

## The reality of the Entrepreneurship in Palestinian IT companies

Emad Younis El-Sawalhy

Faculty of Management and Finance || Al-Aqsa University – Gaza || Palestine

**Abstract:** This study aims to identify the reality of entrepreneurship, applying on the Palestinian IT companies in the Gaza Strip. The problem of the study was formulated in the following main question: What is the reality of entrepreneurship in Palestinian IT companies? The study applied the analytical descriptive method based on primary and secondary sources of data. The study followed the analytical-descriptive method. The questionnaire was used as a main tool for collecting data from the population, which is (129) individual employees in the departments of electronic marketing in companies, where (97.7%) were retrieved. The study reveals the high level of leadership in the Palestinian information technology in the Gaza Strip. The study recommends the necessity of establishing or developing a center for entrepreneurship in companies and diversifying the sources of funding to support entrepreneurial ideas, with the need to involve entrepreneurs with entrepreneurial ideas and profits.

**Keywords:** Entrepreneurship, IT companies

## واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية

عماد يونس الصوالحي

كلية الإدارة والتمويل || جامعة الأقصى || غزة || فلسطين

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال، بالتطبيق على شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة. تمت صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية؟ اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على المصادر الثانوية والأولية للبيانات، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل لهذه الشركات، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة الذي بلغ (129) مفردة من العاملين بأقسام التسويق الإلكتروني في الشركات، حيث بلغت نسبة الاستبانات المستردة (97.7%). توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الريادة لدى شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة. أوصت الدراسة بضرورة العمل على تأسيس أو تطوير مركز لريادة الأعمال في الشركات، والعمل على تنوع مصادر التمويل من أجل دعم الأفكار الريادية، مع ضرورة إشراك أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح من المشاريع والأفكار الريادية.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، شركات تكنولوجيا المعلومات

### المقدمة:

تحظى ريادة الأعمال باهتمامٍ عالميٍّ واسع، لمساهمتها الواسعة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، ولا شك أنّ الكثير من الشركات الكبيرة في العالم نشأت على أيدي ريادة الأعمال، حيث مكنتهم قدرتهم الريادية من البقاء في ميدان المنافسة، والمبادرة في خلق تلك الشركات الكبيرة، حيث دفع ذلك العديد من دول العالم إلى توجيه سياساتها وقوانينها نحو تشجيع ريادة الأعمال بجميع أبعادها (القيادة الداعمة، الثقافة الريادية، خصائص الريادي،

السياسات والإجراءات) كسبيلٍ مهمٍ نحو التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق النهضة العلمية، ومن هنا ازداد وعي منظمات الأعمال بأهمية قيادة الأعمال بمختلف أبعادها من أجل التميز والتفوق على المنافسين.

#### مشكلة الدراسة:

يواجه قطاع تكنولوجيا المعلومات الفلسطيني الكثير من التحديات السياسية والاقتصادية، حيث أنه يعمل في بيئة تتميز بانعدام الاستقرار السياسي، والذي يتبعه عدم وجود استقرار اقتصادي، مما يجعل مساهمته محدودة في إجمالي الناتج الاقتصادي الفلسطيني مقارنةً بالقطاعات الأخرى المكونة للاقتصاد الفلسطيني، إضافةً إلى أنه لا يستطيع استيعاب جميع خرجي تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة. وبالرغم من الأهمية الخاصة لريادة الأعمال في منظمات الأعمال، إلا أن البحث والاهتمام بهذا المجال لا يفي بالغرض المطلوب، حيث إن الباحث لم يجد -في حدود علمه- دراسات تناولت ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة. وقد تم التعرف على ذلك عن طريق الزيارات الاستطلاعية التي أجراها الباحث، ومن هنا تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية؟ وللإجابة عن هذا السؤال فلابد من الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى وجود القيادة الداعمة للريادة في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية؟
- 2- ما مستوى وجود الثقافة التنظيمية الريادية في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية؟
- 3- ما مستوى الخصائص الريادية للريادي في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية؟
- 4- ما مستوى تطبيق السياسات والإجراءات الريادية في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية؟
- 5- هل توجد فروق بين آراء المستطلعة آراؤهم حول واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية تبعاً لعدد من المتغيرات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

#### أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى:

- 1- التعرف على واقع ريادة الأعمال ومدى وجودها لدى شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة.
- 2- التعرف على مستوى تطبيق أبعاد ريادة الأعمال المتمثلة في (القيادة الداعمة، الثقافة الريادية، خصائص الريادي، السياسات والإجراءات).
- 3- الكشف عن مدى وجود فروق في استجابات المستطلعة آراؤهم حول موضوع الدراسة، يمكن أن تعزى لعدد من المتغيرات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

#### أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في أنها تتناول موضوعاً من الموضوعات الحديثة والمهمة في الفكر الإداري المعاصر وهو: "واقع ريادة الأعمال"، ويأتي ذلك متزامناً مع التوصيات الواردة في الأبحاث العلمية حول تسليط الضوء على مثل هذه الموضوعات التي من المؤمل أن تفتح آفاقاً جديدةً لمزيد من الدراسات المستقبلية المماثلة، كما تكمن الأهمية العملية للدراسة في كونها تتناول شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة، والتي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في حياة الشعب الفلسطيني، وفي بناء جيل المستقبل.

#### حدود الدراسة:

1. الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على واقع ريادة الأعمال بأبعادها (القيادة الداعمة، الثقافة الريادية، خصائص الريادي، السياسات والإجراءات).
2. الحد البشري: العاملين في قسم التسويق الإلكتروني في الشركات موضع الدراسة.
3. الحد المكاني: اقتصر تطبيق الدراسة على شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة التابعة لاتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة.
4. الحد الزمني: تم جمع البيانات المتعلقة بهذه الدراسة خلال الفترة الزمنية (2010-2019م).

#### مصطلحات الدراسة:

ريادة الأعمال: تنظر هذه الدراسة لريادة الأعمال على أنّها المبادرة في استحداث الأفكار الجديدة واكتشاف الفرص واقتناصها في ظل المخاطرة، مثل ابتكار تقنية جديدة، أو ابتكار منتج جديد، أو تطوير استخدامات جديدة لمنتج، أو تحقيق قيمة مضافة في أي مجال من مجالات النشاط الانساني، مع الاستغلال الأفضل للموارد المتاحة، لتحقيق عائد أكبر.

المنظمة الريادية: تُعرّف المنظمة الريادية بأنّها المنظمة التي لديها القدرة على الإبداع والابتكار من خلال منتجات جديدة، أو طرق جديدة في الإنتاج، أو أسواق جديدة ونماذج جديدة في المنظمات، والتي تتركز على الإدارة الاستراتيجية لتحسين الأداء (السكرانة، 2016، ص 26).

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة

### أولاً- الإطار النظري:

#### (1) ريادة الأعمال:

يعدُّ كثير من الباحثين والكتاب ريادة الأعمال ظاهرةً قديمةً، وليست نتاج القرن الواحد والعشرين، حيث استُخدمت كلمة الريادة لأول مرة من العالم الإيرلندي الاقتصادي ريتشارد كانتليون عام (1680-1734م). وقد عبر عنه العالم ريتشارد بالشخصية التي على استعداد لتأسيس منظمة جديدة أو مشروع جديد، والشخصية التي تقبل المسؤولية الكاملة عن نتائج الأعمال غير المؤكدة. أما مفهوم رائد الأعمال فيرجع إلى العالم الاقتصادي شومبيتر (1883-1950م)، إذ عرّف الريادي بأنه الشخص الذي تتوفر لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح، ويؤدي توافر ريادة الأعمال في الصناعات التجارية المختلفة إلى تحسين منتجات موجودة أو إنشاء منتجات جديدة، وهذا يُساعد على التطور الصناعي والتجاري، ويدفع تقدم عجلة التنمية الاقتصادية المستدامة (الباجوري، 2017، ص 6).

