صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص

فؤاد نجيب الشيخ ويحيى ملحم ووجدان محمد العكاليك

ملخـص

تهدف هذه الدراسة على نحوٍ أساسي إلى الكشف عن الخصائص والسلوكات الريادية التي يمتلكنها الرياديات الأردنيات، كما تهدف إلى دراسة أثر الخلفية الشخصية والاجتماعية والوظيفية للرياديات الأردنيات في الخصائص والسلوكات الريادية التي يمتلكنها. وقد شملت الدراسة عينة ملائمة من الرياديات الأردنيات اللواتي يمتلكن مشاريع ناجحة في مجالات الأعمال كلها، ومن مختلف مناطق المملكة، حيث تم اختيارهن وفق مجموعة من المعايير، وقد جمعت بيانات هذه الدراسة من خلال (71) استبانة. وتوصلت الدراسة إلى أن الرياديات الأردنيات يعكسن الكثير من صفات الرياديين على نحوٍ عام بخصائصهم السلوكية؛ فهن يتمتعن بدرجة عالية من الثقة بالنفس، وحب الإنجاز، والابتكار والإبداع، والمبادرة، والقدرة على بناء شبكة علاقات مع جهات مختلفة، إضافة إلى رغبتهن في الاستقلالية والقدرة على تحمل المسؤولية، وبينت الدراسـة أيضاً أن الرياديات الأردنيات يسعين بدرجة متوسطة إلى وضع الخطط واغتنام الفرص، إلا أنهن يمتلكن درجة منخفضة من روح المخاطرة. وقد خلصت الدراسة إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($P\leq .05$) بين المستوى التعليمي، وخاصية المبادرة لدى الرياديات من حملة الشهادات العليا، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq .05$) بين سنوات الخبرة وخاصتي التخطيط، وبناء شبكة العلاقات للرياديات الأردنيات. وأخيراً هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq .05$) يعزى لعمل الوالد على خاصية القدرة على بناء شبكة العلاقات.

الكلمات الدالة: الريادة، صاحبات الأعمال الرياديات، الأعمال الريادية.

المقدمـة

إن الريادة ظاهرة جديرة بالاهتمام والرعاية؛ نظراً لأهميتها العظمى في التنمية التي تسعى إليها مختلف المجتمعات، وللخروج بأجيال يدركون الفرص، ويبادرون في تبنيها، ويمتلكون روح الابتكار، والإبداع، ويستثمرون الموارد المتاحة بطريقة منظمة من أجل الخروج بمشاريع ناجحة تحقق لهم أهدافهم في تحقيق الربح والنمو (Hisrch and Peter, 2002).

إن العامل الأساسي لتنمية أي بلد كما يرى ماكليلاند (McClelland) ليس المال أو التكنولوجيا، وإنما ذوو الأفكار المبتكرة (الشيخ ،2004، نقلا عن، McClelland, 1987) ، فبالإضافة إلى أهمية المشروع الريادي لصاحبه فإن له تأثيرا واضحا في الاقتصاد القومي والعالمي واستيعاب الكثير من التغيرات في البيئة الاقتصادية والعالمية (أبو الناعم ,2002)

ويؤكد ماسلو (Maslow) أن أهم محرك للنمو الاقتصادي هو توفير أصحاب الأفكار الابتكارية المتميزة، حيث يرى أن أهم شيء يمكن القيام به للأخذ بيد مجتمع غير متقدم ليس بتوفير 100 اقتصـادي أو مهندس أو سياسـي مميز، وإنما 100 مبادر أو أصحاب الأفكار الرياديـة الخلاّقـة (الشيخ، 2004 ، نقلا عن ، Maslow 1968)، حيث يلعب الرواد دوراً مهماً، وكبيراً في التطور الاقتصادي وإثرائه من خلال الابتكارات التي يدخلونها إلى السوق، فالريادي كما يصفه شـومبيتر (Schumpeter) هو الشخصية الرئيسة، والبطل في أي تطور اقتصادي(Barreto, 1989). ولا بد هنا من تعرف طبيعة الريادي على نحوٍ أوضح من خلال الإطار النظري الذي

تاريخ استلام البحث 2007/6/18 وتاريخ قبوله 2009/7/20.

يبدأ بالمفهوم وتعرف من هو ذاك الريادي، ننتقل بعدها إلى تعرف خصائص الفرد الريادي على نحوٍ عام، ثم ننتقل إلى حديث عن المرأة الريادية وخصائصها على نحوٍ خاص.

الإطار النظري

من هو الريادي

يعرف الريادي (Entrepreneur) لغويـًا "بالشـخص المنظم أو المقاول" (Oxford Eatwell , 1987, Dictionary, 1993:271) ، وقد ظهرت كلمة الريادي لأول مـرة فـي اللـغة الفرنسـية، وهي مشـتقة من كلمات فرنسية تعني (بين- وتأخذ) (Between – Taker)، ذلك أن المبادر أو الريادي يأخذ مكاناً بين المزودين والعملاء، أو المنتجين والعملاء، ثم أُطلق لفظ الريادي على أولئك الذين ينظمون رحلات استكشافية ويقودون الحملات العسكرية، أو يديرون مشـاريع كبيرة كبناء الحصون والقلاع والجسـور (Hisrch and Peter, 2002:7).

ويعد ريتشارد كانتيلون (Richard Cantilon) الذي عاش بين عامي 1680 – 1734 أول من أطلق مصطلح ريادي في المجال الاقتصادي، والريادي لدى كانتيلون هو المبادر الذي يقود كل المبادلات في السوق مشتريا من المنتجين، وبائعاً للمستهلكين، فهو يشتري بسعر محدد، ويبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل، وهذا ما يعكس روح المغامرة لدى الريادي، حيث يميز كانتيلون الريادي عن غيره في هذا التعريف في قدرته على تحمل الخسائر المستقبلية، والأخذ بالمخاطر، والتعامل مع الظروف الغامضة.(Entrialgo, *et al*. 2000:227)

ويصف شومبيتر الرياديين بوكلاء التدمير الخلّاق (Creative Destruction)، حيث يقوم بتعطيل حالة التوازن بالنسبة للعرض والطلب في الأسواق عن طريق طرح منتجات ابتكارية جديدة يحصدون من ورائها أرباحاً كبيرة ويحتكرون الأسواق لفترة من الزمن ولو بصفة مؤقتة، وهكذا فإن الريادي بسبب دوره التجديدي والابتكاري، يتحكم في الدورات التجارية، والتطور الاقتصادي (Barreto,1989).

أما ماكليلاند (McClelland, 1961) فيرى أن الريادي هو الشخص الذي يتصف بالحماس، وروح المخاطرة المحسوبة، ويمتلك رغبة قوية في الإنجاز. وكما ورد في دراسة (Hitt, *et al*, (2002:22 يرى الريادي على أنه الشـخص الذي يعمل دوما على تعظيم الفرص واستثمارها على نحوٍ كبير.

وبذلك، يمكن القول إن **الريادي** هو المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو من يسعى إلى اكتشاف الفرص وتعظيمها، ومن يمتلك روح المخاطرة، والرؤية الواضحة، والقدرة على التخطيط، والتعامل مع الظروف الغامضة، من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو.

خصائص الرياديين

يعتمد نجاح الريادي على نحوٍ كبير على طبيعة شخصيته وصفاته السلوكية، وكما يرى شومبيتر فإن الريادي الناجح يكون فريدا، ومتميزا، لما يتسم به من صفات خاصة، مثل: الرغبة في تأسيس مملكـته الخاصة، والرغبة في تحقيـق النجاح، والإبداع والتجديـد، والرغبة في إنجاز الأشـياء (Barreto,1989)، ولكن عند الحديث عما يميز شخصية الريادي فإنه غالبا ما تثار تساؤلات مهمة، وهي: هل هناك مجموعة من الصفات الشخصية التي تميز الرياديين عن غيرهم؟ وهل يولد الريادي أم يصنع؟ وهل تلعب البيئة التي يعيش فيها الريادي دوراً في التأثير في شـخصيته؟ (Bolton and Thompson, 2000)، وهنا يوضح ماكليلاند (McClelland, 1961) أن الشخصية تتضمن التنظيم العام لعادات الشخص وشعوره واتجاهاته وآرائه المبنية على تكيفه النفسي والجسدي لظروفه الاجتماعية، وتتحدد الشخصية بالعوامل الوراثية، والعوامل الثقافية المكتسبة.

إذن، فالشخصية الإنسانية تخضع لمكونات موروثة، وأخرى مكتسبة من البيئة التي تعيش فيها، وإن الخبرات والمهارات التي يكتسبها الفرد عبر حياته تعد عاملا مهما في إفراز شخصية ريادية طموحة، مثل الخبرات التي يكتسبها الفرد في المعاهد التعليمية وبرامج التدريب التي يتلقاها والبيئة التي يعمل فيها، كلها عوامل تصقل مهارات الشخص، وتهيئه لكي يكون رياديا. ومهما كانت نسبة الريادي يولد/ يصنع، ولنقل بنسبة 25:75 أو 60:40 فإن تأثير البيئة يبقى عاملاً مهما في إيجاد الرياديين وإفرازهم.

نستنتج من ذلك أن الرياديين يولدون ويصنعون في الوقت نفسه (Bolton (and Thompson, 2000.

إن الدراسات التي اهتمت بالريادي ذاته منها ما ركز على السمات الشخصية، ومنها ما ركز على السـلوك الريادي، حيث درسـت السمات الشـخصية على نحو واسع، وأجريت العديد من الاختبـارات لتحليل هذه السـمات وكشـفها، ومن الاختبارات الشائعة والمشهورة في هذا المجال اختبارات تدعى بـ (MBTI) وهي اختصارا لـ Myers-Brliggs Typs Indicator، حيث استندت هذه الاختبارات إلى أربعة أبعاد للشخصية ، يتم من خلالها تمييز شخصية الرياديين كما قدمها العالم النفسي Jung، كما ورد في دراسة (Bolton and Thompson,2000) ، وهي: التفكير / الشعور، والانفتاح على الآخرين / الانطواء، والإحساس / الحدس، والإدراك / الحكم و التقدير.

يركز فيزير (Vesper, 1980) وكما ورد في دراسـة (Luchsinger and Bagby, 1984)على الخلفية الاجتماعية والوظيفة للرياديين، حيث يشير إلى أن أهم صفات وخصائص الرياديين الناجحين هي التي تظهر في قدرتهم على استخدام خبراتهم وخلفياتهم المتعددة، ومن هذه الصفات: الخبرة السابقة، والدرجة العلمية المناسبة، والتوجه الربحي، ومعرفتهم من أين يحصلون على الاستشارات المناسبة، وامتلاكهم المهارات التي يحتاجونها لإدارة مشاريعهم.

كما أن الدراسات التي اهتمت بخلفية الرياديين لاحظت أن نسبة عالية منهم انحدروا من عائلات تمتلك مشاريع أعمال، أو أنهم تعلموا الريادة من خلال ممارساتهم وخبراتهم في أعمال سابقة (الوادي، 2005).

