

الخصائص الريادية لأصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة

وأثرها على الأداء

دراسة تطبيقية على الأعمال الصناعية الصغيرة في الأردن

إعداد

رولا علي الضامن

الملخص

هدفت الدراسة إلى قياس أثر الخصائص الريادية (القدرات الإبداعية، والابتكار، والدافع للإنجاز، والميل إلى المخاطرة، والمبادأة) لصاحب العمل الصناعي الصغير على أداء العمل. تكون مجتمع الدراسة من جميع مشروعات الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في العاصمة عمان. تم اختيار عينة عشوائية طبقية نسبية من الأعمال الصناعية الصغيرة في العاصمة عمان ليلعب مجموع أفراد العينة (311) مشروعاً صغيراً. أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية مجتمعة في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في العاصمة عمان. ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية منفردة على أداء الأعمال الصناعية الصغيرة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص الريادية وفقاً للمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية). تم تقديم مجموعة من التوصيات التي هدفت إلى تشجيع أصحاب العمل العاملين لديهم على تطوير الخصائص الريادية لما له من أثر إيجابي في تحسين أداء الأعمال الصناعية الصغيرة.

Abstract

The study aims at investigating the effect of entrepreneurial characteristics (represented by: innovation competencies, creativity, initiation, risk tasking and need for achievement) on the performance of small industrial businesses in Jordan. The population of the study consisted of all small industrial businesses in capital Amman. A stratified, percentile sample was selected from small industrial businesses totaling 311 projects. The results indicated a significant effect for the

combined entrepreneurial characteristics was found in the performance of small industrial businesses in Amman. And a significant effect for the individual entrepreneurial characteristics (represented by: innovation competencies, creativity, initiation, risk tasking and need for achievement) was found in small industrial businesses performance. Also results show that there were a statistical differences at (0.05) level for each of (age of the owner, Sex, education level, and experience) on entrepreneurial characteristics. The study recommended the owners of small industrial businesses to concentrate on the development of their entrepreneurial characteristics which has positive effect on the performance of the small industrial businesses.

١. المقدمة:

تؤدي الأعمال الصناعية الصغيرة دوراً مهماً في الاقتصاد الوطني والعالمي، إذ تشكل رافداً مهماً من روافد الاقتصاد الوطني والعالمي على حد سواء، ويحتل قطاع الأعمال الصناعية الصغيرة مكانة بارزة في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمختلف دول العالم، المتقدم منها والنامي. ويلعب قطاع الأعمال الصناعية الصغيرة دوراً إستراتيجياً في زيادة معدلات النمو الاقتصادي، والحد من الاحتكار وتشجيع المنافسة من خلال توفير السلع التي يحتاجها المستهلك المحلي والإسهام في التصدير. إضافة إلى الدور الأساسي الذي تلعبه الأعمال الصناعية الصغيرة في معالجة مشكلة الفقر والبطالة بترسيخ مفهوم التوظيف الذاتي، والذي يتحقق بإنشاء مشاريع صناعية صغيرة قائمة على مفهوم الريادة. وللأعمال الصغيرة أهمية كبرى للدول المتقدمة والنامية على حد سواء. وبالنسبة للدول النامية، فإن للمشروعات الصغيرة عموماً مدلولات اقتصادية واجتماعية، حيث تعد هذه الأعمال من مقومات الاقتصاد في تلك الدول.

وقد ارتبط مفهوم الأعمال الصغيرة غالباً في خصائص صاحب العمل الصغير. حيث نجد أن كثير من الدراسات والأبحاث تركز على خصائص صاحب العمل الصغير بسبب ارتباط أداء العمل الصغير بخصائص صاحبه لكونه غالباً ما يكون شركة أفراد مما يجعل صاحبه مسؤولاً شخصياً عن كل عمليات وأحتياجات العمل. أما الخصائص التي اهتمت بها الدراسات متعددة ويمكن حصرها بالخصائص الشخصية والوظيفية، والخصائص الإدارية،

والخصائص الريادية. وستركز هذه الدراسة على الخصائص الشخصية والوظيفية، بالإضافة إلى الخصائص الريادية. ولقد أظهرت الدراسات إن الأعمال الصناعية الصغيرة ذات التوجه الريادي هي الأقدر على البقاء والاستمرار في سوق العمل التنافسية. حيث إن التوجه الريادي الذي تتمتع به الأعمال الصناعية الصغيرة، هو الذي يمكنها من خلق أسواق جديدة وتطوير منتجات جديدة يحقق لها التكيف مع ظروف البيئة العالمية.

وفي الأردن فقد نالت الأعمال الصناعية الصغيرة اهتمام كل من القيادة السياسية والاقتصادية في المملكة الأردنية الهاشمية، إذ بينت الإحصاءات أن عدد العاملين في هذا القطاع وصل إلى ما نسبته (٦٠%) من القوة العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية، كما أن هذه المنظمات الصغيرة تدر دخلاً مرتفعاً وتشكل نسبة عالية من الناتج القومي العام، وتشكل الأعمال الصغيرة ما نسبته (٩٤%) من جملة المشاريع الاقتصادية. وتعمل الحكومة الأردنية على قطاع الصناعة في زيادة معدلات الاستخدام ورفع كفاءة العامل الأردني ومهارته. والحد من معدلات الفقر والبطالة. وقد استطاع هذا القطاع أن يتجاوب مع هذا التوجه من خلال استيعابه لإعداد متزايدة من العمالة الأردنية. حيث يبلغ عدد العاملين في قطاع الصناعة ما نسبته ٣٥% من إجمالي القوة العاملة في الأردن كما تسهم بحوالي ٣٠% من مجمل الناتج المحلي الصناعي: (أحمد وبرهم ، 1998:70). وكمؤشر للاهتمام الرسمي بالأعمال الصغيرة، توجد في الأردن جهات وطنية ودولية عديدة تقدم دعماً للمشاريع والأعمال الصغيرة في الأردن. وعلى الرغم من هذه الأهمية للأعمال الصغيرة خاصة الصناعية منها، لا توجد دراسات كافية تتناسب مع عددها وأهميتها تهتم بدراسة النواحي المختلفة في هذا القطاع. لذلك تسعى هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر خصائص أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة على الأداء.

