

## أثر التدريب في الأداء الإبداعي للعاملين في شركة الكهرباء الأردنية المساهمة العامة المحدودة:

### دراسة حالة محافظة العاصمة

#### *The Impact of training on the creative performance of employees in Jordan Electric Power Company: A Case Study at the Capital ate-Governor*

أ.نسرين موسى احمد محمد  
جامعة ام درمان الأهلية - السودان  
nisso8881@gmail.com

د.الطاهر احمد محمد علي<sup>1</sup>  
جامعة القصيم - المملكة العربية السعودية  
Ea.ali@qu.edu.sa

تاريخ النشر: 2021/03/03

تاريخ القبول: 2020/05/13

تاريخ الاستلام: 2020/01/04

#### ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب في الأداء الإبداعي للعاملين بشركة الكهرباء الأردنية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واختبرت الدراسة الفرضية الرئيسية التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء الإبداعي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: ان ابعاد التدريب والأداء الإبداعي ذات اثر ايجابي حسب راي المبحوثين، وهناك علاقة إيجابية بين التدريب وابعاده المختلفة (كفاءة المتدرب، الموضوعات التدريبية، الاحتياجات التدريبية، أسلوب التدريب) والأداء الإبداعي. ومن توصيات الدراسة اهمية تعزيز ثقافة الأداء الابداع لدى الافراد العاملين من خلال استخدام اساليب والمحتويات التدريبية المناسبة لتحقيق الاهداف. الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، أسلوب التدريب، الأداء الإبداعي.

#### **Abstract:**

*The study aimed to know the impact of training on the creative performance of the employees of the Jordanian Electricity Company. The study used the descriptive and analytical approach, and the study tested the following main hypothesis: There is a statistically significant relationship between training and creative performance, and the study reached the following results: The dimensions of training and creative performance have a positive effect. According to the respondents' opinion, there is a positive relationship between training and its various dimensions (the trainee's competence, training topics, training needs, training style) and creative performance. Among the recommendations of the study, it is important to promoting a culture of performance and creativity among working individuals through the use of appropriate training methods and contents to achieve goals.*

**Key words:** training needs, training method, creative performance.

#### مقدمة:

أن الاهتمام بالموارد البشري أصبح من أكبر اهتمامات المنظمات. ذلك باعتباره محرك نمو ووسيلة ناجحة تضمن به أية منظمة وجودها واستمراريتها. ويعتبر التدريب من أجمع الأساليب الحديثة التي تساهم بشكل كبير في تنمية كفاءات ومهارات الأفراد الإبداعية منها. فسعي المنظمة على احداث التغييرات داخل بيئة العمل ومواكبة التطورات لا يتوقف على ما تمتلكه من إمكانات وموارد مادية وتنظيمية. وانما بقدرتها وحرصها على الاستفادة من مواردها البشرية بالدرجة الأولى. ونجد ان التدريب يساهم بشكل كبير في تحقيق الأداء الإبداعي داخل المنظمة من خلال ما يحصله الفرد من خبرات ومعارف تسمح له بالقدرة على التغيير والتطوير.

<sup>1</sup> - د. الطاهر احمد محمد علي: tahirahmed123@yahoo.com

ولعل التغيرات التي يعيشها عالم اليوم، من تحديات العولمة والتكنولوجيات الحديثة، جعل من بيئة العمل التي تنشط فيها مختلف المنظمات أكثر تعقيداً وهو ما زاد وعيها بحاجتها للاستثمار في المورد البشري. ذلك من خلال العمل على أكسابه معارف جديدة وتنمية قدراته ومهاراته وطاقاته، وتوظيفها واستغلالها أحسن استغلال. ثم إنه لم تعد مهام المنظمة تتوقف فقط على استقطاب و جذب مختلف الموارد البشرية ذات الكفاءة. بل تتعداها إلى تدريبها بصفة مستمرة. ذلك أن عملية التدريب تعد وسيلة هامة و نشاطا استراتيجيا ضمن استراتيجيات الموارد البشرية. حيث تشير أدبيات الفكر الإداري المعاصر أن التدريب يعد أحد الوظائف الإدارية المهمة التي تلعب دورا مهما في نجاح العملية الإدارية على مستوى منظمات الأعمال. فالتدريب بوصفه وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية، بفعاليته وأنشطته المختلفة يجعل من إدارة المنظمة أكثر حركية و فعالية في تحقيق أهدافها و خططها الاستراتيجية (مسعود، 2012م، 12). فلم يعد التدريب بمفهومه التقليدي حكرا على الأفراد الذين يعانون نقصا في مهاراتهم وقدراتهم، بل أصبح يشمل جميع الفئات العمالية. وأصبح من المنطق 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 أكانت 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 المنظمات، لذلك فان شكل الادارة وتطبيق مهاراتها في العمل يؤثر بشكل كبير في مستوى الانتاج ومدى قدرتها على الاستفادة من فرص التغير والتطوير.

#### مشكلة الدراسة:

توجد الكثير من الدراسات التي تناولت الأسباب الكامنة وراء وجود المنظمات الإبداعية أكثر من غيرها، الا أن دراسة العوامل التي تعزز من الأداء الإبداعي للمنظمات لا زالت تشكل ميدان للتحدي. ويرى بعض الباحثين أن قدرة المنظمة على الإبداع يتوقف على مدى امتلاك المنظمة للقدرة الكافي من التدريب. ويعتمد نجاح المنظمات وبقائها في القرن الحادي والعشرين على التدريب. وإن الأساس في عملية التدريب هو إيصال معلومات وتكوين مهارات معينة لمجموعة من المتدربين بواسطة وسيلة من وسائل الاتصال وأساليب التدريب. وذلك بقصد التأثير في سلوكهم ورفع قدراتهم الوظيفية. كما أن التدريب يستهدف أيضا أكساب الفرد المعرفة والمهارة والسلوك المرتبط مباشرة بدوره الوظيفي. مما يرفع من مستوى إنتاجيته في العمل (عساف، 2000م، 53). وقد أصبح التدريب ضرورة ملحة لا تستغني عنه المنظمات. وهو شرط لأية عملية إصلاح أو تطوير وظيفي. خاصة في ظل مختلف المتغيرات التي تفرضها مختلف المعطيات الاقتصادية والاجتماعية، التي تعمل في إطارها تلك المنظمات، مما أوجب التدفق المستمر لأفكار جديدة من خلال تحريك روح الإبداع، وتظهر الحاجة إلى هذا عندما يدرك متخذو القرار في المنظمة أن هناك تفاوتاً بين أداء المنظمة الفعلي وبين الأداء المرغوب فيه. وهذا التفاوت يحث المنظمة على تبني أسلوب جديد في التفكير. أي العمل بطرق إبداعية. ثم إن نجاح الإبداع يعود إلى نجاح إدارة المنظمة. لأن هذا النجاح سوف ينعكس على بيئة المنظمة من خلال التميز والرضا والانتماء. لذلك يمكن القول أنه لا يمكن أن يتحقق الإبداع في غياب ممارسات إدارية داعمة له. ولا يمكن أن تكون الإدارة ناجحة في غياب الإبداع. لأن كل منهما يكمل الآخر. و إن الإبداع دون ممارسات إدارية داعمة يفنى ويزول. ونجد ان منذ منتصف القرن الماضي زادت درجة التنافس، وظهرت الشركات العالمية المعاصرة. وتتابع الأحداث وتسرعت وتنوعت. وأثر التقدم العلمي التقني في هذه التحولات، بل يثير العجب والدهشة سيطرت التكنولوجيا وقيادته للإنسان، وقابها لحياته الاجتماعية والإنسانية والسياسية والاقتصادية رأساً على عقب. ومن هنا ركزت المجتمعات علي دراسة الأداء الإبداعي