أما الخصائص السلوكية للرياديين (Behavior characteristic) فقد أثارت اهتمام العديد من الكتاب والباحثين ، حيث وضع (Honaday, and Aboud, 1971) كما ورد في دراسة (Bolton and Thompson,2000) قائمة تحتوي على مجموعة من الصفات السلوكية منها: الثبات والصبر، وروح المخاطرة، وحب الإنجاز، والمبادرة، وتحمل المسؤولية، والتخطيط والتوجه نحو أهداف واضحة، والابتكار، والاستقامة، والاستقلالية.

لكن يجمل البعض نتائج العديد من الدراسات ويحدد مجموعة من الخصائص للرياديين تتلخص في الآتي (الوادي ، 2005، عن ، أبو دياب2003): اغتنام الفرص، والأخذ بالمخاطر، وتحديد الأهداف، والتخطيط المنظم، والثقة بالنفس، وحب الاستقلالية، والالتزام بالعمل، والابتكار، والقدرة على بناء شبكة علاقات قوية مع الآخرين.

يتضح لنا من العرض السابق أن الممارسات السلوكية والسمات الشخصية التي يحملها الريادي من شأنها أن تدعم نجاحه وتساعد على نمو مشروعه، كما نلاحظ عدم وجود قائمة محددة لصفات الريادي يمكن أن تقاس عليها شخصية الإنسان لمعرفة درجة توافر هذه الصفات فيه، حيث تبين نتائج العديد من الدراسات خصائص متفاوتة ومتباينة للرياديين، لذلك فإن من الصعب وضع صورة كاملة ومحددة عن خصائص شخصية الرياديين وسلوكاتهم، لكن يبقى الريادي هو المفتاح الأساسي لتحديد الخصائص والسلوكات التي تميزه عن غيره، فقد يضاف إلى الخصائص والممارسات الحالية التي ركز عليها الباحثون خصائص أخرى جديدة مع تجدد البحث في هذا المضمار، وما تقدم من خصائص قد ينسحب على كل من الرجل والمرأة في كثير من المجتمعات. إلا أنه في مجتمعاتنا العربية قد يكون هنالك تأثير للقيم والعادات والتقاليد في سمات وخصائص المرأة الريادية بخلاف الرجل.

النساء الرياديات

بالرغم من انتشار العديد من الانطباعات والاعتقادات بضعف قدرة المرأة على إدارة المشـاريع، وقلة المعرفة بعلم الإدارة، فإنه لا يوجد دليل علمي على صحة هذا الاعتقاد، حيث عانت المرأة خلال السنوات الماضية الكثير من المشكلات التي شكلت عائقا أمام إظهار إمكاناتها العملية والإدارية، ولعل أهمها التميز في العمل، والنظرة أو الانطباع السـلبي لعملها، سواء أكانت عاملة أم صاحبة عمل، إلا أن التشريعات والقوانين التي نصت عليها العديد من دساتير دول العالم حاولت إنصاف المرأة وحمايتها من هذه الاعتقادات الخطأ، فقد أعطت هذه الدساتير الفرصة

للمرأة في حق التعلم، والعمل، وممارسة النشاط الاقتصادي كما أعطتها للرجل(Buttner, 1993).

من جانب آخر لعبت التحولات الاجتماعية والتطورات التكنولوجية والصناعية دورا كبيراً في جذب العديد من النساء وتشجيعهن على امتلاك وإدارة مشاريع لحسابهن الخاص، فالنساء الرياديات اليوم يمتلكن التعليم المناسب، والخبرة العملية، والمهارات الإدارية، وكل ما يؤهلهن للبدء بإقامة المشاريع وإدارتها بكل قوة، وتعد الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وبريطانيا من أبرز الدول التي حققت فيها المرأة الريادية تقدما كبيرا ونموا في المشاريع التي تقودها (Ufuk and Ozgen, 2001).

تزايد عدد النساء اللواتي يمتلكن مشاريع في الآونة الأخيرة على نحوٍ كبير، فدخلت المرأة على نحوٍ ريادي الكثير من المجالات الاقتصادية التي كانت حكرا على الرجال، مثل: الإنشاءات، والنقل، والاتصالات، والتصنيع، ففي الولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال تشير الدراسات إلى أنه بين عامي 1972-1987 زادت نسـبة النسـاء صاحبات المشـاريع من 5 % إلى 28 %، فأصبح للنسـاء حضور قوي في النشـاطات الاقتصادية المختلفة والريادية على وجه الخصوص (Buttner, 1993 Wilson, *et al*, 2004). كما أظهرت دراسة أجريت عام 2002 في الولايات المتحدة الأمريكية على النساء الرياديات، زيادة النساء اللواتي يمتلكن مشاريع بين عامي 1997– 2002 بنسبة 37% ، وأن هناك أكثر من 6.2 مليون شركة تمتلكها نساء، وتشغل حوالي 9.2 مليون عامل، وتسهم بـ 1,15 تريليون دولار من حجم المبيعات (Schindehutte ,*et al*, 2003).

ويلخص بتنير (Buttner,1993) أهم الأسباب التي دعت المرأة إلى التوجه نحو العمل الحر وترك العمل بأجر في المؤسسات والشركات في الآتي: عدم رضا النساء عن عمليات الترقية في العمل وبطئها، والبحث عن الاستقلالية، والحاجة إلى تحقيق الذات، وكسر الحاجز الذي يحول دون وصول المرأة للإدارات العليا، ودعم أسرهن ماديا، وتعد المشاريع الصغيرة السمة الغالبة للمشاريع التي تمتلكها الرياديات، حيث تتسم هذه المشاريع بصغر حجم رأس المال، وقلة عدد الموظفين (Schindehutte, *et al*, 2003)، وقد يعزى هذا التمركز للمرأة في مجال المشاريع الصغيرة لـحداثة دخول المرأة للعمل الحر وامتلاك مشاريع خاصة بها، كما أن ما تتميز به المشاريع الصغيرة من سمات تتناسب مع قدرات المرأة المالية وخبراتها العملية (كرمول ، 1996).

خصائص المرأة الريادية

إن التزايد السريع لعدد النساء اللواتي يمتلكن مشاريع خاصة بهن إلى جانب الرجل، يجعل من المهم التطرق للحديث عما إذا كانت هناك خصائص في شخصية المرأة الريادية تتميز بها عن الرجل الريادي. إذن، فالسؤال المطروح هو: هل تمتلك المرأة الريادية سمات ريادية تختلف بها عن الرجل الريادي ؟

تشير الدراسات على نحوٍ عام إلى أنه لا توجد فروقات كبيرة بين المرأة الريابة والرجل الريادي في الأبعاد الشخصية والممارسات السلوكية التي يتميز بها الرياديون، التي تتضمن المبادرة، وحب الاسـتقلالية، وحب الإنجاز، والمثابرة والإصرار على النجاح، والثقة بالنفـس، والميل للأخذ بالمخاطر. لكن تبقى هناك فروقات قليلة في كيفية إدارة المشروع لكل منهما، فمقارنة مع الرجل تتسم المرأة الريادية بأن لديها قدرة على التكيف مع الظروف على نحوٍ أكبر، وتفويض الصلاحيات، وتعتمد على التخطيط طويل الأجل، ولديهـا حـس اجتماعي أكبر من الرجـل.(Buttner, 1993)

كما تشير الدراسات على نحوٍ عام إلى أنه لا توجد فروقات كبيرة بين المرأة الريادية، والرجل الريادي في الدوافع التي تحفزهم على إقامة مشاريعهم والمتمثلة بـ: البحث عن الاستقلالية وتحقيق الذات، والكسب المادي، والحاجة إلى الإنجاز. ولكن عند مقارنة المرأة الريادية بالرجل الريادي نجد أن الدافع الأول والأساسي الذي يحفز المرأة الريادية على البدء بإقامة مشروعها، هو دافع اجتماعي عائلي يتمثل في دعم أُسرهن Family need، بينما الدافع الأول والأساسي الذي يحفز الرجل الريادي على إنشاء المشروع يكمن في تحقيق الكسب المادي، وتنمية رأس المال (DeMartino and Barbato, 2003)).

المرأة الأردنية في مجال العمل الحر

حقق الأردن تقدما في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، كان من نتيجته أن حظيت المرأة بالاهتمام والدعم، وتقدم دورها في المجتمع، حيث أسهمت القطاعات الحكومية والأهلية في إصدار التشريعات، ووضع السياسات، والخطط، والبرامج للارتقاء بالمستوى التعليمي للمرأة وتفعيل دورها في القطاعين العام والخاص، وتمكينها من القيام بأعمال تفوق تلك الأعمال التقليدية التي تحصر النساء في قطاعات محددة (أبو صايمة، 1997). فبدأت المرأة الأردنية تستجيب للمشاركة الاقتصادية، والبحث عن أشكال مختلفة من العمل توافر لها القدر الذي تطمح به من المكانة والاستقلالية من جهة، والدخل الذي يفي بحاجاتها المتزايدة من جهة أخرى، فتوجهت إلى الأعمال الحرة والمشاريع الصغيرة، كصاحبة عمل لها من السمات والخصائص ما يؤهلها للتميز والنجاح (الدجاني، 1992).

يلاحظ من البيانات الإحصائية التي توافرت حول عدد المؤسسات التي تمتلكها سيدات في الأردن ازدياد عدد صاحبات الأعمال، حيث ارتفع هذا العدد من 211 سيدة في عام 1979 إلى 250 سيدة في عام 1985، وسجل ارتفاعا ملموسا؛ حيث وصل إلى 1043 سيدة في عام 1991 إلا أن نسبتهن للعدد الإجمالي لأصحاب مؤسسات الأعمال ما زالت منخفضة؛ إذ لم تتجاوز 1,5% في عام 1991 (مؤتمر بكين، 1995). وحسب التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين لعام 1997 فإن النساء صاحبات الأعمال، ومن يعملن لحسابهن الخاص بلغت نسبتهن 2.9% من مجمل النساء العاملات (دائرة الإحصاءات العامة والإسكوا، 1999)، وتزداد هذه النسبة كل عام، حيث تشير أحدث الإحصاءات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة للعامين 2004 , 2005 ، إلى تزايد في نسبة صاحبات الأعمال من مجموع العاملات في الأردن. فيلاحظ من الجدول (1) إن نسبة صاحبات الأعمال ومن يعملن لحسابهن الخاص للعام 2004 بلغت (3.8%)، وزادت إلى (4.0%) في العام 2005. ولكن يبقى هذا التزايد بسيطاً، كما تبقى نسبة صاحبات الأعمال ومن يعملن لحسابهن الخاص، بالنسبة إلى أصحاب المشاريع من الذكور متدنية.

