

جامعة ميدأوشن

كلية إدارة الأعمال

تأثير تخطيط موارد المنظمة على نظم المعلومات الوظيفية : دراسة حالة دراسة تطبيقية  
على القطاع الاقتصادي : شركة أرامكو السعودية

إعداد الطالبة :

فادية صالح العقيل

تحت إشراف:

د.

قدم هذا المشروع البحثي استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

العام الجامعي

2024 م

قائمة المحتويات

أولاً : الموضوعات

| الموضوع | رقم الصفحة |
|---------|------------|
|---------|------------|

|    |                                                      |
|----|------------------------------------------------------|
| ب  | قائمة الموضوعات.                                     |
| ج  | قائمة الجداول .                                      |
| هـ | قائمة الأشكال البيانية .                             |
| هـ | قائمة الملاحق.                                       |
|    | <b>الفصل الأول : مدخل الدراسة</b>                    |
|    | - مقدمة الدراسة.                                     |
|    | - مشكلة الدراسة.                                     |
|    | أسئلة الدراسة                                        |
|    | أهداف الدراسة                                        |
|    | -أهمية الدراسة.                                      |
|    | الفرضية النظرية للدراسة                              |
|    | -منهجية الدراسة                                      |
|    | حدود الدراسة                                         |
|    | - مصطلحات الدراسة.                                   |
|    | <b>الفصل الثاني : الدراسات السابقة وفروض الدراسة</b> |
|    | الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.            |
|    | -فرضيات الدراسة.                                     |
|    | <b>الفصل الثالث : منهج الدراسة</b>                   |
|    | - منهج الدراسة.                                      |

|  |                                              |
|--|----------------------------------------------|
|  | – مجتمع الدراسة.                             |
|  | عينة الدراسة.                                |
|  | -أدوات الدراسة.                              |
|  | - إجراءات الدراسة                            |
|  | الخصائص السيكمترية لمحاول استبيان الدراسة:   |
|  | الإحصاءات الوصفية                            |
|  | – الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.   |
|  | <b>الفصل الرابع : نتائج الدراسة وتفسيرها</b> |
|  | اولاً- نتائج الدراسة وتفسيرها .              |
|  | ثالثاً : توصيات الدراسة.                     |
|  | <b>مراجع البحث</b>                           |
|  | اولاً- المراجع العربية.                      |
|  | ثانياً – المراجع الأجنبية.                   |

## ثانياً – قائمة الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|------------|--------------|------------|
|            |              | 1          |

|  |  |    |
|--|--|----|
|  |  | 2  |
|  |  | 3  |
|  |  | 4  |
|  |  | 5  |
|  |  | 6  |
|  |  | 7  |
|  |  | 8  |
|  |  | 9  |
|  |  | 10 |
|  |  | 11 |
|  |  | 12 |
|  |  | 13 |
|  |  | 14 |

ثالثاً – قائمة الأشكال البيانية :

| رقم<br>الجدول | عنوان الجدول | رقم<br>الصفحة |
|---------------|--------------|---------------|
| 1             |              |               |
| 2             |              |               |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | 3 |
|  |  | 4 |

### ثالثاً- قائمة الملاحق

| رقم الملحق | اسم الملحق      | رقم الصفحة |
|------------|-----------------|------------|
| 1          | استبيان الدراسة |            |

# المبحث الأول

## الإطار العام للبحث

### الفصل الأول

#### الإطار العام للبحث

المقدمة

مشكلة البحث

اسئلة الدراسة

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

الفرضيات النظرية للدراسة

منهجية الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

هيكل الدراسة

مقدمة:

في السنوات الأخيرة ، تم الاعتراف بشكل متزايد بأهمية الإدارة الفعالة للموارد في المنظمات كعامل رئيسي في تحقيق الميزة التنافسية والنجاح. غالبًا ما تستخدم المؤسسات أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP) لدمج وإدارة عمليات الأعمال وأنظمة المعلومات. توفر أنظمة تخطيط موارد المؤسسات منصة مركزية لإدارة موارد المؤسسة ، بما في ذلك الموارد المالية والبشرية والمادية. يعد تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP) على أنظمة المعلومات الوظيفية داخل المنظمات موضوعًا بحثيًا مهمًا يتطلب مزيدًا من البحث. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسات على أنظمة المعلومات الوظيفية في المؤسسات وتحديد العوامل التي تساهم في نجاح أو فشل تطبيقات تخطيط موارد المؤسسات. في السنوات الأخيرة ، أصبحت أنظمة تخطيط موارد المؤسسات هي المعيار في جميع مجالات الأعمال. اليوم ، لا يوجد تعريف مقبول بشكل عام لا لبس فيه لتخطيط موارد المؤسسات. يمكنك العثور على تعريفات مختلفة لهذه الفئة من الحلول ، بالإضافة إلى العديد من المرادفات: أنظمة إدارة المؤسسات المتكاملة (ICS) ، وأنظمة إدارة المؤسسات الآلية (ACS)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> عيدوني، ع. (2013). دور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات ضمن متطلبات التنمية المستدامة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، جامعة سطيف.

