

تكنولوجيا المعلومات ودورها في تحقيق ريادة المنظمات

(دراسة تطبيقية في شركة ديالى العامة للصناعات الكهربائية)

محمود حسن جمعة

كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة ديالى

Email: mah_ha72@yahoo.com

الخلاصة

يختبر البحث الحالي علاقة الارتباط والأثر بين تكنولوجيا المعلومات وريادة المنظمات، إذ تمثلت مشكلة البحث بمدى دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الريادة في شركة ديالى العامة للصناعات الكهربائية. وقد استخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم توزيع (32) استمارة لعينة البحث، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، واستخدمت عدد من الأساليب الإحصائية لاختبار فرضيات البحث. وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها وجود علاقة ارتباط وأثر بين تكنولوجيا المعلومات ومتغيراته (المكونات المادية والبرمجيات، مهارات الموارد البشرية، شبكات الإتصال، قواعد البيانات) وريادة المنظمات إجمالاً. وانتهى البحث بمجموعة من التوصيات المناسبة.

الكلمات المرشدة: تكنولوجيا المعلومات، ريادة أعمال المنظمات، برنامج (SPSS)

Abstract

This research tests the relationship linkage and effect between the Information Technology and Organizational Entrepreneurship, The research problem is how to understand the information technology role in the achievement organizational entrepreneurship in Diyala Public Company For electrical industrial. A questionnaire was used in data collection depending on the distribution of (32) forms to the research sample. Data were analyzed using (SPSS)program. Using a number of statistical tools for tests the research hypothesis. The research found set of conclusions, one of the most important thinks was, that there is a linkage and impact relation between information technology, its variables, and organizational entrepreneurship as a whole. The research concluded with many suitable recommendations.

Keywords: Information Technology , Organizational Entrepreneurship, SPSS Program.

المبحث الأول: منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

أولاً: منهجية البحث

أ- مشكلة البحث

إن التطور الهائل الذي حصل في مجال تكنولوجيا المعلومات, قد ولد الكثير من المتغيرات التي رسمت واقعاً جديداً, إذ تحول الاقتصاد العالمي إلى الاقتصاد الرقمي, وهذا ما أوجد واقعاً جديداً جعل من الواجب على المنظمات مواكبة هذا التطور المتسارع لبلوغ الريادة, وتتجلى مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيس الآتي:

هل هناك دور واضح لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في بناء منظمات ريادية تستجيب لمتطلبات عصر العولمة؟ يسعى البحث الحالي للإجابة على الأسئلة الآتية:

1-ما المقصود بتكنولوجيا المعلومات, وما مستوى أبعادها (المكونات المادية, مهارات الموارد

البشرية, شبكات الإتصال, قواعد البيانات) في الشركة المبحوثة؟

2-ما المقصود بالريادة, وما مستوى أبعادها (الإستقلالية, الإبداعية, الإستباقية, المغامرة

التنافسية, المخاطرة) في الشركة المبحوثة؟

3-هل توجد علاقة ارتباط بين تكنولوجيا المعلومات وريادة المنظمات؟

4-هل يوجد تأثير لتكنولوجيا المعلومات في ريادة المنظمات؟

ب-أهمية البحث

يستمد البحث أهميته من خلال ما يأتي:

1-يعد موضوعي تكنولوجيا المعلومات وريادة المنظمات من الموضوعات الحديثة والمهمة في

الأدب الإداري المعاصر, وعلى الرغم من ذلك وبذل الجهود الحثيثة من قبل الكتاب والباحثين, إلا انه لا

يزال يكتنف مفاهيمهما بعض الغموض, إذ تحتاج المنظمات وبكافة أنواعها وأحجامها إلى هذين المرتكزين

في عصر التقدم التكنولوجي والعولمة وانتشار الانترنت, إذ تعد تكنولوجيا المعلومات مورداً هاماً لمختلف

المنظمات, ومن أهم عوامل وضع أسس ومرتكزات الريادة التي تعطي المنظمة صفة التميز .

2-أهمية النتائج التي تم التوصل إليه والتي تحدد طبيعة العلاقة والأثر بين تكنولوجيا المعلومات والريادة، ومدى استفادة المنظمة المبحوثة من هذه النتائج.

ت-أهداف البحث

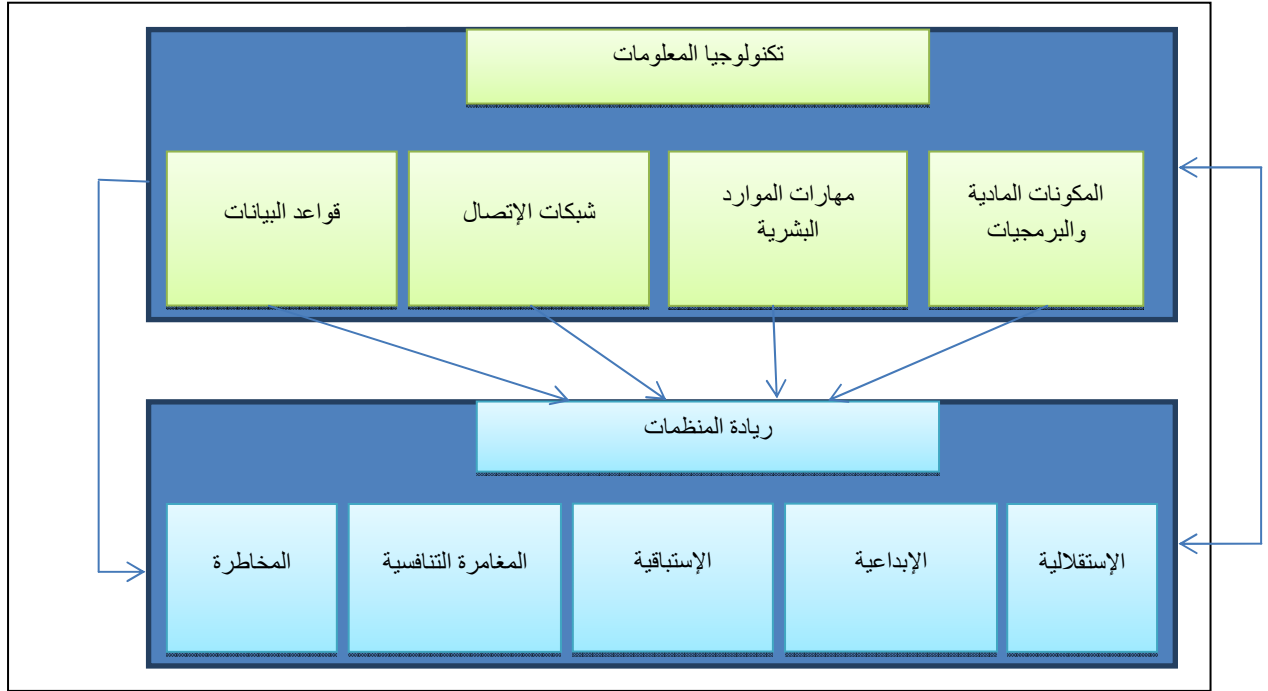
يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1-تقديم إطار معرفي يتعلّق بمتغيري البحث ومؤشراته الفرعية وذلك من خلال رصد ما عرض عن الموضوعين نظرياً، ومن ثم تقديم إطار عملي يصف اتجاهات تفسير لتلك الموضوعات.
- 2-التعرف على مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات في الشركة المبحوثة من خلال المكونات المادية والبرمجيات، مهارات الموارد البشرية، شبكات الإتصال وقواعد البيانات.
- 3-تشخيص ريادة الشركة المبحوثة من خلال خصائص الاستقلالية، الإبداعية، الاستباقية، المغامرة التنافسية والمخاطرة.
- 4-تحليل العلاقة بين مكونات تكنولوجيا المعلومات وخصائص الريادة في الشركة المبحوثة.
- 5-اختبار أثر مكونات تكنولوجيا المعلومات في خصائص الريادة في الشركة المبحوثة.
- 6-تقديم الاقتراحات والتوصيات للشركة المبحوثة عن مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الريادة.

ث-مخطط البحث الافتراضي

يقدم مخطط البحث صورة معبرة عن فكرة البحث، ويوضح طبيعة العلاقات واتجاهات التأثير بين متغيراته، وكما موضح في الشكل (1) ليكون مشتملاً لجميع متغيرات البحث الرئيسة والفرعية، ومن ثم إمكانية قياسه لعلاقات الارتباط والتأثير فيما بينها. ولكي يتم فهم المخطط بشكل أكثر تفصيلاً يمكن توضيح الآتي:

- 1-المتغير المستقل Independent Variable: ويتمثل بتكنولوجيا المعلومات بمكوناتها المتمثلة بـ (المكونات المادية والبرمجيات، مهارات الموارد البشرية، شبكات الإتصال، قواعد البيانات).
- 2-المتغير المعتمد Dependant Variable: ويتمثل بريادة المنظمات بخصائصها المتمثلة بـ (الاستقلالية، الإبداعية، الاستباقية، المغامرة التنافسية والمخاطرة) وكما في الشكل الآتي:



شكل(1): مخطط البحث للتعبير عن فكرة البحث

ج- فرضيات البحث

في ضوء التساؤلات التي أثرت في مشكلة البحث والمخطط الفرضي للبحث، يمكن صياغة فرضيات البحث على النحو الآتي:

1- الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة معنوية موجبة بين تكنولوجيا المعلومات وريادة المنظمات، ويتفرع عنها الفرضيات الآتية:

1-1 توجد علاقة معنوية موجبة بين المكونات المادية والبرمجيات وريادة المنظمات.

2-1 توجد علاقة معنوية موجبة بين مهارات الموارد البشرية وريادة المنظمات.

3-1 توجد علاقة معنوية موجبة بين شبكات الإتصال وريادة المنظمات.

4-1 توجد علاقة معنوية موجبة بين قواعد البيانات وريادة المنظمات.

2- الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات في ريادة المنظمات ويتفرع عنها الفرضيات الآتية:

1-2 يوجد أثر للمكونات المادية والبرمجيات في ريادة المنظمات.

2-2 يوجد أثر لمهارات الموارد البشرية في ريادة المنظمات.

3-2 يوجد أثر لشبكات الإتصال في ريادة المنظمات.

4-2 يوجد أثر لقواعد البيانات في ريادة المنظمات.

ح- وصف مجتمع وعينة البحث

1- وصف مجتمع البحث:- أسست شركة ديالى العامة للصناعات الكهربائية عام 1978 تحت مسمى (المجمع الصناعي) والذي شمل على مجموعة من المعامل الإنتاجية هي (معمل المقاييس الكهربائية، معمل المكواة، معمل شمعات القدح، ومعمل المراوح السقفية)، وفي عام 1983 تم افتتاح معملين لإنتاج محولات التوزيع ومحولات القدرة، وفي عام 1990 تم افتتاح معمل لإنتاج غاز الاركون والأوكسجين كنتاج عرضي، وفي عام 2003 تم افتتاح معمل القابلو الضوئي. وقد تم اختيار الشركة لغرض إجراء الجانب العملي للبحث، وذلك لكونها من الشركات الرائدة في العراق، وتعمل على الاستجابة والتعاون مع الباحثين وتقديمها المعلومات وإبداء المساعدة.

