

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

Maya Daoud *^{ID}

Dr. Walaa Nassour **

Dr. Suzanne Nasser ***

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

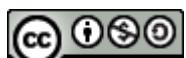
□ ABSTRACT □

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 نصوص^{**}

د. سوزان ناصر^{***}

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

ملخص □

هدف البحث إلى تحديد دور التدريب عن بعد بأبعاده (الخطيط، 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 مناذج 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 الخطيط 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 خطيط تتضمن ممثلين عن مختلف الأقسام لضمان تلبية البرامج لاحتياجاتهم المتعددة، وإجراء استطلاعات رأي منتظمة للعاملين لجمع ملاحظاتهم واقتراحاتهم، واستخدام البيانات والتحليلات لتحديد الفجوات في المهارات وتصميم البرامج التي تعالجها، ووضع مؤشرات أداء لنقييم فعالية الخطيط.

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



حقوق النشر : مجلة جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - سوريا، يحفظ المؤلفون حقوق النشر بموجب CC BY-NC-SA 04 الترخيص

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

Maya.dawod@tishreen.edu.sy

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

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

مقدمة:

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم في مجالات المعرفة والتكنولوجيا، ولا سيما في تقنية المعلومات والاتصالات، بُرزت توجهات حديثة في ممارسات إدارة الموارد البشرية. وبعد التدريب عن بعد من أبرز هذه التوجهات التي فرضتها متطلبات العصر الرقمي، حيث أَسْهَمَت التقنيات الحديثة في تطوير أساليب تدريبية تتجاوز القيود هذه الدراسة إلى استقصاء دور التدريب عن بعد في تنمية الإبداع لدى العاملين في الجامعة الافتراضية السورية، وتقدير مدى تطبيق استراتيجية 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 استبيان 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 التربوي، 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 التربوي، 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 استبيان على عينة عشوائية مكونة من (231) موظفًا، 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 الأصلية وتبادل المعرفة وإبداع الموظفين

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة الأصلية 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 لمشرفיהם، كما تم إجراء التحليل العامل التوكيدي (CFA) باستخدام نمذجة المعادلة الهيكيلية (SEM) للتحقق من صحة النتائج بين المتغيرات. أظهرت النتائج أن القيادة الحقيقة هي التي تنتسب بشكل إيجابي

بمشاركة المعرفة وإبداع الموظفين من خلال دور الوسيط في بيئة الفريق (السلامة النفسية وبيئة الثقة في الفريق)، كما أن بيئه 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 البتروكيميات في مملكة البحرين.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على مستوى أداء العاملين في شركة الخليج لصناعة البتروكيميات في مملكة البحرين. تم استخدام البحث المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات تم توزيعه على المشاركون في الدراسة (94) موظفاً تم اختيارهم عشوائياً من شركة جيتك والذين تلقوا تدريباً عبر الإنترن特، 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 بعد (و خاصة أثناء جائحة كوفيد-19) على الإبداع الجماعي بين موظفي تكنولوجيا المعلومات، مع التركيز على التدريب التعاوني عبر الإنترن特. 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 بعد، ومرنة مكان العمل، وإبداع الموظف في تعزيز إنتاجية العاملين في الشركات الحكومية في إندونيسيا**

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين سياسة العمل عن بعد ومرنة بيئة العمل من جهة، وإبداع الموظفين وإنتاجيتهم من جهة أخرى، وذلك في مؤسسات حكومية إندونيسية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي (Quantitative Approach) باستخدام استبيان إلكتروني تم توزيعها على 233 موظفاً يعملون في شركات حكومية، وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي البنائي (SEM-PLS). أظهرت الدراسة أنه كان للعمل عن بعد تأثير مباشر موجب على الإبداع، كما أن مرنة 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 تطرق الدراسات السابقة إلى دراسة هذا الدور الذي يؤديه التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة المدرستة.

مشكلة البحث:

في ظل التحولات التقنية المتتسارعة، بات التدريب عن بعد أحد الاستراتيجيات الحديثة التي تل JACK 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 وقدرها (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، الطلق، المرونة، الحساسية للمشكلات)؟

- هل يشعر العاملون بالدعم المؤسسي لتحويل أفكارهم الإبداعية إلى ممارسات واقعية داخل العمل؟
- ما هو تأثير التدريب عن بعد على تعزيز الإبداع لدى العاملين في الجامعة الافتراضية السورية؟
- كيف يساهم التدريب عن بعد في تطوير القدرات الإبداعية للعاملين ضمن بيئة العمل الجامعية؟

وبناءً على نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة توصلت إلى المؤشرات الآتية لمشكلة البحث: جود تقاويم نسبية في الوصول إلى المعلومات في الوقت المناسب، مما قد يضعف 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.

