

اثر عناصر الذكاء الاستراتيجي في امكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة ERP
The effect of the elements of strategic intelligence on the possibility of
implementing the ERP system

ريم ابراهيم جاسم
قسم تقنيات ادارة الاعمال
الكلية التقنية الادارية/ الجامعة التقنية الشمالية

Reem Ibraheem Jasim
reemibraheem@ntu.edu.iq

م. نشوان محمد عبدالعالي
المعهد التقني نينوى/ الجامعة
التقنية الشمالية

Nashwan M. Abdulaali

تاريخ استلام البحث 2021/ 6 /30 تاريخ قبول النشر 2021/ 8 /15 تاريخ النشر 2021/10 / 28

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة مدى مساهمة عناصر الذكاء الاستراتيجي في إمكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP) ، حيث اتبع المنهج الوصفي والتحليلي في الدراسة وتم تطوير استمارة استبانة لتحديد مدى وجود هذه المساهمة من عدمها ، وتم ذلك من خلال دراسة الذكاء الاستراتيجي وعناصره المتمثلة بـ(الاستشراف،التفكير النظامي، الرؤية الاستراتيجية، الدافعية، والشراكة) وبيان اثرها في تطبيق نظام (ERP) ، ونطلاقا من مشكلة اساسية تكمن في مدى مساهمة عناصر الذكاء الاستراتيجي في تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP) ، وقد شملت هذه الدراسة مجلس ادارة الشركة ومدراء الوحدات والاقسام التابعة لها باعتبارها العينة القصدية المختارة، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات من اهمها ان عناصر الذكاء الاستراتيجي لهم تأثير كبير في تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP) في منظمة عينة البحث، الامر الذي يحتم على المنظمة المبحوثة اعتمادها بشكل كبير ودقيق ، واعتمادا على الاستنتاجات تم صياغة مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية : الذكاء الاستراتيجي ، نظام التخطيط ، موارد المنظمة ، ERP

Abstract:

This study aims to know the extent to which the elements of strategic intelligence contribute to the possibility of applying the enterprise resource planning (ERP) system, where the descriptive and analytical approach was followed in the study and a questionnaire was developed to determine the extent of this contribution or not, and this was done by studying the strategic intelligence and its elements represented by (forecasting, systemic thinking, strategic vision, motivation, and partnership) and showing its impact on the application of the ERP system. Based on a basic problem that lies in the extent to which the elements of strategic intelligence contribute to the application of the ERP system, this study included the company's board of directors and the managers of its units and departments as the intentional selected sample. They have a significant impact on the application of the ERP system in the organization of the research sample, which makes it imperative for the researched organization to adopt it significantly and accurately, and based on the conclusions, a set of recommendations were formulated.

Keywords : Strategic intelligence , Planing , ERP system

المقدمة :

تعد هذه الدراسة محاولة جادة من قبل الباحث لقياس علاقة الاثر بين متغيرات الدراسة لما لهذه المتغيرات من اهتمام تزايد وبشكل كبير خلال السنوات القليلة الماضية ، وبالتالي فإن الباحثين يرون بأن الذكاء الاستراتيجي وعناصره يعدون من الاساسيات في تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة والتي بالتالي ستعمل على رفع مستوى كفاءة المنظمة وتحقيق رضا الزبون عن منتجات المنظمة.

وبالنظر الى المعطيات المتقدمة ونظرا الى محدودية الدراسة التي اهتمت بمضامين ما اهتمت به هذه الدراسة فقد رأينا انه من المهم بناء اطار محدد معتمدين على طروحات الكتاب والباحثين في الذكاء الاستراتيجي وعناصره ومايمكن ان تضيفه الى منظمة عينة البحث في تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP) ، عليه سيتم تناول المباحث الآتية خلال دراستنا الحالية ، إذ تضمن المبحث الاول الجانب النظري للدراسة وتضمن المبحث الثاني منهجية الدراسة واشتمل المبحث الثالث على الجانب العملي للدراسة واخيرا تضمن المبحث الرابع على الاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الاول : الجانب النظري

أولاً. الذكاء الاستراتيجي :

1. مفهوم الذكاء الاستراتيجي :

يعرف الذكاء في اللغة هو تمام الشيء ومنه الذكاء في السن وهو تمام السن ومنه الذكاء في الفهم وهو ان يكون فهما تاما سريعا القبول ، وذكيت النار اذا اتممت اشعالها ويقال "قد ذكيت الشاة اذا اتممت ذبحها وبلغت الحد الواجب فيه" (السويدان، 2008، 18)، ويعرف المعجم الوسيط مصطلح الذكاء لغوياً بأنه "ما يتم به التفكير والاستدلال وتركيب التصورات"(انيس،1990، 617)، فيما يشير قاموس (Webster) الى ان الذكاء بأنه القدرة على الفهم او التعلم او التعامل مع الحالات الجديدة او القدرة على المعرفة والتعامل مع البيئة او التفكير المجرد الذي يقاس وفق معايير موضوعة مسبقاً(Thomas,2005, 110).

يعرف (صالح واخرون، 2010، 142) الذكاء الاستراتيجي بأنه ذكاء يوسم به قادة المنظمات ممن يتمتعون بالرؤية المستقبلية (الاستشراف ، تفكير النظم) الشراكة ، القدرة على تحفيز العاملين ، الحدس الابداع ، ويرتكزون الى نظام معلوماتي يتيح لهم استقصاء المعلومات ومعالجتها ليتسنى لهم توظيف المادة الفكرية الناتجة في صناعة القرارات .

فيما يرى (Clar, et al,2008,10) ان الذكاء الاستراتيجي هو مجموعة من العمليات التي تستهدف البحث عن المعلومات ومعالجتها ثم نشرها وحمايتها، لتكون في متناول الشخص المناسب وفي الوقت المناسب لتمكنه من اتخاذ القرار الصائب، ويتفق (العبدلي وآخرون، 2012، 514) مع ماسبق اذ يرون بأن الذكاء الاستراتيجي هو عملية تفاعلية مستمرة تتفاعل مع البيئة التنافسية وتهدف إلى توفير المعلومات ذات القيمة الإستراتيجية للمدراء الاستراتيجيين بهدف الاستفادة منها في انجاز الأعمال وتحقيق الأهداف.

ويعرّف (عمران ، 2015 ، 1287) الذكاء الاستراتيجي بأنه ذكاء يوسم به القادة الذين يتمتعون برؤية مستقبلية ونظرة ثاقبة وتفكير عالي المستوى وقدرة على رفع الابداع والتركيز على نظام معلوماتي يتيح لهم استقصاء المعلومات ومعالجتها وتحليلها ليتسنى لهم توظيف أفكارهم في صناعة القرارات وصياغة الاستراتيجيات بمستوى عالي من الذكاء والقدرة على العمل.

ويضيف (يوسف، 2010، 12) الى ان الذكاء الاستراتيجي عبارة عن نظام يساعد متخذ القرار على ملاحظة وتحليل البيئة العملية والتقنية والاثار الاقتصادية الحالية والمستقبلية من اجل تحديد الفرص والتهديدات فضلاً على انها تركز اساساً على المعلومات الاستراتيجية.

فيما يؤكد (الباس وحمزة، 2010، 3-4) على ان الذكاء الاستراتيجي هو مفهوم جامع لكل من الذكاء الاقتصادي والذي هو ادارة المعلومات الداخلية للمنظمة وكذلك ادارة المعرفة والتي تعرف بشكل عام على انها إدارة المعلومات الخارجية للمنظمة.

بناءً على ماسبق يرى الباحث ان الذكاء الاستراتيجي هو اداة تستخدمها القيادات العليا لتوفير معلومات شاملة عن جميع اقسام ووحدات المنظمة فضلاً عن البيئة الخارجية بحيث يتاح لصناع القرار في المنظمة هذه المعلومات في الوقت المناسب من اجل صياغة السياسات والاسراتيجيات طويلة الاجل للمنظمة.

2. أهمية الذكاء الاستراتيجي:

تبرز أهمية الذكاء الاستراتيجي في إدارة ووصف المخاطر التي تواجه المنظمة والتهديدات والفرص بطريقة تساعد المدراء في تحديد برامج وسياسات المنظمة ، كما يعمل هذا الذكاء على إعداد القادة ومساعدتهم في قيادة المنظمة (Maccoby & Scudder,2011,32).

فيما تتمثل أهمية الذكاء الاستراتيجي من وجهة نظر (النعمي، 2008، 172) في تحقيقه موقع تنافسي متقدم للمنظمة قياساً بالآخرين من خلال اسناد الافراد والمجموعات الفاعلة داخل المنظمة (المسؤولين في الادارات المختلفة والمروؤسين) للعمل بصورة مشتركة ومتفاعلة على توفير الامكانيات المناسبة (المشاركة الوجدانية والفعلية في العمل على الاجهزة والمعدات وتوفير المعلومات وغيرها) باتجاه تدعيم ما تصبو اليه المنظمة في حاضرها ومستقبلها.

في حين يرى (Metayer,2002:3) بأن من الاسباب التي تعمل على تنامي أهمية دور الذكاء الاستراتيجي في دعم عملية صنع القرار تتمثل بالآتي :

أ. اعتماد المنظمات على جهود الذكاء ذات التوجه الاستراتيجي في دعم عملية صنعها للقرارات الاستراتيجية .

ب. توجه المنظمات لبناء قدراتها بالاعتماد على التنبؤ واستخدام معايير دقيقة في الحكم على أدائها وتحديد الفرص الجديدة ثم اقتناصها وتجنب التهديدات او تحويلها الى فرص .

ج. في بيئة يسودها عدم التاكيد يتزايد حاجة المديرين للمعلومات في اطار عملهم.

د. يركز صناع القرار على التحليل بدلاً من البحث عن معلومات واقعية لصناعته .

3. أهداف ومبادئ الذكاء الاستراتيجي:

يهدف الذكاء الاستراتيجي إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها الآتي: (يوسف، 2010، 26)

أ. يدفع الذكاء الاستراتيجي المنظمة إلى المساهمة في التغيير بدلاً عن الاقتصار على رد الفعل .

ب. كما يتضمن الذكاء الاستراتيجي فعل إرادي جماعي يعتمد بالأساس على تبادل واقتسام المعلومات سواء على مستوى التحصيل والتحليل.

