

## التطبيقات التكنولوجية ودورها في تحقيق ريادة الأعمال الإلكترونية

### دراسة تطبيقية

أ.م.د. حامد كريم الحدراوي

جامعة الكوفة

م.م. حميدة كريم

جامعة الكوفة

الباحث

حسين سعد الخرسان

الجامعة الإسلامية في لبنان

#### المستخلص

جاء هذا البحث كمحاولة بحثية من أجل التعرف على دور وأهمية التطبيقات التكنولوجية في تحقيق ريادة الأعمال ، وتم تطبيق ذلك على عينة عشوائية ، مع تقديم نموذج هيكلي ، واختبار صلاحية النموذج للاختبار باستخدام النمذجة الهيكلية (SEM) (Structural Equation Model) ، ثم اختبار العلاقات بين المتغيرات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.18) ، وفي ضوء النتائج تم الحصول على مجموعة من الاستنتاجات أهمها ضرورة تبني أبعاد التطبيقات التكنولوجية من قبل منظمات الأعمال و ذلك لانعكاسها الايجابي على تحقيق الريادة في العمل .

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً/ مشكلة البحث

يشكل قرار التغيير والتجديد في منظمات الأعمال مشروعاً يستحق الدراسة المتأنية وخاصة في ظل التطور والتقدم الذي زاد من فرص وجود المعوقات والعقبات التي تعترض طريق المنظمات وتفرض عليها اجراء تغييرات في نمط اعمالها من أجل تجاوز تلك المعوقات والتوصل الى ظروف عمل تمكنها من مسايرة الوضع التنافسي شديد التعقيد ، ومن هنا برز دور التطبيقات التكنولوجية باعتبارها احد الوسائل التي تقدم حلولاً جذرية تهدف الى احداث عملية تغيير وتجديد من شأنها

ان تنعكس ايجابا على اداء المنظمة وتساهم في تحقيق متطلبات ريادة الاعمال ، وهذا مامثل مشكلة بحثية تحتاج الى الدراسة.

ثانيا / اهمية البحث

تمثل الريادة احد الحقول المعرفية التي تناولتها المدارس المعاصرة للاعمال بالدراسة والتحليل سعيا للوصول الى الربحية المتفوقة (Superior Profit) ، وقد اقترن مفهوم الريادة قديما بمفهوم الاستحداث الذي انتشر في عالم الاعمال (Business World) ، وخصوصا في البيئة اليابانية ، وفي الاونة الاخيرة اصبحت الريادة تعني السبق من خلال الشجاعة والاقدام والتصميم والنجاح وتحمل المخاطرة لتحقيق التميز (الدوري ، وابو سالم ٢٠١٣: ٢٨). ومن هنا بات البحث عن الوسائل والاساليب التي يمكن ان تساهم في تحقيق الريادة امرا مهما وحيويا ، وهذا ما اعطى اهمية لهذا البحث باعتباره يخوض في بعض الادوات الحديثة التي تتمثل بالتطبيقات التكنولوجية والتي يمكن ان تحقق جزءا من الريادة المنشودة.

ثالثا /اهداف البحث

يعد الهدف الرئيسي للبحث معرفة معيار نجاح التطبيقات التكنولوجية ومدى قدرتها على تحسين اداء المنظمة وتحقيق ريادة الاعمال ، وذلك من وجهة نظر اكااديمية.

رابعا / فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (التطبيقات التكنولوجية) و(ريادة الاعمال الالكترونية). وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- ١) توجد علاقة ارتباط معنوية بين (التغيير التنظيمي) و(ريادة الاعمال الالكترونية).
- ٢) توجد علاقة ارتباط معنوية بين (التصميم الوظيفي) و(ريادة الاعمال الالكترونية).
- ٣) توجد علاقة ارتباط معنوية بين (الهيكل التنظيمي) و(ريادة الاعمال الالكترونية).

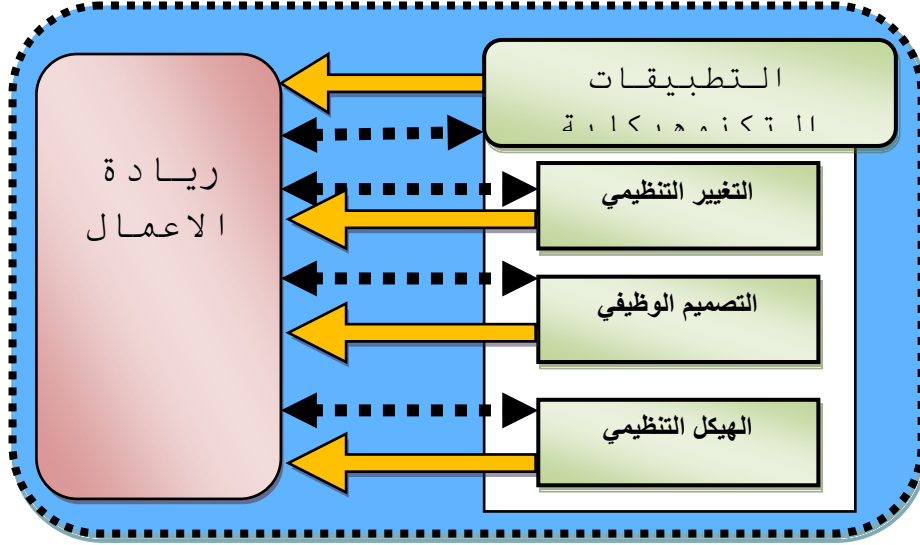
الفرضية الرئيسية الثانية : تؤثر (التطبيقات التكنولوجية) في (ريادة الاعمال الالكترونية). وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- ١) يؤثر (التغيير التنظيمي) معنويا في (ريادة الاعمال الالكترونية).
- ٢) يؤثر (التصميم الوظيفي) معنويا في (ريادة الاعمال الالكترونية).
- ٣) يؤثر (الهيكل التنظيمي) معنويا في (ريادة الاعمال الالكترونية).

خامسا / المخطط الفرضي

يتضمن المخطط الفرضي للبحث مجموعتين من المتغيرات وكالاتي :

- (١) المتغير المستقل: (التطبيقات التكنولوجية) : وتشمل (التغيير التنظيمي ، التصميم الوظيفي ، الهيكل التنظيمي )
- (٢) المتغير المعتمد : (ريادة الاعمال الإلكترونية) .



الشكل (١)

أنموذج البحث الفرضي

سادسا / مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من اساتذة بعض كليات جامعة الكوفة ، حيث تم اختيار عينة عشوائية من بينهم ، تم حسابها بحسب معادلة (10: Steven K. Thompson, 2002) وتم التوصل الى ان حجم العينة يجب ان يكون  $(n \geq 139)$  ، وبناءا عليه تم اختيار العينة عشوائيا ، وبلغ عدد الاستمارات الموزعة (250) استمارة ، وقد تم توزيع زيادة في العدد المطلوب لحجم العينة وذلك من اجل الحصول على بيانات تحقق شرط بناء الانموذج الهيكلي والذي يتطلب ان تكون العينة اكبر من ٢٠ لكي يكون النموذج مقبولا بنسبة جيدة ويحقق الشروط المطلوبة لجودة المطابقة ، تم استرجاع (218) استمارة ، وكان عدد الصالح للتحليل منها (207) استمارة ، وهنا اصبح حجم العينة  $(n=207)$  ، وهي مناسبة للعدد المطلوب .

