

نظم المعلومات الادارية و تأثيرها في تحسين ريادة جامعة دهوك التقنية: دراسة استطلاعية لمنظمات جامعة دهوك التقنية

نزار رشيد نوري¹ كاروان جميل عبدالرحمن² دلشاد يوسف محمد³
nazar.rasheed@dpu.edu.krd karwan.jamil@dpu.edu.krd dilshad.mohammed@dpu.edu.krd

المخلص: يهدف البحث الى بيان نجاح نظام المعلومات و دوره في تحسين ريادة جامعة دهوك التقنية، دراسة استطلاعية لاراء عينة من منظمات الجامعة في مركز مدينة دهوك ، واعتمد الباحثون في ذلك على تبني مشكلة اساسية وهي: ماهو دور نجاح نظام المعلومات الادارية في تنمية الخصائص الريادية في الكلية التقنية الادارية والمعهد التقني الاداري في دهوك، وتبنى الباحثون فرضية رئيسية هي: تلعب عملية نجاح نظم المعلومات الادارية دورا اساسيا في تحسين الخصائص الريادية في المنظمات المبحوثة ، كما استند الباحثون على اسلوب المسح الوصفي لاراء عينة من الموارد البشرية العاملة في العينة المبحوثة بلغ عددهم (42) فردا وذلك بتصميم استبانة اشتملت على اسئلة توصف المتغير المستقل (نجاح نظام المعلومات الادارية) وبلغ عدد الاسئلة حوله (16 سؤال) في حين بلغ عدد الاسئلة المتعلقة بالمتغير المعتمد (الخصائص الريادية) 10 سؤال ، كما اعتمد الباحثون في وصف وتشخيص متغيرات البحث وتحليل النتائج على بعض المؤشرات والاساليب الاحصائية منها النسب المئوية ، الوسط الحسابي الموزون، الانحراف المعياري ، معامل الارتباط و معادلة الانحدار المستقيم ، وقد توصل البحث الى نتيجة رئيسية : ان نجاح نظام المعلومات الادارية يؤثر في الخصائص الريادية بمقدار 0.396 مرة حسب قيمة معامل التحديد.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، خصائص الريادية، جامعة دهوك التقنية

1. المقدمة

تشكل نظم المعلومات الادارية في العقد الاخير مصدر للميزة التنافسية في المنظمات كافة والتعليمية منها بشكل خاص في عصر تشدد فيه التنافسية بفعل العولمة الشاملة على كافة اوجه الحياة البشرية ومنها خدمات التعليم العالي التي بدأت تستقطب اكبر عدد من سكان العالم نظرا لدورها في تلبية احتياجات الناس وطموحاتهم في التقدم بمستواهم المعيشي بحصولهم على شهادات اكااديمية تعينهم على التوظيف في القطاعين الخاص والعام كوسيلة لاشباع حاجاتهم ورغباتهم من وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعلومات التي دخلت تفاصيل حياة البشرية كالموبايل والانترنت ،فاصبح لزاما على ادارات منظمات التعليم العالي

¹ أستاذ مساعد: قسم تقنيات المحاسبة – الكلية التقنية الإدارية – جامعة دهوك التقنية

² مدرس: قسم تقنيات المعلومات الإدارية – الكلية التقنية الإدارية – جامعة دهوك التقنية

³ مدرس: قسم نظم المعلومات الإدارية – المعهد التقني الإداري – جامعة دهوك التقنية

تطوير نفسها وتكيف بيئتها مع تطورات البيئة العامة فبدأت تومن بشدة ضرورة تصميم نظم معلومات ناجحة متطورة قادرة على دعمها لمواجهة تحديات التنافسية العالمية من خلال جودة المعلومات، جودة النظام و رضا المستخدم، كما يتطلب ايضا ان تسعى للتخلي بخصائص تجعلها رائدة ومتفوقة بين المنظمات التعليمية العاملة في ميدانها المحلي وحتى العالمي بالابداع، الابتكار، اقتناص الفرص والاداء المتميز لمواردها البشرية كي تبقى وتستمر . لذا ارتى الباحثون تناول متغيرين مهمين في التنظيم هما نظام المعلومات الادارية ودور نجاحه في توليد وتنمية الخصائص الريادية لدى الموارد البشرية كونها تعد الاساس في التخطيط والتنفيذ لاضفاء الريادية على صورة المنظمة في كل وقت وزمان.

2. منهجية البحث

تسعى كل منظمة إلى رفع الكفاءة الادارية لمواردها البشرية ومستوى أدائهم الفعلي، لتحقيق توجهاتها وأهدافها وتطلعاتها، لذلك فإن تنمية الخصائص الريادية للموارد البشرية تعتبر من أهم الامور التي تسعى إليها المنظمات في العصر الحديث، فامتلاك هذه الخصائص يزيد من فاعلية الاداء الوظيفي والذي ينعكس ايجابا على الاداء المنظمي، وبالتالي نقل المنظمة إلى سلم الريادة. إذا برزت الحاجة إلى تقديم إطار موضوعي واضح المعالم يتضمن نجاح نظم المعلومات الادارية ودوره في تنمية الخصائص الريادية لدى الموارد البشرية في الكلية التقنية الادارية في دهوك، لان هناك شعور لدى الموارد البشرية بان الادارة مقصرة في تصميم وتفعيل قسم لنظام المعلومات الادارية حيث يقتصر الامر بان كل قسم او وحدة داخل الكلية يتولى جمع وخرن المعلومات الى درجة ان بلغ الحال صعوبة العمل بجودة عالية مع عدم وجود نظام معلومات ادارية مستقل يديره متخصصين في تصميم النظام وجمع وتحليل وخرن وتوزيع المعلومات بجودة عالية، في حين اثبتت غالبية الدراسات بوجود دور لنجاح نظم المعلومات في تحسين الاداء للموارد البشرية وهو منطلق لتحقيق الغايات الرئيسة للمنظمة، ناهيك عن دوره في توليد وتنمية الخصائص الريادية لدى الموارد البشرية من خلال تسهيل المعرفة وحثهم على التعلم والاندفاع نحو الابداع والابتكار. عليه تبنى الباحثون المشاكل الاتية:

1. ماهو دور نجاح نظام المعلومات الادارية في تنمية الخصائص الريادية في الكلية التقنية الادارية و المعهد التقني الاداري في دهوك؟
2. ماهي طبيعة العلاقة بين نجاح نظام المعلومات الادارية وتنمية الخصائص الريادية في الكلية التقنية الادارية و المعهد التقني الاداري في دهوك؟
3. مامستوى نجاح نظام المعلومات الادارية في الكلية التقنية الادارية و المعهد التقني الاداري عينة البحث؟
4. مامستوى الخصائص الريادية التي يمتلكها المورد البشري الحالي في الكلية و المعهد المبحوثة؟

2.1 فرضية البحث

وفق الخزين المعرفي للباحثون والمراجعة في ادبيات الموضوع يمكن للباحثون تبني الفرضيات الآتية:

1. ان نجاح نظام امعلومات الادارية يلعب دورا هاما في تنمية الخصائص الريادية لدى الموارد البشرية في الكلية والمعهد عينة البحث.
2. توجد علاقة معنوية موجبة بين نجاح نظام المعلومات الادارية وتنمية الخصائص الريادية في الكلية التقنية الادارية و المعهد التقني الاداري في دهوك.
3. لاتمتلك الكلية عينة البحث قسم مستقل لنظام المعلومات الادارية لكنه المهمة مناطة عفويا بجميع الاقسام والوحدات في تحقيق مستوى مقبول من مخرجات نظام معلومات ادارية بتفاعل وتنسيق الجميع وكل حسب تخصصه عند الحاجة.

