



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية علوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي،الطور الثاني

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير، علوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

بعنوان:

دور تطبيق نظام SAP في تحقيق الذكاء التنظيمي

دراسة ميدانية في شركة سوناطراك بمديرية العمليات قسم التنقيب حاسي مسعود

من إعداد الطالبتين: _مدور هاجر _بن ناصر حليلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2026/ 05/24

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ/بن حامد عبد الغاني (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

أ/مناصرة رشيد (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

أ/بن عمارة الطاهر (أستاذ محاضر ب - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية : 2025/2026



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية علوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، الطور الثاني

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير، علوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

بعنوان:

دور تطبيق نظام SAP في تحقيق الذكاء التنظيمي

دراسة ميدانية في شركة سوناطراك بمديرية العمليات قسم التنقيب حاسي مسعود

من إعداد الطالبتين: _مدور هاجر _بن ناصر حليلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2026/ 05/24

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ/بن حامد عبد الغاني (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

أ/مناصرة رشيد (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

أ/بن عمارة الطاهر (أستاذ محاضر ب- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية : 2025/2026

إهداء

الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع.

نهدي ثمرة جهدنا هذا إلى من كانوا لنا النور والسند طوال مسيرتنا الدراسية، إلى والدينا العزيزين، الذين همرونا بدعواتهم الصادقة، ودعمهم اللامحدود، وصبرهم الجميل، فكانوا السبب بعد الله في وصولنا إلى هذه المرحلة. وإلى عائلاتنا الكريمة، وكل من ساندنا ووقوفه إلى جانبنا بالكلمة الطيبة والتشجيع والدعم المعنوي. كما نهدي هذا العمل إلى أساتذتنا الأفاضل، الذين أناروا لنا درب العلم والمعرفة، وقدموا لنا التوجيه والنصح بكل إخلاص.

وإلى أصدقائنا وزملائنا، وكل من شاركنا لحظات التعب والاجتهاد، وكان لهم أثر جميل في هذه الرحلة الجامعية. وفي الأخير نهديه لأنفسنا، تقديرًا لما بذلناه من جهد وصبر ومثابرة من أجل الوصول إلى هذه اللحظة، آملين أن يكون هذا العمل بداية لمستقبل مليء بالنجاح والتوفيق.

حليمة بن ناصر هاجر مدور

شكر وتقدير

قال الله تعالى : (و قال رب اوزعني ان اشكر نعمتك التي أنعمت علي و علي والدي و أن أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين) (سورة النمل: آية 19)

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا العمل المتواضع. نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير والامتنان إلى الأستاذ المشرف مناصريه رشيد، على ما قدمه لنا من توجيهات علمية قيمة، وندائع مستمرة كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذه المذكرة وإخراجها في صورتها الحالية. كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتنا الأفاضل الذين رافقونا طوال مشوارنا الجامعي، وكانوا خير قدوة في الاجتهاد والعطاء. ونتقدم كذلك بجزيل الشكر إلى مؤسسة سوناطراك، وإلى كافة العاملين بها، خاصة قسم التنقيب ومديرية العمليات، على حسن الاستقبال والتعاون، وعلى توفير المعلومات والتسهيلات اللازمة لإنجاز الدراسة الميدانية .

ولا يفوتنا أن نعبر عن بالغ امتناننا وعرفاننا لعائلتنا الكريمة، لما قدموه لنا من دعم معنوي وتشجيع وصبر طوال فترة إعداد هذا البحث. كما نشكر أصدقاءنا وزملاءنا، ونشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بدعوة لنا في ظهر الغيب

وفي الأخير، نسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به كل طالب علم وباحث.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور تطبيق نظام SAP في تحقيق الذكاء التنظيمي في مؤسسة سوناطراك مديرية العمليات قسم التنقيب حاسي مسعود، ولتحقيق أغراض الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات مع المقابلة والملاحظة والوثائق الرسمية، وقد اقتضت عملية التوزيع على عينة قصدية بلغ عددها (60) استرجعت منها (35) صالحة لمعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة 27، خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود مستوى مرتفع لتطبيق نظام SAP داخل المؤسسة، ويعود ذلك لوعي المؤسسة لاستخدام الأنظمة الرقمية وحرصهم على مواكبة التطوير، ويقابله مستوى مرتفع من الذكاء التنظيمي داخل المؤسسة، كما وجدنا أن العلاقة الارتباطية بين نظام SAP كمتغير مستقل والذكاء التنظيمي كمتغير تابع علاقة طردية قوية، وتوصلنا على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة، تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة، الخبرة)، وتوصي الدراسة بتقديم تدريبات كافية لكل العمال لاستخدام النظام بسهولة وإجراء تقييمات دورية لقياس مدى مساهمة النظام في تحسين الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة وتوسيع استخدام النظام ليشمل مختلف العمليات الإدارية والفنية داخل المؤسسة بشكل متكامل.

الكلمات المفتاحية: نظام SAP، ذكاء تنظيمي، ذكاء أعمال، نظام ERP، تحول رقمي.

Abstract

This study aimed to investigate the role of implementing the SAP system in achieving organizational intelligence at Sonatrach, Operations Directorate, Exploration Department, Hassi Messaoud. To achieve the objectives of the study, the descriptive-analytical approach was adopted. A questionnaire was used as the primary data collection tool, supported by interviews, observation, and official documents. The questionnaire was distributed to a purposive sample of 60 employees, of which 35 valid responses were retrieved and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), Version 27.

The study revealed several key findings. Most notably, there was a high level of SAP system implementation within the organization, reflecting the company's awareness of the importance of digital systems and its commitment to keeping pace with technological developments. Likewise, the level of organizational intelligence was found to be high. The results also indicated a strong positive correlation between the SAP system as the independent variable and organizational intelligence as the dependent variable. Furthermore, no statistically significant differences were found in the respondents' answers attributable to personal variables, namely gender, age, educational level, job position, and work experience.

The study recommends providing adequate training for all employees to facilitate effective use of the SAP system, conducting regular evaluations to assess its contribution to improving organizational performance and achieving institutional objectives, and expanding the implementation of the SAP system to cover various administrative and technical processes in an integrated manner.

Keywords: SAP System, Organizational Intelligence, Business Intelligence, Enterprise Resource Planning (ERP), Digital Transformation.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة المختصرات
VIII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
ب	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظام SAP والذكاء التنظيمي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام SAP والذكاء التنظيمي
03	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول نظام SAP
07	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للذكاء التنظيمي
14	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
22	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع نظام SAP ومستوى الذكاء التنظيمي في مؤسسة سوناطراك بمديرية العمليات قسم التنقيب	
24	تمهيد
25	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
31	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها ومناقشتها
57	خلاصة الفصل
63	خاتمة
66	المراجع
95	الملاحق
111	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
25	متغيرات الدراسة	1-2
28	إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	3-2
29	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس لكارث)	4-2
30	نتائج صدق المقاييس المستخدمة (نظام SAP) و(الذكاء التنظيمي)	5-2
30	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	6-2
31	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	7-2
32	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى العلمي	8-2
33	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي	9-2
34	توزيع عينة الدراسة حسب متغير القسم أو الإدارة التي تعمل فيها	10_2
35	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد دعم الإدارة العليا	11-2
35	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد دعم موردي نظام SAP	12-2
36	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد الإتصال	13-2
36	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد التدريب	14-2
37	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد التوافق بين نظام SAP وعملياً المؤسسة	15-2
38	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد إدراك فوائد نظام SAP	16-2
39	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد التغيير وإعادة هندسة العمليات	17_2
39	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول أبعاد نظام SAP	18-2
40	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد الرؤية الإستراتيجية	19-2
40	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد الرغبة في التغيير	20-2
41	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد إدراك المصير المشترك	21-2
41	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد نشر المعرفة	22-2

42	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد ضغط الأداء	23-2
43	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد الموائمة والتوافق	24-2
43	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد القيم الجوهرية والأخلاق	25-2
44	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول أبعاد الذكاء التنظيمي	26-2
44	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول أبعاد نظام SAP	27_2
45	العلاقات الارتباطية بين أبعاد نظام SAP والذكاء التنظيمي	28_2
46	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع	29_2
46	تحليل تباين خط الانحدار	30_2
47	قيم معاملات خط الانحدار للذكاء التنظيمي	31_2
48	الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	32-2
48	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	33-2
49	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	34-2
49	قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise	35-2
50	تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد نظام SAP في تحقيق الذكاء التنظيمي	36-2
51	تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً للمتغيرات الشخصية بخصوص مساهمة أبعاد نظام SAP في تحقيق الذكاء التنظيمي	37-2

قائمة المختصرات

المختصر	معنى المختصر	المدلول باللغة العربية
ERP	Enterprise Resource Planning	نظام تخطيط موارد المؤسسة
SAP	Systems, Applications, and Products in Data Processing.	إسم شركة برمجيات ألمانية ويستخدم لدمج وإدارة مختلف عمليات المؤسسة

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ج	نموذج الدراسة	1-1
6	يمثل أبعاد نظام SAP	2-1
9	يمثل خصائص الذكاء التنظيمي	3-1
10	يمثل نماذج الذكاء التنظيمي	4-1
12	يمثل أبعاد الذكاء التنظيمي	5_1
31	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	6_1
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	7_1
33	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	8_1
33	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي	9_1
34	توزيع أفراد العينة حسب متغير القسم أو الإدارة التي تعمل فيها	10_1
47	مدى ملائمة خط الانحدار	11_1

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
95	استمارة الاستبيان	01
99	قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للاستبيان	02
99	أسئلة المقابلة	03
100	الهيكل التنظيمي لمؤسسة سوناطراك	04
101	واجهة نظام SAP	05
101	قائمة محتويات SAP	06
102	واجهة SAP لدى قسم الموارد البشرية	07

مقدمة

توطئة:

يشهد محيط الأعمال المعاصر تطورات متسارعة وتحولات جذرية نتيجة الثورة الرقمية والتقدم المستمر في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الأمر الذي أدى إلى تغيير أساليب الإدارة التقليدية وظهور متطلبات جديدة فرضتها بيئة الأعمال الحديثة. وفي ظل اشتداد المنافسة وتزايد حجم البيانات والمعلومات، أصبحت المؤسسات مطالبة بتبني نظم إدارية ومعلوماتية متطورة تساعد على تحسين أدائها، ورفع كفاءتها التشغيلية، وتعزيز قدرتها على الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية المختلفة.

ومن بين أهم الحلول التكنولوجية التي اعتمدتها المؤسسات الحديثة نظم تخطيط موارد المؤسسة (ERP)، والتي تُعد أداة استراتيجية لتكامل مختلف الوظائف والأنشطة داخل المؤسسة. ويُعتبر نظام SAP أحد أبرز هذه النظم وأكثرها انتشارًا على المستوى العالمي، حيث يوفر قاعدة بيانات موحدة تسمح بتدفق المعلومات بين مختلف الأقسام بشكل آني ودقيق ويسمح باتخاذ قرارات إستراتيجية. كما لم يعد نجاح المؤسسات مرتبطًا فقط بامتلاكها للتكنولوجيا الحديثة، بل أصبح يعتمد أيضًا على قدرتها على استثمار المعرفة والمعلومات المتاحة وتحويلها إلى قرارات وإجراءات فعالة، وهو ما يجسده مفهوم الذكاء التنظيمي الذي يُعد من أهم العوامل المؤثرة في تحقيق التميز المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية.

وعلى ضوء ما سبق ذكره تبرز الاشكالية الرئيسية التالية :

ب . إشكالية الدراسة:

انطلاقاً من الامام بالاطار العام لهذا البحث والوقوف على اهميته، والتعرف على الأهداف التي نسعى للوصول اليها، تبرز الاشكالية التالية :

ما مدى تطبيق نظام SAP في تحقيق الذكاء التنظيمي لمؤسسة سوناطراك بمديرية العمليات قسم التنقيب حاسي مسعود؟

بناء على الاشكالية الرئيسية تنبثق مجموعة من الاسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى تطبيق نظام SAP في المؤسسة ؟
- 2- ما مستوى الذكاء التنظيمي داخل المؤسسة ؟
- 3- هل توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين تطبيق نظام SAP والذكاء التنظيمي داخل المؤسسة؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة في تحقيق الذكاء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، القسم أو الإدارة التي تعمل فيها)

ت . الفرضيات:

في ضوء العرض السابق لمشكلة والاسئلة الفرعية، يمكن صياغة الفرضيات التالية بمهدف اختبار صحتها:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع من تطبيق نظام SAP داخل المؤسسة

الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع من الذكاء التنظيمي داخل المؤسسة

الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية قوية بين تطبيق نظام SAP والذكاء التنظيمي داخل مؤسسة

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الذكاء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، القسم أو الإدارة التي تعمل فيها).

ث- مبررات اختيار البحث:

اخترنا هذا الموضوع لعدة أسباب أهمها:

- _ الرغبة الذاتية والطموح لدراسة موضوع حديث وعصري.
- _ أهمية الموضوع في مجال إدارة الأعمال وارتباطه بالتخصص .
- _ إهتمام المؤسسات الكبرى نحو التحول الرقمي واستبدال الأوراق ببرامج نظم المعلومات مثل sap لتسهيل عملية اتخاذ القرار في المؤسسة.
- _ حداثة موضوع الذكاء التنظيمي آثار فضولنا لفهم كيف تستفيد المؤسسة من المعرفة والمعلومات الموجودة عندها لتحسين أدائها.

ج- أهداف البحث:

نسعى من خلال هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:

- _ تشخيص واقع المتغيرين في مؤسسة سوناطراك.
- _ توضيح طبيعة العلاقة بين أبعاد نظام SAP وأبعاد الذكاء التنظيمي.
- _ قياس مدى فعالية تطبيق نظام SAP في المؤسسة محل الدراسة من حيث تكامل البيانات، سرعة تدفق المعلومات، دقة التقارير.

ح- أهمية البحث:

تمثلت أهمية هذه الدراسة كونها تتبنى موضوعًا مهما يدرس أبعاد sap واثرا على الذكاء التنظيمي في الجانب النظري و التطبيقي برزت في:

- _ تعزيز استخدام الانظمة المعلوماتية بدل الاعتماد على الاساليب التقليدية
- _ دعم التنسيق والتواصل الفعال بين الاقسام
- _ تقييم فعالية sap في المؤسسة
- _ تحسين عملية اتخاذ القرار من خلال الاستغلال الامثل للمعلومات
- _ رفع كفاءة الاداء المؤسسي
- _ دعم التحول الرقمي داخل المؤسسات الجزائرية
- _ اكتساب فهم عميق لأنظمة ERP

خ- حدود البحث:

الحدود الجغرافية: تمت الدراسة في إحدى المؤسسات الكبرى ، مؤسسة سوناطراك بمديرية العمليات قسم التنقيب حاسي مسعود ورقلة.

الحدود البشرية: تم اختيار عينة قصدية من الموظفين في شركة سوناطراك بمديرية العمليات قسم التنقيب، بحاسي مسعود ورقلة بمختلف رتبهم وأصنافهم.

الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة في الفترة الزمنية من 24_03_2026 إلى 03_04_2026

فترة الدراسة حددت فترة الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي

الحدود الموضوعية: لقد تم التركيز في دراستنا على نظام sap كمتغير مستقل من خلال الأبعاد التالية: (الإدارة العليا، دعم موردي نظام sap، الاتصال، التدريب، التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة، إدراك فوائد نظام sap، التغيير وإعادة هندسة العمليات) وهو ما تناوله عدد من الباحثين منهم (مزهودة نور الدين، سهيلية عماد، زوايد نصر الدين..)، أما المتغير التابع وهو الذكاء التنظيمي فتم التركيز على الأبعاد التالية: (الرؤية الإستراتيجية، الرغبة في التغيير، إدراك المصير المشترك، نشر المعرفة، ضغط الأداء، المواثمة والتوافق، القيم الجوهرية والأخلاق) وهو ما تناوله عديد الباحثين على غرار (Albricht2003).

د- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، وذلك بتقديم التعاريف وضبط المصطلحات والمفاهيم والمداخل العامة لنظام sap والذكاء التنظيمي والعلاقة بينهما، أما في الجانب التطبيقي فاعتمدنا على دراسة الحالة من خلال الملاحظة والمقابلة والاستبيان ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج SPSS نسخة 27 من أجل معرفة ودراسة مختلف المؤشرات وتحليلها للتعرف على دور نظام sap في تحقيق الذكاء التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

ذ - مرجعية البحث :

من أجل جمع المعلومات، المتعلقة بالبحث اخترنا مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من أجل اقتباس الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذا البحث، وتتمثل طبيعة هذه المراجع في:

- الكتب والمقالات العلمية الحديثة؛
- مذكرات الماجستير والدكتوراه؛

هذا في الفصل النظري أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، بالإضافة إلى الملاحظة، والمقابلة مع بعض رؤساء الأقسام في مؤسسة سونطراك مديرية العمليات قسم التنقيب بحاسي مسعود محل الدراسة.

ر - صعوبات البحث:

- امتناع بعض أفراد العينة من الإجابة عن الاستبيان بسبب حداثة استخدام النظام وعدم امتلاك المعلومات الكافية .
- فترة التربص لم تفي بالغرض بسبب خطأ طراً من المؤسسة محل الدراسة
- عدم تزويدنا بالتقارير التي طلبت منهم بحجة سرية معلومات العمال
- المعلومات لم تكن كافية بسبب حداثة تطبيق النظام داخل الشركة

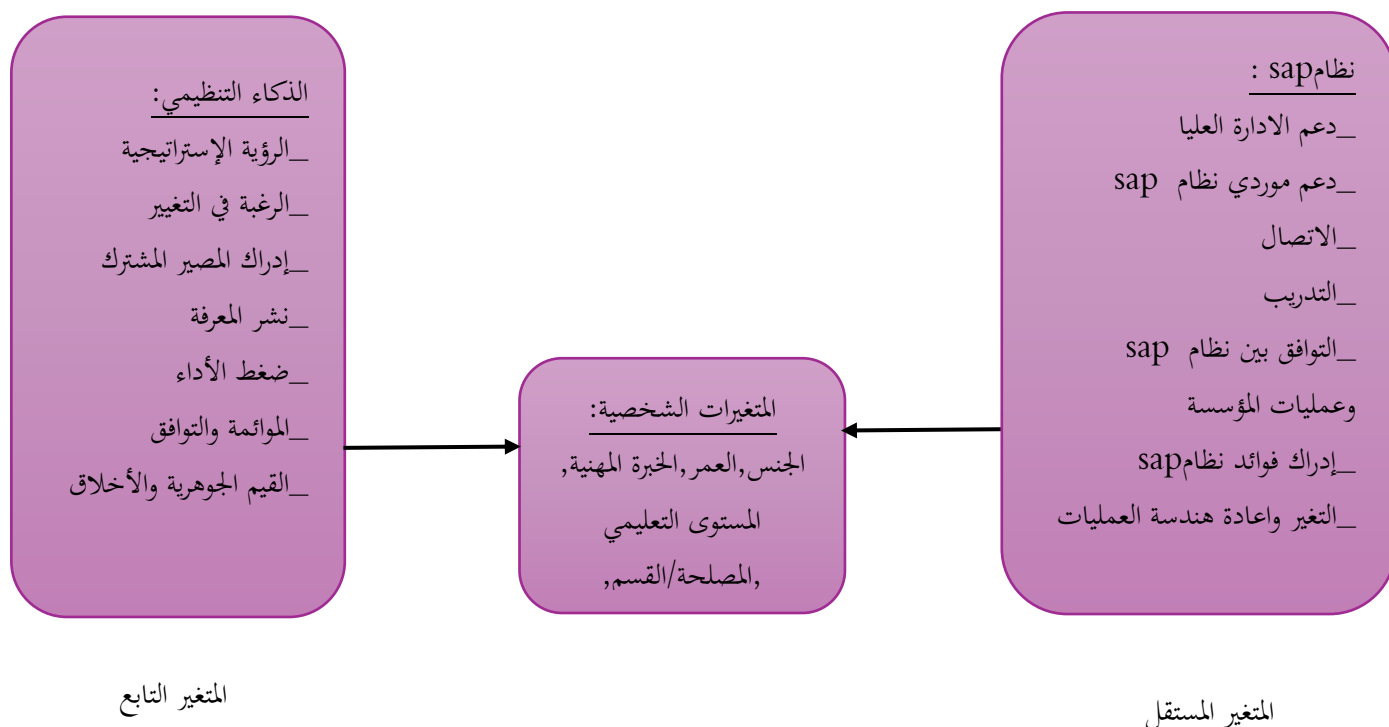
ز- هيكل البحث:

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين الأول حول الأدبيات النظرية والتطبيقية ببحث يتضمن المبحث الأول الأدبيات النظرية لنظام sap والذكاء التنظيمي و المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية لنظام sap والذكاء التنظيمي. أما الفصل الثاني الدراسة الميدانية فمن خلال المبحث الأول يتعلق بالطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة و المبحث الثاني لعرض ومناقشة نتائج الدراسة.

هـ - نموذج الدراسة:

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، للتعرف على مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:

الشكل رقم (1-1): نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية
لنظام SAP والذكاء التنظيمي

تمهيد:

- سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف على كل من نظام sap والذكاء التنظيمي ومعرفة أهم أبعاد كل منهما وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:
- في المبحث الأول يتم التطرق إلى: الأدبيات النظرية لنظام sap والذكاء التنظيمي
 - وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى: الأدبيات التطبيقية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام sap والذكاء التنظيمي

وللتعرف أكثر على هذا الموضوع سنتناول في هذا الفصل إلى ما يلي:
المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول نظام SAP والذكاء التنظيمي.
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول نظام SAP والذكاء التنظيمي.

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول نظام SAP

الفرع الأول: مفهوم وتطور ERP

أولاً- مفهوم نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP:

بعد نظام تخطيط موارد المؤسسة من المواضيع الهامة التي طرحت من قبل العديد من الكتاب والباحثين في العلوم الإدارية والاقتصاد وغيرها، حيث تعددت التعاريف حسب تخصصات المفكرين وتوجهاتهم، نذكر منها الآتي:
_لقد عرفاه Deloitte و Touche في سنة 1992 على أنه : " حزمة حلول مصممة لأتمتة وتوجيه الأعمال وقاعدة بيانات مشتركة لاستغلالها داخل المنظمة إذ يسمح لنا بالحصول على المعلومات في الوقت المناسب زناقي و معاريف ، 2015، ص (269) (واضح، 2020)

_ هو نظام تتكامل فيه برمجيات نظم المعلومات وبشكل متجانس مع جميع اجزاء المنظمة في قاعدة بيانات واحدة، بحيث يعطي صورة على ان النظام عبارة على مدون للبيانات . (كمال، 2019، صفحة 13)
التعريف الشامل: هو نظام معلومات متكامل وهو عبارة عن مجموعة من البرمجيات والتطبيقات المترابطة التي تسمح للمؤسسة بدمج وإدارة الأنشطة الأساسية , حيث يهدف إلى تخطيط وإدارة مختلف موارد المؤسسة من خلال ربط الوظائف والعمليات داخل قاعدة بيانات موحدة, بما يسمح بتبادل المعلومات بشكل فوري ودقيق لتحسين الأداء ودعم اتخاذ القرار.

ثانياً: تطور نظام ERP

تعرف أنظمة تخطيط موارد المؤسسات على أنها الأنظمة المتكاملة التي تستخدم حزمة برمجيات لتطبيق نماذج متنوعة مصممة من أجل دعم مجموعة من الوظائف المتنوعة في المؤسسة.
يعود منشأ ERP إلى ما يعرف في بداية الأمر بتخطيط موارد التصنيع MRR ، الذي كان يعني بتسيير الإنتاج فقط أما تخطيط موارد المؤسسة فهو تعميم التخطيط موارد التصنيع ليشمل التسيير المتكامل لجميع وظائف المؤسسة، حيث تغطي برمجية تخطيط موارد المؤسسة كلا من التسيير التجاري، وتسيير الإنتاج والتسيير المالي والمحاسبي، وكذا تسيير الموارد البشرية، ويمكن القول بأن التخطيط الموارد المؤسسة هو عبارة عن برمجية موحدة، تغطي أغلب أنشطة المؤسسة بهدف خلق نوع من التنسيق والتكامل داخل المؤسسة. (لواقي، 2021، الصفحات 39,40)

الاسم ERP يعني " التخطيط موارد المؤسسة " وتترجم بالفرنسية " برنامج التسيير المتكامل أو PGI ، و مصطلح " ERP هو الأكثر استعمالاً.

نظام تخطيط موارد المؤسسات هو في الواقع امتداد للـ "MRP تصنيع التخطيط الموارد"، مع الأخذ في الاعتبار التسيير المتكامل للمؤسسة بما في ذلك التسيير المحاسبي و المالي ، تسيير الإنتاج والإمداد، تسيير الموارد البشرية، التسيير الإداري، وتسيير المبيعات والمشتريات

الفرع الثاني: تعريف ونشأة نظام SAP

أولاً: تعريف نظام SAP

يعتبر نظام SAP نظام كلي متكامل يسمح للمؤسسة بالقيام بالعديد من العمليات وبمختلف اللغات العالمية، كما انه موجه للعديد المجالات من بينها: (المالية اللوجستيك والموارد البشرية) (معاريف 2017، صفحة (270). (المجيد، 2024)

التعريف الشامل: هو نظام تخطيط موارد المؤسسة يقوم بجمع المعلومات وتخزينها ثم تحليلها في قاعدة البيانات المركزية الموحدة وبهذا تراكم المعلومات يؤدي إلى اتخاذ قرارات إستراتيجية مثلى لتحقيق رؤية إستراتيجية أفضل.

