اثر عوامل النجاح الحاسمة على نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR)

The impact of critical success factors on the success of the implementation of the ERP system in the National Exploration Corporation (ENAFOR)

نور الدين مزهودة*

[1]كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (Nmezhouda@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2022/05/02 ؛**تاريخ المراجعة** :2022/05/23 ؛**تاريخ القبول**:2022/06/18

ملخص:تهدف الدراسة إلى إبراز أثر العوامل الحاسمة على نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب، وتمثل مجتمع الدراسة في إجمالي مستخدمي نظام ERP، ومن بين هذا المجتمع تم اختيار عينة عشوائية قدرها (180) فردا، وتم الاعتماد على المنهج التحليلي، أما الأداة فتمثلت في الاستبيان، وتمت معالجة البيانات بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS v26، وذلك باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية، وتوصلت الدراسة إلى وجود اهتمام مرتفع بكل من العوامل الحاسمة وتنفيذ النظام، تؤثر كل من الإدارة العليا والاتصال والتدريب على نجاح تنفيذ النظام.

الكلمات المفتاح:نظام تخطيط موارد المؤسسات، عوامل حاسمة، محددات نجاح التنفيذ.

تصنيف JEL :M41.

Abstract:This study aims to highlight the impact of critical factors on the success of the implementation of the enterprise resource planning system in the National Institution for Exploration, where the study community represented in the total users of the ERP system, and from among this community a random sample of (180) individuals was selected, and the analytical method was relied on, As for the tool, it was the questionnaire, and the data was processed by the statistical program SPSS v26, using many statistical methods, and the study found a high interest in each of the critical factors and system implementation. Senior management, communication and training affect the success of system implementation.

Keywords: Accounting Measurement, Fair Value, Historical Cost, Algerian Environment.

Jel Classification Codes :M41.

*المؤلف المرسل.

I- تمهيد :

شهدت بيئة المؤسسات تطورات سريعة، خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولأجل مسايرة هذه التحولات كان لابد على المؤسسات من إعادة النظر في نظام معلوماتها، خاصة في ظل تعدد هذه النظم، وما نتج عنه من تناقض في المعلومات من جهة، و زيادة في التكلفة من جهة أخرى، لذلك كان لابد من نظام معلومات يكون أكثر مرونة واستجابة للتغيرات الحاصلة في البيئة، وهو ما يعني الاتجاه نحو استخدام نظام جديد يعرف بنظام تخطيط موارد المؤسسات، حيث يقوم هذا النظام **بدمج جميع أنواع نظم المعلومات في نظام واحد متكامل، لذلك** أصبح نظام تخطيط موارد المؤسسات ERP حل لأغلب المشاكل التي تواجه المنظمات، لاسيما مشكلة التكامل والانسجام، حيث وفر هذا النظام الانسجام والتكامل بين الأقسام والوحدات ووظائف المؤسسة، وهو الأمر الذي ساعد كثيرا في أداء المهام وانجاز العمليات، وصنع القرارات، إلا أن هذا النظام لا يمكن نجاح تنفيذه، إلا في ظل وجود دعائم أساسية لابد من أخذها بعين الاعتبار تتمثل في العوامل الحاسمة، حيث في هذا السياق أثبتت التجارب في مجال تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات أن الاهتمام بالعوامل الحاسمة من شانه تحقيق النجاح المنشود، كما أن ذلك قد يؤدي إلى الفشل في حالة عدم الأخذ بها، الأمر الذي جعل من المؤسسات تعمل على توفير عوامل حاسمة تساعد على تحقيق نجاح تنفيذ النظام، ومن بين هذه العوامل نجد دعم الإدارة العليا، إعادة هندسة العمليات، تدريب الأفراد، دعم الموردين....الخ، لذلك فإن الدراسة الحالية ستسعى إلى إبراز دور العوامل الحاسمة في نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة.

1.1 إشكالية الدراسة:

اتجهت عديد المؤسسات نحو استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات **ERP**، إلا أن فشل تنفيذ النظام أثار مخاوفها، لذلك لابد من الاهتمام بالعوامل الحاسمة التي تعتبر مفتاح نجاح تنفيذ النظام، حيث تعتبر المؤسسة الوطنية للتنقيب(**ENAFOR**)واحدة من بين المؤسسات التي اتجهت نحو تحديث نظام معلوماتها من خلال استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات، الذي تبنته كخيار استراتيجي لأجل نموها و تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد، وهذا بطبيعة الحال متوقف على مدى توفير العوامل الحاسمة التي تساهم في نجاح تنفيذ هذا النظام، وبالتالي فان هذه الدراسة جاءت لتعالج إشكالية اثر عوامل النجاح الحاسمة على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب، لذلك نطرح التساؤل التالي: إلى أي مدى تؤثر عوامل النجاح الحاسمة على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب؟

1.2 فرضيات الدراسة:

سنحاول في هذه الدراسة اختبار مجموعة من الفرضيات تتمثل في الآتي:

الفرضية الأولى: عامل النجاح الحاسم السائد في المؤسسة الوطنية للتنقيب هو دعم الإدارة العليا؛

الفرضية الثانية: مؤشر تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة السائد في المؤسسة الوطنية للتنقيب هو جودة النظام؛

الفرضية الثالثة: تؤثر كل العوامل الحاسمة على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب؛

الفرضية الرابعة: يعتبر عامل دعم الإدارة العليا، أكثر العوامل الحاسمة تأثيرا على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب.

1.3 أهميةالدراسة وأهدافها:

تبرز أهمية الدراسة في اهتمامها بتطوير نظم المعلومات، وذلك بالانتقال من تعدد أنظمة المعلومات إلى استخدام نظام واحد يعرف بتخطيط موارد المؤسسات، كما أن أهمية هذه الدراسة تكمن في الاهتمام بالعوامل الحاسمة التي يجب على المؤسسة أخذها بعين الاعتبار من اجل نجاح تنفيذ النظام، حيث أن هذا النجاح من شانه دفع المنظمة نحو التقدم ورفع مستوى الأداء فيها، بالإضافة إلى ذلك فان الدراسة تهدف إلى تقديم أفكار ومقترحات من شانها تطوير أداء المؤسسات من خلال نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات، خاصة وأن فلسفة إدارة الجودة الشاملة تقتضي التحسين المستمر لتحقيق البقاء في خارطة منظمات الأعمال.

1.4منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي، للوقوف على أثرعوامل النجاح الحاسمة على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR).

1.5 الدراسات السابقة: وردت عديد الدراسات التي اهتمت بنظام تخطيط موارد المؤسسات والعوامل المساهمة في نجاح تنفيذه، ومن بين هذه الدراسات نورد ما يلي:

- الربيدي والماس (2021): أثر خصائص أنظمة تخطيط موارد المؤسسة في تحسين فاعلية نظام الموازنات التخطيطية، دراسة ميدانية في شركات الاتصالات بالجمهورية اليمنية.

هدفت الدراسة البحث في اثر خصائص أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على تحسن فاعلية نظام الموازنات التخطيطية في شركات الاتصالات باليمن، حيث تم الاعتماد على المنهج الكمي، بينما تمثلت في الأداة في الاستبيان، أما المجتمع فتمثل في جميع شركات الاتصالات بالجمهورية اليمنية، والبالغ عددها ستة شركات في أمانة العاصمة، وقد أخذت عينة من أربع شركات اتصالات غر حكومية عدد موظفيها 135 موظفا، وهم موزعين في عدد من الدوائر، وانتهت الدراسة إلى وجود اهتمام بتوفير خصائص نظام تخطيط موارد المؤسسة بمختلف أبعاده في شركات الاتصالات، وان هذه الخصائص لها اثر إيجابي على فاعلية نظام الموازنات التخطيطية.

