



المركز الجامعي أحمد بن يحيى الوششري  
تيسمسيلت

# المعيار

في الحقوق والعلوم السياسية والاقتصادية  
مجلة فصلية محكمة

إصدارات المركز الجامعي تيسمسيلت

المجلد العاشر العدد 02 جوان 2019

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

# المعيار

المعيار في الحقوق والعلوم السياسية والاقتصادية  
مجلة فصلية أكاديمية محكمة مفهسة



---

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي قيسميسلت - الجزائر -

---

## شروط النشر وضوابطه

- المعيار مجلة علمية محكمة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.
- دورية تصدر مرتين في السنة عن المركز الجامعي بتيسمسيلت. الجزائر.
- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.
- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.
- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.
- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.
- تُقدم البحوث والدراسات مكتوبة في ورقة على مقاس (21/29.7) بهامش 3 سنتيم عن يمين الصفحة و1.5 عن يسارها وهامش 2 سنتيم عن أعلى الصفحة وأسفلها.
- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (16)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).
- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).
- تكون الهوامش والإحالات في آخر الدراسة ولا يستعمل فيها التهميش الأوتوماتيكي.
- يُقدم البحث في قرص مضغوط ونسخة ورقية مطبوعة.
- لا يقل حجم البحث عن 10 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.
- الأعمال المقدمة لا تُردّ إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر.
- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسؤولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسئول عن النشر

أ. د. عيساني امحمد.

# المعيار

المجلد العاشر العدد 02 جوان 2019

مجلة علمية محكمة تصدر عن المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي

تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية [www.asjp.cerist.dz](http://www.asjp.cerist.dz)

المركز الجامعي : أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت . الجزائر.

الهاتف/الفاكس : 046573188

[www.cuniv.tissemsilt.dz](http://www.cuniv.tissemsilt.dz)

البريد الإلكتروني:

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:

أ. د. دحدوح عبد القادر

المدير المسؤول عن النشر:

د. عيساني محمد

رئيس التحرير:

د. مرسي رشيد

نائبا رئيس التحرير:

د. علاق عبد القادر، د. عيسى المراجي

هيئة التحرير:

أ. غربي محمد، د. بوراس محمد، أ. د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، د. خالد روشو، د. مرسي مشري، د. العيداني إلياس

الهيئة العلمية:

من المركز الجامعي تيسمسيلت: أ. غربي محمد، د. راجي بوعبد الله، د. بوراس محمد، د. علاق عبد القادر، د. روشو خالد، د. لعروسي أحمد، د. مرسي

مشري، د. قرزان مصطفى، د. شعشوع قويدر، د. زرقين عبد القادر، د. دراجي عيسى، د. محي الدين محمود عمر، د. العيداني إلياس، د. عيسى

اسماعيل، د. بوزكري الجيلالي، د. ضويفي حمزة، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت: أ. د. بوزيان أحمد، من جامعة صفاقس، تونس: أ. د.

عبد الحميد عبد الواحد، د. بوكري بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان، من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد شرراش، من

الجامعة الأردنية، الأردن: أ. د. صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة بلين دباغين، سطيف: أ. د. بوطالبي بن جدو،

من جامعة وهران: أ. د. مختار حبار، من جامعة سيدي بلعباس: أ. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجي، من جامعة تلمسان: أ. د.

محمد عباس، أ. د. عبد الجليل مرتاض، من جامعة تيزي وزو: أ. د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د. منصور بن لكحل، من جامعة زيان

عاشور، الجلفة: د. حربي سليم، من جامعة حسنية بن بوعلي، شلف: أ. د. حفصاوي بن يوسف، أ. د. موسى فريد، د. مخلوف أوسماعيل،

UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE Mensson.

## كلمة العدد

تواصل المجلة في هذا العدد السير في خطها الذي رسمته منذ بداية انطلاقها، رامية إلى تبيين البحوث والجهود العلمية الجادة والرصينة، وأن تكون منبراً لإبرازها والرفي بها. وفي هذه الكلمة نشير إلى عدد من المواضيع التي تم اعتمادها في هذا العدد والتي تمس بالواقع والراهن المعيش، نذكر منها موضوعاً عن علاقة النحو بالتراث العربي، وكذا موضوع تحليل الثورة التحريرية في القصيدة الشعرية، وموضوعات نقدية، وترجمة لمواضيع أخرى، وهي عينة ذكرناها على سبيل التمثيل فقط في معرض إشارتنا إلى اهتمام المجلة بالبحوث التي تتناول القضايا الآتية في مختلف المجالات، وهي محاولة لمسيرة الواقع الراهن.

المدير المسئول عن النشر

أ. د. عيساني محمد

## فهرس المجلة

ص.ت	كلمة العدد .....
ص 01	- أثر التمكين النفسي في إبداع موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة برج بوعريريج زروخي فيروز، جيحيق زكية، د. لجلط ابراهيم .....
ص 18	- أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التسويقي بالمؤسسة الصناعية: دراسة حالة وحدة فارورات الغاز بباتنة د/اسماعيل نسرين، أ.د/ يحيياوي إلهام .....
ص 38	- إعداد وتطبيق النموذج العشوائي ذي الفترة الواحدة مع العجز لتحديد القرارات المثلى للشراء من المواد الأولية في المؤسسة الصناعية -دراسة تطبيقية د. عيسى حجاب، د. محمد علي الجودي .....
ص 52	- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتسهيل منظومة تسيير الزبائن في المؤسسة الاقتصادية - حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - د. قرابصي سارة، أ.د. يحيياوي الهام .....
ص 67	- التغيير التنظيمي وإشكالية تجسيده في المنظمات نماذج نظرية وإجراءات تنفيذية أ. خبيزي سامية .....
ص 77	- الديمقراطية التشاركية البيئية لتحقيق التنمية المحلية في الجزائر د. عبد اللاوي جواد .....
ص 91	- المعاملات المصرفية عبر الهاتف المحمول في إطار الاقتصاد الرقمي - دراسة حالة البنك المحمول الأمريكي: Wingspan.com Bank د. بورقية فويدر د. عمري ريم، أ. عمري سامي .....
ص 108	- برامج التدريب و تنمية الابداع داخل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية الجزائرية - دراسة حالة عينة من المؤسسات الممولة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ولاية عين الدفلى - د. أحمد بن يحي ربيع، د. فرحات عباس .....
ص 127	- تأثير تبني استراتيجية السوق الأزرق على تحقيق الميزة التنافسية استعراض تجارب بعض الشركات العالمية د. صفح صادق، د. صدوقي غريسي، د. بوشيخي محمد رضا .....
	- تقييم أداء صناديق الاستثمار وفق المؤشرات المركبة - دراسة حالة سوق الكويت للأوراق المالية-

ص 140	د. حاج قويدر قورين، د. عمر عبو، د. كمال قسول .....
ص 162	- عقوبة العمل للنفع العام الحل البديل من أجل تفعيل السياسة العقابية في الجزائر د/بن شنوف فيروز، د/شامي أحمد، .....