ثانياً- تطور نظام SAP:

نظام المعلومات (systems applications and products) : (SAP) هو اختصار هذه و قد أنشئت هذه الشركة عام 1972 م في ألمانيا وتحديدا في مدينة " فالدورف " من قبل بعض المهندسين الذين كانوا يعملون في الشركة الأمريكية المعروفة بـ (IBM) والهدف من إنشاء هذه الشركة ، كان إيجاد إصدارات برمجية خاصة بالإدارة ، و ذلك من أجل ربطها ببعضها البعض وفق نظام واحد ، من أجل الارتقاء في أعمالها وكفاءتها في أدائها، وذلك للاستغناء عن أنظمة وبرمجيات عديدة تكون مختلفة في خصائصها ، الأمر الذي يظهر مشاكل في المعلومات المدخلة ، و أيضا المخرجة من البيانات، و قد وفر هذا النظام على الشركات من خلال هذا النظام الحاجة إلى الدمج (INTEGRATION) أو الرابط ، و قد قام نظام ساب بمساعدة الشركات حيث سهل أعمالها وفق برنامج تطبيقي واحد لجميع الشركات بمختلف أنواعها.و يذكر بأن هنالك العديد من الشركات والمؤسسات عبر العالم التي تستخدم هذا النظام ، حيث يصل عددها إلى 170 ألف شركة عبر العالم ، و قد ازداد الطلب على هذا النظام في السنوات الأخيرة ، و لنظام (sap) تطبيقات كثيرة ، يمكن أن تستخدم مجتمعة ، و يمكن أيضا أن تستخدم فرادة ، و تعرف تطبيقات ساب بشكل عام و التي هي مترابطة ببعضها البعض بـ (sap modules) إلا أنه لكل تطبيق من التطبيقات له سعر خاص به، و أيضا رخصة مستقلة خاصة به . (طارق، 2019، صفحة 34)

الفرع الثالث: أبعاد نظام SAP

1_ التوافق بين نظام ERP وعمليات المؤسسة:

يعتبر من الضروري أن تتماشى العمليات الموجودة في نظام erp مع الهيكل التنظيمي للمنظمة كما أن توافقها مع مختلف الممارسات المهنية داخل المنظمة ضرورة حتمية، إذ أنه من المهم أيضا أن تساهم هذه العمليات في تحقيق التكامل بين أقسام المؤسسة، وكذلك بين وظائفها المختلفة. إلى جانب ذلك، لا بد أن تدعم هذه العمليات متطلبات نظام الرقابة الداخلية، مما يمنح المسؤولون القدرة على تحديد نقاط القوة والضعف في أنشطة المؤسسة.

2_ دعم موردي النظام : إن حسن اختيار موردي النظام يعتبر ركنا جوهريا لنجاح التنفيذ، خاصة إذا كانوا منفتحين للاستجابة لاستفسارات ومتطلبات المنظمة من جهة، بالإضافة إلى أن امتلاكهم لمعرفة تقنية وإدارية كافية من جهة أخرى قد يساعد أيضا في التنفيذ. وبذلك تزداد فرص نجاح المشروع عندما يشارك الموردون في مختلف مراحل تطبيق النظام، بالأخص في المراحل الأولى، مما يعزز من ثقة المؤسسة بالنظام. إلا أنه لا يجب أن يقتصر دورهم على الدعم الفني فقط، بل من الضروري أن يقدموا دورات تدريبية وتكوينية موجهة لمستخدمي النظام، خاصة الموظفين المعنيين بالتعامل مع النظام

3_ دعم الإدارة العليا : إن نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسة متوقف بدرجة كبيرة على الدعم المستمر من الإدارة العليا، إذ إن هذا الدعم يمكن أن ينعكس بشكل كبير و مباشر على مختلف المستويات الإدارية داخل المنظمة. إذ لا يمكن تصور نجاح أي

مشروع ERP دون مساندة فعلية من الإدارة العليا، وهذا باعتبارها الطرف الذي يعرف أهمية النظام وما يمكن أن يحققه من فوائد، بالإضافة إلى كونها الجهة المسؤولة عن توفير الموارد والإمكانيات اللازمة لذلك، من الضروري أن تسهم الإدارة في تحقيق التنسيق بين الوظائف المعنية، ومواكبتها لمراحل تنفيذ النظام وتتابعه خطوة بخطوة، الشيء الذي يعكس التزاما حقيقيا من جميع المسؤولين في المنظمة نحو إنجاح عملية التطبيق.

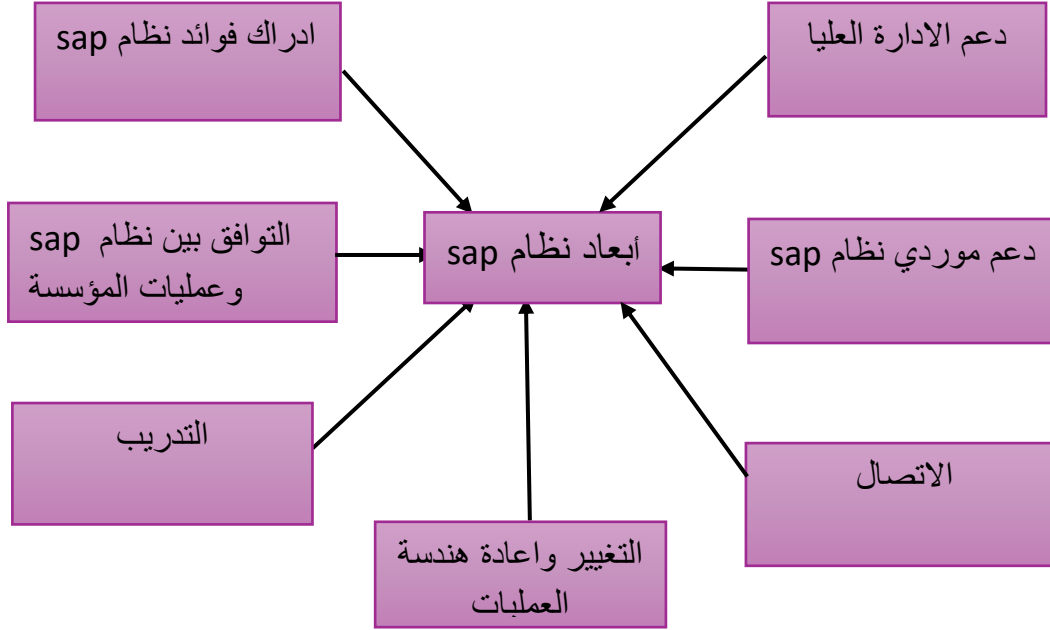
4_الاتصال: يساهم الاتصال الفعال في متابعة سير تنفيذ النظام وحل المشكلات التي قد تنشأ خلال هذه العملية. لذا فإن المنظمة ملزمة على إدراك أهمية تعزيز الاتصال داخل أسوارها لتحسين تطبيق النظام من جهة، ولضمان وجود بنية تقنية قوية تسمح بالتواصل بين فريق نظام ERP والمستخدمين من جهة أخرى. الأمر الذي لا يمكن تحقيقه إلا إذا عملت المنظمة على تطوير قنوات اتصال فعالة مع موردي النظام. بالإضافة إلى ذلك، يكمن دور الاتصال في تحديد أي نقاط ضعف أو قصور في تنفيذ النظام وتوجيه الجهود لتحسينه.

5_إدراك فوائد النظام : إن نجاح النظام مبني أساسا على الفوائد التي ستعود على المنظمة وعلى الأفراد على حد سواء. لذا، فإن قدرة النظام على الاستجابة السريعة لمتطلبات الزبائن والموردين ضرورة حتمية من جهة، كما أن مساهمته في تحسين علاقات المنظمة مع مختلف الأطراف المعنية ضرورة أخرى من جهة أخرى. إضافة إلى ذلك، سيساعد النظام المنظمة في توفير معلومات دقيقة وعالية الجودة لأصحاب القرار، مما يساهم في تبسيط إنجاز المهام وتقليل الوقت المطلوب لأدائها، وبالتالي يضمن الاستخدام الأمثل للموارد وتحقيق الأهداف التي ترمي لها المنظمة

6_التدريب : على المنظمة أن تركز على تدريب الأفراد على كيفية استخدام نظام ERP، وبالتوازي مع ذلك يجب تكليف هذه المهمة لأشخاص متخصصين وذوي كفاءة عالية، لأن عملية التدريب ستساهم بشكل كبير في تحسين مهارات العاملين وقدرتهم على أداء المهام المتعلقة بتطبيق النظام. لذا على المنظمة العمل على وضع برامج تدريبية شاملة وفعالة لضمان حل أي مشاكل قد تظهر أثناء تطبيق النظام.

7_التغيير وإعادة هندسة العمليات : على المنظمة أن تكون قادرة على إدارة التغيير بشكل فعال، وذلك من خلال تحضير الأفراد للتغييرات التي ستطرأ مع تطبيق نظام ERP من جهة، وتوجيه جهود الإدارة لضمان نجاح هذا التغيير من جهة أخرى. كما يجب على المنظمة إجراء التعديلات اللازمة على العمليات لتتماشى مع تطبيق النظام، مع التأكيد على أهمية توضيح الإجراءات الواجب اتباعها، وهذا خصوصا عند تنفيذ التغييرات التي تؤثر على الأنشطة، لضمان تطبيق النظام بشكل سليم وفعال. (فارس، 2025، الصفحات 46,47)

الشكل رقم (1-2): يمثل ابعاد النظام sap



المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الرابع: مزايا وعيوب نظام SAP

أولاً: المزايا

- 1_توحيد العمليات التجارية للمؤسسة.
- 2_القدرة على التكامل مع أنظمة الجهات الخارجية الأخرى وأداء الخدمات على مستوى المؤسسة.
- 3_المرونة في إنشاء قواعد مخصصة باستخدام بنية التي تحدد معلمات المعاملات. SAP
- 4_مميزات تحليلية مختلفة مثل إعداد التقارير واتخاذ القرار تمكن SAP من تلبية احتياجات مختلف الشركات المعقدة والمنظمات الحكومية.

ثانياً: العيوب

- 1_التكلفة العالية لشراء البرنامج وتنفيذه، بما في ذلك شراء البرامج والأجهزة، وتكاليف العمالة لموظفي تكنولوجيا المعلومات الداخليين والاستشاريين الخارجيين ، وتكاليف تدريب الموظفين والتكاليف المتبقية لصيانة البرامج والتحديثات الدولية
- 2_يعني تعقيد النظام أن معظم الشركات ستطبق ميزة واحدة فقط في برنفي كل مرة مما يتسبب في أن 1 يستغرق التنفيذ الكامل للبرنامج مما يصل إلى عدة سنوات (وسام مخالفة، 2023، صفحة 32)

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للذكاء التنظيمي

الفرع الأول: مفهوم ذكاء الأعمال

تنوعت المفاهيم حول ذكاء الأعمال من حيث آراء مختلفة للباحثين والمختصين نذكر منها:

يعرف ذكاء الأعمال BUSINESS INTELLIGENCE بأنه مجموعة أدوات تعمل على استخراج المعرفة من القواعد البيانات بحيث تمكن هذه المعرفة المنظمات من اتخاذ القرارات الإستراتيجية.

كما يعرف بكونه نظام يركز على منصة تكنولوجيا المعلومات التي تعمل على جمع وتحليل البيانات وتسهيل الوصول إليها لاستخلاص المعلومات والمعرفة منها. (قاشوش محمد المداني، 2025، الصفحات 6,7)

الفرع الثاني: مفهوم وأهمية الذكاء التنظيمي

أولاً: مفهوم الذكاء التنظيمي: يعد الذكاء إحدى السمات التي اعتبرت موضوعاً معقداً لفترة طويلة وهو ما جعل الكثير من الباحثين والخبراء يتعمق في دراسته، وإدخاله في الأدبيات الإدارية، مثل الذكاء التنظيمي إلى جانب مفاهيم أخرى مثل الذكاء التنافسي الذكاء الثقافي الذكاء الروحي الذكاء التكنولوجي، الذكاء الاقتصادي، الذكاء الاجتماعي، والذكاء السياسي.

جذب مفهوم الذكاء التنظيمي الذي تم تقديمه في السنوات الأخيرة انتباه العلماء والباحثين في مجالات مختلفة مثل هيئات التنظيم والإدارة، حيث أصبح من الممكن إدخال بعض الميزات المتوفرة في الإنسان ودراساتها في المؤسسات من خلال خلق نظريات جديدة في العلوم التنظيمية والإدارية مثل نظرية النظم، حيث أن الإنسان يمتلك قدرات مثل التعلم والذاكرة والمعرفة والفكر والذكاء وغيرها، وتمتلك المؤسسات بنفس القدرات لأنها من صنع الإنسان ويرجح بأن الأشخاص الذين يتمتعون بمعدل ذكاء عالي سينجحون في ممارستهم للنشاطات المختلفة تماماً، سيكون هناك نفس الوضع بالنسبة للمؤسسات في العالم التنظيمي.

ويعرف Glynn, M. (1996) الذكاء التنظيمي بأنه العمليات المتعلقة بمعالجة المعلومات التي تؤدي إلى التوافق مع المتطلبات البيئية والمتعلقة ببدء وتنفيذ الابتكارات .

ويضيف Halal. (1997) بأن الذكاء التنظيمي يعني قدرة المنظمة على خلق المعرفة واستخدامها بشكل استراتيجي للتكيف مع البيئة ومكان. (شكري، 2025، الصفحات 88,87)

الذكاء التنظيمي:

هو مجموعة متكاملة من المعرفة المتجذرة في حياة المنظمة والقدرة على استخدام المعرفة والتكنولوجيا للتكيف إستراتيجياً مع بيئتها الحالية والمستقبلية (Chatteje). (بن سعيد كريم، 2024)

ويعد الذكاء التنظيمي أحدث أنواع الذكاءات المختلفة؛ لذا اتجه العديد من الباحثين للخوض في دراسته، ومعرفة تأثير مهاراته على المعلمين فذكر الثقافي (2015) أن الذكاء التنظيمي يساعد على تعزيز التعاون والود وتقليل المشاعر السلبية، لذلك فهو يساعد على تقليل الخوف وتعزيز الثقة بالآخرين، وزيادة إنتاجية المؤسسة، والمساعدة في إيجاد حلول إبداعية للمشكلات. (آلاء عارف سليم السالم، 2022)

التعريف الشامل للذكاء التنظيمي: هو قدرة المؤسسة على جمع المعلومات والمعرفة وتحليلها واستغلالها لاتخاذ قرارات فعالة وبهذا يمكنها التكيف مع التغيرات السريعة لتحقيق أفضل أداء.

ثانياً: أهمية الذكاء التنظيمي :

برزت أهمية الذكاء التنظيمي في الأوساط الأكاديمية عام 1980 عندما حدد (Porter) أهمية الذكاء التنظيمي والميزة التنافسية من وجهة نظر الموارد، فإن القوة العقلية مهمة في ممارسة الأعمال وإن توحيد هذه القوى يؤدي إلى عمل جماعي كبير ونتائج أكبر على المستوى التنظيمي الطائي (2013:119 وآخرون

وتكمن أهمية الذكاء التنظيمي في الآتي:

1_ أن الذكاء التنظيمي يعزز من قدرة الفرد على صنع القرارات التنظيمية، ويكون لدى المنظمة معرفة شاملة وعميقة بجميع

العوامل التي تؤثر عليها مثل الزبائن والمنافسين والأحوال الاقتصادية والعمليات التنظيمية، والتي تؤثر على كفاءة القرارات الإدارية بالمنظمة (Marziyeh, 2015: 397&Kahkha)

2_ يحسن الذكاء التنظيمي من الأداء التنظيمي والميزة التنافسية والكفاءة والابتكار، ويحسن معنويات العاملين وسيكون للعاملين أنفسهم فرص أكبر للنمو الشخصي والإنجاز (Chegani19؛2016)

3_ إن الذكاء التنظيمي يمكن المنظمات من نشر المعرفة، وتحسين فعالية عملية التفكير التي تمكن من إنجاز عملية صنع القرارات الجماعية، ويحسن قدرة أي منظمة على الاستفادة من جميع قوتها العقلية المحتملة، وتوجيه قوتها الفكرية نحو تحقيق رسالتها (42) Okun)2017

4_ الكفاءة بالإضافة إلى الابتكار والمزايا التنافسية التي تم الحصول عليها عن طريق زيادة الذكاء التنظيمي في تنظيم الأعمال، تزداد الكفاءة الفردية والتنظيمية في هذه المنظمات وتصل إلى ذروتها بطريقة تمكن من تحديد، واكتشاف القدرات المعرفية والفكرية للموظفين واستخدامها بشكل فعال في المنظمات ذات الذكاء التنظيمي العالي، وهكذا تزداد فعالية وكفاءة الأفراد تدريجياً . Pourjafari2015:480_481)

5_ ضمان النجاح: ستصبح المنظمة على الأرجح أكثر نجاحاً على الأمد القصير، ولديها فرص أكبر للبقاء والنمو على المدى الطويل، وستنشئ المزيد من الثروة في النظام الاجتماعي والاقتصادي الأوسع، وليس مجرد الثروة الاقتصادية فحسب، ولكن ثروة من الإمكانيات البشرية أيضاً

6_ التعاون: إذ تتضافر الجهود التنظيمية بهدف التغلب على المصاعب، ويكون التركيز على العمل الإداري الجماعي وفرق العمل، والحلول المبتكرة (Okun,2017:41_45) (عباس، دور اليقظة الإستراتيجية الخارجية في تعزيز الذكاء التنظيمي، 2022، الصفحات 37,38)

لفرع الثالث خصائص الذكاء التنظيمي:

1/التعلم المستمر : قدرة المنظمة على التعلم من التجارب السابقة واكتساب المعرفة الجديدة بشكل مستمر.

2/التكيف مع التغيرات: قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية بمرونة.

3/الابتكار والإبداع: تشجيع الأفكار الجديدة والحلول المبتكرة لتجاوز التحديات.

4/التواصل الفعال: التواصل الجيد بين جميع مستويات المنظمة لضمان تدفق المعلومات بشكل سليم.

5/التعاون الجماعي: تعزيز العمل الجماعي والتعاون بين الأفراد والأقسام لتحقيق الأهداف المشتركة.

6/القيادة الذكية: قيادة قادرة على توجيه المنظمة باستخدام المعرفة الاستراتيجية واتخاذ القرارات المستنيرة.

7/المرونة التنظيمية: قدرة المنظمة على إعادة هيكلة نفسها بسرعة في استجابة للظروف المتغيرة

8/الاستفادة من المعلومات: استخدام المعلومات بشكل استراتيجي لتحسين الأداء واتخاذ قرارات مدروسة.

هذه الخصائص تمكن المنظمة من تحقيق أداء أعلى ومرونة أفضل في بيئة العمل المعقدة Barden E. ،

(Watts E.(2017). (محمد فخري برتو، 2025)

الشكل رقم (1-3): يمثل خصائص الذكاء التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفرع الرابع نماذج وابعاد الذكاء التنظيمي

أولاً: نماذج الذكاء التنظيمي

يوجد العديد من النماذج للذكاء التنظيمي التي تختلف باختلاف أشكال المنظمات والاستراتيجيات التي تتبعها وبما ينسجم مع طبيعة أنشطتها، وتختلف هذه النماذج بشكل أساسي من خلال الأبعاد التي تناولها كل نموذج، ونورد فيما يلي بعضاً من هذه النماذج والأبعاد التي تناولتها (الأسعد، 2020):

1 _ نموذج ناصر (2014) ويتناول الأبعاد التالية:

- إدارة المعرفة من خلال العمليات والأنظمة التي من شأنها أن تسهل إنشاء، وتوليد المعرفة وتطبيقها.
- التعلم التنظيمي: باعتباره الوسيلة الأساسية للتكيف، والبقاء، والاستمرار في زمن التغيرات الجذرية، والمعرفة الكبيرة
- _ القدرة التنافسية والامتياز التنظيمي: من خلال استغلال المزايا التنافسية التي تمتلكها المنظمة لتحقيق الامتياز والتفوق التنظيمي.

2 _ نموذج Hanebeck (2000) ويتناول الأبعاد التالية والتي تتفاعل فيما بينها بشكل دوري ومستمر:

- _ القدرة على التعلم: المنظمة تكتسب التجربة ومنها تتعلم وتكتسب المعرفة
 - _ الذاكرة التنظيمية: بعد التعلم تعمل المنظمة على اختزان هذه المعرفة المكتسبة
 - _ المعرفة التنظيمية: وهي استعادة المعرفة المخزنة والاستفادة منها وتخزين نتائجها مجدداً.
- 3 _ نموذج (Matsuda 1992) ويتناول الذكاء التنظيمي من جانبين متبادلين
- _ جانب الذكاء التنظيمي كمنتج: والذي يشمل إنتاج البيانات، وتحويلها للمعلومات، ومن ثم ضمان الاستخدام الكفء لهذه المعلومات

_ جانب الذكاء التنظيمي للعملية: وينتج عن التفاعل والتجميع والتنسيق بين الذكاء البشري والآلي والتقني داخل المنظمة

وتوجيهه نحو العمليات التشغيلية.

4_ نموذج (jung, 2009) ويتناول الذكاء التنظيمي من خلال ثلاثة أبعاد:

_ رأس المال البشري : الموارد البشرية داخل المنظمة، وما تمتلكه من خبرات وإمكانيات يمكن نشرها والاستفادة منها في بناء المعرفة.

_ رأس المال التنظيمي : ويقصد به الأصول الملموسة تجهيزات برمجيات ... وغير الملموسة السياسات الإجراءات الثقافة التنظيمية (...) في المنظمة، باستثناء رأس المال البشري.

5_ نموذج David Perkins يتناول الذكاء التنظيمي من بعدين أساسيين:

_ ذكاء أعضاء المنظمة : بما يعكس تفاعلهم والقدرة على الاستفادة من بعضهم وتبادل المعارف فيما بينهم، أي القدرة على التعلم وتوليد المعرفة.

_ ذكاء العمليات : بما يكفل التنبؤ بالمشاكل وإيجاد الطرق لحلها، أي القدرة على تحليل المشاكل والحكم عليها واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.

6_ نموذج (Albrecht, 2002) ويتناول الأبعاد السبعة التالية:

_ الرؤية الاستراتيجية: وهي الخطوة المهمة، والمركز الأساسي للمنظمات.

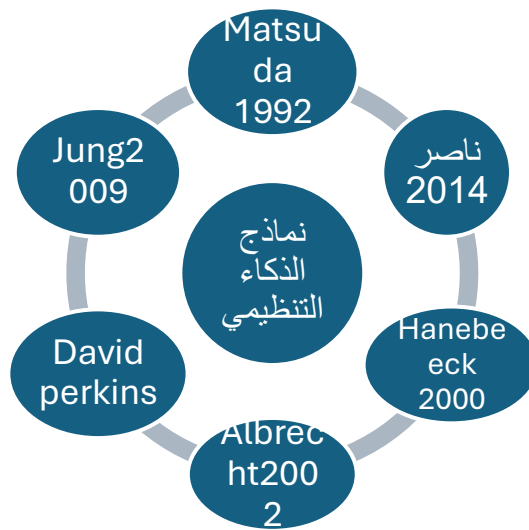
_ المصير المشترك: الذي يجمع كافة الأطراف أصحاب المصلحة في نجاح المنظمة الشركاء، الموردون، ...

_ الرغبة بالتغيير : وتتمثل بالرغبة في إحداث التغيير الجذري للبيئة الداخلية للمنظمة.

_ الجوهر : ويعكس الرغبة الكبيرة لدى العاملين في المنظمة بالعمل معاً وبذل الجهود في تنفيذ التزاماتهم النابعة من إيمانهم بأهداف وقيم المنظمة.

_ التوافق والانسجام : بما يعكس القدرة على حل الخلافات، وضمان التفاعل بين العاملين وانسجامهم. (حسن، 2020، الصفحات 23,24)

الشكل رقم (1_4): يمثل نماذج الذكاء التنظيمي



المصدر : من اعداد الطالبتين

ثانيا: ابعاد الذكاء التنظيمي

البعد الأول: الرؤية الاستراتيجية (Strategic Vision) وتعني قيام كل مؤسسة بصياغة الرؤية الاستراتيجية الخاصة

بها، والتي توضح أهدافها وتعمل على تحقيقها، وذلك لدعم وجودها تنمية الإبداع والابتكار فيها، كما تعبر عن قدرة المؤسسة على تحقيق التكافؤ والتعبير عن أهدافها، ووضع تصور واضح لمستقبلها في بيئة أعمال متقلبة وغير مستقرة. حيث تسعى المؤسسات فيها إلى تحقيق النجاح والتميز. وتتسم الرؤية الاستراتيجية بمجموعة من الخصائص كالوضوح والبساطة، ودقة التعبير والإنجاز، والواقعية والموضوعية والقابلية للتحويل إلى خطط وسياسات وبرامج عمل

البعد الثاني: المصير المشترك (Shared Fate) عندما يشترك كل الأطراف في فهم وإدراك ماهية الرسالة التي تشكل وجود المؤسسة، فإنه يتولد لديهم مصير مشترك يربط بينهم وبين نجاح المؤسسة. أي أن المصير المشترك يعني العمل المشترك بطريقة تتسم بالتآزر والتعاون بين جميع العاملين في المؤسسة لتحقيق رسالتها أو غايتها الاستراتيجية، فعندما يشترك جميع العاملين في العمل المؤسسي يجب أن يكونوا على معرفة ودراية جيدة بأن رسالة المؤسسة بمثابة أهداف مشتركة بينهم، يسعون لتحقيقها بأفضل الطرق.