الجدول (1): التوزيع النسبي للمشتغلين حسب الحالة العملية والجنس للأعوام 2004، 2005

الحالة العملية	2004		2005	
	إناث%	ذكور %	إناث%	ذكور %
تعمل باجر	94.6	80.3	94.3	81.2
صاحب عمل (لدية موظفين)	1.1	8.0	1.9	7.7
يعمل لحسابه (تمويل منفردة)	2.7	10.7	2.1	10.6
يعمل لدى الأسرة دون اجر	0.7	0.8	0.9	0.4
يعمل دون اجر	0.8	0.2	0.8	0.1
المجموع	100.0	100.0	100.0	100.0

المصدر:دائرة الإحصاءات العامة، الأردن في أرقام، 2004 , 2005

يعد قطاع الصناعة من القطاعات التي تستقطب صاحبات الأعمال، حيث استطاعت المرأة الأردنية أن تقتحم القطاع الصناعي كريادية في هذا المجال؛ إذ تشير سجلات غرفة صناعة عمان لعام 2004 إلى وجود 374 مؤسسة صناعية تمتلكها نساء صاحبات أعمال، حيث تتركز الصناعات التي تمتلكها صاحبات الأعمال على مشاريع صناعة الألبسة، وصناعة الأثاث، والتطريز، والتغليف، والصناعات الغذائية، وصناعات مواد التجميل.

الدراسات السابقة

تبين الدراسات السابقة أهم خصائص الفرد الريادي من حيث الأخذ بزمام المبادرة في مشاريع الأعمال، والرغبة في الاستكشاف وتحمل المخاطرة، حيث نرى في الدراسات المختلفة هنا توافر سمات المخاطرة وتحمل مستوى معين من الغموض في مواجهة المستقبل. كما تبين أدبيات الموضوع مشاركة المرأة الريادية، وامتلاكها الخصائص نفسها التي يمتلكها الرجل، مثل العزم والتصميم والاستقلالية والثقة بالنفس والقدرة على التعامل مع الظروف الغامضة.

فقد عمدت دراسة (الشعر، 1995) بعنوان "الريادية في القطاع

السياحي في الأردن" إلى تحليل خصائص الرياديين المستثمرين في القطاع السياحي الأردني، وقد توصلت الدراسة إلى أن غالبية الرياديين يميلون إلى التركز في مدينتي عمان والعقبة، إضافة إلى ذلك توصلت الدراسة إلى أن 50% من ريادي القطاع السياحي ينفقون أقل من 10% من حجم مبيعاتهم السنوية على وسائل التسويق، وأن 55% من رياديي القطاع السياحي في الأردن بدأوا الاستثمار في مشاريعهم الحالية في عمر يقل عن 55 عاماً، وأن 50% منهم مولوا مشاريعهم السياحية من المدخرات الشخصية لديهم، وقد قدمت هذه الدراسة عدة توصيات كان من أهمها ضرورة الاهتمام بخلق الرياديين في القطاع السياحي.

وفي دراسة للشيخ (AL-Shaikh, 1997) بعنوان "المبادر صاحب المنشأة الصناعية الصغيرة في الأردن" تم رسم صورة للمبادر - صاحب المنشأة الصغيرة – في الأردن. حيث اشتملت العينة على 200 مبادر (ريادي) من أصحاب المنشآت الصغيرة أو المديرين لها في الأردن. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن معدل عمر المبادر صاحب المنشأة الصغيرة في الأردن 41 عاماً، وأنه يحمل درجة البكالوريوس، ويخصص ما معدله 48 ساعة عمل في الأسبوع لإدارة منشئته الصغيرة، وأن الدافع الذي حدى به للبدء في مشروعة الخاص هو المال، كما أن عدم وجود فرص عمل أخرى هو ثاني أهم سبب يدفعه للخوض في هذا المضمار. أما أهم صفات المبادر / صاحب المنشأة الصغيرة كما يراها المبادر فتتمثل في المرونة، وقد أوصت الدراسة بضرورة التوسع في الدراسات التي تبحث في مفهوم الريادة وتحليل خصائص الرياديين في القطاعات المختلفة.

في حين جاءت دراسة لـ (Zapalska, 2001) لتبين أبرز خصائص الرياديات في بولندا، التي تزيد من كفائتهن بالعمل وتساعدهن على النجاح في مشاريعهن بالمقارنة مع الرجل الريادي. بالإضافة إلى الكشف عن نوع المشاريع أو الأعمال التي تديرها النساء. وقد توصلت الدراسة إلى إن متوسط أعمار النساء الرياديات بين 35–40 سنة، وتتراوح خبرتهن بين 2- 20 سنة، أما الرجال الرياديـين فمتوسـط أعمارهم يتراوح بين 25 – 55 سـنه، وتتـراوح خبرتهم بين 2 - 27 سـنة. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك دوافع مختلفة تدفع النساء الرياديات لإقامة مشاريعهن، منها: تحقيق الاستقلالية، والدافعية للإنجاز، والرغبة في إشباع الحاجات المالية، بينما تشكل الدوافع المالية أهم ما يحفز الرجال لإنشاء مشاريعهم. وقد توصلت إلى أنه لا يوجد اختلافات كبيرة بين خصائص المرأة الريادية والرجل الريادي، فالرياديون يمتلكون سمات ريادية مميزة تزيد من نجاحهم بغض النظر عن جنسهم، فمن خلال بعض المقابلات الشخصية تبين أن النساء يمتلكن مجموعة من المهارات والخصائص تساعد على زيادة كفاءتهن، منها: المخاطرة، والعزم والإصرار، وحب الاستقلالية، وبناء شبكة العلاقات، والإبداع، والثقة بالنفس، وتحمل المسؤولية، وحب الإنجاز، والقدرة على التعامل مع الظروف المختلفة. وأخيراً فإن مشاريع الرياديات في بولندا تتركز في الخدمات والاستشارات والإعلانات، بينما يتجه الرجال الرياديون إلى إقامة مشاريعهم في الصناعة والإنشاءات.

وفي دراسة لـ (Ufuk and Ozgen, 2001) بعنوان "سمات الرياديات في تركيا"، هدفت إلى تحديد خصائص النساء الرياديات في تركيا، بالإضافة إلى تعرف نوع المشاريع التي تمتلكها الرياديات وأهم التحديات التي يواجهنها عند إقامة مشاريعهن. وقد توصلت الدراسة إلى أن متوسط أعمار النساء الرياديات في تركيا 39 سنة، وحوالي 44.1% منهن يحملن الشهادة الجامعية العليا، وحوالي 88% لديهن أطفال، ومتوسط حجم العائلة 4 أفراد. وأن أهم القطاعات التي تنتمي إليها مشاريع الرياديات كانت في بيع الملابس بنسبة 25.5%، ثم الحياكة بنسبة 16.8%، ثم صالونات التجميل بنسبة 13.6%، وأن متوسط سنوات العمل في هذه المجالات حوالي 5 سنوات. وأن أهم العوامل التي تدفع الرياديات في تركيا لإنشاء مشاريعهن تكمن في تحقيق الذات والاستقلالية، وتلبية حاجات العائلة. كما توصلت الدراسة إلى أن الثقة بالنفس، وامتلاك مهارات الاتصال، والجرأة والصبر من أهم الخصائص الريادية التي تمتلكها الرياديات في تركيا وتدعم نجاحهن.

وقد درست Ahmed (2005) * في دراسة على نشرت على الإنترنت خصائص المرأة الريادية الأردنية من حيث الأسباب التي تستدعي الريادية الأردنية لاختيار الريادة والعمل الريادي طريقا لها. وفي مقابلاتها لخمسة وستين ريادية أردنية

*http://sbaer.uca.edu/research/icsb/2005/004.pdf, by Marwa Ahmed

تبين للباحثة أن معظم هؤلاء الرياديات يسعين نحو الاستقلالية، كما أفادت معظم هؤلاء الرياديات تحت الدراسة من تشجيع الأهل لهن في خوض غمار العمل الريادي. كما أن الطموح الاجتماعي كان من أحد الأسباب التي أسهمت في خروج المرأة من أجل مزاولة أعمال ريادية كانت حكرا على الرجل.

كما أكد El-Ghannam (2002) أهمية تشجيع المرأة الريادية العربية على نحوٍ عام وتوفير الفرص، وتخفيض الكاف عليها، وتوفير الأدوات التكنولوجية لها لتمكنها من تحقيق النجاح والتفوق في أعمالها الريادية.

الجدول (2): ملخص الدراسات السابقة

الدراسة	مكان الدراسة	الخصائص الديموغرفية	أهم الدوافع السلوكية	مجال الدراسة	نتائج وتوصيات
الشعر (1999)	الأردن	متوسط عمر الرياديات يقل عن 55	-	القطاع السياحي	ضرورة الاهتمام بالرياديين وتشجيعهم
للشيخ (1977)	الأردن	العمر حول 41عاماً من حملة درجة البكالوريوس	المال، عدم وجود فرص عمل أخرى روح المبادرة والمرونة	-	التوسع في الدراسات ودراسة قطاعات مختلفة
(Zapalska, 2001)	بولندا	العمر من 35-40. خبرة الرياديات 2-20 سنة	الاستقلالية، وحب الإنجاز، والرغبة في إشباع الحاجات المالية، والمخاطرة، وبناء شبكة العلاقات.	في مجال الخدمات	عدم وجود اختلافات كبيرة بين خصائص المرأة الريادية والرجل الريادي
(Ufuk and Ozgen, 2001) (	تركيا	متوسط عمر الرياديات 39 سنة، يحملن الشهادة الجامعية العليا	في تحقيق الذات والاستقلالية، وتلبية حاجات العائلة، الثقة بالنفس، وامتلاك مهارات الاتصال، والجرأة والصبر	بيع الملابس الحياكة صالونات التجميل	التشجيع على الثقة بالنفس والاستقلالية والجرأة والصبر
Ahmed (2005)	الأردن	-	الاستقلالية تشجيع الأهل الطموح الاجتماعي	-	أهمية تشجيع الأهل وتوفير الاستقلالية
El-Ghannam (2002)	دول عربية	-	-	-	تشجيع المرأة الريادية العربية وتوفير الفرص، والتكنولوجيا وتخفيض التكاليف

المصدر: الباحثون

ومن الملاحظ في الدراسات التي تناولت سمات المرأة الريادية على نحوٍ عام، أنها ركزت على خصائص المرأة وسماتها التي لم تختلف كثيرا عن الرجل في تطلعها من أجل الاستقلالية، وحب الإنجاز والتميز، والتحدي، وحاجة المرأة الريادية إلى الدعم من المجتمع بمختلف أطيافه، ومن الدولة بتخفيف الأعباء الضريبية والبيروقراطية عنها. إلا أن هذه الدراسة قد تميزت عن غيرها من الدراسات السابقة في محاولة الكشف عن الخصائص والسلوكات الريادية التي تمتلكها

الرياديات الأردنيات، وأثر الخلفية الشخصية والاجتماعية والوظيفية للرياديات الأردنيات في الخصائص والسلوكات الريادية التي يمتلكنها.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة على نحوٍ أساسي إلى الكشف عن الخصائص والسلوكات الريادية الشخصية التي تمتلكها الرياديات صاحبات الأعمال الأردنيات، حيث تحاول هذه الدراسة تحقيق هذا الهدف من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية: ما الخصائص والسلوكات الريادية الشخصية التي تمتلكها الرياديات صاحبات الأعمال في الأردن؟ وما أثر الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية للرياديات الأردنيات، في الخصائص والسلوكات الريادية الشخصية التي تمتلكها الرياديات صاحبات الأعمال الأردنيات؟

