

دور الإدارة الإلكترونية في عملية تعزيز القرارات الإدارية
دراسة ميدانية على شركة الهروج للخدمات النفطية

**The Role of E-Governance in Enhancing Administrative
Decisions**
A Field Study on Al-Harouge Oil Services Company

أ- يونس هدية فرج البوسيفي

محاضر مساعد- كلية الاقتصاد -جامعة الزاوية

أ- أبو عجيبة صالح سلام

محاضر مساعد- كلية الاقتصاد -جامعة الزاوية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية (المتطلبات الإدارية ، والمتطلبات البشرية ، المتطلبات المالية ، والمتطلبات التقنية) في تعزيز اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية ، حيث تدور مشكلة الدراسة في تقديم اطار نظري يتضمن الجوانب الفكرية والمعرفية للإدارة الإلكترونية، ومعرفة العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى اتخاذ قرارات رشيدة داخل الشركة ، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة وزعت على عينة عشوائية مكونة من (130) مفردة ، من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (210) موظف وموظفة وقد تم استرداد عدد (123) استبانة الصالحة منها (120) مفردة ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي وأسلوب المسح التحليلي ، من خلال برنامج الحزمة الإحصائية (SpSS) وبعد إجراء التحليل الإحصائي اللازم ، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لإبعاد الإدارة الإلكترونية المتمثلة في (المتطلبات الإدارية ، والمتطلبات المالية ، التنظيمية ، والمتطلبات التقنية) على اتخاذ القرارات الرشيدة في شركة الهروج للخدمات النفطية وإن عملية اتخاذ القرارات ليس غاية في حد ذاته ، وإنما ضرورة للانتقال بالمنظمة من وضعها الحالي إلى وضع مستقبلي أحسن مما هي عليه لغرض تحقيق وتعزيز مزاياها التنافسية من خلال استراتيجيات التغيير المناسبة . ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها تم التوصل إلى

مجموعة من التوصيات أهمها: العمل على إقامة دورات تدريبية وورش عمل لرفع من ثقافة التحول الرقمي داخل الشركة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، المتطلبات الإدارية، المتطلبات المالية، المتطلبات التقنية، المتطلبات البشرية، القرارات الإدارية.

Abstract

of the study: The study aimed to identify the role of e-management (administrative requirements, human requirements, financial requirements, and technical requirements) in enhancing administrative decision-making in Harouge Oil Services Company, as the problem of the study revolves around providing a theoretical framework that includes the intellectual and cognitive aspects of e-management, and knowing the main factors that lead to making rational decisions within the company. To achieve this goal, a questionnaire was designed and distributed to a random sample of (130) individuals from the study community of (210) male and female employees. A number of (123) valid questionnaires were retrieved, of which (120) individuals. The descriptive approach and analytical survey method were used, through the statistical package program (SPSS). After conducting the necessary statistical analysis, the study reached a set of results, the most important of which are: the existence of a statistically significant relationship at a significance level of 0.05 for the dimensions of e-management represented in (administrative requirements, financial requirements, organizational requirements, and technical requirements) on making rational decisions in Harouge Oil Services Company, and that the decision-making process Decisions are not an end in themselves, but rather a necessity to move the organization from its current situation to a better future situation in order to achieve and enhance its

competitive advantages through appropriate change strategies. Through the results that were reached, a set of recommendations were reached, the most important of which are: working on holding training courses and workshops to raise the culture of digital transformation within the company.

مقدمة

نتيجة للتطورات الحاصلة في المنظمات المعاصرة والحاجة الملحة إلى مفاهيم إدارية حديثة أصبحت الحاجة إلى أنواع معينة من الإدارات توازي حركة التطور في المتغيرات العالمية وسرعتها التي نقلت التعاملات الإدارية والفنية للكثير من المنظمات التي تطمح إلى إيجاد مكانة لها في عالم المنافسة والأعمال إلى مفردات وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي أضحت محل اهتمام دنيا الأعمال رغبة منها في زيادة فاعلية العمل. فبدخول العولمة الرقمية في تفسير الظواهر الإدارية الحديثة وإعادة فلسفتها إلكترونياً بما يلائم ومفردات العصر ظهر ما يعرف بالإدارة الإلكترونية " Electronic Management " وتطبيقاتها المختلفة كالتجارة الإلكترونية " E-Commerce " والتسويق الإلكتروني " E-Marketing " التي حولت العمل التقليدي إلى نطاق العمل الإلكتروني لإعطاء فلسفة حديثة لإعادة هندسة الأعمال بما يلائم السرعة الهائلة للانطلاق نحو قمة الهرم التنافسي وإحداث نقلة نوعية في تعاملاتها .

أولاً: مشكلة الدراسة .

تشهد المؤسسات الخدمية في الوقت الحاضر تغييرات كبيرة وسريعة مست مختلف جوانبها الإدارية والمالية والبشرية والإنتاجية، التي أثرت في عملية اتخاذ القرارات لذا سنحاول من خلال هذه الدراسة للإجابة على الإشكالية التالية:

- ما دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز عملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية الإدارة العامة طرابلس؟

ثانيا : فرضيات الدراسة .

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية الإدارة العامة طرابلس .

يتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية :

- 1) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات الادارية وعملية اتخاذ القرارات الادارية في شركة الهروج للخدمات النفطية الإدارة العامة طرابلس .
- 2) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات البشرية وعملية اتخاذ القرارات الادارية في شركة الهروج للخدمات النفطية الإدارة العامة طرابلس .
- 3) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات المالية وعملية اتخاذ القرارات الادارية في شركة الهروج للخدمات النفطية الإدارة العامة طرابلس .
- 4) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتطلبات التقنية وعملية اتخاذ القرارات الادارية في شركة الهروج للخدمات النفطية الإدارة العامة طرابلس .

ثالثا : أهمية الدراسة.

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي :

- 1) تعد الإدارة الإلكترونية داخل الشركة ذات أهمية بالغة فنجاعها يرتبط ويساهم في رفع مستوى جودة الخدمة المقدمة .
- 2) تبرز علاقة الإدارة الإلكترونية الفعالة للتغيير على جودة الخدمة لان هذا الاخير تعتبر عملا مهما في تحقيق رضا المستفيد من الخدمة المقدمة .
- 3) تظهر أهمية الدراسة من خلال أهمية القطاع الذي تنتهي إليه العينة المدروسة ألا وهو قطاع الخدمات النفطية ، كما تظهر أهمية الدراسة من إمكانية لفت انتباه مدراء الشركة إلى ضرورة تحسين عملية اتخاذ القرار عن طريق تطبيق الإدارة الإلكترونية لما يخدم أهداف الشركة .

رابعاً: أهداف الدراسة

- (1) التعريف بالإدارة الإلكترونية ومتطلباتها كما حددتها بعض الأدبيات والمساهمات الإدارية وكذلك التعرف على واقع عملية اتخاذ القرار داخل الشركة.
- (2) التعرف على عملية اتخاذ القرارات الإدارية داخل الأنظمة ..
- (3) توضيح أثر علاقة الإدارة الإلكترونية على عملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للعمليات النفطية في الإدارة الرئيسية طرابلس .

خامساً : منهجية الدراسة

1- مصادر جمع البيانات :

- مصادر أولية : تم الاعتماد في جمع البيانات الأولية على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات
- المصادر الثانوية : وتم الاعتماد على الكتب والمجلات والدراسات السابقة لتغطية الجانب النظري .

2- مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات في الشركة قيد الدراسة والبالغ عددهم (210) مفردة أما عينة الدراسة فقد تم اختيار عينة عشوائية عددها (130) مفردة

سادساً : حدود الدراسة

- الحدود المكانية : وتمثل الحدود المكانية في شركة الهروج للخدمات النفطية الإدارة الرئيسية طرابلس .
- الحدود الزمنية : تمثلت في الفترة الزمنية من 25 - 8 - 2024 إلى 20 - 12 - 2024
- الحدود الموضوعية : وتمثلت في موضوع الدراسة وهو دور الإدارة الإلكترونية في عملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية الإدارة العامة طرابلس .

سابعاً : مصطلحات الدراسة

• الإدارة الإلكترونية : هي عملية مكتفية جميع مهام ونشاطات المؤسسة الإدارية بالاعتماد على كافة تقنيات المعلومات الضرورية وصولاً الى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الاجراءات والقضاء على الروتين والانجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل ادارة جاهزة للربط مع الحكومة الالكترونية لاحقاً.