ج. كما يعد مصدراً للابتكارات من خلال تحفيز البحث عن أفكار جديدة وتطويرها.

- د. يساعد المنظمة على معرفة مختلف التهديدات التي قد تواجهها في مجالها النشاطي فضلاً عن مساعدته ايضاً (الذكاء) في الحيازة على ميزة تنافسية.
- ه. يساعد الذكاء الاستراتيجي على تحسين نوعية القرارات الاستراتيجية لمواجهة التحديات المستقبلية.
- و. واخيراً فإنه يساهم في تكوين ثقافة تنافسية على كافة مستويات المنظمة وبالتالي فهو يجعل المنظمة في حالة طوارئ دائمة وتحمل افرادها لمسئولياتهم بشكل كامل في مقابل مواجهة التحديات الاستراتيجية للمنظمة.
- أما فيما يخص المبادئ فيشير (Lynch,2006,351) إلى ان هناك أربعة مبادئ أساسية تؤطر عملية وإدارة الذكاء الاستراتيجي وتتلور في :
- أ. مبدأ دعم القرارات: فهو يدعم صنّاع القرارات وصاغة السياسات بوصفهم إستراتيجيون.
- ب. مبدأ الوقت المناسب: من خلال توافره لهم عند حاجتهم له وان يكون هادفاً ويخضع للتفتيح المستمر لزيادة القيمة التي يحققها.
- ج. السيطرة والتنسيق المركزيين: التنسيق في مركز المنظمة ووجود إدارة مركزية لتنسيق جهوده.
- د. رصده وتحليله الأحداث الأساسية ذات الصلة بالإستراتيجية المنظمة. (العبدلي وآخرون ،2012، 516)
4. عناصر الذكاء الاستراتيجي:
- حدد عدد من الباحثين مجموعة عناصر للذكاء الاستراتيجي والتي ستكون محور الدراسة الحالية وهي كالآتي: (قاسم ،2011، 41) ، (صالح واخرون،2010، 191) ، (عمران،2015، 1288)
- أ. الاستشراف : ويعرف (كورنيس،2007، 13) الاستشراف بأنه المعرفة التامة باتجاهات المستقبل وتحديد البدائل واختيار افضلها معتمدين على قوة هذه الاتجاهات والتأثير بها وتوجيهها نحو الافضل وهو بعيد كل البعد عن التجسيم والتكهن والاساليب القديمة لكنه مهارة علمية تهدف الى استشراف التوجهات العامة في الحياة البشرية والتي تؤثر بطريقة او بأخرى في مسارات كل فرد او مجتمع او منظمة.
- ب. التفكير النظامي: تم استخدام هذا المفهوم لأول مرة في إدارة المؤسسات الصناعية والتجارية وأثبت نجاحه فيها (Dolansky & Moore , 2013, 4) ولم يدخل المفهوم؛ على وفق علم الباحثين، الإدارة التربوية بعد، لذا حاول الباحثان دارسته في إدارة المؤسسات التربوية ، ويعد التفكير المنظومي احد انماط التفكير ويقع ضمن العمليات المعرفية المركبة العليا التي تختلف عن مستويات التفكير الدنيا (المهارات) فهو تفكير مفتوح نابع من واقع إداركي ووعي شامل بأبعاد المشكلة التي يواجهها الفرد أو المدير ضمن عمله، وينطلق من منظور كلي ومن علاقة الكل بالجزء وعلاقة الأجزاء ببعضها البعض وعلاقة كل منها بالموقف الكلي ، ويعرفه (الزبيدي ، 2011، 149) بأنه تلك العمليات العقلية المركبة التي تعمل على اكساب المتعلم القدرة على ادراك العلاقات بين العناصر والمكونات ومن ثم تكوين صورة كلية للمنظومة محل الدراسة.
- ج. الرؤية الاستراتيجية: الرؤية (Visioning) وهي وصف لصورة مستقبلية افضل تتطلع اليها المنظمة وتتفوق بها على اوضاعها الراهنة في جانب او اكثر من جوانب هذه الصورة (عبيد،2009، 39)، ويعرفها (O'Rourke,2010,14) بأنها مفهوم معين لحقيقة مستقبلية جديدة ومرغوبة يمكن ايصالها الى كل ارجاء المنظمة.

د. الشراكة: تكمن قدرة الشراكة في إمكانية إقامة التحالفات الاستراتيجية مع منظمات أخرى أو أفراد آخرين، ففي الوقت الذي يقيم فيه ذوو الذكاء الشعوري أو العاطفي صداقات مع الآخرين لكسب دعمهم ينتهج الأشخاص ذوو الذكاء الاستراتيجي إلى تكوين شراكات وتحالفات للوصول إلى الأهداف المشتركة (النعمي، 2008، 173)، وبضيف (صالح وآخرون، 2010، 152) إلى أن الشراكة تعكس القدرة لدى القائد الذكي استراتيجياً على إجادته في إقامة تحالفات إستراتيجية أي رؤية شاملة للشراكة بإبرامه اتفاقيات تعاونية وتحالفات أو إندماجات مع شركات أخرى في صورة شبكات إستراتيجية .

هـ. الدافعية: ويعبر عن دافعية الأفراد العاملين بأنها رغبة الفرد في اظهار المجهود اللازم لتحقيق الاهداف التنظيمية بحيث يمكن ذلك الجهد من اشباع حاجات الفرد ، ويمكن تحديد ثلاثة مكونات لهذا التعريف هي : الجهد والاهداف التنظيمية والحاجات الفردية، وتعد الدافعية محصلة تفاعل بين مجموعة عوامل ذاتية تتعلق بالفرد ذاته وعوامل خارجية تحدد اتجاه السلوك لمدى زمني معين وتتنوع انماط الدافعية لتشمل دافعية الانجاز والانتماء والسيطرة والجدارة ، كما تتميز الدافعية بالتطور والتغير المستمرين، وتختلف الدافعية من فرد لآخر ومن مستوى ادارة لآخر ومن موقف لآخر (عامر، 2011، 255)، ويرى (صالح وآخرون ، 2010، 190) أن تحفيز العواطف ورغبات الفرد لحثه على القيام بعمل معين وتجدد دوافع الفرد في هيئة سلوك يعبر عن امتداده لبذل مجهودات تمكنه من تحقيق عدة أهداف في آن واحد، وأدائه لعمله ثم إشباع ما يشعر به من نقص في حاجاته من العوائد المادية والمعنوية المتحققة نظير أدائه بما يؤشر أهمية تمتع القائد بالذكاءين الاستراتيجي والشعوري في آن واحد.

ثانياً. نظام تخطيط موارد المنظمة ERP :

1. المفهوم :

يعد نظام تخطيط موارد المنظمة من الانظمة التي تعمل على توفير التكامل الذي يعد الأساس في تطبيقات تقانة المعلومات ومن خلال الآلية التشاركية التي يوفرها النظام يستطيع متخذ القرار من الحصول على البيانات والمعلومات لمختلف الاقسام بسهولة ويسر مع توفير في الوقت والدقة المطلوبين لإنجاز العمل (الجيلي، 2013، 162).

إذ يشير (بركات، 2012، 5) إلى هذا المصطلح باعتباره اختصاراً من Enterprise Resource Planning (ERP) ويعني التخطيط لإدارة موارد المنظمة ويهتم بجميع العمليات الحيوية في المنظمة من بيع وشراء واجراء العمليات المحاسبية وإدارة المستودعات وإيضاً الإنتاج والصيانة وإدارة الاصول والمشاريع والموارد البشرية والعملاء والموردين كوحدة واحدة .

ويعرف نظام ERP بأنه عبارة عن برنامج شامل يربط جميع وظائف المنظمة ضمن قاعدة بيانات مشتركة تسهل وتيسر لكل الوظائف والعمليات في المنظمة من استغلالها وفقاً للاحتياجات من البيانات والمعلومات وهذا من خلال مرونة الخيارات والمزايا التي يمنحها البرنامج لكل مستخدم حسب مستواه الوظيفي واحتياجاته من تلك البيانات والمعلومات.(مبروك، 2016، 9).

يشير (Alballaa & Al-mudimigh, 2011, 14) بأن ERP هو نظام متكامل فيه برمجيات نظم المعلومات بشكل متناغم لعدد من اجزاء المنظمة في قاعدة بيانات موحدة حيث يعبر عن النظام في انه مخزن للبيانات.

يرى (الجيلي، 2013، 165) ان نظام ERP هو نظام تستخدمه المنظمة بهدف الحصول على منافع وفوائد كثيرة والاحتفاظ بنظرة عامة لكل اجزاء المنظمة عبر قاعدة بيانات موحدة .

كما يمكن تعريف نظام تخطيط موارد المنظمة على انه نظام معلومات متكامل فيه برمجيات نظم المعلومات في قاعدة بيانات موحدة لخدمة جميع العمليات الرئيسة للمنظمة والاحتياجات المختلفة للإدارات الوظيفية والمستويات الادارية. (مزهودة، 2016، 222)

نظام ERP هو نظام معلوماتي متكامل قابل للتطوير يساعد الادارة العليا في توظيف بيانات العمل لزيادة فاعلية وكفاءة جميع العمليات والادارات كضبط الرقابة على الموارد المتاحة وحل مشكلات العمل ودفع عجلة الابتكارات وزيادة مستوى الخدمات المقدمة للزبائن بكفاءة طالما أتبعتم أسس التصميم الجيدة لاعمالها باستخدام نظام ERP . (الجنباذ، 2018-22، 23)

وبناءً على ماسبق يرى الباحث ان نظام تخطيط موارد المنظمة ERP هو عبارة عن نظام تقاني مصمم بشكل كامل لتنسيق وتكامل جميع الموارد المادية والمعلوماتية فضلاً عن الانشطة اللازمة لاكمال الاجراءات العملية وتبادل البيانات فيما بين اجزاء النظام المختلفة.

2. اهمية ونتائج تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة ERP:

يؤكد (يامين، 19، 2015) أن نظام ERP يساعد في تحسين الإنتاجية والمرونة في العمل، والاستجابة للعملاء، حيث تدمج العمليات ضمن تطبيق واحد يساعد المنظمة في رفع مستوى الكفاءة في العمل في جميع أقسام المنظمة والسرعة في تنفيذ طلبات الزبائن وتوصيلها في الوقت المحدد، والقدرة على التنبؤ بطلبات الإنتاج بشكل أسرع، وبالتالي توفير المواد من الموردين وبهذا يتحسن مستوى خدمة الزبائن وهو ما يعرف بإدارة علاقات الزبائن.

