

أثر أبعاد السياق التنظيمي علي السلوك الريادي للعاملين

”دراسة تطبيقية علي شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية
في مصر”

أ. د/ عبد العزيز علي مرزوق *

أ. د /إيناس محمد العباسي *

عهد محمد بكر عبد الفتاح عبد اللاه ***

*أ. د/ عبد العزيز علي مرزوق: أستاذ إدارة الأعمال، ورئيس قسم إدارة الأعمال كلية التجارة – جامعه كفر الشيخ – حاصل علي درجة الدكتوراه من جامعه المنوفية عام ٢٠٠٨م وتتمثل اهتماماته البحثية في: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، مرونة الموارد البشرية، سلوكيات العمل السلبية.

Email: Abdelazizmarzook@yahoo.com

**أ. د /إيناس محمد العباسي أستاذ إدارة الأعمال المساعد كلية التجارة – جامعه كفر الشيخ. حاصلة علي الدكتوراه من جامعه طنطا عام ٢٠١٣م ، وتتمثل اهتماماتها البحثية في: الاتجاه نحو السلوك الريادي للعاملين، الدوافع التطوعية للعاملين بالمنظمات غير الربحية، التسويق المصرفي، التسويق السياحي، التسعير وعلاقته بمستويات الجودة.

***عهد محمد بكر عبد الفتاح عبد اللاه معيده بالمعهد العالي للإدارة وتكنولوجيا المعلومات.

ملخص البحث

يهدف هذا البحث إلي معرفة علاقه وتأثير ابعاد السياق التنظيمي (الثقافة التنظيمية- البنية التحتية التكنولوجية) علي السلوك الريادي . ولتحقيق هذا الهدف تم سحب عينه عشوائية طبقية قدرها (٣٨٠) مفردة من العاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر وتم جمع البيانات الأولية اللازمة من خلال الاستقصاء , وأظهرت النتائج وجود علاقه إيجابيه ذات دلالة إحصائية بين السياق التنظيمي (الثقافة التنظيمية- البنية التحتية التكنولوجية) بشكل إجمالي وكل بعد علي حده علي السلوك الريادي للعاملين بأبعاده (الابتكار , المبادرة , تحمل المخاطر) وأيضا وجود تأثير معنوي للسياق التنظيمي بشكل إجمالي وكل بعد علي حده علي السلوك الريادي للعاملين بأبعاده (الابتكار , المبادرة , تحمل المخاطر), وأخيرا تم تقديم بعض التوصيات ومقترحات لبحوث مستقبلية.

Abstract :

This research aims to identify the relationship and impact of the dimensions of the organizational context (organizational culture- technological infrastructure) on intrapreneurship In order to achieve this goal, a random sample of (380) single employees of the outsourcing companies in the Smart Village in Egypt was withdrawn and the initial data collected through the survey. The results showed a positive correlation between the organizational context (organizational culture and the technological infrastructure) in total and every dimension of entrepreneurship behavior of the workers in its dimensions (innovation, initiative, risk tolerance), as well as a significant effect on the organizational context in general and every single dimension On the entrepreneurship behavior of workers in their dimensions (innovation, initiative, risk tolerance) , And finally some recommendations and future research lines were presented

المقدمة:

تعد رياده الأعمال (entrepreneurship) ظاهره جديرة بالاهتمام والرعاية , نظرا لأهميتها الكبيرة في إحداث التنمية التي تسعى إليها مختلف المجتمعات والخروج بأجيال يدركون الفرص ويمتلكون روح الابتكار والإبداع ويستثمرون الموارد المتاحة بطريقه منظمه من أجل الخروج بمشاريع ناجحة تحقق لهم أهدافهم في تحقيق الربح والنمو (رياض, ٢٠١٤). وتشير أدبيات علم الإدارة إلى أن ظهور سلوك رياده الأعمال في المنظمات جاء كاستجابة للضعف في تحقيق الميزة التنافسية بين المنظمات، فهو عمليه ديناميكية تعتمد علي الابتكارية والمبادرة وتحمل المخاطر(النصر وأخرون, ٢٠١٤).

ويرى(Dunlap et al., 2010) أن المنظمات يجب أن تبحث عن طرق جديدة تتبع من داخلها لتواجه المنافسة وأطلق عليها مصطلح سلوك رياده الأعمال Intrapreneurship. ويعرف سلوك رياده الأعمال بأنه سلوك إداري يقوم علي استقادة المنظمات القائمة بالفعل من المهارات الإبداعية لأفرادها وتجهيز بيئتها لتصبح أكثر توجها للابتكار والمبادرة وتحمل المخاطرة , مما يساعد علي تحسين الأداء وتحقيق الميزة التنافسية. (Dunlap et al., 2010).

ويزعم (أزهار, ٢٠١٧) أن أهم محرك للنمو الاقتصادي هو توافر الرياديين وأصحاب الأفكار الابتكارية المتميزة، حيث يرى أن أهم شيء يمكن القيام به للأخذ بيد مجتمع غير متقدم ليس توافر مئة اقتصادي او مهندس أو سياسي متميز إنما توافر مئة مبادر وصاحب أفكار ريادية خلاقه. وعلي المستوي البحثي تشير نتائج بعض الدراسات (النصر وأخرون, ٢٠١٤), (Ahmed et al., 2012) إلي أن انتهاج سلوك رياده الأعمال داخل المنظمات يتطلب توافر مجموعه من العوامل التنظيمية المعززة لهذا السلوك, ولقد تعددت العوامل واختلفت بين الدراسات , فبعض الدراسات تناولت العوامل التنظيمية ودراسات أخرى تناولت العوامل البيئية الخارجية والبعض تناول القيادة والثقافة التنظيمية (Brettel et al., 2015) كمحفزات للسلوك الريادي.

ويعد السياق التنظيمي من أهم عناصر البيئة الداخلية التي تساهم في دعم سلوكيات رياده الأعمال. ويشير السياق التنظيمي إلي العوامل التنظيمية والظروف الموجودة في البيئة الداخلية للمنظمات. ولأن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يقترن بعدد من أبعاد السياق التنظيمي الموجودة في البيئة الداخلية للمنظمة، فالجو السائد داخل المنظمة له أثر مباشر في تحقيق

الأهداف النهائية التي تصبو إليه أي منظمه كانت. لذلك من الضروري أن تتواءم البيئة الداخلية للمنظمة مع الأفراد العاملين بها مما يؤثر علي سلوكهم الريادي بها. (Hornsby et al.,2002) وفي ضوء ما سبق تسعى الدراسة الحالية من خلال التقصي والتحليل إلي معرفه تأثير أبعاد السياق التنظيمي علي سلوك ريادة الأعمال بالتطبيق علي العاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر, حيث تولي الدولة اهتماما كبيرا لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات, وذلك لأن هذه الصناعة تعد قاطره للتنمية المستدامة, وبداية لجعل مصر مركزا للإبداع في المنطقة وذلك من خلال تأسيس القرية الذكية عام ٢٠٠١ بهدف دعم وتنمية قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات (القرية الذكية، ٢٠١٠).

١- الإطار النظري والدراسات السابقة:

١/١ الإطار النظري

يشتمل الإطار النظري للبحث علي مفهوم وأبعاد كلا من السياق التنظيمي والسلوك الريادي وفيما يلي عرض لتلك المفاهيم علي النحو التالي :

١/١/١ مفهوم وأبعاد السياق التنظيمي Organizational context :

اختلفت وجهات نظر الباحثين حول وضع تعريف للسياق التنظيمي وذلك نظرا لحدائه الموضوع ومن أهم هذه التعريفات ما يلي :

عرف (Alhaj,2016) السياق التنظيمي بأنه الإطار الذي تعمل من خلاله المنظمة ويتضمن متغيرات وعوامل مختلفة داخل المنظمة مثل الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية والبنية التحتية التكنولوجية .

عرف (Alshurah,2018) السياق التنظيمي بأنه مجموعه من السمات والخصائص التي تتسم بها هذه البيئة والتي تؤثر علي الأطر السلوكية للأفراد والجماعات والمنظمات علي حد سواء والتي يتحدد بمقتضاها سبل التحفيز والرضا والتي تؤثر علي كفاءه وفعالية المؤسسة في تحقيق الأهداف .

أما بالنسبة لأبعاد السياق التنظيمي فقد اختلفت وجهات نظر الباحثين حول وضع أبعاد للسياق التنظيمي , وفي الدراسة الحالية اعتمد الباحثون علي أبعاد السياق التنظيمي الأكثر اتفاقا بين الباحثين سواء في البيئة الأجنبية (Goodman et al,2007 & Kim&lee,2006) أو في البيئة العربية (King,2018& Alshurah,2018 & Alhaj,2016 & Darwish,2008&

العربية (أسيا، ٢٠١٣). وقد اعتمد البحث علي بعدين للسياق التنظيمي وهما :

- الثقافة التنظيمية: هي مجموعة معقدة من القيم والمعتقدات والافتراضات والرموز التي تحدد الطريقة التي تدير بها الشركة أعمالها.
- البنية التحتية التكنولوجية: هي أدوات تسهل التفاعل الاجتماعي داخل الشركة عن طريق إنشاء شبكة بين المجموعات والأفراد.

٢/١/١ مفهوم وأبعاد السلوك الريادي intrapreneurship :

تباينت آراء العلماء حول مفهوم سلوك رياده الأعمال حيث عرف (Farrukh,2017) السلوك الريادي بأنه قيام الأفراد العاملين بإنشاء شيء جديد ذو قيمة من خلال تخصيص الجهد والوقت اللازمين مع تحمل المخاطر المصاحبة لذلك علي الرغم أنه غير مطلوب منه القيام بذلك , والحصول علي المكافآت النقدية والرضا والاستقلالية الشخصية لقاء ذلك .

في حين ينظر (Woo,2018) إلي السلوك الريادي بأنه سلوك يقوم به العاملين بالمنظمة من أجل تكوين ونمو شيء ذو قيمة من لا شيء من خلال تكوين واستغلال الفرص.

أما بالنسبة لأبعاد السلوك الريادي فقد كان هناك شبه اتفاق بين وجهات نظر الباحثين حول أبعاد السلوك الريادي, وفي الدراسة الحالية اعتمد الباحثون علي أبعاد السلوك الريادي الأكثر اتفاقا بين الباحثين سواء في البيئة الأجنبية (Blanka,2018 & Bode et al ,2018) وفي البيئة العربية (صبر, ٢٠١٨ & أزهار, ٢٠١٧ & الكايد, ٢٠٠٧) وقد اعتمد البحث علي ثلاثة أبعاد للسلوك الريادي وهما :

- الابتكار: وتعني القدرة على خلق مجموعة متنوعة من الاعمال والأفكار الجديدة بهدف تصميم منتجات وخدمات جديدة تعمل على تنمية وتطوير المنظمة.
- المبادرة: وهي تحقيق شيء ذو قيمة من لا شيء حيث تبدأ من إنشاء وإدراك الفرص ثم السعي لتحقيقها
- تحمل المخاطر : وتعني مدي قدره أصحاب العمل علي تحمل المخاطرة عند اتخاذهم للقرارات الضرورية مع ضرورة الانتباه لحجم هذه المخاطر , وكيف يمكن إيجاد الحلول لها

٢/١ الدراسات السابقة :

اطلع الباحثون علي العديد من الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث الحالي , وذلك بغرض تحديد مشكله البحث والفجوة البحثية المعرفية ,بتميه الفروض , وفيما يلي عرض لتلك الدراسات علي النحو التالي :

١/٢/١ الدراسات التي تناولت السياق التنظيمي

٢/٢/١ الدراسات التي تناولت السلوك الريادي

٣/٢/١ الدراسات التي ربطت بين السياق التنظيمي وأبعاده والسلوك الريادي

وفيما يلي عرض لهذه الدراسات علي النحو التالي :

١/٢/١ - الدراسات التي تناولت السياق التنظيمي

رغم حداثة موضوع السياق التنظيمي , إلا أن هناك العديد من الدراسات التي تناولته بالبحث والدراسة ففي دراسة مبكرة علي المستوي العربي قام بها (مسلم, ٢٠٠٥) هدفت إلي بناء نموذج نظري يصف محددات وأثار عمليات التطوير في المنظمات من خلال دراسة أثر القدرات الإبداعية للمديرين والسياق التنظيمي علي مستوي ومحتوي تطوير المنظمات السعودية , وطبقت هذه الدراسة علي عينة من المنظمات السعودية تتكون من ٥٢ منظمه منها ٢٣ منظمه حكومية و ٢٩ منظمه خاصه صناعيه وتجاريه وخدميه , وتوصلت الدراسة إلي أن الهيكل التنظيمي وعلاقات العمل واتجاهات العاملين نحو التغيير من أهم متغيرات السياق التنظيمي التي أدت إلي إجراء تطوير في المنظمات الخاصة .بينما تعتبر الأهداف والحوافز وصنع القرارات من أهم أبعاد السياق التنظيمي تأثيرا في التطوير التنظيمي في المنظمات الخاصة مقارنة بالمنظمات الحكومية

أما دراسة (أسيا وآخرون , ٢٠١٣) فسعت إلي قياس أثر السياق التنظيمي علي تقاسم المعرفة الإدارية . وطبقت هذه الدراسة علي ٦٣٠ من الأفراد العاملين في الإدارة الرئيسية (باريد الكبرى) في الأردن وشملت العينة أغلب المديرين والعاملين في مختلف المستويات الإدارية, وتوصلت الدراسة إلي أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد السياق التنظيمي المتمثل في (الهيكل التنظيمي, الثقافة التنظيمية , البنية التحتية التكنولوجية) وتقاسم المعرفة في بلديه إربد الكبرى وقد حصلت البنية التحتية التكنولوجية علي أعلى درجة ارتباط مع تقاسم المعرفة يليها الهيكل التنظيمي ثم الثقافة التنظيمية .

هدفت دراسة (Rusu,2015) إلي دراسة تأثير العوامل السياقية التي تؤثر علي تحفيز الموظفين ومن ثم تعزز من الأداء الوظيفي , واعتمدت الدراسة علي خمسة أبعاد للسياق التنظيمي وهي (الثقافة التنظيمية ,مناخ علاقات الموظفين , الاتصالات, حجم المنظمة , استراتيجية المنظمة) , وتوصلت الدراسة إلي أن وجود ثقافة تنظيميه مرنة و مناخ تنظيمي عادل

يحفز للعاملين ومن ثم يؤثر إيجابيا علي أدائهم الوظيفي , وكان أكثر أبعاد السياق التنظيمي تأثيرا علي الأداء الوظيفي هو الاتصالات الإدارية من حيث مدي سهولة نقل المعلومات بين الأفراد والوحدات التنظيمية داخل المنظمة ومدي معرفه الرؤساء للمشكلات التي يواجهها المرؤوسين , كما أن استراتيجية المنظمة من حيث مدي وضوحها له تأثير إيجابي علي أداء الموظفين , في حين لم يكن هناك أي علاقة تأثير بين حجم المنظمة والأداء الوظيفي .