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة الحالية من أهمية موضوع الريادة في تحقيق النمو الاقتصادي، والدور الذي يلعبه الرياديون أصحاب الأفكار الإبداعية المتميزة في تحريك الاقتصاد، وذلك في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وتغير متطلبات الحياة على المستويات جميعها، حيث تبحث العديد من المجتمعات عن الطرق والوسائل كلها التي تؤدي إلى إيجاد توجه ريادي فاعل، وتعميق روح المبادرة لدى أفرادها، وتنمية المؤشرات السلوكية الخاصة بالرياديين الناجحين، كما تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تركيزها على الخصائص والسلوكات الريادية الشخصية لفئة مهمة في المجتمع الأردني، وهي فئة صاحبات الأعمال الرياديات اللواتي يتميزن بسمات وخصائص تزيد من فرص نجاحهن، وتجعل منهن نساء مبدعات متميزات في عملهن، حيث لم تلق الخصائص والسلوكات الريادية الشخصية التي تمتلكها صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن القدر الكافي من الاهتمام من قبل الدارسين. وعليه، فسوف تسهم هذه الدراسة في تشجيع النساء اللواتي يتملكن مثل هذه السمات على استثمارها، والإفادة منها في العمل الريادي، كما يؤمل من هذه الدراسة أن تسهم في تسليط الضوء على الخصائص والسلوكات الريادية، وتطويرها لدى فئات المجتمع المختلفة في برامج التدريب الخاصة بالريادة، الذي من شأنه أن يعزز التوجه الريادي لدى المجتمع الأردني على نحوٍ عام، والنساء على نحوٍ خاص، ويؤمل من نتائج هذه الدراسة أن توفر دليلاً للمهتمين بموضوع الريادة على نحوٍ عام، وتمكين النساء على نحوٍ خاص من خلال بعض المؤسسات الحكومية ذات العلاقة، والمؤسسات الخاصة، ومعاهد التدريب المتخصصة في تطوير البرامج التدريبية الموجهة لهذه الفئة المهمة من المجتمع في وقت ارتفعت فيه نسبة البطالة والفقر لأرقام غير مسبوقة، مع زيادة تحديات فرص العمل لكل العاطلين عن العمل، أو خريجي المؤسسات التعليمية المختلفة، في وقت يزداد فيه توجه حكومات العالم المختلفة نحو التخاصية وتراجع تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي.

مشكلة الدراسة

تنبع مشـكلة الدراسة من ندرة البحث الميداني الذي يتناول خصائص الرياديين على نحوٍ عام، وخصائص الرياديات صاحبات الأعمال على نحوٍ مباشـر في البيئة البحثية الأردنية، لذا فقد جاءت هذه الدراسة من أجل تسليط الضوء على الخصائص والممارسـات السـلوكية الريادية التي تتميز بها الرياديات في الأردن.

المفاهيم الأساسية للدراسة

لعل من المفيد أن نشير في هذا السياق إلى أن التعريف بالمفاهيم الأساسية المبينة أدناه لم يعتمد على تعريف محدد لمرجع معين وإنما استوحيت من مجموعه من المراجع، مثل (Bhide, 1994; Drucker,1998; Zimmerer and Scarborough, 2004) مع بعض التعديلات.

الرياديات: النساء المبدعات في مجال الأعمال ومن يتميزن بالقدرة على الإبداع والابتكار والتجديد والتطوير المستمر لأعمالهن من خلال إنشاء المشاريع التي تسعى إلى النمو والربح وتقوم على الأعمال الريادية والإبداعية.

الأعمال الريادية: هي كل من الأعمال والأنشطة الإبداعية التي تعتمد عليها الرياديات لإقامة المشاريع وضمان نموها ، ويمكن تصنيف الأعمال الريادية إلى ثلاثة أنواع هي:

أعمال ابتكاريه بحتة: حيث تقوم الرياديات بالإتيان بفكرة جديدة غير مسبوقة في مجال الأعمال.

أعمال ابتكاريه مطورة: أي تأسيس أعمالاً ريادية بناء على أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوافرة، حيث تقوم الرياديات بتوظيف فكرة ما أو تكنولوجيا لأغراض تخصصية في أعمال ومجالات أخرى، أو إضافة قيمة جديدة لفكرة موجودة مسبقا، فقد يكون المنتج أو الخدمة الجديدة عبارة عن تطوير لمنتجات أو خدمات متوافرة.

دخول أسواق / مجالات جديدة: أي إدخال منتج أو خدمة معروفة في منطقة جديدة لأول مرة.

منهجية الدراسة

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة بصفته الأسلوب المناسب لوصف خصائص المرأة الريادية وسماتها في الأردن، فقد تم تصميم استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تضمنت 25 فقرة تعكس 9 خصائص ، تتضمن كل خاصية مجموعة من الفقرات ، وهذه الخصائص هي المبادرة وتتضمن ثلاث فقرات، وحب الإنجاز وتتضمن فقرتين، والثقة بالنفس وتتضمن ثلاث فقرات، والاستقلالية وتحمل المسؤولية وتتضمن فقرتين، واغتنام الفرص وتتضمن فقرتين، وتحمل المخاطر وتتضمن أربع فقرات، والابتكار وتتضمن فقرتين، وتحديد الأهداف والتخطيط وتتضمن أربع فقرات، وبناء شبكة العلاقات وتتضمن ثلاث فقرات، وأخيرا تم سؤال الرياديات عن أي خصائص أخرى لم يتم ذكرها وتجدها في نفسها.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الخصائص التي تم تبنيها في هذا البحث قد استندت على ما توصلت له الدراسات السابقة حول خصائص الرياديين، ويتضمن الجدول (3) تلك الخصائص التي تم تبنيها بالبحث، والمراجع التي استمدت منها هذه الخصائص.

الجدول (3): خصائص الرياديات التي تمت دراستها والمراجع المستمدة منها

الرقم	الخاصية	المراجع الذي استمدت منه*
1	المبادرة	Bolton and Thompson, 2000, McFarlin, 2004
2	المخاطرة	Zapalska, 2001; McFarlin, 2004.
3	حب الإنجاز	Al-Shaikh, 1997; Bolton and Thompson, 2000.
4	الاستقلالية وتحمل المسؤولية	Al-Shaikh, 1997; Bolton and Thompson, 2000; Zapalska, 2001; McFarlin, 2004.
5	الابتكار والأبدع	Bolton and Thompson,2000; Zapalska, 2001; McFarlin, 2004.
6	الثقة بالنفس	McBer and Co, 1986; Zapalska, 2001.
7	التخطيط	Al-shaikh, 1997; الوادي، 2005
8	بناء علاقات مع الآخرين	Zapalska, 2001; الوادي، 2005
9	اغتنام الفرص	Al-Shaikh, 1997, الوادي، 2005 Zapalska, 2001

* التفاصيل الكاملة لهذه المراجع متوافرة في قائمة المراجع

وفيما يتعلق بكيفية قياس درجة توافر الخصائص والممارسات الريادية لدى الرياديات الأردنيات، فقد تم استخدام مقياس ليكرت ذي الخمس درجات للإجابة عن الأسئلة. وقد تم اعتماد المدى من (1 – 2.99) للمتوسط الحسابي بحيث يكون دالا على الموافقة بدرجة منخفضة، والمدى من (3 – 3.99) بحيث يكون دالا على الموافقة بدرجة متوسطة، أما المدى من (4 – 5) للمتوسط الحسابي فيدل على درجة الموافقة العالية.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع النساء الرياديات صاحبات الأعمال في الأردن، ومن مختلف القطاعات الاقتصادية، حيث تم اختيار عينة الدراسة على أساس الملائمة (Convenient)، ويرجع السبب لاختيار العينة على أساس الملائمة إلى عدم وجود قاعدة معلوماتية موثقة أو حصر شامل ومعتمد لكل الرياديين الرجال منهم أو النساء لاعتباره إطارا للعينة (Sampling frame) من أجل اختيار

عينه عشوائية أو غيرها من العينات الاحتمالية، وعليه فيصعب القول إن مجتمع الدراسة معروف أو متوافر في دليل معين يمكن الاعتماد عليه كإطار للعينة بغرض اختيار عينة عشوائية ممثلة. لذلك تم اللجوء إلى التحري الدقيق عن النساء الرياديات صاحبات الأعمال، حيث تم وضع قائمة من هؤلاء الرياديات شملت العديد من المشاريع الريادية، ومن قطاعات مختلفة، ومن الوسائل التي اعتمدتها هذه الدراسة للتحري عن هذه المجموعة من الرياديات ومشاريعهن: وسائل الإعلام، وسيدات الأعمال، كما تم التوجه إلى العديد من الجهات الداعمة للرياديات ومشاريعهم، حيث تم التعريف بعدد من النساء الرياديات ممن ينطبق عليهن تعريف الدراسة لشمولهن في العينة، ومن هذه الجهات برنامج امبرتك، وبرنامج واعدات، ومؤسسة نهر الأردن، ومؤسسة نور الحسين، والرواد الشباب، وإرادة، وإنجاز، وصندوق المرأة، وملتقى صاحبات الأعمال الأردني.

حيث تم تـوزيع (92) استبانة على عينة الدراسة المختارة، منهم (81) استبانة وزعت بطريقة شخصية، واسترجع منها (63)، و(11) استبانة وزعت عن طريق البريد الإلكتروني للرياديات في محافظة العقبة، وبعض السيدات اللواتي رغبن في استخدام البريد الإلكتروني بحيث يتم تعبئة الاستبانة في أوقات تناسبهن، حيث تم الاتصال بهن بعد التأكد من أنهن يحققن معايير الريادة التي اعتمدتها الدراسة. وبعد المتابعة والتنسيق والاتصال بهن بلغ عدد الاستبانات التي استردت عبر البريد الإلكتروني (8) استبانات، وبذلك يكون عدد الاستبانات المسترجعة (71) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (77.1%).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه تم توزيع الاستبانة على الرياديات في مناطق (محافظات) مختلفة في الأردن شملت محافظة العاصمة عمان، وإربد، والزرقاء، ، ومأدبا، وجرش، وعجلون، والمفرق، أما محافظات الجنوب فقد شملت محافظة العقبة فقط.

أما معايير لختيار الرياديات فشملت:

1. تبادر في طرح وتنفيذ أفكار جديدة غير مسبوقة في مجال عملها.
2. تبادر في استغلال الفرص بطريقة فعاله من خلال المتابعة الحثيثة لمتطلبات السوق والاتجاهات الحديثة.
3. الإصرار على الاستمرارية في مشروعها ، والسعي وراء تحقيق النمو ، على الرغم من الضغوطات الواقعة عليها خاصة في بداية الاستثمار.
4. مبادرة في الدخول بمجالات يندر دخول المرأة بها.
5. تبادر في إدخال منتج أو تقديم خدمة في منطقه جديدة لأول مرة.

حيث يمثل توافر أحد هذه المعايير على الأقل أساسا في اختيار الرياديات وإخضاعهن للبحث، وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه المعايير تم تحديدها بناء على أدبيات الريادة وبما ينسجم مع أهداف الدراسة وأسئلتها.