الإنساني، وتناوله كظاهرة علمية. كونه العامل الرئيسي في تقدم البشرية (شاهين، وزايد ٢٠٠٩). ومن هنا تبرز مجموعة من التساؤلات التي تمثل مشكلة الدراسة وهي ما هي اثر التدريب في الأداء الإبداعي، ومما سبق يمكن صياغة السؤال الآتي:

1. ما مستوى التدريب في أبعاده (كفاءة المتدرب، الموضوعات التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) لدى العاملين.
2. ما مستوى الأداء الإبداعي لدى العاملين؟
3. هل هناك علاقة بين التدريب والأداء الإبداعي؟

#### فرضيات الدراسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصورات الباحثين للتدريب بأبعاده (كفاءة المتدرب، الموضوعات التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) في الأداء الإبداعي لدى العاملين في شركة كهرباء الأردن ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين التدريب (كفاءة المتدرب) والأداء الإبداعي لدى العاملين.
2. هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين التدريب (الموضوعات التدريبية) والأداء الإبداعي لدى العاملين
3. هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين التدريب (الاحتياجات التدريبية) والأداء الإبداعي لدى العاملين
4. هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين التدريب (اسلوب التدريب) والأداء الإبداعي لدى العاملين

#### أنموذج الدراسة

المتغير التابع	المتغير المستقل (التدريب)
الاداء الابداعي	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. كفاءة المتدرب.</li> <li>2. الموضوعات التدريبية.</li> <li>3. الاحتياجات التدريبية</li> <li>4. اسلوب التدريب</li> </ol>

#### 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 ومهارات وسلوك العاملين، لرفع كفاءتهم في العمل.  
**كفاءة المتدرب:** قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية، وقدرته في المستقبل وتحديد المهارات والمعارف والاتجاهات التي تلزمه اداء وظيفته  
**الموضوعات التدريبية:** مادة مكتوبة كالكتب والمقالات والمحاضرات... الخ، التي توزع على المتدربين خلال فترة البرنامج التدريبي  
**الأداء الإبداعي:**

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

**أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة الي تحقيق الآتي :

1. معرفة مستوى التدريب في أبعاده (كفاءة المتدرب، الموضوعات التدريبية، الاحتياجات التدريبية، واسلوب التدريب) لدى العاملين في شركة الكهرباء الأردنية.

2. معرفة مستوى الأداء الإبداعي لدى العاملين في شركة الكهرباء الأردنية ؟

3. معرفة مستوى العلاقة بين التدريب وابعاده المختلفة والأداء الإبداعي لدى العاملين في شركة الكهرباء الأردنية

أهمية الدراسة :

تتلخص أهمية الدراسة في معرفة أثر التدريب في الأداء الإبداعي للعاملين في شركة الكهرباء الأردنية ويمكن تحديد الأهمية في النقاط الآتية:

1. التعرف على واقع تطبيق التدريب والأداء الإبداعي في المنظمة المبحوثة، ومستوى استخدامها وابرز اهميتها في قطاع الكهرباء.

2. أهمية المتغيرين المبحوثين ( التدريب، والأداء الإبداعي) اذ لم يدرسا سوياً من قبل. وعلى حسب علم الباحثين.

3. ويمكن أن تفيد نتائج هذه الدراسة في لفت نظر المسؤولين إلى جوانب القصور في الأداء وأهمية حضور الدورات التدريبية، كما

تساعد نتائج هذه الدراسة على تنبيه المسؤولين والمهتمين بتدريب العاملين على تصميم البرامج وتحديد الأساليب التدريسية التي تلبى

الحاجات الفعلية للعاملين والذي يؤدي بدوره إلى رفع القدرات والممارسات الإبداعية لدى العاملين.

منهج الدراسة : يستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي

الدراسات السابقة:

دراسة صفوت، وهناء، (2018) : هدفت الدراسة الى 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 والتفوق. وتم اشتقاق قائمة لمعايير التصميم التعليمي لبيئة التدريب

الإلكتروني. كما تم تطوير التصميم بناءً على نموذج ديك أند كيري (1996). وتم بناء أدوات الدراسة والتأكيد على صدقها وثباتها، وتم

تطبيقها قبلياً 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 ناصر 2018: هدفت الى معرفة العلاقة والارتباط والتأثير من التفكير الاستراتيجي الذي تضمن ستة عناصر: (القصد

الاستراتيجي، المنظور النظري، تكوين واختبار الافتراضات، الرؤية المستقبلية، الفرص الذكية، التفكير بالوقت). والأداء الإبداعي

للمنظمة الذي يشتمل على: (الابداع الاداري والتنظيمي، الابداع في المنتج او الخدمة، الابداع التكنولوجي). وتم تحليل البيانات

باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تم الحصول عليها من الاستبانة وبالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS V21)

وخلصت الى مجموعة من الاستنتاجات أبرزها وجود مستويات جيدة من التفكير الاستراتيجي انعكس بشكل أساسي على الاداء

الابداعي للمنظمة فضلاً عن وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة احصائية بين عناصر التفكير الاستراتيجي وانواع الاداء الابداعي

للمنظمة.