2- وصف عينة البحث:- لقد تم تحديد العينة بصورة عشوائية من مجتمع البحث، فقد شملت هذه العينة (32) فردا في المستويات العليا والوسطى والتنفيذية، وهي تمثل نسبة (24%) من مجتمع العينة، وتحمل العينة معلومات واسعة وذات صلة بمتغيرات البحث واستراتيجية الشركة ورؤيتها، ويعرض الجدول (1) الآتي وصفا لعينة البحث:

خ- مقياس البحث

استخدمت استمارة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات المطلوبة وتنقسم على جزأين يتعلق الجزء الأول بالمتغير المستقل والمتمثل بتكنولوجيا المعلومات وواقع (19)سؤالا، أما الجزء الثاني فيتعلق بالمتغير المعتمد والمتمثل بريادة المنظمات وواقع (25)سؤالا. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert-Scale) لتحويل الآراء الوصفية الى صيغة كمية، وذلك بإستخدام الأوزان الآتية للمقياس: أتفق تماما (5)، وأتفق (4)، واتفق الى حد (3)، ولأأتفق (2)، ولأأتفق تماما (1). وقد صممت الاستبانة على وفق المقاييس الجاهزة الموجودة في الدراسات ذات الاختصاص المشابه لموضوع البحث، وبالاعتماد على الأدبيات والطروحات الفكرية المتوافرة. وقد تم تكييف الفقرات بما يتلاءم والبحث الحالي.

ومن أجل التحقق من ملاءمة الاستبانة لمجريات البحث الحالي، كان لزاما وانسجاما مع متطلبات البحث العلمي القيام بإجراء اختبار الصدق والثبات وعلى النحو الآتي:

1- اختبار صدق المحتوى: يقصد به قدرة الاستبانة للتعبير عن الهدف الذي وصف من أجله، وقد تم اختبار الصدق بعد ترتيب مجاميع الإجابات عن فقرات المقياس تنازليا اذ تم تقسيمها على مجموعتين متساويتين

وقد تم أخذ (27%) من أعلى الدرجات و(27%) من أدناها ومن ثم تم قياس الفرق بين المجموعتين باستخدام اختبار (Mann-Whitney) فكانت P-Value أقل من (0.05) مما يشير الى صدق المقياس في جميع فقراته.

جدول(1)مواصفات عينة البحث

المتغيرات	الفئات المستهدفة	التكرار	النسبة %
المؤهل العلمي	إعدادية	10	31
	بكالوريوس	18	56
	ماجستير	3	10
	دكتوراه	1	3
	المجموع	32	100
مدة الخدمة	1---10	4	13
	11---20	17	53
	21---فأكثر	11	34
	المجموع	32	100
عدد الدورات التدريبية	لايوجد	5	16
	1---5	20	62
	5---10	7	22
	المجموع	32	100

2- المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة

3- اختبار ثبات الاستبانة: يقصد بالثبات ان مقياس الاستبانة يعطي نفس النتائج عند إعادة تطبيقه على مجتمع البحث نفسه مرة أخرى، وقد تم حساب معامل الثبات باستخدام مقياس (Split-Half) أي التجزئة النصفية عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية وقد كانت قيمته (0.88) وبمستوى معنوية (0.05) وعند تصحيح معامل الارتباط كانت قيمته (0.90) وعند استخدام مقياس (Alpha) وجد أنه معنوي بمستوى (0.05) وكانت قيمته (0.95) وهي نتائج تؤكد ان الاستبانة بمقاييسها المختلفة تتمتع بثبات كبير يمكن اعتماده في أوقات مختلفة لنفس المجتمع لتعطي نفس النتائج.

ثانيا: الدراسات السابقة

أ- دراسات متعلقة بتكنولوجيا المعلومات

1-دراسة (عجام: 2007) (تقانة المعلومات وإدارة المعرفة وأثرهما في الخيار الاستراتيجي)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تقانة المعلومات وإدارة المعرفة المستخدمة في المصارف العراقية وتحليل تأثيرهما على الاستراتيجيات المستخدمة فيها، وإثارة انتباه مصارفنا وبخاصة الحكومية منها إلى نوع المنافسة التي من المفترض إتباعها وطبيعتها وأهميتها لمواكبة ما يحصل في العالم، وكانت عينة الدراسة مكونة من مصرفين حكوميين ومصرفين أهليين، وجمعت البيانات عن طريق الاستبانة التي تم توزيعها على (75) مديراً من مدراء المصارف الأربعة المبحوثة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين تقانة المعلومات وإدارة المعرفة عن طريق توظيف أبعاد تقانة المعلومات في رفع قيمة عمليات إدارة المعرفة وتوفير الزخم المناسب الذي يساعدها في بناء بنيتها المادية أطرت ضمن مداخل تستخدم للربط بين تقانة المعلومات وإدارة المعرفة، وأن لتقانة المعلومات وإدارة المعرفة أثراً كبيراً في ترشيد الخيار الاستراتيجي وتصويبه في ضوء ما يعززه هذان الحقلان من أمور تساعد الإدارات العليا في انتقاء الخيار المميز بين باقي البدائل الاستراتيجية.

2-دراسة (Peter Baloh & Peter Trkman 2003)

Influence of internet and information technology on work and human resources management

تعد هذه الدراسة من الدراسات النظرية التي تهدف الى بيان اثر الانترنت وتقانة المعلومات في طبيعة العمل واداء ادارة الموارد البشرية في مجالات محددة كالتوظيف، والتحفيز، والقيادة. وكان من أبرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان عدد مستخدمي الانترنت سوف يزداد من 300 مليون في عام 2000 الى بليون شخص عام 2005 وهذا سينعكس بطبيعة الحال على ممارسة ادارة الموارد البشرية لنشاطها. وان استخدام ادوات تقانة المعلومات في وظائف ادارة الموارد البشرية ومنها وظيفة التوظيف سوف يؤدي الى تخفيض كلف الاستقطاب السريع في عملية الاستقطاب امكانية جذب افضل المرشحين لملي الوظائف. إمكانية ادخال مفاهيم جديدة في العمل المنظمي، ومنها بطبيعة الحال في ادارة الموارد البشرية كالعامل عن بعد واستخدام الانترنت في تطوير الافراد واستخدام الوقت المرن.

ب-دراسات متعلقة بالريادة

1-دراسة (السكرانة : 2008) استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية

هدفت الدراسة إلى إبراز مفهوم استراتيجيات الريادة والمنظمات الريادية والخصائص والمهارات التي يتميز بها الأفراد الرياديون، والدور الذي تلعبه تلك المنظمات في تطوير الاقتصاد العالمي وكيفية الاستفادة من التكنولوجيا المتطورة بهدف بلوغ الريادة، إذ أن استخدام استراتيجيات الريادة تمنح تلك المنظمات النمو والتطور من خلال الإبداع والابتكار وتنمية قدرات الأفراد العاملين وتكوين الفرد الريادي، ومن خلالهم تتكون المنظمة الريادية، وتنمية القدرات الجديدة والنشاطات والفرص لمنافسة المنظمات الريادية الأخرى، وتناولت هذه الدراسة قطاع الاتصالات في الأردن، إذ خلصت إلى أن تطبيق استراتيجيات الريادة في المنظمات وفي كافة النشاطات والمستويات يمنح الميزة التنافسية للمنظمة ويكسبها النموذج الريادي ويحقق لها حصة سوقية كبيرة.

2-دراسة (Henrekson,etal:2007) Entrepreneurship, Knowledge and Economic Growth

توضح هذه الدراسة الدور الأساسي الذي تلعبه المعرفة في التنمية الاقتصادية وكيف أن هناك فهماً قاصراً لدى بعض الباحثين على كيفية إيجاد ونقل وتحويل المعرفة إلى نمو اقتصادي كمي، وقد أجريت هذه الدراسة من قبل مؤسسة (Wallenberg) السويدية، وقد أظهرت الدراسة أن النماذج الاقتصادية قد تجاهلت الريادة ونظرت إلى المعرفة على أنها عنصر ثانوي للمنظمة، وقد أعادت نماذج النمو المستندة إلى المعرفة بتقديم فكرة الريادي، وأظهرت الدراسة وسائل خلق المعرفة ونشرها ونموها ومساهمة الريادي في هذه العمليات الديناميكية، وقد توصلت الدراسة إلى إمكانية تكامل جميع هذه الأفكار وتحويلها إلى خطط إستراتيجية تعمل فيها (الريادة والمعرفة والنمو الاقتصادي).

المبحث الثاني: الإطار النظري

المقدمة

في ظل المتغيرات العالمية الجديدة، التي أفرزتها المعطيات الاقتصادية والثورة التكنولوجية، أصبحت الريادة سمة أساسية من سمات الاقتصاديات المعاصرة، وإن التطور التكنولوجي وتقدم الاتصالات وازدياد المعرفة وانتقال الاقتصاد إلى اقتصاد رقمي مترابط ساهمت في ازدياد دور الأفكار الإبداعية والريادية. ولقد استفادت منظمات الأعمال الحديثة كثيراً من تكنولوجيا المعلومات وآلياتها في تحسين أدائها وإنتاجيتها. مما جعلها تنتهج عدة أساليب وإستراتيجيات الابتكار والإبداع إضافة إلى الدور الكبير لتكنولوجيا المعلومات في إدارة هذه العملية.