2.2 اهمية البحث

تتمثل الاهمية الرئيسية للبحث بالاتي :-

1. يتناول موضوعا تزايد الاهتمام به مؤخرا ،كما يقدم اطارا نظريا حول أبعاد نجاح نظام المعلومات الادارية والخصائص الريادية في منظمة تعليم العالي التقني بمدينة دهوك.
2. يفسر نوع العلاقة بين ابعاد نجاح نظام المعلومات الادارية وتنمية الخصائص الريادية في العينة المبحوثة.
3. ينتبع مستوى نجاح نظام المعلومات الادارية والخصائص الريادية في الكلية و المعهد المبحوثة.

2.3 اهداف البحث

يسعى البحث الى تحقيق مايلي:

1. يوضح مدى الدور الذي يلعبه نجاح نظام المعلومات الادارية في تنمية الخصائص الريادية للموارد البشرية العاملة مع الكلية التقنية الادارية و المعهد التقني الاداري في دهوك.
2. يبين طبيعة وقيمة العلاقة بين ابعاد نجاح نظام المعلومات الادارية و توليد وتنمية الخصائص الريادية في العينة المبحوثة.
3. يعكس صورة الوضع الحالي لنظام المعلومات الادارية في العينة المبحوثة.
4. يحدد مستوى الخصائص الريادية المتوافرة في الموارد البشرية الحالية العاملة مع الكلية التقني الادارية و المعهد التقني الاداري في دهوك.

2.4 انموذج البحث الفرضي

لغرض تقديم اطار شامل ومنمذج لفكرة البحث والعلاقة بين متغيراته ،حرص الباحثون على توضيح ذلك بالنموذج الفرضي المبين في الشكل (1).

الإدارية في دعم منظمات الأعمال لتكون ريادية ، وقد اظهرت ان للمعلومات دروا حيويا في تقليل اثار الازمات التي تواجه هذه المنظمات والتغلب عليها من خلال المساهمة الافعة في عملية صنع واتخاذ القرارات وتقليل حالة عدم التكاد والتنبوء بالفرص الجديدة في الاسواق وتعزيز موثوقية الموارد البشرية في المنظمة بانفسهم وادارتهم لتكون بيئة محفزة لتقديم الابتكارات الجديدة.

(دراسة فارس، 2016) بعنوان العلاقة بين الخصائص الريادية لدى الادارة العليا في البنوك التجارية والتخطيط الاستراتيجي في قطاع غزة "وسعت هذه الدراسة نحو تحديد طبيعة العلاقة بين الخصائص الريادية بمؤشراتها : الثقة بالنفس، المبادرة، حب الانجاز، الاستقلالية، الابداع والمخاطرة. لدى الادارة العليا للبنوك التجارية عينة الدراسة في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة الى نتيجة رئيسة هي وجود علاقة معنوية موجبة ذات دلالة احصائية بين متغيرات الدراسة الخصائص الريادية والتخطيط الاستراتيجي .

(دراسة اكرم 2016) مدى ممارسة الادارة بالاستثناء واثرها على تنمية الخصائص الريادية: هدفت الدراسة الى بيان تأثير ممارسة الادارة بالاستثناء في تنمية الخصائص الريادية لدى الكوادر الوظيفية والتدريبية في قطاع غزة ، وقد توصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسة الادارة بالاستثناء على تنمية الخصائص الريادية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة و أن ابعاد الادارة بالاستثناء المؤثرة كبيرا على "تنمية الخصائص الريادية" هي (تحديد السلطات والمسؤوليات، تفويض السلطة، الاتصال الفعال) وأن متغير "تقييم الاداء وتقويمه" تأثيره ضعيف.

(دراسة الناصري، 2016) بعنوان "ريادة المنظمات في إطار ممارسات القيادة الاستراتيجية-بحث ميداني في وزارة النفط- شركة المشاريع النفطية" اهتمت الدراسة في بيان إمكانية تأثير بعض ممارسات القيادة الاستراتيجية (تحديد التوجه الاستراتيجي، اكتشاف المقدرات الجوهرية والمحافظة عليها، تطوير رأس المال، والحفاظ على ثقافة تنظيمية مؤثرة) والريادة بمقاييسها (الابداع، المخاطرة، الاستباقية والاستقلالية). وتكونت عينة البحث من (مدير هيئة، مدير قسم، مدير مشروع). ومن اهم نتائج الدراسة أن جميع علاقات الارتباط والتأثير لممارسات القيادة الاستراتيجية في الريادة كانت علاقة إيجابية وذات دلالة معنوية، مما يشير إلى دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق الريادة في الشركة المبحوثة.

من خلال استعراض الدراسات السابقة نجد ان البحث الحالي يختلف عن جميع الدراسات بعينة البحث والتي هي منظمة تعليم عالي تقني في اقليم كردستان العراق ، اضافة الى ان افراد العينة هم من التدريسين والموظفين في منظمة تعليمية تقنية وهي منظمة حديثة النشأ قياسا بما تناولتها الدراسات السابقة مثل الجامعة الاسلامية بقطاع غزة. كما يتميز البحث الحالي باضافة بعض الابعاد التي لم تتناولها الدراسات السابقة في الخصائص الريادية منها الالتزام والمنهجية والتفكيرالنظمي والتفاوض ،واختلفت الغاية للباحثان عن باحثون الدراسات السابقة بانها محاولة لاراء بيئية جامعه دهورك التقنيه بموضوع يكاد يتفق الجميع على اهميته في الوقت الحاضر لاقليم كردستان عامة حيث كونه يمر كباقي مناطق العراق بظروف غير مستقرة وصعبة تحتاج الى ايلاء اهمية قصوى للمعلومات ونظم استخدامها كي تعمل على توليد موارد بشرية تتمتع

بخصائص تمكنها من النهوض بواقع التعليم التقني نحو مصاف العالمية وتجاوز التدهور الصناعي والتجاري والصحي والتعليمي في العراق بشكل عام.

4. الجانب النظري (نجاح نظم المعلومات الادارية و الريادة)

4.1 نظم المعلومات الادارية

تميز موضوع مفهوم نظم المعلومات الادارية بالمحاولات الجادة والمميزة من الباحثين في تقديم تعريف حوله منها ان نظام المعلومات الادارية هو نظام لتجميع وتسجيل وتخزين ومعالجة البيانات لانتاج معلومات لصانعي ومتخذي القرارات الادارية على مستوى المنظمة ككل (Romney and Steinbart, 2009, 6) كما يعرف نظام المعلومات الادارية كونه تجميعا لنظم معلومات فرعية تتكامل مع بعضها البعض في سبيل تحقيق مستوى شمول نظام المعلومات (66, 1986, Scott) بمعنى أنه يتفاعل ويتكامل مع النظم الفرعية الاخرى التي يشتمل عليها نظام المعلومات الادارية من اجل توفير المعلومات المفيدة لمتخذي القرارات من داخل المنظمة وخارجها. وتلعب أنظمة المعلومات الموارد البشرية، المحاسبية، المالية، الانتاج والتسويق دورا حيويا وهاما لكافة عمليات وانشطة المنظمة وصياغة الاستراتيجيات ووضع الخطط لمواجهة الازمات التي يحتمل ان تواجهها المنظمة خاصة في ظل العولمة واشتداد حدة المنافسة في بيئة الأعمال المعاص التي يحتمل ان تواجهها المنظمة خاصة في ظل العولمة واشتداد حدة المنافسة في بيئة الأعمال المعاص (Alikhani, Ahmadi and Mehrava, 2013). في حين يرى الباحث بان نظم المعلومات الادارية هو عملية تفاعل بين جهود الادارة و مواردها البشرية الماهرة في صناعة نظام لتشغيل وانتاج المعلومات بجودة عالية للنهوض بالمنظمة نحو الريادة بين منافسيها.