برامج التدريب و تنمية الابداع داخل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية الجزائرية

- دراسة حالة عينة من المؤسسات الممولة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ولاية عين الدفلى -

د. أحمد بن يحي ربيع

جامعة الجيلاي بونعامه - خميس مليانه -

د. فرحات عباس

جامعة المسيلة

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى قياس أثر فعالية البرامج التدريبية، على تنمية القدرات الابداعية لدى الأفراد، العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية الخاصة، المتواجدة على مستوى ولاية عين الدفلى، و الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الفترة ما بين 2015 و 2018، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها 60 مؤسسة صناعية تنشط في مختلف المجالات، و قد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها، وجود علاقة تأثير ايجابية بين فعالية برامج التدريب و مستوى الابداع لدى الأفراد، و يرجع ذلك الى الأثر المعنوي لبعد تخطيط و تنفيذ البرامج التدريبية على تنمية القدرات الابداعية لدى الأفراد، في حين لم تثبت معنوية أثر بعد تقييم البرامج التدريبية على مستوى الابداع.

**كلمات مفتاحية:** المؤسسات الصغيرة و المتوسطة،، برامج التدريب،، القدرات الابداعية،، تخطيط،، تقييم.

### Abstract:

The study aimed to measure the impact of the effectiveness of training programs on the development of creative capabilities of individuals working in Algerian industrial small and medium enterprises from Ain defla province, Funded from the national fund for unemployment insurance between 2015 and 2018. It was applied to a sample of 60 enterprises working in different activities. The study came to the fact that it existed a positive relationship between the effectiveness of training programs and the level of an individual's creativity, due to the impact the dimension of planning and implementation of training programs on the development of creative capabilities of individuals, however the impact of the dimension of evaluation training programs not confirmed. **Keywords:** SME; training programs; creative capacity; planning; evaluation

### 1. مقدمة:

لقد أثرت و لا تزال سرعة التغيرات الحاصلة في الاقتصاد العالمي، على معظم اقتصاديات الدول المتقدمة أو الدول النامية، فقد ظهرت صناعات جديدة، فتعاظمت أهمية وإنتاجية القوة العقلية و المهارات البشرية، و

تقلصت الفجوة بين المنتج و المستهلك مع انتفاء المنظور النمطي للمستهلكين، فأصبحت السياسة الإنتاجية في المؤسسات، خاضعة بشكل عام إلى رغبة المستهلكين و رضاهم.

مع حلول اقتصاد المعرفة كمصدر للثروة محل اقتصاد رأس المال، لم تعد المعرفة أداة في بناء و تنمية القدرات التنافسية فقط، بل أصبحت أيضا في حد ذاتها عنصرا من عناصر المنافسة، اتخذت اتجاهات متعددة و مختلفة، أهمها الاستثمار في مهارات وخبرات و قدرات الأفراد، أو ما يطلق عليه ب الاستثمار في رأس المال البشري، حيث أصبحت المنافسة الحقيقية بين المؤسسات بما فيها الصغيرة و المتوسطة، تتمثل في امتلاك موارد بشرية مؤهلة، لتحقيق رؤية و رسالة المؤسسة، من خلال إيجاد الثروات الفكرية و الأفكار الإبداعية في مواردها البشرية و استغلالها أحسن استغلال .

فالمؤسسات اليوم أكثر حاجة للإبداع، في ظل التحولات السريعة التي يشهدها العالم وذلك من أجل أن توجد لنفسها مكان آمن، بعيدا عن المواجهة المباشرة للمؤسسات الكبيرة، وكأحد أشكال الاستثمار الرئيسية في رأس المال البشري يوجد التدريب، الذي أصبح يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدم والنامي على السواء، حيث تعتبر عملية تدريب الموارد البشرية بالغة الأهمية في المؤسسة اليوم، لما لها دور في تأهيل العاملين لديها و رفع قدراتهم و مهاراتهم الإبداعية .

انطلاقا مما سبق ، تبرز إشكالية دراستنا و المتمثلة في :

ما مدى مساهمة فعالية التدريب في دعم القدرات الإبداعية، لدى الأفراد في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية الجزائرية الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الفترة بين 2015 و 2018 بولاية عين الدفلى؟

انطلاقا من الاشكالية السابقة، يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى تأثير تخطيط و تنفيذ البرامج التدريبية على القدرات الإبداعية، لدى الأفراد في

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية بولاية عين الدفلى ؟

- ما مدى تأثير تقييم البرامج التدريبية على القدرات الإبداعية، لدى الأفراد في المؤسسات الصغيرة

و المتوسطة الصناعية بولاية عين الدفلى ؟

فرضيات الدراسة:

لمعالجة الاشكالية السابقة، اعتمدنا على الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر معنوي لفعالية التدريب في دعم القدرات الإبداعية، لدى الأفراد في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية بولاية عين الدفلى عند مستوى دلالة 0.05.

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر معنوي لتخطيط و تنفيذ البرامج التدريبية في دعم القدرات الإبداعية، لدى الأفراد في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية بولاية عين الدفلى عند مستوى دلالة 0.05.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر معنوي لتقييم البرامج التدريبية في دعم القدرات الابداعية، لدى الأفراد في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية بولاية عين الدفلى عند مستوى دلالة 0.05.

#### منهج الدراسة:

من أجل دراسة الاشكالية وتحليل أبعادها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي، الذي يعبر عن الظاهرة موضع الدراسة تعبيرا كميًا و كيفيًا و أمام تعدد مداخل المنهج الوصفي، تم استخدام مدخل الدراسات الوثائقية، الذي ساعد في إعداد الإطار النظري للدراسة، كما تم الاعتماد على مدخل المسح الاجتماعي بالعينة، من أجل التعرف على مدى مساهمة التدريب في تنمية الإبداع في مؤسسات العينة، المكونة من ستين مؤسسة من أصل مئة مؤسسة صناعية ممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الفترة ما بين 2015 و 2018 ، و تم استخدام كأداة للدراسة الميدانية الاستبانة وبواسطة أدوات إحصائية قمنا بنمذجتها و تحليلها.

#### الدراسات السابقة:

من بين الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دراستنا نذكر:

○ دراسة ايناس عبد الرؤوف شتات (ايناس عبد الرؤوف شتات، 2003) ، المعنونه بـ " دور ادارة الموارد البشرية في تحقيق الابداع المؤسسي - دراسة حالة البنوك التجارية القطرية - ، هدفت الدراسة الى التعرف على مدى تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية على تحقيق الابداع المؤسسي، في البنوك التجارية القطرية، من خلال دراسة عينة حجمها 162 مشاهدة، شملت خمسة بنوك، ومن بين النتائج التي استخلصتها الدراسة، أن ممارسات التدريب الابداعية تمارس بدرجة كبيرة بعد عامل الاختيار.

○ دراسة جواهر عبد الهادي محمد العبيدي(جواهر عبد الهادي محمد العبيدي، 2013) ، تحت عنوان " أثر التوجه الابداعي و استراتيجيية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت " ، وقد هدفت الدراسة الى معالجة أثر التوجه الابداعي واستراتيجيية التدريب على أداء العاملين، من خلال دراسة عينة مكونة من 96 مديرا في شركة نفط الكويت، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية قوية بين عناصر التوجه الابداعي وعناصر استراتيجيية التدريب، ما ينعكس على تطوير أداء العاملين.