سابعاً / الدراسات السابقة

(١) دراسات متعلقة بالتطبيقات التكنولوجية

أ - دراسة (جامعة ريا ، الهند ٢٠١٠)

عنوان الدراسة (ORGANIZATIONAL CHANGE AND DEVELOPMENT) التغيير التنظيمي وعلاقته بالتطوير .

تناولت هذه الدراسة مجموعة من العوامل التي تساهم في احداث التغيير التنظيمي الذي يهدف الى تطوير الاعمال بشكل عام ، وكان احد هذه العناصر هو القيام بعملية التغيير التنظيمي باستخدام التغييرات التكنولوجية ، وقد توصلت الدراسة الى عدد من الاستنتاجات اهمها تحديد بعض العناصر الضرورية لاحداث عملية التغيير المطلوبة ، تمثلت بفهم اهم التوجهات العالمية ومنظمات الغد التي تتطلب تحسين الاداء المالي والاهتمام بالمواهب بالاضافة الى ضرورة فهم الجيل القادم من القوى العاملة.

#### ب -دراسة (مانع ، اطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ٢٠١٤)

عنوان الدراسة : أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية .

جاءت هذه الدراسة بهدف تحديد اثر استراتيجية الموارد البشرية في أداء الافراد في الجامعات ، واقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة الحالة للاستاذة ولموظفين والاداريين بالجامعات ، وحددت تطبيقات التطوير التنظيمي بالتطبيقات الانسانية والتطبيقات التكنولوجية وتطبيقات ادارة الموارد البشرية والاستراتيجية ، واكدت الدراسة على ان كل من التدريب والتعلم التنظيمي والتطوير التنظيمي والابداع تمثل الاستراتيجيات المهمة لتنمية الموارد البشرية.

#### ٢) دراسات متعلقة بزيادة الاعمال

#### أ - دراسة (الحدراوي ، وآخرون ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد ١٣ ٢٠١٤)

عنوان الدراسة : الريادة كمدخل لمنظمات الاعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم راس المال الفكري

يهدف هذا البحث الى تحليل اثر راس المال الفكري في تحقيق ريادة الاعمال ، وقد اعتمد على الدراسة والتقصي والاستبانة كاسلوب لجمع البيانات ، وتم اعتماد التحليل الهيكلي لتقديم نموذج مقترح ، وتوصل البحث الى ان الافتقار للمخصصات المالية سيؤثر على تحقيق الريادة حتى في حال انه كان هنالك اهتمام لدى المنظمة براس مالها الفكري ، ولديها جهود حثيثة من اجل ان تكون رائدة في مجال اختصاصها .

#### ب -دراسة (الخفاجي ، المؤتمر العلمي الرابع للابداع؛ ٢٠١٤)

عنوان الدراسة : الريادة الإستراتيجية: المظلة، الأصول والقيمة

هدفت هذه الدراسة الى تصور نموذج افتراضي للريادة الاستراتيجية يفسر العلاقة بين ابعاد المظلة الاستراتيجية وعناصر استراتيجيات الريادة ومدى انعكاس ذلك على القيمة الاستراتيجية للريادة ، بالاضافة الى محاولة تقييم مسار الريادة في مؤسسات الاعمال العربية ، وقد توصلت الدراسة الى نموذج منطقي للعلاقات يفرض عملية تبسيط المعرفة عن الريادة الاستراتيجية العربية الدولية والعربية العربية ، والتفكير بالبنية التحتية المسندة لتوجه الريادة .

#### ت -دراسة (السامرائي ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد ١٣ ٢٠١٤)

عنوان الدراسة :الريادة في البيع الالكتروني وزيادة فاعلية الاداء التسويقي لمنظمات الاعمال

هدفت الدراسة الى التعرف على اساليب البيع الالكترونية ومايمكن ان تحققه المنظمات من تخفيض في التكاليف وزيادة في المبيعات والارباح ، ورفع في انتاجية المنظمة وانتاجية العاملين فيها وبالتالي تحقيق الريادة في اعمالها، وقد حددت

الدراسة عناصرها بالبيع الإلكتروني المباشر والبيع بواسطة المراكز الإلكترونية ومزادات الانترنت والتلفزيون التفاعلي والهاتف المحمول، توصلت لدراسة الى نتائج فرضت التوصية بضرورة فهم واستيعاب الاساليب الجديدة في البناء التنظيمي لمنظمات الاعمال بالاضافة الى طرق الاداء التي تتمكن من الريادة في اداء اعمالها وبناء ميزة تنافسية

## المبحث الثاني

### الاطار النظري للبحث

#### اولا / مفهوم التطبيقات التكنولوجية

يحظى موضوع التغيير والتجديد التنظيمي وابعاد قياسه باهمية اساسية لدى الباحثين والمهتمين في مجال الاعمال ، وقد برزت في هذا المجال العديد من وجهات النظر والنظريات التي تقدم افكرا ورؤى خاصة بالتطوير والتجديد والتغيير التنظيمي ، والذي تسعى اليه المنظمات باختلاف انشطتها بهدف المحافظة على توازنها والتعايش مع البيئة المحيطة بها ، وبرز مفهوم التطبيقات التكنولوجية كاجراء علاجي وتصحيحي من اجل تعديل المسار الوظيفي وتحسين الاداء التنظيمي في ظل البيئة شديدة التعقيد ، وقدم مفهوم التطبيقات التكنولوجية (Gary,2004: 26) الذي اشار اليه ضمن التطوير والتجديد التنظيمي الذي تسعى اليه المنظمات بكل دائم ، و اشار اليه (الحدراوي، ٢٠١٣: ٢) باعتباره احد الوسائل التي ستساهم في تعزيز الكفاءة والفاعلية للمنظمات الرقمية . وعادة ما يشغل المهتمين بالتطوير التنظيمي إحداث تغييرات في الهياكل والطرق وتصميم الوظائف بمعظم المؤسسات بهدف تحسين الفعالية التنظيمية، حيث يستخدم في ذلك العديد من الأساليب من أهمها برنامج تغيير الهيكل الرسمي، الذي في ضوءه يقوم الموظفون بتجميع البيانات عن الهياكل التنظيمية الحالية ، ثم تطبيق نمط جديد لحل المشكلة القائمة (مانع، ٢٠١٣: ٣٣) وهذا الامر يتطلب إحداث تغييرات وتعديلات مقصودة في التصميم الهيكلي للمنظمة من أجل التوافق مع المتغيرات الطارئة وإرضاء المتطلبات البيئية لضمان استمرار حياة النظام (علي، ٢٠١٤: ١) وذلك من شأنه ان يساعد في تنفيذ الخطط بنجاح وتسهيل تحديد ادوار الافراد في المنظمة واتخاذ القرارات (حريم، ٢٠١٤: ١٠) وفي هذا الصدد يشير (Tiffany&Lutjens,1998: 76) الى ضرورة تبني استراتيجية تكنولوجية من خلال دمج الهيكل التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات ضمن تغيير مخطط مسبقا ، لايجاد البدائل التي تحقق نتائج سليمة ضمن وقت محدد.

