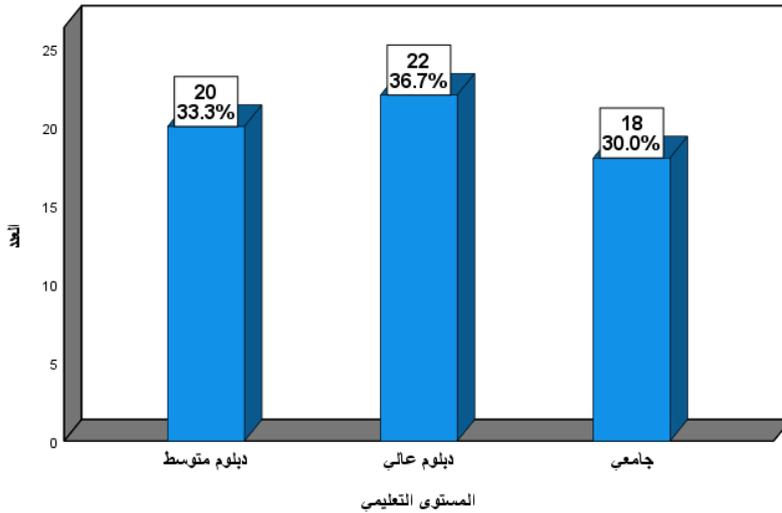
في حين كانت الفئة من 25 إلى أقل من 35 سنة الأقل تمثيلاً بنسبة 6.7%.



جدول (4) توزيع أفراد العينة وفق المستوى التعليمي

النسبة	العدد	المستوى التعليمي
33.3%	20	دبلوم متوسط
36.7%	22	دبلوم عالي
30.0%	18	جامعي
100.0%	60	الإجمالي

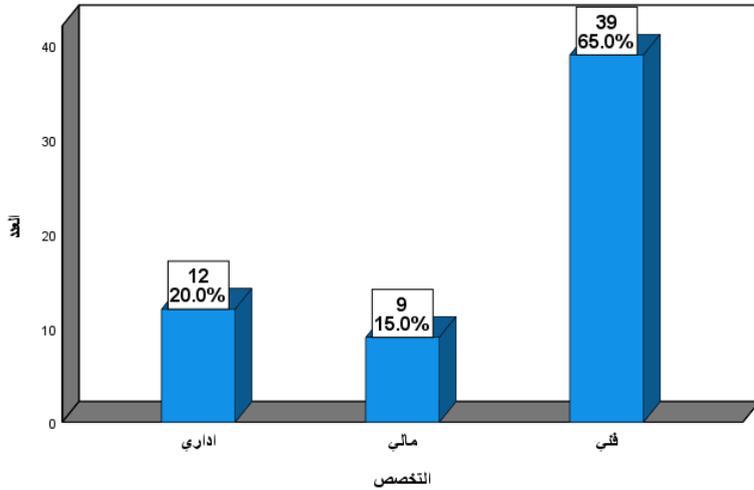
تشير نتائج الجدول (4) إلى أن النسبة الأكبر من أفراد العينة يحملون مؤهل الدبلوم العالي بنسبة 36.7%، تليها نسبة الحاصلين على دبلوم متوسط بنسبة 33.3%، في حين بلغت نسبة الحاصلين على المؤهل الجامعي 30.0%.



جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة وفق التخصص

التخصص	العدد	النسبة
إداري	13	20.0%
مالي	9	15.0%
فني	39	65.0%
الإجمالي	60	100.0%

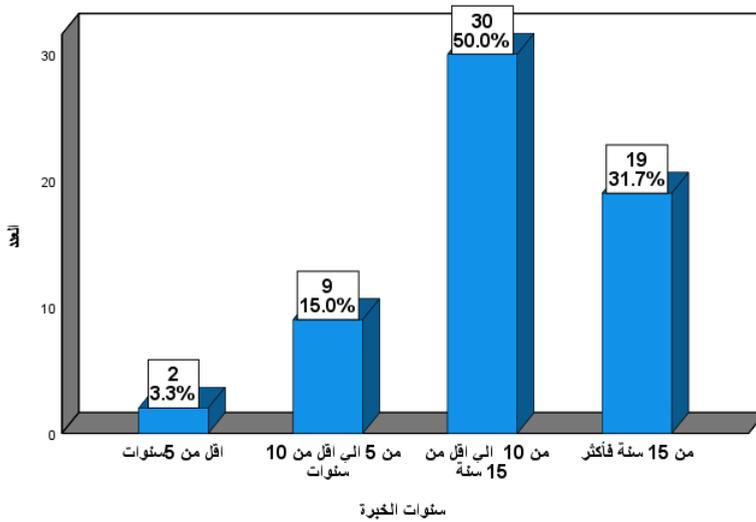
تشير نتائج الجدول (5) إلى أن غالبية أفراد العينة يعملون في التخصص الفني بنسبة 65.0%، تليهم الفئة الإدارية بنسبة 20.0%، ثم الفئة المالية بنسبة 15.0%.



جدول رقم (6) توزيع أفراد العينة وفق سنوات الخبرة

النسبة	العدد	الخبرة العملية
%3.3	2	أقل من 5 سنوات
%15.0	9	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
%50.0	30	من 10 إلى أقل من 15 سنة
%31.7	19	من 15 سنة فأكثر
%100.0	60	الإجمالي

تشير نتائج الجدول (6) إلى أن نصف أفراد العينة تقريبًا لديهم خبرة عملية تتراوح بين 10 وأقل من 15 سنة بنسبة 50.0%، تليهم فئة من لديهم خبرة 15 سنة فأكثر بنسبة 31.7%، ثم فئة من لديهم خبرة بين 5 وأقل من 10 سنوات بنسبة 15.0%، في حين كانت أقل نسبة لمن لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 3.3%.



اختبار مقياس الاستبانة

لقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale of five points) لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل بند من بنود الاستبانة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (7) قيم ومعايير كل وزن من أوزان المقياس الخماسي المعتمد من الدراسة

المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

تم وضع مقياس ترتيبى للمتوسط الحسابي وفقا لمستوى أهميته وذلك لاستخدامه في تحليل النتائج وفقا لما يلي:

المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	غير موافق	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5	

جدول (8) مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	1.79-1
منخفضة	2.59-1.80
متوسطة	3.39-2.60
مرتفعة	4.19-3.40
مرتفعة جدا	5-4.20

جدول (9) إجابات عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة بمستوى التدريب بمصنع بنر الغيم للجبس الناعم

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافق
1	تقوم ادره المصنع باعتماد على الاساليب الحديثة في تنفيذ برامج التدريب.	4.69	0.836	مرتفعة جدا
2	تعمل ادارة المصنع على اختيار مكان التدريب وفق لنوعية البرنامج التدريبي.	4.73	0.800	مرتفعة جدا
3	يتم اختيار اسلوب التدريب بناء على الهدف من البرنامج التدريبي.	4.73	0.800	مرتفعة جدا
4	تلتزم ادارة المصنع بتوفير وسائل النقل عند وجود تدريب خارجي.	4.28	1.290	مرتفعة جدا
5	تقوم ادارة المصنع بمتابعة التقدم الحاصل في اداء العاملين بعد تلقيهم التدريبات اللازمة.	4.63	0.843	مرتفعة جدا
6	تتناسب اهداف البرنامج التدريبي في المصنع مع الاحتياجات التدريبية.	3.95	1.358	مرتفعة
7	تعمل ادارة المصنع على اعطاء الدورات التدريبية للعاملين المستحقين لها.	4.07	1.313	مرتفعة
8	تقوم ادارة المصنع بالتأكد من تطبيق العاملين ما تعلمه في التدريب.	4.68	0.833	مرتفعة جدا
9	تعتمد ادارة المصنع على خطة تدريبية متطورة لتطوير اداء العاملين فيها.	3.98	1.372	مرتفعة
10	يوجد لدى ادارة المصنع المعدات اللازمة لتدريب.	3.60	1.440	مرتفعة
	المتوسط العام	4.34	0.818	مرتفعة جدا