أولاً: تكنولوجيا المعلومات Information Technology

أ- مفهوم تكنولوجيا المعلومات

لقد برز مصطلح تكنولوجيا المعلومات Information Technology في بداية الخمسينات إشارة إلى استخدام الحاسبات الالكترونية في ميدان الأعمال الحكومية والخاصة على حد سواء. ويتكون هذا المصطلح من شقين الأول هو (Technology) وهي كلمة إغريقية قديمة مكونة من مقطعين الأول (Techno) وتعني مهارة وكلمة (Logos) وتعني علم. وتتضمن تكنولوجيا المعلومات كافة (التقنيات والحاسبات والبرمجيات والاتصالات) المستخدمة من المنظمة وعناصرها البشرية في جمع المعلومات اللازمة لإنجاز أنشطتها المختلفة وتنفيذها، بهدف رفع كفاءتها وفعاليتها وإبداعها وصولاً لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة بالتميز والنمو والتطور [1]. أما (Daft) فيشير الى أن تكنولوجيا المعلومات سلاح حاسم يساعد الشركات في الحفاظ على الاسبقيات التنافسية لمواجهة التنافس العالمي والوصول الى متطلبات الزبون بالسرعة والجودة والملائمة والقيمة [2]. ويرى (العاني) بأن تكنولوجيا المعلومات تمثل كافة الأمور التي تتضمن الحواسيب والأجهزة المساعدة لها وشبكات الحواسيب بأنواعها المختلفة ومعالجة البيانات والمعلومات بكافة أشكالها وكافة المراكز والوظائف المتعلقة بالتكنولوجيا وخدمات التكنولوجيا في الأنظمة والمؤسسات إضافة إلى البرامج والحزم البرمجية التي تستخدم في أداء الأعمال والوظائف وتسويق المنتجات والخدمات وكل ما يتعلق في ذلك من برامج وأجهزة ومعدات [3]. وبناء على ما تقدم يمكن القول بأن تكنولوجيا المعلومات هي عبارة عن كافة التقنيات التي تستخدمها المنظمات المعاصرة لجمع المعلومات التي تستخدمها في تنفيذ أنشطتها المختلفة بأقصى درجة من الكفاءة والفاعلية بالشكل الذي يؤدي بها الى تميزها وإدراجها ضمن المنظمات الريادية.

ب- أهمية تكنولوجيا المعلومات

يرى (Kleindle) أن تكنولوجيا المعلومات وفرت توليفة من عناصر الميزة التنافسية للمنظمات عن طريق مزايا توسيع أعمال المنظمات وتخفيض كلفة الأعمال والأنشطة عن طريق التخلص من الطرائق الورقية التقليدية التي تكلف مالياً وجهداً كبيرين، فضلاً عن توفير الوقت والمرونة في تحديث الأعمال وتطويرها، وخلق عائد أو مورد جديد للمنظمة، وتحسين سرعة الاستجابة للزبائن وتطبيق نظم التحسين المستمرة للجودة وتكوين القاعدة التقنية الضرورية لبناء نظم إدارة المعرفة في المنظمات [4]. ويمكن إبراز أهمية تكنولوجيا المعلومات في حياة المنظمات من خلال النقاط الآتية:

1- تحسين الأداء الاستراتيجي للمنظمة عن طريق توفير قنوات الاتصال والتكامل الوظيفي وتقديم الدعم المباشر لسلاسل التوريد والتوزيع التي تربط المنظمة مع مورديها وشركائها وزبائنها.

2-إسناد البنى التحتية عن طريق بعض التطبيقات، مثل نظم التصميم بمساعدة الحاسوب (CAD) والتصنيع بمساعدة الحاسوب (CAM)، التي تعد مهمة للمنظمات الصناعية.

3-التأثير في طرائق تنفيذ الأعمال وابتكار فرص ونماذج أعمال جديدة مثل التجارة الالكترونية، وظهور المنظمات الافتراضية وخدمات الاتصال عبر الشبكات وتنظيم المؤتمرات عن بعد وخلق فرص جديدة للاستثمار، مثل ظهور المنظمات الخبيرة.

4-تعزيز الإبداع والابتكار: إذ يمكن أن تساعد تكنولوجيا المعلومات في زيادة القدرة على الإبداع عن طريق قيام المنظمة بإيجاد طرائق لتنفيذ الأعمال إلكترونياً.

5-اختزال الوقت والمساحة: تمثل تكنولوجيا المعلومات أداة للقضاء على قيود الوقت والمساحة.

ت-مكونات تكنولوجيا المعلومات

إن مكونات تكنولوجيا المعلومات هو مزيج معقد من الأفراد والتقانة تعتمد على مشاركة المعلومات التي تنعكس في بعض أوجهها بشكل تطبيقات خاصة تمكن من زيادة القابليات وتساعد في تحقيق الأهداف مما يجعلها مورداً مهماً يصعب تقليده بسهولة. وإستند البحث الحالي في تحديد مكونات تكنولوجيا المعلومات لاختبارها في الجانب العملي من البحث على ما ورد في كتابات عدد من الكتاب والمتخصصين والباحثين في هذا المجال. وفيما يأتي استعراض لهذه المكونات:

1-المكونات المادية والبرمجيات Hard Ware & Soft Ware

إن المكونات المادية هي جميع الأدوات التي تشترك في معالجة البيانات كالحواسيب بمختلف أنواعها، فضلاً عن جميع الأجهزة الملحقة بها ومحطات العمل، وشبكات الاتصال، وأدوات النقل، ومخزن البيانات، أما المكونات البرمجية فهي تعليمات رمزية يضعها المبرمجون أو المستخدمون لإبلاغ النظام الحاسوبي عن العمليات المرغوب القيام فيها [5]. ويمكن وصف المكونات المادية بإختصار، إذ أنها تمثل أربعة مكونات رئيسة هي أدوات (الإدخال، والمعالجة، والإخراج، والخزن). والحاسب هو جهاز الكتروني يقوم بإجراء التعليمات والعمليات الحسابية والمنطقية على مجموعة من البيانات ثم معالجتها وإخراج النتائج (المعلومات) والتي تقيدها في مجال عملنا، بمعنى انه نظام الكتروني يمكنه إعطاء تعليمات لمعالجة المعلومات والقيام بعمليات والخزن والاسترجاع وإرسال البيانات والمعلومات، كما انه الأساس الذي يقوم عليه مفهوم المكاتب الآلية أو ما يعرف (المكاتب المؤتمتة).

ويتميز الحاسب بأنه خادم أمين لتعليمات المبرمج، والذي أوجد لغة مشتركة بينه وبين الحاسوب ليستطيع التحكم بالحاسب وإمكاناته، فضلاً عن وصفه الدماغ المشغل لجميع الأجهزة المختلفة التي تستخدم في المكتب تقريباً، إذ من خلاله يتم التحكم والسيطرة على سير العمل وربط جميع الأجهزة ذات الوظائف المختلفة إليه، فضلاً عن وجود البرمجيات الجاهزة والمعبأة داخله والتي تعمل على السيطرة على الأجهزة الطرفية فضلاً عن التطبيقات الجاهزة الأخرى التي تستعمل داخل النظام نفسه.

2-مهارات الموارد البشرية Human Resources Skills

تتمثل الموارد البشرية بمجموعة من المهارات والمعارف لانجاز مهام المنظمة، ويعد المورد البشري أهم مكونات تكنولوجيا المعلومات، إذ يمكن وصفه أنه تراكم ضمني للمعرفة في أذهان العاملين في المنظمة. وتعد تهيئة مهارات بشرية من ذوي الخبرة والكفاءة إحدى متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات، ويتم ذلك عن طريق التدريب في المؤسسات العلمية المتخصصة لأنه المسؤول عن السيطرة وإدارة المكونات الأخرى فيها وتشغيلها [6]. ويقاس تفوق المنظمة بما تمتلكه من معلومات ومهارات وخبرات (تباينت التسميات التي أطلقت على مجملها وبعضهم يعدها موجودات تنافسية وأطلق عليها آخرون موجودات ذكائيه وسماها آخرون موجودات معنوية وأيضاً رأس المال الفكري) وقدرة المحافظة على مستوى متفوق منها داخل المنظمة بما يدعم ويعزز أداءها التنافسي عن طريق التطوير المبدع والاستراتيجية لمخرجاتها وبالنتيجة يمنحان القدرة على الاستجابة بشكل دائم لبيئة العمل المتغيرة بسرعة [7].

وتصنف الموارد البشرية إلى صنفين، الأولى وتشكل الغالبية الذين يطلق عليهم بالمستخدمين النهائيين (End Users) والذين يتعاملون مع برامج التطبيقات كمستفيدين منها ومن تطبيقاتها من دون الخوض في التفاصيل الدقيقة لعمليات برمجتها، أما الصنف الثاني فهم المتخصصون في مجال الحاسوب الذين يصممون الحواسيب ويضعون البرامج المختلفة سواء التطبيقية منها أم برامج النظام [8].

3-شبكات الاتصال Communication Networks

الوسيلة المستخدمة لإرسال البيانات والمعلومات وتلقيها، إذ تتألف من مجموعة من المحطات تتواجد في مواقع مختلفة ومرتبطة مع بعضها بوسائط تتيح للمستفيدين إجراء عملية الإرسال والتلقي. وتعد شبكات الاتصال مجموعة هائلة من وثائق النص المترابطة مع بعضها على الانترنت، ويعود سبب تسميتها بشبكة الويب العالمية أو الشبكة العنكبوتية إلى تداخل الروابط العديدة بين الوثائق التي تشكل مواقع هذه الشبكة المنتشرة عبر العالم بطريقة تشبه تداخل خيوط العنكبوت، وتسمح شبكة الويب العالمية ببرنامج مستعرض الويب بنقل جميع أنواع المعلومات من برامج وأخبار وأصوات وصور فديوية فضلاً عن النصوص باستخدام الماوس او لوحة المفاتيح [9].

4-قواعد البيانات Data Base

عبارة عن المستودع الذي يحتوي البيانات والمواضيع والملفات المنظمة والمتراصة مع بعضها التي تصف كل العمليات والأحداث الجارية في المنظمة بكل تفاصيلها، وتنظم على شكل ملفات وتحفظ في أوعية حاسوبية مغلقة بشكل مستقل عن البرامج التي تقوم بتشغيل هذه البيانات واستخدامها، وتشكل البيانات المحفوظة في هذه القواعد المادة الخام أو الأولية التي تستخرج منها المعارف والمعلومات، ويمكن إضافة قاعدة معالجة البيانات وتعديلها وتحديثها باستمرار لتواكب المتغيرات المستجدة لمساعدة المديرين في اتخاذ قراراتهم الاستراتيجية على وفق أسس صحيحة، وليتمكن باقي المستخدمين النهائيين من القيام بأعمالهم بكفاءة وفاعلية.

يعد بناء قاعدة معلوماتية مترابطة محليا وإقليميا ودوليا أحد مستلزمات تطبيق تقانة المعلومات، واستخدام قواعد البيانات يؤدي إلى توفير الوقت والدقة في المعلومات. وإيجاد المعلومات وإنشاء التقارير بسهولة. لذا يجب على الإدارة الاستفادة من قواعد البيانات وتطوير نظم أدارتها وتحقيق التكامل بينها وبين قدرات تقانة المعلومات الأخرى. وتساعد قواعد البيانات في الأمور الآتية:

•تقليص تكرار البيانات وذلك لوجود علاقات منطقية تفرضها أنظمة قواعد البيانات مما يؤدي إلى زيادة سرعة المعالجة والحصول على المعلومات.

•توفير الأمن وحماية البيانات من دخول غير المخولين وقد تتنوع من البسيطة التي تستخدم كلمة السر إلى الأكثر تعقيدا.