دراسة الفحطاني، 2012م: هدفت هذه الدراسة للتعرف على تأثير الأداء الإبداعي للمدير علي الأداء الوظيفي للعاملين بشركة رؤى

المستقبل الطبية بمنطقة عسير. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من المديرين العاملين لقياس الأداء الإبداعي

لديهم، وعينة من العاملين قوامها (٧٤) لقياس الأداء الوظيفي لديهم. وقد تم تصميم استبانة الدراسة لجمع البيانات اللازمة، وتم ادخال

البيانات ببرنامج SPSS، وإجراء العمليات الإحصائية وتحليل النتائج. وتم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط وكأ ٢ ودالاتها

للتحقق من الفرضيات الأول والثاني، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الفرض الثالث المتعلق بالعلاقة بين الأداء الإبداعي

للمدير والأداء الوظيفي للعاملين، أهم النتائج تمثلت في انه تتوفر لدى المديرين العاملين المهارات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية. كما يتوافر لدى العاملين درجة عالية من الأداء الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الأداء الإبداعي للمدير والأداء الوظيفي للعاملين بشركة رؤى المستقبل الطبية بمنطقة عسير.

**دراسة أمل حمودي عبيد الجميلي (2012):** انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي الآتي: 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: دراسة باب، 2009م:** هدفت الدراسة إلى تتبع العلاقة بين مفهوم التدريب وتنمية الموارد البشرية، وتكونت عينة الدراسة من (255) موظفاً بنسبة (16%) من مجتمع الدراسة البالغ عدده (1590) موظفاً، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبهذا قام الباحث بتطوير استبانة لقياس دور التدريب في تنمية الموارد البشرية، حيث أشارت أبرز النتائج إلى إيجابية التدريب حيث يمكن الموظف من إنجاز الأعمال اليومية، كما يمكن الموظف من تقديم أساليب جديدة لإنجاز العمل.

**دراسة علي، 2009:** هدفت الدراسة إلى قياس أثر التدريب في أداء العاملين بمديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عُمان، وذلك للتعرف على مستوى تأثير البرامج التدريبية المناسبة في تحسين أداء العاملين، ومدى كفاءتها وتصميمها وتقويمها، حيث تكونت عينة الدراسة من (73) فرد من المديرين ورؤساء الأقسام والعاملين الإداريين بمديرية التربية بمحافظة البريمي، ولتحقيق أغراض الدراسة تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء، حيث تم تصميم استمارة استقصاء مناسبة لهذا الغرض، وتم اللجوء إلى استخدام أسلوب المقابلات الشخصية، وعليه فقد أشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى تأثير التدريب على أفراد العينة في تحسين أداء العاملين من خلال زيادة المهارات وصقل الخبرات، وإتاحة الفرصة لتبادل الخبرات والمعارف، وتعزيز روح التعاون.

**دراسة (Marion & Marie, 2006):** هدفت الدراسة إلى معرفة كيف يؤدي الإبداع الاستراتيجي إلى تحسين الأداء الفعال عن طريق ابعاده (قيمة الإبداع، خلق الأسواق الجديدة، طرائق التوزيع والتجهيز إلى السوق، تحطيم المنافسة) لمعرفة كيف تختلف المنظمات ذات الإبداع الاستراتيجي عن المنظمات الأخرى، ومن خلال اعتماد الدراسة على تحليل عينة الدراسة المكونة من عدد من الشركات الاوربية، واستخدام الاستبانة ل(187) مديراً تنفيذياً بتلك الشركات، توصلت الدراسة إلى ان الإبداع الاستراتيجي لا يكمن في انتاج منتجات جديدة فحسب وانما في خلق اسواق جديدة من خلال طرائق التوزيع أو التجهيز الجديدة، اذ تبين عن طريق هذه الدراسة ان طرائق التوزيع أو التجهيز، لها تأثير ايجابي في أداء الإبداع الاستراتيجي، ان خلق القيمة للزبون لها تأثير ايجابي أيضاً ودور مركزي في الإبداع الاستراتيجي، واما التطور التكنولوجي فليس له اثر كبير على الإبداع الاستراتيجي، اذ يمكن ان تكون الشركات غير المتطورة تكنولوجياً مبدعة استراتيجياً، ولا يمارس نشاطاً مركزياً في أداء الإبداع الاستراتيجي، وانما دوره يكون مساعداً.

**دراسة (العساف، 2005):** هدفت الدراسة إلى معرفة ماهو واقع الابداع لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض وما المعوقات التي تحد من قدرتهن على الإبداع الإداري؟ اذ طبقت الدراسة على عينة مكونة من (113) مشرفة إدارية وزعت عليهن استمارتين الأولى وجهت للمديرات ومكونة من اربعة أجزاء هي (معلومات عن أفراد المدرسة، ومستوى الإبداع، ومقترحات في تطوير الإبداع الإداري) واما الثانية وجهت للمشرفات ومكونة من جزأين هما (المعلومات عن أفراد الدراسة، وواقع الإبداع لمديرات المدارس). وتوصلت الدراسة الى نتائج عدة

أهمها ان مستوى الإبداع كان أعلى من مستوى غير الإبداع، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع لدى مديرات المدارس.

## المحور الأول: التدريب

### أولاً: مفهوم وأهداف وأهمية التدريب

#### 1- المفهوم

لقد تناول الكثير من الباحثين والكتاب في مجال الإدارة مفهوم التدريب من زوايا مختلفة. ولكنها جميعها اتفقت بالنهاية على دوره في رفع كفاءة العاملين والمنظمة ككل (مصطفى، 2004م، 8). حيث يرى خالد الهيتي 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". (الهيتي، 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. وتبنى 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. وإعداده الإعداد الملائم للقيام بدوره 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 الدراسية. 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 تدريبه لوظيفة أخرى بداخل المنظمة.
- 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. لاستجابته للمتغيرات في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية. 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. وبالأتي 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 وفوائده:

### 1- الحاجة الى التدريب:

يعد التدريب في عالم المجتمعات والمنظمات المعاصرة، 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:

تكمّن 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 افتتاح 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: ابعاد التدريب:

### 1-أساليب التدريب:

يستخدم المدربون العديد من الأساليب 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 أيضاً تبعاً للاحتياجات التدريبية من ناحية، وإمكانيات المشروع من ناحية أخرى. وبالتالي لا 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)، ويتم اختيار أساليب التدريب حسب الظروف والمواقف الحالية. حيث لا تعتبر أساليب التدريب بدائل لبعضها البعض. فاختيار أسلوب معين لا يغني 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 الى خطة تدريبية وتصمم على أساسها البرامج. (فياض، 1999م، 90) كذلك نعني بالاحتياجات التدريبية " مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب احداثها في معلومات العاملين ومهاراتهم وسلوكهم، لرفع كفاءتهم وفقاً 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 المتدرب قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية، وقدرته في المستقبل. وتحديد المهارات والمعارف والاتجاهات التي تلزمه أداء وظيفته الحالية. وأداء وظائف أخرى مستقبلية. ويتضمن تحليل الفرد أيضاً دراسة الحوافز. وذلك لأن التدريب يمكن أن يشبع بعض هذه الدوافع. أو يمهّد الطريق لإشباعها. أو يرشد الفرد لأحسن السبل لمقابلتها، كما أن التدريب يمكن أن يغير دوافع الفرد ويطورها أو يعدل فيها.

**4- الموضوعات 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، 2003م، 5)

**المحور الثاني: الإبداع والأداء الإبداعي:****أولاً: مفهوم الإبداع والأداء الإبداعي:**

**1- مفهوم الإبداع:** يعتبر الإبداع أحد أهم العوامل والمعايير والضوابط التي يجب على كل مدير منظمة أن يتحلى به؛ من أجل تحقيق نجاحات كبرى. وكذلك تحقيق أهداف وغايات أي منظمة؛ 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) فالإبداع كلمة تشير الى التميز والتفرد وغالباً ما ترمز للموهبة الخلاقة. الإبداع لغةً 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" القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية ( 117 ).

**2- مفهوم الأداء الإبداعي:** يعتبر الأداء الإبداعي مزيج من الانجازات التنظيمية الكلية الناتجة عن جهود التجديد والتحسين التي تبذلها المنظمة في جوانب العمليات، المنتجات والتسويق، وغيرها. (Tuan. et al, 2015, 416)، فيما عرفه بعض الباحثين بأنه عدد براءات الاختراع في السنة الواحدة من خلال عدد الاقتباسات المسجلة لكل براءة اختراع. (Nesta & Savioty, 2004: 9) ويرى آخرون بأنه بناء مركب وذو ابعاد متعددة يمكن قياسها بطرق مختلفة. منها استخدامات وبراءات الاختراع، وتقديم منتجات جديدة، اجراء تخفيضات. (Crass, 2014, 2)، ويعرف الأداء الإبداعي: بأنه ميل المنظمة الى دعم الأفكار والتجارب الجديدة، وإيجاد الحلول الابتكارية. (Wang & Ahmed, 2004, 305)، ويعتبر البعض بأنه يمثل قدرة المنظمة على فهم المعرفة الخارجية وموائمة تلك المعرفة خصوصية المنظمة وربطها بنتائج الإبداع. (Khey, 2008: 24) وكذلك يعرف بأنه معدل النمو السنوي لمدخلات الإبداع والإنتاج ومخزون المعرفة وإنتاجية البحوث. (Gantumur & Stephan, 2007: 279) ويعتبر عدد المنتجات التجارية التي يتم التعبير عنها كنسبة مئوية من جميع منتجات المنظمة على مدار الثلاث سنوات الأخيرة (Antonio, et al, 2010: 168). أما (Gunday, et al, 2011: 665) فقد عرف الأداء الإبداعي بأنه الإنجازات التنظيمية الاجمالية نتيجة للجهود الإبداعية للمنظمة في التطوير والتجديد في المجالات المختلفة التي تأخذها

بعين الاعتبار. وكما عرفه (Lee, et al, 2016: 322) بأنه تقديم منتج جديد أو تحسين جوهرى للمنتجات والخدمات. أو عملية جديدة أو طريقة تسويق جديدة أو طريقة تنظيمية جديدة في مجال الاعمال أو في العمل أو مكان العمل أو علاقات التعاون.

**3-تعريف الأداء الإبداعي:** اختلف العلماء بشأن تعريف للأداء الإبداعي، وهذا يعود إلى تنوع المداخل وأهداف واتجاهات العلماء في دراستهم للأداء الإبداعي. واعتبر كل من (Hagedoorn & Cloodt, 2003:1366) بان الأداء الإبداعي هو نتاج المنظمات في مجال الأفكار والطرق والوسائل والمنتجات والعمليات. ويعرف الأداء الإبداعي بأنه قدرة المنظمات على الابتكار وتقديم الحلول للمشاكل والتحديات بطرق مختلفة. ويرى (Nesta & Saviott, 2004: 25) إن الأداء الإبداعي هو مجموع براءات الاختراع التي تحصل عليها المنظمة في السنة. ويعتقد (Daft, 2004:404) بان الأداء الإبداعي هو " تبني فكرة أو سلوك جديد في الصناعة التي تعمل فيها المنظمة ، أو السوق الذي تتنافس فيه". وقد عرفه (العواد، 2005:20) بأنه مجموعة من الاجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي الى تحسين بيئة العمل من خلال تحفيز العاملين على اتخاذ القرارات بأسلوب أكثر ابداعاً وبتفكير غير مألوف. ويؤكد (Kheng,2008:24) بأن الأداء الإبداعي هو قدرة المنظمات على فهم المعرفة في البيئة الخارجية وتكيفها داخل المنظمة وربطها بنتائج إبداعية. ويرى (Damanapour,2009:561) أن الاداء الابداعي ما هو إلا " قدرة المنظمة على توليد افكار جديدة والتجديد وإيجاد حلول ابتكارية من اجل تطوير منتج او تكنولوجيا او نظام اداري ". ويرى (Lee & Yu, 2010:1704) أن الأداء الإبداعي هو قياس الأداء للمدخل الجديد المتبنى من قبل المنظمة او المعايير الجديدة لقياس الأداء. إما ( Gunday, et al , 2012:11) فيعتقد إن الأداء الإبداعي هو أجمالي الانجازات نتيجة للجهود الإبداعية المختلفة لتطوير المجالات المختلفة التي تأخذها المنظمة بعين الاعتبار . اما (Allan, 2014:2-3) يرى بأن الاداء الابداعي يمثّل عملية توليد الافكار الإبداعية وكفاءة وفاعلية تنفيذها من قبل المنظمة التي تضيف قيمة جديدة للمستفيدين.