مشكلة الدراسة وعناصرها:

بالرغم من أن الأعمال الصناعية الصغيرة تحتل مكانة هامة في الأردن، إلا أن الدراسات العلمية المتوافرة عنها محدودة. وعليه فإن الغرض من الدراسة هو دراسة الخصائص الريادية لصاحب العمل الصغير، وأثرها على أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في العاصمة عمان. ويمكن تحقيق الغرض من الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

• ما هي الخصائص الشخصية والوظيفية المتمثلة ب(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية في مجال عمله) لصاحب العمل الصناعي الصغير؟

• ما هي الخصائص الريادية المتمثلة ب:(القدرات الإبداعية، والابتكار، والدافع للإنجاز، والميل إلى المخاطرة، والمبادأة) لصاحب العمل الصناعي الصغير؟

• ما هو مستوى الأداء في المنظمات الصناعية الصغيرة؟

• هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الخصائص الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية(العمر والجنس والمؤهل التعليمي والخبرة الوظيفية في مجال العمل)؟

• ما هو أثر الخصائص الريادية لصاحب العمل الصناعي الصغير على أداء العمل؟

• كيف يختلف تأثير الخصائص الريادية على أداء العمل؟

أهداف الدراسة:

بناء على ما تقدم ذكره تسعى الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

١. التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية، والخصائص الريادية لصاحب العمل الصغير

٢. التعرف على مستوى الأداء في المنظمات الصناعية الصغيرة في العاصمة عمان؟

٣. معرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الخصائص الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية(العمر والجنس والمؤهل التعليمي والخبرة الوظيفية في مجال العمل)؟

٤. قياس أثر الخصائص الريادية لصاحب العمل الصغير على الأداء؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور البارز للخصائص الشخصية والريادية لصاحب العمل الصغير ودورها في الأعمال الصناعية الصغيرة المختلفة، وأثرهما في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة. كما تتبع أهمية الدراسة من خلال

الدور الذي تلعبه الأعمال الصناعية الصغيرة في الأردن . ومن جانب آخر يأمل أن تشكل إضافة إلى الأدب النظري المتعلق بأداء الأعمال الصناعية الصغيرة، والإفادة من توصياتها.

فرضيات الدراسة:

H01: الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (مستوى $\alpha \geq 0,05$) للخصائص الريادية (القدرات الإبداعية، الابتكار، الدافع للانجاز، الميل للمخاطرة، المبادرة) على أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في العاصمة عمان

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

H01:1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (مستوى $\alpha \geq 0,05$) للخصائص الريادية على ربحية العمل الصغير .

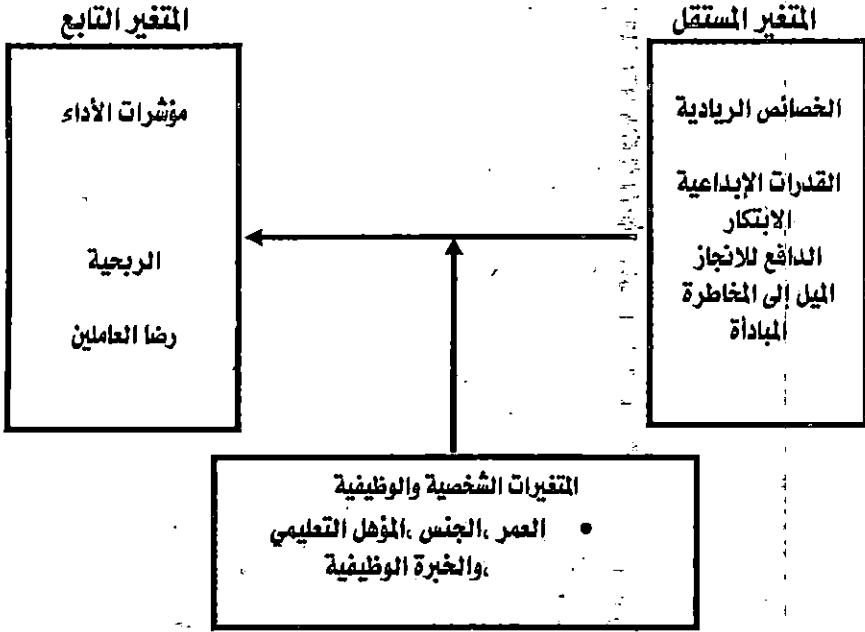
H01:2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية (مستوى $\alpha \geq 0,05$) للخصائص الريادية على رضا العاملين.

الفرضية الرئيسية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (مستوى $\alpha \geq 0,05$) للخصائص الريادية تعزى لاختلاف المتغيرات الوظيفية والشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية في مجال عمله) ؟

نموذج الدراسة

شكل رقم (١)

الخصائص الريادية لأصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة وأثرها على الأداء



الأعمال الصناعية الصغيرة: (Small industrial organization)

وهي المنظمات التي يبلغ عدد العاملين فيها (١٠_٤٩) عاملاً، وتتمتع بملكية وإدارة مستقلة (وزارة الصناعة والتجارة/ غرفة صناعة عمان، ٢٠٠٨).