هدفت دراسة (Ozyilmaz&Cicek,2015) إلي تحديد الدور الوسيط للمناخ النفسي في العلاقة بين القيادة الخادمة والسياق التنظيمي للمنظمة , وحددت الدراسة بعدين للسياق التنظيمي وهما (الرضا الوظيفي , المواطنة التنظيمية), وطبقت الدراسة علي ٢٨٦ موظف في ١٥ منظمه مختلفة , وتوصلت الدراسة إلي أن القيادة الخادمة لها أثار مباشرة وإيجابية علي الرضا الوظيفي والمواطنة التنظيمية من خلال وساطة المناخ النفسي , كما توصلت الدراسة إلي أن المناخ النفسي يؤثر سلبا علي سلوك المواطنة التنظيمية .

هدفت دراسة (Maureen et al,2015) إلي معرفه دور السياق التنظيمي في إنشاء واستدامة مبادرات تطوير كليات طب الأسنان في جامعه نيويورك , وذلك بهدف تقييم السياق الذي يحدث فيه تطوير أعضاء هيئة التدريس عن طريق وضع نموذج يأخذ بعين الاعتبار البيئة التي تعمل بها الكلية وشمل هذا النموذج علي (الثقافة التنظيمية , البرامج التدريبية , العلاقات , التسهيلات), وطبقت هذه الدراسة علي عينه عددها ٧٩٣ مفردة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة , وتوصلت الدراسة إلي أن الثقافة التنظيمية الداعمة التي تدعم التطوير من خلال وجود القيادة الداعمة والحوافز لها تأثير كبير علي دعم مبادرات تطوير كلية طب الأسنان في جامعه نيويورك , كما توصلت الدراسة إلي وجود تأثيرا رئيسيا لنجاح تطوير أعضاء هيئة التدريس علي المستوي التنظيمي عند تلقي دورات تدريبيه بشكل جيد من قبل المؤسسة وتقييمها من قبل المشاركين , وكذلك وجود تأثير قوي لتسهيلات العمل والعلاقات المتبادلة بين العاملين علي مبادرات التطوير .

هدفت دراسة(Jiang et al,2015) إلي معرفه تأثير السياق التنظيمي علي ردود أفعال الموظفين تجاه خرق العقد النفسي من خلال دراسة أبعاد السياق التنظيمي والتي شملت (الرضا الوظيفي , الرضا الوظيفي الأمني, الإرهاق , الصراع بين العمل والأسرة) , وطبقت هذه الدراسة علي عدد ٦٤٧ من أعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعه تقع شمال غرب الولايات المتحدة

, وتوصلت الدراسة إلي أن خرق العقد النفسي كان مرتبطا بالنتائج الوظيفية الضارة مثل انخفاض مستوى الرضا الوظيفي و الرضا الوظيفي الأمني , زياده الصراع بين العمل والأسرة , الإرهاق . كما توصلت الدراسة إلي وجود تأثير إيجابي للمتغيرات الديموغرافية مثل العمر والمؤهل العلمي علي خرق العقد النفسي .

هدفت دراسة (Rusu et al,2016)إلي معرفه دور أبعاد السياق التنظيمي في تطوير أنظمه تقييم أداء الموظفين والتي تؤثر علي أداء العمل الفردي والأداء العام للشركة ,وحددت الدراسة (الأهداف التنظيمية, الاستراتيجية, التكنولوجيا , الثقافة التنظيمية , الحوافز والمكافآت) , وطبقت هذه الدراسة علي ٤٢٥ من الموظفين العاملين في عدد من الشركات الصناعية الرومانية , وتوصلت الدراسة إلي أن وضوح الأهداف التنظيمية لدي العاملين يؤثر إيجابيا علي زياده أداء الموظفين , كما أن استخدام التكنولوجيا والتطبيقات الحديثة يسهل من عمليات التواصل وبالتالي يعمل علي زياده الأداء الفردي للموظفين , كما أن توافر ثقافه تنظيميه مرنة تتيح فرصه للعاملين علي طرح تغييرات في نظم تشغيل المنظمة وهيكلها بما يؤثر تأثيرا قويا علي أداء العاملين , وكانت الحوافز هي أكثر عوامل السياق التنظيمي تأثيرا علي الأداء التنظيمي , أما بالنسبة للمتغيرات الديموغرافية فأكدت الدراسة علي أن النوع لا يؤثر علي الأداء التنظيمي في حين أن العمر والمؤهل العلمي لهم تأثير علي الأداء التنظيمي .

هدفت دراسة (Alhaj,2016)إلي معرفه تأثير السياق التنظيمي علي الابتكار, وقد تم تطبيق هذه الدراسة علي ٤١٨ موظف في القطاعين العام والخاص في القطاع النفطي في دوله ليبيا. وتوصلت الدراسة أن السياق التنظيمي بأبعاده وهي (الثقافة التنظيمية والبنية التحتية التكنولوجية والهيكل التنظيمي) له تأثير علي الابتكار مما يؤدي إلي زياده العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وتدفق المعرفة داخل المنظمة وتوصلت أيضا إلي أن الابتكار في القطاعين العام والخاص يتأثران إيجابيا بالسياق التنظيمي كما يوجد تأثير غير مباشر للسياق التنظيمي علي الابتكار من خلال رأس المال الاجتماعي في كلا القطاعين .

هدفت دراسة (Batistic,2016) إلي دراسة دور السياق التنظيمي في تعزيز السلوك الإستباقي للعاملين , واعتمدت الدراسة علي(الاتصالات , الحوافز , الاتجاهات نحو التغيير) كأبعاد للسياق التنظيمي مع دراسة تأثير العوامل الديموغرافية (العمر, النوع , مستوى التعليم , الخبرة , الواجبات الإدارية) علي السلوك الإستباقي, وطبقت هذه الدراسة علي ٢١١ موظف في ٢٥ شركة , وتوصلت الدراسة إلي أن الحوافز بنوعها المعنوية والمادية هي أكثر عوامل السياق التنظيمي تأثيرا

علي السلوك الإستباقي للعاملين , يليه الاتجاه نحو التغيير من حيث مدي توجه الإدارة العليا نحو التطوير المستمر ودعمها له , أكدت الدراسة علي وجود تأثير إيجابي للاتصالات علي السلوك الإستباقي , أما بالنسبة للمتغيرات الديموغرافية توصلت الدراسة إلي أنه لا يوجد تأثير لكلا من العمر والنوع علي السلوك الإستباقي للعاملين في حين يوجد تأثير إيجابي لمستوي التعليم وسنوات الخبرة, يوجد تأثير عكسي بين الواجبات الإدارية والسلوك الإستباقي فكما زادت المهام والواجبات الإدارية للعامل ادي ذلك إلي تثبيط سلوكه الإستباقي.

هدفت دراسة (Tai & Mai,2016) إلي دراسة تأثير السياق التنظيمي علي الإبداع مع دراسة مقارنة بين الشركات متعددة الجنسية والشركات المحلية ,حيث تم جمع البيانات من ٣٠٩ مفردة من العاملين بواقع ١٥٢ مفردة من الشركات متعددة الجنسيات و١٥٧ مفردة من الشركات المحلية, اعتمدت الدراسة علي أربعة أبعاد للسياق التنظيمي وهي (الهيكل التنظيمي , الاتصال ,التوجه نحو المخاطرة , الشخصية الاستباقية للعاملين) وتوصلت الدراسة إلي أن التسلسل الهرمي والمركزية تؤثر سلبا علي إبداع الموظف , وتوصلت الدراسة إلي أن عامل الاتصالات هو العامل الأكثر تأثيرا علي الإبداع في الشركات متعددة الجنسيات أما بالنسبة للشركات المحلية فإن التوجه نحو المخاطر هو المسيطر , كما أن الشخصية الاستباقية تربط بشكل ملحوظ مع الإبداع في كلا من الشركات المحلية والمتعددة الجنسيات .

هدفت دراسة (Phaneuf et al,2016) إلي معرفة تأثير السياق التنظيمي والشخصية علي القيادة التحويلية , وطبقت هذه الدراسة علي ٦٤٣ من القادة في إحدى المنظمات , وتوصلت الدراسة إلي أن القادة الذين لديهم شخصيات موجهة بالعلاقات لشغل مناصب قيادية يظهرهم كقادة تحويلين عندما يتطورون في سياق تنظيمي داعم أو عندما يكون السياق التنظيمي مواتيا , كما أكدت نتائج الدراسة علي أهميه النظر في تأثير العوامل السياقية (الأهداف التنظيمية الواضحة , دعم الابتكار, المرونة في صنع القرارات) والعوامل الفردية (الشخصية) معا لفهم الظروف التي تساعد في تبني القيادة التحويلية بشكل أفضل , كما توصلت الدراسة إلي أنه من الأفضل تطوير ممارسات تنظيمية تعزز الاحترام والدعم والمعاملة العادلة , وأن تطبيق هذه الممارسات سيكون مفيدا لتعزيز سلوكيات القيادة التحويلية بغض النظر عن سماتهم الشخصية .

هدفت دراسة (Wiener,2017) إلي معرفة دور السياق التنظيمي في التطلع الواضح للمستقبل (open foresight) بهدف تقليل عدم التأكد بشأن المستقبل , وطبقت هذه الدراسة علي ثمانية فرق عمل من كبار المديرين في شركتي ألفا وبيتا وهي أكبر الشركات متعددة الجنسية التي تعمل في

مجال تطوير وتسويق المنتجات الصناعية في النمسا، واعتمدت الدراسة علي (الثقافة التنظيمية ، فرق العمل، الإدارة العليا) وتوصلت الدراسة إلي أن الثقافة الديمقراطية لها تأثير قوي للغاية حيث تتميز الثقافة الديمقراطية ببيئة عمل ديناميكية وروح للمبادرة والإبداع حيث يتوقع من المديرين أن يتحملوا المخاطر ويظهروا التزاما وتجربة مبتكرة وكذلك بالنسبة للثقافة الطائفية وتكوين فرق العمل والتجانس بين أعضاء الفريق في العمر والخلفيات الشخصية والمهنية للأشخاص المشاركين في (OF) يعد عاملا تعزيبيا هاما حيث أن عدم التجانس قد يعوق النجاح ، كما أشارت الدراسة إلي أهميه مشاركته الإدارة العليا في عملية التطوع بالمستقبل والالتزام بتقاسم الموارد (الوقت، الميزانية، الموظفين) علي قدم المساواة.

وأوضحت دراسة (Metz et al,2017) أن المديرين يقومون بتطوير العقود النفسية مع الموظفين كجزء من مسؤوليات إدارة الموارد البشرية، لذا سعت هذه الدراسة إلي معرفة دور شخصية المدير والسياق التنظيمي علي العقد النفسي للعاملين، واعتمدت الدراسة علي (الانبساطية، التوافق، الضمير الحي) كأبعاد للشخصية، أما بالنسبة للسياق التنظيمي اعتمدت الدراسة علي بعد الهيكل التنظيمي (إضفاء الطابع الرسمي ، تفويض الصلاحيات)، وطبقت هذه الدراسة علي ٧٤٩ مدير في عدد من المنظمات الأسترالية وتوصلت الدراسة إلي أن المديرين الذين يتمتعون بدرجة عالية من الانبساطية والتوافق والضمير الحي يكون لهم تأثير إيجابي علي العقد النفسي للعاملين مقارنة بالمديرين الذين لا يتمتعون بهذه السمات الشخصية ، كما توصلت إلي أن إضفاء الطابع الرسمي يؤثر سلبا علي العقد النفسي للعاملين كما أن تفويض المزيد من الصلاحيات للمديرين تمكنهم من الوفاء بالتزامات صاحب العمل تجاه موظفيهم .

هدفت دراسة (Wang,2018) إلي دراسة تأثير أبعاد السياق التنظيمي (المركزية، التعاون الإداري) علي الابتكار، وطبقت هذه الدراسة علي ٢٦٠ مفردة من العاملين في مؤسسات التصنيع بالصين حيث أصبحت هذه المؤسسات هي المحرك الجديد للتنمية الاقتصادية في الصين ، وتوصلت هذه الدراسة إلي أن المركزية لها تأثير سلبي علي أداء ابتكار العمليات ، كما أن التعاون بين الإدارات له تأثير إيجابي علي أداء ابتكار المنتجات وابتكار العمليات . كما تناولت الدراسة مجموعه من المتغيرات الديموغرافية (العمر ، الحالة الاجتماعية ، سنوات الخبرة) التي قد يكون لها تأثير علي الابتكار وتوصلت نتائجها إلي أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمر الموظف والحالة الاجتماعية وبين الابتكار ، في حين توجد علاقة إيجابية بين سنوات الخبرة والابتكار .

في حين هدفت دراسة (Alshurah,2018) إلي تحديد تأثير السياق التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات علي استعداد الموظفين لتبادل المعرفة في قطاع الصحة العامة في الأردن , وحددت الدراسة ثلاثة أبعاد للسياق التنظيمي (الثقافة التنظيمية , الهيكل التنظيمي , تكنولوجيا المعلومات) وقسمت الهيكل التنظيمي إلي أربعة أبعاد وهي(المركزية , الرسمية , العلاقات الاجتماعية , المكافآت والحوافز) وقسمت الثقافة التنظيمية إلي ثلاثة أهداف وهي (الرؤية والأهداف ,الثقة ,العلاقات الاجتماعية) ,وطبقت الدراسة علي ١٤٠ موظف يعملون في أربع مستشفيات عامه وخاصه في العاصمة الأردنية , وتوصلت الدراسة إلي أن تقاسم المعرفة يتأثر بشكل إيجابي بالحوافز والمكافآت والعلاقات الاجتماعية , ويتأثر تقاسم المعرفة سلبا بمستوي المركزية في المنظمة ولا يوجد دعم إحصائي فيما يتعلق بإضفاء الطابع الرسمي , أما تكنولوجيا المعلومات وسهولة استخدامها يؤثر بشكل إيجابي علي استعداد الموظف لتقاسم المعرفة.

هدفت دراسة (Shahzad,2018) إلي استكشاف العوامل السياقية التنظيمية التي تؤثر علي العدالة الإجرائية في دراسة نظريه , واعتمدت الدراسة علي ثلاثة عوامل وهي(استعداد الإدارة العليا , تدريب المقيمين , الاتصالات الإدارية), وتوصلت الدراسة إلي أن استعداد الإدارة العليا وتوجهها نحو العدالة الإجرائية له تأثير كبير في تحقيقها , وكذلك التدريب المستمر للمدربين والمقيمين للموظفين في الدورات التدريبية له دور في تحقيق العدالة الإجرائية, أما بالنسبة للاتصالات من حيث مدى سهوله ويسر نقل المعلومات بين الأفراد والوحدات التنظيمية المختلفة داخل المنظمة كان له الأثر الأكبر ضمن أبعاد السياق التنظيمي في تحقيق العدالة الإجرائية .

وعلي نفس المنوال سعت دراسة (King et al,2018)إلي معرفه دور السياق التنظيمي(الثقافة التنظيمية ,الهيكل التنظيمي , التكنولوجيا) في تنفيذ مبادرة لدمج خدمات الصحة العقلية في الرعاية الأولية للأطفال , وطبقت هذه الدراسة علي عدد ٣٧٠ من العاملين في عدد من المدارس الخاصة للأطفال في الولايات المتحدة الأمريكية , وتوصلت الدراسة إلي أن الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي والتكنولوجيا من المحددات الهامه لاستيعاب أنشطه تنفيذ خدمات الصحة العقلية في الرعاية الأولية للأطفال .

