مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: دور تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز الريادة الشخصية دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء المنظمات الصناعية في محافظة نينوى
اسم الكاتب: م.م. ربيع علي زكر
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3417
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 20:57 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

كلية الإدارة والاقتصاد -جامعة الموصل تنمية الرافدين العدد ١٠٨ مجلد ٣٤ لسنة ٢٠١٢
ص ص[٨٩ -١٠٧]

دور تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز الريادة الشخصية
دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء المنظمات الصناعية في محافظة نينوى

ربيع علي زكر
مدرس مساعد - قسم نظم المعلومات الإدارية
كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل
Rabeeali78@yahoo.com

المستخلص

في عالم اليوم والأكثر في عالم الأعمال باتت تقانة المعلومات والاتصالات واحدة من أهم ركائز تطور المنظمات وبقائها خاصة في ظل بيئة اليوم سريعة التغيير، إذ يتوجب على المنظمات التعامل مع كم كبير من المعلومات التي تحتاج إلى السرعة في الحصول عليها واستخدامها في مختلف الوظائف، من جهة أخرى فإن خصائص البيئة تحتم على المدراء أن يتصفوا بخصائص وصفات ريادية تمكنهم من قيادة منظماتهم بنجاح. ويهدف البحث الحالي إلى توضيح دور تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز بعض خصائص الريادة الشخصية والمتمثلة بالإبداع، المبادرة، استغلال الفرص، والرؤية. إذ تمت صياغة مجموعة فرضيات كان من أهمها وجود علاقة ارتباط وأثر بين تقانة المعلومات والاتصالات وبعض خصائص الريادة الشخصية، وتم إعداد استمارة استبانة في جمع المعلومات، واعتمد البرنامج الإحصائي SPSS في تحليل تلك البيانات، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات التي أكدت على دور تقانة المعلومات والاتصالات في تعزيز بعض خصائص الريادة الشخصية، فضلاً عن تقديمها لبعض التوصيات المناسبة في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: تقانة المعلومات والاتصالات، الريادة، الريادة الشخصية.

تأريخ استلام البحث ٢٠١٠/٩/٨ تأريخ قبول النشر ٢٠١١/٤/١٤

The Role of Information and Communication Technology in Reinforcement of Personal Entrepreneur A Pilot study for Opinion of A Sample of Industrial Organizations Managers in Mosul Province

Rabee Ali Zaker
Assistant Lecturer
Department of Management Information Systems
University of Mosul
Rabeeali78@yahoo.com

Abstract

In today's world and the most in the business world are the information and communications technology (ICT) is one of the most important pillars of development organizations. Their survival is especially stood in light of today's environment of rapidly changing. The organizations must deal with a large amount of information which needs to speed access and use in different jobs. On the other hand, the characteristics of the environment make it mandatory for managers for pioneering characteristics and the qualities of entrepreneurial to enable them to lead their organizations successfully. The current research aims to clarify the role of ICT in promoting some of the characteristics of entrepreneurial such as personal creativity, initiative, opportunities, and vision. It has to formulate a set of hypotheses were important entity to correlate the effect of information communication technology and some personal characteristics of entrepreneur. A questionnaire has been prepared, and data collection was adopted, statistical program (SPSS) in analyzing such data has been reached to a set of conclusions which emphasized the role of information communication technology in promoting some of the characteristics of personal entrepreneurial, as well as providing some appropriate recommendations in this area.

Keywords:
Information Communication Technology, Entrepreneurship, Personal Entrepreneur.

المقدمة

أصبحت تقانة المعلومات والاتصالات واحدة من أهم ركائز تطور المنظمات وبقائها، إذ باتت تمثل المحرك الأساسي لعمل هذه المنظمات خاصة في ظل البيئة المتسمة بالتعقيد والحركية والتي يتولد عنها كم كبير من المعلومات التي تحتاج إلى السرعة في الحصول عليها واستخدامها في مجالات مختلفة وبشكلها الصحيح، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاعتماد على مكونات تقانة المعلومات والاتصالات. إذ أن تقانة المعلومات والاتصالات تسهم وبنسبة كبيرة في عمل المنظمات، وامتد هذا الإسهام لتشمل مسائل دعم وتعزيز الصفات والخصائص الشخصية للأفراد العاملين في مختلف المستويات التنظيمية وخاصة المدراء.

ومن هذه الصفات والخصائص ما يتعلق بمفهوم الريادة الشخصية Personal Entrepreneur التي تعدّ من المفاهيم الحديثة التي استحوذت على كتابات العديد من المفكرين والباحثين في الميادين الإدارية والاقتصادية. ولقد ازداد الاهتمام بمفهوم الريادة

الشخصية في الوقت الحالي كونه يعد أحد أهم أسباب النمو في المجتمعات من وجهة نظر الكتاب والباحثين أمثال Bateman, Robert, Daft وغيرهم.

ونظراً لمحدودية الدراسات التي تناولت قياس ودراسة العلاقة بين تقانة المعلومات والاتصالات والريادة الشخصية في البيئة العراقية والعربية بحسب اطلاع الباحث المتواضع، فقد وجدنا من المناسب دراسة تلك العلاقة. إذ تم التعبير عن تقانة المعلومات والاتصالات بعدد من المؤشرات هي (الأجهزة والمعدات، البرامجيات، التطبيقات، الاتصالات والشبكات)، أما فيما يخص الريادة الشخصية فقد تم وصفها بمؤشرات (الإبداع، المبادرة، استغلال الفرص، الرؤية).

ومن أجل اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين تقانة المعلومات والاتصالات والريادة الشخصية تم اختيار عدد من المنظمات الصناعية في محافظة نينوى لتكون ميداناً للبحث، وتم استقصاء آراء مجموعة من المدراء ورؤساء الأقسام والشعب. وتم صياغة مجموعة من الفرضيات كان من أهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير بين المتغيرين وكذلك وجود علاقة تأثيرية للمتغير المستقل (تقانة المعلومات والاتصالات) في المتغير المعتمد (الريادة الشخصية).

ومن أجل تقديم أفكار وآراء نظرية وإجابات تعتمد على الاختبارات والقياسات العلمية لما تقدم، تم توزيع فقرات البحث إلى أربعة محاور: ركز الأول على المنهجية، وخصص المحور الثاني لاستعراض الطروحات النظرية، واستعرض الثالث الإطار الميداني للبحث، وجاء المحور الرابع ليتضمن الاستنتاجات والتوصيات.

المحور الأول- منهجية البحث

أولاً- مشكلة البحث

إن المنافسة الشديدة في بيئة الأعمال في ظل التطورات التقنية السريعة في مختلف المجالات قد فرضت على إدارات المنظمات الإنتاجية والخدمية اعتماد تقانة المعلومات والاتصالات، لما لهذه الأخيرة من أهمية كبيرة في سرعة الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرار بشأن حالة معينة تواجههم أثناء ممارسة العمل. لكن في المقابل فإن اعتماد تقانة المعلومات والاتصالات من قبل إدارات المنظمات يتطلب توافر خصائص ريادية معينة لدى المدراء بحيث تمكنهم من التعامل مع تلك التقانة.