صاحب العمل الصناعي الصغير

وهو الشخص الذي يملك مشروعاً صغيراً ويديره

الريادة:

عملية تقوم على روح المبادرة لبدء مشروع جديد يركز على مفهوم الإبداع والابتكار عن طريق تحديد الفرص المتاحة في الأسواق، واستخدام الموارد المتاحة والتي يمكن استغلالها بهدف عمل جديد، كما وتعتبر أداة

للمواجهة مع تنافسية جديدة على الساحة وبسرعة فائقة للتغيرات، وتعتبر من أهم القوى المحركة للاقتصاد (Kraus & Kauranen, 2009).

الخصائص الريادية لصاحب العمل الصناعي الصغير:- أن من يريد أن يكون رياديا أو يمتلك عملا صغيرا لا بد أن تتوافر فيه العديد من الخصائص الشخصية والريادية ، أهمها:- الاستعداد، والميل نحو المخاطرة، الرغبة في النجاح، الثقة بالنفس، الاندفاع للعمل، الاستعداد الطوعي للعمل ساعات طويلة، الالتزام، التفاؤل، ومنهجي ونظمي. النجار والعلي (٢٠٠٦: ١٠) . و وفي هذه الدراسة تم اختيار الخصائص التالية - (القدرات الإبداعية والابتكار والميل للمخاطرة والدافع للإنجاز والمبادأة)

القدرات الإبداعية:

المقدرة الإبداعية لصاحب العمل التي تمكنه من تقديم منتجات وبيع جديدة ومتنوعة تلبي احتياجات السوق وفي الوقت المناسب وتحقيق رضا الزبائن. وسوف يتم قياس المتغير من خلال مجموعة أسئلة سوف تطرح في الاستبانة.

الابتكار:

القدرة على خلق مجموعة متنوعة من الأعمال والأفكار الجديدة بهدف تصميم منتجات وخدمات جديدة تعمل على تنمية وتطوير المؤسسة، وتعتبر أول مرحلة من مراحل الإبداع (Pryce, 2005).

الميل إلى المخاطرة:

استعداد صاحب العمل لتحمل درجة عالية من المخاطرة في العمل ، والقدرة على المجازفة والجرأة وذلك بطرح وتقديم منتجات وخدمات جديدة إلى الأسواق أو تحمل ديون عالية أو الالتزام بحجم موارد كبير في ظل بيئة الغموض وعدم التأكد للمشروع الجديد. وسوف يتم قياس المتغير من خلال مجموعة أسئلة سوف تطرح في الاستبانة.

المبادأة:

هو أن يقوم الفرد باغتنام الفرص في تقديم طرق جديدة للإنتاج والخدمات، والقيام بأعمال تنافسية من أجل مواجهة المنظمات المنافسة وكيفية تحصيل الموقع التنافسي للاستمرارية والاستجابة للتغيرات بالسوق. وسوف يتم قياس المتغير من خلال مجموعة أسئلة سوف تطرح في الاستبانة.

دافع الانجاز:

الذي يعني الالتزام بانجاز الأعمال المطلوب تنفيذها من قبل صاحب العمل بدافعية وحماس والسعي لتحقيق أهداف طموحه وذلك عن طريق التميز والتجديد لتحقيق الشعور الذاتي بالانجاز الشخصي وتحمل مسؤولية نجاح العمل ((Daft, 2010)). وسوف يتم قياس المتغير من خلال مجموعة أسئلة سوف تطرح في الاستبانة.

الأداء:

انعكاس لكيفية استخدام العمل الصغير للموارد المالية والبشرية، واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها. ويتم قياس ذلك من خلال مؤشرات الأداء المختلفة، وفي هذه الدراسة تم اختيار مؤشرين هما، رضا العاملين، والربحية

الربحية:

تعد الربحية من المؤشرات المهمة لمعرفة أداء الأعمال الصغيرة، وتعكس الربحية مقدرة المنظمة على تحقيق الأرباح بشكل عام. وتقاس الربحية من خلال النسب المالية المعروفة مثل (العائد على الاستثمار والعائد على المبيعات والعائد على حقوق الملكية وهامش الربح) وعبر هذه الدراسة تم استخدام مؤشري (العائد على الاستثمار والعائد على المبيعات).

رضا العاملين

شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق ما بين يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج.

٢. الإطار النظري والدراسات السابقة

تعريف الأعمال الصناعية الصغيرة ومعايير تصنيفها:

تعددت المفاهيم والتعريفات للأعمال الصغيرة واختلفت من بلد إلى آخر وفقاً لتطور هذا البلد اقتصادياً وصناعياً، حيث أنه لا يوجد تعريف دولي متفق عليه لهذه المشاريع. وقد اختلفت المعايير المستخدمة لتعريف الأعمال الصغيرة من اقتصاد إلى آخر وفقاً لطبيعة وحجم الاقتصاد الذي تعمل فيه تلك المشاريع. ومن أهم تلك المعايير وأكثرها انتشاراً معيار عدد العاملين في العمل، ومعيار

رأس المال، والتكنولوجيا المستخدمة، وحجم وقيمة الإنتاج، وحجم ونوعية الطاقة المستخدمة، واستقلالية الإدارة، وغيرها من المعايير. وقد وجهت العديد من الانتقادات لعدد من تلك المعايير، وذلك لصعوبة تطبيقها على أرض الواقع، حيث أن الصغر والكبر هي مفاهيم نسبية تختلف بحسب الظروف الاقتصادية والاجتماعية والتنمية للبلاد المعنى (شرارة، ٢٠٠١).