البعد الثالث: الرغبة في التغيير (Chang Appetite For) يقصد به قدرة المؤسسة على الاستجابة للمتغيرات في البيئة الخارجية والتكيف مع مختلف التغييرات والتحديات غير المتوقعة، حيث يمثل التغيير تحدياً وفرصة لاكتساب خبرات جديدة، فالرغبة في التغيير يجب أن تكون كبيرة بما يكفي لاستيعاب أنواع التغييرات المطلوبة في الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة. ويذكر (Bakhshin An, 2011)، أن كلمة التغيير تعني "اكتساب خبرات جديدة مثيرة أو فرصة لبدء عمل جديدة، ومن أهم مؤشرات هذا البعد الانفتاح وإيجاد الطرق المبتكرة في العمل، والتشجيع على الإبداع

البعد الرابع: التوافق والتوافق (Alignment and Congruence) تضع المجموعات داخل المؤسسة مجموعة من القواعد لعملها، وذلك من أجل تقييم أعمالها ومسؤولياتها، إذ أنه بدون ذلك يتعرض هؤلاء الأفراد في المجموعات إلى الاصطدام، فكل هيكل تنظيمي إما أن يفرض محددات وقيود، أو يقدم حالة من التعاون والمشاركة، ومن مؤشرات هذا البعد تلاؤم الهياكل التنظيمية مع رسالة المؤسسة، وتحويل الصلاحيات، وتسهيل أداء العاملين.

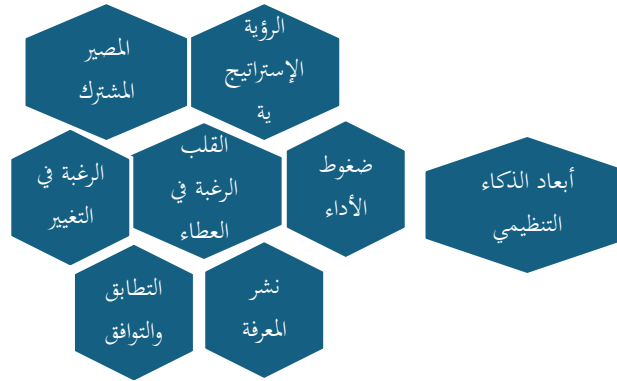
البعد الخامس: القلب الرغبة في العطاء (Heart) (يختلف مفهوم القلب عن المصير المشترك، حيث يشير القلب إلى توفر الرغبة للعطاء أكثر من المعدل المتفق عليه، فهو يمثل الجهد التقديري لأعضاء المؤسسة، بصرف النظر عن الوقت أو الجهد الزائد، فالمدراء الأذكياء هم من لديهم تصور شامل لعواطف ودافعية ومعنويات وروح الفريق، وبالتالي إذا لم يتم التعامل مع هذه العوامل بالاهتمام الكافي، فإن معدل وأداء العاملين في هذه المؤسسة سوف ينخفض إلى أدنى مستوى.

البعد السادس: نشر المعرفة (Knowledge Deployment) يعد نشر المعرفة اقتراح إنساني أكثر منه تكنولوجياي أو هيكلي، ومن ثم فالذكاء التنظيمي يجب أن يشمل التدفق الحر للمعرفة، في جميع أنحاء الثقافة والتوازن بين الحفاظ على المعلومات الحساسة، وتوافر المعلومات ذات الحاجة الملحة، فعملية نشر المعرفة هي آلية لها القدرة على التحويل المعرفة الفردية إلى معرفة تنظيمية جماعية، ويعتمد نشر المعرفة على آليات رسمية تتمثل في التقارير والتدريب التعلم أثناء العمل والاجتماعات المخططة، وآليات غير رسمية كالاجتماعات والندوات والحلقات النقاشية.

البعد السابع: ضغوط الأداء (Performance Pressure) ويتمثل في امتلاك كل فرد الإدراك العميق لا ينبغي

تحقيقه وفق الأهداف الاستراتيجية المحددة، مع وجود آمال وتوقعات مشتركة لدى الأفراد مما يجعلهم تحت ضغط الوصول إلى الأداء المأمول. (الورفلي، 2024)

الشكل رقم (5_1): يمثل أبعاد الذكاء التنظيمي



المصدر: من اعداد الطالبتين

الفرع الخامس: العلاقة بين نظام SAP والذكاء التنظيمي

توجد علاقة إيجابية وتأثير مباشر بين تطبيق نظام sap ومستوى الذكاء التنظيمي داخل المؤسسة، حيث يساهم الاستخدام الفعال للنظام في تحسين تدفق المعلومات ودعم اتخاذ القرار وتنظيم التنسيق بين الأقسام والمصالح، ورفع كفاءة العاملين، فكلما زادت فعالية تطبيق نظام sap داخل المؤسسة، كلما ارتفع مستوى الذكاء التنظيمي لدى الإدارة والعاملين، وهذا يساهم في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية في بيئة الأعمال وتحسين قدرتها على مواجهة منافسيها في السوق.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

بعد التطرق إلى الجانب المفاهيمي لمتغيرات الدراسة بتقديم بعض المفاهيم والمصطلحات الخاصة

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

فيما يلي مجموعة من الدراسات باللغة العربية التي تناولت بعض جوانب الموضوع، وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وقد تنوعت من حيث طبيعتها إلى مقالات وبحوث وأطروحات كما يلي:

1_دراسة : نور الدين مزهودة (2016)

مقال بعنوان دور نظام تخطيط موارد المؤسسات في تحسين أداء المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP
The role of the ERP system to improve performance in ENTP

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور نظام تخطيط موارد المؤسسات ERP في تحسين أداء المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار وذلك من خلال البحث في العلاقة بين متطلبات تطبيق نظام ERP ومؤشرات تحسين الأداء، وقد المثلت عينة الدراسة في جميع الإطارات المستخدمة النظام ERP في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار واحمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي الإبراز المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة وتحليلها واستقراء النتائج، ولتحقيق أهداف الدراسة لم تصميم الاستبيان الذي شمل ٦٥ فقرة الجمع المعلومات الأولية من مجتمع الدراسة، حيث تم معالجة ٥٦ استمارة استبيان بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS V22 وذلك باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية منها المتوسطات الحسابية ومعامل الارتباط والانحدار الخطي المتعددة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن المؤسسة على الدراسة لا تخدم جيدا بالتغيير وإعادة هندسة العمليات، كما أنها أيضا لا تعمل على تحقيق رضا العاملين السهى في الأخير بان تحسين الأداء يتأثر بأربع عوامل تتمثل في دعم موردي النظام دعم الإدارة العليا، الاتصال، إدراك فوائد النظام.

2_ دراسة : نورالدين مزهودة (2016/2017)

مذكرة دكتوراة بعنوان اثر نظام المعلومات المتكامل ERP نموذجاً على تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية العينة من المؤسسات العاملة في الجزائر

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز اثر نظام المعلومات المتكامل ERP نموذجاً على تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية ، وذلك من خلال البحث في العلاقة بين متطلبات تطبيق نظام ERP ومؤشرات تحسين الأداء، وقد تمثل مجتمع الدراسة في المؤسسات الاقتصادية العاملة في الجزائر سواء كانت جزائرية أو أجنبية عامة أو خاصة إنتاجية أو خدمية كبيرة أو متوسطة، وذلك في الفترة الممتدة بين نوفمبر 2015 إلى غاية مارس 2016 والعرض معالجة إشكالية الدراسة ثم الاستعانة بالاستبيان كأداة للدراسة حيث تم معالجة 275 استمارة استبيان بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS V22 ، وذلك باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية منها المتوسطات الحسابية ومعامل الارتباط والانحدار الخطي المتعدد، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن متطلبات تطبيق نظام ERP تختلف باختلاف طبيعة المؤسسات محل الدراسة، وإن نظرة هذه المؤسسات لتحسين الأداء نياين باختلاف طبيعتها، كما أن النظام المعلومات المتكامل على تحسين الأداء يختلف باختلاف المؤسسات العاملة في الجزائر وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات منها ضرورة استفادة المؤسسات الجزائرية من خبرة المؤسسات الأجنبية في مجال تطبيق نظام ERP.

3_ دراسة : (نعيمه يسي 2017/2018)

مذكرة بعنوان : نظام المعلومات ERP أداة للتنسيق بين المراجعة التسويقية ومراقبة التسيير دراسة حالة مجمع حيدر الفارم الجزائرية

إن من أسباب نجاح المؤسسات في الوقت الراهن هو اعتمادها الكبير على المعلومات التي أضحت عنصراً أساسياً يساعد على تحقيق الأهداف المرجوة، حيث أن كلما زادت فائدة المعلومات في اتخاذ القرارات ، كلما أصبحت قيمتها أفضل بالنسبة للمؤسسة من خلال نظام تخطيط موارد المؤسسة تستطيع المؤسسة اعطاء نظرة واضحة عن أداء مختلف الاعمال حيث يمكن استخدامه لتحديد التحسينات الضرورية، وبالتالي اعدام الفرص المتاحة في السوق. لذلك جاء هذا البحث محاولا الإجابة على الإشكالية التالية والمتمثلة في كيف يمكن تفسير التنسيق بين المراجعة التسويقية ومراقبة التسيير من خلال نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP من وجهة نظر تنظيمية تقدم هذه التكنولوجيا اسهامات في تحسين السيرورات العملية وتلك المتعلقة بالمراقبة والاستراتيجية، لهذا حاولنا الربط في هذا البحث بين المراجعة التسويقية ومراقبة التسيير والتنسيق بينهما من خلال نظام تخطيط موارد المؤسسة ، لاكتشاف المخاطر والتحكم في التكاليف، في اطار اتخاذ أفضل القرارات.

4_دراسة : (ديده كمال 2018/2019)

مذكرة بعنوان : أثر استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات النفطية العاملة في الجزائر

هدفت هذه الدراسة للتعرف على تأثير نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) على تحسين أداء بعض المؤسسات النفطية العاملة بالجزائر، والمتمثلة في أربعة مؤسسات جزائرية وأجنبية، وقد شملت عينة الدراسة ١٤٩ موظف من مستعملي نظام ERP داخل المؤسسات، حيث اعتمدنا في هذه الدراسة على إجراء المقابلات والاستبيان، ووثائق المؤسسات من أجل التعرف على واقع العلاقة التأثيرية بين نظام تخطيط موارد المؤسسة وتحسين الأداء والتحليل الامشبه الة تم الاعتماد على التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام برنامج SPSS V22 ، وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد وتحليل التباين الأحادي، وكان من بين أهم النتائج التي توصلنا إليها هو انه يوجد استخدام الجميع وحدات نظام ERP في المؤسسات محل الدراسة، وان هذه الأخيرة تركز على مؤشرات معينة من أجل تحسين أدائها، وتختلف من حيث الأهمية والاعتماد عن تلك المتوصل إليها في الدراسات السابقة، كما أظهرت النتائج أن وحدة إدارة الموارد المالية ليس لها أثر في تحسين أداء المؤسسات، أما باقي الوحدات قاله يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة في تحسين أداء المؤسسات النفطية العاملة بالجزائر محل الدراسة.

5_دراسة : (سهايلية عماد، زواويد نصر الدين 2018 – 2019)

مذكرة بعنوان : دور نظام : نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) في تعزيز الحوكمة دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار والمؤسسة الوطنية للتنقيب

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) في تعزيز الحوكمة، وذلك من خلال البحث في العلاقة بين متطلبات تطبيق نظام ERP والحوكمة في المؤسسة من الجانب النظري تدعيما لذلك قمنا بإجراء دراسة حالة بكل من المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP والمؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR لوصف واقع تطبيق مشروع النظام بهما، بالاستعانة بأداء المقابلة والاستبيان في جمع البيانات. عينة الدراسة شملت ١٨٧ موظف من بين الموظفين الذين لهم صلاحية الولوج للنظام والموزعين عبر فروع و أقسام المؤسسات، ثم استخدام عدة أساليب إحصائية في تحليل النتائج المحصل عليها عبر برنامج SPSS و EXCEL

توصلت الدراسة من خلال تشخيص واقع تطبيق ERP في المؤسسات إلى : تمنع هذه الأنظمة بكفاءة من حيث الموارد والمكونات وتعزز الحوكمة في المؤسسة ، لكن من حيث الاستغلال فالمؤسسات لم تتمكن من الوصول إلى الاستغلال الأمثل للنظام، مع طرح جملة من التوصيات أهمها سعي المؤسسات إلى تطبيق جميع وحدات النظام على وظائف المؤسسة ، الفرمان التكامل بين وحداته وتكثيف التكوين والتدريب للموظفين إلى جانب العمل على تحقيق إدارة التغيير بإشراك جميع الموظفين.

6- دراسة : (صيفي طارق 2018/2019)

مذكرة بعنوان : علاقة نظام المعلومات ساب (SAP) بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من موظفي الإدارة للمؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR – بحاسي مسعود.

أقيمت هذه الدراسة على عينة مكونة من (107) من الإداريين الذين يشتغلون بنظام المعلومات SAP في أداء وظائفهم بالمؤسسة الوطنية للتنقيب حاسي مسعود..

و هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة نظام المعلومات (SAP) بالأداء الوظيفي لدى عينة من موظفي الإدارة المستعملين لهذا النظام ، في المؤسسة الوطنية للتنقيب تحاسي مسعود، و ذلك باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي ، و تم استخدام استبيان

مكون من (36) فقرة ، ومقياس الأداء الوظيفي من إعداد يوتر و زميله لولر و قد قام الباحث محمد ناصر إبراهيم السكران بتعريبه و استخدامه في دراسته بعنوان : " المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي." وقصد معالجة البيانات ثم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين نظام المعلومات ساب و الأداء الوظيفي واختبار تحليل التباين الأحادي One way Anova لقياس الفروق، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة (20) ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي:

—وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين استخدام نظام المعلومات (SAP) و الأداء الوظيفي.
—وجود علاقة ضعيفة بين توفر المهندسين في الإعلام الآلي و الأداء الوظيفي
—وجود علاقة متوسطة بين المستخدمين للنظام والأداء الوظيفي
—وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين توفر الأجهزة والأداء الوظيفي لدى الموظفين.
—وجود علاقة ضعيفة بين قاعدة المعطيات سناپ (SAP) و الأداء الوظيفي.
—وجود فروق دالة إحصائية في استجابات الباحثين حول علاقة نظام المعلومات (SAP) بالأداء الوظيفي بغزى لمتغير الفئات العمرية.

7_دراسة : (رضوان بوز والغ ، فواز واضح 2020)

مقال بعنوان : مساهمة نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة دراسة حالة مركب سیدار (SIDER) ، عناية

The contribution of Enterprise Resource Planning (ERP) system Inenhancing the competitive advantage of the institution – Case .Study of SIDER – Annaba

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان مدى مساهمة نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP في تعزيز الميزة التنافسية المركب سیدار الحجار للحديد والصلب – عناية و تم التوصل إلى أن نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP يساهم في تعزيز الميزة التنافسية للمركب بدرجة مرتفعة وأوصت الدراسة بضرورة التعميم الشامل و الكامل النظام تخطيط موارد المؤسسة ERP على مستوى المركب ، وكذلك العمل على التغلب على الصعوبات التي تواجه عملية استخدام هذا النظام سواء تعلقت بالصعوبات الذهنية المالية أو قلة الخبراء المحليين.

8_دراسة: (نور الدين مزهودة سلوى تيشات 2021)

مقال بعنوان : أثر عوامل نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات على تحسين أداء مؤسسة نقاوس للمشروبات والمصبرات
**The impact of the success factors of the implementation of the ERP
system on improving the performance of Ngaous entreprise for Beverages
and preserves**

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر عوامل نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات على تحسين أداء مؤسسة نقاوس للمشروبات والمصبرات، حيث تمثلت أبعاد المتغير المستقل في التوافق بين نظام ERP وعمليات المؤسسة، دعم الإدارة العليا، الاتصال التدريب التغيير وإعادة هندسة العمليات في حين كانت أبعاد المتغير التابع رضا العاملين نمو المبيعات زيادة الحصة السوقية، نمو الأرباح، وكان

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم الاستبيان الذي شمل ٤٥ فقرة، حيث تم معالجة ٧٠ استمارة استبيان بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS V25 ، وذلك باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود اهتمام كبير بعوامل نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات، وأن عامل النجاح تطبيق ERP السائد في الشركة هو التوافق بين نظام ERP وعمليات الشركة، كما توصلت الدراسة أن هناك أيضاً اهتمام واضح بتحسين الأداء، إذ يعتبر مؤشر تحسين الأداء السائد في الشركة هو مؤشر رضا العاملين لسهولة الدراسة في الأخير بأن تحسين الأداء بتأثر بثلاث عوامل تتمثل في التدريب التغيير وإعادة هندسة العمليات دعم الإدارة العليا...

9_دراسة: (حسناء، مشري ربان بن عباس، زينب قمرابط 2022)

مقال بعنوان دور نظام تخطيط الموارد (ERP) في تحسين جودة المعلومة المحاسبية - دراسة حالة بعض المؤسسات

The role of the resource planning system (ERP) in- Improving the quality of accounting information A case study of some Economic companies in Seti

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح دور نظام تخطيط الموارد (ERP) في تفعيل جودة المعلومة المحاسبية في المؤسسة الاقتصادية بولاية سطيف، من خلال الإحاطة بجميع المفاهيم المرتبطة بنظام تخطيط الموارد (ERP) من خصائص وأنواع وفوائد وغيرها وكذلك المفاهيم المرتبطة بجودة المعلومة المحاسبية ومعايير تحققها والعوامل المؤثرة عليها، وقد اعتمدنا في ذلك على استبيان من خلال الدراسة النظرية وتوزيعه على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف واستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات. وقد خلصت الدراسة إلى أن نظام تخطيط الموارد (ERP) يساهم في تحسين جودة المعلومة المحاسبية حيث تزيد مصداقية المعلومات المحاسبية نتيجة فعالية تطبيق نظام تخطيط الموارد (ERP)

10_دراسة : نور الدين مزهودة (2022)

مقال بعنوان 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)

الهدف الدراسة إلى إبراز أثر العوامل الحاسمة على النجاح تنفيذ نظام التخطيط موارد المؤسسات في المؤسسة الوطنية المستقبية، وتمثل مجتمع الدراسة في إجمالي مستخدمي نظام ERP ، ومن بين هذا المجتمع ام اختيار عينة عشوائية قدرها (180) فرداً، ولم الاعتماد على المنهج التحليلي، أما الأداة فتمثلت في الاستبيان، وتمت معالجة البيانات بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS 26 ، 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.

11_دراسة : (كرباش رحمة 2024)

مقال بعنوان التحول الرقمي في منظمات الاعمال بالاعتماد على برنامج SAP S 4 HANA

Digital transformation in business organizations based on SAP S/4 HANA

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مساهمة برنامج SAP S 4 HANA الذي تصدره مؤسسة SAP كشكل حديث البرامج تخطيط موارد المؤسسات ERP في تحقيق التحول الرقمي للمؤسسات حيث أنه واعتمادا على وصف وتحليل طبيعة البرنامج و خصوصياته الرقمية توصلت الدراسة إلى أن قدرات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في SAP SHANA تساعد على تمكين المؤسسات من الرؤى الذكية والأئمة والابتكار، مما يؤدي إلى الكفاءة والسرعة والقدرة التنافسية في الاقتصاد الرقمي اليوم. ويعمل SAP SHANA من خلال تسعير قوة حومية الذاكرة على تسريع معالجة البيانات، مما يسمح بالتخاذ قرارات أسرع في الوقت الفعلي وتحسين الكفاءة التشغيلية علاوة على ذلك، فإن قدرات التحليلات المتقدمة للمنصة تمكن الشركات من استخلاص رؤى قابلة للتنفيذ من كميات كبيرة من البيانات، وتمكينها من تحديد الاتجاهات والتنبؤ بالأداء المستقبلي، واتخاذ قرارات تعتمد على البيانات.

12 – دراسة (بوشاقور دنيا، طوبال يمينة 2024/2025)

مذكرة بعنوان: دور نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية دراسة حالة نظام SAP في مؤسسة كوندور

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور نظام تخطيط موارد المؤسسة (SAP) في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية داخل مؤسسة كوندور، وذلك من خلال التركيز على وظائف التوظيف الأجور التكوين وإعداد التقارير، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة المقابلة مع عينة مكونة من ستة مسؤولين ومختصين في الموارد البشرية والتقنيات المرتبطة بنظام SAP داخل المؤسسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق نظام SAP يتم بدرجات متفاوتة بين الوظائف؛ فقد حقق النظام أثرا إيجابيا وفعالا في قسمي الأجور والتقارير، من خلال تقليل الأخطاء تحسين جودة البيانات وتسريع الإنجاز في المقابل لا يزال استخدامه في مجالي التوظيف والتكوين محدودا، ويرتبط ذلك بعدم تفعيل بعض الوحدات والحاجة إلى تدريب مستمر للمستخدمين.

13_دراسة(بن حميدة صفاء ريان، كنزوه نسرین 2024)

مذكرة بعنوان: أثر نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP على أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سوناطراك شركة GSE

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة وتأثير نظام تخطيط موارد المؤسسة في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، وقد شملت عينة الدراسة 50 موظف من موظفي مؤسسة سوناطراك شركة GSE اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وتم من خلالها الوقوف على نظام تخطيط موارد المؤسسة محل الدراسة من خلال متطلباته الأساسية، والبحث في مدى العلاقة التأثيرية بين نظام تخطيط موارد المؤسسة وأداء المؤسسات الاقتصادية، حيث تم الاعتماد في تحليل بيانات الدراسة على التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار 25 (SPSS)، من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية أهمها تحليل الارتباط، وتحليل الإنحدار البسيط و تحليل التباين الأحادي. توصلت الدراسة إلى أن تطبيق مؤسسة سوناطراك شركة GSE محل الدراسة النظام تخطيط موارد المؤسسة هو على مستوى عال، وأنها حققت مؤشرات إيجابية في مستوى الأداء، كما أظهرت النتائج كذلك أن نظام تخطيط موارد المؤسسة له أثر ذو دلالة إحصائية في تحسين أداء المؤسسة محل الدراسة.

14_دراسة(أحمد عبد الامير عباس 2022)

مذكرة بعنوان: دور اليقظة الاستراتيجية الخارجية في تعزيز الذكاء التنظيمي

يهدف البحث الى إختبار تأثير أبعاد اليقظة الإستراتيجية المتمثلة ب اليقظة التسويقية، اليقظة التنافسية، واليقظة التكنولوجية،

واليقظة البيئية في الذكاء التنظيمي بأبعاده المتمثلة بـ (الروية الاستراتيجية، والمصير المشترك، والرغبة في التغيير، والقلب الموائمة والتطابق، ونشر المعرفة وضغط الأداء لدى عينة من رؤساء الأقسام في الشركة العامة لإنتاج الطاقة الكهربائية / المنطقة الجنوبية، وقد أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في انجاز البحث، اذ تم توزيع (55) استبانة على عينة البحث واسترجعت بالكامل، ومن اجل الكشف عن النتائج التي يسعى البحث الى تحقيقها اعتمد الباحث على مجموعة من الادوات الاحصائية والتي تمثلت بـ (الوسط الحسابين الانحراف المعياري معامل ارتباط بيرسون معادلة النمذجة الهيكلية التي تم استخراجها بواسطة برنامج SPSS و (23). AMOS. V). وقد توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها أن الشركة استطاعت أن توظف اليقظة الاستراتيجية في تعزيز ممارسات الذكاء التنظيمي، أذ ان الاهتمام باليقظة التسويقية وتلبية رغبات المواطنين وتعميق الاجراءات الكفيلة بمواجهة المنافسة في انتاج الطاقة الكهربائية اليقظة التنافسية، ومراقبة التطورات التكنولوجية في قطاع انتاج الكهرباء ومدى امكانات تبنيها لتعزيز خدمات المواطنين اليقظة التكنولوجية، اصف الى ذلك الاهتمام بمتابعة التغيرات التي تحصل في مجمل ظروف البيئة اليقظة البيئية وكيفية تعزيز الاستجابة لها من شأنه أن يحسن مستوى الذكاء التنظيمي والامكانات الذهنية للعاملين في الشركة.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

فيما يلي دراسات باللغة الأجنبية التي تناولت بعض الجوانب من الموضوع، وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وهي متنوعة من حيث طبيعتها إلى مقالات وبحوث وأطروحات كما يلي:

1_دراسة (Mahammad Nagoori2024)

مقال بعنوان: استكشاف دور تقنية SAP في تبسيط أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP)

Exploring the Role of SAP Technology in Streamlining Enterprise Resource Planning (ERP) Systems

تُعد أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP) ضرورية لتحسين القرارات في المؤسسات، ومجالات الأعمال الرئيسية، والإدارة العامة للمؤسسات. تعمل SAP ، وهي شركة عالمية رائدة في مجال أنظمة تخطيط موارد المؤسسات، على إدخال تحسينات على نماذج أنظمة تخطيط موارد المؤسسات التقليدية باستخدام تقنيات متنوعة مثل - SAP HANA الحوسبة في الذاكرة، والحوسبة السحابية، وتحليل السيناريوهات في الوقت الفعلي. ستناقش هذه الورقة تطوير وتطبيق تقنية SAP في أنظمة تخطيط موارد المؤسسات المتقدمة الحالية من حيث إدارة البيانات وتكاملها وأتمتة عمليات الأعمال بهدف اتخاذ قرارات فعالة. بالنظر إلى التطورات مثل SAP S/4HANA و SAP RISE مع SAP ، تُظهر الدراسة كيف تُعالج هذه الحلول مشكلات رئيسية، بما في ذلك ضعف الإنتاجية، وكثرة البيانات، والمعلومات المعزولة، من خلال تعزيز التحول الرقمي والابتكار. علاوة على ذلك، تُسلط الضوء على أهمية SAP في تطوير حلول أنظمة تخطيط موارد المؤسسات المخصصة والمجزأة و "المستدامة" والمتوافقة مع نماذج 4.0. تُساهم هذه الدراسة في فهم كيفية مساعدة SAP في زيادة إنتاجية المؤسسات، وخفض التكاليف، وتعزيز أداء الأعمال المستدام في سياق المنافسة العالمية .