صدق أداة الدراسة وثباتها

تم التأكد من صدق الأداة قبل إجراء المسح الميداني من خلال عرضها على عدد من الأساتذه المحكمين في التخصص؛ من أجل التأكد من تغطيتها لجوانب الموضوع الرئيسة، ووضوحها، وسلامة صياغتها، وتم تعديلها وفقا لملاحظات هؤلاء المحكمين، كما تم التأكد من ثبات الأداة من خلال معامل الاتساق الداخلي Cronbach Alpha الذي بين أن جميع أبعاد الدراسة قد كانت تتمتع بنسب ثبات مقبولة ما بين 68% و 92%.

الجدول (4): نتائج (كرونباخ-الفا) لأبعاد الدراسة

الرقم	البعد	قيمة كرونباخ الفا
1	المبادرة	0.77
2	حب الإنجاز	0.74
3	الثقة بالنفس	0.73
4	الاستقلالية وتحمل المسؤولية	0.68
5	اغتنام الفرص	0.90
6	المخاطرة	0.79
7	الابتكار	0.78

الرقم	البعد	قيمة كرونباخ الفا
8	التخطيط وتحديد الأهداف	0.92
9	بناء شبكة من العلاقات	0.71
10	الدعم المقدم للرياديات	0.69
	المجموع	0.80

نتائج الدراسة

تناقش نتائج الدراسة الصفات والممارسات السلوكية التي تتميز بها الرياديات في بيئة الأعمال الأردنية من خلال الإجابة عن التساؤل الذي ينص على: ما الخصائص والممارسات السلوكية الريادية التي تمتلكها الرياديات في بيئة الأعمال الأردنية ؟

أولا: الثقة بالنفس: تبين النتائج الواردة في الجدول (5) أن المتوسط الحسابي لخاصية الثقة بالنفس ككل (4.57)، وبذلك تكون خاصية الثقة بالنفس من الخصائص التي تتميز بها الرياديات الأردنيات وبدرجة عالية، وهو أمر طبيعي، ومبرر ذلك أن الثقة بالنفس تشكل الأساس المنطقي للبدء بأي عمل، والريادي يقدم أعمالاً مبتكرة ومتميزة لم يقدمها أحد من قبله، فمن الطبيعي أن يعزز ذلك ثقته بنفسه.

ثانيا: حب الإنجاز: يظهر الجدول (5) أن المتوسط الحسابي العام لخاصية حب الإنجاز بلغ (4.55)، وبذلك تكون خاصية حب الإنجاز والتميز بالأداء وبدرجة عالية إحدى الخصائص التي تُميز الرياديات الأردنيات. وقد يعود ذلك إلى أن شخصية الريادي لديها رغبة قوية نحو الإنجاز والتميز في الأعمال هذا من ناحية، من ناحية أخرى قد يرجع تميز الرياديات الأردنيات بهذه الخاصية إلى أنهن بحاجة إلى حافز أو دافع قد يتمثل في الرغبة القوية في الإنجاز وذلك للتغلب على التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها المرأة الأردنية في ميادين العمل الحر.

ثالثا: الابتكار: يوضح الجدول (5) أن المتوسـط الحسابي العـام لخاصية الابتكار (4.54). وبالآتي فإن الرياديات الأردنيات يتميزن بقدرة كبيرة على الابتكار والبحث الدائم عن الأفكار الجديدة لتنمية مشاريعهن. وقد يعزى ذلك إلى أن الريادي يبحث عن التمييز في الأعمال التي يقوم بها، ويسعى دائما إلى التجديد لمنتجاته وخدماته، الأمر الذي من شأنه إضفاء ميزه على عمله وتعزيز قدرته على المنافسة، وتحقيق الأرباح. كما أن طرح الأفكار الجديدة والمبادرة في تنفيذها إحدى أهم ما يميز الشخصية الريادية، وبالآتي فإنها تضفي عليه صفة الريادة، فمن الطبيعي أن تتواجد هذه الخاصية لدى الرياديات في بيئة الأعمال الأردنية وبدرجة عالية.

رابعا: بناء شبكة العلاقات: باستعراض البيانات الواردة في الجدول (5) نجد أن المتوسط الحسابي العام لخاصية بناء شبكة العلاقات بلغ (4.39)، وبالآتي يمكن القول إن الرياديات في بيئة الأعمال الأردنية يسعين إلى بناء شبكة علاقات مع مختلف الجهات وبدرجة عالية. ولعل هذه النتيجة تدل على أن الرياديات الأردنيات يدركن أهمية العلاقات في إنجاح مشاريعهن، ذلك أن للاتصالات والعلاقات التي تقيمها الرياديات أهمية قصوى في عملها وأداة فاعلة للوصول إلى طموحاتها. بالإضافة إلى ذلك قد يعزى اهتمام الرياديات الأردنيات ببناء شبكة علاقات لما لها من دور في تعزيز الأداء والحصول على تغذية راجعة حول منتجاتها أو خدماتها، وإثارة الأفكار الجديدة المتعلقة بالمشروع.

خامسا: **المبادرة**: يوضح الجدول (5) أن الرياديات يبادرن بطرح الأفكار الجديدة المتعلقة بمشـاريعهن، كما أنهن ممن يسعين إلى المبادرة في طرح منتجاتهن وخدماتهن في أسواق ومواقع جديدة، ويسعين إلى اقتحام مجالات جديدة أو مجـالات يندر دخول المرأة فيها، حيث بلغ المتوسط الحسابي لخاصية المبادرة ككل (4.34)، وبالآتي تكون خاصية المبادرة إحدى أهم ما يميز الرياديات الأردنيات. وربما يعزى ذلك إلى أن المبادرة أحد أهم ما يميز الشخصية الريادية عن غيرها، والركن الأساسي لإطلاق مسمى ريادي أو " مبادر " عليها ، فالريادي يسبق الآخرين في الأفكار الجديدة التي يبادر في تقديمها، والمجالات الجديدة التي يبادر

في الدخول إليها، كما يبادر في فتح أسواق جديدة لتقديم خدماته أو تسويق منتجاته.

سادسا: الاستقلالية وتحمل المسؤولية: يظهر في الجدول (5) أن المتوسط الحسابي العام لخاصية الاستقلالية وتحمل المسؤولية بلغ (4.26)، الذي يدل على درجة موافقة عالية، وبالتالي فإن خاصية القدرة على تحمل المسؤولية وحب الاستقلالية إحدى خصائص الشخصية الريادية التي تتميز بها الرياديات الأردنيات. ولعل ذلك يعكس ما تتميز به الشخصية الريادية، حيث يميل الرياديون إلى الاستقلالية في أعمالهم، لأنهم ينجزون هذه الأعمال بطريقة مميزة عن الآخرين، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى قد يدل ذلك على التحولات الاجتماعية والثقافية التي شهدها المجتمع الأردني وتلاشي العديد من العادات والتقاليد التي كانت تعاني منها المرأة والمتعلقة بعدم السماح لها بامتلاك مشاريع خاصة بها وإدارتها، حيث كان لهذه التحولات دور في إظهار السمات الحقيقة التي تتميز بها المرأة الأردنية في حب الاستقلالية وتحقيق الذات.

سابعا: اغتنام الفرص: يشير الجدول (5) إلى أن المتوسط الحسابي العام لهذه الخاصية بلغ (3.66)، وبالتالي فإن الرياديات الأردنيات يتميزن وبدرجة متوسـطة بالقدرة على اغتنام الفرص، وقد يفسر ذلك بـ: حداثة دخول المرأة الأردنية إلى ميدان العمل الخاص، فهي لا تمتلك الخبرة التي تمنحها القدرة على تفهم بيئة الأعمال على نحوٍ جيد ، كما يرى بعض الرياديات أن هناك تقصير من الجهات الداعمة للرياديات خاصة من ناحية تزويدهن بالمعلومات والأرقام عن السوق والزبائن والفرص الاستثمارية.

ثامنا: التخطيط: نلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (5) أن قدرة الرياديات الأردنيات على التخطيط جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي للخاصية ككل (33.3). وقد يبرر ذلك ما ذكرنه بعض الرياديات في أن نقص المهارات الإدارية والتخطيط هو الطابع الشائع في إدارة المشاريع الصغيرة في الأردن سواء كان أصحابها نساء أو رجالاً.

تاسعا: المخاطرة: باستعراض النتائج الواردة في الجدول (5) نجد أن الرياديات الأردنيات يمتلكن روح المخاطرة ولكن بدرجة ضعيفة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي الذي بلغ (2.31). وقد يعود ذلك إلى: خلط بعض الرياديات بين المخاطرة محسوبة النتائج والمغامرة غير متوقعة النتائج، بينما ترى بعض الرياديات في عدم الاستقرار وتذبذب الظروف الاقتصادية تأثيرا سلبيا على مشاريعهن، وبالآتي يتخوفن من الإقدام على المخاطرة خاصة المخاطر المالية. وبذلك تكون الإجابة عن السؤال الذي ينص على: ما الخصائص والممارسات السلوكية الريادية التي تمتلكها الرياديات في بيئة الأعمال الأردنية ؟ في أن أهم صفات الرياديات في بيئة الأعمال الأردنية تتمثل في الجدول (5) أدناه.

الجدول (5): الخصائص والممارسات السلوكية للرياديات الأردنيات*(حجم العينة n = 71)

الخصائص	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة
الثقة بالنفس	4.57	عالية
حب الإنجاز	4.55	عالية
الابتكار	4.54	عالية
القدرة على بناء شبكة علاقات	4.39	عالية
المبادرة	4.34	عالية
حب الاستقلالية وتحمل المسؤولية	4.26	عالية
اغتنام الفرص	3.66	متوسطة
التخطيط	3.33	متوسطة
المخاطرة	2.31	ضعيفة

* الخصائص والممارسات السلوكية للرياديات الأردنيات مرتبة ترتيباً تنازليا وفق الوسط الحسابي.

هذا بالإضافة إلى مجموعة من الخصائص التي تتميز بها الرياديات في بيئة الأعمال الأردنية، التي عبرن عنها بأنفسهن من خلال الإجابة عن السؤال الذي تم توجيهه لهن عن أي صفات أخرى يجدنها بأنفسهن، وقد جاءت الإجابة كالآتي: الطموح، والتواضع، الحس الاجتماعي وحب مساعدة الآخرين والإسهام في تنمية المجتمع، والمصداقية، والإصرار على الاستمرار في العمل رغم الظروف الاقتصادية الصعبة، والدقة في إعطاء المواعيد واحترامها. إذن، فالرياديات الأردنيات يعكسن الكثير من صفات الرياديين وخصائصهم التي جاءت بها أدبيات الريادة، مثل دراسة كل من الشيخ، 1997،

والوادي، 2005، وبولتون وتومسون، 2000 ومكفارلين، (Bolton and Thompson, 2000, McFarlin, 2004 2004). فالرياديات الأردنيات يتميزن بالخصائص والسلوكات التي يتميز بها الرياديون والمتمثلة في: المبادرة وحب الإنجاز والتميز، والثقة العالية بالنفس، وحب الاستقلالية، والقدرة على تحمل المسؤولية، والابتكار، والقدرة على بناء شبكة العلاقات، ولكنهن يتميزن بدرجة متوسطة من القدرة على التخطيط واغتنام الفرص، في حين يتميز الرياديون على نحوٍ عام بالقدرة العالية على التخطيط واغتنام الفرص. كما تميزت الرياديات باتخاذ قدر قليل من المخاطرة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الخاصية 2.31 .فقط وهو أقل متوسط حسابي بين الصفات المختلفة. وعلى الرغم من التشابه بين صفات الرياديات الأردنيات فإنه يصعب القول إن صفاتهن متطابقة مع الرياديين والرياديات في الدول الأخرى، كما أشارت إلى ذلك الدراسات السابقة. فالثقة بالنفس كانت الصفة الأولى التي تميز الريادية الأردنية التي تشبه في ذلك نظيرتها التركية (Ufuk and Ozgen, 2001) ولكن اختلفت معها في ترتيب الصفات الأخرى. كما اختلفت مع دراسة الشيخ (Al-Shaikh, 1997) في دراسته على الرياديين في الأردن، التي بينت أن المرونة كانت الصفة الأولى.

