



التدريب وأثره على تفعيل الإبداع التنظيمي في منظمات الأعمال الجزائرية - دراسة حالة: منظمة بومار كومباني

Training and its impact on activating organizational creativity in Algerian business organizations - Case Study: Bomare Company

معيوف كمال*، جامعة خميس مليانة (الجزائر)، k.maouf@univ-dbkm.dz

مزريق عاشور، جامعة الشلف (الجزائر)، a.mezrig@univ-chlef.dz

مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف الجزائر

تاريخ الارسال: 2023/02/10	تاريخ القبول: 2024/10/14	تاريخ النشر: 2024/11/03	المؤلف المرسل: معيوف كمال
---------------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------------

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز تأثير تدريب الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي في منظمة ، ومن أجل تحقيق ذلك فقد تم توزيع 70 استبانة، وبعد استخدام جملة من أساليب التحليل الإحصائي من خلال استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (Spss V 20) ، توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها وجود علاقة ارتباط عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تدريب الموارد البشرية و الإبداع التنظيمي، و وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتدريب الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي في منظمة بومار كومباني.

الكلمات المفتاحية: تدريب الموارد البشرية، الإبداع، الإبداع التنظيمي، منظمة بومار كومباني.

Abstract:

This study aims to highlight the impact of human resources training to Organizational creativity in Bomare Company, In order to achieve this, 70 questionnaires were distributed, after using a number of statistical analysis methods through the Statistical Programme for Social Sciences (Spss V 20), This study has reached many conclusions, including the A significant correlation at the level (0.05) between human resources training and Organizational creativity, and A statistically significant positive impact at a level (0.05) of human resources training on Organizational creativity in Bomare Company.

Keywords: human resources training, creativity, Organizational Creativity, Bomare Company.

* المؤلف المرسل: معيوف كمال

1. مقدمة:

يعتبر التدريب من أهم المداخل الإدارية التي تسعى المنظمات بمختلف أنواعها إلى تبنيها و هذا من أجل الرفع من كفاءة المورد البشري لكي يصبح قادرا على التعامل و التكيف مع مختلف التغيرات و التحديات التي تشهدها بيئة الأعمال من جهة، و تزويد العاملين بمختلف المهارات والقدرات التي تسمح لهم بحل المشاكل التي تواجه المنظمة بشكل إبداعي من جهة أخرى.

1.1. طرح الإشكالية: مما سبق نختدي إلى طرح الإشكالية التالية: ما مدى تأثير التدريب على تفعيل الإبداع التنظيمي في منظمة بومار كومباني Bomare Company ؟

1.2. التساؤلات الفرعية: مما سبق فإن إشكالية الدراسة تتمحور حول التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين تدريب الموارد البشرية و بين الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في منظمة بومار كومباني Bomare Company ؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تدريب الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في منظمة بومار كومباني Bomare Company ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات الباحثين اتجاه متغيرات الدراسة (التدريب و الإبداع التنظيمي) تعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية (الفئة العمرية، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية و عدد الدورات التدريبية) في منظمة بومار كومباني Bomare Company ؟

1.3. الفرضيات: من أجل الإجابة عن الإشكالية المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية بين تدريب الموارد البشرية و بين الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في منظمة بومار كومباني Bomare Company

- الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تدريب الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في منظمة بومار كومباني Bomare Company

- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات الباحثين اتجاه متغيرات الدراسة (التدريب و الإبداع التنظيمي) تعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية (الفئة العمرية، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية و عدد الدورات التدريبية) في منظمة بومار كومباني.

1.4. أهمية الدراسة: تظهر أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- تكمن أهمية الدراسة من الأهمية الكبيرة التي يحظى بها هذا الموضوع خاصة في ظل ما تشهده بيئة الأعمال في كل المجالات، مما يتطلب الاهتمام بالتدريب كمدخل إستراتيجي لتحقيق الإبداع التنظيمي في المنظمات؛

- يمكن لنتائج الدراسة أن تكون مفيدة و ذات أهمية للطلبة و الباحثين و حتى منظمات الأعمال؛

- تسليط الضوء و تكوين معارف جديدة حول متغيرات الدراسة (التدريب و الإبداع التنظيمي).

5.1. أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على واقع التدريب و الإبداع التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة؛
- اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحليل علاقة الارتباط و الأثر بين تدريب الموارد البشرية كمتغير مستقل و الإبداع التنظيمي كمتغير تابع؛
- السعي إلى الوصول إلى نتائج و توصيات يمكن لمنظمات الأعمال الجزائرية بشكل عام، و المنظمة قيد الدراسة بشكل خاص الاستفادة منها في تحقيق الإبداع التنظيمي من خلال مدخل تدريب الموارد البشرية.

6.1. منهجية الدراسة: بهدف الإجابة على الإشكالية المطروحة تم استخدام المنهج الاستنباطي الذي يعتبر من المناهج المناسبة لهذا النوع من الدراسات، حيث في الجانب النظري تم استخدام أسلوب الوصف و التحليل الذي يركز أساسا على جمع المعلومات من مختلف المراجع و المصادر ثم القيام بتحليلها، بينما تم استخدام أسلوب دراسة الحالة في الجانب التطبيقي من أجل إسقاط الدراسة النظرية على واقع منظمة بومار كومباني **Bomare Company** تحت علامتها التجارية ستريم سيستيم Stream System.

7.1 الدراسات السابقة: تعددت الدراسات حول متغيرات الدراسة التي تناولت موضوع التدريب و الإبداع التنظيمي ولكن يمكننا المسح المكتبي الذي قمنا به من حصر الدراسات السابقة التي تتشابه مع الدراسة الحالية، لذا سنحاول عرض أهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة عرضا زمنيا من الأحدث إلى الأقدم.

1.7.1 دراسة معيوف كمال، تحت عنوان: تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة و أثره على إدارة الإبداع في المنظمة المتعلمة -دراسة حالة، أطروحة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسويق و إدارة أعمال المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر، 2021، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز تأثير تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة على إدارة الإبداع في منظمة ستريم سيستيم Stream System، حيث تم اتباع و استخدام المنهج الاستنباطي من خلال أسلوب الوصف و التحليل، ومن أجل تحقيق ذلك فقد تم توزيع 180 استبانة، وبعد استخدام جملة من أساليب التحليل الإحصائي من خلال استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS v 26) ، و توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة و إدارة الإبداع في منظمة ستريم سيستيم؛
- وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتنمية الموارد البشرية بمختلف مداخلها على إدارة الإبداع في منظمة ستريم سيستيم؛

- لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابة المبحوثين اتجاه متغيرات الدراسة تُعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية (الفئة العمرية، المؤهل الدراسي، الأقدمية وعدد الدورات التدريبية) في المنظمة محل الدراسة؛

- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابة المبحوثين اتجاه تدريب وتحفيز الموارد البشرية تُعزى إلى اختلاف مستوياتهم الوظيفية في المنظمة محل الدراسة.

2.7.1 دراسة سمسوم عائشة ، تحت عنوان : تنمية الإبداع التنظيمي ضمن نموذج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسة، مجلة الاقتصاد الجديد ، المجلد 14، العدد الأول، جامعة خميس مليانة، الجزائر، جانفي 2016، هي دراسة نظرية هدفت إلى تسليط الضوء على مدخل التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية الذي يسمح للمؤسسة بالحصول على احتياجاتها من القوى العاملة بالحجم والنوعية المطلوبة وفي الوقت المناسب لتحقيق أهدافها الإستراتيجية، حيث تم اتباع المنهج الوصفي، و توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- يساهم مدخل التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في توفير الكوادر البشرية مما يؤدي إلى نشر ثقافة تعزز البناء الداخلي للمؤسسة وبالتالي تعزيز الأداء الفردي والإبداع التنظيمي الذي أضحي مطلباً حيويًا تسعى المؤسسة إلى تحقيقه وتنميته في ظل التغير والتطور المتسارع في البيئة المعاصرة؛

- يعتبر التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية عاملاً أساسياً في تنمية وتطوير الإبداع التنظيمي الذي لا يمكن أن يتحقق بدون قوى عاملة ذات مؤهلات فنية عالية وتدريب كاف والذي يستحيل أن يتم بمعزل عن تبني المؤسسة لإستراتيجية واضحة في تخطيط الموارد البشرية؛

- يشجع التخطيط الإستراتيجي على التفكير الإبداعي ويساهم في إعادة فحص الإستراتيجيات وتعديلها.