تعريف ريادة الأعمال: تُعرّف ريادة الأعمال بأنّها مجموعة الإجراءات التي يقوم بها شخص ما أو مجموعة أشخاص أو منظمة مُعيّنة أو قطاع مُعيّن أو حتى شعب مُعيّن. من أجل إيجاد منظمة ريادية تهدف إلى إيجاد قيمة مضافة تُضَاف إلى السلعة أو الخدمة أو الطريقة أو الإجراءات وبشكل متميز (العاني وآخرون، 2010، ص 26).

تعريف الريادي: وقد عرف *Schumpeter* و *Knight* الريادي بأنه الشخص الذي يتنبأ بالتغيير في الأسواق، أو يقوم بإحداثه، من خلال إدخال منتجات جديدة، أو اتخاذ إجراءات لتوليد مشروع جديد أو امتلاكه. وقد يكون الريادي رجلاً أو امرأة، وقد يكون من الطبقة العليا أو من الطبقة الدنيا، أو شخصاً يمتلك المعرفة في التكنولوجيا، أو

شخصاً تنقصه هذه المعرفة، أو خريج جامعة أو كلية، أو شخصاً غير متعلم، أو مخترعاً أو مديراً، أو ممرضاً، أو رجل مبيعات، أو مهندساً، أو طالباً، أو معلماً، أو شخصاً مهنيّاً، أو متقاعداً (العاني وآخرون، 2010، ص 26). ويُعرّف الريادي على أنّه الشخص الذي يبتكر شيئاً ذا قيمة من لا شيء، ويأخذ عناصر المخاطرة والفرص المتعلقة بالموارد (السكرانة، 2016، ص 23).

### أهمية ريادة الأعمال:

ويمكن أن تظهر أهمية الريادة من خلال المنافع والإيرادات التي تتحقق عنها، وهي كالآتي (مبارك، 2009، ص 235):

1. إضافة قيمة جديدة للمنظمة، وتطوير منتجات جديدة.
2. اكتشاف الأسواق التي لا تتعامل معها المنظمة، واكتشاف حاجات الزبائن غير المشبعة.
3. تحفيز مواهب المنظمة الداخلية على الاستمرار في العمل والبقاء في المنظمة.
4. إقامة التحالفات الاستراتيجية مع المنظمات الأخرى.
5. تحقيق عوائد استثمار عالية، خصوصاً إذا كانت المنتجات الجديدة ناجحة.

### الأثار الاقتصادية لريادة الأعمال:

تُعَدُّ ريادة الأعمال ذات أهمية كبيرة من خلال تأثيرها في الاقتصاد والإدارة، كونها تعمل على إيجاد قيمة مضافة تعود بالفائدة على كلّ من الأفراد والمنظمة والمجتمع، وذلك على النحو التالي (العاني وآخرون، 2010، ص 39):

1. توحيد مجموعة العناصر الاقتصادية التي تشمل: رأس المال، والعناصر الطبيعية الخام، والقوى العاملة العقلية والمادية. ويرى بعض الاقتصاديين أنّ الريادة هي العنصر الرابع من عناصر الإنتاج، وأنّ الإبداع والابتكار يوجدان تركيبة جديدة للعناصر الاقتصادية.
2. قبول المخاطرة: يخلق النقص في المعرفة حالة عدم التأكد، فتكون هناك احتمالية قائمة لوقوع النتيجة غير المرغوب فيها. ويعتقد بعض الاقتصاديين أنّ الدور الأساسي للريادي هو أنّ يقبل المخاطرة ويتحملها نيابةً عن الآخرين.
3. تعظيم عوائد المستثمرين: الدور الأساسي للريادي هو تعظيم عوائد المساهمين الذين سيبحثون عن الريادي الذي يوجد المشروع، ويحقق لهم النجاح، ويعظم عوائدهم.
4. المعلومات عن السوق: حيث تقوم على افتراض توافر جميع المعلومات التي يمكن استخدامها من المنتج والمستهلك، وعلى الريادي أن يبقى على اتصال دائم مع المعلومات عن الأسواق؛ ليستطيع استغلال الفرصة السانحة، والإفادة من ميزة توافر هذه المعلومات.

### (2) شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية:

تتمتع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدور كبير في النهضة الاقتصادية والتجارية، حيث ساهم التطور الكبير والمتسارع في تقنيات الحواسيب، وانتشار الإنترنت وما وفرته الحواسيب من أساليب تجارية وطرق دفع وتبادل وتسويق إلكترونية حديثة، ما أدى إلى تسهيل انتقال التكنولوجيا والحصول عليها واستخدامها والاستفادة من مزاياها في إنشاء مشاريع ريادية يشترك فيها ربايون من مختلف البلدان دون حساب للفواصل أو المسافات الجغرافية أو المعوقات التقليدية، وكل هذا ساهم في زيادة دخل الفرد في معظم دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء. وتُعدُّ

تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من العناصر الأساسية التي تساهم بشكلٍ كبيرٍ في تطوير الإبداع في جميع القطاعات خاصةً في قطاع الخدمات التكنولوجية، كما أنه يساهم في ربط الاقتصاد مع العالم الخارجي للمنتجات الإبداعية، والحصول على المعرفة اللازمة لتسهيل عملية الإبداع (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016، ص 38).

### 3) اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية:

اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية هو صوت الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات الفلسطينية والشركات الناشئة العاملة في هذا المجال في فلسطين. يُمثل اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية أكثر من (150) شركةً عاملةً في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، منها (57) شركة في قطاع غزة، وباقي الشركات في الضفة الغربية، والتي تُعدّ من أهم الشركات الريادية في فلسطين. (<http://home.pita.ps/wp/overview-ar/>, 18/11/2018)

### ثانياً- الدراسات السابقة:

دراسة: (Serai et al, 2027): هدفت الدراسة إلى إجراء مراجعة شاملة للأدبيات السابقة التاريخية والحديثة حول العلاقة بين زيادة الأعمال وأبعادها وأداء الشركات. وخلصت الدراسة إلى أنّ زيادة الأعمال لدى الشركات تحظى باهتمام عظيم في أبحاث العلوم الاجتماعية والإدارية. واقترحت الدراسة العديد من أبعاد زيادة الأعمال للشركات، والتي تم تقديمها على مر السنين مثل الابتكار، والاستباقية، والمخاطرة، والمنافسة، والاستقلالية. وخلصت بعض الدراسات إلى وجود تأثير إيجابي، في حين أنّ بعض الدراسات الأخرى خلصت إلى وجود تأثير متوسط، بالإضافة إلى وجود علاقات سلبية مع أداء الشركة. وعليه تُوصي الدراسة بإجراء استكشاف تفصيلي لأبعاد زيادة الأعمال في ظروف مختلفة للشركات، وإجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين زيادة الأعمال والأداء الريادي للشركات.