• اتخاذ القرارات الإدارية : يعني اختيار بديل من بين عدة بدائل في سبيل تحقيق هدف معين من اهداف المنظمة

ثامناً : الدراسات السابقة

1- دراسة (الفياض، 2020) بعنوان أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على التغيير التنظيمي ، دراسة تطبيقية على الشركة الفنية لخدمات التأمين الإمارات العربية المتحدة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على التغيير التنظيمي لدى شركة التأمين في الإمارات العربية المتحدة ، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم استبيانين منفصلين لاختبار الفرضيات المطروحة أحدهما على مستوى العميل والآخر الموظفين في الشركة ، تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من العملاء عددهم (68)

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها وجود اهتمام كبير من قبل المؤسسة الفنية لخدمات التأمين بتطبيق الإدارة الإلكترونية ، وتطبيق متغيراتها بدرجات متساوية .

2- دراسة (بوخالفة، 2022) بعنوان أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في دعم كفاءة الأداء الأكاديمي الجامعي باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية ، دراسة تطبيقية لعينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة بالجزائر .

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الإدارة الإلكترونية في تطوير ومساندة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد أبوضيف بالمسيلة، وقد تمت الدراسة التطبيقية على عينة عشوائية عددها (63) أستاذ من مجتمع الدراسة البالغ عدده (157) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها : أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الجودة الشاملة وكفاءة الأداء الأكاديمي لأساتذة الكلية محل الدراسة، أما بشكل مجزي فإن كل من التركيز على الزبائن والتحسين المستمر فقط لها تأثير على الأداء الأكاديمي الجامعي .

3- دراسة (بوخلوة، 2022) بعنوان تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، دراسة تطبيقية على مؤسسة سوناطراك قسم التكرير ورقلة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في مؤسسة سوناطراك، قسم التكرير على جودة المنتجات النفطية. وكذلك تقييم مدى تبنيها لمفهوم إدارة الجودة الشاملة ومستوى جودة المنتجات لنفطية فيها، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة شملت (49) فقرة وذلك لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة، وقد اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (259) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج إن درجة تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في المؤسسة قيد الدراسة مجتمعة كانت متوسطة بنسبة (62%)، ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة ووجود المنتجات النفطية.

المحور الأول: الإدارة الإلكترونية

مقدمة

إن التطور المذهل في الأجهزة والآلات والأنظمة الذكية سيؤدي لاختصار الوقت وخفض التكلفة وتحقيق مرونة أكبر وكفاءة أكثر في العملية الإنتاجية وقدرة كبيرة في معالجة البيانات والذكاء الصناعي ولا شك أن هذه المستجدات ستعمل على اتساع نطاق التطوير والتغيير وحدوث تحولات غير مسبوقه في الاقتصاد وسوق العمل والقطاع

الصناعي حيث يُمثل التحول الإلكتروني واحداً من أهم دوافع ومحفزات النمو في كبرى الشركات والدوائر الحكومية مما يفرض على الشركات سباقاً حاسماً لتطوير حلول مبتكرة، تضمن استمراريتها في دائرة المنافسة.

أولاً: مفهوم الإدارة الإلكترونية :

بالنظر للتوجهات الحديثة للإدارات المعاصرة حالياً وانطلاقاتها نحو اقتناء التقنيات المتطورة التي تساعد على انجاز أعمالها فضلاً عن انتقاء المعرفة العلمية التي تتجه نحو العقول الإلكترونية لتغيير وجه التعاملات الإدارية ومساندة العقول الاستراتيجية الإدارية لتحقيق أهدافها ورسم رؤيتها الاستراتيجية بصياغة فنية وأدبية وفلسفية تأخذ على عاتقها المفردة الإلكترونية كانطلاقة لذبذبات حديثة في عالم الأعمال وعليه توجه العالم إلى مفردة تكون الأصلح في الانتقال إليها كونها متغير العصر وهي " الإدارة الإلكترونية ".

فقد اشار (السالي) الى مفهوم الإدارة الإلكترونية (E-Management) باعتبارها عملية مكننة جميع مهام ونشاطات المؤسسة الادارية بالاعتماد على كافة تقنيات المعلومات الضرورية وصولاً الى تحقيق اهداف الادارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الاجراءات والقضاء على الروتين والانجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل ادارة جاهزة للربط مع الحكومة الإلكترونية لاحقاً (السالي، 2005، ص5)؛ حيث يلاحظ من المفهوم اعلاه ان نجاح الادارة الإلكترونية يعتمد على عدد من العناصر من اهمها هي تقنيات المعلومات الادارية ومن ضمنها النظام الحاسوبي والاتصالات حيث ان الادارة الناجحة في ظل استخداماتها الإلكترونية ستساهم في:-

- أ. زيادة الفاعلية الإدارية نحو الانتقال من الاستخدامات الورقية وتبسيط اجراءات العمل والقضاء على الروتين.
- ب. توفير الوقت والجهد المبذول والنتائج عن الانجاز السريع.
- ج. الدقة والسرعة في عملية الانجاز للمهام والمعاملات والدقة العالية الناتجة عن المراقبة الإلكترونية المستمرة للعمليات الادارية والانتاجية.

د. تقليل الكلف الاقتصادية الخاصة بنقل المعلومات ومتابعة العمليات الادارية والانتاجية.

وتطرق الى مفهوم الإدارة الإلكترونية (E-Management) (ناصف) حيث عدّها " استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال وخاصة شبكة الانترنت في جمع العمليات الادارية الخاصة بمنشأة ما بغية تحسين العملية الانتاجية وزيادة كفاءة وفاعلية الاداء بالمنشأة " ويتضح من خلال التعريف ما يلي

- أ. ان الاساس الذي تقوم عملية الادارة الالكترونية (EM) هو استخدام نظم وشبكات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخاصة شبكة الانترنت التي تعتبر السبب الرئيسي لظهور وانتشار جميع مصطلحات الادارة الالكترونية.
- ب. ان الهدف من وراء تطبيق الادارة الالكترونية بالمنشآت هو تحسين الانتاجية وزيادة كفاءة وفاعلية الاداء بها (ناصف، 2003، ص22).

ثانياً.. أهمية الإدارة الإلكترونية.

تكمن اهمية استخدام المصطلح الاداري (الإدارة الإلكترونية) باعتبارها نقطة تحول في مسيرة المنظمات التي تصنف تحت بند المعاصرة التي ترمي للوصول الى قمة الهرم التنافسي بتحويل مفردات التعاملات الادارية والعلمية والفنية والانتاجية من سريان النظم التقليدية الى معالم المجتمع الرقمي باستخدام تقنيات العصر (المعلوماتية والاتصالات) نحو خدمة خطوط العمل في جميع المستويات الادارية وخصوصاً بعد دخول تلك المنظمات للاندفاع نحو اسواق جديدة قد تعطي تعاملات جديدة تفتح من خلالها فروع لها تحتاج إلى ادارة متمكنة لكي تربط تلك الفروع مع الشركة الام فضلاً عن شبكة الاتصالات الادارية الداخلية التي تربط اقسام الشركة ومستوياتها الادارية مع بعضها البعض فهي حركة انتقال ادارية نحو الحداثة والتطوير لتعطي للتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة معناً إلكترونياً تختزل به مفردات كثيرة كالوقت والجهد والكلفة وتصنف ضمن المنظمات الرقمية التي يحسب لها حسابات كثيرة في عالم الاعمال.

كما ان اهميتها تنصب في تحقيق الاهداف المرسومة والانتقال بين الاهداف وتحقيقها وفق قياسات الاهم ثم المهم وهكذا واختيار طرق الوصول اليها بأحسن الوسائل وبالتكاليف الملائمة والوقت الملائم بالاستخدام الامثل للإمكانات المتاحة .

وعلى هذا الاساس فالإدارة الإلكترونية والادارة التقليدية يتفقا في كونهما نشاط يقوم على انجاز الاعمال والمعاملات لتحقيق الاهداف المرجوة ولكنهما يختلفان في طريقة او وسيلة انجاز تلك الاعمال والمعاملات والوصول الى تلك الاهداف فالإدارة الإلكترونية اهميتها تكمن في الاستخدام الامثل لتلك الوسائل عبر نظم المعلومات والاتصالات المتطورة ذات التكنولوجيا العالية للوصول الى الاهداف بتكاليف ملائمة مختزلة بذلك الوقت ومقللة الجهد المبذول في إنجاز تلك التعاملات (حيرش، 2011، ص104).

