

The Role of Distance Training in Developing Employee Creativity: A Field Study on Employees at the Syrian Virtual University

Maya Daoud ^{*} 

Dr. Walaa Nassour ^{**}

Dr. Suzanne Nasser ^{***}

(Received 26 / 5 / 2025. Accepted 14 / 9 / 2025)

□ ABSTRACT □

This study aimed to determine the role of distance training, with its dimensions (planning, design, and evaluation), in fostering employee creativity at the Syrian Virtual University (SVU).

A descriptive approach was employed. A purposive sample of (60) employees working at SVU branches in Lattakia Governorate was selected. From this sample, (50) valid questionnaires were retrieved for statistical analysis. Data analysis was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26.

The results revealed a positive relationship between distance training and employee creativity. Furthermore, effective planning of training programs was found to significantly contribute to the enhancement of creativity. However, the findings also indicated a limited focus on interaction and active participation in program design. The study suggests that there is an opportunity to improve mechanisms for assessing trainee satisfaction. In addition, the study emphasized the importance of a supportive work environment for creativity, as training alone is insufficient. The study recommended the formation of planning committees comprising representatives from various departments to ensure that programs meet their diverse needs. It also advocated for conducting regular employee opinion surveys to collect feedback and suggestions, utilizing data and analytics to identify skill gaps and design programs to address them, and developing performance indicators to evaluate the effectiveness of planning.

Keywords: Distance Training, Planning, Design, Evaluation, Employee Creativity




Copyright :Latakia University journal (formerly tishreen) -Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

^{*}Postgraduate Student (Master), Department of Business Administration, Faculty of Economics, University of Lattakia, Lattakia, Syria. Sahar.dawod@tishreen.edu.sy

^{**}Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, University of Lattakia, Lattakia, Syria.

^{***}Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, University of Lattakia, Lattakia, Syria.

دور التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين دراسة ميدانية على العاملين في الجامعة الافتراضية السورية

مايا داود* 

د. ولاء منصور**

د. سوزان ناصر***

(تاريخ الإيداع 26 / 5 / 2025. قبل للنشر في 14 / 9 / 2025)

□ ملخص □

هدف البحث إلى تحديد دور التدريب عن بعد بأبعاده (التخطيط، التصميم، التقييم) في تنمية إبداع العاملين في الجامعة الافتراضية السورية.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي، حيث تم اجراء البحث على عينة قصدية بلغ حجمها (60) عامل من العاملين في منافذ الجامعة الافتراضية السورية في محافظة اللاذقية، حيث تم استرداد (50) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، كما تم تحليل البيانات بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS 26.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين التدريب عن بعد وإبداع العاملين. كما بينت أن التخطيط الجيد للبرامج التدريبية يساهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع. ومع ذلك، أشارت النتائج أيضاً إلى أن التركيز على التفاعل والمشاركة الفعالة في تصميم البرامج قد يكون محدوداً، وأن هناك فرصة لتحسين آليات تقييم رضا المتدربين. بالإضافة إلى ذلك، أكدت الدراسة على أهمية وجود بيئة عمل داعمة للإبداع، حيث أن التدريب وحده ليس كافياً. وأوصت الدراسة ضرورة العمل على تشكيل لجان تخطيط تضم ممثلين عن مختلف الأقسام لضمان تلبية البرامج لاحتياجاتهم المتنوعة، وإجراء استطلاعات رأي منتظمة للعاملين لجمع ملاحظاتهم واقتراحاتهم، واستخدام البيانات والتحليلات لتحديد الفجوات في المهارات وتصميم البرامج التي تعالجها، ووضع مؤشرات أداء لتقييم فعالية التخطيط.

الكلمات المفتاحية: التدريب عن بعد، التخطيط، التصميم، التقييم، إبداع العاملين.



حقوق النشر : مجلة جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب

الترخيص CC BY-NC-SA 04

* طالبة دراسات عليا (ماجستير)، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة اللاذقية، اللاذقية، سورية.

Maya.dawod@tishreen.edu.sy

** مدرس، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة اللاذقية، اللاذقية، سورية.

*** مدرس، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة اللاذقية، اللاذقية، سورية.

مقدمة:

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم في مجالات المعرفة والتكنولوجيا، ولا سيما في تقنية المعلومات والاتصالات، برزت توجهات حديثة في ممارسات إدارة الموارد البشرية. ويعد التدريب عن بُعد من أبرز هذه التوجهات التي فرضتها متطلبات العصر الرقمي، حيث أسهمت التقنيات الحديثة في تطوير أساليب تدريبية تتجاوز القيود هذه الدراسة إلى استقصاء دور التدريب عن بُعد في تنمية الإبداع لدى العاملين في الجامعة الافتراضية السورية، وتقييم مدى تطبيق استراتيجيات التدريب عن بعد لتنمية إبداع العاملين فيها.

الدراسات السابقة:

• الدراسات العربية:

1. دراسة (بخيت، 2025) بعنوان: أثر التدريب الإلكتروني على مهارات العاملين بجمهورية السودان: دراسة تطبيقية على موظفي محلية سنار خلال الفترة 2015-2023

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة المحتملة بين التدريب الإلكتروني ومهارات العاملين في محلية سنار، مع التركيز على دوره في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية في المؤسسات. تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم توزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 100 موظف من مجتمع الدراسة، كما تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات التحليل الكمي عبر برنامج SPSS. أظهرت النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب الإلكتروني (المادة التدريبية، اختيار المدربين، البرنامج التدريبي، اختيار المتدربين) ومحور السلوك، باستثناء تأثير البيئة التدريبية، كما أظهرت وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين أبعاد التدريب الإلكتروني (المادة التدريبية، البيئة التدريبية، البرنامج التدريبي، اختيار المدربين) ومحور الشخصية.

2. دراسة (الشريف، 2025) بعنوان: أخلاقيات العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة بمدينة الرياض.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى التزام العاملين بالمشروعات الصغيرة في مدينة الرياض بأخلاقيات العمل، ومستوى الإبداع الإداري لديهم، والتعرف على علاقة أخلاقيات العمل بالإبداع الإداري. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمشروعات الصغيرة في الرياض، وتم توزيع استبانة على عينة عشوائية مكونة من (231) موظفاً، كما تم تحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج يمكن إيجاز أهمها في أن أخلاقيات العمل لدى العاملين بالمشروعات الصغيرة بشكل عام عالية جداً. وأن الإبداع الإداري لدى العاملين بالمشروعات الصغيرة عالي بشكل عام وقد بينت الدراسة وجود علاقة طردية موجبة بين معدل أبعاد أخلاقيات العمل وبين معدل أبعاد الإبداع الإداري بشكل عام.

• الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Zeb et al, 2020) بعنوان: القيادة الأصيلة وتبادل المعرفة وإبداع الموظفين

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة الأصيلة على تبادل المعرفة وإبداع الموظف من خلال الدور الوسيط لبيئة الفريق للسلامة النفسية والثقة. تم اتباع المنهج الوصفي، حيث تم توزيع استبيان على (60) قائد فريق و (300) عضو فريق يعملون في مختلف وكالات تشجيع التوظيف في الخارج (OEPA) في منطقة إسلام آباد، باكستان، بالإضافة إلى القيادة الحقيقية لمشرفيهم، كما تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي (CFA) باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) للتحقق من صحة النتائج بين المتغيرات. أظهرت النتائج أن القيادة الحقيقية هي التي تتنبأ بشكل إيجابي

بمشاركة المعرفة وإبداع الموظفين من خلال دور الوسيط في بيئة الفريق (السلامة النفسية وبيئة الثقة في الفريق)، كما أن بيئة الفريق (السلامة النفسية وبيئة الثقة في الفريق) أثرت على كل من تبادل المعرفة وإبداع الموظفين.

2. دراسة (Alhooti; Anto, 2020) بعنوان: أثر التدريب الإلكتروني على أداء موظفي شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على مستوى أداء العاملين في شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات في مملكة البحرين. تم استخدام البحث المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات تم توزيعه على المشاركين في الدراسة (94) موظفاً تم اختيارهم عشوائياً من شركة جيبك والذين تلقوا تدريباً عبر الإنترنت، كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. أظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني يؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين، وبالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أيضاً أنه من بين المتغيرات التي تم النظر فيها في إطار التدريب الإلكتروني، كانت البنية التحتية والكفاءة ذات أهمية كبيرة، بينما لم توجد طرق ذات دلالة إحصائية لثبات جميع المتغيرات الأخرى.

3. دراسة (Ystein; Bjørn, 2023) بعنوان: العمل من المنزل والإبداع الجماعي: استكشاف تجارب محترفي تكنولوجيا المعلومات.

هدفت الدراسة إلى استكشاف كيف يؤثر العمل عن بُعد (وخاصة أثناء جائحة كوفيد-19) على الإبداع الجماعي بين موظفي تكنولوجيا المعلومات، مع التركيز على التدريب التعاوني عبر الإنترنت. اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي (Qualitative Approach) من خلال إجراء مقابلات شبه مهيكلة (semi-structured interviews) مع مجموعة من العاملين في مجال تقنية المعلومات ضمن شركات مختلفة. أظهر المشاركون أن أدوات التعاون الرقمية (مثل Zoom و Slack و Miro) تدعم جوانب الإبداع الجماعي. إلا أن نقص التفاعلات غير الرسمية والمواجهات العفوية يقلل من فرص تبادل الأفكار الجديدة. كما أظهرت أن التدريب عن بعد يُسهم في تعزيز الإبداع عند تصميمه بشكل تفاعلي وعالي التنظيم.

4. دراسة (Ilma et al, 2025) بعنوان: أثر سياسة العمل عن بُعد، ومرونة مكان العمل، وإبداع الموظف في تعزيز إنتاجية العاملين في الشركات الحكومية في إندونيسيا

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين سياسة العمل عن بعد ومرونة بيئة العمل من جهة، وإبداع الموظفين وإنتاجيتهم من جهة أخرى، وذلك في مؤسسات حكومية إندونيسية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي (Quantitative Approach) باستخدام استبانة إلكترونية تم توزيعها على 233 موظفاً يعملون في شركات حكومية، وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي البنوي (SEM-PLS). أظهرت الدراسة أنه كان للعمل عن بُعد تأثير مباشر موجب على الإبداع، كما أن مرونة مكان العمل تسهم بشكل غير مباشر في تعزيز الإبداع، مما يؤدي إلى ارتفاع في الإنتاجية.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

قامت الباحثة بإجراء مراجعة أدبية لمجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، حيث تبين أن الدراسة الحالية تتشابه مع تلك الدراسات من ناحية دراسة نفس المتغيرات كل على حدة، حيث تختلف في بيئة التطبيق وذلك في

الجامعة الافتراضية السورية، حيث لم تتطرق الدراسات السابقة إلى دراسة هذا الدور الذي يؤديه التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة المدروسة.

مشكلة البحث:

في ظل التحولات التقنية المتسارعة، بات التدريب عن بُعد أحد الاستراتيجيات الحديثة التي تلجأ إليها المؤسسات التعليمية لتطوير مهارات العاملين وتحفيز قدراتهم الإبداعية. وعلى الرغم من الانتشار الواسع لهذه الأساليب، إلا أن فاعليتها في تعزيز الإبداع لا تزال موضع تساؤل، خاصة في ضوء التحديات المتعلقة بالبنية التحتية التقنية وكفاءة استخدام الأساليب الإلكترونية.

وعليه قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة من العاملين في الجامعة الافتراضية السورية، بهدف تقييم مدى تطبيق استراتيجية التدريب عن بعد لتنمية إبداع العاملين فيها، حيث طرحت مجموعة من التساؤلات البحثية على عينة قدرها (23) من العاملين في الجامعة محل الدراسة، ومن أبرز هذه التساؤلات:

- هل يمكن الحصول على المعلومات بسرعة وفي الوقت المناسب؟
- هل يوجد تشجيع على العمل الجماعي لاقتراح الأفكار الإبداعية؟
- ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الافتراضية السورية من حيث (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات)؟

- هل يشعر العاملون بالدعم المؤسسي لتحويل أفكارهم الإبداعية إلى ممارسات واقعية داخل العمل؟
 - ما هو تأثير التدريب عن بُعد على تعزيز الإبداع لدى العاملين في الجامعة الافتراضية السورية؟
 - كيف يسهم التدريب عن بُعد في تطوير القدرات الإبداعية للعاملين ضمن بيئة العمل الجامعية؟
- وبناء على نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة توصلت إلى المؤشرات الآتية لمشكلة البحث:
- جود تفاوت نسبي في الوصول إلى المعلومات في الوقت المناسب، مما قد يُضعف فرص التفكير الخلاق لدى بعض العاملين.

- رغم وجود إشارات إلى العمل التشاركي، إلا أن تشجيع العمل الجماعي كمدخل لتوليد الأفكار الإبداعية لا يزال بحاجة إلى تعزيز مؤسسي.

- سجّل بُعد الإبداع الوظيفي عموماً مستوى مرتفعاً، إلا أن بعض جوانبه مثل الجرأة في الطرح والحساسية للمشكلات كانت أقل من غيرها.

- الدعم المؤسسي لتحويل الأفكار الإبداعية إلى واقع ملموس لا يزال بحاجة إلى تقوية، رغم توفر البيئة العامة المشجعة.

- برامج التدريب عن بُعد مصممة بكفاءة، لكنها لم تنعكس بالكامل في شعور العاملين بفاعلية تعزيز أدائهم الإبداعي داخل بيئة العمل.

- رغم تنوع محتوى التدريب، إلا أن بعض القدرات الإبداعية كالثقة بطرح الأفكار الجديدة وتطبيقها فعلياً لا تزال غير مدعومة كفاية.