من خلال عرضنا للدراسات السابقة و التي تطرقت إلى متغيرات الدراسة التي تناولت موضوع التدريب و الإبداع التنظيمي ، يمكن القول أن الدراسة الحالية من أهم الدراسات التي قامت بالربط بين موضوع التدريب و الإبداع التنظيمي مع دراسة حالة مؤسسة بومار كومباني Bomare Company ، و بعد مراجعة الدراسات السابقة يمكن القول أن الدراسة الأولى هدفت إلى التعرف على مدى تأثير تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة مع دراسة حالة ستريم سيستيم Stream System ، أما الدراسة الثانية فهذه هدفت إلى تسليط الضوء على مدخل التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية الذي يسمح للمؤسسة بالحصول على احتياجاتها من القوى العاملة بالحجم والنوعية المطلوبة وفي الوقت المناسب لتحقيق أهدافها الإستراتيجية، و هدفت دراستنا إلى التعرف على واقع التدريب و الإبداع التنظيمي في المنظمة قيد الدراسة، بالإضافة إلى تحليل علاقة الارتباط و الأثر بين تدريب الموارد البشرية كمتغير مستقل و الإبداع التنظيمي كمتغير تابع، و من أجل ذلك تم بتوزيع 70 استبانة على العينة ، كما تم استخدام المنهج الاستنباطي ، و أما من ناحية أداة الدراسة فقد تم الاعتماد بشكل أساسي على الاستبيان لجمع البيانات، و تم تحليل هذه

البيانات باستخدام SPSS v 26، و من حيث الأساليب الإحصائية فقد تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي و أساليب الإحصاء الاستدلالي و معامل الارتباط لبيرسون Pearson Correlation، تحليل التباين الأحادي ANOVA One Way، و اختبار الانحدار الخطي البسيط Simple Regression

8.1. خطة الدراسة: من أجل الإجابة على الإشكالية السابقة تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث محاور أساسية، فالمحور الأول تم التطرق فيه على الإطار النظري لتدريب الموارد البشرية، أما المحور الثاني فقد تم إبراز ماهية الإبداع التنظيمي، أما في المحور الثالث فقد تم التعرف فيه على مساهمة التدريب في تفعيل الإبداع التنظيمي بمنظمة بومار كومباني **Bomare Company**.

2. الإطار النظري لتدريب الموارد البشرية : يحظى التدريب بأهمية بالغة من طرف المنظمات بسبب الدور الكبير الذي يلعبه في تنمية الموارد البشرية، وهذا من خلال تزويد العاملين بالمهارات التي تسمح لهم بالتكيف مع تغيرات بيئة الأعمال، لذلك سنحاول من خلال هذا المحور التعرف على مختلف الجوانب النظرية للتدريب.

1.2 تعريف تدريب الموارد البشرية: اختلف الباحثون على تقديم تعريف موحد للتدريب، حيث يرى البعض أن التدريب من الأنشطة المستمرة للمنظمات، أي هو عبارة عن عملية يتم فيها مرافقة العامل من بداية مساره المهني حتى نهايته (الصيرفي، 2007، ص 159)، و يتم تعريفه أيضا على أنه العملية التي يتم من خلالها تطوير المهارات من أجل مساعدة العاملين لكي يصبحوا أكثر فعالية وكفاءة في وظائفهم (Richard A. Swanson, 2001, p 204) و يرى البعض الآخر أن التدريب هو عبارة عن عملية تنظيمية تهدف من خلالها المنظمات إلى مساعدة العاملين على اكتساب المهارات و القدرات اللازمة لتنفيذ الأعمال الموكلة إليهم (P.V.C. Okoye, 2013, p 260)، و يعرف التدريب أيضا على أنه أكبر مجال من مجالات تنمية الموارد البشرية و هو عبارة عن عملية تطوير منهجية و مخططة يتم فيها تقديم المعارف والخبرات المتعلقة بالعمل للعاملين بهدف تحسين أدائهم (Richard A. Swanson, 2001, p 204).

و مما سبق يمكن تعريف التدريب على أنه عملية مستمرة، مخططة و منهجية يتم من خلالها تزويد العاملين في المنظمة بمختلف المعارف و القدرات و المهارات، و هذا بغرض تحقيق أهدافها بشكل فعال و كفى.

و لنجاح العملية التدريبية توجد بعض الشروط لذلك، و تتمثل أهمها فيما يلي: (جميع، 2016، ص 67)

- **الهدف و الشمول :** أن يكون واضحا في أهدافه و أن يكون شاملا لمختلف العاملين في المنظمة و في كل المستويات؛
- **الفروق الفردية :** يجب أن يراعي التدريب الاختلافات الموجودة بين العاملين في المنظمة.
- **الدقة و الوضوح:** تحديد نوع البرامج التدريبية اللازمة و متطلباته لتحقيق الأهداف المسطرة، وهل هذه البرامج تقوم بتحقيق الأهداف المرجوة (الكلاذه، 2008، ص 49)

2.2 أهداف تدريب الموارد البشرية: تتمثل أهم هذه الأهداف فيما يلي:

1.2.2 الأهداف الإدارية و الإجرائية : و تتمثل أهم هذه الأهداف في النقاط التالية: (صلعة، 2018، ص 58)

- يسمح التدريب بتعزيز مرونة المنظمة و إستمراريتها من خلال زيادة المعرفة و المهارة لدى العاملين ؛

- يساعد التدريب على العمل بمبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب من خلال اكتشاف الكفاءات ؛
- يساهم التدريب في زيادة الإنتاجية من خلال زيادة مهارة العامل في رفع الإنتاج وانخفاض التكاليف أي زيادة المبيعات وتعظيم الأرباح و تحقيق المزايا التنافسية التي تسمح للمنظمات بضمان البقاء و الاستمرارية؛
- تطوير العاملين و إمدادهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المراد الوصول إليها و مواكبة التطورات الحاصلة في بيئة المنظمة و التعامل معها بشكل فعال ؛ (بوقرة و آخرون، 2017، ص 61)
- يسمح التدريب بتوفير القدرة للعاملين للقيام بواجباتهم بشكل فعال و محاولة نقل العاملين في مختلف المستويات الإدارية إلى العمل والسيطرة على المتغيرات البيئية بكل ثقة وموضوعية؛ (الكلاذه، 2008، ص 45)
- 2.2.2 الأهداف الفنية:** تتمثل هذه الأهداف في النقاط التالية: (صلعة، 2018، ص 59)
- **تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها:** تسمح العملية التدريبية بتخفيض تكاليف الصيانة وإصلاح الآلات لأن تدريب العامل على طريقة الإنتاج الفعالة تساعد على تخفيض الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها؛
- **التقليل من نسبة العادم أو التالف:** يساعد التدريب في تخفيض نسبة العوادم والمواد التالفة، لأن العامل المتدرب بشكل فعال يكون قادر على استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين؛
- **التقليل من حوادث العمل:** يهدف التدريب إلى التخفيض من معدلات الحوادث داخل المنظمة و يسمح ذلك لها بتوفير الأموال التي تضيع بسبب وقوع هذه الحوادث (بوخاري و حرايرية، 2017، ص 113)
- 3.2 أهمية تدريب الموارد البشرية:** تظهر أهمية العملية التدريبية فيما يلي:
- 1.3.2 أهمية التدريب بالنسبة للعاملين:** تكمن هذه الأهمية فيما يلي: (جباري و شرقي، 2017، ص 66)
- يسمح التدريب للعاملين بتحسين أدائهم وحل مشاكلهم في العمل؛
- يساعد العاملين على تقلد مناصب أعلى في المستقبل بدلا من اللجوء إلى المصادر الخارجية في التوظيف؛
- يسمح بزيادة مرونة المنظمة و هذا بقدرتها على مواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية و الخارجية.
- 2.3.2 أهمية التدريب بالنسبة للمنظمة:** تظهر هذه الأهمية فيما يلي: (بوخاري و حرايرية، 2017، ص 113)
- يساهم التدريب في زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي؛
- يساعد في افتتاح المنظمة على البيئة الخارجية كما يساهم في تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.
- و أشارت إحدى الدراسات التي أجريت على 300 منظمة أمريكية إلى أن هذه المنظمات قامت بتحقيق مستويات أداء عالية بفضل التدريب ، كما أشارت هذه الدراسة أن زيروكس ZeroX قامت بتدريب 110.000 عامل مما سمح لها من زيادة رقم أعمالها (جميع، 2016، ص 177)
- 3.3.2 أهمية التدريب بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية:** تكمن فيما يلي: (جباري و شرقي، 2017، ص 66)
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين العاملين؛
- تطوير إمكانية العاملين لقبول التكيف مع مختلف التغيرات الحاصلة في بيئة أعمال المنظمات؛