ثالثاً : فوائد الإدارة الإلكترونية

نتيجة للتطورات الهائلة في مفردات المنظمات المعاصرة أصبح الاهتمام بالإدارة الالكترونية ضرورة ملحة للهبوض بتلك المنظمات الى العوالم الرقمية التي تمثل روح العصر للانطلاق نحو عصر وامبراطورية المعلومات والاتصال ويمكن إجمال فوائد تلك الإدارة بما يلي (السالمي، 2005، ص15):

1. تبسيط الاجراءات داخل هذه المؤسسات وينعكس ايجابياً على مستوى الخدمات التي تقدم الى المواطنين كما تكون نوع الخدمات المقدمة أكثر جودة.
2. اختصار وقت تنفيذ إنجاز المعاملات الإدارية المختلفة.
3. الدقة والوضوح في العمليات الادخارية المختلفة داخل المؤسسة.
4. تسهيل إجراء الاتصال بين دوائر المؤسسة المختلفة وكذلك مع المؤسسات الاخرى داخل وخارج بلد المؤسسة.
5. ان استخدام الإدارة الإلكترونية بشكل صحيح سيققل من استخدام الأوراق بشكل ملحوظ مما يؤثر ايجابياً على عمل المؤسسة

6. كما ان تقليل استخدام الورق سوف يعالج مشكلة تعاني منها أغلب المؤسسات في عملية الحفظ والتوثيق مما يؤدي إلى عدم الحاجة إلى أماكن خزن، حيث يتم الاستفادة منها في أمور أخرى.

7. الإدارة الإلكترونية سوف تؤدي إلى تحويل الأيدي العاملة الزائدة عن الحاجة إلى أيدي عاملة لها دور أساسي في تنفيذ هذه الإدارة عن طريق إعادة التأهيل لغرض مواكبة التطورات الجديدة التي طرأت على المؤسسة والاستغناء عن الموظفين غير الأكفاء وغير القادرين على التكيف مع الوضع الجديد.

وعليه فإن فوائد الإدارة الإلكترونية ليست عملية تحويل معدات وأدوات بقدر ماهي عملية تطوير رأس المال الفكري والمعرفة الضمنية لدى العاملين باتجاه استخدام مفردات الكترونية بدلاً عن السياق التقليدي الذي يحمل صفة الهدر في الوقت والجهد والكلفة وتحويل الطاقات البشرية إلى زاوية الركود العلمي باتجاهات سكونيه النشاط العقلي فضلاً عن عملية ربط المؤسسة بين أقسامها الداخلية وكذلك ربطها مع البيئة الخارجية التي تساهم في تقريب المسافات وانتقال الإدارة إلكترونياً عن طريق شبكة اتصالات متطورة تعمل على مراقبة سير العملية الانتاجية والإدارية بصورة أكثر سلامة فضلاً عن عملية تبسيط الإجراءات التي تعاني منها الكثير من المنظمات التي تساهم في هدر الوقت.

رابعاً : مراحل التحول إلى الإدارة الإلكترونية (أحمد، 2009، ص71).

ان عملية التحول نحو مفردات الإدارة الإلكترونية من قاع الإدارة التقليدية التي أصبحت بالكثير من مفرداتها لا توائم مفردات العصر ويحتاج ذلك إلى عدة مراحل كي تتم العملية بشكل يحقق الأهداف المرجوة ومن تلك المراحل هي :-

1- قناعة ودعم الإدارة العليا للمنشأة..

ضرورة قناعة الإدارة العليا ورؤيتها الواضحة لتحويل جميع المعاملات الورقية إلى الإلكترونية لتقديم الدعم الكامل والإمكانات اللازمة للتحول إلى الإدارة الإلكترونية.

2- تدريب وتأهيل العاملين والموظفين..

الموظف هو العنصر الاساسي للتحويل الى الإدارة الإلكترونية لذا لابد من تدريبه وتأهيله كي يجتاز الاعمال عبر الوسائل الإلكترونية المتوفرة.

3- توثيق وتطوير اجراءات العمل..

تطوير اجراءات العمل غير المدونة على ورق او التي لم يطرأ عليها تطوير منذ زمن لكي توافق مع كثافة العمل ويتم ذلك من خلال تحديد الهدف لكل عملية ادارية تؤثر على سير العمل وتنفيذها بالطرق النظامية مع الاخذ بالاعتبار قلة التكلفة وجودة الانتاجية.

4- توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية..

يقصد بالبنية التحتية الجانب المحسوس في الادارة الالكترونية من تأمين اجهزة الحاسب الآلي وربط الشبكات الحاسوبية السريعة والاجهزة المرفقة معها وتأمين وسائل الاتصال الحديثة

5- البدء بتوثيق المعاملات الورقية القديمة إلكترونياً..

المعاملات الورقية القديمة والمحفوظة في الملفات الورقية ينبغي حفظها إلكترونياً بواسطة الماسحات الضوئية وتصنيفها ليسهل الرجوع إليها. اي تحويل المستند الورقي الى مستند الكتروني.

6- البدء ببرمجة المعاملات الأكثر انتشاراً..

البدء بالمعاملات الورقية الأكثر انتشاراً في جميع الاقسام وبرمجتها الى معاملات الكترونية لتقليل الهدر في استخدام الوقت .

خامساً: الإدارة عن بُعد

نتيجة لتوجه الإدارات المعاصرة نحو استخدام مفردات الإدارة التي توطر من خلالها حداثة الاستخدام والتناغم مع ومتغيرات العصر برزت مصطلحات حديثة ومقاربة لمفهوم الإدارة الإلكترونية E-Management وللمقارنة بينها لابد من السعي لمعرفة تلك المفاهيم فتطرق الى الازدهان ادارة تسعى الديناميكية في السياسات الإدارية الحديثة الى

تفعيلها وهي الادارة عن بُعد Remote Management حيث عرفته بأنها عملية السماح للعاملين بالعمل خارج المنشأة اي عن بُعد وبأنها تتيح لهؤلاء العاملين فرصة مزاوله الاعمال الخاصة بالمنشأة من خارجها (ناصر، 2003، ص17).

وهناك نوعين من الإدارة عن بُعد يمكن اجمالها بما يلي:-

1- إدارة عن بُعد تقليدية: - وتكون على نوعين انتاجية أي أن عملية الانتاج تتم خارج المنشأة مثل (مشروعات الاسر المنتجة) والتي تقوم بإنتاج سلع معينة بالمنازل الخاصة بهذه الاسر لصالح جهة معينة، والنوع الثاني خدمية مثل (مندوب المبيعات، مندوب التأمينات) (الفياض، 2020، ص98).

2- إدارة عن بُعد إلكترونية: - وهي التي تعتمد على الاجهزة والوسائل التكنولوجية الحديثة وللقيام بها . حيث تقوم على ادارة فريق عمل لإنجاز مهمة معينة او مشروع معين عن بُعد دون ان يتم لقاء مباشر بين اعضاء هذا الفريق بل يتم الاعتماد في المقام الاول على الوسائل الإلكترونية لإجراء عملية الاتصال فيما بين اعضائه بعضهم البعض (بوخالفة، 2022، ص47).

ولغرض معرفة التقارب العلمي مع مفهوم الإدارة الإلكترونية يمكن ملاحظة ما يلي:
ان مفهوم الإدارة عن بُعد يعتبر اقدم من مفهوم الإدارة الإلكترونية حيث انه يتم ممارسة شكلها التقليدي منذ زمن طويل. (مصطفي، 2022، ص56)

ان الإدارة عن بُعد بمفهومها الحديث أو غير التقليدي تتفق مع الإدارة الإلكترونية في كونها تتم ممارستها من خلال وسيط إلكتروني.

تختلف الإدارتان في الاهداف المراد الوصول اليها من وراء تطبيق كل منهما فأساليب الإدارة عن بُعد تقتصر على مراقبة سير العمل وعملية التنظيم والتنسيق. اما الإدارة الإلكترونية تعتبر نظام إداري شامل يهتم بجميع الجوانب والأنشطة التي تتم ممارستها داخل وخارج المنشأة من بناء ودعم العلاقات مع العملاء والموردين والشركاء ويهتم بتحقيق

كلاً من أهدافها الداخلية والخارجية ويتم ذلك من خلال الاعتماد التام على نظم تكنولوجيا المعلومات.

