

دور إستراتيجية التدريب الإلكتروني في بناء المقدرات الإبداعية " دراسة ميدانية على قطاع البترول "

سامح محمد السولية

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الي تحليل أثر استراتيجية التدريب الإلكتروني في بناء في بناء المقدرات الإبداعية بشركات قطاع البترول المصري، وقد تم تطبيق الجزء الميداني على العينة العشوائية الطبقية، وتم استخدام التوزيع النسبي في العينة محل الدراسة نظرا لأن هناك نوعين من القطاعات في شركات البترول، ولذلك قام الباحث بأخذ عينة من كل قطاع عند مستوي ثقة (٩٥%) وخطأ مسموح به ٥% \pm تساوى (٣٧٤) مفردة، قد استخدم الباحث المعالجة الإحصائية للبيانات المجمعة في قوائم الدراسة من خلال استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) بالإضافة الى اختبار نموذج الدراسة من خلال برنامج (LISREL) للحصول على نتائج الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية التدريب الإلكتروني في بناء المقدرات الإبداعية بشركات قطاع البترول المصري.

Abstract:

The study aimed to analyze the effect of the electronic training strategy in building the creative competences of the Egyptian petroleum sector companies, and the field part was applied to the stratified random sample, and the proportional distribution was used in the sample under study because there are two types of sectors in the petroleum companies, so the researcher By taking a sample from each sector at a confidence

level (95%) and an allowable error of $5\% \pm$ equal to (374) individuals, the researcher used the statistical treatment of the data collected in the study lists through the use of the Statistical Package Program (SPSS) in addition to testing the study model through (LISREL Program) to obtain the results of the study, and the study found a statistically significant significant effect of the e-training strategy on building the creativity competences of the Egyptian petroleum sector companies

مقدمة الدراسة:

تقوم منظمات الأعمال الحديثة بالاستعداد لمنافسة السوق العالمي من خلال قيامها بالاعتماد أو التركيز على نقاط قوتهم الداخلية المتميزة لتوفير المزيد من القيمة المضافة للعملاء ومواجهة تحديات المنافسة العالمية، وأصبح لزاما على المنظمات تسخير أفضل وأقصى ما لديها من مقدرات جوهرية في سبيل الوصول الي حالة من الاستقرار أولاً، ومن ثم التنافس والتغلب على الآخرين باستثمار ما لديها من مقدرات جوهرية، وبناء عليه فان المقدرات الجوهرية تمثل جوهر عملية المنافسة والتفوق وتمثل قوي استراتيجية مولدة للقيمة ومحققة للأداء المتميز.⁽¹⁾

ويشغل قطاع البترول مكانة محورية وهامة في الاقتصاد القومي المصري نظرا للمقومات الضخمة والتي تشكل فرصا هائلة لتنمية القطاع وتوظيفه ليصبح أحد أهم دعائم النمو الاقتصادي الشامل والتنمية المستدامة في مصر، وعلى الرغم من أهمية وفعالية التدريب الإلكتروني وبناء المقدرات الابداعية كمدخل لتحقيق الأداء المتميز الا ان شركات قطاع البترول المصري تعاني من العديد من المشاكل والتحديات وبصفة اساسية في مجال الاستثمار في الموارد البشرية ومعرفة نسبة العائد المتوقع لهذا الاستثمار.

الجزء الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: الدراسات السابقة:

١- دراسة (Tanner , A ,2017) والمقدمة بعنوان: (٢)

"التدريب الإلكتروني لمستقبل مشغلو المعرفة في ضوء زيادة المهارات السلوكية
والفنية في شركات القطاعات الهندسية في شيكاغو"

استهدفت الدراسة التعرف على دور التدريب الإلكتروني في اكتساب المعرفة السلوكية والفنية للعاملين في المؤسسات الهندسية في ولاية شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية، والتعرف على دور التدريب الإلكتروني في بناء المقدرات المعرفية وتحقيق اقتصاد المعرفة، من خلال بناء وتنمية مهارات التواصل والاتصال والتفكير والقيادة وذلك إلى جانب المهارات الفنية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن المهارات الفنية والسلوكية تؤثر بشكل كبير على سلوكيات العاملين وأدائهم، ولذلك فلا بد من التركيز على تغيير القيم ومراعاة تعزيز القيم الإيجابية عند التخطيط ومعالجة أوجه القصور، وأيضاً التأكيد على أهمية مشاركة العاملين في برامج التدريب الإلكتروني المقدمة لهم، وأوصت الدراسة بضرورة تصميم نموذج علمي للاستفادة من التدريب الإلكتروني واقتراح خطوات تسلسلية لتحقيق ذلك، ويهدف إلى تقليل التكاليف والجهد والوقت للبرامج التدريبية ووضع معايير جديدة تتناسب مع الاحتياجات المستقبلية وتحليل الأداء وتقييمه، مع ضرورة وضع استراتيجية مستقبلية للتدريب الإلكتروني في هذه الشركات بما يتلاءم مع المتغيرات المحيطة وخاصة في ظل بيئة الأعمال المعقدة والمتطورة بشكل سريع ومتزايد نتيجة التطور في التكنولوجيا والأساليب الإنتاجية، واثراً ذلك على تنمية وتطوير المهارات السلوكية والفنية للعاملين.

٢- دراسة (Gupta ,V,2018) والمقدمة بعنوان: (٣)

"برامج التدريب الإلكتروني لاختصاصي المعلومات في الشركات الصناعية بالهند"
استهدفت الدراسة التعرف على مدى استخدام برامج التدريب الإلكتروني في الشركات الصناعية في الهند، وذلك بالتركيز على أداء اختصاصي المعلومات

الممارسين والغير ممارسين وفقا لمجموعة من البرامج التدريبية الالكترونية المقدمة لهم في الشركات الصناعية في الهند.

وقد توصلت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني في الشركات الصناعية في الهند قد حظي بالاهتمام وذلك باعتباره وسيلة تعليمية متطورة تعمل على رفع وبناء المقدرات وتطوير المهارات التطبيقية لدى العاملين، وأن نمط التدريب الإلكتروني المتزامن هو الأكثر استخداما من نمط التدريب الغير متزامن، وأوضحت أن برامج التدريب الإلكتروني ارتكزت على توافر بنية تحتية فعالة من حيث التجهيزات المادية والتطبيقات البرمجية المتخصصة في تصميم البرامج التدريبية، وأوصت الدراسة بضرورة تبنى مؤسسات المعلومات والجمعيات المهنية في الهند لبرامج تدريبية إلكترونية لتطوير مهارات وقدرات العاملين، وضرورة توفير كافة الإمكانيات التقنية والالكترونية والبشرية اللازمة لنجاح البرامج التدريبية الالكترونية وزيادة فاعليتها في تحقيق أهدافها بصورة مستدامة.

