مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: أثر نظم المعلومات الإدارية على ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية
اسم الكاتب: أنيس صقر الخصاونة، محمد حيدر صادق محيلان
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9098
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 20:08 +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 جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



عدد B

المجلد 17، العدد 2
ربيع الثاني 1442 هـ / ديسمبر 2020م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 17 العدد 2 (B) ديسمبر 2020م
https//:doi.org/10.36394/jhss/17/2B/17

أثر نظم المعلومات الإدارية علي ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية

أنيس صقر الخصاونة[1]

محمد حيدر صادق محيلان[2]

شركة إلبا هاوس (عمان - الأردن)

تاريخ الاستلام: 26-05-2018 **تاريخ القبول: 20-12-2018**

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر نظم المعلومات الإدارية على ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية البشرية الأردنية. أجريت الدراسة على عينة من (504) من العاملين في عشرين شركة دواء أردنية. أظهرت النتائج مستوى مرتفع لنظم المعلومات الإدارية ، ومستوى متوسط لريادة الأعمال ، وان هنالك أثراً معنوي لنظم المعلومات الإدارية على مستوى ريادة الأعمال. بينت النتائج عدم وجود فروق معنوية في مستوى توفر نظم المعلومات الإدارية تبعاً لمتغيري الجنس، والمركز الوظيفي، في حين تبين وجود مثل هذه الفروق تبعاً للعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. لم تظهر النتائج فروق معنوية لمستوى ريادة الأعمال، تعزى للجنس، العمر، المستوى التعليمي، والمركز الوظيفي، بينما تبين وجود مثل هذه الفروق تبعا لسنوات الخبرة. أوصت الدراسة بزيادة تطبيق تكنولوجيا المعلومات، ونظم المعلومات الإدارية وتطويرها من خلال تحديث البرمجيات، وشبكات الاتصال، ورفع كفاءة الموارد البشرية المستخدمين لتكنولوجيا المعلومات، وتحديث المعلومات بشكل مستمر وإتاحتها للمعنيين ورفع مستوى ريادة الأعمال.

الكلمات الدالة: نظم المعلومات الإدارية، ريادة الأعمال، الصناعات الدوائية، الإبداع، الابتكار.

(1) كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة اليرموك (إربد - الأردن)
khassawneh_anis@hotmail.com

(2) شركة إلبا هاوس (عمان - الأردن)

المقدمة:

تعتبر المنظمات الريادية محركات للتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة؛ إذ تتسم هذه المنظمات بمجموعة من الخصائص تجعلها ريادية في بيئتها التنافسية، والمتمثلة بالإبداع، والمبادأة والتفرد، مروراً بخوض المخاطر المرتبطة بحالات عدم التأكد، ووصولاً إلى تجديد القدرات الإستراتيجية. وفي الوقت الذي تقوم المنظمات الريادية على أسس متعددة، أهمها الابتكار، وتبني ودعم المشاريع والأعمال الريادية، والأفراد الرياديين، والمخاطرة في اقتناص وإتاحة الفرص، واستغلالها فإن نظم المعلومات الإدارية، تعتبرواحدة من أهم الموارد التي تستخدمها المنظمات المعاصرة الحديثة، في دعم تنمية وتطوير أداء المنظمات، ودعم عمليات اتخاذ القرارات الإدارية في المنظمة، وزيادة حصتها السوقية وتنافسيتها. وفي ظل التوجه المتصاعد نحو المعلوماتية والتنافسية الدولية الشديدة، لا بد لمنظمات الأعمال من مواكبة كل ما هو جديد في البيئة المحيطة ، وبالذات في مجال الإدارة والمعرفة المعلوماتية، ووسائل الاتصالات، وعليها أن تطور أيضا كل ما من شأنه أن يزيد في قدرتها على توظيف مواردها المتاحة، لتسهم في زيادة إنتاجيتها وربحيتها وإرضاء زبائنها. من جانب آخر فإن الريادة أصبحت سمة أساسية من سمات الاقتصاديات المعاصرة، في ظل المتغيرات العالمية الجديدة، التي أفرزتها التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، علاوة على ازدياد المعرفة والانتقال إلى الاقتصاد الرقمي المترابط، كل ذلك ساهم في تنامي دور الأفكار الإبداعية والريادية، التي تميز منظمات الأعمال المعاصرة وآلياتها، مما جعلها تنتهج أساليب وإستراتيجيات مبتكرة، لتحسين أدائها وزيادة إنتاجيتها (خلوط عواطف، 2011).

إن قدرة المنظمة على خلق وإيجاد الأفكار الجديدة القابلة للتطبيق، والتي تسهم في تطوير العمليات الإدارية المختلفة فيها، والتي تتصل بالريادة، تحتاج لاستخدام نظم معلومات إدارية مناسبة، يمكن أن تؤدي دورا مهما في إبراز وتعزيز الملكات الإبداعية، والابتكار لدى الأفراد، حيث توفر لهم ما يحتاجونه من الوسائل والأدوات والإمكانات اللازمة لتجربة وتطبيق أفكارهم على أرض الواقع. وفي ظل حاجة المديرين وأصحاب القرار، إلى اتخاذ قرارات سريعة وحاسمة ، فإن إنشاء وتصميم نظم معلومات إدارية مناسبة يصبح ضرورة مُلحة لتمكين هؤلاء المسؤولين، من الإحاطة بما يجري حولهم، من داخل المنظمة ليحددوا نقاط القوة والضعف فيها، ومن خارجها لمعرفة التغيرات في البيئة المحيطة، وما يرافقها من فرص وتحديدات. وفي ضوء التغيير المتزايد في حاجات الزبائن، وتسابق المتنافسين لإرضائهم، عن طريق توفير التكنولوجيا المناسبة والمتطورة، تجد أي منظمة نفسها متخلفة مهما كانت إمكانياتها إذا استمرت على نفس منوال أدائها، وحركتها الحالية، فإن هي أرادت التميز والبحث عن الريادة، فعليها مواجهة التغيير المتسارع، بأحدث وسائل التكنولوجيا، ونظم المعلومات الإدارية المتاحة.

فهناك مداخل متعددة لتحقيق الريادة في الأداء الكلي المتميز للمنظمة، ومن بين هذه المداخل، اكتساب المنظمة لنظام المعلومات الإدارية الكُفُؤ، والذي يتيح لها العديد من المزايا، كالقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب، وتحديد التكلفة المناسبة، والاستراتيجية المناسبة .

تتمثل مشكلة البحث في عدم معرفتنا لمدى تأثير مستوى توفر نظم المعلومات الإدارية على مستوى الريادة في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية من وجهة نظر الموظفين، واستنادا لذلك تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما تأثير مستوى توفر نظم المعلومات الإدارية على ريادة الأعمال في الصناعات الدوائية الأردنية ؟
2. ما مستوى توفر نظم المعلومات الإدارية في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية ؟
3. ما مستوى توفر ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية ؟
4. هل توجد فروق معنوية في تقدير المبحوثين لمستوى كل من نظم المعلومات الإدارية وريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية: (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، عدد سنوات الخبرة)؟

تكمن أهمية الدراسة في قلة الدراسات المنشورة المتعلقة بأثر نظم المعلومات الإدارية على الريادة في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن. من المأمول أن تسهم الدراسة، في الإضافة للمكتبة العربية والأردنية وأن تشكل قاعدة للدارسين، لمتابعة البحث في مجالها. أما في الجانب العملي فيمكن أن تساعد نتائج الدراسة المسؤولين في قطاع الصناعات الدوائية في توظيف استخدام نظم المعلومات الإدارية لتعزيز ريادة منشآتهم.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى ما يلي:

1. التعرف إلى أثر نظم المعلومات الإدارية بابعادها مجتمعة ومنفردة (المكونات المادية، البرمجيات، الموارد البشرية، شبكات الاتصال، قواعد البيانات) في مستوى الريادة بمنظمات الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية، من خلال أبعادها (الابتكار، اتخاذ المخاطرة، الاستباقية والمبادأة، استغلال الفرص، إعادة التجديد الذاتي).
2. معرفة مستوى كل من نظم المعلومات الإدارية وريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية.

3. التعرف فيما إذا كان هناك فروق معنوية في تقدير المبحوثين لمستوى كل من نظم المعلومات الإدارية والريادة في منظمات الصناعات الدوائية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، عدد سنوات الخبرة).

فرضيات الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها فقد تم صياغة الفرضيات الآتية:

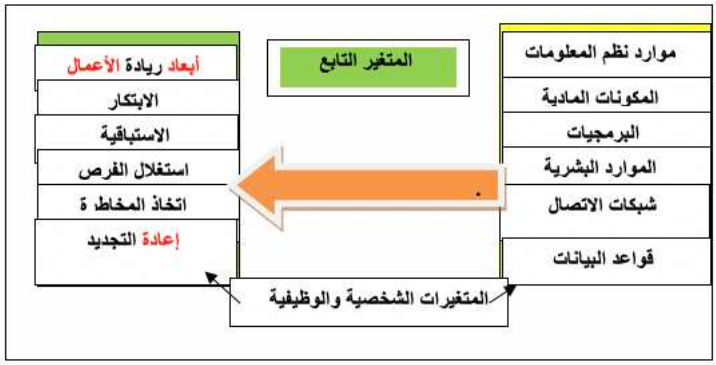
الفرضية الأولى:هناك فروق معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير المبحوثين لمستوى توفر نظم المعلومات الإدارية في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية: (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، عدد سنوات الخبرة). وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الرئيسة الثانية: هناك فروق معنوية في تقدير المبحوثين لمستوى الريادة في قطاع الصناعات الدوائية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (فروق الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والمركز الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة).

الفرضية الرئيسة الثالثة: يوجد أثر معنوي ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى توفر نظم المعلومات الإدارية على مستوى ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية من وجهة نظر المبحوثين.

نموذج الدراسة : يبين الشكل (1) متغيري نظم المعلومات وريادة الأعمال وأبعادهما محور الدراسة.

الشكل رقم(1.1) يبين نموذج الدراسة



*إعداد الباحثين استنادا لعدة دراسات سابقة.

التعريفات الإجرائية:

نظم المعلومات: الإجراءات والعمليات المنظمة، التي يقوم بها الأفراد، من خلال الأجهزة، والمعدات المحوسبة، والآلية، لجمع، وفرز، وتصنيف، ومعالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات، تسترجع على شكل معلومات، لإجراء عمل أو واجب معين أو اتخاذ قرار.

نظام المعلومات الإدارية: مجموعة من موارد تكنولوجيا المعلومات المختلفة التي تشمل الأفراد والأجهزة والبرمجيات وشبكات الاتصال والبيانات والتي تعمل من أجل جمع وتخزين وبث المعلومات المناسبة والمتعلقة برسالة ومهمة وأهداف المنظمة ولاتخاذ القرارات المناسبة الرشيدة .

المعدات والأجهزة: هي جميع الوسائل المادية والأجهزة والمعدات من التقنيات التي تشكل الحاسوب الإلكترونية وملحقاتها، تقسم إلى وحدات الإدخال ووحدات الإخراج ووحدات خزن المعلومات.

البرمجيات: البرامج التي تسمح للمنظمة بتوحيد البيانات، وإدارتها بكفاءة، وتوفر عملية الوصول إلى البيانات المخزنة بواسطة برامج التطبيقات (Laudon and Laudon,2007,242).

الشبكات: مجموعة من الحاسبات ترتبط مع بعضها البعض بخطوط اتصال بحيث يمكن لمستخدميها المشاركة في الموارد المتاحة ونقل المعلومات فيما بينها (Laudon and Laudon, 2007, 276).

قواعد البيانات: مجموعة من المعلومات، يتم تنظيمها أو البيانات المتصلة، ذات العلاقة المتبادلة فيما بينها، المخزنة بطريقة نموذجية ودون تكرار(Hardcastle, 2011, 14).

الريادة : إيجاد شيء جديد ومفيد ذي قيمة، قد يكون موجود اصلا ويتم تطويره أو غير موجود، ولم يسبق إليه أحد، والعمل في ظل المخاطر المختلفة، وتوقع مكاسب مادية ومعنوية نتيجة ذلك العمل.

الابتكار: توليد الأفكار المحدثة والجديدة المفيدة، والقابلة للتطبيق والتحويل، إلى منتجات ملموسة.

اتخاذ المخاطرة: عملية الأقدام على أعمال وإجراءات، من أجل الحصول على فرص مادية أو معنوية في ظل ظروف عدم التأكد أو الخطر المحتمل الوقوع.

الاستباقية والمبادأة: عملية السبق والمبادرة في الحصول على الأفكار الابتكارية والجديدة

بما يتعلق بالعمليات والإجراءات والسياسات والمنتجات، والوصول إلى الأسواق الجديدة قبل المنافسين.

استثمار الفرص: الانتباه والإدراك، للأشياء والظروف والموارد المواتية التي تعتبر فرص ذات قيمة، أو اكتشافها قبل الآخرين واستثمارها بإنجاز الأعمال التي تعود على صاحبها بالأرباح المادية والمعنوية وذلك خلال فترة زمنية محددة.

إعادة التجديد الذاتي : التطوير الابتكاري والتحديث المستمر لواقع المنظمة والذي يشمل التغيير والتحول الكامل في المنظمة الذي يلغي النظام السابق، أو التحول الجزئي في هيكلها التنظيمي أو عملياتها أو سياساتها أوثقافتها أو منتجاتها.

منهجية الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأكثرملاءمة، لاختبار أثر متغيرات نظم المعلومات الإدارية على مستوى الريادة في قطاع الصناعات الدوائية، وقد اعتمد الباحثان في تصميم الدراسة على عملية البحث والاستقصاء المسحي والمعاينة العشوائية، بسحب عينة ممثلة لمجتمع شركات صناعة الأدوية البشرية الأردنية، لاستخدامها في جمع وتحليل البيانات المطلوبة.

مجتمع وعينة الدراسة: بلغ عدد المنظمات المبحوثة (20) شركة صناعية، في حين يتراوح مجموع الموظفين العاملين في القطاع (5851) موظف، وتم تقسيم الشركات حسب حجمها وفقا لتصنيف وزارة الصناعة والتجارة وغرفة صناعة الأردن والبنك المركزي الأردني . تم اختيار عينة طبقية تناسبية مكونة من (504) أفراد، بلغت نسبتها تقريبا (9%) من مجتمع الدراسة. تم توزيع الاستبانات في (20) شركة دوائية بشرية، حسب نسبة العاملين في كل شركة، من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة وتم استرجاع (445) استبانة صالحة والتحليل، بنسبة استجابة بلغت (88%). تمثلت وحدة المعاينة للدراسة من الموظفين، في الفئات الثلاثة الأولى والثانية والثالثة والبالغ عددهم (504) وقد تم استثناء الفئة الرابعة من الموظفين، حيث لا تمارس أعمالاً إدارية، ولا تستخدام الحاسوب كباقي الفئات.