اما فيما يخص معايير نجاح نظم المعلومات قد تتباين حسب اختلاف وجهات نظر المستفيدين، إلا أن هناك سمات عامة تصف إطار أي نظام معلومات ناجح وهي دقة وصحة النظام، واستقلالية النظام، واستخدامه بشمولية من قبل مختلف الأطراف المستفيدة، حيث إن توافر السمات المذكورة يدعم النظام ويرتقي بجودته مما يؤدي بالتالي إلى رفع جودة المنظمة وادارتها (السالمي، 1999، 17). ويعني نجاح نظام المعلومات انه يكون نظاما جودة عالية يقوم بتحقيق جميع أهداف ومتطلبات الأطراف المستفيدة بشكل يغطي جميع إجراءات العمل المطلوبة حالياً ويعمل بطريقة تقنية صحيحة بدون أخطاء وأن يكون مستقلا سهل الصيانة والتطوير بشرط أن تزيد محصلة الفوائد المادية والمعنوية للنظام على محصلة التكاليف المنفقة عليه (عيسى ونائب، 2002) كما يعد نظام المعلومات ناجحا إذا ما حقق أهدافه المرسومة وتم استخدامه بشكل منتظم (McClean and Delone 1992).

استنادا لما تقدم يمكن للباحثين تقديم مفهوم اجرائي لنجاح نظم المعلومات الادارية بانها غاية ت جهد ادارة المنظمة لتحقيقها دائما لكونها محور تغذية الاقسام والوحدات كافة داخل المنظمة لما تحتاجه من معلومات ماضية وحاضرة ومستقبلية تعينها في تذليل صعوبات التخطيط والتنبؤ في شتى مجالات العمل وتعد مصدر قوة لتنشيط ذاكرة المورد البشري وتحفيزها لبلوغ الريادة في السلوك والعمل اليومي والذي ينعكس

الريادة مشتق في أصله من كلمتين لاتينيتين تعنيان "Takes Under" والتي يقصد بهما في اللغة العربية تعهد الشيء أو رده وطلبه (القحطاني، 2012: 231) و التعاريف ذات العلاقة بمفهوم وطبيعة الريادة في الاونة الأخيرة متعددة و اختلفت من باحث لباحث وتنوعت في الفكر الإداري، وبشكل عام فإن مصطلح الريادة يعنى الاجراءات الابداعية جميعها التي يقدمها الفرد داخل المنظمة من أجل إيجاد المشروع الريادي (حجازي وآخرون، 2010 : 23). القدرة على خلق وبناء الاشياء أي المبادرة والبناء والعمل لانجاز المشروع وموهبة الاحساس بالفرصة حيث لا يراها الاخرين (الآغا، 2009: 4). الريادة هي مجموعة المهارات الادارية الابداعية التي تستند على المبادرة الفردية والموجهة نحو الاستخدام الامثل للموارد المتاحة والتي تربط قراراتها بمستوى معين من المخاطر وعدم التأكد (خضيرات، 2011: 22) ،يمكن تعريف الريادة بانها البحث عن الفرص واستثمارها عن طريق امتلاك وتشغيل شركة خاصة أو العمل ضمن شركة كبيرة بما يحقق قيمة جديدة للأفراد والمجتمع (Dingee, Alexander, 2014:46) الريادي هو الشخص الذي يبحث عن خلق قيمة من خلال إنشاء أو توسيع النشاط الاقتصادي من خلال تحديد واستغلال منتجات أو عمليات أو أسواق جديدة (Nadim,Richard,2008:33) .

وتأسيسا على ماتقدم يستنتج الباحثون من ما تقدم بأن مفهوم الريادة يتمحور على عناصر اساسية هي

1. إنشاء قيمة جديدة
2. تقبل المخاطرة المحسوبة
3. إدارة سليمة للموارد المادية والبشرية
4. المبادرة نحو الابداع والتطوير

وبعد عرضنا لمفهوم الريادة يستحسن الان ان نتناول مفوم الخصائص الريادية ،وقد عرفت بأنها مجمل الخصائص والسلوكيات المرتبطة بقدرات إبداعية وتجديدية (القاسم، 2013: 17) ، واستخدم مفهوم خصائص الريادة لأول مرة في فرنسا في بداية القرن السادس عشر. (Mujemula, F. W. 2009) وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب، وتميز عقد الثمانينات ببزوغ خصائص الريادة الادارية والسبب في هذا التسارع في الانتشار هو التقدم التكنولوجي والسلمي و الخدمي (جواد، 2000: 463) أما اليوم فقد أصبح مفهوم الخصائص الريادية يشير إلى الاعمال التي يبدها أشخاص يمتلكون صفات ومشاعر ريادية تقود إلى ابتكار أعمال ومشاريع تسهم في تحقيق التنمية وتقديم خدمات متميزة المعاني (عريقات، الصالح، جرادات: 287) فبعض الاعمال تحتاج إلى نمط خاص من المؤسسين والمدراء يسمون بالرواد، وان الرائد سواء كان استاذا او مديرا او عاملا فيجب ان يتمتع بمواصفات مختلفة عن البقية، إذ يعرف الريادي بأنه ذلك الشخص الذي لديه خصائص كالارادة أو القدرة لتحويل خبرة جديدة او اختراع جديد إلى ابتكار ناجح (العبيدي والجراح، 2014: 165) كما تعرف الخصائص الريادية بأنها مجموعة من السمات الشخصية والسلوكية المرتبطة بالشخص الرائد في ادارة نفسه والثقة العالية بالنفس وتحمل المخاطر كالقدرة على التحكم الذاتي في تحديد مصيره وقوة التفكير والتحليل والمرونة (Daft,Richard,2010,p607).

ويمكن للباحثون وبالإستفادة من ماتقدم من آراء ان يعرفوا الخصائص الريادية تعريفا اجرائيا : بأنها القدرات والسمات الشخصية والسلوكية التي يمتلكها التدريسيون والاداريون كادارة الذات ،الثقة العالية بالنفس ،تحمل المخاطر ،القدرة على التحكم الذاتي في تحديد مصيره وقوة التفكير والتحليل والمرونة ، بحيث تمكنهم من إدارة أعمالهم بنجاح وأداء الواجبات الموكلة إليهم رغم ما يعترضها من عقبات ومخاطر بروح طيبة مثابرة.

تتبع أهمية الريادة للمنظمات بحسب ما كتبت (Commission of Communities European, 2003)

1. كونها تساهم في خلق فرص للعمل والنمو
2. تعتبر الريادة أمر حاسم في تعزيز القدرة التنافسية
3. تساهم الريادة في اشباع الحاجات المجتمعية
4. تساهم الريادة في إطالق الامكانات الشخصية
5. تعمل نحو تقوية وتعزيز الصفات القيادية للمنظمة داخل البيئة التنافسية التي تعمل فيها
6. تعد عنصرا مهما لاضافة قيمة عالية للمنظمة . (الحدراوي، 2013: 96)
7. تشجع على استقطاب المواهب البشرية النادرة للعمل مع المنظمة الرائدة
8. تساهم في توليد وزيادة الدافعية نحو بذل الافراد اقصى ماديهم من جهود لكونها صور افتخار للافراد

بين اهلهم ومعارفهم فهي تعزز الصورة الذهنية الايجابية في عقول ابناء المجتمع تجاه المنظمة الرائدة.