هدفت دراسة (Yoo etal,2019) إلي دراسة دور تصميم العمل (تنوع المهارات , الاستقلالية) والسياق التنظيمي في تعزيز الإبداع في مكان العمل وحددت الدراسة ثلاثة عوامل للسياق التنظيمي وهي (المناخ التنظيمي , الموارد, المكافآت الخارجية) كعوامل حاسمه قد يكون لها تأثير في زياده الدافع الفردي نحو الإبداع , وطبقت هذه الدراسة علي ٢٩٧ موظف في مؤسسه كوريه هادفه للربح

وتعد المؤسسة واحده من أكبر التكتلات في كوريا تعمل في مجال الخدمات الغذائية, وتوصلت الدراسة إلي أن المناخ التنظيمي عامل رئيسي في تعزيز الإبداع في مكان العمل وارتبط المناخ المؤسسي الداعم للإبداع ارتباطا وثيقا بتصورات الموظفين حول الدعم الوظيفي والاستقلال الذاتي في بيئة عملهم كما أن توافر الموارد الكافية في المؤسسة يعزز من الأداء الإبداعي وهذا ما أكدتة دراسة(Nankervis,2013)علي أن الموارد الملموسة وغير الملموسة في المنظمات مثل (العمل, الوقت, المعلومات,.....)يساهم في زياده الإبداع والابتكار, في حين لم يكن للمكافآت الخارجية تأثير مباشر كبير غلي الأداء الإبداعي.

هدفت دراسة (Knight,2019) إلي تحديد أبعاد السياق التنظيمي المؤثرة في تحديد أفضل الممارسات المستخدمة من قبل مقدمي الخدمات, وطبقت هذه الدراسة علي ٤٩٢ موظفا في المعهد القومي لعلاج متعاطي المخدرات , وحددت الدراسة أربعة أبعاد للسياق التنظيمي وهي (التشجيع الإشرافي , المرونة التنظيمية, الاتجاه نحو التغيير التنظيمي, الاستعداد لتجربه أفكار جديده) وتوصلت الدراسة إلي أن الأبعاد الأربعة للسياق التنظيمي مرتبطة إيجابيا مع تصورات الموظفين عن أهميه الخدمات المقدمة للمرضي , وكان عمر الموظف وعدد سنوات الخبرة في مكان العمل له تأثير إيجابي علي إدراكهم لأهميه الخدمات المقدمة للمرضي في حين أن المؤهل العلمي وجنس العاملين لم يكن له أي تأثير .

٢/٢/١ الدراسات التي تناولت السلوك الريادي

هدفت دراسة(Monnavarian & Ashena, 2009) محاولة دمج مفهوم سلوك ريادة الأعمال الداخلية بمفهوم رأس المال الاجتماعي, وكذلك محاولة التوصل إلى نموذج لسلوك ريادة الأعمال الداخلية, وعلاقتها برأس المال الاجتماعي. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية فيما بين رأس المال الاجتماعي و سلوك ريادة الأعمال الداخلية, كما توصلت إلى أن البعد الهيكلي أكثر أهمية من البعد المعرفي فيما يخص رأس المال الاجتماعي, فيما كان الإبداع هو الأكثر أهمية بما يخص سلوك ريادة الأعمال الداخلية التي كانت متغيراتها بالإضافة إلى الإبداع, وتحمل المخاطرة, وروح المبادرة, والعدوانية التنافسية .بالإضافة إلى أن المنظمات ذات التوجه الريادي الداخلي لها فرصة للنمو أكبر من مثيلاتها التي لا تعمل بذلك التوجه.

هدفت دراسة(Alpkan etal,2010) إلي دراسة تأثير عدد من العوامل التنظيمية علي السلوك الريادي, وطبقت هذه الدراسة علي عينه عددها ٢٥٠ مفردة من العاملين بمختلف المستويات

الإدارية في عدد من الشركات الصناعية في تركيا , وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير إيجابي لدعم الإدارة للأفكار الجديدة والتأني في محاسبه العاملين علي تحملهم المخاطرة علي الأداء الإبداعي , كما أشارت إلي عدم وجود ارتباط بين حريه التصرف والأداء الابتكاري .

في حين هدفت دراسة (العطوى , ٢٠١٠) استكشاف محددات السلوك الريادي من منظور الهوية الاجتماعية وبيان العلاقة بين متغير الاحترام للمكانة(الاحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة) ومتغير السلوك الريادي وطبقت هذه الدراسة علي عينة عددها (٤٢٥)من أعضاء هيئة التدريس في جامعة القادسية , وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها :التقبل الإيجابي للسلوك الريادي، لكنه لم يكن في مستوى الطموح الذي يشير أساسًا إلى انخفاض مستوى العوامل المحفزة للعاملين لممارسة السلوك الريادي، أو بسبب عوامل تنظيمية أخرى أو بمدى توافر وطبيعة الفرص الموجودة .كما أن التقدير والاعتراف بهوية الفرد الشخصية تقوده إلى انتهاج السلوك الريادي، و أن الاحترام الداخلي للفرد يزيد استعداده لممارسة ذلك السلوك .وأوصت الدراسة بضرورة احترام الفرد العامل وتقديره من خلال القيام بالعديد من الممارسات، أهمها توفير فرص النمو الذاتي، والحث على المشاركة باتخاذ القرارات , واعتماد أساليب الاتصالات الفاعلة.

وهدف دراسة (Chen&cangahuala,2010) استكشاف العلاقة بين السلوك الريادي والأداء التنظيمي حيث تمحورت تلك الدراسة حول خمسة عوامل تنظيميه هي (دعم الإدارة العليا، تقدير العمل، جوده نظام المكافآت توافر الوقت، حدود النظام) بالإضافة إلي أبعاد سلوك رياده الأعمال وهي (الإبداع , المبادرة , تحمل المخاطر) وأثرها علي الأداء التنظيمي وطبقت هذه الدراسة علي عينة عددها ٣٥٠ من المديرين في الإدارات الوسطي في قطاع صناعه التكنولوجيا في تاوان , وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقه إيجابيه ما بين رواد الأعمال ذوي روح المبادرة المرتفعة داخل تلك المنظمات والاداء . كما ارتبط إيجابيا بالأداء كل من عوامل دعم الإدارة العليا ووجود نظام للمكافآت وتقدير العمل وحدود النظام . بينما وجدت علاقه سلبيه بين توافر الوقت والأداء .

هدفت درسه (Ahmed et al ,2012) إلي بحث العلاقة بين العوامل التنظيمية التالية : (دعم الإدارة- تقدير العمل - الحوافز - الوقت المتاح - القيود الوظيفية) و سلوك رياده الأعمال , وتم تطبيق هذه الدراسة على عينة من ٢٦٣ موظف يتألفون من مهندسين ومديرين يعملون في عدد من الشركات متعددة الجنسيات. وتوصلت الدراسة الى وجود تأثير إيجابي للعوامل التنظيمية المتمثلة

في دعم الإدارة، تقدير العمل، الحوافز، الوقت المتاح لتنمية أفكار جديدة على سلوك زيادة الأعمال. ولم تشر النتائج إلى وجود علاقة بين مرونة القيود الوظيفية وسلوك زيادة الأعمال.

هدفت دراسة (الخفاجي، ٢٠١٢) إلى تحليل دور ريادة الأعمال الداخلية بجوانبها التنظيمية والفردية في تحسين القدرات الاستراتيجية لقطاع البنوك وطبقت هذه الدراسة على ٢٠٠ موظف من العاملين في الإدارة العليا والوسطي في كافة البنوك الوطنية الفلسطينية في الضفة الغربية وعددها ٧ بنوك وتوصلت الدراسة إلى أن سلوك ريادة الأعمال الداخلية يتوافر من وجهة نظر أفراد عينه الدراسة بدرجة معتدلة. هذا بالإضافة إلى أن البنوك الوطنية الفلسطينية تمتلك تركيبيه قويه من القدرات الاستراتيجية. وتوصلت الدراسة أيضا إلى أنه من الأفضل أن تقوم إدارات البنوك بانتهاج العديد من السياسات والممارسات الإدارية والتنظيمية التي تعزز السلوك الريادي للموظفين منها : (منح العاملين حريه أكبر لتجريب أساليب عمل جديده، بتعزيز سياسه التسامح عند الفشل من قبل الإدارة العليا، حمايه المبادرين من العاملين ومكافأة جهودهم وأفعالهم الريادية)

هدفت دراسة (عبد، ٢٠١٥) إلى معرفة مدى توفر الخصائص الشخصية والسلوكيات الريادية لدى الطلاب في كليه إدارة الأعمال وتأثيرها في تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع ريادية بعد التخرج وطبقت هذه الدراسة على عينه عددها (٩٥١) طالبا وطالبة في كلية إدارة الأعمال في جامعتي تبوك وفهد بن سلطان في مدينة تبوك، وتوصلت الدراسة إلى أن توفر الخصائص الشخصية مثل تشجيع الأسرة، ترتيب الفرد بين أفراد أسرته، توفر مصادر التمويل ورأس المال، وجود ميل ملحوظ لدى الأفراد للحصول على وظائف تتمتع بالأمان الوظيفي، وجود ميل بدرجة كبيرة لتأسيس مشاريع في مجال الخدمات العامة، لها تأثير في تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع ريادية .

أما دراسة (العباسي، ٢٠١٧) فههدفت إلى التعرف على أثر الاتجاه نحو السلوك الريادي في العلاقة بين جوده الحياه ونيه البدء بمشروع ريادي، بالإضافة إلى التعرف على مستوي كل من جوده الحياه والاتجاه نحو السلوك الريادي ونيه البدء بمشروعات ريادية، وطبقت هذه الدراسة على عينه عشوائية حجمها ٣٠٠ طالب وطالبة بقسم إدارة الأعمال بكليات التجارة بخمس جامعات وهم حلوان والإسكندرية وطنطا وقتاه السويس وسوهاج، وتوصلت الدراسة إلى أن دخول الاتجاه نحو السلوك الريادي كمتغير وسيط بين جوده الحياه وخلق نيه البدء بمشروع ريادي قد ترتب عليه تغير في قوه العلاقة بينهما بالزيادة على مستوي كل أبعاد جوده الحياه (المؤثرات الإيجابية، المؤثرات

السلبية ، التفاعل مع الزملاء ، التفاعل مع القائمين بالتدريس ، الاتجاه نحو السلوك الريادي) ماعدا المؤثرات السلبية .

هدفت دراسة (Farrukh,2017) إلي معرفه تأثير الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي ، الالتزام المعياري ، الالتزام الاستمراري) علي السلوك الريادي بأبعاده (الابتكار وتحمل المخاطر) في مؤسسات التعليم العالي في باكستان ، وطبقت هذه الدراسة علي عينه عددها (٣٠٦) من أساتذة الجامعات، وتوصلت هذه الدراسة إلي أن الالتزام العاطفي والالتزام المعياري له تأثير إيجابي وكبير علي السلوك الريادي للعاملين في حين يرتبط الالتزام الاستمراري ارتباطا سلبيا مع نفس السلوك، وتساعد أيضا هذه الدراسة صناع القرار الذين يعتمرون تعزيز الريادة في مؤسسات التعليم العالي.

هدفت دراسة (جنان ، ٢٠١٧) إلي اختبار العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي من خلال الدور الوسيط للسلوك الريادي من خلال دراسة تأثير أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، الأمل ، المرونة) في السلوك الريادي والارتجال التنظيمي ، وطبقت هذه الدراسة علي عينه عددها ٦٥ عضو هيئه تدريس لجامعه أهل البيت في مدينه كربلاء ، وتوصلت الدراسة إلي وجود ارتباط وتأثير ذي دلالة معنويه بين أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، الأمل ، المرونة) .

هدفت دراسة (أزهار، ٢٠١٧) إلي معرفه دور خفه الحركة الاستراتيجية بأبعاده الأربعة المتمثلة في (التخطيط ، التنظيم، الأفراد، التكنولوجيا) في تحقيق السلوك الريادي بأبعاده الثلاثة (الإبداعية ، الشخصية المبادرة ، تقبل المخاطر) وطبقت الدراسة علي عينه عددها ٤٢ مدير في فنادق النجف الأشرف بالعراق وتوصلت الدراسة إلي أن السلوك الريادي الذي يتعلق بخصائص مدير الفندق يتم تعزيزها من خلال التخطيط والتنظيم والاهتمام الاستثنائي بالأفراد العاملين واستخدام الوسائل التكنولوجية .

هدفت دراسة (Woo,2018) إلي معرفه التأثير الوسيط للتكيف التنظيمي علي العلاقة بين السمات الشخصية وسلوك رياده الأعمال ، وحددت هذه الدراسة أبعادا للسلوك الريادي وهي (الأعمال الجديدة ، ابتكار المنتجات ، ابتكار العمليات ، التجديد) وأبعاد السمات الشخصية وهي (العصابية ، الانبساط، الانفتاح ، التوافق ، الضمير الحي) وتم تطبيق هذه الدراسة علي عينه عددها (٤٧٣) موظف في أكبر ٤ شركات كوريه تعمل في مجال الاعمال الإلكترونية ، وتوصلت هذه الدراسة إلي أن التكيف التنظيمي يتوسط العلاقة بين السمات الشخصية وسلوك رياده الأعمال وعلي وجه التحديد (الانفتاح والضمير الحي) أما بالنسبة للانبساط كأحد أبعاد السمات الشخصية لم

يكن له تأثير مباشر في العلاقة , ويتوسط التكيف التنظيمي العلاقة بين السمات الشخصية وسلوك رياده الأعمال .

هدفت دراسة (محمد وأخرون, ٢٠١٨) إلى دراسة دور الذكاء الاستراتيجي وإسهاماته في تعزيز السلوك الريادي , واعتمدت الدراسة علي (الرؤية المستقبلية , الشراكة, الحدس, القدرة علي التحفيز) كأبعاد للذكاء الاستراتيجي , (الابتكار , المبادرة , تحمل المخاطر) كأبعاد للسلوك الريادي وطبقت هذه الدراسة علي عينه من القيادات الأكاديمية مكونه من (٦٢) فردا من العمداء ومعاوني العمداء ورؤساء الأقسام , وتوصلت الدراسة إلي أن القيادات الأكاديمية في الجامعة لديها تصورا واضحا عن متغيري الذكاء الاستراتيجي والسلوك الريادي , كما ذكرت أن الذكاء الاستراتيجي له دور كبير في تعزيز السلوك الريادي .

٣/٢/١- الدراسات التي تناولت العلاقة بين السياق التنظيمي والسلوك الريادي

هدفت دراسة (Entrialgo et al,2001) إلي معرفه تأثير متغيرات السياق التنظيمي (عمر المنظمة , حجم المنظمة , الموارد التنظيمية , الاستراتيجية التنافسية) علي سلوك رياده الأعمال وعلي وجه الخصوص (الابتكار , المبادرة , تحمل المخاطر) , وطبقت هذه الدراسة علي عينه مكونه من ٢٣٣ شركه إسبانيه, وتوصلت الدراسة إلي ان (الموارد التنظيمية والاستراتيجية التنافسية) من أهم أبعاد السياق التنظيمي والتي لها التأثير الأكبر علي رياده الأعمال , وعدم وجود تأثير لبعدي حجم وعمر المنظمة علي سلوك رياده الأعمال.