٣- دراسة (عزمي، ٢٠١٨) والمقدمة بعنوان: (٤)

" متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في شركات الاتصالات في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين "

استهدفت الدراسة التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في شركات الاتصالات في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين، وبيان أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين كفاءة عملية التدريب الإلكتروني، وأثره على زيادة أداء وتميز تلك الشركات.

وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة توفير متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة التدريبية والمتمثلة في الحسابات الآلية بمواصفات فنية مناسبة، توافر قاعات مجهزة بالأجهزة، وبالإضافة إلى توافر اتصال سريع بشبكة الأنترنت، وكذلك وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني وتوافر البرمجيات، وأوصت الدراسة بالحرص على تزويد مراكز التدريب بالمتخصصين في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية المتطورة وزيادة المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني.

٤- دراسة (Barbara , J , 2019) والمقدمة بعنوان: (٥)
"فعالية التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين في الشركات متعددة
الجنسيات في ماليزيا"

استهدفت الدراسة التعرف على العوامل التي تؤثر على فعالية التدريب الإلكتروني في الشركات متعددة الجنسيات في ماليزيا، وبيان أثر التدريب الإلكتروني والتغذية المرتدة على تطوير أداء العاملين. وقد توصلت الدراسة إلى أن التدريب الإلكتروني يساهم في تحسين أداء العاملين ومهاراتهم، كما أن التدريب الإلكتروني يساعد المنظمات في تحقيق أهدافها والميزة التنافسية لها، وأظهرت وجود علاقة بين الكفاءة الذاتية باستخدام الحاسبات الآلية ورضا المتدربين من العاملين في تلك الشركات، وأن وجود نظام تدريب إلكتروني جيد التصميم وسهل الاستخدام يعتبر عاملا هاما في زيادة نية الاستمرار في التدريب الإلكتروني وتعظيم العوائد المرجوة منه في تطوير وتحسين أداء العاملين بتلك الشركات.

- التعليق على الدراسات السابقة:

١- وضحت دراسة (Gupta ,V,2018) أن التدريب الإلكتروني حظي بالاهتمام وذلك باعتباره وسيلة تعليمية متطورة تعمل على رفع وبناء المقدرات وتطوير المهارات التطبيقية لدى العاملين في الشركات، وأن نمط التدريب الإلكتروني المنزمن هو أكثر استخداما من نمط التدريب الغير منزمن، أن برامج التدريب الإلكتروني ارتكزت على توافر بنية تحتية فعالة من حيث التجهيزات المادية والتطبيقات البرمجية، ضرورة تبنى مؤسسات المعلومات والجمعيات المهنية لبرامج تدريبية إلكترونية حديثة لتطوير مهارات وقدرات العاملين، بينما اضافت دراسة (عزمي ، ٢٠١٨) ضرورة توافر متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالبيئة والتمثلة في توافر الحاسبات الآلية بمواصفات فنية مناسبة، توافر قاعات مجهزة بالأجهزة، توافر اتصال سريع بشبكة الأنترنت، وجود فريق عمل يقوم بالدعم الفني وتوافر البرمجيات المتطورة، تزويد مراكز التدريب بالمختصين في

تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية المتطورة وزيادة المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني.

٢- هدفت دراستي (Barbara , J , 2019)، دراسة (Tanner , A ,2017) الي ضرورة تقييم التدريب الإلكتروني باستمرار من حيث قدرته على تحقيق أهداف المنظمة، وضرورة توجيه الشركات بدعم التدريب الإلكتروني ماديا والاهتمام بمتطلباته والاهتمام بتقييمه، وإعادة النظر بصياغة الأنظمة وتبسيطها وصياغتها بطريقة مفهومة ومتكاملة ودعم الإدارة العليا للتدريب الإلكتروني لتشجيع روح المبادرة والتجديد، وضرورة تكوين برامج تدريبية إلكترونية متخصصة قائمة علي اليات التكنولوجيا الرقمية وذلك بإدخال التقنيات التي تزيد من حجم المعرفة والمهارة والكفاءة لدي العاملين.

ثانيا: الدراسة الاستطلاعية:

ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث وجد أن عدد برامج التدريب التقليدية في القطاع العام للبترول عام ٢٠١٧/٢٠١٨ بلغ ١٠٣ برنامج بنسبة ٨١.١% بينما بلغ عدد البرامج الإلكترونية للتدريب في نفس القطاع ٢٤ برنامج بنسبة ١٨.٨%، وعدد برامج التدريب التقليدية في القطاع الاستثماري فقد بلغت ١٣٢ برنامج بنسبة ٦٤.٣% بينما بلغ عدد البرامج الإلكترونية في نفس القطاع ٧٣ برنامج بنسبة ٣٥.٦%، وزاد عدد البرامج التقليدية في القطاع العام في عام ٢٠١٨/٢٠١٩ ليبلغ ١١٦ بنسبة ٧٨.٣% وزاد في القطاع الاستثماري ليبلغ ١٤٣ برنامج بنسبة ٦٢.٧% وزاد عدد البرامج الإلكترونية في القطاع العام للبترول ليبلغ لتبلغ ٣٢ برنامج بنسبة ٢١.٦% والقطاع الاستثماري فبلغ ٨٥ برنامج بنسبة ٣٧.٢%، وأيضا ان نسبة البرامج التدريبية الإلكترونية بلغت ١٨.٨% عام ٢٠١٧/٢٠١٨ ثم زادت لتبلغ ٢١.٦% عام ٢٠١٨/٢٠١٩ ثم زادت مرة أخرى عام ٢٠١٩/٢٠٢٠ لتبلغ ٢٣.٧٥% من إجمالي البرامج التدريبية المقدمة للقطاع العام للبترول، وبلغ عدد البرامج التدريبية الإلكترونية المقدمة للقطاع الاستثماري عام ٢٠١٧/٢٠١٨ ٧٣ برنامج بنسبة ٣٥.٦% من إجمالي البرامج المقدمة للقطاع الاستثماري للبترول وزاد

