



أثر التدريب على الابداع الاداري للموظفين في البنوك التجارية السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم (ولاية الخرطوم) في الفترة من 2010-2020م

The Impact of training on administrative creativity of employees in Sudanese commercial banks Case Study:(Bank of Khartoum) at (Khartoum State) in the period (2010-2020)

أ.د الطاهر أحمد محمد علي¹، أ. نسرين موسى أحمد أحمد²

Tahir Ahmed¹, Nisserine Moussa²,

جامعة القصيم (المملكة العربية السعودية)؛ Tahirahmed123@yahoo.com؛

جامعة أم درمان الأهلية (السودان)؛ nisso8881@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/05/05 تاريخ القبول: 2020/05/25 تاريخ النشر: 2020/06/15

المستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب في الابداع الاداري للموظفين ببنك الخرطوم ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واختبرت الدراسة الفروض التالية الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والابداع الإداري، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية : ان ابعاد التدريب والابداع الإداري ذات مستوى مرتفع حسب رأي الباحثين، وهناك علاقة إيجابية بين التدريب وابعاده المختلفة (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، أسلوب التدريب) وابعاد الابداع الإداري (روح المجازفة، المرونة، التفكير وحل المشاكل)، ما عدا بعدد المواضيع التدريبية لا تؤثر في بعدي الابداع الاداري (روح المجازفة والمرونة). وتوصلت الدراسة للعديد من التوصيات أهمها: الاهتمام ببعد المواضيع التدريبية وكيفية تأثيرها في الابداع الإداري.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، أسلوب التدريب، روح المجازفة، المرونة

تصنيفات JEL: J31، E53، O31.

Abstract:

The study aimed to know the effect of training on administrative creativity of employees of Khartoum Bank, the study used the descriptive analytical approach, and the study tested the following main assumptions: There is a statistically significant relationship between training and administrative creativity, and the study reached the following results: The dimensions of training and administrative creativity have a high level according to the respondents' opinion, and there is a positive relationship between training and its various dimensions (the competence of the trainee, training topics, training needs, training method) and the dimensions of administrative creativity (spirit of risk, flexibility, thinking and problem solving), except the training topics not affect on administrative creativity dimension (Spirit of risk and flexibility). The study reached many recommendations, the most important of which are: Attention to the dimensions of training topics and how it can affect administrative creativity.

Key words: spirit of risk, flexibility, training method, training need

JEL Classification Codes: J31, E53, O31.

1 الطاهر احمد محمد علي، Tahirahmed123@yahoo.com

الطاهر احمد محمد علي؛ نسرين موسى احمد محمد؛ أثر التدريب على الابداع الاداري للموظفين في البنوك التجارية السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم (ولاية الخرطوم) في الفترة من (2010-2020م)

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 بقدرة المنظمات على تعظيم الاستفادة من الموارد والإمكانيات المختلفة بصفة عامة ومن مواردها البشرية بصفة خاصة وذلك من خلال البرامج التدريبية التي توفرها المنظمات. ويعد التدريب على أساليب تنمية التفكير الإبداعي مطلباً لتنمية المهارات الإبداعية وأمرأ هاماً لمديري المؤسسات ، لذلك فإن شكل الادارة وتطبيق مهاراتها في العمل يؤثر بشكل كبير في مستوى الانتاج ومدى قدرتها على الاستفادة من فرص التغير والتطوير.

مشكلة البحث:

إتضح للباحثين من خلال زيارتهم المتكررة ولقاءتهم مع منسوبي بنك الخرطوم أنها تعاني من ضعف في الابداع الاداري وان الموظفين ليس لديهم القدرة على الابتكار والابداع في مجال عملهم ولعل ذلك يعود إلى عدم تبنيها وتطبيقها للاستراتيجيات التدريبية المناسبة وانها لاتبنى فكرة الابداع الاداري ، ومما سبق يمكن صياغة التساؤل التالي فيما يتعلق بموضوع الدراسة على النحو التالي:

1. ما مستوى التدريب في أبعاده (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) لدى العاملين في بنك الخرطوم.
2. ما مستوى الإبداع الاداري بأبعاده (المرونة، التفكير وحل المشاكل، روح المجازفة) لدى العاملين في بنك الخرطوم ؟
3. وهل هناك علاقة بين التدريب وابعاده والابداع الاداري بابعادها المختلفة

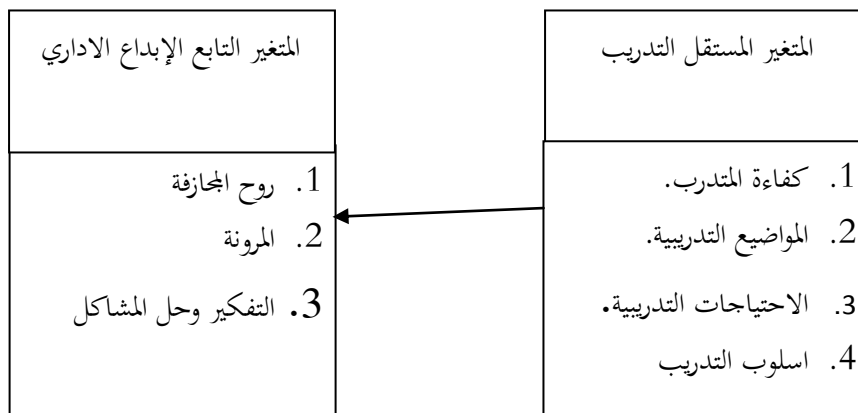
فرضيات الدراسة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على الإبداع الاداري بأبعاده (روح المجازفة، المرونة، التفكير وحل المشاكل) مجتمعة لدى العاملين في بنك الخرطوم ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على روح المجازفة كأحد أبعاد الإبداع الاداري لدى العاملين.

2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على المرونة كأحد أبعاد الإبداع الاداري لدى العاملين
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على التفكير وحل المشاكل كأحد أبعاد الإبداع الاداري لدى العاملين

أنموذج الدراسة



التعريفات الإجرائية

التدريب: عملية تفاعلية بين المدرب والجماعة التي ينقل لهم المعارف في المنظمة لتحقيق أهداف للمنظمة.

أسلوب التدريب: يتم اختيار أساليب طريقة معينة لنقل المعارف أو سلوكيات أو مهارات معينة إلى المتدربين.

الاحتياجات التدريبية: التغيرات والتطورات المطلوب احداثها في معلومات ومهارت وسلوك العاملين، لرفع كفاءتهم في العمل.

كفاءة المتدرب: قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية، وقدرته في المستقبل وتحديد المهارات والمعارف والتجاهات التي تلزمه اداء وظيفته

المواضيع التدريبية: مادة مكتوبة كالكتب والمقالات والمحاضرات... الخ، التي توزع على المتدربين خلال فترة البرنامج التدريبي

الإبداع الاداري:

إنتاج أفكار جديدة ومفيدة، والعمل على ترجمتها إلى الواقع والتي من شأنها تحسين الأداء الكلي للمنظمة.