وبعد اطلاع الباحثة على أدبيات البحث والدراسات السابقة، منها (الجرجاوي والعالم، 2024)، وجدت أن هناك العديد من المداخل لتنمية إبداع العاملين، منها (التدريب عن بعد)، وبناء على كل ما سبق تمكّنت الباحثة من تحديد

مشكلة البحث من خلال طرح التساؤل الرئيس الآتي: ما هو دور التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة الافتراضية السورية؟ ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية الآتية:

- (1) ما هو دور التخطيط كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة؟
- (2) ما هو دور التصميم كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة؟
- (3) ما هو دور التقييم كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة؟

أهمية البحث وأهدافه:

الأهمية النظرية: تتبع الأهمية النظرية لهذا البحث من حداثة الموضوع، حيث يربط بين التدريب عن بُعد كأحد الأساليب الحديثة لتنمية الموارد البشرية، والإبداع كأحد متطلبات تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات. ويستند هذا الربط إلى عدد من الأطر النظرية المعتمدة في أدبيات علم الإدارة، إذ يستند التدريب عن بُعد إلى نظرية التعلم البنائي (Constructivist Learning Theory) التي تؤكد على دور المتعلم الفعال في بناء المعرفة من خلال التفاعل مع البيئة، وهي النظرية التي تدعم توظيف تقنيات الواقع الافتراضي والمحاكاة في التدريب. من جهة أخرى، يُستند في تفسير الإبداع إلى نظرية النظم (Systems Theory) التي ترى أن الإبداع لا ينشأ من الفرد فقط، بل هو نتاج تفاعل ديناميكي بين الأفراد والبيئة التنظيمية. كما تشير نظرية التحفيز الذاتي (Self-Determination Theory) إلى أن توفير بيئات تدريبية داعمة يعزز الدافعية الداخلية، مما يساهم في رفع مستويات الإبداع. وتأمل الباحثة أن يساهم هذا البحث في إضافة مادة علمية جديدة للمهتمين في هذا المجال.

الأهمية العملية: تكمن الأهمية العملية للبحث من خلال النتائج والتوصيات التي تساهم في مساعدة الجامعات في معالجة التحديات الحالية، وتقديم حلول تساعد في بناء بيئة داعمة تُشجع على الابتكار وتحسين الأداء التنظيمي، والعمل على تقديم مقترحات لتطوير وتعزيز دور التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين بشكل صحيح.

تتمثل أهداف البحث من خلال الآتي:

الهدف الرئيس البحث إلى تحديد دور التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة الافتراضية السورية. ويتفرع عنه الأهداف الفرعية الآتية:

- تحديد دور التخطيط كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.
- تحديد دور التصميم كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.
- تحديد دور التقييم كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

فرضيات البحث:

الفرضية البحثية H1: يوجد دور معنوي للتدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.
الفرضية الصفيرية H0: لا يوجد دور معنوي للتدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.
ويتفرع عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية:

لبعد التخطيط:

H1: يوجد دور معنوي للتخطيط كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.
H0: لا يوجد دور معنوي للتخطيط كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

لبعد التصميم:

H1: يوجد دور معنوي للتصميم كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

H0: لا يوجد دور معنوي للتصميم كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.
لبعد التقييم:

H1: يوجد دور معنوي للتقييم كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

H0: لا يوجد دور معنوي للتقييم كأحد أبعاد التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.
طرائق البحث ومواده:

منهجية البحث:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وذلك من خلال مراجعة الأدبيات النظرية والدوريات العلمية العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث، بهدف بناء الإطار النظري وصياغة الفرضيات. أما في الجانب التطبيقي، فقد تم جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة باستخدام استبانة مصممة خصيصاً لهذا الغرض، وتم تحليل النتائج بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال برنامج SPSS، وذلك بهدف اختبار فرضيات البحث والإجابة على تساؤلاته.

وقد اعتمدت الباحثة على المدخل الاستنباطي، حيث انطلقت من الأطر النظرية والنماذج المفسرة لمتغيرات الدراسة، وتمت صياغة الفرضيات البديلة بناءً عليها. ولأغراض التحليل الإحصائي، تم اختبار الفرضيات الصفرية (H_0) المقابلة، والتي تنص على عدم وجود علاقة بين المتغيرات المدروسة، بهدف التحقق من دلالتها الإحصائية.

مجتمع وعينة البحث:

شمل مجتمع البحث جميع العاملين في الجامعة الافتراضية السورية بفروعها المختلفة، إلا أن الباحثة ركزت في هذه الدراسة على فرع مدينة اللاذقية كحالة تطبيقية. وبسبب طبيعة الوصول إلى المجتمع، تم الاعتماد على عينة قصدية من العاملين في منافذ الجامعة الافتراضية في مدينة اللاذقية، بلغ عدد أفرادها 60 عاملاً، تم توزيع الاستبانة عليهم، واستُرِدَّت منها 50 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

حدود البحث:

حدود زمنية: اقتصر هذا البحث على الفترة خلال عام 2025.

حدود مكانية: الجامعة الافتراضية السورية.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: مفهوم التدريب عن بعد: أصبح التدريب عن بعد اليوم ضرورة لا غنى عنها للأفراد والمنظمات، خاصة مع تعزيز فرص العمل من المنزل، وزيادة المهارات المطلوبة في سوق العمل، مما أدى إلى ظهور متطلبات جديدة للانضمام إليه حسب [24]، حيث يُعرَّف التدريب عن بعد بأنه عملية تهيئة بيئة المنظمة بتفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، مما يمكن المتدرب من تحقيق أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت وبأعلى مستويات الجودة دون التقيد بحدود المكان والزمان [9]. أما بحسب [24] فقد عرّفَا التدريب الإلكتروني بأنه عملية التدريب عن بعد باستخدام الإنترنت لتوفير المعرفة الضرورية للأفراد حول مختلف الموضوعات المختارة أو المتخصصة، بهدف رفع المستوى العلمي والعملية أو لتحقيق

إعادة التأهيل، وذلك باستخدام الحاسوب، الصوت، الفيديو، الوسائط المتعددة، الكتب الإلكترونية، البريد الإلكتروني، الدردشة، ومجموعات النقاش.

ويرى كل من [17][24] أن أنواع التدريب عن بعد تنقسم إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

1. **التدريب المتزامن:** يتم هذا النوع من التدريب في الوقت الفعلي، حيث يكون المدرب والمتدربون متواجدين في نفس الوقت ويتفاعلون مباشرة من خلال الوسائل الإلكترونية.
2. **التدريب غير المتزامن:** لا يتطلب هذا النوع حضور المدرب والمتدربين في نفس الوقت أو المكان، حيث يمكن للمتدربين الوصول إلى المحتوى التدريبي في أي وقت يناسبهم.
3. **التدريب المدمج (المتمازج):** يجمع بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، حيث يدمج بين الجلسات التدريبية المباشرة (الشبكية) والأنشطة غير المتصلة بالإنترنت، مما يوفر تجربة تعليمية متكاملة.