2_دراسة (Dr. Umesh Pandit', Dr. Trilok Singh² PhD2024)

مقال بعنوان: دمج الذكاء الاصطناعي في أنظمة تخطيط موارد المؤسسات: طريق لتحسين كفاءة وأداء الأعمال

Integrating Artificial Intelligence into ERP Systems: A Pathway to Enhanced Business Efficiency and Performance

في بيئة الأعمال الحديثة، يُعد دمج الذكاء الاصطناعي في المؤسسات أمرًا بالغ الأهمية أصبحت أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP) ذات أهمية متزايدة في دفع كفاءة المؤسسات وتحسين الأداء. يستكشف هذا البحث التأثير التحويلي للذكاء الاصطناعي على أنظمة تخطيط موارد المؤسسات، ويدرس كيف تعزز الوظائف المدعومة بالذكاء الاصطناعي تحليلات البيانات وعمليات صنع القرار والمرونة التشغيلية. من خلال الاستفادة من التعلم الآلي ومعالجة اللغة الطبيعية والتحليلات التنبؤية، يمكن لأنظمة تخطيط موارد المؤسسات المدعومة بالذكاء الاصطناعي تبسيط سير العمل وتقليل التكاليف التشغيلية وتحسين تخصيص الموارد. تحدد هذه الدراسة أيضًا التحديات الرئيسية والاعتبارات الاستراتيجية في تبني الذكاء الاصطناعي داخل أنظمة تخطيط موارد المؤسسات، بما في ذلك مخاوف أمن البيانات وتعقيد التكامل وجاهزية المؤسسة. من خلال تحليل شامل للاتجاهات الحالية ودراسات الحالة، تقدم هذه الورقة خارطة طريق للمؤسسات التي تسعى إلى تحقيق أقصى استفادة من الذكاء الاصطناعي في تطبيقات تخطيط موارد المؤسسات، مع تسليط الضوء في النهاية على دور الذكاء الاصطناعي كمحفز للنمو المستدام للأعمال والميزة التنافسية.

3_دراسة(Bhanu Raju Nida2024)

مقال بعنوان **Bridging Process Intelligence, Data Management, And**

Governance: A Unified Approach with SAP Signavio, SAP Datasphere, And Collibra

في بيئة المؤسسات المعاصرة، تواجه المنظمات تحديات متزايدة في تحسين عمليات الأعمال، وضمان سلامة البيانات، والامتثال للوائح التنظيمية. غالبًا ما تعيق أنظمة البيانات المجزأة، وسير العمل غير الفعال، وأطر الحوكمة غير الكافية، المرونة التشغيلية وقدرات اتخاذ القرار. ولمعالجة هذه التحديات، تبحث هذه الدراسة تأثير دمج SAP Signavio و SAP Datasphere و Collibra، وهي ثلاث تقنيات تكاملية مصممة لربط تحسين العمليات، وتوحيد البيانات، وإنفاذ الحوكمة باستخدام منهج بحثي متعدد الأساليب، تجمع هذه الدراسة بين الرؤى النوعية المستمدة من مقابلات الخبراء ودراسات الحالة مع التقييمات الكمية لكفاءة العملية وجودة البيانات والامتثال. تُظهر النتائج أن هذا النهج المتكامل يقلل من أوقات دورة العملية بنسبة تصل إلى 30%، ويعزز دقة التنبؤ المالي، ويقوي تتبع الامتثال. في حين أن الحلول البديلة مثل IBM Cloud Pak for Data و Oracle Enterprise Data Management و Microsoft Purview توفر إمكانيات الحوكمة وإدارة البيانات، فإن نظام SAP البيئي يوفر ميزة فريدة في دمج ذكاء العملية بسلاسة مع حوكمة البيانات في الوقت الفعلي، مما يجعله خيارًا مفضلًا للمؤسسات التي تركز على SAP على الرغم من هذه المزايا، لا تزال هناك تحديات مثل تعقيد التكامل، وعزل البيانات، والمقاومة التنظيمية. توضح الدراسة رؤى استراتيجية رئيسية وأفضل ممارسات التنفيذ، بالإضافة إلى فرص البحث المستقبلية في استخراج العمليات المدعوم بالذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية. تعمل هذه الرؤى كخارطة طريق للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز الكفاءة التشغيلية، والامتثال التنظيمي، واتخاذ القرارات القائمة على البيانات من خلال SAP Signavio و SAP Datasphere و Collibra

4_دراسة(Surendra Annanki2025)

مقال بعنوان **Digital Transformation Nexus: SAP S/4HANA's Impact on**

Organizational Change and Societal Progress

تناول هذه المقالة التأثير المزدوج لنظام SAP S/4HANA باعتباره محفزًا للتحويل التنظيمي وممكنًا للتغيير المجتمعي الإيجابي.

تستكشف المقالة كيف يتجاوز حل تخطيط موارد المؤسسات المتقدم هذا وظائف تخطيط موارد المؤسسات التقليدية من خلال بنية الحوسبة في الذاكرة، والتحليلات المتكاملة، وقدرات الأتمتة الذكية. تُظهر المقالة التقدم المحرز من خلال خمسة أبعاد مترابطة: التحول الأساسي لعمليات الأعمال، وتعزيز الكفاءة التنظيمية من خلال التحليلات في الوقت الفعلي وأتمتة العمليات، والنهوض بممارسات الأعمال المستدامة من خلال أدوات تحسين الموارد والامتثال البيئي، وتطور استراتيجيات إدارة رأس المال البشري، والتأثيرات المجتمعية الأوسع التي تمتد من تجربة العملاء إلى مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات. من خلال توليف الأبحاث المعاصرة، توضح المقالة كيف تُسهّل تطبيقات SAP S/4HANA ليس فقط الترقّيات التكنولوجية، بل إعادة تصور أساسية لعلاقات الأعمال بالمجتمع، مما يخلق قيمة تتجاوز المؤسسات المنفردة إلى النظم البيئية الاقتصادية والاجتماعية الأوسع.

● أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تتمثل أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:
- التعرف على المناهج العلمية والأدوات المستخدمة في المعالجة؛
- ضبط متغيرات وأبعاد الدراسة بشكل دقيق؛
- إثراء الجانب النظري و الوصول إلى المراجع الأصلية في مجال الدراسة؛
- صياغة الفرضيات وتحديد منهجية الدراسة؛
- تحديد مشكلة الدراسة؛
- توضيح أهمية و أهداف الدراسة؛
- فهم أعمق للموضوع وبناء خطة العمل؛
- التحقق من النتائج وصياغة التوصيات.

خلاصة الفصل

حاولنا في هذا الفصل تناول الجانب النظري لموضوع نظام sap والذكاء التنظيمي حيث خصصنا المبحث الأول منه للأدبيات النظرية لنظام sap والذكاء التنظيمي من خلال التطرق إلى مفهوم نظام erp و نظام sap النشأة والتطور، ثم أبعاد sap، والمزايا والعيوب، بالإضافة إلى الإطار النظري للذكاء التنظيمي حيث تطرقنا فيه إلى مفهوم ذكاء الأعمال بالمختصر ومفهوم الذكاء التنظيمي أهميته وخصائصه، وكذا أهم النماذج والأبعاد، وفي الأخير إستنتجنا العلاقة بينهما. أما المبحث الثاني من هذا الفصل فقد خصصناه لعرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع دراستنا، والتي مثلت المرجعية العلمية لنا في بناء تحتنا هذا، حيث عرضنا الهدف من كل دراسة والمنهج المتبع العينة وكذلك أهم النتائج المتوصل إليها، وفي الأخير قمنا بوضع النقاط التي استفدناها من هذه الدراسات. أما فيما يخص معرفة دور ومدى مساهمة تطبيق نظام sap تحقيق الذكاء التنظيمي من الناحية التطبيقية فسنقوم ببيانه في الفصل الموالي من البحث

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
لواقع نظام SAP والذكاء
التنظيمي في مؤسسة سونا طراك
بمديرية العمليات قسم التنقيب

تمهيد:

بغرض الإلمام بموضوع الدراسة واستكمالاً للجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول، وللإجابة على الإشكالية الرئيسية سنتناول في هذا الفصل الدراسة التطبيقية للموضوع، وذلك من خلال إجراء دراسة حالة لعينة من موظفين وإطارات بمؤسسة سوناطراك مديرية العمليات ، قسم التنقيب ، عن طريق توزيع استمارة استبيان على عينة من الموظفين، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع بعض رؤساء الأقسام مع الاستعانة أيضاً بالملاحظة.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- في المبحث الأول يتم التطرق إلى: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛
- وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

يتضمن هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة و عرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

الفرع الأول: منهج الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نعتمد على ما يلي :

أولاً- المنهج الوصفي التحليلي :

والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات.

1- المقابلة الشخصية: تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وقد قمنا بإجراء سلسلة من المقابلات مع الموظفين بمختلف الأصناف والرتب العلمية، وكذلك مع بعض رؤساء الأقسام والمسؤولين، وذلك بطرح مجموعة من الأسئلة (الملحق رقم)، بحيث مكنتنا المقابلات التي قمنا بها من أخذ صورة عامة حول مستوى تطبيق نظام sap ، ونوع الاحتياجات التدريبية التي يحتاجون إليها لاستخدام نظام sap بسهولة، وانطباعات وآراء الموظفين حول مستوى الأداء الفعلي للذكاء التنظيمي، ومدى مساهمة نظام sap في تعزيز الذكاء التنظيمي بغض النظر عن العوامل التنظيمية، وقد كانت نتائج المقابلات متباعدة ولا تصب في نفس الاتجاه من حيث رأيهم في مستوى نظام sap و مدى تأثيرها على الذكاء التنظيمي، ولكن مقارنة من حيث رأيهم في مستوى الذكاء التنظيمي بأبعاده السبعة.

2- الملاحظة العلمية: تعتبر الملاحظة العلمية أداة مهمة من أدوات البحث العلمي التي تساعد على جمع البيانات والمعلومات من مصادرها وبشكل مباشر، وفق ضوابط معينة وحسب الظروف والإمكانات، ومن خلال احتكاكنا المباشر مع الموظفين تمكنا من أخذ صورة أكثر دقة على ظروف و واقع عمل الموظف بتطبيق نظام sap، وكذا مستوى الذكاء التنظيمي داخل المؤسسة ، كما اطلعنا أيضا على مستوى أدائهم.

3- الوثائق الرسمية

4- الاستبيان

ثانيا- المنهج الإحصائي :

والذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، ليقوم دور تطبيق نظام sap في تحقيق الذكاء التنظيمي في مؤسسة سوناطراك بمديرية العمليات قسم التنقيب ، وذلك من خلال عينة قصدية بسيطة من الموظفين محل الدراسة.

ثالثا- متغيرات الدراسة :

جدول رقم (1-2) : متغيرات الدراسة

المتغيرات	متغيرات الدراسة
المتغير التابع:	الذكاء التنظيمي
المتغير المستقل:	نظام sap

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

أولا- التعريف بالمؤسسة محل الدراسة :

نبذة تاريخية

هي الشركة الوطنية للبحث عن المحروقات ونقلها وتحويلها وتسويقها ذات رأس مال قدره 245 مليار دينار جزائري موزعة على 245 سهم، كل سهم 1 مليون دينار جزائري وهو غير قابل للتصرف فيه بعدما كانت المؤسسة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات سوناطراك برأس مال يقدر بـ 40 مليون دينار جزائري ملك الدولة عند نشأتها.

وكتجربة أولى قامت بها سوناطراك لتؤكد شهادة ميلادها بشروعها في إنشاء وتشغيل أنبوب النقل الذي يرتبط بين أرزيو وحوض الحمراء البالغ طوله 805 كلم طولا ، وقد مثل بمثابة خرق لاتفاقية إفيان بالنسبة لفرنسا، وقد أدى هذا إلى إجراء مفاوضات في 29 جويلية 1968 باتفاق جزائري فرنسي يقتضي تسوية المسائل المتعلقة بالتطور الصناعي بالجزائر

مهمة شركة سوناطراك

تتصل مهمة شركة سوناطراك في البحث في إحدى القرارات التي ينضو بها الباطن الوطني الذهب الأسود بمعالجته، تقييمه ثم وضعه في متناول المستهلك سواء على المستوى الوطني أو الدولي.

و من خلال هذا الدور وما تجلبه من فوائد فهي تساهم في تنمية البلاد ، حيث تجلب ما نسبته أكثر من 98% من احتياجاته من العملة الصعبة و تمده بما يلزمه من طاقة لتسيير الاقتصاد ، و تشارك في وضع

الاستراتيجيات والتقنيات التسييرية اللازمة ، وقد قامت سوناطراك خلال العشرية الأخيرة بتوسيع نشاطها في مجال الاستكشاف ومنشأة أخرى ، أما الآن فقد تركزت مهام الشركة سوناطراك حول البحث والإنتاج و النقل و معالجة تميع الغاز الطبيعي و تصفيته و تموين السوق المحلي و تسويق المحروقات السائلة والغازية في السوق الدولية ، وهناك مهام أخرى على سوناطراك القيام بها حتى تقوم مواردها من المحروقات:

__اكتساب وحيازة كل حقبة أسهم..

__الاشتراك في رأس المال وفي كل القيم المنقولة في شركة موجودة أو سيتم إنشاؤها.

__إنماء مختلف الأعمال المشتركة في الجزائر أو خارج الجزائر مع شركات جزائرية أو أجنبية.

__تطوير جميع النشاطات المرتبطة بصناعة المحروقات، و كل ما يتعلق بأهداف الشراكة مع استغلال جميع الوسائل

أهداف شركة سوناطراك

__تقوية الدعم للقواعد الصناعية لتحصيل التكامل الوطني.

__تلبية الحاجيات المتزايدة الوطنية.

__لكي يكون أكثر قرابة من المواطن الزبون النهائي عليها المشاركة في الإنجازات الصناعية والتجارية في الخارج.

__تنويع منتجاتها.

__التحكم والتوزيع في نشاطاتها مع الاستعمال الأمثل للوسائل . والتقنيات بهدف الترقية والتحسين الدائم لشهرتها وصورة علامتها

أما من أهداف سوناطراك على المستوى الدولي:

__أن تكون القائد في الميدان الخاص بالغاز الطبيعي المميع. V GAZ NATUREL LIQIFEGNL.

__الحصول على حصة في السوق العالمي لكل منتج على حدى على 7 مستوى مختلف البلدان المستهلكة.

سوناطراك سمعة وطموحات:

في يوم 24 جانفي 1998 تمت المصادقة على القوانين الأساسية الجديدة الشركة سوناطراك كما هو دق على المخطط الذي يربط

سوناطراك بنشاطات التحرير في الشركات شبه البترولية للخدمات إعادة ضمها إلى الشركات التي انفصلت عنها سابقا وهذا حتى

تجسد مرحلة جديدة في إنشاء مجموعة بترولية دولية فعالة.

وتملك سوناطراك مجمل رأس المال 100% لشركات توزيع، تكرير والبتروكيمياء.

NAFTAL – NAFTEC – ENIIPP.

كما تملك 51% من رأسمال شركات الخدمات البترولية ENEP – ENBTP – ENTP – ENGEO

ENAFOR

الهيكل التنظيمي لمؤسسة سوناطراك:

منذ إنشائها عرفت المؤسسة الوطنية سوناطراك عدة تحويلات وتعديلات وظيفية في هيكلها التنظيمي تبعا لحركية التطور حيث

اتخذت عدة إجراءات من طرف المجلس الوطني للطاقة الذي اجتمع يوم 23 جانفي 1998 والذي تقرر فيه ضم سوناطراك إلى

جميع المؤسسات التي انفصلت عنها في السابق وذلك حتى يتسنى لها التحكم الجيد في تسييرها وإعطائها ديناميكية جديدة لزيادة

مردوديتها، فالتنظيم الجديد لسوناطراك سطر بطريقة تسمح بالتكفل بالمعطيات الجديدة والزيادة في فعالية مجمل المجمع..

تتكون الهيكلة من أربعة مديريات منبثقة من المدير العام ومن 9 فروع 7 منها عملية وفرعيين مركزيين، وتمثل المديريات الأربعة في:

المديرية المالية.

مديرية التدقيق

مديرية الاتصالات.

مديرية الشؤون القانونية.

إضافة إلى هذا فإن تنظيم المؤسسة مزود بثلاث هيئات هي:

الجمعية العامة.

مجلس الإدارة.

المدير العام.

مبادئ التنظيم و سير النشاط:

مبادئ التنظيم:

تضع قاعدة التنظيم داخل سوناطراك خمسة مفاهيم أساسية:

التنظيم حسب المهنة – اللامركزية – الشفافية – الفعالية – التأثير والتأثر.

يتمحور مجمع سوناطراك حول:

مديرية التنسيق للمجمع وهي المسؤولة عن استراتيجية.

التطوير وتسيير ميادين المناجم.

تحديد الأهداف المهمة والأساسية.

متابعة تسيير المجموع..

وضع القواعد المتعلقة بالجانب القانوني والجبايي وقواعد تسيير 7

الموارد البشرية.

فروع النشاطات العلمية، تجمع تنسق وتسيير وحدات القواعد.

العاملة في الفروع لامركزية وتتوفر على كل الإمكانيات اللازمة القيادة

وتطوير نشاطاتها.

وحدات القواعد العلمية منظمة على شكل مؤسسات داخلية.

حيث عليها أن تتوفر على كل الإمكانيات التي تسمح لها بالتسيير للوصول إلى الأهداف المسطرة لها من طرف المديرية العامة

للمجموع..

مبادئ سير النشاط:

تحدد عملية سير نشاطات المؤسسة بالمبادئ التالية:

الأولوية للوحدة العاملة.

سير العمل عن طريق مراكز المسؤوليات.

نقل المسؤوليات لأخفض مستوى ممكن

تفويض السلطة وتقدير الموارد البشرية.

تعزيز المسؤوليات الفردية

ثانيا- مجتمع وعينة الدراسة :

1- مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الدائمين بمختلف رتبهم سواء كانوا: موظفين أو رؤساء أقسام .

2- عينة الدراسة :

تم اختيار عينة قصدية ، وتم تحديد حجم عينة الدراسة

وفق معادلة ستيفن ثام بسون

N حجم المجتمع

Z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

D نسبة الخطأ وتساوي 0.05

P نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50

من أجل مجتمع البحث يساوي موظف ، وبعد تطبيق المعادلة يكون حجم العينة المطلوبة هو 60موظف، وبعد القيام بفرز وتصفية

استمارات الاستبيانات الموزعة، حصلنا على الاستمارات التالية الموضحة في الجدول التالي الذي يبين عينة الدراسة

جدول رقم (2-3): إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100%	60	عدد الاستثمارات الموزعة
50.96%	51	عدد الاستثمارات المسترجعة
1.92%	16	عدد الاستثمارات الملغاة
49.03%	35	عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول : الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 27 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

- 1-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛
- 2-مصفوفة الارتباطات بيرسون لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 3-تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (الذكاء التنظيمي)؛
- 4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على الوثائق الرسمية للمؤسسة والمقابلة والملاحظة.

أولا- الاستبيان :

حيث خصص الاستبيان لتحديد مستوى كل من تطبيق نظام sap والذكاء التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

وقد تم تصميمه من خلال الاعتماد والرجوع إلى بعض الاستبيانات المتعلقة بالدراسات السابقة، كما تم تحكيم الاستبيان من طرف مجموعة من الأساتذة، من أجل الاستفادة من ملاحظاتهم وخبراتهم في هذا المجال لتمكن من إخراجها في شكله النهائي (الملحق رقم 01)، وقد تم تقسيمه إلى ثلاثة محاور كما يلي:

المحور الأول : يتعلق بنظام sap ويحتوي على 28 عبارة ؛

المحور الثاني : يتعلق بالذكاء التنظيمي ويحتوي على 28 عبارة ؛

المحور الثالث: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة موظفين لمؤسسة سوناطراك مديرية العمليات ،قسم التنقيب مثل (الجنس، العمر، المستوى العلمي ، المستوى الوظيفي ،القسم او الادارة التي تعمل فيها).

وللإجابة على العبارات الخاصة بالمحور الأول، والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات، ونظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من الموظفين إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس "لكارت الخماسي" كما يلي:

- موافق بشدة تعطى لها 5 درجات؛
- موافق تعطى لها 4 درجات؛
- أحيانا تعطى لها 3 درجات؛
- غير موافق تعطى لها درجتان؛
- غير موافق تماما تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الخماسي " كما هو موضح كما يلي:

صف إجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة:

يتم تحديد اتجاه إجابات المستجوبين من خلال استخدام الترجيح لخيارات مقياس لكارت الخماسي، حيث عندنا عدد المجالات = 4، وعدد الخيارات = 5، وعليه $0.80 = 5/4$ إذا:

جدول رقم (2-4): مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس لكارت)

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
غير موافق	من 1.80 إلى 2.60
محايد	من 2.60 إلى 3.40
موافق	من 3.40 إلى 4.20
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5.00

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، مكتبة خوارزم العلمية، جدة-السعودية، 2008، ص538.

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (5 - 1 = 4) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية ($0.80 = 5/4$)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: (من 1 إلى 1.80 قليل جدا ومن 1.80 إلى 2.60 قليل ومن 2.60 إلى 3.40 متوسط ومن 3.40 إلى 4.20 مرتفع ومن 4.20 إلى 5.00 مرتفع جدا).

ثانيا- وثائق المؤسسة :

تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق المتعلقة بمؤسسة سوناطراك بصفة عامة، ومديرية العمليات بصفة خاصة، والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية لدراستنا، حيث تمثلت في التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وهيكلها التنظيمي، وبعض الصور لنظام sap.

• صدق وثبات أداة الدراسة :

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدمين في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

• صدق المحكمين :

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في مجال إدارة الأعمال، ومنهم متخصصين في الأساليب الإحصائية ومعالجة البيانات وقد تم أخذ النصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

● ثبات أداة الدراسة :

يقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت قائمة الاستقصاء ستعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة، وقد تم فحص عبارات الاستبيان في دراستنا من خلال مقياس ألفا كرو نباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلو حظ أن معامل الثبات لإجابات الموظفين في مؤسسة سوناطراك داخل مديرية العمليات نسبتها جيدة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62 % لكي نعتد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم (2-5): نتائج صدق المقاييس المستخدمة (نظام sap والذكاء التنظيمي)

عدد العبارات	ألفا كرو نباخ
56	0.970

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على معطيات SPSS

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرو نباخ بلغ حوالي 97.0 %، حيث يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات و الثقة ، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

بعد عملية تفريغ الاستبيانات المسترجعة والصالحة للدراسة في برنامج Spss، سنعرض فيما يلي مختلف النتائج المتحصل عليها والخاصة بالعينة المستجوبة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

سنعرض خصائص العينة المستجوبة وذلك من خلال متغيرات: (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، القسم او الادارة التي تعمل فيها).