هدفت دراسة (الشمري, ٢٠١٣) إلي معرفه دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع في المشروعات الريادية , وطبقت هذه الدراسة علي عينه عددها ٢٦٥ من المديرين العاملين في المنظمات الريادية, وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها أن تكنولوجيا المعلومات تؤدي دورا مهما في تحقيق الإبداع في المنظمات الريادية في قطاع الصناعات الغذائية في دولة الكويت, كما أوصت بضرورة تعزيز استخدام الحاسوب ومعداته في المنظمات الريادية في قطاع الصناعات الغذائية , لتسهيل معالجة البيانات وتحسين جودتها وأهميه تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع لهذه المنظمات .

هدفت دراسة (Kantur et al,2013) لفهم رياده الأعمال على مستوى ثابت في سياقات تنظيمية مختلفة وشرح علاقتها مع العوامل التنظيمية وقد حددت خمسة عناصر كأبعاد للسياق التنظيمي والتي تؤثر علي السلوك الريادي بالمنظمة وهي (القيادة العليا والتوجه الاستراتيجي والثقافة

التنظيمية والآليات الداخلية والأداء التنظيمي والمكافآت). وطبقت هذه الدراسة علي أربعة شركات متخصصة في مجال تنظيم المشاريع (دراسة حاله)، وتوصلت الدراسة إلي أن السلوك الريادي يتأثر في الغالب بالقيادة علي مستوي الإدارة العليا بالمنظمة وتزداد أنشطه تنظيم المشاريع في هذه الشركات عندما يكون القائد علي استعداد لخلق ثقافه تنظيميه تدعم رياده الأعمال , وذكرت أيضا أن المكافآت كأحد أبعاد السياق التنظيمي تساعد في توليد أفكار ريادة في المنظمة , ويعتبر التوجه الاستراتيجي و الأداء التنظيمي الداخلي من العوامل التي تحفز السلوك الريادي علي مستوي الشركات , في حين لم يوجد تأثير قوي لبعده الآليات الداخلية علي السلوك الريادي داخل المنظمات. هدفت دراسة (Hosseini, 2014) إلي التعرف علي دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية رياده الأعمال, وطبقت الدراسة علي ٤٥٠ خبير من خبراء المنظمات الزراعية في طهران, وتوصلت الدراسة إلي أن هناك ستة عوامل تم اختبارها وهي (تحسين أداء العمليات , تحسين خدمات البنية التحتية الصناعية, التواصل, التعاون, تحسين التحفيز , تخزين المعلومات واسترجاعها), لها دورا إيجابيا في تنمية رياده الاعمال وتطويرها , وقد أوصت الدراسة علي ضرورة تعزيز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لما له من دور فعال وبارز في تنمية رياده الأعمال في المنظمات الزراعية في طهران .

هدفت دراسة (Brettel et al, 2015) إلي دراسة تأثير الثقافة التنظيمية بأبعادها وهي (الثقافة الداعمة والثقافة المبتكرة والثقافة العقلانية والتسلسل الهرمي) علي سلوك رياده الأعمال بأبعاده الثلاثة وهي (الابتكار , المبادرة , تحمل المخاطر) في الشركات الصغيرة والمتوسطة , وطبقت هذه الدراسة علي ٢٩٨ شركه , وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير قوي للثقافة الداعمة والعقلانية علي السلوك الريادي لأصحاب منظمات الأعمال, في حين أن تأثير التسلسل الهرمي سلبا .

هدفت دراسة (Huyghe et al, 2015) إلي دراسة تأثير الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي علي سلوك رياده الأعمال بين علماء البحوث بما في ذلك النوايا بتغيير الشركة والمشاركة في براءات الاختراع أو الترخيص والتفاعل مع الصناعات من خلال البحوث التعاقدية أو الاستشارات , وطبقت هذه الدراسة علي ٤٣٧ عالم أبحاث من جامعات سويدية وألمانية , وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي علي نوايا رياده الأعمال في المنظمة , كما أن الثقافة التنظيمية لها تأثير كبير علي نوايا رياده الأعمال في المنظمة , كما أن

هذه الدراسة لديها آثار مرتتبة علي كل من الأكاديميين والممارسين بما في ذلك مديري الجامعات وصناع السياسات .

هدفت دراسة (جندب، ٢٠١٧) إلي قياس أثر تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة، البرمجيات، الشبكات، الاتصالات، قواعد البيانات) علي سلوك رواده الاعمال بأبعاده (المبادرة، الابتكار، الأخذ بالمخاطرة، التفرد) في شركات الاتصالات اليمنية وطبقت الدراسة علي ٢٨٨ فردا من المديرين ورؤساء الأقسام في جميع شركات الاتصالات، وتوصلت الدراسة إلي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها علي سلوك رواده الأعمال بأبعادها كما أوصت بضرورة تعزيز وتطوير شبكات الاتصالات واقتناء معدات حديثه وبرمجيات خارجيه لتعزيز اداء الشبكات في هذه الشركات لما لها من آثار واضحة في تعزيز سلوك رواده الأعمال وضرورة الاهتمام بصورة أكبر بقواعد البيانات وتحديثها باستمرار.

هدفت دراسة (Hoque,2018) إلي استكشاف دور الثقافة التنظيمية في العلاقة بين السلوك الريادي وأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بنجلاديش وطبقت هذه الدراسة علي عينه عددها ٣٨٤ فرد من أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم في بنجلاديش، وتوصلت النتائج إلي وجود ارتباط بين السلوك الريادي والثقافة التنظيمية وأن السلوك الريادي يتوسط العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

ومن خلال عرض الدراسات السابقة يمكن استنتاج ما يلي :

■ هناك اتفاق بين الباحثين علي أهميه السياق التنظيمي في المنظمة وتأثيرها علي بعض المتغيرات التنظيمية الأخرى مثل التغيير التنظيمي (Rajagopalan&spreitzer,2001) وفعالية فرق العمل (Doolen et al,2006) وتقاسم المعرفة الإدارية (Darwish,2008) والابتكار باستخدام رأس المال الاجتماعي (Alhaj,2016) والذكاء العاطفي (Horne, 2017) وهذا يدل علي ان السياق التنظيمي يعد موضوعا غايه في الأهمية نظرا لتأثيره الإيجابي علي المتغيرات التنظيمية سالفه الذكر وما يتبعه من تأثير علي الأداء والجو العام في المنظمة (Lisa et al, 2017).

■ ومن جهة أخرى اهتمت معظم الدراسات التي تناولت السلوك الريادي بدراسة العوامل التي تؤدي إلي تدعيم هذا النوع من السلوك داخل المنظمات، ودراسة علاقته ببعض المتغيرات التنظيمية الأخرى مثل رأس المال الاجتماعي (Monnavarian&Ashena,2009) وكذلك الدور

الوسيط للاتجاه نحو السلوك الريادي علي العلاقة بين جوده الحياه ونيه البدء بمشروعات ريادية (العباسي, ٢٠١٧) حيث يعد تشجيع السلوك الريادي للعاملين القوه الداعمة للأداء التنظيمي (Chen&cangahuala,2010)

▪ اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Kantur et al, 2013) و (Entrialgo et al,2001) حيث هدفت كل منهما إلي دراسة تأثير السياق التنظيمي علي السلوك الريادي وهو نفس الهدف الذي تسعي إليه الدراسة الحالية , واتفقت مع دراسة (Entrialgo et al,2001) في أبعاد السلوك الريادي وهي (الابتكار والمبادرة وتحمل المخاطر) وهي نفس الأبعاد التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية ولكن اختلفت معهم بالنسبة لأبعاد السياق التنظيمي حيث ذكرت دراسة (Kantur et al, 2013) ستة أبعاد للسياق التنظيمي وهي (القيادة , التوجه الاستراتيجي , الثقافة التنظيمية , الأليات الداخلية , الأداء التنظيمي , المكافآت والحوافز) و ذكرت دراسة (Entrialgo et al,2001) أربعة أبعاد للسياق التنظيمي وهي (حجم المنظمة , عمر المنظمة , الموارد التنظيمية , الاستراتيجية التنافسية) وذكرت الدراسة الحالية بعدين للسياق التنظيمي وهي (الثقافة التنظيمية, البنية التحتية التكنولوجية) وهي الأبعاد الأكثر تكرارا للسياق التنظيمي.

▪ اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (kim,lee,2006),(Darwish,2008), (أسيا,٢٠١٣), (Alhaj,2016),(Alshurah,2018),(king,2018) , فيما يتعلق بأبعاد السياق التنظيمي وهي (الثقافة التنظيمية , البنية التحتية التكنولوجية) وذلك لارتباطهم الوثيق بمجال التطبيق وحتى يتم تناولهم بطريقة أكثر دقة وموضوعية وكذلك لاتفاق عدد كبير من الدراسات الأخرى معهم مثلا اتفقت الثقافة التنظيمية مع دراسة(Darwish,2008) , (أسيا,٢٠١٣) , (Wilson,2014) , (Alhaj,2016) (Alshurah,2018),(king,2018), والبنية التحتية التكنولوجية مع دراسة(Kraatz&moor,2002),(أسيا,٢٠١٣),(Darwish,2008) , (Kevin,2014) , (Alhaj,2016) (Alshurah,2018),(king,2018).

▪ اتفقت الدراسة الحالية مع (خليل,٢٠١٣),(Entrialgo et al,2001), (Antonic,2001) في أبعاد السلوك الريادي وهي (الابتكار , المبادرة , تحمل المخاطر)

▪ إن معظم الدراسات والبحوث في موضوع السياق التنظيمي دراسات أجنبيه طبقت خلال العقود الماضية في بيئات مختلفة عن البيئة العربية بصفه عامه والمصرية بصفه خاصه وبالتالي يصعب تعميم نتائجها .

■ رغم تعدد الدراسات المتعلقة بالسياق التنظيمي وسلوك رواده الأعمال إلا أنه لا توجد دراسة عربية واحدة - علي حد علم الباحثين - تناولت العلاقة بين السياق التنظيمي والسلوك الريادي للعاملين ولذا تسعى الدراسة إلي سد هذه الفجوة البحثية .

٢ - الدراسة الاستطلاعية

قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية بهدف زيادة الإلمام بموضوع البحث، والتحديد الدقيق لمشكلة البحث، والمساعدة على صياغة فروض البحث بشكل سليم والتعرف على خصائص مجتمع البحث وتمت الدراسة على النحو التالي :

١/٢ الدراسة الاستطلاعية المكتبية:

تمثلت في القيام بإجراء دراسة مكتبية، وذلك بالاطلاع على المراجع، الدوريات، شبكة الانترنت والمقالات التي أتيحت للباحثين والتي تناولت موضوع الدراسة، وذلك بهدف الحصول على البيانات الثانوية المتعلقة بموضوع الدراسة والمتمثلة في:

• السياق التنظيمي.

• السلوك الريادي للعاملين

• أعداد العاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر

وتوصلت هذه الدراسة الاستطلاعية إلي تكوين الخلفية النظرية التي تناولت السياق التنظيمي والسلوك الريادي والتعرف علي أعداد العاملين في شركات خدمات التعهيد وطبيعة عملهم .

٢/٢ الدراسة الاستطلاعية الميدانية :

لتحديد المشكلة في المجال التطبيقي محل الدراسة قام الباحثين بإجراء دراسة استطلاعية ميدانية , حيث تم عقد مقابلات موجهة مع عدد ٥٠ مفردة من العاملين, ٥ مفردات من المديرين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر وذلك خلال الفترة ما بين ٢٠١٥/٤/١٠ إلي ٢٠١٥/٤/١٧ واعتمد الباحثون في إجراء المقابلات علي قائمه استقصاء مكونه من (٧) أسئلة مقسمه كالتالي (٤) أسئلة للتعرف علي مدي توافر أبعاد السياق التنظيمي بالشركات موضع الدراسة و(٣) أسئلة للتعرف علي مدي توافر السلوك الريادي بالشركات موضع الدراسة كما هو موضح بالملاحق رقم (٢) , وذلك بعد شرح مفاهيم وأهداف البحث للعينه .

ومن خلال الدراسة الاستطلاعية الميدانية تم التوصل إلي مجموعه من النتائج الأولية التي تساعد في تشخيص مشكله البحث وصياغه الفروض وتتمثل هذه النتائج في الاتي :

- ❖ يدرك (٧٠%) من العاملين قدره الشركة علي توفير بيئة عمل تتصف بالرعاية والأمن.
 - ❖ يدرك (٦٥%) من العاملين تحديات الأعمال الصعبة التي تواجهها الشركة .
 - ❖ ينتقد (٢٠%) من العاملين عدم قيام الشركات بعقد المؤتمرات لتبادل المعارف بصورة مستمرة مع الشركات ذات الممارسات الناجحة .
 - ❖ يشعر (٨٠%) من العاملين بمدى مساهمه تكنولوجيا المعلومات داخل الشركة في دعم سلوكهم الريادي.
 - ❖ يري (٧٧%) من العاملين أن لديهم مهاره طرح البدائل المتعددة لحل المشكلة .
 - ❖ يري (٧٩%) من العاملين وجود نزعه قويه لديهم للعمل في مشروعات عالية المخاطر .
 - ❖ يحاول (٣٠%) من العاملين إنجاز الأعمال دون أن يطلب منهم ذلك .
 - ❖ لم يدرك جميع مفردات عينه المديرين بشركات خدمات التعهيد مفهوم السياق التنظيمي
 - ❖ أقر جميع مفردات عينه المديرين بتوافر ممارسات السلوك الريادي بالشركة ولكنهم لم يدركوا دور السياق التنظيمي في تعزيز السلوك الريادي.
- وبناء علي ما سبق فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية بشقيها المكتبي والميداني تشير إلي عدم إدراك المديرين بدور السياق التنظيمي في التأثير علي السلوك الريادي وأيا من أبعاد السياق التنظيمي أكثر تأثيرا في السلوك الريادي لدي العاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر .

٣- مشكله وتساؤلات البحث

في ضوء نتائج كل من الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية, يمكن القول بأن مشكله البحث تتمثل في قصور إدراك العاملين في الإدارة العليا بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر لتأثير أبعاد السياق التنظيمي علي سلوك رواده الأعمال لدي العاملين بها.

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغه مشكله البحث في التساؤل الآتي : ما هو أثر السياق التنظيمي (الثقافة التنظيمية , البنية التحتية التكنولوجية) علي السلوك الريادي للعاملين وفقا لآراء العاملين في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر ؟

ويمكن ترجمه مشكله البحث في التساؤلات الفرعية التالية والتي سوف يتم الإجابة عليها من خلال التقصي والتحليل :

١/٣- ما هو مستوي السياق التنظيمي والسلوك الريادي في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر؟

٢/٣- ماهي العلاقة بين السياق التنظيمي كمكون أساسي في المنظمة وسلوك رياده الأعمال؟

٣/٣- هل يوجد تأثير لأبعاد السياق التنظيمي علي سلوك رياده الأعمال بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر؟

٤/٣- ماهي أبعاد السياق التنظيمي الأكثر تأثيرا علي سلوك رياده الأعمال إن وجد لها تأثير؟

٤- أهداف البحث

يسعي هذا البحث إلي تحقيق الأهداف التالية :

١/٤- التعرف علي مستوي السياق التنظيمي والسلوك الريادي وفقا للآراء العاملين بشركات خدمات التعهيد محل الدراسة .

٢/٤- اكتشاف العلاقة بين السياق التنظيمي وسلوك رياده الأعمال وفقا للآراء العاملين في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية.