•تمثيل البيانات تبعا لواقع لمنظمة، إذ تكون المعلومات الموجودة في قواعد البيانات مطابقة لوضع المنظمة.

•القدرة على استخدام لغات متعددة في كتابة التطبيقات وسهولة تطوير تلك التطبيقات.

ث-متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات

لغرض تبني آليات تكنولوجيا المعلومات وأدواتها وتطبيقها والتي باتت تعد من أهم التوجهات لدى المنظمات وعلى اختلاف توجهاتها ونشاطاتها يؤكد الباحثون والمتخصصون في هذا المجال إن هناك عدد من المتطلبات المختلفة ، يجب توفيرها لغرض تحقيق النجاح في تطبيق هذه التكنولوجيا وهذه المتطلبات هي كالآتي:

1-المتطلبات الفنية ويتم تحقيقها بتوفير الآتي [10]:

•تحسين البنى التحتية والارتكازية من اتصالات ، ومواصلات ، وغيرها.

•تهيئة مهارات بشرية من ذوي الخبرة والكفاءة.

•توفير معدات مناسبة للتشغيل بكفاءة وتحديثها باستمرار .

•بناء قاعدة معلوماتية مرتبطة محليا وإقليمياً ودولياً.

2-المتطلبات الاقتصادية ، وأهمها الآتي [11]:

•تخصيص مبالغ كافية للقيام بنشاطات البحث والتطوير في مجال تقانة المعلومات.

•دعم الصناعة المعلوماتية وأساسياتها.

•تشجيع الاستثمار في مجال تقانة المعلومات.

3-متطلبات اجتماعية وهي[12]:

•خلق أنماط العمل الجماعي ونشر روح التعاون بين مجموعات العمل المختلفة.

•تبني آليات التشجيع للأفراد على تقبل التغيير التقني.

•العمل على تغيير أنماط الثقافة التنظيمية السائدة وبما يتلاءم مع ثقافة المعلوماتية.

4-المتطلبات الإدارية ، ومنها:

•تعيين قيادات إدارية قادرة على التغيير .

•اعتماد الهياكل اللامركزية والمرنة.

•إنشاء وحدات تنظيمية تتولى إدارة تطوير مستلزمات تقانة المعلومات.

•إعادة هندسة الأعمال والعمليات داخل المنظمة.

5-متطلبات أخرى [13]:

•إصدار قوانين وتشريعات تنظم عملية التبادل عبر قنوات تقانة المعلومات وتحمي مصالح الأطراف

المتبادلة.

• توفير مقومات الأمن والخصوصية على الشبكات.

• توفير مبادئ حماية حقوق الملكية الفكرية.

ثانيا: المنظمات الريادية Organizations Entrepreneurship

أ- مفهوم الريادة

تعد الريادة من الحقول الهامة والواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية على حد سواء، إذ تساهم المشاريع الريادية مساهمة فاعلة في التنمية الاقتصادية الشاملة في جميع البلدان، و إن مفهوم "الريادة" مفهوم بالغ الأهمية في الاقتصاد المعاصر، ولقد تغيرت الترجمة العربية لمصطلح ENTREPRENEUR ثلاث مرات خلال العقود الأخيرة، فقد كانت (منظم) ثم (مقاول) ثم تحولت في التسعينات إلى (ريادة).

الريادة أو الريادية مفهوم قديم استعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشاف العسكرية، ودخل مفهوم الريادة إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر من قبل RICHARD CANTILLON الذي وصف التاجر الذي يشتري سلعا بسعر محدد لبيعها في المستقبل بسعر لا يعرفه مسبقا بأنه ريادي، مهما يكن الأمر فإن روح المخاطرة والمغامرة بقيت ملازمة لمفهوم الريادة، ويعود الفضل لأحد الصناعيين وهو ساي J.B. SAY الذي رأى في الريادي مقدرة فائقة على الإدارة. فالريادي عند ساي هو ذلك الشخص الذي يدير العملية الإنتاجية وينظم عناصر الإنتاج فيها ويشرف على مجمل هذه العملية بالكامل، وعليه أن يكون قادرا على الربط والتوجيه والإشراف باعتباره حجر الزاوية في العملية الإنتاجية، وتتبع قدرة الريادي من روح الولاء للعمل التي تتضمن معرفة دقيقة ببيئة النشاط الاقتصادي والسرعة في اتخاذ القرار وإبقاء العيون مفتوحة على كل المتغيرات، إضافة إلى قدرة متميزة لدى الريادي على إدارة أموال المشروع. وجاءت آراء Joseph Schumpeter في عام 1934 لتعطي بعدا جديدا لمفهوم الريادي والريادية، فقد أعتبر أن الريادي هو حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية، وإن المتبع لآراء شومبيتر يرى أن للريادة أبعادا كثيرة، فكل مخترع، أو مجدد أو منظم هو ريادي، والأهم من ذلك أن دور الريادي يتمثل في إحداث تحول أو تغيير في سير التنمية الاقتصادية.

وتأخذ الريادة أبعادا متنوعة منها: الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من خلال تحقيق التوافق الجديد لهذه العوامل، فالمشروع الريادي يركز على الإبداع والقيادة حيث يكون له أبعادا تكنولوجية، أو منتجا جديدا، أو طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة. كما قد يكون الإبداع في مجال التسويق وتقديم السلع والخدمات أو في إدارة التنظيم وهيكلته، وكذلك تعتمد الريادة على التنوع والتميز وإدخال الطرق الجديدة، وبالتالي فإن مفهوم الريادة

لم يقتصر على المخاطرة (العمل في ظروف غير متوقعة) والابتكار بل تعداها في النصف الثاني من القرن العشرين إلى الإدارة والتنظيم، فالريادي في نظر Hoselitz 1952 هو الذي تتوفر فيه مهارة الإبداع وروح القيادة، ويرى Frederick Harlison أن الريادي هو الشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسسي بجانب مهارات إدارية وإبداعية تساعده في بناء التنظيم أو إدارة المؤسسة Organization builder.

عموما لقد تطور مفهوم الريادة مع تطور نظرة الدول المختلفة للأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى لتحقيقها. ففي الدول النامية فإن من يأخذ روح المبادرة والتحرك، ويخاطر وينشئ عملا جديدا يعمل من خلاله على المساهمة في أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بأنه ريادي، لذا فإن الريادي هو من يملك طرقا جديدة في ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق والمجتمع المختلفة.

ب- مفهوم المنظمات الريادية

تختلف المنظمات الريادية عن غيرها من منظمات الأعمال، سواء أكانت في بداية تكوينها وانطلاقها أم في بقية مراحل نموها وتقدمها، إذ أنها تتكون من أنشطة وأعمال تتعلق بالأفراد والتنفيذ والرقابة للأنشطة المختلفة، وبطبيعة الإجراءات المتبعة لانجاز الأعمال. إذ عرف كلا من (Wheelen&Hunger) أن المنظمة الريادية تعني ولادة عمل جديد داخل المنظمات الموجودة أي انه إبداع داخلي، تقديم مشروع جديد، وتحويل المنظمات من خلال إعادة التجديد للأفكار الأساسية [14]. أما (Carpenter & Sanders) فيرى بأن المنظمة الريادية هي تلك المنظمة التي تميز الفرص وتستخدم الموارد و لها القدرة على تنفيذ الأفكار الإبداعية للمجازفات الجديدة [15].

ت- عناصر الريادة

أورد (Carpenter&Sanders) ثلاثة عناصر أساسية ومهمة تعمل بشكل متزامن ومتكامل لإيجاد الريادة وهذه العناصر هي:

1-الموارد الريادية The Resource of Entrepreneurship

إن المنظمات التي تطمح إلى أن تكون ريادية لا بد لها من مكونات أساسية للوصول إلى ذلك، إن الموارد هي أحد المكونات الأساسية لنجاح المنظمات الريادية. ويمكن إبراز الموارد الريادية ضمن الفقرات الآتية [16]:

•الموارد المالية Financial Resource:- إن الإمكانات المالية للمنظمة مهمة جداً في عمليات البناء, إذ يتم تحديد مصادر الأموال وكيفية استخدامها ومن ثم وضع عملية التخطيط المالي والرقابة وتحديد مقدار النقد الموجود داخل المنظمة, ووضع آلية تحديد الأموال الداخلة والخارجة.

•رأس المال البشري Human Capital:- يُعد رأس المال البشري من أهم العناصر في المنظمة وهو يشمل جميع الطاقات والقدرات والمهارات والخبرات المعرفية للعاملين فيها من خلال ما يقدمه من إبداعات وابتكارات وأفكار تعمل على تطوير العمل وخلق التجديد, وهو يعبر عن أهم قيمة اقتصادية للمعرفة في المنظمة.

•رأس المال الاجتماعي Social Capital:- إن المشاريع الجديدة التي أُسست من قبل الرياديين الذين لهم اتصالات اجتماعية مكثفة وقوية تكون أكثر قدرة على النجاح من المشاريع التي لا تمتلك الدعم الاجتماعي, والدعم الاجتماعي يمكن أن يأتي من عدة مصادر أهمها المهن السابقة والمنظمات في الصناعة وجماعات العمل المحلية وهذه الاتصالات ممكن أن تسهم في نمو الشبكة التي تمنح دعم للمنظمة الريادية.

•الموارد الحكومية Government Resources:- في الولايات المتحدة تقوم الحكومة الفدرالية بمنح الدعم للمنظمات الريادية في مجالين أساسيين هما التمويل الحكومي, وإدارة الأعمال الجديدة لها عدة برامج قروض مضمونة تصمم لدعم نمو وتطوير المنظمات الريادية. أما المجال الآخر من الدعم هو التعاقد الحكومي, فالبرامج التي ترعاها إدارة الأعمال الجديدة وباقي الوكالات الحكومية تحاول التأكد من أن المنظمات الصغيرة لها فرصة لوضع عقود لتجهيز الحكومة بالسلع والخدمات, ورغم إن العمل مع الحكومة فيه بعض المساوئ مثل مشاكل التشريع والوقت المستهلك في اتخاذ القرار, فإن برنامج الدعم الحكومي للمنظمات الريادية يمثل مورداً مهماً جداً لها.

2- الفرصة الريادية Entrepreneurship opportunity

أشار (Trott) إلى كيفية اختيار الطرق المناسبة لتوليد الفرص, إذ يكون التركيز على إدراك أهمية الارتباطات التنظيمية الخارجية والتي تسمى غالباً بالشبكات كمصدر للمعرفة الخارجية, وعملية الربط مع قاعدة المعرفة الداخلية للمنظمة, وذلك يساعد على معرفة الأساليب المختلفة وكيفية توليد الفرص الجديدة للمنظمات [17]. وتم تعريف الفرصة الريادية بأنها الاستغلال للظروف التي تساعد على إيجاد السلع والخدمات الجديدة, والتي تعمل على تحقيق الإشباع لحاجة السوق. ويجب على المنظمات أن تهتم بمتابعة الفرص الريادية في أي وقت وفي أي مكان قد تجد فيه هذه الفرصة [18]. إن نقطة البداية لأي مشروع جديد هي وجود الفرصة الريادية وتأتي هذه

الفرصة بالنسبة للأعمال الجديدة من عدة موارد منها الخبرات الحالية والسابقة والهوايات التي تقود الى الابتكار وفرصة حدوث حدث يجعل الريادي يدرك حاجة معينة لم يتم إشباعها.