- لواتي (2021): اثر الثقافة التنظيمية على التوافق الاستراتيجي لاستخدامات نظام تخطيط موارد المنظمةERP، دراسة عينة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط بحاسي مسعود.

هدفت الدراسة إلى كشف علاقة الارتباط و التأثير بين الثقافة التنظيمية والتوافق الاستراتيجي لنظم تخطيط موارد المنظمة، حيث تمثلت أبعاد التوافق الاستراتيجي لقياس نظام تخطيط موارد المؤسسة في بعدين هما ترابط وتوافق بين الأولويات الإستراتيجية و نظام ERP، وترابط وتوافق بين الأولويات الوظيفية ونظام ERP، وقد تكون مجتمع الدراسة من ثلاثة مؤسسات بترولية تمثلت فيENTP ، HALLIBURTON ، ENAFOR، فيما تمثلت العينة في أفراد الإدارة العليا، وتم الاعتماد على منهج دراسة الحالة، في حين كانت المقابلة، الاستبيان، والمعاينة الميدانية كأدوات للدراسة، وتم التوصل انه لا يوجد أي اثر للثقافة التنظيمية على التوافق الاستراتيجي لاستخدامات نظام تخطيط موارد المؤسسة، وأن الثقافةالتنظيميةالسائدةفيالمؤسساتالعمومية ليست موجهة نحوالتطويروالإبداع، أما بالنسبة للمؤسسةالأجنبية فيوجدأثرإيجابيللثقافةالتنظيميةعلىالتوافقالاستراتيجيلاستخدامات نظام تخطيط موارد المؤسسة.

- مقراني وآخرون، (2021): أثر استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات على الأداء الوظيفي.

هدفت الدراسة إلى اثر استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات على الأداء الوظيفي، حيث تمثلت أبعاد متطلبات تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات في دعم الإدارة العليا، توافق النظام مع عمليات الأعمال، كفاءة قسم المعلومات، دعم موردي النظام، إعادة هندسة العمليات، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالشركة الوطنية للتأمين بالمديرية الجهوية بورقلة، أما العينة بلغت 53 عاملا، و اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي والاستبيان كأداة للدراسة، وتم التوصل إلى جملة من النتائج منها وجود اهتمام مرتفع بمتطلبات نظام تخطيط موارد المؤسسة، كما أن هناك أثر لاستخدام متطلبات تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسة على الأداء الوظيفي.

- REZARTA, MANOKU (2021):عوامل التنفيذ الناجح لنظام تخطيط موارد المؤسسات.
Factors of Success in Implementation of Enterprise ResourcePlanning Systems.

هدفت الدراسة إلى تحديد عوامل التنفيذ الناجح لأنظمة تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسات المتوسطة والكبيرة في ألبانيا، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بهذه المؤسسات، أما العينة بلغت 55 عاملا، و تم الاعتماد على المنهج التحليلي، في حين كان الاستبيان والمقابلة أدوات للدراسة، وتم التوصل إلى وجود ثلاثة عوامل تؤثر على تنفيذ النظام، حيث يتمثل العامل الأول في رضا المستخدم وجودة النظام من خلال جودة وموثوقية وأمان المعلومات المقدمة، أما العامل الثاني تمثل في العلاقة بين التكلفة والعائد لنظام تخطيط موارد المؤسسات، في حين تمثل العامل الثالث في دعم الموردين، خاصة في المراحل الأولى من التنفيذ.

- مرواني وسعودي (2020): أثر جودة معلومات نظام تخطيط الموارد المؤتمتERP على إبداعية الأداء ،دراسة عينة من المؤسسات الصناعية الناشطة بسطيف وبرج بوعريريج.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في اثر جودة معلومات نظام تخطيط الموارد المؤتمت ERP على إبداعية الأداء في المؤسسات الصناعية بسطيف وبرج برعريريج، حيث تم إجراء الدراسة الميدانية على 10 مؤسسات من القطاعين العام والخاص، أما عينة الدراسة فشملت 49 فرد،

واعتمد الباحثان على المنهج التحليلي، أما الأداة فتمثلت في الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مقبول لإبداعية الأداء ناتجة من جودة المعلومات التي ينتجها نظام ERP، مع عدم وجود علاقة بين جودة معلومات نظام ERP والزيادة الفائقة في فعالية وكفاءة تخطيط احتياجات الموارد وتنفيذها، وعدم وجود أيضا علاقة بين جودة معلومات النظام والزيادة الفائقة في القيم المضافة الناتجة عن تنسيق الموارد المشتركة بين فروع المؤسسات محل الدراسة.

- من خلال عرض الدراسات السابقة، تبين أن الدراسة الحالية تتفق مع كل الدراسات السابقة في الاستبيان كأداة، باستثناء دراسة لواتي (2021) و (REZARTA، 2021) اللتان تم الاعتماد فيهما على الاستبيان والمقابلة، كما اعتمدت كل الدراسات السابقة على المنهج التحليلي باستثناء كل من (لواتي، 2021)، (الربيدي والماس،2021) اللتان تم الاعتماد فيهما على منهج دراسة حالة والمنهج الكمي على التوالي، أما فيما يخص مؤشرات نجاح ERP فنجد أن هناك اتفاق بين دراسة (REZARTA،2021) في مؤشر جودة النظام مع الدراسة الحالية، بالإضافة إلى ذلك تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (عطايات الله وآخرون، 2021) في دعم الإدارة العليا، توافق النظام مع عمليات المؤسسة، دعم موردي النظام، إعادة هندسة العمليات كعوامل حاسمة، وعلى العموم فان الدراسة الحالية تمثل إضافة في مجال نظم المعلومات، خاصة أنها تختلف مع الدراسات السابقة في أبعاد قياس المتغيرين وعينة الدراسة..

2.الاطار المفاهيمي:

1.2تعريف نظام تخطيط موارد المؤسسات:

يقابل هذا المصطلح باللغة الانجليزية **Planning Resource Enterprise** (**ERP**)، و يقابله باللغة الفرنسية **Progecielle de Gestion intégré** (**PGI**) (مزهودة وتيشات، 2021، ص 322)،والمصطلح الشائع الاستخدام هو **ERP**، ونظام تخطيط موارد المؤسسات هو مجموعة من النظم التقنية التي تعتمد على حزمة من البرمجيات المصممة التي تعمل على دمج العمليات الرئيسية في نظام واحد يخدم جميع الاحتياجات (زيادي وخامرة، 2021، ص397)، ويعرف أيضا بأنه النظام الذي يعتمد على حزمة من البرمجيات النمطية، و التي تم تطويرها وتصميمها لخدمة جميع المهام الرئيسية للمنظمة في نظام واحد يخدم احتياجات مختلف الإدارات، انطلاقا من قاعدة بيانات موحدة (**Farzaneh, 2014,P4171**)، لذلك فهو يربط بين الزبائن والموردين في سلسلة توريد كاملة بين عملية المبيعات والتسويق والتصنيع والخدمات اللوجستية، وبالتالي تمكين الأفراد من انجاز المهام بمستويات عالية من الدقة ونقص في التكاليف ,**Saravanan**) (**2014, P111**، باعتباره قاعدة بيانات رئيسية تمكن المنظمات من إدارة الاستخدام الأمثل للموارد بكفاءة وفعالية **AlMuhayfith et**) (**Shaiti, 2020, P03**، لذلك فان هذا النظام يشمل على مجموعة من البرمجيات الجاهزة التي تساعد المنظمة على تحقيق التكامل والانسجام بين مختلف الأنشطة و العمليات، المشاركة في الحصول على المعلومات، معالجة وتخزين المعلومات واسترجاعها ,**Hoque et Shah, 2018**) (**P1451**، كما يعرف بأنه نظام يقوم بدمج جميع وظائف المنظمة بقاعدة بيانات مركزية، حيث تقوم هذه القاعدة بجمع المعلومات من جميع التطبيقات الفردية التي تسمى الوحدات لكل وظائف الأعمال المتنوعة *(احمد قايد وهلايلي، 2019، ص161)*.