ثانياً: ابعاد الأداء الإبداعي: وفيما يلي ابعاد الاداء الابداعي:

1. الطلاقة: وهي القدرة على انتاج عدد كبير من الافكار في فترة زمنية معينة فالشخص المبدع لديه قدرة عالية على سيولة الافكار وسهولة توليدها ( الشقحاء، 2003م).
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. الأصالة: وهي القدرة على انتاج الحلول الجديدة، فالمبدع بهذا المعنى لا يكرر افكار المحيطين به، ولا يلجأ للحلول التقليدية، فالأصالة تشير الى الامر الواقع والرغبة في خلق شيء جديد او مختلف (الصيرفي، 2003: 19).
4. الحساسية للمشكلات: يقصد بالحساسية للمشكلات هو التعرف على المشكلة من جميع جوانبها وكلما اجهد الفرد نفسه في دراسة المشكلة زادت فرص التواصل، بمعنى آخر هي قدرة تجعل الشخص يرى أن موقفاً معيناً يتحول إلى افكار جديدة (الصيرفي، 2003: 16).
5. المخاطرة والتحدي ويقصد بها الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الاعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الافكار او أساليب جديدة وتبني مسؤولية نتائجه (النمر، 1997: 94).

6. القدرة على التحليل: تعني القدرة على تجزئة المشكلات الرئيسية الى مشاكل فرعية، او القدرة على تفتيت اي عمل او موقف الى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها ويسهل التعامل معها. ويعتبر الشخص المبدع شخصاً مخالفاً في تصرفاته للنحو التقليدي من الناس، الذين

يكرهون التغيير ويفضلون الاستمرار على ما هم عليه من انماط عمل، ولا يجوبون التجريب والابداع لانه مرتبط بالمخاطر بل ينظر لظاهرة الابداع كظاهرة منحرفة ( القريوتي، 2000: 306).

### المحور الثالث: اجراءات الدراسة الميدانية

#### أولاً: المنهجية:

**1- المنهج:** إعمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. حيث سيغطى الجانب النظري من خلال الاعتماد على البيانات الثانوية، المتمثلة في الكتب والدوريات العربية والأجنبية المتخصصة والدراسات المنشورة. بينما سيغطى الجانب العملي من خلال الاعتماد على البيانات الأولية التي تم الحصول عليها بواسطة استخدام استبانة مخصصة لغرض اختبار الفرضيات.

**2- مجتمع وعينة الدراسة:** تتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة الكهرباء الأردنية المساهمة العامة المحدودة في محافظة عمان، والبالغ عددهم (1967) عامل، حسب بيانات تقرير مجلس الادارة والقوائم المالية للسنة 2018م بتاريخ 25\4\2019م. تم إختيار عينة ميسرة بنسبة (5%)، وقد تم توزيع (100) استبانة وقد أسترده منها (83) استبانة، وتم استبعاد عدد (8) استبانات غير صالحة للتحليل الإحصائي. فقد تم جمع عدد (75) استبانة صالحة للتحليل من مجموع الإستبانات الموزعة، بما يعادل (75%)، وهي نسبة مقبولة في البحث العلمي.

#### ثانياً : تحليل الأسئلة الشخصية

يلاحظ من الجدول (1) فيما يتعلق بمتغير المؤهل التعليمي أن أعلى نسبة كانت لصالح العاملين الحاصلين على درجة البكالوريوس وبلغت (60%) يليها نسبة العاملين الحاصلين على درجة ماجستير وبلغت (28%)، يليها العاملين الحاصلين على درجة الثانوية العامة وبنسبة (12%). 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، وبلغت (32%)، يليهم العاملين الذين تراوحت أعمارهم بين (30-40) سنة والتي بلغت نسبتهم (28.0%)، وأخيراً العاملين الذين لم تجاوز عمرهم (30) سنة والعاملين الذين أعمارهم من (50) سنة فاكتر بنسبة (20%). ويعزى ذلك إلى إستمرار العاملين في شركة الكهرباء الأردنية، وعدم ترك العمل في سن مبكرة، بل إنهم يستمرون لحين التقاعد. أما بالنسبة لمتغير النوع الإجتماعي فقد شكل الذكور النسبة الأعلى والتي بلغت (64%)، بينما شكلت الإناث نسبة بلغت (36%)، ويعزى ذلك إلى طبيعة الأعمال في شركة الكهرباء الأردنية والتي تتطلب مجهودات عالية سواء كانت ذهنية أو جسدية، ولفترات زمنية طويلة لذلك نلاحظ تميزها بإرتفاع نسبة الذكور عن الإناث. أما بالنسبة لمتغير الخبرة فقد شكل العاملين الذين تتراوح خبرتهم بين (10 من اقل من 10) ما نسبته (48.0%)، يليهم العاملين الذين خبرتهم (20 سنة فأكثر) بنسبة (32%). وأخيراً العاملين الذين خبرتهم (10-20) بنسبة (20.0%)، 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	9	12%
	بكالوريوس	45	60%
	ماجستير	21	28%
	دكتوراه	0	0%
	المجموع	75	100%

العمر	أقل من 30 سنة	15	20%
	30 – 40	21	28%
	40 – 50	24	32%
	50 فأكثر من	15	20%
	المجموع	75	100%
النوع الإجتماعي	ذكر	48	64%
	أنثى	27	36%
	المجموع	75	100%
الخبرة	أقل من 10 سنوات	36	48%
	10-20 سنوات	15	20%
	أكثر من 20 سنة	24	32%
	المجموع	75	100%

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

ثالثاً: تحليل عبارات الاستبيان

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

### 1- عرض النتائج

أ- الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما مستوى التدريب في أبعادها (كفاءة المدرب، الموضوعات التدريبية، الاحتياجات التدريبية، اسلوب التدريب) لدى العاملين؟

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 لمستوى التدريب

الرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى بالنسبة للمتوسط
1	كفاءة المدرب	3.85	0.614	مرتفع
3	الموضوعات التدريبية	4.13	0.591	مرتفع
2	الاحتياجات التدريبية	4.05	0.614	مرتفع
4	اسلوب التدريب	3.92	0.601	مرتفع
-	الكلي	3.988	0.605	مرتفع

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يبين الجدول رقم (2) أنّ المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين لمستوى التدريب، جاءت على المستوى الكلي بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.988) وانحراف معياري (0.605)، وعلى مستوى المجالات فقد احتل بُعد "الموضوعات التدريبية" المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.13) وبدرجة موافقة مرتفعة، يلي ذلك بُعد "الاحتياجات التدريبية"، بمتوسط حسابي بلغ (4.05) بدرجة

موافقة مرتفعة يلي ذلك بُعد "أسلوب التدريب"، بمتوسط حسابي بلغ (3.92) وبدرجة موافقة مرتفعة، و"كفاءة المتدرب" بمتوسط حسابي بلغ (3.85) وبدرجة موافقة مرتفعة.