أما بالنسبة للمنظمات الموجودة فان الفرص الجديدة تأتي من حاجات الزبائن الحاليين أو الاقتراحات من المجهزين أو التطورات التكنولوجية التي تقود إلى التقدم الصناعي، بالنسبة إلى جميع المنظمات هناك عاملاً كبيراً وراء كل الفرص المتوفرة يظهر في مجال الأعمال ألا وهو التغيير، فالتغيير يخلق الفرص، والمنظمات الريادية تصنع أغلب التغييرات في التكنولوجيا الجديدة والاتجاهات الاجتماعية والثقافية.

3- الفريق الريادي Entrepreneurial Group :- مجموعة من الأفراد الذين يتميزون بأفكار جديدة سواء على مستوى وحدات العمل أو على مستوى المنظمة وهم يبحثون دائماً عن فرص العمل ويطورون الإبداعات لاستغلال هذه الفرص ويعدون أساس الفكرة ونواة العمل الريادي.

ث-خصائص المنظمات الريادية Characteristics of Organizations Entrepreneurship

بعد الإطلاع على العديد من الأدبيات الإدارية تبين أن هناك اتفاق بين هذه المجموعة من الأدبيات الإدارية على أن هناك خمس خصائص للمنظمات الريادية، وقد تم اعتمادها لاختبارها في الجانب العملي للبحث الحالي، وأن هذه الخصائص يمكن أن تعمل لتحسين الاداء الريادي للمنظمات ويمكن توضيحها كالآتي:

1-الاستقلالية Autonomy

لقد أشار كل من (Kuratko&Richarchd) إلى أن الاستقلال الذاتي هو أن المبدعين والمبادرين بأفكار جديدة هم مستقلون في اتخاذ القرارات ولهم حرية العمل وهذا يشجعهم على بذل المزيد من الجهود بهدف تحقيق الريادة للمنظمة من خلال قدراتهم وإمكانياتهم الفنية والإدارية[19]. إن الرغبة في العمل باستقلالية هدفاً للوصول في المستقبل إلى الرؤيا والفرصة الريادية، وهي تطبق على كل من الأفراد والفرق التي تعمل بمساحة أوسع ضمن المبادئ التنظيمية الموجودة، وفي مجال الريادة غالباً ما تستخدم وحدات العمل المستقلة لرفع نقاط القوة الموجودة في المجالات الجديدة ومعرفة الفرص التي تقف وراء القدرات الحالية للمنظمة وتشجيع وتطوير المشاريع الجديدة أو تحسين إجراءات العمل [20].

2-الإبداعية Innovativeness

إن الإبداعية هي جهود المنظمة لإيجاد الفرص الجديدة والحلول المبتكرة وتعني موقف المنظمة تجاه عملية الإبداع ومدى تفضيلها للابتكار، وتتضمن روح الإبداع والتجربة التي تنتج منتج أو خدمة جديدين وتحسين

العمليات التكنولوجية، والإبداعية هي واحدة من أهم مكونات الإستراتيجية الريادية. وإدارة الإبداعية يمكن أن تكون لها تحديات كبيرة فالإبداعية تتطلب من المنظمات التحول من التكنولوجيا والإجراءات الحالية والانتقال والمجازفة إلى ما وراء الوضع الحالي. وأشار كل من (Barringer&Ireland) إلى أن الإبداع هو عملية خلق بعض الأشياء الجديدة والتي تُعد مركزاً للعمليات الريادية [21]. ووصف كل من (Hill & Jones) الإبداع الناجح يمكن أن يغير طبيعة المنافسة في الصناعة، ففي العقود الأخيرة كان أحد نتائج الإبداع المهمة هو تقليل الكلف الثابتة للنتائج وبذلك فقد تناقصت حواجز الدخول للسوق وهذا سمح للمنظمة والمشاريع الصغيرة والجديدة بالتنافس مع المنظمات الكبيرة الموجودة في السوق [22].

3- الاستباقية Proactiveness

الاستباقية هي جهود المنظمة للاستيلاء على الفرص الجديدة، فالمنظمات الاستباقية تراقب الاتجاهات وتحاول معرفة المتطلبات المستقبلية للزيائن الحاليين وإدراك التغيرات في الطلب أو إدراك المشاكل الناشئة التي يمكن أن تقود إلى فرص لمشاريع جديدة، الاستباقية لا تتضمن فقط إدراك التغيرات ولكن أن تكون قادراً على العمل عليها والتقدم على المنافسين، والمدراء الاستراتيجيين الذين يطبقون الاستباقية يجب أن تكون لهم عيون على المستقبل عند البحث عن الاحتمالات الجديدة للنمو والتطور.

الاستباقية فاعلة جداً في خلق الميزة التنافسية، لأنها تضع المنافسين في موضع الاستجابة للمبادرات الناجحة للمنظمات الاستباقية والمنافع التي تحصل عليها المنظمات التي تكون أول الداخلين إلى الأسواق الجديدة أو التي تضع هوية لعلامة تجارية خاصة بها أو التي تنفذ تقنيات إدارية حديثة والتي تتبنى تكنولوجيات تشغيلية جديدة في أي صناعة تسمى ميزة المتحرك الأول (First movers).

إن الإشراف الدقيق وفحص البيئة والبحث المكثف مطلوب جداً في الإستراتيجية الاستباقية التي تقود إلى الميزة التنافسية فالمنظمات التي تعمل ذلك بشكل جيد عادة ما تمتلك نمواً كبيراً وتطوراً داخلياً والعديد منها تكون قادرة على استدامة المزايا التنافسية لسنين طوال.

4- المغامرة التنافسية Competitive Aggressiveness

المغامرة التنافسية عبارة عن مجموعة جهود المنظمات التي تعمل بشكل أفضل من منافسيها في الصناعة، وهي غالباً ما تغامر ضد المنافسين، فتقلل الأسعار وتضحي بالأرباح من أجل الحصول على الحصة السوقية أو أن تتفوق بشكل كبير للحصول على القدرة التصنيعية وكطريقة لتطوير ونمو المنظمة، فأن المغامرة التنافسية قد تجعل المنظمة مجازفة جداً في رفع نتائج النشاطات الريادية الأخرى مثل الإبداعية والاستباقية، وتختلف

المغامرة التنافسية عن الإبداعية والاستباقية في أنها تتوجه مباشرة إلى المنافسين بينما البعدين الآخرين يركزان على الفرص السوقية.

إن المديرين الإستراتيجيين يمكن أن يستخدموا المغامرة التنافسية لتكافح التوجهات الصناعية التي تهدد وجود المنظمة أو موقعها في السوق وأحياناً تحتاج المنظمات لأن تكون قوية للدفاع عن موقعها التنافسي الذي جعلها قائد في السوق وتحتاج المنظمات لأن تكون مغامرة للحفاظ على ميزتها التنافسية من استغلال التكنولوجيا الجديدة أو خدمة أسواق جديدة وهناك أسلوبان للمغامرة التنافسية يمكن من خلالها تحسين الوضع الريادي أولهما الدخول إلى الأسواق بأسعار منخفضة جداً. وثانيهما تقليد الإجراءات والتقنيات الخاصة بالمنافسين الناجحين.

5-المخاطرة Risk

المخاطرة هي الاحتمالية في عملية الحصول على المكافأة أو تحقيق عوائد في حالة نجاح خطة عمل المشروع. والمخاطرة تأتي من حالات الغموض وعدم التأكد والكيفية التي تضمن نجاح الأعمال. وتشير إلى تفضيل المنظمات للاستيلاء على الفرص الجديدة حتى لو لم تكن تعلم إذا ما كان المشروع الجديد سيكون ناجحاً، وأن تعمل بجرأة من غير أن تعرف النتائج، ولتكون المنظمات ناجحة ريادياً فهي عادة تمتلك المخاطرة والبدائل الخطيرة حتى لو كان ذلك يعني ترك الأساليب أو المنتجات التي كانت تعمل عليها سابقاً، وللحصول على عائدات مالية عالية فإن المنظمات تخاطر أحياناً بإقتراض مبالغ كبيرة والالتزام بكميات كبيرة من موارد المنظمة وتقديم منتجات جديدة إلى أسواق جديدة والاستثمار في تكنولوجيا غير مكتشفة، وفي بعض الأحيان تعد كل التطويرات الداخلية فيها احتمالية للمخاطرة، وقبل استخدام استراتيجياتها فإن المنظمات الريادية يجب أن تعلم مقدار رغبتها للمخاطرة ولكن إلى أي مدى يمكن السير من دون معرفة المخارجات؟ لذلك يتوجب البحث عن عوامل المخاطرة وتقييمها لتقليل حالة عدم التأكد [23].

المبحث الثالث : الاطار العملي

أولاً: وصف وتشخيص إجابات عينة البحث

أ-المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات

تم قياس متغير تكنولوجيا المعلومات من خلال أربعة أبعاد أساسية(المكونات المادية والبرمجيات، مهارات الموارد البشرية، شبكات الإتصال، قواعد البيانات) ويتبين من خلال الجدول(2) ان الوسط الحسابي العام بلغ(3.61)وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3) وبانحراف معياري (0.86) وأهمية نسبية بلغت(% 72.2) وهذا يشير أن هناك اهتماماً بتكنولوجيا المعلومات لدى أفراد عينة البحث.

وقد حققت المكونات المادية والبرمجيات وسطا حسابيا بلغ(3.57)وإنحراف معياري(0.88)وأهمية نسبية(71.2%) وهذا يدل على أن الشركة تعتمد على انجاز أعمالها بإستخدام الحاسوب بشكل أساسي نتيجة توفرها بشكل كافٍ، وأنها مربوطة مع بعضها كشبكة واحدة لتسهيل تبادل البيانات والمعلومات بسرعة، وأن البرمجيات المتاحة متنوعة وتلبي متطلبات تحقيق أهداف الشركة، وأن الشركة تمتلك خبرة بإستخدام البرمجيات، وأن البرامج مصممة لتحليل البيانات وإعداد المعلومات وتقارير تفيد الشركة ومستخدمي القرار فيها.