- تقوية العلاقة بين مختلف المستويات الإدارية و بين الإدارة و العاملين؛

كما يمكن توضيح أهمية التدريب بصفة عامة من خلال العناصر التالية:

- **الاقتصاد في النفقات**: يساعد التدريب من خلال تزويد العاملين بالمعارف إلى استخدام الآلات بشكل فعال مما يسمح

بالحفاظ عليها و سلامتها مما يُجنب تكاليف إضافية للمنظمة (علوطي، 2008، ص 266)؛

- **مواكبة التطورات التكنولوجية**: أدى هذا التطور في بيئة الأعمال و ظهور الآلات الحديثة بالمنظمات إلى تدريب

عاملها على استعمال وصيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة؛ (جميع، 2016، ص 61)

- **قلة في دوران العمل**: يساعد على تنمية القدرات المعرفية للعاملين التي تزيد من التحكم في وظائفهم، مما يساهم في إيجاد

استقرار وظيفي للعاملين وزيادة استمرارهم في خدمة المنظمة (علوطي، 2008، ص 266)؛

3. مدخل إلى الإبداع التنظيمي: يعتبر الإبداع التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة و الذي أصبح يحظى بالكثير من

الاهتمام من طرف الباحثين و المفكرين، نظرا لأهميته الإستراتيجية في الرفع من مستوى أداء المنظمات ونجاحها و لذلك

سنحاول في هذا المحور التطرق إلى الأسس النظرية للإبداع التنظيمي.

1.3 تعريف الإبداع التنظيمي

1.1.3 تعريف الإبداع: فناربخيا تم استخدام مصطلح الإبداع كأول مرة في المجال الاقتصادي عام 1912 من قبل

الباحث جوزيف شامبتر في كتابه المعنون بنظرية التطور الاقتصادي، و في 1970 بدأ تدريس بعض المقاييس الخاصة

بالإبداع في الجامعات كأول مرة (مقياس إبداع تطوير المنتجات و الإبداع التسويقي (معيوف، 2021، ص 61)، و لقد

اختلفت الدراسات في تقديم تعريف موحد للإبداع، لذلك سنحاول إعطاء مجموعة من التعريفات و هذا حسب وجهة كل

باحث، حيث يعرف على أنه القدرة على تحقيق النتائج و التي تتميز بالحدثة و الجودة العالية و الواقعية، كما يمكن لهذه

النتائج أن تشمل المنتجات، الخدمات، الأفكار، العمليات و الإجراءات (David H. Cropley, 2011, p15) كما

تم تعريف الإبداع أيضا على أنه عبارة عن البناء البشري الذي يحدث في التفاعل بين الفرد وتجاربه وأفكاره (Darre,

2011, p 60) و يعرف أيضا على أنه ظاهرة إنسانية يتم من خلالها خلق أو تقديم أفكار جديدة تتصف بالحدثة

و الأصالة من طرف العاملين، مما يسمح للمنظمات أن تقوم بحل المشاكل التي تواجهها في بيئة أعمالها (معيوف، 2021،

ص 62)، و يعرف أيضا على أنه القدرة على الاستجابة بشكل تكيفي وفقا للتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال، و هذا من

خلال تقديم مناهج ومنتجات جديدة، توليد أفكار غير عادية، توليد المعرفة الجديدة، التفكير خارج الصندوق (I.I.

SVYDRUK, 2017, p. 14)، و تم تعريفه أيضا على أنه عبارة عن عملية يتم فيها خلق الأفكار الجديدة دون الأخذ

بعين الاعتبار تطبيق هذه الأفكار، و بمعنى آخر فإن الإبداع عملية تسبق الابتكار حيث يرتبط الإبداع بتوليد الأفكار

والابتكار يرتبط بالتطبيق التجاري و الفعلي لهذه الأفكار على أرض الواقع (Henrique Muzzio, 2018, p 925)

و من التعريفات السابقة سنحاول استنتاج تعريف إجرائي للإبداع، فالإبداع عبارة عن عملية أو يهدف إلى الوصول إلى

شيء جديد يتميز بالحدثة و الواقعية سواء كان هذا الشيء فكرة أو منتجا أو خدمة.

2.1.3 تعريف الإبداع التنظيمي: لقد تعددت تعريفات الإبداع التنظيمي و اختلفت باختلاف أفكار الباحثين و وجهات نظرهم، و في هذا الإطار فسنحاول تقديم بعض التعريفات حسب وجهة نظر كل باحث، فيعرف على أنه عبارة عن مجموعة من الإجراءات، العمليات و السلوكيات التي تهدف المنظمة من خلالها إلى تحسين المناخ العام لها من خلال إحداث تغييرات في الهياكل و العمليات (معيوف، 2021، ص 68) ، و يعرف أيضا على أنه مجموعة من الجهود التي تقوم بها المنظمات بهدف تحقيق المزيد من الممارسات التنظيمية الإبداعية والنتائج التي تتميز بالفعالية و الكفاءة (Fangqi Xu, 2007, p 218) ، كما يعرف الإبداع التنظيمي أيضا على أنه عبارة عن المخرجات التي تنتج عن التفاعل الحاصل بين الخطط الإستراتيجية للمنظمة والبناء التنظيمي من جهة، والثقافة والمناخ التنظيمي السائد داخل المنظمة من جهة أخرى (سمسوم، 2016، ص 54)

و من التعريفات السابقة يمكن القول أن الإبداع التنظيمي هو عبارة عن مجموعة من الإجراءات و التي تهدف المنظمة من خلاله التكيف مع مختلف التغيرات الحاصلة في بيئة أعمالها و هذا من خلال حرصها المستمر على إدخال أساليب و طرق إدارية حديثة في كيفية التسيير.

2.3 خصائص و أهمية الإبداع التنظيمي: بعدما تم التطرق إلى مفهوم الإبداع التنظيمي سنحاول في هذه النقطة توضيح أهم الخصائص التي يتميز بها الإبداع التنظيمي، بالإضافة إلى التعرف إلى أهمية هذه العملية.