٣/٤- تحديد تأثير أبعاد السياق التنظيمي علي سلوك رياده الأعمال وفقا لآراء العاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر .

٤/٤- تحديد أيا من أبعاد السياق التنظيمي أكثر تأثيرا علي سلوك رياده الأعمال وفقا لآراء العاملين في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية.

٥- فروض البحث

وفي ضوء الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة يمكن صياغه فروض البحث كما يلي:

١/٥ توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السياق التنظيمي(الثقافة التنظيمية, البنية التحتية التكنولوجية) والسلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر .

ومن خلال الفرض الرئيسي يمكن صياغه الفروض الفرعية التالية :

١/١/٥ توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والسلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر .

٢/١/٥ توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية التكنولوجية والسلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر .

٢/٥ يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد السياق التنظيمي (الثقافة التنظيمية, البنية التحتية التكنولوجية) علي السلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر.

ومن خلال الفرض الرئيسي يمكن صياغه الفروض الفرعية التالية :

١/٢/٥ يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد الثقافة التنظيمية علي السلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر.

٢/٢/٥ يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد البنية التحتية التكنولوجية علي السلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر..

٦- أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث علي المستويين العلمي والعملي فيما يلي:

١/٦ الأهمية العلمية:

١/١/٦ عدم وجود أي دراسة عربية أو أجنبية تناولت العلاقة بين السياق التنظيمي وسلوك رياده الأعمال - في حدود علم الباحثين - . ومن جهة أخرى تمثل هذه الدراسة استجابة لما نادى به دراسات أجنبية سابقة مثل (Entrialgo et al,2001)،(Kantur et al, 2013) من ضرورة بحث العلاقة بين متغيري الدراسة , ولذا يأمل الباحثون أن تسد الدراسة هذه الفجوة البحثية وتفتح المجال لدراسات مستقبلية جديدة.

٢/١/٦ التأسيس العلمي لمفهوم السياق التنظيمي و سلوك رياده الأعمال وذلك من أجل تدعيم وإثراء الدراسات في هذا المجال

٣/١/٦ تساهم هذه الدراسة بشكل متواضع في إثراء هذا المجال من البحوث والدراسات ,حيث تعتبر مرجعا للباحثين والمهتمين في مجال الموارد البشرية بشكل خاص ,وفي مجال إدارة الأعمال بشكل عام .

٢/٦ الأهمية التطبيقية:

١/٢/٦ تساعد هذه الدراسة في زيادة الوعي لدي المديرين في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية لأهمية أبعاد السياق التنظيمي والتي تؤثر في سلوك رياده الأعمال لدي العاملين بهذه الشركات.

٢/٢/٦ مساعده القائمين علي الإدارة في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في معرفه العوامل الأكثر تأثيرا علي سلوك رياده الأعمال.

٧- حدود البحث

١/٧ **حدود مكانية:** سوف يتم إجراء الدراسة علي شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية فقط دون النظر إلي غيرها من الشركات التي تقع خارجها، خصوصا أن المناطق التكنولوجية الأخرى مازالت حديثه نسبيا، كما أن الشركة الواقعة خارج القرية الذكية لا تتمتع بنفس المزايا والتسهيلات الموجودة بالقرية الذكية.

٢/٧ **حدود بشرية:** يمثل جمهور عينه البحث العاملين في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية. ٣/٧ **حدود موضوعية:** ركزت الدراسة الحالية علي دراسة العلاقة بين السياق التنظيمي والسلوك الريادي الأعمال للعاملين في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية وذلك لعدم وجود أي دراسة تناولت هذه العلاقة من قبل - وذلك في حدود علم الباحثون - واقتصرت الدراسة الحالية علي وجود ٣ أبعاد فقط لسلوك رواده الأعمال, علي الرغم من وجود متغيرات أخرى ولكن حتي يتم تناول هذه المتغيرات بطريقة أكثر دقة وموضوعية.

٨- أسلوب البحث :

يتضمن أسلوب البحث عدة عناصر وهي : البيانات المطلوبة للبحث ومصادرها , مجتمع وعينه البحث ,متغيرات البحث وأساليب القياس, أداة البحث وطريقه جمع البيانات , وأساليب تحليل البيانات واختبارات الفروض وفيما يلي عرض لهذه العناصر علي النحو التالي :

١/٨-البيانات المطلوبة ومصادرها :

اعتمد البحث علي نوعين من البيانات هما :

١/١/٨- **البيانات الثانوية:** وتتعلق بالسياق التنظيمي والسلوك الريادي , بالإضافة إلي البيانات الكمية المتعلقة بعدد العاملين في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر , وتم الحصول عليها من عدة مصادر منها الكتب والمراجع العربية والأجنبية والتقارير السنوية المنشورة وغير المنشورة , وشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) وكذلك البيانات المتوفرة في هيئه تنميه صناعه تكنولوجيا المعلومات وشركه إدارة القرية الذكية تمهيدا لاختيار عينه البحث.

٢/١/٨- **البيانات الأولية :** وتتعلق بأراء العاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر عن مدي توافر أبعاد السياق التنظيمي وأثارها علي سلوك رواده الأعمال , وتم الحصول عليها من خلال قائمه استقصاء صممت لهذا الغرض ووزعت علي عينه الدراسة .

٢/٨ - مجتمع وعينه البحث

يتمثل مجتمع الدراسة الاستنتاجية من جميع العاملين في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر، وفقا للبيانات المتوفرة في شركه إدارة القرية الذكية لعام ٢٠١٨ ، بلغ عدد العاملين ١٦١١٠ عامل مقسمه كالتالي (٦٥٦٨ عامل في الشركات المصرية ، ٥١٩٥ عامل في الشركات الأجنبية ، ٤٣٤٧ عامل في الشركات ذات الاستثمار المشترك) . ويوضح الجدول التالي جدول (١-١) بيان بأعداد هؤلاء العاملين موزعه علي الشركات الثلاث موضع الدراسة .

جدول رقم (١-١)

" بيان إجمالي العاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر خلال عام ٢٠١٨ "

اسم الشركة	حجم المجتمع	%
الشركات المصرية		
تي أي داتا	١٦٠٠	٠.١٠
أكسيد	٢٦٩٩	٠.١٧
رايه لخدمات مراكز الاتصال	١٤٤٣	٠.٠٩
شركه الحاسبات المتقدمة (اكت)	٤٢٠	٠.٠٣
رايه القابضة	٤٠٦	٠.٠٢
إجمالي	٦٥٦٨	٠.٤١
الشركات الأجنبية		
نوكيا	١٥٥٠	٠.١٠
إريكسون	٨٥٠	٠.٠٥
اتش بي	٩٧٠	٠.٠٦
زي تي اي	٥١٠	٠.٠٣
أوراكل	٦٧٥	٠.٠٤
فألبو	٦٤٠	٠.٠٤
إجمالي	٥١٩٥	٠.٣٢
الشركات ذات الاستثمار المشترك		
فودافون للخدمات الدولية	١٨٠٠	٠.١١
موبينيل	٦٥٠	٠.٠٤
اتصالات مصر	١٣٠٠	٠.٠٨
الكاتيل - لوسنت مصر للاتصالات	٥٩٧	٠.٠٤
إجمالي	٤٣٤٧	٠.٢٧
الإجماليات	١٦١١٠	١.٠٠

المصدر: من إعداد الباحثون ووفقا للبيانات المتوفرة في شركه إدارة القرية الذكية ، ٢٠١٨

ونظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة, تعذر استخدام أسلوب الحصر $n = \frac{NZ^2 P(1-P)}{Ne^2 + Z^2 P(1-P)}$

الشامل كأحد طرق جمع البيانات , وذلك لارتفاع التكاليف ولاعتبارات الوقت والجهد, ولذلك قام الباحثون بالاعتماد على أسلوب المعاينة الإحصائية وذلك باستخدام المعادلة الآتية:

حيث ان :

N : حجم مجتمع الدراسة

n : حجم العينة

Z : الدرجة المعيارية وهي تساوي ١.٩٦ وذلك عند درجة ثقته ٩٥%

P : نسبه عدد المفردات بالعينة التي تتوافر فيها خصائص مجتمع البحث وهي ٥٠%

e : هامش الخطأ (أو دقه التقدير) وهو الحد الأعلى لمقدار الخطأ المسموح به في التقدير وعاده يأخذ القيمة ٠.٠٥

حجم العينة (n) =

$$n = \frac{16110 * (1.96^2) * .25}{(16110 * (.05^2) + (1.96^2) * .025)} = 375 \text{ عامل}$$

وفي ضوء المعادلة السابقة , بلغ حجم عينه الدراسة ٣٧٥ مفرده, وفيما يتعلق بنوع العينة تم استخدام العينة العشوائية الطبقية وذلك نظرا لعدم تجانس مفردات العينة, وتم تقسيم مجتمع البحث إلي ثلاث طبقات وتم تحديد حجم العينة في كل طبقه وفقا للوزن النسبي لكل فئه في مجتمع البحث وذلك كما يلي :

$$\text{حجم العينة من الشركات المصرية} = \frac{\text{عدد العاملين في الشركات المصرية}}{\text{إجمالي عدد العاملين في الشركات}} * \text{حجم العينة الكلية}$$

$$= (16110 / 6068) * 375 = 103 \text{ عامل}$$

$$\text{حجم العينة في الشركات الأجنبية} = \frac{\text{عدد العاملين في الشركات المصرية}}{\text{إجمالي عدد العاملين في الشركات}} * \text{حجم العينة الكلية}$$

$$= (16110 / 5195) * 375 = 121 \text{ عامل}$$

$$\text{حجم العينة في الشركات ذات الاستثمار المشترك} = \frac{\text{عدد العاملين في الشركات المصرية}}{\text{إجمالي عدد العاملين في الشركات}} * \text{حجم العينة الكلية}$$

$$= (16110 / 4347) * 375 = 101 \text{ عامل}$$

وبعد ذلك تم تقسيم كل طبقه إلي مجموعه من الشركات, وتم تحديد عدد العاملين في كل شركة باستخدام طريقه التوزيع المتناسب وفقا للوزن النسبي . والجدول التالي جدول (١-٢) يوضح توزيع مفردات العينة علي الشركات الثلاث موضع الدراسة .

جدول (١-٢)

توزيع مفردات العينة علي شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر

اسم الشركة	حجم المجتمع	عدد مفردات العينة
الشركات المصرية		
تي أي داتا	١٦٠٠	٣٧
أكسيد	٢٦٩٩	٦٤
رايه لخدمات مراكز الاتصال	١٤٤٣	٣٤
شركه الحاسبات المتقدمة (اكت)	٤٢٠	١١
رايه القابضة	٤٠٦	٧
إجمالي	٦٥٦٨	١٥٣
الشركات الأجنبية		
نوكيا	١٥٥٠	٣٧
إريكسون	٨٥٠	١٩
اتش بي	٩٧٠	٢٣
زي تي اي	٥١٠	١١
أوراكل	٦٧٥	١٥
فأليو	٦٤٠	١٥
إجمالي	٥١٩٥	١٢١
الشركات ذات الاستثمار المشترك		
فودافون للخدمات الدولية	١٨٠٠	٤١
موبينيل	٦٥٠	١٥
اتصالات مصر	١٣٠٠	٣٠
الكاتيل - لوسنت مصر للاتصالات	٥٩٧	١٥
إجمالي	٤٣٤٧	١٠١
الإجماليات	١٦١١٠	٣٧٥

المصدر: من إعداد الباحثون ووفقا للبيانات المتوفرة في شركه إدارة القرية الذكية, ٢٠١٨

٣/٨ - متغيرات البحث وأساليب القياس

يتناول الجزء التالي متغيرات البحث , وكذلك أساليب القياس التي اعتمد عليها البحث

١/٣/٨- السياق التنظيمي (المتغير المستقل)

تم قياس السياق التنظيمي استنادا إلي المقياس المعد بواسطة (أسيا, ٢٠١٣) , ويتكون هذا المقياس من (٢٤) عبارة موزعة علي أبعاد السياق التنظيمي وهي الثقافة التنظيمية, البنية التحتية التكنولوجية , بواقع ١٣ عبارة للبعد الأول و ١١ عبارة للبعد الثاني, وتم الاعتماد علي هذا المقياس دون غيره وذلك نظرا لحصوله علي درجة عالية من الصدق بلغت (($\text{cronbach alpha} = .70$)) في دراسة (أسيا, ٢٠١٣) كما استخدمت في بعض الدراسات السابقة مثل (kim&lee,2006;lin,2008;Darwish,2008)

وتم الاعتماد علي مقياس ليكرت للموافقة وعدم الموافقة ذي الخمس نقاط والذي يتراوح ما بين تنطبق تماما (٥) , لا تنطبق تماما (١), بالإضافة إلي وجود حياديه بالمنتصف (٣).

٢/٣/٨ مقياس السلوك الريادي (المتغير التابع)

تم قياس السلوك الريادي باستخدام المقياس الذي اعتمدت عليه دراسة (Antonic,2001) ويتمتع هذا المقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات ,ويتكون هذا المقياس من ١٢ عبارة تقيس السلوك الريادي من خلال ثلاثة أبعاد بواقع أربعة عبارات لكل بعد ولقياس درجة توافر سلوكيات ريادة الأعمال بالشركات موضع الدراسة تم الاستعانة بمقياس ليكرت الخماسي للموافقة وعدم الموافقة حيث يشير رقم (٥) إلي تنطبق تماما ويشير الرقم (١) إلي لا تنطبق تماما بالإضافة إلي وجود درجة حياديه في المنتصف (٣). وفي ضوء ما سبق يمكن تلخيص متغيرات الدراسة وكيفية قياسها كما هو موضح في الجدول رقم (٣-١) التالي :

جدول رقم (٣-١)

متغيرات الدراسة وكيفية قياسها

المتغير	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
السياق التنظيمي	الثقافة التنظيمية	١٣	(أسيا, ٢٠١٣)
	البنية التحتية التكنولوجية	١١	
السلوك الريادي	الابتكار	٤	(Antonic,2001)
	المبادرة	٤	
	تحمل المخاطر	٤	

المصدر: إعداد الباحثون

٤/٨ أداء البحث وطرق جمع البيانات

تم الاعتماد علي قائمه الاستقصاء كأداة لجمع بيانات الدراسة الميدانية، وقد روعي في تصميم قائمه الاستقصاء البساطة والسهولة والوضوح والتسلسل الموضوعي في أسئلة وعبارات الاستقصاء ، واشتملت قائمه الاستقصاء علي أربعة صفحات (انظر الملحق صفحه رقم ٣٧) وتم تخصيص الصفحة الأولى لتقديم البحث والهدف منه وكسب تعاون العاملين في استيفاء بيانات الاستقصاء ، أما بقيه الصفحات فقد تم تخصيصها للإجابة علي أسئلة موجهه مباشره وفق إجابات مغلقة ومحدده سلفا ، موزعه علي قسمين كما يلي :

القسم الأول : يتعلق بالأسئلة التي تقيس أبعاد السياق التنظيمي ، وبلغ إجمالي عباراته ٢٤ عبارة ، منها ١٣ عبارة لقياس متغير الثقافة التنظيمية ، ١١ عبارة لقياس متغير البنيه التحتية التكنولوجية .
القسم الثاني : يحتوي علي ١٢ سؤال لقياس متغيرات السلوك الريادي ، خصص أربعة عبارات لقياس كل بعد من أبعاده الفرعية (الابتكار ، المبادرة ، تحمل المخاطر)

وتم استيفاء بيانات الاستقصاء عن طريق المقابلة الشخصية لمفردات العينة . وقد بلغ عدد الاستثمارات التي تم تجميعها ٣٦٨ استثمارة من أصل ٣٧٥ ، حيث تم استبعاد ١٧ استثمارة غير صالحه للتحليل ، وبذلك يصل عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل ٣٥١ استثمارة صالحه .