مما سبق يمكن القول بان نظام تخطيط موارد المؤسسات هو ذلك النظام الذي يحقق للمنظمات قاعدة معطيات تتكامل فيه برمجيات نظم المعلومات في قاعدة بيانات موحدة لخدمة جميع الأنشطة الرئيسية للمنظمة، والاحتياجات المختلفة للإدارات الوظيفية والمستويات الإدارية والمختلفة، لاسيما احتياجات أصحاب القرار.

2.2العوامل الحاسمة في تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات:

اختلف عديد الباحثين في العوامل الحاسمة لتطبيق نظام **ERP**، حيث هناك من صنفها إلى دعم الإدارة العليا، الاتصالات، دعم موردي النظام، التدريب، إدارة المشروع، إعادة هندسة العمليات *(الشعار، 2013، ص 673)*، و هناك من يراها تتمثل في التزام الإدارة العليا، الاتصال، اختيار حزمة النظام، التدريب، إدارة المنظمة للتطبيق *(الجليلي، 2013، ص163)*، بينما ورد في دراسة أخرى أن هذه العوامل تتمثل في ملائمة المنظمة، فرق العمل والمهارات في تخطيط موارد المؤسسات، إدارة المشروع، تصميم نظام البرمجيات، مشاركة المستخدمين، الدعم المالي، وتدريبهم، التخطيط التكنولوجي، التواصل الإداري، تقنية المعلومات والأنظمة القديمة، إدارة التغيير، إعادة هندسة العمليات، دعم الإدارة العليا *(الهوني وآخرون، 2021، ص 05)*.

أما الدراسة الحالية سوف تعتمد على كل من التدريب، الاتصال، التوافق بين نظام تخطيط موارد المؤسسات مع عمليات المؤسسة، دعم الإدارة العليا، التغيير وإعادة هندسة العمليات.

- **التدريب:** يجب أن يتولى هذه العملية أفراد مختصين وذوي مستوى عال من الكفاءة والخبرة والممارسات المهنية، باعتبار أن التدريب له دور فعال في تحسين مهارات وقدرات العاملين على إنجاز الأعمال المتعلقة بتطبيق النظام، لذلك يجب وضع برامج تدريبية كافية للأفراد بما يضمن القدرة على مواجهة كل العراقيل أثناء التنفيذ، وحل المشكلات المحتملة في تطبيق نظام ERP.

- **التوافق بين نظام ERPوعمليات المؤسسة:** إن هذا التوافق يجعل النظام قادر على تحقيق التكامل بين كل الأقسام والفروع والوظائف، كما أن هذا التناسب يساعد على تبسيط إجراءات العملية الرقابية، باعتبار أن ذلك سيمكن أصحاب القرار من الوقوف على نقاط الضعف والقوة في كل الأنشطة والأعمال*(مزهودة، 2016، ص 224)*.

- **الاتصال:** يساعد الاتصال على متابعة التنفيذ ومعالجة العوائق التي تحول دون تنفيذ النظام، لذلك يجب أن تكون هناك بنية تقنية سليمة تسمح بالتواصل بين فريق نظام ERPوالمستخدمين لهذا النظام، وهذا ما يسمح بالوقوف على أوجه القصور في تطبيق النظام.

- **التغيير وإعادة هندسة العمليات:** يستوجب على المنظمة ضرورة إدارة التغيير كمرحلة أولى، ثم إعادة هندسة العمليات كمرحلة ثانية، حيث يجب عليها أولا جعل الأفراد يتقبلون هذا التغيير الذي سيأتي مع تطبيق نظام ERPوتوجيه الجهود نحو إنجاحه، وثانيا يجب على المنظمة القيام بكل التغييرات التي تراها ضرورية على العمليات لتتوافق و نظام ERP، مع الحرص على توضيح الإجراءات التي يجب إتباعها، خاصة تلك التي تمس الأنشطة الضرورية.

- **دعم الإدارة العليا:** تعتبر الإدارة العليا العامل الرئيسي لتنفيذ النظام، حيثيعتمد نجاح تنفيذ النظام على الدعم المستمر وإيمان الإدارةالعليا بالمشروع، لأن هذه الرؤية ستنعكس نتائجها ليس فقط على المستويات الإدارية، وإنما على مسار المنظمة ككل، حيث أن الإدارة العليا يجب عليها توفير الموارداللازمة للتنفيذ، لذلك يجب عليها المشاركة خطوة بخطوة في مراحل تنفيذ النظام.

- **دعم موردي النظام:** تعتبر مرافقة موردي النظام ومشاركتهم في تطبيق النظام خطوة بخطوة ومنذ مراحله الأولى من شانه تحقيق نجاح النظام، حيث انه لا يجب أن يتوقف دعم موردي النظام عند هذا الحد، بل يجب عليهم تخصيص وتنظيم دورات تدريبية لفائدة مستخدمي النظام.

3.2محددات نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة:

اختلف عديد الباحثين في تقديم محددات نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات، حيث تتمثل في سهولة الاستخدام، الفائدة الملموسة، الجودة، التقدم *(الحسيني، 2017، ص 234)*، وهناك من يراها تتمثل فينجاح كل من تنفيذ مشروع النظام، نجاح تشغيل النظام، نجاح أعمال المنظمة *(اسطيح، 2017، ص 09)*، وهي أيضا جودة المعلومات، جودة النظام، صافي الفوائد، رضا المستخدم، الاستخدام، جودة الخدمة ***(Hermawan, 2019, P22)***، بينما تطرقت دراسة أخرى إلى كل من العلاقة بين التكلفة والفائدة من تطبيق النظام، دعم الموردين، رضا المستخدم وجودة النظام(***REZARTA, MANOKU, 2021, P 1087***)، بالإضافة فهناك من يرى أن المحددات تتمثل في كل من جودة النظام، جودة المعلومات، جودة الخدمة، الأثر الفردي للنظام، اثر الجماعي للنظام، اثر النظام على المنظمة، صافي الفوائد، وهناك من اقتصر على جودة النظام، جودة المعلومات، الأثر الفردي، الأثر التنظيمي ***(Ovais, Mahalikb, 2021, P 3738)***، وهناك من اعتمد على محددات تتمثل في نموذج الوحدات المفتوحة، التكامل، قاعدة بيانات موحدة *(كشاط، 2018، ص91)*.