1.2.3 خصائص الإبداع التنظيمي: يمكن تلخيص هذه الخصائص فيما يلي: (صيتي و دبون، 2020، ص 863)

- يعتبر من العمليات التنظيمية الواسعة نظرا لتدخل معظم العاملين والدوائر والأقسام في المنظمة بهذه العملية؛
- الإبداع التنظيمي من الظواهر الإنسانية و ليست من الظواهر الخاصة باعتبارها تختلف من عامل إلى آخر حسب الفطرة والظروف التي يعيش وسطها ويتعامل معها؛
- يرتبط الإبداع التنظيمي بالعوامل الموروثة ويمكن تنميته وتطويره وفقا لأساليب و طرق معينة؛
- يمكن تطويره من خلال الاستراتيجيات التي تضعها المنظمة والتي تؤدي إلى تحقيق ما تصبوا الوصول إليه؛
- يعتبر عملية من عمليات المنظمات سواء على المستوى الفردي والجماعي (يوسف، 2020، ص 569)؛
- يتميز هيكل الإبداع التنظيمي بأنه مبدأ ثنائي رسمي و غير رسمي، فالتفاعل الغير رسمي بين العاملين في المنظمة يؤدي إلى زيادة أدائهم في عملهم. (خمقاني و آخرون، 2022، ص 35)

2.2.3 أهمية الإبداع التنظيمي: يمكن تلخيص هذه الأهمية فيما يلي: (بوبكر و قدة، 2020، ص 121)

- يعتبر الإبداع من العناصر الأساسية التي تدفع لزيادة القدرة التنافسية للمنظمات في الأسواق التنافسية؛
- تحسين إنتاجية المنظمة من خلال تحقيق الكفاءة في الأداء، وإنجاز الأهداف واستخدام الموارد بشكل اقتصادي؛
- تحسين الجودة في جميع المنتجات من خلال تقليل التالف؛
- تحسين صورة المنظمة ومكانتها السوقية وجعلها جاذبة للمستهلكين؛

- يؤدي إلى تحسين العمل الإداري والقيادي من خلال دفع العاملين إلى الابتكار والتطوير والمبادرة، كما يساعد على التحسين والتطوير التنظيمي مما يتيح للمنظمة تحقيق التميز التنظيمي (تواتي و آخرون، 2022، ص 78)
- يؤدي الإبداع التنظيمي على التكيف و الاستجابة للمتغيرات الحاصلة في بيئة المنظمة، والمساهمة في الاستغلال الأمثل لموارد المنظمة من خلال استخدام أساليب علمية مواكبة للتطورات الحديثة، بالإضافة إلى تحسين استغلال العاملين والاستفادة من قدراتهم من خلال إتاحة الفرصة لهم في البحث عن ما هو جديد في مجال العمل والتطوير المستمر لأساليب العمل بما يتفق مع تحديات البيئة المحيطة (يوسف، 2020، ص 569)؛
- كما يمكن تقديم الإيجابيات التي يوفرها الإبداع التنظيمي في النقاط التالية: (صيتي و دبون، 2020، ص 863)
- يساعد المنظمة في العمل بشكل فعال في تحسين التنسيق والرقابة الداخلية وتحسين الهيكل التنظيمي لها ؛
- يؤدي إلى تسهيل العمليات الإدارية التي تساعد المنظمة من الاستمرارية و النمو من خلال الوصول إلى حلول إبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية،
- يساهم الإبداع التنظيمي في إحداث تغييرات ايجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية المختلفة؛
- المساهمة في إيجاد اكتشافات ومقترحات وأفكار لوضع أنظمة ولوائح وإجراءات وأساليب عمل جديدة مبدعة.
- 3. 3. معوقات الإبداع التنظيمي:** يمكن توضيح أهم العقبات أو المعوقات التي تحول دون تحقيق الإبداع التنظيمي في المنظمات إلى النقاط التالية: (خمقاني و آخرون، 2022، ص 35-36)
- نمط القيادة والأنظمة والإجراءات السائدة داخل المنظمة، وهيمنة الجانب القانوني على كثير من القيادات الإدارية ؛
- الالتزام و التمسك بالقيم و الثقافة التنظيمية السائدة داخل المنظمة على حساب التجديد و الإبداع؛
- الحرص على الحفاظ على الوضع الحالي المعروف أي عدم وجود رغبة من طرف المنظمة على إحداث التغيير؛
- غياب البرامج التدريبية التي تسمح بتنمية المهارات الإبداعية للعاملين في المنظمة؛
- انعدام الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين داخل المنظمة؛
- الصراع التنظيمي بين العاملين ومقاومتهم للتغيير؛
- مقاومة الجهاز الإداري للتغيير و كل ما يتعلق بالإبداع كالتطوير و التحديث و الالتزام الحرفي بالقوانين (جوزه، 2022، ص 473).

و من المعوقات التنظيمية أيضا نجد: (تواتي و آخرون، 2022، ص 79-80)

- عدم الاستقرار الوظيفي للعاملين و خاصة على مستوى الإدارة العليا؛
- اعتماد المنظمة بشكل كبير على الخبراء الخارجيين في أداء الوظائف الفنية والإدارية المتخصصة؛
- صياغة استراتيجيات بعيدة عن الأهداف التي ترمي إلى تحقيق الإبداع التنظيمي وتطوير قدرات العاملين؛

- التشديد في الإجراءات و تركيز المنظمات على الشكليات دون المضمون مع قلة الحوافز يعتبر من العوائق التي تحول دون تحقيق الإبداع التنظيمي ، كما تلعب قنوات الاتصال دورا بارزا في تحقيق العمل الإبداعي فالكثير من الإبداعات لا تنجح بسبب وجود قنوات اتصال غير فعالة داخل المنظمة؛
- **المعوقات المادية والمالية:** التي تتعلق بإمكانات أو ممتلكات المنظمة المادية والمالية، فمن المتعارف عليه أن تحقيق الإبداع يحتاج إلى مثل هذه الإمكانيات ؛
- **المعوقات التنظيمية والقانونية:** فالهيكل التنظيمي القائم على وضوح المهام، الواجبات والمسؤوليات وعلى إجراءات تنظيمية بسيطة و واضحة يؤدي إلى تنمية روح العمل ويدفع العاملين إلى البحث عن الحلول للمشكلات.
- عدم وجود قيادة كفؤة لتحقيق الإبداع و هيمنتها في المنظمة و سوء المناخ التنظيمي (جوزه، 2022، ص474).

4. مساهمة التدريب في تفعيل الإبداع التنظيمي بمنظمة بومار كومباني Bomare Company: سنحاول إسقاط

ذلك على منظمة بومار كومباني **Bomare Company** تحت علامتها التجارية ستريم سيستم Stream System و المختصة في الصناعات الإلكترونية، و ذلك من خلال تقديم تعريف هذه المنظمة ، وكذا الإشارة إلى الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية، بالتعرف على مجتمع و عينة الدراسة و أدواتها و أهم الأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في التحليل و اختبار الفرضيات بعد معالجة البيانات المسترجعة بواسطة برنامج **Spss V 20**

1.4 **تقديم منظمة بومار كومباني Bomare Company:** تعتبر منظمة بومار كومباني **Bomare Company**

تحت علامتها التجارية ستريم سيستم Stream System إحدى المنظمات الجزائرية الخاصة و التي تنشط في مجال الصناعات الإلكترونية، حيث تم تأسيسها سنة 2001 من طرف مديرها العام الحالي السيد علي بومدين و يبلغ رأس مالها حاليا بـ 1.023.000.000 دينار جزائري، و تقع وحدتها الإنتاجية بئر توتة بالجزائر العاصمة بمساحة إجمالية تقدر بـ 15000 متر مربع، و بلغ رقم معاملاتها 42 مليون دولار سنة 2020 ، في حين بلغ عدد العاملين فيها 620 عامل في السنة الحالية، وأثبتت مكائنها في الساحة الدولية بتصدير تشكيلة تلفزيوناتها إلى الدول الأوروبية والإفريقية (إسبانيا، البرتغال، إيطاليا، جنوب إفريقيا و الغابون)، كما تمتلك 10 نقاط لخدمات ما بعد البيع على المستوى الوطني و الدولي (إسبانيا، البرتغال ، إيطاليا ، جنوب إفريقيا ، الجابون و ألمانيا قيد التفاوض) و 39 وكيل معتمد (<https://www.bomarecompany.com/content/about.php>)، و تمتلك منظمة بومار كومباني ثلاث وحدات إنتاجية (وحدة إنتاج البطاقات الإلكترونية، وحدة تجميع أجهزة التلفزيون و وحدة إنتاج الهواتف الذكية) (<https://www.bomarecompany.com/content/units.php>)، و تعتبر هذه المنظمة فاعلا اقتصاديا رئيسيا في قطاع الصناعة الإلكترونية من خلال منهجها المبتكر و خبرتها التكنولوجية المكتسبة خلال سنوات من الوجود ، مما جعلها أول علامة تجارية جزائرية فرضت وجودها على الصعيدين الوطني و الدولي و تتمثل أهم منتجاتها في البطاقات الإلكترونية (في مجالات الاتصالات، المعدات الطبية)، أجهزة الإرسال والاستقبال التلفزيونية، الأجهزة التلفزيونية و الهواتف، اللوحات الإلكترونية، مستقبلات تحديد المواقع عبر الأقمار الصناعية (GPS)، الكاميرات ألواح الكتابة التفاعلية