طرق جمع البيانات: تم الإفادة من مصادر البيانات الثانوية مثل الكتب والمراجع والمجلات العلمية، والتقارير، وغيرها. أما بالنسبة للبيانات الأولية فقد تم الحصول عليها من خلال استبانة تم تطويرها من قبل الباحثين تكونت من ثلاثة أجزاء احتوى الجزء الأول على أسئلة متعلقة بالخصائص الديموغرافية للمبحوثين، أما الثاني فيتكون من (37) فقرة تتعلق بنظام المعلومات الإدارية،موزعة على خمسة ابعاد هي المكونات المادية ويتكون من (8) فقرات، البرمجيات (7) فقرات، الموارد البشرية (6) فقرات، شبكات الاتصال (7) فقرات، قواعد البيانات (9) فقرات. أما الجزءالثالث: فيتكون من (25) فقرة تتصل بريادة المنظمات

موزعة على خمسة أبعاد هي: الابتكار ويتكون من (7) فقرات، المخاطرة (5) فقرات، الاستباقية والمبادأة (5) فقرات، استثمار الفرص (5) فقرات، إعادة التجديد الذاتي (3) فقرات. وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي في صياغة الفقرات وتدرجت خيارات الإجابة من موافق بدرجة متدنية جدا (1 درجة) إلى موافق بدرجة عالية جدا (5 درجات).

مقياس التحليل : تم اعتماد مقياس التحليل (Measurement Scale) التالي:

الجدول (1): الفئات ودرجات الموافقة لإجابات أفراد العينة

الفئة	درجة الموافقة
أقل من1.00الى 2.33	متدنية
الى2.33من 3.66	متوسطة
الى 3.66من 5.00	عالية

صدق الاستبانة: للتحقق من صدق استبانة الدراسة فقد تم عرضها على (6) من المحكمين المختصين في مجال الحاسوب والإدارة ونظم المعلومات الإدارية، وقد تم دراسة ملاحظاتهم على وإعادة صياغة بعض الفقرات على ضوئها. وللتأكد من الصدق البنائي للاستبانة فقد تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة باستخدام معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل بُعدين من أبعاد مستوى نظام المعلومات، والجدول (2) يبين قيم تلك المعاملات.

الجدول (2): معامل الارتباط (بيرسون) بين كل بُعد من أبعاد مستوى نظام المعلومات بمستوى نظام المعلومات ككل، وكذلك معامل الارتباط (بيرسون) بين كل بُعد من أبعاد ريادة الأعمال.

البُعد	مكونات مادية	البرمجيات	الموارد البشرية	شبكات الاتصال	قواعد البيانات	نظام المعلومات
مكونات مادية	1	.688**	.240**	.519**	.482**	.741**
البرمجيات		1	.301**	.741**	.561**	.794**
الموارد البشرية			1	.508**	.430**	.636**
شبكات الاتصال				1	.714**	.860**
قواعد البيانات					1	.844**
البُعد	الابتكار	المخاطرة	الاستباقية والمبادأة	استغلال الفرص	اعادة تجديد ذاتي	ريادة الأعمال
الابتكار	1	.566**	.536**	.559**	.469**	.796**
المخاطرة		1	.669**	.590**	.536**	.826**
الاستباقية والمبادأة			1	.707**	.611**	.870**
استغلال الفرص				1	.481**	.823**
اعادة تجديد ذاتي					1	.736**

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.01$))

يتبين من جدول (2) وجود ارتباط إيجابي قوي بين كل بُعدين من أبعاد المتغير المستقل (مستوى نظام المعلومات الإدارية)، وبين كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل، والمتغير المستقل

نفسه نظام المعلومات ككل، وكذلك وجود ارتباط بين كل بُعدين من أبعاد المتغير التابع (ريادة الأعمال)، وبين كل بُعد من أبعاد ريادة الأعمال وريادة الأعمال ككل.

ثبات أداة الدراسة: تم اختيار عينة استطلاعية، تجريبية، مكونة من (20) فرد من أفراد مجتمع الدراسة (مديرو العمليات والإنتاج) في كل شركة وتم احتساب درجة ثبات الإجابات للمبحوثين على فقرات الاستبانة النهائية، الجدول رقم (3) يوضح قيم (كرونباخ الفا) للاتساق الداخلي بصيغته التجريبية الأولية، وصيغته النهائية الكلية للاستبانة.

الجدول (3): قيم (كرونباخ الفا) للعينة التجريبية الأولية وبصيغته النهائية الكلية للاستبانة.

الرقم		المجال	عدد فقرات	كرونباخ ألفا للعينة التجريبية	كرونباخ ألفا للإجابات النهائية
1	نظم المعلومات الإدارية	المكونات المادية	8	0.93	0.93
2		البرمجيات	7	0.79	0.79
3		الموارد البشرية	6	0.70	0.87
4		شبكات الاتصال	7	0.93	0.90
5		قواعد البيانات	9	0.91	0.92
	متغيرات نظم المعلومات ككل		37	0.96	0.95
6	ريادة منظمات الأعمال	الابتكار	7	0.90	0.89
7		المخاطرة	5	0.87	0.87
8		الاستباقية والمبادأة	5	0.85	0.86
9		استغلال الفرص	5	0.89	0.93
10		إعادة التجديد الذاتي	3	0.84	0.94
	متغيرات الريادة ككل		25	0.94	0.94
جميع فقرات الاستبانة			62	0.96	0.96

يظهر جدول (3) أن قيم معامل الثبات لأبعاد الدراسة، في العينة التجريبية، حيث تراوحت بين (0.96 - 0.70)، كما أن قيم (كرونباخ الفا) لفقرات الاستبانة النهائية، تنحصر بين (0.79 - 0.93) ، كما بلغت لجميع فقرات نظم المعلومات الإدارية مجتمعة (0.95)، وهي قيم عالية وتعبر عن ثبات كبير.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام بعض مقاييس الإحصاء الوصفي كالمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، والتكرارات واختبار كرونباخ ألفا لحساب معاملات ثبات الاستبانة. من جانب آخر تم استخدام أساليب الإحصاء التحليلي الاستدلالي مثل معامل ارتباط بيرسون ، تحليل الانحدار، اختبار(ت)، تحليل التباين، واختبار شيفيه لبيان الفروقات بين المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين .

خصائص عينة الدراسة: بلغت نسبة الذكور في العينة (58.9%)، مقارنة بنسبة (41.1%) للإناث في حين شكلت الفئة العمرية (41 - 50 سنة) ما نسبته (42.0%) من العينة مقارنة بنسبة (36.2%) للفئة العمرية (31 - 40سنة). أما فيما يتصل بسنوات خبرة الموظفين فقد شكلت نسبة المبحوثين من فئة الخبرة (أكثرمن 15سنه) (29.9%) وشكلت فئة (11 - 15سنة) ما نسبته (29.7%)، بينما بلغت نسبة فئة (5سنوات فأقل) بنسبة (13.7%). أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي فقد بلغت نسبة حملة مؤهل (بكالوريوس) (67.6%) مقارنة (14.6%) نسبة حملة شهادة (دراسات عليا) في حين جاءت نسبة المبحوثين من حملة شهادة (دبلوم) (10.1%). أما فيما يتصل بتوزيع الموظفين حسب المركز الوظيفي فإن نسبة المبحوثين من مسمى (موظف تنفيذي) بلغت (30.8%)، في حين بلغت نسبة مسمى (مدير) (18.6%)، و (رئيس قسم) بنسبة (17.8%) . بلغت نسبة المبحوثين الذين أشغلوا وظائف إدارية (60.7%) مقارنة ب (39.3%) ممن لم يشغلوا مثل هذه الوظائف.

الإطار النظري:

أولا- نظم المعلومات الإدارية: إن تسارع التقدم التكنولوجي في مجال نظم المعلومات والاتصالات، جعل موضوع نظم المعلومات ذا أهمية كبيرة، وفائدة عظيمة للمنظمات بكافة أشكالها، فقد أصبحت نظم المعلومات من أهم القدرات الجوهرية في المنظمة وأكثر مصدر يوفر لها ميزة تنافسية، مما حدا بالمنظمات إلى تبني نظم معلومات فاعلة وكفؤة لتدعم عملياتها المختلفة، من التخطيط، والرقابة، وصنع القرارات، مما يعينها على الاستمرار والثبات، ويساعدها في تحقيق أهدافها. إن إدراك المنظمة لحاجتها المناسبة من المعلومات، في الوقت المناسب، والوصول اليها بالتكلفة المناسبة، واستخدامها بالوقت المناسب، يجعلها قادرة على المنافسة، واكتساب ميزات التفوق والقيادة السوقية. وعليه فإن سعي المنظمات إلى اقتناء نظم المعلومات المناسبة يسهل ويسرع ويدعم اتخاذ القرارات، ويحسن أداء المنظمة، وأيضا يزيد من حضورها على المستويين المحلي والدولي. عند الحديث عن نظم المعلومات، لا بد من توضيح بعض المصطلحاتمثل البيانات، والمعرفة، المعلومات كما لا بد من فهم العلاقات بينها، حيث إن هناك خلط بين مفهومي المعلومات والبيانات يتطلب توضيح مفهوم كل منهما.

البيانات : يعرفها (الحميدي، والسامرائي، والعبيد، 2009 ،35) بانها «مجموعة من الحقائق، أو المشاهدات أو التقديرات غير المنظمة، وقد تكون أرقاما، أو كلمات، أو رموز، أو حروفا». فهي تعبر عن مواقف، وأفعال، وتصف هدف وظاهرة، أو واقع دون تفسير، ولا تعتبر معلومات جاهزة، ولكن تعتبر مدخلات للمعلومات. ويشير(المشرقي، 1997) و(غراب وحجازي، 1997) للبيانات بأنها الحقائق والأرقام والخرائط والكلمات والإشارات، أو مبادئ أو تعليمات في شكل رسمي، مناسب للاتصال تعبر عن فكرة، ويمكن ترجمتها ومعالجتها من قبل الإنسان، أو الأجهزة الالكترونية لتتحول إلى نتائج مفيدة.

المعرفة: المعرفة يمكن أن تتضمن عدة أشياء، مثل الخبرات، والأفكار، والحقائق، التي تزودها الاعمال الذكية للمنظمة، لتقوم بالتفسير المعرفي لسلوكات وأعمال وتحركات المنافسين، ومن خلالها يتم تحليل العمليات التي تجري في السوق، واتخاذ القرار المناسب تجاه بعض الأعمال، فتتقدم المنظمة أو تتراجع (Haag & Cumming, 2010). من جهة أخرى فإن المعرفة عند (الحميدي، والسامرائي، والعبيد، 2009، 34)هي «مجموع ما يحتوي الفرد من مفاهيم فكرية عامة ومجردة، ومن مفاهيم فكرية تصاغ على شكل قواعد للتصرف، ونماذج تبسط الواقع، ونظريات تشرح وتتوقع حقائق معينة، وهي عملية الإدراك والفهم البشري لحقيقة شيء ما، ويحدث ذلك بالتعلم واكتساب الخبرات». والمعرفة تؤثر في سلوك الإنسان وتصرفاته. ويعرفها نجم بأنها «معلومات، تم جمعها، وتخزينها، وتنسيقها، ومعالجتها وتم تحويلها الى خبرة أو معرفة جديدة، تضيف لمعرفتنا السابقة أو تعدل عليها» (نجم، 2008، 25). فالبيانات تعتبر المادة الخام أو (المدخلات) للحصول على المعلومات، وكذلك المعلومات، تعتبر المادة الخام او (المدخلات) للحصول على المعرفة، وأن ما يعد معلومات لجهة معينة، قد يعتبر بيانات لجهة أخرى، لا يمكن الاستفاده منها إلا بعد تجميعها، ومقارنتها، مع أفكار وبيانات ومعلومات أخرى، وبعد معالجتها واعتبارها (مخرجات) مفيدة وذات معنى.

المعلومات: المعلومات هي بيانات، أو حقائق خام، تمثل الأحداث التي تجري في المنظمات، أو البيئة المادية قبل أن يتم تنظيمها، وترتيبها في شكل معين، تصبح من خلاله مجدية، ومفيدة للبشر(Laudon, & Laudon, 2006) (الحميدي، والسامرائي، والعبيد، 2009، 35). وهي عند (الحسنية، 1997، 39) «عبارة عن بيانات خضعت للمعالجة، والتحليل، والتفسير بهدف استخراج المقارنات، والمؤشرات، والعلاقات، التي تربط الحقائق، والأفكار والظواهر بعضها بعض». وتعتبر نظم المعلومات من أهم موارد المنظمة، حيث إن هذه النظم توفر المعلومات والبيانات والخبرات، لجميع مستويات المنظمة، بالوقت المناسب والكمية المناسبة والدقة والتكلفة المناسبة، لهذا تعتبر قدرة المنظمة على توفير المعلومات الضرورية، مطلبًا أساسيًا، لترشيد عمليات صنع القرارات، والتخطيط، والرقابة، بشكل يساعد على تحقيق الأهداف المنشودة

بسهولة ويسر. وقد أصبح مجتمع المعلومات مؤخرًا هو البديل الجديد للمجتمع الصناعي، وذلك بسبب أهمية المعلومات، ودورها المتزايد في الحياة الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والسياسية، وبتوجه العالم الآن نحو المعلوماتية، ظهر إلى جانب الإدارة بالأهداف، والإدارة بالاستثناء، ما يسمى الإدارة بالمعلومات، باعتبارها موردا مهما للمنظمات الإدارية. ويمكن أن ترفع نظم المعلومات مستوى فعالية وكفاءة الأنشطة الفنية التي تقوم بها المنظمات (إسماعيل، 2011). ويمكن اضافة فوائد أخرى لنظم المعلومات، مثل تقديم معلومات لجميع مستويات المنظمة الإدارية لإصدار تقارير تجميعية، أو تفصيلية عن نشاطات المنظمة المختلفة، وتقوم نظم المعلومات بتجهيز المعلومات المناسبة لصنع القرار المناسب، ثم التنبؤ بمستقبل المنظمة والاحتمالات المختلفة التي تواجهها (النجار، 2010).

نظم المعلومات الإدارية ووظائفها :يعرف (ياسين، 2009، 28) نظم المعلومات الإدارية، بأنها «النظم التي تتولى معالجة بيانات الأعمال، وتخزينها، وإنتاج تقارير ومعلومات، تمثل خلاصة لمعاملات المنظمة، في مجالاتها الوظيفية». من جانب آخر تساعد نظم المعلومات الإدارية، في الحصول على البيانات من داخل المنظمة وخارجها بما يناسب مستويات الإدارية المختلفة بالمنظمة، وكذلك بيان تعليمات تشغيل البيانات وعمليات تخزين ومعالجة وتخطيط، وتطوير، وإدارة، واستخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات، لمساعدة الأفراد على إنجاز المهمات، ذات العلاقة بالإدارة، وأنشطة معالجة المعلومات (الحميدي، وآخرون، 2009). وتدعم نظم المعلومات المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة، من خلال دعم الوظائف الاساسية مثل التخطيط، والرقابة، والتنظيم، والتوجيه، وصنع القرارات، وتعتبر(مخرجات) بيانات نظم معالجة المعاملات في المنظمة مدخلات لنظام المعلومات الادارية (ياسين، 2009). ويمكن القول بأن وظائف نظم المعلومات الإدارية تتمثل بدعم عمليات ووظائف المنظمة واتخاذ القرارات الإدارية ، وزيادة التعاون بين الإدارة العليا والفروع التابعة في المناطق المختلفة، التنسيق بين المنظمة وأصحاب المصالح المختلفين، توفير المعلومات اللازمة في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات، وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة (النجار، 2010).