فيما حققت مهارات الموارد البشرية وسطا حسابيا بلغ(3.62)وإنحراف معياري(0.86)وأهمية نسبية(72.8%)وهذا يدل على أن الشركة توظف أفراد مؤهلين علميا وعمليا في استخدام تكنولوجيا المعلومات، وأن الأفراد العاملون في مجال تكنولوجيا المعلومات يتميزون بخبرة وكفاءة عالية في استخدام أجهزة تكنولوجيا المعلومات، وأن الشركة توفر برامج تدريبية للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات لتطوير مهاراتهم ومعارفهم، وتبرم عقود مع متخصصين وخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات لتدريب العاملين، وأن إدارة الشركة تعتقد أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يزيد من فاعلية التغيير التنظيمي ويحقق رضا الأفراد العاملين فيها.

فيما حققت شبكات الإتصال وسطا حسابيا بلغ(3.42)وإنحراف معياري(0.89)وأهمية نسبية(66.8%)وهذا يدل على أنه يتم الإتصال بين قيادي الشركة بوساطة مجموعة حاسبات مربوطة مع بعضها عن طريق الانترنت، ويستخدم البريد الالكتروني (E-Mail) بين تشكيلات الشركة لأغراض الإتصال وتبادل المعلومات، ويسهل استخدام الربط المباشر (Online) في توفير بيانات ومعلومات لمستخدمي القرار، وتستخدم الشركة شبكة الانترنت للاستفادة من خبرة الشركات العالمية في مجال عملها.

فيما حققت قواعد البيانات وسطا حسابيا بلغ(3.83) وإنحراف معياري(0.82) وأهمية نسبية(78.6%) وهذا يدل على أنه يتم الحصول على البيانات من الأقسام والفروع ذات العلاقة، ويمكن الوصول للبيانات من قبل العاملين بالوقت المناسب، ويتم تحديث البيانات باستمرار، وأن الشركة تحرص على دقة البيانات ويتم التعامل مع البيانات بدرجة عالية من السرية.

جدول(2)وصف وتشخيص إجابات عينة البحث لمتغير تكنولوجيا المعلومات

أبعاد تكنولوجيا المعلومات	الفقرات	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الأهمية النسبية %
	تعتمد الشركة على إنجاز العمل باستخدام الحاسوب بشكل أساسي	3.62	0.79	72.5
	تتوفر أجهزة الحاسوب بشكل كافٍ في الشركة	3.65	0.82	73.1

62	0.99	3.28	أجهزة الحاسوب مبروطة مع بعضها كشبكة واحدة لتسهيل تبادل البيانات والمعلومات بسرعة	المكونات المادية والبرمجيات
70.6	1.04	3.53	البرمجيات الحالية متنوعة وتلبي متطلبات تحقيق أهداف الشركة	
73.1	0.82	3.65	تمتلك الشركة خبرة باستخدام البرمجيات	
76.2	0.85	3.71	البرامج مصممة لتحليل البيانات وإعداد المعلومات وتقارير تفيد الشركة ومستخدمي القرار فيها	
71.2	0.88	3.57	المجموع	
74.6	0.83	3.69	توظف الشركة افراد مؤهلين علميا وعمليا في استخدام تكنولوجيا المعلومات	مهارات الموارد البشرية
73.1	0.82	3.65	يتميز العاملون في مجال تكنولوجيا المعلومات بخبرة وكفاءة عالية في استخدام اجهزة تكنولوجيا المعلومات	
72.3	0.91	3.59	توفر الشركة برامج تدريبية للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات لتطوير مهاراتهم ومعارفهم	
71.2	0.89	3.55	تبرم الشركة عقود مع متخصصين وخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات لتدريب العاملين	
72.8	0.84	3.61	تعتمد إدارة الشركة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يزيد من فاعلية التغيير التنظيمي ويحقق رضا الأفراد العاملين فيها	
72.8	0.86	3.62	المجموع	
73	0.82	3.64	يتم الاتصال بين قيادي الشركة بوساطة مجموعة حاسبات مبروطة مع بعضها عن طريق الانترنت	شبكات الإتصال
61.2	0.98	3.21	يستخدم البريد الالكتروني (E-Mail) بين تشكيلات الشركة لأغراض الاتصال وتبادل المعلومات	
62.8	0.94	3.32	يسهل استخدام الربط المباشر (Online) في توفير بيانات ومعلومات لمستخدمي القرار	

70.2	0.85	3.51	تستخدم الشركة شبكة الانترنت للاستفادة من خبرة الشركات العالمية في مجال عملها	
66.8	0.89	3.42	المجموع	
81.3	0.76	3.91	يتم الحصول على البيانات من الأقسام والفروع ذات العلاقة	قواعد البيانات
80	0.79	3.87	يمكن الوصول للبيانات من قبل العاملين بالوقت المناسب	
76.4	0.82	3.73	يتم تحديث البيانات باستمرار	
77	0.91	3.79	تحرص الشركة على دقة البيانات ويتم التعامل مع البيانات بدرجة عالية من السرية	
78.6	0.82	3.83	المجموع	
72.2	0.86	3.61		الإجمالي

ب- المتغير المعتمد ريادة المنظمات

تم قياس متغير الريادة من خلال خمسة أبعاد أساسية (الإستقلالية، الإبداعية، الإستباقية، المغامرة التنافسية، المخاطرة) ويتبين من خلال الجدول (3) ان الوسط الحسابي العام بلغ (3.52) وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (3) وبتباين انحراف معياري (0.90) وأهمية نسبية بلغت (70%) وهذا يشير الى أن هناك اهتماما بالريادة لدى أفراد العينة.

وقد حققت الإستقلالية وسطا حسابيا بلغ (3.66) وبتباين انحراف معياري (0.85) وأهمية نسبية (74.2) وهذا يدل على أن إدارة الشركة ترغب بمنح الاستقلالية بهدف توسيع قاعدة الابتكار، وتقوم بمنح الصلاحيات للأقسام والوحدات والأفراد العاملين لتشجيع الإبداع والابتكار، وتعمل على إعطاء فرق العمل حرية أكبر لانجاز أعمالها بالطريقة التي تراها مناسبة، وتزيد الاستقلالية من قدرة وحدات العمل على معرفة الفرص، وتعمل الشركة على استغلال نقاط القوة في كل وحدة عمل من اجل الوصول إلى الريادية.

فيما حققت الإبداعية وسطا حسابيا بلغ (3.64) وبتباين انحراف معياري (0.87) وأهمية نسبية (73.9%) وهذا يدل على أن الشركة تبذل جهوداً متميزة لخلق الفرص الجديدة، وتشجع الإبداع من خلال وسائل متنوعة، وتبتكر الحلول الاستثنائية للمشاكل الجديدة، وتعتمد مبدأ المكافأة والتحفيز لدعم الأفكار المبتكرة، وتعمل على نشر الوعي الإبداعي بين الأفراد والوحدات والأقسام.

فيما حققت الإستباقية وسطا حسابيا بلغ(3.56)وبإنحراف معياري(0.88)وأهمية نسبية(71.3%)وهذا يدل على أن الشركة تعمل على التنبؤ برغبات واحتياجات الزبائن المستقبلية، وتحاول دخولها أسواق جديدة لم يدخلها المنافسون، وتسعى باستمرار لدراسة المتغيرات البيئية المؤثرة وتحليلها ومعالجتها، وتطبق الفحص البيئي الدقيق الذي يفوق عمل المنافسين، ويمثل التفكير الدقيق والعمل الاستباقي منجها للشركة لبلوغ الريادة.

فيما حققت المغامرة التنافسية وسطا حسابيا بلغ(3.48)وبإنحراف معياري(0.93) وأهمية نسبية(68.3%)وهذا يدل على أن الشركة تمارس سياسة خفض الأسعار أكثر من منافسيها لاختراق الأسواق، وتستخدم أسلوب التضحية بجزء من الأرباح لاكتساب الزبائن على المدى البعيد، وتقوم بتحديث تقنيات العمل بشكل أفضل من تلك التي تستخدمها الشركات الناجحة الأخرى، وتعتمد على الاستخبارات السوقية لمتابعة نشاطات الشركات المنافسة الأخرى، وتخصص الأموال اللازمة للبحث والتطوير لتحقيق أهدافها وبلوغ الريادة.

فيما حققت المخاطرة وسطا حسابيا بلغ(3.28)وبإنحراف معياري(0.98)وأهمية نسبية(62.4%)وهذا يدل على أن الشركة تتبع سياسات مغامرة لتحقيق التفوق على الشركات المنافسة، وتفضل العمل على اغتنام الفرص الجديدة حتى في حالة عدم التأكد من النجاح أو الفشل، ويقوم المديرون بأخذ المخاطرة غالباً لعمل يروونه جيداً بحسب توقعاتهم، وتعمل الشركة على أخذ المخاطرة بهدف زيادة حصتها السوقية، وتعتمد عنصر المخاطرة من أجل الحصول على الميزة التنافسية لتحقيق الريادة.

جدول(3) وصف وتشخيص إجابات عينة البحث لمتغير الريادة

أبعاد الريادة	الفقرات	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الأهمية النسبية %
الإستقلالية	ترغب الإدارة بمنح الاستقلالية بهدف توسيع قاعدة الابتكار	3.69	0.83	74.6
	تقوم الشركة بمنح الصلاحيات للأقسام والوحدات والأفراد العاملين لتشجيع الإبداع والابتكار	3.61	0.84	72.5
	تعمل الشركة على إعطاء فرق العمل حرية أكبر لانجاز أعمالها بالطريقة التي تراها مناسبة	3.57	0.89	72.1
	تزيد الاستقلالية من قدرة وحدات العمل على معرفة الفرص	3.78	0.85	77.1
	تعمل الشركة على استغلال نقاط القوة في كل وحدة عمل من أجل الوصول إلى الريادية	3.69	0.83	74.6
المجموع		3.66	0.85	74.2

75.5	0.89	3.75	تبذل الشركة جهوداً متميزة لخلق الفرص الجديدة	الإبداعية
73	0.82	3.64	تشجع الشركة الإبداع من خلال وسائل متنوعة	
68	0.91	3.49	تبتكر الشركة الحلول الاستثنائية للمشاكل الجديدة	
77.2	0.87	3.79	تعتمد الشركة مبدأ المكافأة والتحفيز لدعم الأفكار المبتكرة	
76.2	0.85	3.71	تعمل الشركة على نشر الوعي الإبداعي بين الأفراد والوحدات والأقسام	
73.9	0.87	3.64	المجموع	
65	0.97	3.40	تعمل الشركة على التنبؤ برغبات واحتياجات الزبائن المستقبلية	الإستباقية
72.1	0.89	3.57	تحاول الشركة دخولها أسواق جديدة لم يدخلها المنافسون	
72.3	0.81	3.59	تسعى الشركة باستمرار لدراسة المتغيرات البيئية المؤثرة وتحليلها ومعالجتها	
72.8	0.84	3.61	تطبق الشركة الفحص البيئي الدقيق الذي يفوق عمل المنافسين	
74.3	0.93	3.67	يمثل التفكير الدقيق والعمل الاستباقي منهاجاً للشركة لبلوغ الريادة	
71.3	0.88	3.56	المجموع	
70.4	0.96	3.54	تمارس الشركة سياسة خفض الأسعار أكثر من منافسيها لاختراق الأسواق	المغامرة التنافسية
65.4	0.99	3.42	تستخدم الشركة أسلوب التضحية بجزء من الأرباح لاكتساب الزبائن على المدى البعيد	
70.5	0.88	3.53	تقوم الشركة بتحديث تقنيات العمل بشكل أفضل من تلك التي تستخدمها الشركات الناجحة الأخرى	
62	0.99	3.28	تعتمد الشركة على الاستخبارات السوقية لمتابعة نشاطات الشركات المنافسة الأخرى	
73.1	0.83	3.65	تخصص الشركة الأموال اللازمة للبحث والتطوير لتحقيق أهدافها وبلوغ الريادة	