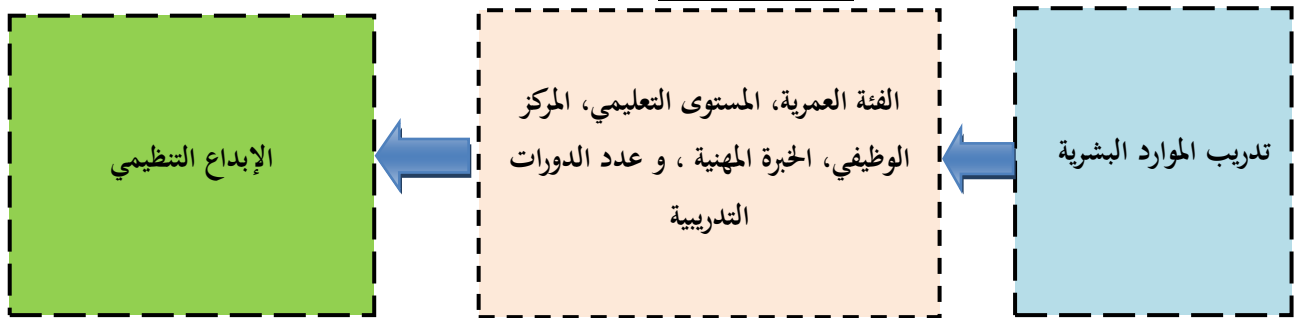
حائط الفيديو و الشاشات التفاعلية الرقمية، و يمكن تلخيص أهدافها الأساسية في النقاط التالية:
(<https://www.bomarecompany.com>)

- رضا الزبائن وجميع الأطراف المعنية من خلال جلب آخر التطورات التكنولوجية ؛
- تقوية وجود العلامة التجارية ستريم سيستم Stream System في السوق المحلية والدولية؛
- التطوير المستمر للمهارات الفنية والإدارية للعاملين و السهر على تقوية نشاط المناولة الصناعية.

2.4 الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية

1.2.4 مجتمع و عينة الدراسة: بهدف التعرف بشكل دقيق على الجانب الميداني و الإجابة على إشكالية الدراسة المطروحة و تحليل البيانات و اختبار الفرضيات تم القيام بدراسة ميدانية في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، حيث يمثل مجتمع الدراسة جميع العاملين في المنظمة المدروسة، ونظرا لصعوبة إجراء الدراسة على المجتمع ككل تم اختيار عينة غير عشوائية ميسرة تتكون من 70 مفردة ، و تم الحصول على 51 استبيان صالح للمعالجة الإحصائية بنسبة مئوية تقدر بـ 72.85، و يمكن توضيح أنموذج الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (01): أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

يبين الشكل رقم (01) النموذج الذي تم اعتماده في هذه الدراسة ، و نلاحظ من خلاله أن هذا النموذج يتكون من متغيرات و التي تتمثل في المتغير المستقل (تدريب الموارد البشرية) و المتغير التابع (الإبداع التنظيمي) و المتغيرات الوسيطة و هي البيانات الشخصية (الفئة العمرية، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي ، الخبرة المهنية و عدد الدورات التدريبية).

2.2.4 أساليب و أدوات المعالجة الإحصائية: تتمثل أهم هذه الأساليب فيما يلي:

1.2.2.4 أساليب جمع البيانات: قام الباحثين خلال تحديد الإطار النظري للدراسة بمراجعة و الإطلاع على مصادر البيانات الثانوية المختلفة و المتعلقة بمتغيرات الدراسة ، أما في الجانب التطبيقي قام الباحثين بإعداد استبيان يتكون من محورين رئيسيين، حيث جاء المحور الأول بعنوان تدريب الموارد البشرية و الذي يتكون من 15 فقرة، أما المحور الثاني فكان بعنوان الإبداع التنظيمي و الذي يتكون من 15 فقرة ، و قد اعتمد الباحثين في تحديد درجة استجابة مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة على مقياس ليكرت الرباعي Likert Scale (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة) (إسماعيل محمد، 2019)، و من أجل تحديد درجة الأهمية النسبية لكل عبارة من عبارات الاستبانة لدى استجابة العينة

المدرسة قمنا بحساب المتوسط الحسابي المرجح و ذلك من خلال قسمة 3 على 4 فنحصل على قيمة قدرها 0.75، حيث يمثل العدد 3 عدد المسافات بين درجات الاستجابة في مقياس ليكرت الرباعي أما العدد 4 فيمثل عدد درجات مقياس ليكرت، و الجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (01): المتوسط الحسابي المرجح و مستوى الأهمية

المتوسط الحسابي المرجح	درجة التبي	مستوى الأهمية
1- 1.74	غير موافق بشدة	منخفض جدا
1.75- 2.49	غير موافق	منخفض
2.50- 3.24	موافق	مرتفع
3.25- 4	موافق بشدة	مرتفع جدا

المصدر : من إعداد الباحثين

2.2.2.4 أساليب التحليل الإحصائي: تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية نذكر منها:

- مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات و النسب المئوية لوصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة، المتوسط الحسابي بهدف التعرف على درجة استجابة أفراد عينة الدراسة (منخفضة، متوسطة، مرتفعة) والانحراف المعياري من أجل التعرف على تشتت استجابة أفراد عينة الدراسة؛

- استخدام معامل ألفا كرونباخ Cranbach Alfa لقياس ثبات المقياس المستخدم؛

- استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA One Way من أجل اختبار الفرضيات؛

- استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون Pearson Correlation لقياس العلاقة بين المتغير المستقل والتابع ؛

- استخدام أسلوب الانحدار البسيط Simple Regression لمعرفة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

3.2.4 ثبات صدق أداة الدراسة (Reliability): نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا Cranbach Alfa في هذه الدراسة 93.5 في المائة و هي قيمة مقبولة إحصائيا، مما يدل على وجود اتساق داخلي عالي جدا بين فقرات الاستبيان ،و يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي (أنظر الملحق رقم 01 في الصفحة 23):

الجدول رقم (02): معامل الثبات ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة

محاور الاستبيان	عدد العبارات	Cranbach Alfa
محور تدريب الموارد البشرية	15	0.903
محور الإبداع التنظيمي	15	0.874
الاستبيان ككل	30	0.935

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يبين الجدول أعلاه معامل الثبات ألفا كرونباخ Cranbach Alfa للمتغيرات الدراسة، حيث نلاحظ من خلاله بأن معاملات الثبات للمتغيرات المدروسة كلها مقبولة باعتبارها أكبر من 70 في المائة، مما يدل على ثبات النتائج التي يمكن الحصول عليها.

3.4 تحليل البيانات و اختبار الفرضيات: بعد إدخال بيانات الدراسة في برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية Spss V 20 سنحاول من خلال النتائج المتحصل عليها اختبار صحة الفرضيات التي تم طرحها سابقا.