تهدف نظم تخطيط موارد المنظمة ERP الى مساعدة الادارة من خلال تحديد افضل الممارسات والاعمال وتجهيز الادارة بالمعلومات السليمة لاتخاذ القرار في وقته وتصمم نظم تخطيط موارد المنظمة لتحسين كافة جوانب العمليات الرئيسة برمتها ابتداءً من التخطيط والتنفيذ والادارة والرقابة. (الحلته، 2013، 13).

ويؤكد (مبروك، 2016، 9-10) إن المدراء بحاجة ماسة لرؤية منظماتهم تعمل بنظام واحد يتميز بالسلاسة و المرونة و هذا مادفع مطوري البرامج إلى توفير برنامج متكامل بإمكانه إشباع هذه الاحتياجات عن طريق ERP الذي يوفر حلولاً كثيرة لإدارة جميع موارد المنظمة شاملاً لسلسلة التوريد بالمشتريات إلى المبيعات، المحاسبة، التخزين، خدمات الزبائن، فضلاً عن إدارة الموارد البشرية والرواتب، كما يتميز النظام بكونه متكامل فهو قابل للتجزئة حسب حاجة العمل، أي يمكن تنفيذه جزئياً كما كلياً.

ويرى (الكردي، 2013، 21-22) ان اهم العوامل التي تزيد من اهمية نظام ERP هي انه يعمل على ضمان تقليل التكاليف والوقت اللازم لأداء العمليات، وسرعة اكتشاف الاخطاء واصلاحها، وسهولة تغيير آلية عمل المنظمة عندما تستدعي الضرورة ذلك، وسهولة الوصول الى اسواق جديدة، وأخذ قرارات مدروسة اكثر من خلال الاعتماد على الحسابات والارقام وكذلك زيادة كفاءة الخدمات والقدرة على المنافسة في الاسواق .

3. متطلبات نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة ERP:

تصنف العوامل المؤثرة في نجاح نظام تخطيط الموارد الى عوامل خارجية وعوامل داخلية من منظور المنظمة المطبقة لنظام ERP، ومن اهم تلك العوامل الخارجية: مدى ملائمة (توافق) النظام المراد تطبيقه مع عمليات اعمال المنظمة، وفاعلية مزودي خدمة تنفيذ نظام تخطيط الموارد، من جهة اخرى هناك العوامل الداخلية

المؤثرة في نجاح نظام تخطيط الموارد وهي: دعم الإدارة العليا، فاعلية إدارة المشروع، فاعلية إدارة العمليات، فاعلية المستخدم الرئيسي، فاعلية المستخدم النهائي، كفاءة دائرة تقانة المعلومات. (اسطىح، 2017، 21).

ويتفق (مزهودة، 2016، 224-225) مع ماسبق بأن أهم المتطلبات الواجب توافرها لضمان نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة تتمثل بـ: التوافق بين نظام ERP وعمليات المنظمة، دعم موردي النظام، دعم الإدارة العليا، الاتصال، إدراك فوائد النظام، التدريب، التغيير وإعادة هندسة العمليات.

وبصفة عامة يمكن القول أن رغبة العاملين في استخدام النظام الجديد وقناعتهم بأن استخدامه سيؤدي إلى نجاح المنظمة، تعد إحدى الصفات الواجب توافرها في المنظمة المطلوب تأهيلها لاستخدام نظام تخطيط موارد المنظمة، لان التغييرات المطلوب إحداثها تتم على نطاق واسع وتؤثر على كل فرد في المنظمة (كاظم وعزام، 148، 2010).

المبحث الثاني . منهجية الدراسة

1. مشكلة الدراسة :

ان الاهتمام بنظام تخطيط موارد المنظمة في منظمة عينة البحث يعد من الاولويات والاساسيات المهمة للإدارة العليا وذلك لما يقدمه هذا النظام من تسهيلات لمتخذ القرار من بيانات ومعلومات ولمختلف الاقسام في المنظمة مع توفير في الوقت والجهد فضلا عن الدقة المطلوبة لانجاز العمل ، وعليه فلا بد من البحث عن اساليب وتقنيات جديدة تعمل على تحسين اداء المنظمة ككل ومن خلال ملاحظة العديد من البحوث والدراسات تبين للباحث ان الذكاء الاستراتيجي وعناصره ممكن ان يوفر القاعدة الاساسية والدعم الكافي لنظام تخطيط موارد المنظمة في منظمة عينة البحث ، وبالتالي فإن الغرض الرئيس للدراسة هو الوصول الى تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة بالاعتماد على عناصر الذكاء الاستراتيجي، حيث تضمنت مشكلة الدراسة الاجابة عن التساؤلات الآتية :

أ. هل يتوافر لدى ادارة منظمة عينة البحث فهم واضح عن الذكاء الاستراتيجي واهميته في تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة ERP.

ب. هل تسهم عناصر الذكاء الاستراتيجي في اقامة متطلبات نظام تخطيط موارد المنظمة ERP.

ج. ماهي طبيعة علاقات الارتباط والاثر بين كل من عناصر الذكاء الاستراتيجي ونظام تخطيط موارد المنظمة ERP لأفراد منظمة عينة الدراسة.

2. أهمية الدراسة :

تكتسب الدراسة الحالية اهميتها من خلال الآتي:

أ. تأتي أهمية الدراسة من كونها محاولة لتأطير الإسهامات النظرية والتطبيقية لموضوع الذكاء الاستراتيجي في تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة والذي لم يسبق ان تم ربط هاذين المتغيرين معاً على حسب اطلاع الباحث.

ب. رصد الذكاء الاستراتيجي من حيث المفهوم والاهمية والمبادئ والعناصر ومدى دوره في تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة ERP .

ج. توضيح اثر الذكاء الاستراتيجي في تمكين المنظمات من الاستجابة لتغييرات البيئة الحالية والتخطيط بالنتائج بالشكل الذي ينعكس ايجابياً على قدرتها في امكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة.

3. أهداف الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة اعلاه فأن هدف الدراسة الحالية يتمثل في الوقوف على وتشخيص طبيعة العلاقة التي تربط بين عناصر الذكاء الاستراتيجي وبين متطلبات نظام تخطيط موارد المنظمة ، وتأكيدا على هذا الهدف الرئيسي فأن هذه الدراسة تسعى الى تحقيق ما يلي :

أ. التعرف على مدى ادراك ادارة المنظمة عينة الدراسة لمفاهيم الذكاء الاستراتيجي ونظام تخطيط موارد المنظمة .

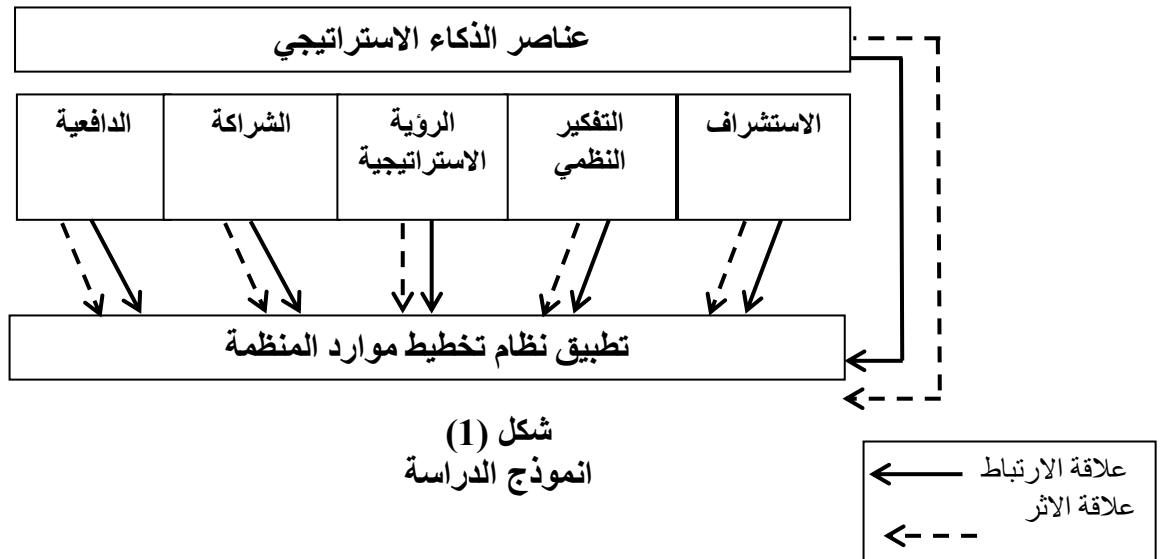
ب. التعرف على قدرة المنظمة عينة الدراسة على اقامة متطلبات نظام تخطيط موارد المنظمة من خلال تعزيز عناصر الذكاء الاستراتيجي فيها.

ج. التعرف على طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين عناصر الذكاء الاستراتيجي وبين نظام تخطيط موارد المنظمة.

د. تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات اعتمادا على التحليل والنتائج التي توصل اليها الباحثين.

4. نموذج الدراسة:

بناءً على ما جاء في مشكلة الدراسة واهدافها ، تم تصميم نموذج افتراضي يتضمن كلاً من المتغيرات المستقلة والمعتمدة والتي تم الاعتماد عليها في تحديد طبيعة العلاقات فيما بينها ، والشكل (1) الاتي يشير الى العلاقة المنطقية بين متغيرات الدراسة.



شكل (1)
نموذج الدراسة

فرضيات الدراسة :

تتبع فرضيات دراستنا من محاولتنا لحل مشكلة الدراسة وعلى النحو الاتي:

الفرضية الرئيسية الاولى: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عناصر الذكاء الاستراتيجي وبين امكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP) في منظمة عينة البحث ، ويتفرع عنها مجموعة الفرضيات الفرعية الاتية :

أ. هناك علاقة ارتباط معنوية بين عنصر الاستشراف وبين امكانية تطبيق تخطيط موارد المنظمة في منظمة عينة البحث.