روح المجازفة: التفكير والإتيان بأفكار سباقه ليست موجودة على الواقع

المرونة: قدره على الإتيان بالحلول والحصول ع المعلومات بشكل سريع

التفكير وحل المشاكل: الحصول على اكبر عدد من الحلول والأفكار ابداعيه بشكل سريع.

أهداف الدراسة: يهدف البحث الى تحقيق الاتي :

1. معرفة مستوى التدريب في أبعاده (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) لدى العاملين في بنك الخرطوم.
2. معرفة مستوى الإبداع الاداري بأبعاده (المرونة، التفكير وحل المشاكل، روح المجازفة) لدى العاملين في بنك الخرطوم ؟
3. معرفة مستوى العلاقة بين التدريب وابعاده المختلفة والابداع الاداري بأبعاده

أهمية البحث:

تتلخص أهمية الدراسة في معرفة أثر التدريب على الإبداع الإداري للموظفين في بنك الخرطوم ويمكن تحديد الأهمية في النقاط التالية:

1. محاولة للتعرف على اثر التدريب في الإبداع الإداري وذلك لأهمية الإبداع الإداري في تطوير وتحسين أداء العاملين .
2. ويمكن أن تفيد نتائج هذه الدراسة في لفت نظر المسؤولين إلى جوانب القصور في الأداء وأهمية حضور الدورات التدريبية، كما وتساعد نتائج هذا الدراسة إلى تنبيه المسؤولين والمهتمين بتدريب العاملين على تصميم البرامج وتحديد الأساليب التدريبية التي تلبي الحاجات الفعلية للعاملين والذي يؤدي بدوره إلى رفع القدرات والممارسات الإبداعية لدى العاملين.

منهج البحث: يستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف.

الدراسات السابقة:

دراسة صفوت، وهناء، (2018): هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر بيئة تدريب إلكترونية قائمة على الاحتياجات المهنية في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي العلوم في دولة الكويت، وتم استخدام التصميم شبه التجريبي المكون من مجموعة تجريبية مع القياس القبلي والبعدي، وتكونت عينة الدراسة من (30) معلم أحياء من معلمي المرحلة الثانوية في منطقة حولي التعليمية وكانت خبراتهم خمس سنوات فأقل ولديهم خبرة في استخدام الحاسوب. وتم إعداد محتوى تدريبي يعتمد على المعايير الأساسية التي يمكن اتباعها لرفع كفايات التدريس وتم تحليل المحتوى لاشتقاق مهارات التدريس كالتخطيط والتنفيذ والتقييم. وتم اشتقاق قائمة لمعايير التصميم التعليمي لبيئة التدريب الإلكتروني. كما تم تطوير التصميم بناءً على نموذج ديك أند كيري (1996). وتم بناء أدوات الدراسة والتأكد على صدقها وثباتها، وتم تطبيقها قبلًا وبعدياً، وتمت معالجة بيانات الدراسة باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) وكشفت نتائج الدراسة عن فاعلية بيئة التدريب الإلكترونية في تنمية كفايات التدريس لدى معلمي الأحياء في المرحلة الثانوية.

دراسة أمل حمودي عبيد الجميلي (2012): 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، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، واستخدمت الدراسة المسح الشامل للمجتمع المكون 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.

دراسة (مصطفى، 2009): وهدفت إلى التعرف على علاقة بعض متغيرات السلوك القيادي بالإبداع الإداري للمرؤوسين في تسعة من دوائر الوزارات في مدينة الرياض. وتكونت عينة الدراسة من (330) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: ارتفاع في مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد عينات الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كل متغيرات السلوك التالية : اهتمام القائد بالمرؤوسين ، الصفات الشخصية للقائد ، درجة الحرية الممنوحة للمرؤوسين من جهة وبين الإبداع الإداري من جهة أخرى. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين اهتمام القائد بالعمل والإبداع الإداري للمرؤوسين. وفي جانب الخصائص الشخصية لمجتمع

الظاهر احمد محمد علي؛ نسرين موسى احمد محمد؛..... أثر التدريب على الإبداع الإداري للموظفين في البنوك التجارية السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم (ولاية الخرطوم) في الفترة من (2010-2020م)

الدارسة كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي والمرتبة الوظيفية للمرؤوسين ومستوى إبداعهم الإداري. أظهرت الدراسة وجود ذات فروق دلالة إحصائية في مستوى القدرات الإبداعية بين حملة المؤهل التعليمي الجامعي وأعلى وبين حملة المؤهل الأقل من الجامعي وذلك لصالح حملة المؤهل التعليمي الجامعي الفعال.

محور الأول: التدريب

أولاً: مفهوم وأهداف وأهمية التدريب

1-المفهوم

لقد تناول الكثير من الباحثين والكتاب في مجال الإدارة تعريف مفهوم التدريب وذلك من زوايا مختلفة ولكنها جميعها اتفقت بالنهاية على دوره في رفع كفاءة العاملين والمنظمة ككل: (مصطفى، 2004م، 8)، حيث يرى خالد الهيبي بأن التدريب "عمل أو نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية والذي يعمل على تقرير حاجة الأفراد العاملين في مختلف المستويات التنظيمية للتطوير والتأهيل، في ضوء نقاط الضعف والقوة الموجودة في أدائهم وسلوكهم خلال العمل". (الهيبي، 2004م، 89)، أما صلاح عبد الباقي فقد عرّف التدريب على أنه "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في العمل". (صلاح، 2000م، 69)

إن المنظمات الناجحة في ظل العولمة والتغير المستمر تقوم بشكل مستمر بتعديل استراتيجياتها الحالية وتبني استراتيجيات جديدة وذلك من أجل المحافظة على ميزاتها التنافسية وهذا التغير يؤثر على الاستراتيجيات الوظيفية لكل وظيفة أو نشاط ومنها نشاط التدريب. (أبو دولة، وطهماز، 2004م، 22)

2- أهداف التدريب:

يهدف التدريب عموماً إلى النهوض بالعنصر البشري العامل في جميع القطاعات وعلى كافة المستويات وإعداد الإعداد الملائم للقيام بدورة وأداء مهامه بكفاءة عالية تختلف الأهداف باختلاف البرنامج التدريبي ، ولكن هناك أهداف عامة أساسية منها: (جهاد، 1999م، 52):

- تنمية مهارات التفكير التأملي لدى المتدربين وقدراتهم البحثية من خلال بحوث العمل أو المشاغل والدورات التدريبية
- الإسهام في إعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل العمالة . فإذا حدث فائض في العمالة في تخصص أو قطاع معين ، يمكن من خلال التدريب التحويلي
- تنمية وعي المتدربين بالمستجدات التربوية وتفهم التوجهات الحديثة والأسس التي قامت عليها.
- تعريف المتدربين بأدوارهم المختلفة وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من أداء تلك الأدوار بفاعلية وكفاءة .

