تشخيص واقع الأنماط الريادية عند المرأة العراقية وعلاقتها ببعض الخصائص الشخصية

- بحث إستكشافي ميداني -

د. أحمد علي صالح
سهاد عادل جاسم

2007

المقدمـة:

تُعد الريادة والمشاريع الريادية من الأركان المهمة للاقتصادات الناشطة، وعنصر مهم في معالجة الكثير من مشكلات البلدان وفي مقدمتها البطالة وزيادة نسبة الإعالة.

ولا يخفى أن المرأة تمثل عنصراً مهماً من عناصر المجتمع وبالتالي يمكن الإعتماد عليها في إقامة مشاريع ريادية لا سيما إذا كانت تمتلك خصائص الرياديات. ونظراً للظروف التي يمر بها العراق وبغية تحقيق التنمية فيه ومعالجة بعض المشكلات التي يواجهها خاصة البطالة، فيمكن تأهيل المرأة العراقية لتأسيس مثل هذه المشاريع وإدارتها. إلا أن هذا التأهيل يحتاج إلى دراسات إستكشافية لخصائصها وأنماطها لتحديد نوع البرامج والورش التدريبية الملائمة للتأهيل المطلوب وإنطلاقاً مما تقدم جاء هذا البحث الذي يرمي إلى تشخيص أنماط المرأة العراقية الريادية من واقع البيئية مباشرة ومعرفة علاقتها بالخصائص الشخصية وبالتالي الخروج بتوصيات عملية حول كيفية إقامة المشاريع الريادية وإدارتها، عليه فإن نطاق البحث سيغطي أجزاء، هي:

- أولاً: الإطار العام للحث.
- ثانياً: الإطار النظري للبحث.
- ثالثاً: الإطار الإجرائي للبحث.
- رابعاً: الإطار التحليلي للبحث.
- خامساً: الإطار الختامي للبحث.

أولاً: الإطار العام للبحث:

يركز هذا الجزء من البحث على عرض الإطار العام للبحث، عبر عرض ومناقشة الفقرات الآتية:

1- مشكلة البحث: برغم أن الريادة (Entrepreneurship) تعد من الحقول الهامة والواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة، إذ تساهم المشاريع الريادية مساهمة فاعلة في تطوير التنمية الاقتصادية الشاملة، لكونها النواة الاولى في بناء منظمات الأعمال الصغيرة والكبيرة.

قد أشارت إحدى الدراسات الأمريكية التي قامت بها المنظمة الوطنية لسيدات الأعمال الأمريكية (NEWBO) أن الأعمال الريادية التي انشأتها السيدات يصل إلى ضعف المعدل الوطني لمجموع هذا النمط من الأعمال، وبينت الدراسة المذكورة إلى أن (33%) من السيدات اللواتي أقمن أعملهن الخاصة تركن العمل في منظمات أو إدارات حكومية بسبب عدم الإحترام الكامل والأخذ بجدية قدراتهن وطاقاتهن من قبل المديرين، وأن (29%) أشرن على أن سبب لجؤهن إلى الأعمال الريادية هو (الحاجز الزجاجي Glass Ceiling) الذي يحد من تقدمهن في السلم الوظيفي والإرتقاء إلى الإدارة العليا.

إلا أن هذه المشاريع محدودة جداً في البلدان النامية بسبب عدم توافر ثقافة واعية لهذا المفهوم فضلاً عن ضعف الدعم المادي والمعنوي لهذه المشاريع سواء من قطاعات الدولة أو/ و القطاع الخاص، بل والأكثر من ذلك حتى أنها أن وجدت في حدود ضيقة فأنها تقتصر على الرجال دون النساء، في الأعم الأشمل، بسبب نظرة مجتمعات الدول النامية القاصرة إلى قدرات المرأة الريادية وإهمالها وعدم التفكير في التحقيق منها. وينسحب الكلام السابق على العراق إذ أن فرص المرأة في إقامة مشروع ريادي تكاد تكون نادرة إن لم تكن معدومة.

وهنا تكمن مشكلة البحث الحالي، لأننا سنخسر الكثير من الجوانب الاقتصادية والإجتماعية في حالة بقاء هذه الحالة.

وعلى أساس ما تقدم، يمكن تأطير مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

أ) ما المرتكزات الفكرية للريادية والمشاريع الريادية؟

ب) هل تتخذ المرأة العراقية أنماط ريادية؟

ج) ما أكثر الأنماط الريادية شيوعاً عند المرأة العراقية؟

د) هل توجد علاقات إرتباطية بين الأنماط الريادية والخصائص الشخصية للمرأة العراقية؟

2- أهمية البحث: يمكن تجسيد أهمية البحث بالنقاط الآتية:

أ) أهمية موضوع الريادة والمشاريع الريادية في تطوير وظائف جديدة وتقليل مستويات البطالة في المجتمع.