اعتماداً على ما تقدم يمكن حصر مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

١. هل تمتلك إدارات المنظمات المبحوثة فكرة واضحة عن تقانة المعلومات والاتصالات ومكوناتها؟
٢. هل تمتلك إدارات المنظمات المبحوثة فكرة واضحة عن خصائص الريادة الشخصية؟
٣. هل تمتلك المنظمات المبحوثة مكونات تقانة المعلومات والاتصالات؟
٤. هل يمتلك مدراء المنظمات المبحوثة خصائص الريادة الشخصية؟
٥. هل توجد علاقة ارتباط بين تقانة المعلومات والاتصالات والريادة الشخصية؟
٦. هل يوجد تأثير لتقانة المعلومات والاتصالات في الريادة الشخصية؟

ثانياً- فرضيات البحث

انطلاقاً من مقدمة البحث والتساؤلات التي أثيرت في مشكلته، لاسيما التساؤلات التي أثيرت حول العلاقة بين متغيرات البحث بنوعيها (الارتباط والأثر) يمكن تحديد فرضياته بالأتي:

١. توجد علاقة ارتباط معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات والريادة الشخصية.
وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
- توجد علاقة ارتباط معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات والإبداع.
- توجد علاقة ارتباط معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات والمبادرة.
- توجد علاقة ارتباط معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات واستغلال الفرص.
- توجد علاقة ارتباط معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات والرؤية.

٢. يوجد تأثير معنوي لتقانة المعلومات والاتصالات في خصائص الريادة الشخصية.
وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
- يوجد تأثير معنوي لتقانة المعلومات والاتصالات في الإبداع.
- يوجد تأثير معنوي لتقانة المعلومات والاتصالات في المبادرة.
- يوجد تأثير معنوي لتقانة المعلومات والاتصالات في استغلال الفرص.
- يوجد تأثير معنوي لتقانة المعلومات والاتصالات في الرؤية.

ثالثاً- أهمية البحث

تتضح أهمية البحث في إطار التعامل مع مفهومي تقانة المعلومات والاتصالات والريادة الشخصية بمنظور يجسد دور تقانة المعلومات والاتصالات في الريادة الشخصية للمنظمات المبحوثة، إذ يمثل هذا الدور بحد ذاته إضافة متواضعة جديرة بالاهتمام، خاصة أن المنظمات تعيش الآن في أحضان بيئة معقدة تسيطر عليها عدة عوامل كأنظمة المعلومات المتطورة والتنافسية الشديدة، وكذلك تنبع أهمية البحث من أهمية الخصائص الريادية للمدراء في المنظمات كافة، إذ تمثل ظاهرة الريادة والريادة الشخصية واحدة من الركائز الاساسية في بلوغ الأهداف. أما ميدانياً فتتجسد أهمية البحث بتقديم ما يمكن أن يخدم المنظمات المبحوثة على نحوٍ خاص والمنظمات الأخرى على نحوٍ عام فيما يخص العلاقة بين تقانة المعلومات والاتصالات والريادة الشخصية.

رابعاً- أهداف البحث

١. تقديم إطار نظري لمفهومي تقانة المعلومات والاتصالات والريادة الشخصية.
٢. تحديد طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين تقانة المعلومات والاتصالات والريادة الشخصية.

خامساً- أساليب جمع البيانات

من أجل تحقيق توجهات البحث وفيما يتعلق بالجانب النظري فقد تمت الاستعانة بالعديد من المصادر الأجنبية، فضلاً عن المصادر العربية، وكذلك المنشورات البحثية على الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت)، أما في الجانب العملي فقد تمت الاستعانة باستمارة استبانه أعدت لهذا الغرض، وبهدف التعرف على مدى صلاحية المقياس المستخدم وثبات الاستبانة فقد تم استخدام مقياس (كرومباخ آلفا)، واتضح أن معامل (آلفا) كان (0.77) على

المستوى الإجمالي للمتغيرات، وهي نسبة عالية بالمقارنة مع (آلفا) المعيارية البالغة (0.60). وقد تم الاعتماد في التحليل الإحصائي على النسب المؤية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، فضلاً عن معامل الارتباط البسيط Simple Correlation (Person) لتحديد قوة وطبيعة العلاقة بين المتغيرات، وتم استخدام الانحدار الخطي البسيط في قياس التأثير المعنوي للمتغير المستقل في المتغير المعتمد.

سادساً- وصف مجتمع البحث وعينته

يعد تحديد مجتمع البحث وعينته من المحاور المهمة، لأنها تمثل مصدراً للحصول على البيانات الخاصة بالبحث والاستفادة منها في التوصل إلى نتائج دقيقة. وقد تم اختيار المنظمات الصناعية في محافظة نينوى مجالاً للبحث وتمثل مجتمع البحث بالمدراء ورؤساء الأقسام في المنظمات المبحوثة. إذ تم توزيع استمارة استبانه على عينة مكونة من (٦٠) مبحوثاً أعيدت منها (٤٠) من إجمالي عدد المدراء ورؤساء الأقسام في المنظمات المبحوثة البالغ عددهم (٦٣) وبذلك فإن نسبة تمثيل العينة للمجتمع المبحوث بلغت (٦٣.٥%). والجدول ١ يعطي نبذة تعريفية مختصرة عن المنظمات المبحوثة وعدد الاستمارات الموزعة والمستحصلة في كل منها.

الجدول ١
تعريف مبسط بالمنظمات المبحوثة وعدد الاستمارات الموزعة والمستحصلة

ت	اسم المنظمة	سنة التأسيس	عدد العاملين	الاستمارات		مجموع المدراء ورؤساء الأقسام	نسبة تمثيل العينة
				الموزعة	المستحصلة		
١	الشركة العامة لصناعة الألبسة الجاهزة	١٩٨٣	٢٠٠٠	٢٥	١٨	٢٧	%٦٦.٦
٢	شركة الخازر لإنتاج المواد الإنشائية	١٩٨٢	٨٠	١٠	١٠	١١	%٩٠.١
٣	الشركة العامة لكبريت المشراق	١٩٧٠	١٧٠٠	٢٥	١٢	٢٥	%٤٨

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء استمارة الاستبانة.

أ. المنصب الوظيفي: يتضح من الجدول ٢ أن غالبية المبحوثين هم من رؤساء الأقسام والشعب، إذ بلغت نسبتهم (٩٢.٥%) أما المدراء العامون فقد بلغت نسبتهم (٧.٥%) وتعكس هذه النسب أن الأفراد المبحوثين يمكن أن يمتلكوا الصفات الريادية وبالتالي يمكن استخدام وتسخير هذه الصفات في صالح المنظمة، وذلك بحكم المناصب التي يتمتعون بها.

ب. التحصيل الدراسي: تشير البيانات الخاصة بالتحصيل الدراسي في الجدول ٢ أن نسبة الحاصلين على شهادة البكالوريوس هي أعلى نسبة ضمن العينة، إذ شكلت ما مقداره (٧٧.٥%) في حين بلغت نسبة الحاصلين على شهادة الدبلوم (١٧.٥%) وأخيراً فقد شكلت نسبة الحاصلين على شهادة الماجستير (٥%) فيما لم يسجل الحاصلون على شهادة الدكتوراه أي نسبة تذكر.