ثانياً: أهمية التدريب عن بعد: يرى كل من [5][8] أن أهمية التدريب عن بعد تكمن في الآتي:

- أ- يتيح التدريب عن بعد للعاملين فرصة التخلص من ضغط الوقت، حيث يمكنهم حضور الدورات التدريبية في أي وقت ومن أي مكان عبر الإنترنت، دون الحاجة إلى تخصيص وقت محدد للالتحاق بها.
- ب- يمنح التدريب عن بعد المتدربين حرية اختيار الدورات التي تتناسب مع طبيعة وظائفهم وأدوارهم داخل الشركات، مما يتيح لهم تطوير مهاراتهم وفقاً لاحتياجاتهم المهنية.
- ت- يوفر التدريب عن بعد مجموعة متنوعة من الأدوات والأساليب التعليمية التي تلائم القدرات الذهنية المختلفة للعاملين، بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية والإدارية.
- ث- يتميز التدريب عن بعد بتكاليفه المنخفضة مقارنة بالتدريب التقليدي، الذي يتطلب استثمارات مالية كبيرة لتوفير الدورات التدريبية المناسبة لمختلف قطاعات الأعمال.
- ج- يتيح التدريب عن بعد فرصة لعدد كبير من الموظفين للالتحاق بالدورات عبر الفصول الافتراضية، مما يعزز مبدأ تكافؤ الفرص في الحصول على تدريب متميز، يسهم في تنمية وتطوير مهاراتهم.
- ح- يساهم التدريب عن بعد في توسيع قاعدة المعرفة لدى العاملين في القطاعات الصناعية المختلفة، من خلال توفير محتوى تدريبي غني بالأمثلة التطبيقية المتعلقة بطبيعة العمل، مما يؤدي إلى تكوين كفاءات بشرية ذات مهارات إبداعية وكفاءة عالية في أداء وظائفهم.

ثالثاً: مفهوم إبداع العاملين: يختلف الباحثون حول العديد من المفاهيم والظواهر المستخدمة في مختلف العلوم، يعد الإبداع من بين هذه المفاهيم إذ يرتبط بشكل وثيق بجوانب الحياة عبر العصور، ويؤثر في المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والفنية 12، حيث أن إبداع العاملين هو مجموعة من الأفكار والممارسات التي يطرحها المديرون والعاملون بهدف تطوير العمليات الإدارية وتحسين الأساليب لتحقيق أهداف المنظمات بكفاءة وفعالية أكبر، مما يعزز قدرتها على خدمة المجتمع بشكل أفضل [3].

كما عرفه [4] بأنه قدرة الفرد على الإنتاج بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والمخاطرة والحساسية لمشكلة أو موقف مثير.

رابعاً: أهمية إبداع العاملين: يمكن توضيح أهمية إبداع العاملين في المنظمة من خلال النقاط الآتية بحسب [1][22][23]:

- أ- يُعدّ الإبداع عنصراً أساسياً في تحقيق التطوير والتقدم داخل المنظمة، حيث يسهم في مواكبة التطورات المعرفية والتكنولوجية في بيئة العمل. فهو يُمكن المنظمة من تبني أفكار وأساليب مبتكرة تساهم في خلق بيئة إيجابية تُساعد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- ب- يلعب الإبداع دوراً حيوياً في إيجاد حلول فعالة للمشكلات وتنفيذها بطرق عملية، مما يعزز كفاءة الأداء المؤسسي، ويسهم في غرس القيم التنظيمية بين العاملين وتعزيز فهمهم لها، مع التركيز على تحسين الأداء والإنتاجية.
- ت- يشجع الإبداع الموظفين على الاستقلالية وتبسيط الإجراءات الإدارية، مما يخلق بيئة تنظيمية مرنة وسهلة التعامل ويعزز قدرة المنظمة على التنافس.
- ث- قدرته على تمكين المنظمة من الاستجابة السريعة للمتغيرات الخارجية، مما يحافظ على استقرارها ويضمن استمرار العمليات المؤسسية بسلاسة.
- ج- يسهم الإبداع في تحسين جودة الخدمات المقدمة، مما يعود بالنفع على المنظمة والأفراد على حد سواء. كما يُتيح للعاملين فرصة تنمية قدراتهم الفكرية والعقلية من خلال اختبار مهاراتهم الابتكارية.
- ح- يساعد الإبداع على الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، حيث يُوظف الموظفون في البحث عن حلول جديدة وتطوير أنظمة العمل بما يتلاءم مع التغيرات المحيطة، مما يعزز من كفاءة المؤسسة وتطورها المستمر.

النظريات الأساسية في التدريب عن بعد وتنمية الإبداع

(1) نظرية التعلم البنائي (Constructivist Learning Theory): تُعد نظرية التعلم البنائي من الأطر النظرية المحورية في مجال التعليم الإلكتروني والتدريب عن بعد. تنطلق هذه النظرية من أن المتعلم ليس مجرد متلقٍ سلبي للمعلومات، بل هو مشارك نشط في بناء معرفته من خلال التفاعل مع بيئته التعليمية وزملائه. ويُعتبر التفاعل الاجتماعي والتعاون من أهم عناصر التعلم البنائي، حيث يتيحان للمتعلمين فرصة مناقشة الأفكار وتبادل الخبرات مما يعزز الفهم العميق ويطور مهارات التفكير النقدي والإبداعي. تشير الدراسات الحديثة إلى أهمية تصميم بيئات تعلم افتراضية تدعم هذه التفاعلات الاجتماعية الفعالة، حيث أن تحفيز المتعلمين من خلال التفاعل الاجتماعي والمشاركة النشطة يؤدي إلى تعزيز الدافعية وتحسين نتائج التعلم في بيئات التدريب الإلكتروني [20]

(2) نظرية التحفيز الذاتي (Self-Determination Theory): تركز نظرية التحفيز الذاتي على فهم الدوافع الداخلية التي تشجع الأفراد على التعلم والتطوير الذاتي. توضح النظرية أن تلبية ثلاثة احتياجات نفسية أساسية (الحاجة إلى الكفاءة، الحاجة إلى الاستقلالية، والحاجة إلى الانتماء) تُعد ضرورية لتعزيز الحافز الداخلي وتحقيق الأداء الإبداعي. في سياق التدريب عن بعد، تشير الأبحاث الحديثة إلى أن البيئات التدريبية التي تراعي هذه الاحتياجات تؤدي إلى زيادة انخراط المتدربين، وتحسين جودة التعلم، وتعزيز الإبداع. حيث أن توفير الدعم اللازم لتحقيق هذه الاحتياجات يعزز من دافع المتدربين الذاتي ويشجعهم على الابتكار والتميز في الأداء [14]

(3) نموذج الإبداع التفاعلي (Interactionist Model of Creativity): ينظر نموذج الإبداع التفاعلي إلى الإبداع على أنه ناتج لتفاعل مستمر بين الخصائص الشخصية للفرد والبيئة التي يعمل فيها. يشمل ذلك العوامل المعرفية مثل المهارات والقدرات، والعوامل الدافعية، بالإضافة إلى العوامل البيئية كالثقافة التنظيمية والدعم المؤسسي. تؤكد الأبحاث المعاصرة أهمية خلق بيئة عمل محفزة تدعم التجريب، وتحفز التفكير الإبداعي، وتوفر موارد داعمة

للموظفين لتعزيز الإبداع الفردي والجماعي. حيث أن الشبكات الاجتماعية داخل المؤسسات تلعب دوراً جوهرياً في تعزيز تبادل الأفكار وتشجيع الإبداع، مما يجعل من الضروري أن تدمج برامج التدريب عن بعد استراتيجيات تحفز هذه التفاعلات [21]

الدراسة العملية:

أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية والتي تم استخدامها في اختبار الفرضيات من أجل الوصول إلى الأهداف الموضوعية على أساس المنهج الوصفي المعتمد، حيث تم بناء الاستبانة على أساس مقياس ليكرت الخماسي، وتم صياغة عبارات الاستبانة من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.