○ دراسة محمد قريشي(محمد قريشي، 2016) المعنونه بـ " ادارة الموارد البشرية و أثرها على الابداع الاداري بالمؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة- ، هدفت الدراسة الى التعرف على أثر أبعاد ادارة الموارد البشرية بما فيها البعد الخاص بـ تدريب الموارد البشرية، على الابداع الاداري لدى عمال مديرية الصيانة سوناطراك، من خلال حجم عينة بلغت 90 مشاهدة، و من بين النتائج التي توصلت اليها الدراسة، وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب و الابداع الاداري لدى العمال.

ان مختلف الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، تناولت عدة أساليب منهجية كالمنهج الوصفي، والدراسات الوثائقية، و كأسلوب للدراسة الميدانية اعتمدت على دراسة حالة، من خلال الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات.

تنفرد هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث الزمن الذي أجريت فيه، إضافة الى المكان، حيث طبقت الدراسات السابقة في مؤسسات كبيرة الحجم، تنشط في قطاعات كبرى كالقطاع المصرفي أو القطاع الطاقوي، أما دراستنا ركزت على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية، هذا من جهة، و من جهة أخرى تم الاعتماد على أبعاد متغير التدريب ( تخطيط، تنفيذ و تقييم ) مختلفة عما هي في الدراسات السابقة.

## 2. التدريب في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

### 1.2 تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

إن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يختلف من دولة إلى أخرى سواء كانت متقدمة أو نامية، كما أنه يختلف داخل كل مجموعة من هذه الدول، حسب اختلاف الموقع أو الظروف الاقتصادية داخل كل دولة وكذا اختلاف مراحل التنمية التي تمر بها، فالمؤسسة الصغيرة في أمريكا، قد تكون كبيرة في دولة لا تزال في المراحل الأولى للنمو والتقدم (برودي نعيمة، 2006) ، وعلى الرغم من كثرة الكتابات التي تناولت هذه المؤسسات بالبحث والتحليل، إلا أنه لم يتم التوصل حتى الآن إلى تعريف دقيق موحد وذلك لعدة أسباب أهمها: التباين في درجة النمو الاقتصادي، اختلاف طبيعة الأنشطة الاقتصادية، تعدد فروع النشاط الاقتصادي، تعدد معايير التعريف.

و فيما يلي بعض التعريفات للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لبعض الهيئات و الدول:

● صنف البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية هذه المؤسسات إلى (جمال بلخياط جميلة، 2006) :

- **المؤسسات الفردية:** وهي المؤسسة التي يعمل بها من 01 إلى 05 عامل، وقيمة الأصول الثابتة بها بخلاف الأرض والمباني لا تتجاوز 4000 دولار أمريكي.

- **المؤسسات الصغيرة:** وهي التي يعمل بها أقل من 15 عامل ولا تزيد قيمة الأصول الثابتة بها بخلاف الأرض والمباني 10000 دولار أمريكي.

- **المؤسسات المتوسطة:** يعمل بها أكثر من 15 عامل وتزيد قيمة الأصول الثابتة بها بخلاف الأرض و المباني عن 10000 دولار أمريكي.

● تصنف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية على أساس عدد العمال كما يلي (بن منصور عبد الله، بخشي غوتي، 2006) :

- المؤسسة المجهريّة من 1 فرد إلى 9 أفراد.

- المؤسسة الصغيرة من 10 أفراد إلى 199 فرد.

- المؤسسة المتوسطة من 200 فرد إلى 499 فردا .

- المؤسسة الكبيرة من 500 فرد فأكثر.

● عرف القانون الجزائري في المادة الرابعة من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر سنة

2001، أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مهما كانت طبيعتها القانونية، بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات :

- تشغل من 1- 250 شخص.

- لا يتعدى رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار أو لا يتعدى مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دج.
  - تستوفي معايير الإستقلالية.
- يمكن تلخيص تعريف المشرع الجزائري للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجدول رقم 1.

#### الجدول 1: معايير التمييز بين حجم المؤسسات في الجزائر

المعايير المؤسسة	العمالة الموظفة	رقم الأعمال السنوي (مليون دينار)	الحصيلة السنوية (مليون دينار)
المؤسسة المصغرة	1 إلى 9	>20	>10
المؤسسة الصغيرة	10 إلى 49	>200	>100
المؤسسة المتوسطة	50 إلى 250	200 إلى 2000	100 إلى 500

**المصدر:** صالح عبد القادر، منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بين متطلبات التطوير ومعوقات التمويل، مجلة الإقتصاد المعاصر، معهد العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، العدد 02، 02 أكتوبر 2007 ص 104.

#### 2.2 مفهوم التدريب:

إن أغلب التعاريف لا تفرق بين مصطلحين "التكوين و التدريب" لأن لهما نفس المدلول، حيث يستخدم مصطلح التكوين كترجمة لكلمة بالفرنسية "Formation" أما كلمة التدريب فهي ترجمة للكلمة الإنجليزية "Training" ولا يختلف مدلول الكلمتين في شيء، إلا أن التكوين تعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، وكلمة التدريب يسري مفهومها على التعلم أيضا في نطاق مهنة معينة، بإعتبار إرتباطها بالجانب العملي، لذلك فمن ناحية واقعية فإن التدريب هو الأكثر إستخداما من قبل القطاع الإنتاجي بصورة عامة (عبد الرحمان توفيق، 1986).

ولتحديد مفهوم التدريب نقوم بعرض أهم التعاريف كالتالي:

- هو اجراء منظم من خلاله يكتسب الأفراد المعرفة و المهارة لهدف محدد (Dale S. Beach, 1975).
- هو مجموعة الأنشطة التي تسمح برفع مستوى الثقافة العامة، المهنية و التقنية للفرد (Lasary, 2001).
- التدريب هو استثمار و اثناء للفرد و المؤسسة (Jean Lochard, Dominique Gilbert, 1997).
- هو التغيير فيما يحدث للفرد بهدف تطوير معارفه ومهاراته وقيمه إلى مستوى محدد، يهيئه للقيام بعمل معين (عبيد محمود محسن الزوبعي، عماد حازم الجنابي، 2003).
- يعرف التدريب على أنه تنمية منظمة وتحسين للإتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتطلبة في موقف العمل المختلفة، من اجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أحسن وجه، في أقل وقت ممكن وبطريقة مريحة (بوفلجة غيات، 2004).

- التدريب سيرورة نظامية لتنمية المهارات والقدرات والقواعد والسلوكيات، التي من شأنها أن تحسن العلاقة بين خصائص الأفراد واحتياجاتهم (MILKOVICH, BOUDREAU, 1997).

من خلال هذه التعاريف يمكن أن نورد إلى التعريف التالي:

التدريب عبارة عن تطوير لاتجاهات و معارف و مهارات الفرد و بناء سلوكه، الذي يمكنه من الاستجابة لمتطلبات عمله، في ظل الظروف البيئية المتغيرة.