٥/٨ تقييم صدق وثبات مقاييس البحث :

تم التأكد من مصداقيه وثبات مقاييس البحث بالاعتماد علي الطرق والأساليب التالية:

١/٥/٨ صدق المحتوى : حيث تم عرض قائمه الاستقصاء الخاصة بالبحث في صورتها الأولية علي الساده المشرفين ، ثم بعد ذلك تم عرضها علي بعض المحكمين من أساتذة إدارة الموارد البشرية* وذلك للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية ، وقد أبدى بعض المحكمين مجموعه من الملاحظات علي العبارات الواردة بقائمه الاستقصاء وبناء علي ذلك تم تعديل القائمة وفقا لهذه الملاحظات ، ومن ثم تم تجميع بيانات البحث الميدانية .

٢/٥/٨ معامل ألفا كرونباخ : للتحقق من ثبات المقاييس المستخدمة تم الاعتماد علي معامل ألفا كرونباخ لأنه المقياس الأكثر انتشارا ، كما هو موضح في الجدول رقم (٤-١)

* أسماء السادة المحكمين :

١. أ.د/ عبد المحسن جوده - أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعه المنصورة
٢. أ.د/ جاد الرب حسانين - أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعه المنصورة
٣. أ.د/ حميدة النجار - أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعه المنصورة
٤. أ.د/ عبد العزيز مرزوق - أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعه كفر الشيخ
٥. أ.م.د/ إيناس محمد العباسي - أستاذ إدارة الأعمال المساعد - كلية التجارة - جامعه كفر الشيخ

جدول (١-٤)

نتائج اختبار الصدق والثبات لمتغيرات البحث

م	المتغيرات	عدد العبارات	معامل الفا (الثبات)	معامل الصدق
١	السياق التنظيمي	١١	٠.٩٠٩	٠.٩٥٣
٢		١٣	٠.٨٤٥	٠.٩١٩
٣	السلوك الريادي	٤	٠.٧٥٨	٠.٨٧١
٤		٤	٠.٨٠٥	٠.٨٩٧
٥		٤	٠.٨٣١	٠.٩١٢

المصدر : إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي (Spss)

من خلال الجدول السابق رقم (٤-١) تبين أن قيمة ألفا كرونباخ تتراوح ما بين (٠.٧٥٨ - ٠.٩٠٩) وتعد هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة لمتغيرات البحث وتؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل التالية , حيث يري (إدريس, ٢٠١٢) أن هناك شبه اتفاق بين الباحثين في العلوم التجارية علي أن معامل ألفا لتقييم الثقة والثبات يجب أن يتراوح ما بين (٠.٥-٠.٠٩).

٦/٨ أساليب تحليل البيانات واختبارات الفروض

اعتمد الباحثون في تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة الميدانية علي عدد من الأساليب الإحصائية والمتوفرة بحزم أساليب التحليل الإحصائي Spss v22 وذلك في ضوء نوع البيانات وفروض البحث , وعدد المتغيرات , ومستوي القياس , وأغراض التحليل , وهذه الأساليب هي :

- أساليب التحليل الوصفي مثل التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك للوقوف علي الاتجاه العام لآراء العاملين بالشركات موضع الدراسة .

- أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بهدف التحقق من درجة الثبات والصدق في المقاييس الخاصة بالدراسة الحالية .
- اختبار كلمجروف سمرنوف $Kolmogorov-Smirnov(k-s)$ وذلك لمعرفة مدى تبعيه البيانات الخاصة بالمتغيرات للتوزيع الطبيعي .
- اختبار $Kruskal-Wallis$ ويستخدم هذا الاختبار إذا كانت البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وذلك في حاله أكثر من عينتين مستقلتين ويعتمد هذا الاختبار علي مقارنة مستوي الدلالة الإحصائية (Sig) بقيمه مستوي المعنوية (α) فإذا كانت قيمه مستوي الدلالة (Sig) أقل من مستوي المعنوية دل ذلك علي وجود اختلافات جوهريه بين أراء مجموعات العينة .
- اختبار $Mann-whitney$ ويستخدم أيضا إذا كانت البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وذلك في حاله عينتين مستقلتين وذلك لمعرفة هل هناك فروق جوهريه بين العينتين أم لا
- أسلوب تحليل الانحدار المتعدد $Multiple\ linear\ regression$ وهو أسلوب يستخدم لدراسة العلاقة بين المتغيرات
- وبالنسبة لاختبار الفروض تم من خلال اختبار $t-test$ وجميع هذه الأساليب المتوفرة في حزم البرامج الإحصائية .

٩- التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

تم إجراء تحليل وصفي لمتغيرات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (spss v22) وذلك للتعرف علي طبيعة البيانات وقيم المتوسطات الحسابية لمتغيرات البحث , ويوضح الجدول رقم (٥/١) نتائج التحليل الوصفي وذلك علي النحو التالي :

جدول (٥-١)

نتائج التحليل الوصفي للبيانات

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	البعد
٠.٦٠٣٥١	٤.٠١٠٢٥	السياق التنظيمي
٠.٥٦٧٥٩	٤.٠٢٥٦	(١) الثقافة التنظيمية
٠.٦٣٩٤٤	٣.٩٩٤٩	(٢) البنية التحتية التكنولوجية
٠.٦٣٨٨	٤.١٩٩٩	السلوك الريادي

المصدر : إعداد الباحثين بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (٥-١) ما يلي :

- بلغ المتوسط الحسابي لمتغير السياق التنظيمي وفقا لآراء العاملين في شركات خدمات التعهيد بالقرية النكية في مصر مقدار (٤.٠١٠٢٥) وانحراف معياري (٠.٦٠٣٥١) , وهذا يعني أن العاملين يرون أن أبعاد السياق التنظيمي تتوافر بصورة مرتفعة .

▪ بلغ المتوسط الحسابي لمتغير السلوك الريادي وفقا لآراء العاملين في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر مقدار (٤.١٩٩٩) وبانحراف معياري (٠.٦٣٨٨) ، وهذا يعني أن العاملين يرون أن مستوى السلوك الريادي بشركات خدمات التعهيد مرتفع .

١٠- اختبار صحه فروض الدراسة

١/١٠ نتائج التحليل الإحصائي للفرض الرئيسي الأول

ينص الفرض الأول علي أنه:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السياق التنظيمي(الثقافة التنظيمية ، البنية التحتية التكنولوجية) والسلوك الريادي بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر وينقسم هذا الفرض إلي الفروض الفرعية التالية:

- الفرض الفرعي الأول : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والسلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر .

- لفرض الفرعي الثاني : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البنية التحتية التكنولوجية والسلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر .

ولاختبار صحه أو عدم صحه هذه الفروض والتعرف علي قوه واتجاه ودلاله العلاقة الارتباطية بين كلا من أبعاد السياق التنظيمي(الثقافة التنظيمية، البنية التحتية التكنولوجية) و السلوك الريادي تم استخدام أسلوب معامل ارتباط سبيرمان Spearman ويوضح الجدول التالي رقم(١-٦) نتائج هذا الأسلوب .

جدول(١-٦)

توضيح العلاقة الارتباطية بين أبعاد السياق التنظيمي والسلوك الريادي

السلوك الريادي	أبعاد السلوك الريادي	
	أبعاد السياق التنظيمي	
٠.٣٣٥	معامل الارتباط	الثقافة التنظيمية
٠.٠٠٠	مستوي الدلالة (Sig)	
٠.٦٣٥	معامل الارتباط	البنية التحتية التكنولوجية
٠.٠٠٠	مستوي الدلالة (Sig)	
٠.٥٣٢	معامل الارتباط	السياق التنظيمي ككل
٠.٠٠٠	مستوي الدلالة (Sig)	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق رقم (٦-١) يتضح كإيلي :

١- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين السياق التنظيمي ككل والسلوك الريادي حيث يبلغ معامل الارتباط (٠.٥٣٢) ومستوي الدلالة الإحصائية (sig=٠.٠٠٠) وهي أقل من مستوي المعنوية ($\alpha=٠.٠٥$).

٢- توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بعد الثقافة التنظيمية والسلوك الريادي حيث يبلغ معامل الارتباط (٠.٣٣٥) ومستوي الدلالة الإحصائية (sig=٠.٠٠٠) وهي أقل من مستوي المعنوية ($\alpha=٠.٠٥$).

٣- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بعد البنية التحتية التكنولوجية والسلوك الريادي حيث يبلغ معامل الارتباط (٠.٦٣٥) ومستوي الدلالة الإحصائية (sig=٠.٠٠٠) وهي أقل من مستوي المعنوية ($\alpha=٠.٠٥$).

وفي ضوء النتائج السابقة يمكن قبول صحة الفرض الأول بشكل إجمالي وبفروضه الفرعية والذي ينص علي وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين السياق التنظيمي ككل وأبعاده من ناحيه والسلوك الريادي , وتم اتخاذ هذا القرار عند مستوي معنويه ٥% وذلك بدرجة ثقته ٩٥% .

٢/١٠ نتائج التحليل الإحصائي للفرض الرئيسي الثاني

ينص الفرض الثاني علي أنه : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد السياق التنظيمي (الثقافة التنظيمية, البنية التحتية التكنولوجية) علي السلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر ويقسم هذا الفرض إلي الفروض الفرعية التالية:

- الفرض الفرعي الأول : يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعده الثقافة التنظيمية علي السلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر.

- الفرض الفرعي الثاني : يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعده البنية التحتية التكنولوجية علي السلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر.

لاختبار هذا الفرض تم الاعتماد علي أسلوب تحليل الانحدار المتعدد (Multiple linear regression) وذلك كما يلي :

نتائج اختبار التحليل الإحصائي للفرض الرئيسي الثاني بفروضه الفرعية :

لاختبار الفرض الرئيسي الثاني بفروضه الفرعية والمتعلقة بمدى أو درجه تأثير أبعاد السياق التنظيمي علي السلوك الريادي تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد وذلك وفقا للمراحل الآتية:

أ- توصيف نموذج الانحدار المتعدد

في البداية يمكن تعريف أسلوب تحليل الانحدار علي أنه أسلوب إحصائي لدراسة ونمذجة العلاقة بين المتغيرات حيث يتم دراسة اعتماد متغير واحد تابع **Dependent Variable** (السلوك الريادي) علي متغير واحد أو أكثر تسمى بالمتغيرات التفسيرية أو المستقلة **Independent Variables** (الثقافة التنظيمية، البنية التحتية التكنولوجية) وبناء نموذج احتمالي يصف علاقة الارتباط بين المتغير التابع ومجموعه المتغيرات التفسيرية ويتم توصيف العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات التفسيرية كما يلي :

$$Y = a_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + U_i$$

حيث أن:

Y : السلوك الريادي

U_i : يعبر عن الخطأ العشوائي في النموذج

a₀ : تعبر عن ثابت نموذج الانحدار

B_i : تعبر عن معاملات نموذج الانحدار (i=1,2,3)

X₁ : تعبر عن الثقافة التنظيمية

X₂ : تعبر عن البنية التحتية التكنولوجية

ب- تقدير معالم نموذج الانحدار

قبل البدء في إجراء عملية تقدير معالم النموذج لابد أولاً من استيفاء مجموعه من الشروط الهامة أحد هذه الشروط ضروري لصلاحية المعادلة في تعميم نتائج العينة علي مجتمع الدراسة والبعض الآخر من هذه الشروط يجب تحققها لكونها ضرورية لعملية جوده التوفيق للمعادلة ولدقه التقدير والتنبؤ بالمتغير التابع . ومن ناحيه أخرى هناك شرط يجب التأكيد من استيفاءه قبل عملية التقدير وهو التأكيد من عدم وجود مشكله الازدواج الخطي (الارتباط الخطي المشترك المتعدد) **Multicollinearity** بين المتغيرات التفسيرية ويتم ذلك من خلال فحص مصفوفه الارتباط **Correlation Matrix** أي فحص الارتباط بين كل متغيرين تفسيريين .ويتفق المختصون تقريبا علي أن مشكله الازدواج الخطي تعتبر موجوده إذا كانت قيمه معامل الارتباط الخطي بين متغيرين مستقلين أكبر من ٠.٧٠ ويتم أيضا للتأكد من عدم احتواء المتغيرات تماما علي هذه المشكله استخدام مؤشر معامل تضخم التباين **VIF** (Variance Inflation Factor) ولكن بعد عملية التقدير فإذا كانت قيمته أكبر من (١٠) فإن ذلك يعود إلي وجود مشكله الازدواج الخطي (القحطاني، ٢٠١٥، ص ٢٥٨)، ويبين الجدول التالي رقم (٧-١) مصفوفه الارتباط لمتغيرات الدراسة

جدول (٧-١)

نتائج الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

الثقافة التنظيمية	البنية التحتية التكنولوجية	الهيكل التنظيمي	البنية التحتية التكنولوجية
الثقافة التنظيمية	١		
البنية التحتية التكنولوجية	٠.٦٤٦**	٠.٥١٨**	١

** معنويه عند مستوي معنويه ($\alpha=1\%$)

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

وبفحص مصفوفه الارتباط بالجدول رقم (٧-١) تبين أنه لا يوجد ازدواج خطي بين المتغيرات التفسيرية محل الدراسة , وبعد التأكد من عدم وجود مشكله الازدواج الخطي تم القيام بتقدير معالم النموذج المقترح للمتغيرات التفسيرية علي المتغير التابع ويبين الجدول التالي رقم (٨-١) نتائج النموذج :

جدول (٨-١)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد

المتغيرات التفسيرية	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	قيمه (T) المحسوبة	مستوي الدلالة الإحصائية	قيمه VIF	القرار الإحصائي
ثابت الانحدار	٢.٣١٣	٠.١٦٣	١٤.١٨٥	٠.٠٠٠	—	معنوي
الثقافة التنظيمية	٠.١١٣	٠.٠١٢	٩.٤١٦	٠.٠٣٨	١.٥١٤	معنوي
البنية التحتية التكنولوجية	٠.٥٠٥	٠.٠٤٢	١١.٨٨٨	٠.٠٠٠	١.٥١٤	معنوي
معامل التحديد (R^2) = ٠.٣٦٥		الخطأ المعياري للنموذج = ٠.٣١٤٠٩				
قيمه (F) = ٩٩.٨٤١		معامل الارتباط (R) = ٠.٦٠٤				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

وبالنظر إلي جدول (٨-١) نجد ان قيمه مستوي الدلالة الإحصائية للنموذج ككل هي ($\text{Sig}=٠.٠٠٠$) وهي أقل من مستوي المعنوية ($\alpha=٠.٠٥$) وبالتالي يتم قبول الفرض الرئيسي الثاني

والذي ينص علي أن أبعاد السياق التنظيمي ككل لها تأثير دال إحصائيا علي السلوك الريادي وذلك بدرجة ثقه ٩٥%.