• سجل بعد 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 بعد مصممة بكفاءة، لكنها لم تتعكس بالكامل في شعور العاملين بفاعلية تعزيز أدائهم الإبداعي داخل بيئة العمل.

• رغم تنوع محتوى التدريب، إلا أن بعض القدرات الإبداعية كالثقة بطرح الأفكار الجديدة وتطبيقاتها فعلياً لا تزال غير مدرومة 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 تمكنت 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: تبع الأهمية النظرية لهذا البحث من حداة الموضوع، حيث يربط بين التدريب عن بعد 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 بعد 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، يستند 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 يسهم في رفع مستويات الإبداع. وتأمل الباحثة أن يسهم هذا البحث في إضافة مادة علمية جديدة للمهتمين في هذا المجال.

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

تمثل أهداف البحث من خلال الآتي:

الهدف الرئيس البحث إلى تحديد دور التدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة الافتراضية السورية.

و يتفرع 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 الصفرية H0: لا يوجد دور معنوي للتدريب عن بعد في تنمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

و يتفرع عنها مجموعة من الفرضيات الفرضية:

بعد 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.

بعد 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.
طائق 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 الاستباطي، 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 التتحقق 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 حالة 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، واسترداد منها 50 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

حدود البحث:

حدود زمانية: 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 يُعرف التدريب عن بعد بأنه عملية تهيئة بيئة المنظمة بتفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسوب الآلي وشبكاته ووسائله 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 عرّف التدريب الإلكتروني بأنه عملية التدريب عن بعد باستخدام الإنترن特 لتوفير المعرفة الضرورية للأفراد حول مختلف الموضوعات المختارة أو المتخصصة، بهدف رفع المستوى العلمي والعملي 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 متواجدون في نفس الوقت ويتفاعلون مباشرةً 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 التربوي 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][24] 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 للمتدربين 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 مستوى مهاراتهم الوظيفية والإدارية.

ث- يتميز التدريب عن بعد بتكلفته 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 تدريسي 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، و يؤثر في المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والفنية 12، حيث أن إبداع العاملين هو مجموعة من الأفكار والمارسات 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 والمرنة 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- يُعد الإبداع عنصراً أساسياً في تحقيق التطوير والتقدم داخل المنظمة، حيث يسهم في مواكبة التطورات المعرفية والتكنولوجية في بيئة العمل. فهو يمكن المنظمة من تبني أفكار وأساليب مبتكرة تساهم في خلق بيئة إيجابية تساعد 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 والإنجازية.
 - ت- يشجع الإبداع الموظفين على الاستقلالية وتبسيط الإجراءات الإدارية، مما يخلق بيئة تنظيمية منارة 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 بسلامة.
 - ج- يسهم الإبداع في تحسين جودة الخدمات المقدمة، مما يعود بالنفع على المنظمة والأفراد على حد سواء. كما يتيح للعاملين فرصة تمية قدراتهم الفكرية والعقلية من خلال اختبار مهاراتهم الابتكارية.
 - ح- يساعد الإبداع على الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، حيث يوظف الموظفون في البحث عن حلول جديدة وتطوير أنظمة العمل بما يتلائم 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. تتطرق هذه النظرية من أن المتعلم ليس مجرد متلقٍ سلبي للمعلومات، بل هو مشارك نشط في بناء معرفته من خلال التفاعل مع بيئته التعليمية وزملائه. ويعتبر التفاعل الاجتماعي والتعاون من أهم عناصر التعلم البنائي، حيث يتيح للمتعلمين فرصة مناقشة الأفكار وتداول الخبرات مما يعزز الفهم العميق وتطور مهارات التفكير النقدي والإبداعي. تشير الدراسات الحديثة إلى أهمية تصميم بيئة 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 بيئة 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 ثلثية ثلاثة احتياجات نفسية أساسية (الحاجة إلى الكفاءة، الحاجة إلى الاستقلالية، وال الحاجة 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 لفرد 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، وتتوفر 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 الموضوعة 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 رئисيين:

- **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 ومحذحة 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 الاحصائي، ومن ثم قامت الباحثة باستخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية لتبيان دور التدريب عن بعد في تمية إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

تم التأكيد 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 لمحاور 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 spss 26

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

هذا يدل على ثبات الأداة وصلاحيتها لقياس الدراسة. حيث كان معيار الحكم على متوسط الإجابات وفقاً لمقياس ليكرت:

المعيار = (درجة الإجابة العليا - درجة الإجابة الدنيا) / عدد فئات الإجابة

$$\text{المعيار} = \frac{0.8}{5} = 0.8$$
 وبناءً عليه يكون توزيع الدرجات اعتماداً على طول الفئة كالتالي:

الجدول (2): توزيع درجات مقياس ليكرت بحسب المجال

المجال	درجة الموافقة	التقدير
]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، ص 559)

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						
		الخطيط	التصميم	التقدير	ابداع العاملين	Total
الخطيط	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
التقدير	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 وبالتالي نرفض الفرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة 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 بعد (التخطيط):

الجدول(4): الإحصاءات الوصفية بعد 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 بعد بما يلبي احتياجات التطوير المهني.
0.00	12.652	.111	.782	4.40	50	تراعي خطط التدريب عن بعد في الجامعة أهداف تنمية الابداع لدى العاملين.
0.00	17.502	.087	.614	4.52	50	يتم تحديد أهداف التدريب عن بعد بوضوح ويتم مشاركتها مع المتدربين.
0.00	20.186	.080	.567	4.62	50	تتميز عملية تخطيط برامج التدريب عن بعد بالتنظيم والهيكلة.
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 بعد التخطيط أكثر من متوسط الحيدار (3)، وتقع بحسب مقياس ليكرت الخماسي ضمن المجال [4.21 – 5] وتقابل الإجابة بدرجة مرتفعة جداً، وبما أن احتمال الدلالـة $P=0.000 < 0.05$ فإننا نرفض فرضية العـدم ونقبل الفرضية البديلة القائلـة بـوجود فـروق معنـوية بين مـتوسط إـجابـات أـفرـادـ العـينـةـ فيما يـتعلـقـ بـوـاقـعـ بـعـدـ التـخـطـيطـ وـبـيـنـ مـتوـسـطـ المـقـيـاسـ المـسـتـخدـمـ (3)، وـعـلـيـهـ يـمـكـنـ القـوـلـ إنـ وـاقـعـ بـعـدـ التـخـطـيطـ فـيـ الجـامـعـةـ محلـ الـدـرـاسـةـ هوـ وـاقـعـ مـرـتفـعـ جـداـ.

2. بالنسبة بعد (التصميم):

الجدول (5): الإحصاءات الوصفية بعد التصميم

Sig	t	Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
0.00	16.188	.091	.646	4.48	50	تُصمـمـ بـرـامـجـ التـدـريـبـ عـنـ بـعـدـ بـطـرـيقـةـ شـجـعـ عـلـىـ التـفـاعـلـ وـالـمـشـارـكـةـ الفـعـالـةـ.
0.00	21.061	.079	.557	4.66	50	تُسـتـخـدـمـ مـجـمـوعـةـ مـتـوـلـعـةـ مـنـ الوـسـائـطـ وـالـأـشـطـةـ التـفـاعـلـيـةـ فـيـ بـرـامـجـ التـدـريـبـ عـنـ بـعـدـ.
0.00	16.188	.091	.646	4.48	50	يرـاعـيـ تـصـمـيمـ بـرـامـجـ التـدـريـبـ عـنـ بـعـدـ مـبـادـيـ الـتـعـلـمـ.
0.00	19.114	.082	.577	4.56	50	تـتـمـيزـ مـحـتـويـاتـ بـرـامـجـ التـدـريـبـ عـنـ بـعـدـ بـالـتـنـظـيمـ وـالـوـضـوحـ وـسـهـولةـ الـفـهـمـ.
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 الحيداد (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 بُعد التصميم وبين متوسط المقياس المستخدم (3)، وعليه يمكن القول إن واقع بُعد التصميم في الجامعة محل الدراسة هو واقع مرتفع جداً.