2.2. 1 مراحل بناء البرنامج التدريبي: تمر عملية بناء البرنامج التدريبي بعدة مراحل ولكل مرحلة لها أهميتها الخاصة لضمان فعالية البرنامج:

مرحلة التخطيط: تهتم هذه المرحلة بتحديد الاحتياجات التدريبية، وفقا لأهداف المؤسسة، و من ثم تحديد أهداف البرنامج التدريبي، الذي هي عبارة عن تجسيد لتلك الحاجات، اضافة الى تحديد اساليب التدريب. مرحلة التنفيذ: في هذه المرحلة يتم ترجمة الخطة المعدة سابقا الى الواقع العملي، بكل ما تتضمنه من اجراءات فنية و ادارية.

مرحلة التقييم: تهدف هذه المرحلة لقياس مدى نجاعة البرنامج التدريبي، من خلال تقييم نتائج مدى استفادة المتدربين من البرنامج.

يرى skye larsens ان هناك خمسة خطوات لزيادة فعالية البرنامج التدريبي تتمثل فيما يلي (skye Larsen, 2018):

- فهم مزايا تدريب العاملين والتي لا تقتصر على تلبية حاجيات العمل الحالية، و انما لابد أن تستجيب لطموحات المسار المهني للأفراد.
- بدء بتنمية الافراد قبل الضرورة، فعلى البرنامج التدريبي أن يتماشى مع حجم و طموحات المؤسسة، مثل ما يتماشى مع طموحات الأفراد.
- التخطيط المسبق من خلال الأخذ بعين الاعتبار احتياجات المؤسسة و الأفراد .
- حصر مختلف البرامج و الأدوات الضرورية لتنفيذ التدريب.
- تطبيق ثم تقييم نتائج البرنامج التدريبي.

3. مفهوم الابداع: تنوعت تعاريف الابداع لتركز على دور كل من الفرد و الجماعة و المؤسسة، في تقديم الافكار الجديدة و تجسيدها لحل مختلف المشكلات و فيمايلي نذكر بعضها:

الابداع هو احداث تغييرات على شئ بناء على تقديم شئ جديد (J.Pearsall, 1998)، نلاحظ أن هذا التعريف عام، كونه لم يحدد درجة التغييرات المحدثة سواء كانت جذرية أم سطحية، اضافة أنه لم يوضح الشئ المقصود بالتغيير أكان منتج أم خدمة أم عملية.

الابداع هو الاستغلال الناجح للأفكار الجديدة، لتجسيديها ضمن منتجات أو عمليات (Marco Paukert, 2006). Claudia Niederée, Matthias Hemmje.

لقد عرف Shumpeter الابداع كإنشاء وظيفة انتاج جديدة و ما يتضمن ذلك من سلع جديدة، هيكل تنظيم جديد، سوق جديدة(Chrles Edquist,2005)... الخ يرى (1984) Kanter الابداع هو سيرورة جلب أي أفكار لحل المشكلات و تجسيدها... الابداع هو جمع و قبول و تطبيق أفكار جديدة، سيرورة، منتجات، خدمات(Teresa M.Amabile,1988). على المستوى الفردي عرف ابراهام سيلزنيك (Abraham zaleznick) الإبداع بأنه قدرة عقلية فردية على استرجاع الأفكار والحلول والعادات والمعلومات والمعرفة السابقة و الإستفادة منها بشكل تراكمي في التعامل مع المشاكل للوصول إلى أفكار أو طرق جديدة(رفعت عبد الحليم الفاعوري, 2005). يرى (1986) Van de ven أن الابداع هو تطوير و تنفيذ الأفكار الجديدة من طرف أفراد يتعاملون من آخرين داخل النظام المؤسسي(Andrew H. Van de Van,1986). من خلال التعاريف السابقة يمكن إعطاء التعريف التالي: الابداع هو عبارة عن سيرورة لجلب الافكار الجديدة، تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة من أجل حل مختلف المشكلات.

**1.3 سيرورة الابداع:** تتطلب عملية الإبداع إتباع خطوات ومراحل محددة يمكن التطرق إليها في(بروش زين الدين، بلمهدي عبد الوهاب، 2005) :

-**تحديد المشكلة:** تعد مسألة التحديد الدقيق والواضح للمشكلة الخطوة الأساسية من خطوات الإبداع، حيث تطرح على المؤسسة تساؤلات عديدة يتعين الإجابة عليها كمثل: ما هي قيمة المؤسسة في الوقت الحالي وكيف تكون وضعيتها في المستقبل؟ وما هي أهدافها الإستراتيجية؟ وكيف يمكن الوصول إليها؟ فهذه المرحلة تتمثل في التخطيط للمجهودات الإبداعية ويتم فيها التحديد الدقيق للأهداف.

-**التركيز:** نقصد بالتركيز هنا عدم التعامل مع أكثر من مشكلة في وقت واحد، بل يجب تركيز الجهود للتعامل مع المشكلة الواحدة لإيجاد الحل الإبداعي لها.

-**جمع المعلومات:** إذا كانت المعلومات سواء من حيث الكم أو النوع، الأداة الفعالة من أجل ممارسة أنشطة المؤسسة المختلفة، فهي تشكل بالنسبة للمبدعين، الأداة الأكثر أهمية وذلك من أجل التحديد الواضح للمشكلة وتحليلها وتقديم بدائل حلول لها.

-**التشخيص:** في هذه الخطوة يتم معرفة ما قد يوجد في طريق الإبداع من معوقات ومقاومات ومشكلات، خاصة تلك التي ترتبط بالعناصر البشرية، وذلك لأن إهمال الجوانب الإنسانية، التي تتعلق بالمشاركة والصراع وأهمية التحفيز... قد تؤدي إلى الفشل والإخفاق.

-**حل المشكلات:** يحتاج حل المشكلات إلى مهارات إبداعية واستعدادات سلوكية، كما يعتمد الحل على ما يسبق خطوة حل المشكلات، من تحديد للمشكلة وجمع المعلومات وكذا التشخيص السليم.

-الإستراتيجيات : تأتي مرحلة وضع الإستراتيجيات كخطوة من خطوات التغيير الفعال، الناتج عن الإبداع وما يرافقها من تداخل إداري، يكون في صورة خطة رئيسية للمؤسسة، حيث توضع كافة الاعتبارات والمتغيرات من أجل تحقيق الأهداف المسطرة.

4. الدراسة التطبيقية : سنتناول في هذا الجزء عرض كل من مجتمع و عينة و أداة الدراسة، اضافة الى الأساليب الاحصائية المستخدمة، خصائص عينة الدراسة، و اختبار فرضيات البحث.

#### 4.1 مجتمع و عينة الدراسة

4.1.1 مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من مختلف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية الخاصة، الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الفترة بين 2015 و 2018 و المقدر عددها ب 100 مؤسسة .