تم بناء الاستبانة وتقسيمها إلى قسمين رئيسيين:

■ القسم الأول: محور التدريب عن بعد، وقسم إلى:

• بعد التخطيط: وتم قياسه من خلال 4 عبارات.

• بعد تصميم: وتم قياسه من خلال 4 عبارات.

• بعد تقييم: وتم قياسه من خلال 4 عبارات.

■ القسم الثاني: تناول محور إبداع العاملين: وتم قياسه من خلال 5 عبارات.

قامت الباحثة أولاً بإجراء بعض المقابلات مع العاملين في منافذ الجامعة الافتراضية في مدينة اللاذقية، ورغم سعي الباحثة إلى إدراج عدد الدورات التدريبية التي خضع لها العاملون في الجامعة الافتراضية، إلا أن غياب بيانات دقيقة ومحدثة من إدارة الموارد البشرية حال دون ذلك. ولهذا السبب اقتصر قياس المتغير المستقل (التدريب عن بعد) على تقييم العاملين لتجربتهم الفعلية مع البرامج المقدمة، بناءً على الاستبانة. ومن ثم قامت الباحثة بتوزيع (60) استبانة على أفراد العينة، وتم استرداد 50 صالحة للتحليل الإحصائي، ومن ثم قامت الباحثة باستخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية لتبيان دور التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

تم التأكد من صدق الاستبانة، حيث تم عرضها على مجموعة من المختصين، وتم إجراء التعديلات المطلوبة، كما تم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، كما هو موضح في الشكل الآتي:

الجدول (1): اختبار الثبات ألفا كرونباخ لمحاو الاستبانة

	Cronbach's Alpha	N of Items
التخطيط	.804	4
التصميم	.876	4
التقييم	.846	4
إبداع العاملين	.868	5
الثبات الكلي	.953	17

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

يبين الجدول (1) أن قيمة ألفا كرونباخ أكبر من (0.8) لمحاو الاستبانة، وكان الثبات الكلي 0.953، وبما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبانة، وللبعد الفرعية أكبر من 0.60 وجاءت في مستوى عالي بالتالي

هذا يدل على ثبات الأداة وصلاحيته للقياس والدراسة. حيث كان معيار الحكم على متوسط الإجابات وفقاً لمقياس ليكرت:

المعيار = (درجة الإجابة العليا - درجة الإجابة الدنيا) / عدد فئات الإجابة
 المعيار = $(5-1)/5 = 0.8$ وبناءً عليه يكون توزيع الدرجات اعتماداً على طول الفئة كالآتي:

الجدول (2): توزيع درجات مقياس ليكرت بحسب المجال

المجال	درجة الموافقة	التقييم
[1.8 – 1]	غير موافق بشدة	منخفضة جداً
[2.6 – 1.81]	غير موافق	منخفضة
[3.4 – 2.61]	محايد	متوسطة
[4.2 – 3.41]	موافق	مرتفعة
[5 – 4.21]	موافق بشدة	مرتفعة جداً

المصدر: (حسون وآخرون، 2024، ص559)

قياس صدق الاتساق الداخلي: استُخدم مقياس بيرسون لقياس الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

الجدول (3): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة

Correlations						
		التخطيط	التصميم	التقييم	ابداع العاملين	Total
التخطيط	Pearson Correlation	1	.731**	.854**	.885**	.936**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
التصميم	Pearson Correlation	.731**	1	.691**	.787**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
التقييم	Pearson Correlation	.854**	.691**	1	.859**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
ابداع العاملين	Pearson Correlation	.885**	.787**	.859**	1	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.936**	.851**	.926**	.960**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

يبين خلال الجدول (3) أن قيم sig المقابلة للأبعاد كافة 0.00 وهي أقل من 0.1 بالتالي نرفض الفرضية العدم ونقبل الفرضية البديل التي تنص بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد المدروسة فيما بينها البعض ومع الإجمالي الكلي لمحاور الاستبانة، أي تحقق شرط مصفوفة الاتساق الداخلي وبالتالي صدق فقرات الاستبانة.

الإحصاءات الوصفية:

1. بالنسبة لبعد (التخطيط):

الجدول(4): الإحصاءات الوصفية لبعد التخطيط

Sig	t	Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
0.00	10.478	.126	.891	4.32	50	تظهر الجامعة كفاءة في تخطيط برامج التدريب عن بُعد بما يلبي احتياجات التطوير المهني.
0.00	12.652	.111	.782	4.40	50	تُراعى خطط التدريب عن بُعد في الجامعة أهداف تنمية الإبداع لدى العاملين.
0.00	17.502	.087	.614	4.52	50	يتم تحديد أهداف التدريب عن بُعد بوضوح ويتم مشاركتها مع المتدربين.
0.00	20.186	.080	.567	4.62	50	تتميز عملية تخطيط برامج التدريب عن بُعد بالتنظيم والهيكلية.
0.00	17.988	.08144	.57590	4.4650	50	بعد التخطيط

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

يبين الجدول رقم (4) أن قيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة فيما يخص بُعد التخطيط أكثر من متوسط الحياد (3)، وتقع بحسب مقياس ليكرت الخماسي ضمن المجال [4.21 – 5] وتقابل الإجابة بدرجة مرتفعة جداً، وبما أن احتمال الدلالة $P=0.000 < 0.05$ فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بواقع بعد التخطيط وبين متوسط المقياس المستخدم (3)، وعليه يمكن القول إن واقع بعد التخطيط في الجامعة محل الدراسة هو واقع مرتفع جداً.

2. بالنسبة لبعد (التصميم):

الجدول (5): الإحصاءات الوصفية لبعد التصميم

Sig	t	Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
0.00	16.188	.091	.646	4.48	50	تُصمم برامج التدريب عن بُعد بطريقة تُشجع على التفاعل والمشاركة الفعالة.
0.00	21.061	.079	.557	4.66	50	تُستخدم مجموعة متنوعة من الوسائط والأنشطة التفاعلية في برامج التدريب عن بُعد.
0.00	16.188	.091	.646	4.48	50	يُراعى تصميم برامج التدريب عن بُعد مبادئ التعلم.
0.00	19.114	.082	.577	4.56	50	تتميز محتويات برامج التدريب عن بُعد بالتنظيم والوضوح وسهولة الفهم.
0.00	21.040	.07343	.51925	4.5450	50	بعد التصميم

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

يبين الجدول رقم (5) أن قيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة فيما يخص بُعد التصميم أكثر من متوسط الحيات (3)، وتقع بحسب مقياس ليكرت الخماسي ضمن المجال [4.21 – 5] وتقابل الإجابة بدرجة مرتفعة جداً، وبما أن احتمال الدلالة $P=0.000<0.05$ فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بواقع بعد التصميم وبين متوسط المقياس المستخدم (3)، وعليه يمكن القول إن واقع بعد التصميم في الجامعة محل الدراسة هو واقع مرتفع جداً.