4.2.1 اهداف الريادة

ان للريادة جملة من أهداف تسعى كل المنظمات الصناعية والخدمية إلى تحقيقها لرفع مستوى الاداء لمواردها البشرية وتقوية موقعها التنافسي وتعظيم قيمتها وزيادة عدد زبائنها ،ومن هذه الاهداف مايلى :- (العبيدي والجراح، 2014: 166)و(العطوي، مهند. 2012: 140).

1. تحسين الوضع الحالي للمنظمة حاليا ومستقبال
2. التوظيف الذاتي حيث توفر للريادي مزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة
3. زيادة الدخل و النمو الاقتصادي
4. التشجيع على تصنيع الموارد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للاستهلاك المحلي أو للتصدير
5. السعي إلى إنتاج المزيد من السلع مع خلق أسواق جديدة
6. التأكيد على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التصنيع وزيادة الانتاجية
7. التقليل من هجرة الخبراء بتوفير مناخ محلي جديد لريادة العمال
8. تهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الاعمال على مستوى
9. إقامة المشروعات الجديدة أو استقلال المشروعات الجديدة داخل المنظمات

10. تشجيع وتبني المبادرات التي يقدمها الموارد البشرية في المنظمة
 11. إعادة التفكير في توجهات المنظمة والفرص المتاحة لها أو ما يسمى بالتجديد الاستراتيجي

4.2.2 ابعاد الخصائص الريادية

اعتبر (النجار والعلي, 2006، 10) أن أهم تلك الخصائص هي:

1. الاستعداد والميل نحو المخاطر: يعتقد البعض بأن الرياديين هم الناس الذين تستند أعمالهم على إبداع منتج جديد أو خدمة جديدة، ولكننا نعتقد أن أي شخص لديه الشجاعة أن يبدأ عملاً حدياً ولا يخشى من المخاطرة، والمخاطرة متنوعة سواء عند بدء المشروع، أو تشغيله، وتتضخم هذه المخاطرة، وتزداد عادة مع زيادة احتمالية فشل المشروع، ونلاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد نحو المخاطرة. إن أهم ما يجب أن يتمتع به رجل الأعمال المبادر هو الشجاعة و المخاطرة، ولكن المخاطرة غير المغامرة، حيث تقوم الأولى على العمل الشاق، وانتهاز الفرص السانحة، بينما تقوم المغامرة على الحظ، والمصادفة، إنها لعبة التحدي والاثارة، ومتعة العمل من أجل النجاح.
2. الثقة بالنفس: إن الناس الذين يملكون الثقة بالنفس يشعرون بأنهم يمكن أن يقابلوا التحديات، وعن طريق الثقة بالنفس يستطيع الرياديون أن يجعلوا من أعمالهم ناجحة، وإنهم يملكون شعور عما متفوق ويستشعرون بأنواع المشاكل المختلفة ودرجات صعوبتها، إذ أظهرت أغلب الدراسات أن الرياديين يملكون احساس الثقة بالنفس، وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة، وتصنيفها، والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين، ميزة الاحساس بالامان التي يبحث عنها الناس عادة والتي تحد من قدرة رجال الاعمال على الحركة وحريرتهم في السيطرة على الامور، وذلك لانهم لا يخافون ارتكاب الاخطاء، فهم يعلمون أن الخطأ جزء من ضريبة العمل الحر والادارة المستقلة، فان حصل الخطأ لا يعملون على اخفائه، يعتقدون ان ذلك سيعمل على اضافة قيم وخدمات جديدة للابداع والتطوير للمجتمع.
3. الالتزام: يمكن لكل إنسان أن ينجح في المنظمة بشرط الا يتراجع، وأن يتعلم من أخطائه وأخطاء الآخرين، وتؤكد الدراسات وجود علاقة إيجابية بين مدى الالتزام ومستوى نجاح العمل، لان بقاء ونمو الاعمال لا يبنى فقط على بعض الخصائص مثل الوضوح، والتنظيم، والتخطيط الجيد، بل يتغذى وينمو على مدى قدرتنا على الابتكار، والتضحية، والالتزام من خلال وفائنا واخلاصنا تجاه العمل والمنظمة والمجتمع.. (Serkan, 2009: 5).
4. التفاؤل: يمتلك الرواد خاصية التفاؤلية، فهم غير متشائمين، إنهم متفائلون أكثر من غيرهم. صحيح أن الناس قد يفشلون في تحقيق شيء ما، أو في مرحلة ما من مراحل الحياة، وهذا أمر لا يمكن تفاديه، ولكننا يجب أن نتعلم من ذلك الفشل، حيث نعتبر حلقة في سلسلة النجاح، إذ أن التفاؤل يمكن أن يساعد على النجاح وعدم التوقف لنقطة معينة فالطموح متزايد والتصميم عالي فلا بد من التقدم

رغم مصاعب الحياة فالتفاؤل ان نرى التقطعة البيضاء في ليلة مظلمة فعلينا السير مدامت هناك نقطة مضيئة نراها موجودة في طريقنا.

5. منهجي ونظمي: إن الرياديين لديهم القدرة على ترتيب وتنظيم وقتهم بشكل جيد، وهم قادرون على رؤية الصورة الكبيرة وبشكل واقعي، ومدركين في نفس الوقت للتفاصيل الدقيقة داخل تلك الصورة، وهذا يحتاج إلى قدرات متميزة في مجال التحليل والربط بين المتغيرات البيئية قد لا يملكها الآخرون، وان لانرى المدير مثاليا باحثا عن الكمال، فالمشكال هي جزء من حياته، ولا بد له من التعايش معها. فوجود المشاكل في العمل لا يعني أنك مدير غير فعال، بل هي دليل على أنك تكافح، وأن الصراع من أجل النجاح مستمر.

6. الابداع والابتكار: يوجد اختلاف بين الابداع والابتكار، حيث أنه واحد يقود إلى الآخر. الابداع يحدث بداية بفكرة لمنتج أو عملية جديدة بينما المحاولة الاولى لصنعها تدخل في حيز الابتكار. حيث أن الابداع توليد قيمة جديدة بينما الابتكار تحويل تلك القيمة إلى منتج أو خدمة جديدة يتم تقديمها للزبون تسمى بالابداع. لكن أفضل طريقة لوصف الابداع اضافة تحسينات إلى منتج أو خدمة قائمة بينما او إلغاء القيمة القديمة واستبدالها بقيمة جديدة.

4.3 دور نظم المعلومات الإدارية في تنمية الخصائص الريادية

تنشأ التهديدات والصعوبات امام منظمات التعليم العالي اساسا نتيجة الفشل في حصر المخاطر واستقرارها ورصد وتحليل المعلومات المتواجدة في بيئتها الحالية والمستقبلية وعدم التعرف عليها بصورة مناسبة والامر الذي يحد من توليد المواهب العلمية والابتكارية والابداعية ، الامر الذي يؤدي الى فشل المنظمات في تنمية الخصائص الريادية في مواردها البشرية ،بينما وجود نظم معلومات اسراتيجية ناجحة من خلال جودة معلوماتها وتفوقها في كسب رضا المستخدمين بتوفير البيانات المناسبة كما ونوعا داخل وخارج المنظمة يعد دعامة لتوليد الموارد البشرية المسلحة بالمعلومات اللازمة لاستكشاف دقيق لمتغيرات البيئة الحالية والمستقبلية ويجعلهم يتمتعون بصفات الالتزام والمخاطرة والابداع والابتكار لاقتناص الفرص الذهبية والثقة العالية بالنفس لحل المشكلات المعقدة لجعل منظماتهم رائدة في مجال عملها بين منافسيها.