ب)دور المرأة العراقية كنعصر أساس في بناء المجتمع وإمتلاكها طاقات غير مستغلة يمكن إستثمارها في تحقيق مردودات اقتصادية وإجتماعية.

ج)إستكشاف الأنماط الريادية عند المرأة العراقية وعلاقتها بالخصائص الشخصية، مما سيولد قاعدة بيانات الإفادة منها في بناء رؤى مستقبلية لتطوير المجتمع.

2- <u>أهداف البحث</u>: يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

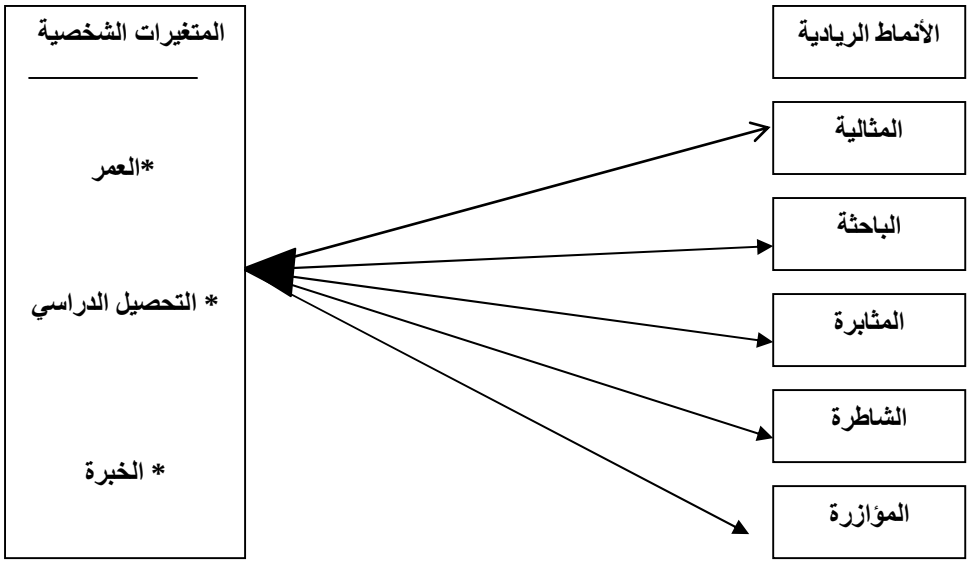
أ) تتبع طروحات الأدبيات بصدد المرتكزات الفكرية للريادية مفهوماً، وقوائداً، وخصائصاً، وأنماطاً.

ب)تشخيص الأنماط الريادية للمرأة العراقية.

ج) تحديد أكثر الأنماط الريادية شيوعاً للمرأة العراقية.

د) تحري نوع العلاقة الإرتباطية بين كل نمط من الأنماط الريادية والمتغيرات الشخصية للمرأة العراقية.

4- <u>أنموذج البحث</u>: يوضح الشكل (1) الأنموذج الفرضي للبحث:



الشكل (1)

الأنموذج الفرضي للبحث

ويظهر من الأنموذج السابق ما يأتي:

أ. أن الأنماط الريادية هي خمسة بحسب دراسة (Yorklovich, 2000: 14)[1].

ب. إن الخصائص الشخصية هي ست بحسب (Donald & Richard, 2001: 29)[2].

ت. إن الأسهم المتقابلة في الرؤوس هي إشارة إلى وجود علاقة إرتباطية بين كل نمط من الأنماط الخمسة المعتمدة في البحث والخصائص الشخصية للمرأة العراقية.

5- <u>فرضيات البحث</u>: يستند البحث الحالي على خمس فرضيات بديلية، وكما يأتي:

أ. توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية بين النمط الريادي (المثالية) والمتغيرات الشخصية (العمر، التحصيل الدراسي، الخبرة) مجتمعة ومنفردة.

ب. توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية بين النمط الريادي (الباحثة) والمتغيرات الشخصية (العمر، التحصيل الدراسي، الخبرة) مجتمعة ومنفردة.

ج. توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية بين النمط الريادي (المثابرة) والمتغيرات الشخصية (العمر، التحصيل الدراسي، الخبرة) مجتمعة ومنفردة.

د. توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية بين النمط الريادي (الشاطرة) والمتغيرات الشخصية (العمر، التحصيل الدراسي، الخبرة) مجتمعة ومنفردة.

هـ. توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية بين النمط الريادي (المؤازرة) والمتغيرات الشخصية (العمر، التحصيل الدراسي، الخبرة) مجتمعة ومنفردة.