دراسة: (Zeebaree & Siron, 2017): هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوجه الريادي والميزة التنافسية، والتحقق من دور الدعم المالي كمتغير وسيط بين متغيرات الدراسة. وتم تطبيق الدراسة على المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تعمل في حكومة إقليم كردستان في العراق، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما أثر التوجه الريادي على الميزة التنافسية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في ظل وجود الدعم المالي كمتغير وسيط؟ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية بين التوجه الريادي بأبعاده المختلفة والميزة التنافسية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى وجود دور كبير يلعبه الدعم المالي في التأثير على العلاقة بين التوجه الريادي والميزة التنافسية. كما توصلت الدراسة إلى أنّه يتوجب على صانعي السياسات الذين يهدفون إلى خلق المزيد من فرص التنمية الاقتصادية من خلال المشاريع الصغيرة والمتوسطة الناجحة أن يقوموا بتطوير أنظمة حديثة تتبنى زيادة الأعمال، وتؤكد على أهميتها بالنسبة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

دراسة: علي (2017): هدفت الدراسة إلى تحديد دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية في الأداء الريادي للمنظمة، وتم تطبيق الدراسة على شركة الحفر العراقية، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية: ما مستوى ممارسة الأداء الريادي في عينة الدراسة؟ وما مستوى العلاقة والأثر بين الأداء الريادي والإدارة الخضراء للموارد البشرية لعينة الدراسة؟ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة للموظفين، ومقابلات شخصية للمديرين، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية. توصلت الدراسة إلى أنّ جميع علاقات الارتباط بين أبعاد الإدارة الخضراء للموارد البشرية والأداء الريادي للمنظمة كانت قوية، وكذلك

وجود تأثير للإدارة الخضراء للموارد البشرية في الأداء الريادي للمنظمة. توصلت الدراسة إلى توصيات أهمها: ضرورة استثمار العلاقة والتأثير الإيجابي للإدارة الخضراء للموارد البشرية في الأداء الريادي للمنظمة، ووضع الخطط المستقبلية لتحسين الأداء المنظمي.

**دراسة: إدريس وأحمد (2016):** هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة على حجم البطالة، والدور الذي تلعبه في الحد منها، وتم تطبيق الدراسة على رواد الأعمال بمنطقة الطائف في السعودية، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما الدور الذي يمكن أن تلعبه زيادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف؟ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن هناك وعي كبير بأهمية المشروعات الريادية في التنمية الاقتصادية ودورها في الحد من البطالة. توصلت الدراسة إلى توصيات أهمها أن تشجع الدولة المشروعات الريادية، وتوفر الدعم المالي والفني لها وملتادي الأعمال، وتوفر حاضنات الأعمال ترعى المشروعات الريادية.

**دراسة: أبو قرن (2015):** هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، وتم تطبيق الدراسة على عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما واقع التوجهات الريادية في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر بغزة؟ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية. توصلت الدراسة إلى وجود دور متوسط للإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، وإلى وجود دور قليل للمجالات المذكورة أعلاه على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر. توصلت الدراسة إلى توصيات منها العمل على زيادة الاهتمام وتنمية الأعمال في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر.

**دراسة: البلعاوي (2015):** هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا على النمو، وتم تطبيق الدراسة على شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقطاع غزة، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا على النمو في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقطاع غزة؟ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن الاستبانة، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود علاقة إيجابية بين الخصائص الريادية وبين النمو في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقطاع غزة، كما أن واقع الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا مرتفع. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة العمل على زيادة وعي الإدارة العليا في الشركات حول أهمية الخصائص الريادية وآثارها العظيمة على نمو الشركات، والعمل على زيادة حجم الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات؛ لما له من أثر على زيادة فرص العمل للخريجين.

**دراسة: الهبيدي (2014):** هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام النظم الخبيرة على ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات، وتم تطبيق الدراسة على جميع الشركات الأردنية المنتمية لجمعية شركات تقنية المعلومات "إنتاج"، وتمثلت مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية: ما مستوى ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن؟ ما مستوى استخدام النظم الخبيرة في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن؟ واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود أثر لاستخدام النظم الخبيرة بعناصرها (قاعدة المعرفة، قاعدة الاستنتاج، واجهة المستخدم) على ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام

بصورة أكثر في ممارسة تطبيق النظم الخبيرة، وكذلك استخدام لغات برمجية متطورة في سبيل تطوير ريادة الأعمال، والربط بين عملية تطبيق استخدام النظم الخبيرة وريادة الأعمال بصورة تعزز من الاهتمام بإدخال الخدمات الجديدة والمتطورة لإرضاء الزبائن.

دراسة: (Chowdhury et al, 2013): هدفت الدراسة إلى تقييم العوامل الديمغرافية والعوامل البيئية التي تؤثر على نجاح رواد الأعمال في الشركات الصغيرة والمتوسطة، ومن ثم تقديم نموذج عام نحو فهم ديناميكيات النجاح الريادي، وتم تطبيق الدراسة على رجال الأعمال وذلك باستخدام أسلوب العينة العشوائية، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية: إلى أي مدى تؤثر العوامل الديموغرافية على نجاح رجال الأعمال في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة في بنغلاديش؟ إلى أي مدى تؤثر العوامل البيئية على نجاح رجال الأعمال في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة في بنغلاديش؟ توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن للعمر والتعليم وخبرة العمل تأثير إيجابي على نجاح رواد الأعمال، وأن الافتقار إلى البنية التحتية، والبيئة السياسية السليمة، والوصول إلى السوق ورأس المال، كانت من أهم العوامل التي أعاققت نجاح رواد الأعمال، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الإطار الذي يتضمن العوامل الديمغرافية والبيئية التي تدعم نجاح رواد الأعمال، بالإضافة إلى ابتعاد رواد الأعمال عن البيئة السياسية المتقلبة.

ما يميز هذه الدراسة (الفجوة البحثية):

تحتل تكنولوجيا المعلومات مكانةً كبيرةً ومميّزةً في بناء الاقتصاد، لما لها من ثقل في المساهمة في الناتج القومي، وتشغيل الأيدي العاملة داخل حدود الدولة وخارج حدودها، وبالتالي رفع مستوى المعيشة وتقليل حجم البطالة. وبالاطلاع على الدراسات السابقة وفي -حدود علم الباحث- لم يتم التطرق إلى واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة، ومن هذا المنطلق تتبين الفجوة البحثية لمشكلة الدراسة والتي من خلالها يأمل الباحث إلى التميز في هذه الدراسة من خلال تطبيقها على قطاع أساسي ومهم من الاقتصاد الفلسطيني، وهو شركات تكنولوجيا المعلومات، والذي يُعدُّ من القطاعات المُعَوَّل عليها لإحداث تنمية اقتصادية حقيقية وفق الحالة السياسية التي يعاني منها قطاع غزة من إغلاق للمعابر الدولية. كما إنّه وبعده دراسة آراء وتوجهات القيادات الإدارية بشركات تكنولوجيا المعلومات حول واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة، سوف تخرج هذه الدراسة بالتوصيات التي من شأنها المساهمة في توضيح مدى أهمية ريادة الأعمال كعلم وتطبيقه لزيادة كفاءة وقدرة الشركات محل الدراسة، هذا لم يتم التطرق إليه في الدراسات السابقة وفي حدود علم الباحث-.

### 3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

#### منهجية الدراسة

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت الدراسة لتحقيقها، تم استخدام المنهج التاريخي في دراسة التطور التاريخي لريادة الأعمال، وكذلك استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً.

مصادر وأدوات جمع البيانات: تم استخدام مصدرين أساسيين للبيانات، وهما: المصادر الثانوية، حيث تم التوجه إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والرسائل العلمية ذات العلاقة

بموضوع الدراسة، وكذلك البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت، والمصادر الأولية، حيث تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة.