عام ٢٠١٩/٢٠١٨ ليبلغ ٨٥ برنامج بنسبة ٣٧.٢% من إجمالي البرامج المقدمة للقطاع الاستثماري للبترول وزاد مرة أخرى عام ٢٠٢٠/٢٠١٩ ليبلغ ١٠٢ برنامج بنسبة ٤٠% من إجمالي البرامج المقدمة للقطاع الاستثماري للبترول، ويرى الباحث ان زيادة نسبة البرامج التدريبية الإلكترونية في القطاع الاستثماري للبترول وانخفاضها بشكل ملحوظ في القطاع العام للبترول يؤثر بشكل كبير في تنمية الموارد التنظيمية والبشرية ويؤثر على ادائها، وبصفة عامة يتضح انخفاض نسبة البرامج التدريبية الإلكترونية المقدمة في القطاعين مما يظهر الحاجة الفعلية لزيادة برامج التدريب الإلكتروني لتنمية الموارد البشرية في شركات قطاع البترول بشكل عام.^(١)

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

وفي ضوء الدراسات السابقة، ومن خلال الفجوة البحثية التي عرضها الباحث والدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث، يمكن صياغة مشكلة الدراسة كالتالي:

ان شركات قطاع البترول في مصر تواجه العديد من أوجه القصور والتي تظهر في ضعف المقدرات الإبداعية مما يؤثر سلباً على أداء العاملين وانخفاض إنتاجيتهم والتي تظهر في انخفاض جودة منتجات هذه الشركات، ويرجع ذلك الي عدم الاهتمام التدريب الإلكتروني اللازم لتدريب وتطوير وتنمية الموارد البشرية، مما أدى الي انخفاض مستوي الأداء وزيادة التكاليف والديون وبالإضافة الي بطء نمو أعمال تلك الشركات وعدم قدرتها علي الاستمرار في السوق وتحقيق النتائج المرجوة، مما يتطلب ضرورة تطوير استراتيجية التدريب الإلكتروني وبناء المقدرات الإبداعية التي تساعد في تحقيق التميز بشركات قطاع البترول المصري.

ثالثاً: فروض الدراسة :

في إطار الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث، وفي ضوء مشكلة الدراسة أمكن وضع الفرض التالي:

"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية التدريب الإلكتروني في بناء المقدرات الإبداعية بشركات قطاع البترول محل الدراسة".

رابعاً: أهداف الدراسة:

في ضوء الدراسات السابقة ومشكلة الدراسة يتم تحديد أهداف الدراسة فيما

يلي:

١- الكشف عن واقع تطبيق استراتيجية التدريب الإلكتروني في شركات قطاع البترول محل الدراسة، وفيما لو كانت مؤهلة لبناء المقدرات الجوهرية اللازمة لتحقيق التميز التنافسي بها.

٢- التعرف على مكتسبات تطبيق استراتيجية التدريب الإلكتروني ودورها في تحقيق شركات قطاع البترول محل الدراسة لأهدافها من خلال اعتمادها كاستراتيجية تساهم في رفع مستوي مهارات وقدرات الموارد البشرية كأساس لاستثمار رأس المال البشري في تلك الشركات، بيان أهمية ودور المقدرات الابداعية لشركات قطاع البترول محل الدراسة في تخفيض التكاليف وزيادة الإنتاجية وتحقيق التميز التنافسي بها.

ثامناً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

أ- الأهمية العلمية:

١- تستمد الدراسة أهميتها من واقع الحدائة النسبية للموضوع والذي تناول استراتيجية التدريب الإلكتروني ودورها في بناء المقدرات الابداعية حيث يعتبر هذا الموضوع من الموضوعات المهمة التي تحتاج الي مزيد من الدراسة والتحليل بما يثري المكتبة المصرية والعربية.

٢- تحاول الدراسة التوصل الي نتائج إيجابية تشكل انعكاسا مهما على أداء الشركات عند تطبيقها لاستراتيجية التدريب الإلكتروني وبناء المقدرات الابداعية بهدف تميز تلك الشركات، فضلا عن احتمالية مساهمة الدراسة في إضافة اطر نظرية لمدائل ومفاهيم إدارية حديثة لم يتم التطرق لها من قبل لنتشر القائمين على البحث والتحليل في الموارد البشرية في تبني هذه المداخل.

ب- الأهمية التطبيقية:

- 1- تساهم الدراسة في التعرف على اهم جوانب القصور والتي أدت الي انخفاض أداء شركات قطاع البترول المصري، وتطوير استراتيجية التدريب الإلكتروني والمقدرات الابداعية بشركات قطاع البترول محل الدراسة.
- 2- تولي الدراسة اهتمام بالاستثمار في تنمية العنصر البشري باعتباره الركيزة الأساسية في صنع النجاحات في شركات قطاع البترول المصري والرغبة في استدامها من خلال إطلاق برامج طموحة لتنمية مهارات الكوادر البشرية وتأهيل وتدريب العناصر البشرية من خلال برامج واستراتيجيات متخصصة للتدريب الإلكتروني، والاستفادة من تطوير هذه الاستراتيجيات وبناء المقدرات الجوهرية بما يحقق التميز التنافسي لتلك الشركات.

الجزء الثاني: الإطار المفاهيمي للدراسة

أولاً: استراتيجية التدريب الإلكتروني:

تري دراسة (Ergot , S , 2020)^(٧) أن التدريب الإلكتروني هو "استخدام شبكة الإنترنت والحاسب الآلي والأجهزة المتنقلة في عرض الدورات التدريبية الإلكترونية وذلك لتحقيق الأهداف التدريبية وإتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين ومستوياتهم الفكرية وظروف عملهم وحياتهم".