المحور الثاني : اتخاذ القرارات الإدارية

يعتبر صنع واتخاذ القرارات من الموضوعات ذات الأهمية الكبرى التي شغلت بال العلماء وبخاصة المشتغلين بعلم الاجتماع أو الإدارة أو النفس، أو السياسة، حيث يعد اتخاذ القرار هو الاختيار والمحك للإدارة، فقدرات المدير على الوصول إلى قبول قراره الذي اتخذه، على اعتبار أن هذه العوامل التي يمكن من خلالها تحقيق النجاح في القيادة لذا تعتبر عملية اتخاذ القرار جوهر العملية الإدارية في مستوياتها العليا والتنفيذية، على إنجاز أن أي عمل إداري يحتاج إلى اتخاذ قرار، ونجاح هذا العمل يتوقف على حسن اتخاذ القرار، ومن ثم يصبح الاهتمام بتحسين عملية اتخاذ القرار وترشيدها من جوهر اهتمام إدارة المؤسسة بتطوير وتنمية أساليب العمل بها، فكل وظيفة من وظائف الإدارة تشمل على عملية اتخاذ القرار

أولاً: مفهوم القرار ومراحل الصناعة .

يتخذ المديرون والأفراد العاديون في حياتهم اليومية عشرات القرارات التبادلية وهي في خطورتها وأهميتها ومداهما الزمني والقرار يعني اختيار بديل من بين عدة بدائل في سبيل تحقيق هدف معين ، وبهذا فإننا يمكن أن نلاحظ وجود ثلاثة أركان للقرار ولأيمكن أن يكون كذلك إذا غاب أي منهما:

- وجود بديل : فعندما يكون هناك بديل واحد أو طريق واحد لا بد من سلوكه نكون مجبرين على ذلك ولإقرار هنا .
- حرية الاختيار : إن وجود البديل لوحده لا يكفي بل لا بد من وجود حرية في اختيار
- وجود الهدف: إن وراء كل قرار هدف نسعى لتحقيقه أن عدم وجود الهدف يجعل القرارات عملاً عبثاً (العامري، الغالي ، 2008، ص208) .

ثانياً: الأساليب المساعدة في عملية تعزيز القرارات الإدارية.

كما هو معلوم فإن أساليب اتخاذ القرارات بالطريقة التقليدية لا يساعد في الحصول إلى النتائج الدقيقة والرشيده ، نظرا لعملية اتخاذ القرار على التجربة والخبرة الشخصية ، أو الآراء والحقائق ، أو التقدير والحكم الشخصي ، وعلى هذا الأساس ظهرت عدة دراسات جاءت بطريقة علمية جديدة تساعد على تعزيز القرار ، فمرحلة وضع البدائل وتحليلها وتقييمها لاختيار أفضلها يستدعي الاستعانة ببعض هذه الأساليب ، شرط أن تتناسب طبيعة المشاكل معها. ويعتبر تعزيز النمط السلوكي الذي يخضع الفعل لكل ما هو واقعي وعملي في سبيل اختيار الوسائل المستهدفة للغايات الشرعية في جو الضغوط والغموض وعدم التأكد تفرضها ظروف البيئة المحيطة ، وبهذا فأتخاذ القرار يعبر عن اختيار أفضل الطرق واحسن الاحتمالات الممكنة للوصول لأفضل النتائج وبلوغ الهدف (مساعدة، 2013، ص179).

ثالثا: الفرق بين عملية صنع القرار واتخاذ القرار

فقد تم التفريق بين عملية صنع القرار وعملية اتخاذ القرار ، من حيث إن عملية صنع القرار تشمل على إدراك متطلبات القرار أو الوقف أو المشكلة أو الفرضية التي تحتاج إلى قرار ومن ثم جمع المعلومات والبيانات وفرزها وتحليلها ودراستها بشكل جيد ثم تطوير البديل المناسب والتي هي عبارة عن حلول ممكنة بالتعامل مع المشكلة أو الفرصة أو الموقف وربما تنتهي هذه المرحلة بالتوصية بأفضل هذه البدائل وترك حرية الإدارة لتقرير ذلك لتبدأ بعدها العملية الثانية (اتخاذ القرار) والتي يتم ضمنها اختيار البديل المناسب للبدء بالتنفيذ والتقييم واتخاذ إجراءات تصحيحية إذا تطلب الأمر ، وإذا ما أردنا الحديث عن عملية متكاملة لصنع واتخاذ القرار فأننا نتكلم ن مجمل مراحل العمليتين السابقتين (جغوبي، 2012، ص171).

رابعاً: مراحل صناعة واتخاذ القرار (مساعدة، 2013، ص255).

1- مرحلة إدراك متطلبات القرار: يواجه المدير الحاجة إلى اتخاذ القرار عندما تكون هناك مشكلة أو فرصة يجب اقتناصها، إن المشكلة تعني موقفاً تفشل فيه المنظمة في إنجاز

أهدافها أو أن بعض أوجه الأداء غير مرضية ، أما الفرضية فهي موقف يرى فيه المديرون إنجازات منظميه كامنة تتجاوز الأهداف الموضوعة حاليا ، إن هذه المرحلة من أهم المراحل من أهم المراحل التي تحدد توجه القرارات مستقبليا وعادتا ما يقع المديرون فيها بالعديد من الأخطاء الشائعة ومنها :

- تعريف المشكلة أو الفرضية بشكل واسع جدا أو ضيق جدا.
- التركيز على أعراض المشاكل وليس على أسبابها.
- اختيار المشكلة أو الفرضية الخطأ والتعامل معها.

2- تشخيص وتحليل الأسباب: بمجرد تشخيص المشكلة أو الفرضية فإن المرحلة الثانية تبدأ بتحديد الأسباب التي أدت إلى ظهور هذه المشكلة أو نوضح هذه الفرصة وذلك بجمع البيانات والمعلومات وتحليلها ودراستها بعمق ودقة . وكثيرا ما يحصل خطأ شائع وهو القفز على هذه المرحلة والقيام بتطوير البدائل قبل استطلاع أسباب المشكلة بشكل متعمق ، وهناك تجد الإشارة إلى تطوير البدائل : بعد أن تعرف الأسباب تحاول الإدارة تطوير بدائل تمثل حولا مقترحة لمعالجة الأسلوب الياباني الشائع تحليل السبب والأثر الذي يحلل بعمق الأسباب المحتملة لظهور مشكلة بهدف الوصول إلى الأسباب الحقيقية التي أدت إلى ظهورها.

3- تقييم البدائل : إن عملية تقييم البدائل تجرى وفق اعتبارات وبوسائل وأدوات كثيرة من أجل معرفة أي بديل أفضل لحل المشكلة أو الاستفادة من الفرصة ، واحد هذه الوسائل هو تحديد الفائدة التي يحصل عليها مختلف أصحاب المصالح أو المستفيدين وذلك باستخدام أسلوب تحليل المستفيدين ، وهنا لابد من معرفة أصحاب المصالح الأساسيين الذين تعنيهم الحالة ومدى تأثير كل خيار عليهم ، كذلك هناك أسلوب آخر يسمى تحليل المنفعة - الكلفة ، وهو مقارنة ما يكلفه الخيار بالمنافع المتوقعة منه وعلى الأقل يجب أن تكون المنفعة أكبر من التكاليف لكل خيار .

4- اختيار البديل المناسب: بعد التقييم فإن هناك بدائل ستستبعد وسيتم اختيار أفضل البدائل في ضوء نتائج التقييم والمعايرة والمعايير الموضوعية عند المقارنة، فقد تكون المعيار هو أكبر ربح يتحقق من البديل أو أدنى كلفة أو غير ذلك.

5- تنفيذ البديل المختار: هنا تبدى مرحلة التنفيذ للبديل الذي تم اختياره كحل للمشكلة أو وسيلة للاستفادة من الفرصة، إن بعض القرارات تكون سهلة التنفيذ مقارنة بأخرى تحتاج إلى جهد كبير واستجابة من العاملين وتعاون لتنفيذها، وقد تظهر هنا صعوبات نقص المشاركة، وتظهر هنا أهمية اندماج العاملين ومشاركتهم في القرارات بشكل عام وإشعارهم بأنهم جزء من المنظمة.

6- تقييم وتغذية عكسية: إن القرار لا ينتهي عندما يوضع موضع التنفيذ فلا بد من تقييم النتائج الناجمة عن هذا القرار وجمع المعلومات عن الآثار والنتائج وتحليلها ومقارنتها بما استهدف من نتائج وتوفير تغذية عكسية بشكل تقارير وتصويبات وتوضيحات تستهدف زيادة فاعلية القرار وقد تكون هناك نتائج إيجابية وسلبية وفي كلا الحالتين يجب أن تدرس بعناية، بحيث تكون عملية اتخاذ القرار ديناميكية ومستمرة.