ت. مدة الخدمة في المنظمة: يبين الجدول ٢ أن نسبة العاملين في المنظمة ضمن فئة (١٢ سنة فأكثر) قد بلغت النسبة الأعلى (٥٢.٥%)، أما نسبة العاملين ضمن فئة (٧-١٢ سنة) فقد بلغت (٣٧.٥%) وأخيرا فقد جاءت الفئة (٣-٦ سنة) بنسبة (١٠%) وهو ما

يعكس مدى اطلاع الأفراد المبحوثين وخبرتهم وإمكانية اتصافهم بالصفات الريادية في مجال عملهم.

ث. الجنس: تشير معطيات الجدول ٢ إلى نسبة (٧٧.٥%) من المبحوثين كانوا من الذكور، أما نسبة الإناث فقد بلغت (٢٢.٥%).

الجدول ٢
وصف الأفراد المبحوثين

المنصب الوظيفي							
مدير عام				رؤساء الأقسام والشعب			
العدد		%		العدد		%	
٣		٧,٥		٣٧		٩٢,٥	
التحصيل الدراسي							
دبلوم		بكالوريوس		ماجستير		دكتوراه	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٧	١٧,٥	٣١	٧٧,٥	٢	٥	-	-
مدة الخدمة في المنظمة							
٣-٦		٧-١١		١٢ فأكثر			
العدد	%	العدد	%	العدد		%	
٤	١٠	١٥	٣٧,٥	٢١		٥٢,٥	
الجنس							
ذكر				أنثى			
العدد		%		العدد		%	
٣١		٧٧,٥		٩		٢٢,٥	

المصدر: من إعداد الباحث

المحور الثاني- الإطار النظري

أولاً- تقانة المعلومات والاتصالات

١. مفهوم تقانة المعلومات والاتصالات

يشار إلى هذا المفهوم بالمصطلح (ICT) وهي اختصار لـ (Information Communication Technology) ، وقد وردت عدة تعريفات له من قبل العديد من الكتاب وبحسب خلفيتهم العلمية والزاوية التي ينظر من خلالها، إذ يرى (Efraim *et al*, 1996, 9) أن مفهوم (ICT) يعبر عن مجموعة المستلزمات المادية (Hardware) والبرامجيات (Software) التي تخدم وسائل الاتصال المختلفة، في حين يرى (Alter, 1999, 3) أن (ICT) هو مفهوم يتعلق بالوسائل الإلكترونية لتجميع ومعالجة وخزن ونشر المعلومات، ويؤكد (Daft, 2001, 573) أنها تشير إلى الأدوات والأساليب والمكائن والطرائق المستخدمة في تحويل مدخلات المنظمة سواء كانت مواد أو بيانات أو أفكار إلى مخرجات كالسلع والخدمات، فيما يشير (Laudon and Laudon, 2002, 12) إلى أنها الماديات والبرامجيات، فضلا عن وسائل الاتصال وتجهيزاتها التي يتم ربطها مع بعضها البعض ومع الحاسبات من خلال أنواع الشبكات، وبذلك يتحقق التفاعل المتمثل بالمشاركة في البيانات، الأصوات، الصور، الفيديو.....وغيرها. أما (Daniel, 2002, 13) فانه يعرف (ICT) على أنه مزيج من تقانة المعلومات والاتصالات مع التقانات الأخرى ذات الصلة بتقانة الاتصالات على وجه التحديد. أما (ثابت، ٢٠٠٥، ٦٦) فإنه يصف (ICT) بأنها عبارة عن التقنية المستخدمة في

جمع البيانات من مصادرها المختلفة بهدف الحصول على المعلومات من خلال استرجاعها، تحديثها وإيصالها إلى المستفيدين منها. فيما يشير (الحيالي، ٢٠٠٨، ٣) إلى أنها مجموعة من الوسائل الإلكترونية المستخدمة في تجميع البيانات وخزن ونشر ونقل المعلومات، فهي بذلك تعدّ أدوات جديدة لمعالجة مصادر المعلومات الحالية ونقلها من مكان لآخر. فيما يصف (الطويل والنعيمي، ٢٠٠٩، ٣٩) (ICT) بأنها التقانة المستخدمة من قبل أفراد متخصصين، كالحاسوب وملحقاته لجمع البيانات ومعالجتها والتي تتعلق بالبيئة الداخلية للمنظمة وخصوصاً أداء العمليات الإنتاجية، فضلاً عن البيئة الخارجية بهدف الحصول على المعلومات وبالخصائص النوعية المطلوبة كالدقة والتوقيت وصلتها بالقرار وإيصالها إلى المستفيدين متخذي القرارات وباستخدام تقانة الاتصالات والشبكات والبرمجيات المناسبة (كالانترنت، والبريد الالكتروني، والتطبيقات الخاصة بنظم المعلومات وغيرها).

ويرى الباحث أن تقانة المعلومات والاتصالات تتعلق بكل المستلزمات ذات الصلة فيما يتعلق بانجاز الأنشطة التي من شأنها أن تتعامل مع المعلومات من حيث السرعة في الحصول عليها وتعديلها وحفظها وتوزيعها إلى الجهات المستفيدة.

٢. أهمية تقانة المعلومات والاتصالات

يرى الباحث أن التطور السريع الذي يشهده العالم في مجال تقانة المعلومات والاتصالات ودخول العديد من الظواهر المختلفة إلى بيئة الأعمال مثل ظاهرة العولمة وتحول الاقتصاد إلى اقتصاد خدمي مبني على المعرفة والمعلومات جعل لتقانة المعلومات والاتصالات أهمية كبيرة، وعليه أصبح اهتمام منظمات الأعمال ينصب على مواكبة التطورات في مجال (ICT) من أجل تحقيق النجاح في سوق المنافسة.

ويمكن القول أن أهمية (ICT) تتجسد من خلال الآتي (Keneth and John, 2000, 119) (Daft, 2001, 246) (Haag and Lummings, 2006, 40):

١. تهيئة الوسائل الأكثر فاعلية للمدراء من أجل تطبيق ما يمكن تطبيقه في مختلف الظروف ولقيادة عملية التجديد.
٢. منح المدراء الفرص الخاصة بالإدراك والتحليل والتعامل مع كم كبير من البيانات وصيغ معالجتها.
٣. زيادة القدرة لدى المدراء من أجل القيام بقواعد التجديد ورفعها للموجه والمخطط والمستفيد بدقة وسرعة.
٤. يمكن من خلال (ICT) زيادة مستوى التنسيق بين وحدات المنظمة الداخلية والخارجية ومع المنظمات الأخرى، وهذا ما يترتب عليه تقليص في تكاليف اللقاءات وجها لوجه.
٥. إن (ICT) لها استخدامات عديدة في مجال الأعمال، ولكن أكثر المجالات استخداما في الوقت الحالي هي استخدامها من قبل المنظمات من أجل أن تكتسب ميزة تنافسية ...وغيرها.

٣. مكونات تقانة المعلومات والاتصالات

لغرض الوقوف على مكونات (ICT) نستعرض آراء عدد من الكتاب والباحثين في هذا المجال من خلال الجدول ٣.