كما بينت النتائج أن الرياديات الأردنيات يتميزن بدرجة ضعيفة من القدرة على المخاطرة، وقد يكون ذلك ناجم عن البيئة التي تعيش بها الرياديات الأردنيات ومحيطهن الاجتماعي الذي قد لا يعزز هذا الجانب لديهن مما ينعكس سلباً على سلوكاتهن. وكما يرى (McClelland, 1961) فإن لخصائص الرياديين وسلوكاتهن ارتباطاً كبيراً بالثقافة السائدة بالمجتمعات التي يعيشون فيها، وبالتالي فإن المجتمعات التي لديها رغبة قوية في الإنجاز هي المجتمعات القادرة على إفراز شخصية ريادية متميزة ومبدعة ومخاطرة.

وعند مقارنة خصائص الرياديات الأردنيات بخصائص الرياديات في دول أخرى، التي وردت في الدراسات السابقة، فإننا نجد أن الرياديات الأردنيات يتميزن بخصائص متقاربة إلى حد ما مع الرياديات في بولندا مثلا واللواتي يتميزن بـ: حب الاستقلالية، والإبداع، والثقة بالنفس، وحب الإنجاز، والقدرة على بناء شبكة علاقات تخدم أهدافهن، ولكن نجد أن الرياديات الأردنيات لا يمتلكن روح المخاطرة التي يمتلكنها الرياديات في دول أخرى مثل بولندا على سبيل المثال. ولتعرف مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخلفية الشخصية والاجتماعية والوظيفية للرياديات الأردنيات، وبين الخصائص والسلوكات الريادية التي يمتلكنها، تم استخدام اختبار كروسكال والس لاستخراج الفروقات بين هذه المتغيرات كما توضح الجداول الآتية.

أولا: أثر الخلفية الشخصية للرياديات الأردنيات في الخصائص والسلوكات الريادية التي يمتلكنها

يلاحظ من الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بتأثير العمر والحالة الاجتماعية في الخصائص والسلوكات الريادية التي تتميز بها الرياديات الأردنيات، وقد يعود سبب عدم ظهور فروقات ذات دلالة إحصائية، إلى أن الرياديات وبغض النظر عن أعمارهن أو الحالة الاجتماعية لهن يتميزن بهذه الخصائص والسلوكات.

الجدول (6): نتائج اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis) لفروقات المتغيرات الديمغرافية مع خصائص الرياديات

الخصائص	العمر				الحالة الاجتماعية			
	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig
المبادرة	20-29	34.7	3.65	.301	غير متزوجة	39.9	5.535	.137
	30-39	39.9			متزوجة	35.3		
	40-49	35.8			أرملة	28.3		
	أرملة50	21.2			مطلقة	7.5		

الخصائص	العمر				الحالة الاجتماعية			
	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig
المبادرة	29-20 39-30 49-40 أرملة50	34.7 39.9 35.8 21.2	3.65	.301	غير متزوجة متزوجة أرملة مطلقة	39.9 35.3 28.3 7.5	5.535	.137
حب الإنجاز	29-20 39-30 49-40 50 سنة أرملة	37.6 35.3 36.2 35.1	.14	.986	غير متزوجة متزوجة أرملة مطلقة	40.3 33.8 35.7 20.7	2.811	.422
الثقة بالنفس	29-20 39-30 49-40 50 سنة أرملة	31.7 36.4 34.5 34.5	2.86	.412	غير متزوجة متزوجة أرملة مطلقة	37.9 35.8 25.6 16.0	3.717	.294
الاستقلالية	29-20 39-30 49-40 50 سنة أرملة	37.2 31.7 39.3 45.1	3.19	.362	غير متزوجة متزوجة أرملة مطلقة	34.0 34.7 31.3 56.5	2.693	.441
اغتنام الفرص	29-20 39-30 49-40 50 سنة أرملة	33.0 33.9 38.7 42.9	1.63	.653	غير متزوجة متزوجة أرملة مطلقة	39.8 35.9 18.0 18.5	6.428	.093
المخاطرة	29-20 39-30 49-40 50 سنة أرملة	37.8 30.7 43.3 31.7	5.41	.144	غير متزوجة متزوجة أرملة مطلقة	33.6 33.4 55.2 32.5	5.585	.134
الابتكار	29-20 39-30 49-40 50 سنة أرملة	40.5 38.2 33.1 24.6	3.43	.329	غير متزوجة متزوجة أرملة مطلقة	35.2 35.5 34.8 21.0	1.185	.757

الخصائص	العمر				الحالة الاجتماعية			
	الفئات	**متوسط الرتب**	**Chi.sq**	**Sig**	**الفئات**	**متوسط الرتب**	**Chi.sq**	**Sig**
المبادرة	29-20 39-30 49-40 أرملة50	34.7 39.9 35.8 21.2	3.65	.301	غير متزوجة متزوجة أرملة مطلقة	39.9 35.3 28.3 7.5	5.535	.137
التخطيط	29-20 39-30 49-40 50 سنة أرملة	33.5 33.4 42.9 26.1	4.45	.216	غير متزوجة متزوجة أرملة مطلقة	38.1 36.1 18.4 25.5	4.475	.215
بناء شبكة العلاقات	29-20 39-30 49-40	41.5 31.5 39.0 38.4	3.02	.387	غير متزوجة متزوجة أرملة مطلقة	42.8 32.2 35.5 30.0	3.236	.357

ويتضح من الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بأثر المستوى التعليمي في خاصية المبادرة فقط، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (P =.038)، وتميل للرياديات اللواتي مستواهن التعليمي من فئة الدراسات العليا، وقد يدل ذلك على وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي، والقدرة على المبادرة في طرح الأفكار الجديدة، حيث يلاحظ تزايد متوسط الرتب كلما زاد المستوى التعليمي، ولم يتبين أية فروق أخرى مع أي خاصية، كما يبين الجدول أدناه.

الجدول (7) نتائج اختبار كروسكال واس(Kruskal-Wallis) لفروقات المتغيرات الديمغرافية مع خصائص الرياديات

الخصائص	المستوى التعليمي				حقل التخصص				مكان الدراسة			
	الفئات	**متوسط الرتب**	**Chi. sq**	**Sig**	**الفئات**	**متوسط الرتب**	**Ch. sq**	**Sig**	**الفئات**	**متوسط الرتب**	**Chi. sq**	**Sig**
المبادرة	إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	41.33 22.34 37.47 40.70 44.60	10.13	.038*	علوم إدارية علوم اجتماعية العلوم علوم تطبيقية أخرى	23.33 32.58 24.53 27.70	3.37	.338	جامعة محلية جامعة عربية جامعة غربية أخرى	16.4 22.8 18.7 6.00	7.22	.065
حب الإنجاز	إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريس دراسات عليا	39.83 36.19 34.29 35.13 44.50	1.41	.842	علوم إدارية علوم اجتماعية العلوم	23.0 22.3 30.4 32.9	4.98	.173	جامعة محلية جامعة عربية جامعة	15.6 18.5 24.0 18.5	2.19	.533

الخصائص	المستوى التعليمي				حقل التخصص				مكان الدراسة			
	الفئات	متوسط الرتب	Chi. sq	Sig	الفئات	متوسط الرتب	Ch. sq	Sig	الفئات	متوسط الرتب	Chi. sq	Sig
المبادرة	إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	41.33 22.34 37.47 40.70 44.60	10.13	*.038	علوم إدارية علوم اجتماعية العلوم علوم تطبيقية أخرى	23.33 32.58 24.53 27.70	3.37	.338	جامعة محلية جامعة عربية جامعة غربية أخرى	16.4 22.8 18.7 6.00	7.22	.065
					علوم تطبيقية أخرى				غربية أخرى			
الثقة بالنفس	إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	30.00 36.63 33.82 35.82 46.90	2.09	.718	علوم إدارية علوم اجتماعية العلوم علوم تطبيقية أخرى	23.8 29.7 26.8 24.7	1.27	.735	جامعة محلية جامعة عربية جامعة غربية أخرى	16.5 16.7 20.2 18.6	.421	.936
الاستقلالية	إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	40.17 31.47 37.76 35.32 45.10	2.19	.701	علوم إدارية علوم اجتماعية العلوم علوم تطبيقية أخرى	24.9 19.6 30.4 34.1	5.79	.122	جامعة محلية جامعة عربية جامعة غربية أخرى	15.4 16.1 26.5 23.5	4.26	.234
اغتنام الفرص	إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	18.83 39.88 34.89 36.84 33.40	3.04	.551	علوم إدارية علوم اجتماعية العلوم علوم تطبيقية أخرى	21.9 26.9 29.7 26.5	2.47	.480	جامعة محلية جامعة عربية جامعة غربية أخرى	17.7 18.7 15.5 8.5	3.02	.387
المخاطرة	إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	26.83 42.06 36.45 33.88 32.30	2.49	.646	علوم إدارية علوم اجتماعية العلوم علوم تطبيقية أخرى	24.7 25.1 24.7 42.1	6.00	.111	جامعة محلية جامعة عربية جامعة غربية أخرى	15.1 19.0 23.7 21.0	2.65	.449
الابتكار	إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	40.00 33.16 38.79 35.75 33.50	.998	.910	علوم إدارية علوم اجتماعية العلوم علوم	21.9 30.5 27.1 27.2	2.85	.415	جامعة محلية جامعة عربية جامعة غربية	17.9 17.7 11.0 12.5	2.01	.570

الخصائص	المستوى التعليمي				حقل التخصص				مكان الدراسة			
	الفئات	متوسط الرتب	Chi. sq	Sig	الفئات	متوسط الرتب	Ch. sq	Sig	الفئات	متوسط الرتب	Chi. sq	Sig
المبادرة	إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	41.33 22.34 37.47 40.70 44.60	10.13	*.038	علوم إدارية علوم اجتماعية العلوم علوم تطبيقية أخرى	23.33 32.58 24.53 27.70	3.37	.338	جامعة محلية جامعة عربية جامعة غربية أخرى	16.4 22.8 18.7 6.00	7.22	.065
					تطبيقية أخرى				أخرى			
التخطيط	إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	22.67 33.72 29.53 41.98 42.40	6.24	.181	علوم إدارية علوم اجتماعية العلوم علوم تطبيقية أخرى	25.1 27.6 28.1 21.4	1.01	.797	جامعة محلية جامعة عربية جامعة غربية أخرى	16.7 18.7 10.5 19.3	1.34	.719
بناء شبكة العلاقات	إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	49.67 31.41 37.53 37.61 27.70	3.41	.491	علوم إدارية علوم اجتماعية العلوم علوم تطبيقية أخرى	25.3 23.5 29.0 28.1	1.25	.740	جامعة محلية جامعة عربية جامعة غربية أخرى	17.0 21.0 12.7 10.3	3.21	.360

أثر المتغيرات الاجتماعية

تشير البيانات الواردة في الجدول (8) إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للوالد والوالدة، والخصائص والسلوكات الريادية للرياديات الأردنيات.