---

[1]. *Yorklovich, s., reported in mark hen Ricks Type – cast, Entrepreneur, March, (2000), p:14.*

[2]. *Danald, k., & Richard, H., Entrepreneurship a contemporary Approach, 5th ed., Harcourt College Publishers,(2001),p29.*

ثانياً: الإطار النظري للبحث

المرتكزات الفكرية للريادة والمشاريع الريادية

يهتم هذا الجزء من البحث في عرض المرتكزات الفكرية للريادة والمشاريع الريادية، من خلال الفقرات الآتية:

1- **مفهوم الريادية وفوائدها:** لقد إقترن مصطلح الريادية (Entrepreneurship) في بدايات القرن العشرين بمفهوم الإستحداث الذي أنتشر على نطاق واسع في عالم الأعمال اليابانية، وفي الأونة الأخيرة أصبحت الريادة وبخاصة في مجال الأعمال تعني السبق في ميدان ما من خلال الشجاعة والإقدام والتصميم والنجاح وتحمل المخاطرة وتحقيق التميز.

(Robert & Michael, 2002: 10)[3]

وقال (يتدتيرز) مالك محطة (CNN) التلفزيونية في هذا الصدد:

(إذا أردت أن تكون فريداً .... فعليك أن تختلف عن الآخرين)، وقبل ذلك أشار (نابليون) إلى الريادية بقوله: (لو خيرت بين أمرين الأول أن أكون عمدة قريتي والثاني أن أكون نائب الإمبراطور في باريس لأخترت الأولى حقاً). (المنصور، 2003: 21)[4].

ويشير مفهوم الريادية من وجهة نظر أحد الباحثين إلى: (عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطرة المصاحبة وإستقبال المكافئة الناتجة بما يحقق تراكم الثروة). (Rachman, etal., 2001: 145)[5].

---

[3]. *Robert, H. & Michal, p. ,Entrepreneurship, 5th Ed, McGraw – Hill Co., Irwin(2002).p:10.*

[4]. كاسر نصر المنصور ، الريادة في الأعمال وأسس إدارة المشروعات الصغيرة، سلسلة الرضا للمعلومات، دمشق(2003)م.ص21 .

[5]. *Rachman, D., etal., Business Today, McGraw – Hill Co., New York. (2001),p:145.*

وبرآي أخرين، أنها تمثل : التفرد المعتمد على الإختلاف والتنويع والتوافقات الجديدة والطرائق الجديدة، وليس على النماذج والعادات المتبعة، للوصول إلى تأمين منتجات متميزة. (العلي والنجار، 2006: 6)[6].

ويذهب فريق ثالث من الباحثين إلى إعتبار الريادة خصائص وسلوكيات وأنماط تتعلق بالإبتداء بعمل والتخطيط له وتنظيمية وتحمل مخاطرة الإبداع في إدارته. (العامري والغالبي، 2007: 168)[7].

في ضوء المفاهيم السابقة، يمكن إستخلاص المؤشرات الآتية لمفهوم الريادة:

أ) خصائص وسلوكيات وأنماط تتوافر في أشخاص يطلق عليهم الرواد (Entrepreneurs).

ب) تقود هذا الخصائص والسلوكيات والأنماط إلى عملية إنشاء شيئاً جديدة ذا قيمة.

ج) تحتاج عملية إنشاء الشيء الجديد إلى تحمل مخاطرة.

د) ينتج عن إنشاء الشيء الجديد المتميز لتحقيق مردودات عالية.

أما فوائد الريادة فيمكن إيجازها بما يأتي:

أ- الربح (Profit): عبر التحرر من قيود الراتب المعيارية للعمل الوظيفي التقليدي.

ب-الإستقلالية (Independence): من خلال التحرر من الإشراف وقواعد التنظيمات البيروقراطية.

ت-الأمان مدى الحياة (Satisfying way of life): عن طريق التحرر من الروتين، التعب، الملل، ضغوط العمل. (المنصور، 2003: 22)[8].

2- **<u>خصائص الريادية</u>**: حدد (Danald & Richard, 2001: 29)[9] خصائص الريادين بما يأتي:

---

[6]. فايز العلي، و عبد الستار النجار، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر، عمان (2007).ص6.

[7]. طاهر العامري، و صالح الغالبي، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، عمان. (2007)،ص168.

[8]. كاسر نصر المنصور، الريادة في الأعمال وأسس إدارة المشروعات الصغيرة، سلسلة الرضا للمعلومات، دمشق(2003)،ص22.

أ- القدرة على التحكم الذاتي في تحديد مصيرهم وإدارة أنفسهم.