ثانيا : اختبار المعنوية الجزئية لكل متغير مستقل علي حده

تم اختبار تأثير كل بعد من أبعاد السياق التنظيمي علي السلوك الريادي للعاملين وذلك من خلال معاملات الارتباط الجزئية كما يلي :

أ- اختبار الفرض الفرعي الأول :

ينص الفرض الفرعي الأول علي : يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد الثقافة التنظيمية علي السلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر. وبالنظر في جدول (٨-١) نجد أن مستوي الدلالة الإحصائية ($Sig=0.038$) وهي أقل من مستوي المعنوية، وبالتالي يتم قبول الفرض الفرعي الأول والذي ينص علي وجود تأثير معنوي لبعد الثقافة التنظيمية علي السلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر وذلك بدرجة ثقه ٩٥% ومستوي معنويه ٥%.

ب- اختبار الفرض الفرعي الثاني

ينص الفرض الفرعي الثاني علي : يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد البنية التحتية التكنولوجية علي السلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر . ومن جدول (٨-١) يتضح أن مستوي الدلالة الإحصائية لهذا البعد ($Sig=0.000$) وهي اقل من مستوي المعنوية ($\alpha=0.05$) وفي ضوء تلك النتائج يتم قبول الفرض الفرعي الثاني والذي ينص علي وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد البنية التحتية التكنولوجية علي السلوك الريادي للعاملين بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر وذلك بدرجة ثقه ٩٥% .

ثالثا : تقييم القدرة التنبؤية للنموذج المقدر

بعد تقدير معالم النموذج باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Square) والتأكد من صلاحية النموذج المستخدم فإن الامر يتطلب ان نضع معايير علي جوده التقديرات المتحصل عليها ويتم الحكم علي جوده هذه التقديرات من خلال معيارين هما الأخطاء المعيارية لتقديرات المعالم (Standard error) ومعامل التحديد (Coefficient of determination) فمن جدول (٨-١) نجد ان قيمه الخطأ المعياري للنموذج هو (٠.٤١٣١٥) وهي قيمه صغيره للغاية هذا

بالإضافة إلي أن معامل الارتباط المتعدد بين القيم الفعلية والقيم التنبؤية للمتغير التابع (السلوك الريادي) يساوي ٠.٦٠٤ وهي علاقه جيده.

وفي ضوء ما سبق تبين أن (٣٦.٥%) من التباين أو التغير في السلوك الريادي يمكن تفسيره إحصائيا بواسطه أبعاد السياق التنظيمي. أما باقي النسبة (٦٣.٥%) ترجع إلي عوامل وأبعاد أخرى.

١١ - مناقشه النتائج والتوصيات

تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في معرفه تأثير السياق التنظيمي علي السلوك الريادي للعاملين في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر وفي ضوء ذلك توصلت الدراسة إلي عده نتائج، وفيما يلي عرض ومناقشه تلك النتائج :

١/١١ مناقشه نتائج اختبار الفرض الرئيسي الأول :

أظهرت نتائج الدراسة قبول الفرض الأول بفروضه الفرعية والذي بنص علي وجود علاقه ارتباط إيجابيه ذات دلالة إحصائية بين السياق التنظيمي ككل وأبعاده من ناحيه والسلوك الريادي من ناحيه أخرى وذلك بدرجة ثقه ٩٥% وتعني تلك النتيجة أنه كلما زادت درجة توافر أبعاد السياق التنظيمي المتمثل في (الثقافة التنظيمية، البنية التحتية التكنولوجية) زاد السلوك الريادي لدي العاملين بشركات خدمات التعهيد محل الدراسة . ومن جهة أخرى أشارت النتائج إلي أن أعلى قيمة ارتباط كانت بين بعد البنية التحتية التكنولوجية وبعد السلوك الريادي وقد بلغ معامل الارتباط (٠.٦٣٥) وأيضا كانت بين السياق التنظيمي ككل والسلوك الريادي (٠.٥٣٢) في حين كانت أقل قيمة ارتباط بين بعد الثقافة التنظيمية والسلوك الريادي حيث بلغ معامل الارتباط(٠.٣٣٥) .

ويفسر الباحثون تلك النتيجة بانه كلما كانت الشركات محل الدراسة تتسم بالممارسات الإيجابية من خلال توافر الانسجام بين العاملين والإدارة العليا وتوافر ثقافه العمل الجماعي وتوفير بيئة عمل تتصف بالرعاية والأمن وتشجيع العاملين علي الوصول بحريه إلي الوثائق والمعلومات والمعارف التي تمتلكها الأقسام الأخرى داخل الشركة كلما أدي ذلك إلي زياده حماسهم وتقانيهم وانهماكهم في العمل وبالتالي زياده سلوكهم الريادي.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (Kantur et al,2013) التي توصلت إلي وجود علاقه ارتباط إيجابيه ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السياق التنظيمي وبين أبعاد السلوك الريادي ودراسة (Entrialgo et al,2001) التي توصلت إلي وجود علاقه ارتباط إيجابيه بين أبعاد السياق التنظيمي والسلوك الريادي.

٢/١١ مناقشه نتائج اختبار الفرض الرئيسي الثاني :

أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ومعنوي لأبعاد السياق التنظيمي (الثقافة التنظيمية , البنية التحتية التكنولوجية) علي السلوك الريادي ككل . كما هو موضح بمخرجات تحليل الانحدار المتعدد حيث بلغت النسبة التي تفسرها أبعاد السياق التنظيمي في السلوك الريادي ككل (٣٦%) وفقا لمعامل التحديد R^2 وتتمثل اهم أبعاد السياق التنظيمي الأكثر قدره علي تفسير التباين في السياق التنظيمي ككل مرتبه حسب أهميتها في البنية التحتية التكنولوجية والثقافة التنظيمية

ويفسر الباحثون تلك النتيجة بأنه كلما زاد مستوي السياق التنظيمي المتمثل في الثقافة التنظيمية والبنية التحتية التكنولوجية لدي العاملين بشركات خدمات التعهيد محل الدراسة كلما زاد مستوي السلوك الريادي لديهم .

وتتفق تلك النتائج مع دراسة (Kantur et al,2013) التي توصلت إلي وجود تأثير إيجابي بين أبعاد السياق التنظيمي علي السلوك الريادي ودراسة (Entrialgo et al,2001) التي أظهرت وجود تأثير إيجابي للسياق التنظيمي علي السلوك الريادي.

وفيما يتعلق بالفرض الفرعي الأول توصلت الدراسة إلي قبول الفرض الفرعي الأول والذي ينص علي ان يوجد تأثير لبعد الثقافة التنظيمية علي السلوك الريادي للعاملين وذلك بدرجة ثقه ٩٥% , ويفسر الباحثون هذه النتيجة بأنه كلما زاد مستوي الثقافة التنظيمية في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر من خلال تشجيع العاملين علي المبادرة بتقديم أفكار جديده ومنح الحوافز عند تقديم المبادرات الإبداعية وتوافر انسجام بين العاملين وبين الإدارة العليا وتوفير بيئة عمل تتصف بالرعاية والأمن , فإن كل ذلك يساعد علي زياده مستوي حماسهم وتقانيهم وانهماكهم في العمل ومن ثم تعزيز سلوكهم الريادي .وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Davidsson,1995) , (Basu,2002),(دياب,٢٠١٢) , (Huyghe et al,2015), (Brettel et al,2015) , (Hoque,2018) .

أما الفرض الفرعي الثاني فأشارت نتائج الدراسة إلي ان بعد البنية التحتية التكنولوجية يؤثر علي السلوك الريادي للعاملين وذلك بدرجة ثقه ٩٥% , ويفسر الباحثون هذه النتيجة بأنه كلما زاد مستوي إدراك العاملين للبنية التحتية التكنولوجية في شركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر من خلال تشجيعهم علي استخدام تكنولوجيا المعلومات وتعلم المعارف الجديدة وعقد المؤتمرات لتبادل المعارف مع الشركات ذات الممارسات الناجحة كلما ساعد ذلك علي تشجيعهم علي الابتكار والمبادرة وتعزيز سلوكهم الريادي ,وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Gajjala,2006) , (Akbari& Baharestan,2013), (جندب,٢٠١٧) , (Hosseini,2014) .

٣/١١ توصيات البحث :

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث , يمكن تقديم مجموعه من التوصيات والتي من المتوقع أن تسهم في تنميه سلوك رياده الأعمال بالشركات موضع الدراسة ومن تلك التوصيات ما يلي :

١/٣/١١ اتضح من نتائج الدراسة أن البنية التحتية التكنولوجية لها تأثير معنوي إيجابي علي السلوك الريادي , ومن ثم يوصي الباحثين بضرورة استخدام البنية التحتية التكنولوجية , حيث يقترحوا أليه للتنفيذ يجب علي المديرين اتباعها بشركات خدمات التعهيد بالقرية الذكية في مصر وذلك كما يلي :

- توفير تطبيقات تكنولوجيا المعلومات الحديثة والمتطورة والتي تدعم السلوك الريادي للعاملين
- عقد دورات وندوات تدريبية لتبادل المعارف وتطبيقات التكنولوجيا الحديثة مع الشركات ذات الممارسات الناجحة .
- تشجيع العاملين علي الوصول إلي قاعده البيانات الخاصة بالشركة لتعلم المعارف الجديدة التي اعتمدها وتبنتها
- إتباع أساليب حديثه داخل الشركات بحيث تسهل من عمليه جذب الأفكار الريادية.
- ٢/٣/١١ كما اتضح من نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية لها تأثير معنوي إيجابي قوي علي السلوك الريادي , ومن ثم يوصي الباحثين بضرورة تحسين الثقافة التنظيمية بشركات خدمات التعهيد , حيث يقترحوا أليه للتنفيذ يجب علي المديرين اتباعها وذلك كما يلي :
- نشر ثقافه الاهتمام بالعاملين ذوي السلوكيات الريادية ودورها الفعال داخل شركات خدمات التعهيد في مصر .
- نشر ثقافه العمل الجماعي والتشجيع علي المبادرة بتقديم أفكار جديده .
- وضع صندوق للشكاوي والمقترحات للتعرف علي ردود فعل الموظفين بصوره مستمرة لتحسين التفاعل معهم .
- عقد اجتماعات دوريه مع الموظفين للتعرف علي أثر القرارات التي يتخذونها عليهم .
- عمل استبيانات في الإدارة من فتره لأخري للتعرف علي رؤيه ورأيهم بالإدارة.
- يجب تشكيل لجنة في المنظمة لتقييم المديرين من وقت لأخر لإخبارهم بنقاط القوه والضعف لديهم .

٣/٣/١١ يوصي الباحثين بضرورة تعزيز سلوك ريادة الأعمال من خلال حيث يقترح الباحثين ما

يلي:

- جعل بيئة العمل أكثر ملائمة لإظهار الرياديين , وذلك بمكافأة العاملين أصحاب السلوكيات الريادية بسخاء , ونسب الأفكار والأعمال الريادية إلي أصحابها الفعليين وليس لرؤسائهم المباشرين .
- وضع معايير لتحديد العاملين الرياديين بكل قسم واتخاذها أساسا لتقييم الأداء والمكافآت والترقيات
- تهيئه بيئة العمل بحيث تكون مناسبة وجاذبه للرياديين .
- نقل الرياديين بين الوظائف المختلفة بالشكل الذي يجعلهم يكتسبون مهارات جديدة وبالتالي لن يكون العمل مملا بالنسبة لهم .
- تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل موضوعي , وتخصيص ميزانيه خاصه لتدريب وتنميه مهارات العاملين الرياديين .
- الاهتمام بالرواتب والمكافآت بحيث تكون عادله وتتماشى مع ظروف الحياه وما يدفعه المنافسون
- تحسين بيئة العمل من خلال تحقيق التوازن بين الحياه والعمل وتخفيض ضغط العمل , والرضا عن العمل , وتوفير عمل يتسم بالتحدي .

١٢- مقترحات لبحوث مستقبلية

- استنادا للدراسة الحالية وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها , يمكن تقديم مجموعه من المقترحات البحثية والتي قد تستحق امتداد جهود البحث لتغطيتها , ومن أبرزها :
- ١/١٢ ساهمت الدراسة الحالية في معرفه أبعاد السياق التنظيمي وعلاقتها بالسلوك الريادي للعاملين , ومن خلال الدراسة والنتائج التي توصلت إليها , يقترح الباحثون تطبيق الدراسة في مجالات أخرى مثل القطاع الخدمي وكذا يمكن إجراء دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص في هذا الخصوص .
- ٢/١٢ ركزت هذه الدراسة علي معرفه العلاقة المباشرة بين أبعاد السياق التنظيمي والسلوك الريادي, وبالتالي فإنه من المفيد في الدراسات المستقبلية دراسة العلاقة غير المباشرة وإدخال متغيرات وسيطه أخرى مثل سمات الشخصية, الثقة التنظيمية, الثقة في المرؤوسين, الثقة في القيادة , كما يمكن دراسة السياق التنظيمي كمتغير وسيط يتوسط العلاقة بين أي من هذه المتغيرات كمتغير مستقل ومتغير آخر تابع .

٤/١٢ اعتمدت الدراسة الحالية علي مقياس واحد للسياق التنظيمي من بين مقاييس عدة , لذا يمكن للبحث المستقبلي استخدام مقاييس أخرى للسياق التنظيمي في البيئة المصرية والتحقق من القدرة والاعتماد عليها .

٥/١٢ تناول البحث الحالي السياق التنظيمي كمتغير مستقل وحيد , وقدر يدرس البحث المستقبلي متغيرات أخرى بجانب السياق التنظيمي في علاقتها بالسلوك الريادي للعاملين مثل القيادة التوجيهية والقيادة الخادمة والقيادة الأخلاقية والقدرات الإبداعية للمديرين .

٦/١٢ تناول البحث الحالي السياق التنظيمي كمتغير مستقل مع متغير واحد تابع , ويمكن للدراسات المستقبلية أن تدرس محددات ونتائج السلوك الريادي في البيئة المصرية.

المراجع

أولاً :المراجع العربية :

- أزهار, مراد عوجه (٢٠١٧). " دور خفة الحركة الاستراتيجية في تعزيز السلوك الريادي دراسة تحليلية لآراء عينة من مدراء فنادق النجف الأشرف" . مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية, المجلد ١٤ العدد(١), ٢٧٩-٣٠٥.
- آسيا ، عبد الفتاح ، أمّنة ، سامي (٢٠١٣). " أثر السياق التنظيمي على تقاسم المعرفة الادارية: دراسة ميدانية على بلدية إربد الكبرى", رساله دكتوراه, جامعة اليرموك.
- العباسي, إيناس محمد(٢٠١٧). "الاتجاه نحو السلوك الريادي كمتغير وسيط بين جوده الحياه ونيه البدء بمشروع ريادي". المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة , جامعه عين شمس , كلية التجارة .
- الحطاني, سعد بن سعيد(٢٠١٥). " المفاهيم الأساسية وأدوات التحليل الإحصائي الأكثر استخداما في الدراسات والبحوث الاجتماعية والإنسانية باستخدام Spss ", الإحصاء التطبيقي, دار الكتاب الجامعي , الرياض , السعودية .
- القرية الذكية , النشرة الإحصائية, ٢٠١٠ .
- النصر, رشا أبو سيف (٢٠١٤). "دراسة تحليليه للعوامل التنظيمية المؤثرة علي سلوك رياده الأعمال", المجلة العلمية كلية التجارة ,جامعه أسيوط ,المجلد (٥٧),العدد(٢),٣١-٥٨.
- جندب, علي أحمد علي (٢٠١٧), " أثر تكنولوجيا المعلومات علي استراتيجيات رياده

الأعمال في شركات الاتصالات اليمنية". رساله ماجستير غير منشوره , جامعه عمان العربية , كلية إدارة الأعمال .