1.3.4 التحليل الوصفي لخصائص العينة المدروسة: سنحاول في هذا الجزء عرض و تحليل النتائج الإحصائية و التي تتعلق بالخصائص الشخصية للعينة (الفئة العمرية، المستوى التعليمي ، المركز الوظيفي ، الخبرة المهنية و عدد الدورات التدريبية)، و يمكن توضيح ذلك من خلال التالي :

الجدول رقم (03): توزيع مفردات العينة وفقا للخصائص الشخصية و الديموغرافية

الخصائص	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	26	51
	بين 30 - 40 سنة	18	35.3
	بين 41 - 50 سنة	06	11.8
	أكثر من 50 سنة	01	2
المستوى التعليمي	متوسط	00	00
	ثانوي	09	17.6
	جامعي	34	66.7
	دراسات عليا	08	15.7
المركز الوظيفي	إطار	31	60.8
	عنصر تحكم	09	17.6
	عون تنفيذ	11	21.6
الخبرة المهنية	أقل من 08 سنوات	42	82.4
	بين 08 - 16 سنة	7	13.7
	بين 17 - 24 سنة	02	3.9
	أكثر من 25 سنة	00	00
الدورات التدريبية	لا يوجد	16	31.4
	بين 01 - 04 دورات	27	52.9
	بين 05 - 10 دورات	05	9.8
	أكثر من 10 دورات	03	5.9
المجموع		51	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يبين الجدول رقم (03) توزيع مفردات العينة وفقا للخصائص الشخصية، حيث نلاحظ من خلاله ما يلي:

- **الفئة العمرية:** نلاحظ من خلال الجدول السابق أن الفئة الغالبة تتمثل في الفئة الأولى و هي الفئة الأقل من 30 سنة بـ 26 مفردة و بنسبة مئوية تقدر بـ 51 في المائة، ثم تأتي الفئة التي تتراوح بين 30 و 40 سنة بـ 18 مفردة و بنسبة مئوية تقدر بـ 35.3 في المرتبة الثانية، أما المرتبة الثالثة فتحصلت عليها الفئة التي تتراوح بين 41 و 50 سنة بـ 06 مفردات و بنسبة 11.8 في المائة، بينما تحصلت الفئة الأخيرة على مفردة واحدة بنسبة 2 في المائة؛

- **المستوى التعليمي:** نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية مفردات العينة ذو مستوى جامعي بـ 34 مفردة و بنسبة مئوية تقدر بـ 66.7، بينما بلغت عدد المفردات ذات المستوى الثانوي 09 مفردات و بنسبة 17.6 في المائة، في حين تحصلت فئة الدراسات العليا على 08 مفردات و بنسبة 15.7 في المائة، بينما لم تحصل الفئة ذات المستوى المتوسط على أي مفردة؛

- **المركز الوظيفي:** يشير التحليل الإحصائي لمفردات عينة الدراسة أن أكبر فئة غالبية هي فئة الإطارات التي حصلت على 31 مفردة بنسبة مئوية قدرت بـ 60.8، في حين بلغت فئة أعوان التنفيذ بـ 12 مفردة، و بنسبة 18.2 في المائة، بينما حصلت فئة عناصر التحكم على 11 مفردة و بنسبة 21.6 في المائة؛

- **الخبرة المهنية:** نلاحظ من الجدول أعلاه أن معظم مفردات العينة المدروسة لا تتجاوز خبرتهم المهنية 08 سنوات، حيث تحصلت هذه الفئة على 42 مفردة بنسبة مئوية 82.4 في المائة، بينما بلغت خبرة الفئة المحصورة بين 08-16 سنة 07 مفردات بنسبة بلغت 13.7 في المائة، بينما حصلت فئة العاملين التي تتراوح خبرتهم بين 17-24 سنة على مفردتين بنسبة 2.9 في المائة، أما الفئة الأخيرة (أكثر من 25 سنة) فلم تحصل على أي مفردة؛

- **الدورات التدريبية:** نلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلبية مفردات عينة الدراسة استفادوا من دورة إلى ثلاث دورات تدريبية بـ 27 مفردة، و بنسبة 52.9 في المائة، في حين لم تستفد 16 مفردة من أي دورة تدريبية، بينما استفادت 05 مفردات من حوالي 5-10 دورات تدريبية، بينما استفادت 03 مفردات على أكثر من عشر دورات تدريبية.

2.3.4 التحليل الوصفي لمغيرات الدراسة

1.2.3.4 التحليل الوصفي للمتغير المستقل (تدريب الموارد البشرية): بهدف التعرف على مستوى التدريب داخل المنظمة محل الدراسة تم حساب المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات الاستبيان، كما تم حساب الانحراف المعياري أيضا للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد العينة لكل فقرة، و يمكن توضيح ذلك من خلال الموالى:

الجدول رقم (04): ملخص نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمتغير المستقل

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التبي
01	2.823	0.712	مرتفعة
02	3.470	0.611	مرتفعة جدا
03	2.745	0.716	مرتفعة
04	2.862	0.748	مرتفعة
05	2.823	0.684	مرتفعة
06	2.764	0.680	مرتفعة
07	2.568	0.755	مرتفعة
08	2.549	0.756	مرتفعة
09	2.588	0.852	مرتفعة
10	2.960	0.691	مرتفعة
11	2.882	0.738	مرتفعة
12	2.647	0.770	مرتفعة
13	2.588	0.804	مرتفعة
14	2.529	0.730	مرتفعة
15	2.686	0.787	مرتفعة
الكلبي	2.765	0.735	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss V 20

يبين الجدول رقم (04) ملخص نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمتغير المستقل (تدريب الموارد البشرية) في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، حيث نلاحظ من خلاله أن قيم المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة انحصرت بين 2.529 للعبارة 14 و التي تنص على حرص المنظمة المدروسة على متابعة و تقييم العاملين بعد استفادتهم من البرامج التدريبية و بين 3.470 للعبارة الثانية التي تنص على أن أغلبية العاملين في المنظمة قيد الدراسة يحتاجون إلى التدريب بصفة مستمرة و هذا من أجل حل مشكلات العمل التي تواجههم ، في حين تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.611 و 0.852، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام لمحور المتغير المستقل 2.765 مما يدل على أن مستوى التدريب في منظمة بومار كومباني **Bomare Company** مرتفع، و بانحراف معياري بلغ 0.735، الأمر الذي يعكس عدم وجود تشتت بين استجابة مفردات العينة المدروسة.

2.2.3.4 التحليل الوصفي للمتغير التابع (الإبداع التنظيمي): بهدف إظهار مستوى الإبداع التنظيمي في منظمة بومار كومباني **Bomare Company** قمنا بحساب المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات الاستبيان، بالإضافة إلى حساب الانحراف المعياري لإبراز انحراف استجابات أفراد العينة لكل فقرة، و يمكن توضيح ذلك من خلال التالي:

الجدول رقم (05): ملخص نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمتغير التابع

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التبي
01	2.352	0.770	منخفضة
02	2.451	0.782	منخفضة
03	2.509	0.758	مرتفعة
04	2.882	0.588	مرتفعة
05	2.490	0.784	منخفضة
06	2.705	0.701	مرتفعة
07	2.823	0.590	مرتفعة
08	2.490	0.674	منخفضة
09	2.529	0.611	مرتفعة
10	2.451	0.672	منخفضة
11	2.529	0.730	مرتفعة
12	2.647	0.657	مرتفعة
13	2.372	0.823	منخفضة
14	2.470	0.833	منخفضة
15	2.352	0.743	منخفضة
الكلية	2.536	0.714	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج **Spss V 20**

يبين الجدول رقم (05) ملخص نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمتغير التابع (الإبداع التنظيمي) في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، حيث نلاحظ من خلاله أن قيم المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة انحصرت بين 2.352 للعبارة الأولى و العبارة 15، حيث نصت العبارة الأولى على أن المنظمة المدروسة تسهر على وضع إستراتيجيات تحفز العاملين على خلق الأفكار الإبداعية المتعلقة بالعمل، بينما نصت العبارة 15 على أن المنظمة تحرص من خلال الإجراءات المتبعة على إحداث تغييرات في الهياكل التنظيمية و العمليات الإدارية، و بين 2.882 للعبارة الرابعة التي تنص على اعتماد المنظمة على العمل الجماعي داخل الأقسام الوظيفية، في حين تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.588 و 0.833، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام لمحوّر المتغير التابع 2.536، الأمر الذي يعكس أن مستوى الإبداع

التنظيمي في منظمة بومار كومباني **Bomare Company** مرتفع و بانحراف معياري بلغ 0.714 مما يدل على عدم وجود تشتت بين استجابة مفردات العينة المدروسة.

3.3.4 اختبار فرضيات الدراسة: من أجل و إشكالية الدراسة المطروحة، تم صياغة مجموعة من الفرضيات لإخضاعها للاختبار من خلال برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية **Spss V 20**.