ب. هناك علاقة ارتباط معنوية بين التفكير النظامي وبين امكانية تطبيق تخطيط موارد المنظمة في منظمة عينة البحث.

ج. هناك علاقة ارتباط معنوية بين الرؤية الاستراتيجية وبين امكانية تطبيق تخطيط موارد المنظمة في منظمة عينة البحث.

د. هناك علاقة ارتباط معنوية بين الشراكة وبين امكانية تطبيق تخطيط موارد المنظمة في منظمة عينة البحث.

هـ. هناك علاقة ارتباط معنوية بين الدافعية وبين امكانية تطبيق تخطيط موارد المنظمة في منظمة عينة البحث. الفرضية الفرعية الثانية: هناك تأثيرات ذات دلالة معنوية لعناصر الذكاء الاستراتيجي في امكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP) في منظمة عينة البحث ، ويتفرع عنها مجموعة الفرضيات الفرعية الآتية :

أ. هناك تأثير معنوي للاستشراف في امكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة في منظمة عينة البحث.

ب. هناك تأثير معنوي للتفكير النظامي في امكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة في منظمة عينة البحث.

ج. هناك تأثير معنوي للرؤية الاستراتيجية في امكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة في منظمة عينة البحث .

د. هناك تأثير معنوي للشراكة في امكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة . في منظمة عينة البحث

هـ. هناك تأثير معنوي للدافعية في امكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة في منظمة عينة البحث.

5. منهج الدراسة:

تم في هذه الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام الاسلوب الوصفي بالجانب النظري والاسلوب التحليلي في الجانب العملي للدراسة لغرض اختبار فرضيات الدراسة وذلك عن طريقة تحليل العلاقات بين المتغيرات الرئيسة والفرعية من خلال جمع البيانات ذات العراقة بالمنظمة المبحوثة ، وتالياً عرضاً للإجراءات المعتمدة:

أ. اساليب جمع البيانات والمعلومات: فقد تم استخدام استمارة الاستبيان بوصفها الاداة الرئيسة في التحليل، إذ تم صياغتها بشكل دقيق لتلائم الغرض الذي اعدت له بما يحقق الاتساق مع متغيرات الدراسة.

ب. تصميم استمارة الاستبيان ووصف مكوناتها: اعتمد الباحثان في تحديد فقرات استمارة الاستبيان على ماتم عرضه في الاطار النظري والادبيات الخاصة بالذكاء الاستراتيجي ونظام تخطيط موارد المنظمة مع ملاحظات المختصين في المجال، وقد تم استخدام مقياس (ليكرت الخماسي) لقياس متغيرات البحث والمرتبة على وفق الفقرات (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة) طبقاً للاوزان (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي ، فيما اشتملت استمارة الاستبيان على ثلاث محاور رئيسة هي :

المحور الاول: وتضمنت معلومات مفصلة عن الافراد المبحوثين.

المحور الثاني: إذ تضمن هذا المحور الفقرات الخاصة بالذكاء الاستراتيجي وعناصره ، وقد تضمنت متغيرات رئيسة خمسة هي (الاستشراف، التفكير النظامي، الرؤية الاستراتيجية، الدافعية ، الشراكة).

المحور الثالث: وتضمن هذا المحور الاسئلة الخاصة بمتغير نظام تخطيط موارد المنظمة.

ج. اختبارات استمارة الاستبيان: إذ تم اخضاع استمارة الاستبيان لعدد من الاختبارات قبل توزيعها على المبحوثين ، وكما يأتي:

• اختبار الصدق الظاهري: لغرض التأكد من قدرة استمارة الاستبيان على قياس متغيرات الدراسة فقد تم اختبار الصدق الظاهري لفقرات الاستمارة بعد اعدادها من خلال عرضها على مجموعة من الاساتذة ذات الاختصاص

للتأكد من صحة فقراتها ومدى ملائمتها لمتغيرات الدراسة وبما يؤمن صدق ووضوح ودقة هذه الفقرات إذ تم الأخذ بأراء ومقترحات الخبراء من حيث التعديل على بعض الفقرات .

- قياس الشمولية: اختبر الباحثان قياس الشمولية في ضوء عدد من الاسئلة الموجهة الى المحكمين عن شمولية الاستمارة وبذلك اضيف عدد من الفقرات وتم تعديل فقرات اخرى بطريقة اكثر ملائمة.
- د. ادوات التحليل الاحصائي: إذ تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لإجراء التحليلات الاتية:
 - تحليل التباين (ANOVA) لتحليل التباين والاختلاف بين متغيرات الدراسة.
 - معامل الارتباط المتعدد ويستخدم لتحديد قوة وطبيعة العلاقة بين متغير مستقل ومجموعة من المتغيرات المعتمدة.
 - تحليل الانحدار الاحادي والمتعدد.
 - اختبار (t) للتحقق من معنوية العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار فرضياتها.
 - اختبار (F) للتحقق من معنوية التأثير بين متغيرات الدراسة.
- وصف مجتمع وعينة الدراسة:

1) وصف مجتمع الدراسة: مثلت الشركة العامة لصناعة الاسمنت الشمالية في نينوى مجتمع الدراسة، إذ تعد الشركة العامة للسمنت الشمالية إحدى شركات وزارة الصناعة والمعادن العريقة ذات التاريخ المشرف في مضمار الإنتاج العالمي والنوعية المتميزة وهي بهذه السمعة الجيدة احتلت مكانة مرموقة من بين الشركات المصدرة للسمنت في منطقة الشرق الأوسط. تأسست الشركة بعد اندماج شركة سمنت الرافدين الأهلية التي تأسست سنة 1953 بمصلحة سمنت حمام العليل الحكومية المكونة بعد تأميم الأولى وأطلق عليها اسم شركة سمنت الموصل بتاريخ 20 / 4 / 1965 وبعدها تم إضافة معامل جديدة (معمل بادوش الجديد سنة 1978 ومعمل سمنت حمام العليل الجديد عام 1978 ومعمل بادوش رقم (3) سنة 1980 ومعمل سمنت سنجار سنة 1990) وأصبح اسم الشركة " الشركة العامة للسمنت الشمالية " التي تأسست بموجب قانون الشركات رقم 22 لسنة 1997 في شهر كانون الأول / 1997 و تقوم بإدارة وتشغيل (6) معامل لإنتاج السمنت موزعة في ثلاث مواقع وهي:

- الموقع الأول: مجمع معامل سمنت بادوش ويضم ثلاث معامل تعمل بالطريقة الرطبة والجافة ذات التسخين المسبق وبطاقات متفاوتة ابتداء من 600 طن في اليوم ولغاية 3200طن في اليوم.
- الموقع الثاني: حمام العليل ويحتوي على معملين معمل سمنت حمام العليل القديم (1963-1973) يعمل بالطريقة الرطبة بفرنين وبطاقة 750 طن / اليوم مخصص لإنتاج السمنت فائق النعومة المقاوم للملاح الكبريتية والثاني معمل سمنت حمام العليل الجديد (1979) يعمل بالطريقة الرطبة بفرن واحد طاقته (1500) طن / اليوم.
- الموقع الثالث: موقع سنجار ويضم فرنين تعمل بالطريقة الجافة ذات التسخين والكلسنة المسبقين وبطاقة مليونين طن سنويا .

والجدول (1) يوضح وصفا لخصائص عينة الدراسة ، ففيما يخص الجنس فقد تبين ان اعلى نسبة هي الذكور حيث بلغت نسبة الذكور (60%) ، أما العمر فقد اتضح أن أعلى نسبة هي للفئة (51 سنة فأكثر) أي ما نسبة (48%) وهذا يبين أن أفراد العينة هم على درجة عالية من الإدراك والاتزان بما يخدم الجانب العملي للبحث ، أما

عن التحصيل الدراسي فقد اتضح أن أعلى نسبة هي لحملة شهادة البكالوريوس إذ بلغت نسبتهم (50%) وهذا يدل على مستوى علمي جيد ، أما عن عدد سنوات الخدمة تبين أن الفئة التي لديها خدمة ما بين (16-20 سنة) مثلت ما نسبته (50%) مما يدل على مستوى مرضي من الخبرة لدى هؤلاء الافراد .

الجدول (1) خصائص الافراد العاملين في معاونة السمنت الشمالية

الجنس											
الإناث				الذكور							
%		العدد		%		العدد					
40%		104		60%		156					
العمر											
30-20 سنة		40-31 سنة		50-41 سنة		51 سنة فأكثر					
%		العدد		%		العدد					
2%		4		8%		22					
42%		108		48%		126					
التحصيل الدراسي											
اعدادية فما دون		دبلوم تقني		بكالوريوس		ماجستير		دكتوراه			
%		العدد		%		العدد		%		العدد	
17.6%		46		30%		78		50%		130	
2%		5		0.4%		1					
عدد سنوات الخدمة											
دون عشر سنوات		15-11 سنة		20-16 سنة		21 سنة فأكثر					
%		العدد		%		العدد		%		العدد	
10%		26		15%		40		50%		130	
25%		64									

الدراسات السابقة:

عنوان الدراسة	المؤلف
دور متطلبات نظام تخطيط موارد المنظمة في تعزيز الإنتاجية دراسة استطلاعية آراء المدراء في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية نينوى.	د. الاء حسيب الجليلي / 2013
تمثلت مشكلة الدراسة بمحدودية معرفة المدراء بالنظام مع ادراكهم لاهمية النظم الجديدة ودورها الفاعل في تعزيز انتاجية المنظمة.	
<ul style="list-style-type: none"> تهدف الى تقديم معالم نظرية عن مفهوم نظام تخطيط موارد المنظمة والعوامل التي تؤثر في تطبيقه. تحديد طبيعة العلاقة والاثر بين نظام تخطيط موارد المنظمة على انتاجية المنظمة. اختبار التأثير المعنوي لمتطلبات نظام تخطيط موارد المنظمة في تعزيز انتاجية المنظمة. 	
<ul style="list-style-type: none"> التحقق من وجود علاقة ارتباط مغنوية بين نظام تخطيط موارد المنظمة وانتاجية المنظمة . كذلك التحقق من وجود تأثير معنوي لنظام تخطيط موارد المنظمة في انتاجية المنظمة. 	
<ul style="list-style-type: none"> يتوجب على ادارة الشركة المبحوثة دراسة امكانية تعزيز انتاجيتها من خلال ادخال تقانات معلومات حديثة مثل نظام تخطيط موارد المنظمة. تعميق الوعي لدى المدراء العاملين في الشركة المبحوثة حول علاقات الارتباط والتأثير بين متطلبات نظام تخطيط موارد المنظمة وتعزيز الانتاجية. 	
عنوان الدراسة	مستوى تبني نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP وأثره في تحقيق جودة نظام المعلومات المحاسبي