**السؤال الثاني:** ما مستوى الأداء الإبداعي لدى العاملين؟

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

جدول (3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين للأداء الإبداعي

الرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى بالنسبة للمتوسط
-	الأداء الإبداعي	4.52	0.673	مرتفع

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

يبين الجدول رقم (3) أنّ المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين للأداء الإبداعي، جاءت على المستوى الكلي بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري (0.673).

**ب- اختبار فرضيات الدراسة**

تحليل علاقة التأثير:

الفرضية الرئيسة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتدريب في تحقيق الأداء الإبداعي في شركة الكهرباء المبحوثة، وتتفرع منها أربعة فرضيات فرعية .

ولأجل تفسير التأثيرات المحتملة بين ابعاد التدريب والتي تم ترميزها (X1,X2,X3,X4) وبين الأداء الإبداعي (Y)، تم الاستعانة بنتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت معادلات الانحدار كالأتي:

$$Y=a+bx1$$

$$Y=a+bx2$$

$$Y=a+bx3$$

$$Y=a+bx4$$

وصولاً إلى نتائج لقبول او رفض الفرضية الرئيسة وما ينبثق منها من فرضيات فرعية والجدول (4) يبين نتائج التحليل:-

جدول(4) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين ابعاد التدريب والأداء الإبداعي (N=39)

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	قيمة الحد الثابت a	R <sup>2</sup>	معامل الانحدار B	قيمة F المحسبة	قيمة T المحسبة
كفاءة المتدرب X1	الأداء الإبداعي Y	2.472	0.545	0.750	41.652	6.552
الموضوعات التدريبية X2		2,659	0.664	0.824	67.621	8.231
الاحتياجات التدريبية X3		1.926	0.775	0.888	116.393	10.796
أسلوب التدريب X4		2.742	0.623	0.799	57.013	7.558

اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2020م

قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (34) تساوي (4.08).

قيمة (T) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (34) تساوي (1.645).

1. بلغت قيمة (F) المحتسبة لـ (كفاءة المتدرب) (41.652) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.08) بمستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (34)، وهذا يعني وجود تأثير لـ (كفاءة المتدرب) في المتغير التابع (الأداء الإبداعي). ومن خلال الجدول (4) يمكن ملاحظة الثابت (a=2.472) وهذا يعني ان هناك وجود للأداء الإبداعي مقداره (2.472). كما بلغت قيمة معامل التحديد (R2) وهو نسبة التباين في قيم المشاهدات التي تفسر بخط الانحدار، وكان مقداره (0.545)، وهذا يعني ان ما مقداره (0.545) من التباين الحاصل في المتغير التابع هو تباين مفسر بفعل المتغير المستقل، اما قيمة (BX1=0.750) فهي تدل على ان تغيراً مقداره (1) في كفاءة المتدرب سيؤدي الى تغيير في الأداء الإبداعي ومقداره (0.750).

2. اظهر الجدول (4) ان قيمة (F) المحتسبة لـ (الموضوعات التدريبية) (67.621) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.08) بمستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (34)، وهذا يعني وجود تأثير لـ (الموضوعات التدريبية) في المتغير التابع (الأداء الإبداعي). ومن خلال الجدول (4) يمكن ملاحظة الثابت (a=2.659) وهذا يعني ان هناك وجود للأداء الإبداعي ومقداره (2.659). كما بلغت قيمة معامل التحديد (R2) (0.664)، وهذا يعني ان ما مقداره (0.664) من التباين الحاصل في المتغير التابع هو تباين مفسر بفعل المتغير المستقل، اما قيمة (BX2=0.824) فهي تدل على ان تغيراً مقداره (1) في الموضوعات التدريبية سيؤدي الى تغيير في الأداء الإبداعي ومقداره (0.824).

3. كما بلغت قيمة (F) المحتسبة لـ (الاحتياجات التدريبية) (116.393) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.08) بمستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (34)، وهذا يعني وجود تأثير لـ (الاحتياجات التدريبية) في المتغير التابع (الأداء الإبداعي). ومن خلال الجدول (4) يمكن ملاحظة الثابت (a=1.926)، وهذا يعني ان هناك وجود للأداء الإبداعي مقداره (1.926). وبلغت قيمة معامل التحديد (R2) وهو نسبة التباين في قيم المشاهدات التي تفسر بخط الانحدار، وكان مقداره (0.775)، وهذا يعني ان ما مقداره (0.775) من التباين الحاصل في المتغير التابع هو تباين مفسر بفعل المتغير المستقل، اما قيمة (BX3=0.888) فهي تدل على ان تغيراً مقداره (1) في الاحتياجات التدريبية سيؤدي الى تغيير في الأداء الإبداعي مقداره (0.888).

4. بين الجدول (4) ان قيمة (F) المحتسبة لـ (أسلوب التدريب) (57.013) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.08) بمستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (34)، وهذا يعني وجود تأثير لـ (أسلوب التدريب) في المتغير التابع (الأداء الإبداعي)، كما بين الجدول (4) ان الثابت (a=2.742)، وهذا يعني ان هناك وجود للأداء الإبداعي مقداره (2.742). وبلغت قيمة معامل التحديد (R2) وهو نسبة التباين في قيم المشاهدات التي تفسر بخط الانحدار، وكان مقداره (0.623)، وهذا يعني ان ما مقداره (0.623) من التباين الحاصل في المتغير التابع هو تباين مفسر بفعل المتغير المستقل، اما قيمة (BX4=0.799) فهي تدل على ان تغيراً مقداره (1) في أسلوب التدريب سيؤدي الى تغيير في الأداء الإبداعي مقداره (0.799).