3. بالنسبة لبعد (التقييم):

الجدول(6): الإحصاءات الوصفية بعد التقييم

Sig	t	Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
0.00	18.030	.090	.635	4.62	50	يُطبق الجامعة آليات تقييم فعالة لقياس مدى تحقيق أهداف التدريب عن بعد.
0.00	15.658	.100	.705	4.56	50	تُستخدم نتائج تقييم التدريب عن بعد لتحسين وتطوير البرامج التدريبية.
0.00	10.872	.123	.872	4.34	50	يتم تقييم مستوى رضا المتدربين عن برامج التدريب عن بعد.
0.00	14.830	.104	.734	4.54	50	يرُاعي تقييم التدريب عن بعد قياساته 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 الحيداد (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 بُعد التقييم وبين متوسط المقياس المستخدم (3)، وعليه يمكن القول إن واقع بُعد 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 ومبكرة بعد مشاركتي في برامج التدريب عن بعد.
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	زاد ثقتي بنفسي في اقتراح حلول إبداعية للمشاكل التي أواجهها في العمل.
0.00	17.130	.091	.644	4.56	50	أصبحت أكثر افتتاحاً لتجربة مقاربات جديدة وغير تقليدية في أداء مهام عملني.
0.00	12.652	.111	.782	4.40	50	أشعر بأن بينة العمل تشجعني على التفكير الإبداعي والتغيير عن أفكارى.
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 لـإجابات 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)، وعلىه 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. ويعزى هذا الارتفاع إلى التقييم الواقعي من قبل أفراد العينة الذين عبروا عن رضاهم العالي وإدراكهم الإيجابي لجودة التدريب عن بعد وأثره على تطوير قدراتهم الإبداعية. ويعزز 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 منهج.

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

وبالتالي، فإن هذا الارتفاع لا يُعد مؤشراً على تحيز في الاستجابة، بل يعكس واقعاً موضوعياً إيجابياً ناتجاً عن خبرات مباشرة للمبحوثين مع برامج التدريب المقدمة 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 الخطى المتعدد، فقد استخدم لقياس الأثر السببى 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 سببى)، ويكملا أحدهما الآخر.

الجدول(8): جدول التوزيع الطبيعي للمحاور

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

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على spss26

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

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد دور معنوي للخطيط 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)، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: بوجود دور معنوي للخطيط 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)، وعليه 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 وحيدة بين التصنيم وإبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد دور معنوي للتقدير 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 الدالة ($sig=0.000$) وهي أصغر من مستوى الدالة (0.01)، وعليه نرفض فرضية عدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: بوجود دور معنوي للتقدير 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

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
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 التغييرات الحاصلة في إبداع العاملين في الجامعة محل الدراسة. وذلك وفق المعادلة الآتية:

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

$$Y = \beta + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3$$

$$Y = \text{التجهيز} + \text{التصميم} + \text{التقييم}$$

ما 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 تناولت 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 وملموس 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 افتتاحاً 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 الناقد والإبداعي.

2. بيّنت النتائج أن التخطيط الجيد لبرامج التدريب عن بعد يُعد عاملًا 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 التربوية 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 يتقطع 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 بالتقدير يمثل نقطة قوة مهمة، خاصة في ما يتعلق بتقييم رضا المتدربين، مما يوفر فرصة دائمة للتحسين. وهذا يتواافق مع مفاهيم إدارة الجودة الشاملة التي تؤكد أهمية التغذية الراجعة في تطوير البرامج التربوية.

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

الاستنتاجات والتوصيات:

1. الاستمرار في تقديم البرامج التربوية وتوسيع نطاقها، مع التركيز على البرامج التي ثبت أثرها في تعزيز الإبداع، وذلك من خلال إجراء تحليل دوري لتقدير 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 حواجز للعاملين الذين يظهرون تطبيقاً عملياً لما تعلموه، بما يعزز ثقافة التعلم المستمر والإبداع.

2. تعزيز فعالية التخطيط للبرامج التربوية 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 المهنية، وتصميم برامج مخصصة لسد هذه الفجوات. كما يُوصى بوضع مؤشرات أداء واضحة لتقدير التخطيط، وضمان استمرارية تحسينه.

3. تطوير البُعد التفاعلي والتصميمي في البرامج التربوية، 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 التربوية من خلال إجراء استبيانات رضا المتدربين بعد كل برنامج تدريسي، 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، وتخفيض وقت وموارد لدعم التجريب وتطبيق الأفكار الجديدة، وتقييم 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).