ومن خلال ماتقدم يمكن تعريف التطبيقات التكنولوجية الى انها تمثل احداث عملية تغير في الهياكل التنظيمية والطرق وتصميم الوظائف ، ثم تطبيق نمط واسلوب جديد لحل المشاكل القائمة .

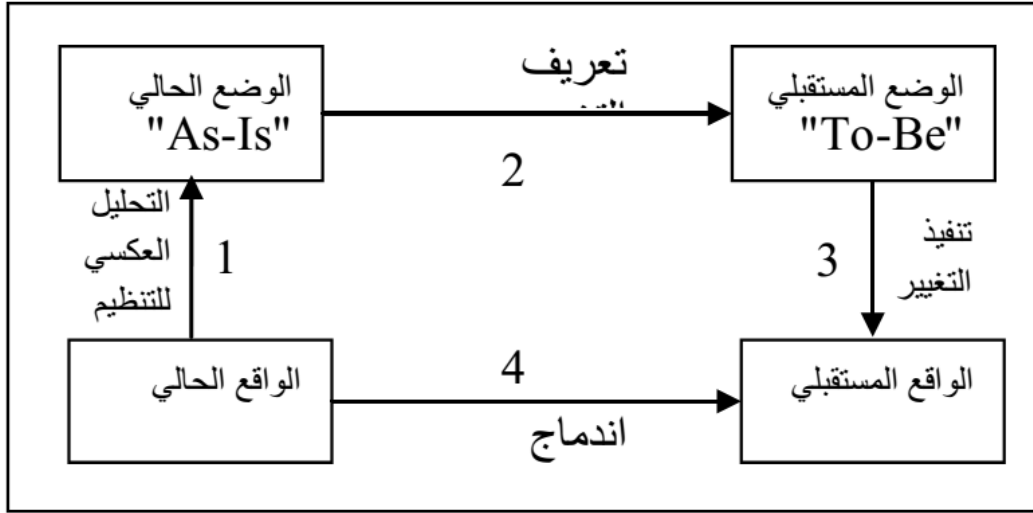
#### ثانيا / مكونات التطبيقات التكنولوجية

تتضمن التطبيقات التكنولوجية الاتي (Balatesht,2010: 33):

#### ١) التغيير التنظيمي

تعيش المنظمات في ظل بيئة متسارعة التغيير والتنوع في الموارد البشرية من حيث حاجتها ورغباتها ومهاراتها ، وفي الواقع فان اغلب المنظمات تؤكد على اعادة تصميم وظائفها بصورة جيدة لان ذلك يؤدي الى رفع كفاءة الافراد ويحسن نوعية حياة العمل (سلمان ، وصالح، ٢٠١٤: ٢٦) ويقصد بالتغيير بمعناه العام التحول من نقطة توازن حالية الى نقطة توازن مستهدفة ، اي التحول من وضعية الى اخرى يفترض ان تكون احسن منها ، وفي هذا الاطار تم تطوير نماذج بيانية لتتبع

مسار عملية التغيير التنظيمي بغرض ترشيد قرارات التغيير ، وتقع بمجملها ضمن التصور الذي قدمه (Jackson,1995) والذي يحلل فيه الانتقال من حالة (AS-IS) الى حالة (TO-BE) (حسين، ٢٠١٤: ٦٤) ، وكما هو موضح في الشكل (٢)



الشكل (٢)

التغيير التنظيمي من وجهة نظر (Jackson)

المصدر : حسين ، رحيم ، إشكالية قياس اثر التغيير التنظيمي في منظمات الأعمال - مدخل منهجي ، مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد ٣٣، ٢٠١٤.

## (٢) التصميم الوظيفي

حاول الكثير من المهتمين بموضوع التصميم الوظيفي وضع تعريف موحد له الا انهم اختلفوا في وجهات نظرهم للموضوع ، وبشكل عام عرفها (العلي؛ ٢٠٠٤) : بأنها تمثل تحديد مواصفات محتوى العمل والمهارات الضرورية التي ينبغي ان يمتلكها الفرد العامل لاداء ذلك المحتوى فضلا عن الحاجة الى التدريب للاداء ، وفي نفس السياق عرفها (Schermerhorn,2001: 308) على انها عملية تحديد وتعريف الوظائف من خلال تخصيص المهمات العمل المحدد للأفراد والفرق ، وهذه العملية ينبغي ان تسهم في تحقيق اداء عال للعمل وتحقيق الرضا الوظيفي ، ومن هنا يتم تعريف التصميم الوظيفي وحسب (عبد الجبار؛ ٢٠١٥: ٣٥٢) على انه يمثل تحديد مواصفات للمحتويين والطرائق والعلاقات الوظيفية من اجل تلبية الاحتياجات التنظيمية والتقنية وكذلك الحال مع حاجات الافراد القائمين بالوظائف ، اي هو عملية تغيير وتنظيم المحتويات و/او العمليات الوظيفية من اجل زيادة الرضا الوظيفي وتوليد مستوى اداء امثل .

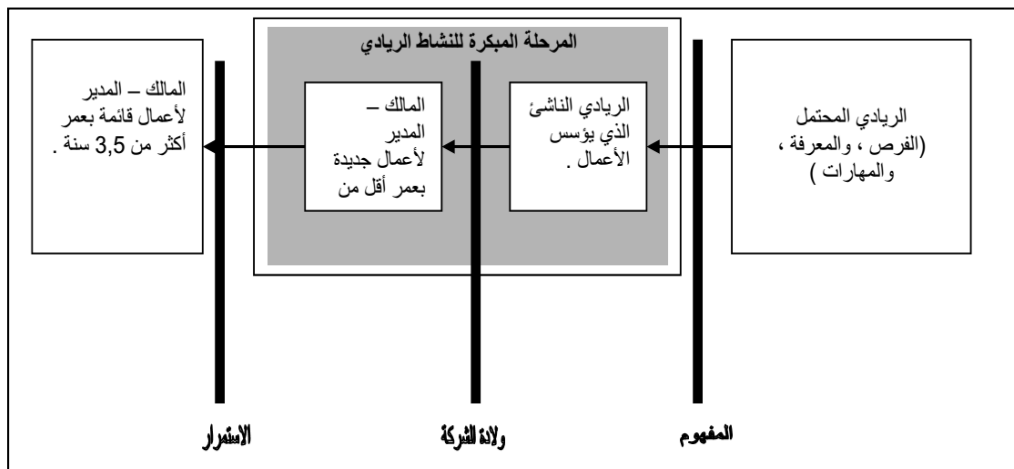
## (٣) الهيكل التنظيمي

يؤكد (Gerloff,1985:222) ان هيكل أي منظمة يمثل بطاقة الهوية التعريفية لتلك المنظمة ، وان هذه البطاقة تستطيع اخبار كل من اعضاء المنظمة والافراد غير العاملين فيها عن كيفية تشكيل تلك المنظمة وبخاصة ما يرتبط بالعلاقات التي يعتقد