تشير نتائج الجدول (9) إلى أن مستوى التدريب في مصنع بنر الغنم للجبس الناعم جاء بدرجة توافق مرتفعة جداً بمتوسط عام قدره (4.34) وانحراف معياري (0.818)، مما يعكس اهتمام إدارة المصنع بتطوير أداء العاملين من خلال التدريب. وقد حصلت الفقرات المتعلقة باعتماد الأساليب الحديثة في تنفيذ برامج التدريب (المتوسط الحسابي = 4.69، الانحراف المعياري = 0.836)، واختيار مكان التدريب وفقاً لنوعية البرنامج التدريبي (المتوسط الحسابي = 4.73، الانحراف المعياري = 0.800)، واختيار أسلوب التدريب بناءً على هدف البرنامج التدريبي (المتوسط الحسابي = 4.73، الانحراف المعياري = 0.800)، والتأكد من تطبيق العاملين لما تعلموه في التدريب (المتوسط الحسابي = 4.68، الانحراف المعياري = 0.833)، على أعلى درجات التوافق، وهو ما يعكس وجود ممارسات تدريبية فعّالة ومنظمة. كما أظهرت النتائج توافقاً مرتفعاً في التزام الإدارة بتوفير وسائل النقل عند التدريب الخارجي (المتوسط الحسابي = 4.28، الانحراف المعياري = 1.290)، ومتابعة أداء العاملين بعد التدريب (المتوسط الحسابي = 4.63، الانحراف المعياري = 0.843)، وكذلك إعطاء الدورات التدريبية للمستحقين (المتوسط الحسابي = 4.07، الانحراف المعياري = 1.313). أما الفقرات المتعلقة بتناسب أهداف البرامج التدريبية مع الاحتياجات (المتوسط الحسابي = 3.95، الانحراف المعياري = 1.358)، والاعتماد على خطة تدريبية متطورة (المتوسط الحسابي = 3.98، الانحراف المعياري = 1.372)، وتوافر المعدات اللازمة للتدريب (المتوسط الحسابي = 3.60، الانحراف المعياري = 1.440)، فقد جاءت بدرجة توافق مرتفعة ولكنها أقل نسبياً مقارنة ببقية الفقرات، مما قد يشير إلى وجود مجال لتحسين هذه الجوانب. بشكل عام، تعكس النتائج تركيز إدارة المصنع على عناصر جوهرية في العملية التدريبية، مع إمكانية تعزيز بعض الجوانب الداعمة لرفع كفاءة التدريب وتحقيق الإبداع لدى العاملين.

للجيبس الناعم

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافق
1	تعمل ادارة المصنع على تحسين اداء العاملين من خلال دعم افكارهم وابداعاتهم.	3.95	1.371	مرتفعة
2	يوجد لدى ادارة المصنع الرغبة في المساهمة في انتاج افكار جديدة لرفع من مستوى اداء العاملين.	3.85	1.351	مرتفعة
3	يقوم العاملين في المصنع بطرح افكارهم التي تساعد في حل المشاكل التي تواجه ادارة المصنع.	4.45	1.032	مرتفعة جدا
4	يقوم العاملين في المصنع بالتعبير عن افكارهم بطلاقة وحرية وذلك لرفع من مستوى اداانهم.	4.38	1.151	مرتفعة جدا
5	تتسم العلاقات بين العاملين في المصنع بالانسجام والتوافق مما يشجع على طرح الافكار والمقترحات الابداعية.	4.45	1.080	مرتفعة جدا
6	عدم تلقي التدريبات اللازمة في الوقت المناسب يشكل عقبة امام ابداعات العاملين في المصنع.	3.67	1.386	مرتفعة
7	تعمل ادارة المصنع على دعم وتشجيع العمل الجماعي من خلال وضع حلول وافكار ابداعية تساعد العاملين.	3.80	1.117	مرتفعة
8	تقوم إدارة المصنع بالاستفادة من افكار العاملين في حل المشاكل.	4.22	1.136	مرتفعة جدا
9	تقوم ادارة المصنع باعطاء الحوافز المادية الي اصحاب الافكار والابداعات الجديدة.	2.72	1.552	متوسطة
10	تقوم ادارة المصنع بالعمل الجاد من خلال دعم افكار وابداعات العاملين.	2.93	1.401	متوسطة
	المتوسط العام	3.84	0.894	مرتفعة