3. بالنسبة لبعد (التقييم):

الجدول(6): الإحصاءات الوصفية لبعد التقييم

Sig	t	Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
0.00	18.030	.090	.635	4.62	50	تُطبق الجامعة آليات تقييم فعالة لقياس مدى تحقيق أهداف التدريب عن بُعد.
0.00	15.658	.100	.705	4.56	50	تُستخدم نتائج تقييم التدريب عن بُعد لتحسين وتطوير البرامج التدريبية.
0.00	10.872	.123	.872	4.34	50	يتم تقييم مستوى رضا المتدربين عن برامج التدريب عن بُعد.
0.00	14.830	.104	.734	4.54	50	يُراعى تقييم التدريب عن بُعد قياس أثره على تنمية مهارات الإبداع.
0.00	17.469	.08672	.61323	4.5150	50	بعد التقييم

يبين الجدول رقم (6) أن قيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة فيما يخص بُعد التقييم أكثر من متوسط الحيات (3)، وتقع بحسب مقياس ليكرت الخماسي ضمن المجال [4.21 – 5] وتقابل الإجابة بدرجة مرتفعة جداً، وبما أن احتمال الدلالة $P=0.000<0.05$ فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بواقع بعد التقييم وبين متوسط المقياس المستخدم (3)، وعليه يمكن القول إن واقع بعد التقييم في الجامعة محل الدراسة هو واقع مرتفع جداً.

4. بالنسبة لمتغير (إبداع العاملين):

الجدول(7): الإحصاءات الوصفية لمتغير إبداع العاملين

Sig	t	Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
0.00	14.621	.104	.735	4.52	50	أصبحت أكثر قدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة بعد مشاركتي في برامج التدريب عن بُعد.
0.00	17.409	.091	.642	4.58	50	أصبحت أكثر ميلاً لطرح أسئلة وتحدي الأفكار التقليدية.
0.00	21.601	.075	.530	4.62	50	زادت ثقتي بنفسي في اقتراح حلول إبداعية للمشاكل التي أواجهها في العمل.
0.00	17.130	.091	.644	4.56	50	أصبحت أكثر انفتاحاً لتجربة مقاربات جديدة وغير تقليدية في أداء مهام عملي.
0.00	12.652	.111	.782	4.40	50	أشعر بأن بيئة العمل تشجعني على التفكير الإبداعي والتعبير عن أفكاري.
0.00	19.956	.07697	.54427	4.5360	50	إبداع العاملين

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

يبين الجدول رقم (7) أن قيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة فيما يخص متغير إبداع العاملين أكثر من متوسط الحياد (3)، وتقع بحسب مقياس ليكرت الخماسي ضمن المجال [4.21 – 5] وتقابل الإجابة بدرجة مرتفعة جداً، وبما أن احتمال الدلالة $P=0.000<0.05$ فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بواقع متغير إبداع العاملين وبين متوسط المقياس المستخدم (3)، وعليه يمكن القول إن واقع متغير إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة هو واقع مرتفع جداً.

وترى الباحثة أن المتوسطات الحسابية لجميع بنود الاستبانة جاءت مرتفعة، وقد تجاوزت في معظمها 4.4 من أصل 5. ويُعزى هذا الارتفاع إلى التقييم الواقعي من قبل أفراد العينة الذين عبّروا عن رضاهم العالي وإدراكهم الإيجابي لجودة التدريب عن بُعد وأثره على تطوير قدراتهم الإبداعية. ويُعزز هذا التفسير ما يلي:

(1) ارتفاع معاملات الارتباط والدلالة الإحصائية بين أبعاد التدريب والإبداع، مما يدل على انسجام إجابات العينة وتماسكها.

(2) اتساق الاتجاهات الإيجابية في إجابات المبحوثين مع واقع الجامعة الافتراضية السورية التي تُعد من أوائل المؤسسات التعليمية التي طبقت التدريب الإلكتروني بشكل ممنهج.

(3) عدم وجود تباينات أو تناقضات في استجابات العينة، مما يُشير إلى أن الآراء المُعبر عنها جاءت من واقع تجربة حقيقية وليست بدافع المجاملة أو الانحياز.

وبالتالي، فإن هذا الارتفاع لا يُعد مؤشراً على تحيُّز في الاستجابة، بل يعكس واقعاً موضوعياً إيجابياً ناتجاً عن خبرات مباشرة للمبحوثين مع برامج التدريب المُقدمة في الجامعة.

اختبار الفرضيات:

تجدر الإشارة إلى أن استخدام معامل الارتباط Pearson في هذه الدراسة يهدف إلى إثبات العلاقة الارتباطية بين أبعاد التدريب عن بعد والإبداع، أي التحقق من "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية". أما الانحدار الخطي المتعدد، فقد استخدم لقياس الأثر السببي لأبعاد التدريب على الإبداع، وتفسير نسبة التغيرات في المتغير التابع (الإبداع) من خلال معامل التحديد (R^2). وعليه فإن تحليل العلاقة (دور) يسبق تحليل التأثير (تأثير سببي)، ويكمل أحدهما الآخر.

الجدول(8): جدول التوزيع الطبيعي للمحاور

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
بعد التخطيط	0.078	50	0.200
بعد تصميم	0.072	50	0.118
بعد تقييم	0.065	50	0.147
أبداع العاملين	0.069	50	0.155

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

من الجدول رقم (8) نلاحظ أن قيمة $sig > 0.05$ بالتالي نقبل الفرضية العدم التي تنص أن البيانات تتبع للتوزيع الطبيعي ، أي أن محاور الاستبانة تتبع للتوزيع الطبيعي، وبناءً عليه، فإن استخدام الاختبارات المعلمية في الجانب التطبيقي من الدراسة يُعد مناسباً ومتوافقاً مع خصائص البيانات.

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد دور معنوي للتخطيط في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

الجدول (9): نتائج الارتباط الخطي البسيط بين التخطيط وإبداع العاملين

Correlations			
		التخطيط	إبداع العاملين
التخطيط	Pearson Correlation	1	.885
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
إبداع العاملين	Pearson Correlation	.885	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

يبين الجدول رقم (9) قيمة احتمال الدلالة ($sig=0.000$) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.01)، وعلية نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: بوجود دور معنوي للتخطيط في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.885$) وبإشارة موجبة، مما يدل على أن العلاقة طردية وقوية بين التخطيط وإبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد دور معنوي للتصميم في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

الجدول (10): نتائج الارتباط الخطي البسيط بين التصميم وإبداع العاملين

Correlations			
		التصميم	إبداع العاملين
التصميم	Pearson Correlation	1	.787
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
إبداع العاملين	Pearson Correlation	.787	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

يبين الجدول رقم (10) أن قيمة احتمال الدلالة ($sig=0.000$) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.01)، وعلية نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: بوجود دور معنوي للتصميم في تنمية إبداع العاملين في

الجامعة محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.787$) بإشارة موجبة، مما يدل على أنَّ العلاقة طردية وجيدة بين التصميم وإبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.
الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد دور معنوي للتقييم في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

الجدول (11): نتائج الارتباط الخطي البسيط بين التقييم وإبداع العاملين

Correlations			
		التقييم	إبداع العاملين
التقييم	Pearson Correlation	1	.859
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
إبداع العاملين	Pearson Correlation	.859	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

يبين الجدول رقم (11) قيمة احتمال الدلالة ($\text{sig}=0.000$) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.01)، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: بوجود دور معنوي للتقييم في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.859$) بإشارة موجبة، مما يدل على أنَّ العلاقة طردية وقوية بين التقييم وإبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.
الفرضية الرئيسية: لا يوجد دور معنوي للتدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة الافتراضية السورية.