#### الدراسة الميدانية:

#### أولاً: مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من كافة شركات تكنولوجيا المعلومات العاملة في قطاع غزة والتابعة لاتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية، وبالتحديد قسم التسويق الإلكتروني في هذه الشركات، حيث يتكون مجتمع الدراسة من (57) شركة، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل لهذه الشركات. وقد اختار الباحث قسم التسويق الإلكتروني لما يمثله من أهمية كبيرة في إيجاد حصة سوقية للشركات في الأسواق الخارجية العربية منها والدولية ويحقق الربحية دون أن تؤثر عليه البيئة الفلسطينية في قطاع غزة من حصار ومنع استيراد التكنولوجيا أو تصديرها، حيث أن مجال التسويق الإلكتروني مفتوح للإبداع والريادة والابتكار دون أي معوقات تتعلق بقلّة الطلب في السوق الفلسطيني الداخلي في قطاع غزة، فأراد الباحث استهداف هذا القسم ليتعرف على مستوى ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات. وقد وُزِعَت الاستبانة على (129) موظفاً يعملون في قسم التسويق الإلكتروني في الشركات موضع الدراسة. وتم تحليل الاستبانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)؛ وذلك للتحقق من صحة الفروض النظرية للدراسة. وقبل توزيع الاستبانات بالكامل، قام الباحث بتوزيع عينة استطلاعية بطريقة مُيسّرة على عينة مُمثلة من الشركات موضع الدراسة حجمها (30) استبانة، بواقع استبانة واحدة لكل شركة، بغرض اختبار الاتساق الداخلي والصدق البنائي وثبات الاستبانة، ومن ثم التحقق من صلاحية استخدامها، وبعد جمع البيانات وتحليلها، أشارت النتائج إلى أنه يصلح استخدام الاستبانة لجمع البيانات المطلوبة، وبالتالي تم التأكد من صدق الاستبانة وثباتها، وتم إدخال استبانات العينة الاستطلاعية في التحليل النهائي، ولقد بلغت نسبة الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل (97.7%) من مجتمع الدراسة.

#### ثانياً: الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية:

جدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية

النسبة %	التكرار	البند	المتغير
75.4	95	ذكر	الجنس
24.6	31	أنثى	
100.0	126	الإجمالي	
42.0	53	أقل من 30 سنة	الفئة العمرية
52.4	66	من 30 سنة- أقل من 40	
5.6	7	من 40 سنة فأكثر	
100.0	126	الإجمالي	
87.3	110	بكالوريوس فأقل	المؤهل العلمي
12.7	16	ماجستير فأكثر	
100.0	126	الإجمالي	



المتغير	البند	التكرار	النسبة %
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	38	30.2
	من 5 سنوات- أقل من 15	71	56.3
	من 15 سنة فأكثر	17	13.5
	الإجمالي	126	100.0
ملاحظة: النسب في الجدول مقربة إلى أقرب رقم بعد الفاصلة حسب مخرجات برنامج SPSS			
المصدر: إعداد الباحث من بيانات الاستبانة، 2018م			

من جدول رقم (1) يمكن استنتاج ما يلي:

### 1. توزيع مجتمع الدراسة حسب "الجنس":

يبين الجدول رقم (1) أنَّ الغالبية من مجتمع الدراسة هم من الذكور، حيث بلغت نسبتهم (75.4%)، ونسبة (24.6%) من مجتمع الدراسة من الإناث، وهذه النسبة تتناسب مع إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام 2017م، الذي أوضح أن الفجوة بين الذكور والإناث ما زالت واسعة في المشاركة في القوى العاملة، ويأتي الفرق لصالح الذكور، حيث إنَّ نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة من مجموع الذكور ضمن سن (15 عاماً فأكثر) قد بلغت (71.5%)، فيما بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة (19.4%) لنفس الفترة، ويشير ذلك إلى أنَّ متطلبات العمل في شركات تكنولوجيا المعلومات وأوقات الدوام قد لا تُتاح للكثير من الإناث، حيث إن العمل الريادي يتطلب البقاء متصلاً مع الزبائن طوال اليوم، وذلك للرد على استفساراتهم، وللمتابعة معهم أولاً بأول، وهذا لا يتناسب مع دور كثير من الإناث خارج أوقات الدوام الرسمي. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني - مسح القوى العاملة، تاريخ الاطلاع 10 يوليو للعام 2018، <http://www.pcbs.gov.ps>).

### 2. توزيع مجتمع الدراسة حسب "الفئة العمرية":

يبين الجدول رقم (1) أنَّ ما نسبته (52.4%) من مجتمع الدراسة أعمارهم من (30) سنة إلى أقل من (40) سنة، وما نسبته (42.0%) أعمارهم أقل من (30) سنة، وما نسبته (5.6%) أعمارهم من (40) سنة فأكثر. ويعزو الباحث ذلك إلى حداثة أقسام التسويق الإلكتروني في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة، وكذلك حداثة زيادة الأعمال كتخصص دقيق في الجامعات، ويعزو الباحث النسبة الكبيرة للفئة العمرية (أقل من 30 سنة) والتي تساوي (42.0%) إلى أنَّ العاملين في الشركات ضمن هذه الفئة العمرية تكون طاقاتهم دفيئة، ومهاراتهم قيد الصقل والتطوير، ويكونون تحت التدريب، أما النسبة الأكبر للفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40 سنة) والتي تساوي (52.4%) فإنَّه في هذه المرحلة من العمر تتكون لدى العاملين خبرة واسعة ودقيقة، ويكون هناك أثر واضح للخبرات التي قاموا بمراكمتها خلال سنوات عملهم.

### 3. توزيع مجتمع الدراسة حسب "المؤهل العلمي":

يتضح من الجدول رقم (1) أنَّ ما نسبته (87.3%) من مجتمع الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس فأقل، بينما (12.7%) مؤهلهم العلمي ماجستير فأكثر. ويعزو الباحث ذلك إلى أنَّ تخصص زيادة الأعمال يُعدُّ حديثاً في الشركات الفلسطينية في قطاع غزة، وأنَّه علمٌ مَبنيٌّ على الخبرات والتجارب والممارسة العملية أكثر من الاعتماد على الجوانب النظرية، والتطور في هذا المجال يتم من خلال الدورات التدريبية وورشات العمل لتبادل الخبرات، وكذلك الدورات التي تُعقد على الإنترنت.

#### 4. توزيع مجتمع الدراسة حسب "سنوات الخدمة":

يتضح من الجدول رقم (1) أنّ ما نسبته (56.3%) سنوات خدمتهم من (5) سنوات إلى أقل من (15) سنة، وما نسبته (30.2%) سنوات الخدمة لديهم أقل من (5) سنوات، وما نسبته (13.5%) سنوات خدمتهم من (15) سنة فأكثر. وذلك يشير إلى أنّ نسبة كبيرة من أفراد مجتمع الدراسة يمتلكون خبرة عملية كبيرة في ريادة الأعمال، ويُعلّل ذلك بأنّه كلما زاد عدد سنوات الخدمة (5) سنوات إلى أقل من (15) سنة كان لدى الموظف الدراية الكافية بطبيعة العمل داخل الشركة، وبأحدث الطرق والاستراتيجيات الريادية لتسويق منتجاتها وخدماتها، وبعد هذه الخبرة الكافية (15) سنة فأكثر) يكون الفرد أكثر قدرة وخبرة ليتقلد منصباً إدارياً في الشركة، وكذلك العاملون في الشركة يتأهلون لقيادة مناصب عليا داخل الشركات؛ لخبرتهم ودرايتهم الكافية.