3- أهمية التدريب:

إن عملية التدريب لا يمكن أن تخلق الإنسان الواعي ، المتفتح ، ولكنها فرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل ، وترجع أهمية التدريب إلى المزايا العديدة التي نحصل عليها من ورائه ويكتسب التدريب أهمية بالغة في الإدارة المعاصرة ، استجابة لمتغيرات في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية 0 فمع التقدم التكنولوجي ستظهر وظائف واحتياجات تدريبية جديدة ، تبرز معها أهمية التدريب والتي من بينها: (عقيلي، 1996م، 233)

- يعمل التدريب على إدارة الآلات والمعدات المستخدمة في المنظمة الحكومية بكفاءة ، ويقلل من تكلفة صيانتها.
- التكيف مع المتغيرات التقنية في مجال الإدارة حتى تحافظ المنظمة على مستوى من الأداء يحقق رضا المستفيدين من خدماتها .
- تحقيق احتياجات المنظمة من القوى البشرية واختصار الوقت اللازم لأداء العمل بفاعلية.
- عادة ما تكون الخبرات المتاحة لكثير من العاملين في المنظمات الحكومية ، قد تم اكتسابها منذ زمن بعيد وبالتالي لا بد من إعادة تدريبهم باستمرار .
- إحداث تغييرات إيجابية في سلوكهم واتجاهاتهم ، وإكسابهم المعرفة الجديدة ، وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم ، والتأثير في اتجاهاتهم وتعديل أفكارهم ، وتطوير العادات والأساليب التي يستخدمونها للنجاح والتفوق في العمل..

ثانياً: الحاجة إلى التدريب وفوائدها:

1- الحاجة إلى التدريب:

يعد التدريب في عالم المجتمعات والمؤسسات المعاصرة هو أداة التنمية ووسيلتها كما أنه الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج ، وقد أظهرت نتائج العديد من الأبحاث أن للتدريب دوراً أساسياً في نمو الثقافة والحضارة عامة وتبرز أهمية ذلك باعتباره أساس كل تعلم وتطوير وتنمية للعنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه . (مؤيد، وصالح، 2005م، 13-15)، إن الأساس في عملية التدريب هو إيصال معلومات وتكوين مهارات معينة لمجموعة من المتدربين بواسطة وسيلة من وسائل الاتصال وأساليب التدريب وذلك بقصد التأثير على سلوكهم ورفع قدراتهم الوظيفية، كما أن التدريب يستهدف أيضاً إكساب الفرد المعرفة والمهارة والسلوك المرتبط مباشرة بدوره الوظيفي مما يرفع مستوى إنتاجيته في العمل. (عساف، 2000م، 35)

2- فوائد التدريب:

- تكمُن أهمية وفوائد التدريب في ثلاثة جوانب رئيسية وهي: (سهيلة، وعباس، 2003م، 109)
- أ. زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف، وطرق وانسياب العمل، وتعريف العاملين بما هو مطلوب منهم، وتطوير المهارات لديهم لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة ويساهم في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المنظمة.
- ب. يساهم في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة ويساهم في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي: وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها وتجديد المعلومات التي تحتاجها لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها.
- ت. يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة وتطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية وبناء قاعدة فعالة للاتصالات الداخلية.

ثالثاً: أبعاد التدريب:

1- أساليب التدريب:

يستخدم المدربون العديد من الأساليب التدريبية خلال تنفيذ البرامج التدريبية وذلك لتحقيق الأهداف المرسومة للبرامج التدريبية، ويعتمد استخدام كل طريقة على قدرات القائمين بالعملية التدريبية والمتدربين (الخاطر، 2010م، 17)،

وتختلف أساليب التدريب أيضا تبعا لاحتياجات التدريب من ناحية والمكانيات المشروع من ناحية أخرى وبالتالي يمكن القول أن هناك طريقة واحدة للتدريب تصلح في كل الظروف والمواقف وبشكل عام فإن استخدام إحدى أو بعض الأساليب يعتمد على الأهداف وقدرات القائمين على التدريب وقدرات الأفراد المشاركين في التدريب (الشرعة، 2000، 21). يتم اختيار أساليب التدريب حسب الظروف والمواقف الحالية حيث أن تعتبر أساليب التدريب بدائل لبعضها البعض فاختيار أسلوب معين أن يعني عن استخدام أسلوب آخر له أهمية في نقل معارف أو سلوكيات أو مهارات معينة إلى المتدربين (فركوس، 2019م، 53).

2- الاحتياجات التدريبية:

وتعني "الفجوة بين متطلبات العمل من المهارات والمعارف والسلوك الوظيفي وبين تلك التي يمتلكها الفرد أو الموظف، وترجم هذه الاحتياجات إلى خطة تدريبية وتصمم على أساسها البرامج. (فياض، 1999م، 90)" كذلك نعني بالاحتياجات التدريبية "مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب حدوثها في معلومات العاملين ومهاراتهم وسلوكهم، لرفع كفاءتهم وفقا لمتطلبات العمل بما يساعد في التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل في المنظمة، ويسهم بتطوير الأداء والارتقاء بمستوى الخدمات بشكل عام" (فارس، 2009م، 688).

3- كفاءة وتحليل المتدرب: يقصد بتحليل الفرد قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية، وقدرته في المستقبل وتحديد المهارات والمعارف والتجاهات التي تلزمه الأداء وظيفته الحالية وأداء وظائف أخرى مستقبلية، ويتضمن تحليل الفرد أيضا دراسة الحوافز وذلك لأن التدريب يمكن أن يشبع بعض هذه الدوافع أو يمهّد الطريق للشباعا أو يرشد الفرد أحسن السبل لمقابلتها، كما أن التدريب يمكن أن يغير دوافع الفرد ويطورها أو يعدل فيها ومن ثم يجب التعرف مع دوافع الأفراد والتي يمكن أن تؤثر على التدريب وتأثر به.

4- المواضيع التدريبية: تعتبر المادة التدريبية ذات أهمية كبيرة في البرنامج التدريبي لأنها أحد عناصر عملية التدريب ويقصد بها كل ما يستخدم في عملية التدريب من مادة مكتوبة كالكتب والمقالات والبحوث والمحاضرات... الخ، التي توزع على المتدربين خلال الفترة الزمنية للبرنامج التدريبي والتي تتعلق بالموضوعات التي يدرسونها (نجم، 2003، 5).