وتشير دراسة (Tanner , A ,2017)^(٨) الي ان ظهور التدريب الإلكتروني في الشركات يرجع بالأساس الي الرغبة في النهوض بالقدرات الفردية والابداعية للعاملين في تلك الشركات، وكذلك اصبح الانترنت بمثابة حجر الأساس الذي يبني علي أساسه تنظيم وإدارة الدورات التدريبية الإلكترونية التي من خلالها يمكن تدريب الكوادر البشرية، وذلك من خلال تبني بنية تحتية الكترونية لتأمين التواصل والوصول الي تلك الدورات بالشكل المناسب والذي يؤدي الي ظهور نماذج متميزة من الكوادر البشرية ذات قدرات كبيرة في التعامل مع جميع الظروف التنافسية المختلفة الموجودة ضمن بيئة الاعمال سواء الداخلية او الخارجية، وبالإضافة الي تمكين تلك الموارد البشرية المدربة

الكترونيا علي تحقيق اهداف الشركات الصناعية علي اختلافها وبالتالي تعزيز قدراتها التنافسية والاستراتيجية، وذلك من خلال تعزيز الجانب الثقافي والمعرفي المتأتي عن دورات التدريب الإلكتروني الذي بدوره سيمكن بلا شك من إدارة الاعمال والعمليات في الشركات الصناعية الكترونيا وادائهم وظائفهم واعمالهم بمهارة ومعرفة تامة، توفير جملة من الخدمات لتحقيق اهداف الشركة بنمط الكتروني، وتطوير هيكل تنظيمي نموذجي قائم علي الكفاءات البشرية المميزة في أداء اعمالها.

ثانيا: المقدرات الابداعية:

تتناول دراسة (Dacin , S , 2017)⁽⁹⁾ المقدرات الابداعية بأنها "الطرق والأساليب المحفزة للموارد البشرية التي تدفعهم نحو تحسين قدراتهم في التعامل مع مجريات الأعمال، وقيامهم بإنتاج إنتاجًا يتميز بقدر من الطلاقة الفكرية والمرونة والأصالة، التفكير فيما وراء الأشياء المألوفة الواضحة والذي ينتج عنه إضافة أفكار وحلول جديدة تؤدي إلى إنتاج جديد"، وتضيف دراسة (Arsovski , Z , 2018)⁽¹⁰⁾ بان المقدرات الإبداعية "هي التي تتمحور حول تمكين الموارد البشرية من النهوض بإمكانياتهم للتماشي مع متطلبات البيئة المحيطة، تحفيز الموارد البشرية للنهوض بأنفسهم وبالشركات التي يعملون بها، والاعتماد علي انفسهم في حل المشكلات التي تواجههم بناء علي ما لديهم من مخزون معرفي وعلمي وعملي ويتم تطوير هذا المخزون باستمرار ضمن اطار التعلم التنظيمي والتدريب الإلكتروني".
ثالثا: العلاقة بين استراتيجية التدريب الإلكتروني وبناء المقدرات الابداعية:

١- العصف الذهني الإلكتروني:

تعتبر دراسة (Janson , N , 2018)⁽¹¹⁾ أن العصف الذهني الإلكتروني يمثل عملية تدريبية وطريقة هامة لاستثارة الخيال والمرونة والتدريب على التفكير الاستراتيجي والإبداعي وذلك لدورها في بناء المقدرات الجوهرية للمنظمات، ولذلك يتم الاهتمام بهذه السياسة وتطويرها لتصبح غير تقليدية وبأفكار جديدة تشجع جميع العاملين على المشاركة في عرض الأفكار وتسجيلها وعرض النتائج بشكل ميسر

للجميع، وركزت الدراسة أيضا على استخدام البريد الإلكتروني كأحد أدوات العصف الذهني الإلكتروني واللازمة لتبادل الوثائق والرسائل التي يستطيع العاملين إرسالها عبر شبكة الإنترنت وإمكانية إرفاق ملفات أخرى سواء نصوص أو صوت أو فيديو أو صور بما يساهم في زيادة مهارات وخبرات العاملين وزيادة قدراتهم الابتكارية.

٢- التدريب الافتراضي الإلكتروني:

تقوم دراسة (التركي، ٢٠١٧) ^(١٢) على أن التدريب الافتراضي الإلكتروني يخلق ويمثل بيئة عمل داخل الحاسبات الآلية والتي تتشابه إلى حد كبير مع بيئة العمل الحقيقية، وبحيث يخلق لدى المتدرب الشعور بواقعية هذه البيئة، وحيث تمكن أدوات التدريب الافتراضي الإلكتروني المتدربين من التعامل مع هذه البيئة للحصول على المعرفة والتجريب والفحص والتغيير وللتقييم بالشكل الذي يمكنه من اكتساب المعارف والمهارات والخبرات للتعامل مع البيئة الواقعية التي تم تمثيلها لزيادة قدرات البحث والتطوير وزيادة مرونة العاملين.

٣- المحاكاة الإلكترونية:

تشير دراسة (Cooper , T, 2019) ^(١٣) إلى أن برامج المحاكاة الإلكترونية تساعد في تنمية المقدرات المعرفية للعاملين وذلك في إطار الاعتماد على أسس نفسية تتعلق بميل العاملين للحصول على الاستمتاع والتشويق والتعبير عن الذات والكشف عن القدرات والمواهب وتساهم هذه البرامج في تقليل التكاليف وحجم المخاطرة الميدانية من خلال استخدامها من خلال الأجهزة ومن خلال شبكة الإنترنت.

وقد صنف (أبو ماضي، ٢٠١٨) ^(١٤) برامج المحاكاة الإلكترونية من حيث الأحداث المنفصلة أو المتقطعة حيث يمكن تقديم العملية التي تقدم لها محاكاة من خلال سلسلة من البرامج والمحاكاة للأحداث المتصلة أو المستمرة والتي يمكن التعبير عنها في شكل تعبيرات رياضية.

٤- التفكير التأملي الإلكتروني:

يوضح (الخوالدة، ٢٠١٧) ^(١٥) أن تيسر المعلومات وتغيرها بسرعة كبيرة

في منظمات الأعمال يقتضي من العاملين بهذه المنظمات إعادة التفكير بشكل مستمر، ومما زاد من أهمية تلك العملية تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل شبكة الإنترنت، وبناء عليه زادت أهمية التفكير التأملي الإلكتروني وتنامت مطالبات منظمات الأعمال به كتوجه استراتيجي، وذلك لمساعدة العاملين في تطوير أساليب تطبيق المعارف الجديدة في المواقف الصعبة خلال أدائهم لمهامهم المتنوعة وفي ظل الظروف المتغيرة والمعقدة في بيئة الأعمال ولذلك لخصت عدد من الممارسات التي يقوم بها التفكير التأملي الإلكتروني وهي:

- اكتساب العاملين القدرة على ربط المعرفة الجديدة بالفهم السابق بما يساهم في دعم المقدرات المعرفية للمنظمات.
- زيادة خبرة العاملين في مواجهة المشاكل والتفاعل مع البيئة المحيطة من خلال مداولة الأفكار الإبداعية الناتجة عن التفكير التأملي الإلكتروني.
- زيادة إيجابية العاملين تجاه المعلومات وتنمية الأصالة والطلاقة الفكرية لديهم.