خامساً: أنواع القرارات

يتخذ المدير أنواع متعددة من القرارات في عمله اليومي وهذه القرارات تتباين في أهميتها وحاجتها للموارد والمشاكل التي تتعامل معها والمدة الزمنية لها والمستوى الإداري الذي تتخذ فيه ومدى عمومية أو خصوصية القرار وطبيعة المشاركة فيه 'لقد اجمع الباحثون الأسس التي تصنف وفقها القرارات في إطار نوعين مهمين من القرارات، الأول يسمى القرارات المبرمجة، والثاني يسمى القرارات الغير مبرمجة، فالقرارات المبرمجة عادة تستخدم حلولاً جاهزة متاحة من واقع خبرة سابقة وذلك لحل مشاكل نمطية أو مهيكلية، وهذه المشاكل أو المواقف مألوفة للمدير واضحة بالمعلومات التي تحتاجها كما أنها روتينية ويمكن توقعها هذا يعني أن القرار يمكن برمجته وصياغته مسبقاً ويتم تنفيذه عند الحاجة، كذلك يتعامل المدير مع مواقف جديدة وغير مألوفة ومشاكل غير مهيكلية وعادتها ما تكون محاطة

بالغموض أو الإبهام أو ذات مخاطر عالية أو أن حالة عدم التأكد فيها عالية إن هذه المواقف تتطلب قرارات غير مبرمجة أو تتخذ لأول مرة ، وبذلك فهي حلول جديدة لمواقف مختلفة وغير اعتيادية وعادتها تكثر في مستوى الإدارة العليا عند حصول تغيرات في البيئة ، وإشارة لما تقدم حول تصنيف القرارات وفق أسس متعددة يمكن أن نجد قرارات استراتيجية وقرارات تكتيكية وقرارات تشغيلية ، حيث أن القرارات الاستراتيجية عادة ما تكون قرارات غير مبرمجة في حين أن القرارات الأخرى هي مبرمجة (العامري، الغالي ، 2008، ص301).

سادساً: الظروف التي يتخذ في ظلها القرار (مساعدة، 2013، ص280).

1- التأكد التام: يقصد بحالة التأكد التام توفر كافة المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرار وبشكل كامل ودقيق، وهنا يكون لدى متخذ القرار معلومات عن الظروف التشغيلية وأسعار الموارد والقيود والمحددات المفروضة على العمل وكذلك الخيارات المتاحة والعائد المترتب على كل منهما .

2- المخاطرة: أن هذا الطرف يعني أن أهداف القرار واضحة جداً وأن هناك كمية جيدة من المعلومات المتاحة لصناعة القرار لكن العوائد المستقبلية المرتبطة بكل خيار من الخيارات هي عرضة للاحتمال وعدم اليقين، المعلومات المتوفرة سواء بناء على خبرة سابقة أو بيانات تاريخية تساعد على تحديد احتمالات النجاح والفشل ، وقد تكون الاحتمالات موضوعية أو شخصية أي حكم شخصي .

3- عدم التأكد: ظرف يتخذ القرار في ظلّه حيث هناك نقص كبير في المعلومات بالرغم من وضوح الأهداف التي يرغب المديرون في انجازها ولكن البدائل والعوائد المستقبلية محاطة بعدم تأكد كبير وعدم وضوح بحيث لا يستطيع المدير تقدير المخاطرة أو احتمالات الحدوث.

1- الإيهام (الغموض التام) : قد تسعى أحيانا حالة النزاع أو المنافسة الشديدة ، وهنا يتسم ظرف اتخاذ القرار بعدم الوضوح التام كما أن الأهداف غير واضحة لمتخذ القرار والبدائل صعبة التحديد كذلك المعلومات حول العوائد غير متوفرة .

سابعاً: المشاركة في اتخاذ القرار (العامري، الغالي ، 2008، ص314)

إن عملية اتخاذ القرار وصنعه في منظمات الأعمال اليوم في أغلبها عمليات جماعية وللبست قرارات فرية ومن النادر أن تكون المهمة في عالم الأعمال هي من صنع واتخاذ فرد واحد بالكامل وهنا فإن فاعلية القرار تعتمد على قدرة المدير في مشاركة الأفراد المعنيين فعلا وبطرق صحيحة لمساعدة المدير في تطوير القرار وحل المشكلة ، من جهة أخرى فإن القرارات اليوم تستخدم معارف متعددة لدعم فاعلية هذه القرارات وإنضاجها .

الفصل الثاني : الجانب العملي

أولاً : منهجية الدراسة

ويقصد بمنهجية الدراسة معرفة الخطوات التي اتبعها الباحثان في سبيل إجراء الدراسة الميدانية وتتمثل الخطوات في الآتي:

1-منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي واسلوب التحليل في هذه الدراسة لانسجام هذا المنهج مع طبيعة وأغراض الدراسة وتم جمع البيانات من مصادرها الأولية بالاعتماد على استمارة الاستبيان، ومن ثم تبويب البيانات وتحليلها وتفسيرها.

2-مجتمع الدراسة:

ويشمل مجتمع الدراسة مدراء ورؤساء الأقسام ورؤساء الوحدات بشركة الهروج للخدمات النفطية بطرابلس والبالغ عددهم (210).

3-عينة الدراسة:

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية وعددها (130) مفردة ونسبة (63%) من حجم المجتمع الأصلي.

الجدول رقم (1) توزيع العينة وحركة الاستبانة

البيان	الموزعة	الاستثمارات المفقودة	الاستثمارات	صالحة للتحليل	الاستثمارات الغير	الخاضعة	الاستثمارات	نسبة العينة من	نسبة العينة من	نسبة العينة
الإجمالي	130	7	3	120	92%	50%				

4-أداة الدراسة:

تم الاعتماد على استمارة الاستبيان للحصول على البيانات حتى يتم اختبار الفرضيات الخاصة بموضوع الدراسة وتم تصميم استمارة استبيان خاصة بموضوع الدراسة، وبعد التحكم أصبحت الاستمارة جاهزة.

صدق وثبات أداة الدراسة الاستبانة

أ- الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة بخطة البحث على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في موضوع الدراسة بشكل خاص، وطرق البحث بشكل عام، وذلك للتأكد من مدى ملائمة أسئلة الاستبانة، ومدى انتماء كل فقرة من هذه الفقرات إلى المحاور التابعة له في الاستبانة وهل هذه الفقرات في صياغتها الحالية تعطي المعنى المطلوب أم لا مع إضافة أو تعديل أو دمج أو حذف أو ما يروونه مناسب.

ب- صدق المقياس (الاتساق الداخلي)

يقصد بالاتساق الداخلي لأسئلة الاستبانة هو قوة الترابط بين درجات كل محور من محاور الاستبانة ودرجات أسئلة الاستبيان الكلية، وقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل محور وبعد من محاور وأبعاد الاستبيان المعدل الكلي للمحاور على عينة الدراسة كما في الجدول رقم (2).

ج - ثبات الاستمارة:

يقصد بثبات أداة الدراسة أن تعطي أداة جمع البيانات (الاستبانة) نفس النتائج إذا ما تم استخدامها مرة أخرى وتحت ظروف مماثلة وقد تم استخدام معادلة (الفا كرونباخ) وذلك من أجل قياس تناسق وثبات الاستبانة لكل محور من محاورها، ويعد اختبار الثبات الفا ضعيفاً إذا كان أقل من (60%) ومقبولاً إذا كان من (70% - 80%) وما زاد عن (80%) يعتبر ممتازاً.

معامل الفا كرونباخ:

تم تحليل وحساب معامل ثبات والصدق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل الفا كرونباخ ويوضح الجدول رقم (2) نتائج الثبات للاستبانة.

جدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية

ت	العبارة	عدد الفقرات	معامل الصدق	معامل الثبات
1	المتطلبات الإدارية	5	0.726	0.852
2	المتطلبات البشرية	5	0.868	0.931
3	المتطلبات المالية	4	0.741	0.860
4	المتطلبات التقنية	5	0.855	0.924
5	اتخاذ القرارات	20	0.933	0.965

من الجدول رقم (2) نلاحظ أن قيم معامل ألفا كرونباخ الإجمالي لكل مجموعة من عبارات الاستبانة وبجميع العبارات أكبر من (60%) وهذا يدل على وجود ارتباط قوي بين إجابات مفردات عينة الدراسة على كل مجموعة من عبارات الاستبانة، أما فيما يتعلق

بمقياس الصدق والذي يتعلق بقياس درجة ارتباط المفردة بالمقياس العام فإن نتائجه تعتبر قوية ومقبولة إحصائياً مما يزيد من الثقة في النتائج التي سوف نحصل عليها.