مخططوا ومؤسسوا تلك المنظمة بضرورة تواجدها ، كما ان مخطط المنظمة او خارطتها ينبغي ان تتناسب مع الغرض الذي أنشأت من اجله (فبنية السكن تختلف عن بنية المصنع وهما يختلفان عن بنية المستشفى) ... ومن جانب آخر ينبغي ان تتناسب بنية المنظمة مع البيئة التي تعمل فيها، فمثلاً تختلف البنية الواقعة في بيئة باردة عن تلك الواقعة في بيئة حارة ... وهكذا (حرحوش وآخرون؛ ١٩٩٢). فالهيكل التنظيمي هو نتاج لعدة خيارات تضعها المنظمة من اجل السيطرة على الموارد، والأفراد، فهناك هياكل مختلفة تتيح للمدراء السيطرة على الموارد والأفراد بطرق مختلفة (Jones:1995:127) وبما إن المنظمة متكونة من مجموعة من الأفراد يعملون معا من اجل تحقيق الأهداف المرغوبة فالأفراد داخل أي منظمة لا يبدؤون العمل بطريقة عشوائية ما لم تكن هناك آلية للتنسيق والسيطرة فمن هذا المنطلق يبدء الدور الحقيقي للهيكل التنظيمي (مهدي؛ ٢٠٠٥: ٢٤) ومن هنا يمثل تحسين وتطوير الهيكل التنظيمي تقسيم العمل ونمط من انماط التنسيق والاتصال والتواصل وتدقيق العمل وتنظيم الأنشطة.

### ثالثا / زيادة الاعمال

تتسابق منظمات الاعمال فيما بينها للوصول الى الريادة وذلك من اجل ديمومة النجاح لتلك المنظمات وان تكون الاولى من بين المنافسين ، لذلك تسعى دائما الى طرح المنتجات الجديدة والمتفردة ذات القيمة الى الاسواق لتكون صاحبة المبادرة الاولى اي تاخذ لقب المتحرك الاول (سلمان؛ ٢٠١٤: ٧) وتعرف الريادة بانها نشاط مبدع، انها القابلية على تكوين وبناء شيء ما من لاشيء عمليا ، اي انها موهبة الاحساس (A Knack of Sensing) والفرصة التي يراها آخرون مشوشة ومتناقضة، فيما يمثل الريادي هو المبتكر الذي يخلق الأعمال من خلال منظمات أو طرائق إنتاج أو أسواق أو أشكال جديدة من المنظمات من أجل تحقيق الثروة (الفيحان ، وسلمان؛ ٢٠١٢: ٧٢) كما تعرف بانها مجموعة من الخصائص المتعلقة ببدء الاعمال والتخطيط لها ، وتنظيمها ، وتحمل مخاطرها والابداع في ادارتها (الغالي ، وادريس؛ ٢٠٠٧: ٥٦) ، وقد مرت الريادة بمراحل مختلفة يعرضها الشكل (٣) بدءاً بالمفهوم ثم ولادة المشروع حتى الأستمرار ، ومن الريادي المحتمل الى المدير المالك لأعمال جديدة قائمة وناجحة مروراً بالريادي الناشئ الذي يؤسس الأعمال الذي يؤسس الأعمال الجديدة للمالك - المدير بأعمال قائمة بعمر أقل من 3,5 سنة .



الشكل (٣)

## مراحل الريادة

Source : Tracogna, Andrea ,Entrepreneurship Development: Key Issues & Challenges,2009.

وقد تطور المفهوم في عصر البيئة الرقمية ليشمل الريادة في الاعمال الالكترونية ، واصبحت المنظمات تبحث عن وسائل جديدة من اجل البقاء في البيئة التصميم الوظيفي للاعمال ، وبرز مفهوم الريادة الالكترونية والذي اصبح يرتبط ارتباطا كبيرا بمجموعة من المفاهيم مثل (الاعمال الالكترونية ، التجارة الالكترونية ، البيع الالكتروني ، التسويق الالكتروني ، التسوق الالكتروني) وغيرها الكثير من الاعمال والمفاهيم التي ارتبطت بالتطور التكنولوجي ، ومن هنا يمكن ان نجد مفهوما شاملا لريادة الاعمال الالكترونية يتمثل بالتفوق في الطرائق والممارسات والانماط لادارة الاعمال في البيئة الرقمية.

### المبحث الثالث

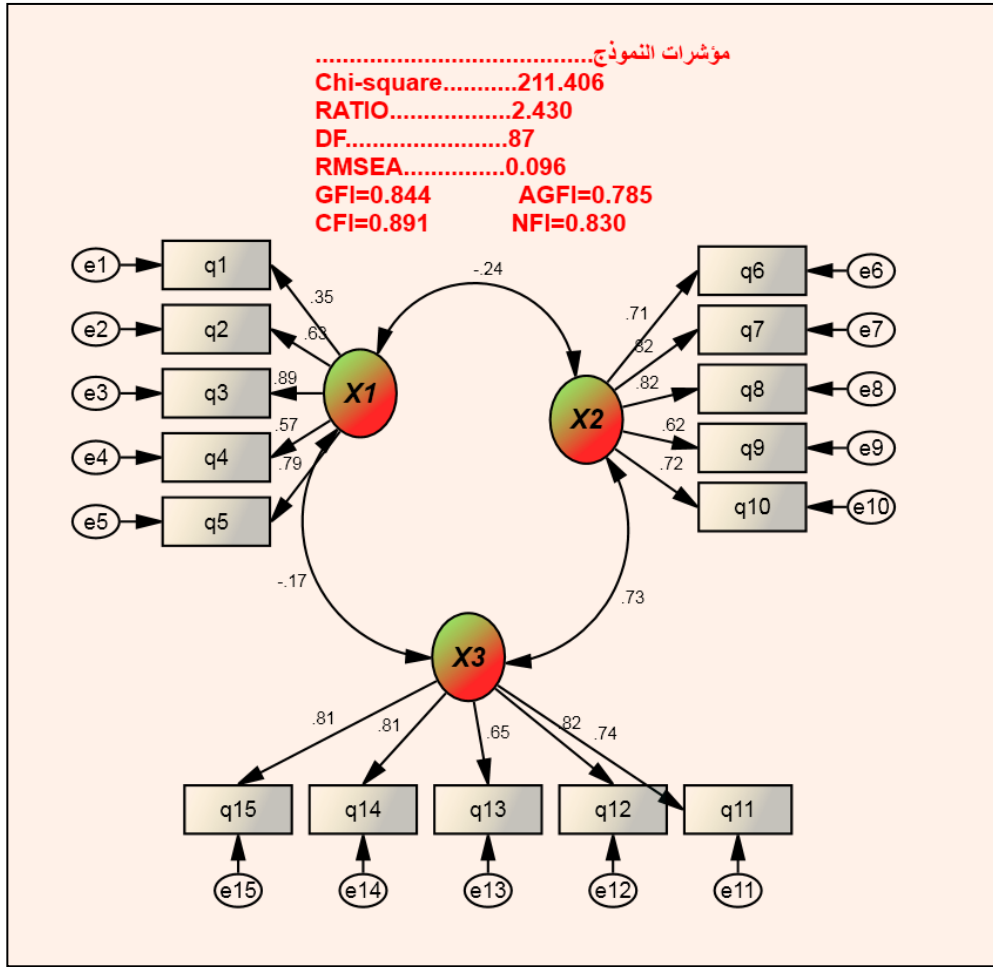
#### الجانب التطبيقي

اولا/بناء نماذج المتغيرات

#### (١) التطبيقات التكنوهيكلية

تشير النتائج الظاهرة في الشكل (٤) الى اختبار التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التطبيقات التكنوهيكلية، ويتضح بان مؤشرات جودة المطابقة للنموذج ضعيفة وغير مقبولة حيث انها لم تحقق الشروط المطلوبة ، ويكون النموذج مقبول بعد مقارنة قيمه مع الشروط المطلوبة لجودة النماذج ، كما ان جميع تقديرات النموذج يجب ان تكون معنوية ، والفقرات ذات تشيع اكبر من (0.40) كما ان شروط المؤشرات التي تحقق جودة المطابقة للنموذج يجب ان تكون (RMSEA<0.08) و(GFI>0.90) و(CFI>0.95) و(NFI>0.90) (Wan,2013 :200).