الجزء الثالث: الدراسة الميدانية

أولاً: منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسة المجتمع على أسلوب العينات نظراً لكبير حجم المجتمع وبالإضافة إلى سببين رئيسيين وهما الانتشار الجغرافي لمفردات المجتمع (التشتت الجغرافي) واختلاف نوع القطاع بالإضافة الى عدم إمكانية الوصول لجميع مفردات المجتمع نظراً لطبيعة أعمالهم بتلك الشركات، ومن هنا تم اعتماد الباحث على العينة العشوائية الطبقية وهي أحد أنواع العينات الاحتمالية، وتم استخدام التوزيع النسبي في العينة محل الدراسة، وقد اعتمد الباحث على جداول العينات الإحصائية حيث أن حجم العينة المناسب لمجتمع حجمه ما بين (١٠٠٠٠ - ٢٠٠٠٠) مفردة عند مستوي ثقة (٩٥%) وخطأ مسموح به ٥% ± هو ٣٧٤ مفردة^(١)، ونظراً لأن هناك نوعين من القطاعات التي اعتمد عليها الباحث وعدد مفردات المجتمع بكل قطاع يقع ما بين (١٠٠٠٠-٢٠٠٠٠) مفردة فإن الباحث سوف يقوم بأخذ عينة من كل قطاع عند مستوي ثقة (٩٥%) وخطأ مسموح به ٥% ± تساوي (٣٧٤) مفردة.

أ- أساليب جمع البيانات:

لقد قام الباحث بالاعتماد على جمع البيانات الأولية اللازمة لاختبار الفروض من خلال أسلوبين وهما:

١- المقابلات الشخصية:

قد قام الباحث بإجراء العديد من المقابلات الشخصية مع بعض مفردات العينة محل الدراسة الميدانية بهدف استطلاع الآراء المبدئية حول موضوع الدراسة وتحديد مدى إلمامهم بموضوع الدراسة وإعداد الشكل المبدئي لقائمة الاستقصاء وتحديد الأسئلة الأكثر ارتباطا بموضوع الدراسة.

٢- قائمة الاستقصاء:

لقد قام الباحث بتصميم قائمة استقصاء تضمنت مجموعة من العبارات لقياس اتجاهات الأفراد عينة الدراسة تجاه متغيرات الدراسة المختلفة، ولتصميم هذه الاستمارة قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع البحث، ومن ثم قام الباحث بتصميم قائمتي استقصاء الأولى موجهة إلى طبقة الإدارة العليا والوسطى بشركات القطاع العام والاستثماري للبترول محل الدراسة، والثانية موجهة للعاملين بشركات القطاع العام والاستثماري للبترول محل الدراسة، وقد مرت عملية إعداد قائمة الاستقصاء للطبقات محل الدراسة بعدة مراحل متتالية إلى أن تم التوصل إلى صورتها النهائية.

وقد صمم الباحث الاستمارة بالاعتماد على طريقة "ليكرت الخماسي" وتحويل الآراء الوصفية لعينة الدراسة إلى بيانات رقمية، حيث تتم إجابة أسئلة القائمة طبقا لوزن مرجح يتراوح ما بين ١ و ٥ درجات وفقا لما يراه المستقصي منهم مناسبة، والجدول رقم (١) يوضح درجات مقياس ليكرت الخماسي.

جدول رقم (١)

درجات مقياس ليكرت الخماسي

موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
٥	٤	٣	٢	١

المصدر: من إعداد الباحث.

ب- أساليب تحليل البيانات:

بعد الانتهاء من جمع البيانات تم الاستعانة بالحاسب الآلي بالاعتماد على برنامج **SPSS & LISREL** لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات ولاختبار صحة فروض الدراسة، وتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي كالاتي:

١- أساليب الإحصاء الوصفي:

تم الاعتماد على كلا من الوسط الحسابي (المتوسط) والتباين والانحراف المعياري لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها، وكذلك تم الاعتماد على معامل الفا كرونباخ (**Cron Bach's Alpha**) والذي يستخدم لقياس مدى الصدق والثبات للأسئلة الموجودة في الاستقصاء.

٢- الإحصاء الاستدلالي:

اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي للتحقق من مدى صحة الفروض، وهذه الأساليب يمكن إدراجها كما يلي:

- **النمذجة السببية:** نمذجة المعادلة الهيكلية **SEM** حيث تسمح الأسئلة التي يتعين الإجابة عليها والتي تنطوي على الانحدار المتعدد بتحليل العوامل في أبسط مستوى، والباحث يفترض وجود علاقة بين متغير قياس واحد والمتغيرات المقاسة الأخرى .

- **تحليل المسار:** المخططات للمسار تعتبر أساسية ل **SEM** لأنها تسمح للباحث بالرسم التخطيطي للطراز المفترض أو لمجموعة من العلاقات، هذه المخططات تعتبر مفيدة في توضيح أفكار الباحث عن العلاقات بين المتغيرات ويمكن ترجمتها مباشرة في المعادلات اللازمة للتحليل.

- **مطابقة النموذج:** تواجه مؤشرات حسن المطابقة والتي ما زالت محل جدل ونقاش مما أفضل مؤشرات حسن المطابقة يجب أن تستخدم؟ وللإجابة على هذا التساؤل تم عرض أهم مؤشرات حسن المطابقة في ضوء تأثيرها بحجم العينة وعدم اعتدالية البيانات وسوء التحديد للنموذج وطريقة التقدير. وهذه المقارنة

للمؤشرات المطابقة في ضوء هذه العوامل تم استنتاجها في ضوء آراء خبراء نمذجة المعادلة البنائي.

ج- معاملات الصدق والثبات لقوائم الاستقصاء:

وتتم للتأكد من دقة المقياس وإمكانية تطبيقه قام الباحث بحساب معاملي الصدق لأسئلة الاستقصاء والثبات (Cronbach Alpha) في كل طبقة من طبقات الدراسة، وذلك لبحث مدى ثبات أسئلة الاستقصاء ولبحث مدى إمكانية الاعتماد على هذه الأسئلة في التحليل، ويوضح الجدول رقم (٢) قيم معاملات الصدق والثبات لطبقة الإدارة العليا والوسطى بشركات قطاع البترول محل الدراسة، الجدول رقم (٣) يوضح معاملات الصدق والثبات لطبقة العاملين بشركات قطاع البترول محل الدراسة.