1.3.3.4 اختبار الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية بين تدريب الموارد البشرية و بين الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، و من أجل اختبار هذه الفرضية فقد تم استخراج معاملات الارتباط لكارل بيرسون **Corrélation de Pearson** بين المتغير المستقل (التدريب) و بين المتغير التابع (الإبداع التنظيمي) في المنظمة محل الدراسة، و يمكن توضيح النتائج المتوصل إليها من خلال الجدول التالي (أنظر الملحق رقم 02 في الصفحة 23):

الجدول رقم (06): علاقات الارتباط لبيرسون **Corrélation de Pearson بين متغيرات الدراسة**

مستوى الدلالة	الإبداع التنظيمي	
0.000	0.757	تدريب الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج **Spss V 20**

يبين الجدول رقم (06) علاقات الارتباط لبيرسون **Corrélation de Pearson** بين متغيرات الدراسة في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، حيث نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل الارتباط بين تدريب الموارد البشرية و بين الإبداع التنظيمي بلغ 0.757 أي 75.7 في المائة، مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة و قوية بين المتغيرين عند مستوى دلالة (0.000)، و مما سبق يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين تدريب الموارد البشرية و بين الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، و قبول الفرضية البديلة.

2.3.3.4 اختبار الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تدريب الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، و من أجل اختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط **Simple Regression**، و الذي يسمح بإبراز أثر تدريب الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي في المنظمة المدروسة، و يمكن توضيح النتائج المحصل عليها من خلال الجدول الآتي (أنظر الملحق رقم 03 في الصفحة 23):

الجدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار لأثر تدريب الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي في منظمة بومار كومباني

المتغير	R	الثابت B	معامل β	مستوى الدلالة
التدريب/الإبداع التنظيمي	0.757	0.655	0.680	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج **Spss V 20**

يبين الجدول رقم (07) ملخص نتائج تحليل الانحدار لأثر تدريب الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R بلغت (0.757) مما يشير إلى وجود علاقة طردية موجبة و قوية بين المستقل و التابع ، بينما نلاحظ أن قيمة ميل معادلة الانحدار β بلغت 0.680 مما يدل إلى تأثير تدريب الموارد البشرية في الاتجاه الموجب على الإبداع التنظيمي عند مستوى (0.000)، بينما بلغت قيمة معامل التقاطع (الثابت) 0.655، ويمكن استنتاج معادلة الانحدار $Y=0.655+0.680 X$ ، حيث يمثل Y المتغير التابع (الإبداع التنظيمي) و يمثل X المتغير المستقل (التدريب)، أي أنه كلما زاد تدريب الموارد البشرية بمقدار وحدة واحدة زاد الإبداع التنظيمي على مستوى منظمة بومار كومباني **Bomare Company** بمقدار 0.680 كما نلاحظ من خلال الجدول السابق أن مستوى الدلالة الإحصائية لهذا النموذج بلغ 0.000 و هي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة و الذي يمثل 5 في المائة، و عليه يتم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تدريب الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**.

3.3.3.4 اختبار الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات الباحثين اتجاه متغيرات الدراسة (التدريب و الإبداع التنظيمي) تعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية (الفئة العمرية، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية و عدد الدورات التدريبية) في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، و لاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على تحليل التباين الأحادي ANOVA One Way و الجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم(08) : ملخص نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA One Way

متغير الدراسة	الخصائص الشخصية	مصادر الاختلاف	متوسط مجموع المربعات	اختبار F	مستوى المعنوية
استجابة العينة اتجاه المتغير المستقل (التدريب)	الفئة العمرية	بين المجموعات	0.343	1.526	0.220
		داخل المجموعات	0.225		
	المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.191	0.820	0.447
		داخل المجموعات	0.233		
	المركز الوظيفي	بين المجموعات	0.221	0.953	0.393
		داخل المجموعات	0.232		
	الخبرة المهنية	بين المجموعات	0.192	0.824	0.445
		داخل المجموعات	0.233		
	الدورات التدريبية	بين المجموعات	0.044	0.179	0.910
		داخل المجموعات	0.244		

0.329	1.177	0.218	بين المجموعات	الفئة العمرية	استجابة العينة اتجاه المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)
		0.185	داخل المجموعات		
0.434	0.850	0.160	بين المجموعات	المستوى التعليمي	
		0.188	داخل المجموعات		
0.840	0.175	0.034	بين المجموعات	المركز الوظيفي	
		0.193	داخل المجموعات		
0.070	2.809	0.490	بين المجموعات	الخبرة المهنية	
		0.174	داخل المجموعات		
0.254	1.402	0.256	بين المجموعات	الدورات التدريبية	
		0.183	داخل المجموعات		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss v 20

يشير الجدول رقم (08) إلى ملخص نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA وفقا للخصائص الشخصية (الفئة العمرية، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية و عدد الدورات التدريبية) لاستجابات العينة اتجاه متغيرات الدراسة (التدريب و الإبداع التنظيمي) في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، حيث نلاحظ من خلال الجدول السابق أن جميع قيم مستوى المعنوية Sig للمتغير المستقل و التابع أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، و مما سبق يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين اتجاه متغيرات الدراسة (التدريب والإبداع التنظيمي) تعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، مما يدل على أن جميع أفراد العينة المدروسة باختلاف الخصائص الشخصية يؤكدون أو يوافقون على مساهمة التدريب في تفعيل الإبداع التنظيمي على مستوى المنظمة المدروسة و عليه يتم قبول الفرضية الصفرية و رفض الفرضية البديلة.

5. خاتمة:

1.5. اختبار الفرضيات: و هي كالتالي:

- الفرضية الأولى: توصلت الدراسة من خلال استخراج معاملات الارتباط لكارل بيرسون Corrélation de Pearson إلى وجود علاقة ارتباط بين تدريب الموارد البشرية و بين الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في منظمة بومار كومباني **Bomare Company**، و منه يتم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة؛
- الفرضية الثانية: توصلنا من خلال استخراج نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Regression إلى وجود أثر إيجابي بين تدريب الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في المنظمة المدروسة، و مما سبق يتم رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة؛

- **الفرضية الثالثة:** توصلت الدراسة من خلال استخراج ملخص نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات الباحثين اتجاه متغيرات الدراسة (التدريب و الإبداع التنظيمي) تعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية (الفئة العمرية، المستوى التعليمي المركز الوظيفي ، الخبرة المهنية و عدد الدورات التدريبية) في منظمة بومار كومباني **Bomare Company** ، و منه يتم قبول الفرضية الصفرية و رفض الفرضية البديلة؛

2.5. نتائج الدراسة: من خلال قيامنا بمعالجة هذه الدراسة تم استنتاج النتائج التالية:

- من خلال التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية توصلنا إلى أن أغلبية أفراد العينة في المنظمة المدروسة لا تتجاوز أعمارهم 30 سنة (51 %) و ذو مستوى جامعي (66.7 %) و من فئة الإطارات (60.8 %)، بالإضافة أن معظمهم لا تتجاوز خبرتهم المهنية ثمانية سنوات (82.4 %)، و أن أغليبتهم استفادوا من دورة إلى أربع دورات تدريبية (52.9 %)، مما يعكس حرص المنظمة على إعطاء الأولوية في التوظيف للشباب ذو المستوى الجامعي ؛

- توصلت الدراسة من خلال حساب المتوسط الحسابي العام للمتغير المستقل (تدريب الموارد البشرية) و الذي بلغ 2.765 إلى أن مستوى التدريب في منظمة بومار كومباني **Bomare Company** مرتفع، مما يدل على أن المنظمة تعطي أهمية كبيرة و بالغة لتدريب العاملين فيها ، مما يسمح لهم بالتكيف مع التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال و خاصة في مجال الصناعات الإلكترونية؛

- توصلنا من خلال استخراج المتوسط الحسابي العام للمتغير التابع (الإبداع التنظيمي) و الذي بلغ 536.2 على أن مستوى الإبداع التنظيمي في منظمة بومار كومباني **Bomare Company** مرتفع نوعا ما، مما يعكس اهتمام المنظمة محل الدراسة بالإبداع التنظيمي باعتباره عنصرا محوريا في تطورها و نموها؛