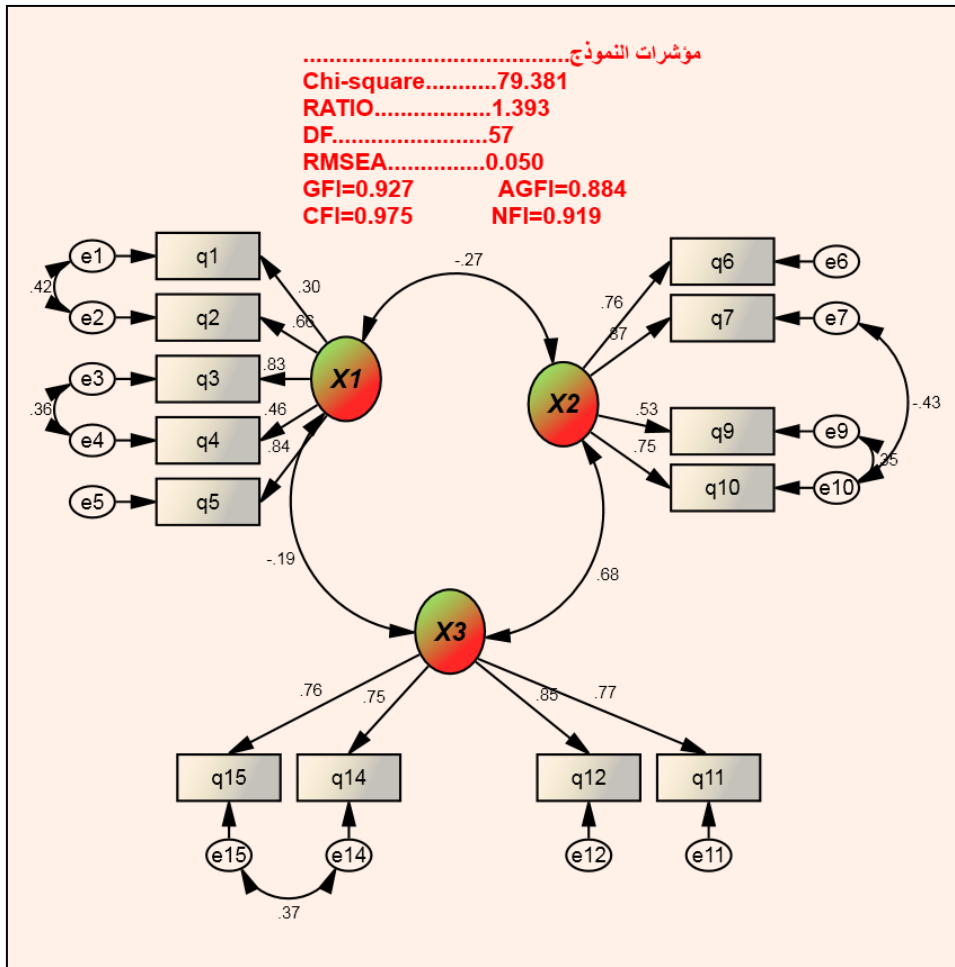




الشكل (٤)

انموذج متغير التطبيقات التكنولوجية

ويكون النموذج بعد التعديل كما في الشكل (٩) الذي يشير الى ان تقديرات النموذج وتشبعاته مقبولة بعد التعديل ، ومن هنا فان الفقرات للابعاد قادرة على قياس ما وضعت من اجل قياسه ، وهى مطابقة للشروط الاحصائية المطلوبة .

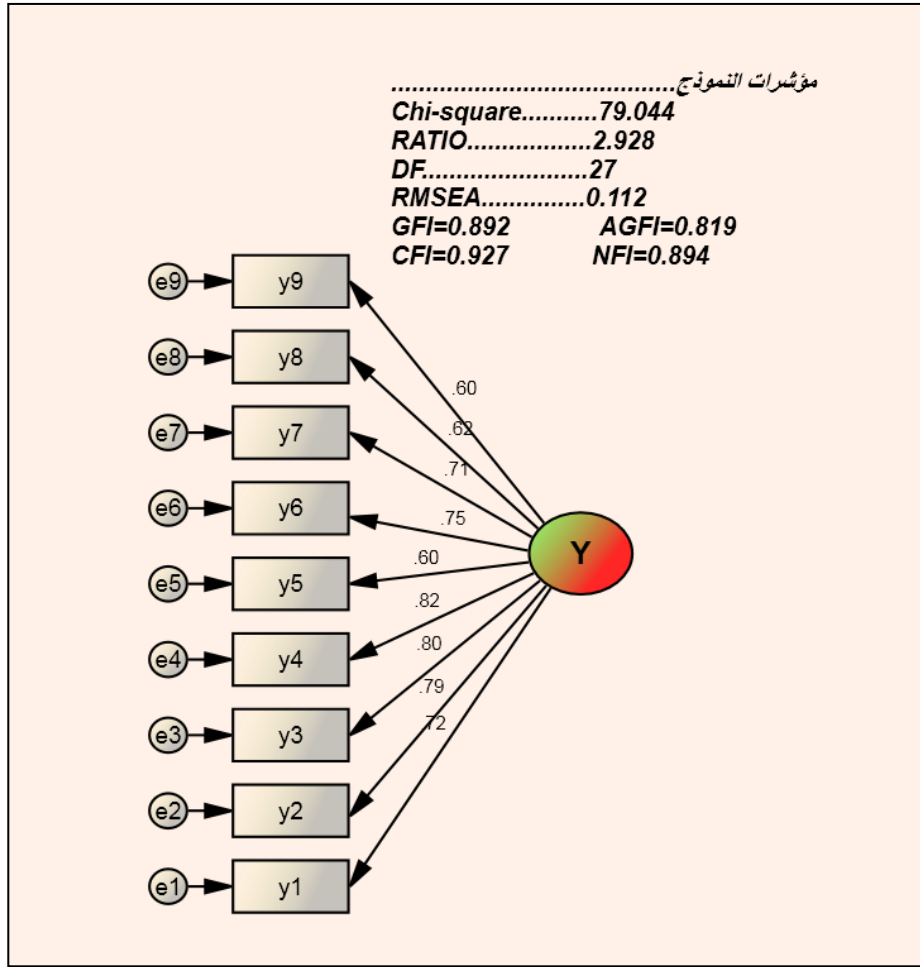


الشكل (٩)