ثانياً :- عرض وتحليل البيانات الأولية للدراسة

أ- تحليل البيانات الشخصية

1- الجنس

من الجدول رقم (3) نلاحظ أن عدد الذكور بلغ (108) مفردة وبنسبة 90% من إجمالي العينة وهو أكبر من عدد الإناث البالغ عددهم (12) مفردة بنسبة 10% من إجمالي مفردات العينة.

2- العمر:

من الجدول رقم (3) نلاحظ أن عدد الأشخاص الذين أعمارهم (من 46 سنة فأكثر) (58) أكبر عدداً بنسبة (48.3) من إجمالي مفردات العينة، يليهم عدد الأشخاص والتي أعمارهم من (36 سنة إلى 45 سنة) حيث بلغ عددهم (37) شخص بنسبة (30.8%) من إجمالي مفردات العينة يليهم الأشخاص الذين أعمارهم (من 26 سنة إلى 35 سنة) بنسبة (19.2%) من إجمالي مفردات العينة في حين بلغ عدد الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن (25 سنة) 2 شخص بنسبة (1.7%) من إجمالي مفردات العينة.

جدول رقم (3) التوزيع التكراري لمفردات العينة الخاصة بالبيانات الشخصية

النسبة	التكرار	1-الجنس
90%	108	ذكر
10%	12	أنثى
100%	120	المجموع
النسبة	التكرار	2- العمر
1.7%	2	25 سنة فأقل

من 26 سنة 35 سنة	23	19.2%
من 36 سنة إلى 45 سنة	37	30.8%
من 46 سنة فأكثر	58	48.3%
المجموع	120	100%
3-الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	7	5.8%
من 5 إلى 9 سنوات	23	19.2%
من 10 إلى 14 سنة	36	30%
من 15 سنة فأكثر	54	45%
المجموع	120	100%
4-المركز الوظيفي	التكرار	النسبة
مدير إدارة	6	5%
مساعد مدير إدارة	7	5.8%
مدير مكتب	45	37.5%
رئيس قسم	56	46.7%
مدير وحدة إدارية	6	5%
المجموع	120	100%
5-المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
دبلوم عالي	31	25.9%
بكالوريوس	73	60.8%
ماجستير	13	10.8%
دكتوراه	3	2.5%
المجموع	120	100%

3-الخبرة:

من الجدول رقم (3) نلاحظ أن أكثر نسبة كانت من فئة (15 فأكثر) بنسبة (45%) ثم فئة (من 10 إلى 14 سنة) بنسبة (30%) ثم الذين تتراوح خبرتهم من (5 إلى 9 سنوات) بنسبة (19.2%) ثم الأشخاص الذين خبرتهم تتراوح من (أقل من 5 سنوات) بنسبة (5.8%).

4- المركز الوظيفي:

من الجدول رقم (3) نلاحظ أن أكبر عدد من الموظفين من فئة (رئيس القسم) والبالغ عددهم 56 وبنسبة (46.7%) ثم فئة (مدير مكتب) بنسبة (37.5%) ثم يليها وظيفة (مساعد مدير إدارة) بنسبة (5.8%) ثم تأتي وظيفة (مدير وحدة إدارية) بنسبة (5%).

5- المؤهل العلمي:

من الجدول رقم (3) نلاحظ أن أكثر نسبة هم من حملة البكالوريوس بنسبة (60.8%) من إجمالي مفردات العينة ثم يليه الدبلوم العالي بنسبة (19.2%) من إجمالي مفردات العينة ثم حملة الماجستير بنسبة (10.8%) من إجمالي مفردات العينة ثم حملة الدكتوراه بنسبة (2.5%).

وصف متغيرات الدراسة:

البعد الأول: المتطلبات الإدارية

يتبين من الجدول الاتي : أن المعدل العام للعبارات الخاصة بالمتطلبات الإدارية جاءت بدرجة (3.35) وبانحراف معياري (1.184) وبمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي دال إحصائياً، وحيث أن قيم المتوسط الحسابي أكبر من (3) المتوسط المعتمد في الدراسة، فهذا يدل على أن أفراد العينة موافقين على هذا البعد.

جدول رقم (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T لفقرات المتطلبات الإدارية

ت	العبارة	المتوسط	الانحراف	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية
1	إن التحول نحو العمل الإلكتروني قد يصاحبه بعض التغيرات في الهيكل التنظيمي .	3.46	1.060	4.735	0.000
2	تعمل الإدارة العليا على وضع الخطط الاستراتيجية لتطبيق الإدارة الإلكترونية .	3.32	1.174	2.955	0.000
3	تشجع الإدارة العليا مبادرات التحول إلى العمل الإلكتروني .	3.23	.974	2.530	0.000
4	يوجد بالشركة قسم خاص بالإدارة الإلكترونية .	3.31	1.194	2.829	0.000
5	هنالك اهتمام من قبل الإدارة العليا بالمنظمة بمفهوم الإدارة العليا .	3.46	1.52	3.360	0.000
	المجموع	3.35	1.184	3.319	0.000

البعد الثاني: المتطلبات البشرية

يتبين من الجدول رقم (5) أن المعدل العام للعبارات الخاصة بالمتطلبات البشرية جاءت بدرجة (3.33) وانحراف معياري (1.143) وبمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي دال إحصائياً، وحيث أن قيم المعتمد في الدراسة فهذا يدل على أن أفراد العينة موافقين على هذا البعد.

جدول رقم (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T لفقرات المتطلبات البشرية

ت	العبارة	المتوسط	الانحراف	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية
1	يتقبل الأفراد تطبيق الإدارة الإلكترونية بالشركة .	3.34	1.11	3.368	0.001
2	الأفراد بالشركة يدعمون تطبيق الإدارة الإلكترونية .	3.33	1.162	3.143	0.002
3	يشارك الأفراد في التخطيط في تطبيق الإدارة الإلكترونية	3.27	1.084	3.705	0.000
4	يتحصل العاملون في الشركة على دورات تدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية .	3.36	1.194	3.288	0.001
5	تطبيق الإدارة الإلكترونية قلل من ضغوط العمل .	3.39	1.169	3.671	0.000
	المجموع	3.33	1.143	5.725	0.000

البعد الثالث: المتطلبات المالية:

يتبين من الجدول رقم (6) أن المعدل العام للعبارة الخاصة للمتطلبات المالية جاءت بدرجة (3.47) وبانحراف معياري (1.104) وبمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي دال إحصائياً، وحيث أن قيم المتوسط الحسابي أكبر من (3) المتوسط المعتمد في الدراسة، فهذا يدل على أن أفراد العينة موافقين على هذا البعد .

جدول رقم (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T لفقرات المتطلبات المالية

ت	العبارة	المتوسط	الانحراف	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية
1	توفر الإمكانيات المادية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية .	3.46	1.122	4.475	0.000
2	توافر الإمكانيات المادية اللازمة لشراء الأجهزة والمعدات الإلكترونية	3.53	1.107	5.277	0.000
3	كفاية الميزانية المخصصة لشراء الأجهزة والمعدات الإلكترونية .	3.51	1.108	5.027	0.000
4	ضعف الدعم المالي المخصص للبحوث والدراسات .	3.35	1.082	3.544	0.000
5	كفاية الميزانية المخصصة لتصميم وتطوير برامج تطبيقات الحاسب الآلي	3.52	1.109	5.354	0.000
	المجموع	3.47	1.104	4.580	0.000

البعد الرابع: المتطلبات التقنية

جدول رقم (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T من فقرات البعد

الرابع المتطلبات التقنية

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية
1	الشركة بحاجة إلى تعزيز نظام المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات .	3.54	1.099	5.398	0.000
2	تتوافر البنية التحتية المناسبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالشركة .	3.43	1.097	4.242	0.000

3	تتوافر حسابات الية بالشركة التي تتناسب مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية .	3.40	1.080	4.057	0.000
4	تتوافر بالشركة شبكة حواسيب تصل إلى جميع المكاتب والأقسام .	3.40	1.205	3.636	0.000
5	يتم استخدام برامج وطرق حماية فعالة بالشركة .	3.29	1.126	2.838	0.005
المجموع		3.41	0.896	4.034	0.000

يتبين من الجدول رقم (7) أن المعدل العام للعبارات الخاصة للمتطلبات التقنية جاءت بدرجة (3.41) وبانحراف معياري (0.896) وبمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أن قيمة المتوسط الحسابي دال إحصائياً، وحيث أن قيم المتوسط الحسابي أكبر من (3) مما يدل على أن أفراد العينة موافقين على هذا البعد.