تعد تخطيط موارد المنظمة (ERP) من الأنظمة الحديثة التي تلعب دورًا حيويًا في تحسين كفاءة وفعالية العمليات التنظيمية داخل المؤسسات. نظام تخطيط موارد المنظمة هو عبارة عن مجموعة من التطبيقات البرمجية المتكاملة التي تدير العمليات التجارية الأساسية في الزمن الحقيقي. يهدف هذا النظام إلى توحيد المعلومات عبر المؤسسة من خلال توفير قاعدة بيانات مركزية تساعد في تحسين تدفق المعلومات، وتقليل الأخطاء، وتسهيل اتخاذ القرارات.

في سياق الشركات الكبيرة والمعقدة مثل شركة أرامكو السعودية، يتضح مدى أهمية نظم تخطيط موارد المنظمة في دعم نظم المعلومات الوظيفية وتحسين الأداء العام للعمليات الاقتصادية. أرامكو، باعتبارها واحدة من أكبر شركات النفط في العالم، تعتمد على تقنيات متطورة لإدارة مواردها بكفاءة عالية، مما يجعلها حالة دراسية مثالية لفهم تأثير تطبيقات ERP على نظم المعلومات الوظيفية.

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل تأثير تخطيط موارد المنظمة على نظم المعلومات الوظيفية في شركة أرامكو السعودية. سيتم التركيز على كيفية تحسين هذه النظم لعمليات الشركة وتقديم حلول لمواجهة التحديات المختلفة. كما ستسلط الضوء على الفوائد التي حققتها الشركة من خلال تبني نظام ERP وأثر ذلك على الإنتاجية والفعالية التشغيلية. من خلال هذه الدراسة، سنستعرض الأمثلة العملية لتطبيق نظام ERP في مختلف الوحدات الوظيفية داخل أرامكو، ونحلل البيانات الناتجة لتقديم فهم شامل عن الفوائد والتحديات المتعلقة بهذا النظام. ستساهم النتائج المستخلصة في تقديم توصيات لتعزيز استخدام نظم تخطيط موارد المنظمة في القطاع الاقتصادي بصفة عامة وفي الشركات الكبرى بصفة خاصة. وتشهد بيئة المؤسسات الاقتصادية في الوقت الحالي العديد من التغيرات السريعة والتطورات المعقدة في ظل الاقتصاد الرقمي، وما انعكس على زيادة حدة المنافسة التي تعيشها المؤسسات الوطنية، الأمر الذي دفعها إلى التوجه نحو استغلال التطورات العلمية في مجال تكنولوجيا المعلومات ومواكبتها للتطورات المستمرة للنظم المعلوماتية، حيث تطلب الوضع الراهن زيادة الحاجة للعمل، على معالجة أوجه الاختلاف للبرمجيات المطبقة، وهو ما دعا إلى ظهور أنظمة جديدة تعمل بصورة تكاملية ترابطية متناسقة بالمؤسسة ككل وهو ما يعرف بنظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) الذي طور بشكل متقدم في العصر الحالي. ويعمل هذا النظام وفقا لقاعدة بيانات واحدة تشمل وتمس مختلف أجزاء المنظمة ككل، ويساهم بشكل مباشر في توفير المعلومات الملائمة ويساعد على الحصول عليها في الوقت المناسب بما يدعم عملية اتخاذ القرار .

كما ينظر إلى هذا النظام على أنه برنامج مؤسسي ذو أهمية ملموسة في بيئة الأعمال فهو يساهم في تعزيز قدرات المؤسسة من خلال زيادة فاعلية تتفق المعلومات بين مختلف عمليات المؤسسة فضلا عن

مساهمته متمثلة في الرفع من كفاءة العمليات وخفض التكاليف بالإضافة إلى المزايا التقنية له كالقضاء على مشاكل الأنظمة المتباينة ومنع دخول البيانات الكثيرة وتكامل التطبيقات ككل داخل المؤسسة الواحدة. ونسعى من خلال هذه الدراسة كمحاولة لتسليط الضوء على هذا النظام وربطه بأنظمة المعلومات الوظيفية.<sup>2</sup>