هدف الدراسة	في مكتب غزة الاقليمي التابع للانبار؟
اهم الاستنتاجات	تهدف الدراسة الى تحقيق هدف رئيس وهو معرفة اثر الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرارات. <ul style="list-style-type: none"> • اظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عناصر الذكاء الاستراتيجي وعملية اتخاذ القرار. • عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات المبحوثين حول الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرار.
أهم المقترحات	<ul style="list-style-type: none"> • تشكيل وحدة للذكاء الاستراتيجي مهمتها تزويد الاونروا بالمعلومات المطلوبة والاسهام في رسم معالم مستقبلها بصدد المستفيدين من خدماتها وقنوات التعامل معهم. • اجراء تقييمات للمخاطرة المحيطة بها، ومراقبة التغيرات التي تؤثر في انشطتها ثم مساعدة مدراءها في اتخاذ القرار المناسب ازاءها.
عنوان الدراسة	اثر الذكاء الاستراتيجي على الابداع المنظمي - دراسة تطبيقية عفي شركة اسيا سيل للاتصالات.
الكاتب والسنة	نضال عبدالهادي عمران / 2015
مشكلة الدراسة	تكم مشكلة الدراسة الحالية في سؤال مفاده : هل يمكن للمنظمة التي تتسم قيادتها بذكاء استراتيجي ان تحقق الابداع التنظيمي؟
هدف الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> • البحث عن مفاهيم الذكاء الاستراتيجي وتأثيره على إبداع المنظمات لنشر الوعي والإدراك في المنظمات العراقية بشكل عام والشركة المبحوثة بشكل خاص. • تحديد أهمية الذكاء الاستراتيجي في الإبداع التنظيمي وتأثيره على نجاح وإبداع وتحديد دوره في عمليات التغيير التنظيمي بما يحقق الإبداع التنظيمي. • تقصي توافر الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بتنمية القدرات الابداعية لدى الشركة المبحوثة.
اهم الاستنتاجات	<ul style="list-style-type: none"> • اظهر البحث ان للذكاء الاستراتيجي بجميع مكوناته اثر في تحقيق القدرة الابداعية للشركة المبحوثة. • ان الشركة حققت الاستفادة من خبرة ومهارة تفكير مديريها في التأثير لانضاج التفكير الابداعي بينما كان هناك قصور لدى الشركة المبحوثة في استثمار مبدأ الشراكة .
أهم المقترحات	<ul style="list-style-type: none"> • ضرورة قباستخدام الشركة أنماط معاصرة من قبل الإدارة التي توفر مرونة عالية للخبراء، وتقليل من قيود الإدارة التقليدية عليهم لتمكنهم من توليد الأفكار الإبداعية وإتاحة الوقت الكافي للمطالعة والنقاش. • ضرورة تبني الشركة استراتيجية تمكين العاملين للرأس المال الفكري لما له من دور كبير في تعزيز القدرات الإبداعية للشركة المبحوثة
عنوان الدراسة	دور الذكاء الاستراتيجي في اتخاذ القرارات الادارية- دراسة تحليلية لاراء عينة من المديرين والمعاونين في المدارس الاعدادية في اربيل.
الكاتب والسنة	نوزاد فيضي جميل وعبدالرزاق كمال نوري / 2021
مشكلة الدراسة	يمكن تجسيد مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية: <ul style="list-style-type: none"> • ماهي مستويات الذكاء الاستراتيجي في الميدان المبحوث. • كيف يتم اتخاذ القرارات الادارية في الميدان المبحوث. • هل توجد علاقة ارتباط او اثر للمتغير المستقل في المتغير التابع في الميدان المبحوث.
هدف الدراسة	<ul style="list-style-type: none"> • التعرف على مفاهيم الذكاء الاستراتيجي واتخاذ القرارات الادارية باعتبارهم متغيرين مهمين. • الكشف عن القرارات الادارية التي تتخذها وتمتلكها المدارس الاعدادية. • تحديد وتحليل الارتباط واتجاهات التأثير بين الذكاء الاستراتيجي واتخاذ القرارات الادارية.

	<ul style="list-style-type: none"> • وجود علاقة ايجابية بين ابعاد المتغير المستقل مجتمعة ومنفردة والمتغير المعتمد. • وجود اثر متوسط معنوي لابعاد الذكاء الاستراتيجي تأثيرا في اتخاذ القرارات الادارية. 	اهم الاستنتاجات
أهم المقترحات	<ul style="list-style-type: none"> • تشجيع مديري المدارس المبحوثة الذين يمتلكون موهبة إستقراء المستقبل بإتجاه تعزيز اتخاذ القرارات الإدارية المستخدمة في مدارسهم وذلك من خلال تقديم الدعم المستمر لهم من قبل إدارات المدارس التي يعملون فيها • اعطاء اهمية اكبر لعملية التنسيق بين المصالح الادارية من اجل تفعيل عملية اتخاذ القرارات الادارية للمدارس. 	

المبحث الثالث : الجانب الميداني

1. وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها:

يتضمن الوصف التعرف على طبيعة متغيرات الدراسة والمواقف التي أبدأها الأفراد المبحوثون في المنظمة عينة الدراسة حول المتغيرات الرئيسة للدراسة والتمثلة بعناصر الذكاء الاستراتيجي ونظام تخطيط موارد المنظمة في الجدول (2)، وكما يأتي:

أولاً. وصف متغيرات الذكاء الاستراتيجي وتشخيصها

أ. الاستشراف:

يوضح الجدول (2) نسب التوزيع التكراري وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستشراف (-X5) (X1) ، إذ تشير نسبة (72.1%) من المبحوثين إلى قدرتهم على استقراء المستقبل لتطوير استراتيجيات المنظمة على المدى الطويل ، ويدعم هذا قيمة الوسط الحسابي (3.58) والانحراف المعياري (1.06) للمتغير (X1). ويلاحظ أن نسبة (77.7%) من المبحوثين أكدوا على متابعتهم للتغيرات في البيئة الخارجية التي تؤثر على عملية اتخاذ القرار في المنظمة ، ويظهر هذا بشكل واضح إذا لاحظنا قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X2) والبالغة على التوالي (3.74) و (1.13). وتشير نسبة (83.3%) من إجابات المبحوثين إلى ان الاستشراف يساعد في مواجهة التحديات المستقبلية لعملية اتخاذ القرار ، وقد بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X3) (3.61) والانحراف المعياري (1.24). وقد أشار (77.7%) من المبحوثين إلى أن شركتهم تعمل على تشخيص الفرص بالشكل الذي يمكن من استثمارها ، وقد بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X4) (3.7) والانحراف المعياري (0.99) على التوالي . وتشير نسبة من الأفراد المبحوثين تقرب من (83.3%) إلى وجود القدرة على الاستفادة من الخبرة الشخصية والامكانات الذاتية للتعامل مع الاحداث المستقبلية ، ويمكن التأكد من ذلك من خلال ملاحظة قيمة الوسط الحسابي للمتغير (X5) والبالغة (3.74) والانحراف المعياري (1.13).

ب. تفكير النظم:

يشير الجدول (2) إلى النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الرؤية المستقبلية (X6-X11) ، إذ تشير نسب التوزيع التكراري للمتغير (X6) إلى أن نسبة تقرب من (72.1%) من الأفراد المبحوثين على ان مدرائهم يركزون على نظام معلوماتي لصناعي قراراتهم . وقد بلغ الوسط الحسابي (3.8) والانحراف المعياري له (0.96) ، وقد أشار (72.1%) من المبحوثين أن شركتهم يمكن النظر لها بصورة نظام مترابط ومتناسق الاجزاء ، إذ بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X7) (3.8) و (1.13) على التوالي ، ويرى (61.1%) من المبحوثين أن منظماتهم تدرس الافكار مجتمعة لتلمس قيمتها على المدى البعيد ، وقد بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X8) (3.8) و (0.96) على التوالي ، ويشير

(66.5%) من الباحثين منظماتهم تحلل المشكلات مجتمعة بدلا من فصلها عن بعضها ، ونرى ذلك واضحا من خلال قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير (X9) ، إذ بلغت (3.58) والانحراف المعياري (1.18) ، وقد اتفق إلى حد ما (63.8%) من الباحثين أن التفكير بالنظم يساعد على رؤية الاحداث بشكل افضل ، وقد بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X10) (3.5) و (0.97) على التوالي. وقد اشار (63.8%) من الباحثين أنهم يمتلكون القدرة على دمج العناصر المختلفة في المنظمة لتحليلها وفهمها ، وبلغ الوسط الحسابي للمتغير (X11) (3.8) والانحراف المعياري (1.15).

ج. الرؤية المستقبلية:

يشير الجدول (2) إلى النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير تفكير النظم (X12-X18) ، إذ يشير (77.6%) من الباحثين أن قادة المنظمة يتسمون بالقدرة على الرؤية المستقبلية للاحداث ، وبلغ الوسط الحسابي للمتغير (X12) (3.69) والانحراف المعياري (1.22) ، ويرى (86%) من الأفراد الباحثين أنهم يمتلكون رؤية ذات ابعاد شمولية يحددون من خلالها اتجاه الاعمال ، إذ بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X13) (3.4) و (1.22) على التوالي ، وقد أشار (83.3%) من الباحثين أنهم يستخدمون رؤيتهم في توحيد جهود العاملين باتجاه اغراض المنظمة ، وبلغ الوسط الحسابي للمتغير (X14) (3.4) والانحراف المعياري (1.31) ، ويشير (97.1%) من الباحثين أنهم يعتمدون على رؤيتهم في اتخاذ قرارات صائبة ، وبلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X15) (3.7) و (1.1) على التوالي . وتبين نسبة (91.5%) من الباحثين أنهم يمتلكون القدرة على رؤية الاشياء غير المنظورة وتعاملهم مع المجهول، وقد بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X16) (3.5) وبانحراف معياري (1.22) ، ويرى (91.5%) من الباحثين أنهم يمتلكون القدرة على تحويل الرؤية الى واقع ممكن التطبيق ضمن رسالة المنظمة واهدافها ، وبلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X17) (3.8) و (1.08) على التوالي. وتشير نسبة (88.8%) من الباحثين أنهم يمتلكون القدرة على اقناع الاخرين وتحفيزهم على الايمان برؤيتي الاستراتيجية ، وبلغ الوسط الحسابي للمتغير (X18) (3.8) والانحراف المعياري (1).