المحور الثاني: الإبداع الإداري

أولاً: مفهوم الإبداع الإداري

يعتبر الإبداع أحد أهم العوامل والمعايير والضوابط التي يجب على كل مدير مؤسسة أن يتحلى بها؛ من أجل تحقيق نجاحات كبرى وكذا تحقيق أهداف وغايات أي مؤسسة؛ فالإبداع يساهم في خلق بيئات عمل مناسبة وتحقيق الأهداف بطرق أسهل وأبسط وأفضل مما إذا تمت محاولة تنفيذها وتحقيقها بالطرق التقليدية العادية. (السيد، 2007م، 25)

1 - مفهوم الإبداع:

الإبداع كلمة تشير إلى التميز والتفرد وغالباً ترمز للموهبة الخلاقة.. الإبداع لغة هو بدع الشيء وهو أنشأه، وجاء في المعجم الوسيط: من بدع الشيء، كما يعرف الإبداع في اللغة كما جاء في (لسان العرب) الإيجاد أو التكوين أو الابتكار. قوله سبحانه وتعالى "بديع السموات والأرض وإذا قضى أمراً فإنما يقول له كن فيكون" سورة البقرة الآية (117) وقد جاء في هذا السياق بمعنى أنشأه في صورة جديدة. وقد أورد ابن منظور تفسيراً لكلمة إبداع وهي بدع، وبدع الشيء، مبتدعه، وابتداعه أي أنشأه وبدأه واخترعه واستنبطه. وقد ظهر الاهتمام بدراسة الإبداع في نهاية القرن التاسع عشر، حيث

الظاهر احمد محمد علي؛ نسرين موسى احمد محمد؛..... أثر التدريب على الإبداع الإداري للموظفين في البنوك التجارية السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم (ولاية الخرطوم) في الفترة من (2010-2020م)

قام كل من بينية وهنري (1896م) بدراسة موضوع الابداع بصفته احد جوانب الذكاء ، وقدموا عدداً من الاختبارات كان من ضمنها اختبارات ترتبط بالخيال . فقد عرفه ستين stein بأنه " عملية تفرد عمل جديد ترضى عنه المجموعة وتتقبله انطلاقاً من فائدته او فوائده المتوقعة " فقد ركز على ثلاثة أبعاد أساسية هي : العملية الابداعية ذاتها ، ونتائج تلك العملية ، اثر تلك النتائج على الفرد او المجموعة ؛ اما سميث فينطلق في تعريف الإبداع من بعددين اساسيين هما " تلك العملية التي يمكن من خلالها إيجاد علاقات بين أشياء لم يسبق أن ثبت او اتضح وجود علاقات فيما بينها " حيث ربط بين الابداع وضرورة الوصول الى نتائج غير مألوفة او جديدة . ويرى فورد ford أن الإبداع عبارة عن " أي عملية تتضمن الإقدام على او الانغماس بنشاط خلاق بغض النظر عن النتائج المحتملة او المتوقعة لنهايات ذلك النشاط ، والذي قد لا ينتج عنه بالضرورة مخرجات ذات خصائص او مزايا فريدة او غير مألوفة او حتى نافعة " . (باهر ، 2000م، 66):

2 - مفهوم الإبداع الإداري :

ينطلق مفهوم الابداع الإداري من المفاهيم العامة للإبداع ذاتها ، فالإبداع في الادارة متعلق بالأفكار الجديدة في مجال الادارة وتطوير المنتجات وقيادة فرق العمل وتحسين خدمات العملاء ، وكل وظائف الادارة المعروفة . فالإبداع الإداري هو " كل فكرة او إجراء او منتج يقدمه الموظفون صغارهم وكبارهم يتسم بالتجديد والإضافة ويعود بمنافع إدارية او اقتصادية او اجتماعية على المؤسسة او الأفراد او المجتمع " . (الشمري ، 2001م ، 26). وقد عرف بعض العلماء الابداع الإداري بتعريفات خاصة منها : (بن برطال ، 2011م، 6)

1/ عملية تسعى الى إحداث نقلة مميزة على مستوى التنظيم من خلال توليد مجموعة من الافكار الخلاقة والابتكارية وتنفيذها من قبل افراد او جماعات العمل .

2/ عملية فكرية متفردة تجمع بين المعرفة المتألفة والعمل الخلاق ، تمس شتى مجالات الحياة ، وتتعامل مع الواقع وتسعى نحو الأفضل ، فضلاً عن ان الإبداع ناتج تفاعل متغيرات ذاتية او موضوعية او شخصية او بيئية او سلوكية يقودها أشخاص متميزون.

3/ عملية تسعى الى إحداث نقلة متميزة على مستوى التنظيم ، من خلال توليد مجموعة من الافكار الابتكارية .

ثانياً: ابعاد الإبداع الإداري. (أبو ناصر ، 2018م، 575)

الإبداع الإداري ليس مجرد طريقة مهنية إدارية عقيمة تتعلق بإجراءات التوجيه والإرشاد وما إلى ذلك، بل إنها تقوم على الإبداع الإداري أو الإبداع العلمي أو الإبداع الأدبي أو الإبداع الفني أو غير ذلك من أنواع الإبداع الذي يتمثل في الغالب في طرح أفكار جديدة ومفيدة أو إيجاد سلع أو خدمات جديدة أو طريق للعمل لم تكن موجودة من ذي قبل أو انتهاج طرق جديدة للتعاون بين الأفراد، وفيما يلي ابعاد الابداع الاداري:

- 1-روح المجازفة: يقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الاعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجها. (نسمان ، 2011م، 34)
- 2-المرونة: تمثل الجانب النوعي في الابداع وتعني قدرة الفرد على تنويع الأفكار وبالتالي تغير الحالة الذهنية بتغير الموقف، وتوجيه او تحويل مسار التفكير مع تغير المثير او متطلبات الموقف. إبراهيم (2002م)

3 - التفكير وحل المشاكل: تعني الوعي بوجود مشكلات او حاجات او عناصر ضعف في البيئة او الموقف. جروان (2002)، وتعني كذلك قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات وتحري المعلومات الناقصة بها، اذ يقوم الفرد بالتركيز على اختيار أنواع كثيرة من المعلومات والحقائق والانطباعات، وإنتاج طرق عديدة للتعبير عن المشكلة. سرور (2005)

ثالثاً: علاقة التدريب بالإبداع الإداري.