تشير نتائج الجدول (10) إلى أن مستوى الإبداع لدى العاملين في مصنع بئر الغنم للجبس الناعم جاء بدرجة توافق مرتفعة بمتوسط عام قدره (3.84) وانحراف معياري (0.894)، مما يدل على وجود بيئة عمل داعمة نسبياً للأفكار والمبادرات الإبداعية.

وقد حصلت الفقرات المتعلقة بطرح الأفكار لحل المشكلات (المتوسط الحسابي = 4.45، الانحراف المعياري = 1.032)، والتعبير عن الأفكار بحرية وطلاقة (المتوسط الحسابي = 4.38، الانحراف المعياري = 1.151)، والانسجام بين العاملين بما يشجع على الإبداع (المتوسط الحسابي = 4.45، الانحراف المعياري = 1.080)، وكذلك الاستفادة من أفكار العاملين في حل المشكلات (المتوسط الحسابي = 4.22، الانحراف المعياري = 1.136)، على أعلى درجات التوافق، وهو ما يعكس توفر مناخ عمل مشجع على المبادرة والتفاعل الإيجابي. في المقابل، جاءت بعض الجوانب بدرجة توافق مرتفعة ولكن أقل نسبياً مثل دعم الأفكار والإبداعات من قبل الإدارة (المتوسط الحسابي = 3.95، الانحراف المعياري = 1.371)، والرغبة في إنتاج أفكار جديدة (المتوسط الحسابي = 3.85، الانحراف المعياري = 1.351)، ودعم العمل الجماعي بحلول وأفكار إبداعية (المتوسط الحسابي = 3.80، الانحراف المعياري = 1.117)، إضافة إلى أثر عدم تلقي التدريب المناسب كعائق أمام الإبداع (المتوسط الحسابي = 3.67، الانحراف المعياري = 1.386). بينما أظهرت النتائج أن الحوافز المادية لأصحاب الأفكار الجديدة (المتوسط الحسابي = 2.72، الانحراف المعياري = 1.552) ودعم الأفكار من خلال العمل الجاد (المتوسط الحسابي = 2.93، الانحراف المعياري = 1.401) جاءت بدرجة توافق متوسطة، مما يشير إلى ضعف نسبي في التحفيز المادي والمستمر، وهو ما قد يحد من استدامة الإبداع لدى العاملين. بشكل عام، يتضح أن بيئة العمل بالمصنع توفر أساساً جيداً لتعزيز الإبداع، إلا أن هناك حاجة لتعزيز الحوافز المادية والآليات المستمرة لدعم الأفكار المبتكرة.

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

قبل البدء باختبار الفرضيات لابد من إخضاع البيانات للتحليل للتأكد من أن هذه البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، وللوقوف على ذلك تم استخدام اختبار Shapiro-Wilk، وعلى أساس الفرضية التالية:

1. الفرضية الصفرية: البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي.

2. الفرضية البديلة: البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي

والجدول التالي يبين نتائج اختبار Shapiro-Wilk.