5. الجانب العملي

5.1 مجتمع وعينة البحث

تمثل جامعة دهوك التقنية مجتمع البحث وان اختيارها يعود لامرين الاول: هو كونها منظمة تعليم عالي تقني حديثة العهد قياسا بالجامعات المحيطة بها في مدينة دهوك فالبحث في ميدانها ضروري حتى نكون قدر الامكان عوناً للنهوض بواقعها الحالي وتدعيم لقدرتها على التآلق في المستقبل بين الجامعات المنافسة لها، اما الامر الثاني: ان متغيرات البحث تنشط وتبرز اكثر في المنظمات التي تمتلك كوادر اكااديمية تملك ذاتيا

معرفة حول اهمية نظم المعلومات في كل منظمة في ظل التعقيدات البيئية الحالية بمتغيراتها المختلفة وخاصة المعلومات وتكنولوجيا استخدام المعلومات ومدى اهميتها في تمكين المنظمة من تحقيق الابداع والابتكار وصولا الى الريادة في اعمالها لتكون فائدة يحتذى بها من قبل منظمات التعليم التقني والاكاديمي التي تعمل في ميدانها التنافسي، وقد حرص الباحثون على اعتماد عينة من الموظفين والتدريسين في الجامعة كونهما معا يعدان المورد الاساسي للمساهمة مع الموارد الاخرى والادارة في تحقيق نجاح نظام المعلومات وتعزيز الصفات الريادية للجامعة ، كما حددت عينة البحث من الموارد البشرية في المعهد التقني الاداري والكلية التقنية الادارية في دهوك ، كما اعتمد الباحثون على اسلوب العينة القصدية او العمدية في اختيار الموارد البشرية العاملة في المعهد التقني الاداري والكلية التقنية الادارية في دهوك، واسلوب العينة العشوائية في توزيع الاستبانة بين كافة ارجاء المنظمات المبحوثة بقصد الحصول على الاراء من مختلف ارجاء الكلية والمعهد ، وقد بلغ حجم العينة 42 قردا مقسمة بالتساوي بين الموظفين والتدريسين وموزعة بين المعهد والكلية عينة البحث توفيراً للوقت والجهد كون فترة اعداد البحث مع ذروة الدوام للسنة الدراسية الحالية في العينة المبحوثة والباحثان من ضمن كوادرها تشغلهم التزاماتهم الاكاديمية والادارية.

5.2 وصف افراد عينة البحث

يشير الجدول (1) الى ان معظم افراد العينة هم من الذكور حيث بلغت نسبتهم 52% ويليهم الاناث وبلغت نسبتهم 48% ، بينما بالنسبة للتحصيل العلمي لافراد العينة فغالبيتهم من حملة شهادة الماجستير وبلغت نسبتهم 55% ويليهم حملة شهادة البكالوريوس وبلغت نسبتهم 26% ثم ياتي بعدهم حملة شهادة الدكتوراه بنسبة بلغت 14% كما شكل الافراد من حملة شهادة الدبلوم الفني اقل نسبة بلغت 5%، وبالنسبة لخاصية مدة الخدمة فقد شكل الافراد ذوي الخدمة (6 - 10)، (11 - 15) سنة غالبية افراد العينة وبلغت نسبتهم معا 29% ويليهم الافراد من ذوي الخدمة (اكثر من 20 سنة) وبلغت نسبتهم 17% ويليهم الافراد من ذوي الخدمة (16 - 20) وكانت نسبتهم 14% بينما الافراد من ذوي الخدمة (5 سنوات فاقل) بلغت نسبتهم 10% في حين كانت اقل نسبة للافراد الذين خدمتهم تتراوح بين (21 - 25) وبلغت 2%. كذلك توزعت العينة من حيث نوع الوظيفة بالدرجة الاكبر نحو التدريسين وبلغت نسبتهم 76% ويليهم الموظفين الاداريين وبلغت نسبتهم 32%.

جدول 1: وصف افراد عينة البحث

النسبة %	التكرار	النوع / الفئة	الخاصية
52%	22	ذكر	الجنس
48%	20	انثى	
100%	42		حجم العينة
0%	0	اعدادي فما دون	التحصيل العلمي
5%	2	معهد تقني	
26%	11	بكالوريوس	
55%	23	ماجستير	
14%	6	دكتوراه	
100%	42		حجم العينة
10%	4	5 سنوات فاقل	مدة الخدمة
29%	12	6-10	
29%	12	11-15	
14%	6	16-20	
2%	1	21-25	
17%	7	اكثر من 25 سنة	
100%	42		حجم العينة
24%	10	موظف اداري	العمل الحالي
76%	32	تدريسي	
100%	42		حجم العينة

5.3 قياس صدق الاستبانة

عمد الباحثون في قياس صدق الاستبانة على الاتساق الداخلي للمتغيرات باستخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا، وقد تم استخراج معامل الثبات باستخدام طريقة كرونباخ ألفا Alpha Cronbach للاستبانة ككل ولكل متغير بجميع ابعاده. وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للاستبانة (96 %) تقريبا، مما يشير إلى اتساق داخلي مرتفع للمقياس. ويبين الجدول (2) قيم معامل الثبات للاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) للاستبانة.

الجدول 2: قيم معامل الثبات للاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) لأداة البحث

قيمة الفا	المتغيرات او الابعاد	تسلسل الفقرات في الاستبانة
0.8931	جودة المعلومات	4-1
0.9156	جودة النظام	8-5
0.8722	رضا المستخدم	12-9
0.940	استخدام النظام	16-13
0.916	متغير الريادة	26-17
0.960		الاستبانة ككل

5.4 متغيرات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

نجاح نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل) : يعني تحقيق نظام المعلومات الادارية لأهدافه المرسومة في توفير ما تحتاجه الإدارة من معلومات بالكمية والنوعية والوقت الملائم، ويمكن قياس ذلك من خلال المؤشرات الآتية:

1. جودة المعلومات: تشير إلى خصائص المعلومات المستخدمة كالدقة، والثقة، وسهولة الفهم، والقابلية للمقارنة، والتقديم بالوقت المناسب.
2. جودة النظام: تشير إلى خصائص نظام المعلومات نفسه كالمرونة، والتكامل، وسهولة الفهم والاستخدام، وزمن الاستجابة، وادراك توقعات المستخدم.
3. رضا المستخدم: يشير إلى المدى الذي يعتقد فيه المستخدم بأن النظام يلبي احتياجاته المعلوماتية.
4. استخدام النظام: يشير إلى مدى استخدام المستخدم للمعلومات التي يوفرها النظام.
5. الخصائص الريادية: بأنها القدرات والسمات الشخصية والسلوكية التي يمتلكها التدريسيون والاداريون كادارة الذات، الثقة العالية بالنفس، تحمل المخاطر، القدرة على التحكم الذاتي في تحديد مصيره وقوة التفكير والتحليل والمرونة، بحيث تمكنهم من إدارة أعمالهم بنجاح وأداء الواجبات الموكلة إليهم رغم ما يعترضها من عقبات ومخاطر بروح طيبة مثابرة.

