



جامعة أحمد دراية – أدرار-الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
تخصص: إدارة أعمال

موسومة بـ:

أثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي للمؤسسة
دراسة حالة: الخزينة العمومية في ولاية أدرار

إشراف الدكتور/

د. مصطفىاوي سفيان

إعداد الطالبين

- عقدي عبد الله.
- عيساوي عبد الغني.

لجنة المناقشة

(رئيسا)	أستاذ محاضر . ب .	بروكي عبد الرحمن
(مقررا ومشرفا)	استاذ مساعد - أ -	مصطفىاوي سفيان
(مناقشا)	استاذ مساعد - أ -	حوتيه عمر

الموسم الجامعي

2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

أهدي ثمرة هذا العمل إلى:

من قال فيهما الله تعالى :

«وَإِخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذَّلِيلِ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا»

الآية 24 من سورة الإسراء

إلى روح أبي الطاهرةرحمه الله تعالى وأكرم مثواه

إلى الوالدة الكريمة حفظها الله وألبسها ثوب الصحة والعافية التي غمرتني بدعواتها حتى يسر الله لي إتمام هذه الدراسة.

إلى كل إخواني وأخواتي الأعزاء نور الله طريقهم.

إلى كل من التقيت بهم وسرت معهم على درب العلم والتعلم، إلى الأصدقاء رمز الوفاء بالأخص: مقسودة مبارك.

إلى جميع معلمي وأساتذتي وكل من ساهم في تعليمي ولو حرفا طوال مشواري الدراسي، تحية احترام وتقدير و عرفان لفضلهم.

إلى الأستاذ المشرف مصطفىوي سفيان.....جزاك الله عنا خير الجزاء

إلى طالب الدكتوراه مولودي عبد الغني..... سهل الله طريقك ووفقك لما يحبه ويرضاه

إلى كل من يعرفني والذين وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي.

إلى هؤلاء وأولئك أهدي ثمرة جهدي وأهدي هذا العمل المتواضع.



فهرس
المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
-	إهداء
I - II	فهرس المحتويات
III	قائمة الجداول
IV	قائمة الأشكال
V	قائمة الملاحق
أ - د	مقدمة
5	الفصل الأول: الإطار النظري لنظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي
6	تمهيد
7	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لنظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي
7	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لنظام تخطيط الموارد
7	الفرع الأول: مفهوم نظام تخطيط الموارد
8	الفرع الثاني: مركبات نظام تخطيط الموارد
8	أولاً: المكونات التكنولوجية
9	ثانياً: المكونات الوظيفية
10	الفرع الثالث: آليات نظام تخطيط الموارد
12	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للأداء التشغيلي
13	الفرع الأول: مفهوم الأداء التشغيلي
	الفرع الثاني: أهمية الأداء التشغيلي
14	الفرع الثالث: مؤشرات الأداء للمنظمات
14	الفرع الرابع: أثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي
17	الفصل الثاني: الدراسات السابقة في الموضوع
17	المبحث الأول: الدراسات العربية
19	المبحث الثاني: الدراسات الأجنبية
	المبحث الثالث: التعليق على الدراسات السابقة
23	خلاصة
24	الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية
25	تمهيد
25	المبحث الأول: الطريقة والأدوات والنموذج المتبع
26	المطلب الأول: منهجية الدراسة الميدانية

26	الفرع الأول: مصادر جمع البيانات
26	الفرع الثاني:مجتمع وعينة الدراسة
27	الفرع الثالث: تحليل البيانات والنمذجة
27	أولاً: أداة الدراسة
29	ثانياً: مقياس الدراسة
29	ثالثاً: اختبار صدق وثبات الدراسة
29	التحليل الوصفي لعينة الدراسة
34	صدق أداة الدراسة
38	ثبات أداة الدراسة
39	رابعاً: اختبار أعتدالية التوزيع
39	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج
39	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
39	أولاً: تحليل النتائج المتعلقة باستجابة أفراد الدراسة لنظام تخطيط الموارد
43	ثانياً : تحليل النتائج المتعلقة باستجابة افراد الدراسة للاداء التشغيلي
46	المطلب الثاني : اختبار الدراسة
49	الفرع الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الاولى
51	الفرع الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية
55	الفرع الثالث : اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة
64	مناقشة نتائج الدراسة
66	خلاصة الفصل
67	خاتمة
61-65	قائمة المراجع
-	الملاحق

قائمة الجداول :

الصفحة	العنوان	الرقم
26	الاستمارات الموزعة والمستردة	01
27	العبارات التي تقيس أبعاد نظام تخطيط الموارد	02
27	العبارات التي تقيس أبعاد الأداء التشغيلي	03
27	مقياس ليكرت الخماسي	04
28	مستويات الموافقة لمقياس ليكرت الخماسي	05
29	توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر	06
30	توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي	07
31	توزيع عينة الدراسة وفق متغير تكنولوجيا المعلومات	08
32	توزيع عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة	09
33	توزيع عينة الدراسة وفق لمتغير أنظمة المعلومات	10
35	معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الموارد المالية لنظام تخطيط الموارد	11
35	معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد المخزون لنظام تخطيط الموارد	12
35	معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الموارد البشرية لنظام تخطيط الموارد	13
36	معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد سلسلة الامداد لنظام تخطيط الموارد	14
36	معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد قسم تكنولوجيا المعلومات لنظام تخطيط الموارد	15
36	معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الأداء التنظيمي للأداء التشغيلي	16
37	معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الأداء البشري للأداء التشغيلي	17

37	معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الأداء الاقتصادي للأداء التشغيلي	18
37	معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الأداء المالي للأداء التشغيلي	19
38	معامل الثبات ألفا كرونباخ لاداة الدراسة	20
39	اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف-سمرنوف	21
39	استجابات أفراد الدراسة لبعد الموارد المالية حسب متوسطات الموافقة	22
40	استجابات أفراد الدراسة لبعد المخزون حسب متوسطات الموافقة	23
41	استجابات أفراد الدراسة لبعد الموارد البشرية حسب متوسطات الموافقة	24
41	استجابات أفراد الدراسة لبعد سلسلة الامداد حسب متوسطات الموافقة	25
42	استجابات أفراد الدراسة لبعد كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات حسب متوسطات الموافقة	26
43	استجابات أفراد الدراسة لبعد الأداء التنظيمي حسب متوسطات الموافقة	27
44	استجابات أفراد الدراسة لبعد الأداء البشري حسب متوسطات الموافقة	28
45	استجابات أفراد الدراسة لبعد الأداء الاقتصادي حسب متوسطات الموافقة	29
45	استجابات أفراد الدراسة لبعد الأداء المالي حسب متوسطات الموافقة	30
47	اختبار تجانس التباين levene (حول نظام تخطيط تعزى لمتغير العمر)	31
48	نتائج التحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في النظام تعزى لمتغير العمر	32
48	اختبار تجانس التباين levene (حول نظام تخطيط تعزى لمتغير المستوى التعليمي)	33
49	نتائج التحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في النظام تعزى لمتغير المستوى التعليمي	34
50	اختبار تجانس التباين levene (حول نظام تخطيط تعزى لمتغير الخبرة)	35
50	نتائج التحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في النظام تعزى لمتغير الخبرة	36
51	اختبار تجانس التباين levene (حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغير العمر)	37
52	نتائج التحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في الأداء التشغيلي تعزى لمتغير العمر	38

53	اختبار تجانس التباين levene (حول نظام تخطيط تعزى لمتغير المستوى التعليمي)	39
53	نتائج التحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في الأداء التشغيلي تعزى لمتغير المستوى التعليمي	40
54	اختبار تجانس التباين levene (حول نظام تخطيط تعزى لمتغير الخبرة)	41
54	نتائج التحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في الأداء التشغيلي تعزى لمتغير الخبرة	42
55	علاقة الارتباط بين متغيرات البحث	43
56	تحليل الانحدار البسيط لنظام تخطيط الموارد	44
57	تحليل الانحدار البسيط للموارد المالية	45
58	تحليل الانحدار البسيط المخزون	46
59	تحليل الانحدار البسيط الموارد البشرية	47
60	تحليل الانحدار البسيط سلسلة الامداد	48
61	تحليل الانحدار البسيط قسم تكنولوجيا المعلومات	49
63	تحليل الانحدار البسيط لأبعاد نظام تخطيط الموارد	50

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
30	رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر	01
31	رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي	02
32	رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير المعرفة بتكنولوجيا المعلومات	03
33	رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة	04
34	رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير أنظمة المعلومات	05

قائمة الملاحق

إسم الملحق	الرقم
قائمة الأساتذة المحكمين	01
إستبانة الدراسة	02

مقدمة

تمهيد:

يعرف العالم الحالي بعصر ثورة المعلومات وإنفجار المعرفة التي تزداد اندماجا بفضل الإنترنت وشبكات اتصالات البيانات والمنظومات الشبكية إلى غير ذلك من التحولات الجوهرية التي جعلت العالم أشبه بقرية صغيرة كونية.

وقد رافقت كل هذه التحولات التي ألغت حواجز الزمان والمكان تغيرات جذرية ونوعية في بيئة الأعمال والمنافسة والتعقيدات الطارئة على المتغيرات التكنولوجية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية التي فرضت تحديات مختلفة ومستمرة على منظمات الأعمال بمختلف أشكالها ومواقعها.

وفي هذا الوضع تزداد أهمية الدور الإستراتيجي لنظم المعلومات وضرورتها وهذه الضرورة تأخذها من أهمية المعلومات التي هي مورد ثمين من موارد كل منظمة وهي أداة لاغنى للمنظمة عنها لإمتلاك ميزة تنافسية وإدارة العمليات بكفاءة وفعالية.

ونظام تخطيط موارد المؤسسة ERP من أحدث هذه الأنظمة التي تستخدمها المنظمات والذي ظهر خلال فترة الستينات من القرن الماضي ، ويوفر نظام تخطيط موارد المؤسسة نظاما واحدا يربط جميع عمليات الشركة بقاعدة معلومات مركزية مما ساهم في تحسين وسرعة تبادل المعلومات بين مستخدمي هذا النظام. إن المؤسسات التكنولوجية الحديثة بمختلف مجالاتها (صناعية، تجارية، خدماتية) تعمل على إستخدام نظم تخطيط موارد المؤسسة ERP كبرمجية مصممة لخلق تكامل بين الأنشطة فهذا النظام يهدف إلى توحيد العمليات المالية وغيرها وزيادة الكفاءة التشغيلية والفعالية .

ومن المتوقع أن يؤثر إستخدام نظام تخطيط الموارد على أداء المؤسسة بالدرجة الأولى بسبب ترابط الوظائف الإدارية للمؤسسة وتوفير المعلومات الدقيقة، وكنتيجة لذلك فإننا بحاجة إلى معرفة هذا الأثر وقد وسنا هذه الدراسة بعنوان:

هل هناك أثر لنظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي للخبزينة العمومية لولاية أدرار؟

ولغرض الإلمام بالموضوع سنطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية المستخلصة من السؤال الرئيسي والتي سنحاول الإجابة عليها في هذه الدراسة:

– هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة)؟

– هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة)؟

- مامدى مساهمة بعد الموارد المالية في تحسين الأداء التشغيلي من وجهة نظر عينة من عمال الخزينة العمومية بولاية أدرار؟
 - مامدى مساهمة بعد المخزون في تحسين الأداء التشغيلي من وجهة نظر عينة من عمال الخزينة العمومية بولاية أدرار؟
 - مامدى مساهمة بعد الموارد البشرية في تحسين الأداء التشغيلي من وجهة نظر عينة من عمال الخزينة العمومية بولاية أدرار؟
 - مامدى مساهمة بعد سلسلة الامداد في تحسين الأداء التشغيلي من وجهة نظر عينة من عمال الخزينة العمومية بولاية أدرار؟
 - مامدى مساهمة بعد قسم تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء التشغيلي من وجهة نظر عينة من عمال الخزينة العمومية بولاية أدرار؟
- فرضيات الدراسة:** إنطلاقا من إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية نضع الفرضيات التالية والتي هي عبارة عن إجابة إفتراضية وتتمثل في:
- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة).
 - توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة)
 - توجد علاقة ارتباط معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد الموارد المالية والأداء التشغيلي للمؤسسة.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المخزون والأداء التشغيلي للمؤسسة.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد الموارد البشرية والأداء التشغيلي للمؤسسة.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين سلسلة الامداد والأداء التشغيلي للمؤسسة.
 - توجد علاقة ارتباط معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد قسم تكنولوجيا المعلومات والأداء التشغيلي للمؤسسة.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية البحث في إثراء موضوع نظام تخطيط موارد المؤسسة ويعتبر إضافة للمادة العلمية وهناك أهمية أخرى تكمن في:

. تكمن أهمية البحث في أنه يوجه أنظار المنظمات والقائمين على مديرية توزيع الكهرباء (وحدة أدرار) في التعرف على أبعاد والعلاقة التي تربط نظام تخطيط موارد المؤسسة والأداء التشغيلي السائد فيها.

. وتكمن أهمية البحث أيضا في إظهار ضرورة الإستعانة بنظام تخطيط الموارد في تسيير وظائف المنظمة والأثر الإيجابي للنظام.

. تكمن أهمية الدراسة أيضا في معرفة هل حققت المؤسسة محل الدراسة أهدافها المرجوة من إستخدام نظام تخطيط الموارد في تحسين العمليات عليها.

أهداف البحث: يهدف البحث عموما إلى الإجابة على التساؤلات الفرعية ومن ثم الإجابة على الإشكالية الأساسية وإختبار الفرضيات المقدمة لإثبات صحتها أو نفيها وإبراز أثر نظام تخطيط موارد المؤسسة بما تشمله من أنظمة فرعية على الأداء التشغيلي للمؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال إعطاء نظرة شاملة على نظام ERP وأهم مؤشرات الأداء ومن الأهداف الأخرى النظرية للدراسة:

. توضيح مفهوم نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP وبيان كيفية تنفيذه وتشغيله وهذا بإعتباره من أحدث أساليب التسيير في المؤسسات.

أسباب إختيار الموضوع: هناك عدة أسباب لأختيار الموضوع والبحث فيه إذ أن هناك أسباب موضوعية وأخرى ذاتية:

أسباب موضوعية:

. الدور المتزايد الذي أصبح يلعبه نظام تخطيط موارد المؤسسة في المؤسسات الحديثة ودوره البارز في زيادة تنافسية المنظمة التي تستخدمه .

. محاولة إضافة مرجع جديد في الموضوع إلى مكتبة الجامعة.

. المساهمة في إثراء موضوع نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP والذي يبقى موضوع ثري قابل لدراسة.

أسباب ذاتية:

. طبيعة التخصص العلمي الذي أدرس فيه، وهو إدارة الأعمال وصلته بموضوع الدراسة أو البحث.

. هذا الموضوع ذو علاقة ببيئة الأعمال الجديدة ومن المواضيع الجديدة الساري الخوض فيه.
 . هذا الموضوع متعلق بنظم المعلومات والتكنولوجيا وهو ما يسمح بوجود بقوة المصادر الدارسة للموضوع.

حدود الدراسة:

1. الحدود البشرية: وتتمثل في موظفي المؤسسة العمومية لإنتاج الكهرباء بأدرار.
2. الحدود الموضوعية: إقتصر هذا الموضوع على أثر نظام تخطيط موارد المؤسسة على الأداء التشغيلي للمؤسسة.
3. الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في الخزينة العمومية لولاية أدرار.
4. الحدود الزمنية: تم إنجاز هذه الدراسة خلال المدة من 2021/04/14 إلى 2021/05/25.

المنهج المتبع والأدوات المستخدمة:

للإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والبيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث، وذلك بالإعتماد في جزئه النظري على مجموعة الكتب، الرسائل الجامعية، المجالات.

أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على منهج دراسة حالة، بدء فيها بإستخدام العينات والذي يعتمد على الإستبيان للحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث من أجل إختيار فرضيات الدراسة اعتمد على البرنامج الإحصائي SPSS من أجل تحليل ومعالجة معطيات الإستبيان.

صعوبات الدراسة:

واجهتنا صعوبات كأي بحث علمي نذكر أهمها:

- جائحة كورونا التي ألفت بظلالها على الحياة الجامعية وغلق للمكتبات.
- الاعتماد على الانترنت بالدرجة الأولى والمواقع العلمية.
- ضعف الانترنت واعتمادنا على أنترنيت الهاتف فقط.

هيكل الدراسة:

لمعالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين، الفصل الأول النظري والفصل الثاني الجانب التطبيقي.

الفصل الأول: بعنوان الأدبيات النظرية، وقد تم تقسيم الفصل إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول حيث تطرقنا لمدخل حول نظام تخطيط موارد المؤسسة، وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى الأداء التشغيلي ودراسة الأثر لنظام تخطيط موارد المؤسسة على الأداء، وفي المبحث الثالث الدراسات السابقة ومقارنتها مع الدراسة الحالية.

الفصل الثاني: تطرقنا من خلال الدراسة الميدانية لأثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي للمؤسسة العمومية لإنتاج الكهرباء بأدرار حيث تم عرض في المبحث الأول الطريقة والأدوات المستخدمة كما تطرقنا في المبحث الثاني إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الأول

الإطار النظري

لنظام تخطيط

الموارد والأداء

التشغيلي

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لنظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي

تمهيد: نظام تخطيط موارد المؤسسة من النظم التي تتميز بتكامل معلوماتها سواء داخليا او خارجيا، ويتمثل التكامل الداخلي في ربط نظم المعلومات الوظيفية على المستوى التشغيلي من ناحية وعلى المستوى الاستراتيجي من ناحية أخرى، اما التكامل الخارجي فينتأى من ربط معلومات المؤسسة مع نظم معلومات شركاء الاعمال (زبائن، موردين، الخ) حيث شكلت نظم تخطيط الموارد قفزة نوعية في تكنولوجيا المعلومات التي تستخدمها المؤسسات حاليا، نظرا لتحقيقها سرعة فائقة في التنفيذ والأداء، تخفيض التكاليف.