الجدول ٣
مكونات تقانة المعومات والاتصالات بحسب آراء مجموعة من الكتاب والباحثين

	الأجهزة والمعدات	البرامجيات	الاتصالات والشبكات	الموارد البشرية	التطبيقات	قواعد المعلومات
Cleary,1998	√	√	√			
Alter,1999	√	√	√			
السالمي،٢٠٠٠	√		√	√		
Nickerson,2001	√	√	√	√	√	
Oz,2002	√	√	√			√
Turban,2002	√	√	√		√	√
OBrien,2003	√	√	√	√	√	
Stair,2003	√	√	√	√		
ثابت، ٢٠٠٥	√	√	√		√	
Backer CPA Review 2005	√	√	√		√	√

المصدر: من إعداد الباحث

ووفقاً للجدول أعلاه، فقد تم اعتماد المكونات الآتية (الأجهزة والمعدات، البرامجيات، الاتصالات والشبكات، التطبيقات) وذلك لأنها حصلت على نسبة كبيرة من اتفاق الباحثين أعلاه وفيما يأتي شرح موجز لكل منها:

أ. الأجهزة والمعدات Hardware

تضم الأجهزة والمعدات كل الوسائل والمواد المستخدمة في معالجة المعلومات ولا يقتصر هذا المفهوم على أجهزة الحاسوب فقط بل كذلك وسائل حفظ البيانات التي تعني كل الأشياء الملموسة التي يتم تسجيل البيانات عليها (Obrine,1997,22-23).

ويمكن تقسيم الأجهزة والمعدات إلى (Haag *et al*, 2007, 15):

- وحدات الإدخال: مثل الفأرة الإلكترونية والقارئ الضوئي(Scanner)
- وحدات الإخراج: مثل الشاشات والطابعات.
- وحدات الخزن: مثل الأقراص الممغنطة وتقنية الـ (Flash Memory)
- وحدات التحكم والسيطرة: مثل وحدة المعالجة المركزية (CPU) وذاكرة الوصول العشوائي (RAM)
- أجهزة الاتصالات: مثل (Modem), (Satellite)
- وحدات الربط: مثل (Ports), (Cord)

ب. البرامجيات Software

وهي مجموعة من الايعازات المكتوبة بلغة خاصة بحيث إن تطبيقها الالكتروني يسيطر على عمل الحاسبة لسد بعض الحاجات (Curtis, 1995, 94)، ويمكن وصفها أيضا بالأنظمة والبرامج التي تعالج البيانات وتحولها إلى معلومات، وبالإمكان تطوير برامجيات الحاسوب داخليا من قبل المنظمة أو شراؤها من خارج المنظمة (www.backercpa.com) والبرامجيات توفر للأفراد وسائل تمكنهم من تحقيق فوائد عديدة من خلال اعتبارها الوسيط بين المستفيد والمعلومات المخزنة في الحاسوب (Laudon and Laudon, 2000, 195).

جـ الاتصالات والشبكات Networks and Communication

يمكن التعبير عن الاتصالات بأنها عملية نقل الإشارات من المرسل إلى المستقبل، وذلك من خلال وسائل الاتصال المختلفة، إذ أن تطور تقنيات الحاسوب وبرامجه التطبيقية أدى إلى بروز الحاجة لربط الحاسبات بعضها ببعض، وهذا مايسمى بالشبكات (Networks)، إذ تتألف شبكة الحاسوب من وسائل (وسط) الاتصالات البعيدة والبرمجيات المطلوبة لربط اثنين أو أكثر من أجهزة الحاسوب، وحال الربط يكون بإمكان أجهزة الحاسوب تمكين المستفيدين من التفاعل والتشارك في البيانات والمعلومات ووظائف المعالجة. إن الاستخدام الفاعل للشبكات يمكن أن يحول المنظمة إلى منظمة خفيفة الحركة وقوية وإبداعية وذات فاعلية وكفاءة أكبر، وذلك من خلال نقل واستلام المعلومات والاتاحية الكبيرة بالتشارك في تبادل الوثائق والآراء، الأمر الذي ينمي عمل الفريق ويزيد من إنتاج الأفكار الابتكارية وتحسين استراتيجيات العمل الجديدة (Stair and Reynolds, 2003, 226-229).

د. التطبيقات Applications

وهي التي تمكن المستفيدين من حل المشاكل الخاصة التي قد تظهر في المنظمة، وهي أيضا تنمي وتحسن من الأداء (Haag *et al*, 2007,16) فيما يبين (O'Brien, 1997, 23) أن التطبيقات هي التي توجه المعالج لاستخدام معين لأجهزة الحاسوب من قبل المستخدمين النهائيين، ومن الأمثلة على ذلك برنامج تحليل المبيعات، برنامج جدول الرواتب، برنامج معالجة الكلمات....وغيرها. ويمكن تقسيم التطبيقات على قسمين (Obrien, 2000, 96).

- التطبيقات الخاصة: وهي التي تدعم تطبيقات الأعمال والمستفيد النهائي مثل برامج الإدارة العليا وعلاقات الزبائن والتجارة الإلكترونية وغيرها.
- التطبيقات ذات الأغراض العامة: وهي تتعلق بالمهام التي يستخدمها المستفيد النهائي مثل برنامج معالجة النصوص (Word) والجداول الإلكترونية (Excel) وبرنامج العرض (Power Point) وبرامج نظام إدارة قواعد البيانات (Data Base Management system) وغيرها.

ثانياً- الريادة الشخصية Personal Entrepreneurs

١. مفهوم الريادة الشخصية

يرى (F.Hebert and N.link, 2000) أن مصطلح الريادة أصبح مصطلحاً شائع الاستخدام بين مفردات أغلب الكتاب والباحثين في الوقت الحالي، وقد شغل هذا الموضوع موقعا بارزا في البحوث المقدمة من قبل مختلف المختصين في مجالات متنوعة مثل علم الأجناس البشرية، التاريخ، الإدارة، علم النفس، علم الاجتماع، علم الاقتصاد،.....وغيرها. ويشير (J.Gregory 2001) إلى أن المفهوم الفرنسي للريادة يشير إلى أنها صفة تطلق على الأشخاص الذين يأخذون زمام المبادرة، وبشكل أكثر تحديداً جاء هذا المفهوم لتمييز الأفراد المبادرين لإيجاد الطرائق الجديدة والأداء الأفضل لعمل الأشياء ، ويشير (حمود واللوزي، ٢٠٠٨، ٣٤) إلى أن الريادة هي حالة فاعلة من النشاطات التي تمارسها الجماعات أو الأفراد من خلال بذل الجهود الإدارية والتنظيمية نحو تكوين القيم من خلال تحقيق سبل النمو والتحسين في إشباع حاجات الأفراد والجماعات وتشجعهم نحو العطاء المتميز من خلال الإبداع والتفرد في الأداء. فيما يرى (مبارك، ٢٠١٠، ١٧) أن الريادة ظاهرة قديمة

حديثة متجددة تحمل في طياتها معاني ورموز خيرة، فمنذ فجر التاريخ وهي تستخدم للدلالة على المبدعين والمبتكرين في شتى المجالات وعلى انجازاتهم المتعددة. وانطلاقاً من هذا المفهوم وبما ينسجم مع توجهات البحث الحالي سيتم التركيز على مفهوم الريادة الشخصية وليس ظاهرة الريادة على نحوٍ عام.