موارد نظم المعلومات الإدارية ومقومات نجاحها: إن الموارد والمكونات الأساسية لنظم المعلومات، تشكل المستلزمات الضرورية المطلوبة لتشغيل أي نظام وتضم حسب(Kroenke, 2011) و(Hardcastle 2011)، الأفراد، والأجهزة أو (المكونات المادية)، ثم (البرمجيات) أو المكونات البرمجية للأنظمة الحاسوبية، وقواعد البيانات، والشبكات. وتوجد هذه العناصر الخمسة في كافة أنواع نظم المعلومات الموجودة في الحياة العملية.

1. **الموارد البشرية :** الموارد البشرية هي المورد الاهم، في كل نظم المعلومات الإدارية ، فالأفراد يقومون بالعمليات والإجراءات، وبعض هؤلاء الأفراد يطلق عليهم الاختصاصيون الفنيون، وهم المسؤولون عن تشغيل و صيانة النظام. أما المستخدمون، أو المستخدمون النهائيون فهم الذين يستخدمون النظام أو يستخدمون المعلومات التي ينتجها النظام، أما الاختصاصيون الفنيين، فهم الذين يقومون بتطوير وتشغيل وإدارة نظام المعلومات فنياً (قنديلجي والجنابي، 2009).

2. **الموارد المادية والأجهزة:** وهي التي تصف المكونات المادية لنظام الكمبيوتر، ويمكن تصنيفها على أنها الأجهزة، والمكونات، والوسائط المادية المستخدمة في العمليات التي تمر بها البيانات والمعلومات. مثل وسائل الإدخال، وحدة المعالجة المركزية، الذاكرات الداخلية والخارجية، ووسائل إخراج المعلومات كالطابعات وبقية الأجهزة، وكل الوسائط والأغراض التي تسجل عليها البيانات (Beynon, Davis, 2009).

3. **موارد البرمجيات :** التعليمات المفصلة التي تضبط العمليات، لنظام الكمبيوتر والبرامج الموجودة، وتشغيل الأجهزة، وتشمل التعليمات المطلوبة في معالجة البيانات، وتقسم إلى قسمين رئيسين هما، برمجيات الأنظمة مثل برامج نظام التشغيل، الذي يسيطر على نظام الحاسوب، ويقدم الدعم المطلوب له، وبرمجيات التطبيقات، وهي التي توجه إجراءات وعمليات خاصة باستخدامات محددة للحواسيب، من قبل المستخدم النهائي، مثل برامج تحليل المبيعات، وبرنامج المرتبات والمستحقات، وبرنامج معالجة الكلمات (Laudon & Laudon, 2007).

4. **موارد البيانات:** البيانات تعتبر هي الأساس والمواد الأولية لنظم المعلومات، فهي تسهل البحث الكفء، وتساعد على تحديد موقع واسترداد البيانات، بشكل أسرع من الأسلوب اليدوي. وتعتبر البيانات مورداً ذا كفاءة عالية في المنظمة؛ لذا يجب استثمارها وإدارتها بفعالية فهي تؤمن تسهيلات للمستخدم النهائي كإضافة ومسح السجلات حسب الطلب في المنظمة. ومن حسناتها تقليل تكرار المعلومات غير الضرورية، وتقديم المعلومات بطريقة منظمة تلائم متطلبات المستفيدين المختلفة(Hardcastle, 2011).

5. **موارد الشبكات:** هي التي تربط جهازي حاسوب أو أكثر، للمشاركة في البيانات، أو الموارد، وتشتمل على تكنولوجيات الاتصالات بعيدة المدى، ومختلف أنواع الشبكات، الداخلية الإنترانت، والشبكات الخارجية الأكسترانت، والتي أصبحت ضرورة لإدارة الأعمال الإلكترونية الناجحة بكل أنواعها، عبر نظام المعلومات، مما يتيح للناس أن يتعاونوا بشكل أفضل، وأيضا بما يسمح بالاستفادة من الموارد المادية، مثل الطابعات،

والفاكسات، وغيرها بطريقة أكثر فعالية (Laudon & Laudon, 2007).

ثانيا- الريادة: عرفت المدرسة الكلاسيكية الريادة والريادي، بقدر تحمله للمخاطرة، وسلوكه في التعامل مع الخطر في ظروف عدم التأكد، وكيف يوظف قدراته الإدارية لاستغلال رأس المال، استغلال أمثل للحصول على الربح، من خلال زيادة الإنتاجية، فيما تعرف المدرسة الاقتصادية، الريادة أنها أحد عناصر الإنتاج، التي تنظم وتنسق العملية الإنتاجية، في ظروف غيرة أكيدة، ومن أبرز رواد هذه المدرسة العالم الاقتصادي آدم سميث (Adam Smith) الذي أشار للريادي بأنه، من يملك راس المال، أو الذي يزود به، ويكون وسيطا بين المنتجين والمستهلكين. ثم تطور مفهوم الريادة لدى المدرسة النمساوية، التي بينت وظائف وأدوار الريادة، على أنها الإبداع، والابتكار، والتفكير الخلاق، والذي يعني خلق منتج جديد يدمر المنتج السابق ويؤدي لخلق طلب وعرض جديدين، في السوق، مما يعود على الرياديين بالمنفعة الهائلة، ومن أبرز رواد هذه المدرسة، ستشمبتر(Schumpeter) الذي فسر الريادة على أنها الإبداع، والابتكار، والتفكير الخلاق، وتقديم ابتكار تكنولوجي غير مسبوق (Hisrich & peters, 2002). أما مدرسة هارفارد، فترى أن الريادة، يمكن تحققها من خلال إيجاد وخلق منظمات الأعمال، ومن ثم الاستثمار فيها لتنمية وتطوير الاقتصاد الوطني. من جهة أخرى، تعرف المدرسة الإنسانية الريادة، بأنها ترجمة للسلوك الإنساني، كالخلق والإبداع، ونتيجة لتأثيرات ودوافع داخلية أو خارجية، وهناك اثر للبيئة والأسرة، والأصدقاء وزملاء العمل، وتأثير القدوة الحسنة ومهنة الأب. (زيدان، 2005). وتعرف المدرسة الحديثة الريادة، بأنها الحاجة للإنجاز، والإبداع، والمخاطرة، والابتكار، وتعظيم الفرص، ومن أبرز روادها (McClelland) و(Drucker)، اللذين أكَّدا على أن الريادة هي الإنجاز، والحماس، والمخاطرة، والإبداع، إذا توفرت لدى الأشخاص، واقترنت مع الطموح، تؤدي إلى النجاح بالأعمال (مبارك، 2009).

أبعاد ريادة الأعمال: إن إدارة التغيير تعتبر شيء أساسي، لإعادة تنظيم وتكييف المنظمة فتصبح ريادية. ومن أجل استيعاب المتغيرات التكنولوجية والتقنية الحديثة، ولتتمكن أيضا من تزويد وإنتاج سلع وخدمات جديدة، وصياغة وتنفيذ استراتيجيات حديثة لا بد لها من إدراك أبعاد الريادة، فمن خلالها تحصل المنظمة على الميزة التنافسية وزيادة الإنتاج، وإيجاد أسواق جديدة، مما يضمن بقاءها، واستمرارها في السوق. وفيما يلي أهم أبعاد الريادة (Andriopoulos & Dawson, 2009):

1. **الابتكار:** «الابتكار هو عملية تعكس اتجاها ثابتا للمشاركة في ودعم الأفكار الجديدة، والحداثة، والتجريب، والعمليات الإبداعية، التي قد تؤدي إلى منتجات وخدمات أو عمليات تكنولوجية جديدة» (Lumpkin & Dess, 1996, 142).

2. **الإبداع:** «هو الاستثمار المفيد للأفكار الجديدة، وعملية تحويلها إلى منتجات، وعمليات، وخدمات، مفيدة وقابلة للاستخدام، والإبداع يترافق بشكل قوي مع نمو الأعمال، وأن معظم أشكال النمو الاقتصادي التي حدثت في العقود الأخيرة تعزى للإبداع بشكل افتراضي، فالأعمال الجديدة تخلق بواسطة أفكار جديدة» (Bessant, & Tidd 2007, 29). يسهم الإبداع في نجاح المنظمة على المدى الطويل، كما أنه يحسن من عملية صنع القرار، من خلال تشجيع العصف الذهني، ويعتبر الإبداع أداة مهمة لرواد الأعمال، وهو الوسيلة التي بواسطتها يتم استغلال التغيير كفرصة في قطاع الأعمال أو الخدمات، ولذلك يحتاج الرواد للبحث الهادف والمستمر عن مصادر الإبداع، وعمل التغييرات التي تؤدي إلى فرص الإبداع، ومعرفة تطبيق مبادئ الإبداع الناجح (Drucker, 1984). ويأخذ الإبداع عند (Andriopoulos & Dawson, 2009)، و(النجار، والعلي، 2010) تعريفا آخر وأشكالا متنوعة في المشروع الريادي فهو إما إبداع في الفكرة، أو المنتج، أو التكنولوجيا أو طريقة تقديم المنتج أو الخدمة، وقد يكون الإبداع في التسويق والتوزيع وإعادة هيكلة التنظيم وإدارته، فالإبداع عند هؤلاء يعني الإتيان بجديد، في أي شيء تقوم به.

3. **اتخاذ المخاطرة :** (يعرف Damodran, 2008, 5) اتخاذ المخاطرة بأنها: «عملية المزج بين الخطر والفرصة، وهي عملية التركيز على تجنب او تقليل المخاطر، والتحوط لها عند البحث عن الفرص، من خلال فهم المخاطرة وكيفية التعامل معها ، وتوفير الخيارات والبدائل الصحيحة، في ظل ظروف عدم التأكد».

4. **المبادأة والاستباقية:** المبادأة الشخصية تعني الميل الاستباقي، والمبادأة الذاتية إلى العمل. إن التعرف على المُبادئين والمُبادرين يفيد إدارة المنظمات في تمييزهم داخل المنظمة ودعمهم وتبنيهم، وتقييم إمكانية وجود المبادأة، لدى المتقدمين الجدد للوظائف، لفرزهم وتعينهم (Lowe & Marriott, 2006). ويمكن كشف وجود المبادأة لدى الأشخاص من خلال المواقف المادية المحضة، والأبعاد الخفية من خطابهم وكلامهم وسلوكهم، واهتمامهم بتحقيق أهداف المنظمة، وإحساسهم بالمسؤولية تجاه التغيير، ومساهمتهم في تحسين محيطهم، وتجاوز العقبات والمشكلات التي تواجههم، وتحمسهم للفرص الجديدة، وتعاونهم مع الآخرين لإنجاز المهمات، وتطلعاتهم نحو مستقبل أفضل لهم وللمنظمة (Araujo, & Gava, 2012). ومن أشكال المبادأة والمبادرة، عمل دراسة جدوى، وحساب العائد على الاستثمار، وتحليل التكلفة والعائد، وتطوير النموذج الأولي للمشروع، لإمكانية اتخاذ قرار المتابعة أو التحول إلى مشروع آخر(Royer, 2002).

5. **انتهاز الفرص:** يمكن للمنظمات الريادية أن تحصل على الفرص، من خلال الإبداع والابتكار، في المنتجات والخدمات بما يستحوذ على الزبون ويجلب انتباهه وولاءه. إن الريادة تعني متابعة الفرص واقتناصها، بغض النظر عن إتاحة الموارد وتوفرها بشكل دائم، وكلما أعادت المنظمة ترتيب مواردها واستجابت للفرص المتاحة، واستثمرتها بذكاء، كلما تقدمت عليهم وبرزت بشكل ريادي ومتميز(Lowe & Marriott, 2006). إن الفرص تمثل حاجات سوقية غير مشبعة، وغير ملحوظة من قبل الآخرين والمنافسين، وتعني موارد محتملة للربح الثابت، كما يتضمن استثمار الفرص التعلم والتكيف المستمر من قبل الرياديين قبل عملية تطبيق مفهوم الإبداع وخلاله وبعده(العطوي، 2011).

6. **التجديد الذاتي:** يعكس حالة التغيير، والتحول في المنظمات بشكل مستمر من خلال تجديد الأفكار الرئيسية، التي يقوم بناء المنظمة عليها (Guth & Ginsberg, 1990). ويتضمن التجديد مؤشرات على التغييرات الإستراتيجية والتنظيمية، المتمثلة في إعادة تعريف مفهوم الأعمال، وإعادة التنظيم، وإدخال تغييرات ابتكاريه (Zahra, 2000).

أثر نظم المعلومات الإدارية على المنظمات الريادية: تؤدي نظم المعلومات الإدارية دوراً بارزاً، في تطوير وتميز المنظمات الريادية، وفي نجاح إدارتها، حيثُ تدعم نظم المعلومات الإدارة بمستوياتها المختلفة، تبعاً لحاجاتها ومتطلباتها المختلفة والمتنوعة، والتي تخص كل مستوى إداري (البكري، 2006). وكذلك تقوم نظم المعلومات بمجموعة من الإجراءات المتفاعلة مع بعضها بغرض معالجة البيانات الخام وتحويلها إلى معلومات، مما يمكن المديرين من صنع القرارات (الحيالي، وال مراد، 2005). وتدعم نظم المعلومات المنظمة في أربعة جوانب هي: صنع القرارات، وتكامل الوظائف الإدارية، وتكامل وظائف المنظمة، وتحقيق المزايا التنافسية. ومن خلال نظم المعلومات يتم تجميع المعلومات والبيانات ومعالجتها والحصول على المخرجات المطلوبة، مع التركيز على التغذية الراجعة للتأكد من تحقيق الهدف المرسوم، كما تعمل هذه النظم على ضبط المدخلات، والمعالجة، والمخرجات، وإظهار نقاط الضعف والقوة، من خلال توفير المعلومات المناسبة، بالوقت المناسب لاتخاذ القرار المناسب (الطائي، 2005). وقد أسهمت نظم المعلومات إلى حد كبير في نجاح مختلف جوانب النشاط الإنساني والتنظيمي، حيث أصبح الاستخدام الفعال للمعلومات يؤدي دورًا مهمًّا في نجاح المنظمة، وصمودها، واستمراريتها، في السوق العالمي شديد المنافسة (الحيالي، وال مراد، 2005). إن المنظمة التي تستخدم نظام المعلومات، وتتفاعل معه وتتأثر به، هو أيضا يتفاعل معها ويؤثر بها، ولذا فإن إدخال نظام معلومات جديد للمنظمة سوف يؤثر على الهيكل التنظيمي، والأهداف، وتصميم العمل ، كما يؤثر ايضا في قيمها، وعلى المنافسة بين جماعات المصالح، وفي صنع القرار،

وعلى السلوك العام للمنظمة يوما بعد يوم (Laudon & Laudon, 2012) .