ان نظم تخطيط الموارد وجدت منذ فترة طويلة من بداية إدارة الإنتاج عبر الكمبيوتر و GPAO ونظم تخطيط موارد الإنتاج MRP، حيث تعتبر ERP امتداد وتوسيع ل MRP حيث تهدف موارد المؤسسة ككل بما فيها تسييرالموارد البشرية، المالية والمحاسبية، التموين، والامداد المبيعات والإنتاج وغيرها.

المطلب الأول: ماهية نظام تخطيط الموارد

الفرع الاول: مفهوم نظام تخطيط الموارد

سنحاول ذكر بعض التعريفات لنظام تخطيط الموارد وهي كالتالي:

التعريف الأول: هو نظام اداري يدمج باستخدام الحاسوب جميع أنشطة المؤسسة في قاعدة بيانات موحدة باستعمال نماذج متكاملة تعمل بانسجام مع نظم المعلومات لخدمة جميع مستوياتها الإدارية. (يونس، 2013)

التعريف الثاني: يعرفBardy واخرون برمجيات نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP بكونها منهجية تكنولوجية تقوم على التكامل بين سلسلة وظائف متنوعة بهدف تحقيق امثلية أنشطة سلسلة القيمة الداخلية. (بسي، 2010)

التعريف الثالث: حسب Jean-louis lequeus و Jean-Pierre Lequeus مصطلح ERP هو برنامج تسيير مدمج يجمع مجموعة من تطبيقات الاعلام الالي مشكلة ومتناسقة مع بعضها البعض بهدف دمج وتحسين عمليات التسيير واضعا مرجعا وحيدا (قاعدة بيانات وحيدة). (احمد قايد و هلايلي، 2019)

من ذلك نستنتج ان نظام تخطيط موارد المؤسسة هو نظام تقني صمم لتنسيق جميع الموارد والمعلومات في قاعدة بيانات واحدة من اجل دعم جميع وظائف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

الفرع الثاني: مركبات نظام تخطيط موارد المؤسسات

ان نظام تخطيط موارد المؤسسة مصطلح يستخدم لوصف العمليات والنظم البرمجية التي تضم الأدوات الضرورية لتشغيل وتسيير الاعمال في المؤسسة، فهو يتكون من أدوات تكنولوجية تشكل البنية الأساسية لتكوينه عن طريق التفاعل مع بعضها، وأيضا مكونات وظيفية تعمل معا ضمن قاعدة بيانات مشتركة وتختلف بحسب طبيعة الشركة والوظائف الموجودة فيها وسنتطرق هنا للمحة عامة عن المكونات التكنولوجية والمكونات الوظيفية

أولا: المكونات التكنولوجية: وتشمل جميع الموارد التي تدخل ضمن مكونات الحاسوب وتسييره وهي:

موارد المعدات: وتتمثل في جميع المعدات والموارد المستخدمة في معالجة البيانات وتتضمن:

. أجهزة الكمبيوتر والالات الحاسبة.

. وحدات ادخال مثل لوحة المفاتيح، الفارة، شاشة اللمس وغيرها.

. وحدات الإخراج مثل الطابعات، الشاشة، والوسائط الصوتية.

. شبكات الاتصال والمعدات المربوطة بوسائط الاتصال المربوطة.

موارد البرمجيات: هذه البرمجيات اليات ضرورية لتشغيل الحاسوب وتنظيم علاقة وحداته ببعضها، ويضم

هذا النوع من البرمجيات برامج التشغيل والتي هي عبارة عن سلسلة التي تعدها المؤسسة المصنعة وتخزن فيها داخليا، كما تعد جزء لا يتجزأ من الحاسوب نفسه.

الموارد البشرية: اذ يعتبر العنصر البشري من اهم عناصر الإدارة الالكترونية حيث انه العنصر الرئيسي

الداعم للعناصر والأدوات التقنية المتمثلة بالحاسوب الالي وملحقاته، وذلك نظرا لقدرته على تشغيل وتطوير وتطبيق وتطوير الإدارة الالكترونية داخل المنظمة وتطوير المعلومات وإعادة صياغتها.

موارد البيانات: وهي مجموعة بيانات مرتبطة مع بعضها او المعلومات المخزنة على أجهزة ووسائل خزن

البيانات، وقد تكون قواعد البيانات متعلقة بالاوقات القياسية لانواع مختلفة من العمليات وبيانات تتعلق بالتكاليف او معلومات تخص المتعاملين وغيرها وقد تأخذ اشكالا مختلفة.

موارد الشبكات: وهي عبارة عن قنوات اتصال (سلكية او لاسلكية)، تستطيع ان تربط الأنظمة والعتاد

والأجهزة ببعضها البعض.

المكونات الوظيفية: (كمال، اثر استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، 2019)

ونقصد بها الأقسام الوظيفية في المؤسسة بعد عملية الاتمة وجمعها في نظام واحد شامل وفي قاعدة بيانات واحدة، يسهل الوصول الى أي قسم من جهاز واحد وهذا مايسمى بنظام تخطيط موارد المؤسسة وسوف نذكر اهم الوظائف الأكثر انتشارا التي يتكون منها هذا النظام وهي كالتالي:

نظام إدارة الموارد المالية FI:

وهي أهم وحدة وتعتبر العمود الفقري لنظام تخطيط موارد المؤسسة حيث أن كل العمليات الحاصلة تثبت آليا في حساب الأستاذ العام وفي القوائم المالية، ومنه فإن نظام إدارة الموارد المالية والمحاسبية يقوم بالمهام التالية:

- متابعة ممتلكات المنظمة المالية وإنسابية التمويل.
- يساعد على متابعة أعمال الحسابات القابلة للإستلام، وتحليل السندات والأوراق التجارية، والموازنة وتخطيط الأرباح.
- تقوم بتأمين وظائف الموازنة وعمل مايسمى بالأستاذ العام، والكشوفات والفواتير ومحاسبة التكاليف. إذا فإن كل المؤسسات تحتاج إلى تسجيل مبيعاتها وجمع معلوماتها المحاسبية وتتبعها في نظام محاسبي مركزي واحد.

نظام إدارة الموارد البشرية HR:

وهي كذلك جزء لايتجزأ من نظام تخطيط موارد المؤسسات، فهي تقوم بأتمتة عمليات إدارة شؤون الموظفين، فهذه الوحدة تركز على التحكم الآلي في جميع مهام الموارد البشرية.ويلخص (فؤاد الشرابي) أهم المهام العديدة التي يقوم بها هذا النظام كالتالي:

- تؤمن سجلات العاملين، ومتابعة مهارات العاملين.
 - دعم التخطيط لتعويضات العاملين وبعض أهم المتطلبات القانونية.
 - التطوير والتدريب المهني وتخطيط الموارد البشرية.
 - تؤمن نظم الإمتيازات ونظم التعويضات، ونظم السيرة المهنية.
- وبوجود نظام تخطيط موارد المؤسسة erp يساعد المؤسسة على توفير نظام موارد بشرية مركزي يساعد في تتبع ساعات العمل ويساهم في تقييم أداء العاملين في المؤسسة وتطويرهم.

نظام سلسلة الإمداد (التوريد) ScM: (حسام، 2019)

وهي منظومة مترابطة لتحقيق التكامل بين المورد والموزع، والإحتياجات اللوجيستية الحركة والنقل للزبون وتتضمن سلسلة التوريد مايلي:

مجموعة من الأطراف من المؤسسة داخل أو خارج المؤسسة المتعاونة والمترابطة.

مجموعة من الإجراءات والعمليات المتكاملة.

الاهتمام بكل مايتعلق بالمنتج إنطلاقا من الزبون النهائي فالمورد وإنهاء بالزبون النهائي.

الفرع الثالث: آليات تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات: (Hamed, 2018)

يستخدم معظم ممارسي تخطيط موارد المؤسسات ERP بعضا من الخطوات أدناه لتنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسات:

الحصول على الموافقة: الخطوة الاولى هي الحصول على موافقة رسمية لإنفاق الأموال وتوجيه الموظفين لتنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات يشرف الراعي التنفيذي على إنشاء أي وثائق مطلوبة، تتضمن هذه المستندات مايسمى بدراسة حالة الأعمال أو دراسة الجدوى Business Case وهي تتضمن عادة مايلي:

تعريف المشكلة.

وصف اهداف البرنامج ونطاقه.

الافتراضات.

تكاليف التنفيذ.

الجدول الزمني للتنفيذ.

مخاطر التطوير والتشغيل.

الفوائد المتوقعة.

بمجرد اكتمال حالة العمل، يجب على كبار المسؤولين التنفيذيين إصدار التفويض اللازم لبدء تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات والمضي قدما.

خطة البرنامج: الخط الزمني High-Level Time Line الذي تم إنشاؤه في حالة العمل يجب تحسينه في خطة العمل ليصبح أكثر إكتمالا ويجب إتمام الخطوات التالية:

الانتهاء من تشكيل أعضاء الفريق: يجب تحديد الافراد الداخليين الرئيسيين بالإسم، يجب تحديد الموظفين الآخرين المطلوبين حسب الدور، يجب إختيار الشركاء الخارجيين ويشمل الشركاء النموذجيين

أخصائيو تنفيذ تخطيط موارد المؤسسات.

متخصصون في إدارة تغيير التنظيم.

إختصاصيون تنفيذيون.

إستكمال العقود: يجب وضع اللمسات الأخيرة على عقود البرامج والتكنولوجيا والخدمات الجديدة.

خطة ترقيات البنية التحتية: تتطلب أنظمة تخطيط موارد المؤسسات التي يتم إنشاؤها داخل الشركة on-premises وليست على السحابة on-cloud في كثير من الأحيان معالجات أسرع، وسعة تخزين إضافية وإتصالات محسنة.

إنشاء خطة عمل وجدول زمني: يجب ان تكون المهام والموارد والتوقيت محددة بقدر الإمكان.

تهيئة البرنامج: هذه هي المرحلة الأكبر والأصعب وهي تشمل الخطوات الرئيسية التالية:

تحليل الفجوات: إن فهم الثغرات الموجودة في إجراءات وخطوات العمل الحالية والتطبيقات الداعمة لها يساعد فريق المشروع على كيفية تغيير إجراءات وخطوات العمل بحيث تتوافق مع البرنامج.

تهيئة المتغيرات: يتم ضبط المتغيرات في برنامج ERP لتعكس إجراءات وخطوات العمل الجديدة.

إكمال البرمجة المطلوبة: من الناحية المثالية، لا يلزم إجراء أي تغييرات لبرنامج ERP، ومع ذلك قد تكون بعض البرمجة مطلوبة للتكامل مع الأنظمة الأخرى أو لنقل البيانات مع النظام القديم للنظام الجديد.

ترحيل البيانات: يقوم الفريق بتوحيد تعريفات البيانات ويفحص الملفات الموجودة للتأكد من إكمال البيانات وجودتها وضمان عدم وجود أي تكرار في البيانات وأخيرا يتم تنظيف البيانات الموجودة وترحيلها إلى نظام تخطيط موارد المؤسسات الجديد.

إختبار النظام: يتم إختبار النظام للتأكد من أنه يوفر الوظائف المطلوبة والإستجابة المطلوبة.

توثيق النظام: يتم إنشاء الوثائق الفنية والتقنية المطلوبة، عادة يكون لدى البائع وثائق يمكن تخصيصها وفقا لمعايير المؤسسة.

ترقية البنية التحتية: أكمل أي ترقيات مطلوبة.

نشر النظام: قبل التحول النهائي عندما يكون النظام الجديد قيد الإنتاج، يجب إكمال العديد من الأنشطة وتشمل هذه:

تدريب طاقم العمل: يجب تدريب جميع الموظفين على تشغيل النظام وتحديد صلاحياتهم على النظام بدقة.

خطط للدعم الفني: سيكون هناك حاجة إلى فريق للدعم الفني وذلك للإجابة على الأسئلة وحل المشاكل بعد تشغيل النظام.

إختبار النظام: يجب إختبار النظام الجديد بدقة لضمان الأمان، والإستجابة وأن النظام يقوم بعمل الوظائف التي يجب أن يقوم بها والتي سبق توضيحها في دراسة حالة العمل أو دراسة الجدوى.

إتخذ قرار الإنطلاق Go Live: بمجرد أن تثق الجهة الراعية التنفيذية بأن نظام تخطيط موارد المؤسسات جاهز، تحتاج المؤسسة إلى التحول من النظام القديم إلى النظام الجديد.

المطلب الثاني: الأداء التشغيلي ودراسة الأثر:

ان موضوع الأداء ليس بموضوع حديث في حقل الإدارة، فالأداء في المنظمة سواء في الجانبين النظري والتطبيقي استقطب العديد من الدراسات والبحوث كانت تهدف الى تدقيق مفهومه، ولم يتمكن الباحثون لحد الان من تقديم مفهوم محدد ومتفق عليه لهذا المصطلح، وعدم الدقة لم تشمل المفهوم أي الجواهر فقط بل امتدت حتى الى المصطلحات المستخدمة للدلالة على الأداء

يمكن اعتبار الأداء العملياتي (التشغيلي) على انه مقياس للكفاءة الداخلية في المؤسسة حيث تعد العمليات مرتكزات تستند عليها المؤسسة في تحديد التوجه الاستراتيجي والتنافسي لها، والذي يساهم في تحقيق المزايا التنافسي من خلال ابعاد الأداء التي تسعى المؤسسة الى تحقيقها بحيث ان الأداء يتأثر بنوعية الإدارة في المؤسسة.

سنتعرض في هذا المبحث الى مجموعة من التعاريف المتعلقة بالأداء مروراً بأهميته ونوضح اثر نظام تخطيط موارد المؤسسة على الأداء التشغيلي للمؤسسة.

أولاً: تعريف الأداء التشغيلي:

التعريف الأول: يعرفه Daft بأنه قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال استعمال الموارد المتاحة بطريقة كفوءة وفاعلة. (طبيخ، 2017)

التعريف الثاني: يعرف كل من Judith و Jean الأداء على انه مجموعة الرضا في كل ما يتعلق بالنتائج المالية وغير المالية المنشأة من الأطراف المكونة للمؤسسة والمتضمنة لمستوى الثقة في قدرات المؤسسة على انتاج هذا الرضا بشكل دائم، فالمؤسسة التي تتميز بأداء جيد هي التي من اهم مميزاتها الاستثمار الدائم لزبائنها، لعمالها، لمنتجاتها، ولمهامها. (كمال، اثر استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة على تحسين اداء المؤسسة الاقتصادية، 2018/2019)

التعريف الثالث: يمثل الأداء التشغيلي المؤشر الجوهري الذي يعكس قدرة المنظمة ومدى النجاح الذي تحققه في استثمار الموارد المادية، والبشرية، والفنية والمعلوماتية المتاحة لها، ويعبر عن المفهوم الاوسع للاداء من خلال اهتمامه بأداء العمليات التشغيلية والتحويلية. (محمد، 2013)

التعريف الشامل: من خلال التعاريف السابقة ودراستنا لموضوع الأداء التشغيلي: من خلال الدراسة تبين ان ليس هناك تعريف دقيق للاداء ونعرف الأداء التشغيلي على انه مقياس للكفاءة الداخلية للمؤسسة حيث تعد العمليات مرتكزات تستند عليها المؤسسة في تحديد التوجه الاستراتيجي والتنافسي. أهمية الأداء التشغيلي:

لقد اوضحنا سابقا ان للاداء مفهوم واسع، ويشمل في مضامينه على العديد من المفاهيم المتعلقة بالنجاح والفضل، والكفاءة والفعالية، المخطط الفعلي والكمي والنوعي وغيرها الكثير من المتعلقة به، لذلك فان الأداء يمثل ذلك النشاط الشمولي المستمر والذي يعكس نجاح المؤسسة واستمرارها وقدرتها على التكيف مع البيئة، او فشلها او انكماشها وفق أسس ومعايير محددة تضعها المؤسسة لمتطلبات نشاطها، وعلى ضوء الأهداف طويلة الأجل. (ابراهيم، 2017/2018، صفحة 164)

كما يمكن تحقيق أهمية رقابة الأداء التشغيلي من خلال توجيه الأداء نحو تحقيق:

الاقتصادية: أي مدى كفاءة المنشأة في الحصول على الموارد الاقتصادية وترشيد موارد إستخدامها بمستوى مناسب من الجودة وبأقل قدر من الكلفة.

الكفاءة: تشير الكفاءة بصورة عامة إلى النسب بين المخرجات والمدخلات.

الفاعلية: وهي قدرة الوحدة الاقتصادية على أداء وظائفها بما يحقق الرضا عنها وتتناول الفاعلية بوجه خاص التأكد مما إذا كانت الأهداف المتحققة والأساليب المتبعة في تحقيقها تتفق مع الأهداف المخططة وكشف الإنحرافات السالبة والموجبة وبيان أسبابها.

مؤشرات الأداء للمنظمة:

تباينت مؤشرات قياسه الجوهرية المتعلقة بالنجاح، الفشل، العمل، الكفاءة، الفاعلية. ويمثل الأداء المنظمي المؤشر الجوهري الذي يعكس قدرة المنظمة ومدى النجاح الذي تحققه في استثمار الموارد المادية، والبشرية، والفنية والمعلوماتية المتاحة لها وإستنادا لما تقدم يمكن تصنيف مقاييس الأداء المنظمي إلى ثلاثة أنواع هي: المقاييس المالية، المقاييس غير المالية، المقاييس المركبة

أالمقاييس المالية: يستند الأداء المالي كمفهوم إلى عملية التحليل المالي، والتي تمثل سلسلة من الأساليب المالية التي يتم إستخدامها من أجل مقارنة الأداء الماضي بالأداء الحالي أو المتوقع ومعرفة نواحي الإختلاف بينهما وتشمل نسب الربحية . نسبة النمو. نسبة السيولة . نسبة النشاط.