جدول رقم (٢)

معاملات الصدق والثبات لطبقة الإدارة العليا والوسطى بشركات قطاع البترول محل الدراسة

البعد	معامل الثبات	معامل الصدق ألفا كرونباخ	عدد العبارات
استراتيجية التدريب الإلكتروني	٠.٧٣	٠.٨٥	٦
المقدرات الإبداعية	٠.٩٤	٠.٩٧	٦

المصدر: من إعداد الباحث.

جدول رقم (٣)

معاملات الصدق والثبات لطبقة العاملين بشركات قطاع البترول محل الدراسة

البعد	معامل الثبات	معامل الصدق ألفا كرونباخ	عدد العبارات
استراتيجية التدريب الإلكتروني	٠.٧٣	٠.٨٥	٥
المقدرات الإبداعية	٠.٩٠	٠.٩٥	٥

المصدر: من إعداد الباحث.

ويستنتج الباحث من الجدول رقم (٢)، الجدول رقم (٣) أن معاملات الثبات لدى طبقة العاملين تراوحت بين ٠.٧١ إلى ٠.٩٠ وهي معاملات ثبات مرتفعة حيث أن معامل الثبات المسموح به كأقل درجة مقبولة للمقياس هو ٠.٦، وبالتالي يمكن القول إنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض الدراسة، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في التحليل مع عدم استبعاد أي عنصر من عناصر المتغيرات محل الدراسة في هذه الطبقة، وفي حين تراوحت قيم معاملات الثبات لاستمارة استقصاء طبقة الإدارة العليا والوسطى بين ٠.٧٢ إلى ٠.٩٤ وهي أعلى من ثبات استمارة استقصاء طبقة العاملين وهذا يبرره إدارياً قدرة طبقة الإدارة العليا والوسطى على تحديد أنسب الظروف والاستراتيجيات والمقدرات التي ترتبط بشركات قطاع البترول محل الدراسة على عكس طبقة العاملين الذي يناط بهم بعض المهام أو التدريبات فقط كلاً في حدود اختصاصه، أن استراتيجية التدريب الإلكتروني متساوية في معاملات الثبات ٠.٧٣ بين طبقة العاملين وطبقة الإدارة العليا والوسطى وهذا يعني أن استراتيجيات التدريب الإلكتروني معلنة لدى الجميع.

ثانياً: نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

فيما يلي عرض لنتائج الإحصاء الوصفي في طبقتي الدراسة بشركات القطاع العام والاستثماري للبترول محل الدراسة، حيث تم الاعتماد على الوسط الحسابي (المتوسط)، التباين، الانحراف المعياري، وكذلك الأهمية النسبية والتي تعد انعكاساً لقيمة المتوسط المرجح في صورة نسبة مئوية وذلك لكل فئة من فئات الدراسة.

أ- طبقة الإدارة العليا والوسطى:

١- شركات القطاع العام للبترول:

- تحليل فقرات المتغير "استراتيجية التدريب الإلكتروني" في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة:

حيث تم استخدام مؤشرات الإحصاء الوصفي من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين والوزن النسبي لمتغير "استراتيجية التدريب الإلكتروني" لطبقة الإدارة العليا والوسطى في شركات القطاع العام للبترول محل

الدراسة كما يوضح الجدول رقم (٤).

جدول رقم (٤)

مؤشرات الإحصاء الوصفي لمتغير "استراتيجية التدريب الإلكتروني"
لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة

الرتبة	الوزن النسبي	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ت
٦	%١٨.٨	١.٨٨	٠.٧٩	١.٨١	توفر الشركة جميع الوسائل الإلكترونية الضرورية لنجاح الدورات التدريبية الإلكترونية.	١
٥	%٢٧.٢	١.٦٩	٠.٨٣	١.٩٦	يساعد استخدام الوسائل التكنولوجية بالدورات التدريبية على تحقيقها لأهدافها.	٢
٣	%٣٧.٤	١.٥٣	٠.٩٣	٢.٠٤	يساعد البريد الإلكتروني على إرسال معلومات هامة عن العمل بشكل كفؤ.	٣
٢	%٤٠.٣	٠.٦٥	٠.٧٩	٢.٠١	يوفر الموقع الإلكتروني الخاص بالشركة خدمة التعلم الذاتي للمهام والتي تتعلق بوظيفتي.	٤
١	%٤٠.٦	٠.٥٨	٠.٧٦	٢.٨٩	يمكن استخدام الإنترنت بالشركة في البحث عن أي مواضيع ذات علاقة في مجال العمل بسهولة.	٥
٤	%٣٦.١	٠.٧٩	٠.٦٥	٣.٠٢	تساعد التسجيلات المختلفة المتعلقة بطبيعة العمل على زيادة إتقان تفاصيل الوظيفة.	٦

المصدر: من إعداد الباحث.

يتضح من الجدول رقم (٤) أن متوسطات الاستجابات لمتغير "استراتيجية التدريب الإلكتروني" لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة تراوحت بين ١.٨١ إلى ٣.٠٢، أن الاتجاه العام لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة تراوح بين الرفض إلى المحايدة في متغير "التدريب الإلكتروني"، وهذا يعني أن الشركات لا تهتم بالتدريب الإلكتروني، ولا توفر الوسائل التكنولوجية اللازمة للتدريب الإلكتروني في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة.

- تحليل فقرات المتغير "المقدرات الإبداعية" في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة:

حيث تم استخدام مؤشرات الإحصاء الوصفي من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين والوزن النسبي لمتغير "المقدرات الإبداعية" لطبقة

الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة كما يوضح الجدول رقم (٥).