قد أثبتت العديد من الدراسات والبحوث ان التطور والنمو ومواكبة المستجدات التي تشهدها المنظمات في جميع القطاعات وجعلها مبدعة في مواجهة التحديات والمشكلات التي تتعرض لها تتم من خلال عملية التدريب فإنها تجعل موظفيها قادرين على إدخال مفاهيم جديدة وتطبيقها حيث تساهم هذه أفكار المقدمة على تحسين البيئة الداخلية (اكثم، 2010م،). ويعد التدريب أحد أهم العوامل وأساسيات التي تساعد على الإبداع الإداري من خلال الوصول إلى الأداء المتميز والإبداعي خصوصاً أن المنظمات على اختلاف أنشطتها تواجه تغيرات وتطورات متسارعة، مما يتطلب من المنظمات الإدارية الاهتمام الكبير بالعنصر البشري واعطاءه الأولوية والتركيز. حتى يكون الموظف أكثر كفاءة في مجال عمله ومحافظاً على مستوى أدائه وتطوير مهاراته ومعارفه وقدراته لمواكبة التطورات الحديثة (الجعبري، 2006). ومن المتفق عليه بين الكتاب والباحثين هو أن الإبداع يمكن الحصول عليه عن طريق التدريب (سحنون، 2004م)، بحسب استعداد الشخص إذ أنه ليس موهبة نظرية قاصرة على أناس دون غيرهم وأنه لا يمكن للفرد اكتسابها أو تعلمها، ولكن من الممكن تلقيه والتدريب عليه مثله مثل الكثير من المهارات التي يتم التدريب عليها كأساليب القيادة، ويلعب التدريب دوراً كبيراً في تحقيق الإبداع لدى الأفراد إذ أنه يسمح بتنمية روح الفريق والتعاون بين الأفراد، والاعتراف بمساهمة الآخرين، كما يؤدي التدريب إلى حل مشاكل العمل (بلعور، 2007م). وكذلك نجد ان التدريب على الإبداع يغرس في العاملين الرغبة في استخدام وسائل الإبداع التي تدربوا عليها في التعامل مع المشاكل التي يواجهونها في العمل وخارجه، أما بالنسبة للمؤسسات فإن تدريب أفرادها على الإبداع سوف يحقق لها العديد من الفوائد أهمها تعزيز ريادتها في مجال الخدمات والمنتجات التي تقدمها وبالتالي استمرارها وبقائها في السوق (الفاعوري، 2005، 744).

المحور الثالث: اجراءات الدراسة الميدانية

أولاً : تحليل الأسئلة الشخصية

يلاحظ من الجدول (1) فيما يتعلق بمتغير المؤهل التعليمي أن أعلى نسبة كانت لصالح العاملين الحاصلين على درجة البكالوريوس حيث بلغت (68%) يليها نسبة العاملين الحاصلين على درجة ماجستير إذ بلغت (20%)، يليها نسبة العاملين الحاصلين على درجة الدكتوراه والتي بلغت (12%). وأخيراً جاءت نسبة العاملين الحاصلين على درجة الثانوية العامة والتي بلغت (0%). وتعزى هذه النتيجة إلى طبيعة الأعمال التي يقوم بها العاملون في شركة الكهرباء الأردنية، لما تحتاجه من مهارات وقدرات والذي يتطلب وجود كوادر بشرية ذات تأهيل علمي مناسب. وبالنسبة لمتغير العمر فقد شكل العاملين الذين تراوحت أعمارهم بين (40-50) سنة أعلى نسبة والتي بلغت (60%)، يليهم العاملون الذين أعمارهم من (50) سنة فأكثراً إذ بلغت نسبتهم (20%)، يليهم العاملون الذين تراوحت أعمارهم بين (30-40) سنة والتي بلغت نسبتهم (12.0%)، وأخيراً العاملون الذين لم تجاوز عمرهم (30) سنة حيث بلغت نسبتهم (8%). ويعزى ذلك إلى استمرار العاملين في شركة الكهرباء الأردنية، وعدم ترك العمل في سن مبكرة، بل إنهم يستمرون لحين التقاعد. أما بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي فقد شكل الذكور النسبة الأعلى والتي

بلغت (60%)، بينما شكلت الإناث نسبة بلغت (40%)، ويعزى ذلك إلى طبيعة الأعمال في شركة الكهرباء الأردنية والتي تتطلب مجهودات عالية سواء كانت ذهنية أو جسدية، ولفترات زمنية طويلة لذلك نلاحظ تميزها بارتفاع نسبة الذكور عن الإناث. أما بالنسبة لمتغير الخبرة فقد شكل العاملون الذين تتراوح خبرتهم بين (أقل من 10) سنوات ما نسبته (72.0%)، يليهم العاملون الذين خبرتهم (10-20) بنسبة (24.0%)، وأخيراً العاملون الذين خبرتهم (20 سنة فأكثر) بنسبة (4.0%). ويعزى ذلك إلى أن غالبية الأفراد من أصحاب الخبرة المتوسطة والكفاءة الجيدة والتي تعد ملائمة لطبيعة العمل في شركة الكهرباء الأردنية.

جدول رقم (1): خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات

المتغير	المستوى	العدد	النسبة
المؤهل التعليمي	ثانوي	0	0%
	بكالوريوس	17	68%
	ماجستير	5	20%
	دكتوراه	3	12%
	المجموع	100	100%
العمر	أقل من 30 سنة	2	8%
	30 – 40	3	12%
	40 – 50	15	60%
	50 فأكثر من	5	20%
	المجموع	25	100%
النوع الاجتماعي	ذكر	15	60%
	أنثى	10	40%
	المجموع	25	100%
الخبرة	أقل من 10 سنوات	18	72%
	10-20 سنوات	6	24%
	أكثر من 20 سنة	1	4%
	المجموع	25	100%

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

ثانياً: تحليل عبارات الاستبيان

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

1- عرض النتائج

أ- الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما مستوى التدريب في أبعادها (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، أسلوب

التدريب) لدى العاملين؟

الظاهر احمد محمد علي؛ نسرين موسى احمد محمد؛..... أثر التدريب على الابداع الاداري للموظفين في البنوك التجارية السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم (ولاية الخرطوم) في الفترة من (2010-2020م)

وللإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتصورات المبحوثين وذلك على مستوى كل بعد والبعد الكلي والجدول (2) يوضح نتائج ذلك:

جدول (2) : الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين مستوى التدريب

الرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى بالنسبة للمتوسط
1	كفاءة المتدرب	4.15	0.654	مرتفع
3	المواضيع التدريبية	4.30	0.631	مرتفع
2	الاحتياجات التدريبية	4.15	0.654	مرتفع
4	اسلوب التدريب	4.22	0.641	مرتفع
-	الكلي	4.205	0.645	مرتفع

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يبين الجدول رقم (2) أنَّ المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين مستوى التدريب، جاءت على المستوى الكلي بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (4.205) وانحراف معياري (0.645)، وعلى مستوى المجالات فقد احتل بُعد "المواضيع التدريبية" المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.30) وبدرجة موافقة مرتفعة، يلي ذلك بُعد "أسلوب التدريب"، بمتوسط حسابي بلغ (4.22) وبدرجة موافقة مرتفعة، يلي ذلك بُعدي "الاحتياجات التدريبية"، و"كفاءة المتدرب" بمتوسط حسابي بلغ (4.15) وبدرجة موافقة مرتفعة.