ب-الثقة العالية بالنفس والإستعداد الفعال لإتخاذ القرارات.

ج- تحمل المخاطرة وتقبل حالات الغموض.

د- مرونة التفكير والإستعداد العالي لقبول حالات الفشل.

هـ- الصبر والإهتمام بالأفعال أكثر من الأقوال.

وأضاف (William, etal, 2002: 282)[10] خصائص أخرى فضلاً لما تقدم وهي:

و- الخبرة في مجال الأعمال.

ز- العمر، إذ أن أعمار الرواد غالباً ما تتراوح بين (22 – 45) سنة.

ح- يفضل أن يكون حاملاً لشهادة جامعية.

3- **<u>الأنماط الريادية</u>:** يوضح الجدول (1) الأنماط الريادية وأبرز مؤشرات كل نمط:

جدول (1)

الأنماط الريادية ومؤشرات قياسها

ت	النمط	مؤشرات قياسية
1	المؤازرون Sustainers	الموازنة بين عملهم الخاص وحياتهم الشخصية ولا يحبذون نمو العمل ليصبح كبيراً
2	الشطار Jugglers	يركز معرفة كافة التفاصيل مهما كانت صغيرة ومهما كانت القيود والمحددات التي تعوقهم
3	المثابرون Hard Workers	يعملون ساعات طويلة بجد ومثابرة ويسعون إلى زيادة حجم العمل والكسب لمزيد من الأرباح
4	الباحثون Searcher	يسعون لتملك عمل لأنه يمثل غايتهم الأساسية ويحقق لهم الرضا الكامل
5	المثاليون Idealists	يحبون العمل الجديد المبدع أو الذي يشعرون أن له معنى ومتعة شخصية

---

[9] . *Danald, k., & Riichard, H., Entrepreneurship a contemporary Approach, 5th ed., Harcourt College Publishers. (2001),p:29*

[10]. *William, N., etal,Understanding Business, 6th ed., McGraw – Hill, Boston. , (2002),p:282.*

المصدر (Yorklovich, 2000: 14 – 16)[11]

ومما تجدر الإشارة إلى أن دراسة Yorklovich قد توصلت إلى نسبة إعتماد الأنماط آنفة التركيز بحسب تطبيق المؤشرات على النحو الآتي:

جدول (2)

نسبة إعتماد الأنماط الريادية بحسب دراسة Yorklovich

ت	النمط	نسبة إعتماده
1	المؤازرون Sustainers	%15
2	الشطار Jugglers	%20
3	المثابرون Hard Workers	%20
4	الباحثون Searcher	%21
5	المثاليون Idealists	%24
	المجموع	%100

ثالثاً: الإطار الإجرائي للبحث

المجتمع والعينة والإداة والوسائل الإحصائية

يركز هذا الجزء من البحث على الإطار الإجرائي، عبر مناقشة الفقرات الآتية:

1- مجتمع البحث وعينته: يبلغ مجتمع البحث (1200) إمرأة من مناطق متفرقة من مدينة بغداد تتوافر فيهن الخصائص الشخصية المعتمدة في هذا البحث. أما عينة البحث فكانت (300) إمرأة وتشكل نسبة (25%) من أصل المجتمع الكلي وهي نسبة مقبولة في البحوث والدراسات المتعلقة بالآراء والإتجاهات والأنماط، وكانت العينة من النوع الطبقي العشوائي إذ روع فيه طبقات المجتمع ويوضح الجدول (3) خصائص عينة البحث:

جدول (3)

خصائص عينة البحث

ت	الخصيصة	المؤشرات	العدد	النسبة

[11]. *Yorklovich, s., reported in mark hen Ricks Type – cast, Entrepreneur, March. (2000),p:14-16.*

1	العمر	أقل من 22 سنة	60	%20
		22 – 45 سنة	160	%53
		أكثر من 45 سنة	80	%27
		المجموع	300	%100
2	التحصيل الدراسي	إعدادية فأقل	135	%45
		دبلوم بعد الإعدادية	75	%25
		جامعية أولية وعليا	90	%30
		المجموع	300	%100
3	الخبرة	أقل من (5) سنوات	73	%24
		5 – 10 سنوات	180	%60
		أكثر من (10) سنوات	47	%16
		المجموع	300	%100