د. الدافعية:

يشير الجدول (2) إلى النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الدافعية ، إذ تمثل الدافعية الفقرات (X19-X25) ، ويؤكد (80.5%) من الباحثين على قدرة المدراء على تحفيز العاملين في المنظمة ، وقد بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X19) (3.7) والانحراف المعياري (1.08) ، وقد أشار (63.8%) من الباحثين أنهم يمتلكون القدرة على دفع العاملين لتنفيذ رؤية وتصورات المنظمة التي تم وضعها، ويؤكد ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X20) (2.9) و (1.27) على التوالي، ويرى (72.1%) من الباحثين أنهم يثيرون التنافس بين العاملين لتقديم المزيد من الانجازات، وقد بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X21) (3.67) وبانحراف معياري قدره (1.15) ، وقد أشار (91.6%) من الباحثين أنه يتم مكافأة العاملين باستخدام نظام حوافز متنوع ، وبلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X22) (3.6) و (1.07) ، ويشير (74.9%) من الباحثين أنه يتم تشجيع التفاعل بين العاملين وتكوين فرق عمل بينهم، إذ بلغ

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X23) (3.6) و (1.17) على التوالي ، ويفيد (74.8%) من المبحوثين أنه يتم حث العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية، إذ بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X24) (3.8) والانحراف المعياري (1.19) ، واتفق (72.1%) من المبحوثين أنه يتم تحفيز الافراد العاملين في المنظمة للانضمام مع اهداف المنظمة ، وقد بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X25) (3.8) و (1.09) على التوالي.

و. الشراكة:

يشير الجدول (2) إلى النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الشراكة وقد مثلت في استمارة الاستبانة بالفقرات (X30-X26) ، إذ تشير نسب التوزيع التكراري إلى أن (80.4%) من المبحوثين قد اتفقوا على أن الشراكة هي اسلوب يفيد المنظمة لتنفيذ رؤيتها وتحقيق اهدافها، وقد بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X26) (3.8) وبانحراف معياري قدره (0.99). ويرى (69.3%) من المبحوثين أن قوة القرار تزداد عندما ينتج من منظمات متحالفة، إذ بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X27) (3.9) و (1.02) على التوالي ، ويتفق (86.1%) من المبحوثين الى التأكيد على اقامة شراكات استراتيجية مع المنظمات المناظرة محليا واقليمياً، ويؤكد ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X28) والبالغة على التوالي (3.69) و (1.09). وقد أشار (97.1%) من المبحوثين الى السعي الى اقامة تحالفات مع منظمات اخرى للاستفادة مما لديها من موارد وايضا من خبرتها في العمل، وقد بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X29) (4) و (0.95) على التوالي. ويتفق (86.1%) من المبحوثين أن الشراكة مع منظمات شبيهة يعد حلاً جيداً للخروج من ازمات معينة تواجه منظمتي، وقد بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X30) (3.6) و (0.96) على التوالي.

جدول (2) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الذكاء الاستراتيجي ونظام تخطيط موارد المنظمة على مستوى الشركة المبحوثة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق تماماً (1)		لا اتفق (2)		اتفق لحد ما (3)		اتفق (4)		اتفق تماماً (5)		المتغيرات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
الإستشراف												
1.06	3.58	5.5	2	8.3	3	13.8	5	41.6	15	30.5	11	X1
1.13	3.74	0	0	5.5	2	16.6	6	50	18	27.7	10	X2
1.24	3.61	0	0	5.5	2	11.1	4	50	18	33.3	12	X3
0.99	3.71	0	0	0	0	22.1	8	41.6	15	36.1	13	X4
1.13	3.74	0	0	2.7	1	13.8	5	55.5	20	27.7	10	X5
تفكير النظم												
0.96	3.87	5.5	2	11.1	4	11.1	4	58.3	21	13.8	5	X6
1.13	3.88	2.7	1	5.5	2	19.4	7	52.7	19	19.4	7	X7
0.96	3.88	11.1	4	5.5	2	22.1	8	50	18	11.1	4	X8
1.18	3.58	0	0	16.6	6	11.1	4	44.4	16	22.1	8	X9
0.47	3.5	2.7	1	13.8	5	19.4	7	38.8	14	25	9	X10
1.15	3.82	5.5	2	8.3	3	22.1	8	47.2	17	16.6	6	X11
الرؤية المستقبلية												
1.22	3.69	0	0	8.3	3	13.8	5	55.5	20	22.1	8	X12
1.22	3.4	0	0	2.7	1	11.1	4	69.4	25	16.6	6	X13
1.31	3.46	2.7	1	5.5	2	8.3	3	58.3	21	25	9	X14
1.1	3.72	0	0	0	0	2.7	1	66.6	24	30.5	11	X15
1.22	3.51	2.7	1	2.7	1	2.7	1	69.4	25	22.1	8	X16
1.08	3.88	0	0	2.7	1	5.5	2	63.8	23	27.7	10	X17
1	3.87	2.7	1	2.7	1	5.5	2	69.4	25	19.4	7	X18
الدافعية												
1.08	3.79	5.5	2	0	0	13.8	5	61.1	22	19.4	7	X19
1.27	2.93	8.3	3	5.5	2	22.1	8	47.2	17	16.6	6	X20
1.15	3.66	2.7	1	5.5	2	19.4	7	58.3	21	13.8	5	X21
1.07	3.66	0	0	2.7	1	5.5	2	66.6	24	25	9	X22
1.17	3.67	8.3	3	8.3	3	8.3	3	55.5	20	19.4	7	X23
1.19	3.83	8.3	3	2.7	1	13.8	5	52.7	19	22.1	8	X24
1.09	3.85	8.3	3	11.1	4	8.3	3	58.3	21	13.8	5	X25
الشراكة												
0.99	3.83	0	0	8.3	3	11.1	4	66.6	24	13.8	5	X26
1.02	3.9	2.7	1	11.1	4	16.6	6	52.7	19	16.6	6	X27
1.09	3.69	0	0	2.7	1	11.1	4	61.1	22	25	9	X28
0.95	4	0	0	0	0	2.7	1	75	27	22.1	8	X29
0.96	3.69	2.7	1	5.5	2	5.5	2	75	27	11.1	4	X30
نظام تخطيط موارد المنظمة												
0.88	4.09	2.7	1	5.5	2	5.5	2	69.4	25	16.6	6	X31
0.86	4.24	0	0	5.5	2	8.3	3	61.1	22	25	9	X32
0.89	4.17	5.5	2	11.1	4	5.5	2	69.4	25	8.3	3	X33
0.78	4.19	2.7	1	2.7	1	5.5	2	77.7	28	11.1	4	X34
0.72	4.25	8.3	3	8.3	3	2.7	1	63.8	23	16.6	6	X35
0.72	4.37	2.7	1	2.7	1	2.7	1	66.6	24	25	9	X36
0.75	4.27	0	0	0	0	5.5	2	72.2	26	22.1	8	X37
0.98	4.19	0	0	2.7	1	8.3	3	69.4	25	19.4	7	X38
1.11	2.74	5.5	2	8.3	3	5.5	2	47.2	17	33.3	12	X39
0.96	4.12	0	0	2.7	1	8.3	3	63.8	23	25	9	X40

• الجدول من اعداد الباحثان.

ثانياً. وصف متغيرات نظام تخطيط موارد المنظمة وتشخيصها:

يشير الجدول (2) إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات (X31-X40) التي تمثل متغيرات نظام تخطيط موارد المنظمة ، إذ يشير (86%) من المبحوثين أن الإدارة العليا في منظماتنا على علم تام بالمفاهيم والمبادئ الأساسية لنظام ERP، وقد بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X31) (4) والانحراف المعياري (0.88) ، ويلاحظ أن (86.1%) من المبحوثين أكدوا أن الإدارة العليا في المنظمة تترك بالمزايا والمنافع من وراء تنفيذ نظام ERP ، ويؤكد ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X32) وبالبالغة على التوالي (4) و(0.86). ويشير (77.7%) من المبحوثين أن الإدارة العليا في المنظمة توفر بشكل فعال الاجهزة والمعدات اللازمة لتنفيذ نظام ERP ، إذ بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X33) (4) وانحراف معياري (0.89). وقد أشار (88.8%) من المبحوثين أن الادارة العليا تحفز العاملين لديها على التوجه نحو نظام ERP ، وقد بلغ الوسط الحسابي لهذا المتغير (X34) (4) والانحراف المعياري (0.78). ويشير (80.4%) من المبحوثين أن الادارة العليا تراقب المهام المتعلقة بتنفيذ نظام ERP وتشغيلها بشكل فعال ، وقد بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X35) (4) و(0.72) على التوالي ، وقد أشار (91.6%) من المبحوثين أن نظام ERP يمكن متخذ القرار من الحصول على المعلومات بسهولة ويسر ، وقد بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X36) (4) والانحراف المعياري (0.72) . وقد أشار (94.3%) من المبحوثين أن تطبيق نظام ERP يساهم في تحقيق رسالة واهداف المنظمة ، وقد بلغ الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X37) (4) و(0.75) . ويرى (88.8%) من المبحوثين أن سياسة تدريب العاملين الجماعية في المنظمة تسهم على القيام بالأعمال بصورة كفوءة ، إذ بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X38) (4) والانحراف المعياري له (0.98) ، وينفق (80.5%) من المبحوثين أن التطبيق الكفوء والفاعل للناظمة الجديدة يعتمد على حجم المساهمة من قبل المسؤولين في المنظمة ، ويؤكد ذلك قيمة الوسط الحسابي للمتغير (X39) (2.74) وانحراف معياري (1.11)، ويلاحظ أن (88.8%) من المبحوثين اتفقوا على أن القيادات التنفيذية في المنظمة تساهم في تقليل مقاومة التغيير بحكمة عند تطبيق نظام جديد ، وبلغت قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير (X40) (4) و (0.96) على التوالي.