ويعد معيار عدد العاملين من أفضل تلك المعايير وأكثرها استخداماً لتقدير حجم الصناعة. وذلك لكونه قابلاً للقياس بسهولة، كما أنه من أكثر المعلومات المتوفرة عن نشاط الصناعة، أحياناً فإن معيار العمالة يستخدم برفقة حجم رأس المال أو الأصول الثابتة ومعدات الطاقة (شرارة، ٢٠٠١).

وتقسم بعض الدول الصناعات إلى منظمة وغير منظمة، وتندرج الصناعات البيئية والحرفية ضمن الصناعات غير المنظمة، أما الصناعات المنظمة فتقسم إلى ثلاثة أصناف، وهي: صغيرة ومتوسطة وكبيرة. إلا أنه لا يوجد اتفاق حول معيار التصنيف، فقد عرف برنامج إدارة الأعمال الصغيرة الأمريكي العمل الصغير بأنه: "عبارة عن شركة مملوكة بشكل مستقل، حيث عدد موظفيها يقل عن (٥٠٠) موظف وينتهي بالمشاريع الجزئية ذات الموظف الواحد". أما الاتحاد الأوروبي فقد عرف الأعمال الصناعية الصغيرة بأنها: "تلك الأعمال التي يعمل فيها ما دون (٥٠) عاملاً" (غرفة صناعة عمان، ٢٠٠٧).

كما عرفت الصناعات الصغيرة بأنها: "تلك التي تتسم بمحدودية العاملين فيها وتعتمد في أعمالها على الفنون الإنتاجية المبسطة إضافة إلى تركيز إدارة معظم هذه الصناعات في أشخاص مالكيها مع الأخذ بالاعتبار اختلاف الظروف الاقتصادية ومراحل التطور الصناعي بين الدول المختلفة (الفار، ١٩٩٣). وقد عرفت بعض الدول النامية الصناعات الصغيرة بأنها: "تلك الأعمال التي يعمل فيها أقل من (٥) عمال، ولديها موجودات ثابتة أقل من (٥٠٠٠) دولار باستثناء الأرض والمباني" (Abdel Jaber & Karmoul, 1996).

وعند الانتقال إلى الاقتصاد الأردني، فقد تبين أنه لا يوجد اتفاق موحد حول تعريف مفهوم الأعمال الصغيرة، فالعمل الذي يعد صغيراً من وجهة نظر دائرة حكومية معينة، قد لا يعد كذلك من وجهة نظر دائرة أخرى. في تشرين ١/ عام ٢٠٠٥ صدر قانون وزارة الصناعة والتجارة). ورقم (١٠) لعام ٢٠٠٥ الذي عرف المشروع الصناعي الصغير بأنه المشروع الذي يبلغ عدد العاملين فيه من عشرة عمال إلى تسعة وأربعون عاملاً وبأسمال ٣٠ ألف دينار أو

أكثر وأصبح العمل الصغير جدا الذي يبلغ عدد العاملين فيه أقل من عشرة عاملين والعمل المتوسط الحجم هو الذي يبلغ عدد العاملين فيه (٥٠-٢٥٠) عامل والعمل الكبير هو الذي يبلغ فيه عدد العاملين فيه (٢٥٠) عامل فأكثر (وزارة الصناعة والتجارة/غرفة صناعة عمان، ٢٠١١). ولأغراض هذه الدراسة سيتم اعتماد تعريف وزارة الصناعة والتجارة /غرفة صناعة عمان للأعمال الصناعية الصغيرة.

خصائص الأعمال الصغيرة

هناك العديد من الخصائص التي تميز العمل الصغير عن العمل الكبير . ويلخص جواد وآخرون (2010، ص32) أهم خصائص المشروع الصغير على أنه المشروع الذي يدار من قبل صاحبة بشكل فعال، ويكون معروفا على مستوى المنطقة التي يعمل بها، بالإضافة إلى أنه يعتمد بشكل كبير على التمويل الذاتي، ويكون برأس مال محدود والدافع تحقيق الأرباح، كما يعد المشروع صغيرا قياسا بالعدد المحدود للعاملين.

أما أحمد وبرهم (شوه الكايد، ٢٠٠٧: ص٣٠) يحدد أهم الخصائص بسهولة اتخاذ القرارات، وإمكانية النمو والتطور، وعدم الحاجة إلى إتباع إجراءات رسمية في العمل داخل المشروع.

مفهوم الريادة:

تعددت التعاريف ذات العلاقة بمفهوم وطبيعة الريادة. فقد جاءت بعض هذه التعاريف على أن الريادة هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها. بالإضافة إلى شمول بعض التعاريف على مفاهيم جديدة، مثل الابتكار والإبداع والمخاطرة (النجار والعلي، ٢٠١٠: ٢٧).

وقد عرف (Kuratko & Hodgetts, 2001, P. 29) الريادة بأنها: "عملية إنشاء شيء جديد ذي قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة له، واستقبال المكافآت الناتجة".

أما (Coutler, 2001, P. 6) فقد عرفت الريادة بأنها: "العملية التي من خلالها الفرد أو مجموعة من الأفراد يستخدمون الجهد المنظم ووسائل للسعي وراء الفرصة لتأمين القيمة والنمو للمشروع للتجاوب مع الرغبات والحاجات من خلال الإبداع والتفرد والابتكار".

وعرف (Hisrich & Shepherd, 2005, P. 6) الريادة على أنها: "عملية توليد شيء جديد ذي قيمة جديدة مقترضين بداية المخاطر الاجتماعية والمالية مقابل تحقيق عائد مالي ومعنوي". وعرفت الريادة أيضاً بأنها: "تعكس ثلاثة سلوكيات تصدر عن الفرد الريادي، هي الإبداع والمخاطرة، والمبادأة (الاستباقية)، فالإبداع يولد شيئاً جديداً ذا قيمة، والمبادأة (الاستباقية) تضيف إلى الشيء الجديد قيمة من خلال رصد البيئة الخارجية، والتنبؤ بمتطلبات المستقبل لدى السوق، وإيجاد منتجات وخدمات مميزة. أما المخاطرة فتعد من سلوكيات الريادي، فالأفكار الجديدة تحتاج إلى جرأة ومجازفة في اتخاذ القرارات" (المناصرة، ٢٠٠٨: ٢١).