جدول رقم (11) نتائج اختبار Shapiro-Wilk

المحور	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Shapiro-Wilk	المعنوية المشاهدة
التدريب	4.34	0.818	0.973	0.815
الإبداع	3.84	0.894	0.969	0.728

من نتائج الجدول أعلاه رقم (11)، يتبين أن قيم مستوى المعنوية المشاهدة أكبر 0.05 مما يعني عدم رفض الفرضية الصفرية أي أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي، وبالتالي يمكن استخدام أساليب التحليل الإحصائي المعلمي في اختبار فرضية الدراسة. اختبار فرضية الدراسة

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في تحقيق الإبداع لدى العاملين في مصنع بنر الغنم للجبس الناعم.
الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في تحقيق الإبداع لدى العاملين في مصنع بنر الغنم للجبس الناعم.
 لاختبار الفرضية أعلاه، تم استخدام الانحدار الخطي البسيط حيث كانت النتائج كما موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (12) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضية الدراسة

المتغير	معامل الانحدار	قيمة اختبار t	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد
التدريب	0.707	6.479	< 0.001	0.648	0.420

تشير نتائج الجدول (12) إلى أن معامل الانحدار للتدريب بلغ (0.707) وبقيمة اختبار t قدرها (6.479) عند مستوى دلالة إحصائية أقل من (0.001)، وهو ما يدل على وجود أثر معنوي للتدريب في تحقيق الإبداع لدى العاملين في مصنع بنر الغنم للجبس الناعم. كما أظهر معامل الارتباط (0.648) وجود علاقة ارتباط موجبة قوية نسبياً بين التدريب والإبداع، في حين بلغ معامل التحديد (0.420)، مما يعني أن التدريب يفسر نحو (42%) من التباين في مستوى الإبداع لدى العاملين، بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج. وبناءً على ذلك، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في تحقيق الإبداع لدى العاملين.

ملخص النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة 90.0%، وأن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي من 35 إلى أقل من 45 سنة بنسبة 55.0%، تليها الفئة من 45 سنة فأكثر بنسبة 38.3%. كما بينت النتائج أن النسبة الأكبر من المشاركين يحملون مؤهل الدبلوم العالي بنسبة 36.7%، يليهم الحاصلون على دبلوم متوسط بنسبة 33.3%، ثم المؤهل الجامعي بنسبة 30.0%. ومن حيث التخصص، شكّل العاملون في المجال الفني النسبة الأكبر بنسبة 65.0%، بينما بلغت نسبة العاملين في التخصص الإداري 20.0%، والتخصص المالي 15.0%. أما من حيث سنوات الخبرة، فقد كانت النسبة الأعلى للعاملين ذوي الخبرة بين 10 وأقل من 15 سنة بنسبة 50.0%، تليها فئة الخبرة 15 سنة فأكثر بنسبة 31.7%. وفيما يتعلق بمستوى التدريب، أظهرت النتائج درجة توافق مرتفعة جداً بمتوسط عام (4.34) وانحراف معياري (0.818)، حيث حصلت معظم الفقرات درجات توافق مرتفعة جداً، مما يعكس وجود ممارسات تدريبية فعّالة داخل المصنع، مع بعض الجوانب التي تحتاج إلى تعزيز مثل توافر المعدات ووضع خطط تدريبية متطورة. أما مستوى الإبداع لدى العاملين، فقد جاء بدرجة توافق مرتفعة بمتوسط عام (3.84) وانحراف معياري (0.894)، حيث برزت قوة العلاقات بين العاملين، وحرية طرح الأفكار، والاستفادة منها في حل المشكلات، في حين لوحظ ضعف نسبي في الحوافز المادية والدعم العملي المستمر للأفكار المبتكرة. كما أظهر تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود أثر دال إحصائياً للتدريب على الإبداع ($\beta = 0.707$)، $t = 6.479$ ، $p < 0.001$ مع معامل ارتباط (0.648) يفسر التدريب من خلاله نحو 42% من التباين في الإبداع، مما يدعم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

الاستنتاجات:

1. يتسم الهيكل الديموغرافي للعينة بسيطرة الذكور والفئة العمرية المتوسطة، مع غلبة التخصصات الفنية.
2. التدريب في المصنع يتميز بمستوى مرتفع جداً من الجودة والتنظيم، خاصة في اختيار الأساليب وأماكن التدريب ومتابعة أثره على الأداء.
3. بيئة العمل داعمة للإبداع من حيث العلاقات الإيجابية وحرية التعبير عن الأفكار، لكنها تعاني من ضعف في الحوافز المادية والمساندة المستمرة للأفكار الجديدة.