انموذج متغير التطبيقات التكنولوجية بعد التعديل

(٢) متغير زيادة الاعمال الالكترونية

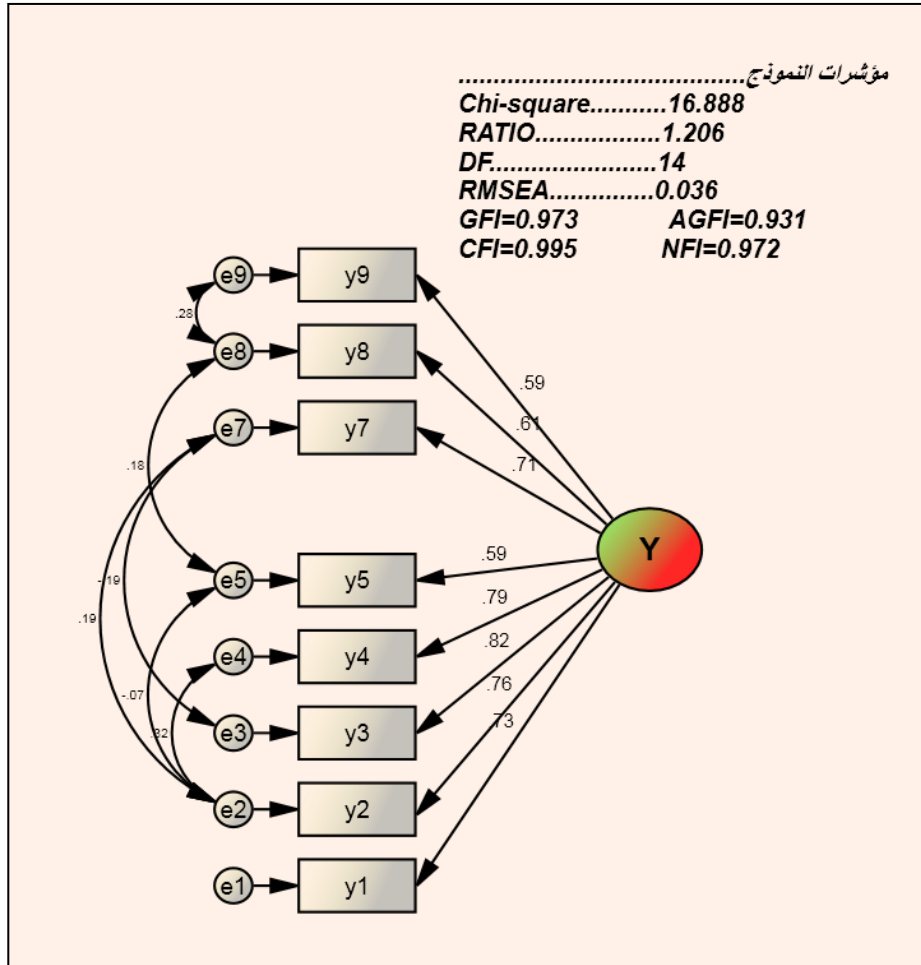
من مراجعة القيم المستخرجة ضمن نموذج التحليل العاملي في الشكل (٦) يتضح بان مؤشرات جودة المطابقة للنموذج ضعيفة ومن هنا فان النموذج غير مقبول لكونه لم يحقق الشروط المطلوبة ، ، وهنا لابد من اجراء التعديلات المطلوبة على النموذج بحذف وتعديل الفقرات بحسب توصيات دليل التعديل المفترض.



الشكل (٧)

انموذج متغير ريادة الاعمال الالكترونية

ويكون النموذج بعد التعديل كما في الشكل (٧) الذي يشير الى ان تقديرات النموذج وتشبعاته مقبولة بعد التعديل ، ومن هنا فان الفقرات للابعاد قادرة على قياس ما وضعت من اجل قياسه ، وهي مطابقة للشروط الاحصائية المطلوبة .



الشكل (٧)

انموذج متغير ريادة الاعمال الالكترونية بعد التعديل

ثانيا / علاقات الارتباط

١ / اختبار الفرضية الفرعية الأولى

يشير نتائج الجدول (١) عن تحقق الفرضية الفرعية الأولى وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (التغيير التنظيمي وريادة الاعمال الالكترونية)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط  $0.7$ ، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين بالاعتماد على معنوية قيمة (t) حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية.

الجدول (١) نتائج علاقات الارتباط بين المتغير التنظيمي وريادة الأعمال الإلكترونية

الجدولية (t)		ريادة الأعمال الإلكترونية	المتغيرات
0.01	0.05	**٠.٧٤٢	التغيير التنظيمي
٢.٣٦	١.٦٦	١٣.٧٤٧	(t) المحسوبة
		0.000	P-Value

(\*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) (\*\*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ )

٢ / اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تشير النتائج الى تحقق هذه الفرضية وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (التصميم الوظيفي وريادة الأعمال الإلكترونية)، حيث بلغت قيمتها (٠.٧٩) ، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين بالاعتماد على معنوية قيمة (t) حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية.

الجدول (٢) نتائج علاقات الارتباط بين التصميم الوظيفي وريادة الأعمال الإلكترونية

الجدولية (t)		ريادة الأعمال الإلكترونية	المتغيرات
0.01	0.05	**٠.٧٥٢	التصميم الوظيفي
٢.٣٦	١.٦٦	١٤.١٤٤	(t) المحسوبة
		0.000	P-Value

(\*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) (\*\*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ )

٣ / اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

يشير الجدول (٣) الى تحقق هذه الفرضية وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين (الهيكل التنظيمي وريادة الأعمال الإلكترونية)، حيث بلغت قيمتها (٠.٨٣) ، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين بالاعتماد على معنوية قيمة (t) حيث كانت المحسوبة اكبر من الجدولية.

الجدول (٣) نتائج علاقات الارتباط بين الهيكل التنظيمي وريادة الأعمال الإلكترونية

الجدولية (t)		ريادة الأعمال الإلكترونية	المتغيرات
0.01	0.05	**٠.٨٣٠	الهيكل التنظيمي
٢.٣٦	١.٦٦	١٨.٤٤٦	(t) المحسوبة
		0.000	P-Value

(\* تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0.05)$  (\*\* تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0.01)$ )

الفرضية الرئيسة الأولى :

من النتائج الواردة في الجدول (٤) يتضح تحقق الفرضية الرئيسة الأولى وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرات (التطبيقات التكنولوجية وريادة الأعمال الإلكترونية) ، ويتضح من خلال المؤشرات التي تشير إلى وجود ارتباط موجب بينها على المستوى الكلي حيث بلغت قيمتها (٠.٨٦) ، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط حيث كانت قيمة (t) المحسوبة أكبر من الجدولية .