إذ يعرف (Daft, 2003, 170) الريادي بأنه الشخص الذي يعيد تنظيم الأفكار القابلة للتطبيق من أجل تقديم منتجات وخدمات جديدة فيما يشير (Robert *et al*, 2005, 4) إلى أن الريادي هو الشخص الذي يعتمد مبدأ التغيير والإبداع مثل عملية خلق طلب جديد على المنتجات. أما (McKenna, 2006, 259) فيرى أن الريادي هو الشخص الذي يبتكر الأعمال ويديرها بأسلوب مبدع، وهو الذي يمتلك مواهب متعددة لتشخيص المنتج أو الخدمة الجديدة. فيما يؤكد كل من (Bateman and Snell, 2007, 4) بأن الريادي هو الشخص الذي ينتج الأفكار الجديدة ويحولها إلى مشاريع جديدة، ويتمكن من خلالها مواجهة مخاطر الأعمال. ومن وجهة نظر (Shumpeter) فان الريادي هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح (www.mawhiba.org/). و الريادي هو من يحمل صفة الإبداع والذي يمثل جوهر ظاهرة الريادة بشكل عام، وهو يتجسد من خلال إدراك واستغلال الفرص الجديدة في عالم الأعمال (Abdullah, 2008, 12) . ويرى الباحث أن الشخص الريادي هو الشخص الذي يقدم إضافات أكثر بالمقارنة مع أشخاص آخرين، وهو يتقبل المخاطر وحالات عدم التأكد، وهو كذلك يركز على الانجاز في أداء المهام، فضلاً عن تسخير الوقت والجهد والمال من أجل تحقيق الأداء الريادي.

٢. أهداف الريادة الشخصية

يمكن توضيح أهداف الريادة الشخصية من خلال (Bateman and Snell, 2007, 226)، (Daft, 2003, 170)، (Abass, 2009, 41)، (J.Gregory 2001):

- تمكين الفرد من الاستقلالية في العمل وتعظيم القدرة على مواجهة التحديات والشعور بالانجاز.
- ابتكار وتطبيق وتقديم الجديد من الأفكار والمنتجات والخدمات.
- استثمار الموارد المتاحة من أجل استغلال الفرص السانحة في البيئة الخارجية.
- تطوير القدرات الذاتية والتخطيط للمستقبل.
- تعظيم النمو وزيادة الإنتاجية والحصول على قيمة مضافة لعمليات المنظمة الداخلية المستخدمة لتطوير السلع والخدمات.

٣. خصائص الريادة الشخصية

من الواضح أن الخصائص النمطية التي ترسم للريادي هي خصائص إيجابية تتسم بالنشاط والقدرة والتطلع إلى النجاح، وإن هناك دوراً مميزاً للباحثين في التنوع والإسهاب في تحديد خصائص الريادي، والجدول ٤ يبين خصائص الريادي من وجهة نظر بعض والباحثين:

الجدول ٤
خصائص الريادة الشخصية حسب آراء مجموعة من الكتاب والباحثين

	الإبداع	المبادرة	تحمل المخاطر	استغلال الفرص	الرؤية	المرونة	المعرفة
Mishra2002 (www.ruddfoundation.org)	√	√		√	√		
Daft,2003			√	√		√	
Robert and *et.al*,2005	√	√		√	√		
Mckenna,2006	√		√	√	√		
Abdullah,2008	√			√	√		
Abass,2009	√		√	√			
Goldsmith (www.web.extension.uiuc.edu/)	√	√				√	√

المصدر: من إعداد الباحث

وفي سياق البحث الحالي وبما ينسجم مع متغيرات البحث المستقلة فإنه سيتم اعتماد أربع خصائص للريادة الشخصية والمتمثلة (بالإبداع،المبادرة، استغلال الفرص،الرؤية). وفيما يأتي شرح موجز لكل خاصية:

أ. الإبداع

وهي من أهم خصائص وسمات الريادي ويكون إبداع الشخص الريادي في عدة أشكال مثل إنتاج سلع أو خدمات جديدة، إدخال طرائق إنتاج جديدة، فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تمويل بديلة، وصف طريقة تنظيمية جديدة،.....وغيرها (www.umbb.dz) إذ أن الظروف المتغيرة التي تسود السوق والمنافسة الشديدة التي تضطر المنظمات لمواجهتها، يتحول فيها الإبداع إلى أداة مهمة من أدوات التعامل مع تطورات البيئة الجديدة، إذ إن الإبداع يمثل قوة دافعة نحو تحقيق النمو (شلبي، ٢٠٠٨، ٨) وإن الإبداع يمكن أن يعطي قيمة جديدة للشخص الريادي وكذلك قيمة جديدة للمنتجات أو الخدمات التي يقدمها (Robert *et al* ,2005, 20).

ب. المبادرة

إن خاصية المبادرة تتمثل بقدرة الشخص الريادي على صياغة الأهداف ومن ثم وضعها موضع التنفيذ بكفاءة، وكذلك قدرته على حل ومعالجة المشكلات التي تنشأ (شلبي، ٢٠٠٨، ٨) وإن المبادرة لدى الشخص الريادي قد تكون في مجالات متنوعة، مثل حل الصراعات التنظيمية داخل المنظمة، أو اتخاذ القرارات للدخول إلى أسواق جديدة، أو اتخاذ القرارات لاعتماد التحالفات الإستراتيجية، وغيرها. وكل هذه المجالات تحتاج إلى معلومات وافية ودقيقة من أجل التعامل معها، وكذلك فان خاصية المبادرة تعتمد على الخبرة المدمجة بالحماس لدى الشخص الريادي (Robert *et al*, 2005, 25). وتربط (H.Verin) بين الريادي وروح المبادرة، إذ تقول "إن تطور التحليل الاقتصادي بما فيه شبكة المفاهيم سمح بظهور شكل جديد للرجل الاجتماعي، فهو يبادر بحسب عقلانية غاياته، ويصبح بذلك ريادياً (www.umbb.dz).

ج. استغلال الفرص

إن الأشخاص الرياديين يستطيعون الحصول على ميزة من خلال استغلال الفرص المتاحة والمتمثلة بالتغير المستمر لحاجات الزبائن إلى منتجات وخدمات جديدة (Daft,

(2003, 173 وكذلك فإن استغلال الفرص يتحقق من خلال اكتشاف الفرص، ومن ثم اتخاذ القرار لاستغلال واختيار الفرصة المناسبة من بين مجموعة من الفرص المتاحة، وهذه المهمة تتطلب الحصول على المعلومات عن هذه الفرص وطبيعتها ونشأتها ومتغيراتها. فالشخص الريادي يكتشف الفرص بسبب حصوله على المعلومات وحسن استخدامها على نحوٍ أفضل من الآخرين وبالمقارنة مع أشخاص حصلوا على المعلومات نفسها (www.sustainablevaluepartners.com).

د. الرؤية

تعدّ الرؤية الواسعة والبعيدة المدى من الخصائص المهمة للريادي فهي تجعلهم يتنبؤون بالمستقبل ويحلمون به، ويعملون على جعله حقيقة واقعة من قبلهم أو من قبل الآخرين (www.ruddfoundation.org) وإن الرؤية تعبر عن مجموعة المهارات الفكرية والخاصة أو امتلاك المعرفة والجوانب العلمية والتخطيطية واستناده وارتكازه على الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشد والعقلانية (www.umbb.dz).

المحور الثالث- الإطار الميداني للبحث

سيتم عرض تحليل الجانب الميداني كالآتي:

أولاً: وصف متغيرات البحث وتشخيصها.

ثانياً: اختبار فرضيات البحث.