4.1.2 عينة الدراسة: تم توزيع الاستبيانات على 70 مؤسسة، باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حسب نوع الصناعه( الصناعه التقليدية، البناء و الأشغال العمومية، الهيدروليكي، صناعات أخرى )، و قد بلغ العائد من الاستبيانات التي تستحق الاعتماد عليها في الدراسة 60 استبيان، وبالتالي بلغ حجم العينة 60 مؤسسة و هذا ما يوضحه الجدول رقم 2.

#### الجدول 2: مؤسسات عينة الدراسة

Des Act	DES SEC ACT2
ARTISAN COUTURIER MODELISTE (MODELISTE)	ARTISANAT
ARTISAN ELECTRICIEN DU BATIMENT (INSTALLATION D'ELECTRICITE)	ARTISANAT
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON	BTP
FERRONNERIE ET MENUISERIE METALLIQUES	INDUSTRIE
ARTISAN BOULANGER (BOULANGERIE)	ARTISANAT
ARTISAN MENUISIER (MENUISERIE)	ARTISANAT
ARTISAN IMPRIMEUR "MINUTE" (IMPRIMERIE MINUTE)	ARTISANAT
ARTISAN MARBRIER (MARBRIERIE)	ARTISANAT
ENTREPRISE DE PEINTURE INDUSTRIELLE ET DE BATIMENT	BTP
ARTISAN MIROITIER (MIROITERIE)	ARTISANAT
ARTISAN EN POSE DES VITRINES (POSE DE VITRINES)	ARTISANAT
ARTISAN MECANICIEN AUTOMOBILE (REPARATION MECANIQUE DE VEHICULES AUTOMOBILES)	ARTISANAT
CONFECTION , FABRICATION DE L'EMBLEME NATIONAL ET DE L'ECUSSON PORTEUR DE L'EMBLEME NATIONAL ET DU FANION	INDUSTRIE
ARTISAN ELECTRICIEN DU BATIMENT (INSTALLATION D'ELECTRICITE)	ARTISANAT
PATISSIER CONFISEUR	ARTISANAT
ARTISAN FABRICANT DE CHAUSSURES (FABRICATION DE CHAUSSURES)	ARTISANAT
ARTISAN EN MENUISERIE D'ALUMINIUM (MENUISERIE D'ALUMINIUM)	ARTISANAT



FABRICATION D'ARTICLES EN PLASTIQUE N.D.A.	INDUSTRIE
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON	BTP
ARTISAN COUTURIER MODELISTE (MODELISTE)	ARTISANAT
CONDITIONNEMENT ET EMBALLAGE DE PRODUITS ET DENREES ALIMENTAIRES	INDUSTRIE
ARTISAN COUTURIER MODELISTE (MODELISTE)	ARTISANAT
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON	BTP
BOULANGERIE INDUSTRIELLE	INDUSTRIE
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON	BTP
PATISSIER CONFISEUR	ARTISANAT
ARTISAN PATISSIER (PATISSERIE)	ARTISANAT
BOULANGERIE INDUSTRIELLE	INDUSTRIE
CONFECTION INDUSTRIELLE DE VETEMENTS ET LINGERIE	INDUSTRIE
ARTISAN BIJOUTIER ORFEVRE (FABRICATION DE BIJOUTERIE ET D'ORFEVRE EN METAUX PRECIEUX)	ARTISANAT
ARTISAN PEINTRE-VITRIER (PEINTURE ET VITRERIE)	ARTISANAT
ENTREPRISE INDUSTRIELLE DE MENUISERIE DU BATIMENT	BTP
ARTISAN FABRICANT D'ARTICLES DIVERS EN PAPIER (FABRICATION D'ARTICLES DIVERS EN PAPIER)	ARTISANAT
PREMIERE TRANSFORMATION DE LA MATIERE PLASTIQUE DE BASE	INDUSTRIE
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON	BTP
ENTREPRISE DE PEINTURE INDUSTRIELLE ET DE BATIMENT	BTP
ARTISAN COUTURIER MODELISTE (MODELISTE)	ARTISANAT
ENTREPRISE DE GRANDS TRAVAUX PUBLICS ET HYDRAULIQUES	HYDRAULIQUE
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON	BTP
CONFECTION , FABRICATION DE L'EMBLEME NATIONAL ET DE L'ECUSSON PORTEUR DE L'EMBLEME NATIONAL ET DU FANION	INDUSTRIE
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON	BTP
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON	BTP
ARTISAN DECORATEUR.(DECORATION D'INTERIEUR ET AMENAGEMENT DE LOCAUX	ARTISANAT
ARTISAN COUTURIER MODELISTE (MODELISTE)	ARTISANAT
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON	BTP
ARTISAN BRODEUR SUR TISSUS (BRODERIE SUR TISSUS)	ARTISANAT
ARTISAN MENUISIER (MENUISERIE)	ARTISANAT
ENTREPRISE DE TRAVAUX D'ELECTRICITE	BTP
ENTREPRISE DE GRANDS TRAVAUX PUBLICS ET HYDRAULIQUES	HYDRAULIQUE
ENTREPRISE DE TRAVAUX DE BATIMENT TOUT CORPS D'ETAT	BTP
BOULANGERIE INDUSTRIELLE	INDUSTRIE

ARTISAN MECANICIEN AUTOMOBILE (REPARATION MECANIQUE DE VEHICULES AUTOMOBILES)	ARTISANAT
IMPRIMERIE INDUSTRIELLE	INDUSTRIE
TISSAGE INDUSTRIEL DE LA LAINE ET AUTRES MATIERES TEXTILES	INDUSTRIE
ENTREPRISE DE COULAGE DE BETON	BTP
ARTISAN COIFFEUR " DAMES" (COIFFURE DAMES)	ARTISANAT
TRANSFORMATION INDUSTRIELLE DU PAPIER ET FABRICATION D'ARTICLES DIVERS EN PAPIER	INDUSTRIE
PATISSIER CONFISEUR	ARTISANAT
ARTISAN MECANICIEN AUTOMOBILE (REPARATION MECANIQUE DE VEHICULES AUTOMOBILES)	ARTISANAT
FABRICATION INDUSTRIELLE DE CHAUSSURES	INDUSTRIE

المصدر: من اعداد الباحث بناء على عينة الدراسة .