أولا- توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

يبين الجدول رقم (2-8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذكور قد بلغ 28 مستجوبا بنسبة قدرها 80.0 %، أما عدد المستجوبين الإناث فبلغ 7 مستجوبا بنسبة قدرها 20.0 %

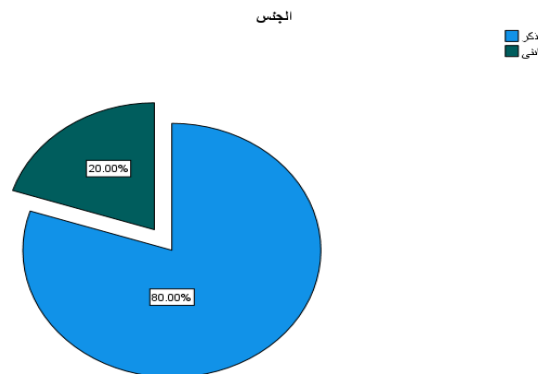
الجدول رقم (2-6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
الذكور	28	80.0 %
الإناث	7	20.0 %
المجموع	35	100 %

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

وسنوضح في التمثيل البياني الآتي طبيعة جنس الموظفين المستجوبين:

شكل رقم (2-1): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام Excell

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب فئة المستجوبين كانوا من الذكور حيث بلغت نسبتهم 80.0%، أي 28 فرد من الذكور، أما نسبة الإناث فبلغت 20.0%، أي 7 أفراد من الإناث، وهذا راجع لارتفاع نسبة الذكور في المؤسسة محل الدراسة والتي بلغت نسبة 80.0% من مجموع الموظفين الدائمين

ثانيا- توزيع أفراد العينة حسب العمر:

يبين الجدول رقم (2-9) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ 2 يعني مستجوب واحد، بنسبة قدرها 5.7 %، في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة بلغ 15 مستجوبا، أي بنسبة 42.9%، أما المستجوبين البالغة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة فبلغ عددهم 17 مستجوبا بنسبة 48.6%، أما الفئة الأخيرة وهم أفراد العينة البالغة أعمارهم أكثر من 50 سنة فقد بلغ 1 مستجوب أي بنسبة 2.9%.

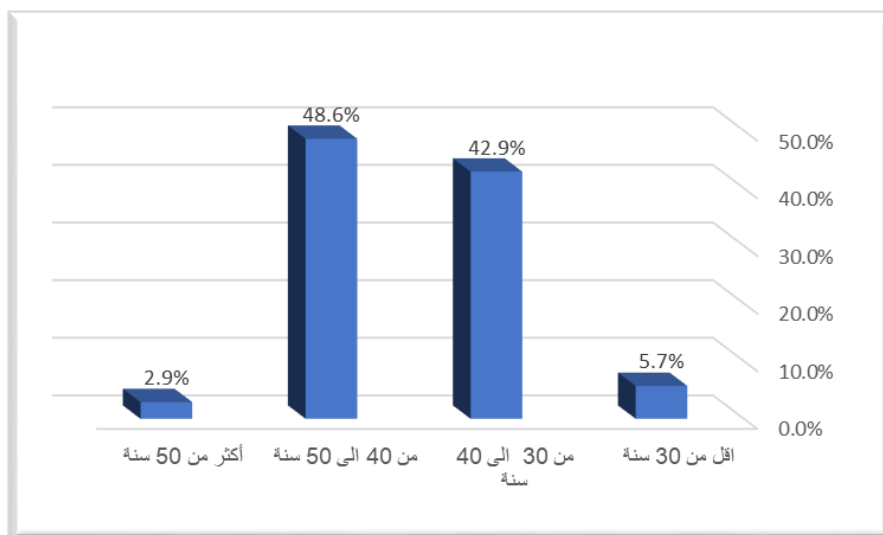
الجدول رقم (2-7): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
5.7%	2	أقل من 30 سنة
42.9%	15	من 30 إلى أقل من 40 سنة
48.6%	17	من 40 إلى أقل من 50 سنة
2.9%	1	50 سنة فأكثر
100%	35	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر:

شكل رقم (2-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام Excel

نلاحظ من الشكل أعلاه أن نسبة 42.9% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة، والتي بلغت نسبتها 42.9% تليها الفئة التي يتراوح أعمارهم ما بين 40 إلى أقل من 50 سنة، والتي بلغت نسبتها 48.6%، أما الفئة العمرية من 50 سنة فأكثر قد بلغت نسبتها 2.9%، في حين نجد أن الفئة الأقل من 30 سنة كانت نسبتها 5.7% فقط، والملاحظ هنا أن الفئة العمرية الغالبة على أفراد العينة هي من 40 إلى أقل من 50 سنة بمعنى أن معظم الموظفين هم و يدل ذلك على سعي المؤسسة محل الدراسة على توظيف الطاقات الشابة والاستثمار بها.

ثالثاً- توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية:

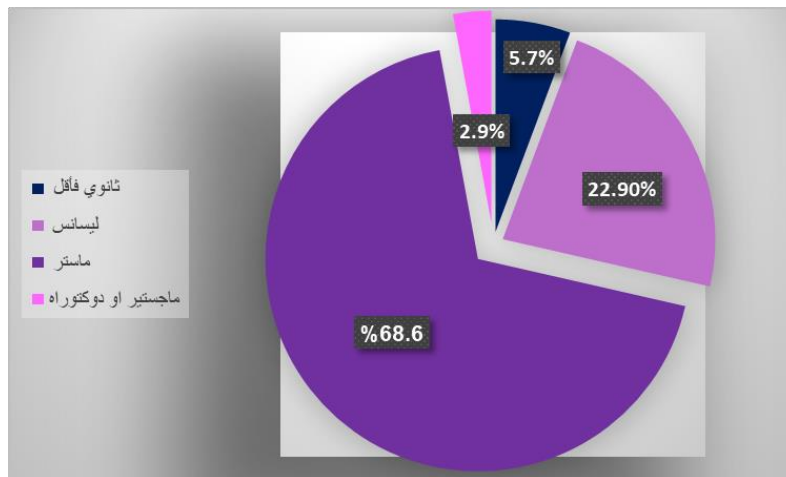
يبين الجدول رقم (2-10) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي ، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من فئة ثانوي فأقل 2 مستجوبين أي بنسبة 5.7%، في حين بلغ عدد المستجوبين من فئة ليسانس 8 مستجوباً أي بنسبة 22.9%، أما عدد المستجوبين من فئة الماستر 24 مستجوب أي بنسبة 68.6%، وأخيراً عدد المستجوبين من فئة ماجستير أو دكتوراه 1 يعني مستجوب واحد أي بنسبة 2.9%

الجدول رقم (2-8): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
5.7 %	2	ثانوي فأقل
22.9 %	8	ليسانس
68.6 %	24	ماستر
2.9 %	1	ماجستير او دكتوراه
100 %	35	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

شكل رقم (2-3) : توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام Excelle

نلاحظ من الشكل أعلاه، أن عدد المستجوبين الأكبر يحملون شهادة الماستر، حيث بلغ عددهم 24 مستجوب بنسبة قدرها 68.6% وهذا يدل على ارتفاع المستوى التعليمي وامتلاك الافراد لمعارف أكاديمية ، تليها فئة ليسانس التي بلغت 8 مستجوبين بنسبة 22,9% ، أما فيما يخص فئة ثانوي فأقل بلغت 2 مستجوبين بنسبة 5.7% وهي نسبة ضعيفة وفي حين سجلت فئة الماجستير او الدكتوراه في المرتبة الاخيرة بمستجوب واحد بنسبة 2,9% فقط ، ويشير هذا الى اهتمام المؤسسة بتوظيف اصحاب المؤهلات العلمية التي تتماشى مع طبيعة العمل الاداري والتقني.

رابعا- توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي:

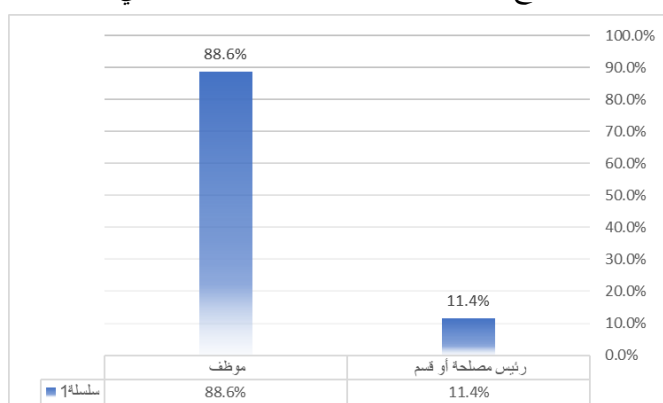
يبين الجدول رقم (2-11) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي ، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين يعملون كرؤساء مصالح او اقسام يبلغ عددهم 4 مستجوبين أي بنسبة 11.4% ، أما المستجوبين الذين كموظفين يبلغ عددهم 31 مستجوب تقدر نسبتهم ب 88.6%

الجدول رقم (2-9): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة
رئيس مصلحة او قسم	4	11.4%
موظف	31	88.6%
المجموع	35	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج Spss

شكل رقم (2-4) : توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام Excelle

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب فئة المستجوبين يعملون كموظفين والذي بلغ عددهم 31 والتي قدرت بنسبة 88.6 %، أما الفئة التي تليها هم رؤساء مصالح أقسام حيث بلغ عددهم 4 بنسبة 11.4%
خامسا: توزيع أفراد العينة على حسب القسم أو الإدارة التي تعمل فيها

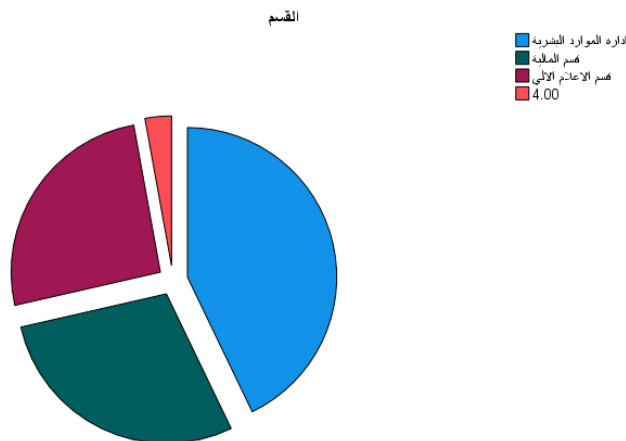
يبين الجدول رقم (2-10) توزيع عينة الدراسة حسب متغير القسم والإدارة التي يعمل فيها حيث نلاحظ ان عدد المستجوبين في قسم ادارة الموارد البشرية بلغ 15 مستجوب ،حيث قدرت نسبتهم 42.9% تليها قسم المالية والذي بلغ عدد مستجوبيه 10 ،بنسبة 28,6%،اما قسم المالية بلغ عدد المستجوبين 9 مستجوبا، بنسبة 25.7 %، اما اخيرا بلغ عدد المستجوبين في قسم الهندسة المدنية ب1 مستجوب ،قدرت نسبته ب2.9%

الجدول رقم (2-10): يمثل القسم او الادارة التي يعمل فيها

القسم أو الإدارة التي تعمل فيها	التكرار	النسبة
إدارة الموارد البشرية	15	42.9%
قسم المالية	10	28.6
قسم الإعلام الآلي	9	25.7
قسم الهندسة المدنية	1	2.9%
المجموع	35	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

شكل رقم 2_5: توزيع أفراد العينة حسب متغير القسم أو الإدارة التي تعمل فيها



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام excelle

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان :

سيتم حساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحديد الدرجة التي تتوافق مع المتوسط الحسابي في ضوء طريقة القياس التي أشرنا إليها سابقا.

المحور الأول: نظام sap :

يهدف هذا المحور إلى تقييم مستوى وواقع نظام sap من خلال التطرق إلى نتائج الدراسة التي شملت أبعاد نظام sap

البعد الأول: دعم الإدارة العليا

الجدول رقم (2-11): يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد دعم الادارة العليا

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01	تحرص الإدارة العليا على دعم نظام sap	4.51	0.50	1	موافق بشدة
02	توفر الادارة العليا الموارد المالية واتخاذ القرارات اللازمة لتطبيق نظام sap بنجاح	4.22	0.68	2	موافق بشدة
03	تدعم وتشجع الإدارة العليا العاملين على استخدام النظام	4.34	0.53	3	موافق بشدة
04	تتم متابعة مراحل تنفيذ نظام sap بشكل دوري من طرف الإدارة العليا	3.88	0.63	4	موافق
	البعد الأول: دعم الادارة العليا	4.24	0.38	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يتضح لنا في الجدول أعلاه ان أفراد العينة الخاصة بالبعد الأول (دعم الإدارة العليا) جاءت كلها بتوجه موافق وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (4.24) وانحراف معياري بلغ (0.38) مما يدل على وجود مستوى مرتفع من طرف دعم الإدارة العليا داخل المؤسسة، وقد احتلت العبارة رقم 1 (تحرص الإدارة العليا على دعم نظام sap) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.51) وانحراف معياري بلغ (0.50) في حين جاءت العبارة رقم 4 (تتم متابعة مراحل تنفيذ نظام sap بشكل دوري من طرف الإدارة العليا) في المرتبة الاخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.88) وانحراف معياري بلغ (0.63)

البعد الثاني: دعم مودي نظام sap

جدول رقم (2-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لموظفين المؤسسة حول بعد دعم موردي نظام

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
05	يوفر مورد نظام sap خبراء تقنيين لمعالجة مشكلة تقنية	3.62	0.80	3	موافق
06	يقدم مورد نظام sap التدريب والاستشارات اللازمة للمؤسسة	3.82	0.82	2	موافق
07	يقدم المورد تحديثات آمنة للنظام	3.88	0.75	1	موافق
08	يتميز مورد نظام sap بالإستجابة السريعة لطلبات الدعم الفني والتقني	3.45	1.09	4	موافق
	البعد الثاني: دعم موردي نظام sap	3.70	67.0	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن أفراد العينة الخاصة بالبعد الثاني (دعم موردي نظام sap) جاءت كلها بتوجه موافق، وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.70) وانحراف معياري بلغ (0.67) مما يدل على حرص المؤسسة لتوفيرها الإمكانيات المناسبة، وتحسين اساليب العمل، وقد احتلت العبارة رقم (7) (يقدم المورد تحديثات آمنة للنظام) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.88) وانحراف معياري بلغ (0.53) في حين جاءت العبارة رقم (8) (يتميز مورد نظام sap بالاستجابة السريعة لطلبات الدعم الفني والتقني) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.45) وانحراف معياري بلغ (0.63) وهذا راجع إلى المؤسسة التي تسهم في تحسين الكفاءة في استخدام النظام مع رفع مستوى أداء العاملين من خلال الدعم والتوجيه

البعد الثالث:الاتصال

جدول رقم (2-13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد الاتصال

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
09	قنوات إتصال بين الأقسام في حالة استخدام النظام تتميز بالفعالية	3.71	0.71	3	موافق
10	تبادل المعلومات بين الموظفين عبر النظام يتميز بالسهولة	3.77	0.68	2	موافق
11	ساهم نظام sap بتسهيل الإتصال ونقل المعلومات مما قلل من الأخطاء أثناء التنفيذ	3.65	0.76	4	موافق
12	يساعدك نظام sap في تحسين التواصل داخل المؤسسة	3.82	0.74	1	موافق
	البعد الثالث:الاتصال	743.	0.55	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الثالث (الاتصال) جاءت كلها بتوجه موافق، وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.74) وانحراف معياري بلغ (0.55) مما يدل على امتلاك أفراد العينة وهم الموظفين لبعد الاتصال مما يساهم بتبادل المعلومات والتنسيق بين مختلف الأقسام والمستويات الإدارية بشكل مقبول، وقد احتلت العبارة رقم 12 (يساعدك نظام sap في تحسين التواصل داخل المؤسسة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.82) وانحراف معياري بلغ (0.74)، في حين جاءت العبارة رقم 11 (ساهم نظام sap في تسهيل الاتصال ونقل المعلومات مما قلل من الأخطاء أثناء التنفيذ) في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.65) وانحراف معياري بلغ (0.76).

البعد الرابع:التدريب

جدول رقم (2-14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد التدريب

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
13	حصلت على تدريب كاف لاستخدام النظام بسهولة	2.82	1.15	3	محايد
14	يساعدني التدريب على رفع كفاءتي في استخدام النظام	4.05	0.80	2	موافق
15	توفر المؤسسة برامج تدريبية للموظفين بشكل مستمر حول النظام	3.05	1.16	4	محايد
16	يساهم التدريب في تقليل الأخطاء أثناء العمل على النظام	4.40	0.69	1	موافق بشدة

البعد الرابع: التدريب	583.	64.0	-	موافق بشدة
-----------------------	------	------	---	------------

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه ان أفراد العينة الخاصة بالبعد الرابع (التدريب) جاءت كلها بتوجه موافق بشدة ،الا العبارتين رقم (13)و(15) اللتان سجلت مستوى متوسط من الموافقة ،ويعود ذلك إلى إدراك أفراد العينة لأهمية التدريب ودوره في تحسين استخدام نظام sap في المؤسسة وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.58) وانحراف معياري بلغ (0.46) مما يدل على ان المؤسسة تولي اهتمام نسبيا بعملية التدريب ،حيث احتلت العبارة رقم (16)(يساهم التدريب في تقليل الاخطاء أثناء العمل على النظام)في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.40) وانحراف معياري بلغ (0.69)،ونغزو السبب في كون العبارتين رقم (13)و(15)(حصلت على تدريب كاف لاستخدام النظام بسهولة)و(توفر المؤسسة برامج تدريبية للموظفين بشكل مستمر حول النظام) جاءت بدرجة متوسطة إلى عدم حصول الموظفين على تدريب كاف لاستخدام النظام وكذلك عدم توفر المؤسسة لبرامج تدريبية للموظفين بشكل مستمر حول النظام

البعد الخامس: التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة

جدول رقم (2-15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
17	ساعد نظام sap على جعل العمل أسرع ومرن	3.57	1.06	3	موافق
18	يتوافق نظام sap مع طبيعة عمليات المؤسسة	3.48	1.17	4	موافق
19	ساعد نظام sap الأقسام على مشاركة المعلومات فيما بينهم	3.62	0.87	2	موافق
20	ساهم نظام sap في تنظيم العمل والتنسيق بين الأقسام	3.82	0.95	1	موافق
	البعد الخامس: التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة	3.62	85.0	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الخامس(التوافق بين نظام Sap وعمليات المؤسسة)جاءت كلها بتوجه موافق وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.62) وإنحراف معياري بلغ (0.85)وقد احتلت العبارة 20(ساهم نظام sap في تنظيم العمل والتنسيق بين الأقسام داخل المؤسسة)المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ(3.82)وإنحراف معياري بلغ (0.95)في حين جاءت العبارة رقم 18(يتوافق نظام sap مع طبيعة عمليات المؤسسة)في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.48) وإنحراف معياري بلغ (1.17)ويعود ذلك إلى كون التوافق بين Sap وعمليات المؤسسة ،مما يدل هذا البعد على مساعدته في جعل العمل أسهل ومرن وكذلك التنظيم والتنسيق بين الأقسام.

البعد السادس: ادراك فوائد نظام sap

جدول رقم (2-16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد ادراك فوائد نظام sap

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
-------	----------	-----------------	-------------------	---------	---------------

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لواقع نظام sap والذكاء التنظيمي بمؤسسة سوناطراك مديرية العمليات قسم التنقيب

21	يدرك الموظفون الدور الذي يقوم به نظام sap في رفع كفاءة الأداء داخل المؤسسة	3.94	80.0	2	موافق
22	ساعد نظام sap على إنجاز الأعمال والمهام الإدارية في وقت وجيز	3.60	1.09	4	موافق
23	ساهم نظام sap على إنشاء قاعدة البيانات	4.17	0.70	1	موافق
24	يدعم نظام sap الإدارة في اتخاذ القرارات المناسبة	3.82	1.01	3	موافق
	البعد السادس: إدراك فوائد نظام sap	3.88	74.0	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد السادس (إدراك فوائد نظام sap) جاءت كلها بتوجه موافق وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.88) وانحراف معياري بلغ (0.74) مما يدل على وعي الموظفين بالدور الذي يقوم به SAP ، ودعمه ومساعدته في اتخاذ القرارات وإنجاز الأعمال بسهولة، حيث احتلت العبارة 23) ساهم نظام SAP على إنشاء قاعدة بيانات) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4,17) وانحراف معياري بلغ (0.70) في حين احتلت العبارة رقم 22) ساعد نظام sap على إنجاز الأعمال والمهام الإدارية في وقت وجيز) المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (0.63) وانحراف معياري بلغ (1.09).

جدول رقم (2-17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد التغيير وإعادة

هندسة العمليات

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
25	أدى تطبيق نظام sap إلى تطوير أساليب العمل المعتمدة داخل المؤسسة	3.65	0.87	2	موافق
26	ساعد نظام sap على إعادة وترتيب وتنظيم العمليات الإدارية بشكل فعال	3.82	0.92	1	موافق
27	ساهم نظام sap في تقليل التعقيد في الإجراءات الإدارية	3.05	1.21	4	محايد
28	أدى اعتماد نظام sap إلى رفع مستوى كفاءة تنفيذ العمليات داخل المؤسسة	3.48	0.98	3	موافق
	البعد السابع: التغيير وإعادة هندسة العمليات	3.50	0.86	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد السابع (التغيير وإعادة هندسة العمليات) جاءت كلها بتوجه موافق إلا العبارة رقم (27) وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.50) وانحراف معياري بلغ (0.86) وقد احتلت العبارة رقم 26) ساعد نظام sap على إعادة وترتيب وتنظيم العمليات الإدارية بشكل فعال) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.82) وانحراف معياري بلغ (0.92) في حين جاءت العبارة رقم 27) ساهم نظام sap في تقليل التعقيد في الإجراءات الإدارية) في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.05) وانحراف معياري بلغ (1.21)، ونعزو السبب في كون العبارة رقم 27) ساهم نظام sap في تقليل التعقيد في الإجراءات الإدارية) بدرجة متوسطة إلى عدم مساهمة نظام sap في تقليل التعقيد في الإجراءات الإدارية.

التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد

جدول رقم (2-18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول أبعاد نظام sap

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لواقع نظام sap والذكاء التنظيمي في مؤسسة سوناطراك بمديرية العمليات قسم التنقيب

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعد دعم الادارة العليا	4.24	0.38	1	مرتفع جدا
02	المتوسط العام لبعد دعم موردي نظام sap	3.70	0.67	4	مرتفع
03	المتوسط العام لبعد الاتصال	3.74	0.55	3	مرتفع
04	المتوسط العام لبعد التدريب	3.58	0.64	6	مرتفع
05	المتوسط العام لبعد التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة	3.62	0.85	5	مرتفع
06	المتوسط العام لبعد ادراك فوائد نظام sap	3.88	0.74	2	مرتفع
07	المتوسط العام لبعد التغيير واعادة هندسة العمليات	3.50	0.86	7	مرتفع
	المتغير المستقل: نظام sap	3.75	0.49	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss .

المحور الثاني: الذكاء التنظيمي

البعد الاول : الرؤية الاستراتيجية

جدول رقم (2-19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد الرؤية الاستراتيجية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
1	تمتلك المؤسسة رؤية مستقبلية واضحة	3.80	0.99	1	موافق
2	يتم إشراك العاملين في فهم وتطبيق الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة	3.28	1.12	4	محايد
3	تعتمد الإدارة على معلومات دقيقة عند صياغة الرؤية المستقبلية للمؤسسة	3.48	0.98	3	موافق
4	يتم توجيه الأنشطة والأنظمة المعلوماتية للمساعدة في دعم اتخاذ القرار داخل المؤسسة وفق الرؤية الاستراتيجية	3.60	0.94	2	موافق
	البعد الأول: الرؤية الاستراتيجية	3.54	0.90	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا في الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الأول: (الرؤية الاستراتيجية) جاءت كلها بتوجه موافق إلا العبارة رقم (2) وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارة هذا البعد الذي بلغ (3.54) وانحراف معياري بلغ (0.90) وقد احتلت العبارة رقم (1) [تمتلك المؤسسة رؤية مستقبلية واضحة] المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.80) وانحراف معياري بلغ (0.99) في حين جاءت العبارة رقم (2) [يتم إشراك العاملين في فهم وتطبيق الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة] في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.28) وانحراف معياري بلغ (1.12)، ويرجع ذلك إلى كون الرؤية الاستراتيجية بهذه الطريقة تحتاج إلى مساعدة العاملين في فهم وتطبيق الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة، لكن عموماً نلاحظ أن أفراد العينة يرون أن المؤسسة تمتلك رؤية إستراتيجية واضحة وتعتمد إدارتها على معلومات دقيقة عند صياغة رؤيتها المستقبلية.

البعد الثاني: الرغبة في التغيير

جدول رقم (2-20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لموظفين المؤسسة حول بعد الرغبة في التغيير

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
05	تدعم ثقافة المؤسسة الابتكار والتطوير المستمر	3.54	0.98	1	موافق
06	تبحث المؤسسة دائما عن أحدث الطرق التكنولوجية لتحسين أدائها	3.51	1.03	2	موافق
07	تتوفر لدى الموظفين مرونة عالية في تقبل الأفكار وأساليب العمل الجديدة	3.25	0.95	4	محايد
08	إدارة المؤسسة تتعامل مع المعوقات كفرص للتعليم والتطوير وليس كعقبات	3.37	1.00	3	محايد
	البعد الثاني: الرغبة في التغيير	3.42	0.84	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الثاني (الرغبة في التغيير) جاءت كلها بتوجه موافق إلا العبارتين (7) و (8) وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.42) وانحراف معياري بلغ (0.84)، مما يدل على نظرة إيجابية لهذا البعد والفهم الجيد لعباراته حيث احتلت العبارة رقم (5) [تدعم ثقافة المؤسسة الابتكار والتطوير المستمر] المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.54) وانحراف معياري بلغ (0.98) في حين جاءت العبارة رقم (7) [تتوفر لدى الموظفين مرونة عالية في تقبل الأفكار وأساليب العمل الجديدة] في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.25) وانحراف معياري بلغ (0.95)، ونعزو حصول العبارة رقم (7) على درجة متوسطة من حيث قبول أفراد العينة إلى عدم توفر مرونة عالية في تقبل الأفكار وأساليب العمل الجديدة من طرف الموظفين، كما لاحظنا أن إدارة المؤسسة لا تتعامل مع المعوقات كفرص للتعليم والتطوير بل كعقبات وهذا ما ذكرته العبارة رقم (8) [إدارة المؤسسة تتعامل مع المعوقات كفرص للتعليم والتطوير وليس كعقبات] التي لاقت هي الأخرى درجة متوسطة من حيث القبول، إلا أن هناك سعي من طرف المؤسسة على دعم ثقافة الابتكار والتطوير المستمر، وهذا يدل على وجود نظرة إيجابية لتحسين أدائها.