الجدول (٤) نتائج علاقات الارتباط بين التطبيقات التكنولوجية وريادة الأعمال الإلكترونية

الجدولية (t)		ريادة الأعمال الإلكترونية	المتغيرات
0.01	0.05	**٠.٨٦١	التطبيقات التكنولوجية
٢.٣٦	١.٦٦	٢٠.٩٧٦	(t) المحسوبة
		0.000	P-Value

(\* تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0.05)$  (\*\* تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة  $(\alpha = 0.01)$ )

ثانياً/تحليل علاقات التأثير

من خلال مراجعة القيم الواردة في الجدول (٩) يتضح الاتي :

(١) الفرضية الفرعية الأولى:

ان التغيير التنظيمي يؤثر معنويا في (ريادة الاعمال الالكترونية) ، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى المعنوية ( $P \leq 0,05$ ) ، وقد بلغت قيمة المعلمة ( $\alpha$ ) (0,57) ، وقيمة ( $\beta$ ) (0,74) ، وهذا يشير الى ان تغييرا مقداره (١) في التغيير التنظيمي يحدث تغييراً مقداره (0,74) في ريادة الاعمال الالكترونية .

كذلك يفسر المتغير المستقل (التغيير التنظيمي) (55%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (ريادة الاعمال الالكترونية) بالاعتماد على قيمة معامل التفسير والتحديد التي بلغت ( $R^2=0.551$ ) ، ومن هنا تتحقق الفرضية .

(٢) الفرضية الفرعية الثانية:

تؤثر التصميم الوظيفي معنويا في (ريادة الاعمال الالكترونية) حيث كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى المعنوية ( $P \leq 0.05$ ) ، وقيمة ( $\alpha$ ) تعادل (0,6) ، وقيمة ( $\beta$ ) (0,79) ، وهذا يعني ان تغييراً مقداره (١) في التصميم الوظيفي يقود إلى تغيير مقداراً (0,79) في ريادة الاعمال الالكترونية. وانه يفسر (6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (ريادة الاعمال الالكترونية) اذ بلغت قيمة معامل التفسير والتحديد ( $R^2=0.565$ ) ، ومن هنا تتحقق الفرضية .

(٣) الفرضية الفرعية الثالثة:

أظهر بعد الهيكل التنظيمي أثرا ذو دلالة معنوية في (ريادة الاعمال الالكترونية) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى ( $P \leq 0.05$ ) ، وقيمة ( $\alpha$ ) تعادل (0,7) ، وقيمة ( $\beta$ ) (0,83) ، وهذا يعني ان تغييراً مقداره (١) في الهيكل التنظيمي يقود إلى تغيير مقداره (0,83) في ريادة الاعمال الالكترونية. وانه يفسر (8%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (ريادة الاعمال الالكترونية) اذ بلغت قيمة معامل التفسير والتحديد ( $R^2=0.688$ ) ، ومن هنا تتحقق الفرضية .

الجدول (٩) أثبات التطبيقات التكنولوجية في ريادة الاعمال الالكترونية

الابعاد	المؤشرات	ريادة الاعمال الالكترونية
التغيير التنظيمي	F	188.97
	P	0.000
	R2	0.551
	$\alpha$	0.574
	$\beta$	0.742

200.061	F	التصميم الوظيفي
0.000	P	
0.565	R2	
0.604	$\alpha$	
0.752	$\beta$	
340.26	F	الهيكل التنظيمي
0.000	P	
0.688	R2	
0.714	$\alpha$	
0.830	$\beta$	

المصدر: وفقاً لنتائج الحاسوب

وعلى مستوى الابعاد مجتمعة تشير المؤشرات التحليلية في الجدول (٦) والشكل (٨) الى أن ابعاد التطبيقات التكنولوجية مجتمعة كان لها تأثيرا معنويا في (زيادة الاعمال الالكترونية) ، وبشكل جزئي حيث اظهرت الابعاد مجتمعة تأثيرا معنويا ضمن نموذج الانحدار المتعدد ، وان القدرة التفسيرية للنموذج بلغت (75.2%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (زيادة الاعمال الالكترونية) إذ بلغت قيمة معامل التحديد (R2=0.752) .

وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار المتعدد بالصيغة الآتية:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0.815 + 0.215(x_1) + 0.261(x_2) + 0.478(x_3)$$

(الهيكل التنظيمي) + 0.478 (التصميم الوظيفي) + 0.261 (التغيير التنظيمي) + 0.215 (زيادة الاعمال الالكترونية) = 0.815

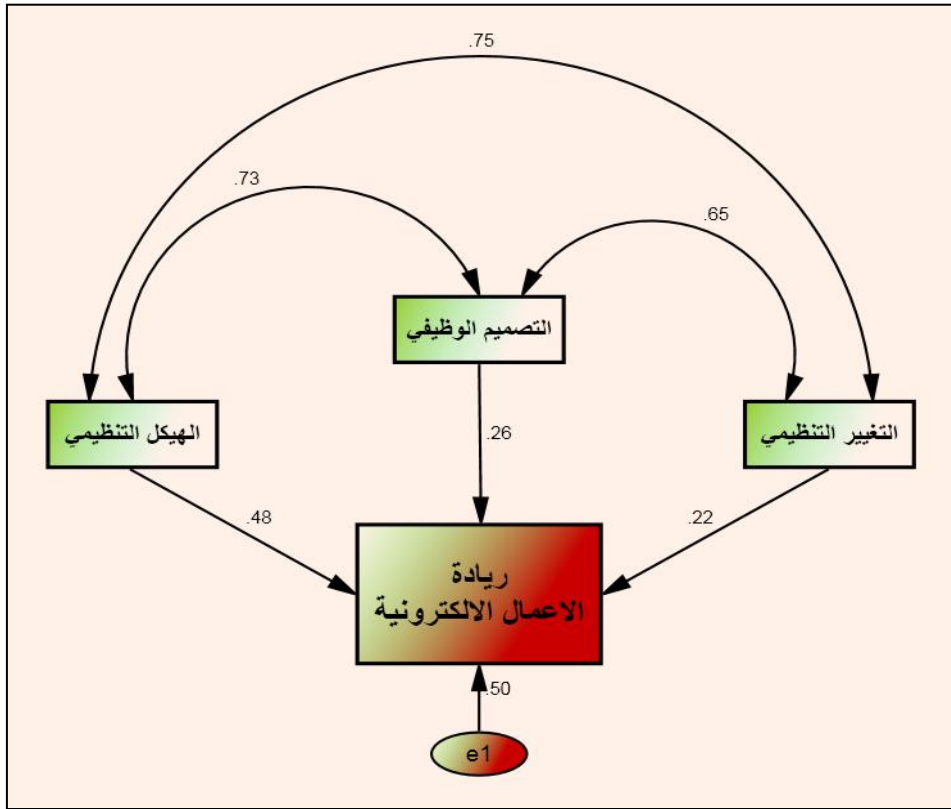
الجدول (٦)

خلاصة نتائج التحليل لأثر ابعاد التطبيقات التكنولوجية مجتمعة في زيادة الاعمال الالكترونية



المتغيرات	$\alpha$	$\beta$	R2	Df	F	P
التغيير التنظيمي	0.815	0.215	0.752	3,203	153.79	0.001
التصميم الوظيفي		0.261				0.000
الهيكل التنظيمي		0.478				0.000

المصدر : مخرجات برنامج (SPSS v.18)



الشكل (١) معاملات نموذج الانحدار المتعدد لتأثير الابعاد مجتمعة

المصدر : مخرجات برنامج (AMOS v.18)