المصدر: إستمارة الإستبانة

2- أداة البحث: بالإفادة من دراستي (Yorklovich, 2000: 16)[12] و (Danald & Richard, 2001: 29)[13] تم تصميم إستمارة إستبانة تحوي على جزئين إثنين، الأول: يركز على تحديد الخصائص الشخصية المعتمدة في انموذج هذا البحث والثاني: يشخص الأنماط الريادية لعينة البحث وقد عرضت الإستمارة على عدد من لخبراء والمتخصصين في العلوم الإدارية والإحصائية والتقويم والقياس للتأكد من صدقها الظاهري وقد أيد السادة الخبراء صلاحية الإستمارة للغرض الذي أعدت من أجله، ويبين الجدول (4) صيغة إستمارة البحث:

جدول (4)

الصيغة النهائية لإستمارة البحث

المجال	الخصائص	المؤشرات
ضع علامة (x) في المربع الذي ينطبق على وضعك:		
الخصائص الشخصية	العمر	□ أقل من 22 سنة
		□ 22 – 45 سنة
		□ أكثر من 45 سنة
	التحصيل الدراسي	□ إعدادية فأقل
		□ دبلوم بعد الإعدادية
		□ جامعية أولية وعليا
	الخبرة	□ أقل من 5 سنوات
		□ 5 – 10 سنوات
		□ أكثر من 10 سنوات
إختاري مربع واحد فقط مما يأتي بحيث يناسب تصرفاتك في الحياة		
الأنماط الريادية		□ أحاول الموازنة بين عملي الخاص وحياتي الشخصية وأحب حجم عملي الحالي
		□ أركز على معرفة التفاصيل كافة المتعلقة بعملي مهما كانت القيود والمحددات
		□ أعمل لساعات طويلة بجد ومثابرة لكي أزيد من حجم العمل والأرباح

[12].. *Yorklovich, s., reported in mark hen Ricks Type – cast, Entrepreneur, March. (2000),p: 16.*

[13]. *Danald, k., & Riichard, H., Entrepreneurship a contemporary Approach, 5th ed., Harcourt College Publishers, (2001),p:29.*

	□ أسعى لتملك عمل لأنه يمثل غايتي الأساسية
	□ أحب العمل الجديد المبدع لأنه يحقق طموحاتي الشخصية

3- الوسائل الإحصائية: لمعالجة بيانات إستمارة الإستبانة وتحديد النتائج استعملت الوسائل الإحصائية الآتية:

أ- النسبة المئوية.

ب-الوسط الحسابي.

ج-الإنحراف المعياري.

د- معامل إرتباط سبيرمان الرتبي

هـ-إختبار (t) لتحديد معنوية معامل الإرتباط.

وأستخرجت النتائج من خلال الحاسوب عبر برنامج (Spss – 12).

رابعاً: الإطار الميداني للبحث
تشخيص الأنماط الريادية وإختبار الفرضيات

يهتم هذا الجزء من البحث بعرض الإطار الميداني من خلال تشخيص الأنماط وإختبار الفرضيات، وكما يأتي:

1- تشخيص الأنماط الريادية: يعرض الجدول (5) نتائج إستجابات عينة البحث على مجال الأنماط الريادية.

جدول (5)

نتائج إستجابات عينة البحث على مجال الأنماط الريادية* (n = 300)

ت	النط الريادي**	العدد	نسبة إعتماد النمط	الإنحراف المعياري	المرتبة
1	المثالية	30	%10	1.07	4
2	الباحثة	105	%35	0.37	1
3	المثابرة	84	%28	0.51	2
4	الشاطرة	21	%7	1.22	5
5	المؤازرة	60	%20	0.78	3
	المجموع	300	%100		

* إستمارة الإستبانة ومخرجات الحاسوبز

** صيغة الأنماط بلغة المؤنث لكون البحث متعلق بالمرأة.

ويستخلص من نتائج الجدول المذكور ما يأتي:

أ) حظي نمط (الباحثة) بالمرتبة الأولى إذ شكلت نسبة إعتماده (35%)، وهذه إشارة إلى أن المرأة العراقية تسعى لتملك عمل لتحقيق طموحاتها من جهة والإبتعاد عن العمل في الدوائر الرسمية والشركات الخاصة وبالتالي ضمان مورد مالي مستقل.