2. اختبار أنموذج الدراسة وفرضياتها:

أولاً. اختبار علاقة الارتباط بين الذكاء الاستراتيجي ونظام تخطيط موارد المنظمة:

أ. العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي ونظام تخطيط موارد المنظمة:

يشير الجدول (3) إلى قيم علاقات الارتباط بين عناصر الذكاء الاستراتيجي ونظام تخطيط موارد المنظمة ، حيث يشير المؤشر الكلي بين هذين المتغيرين إلى وجود علاقة ارتباط معنوية حيث بلغ قيمة الارتباط (0.890) وهي علاقة ارتباط معنوية موجبة عند مستوى معنوية (0.05) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Maccoby et al, 2004, 8) التي تؤكد على ان عناصر الذكاء الاستراتيجي تعمل كنظام واحد وتحتاج الى ان يتم التعامل معها ككل فهي مترابطة وهذا يدفع القادة الى صياغة وإنجاز الاستراتيجيات وتحقيق الابداع الاستراتيجي حيث يعمل قادة المنظمة كفريق فعال في اتجاه تحقيق المستقبل ويتطلب هذا توظيف عناصر الذكاء الاستراتيجي في قيادة المنظمة ، وعلى هذا الأساس يتم قبول الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء الاستراتيجي و امكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة ، وأدناه بيان لعلاقات الارتباط بين كل عناصر الذكاء الاستراتيجي وتطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة وكما يأتي :

ب. العلاقة بين عنصر الاستشراف وتطبيق نظام ERP:

حيث أشارت نتائج التحليل في الجدول (3) الى وجود علاقة بين الاستشراف وتطبيق نظام ERP اذ بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.785) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين عنصر الاستشراف وتطبيق نظام ERP.

ج. العلاقة بين عنصر التفكير النظمي وتطبيق نظام ERP:

حيث أشارت نتائج التحليل في الجدول (3) الى وجود علاقة بين التفكير النظمي وتطبيق نظام ERP اذ بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.754) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين عنصر التفكير النظمي وتطبيق نظام ERP.

د. العلاقة بين عنصر الرؤية الاستراتيجية وتطبيق نظام ERP:

حيث أشارت نتائج التحليل في الجدول (3) الى وجود علاقة بين الرؤية الاستراتيجية وتطبيق نظام ERP اذ بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.834) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين عنصر الرؤية الاستراتيجية وتطبيق نظام ERP.

هـ. العلاقة بين عنصر الشراكة وتطبيق نظام ERP:

حيث أشارت نتائج التحليل في الجدول (3) الى وجود علاقة بين الشراكة وتطبيق نظام ERP اذ بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.614) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين عنصر الشراكة وتطبيق نظام ERP.

و. العلاقة بين عنصر الدافعية وتطبيق نظام ERP:

حيث أشارت نتائج التحليل في الجدول (3) الى وجود علاقة بين الدافعية وتطبيق نظام ERP اذ بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.698) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين عنصر الدافعية وتطبيق نظام ERP.

جدول (3) علاقات الارتباط بين عناصر الذكاء الاستراتيجي ونظام تخطيط موارد المنظمة في الشركة المبحوثة

المؤشر الكلي	عناصر الذكاء الاستراتيجي					لمتغير المستقل
	الدافعية	الشراكة	الرؤية الاستراتيجية	التفكير النظمي	الاستشراف	المتغير المعتمد
*0.840	0.698	0.614	0.834	0.754	0.785	تطبيق نظام ERP

$P \leq 0.05, N=40$

(*) الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسوب

ثانياً. اختبار علاقة الاثر بين الذكاء الاستراتيجي ونظام تخطيط موارد المنظمة:

أ. تأثير عناصر الذكاء الاستراتيجي في إمكانية تطبيق نظام (ERP) :

تشير نتائج تحليل الانحدار في الجدول (4) إلى وجود تأثير معنوي للذكاء الاستراتيجي في إمكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP) حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (843) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4,08) عند درجتي حرية (1, 40) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.93) والذي يدل على إن التباين في نظام (ERP) تفسره عناصر الذكاء الاستراتيجي ، ومن خلال متابعة قيمة (t) المحسوبة والبالغة

(27) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1,68) عند درجتي حرية (1, 40) ومستوى معنوية (0.05) ، وعلى هذا الأساس فإنه يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على وجود تأثيرات ذات دلالة معنوية لعناصر الذكاء الاستراتيجي في امكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP).

جدول (4) علاقات الأثر بين عناصر الذكاء الاستراتيجي ونظام تخطيط موارد المنظمة في الشركة المبحوثة

R	t		F		تطبيق نظام ERP		المتغير المعتمد
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	BO	المتغير المستقل
93	1,68	27	4,08	843	960	942	الذكاء الاستراتيجي

$P \leq 0.05, N=40$

(*) الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسوب

وأدناه بيان لتأثير كل من عنصر من عناصر الذكاء الاستراتيجي في تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP) وكما يأتي :

ب. تأثير عنصر الاستشراف في امكانية تطبيق نظام (ERP):

تشير نتائج تحليل الانحدار في الجدول (5) إلى وجود تأثير معنوي لعنصر الاستشراف في امكانية تطبيق نظام (ERP) حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (245) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4,08) عند درجتي حرية (1, 40) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.89) والذي يدل على إن التباين في نظام ERP يفسره عنصر الاستشراف ، ومن خلال متابعة قيمة (t) المحسوبة والبالغة (17) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1,68) عند درجتي حرية (1, 40) ومستوى معنوية (0.05) ، وعلى هذا الأساس فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على وجود تأثير معنوي لعنصر الاستشراف في امكانية تطبيق نظام (ERP).

جدول (5) تأثير عنصر الاستشراف في امكانية تطبيق نظام (ERP)

R	t		F		تطبيق نظام ERP		المتغير المعتمد
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	BO	المتغير المستقل
89	1,68	17	4,08	245	702	650	الاستشراف

$P \leq 0.05, N=40$

(*) الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسوب

ج. تأثير عنصر التفكير النظمي في امكانية تطبيق نظام (ERP):

تشير نتائج تحليل الانحدار في الجدول (6) إلى وجود تأثير معنوي لعنصر التفكير النظمي في امكانية تطبيق نظام (ERP) حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (338) وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4,08) عند درجتي حرية (1, 40) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.74) والذي يدل على إن التباين في نظام ERP يفسره عنصر التفكير النظمي ، ومن خلال متابعة قيمة (t) المحسوبة والبالغة (19) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1,68) عند درجتي حرية (1, 40) ومستوى معنوية (0.05) ، وعلى هذا الأساس فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على وجود تأثير معنوي لعنصر التفكير النظمي في امكانية تطبيق نظام (ERP).

جدول (6) تأثير عنصر التفكير النظمي في امكانية تطبيق نظام (ERP)

R	t		F		تطبيق نظام ERP		المتغير المعتمد المتغير المستقل التفكير النظمي
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	BO	
74	1,68	19	4,08	338	756	698	

 $P \leq 0.05, N=40$

(*) الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسوب

د. تأثير عنصر الرؤية الاستراتيجية في امكانية تطبيق نظام (ERP):

تشير نتائج تحليل الانحدار في الجدول (7) إلى وجود تأثير معنوي لعنصر الرؤية الاستراتيجية في امكانية تطبيق نظام (ERP) حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (211) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4,08) عند درجتي حرية (40, 1) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.68) والذي يدل على إن التباين في نظام ERP يفسره عنصر التفكير النظمي ، ومن خلال متابعة قيمة (t) المحسوبة والبالغة (26) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1,68) عند درجتي حرية (40, 1) ومستوى معنوية (0.05) ، وعلى هذا الأساس فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على وجود تأثير معنوي لعنصر الرؤية الاستراتيجية في امكانية تطبيق نظام (ERP).

جدول (7) تأثير عنصر الرؤية الاستراتيجية في امكانية تطبيق نظام (ERP)

R	t		F		تطبيق نظام ERP		المتغير المعتمد المتغير المستقل الرؤية لاستراتيجية
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	BO	
68	1,68	26	4,08	211	799	721	

 $P \leq 0.05, N=40$

(*) الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسوب

ه. تأثير عنصر الشراكة في امكانية تطبيق نظام (ERP):

تشير نتائج تحليل الانحدار في الجدول (8) إلى وجود تأثير معنوي لعنصر الشراكة في امكانية تطبيق نظام (ERP) حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (189) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4,08) عند درجتي حرية (40, 1) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.81) والذي يدل على إن التباين في نظام ERP يفسره عنصر التفكير النظمي ، ومن خلال متابعة قيمة (t) المحسوبة والبالغة (12) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1,68) عند درجتي حرية (40, 1) ومستوى معنوية (0.05) ، وعلى هذا الأساس فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على وجود تأثير معنوي لعنصر الشراكة في امكانية تطبيق نظام (ERP).

جدول (8) تأثير عنصر الشراكة في امكانية تطبيق نظام (ERP)

R	t		F		تطبيق نظام ERP		المتغير المعتمد المتغير المستقل الشراكة
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	BO	
81	1,68	12	4,08	189	657	545	

 $P \leq 0.05, N=40$

(*) الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسوب

و. تأثير عنصر الدافعية في امكانية تطبيق نظام (ERP):

تشير نتائج تحليل الانحدار في الجدول (8) إلى وجود تأثير معنوي لعنصر الدافعية في امكانية تطبيق نظام (ERP) حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (99) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4,08) عند درجتي حرية (1) (40, وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.69) والذي يدل على ان التباين في نظام ERP يفسره عنصر التفكير النظمي ، ومن خلال متابعة قيمة (t) المحسوبة والبالغة (10) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1,68) عند درجتي حرية (1) (40, ومستوى معنوية (0.05) ، وعلى هذا الأساس فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على وجود تأثير معنوي لعنصر الدافعية في امكانية تطبيق نظام (ERP).