الريادة في الأردن : يوجد في الأردن بعض حاضنات الريادة تتمثل بعدد من المؤسسات والجمعيات التي تدعم الريادة والتي تختلف حسب نوع الخدمات المقدمة والفئات المستهدفة (المحروق، 2011) ومن أمثلتها المؤسسة الأردنية لتطوير المشروعات الاقتصادية، الشركة الأردنية لتمويل المشروعات الصغيرة تمويلكم ، مركز الملكة رانيا للريادة، منظمة إنديفر - فرع الأردن،شبكة مراكز الإبداع الأردنية، حاضنات الأعمال الأردنية للإبداع. ويعتبر قطاع الصناعات الدوائية الأردني، من القطاعات الرائدة وأحد الدعائم الأساسية للاقتصاد الوطني, باسهامه المرتفع في الناتج المحلي الإجمالي، ومجمل الصادرات الوطنية. إن أبرز ما يميز قطاع الصناعات الدوائية اعتماده على كفاءات أردنية تشكل ما يزيد على(99) بالمئة من إجمالي العاملين، المقدر عددهم (5800) موظف وموظفة، ثلثيهم يحملون الدرجة الجامعية الأولى، فيما تصل نسبة مشاركة الإناث العاملات بالقطاع ما يزيد على (37) بالمئة (موقع غرفة صناعة الاردن,2015). وقد استفاد قطاع الصناعة الدوائية، من أنظمة حقوق الملكية المتبعة في الأردن، فعمل على زيادة البحوث، وتنمية الاستثمار الداخلي والخارجي، في مجالات الصيدلة وصناعة الأدوية. وقد تطورت ونمت الصناعة الدوائية حتى وصلت صادراتها حاليا إلى حوالي (76) سوقا وأصبحت منتجا وطنيا عابرا للحدود بامتياز (شاهين,2013). ويصل حجم استثمارشركات الدواء الأردنية إلى اكثر من مليار دولار، حيث يبلغ حجم سوق الدواء في الأردن حوالي (450) مليون دينار سنويا، منها (100) مليون دينار للقطاع الحكومي (طنطش,2014). يتم تصدير(80) بالمئة من إنتاج صناعة الأدوية إلى أسواق خارجية، وتشكل صادراته ما نسبته (20%) من الصادرات الدوائية العربية (اتحاد مصنعي الأدوية الأردنية، 2015).

الدراسات العربية: دراسة (السكر، وعبيدات، وابو جليل، 2013) هدفت للتعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع الريادي للمشروعات الصغيرة في الأردن، (الابتكار، المخاطرة، التفرد)، وذلك من خلال استقصاء آراء العاملين في المشروعات الصغيرة في الأردن والتي بلغ عددها (1775) شركة. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع الريادي كما بينت أن توفر مدخلات تكنولوجيا المعلومات وامتلاك بنية تحتية مهيأة لاستخدامها، يحقق ريادة المنظمة ويعمل على زيادة الانتاجية وتحسين القدرة التنافسية. أما دراسة (إسماعيل، عماد 2011) فقد ركزت على بيان أثر خصائص نظم المعلومات وأثرها في تحديد خيار المنافسة الإستراتيجي في الإدارتين العليا والوسطى، في المصارف التجارية العاملة في قطاع غزة. خلصت الدراسة إلى أن نظم المعلومات لها دور كبير ومهم في تحقيق الميزة التنافسية للمصارف العاملة في قطاع غزة، كما انها توفر معرفة

ذات قيمة للبنك،وتسهم في تحسين جودة الخدمة واستحداث خدمات جديدة، تحقق لها الأفضلية على المنافسين، وأن هناك علاقة طردية قوية بين نظم المعلومات، ومجالات الميزة التنافسية ضمن نفس السياق فقد تناولت دراسة (كلثوم، وحنان، 2011) دور المعرفة الإبداعية في رفع أداء المنظمات المعاصرة في الجزائر. خلصت الدراسة إلى وجود دور للمعرفة الإبداعية في الرفع من أداء المنظمات المعاصرة، وأن المنظمات التي تبدع تجني كل مزايا الفعل التنافسي الاستهلاكي، فيكون الإبداع مصدر أساسي للنجاح في البيئة التنافسية الحالية، ومؤشر للأداء الجدي للمنظمة؛ لذا فالمنظمات التي تريد النجاح لا تقف عند حدود الكفاءة والفاعلية، وإنما يكون الإبداع والابتكار والتغيير سمات مميزة لها. أما دراسة (القرشي، 2010) فقد هدفت الى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في أداء العاملين في شركة (وآي) للهاتف النقال في الجمهورية اليمنية. توصلت الدراسة إلى وجود أثر ايجابي لنظم المعلومات الإدارية المحوسبة في أداء العاملين ، وإلى وجود أثر لجميع المستلزمات الرئيسية لإدارة وتشغيل نظم المعلومات المحوسبة في الأداء الوظيفي. وفي سياق البيئة الأردنية فقد تناولت دراسة (النجار، وملكاوي، 2010) تأثير نظم المعلومات في مستويات الإبداع في شركات التأمين الأردنية، وذلك على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة. خلصت الدراسة إلى أن هناك تأثيرَ أثرٍ معنوي لنظم المعلومات في مستويات الإبداع ؛ إذ فسرت نظم المعلومات (% 68.4) من التباين في الإبداع على المستوى الفردي، و(65.4%) على مستوى الجماعات، و (54.8%) من التباين في الإبداع على مستوى المنظمة.

الدراسات الأجنبية: دراسة (Farhadi, Raha. et al., 2014) هدفت إلى بيان العلاقة بين أبعاد نظم المعلومات الإدارية، والريادة المنظمية في منظمة شيراز للضمان الاجتماعي- إيران. خلصت الدراسة إلى أن نظم المعلومات الإدارية إذا كانت مناسبة من حيث المحتوى والوقت والشكل، فإنها يمكن أن تؤدي إلى ريادة الأعمال التنظيمية، التي بدورها تضمن بقاء ونمو المنظمة، وكذلك زيادة ريادة الأعمال التنظيمية للنظام، وأنه ينبغي على مستخدمي الأنظمة أن يكونوا قادرين على الحصول على كل احتياجاتهم من المعلومات وبسرعة عالية، بحيث يتمكنوا من اتخاذ القرار بسرعة. وفي سياق مماثل هدفت دراسة (Balachandran, & Sakthivelan, 2013) إلى بيان أثر تكنولوجيا المعلومات على الريادة الإليكترونية، وقد توصلت الدراسة التي أجريت على مؤسسات في الهند، إلى أن تكنولوجيا المعلومات، والإنترنت بالذات، لها أثر إيجابي على الريادة، وقد جلبت العديد من الفوائد التي تعود على المجتمع الثقافي والاقتصادي والسياسي، وبينت أن كل الأعمال التجارية تولد من ريادة الأعمال، والريادة هي الأرض التي تُنبت مختلف الاكتشافات والاختراعات والابتكارات والمنتجات والعمليات. أما دراسة(Shamsuddin, Sofian., et al., 2012) فقد هدفت إلى بيان أثر أبعاد ريادة الأعمال الداخلية للشركات (Intrapreneurship) على الأداء المالي للشركات الريادية، وتمت الدراسة

على مجموعة (Jcorp) المرتبطة بحكومة الولاية الماليزية- ولاية جوهور، ركزت الدراسة على أربعة أبعاد لريادة أعمال الشركات وهي: الاستباقية، والمخاطرة، والابتكارات، وإعادة التجديد الذاتي. بينت النتائج آثار المتغيرات الوسيطة (توفر الموارد، والهيكل التنظيمي الداعم، والمكافآت) على العلاقة بين أبعاد ريادة الأعمال الداخلية للشركة وأداء الشركة. وخلصت إلى أن (الاستباقية) لها تأثير إيجابي وكبير على الأداء المالي للشركة. من جانب آخر وجد أيضا أن المخاطرة ليس لها تأثير مباشر على الأداء المالي للشركة. وظهر أن المتغيرات الوسيطة (توفر الموارد، والهيكل التنظيمي الداعم ، والمكافآت) عملت على توسط وتعديل العلاقة بين المخاطرة والأداء المالي. أخيرا فقد تناولت دراسة (Walter, Achim. et al 2006) أثر قدرة وإمكانيات شبكة المعلومات والتوجه الريادي للأعمال، على أداء الجامعة، وذلك استنادا إلى قاعدة بيانات من (149) جامعة في ألمانيا والدنمارك. أشارت النتائج إلى أن هناك تأثير لقدرة الشبكة على الأداء التنظيمي للجامعة، وأن ريادة الأعمال العرضية تعزز المزايا التنافسية للجامعة، وتبين أيضا أن إمكانيات شبكة المعلومات تقوي العلاقة بين التوجه الريادي وعرضية الأداء، كما أن الميول والعمليات التنظيمية العرضية تعزز الابتكار والمخاطرة البناءة، في حين أن الاستباقية في التعامل مع المنافسين في حد ذاتها، لا تعزز النمو والاستمرارية على المدى الطويل.

الإجابة عن أسئلة الدراسة: للإجابة عن السؤال الأول والذي ينص« ما مستوى توفر نظم المعلومات الادارية في قطاع الصناعات الدوائية من وجهة نظر المبحوثين؟» ، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين على الفقرات المتعلقة بأبعادة نظم المعلومات منفردة ومجتمعة،جدول (4) يبين ذلك.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى نظم المعلومات في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية.

الرقم	البُعد	م. حسابي	انحراف معياري	أهمية نسبية	رتبة	مستوى التقييم
1	المكونات المادية	4.00	0.50	80.0	1	عالي
2	البرمجيات	3.97	0.56	79.4	2	عالي
3	الموارد البشرية	3.51	0.69	70.2	5	متوسط
4	شبكات الاتصال	3.79	0.60	75.8	4	عالي
5	قواعد البيانات	3.88	0.58	77.6	3	عالي
مستوى نظم المعلومات ككل		3.85		77.0	-	عالي

يبين جدول (4) أن مستوى توفر نظم المعلومات الإدارية في قطاع الصناعات الدوائية جاء بمستوى عال، وبمتوسط حسابي بلغ (3.85) وأن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات جاء باهمية نسبية (77.0) حيث جاءت معظم الاجابات على مستوى عال في حين جاءت فقرة الموارد البشرية بمستوى متوسط. تراوحت متوسطات الاجابات بين (3.51 - 4.00)، ويدل هذا على مدى تفهم قطاع الصناعات الدوائية في الاردن لاهمية تكنولوجيا المعلومات، ونظم المعلومات الادارية، وتقييم أثرها على زيادة الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية العالمية. سجلت المكونات المادية أعلى مستوى تقييم مما يشير إلى اهتمام شركات الأدوية، بالتكنولوجا والتقنيات الحديثة لزيادة قدرتها الإنتاجية والتنافسية.

احتل بُعد «البرمجيات» المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.97) ومستوى تقييم عالٍ في حين جاء بُعد «قواعد البيانات في المرتبة الثالثة» بمتوسط حسابي (3.88) ومستوى تقييم عالٍ، ويعني ذلك تفهم الشركات لأهمية قواعد البيانات وضرورة تحديثها ومواكبة الشركات الأجنبية كون الدواء الأردني يتنافس مع الدواء الأجنبي من حيث الجودة والفعالية. جاء في المرتبة الرابعة بُعد «شبكات الاتصال» بمتوسط حسابي (3.79) وبمستوى عال مما يؤشر الى تفهم وإدراك الشركات المبحوثة لأهمية توفر شبكات اتصال فعالة بين اقسام الشركات وبين الموظفين أنفسهم، وبين الشركة وموردیها وموزيعها. أما بُعد «الموارد البشرية » فقد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.51)، ومستوى تقييم متوسط. يتبين من هذه النسبة أن وجود موارد بشرية مؤهلة هو مهم، ولكن شركات الأدوية تُقدِم عليه في الأهمية المكونات المادية لتكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات الإدارية، وأدوات التقنية، والبرامج المرافقة لها،

لان توفر موارد بشرية مؤهلة وكفُؤَة، ربما لا يكون مجدياً في غياب الأنظمة، والتكنولوجيا الحديثة، ونظم المعلومات الإدارية المناسبة. هذه النتيجة، تتفق مع (تقرير الشراكة في التنافسية والابتكار في الأردن الصادر عن البنك الدولي,2013)، الذي يَعتبر قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات القطاع الأسرع نموا في الاقتصاد الأردني، وبنسبة نمو 25%، وان المبادرات في تطوير الأنظمة والبرمجيات، والتعاون الإلكتروني على مستوى دولي، تعمل على زيادة انتشار الإنترنت، وتسويق الأردن كمقر للعمليات الاليكترونية في الشرق الأوسط.

السؤال الثاني: ما مستوى ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية من وجهة نظر المبحوثين؟.للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين على الفقرات المتعلقة بريادة الأعمال منفردة ومجتمعة، جدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدواية الأردنية

الرقم	البُعد	متوسط حسابي	انحراف معياري	أهمية نسبية	رتبة	مستوى التقييم
1	الابتكار	3.62	0.62	72.4	2	متوسط
2	اتخاذ المخاطرة	3.42	0.70	68.4	4	متوسط
3	الاستباقية والمبادأة	3.44	0.79	68.8	3	متوسط
4	استغلال الفرص	3.77	0.70	75.4	1	عالي
5	إعادة التجديد الذاتي	2.77	0.95	55.4	5	متوسط
مستوى ريادة الأعمال ككل		3.47		69.4	-	متوسط

يبين جدول (5) أن مستوى ريادة الأعمال الكلي في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية، جاء بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.47)، وأهمية نسبية (69.4). كما يتبين من ذات الجدول أن المتوسطات الحسابية لمستوى كل بعد من أبعاد ريادة الأعمال، تراوحت بين (2.77 - 3.77)وكان أعلاها بُعد « استغلال الفرص» بمتوسط حسابي بلغ (3.77) وبانحراف معياري (0.70) وأهمية نسبية (75.4) ومستوى تقييم عالي. جاء في المرتبة الثانية بُعد «الابتكار» بمتوسط حسابي بلغ (3.62) وبانحراف معياري (0.62) وأهمية نسبية (72.4) ومستوى تقييم متوسط، في حين جاء بُعد «الاستباقية والمبادأة» في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي بلغ (3.44)، وبانحراف معياري (0.79)، وأهمية نسبية (68.8)، ومستوى تقييم متوسط. أما في المرتبة الرابعة فقد جاء، بُعد «اتخاذ المخاطرة» بمتوسط حسابي بلغ (3.42)، وبانحراف معياري (0.70)، وأهمية نسبية (68.4)، ومستوى تقييم متوسط، وقد جاء بُعد «إعادة التجديد الذاتي» في المرتبة الأخيرة بمستوى تقييم متوسط، وبمتوسط حسابي بلغ (2.77) وبانحراف معياري (0.95) وأهمية نسبية (55.4). يفسر الباحثان المستوى العالي لبُعد استثمار الفرص بأن شركات الدواء الأردنية تواجه منافسة شديدة، من قبل الشركات الأجنبية والعربية، مما يدفعها لاستغلال أي فرصة متاحة، وتحويلها إلى استثمار.