البعد الثالث: ادراك المصير المشترك

جدول رقم (2-21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد ادراك المصير المشترك

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
09	أشعر بأن نجاح المؤسسة هو نجاحي الشخصي	3.91	1.12	1	موافق
10	يسود شعور بالمسؤولية المشتركة بين العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة	3.54	0.91	3	موافق
11	ساهم التعاون بين الأقسام المختلفة في تحقيق أهداف المؤسسة	3.82	0.74	2	موافق
12	يعمل العاملون بروح الفريق لتحقيق نتائج أفضل للمؤسسة	3.45	0.81	4	موافق
	البعد الثالث: ادراك المصير المشترك	3.68	0.74	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الثالث (إدراك المصير المشترك) جاءت كلها بتوجه موافق وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.68) وانحراف معياري بلغ (0.74)، مما يدل على مدى وعي

الموظفين لوحدة المصير المشترك، وذلك من خلال الشعور بأن نجاح المؤسسة مرتبط بالنجاح الشخصي للموظف، وهذا يعكس مستوى التعاون وروح الفريق بين الموظفين والأقسام، وقد احتلت العبارة رقم (9) [أشعر بأن نجاح المؤسسة هو نجاحي الشخصي] المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.91) وانحراف معياري بلغ (1.12) في حين جاءت العبارة رقم (12) [يعمل العاملون بروح الفريق لتحقيق نتائج أفضل للمؤسسة] في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.45) وانحراف معياري بلغ (0.81).

البعد الرابع: نشر المعرفة

جدول رقم (2-22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد نشر المعرفة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
13	تعتبر المعرفة في مؤسستنا ملكا جماعيا وليست حكرا على أشخاص معينين	3.54	1.15	3	محايد
14	تشجع المؤسسة الموظفين على تبادل خبراتهم الفنية والمهنية	3.48	1.22	4	موافق
15	من السهل الوصول إلى المعلومات التي أحتاجها من الأقسام الأخرى عبر نظام sap	3.85	0.87	1	محايد
16	يتم توثيق الدروس المستفادة من التجارب السابقة وإتاحتها للجميع	3.57	0.77	2	موافق بشدة
	البعد الرابع: نشر المعرفة	3.61	0.85	-	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الرابع (نشر المعرفة) جاءت كلها بتوجه موافق وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.61) وانحراف معياري بلغ (0.85) مما يدل على مستوى إهتمام المؤسسة بنشر المعرفة وتبادلها بين الموظفين من خلال تعزيز ثقافة المشاركة وعدم احتكار المعلومات، حيث احتلت العبارة رقم (15) (من السهل الوصول إلى المعلومات التي أحتاجها من الأقسام الأخرى عبر نظام SAP) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.85) وانحراف معياري بلغ (0.87)، وفي حين جاءت العبارة رقم (14) (تشجع المؤسسة الموظفين على تبادل خبراتهم الفنية والمهنية) في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد الذي بمتوسط حسابي بلغ (3.48) وانحراف معياري بلغ (1.22).

البعد الخامس: ضغط الاداء

جدول رقم (2-23): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد ضغط الاداء

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
17	تحرص الإدارة على تحقيق مستويات عالية من الأداء	3.68	1.07	1	موافق
18	يتم تقييم أداء العاملين بصفة دورية داخل المؤسسة	3.05	1.21	3	موافق
19	تسعى المؤسسة إلى تحسين الإنتاجية باستمرار	3.60	1.14	2	موافق
20	توجد معايير واضحة لقياس الأداء داخل المؤسسة	3.08	1.14	4	موافق
	البعد الخامس: ضغط الاداء	3.35	1.01	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الخامس (ضغط الأداء) جاءت كلها بتوجه موافق إلا العبارتين 20 و 18 وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.35) وانحراف معياري بلغ (1.01) مما يدل على اهتمام المؤسسة بتحقيق الأداء المرتفع وتعزيز ثقافة الإنجاز، وقد احتلت العبارة رقم 17 [تحرص الإدارة على تحقيق مستويات عالية من الأداء] المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.68) وانحراف معياري بلغ (1.07) في حين جاءت العبارة رقم 18 [يتم تقييم أداء العاملين بصفة دورية داخل المؤسسة] في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.05) وانحراف معياري بلغ (1.21)، ونعزو حصول العبارة رقم 18 على درجة متوسطة من حيث قبول أفراد العينة إلى عدم وجود تقييم أداء العاملين بصفة دورية داخل المؤسسة

البعد السادس: الموائمة والتوافق

جدول رقم (2-24): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد الموائمة والتوافق

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
21	تتكامل الجهود بين الإدارات المختلفة لتحقيق أهداف المؤسسة	3.85	0.60	3	موافق
22	يوجد انسجام بين أهداف الأقسام المختلفة في المؤسسة	3.80	0.75	4	موافق
23	تساعد الأنظمة المعلوماتية على تنسيق العمل بين الأقسام	4.02	0.78	1	موافق
24	تتوافق القرارات الإدارية مع الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة	3.91	0.81	2	موافق
	البعد السادس: الموائمة والتوافق	3.90	0.58	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد السادس (الموائمة والتوافق) جاءت كلها بتوجه موافق وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.90) وانحراف معياري بلغ (0.58)، مما يدل على تكامل الجهود بين الإدارات المختلفة ووجود انسجام بين الأهداف والأقسام، وقد احتلت العبارة رقم 23 [تساعد الأنظمة المعلوماتية على تنسيق العمل بين الأقسام] المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.02) وانحراف معياري بلغ (0.78) في حين جاءت العبارة رقم 22 [يوجد انسجام بين أهداف الأقسام المختلفة في المؤسسة] في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.80) وانحراف معياري بلغ (0.75).

البعد السابع: القيم الجوهرية والأخلاق

جدول رقم (2-25): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول بعد القيم الجوهرية

والأخلاق

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
25	تلتزم المؤسسة بمبادئ أخلاقية واضحة في تعاملاتها	4.00	0.80	1	موافق

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لواقع نظام sap والذكاء التنظيمي في مؤسسة سوناطراك بمديرية العمليات قسم التنقيب

26	تشجع الإدارة النزاهة والشفافية في العمل	3.85	1.03	3	موافق
27	يتم إحترام القيم التنظيمية من طرف جميع العاملين	3.65	0.87	4	محايد
28	تساهم القيم التنظيمية في تعزيز الثقة بين العاملين	3.94	0.99	2	موافق
	البعد السابع: القيم الجوهرية والأخلاق	3.86	0.77	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد السابع (القيم الجوهرية والأخلاق) جاءت كلها بتوجه موافق وهذا ما يوضح لنا المتوسط العام لعبارة هذا البعد الذي بلغ (3.86) وإنحراف معياري بلغ (0.77) مما يدل على مدى اهتمام المؤسسة بتسيخ القيم الجوهرية والأخلاق التنظيمية من خلال الالتزام بالمبادئ الأخلاقية في التعاملات وتشجيع النزاهة والشفافية في بيئة العمل، وقد احتلت العبارة رقم 25 [تلتزم المؤسسة بمبادئ أخلاقية واضحة في تعاملاتها] المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.00) وإنحراف معياري بلغ (0.80) في حين جاءت العبارة رقم 27 (يتم إحترام القيم التنظيمية من طرف جميع العاملين) في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.65) وإنحراف معياري بلغ (0.87).

التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد:

جدول رقم (2-26): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول أبعاد الذكاء التنظيمي

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعد الرؤية الاستراتيجية	3.54	0.90	5	مرتفع
02	المتوسط العام لبعد الرغبة في التغيير	3.42	0.84	6	مرتفع
03	المتوسط العام لبعد إدراك المصير المشترك	3.68	0.74	3	مرتفع
04	المتوسط العام لبعد نشر المعرفة	3.61	0.85	4	مرتفع
05	المتوسط العام لبعد ضغط الأداء	3.35	1.01	7	متوسط
06	المتوسط العام لبعد الموائمة والتوافق	3.90	0.58	1	مرتفع
07	المتوسط العام لبعد القيم الجوهرية والأخلاق	3.86	0.77	2	مرتفع
	المتوسط العام للذكاء التنظيمي	3.62	0.71	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط العام لعبارة الذكاء التنظيمي بلغ (3.62) وإنحراف معياري بلغ (0.71) حيث نلاحظ أن كل الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع إلا بعد ضغط الأداء جاء بمستوى متوسط بمتوسط حسابي بلغ (3.35) وإنحراف معياري بلغ (1.01)، حيث جاء في المرتبة الأولى بعد الموائمة والتوافق بمتوسط حسابي بلغ (3.90) وإنحراف معياري بلغ (0.58) وهذا يدل على وجود إنسجام وتكامل بين إدارات وأهداف الأقسام المختلفة في المؤسسة وجاء في المرتبة الأخيرة بعد ضغط الأداء بمتوسط حسابي بلغ (3.35) وإنحراف معياري بلغ (1.01) ونعزو ذلك إلى عدم تقييم أداء العمل بصفة دورية بالإضافة إلى عدم وجود معايير واضحة لقياس الاداء داخل المؤسسة

جدول رقم (2-27): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين بالمؤسسة حول أبعاد نظام sap

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
-------	---------------	-----------------	-------------------	---------	---------

01	المتوسط العام لبعد دعم الإدارة العليا	4.24	0.38	1	مرتفع جدا
02	المتوسط العام لبعد دعم موردي نظام sap	3.70	0.67	7	مرتفع
03	المتوسط العام لبعد الاتصال	3.74	0.55	3	مرتفع
04	المتوسط العام لبعد التدريب	3.58	0.64	5	مرتفع
05	المتوسط العام لبعد التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة	3.62	0.85	4	مرتفع
06	المتوسط العام لبعد إدراك فوائد نظام sap	3.88	0.74	2	مرتفع
07	المتوسط الحسابي لبعد التغيير وإعادة هندسة العمليات	3.50	0.86	6	مرتفع
	المتوسط العام لأبعاد نظام sap	3.75	0.49	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى نظام sap مرتفع، حيث بلغ المتوسط العام لعبارات نظام sap (3.75) وانحراف معياري بلغ (0.49)، حيث نلاحظ أن كل الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع إلا بعد دعم الإدارة العليا جاء بمستوى مرتفع جدا بمتوسط حسابي بلغ (4.24) وانحراف معياري بلغ (0.38) حيث جاء في المرتبة الأولى بعد دعم الإدارة العليا وهذا يدل على حرص الإدارة العليا على دعمها لنظام Sap ومتابعتها لجميع مراحل تنفيذ النظام بشكل دوري من طرف الإدارة العليا، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد التغيير وإعادة هندسة العمليات بمتوسط حسابي بلغ (3.50) وانحراف معياري بلغ (0.86) ونعزو ذلك إلى وجود المؤسسة صعوبة في التغيير وإعادة هندسة العمليات، وكذا صعوبة تأتلم الموظفين مع التغييرات الحاصلة.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

أولا- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة :

جدول رقم (2-27): العلاقات الارتباطية بين أبعاد نظام sap والذكاء التنظيمي

المتغير التابع الذكاء التنظيمي		
البعد الاول :دعم الادارة العليا	Pearson Correlation	.235
	Sig. (2-tailed)	.175
	N	35
البعد الثاني :دعم موردي نظام sap	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	35
البعد الثالث :الاتصال	Pearson Correlation	.466**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	35
البعد الرابع :التدريب	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
	Pearson Correlation	.659**

البعد الخامس: التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
البعد السادس: إدراك فوائد نظام sap	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
البعد السابع: التغيير وإعادة هندسة العمليات	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
المتغير المستقل تطبيق نظام sap	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً عند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة لنظام Sap وهي: (دعم الإدارة العليا، دعم موردي نظام sap، الاتصال، التدريب، التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة، إدراك فوائد نظام sap، التغيير وإعادة هندسة العمليات) والذكاء التنظيمي كمتغير تابع سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حدة وقد بلغت القيم الاجمالية للعلاقة الارتباطية بين نظام sap والذكاء التنظيمي بنسبة (77.9%) وهي قيمة إيجابية مرتفعة تؤكد على الدور الفاعل والتأثير الكبير لنظام sap على الذكاء التنظيمي حيث كانت القيمة الارتباطية بين بعد التدريب والمتغير التابع بنسبة (70.5%) مما جعلها تمثل أقوى العلاقات مع المتغير التابع، ثم يليه مباشرة بعد إدراك فوائد نظام sap حيث له علاقة إرتباطية مع المتغير التابع بنسبة (66.8%) ثم يأتي بعد التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة حيث له علاقة إرتباطية مع المتغير التابع بنسبة (65.9%) ويليه بعد التغيير وإعادة هندسة العمليات بدرجة إرتباط مع المتغير التابع بلغت (60.2%) ليأتي بعد دعم موردي نظام sap بدرجة إرتباط بلغت (49.3%) ثم يأتي بعد الإتصال بدرجة إرتباط بلغت (46.6%) وقد لاحظنا أن اضعف هذه العلاقات كانت مع بعد دعم الإدارة العليا بدرجة إرتباط مع المتغير التابع بنسبة (23.5%)

ثانياً- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى :

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (تطبيق نظام sap) والمتغير التابع هو (تطبيق الذكاء التنظيمي)، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

جدول رقم (2-28): الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.595	.45536
a. Predictors: (Constant), تطبيق نظام sap				

b. Dependent Variable: المتغير التابع: الذكاء التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

من الجدول رقم (2-24)، يتبين لنا وجود دلالة إحصائية لتأثير نظام sap على الذكاء التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، حيث كان R معامل الارتباط الخطي $R = 0.779$ ، أي يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 77.9%، بمعنى أنه توجد علاقة طردية قوية بين تطبيق نظام sap كمتغير مستقل وبين أداء الذكاء التنظيمي كمتغير تابع، وبلغت نسبة اختبار R -deux (60.7%)، والتي تبين مدى دقة تطبيق نظام sap في تحقيق الذكاء التنظيمي، أي أن (60.7%) من أداء الذكاء التنظيمي يعود لتطبيق نظام sap، والنسبة المتبقية (39.3%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

ثالثاً- تبين خط الانحدار:

جدول رقم (2-29): تحليل تبين خط الانحدار

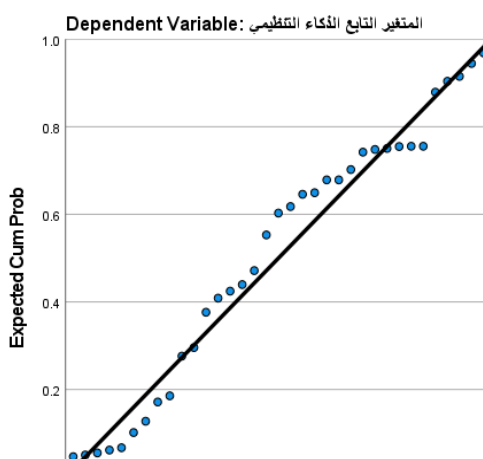
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.569	1	10.569	50.972	.000 ^b
	Residual	6.843	33	.207		
	Total	17.412	34			
a. Dependent Variable: المتغير التابع الذكاء التنظيمي						
b. Predictors: (Constant), المتغير المستقل تطبيق نظام sap						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

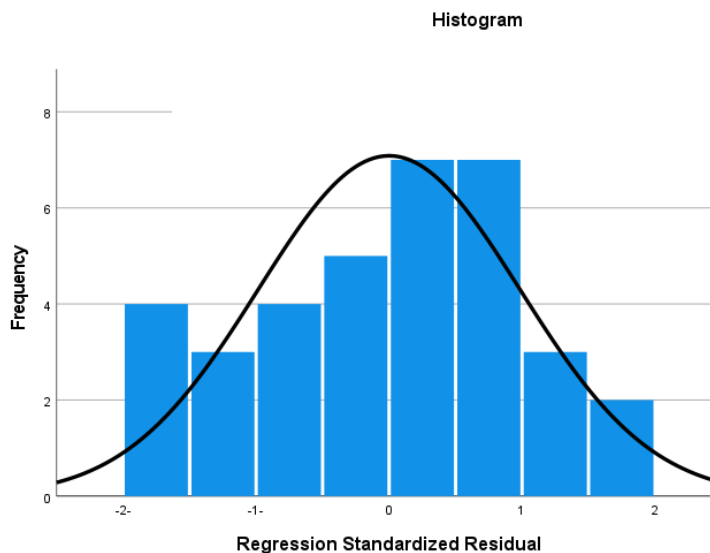
من الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 10.569 ومجموع مربعات البواقي هو 6.843 ومجموع المربعات الكلي يساوي 17.412؛
 - درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 33؛
 - معدل مربعات الانحدار هو 10.569 ومعدل مربعات البواقي 0.207؛
 - قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 50.972؛
 - مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 05,0 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.
- شكل رقم (2-5) : مدى ملائمة خط الانحدار

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات نتائج spss



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات نتائج SPSS

رابعا- دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار لأداء الأستاذ الباحث

جدول رقم (2-30): قيم معاملات خط الانحدار لأداء الأستاذ الباحث

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.587	.595	-.986	.331
	المتغير المستقل تطبيق نظام sap	1.122	.157	.779	.000

a. Dependent variable: المتغير التابع الذكاء التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي:

مقطع خط الانحدار يساوي 0.093 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{e}t\alpha$ هي سالبة أي ليس لها دلالة لأن $B=-0.587$ قل من 0.093

معادلة خط الانحدار هي : $Y=a+ x$

خامسا - التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي :

من تحليل النتائج لدينا نموذجين:

ولصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار علينا إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Régression)

الجدول الموالي يوضح الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع :

جدول رقم (2-31) : الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الرابع: التدريب	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	البعد السادس: إدراك فوائد نظام sap	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: المتغير التابع الذكاء التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المتغيرين المستقلين المتبقين في نموذج الدراسة النهائي هما التدريب وإدراك فوائد نظام sap فقط.

الجدول الموالي يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة :

جدول رقم (2-32) : معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Model Summary ^c				
النموذج	R	R Square	Adjusted R Square	الخطأ المعياري للتقدير
1	.705 ^a	.497	.482	.51515
2	.801 ^b	.641	.619	.44178

a. Predictors: (Constant), البعد الرابع: التدريب
b. Predictors: (Constant), إدراك فوائد نظام sap
c. Dependent Variable: المتغير التابع الذكاء التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج خمسة متغيرات مستقلة والاحتفاظ بمتغيرين مستقلين هما التدريب وإدراك فوائد نظام sap .

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذين المتغيرين المستقلين (التدريب وإدراك فوائد نظام sap) والمتغير التابع (الذكاء التنظيمي) نسبة (80.1%) وهو دليل على وجود ارتباط خطي قوي بينها. حيث أن (64.1%) من الذكاء التنظيمي تعود إلى التدريب وإدراك فوائد نظام sap والنسبة المتبقية (35.9%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

علما أن الفضل الأكبر في هذا الارتباط الخطي يعود للمتغير المستقل التدريب لأنه لوحده يضمن ارتباط خطي بنسبة (70.5%) مع المتغير التابع وقد حصل على مستوى مرتفع من حيث إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المتغير في الاستبيان الذي قمنا بتحليله سابقا وبالتالي هناك تقارب في نتائج التحليل.

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise :

جدول رقم (2-33): تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA ^a						
Model	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	Sig.	
1	الإنحدار	8.654	1	8.654	32.610	.000 ^b
	الباقى	8.758	33	.265		
	المجموع	17.412	34			
2	الإنحدار	11.166	2	5.583	28.607	.000 ^c
	الباقى	6.245	32	.195		
	المجموع	17.412	34			
a. Dependent Variable: المتغير التابع الذكاء التنظيمي						
b. Predictors: (Constant), البعد الرابع: التدريب						
c. Predictors: (Constant), إدراك فوائد نظام sap						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 11.166 ومجموع مربعات البواقي هو 6.245 ومجموع المربعات الكلي يساوي 17.412؛
 - درجة حرية الانحدار هو 2 ودرجة حرية البواقي 32؛
 - معدل مربعات الانحدار هو 5.583 ومعدل مربعات البواقي 0.195؛
 - قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 28.607؛
 - مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.
- أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

جدول رقم (2-34): قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

المعاملات						
النموذج		Unstandardized Coefficients المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.807	.501		1.609	.117
	البعد الرابع: التدريب	.786	.138	.705	5.711	.000
2	(Constant)	.009	.484		.018	.986
	البعد الرابع: التدريب	.560	.134	.502	4.177	.000
	البعد السادس: إدراك فوائد نظام sap	.415	.116	.431	3.588	.001
a. Dependent Variable: المتغير التابع الذكاء التنظيمي						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة للتدريب وميل خط الانحدار بالنسبة لإدراك فوائد نظام sap وفق المعادلة التالية:

$$Y = a + Cx_1 + bx_2 \text{ ومنه معادلة خط الانحدار هي } y = 0.560x_1 + 0.415x_2$$

وعند دراسة قسم Sig نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من 0.05 وتحقق الفرضية البديلة H1 ما عدا قيمة الثابت ونستنتج أن أهم الأساليب المؤدية إلى تحقيق الذكاء التنظيمي هي التركيز على التدريب وإدراك فوائد النظام لدى الذكاء التنظيمي. الفرع الثاني: اختبار T و تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين بخصوص مساهمة أبعاد نظام SAP والذكاء التنظيمي:

أولاً- تحليل اختبار T لدراسة تأثير متغير الجنس على المتغير التابع : جدول رقم (2-35): تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد نظام sap في تحقيق الذكاء التنظيمي

إحصائيات المجموعة

		الخطأ المعياري		
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط
الجنس	N	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط
المتغير التابع الذكاء التنظيمي	ذكر	28	3.5434	.75458
	انثى	7	3.9592	.42229

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

إختبار العينات المستقلة										
		Levene's Test لتساوي البيانات		t-test لتساوي المتوسطات						
		F	Sig.	t	درجة الحرية	الدلالة ذو طرفين	فرق المتوسطات	فرق الخطأ المعياري	فاصل الثقة ل 95% الفرق	
									الحد الأدنى	الحد الأعلى
المتغير التابع	إفترض تساوي التباينات	2.717	.109	-	33	.173	-	.29829	-	.19107
				1.394-			.41582-		1.02270-	
الذكاء التنظيمي	عدم إفترض تساوي التباينات			-	16.995	.069	-	.21403	-.86740-	.03577
	تساوي التباينات			1.943-			.41582-			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه لاختبار **T** أن مستوى المعنوية لاختبار ليفن لتجانس العينتين (الذكور - إناث) قد بلغ 0.109 مما يدل على وجود تجانس بين العينتين، أما مستوى المعنوية لاختبار **T** بلغ 2.717 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي لا توجد فروق تبعا لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد نظام sap في تحقيق الذكاء التنظيمي.

ثانيا- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية (الديمغرافية) على المتغير التابع :

جدول رقم (2-36): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية (الديمغرافية) على المتغير التابع

ANOVA

المتغير التابع الذكاء التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.740	3	.247	.459	.713
Within Groups	16.671	31	.538		
Total	17.412	34			
Between Groups	2.034	3	.678	1.366	.271
Within Groups	15.378	31	.496		

Total	17.412	34			
Between Groups	.017	1	.017	.032	.859
Within Groups	17.395	33	.527		
Total	17.412	34			
Between Groups	.980	3	.327	.616	.610
Within Groups	16.432	31	.530		
Total	17.412	34			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

نتيجة تحليل التباين للمتغيرات الشخصية للعمال كانت قيم Sig أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعا للمتغيرات الشخصية بخصوص مساهمة أبعاد نظام sap في تحقيق الذكاء التنظيمي

الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة :

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

فيما يخص واقع متغيرات الدراسة: كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي نظام sap كمتغير مستقل والذكاء التنظيمي كمتغير تابع.