68.3	0.93	3.48	المجموع	
61	1.06	3.19	تتبع الشركة سياسات مغامرة لتحقيق التفوق على الشركات المنافسة	المخاطرة
61.2	0.98	3.21	تفضل الشركة العمل على اغتنام الفرص الجديدة حتى في حالة عدم التأكد من النجاح أو الفشل	
61.7	0.97	3.25	يقوم المديرون بأخذ المخاطرة غالباً لعمل يروونه جيداً بحسب توقعاتهم	
62.8	0.94	3.32	تعمل الشركة على أخذ المخاطرة بهدف زيادة حصتها السوقية	
65.2	0.95	3.43	تعتمد الشركة عنصر المخاطرة من أجل الحصول على الميزة التنافسية لتحقيق الريادة	
62.4	0.98	3.28	المجموع	
70	0.90	3.52		الإجمالي

ثانياً: اختبار فرضيات البحث

أ- تحليل علاقات الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات وريادة المنظمات

يوضح الجدول (4) مصفوفة الارتباط التي تظهر فيها العلاقات بين تكنولوجيا المعلومات وريادة المنظمات، وتبين أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات بصورة إجمالية مع ريادة المنظمات، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (7.905) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.457) تحت مستوى معنوية (0.01) أي بدرجة ثقة (0.99) ودرجة حرية (30)، وقد بلغت قيمة الارتباط (0.593) وهو ارتباط إيجابي يؤيد صحة وإثبات الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على (توجد علاقة معنوية موجبة بين تكنولوجيا المعلومات وريادة المنظمات)، وهذه النتيجة تعني أن الشركة المبحوثة تتبنى تكنولوجيا المعلومات لتحقيق الريادة.

أما اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى فهي كما يأتي:

جدول(4)العلاقات الارتباطية بين تكنولوجيا المعلومات وريادة المنظمات

نوعية الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	معامل الارتباط	المتغير المعتمد	المتغيرات المستقلة
معنوية	7.832	0.587	ريادة المنظمات	المكونات المادية والبرمجيات X1
معنوية	8.322	0.611		مهارات الموارد البشرية X2
معنوية	7.901	0.592		شبكات الإتصال X3
معنوية	7.849	0.583		قواعد البيانات X4
معنوية	7.905	0.593	Y	إجمالي تكنولوجيا المعلومات X

1- أظهرت نتائج العلاقات الارتباطية أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المكونات المادية والبرمجيات وريادة المنظمات، إذ أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (7.832) وهي أكبر من قيمتها الجدولية تحت مستوى معنوية (0.01)، وقد بلغت قيمة الارتباط (0.587) وهو ارتباط إيجابي يؤيد صحة وإثبات الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على (توجد علاقة معنوية موجبة بين المكونات المادية والبرمجيات وريادة المنظمات)، وهذه النتيجة تعني أن الشركة المبحوثة تولي اهتماماً متوسطاً لمتغير المكونات المادية والبرمجيات كأحد أبعاد تكنولوجيا المعلومات سعياً لتحقيق الريادة.

2- أظهرت نتائج العلاقات الارتباطية أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مهارات الموارد البشرية وريادة المنظمات، إذ أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (8.322) وهي أكبر من قيمتها لجدولية تحت مستوى معنوية (0.01)، وقد بلغت قيمة الارتباط (0.611) وهو ارتباط إيجابي يؤيد صحة وإثبات الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على (توجد علاقة معنوية موجبة بين مهارات الموارد البشرية وريادة المنظمات)، وهذه النتيجة تعني أن الشركة المبحوثة تولي اهتماماً مقبولاً لمتغير مهارات الموارد البشرية كأحد أبعاد تكنولوجيا المعلومات سعياً لتحقيق الريادة.

3- أظهرت نتائج العلاقات الارتباطية أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين شبكات الإتصال وريادة المنظمات، إذ أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (7.901) وهي أكبر من قيمتها الجدولية تحت مستوى معنوية (0.01)، وقد بلغت قيمة لارتباط (0.592) وهو ارتباط إيجابي يؤيد صحة وإثبات الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على (توجد علاقة معنوية موجبة بين شبكات الإتصال وريادة المنظمات)، وهذه النتيجة تعني أن الشركة المبحوثة تولي اهتماماً متوسطاً لمتغير شبكات الإتصال كأحد أبعاد تكنولوجيا المعلومات سعياً لتحقيق الريادة.

4- أظهرت نتائج العلاقات الارتباطية أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين قواعد البيانات وريادة المنظمات، إذ أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (7.849) وهي أكبر من قيمتها الجدولية تحت مستوى معنوية (0.01)، وقد بلغت قيمة الارتباط (0.583) وهو ارتباط إيجابي يؤيد صحة وإثبات الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على (توجد علاقة معنوية موجبة بين قواعد البيانات وريادة المنظمات)، وهذه النتيجة تعني أن الشركة المبحوثة تولي اهتماماً جيداً لمتغير قواعد البيانات كأحد أبعاد تكنولوجيا المعلومات سعياً لتحقيق الريادة.

ب- تحليل أثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات

يوضح الجدول (5) نتائج تحليل الانحدار بين تكنولوجيا المعلومات وريادة المنظمات، ويلاحظ أن هناك تأثيراً ذو دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات بصورة إجمالية في تحقيق ريادة المنظمات إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (16.027) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.879) تحت مستوى معنوية (0.05) أي بدرجة ثقة (0.95) ودرجة حرية (30). ومن ملاحظة معامل بيتا (B) والبالغ (0.445) والذي يشير إلى أن تغير وحدة واحدة في تكنولوجيا المعلومات يصاحبه تغير بمقدار (0.445) في ريادة المنظمات، ويدل هذا إلى أهمية تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الريادة. أما قيمة معامل التحديد (R²) فقد بلغ (30.3%)، وتشير إلى أن ما مقداره (30.3%) من التباين الكلي الحاصل في تحقيق الريادة تتحدد من خلال إدراك عينة الدراسة لتكنولوجيا المعلومات وفي كيفية تأثير ذلك في تحقيق الريادة، وأن النسبة المتبقية البالغة (69.7%) تمثل نسبة تأثير متغيرات أخرى غير معروفة. ومن ملاحظة قيمة الحد الثابت لمنحنى الانحدار (a) والذي يشير إلى قيمة المتغير المعتمد إذا كانت قيمة المتغير المستقل مساوية للصفر، أنه يختلف عن الصفر مما يعني وجود علاقة جيدة بين تكنولوجيا المعلومات وريادة المنظمات وأنه يوجد اهتمام كبير بالريادة في الشركة المبحوثة بمقدار (1.692) حتى وإن تجاهلت الشركة المبحوثة تكنولوجيا المعلومات. وبهذه النتيجة تتأكد صحة وإثبات الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على (يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات على ريادة المنظمات).

أما اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى فهي كما يأتي:

جدول(5)تحليل الانحدار البسيط بين تكنولوجيا المعلومات وريادة المنظمات

المتغيرات المستقلة	المتغير المعتمد	معامل التحديد (R^2)	قيمة (f) المحسوبة	قيمة معامل (B)	قيمة (a)	مستوى المعنوية
المكونات المادية والبرمجيات	ريادة المنظمات	30.4	16.358	0.453	1.421	معنوية
مهارات الموارد البشرية		33.2	19.254	0.612	1.139	معنوية
شبكات الإتصال		29.7	15.188	0.413	1.978	معنوية
قواعد البيانات		27.9	13.311	0.302	2.231	معنوية
إجمالي تكنولوجيا المعلومات		30.3	16.027	0.445	1.692	معنوية

1- أظهرت نتائج التحليل المبينة في الجدول (5) أن هناك تأثيراً ذو دلالة معنوية، للمكونات المادية والبرمجيات في تحقيق ريادة المنظمات، إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (16.358) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) ومن ملاحظة معامل بيتا (B) والبالغ (0.453) نستنتج أهمية المكونات المادية والبرمجيات في تحقيق ريادة المنظمات. أما قيمة معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (30.4%)، وتشير إلى أن ما مقداره (30.4%) من التباين الكلي الحاصل في ريادة المنظمات تتحدد من خلال عينة البحث للمكونات المادية والبرمجيات، وأن النسبة المتبقية البالغة (69.6%) تمثل نسبة تأثير متغيرات أخرى غير معروفة. ومن ملاحظة قيمة الحد الثابت لمنحنى الانحدار (a)، انه يختلف عن الصفر مما يعني وجود علاقة جيدة بين المكونات المادية والبرمجيات وريادة المنظمات، وأنه يوجد اهتمام كبير بالريادة في الشركة المبحوثة بمقدار (1.421) حتى وإن انعدم المكونات المادية والبرمجيات كبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات. وبهذه النتيجة تتأكد صحة وإثبات الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على (يوجد أثر للمكونات المادية والبرمجيات على ريادة المنظمات).

2- أظهرت نتائج التحليل المبينة في الجدول (5) أن هناك تأثيراً ذو دلالة معنوية لمهارات الموارد البشرية في تحقيق ريادة المنظمات، إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (19.254) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) ومن ملاحظة معامل بيتا (B) والبالغ (0.612) نستنتج أهمية مهارات الموارد البشرية في تحقيق ريادة المنظمات. أما قيمة معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (33.2%)، وتشير إلى أن ما مقداره (33.2%) من التباين الكلي الحاصل في ريادة المنظمات تتحدد من خلال عينة البحث لمهارات الموارد البشرية، وأن النسبة المتبقية

البالغة (66.8%) تمثل نسبة تأثير متغيرات أخرى غير معروفة. ومن ملاحظة قيمة الحد الثابت لمنحنى الانحدار (a)، انه يختلف عن الصفر مما يعني وجود علاقة جيدة بين مهارات الموارد البشرية وريادة المنظمات، وأنه يوجد اهتمام كبير بالريادة في الشركة المبحوثة بمقدار (1.139) حتى وان انعدم مهارات الموارد البشرية كبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات. وبهذه النتيجة تتأكد صحة وإثبات الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على (يوجد أثر لمهارات الموارد البشرية على ريادة المنظمات).