5.5 وصف وتشخيص احصائي لمتغيرات البحث

5.5.1 وصف وتشخيص احصائي للمتغير المستقل (نجاح نظم المعلومات الادارية)

يبين الجدول (3) ان مؤشر نجاح المتغير نظام المعلومات Xd (استخدام النظام) قد حصل على اكربر قيمة للوسط الحسابي الموزون وفق اجابات افراد عينة البحث وبلغ الوسط العام لاوساطه الحسابية 3.64 وبمعدل انحراف معياري بلغ (1.0355) ويليهِ المؤشر Xc (رضا المستخدم) حيث حصد مستوى الحجم الثاني من ايجابية اجابات عينة البحث والتي تشير اليها قيمة معدل وسطهم الحسابي وهي 3.61 وبمعدل انحراف معياري بلغ (1.067) بينما جاء المؤشر Xb (جودة النظام) ثالثاً من حيث عدد اجابات افراد العينة ايجابا نحوه وقد بلغت قيمة المعدل العام للاوساط الحسابية له 3.582 وبمعدل انحراف معياري بلغ (0.946)، في حين احتل المؤشر Xa (جودة المعلومات) الترتيب الاخير من حيث ايجابية اجابات افراد عينة البحث ويعكس لنا ذلك قيمة المعدل العام لاوساطه الحسابية وبلغت 3.575 وبمعدل انحراف معياري بلغ (0.926)، وتأسيسا لما تقدم يمكن القول ان غالبية مؤشرات قياس نجاح نظام المعلومات تشير الى ان نظام المعلومات عينة البحث يتصف بمستوى متوسط من نجاحه في جودة المعلومات ،جودة النظام ، رضا المستخدم و استخدام النظام ولكن اكثر المؤشرات ايجابا او نجاحا هو استخدام النظام.

جدول 3: التكرارات والنسب المئوية والوسط الموزون والانحراف المعياري لمؤشرات المتغير المستقل

م	وصف	اتفق بشدة		اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		م ن ن	Xa
		1		2		3		4		5			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.994	3.52	4.8	2	11.9	5	19.0	8	54.8	23	9.5	4		1
0.914	3.57	2	1	10	4	21.4	9	54.8	23	12	5		2
0.919	3.58	2.4	1	16.7	7	26.2	11	50.0	21	4.8	2		3
0.897	3.63	2.4	1	11.9	5	33.3	14	45.2	19	7.1	3		4
0.926		3.575										المعدل	
												Xb	جودة النظام
0.889	3.55	2.4	1	9.5	4	28.6	12	50.0	21	9.5	4		5
0.966	3.53	2.4	1	16.7	7	26.2	11	45.2	19	9.5	4		6
0.977	3.65	4.8	2	9.5	4	28.6	12	50.0	21	7.1	3		7
0.988	3.68	4.8	2	11.9	5	33.3	14	40.5	17	9.5	4		8
0.946		3.582										المعدل	
												Xc	رضا المستخدم
1.074	3.33	4.8	2	21.4	9	19.0	8	33.3	14	9.5	4		9
1.144	3.36	7.1	3	16.7	7	23.8	10	38.1	16	14.3	6		10
0.864	3.86	7.1	3	16.7	7	26.2	11	40.5	17	7.1	3		11
0.989	3.9	0	1	14.2	6	23.8	10	50	21	12	5		12
1.067	3.61												المعدل
												Xd	استخدام النظام
1.07	3.31	9.5	4	9.5	4	28.6	12	45.2	19	7.1	3		13
0.861	3.45	2.4	1	11.9	5	28.6	12	50.0	21	4.8	2		14
0.967	3.9	7.1	3	19.0	8	26.2	11	31.0	13	16.7	7		15
0.858	3.89	0	0	17	7	26	11	43	18	14	6		16
1.035	3.64												المعدل
												المعدل العام	

م: متغيرات؛ م ن ن: مؤشرات نجاح نظام المعلومات؛ نم: انحراف معياري؛ وح: وسط حسابي موزون؛

5.5.2 صف وتشخيص احصائي للمتغير التابع (الخصائص الريادية)

يوضح الجدول (4) ان المعدل العام للوسط الحسابي الوزون لمؤشرات المتغير المعتمد (الخصائص الريادية) بلغ 3.56 وبمعدل انحراف معياري بلغ (0.9356) مما يشير ذلك الى توافر الخصائص الريادية في المنظمة المبحوثة بمستوى متوسط ومقبول حيث يقترب من الاجابة اتفق قليلا كما يعكس ايجابية اجابات افراد العينة تجاه الخصائص الريادية.

جدول 4: التكرارات والنسب المئوية والوسط الموزون والانحراف المعياري لمؤشرات المتغير المعتمد

الانحراف المعياري	وسط حسابي موزون	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		الوصف	المتغيرات
		1		2		3		4		5			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.933	3.7	0	0	16	7	43	18	36	15	4.8	2	الخصائص الريادية	Y
0.994	3.52	7.1	3	7.1	3	19.0	8	59.5	25	7.1	3		1
0.864	3.71	0.0	0	11.9	5	19.0	8	54.8	23	14.3	6		2
0.89	3.52	2.4	1	14.3	6	16.7	7	61.9	26	4.8	2		3
0.803	3.45	0.0	0	11.9	5	38.1	16	42.9	18	7.1	3		4
0.862	3.7	4.8	2	2.4	1	23.8	10	61.9	26	7	3		5
1.065	3.5	4.8	2	16.7	7	14.3	6	52.4	22	11.9	5		6
0.991	3.43	4.8	2	11.9	5	28.6	12	45.2	19	9.5	4		7
0.939	3.6	2.4	1	9.5	4	28.6	12	45.2	19	14.3	6		8
1.015	3.5	7	3	14.3	6	19.0	8	50.0	21	9.5	4		9
0.9356	3.56											10	المعدل

5.5.3 معامل الارتباط بين المتغير المستقل (نظم المعلومات الاداريه) والمتغير المعتمد (الريادة)

يفسر لنا الجدول (5) بوجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متغيري البحث (نجاح نظام المعلومات الادارية والخصائص الريادية) وبلغت $64\%^{**}$ كمؤشر كلي، وكذلك يشير الجدول (5) بوجود علاقة ارتباط موجبة بين ابعاد او مؤشرات المتغير المستقل والخصائص الريادية، حيث يأتي المؤشر (جودة المعلومات) في مقدمة المؤشرات من حيث قوة العلاقة وهي قوية جدا وبلغ (1) ويليه المؤشر (جودة النظام) وبلغت قيمة الارتباط له بالمتغير المعتمد 63% ، بينما جاء المؤشر (استخدام النظام ثالثا من حيث درجة الارتباط بالمتغير المعتمد وفق قيمة الارتباط المبينة في الجدول (4) وبلغت قيمة الارتباط 41% وهي موجبة ضعيفة، في حين المؤشر (رضا المستخدم احتل الترتيب الاخير من حيث درجة ارتباطه بالمتغير المعتمد وكانت ضعيف جدا حيث بلغت 39% .