### مشكلة الدراسة:

يعد تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) عملية معقدة تتطلب استثمارات وموارد كبيرة من المنظمات. ومع ذلك ، فإن فوائد تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات ليست واضحة دائماً ، وتكافح العديد من المنظمات لتحقيق الإمكانات الكاملة لأنظمة تخطيط موارد المؤسسات الخاصة بها. واحدة من القضايا الرئيسية التي تواجهها المؤسسات عند تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات هو التأثير على أنظمة المعلومات الوظيفية الخاصة بهم. تعد أنظمة المعلومات الوظيفية ، مثل المحاسبة والتمويل وإدارة الموارد البشرية ، ضرورية لنجاح أي مؤسسة. لذلك ، من المهم فهم تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسات على أنظمة المعلومات الوظيفية وتحديد العوامل التي تساهم في نجاحها أو فشلها.<sup>3</sup>

### أسئلة الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الإجابة على أسئلة البحث التالية:

- ما هو تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسات على أنظمة المعلومات الوظيفية داخل المنظمات؟
- ما هي العوامل التي تساهم في نجاح أو فشل تطبيقات تخطيط موارد المؤسسات فيما يتعلق بأنظمة المعلومات الوظيفية؟

---

<sup>2</sup> عبيدات، ذ.، وعدس، ع.، وكايد، ع. (2000). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه (ط. 2). الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.

<sup>3</sup> حريزي، ف. (1702). أثر استخدام الإنترنت على استدامة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية: دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية السجدة. رسالة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية الاقتصاد، جامعة المسيلة.

- ما هي التحديات التي تواجهها المؤسسات عند دمج أنظمة تخطيط موارد المؤسسات مع أنظمة المعلومات الوظيفية؟
- ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لتحسين فعالية أنظمة تخطيط موارد المؤسسات في إدارة أنظمة المعلومات الوظيفية؟
- ما أثر تخطيط موارد المؤسسة (ERP) على تفاعل أنظمة المعلومات الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما أثر دعم الإدارة العليا كأحد مقومات تخطيط موارد المؤسسة (ERP) على تحقيق تفاعل أنظمة

المعلومات الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية؟

2- ما أثر التدريب كأحد مقومات تخطيط موارد المؤسسة (ERP) على تحقيق تفاعل أنظمة

المعلومات الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية؟<sup>4</sup>

#### أهداف الدراسة:

تطمح هذه الدراسة إلى تقديم مساهمة قيمة في مجال البحث العلمي المتعلق بنظم المعلومات الإدارية وتخطيط موارد المنظمة، وتهدف إلى مساعدة المؤسسات الاقتصادية في تحقيق أفضل استفادة ممكنة من هذه الأنظمة لتحسين كفاءتها وفعاليتها.

أهداف هذه الدراسة هي كما يلي:

لاستكشاف تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسات على أنظمة المعلومات الوظيفية داخل المنظمات. لتحديد العوامل التي تساهم في نجاح أو فشل تطبيقات تخطيط موارد المؤسسات فيما يتعلق بأنظمة المعلومات

---

<sup>4</sup> محمد، ح. س. ج. (1702). أثر تطبيق نظام تخطيط موارد المنشأة (ERP) على جودة التقارير المالية للشركات. رسالة ماجستير، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، السودان.

الوظيفية. وفحص التحديات التي تواجهها المؤسسات عند دمج أنظمة تخطيط موارد المؤسسات مع أنظمة المعلومات الوظيفية.

لتقديم توصيات للمؤسسات لتحسين فعالية أنظمة تخطيط موارد المؤسسات في إدارة أنظمة المعلومات الوظيفية.

من خلال مشكلة الدراسة يأتي الهدف الرئيسي للدراسة وهو التعرف على أثر تخطيط موارد المؤسسة (ERP) على تفاعل أنظمة المعلومات الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية وهناك جملة من الأهداف الفرعية:

توضيح مفهوم نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) ومكوناته وفوائد تطبيقه وتحديات التي تواجه « تحديد مقومات نجاح نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP).

معرفة مدى توفر المؤسسة محل الدراسة على متطلبات نظام تخطيط موارد المؤسسة.

توضيح مساهمة نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) على تفاعل أنظمة المعلومات الوظيفية داخل المؤسسة الاقتصادية.

وضع نموذج تفسري متعدد الأبعاد يحاول تقديم إجابة على تساؤل الدراسة.<sup>5</sup>

#### أهمية الدراسة:

تلعب نظم تخطيط موارد المنظمة (ERP) دورًا حيويًا في تحسين الكفاءة التشغيلية والفعالية الإدارية في المؤسسات الكبيرة، ولا سيما في الشركات الكبرى مثل أرامكو السعودية.