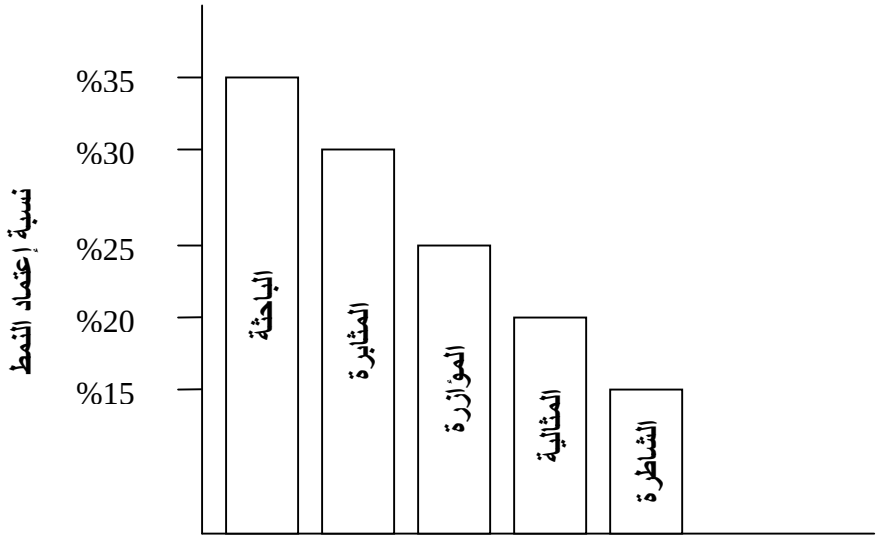
ب) جاء نمط (المثابرة) بالمرتبة الثانية إذ شكلت نسبة إعتماده (28%)، وهذا يعني أن المرأة العراقية لديها إستعداد للعمل لساعات طويلة بجد ومثابرة لزيادة حجم عملها وتحقيق الأرباح.

ت) إحتل نمط (المؤازرة) المرتبة الثالثة إذ شكلت نسبة إعتمادة (20%)، وبالتالي فإن بعض النساء العراقيات تحاول الموازنة بين عملها الخاص وحياتها الشخصية ودن طموحات أكبر ويعزى ذلك إلى المسؤوليات العائلية الكبيرة لبعض النساء.

ث) حظي نمط (المثالية) على المرتبة الرابعة إذ شكلت نسبة إعتماده (10)، وهذا يعني أن عدد محدود من النساء العراقيات يحبن العمل الجديد المبدع وقد يعود السبب إلى الخوف من الجديد خاصة إذا ما كانت كلفته عالية.

ج) جاء بالمرتبة الخامسة والأخيرة نمط (الشاطرة) إذ شكلت نسبة إعتماده (7%) فقط وهذه إشارة إلى أن عدد محدود جداً من النساء العراقيات يركزن على معرفة تفاصيل العمل.

ويوضح الشكل (2) خلاصة نتائج تشخيص الأنماط الريادية:



النمط الريادي

شكل (2) خلاصة نتائج تشخيص الأنماط الريادية

2- إختبار فرضيات البحث: يعرض (6) نتائج إختبار فرضيات البحث

جدول (6) نتائج إختبار فرضيات البحث

الأنماط	الخصائص	الخصائص مجتمعة	العمر			التحصيل الدراسي			الخبرة بالسنوات		
			أقل من 22 سنة	22 – 45	أكثر من 45 سنة	إعدادية واقل	دبلوم	جامعية	أقل من (5)	5 – 10	أكثر من 10
الباحثة	قيمة r	*0.39	0.21	*0.41	0.27	*0.31	*0.30	*0.37	0.18	*0.45	0.27
	قيمة t المحسومة	2.05	1.03	3.18	1.11	2.01	2.00	2.02	0.61	3.15	1.50
المباشرة	قيمة r	*0.45	*0.31	*0.48	*0.38	*0.37	*0.30	1.10	*0.41	*0.37	0.21
	قيمة t المحسومة	3.15	2.01	4.17	2.05	2.03	2.00	0.71	3.18	2.03	1.45
المؤازرة	قيمة r	*0.37	*0.45	*0.40	*0.40	0.15	0.22	*0.42	0.12	0.17	*0.39
	قيمة t المحسومة	2.03	3.15	3.12	3.12	0.77	1.46	3.15	0.72	0.78	2.05
المثالية	قيمة r	*0.32	0.10	0.38	*0.42	0.22	0.20	*0.39	0.17	0.20	*0.37
	قيمة t المحسومة	2.02	0.71	2.03	3.13	1.46	1.03	2.05	0.78	1.03	2.03
الشاطرة	قيمة r	*0.31	0.15	*0.45	*0.40	0.20	0.18	0.37	0.28	0.27	*0.32
	قيمة t المحسومة	2.01	0.78	3.15	3.12	1.03	0.97	2.03	1.52	1.50	2.02

- (r) معامل الإرتباط.
- قيمة (t) الجدولية (1.64) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (298).
- (*) تعني دالة إحصائياً.
- المصدر: إستمارة الإستبانة ومخرجات الحاسوب.

ويستخلص من نتائج الجدول السابق، ما يأتي:

أ. **<u>نمط الباحثة</u>:** حقق هذا النمط علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع الخصائص الشخصية مجتمعة لأن قيمة (t) المحسومة كانت أكبر من الجدولية، مما يعني أن هذا النمط بشكل عام يؤثر ويتأثر بالخصائص الشخصية المبحوثة.