أولاً- وصف متغيرات البحث وتشخيصها

١. وصف متغيرات تقانة المعلومات والاتصالات وتشخيصها

تشير معطيات الجدول ٥ إلى التوزيعات التكرارية والنسب المؤية والأوساط الحسابية لمتغيرات تقانة المعلومات والاتصالات والمتمثلة بالأجهزة والمعدات والمشار إليها بالأسئلة (x_3-x_1) والبرامجيات من (x_6-x_4) والاتصالات والشبكات من (x_9-x_7) والتطبيقات من (x_{12}-x_{10}).

الجدول ٥

التوزيعات التكرارية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقانة المعلومات والاتصالات

ت	مقياس الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لاتفق بشدة			
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%		
X_1	12	30.0	22	55.0	1	2.50	3	7.5	2	5.0	3.98	1.05
X_2	14	35.0	14	35.0	9	22.50	3	7.5	-	-	3.98	0.94
X_3	8	20.0	15	37.5	12	30.0	4	10.0	1	2.5	3.36	1.00
المؤشر الكلي	28.3		42.5		18.0		8.3		2.5		3.77	0.99
X_4	6	15.0	15	37.5	11	27.5	7	17.5	1	2.5	3.45	1.03
X_5	7	17.5	16	40.0	11	27.5	5	12.5	1	2.5	3.58	1.01
X_6	7	17.5	14	35.0	10	25.0	8	20.0	1	2.5	3.45	1.08
المؤشر الكلي	16.6		37.5		26.6		16,6		2.5		3.49	1.04
X_7	5	12.5	11	27.5	16	40.0	8	20.0	-	-	3.33	0.94
X_8	3	7.5	19	47.5	12	30.0	4	10.0	2	5.0	3.43	0.95
X_9	4	10.0	18	45.0	11	27.5	6	15.0	1	2.5	3.45	0.95
المؤشر الكلي	10.0		40.0		32.5		15.0		2.5		3.40	0.94
X_{10}	6	15.0	18	45.0	6	15.0	10	25.0	-	-	3.50	1.03
X_{11}	7	17.5	12	30.0	12	30.0	8	20.0	1	2.5	3.40	1.08
X_{12}	2	5.0	16	40.0	12	30.0	9	22.5	1	2.5	3.23	0.94
المؤشر الكلي	12.5		38.3		25.0		22.5		1.6		3.37	1.01

المصدر: من إعداد الباحث

أ. الأجهزة والمعدات: تشير النسب المئوية في الجدول ٥ إلى أن (70.8%) من المبحوثين متفقون على أن منظماتهم تمتلك تقانة معلومات كالحاسوب وملحقاته إذ يتم استخدامها في معالجة البيانات والسرعة في الحصول على المعلومات المطلوبة، وهذا ما يحقق السرعة والدقة في انجاز وأداء وظائف المنظمة المختلفة، وقد كان المتغير (x_1) من أكثر المتغيرات إسهاماً في هذه الفقرة، يليه المتغير (x_2) ثم المتغير (x_3). وقد جاءت هذه النسبة بوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.99).

ب. البرامجيات: تشير النسب المئوية في الجدول ٥ إلى أن (54.1%) من المبحوثين متفقون على أن منظماتهم تستفيد من البرامجيات في اتخاذ القرارات، وأنها تعتمد على جهات من خارج المنظمة لتزويدها بالبرامجيات، وقد كان المتغير (x5) من أكثر المتغيرات إسهاما في هذه الفقرة، يليه المتغير (x_4) ثم المتغير (x_6). وقد جاءت هذه النسبة بوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.04).

ت. الاتصالات والشبكات: تشير النسب المؤية في الجدول ٥ إلى أن (50%) من المبحوثين متفقون على أن منظماتهم تسعى إلى استخدام الأساليب الحديثة في الاتصالات في مجال عملها كالتعرف على الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، تفعيل الاتصالات الداخلية....وغيرها، ومن خلال الاتصالات يتم نقل البيانات والمعلومات بسرعة أكبر، ومن أكثر المتغيرات إسهاما في هذه الفقرة هو المتغير (x_9) يليه المتغير (x_8) ثم المتغير (x_7). وقد جاءت هذه النسبة بوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (0.94).

ث. التطبيقات: تشير النسب المؤية في الجدول ٥ إلى أن (50.8%) من المبحوثين متفقون على أن منظماتهم تسعى إلى استخدام التطبيقات التقنية لحل المعضلات التي قد تواجهها، وأنها تعمل على توفير المعرفة اللازمة لتطبيقات تقانة المعلومات والاتصالات، ومن أكثر المتغيرات إسهاما في هذه الفقرة هو المتغير (x_{10}) يليه المتغير

(x_{11}) ثم المتغير (x_{12}). وقد جاءت هذه النسبة بوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.01).

٢. وصف متغيرات الريادة الشخصية وتشخيصها

تشير معطيات الجدول ٦ إلى التوزيعات التكرارية والنسب المؤية الأوساط الحسابية لعناصر الريادة الشخصية، والمتمثلة بالإبداع والمشار اليها بالأسئلة (x_{15}-x_{13}) والمبادرة من (x_{18}-x_{16}) استغلال الفرص من (x_{21}-x_{19}) الرؤية من (x_{24}-x_{22}).

الجدول ٦
التوزيعات التكرارية والوسط الحسابي والانحراف المعياري للريادة الشخصية

ت	مقياس الاستجابة										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتفق بشدة		اتفق		محايد		لا اتفق		لاتفق بشدة			
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%		
X13	10	25.0	14	35.0	7	17.5	8	20.0	1	2.5	3.60	1.15
X14	5	12.5	20	50.0	9	22.5	6	15.0	-	-	3.60	0.90
X15	6	15.0	16	40.0	12	30.0	6	15.0	-	-	3.55	0.93
المؤشر الكلي	17.5		41.6		23.3		16.6		0.8		3.58	0.99
X16	6	15.0	21	52.5	7	17.5	6	15.0	-	-	3.68	0.91
X17	8	20.0	16	40.0	9	22.5	6	15.0	-	-	4.65	6.29
X18	6	15.0	20	50.0	8	20.0	6	15.0	-	-	3.65	0.92
المؤشر الكلي	16.6		47.5		20.0		15.0				3.99	2.70
X19	10	25.0	15	37.5	11	27.5	3	7.5	-	-	3.82	0.91
X20	9	22.5	22	55.0	3	7.5	6	15.0	-	-	3.85	0.94
X21	7	17.5	18	45.0	8	20.0	6	15.0	1	2.5	3.75	0.89
المؤشر الكلي	21.6		45.8		18.3		12.5				3.80	0.91
X22	7	17.5	21	52.5	7	17.5	5	12.5	-	-	3.75	0.89
X23	4	10.0	18	45.0	10	25.0	6	15.0	2	5.0	3.40	1.03
X24	8	20.0	16	40.0	8	20.0	7	17.5	1	2.5	3.58	1.08
المؤشر الكلي	15.8		45.8		20.8		15.0		-		3.57	1.00

المصدر: من إعداد الباحث

أ. **الإبداع:** تشير النسب المؤية في الجدول ٦ إلى أن (59.1%) من المبحوثين متفقون على أن المدراء ورؤساء الأقسام في منظماتهم لديهم إسهامات إبداعية مثل فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تمويل بديلة. فضلا عن تشخيصهم للتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية، ومن أكثر المتغيرات إسهاما في هذه الفقرة هو المتغير (x_{14}) يليه المتغير (x_{13}) ثم المتغير (x_{15}). وقد جاءت هذه النسبة بوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.99).