- دور نظام sap في تحقيق الذكاء التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة

المتوسط العام لنظام sap كان مرتفعا مما يدل على النظرة الإيجابية للموظفين لأبعاد هذا المتغير، حيث كانت نظرتهم:

فيما يخص دعم الإدارة العليا: من خلال الجدول رقم (2_11) الذي جاءت نتائجه كلها بتوجه موافق، وبمتوسط قدره (4.24)، وهذا يدل على إدراك الإدارة لأهمية الانظمة المعلوماتية الحديثة التي تساعد على تحسين الأداء وتعزيز القدرة على التنسيق واتخاذ القرار الامثل وكذلك تعمل على التشجيع نحو التغيير والتطوير وبالتالي تحرص الإدارة العليا على دعم نظام والذي يؤكد ان الإدارة تدرك ان نظام sap ليس مجرد أداة او مشروع تقني بل هو نظام لتسيير الموارد واتخاذ القرار بالإضافة إلى أنه خيار إستراتيجي للمؤسسة وهذا ما تأكده العبارة رقم (1)، خاصة وان المؤسسة تتابع مراحل تنفيذ نظام sap بشكل دوري من طرف الإدارة العليا حيث انها لاتكتفي فقط بإطلاق المشروع فقط بل تقوم بمراقبة مستمرة ومنتظمة لكل مراحل تطبيق النظام داخل المؤسسة، وهذا ما اكده العبارة رقم (4).

_ فيما يخص دعم موردي نظام sap : من خلال الجدول رقم (2_12) الذي جاءت نتائجه بتوجه موافق وبمتوسط عام قدره (3.70) وهذا يدل على ان المؤسسة توفر مستوى مقبول من التعاون طرف المورد الذي يساهم بشكل مباشر في رفع كفاءة استخدام نظام sap داخل المؤسسة من خلال تحسين جودة التحديثات وتعزيز استقرار النظام، مع ضمان حماية البيانات زعدم حدوث اختراقات او مشاكل فنية وهذا ما اكده العبارة رقم (7) خاصة ان المؤسسة تعتمد على طرف خارجي قادر على التدخل بسرعة عند حدوث عطل فني او تقني وهذا ما اكده العبارة رقم (8) حيث تعتمد المؤسسة بدرجة معتبرة

على المورد لضمان استمرارية وكفاءة النظام من خلال مساهمة في دعم البيئة التقنية للنظام وتحسين أساليب العمل داخل مختلف المصالح والاقسام.

_ فيما يخص الاتصال: من خلال الجدول رقم (2_13) الذي جاءت نتائجه كلها بتوجه موافق وبمتوسط عام قدره (3.74)، وهذا يؤكد على أهمية نظام sap في تحسين عملية التواصل داخل المؤسسة والذي بدوره ساعد على تعزيز التنسيق وتقليل العوائق الاتصالية داخل المؤسسة، وبالتالي سهل نظام sap تبادل المعلومات بين الموظفين والاقسام المختلفة بشكل اسرع وواضح وهذا ما أكدته العبارة رقم (12) حيث أصبح نقل المعلومات اسرع وادق بفضل هذا النظام مما أدى إلى تقليل الاخطاء في تنفيذ الأعمال، وسرعة الاستجابة في خلق بيئة العمل أكثر تكاملاً وفعالية، هذا ما أكدته العبارة رقم (11) فهناك دور ايجابي للنظام في تعزيز التفاعل بين الموظفين وتحسين جودة الاتصال الداخلي وهو ما ينعكس ايجاباً على سرعة اتخاذ القرار وفعالية التنسيق بين المصالح والاقسام.

_ فيما يخص بعد التدريب من خلال الجدول (2_14) الذي جاءت نتائجه كلها بتوجه موافق وبمتوسط عام قدره (3.58)، وهذا يؤكد إدراك المؤسسة لأهمية التدريب في تحسين نظام sap إلا إن تطبيقه لا يزال غير مستقر او غير كاف بالشكل الذي يضمن تكويناً شاملاً لجميع الموظفين، وبالتالي ساهمت التدريب بتقليل الاخطاء أثناء العمل بهذا النظام حيث كلما تلقى الموظفين تدريباً أفضل على نظام sap قلت اخطائهم أثناء استخدام النظام وهذا ما أكدته العبارة (16)، ونعزو ذلك إلى عدم حصول الموظفين إلى تدريب كاف لاستخدام النظام إلا أن هناك نسبة معتبرة من الموظفين يؤكدون أن المؤسسة لا توفر برامج تدريبية للموظفين بشكل مستمر حول النظام، كما جاءت في العبارتين رقم 13 و 15 اللتان حضيتا بأقل تأييد وفي الواقع لا حظنا ان المؤسسة تعتمد على التدريب كأداة لتحسين الاداء لكنه لا يزال يحتاج إلى استمرارية وهيكل أكثر تنظيماً لمساهمة في رفع قدرة العاملين على التكيف مع للمتغيرات لتحسين اتخاذ القرار .

_ فيما يخص بعد التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة من خلال الجدول (2_15) الذي جاءت نتائجه كلها بتوجه موافق وبمتوسط عام قدره (3.62) وهذا يدل على أهمية التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة، حيث ان النظام يساعد بشكل واضح في تحسين التدفق في العمل الداخلي والتقليل من التداخل بين المهام وبالتالي يساعد النظام في ترتيب المهام وتنسيق العمل بين الادارات المختلفة بشكل منظم ومتربط وهذا ما أكدته العبارة (20)، خاصة وان النظام مناسب مع طبيعة عمليات المؤسسة ويمكن تطبيقه بسهولة على اجراءاته الادارية والمالية والتشغيلية، وهذا ما أكدته العبارة رقم 18 .

_ فيما يخص بعد إدراك فوائد نظام sap من خلال الجدول (2_16) الذي جاءت نتائجه كلها بتوجه موافق وبمتوسط عام قدره (3.88) وهذا يدل على أهمية هذا النظام ودورها في تحسين الاداء الاداري ودعم اتخاذ القرار، وبالتالي نظام sap ساهم في انشاء قاعدة بيانات مركزية تحتوي على معلومات المؤسسة وتسمح بجمع المعلومات وتخزينها وتنظيمها وتحليلها واسترجاعها بسهولة وهذا ما أكدته العبارة رقم 23 خاصة وان النظام ساعد في تنفيذ الاجراءات الادارية وقلل من الهدر في الوقت وهذا ما أكدته العبارة 22، فإن نظام sap يساعد في اتخاذ القرار الاستراتيجي الامثل ودوره في تحسين عملية التواصل، يقوم بجمع المعلومات من مصادر موثوقة ثم يتم تخزينها وتحليلها في قاعدة بيانات مركزية موحدة ومحفوظة ثم يتم اتخاذ القرار الاستراتيجي الامثل من خلال تراكم المعلومات التي تم جمعها.

_ فيما يخص بعد التغيير واعادة هندسة العمليات من خلال الجدول (2_17) الذي جاءت نتائجه كلها بتوجه موافق وبمتوسط عام قدره (3.50) مما يدل على أهمية التغيير واعادة هندسة العمليات في رفع مستوى كفاءة تنفيذ العمليات داخل

المؤسسة وكذا تطوير أساليب العمل المعتمدة داخل المؤسسة ،وبالتالي اعاد نظام sap تنظيم الاجراءات داخل المؤسسة بطريقة منتظمة واكثر كفاءة ،وتقليل الفوضى الادارية وهذا ماكدته العبارة رقم 26 كما لم يساهم نظام sap في تقليل التعقيد في الاجراءات الادارية وهذا ماكدته العبارة رقم 27 والتي حظيت بأقل تأييد.

الفرع الثالث:مناقشة النتائج الإحصائية:

أولا: العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة :

من خلال الجدول رقم (2-27) لاحظنا أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا عند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة لنظام Sap وهي (دعم الإدارة العليا ،دعم موردي نظام sap ،الاتصال، التدريب،التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة ،إدراك فوائد نظام sap ،التغيير وإعادة هندسة العمليات)والذكاء التنظيمي كمتغير تابع سواءا على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حدة وقد بلغت القيم الاجمالية للعلاقة الارتباطية بين نظام sap والذكاء التنظيمي بنسبة (77.9%)وهي قيمة ايجابية مرتفعة تؤكد على الدور الفاعل والتأثير الكبير لنظام sap على الذكاء التنظيمي حيث كانت القيمة الارتباطية بين بعد التدريب والمتغير التابع بنسبة(70.5%) مما جعلها تمثل أقوى العلاقات مع المتغير التابع، ثم يليه مباشرة بعد إدراك فوائد نظام sap حيث له علاقة ارتباطية مع المتغير التابع بنسبة (66.8%) ثم يأتي بعد التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة حيث له علاقة ارتباطية مع المتغير التابع بنسبة (65.9%) ويليه بعد التغيير وإعادة هندسة العمليات بدرجة ارتباط مع المتغير التابع بلغت (60.2%)ليأتي بعد دعم موردي نظام sap بدرجة ارتباط بلغت (49.3%) ثم يأتي بعد الإتصال بدرجة ارتباط بلغت (46.6%) وقد لاحظنا أن اضعف هذه العلاقات كانت مع بعد دعم الإدارة العليا بدرجة ارتباط مع المتغير التابع بنسبة.(23.5%) .

الذكاء التنظيمي: المتوسط العام للذكاء التنظيمي كان مرتفعا مما يدل على النظرة الإيجابية للموظفين لأبعاد هذا المتغير، حيث كانت نظرهم:

__ فيما يخص البعد الأول(الرؤية الاستراتيجية) فقد أظهرت نتائج الجدول رقم (2_19 أن آراء أفراد العينة كلها جاءت بتوجه موافق بمتوسط عام بلغ(3.54) مما يدل على ذلك إدراك العاملين لوجود الرؤية الاستراتيجية المستقبلية واضحة داخل المؤسسة ،حيث تعتمد الإدارة على التخطيط والتنبؤ للمستقبل في تسيير الأعمال ،أما بوجود نظام sap فهو يوفر معلومات دقيقة تساعد المؤسسة على دعم إتخاذ القرارات الاستراتيجية ويحسن عملية التخطيط. كما احتلت العبارة 1 (تمتلك المؤسسة رؤية مستقبلية واضحة) بالمرتبة الأولى ،وهذا يدل على قناعة العاملين بسعي المؤسسة لتحقيق اهداف طويلة الأجل وفق الرؤية الاستراتيجية الواضحة، ونقول أيضا أن المؤسسة تعتمد على أنظمة المعلومات الحديثة مثل Sap حيث يساعد الإدارة على تحليل البيانات والتنبؤ بالتهديدات والفرص واتخاذ القرارات المثلى بدقة وفعالية ،وهذا مايساهم في تعزيز مستوى الذكاء التنظيمي داخل المؤسسة. في حين احتلت العبارة رقم 2(يتم إشراك العاملين في فهم وتطبيق الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة) المرتبة الأخيرة ،ويعود ذلك إلى أن عملية إشراك العاملين في فهم الرؤية الاستراتيجية لاتزال محتكرة ومحدودة نوعا ما ،كما لاحظنا أن الإدارة تقوم بإشراك العاملين في الجوانب الإدارية والتقنية لنظام sap ،ولا تبدي أي إهتمام لشرح الأهداف المستقبلية للعاملين أو إعطائهم الحق في المشاركة في تنفيذها رغم أن نجاح الرؤية مرتبط بمدى معرفة وإستيعاب العاملين لها ،ويمكن القول أن هذا عائد لوجود ضعف في الاتصال الداخلي بين الإدارة والعاملين،أو عدم تنظيم لقاءات توعوية تساعد على فهم توجهات المؤسسة المستقبلية ،وهذا قد يؤثر في الإلتزام الوظيفي لدى بعض العاملين لأن طبيعة العمل داخل المؤسسات الكبرى مثل سوناطراك قد تجعل عملية التواصل الاستراتيجي أكثر تعقيد بسبب تعدد الاقسام والمصالح وطبيعة العمل المختلفة.

3.42_ فيما يخص بعد الرغبة في التغيير من خلال الجدول رقم 2_20 الذي جاءت نتائجه كلها بتوجه موافق وبمتوسط عام قدره 3.42 مما يدل على أهمية وجود توجه إيجابي لدى العاملين نحو التغيير والتطوير داخل المؤسسة إضافة إلى أن المؤسسة تشجع العاملين على تقديم أفكار جديدة وتحسين طرق العمل بصورة مستمرة لذلك نجد أنها تدعم ثقافة الابتكار والتطوير المستمر وهذا ما أكدته العبارة رقم 5 بالإضافة إلى أن العاملين ليس لديهم الاستعداد للتكيف مع التغيرات ومرونة عالية في تقبل الأفكار الجديدة وطرق العمل المختلفة كما أن المؤسسة لا تستثمر دائماً المشكلات والتحديات بطريقة إيجابية تساعد على التعلم والتحسين المستمر بل وقد ينظر إليها أحياناً كعوائق تؤثر على سير العمل وهذا ما أكدته العبارتين 7 و8 اللتان حظيتا بأقل تأييد وهذا يعود إلى عدم قابلية العاملين في التوجه نحو التغيير.

3.68_ فيما يخص بعد إدراك المصير المشترك من خلال الجدول رقم 2_21 الذي جاءت نتائجه كلها بتوجه موافق وبمتوسط عام قدره 3.68 وهذا يدل على أهمية الترابط بين نجاح المؤسسة والنجاح الشخصي العامل حيث نجد أن الموظف يشعر بأن تحقيق المؤسسة لأهدافها ينعكس تماماً بصورة مباشرة على استقراره المهني وشعوره بالمسؤولية والانتماء اتجاه المؤسسة وهذا ما أكدته العبارة رقم 9 وكذلك نرى أن العمل بروح الفريق يحقق نتائج أفضل للمؤسسة ويدل ذلك على أن العمل الجماعي داخل المؤسسة موجود لكنه لا يزال يحتاج المزيد من التعزيز وهذا ما أكدته العبارة 12، فإن التعاون بين الأقسام المختلفة يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وهذا ما تمت ملاحظته أثناء فترة التربص والعمل بروح الفريق والشعور بالمسؤولية لتحقيق الأهداف.

3.61_ فيما يخص نشر المعرفة من خلال الجدول رقم 2_22 الذي جاءت نتائجه كلها بتوجه موافق وبمتوسط عام قدره 3.61 وهذا يدل على وجود مستوى جيد من الاهتمام بتبادل المعرفة والمعلومات داخل المؤسسة وكذا تعزيز ثقافة المشاركة وتقليل احتكار المعلومات حيث يساهم في تحسين الأداء التنظيمي وهذا ما ينعكس على الدور الجوهري الذي يلعبه نظام sap في دعم تدفق المعلومات داخل المؤسسة لأنه يسمح بإمكانية الوصول بشكل أسرع إلى البيانات بين مختلف الأقسام مما جعل عملية تبادل المعرفة وتعزيز التنسيق بين الوحدات التنظيمية سهلة ومرنة وبالتالي تحسين سرعة اتخاذ القرار ورفع مستوى الأداء وهذا ما أكدت العبارة رقم 15 ويمكن تفسير أن نشر المعرفة داخل المؤسسة تختلف بين الموظفين باختلاف مستوى استخدام النظام أو صعوبة في الاستفادة من المعلومات المتاحة وهذا ما أكدته العبارة رقم 14 فإن نظام sap يساهم في تعزيز الوصول إلى المعلومات وسهولة تبادلها بين الأقسام وأيضاً يتطلب تطوير ثقافة تنظيمية تشجع على مشاركة المعرفة ودعم قدرات الموظفين على استخدام النظام بأكثر فعالية وهذا يحقق مستويات أعلى من الذكاء التنظيمي.

3.35_ فيما يخص بعد ضغط الأداء ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 2_23، إلى أن آراء أفراد العينة جاءت بتوجه موافق، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.35)، وهو ما يعكس اهتمام مؤسسة Sonatrach برفع مستوى الأداء وتعزيز ثقافة الإنجاز داخل بيئة العمل. ويُفسر ذلك بطبيعة نشاط المؤسسة التي تتميز بالتعقيد وكثافة العمليات، الأمر الذي يتطلب وجود نظام معلومات متكامل يساهم في متابعة الأداء بصفة مستمرة.

SAP ERP في دعم هذا البعد، من خلال توفير التقارير والمؤشرات التي تساعد الإدارة على مراقبة النتائج وتقييم مستويات الأداء وتحسين الكفاءة التشغيلية، بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز قدرتها على الاستجابة لمتطلبات العمل واتخاذ القرارات الإدارية بصورة أكثر فعالية.

24_2_ فيما يخص بعد المواءمة والتوافق من خلال الجدول رقم 2_24 فقد أظهرت النتائج مستوى مرتفعاً من الانسجام والتكامل بين مختلف الإدارات داخل مؤسسة Sonatrach، حيث بلغ المتوسط العام لهذا البعد (3.90) بانحراف معياري (0.58)، مما يعكس وجود تنسيق فعال بين الأقسام وتوافق نسبي بين أهدافها التنظيمية. كما ساهم نظام SAP ERP في تعزيز هذا التوافق من خلال ربط الإدارات ضمن قاعدة بيانات موحدة وتسهيل تبادل المعلومات، الأمر الذي ساعد على تحسين التنسيق وسرعة

اتخاذ القرار. وقد جاءت العبارة المتعلقة بدور الأنظمة المعلوماتية في تنسيق العمل بين الأقسام في المرتبة الأولى، مما يؤكد فعالية النظام في دعم التكامل التنظيمي، بينما جاءت العبارة الخاصة بانسجام أهداف الأقسام في المرتبة الأخيرة رغم حصولها على درجة موافقة مرتفعة، وهو ما يشير إلى وجود بعض الاختلافات في أولويات الأقسام داخل المؤسسة. وعموماً، تبين النتائج أن المؤسسة تتمتع بمستوى جيد من المواءمة والتوافق، غير أن تعزيز هذا البعد يتطلب مزيداً من توحيد الأهداف وتقوية التنسيق بين مختلف الوحدات التنظيمية.

فيما يخص بعد القيم الجوهرية والأخلاق، من خلال الجدول رقم 2_25 فقد أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من الالتزام بالقيم الأخلاقية داخل مؤسسة Sonatrach، حيث بلغ المتوسط العام لهذا البعد (3.86) بانحراف معياري (0.77)، مما يعكس اهتمام المؤسسة بتسيخ مبادئ النزاهة والشفافية والانضباط المهني في بيئة العمل. كما ساهم نظام SAP ERP في تعزيز الشفافية والحوكمة من خلال توثيق العمليات وتسهيل الرقابة على المعاملات. وقد جاءت العبارة المتعلقة بالالتزام بالمبادئ الأخلاقية واضحة في المرتبة الأولى، وهو ما يدل على وجود إطار أخلاقي واضح يحكم تعاملات المؤسسة، في حين جاءت العبارة رقم (27) في المرتبة الأخيرة، مما يشير إلى وجود تفاوت نسبي في تطبيق بعض القيم التنظيمية بين العاملين. وعموماً، تؤكد النتائج أن المؤسسة تتمتع بثقافة أخلاقية جيدة تدعم الذكاء التنظيمي، مع الحاجة إلى مواصلة تعزيز التكوين والرقابة ونشر ثقافة الالتزام بالقيم التنظيمية.

ثانياً: دراسة معاملات خط الانحدار :

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 11.166 ومجموع مربعات البواقي هو 6.245 ومجموع المربعات الكلي يساوي 17.412؛
- درجة حرية الانحدار هو 2 ودرجة حرية البواقي 32؛
- معدل مربعات الانحدار هو 5.583 ومعدل مربعات البواقي 0.195؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 28.607؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل في الصفحة رقم (56) يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.
- من خلال تحليل قيم معاملات الارتباط الخطي بين أبعاد المتغير المستقل نظام SAP والذكاء التنظيمي هو (0.093) الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{e}t\alpha$ هي سالبة أي ليس لها دلالة.

معادلة خط الانحدار هي : $Y=0.927x$

ثالثاً: تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

باستخدام هذا النموذج بقي متغيرين مستقلين هما التدريب وإدراك فوائد نظام SAP، يؤثران بشكل كبير على المتغير التابع، حيث أن (64,1%) من أداء الذكاء التنظيمي تعود إلى التدريب وإدراك فوائد نظام SAP والنسبة المتبقية (35,9%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ، ونعزو تأثير التدريب الكبير إلى أنه يسهم بدرجة معنوية في تفسير التغيرات في مستوى الذكاء التنظيمي. ويعكس ذلك أهمية تأهيل العاملين وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لاستخدام نظام SAP بكفاءة، مما ينعكس إيجاباً على سرعة إنجاز الأعمال، وتحسين اتخاذ القرارات، ورفع مستوى الأداء التنظيمي. أما إدراك فوائد نظام SAP يعود ذلك إلى مدى إدراك العاملين للمزايا التي يوفرها نظام SAP مما يسهم في تعزيز مستوى الذكاء التنظيمي. فكلما ازداد وعي العاملين بفوائد النظام، مثل تحسين جودة المعلومات وتسهيل تبادلها، زادت درجة تقبلهم لاستخدامه والاستفادة من إمكاناته، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة وقدرتها على تحقيق الذكاء التنظيمي. وتعتبر هذه النتائج منطقية ومنسقة مع ما تم استخلاصه في

التحليل الوصفي السابق؛ حيث حصل متغير "التدريب" على مستوى مرتفع من حيث إجابات أفراد العينة، مما يؤكد وجود تقارب كبير بين التصورات النظرية للمبحوثين والنتائج الإحصائية الفعلية

خلاصة الفصل:

تناولنا من خلال هذا الفصل دراسة ميدانية على عينة قصدية من عمال مؤسسة سوناطراك قسم العمليات. وقد تناولنا في هذا الفصل مبحثين، في المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية أما في المبحث الثاني فقد تم تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها.

كما حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة والتي هي ماهو دور تطبيق نظام SAP فب تحقيق الذكاء التنظيمي في شركة سوناطراك قسم العمليات؟، ومن خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية:

__ اتضح أنه يوجد مستوى مرتفع من تطبيق نظام SAP داخل المؤسسة والسبب وعي المؤسسة لأهمية إستخدام الانظمة المعلوماتية الحديثة ودورها في تحسين الاداء ورفع الكفاءة

__ انه يوجد مستوى مرتفع من الذكاء التنظيمي داخل المؤسسة ،ويعود ذلك إلى قدرة المؤسسة على إستثمار المعرفة والخبرات ،وتعزيز العمل الجماعي لخلق مرونة في مواجهة التغيرات.

__ أن هناك علاقة طردية قوية بين تطبيق نظام SAP والذكاء التنظيمي داخل المؤسسة

__ اهم بعدين في تأثير تطبيق نظام SAP لتحقيق الذكاء التنظيمي هما :التدريب وإدراك فوائد نظام SAP

__ لاتوجد فروقات ذات دلالة احصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الذكاء التنظيمي ،تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس ،العمر،المستوى التعليمي ،الوظيفة ،الخبرة،)

خاتمة

توطئة :

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على دور تطبيق نظام SAP في تحقيق الذكاء التنظيمي وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى فصلين، حيث تناولنا في الفصل الأول جانب الأدبيات النظرية للذكاء التنظيمي ونظام SAP، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع وفيما يخص الفصل الثاني تطرقنا للدراسة التطبيقية وقمنا بدراسة حالة في مؤسسة سوناطراك قسم العمليات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نظام SAP يُعد من أهم الأنظمة الحديثة التي تساهم في تحسين الأداء التنظيمي، من خلال توفير المعلومات الدقيقة في الوقت المناسب، ودعم عملية اتخاذ القرار، وتعزيز التنسيق والاتصال بين مختلف الأقسام، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى الذكاء التنظيمي للمؤسسة. كما بينت الدراسة أن اعتماد المؤسسة على هذا النظام يساعد على رفع كفاءة العاملين، وتحسين استغلال الموارد، وزيادة القدرة على التكيف مع التغيرات والتحديات التي تفرضها بيئة الأعمال المعاصرة.

أولاً: اختبار الفرضيات

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري و التطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي: لقد قامت دراستنا على أربع فرضيات التي فيما يلي سيتم اختبارها.

الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع من تطبيق نظام SAP داخل المؤسسة، ومنه تحقق الفرضية الأولى، بعد تسجيل مستوى مرتفع من تطبيق نظام SAP داخل المؤسسة

الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع لذكاء التنظيمي داخل المؤسسة ومنه تحقق الفرضية الثانية، بعد تسجيل مستوى مرتفع من الذكاء التنظيمي داخل المؤسسة

الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية قوية بين تطبيق نظام SAP والذكاء التنظيمي، ومنه تحقق الفرضية الثالثة، بعد تسجيل علاقة طردية بين تطبيق نظام SAP كمتغير مستقل والذكاء التنظيمي كمتغير تابع

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لإجابات أفراد العينة حول تطبيق نظام SAP تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة، الخبرة)، تبين لنا من الجدول (..) الموضح لتحليل T أنه لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية بخصوص مساهمة ابعاد نظام SAP على الذكاء التنظيمي، تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة، الخبرة) ومنه تحقق الفرضية الرابعة

ثانياً: نتائج الدراسة

- ✓ اتضح أن مستوى تطبيق نظام SAP في المؤسسة مرتفع بسبب وعيهم بأهميته في مجال الرقمنة، وحرصهم على التطوير الذاتي واستثمار كل القدرات لتحقيق النجاح في ميدان العمل وتحسين أداء المؤسسة وموظفيها.
- ✓ ترتيب مستوى نظام SAP لدى موظفين المؤسسة كان كالآتي (دعم الادارة العليا، دعم موردي نظام SAP، الاتصال، التدريب ادراك فوائد نظام SAP، التوافق بين نظام SAP وعمليات المؤسسة، التغيير وإعادة هندسة العمليات)
- ✓ هناك مستوى عال للذكاء التنظيمي بمؤسسة سوناطراك داخل مديرية العمليات العلوم، يرجع لحرص المؤسسة على تحسين وتطوير أدائهم باستمرار.
- ✓ لا توجد فروق بين اجابات الموظفين في ما يتعلق بالمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة، الخبرة).