السؤال الثاني: ما مستوى الإبداعي الإداري بأبعاده (المرونة، التفكير وحل المشاكل، روح المجازفة) لدى العاملين؟

وللإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتصورات المبحوثين وذلك على مستوى كل بعد والبعد الكلي والجدول (3) يوضح نتائج ذلك:

جدول (3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين للإبداع الإداري

الرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى بالنسبة للمتوسط
1	روح المجازفة	4.52	0.616	مرتفع
2	المرونة	4.20	0.624	مرتفع
3	التفكير وحل المشاكل	4.04	0.701	مرتفع
-	الكلي	4.25	0.647	مرتفع

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يبين الجدول رقم (3) أنَّ المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين للإبداع الإداري، جاءت على المستوى الكلي بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.647)، وعلى مستوى المجالات فقد احتل بُعد "روح المجازفة" المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.52) وبدرجة موافقة مرتفعة، يلي ذلك بُعد "المرونة"، بمتوسط حسابي بلغ (4.20) وبدرجة موافقة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بُعد "التفكير وحل المشاكل"، بمتوسط حسابي بلغ (4.04) وبدرجة موافقة مرتفعة أيضاً.

ب-اختبار فرضيات الدراسة

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، قام الباحثين بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، وعلى النحو التالي:

تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة باستخدام اختبار معامل تضخم التباين واختبار التباين المسموح لكل متغير من متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10) وقيمة اختبار التباين المسموح أكبر من (0.05). وتم أيضاً التأكد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء. مراعى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقترب من (0)، والجدول رقم (4) يبين نتائج هذه الاختبارات.

الجدول رقم (4)

أختبار معامل تقييم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

أبعاد المتغير المستقل	معامل تقييم التباين	التباين المسموح به	معامل الالتواء
كفاءة المدرب	2.892	0.357	0.359
المواضيع التدريبية	2.998	0.349	0.349
الاحتياجات التدريبية	3.633	0.288	0.399-
اسلوب التدريب	3.444	0.336	0.386

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

في الجدول (4) نلاحظ أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن 10 وتتراوح بين (2.892-3.633)، وأن قيم اختبار التباين المسموح تراوحت بين (0.288-0.357)، وهي أكبر من (0.05)، ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة. وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء، حيث كانت جميع القيم تقترب من القيمة (0).

تم التأكد من صلاحية النموذج لكل فرضية على حدة والجدول رقم (5) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم (5)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة

المتغير التابع	المصدر	معامل التحديد R^2	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة المحسوبة	F مستوى دلالة F
روح المجازفة	الانحدار الخطأ	0.579	98.475	24.544	81.739	*0.000
المرونة	الانحدار الخطأ	0.368	81.688	20.347	34.544	*0.000
التفكير وحل المشكلة	الانحدار الخطأ	0.517	86.417	21.529	63.610	*0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة $(0.01 \geq \alpha)$

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يوضح الجدول رقم (6) ثبات صلاحية نموذج اختبار فرضيات الدراسة، بدلالة قيمة (F) المحسوبة ومستوى الدلالة المرافقة لها عند مستوى دلالة $(0.01 \geq \alpha)$ ، حيث إن التدريب يفسر (57.9%) من التباين في بُعد (روح المجازفة)، ويفسر أيضاً (36.8%) من التباين في بُعد (المرونة)، ويفسر (51.7%) من التباين في بُعد (التفكير وحل المشكلة)، وجميع ذلك يؤكد أثر التدريب في تفسير الأبعاد التابعة للإبداع الإداري. وبناءً على ذلك نستطيع اختبار فرضية الدراسة الرئيسية والفرعية على النحو التالي:

2- الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لتصورات المبحوثين لأساليب التدريب بأبعادها مجتمعة (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على الإبداع الإداري بإبعاده (روح المجازفة، المرونة، التفكير وحل المشاكل) مجتمعة لدى العاملين.

جدول رقم (6)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل التدريب في المتغير التابع الإبداع الإداري

البُعد المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
كفاءة المتدرب	0.540	0.078	0.576	6.953	*0.000
المواضيع التدريبية	0.338	0.041	0.581	8.271	*0.000
الاحتياجات التدريبية	0.343	0.059	0.578	7.115	*0.000
اسلوب التدريب	0.339	0.057	0.481	5.983	*0.000

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ** غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (6)، ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة بـ (كفاءة المدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) جميعها ذات تأثير معنوي في الإبداع الإداري، بدلالة معاملات (Beta) لهذه المتغيرات كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ومما سبق يتبين ما يلي: رفض الفرضية الصفرية التي تنص على " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على الإبداع الإداري بإبعاده (روح المجازفة، المرونة، التفكير وحل المشاكل) مجتمعة لدى العاملين"، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين للتدريب (كفاءة المدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على الإبداع الإداري بإبعاده (روح المجازفة، المرونة، التفكير وحل المشاكل) مجتمعة لدى العاملين. ولتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Regression، والجدول رقم (7) يوضح نتائج ذلك

جدول (7)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ بالإبداع الإداري من خلال أبعاد التدريب كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة	قيمة معامل التحديد التراكمي	R ²	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
كفاءة المدرب	0.335	8.169	0.00*	
المواضيع التدريبية	0.612	9.333	0.00*	
الاحتياجات التدريبية	0.719	10.170	0.00*	
اسلوب التدريب	0.665	9.166	0.00*	

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يتضح من الجدول رقم (7) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، بأن بعد نوعية الاحتياجات التدريبية قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (71.9%) من التباين في المتغير التابع، تلاه بُعد أسلوب التدريب وفسر مع بُعد نوعية القرارات (66.5%) من التباين في المتغير التابع، تلاه بعد المواضيع التدريبية وفسر مع البعدين السابقين (61.2%) من التباين في المتغير التابع، وتلاه بعد اسلوب التدريب وفسر مع البعدين السابقين (33.5%) من التباين في المتغير التابع. وينبثق عن الفرضية السابقة مجموعة من الفرضيات الفرعية يوردها الباحث على النحو التالي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على روح المجازفة كأحد أبعاد الإبداع الإداري لدى العاملين.

جدول رقم (8)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل في بعد روح المجازفة كأحد أبعاد الإبداع الإداري

أبعاد التدريب	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
كفاءة المتدرب	.212	0.084	0.204	2.558	*0.012
المواضيع التدريبية	.028	0.059	0.048	0.472	**0.642
الاحتياجات التدريبية	.347	0.072	0.354	4.904	*0.000
اسلوب التدريب	.342	0.067	0.349	4.899	*0.001

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (8)، ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة بـ (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) جميعها ذات تأثير في بعد روح المجازفة كأحد أبعاد الإبداع الإداري، بدلالة معاملات (Beta) لهذه المتغيرات كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ومما سبق يتبين ما يلي: رفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على روح المجازفة كأحد أبعاد الإبداع الإداري لدى العاملين" وقبول الفرضية البديلة جزئياً يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على روح المجازفة كأحد أبعاد الإبداع الإداري لدى العاملين. ولتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، والجدول رقم (9) يوضح نتائج ذلك

جدول (9)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ ببعد روح المجازفة من خلال أبعاد المتغير المستقل

ترتيب دخول العناصر المستقلة	قيمة	R ²	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
في معادلة التنبؤ	معامل التحديد التراكمي			
كفاءة المتدرب	0.258	2.497		*0.000
الاحتياجات التدريبية	0.595	6.388		*0.000
اسلوب التدريب	0.585	6.278		*0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يتضح من الجدول رقم (10) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، بأن بُعد الاحتياجات التدريبية قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (59.5%) من التباين في المتغير التابع، تلاه بُعد أسلوب التدريب وفسر مع بُعد الاحتياجات التدريبية (58.5%) من التباين في المتغير التابع، وتلاه بُعد كفاءة المتدرب وفسر مع بُعد الاحتياجات التدريبية الطاهر احمد محمد علي؛ نسرين موسى احمد محمد؛..... أثر التدريب على الإبداع الإداري للموظفين في البنوك التجارية السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم (ولاية الخرطوم) في الفترة من (2010-2020م)

(25.8%) من التباين في بُعد روح المجازفة كمتغير تابع، في حين خرج من معادلة الانحدار والتنبؤ بُعد "المواضيع التدريبية"، لأنه غير دالة إحصائياً.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على المرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري لدى العاملين.