على العموم يتضح من النتائج النهائية الواردة بالجدول (4)، ثبوت صلاحية ومعنوية معاملات الانحدار الخاصة بأبعاد التدريب (كفاءة المتدرب، الموضوعات التدريبية، الاحتياجات التدريبية، وأسلوب التدريب) مما يدعونا لقبول الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المنبثقة منها كون ان كل ابعاد التدريب لها تأثير معنوي في تحقيق الأداء الإبداعي، الا ان قوة هذا التأثير متفاوتة بين الابعاد.

## الخاتمة

### أولاً: مناقشة النتائج

1. دلت نتائج أفراد عينة الدراسة لأبعاد التدريب ذات مستوى مرتفع، وعلى مستوى المجالات فقد احتل بُعد "الموضوعات التدريبية" المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.13) وبدرجة موافقة مرتفعة، يلي ذلك بُعد "الاحتياجات التدريبية"، بمتوسط حسابي بلغ

- (4.05) بدرجة موافقة مرتفعة يلي ذلك بُعد "أسلوب التدريب"، بمتوسط حسابي بلغ (3.92) وبدرجة موافقة مرتفعة، وتم "كفاءة المتدرب" بمتوسط حسابي بلغ (3.85) وبدرجة موافقة مرتفعة.
2. دلت نتائج أفراد عينة الدراسة للأداء الإبداعي جاءت بدرجة مرتفعة، جاءت على المستوى الكلي بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري (0.673).
3. أثبتت نتائج الدراسة بان علاقات التأثير بين ابعاد التدريب وتحقيق الأداء الابداعي معنوية موجبة ذات دلالة احصائية، وهذا يدل على ان شركة كهرباء الاردنية تعتمد على ابعاد التدريب لدورها الفاعل في تحقيق الاداء الابداعي بهدف كسب العميل من خلال تحسين الخدمة المقدمة لهم.
4. اعتمدت الدراسة الحالية (كفاءة المدرب، الاحتياجات التدريبية، المحتوى والوسائل التدريبية) كأبعاد للتدريب لتحقيق الأداء الابداعي في شركة الكهرباء الأردنية.
5. بالرغم من ان معظم الافراد العاملين في شركة كهرباء الأردن من تخصصات دراسية مختلفة وبعضها ليس له علاقة بالعمل في قطاع الكهرباء الا انهم يمتلكون من القدرات والمهارات ما يناسب عملهم فيه وهذا بدوره يؤكد دور الادارة الفاعل في اشراكهم بدورات تدريبية مختلفة.
6. كما عكست نتائج الدراسة ان الوسائل والمحتويات التدريبية المستخدمة في الشركة متنوعة وتخدم اهدافها. ولكن الشركة تطمح بتوفير افضل واحداث الوسائل والمحتويات التدريبية مستقبلاً.
7. وجود ادراك ووعي من قبل العاملين في الشركة بأهمية التدريب ودوره الفاعل في تحقيق الأداء الابداعي، حيث أبدوا رغبتهم العالية في تلقي احداث الوسائل والمحتويات، كون المتاح حالياً لا يلي رغبتهم.
8. وضحت نتائج الدراسة وجود عدد قليل من الاجهزة والوسائل في الشركة ذات المواصفات القديمة. والتي لا تتناسب مع نشاطات الشركة الحالية وهي بحاجة الى تحسين نوعيتها لتناسب مع التطورات الحاصلة. وبالتالي تنعكس ايجابياً على عمل الشركة.

#### ثانياً: التوصيات

- 1- ضرورة تبني استخدام التدريب في شركة الكهرباء الأردنية من اجل تحقيق الأداء الابداعي. مما ينعكس ايجابياً على تحسين الخدمة، وتحقيق نتائج مالية وتشغيلية مناسبة.
- 2- تأهيل الافراد العاملين في شركة الكهرباء الأردنية من خلال اشراكهم بدورات تدريبية في مجال الإبداع والبرمجيات الخاصة بخدمة الكهرباء، لمواجهة التغييرات الحاصلة وعدم الاكتفاء بقدراتهم الحالية.
- 3- ضرورة توظيف الكفاءات مع ادخالهم دورات متخصصة واستخدام احداث النظم والوسائل التدريبية.
- 4- ضرورة زيادة اعداد الاجهزة المستخدمة وتحسين نوعيتها لتواكب اعمال الكهرباء المتزايدة لخدمة الزبائن.
- 5- تعزيز ثقافة الأداء الابداعي لدى الافراد العاملين من خلال استخدام اساليب التدريب والمحتويات التدريبية المناسبة في تحقيق الاهداف.

#### التوصيات بدراسات مستقبلية:

1. دراسة العلاقة بين الموضوعات التدريبية وابعاد الأداء الابداعي في منظمات صناعية وخدمية اخرى.
2. ضرورة إجراء المزيد من البحوث حول موضوع الإبداع بالنسبة لأهميته وارتباطه بالعنصر البشري.

#### قائمة المراجع:

القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية ( 117 )