هذه الدراسة مهمة لعدة أسباب. أولاً ، ستساهم في الأدبيات الموجودة حول أنظمة تخطيط موارد المؤسسات من خلال استكشاف تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسات على أنظمة المعلومات الوظيفية داخل المنظمات. ثانيًا ، سيحدد العوامل التي تساهم في نجاح أو فشل تطبيقات تخطيط موارد المؤسسات فيما يتعلق

---

<sup>5</sup> ديد، ك. (2019). أثر استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) على تحسين مستوى أداء المؤسسة الاقتصادية . أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، فرع علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

بأنظمة المعلومات الوظيفية ، والتي يمكن أن توفر رؤى قيمة للمؤسسات التي تخطط لتنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات أو تكافح من أجل تحقيق الإمكانيات الكاملة لنظام تخطيط موارد المؤسسات. أخيرًا ، يمكن أن تقدم هذه الدراسة توصيات للمؤسسات لتحسين فعالية أنظمة تخطيط موارد المؤسسات في إدارة أنظمة المعلومات الوظيفية ، والتي يمكن أن تؤدي إلى إدارة أفضل للموارد وتحسين الأداء التنظيمي.

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الأهمية التي يتمتع بها نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) والاهتمام المتزايد به عالمياً وحتى المؤسسات الجزائرية، والاهداف المنتظرة من استخدامه وأثره على تفاعل الانظمة المعلومات الوظيفية في هذه المؤسسات كونه يعالج مشكلة هامة وحساسة في المنظمة، ألا وهي الاستخدام الأمثل للمعلومة، حيث يرتبط هذا الموضوع بنظام المعلومات وتبرز أهميته أيضا في سعي المنظمة الدؤوب والدائم نحو التقدم ورفع مستواها بتطوير أدائها عن طريق تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات، كون الدراسة تمثل امتداد للدراسات المهمة بموضوع نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) وأنظمة المعلومات الوظيفية بشكل عام، واستنباط العلاقات والتأثيرات والتفاعلات الحاصلة بينهما.<sup>6</sup>

### الأهمية النظرية

تمثل هذه الدراسة أهمية نظرية كبيرة في مجال نظم تخطيط موارد المنظمة (ERP) ونظم المعلومات الوظيفية. تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية حول تأثير تطبيق نظم ERP على الأداء الوظيفي والإداري في الشركات الكبرى، مثل شركة أرامكو السعودية. من خلال تحليل معمق لتجربة أرامكو، تقدم الدراسة إسهاماً نظرياً مهماً في فهم كيفية تحسين نظم المعلومات الوظيفية عبر تطبيق تقنيات متقدمة لإدارة الموارد.

تعتبر هذه الدراسة خطوة مهمة نحو تطوير الإطار النظري لنظم تخطيط موارد المنظمة، حيث تقدم رؤى جديدة وأدلة علمية تثبت الفوائد المترتبة على تطبيق هذه النظم. تسهم هذه الدراسة في تعزيز المعرفة حول كيفية تحقيق التكامل بين مختلف الوحدات الوظيفية في المؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين تدفق المعلومات وتسهيل عمليات اتخاذ القرار. إضافةً إلى ذلك، تلقي الدراسة الضوء على التحديات النظرية التي قد تواجه

<sup>6</sup> الجنبار، ع. م. م. (2017). أثر تطبيق تخطيط موارد المؤسسة (ERP) على فعالية البيانات المحاسبية. رسالة دكتوراه، جامعة كاي، كلية الدراسات العليا.

المؤسسات عند تطبيق نظم ERP ، وتقتراح حلولاً نظرية للتغلب على هذه التحديات، مما يفتح آفاقاً جديدة للبحث والتطوير في هذا المجال.

علاوة على ذلك، تعزز الدراسة الفهم النظري لعوامل النجاح الحرجة في تطبيق نظم ERP وكيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي. من خلال تقديم نموذج تطبيقي مستند إلى تجربة حقيقية، توفر الدراسة إطاراً نظرياً يمكن أن يُستخدم كأساس للدراسات المستقبلية والتحليل الأكاديمي. بذلك، تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الحالية وتوفير قاعدة معرفية متينة تساهم في تطوير الأبحاث والنظريات المتعلقة بنظم تخطيط موارد المنظمة ونظم المعلومات الوظيفية.<sup>7</sup>

### الأهمية العملية

تكتسب هذه الدراسة أهمية عملية كبيرة من خلال تقديم تحليل معمق لتطبيق نظم تخطيط موارد المنظمة (ERP) في شركة أرامكو السعودية، وإبراز الفوائد العملية التي تحققها هذه النظم في تحسين كفاءة وفعالية العمليات التشغيلية والإدارية. توضح الدراسة كيفية استغلال أرامكو لتكنولوجيا ERP لتعزيز التكامل بين مختلف الوحدات الوظيفية، مما يؤدي إلى تحسين تدفق المعلومات وتقليل الأخطاء وزيادة سرعة اتخاذ القرارات.