ب. **المبادرة:** تشير النسب المئوية في الجدول ٦ إلى أن (64.1%) من المبحوثين متفقون على أن المدراء ورؤساء الأقسام في منظماتهم يولون أهمية كبيرة للفرص المتاحة في البيئة الخارجية وإنهم يتمكنون من استغلال الفرص المناسبة بالاعتماد على المعلومات التي يمتلكونها، ومن أكثر المتغيرات إسهاما في هذه الفقرة هو المتغير (x_{16}) يليه المتغير (x_{18}) ثم المتغير (x_{17}). وقد جاءت هذه النسبة بوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (2.70).

ت. استغلال الفرص: تشير النسب المؤية في الجدول ٦ إلى أن (67.4%) من المبحوثين متفقون على أن المدراء ورؤساء الأقسام في منظماتهم لديهم مبادرات لحل المشكلات التي قد تنشأ، وأن هذه القدرات تعتمد على الخبرة،، ومن أكثر المتغيرات إسهاما في هذه الفقرة هو المتغير (x_{20}) يليه المتغير (x_{19}) ثم المتغير (x_{21}). وقد جاءت هذه النسبة بوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.91).

ث. الرؤية: تشير النسب المؤية في الجدول ٦ إلى أن (61.6%) من المبحوثين متفقون على أن المدراء ورؤساء الأقسام في منظماتهم لديهم الرؤية الواضحة عن اتجاهات أداء المنظمة ولديهم المهارات الفكرية والمعرفية من أجل صياغة الأهداف المنظمية، ومن أكثر المتغيرات إسهاما في هذه الفقرة هو المتغير (x_{22}) يليه المتغير (x_{24}) ثم المتغير (x_{23}) . وقد جاءت هذه النسبة بوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.00).

ثانياً- اختبار فرضيات البحث

يختص هذا الجزء بالتعرف على طبيعة وقوة علاقات الارتباط والتأثير بين متغيري البحث وعلى النحو الآتي:

- اختبار الفرضية الرئيسة الأولى والفرضيات الفرعية/ تنص هذه الفرضية على (وجود علاقة ارتباط معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات والريادة الشخصية) على المستوى الكلي والجزئي.

لأجل التعرف على طبيعة علاقات الارتباط بين تقانة المعلومات والاتصالات وخصائص الريادة الشخصية على المستوى الكلي والجزئي تشير معطيات الجدول ٧ إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين تقانة المعلومات والاتصالات مجتمعة وخصائص الريادة الشخصية مجتمعة، حيث كانت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.576) عند مستوى معنوية (0.05) وحجم عينة (40). أما على المستوى الجزئي فقد ثبت وجود علاقة ارتباط معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات وخاصية الإبداع، إذ بلغت قيمة (R) (0.678)، وأيضا ثبت وجود علاقة ارتباط معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات كمتغير مستقل وخاصية استغلال الفرص كمتغير معتمد فرعي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.596) وكذلك فقد ثبت وجود علاقة ارتباط معنوية بين تقانة المعلومات والاتصالات وخاصية الرؤية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.598)، بينما كانت علاقة الارتباط بين تقانة المعلومات والاتصالات وخاصية المبادرة علاقة ارتباط ضعيفة وغير معنوية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.221) وهذا يدل على أن العلاقة بين المتغيرين ضعيفة ولم تأت عن طريق الصدفة، وبالنتيجة فإن المستقل يمكن أن يحدث تغييراً في المعتمد.

الجدول ٧

معامل الارتباط بين تقانة المعلومات والاتصالات وخصائص الريادة الشخصية

الخصائص / المتغير المستقل	الإبداع	المبادرة	استغلال الفرص	الرؤية	الكلي
تقانة المعلومات والاتصالات	0.679*	0.221	0.596*	0.598*	0.576*

* معنوي عند مستوى (0.05) N=40

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية

- اختبار الفرضية الرئيسة الثانية/ تنص هذه الفرضية على أنه (يوجد تأثير معنوي لتقانة المعلومات والاتصالات في خصائص الريادة الشخصية) على المستوى الكلي والجزئي.

نلاحظ من الجدول ٨ وجود تأثير معنوي لمتغير تقانة المعلومات والاتصالات في خصائص الريادة الشخصية مجتمعة حيث كانت قيمة (F) المحسوبة (18.397) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.356) عند درجة حرية (1,36) واثبت ذلك قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (46%)، إذ أن نسبة (46%) من التغيرات الحاصلة في خصائص الريادة الشخصية عائدة إلى متغير تقانة المعلومات والاتصالات، أما النسبة المتبقية البالغة (54%) فتعود إلى متغيرات أخرى خارج نطاق هذا البحث.

وعند متابعة معاملات (B) لاختبار قيمة (T) ثبت وجود تأثير معنوي لتقانة المعلومات والاتصالات في كل من خصائص الإبداع، استغلال الفرص، الرؤية، إذ كانت قيم (T) المحسوبة عند هذه المتغيرات أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (1.667) عند مستوى معنوية (0.05) وحجم عينة (40)، ونلاحظ أن أعلى تأثير لتقانة المعلومات والاتصالات كانت في خاصية الإبداع إذ بلغت (1.052) ومن ثم في خاصية الرؤية إذ بلغ مقدار التأثير (0.991)، أما في خاصية استغلال الفرص فقد بلغت قيمة التأثير (0.885) وهو أقل تأثير بين الخصائص، في حين كان مقدار التأثير في خاصية المبادرة نسبة ضعيفة.

وفيما يتعلق بـ (B0) فهي تشير إلى قيمة المتغير المعتمد عندما تكون قيمة المتغير المستقل يساوي (صفراً).

الجدول ٨
نتائج التحليل الإحصائي لأثر تقانة المعلومات والاتصالات على خصائص الريادة الشخصية

المتغير المعتمد / المتغير المستقل	β_0	خصائص الريادة الشخصية				R^2	F	
		β_1	β_2	β_3	β_4		المحسوبة	المجدولة
تقانة المعلومات والاتصالات	-1.260	1.052 (5.686)*	0.903 (1.397)	0.885 (4.517)*	0.991 (4.598)*	0.460	18.397	3.356

( ) قيمة T المحسوبة d.f (1,38) *:p≤0.05 n=40

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً- الاستنتاجات

١. أفصحت مؤشرات التحليل عن امتلاك المنظمات المبحوثة لمتغيرات تقانة المعلومات والاتصالات وبمستوى أعلى من المتوسط، إذ أن الأوساط لأبعاد التقنيات المعلوماتية لاتقل عن ٣.
٢. إن تطبيق تقانة المعلومات والاتصالات في المنظمات المبحوثة قاد مدرائها إلى استغلال الفرص وإلى امتلاكهم لرؤية أكبر وإمكانية أكبر في القدرات الإبداعية.
٣. يعد تطبيق تقانة المعلومات والاتصالات سبباً مهماً في امتلاك مدراء المنظمات مرونة واضحة تجاه بيئة منظماتهم الخارجية.
٤. على الرغم من عدم وجود علاقة وتأثير لتقانة المعلومات والاتصالات في خاصية المبادرة إلا أنه هناك دراسات تشير إلى عكس ذلك، إذ أن تطبيق تقانة المعلومات والاتصالات يمكن أن تؤدي إلى تحقيق خاصية المبادرة.