3.5. التوصيات و الاقتراحات :على ضوء النتائج السابقة يمكن تقديم التوصيات و الاقتراحات التالية:

- ينبغي على منظمة بومار كومباني **Bomare Company** أن تسهر على متابعة و تقييم العاملين بعد استفادتهم من البرامج التدريبية، و هذا من أجل التأكد ما إذا كان البرنامج التدريبي قد قام بتحقيق الأهداف المسطرة؛

- يتعين على منظمة بومار كومباني **Bomare Company** أن تسهر على توفير فرصا تدريبية لجميع العاملين فيها باختلاف وظائفهم ومستوياتهم الإدارية من جهة، و أن تحرص أيضا على تنويع الأساليب التدريبية من جهة أخرى و هذا من أجل مواكبة و التكيف مع مختلف التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال؛

- من الضروري أن تسهر منظمة بومار كومباني **Bomare Company** على وضع إستراتيجيات تحفز العاملين على خلق الأفكار الإبداعية المتعلقة بالعمل لضمان النمو و التطور؛

- من الأفضل على منظمة بومار كومباني **Bomare Company** تحت علامتها التجارية ستريم سيستيم Stream System على توفير جميع الإمكانيات المساعدة على تنمية الإبداع لدى العاملين؛

- ضرورة سهر منظمة بومار كومباني **Bomare Company** تحت علامتها التجارية ستريم سيستيم Stream System السهر على متابعة الأفكار الإبداعية المولدة من طرف العاملين من البداية حتى النهاية من جهة، و على توفير بيئة تنظيمية محفزة على الإبداع التنظيمي من جهة أخرى؛
- ينبغي على المنظمة المدروسة على عدم الاعتماد على الطرق المألوفة في حل المشاكل التي تواجهها من جهة و الحرص على إحداث تغييرات دورية في الإجراءات و الأساليب الإدارية المتبعة من جهة أخرى؛
- يتعين على المنظمة محل الدراسة و خاصة في ظل نشاطها الذي يتميز بالسرعة و التغيير على عدم الانتظار و الحفاظ على الوضع الحالي بل يجب عليها بذل مجهودات لزيادة نموها و تطويرها.

6. قائمة المراجع:

1.6. قائمة المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- الصيرفي محمد. (2007). إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي. الإسكندرية، مصر.
- طاهر محمد الكلاهد. (2008). إدارة و تنمية الموارد البشرية. دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع، عمان الأردن.
- الرسائل والأطروحات:
- علوطي لين، (2008)، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، أطروحة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 03، الجزائر
- معيوف كمال، (2021)، تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة و أثره على إدارة الإبداع في المنظمة المتعلمة -دراسة حالة، أطروحة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسويق و إدارة أعمال المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير ،جامعة الشلف، الجزائر.
- جعيجع نبيلة ، (2016)، التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية المحلية دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، أطروحة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير ، جامعة المسيلة، الجزائر

المقالات في المجالات العلمية:

- إسماعيل محمد عبد الرحمان، (2019)، أثر استخدام نقطة المنتصف "محابد" في مقياس ليكرت في الخصائص السيكمومترية للمقياس و قياس الاتجاهات، مجلة الإدارة العامة، المجلد 59، العدد الثالث، معهد الإدارة العامة، السعودية.
- بوبكر حياة، قدة نعرورة، (2020)، دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، المجلد الخامس، العدد الأول ، جامعة الوادي، الجزائر
- بوخاري عتيقة، حرايرية هشام ، (2017)، التدريب وعلاقته بتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة مقارنة نظرية تحليلية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 10، العدد الأول، جامعة الجزائر 02، الجزائر.
- بوقرة رابح و آخرون، (2017)، تنمية الموارد البشرية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر ومعوقات تطويرها دراسة تطبيقية بجامعة المسيلة، مجلة التنظيم و العمل، المجلد السادس، العدد الأول، جامعة معسكر، الجزائر.

- تواتي إدريس و آخرون، (2022)، مساهمة الثقافة التنظيمية في تحقيق الإبداع التنظيمي، مجلة الأكاديمية للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 14، العدد الثاني، جامعة الشلف، الجزائر.
- جباري شوقي، شرقي خليل، (2017)، إشكالية تأهيل و تدريب الموارد البشرية في المصارف الإسلامية، مجلة التنظيم و العمل، المجلد، العدد الثالث، جامعة معسكر، الجزائر.
- جوزه عبد الله، (2022)، الإبداع التنظيمي في المنظمات العامة الجزائرية، الواقع، العوائق، المتطلبات، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد السابع، العدد الأول، جامعة الجلفة، الجزائر.
- خمقاني و آخرون، (2022)، تحليل العلاقة الارتباطية بين ممارسات إدارة المعرفة و مستوى الإبداع التنظيمي لدى أساتذة معهد التكنولوجيا بجامعة ورقلة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، المجلد العاشر، العدد الثاني، جامعة ورقلة، الجزائر.
- صيتي عبد القادر، و دبون عبد اللطيف، (2020)، أثر رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في قطاع التأمين - حالة مؤسسة الضمان الاجتماعي CNAS لولاية غاردياية، مجلة الباحث، المجلد 20، العدد الأول، جامعة ورقلة، الجزائر.
- سمسوم عائشة، (2016)، تنمية الإبداع التنظيمي ضمن نموذج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسة. مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 14، العدد الأول، جامعة خميس مليانة، الجزائر.
- يوسف كمال، (2020)، أثر الطاقة التنظيمية المنتجة على الإبداع التنظيمي، دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد السادس، العدد الثاني، جامعة بشار، الجزائر.

الأوراق البحثية في المؤتمرات:

- صلعة سمية، أثر التدريب على تخطيط المسار الوظيفي، المؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان التدريب من أجل التشغيل والتنمية (2018)، جامعة بني سويف، مصر.
- كبوري عمر، التدريب و أهميته لدى طلاب المنح - طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة نموذجاً، مداخلة تدخل ضمن متطلبات مسابقة الكرسي للبحث العلمي، (2016)، السعودية.

2.6. قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

Books :

- I.I. SVYDRUK, Y. O. (2017). **CREATIVE MANAGEMENT: THEORETICAL FOUNDATIONS**. Scientific edition. Drukarnia Cyfrowa .
- Richard A. Swanson, E. F. (2001). **FOUNDATIONS of HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT**. Berrett-Koehler Publishers. San Francisco, California

Journal article :

- Darre, A. T. (2011). **Perceptions in Creativity and Innovation Management 2005-2010**. A Literature Review of Journal of Creativity and Innovation Management , 60.
- David H. Cropley, J. C. (2011). **Measuring Creativity for Innovation Management**. Journal of Technology Management & Innovation , 06 (03), 15.
- Fangqi Xu, T. R. (2007). **Creative Management: A Predicted Development from Research into Creativity and Management**. Blackwell Publishing , 16 (03), 218.
- Henrique Muzzio, F. G. (2018). **Organizational Creativity Management: Discussion Elements**. ANPAD RAC , 22 (06), 925.
- P.V.C. Okoye, R. A. (2013). **The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity**. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences , 03 (10), 260.

Internet web sites:

- <https://www.bomarecompany.com>. (2022). Retrieved 08 07, 2022, from <https://www.bomarecompany.com>
- <https://www.bomarecompany.com/content/about.php>. (2022.). Retrieved 08 07, 2022.
- <https://www.bomarecompany.com/content/units.php>. (2022.). Retrieved 08 07, 2022.

7. الملاحق: الملحق رقم 01: اختبار ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach لمتغيرات الدراسة

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	15

الملحق رقم 02: معامل الارتباط لبيرسون Corrélation de Pearson لمتغيرات الدراسة

Correlations

		traning	creativity
traning	Pearson Correlation	1	,757**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	51	51
creativity	Pearson Correlation	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم 03: اختبار الانحدار الخطي البسيط Simple Regression

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,655	,235		2,784	,008
	traning	,680	,084	,757	8,113	,000

a. Dependent Variable: creativity

المصدر: من مخرجات برنامج Spss V 26