اختبار الفرضية الرئيسة الأولى: هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير المبحوثين لمستوى توفر نظم المعلومات الإدارية في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T) للعينة الثنائية واختبار(تحليل التباين الأحادي) وفيما يأتي نتائج الاختبارات لكل متغير من المتغيرات الديمغرافية:

الجنس: تم استخدام اختبار (ت) للعينة الثنائية، والجدول (6) يوضح ذلك:

الجدول (6): اختبار ت لتقديرالمبحوثين لمستوى نظام المعلومات تبعاً لمتغير الجنس.

الجنس	ذكر		أنثى		قيمة t	الدلالة الإحصائية
البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاحراف المعياري		
مستوى توفر نظم المعلومات الإدارية	3.86	0.45	3.82	0.45	0.862	0.389

يبين جدول (6) عدم وجود فروقات معنوية في تقدير المبحوثين، لمستوى توفر نظم المعلومات الإدارية، تبعاً لمتغير الجنس. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الموظفين ذكورا واناثا، قد لمسوا ووعوا، اثر لوجود نظم معلومات إدارية داخل شركاتهم، ويعود عليها بالنفع، من حيث تحسين الأداء التشغيلي، وتقليل الجهد والوقت والمال، وتحسين جودة الخدمات والمنتجات، وزيادة المنافسة، وسرعة ودقة القرارات الادارية.

العمر : تم استخدام تحليل التباين الاحادي لتقديرات المبحوثين نظم المعلومات الادارية، على ضوء متغير العمر، والجدول (7) يوضح ذلك:

الجدول (7): نتائج المتوسطات الحسابية لتقدير المبحوثين نظم المعلومات الإدارية،على ضوء متغير العمر.

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.حرية	متوسط مربعات	ف	دلالة إحصائية
توفر نظم المعلومات الإدارية	بين المجموعات	2.136	3	712.	3.559	014.
	داخل المجموعات	88.237	441	200.		
	المجموع	90.373	444			

يتبين من جدول (7) وجود فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لمستوى توفر نظم المعلومات تعزى للعمر، ولمعرفة مواقع هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8): اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية لمستوى نظام إدارة المعلومات تبعاً لمتغير العمر

العمر	م. الحسابي	30سنة فأقل	31- -40سنة	41-50 سنة	51 سنة فأكثر
30 سنة فأقل	3.83				
31- -40سنة	3.78				*0.022
41-50 سنة	3.87				
51 سنة فأكثر	4.09		*0.022		

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من جدول (8) أن مواقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لمستوى نظم المعلومات، تركزت بين فئتي العمر (51سنة فاكثر) و (31-40سنة)، ولصالح الفئة العمرية (51 سنة فاكثر). ويرى الباحثان أن السبب في ذلك ربما يعود، لكون أن الموظفين من فئة (51 سنة فأكثر) قد امضوا فترات خدمة طويلة جدا في الشركات، مما أتاح لهم فرصة الوصول إلى مواقع إدارية متقدمة في الهرم الوظيفي، تتطلب استخدام أنظمة معلومات إدارية لأغراض اتخاذ القرارات المهمة والاستراتيجية، مقارنة مع الفئة (31-40 سنة)،وهي فئة شابة، قد يكون جلها من التنفيذين، الذين لا تحتاج طبيعة وظائفهم لاستخدام كبير لأنظمة المعلومات الإدارية، حيث يغلب عليها الطابع الروتيني.

المستوى التعليمي: تم تطبيق تحليل التباين الأحادي لمقارنة المتوسطات الحسابية، لتقديرات المبحوثين لمستوى نظم المعلومات الإدارية، حسب المستوى التعليمي الجدول رقم (9) يبين ذلك.

جدول (9): تحليل التباين الأحادي للمتوسطات الحسابية لمستوى نظم المعلومات الإدارية تبعاً للمستوى التعليمي.

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. حرية	متوسط المربعات	ف	دلالة إحصائية
مستوى نظم المعلومات الإدارية	بين المجموعات	3.290	3	1.097	5.554	001.
	داخل المجموعات	87.083	441	197.		
	المجموع	90.373	444			

يظهر جدول(9) وجود فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية، لتقديرات المبحوثين، لمستوى توفر نظم المعلومات الإدارية، تعزى لمتغير المستوى التعليمي. ولمعرفة مواقع هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe') للمقارنات البعدية، والمبين نتائجه في الجدول (10).

جدول (10): اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية لمستوى نظم إدارة المعلومات تبعاً للمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	م. الحسابي	دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	توجيهي
دراسات عليا	3.95			*0.038	*0.011
بكالوريوس	3.87				*0.045
دبلوم	3.70	*0.038			
توجيهي	3.64	*0.011	*0.045		

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من جدول (10) أن مواقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى نظم المعلومات الإدارية تركزت بين (دراسات عليا) من جهة، وبين حملة (دبلوم)، و(توجيهي) من جهة أخرى، ولصالح المبحوثين (دراسات عليا). كما تركزت الفروق أيضا بين «بكالوريوس» من جهة ومؤهل «توجيهي» من جهة أخرى وكانت لصالح مؤهل بكالوريوس. ويُفَسّر سبب تلك الفروق، هو أن الموظفين من ذوي الدرجات العلمية العليا هم من ذوي الاختصاصات الصيدلانية والكيميائية، التي تحتاجها شركات في إنتاج الدواء وكذلك في الوظائف الإدارية العليا، والرقابية وأقسام الجودة، وتكنولوجيا المعلومات، ممن يستخدمون نظم وتكنولوجيا المعلومات لإنجاز واجباتهم اليومية، فيدركون أهمية وجود وتوفر نظم معلومات إدارية في الشركة، لسرعة اتخاذ القرار، والوصول للمعلومات المناسبة بسرعة، ولتحقيق الأهداف، وتحسين الاداء، في حين أن حملة المؤهلات العلمية من مستوى توجيهي ودبلوم يُسْتَخدَمون في الوظائف لغايات إدارية، وأن وجود مواقع فروق بين المتوسطات الحسابية في تقديرات المبحوثين، لفئة (بكالوريوس) مقارنة بفئة (توجيهي)، ولصالح تقديرات المبحوثين لفئة (بكالوريوس)، وهي الفئة الأكثر نسبة (67%) من المستجيبين داخل الشركات الدوائية المبحوثة، الذي سبق تفسيرها، يؤكد ذالك ويُفسر سبب الفرق.

عدد سنوات الخبرة: تم تطبيق تحليل التباين الأحادي لمقارنة المتوسطات الحسابية، في تقديرات المبحوثين لمستوى نظم المعلومات الإدارية، حسب عدد سنوات الخبرة، جدول رقم (11) يبين ذلك.

جدول (11): تحليل التباين الأحادي للمتوسطات الحسابية لمستوى توفر نظم المعلومات الإدارية تبعاً لسنوات الخبرة

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.حرية	متوسط المربعات	ف	دلالة إحصائية
توفر نظم المعلومات الإدارية	بين المجموعات	3.167	3	722.	3.611	013.
	داخل المجموعات	88.206	441	200.		
	المجموع	90.373	444			

يظهر جدول (11) فروق معنوية في تقديرات المبحوثين لمستوى نظم المعلومات تعزى لسنوات الخبرة. ولمعرفة مواقع هذه الفروق، تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، وجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12): اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية لمستوى نظم المعلومات الإدارية تبعاً لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة	م. حسابي	أقل من 5 سنوات	من 10 - 6	15 - 11	أكثر من 15 سنه
أقل من 5 سنوات	3.70				*0.031
من 10 - 6 سنوات	3.81				
من 15 11- سنة	3.89				
أكثر من 15 سنة	3.90	*0.031			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من الجدول (12) أن مواقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين، لمستوى نظم المعلومات الإدارية، تركزت بين فئة الخبرة (أقل من 5 سنوات) وفئة (أكثر من 15 سنة)، ولصالح فئة الخبرة (أكثر من 15 سنة). ويفسر سبب ذلك أن ذوي سنوات الخبرة من فئة (أكثر من 15 سنة) هي الفئة الأكثر خدمة وخبرات، وتدرك الأهمية والقيمة العائدة من التعامل مع تكنولوجيا المعلومات، ونظم المعلومات الإدارية، ومدى ارتقائها بمستوى أداء المنظمة، وإنتاجيتها ومنافستها. وتتفق هذه النتيجة، مع نتيجة متغير العمر، فقد جاءت النتيجة

السابقة لصالح ذوي العمر (51 سنة فأكثر) وهي تتفق مع نتيجة تقدير المبحوثين لسنوات الخبرة الطويلة، فكلاهما يكمل الآخر، وأنه كلما طالت فترة الخبرة بالعمل، كلما زاد الوعي والإدراك لمتطلبات، وأدوات إنجاز، الوظيفة على الوجه الأكمل.

المركز الوظيفي: تم تطبيق تحليل التباين الأحادي لمقارنة المتوسطات الحسابية، في تقديرات المبحوثين لمستوى توفر نظم المعلومات الإدارية، حسب المركز الوظيفي. الجدول رقم (13) يبين ذلك.

جدول (13): تحليل التباين الأحادي للمتوسطات الحسابية لمستوى نظم المعلومات الادارية تبعاً للمركز الوظيفي.

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. حرية	متوسط مربعات	ف	دلالة إحصائية
توفر نظم المعلومات الإدارية	بين المجموعات	1.605	6	268.	1.320	247.
	داخل المجموعات	88.768	438	203.		
	المجموع	90.373	444			

يتبين من جدول(13) عدم وجود فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين، لمستوى توفر نظم المعلومات الإدارية، تعزى للمركز الوظيفي. وربما يعزى ذلك بسبب أن جميع الموظفين من الفئات والمراكز الوظيفية المختلفة، لمسوا الآثار الإيجابية لنظم المعلومات الإدارية، حيث أسهم استخدامها في تحسين أدائهم التشغيلي، وأداء واجباتهم الوظيفية بالطريقة الأمثل، من حيث تقليل الوقت والجهد، والوصول للمعلومة المناسبة في الوقت المناسب.

اختبار الفرضية الرئيسة الثانية: هناك فروق معنوية في تقدير المبحوثين لمستوى الريادة، في قطاع الصناعات الدوائية، تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام كل من اختبار (T) للعينة الثنائية، وتحليل التباين الأحادي، لمقارنة المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لمستوى الريادة في قطاع الصناعات الدوائية، وكانت نتائج الاختبارات على النحو الاتي:

أولا- الجنس: لتحديد فيما إذا كان هناك فروق معنوية في تقدير المبحوثين لمستوى ريادة الأعمال تعزى للجنس تم استخدام اختبار (ت) لمقارنة المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حسب الجنس، والجدول (14) يوضح ذلك:

الجدول (14): اختبار« ت »لتقدير المبحوثين لمستوى ريادة الاعمال تبعاً لمتغير الجنس.

الجنس	ذكر		أنثى		قيمة T	دلالة إحصائية
البُعد	م. الحسابي	انحراف معياري	م.الحسابي	انحراف معياري		
مستوى الريادة	3.51	0.54	3.41	0.65	1.647	101.

يبين جدول رقم (14) إلى عدم وجود فروقات معنوية في تقدير المبحوثين لمستوى ريادة الأعمال تبعًا لمتغير الجنس. يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن الموظفين من كلا الجنسين، لهم نفس التقييم لرؤيا مستوى ريادة الأعمال في شركاتهم، ويدل ذلك على أن جنس المبحوث لا يشكل عاملا مهما في تقييم مستوى الريادة في الأعمال.

ثانيا- العمر: لتحديد فيما إذا كان هناك فروق معنوية في تقدير المبحوثين، لمستوى ريادة الأعمال، تعزى للعمر تم تطبيق تحليل التباين الأحادي والجدول(15) يبين ذلك.

الجدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى ريادة الأعمال تبعاً لمتغير العمر.

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د. حرية	متوسط المربعات	قيمة ف	دلالة إحصائية
ريادة الأعمال	بين المجموعات	1.390	3	463.	1.333	263.
	داخل المجموعات	153.281	441	348.		
	المجموع	154.671	444			

يتبين من جدول رقم (15) عدم وجود فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين لمستوى ريادة الاعمال تعزى لمتغير العمر. وتعزى هذه النتيجة إلى إجماع واتفاق المبحوثين، بغض النظر عن فئاتهم العمرية، على أهمية الريادة، وأن عمر الموظف ليس له أثر على تقييمه، لمستوى الريادة، وضرورتها، للشركات المبحوثة.

ثالثا :المستوى التعليمي لتحديد فيما إذا كان هناك فروق معنوية لتقديرات المبحوثين لمستوى ريادة الأعمال تعزى للمستوى التعليمي تم تطبيق تحليل التباين والجدول رقم (16) يوضح ذلك.

الجدول (16): نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى ريادة الأعمال، تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
مستوى ريادة الأعمال	بين المجموعات	1.385	3	462.	1.328	265.
	داخل المجموعات	153.286	441	348.		
	المجموع	154.671	444			

يوضح جدول(16) عدم وجود فروق معنوية في تقديرات المبحوثين لمستوى الريادة تعزى للمستوى التعليمي. يمكن تفسير هذه النتيجة في أن معظم أفراد العينة هم ممن يحملون مؤهلات علمية عالية، ومتخصصة في علوم الدواء والكيمياء، والصيدلة، وهؤلاء يستطيعون تلمس آثار الريادة وانعكاسها الإيجابي على سمعة الشركات وعلى الموظفين، حيث تضم الشركات ذات الصفة الريادية، أفرادًا مؤهلين يدركون اهمية الريادة في الشركات التي ينتمون اليها.

رابعاً- سنوات الخبرة: لتحديد فيما إذا كان هناك فروق معنوية في تقدير المبحوثين لمستوى ريادة الأعمال تعزى لسنوات الخبرة تم تطبيق تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (17) يوضح ذلك .

الجدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى ريادة الأعمال تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة حرية	متوسط المربعات	قيمة ف	دلالة إحصائية
ريادة الأعمال	بين المجموعات	7.711	3	2.570	7.713	000.
	داخل المجموعات	146.960	441	333.		
	المجموع	154.671	444			

يتبين من جدول رقم (17) وجود فروق معنوية في تقدير المبحوثين، لمستوى ريادة الأعمال، تعزى لسنوات الخبرة. ولمعرفة مواقع هذه الفروق، تم استخدام اختبار شيفيه (‘Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (18) يوضح ذلك.