ب المقاييس غير المالية: إن التغير في البيئة التكنولوجية للعمليات التصنيعية الحديثة، وما صاحبها من زيادة إحتياجات الزبائن وشدة المنافسة أدت إلى ضرورة إيجاد مقاييس جديدة للأداء التشغيلي للشركة تتلاءم مع الأهداف الصناعية الحديثة مثل مقاييس الجودة ، أداء المخزون ، الإنتاجية ، المرونة والإبتكارات. وتعتبر مقاييس الأداء غير المالية أداة أساسية للرقابة الإستراتيجية ، فهي تمثل محاولة لتأكيد أهمية توجيه العمليات الداخلية ، بالإضافة إلى ذلك فإن مقاييس الأداء تتضمن مقاييس كمية مثل إدارة الإنتاج على أساس عدد الوحدات المنتجة ، وهناك مقاييس كيفية تقيس مثلا سمعة المنتج أو الخدمة ، رضاء وولاء المستهلك ، ومرونة عمليات التصنيع ، وتعتبر مقاييس الأداء غير المالية مهمة لإستمرار نجاح الشركة في الأجل الطويل.

المقاييس المركبة: لجأت بعض المنظمات إلى إستخدام المقاييس متعددة الأبعاد في قياس أداء أعمالها بدلا من المقاييس ذات البعد الواحد كالمقاييس غير المالية ومن بين المقاييس المستخدمة في هذا المجال هي بطاقة الدرجات الموزونة ل Kaplan & Norton 1992 ومعيار التفوق ل Malcolm & Baldrig 2005 والكفاءة والفاعلية وسيتم التركيز على الكفاءة والفاعلية لأغراض البحث

الكفاءة: وتعني القدرة على تدنية الفاقد من الموارد المتاحة للمؤسسة، وذلك من خلال إستخدام الموارد بالقدر المناسب، وفق معايير محددة للجدولة والجودة والتكلفة، فقد تشير إلى العلاقة بين الموارد والنتائج، وترتبط بمسألة ما هو مقدار المدخلات من الموارد اللازمة لتحقيق مستوى معين من المخرجات أو الهدف المنشود، بمعنى تحقيق أعلى منفعة.

الفاعلية: وتتمثل في القدرة على تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تحسين أداء الأنشطة المناسبة بمعنى آخر هل يحسن العاملون أداء مايجب أن يؤدي لتحقيق الأهداف أم هناك أنشطة دون مبرر.

دراسة اثر نظام تخطيط موارد المؤسسة على الأداء التشغيلي للمؤسسة:

ان اثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي للمؤسسة هو تحسين الأداء نتيجة للطفرة التكنولوجية السائدة في هذا العصر ولما تقدمه من تطور في نظم المنظمة التي تعمل على تكامل مواردها.

ان تحسين الأداء هو استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات ونتاجية العمليات، وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف راس المال بالطريقة المثلى وفق مبادئ أساسية وهي (ابراهيم، 2017/2018، صفحة 161):

➤ الوعي بتحقيق احتياجات وتوقعات الزبون.

➤ ازالة الحواجز والعوائق وتشجيع مشاركة جميع العاملين.

➤ التركيز على النظم والعمليات.

➤ القياس المستمر ومتابعة الأداء.

ومن أثر نظم تخطيط الموارد على الأداء نذكر أيضا: (نرجس، 2016/2017، صفحة 27)

رفع مستوى الأداء: ان التوافق بين ظروف المنظمة واستراتيجيات تطبيق تكنولوجيا المعلومات يؤثر إيجابا على رفع مستويات الأداء.

زيادة قيمة المؤسسة: من خلال دعم ميزاتها التنافسية ومساعدتها في تنفيذ استراتيجياتها، وتحقيق أرباح تتراكم لتعزز قيمة المؤسسة.

فعالية اتخاذ القرارات: ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يؤدي الى توفير المعلومات الدقيقة واتاحتها.

في الوقت المناسب إضافة الى شمولية المعلومة وتغطيتها لوجه نشاط المؤسسة وذلك بأقل تكلفة مما يحسن من عملية اتخاذ القرار.

تنمية العمل وفق نظم واضحة وطرق عمل محددة مما يؤدي الى لتوفير النظام والانضباط وزيادة وعي الافراد لما يحدث حولهم من تطورات.

تدعيم نجاح المؤسسات ذات المجالات الإدارية والتنظيمية المعقدة والتي يصعب فيها استخدام النظم التقليدية.

ظهر عددا من الفوائد بعد التنفيذ الناجح لنظام تخطيط موارد المؤسسات بما في ذلك تحسين المتوسط الإدخار السنوي، وتحسين أداء الجدولة، وتحسين الجودة.

تكامل أنظمة تخطيط مورد المؤسسات يعني أن النظام تم تنفيذه بشكل صحيح وشامل بأقل تكلفة ووقت وموارد بشرية نتيجة لذلك من المتوقع أن يبدأ نظام تخطيط موارد المؤسسات المطبق في تحقيق الفوائد للمنظمة علاوة على ذلك تم استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات لزيادة القدرة التنافسية من خلال إمتلاكها عمليات تجارية متكاملة وسريعة ومرنة. (الغامدي، 2018).

الخلاصة:

ان نظام تخطيط الموارد هو مجموعة من أنظمة برمجية صممت خصيصا لتشكل الإدارة المتكاملة للعمليات الرئيسية في الشركة من خلال نظام برمجي مترابط يسهل الإدارة لتصبح أكثر دقة ومناسبة لجميع الشركات والمؤسسات بمختلف أنواعها وأحجامها وشبكة الانترنت وغيرها لزيادة كفاءة وفاعلية الأداء بالمنظمة.

أن مفهوم الأداء التشغيلي غير موحد، وهذا راجع لشموليته وتعدد جهات النظر إليه، فعلى الرغم من المفاهيم المقدمة له إلا أننا وجدنا بأنه لا يمكن إعطائه تعريف دقيق ونهائي، ويرجع هذا لتناول هذا الموضوع من عدة زوايا مختلفة.

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

سنتطرق في هذا الفصل الى مجموعة من الدراسات السابقة في موضوع دراستنا وذلك للمقارنة بينها وبين دراستنا ومن اجل التطلع على النتائج المتوصل إليها والأبعاد أو المتغيرات التي تم الدراسة عليها وسنتعرض الى نوعين من الدراسات عربية وأجنبية.

المبحث الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بنظام تخطيط الموارد

أولاً: الدراسات العربية

1-دراسة نواتي خاتمة، رجم خالد، غطاس محمد الصادق بعنوان: تحليل واقع استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة في المؤسسات البترولية الجزائرية

دراسة نشرت في المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى نجاح تبني نظام تخطيط موارد المؤسسة في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار والمؤسسة الوطنية للتنقيب، واستعانوا في دراستهم على أدوات المقابلة والاستبيان حيث تم توزيع الاستبيان على مسيري ومستخدمي ERP في المؤسستين حيث بلغ عددهم 80 فرد، وقد توصلت الدراسة إلى ان تخطيط موارد المؤسسة يساهم في تحقيق التكامل بين جميع الوظائف في المؤسستين وتوفير المعلومة لمتخذي القرار، أما عن مدى النجاح فقد تم التوصل إلى انه لم ينجح بالنسبة المتوقعة وذلك لعدة أسباب أهمها:

-عدم اهتمام المؤسستين بإدارة التغيير .

-عدم استقرار فريق المشروع.

-غياب التحفيزات المتعلقة بالمشروع.

كما توصلت الدراسة إلى أن المؤسستين فشلتا بنسب متفاوتة في الاستغلال الأمثل للنظام إضافة إلى ضعف بعض السياسات الأمنية.

3-دراسة ولاء محمود يوسف بعنوان: هندرة الموارد البشرية وأثرها في فاعلية نظام تخطيط موارد المؤسسات.

هدف هذا البحث تمثل في التعرف على هندرة الموارد البشرية واثرها في فاعلية نظام تخطيط موارد المؤسسات في شركات البترول بقطاع بورسعيد ، وتقديم عدد من النتائج والتوصيات التي تساهم في تطبيق افضل لهندرة إدارة الموارد البشرية في شركات البترول والوقوف على مستوى فاعلية نظام تخطيط موارد

المؤسسات فيه ، وقام الباحث بتطبيق المنهج الوصفي التحليلي باستخدام البرنامج الاحصائي spss ، حيث تم تطبيق هذا البحث على عينة عشوائية قوامها 321 موظفا ، ولتحقيق اهداف البحث تم تطوير قائمة الاستقصاء بالاستعانة بالدراسات السابقة من اجل قياس متغيرات الدراسة ، وقد توصل البحث الى مجموعة نتائج أهمها:

-ان للهندرة دور هام في زيادة فاعلية نظام تخطيط موارد المؤسسات.

- توفر الهندرة بشكل متوسط في شركات البترول بقطاع غرب بورسعيد.

- ضرورة تبني بعض الاستراتيجيات لزيادة فاعلية نظام تخطيط موارد المؤسسات في الشركات.

كما أوصى البحث بمجموعة توصيات أهمها:

- ضرورة اشراك العاملين بعملية التخطيط.

-وضع السياسات والرؤى والاهداف من خلال تعزيز مبدا المشاركة بالاهداف.

- ضرورة التزام الإدارة العليا بالشركات بالتغيير وبعملية الهندرة من اجل تثقيف العاملين وباقي المستويات الإدارية لشركات البترول.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1-دراسة Sumner 2000 بعنوان:

Risk factors in enterprise-wide/ERP project

هدفت هذه الدراسة الى وصف عوامل المخاطر المرتبطة في تنفيذ نظم تخطيط موارد المنظمة وتحديد عوامل المخاطرة في هذه المشاريع، وتناولت الدراسة أسئلة تختص بخصائص مشروع تنفيذ نظام إدارة الموارد (الغرض والنطاق، مدة المشروع ومسوغاته)، قضايا إدارة المشروع (رعاية المشروع، تركيبة فريق المشروع ومزيج أعضاء الفريق الداخلي /الخارجي)

التحديات الفنية ، عوامل النجاح الهامة (العوامل التنظيمية ، عوامل الافراد والعوامل التكنولوجية).تم اعداد منهج الدراسة باستخدام مقابلات منظمة وعميقة لمسؤولين عن تخطيط تنفيذ واستخدام نظم تخطيط موارد المنظمة على مستوى المشاريع ضمن مؤسساتهم المعنية ، جرى اتباع تصميم مقابلة منظمة في كل مقابلة ،ونتيجة ذلك تم ترتيب العوامل التي حددت في المقابلات في فئات من التوافق المؤسسية ، المهارة ، الهيكل

الإداري ، تصميم نظم البرمجيات ،مشاركة المستخدم ،تدريب المستخدم ، تخطيط التكنولوجيا ، وإدارة المشروع ، حيث ابرزت النتائج التحدي لاعادة هندسة إجراءات الاعمال لتتطابق إجراءات الاعمال التي يعززها برنامج نظم تخطيط موارد المنظمة .

2–Impact of enterprise resource planning systems on management control systems and firm performance

في هذه الدراسة ، توسع نطاق البحث حول أنظمة تخطيط موارد المؤسسات من خلال استكشاف آثار اعتماد نظام المؤسسة على الأداء المالي وغير المالي التالي للشركة على وجه التحديد ،اذ تبحث في دور أنظمة التحكم في الإدارة الرسمية وغير الرسمية كآليات تتوسط تأثير اعتماد أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على أداء الشركة ، تستند تحليلاتهم التجريبية الى بيانات مسح مؤخوذة من 70 وحدة أعمال فنلندية بشكل عام توضح النتائج المتوصل إليها ان الأنواع الرسمية لأنظمة التحكم في الإدارة تعمل كمتغيرات متداخلة تتوسط في التأثير الإيجابي المتأخر بين اعتماد أنظمة المؤسسة والأداء غير المالي ، ومع ذلك لا تظهر الأنواع غير الرسمية لأنظمة التحكم في الإدارة تأثيرات وسطية مماثلة يتوقع أيضا وجود علاقة مهمة بين أداء الشركات المالية وغير المالية هذه النتائج مهمة لان الأدلة على الأدوار المشتركة لأنظمة المؤسسة ونظام التحكم الإداري في تحسين أداء الشركة محدودة للغاية في الأدبيات السابقة . تظهر النتائج ان استخدام أنظمة المؤسسة يؤدي الى تحسين أداء الشركة على المدى الطويل، وان الضوابط الإدارية الرسمية أكثر من الأنواع غير الرسمية من ضوابط الإدارة تساعد الشركات على تحقيق اهداف الأداء المستقبلية.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالاداء التشغيلي

أولاً: الدراسات العربية

1-دراسة بلواضح سيف الدين، جلولي محمد، مهدي عمر بعنوان:

أثر إدارة الإمداد الداخلي على الأداء التشغيلي بالمؤسسة الإستشفائية العمومية رزيق بشير بوسعادة

تعالج هذه الدراسة موضوع إدارة الإمداد الداخلي وأثرها على الأداء التشغيلي في المؤسسة الصحية، ومن

أجل ذلك قام الباحثين بدراسة تحليلية لاراء عينة مختارة ضمن مجتمع البحث شملت العمال الإداريين

والطبيين في المستشفى رزيق البشير بوسعادة ،وبلغ حجم العينة 60 موظف بنسبة إسترداد 83.33% من

حجم العينة الكلي ،وقام الباحثين بتطبيق أساليب التحليل الإحصائي وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من

النتائج أهمها وجود علاقة أثر لإدارة الإمداد الداخلي (التخزين ، النقل الداخلي) على الأداء التشغيلي (الكلفة ، الجودة ، وقت التسليم) في المؤسسة محل الدراسة.

2-دراسة أسماء مروان الفاعوري

بعنوان: أثر فاعلية أنظمة تخطيط موارد المنظمة في تميز الأداء المؤسسي، مذكرة ماجستير بقسم الأعمال الالكترونية كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط 2012، استخدم المنهج الوصفي لمحاولة التعرف على أثر فاعلية أنظمة تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق تميز الأداء المؤسسي والمنهج التجريبي من خلال دراسة حالة (استبيان موزع على 100 مستخدم).

هدفت الدراسة إلى معرفة فاعلية تطبيق أنظمة تخطيط الموارد على تميز الأداء المؤسسي من خلال دراسة ثلاثة أبعاد هي (بعد جودة النظام ، بعد جودة المعلومات ، وبعد رضا المستخدمين) حيث توصلت الدراسة إلى أن مستوى تأثير جودة المعلومات لنظام تخطيط موارد المنظمة من قبل مستخدمي النظام كان له تأثير عالي وهذا يدل على أهمية جودة المعلومات المقدمة من النظام لكل مستخدمي النظام ، أما مستوى تأثير جودة النظام من قبل مستخدمي النظام فكان له تأثير متوسط ، أما بالنسبة لتأثير رضا مستخدمي النظام فقد كان اقلهم تأثير وأهمية .

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1. دراسة Djerdouri Mohamed بعنوان:

Using business intelligence systems to improve operational efficiency and organizational performance

في هذا الاقتصاد العالمي، تحدث التطورات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بوتيرة سريعة للغاية. نتيجة لذلك، تتزايد كمية البيانات المتاحة بشكل كبير. أيضا، بيئة الأعمال تتغير بسرعة. لكي تواكب المنظمات جميع التغييرات وتحافظ على المنافسة، فإنها تحتاج إلى معلومات ومعرفة تجارية عالية الجودة وفي الوقت المناسب. تحقيقا لهذه الغاية، تتحول المؤسسات إلى ذكاء الأعمال والتحليلات، وهي مجموعة من أنظمة وتقنيات دعم القرار التي، إذا تم تنفيذها بشكل صحيح، تمكن المديرين والمديرين التنفيذيين للشركة من اتخاذ قرارات أسرع وأفضل علاوة على ذلك، تتجاوز أنظمة ذكاء الأعمال ما تقدمه أنظمة دعم القرار العادية وتوفر القدرة على بناء واستخدام النماذج التنبؤية وتحليل كميات كبيرة من البيانات النصية. في هذه الورقة، يتم

تقديم لمحة موجزة عن تقنيات نكاء الأعمال جنبًا إلى جنب مع الفوائد والتحديات والمستقبل. الغرض من هذه الورقة هو أن تكون بمثابة مقدمة قصيرة لأنظمة نكاء الأعمال والتحليلات. الهدف الرئيسي من الورقة هو زيادة وعي المنظمات في العالم النامي وفي إفريقيا على وجه الخصوص، حول فوائد هذه التقنيات والدور الحاسم الذي تلعبه في بقاء الشركة في السوق العالمية المعقدة والمضطربة

المبحث الثالث: التعليق على الدراسات السابقة:

بعد إستعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بجزء من موضوع بحثنا وهو أثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي للمؤسسة والبالغ عدد سبع دراسات وتوصلنا من خلالها إلى الملاحظات التالية:

- ✓ تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع نظام تخطيط الموارد في الجانب النظري.
- ✓ تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الأداء.
- ✓ تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في إطارها الزماني والمكاني.
- ✓ تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في دراسة العلاقة بين متغيرين.
- ✓ تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في أن الدراسات السابقة تدرس نظام تخطيط الموارد في أكثر من مؤسسة أما الدراسة الحالية فقد اقتصرنا على مؤسسة واحدة.
- ✓ نتميز في دراستنا الحالية في دراسة أثر النظام على الأداء التشغيلي
- ✓ تناولت بعض الدراسات السابقة إبراز الجوانب الإيجابية لنظام تخطيط موارد المؤسسة وربطها وأثرها على أداء المؤسسة وتأتي دراستنا كتكملة لهذه الدراسات وهي دراسة تبين مدى أهمية استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة في المنظمات.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل نستنتج:

ان نظام تخطيط الموارد يطبق بشكل أساسي من قبل الشركات الصناعية وذلك لتعدد الوظائف الأساسية والوظيفية والحيوية، ومع تطور العمليات الخدمية والإدارية وجدوا في نظام تخطيط الموارد الأسلوب الامثل ويؤدي فعاليته بكل كفاءة لان النظام كما سبق الذكر نظام مترابط ويكمل بين وظائف المؤسسة سواء الخدمية أو الإنتاجية على حد سواء.