كما يعرف كل من (أحمد وبرهم، ١٩٩٨: ٨٧) الريادة بأنها: "نجاح العمل الصغير من خلال الممارسات الإدارية المميزة عن أصحاب الأعمال الصغيرة التقليدية". ويعرفها (Hisrich et al., 2005, P. 67) بأنها عملية خلق شيء جديد مع تحمل المخاطر والعوائد".

كما عرفها (Kuratko, 2005, P. 5) بارتباطها بعدة مفاهيم منها الابتكار والإبداع والتحديث، واستغلال وتوسيع الفرص في السوق، والقدرة على إجراء التغييرات السريعة المرتبطة بالصناعة وهيكلية السوق.

خصائص أصحاب العمل الصغير

لاقى موضوع خصائص أصحاب العمل الصغير وما زال يلقى اهتمام واسعاً من قبل الباحثين، ولقد تعددت الأدبيات التي تناولت خصائص صاحب العمل الصغير، فمنها ما تناول الخصائص الشخصية والوظيفية، أو الخصائص الريادية، أو القدرات الإدارية.

فمثلاً ركز Daft (2006) على الخصائص الريادية وحددها بأنها تشمل: -مركز التحكم الداخلي، ودافع الإنجاز في العمل، والنزعة للاستقلالية والعمل دون تدخل الآخرين وعدم الانهزام والمثابرة في العمل. كما يضيف بأن الريادي في أغلب الأحيان تكون مرتبته الأولى في الأسرة.

أما Wheelen & Hunger (2010) فيلخصان أهم خصائص صاحب العمل باقتناص الفرص وتحمل المخاطرة والإبداع ودافع الانجاز والتميز عن الآخرين والمهارات والقدرات الإدارية المميزة في العمل.

كما يضيف جواد وآخرون (٢٠١٠:ص٣٧) السمات الفردية للريادي ، ويحددوها ببعض الصفات التي يعتبرونها صفات مهمة للشخص الريادي وهي:- حب المعرفة والفضول، عدم الرضا عن الوضع الحالي سرعة البديهة،الأصالة، وضوح الرؤيا، والقدرة على التغيير.

أما الكايد، ٢٠٠٧: أشار إلى أن الخصائص الريادية تشمل كلا من: الاستقلالية في العمل ، المبادرة ، المخاطرة ، والابتكار والقدرات الإبداعية.

أما النجار والعلبي (٢٠٠٦:١٠) فيرى أن من يريد أن يكون رياديا أو يمتلك عملا صغيرا لا بد أن تتوفر فيه العديد من الخصائص الشخصية والريادية ، أهمها:- الاستعداد، والميل نحو المخاطرة، الرغبة في النجاح، الثقة بالنفس، الاندفاع للعمل، الاستعداد الطوعي للعمل ساعات طويلة، الالتزام، التفاؤل، ومنهجي ونظمي.

ويحصر الطاهر (شوهده في الكايد، ٢٠٠٧) أهم خصائص صاحب العمل الصغير بالجنس والمستوى التعليمي والخبرة السابقة في مجال العمل والثقة بالنفس والآخرين

ويرى (Koen & Baron, 2000) بأنها القدرة على تحقيق الفرق في القيمة ما بين الكلفة والأرباح، وأن قيادة التكلفة والتمايز في المنتج تعد جوهر الأعمال الريادية.

أما Hatch (2000) فركز على خصائص الريادية التي لها علاقة بالقدرة الإبداعية ومهارات العمل المميزة عن الآخرين وعدم الانهزام أمام العقبات، والرؤية الثاقبة والموهبة لاكتشاف وأقتناص الفرص.

(Harrison & Samson, 2002) أشارا إلى أن هناك نموذجا يتضمن عناصر لتحقيق الإبداع الفعال، هي: أولاً:- الأبعاد الريادية والتي تتصف بتحمل المخاطرة، والتركيز على الفعل الاستباقي بدلا من ردة الفعل، والالتزام الإدارية، وثانياً: الهيكل التنظيمي والذي يتصف بالمرونة، والتكامل بين النشاطات، والتوجيه الكلي للمنظمة، ثالثاً: البيئة التنظيمية والتي تتصف بالانفتاحية، وإيجاد نظام حوافز فعال، إضافة إلى المساواة وتقاسم السلطة.

ولأغراض هذه الدراسة ، تم اختيار الخصائص الريادية التالية (القدرات الإبداعية، والابتكار، والدافع للإنجاز، والميل إلى المخاطرة، والمبادرة) ودراسة أثرها على أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في العاصمة عمان.

الأداء

إن الاختلاف حول مفهوم الأداء ينبع من اختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسة الأداء. وقياسه والتي يستخدمها المديرون والمنظمات ولذلك فإن أغلب الباحثين يعبرون عن الأداء من خلال النجاح الذي تحققه المنظمة في تحقيق أهدافها، (إدريس و الغالبي، ٢٠٠٩، ص ٢٩-٣٠)، (Chen,2007,p49).