جدول رقم (10)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل في المرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري

أبعاد التدريب	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
كفاءة المتدرب	0.274	0.108	0.291	3.485	*0.008
المواضيع التدريبية	0.080	0.082	0.071	0.983	**0.326
الاحتياجات التدريبية	0.399	0.093	0.333	4.368	*0.000
اسلوب التدريب	0.272	0.106	0.289	3.483	*0.009

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$) ** غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (10)، ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن المتغيرات الفرعية (كفاءة المتدرب، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) ذو تأثير في المرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري، بدلالة معاملات (Beta) لهذا المتغير كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، في حين لم يكن هنالك أثر للمتغير "المواضيع التدريبية"، في متغير المرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري، وذلك بدلالة قيمة (t) ومستوى الدلالة المرافقة لها. ومما سبق يتبين ما يلي: رفض الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على المرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري لدى العاملين"، وقبول الفرضية البديلة جزئياً يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على المرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري لدى العاملين.

ولتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، والجدول رقم (11) يوضح نتائج ذلك.

جدول (11): نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ ببعده المرونة من خلال أبعاد المتغير المستقل

ترتيب دخول العناصر المستقلة	قيمة معامل التحديد التراكمي	R ² قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
كفاءة المتدرب	0.323	5.47	*0.00
الاحتياجات التدريبية	0.363	3.98	*0.00
اسلوب التدريب	0.313	5.37	*0.00

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

- خرج من معادلة الانحدار: المواضيع التدريبية.

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يتضح من الجدول رقم (11) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، بأن بُعد أسلوب التدريب قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (31.3%) من التباين في المتغير التابع، تلاه بُعد كفاءة المتدرب (32.3%) من التباين في المتغير التابع، تلاه بُعد الاحتياجات التدريبية (36.3%) من التباين في بُعد المرونة كمتغير تابع في حين خرج من معادلة الانحدار والتنبؤ بُعد "المواضيع التدريبية" لأنه غير دالة إحصائياً.

الفرضية الثالثة الفرعية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات الباحثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على التفكير وحل المشاكل كأحد أبعاد الإبداع الإداري لدى العاملين.

جدول رقم (12):

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل في بعد التفكير وحل المشكلة كأحد أبعاد الإبداع الإداري

أبعاد التدريب	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
كفاءة المتدرب	0.199	0.077	0.199	2.631	*0.008
المواضيع التدريبية	0.211	0.089	0.203	2.399	*0.017
الاحتياجات التدريبية	0.407	0.070	0.393	5.896	*0.000
اسلوب التدريب	0.406	0.069	0.391	5.886	*0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (13)، ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن المتغيرات الفرعية والمتعلقة بـ (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) ذات تأثير في التفكير وحل الظاهر احمد محمد علي؛ نسرين موسى احمد محمد؛..... أثر التدريب على الإبداع الإداري للموظفين في البنوك التجارية السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم (ولاية الخرطوم) في الفترة من (2010-2020م)

المشكلة كأحد أبعاد الإبداع الإداري، بدلالة معاملات (Beta) لهذا المتغيرات كما تظهر في الجدول وبدلالة ارتفاع قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ومما سبق يتبين ما يلي: رفض الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على التفكير وحل المشاكل كأحد أبعاد الإبداع الإداري لدى العاملين"، وقبول الفرضية البديلة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين للتدريب بأبعاده مجتمعه (كفاءة المتدرب، المواضيع التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) على التفكير وحل المشاكل كأحد أبعاد الإبداع الإداري لدى العاملين. ولتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، والجدول رقم (13) يوضح نتائج ذلك:

جدول (13)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ ببعده التفكير وحل المشاكل من خلال أبعاد المتغير المستقل

ترتيب دخول العناصر المستقلة	قيمة معامل التحديد التراكمي	R ² قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
في معادلة التنبؤ			
كفاءة المتدرب	0.442	6.49	*0.000
المواضيع التدريبية	0.523	2.65	*0.010
الاحتياجات التدريبية	0.514	2.59	*0.001
اسلوب التدريب	0.499	2.63	*0.009

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يتضح من الجدول رقم (13) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، بأن بعد كفاءة المتدرب قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (44.2%) من التباين في المتغير التابع، تلاه أسلوب التدريب وفسر ما مقداره (49.9%) من التباين في المتغير التابع، تلاه الاحتياجات التدريبية وفسر ما مقداره (51.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل في المرتبة الرابعة والأخيرة بُعد المواضيع التدريبية وفسر مع المتغيرات السابقة (52.3%) من التباين في بُعد التفكير وحل المشاكل كمتغير تابع.

الختام

أولاً: مناقشة النتائج

1. دلت نتائج أفراد عينة الدراسة لأبعاد التدريب ذات مستوى مرتفع، وعلى مستوى المجالات فقد احتل بُعد "المواضيع التدريبية" المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.30) وبدرجة موافقة مرتفعة، يلي ذلك بُعد "أسلوب التدريب"، بمتوسط حسابي بلغ (4.22) وبدرجة موافقة مرتفعة، يلي ذلك بُعد "الاحتياجات التدريبية"، و"كفاءة المتدرب" بمتوسط حسابي بلغ (4.15) وبدرجة موافقة مرتفعة. وتشير هذه النتيجة إلى أن العاملين في بنك الخرطوم يهتمون بنوعية التدريب وعن

مشاركتهم فيها. وجاءت نتائج الدراسة متفقة مع ما جاءت به دراسة (بلعور، 2010) ودراسة (امل، 2012) ودراسة صفوت، (2018).