جدول رقم (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T من فقرات اتخاذ القرارات

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية
1	تقوم المصلحة بتطوير العمليات الإدارية باستمرار لتقليل الأخطاء في العمل .	3.32	1.216	2.853	0.000
2	تساهم القرارات الموجهة على زيادة القدرة في اتخاذ القرارات الإدارية الناجحة .	3.48	1.181	4.407	0.000

3	تضمن الإدارة الإلكترونية للشركة تدفق المعرفة اللازمة على استخدام التكنولوجيا .	3.38	1.146	3.663	0.000
4	يملك الأفراد حرية اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم اليومية عن طريق تفويض السلطة .	3.55	1.129	5.336	0.000
5	تساعد الإدارة الإلكترونية على تطوير أساليب اتخاذ القرارات داخل الشركة	3.47	1.107	4.617	0.000
6	تساعد سرعة الاتصال بين الوحدات الإدارية والأقسام على اتخاذ القرارات الإدارية بكل دقة	3.55	1.045	5.504	0.001
7	تسهم الأعمال الورقية التقليدية على إعاقة استخدام أساليب اتخاذ القرارات بكل دقة .	3.36	1.129	3.478	0.001
8	تحرص الشركة على توفير بيئة المشاركة في عملية اتخاذ القرارات .	3.48	1.077	4.917	0.000
9	تشجع إدارة الشركة على الإبداع والتطوير بشكل مستمر .	3.65	1.157	6.154	0.000
10	يتقيد المسؤول بالقرارات الصادرة من الإدارة العليا .	3.50	.860	6.369	0.000
11	تركز الإدارة العليا على التدريب و التطوير المستمر كأساس لاكتساب المهارات التي تساعد في عملي اتخاذ القرارات .	3.64	1.172	5.595	0.000

12	التحول الرقمي يساعد على اتخاذ القرارات بطريقة جيدة.	3.52	1.145	4.944	0.000
13	تعمل الشركة على الاحتفاظ بالأفراد ذوي المهارات والمعارف المتنوعة للاستفادة منهم في عملية صنع القرار	3.73	1.257	6.320	0.000
14	السياسات الإدارية المتبعة داخل المصلحة لها دور في التأثير على جودة القرار الإداري .	3.72	1.146	6.849	0.000
15	هناك تنوع في الأساليب التي يتم بها اتخاذ القرار داخل الشركة	3.63	1.130	6.141	0.000
16	يمكن اعتبار مصاريف التمكين مؤشرا لقياس مدى تحسين مهارات العمل وجودة القرارات .	3.25	1.197	2.288	0.000
17	توجد بالشركة قاعدة بيانات توفر دعم جيد لا اتخاذ القرارات	3.50	1.077	5.086	0.000
18	يستغرق تحليل البيانات وقت طويل عند استخدام اساليب اتخاذ القرارات الإدارية .	3.34	.992	3.775	0.000
19	يتم اتباع اساليب المشاركة في عملية اتخاذ القرارات .	3.39	.955	4.491	0.000
20	توجد بالمنظمة ذاكرة تنظيميه قوية تعتمد على العديد من المعارف .	3.39	1.162	3.693	0.000
المجموع		3.491	1.114	4.48	0.000

يتبين من الجدول السابق الذي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور اتخاذ القرارات نلاحظ أن المتوسط العام (القرارات الإدارية) جاء بدرجة (3.491) وبانحراف معياري (1.114) وهذا يبين أن مستوى القرارات الإدارية في الشركة كان متوسط .

رابعاً: اختبار الفرضيات

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات الإدارية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

ولاختبار الفرضية فإنه يمكن صياغتها في صورة إحصائية كما يلي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات الإدارية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات الإدارية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

ولمعرفة ما إذا كان هناك تأثير دال إحصائياً (المتطلبات الإدارية) كمتغير مستقل على (اتخاذ القرارات الإدارية) كمتغير تابع ثم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (9) يبين ذلك .

جدول (9) تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر العلاقة بين المتطلبات الإدارية على اتخاذ القرارات الإدارية

القرار عند مستوى 0.05	مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار B	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	المتغير المستقل
دال	0.000	11.488	0.508	0.526	0.725	المتطلبات الإدارية

يوضح الجدول رقم (9) دراسة أثر العلاقة بين المتطلبات الإدارية (كمتغير مستقل) و اتخاذ القرارات كمتغير تابع حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أعلاه أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (11.448) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وبذلك نرفض فرض العدم (H_0) وتقبل الفرض البديل (H_1) على أساس وجود تأثير معنوي للمتطلبات الإدارية (كمتغير مستقل) على اتخاذ القرارات الإدارية كمتغير تابع وحيث أن إشارة معامل الارتباط موجبة وتساوي (0.725) وعليه يوجد أثر إيجابي، أي أنه كلما كانت المتطلبات الإدارية متوفرة زادت فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية والعكس صحيح وتبين قيمة معامل التحديد (R^2) أن التغير في المستقل يفسر (52.6%) من التغير في المتغير التابع (اتخاذ القرارات الإدارية) كما أن قيمة معامل الانحدار (B) تساوي (0.508)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (المتطلبات الإدارية) يؤدي إلى التغير في المتغير التابع (اتخاذ القرارات الإدارية) بمقدار (0.508).

وعليه يتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات الإدارية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس).

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات البشرية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

ولاختبار هذه الفرضية يمكن صياغتها في صورة إحصائية كما يلي:
الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات البشرية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات البشرية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

ولمعرفة ما إذا هنالك تأثير دال إحصائياً (المتطلبات البشرية) كمتغير مستقل (اتخاذ القرارات الإدارية) كمتغير مستقل تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (10) يبين ذلك.

جدول (10) تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر العلاقة بين المتطلبات البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية

القرار عند مستوى	مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار B	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	المتغير المستقل
0.05						
دال	0.000	9.962	0.533	0.457	0.676	المتطلبات البشرية

يوضح الجدول رقم (10) دراسة أثر العلاقة بين المتطلبات البشرية (كمتغير مستقل) و عملية اتخاذ القرارات الإدارية (كمتغير تابع) حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (9.962) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وبذلك نرفض فرض العدم (H0) وتقبل الفرض البديل (H1) على أساس وجود تأثير معنوي لبعد المتطلبات البشرية (كمتغير مستقل) على اتخاذ القرارات (كمتغير تابع) وحيث أن إشارة معامل الارتباط (R) موجبة وتساوي (0.676) وعليه يوجد أثر إيجابي، أي أنه كلما زاد توافر (المتطلبات البشرية) "ارتفعت" اتخاذ القرارات الإدارية والعكس صحيح، وتبين قيمة R2 أن التغير في المستقل كما أن قيمة معامل الانحدار (B) تساوي (0.533) وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم التغير المستقل (المتطلبات البشرية) يؤدي إلى التغير في المتغير التابع (اتخاذ القرارات الإدارية) بمقدار (0.533).

وعليه يتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات البشرية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس).

3- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات المالية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

ولاختبار هذه الفرضية يمكن صياغتها في صورة إحصائية كما يلي:

الفرضية الصفرية H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات المالية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

لفرضية البديلة H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات المالية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

ولمعرفة ما إذا هنالك تأثير دال إحصائياً (المتطلبات المالية) كمتغير مستقل على (اتخاذ القرارات الإدارية) كمتغير تابع تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (11) يبين ذلك.

جدول (11) تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر العلاقة بين المتطلبات المالية على اتخاذ القرارات الإدارية

القرار عند مستوى	مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار B	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير المستقل
0.05	0.000	10.006	0.454	0.459	0.678	المتطلبات المالية

يوضح الجدول رقم (11) دراسة أثر العلاقة بين المتطلبات المالية (كمتغير مستقل) على اتخاذ القرارات الإدارية (كمتغير تابع) حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (10.006) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية (0.05) بذلك نرفض فرض العدم (H_0) وتقبل الفرض البديل (H_1) على أساس وجود تأثير معنوي للمتطلبات المالية (كمتغير مستقل) على اتخاذ القرارات الإدارية (كمتغير تابع) وحيث أن إشارة معامل الارتباط (R) موجبة وتساوي (0.678) وعليه يوجد أثر إيجابي، أي أنه كلما توفرت المتطلبات المالية زادت عملية اتخاذ القرارات الإدارية والعكس صحيح، وتبين قيمة معامل التحديد R^2 أن التغير في المتغير (المتطلبات المالية) يفسر (45.9%) من المتغير التابع (اتخاذ القرارات الإدارية) كما أن قيمة معامل الانحدار (B) تساوي (0.454) وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (المتطلبات المالية) يؤدي إلى التغير في المتغير التابع (اتخاذ القرارات الإدارية) بمقدار (0.454).