قد يتم وصف أداء منظمة بأنه أداء ناجح، بمؤشرات أداء بسيطة أو معقدة في آن واحد، فالمؤشرات البسيطة قد تتضمن معدل النمو، الربحية، و قد تكون معقدة إذا اعتبرناها مرتبطة بشكل كبير بالمفهوم الذي نعطيه لمصطلح النجاح، ومفهوم هذا المصطلح يختلف باختلاف المؤشرات التي تستخدمها المنظمة و حتى بالوقت الذي تستخدم فيه، و مهما كان المفهوم الذي نعطيه لمصطلح "النجاح"، فإنه يعبر عنه بالنتائج التي نطلق عليها مفهوم أداء المنظمة أو الأداء التنظيمي (بوخمم، ٢٠٠٩، ص ٢٠٤). مهما اختلف الكتاب والباحثون و قادة المنظمات حول أهمية أبعاد الأداء و مجالاته أو طرق قياسه، فإنهم متفقون على أن الأداء هو دالة لكافة أنشطة المنظمة، و هو المرآة التي تعكس وضع المنظمة من كافة جوانبها، إلا أنهم اختلفوا على تحديد صيغ نهائية لمفهوم الأداء بشكل واضح نظرا لكثرة و تنوع أبعاد الأداء التي ترغب المنظمات في قياسه، و اختلافه من منظمة إلى أخرى و اختلاف الأهداف و النتائج التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها، بالتالي تدفع بهذه النتائج لأن تكون إلى حد ما تعكس وجهات نظرهم الخاصة، هذا بالإضافة إلى وجود خلاف حول طبيعة البيانات المستخدمة في القياس و مصادرها (دروزة، ٢٠٠٨، ص ٥٤).

تعريفات الأداء

- ١ - "يعبر عن الأداء بكونه انعكاس لقدرة منظمة الأعمال وقابليتها على تحقيق أهدافها،
- ٢ - الأداء محصلة قدرة المنظمة في استغلال مواردها وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة.
- ٣ - النتائج المرغوبة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها". (دروزة، ٢٠٠٨، ص ٥٣-٥٣).

ومن خلال استعراض المفاهيم السابقة عن الأداء، يمكن النظر إليه بصورة أحيّة تعكس نتيجة ومستوى قدرة منظمة الأعمال على استغلال مواردها وقابليتها في تحقيق أهدافها الموضوعية من خلال أنشطتها المختلفة، وفقا لمعايير ثلاثية المنظمة وطبيعتها عملها.

مجالات (أبعاد) الأداء

شبهت مجالات الأداء وطرق قياسه تطورا مرحليا، بحيث تركز الاهتمام في البدايات على المؤشرات المالية أولا، ثم بعد ذلك توالى الدراسات والأبحاث من أجل تطوير الأعمال في المنظمات، بحيث تم ربط الأنشطة والعمليات وكذلك المخرجات بالتكاليف الخاصة بها (صبري، ٢٠١٠، ص ٢٧).

وعليه اهتمت إدارات المنظمات بمجالات أداء تختلف عن غيرها من المنظمات، بمعنى أنها تهتم بمجالات أداء معينة تعكس فلسفتها تجاه ميادين الأداء التي تمثل أولويات بالنسبة إليها، سواء ميدان الأداء المالي أو ميدان الأداء الغير مالي، حيث تقوم بوضع مقاييس ومؤشرات تعكس ماهية أدائها (دروزة، ٢٠٠٨، ص ٥٦)، ويؤيدها في ذلك (صبري، ٢٠١٠، ص ٢٧) حيث يقول أن مجالات الأداء في منظمات الأعمال تتنوع وتختلف تبعا لاختلاف أعمالها وطبيعتها عملياتها، وكذلك درجة تركيز إدارتها على تلك المجالات التي تعتقد أن تحقيق تلك الأهداف من خلالها يمثل أولوية بالنسبة لها، حتى وإن كانت تلك المجالات تقل أهمية عن مجالات الأهداف الرئيسية.

وأشار (محمد و السالم، ٢٠٠٤، ص ١٤٦) أن من الكتاب و الباحثين من يركز على المؤشرات و المقاييس المالية بهدف تعظيم ربحية المنظمة وهو مفهوم ضيق للأداء المنظمي لكونه يتحدد بدرجة تحقيق أهداف المنظمة المالية، ويشير كذلك إلى أن بعض الكتاب و الباحثين يوسع مفهوم الأداء في المنظمات ليشمل أبعاد كمية و نوعية بعدد اكبر من المقاييس تقيس جوانب واسعة من الأداء فيها ، مضيفا بذلك تباينا آخر يكشف عدم اتفاق الكتاب و الباحثين على معايير محددة لقياس الأداء المنظمي. إن مقاييس تقويم الأداء التقليدية المقتصرة على المؤشرات المالية أصبحت غير مناسبة لمواجهة التغيرات الهائلة في بيئة الأعمال المعاصرة إذ لم تعد قادرة على توفير مؤشرات و مقاييس تمكنها من تقويم أدائها وفق احتياجاتها الإستراتيجية وإعطاء صورة متكاملة عن الأداء التنظيمي (الغبان و حسين، ٢٠٠٩، ص ٤)، وهنا يشير (جودة، ٢٠٠٨، ص ٢٧٤) أيضا إلى أن نظام قياس الأداء المعتمد على

الأساس المالي فقط يعاني من نقاط ضعف كثيرة، أهمها تركيز هذا النظام على مقاييس تعكس الأداء في الماضي فقط و لا تعكس الأداء المتوقع في المستقبل.