الجدول (8) نتائج اختبار كروسكال والس(Kruskal-Wallis) لفروقات المتغيرات الاجتماعية مع خصائص الرياديات

الخصائص	مستوى تعليم الوالد				مستوى تعليم الوالدة			
	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig
المبادرة	ابتدائي أو اقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريس دراسات عليا	30.9 37.0 35.3 27.5 36.2 30.8	1.862	.868	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريس دراسات عليا	35.1 36.2 35.1 29.7 38.3 29.0	.994	.963
حب الإنجاز	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم	34.3 33.3 37.8 28.6	1.762	.881	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم	33.5 45.0 31.5 33.5	6.183	.289

الخصائص	مستوى تعليم الوالد				مستوى تعليم الوالدة			
	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig
المبادرة	ابتدائي أو اقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	30.9 37.0 35.3 27.5 36.2 30.8	1.862	.868	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريس دراسات عليا	35.1 36.2 35.1 29.7 38.3 29.0	.994	.963
	بكالوريوس دراسات عليا	34.6 27.1			بكالوريس دراسات عليا	22.3 49.5		
الثقة بالنفس	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	38.8 36.6 34.1 34.5 31.3 21.6	2.935	.710	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريس دراسات عليا	36.0 42.5 25.9 35.8 35.5 32.0	5.428	.366
الاستقلالية	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	45.1 34.5 23.0 38.0 30.8 41.3	10.034	.074	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريس دراسات عليا	36.0 42.5 25.9 35.8 35.5 32.0	7.464	.188
اغتنام الفرص	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	40.7 44.2 30.2 26.1 31.9 19.0	8.576	.127	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريس دراسات عليا	37.3 40.3 30.5 28.8 36.3 19.0	3.895	.565
المخاطرة	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	44.2 25.8 28.8 35.9 34.0 32.6	6.403	.269	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريس دراسات عليا	35.7 36.0 35.7 34.0 15.5 28.0	3.181	.672
الابتكار	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	31.1 36.4 36.5 37.5 30.8 42.8	2.408	.790	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريس دراسات عليا	35.8 37.9 33.3 32.5 27.0 27.5	1.341	.931
التخطيط	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	37.2 28.4 29.6 33.6 37.9 27.6	3.064	.690	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريس دراسات عليا	30.7 41.9 36.1 34.1 40.5 22.0	3.231	.664
بناء شبكة العلاقات	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	40.1 37.8 34.4 30.0 29.4 35.1	3.423	.635	ابتدائي أو أقل إعدادي ثانوي دبلوم بكالوريس دراسات عليا	34.4 48.1 29.6 35.5 16.6 20.0	9.372	.095

الجدول (9): نتائج اختبار كروسكال ولس(Kruskal-Wallis) لفروقات المتغيرات الاجتماعية مع خصائص الرياديات

الخصائص	متوسط الرتب								Chi.sq	Sig
	قطاع عام	رجال أعمال	طبيب	مهندس	معلم	سائق	مزارع	محامي		
المبادرة	34.62	31.85	20.00	35.50	28.67	29.70	36.90	50.17	4.29	.745
حب الإنجاز	33.38	31.96	15.50	39.88	30.17	28.50	41.50	48.00	6.67	.463
الثقة بالنفس	28.81	39.43	7.25	38.63	44.67	21.50	39.10	31.00	12.20	.094
الاستقلالية	34.90	32.83	4.50	34.00	24.83	22.40	48.90	49.00	12.95	.073
اغتنام الفرص	33.33	33.59	12.00	48.38	27.67	18.60	49.10	33.17	12.47	.086
المخاطرة	35.00	28.28	34.50	27.88	32.83	46.00	42.00	35.50	5.438	.607
الابتكار	30.57	40.70	13.00	31.50	25.67	32.40	28.40	33.33	8.259	.310
التخطيط	36.33	31.70	30.25	45.13	41.33	10.90	37.00	38.17	10.11	.182
شبكة العلاقات	31.05	37.74	12.75	38.38	6.00	22.50	49.80	44.17	17.43	*.015

يتضح من الجدول (9) أن لعمل الوالد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بلغت (P =.015) على خاصية بناء شبكة العلاقات، وباعتبار متوسط الرتب، نجد أن هذه الفروقات جاء لصالح آباء الرياديات بمهنة مزارع، وقد يعزى ذلك إلى عمل الآباء بالأعمال التقليدية التي لا تدر دخلا كافيا، محفزا للرياديات إلى بناء شبكة علاقات مع مختلف الجهات تضمن لهن تحقيق أهدافهن وتحسين أوضاعهن الاجتماعية والمالية. بينما يبين الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عمل الوالدة وخصائص الرياديات.

الجدول (10): نتائج اختبار كروسكال ولس(Kruskal-Wallis) لفروقات المتغيرات الاجتماعية مع خصائص الرياديات

الخصائص	متوسط الرتب			Chi.sq	Sig
	ربة منزل	معلمة	خيّاطة		
المبادرة	35.77	30.41	8.50	2.562	.278
حب الإنجاز	33.92	36.09	49.50	.862	.650
الثقة بالنفس	34.47	32.95	53.00	1.055	.590
الاستقلالية	33.80	36.05	56.50	1.466	.480
اغتنام الفرص	35.89	24.91	62.00	5.176	.075
المخاطرة	35.45	29.36	38.00	.923	.630

الخصائص	متوسط الرتب			Chi.sq	Sig
	ربة منزل	معلمة	خيّاطة		
الابتكار	35.64	27.18	51.00	2.821	.244
تخطيط	35.40	31.05	22.00	.866	.649
شبكة العلاقات	34.48	32.68	55.50	1.309	.520

الجدول (11): نتائج اختبار كروسكال واس(Kruskal-Wallis) لفروقات المتغيرات الاجتماعية مع خصائص الرياديات

الخصائص	متوسط الرتب			Chi.sq	Sig
	مدينة	قرية	مخيم		
المبادرة	37.16	30.17	5.00	3.625	.163
حب الإنجاز	35.18	35.75	51.00	.737	.692
الثقة بالنفس	36.25	30.38	54.50	1.915	.384
الاستقلالية	36.19	32.08	37.00	.442	.802
اغتنام الفرص	37.37	25.79	45.50	3.716	.156
المخاطرة	35.11	40.21	1.00	3.619	.164
الابتكار	35.11	36.00	52.00	.820	.663
تخطيط	37.74	26.00	22.00	3.804	.149
شبكة العلاقات	35.95	31.54	57.50	1.761	.415

تدل البيانات الواردة في الجدول (11) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بأثر مكان الإقامة، على خصائص الرياديات، ولعل ذلك يدل على أن التميز بالخصائص والسلوكات الريادية لا يرتبط بأفراد منطقة معينة دون أخرى.

أثر المتغيرات الوظيفية

يبين الجدول (12) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يعزى لمتغير سنوات الخبرة على خاصية التخطيط، عند مستوى دلالة (P =.028)، وباعتبار متوسط الرتب نجد أن هذه الفروقات جاءت لصالح الرياديات اللواتي تتراوح سنوات خبرتهن بين (9 – 14)، وقد يدل ذلك على أن لزيادة عدد سنوات الخبرة أثر في زيادة الاهتمام بوضع الخطط ومراجعتها، حيث تعتبر هذه الفترة من الخبرة فترة طويلة ليستفدن من التجارب والأخطاء السابقة نتيجة عدم التخطيط في أعمالهن، وبالآتي انعكس ذلك على زيادة اهتمامهن بوضع الخطط ومراجعتها مع زيادة عدد سنوات الخبرة.

الجدول (12): نتائج اختبار كروسكال واس(Kruskal-Wallis) لفروقات المتغيرات الوظيفية مع خصائص الرياديات

الخصائص	العمل السابق				سنوات الخبرة			
	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig
المبادرة	قطاع خاص قطاع عام تعليم وتدريب صناعات يدوية أخرى	27.7 34.1 30.1 25.8 22.3	2.67	.613	أقل من 3 سنوات 3- 8 سنوات 9 – 14 سنة 15 – 20 سنة	27.8 26.0 24.5 38.5	4.73	.192
حب الإنجاز	قطاع خاص قطاع عام تعليم وتدريب صناعات يدوية أخرى	29.8 27.9 27.0 26.0 28.2	.541	.969	أقل من 3 سنوات 3- 8 سنوات 9 – 14 سنة 15 – 20 سنوات	28.0 26.7 30.5 26.0	.716	.870
الثقة بالنفس	قطاع خاص قطاع عام تعليم وتدريب صناعات يدوية أخرى	32.2 26.2 28.0 25.1 24.1	2.30	.679	أقل من 3 سنوات 3- 8 سنوات 9 – 14 سنة 15 – 20 سنة	27.8 24.4 32.2 28.5	2.04	.564
الاستقلالية	قطاع خاص قطاع عام تعليم وتدريب صناعات يدوية أخرى	29.7 27.9 24.6 25.4 33.0	1.98	.738	أقل من 3 سنوات 3- 8 سنوات 9 – 14 سنة 15 – 20 سنة	25.2 30.4 27.1 29.8	1.08	.781
اغتنام الفرص	قطاع خاص قطاع عام تعليم وتدريب صناعات يدوية أخرى	28.5 28.0 24.7 26.8 33.5	1.70	.789	أقل من 3 سنوات 3- 8 سنوات 9 – 14 سنة 15 – 20 سنة	23.4 29.4 32.2 26.5	2.68	.442
المخاطرة	قطاع خاص قطاع عام تعليم وتدريب صناعات يدوية أخرى	25.7 26.0 30.7 33.0 23.8	2.41	.659	أقل من 3 سنوات 3- 8 سنوات 9 – 14 سنة 15 – 20 سنة	23.4 30.2 27.7 32.7	2.40	.493
الابتكار	قطاع خاص قطاع عام تعليم وتدريب صناعات يدوية أخرى	22.5 26.2 30.7 31.0 32.7	4.28	.369	أقل من 3 سنوات 3- 8 سنوات 9 – 14 سنة 15 – 20 سنة	24.5 31.1 26.8 30.2	2.05	.561
التخطيط	قطاع خاص قطاع عام تعليم وتدريب صناعات يدوية أخرى	33.5 33.2 24.7 25.5 19.9	5.701	.223	أقل من 3 سنوات 3- 8 سنوات 9 – 14 سنة 15 – 20 سنة	25.8 20.8 37.5 30.9	9.08	*.028

الخصائص	العمل السابق				سنوات الخبرة			
	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig	الفئات	متوسط الرتب	Chi.sq	Sig
المبادرة	قطاع خاص قطاع عام تعليم وتدريب صناعات يدوية أخرى	27.7 34.1 30.1 25.8 22.3	2.67	.613	أقل من 3 سنوات 3- 8 سنوات 9 – 14 سنة 15 – 20 سنة	27.8 26.0 24.5 38.5	4.73	.192
بناء شبكة العلاقات	قطاع خاص قطاع عام تعليم وتدريب صناعات يدوية أخرى	30.0 25.3 24.1 28.9 31.0	1.67	.796	أقل من 3 سنوات 3- 8 سنوات 9 – 14 سنة 15 – 20 سنة	21.4 28.2 27.3 41.6	9.08	.028*

كما يلاحظ من الجدول (12) وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة، والقدرة على بناء شبكة العلاقات، عند مستوى دلالة (P =.028). وتميل للرياديات اللواتي تتراوح خبرتهن بين 15 – 20 سنة. وقد يعزى ذلك إلى أن بناء علاقات مع مختلف الجهات يحتاج إلى فترة مناسبة، وبالتالي فإن هذه الفترة الطويلة من الخبرة أكسبتهن المهارة في التعامل والوقت الكافي لبناء علاقات واسعة مع مختلف الجهات.