جدول (18): اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية لمستوى ريادة الأعمال تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	متوسط حسابي	أقل من 5 سنوات	10 - 6سنوات	15 - 11	أكثر من 15 سنة
أقل من 5 سنوات	3.39				
من 10 - 6 سنوات	3.28			*0.000	*0.002
من 15 - 11 سنة	3.59		*0.000		
أكثر من 15 سنة	3.56		*0.002		

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)

يبين جدول رقم (18) مواقع الفروق بين المتوسطات الحسابية، لتقديرات المبحوثين، لمستوى ريادة الأعمال، حيث تتركز بين فئة سنوات الخبرة (10 - 6سنوات) من جهة، والفئتين (15 - 11 سنة) و(أكثر من 15 سنة) من جهة أخرى، وكانت تقديرات المبحوثين، لصالح الفئتين الأخيرتين.

دلت النتائج السابقة، على أن الشركات المبحوثة، تضم قوى بشرية ذات خبرات كبيرة، ومستوى تعليم عال، وأن فئتي الخبرة (15 - 11 سنة) وفئة (اكثر من 15 سنة) يجمعون على وجود مستوى من الريادة في شركاتهم، كونهم لديهم معرفة وخبرات طويلة تمكنهم من تمييز الريادة وأبعادها، وانعكاسها على الشركة والموظفين، ومنهم من يتميز بصفات ريادية، كالإبداع والابتكار والمبادأة، فيسهل على هؤلاء إدراك الريادة في شركاتهم وتلمسها وتحديدها، أكثر من غيرهم.

خامسا- المركز الوظيفي: لتحديد فيما إذا كان هناك فروق معنوية في تقدير المبحوثين لمستوى ريادة الأعمال تعزى للمركز الوظيفي تم تطبيق تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (19) يوضح ذلك.

الجدول (19): نتائج تحليل التباين الأحادي المبحوثين لمستوى ريادة الاعمال تبعاً للمركز الوظيفي

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط. المربعات	قيمة ف	دلالة إحصائية
مستوى ريادة الأعمال	بين المجموعات	2.840	6	473.	1.365	227.
	داخل المجموعات	151.832	438	347.		
	المجموع	154.671	444			

يظهر جدول (19) عدم وجود فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المبحوثين، لمستوى ريادة، الأعمال تعزى لمتغير المركز الوظيفي. ويمكن عزو ذلك، أن جميع الموظفين من الفئات والمراكز الوظيفية المختلفة، يدركون مستوى الريادة التي وصلت إليها شركاتهم بنفس الدرجة، بغض النظر عن التفاوت في مراكزهم الوظيفية. بمعنى آخر، فإن ما تم تحقيقه والوصول إليه من ريادة الأعمال في شركات الأدوية المبحوثة، يمثل حقيقة واقعة، يدركها جميع العاملين، ومن كافة الفئات الوظيفية، لذلك لم تظهر إجابات المبحوثين فروق معنوية.

اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات الإدارية على مستوى ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي البسيط، والجدول(20) يبين ذلك.

الجدول (20): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة، على مستوى ريادة الأعمال في الشركات المبحوثة.

النموذج	م. الارتباط R	م.التحديد R^2	م. التحديد معدَّل R^2	التغير في م. التحديد R^2	دلالة إحصائية
الانحدار الخطي البسيط	.667[a]	.445	.444	.445	0.000

* ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر جدول (20) تاثير معنوي لمستوى نظم المعلومات الإدارية على مستوى ريادة الأعمال مما يؤشر على وجود قوة تفسيرية، ومعنوية، لاستخدام نموذج تحليل الانحدار البسيط، بين مستوى نظم المعلومات الإدارية، ومستوى ريادة الأعمال، وبهذا يكون النموذج ملائم لقياس العلاقة بين المتغيرين، ويتبين أيضا أن قيمة معامل الارتباط R)) بين نظم المعلومات ، ومستوى ريادة الأعمال بلغت (0,667)، مما يدل على وجود علاقة طردية بين المتغيرين كما بلغت قيمة معامل التحديد (0.445) (2R)، مما يؤشر إلى أن نظم المعلومات الإدارية ككل، تفسر ما نسبته (44.5%) من التباين في مستوى الريادة وأن ما نسبته (55.5%) من التغير يُعزى إلى عوامل أخرى. كما تبين من الجدول وجود دلالة إحصائية، لمعامل معادلة الانحدار البسيط المعياري، المتعلق بنظم المعلومات الإدارية وهذا يعني أن مستوى نظم المعلومات الإدارية، يُؤثر على مستوى ريادة الأعمال، مما يوفر الدعم الكافي للفرضية.

أثر المكونات المادية على مستوى ريادة الأعمال: تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، لمعرفة إن كان هناك أثرمعنوي للمكونات المادية على مستوى ريادة الأعمال. تم استخدام تحليل الانحدار

الخطي البسيط لأثر المكونات المادية، على مستوى ريادة الأعمال في الجدول (21).

جدول (21): ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر المكونات المادية، على مستوى ريادة الأعمال.

النموذج	م.الارتباطR	م.التحديد R^2	م. التحديدالمعدَّل R^2	التغير في م.التحديد R^2	دلالة إحصائية
الانحدار الخطي البسيط	.418[a]	175.	173.	175.	0.000

* التاثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من الجدول (21) أن قيمة معامل الارتباط (r) بين متغير المكونات المادية، ومتغير الريادة بلغت (0.418)،وهذا يعني ان هناك علاقة معنوية طردية بين المتغيرين ، بالاضافة الى إن قيمة معامل التحديد (2R) بلغت (0.175)، مما يدل على أن بعد المكونات المادية استطاع أن يفسر(17.5%) من التغير في مستوى الريادة، وأن ما نسبته (82.5%) من التغير الحاصل، يعزى إلى عوامل أخرى، وبهذا يكون نموذج الانحدار الخطي البسيط ملائم لقياس العلاقة السببية بين المتغيرين، ويبين الجدول رقم (21) وجود دلالة إحصائية، لمعامل معادلة الانحدار الخطي البسيط المعياري، المتعلق بالمتغير المستقل المكونات المادية، وهذا يؤكد معنوية المعاملات مما يعني أن بعد المكونات المادية يُؤثر على مستوى الريادة.

أثر البرمجيات على مستوى ريادة الأعمال: تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، لمعرفة ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة احصائية لمتغير البرمجيات على متغير مستوى ريادة الأعمال، ولأغراض اختبار هذا الأثرتم استخدام تحليل التباين الخطي البسيط والجدول (22) يبين ذلك.

الجدول (22): ملخص نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد البرمجيات على مستوى ريادة الأعمال

النموذج	م. الارتباط R	م.التحديد R^2	م. التحديد المعدَّل R^2	التغير في م.التحديد R^2	دلالة إحصائية
الانحدار الخطي البسيط	.454[a]	.206	.204	.206	0.000

يبين الجدول (22) أن معامل الارتباط (r) بين البرمجيات، والريادة بلغ (0.454)، وهذا يعني أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد (0.206) (2R)، مما يدل على أن بعد البرمجيات استطاع أن يفسر (20.6%) من التغير في مستوى الريادة، وأن ما نسبته (79.4%) من هذا التغير يعزى إلى عوامل أخرى. وبين الجدول أن هذه النتائج ذات دلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود قوة تفسيرية ومعنوية لاستخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين متغيري البرمجيات وريادة الأعمال، وبهذا يكون النموذج ملائمًا لقياس العلاقة بين المتغيرين.

أثر مستوى الموارد البشرية على مستوى ريادة الأعمال: تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لمعرفة ما إذا كان هناك أثر معنوي لمتغير الموارد البشرية على متغير ريادة الأعمال، ولاغراض اختبار هذا الأثر تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (23) يبين ذلك.

الجدول (23): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر بعد الموارد البشرية على مستوى ريادة الاعمال

النموذج	م. الارتباط R	م .التحديد R^2	م. تحديدالمعدَّل R^2	التغير في م. التحديد R^2	دلالة إحصائية
الانحدار الخطي البسيط	.570[a]	.325	.323	.325	0.000

يبين جدول (23) أن قيمة معامل الارتباط (r) بين الموارد البشرية، والريادة بلغت (0.570)،وأن قيمة معامل التحديد (2R) بلغت (0.325)، مما يدل على أن بعد الموارد البشرية استطاع تفسير(32.5%)من التغير في مستوى الريادة، وان ما نسبته (67.5%) من التغير يعزى إلى عوامل أخرى. ويبين الجدول أن هذه الأثر ذو دلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على وجود قوة تفسيرية ومعنوية لاستخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين متغيري الموارد البشرية وريادة الأعمال.

أثر شبكات الإتصال على مستوى ريادة الأعمال: تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، لمعرفة ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة احصائية لمتغير شبكات الاتصال على متغير ريادة الأعمال، ولأغراض اختبار هذا الأثر تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (24) يبين نتائج التحليل.

الجدول (24): ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي لأثر شبكات الاتصال على مستوى ريادة الأعمال

النموذج	م. الارتباط R	م. التحديد R^2	م التحديد معدل R^2	التغير في م التحديد R^2	دلالة إحصائية
الانحدارالخطي البسيط	.574[a]	.330	.328	.330	0.000

يظهر جدول (24) أن معامل الارتباط (r) بين شبكات الاتصال والريادة بلغ (0.574)،وهذا يعني أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، كما أن قيمة معامل التحديد (2R) بلغت (0.330)، مما يدل على أن بعد شبكات الاتصال يفسر(33%) من التغير في مستوى الريادة. بين الجدول أيضا أن نتائج التحليل ذات دلالة إحصائية عالية 0.000))، مما يدل على وجود قوة تفسيرية ومعنوية لاستخدام نموذج تحليل الانحدار البسيط بين شبكات الاتصال، وريادة الأعمال مما يؤكد معنوية المعاملات وأن بعد شبكات الاتصال يُؤثر على مستوى الريادة.

أثر قواعد البيانات على مستوى ريادة الأعمال: تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، لمعرفة ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير قواعد البيانات على المتغير ريادة الأعمال ولأغراض اختبار قوة هذا الأثر تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (25) يعرض ملخص نتائج التحليل.

الجدول (25): ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر قواعد البيانات على مستوى ريادة الأعمال

النموذج	م. الارتباط R	م.التحديد R^2	م. تحديد المعدَّل R^2	التغير في م. التحديد R^2	دلاله إحصائية
الانحدار الخطي البسيط	0.563[a]	0.317	316.	317.	0.000

يتبين من الجدول (25) أن متغير قواعد البيانات استطاع أن يفسر(31.7%) من التغير في مستوى الريادة، وان ما نسبته (68.3%) من التغير الحاصل يعزى إلى عوامل أخرى مما يدل على وجود قوة تفسيرية ومعنوية لاستخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين متغيري قواعد البيانات وريادة الأعمال، وبهذا يكون النموذج ملائم لقياس العلاقة السببية بين المتغيرين. يبين الجدول رقم (25) ايضا وجود دلالة إحصائية للنتائج مما يعني أن قواعد البيانات تؤثر على مستوى الريادة.

ولمزيد من التحليل فقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعددة وذلك لتحديد مستوى تأثير موارد نظم المعلومات الإدارية على مستوى ريادة الأعمال، والجدولين رقم (26) و (27) يبينان نتائج التحليل.

الجدول (26): نتائج تحليل الانحدارالخطي المتعدد لتأثير موارد نظم المعلومات الإدارية على مستوى الريادة

نموذج الانحدارالخطي المتعدد	غيرالمعيارية		المعيارية	قيمة t	الدلالةالإحصائية
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B Std. Error		Beta		
(Constant) **الحد الثابت**	182.	210.		1.151	*.028
المكونات المادية	057.	125.	106.	2.200	.189
البرمجيات	055.	072.	068.	1.314	*.000
الموارد البشرية	034.	308.	358.	8.925	*.011
شبكات الاتصال	054.	139.	141.	2.570	*.000
قواعد البيانات	052.	224.	220.	4.303	*.028

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ≤0.05) α).

يتضح من الجدول (26) بأن جميع أبعاد نظم المعلومات الإدارية كان لها تأثير معنوي على مستوى ريادة الاعمال بأستثناء بعد البرمجيات. ولتحديد مقدار اهمية ما يفسره كل من أبعاد نظم المعلومات الإدارية من التباين الحاصل في مستوى الريادة في قطاع الصناعات الدوائية، فقد تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي المتدرج والجدول (27) يبين ذلك.

جدول رقم (27): تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لأثر أبعاد نظم المعلومات الإدارية على مستوى ريادة الأعمال.

أبعاد نظم المعلومات	م. الارتباط R	تباين مشترك R^2	تغير تباين المشترك R^2	تغير قيم F	خطأ معياري في التقدير	دلالة إحصائية
شبكات الاتصال	0.574	0.330	0.330	217.782	0.483	0.000
الموارد البشرية	0.659	0.434	0.104	81.533	0.445	0.000
قواعد البيانات	0.684	0.468	0.034	28.208	0.431	0.000
المكونات المادية	0.694	0.482	0.014	11.757	0.426	0.001

يظهر جدول (27) أن بعد شبكات الاتصال جاء في المرتبة الأولى من حيث حجم الأثر، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) لها (.574)، وأن قيمة معامل التحديد (R2) لها (0.330)، مما يشير إلى أن شبكات الاتصال استطاعت أن تفسر لوحدها (33%) من التباين في مستوى الريادة. جاءت الموارد البشرية في المرتبة الثانية من حيث حجم الأثر، حيث بلغ معامل التحديد (2R) بعد إضافتها إلى شبكات الاتصال (0.434) مما يدل على أن شبكات الاتصال والموارد البشرية استطاعتا معاً تفسير (43.4%) من التباين في مستوى ريادة الأعمال. وهذه نتيجة طبيعية حيث ان وجود موارد بشرية ماهرة يؤثر في تطور الشركات ويزيد من رياديتها، وذلك بالتعاون مع المكونات الأخرى لنظم المعلومات الإدارية ، التي تعتبر مكملة لبعضها، حيث لا يمكن تشغيل النظم والمعدات التكنولوجية، بدون أيدي عاملة بارعة تديرها بمهارة وكفاءة غايات الشركة. أمَّا قواعد البيانات فقد جاءت في المرتبة الثالثة من حيث حجم الأثر، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (2R) لها بعد إضافتها مع شبكات الاتصال والموارد البشرية (0.468)، مما يدل على أن شبكات الاتصال والموارد البشرية وقواعد البيانات استطاعت مجتمعة تفسير ما نسبته (46.8%) من التباين في مستوى الريادة. من جهة اخرى جاءت المكونات المادية في المرتبة الرابعة والأخيرة، من حيث حجم الأثر، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (2R) بعد إضافتها إلى شبكات الاتصال والموارد البشرية وقواعد البيانات (0.482)، مما يدل على أن شبكات الاتصال والموارد البشرية وقواعد البيانات والمكونات المادية، استطاعت معاً تفسير (48.2%) من التباين في مستوى الريادة؛ أي أن