#### 4. 2 أداة الدراسة:

- **صدق الأداة:** للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، قمنا بعرضها على أساتذة محكمين مختصين في ادارة الأعمال و المقاولاتية، لإبداء آرائهم حول عبارات الاستبيان من ناحية وضوحها و دقتها و توافقها مع غرض هذه الدراسة .
  - **ثبات الأداة:** لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة المستخدمة في البحث، قمنا بحساب مختلف معاملات الاتساق الداخلي لأجزاء الاستبيان و الجدول رقم 3 يوضح ذلك.
- الجدول 3: معاملات الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) لأجزاء الاستبيان**

أجزاء الاستبيان	عدد العبارات	معامل الاتساق
بعد تخطيط و تنفيذ البرنامج التدريبي	08	0.917
بعد تقييم البرنامج التدريبي	05	0.882
محور فعالية برنامج التدريب	13	0.952
محور مستوى الابداع	15	0.962
محاو الاستبيان مجتمعة	28	0.946

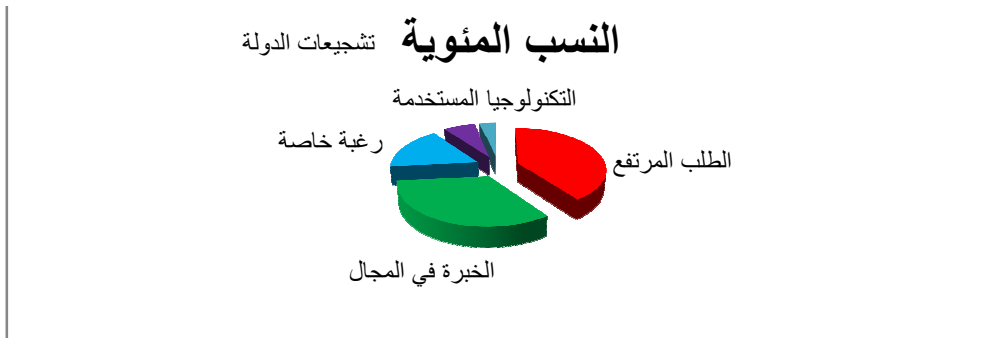
المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج ال spss.

4. 3 الأساليب الاحصائية المستخدمة: لقد اعتمدنا على مجموعة من الاساليب الاحصائية باستخدام برنامج ال spss و المتمثلة فيما يلي: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاتساق الداخلي ( ألفا كرونباخ )، معامل الارتباط بيرسون، تحليل الانحدار المتعدد لقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، من خلال قيمة  $R^2$  لقياس القوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة اتجاه المتغير التابع، و كذلك اختبار T لقياس معنوية المتغيرات المستقلة، اضافة الى اختبار F لقياس معنوية النموذج ككل عند مستوى دلالة 0.05.

4.4 خصائص عينة الدراسة: المؤسسات ضمن العينة هي مؤسسات خاصة، تنشط في القطاع الصناعي، كالصناعة التقليدية، البناء و الأشغال العمومية، الصناعات الهيدروليكية، صناعات أخرى ، و الجدول رقم 2 يوضح ذلك.

أ. توزيع مؤسسات العينة وفق سبب إختيار النشاط : نلاحظ من خلال الشكل رقم 1 أن 40 بالمئة من عينة الدراسة، اختارت نشاطها بناء على الطلب المرتفع، و ذلك لكسب أكبر حصة سوقية ممكنة، و 33.33 بالمئة من العينة اعتمدت على خبرتها في تحديد النشاط، و ينطبق ذلك على المؤسسات العائلية كون أن للأصول العائلية خبرة سابقة في المجال، لتأتي بعدها 16.66 بالمئة من العينة كان إختيار نشاطها على أساس رغبة خاصة منها، و 6.66 بالمئة اختارت نشاطها بفضل التوجيهات و التشجيعات المقدمة من طرف الدولة، ليبقى في الأخير ما نسبته 3.33 المئة من العينة كان إختيارها للنشاط مبني على أساس التكنولوجيا المستخدمة، كون أن امكانياتها محدودة ولا يمكنها العمل ضمن النشاطات التي تتطلب تكنولوجيا عالية.

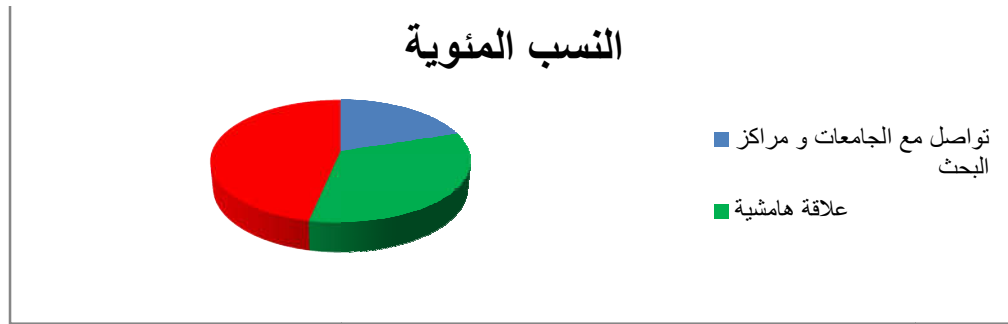
#### الشكل 1: أساس إختيار النشاط



المصدر: من اعداد الباحث بناء على تحليل الاستبيان .

ب. مؤسسات العينة و هياكل التطوير: من خلال الشكل رقم 2 نلاحظ ان هناك فجوة كبيرة بين هياكل التطوير، بمختلف اشكالها و المؤسسة الصغيرة و المتوسطة، حيث 46.66 بالمئة من حجم العينة ليس لها علاقة سواء من قريب او بعيد مع تلك الهياكل، في حين 33.33 بالمئة من العينة تظهر وجود علاقة هامشية، تنحصر في قبول الطلبة المقبلين على التخرج، لانجاز تريضات تساعدهم في اتمام مذكرات تخرجهم، و 20 بالمئة فقط من العينة تهتم بمخرجات تلك الهياكل و ما هو جديد في الجانب التقني و التكنولوجي.

#### الشكل 2 : العلاقة مع هياكل التطوير



#### 4. 5 تحليل محاور الاستبيان:

أ. مستوى الابداع في عينة الدراسة: لمعرفة مستوى الإبداع في العينة محل الدراسة، قمنا بتحديد مجموعة عبارات و حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لكل عبارة وذلك حسب استجابة كل مؤسسة والجدول رقم 4 يوضح ذلك.

الجدول 4: إستجابة عينة الدراسة إزاء مستوى الإبداع .

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	عملية الإبداع في المؤسسة مبنية على تخطيط مسبق	2.53	0.51
02	مصادر الأفكار الإبداعية تكون من داخل المؤسسة	1.63	1.13
03	يتم إنتاج الإبداع ( تجسيد الفكرة ) داخل المؤسسة	2.73	0.42
04	تستعين المؤسسة في تطوير إبداعاتها على مراكز البحث العلمي	1.26	0.39
05	يلقى التجديد والإبداع تشجيعا في المؤسسة	2.66	0.44
06	تكون إبداعات المؤسسة في شكل إضافات أو تغيرات سطحية	2.4	0.53
07	تبنى المؤسسة هياكل تدعم الإبداع كفرق العمل أو الإندماج الوظيفي	1.66	0.63
08	تملك المؤسسة سياسة لتشجيع الأفراد المبدعين	1.7	0.63
09	تلتزم المؤسسة ببيئة تشرف على الإبداع	1.5	0.56
10	الأطراف المتفاعلة في عملية الإبداع تعمل بشكل متسلسل ( سيرورة خطية)	1.76	0.62
11	الأخذ بالأفكار الجديدة والقيمة يتم بسرعة في المؤسسة	1.9	0.47

0.42	2.73	المنافسة سبب توجه المؤسسة إلى الإبداع	12
0.34	1.23	المؤسسة تستفيد من دعم الدولة لإبداعها	13
0.57	1.6	هناك ميزانية مخصصة لتجسيد الإبداع على أرض الواقع	14
0.43	1.83	تمكنت المؤسسة من تحقيق أهدافها التي تسعى إليها من وراء الإبداع	15
0.53	1.94	المتوسط والانحراف المعياري العام للمحور	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج تحليل الاستبيان.