#### ثانياً- أداة الدراسة (الاستبانة):

تم إعداد استبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات المتعلقة حول "واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة"، وقد تكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين، القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة والمتمثلة في: (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)، والتي تفيد في التعرف على خصائص مجتمع الدراسة. والقسم الثاني: وهو عبارة عن أبعاد ريادة الأعمال، حيث تكونت من (21) فقرة. وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس درجات (1-5) لتحديد أهمية كل فقرة من فقرات الاستبانة، وذلك لقياس استجابات أفراد مجتمع الدراسة لفقرات الاستبانة. وقد اختار الباحث التدرج (1-5) للاستجابة، وكلما اقتربت الإجابة من (5) دل ذلك على الموافقة المرتفعة على ما ورد في الفقرة المعنية.

#### ثالثاً: صدق أداة الدراسة:

1. الصدق الظاهري (صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكّمين): عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكّمين المختصين في المجالات الأكاديمية والإدارية والإحصائية في الجامعات الفلسطينية، حيث طلب منهم الباحث إبداء الرأي بمدى صدق فقرات الاستبانة وصلاحيّتها، وإدخال التعديلات اللازمة التي يرونها من وجهة نظرهم، وقد استجاب الباحث لأراء المحكّمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.
2. صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي: تم التحقق من وجود صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعُد الذي تنتمي إليه، وقد تبين أنّ معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ ، والقيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تعد فقرات كل بعد من أبعاد ريادة الأعمال صادقة لما وضعت لقياسه. وتبين أن معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبانة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة دالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ ، وأن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تُعدّ جميع أبعاد الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

#### رابعاً- ثبات أداة الدراسة:

تم تحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل (ألفا كرونباخ)، وتراوح قيمة معامل (ألفا كرونباخ) ما بين (1-0)، وكلما اقتربت من الواحد دلّت على وجود ثباتٍ عالٍ، وكلما اقتربت من الصفر دلّت على عدم وجود ثبات. وكما تشير النتائج إلى أنّ قيمة معامل (ألفا كرونباخ) مرتفعة لإجمالي الاستبانة، حيث بلغت (0.912)، وبذلك

تكون الاستبانة في صورتها النهائية، ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة، مما يجعله على ثقة بصحة الاستبانة وصلاحيها لتحليل النتائج، والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

#### المعالجات الإحصائية:

تم استخدام اختبار (T) للعينة الواحدة لتحليل فقرات الاستبانة، لمعرفة ما إذا كانت متوسطات درجات الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي (60%) أم لا، حيث عُدت النسبة (الأهمية النسبية) (60%) هي الحياد على مقياس الدراسة (وهي الدرجة 3)، وتُعدُّ الفقرة إيجابية-بمعنى أنَّ أفراد العينة يوافقون على محتواها- إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من (0.05)، والوزن النسبي أكبر من (60%)، وتُعدُّ الفقرة سلبية-بمعنى أنَّ أفراد العينة لا يوافقون على محتواها- إذا كانت القيمة الاحتمالية أكبر من (0.05)، والوزن النسبي أقل من (60%). وتم استخدام اختبار (T) لمعرفة متوسطات الاستجابة لجميع الفقرات، والنتائج موضحة في الجداول التالية:

#### 4- عرض النتائج ومناقشتها

##### 1. النتائج المتعلقة بالبُعد الأول "القيادة الداعمة":

جدول (2): نتائج التحليل الإحصائي لفقرات بُعد "القيادة الداعمة"

م	فقرات بُعد: القيادة الداعمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	المعنوية (P – value)	ترتيب الفقرة
5	تتميز الشركة بالمرونة وسرعة الاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال.	4.19	0.75	83.81	17.93	0.00	1
1	تعمل الشركة على تضمين ريادة الأعمال ضمن خططها الاستراتيجية.	4.13	0.68	82.54	18.58	0.00	2
2	تحتضن الشركة العاملين ذوي الأفكار الريادية المتميزة لتحويل أفكارهم إلى مشاريع.	4.03	0.87	80.63	13.36	0.00	3
4	تسعى الشركة لإحداث التكامل بين مكوناتها لتعزيز مبادئ المبادرة في طرح الأفكار الريادية.	4.00	0.84	80.00	13.38	0.00	4
6	توجه الشركة المعرفة المناسبة إلى الأفراد الرياديين لاستثمارها على أفضل وجه.	3.97	0.88	79.37	12.41	0.00	5
8	تقوم الشركة بتسويق أفكارها الريادية على الجهات ذات العلاقة للحصول على فرص تسويقية.	3.97	0.88	79.36	12.31	0.00	6
3	تسعى الشركة إلى تنوع مصادر التمويل من أجل دعم الأفكار الريادية.	3.90	0.83	78.08	12.22	0.00	7
7	تتبادل الشركة التجارب والأفكار الريادية مع الشركات التي تعمل في نفس مجالها.	3.75	0.94	75.08	8.97	0.00	8
9	إجمالي بُعد القيادة الداعمة	3.99	0.55	79.88	20.21	0.00	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي، 2018م

يشير الجدول رقم (2) إلى أنَّ المتوسطات الحسابية لجميع فقرات بُعد "القيادة الداعمة" تراوحت بين (3.75 – 4.19) بنسبة مئوية تراوحت بين (75.08%-83.81%) وفق مقياس ليكرت، وتشير هذه النتائج إلى أنَّ إجابات

أفراد مجتمع الدراسة قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (60%) على جميع الفقرات التي تُمثل هذا البُعد. وقد احتلت الفقرة الخامسة التي تنص على (تميز الشركة بالمرونة وسرعة الاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال) المرتبة الأولى بوزن نسبي (83.81%). بينما احتلت الفقرة السابعة التي تنص على (تبادل الشركة التجارب والأفكار الريادية مع الشركات التي تعمل في نفس مجالها) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي بلغ (75.08%). وعليه يتبين أنَّ الوزن النسبي لجميع فقرات بُعد "القيادة الداعمة" بلغ (79.88%)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.99)، وانحراف معياري بلغ (0.55)، واختبار (T) بلغ (20.21)، مما يدل على وجود درجة مرتفعة من الموافقة من أفراد مجتمع الدراسة على بُعد "القيادة الداعمة"، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من أفراد مجتمع الدراسة على أنَّ الشركات تعمل على تضمين ريادة الأعمال ضمن خططها الاستراتيجية، مما يجعلها تتميز بالمرونة وسرعة الاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال، كما أن الشركات تحتضن العاملين ذوي الأفكار الريادية لتحويل أفكارهم إلى مشاريع.