المكونـات الماديـة لوحدهـا تفسـر مـا نسـبته (1.4%) مـن التبايـن فـي مسـتوى ريـادة الأعمـال .إن سـبب مجـيء بُعـد شـبكات الاتصـال فـي المرتبـة الأولـى مـن حيـث التأثيرعلـى الريـادة ، يمكن أن يعـود إلـى إدراك الشـركات المبحوثـة لأهميـة الاتصـالات الداخليـة والخارجيـة، للحصـول علـى المعلومـات وتوريدهـا، بيـن أقسـام الشـركة ذاتهـا مـن جهـة، وبين الأقسـام وإدارتها من جهـة ثانية، وبيـن الشـركة وبيئتهـا الخارجيـة، مـن جهـة ثالثـة. يمكـن أن تعـزى هـذه النتيجـة أيضـا إلـى اهتمام الشـركات بشـبكات الاتصـالات الفعالـة والحديثـة، وتقدير أثرها على ريادة الشـركات وتطورها من حيـث سـرعة الحصـول علـى آخر المعلومات التـي تتعلق بالمنتجـات، والفرص السـوقية المتاحة. مـن جهـة أخـرى، فقـد جـاءت المكونـات الماديـة، في المرتبـة الرابعة والأخيرة، مـن التأثيرعلى ريـادة الأعمـال ، ربمـا بسـبب، تعويـض الشـركات وإغنائهـا بوجـود شـبكات اتصـال فاعلـة ، ومـوارد بشـرية مؤهلـة وذات خبـرة فنيـة، وقواعـد بيانـات محدثـة ومتطـورة، تسـتطيع الشـركة القيـام بواجباتهـا بكفـاءة ضمـن الامكانيـات المتاحـة للمكونـات الماديـة الحاليـة. لـم يُظهِـر تحليـل الانحـدار التدريجـي تأثيـرًا واضحًـا وكبيـرًا لبُعـد البرمجيـات، علـى مسـتوى الريـادة في الشـركات المبحوثـة، كمـا أظهـرت نتائـج التحليلات السـابقة المتعلقـة بالبرمجيات، أن الشـركات لا تعمل على تطويـر وتجديـد برمجياتهـا بشـكل دوري ومسـتمر، بسـبب التكلفـة المرتفعـة للبرمجيـات الجديـدة، وبعـض البرمجيـات تسـتخدم لفتـرات طويلـة وتبقـى فاعليتهـا مسـتمرة وقـد تحتـاج لتعديـل بسـيط، وليـس تبديـل، وهـذا بـدوره يحـول دون التجديد المسـتمر. إن نتائج تحليل الانحدار البسـيط، وتحليل الانحـدار المتـدرج، جـاءت متقاربـة من حيث ترتيب التأثير، باسـتثناء بعد البرمجيـات الذي بدا أقل تأثيـر وأقـل معنويـة فـي تحليـل الانحـدار المتـدرج وخرج مـن الترتيـب والأهمية، كما خرج سـابقا مـن ترتيـب الأهميـة فـي تحليـل الانحـدار المتعـدد. وسـبب ذلك أن إدخـال المتغيـر المسـتقل لوحده مقابـل متغيـر تابـع لوحـده، فـي التحليـل البسـيط يظهـر اثـره ومعنويتـه بشـكل أكبـر ومباشـر، فـي حيـن يتـم إدخـال المتغيـرات مـع بعضهـا فـي تحليـل الانحـدار المتعـدد والمتـدرج، فيظهـر التفاعل بيـن المتغيـرات وأثـر كل متغيـر بالمقارنـة مـع المتغيرات الأخرى. اسـتنادا على ما سـبق من نتائج تحليـل الانحـدار الخطـي المتـدرج فإننـا نقبـل الفرضيـة: يوجـد أثـر ذو معنـوي لمسـتوى توفـر نظم المعلومـات الإداريـة علـى مسـتوى ريـادة الأعمـال فـي قطـاع الصناعـات الدوائية. تتفـق نتائج هذه الدراسـة مـع دراسـة (Janson, Marius, and Wrycza Stanislaw, 1998) التـي توصلـت إلـى وجـود أثـر إيجابـي لتكنولوجيـا المعلومـات فـي ريـادة أعمـال الشـركات الصغيـرة البولنديـة، ودراسـة (Simsek, et al, 2009) التـي توصلـت إلـى وجـود أثـر إيجابـي لنظم معلومـات التنبيه الريادية فـي مسـتوى ريـادة أعمـال الشـركات الأمريكيـة، ودراسـة (Osterwalder 2003) التي توصلـت إلـى وجـود علاقـة إيجابيـة بيـن ريـادة الأعمـال، وتنميـة المشـاريع مـن خـلال تطبيق نظم المعلومات والاتصالات التكنولوجية والأعمال الإلكترونية الرسمية، ودراسـة (السكر، وعبيدات، وأبـو جليـل، 2013) التـي توصلـت إلـى وجـود تأثيـر معنـوي لتكنولوجيـا المعلومـات فـي تحقيـق

الإبداع الريادي للمشروعات الصغيرة في الأردن.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ومن إبرزها:

1. يوجد مستوى مرتفع لنظم المعلومات الإدارية، في الشركات المبحوثة، وقد سجلت أبعاد نظم المعلومات الإدارية مستويات مرتفعة أيضا، واحتل بعد المكونات المادية المرتبة الأولى في حين جاءت الموارد البشرية في المرتبة الخامسة.

2. يوجد مستوى متوسط لريادة الأعمال، وجاء بعد «استثمار الفرص» بالمرتبة الأولى تلاه كل من الابتكار والاستباقية والمبادأة ثم اتخاذ المخاطر وإعادة التجديد الذاتي على التوالي.

3. هنالك أثر معنوي لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها مجتمعة على ريادة الأعمال، في قطاع الصناعات الدوائية.

4. عدم وجود فروق معنوية في تقدير المبحوثين لمستوى توفر نظم المعلومات الإدارية تبعاً للجنس والمركز الوظيفي.

5. هناك فروق معنوية في تقديرات المبحوثين، لمستوى توفر نظم المعلومات الإدارية تبعاً لفئة العمر ولصالح فئة العمر (أكثرمن 51سنة) مقارنة بفئة العمر (31-40 سنة).

6. يوجد فروق معنوية في تقديرات المبحوثين، لمستوى توفر نظم المعلومات الإدارية تبعا للمستوى التعليمي (دراسات عليا) مقارنة بفئة (دبلوم) و(توجيهي)، ولصالح المؤهل العلمي (دراسات عليا).

7. يوجد فروق معنوية في مستوى نظم المعلومات الإدارية، تبعا لسنوات الخبرة. تركزت مواقع الفروق بين فئتي الخبرة (أقل من 5 سنوات) و(15 سنة فأكثر)، ولصالح فئة الخبرة15 سنة فأكثر.

8. عدم وجود فروق معنوية في مستوى الريادة، تعزى لعوامل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، والمركز الوظيفي.

9. وجود فروق معنوية في تقديرات المبحوثين، لمستوى ريادة الأعمال تبعا لسنوات الخبرة. وقد تركزت الفروق بين فئة الخبرة (6 - 10سنوات) من جهة وبين فئتي الخبرة (11 - 15 سنة) و (اكثر من 15 سنة) و لصالح الفئتين الأخيرتين.

توصيات الدراسة: استنادا لنتائج الدراسة فقد أوصى الباحثان بما يلي:

1. زيادة تفعيل تطبيق تكنولوجيا المعلومات، ونظم المعلومات الإدارية لدى ىشركات الصناعات الدوائية، وتحديث برمجياتها وشبكات الاتصال وربطها مع البيئة المحيطة، والبيئة العالمية بما يخص الصناعات الدوائية ، ورفع كفاءة الموارد البشرية المستخدمين لتكنولوجيا المعلومات، من خلال إشراكهم في دورات متخصصة، تتعلق بنظم المعلومات الإدارية والبرمجيات التشغيلية، وتحديث المعلومات وتجديدها بشكل مستمر واتاحتها للمعنيين من أجل تعزيز معلوماتهم حتى يتسنى تحضير أفكار ريادية جديدة.

2. رفع مستوى ريادة الأعمال لدى شركات الصناعات الدوائية، وذلك من خلال تطوير وتحديث نظم المعلومات الإدارية المكافئة لصناعة الأدوية البشرية العالمية، وتطبيقها، والاهتمام بأبعاد الريادة المختلفة مع التركيز على بُعدي إعادة التجديد الذاتي، واتخاذ المخاطرة، وتشجيع وإتاحة مساحة واسعة من الحرية لمتخذ القرار عند التعامل مع المخاطر المتعلقة باكتساب واستثمار الفرص، ودعم البحث والتطوير، من أجل تشجيع وتبني الأفكار الابتكارية واستراتيجيات الابتكار وتحويلها لمنتجات مفيدة، تدعم رياديتها.

3. إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول أثر نظم المعلومات الإدارية، على متغيرات أخرى، في قطاع الصناعات الدوائية، كالإبداع الإداري، وإدارة التغيير، والتمكين الإداري، التي يمكن أن تساعد في تحقيق أهداف هذه الصناعات. كما توصي الدراسة بتناول أثر نظم المعلومات الإدارية، على ريادة المنظمات، في قطاعات أخرى كشركات الاتصالات، والبنوك، وشركات التأمين، وقطاعات الصناعة الأخرى، والتعليم، والزراعة، والخدمات المختلفة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً المراجع العربية:

إسماعيل، عماد أحمد (2011). خصائص نظم المعلومات وأثرها في تحديد خيار المنافسة الإستراتيجي في الإدارتين العليا والوسطى. دراسة تطبيقية على المصارف التجارية العاملة في قطاع غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الموصل.

البكري، ثامر (2006). التسويق أسس ومفاهيم معاصرة. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

البنك الدولي (2013). تقرير الشراكة في التنافسية والابتكار في الأردن تعزيز الإصلاحات على المستوى الوطني ومستوى القطاع.

الحسنية، سليم إبراهيم (1997). مبادئ نظم المعلومات الإدارية (ط3). مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

الحميدي، نجم عبدالله والسامرائي، سلوى أمين والعبيد، عبد الرحمن (2009). نظم المعلومات الإدارية مدخل معاصر (ط2). دار وائل للنشر والتوزيع.

الحيالي، أحمد مؤيد عطية وآل مراد، ونجله يونس محمد (2005 نيسان). مؤشرات نجاح نظام المعلومات الإدارية ودورها في الإبداع والتميز. دراسة استطلاعية في المصارف الحكومية والأهلية في مدينة الموصل. وقائع المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، تحت عنوان إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة نيسان 2009، الأردن.

خلوط عواطف وبونوة، شعيب (2011). أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة. وقائع الملتقى الدولي الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية. جامعة سعد دحلب، البليدة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير خلال الفترة18 -19- 2011-5.

زيدان، عمرو (2007). ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

السكر، أحمد وعبيدات، عدنان وأبو جليل، محمد (2013). دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع الريادي للمشروعات الصغيرة في الأردن. المؤتمر العلمي الدولي الثاني، ج. العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، عمان.

شاهين، محمد علي (2013). ممثل قطاع الصناعات العلاجية واللوازم الطبية في غرفة صناعة الأردن. تصريح صحفي حول الصناعات الدوائية في الأردن، جريدة الرأي. .16-04-2013=date?archive/com.alrai.www://http.

الطائي، محمد عبد حسين آل فرج (2005). المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية. دار وائل للنشر.

طنطش، مازن (2014). ممثل قطاع الصناعات العلاجية واللوازم الطبية في غرفة صناعة الأردن. تصريح صحفي، في مقابلة مع وكالة الانباء الاردنية حول الصناعات الدوائية في الأردن (بترا). جريدة الغد. http://articles/com.alghad/834792-.

العطوي، مهند حميد ياسر (2012). اثر المرونة الإستراتيجية في ريادة منظمات الأعمال. دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري الشركات الصغيرة العاملة في قطاع صناعة المواد الإنشائية في محافظة النجف. مجلة الإدارة والاقتصاد، *1*(3)، 149-134.

غراب، كامل السيد وحجازي، فادية محمد (1977). نظم المعلومات الإدارية مدخل تحليلي. جامعة الملك سعود.

القرشي، نجوان عبد الهادي محمد (2010). أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في أداء العاملين. دراسة ميدانية لعينة من العاملين في شركة (وآي) للهاتف النقال [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة عدن.

قندلجي، عامر إبراهيم والجنابي، علاء الدين (2009). نظم المعلومات الإدارية (ط5). دار المسيرة للطباعة والنشر.

كلثوم، بن ثامر وحنان، لعروق (2011). المعرفة الإبداعية ودورها في الرفع من أداء المنظمات المعاصرة. المركز الجامعي برج بوعريريج.

مبارك، مجدي عوض (2009). الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية. عالم الكتب الحديث.

مبارك، مجدي عوض (2005). واقع الريادة في بيئة الأعمال الأردنية دراسة ميدانية، [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة اليرموك.

المحـروق، ماهـر (2011). سياسـات حمايـة المنشـآت الصغيرة والمتوسـطة. أثر المبـادرات العربية في دعم المنشـات الصغيرة والمتوسـطة. وقائـع المؤتمـر العـربي الرابـع لتنميـة الموارد البشريـة، مركز الملك فيصـل للمؤتمرات، الريـاض، المملكة العربية السـعودية.

المشرقي، حسن (1997). نظرية القرارات الإدارية مدخل كمي في الإدارة. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

النجار، فايز جمعة صالح والعلي، عبدالستار محمد (2010). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة (ط 2). دار الحامد للنشر والتوزيع.

النجـار، فايـز جمعـه وملـكاوي، نـازم محمـود الأحمـد (2010). نظـم المعلومـات وأثرهـا في مسـتويات الإبـداع دراسـة ميدانيـة في شركات التأمـين الأردنيـة. مجلـة جامعـة دمشـق للعلـوم الاقتصاديـة والقانونيـة، *26*(2).

نجم، نجم عبود (2008). إدارة المعرفة (ط2). مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

ياسين، سعد غالب (2009). نظم المعلومات الإدارية. اليازوري للنشر والتوزيع.

اتحاد مصنعي الأدوية الأردنية (2015). http://www.japm.com/

حاضنات الأعمال الأردنية للإبداع (2014).http://hcst.gov.jo/ar

شبكة مراكز الإبداع الأردنية، حاضنات الأعمال (2014). www.bic.j

الشركة الأردنية لتمويل المشروعات الصغيرة (2014). www.tamweelcom.org/ar

صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية (2014). http://www.kafd.jofrom

المؤسسة الأردنية لتطوير المشروعات الاقتصادي (2014). www.jedco.gov.jo

مركز الملك عبد الله الثاني للتميز (2014). http://www.kace.jo

موقع غرفة صناعة الأردن (2015). jo.org.jci.www//:http

ثانياً المراجع الأجنبية:

Andriopoulos, C. & Dawsonm, (2009). *Managing change, creativity and innovation*. Sage.