الفصل الثالث:
دراسة ميدانية
بالخزينة العمومية
بأدرار

تمهيد:

بعد تطرقنا في الدراسات النظرية لمختلف الدراسات المتعلقة بأثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي للمؤسسة، سنتعرض في هذا الفصل إلى الدراسة التطبيقية لإختبار ومعرفة مدى تطابق المفاهيم والقواعد النظرية مع الواقع التطبيقي، حيث وقع إختيارنا لدراسة الحالة على الخزينة العمومية لولاية أدرار فتطرقنا في هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول سنتطرق فيه إلى مجتمع وعينة الدراسة وعلى بيانات الدراسة الميدانية بشقيها الأولي والثانوي وإلى طريقة تصميم قائمة الإستبيان بدأ بمرحلة الإعداد إلى هيكل الإستبيان، بالإضافة إلى الأدوات الإحصائية والقياسية المستخدمة في معالجة البيانات المجمعة من الإستبيان، والمبحث الثاني سنتطرق فيه إلى نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة فرضيات الدراسة.

وكان تقسيم هذا الفصل كالتالي :

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

سنقوم من خلال هذا المبحث إلى تحديد الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية والمتعلقة بأثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي للمؤسسة، قصد تنظيم المعلومات من أجل الوصول على الحقائق والنتائج وإلى عرض الطريقة المستخدمة في هذه الدراسة.

المطلب الأول: طريقة اختيار مجتمع الدراسة

قدمنا في هذا المطلب طريقة إنجاز الدراسة وذلك من خلال المجتمع وعينة الدراسة وكذا أساليب جمع البيانات وتحديد المتغيرات وكيفية قياسها وطريقة جمعها.

الفرع الأول: منهجية الدراسة الميدانية

إن منهجية البحث هو طريقة موضوعية يتبعها الباحث في دراسته، أو تتبع ظاهرة من الظواهر أو مشكلة من المشكلات أو في حالة من الحالات، بقصد وصفها وصفا دقيقا وتحديد أبعادها بشكل كامل يجعل من السهل التعرف عليها وتمييزها بقصد الوصول إلى نتائج عامة يمكن تطبيقها، ويرتبط المنهج المطبق في دراسة أي ظاهرة بحثية بطبيعة الموضوع المدروس والإشكالية المطروحة، كما يرتبط بالفرضيات المقدمة لمعالجة الموضوع ولتحقيق أهداف هذه الدراسة والبرهنة على فرضياتها تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي المناسب لطبيعة موضوع الدراسة.

والذي حاول وصف وتقييم أثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي للمؤسسة من خلال دراسة ميدانية في الخزينة العمومية لولاية أدرار، ومن المعروف أن الباحثين المعتمدين لهذا المنهج يمكن لهم استعمال أدوات عدة لتحقيق أهداف من بينها المقابلة ، الملاحظة المباشرة ، الاستبيان ، تحليل الوثائق المختلفة ، وبما أننا في وضع وبائي محرج covid19 فإن المؤسسة لا تسمح لنا إلا بالاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات بشكل رئيسي في الدراسة للتعرف على وقائع وأثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي للمؤسسة دون أن ننسى أننا اجتهدنا من خلال إتباع منهجية IMRAD .

الفرع الثاني: مصادر جمع البيانات

كما سبق فإننا استخدمنا المنهج الوصفي لكونه من أكثر المناهج ملائمة لدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة ومن أجل تحقيق أهداف هذه الأخيرة تم الاعتماد على البيانات من مصدرين هما:

البيانات الأولية: استكمالاً لمختلف جوانب الدراسة وبغية الإحاطة ببعض الجوانب الدقيقة بشكل أكثر تفصيلاً فيما يتعلق بأهمية وأثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي للمؤسسة فإننا قمنا بإعداد الاستبيان الملحق (2) بهذه الدراسة بغية توجيهه لمختلف أفراد الوظيفة في المؤسسة محل الدراسة، وقد حددت البيانات المطلوب جمعها في ضوء فرضيات الدراسة وتم صياغتها في صورة فقرات.

البيانات الثانوية: تم مراجعة الكتب، والدوريات والمنشورات الورقية والإلكترونية والرسائل الجامعية المتعلقة بالبحث سواء بشكل مباشر أو غير مباشر والتي ساعدت في إنجاز مراحلها.

والهدف من اللجوء للمصادر الثانوية هو توضيح المفاهيم الأساسية لمتغيرات الدراسة النظرية بالإضافة إلى التعرف على الأسس والطرق السليمة في كتابة الدراسات وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت وتحديث في مجال هذا البحث.

الفرع الثالث: مجتمع وعينة الدراسة:

ان اختيار العينة المناسبة للبحث من العناصر الأساسية والمهمة في بداية العمل الميداني، وبناء على أهداف الدراسة تم تحديد عينة أخذت عشوائياً من المؤسسة محل الدراسة شملت هذه الدراسة مؤسسة واحدة خدمية ، وقد إشتمل مجتمع الدراسة على كل من يعمل ضمن الوظيفة في الخزينة العمومية حيث تم توزيع 50 إستبانة استرد منها 40 منها 37 صالحة للتحليل الإحصائي ، وبالتالي فإن نسبة الاستجابة بلغت 80% وهي نسبة جيدة لأغراض البحث العلمي ، وكان سبب عدم تمكننا من إسترجاع النسبة المتبقية البالغة 20% هو تحفظ البعض في ملء الاستمارة وإعتذار البعض لضغوط العمل ، وفيما يلي جدول يوضح عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة من مجتمع الدراسة.

الجدول رقم (1): الإستثمارات الموزعة والمستردة

اسم المؤسسة	الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المستردة	الاستثمارات الصالحة للدراسة	نسبة الاسترداد الى الاستثمارات الموزعة
الخزينة العمومية	50	40	37	80%
النسبة	100%	80%	20%	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج الاستبيان

الفرع الرابع: تحليل البيانات والنمذجة:

الأدوات المستخدمة في الدراسة: يتم التطرق في هذا المطلب إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات ذات الصلة بالدراسة، وكذا التحقق من ثبات أداة الدراسة وعرض مختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة.

أولاً: أداة الدراسة

تم استخدام الإستبانة في الدراسة نوجز تفصيلها فيما يلي:

1. الإستبيان: كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة قد تم إعداد إستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي الذي يعتبر أحد المقاييس الأكثر شيوعاً حيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة، وهو يتكون من 5 خيارات متدرجة على النحو التالي: لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، موافق، موافق بشدة، وتم تقسيم الإستبانة إلى محورين كما يلي:

المحور الأول: تضمن هذا المحور الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة (العمر، المؤهل العلمي، مستوى المعرفة بتكنولوجيا المعلومات، سنوات الخبرة، مدى تطبيق نظام تخطيط الموارد في المؤسسة).

المحور الثاني: تضمن هذا المحور متغيرات الدراسة المتمثلة في المتغير المستقل نظام تخطيط الموارد بأبعاده الخمسة، والمتغير التابع الأداء التشغيلي بأبعاده الأربعة.

حيث شملت أبعاد نظام تخطيط الموارد 16 عبارة موزعة لكل بعد من 3 إلى 4 عبارات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (2): العبارات التي تقيس أبعاد نظام تخطيط الموارد

رقم العبارة	البعد
5.1	الموارد المالية
6.4	المخزون
9.7	الموارد البشرية
12.10	سلسلة الإمداد
16.13	كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات

المصدر: من إعداد الطالبين وفقاً لمعطيات الدراسة

أما بالنسبة لأبعاد الأداء التشغيلي فقد اشتملت 18 عبارة موزعة لكل منها من 3 إلى 4 عبارات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (3): العبارات التي تقيس أبعاد الأداء التشغيلي

العدد	رقم العبارة
الأداء التنظيمي	5 . 1
الأداء البشري	10 . 6
الأداء الإقتصادي	14 . 11
الأداء المالي	18 . 15

المصدر: من إعداد الطالبين وفقاً لمعطيات الدراسة

ثانياً: مقياس الدراسة

وحتى نتمكن من قياس اتجاهات وآراء العاملين، إعتدنا على ترميز الخيارات في مقياس ليكارت بإعطاء كل رأي قيمة معينة من 1 إلى 5 كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (4) يوضح مقياس ليكارت الخماسي

درجة الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الرقم الموافق لها	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الدراسات السابقة

ولتحديد درجة الموافقة حسب المستويات تم الإعتماد على المعادلة التالية:

$$\text{طول المجال: المدى / عدد المستويات}$$

$$\text{طول المجال: (الحد الأعلى للبديل - الحد الأدنى للبديل) / عدد المستويات}$$

ومنه: طول المجال: $5 / (5-1)$

طول المجال: 0.8

حيث يتم حساب طول الفئة من خلال إضافة القيمة 0.8 إلى قيمة في المجال وهي 1 وذلك لتحديد الحد الأعلى للمجال فيصبح 1.80 وبنفس الطريقة للحصول على طول الفئة الثانية، الثالثة، الرابعة، الخامسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (5) يمثل مستويات الموافقة لمقياس ليكرت الخماسي:

درجة الموافقة	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا
مستوى الموافقة	1 . 1.8	1.81 . 2.60	2.61 . 3.40	3.41 . 4.20	4.21 . 5

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الدراسات السابقة

ثالثا: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

أولا: التحليل الوصفي لعينة الدراسة

1- توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر: يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر من خلال الجدول التالي:

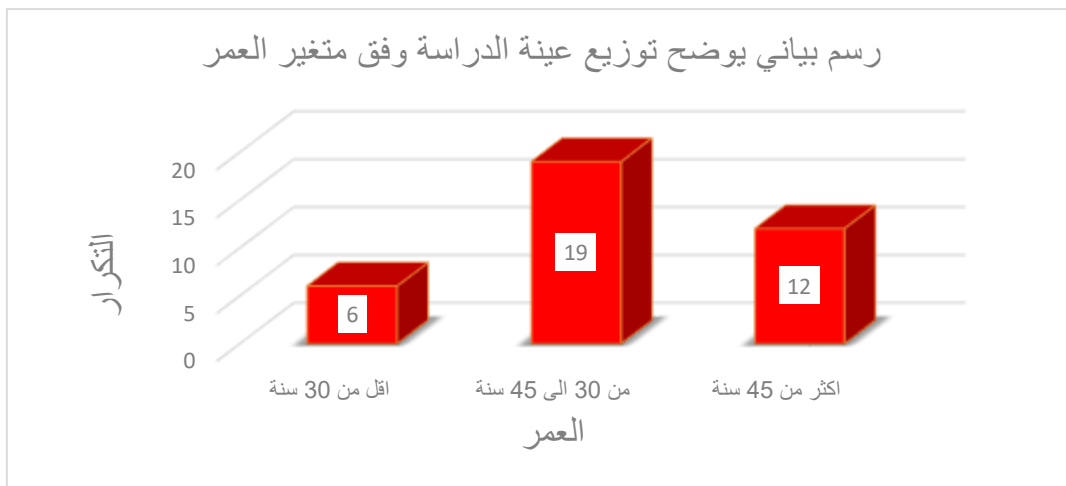
الجدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
العمر	أقل من 30 سنة	6	%16.2
	من 30 إلى 45 سنة	19	%51.4
	أكثر من 45 سنة	12	%32.4
المجموع		37	%100

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج spss

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول أعلاه من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (1) رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على برنامج Excel

من خلال الشكل رقم (1) والجدول أعلاه رقم(6)، نلاحظ أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين [30 إلى 45 سنة] بنسبة 51.4%، تليها الفئة العمرية التي أعمارهم أكثر من 45 سنة بنسبة 32.4%، لتأتي في الأخير بنسبة 16.2% الفئة العمرية التي أعمارهم أقل من 30 سنة فما فوق.

من خلال ما سبق يمكن القول إن المؤسسة في مجملها تعتمد بنسبة كبيرة على عنصر الشباب في عملها وهو مؤشر جيد خاصة في ظل اعتماد تكنولوجيا حديثة في إدارة أعمال المؤسسة ومواكبة العصر وذلك لتحقيق أهدافها في ظل التحول الرقمي.

2. توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي: يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي من خلال الجدول التالي:

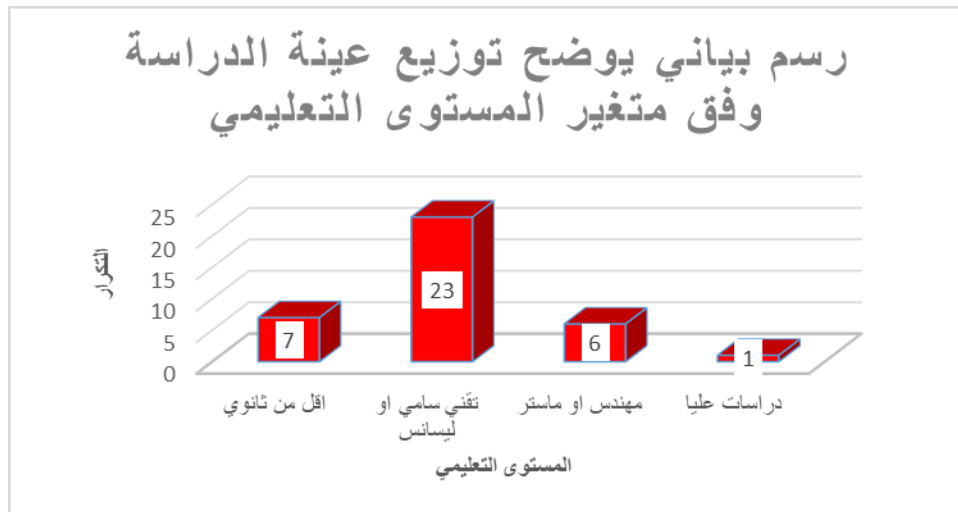
. الجدول رقم (7) توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	أقل من ثانوي	7	18.9%
	تقني سامي أو ليسانس	23	62.2%
	مهندس أو ماستر	6	16.2%
	دراسات عليا	1	2.7%
المجموع		37	100%

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول أعلاه من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (2) رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel

من خلال الجدول رقم (7) والشكل (2) أن أفراد المستوى التعليمي تقني سامي يمثلون أغلب افراد العينة بنسبة %62.2، ثم تليها افراد العينة ذو المستوى اقل من ثانوي بنسبة %18.9 ثم تليها افراد العينة ذو المستوى مهندس او ماستر بنسبة %16.2، اما افراد العينة ذو المستوى دراسات عليا فقد تمثلت بنسبة %2.7.

2. توزيع عينة الدراسة وفق متغير المعرفة بتكنولوجيا المعلومات: يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي من خلال الجدول التالي:

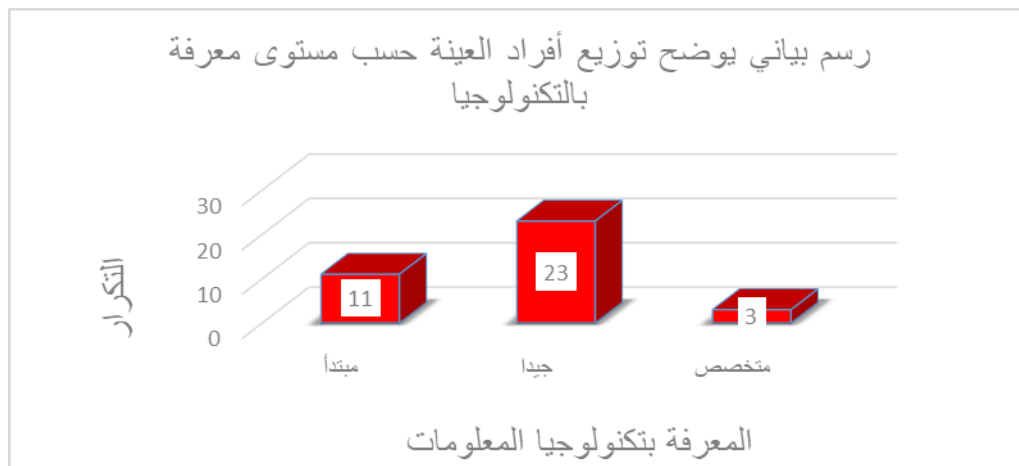
الجدول رقم (8) توزيع عينة الدراسة وفق متغير المعرفة بتكنولوجيا المعلومات

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
المعرفة بتكنولوجيا المعلومات	مبتدأ	11	%29.7
	جيذا	23	%62.2
	متخصص	3	%8.1
المجموع		37	%100

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول أعلاه من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (3) رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير مستوى المعرفة بتكنولوجيا المعلومات



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel

من خلال الجدول رقم (8) والشكل رقم (3) أعلاه نجد أن ما نسبته %29.7 من عينة الدراسة هم مبتدؤون في معرفتهم بتكنولوجيا المعلومات، وان ما يزيد عن %62.2 من العينة ذاتها يتمتعون بمستوى جيد، أما

المتخصصون في هذا المجال فهم يمثلون 8.1%، مما يعني ان ما يزيد عن 70% من عينة الدراسة لديهم كفاءة عالية فيما يخص تكنولوجيا المعلومات.