من خلال نتائج الجدول رقم 4 لهذا المحور، نلاحظ أن درجة مستوى الإبداع لدى عينة الدراسة، قد بلغت مستوى متوسط، من خلال متوسط حسابي قدر بـ 1.94 و انحراف معياري وصل الى 0.53 ، و يعود ذلك الى عدة أسباب أهمها:

- نشاط الإبداع مقتصر على أفراد معينين داخل المؤسسة.
- أغلب الأفكار الإبداعية مصدرها البيئة الخارجية ( مثلا الانترنت ) بمعنى آخر هناك تقليد للأفكار مع احداث تغييرات سطحية.
- لا يمكن تجسيد الأفكار الإبداعية التي تتطلب ميزانية كبيرة، نظرا لمحدودية امكانيات المؤسسة الصغيرة و المتوسطة.

ب. فعالية برامج التدريب في مؤسسات العينة: لقياس فعالية البرامج التدريبية في مؤسسات العينة، قمنا بتحديد مجموعة من العبارات تبرز مستوى تخطيط و تنفيذ البرنامج التدريبي و فعالية تقييمه في هذه المؤسسات، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لكل عبارة، حسب إستجابة كل مؤسسة والجدول رقم 5 يوضح ذلك .

#### الجدول 5: إستجابات مؤسسات العينة نحو عبارات فعالية التدريب

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	يمثل التدريب بالنسبة للمؤسسة نشاط أساسي	2.53	0.51
02	يتم التدريب خارج المؤسسة	1.63	0.48
03	المؤسسة تقوم بفتح برامج للتدريب بشكل مستمر	1.43	0.48
04	أهداف البرنامج التدريبي واضحة للجميع	2.7	0.46
05	وضع برنامج التدريب يتوافق مع احتياجات منصب العمل	2.83	0.35
06	يتم التركيز على التدريب قصير الأجل(أقل من سنة) أكثر	2.66	0.36

		من التدريب طويل الأجل		
07	2.1	يساهم العمال في تصميم برنامج التدريب من خلال أخذ آرائهم عن احتياجاتهم التدريبية	0.58	
08	2.76	لا يشارك الأفراد بمحض إرادتهم في التدريب بل يتم اختيارهم من طرف المؤسسة	0.41	
	2.33	المتوسط و الانحراف المعياري	0.45	
09	2.63	هناك متابعة للمتدربين بعد انتهائهم من برنامج التدريب	0.66	
10	2.5	المتدربين راضين عن برامج التدريب	0.57	
11	2.56	يتم استغلال المهارات و المعارف المكتسبة من برنامج التدريب	0.5	
12	2.63	يتم تقييم فعالية برنامج التدريب بمقارنة أهداف البرنامج مع النتائج	0.71	
13	2.3	تم تحقيق أهداف البرنامج التدريبي	0.59	
	2.52	المتوسط و الانحراف المعياري	0.6	
	2.42	المتوسط و الانحراف المعياري العام للمحور	0.52	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج تحليل الاستبيان.

تشير نتائج الجدول رقم 5 أن المتوسط الحسابي العام، لاستجابات عينة الدراسة ازاء هذا المحور قد بلغ 2.42 و الانحراف المعياري قدر ب 0.52 ، ما يعكس أن الدور الذي يلعبه التدريب و أهميته، ضمن عينة الدراسة هو أعلى من المتوسط، و يرجع ذلك الى فعالية عملية تقييم البرامج التدريبية و الاستفادة من مختلف معلومات التغذية العكسية، التي توفرها هذه العملية، و هذا ما توضحه نتائج الجدول أين بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد 2.52 و الانحراف المعياري 0.52 ، في المقابل تواجه عينة الدراسة بعض التحديات في التخطيط لتلك البرامج وتنفيذها ، و يظهر ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد، الذي وصل الى 2.33 والتي تعكس المستوى المتوسط في التخطيط و التنفيذ لمختلف البرامج التدريبية، و يعود ذلك الى سبب رئيسي هو اعتماد مؤسسات العينة على ملاكها في عملية التخطيط رغم قلة الخبرة لديهم.

#### 4. 6 اختبار فرضيات الدراسة:

أ. اختبار الفرضية الرئيسية : تتمثل الفرضية الرئيسية في أن " يوجد أثر معنوي لفعالية التدريب في دعم القدرات الابداعية، لدى الأفراد في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية بولاية عين الدفلى عند مستوى دلالة 0.05 ".

جدول 6: علاقة الارتباط بين المتغيرين

Sig ( 2-tailed )	مستوى الابداع (y)	فعالية التدريب (x)
0.000	0.909	

مستوى المعنوية

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss.

0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم 6 الذي يمثل معاملات الارتباط بين كل من المتغير المستقل، الذي يمثل فعالية التدريب ( x )، و المتغير التابع الذي يمثل مستوى الابداع ( y )، أنه توجد علاقة ارتباط موجبة قوية، ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية  $0.05 = \alpha$  بين المتغير المستقل ( فعالية التدريب ) و المتغير التابع (مستوى الابداع)، حيث بلغ معامل الارتباط  $R = 0.909$ .

الجدول 7 : نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد

Sig.	F	R <sup>2</sup>	Sig.	t	Beta	المعلمة/ المتغيرات
0.000	80.589	0.857	0.274	-1.117	-0.283	الحد الثابت
			0.000	4.496	1.385	تخطيط و تنفيذ برامج التدريب (x <sub>1</sub> )
			0.255	-1.162	-0.392	تقييم برامج التدريب (x <sub>2</sub> )

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

كما يتضح من الجدول رقم 7 أن معامل التحديد  $R^2$  بلغت 0.857 وهي تشير الى أن المتغير المستقل ( x ) يفسر 85.7 % من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع ( مستوى الابداع لدى الأفراد ) ، في حين أن 14.3 % تعود الى متغيرات أخرى .

ونلاحظ كذلك من نفس الجدول أن قيمة اختبار F المحسوبة قدرت بـ 80.589 بمستوى دلالة بلغ 0,000 أقل من مستوى المعنوية المقبول ( $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ )، مما يعني قبول هذا النموذج و الذي يؤكد وجود علاقة بين المتغيرات الدراسة، و بناء على ما سبق يتم قبول الفرضية الرئيسية.

ب. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: تتمثل الفرضية الفرعية الأولى في أنه " يوجد أثر معنوي لتخطيط و تنفيذ البرامج التدريبية في دعم القدرات الابداعية، لدى الأفراد في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية بولاية عين الدفلى عند مستوى دلالة 0.05 "

من خلال نتائج الجدول رقم 7 نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار بالنسبة لمتغير  $X_1$  ، المتمثل في تخطيط و تنفيذ البرامج التدريبية قد بلغت 1.385 و قيمة t المقابلة لها بلغت 4.496 ، و هي معنوية احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني ان زيادة قدرها وحدة واحدة في قيم المتغير  $X_1$  ينشأ عنها زيادة المتغير التابع بمقدار 1.385 وحده بافتراض ثبات المتغير  $X_2$  ، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى .

ت. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تتمثل الفرضية الفرعية الثانية في أنه " يوجد أثر معنوي لتقييم البرامج التدريبية في دعم القدرات الابداعية، لدى الأفراد في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية بولاية عين الدفلى عند مستوى دلالة 0.05 " .

من خلال الجدول رقم 7 نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار بالنسبة لمتغير  $X_2$  ، المتمثل في تقييم البرامج التدريبية قد بلغت -0.392 و قيمة t المقابلة لها بلغت -1.162 ، و هي غير معنوية احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ، هذا ما يعني رفض الفرضية الفرعية الثانية.

##### 5. خاتمة:

ان نجاح المؤسسة سواء كانت صغيرة أو متوسطة، يتطلب منها مواكبة التطورات الحاصلة على مستوى بيئتها الداخلية و الخارجية، ولا نقصد مواكبة تلك التغيرات بامتلاك مختلف الآليات و التقنيات فقط، و انما الأهم من ذلك هو تنمية القدرات الابداعية للأفراد، من خلال تدريبهم على حسن استخدام عقولهم، لان العمل مهما تطور تقنيا، سيبقى رهين العقول التي تديره و تدبر شؤونه.

و من خلال العرض السابق لدراستنا توصلنا الى مجموعة من النتائج التالية :

- تختار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية نشاطها بناء على ظروف السوق، سعيا منها لاقتناص حصة سوقية، تضمن لها البقاء و الاستمرار.
- أغلب الافكار الابداعية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي أفكار سطحية، مصدرها من خارج المؤسسة ( مواقع الانترنت ) و لا علاقة لها بمراكز البحث العلمي.
- تعتمد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أفكار ، مأخوذة من البيئة الخارجية، يتم تخطيط و تنفيذ التدريب عليها للاستفادة منها.
- لا تتوفر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على فرق عمل أو هيئة مهمتها الاشراف على الابداع داخلها.
- لا يساعد التدريب داخل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، على نشر ثقافة الابداع بين الافراد، كون أن مهمة الابداع يتكفل بها صاحب المؤسسة في اغلب الحالات.
- هنالك علاقة تأثير ايجابية بين فعالية برامج التدريب و مستوى الابداع لدى أفراد عينة الدراسة، و التي تظهر من خلال الاثر المعنوي لبعده تخطيط و تنفيذ البرامج التدريبية على مستوى الابداع.
- عدم معنوية أثر البعد الخاص بتقييم البرامج التدريبية على مستوى الابداع، كونه يركز على الاعمال الروتينية فقط.



بناء على نتائج هذه الدراسة، يمكن عرض بعض المقترحات، التي يمكن أن تسهم في تحقيق فعالية البرامج التدريبية لتنشيط الابداع داخل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

- عقد اتفاقيات بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مختلف مراكز البحث العلمي و الجامعات، للاستفادة من الأفكار التي يقدمها الباحثين و الطلبة المقبلين على التخرج.
- اعطاء فرص أكثر لمختلف الأفراد داخل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، لإبداء آرائهم و أفكارهم.
- وضع هيئة خاصة مكونة من أعضاء الادارة العليا و ممثلين عن الأفراد، مهمتها الاشراف على مختلف نشاطات الابداع.
- الأخذ ببرامج التدريب على الإبداع عند تصميم البرنامج التدريبي .
- تامين آراء و أفكار الأفراد العاملين في المؤسسة، و مكافئتهم في حالة التأكد من نجاح تلك الأفكار.
- اشراك الأفراد في عملية تصميم البرنامج التدريبي، و هذا من شأنه ضمان التزامهم بالبرنامج و بالتالي تحقيق الفعالية .
- فتح برامج تدريبية بشكل مستمر لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، يعتبر أمر صعب نظرا لمحدودية امكانياتها، في المقابل يمكنها العمل على تشجيع الأفراد أصحاب الكفاءات بشر معارفهم داخل المؤسسة ليستفيد منها غيرهم.

#### 6. قائمة المراجع:

- ايناس عبد الرؤوف شتات(2003)، دور ادارة الموارد البشرية في تحقيق الابداع المؤسسي - دراسة حالة البنوك التجارية القطرية - ، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، جامعة اليرموك.
- برودي نعيمة، التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية ومتطلبات التكيف مع المستجدات العالمية، الملتقى الدولي لمتطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، يومي 17 و 18 أفريل، 2006، ص 115.
- بروش زين الدين، بلمهدي عبد الوهاب، إدارة الابتكار في المنظمة، من منظور إدارة الموارد البشرية، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، 8-9 مارس، 2005، ص 267.

- بن منصور عبد الله، بخشي غوتي ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإختيار إستراتيجي للتكيف مع مستجدات العولمة ، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول لعربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، يومي 17 و 18 افريل، 2006، ص 542.
- بوفلحة غيات، مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للنشر ، الجزائر، ط2، 2004، ص59.
- جمال بلخياط جميلة ، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف يومي 17 و 18 أفريل، 2006، ص 643.
- جواهر عبد الهادي محمد العبيدي (2013)، أثر التوجه الابداعي و استراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005، ص03.
- عبد الرحمان توفيق، إستراتيجية الإستثمار البشري، إصدارات بميك، القاهرة، 1986، ص88.
- عبيد محمود محسن الزوبعي، عماد حازم الجنابي، تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، ليبيا، 2003، ص27.
- محمد قريشي ، ادارة الموارد البشرية و أثرها على الابداع الاداري بالمؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مديرية الصيانة سوناطراك بسكرة- ، مجلة رؤى اقتصادية 06 (10)، الجزائر: جامعة الوادي، 2016، ص ص 101-119. على الخط : <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/39908> ( تاريخ الزيارة 2017/11/10 ).

- Andrew H. Van de Van, **central problems in the management of innovation**, management science, Vol32, N05, 1986,p604.
- Chrles Edquist, **Systems of Innovation, Technologies, Institutions and Organizations**, Routledge, 2005,P09.
- Dale S. Beach, **Managing people at work, readings in personnel**, Macmillan, 1975, P150.
- J.Pearsall, **The New Oxford Dictionary of English**, Clarendon press, 1998, P942.
- Jean Lochard, Dominique Gilbert, **Créer, reprendre, gérer une petite entreprise**, Editions D'organisation, 1997, P 33.
- Lasary, **Economie d'entreprise**, alger : Es-Salem, 2001, P141.
- Marco Paukert, Claudia Niederée, Matthias Hemmje, **knowmedge in innovation process**, encyclopedia of knowledge management, UK, schwartz, 2006,p344.

- 
- MILKOVICH, BOUDREAU, **Human Resource management**, Eighth Edition, USA, 1997, p408.
  - Skye Larsen (2018), How to Design an Effective Employee Training Development Program in 5 Simple Steps <https://www.business.org/hr/employees/steps-to-develop-an-effective-employee-training-program> (visited 15/05/2018).
  - Teresa M. Amabile, **A model of creativity and innovation in organizations**, research in organizational behavior, Vol10, JAI press, 1988, p126.