الجدول (12): معامل الارتباط والتحديد لنموذج الانحدار الخطي المتعدد للتدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923	.852	.842	1.08207

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

الجدول (12): جودة نموذج تحليل التباين بين التدريب عن بعد وإبداع العاملين

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.020	3	103.007	87.974	.000
	Residual	53.860	46	1.171		

		Total	362.880	49		
--	--	-------	---------	----	--	--

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

الجدول (13): نتائج الانحدار المتعدد بين متغيرات الدراسة

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.224	1.399		.875	.386
	التخطيط	.503	.139	.426	3.619	.001
	التصميم	.334	.111	.255	3.013	.004
	التقييم	.354	.123	.319	2.871	.006

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

من الجدول (12) بلغ معامل الارتباط (0.932) وهو يدلّ على ارتباط قوي بين التدريب عن بعد وإبداع العاملين. وبلغ معامل التحديد (0.852)، وهو ما يعني أن التدريب عن بعد يفسر 85% من التغيرات الحاصلة في إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة. وذلك وفق المعادلة الآتية:

$$Y(\text{إبداع العاملين}) = \beta + \alpha_1 X_1 (\text{التخطيط}) + \alpha_2 X_2 (\text{التصميم}) + \alpha_3 X_3 (\text{التقييم})$$

$$Y = 1.224 + 0.503X_1 + 0.334X_2 + 0.354X_3$$

مما سبق يمكن القول أنه كلما زاد بعد التخطيط بمقدار وحدة واحدة زاد إبداع العاملين بمقدار 50%، وكلما زاد بعد التصميم بمقدار وحدة واحدة أيضاً زاد إبداع العاملين بمقدار 33%، وكلما زاد بعد التقييم زاد إبداع العاملين بمقدار 35%، وعليه ترى الباحثة تفاوت الأثر بين الأبعاد الثلاثة من حيث التأثير على إبداع العاملين، وبذلك يمكن القول أن بعد التخطيط هو الأكثر تأثيراً على إبداع العاملين.

كما أن قيمة معامل التباين تبلغ (87.974) عند القيمة الاحتمالية (Sig= 0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعني رفض الفرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص: بوجود دور معنوي للتدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

النتائج و المناقشة:

1. أظهرت النتائج أن برامج التدريب عن بعد في الجامعة الافتراضية السورية لها دور إيجابي وملحوس على إبداع العاملين، حيث أصبح العاملون أكثر قدرة على توليد أفكار جديدة، وأكثر ميلاً لطرح الأسئلة وتحدي الأفكار التقليدية، وأكثر ثقة بأنفسهم في اقتراح حلول إبداعية، وأكثر انفتاحاً لتجربة مقاربات جديدة في العمل. وهذا يتماشى مع النظريات الحديثة في التعلم البنائي والتعلم الذاتي، التي تركز على دور المتعلم النشط وتوظيف التكنولوجيا لتعزيز التفكير النقدي والإبداعي.

2. بيّنت النتائج أن التخطيط الجيد لبرامج التدريب عن بعد يُعد عاملاً رئيسياً في تعزيز إبداع العاملين، من خلال وضوح الأهداف وتنظيم العملية التدريبية وتلبية احتياجات التطوير المهني. وهذا يتفق مع ما ورد في النموذج المنهجي

للتدريب القائم على تحليل الاحتياجات والتقويم المستمر، كما أكدت دراسة [12] التي أشارت إلى أهمية التخطيط المنهجي في تدريب العاملين لتحقيق نتائج فعالة وتعزيز الإبداع.

3. رغم أن تصميم البرامج التدريبية كان جيداً من حيث المحتوى، إلا أن النتائج أظهرت أن التفاعل والمشاركة الفعالة لا تزال محدودة، مما يشير إلى الحاجة لمزيد من المرونة وإدماج أدوات وأساليب تفاعلية حديثة. وهذا يتقاطع مع نتائج دراسات سابقة، مثل دراسة [15] التي أكدت أن التدريب الفعال يجب أن يُبنى على التفاعل والتعلم التشاركي باستخدام تقنيات التعاون الرقمي لتعزيز المشاركة والإبداع.

4. أوضحت النتائج أن التزام الجامعة بالتقييم يمثل نقطة قوة مهمة، خاصة في ما يتعلق بتقييم رضا المتدربين، مما يوفر فرصة دائمة للتحسين. وهذا يتوافق مع مفاهيم إدارة الجودة الشاملة التي تؤكد أهمية التغذية الراجعة في تطوير البرامج التدريبية.

5. كشفت النتائج أن التدريب، وإن كان ضرورياً، لا يكفي وحده لتعزيز الإبداع ما لم تتوفر بيئة عمل داعمة تشجع على حرية التفكير والتعبير، وتكافئ الأفكار الجديدة والمخاطر المحسوبة. وهو ما تشير إليه نماذج الإبداع المؤسسي والنظرية التحفيزية، التي تؤكد أهمية الثقافة التنظيمية في دعم التفكير الإبداعي.

الاستنتاجات والتوصيات:

1. الاستمرار في تقديم البرامج التدريبية وتوسيع نطاقها، مع التركيز على البرامج التي ثبت أثرها في تعزيز الإبداع، وذلك من خلال إجراء تحليل دوري لتقييم فعالية البرامج الحالية بناءً على نتائج الأداء والإبداع لدى العاملين، وتخصيص ميزانيات مناسبة لتطوير برامج موجهة بشكل أكبر نحو تنمية التفكير الابتكاري، بالإضافة إلى تقديم حوافز للعاملين الذين يظهرون تطبيقاً عملياً لما تعلموه، بما يعزز ثقافة التعلم المستمر والإبداع.
2. تعزيز فعالية التخطيط للبرامج التدريبية من خلال تشكيل لجان تخطيط مشتركة تضم ممثلين عن مختلف الإدارات، لضمان توافق البرامج مع احتياجاتهم الفعلية، واعتماد أدوات جمع بيانات مثل استطلاعات الرأي وتحليل الفجوات المهارية، وتصميم برامج مخصصة لسد هذه الفجوات. كما يُوصى بوضع مؤشرات أداء واضحة لتقييم التخطيط، وضمان استمرارية تحسينه.
3. تطوير البُعد التفاعلي والتصميمي في البرامج التدريبية، من خلال:
 - دمج الأنشطة التفاعلية مثل ورش العمل الافتراضية والمشاريع الجماعية.
 - استخدام منصات تعلم إلكترونية توفر أدوات تعاونية وتفاعلية.
 - اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي في التدريب (مثل روبوتات المحادثة التفاعلية أو التقييم الذكي) لتحفيز التفكير الإبداعي.
 - تدريب المدربين على استخدام استراتيجيات تدريس حديثة ومشجعة للتفاعل.
 - توفير دعم فني وتقني مستمر يسهل تجربة المتدربين.
4. تعزيز آليات تقييم البرامج التدريبية من خلال إجراء استبيانات رضا المتدربين بعد كل برنامج تدريبي، وإجراء مقابلات فردية أو جماعية، وتحليل ردود المتدربين لتحديد الاتجاهات والمشكلات الشائعة، واستخدام نتائج التقييم في تحسين البرامج المستقبلية.