وبالتالي فان الدراسة الحالية ستعتمد على ثلاثة أبعاد تتمثل في جودة المعلومات، جودة النظام، رضا المستخدم، حيث تشير جودة المعلوماتإلى مخرجات النظام، وهي تشمل أساسا دقة المعلومات، وضوح المعلومات، سهولة فهم المعلومات، توفر المعلومات في الوقت المناسب...الخ، بينما تشير جودة النظام إلى نوعية النظام في حد ذاته، وخاصة من حيث سهولة الاستخدام، تأدية الوظائف، الثبات، المرونة، التكامل...الخ، في حين يشير رضا المستخدم إلى مدى قدرة النظام على تحقيق المتطلبات والرضا عن مخرجاته، فهي تشمل بالخصوص قدرة النظام على تلبية تطلعات الأفراد من حيث النتائج وإنجاز المهام والتوافق مع الأعمال وتوفير التقارير المطلوبة.

3.الطريقة والأدوات

1.3 مجتمع وعينة الدراسة: تمثل المجتمع في إجمالي مستخدمي نظام ERP بالمؤسسة محل الدراسة والبالغين 310 فردا، ومن بين هذا المجتمع تم اختيار عينة عشوائية قدرها (180) فردا، وبالاعتماد على جدول(Uma Sekran)، والجدول رقم (01) أدناه يلخص عملية جمع المعلومات.

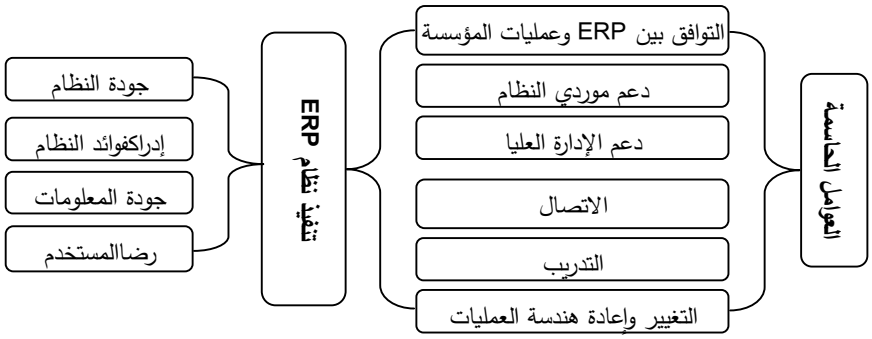
الجدول 1: نتائج توزيع استمارة الاستبيان

المؤسسة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات الملغاة	الاستمارات الصالحة	المجموع	النسبة
المؤسسة الوطنية	180	174	24	150	150	75.00%

المصدر: من تصور الباحث بناءاً على نتائج توزيع الاستبيان

2.3 متغيرات الدراسة: يشير الشكل رقم (01) إلى نموذج الدراسة الذي يتكون من متغيرين، حيث يتمثل المتغير التابع في تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات الممثل في أربعة أبعاد تتمثل في كل من رضا المستخدم، جودة المعلومة، جودة النظام، إدراك فوائد النظام، أما المتغير المستقل فهو عوامل النجاح الحاسمة، والمتمثلة في توافق النظام مع عمليات المؤسسة، دعم موردي النظام، دعم الإدارة العليا، الاتصال، التدريب، التغيير وإعادة هندسة العمليات.

الشكل 01: نموذج الدراسة



المصدر: من تصور الباحثين بناءاً على الدراسات السابقة.

3.3 أداة الدراسة: تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان الذي تضمن محورين، والجدول أدناه يبين توزيع فقرات الاستبيان.

الجدول 2: توزيع فقرات الاستبيان

المحور الأول: تنفيذ نظام	**ترتيب الفقرة**	**05-01**	**10-06**	**15-11**	**20-16**
	البعد	رضا المستخدم	جودة النظام	جودة المعلومات	إدراك فوائد

المحور الثاني: العوامل الحاسمة						
	ترتيب الفقرة	**25-21**	**30-26**	**35-31**	**40-36**	**41-45** **50-46**
	البعد	التوافق بين ERP وعمليات المؤسسة	دعم موردي النظام	دعم الإدارة العليا	الاتصال	التدريب التغيير وإعادة هندسة العمليات

المصدر: من تصور الباحث بناءاً على شكل الاستبيان

4.3 أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة: تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وذلك بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS 25 Version، وتشمل هذه الأساليب تحليل الانحدار الخطي و المتعدد، معامل الارتباط، معامل الثبات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

5.3 الطريقة المستخدمة في القياس: تتمثل الطريقة المستخدمة للقياس في استعمال مقياس ليكرت Likert-Scale الثلاثي على النحو الذي يمثل فيه موافق ثلاث درجات، محايد درجتين وغير موافق درجة واحدة، ويكون الاتجاه منخفض إذا كان الوسط الحسابي بين (01.00-01.66)، والاتجاه متوسط إذا كان الوسط الحسابي بين (01.67-02.33)، وأخيرا الاتجاه مرتفع إذا كان الوسط الحسابي بين (02.34-03.00).

6.3 ثبات أداة الدراسة: يتبين لنا من خلال نتائج الجدول رقم (03) أن معامل الثبات لمجموع أبعاد عوامل النجاح الحاسمة كان (0.787)، و بالنسبة لمجموع أبعاد تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات بلغ (0.779)، وعموما فان معامل الثبات لمجموع أبعاد الاستبيان ككل هو (0.776) وهو مقبول إحصائيا، مما يعني ثبات أداة الدراسة وصلاحيتها لاختبار الفرضيات.

الجدول 3: معاملات ثبات الأداة حسب المعامل (الفاكرونباخ) حجم العينة (N=150)

البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
البعد الأول: التوافق بين نظام ERP وعمليات المؤسسة	05	0,791
البعد الثاني: دعم موردي النظام	05	0,786
البعد الثالث: دعم الإدارة العليا	05	0,783
البعد الرابع: الاتصال	05	0,782
البعد الخامس: التدريب	05	0,783
البعد السادس: التغيير وإعادة هندسة العمليات	05	0,789
المتغير المستقل: العوامل الحاسمة	30	0,787
البعد الأول: رضا المستخدمين	05	0,791
البعد الثاني: جودة النظام	05	0,792
البعد الثالث: جودة المعلومات	05	0,787
البعد الرابع: إدراك فوائد النظام	05	0,781
المتغير التابع: تنفيذ نظام ERP	20	0,779
إجمالي فقرات الاستبيان	50	0,776

المصدر: من إعداد الباحث بناءاً على نتائج الاستبيان

4.النتائج ومناقشتها:

1.4 اختبار فرضيات الدراسة:

- اختبار الفرضية الأولى: **العامل الحاسم السائد في المؤسسة الوطنية للتنقيب هو دعم الإدارة العليا: حيث نفترض ما يلي:**

– H0: عامل النجاح الحاسم السائد في المؤسسة الوطنية للتنقيب ليس دعم الإدارة العليا.

– H1:: عامل النجاح الحاسم السائد في المؤسسة الوطنية للتنقيب دعم الإدارة العليا.

يوضح الجدول رقم (04) أدناه نتائج تحليل أبعاد عوامل النجاح الحاسمة.