3- أظهرت نتائج التحليل المبينة في الجدول (5) أن هناك تأثيراً ذو دلالة معنوية، لشبكات الاتصال في تحقيق ريادة المنظمات، إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (15.188) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) ومن ملاحظة معامل بيتا (B) والبالغ (0.413) نستنتج أهمية شبكات الاتصال في تحقيق ريادة المنظمات. أما قيمة معامل التحديد (R²) فقد بلغ (29.7%)، وتشير إلى ان ما مقداره (29.7%) من التباين الكلي الحاصل في ريادة المنظمات تتحدد من خلال عينة البحث لشبكات الاتصال، وان النسبة المتبقية البالغة (70.3%) تمثل نسبة تأثير متغيرات أخرى غير معروفة. ومن ملاحظة قيمة الحد الثابت لمنحنى الانحدار (a)، انه يختلف عن الصفر مما يعني وجود علاقة جيدة بين شبكات الاتصال وريادة المنظمات، وأنه يوجد اهتمام كبير بالريادة في الشركة المبحوثة بمقدار (1.978) حتى وان انعدم شبكات الاتصال كبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات. وبهذه النتيجة تتأكد صحة وإثبات الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على (يوجد أثر لشبكات الاتصال على ريادة المنظمات).

4- أظهرت نتائج التحليل المبينة في الجدول (5) أن هناك تأثيراً ذو دلالة معنوية، لقواعد البيانات في تحقيق ريادة المنظمات، إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (13.311) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) ومن ملاحظة معامل بيتا (B) والبالغ (0.302) نستنتج أهمية قواعد البيانات في تحقيق ريادة المنظمات. أما قيمة معامل التحديد (R²) فقد بلغ (27.9%)، وتشير إلى ان ما مقداره (27.9%) من التباين الكلي الحاصل في ريادة المنظمات تتحدد من خلال عينة البحث لقواعد البيانات، وان النسبة المتبقية البالغة (72.1) تمثل نسبة تأثير متغيرات أخرى غير معروفة. ومن ملاحظة قيمة الحد الثابت لمنحنى الانحدار (a)، انه يختلف عن الصفر مما يعني وجود علاقة جيدة بين قواعد البيانات وريادة المنظمات، وأنه يوجد اهتمام كبير بالريادة في الشركة المبحوثة بمقدار (2.231) حتى وان انعدم قواعد البيانات كبعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات. وبهذه النتيجة تتأكد صحة وإثبات الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على (يوجد أثر لقواعد البيانات على ريادة المنظمات).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات Conclusions

أ-شهد حقل تكنولوجيا المعلومات تطوراً مضطرباً، وإن زيادة العناية بهذا الحقل نابع من تعاضد دور المعلوماتية وتأثيرها وترابطها مع اغلب مرافق الحياة سواء كانت العامة أو الخاصة، وتحمل تكنولوجيا المعلومات صفتين أساسيتين الأولى كونها ميداناً للممارسة والتطبيق والثانية إنها أصبحت حقلاً أكاديمياً ومعرفياً، وهذا ناتج من زيادة التوجه نحو العناية بحافات العلوم والتي تعد تكنولوجيا المعلومات إحدى ركائزها البنيوية. ولا يمكن اعتبار تكنولوجيا المعلومات العامل الحاسم الوحيد في تحقيق ريادة المنظمات، بل عامل حرج وحاسم وإن تبنيها يحتاج إلى إمكانيات مادية وبشرية تتعلق بتوفير البنية التحتية وإحداث تغيير أو تكيف لثقافة المنظمة بل وحتى الثقافات الفرعية لمكونات المنظمة.

ب-تعد الريادة هدفاً استراتيجياً تعتمد المنظمات التي تسعى لأن تكون الأولى في مجال تخصصها. وتسهم الريادة في تطوير الاقتصاد من خلال المشاريع الناجحة ذات الصلة الريادية. وتشجع الريادة باستمرار عملية البحث والتطوير لإيجاد كل ما هو جديد في التكنولوجيا والأفكار والإبداعات.

ت-أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات واستقصاء آراء عينة البحث لمتغير تكنولوجيا المعلومات ومتغير ريادة المنظمات ما يأتي:

1-حققت الشركة نجاحاً مقبولاً إلى حد ما بإعتماد تكنولوجيا المعلومات، وأن هناك إهتماماً متوسطاً بمكونات تكنولوجيا المعلومات.

2-تبين أن مستوى الريادة في الشركة مقبولاً إلى حد ما وأن هناك إهتماماً متوسطاً بخصائص الريادة.

3-تبين أن الشركة قد استفادت إلى حد ما من مكونات تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الريادة فيها، وأن هناك علاقة إيجابية لكل مكون من مكونات تكنولوجيا المعلومات مع الريادة، كما استطاعت الشركة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات بكل مكون من مكوناتها في إحداث تغييرات للتأثير في تحقيق الريادة وينسب متفاوتة.

ثانياً: التوصيات Recommendation

أ-ضرورة أن تجري الشركة المبحوثة مسحا دقيقاً لقدراتها وإمكاناتها لتحديد الفجوة بينها وبين المنظمات التي طبقت تكنولوجيا المعلومات، وذلك من خلال اعتماد مقاييس موضوعية تشخص نقاط القوة والضعف لديها، وبما أشارت إليه المرتكزات النظرية للبحث الحالي وباعتماد مكونات تكنولوجيا المعلومات ومقياس البحث.

ب-ضرورة محافظة الشركة على البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، والسعي المستمر إلى تحديثها لمواكبة التطورات المتسارعة في هذا المجال، ويمكن تحقيق ذلك من خلال إدامة قنوات الاتصال العالمية مع باقي الشركات والمنظمات والمؤسسات المتخصصة بهدف الحصول على كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا المعلومات.

ت-الاهتمام بالقدرات العقلية المتميزة التي تمتلكها الشركة بوصفهم رأس مال فكرياً ليسهم بشكل فاعل في تحقيق الريادة وذلك من خلال تنمية قدرات وقابليات هذه الطاقات البشرية الخلاقة وتوسيع وتشجيع قاعدة الإبداع والابتكار.

ث-ضرورة الإعتماد بشكل أوسع على الإتصال الألكتروني بدلا من الإتصال التقليدي وذلك من أجل تحقيق السرعة في الحصول على المعلومات.

المصادر

- [1] العبيدي، أردان حاتم، تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي وتأثيرهما في استراتيجية الإبداع التنظيمي، إطروحة دكتوراه مقدمة الى الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد: 37-44 ، 2010.
- [2] Daft, R.L. (2003) Management, 6th ed, South-Western: Division Thumper Learnin.
- [3] العاني، مزهر شعبان . نظم المعلومات الإدارية منظور تكنولوجي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، 2009.
- [4] Kleindle, B.A., (2001) Stratgic Electronic Marketing Managing , E. Business. Ohio: South Mestern College Publishing.
- [5] Alter, S. (2002) Information Systems : The foundation of Business, 4th ed., New Jersey: Prentice- Hall, Person Education.
- [6] البغدادي، عادل هادي حسين،العلاقة بين التعليم التنظيمي وإدارة المعلومات واثرها في تحقيق قيمة لاعمال المنظمة، إطروحة دكتوراه مقدمة الى الجامعة المستنصرية - كلية الادارة والاقتصاد، بغداد، 2006.
- [7] عباس، سحر قدوري، تقويم الادارة البيئية وتقنية المعلومات، إطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة بغداد - كلية الادارة والاقتصاد، بغداد، 2003.

- [8] عجام، ابراهيم محمد، تقانة المعلومات وادارة المعرفة واثرها في الخيار الاستراتيجي، إطروحة دكتوراه مقدمة الى الجامعة المستنصرية - كلية الادارة والاقتصاد، بغداد، 2007.
- [9] العبادي، باسمه عبود مجيد، اثر نظام المعلومات في دعم صناعة القرار، رسالة ماجستير مقدمة الى هيئة التعليم التقني - الكلية التقنية الإدارية، بغداد، 2006.
- [10] Turban, E, Miclean, E & Wether B.J. (1999) Information technology for management, making connection for strategic advantage, 2nd ed., New York: John Wiley & Sons Inc.
- [11] سلمان، خضير زغير، اثر تقانة المعلومات في اعادة هندسة الاعمال، رسالة ماجستير مقدمة الى الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد، 2004.
- [12] العلق، بشير عباس والتكريتي، سعد غالب، الاعمال الالكترونية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- [13] الغالبي، طاهر محسن والعسكري، احمد شاكرا، تحديات التجارة الالكترونية والعلومة، مؤتمر جامعة الزيتونة، (تكنولوجيا المعلومات ودورها في التنمية الاقتصادية) 6-8 ايار، عمان، 2002.
- [14] Whleen, T., Hunger & David, L. (2008) Strategic Management and Business Policy, Concepts and Cases, 11th ed. New Jersey: Pearson Prentice –Hall.
- [15] Carpenter M.A. & Sunders G. W. (2009) Strategic management, dynamic perspective concepts. 2nd Ed., New Jersey: Prentice-Hill.
- [16] Dess, G. G., Lumpkin, G.T., Eisner R & Alan, B. (2008), Strategic management, taxt & cases. 4th ed., McGraw-Hill.
- [17] Trott, P. (2005) Innovation Management and New Product Development. 3 rd ed., Prentice- Hall.
- [18] Hitt, M. & Hoskisson, R. E., Ireland, R. & Thomson, D. (2007) Managemant of strategy concepts and cases. South-Western.
- [19] Kuratko, D.F. & Richard, M.H. (2001) Entrepreneurship Contemporary Approach. 5th ed., Harcout College Publishers.
- [20] Dess, G. G., Lumpkin G.T. & Taylor, M. L. (2005) Strategic Management, creating competitive advantages. 2nd ed., McGraw-Hill.

-
- [21] Barringer, R. B. & Ireland, .R. D. (2008) Entrepreneurship, Successfully launching new venterures. 2nd ed., Prentice-Hill.
- [22] Hill, C.W.L & Jones, G.R. (2008) Strategic Management An Integrated Approach. 8th ed., New York: Houghton Mifflin Company, Boston Company.
- [23] Charles, K. & Clarke, R.D. (2000) Assuming the Risks. Available from: [http://2004/4/20 serarch.epent.com/direct.asp.HTML..638344.CITED:2](http://2004/4/20%20serarch.epent.com/direct.asp.HTML..638344.CITED:2).