من خلال تسليط الضوء على تجربة أرامكو، تقدم الدراسة نموذجاً عملياً يمكن أن تستفيد منه الشركات الأخرى في مختلف القطاعات. توضح الدراسة كيف يمكن لنظم ERP أن تساهم في تحسين إدارة الموارد، وزيادة الإنتاجية، وتقليل التكاليف التشغيلية. كما تقدم حلولاً للتحديات التي قد تواجه المؤسسات أثناء تنفيذ هذه النظم، مما يساعدها على التخطيط الجيد وتجنب المخاطر المحتملة.

تساعد هذه الدراسة المديرين وصناع القرار في الشركات على فهم الفوائد الملموسة التي يمكن تحقيقها من خلال تطبيق نظم ERP ، مما يعزز قدرتهم على اتخاذ قرارات مستنيرة ومدعومة بالبيانات. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساهم النتائج والتوصيات المستخلصة من الدراسة في تحسين استراتيجيات إدارة الموارد وتطوير أفضل الممارسات العملية التي تضمن تحقيق الأداء الأمثل للمؤسسات.

---

<sup>7</sup> جبيرات، س. 2016 ، تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين. أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة.

بالمجمل، توفر هذه الدراسة دليلاً عملياً شاملاً لكيفية تطبيق نظم تخطيط موارد المنظمة بفعالية، مما يعزز قدرتها على تحسين العمليات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. تعد هذه الإسهامات العملية قيمة للغاية في مساعدة المؤسسات على الاستفادة القصوى من تكنولوجيا ERP لتعزيز تنافسيتها واستدامتها في السوق.<sup>8</sup>

### منهجية الدراسة:

لمعالجة الإشكالية المذكورة أعلاه واختبار فرضيات الدراسة، سنعتمد على إستراتيجية بحث على البيانات الميدانية، بالاعتماد على دراسة كمية والمنهج الوصفي من خلال إجراء مسح لنا المقابلات بالمؤسسات محل ميداني مع إدارة استبيان كمي وإجراء بعض المقابلات، حيث " الدراسة، من معرفة تأثير تخطيط موارد المنظمة على نظم المعلومات الوظيفية

ستستخدم هذه الدراسة نهجاً يتضمن طرق جمع البيانات الكمية. سيتم جمع البيانات الكمية من خلال مسح للمنظمات التي نفذت أنظمة تخطيط موارد المؤسسات. يهدف المسح إلى جمع البيانات حول تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسات على أنظمة المعلومات الوظيفية ، والعوامل التي تساهم في نجاحها أو فشلها ، والتحديات التي تواجهها المؤسسات عند دمج أنظمة تخطيط موارد المؤسسات مع أنظمة المعلومات الوظيفية.

### 2 -مجتمع وعينة البحث: يعبر مجتمع البحث عن جميع المؤسسات التي تطبق نظام تخطيط موارد

المؤسسة في المملكة العربية السعودية (الظهران) يمكن أن يتم تعميم نتائج البحث عليها، فيما اقتصر عينة الدراسة على مؤسسة شركة أرامكو السعودية التي تطبق نظام تخطيط موارد المؤسسة.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول إحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها، وتهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير تخطيط موارد المنظمة على نظم المعلومات الوظيفية

حرص الباحث بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استمارة، وذلك للتأكد من إكمال البيانات، وصحة المعلومات، وللتحقق من نسبة المردود لهذه

---

<sup>8</sup> بن أم السعد، ف. (2015). دور نظم المعلومات في دعم اتخاذ القرارات بالمؤسسات الاقتصادية. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة باتنة.

الاستثمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي قمت بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفرغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقاً لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

وقد كانت الإجابات علي كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي كما يلي :

| التصنيف | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|---------|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| الدرجة  | 1              | 2         | 3     | 4     | 5          |

وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي تم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي ثم نقلت هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفرغ المخصصة لذلك وفقاً للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستثمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

#### عينة الدراسة

سنتكون عينة الدراسة من موظفي في شركة أرامكو السعودية لدراسة تأثير تخطيط موارد المنظمة على نظم المعلومات الوظيفية

#### حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- **الحدود المكانية:** مدينة الظهران دولة المملكة العربية السعودية (شركة أرامكو السعودية)
- **الحدود الزمنية:** تقتصر عملية جمع البيانات على الفترة (2024).
- **الحدود الموضوعية:** تأثير تخطيط موارد المنظمة على نظم المعلومات الوظيفية

#### محاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي:-

- متوسط محور دعم الإدارة العليا
- متوسط محور التدريب
- متوسط محور إدارة التغيير
- متوسط محور الموارد البشرية
- متوسط محور التسويق
- متوسط محور الإنتاج
- متوسط المحاسبة مالية
- متوسط التحديات في دمج أنظمة تخطيط موارد المؤسسات مع أنظمة المعلومات الوظيفية

أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، قمت باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، اعتمدت على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع واهتمت بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لم أكتفي بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل تعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات ابني عليها الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية كما يتضح على النحو التالي:

**الدراسة الميدانية:**

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية وكذلك إجراء المقابلات الشخصية كما يتضح على النحو التالي:

**أ- قوائم الاستبيان:**

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث

**ب- الدراسة التحليلية:**

وتم تفرغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصفيها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

#### البرامج الإحصائية المستخدمة

قام الباحث باستخدام برنامج SPSS الإصدار 26 وذلك لحساب الصدق والثبات والاحصاء الوصفية ودراسة فروض الدراسة لنموذج الدراسة

#### فرضيات الدراسة:

بناءً على أسئلة البحث سيتم اختبار الفرضيات التالية:

إن تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) له تأثير كبير على أنظمة المعلومات الوظيفية داخل المنظمات. يتأثر نجاح أو فشل تطبيقات تخطيط موارد المؤسسات فيما يتعلق بأنظمة المعلومات الوظيفية بعوامل مختلفة ، بما في ذلك الثقافة التنظيمية ودعم القيادة وقبول المستخدم. تواجه المؤسسات العديد من التحديات عند دمج أنظمة تخطيط موارد المؤسسات مع أنظمة المعلومات الوظيفية ، بما في ذلك مشكلات تكامل البيانات وتخصيص النظام ومقاومة الموظفين. يمكن للمؤسسات تحسين فعالية أنظمة تخطيط موارد المؤسسات الخاصة بها في إدارة أنظمة المعلومات الوظيفية من خلال تنفيذ أفضل الممارسات ، وتوفير التدريب المناسب للموظفين ، وضمان الاتصال الفعال والتعاون بين المجالات الوظيفية المختلفة.

يمكن تلخيص فرضيات الدراسة فيما يلي :

- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لدعم الإدارة العليا كأحد مقومات تخطيط موارد المؤسسة ERP على

تحقيق تفاعل أنظمة المعلومات الوظيفية.

-/يوجد أثر ذو دلالة معنوية للتدريب كأحد مقومات تخطيط موارد المؤسسة ERP على تحقيق تفاعل

أنظمة المعلومات الوظيفية.

- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لإدارة التغيير كأحد مقومات تخطيط موارد المؤسسة ERP على تحقيق

تفاعل أنظمة المعلومات الوظيفية.

- يوجد أثر ذو دلالة معنوية للاتصال كأحد مقومات تخطيط موارد المؤسسة ERP على تحقيق

تفاعل أنظمة المعلومات الوظيفية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

- اختبار كولوموجروف Kolmogorov-Smirnov لاختبار اعتدالية توزيع البيانات (لتحديد ما اذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي)
- اختبار معامل الفا كرنباخ Cronbach's Alpha وذلك لدراسة صدق وثبات النموذج
- استخدام اختبار العامل التوكيدي Common Factor Analysis لعبارات نموذج الدراسة
- الرسوم البيانية Graphs: استخدام البيانات والرسومات البيانية الموضحة لنتائج الدراسة أثناء التحليل.
- تم استخدام المتوسط الحسابي Mean والانحراف المعياري ST. Deviation والاهمية النسبية Relative importance لدراسة اتجاهات العينة الإحصائية لمتغيرات الدراسة.
- تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression لدراسة التأثير المعنوي بين محاور الدراسة
- تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد Multi Regression لدراسة التأثير المعنوي بين محاور الدراسة

خاتمة:

الإدارة الفعالة للموارد أمر بالغ الأهمية لنجاح المنظمات. يعد تنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسات إحدى الطرق التي يمكن للمنظمات من خلالها تحسين إدارة مواردها. ومع ذلك ، فإن تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسات على أنظمة المعلومات الوظيفية داخل المنظمات هو موضوع بحث مهم يتطلب مزيداً من التحقيق. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسات على أنظمة المعلومات الوظيفية في المؤسسات وتحديد العوامل التي تساهم في نجاح أو فشل تطبيقات تخطيط موارد المؤسسات. ستوفر نتائج

هذه الدراسة رؤى قيمة للمنظمات التي تفكر في تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات أو التي تكافح من أجل تحقيق الإمكانيات الكاملة لنظام تخطيط موارد المؤسسات.