جدول 5: قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغيري البحث

المؤشر الكلي	قيمته الارتباط للمؤشر الواحد	المتغيرات
% 64	المتغير المعتمد	المتغير المستقل
	0.998	Xa (جودة المعلومات)
	0.631	Xb (جودة النظام)
	0.397	Xc (رضا المستخدم)
	0.410	Xd (استخدام النظام)
		المتغير المعتمد (الريادة)

5.5.4 بيان دور نظم المعلومات في تحقيق الريادة

اعتمد الباحثون في برهنة مدى صحة فرضية البحث على مخرجات برنامج SPSS بإيجاد قيمة تأثير نجاح نظام المعلومات الادارية في الخصائص الريادية باستخدام معادله الانحدار المستقيم وتحليل انوفا وكانت كما في النماذج المبينة في الشكل 2.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.374	1	7.374	27.916	.000 ^b
	Residual	10.567	40	.264		
	Total	17.941	41			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), XA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.626	.359		4.535	.000
	XA	.532	.101	.641	5.284	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.396	.51397

a. Predictors: (Constant), XA

شكل 2: مخرجات SPSS

تعكس لنا نتائج تحليل الانحدار التي يعرضها الجدول (اعلاه) تأثير أبعاد المتغير المستقل (مؤشرات نجاح نظم المعلومات المحاسبية) في تحقيق الريادة كمتغير تابع. وتشير قيمة F المحسوبة إلى معنوية النموذج حيث بلغت (27.616) عند مستوى دلالة (0.000)، وقد بلغ معامل التحديد المعدل (Adjusted) 0.396

أي أن المتغيرات المستقلة المتمثلة بأبعاد نجاح نظم المعلومات المحاسبية كمجموعة تفسر (3.59) من التباين في تحقيق الريادة، مما يعني أن منحى الانحدار جيد في وصف العلاقة بين هذا المتغير والمتغيرات المستقلة، كما يشير معامل الارتباط المتعدد R البالغ (0.64) إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغيرات المفسرة وقيمة المتغير التابع، فضلا عن أنها تعكس عدم وجود ارتباط تام بين المتغيرات المستقلة، مما يفيد بصدق الفرضية أن هناك أثرا ذا دلالة إحصائية لنجاح نظم المعلومات المحاسبية (جودة المعلومات، وجودة النظام، ورضا المستخدم، واستخدام النظام) في قدرة الكلية والمعهد التقنيين على تحقيق الريادة وقد أسفر نموذج الانحدار عن ثلاثة متغيرات دالة إحصائيا أمام متغير الريادة هي: جودة المعلومات، وجودة النظام، واستخدام النظام ويؤكد ذلك أيضا جدول (2) السابق لمعامل كورنوباخ الفا.

6. الاستنتاجات والتوصيات

6.1 الاستنتاجات

تأسيسا لما جاء في الجانب العملي من البحث يمكن التوصل لاهم الاستنتاجات وكما يلي:

1. يشك نجاح نظام المعلومات الادارية منطلقا اساسيا لتحقيق المنظمات عينة البحث الريادة في في ميدان التعليم التقني بمركز مدينة دهوك .
- 2- يساهم نجاح نظام المعلومات بدرجة ايجابية في تعزيز الخصائص الريادية وتنميتها لدى الموظفين والكادر التدريسي في المعهد التقني والكلية التقنية الادارية في دهوك ، وذلك يتبين من الاستجابة الايجابية في اراءهم نحو معظم مؤشرات الاستبانة .
- 3- تشير نتائج التحليل الاحصائي الى وجود دورا هاما لعملية نجاح نظام المعلومات الادارية في تنمية الخصائص الريادية لجامعة دهوك التقنية وذلك حسب قيمة معامل الارتباط ومعادلة الانحدار المستقيم حيث بلغ معامل الارتباط بين نجاح نظام المعلومات الادارية والخصائص الريادية 64% بينما قيمة معامل التحديد للانحدار او الاثر بلغت 0.396 مرة .
- 4- يتصف نظام المعلومات الادارية في الجامعة التقنية دهوك بالنجاح وذلك من خلال قدرته على اشباع حاجات المستخدمين من خلال جودة المعلومات وجودة ومرونة النظام سواء في داخل الجامعة او الكليات والمعاهد التابعة لها . اضافة الى المنظمات الخارجية التي تتعامل معها سواء جامعات اخرى او منظمات اخرى.
5. تمتلك الجامعة عينة البحث موارد بشرية تمتلك معرفة حول الريادة وقابلية على تحقيق الريادة من خلال لاستثمار الامثل والمتفرد لنظام المعلومات الادارية ومخرجاته لانجاز اعمال جوهرية للجامعة منها على سبيل المثال (بحوث علمية ، المشاركة بالمؤتمرات الدولية ، تصميم مكاتب الكترونية، نظم درجات الطلبة واللجان الامتحانية بدقة وموثوقية عالية).

6. تعاني الجامعة التقنية دهوك من ضعف تحقيق المستوى العالي من رضا المستخدم لنظام معلوماتها حسب نتائج التحليل الاحصائي ، ولكن قد يرجع ذلك بسبب الاخطاء المعيارية التي اشارت اليها نتائج التحليل وهي 5% وهي ناجمة بشكل كبير لخصائص بعض افراد العينة الغير متعاونة بصدق باجاباتها على اسئلة اداة البحث.
7. يشكل بعد استخدام النظام نقطة ضعف ايضا لنجاح نظام المعلومات في الجامعة حيث نتائج التحليل الاحصائي تشير الى ذلك وان كان هو افضل ايجابية من بعد استخدام النظام ، ويخمن الباحثون سبب ذلك الى التطور السريع الذي يطراء على تكنولوجيا استخدام نظم المعلومات والذي يشكل عائق امام العاملين في نظام المعلومات من استيعاب ذلك التطور السريع .

6.2 التوصيات

اعتمادا لما تقدم من استنتاجات يرى الباحثون ضرورة تقديم التوصيات والمقترحات الآتية:

1. نحث ادارة الجامعة والكليات عينة البحث من زيادة التوجه الجاد نحو تعزيز الفهم والدافعية لدى مواردها البشرية نحو الاهمية الحيوية لنجاح نظام المعلومات لما في ذلك دور في دعم مفاصل الجامعة كافة في تحقيق التفوق والتميز للوصول بجامعتنا لتكون رائدة التعليم التقني في مدينة دهوك خاصة واقليم كردستان عامة.
2. تبني استراتيجية تكاملية بين ادارة نظم المعلومات الادارية وادارة الموارد البشرية ، لان الحصول على اجود المعلومات والقدرة على معالجتها والابداع في انتاجها يعتمد على وجود موارد بشرية متميزة وموهوبة وبذلك تكون للجامع سمة متفردة تعينها لان تكون رائدة في التعليم التقني.
3. نوصي ادارة الجامعة لتقديم الدعم المالي والمعنوي الكبيرين وباستمرار لتطوير نظام المعلومات الادارية للجامعة وكلياتها ومعهاها ، لان الاستثمار المضمون والمبرح بامتلاك معلومات جيدة وموارد بشرية متميزة يجب ان لاتعاني في حينها الوظيفية والعالية من نقص بالحاجات الاساسية والكمالية.
4. نقترح لزملائنا الاساتذة والباحثين من مواصلة البحث والدراسة في نظم المعلومات الادارية والريادة لما لهما من اثر كبير في بقاء واستمررا المنظمات في تقديم افضل الخدمات للمجتمع ، ونوصي بتناول البحث المقترح (ادارة المواهب ودورها الوسيط في نجاح نظام المعلومات الادارية وتحقيق الريادة) مستقبلا.

7. المصادر العربية

1. أحمد، حسين عثمان، 2010، أثر جودة المعلومات في إدارة الأزمات، دراسة ميدانية لعينة من شركات الاتصالات الأهلية في الصومال. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، اليمن.