من هنا اهتمت إدارة المنظمات بالمقاييس غير المالية للأداء باعتبارها مقاييس كمية و وصفية لقياس العوامل التي تؤدي إلى تنفيذ الإستراتيجية و تدعيم أولوياتها مثل: زمن التشغيل، ميعاد التسليم، وقت الانتظار، معدل إعادة التشغيل، و عالية تم اقتراح مؤشرات غير مالية كما أوضح (Norreklit (etal,2005,p2)، و يؤيده في ذلك (Schloetzer,2008,p8) بحيث يشير إلى إن المقاييس الغير مالية لا زالت تستحوذ على اهتمام الباحثين و انه يشجع المنظمات لاختيار مقاييس أداء غير مالية والتي استخدامها يقود إلى تحسينات في الإنتاجية و تحسينات في نمو المبيعات لان هذا المقاييس تقود إلى الربحية، و أنها (أي المقاييس الغير مالية) لها علاقة بقيمة المنظمة و بالتالي قد تقود إلى تحسن المؤشرات المالية على المدى الطويل.

أداء الأعمال الصغيرة

تتطلب خصوصيات الأعمال الصغيرة وطبيعة ملكيتها معايير خاصة لقياس أدائها. هناك معايير مختلفة لقياس الأعمال الصغيرة يمكن إجمالها بما يلي:-

١. معايير كمية: تعتبر من المؤشرات المهمة لأداء الأعمال الصغيرة من أهمها/ حجم المبيعات، وعدد العاملين، وعدد المنتجات، وحجم الإنتاج، وحجم العائد على الاستثمار، ومجمل الربح .

٢. معايير نوعية:- المعرفة والخبرة الشخصية لصاحب العمل ودرجة المسؤولية، ورضا الزبائن والعاملين.

كما أن بعض الدراسات تقيس الاعمال الصغيرة من خلال معايير كمية ونوعية مثل الحصة السوقية، وحجم الإنتاج، والعائد على الموجودات، والسيولة النقدية، ورضا الزبائن . وبعضها يحدد قياس أداء العمل باستخدام معدل الربحية في العمل.(Cagliano et al, 2001)(شوه في الكايد، ٢٠٠٧)

أما مطايريد (1995) يؤكد أن أهم معايير قياس أداء الأعمال الصناعية الصغيرة هو تقدير معدل النمو السنوي في(حجم المبيعات، ومجمل الربح وحجم الانتاج ومعدل العائد على المبيعات)

كما بين كل من (Whelen & Hunger, 2010)، أن خطة العمل للمشروع الصغير يمكن أن تعتبر أداة إختبار لقياس أداء العمل:

في هذه الدراسة نظرا لأنة ينظر إلى الأداء على انعكاس لكيفية استخدام العمل الصغير للموارد المالية والبشرية، واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها. سيتم قياس الأداء من خلال مؤشرات الأداء الكمية والتوعوية، وفي هذه الدراسة تم اختيار مؤشرين هما، رضا العاملين، والربحية تم استخدام مؤشري (العائد على الاستثمار والعائد على المبيعات).

الدراسات السابقة

الدراسات باللغة العربية

قام (المناصرة، ٢٠٠٨) بدراسة بعنوان: "أبعاد التوجه الريادي للمديرين وأثرها على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية". هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر أبعاد الريادة للمديرين على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية. وصمم نموذجا لتحقيق هذا الهدف، تضمن التوجه الريادي المتجسد بأبعاده: البعد الإبداعي، والبعد نحو المخاطرة، والبعد الاستباقي، والبعد العدائي في التنافس والبعد الاستقلالي، على متغير فاعلية القرارات الإستراتيجية المتمثل بأبعاد المشاركة، وتحقيق الأهداف، وواقعية القرارات وتوقيتها. وقد جمعت البيانات من عينة عشوائية تتكون من (٦٦) شركة اعتمادا على تقارير عام (٢٠٠٧). وزعت (٣٣٠) استبانة على مديري الإدارة العليا بالشركة. وخلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة لأبعاد الريادة (البعد الإبداعي، والبعد الاستباقي للمديرين، والبعد العدائي في التنافس للمديرين، والبعد نحو المخاطرة للمديرين وللبعد الاستقلالي في التنافس للمديرين) على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية.

وفي دراسة أجراها الكايد (٢٠٠٧) بعنوان: "أثر خصائص أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة على الأداء". هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر كل من الخصائص الديموغرافية والمقدرة الإدارية والخصائص الريادية لصاحب العمل الصناعي الصغير على أداء العمل. وقد تكونت عينة الدراسة من (١٤٦) عملا صغيرا تم اختيارهم عشوائيا من مجموع الأعمال الصغيرة القائمة عام (٢٠٠٠) والبالغة (٥٧٤) عملا. وقد استخدمت العينة الطبقيّة العشوائية من كل قطاع. وقد توصلت الدراسة إلى أن أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة غالبيتهم من الذكور، وأعمارهم تتراوح بين (٢٠-٤٠) عاما، ومن حملة شهادة البكالوريوس. وعلى مستوى الأداء حققت الأعمال الصناعية الصغيرة معدلات ربحية متوسطة، وعوائد مالية تتناسب مع حجم الاستثمار في العمل

لكنها لم تتناسب مع الجهد المبذول في العمل. ووجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من عمر صاحب العمل وخلفيته الاقتصادية وخبرته السابقة ومقدرته الإدارية وكافة أبعاد خصائصه الريادية باستثناء دافع الإنجاز على بقاء العمل.

وفي دراسة قام بها السكارنة (٢٠٠٥) حول بيان دور إستراتيجيات الريادة في تحقيق الميزة التنافسية وتحسين الأداء لشركات الاتصالات في الأردن، وقد تكونت عينة الدراسة من شركات الاتصالات العامة في الأردن والبالغ عددها (٤)، وتكونت عينة الدراسة من كافة المديرين العامين ومساعديهم ومديري الإدارات وتم توزيع الاستبانة على (١٤٠) مديراً. حيث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. ولقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين عناصر الإستراتيجيات الريادية (التفرد، والابتكار، وأخذ المخاطرة، وتحقيق الميزة التنافسية) لتحسين أداء شركات الاتصالات. كما توصلت الدراسة إلى اعتبار إستراتيجيات الريادة من الإستراتيجيات المهمة في المنظمة، كما أن المنظمات الريادية تسهم في تطوير بيئة الأعمال، من خلال مجموعة من العناصر المرتبطة بها، والمتعلقة باتجاهاتها الإستراتيجية. كما توصلت الدراسة إلى أن الإبداع والابتكار يعتبران من الإستراتيجيات المهمة التي تساعد المنظمات في زيادة الربحية وتحقيق ميزة تنافسية.