1. عبد الستار ابراهيم، الابداع قضاياه وتطبيقاته، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 2003م.
2. أحمد عبد الأمير ناصر، التفكير الاستراتيجي أساسي في الأداء الإبداعي للمنظمة دراسة تحليلية لمصنع نسيج وحياسة واسط / معمل الحياكة دراسة حالة، كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة واسط، مجلة الكوت الجامعية، المجلد الثالث، العدد2، السنة الثالثة، 2018م. ص29-54
3. أمل حمودي، عبيد الجميلي، دور التدريب في تنمية مهارات الابداع لدى مديرات رياض الأطفال، "مجلة الفتح"، العدد 49، كلية التربية، سوريا، 2012.
4. بابا عبد القادر وإبراهيم إسماعيل حسين الحديد. قياس دور التدريب في تنمية الموارد البشرية . دراسة من خلال الملتقى العلمي الوطني بعنوان: استراتيجيات التدريب في ظل إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير . جامعة مستغانم: الجزائر. للفترة من 10-11 نوفمبر. 2009م.
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، (المفرق: جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، 1999)
6. جمال أبودولة، ورياض طهماز، واقع عملية الربط والتكامل ما بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية إدارة الموارد البشرية، أبحاث اليرموك، مجلد 20، العدد 4-أ، 2004.
7. وفاء عبد العزيز العساف، واقع الإبداع ومعوقاته لدى مديريات المدارس بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض(2005).
8. مازن فارس : "إدارة الموارد البشرية" ، العبيكان للنشر، الرياض ، ط3 ، 2009.
9. محمد عبد الفتاح الصيرفي، الإدارة الرائدة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003م.
10. محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2000م.
11. مصطفى أبو بكر، إدارة الموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزات التنافسية، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004).
12. مؤيد السالم، وعادل صالح، ادارة الموارد البشرية ، ( عمان : دار اليازوري للنشر ، 2005م)
13. نجم العزاوي : "جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية اليزو 1001" ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2006م.
14. سهيلة عباس، القيادة الابتكارين والاداء المتميز: حقيبة تدريبية لتنمية الابداع الاداري، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2004م.
15. سهيلة علي، وعلي عباس، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، (عمان: دار وائل للنشر، 2003م)
16. سعود النمر، هاني خاشقجي، محمد محمود، محمد سيد حمزوي، الادارة العامة: الاسس والوظائف، ط1، مطابع الفرزدق التجارية، الرياض، 1997م.
17. سعيد جابر سعيد القحطاني، تأثير الأداء الإبداعي للمدير علي الأداء الوظيفي للعاملين، (دراسة تطبيقية علي شركة رؤيا لمستقبل الطبية بمنطقة عسير)، رسالة ماجستير، كلية الأمير سلطان للسياحة والإدارة، جامعة الفيصل، الرياض، 2012م
18. عادل الشقحاء(2003): علاقة الانماط القيادية بمستوى الابداع الاداري" دراسة مسحية على العاملين في المديرية العامة للجوازات بالرياض"، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية، الرياض.
19. عبد الله بن محمد العواد، (2005) ، "واقع الاساليب الادارية وأساليب تطويره" رسالة ماجستير ، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
20. عبد الحليم محمود السيد، الإبداع والشخصية دراسة سيكولوجية ، القاهرة: دار المعارف ، 2007م.
21. عبد المعطي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات، (عمان: دار زهران، 2000)
22. عوني شاهين؛ وحنان فاضل زايد (٢٠٠٩م). الإبداع دراسة في الأسس النفسية والاجتماعية، القاهرة، دار الشروق.
23. عطا اهلل محمد تسيير الشرعة: "استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة" ، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع ، عمان ، ط5 ، 2000م.
24. علي يونس ميا وصلح شيخ ديب وسالم راشد الشامسي. قياس أثر التدريب في أداء العاملين . مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية. المجلد 31 (العدد1، آذار، 2009م).

25. علي تايه مسعود: دور تدريب الموارد البشرية في بناء القدرات القيادية، دراسة تطبيقية في الشركة العلمية للصناعات الكهربائية، بغداد، أطروحة دكتوراه، قسم إدارة الأعمال جامعة سانت كليمنتس العالمية، العراق، 2012.
26. عمر عقيلي، إدارة القوى البشرية، (عمان: دار زهران للنشر، 1996)
27. فايز الخاطر: "استراتيجية التدريب الفعال"، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2010.
28. فركوس دليله فتيحة، دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، 2019م
29. صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، القاهرة: الدار الجامعية، 2000م.
30. صفوت حسن عبد العزيز، هناك خادم مبارك بخيت، أثر بيئة تدريب إلكترونية قائمة على الاحتياجات المهنية في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي العلوم في دولة الكويت، مركز جيل الدراسة العلمي، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 42، مايو 2018م.
31. رجاء فياض: "تحديد الاحتياجات التدريبية"، معهد الإدارة العامة، عمان، 1999م.
32. خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، (عمان: دار وائل للنشر، 2004).
33. Allan , Ryan, (2014) , "**Innovation performance**" is the Founder and Director of Managed Innovation International Pty Ltd. This article is the first in his series of white papers on Innovation Performance. For more details visit [Www.managedinnovation.com](http://Www.managedinnovation.com)
34. António ,Amaral , Araújo, Madalena.2010. **Project Portfolio Management Phases: A Technique for Strategy Alignment** World Academy of Science, Engineering and Technology.58.
35. Crass, D. and Peters, B. (2014), **Intangible Assets and Firm -Level Productivity**.
36. Daft, Richard l., (2004), **Organization theory and Design**, Thomson South – Western, 8 thed . , U.S.A.
37. Damanpour , Faribrz ,(2009), **Organization Innovation : A Meat-Analysis of Effects of Determinants and Moderators** , academy of Management Journal , Vol .34,No 33:561.
38. Gantumur, T., and Stephan, A. (2007). **Mergers &Acquisitions and Innovation Performance in the TelecommunicationsEquip-ment Industry**. In: Industrial and Corporate Change .No. 2, 277-291.
39. Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L. (2011). **Effects of innovation types on firm performance**. International Journal of Production Economics, Sabanci university, faculty of engineering and natural science, Istanbul, Turkey,11.
40. Hagedoorn, J., &Clood, M., (2003).**Measuring innovation performance: is there an advantage in using multiple indicators?** Research policy 32, 1366- 1367.
41. Kheng, K., (2008). **Relationship between knowledge and innovation performance: The mediating role of absorptive capacity**. Master thesis of business administration.
42. Khey.David N,Miller.Bryan Lee&Griffin ,O.Hayden. 2008. **SALVIA DIVINORUM USEAMONG A COLLEGE STUDENT SAMPLE**. J. DRUG EDUCATION, Vol. 38(3) 21-35 .
43. Lee, H.W., & Yu, C.F., (2016). **Effect of relationship style on innovation performance**. African journal of business management, Vol. 4(9), p: 1704.
44. Marion&Maarie , "**Innovation Outside the Lab: Strategic Innovation As the Alternative**", [WWW.ijbentfyandersfuture.be/view/ni/1471530innovation+outside+the+Lab.html](http://WWW.ijbentfyandersfuture.be/view/ni/1471530innovation+outside+the+Lab.html),2006.
45. Nesta, L,&, Saviotti P.P., (2005).**Coherence of the knowledge base and firm innovative performance: evidence from the us pharmaceutical industry**. SPRU electronic working paper series, the journal of industrial economics, Vol. (53), Issue (1), 125.
46. Tuan. Nham , Nhan. Nguyen Pham Giang.& Nguyen Ngoc .2015. **The Effects ofInnovation on Firm Performance of Supporting Industries in Hanoi – Vietnam**. Journal of Industrial Engineering and Management
47. Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). **The Development and Validation of the Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis**. European Journal of Innovation Management, 303-313.