- ✓ العلاقة الارتباطية بين نظام SAP كمتغير مستقل والذكاء التنظيمي كمتغير تابع علاقة طردية قوية.
- ✓ أهم بعدين وأكثرهم تأثير في تحقيق الذكاء التنظيمي هما التدريب وإدراك فوائد النظام حيث نسبة (64.1%) من الذكاء التنظيمي تعود لهما.
- ✓ نقص في الدورات التدريبية لتكوين الموظفين لفهم نظام SAP
- ✓ اغلب العمال غير مستعدين لتطبيق نظام SAP بسبب نقص التدريب لاستخدام النظام
- ✓ ساهم اعتماد نظام SAP في التقليل من الأخطاء الإدارية وتحسين كفاءة العاملين ورفع جودة الأداء.
- ✓ يوجد ترابط وتكامل بين مختلف الأقسام والوحدات الادارية داخل المؤسسة
- ✓ وجود تفاوت في درجة تقبل العاملين لنظام SAP ، حيث أبدى بعضهم تقبلاً إيجابياً للنظام، في حين أظهر آخرون تحفظاً وصعوبة في التكيف معه.
- ✓ يوفر نظام SAP تقارير دقيقة حول أداء الآبار وتكاليف التنقيب وهذا يدعم الإدارة في إتخاذ قرارات إستباقية وهنا يكمن جوهر الذكاء التنظيمي.

ثالثاً: الاقتراحات

- من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:
- ✚ تقديم برامج وتدريبات كافية لكل العمال بشكل مستمر حول النظام لاستخدامه بسهولة .
- ✚ وضع حوافز مادية للموظفين لتشجيعهم نحو التغيير ومواكبة التطور واساليب العمل الجديدة
- ✚ اشراك العاملين في فهم وتطبيق الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة .
- ✚ اجراء تقييمات دورية لقياس مدى مساهمة النظام في تحسين الاداء وتحقيق اهداف المؤسسة
- ✚ الاهتمام بقياس مستوى الذكاء التنظيمي بشكل دوري من أجل تحسين نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.

رابعاً: آفاق البحث

- وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا أفاقاً جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية:
- 1- دور التدريب في نجاح تطبيق نظام SAP.
 - 2- اثر تطبيق نظام SAP على الاداء المتميز بالمؤسسة .
 - 3- دور نظم المعلومات في تحقيق الذكاء التنظيمي .
 - 4- أثر ذكاء الاعمال على تطبيق نظام SAP.
 - 5- تناول نفس الموضوع مع ضرورة تغيير المؤسسة محل الدراسة .
 - 6- إجراء دراسة مقارنة بين عدة مؤسسات تستخدم نظام SAP لمعرفة مدى تأثيره على الأداء والتنظيم.
 - 7- أثر الرقمنة على الثقافة التنظيمية.

قائمة المراجع

المصادر والمراجع:

باللغة الأجنبية:

1. (s.d.).Annanki, S. (2025). Digital Transformation Nexus:SAP S\4HANA s Impact on Organizational change and societal Progress. *Jornal of Computer Science and Technology STUDIES*.
2. chaudhari, s. d. (2025). sap S\4HANA:Transition from Traditional to Intelligent ERP Systems in Smart Manufacturing. *International journal of Engineering Research&Technology(IJERT)*.
3. Dr.Umesh Pandit, D. S. (2024). iNTEGRATING aRTIFICIAL Intelligence into ERP Systems:APathzay to Enhanced Business Efficiency and Performance. *International Journal of Engineering Applied Science and Management*.
4. Nagoori, M. (2024). Exploring the Role of SAP Technology in STREAMLINING enterprise RESOURCE Planning (ERP)Systems. *International Journal of Current Engineering and technology*.

باللغة العربية:

1. آلاء عارف سليم السالم, ع. ن. (2022). الذكاء التنظيمي وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان. *إتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*. 156 ,
2. المجيد, م. ع. (2024). مدى إحترام نظام ERP SAP لقواعد المسك المحاسبي بواسطة أنظمة الإعلام الآلي في الجزائر . *مجلة المقريري للدراسات الإقتصادية والمالية*. 343 ,
3. الورفلي, س. ف. (2024). الذكاء التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة بنغازي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس . *مجلة أبحاث بكلية الآداب جامعة سرت*. 99,100 ,
4. بن سعيد كريم, د. ج. (2024). الذكاء التنظيمي من منظور سوسيولوجي *مجلة الحوار الثقافي*. 3 ,
5. حسن, م. ع. (2020). *أثر الذكاء التنظيمي في إستدامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة*. دمشق سوريا: المعهد العالي لإدارة الأعمال.
6. رضوان بوزوالغ فواز واضح. (2020). مساهمة نظام تخطيط موارد المؤسسة (erp) في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة دراسة حالة مركب سیدار (SIDER), عنابة. *مجلة الباحث الإقتصادي*, 576 .
7. شكري, م. (2025). *العلاقة بين الذكاء التنافسي والذكاء التنظيمي وانعكاساتها على صياغة إستراتيجية إدارة علاقات الزبون دراسة ميدانية على مؤسسات خدمات الهاتف النقال في الجزائر*. عنابة: جامعة باجي مختار عنابة.
8. طارق, ص. (2019). *علاقة نظام المعلومات (SAP) بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من موظفي الإدارة للمؤسسة الوطنية للتقريب ENAFOR بحاسي مسعود*. ورقلة: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
9. عباس, أ. ع. (2022). *دور البقطة الإستراتيجية الخارجية في تعزيز الذكاء التنظيمي*. العراق: جامعة القادسية.
10. عباس, أ. ع. (2022). *دور البقطة الإستراتيجية الخارجية في تعزيز الذكاء التنظيمي*. العراق: جامعة القادسية.
11. فارس, ن. (2025). *أثر نظام تخطيط موارد المؤسسة على فعالية نظام الرقابة الداخلية حالة مؤسسة كوسيدار للأشغال العمومية مشروع COSIDER TP projet M29 الجزائر: المدرسة العليا للتجارة*.

12. فاشوش محمد المداني, خ. ر. (2025). *بور نكاء الأعمال في إتخاذ القرارات الإستراتيجية دراسة حالة مؤسسة نفضال غرداية. غرداية: جامعة غرداية.*
13. كمال, د. (2019). *أثر إستخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) على تحسين أداء المؤسسة الإقتصادية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات النفطية العاملة في الجزائر. ورقة: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.*
14. لواني, خ. (2021). *أثر الثقافة التنظيمية على التوافق الإستراتيجي لإستخدامات نظام تخطيط موارد المنظمة ERP دراسة عينة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط بحاسي مسعود. ورقة: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.*
15. محمد فخري برتو, ش. ت. (2025). *أثر الذكاء التنظيمي في تحقيق التسويق المستدام: دراسة تحليلية في شركة الإتحاد للصناعات الغذائية/بابل مجلة الريادة للمال والأعمال. 246,*
16. وسام مخالفة, م. ب. (2023). *أثر نظام SAP في مكافحة التهريب الضريبي دراسة ميدانية بمركز الضرائب CDI برج بوعريريج. برج بوعريريج: جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.*

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01) : بين أداة الدراسة (استمارة الإستبيان)

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الاستبانة

السادة السيدات الموظفين

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال تحت عنوان "دور تطبيق نظام Sap في تحقيق الذكاء التنظيمي" يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى جمع آراء ومواقف الموظفين حول مدى تأثير نظام Sap في تعزيز الذكاء التنظيمي داخل المؤسسة محل الدراسة. ونعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحظى بالأهمية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، نشكركم على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبشفافية تامة .

ولكم منا كل الشكر والتقدير

من إعداد الطالبتين: هاجر مدور و بن ناصر حليلة البريد الإلكتروني: haloumahalima375@gmail.com jjou3484@gmail.com

في الخانة التي ترى أنها مناسبة X ملاحظة: يرجى وضع علامة

أولاً: البيانات الموضوعية

المحور الأول: تطبيق نظام sap

الرقم	البعد الاول: دعم الادارة العليا	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا موافق	موافق بشدة
01	تحرص الإدارة العليا على دعم نظام sap.				
02	توفر الإدارة العليا الموارد المالية واتخاذ القرارات اللازمة لتطبيق نظام sap بنجاح.				
03	تدعم وتُشجع الإدارة العليا العاملين على استخدام النظام				
04	تتم متابعة مراحل تنفيذ نظام sap بشكل دوري من طرف الادارة العليا				
الرقم	البعد الثاني: دعم موردي نظام sap	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا موافق	موافق بشدة

05	يوفر مورد نظام sap خبراء تقنيين لمعالجة مشكلة تقنية.				
06	يقدم المورد نظام sap التدريب والاستشارات اللازمة للمؤسسة.				
07	يقدم المورد تحديثات آمنة للنظام				
08	يتميز مورد نظام sap بالإستجابة السريعة لطلبات الدعم الفني والتقني				
الرقم	البعد الثالث: الاتصال	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا موافق	موافق بشدة
09	.قنوات اتصال بين الاقسام في حالة استخدام النظام تتميز بالفعالية				
10	.تبادل المعلومات بين الموظفين عبر النظام يتميز بالسهولة				
11	ساهم نظام sap بتسهيل الاتصال ونقل المعلومات مما قلل من الاخطاء أثناء التنفيذ.				
12	يساعدك نظام sap في تحسين التواصل داخل المؤسسة.				
الرقم	البعد الرابع: التدريب	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا موافق	موافق بشدة
13	حصلت على تدريب كافٍ لاستخدام النظام بسهولة.				
14	يساعدني التدريب على رفع كفاءتي في استخدام النظام				
15	توفر المؤسسة برامج تدريبية للموظفين بشكل مستمر حول النظام				
16	يساهم التدريب في تقليل الاخطاء اثناء العمل على النظام.				
الرقم	البعد الخامس: التوافق بين نظام sap وعمليات المؤسسة	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا موافق	موافق بشدة
17	ساعد نظام sap على جعل العمل أسرع ومرن				
18	يتوافق نظام sap مع طبيعة عمليات المؤسسة				
19	ساعد نظام sap الأقسام على مشاركة المعلومات فيما بينهم				
20	ساهم نظام sap في تنظيم العمل والتنسيق بين الأقسام داخل المؤسسة				
الرقم	البعد السادس: إدراك فوائد نظام sap	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا موافق	موافق بشدة
21	يدرك الموظفون الدور الذي يقوم به نظام sap في رفع كفاءة الأداء داخل المؤسسة				
22	ساعد نظام sap على انجاز الأعمال والمهام الادارية في وقت وجيز				
23	ساهم نظام sap على إنشاء قاعدة البيانات				

24	يدعم نظام sap الادارة في اتخاذ القرارات المناسبة				
الرقم	البعد السابع: التغيير واعادة هندسة العمليات	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا موافق	موافق بشدة
25	أدى تطبيق نظام sap إلى تطوير أساليب العمل المعتمدة داخل المؤسسة				
26	ساعد نظام sap على اعادة وترتيب وتنظيم العمليات الإدارية بشكل فعال				
27	ساهم نظام sap في تقليل التعقيد في الاجراءات الادارية				
28	أدى اعتماد نظام sap الى رفع مستوى كفاءة تنفيذ العمليات داخل المؤسسة				

المحور الثاني: الذكاء التنظيمي

الذكاء التنظيمي: هو قدرة المؤسسة على جمع المعلومات ،فهمها،تحليلها،إتخاذ قرارات فعالة، والتكيف مع التغيرات السريعة لتحقيق أفضل أداء.

الرقم	البعد الأول: الرؤية الاستراتيجية	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا موافق	موافق بشدة
01	تمتلك المؤسسة رؤية مستقبلية واضحة				
02	يتم اشراك العاملين في فهم وتطبيق الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة				
03	تعتمد الادارة على معلومات دقيقة عند صياغة الرؤية المستقبلية للمؤسسة				
04	يتم توجيه الانشطة والأنظمة المعلوماتية للمساعدة في دعم اتخاذ القرار داخل المؤسسة وفق الرؤية الاستراتيجية				
الرقم	البعد الثاني: الرغبة في التغيير	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا موافق	موافق بشدة
05	تدعم ثقافة المؤسسة الابتكار والتطوير المستمر				
06	تبحث المؤسسة دائما عن أحدث الطرق التكنولوجية لتحسين أدائها				
07	تتوفر لدى الموظفين مرونة عالية في تقبل الأفكار وأساليب العمل الجديدة				
08	ادارة المؤسسة تتعامل مع المعوقات كفرص للتعلم والتطوير وليس كعقبات				
الرقم	البعد الثالث: إدراك المصير المشترك	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا موافق	موافق بشدة
09	أشعر بأن نجاح المؤسسة هو نجاحي الشخصي				
10	يسود شعور بالمسؤولية المشتركة بين العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة				
11	ساهم التعاون بين الأقسام المختلفة في تحقيق أهداف المؤسسة				
12	يعمل العاملون بروح الفريق لتحقيق نتائج أفضل للمؤسسة				

الرقم	البعد الرابع: نشر المعرفة	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق بشدة
13	تعتبر المعرفة في مؤسستنا ملكا جماعيا وليست حكرا على أشخاص معينين					
14	تشجع المؤسسة الموظفين على تبادل خبراتهم الفنية والمهنية					
15	من السهل الوصول الى المعلومات التي تحتاجها من الأقسام الأخرى عبر نظام.sap					
16	يتم توثيق الدروس المستفادة من التجارب السابقة واثاحتها للجميع					
الرقم	البعد الخامس: ضغط الاداء	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق بشدة
17	تحرص الإدارة على تحقيق مستويات عالية من الأداء					
18	يتم تقييم أداء العاملين بصفة دورية داخل المؤسسة					
19	تسعى المؤسسة إلى تحسين الإنتاجية باستمرار.					
20	توجد معايير واضحة لقياس الأداء داخل المؤسسة					
الرقم	البعد السادس: الموائمة والتوافق	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق بشدة
21	تتكامل الجهود بين الإدارات المختلفة لتحقيق أهداف المؤسسة					
22	يوجد انسجام بين أهداف الأقسام المختلفة في المؤسسة					
23	تساعد الأنظمة المعلوماتية على تنسيق العمل بين الأقسام.					
24	تتوافق القرارات الإدارية مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة					
الرقم	البعد السابع: القيم الجوهرية والاخلاق	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق بشدة
25	تلتزم المؤسسة بمبادئ أخلاقية واضحة في تعاملاتها					
26	تشجع الإدارة النزاهة والشفافية في العمل.					
27	يتم احترام القيم التنظيمية من طرف جميع العاملين					
28	تساهم القيم التنظيمية في تعزيز الثقة بين العاملين					

المحور الثالث: معلومات عامة متعلقة بالموظف [ة]

الجنس	المستوى الوظيفي	العمر	المستوى التعليمي
☐ ذكر	☐ مدير	☐ أقل من 30 سنة	☐ ثانوي فأقل
☐ أنثى	☐ رئيس مصلحة/قسم	☐ من 30 إلى 40 سنة	☐ شهادة ليسانس
	☐ موظف	☐ من 40 إلى 50 سنة	☐ شهادة ماستر
		☐ من 50 فما فوق	☐ دراسات عليا(ماجستير/دكتوراة)

القسم أو الإدارة التي تعمل فيها
☐ إدارة الموارد البشرية
☐ قسم المالية
☐ قسم الاعلام الألي
☐ قسم الهندسة المدنية

وشكرا لتعاونكم معنا...

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للاستبيان

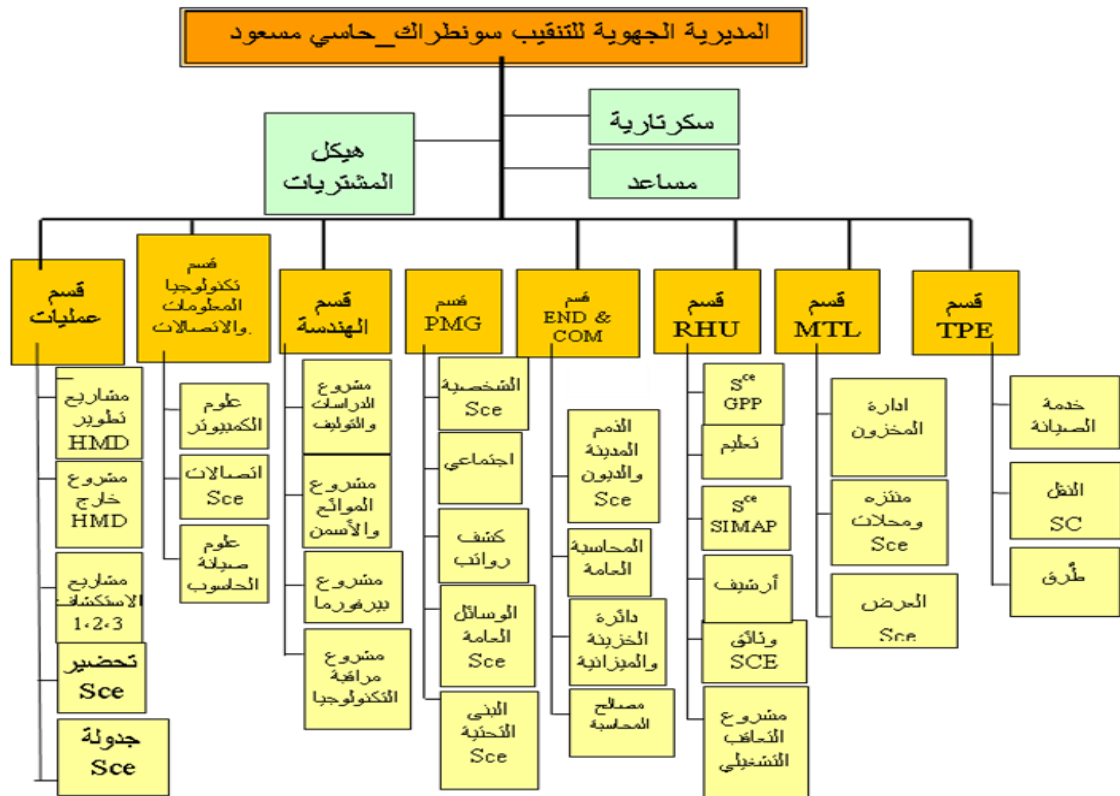
الرقم	الأستاذ	الرتبة	القسم / الكلية
01	عرابة الحاج	أستاذ التعليم العالي	قسم العلوم التجارية / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
02	طواهير عبد الجليل	أستاذ التعليم العالي	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
03	تيمجغدين نور الدين	أستاذ محاضر أ	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
04	خليدة دهوم	أستاذة التعليم العالي	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
05	بن تقات عبد الحق	أستاذ التعليم العالي	قسم العلوم التجارية / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
06	خميس نفيسة	أستاذة محاضر أ	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
07	حليمي نبيل	أستاذ محاضر أ	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

الملحق رقم (3) : أسئلة المقابلة

ماهي أشكال الدعم الذي تقدمه الإدارة العليا
هل تشجع الإدارة العاملين على استخدام النظام
هل توفر المؤسسة دورات تدريبية وكم مدتها
هل تواجهون مشاكل تقنية أثناء استخدام النظام
هل ساهم SAP في تحسين التواصل بين العمال
ماهي العلاقة بين نظام SAP والذكاء التنظيمي داخل المؤسسة من وجهة نظرك
متى بدأت المؤسسة في تطبيق نظام SAP

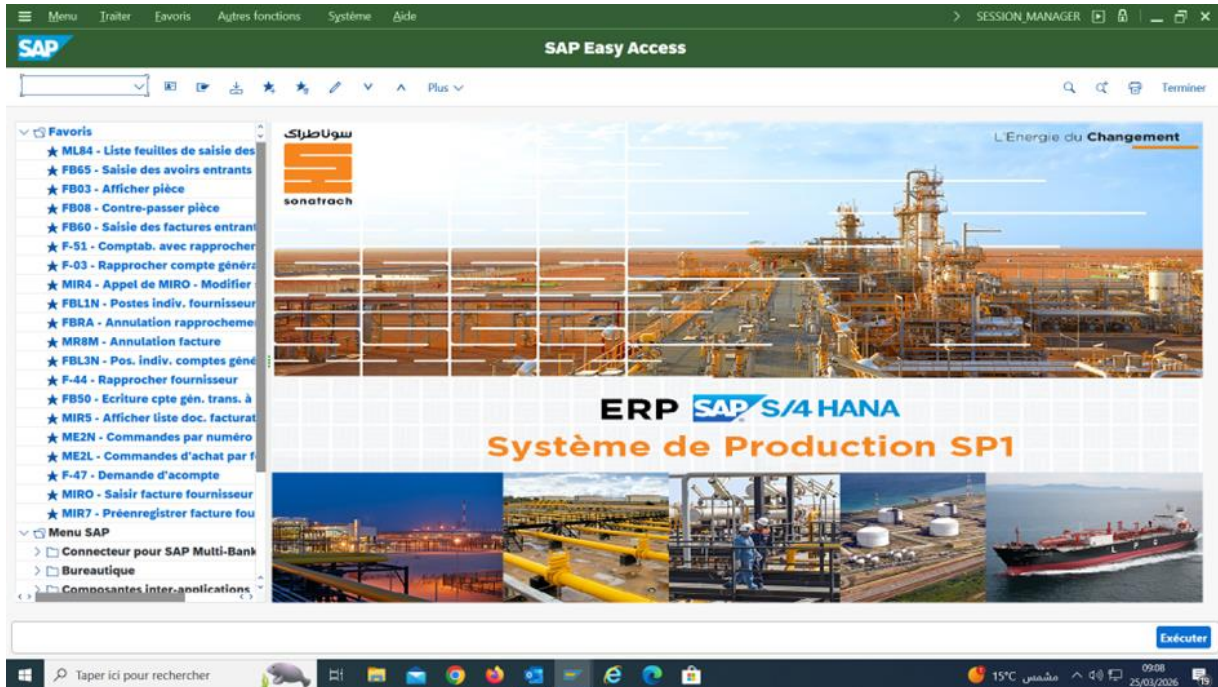
هل يمكن لمختلف الاقسام الوصول إلى نفس المعلومات
ل يوفر النظام تقارير تساعد في اتخاذ القرار
هل ساعد نظام SAP في تحسين تبادل المعلومات بين مختلف الاقسام
كيف كان تقبلكم لنظام SAP في بداية تطبيقه
هل تواجهون مشاكل تقنية أثناء استخدام النظام
هل الدورات التي قدمتها المؤسسة حول نظام SAP كانت كافية أم لا
كيف تتوقع مستقبل نظام SAP داخل المؤسسة

الملحق رقم(4): يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونطراك



المصدر: وثيقة من المؤسسة

الملحق رقم 5: يمثل واجهة نظام SAP



المصدر: معطيات من المؤسسة

الملحق رقم 6: قائمة محتويات SAP



المصدر: معطيات من المؤسسة

الملحق رقم 7: يمثل واجهة SAP لدى قسم الموارد البشرية

HR

Matricule

Données de base personnelles Données de temps Données de paie Compléments de paie

Texte d'infotype Stat... Mesures Affectation Données individuelles Note d'intérim Handicap Adresses Eléments du contrat Suivi des échéances Famille/Pers. réf.

Période

Période

du 01. 01. 1800 jusq. 31. 12. 9999

Aujourd'hui Semaine

Tout Mois en cours

> Aujourd'hui Dern. semaine

< Aujourd'hui Dernier mois

Pér. actuelle Année en cours

Sélection

Sélection directe

Infotype Sty

SAP

المصدر: معطيات من المؤسسة

الفهرس

الصفحة	الفهرس
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة المختصرات
VIII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
ب	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظام sap والذكاء التنظيمي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام sap والذكاء التنظيمي
03	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول نظام sap, erp
03	الفرع الأول: مفهوم وتطور نظام erp
07	الفرع الثاني: تعريف ونشأة نظام sap
07	الفرع الثالث: أبعاد نظام sap
08	الفرع الرابع: مزايا وعيوب sap
10	المطلب الثاني: الاطار المفاهيمي لذكاء التنظيمي
11	الفرع الاول : مفهوم ذكاء الاعمال
11	الفرع الثاني : مفهوم واهمية الذكاء التنظيمي
14	الفرع الثالث : خصائص الذكاء التنظيمي
15	الفرع الرابع : نماذج وأبعاد الذكاء التنظيمي
22	الفرع الخامس : العلاقة بين نظام sap والذكاء التنظيمي
23	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
23	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
31	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
37	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع نظام sap والذكاء التنظيمي لمؤسسة سوناطراك مديرية العمليات , قسم التنقيب	
39	تمهيد
40	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

40	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
40	الفرع الأول: منهج الدراسة
41	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
45	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
45	الفرع الأول: الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة
45	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
48	لمبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
48	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
48	الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
52	الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان
63	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
63	الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها
69	الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
74	الفرع الثالث: مناقشة النتائج الإحصائية
79	الفرع الرابع: اختبار T و تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين بخصوص مساهمة أبعاد نظام sap في تحقيق الذكاء التنظيمي
81	خلاصة الفصل
83	خاتمة
88	قائمة المراجع
95	الملاحق
111	الفهرس