جدول رقم (٥)

مؤشرات الإحصاء الوصفي لمتغير "المقدرات الإبداعية"
لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الوزن النسبي	الرتبة
١	يساهم العاملون في الشركة مساهمة ملحوظة بتوليد وإنتاج أفكار جديدة حول مجال العمل ضمن نطاق أعمال الشركة.	٢.٧١	١.٢٨	٠.٢٣	٣٨.٧%	٥
٢	يمتلك العاملون في الشركة مهارة التنبؤ بالمشكلات خلال العمل قبل حدوثها.	٣.٣٨	٠.٤٨	٠.٢٨	٦٤.٢%	١
٣	يتمكن العاملون في الشركة من وضع عدة حلول للمشاكل التي تواجههم أثناء العمل.	٣.٣٥	٠.٤٨	٠.٢٣	٥٥.٦%	٣
٤	يسعى العاملون في الشركة إلى تغيير أساليبهم وأدائهم بين الحين والآخر.	٣.٤٣	٠.٤٩	٠.٢٥	٥٥.٦%	٣
٥	يمتلك العاملون في الشركة القدرة على طرح أفكار وحلول واقعية في الوقت الحقيقي للحد من المشاكل المتوقعة.	٣.٣٩	٠.٤٩	٠.٢٤	٣٩.٦%	٤
٦	يتقبل العاملون في الشركة الانتقادات الموجهة إليهم حول نقاط الضعف في أدائهم.	٣.٣٧	٠.٤٨	٠.٢٣	٦٢.٣%	٢

المصدر: من إعداد الباحث.

يتضح من الجدول رقم (٥) أن متوسطات الاستجابات لمتغير "المقدرات الإبداعية" لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة تراوحت بين ٢.٧١ إلى ٣.٣٩، أن الاتجاه العام لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة المحايدة في متغير "المقدرات الإبداعية".

٢- شركات القطاع الاستثماري للبترول:

- تحليل فقرات المتغير "استراتيجية التدريب الإلكتروني" في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة:

حيث تم استخدام مؤشرات الإحصاء الوصفي من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين والوزن النسبي لمتغير "استراتيجية التدريب

دور إستراتيجية التدريب الإلكتروني في بناء المقدرات الابداعية " دراسة ميدانية على قطاع البترول "

د/ سامع محمد السولية

الإلكتروني" لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة كما يوضح الجدول رقم (٦).

جدول رقم (٦)

مؤشرات الإحصاء الوصفي لمتغير "استراتيجية التدريب الإلكتروني"
طبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الوزن النسبي	الرتبة
١	توفر الشركة جميع الوسائل الإلكترونية الضرورية لنجاح الدورات التدريبية الإلكترونية.	٢.٥٧	٠.٦٣	٠.٣٩	٦٢.٢%	١
٢	يساعد استخدام الوسائل التكنولوجية بالدورات التدريبية على تحقيقها لأهدافها.	٢.٥٢	٠.٦٤	٠.٤٠	٥٥.٦%	٢
٣	يساعد البريد الإلكتروني على إرسال معلومات هامة عن العمل بشكل كفؤ.	٢.٥٢	٠.٦٤	٠.٤٥	٥٥.٦%	٢
٤	يوفر الموقع الإلكتروني الخاص بالشركة خدمة التعلم الذاتي للمهام والتي تتعلق بوظيفتي.	٢.٤٠	٠.٦٧	٠.٤٨	٣٥.٦%	٤
٥	يمكن استخدام الإنترنت بالشركة في البحث عن أي مواضع ذات علاقة في مجال العمل بسهولة.	٢.٥٢	٠.٦٠	٠.٤٠	٥٣.٣%	٣
٦	تساعد التسجيلات المختلفة المتعلقة بطبيعة العمل على زيادة إتقان تفاصيل الوظيفة.	٢.٤٢	٠.٦٨	٠.٥٢	٣٣.٣%	٥

المصدر: من إعداد الباحث.

يتضح من الجدول رقم (٦) أن متوسطات الاستجابات لمتغير "استراتيجية التدريب الإلكتروني" لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة تراوحت بين ٢.٤٠ إلى ٢.٥٧، وقد تراوحت الأوزان النسبية للعبارات بين ٣٣.٣% إلى ٦٢.٢% وعليه فإن طبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة ينصب اهتمامها باستراتيجية التدريب الإلكتروني على توفير جميع الوسائل الإلكترونية الضرورية لنجاح الدورات التدريبية الإلكترونية، ثم يأتي دور توفير المعلومات المساعدة لتحقيق أهداف التدريب الإلكتروني، ثم توفير عمليات البحث اللازمة لتوفير المعلومات الخادمة ذات الصلة بموضوعات التدريب الإلكتروني، وفي نهاية الاستراتيجية تهتم القطاعات الاستثمارية للبترول بتوفير التسجيلات التي يرجع إليها لزيادة إتقان تفاصيل الوظيفة بما يوفر سبل التجديد في عمليات التدريب الإلكترونية اللاحقة فيما بعد.

- تحليل فقرات المتغير "المقدرات الإبداعية" في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة:

حيث تم استخدام مؤشرات الإحصاء الوصفي من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين والوزن النسبي لمتغير "المقدرات الإبداعية" لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة كما يوضح الجدول رقم (٧).

جدول رقم (٧)

مؤشرات الإحصاء الوصفي لمتغير "المقدرات الإبداعية"
لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الوزن النسبي	الرتبة
١٩	يساهم العاملون في الشركة مساهمة ملحوظة بتوليد وإنتاج أفكار جديدة حول مجال العمل ضمن نطاق أعمال الشركة.	١.٩٥	٠.٧١	٠.٥٦	%٢٨.٩	٢
٢٠	يمتلك العاملون في الشركة مهارة التنبؤ بالمشكلات خلال العمل قبل حدوثها.	١.٩٢	٠.٧٣	٠.٥٥	%٣١.١	١
٢١	يمكن العاملون في الشركة من وضع عدة حلول للمشاكل التي تواجههم أثناء العمل.	١.٩٠	٠.٦٧	٠.٤٨	%٢٦.٧	٣
٢٢	يسعى العاملون في الشركة إلى تغيير أساليبهم وأدائهم بين الحين والآخر.	١.٩٢	٠.٦٩	٠.٥٠	%٢٨.٩	٢
٢٣	يمتلك العاملون في الشركة القدرة على طرح أفكار وحلول واقعية في الوقت الحقيقي للحد من المشاكل المتوقعة.	٢.٠٥	٠.٧٥	٠.٥٥	%٢٢.٢	٥
٢٤	يتقبل العاملون في الشركة الانتقادات الموجهة إليهم حول نقاط الضعف في أدائهم.	١.٩٧	٠.٦٩	٠.٥١	%٢٤.٤	٤

المصدر: من إعداد الباحث.