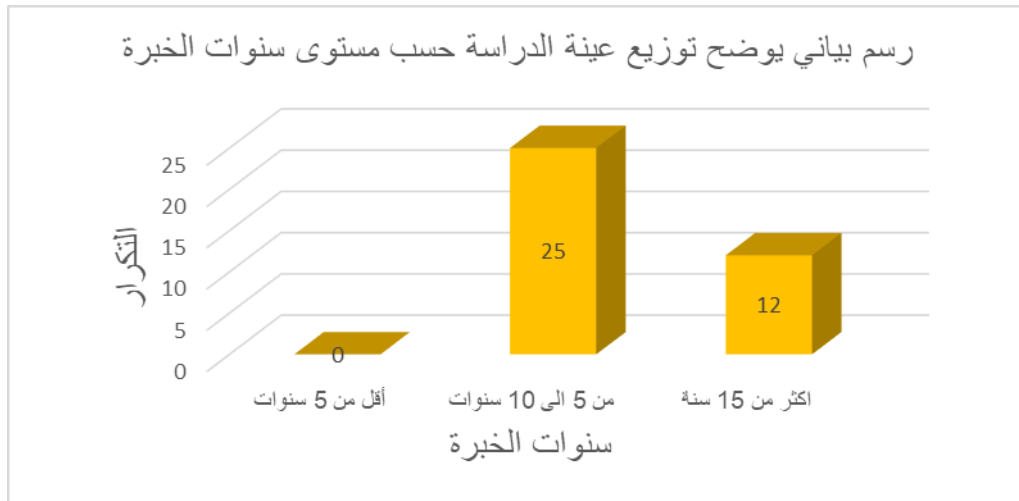
الجدول رقم (9) توزيع عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	0	0%
	من 5 الى 10 سنوات	25	67.6%
	أكثر من 15 سنة	12	32.4%
المجموع		37	100%

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول أعلاه من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (4) رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel

لدينا من خلال الشكل رقم (4) والجدول أعلاه رقم (9)، أن أغلب أفراد العينة كان عدد سنوات الخبرة لديهم من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 67.6%، بعد ذلك عدد سنوات الخبرة أكثر من 15 سنة كانت بنسبة 32.4%، أي ما يعني أن مجموع أفراد العينة لديهم خبرة عمل 5 سنوات فما فوق.

-توزيع عينة الدراسة وفق متغير أنظمة المعلومات: يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير أنظمة المعلومات من خلال الجدول التالي:

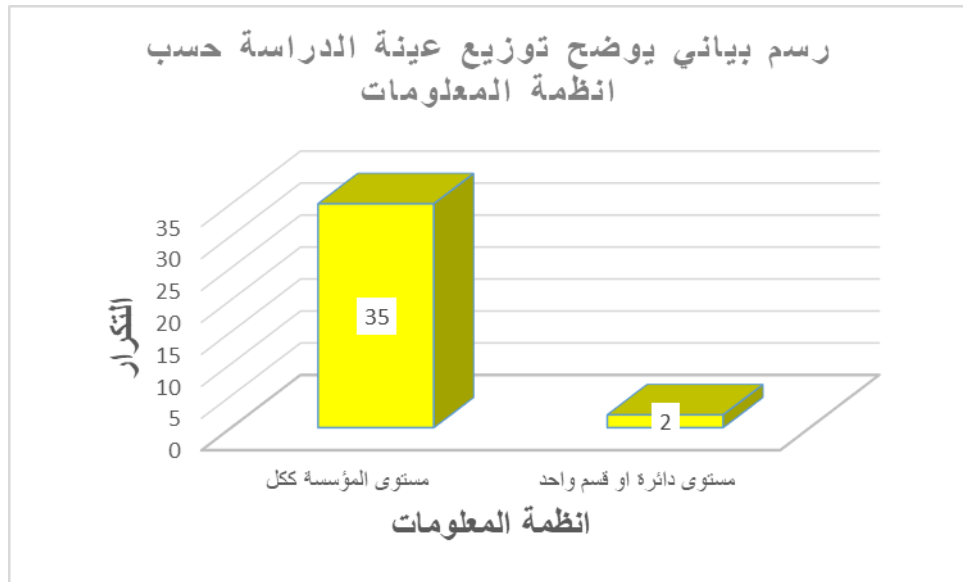
الجدول رقم (10) توزيع عينة الدراسة وفق متغير أنظمة المعلومات

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
أنظمة المعلومات	مستوى المؤسسة ككل	35	92.6%
	مستوى دائرة أو قسم واحد	2	5.4%
المجموع		37	100%

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول أعلاه من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (5) رسم بياني يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير أنظمة المعلومات



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel

لدينا من خلال الجدول رقم (10) والشكل رقم (5) أن ما نسبته 92.6% يؤيدون أن نظام تخطيط الموارد مطبق على مستوى المؤسسة ككل وهي النسبة الكبيرة، فيما شكل من يؤيدون أن نظام التخطيط مطبق على مستوى دائرة أو قسم واحد ما نسبته 5.4%، وبالتالي فهذا معيار لتقبل إجاباتهم على أسئلة الاستبانة مقبولة إلى حد كبير.

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس فقرات الاستبانة ما وضعت لقياسه، أما الثبات فيقصد به أنه في حالة إعادة توزيع هذه الاستبانة على عينة أخرى من نفس المجتمع وبنفس حجم العينة فإن النتائج المتحصل عليها ستكون مقاربة للنتائج المتوصل إليها في العينة الأولى.

1 . صدق أداة الدراسة:

تم قياس صدق أداة الدراسة بطريقتين مختلفتين

1.1 الصدق الظاهري

للتأكد من صدق فقرات الاستبانة ظاهرياً، تم عرضها على الأستاذ المشرف أولاً، ومن ثم على استاذين محكمين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالجامعة، حيث بلغ عدد الأساتذة المحكمين لهذه الاستبانة (3) أساتذة (ملحق 1)، وذلك للتأكد من صدقها الظاهري، وبأخذ ملاحظاتهم تم وضع الاستبانة بصورتها النهائية المتضمن 34 عبارة موزعة حسب محاور الدراسة (ملحق رقم 2).

2.1 صدق الاتساق الداخلي

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم تطبيقها ميدانياً على وحدة المعاينة، حيث تم حساب معامل سبيرمان لمعرفة درجة الارتباط بين كل فقرة مع المحور الذي تنتمي إليه ضمن محاور الاستبانة. والجدول الموالية توضح نتائج معامل الارتباط سبيرمان لمحاور الاستبانة.

الجدول رقم (11) معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الأول (الموارد المالية) بالدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.825
الثانية	0.503
الثالثة	0.825

** دال على مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الجدول رقم (12) معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الثاني (المخزون) بالدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.928
الثانية	0.896
الثالثة	0.876

** دال على مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الجدول رقم (13) معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الثالث (الموارد البشرية) بالدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.633
الثانية	0.689
الثالثة	0.744

** دال على مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الجدول رقم (14) معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الرابع (سلسلة الإمداد) بالدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.973
الثانية	0.892
الثالثة	0.865

** دال على مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الجدول رقم (15) معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الخامس (كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات) بالدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.902
الثانية	0.851
الثالثة	0.753
الرابعة	0.792

** دال على مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الجدول الموالية توضح معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات المتغير التابع (الأداء التشغيلي):

الجدول رقم (16) معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الأول (الأداء التنظيمي) بالدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.638
الثانية	0.777
الثالثة	0.806
الرابعة	0.615
الخامسة	0.540

** دال على مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الجدول رقم (17) معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الثاني (الأداء البشري) بالدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.755
الثانية	0.850
الثالثة	0.620
الرابعة	0.746
الخامسة	0.822

** دال على مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الجدول رقم (18) معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الثالث (الأداء الإقتصادي) بالدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.820
الثانية	0.841
الثالثة	0.952
الرابعة	0.926

** دال على مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الجدول رقم (19) معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات البعد الرابع (الأداء المالي) بالدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.810
الثانية	0.888
الثالثة	0.751
الرابعة	0.739

** دال على مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجداول السابقة ابتداء من الجدول (2-1-5) إلى غاية الجدول (2-1-13) نجد أن معاملات ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه موجبة عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 مما يدل على صدق اتساقها مع محاور الدراسة.

3. ثبات أداة الدراسة

لقياس ثبات أداة الدراسة تم الاستعانة بمعامل الثبات (Alpha cronbach) للتأكد من صحة ثبات الاستبانة، علماً أنه يأخذ القيمة ما بين (0-1)، وتكون قيمته مقبولة إحصائياً عندما تكون 70% فما فوق وكلما اقتربت النسبة إلى الواحد كلما كانت درجة القبول أكثر (البحر والتتجي، 2014، صفحة 14)، والجدول الموالي يوضح نتائج معامل الثبات حسب كل بعد من محاور الاستبانة إضافة إلى ذلك معامل الثبات الكلي.

الجدول رقم (20) معامل الثبات ألفا كرومباخ لأداة الدراسة

البيان	عدد الفقرات	معامل ألفا كرومباخ
المحور الأول نظام تخطيط الموارد	بعد الموارد المالية	0.787
	بعد المخزون	0.566
	بعد الموارد البشرية	0.547
	بعد سلسلة الإمداد	0.949
الثبات الكلي للمحور الأول	بعد كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات	0.905
	الثبات الكلي للمحور الأول	0.873
المحور الثاني الأداء	بعد الأداء التنظيمي	0.795

			التشغيلي
0.828	05	بعد الأداء البشري	
0.758	04	بعد الأداء الاقتصادي	
0.763	04	بعد الأداء المالي	
0.907	18	الثبات الكلي للمحور الثاني	
0.919	34	الثبات الكلي للاستبانة	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن قيمة الثبات للمحور الأول والثاني بلغت قيمة 0.873 و0.907 على التوالي، كما بلغت قيمة الثبات الكلي للاستبانة 0.919 وقد تجاوزت النسبة المقبولة إحصائياً والمقدرة بـ 0.7، وهذا يدل على ثبات الاستبانة.

إذن وبعد عرض أداة الدراسة (الاستبانة) على وحدة المعاينة، ومن خلال النتائج التي أشارت إليها الاختبارات السابقة، يمكن القول إن الاستبانة صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة الأصلية.

رابعاً: اختبار اعتدالية التوزيع:

الاختبارات الإحصائية كثيرة ومتنوعة، منها المعملية (البارامترية) للبيانات التي تتبع التوزيع الطبيعي والاختبارات اللامعلمية (اللابارامترية) للبيانات التي لا تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك يجب تشخيص بيانات الدراسة من أجل معرفة هل هي تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، من خلال استخدام اختبار كولمجروف - سمرنوف والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (21) اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف . سمرنوف

	Kolmogorov-Sminov			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	Ddi	Sig	Statistiques	Ddi	Sig
نظام تخطيط الموارد	0.109	37	0.200	0.971	37	0.434
الأداء التشغيلي	0.125	37	0.155	0.967	37	0.333

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول رقم (21) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف - سمرنوف، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.200) وهي أكبر من (0.05)، وهذا ما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

✓ المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى عرض وصف المتغيرات الشخصية، وكذا عرض لمستويات تواجد أبعاد المتغير التابع والمستقل، وصولاً إلى اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

أولاً: تحليل النتائج المتعلقة باستجابة أفراد الدراسة:

1- تحليل النتائج المتعلقة باستجابة أفراد الدراسة لأبعاد المتغير المستقل نظام تخطيط الموارد

1-1- الجدول رقم (22) استجابة أفراد الدراسة لبعد الموارد المالية حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
مرتفع	2	0.898	3.432	01 يساعد النظام erp أو أنظمة المعلومات في الالتزام بالمستحقات الضريبية في وقتها المحدد
مرتفع	1	0.989	3.513	02 يؤدي استخدام النظام erp أو أنظمة المعلومات إلى وجود نظام متكامل لإدارة وحفظ الوثائق والبيانات
مرتفع	3	0.926	3.405	03 يهدف استخدام نظام erp أو أنظمة المعلومات إلى إعطاء الصورة الحقيقية للوضع المالي للمؤسسة
مرتفع	/	0.600	3.657	الموارد المالية

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

يظهر من خلال الجدول (22) نتائج تحليل بعد الموارد المالية، حيث اشتمل هذا البعد على (3) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (من خلال الملحق رقم 2)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.65)، حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة مرتفعة، حيث جاءت العبارة رقم (2) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.513) وانحراف معياري (0.989)، تليها العبارة رقم (01) بمتوسط حسابي (3.432) وانحراف معياري (0.898)، وفي الأخير العبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (3.405) وانحراف معياري (0.926).

1-2-الجدول رقم (23) استجابة أفراد الدراسة لبعده المخزون حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
مرتفع	1	0.672	4.216	يساعد نظام erp أو أنظمة المعلومات في ضبط المخزون بحيث تتماشى مع طلبيات المخزون
مرتفع	2	0.875	3.891	يوفر نظام erp أو أنظمة المعلومات رقابة دقيقة على جميع المخزون
مرتفع	3	1.043	3.459	يساهم نظام erp أو أنظمة المعلومات في إدارة الجودة بالمؤسسة
مرتفع	/	0.879	3.450	المخزون

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

يظهر من خلال الجدول (23) نتائج تحليل بعد المخزون، حيث اشتمل هذا البعد على (3) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (من خلال الملحق رقم 2)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.450)، حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة مرتفعة، حيث جاءت العبارة رقم (4) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.216) و انحراف معياري (0.672)، تليها العبارة رقم (5) بمتوسط حسابي (3.891) و انحراف معياري (0.875)، وفي الأخير العبارة رقم (6) بمتوسط حسابي (3.459) و انحراف معياري (1.043).

1-3-الجدول رقم(24) استجابة أفراد الدراسة لبعده الموارد البشرية حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
مرتفع	3	0.802	3.459	أدى استخدام نظام erp أو أنظمة المعلومات إلى إستخراج كشف الراتب في وقت قصير
مرتفع	1	0.833	3.837	يؤدي استخدام نظام erp أو أنظمة المعلومات إلى تتبع وتحديث البيانات الشخصية للموظفين باستمرار
مرتفع	2	1.818	3.675	يساهم نظام erp أو أنظمة المعلومات في تسريع عملية إسترجاع البيانات ومعالجتها وتحليل أفضل للمعلومات مما يساهم في إتخاذ قرارات ذات فعالية كبيرة
مرتفع	/	0.636	3.855	الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

يظهر من خلال الجدول (24) نتائج تحليل بعد الموارد البشرية، حيث اشتمل هذا البعد على (3) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (من خلال الملحق رقم 2)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.855)، حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة مرتفعة، حيث جاءت العبارة رقم (8) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.837) وانحراف معياري (0.833)، تليها العبارة رقم (9) بمتوسط حسابي (3.675) وانحراف معياري (0.818)، وفي الأخير العبارة رقم (7) بمتوسط حسابي (3.459) وانحراف معياري (0.802)

1-4-الجدول رقم(25) استجابة أفراد الدراسة لبعد سلسلة الإمداد حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
متوسط	2	0.957	3.162	10 يحقق نظام erp أو أنظمة المعلومات الربط بين نشاط عمليات المؤسسة الشراء وإدارة المواد
متوسط	1	0.949	3.351	11 يساعد نظام erp أو أنظمة المعلومات في تنظيم عمليات الجرد والمخزون بشكل فعال
متوسط	3	0.816	3.00	12 يوفر نظام erp أو أنظمة المعلومات قاعدة معلومات مشتركة مع المورد من أجل عرض مبيعاته
متوسط	/	0.300	3.171	سلسلة الإمداد

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

يظهر من خلال الجدول (25) نتائج تحليل بعد سلسلة الإمداد، حيث اشتمل هذا البعد على (3) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (من خلال الملحق رقم 2)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.171)، حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (11) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.351) و انحراف معياري (0.949)، تليها العبارة رقم (10) بمتوسط حسابي (3.162) و انحراف معياري (0.957)، وفي الأخير العبارة رقم (12) بمتوسط حسابي (3.00) و انحراف معياري (0.816).

1-5-الجدول رقم (26) استجابة أفراد الدراسة لبعد كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
متوسط	3	1.320	3.081	يمتلك قسم تكنولوجيا المعلومات في الشركة بنية تحتية فعالة قادرة على تشغيل أنظمة المعلومات
متوسط	2	0.957	3.162	يقدم قسم تكنولوجيا المعلومات في الشركة قواعد بيانات متاحة لجميع المستخدمين الرئيسيين لتقوية مستوى تبادل المعلومات وتكاملها بين مختلف المستويات التشغيلية
متوسط	1	0.949	3.351	يسعى قسم تكنولوجيا المعلومات لتحسين سرعة نقل الشبكات لتلائم متطلبات أنظمة المعلومات
متوسط	3	1.187	3.081	يتمحور الهدف الرئيسي حول إمتلاك بنية تكنولوجيا تحتية ذات جودة وموثوقية عالية
متوسط	/	0.300	3.168	كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

يظهر من خلال الجدول (26) نتائج تحليل بعد كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات، حيث اشتمل هذا البعد على (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (من خلال الملحق رقم2)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.168)، حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (15) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.351) و انحراف معياري (0.949)، تليها العبارة رقم (14) بمتوسط حسابي(3.162) و انحراف معياري (0.957)، وفي الأخير العبارتين رقم (13) و (16) بمتوسط حسابي(3.081) و انحراف معياري (1.320) و(1.187) على التوالي.