2. دلت نتائج أفراد عينة الدراسة لأبعاد الابداع الاداري جاءت بدرجة مرتفعة، فقد أحتل بُعد "روح المجازفة" المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.52) وبدرجة موافقة مرتفعة، يلي ذلك بُعد "المرونة"، بمتوسط حسابي بلغ (4.20) وبدرجة موافقة مرتفعة، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بُعد "التفكير وحل المشاكل"، بمتوسط حسابي بلغ (4.04) وبدرجة موافقة مرتفعة أيضاً. وتفسر هذه النتيجة أن العاملين في بنك الخرطوم لديهم ابداع في عملهم كما أنهم يحاولون القيام بأمر ابداعية بشكل مستمر. وجاءت نتائج الدراسة متفقة مع ما جاءت به دراسة (مصطفى، 2009) ودراسة (امل، 2012).

3. دلت النتائج إن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة بـ التدريب بأبعادها مجتمعه (كفاءة المتدرب، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) ذو تأثير ايجابي على الإبداع الاداري بإبعاده (روح المجازفة، المرونة، التفكير وحل المشاكل) مجتمعة لدى العاملين بالبنك، ما عدا بعدد المواضيع التدريبية فقط له تأثير ايجابي في بعد التفكير وحل المشاكل في الابداع الاداري.

ثانياً: التوصيات

1. على الإدارة العليا ومدراء الأقسام الزيادة في استخدام التدريب وخصوصاً للعاملين ذوي الأداء المتميز.
2. عمل الدراسات والمسوحات الميدانية على العاملين للتعرف على أكثر وأهم العناصر المحققة للرضا الوظيفي لديهم.
3. الاهتمام ببعد المواضيع التدريبية وكيفية تأثيرها في الابداع الاداري

التوصيات بدراسات مستقبلية:

1. اجراء المزيد من الدراسات في المجال
2. دراسة العلاقة بين المواضيع التدريبية وابعاد الابداع الاداري
3. ضرورة إجراء المزيد من البحوث حول موضوع التدريب بالنسبة لأهميته وارتباطه بأهم موارد منظمات الأعمال وهو العنصر البشري.

والمراجع

سورة البقرة الآية (117)

1. أكتثم عبد المجيد الصرايرة، رويدة خلف الغريب، أثروظائف إدارة الموارد البشرية في الابداع التنظيمي كما يراها العاملون في شركة الاتصالات الأردنية، "المجلة الأردنية في إدارة الأعمال"، المجلد 9، العدد 4، الجامعة الأردنية، الأردن، 2010.
2. أمل حمودي، عبيد الجميلي، دور التدريب في تنمية مهارات الابداع لدى مديرات رياض الأطفال، "مجلة الفتح"، العدد 49، كلية التربية، سوريا، 2012.
3. باهر عبد الهادي ، الابداع في العمل دليل علمي للتفكير الابداعي ، (الرياض: دار الناشر الدولي ، 2000م) ص 66.
4. جمال أبودولة، ورياض طهماز، واقع عملية الربط والتكامل ما بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية إدارة الموارد البشرية، أبحاث اليرموك، مجلد 20، العدد 4-أ، 2004. ص 22

5. جهاد صالح الدحيات، تقييم فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، (المفروق: جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، 1999) ص 52
6. خالد عبدالرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، (عمان: دار وائل للنشر، 2004) ص 89.
7. رجاء فياض: "تحديد الاحتياجات التدريبية"، معهد الإدارة العامة، عمان، 1999، ص 09.
8. رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الابداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005.
9. بن برطال زيد الخير، الابداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، (الجزائر: الاغواط للنشر، 2011م) ص 4 ص 6.
10. سليمان بلعور: دور التدريب في تعزيز القدرة على التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، البلدة، الجزائر، 13-12 ماي، 2010.
11. سهيلة علي، وعلي عباس، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، (عمان: دار وائل للنشر، 2003م) ص 109.
12. عبد الحليم محمود السيد، الإبداع والشخصية دراسة سيكولوجية، القاهرة: دار المعارف، 2007م. ص 25
13. باهر عبد الهادي، الابداع في العمل دليل علمي للتفكير الابداعي، الرياض: دار الناشر الدولي، 2000م.
14. صلاح عبدالباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، القاهرة: الدار الجامعية، 2000م. ص 69.
15. صفوت حسن عبد العزيز، هناء خادم مبارك بخيت، أثريئة تدريب إلكترونية قائمة على الاحتياجات المهنية في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي العلوم في دولة الكويت، مركز جيل البحث العلمي، **مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 42**، مايو 2018م، ص 9.
16. عبدالمعطي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات، (عمان: دار زهران، 2000) ص 35.
17. عطا اهلل محمد تسيير الشريعة: "استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة"، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، ط 0، 2000، ص ص 22-20.
18. عمر عقيلي، إدارة القوى البشرية، (عمان: دار زهران للنشر، 1996) ص 233.
19. عنان الجعبري، دور الابداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية، دراسة تطبيقية على شركة كهرياء الخليل، مذكرة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، جامعة الخليل، الفلسطيني، 2006.
20. فايز الخاطر: "استراتيجية التدريب الفعال"، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2010، ص 17.
21. فركوس دليبة فتحة، دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، 2019.
22. فهد عايض الشمري، المدخل الابداعي لإدارة الأزمات والكوارث، (الرياض: مكتبة الملك فهد، 2001م) ص 26.
23. مازن فارس: "إدارة الموارد البشرية"، العبيكان للنشر، الرياض، ط 3، 2009، ص 688.
24. محمد سحنون، دور الابداع الإداري في تنمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العامة الجزائرية، دراسة حالة وزارة التعليم والتكوين المهنيين، مذكرة ماجستير، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004.
25. مصطفى أبو بكر، إدارة الموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزات التنافسية، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004) ص 8.

الظاهر احمد محمد علي؛ نسرين موسى احمد محمد؛..... أثر التدريب على الابداع الاداري للموظفين في البنوك التجارية السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم (ولاية الخرطوم) في الفترة من (2010-2020م)

26. مصطفى، همت(2009)علاقة بعض متغيرات السلوك القيادي بالإبداع الإداري لدى عينة من الرؤوسين، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، الاقتصاد والإدارة، مجلد(19)، عدد(2)، ص ص 82-107.
27. مؤيد السالم، وعادل صالح، ادارة الموارد البشرية ، (عمان : دار اليازوري للنشر ، 2005م) ص13ص15.
28. نجم العزاوي : "جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية اليزو 1001" ، داراليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان ، 2009 ، ص191.
29. فتحي محمد أبو ناصر، درجة ممارسة الابداع الاداي من وجهة نظر القادة التربويين لبرامج الطلبة الموهوبين في المنظمة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 45، العدد4، ملحق 4، 2018، ص 575.
30. إبراهيم ع.، الابداع قضاياه وتطبيقاته، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 2002م.
31. جروان ف.. الابداع مفهومه، معايير، نظرياته، قياسه، تدريبه، مراحل، العملية الإبداعية، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، 2002م.
32. السرورن.. مقدمة في الابداع الإداري، ديونو للطباعة والنشر، عمان، 2005م.
33. ماهرزكي حسن نسمان، التمكين الإداري وعلاقته بابداع العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر بغزة، 2011م، ص 34