4. التدريب له أثر معنوي قوي في تعزيز الإبداع لدى العاملين، حيث يفسر جزءاً كبيراً من التباين في مستواه.

التوصيات

1- تعزيز الجوانب المادية في العملية التدريبية من خلال توفير معدات حديثة وخطط تدريبية متطورة.

2- زيادة الحوافز المادية والمعنوية لأصحاب الأفكار الإبداعية لضمان استدامة المبادرات الابتكارية.

1. تصميم برامج تدريبية تركز على تنمية المهارات الإبداعية وحل المشكلات بطرق مبتكرة.

2. الاستفادة من نتائج الانحدار في دعم سياسات التدريب باعتباره أداة أساسية لرفع مستوى الإبداع المؤسسي.

3. تشجيع ثقافة العمل الجماعي والمشاركة الفعالة للأفكار بين مختلف التخصصات في المصنع.

بيان تضارب المصالح

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب مالي أو علاقات شخصية معروفة قد تؤثر على العمل المذكور في هذه الورقة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

الكتب:

- 1- ابو الحسن عبد الموجود ابراهيم،(2018)، دليل تدريب المهارة في الخدمة الاجتماعية، دار الطباعة الحرة، الاسكندرية.
- 2- أسامة خيرى،(2012)، إدارة الإبداع والابتكارات، الطبعة الأولى، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 3- عثمان فريد رشيدى،(2013)، الريادة والعمل التطوعي، الطبعة الأولى، دار الراية، عمان، الأردن.
- الكبيسي عامر خضير، (2014)، التدريب الإداري والأمني رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرون، الاكاديميون للنشر، عمان، الأردن.
- 4- محمد عبد المعطي عساف،(2013)، التدريب وتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع، الاردن.

5-بلال خلف السكارنة،(2011)، طرق ابداعية في التدريب، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن.

الرسائل العلمية

1-الأخضر خراز،(2011)، دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية- دراسة حالة (EGTT) مركب حمام سعيدة، رسالة ماجستير غير منشورة، تلمسان، جامعة ابي بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية، أبي بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية، تخصص مالية دولية.

2_ فضل محمد احمد حامد،(2020) التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية ودوره في تفعيل المشاركة المجتمعية لدى الطلاب وفقا لرؤية مصر، 2030، مجلة كلية الخدمة للبحوث والدراسات الاجتماعية جامعة الفيوم، العدد 20- المجلد 20 الجزء الاول،163_190.

3_ عبد الوهاب جوده عبد الوهاب الحاييس، (2011)، سياق الإبداع العلمي وبناء مجتمع المعرفة دراسة ميدانية لتصورات الأكاديميين العرب بجامعة السلطان قابوس، حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية الحولية31، الرسالة، 331_24.

4_أسرار الزهرة علي،(2017)، دور استراتيجية التدريب في تحقيق الأداء الريادي دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية معمل المحركات، مجلة الأنبار للعلوم الاقتصادية والادارية، بغداد، العدد19.

5_ بوكبوس سلمى (2018)، دور الإبداع في تدويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة عينة من المؤسسات المصدرة للتمور الجزائرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة أعمال.

6_ تدارنت فاطمة، (2014)، أثر التمكين على تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة وحدة أم البواقي - مذكرة ماستر BATICIM- مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة غير منشورة، أم البواقي : جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الاقتصادية، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال.

ثانياً: المراجع الاجنبية:

1_ Elson, C., & Sylvia, A. (2012). Barraging, Field instructor Training Outline. Field education esmenar,overviewof sdus social work.

2_ Farida Rasulzad ; (2007)Organizational creativity and psychological wellbeing, Departement of Psychology Lund University Printed in Sweden by wallin and dallon Boktrycteric AB. Lund- Sweden,.