2-تحليل النتائج المتعلقة باستجابة أفراد الدراسة لأبعاد المتغير التابع الأداء التشغيلي

2.1.الجدول رقم (27) استجابة أفراد الدراسة لبعد الأداء التنظيمي حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
متوسط	1	0.880	2.945	لدى المؤسسة سهولة وسرعة في الوصول إلى المعلومات وإسترجاعها في أقرب وقت

متوسط	2	0.976	2.864	إستطاعت المؤسسة من توفير معلومات دقيقة وموثوق فيها	2
متوسط	3	0.916	2.783	تمكنت المؤسسة من إنشاء قاعدة بيانات موحدة لجميع المعلومات	3
متوسط	4	0.902	2.729	لدى المؤسسة مخطط إستعجالي ووقائي في حالة وقوع كوارث بيئية تخص المؤسسة	4
متوسط	2	1.109	2.864	تمكنت المؤسسة من تحقيق السرعة في إكتشاف الأخطاء وإصلاحها	5
مرتفع	/	0.718	3.556	الأداء التنظيمي	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

يظهر من خلال الجدول (27) نتائج تحليل بعد الأداء التنظيمي، حيث اشتمل هذا البعد على (5) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (من خلال الملحق رقم 2)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.556)، حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة مرتفعة، حيث جاءت العبارة رقم (1) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.945) و انحراف معياري (0.880)، تليها العبارتين رقم (2) و(5) بمتوسط حسابي (2.864) و انحراف معياري (0.976) و(1.109) على التوالي، ثم تليها العبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (2.783) وانحراف معياري (0.916)، وفي الأخير العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي (2.729) و انحراف معياري (0.902).

2.2. الجدول رقم (28) استجابة أفراد الدراسة لبعد الأداء البشري حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	
متوسط	2	1.021	2.891	تمكنت المؤسسة من تعزيز التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين	06
متوسط	3	0.983	2.756	تمكنت المؤسسة من زيادة فعالية تدريب الموظفين	07
متوسط	4	0.923	2.621	لدى المؤسسة مسؤولية أخلاقية تجاه المجتمع	08
متوسط	2	1.021	2.891	تمتلك المؤسسة آليات التعرف على مستوى رضا الموظفين	09

متوسط	1	0.821	3.135	تمكنت المؤسسة من تحسين القرارات من المسؤولين	10
متوسط	/	0.754	3.140	الأداء البشري	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

يظهر من خلال الجدول (28) نتائج تحليل بعد الأداء البشري، حيث اشتمل هذا البعد على (5 فقرات) كما هو موضح في استبانة الدراسة (من خلال الملحق رقم 2)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.140)، حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (10) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.135) و انحراف معياري (0.821)، تليها العبارتين رقم (6) و(9) بمتوسط حسابي (2.891) و انحراف معياري (1.021)، ثم تليها العبارة رقم (7) بمتوسط حسابي (2.756) وانحراف معياري (0.983)، وفي الأخير العبارة رقم (8) بمتوسط حسابي (2.621) و انحراف معياري (0.923).

3.2. الجدول رقم (29) استجابة أفراد الدراسة لبعد الأداء الإقتصادي حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	
مرتفع	1	1.076	3.702	المؤسسة تمكنت من تخفيض الدورة الزمنية للإنتاج	11
متوسط	3	0.679	3.297	المؤسسة تمكنت من تعزيز قدرتها التنافسية	12
مرتفع	2	0.989	3.486	المؤسسة تحقق أفضل عائد على الإستثمار بحيث زادت من ربحية المؤسسة	13
مرتفع	2	0.960	3.486	تمكنت المؤسسة من تحسين العائد على الأصول	14
متوسط	/	0.887	2.817	الأداء الإقتصادي	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

يظهر من خلال الجدول (29) نتائج تحليل بعد الأداء الإقتصادي، حيث اشتمل هذا البعد على (4 فقرات) كما هو موضح في استبانة الدراسة (من خلال الملحق رقم 2)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد

(2.817)، حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (11) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.702) و انحراف معياري (1.076)، تليها العبارتين رقم (13) و(14) بمتوسط حسابي(3.486) و انحراف معياري (0.989) و(0.960) على التوالي، ثم تليها العبارة رقم (12) بمتوسط حسابي (3.297) وانحراف معياري (0.679) .

2.4. الجدول رقم(30) استجابة أفراد الدراسة لبعد الأداء المالي حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
مرتفع	2	0.907	3.810	15 تمكنت المؤسسة من زيادة الربحية من حيث العائدات
متوسط	3	1.000	3.000	16 تمكنت المؤسسة من زيادة التكاليف من حيث التجهيز
متوسط	4	0.998	2.945	17 تمكنت المؤسسة من تقليل الكلفة المالية
مرتفع	1	0.848	3.945	18 تمكنت المؤسسة من ترشيد النفقات المالية
متوسط	/	0.729	2.851	الأداء المالي

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

يظهر من خلال الجدول(30) نتائج تحليل بعد الأداء المالي، حيث اشتمل هذا البعد على (4 فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (من خلال الملحق رقم 2)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.851)، حيث أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (18) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.945) و انحراف معياري (0.848)، تليها العبارة رقم (15) بمتوسط حسابي(3.810) و انحراف معياري (0.907) ، ثم تليها العبارة رقم (16) بمتوسط حسابي (3.000) وانحراف معياري (1.000) وفي الأخير العبارة رقم (17) بمتوسط حسابي (2.945) وانحراف معياري (0.998).

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

من خلال هذا المطلب سوف نختبر فرضيات الدراسة ومناقشتها للتوصل إلى أهم نتائج الدراسة بهدف اختبار فرضيات الدراسة فقد تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط وتحليل التباين الأحادي ANOVA والتباين الثنائي لمعرفة ماذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة (الموارد المالية

المخزون، الموارد البشرية، سلسلة الامداد) على المتغير التابع (الأداء التشغيلي)، وإذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل (نظام تخطيط الموارد) تعزى لمتغير (العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha \leq 0,05$ لاختبار الفرضيات المستقلة من الفرضيات الرئيسية

1-الفرضية الرئيسية الأولى: تم صياغة الفرضية الرئيسية الأولى كالآتي:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة).

الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير العمر عند مستوى معنوية (0.05).

الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية (0.05).

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير الخبرة عند مستوى معنوية (0.05).

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة حول نظام تخطيط الموارد تعزى للمتغيرات العمر والمستوى التعليمي والخبرة مجتمعة عند مستوى معنوية (0.05).

1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير العمر عند مستوى معنوية 0.05

ولمعرفة إذا ما كانت تلك الفروقات معنوية أم لا يتم استخدام تحليل التباين الأحادي من خلال اجراء اختبار تجانس التباين.

1.1. نتائج التحليل التباين الأحادي حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير العمر:

سنقوم باجراء اختبار تجانس التباين لتحديد صلاحية اجراء هذا الاختبار باجراء اختبار التباين الأحادي

1.1.1. اختبار تجانس التباين: يتيح لنا هذا الاختبار متابعة التحليل ويتم الحكم من خلال قيمة مستوى

المعنوية المعتمدة في الدراسة (0.05) ومستوى المعنوية المحسوبة المرافقة لقيمة F

الجدول رقم (31) تجانس التباين (نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير العمر

Test d'homogénéité des variances

المحور الأول: نظام تخطيط الموارد

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
,203	2	34	,817

فقد بينت قيمة statistique de levene ان القيمة الاحتمالية له الإحصاء $p=0.817$

وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05) ولهذا لانرفض فرضية تجانس البيانات وبالتالي يمكن إكمال تحليل التباين.

1.1. نتائج التحليل التباين الأحادي حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير العمر تظهر نتائج تحليل التباين لهذا المتغير في الجدول التالي:

الجدول رقم (32) نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في نظام تخطيط الموارد لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة
نظام تخطيط الموارد	بين المجموعات	1.499	2	0.749	2.634	0.086	
	خارج المجموعات	9.676	34	0.285			
	الاجمالي	11.175	36				

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد قيمة F المحسوبة لواقع نظام تخطيط الموارد بلغت $F=2.634$ وذلك بدرجة حرية (34.2)، كما ان القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة تساوي $sig=0.086$ وهي أكبر من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$)، مما يدل على عدم معنويتها أي انه لا يوجد فروقات وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا توجد فروقات في إجابات المبحوثين حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير العمر.

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية 0.05

ولمعرفة إذا ما كانت تلك الفروقات معنوية أم لا يتم استخدام تحليل التباين الأحادي من خلال إجراء اختبار تجانس التباين.

2.1. نتائج التحليل التباين الأحادي حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير المستوى التعليمي:

سنقوم بإجراء اختبار تجانس التباين لتحديد صلاحية إجراء هذا الاختبار بإجراء اختبار التباين الأحادي

2.1.2. اختبار تجانس التباين: يتيح لنا هذا الاختبار متابعة التحليل ويتم الحكم من خلال قيمة مستوى

المعنوية المعتمدة في الدراسة (0.05) ومستوى المعنوية المحسوبة المرافقة لقيمة F

الجدول رقم (33) تجانس التباين لنظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير المستوى التعليمي

Test d'homogénéité des variances

المحور الأول: نظام تخطيط الموارد

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
,278	2	33	,759

فقد بينت قيمة statistique de levene ان القيمة الاحتمالية له الإحصاء $p=0.759$

value=sig= وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05) ولهذا لا نرفض فرضية تجانس البيانات وبالتالي يمكن إكمال تحليل التباين.

3.1. نتائج التحليل التباين الأحادي حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير المستوى التعليمي

تظهر نتائج تحليل التباين لهذا المتغير في الجدول التالي:

الجدول رقم (34) نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في نظام تخطيط الموارد لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة
نظام تخطيط الموارد	بين المجموعات	2.514	3	0.838	3.193	0.036	
	خارج المجموعات	8.661	33	0.262			
	الإجمالي	11.175	36				

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد قيمة F المحسوبة لواقع نظام تخطيط الموارد بلغت $F=3.193$ وذلك بدرجة حرية (33.3)، كما ان القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة تساوي $\text{sig}=0.036$ وهي أصغر من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$)، مما يدل على معنويتها أي انه يوجد فروقات وبالتالي نقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه توجد فروقات في إجابات المبحوثين حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير الخبرة عند مستوى معنوية 0.05

ولمعرفة إذا ما كانت تلك الفروقات معنوية أم لا يتم استخدام تحليل التباين الأحادي من خلال اجراء اختبار تجانس التباين.

3.1. نتائج التحليل التباين الأحادي حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير الخبرة:

سنقوم باجراء اختبار تجانس التباين لتحديد صلاحية اجراء هذا الاختبار باجراء اختبار التباين الأحادي

1.1.2. اختبار تجانس التباين: يتيح لنا هذا الاختبار متابعة التحليل ويتم الحكم من خلال قيمة مستوى

المعنوية المعتمدة في الدراسة (0.05) ومستوى المعنوية المحسوبة المرافقة لقيمة F

الجدول رقم (35) تجانس التباين لنظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير الخبرة

Test d'homogénéité des variances

الموارد تخطيط نظام: الأول المحور

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
,046	1	35	,832

فقد بينت قيمة statistique de levene ان القيمة الاحتمالية له $p=0.832$ ا الإحصاء

$\text{value}=\text{sig}=\text{value}$ وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05) ولهذا لا نرفض فرضية تجانس البيانات وبالتالي يمكن إكمال تحليل التباين.

1.1. نتائج التحليل التباين الأحادي حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير الخبرة

تظهر نتائج تحليل التباين لهذا المتغير في الجدول التالي:

الجدول رقم (36) نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في نظام تخطيط الموارد لمتغير الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة
نظام تخطيط الموارد	بين المجموعات	1.352	1	1.352	4.817	0.035	
	خارج المجموعات	9.823	35	0.281			
	الإجمالي	11.175	36				

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد قيمة F المحسوبة لواقع نظام تخطيط الموارد بلغت $F=4.817$ وذلك بدرجة حرية (35.1)، كما ان القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة تساوي $sig=0.035$ وهي أصغر من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$)، مما يدل على معنويتها أي انه يوجد فروقات وبالتالي نقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه توجد فروقات في إجابات المبحوثين حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير الخبر الفرضية الرئيسية الثانية: تم صياغة الفرضية الرئيسية الثانية كالآتي:

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (العمر، المستوى التعليمي، الخبرة)

الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة الأداء التشغيلي تعزى لمتغير العمر عند مستوى معنوية (0.05).

الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة الأداء التشغيلي تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية (0.05).

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد عينة الدراسة الأداء التشغيلي تعزى لمتغير الخبرة عند مستوى معنوية (0.05).

1. اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة الأداء التشغيلي تعزى لمتغير العمر عند مستوى معنوية 0.05

ولمعرفة إذا ما كانت تلك الفروقات معنوية أم لا يتم استخدام تحليل التباين الأحادي من خلال اجراء اختبار تجانس التباين.

1.1. نتائج التحليل التباين الأحادي حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغير العمر:

سنقوم بإجراء اختبار تجانس التباين لتحديد صلاحية إجراء هذا الاختبار بإجراء اختبار التباين الأحادي

1.1.1. اختبار تجانس التباين: يتيح لنا هذا الاختبار متابعة التحليل ويتم الحكم من خلال قيمة مستوى

المعنوية المعتمدة في الدراسة (0.05) ومستوى المعنوية المحسوبة المرافقة لقيمة F

الجدول رقم (36) تجانس التباين لنظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير العمر

Test d'homogénéité des variances

الأداء التشغيلي للمؤسسة

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
1,403	2	34	,260

فقد بينت قيمة statistique de levene ان القيمة الاحتمالية له الإحصاء $p\text{-value}=\text{sig}=0.260$ وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05) ولهذا لا نرفض فرضية تجانس البيانات وبالتالي يمكن إكمال تحليل التباين.

1.1. نتائج التحليل التباين الأحادي حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير الخبرة

تظهر نتائج تحليل التباين لهذا المتغير في الجدول التالي:

الجدول رقم (37) نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في الأداء التشغيلي لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة
الأداء التشغيلي	بين المجموعات	0.393	2	0.197	0.532	0.592	
	خارج المجموعات	12.554	34	0.369			
	الإجمالي	12.948	36				

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه نجد قيمة F المحسوبة لواقع الأداء التشغيلي بلغت $F=0.532$ وذلك بدرجة حرية (34.2)، كما ان القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة تساوي $sig=0.592$ وهي أكبر من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$)، مما يدل على عدم معنويتها أي انه لا يوجد فروقات وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا توجد فروقات في إجابات المبحوثين حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغير العمر.

2. اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة الأداء التشغيلي تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية 0.05

ولمعرفة إذا ما كانت تلك الفروقات معنوية أم لا يتم استخدام تحليل التباين الأحادي من خلال اجراء اختبار تجانس التباين.

2.1. نتائج التحليل التباين الأحادي الأداء التشغيلي تعزى لمتغير المستوى التعليمي:

سنقوم باجراء اختبار تجانس التباين لتحديد صلاحية اجراء هذا الاختبار باجراء اختبار التباين الأحادي

1.1.2. اختبار تجانس التباين: يتيح لنا هذا الاختبار متابعة التحليل ويتم الحكم من خلال قيمة مستوى

المعنوية المعتمدة في الدراسة (0.05) ومستوى المعنوية المحسوبة المرافقة لقيمة F

الجدول رقم (38) تجانس التباين لنظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير المستوى التعليمي

Test d'homogénéité des variances

للمؤسسة التشغيلي الأداء

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
,909	2	33	,413

فقد بينت قيمة statistique de levene ان القيمة الاحتمالية له الإحصاء $p\text{-value}=sig=0.413$ وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05) ولهذا لا نرفض فرضية تجانس البيانات وبالتالي يمكن إكمال تحليل التباين.

1.1. نتائج التحليل التباين الأحادي حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير المستوى التعليمي

تظهر نتائج تحليل التباين لهذا المتغير في الجدول التالي:

الجدول رقم (39) نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في الأداء التشغيلي لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة
الأداء التشغيلي	بين المجموعات	2.412	3	0.804	2.518	0.075	
	خارج المجموعات	10.535	33	0.319			
	الإجمالي	12.948	36				

لمصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه نجد قيمة F المحسوبة لواقع نظام تخطيط الموارد بلغت $F=2.518$ وذلك بدرجة حرية (33.3)، كما ان القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة تساوي $\text{sig}=0.075$ وهي أكبر من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$)، مما يدل على عدم معنويتها أي انه لا يوجد فروقات وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا توجد فروقات في إجابات المبحوثين حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

2. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة الأداء التشغيلي تعزى لمتغير الخبرة عند مستوى معنوية 0.05

ولمعرفة إذا ما كانت تلك الفروقات معنوية أم لا يتم استخدام تحليل التباين الأحادي من خلال اجراء اختبار تجانس التباين.

3.1. نتائج التحليل التباين الأحادي حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغير الخبرة:

سنقوم باجراء اختبار تجانس التباين لتحديد صلاحية اجراء هذا الاختبار باجراء اختبار التباين الأحادي

1.1.2. اختبار تجانس التباين: يتيح لنا هذا الاختبار متابعة التحليل ويتم الحكم من خلال قيمة مستوى

المعنوية المعتمدة في الدراسة (0.05) ومستوى المعنوية المحسوبة المرافقة لقيمة F.

الجدول رقم (40) تجانس التباين لنظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير الخبرة

Test d'homogénéité des variances

الأداء التشغيلي للمؤسسة

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
1,622	1	35	,211

فقد بينت قيمة statistique de levene ان القيمة الاحتمالية له الإحصاء $p\text{-value}=\text{sig}=0.211$ وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة (0.05) ولهذا لا نرفض فرضية تجانس البيانات وبالتالي يمكن إكمال تحليل التباين.