## 2. النتائج المتعلقة بالبُعد الثاني "الثقافة الريادية":

جدول (3): نتائج التحليل الإحصائي لفقرات بُعد "الثقافة الريادية"

م	فقرات بُعد: الثقافة الريادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	المعنوية (P – value)	ترتيب الفقرة
1	تتمتع إدارة الشركة بثقافة ريادية تساعد على تأمين فرص الابتكار والإبداع.	4.07	0.87	81.43	13.84	0.00	1
6	تعمل الشركة على استقطاب أفراد ذوي خبرات معرفية عالية.	3.98	0.94	79.68	11.78	0.00	2
3	تقيم الشركة أعمالها الريادية بشكل يتناسب مع معايير الأداء لديها.	3.98	0.83	79.52	13.19	0.00	3
2	توفر الشركة بيئة ثقافة ريادية تشجع العاملين على تعلم طرق العمل الريادي.	3.95	0.91	79.04	11.64	0.00	4
4	تعطي الشركة اهتماماً كبيراً لابتكار المشاريع الريادية والخدمات الجديدة.	3.83	0.96	76.51	9.70	0.00	5
5	تشرك الشركة أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح من المشاريع والأفكار الريادية.	3.68	0.95	73.60	8.03	0.00	6
	إجمالي بُعد الثقافة الريادية	3.91	0.68	78.29	15.03	0.00	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي، 2018م

يشير الجدول رقم (3) إلى أنَّ المتوسطات الحسابية لجميع فقرات بُعد "الثقافة الريادية" تراوحت بين (3.68 – 4.07) بنسبة مئوية تراوحت بين (73.60%-81.43%) وفق مقياس ليكرت، وتشير هذه النتائج إلى أنَّ إجابات أفراد مجتمع الدراسة قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (60%) على جميع الفقرات التي تُمثل هذا البُعد. وقد احتلت الفقرة الأولى التي تنص على (تتمتع إدارة الشركة بثقافة ريادية تساعد على تأمين فرص الابتكار والإبداع) المرتبة الأولى بوزن نسبي (81.43%). بينما احتلت الفقرة الخامسة التي تنص على (تشرك الشركة أصحاب الأفكار

الريادية بالأرباح من المشاريع والأفكار الريادية) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي بلغ (73.60%). وعليه يتبين أن الوزن النسبي لجميع فقرات بُعد "الثقافة الريادية" بلغ (78.29%)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.91)، وانحراف معياري بلغ (0.68)، واختبار (T) بلغ (15.03)، مما يدل على وجود درجة مرتفعة من الموافقة من أفراد مجتمع الدراسة على بُعد "الثقافة الريادية"، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الإجماع والموافقة من أفراد مجتمع الدراسة على أن إدارة الشركات تتمتع بثقافة ريادية تساعد على تأمين فرص الابتكار والإبداع، وتقوم الشركات بتقييم أعمالها الريادية بشكل يتناسب مع معايير الأداء لديها، كما أنها تعمل على استقطاب أفراد ذوي خبرات معرفية عالية، وتوفر لهم بيئة ثقافة ريادية تشجعهم على تعلم طرق العمل الريادي، بالإضافة إلى إشراك أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح من المشاريع والأفكار الريادية.

### 3. النتائج المتعلقة بالبُعد الثالث "خصائص الريادي":

جدول (4): نتائج التحليل الإحصائي لفقرات بُعد "خصائص الريادي"

#	فقرات بُعد: خصائص الريادي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	المعنوية (P – value)	ترتيب الفقرة
3	تربط زملاء العمل في الشركة علاقات طيبة مع بعضهم البعض.	4.42	0.79	88.32	19.91	0.00	1
2	يثق موظفوا الشركة بقدرتهم على ترجمة الأفكار إلى مهام.	4.10	0.78	82.08	15.80	0.00	2
1	يتميز موظفوا الشركة بقدرتهم على اكتشاف واستثمار الفرص الجديدة.	4.00	0.83	80.00	13.53	0.00	3
	إجمالي بُعد خصائص الريادي	4.17	0.68	83.39	19.36	0.00	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي، 2018م

يشير الجدول رقم (4) إلى أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات بُعد "خصائص الريادي" تراوحت بين (4.00 – 4.42) بنسبة مئوية تراوحت بين (80.00%-88.32%) وفق مقياس ليكرت، وتشير هذه النتائج إلى أن إجابات أفراد مجتمع الدراسة قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (60%) على جميع الفقرات التي تمثل هذا البُعد. وقد احتلت الفقرة الثالثة التي تنص على (تربط زملاء العمل في الشركة علاقات طيبة مع بعضهم البعض) المرتبة الأولى بوزن نسبي (88.32%). بينما احتلت الفقرة الأولى التي تنص على (يتميز موظفوا الشركة بقدرتهم على اكتشاف واستثمار الفرص الجديدة) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي بلغ (80.00%). وعليه يتبين أن الوزن النسبي لجميع فقرات بُعد "خصائص الريادي" بلغ (83.39%)، وبمتوسط حسابي بلغ (4.17)، وانحراف معياري بلغ (0.68)، واختبار (T) بلغ (19.36)، مما يدل على وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة من أفراد مجتمع الدراسة على بعد "خصائص الريادي"، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من أفراد مجتمع الدراسة على أن زملاء العمل في الشركات تربطهم علاقات طيبة مع بعضهم البعض، كما أن موظفوا الشركات يثقوا بقدرتهم على ترجمة الأفكار إلى مهام، ولديهم القدرة على اكتشاف واستثمار الفرص.

4. النتائج المتعلقة بالبُعد الرابع "السياسات والإجراءات":

جدول (5): نتائج التحليل الإحصائي لفقرات بُعد "السياسات والإجراءات"

م	فقرات بُعد: السياسات والإجراءات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	المعنوية (P – value)	ترتيب الفقرة
3	تتبع الشركة سياسة استقطاب الأفراد المتميزين من الكادر البشري.	3.98	0.87	79.68	12.74	0.00	1
1	تسعى الشركة لإنشاء بنك للأفكار الريادية الناتجة عن البحوث والدراسات التي تجريها.	3.88	0.85	77.60	11.60	0.00	2
4	تعقد الشركة اتفاقيات تعاون مع الشركات الأخرى لتدريب وتوعية العاملين بالأنشطة الريادية.	3.76	1.01	75.20	8.40	0.00	3
2	يوجد مركز لريادة الأعمال في الشركة مخصص لاستقبال الأفكار الإبداعية للعاملين.	3.59	1.07	71.77	6.10	0.00	4
	إجمالي بُعد السياسات والإجراءات	3.81	0.72	76.12	12.65	0.00	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي، 2018م

يشير الجدول رقم (5) إلى أنَّ المتوسطات الحسابية لجميع فقرات بُعد "السياسات والإجراءات" تراوحت بين (3.98 – 3.59) بنسبة مئوية تراوحت بين (71.77%-79.68%) وفق مقياس ليكرت، وتشير هذه النتائج إلى أنَّ إجابات أفراد مجتمع الدراسة قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (60%) على جميع الفقرات التي تُمثل هذا البُعد. وقد احتلت الفقرة الثالثة التي تنص على (تتبع الشركة سياسة استقطاب الأفراد المتميزين من الكادر البشري) المرتبة الأولى بوزن نسبي (79.68%). بينما احتلت الفقرة الثانية التي تنص على (يوجد مركز لريادة الأعمال في الشركة مخصص لاستقبال الأفكار الإبداعية للعاملين) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي بلغ (71.77%). وعليه يتبين أنَّ الوزن النسبي لجميع فقرات بُعد "السياسات والإجراءات" بلغ (76.12%)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.81)، وانحراف معياري بلغ (0.72)، واختبار (T) بلغ (12.65)، مما يدل على وجود درجة مرتفعة من الموافقة من أفراد مجتمع الدراسة على بُعد "السياسات والإجراءات"، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود درجة مرتفعة من الموافقة من أفراد مجتمع الدراسة على أن الشركات تتبع سياسة استقطاب الأفراد المتميزين من الكادر البشري، كما أن الشركات تسعى لإنشاء بنك للأفكار الريادية الناتجة عن البحوث والدراسات التي تجريها، وتعقد اتفاقيات تعاون مع الشركات الأخرى لتدريب وتوعية العاملين بالأنشطة الريادية.