2. احمد اكرم جميل ، 2016 ، مدى ممارسة الادارة بالاستثناء وأثرها على تنمية الخصائص الريادية: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى مجلس كلية التجارة بالجامعة الإسلامية في غزة بفلسطين .
3. الاغا ، وفيق. 2009 (الريادة في الشركات العربية بمنظور استراتيجي). مجلة جامعة الازهر ، 11 (1) ، 40-1.
4. البستنجي، جمال عبد المنعم، 2012 ، دور البنك المركزي الاردني في الحد من تداعيات الازمة المالية العالمية على البنوك العاملة في الاردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن.
5. 5- جواد، شوقي. 2000 ، (إدارة الاعمال منظور كلي). ط 1 . عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
6. 6- حجازي، هيثم؛ العاني، مزهر؛ جواد، شوقي؛ ارشيد، حسين. 2010. إدارة المشروعات الصغيرة منظور ريادي تكنولوجي. ط 1 . عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
7. 7- الحدراوي، حامد. 2013. الريادة كمدخل لمنظمات الاعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري: دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي. مجلة الغري للعلوم الادارية والاقتصادية 9(27) ، 85-128.
8. 8- الحياي، احمد مؤيد عطية ونجلة آل مراد، 2009 ، مؤشرات نجاح نظام المعلومات الإدارية ودورها في الإبداع والتميز. وقائع المؤتمر العلمي الثالث، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، الاردن.
9. 9- خضيرات، عمر. 2011 (. الريادة الاقتصادية والمشروعات الصغيرة في الاردن. المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، 9 (30).
10. 10. رومي، إسماعيل موسى وعلي محمود صلاح، 2012 ، واقع فعالية نظم المعلومات من وجهة نظر متخذي القرار في جامعة القدس المفتوحة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 2
11. 11. العبيدي، رأفت؛ والجراح، أضواء. 2014 (رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الاعمال) ،المجلد 6 العدد 12 الصفحات (159-202)
12. 12. العطوي، مهند. (2012). أثر المرونة الاستراتيجية في ريادة منظمات الأعمال: دراسة استطلاعية آراء عينة من مديري الشركات الال سيما الصغيرة العاملة في قطاع صناعة المواد الإنشائية في محافظة النجف. مجلة الإدارة والاقتصاد، 1(3) ، 134-149.

13. عيسى، غسان فريد. و ابراهيم عبد الواحد، 2002 ،نحو بناء نظم معلومات معيارية ناجحة. مجلة جامعة العلوم التطبيقية، (4) 1، 1-17.)
14. القاسم، مي. 2013، (. أثر الخصائص الريادية في تبني التوجيهات الاستراتيجية للمديرين في المدارس الخاصة في عمان) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
15. السالمي، علاء عبد الرزاق، 1999 ،نظم المعلومات والذكاء الاصطناعي (ط1). عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع. الصيرفي، محمد عبد الفتاح، 2003 ،مفاهيم إدارية حديثة (ط1). عمان: الدار العلمية الدولية.
16. العلي، عبد الستار؛ النجار، فايز. (2006م). الريادة وإدارة العمال الصغيرة. ط1 عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

8. المصادر الأجنبية

1. Alikhani, H., Ahmadi, N. and Mehravar, M. 2013. Accounting information system versus management information system. European Online Journal of Natural and Social Sciences, 2 (3), 359-366. Online Available: <http://www.european-science.com>.
2. Bradley, R., Pridmore, J. and Byrd, T. 2006. Information systems success in the context of different corporate cultural types: An empirical investigation. Journal of Management Information Systems, 23(2), 267–294.
3. Chevers, D., Duggan, E. and Moore, S. 2012. Factors that influence the quality and success of information systems in firms within the English-speaking Caribbean
4. Daft, Richard. (2010). New era of management. (9 th ed). south eastern cengage learning. Australia.
5. DeLone, W. H. and McLean, E. R. 1992. Information systems success: The quest for the dependent variable. Information Systems Research, 3 (1), 60-95.
6. DeLone, W. H. and McLean, E. R. 2003. The DeLone and McLean model of information systems success: A tenyear

- update. *Journal of Management Information Systems*, 19 (4), 9–30.
7. DeLone, W. H. and McLean, E. R. 2004. Measuring ecommerce success: Applying the DeLone & McLean information systems success model. *International Journal of Electronic Commerce*, 9 (1), 31-47.
 8. Dingee, Alexander LM, Brian Haslett, and Leonard E. Smollen. (2014). Characteristics of a successful entrepreneurial management team. *Pratts Guide to Venture Capital Sources*, Securities Data Publishing, Inc., NY, 23-28.
 9. Romney, M. and Steinbart, P. 2009. *Accounting information systems* (11th ed.). New Jersey: Person Prentice Hall
 10. Kaur, B. and Aggrawal, H. 2013. Exploration of success factors of information system. *International Journal of Computer Science*, 10 (1), 226-235
 11. Scott, M. 1986. *Principles of management information systems*. New York: McGraw-Hill Book Co
 12. Sepahvand, R. and Arefnezhad, M. 2013. Prioritization of factors affecting the success of information systems with AHP (a case study of industries and mines organization of Isfahan province). *International Journal of Applied Operational Research*, 3 (3), 67-77.
 13. Serkan Ceylan.(2009). *Using the Mental Force of the Employee, Entrepreneurship and Innovation Management*. (Unpublished Master's Thesis), Royal Institute of Technology, School of Industrial Engineering and Management, Sweden.
 14. Mujemula, F. W. (2009). *Entrepreneurship proclivity: an exploratory study on student's entrepreneurship intention*. (Unpublished Master Thesis). University of Agder, Norway.

15. McCarthy, V. and Hulsart, R. 2012. A Crisis management plan forethical misconduct and financial fraud. *The Exchange*, 1 (1), 78-90.
16. Petter, S., DeLone, W. and McLean, R. 2013. Information systems success: The quest for the independent variables. *Journal of Management Information Systems*, 29 (4), 7–62
17. Peter F. Drucker. (2002). *Innovation & Entrepreneurship Practice and Principles*. HarperCollins Publishers.
18. Zeitun, R. and Benjelloun, H. 2013. The efficiency of banks and the financial crisis in a developing economy: The case of Jordan. *Journal of Finance, Accounting and Management*, 4 (1), 1-20.

Management Information Systems and its Impact on Improving the Entrepreneurship of Duhok Polytechnic University: an Exploratory Study for the Organizations of Duhok Polytechnic University

¹ Nazar R. Nori

² Karwan J. Abdulrahman

³ Dilshad Y. Mohammed

nazar.rasheed@dpu.edu.krd

karwan.jamil@dpu.edu.krd

dilshad.mohammed@dpu.edu.krd

Abstract: The research aims to demonstrate the success of the information system and its role in improving the entrepreneurship of the Duhok Polytechnic University, an exploratory study of the opinions of a sample of the university organizations in the center of the Duhok city. and the researchers relied on this to adopt a basic problem: What is the role of the success of the management information system in developing the entrepreneurial characteristics in the Technical College of Administration and the Technical Institute of Administration in Dohuk, and the researchers adopted a main hypothesis: The process of success of management information systems plays a key role in improving the entrepreneurial characteristics of the organizations surveyed. The researchers also relied on the descriptive survey method for the opinions of a sample of human resources working in the sample surveyed, numbering (42) individuals, by designing a questionnaire that included questions describing the independent variable (the success of the Management Information Systems) and the number of questions about it (16 questions), while the number of questions related to the dependent variable (Entrepreneurial Characteristics) reached 10 questions. The researchers also relied, in describing and diagnosing research variables, and analyzing the results on some indicators and statistical methods, including percentages, weighted mean, deviation standard, correlation coefficient and straight regression equation, the research reached a main result: the success of the management information system affects the entrepreneurial characteristics by 0.396 times, according to the value of the coefficient of determination.

Keywords: Management information systems, Entrepreneurial characteristics, Duhok Polytechnic University

¹ Assist. Prof.: Accounting Techniques Department, Technical College of Administration, Duhok Technical University

² Lecturer.: Information Technology Management Department, Technical College of Administration, Duhok Polytechnic University

³ Lecturer.: Management Information Systems Department, Technical Institute of Administration, Duhok Polytechnic University