## المبحث الرابع

### الاستنتاجات والتوصيات

#### اولا/ الاستنتاجات

- ١) تعد التطبيقات التكنولوجية من الاساليب الحديثة التي تساهم مساعمة فاعلة في التكيف مع المتغيرات البيئية وتحسن الاداء للمنظمات.
- ٢) تتطلب زيادة الاعمال الالكترونية الى اجراء المزيد من الدراسات والتحليل للتوصل الى الاساليب الحديثة ومراعاة مواكبتها للتطور العالمي.
- ٣) اثبتت النتائج ان هنالك علاقة ايجابية بين التطبيقات الهيكلية وريادة الاعمال الالكترونية وان العلاقة تتعزز كلما زادت كل او جزء من هذه التطبيقات .
- ٤) تشير النتائج الى ان التطبيقات التكنولوجية تؤثر بشكل مباشر في تحسين وتحقيق ريادة الاعمال الالكترونية ، وقد اتضح بان الابعاد الفرعية تؤثر مجتمعة منفردة .
- ٥) يتضح من خلال النتائج الى ان ابعاد التطبيقات التكنولوجية اثرت بشكل مباشر منفردة ومجمعة في ريادة الاعمال الالكترونية الا ان التأثير كان متفاوتا بين الابعاد وقد سجل الهيكل التنظيمي المرتبة الاولى ضمن النموذج، ومن هنا يمكن اعادة بنيتها (الهيكل التنظيمي ، التصميم الوظيفي ، التغيير التنظيمي).
- ٦) اثبت النموذج الفرضي والذي تم تحويله باسلوب النمذجة الهيكلية انه قد تحقق وانه مستوفي لشروط جودة المطابقة للنماذج ومن هنا يمكن اعتماده في المنظمات والمؤسسات ذات البيئة المشابهة مع بيئة الدراسة الحالية.

#### ثانيا/ التوصيات

- ١) تهيئة الظروف المناسبة لاحتضان المشاريع الريادية ولا سيما المقدمة من قبل الباحثين الذين يحتاجون الى الدعم المادي والمعنوي.
- ٢) يجب على المنظمات والمؤسسات زيادة التخصيصات المالية المخصصة للبحث والتطوير ، مع مراعاة البحث باستمرار عن الاساليب الحديثة القابلة للتطوير والتحديث.
- ٣) ضرورة اعادة بناء الهيكل التنظيمي وفق خطة علمية مدروسة تخدم العلاقات الوظيفية وتضمن حصول التوازن بين الاقسام وعدم التداخل فيما بينها.
- ٤) الاستفادة من التجارب الناجحة ذات البيئة المشابهة ، والبحث عن الفرص الريادية القابلة للتطبيق دون ضياع الجهود في فرص ريادية معقدة لايمكن محاكاتها.
- ٥) اصبح لزاما على المنظمات وفي ظل هذا التطور والتقدم التكنولوجي ان تقوم باجراء التغيير التنظيمي المطلوب واعادة تصميم عملياتها وهيكلها التنظيمي.

٦) الاهتمام بالتعليم والبحث العلمي داخل المؤسسات التعليمية مع تهيئة الظروف البيئية الداعمة للابداع ، وتوفير البنية التحتية المادية والتكنولوجية .

المصادر

اولا/ المصادر العربية

- ١) الحدراوي ، حامد كريم ، الدور الاستراتيجي للابتكار التكنولوجي الكاسح في اقتصاد المعرفة ، المؤتمر العلمي الاول لفاكتي القانون والادارة ، ٢٠١٣ .
- ٢) حرحوش ، عادل وداغر ، منقذ ، " نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي " مديرة دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد ، ٢٠٠١ .
- ٣) حريم ، حسين ، السلوك التنظيمي ، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، عمان ، دار الحامد ، ٢٠٠٤ .
- ٤) حسين ، رحيم ، إشكالية قياس أثر التغيير التنظيمي في منظمات الأعمال - مدخل منهجي ، مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد ٣٢ ، ٢٠١٢ .
- ٥) الدوري ، زكريا مطلق ، وابوسالم ، بكر احمد ، ثقافة الريادة في ظل التنمية المستدامة ، دراسة ميدانية ، مجلة ديالى ، العدد ٥٨ ، ٢٠١٣ .
- ٦) سلمان ، مهند كاظم ، توظيف عوامل النجاح الحاسمه في تعزيز الريادة الاستراتيجية بحث ميداني في شركتي توزيع المنتجات النفطية ومصافي الوسط ، رسالة ماجستير في الادارة العامة ، جامعة بغداد ، ٢٠١٤ .
- ٧) سلمان فاضل حمد ، وصالح ، فلاح كريم ، اثر اعادة تصميم الوظيفة في اداء مكاتب المفتشين العاميين بحث ميداني ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، جامعة بغداد ، العدد ٨٠ ، ٢٠١٤ .
- ٨) عبد الجبار ، براق طالب ، اثر تصميم الوظيفة في فاعلية فرق العمل دراسة تطبيقية في مدينة الطب ، رسالة ماجستير في جامعة بغداد - كلية الادارة والاقتصاد ، ٢٠٠٧ .
- ٩) علي ، اقدس حسن أثر عمليات اعادة الهيكلة التنظيمية في تعزيز قيمة الزبون الداخلي دراسة تحليلية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية احدى تشكيلات وزارة الصناعة والمعادن ، رسالة ماجستير في الادارة العامة ، جامعة بغداد ، ٢٠١١ .
- ١٠) العلي ، عبد الستار محمد ، ادارة الانتاج والعمليات مدخل كمي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ٢٠٠٠ .
- ١١) الغالي ، طاهر ، وادريس ، وائل ، الادارة الاستراتيجية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط١ ، الاردن ، ٢٠٠٧ .
- ١٢) الفيحان ، ايثار عبد الهادي ، وسلمان ، سعدون محسن ، دور حاضنات الاعمال في تعزيز ريادة المنظمات ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد ٣٠ ، ٢٠١٢ .

(١٣) مانع، سبرينة ، أثار استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات ، راسة حالة على عينة من الجامعات الجزائرية ، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، الجزائر، ٢٠١٥.

(١٤) مهدي ، خمائل ، تأثير الهيكل التنظيمي و اللاتأكد البيئي في فاعلية بعض كليات جامعة بغداد والكليات الأهلية دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير في الادارة العامة ، جامعة بغداد، ٢٠٠٥.

ثانيا / المصادر الاجنبية

- 1) Gary, Dessler ,Managing Organizational Change , Prentice Hall, Inc. , 2004
- 2) Gerloff, E. A. Organizational theory and design: a strategic approach to management, McGraw-Hil,1985.
- 3) Jones, Gareth “ Organizational Theory Text And Cases” Published By Addison-Wesley ,Inc,1995, U.S.A.
- 4) Schermerhorn ,John R., Hunt,James G., Basic Organizational Behavior ,2nd ,John Wiley & Sons Inc,New York,1998.
- 5) Tiffany, C. R. and L. R. J. Lutjens (1998). Planned Change Theories for Nursing: Review, Analysis, and Implications, SAGE Publications.
- 6) Tracogna, Andrea ,Entrepreneurship Development: Key Issues & Challenges,2009.