5. النتائج المتعلقة بأبعاد محور "ريادة الأعمال" ككل:

جدول (8): نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد "ريادة الأعمال"

م	فقرات: ريادة الأعمال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	المنوية (P – value)	ترتيب الفقرة
3	البُعد الثالث: خصائص الريادي	4.17	0.68	83.39	19.36	0.00	1
1	البُعد الأول: القيادة الداعمة	3.99	0.55	79.88	20.21	0.00	2
2	البُعد الثاني: الثقافة الريادية	3.91	0.68	78.29	15.03	0.00	3
4	البُعد الرابع: السياسات والإجراءات	3.81	0.72	76.12	12.65	0.00	4
	محور ريادة الأعمال	3.97	0.53	79.42	20.52	0.00	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي، 2018م

من خلال الجدول رقم (8) الذي يوضح المتوسط الحسابي، والوزن النسبي، وقيمة الاختبار (T)، ومستوى المنوية لكل بُعد من أبعاد "ريادة الأعمال"، يتبين أن بُعد "خصائص الريادي" احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي (83.39%)، وبمتوسط حسابي بلغ (4.17)، وانحراف معياري بلغ (0.68)، مما يعني أن آراء المستطلعة آراؤهم كانت إيجابية بالنسبة لبُعد خصائص الريادي، وتؤكد توفر خصائص ريادية للعاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة. وفي الترتيب الرابع والأخير يأتي البُعد الرابع "السياسات والإجراءات" بوزن نسبي (76.12%)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.81)، وانحراف معياري بلغ (0.72)، مما يعني أن آراء المستطلعة آراؤهم كانت إيجابية بالنسبة لبُعد السياسات والإجراءات، وتؤكد أنه يوجد سياسة استقطاب للأفراد المتميزين من الكادر البشري في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة. وعليه يمكن القول إن المتوسط الإجمالي لجميع فقرات ريادة الأعمال هو (3.97)، وبوزن نسبي (79.42%)، مما يعني أن آراء المستطلعة آراؤهم كانت إيجابية بالنسبة لجميع أبعاد محور ريادة الأعمال مجتمعة، وتؤكد وجود ريادة أعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات.

#### 6. النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل توجد فروق بين آراء المستطلعة آراؤهم حول واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية تبعاً لعدد من المتغيرات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات المستطلعة آراؤهم حول واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة تبعاً لمتغير الجنس".

جدول (9): نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين للتحقق من الفروق تُعزى لمتغير "الجنس"

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار (T)	المتوسطات		المحور
		أنثى	ذكر	
0.357	-0.924	4.05	3.95	ريادة الأعمال

يتبين من الجدول رقم (9) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لإجمالي محور "ريادة الأعمال"، حيث كان مستوى الدلالة (0.357)، مما

يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول زيادة الأعمال لدى شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة تُعزى لمتغير الجنس. وهذا يدل على أن أفراد مجتمع الدراسة يمتلكون رؤى متشابهة حول زيادة الأعمال بغض النظر عن الجنس سواءً أكان ذكراً أم أنثى، وذلك يعني أن متغير الجنس لا يؤثر في زيادة الأعمال لدى شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة. ويشير ذلك إلى أن سياسة شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة لا تفرق بين الجنسين، حيث إن كلا الجنسين يتلقون نفس الأنشطة والدورات التدريبية، ويعيشون في مجتمع واحد وفي ظروف واحدة في الشركات، وبذلك فإن أفكارهم مشتركة، كما أن مهارات زيادة الأعمال مستقلة يكتسبها الفرد من خلال الممارسة والخبرة، ومن ثم يقوم بتوظيفها لخدمته بغض النظر عن الجنس.

الفرضية الثانية: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات المستطلعة آراؤهم حول واقع زيادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة تبعاً لمتغير الفئة العمرية".  
جدول (10): نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من الفروق تُعزى لمتغير "الفئة العمرية"

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار (T)	المتوسطات			المحور
		من 40 سنة فأكثر	من 30 سنة إلى أقل من 40	أقل من 30 سنة	
0.860	0.151	4.06	3.98	3.95	زيادة الأعمال

يتبين من الجدول رقم (10) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لإجمالي محور "زيادة الأعمال"، حيث كان مستوى الدلالة (0.860)، مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول إجمالي محور زيادة الأعمال تُعزى لمتغير الفئة العمرية. ويشير ذلك أن جميع العاملين في الشركات موضوع الدراسة - بغض النظر عن الفئة العمرية - على درجة واحدة من الاهتمام بالتكنولوجيا الحديثة المستخدمة، وهي الفئة الأكثر معرفةً واطلاعاً بأهمية ذلك في تلك الشركات، كما أن مهارات زيادة الأعمال مستقلة يكتسبها الفرد من خلال الممارسة والخبرة العملية، ومن ثم يقوم بتوظيفها لخدمته بغض النظر عن الفئة العمرية.

الفرضية الثالثة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات المستطلعة آراؤهم حول واقع زيادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي".  
جدول (11): نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين للتحقق من الفروق تُعزى لمتغير "المؤهل العلمي"

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار (T)	المتوسطات		المحور
		ماجستير فأكثر	بكالوريوس فأقل	
0.084	1.744	3.76	4.00	زيادة الأعمال

يتبين من الجدول رقم (11) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لإجمالي محور "زيادة الأعمال"، حيث كان مستوى الدلالة (0.084)، مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول زيادة الأعمال تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويشير ذلك إلى وعي وإدراك جميع العاملين في الشركات موضوع الدراسة - بغض النظر عن المؤهل العلمي - لأهمية استخدام وتوظيف مهارات زيادة الأعمال واستراتيجياتها في خدمات الشركات، حيث إن أهمية المؤهل العلمي تبرز في وضع أساسيات منهج واستراتيجيات زيادة الأعمال بشكل عام، مع العلم أن العديد من مهارات زيادة الأعمال هي



مهاراتٍ مكتسبةً ومستوحاةً من واقع الخبرة والممارسة، وهي أقرب للناحية العملية منها للنظرية، لذا فإنَّ المؤهل العلمي ليس له بالغ الأثر في هذه المهارات.

الفرضية الرابعة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات المستطلعة آراؤهم حول واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة".

جدول (12): نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من الفروق تُعزى لمتغير "سنوات الخدمة"

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار (T)	المتوسطات			المحور
		من 15 سنة فأكثر	من 5- أقل من 15 سنة	أقل من 5 سنوات	
0.875	0.134	3.91	3.98	3.98	ريادة الأعمال

يتبين من الجدول رقم (12) أنَّ القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة لإجمالي محور "ريادة الأعمال"، حيث كان مستوى الدلالة (0.875)، مما يوضح عدم وجود فروق معنوية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول إجمالي محور ريادة الأعمال تُعزى لمتغير سنوات الخدمة. ويشير ذلك إلى أنَّ جميع العاملين في الشركات موضوع الدراسة -بغض النظر عن سنوات الخدمة- لديهم رؤى متشابهة بأهمية توظيف ريادة الأعمال واستراتيجياتها في خدمات الشركات، حيث إنَّ مهارات ريادة الأعمال فضفاضة ومتنوعة إلى حد كبير، وتتغير بشكلٍ مستمرٍ طبقاً لاختلاف نوع النشاط داخل المجال الواحد، فقد يراكم الموظف خبرةً كبيرةً في نشاط معين داخل الشركة، ومن ثم ينتقل لنشاطٍ آخر، ويرى أنَّ المهارات التي قام بمراكمتها مفيدة له، ولكن يحتاج إلى كثير من المهارات الريادية الأخرى في هذا النشاط الجديد.