الملاحق :

استبيان تأثير تخطيط موارد المنظمة على نظم المعلومات الوظيفية

أولاً : الخصائص الشخصية :

■ الجنس

- ذكر
- انثي

■ العمر

- أقل من 30 سنة
- من 30 – 40 سنة

- من 40 – 50 سنة
- 50 عام فأكثر

■ القسم / الشعبة

- موارد بشرية
- التسويق
- الإنتاج
- المحاسبة المالية

■ عدد سنوات الخبرة

- أقل من 5 سنوات
- من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
- من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
- 15 سنة فأكثر

ثانيا : محاور الاستبيان

المحور الأول: تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسات على نظم المعلومات الوظيفية:

المحور الفرعي الأول: دعم الإدارة العليا:

| م | العبارات                                                                                   | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
| 1 | أ) توفر الإدارة العليا توجيهًا واضحًا ودعمًا لتنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسات.            |               |       |       |              |                      |
| 2 | ب) تشارك الإدارة العليا بنشاط في عمليات صنع القرار المتعلقة بتنفيذ تخطيط موارد المؤسسات.   |               |       |       |              |                      |
| 3 | ج) تقوم الإدارة العليا بتوصيل فوائد أنظمة تخطيط موارد المؤسسات للموظفين بشكل فعال.         |               |       |       |              |                      |
| 4 | د) تشجع الإدارة العليا الموظفين على تبني التغييرات التي تحدثها أنظمة تخطيط موارد المؤسسات. |               |       |       |              |                      |
| 5 | هـ) تخصص الإدارة العليا موارد كافية لدعم تنفيذ وصيانة أنظمة تخطيط موارد المؤسسات.          |               |       |       |              |                      |

### المحور الفرعي الثاني: التدريب

| م | العبارات | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |
|---|----------|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
|   |          |               |       |       |              |                      |

|   |                                                                                                                                      |  |  |  |  |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 1 | (أ) يتلقى الموظفون تدريباً كافياً لاستخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات بشكل فعال.                                                      |  |  |  |  |
| 2 | (ب) تغطي برامج التدريب جميع الوحدات والوظائف الضرورية لنظام تخطيط موارد المؤسسات.                                                    |  |  |  |  |
| 3 | (ج) يتم إجراء برامج التدريب بانتظام لإبقاء الموظفين على اطلاع دائم على نظام تخطيط موارد المؤسسات.                                    |  |  |  |  |
| 4 | (د) برامج التدريب مصممة لتلبية الاحتياجات المحددة للمجالات الوظيفية المختلفة (مثل الموارد البشرية ، والتسويق ، والإنتاج ، والتمويل). |  |  |  |  |
| 5 | (هـ) تشمل برامج التدريب تمارين عملية وأمثلة عملية لتعزيز التعلم.                                                                     |  |  |  |  |

### المحور الثالث : إدارة التغيير

| م | العبارات                                                                                           | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
| 1 | (أ) يتم استخدام استراتيجيات إدارة التغيير بشكل فعال لتقليل مقاومة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات. |               |       |       |              |                      |

|   |                                                                                                                |  |  |  |  |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 2 | (ب) يتم إنشاء قنوات اتصال واضحة لمعالجة مخاوف الموظفين وردود الفعل أثناء مرحلة التنفيذ.                        |  |  |  |  |
| 3 | (ج) خطط إدارة التغيير تأخذ في الاعتبار تأثير تغييرات نظام تخطيط موارد المؤسسات على المجالات الوظيفية المختلفة. |  |  |  |  |
| 4 | (د) تركز جهود إدارة التغيير على مواءمة عقلية وسلوكيات الموظفين مع أهداف نظام تخطيط موارد المؤسسات.             |  |  |  |  |
| 5 | (هـ) تشمل أنشطة إدارة التغيير المراقبة والتقييم المستمرين لضمان التكامل الناجح لنظام تخطيط موارد المؤسسات.     |  |  |  |  |

المحور الثاني: العوامل المساهمة في نجاح / فشل تخطيط موارد المؤسسات في نظم المعلومات الوظيفية:

المحور الفرعي 1: الموارد البشرية:

| م | العبارات                                                                                             | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1 | (أ) التوظيف المناسب ومجموعات المهارات في قسم الموارد البشرية لدعم استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات. |            |       |       |           |                |

|   |                                                                                                                 |  |  |  |  |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 2 | ب) التواصل الفعال بين الموارد البشرية والمجالات الوظيفية الأخرى من أجل التكامل السلس.                           |  |  |  |  |
| 3 | ج) مواءمة سياسات وإجراءات الموارد البشرية مع وظائف نظام تخطيط موارد المؤسسات.                                   |  |  |  |  |
| 4 | د) قدرة الموارد البشرية على إنشاء تقارير دقيقة وفي الوقت المناسب باستخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات.            |  |  |  |  |
| 5 | هـ) توافر آليات الدعم واستكشاف الأخطاء وإصلاحها للقضايا المتعلقة بالموارد البشرية في نظام تخطيط موارد المؤسسات. |  |  |  |  |

#### المحور الفرعي الثاني: التسويق

| م | العبارات                                                                   | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|---|----------------------------------------------------------------------------|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1 | أ) تكامل بيانات العملاء وتحليلات التسويق داخل نظام تخطيط موارد المؤسسات.   |            |       |       |           |                |
| 2 | ب) قدرة نظام تخطيط موارد المؤسسات على دعم إدارة الحملات التسويقية وتتبعها. |            |       |       |           |                |
| 3 | ج) مواءمة استراتيجيات وأنشطة التسويق مع وظائف نظام تخطيط موارد المؤسسات.   |            |       |       |           |                |

|   |                                                                                                    |  |  |  |  |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 4 | (د) قدرة فريق التسويق على إنشاء تقارير دقيقة وذات مغزى باستخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات.         |  |  |  |  |
| 5 | (هـ) توافر آليات الدعم واستكشاف الأخطاء وإصلاحها للقضايا المتعلقة بالتسويق في تخطيط موارد المؤسسات |  |  |  |  |

### المحور الفرعي الثالث: الإنتاج

| م | العبارات                                                                                   | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
| 1 | (أ) تكامل وحدات تخطيط الإنتاج والجدولة ضمن نظام تخطيط موارد المؤسسات.                      |               |       |       |              |                      |
| 2 | (ب) قدرة نظام تخطيط موارد المؤسسات لتتبع وإدارة عمليات المخزون وسلسلة التوريد.             |               |       |       |              |                      |
| 3 | (ج) مواءمة عمليات وأنشطة الإنتاج مع وظائف نظام تخطيط موارد المؤسسات.                       |               |       |       |              |                      |
| 4 | (د) قدرة فريق الإنتاج على إنشاء تقارير دقيقة وذات مغزى باستخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات. |               |       |       |              |                      |

|  |  |  |  |  |                                                                                                            |
|--|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | 5 (هـ) توافر آليات الدعم واستكشاف الأخطاء وإصلاحها للقضايا المتعلقة بالإنتاج في نظام تخطيط موارد المؤسسات. |
|--|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

المحور الفرعي الرابع: المحاسبة مالية:

| م | العبارات                                                                                        | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
| 1 | (أ) تكامل البيانات المالية ووظائف المحاسبة داخل نظام تخطيط موارد المؤسسات.                      |               |       |       |              |                      |
| 2 | (ب) قدرة نظام تخطيط موارد المؤسسات على توليد بيانات وتقارير مالية دقيقة.                        |               |       |       |              |                      |
| 3 | (ج) مواعمة العمليات والإجراءات المحاسبية مع وظائف نظام تخطيط موارد المؤسسات.                    |               |       |       |              |                      |
| 4 | (د) قدرة فريق المالية على إدارة المعاملات المالية بشكل فعال باستخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات. |               |       |       |              |                      |
| 5 | (هـ) توافر آليات الدعم وحل المشاكل المتعلقة بالتمويل والمحاسبة في نظام تخطيط موارد المؤسسات.    |               |       |       |              |                      |

المحور الفرعي 5: التحديات في دمج أنظمة تخطيط موارد المؤسسات مع أنظمة المعلومات الوظيفية:

| م | العبارات                                                                                      | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
| 1 | أ) عدم التنسيق والتواصل بين المجالات الوظيفية المختلفة أثناء تكامل نظام تخطيط موارد المؤسسات. |               |       |       |              |                      |
| 2 | ب) مقاومة التغيير من الموظفين عند تنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسات الجديدة.                   |               |       |       |              |                      |
| 3 | ج) عدم كفاية التدريب ونقل المعرفة أثناء تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات.                      |               |       |       |              |                      |
| 4 | د) صعوبة موازنة العمليات الحالية وسير العمل مع وظائف نظام تخطيط موارد المؤسسات.               |               |       |       |              |                      |
| 5 | هـ) الصعوبات الفنية وقضايا التوافق بين نظام تخطيط موارد المؤسسات وأنظمة المعلومات الحالية.    |               |       |       |              |                      |