جدول (8) تأثير عنصر الدافعية في امكانية تطبيق نظام (ERP)

R	t		F		تطبيق نظام ERP		المتغير المعتمد المتغير المستقل الدافعية
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	BO	
69	1,68	10	4,08	99	682	598	

$P \leq 0.05, N=40$

(*) الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسوب

المبحث الرابع . النتائج والتوصيات:

أولاً. الاستنتاجات :

1. يمثل نظام (ERP) رافداً جديداً لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات فهو يقوم على أساس تكامل المعلومات في قاعدة بيانات مركزية للمنظمة لخدمة كل المستويات الإدارية فيها.
2. ان تطبيق هذا النظام (ERP) من قبل المنظمات الصناعية يقودها الى تحقيق مكاسب كبيرة بأعتبار ان مبدأ عمل هذا النظام يقوم على برنامج شامل يربط جميع وظائف المنظمة ضمن قاعدة بيانات مشتركة في المنظمة.
3. يعد الذكاء الاستراتيجي صفة قيادات الادارة العليا الذين يتمتعون برؤى مستقبلية وتفكير خلاق ومبدع ومتمركزين على نظام معلوماتي يتسنى لهم من خلاله اتخاذ القرارات وصياغة استراتيجيات المنظمة.
4. أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين عناصر الذكاء الاستراتيجي وإمكانية تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP)، حيث كان التركيز من جانب عناصر الاستشراف والرؤية الاستراتيجية والتفكير النظمي اكثر عنصري الشراكة والدافعية.
5. أظهرت الدراسة ان عناصر الذكاء الاستراتيجي يؤثرون تأثيراً ذا دلالة إحصائية معنوية على تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP).

6. تبين للباحثين ان لدى الشركة المبحوثة مدراء يتميزون بخبرات ومهارات تساهم في خلق بيئة خصبة لتطبيق أنظمة حديثة وتمكنهم من اتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي.

ثانياً. التوصيات:

1. من خلال التحليل تبين ان عنصر الرؤية الاستراتيجية كان له التأثير الاكبر في تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة وبالتالي فلا بد من اعطاء الدور لبقية العناصر والتي من شأنها ان تؤثر ايجاباً في تطبيق النظام.
2. العمل على اختيار ادارة فاعلة لتنفيذ مشروع نظام تخطيط موارد المنظمة بحيث تمتاز هذه الادارة بالدراية التامة بعمليات المنظمة فضلاً عن القدرة على اعداد خطة عمل واقعية مع اعطاء كامل الصلاحيات لهذه الادارة والتي من شأنها ان تعزز قدرتها على ادارة المشروع بشكل صحيح.
3. كما يوصي الباحثان الشركة عينة البحث بضرورة محاكاة التجارب الخاصة بالذكاء الاستراتيجي وذلك للاستفادة من المزايا المتحققة خاصة في التوجه نحو تطبيق نظام ERP .
4. سعي المنظمة لتعزيز توظيف مدراء ذو مهنية عالية فيما يخص الذكاء الاستراتيجي والذين تتوافر فيهم القدرات التحليلية والتنبؤية للتعامل مع فرص وتهديدات المنظمة.
5. العمل على توضيح مفهوم نظام تخطيط موارد المنظمة بشكل أكبر , وتوضيح منافعه والفوائد المرجوة منه لكافة الأطراف ذات العلاقة للحصول على النتائج المتوقعة من تطبيقه, من خلال الدورات التدريبية وورشات عمل يتم تنظيمها داخل المنظمات.
6. التأكد من توفير الكفاءات الإدارية والفنية التي تتمكن من العمل بهذا النظام في المنظمات التي تسعى لتطبيقه من خلال عمل دورات تدريبية وورش عمل عن كيف يتم الاستفادة من النظام.

المصادر :

1. اسطيح.فراس جمال عبدالله،(2017)، العوامل المؤثرة في نجاح نظام تخطيط موارد المنظمة دراسة ميدانية في شركات مبيعات السيارات في الاردن، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الاوسط، كلية الاعمال، قسم ادارة الاعمال ، الاردن.
2. أنيس. إبراهيم وآخرون، (1990)، المعجم الوسيط، المجلد الثالث، دار الفكر للنشر والتوزيع ، الأردن.
3. بركات. تامر رشاد، (2012)، عالم تخطيط موارد المؤسسات www.araboracletips.blogspot.com
4. الجليلي. اء حسيب عبدالهادي،(2013) دور متطلبات نظام موارد المنظمة في تعزيز الانتاجية، مجلة تنمية الرافدين ، العدد113،مجلد35.
5. الجنبا.عبدالماجد محمد منير، (2018)، اثر تطبيق تخطيط موارد المؤسسة ERP على فعالية البيانات الحاسبية، رسالة دكتوراه، جامعة كاي اونلاين ، كلية الاقتصاد، www.kie.university.
6. الحلته. طارق بسام ،(2013)، العوامل المؤثرة في نجاح نظم تخطيط موارد المنظمة : دراسة ميدانية في الشركات المتوسطة وصغيرة الحجم في الاردن، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، كلية الاعمال، قسم الاعمال الالكترونية، الاردن.
7. الزبيدي. احمد محمد،(2011)، بعض الذكاءات وعلاقتها بمهارات التفكير المنطومي، مجلة القادسية في الاداب والعلوم التربوية ، مجلد10، عدد 3-4.
8. السويديان. طارق، (2008)، صناعة الذكاء، شركة الإبداع الفكري للنشر والتوزيع، ط1، الكويت.
9. العبدلي. سمير، محمد. سعيد عبد الله والطيب. عبد العزيز،(2012)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تعزيز الذكاء الاستراتيجي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدرء الأقسام والوحدات الإدارية في مستشفى السلام في مدينة الموصل، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر لذكاء الأعمال واقتصاد المعرفة ، جامعة الزيتونة الأردنية ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، الأردن.
10. الكردي.حسام،(2013)، عالم التقنية نظام ادارة موارد الشركة ERP وجهتك التالية ، عمان ، الاردن. www.tech-wd.com
11. النعيمي. صلاح عبد القادر، (2008)، المدير.. القائد والمفكر الاستراتيجي- فن ومهارات التفاعل مع الآخرين، دار إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
12. الياس. العيداني وحمزة. ضويفي، (2010)، الذكاء الاستراتيجي كآلية لدعم وتعزيز القدرة التنافسية لمنظمات الأعمال المعاصرة ، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية.
13. صالح. احمد علي والعزاوي.بشرى هاشم و ابراهيم .خليل ابراهيم، (2010) ، الإدارة بالذكاءات- منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
14. عامر، سامح عبدالمطلب،(2011)، استراتيجيات ادارة الموارد البشرية ، دار الفكر للنشر والتوزيع ط1، عمان ، الاردن.
15. عبيد .عصام ،(2009)، التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات المعلومات دراسة تخطيطية في الاسس والمعايير للرؤية والرسالة في مجتمع المعرفة، مجلة دراسات المعلومات، عدد4.

16. عمران .نضال عبدالهادي، (2015)، اثر الذكاء الاستراتيجي على الابداع التنظيمي دراسة تطبيقية في شركة اسيا سيل للاتصالات، مجلة جامعة بابل للعلوم الصرفة والتطبيقية، عدد3، مجلد 23.
17. قاسم . سعاد حرب ،(2011)، اثر الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرارات-دراسة تطبيقية على المدراء في مكتب غزة الإقليمي التابع للونروا،الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية ، غزة.
18. كاظم. عامر عبد اللطيف وعزام. عبد الكريم عبد الوهاب ،(2010)، مدى استخدام نظام تخطيط موارد المشروع ونظام إدارة سلسلة التجهيز في الشركات العراقية- دراسة استطلاعية في عدد من شركات القطاع المختلط، مجلة جامعة ذي قار .،العدد1، المجلد6.
19. كورنيش، ادوارد، (2007)، مناهج استكشاف المستقبل، الدار العربية للعلوم، ط ١، عين التينة،لبنان.
20. مبروك. بوتلي، (2016)، مساهمة نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) في جودة نظام الرقابة الداخلية - دراسة حالة مؤسسة بيان كاترينغ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، رسالة ماجستير ، الجزائر.
21. مزهودة. نورالدين، (2016)، دور نظام تخطيط موارد المؤسسات في تحسين اداء المؤسسة الوطنية للاشغال في الابار ENTP، مجلة اداء المؤسسات الجزائرية، عدد9، الجزائر.
22. يامين.حياة يحيى،(2015)، اثر تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسة على اداء الشركات الصناعية المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان للاوراق المالية باستخدام بطاقة الاداء المتوازن، رسالة ماجستير ، جامعة الزرقاء،كلية الدراسات العليا، الاردن.
23. يوسف. بومدين،(2010)، الية اليقظة والذكاء الإستراتيجية: اداة لمواجهة التحديات المستقبلية واحد عوامل التنافسية، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية.
24. Alballaa, Hailah & Al-Mudimigh , Abdullah ,(2011), Change Management Strategies for Effective Enterprise Resource Planning Systems: A Case Study of a Saudi Company, International Journal of Computer Applications , Volume 17– No.2, pp.14-19.
25. Clar, G.; Acheson, H.; Hafner-Zimmermann, S.; Sautter, B.; Buczek, M.; Allan, J. (2008), Strategic Policy intelligence tools, Enabling better RTDI policy-making Europe's regions, steinbeis-Edition, Stuttgart/ Berlin.
26. Daft, Rechard. L. (2003). Management .6th Edition, South- Western West: Thomson.
27. Dolansky, Mary Shirley Moore(2013) " Systems Thinking Scale", Case Western Reserve University, USA.
28. Maccoby. Micheal & Scudder . Tim, (2011), Strategic intelligence definition : Conceptual system of leadership for change , Performance Improvement , Vol.50, No.3, pp.1-12.
29. Maccoby. Michael,(2004), Employ Strategic Intelligence , Research Technology Management, Vol.44, No.3.
30. Metayer, E., (2002), Competitive Intelligence: Turning Intelligence into Actions to Succeed Globally, <http://www.competia.com>.
31. O'Rourke, James, (2010), "Management communication" 4th ed , Prentice Hall , New York .
32. Thomas, C., (2005), Creating Owinning Board, Viewpoint Journal, Vol. 21, No.3, pp.3-5.