Beer, M & Nohria, N. (1998). Cracking the cod of change, *Harvard Business Review*, *78*(3), 133-41.

Araujo, L., & Gava, R. (2012). *Proactiveness Companies: How to Anticipate Market Changes* (F. De Assis, Trans.). Palgrave Macmillan.

Balachandran, V., & Sakthivelan, M. Sree. (2013). Impact of information technology on entrepreneurship (e-entrepreneurship), *Journal of Business Management & Social Sciences Research, JBM & SSR*, *2*(2), 2319-5614.

Bessant, J., & Tidd, J. (2007). *Innovation and Entrepreneurship*. (2nd Ed.). John Willy & Sons, LTD.

Beynon, D. (2009). *Business Information System*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Drucker, peter, f. (2002). *Innovation and Entrepreneurship. Practice and Principles, Perfect Bound*. Adobe Acrobat E-Book Reader.

Farhadi, Rahaet al. (2014). The relationship between MIS dimensions and organizational entrepreneurship in S.S.S.O. (Shiraz Social Security Organization), *Management and Administrative Sciences Review*, *3*(1), 24-40. Academy of Business and Scientific Research.

Guth, William and Ginsberg, Ari (1990). Guest editors' introduction: corporate entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 11, 297-308. https://doi.org/10.1002/smj.4250110405

Haag, S. & Cummings, M. (2010). *Management information systems for the information age* (8th ed). McGraw- Hill.

Hardcastle, E. (2011). *Business Systems*.

Hisrich, Robert & Peters, M. (2002). *Entrepreneurship: starting, development and managing a venture.* MIT, Irwin.

Janson, M., &Wrycza, S. (1998). *Information technology and entrepreneurship: three cases from Poland, center for international studies and the office of research*. University of Missouri-St. Louis.

Kroenke, D. (2011). *Using MIS* (3rd ed). Person Education Inco. International Edition.

Laudon, K C., & Laudon, J. P. (2007). *Business information systems: managing the digital firm* (7th ed), Pearson Education, Inc.

Lumpkin, G T, & Dess, Gregory G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance academy of management. *The Academy of Management Review*, 21(1), 1996. https://doi.org/10.2307/258632

Lowe, R. & Marriott, S. (2006). *Enterprise: entrepreneurship and innovation concepts, contexts and commercialization* (1st ed.). Jordan Hill.

Osterwalder, A. (2003). Entrepreneurship and enterprise development through a formal e-business model framework. Paper.Int. J. *Information Technology and Management*, 3, 2, 3-4.

Royer, P. (2002). *Project risk management: A proactive approach*. Management Concepts Inc. www.pmi.org.

Simsek, Zeki., et al., (2009). The role of an entrepreneurially alert information system in promoting corporate entrepreneurship. *Journal of Business Research*, *62*, 810-817. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.03.002

Shamsuddin, Sofian., et al., (2012). The dimensions of corporate entrepreneurship and the performance of established organization, *ACRN Journal of Entrepreneurship Perspectives*, *1*(2). 111-131.

Walter, Achim., Auer, Michael., & Ritter, Thomas (2006). The impact of network capabilities and entrepreneurial orientation on university. Spin-off performance. *Journal of Business Venturing*. *21*(4), 541-567. https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2005.02.005

Zahra, S. A., Neubaum, D. O., & Huse, M. (2000). Entrepreneurship in medium-size companies: Exploring the efforts of ownership and governance systems. *Journal of Management*, *26*, 947 - 976. https://doi.org/10.1177/014920630002600509

Romanization Arabic References: الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:

ʾismāʿyl ʿimādun ʾaḥamida 2011). khṣāʾiṣ naẓẓama almaʿlūmātu waʾtharuhā fī taḥdīdi khīāri almunāfasati alʾistrātījiyyi fī al-ʾidārtyn alʿulyā wa-al-wusṭā dirāsatu taṭbīqiyyatu ʿalā almaṣārifi al-tijāriyyati alʿāmilati fī qiṭāʿi ghazzati risālata mājistīri ghayri manshūratin jāmiʿata almawṣili

albakriyyu thāmira 2006). al-taswīqa ʾususun wamafāhīmu muʿāṣaratin dāru al-yāzwry alʿilmiyyata lil-nashri wa-al-tawzīʿi

albanku al-dawliyyu 2013). taqryra al-shurrākati fī al-tanāfusiyyati wa-al-ibtikāri fī alʾurduni taʿzīza alʾiṣlāḥāti ʿalā almustawā alwaṭaniyyi wamustawā alqiṭāʿi

alḥusniyyatu salīma ʾibrāhym 1997). mabādiʾa naẓmi almaʿlūmāti alʾidāriyyati ṭ muʾassasata alwirāqi lil-nashri wa-al-tawzīʿi

alḥamīdiyyu najma ʿabdālltin wa-al-sāmarrāʾiyyi salwā ʾummayni wa-al-ʿabīdi ʿabda al-Raḥmāni 2009). naẓẓama almaʿlūmātu alʾidāriyyatu mudkhilu muʿāṣiru ṭ dārun wiʾla lil-nashri wa-al-tawzīʿi

alḥīāliyyu ’aḥamida mu’ayyidu ‘aṭiyyatin wa’āla murādun wanajaltu yūnisu muḥammadu 2005 naysāna mu’ashshirātin nujjāḥin nuẓẓāmin alma‘lūmāti al’idāriyyati wadawrihā fī al’ibdā‘i wa-al-tamayyuzi dirāsatu istiṭlā‘iyyatu fī almaṣārifi alḥukūmiyyati wa-al-’āhliyyati fī madīnati almawṣili waqā’i‘u almu’tamari al‘ilmiyyi al-thālithi likulliyyati aliqtiṣādi wa-al-‘ulūmi al’idāriyyati jāmi‘ata al‘ulūmi al-taṭbīqiyyati alkhāṣṣata taḥta ‘unwāni ’idārati munaẓẓamāti al’a‘māli al-taḥaddīātu al‘ālamiyyatu almu‘āṣiratu naysāna 2009 ،al’urduna

khlwṭ ‘awāṭifa wbwnwah shu‘ayba 2011). ’athir taṭbīqa tiknūlūjīā alma‘lūmāti fī taḥqīqi rīādati almunaẓẓamāti alḥadythati waqā’i‘u almultaqā al-dawliyyi al’ibdā‘a wa-al-taghyīra al-tanẓīmiyya fī almunaẓẓamāti alḥadythati dirāsatan wataḥlīla tajāribi waṭunniyyatin wadawliyyatin jāmi‘atu sa‘di dḥlb albalydata kulliyyatu al‘ulūmi aliqtiṣādiyyati wa‘ulūmi al-tasyīri khilāla al-ftrah- 19- 5- 2011.

zaydāni ‘umrū 2007). rīādata al’a‘māli alquwwata al-dāfi‘ata lil-iqtiṣādiyyāti alwaṭaniyyati almunaẓẓamatu al‘arabiyyatu lil-tanmiyati al’idāriyyati

al-sukkaru ’aḥamdun wa‘ubaydātun ‘adnāni wa’abū jalīlin muḥammada 2013). dawra tiknūlūjīā alma‘lūmāti fī taḥqīqi al’ibdā‘i al-rīādiyyi lil-mashrū‘āti al-ṣaghīrati fī al’urduni almu’tamaru al‘ilmiyyu al-dawliyyu al-thāny j al‘ulūmu al’islāmiyyatu al‘ālamiyyatu al’urduna ‘ammāna

shāhīnu muḥammada ‘allī 2013). mumaththila qiṭā‘i al-ṣinā‘āti al‘ilāajiyyati wa-al-lawāzimi al-ṭibbiyyati fī ghurfati ṣinā‘ati al’urduni taṣrīḥu ṣaḥafiyyu ḥawla al-ṣinā‘āti al-dawā’iyyati fī al’urduni jarīdata al-ra’y . http://www.alrai.com/archive?date=2013-04-16.

al-ṭā’iyyu muḥammada ‘abdi ḥissayni ’āla faraju 2005). almadkhala ’ilā naẓmi alma‘lūmāti al’idāriyyati dārun wi’la lil-nashri

ṭntṣh māzina 2014). mumaththila qiṭā‘i al-ṣinā‘āti al‘ilāajiyyati wa-al-lawāzimi al-ṭibbiyyati fī ghurfati ṣinā‘ati al’urduni taṣrīḥu ṣaḥafiyyu fī muqābalati ma‘a wikālati al-anbā’ al-ardnyah ḥawla al-ṣinā‘āti al-dawā’iyyati fī al’urduni batarā jarīdata alghadi http:// alghad. com / articles / 834792-.

il‘aṭuī muhannada ḥamīda yāsira 2012). uthru almurūnata al’istrātījiyyata fī rīādati munaẓẓamāti al’a‘māli dirāsatu istiṭlā‘iyyatu li’ārā’i ‘aynatin min mudīriyyi al-sharikāti al-ṣaghīrati al‘āmilati fī qiṭā‘i ṣinā‘ati almawāddi al’inshā’iyyati fī muḥāfaẓati al-najafi majallatu al’idārati wa-al-iqtiṣādi 1(3)149 134- ،.

ghurābun kāmila al-sayyidi waḥujjāziyyin fādiyata muḥammada 1977). naẓẓama alma‘lūmātu al’idāriyyatu mudkhilu taḥlīliyyu jāmi‘atu almaliki su‘ūdun

alqirshiyyu najwāni ‘abda alhāddiyyi muḥammada 2010). ’athir naẓma alma‘lūmāti al’idāriyyati al-mḥwsbah fī ’adā’i al’āmilīna dirāsatu maydāniyyatu la‘īnatu mina al’āmilīna fī sharikati wa’āy lil-hātifi al-naqqāli risālata mājistīri ghayri manshūratin jāmi‘ata ‘adnin

qndljī ‘āmira ’ibrāhym wa-al-janābiyya ‘alā’a al-dīni 2009). naẓẓama alma‘lūmātu al’idāriyyatu ṭ dāra almasīrati lil-ṭibā‘ati wa-al-nashri

kulthūmun bn thāmirin waḥanānin li‘urūqi 2011). alma‘rifata al’ibdā‘iyyata wadawrahā fī al-raf‘i min ’adā’i almunaẓẓamāti almu‘āṣirati almarkazu aljāmi‘iyyu burja bw‘ryryj

mubārakun majjidī ‘iwaḍa 2009). al-rīādata fī al’a‘māli almafāhīmi wa-al-namādhiji wa-al-madākhili al‘ilmiyyati ‘ālamu alkutubi alḥadytha

mubārakun majjidī ‘iwaḍa 2005). wāqi‘a al-rīādati fī bī’ati al’a‘māli al’urduniyyati dirāsata maydāniyyata risālata mājistīri ghayri manshūratin jāmi‘ata alyarmūki

almaḥrūqu māhira 2011). sīāsāti ḥimāyati almunsha’āti al-ṣaghīrati wa-al-mutawassiṭati ’athiri almubādarāti al‘arabiyyati fī du‘umi almanshātu al-ṣaghīratu wa-al-mutawassiṭatu waqā’i‘u almu’tamari al‘arabiyyi al-rāb‘i litanmiyati almawāridi albushriyyati markaza almaliki fayaṣilu lil-mu’tamarāti al-rīāḍa almamlakata al‘arabiyyata al-su‘ūdiyyata

almashriqiyyu ḥusna 1997). naẓariyyata alqarārāti al’idāriyyati madkhala kammiyya fī al’idārati dāru almasīrati lil-nashri wa-al-tawzī‘i

al-najjāru fāyiza jam‘atin ṣāliḥin wa-al-‘aliyyi ‘abdālsattāra muḥammada 2010). al-rīādata wa’idārata al’a‘māli al-ṣaghīrati ṭ 2). dāra alḥāmidi lil-nashri wa-al-tawzī‘i

al-najjāru fāyiza jam‘ihi wmlkā’ī nāzm maḥmūda al-’ḥmd 2010). naẓẓama alma‘lūmātu wa’tharuhā fī mustawayāti al’ibdā‘i dirāsata maydāniyyata fī sharikāti al-ta’mīni al’urduniyyati majallatu jāmi‘ati dimashqi lil-‘ulūmi aliqtiṣādiyyati wa-al-qānūniyyati 26(2).

najmun najma ‘abbūdi 2008). ’idārata alma‘rifati ṭ mu’assasata alwirāqi lil-nashri wa-al-tawzī‘i

yāsīnun sa‘ida ghālibu 2009). naẓẓama alma‘lūmātu al’idāriyyatu al-yāzwry lil-nashri wa-al-tawzī‘i

j- almawāqi‘a al’ilikturwniyyata

ittiḥādu maṣna‘iyyu al’adwiyati al’urduniyyati 2015). http://www.japm.com/

ḥāḍinātu al’a‘māli al’urduniyyati lil-’ibdā‘i 2014). http://hcst.gov.jo/ar

shabakatu marākizi al’ibdā‘i al’urduniyyati ḥāḍinātı al’a‘māli 2014). www.bic.j

al-sharikatu al’urduniyyatu litamwīli almashrū‘āti al-ṣaghīrati 2014). www.tamweelcom.org/ar

ṣundūqu almaliki ‘abdāllta al-thāny lil-tanmiyati 2014). http://www.kafd.jofrom

almu’assasatu al’urduniyyatu litaṭwīri almashrū‘āti aliqtiṣādiyya 2014). www.jedco.gov.jo

markazu almaliki ‘abda al-lhi al-thāny lil-tamayyuzi 2014). http://www.kace.jo

mawqi‘u ghurfati ṣinā‘ati al’urduni 2015). http://www.jci.org.jo

The Impact of Management Information Systems on Entrepreneurship in the Jordanian Pharmaceutical Sector

Anis Saker Khasawneh(1)

Mohammad Haider Sadeq Mohailan(2)

Abstract:

The study aimed at identifying the impact of Management Information Systems(MIS), on Entrepreneurship in the Jordanian human pharmaceutical sector.The study was conducted on a sample of (504) employees in twenty human medicine manufacturing companies .Findings showed a high level of management information systems and an average level of entrepreneurship in the surveyed companies. A significant impact of MIS dimensions on the level of entrepreneurship was manifested .No significant differences in the assessment of the level of MIS in relation to gender and career center were shown. Significant variations on level of MIS according to respondents' age, education and years of experience were disclosed. Respondents diverged significantly on level of entrepreneurship according to gender, age, education and career center.The study has recommended an increase in the application of information technology and MIS and improving quality of human resources.

Keywords: Management Information Systems, Entrepreneurship, Pharmaceutical Industries, Creativity, Innovation.

(1) Faculty of Economics and Administrative Sciences - Yarmouk University (Irbid - Jordan)
khassawneh_anis@hotmail.com

(2) Elba house Company (Amman - Jordan)