1.1. نتائج التحليل التباين الأحادي حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغير الخبرة

تظهر نتائج تحليل التباين لهذا المتغير في الجدول التالي:

الجدول رقم (41) نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في الأداء التشغيلي لمتغير الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	الدلالة
الأداء التشغيلي	بين المجموعات	0.074	1	0.074	0.201	0.656	
	خارج المجموعات	12.874	35	0.368			
	الإجمالي	12.948	36				

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه نجد قيمة F المحسوبة الأداء التشغيلي بلغت $F=0.201$ وذلك بدرجة حرية (35,1)، كما ان القيمة الاحتمالية المقابلة المحسوبة تساوي $\text{sig}=0.656$ وهي أكبر من مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) ، مما يدل على عدم معنويتها أي انه لا يوجد فروقات وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا توجد فروقات في إجابات المبحوثين حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغير الخبرة.

اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: والتي تنصت على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى بين نظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي عند مستوى معنوية

من أجل اختبار صحة الفرضية نحتاج إلى فرضيتين وهما البديلة والصفريية وهي كالتالي:
 H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ بين نظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي

H_1 يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ بين نظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي.

لاختبار فرضية الدراسة تم استخدام الانحدار الخطي البسيط الذي يشمل المتغيرات المستقلة نظام تخطيط الموارد بأبعاده المتمثلة (الموارد المالية، المخزون، الموارد البشرية، سلسلة الامداد) ، والمتغير التابع الأداء التشغيلي.

قبل القيام باختبار الفرضية باستخدام الانحدار الخطي البسيط تم تحليل علاقة الارتباط بين المتغيرات نظام تخطيط الموارد بأبعاده كمتغير مستقل، الأداء التشغيلي كمتغير تابع، لمعرفة مدى الارتباط الوارد بين المتغيرات المستقلة فيما بينها وبين المتغير التابع، الجدول أدناه يوضح ذلك:

الجدول رقم (42) يوضح علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

الأداء التشغيلي		
قيمة الارتباط	قيمة المعنوية SIG	
-0.182	0.282	الموارد المالية
0.533	0.001	المخزون
0.391	0.017	الموارد البشرية
0.280	0.093	سلسلة الامداد
0.479	0.03	نظام تخطيط الموارد

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

يبين الجدول رقم (42) وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين المتغير المستقل إجمالاً والمتغير التابع، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما القيمة (0.479)، أما فيما يخص كل من أبعاد نجد علاقة محصورة بين (من 0.280، الى 0.533) وهي علاقة طردية ضعيفة لكل الأبعاد الا بعد الموارد المالية كانت علاقة عكسية ضعيفة مقدرة بمعامل ارتباط (-0.182)، وعلى العموم يمكننا استخلاص من الجدول ان العلاقة بين المتغير المستقل والتابع علاقة ضعيفة.

نتائج المعاملات لنموذج الانحدار:
وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (43) يوضح التحليل الانحدار البسيط لنظام تخطيط الموارد

المتغير	الأداء التشغيلي						معامل الانحدار	معامل الثبات	ت	
	الخطأ المعياري	اختبار F		R ²	R	اختبار T				
		sig	F			sig				T
نظام تخطيط الموارد	0.53551	0.003	10.150	0.474	0.225	0.003	3.186	0.510	1.363	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

انطلاقاً من الجدول رقم (43) وجود علاقة تأثير موجبة بين نظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي، حيث بلغ معامل الانحدار (0.510) مما يبين أن 51% من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة نظام تخطيط الموارد، والقيمة (1.363) تمثل مساهمة العوامل الأخرى، في حين بلغت قيمة T (3.186) ويدل على وجود معنوية.

اما القيمة التفسيرية المسموح بها فقد بلغت (0.474) مما يعني أن (47.4) من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة نظام تخطيط الموارد، وبلغ معامل الارتباط (0.225)، اما قيمة F (10.150) وهي قيمة معنوية.

ومنه نستنتج معادلة الانحدار البسيط $Y = 1.363 + 0.510X$

بحيث Y: يمثل التابع الأداء التشغيلي X: يمثل المتغير المستقل نظام تخطيط الموارد

وبالتالي كلما زاد نظام تخطيط الموارد ب(0.510) زاد الأداء التشغيلي بوحدة واحدة فقط.

وبناء على النتائج السابقة:

نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائمة على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين نظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي

ويمكن اختبار الفرضيات الفرعية على أساس أبعاد متغير نظام تخطيط الموارد كالتالي:

اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثالثة: أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين الموارد المالية والأداء التشغيلي، نحتاج إلى فرضيتين وهما

البديلة والصفرية وهي كالتالي:

H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين الموارد المالية والأداء التشغيلي.

H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين الموارد المالية والأداء التشغيلي.

الجدول رقم (44) يوضح التحليل الانحدار البسيط للموارد المالية

الأداء التشغيلي								المتغير ت	
الخطأ المعياري	اختبار F		R ²	R	اختبار T		معامل الانحدار		معامل الثبات
	sig	F			sig	T			
0.59562	0.229	1.496	0.041	0.202	0.229	-1.223	-0.202	3.859	الموارد المالية

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

انطلاقاً من الجدول رقم (44) وجود علاقة تأثير سالبة بين الموارد المالية والأداء التشغيلي، حيث بلغ معامل الانحدار (-0.202) مما يبين أن -20.2% من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود بتأثير سلبي الى مساهمة الموارد المالية، والقيمة (3.859) تمثل مساهمة العوامل الأخرى، في حين بلغت قيمة T (-1.223) ويدل على عدم وجود معنوية.

اما القيمة التفسيرية المسموح بها فقد بلغت (0.041) مما يعني أن (4.1%) من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة الموارد المالية، وبلغ معامل الارتباط (0.229)، اما قيمة F (1.496) وهي قيمة معنوية.

ومنه نستنتج معادلة الانحدار البسيط $Y = 3.859 + (-0.202) X$

بحيث Y: يمثل التابع الأداء التشغيلي X: يمثل المتغير المستقل الموارد المالية

وبالتالي كلما نقصت الموارد المالية ب (0.202 -) زاد الأداء التشغيلي بوحدة واحدة فقط

وبناء على النتائج السابقة:

نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائمة على وجود تأثير سالب ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ الموارد المالية والأداء التشغيلي

اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثالثة: أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين المخزون والأداء التشغيلي، نحتاج إلى فرضيتين وهما البديلة والصفرية وهي كالتالي:

H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين المخزون والأداء التشغيلي.
 H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين المخزون والأداء التشغيلي.

الجدول رقم (45) يوضح التحليل الانحدار البسيط للمخزون

المتغير ت	الأداء التشغيلي								
	الخطأ المعياري	اختبار F		R ²	R	اختبار T		معامل الانحدار	معامل الثبات
		sig	F			sig	T		
المخزون	0.50946	0.000	14.885	0.298	0.546	0.000	3.858	0.373	1.834

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

انطلاقاً من الجدول رقم (45) وجود علاقة تأثير موجبة بين المخزون والأداء التشغيلي، حيث بلغ معامل الانحدار (0.373) مما يبين أن 37.3% من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة المخزون، والقيمة (1.834) تمثل مساهمة العوامل الأخرى، في حين بلغت قيمة T (3.858) ويدل على وجود معنوية.

اما القيمة التفسيرية المسموح بها فقد بلغت (0.298) مما يعني أن (29.8) من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة المخزون، وبلغ معامل الارتباط (0.546)، اما قيمة F (14.885) وهي قيمة معنوية.

ومنه نستنتج معادلة الانحدار البسيط $Y=1.834+ 0.373X$

بحيث Y: يمثل التابع الأداء التشغيلي X: يمثل المتغير المستقل المخزون

وبالتالي كلما زاد المخزون ب(0.373) زاد الأداء التشغيلي بوحدة واحدة فقط.

وبناء على النتائج السابقة:

نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائمة على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين المخزون والأداء التشغيلي

اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثالثة: أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية

عند المستوى المعنوية $0,05 \leq \alpha$ بين الموارد البشرية والأداء التشغيلي، نحتاج إلى فرضيتين وهما

البديلة والصفيرية وهي كالتالي:

H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $0,05 \leq \alpha$ بين الموارد البشرية والأداء

التشغيلي.

H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $0,05 \leq \alpha$ بين الموارد البشرية والأداء التشغيلي.

الجدول رقم (46) يوضح التحليل الانحدار البسيط للموارد البشرية

الأداء التشغيلي								المتغير ت	
الخطأ المعياري	اختبار F		R ²	R	اختبار T		معامل الانحدار		معامل الثبات
	sig	F			sig	T			
0.57616	0.053	4.004	0.103	0.320	0.053	2.001	0.302	1.955	الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

انطلاقاً من الجدول رقم (46) وجود علاقة تأثير موجبة بين الموارد البشرية والأداء التشغيلي، حيث بلغ معامل الانحدار (0.302) مما يبين أن 30.2% من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة الموارد البشرية، والقيمة (1.955) تمثل مساهمة العوامل الأخرى، في حين بلغت قيمة T (2.001) ويدل على وجود معنوية.

اما القيمة التفسيرية المسموح بها فقد بلغت (0.103) مما يعني أن (10.3) من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة الموارد البشرية، وبلغ معامل الارتباط (0.320)، اما قيمة F (4.004) وهي قيمة معنوية.

ومنه نستنتج معادلة الانحدار البسيط $Y=1.955+ 0.302X$

بحيث Y: يمثل التابع الأداء التشغيلي X: يمثل المتغير المستقل الموارد البشرية

وبالتالي كلما زاد الموارد البشرية ب(0.302) زاد الأداء التشغيلي بوحدة واحدة فقط.

وبناء على النتائج السابقة:

نرفض الفرضية الصفيرية ونقبل الفرضية البديلة القائمة على وجود تأثير ذو دلالة

إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين الموارد البشرية والأداء التشغيلي

اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية الثالثة: أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين سلسلة الامداد والأداء التشغيلي، نحتاج إلى فرضيتين وهما البديلة والصفريية وهي كالتالي:

H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين سلسلة الامداد والأداء التشغيلي.

H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين سلسلة الامداد والأداء التشغيلي.

الجدول رقم (47) يوضح التحليل الانحدار البسيط لسلسلة الامداد

المتغير ت	الأداء التشغيلي								
	الخطأ المعياري	اختبار F		R ²	R	اختبار T		معامل الانحدار	معامل الثبات
		sig	F			sig	T		
سلسلة الامداد	0.58390	0.093	2.976	0.078	0.280	0.093	1.725	0.202	2.479

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

انطلاقاً من الجدول رقم (47) وجود علاقة تأثير موجبة بين سلسلة الامداد والأداء التشغيلي، حيث بلغ معامل الانحدار (0.202) مما يبين أن 20.2% من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة سلسلة الامداد، والقيمة (2.479) تمثل مساهمة العوامل الأخرى، في حين بلغت قيمة T (1.725) ويدل على وجود معنوية.

اما القيمة التفسيرية المسموح بها فقد بلغت (0.078) مما يعني أن (7.8) من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة سلسلة الامداد، وبلغ معامل الارتباط (0.280)، اما قيمة F (2.976) وهي قيمة معنوية.

ومنه نستنتج معادلة الانحدار البسيط $Y=2.479+ 0.202X$

بحيث Y: يمثل التابع الأداء التشغيلي X: يمثل المتغير المستقل سلسلة الامداد

وبالتالي كلما زاد سلسلة الامداد ب(0.202) زاد الأداء التشغيلي بوحدة واحدة فقط.

وبناء على النتائج السابقة:

نرفض الفرضية الصفريية ونقبل الفرضية البديلة القائمة على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين سلسلة الامداد والأداء التشغيلي

اختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة للفرضية الرئيسية الثالثة: أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات والأداء التشغيلي، نحتاج إلى فرضيتين وهما

البديلة والصفريية وهي كالتالي:

H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات والأداء التشغيلي.

H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند المستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$ بين كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات والأداء التشغيلي.

الجدول رقم (48) يوضح التحليل الانحدار البسيط لكفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات

الأداء التشغيلي								المتغيرات	
الخطأ المعياري	اختبار F		R ²	R	اختبار T		معامل الانحدار		
	sig	F			sig	T			
0.52626	0.002	11.75	0.251	0.501	0.002	3.428	0.327	2.083	كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

انطلاقاً من الجدول رقم (48) وجود علاقة تأثير موجبة بين كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات والأداء التشغيلي، حيث بلغ معامل الانحدار (0.327) مما يبين أن 32.7% من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات، والقيمة (2.083) تمثل مساهمة العوامل الأخرى، في حين بلغت قيمة T (3.428) ويدل على وجود معنوية.

اما القيمة التفسيرية المسموح بها فقد بلغت (0.251) مما يعني أن (25.1) من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات، وبلغ معامل الارتباط (0.501)، اما قيمة F (11.751) وهي قيمة معنوية.

ومنه نستنتج معادلة الانحدار البسيط $Y=2.083+ 0.327X$

بحيث Y: يمثل التابع الأداء التشغيلي X: يمثل المتغير المستقل كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات

وبالتالي كلما زاد كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات ب(0.327) زاد الأداء التشغيلي بوحدة واحدة فقط.

وبناء على النتائج السابقة:

نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائمة على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات والأداء

الجدول رقم (49) يوضح التحليل التباين الانحدار لأبعاد نظام تخطيط الموارد

الأداء التشغيلي								المتغيرات	
الخطأ المعياري	اختبار F		R ²	R	اختبار T		معامل الانحدار		معامل الثبات
	sig	F			Sig	T			
0.44433	0.000	6.916	0.527	0.726	0.005	-3.012	-0.412	2.813	الموارد المالية
					0.020	2.446	0.242		المخزون
					0.628	0.490	0.068		الموارد البشرية
					0.225	-1.238	-0.140		سلسلة الامداد
					0.005	3.008	0.366		كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج spss

انطلاقاً من رقم (49) ان هناك وجود علاقة تأثير موجبة بين (المخزون ، الموارد البشرية ، كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات) وبين الأداء التشغيلي، بينما هناك تأثير سلبي بينه وبين (الموارد المالية، سلسلة الامداد) ، حيث بلغ معامل الانحدار (0.242)،(0.068)،(0.366)،و(-0.412)،(-0.140) على التوالي، مما يبين أن (24.2%)،(6.8%)،(36.6%)و(41.2%)،(14%) من التحسينات التي تحدث على الأداء

التشغيلي تعود الى مساهمة أبعاد نظام تخطيط الموارد معا (الموارد المالية ، المخزون، الموارد البشرية ،سلسلة الامداد، كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات)،والقيمة (2.813) تمثل مساهمة العوامل الأخرى، في حين بلغت قيمة T(0.490)و(-1.238) غير معنوية، اما قيمة T(-3.012)و(2.446)و(3.008) وجود معنوية.

اما القيمة التفسيرية المسموح بها فقد بلغت (0.527) أي (52.7%) من التحسينات التي تحدث على الأداء التشغيلي تعود الى مساهمة نظام تخطيط الموارد، وبلغ معامل الارتباط (0.726) اما قيمة F(6.912) وهي قيمة معنوية.

وبناء على النتائج السابقة:

نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائمة على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ نظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي.

ومنه نستنتج معادلة الانحدار المتعدد

$$Y=2.813+ (- 0.412X1) +0.242X2 +0.068X3 + (-0.140X4) +0.366X5$$

بحيث: Y الأداء التشغيلي
 X1 : الموارد المالية
 X2 : المخزون
 X3 :الموارد البشرية
 X4 :سلسلة الامداد
 X5 :كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات
 B : 2.813 ثابت

وبالتالي كلما ازداد المخزون، الموارد البشرية، وكفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات ب (0.242)، (0.068)، (0.366) على التوالي يزيد الأداء التشغيلي بوحدة واحدة، بينما كلما نقص الموارد المالية وسلسلة الامداد ب (0.412)، (0.140) يزداد الأداء التشغيلي بوحدة واحدة.

مناقشة نتائج الدراسة:

سنحاول في هذا المطب التفرق إلى أهم النتائج المتوصل إليها ومناقشتها من الدراسة التطبيقية لعينة من العمال، وصولاً إلى تفسيرها ومعرفة أثر نظام تخطيط الموارد على الخزينة العمومية بأدرار. مناقشة الفرضية: نصت فرضيات الدراسة المتعلقة بتحليل التباين الأحادي ANOVA والتباين الثنائي، لمعرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرين (نظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي) تعزى للمتغيرات العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة عند مستوى الدلالة الإحصائية $\alpha=0.05$ حيث ظهرت النتائج التالية:

- **الفرضية الفرعية الأولى لنظام تخطيط الموارد:** دلت على انه لا توجد اختلافات في إجابات المبحوثين حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير العمر وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.
- **الفرضية الفرعية الثانية لنظام تخطيط الموارد:** دلت على انه توجد اختلافات في إجابات المبحوثين حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير المستوى التعليمي وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.
- **الفرضية الفرعية الثالثة لنظام تخطيط الموارد:** دلت على انه توجد اختلافات في إجابات المبحوثين حول نظام تخطيط الموارد تعزى لمتغير الخبرة وعليه يتم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية.
- **الفرضية الفرعية الأولى للأداء التشغيلي:** دلت على انه لا توجد اختلافات في إجابات المبحوثين حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغير العمر وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. **الفرضية الفرعية الثانية للأداء التشغيلي:** دلت على انه لا توجد اختلافات في إجابات المبحوثين حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغير المستوى التعليمي وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.
- **الفرضية الفرعية الثالثة للأداء التشغيلي:** دلت على انه لا توجد اختلافات في إجابات المبحوثين حول الأداء التشغيلي تعزى لمتغير الخبرة وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.
- **مناقشة الفرضيات الرئيسية:** نصت الفرضية الرئيسية على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين نظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي.