٥. إن تقانة المعلومات والاتصالات يمكن أن يؤسس هيكل للريادة، ويمكن أن يزود البصيرة للمدراء لتحقيق النجاح وإيجاد الطرائق الإبداعية.

ثانياً- التوصيات

١. ضرورة إدراك العقول الإدارية لدى المنظمات على نحوٍ عام الجوانب التي تدعم خصائص الريادة الشخصية المتمثلة (بالإبداع والرؤية واستغلال الفرص والمبادرة) وبما يزيد من ترسيخ هذه الخصائص وتعزيزها.
٢. إن البحث الحالي يمثل محاولة أولية لاستكشاف مدى تأثير تقانة المعلومات والاتصالات لخصائص الريادة الشخصية، ولمعرفة التأثير المتبادل بين متغيرات الدراسة فإنه يمكن القيام بمحاولات لدراسة (تأثير خصائص الريادة الشخصية في امتلاك تقانة المعلومات والاتصالات) .
٣. تشجيع الأساليب التي تسهم في تنمية روح الإبداع والابتكار لدى المدراء على نحوٍ عام، وذلك من خلال الاعتماد على أساليب التفكير والإبداع بمختلف أشكالها كالدوراتٍ التدريبية (النظرية والعملية) والطاولات المستديرة (العصف الذهني) والحوار المتبادل وغير ذلك.
٤. على المنظمات المبحوثة والمنظمات على نحوٍ عام دعم الخصائص الريادية التي تظهر لدى المدراء أو الأفرادِ العاملين.
٥. على المنظمات المبحوثة والمنظمات على نحوٍ عام العمل على متابعة وامتلاك التطورات في مجال تقانة المعلومات والاتصالات من خلال تطوير البرامجيات داخليا أو شرائها من خارج المنظمة وبما يخدم أنشطة المنظمة وكذلك الاستفادة من الأجهزة والمعدات التي تشغل هذه البرامجيات والعمل على تدريب المستفيدين على التعامل معها.

المراجع

اولاً- المراجع باللغة العربية

١. الطويل، أكرم احمد، والنعيمي، إيمان نجم الدين، ٢٠٠٩، العلاقة بين مكونات تقانة المعلومات والاتصالات وأبعاد أداء الإنتاج والعمليات: دراسة استطلاعية لآراء المدراء في مصنع غزل ونسيج الموصل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٥، العدد ١٤.
٢. الحيالي، عبد الله ناطق سعيد جاسم، ٢٠٠٨، "مدى إمكانية تقديم الخدمات المصرفية الإلكترونية وفق اعتبارات تقانات المعلومات والاتصالات/دراسة حالة في مصرف الموصل للتنمية والاستثمار"، رسالة دبلوم عالي غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
٣. مبارك، مجدي عوض، ٢٠١٠ "الريادة في الأعمال/المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية"، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، اربد، الأردن.
٤. حمود، خضير كاظم،واللوزي، موسى سلامة، ٢٠٠٨، "مبادئ إدارة الأعمال"، الطبعة الأولى، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٥. شلبي، نبيل بن محمد، ٢٠٠٨، أبدا مشروعك الصغير ولا تتردد.www.nourschool.com
٦. السالمي، علاء عبد الرزاق، ٢٠٠٠، تكنولوجيا المعلومات، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٧. ثابت، علي كنانة محمد عبد المجيد، ٢٠٠٥، التعليم الالكتروني باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/ نموذج مقترح في جامعة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

ثانياً- المراجع باللغة الاجنبية

1. Abass, Alya Essam, 2009, Bench Marking Adaptation to Achieve Innovation Case Study in State Company for Leather Industry, Master of Technology in Operations Technologies, Baghdad
2. Abdulla, Syahida, 2008, Technology Entrepreneurship Development In Malaysia: A case study of National Automotive Industry, Ph.D.thesis (www.dspace.fsktm.um.edu.my)
3. Alter, Steven, 1999, Information systems: A management Perspective, 3rd ed, Addition, Wesley Educational publishers.
4. Bateman Thomas SandSnell, Scott A.2007, Leadding and Collaborating in Competitive world, 7th ed, McGraw-Hill, Irwin, Boston.
5. Bateman , ThomasandSnell, Scott, 2007, Management, 7th ed, Irwin Mc Graw-Hill, U.S.A
6. Cleary, Timothy, 1998, Business Information Technology, Prentic-Hill, British.
7. Curtis, Graham, 1995, Business Information system, 2nd ed, Addison Wesley, Publishers Company, Inc, U.S.A
8. Daft, L. Richard, 2001, Organization Theory and Design, 7th ed, south-western, west, U.S.A
9. Daft, L.Richard, 2003, Management, 6th ed, Thomson South-Western, West, U.S.A
10. Daniel, John, 2002, Information and Communication technology in Education, Mariana Patru, UNESCo, Paris, France.
11. Efraim, I and *et.al*, 1996, Information Technology for Management Improving Quality and Productivity, John Wiley and Sons, Inc.U.S.A
12. Haag, Stephen and Camming, Maeve, 2006, Information Systems Essentioals, McGraw-Hill.U.S.A
13. Haag, Stephen and Cummings, Maeve and Phillips, Amy, 2007, Management Information Systems, 6th ed, Irwin McGraw-Hill, New york, U.S.A
14. Kenneth, C.L.and John, P., 2000, Management Information Systems Organization and Technology in the Network Enterprise, prentice Hill-International , Inc, U.S.A
15. Laudon C. Keneth and Laudon P.Jane, 2000, Management Information Systems, Prentice-Hall International, U.S.A
16. Laudon C. Keneth and Laudon P. Jane, 2002, Management Information Systems Managing Digital Firm, 7th ed, Prentice-Hall International, Inc, U.S.A
17. McKenna, Eugene, 2006, Business Psychology and Organizational Behaviors A Student s Handbook, 4thed, New York, Psyhology Press.
18. Nickerson, C.Robert, 2001, Business and Information Systems, Prentic-Hall, New Jersey.
19. O'Brien, James, 1997, Introduction to Information Systems, 8th ed, Mc Graw-Hill, U.S.A
20. O'Brien, James, 2003, Introduction to Information Systems, 11th ed, Mc Graw-Hill, U.S.A
21. Oz, Effy, 2002, Management Information Systms, 3rd ed, Thomson, Canada.
22. Robbins S., 1990, Organization Theory: Design and Application, prentice-Hall-International.
23. Robert and et. al, 2005, Entrepreneurship, 6 th ed, Mc Graw-Hill, U.S.A

24. Stair, M. Ralph and Reynolds, W. George, 2003, Principles of Information Systems: A Managerial Approach, 6th ed, Thomson Course, Canada.
25. Turban, Efraim&et.al, 2002, Information Technology for Management: Transforming Business in Digital Economy, 3rd ed, John Wily & Aona, Inc
26. F.herbert & N.link, 2000, In Search of the Meaning of Entreprenurship. www.nap.edu
27. Goldsmith, Peter, 2004, What is Entrepreneurship www.web.extension.uiuc.edu
28. Mishara, Sanjay, 2002, Exploring Entrepreneurship. www.ruddfoundation.org
29. J.Gregory, Dees, 2001, The Meaning of Social. Entrepreneurship.www.arabschool.org.sy
30. www.papers.ssm.com
31. www.nourschool.com
32. www.sustainablevaluepartners.com
33. www.backercpa.com
34. www.umbb.dz
35. www.mawhiba.org