5. توفير بيئة عمل تنظيمية داعمة للإبداع، من خلال تشجيع ثقافة التفكير الحر، وتخصيص وقت وموارد لدعم التجريب وتطبيق الأفكار الجديدة، وتقديم مكافآت للمساهمات الإبداعية، وتوفير قنوات اتصال مفتوحة بين العاملين والإدارة، إلى جانب تقديم الدعم اللازم لتحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع عملية قابلة للتنفيذ.

References:

- [1] S. Ahlam and R. Bata, "The Impact of Administrative Empowerment on Employee Creativity "Case Study of Sonaric Corporation, Fréjaoua Unit - Mila Province", *Unpublished Master's Thesis*, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, University of Abdelhafid Boussouf, Mila, In Arabic, (2023).
- [2] A. Bukheet, "The Impact of E-Training on the Skills of Employees in the Republic of Sudan: An Applied Study on Employees of Sennar Locality during the period 2015-2023", *The International Journal of Economic Studies*, Vol.8, No.32, pp. 75-99, In Arabic, (2025).
- [3] A. Al-Batti, M. Dbnoun, M. Al-Ammari, S. Abu Rumaila, "The Impact of Total Quality Management on Administrative Creativity", *Journal of Economic Studies*, Vol. 5, No. 1, pp. 66-94, In Arabic, (2022).
- [4] M. Belkhadir, "The Impact of Moral Motivation on Employee Creativity (Field Study)", *Journal of the University of Sharjah*, Vol.12, No.2, pp. 162-186, In Arabic, (2015).
- [5] I. Juwailes, "The Reality of Electronic Training and Its Relationship to Self-Esteem with Statistical Significance among Employees of Palestinian Universities "A Case Study of Al-Quds University and Al-Istiqlal University", *Unpublished Master's Thesis*, Faculty of Business and Economics, Al-Quds University, In Arabic, (2021).
- [6] A. Hassoun , L. Asber, G. Mahfouz, "Evaluation of the Reality of Expert Systems in the General Company of the Port of Lattakia", *Journal of Lattakia University for Research and Scientific Studies*, Series of Economic and Legal Sciences, Vol.39, No. 5, pp. 551-569. In Arabic, (2024).
- [7] F. Al-Sharif, "Work Ethics and Their Relationship to Administrative Creativity Among Workers in Small Enterprises in the City of Riyadh", *Journal of Contemporary Business Studies*, Vol.11, No.19, pp. 1139-1178, In Arabic, (2025).
- [8] S. Al-Shehri, "The Impact of Electronic Training on the Performance of Employees in the Safi Danone Company", *The Arab Foundation for Science and Publishing Research*, Vol.7, No.10, pp. 84-99, In Arabic, (2023).
- [9] I. Lutfi and Q. Nazrahan, "Electronic Training and its Role in Developing Human Competencies", *The Twelfth Scientific Conference: Training for Employment and Development*, December 9-10, University of Ahmed Bouguerra Boumerdès, Algeria. In Arabic, (2018).
- [10] A. Al-Jarjawi and O. Al-Alam, "Training and its impact on administrative creativity: A field study applied to workers in the town of Gaza", *Journal of Economics, Finance and Business*, Vol.8, No.1, pp129-154, In Arabic, (2024).
- [11] D. Ilma, A. Muhammadi, F. Rabitha, "The Effect of Remote Work Policy, Workplace Flexibility, and Employee Creativity in Enhancing Employee Productivity in State-Owned Enterprises in Indonesia", *West Science Business and Management*, Vol. 3, No. 01, 133-141, In Arabic, (2025).

- [12] T. Ystein and f. Bjørn, "Work from home and collective creativity: Exploring the experiences of IT professionals", *Cogent Business & Management*, (10), (2023).
- [13] M. Alhooti and M. Anto, *The Effect of E-Training on Employee Performance of Gulf Petrochemical Industries Company in the Kingdom of Bahrain*, *iKSP Journal of Innovative Writings*, Vol. 1, No. 1, pp.42-52, (2020).
- [14] E. Deci, L. Ryan, G. Williams, "Need satisfaction, motivation, and well-being in the workplace", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 38, No. 5, pp.727-744, (2017).
<https://doi.org/10.1002/job.2145>
- [15] S. Hrastinski, "Asynchronous and synchronous e-learning", *Educause Quarterly*, Vol. 31, No. 4, pp.51-55, (2008).
- [16] H. Kremer, I. Villamor, H. Aguinis, "Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing", *Business Horizons*, Vol. 62, No. 1, pp.65-74, (2019).
- [17] b. Moorhouse and k. Wong, "Blending asynchronous and synchronous digital technologies and instructional approaches to facilitate remote learning," *J. Comput. Educ*, Vol. 9, No. 1, pp.51–70, (2022).
- [18] R. Noe, *Employee Training and Development* (7th Edition), *McGraw-Hill Education*, (2017).
- [19] R. Raj, A. Mathew, M. Ouseph, L. Philipose, S. Joseph, "The Impact of E-Learning Platforms", *International Research Journal on Advanced Engineering and Management*, Vol. 2, pp.3511-3518, (2024).
- [20] H. Schunk and K. DiBenedetto, "Motivation and social-cognitive theory", *Contemporary Educational Psychology*, vol.60, (2020).
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101832>.
- [21] E. Shalley and E. Perry-Smith, "The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective", *Academy of Management Annals*, Vol.15, No.2, pp. 802-841, (2021). <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0056>.
- [22] S. Shin and I. Jeong, "Do high-involvement HRM practices matter for worker creativity? A cross-level approach," *The International Journal of Human Resource Management*, Vol .29, No .2, pp.260–285, (2018).
- [23] Z . Song, Q. Gu, L. Cooke, "The effects of high- involvement work systems and shared leadership on team creativity: A multilevel investigation", *Human Resource Management*, Vol .59, No. 2, pp.201-213, (2020)
- [24] C. Wolor, S. Solikhah, N. Fidhyallah, "Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19," *Journal of Asian Finance*, Economics and Business, Vol .7, No .10, pp.1-20, (2020).
- [25] A. Zeb, N. Abdullah, A. Hussain, A. Safi, "Authentic leadership, knowledge sharing, and employees' creativity," *Management Research Review*, Vol.43, No.6, pp.669-960, (2020).