أما نتائج العلاقة الإرتباطية على مستوى الخصائص الشخصية منفردةً فكانت:

(1) حقق النمط المذكور علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع الفئة العمرية (22 – 45) فقط، أما مع الفئتين العمريتين (أقل من 5 سنة) و (أكثر من 45 سنة)

فالعلاقة لم تكن معنوية وهذا يعني أن نمط الباحثة يلائم كثيراً الفئة العمرية (22 – 45).

(2) حقق النمط المذكور علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع فئات التحصيل الدراسي الثلاث كافة، وهذا يعني أن هذا النمط يمكن أن يمارس بغض النظر عن المستوى والتحصيل الدراسي.

(3) حقق النمط المذكور علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع مدة الخبرة (5 – 10 سنة) فقط دون المدتين الأخريتين، وهذه إشارة إلى أن النمط المذكور يلائم مدة الخدمة (5 – 10).

ب. **نمط المثابرة:** حقق هذا النمط علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع الخصائص الشخصية مجتمعة وهذه إشارة إلى التأثير المتبادل بين النمط والخصائص. أما النتائج بشكل متفرد فكانت:

(1) حقق النمط المذكور علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع الفئات العمرية الثلاثة دون إستثناء.

(2) حقق النمط المذكور علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع فئتين من الفئات الدراسية هي: (إعدادية فأقل) و (دبلوم بعد الإعدادية) ولم تكن معنوية مع الفئة الجامعية.

(3) حقق النمط المذكور علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع مدتي الخبرة (أقل من 5) و (5 – 10)، ولم تكن معنوية مع المدة (أكثر من 10).

والخلاصة أن نمط المثابرة يمكن ممارسته مع أي فئة عمرية دون إستثناء ومع فئتي الدراسة (إعدادية فأقل) و (الدبلوم) فقط ومدة الخبرة (أقل من 5) و (5 – 10) فقط، ويعود السبب إلى أن تلك الأعمار والمستويات والخبرات لا زالت شابه وقادرة على بذل جهد أكبر من جهة ولمحدودية الفرص المتاحة أمامها مقارنة بذوي الخبرات الكبيرة والشهادات العليا.

ج. **نمط المؤازرة:** حقق هذا النمط علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع الخصائص الشخصية مجتمعة، مما يعني أن هناك تبادلية وإعتمادية بين المتغيرين. أما النتائج بشكل متفرد فكانت:

(1) حقق النمط المذكور علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع الفئات العمرية الثلاثة دون إستثناء.

(2) حقق النمط المذكور علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع فئة التحصيل الدراسي (الجامعية)، ولم تكن العلاقة دالة مع الفئتين الأخرتين.
(3) حقق النمط المذكور علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع مدة الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، أما مع المرتين الأخرتين لم تكن دالة معنوياً.

وأخيراًيمكن القول أن النمط المذكور يمكن أن يماري مع أي فئة عمرية، ولكن مع التحصيل الدراسي والخبرة يمارس فقط من حملة الشهادة الجامعية وخبرتهم (أكثر من 10)، ويعود السبب إلى طبيعة هذا النمط وتوجهاته.

د. **نمط المثالية:** حقق هذا النمط علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع الخصائص الشخصية مجتمعةً، وبالتالي فإن تبادلية هذا النمط وإعتماديته مع الخصائص مؤثرة، أما النتائج بشكل منفرد فكانت:
(1) حقق النمط المذكور علاقة ذات دلالة معنوية مع الفئتين العمريتين (22 – 45) سنة و (أكثر من 45) سنة فلم تكن معنوية.
(2) حقق النمط المذكور علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع فئة التحصيل الدراسي (الجامعية) فقط دون الفئتين الأخرتين.
(3) حقق النمط المذكور علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع مدة الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، فقط دون المدتين الأخريتين.
والخلاصة أن نمط المثالية يمارس مع فئتين عمريتين (22 – 45) و (أكثر من 45) والتحصيل الدراسي (الجامعي) والخبرة (أكثر من 10 سنوات).

هـ. **نمط الشاطرة:** حقق هذا النمط علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية مع الخصائص الشخصية مجتمعةً، وبالتالي فإن الإعتمادية والتبادلية بين المتغيرين متوافرة ومؤثرة، أما النتائج بشكل منفرد فكانت:
(1) حقق النمط المذكور علاقة ذات دلالة معنوية مع الفئتين العمريتين (22 – 45) سنة و (أكثر من 45) سنة فقط دون الفئة الثالثة (أقل من 22 سنة).
(2) حقق النمط المذكور علاقة ذات دلالة معنوية مع فئة التحصيل الجامعي فقط دون الفئتين الأخرتين.
(3) حقق النمط المذكور علاقة ذات دلالة معنوية مع مدة الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، فقط دون المدتين الأخريتين.