يتضح من الجدول رقم (٧) أن متوسطات الاستجابات لمتغير "المقدرات الإبداعية" لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة تراوحت بين ١.٩٠ إلى ٢.٠٥، أن الاتجاه العام لطبقة الإدارة العليا والوسطي في شركات القطاع الاستثماري للبترول محل الدراسة الرافض في متغير "المقدرات الإبداعية"، وهذا من شأنه الإشارة الي ضعف مساهمة العاملين في توليد وإنتاج أفكار جديدة حول مجال العمل، وعدم امتلاك العاملون مهارة التنبؤ بالمشكلات خلال العمل

قبل حدوثها، وعدم تقبل العاملين في الشركة الانتقادات الموجهة إليهم حول نقاط الضعف في أدائهم.
ثالثاً: اختبار صحة الفرض:

ينص الفرض، والذي قام الباحث بصياغته كالتالي:
"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية التدريب الإلكتروني في بناء المقدرات الإبداعية بشركات قطاع البترول محل الدراسة".
اتضح من خلال نموذج تحليل المسار للدراسة أن هناك تأثير موجب دال إحصائياً من استراتيجية التدريب الإلكتروني على المقدرات الإبداعية، وقد بلغت قيمة معاملات المسار للتأثير ٠.٦٤، وهي قيمة مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥، وعليه يمكن قبول الفرض.

الجزء الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

أ- نتائج اختبار الفروض:

ينص الفرض، والذي قام الباحث بصياغته كالتالي:
"يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية التدريب الإلكتروني في بناء المقدرات الإبداعية بشركات قطاع البترول محل الدراسة"، وقد ثبت صحة الفرض.

ب- النتائج العامة:

أظهرت الدراسة عدد من النتائج العامة في كل من القطاع العام للبترول والقطاع الاستثماري للبترول، والمتعلقة استراتيجية التدريب الإلكتروني وبناء المقدرات الجوهرية في شركات قطاع البترول المصري.

١- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود عدم اهتمام بدور استراتيجية التدريب الإلكتروني في بناء المقدرات الإبداعية من وجهة نظر مديري شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة.

٢- توصلت نتائج الدراسة إلى فاعلية استراتيجية التدريب الإلكتروني في بناء

المقدرات الإبداعية من وجهة نظر العاملين بالقطاع العام بشركات قطاع البترول
محل الدراسة.

ثانياً: التوصيات:

- 1- العمل على زيادة الاهتمام بالتدريب الإلكتروني في شركات القطاع العام للبترول محل الدراسة من خلال قيامها بتوفير الوسائل التكنولوجية اللازمة لزيادة كفاءة الدورات التدريبية الإلكترونية، واستخدام التسجيلات والإنترنت بصورة كبيرة في زيادة درجة إتقان العاملين لطبيعة وتفاصيل عملهم، ضرورة زيادة معدلات التعلم الذاتي للعاملين من خلال تطوير وتحديث المواقع الإلكترونية الخاصة بها.
- 2- زيادة عدد البرامج التدريبية المقدمة لتطوير مهارات وقدرات العاملين من خلال إنشاء المنصات الإلكترونية الحديثة والتي تدعم هذا الاتجاه، العمل على زيادة الحوار والمناقشات التأميلية الإلكترونية اللازمة لتنمية قدرات العاملين الإبداعية وزيادة حساسيتهم تجاه المشكلات الغير متوقعة التي تحدث اثناء العمل

المراجع :

(1) سلمان، عاطف، (٢٠١٩)، العلاقة بين تقانة المعلومات والتدريب وأثرها في القدرات التنافسية": دراسة مسحية لآراء مديري الشركة العامة للنقل البري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل، العراق، ص٢٣-٢٤.

(2) Tanner, A, (2017), **E-training for future knowledge operators in light of increased behavioral and technical skills in engineering sector companies in Chicago**, The Sam Advanced Management Journal, Vol. 2, No. 1, Pp.555-569.

(3) Gupta, V, (2018), **E-training programs for information specialists in industrial companies in India**, International Journal of Independent Research and Studies, Vol.2, No.5, Pp.602-718.

(٤) عزمي، محمد عبد الله، (٢٠١٨)، متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في شركات الاتصالات في سلطنة عمان من وجهة نظر المتدربين، مجلة جامعة السلطان قابوس للعلوم، سلطنة عمان، ٢٠١٨، ص٣٦٦-٤١٧.

(5) Barbara, J, (2019), **The effectiveness of E-training in improving the performance of workers in multinational Companies in Malaysia,** Journal of Looking Ahead, Vol. 5, No. 3, Pp.266-298.

(6) **Available at:** <http://www.epri.sci.eg/ar/index.php/training-overview>
Classroom training rather than E-training S,(2020), , (7) **Ergot Effectiveness for promoting managerial skills in Iran: A comparative study,** Journal of Management and Economics, Vol. 5. No. 1, Pp.15-16.

(8) Tanner, A, (2017),, **Opcit,** Pp.560-562.

(9) Dacin, S, (2017). **The Role Marketing competences in competitive Advantage and Innovation strategy,** Journal of Business Research, Vol. 2. No. 5, Pp.86.

(10) Arsovski, Z, (2018), **The role of strategic thinking creative competences: by applying to Italian electronics companies,** International Journal for Quality Research, Vol. 3, No. 5, Pp.381.

(11) Janson, N, (2018), **Brainstorming from Classics to Electronics,** Journal of Curriculum Studies, Vol. 2, No. 1, Pp.378-387.

(١٢) التركي، علاء، (٢٠١٧)، دور التدريب الافتراضي الإلكتروني في خلق فرص عمل للمتدربين: دراسة حالة، ورقة عمل مقدمة للندوة الثانية في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، ص ١٨.

(13) Cooper, T, (2019), **Training computer supported work by simulation,** Ni Circuit Design, P.283.

(١٤) أبو ماضي، خميس، (٢٠١٨)، الوسائل والتكنولوجيا في التدريب الفعال، مكتبة أفاق، غزة، فلسطين، ص ٥٣.

(١٥) الخوالدة، حمدي، (٢٠١٧)، مستحدثات التفكير التأملي الإلكتروني في عصر المعلوماتية، دار القلم للنشر والتوزيع، دبي، الإمارات، ص ١٨-٢٠.

(١٦) بازرعة، محمود صادق، (١٩٩٥)، بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٨٧.