الجدول 04: نتائج تحليل أبعاد عوامل النجاح الحاسمة

البعد	N	Moyenne	Ecart
البعدالأول:التوافقبينالنظام ERP وعملياتالمؤسسة	150	2,3440	,57702
البعدالثاني:دعممورديالنظام	150	2,3280	,55480
البعدالثالث:دعمالإدارةالعليا	150	2,4027	,45993
البعدالرابع:الاتصال	150	2,3467	,50536
البعدالخامس: التدريب	150	2,3733	,56219
البعدالسادس:التغييروإعادةهندسةالعمليات	150	2,3400	,58009
المتغيرالمستقل:العواملالحاسمة	150	2,3558	,39937

المصدر: من إعداد الباحث بناءاً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي للعوامل الحاسمة (2.35)، وهي قيمة ذات اتجاه مرتفع، مما يعني أن هناك ممارسات قوية واهتمام كبير بالعوامل الحاسمة في المؤسسة محل الدراسة حسب المستجوبين، وبما أن مستوى الالتزام بتوفير العوامل الحاسمة في المؤسسة عال فان هذا سيساهم كثيرا في نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسة، ويظهر ذلك من خلال وجود اهتمام كبير بكل من دعم الإدارة العليا، التدريب،

الاتصال ، التوافق بين نظام **ERP** وعمليات المؤسسة، التغيير وإعادة هندسة العمليات، دعم موردي النظام، إذ أظهرت نتائج الجدول رقم (04) أن قيمة المتوسط الحسابي لبعد دعم الإدارة العليا (2.40) وهي قيمة ذات اتجاه مرتفع، و اكبر متوسط حسابي في هذا المحور، وهو دليل على أن الأفراد المستجوبين يرون أن الإدارة العليا تدرك أهمية تطبيق نظام **ERP**، ذلك إن جميع مسؤولي المؤسسة ملتزمون بتطبيقه وهم يشاركون خطوة بخطوة في مراحل التطبيق والتقييم، لذلك فان الإدارة العليا تسعى لتوفير الإمكانيات والموارد اللازمة لذلك، وبالتالي فهي تهدف إلى تحقيق التكامل بين جميع الوظائف، ولعل أهم شيء يحسب لإدارة المؤسسة هو قيامه برقمنة العمليات التجارية، ومنح الموظفين أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، و النشر العام لحزمة برامج تخطيط موارد المؤسسات المتكاملة، والاهتمام الواضح بالعملية التدريبية، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا العامل (2.37) وهي قيمة ذات اتجاه مرتفع، و ثاني اكبر متوسط حسابي في هذا المحور، وهذا دليل آخر على حرص المؤسسة بتكوين أفرادها على الممارسات الجديدة لتكنولوجيا المعلومات، ولعل اصدق دليل عن ذلك هو إيمان المؤسسة بتزويد أفرادها بالمعرفة والمهارات اللازمة لأجل تحسين الجودة، حيث بهذا الخصوص تم وضع خطط التدريب لضمان مستقبل أكثر إشراقا للأفراد، وبالتالي قامت المؤسسة بتدريب الأفراد على كيفية استخدام نظام **ERP** من طرف أفراد مؤهلين و مختصين وذوي مستوى عال من الكفاءة، حيث يرى الأفراد المستجوبين إن هذه العملية التدريبية ساهمت في تحسين مهاراتهم وقدراتهم في إنجاز الأعمال ، وهذا بفضل البرامج التدريبية التي كانت مفيدة لهم، إلا أنها لم تكن كافية لحل المشاكل المرتبطة بتشغيل النظام.

ويأتي في المرتبة الثالثة الاتصال بمتوسط حسابي بلغ (2.3467)، وهي قيمة ذات اتجاه مرتفع أيضا، إذ من خلال النتائج يتبين لنا أن المؤسسة تمتلك بنية اتصالات متطورة تتمثل في شبكات الربط المختلفة، وهذا إيمان منها بدور الاتصال في نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات، حيث أن المؤسسة حرصت على وضع شبكة تسمح بالربط البيني لجميع هياكلها، وجميع الورشات والقواعد التشغيلية وقواعد المعيشة والورش والمخازن التابعة لها، وكذلك جميع مراكز القيادة والحفارات البعيدة والمقرات، وهذا لأجل الوصول إلى البيانات في اقل وقت ممكن، مما يعني أن المؤسسة تدرك جيدا أهمية الاتصال لتسهيل تطبيق **ERP**، لذلك نجدها اهتمت كذلك بتوفير بنية تقنية سليمة تسمح بالتواصل بين فريق **ERP** والمستخدمين لهذا النظام من جهة، وتوفير قنوات اتصال فعالة بينها وبين مورديها بنظام **ERP**من جهة أخرى، كما أن إدارة المؤسسة تشجع على وجود اتصال فعال بين جميع المستويات اللازمة لنجاح تطبيق **ERP**، وهو الأمر الذي ساهم في تحديد أوجه القصور في تطبيق النظام.

كما يأتي في المرتبة الرابعة عامل التوافق بين نظام **ERP** وعمليات المؤسسة بمتوسط حسابي (2.3440) وهي قيمة ذات اتجاه مرتفع أيضا، وهذا دليل آخر على دور عوامل النجاح الحاسمة في نجح تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة محل الدراسة، باعتبار أن العمليات المبنية داخل النظام تتوافق مع احتياجات العملية الرقابية داخل المؤسسة والممارسات المهنية فيها، وأنها تلبي الحاجة إلى التكامل بين جميع وظائفها من جهة، وتحقق أيضا الانسجام و التنسيق بين جميع أقسامها وهياكلها المختلفة من جهة أخرى ، خاصة وكما اشرنا سابقا إن نشاط المؤسسة ليس في مكان واحد، بل يتعدى إلى مجموعة من المقرات الإدارية و الورشات والقواعد التشغيلية، وقواعد المعيشة و جميع مراكز القيادة والحفارات البعيدة، لذلك يرى الأفراد المستجوبين أن العمليات المبنية داخل نظام **ERP** تتناسب مع الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

أما عامل التغيير وإعادة هندسة العمليات يأتي في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.34)، وهي قيمة ذات اتجاه مرتفع كذلك، مما يعني إن الأفراد المستجوبين يدركون جيدا أهمية هذا التغيير الذي سيدفع بالمؤسسة قدما إلى الأمام، حيث أن كل أفراد وعمال المؤسسة مستعدون للتغيير الذي سيأتي مع تطبيق نظام **ERP**، خاصة أن رسالة المؤسسة تهدف إلى تحسين الإنتاجية الفردية والجماعية من جهة، والاستفادة بشكل أفضل من الموارد واختصار المسافات والمدة الزمنية من جهة أخرى، ترى أيضا بان هذا التغيير يمكن أن يساعد الموظفين في تحديد مشاكل الجودة، وبالتالي سعت إدارة المؤسسة إلى توجيه الجهود نحو إنجاح التغيير الذي سيأتي مع تطبيق **ERP**، والتعديل على العمليات التي تقوم بها لتتماشى وتطبيق نظام **ERP**، كما نجد أن هناك حرص كبير من طرف إدارة المؤسسة على إجراء تغييرات في جميع أنشطتها من أجل التطبيق السليم لنظام **ERP**، وذلك من خلال توضيح الإجراءات التي يجب إتباعها لأجل نجاح تطبيق النظام، بينما يأتي في المرتبة السادسة و الأخيرة دعم موردي النظام بمتوسط حسابي (2.33) وهو الوسط الحسابي الوحيد الذي كانت قيمته ذات اتجاه متوسط، و هذا راجع حسب المستجوبين إلى نقص مشاركة موردي نظام **ERP** أفراد المؤسسة في تطبيق النظام، بالرغم من أنهم في البداية متابعين لمراحل تنفيذ النظام خطوة بخطوة، حيث إن

المؤسسة تجد صعوبة في استجابة موردي نظام تخطيط موارد المؤسسات لمتطلبات واستفسارات المؤسسة المتعلقة بتطبيق وتشغيل النظام، والسبب في ذلك هو الضغط الكبير الممارس عليهم، إلا إن المؤسسة اتجهت نحو الاعتماد على الكفاءات الداخلية بدرجة كبيرة، خاصة أنهم أدرى بالمؤسسة، و لديهم الكفاءة التقنية والمعرفة اللازمة بالعمل الإداري وآلياته، ذلك أن المؤسسة حيث انهم استفادوا من دورات تدريبية تحت إشراف موردي النظام، وهذا بحكم خبرتهم في مجال نظم المعلومات المتكاملة، كما أن المؤسسة خصصت ميزانية معتبرة لهذا النوع من التكوين، وهو ما يساهم في نجاح تطبيق النظام.