وأخيراً يمكن القول أن نمط الشاطرة يمارس مع الفئات العمرية المتقدمة والتحصيل الدراسي العالي والخبرة الطويلة ويعود السبب إلى طبيعة متطلبات النمط الذي يركز على تحري المعلومات ومعرفة التفاصيل.

خامساً: الإطار الختامي للبحث
الإستنتاجات والتوصيات

يهتم هذا الجزء من البحث في تحديد الإستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها، من خلال عرض الفقرات الآتية:

1- **الإستنتاجات:** في ضوء نتائج البحث وتحليلاتها وتفسيرها يستنتج الآتي:

أ- ظهر أن مصطلح الريادية إنتشر إستخدامه في بدايات القرن العشرين ليشير إلى الإستحداث، أما الآن فهو يعني تحقيق السبق في ميدان ما.

ب- تأكد أن الريادية تعد من الحقول الهامة والواعدة في اقتصاديات الدول المتقدمة، إلا أنها ليس كذلك في الدول النامية بسبب محدودية الثقافة والتبصير بهذا المصطلح.

ج- تبين أن الريادية ترتبط بخصائص شخصية ومهنية، وبدونها لايمكن تحقيق السبق والإبتكار.

د- ظهر أن للريادية خمسة أنماط، لكل نمط منها مجموعة ممارسات ومؤشرات يمكن إعتمادها في القياس ولتشخيص طبيعة النمط.

هـ- تأكد أن هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة معنوية بين جميع النمط الريادية للمرأة العراقية والخصائص الشخصية مجتمعةً.

و- ظهر أن هناك علاقة إرتباطية محدودة بين الأنماط الريادية للمرأة العراقية وبعض الخصائص الشخصية منفردةً.

2- **التوصيات:** بالإستناد إلى إستنتاجات البحث نوصي بما يأتي:

أ- بناء برنامج تدريبي متكامل غايته الأساسية التبصير بدور المرأة الريادية والمشاريع الريادية وأهميتها للاقتصاد الوطني وكذلك تطوير قدرات وإمكانات المرأة العراقية في تأسيس هذه المشاريع وإدارتها.

ب- إقامة (10) ورش تدريبية لتطبيق فقرات البرنامج التدريبي، ينتظم فيها النساء من ذوات الخصائص والأنماط الريادية. يزود المشاركين في هذه الورش بالمعارف والمعلومات المطلوبة لإقامة المشاريع الريادية.

ج- إعتماد إستمارة الإستبانة المستخدمة في هذا البحث في فرز النساء العراقيات الرياديات بحسب أنماطهن وبالتالي إدخالهن إلى ورش التدريب التخصصية لإقامة المشاريع وإدارتها.

د- تقديم مقترح متكامل لإقامة المشروع التدريبي الشامل للنساء العراقيات الرياديات، يشمل:

1- مسوغات المشروع.

2- أهداف المشروع.

3- الفئات المستهدفة.

4- إجراءات تنفيذ المشروع.

5- الكلفة التقديرية للمشروع.

هـ-تفعيل الإعلام بالوسائل المختلفة بأهمية المشاريع الريادية للمرأة العراقية في الظرف الراهن، والطلب من دوائر الدولة وشركات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني المشاركة في التوعية والتبصير، وتقديم الدعم المادي والمالي لإحتضان المشاريع الريادية.

المصـــادر

أولاً: باللغة العربية:

1. العلي، عبد الستار والنجار، فايز (2006)، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر، عمان (2007).
2. العامري، صالح والغالبي، طاهر (2007)، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، عمان.
3. المنصور، كاسر نصر (2003)، الريادة في الأعمال وأسس إدارة المشروعات الصغيرة، سلسلة الرضا للمعلومات، دمشق.

ثانياً: باللغة الإنكليزية:

1. Robert, H. & Michal, p. (2002), Entrepreneurship, 5th Ed, McGraw – Hill Co., Irwin.

2. Rachman, D., etal., (2001), Business Today, McGraw – Hill Co., New York.

3. Danald, k., & Riichard, H., (2001), Entrepreneurship a contemporary Approach, 5th ed., Harcourt College Publishers.

4. William, N., etal, (2002) Understanding Business, 6th ed., McGraw – Hill, Boston.

5. Yorklovich, s., (2000), reported in mark hen Ricks Type – cast, Entrepreneur, March.