وعليه يتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات المالية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس).

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات التقنية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس .

ولاختبار هذه الفرضية يمكن صياغتها في صورة إحصائية كما يلي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات التقنية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية .

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات التقنية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس .

ولمعرفة ما إذا هنالك تأثير دال إحصائياً (المتطلبات التقنية) كمتغير مستقل على اتخاذ القرارات الإدارية (كمتغير تابع) تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (12) يبين ذلك.

جدول (12) تحليل الانحدار الخطي لاختبار
أثر العلاقة المتطلبات التقنية على اتخاذ القرارات الإدارية

القرار مستوى 0.05	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
دال	المتطلبات التقنية	0.774	0.599	0.656	13.288	0.000

يوضح الجدول رقم (12) دراسة أثر العلاقة بين المتطلبات التقنية (كمتغير مستقل) واتخاذ القرارات الإدارية (كمتغير تابع) حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أعلاه أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (13.288) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وبذلك نرفض فرض العدم (H0) وتقبل الفرض البديل (H1) على أساس وجود تأثير معنوي لبعد المتطلبات التقنية (كمتغير مستقل) على اتخاذ القرارات الإدارية (كمتغير تابع) وحيث أن إشارة معامل الارتباط (R) موجبة وتساوي (0.774) وعليه يوجد أثر إيجابي، أي أنه كلما توافرت المتطلبات التقنية زادت عملية اتخاذ القرارات الإدارية والعكس صحيح وتبين قيمة معامل التحديد (R²) أن التغير في المتغير المستقل (المتطلبات التقنية) يفسر (59.9%) من التغير في التابع (اتخاذ القرارات الإدارية) كما أن قيمة معامل الانحدار (B) تساوي (0.656)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (المتطلبات التقنية) يؤدي إلى التغير في المتغير التابع (اتخاذ القرارات الإدارية) بمقدار (0.656).

وعليه يتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المتطلبات التقنية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية).

5- اختبار الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ابعاد الإدارة الإلكترونية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

ولاختيار هذه الفرضية يمكن صياغتها في صورة إحصائية كما يلي:

الفرضية الصفرية H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ابعاد الإدارة الإلكترونية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في شركة الهروج للخدمات النفطية طرابلس.

ولمعرفة ما إذا هنالك تأثير دال إحصائياً للإدارة الإلكترونية (المتطلبات الإدارية، المتطلبات البشرية، المتطلبات المالية ، المتطلبات التقنية) كمتغير مستقل على اتخاذ القرارات الإدارية (كمتغير تابع) تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد والجدول رقم (13) يبين ذلك.

جدول (13) تحليل الانحدار الخطي لاختبار أثر العلاقة ابعاد الإدارة الإلكترونية على اتخاذ القرارات الإدارية

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار عند مستوى 0.05
المتطلبات الإدارية	3.068	0.003			0.000	دال
المتطلبات البشرية	3.217	0.002			0.000	دال
المتطلبات المالية	3.523	0.001			0.000	دال
المتطلبات التقنية	3.135	0.002			0.000	دال

يوضح الجدول رقم (13) دراسة أثر العلاقة بين متغيرات للإدارة الإلكترونية (المتطلبات الإدارية، المتطلبات البشرية، المتطلبات المالية، المتطلبات التقنية) كمتغير مستقل و(اتخاذ القرارات الإدارية) كمتغير تابع، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة الارتباط موجبة وتساوي (0.893) وعليه يوجد أثر إيجابي بين الإدارة الإلكترونية (المتطلبات الإدارية، المتطلبات البشرية، المتطلبات المالية، المتطلبات التقنية) كمتغير مستقل، أي أنه كلما كانت الإدارة الإلكترونية في الشركة جيدة وملائمة زادت عملية اتخاذ القرارات الإدارية، وبما أن مستوى الدلالة الإحصائية للنموذج بالكامل تساوي (0.000) وبما أن قيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية (0.05) بذلك نرفض فرض العدم (H_0) وتقبل الفرض البديل (H_1) على أساس وجود تأثير معنوي للإدارة الإلكترونية (المتطلبات الإدارية، المتطلبات البشرية، المتطلبات المالية، المتطلبات التقنية) كمتغير مستقل، في (اتخاذ القرارات الإدارية) كمتغير تابع وتبين قيمة معامل التحديد (R^2) أن التغير في المتغير المستقل للإدارة الإلكترونية (المتطلبات الإدارية، المتطلبات البشرية، المتطلبات المالية، المتطلبات التقنية) يفسر (79.8%) من التغير في التابع (اتخاذ القرارات الإدارية).

وعليه يتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإدارة الإلكترونية (المتطلبات الإدارية، المتطلبات البشرية، المتطلبات المالية، المتطلبات التقنية) وعملية اتخاذ القرارات الإدارية في الشركة قيد الدراسة.

النتائج والتوصيات

1- النتائج:

من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة والتي مثلت مجتمع الدراسة في شركة الهروج للخدمات النفطية، يمكن تلخيص أهم النتائج التي حققها هذه في الآتي:

1- أشارت النتائج في الجدول رقم (4) (5) توافر بعد المتطلبات الإدارية والمتطلبات البشرية داخل شركة الهروج للخدمات النفطية والتي جات بدرجة متوسطة.

- 2- أشارت النتائج في الجدول رقم (6) (7) أنه هناك توافر لبعدي المتطلبات المالية والمتطلبات التقنية في شركة الهروج للخدمات النفطية.
- 3- أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (9) (10) (11) (12) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الإدارة الإلكترونية (المتطلبات الإدارية، المتطلبات البشرية، المتطلبات المالية، المتطلبات التقنية)
- 4- أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (8) أن مستوى عملية اتخاذ القرارات في الشركة كان متوسط

2- التوصيات:

- 1- العمل على استخدام ادارة حديثة بديله عن الإدارة الحالية بالانتقال الى الادارة الالكترونية في الشركة المبحوثة في تعاملاتها الإدارية والإنتاجية وتقريب المسافات عبر شبكة اتصالات حديثة تساهم في ربط تعاملاتها الداخلية والخارجية.
- 2- ستوفر الشركة المبحوثة السيولة النقدية فيما لو استخدمت مفردات الادارة الإلكترونية وتنسيق اعمالها الادارية والانتاجية بصورة تسهل عملية نقل الخطط الانتاجية ومتابعتها بديلاً عن الاسلوب التقليدي في العمل.
- 3- العمل على توعية العاملين في مختلف المستويات بأهمية الإدارة الإلكترونية والإدارة عن بُعد في نقل الشركة المبحوثة الى مصاف الشركات المتقدمة فضلاً عن توفير الطاقات والامكانيات البشرية واستقطابها لما له من أهمية في تحسين العمل.

المراجع

- 1- أحمد، محمد سمير، 2009، الادارة الالكترونية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 2- بوخالفه سليم، (2022) أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في دعم الأداء الأكاديمي الجامعي، دراسة تطبيقية لعينة من أساتذة الكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير جامعة المسيلة بالجزائر.
- 3- جغوي، فادية، (2012) "دور التحليل الاستراتيجي swot في تحسين أداء المنظمة". (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- 4- حيرش، عيسى، 2011: "الإدارة الاستراتيجية". ط1، الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- 5- السامي، علاء عبد الرزاق، 2005، نظم دعم القرارات، عمان، دار وائل للنشر.
- 6- العامري، صالح. الغالي، طاهر، (2008) "الإدارة والأعمال"، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- 7- الفياض أحمد، (2020) أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على التغيير التنظيمي ن دراسة على شركة الفنية لخدمات التأمين الإمارات العربية المتحدة .
- 8- مساعدة، ماجد (2013)، "الإدارة الاستراتيجية"، ط1، دار المسيرة، عمان، .
- 9- مصطفى على المغربي، (2022) التحول الرقمي واثره على الموارد البشرية ، دراسة ميدانية على صندوق الضمان الاجتماعي الزاوية .
- 10- ناصف ، احمد ، 2003، ندوة عن : منهجية التخطيط المنظومي نحو الحكومة الالكترونية في اطار المؤتمر الدولي للإدارة عن بُعد والتجارة الالكترونية ، القاهرة ، فندق سميراميس 22-24 ابريل.