من خلال ما تقدمنا به، نستنتج أن المؤسسة الوطنية للتنقيب تهتم كثيرا بعوامل النجاح الحاسمة في تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات، ويعتبر عامل النجاح الحاسم السائد في المؤسسة محل الدراسة هو دعم الإدارة العليا، لان له اكبر وسط حسابي مقارنة بباقي العوامل الأخرى، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل بالفرضية البديلة، مما يعني أن عامل النجاح الحاسم السائد في المؤسسة الوطنية للتنقيب هو دعم الإدارة العليا.

– اختبار الفرضية الثانية: مؤشر تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات السائد في المؤسسة محل الدراسة هو جودة النظام: لاختبار على هذه الفرضية نفترض ما يلي:

- **H0**: مؤشر تنفيذ النظام السائد في المؤسسة الوطنية للتنقيب ليس جودة النظام.
- **H1**: مؤشر تنفيذ النظام السائد في المؤسسة الوطنية للتنقيب هو جودة النظام.

يوضح الجدول رقم (**05**) أدناه نتائج تحليل أبعاد تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات.

الجدول 5: نتائج تحليل أبعاد تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات

البعد	N	Moyenne	Ecart type
البعدالأول:رضاالمستخدمين	150	2,3733	,53729
البعدالثاني:جودةالنظام	150	2,4120	,50989
البعدالثالث:جودةالمعلومات	150	2,4053	,57086
البعدالرابع:إدراكفوائدالنظام	150	2,3147	,50306
المتغيرالتابع:نجاحتطبيقنظامERP	150	2,3763	,39061

المصدر: من إعداد الباحث بناءاً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي لمحور تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات (2.37)، وهي قيمة ذات اتجاه مرتفع، وهذا يعكس النظرة الايجابية لأفراد العينة تجاه تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات، ويظهر ذلك من خلال الاهتمام المرتفع بكل من جودة النظام وجودة المعلومات ورضا المستخدم، والاهتمام المقبول بادراك فوائد النظام، إذ أظهرت نتائج الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لجودة النظام (2.41)، وهي قيمة ذات اتجاه مرتفع، و اكبر متوسط حسابي في هذا المحور، والسبب في ذلك يعود بالأساس إلى الاهتمام بتحديث النظام، حيث بدأت المؤسسة في سنة 2004 باستخدام نسخة **SAP R/3 V 4.7 ENTREPRISE** ليتم تحديثها اليوم بنسخة **SAP EASSY ACCESS ECC 6**، وهي أكثر تطورا ومرونة تتماشى وطبيعة المهام، وهذا ما ساهم في جودة النظام، كما يرى الأفراد المستجوبين بان تحديث النظام جعله سهل الاستخدام وأكثر موثوقية، ذلك إن العمليات المبنية داخله تدعم الأعمال المعقدة للمؤسسة، لاسيما أنها تستحوذ على أكثر من 40% من السوق، كما أن تصميمه يتناسب مع الهيكل التنظيمي والممارسات المهنية من جهة، والسرعة في معالجة الملفات و سهولة الاستخدام من جهة أخرى، بالإضافة إلى ذلك فإن العمليات المبنية داخل هذا النظام تتوافق مع احتياجات العملية الرقابية داخل المؤسسة، وبالتالي كفاءة النظام المستخدم وجودته ساهمت في إنتاج معلومات ذات جودة عالية حسب المستجوبين، وهذا ما يفسره الوسط الحسابي لجودة المعلومات (2.40) الذي يأتي في المرتبة الثانية، وهو أيضا في اتجاه مرتفع، وهذا دليل آخر يعزز مصداقية وجودة النظام، ذلك أن تنفيذ هذا النظام سيمكن أصحاب القرار من الوقوف على نقاط الضعف والقوة في كل الأنشطة والأعمال، حيث يرى المستجوبين أن المعلومات الناتجة عن تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات تتميز بالدقة والوضوح من جهة، وان استخدام هذا النظام مكن من معالجة و تخزين واسترجاع المعلومات بسرعة

وسهولة من جهة أخرى، وبواسطته تمكنت المؤسسة من تخفيض معدل الأخطاء إلى أدنى حد، وهو ما سمح بتحقيق الشمولية و التكامل ما بين الوظائف للوصول إلى تحسين كفاءة أداء والعمليات، كما بلغ الوسط الحسابي لبعد رضا المستخدمين (2.37)، وهو أيضا في اتجاه مرتفع ويأتي في المرتبة الثالثة، وهذا ما يعني نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة محل الدراسة، حيث يرى الأفراد المستجوبين بان هذا النظام حقق رضاهم، وهم يدركون تماما انه يساعدهم على تحسين الاتصال، و متابعة تنفيذ الأعمال، و العمل على معالجة المشاكل التي قد تواجههم بصفة خاصة وأداء الأعمال بصفة عامة، وتعزيز اللامركزية في صنع القرارات، باعتبار أن المؤسسة وفرت بنية تقنية سليمة سمحت بالتواصل بين فريق نظام **ERP** والمستخدمين لهذا النظام، وان هناك متابعة مستمرة من طرف مسيري التكنولوجيا في المؤسسة لحل كل المسائل التقنية التي قد تطرأ على النظام من جهة، والأخذ بعين الاعتبار ملاحظات و آراء المستخدمين عند الاستخدام من جهة أخرى، مما ساهم بشكل مقبول في إدراك فوائد النظام، إذا بلغ الوسط الحسابي حسب نتائج الجدول رقم (05) لهذا المؤشر (2.31) و هو في اتجاه متوسط ويأتي في المرتبة الرابعة، والسبب في ذلك يعود لكون واجهة النظام معقدة نوعا ما، و صعبت من عملية التعامل معها من طرف المستخدمين، كما أن عدد حسابات المستخدمين في هذا النظام محدود بـ 350 حساب، ولا يمكن إضافة أي حساب جديد إلا بعد شرائه من المورد، وهو ما يعيق مستقبلا تنفيذ النظام حسب المستجوبين، بالإضافة إلى ذلك فان المؤسسة لم تتمكن بعد من تحقيق استقلالية تامة في تنفيذ النظام، وهذا بسبب التبعية الدائمة لمورد النظام بخصوص صيانة عتاد النظام، إلا إن ذلك لا يعني أن تنفيذ النظام لم يساهم في تحسين العلاقات مع الزبائن والموردين والاستجابة لمتطلباتهم، وتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد.