من خلال النتائج تبين لنا أن نظام تخطيط الموارد يؤثر على الأداء التشغيلي في الخزينة العمومية في ولاية أدرار محل الدراسة، مما يعني قبول الفرضية القائمة على وجود علاقة تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لنظام تخطيط الموارد على الاداء التشغيلي وهذا ما يؤكد ان المؤسسة تهتم وتعتمد على أنظمة التخطيط من أجل تحسين الأداء التشغيلي وزيادة كفاءته وفعاليتها، ومن خلال الفرضية الرئيسية تبلورت لنا الفرضيات الفرعية التالية:

- ✓ **الفرضية الفرعية الأولى:** نصت على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين الموارد المالية والأداء التشغيلي ولكن بصورة عكسية وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.
- ✓ **الفرضية الفرعية الثانية:** نصت على انه هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين المخزون والأداء التشغيلي، ومن خلال النتائج تبين ان هناك حقا علاقة ذو دلالة إحصائية بين المخزون والأداء التشغيلي وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.

- ✓ **الفرضية الفرعية الثالثة:** نصت على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين الموارد البشرية والأداء التشغيلي وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.
- ✓ **الفرضية الفرعية الرابعة:** دلت على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين سلسلة الامداد والأداء التشغيلي وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.
- ✓ **الفرضية الفرعية الخامسة:** دلت على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات والأداء التشغيلي وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة.

خلاصة الفصل:

يتضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى الخزينة العمومية بأردار بهدف دراسة أثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي في المؤسسة ومن خلال دراستنا لهذا الفصل يمكن عرض محتواه بإختصار فيما يلي:

درجة استيعاب مفاهيم نظام تخطيط الموارد في الخزينة العمومية مرتفعة بحيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لنظام تخطيط الموارد (3.44) وانحراف معياري (0.557).

درجة استيعاب مفاهيم الأداء التشغيلي في الخزينة العمومية متوسطة بحيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للأداء التشغيلي (3.12) وانحراف معياري (0.599).

وبالتالي توجد دلالة إحصائية تدل على وجود أثر لنظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي بمقدار (0.510)، مما يعني أن أكثر من النصف من عينة الدراسة مؤيدون لهذا الأثر نتيجة لدرجة الكفاءة التي طالت الأداء التشغيلي في المؤسسة، أما نسبة 49% الغير مؤيدة لهذا الأثر فراجع لبعض الأسباب:

- الموضوع محل الدراسة كونه موضوع جديد وخاصة في مؤسسات بلادنا.
- هناك من لديه بعض التحفظات اتجاه أداء بعض الوظائف.

خاتمة

خاتمة

في ختام دراستنا نخلص الى ان مختلف أنظمة تخطيط الموارد كان لها أثر على الأداء التشغيلي للمؤسسات وذلك من خلال تطبيق النظام على مختلف وظائف المؤسسة (الموارد المالية، المخزون، الموارد البشرية، سلسلة الامداد، قسم تكنولوجيا المعلومات)، فربط مثل هذه الوظائف في نظام واحد وشامل يتيح فرصة كبيرة للمؤسسات من أجل تطوير أدائها وخاصة الأداء التشغيلي نحو الأحسن، كما يمكنها من كسب قيمة مضافة تمكنها من تطوير الأداء عن طريق السرعة في كشف الأخطاء واصلاحها وتمييز أدائها على منافسيها في نفس القطاع.

تناولت هذه الدراسة موضوع نظام تخطيط الموارد من حيث أثره على الأداء التشغيلي حيث تمثلت إشكالية الدراسة في «ما هو أثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي؟» من وجهة نظر عينة من عمال الخزينة العمومية بولاية أدرار، وتمت الإجابة على الإشكالية الرئيسية من خلال اختبار فرضياتها، وقد تم التحقق منها حيث وجدت علاقة إيجابية متوسطة بين نظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي.

نتائج الدراسة:

من خلال الجانب النظري والتطبيقي للدراسة، تم التوصل الى مجموعة من النتائج وهي:

❖ النتائج النظرية:

- ✓ نظام تخطيط الموارد من الأنظمة الحديثة في إدارة اعمال المؤسسات.
- ✓ لنظام تخطيط الموارد أهمية كبيرة فهو يؤدي الى سرعة حل المشاكل وخاصة ربط وظائف المؤسسة ببعضها البعض
- ✓ لنظام تخطيط الموارد الأثر في العديد من الابعاد نذكر منها الموارد المالية، المخزون، الموارد البشرية، سلسلة الامداد.

✓ أحدثت نظام تخطيط الموارد تحولات كبيرة في أداء المؤسسات وخاصة التكامل فيما بين الوظائف.

❖ النتائج التطبيقية:

- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين نظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي.
- ✓ توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين الموارد المالية والأداء التشغيلي.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين المخزون والأداء التشغيلي.

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين الموارد البشرية والأداء التشغيلي.

✓ توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين سلسلة الامداد والأداء التشغيلي.

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين قسم تكنولوجيا المعلومات والأداء التشغيلي.

التوصيات والآفاق:

✓ العمل على كل ما هو جديد والاختذ به من أجل مسايرة العصر التكنولوجي.

✓ تدريب اليد العاملة على الأنظمة الحديثة مثل نظام تخطيط الموارد لزيادة كفاءة الأداء.

✓ ضرورة دمج تكنولوجيا المعلومات والأنظمة الخبيرة في مختلف الأنشطة البيداغوجية للمنظمة.

آفاق الدراسة:

على ضوء كل ما سبق تعتبر هذه الدراسة تمهيد لانبثاق إشكاليات أخرى يمكن أن تكون منطلق لدراسات جديدة في هذا المجال لعل أبرزها:

✓ نظام تخطيط الموارد ودوره تحسين أداء المنظمات.

✓ دراسة واقع نظام تخطيط الموارد في المؤسسات الجزائرية.

✓ أهمية نظام تخطيط الموارد في حل مشاكل المنظمات.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المجلات:

- مجلة .المؤسسات الجزائرية في مواجهة تحديات نظام تخطيط موارد المؤسسات .(2010). ن. الغامديسي .الحقوق والعلوم الانسانية دراسات اقتصادية
- مجلة الدراسات .دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة سلسلة التوريد .(2019). ا. ب. حسام .الاقتصادية المعاصرة p. 56/41.
- كلية .دور استراتيجية فرق العمل في تحسين الاداء التشغيلي للمنظمات الانتاجية .(2017). ك. ح. طبيخ .التربية للبنات للعلوم الانسانية p. 687.
- مجلة دراسات .تأثير مرونة الموارد البشرية الإستراتيجية في تحسين الأداء التشغيلي .(2013). ع. أ. محمد .محاسبية ومالية p. 379.
- نور الدين احمد قايد، و اسلام هلايلي. (2019). مساهمة نظام تخطيط الموارد في تفعيل نظام المعلومات المحاسبية فب المؤسسة الاقتصادية. مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وادارة الاعمال، صفحة 170.157.
- الرافقين علوم الحاسوب .نظام تخطيط الموارد أنموذجا:قواعد البيانات الموزعة .(2013). أ. أ. يونس .والرياضيات p. 27.

المواقع :

, م. (2018). *success factors of implementing enterprise resource planning system in nor the american*. الولايات لمتحدة الامريكية ,فينيكس.

Hamed, E. (2018, 04). *أنظمة تخطيط موارد المؤسسات الجزء الثاني*. Consulté le 16 مارس 2021, sur موقع اوراكل 4itmanonly.blogspot.com/2018/04/erp_15.html

مذكرات ماجستير:

- ادرار. *التدقيق الاستراتيجي ودوره في تحسين اداء المؤسسة الاقتصادية*. (2018/2017). ي. ب. ابراهيم
- دور تدقيق انظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الحد من مخاطر . ح. نرجس (2017/2016).
ادرار. *المعاملات المصرفية الالكترونية في الجزائر*
- اثر استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية. د. كمال
الجزائر, ورقة
- اثر استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة على تحسين اداء المؤسسة . د. كمال (2019/2018).
ورقة. *الاقتصادية*

الملاحق

الملحق رقم (1): قائمة الأساتذة المحكمين

جامعة	الدرجة العلمية	العضو المحكم
ادرار	أستاذ التعليم العالي	مصطفى سفيان
ادرار	أستاذ التعليم العالي	عزيزي احمد عكاشة
ادرار	أستاذ محاضر " أ "	بوشري عبد الغني

الملحق رقم 2: الاستبانة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة أحمد دراية أدرار

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

إستمارة بحث ميداني حول:

أثر نظام تخطيط الموارد على الأداء التشغيلي للمؤسسة

في إطار التحضيري لنيل شهادة الماستر وكخطوة أساسية في إعداد المذكرة نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة على الأسئلة المرفقة في هذه الإستمارة بكل موضوعية , ونحيطكم علما أن المعلومات التي ستمنحونها إياها لن تستغل لغير أغراض البحث العلمي ، وسنكون شاكرين لكم تعاونكم مع فائق التقدير والإحترام .

ملاحظة : يتم إختيار الخانة المناسبة بوضع علامة ✕

الجزء الأول : المعلومات الشخصية

- 1- المستوى الوظيفي (يرجى ذكره):
- 2- العمر: أقل من 30 سنة 30-45 سنة أكثر من 45 سنة
- 3- المؤهل العلمي: أقل من ثانوي بي سامي أو ليسانس دس أو ماستر دراسات عليا
- 4- مستوى معرفتك بتكنولوجيا المعلومات : مبتدأ د خصص عرف
- 5- عدد سنوات الخبرة في المركز الحالي:

- أقل من خمس سنوات من 5 الى 10 سنوات أكثر من 15 سنة
- 6- إن نظام تخطيط موارد المؤسسة المستخدم في الشركة أو أنظمة المعلومات تم تنفيذه على:
مستوى المؤسسة ككل مستوى دائرة أو قسم واحد

الموسم الدراسي 2021/2020

يرجى وضع العلامة في الخانة المناسبة :

المحور الأول : نظام تخطيط الموارد

تعريف نظام تخطيط الموارد : هو نظام تقني صمم لتنسيق وتكامل جميع الموارد والمعلومات في قاعدة بيانات واحدة لإتمام جميع الإجراءات العملية في المؤسسة ويدعم جميع وظائف المؤسسة بكفاءة وفعالية جيدة .

العبرة	لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الموارد المالية: تتشكل هذه الوحدة في أتمتة الجوانب التشغيلية للمعلومات المحاسبية والمالية العامة للمؤسسة .					
01					يساعد النظام erp أو أنظمة المعلومات في الإلتزام بالمستحقات الضريبية في وقتها المحدد
02					يؤدي إستخدام النظام erp أو أنظمة المعلومات إلى وجود نظام متكامل لإدارة وحفظ الوثائق والبيانات
03					يهدف إستخدام نظام erp أو أنظمة المعلومات إلى إعطاء الصورة الحقيقية للوضع المالي للمؤسسة
المخزون : تعتبر وظيفة التخزين من الوظائف المهمة التي تمارسها المنشآت الصناعية والتجارية والخدمية على حد سواء ، حيث تعتبر إدارة المخازن أنها تلك الإدارة التي تتولى بذل الجهود للاحتفاظ بالأصناف ، والعمل على بقاء تلك الأصناف على حالتها لحين طلبها لإستخدامها .					
04					يساعد نظام erp أو أنظمة المعلومات في ضبط المخزون بحيث تتماشى مع طلبيات المخزون
05					يوفر نظام erp أو أنظمة المعلومات رقابة دقيقة على جميع المخزون
06					يساهم نظام erp أو أنظمة المعلومات في إدارة الجودة بالمؤسسة
الموارد البشرية : تستخدم هذه الوحدة في مهام الموارد البشرية بما في ذلك من الرواتب والتعيينات وبيانات السفر في الأعمال التجارية ومخصصات العطل والأجور .					

					أدى استخدام نظام erp أو أنظمة المعلومات إلى استخراج كشف الراتب في وقت قصير	07
					يؤدي استخدام نظام erp أو أنظمة المعلومات إلى تتبع وتحديث البيانات الشخصية للموظفين باستمرار	08
					يساهم نظام erp أو أنظمة المعلومات في تسريع عملية إسترجاع البيانات ومعالجتها وتحليل أفضل للمعلومات مما يساهم في إتخاذ قرارات ذات فعالية كبيرة	09
سلسلة الإمداد : يتمثل استخدام هذه الوحدة من أجل التحكم في التمويل بالمواد ، والمعلومات ، والمالية بحيث يكون هناك تنسيق ودمج هذا التمويل داخل المؤسسة من المورد إلى العملاء .						
					يحقق نظام erp أو أنظمة المعلومات الربط بين نشاط عمليات المؤسسة الشراء وإدارة المواد	10
					يساعد نظام erp أو أنظمة المعلومات في تنظيم عمليات الجرد والمخزون بشكل فعال	11
					يوفر نظام erp أو أنظمة المعلومات قاعدة معلومات مشتركة مع المورد من أجل عرض مبيعاته	12

الرقم	العبارة	لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
كفاءة قسم تكنولوجيا المعلومات						
13	يمتلك قسم تكنولوجيا المعلومات في الشركة بنية تحتية فعالة قادرة على تشغيل أنظمة المعلومات					
14	يقدم قسم تكنولوجيا المعلومات في الشركة قواعد بيانات متاحة لجميع المستخدمين الرئيسيين لتقوية مستوى تبادل المعلومات وتكاملها بين مختلف المستويات التشغيلية					
15	يسعى قسم تكنولوجيا المعلومات لتحسين سرعة نقل الشبكات لتلاءم متطلبات أنظمة المعلومات					
16	يتمحور الهدف الرئيسي حول إمتلاك بنية تكنولوجيا تحتية ذات جودة وموثوقية عالية					

الرقم	العبارة	لاأوافق بشدة	لاأوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
-------	---------	-----------------	---------	-------	-------	---------------

المحور الثاني: مؤشرات الأداء التشغيلي

الأداء التنظيمي

					01	لدى المؤسسة سهولة وسرعة في الوصول إلى المعلومات وإسترجاعها في أقرب وقت
					02	إستطاعت المؤسسة من توفير معلومات دقيقة وموثوق فيها
					03	تمكنت المؤسسة من إنشاء قاعدة بيانات موحدة لجميع المعلومات
					04	لدى المؤسسة مخطط إستعجالي ووقائي في حالة وقوع كوارث بيئية تخص المؤسسة
					05	تمكنت المؤسسة من تحقيق السرعة في إكتشاف الأخطاء وإصلاحها

الأداء البشري

					06	تمكنت المؤسسة من تعزيز التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين
					07	تمكنت المؤسسة من زيادة فعالية تدريب الموظفين
					08	لدى المؤسسة مسؤولية أخلاقية تجاه المجتمع
					09	تمتلك المؤسسة آليات التعرف على مستوى رضا الموظفين
					10	تمكنت المؤسسة من تحسين القرارات من المسؤولين

الأداء الإقتصادي

					11	المؤسسة تمكنت من تخفيض الدورة الزمنية للإنتاج
					12	المؤسسة تمكنت من تعزيز قدرتها التنافسية
					13	المؤسسة تحققت أفضل عائد على الإستثمار بحيث زادت من ربحية المؤسسة
					14	تمكنت المؤسسة من تحسين العائد على الأصول
الأداء المالي						
					15	تمكنت المؤسسة من زيادة الربحية من حيث العائدات
					16	تمكنت المؤسسة من زيادة التكاليف من حيث التجهيز
					17	تمكنت المؤسسة من تقليل الكلفة المالية
					18	تمكنت المؤسسة من ترشيد النفقات المالية

أثر نظام تخطيط الموارد ERP على الأداء التشغيلي للمؤسسة

دراسة حالة: الخزينة العمومية بولاية أدرار

The impact of the ERP resource planning system on the operational performance of the organization

Case study: the public treasury in the state of Adrar

المخلص: هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر نظام تخطيط الموارد ERP على الاداء التشغيلي للمؤسسة من خلال أبعاد نظام تخطيط الموارد الخمسة (الموارد المالية ، المخزون ، الموارد البشرية ، سلسلة الامداد ، قسم تكنولوجيا المعلومات)، حيث تكون مجتمع الدراسة من العمال المتواجدين بالخبزينة العمومية لولاية أدرار ، وتم سحب عينة عشوائية من العمال مكونة من 50 مفردا ، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات ، حيث تم تحليلها بواسطة برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS*23 ، وقد التوصل الى انه توجد علاقة ارتباط من متوسطة الى قوية بين أبعاد نظام تخطيط الموارد والأداء التشغيلي ،وعليه فنظام تخطيط الموارد يؤثر على تحسين الأداء التشغيلي في المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: نظام تخطيط الموارد، الاداء التشغيلي، الخزينة العمومية، تحسين الأداء.

Abstract: This study aimed to identify the impact of the ERP system on the operational performance of the organization through the five dimensions of the resource planning system (financial resources, inventory, human resources, supply chain, information technology department), where the study community the state of Adrar, a random consisted of workers in the public treasury. For sample of 50 workers was drawn, and the questionnaire was used as the main tool for collecting information, as it was analyzed by the Statistical Package for Social Sciences (SPSS*23) program, and it was concluded that there is a moderate to strong correlation between the dimensions of the resource planning system and operational performance, and therefore the resource planning system affects the improvement of operational performance in the organization under study.

Keywords: resource planning system, operational performance, public treasury, performance improvement