التوصيات

خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، وتتمثل في:

1. ضرورة الاهتمام بنوعية البرامج التدريبية التي تقدمها الجهات المختلفة للرياديات، التي يجب أن تتماشى مع متطلباتهن، ويمكن أن تتمثل في البرامج التدريبية لتعزيز السلوك الريادي لديهن، وتكثيف البرامج التدريبية المهتمة بعملية التخطيط (كيفية وضع خطة العمل، وكيفية تطبيقها، ومراجعتها)، والبرامج التدريبية الخاصة باستراتيجيات التسويق التي تتلائم مع مشاريعهن.
2. ضرورة أن تعي الريادية الأردنية أهمية عملية التخطيط في زيادة نجاح مشروعها ونموه، حيث تبقى عملية التخطيط مهارة من الممكن اكتسابها وتطويرها ، وبالتالي فهي معنية وعلى نحوٍ جاد بالبحث عن الوسائل جميعها التي تساعدها على تعلم كيفية وضع خطط العمل وكيفية تنفيذها ومراجعتها.
3. ضرورة أن تعي الريادية الأردنية أهمية الاطلاع المستمر على أحدث المتغيرات والتطورات في بيئة الأعمال في نمو مشروعها وتوسعة، التي تضمن لها مواكبة أحدث التغيرات، وإثارة الأفكار الجديدة المتعلقة بمنتجاتها أو خدماتها ، والاطلاع على أذواق المستهلكين وأوضاع المنافسين.
4. ضرورة أن تدرك الريادية الأردنية أهمية التميز بروح المخاطرة في اكتشاف الفرص والمبادرة في تنفيذها، فالريادي لا يغامر بل يدرس كل الظروف ويتوقع كل الاحتمالات ويحسب كل النتائج ليصل إلى هدفه، وهذا ما يحمل مفهوم المخاطرة.
5. تكرار هذه الدراسة وإجراؤها على الرياديات في مناطق الجنوب الأخرى التي لم تشملها، مع الأخذ بعين الاعتبار نفس أبعاد هذه الدراسة ، من أجل إظهار ريادية صاحبات الأعمال بصورة أدق.
6. تكرار هذه الدراسة وإجراؤها على الرياديات في قطاعات اقتصادية مختلفة كل على حدة، مثل قطاع الخدمات، وقطاع الصناعة، وقطاع الصناعات اليدوية، وغيرها.

المراجـع

المراجع العربية

أبو صايمة، غادة. 1997، المرأة في الوطن العربي، عمان، الأردن.

دائرة الإحصاءات العامة، والإسكوا، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 1999، **المرأة والرجل في الأردن "صورة إحصائية "**.

كرمول، اكرم. 1996 ، **تنمية قطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الأردن**، عمان.

مؤتمر بكين، فريق الباحثين. 1995 ، **المرأة العربية واقع وتطلعات مشاركة المرأة في التحديات السياسية والاقتصادية**، المكتب التنسيقي لشؤون مؤتمر بكين، عمان، الأردن.

الدجاني، علي. 1992، **دور المرأة في الصناعة**، المؤتمر الأول لصاحبات الأعمال والمهن، المجلد الأول، ملتقى صاحبات الأعمال والمهن، عمان، الأردن.

الشعر، نادية. 1995، **الريادية في القطاع السياحي في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

الشيخ، فؤاد. 2004 ، **ثقافة الابتكار في منشآت الأعمال الصغيرة في الأردن**، المجلة العربية للإدارة، مج24، ع 1، عدد يونيو حزيران، ص 47 – 74.

الضامن، سلوى، 1993. **استثمارات المشاريع الصغيرة في الأردن**، مجلة العمل، مج9، ع1، 26-32.

الوادي، محمود. 2005، **المشروعات الصغيرة: ماهيتها والتحديات الذاتية فيها** ، المجلة العربية للإدارة، مج 25، ع1، حزيران، ص 44-72.

دائرة الإحصاءات العامة، 2003، **الاردن في أرقام**، عمان، الأردن.

دائرة الإحصاءات العامة، 2004، **الاردن في أرقام**، عمان، الأردن.

دائرة الإحصاءات العامة، 2005. **مسح العمالة والبطالة**. عمان، الأردن.

غرفة صناعة عمان، 2004، **السجل التجاري**.

المراجع الأجنبية

Ahmad, Marwa. 2005.[1] http://sbaer. uca.edu/ research/ icsb/2005/004.pdf,

Al-shaikh, F. 1997. The Jordanian Entrepreneur: A Profile. ***Abhath AL- Yarmouk, Humanities and Social Sciences Series,*** 13(4): 9-17

Bhide, A. 1994. How entrepreneurs craft strategies that work. ***Harvard Business Review***, 72 (2), 150-161.

Barreto, H. 1989. ***The Entrepreneur in Microeconomic Theory***, 1st Edition, London Routledge.

Bolton, B. and Thompson, J. 2000. ***Entrepreneurs: Talent, Temperament, Technique.*** Butter Worth-Heinemann.

Buttner, H. 1993. Female Entrepreneurs: How far have they come? ***Business Horizons***, March – April: 59-65.

DeMartion, R. and Barbato, R. 2003. Differences between Women and Men MBA Entrepreneurs: Exploring Family Flexibility and Wealth Creation as Career Motivators. ***Journal of business Venturing***, 18: 815-832.

Drucker, P. 1998. The Discipline of Innovation, ***Harvard Business Review***, 149-157.

El-Ghannam, Ashraf R. 2002. Analytical study of women's participation in economic activities in Arab societies, ***Journal of Equal Opportunities International***, 21(1):1 - 18.

Entrialgo, M. Fernadez, E. and Vazques, (A) J. 2000. Linking Entrepreneurship and Strategic Management: Evidence from Spanish SMEs. ***Technovation***, 20(1): 427 – 463.

Hisrich, R. and Peters, M. 2002. ***Entrepreneurship***.5th Edition , McGraw-Hill, Irwin, New York.

Hitt, M. Ireland, R, Camp, S. and Sexton, D. 2002. ***Strategic Entrepreneurship Creting A New***

Mindset.1st. Edition Blackwell Publishers, USA.

Honaday, J.A. and J. Aboud. 1971. Characteristics of Successful Entrepreneurs, ***Personnel Psychology*** 24: 141-53.

Luchsinger, V. and Bagby, R. 1984. Entrepreneurship and Intrapreneurship: Behaviors, Comparisons, and Contrasts. ***SAM Advanced Management Journal***. 52(3): 10 – 13.

Maslow, A. H. 1968. ***Toward a psychology of being*** (2nd ed.). New York: Van Nostrand Reinhold

McClelland, D. 1961. ***The Achieving Society***. Princeton, New Jersey USA.

Oxford Eatwell. 1987. ***Oxford Dictionary***, 1993. University, UK.

McFarlin, D. 2004. The role of Entrepreneurial Orientation in Stimulating Effective Corporate Entrepreneurship, ***Academy of Management Executive***, 19(1): 147-155.

Schindehutte, M. Morris, M. and Brennan, C. 2003. Entrepreneurs and Motherhood, ***Journal of Small Business Management.*** 41(1): 94 – 107.

Ufuk, H. and Ozgen, O. 2001. *The profil women entrepreneurs: a sample from Truky* ***International Journal of Consumer Studies***. 25(4): 299-308.

Vesper K. 1980. ***New Venture Strategies***, Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Wilson, F. Marlino, D. and Kickul, J. 2004. Our Entrepreneurial Future. ***Journal of Development Entrepreneurship***, 9(3): 177 – 197

Zapalska, A. 2001. Aprofil of Woman Entrepreneurs. ***Journal of Small Business***. 35(4): 67 – 81.

Zimmerer, T. and Scarborough, N. 2004. ***Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management,*** 4th, Prentice Hall, New Jersey.

Entrepreneurial Women in Jordan: Traits and Characteristics

Fuad Najib Al-Shaikkh, Yahiya Melhem, and Wijdan Mohammad Al-Akaliek

ABSTRACT

This study aims primarily at exploring the traits and behaviors characterizing entrepreneurial women in Jordan; studying the impact of their social, personal, and occupational backgrounds on those traits and behaviors. A convenient sample of Jordanian entrepreneurial women has been constructed of those who own successful entrepreneurial projects in diverse business areas, and of different regions across the country. The sample has been selected according to predetermined criteria to collect the necessary data from 71 questionnaires. The study has arrived at some findings demonstrating that entrepreneurial Jordanian women acquire many of the typical entrepreneurial generic traits and behaviors. They enjoy high degrees of self confidence, motive to achieve, creativity, innovativeness, proactivity, and the ability to create communication networks with different groups. They prove to have self desire for holding responsibility. The study has also demonstrated that Jordanian entrepreneurial women hold average degrees in seeking to set plans and exploit opportunities. However, they do possess low levels of risk taking. The study has also concluded that there is a statistically significant difference at $P<=.05$ between educational levels and women's proactivity and intuition for the benefit of those holding higher educational levels. Similarly, there is a positive statistically significant difference between experience and the traits of planning, and the ability to build communication networks. Finally, there is a statistically significant difference at $p <=.05$ with relation to the father's occupation and women's ability to build networks of relationships.

KEYWORDS: Entrepreneurship, Entrepreneurial Business Women, Jordan, Entrepreneurial Businesses.

فؤاد نجيب الشيخ
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.

يحيى ملحم،
قسم التسويق، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك

وجدان محمد العكاليك

Received on 18/6/2007 and Accepted for Publication on 20/7/2009.