من خلال ما تقدمنا به نستنتج أن المؤسسة محل الدراسة تهتم كثيرا بتنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات، ويعتبر بعد جودة النظام السائد فيها، لان له اكبر وسط حسابي مقارنة بباقي المؤشرات الأخرى، وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل بالفرضية البديلة، مما يعني أن مؤشر نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات السائد في المؤسسة الوطنية للتنقيب هو جودة النظام.

- اختبار الفرضية الثالثة: تؤثر كل العوامل الحاسمة في تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب (**ENAFOR**): لاختبار هذه الفرضية نفترض ما يلي:

- **H0**: لا تؤثر كل العوامل الحاسمة على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب (**ENAFOR**).
- **H1**: تؤثر كل العوامل الحاسمة على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب (**ENAFOR**).

يوضح الجدول أدناه العوامل الحاسمة التي تؤثر على نجاح تنفيذ النظام في المؤسسة.

الجدول 6: المتغيرات المستقلة التي تؤثر على المتغير التابع في المؤسسة محل الدراسة

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,664	,130		5,123	,000
	البعدالأول:التوافقبينظام ERP وعملياتالمؤسسة	-,105	,046	-,155	-2,257	,067
	البعدالثاني:دعممورديالنظام	,023	,051	,032	,446	,911
	البعدالثالث:دعمالإدارةالعليا	,365	,062	,430	5,875	,000
	البعدالرابع:الاتصال	,161	,060	,209	2,698	,008

	البعدالخامس:التدريب	,184	,051	,264	3,596	,000
	البعدالسادس:التغييروإعادةهندسةالعمليات	,091	,044	,135	2,058	,106
a. Variable dépendante : المتغيرالتابع :نجاحتطبيقنظام ERP						

المصدر: من إعداد الباحثين بناءاً على مخرجات البرنامج الإحصائي **SPSS**

حيث من خلال الجدول اعلاه يتبين لنا ما يلي:

بالنسبة لبعد التدريب: يتبين لنا أنَّ مستوى دلالة قيمة **t** تساوي (0,000) وهي اصغر من مستوى الدلالة المحددة بـ (0.05)، وهذا يعني أنّه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التدريب على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب.

بالنسبة لبعد دعم الإدارة العليا: يتبين لنا أنَّ مستوى دلالة قيمة **t** تساوي (0,000) و هي اصغر من مستوى الدلالة المحددة بـ (0.05)، وهذا يعني أنّه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد دعم الإدارة العليا على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب.

بالنسبة لبعد الاتصال: يتبين لنا أنَّ مستوى دلالة قيمة **t** تساوي (0,008) و هي اصغر من مستوى الدلالة المحددة بـ (0.05)، و هذا يعني أنّه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الاتصال على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب.

بالنسبة لبعد موردي النظام: يتبين لنا أنَّ مستوى دلالة قيمة **t** تساوي (0,911) و هي اكبر من مستوى الدلالة المحددة بـ (0.05)، و هذا يعني أنّه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد موردي النظام على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب.

بالنسبة لبعد التوافق بين نظام **ERP** وعمليات المؤسسة: يتبين لنا أنَّ مستوى دلالة قيمة **t** تساوي (0,067) و هي اكبر من مستوى الدلالة المحددة بـ (0.05)، و هذا يعني أنّه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التوافق بين نظام **ERP** وعمليات المؤسسة على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب.

بالنسبة لبعد التغيير وإعادة هندسة العمليات: يتبين لنا أنَّ مستوى دلالة قيمة **t** تساوي (0,106) وهي اكبر من مستوى الدلالة المحددة بـ (0.05)، وهذا يعني أنّه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التغيير وإعادة هندسة العمليات على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب.

من خلال ما تقدمنا به أعلاه يتَّضح لنا أن كل من التوافق بين نظام **ERP** وعمليات المؤسسة، دعم موردي النظام، التغيير وإعادة هندسة العمليات لا تؤثر على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة محل الدراسة، وبالتالي فإنه يمكن صياغة النموذج النهائي لخط الانحدار انطلاقا من القيم المحصل عليها، كما يظهر لنا أيضا من الجدول رقم (06) أن ميل خط الانحدار دال معنويا لان مستوى دلالة قيمة **t** تساوي (0,000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المحددة بـ (0.05)، وبالتالي نستنتج أن العوامل الحاسمة التي تؤثر على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة محل الدراسة تتمثل في كل من دعم الإدارة العليا، الاتصال، التدريب، وبناءً عليه تمَّ قبول الفرضية العدمية ورفض الفرضية البديلة، و التي تنص على انه لا تؤثر كل العوامل الحاسمة على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة محل الدراسة، وعليه يمكن صياغة النموذج النهائي لخط الانحدار كما يلي:

تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة=0.664+0.365*الإدارة العليا+0.161*الاتصال+0.184*التدريب.

من معادلة خط الانحدار يمكن القول انه في ظل الغياب التام لكل من الإدارة العليا، الاتصال، التدريب، فانه يمكن تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات بالحد الأدنى (0.664)، لان قيمة ميل خط الانحدار أكبر من الصفر.

– اختبار الفرضية الرابعة: يعتبر عامل دعم الإدارة العليا، أكثر العوامل الحاسمة تأثيرا على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب: لاختبار هذه الفرضية نفترض ما يلي:

– **H0**: لا يعتبر عامل دعم الإدارة العليا، أكثر العوامل الحاسمة تأثيرا على تنفيذ النظام.

– **H1**: يعتبر عامل دعم الإدارة العليا، أكثر العوامل الحاسمة تأثيرا على تنفيذ النظام.

من خلال معادلة الانحدار المتحصل عليها سابقا، يتضح لنا أن معاملات كل من دعم الإدارة العليا، التدريب، الاتصال، هي 0.365؛ 0.184؛ 0.161 على التوالي، مما يعني أن عامل دعم الإدارة العليا، أكثر الأبعاد تأثيرا على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب، و عليه تمَّ رفض الفرضية العدمية و قبول الفرضية البديلة التي تنص على انه يعتبر عامل دعم الإدارة العليا، أكثر العوامل الحاسمة تأثيرا على تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب.

2.4 نتائج الدراسة:

نتائج الدراسة الحالية: توصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة من النتائج تتمثل في وجود اهتمام مرتفع بكل من العوامل الحاسمة ومحددات نجاح تنفيذ النظام، حيث تبين أن اكبر اهتمام كان ببعد الإدارة بالنسبة للعوامل الحاسمة، أما بالنسبة لمحددات نجاح تنفيذ النظام فكان اكبر اهتمام ببعد جودة النظام، كما تم التوصل في هذه الدراسة أن نجاح نظام تخطيط موارد المؤسسة يتأثر بثلاث عوامل حاسمة تتمثل في الإدارة العليا والاتصال والتدريب، حيث كان للإدارة العليا التأثير الأكبر على نجاح تنفيذ النظام، وكان هذا الأثر إيجابي، في حين لم يظهر للعوامل الحاسمة الأخرى المتمثلة في دعم موردي النظام، إعادة هندسة العمليات، التوافق بين نظام ERP وعمليات المؤسسة أي تأثير يذكر على نجاح تنفيذ النظام.