## النتائج:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المستطلعة آراؤهم حول واقع ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية في قطاع غزة تُعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).
2. هناك موافقة بدرجة مرتفعة على محور ريادة الأعمال، ويعني ذلك أنَّ شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة تتمتع بمستوى عالٍ من الريادة والإبداع في أعمالها. حيث حصل بعد خصائص الريادي على المرتبة الأولى، بينما حصل بعد القيادة الداعمة على المرتبة الثانية، وحصل بعد الثقافة الريادية على المرتبة الثالثة، أما بعد السياسات والإجراءات فقد جاء في المرتبة الأخيرة.
3. أظهرت نتائج الدراسة وجود درجة مرتفعة من الإجماع والموافقة من أفراد مجتمع الدراسة على أنَّ شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة تتميز بالمرونة وسرعة الاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال، وتتمتع إدارة الشركات بثقافة ريادية تساعد على تأمين فرص الابتكار والإبداع، كما تعمل الشركات على تضمين ريادة الأعمال ضمن خططها الاستراتيجية، علاوةً على سعي شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة لإحداث التكامل بين مكوناتها لتعزيز مبادئ المبادرة في طرح الأفكار الريادية، واحتضان العاملين ذوي الأفكار الريادية المتميزة لتحويل أفكارهم إلى مشاريع، بالإضافة إلى أنَّ زملاء العمل بالشركات تربطهم علاقات طيبة مع بعضهم، ويثق موظفو الشركات بقدرتهم على ترجمة الأفكار إلى مهام، كما يتميز موظفو الشركات بقدرتهم على اكتشاف واستثمار الفرص الجديدة.

4. أظهرت نتائج الدراسة وجود درجة متوسطة من الموافقة من أفراد مجتمع الدراسة على أن شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة توفر مركزاً لريادة الأعمال مخصصاً لاستقبال الأفكار الإبداعية للعاملين، حيث أبدى (71.80%) من أفراد المجتمع موافقتهم على ذلك، بينما تتميز الشركات بالمرونة وسرعة الاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال، حيث أبدى (83.81%) من أفراد المجتمع موافقتهم على ذلك، في حين أبدى (81.43%) من أفراد المجتمع موافقتهم على أن إدارة الشركات تتمتع بثقافة ريادية تساعد على تأمين فرص الابتكار والإبداع، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود درجة عالية من العلاقات الطيبة التي تربط زملاء العمل مع بعضهم البعض، حيث أبدى (88.32%) من أفراد المجتمع موافقتهم على ذلك، وأن شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة تتبع سياسة استقطاب الأفراد المتميزين من الكادر البشري.

#### التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة الميدانية، خلص الباحث إلى صياغة التوصيات الآتية:
1. العمل على تطوير مركز لريادة الأعمال في الشركة، بحيث يكون بمثابة بنك للأفكار الريادية والابتكارية الناتجة عن البحوث والدراسات التي تُجرىها الشركة، ويكون أيضاً مخصصاً لاستقبال الأفكار الريادية والإبداعية للعاملين.
  2. العمل على تنوع مصادر التمويل من أجل دعم الأفكار الريادية، مع ضرورة إشراك أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح من المشاريع الريادية.
  3. العمل على توفير بيئة ثقافة ريادية تُشجّع العاملين على تعلّم طرق العمل الريادي، علاوةً على استقطاب أفراد ذوي خبرات معرفية عالية.
  4. ضرورة توفير قاعدة بيانات محمية تشتمل على معلومات وأنشطة الشركات الريادية المنافسة، على غرار قاعدة البيانات المحمية الخاصة بالشركة نفسها لتسهيل عملية الوصول إلى العملاء، وذلك بهدف مراقبة سلوك المنافسين في السوق ووضع السياسات الريادية القادرة على مواجهة تحديات المنافسين، والحفاظ على حصة الشركة في السوق وزيادتها.
  5. ضرورة قيام الشركة بإعطاء اهتمام كبير لابتكار المشاريع الريادية والخدمات الجديدة، عن طريق القيام بعقد اتفاقيات تعاون مع الشركات الأخرى لتدريب وتوعية العاملين بالأنشطة الريادية.
  6. ضرورة أن تقوم الشركة بتوجيه المعرفة المناسبة إلى الأفراد الرياديين لاستثمارها على أفضل وجه.
  7. ضرورة أن تقوم الشركة بتسويق أفكارها الريادية على الجهات ذات العلاقة للحصول على فرص تسويقية جديدة.
  8. ضرورة أن تقوم الشركة بتقييم أعمالها الريادية بشكل يتناسب مع معايير الأداء لديها.

#### الدراسات المستقبلية المقترحة:

1. معوقات تطبيق ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية.
2. إجراء دراسة مقارنة بين شركات تكنولوجيا المعلومات العاملة في محافظات قطاع غزة وشركات تكنولوجيا المعلومات بالضفة الغربية.
3. التسويق الريادي وأثره في تعزيز ريادة الأعمال بالتطبيق على شركات تكنولوجيا المعلومات الفلسطينية.
4. إعادة تطبيق الدراسة نفسها على الشركات العاملة في قطاعات أخرى غير قطاع تكنولوجيا المعلومات.

## قائمة المراجع

### أولاً- المراجع بالعربية:

1. أبو قرن، سعيد (2015)، واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة مقارنة بين قسبي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، بحث ماجستير غير منشور، الجامعة الإسلامية بغزة.
2. إدريس، جعفر، وأحمد، عثمان (2016)، دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف: دراسة استطلاعية، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا- أماراباك، المجلد 7، العدد 21، ص ص 125-142.
3. أسرار، علي (2017)، الأداء الريادي للمنظمة على وفق الإدارة الخضراء للموارد البشرية بحث ميداني في شركة الحفر العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، المجلد 23، العدد 100، ص ص 118-147.
4. الباجوري، خالد (2017)، ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي، اتحاد الغرف العربية، دائرة البحوث الاقتصادية، القاهرة.
5. البلعاوي، صالح (2015)، أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا على النمو في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقطاع غزة، بحث ماجستير غير منشور، جامعة الأزهر بغزة.
6. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016م، دراسة حول مؤشرات الإبداع في فلسطين، رام الله.
7. السكارنة، بلال خلف (2016)، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، ط 3، عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
8. العاني، مزهر، وجواد شوقي، وارشيد حسين، وحجازي هيثم (2010)، إدارة المشروعات الصغيرة- منظور ريادي تكنولوجي، عمّان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
9. مبارك، مجدي (2009)، الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، عمّان: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
10. الهبيدي، عبد الله (2014)، أثر استخدام النظم الخبيرة على ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن، بحث ماجستير غير منشور، جامعة عمّان العربية.

### ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

11. Chowdhury, Mohammed; Alam, Zahurul and Arif, Md.; (2013), Success Factors of Entrepreneurs of Small and Medium Sized Enterprises: Evidence from Bangladesh, Business and Economic Research, Vol. 3, No. 2.
12. Druid, Nelson; (2001), An Interface Between Entrepreneurship & Innovation, New Zeland SMES Perspective. www.ebscoth.com.
13. Serai, Majid Hussain; Johl, Satirenjit Kaur and Marimuthu, Maran; (2017), An Overview on Relationship between Corporate Entrepreneurship and Firm Performance, Global Business and Management, Vol. 9, No. 1, pp. 428-438.
14. Zeebaree, Mohammed and Siron Rusinah; (2017), The Impact of Entrepreneurial Orientation on Competitive Advantage Moderated by Financing Support in SMEs, International Review of Management and Marketing, Vol. 7, No. 1.
15. <http://home.pita.ps/wp/overview-ar/>, 18/11/2018.