- خليل, نور (٢٠١٣). "متطلبات منظومه عمل الأداء العالي لتحقيق الريادية في العمل الجامعي", بحث تحليلي , كلية الإدارة والاقتصاد , جامعه بغداد , مجله العلوم الاقتصادية والإدارية , المجلد(٧٣), ٢٣٨-٢٦٣.

- رياض, طه كامل(٢٠١٤). "تحليل العلاقة بين الخصائص الريادية والدعم التنظيمي وأثرها على الاداء التنافسي دراسة تطبيقية علي الشركة المصرية للأغذية بسكو مصر , المجلة المصرية للدراسات التجارية "المجلد(٣٨), العدد(٤), ٩٣-١٦٣.

- عبده, هاني سعيد (٢٠١٥). "أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج :دراسة مقارنة لطلاب جامعة تيوك وجامعة فهد بن سلطان", مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الاسلامي - مصر, المجلد(٥٧), ٢٨٣-٣٤٥.

- محمد , سعيد عبدالله, محمد, إيمان بشر(٢٠١٨). "دور الذكاء الاستراتيجي وإسهاماته في تعزيز السلوك الريادي لدي القيادات الأكاديمية , دراسة استطلاعية للآراء مجالس الكليات في جامعه الموصل", مجله العلوم الإدارية والاقتصادية , المجلد(٨), العدد(٢), ١٩٨-١٧٠.

- مسلم, علي عبد الهادي(٢٠٠٥). "أثر القدرات الإبداعية للمديرين والسياق التنظيمي علي مستوي ومحتوي تطوير المنظمات السعودية", دوريه الإدارة العامة, المجلد(٤٥), ١٨٩-١٩٨.

- مصيلحي, إسماعيل رضا (٢٠١٥). "العوامل المؤثرة في إقامة المشاريع الريادية: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في مصر". المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة - مصر, العدد(٢), 331 - 359 .

ثانيا :المراجع الأجنبية :

- Ahmad, N. H., Nasurdin, A. M., & Zainal, S. R. M.(2012), "Nurturing intrapreneurship to enhance job performance: the role of pro-intrapreneurship organizational Architecture. Journal of Innovation Management in Small & Medium Enterprises", 10,(1).

- Alhaj, I.(2016)." The impact of organizational context on innovation in libyan's public and private oil sectors: the role of social capital and knowledge sharing" .
- Alpan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., & Kilic, K. (2010). Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management decision*, 48(5), 732-755.
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2003)," Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of small business and enterprise development*", 10(1), 7-24.
- Batistič, S., Černe, M., Kaše, R., & Zupic, I. (2016). The role of organizational context in fostering employee proactive behavior: The interplay between HR system configurations and relational climates. *European Management Journal*, 34(5), 579-588
- Brettel, M., Chomik, C., & Flatten, T. C. (2015)." How organizational culture influences innovativeness, proactiveness, and risktaking: Fostering entrepreneurial orientation in SMEs. *Journal of Small Business Management*", 53(4), 868-885.
- Chen, M. H., & Cangahuala, G. (2010),"Corporate entrepreneurship environment and organizational performance in technology manufacturing sector. In *Technology Management for Global Economic Growth (PICMET)*", 1-9.
- Darwish,S, (2008),"The Effect of Organizational Context on Knowledge Sharing: Illustration From Turkish Construction Companies".
- Donald,B.D. (2010) , "An Experiential Approach to organization Development , 8th ed,pearson".
- Doolen ,t, hacker,m,aken,e. (2006) , "Managing organizational context for engineering team effectiveness, *Team Performance Management*", 12 (6), 138-154 .
- Entrialgo, M., Fernandez, E., & Vazquez, C. J.(2001),"The effect of the organizational context on SME's entrepreneurship: Some Spanish evidence. *Small Business Economics*", 16(3), 223-236.
- Farrukh, M., Chong, W. Y., Mansori, S., & Ravan Ramzani, S.(2017), "Intrapreneurial behaviour: the role of organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*", 13(3), 243-256.

- Hoque, A. (2018), "The effect of entrepreneurial orientation on Bangladeshi SME performance: Role of organizational culture. *International Journal of Data and Network Science*", 2(1), 1-14.
- Horne, M. R. (2017), "Emotional Intelligence and Organizational Context in Educational Leadership", (Doctoral dissertation, Concordia University (Oregon).
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Zahra, S. A. (2002) ," Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of business Venturing*", 17(3), 253-273.
- Huyghe, A., & Knockaert, M. (2015), "The influence of organizational culture and climate on entrepreneurial intentions among research scientists. *The Journal of Technology Transfer*", 40(1), 138-160.
- Jiang, L., Probst, T. M., & Benson, W. L. (2017). Organizational context and employee reactions to psychological contract breach: A multilevel test of competing theories. *Economic and Industrial Democracy*, 38(3), 513-534
- Kantur, D., & İşeri-Say, A. (2013) , "Organizational context and firm-level entrepreneurship: amultiple-case analysis. *Journal of Organizational Change Management*", 26(2), 305-325.
- Knight, D. K., Joe, G. W., Morse, D. T., Smith, C., Knudsen, H., Johnson, I., ... & Leukefeld, C. (2019). Organizational Context and Individual Adaptability in Promoting Perceived Importance and Use of Best Practices for Substance Use. *The journal of behavioral health services & research*, 46(2), 192-216.
- Kim & lee. (2006), "the impact of organizational context and information technology on employee knowledge-sharing capabilities public Administration review" .
- King, M. A., Wissow, L. S., & Baum, R. A. (2018), "The role of organizational context in the implementation of a statewide initiative to integrate mental health services into pediatric primary care. *Health care management review*", 43(3), 206-217.
- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Hayton, J. (2015), " Corporate entrepreneurship: the innovative challenge for a new global economic reality. *Small Business Economics*", 45(2), 245-253.
- Lisa S, Anita L. Blanchard , Scott T. Fitzgerald , Linda R. (2017), "generosity at work: generous identity, organizational context, and

- organizational citizenship behaviors", (Doctoral dissertation North Carolina at Charlotte University).
- McAndrew, M., Motwaly, S. M., & Kamens, T. E. (2015). The role of organizational context in the creation and sustainability of dental faculty development initiatives. *Journal of dental education*, 79(11), 1339-1348.
 - Metz, I., Kulik, C. T., Cregan, C., & Brown, M. (2017). The manager as employer agent: The role of manager personality and organizational context in psychological contracts. *Personnel Review*, 46(1), 136-153
 - Monnavarian, A., & Ashena, M.(2009), "Intrapreneurship: the role of social capital—empirical evidence and proposal of a new model of intrapreneurship and its relationship with social capital. *Business Strategy Series*", 10(6), 383-399.
 - Ozyilmaz, A., & Cicek, S. S. (2015). How does servant leadership affect employee attitudes, behaviors, and psychological climates in a for-profit organizational context?. *Journal of Management & Organization*, 21(3), 263-290
 - Phaneuf, J. É., Boudrias, J. S., Rousseau, V., & Brunelle, É. (2016). Personality and transformational leadership: The moderating effect of organizational context. *Personality and Individual Differences*, 102, 30-35
 - Rajagopalan, N., & Spreitzer, G. M. (2001), "Toward a theory of strategic change: A multi-lens perspective and integrative framework. *Academy of management review*", 22(1), 48-79.
 - Rusu, G., Avasilcăi, S., & Huțu, C. A. (2016). Organizational context factors influencing employee performance appraisal: a research framework. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 221, 57-65.
 - RUSU, G., & AVASILCAI, S. (2015). ORGANIZATIONAL CONTEXT—RELATIONSHIPS WITH HUMAN RESOURCES MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE. *Journal of Inventics*, 18, 88
 - Sehora, T C., Theerapatvong, T., M. Lee, Sang.(2010) , "Corporate Entrepreneurship in the face of changing competition", *Journal of Organizational Change Management*,23 (4), 453-470 .

-
- Shahzad, M. U. (2018). Organizational Context Factors Influencing Procedural Justice in Performance Management System: A Research Framework. *Journal of Management Sciences*, 5(2), 64-85
 - Tai, H. T., & Mai, N. Q. (2016). Proactive personality, organizational context, employee creativity and innovative capability: Evidence from MNCs and domestic corporations. *International journal of organizational analysis*, 24(3), 370-389
 - Wang, X., Lu, G., & Li, Z. (2019). The Influence of Organizational Context on the Innovation Performance of Enterprises—An Empirical Study Based on Manufacturing Enterprises. In *International Academic Conference on Frontiers in Social Sciences and Management Innovation*. Atlantis Press
 - Wilson, K., & Woodburn, D.(2014),"The impact of organisational context on the failure of key and strategic account management programmes". *Journal of Business & Industrial Marketing*, 29(5), 353-363.
 - Wiener, M. (2018). Open foresight: The influence of organizational context. *Creativity and Innovation Management*, 27(1), 56-68
 - Woo, H. R. (2018), "Personality traits and intrapreneurship: the mediating effect of career adaptability. *Career Development International*", 23(2), 145-162.
 - Yoo, S., Jang, S., Ho, Y., Seo, J., & Yoo, M. H. (2019). Fostering workplace creativity: examining the roles of job design and organizational context. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(2), 127-149
-

ملحق رقم (١)

أسئلة الدراسة الاستطلاعية

لا تنطبق تماما	لا تنطبق	جيد	تنطبق	تنطبق تماما	العبرة
					١- تتضمن القواعد الداخلية لشركتي التأكيد علي أخلاقيات العمل الإداري
					٢- أدرك تحديات الأعمال الصعبة التي تواجهها الشركة .
					٣- تعقد لنا الشركة مؤتمرات لتبادل المعارف مع الشركات ذات الممارسات الناجحة
					٤- تساهم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الشركة في تطوير سلوكي الريادي
					٥- أمتلك مهاره طرح عده بدائل لحل أي مشكله
					٦- يوجد لدي نزعه قويه للعمل في مشروعات عالية المخاطر
					٧- أقوم بإنجاز الأعمال دون أن يطلب مني ذلك

السؤال الأول : فيما يلي مجموعه من العبارات المتعلقة بمدى توافر أبعاد السياق التنظيمي في شركتكم ,
والمرجو منكم قراءه كل عباره بدقه وتحديد درجه توافر تلك العبارة في الشركة أم لا وذلك بوضع علامه (✓)
أمام الاختيار المناسب من الاختيارات الخمس المتاحة .

لا تطبق تماماً	لا تطبق (٢)	حياد (٣)	تطبيق (٤)	تطبيق تماماً	العبارة
					الثقافة التنظيمية
					١- أقوم بالاطلاع علي التعليمات والقواعد الداخلية للشركة باستمرار
					٢- تتضمن القواعد الداخلية لشركتي التأكيد علي أخلاقيات العمل الإداري
					٣- تشجعي الشركة علي المبادرة بتقديم أفكار جديده
					٤- تمنحني الشركة الحوافز عند تقديم المبادرات الإبداعية
					٥- أدرك تحديات الأعمال الصعبة التي تواجهها الشركة
					٦- يتوافر انسجام بيني وبين الإدارة العليا في أقسام الشركة
					٧- يوجد علاقات شخصية طيبة بيني وبين زملائي
					٨- نعمل بثقافة العمل الجماعي داخل الشركة
					٩- توفر الشركة لي بيئة عمل تتصف بالرعاية والأمن
					١٠- توفر لي الشركة فرص عديده للتعاون بيني وبين زملائي
					١١- لدي ثقة في مهارات زملائي الموظفين في الشركة
					١٢- لدي ثقة بأن زملائي الموظفين في الشركة سيقومون بمساعدتي عندما أواجه صعوبات في العمل
					١٣- يحاول زملائي خداعي بهدف تحقيق مصلحتهم الخاصة
					١٤- البنية التحتية التكنولوجية
					١٥- تشجعي الشركة علي استخدام البريد الإلكتروني

لا تطبق تماماً	لا تطبق (٢)	يحد (٣)	تطبق (٤)	تطبق تماماً	العبارة
					١٦- تشجعي الشركة علي الوصول إلي قاعده البيانات الخاصة بها لتعلم المعارف الجديدة التي اعتمدها وتبنتها
					١٧- تشجعي الشركة علي استخدام شبكه الإنترنت
					١٨- تشجعي الشركة علي العمل في فرق أو مجموعات لتبادل المعلومات
					١٩- أستطيع الوصول بحريه إلي الوثائق والمعلومات والمعارف التي تمتلكها الأقسام الأخرى داخل الشركة
					٢٠- تعقد لنا الشركة مؤتمرات لتبادل المعارف مع الشركات ذات الممارسات الناجحة
					٢١- تساهم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات داخل الشركة بشكل إيجابي في زياده إنتاجي
					٢٢- تسهل تطبيقات تكنولوجيا المعلومات التعاون مع الآخرين داخل شركتي.
					٢٣- تساهم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات داخل الشركة في تطوير سلوكي الريادي
					٢٤- تساهم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في تبادل المعلومات داخل شركتنا
					٢٥- تساهم تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في تبادل المعلومات خارج شركتنا

السؤال الثاني : فيما يلي مجموعه من العبارات المتعلقة بمدي توافر أبعاد السلوك الريادي في شركتكم , والمرجو منكم قراءه كل عباره بدهه وتحديد درجه توافر تلك العبارة في الشركة أم لا وذلك بوضع علامه (✓) أمام الاختيار المناسب من الاختيارات الخمس المتاحة.

لا تتطبق تماما	لا تتطبق (٢)	حياد (٣)	تتطبق (٤)	تتطبق تماما	العبار
					- الابتكار
					١- أسعي إلي تقديم تقنيه جديده إلي الإدارة العليا .
					٢- أسعي دائما نحو استغلال الفرص الجديدة في عملي .
					٣- أقوم بمتابعه أنشطه جديده في خدمات جديده ترتبط بنشاطي الحالي .
					٤- أمتلك مهارة طرح عده بدائل لحل أي مشكله.
					- تحمل المخاطر
					٥-يوجد لدي نزعه قويه للعمل في مشروعات عالية المخاطر .
					٦-أقوم بتشجيع زملائي علي تحمل المخاطر في مكان عملي.
					٧- أمتلك القدرة علي تحمل نتائج المخاطرة.
					٨- لا أستسلم بسهولة عند التعرض لمخاطر العمل .
					- المبادرة
					٩- أسعي دائما إلي تقديم أفكار جديدة قبل زملائي.
					١٠- أبادر نحو الاستفادة من التطورات العلمية في مجال عملي.
					١١- أقوم بأفعال أكبر من متطلبات عملي من تلقاء نفسي .
					١٢- أقوم بإنجاز الأعمال قبل أن يطلب مني ذلك .

شاكرين لكم حسن تعاونكم,,,