5. خلاصة:

يعتبر الاهتمام بالعوامل الحاسمة مهم لأجل نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات، لذلك قمنا من خلال هذه الدراسة بتحليل دور العوامل الحاسمة في نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات، حيث قمنا بدراسة واقع وجود اهتمام بالعوامل الحاسمة في المؤسسة محل الدراسة الذي كان مرتفعا، مما يعني أن المؤسسة تحرص كثيرا على الاهتمام بالعوامل الحاسمة، خاصة التزام الإدارة العليا، كما تم الوقوف على نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات الذي كان أيضا مرتفعا، لاسيما من حيث الاهتمام بجودة النظام، وذلك راجع لحرص إدارة المؤسسة على تحسين صورتها مع مختلف المتعاملين معها، بالإضافة إلى ذلك فإننا قمنا في هذه الدراسة بمعرفة العوامل الحاسمة الأكثر تأثيرا على نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة محل الدراسة، حيث تبين أن كل من الإدارة العليا والاتصال والتدريب الأكثر تأثيرا في نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسة في المؤسسة محل الدراسة، بينما لم يظهر لكل من دعم موردي النظام، إعادة هندسة العمليات، التوافق بين نظام ERP وعمليات المؤسسة أي اثر يذكر على نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة في المؤسسة محل الدراسة، خاصة أن إعادة هندسة العمليات ضرورية و مهمة في نجاح تنفيذ النظام، مما يساهم ذلك في ديمومة واستمرارية المؤسسة، وانتهت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالتغيير وإعادة هندسة العمليات كعامل حاسم في نجاح تنفيذ النظام.

6. قائمة المراجع

1. **Farzaneh, Mostafa Keikhay**, (2014), Evaluation of Use of ERP in E-commerce: Methods and Strategies, Islamic Azad University, **Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology Vol 07, N° 20, PP 4171-4174.**
2. **Hoque M,E, Shah N U**,(**2018**), Enterprise resource planning system integration and its effects on relationship between lean practices and organisational performances**:** A conceptual framework, **International Journal of Development and Sustainability, Vol 7, N° 04, PP1449-1461.**
3. Ovais Ahmed R, D.K. Mahalik, (**2021**), **Measuring ERP System Success: Success Indicators and** Structural **Equation Modelling Approach**, Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, VOL 12, NO 3, PP 3736-3746.
4. **R. Saravanan**, (**2014**), **Critical Success Factors of ERP Implementations – An Analysis**, **IRC'S International Journal Of Multidisciplinary Research In Social & Management Sciences, Vol.2 Issue 2, PP 111-117.**
5. REZARTA SHKURTI, ELFRIDA MANOKU, (**2021**), **Factors of Success in Implementation of Enterprise Resource Planning Systems**, WSEAS Transactions on Business and Economics, Volume 18, P P 1084-1093.
6. **AlMuhayfith S, Shaiti H**, (**2020**), The Impact of Enterprise Resource Planning on Business Performance: With the Discussion on Its Relationship with Open Innovation, **Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity , VOL6, No87, PP 01-24.**

7. ابوبكر مُحَمَّد الهوني وآخرون، (**2021**)، **منهجية FMEA لتحديد عوامل الفشل الحرجة في تنفيذ تخطيط موارد المؤسسات**، مجلة الأكاديمية للعلوم الأساسية والتطبيقية (AJBAS)، مجلد 03، العدد01، ص ص 01-14.
8. أحمد قايد نورالدين، هلايلي إسلام، (**2019**)، **مساهمة نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) في تفعيل نظام المعلومات المحاسبية في المؤسسة الاقتصادية**، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، المجلد 05، العدد 02، ص ص 157-170.
9. اسحقمحمود الشعار،(**2013**)، **أثر العوامل الإستراتيجية والتكتيكية في نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المنظمات،دراسة تطبيقية على قطاع الخدمات الأردني**، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال المجلد 9 العدد 3، ص ص 671-688.
10. آلاء حسيب عبد الهادي الجليلي، (**2013**)، **دور متطلبات نظام تخطيط موارد المنظمة في تعزيز الإنتاجية، دراسة استطلاعية لأراء المدراء في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية – نينوى**، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، العراق، العدد 113، المجلد 35، ص ص 159-177.
11. خاتمة لواتي (**2021**)، **اثرالثقافة التنظيمية على التوافق الاستراتيجي لاستخدامات نظام تخطيط موارد المنظمةERP، دراسة عينة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط بحاسي مسعود**، أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
12. رابح مرواني، بلقاسم سعودي، (**2020**)، **أثر جودة معلومات نظام تخطيط الموارد المؤتمتERP على إبداعية الأداء**:دراسة عينة من المؤسسات الصناعية الناشطة في منطقتي سطيف وبرج بوعريريج، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة مسيلة، الجزائر، المجلد 13، العـدد 01، ص ص 480-496.
13. **راقية** جواد **ناجي الحسيني**، (2017)، تطوير انموذج لتحليل العلاقة بين عوامل ومؤشرات نجاح نظام ERP، **مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، المجلد 09، العدد 04، ص ص 228–255**.
14. **مقرانوآخرون**، (**2021**)، **أثر استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات على الأداء الوظيفي**، مجلةالأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، المجلد 13، العدد 02، ص ص 80-90.
15. فراس جمال عبد الله اسطيح، (**2017**)، **العوامل المؤثرة في نجاح ناظم تخطيط موارد المنظمة، دراسة ميدانية في شركات مبيعات السيارات في الأردن**، رسالة ماجيستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
16. مُحَمَّد زيادي، الطاهر خامرة، (**2021**)، **تأثير عوامل نجاح نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) على عمليات إدارة المعرفة – دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بورقلة**، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، المجلد 21، العدد 01، ص ص 393-407.
17. **مُحَمَّد علي الربيدي، مُحَمَّد نصور الماس**، (2021)، أثر خصائص أنظمة تخطيط موارد المؤسسة في تحسين فاعلية نظام الموازنات التخطيطية –دراسة ميدانية في شركات الاتصالات بالجمهورية اليمنية، **مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، المجلد 27، العدد 02، مارس، ص ص 29–50**.
18. منى كشاط(**2018**)، **متطلبات نظام تخطيط موارد المؤسسات ERP**، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 02، العدد(3)، ص ص 87-102.
19. نورالدين مزهودة ، (**2016**)، **دور نظام تخطيط موارد المؤسسات في تحسين اداء المؤسسة الوطنية للاشغال في الآبار ENTP**، مجلة أداء المؤسسات، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص ص 215-238.
20. نورالدين مزهودة، سلوى تيشات، (**2021**)، **أثر عوامل نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات على تحسين أداء مؤسسة نقاوس للمشروبات والمصبرات**، مجلة الباحث، المجلد 21، (العدد 01)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص.ص 317-332.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

نورالدين مزهودة (2022)، اثرعوامل النجاح الحاسمة على نجاح تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية للتنقيب(ENAFOR)، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 08(العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 335-348.

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نَسب المُصنَّف – غير تجاري – منع الاشتقاق 4.0 دولي** (CC BY-NC 4.0).

مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نَسب المُصنَّف – غير تجاري – منع الاشتقاق 4.0 دولي**(CC BY-NC 4.0).

The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons AttributionLicense**.

Journal Of Quantitative Economics Stadies**is licensed under a** Creative Commons Attribution-Non Commercial license (**CC BY-NC 4.0**).