وجد الشيخ (٢٠٠٤) في دراسة أجراها حول "ثقافة الابتكار ومدى شيوعها في منشآت الأعمال الصغيرة في الأردن، أن عناصر ثقافة الابتكار متوافرة إلى حد ما، ولكنها ليست بتلك القوة، وخاصة بالنسبة لبعض الأبعاد، وأنه لا توجد علاقة بين توافر ثقافة الابتكار واستخدام الأساليب الابتكارية في حل المشكلات.

الدراسات الأجنبية:

لاقى موضوع الريادة وما زال يلقى اهتماماً واسعاً في الأدبيات الغربية . في دراسة (Lumpkin, Wales & Ensley, 2008) بعنوان: "Entrepreneurial Orientation Effects on New Venture Performance: The Moderating Role of Venture Age" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد التوجه الريادي (التوجه الإبداعي، وتوجه المخاطرة، وتوجه العدائية في التنافس) على أداء الشركات بحسب عمرها في السوق. وتكون مجتمع الدراسة من (٤٧٦) شركة من الشركات الأكثر نجاحاً

في العالم. بينت نتائج الدراسة وجود أثر لأبعاد التوجه الريادي على أداء الشركات، إلا أن هذا التأثير غير واضح عبر الزمن، و أن أداء الشركات تتصف بمستوى عالٍ من التوجه الاستباقي كلما تقدمت في العمر.

دراسة (Wolff & Pet, 2006) بعنوان: " Small-Firm performance modeling 'the role of the product and process improvement :

هدفت الدراسة إلى قياس أثر خصائص صاحب العمل الصناعي الصغير وبالتحديد مهاراته الإبداعية والريادية على أداء المشروعات الصناعية الصغيرة. بينت نتائج الدراسة أن أصحاب هذه الأعمال يتمتعون بخصائص ريادية مرتفعة، وأن هناك أثر لخصائص المدير الإبداعية والريادية وتوجهاته نحو العالمية والأداء. وذلك من خلال التركيز على طرح منتجات جديدة والتي بالتالي تؤثر إيجابيا على نمو المشروع الصناعي الصغير.

دراسة (Mohammed, 2005) بعنوان: " Higher Education and Entrepreneurship: The relation between College Educational Background and All Business Success in (Texas)". هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الخلفية التعليمية للريادي ونجاح العمل الصغير. وأثرة على الأداء. تكون مجتمع الدراسة من (١١٠٠) عمل صغير. وكانت أهم النتائج وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي والعمر ونوع التخصص وحجم المبيعات (كمؤشر للنجاح).

دراسة (Hashim, 2003) بعنوان: " Promoting Small & Medium Enterprises Through Entrepreneurship .Development Training & Counseling: the Bahrain Model". هدفت هذه الدراسة إلى تطوير النشاط الريادي في البحرين والدول العربية الأخرى من خلال نموذج تم بناؤه لهذه لغاية، يحتوي على العديد من الخطوات التدريجية لتطوير الريادة ومأسستها وتفعيلها وقد اشتمل النموذج على الخطوات الآتية: أولاً: خدمات تعنى ببناء القدرات للرياديين وصلها من خلال التدريب. ثانياً: تقديم خدمات الاستشارات لهم. ثالثاً: تقديم الخدمات المالية اللازمة. رابعاً: خدمات تعنى بتطوير العمل ونموه وتقديم الاستشارات اللازمة لذلك من خلال إنشاء حاضنات الأعمال.

دراسة (Branzei, 2003) بعنوان: " Gaining Ideas and Skills: How Small Firms Design and Use Collaborations to Build Absorptive Capacity and Stimulate Innovation". هدفت هذه الدراسة إلى اختبار كيف تؤثر خصائص محددة للشركات الصغيرة، مثل البحث والتطوير والتحالف، في مخرجات الإبداع. وإلى أي مدى يؤثر التحالف في نشاطات البحث والتطوير في زيادة حجم الشركات الصغيرة. وكان من النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الهيكل التنظيمي للشركات الصغيرة وشكل التحالفات والموقع الجغرافي، يعطي أثراً متزامناً لكل من التعلم والإبداع، فكلما زاد التنوع والانتشار بالأبحاث والتطوير ساعد ذلك الشركات الصغيرة في الحصول على المعلومات الخارجية ومدخلات جديدة على الإجراءات يساعد التنوع في إيجاد منتجات جديدة.

دراسة (Georgellis et. al 2000) (شوه الكايد ٢٠٠٧) بعنوان: " (Entrepreneurial Action Innovation and Business Performance in the small independent Business)". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة ما بين الريادة والإبداع وما بين الأداء في الأعمال الصغيرة المبتكرة في لندن. تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) عمل صغير مستقل في لندن. وقد حددت الدراسة خصائص المدير الريادي بأن لديه قدرة فائقة في الإدارة والإبداع والابتكار، وابتكار سلع ومنتجات جديدة ناجحة في الظروف الغير عادية، بالإضافة إلى الميل إلى المخاطرة. ومن أهم النتائج أن هناك علاقة قوية بين السلوك الريادي لصاحب العمل الصغير وأداء العمل. ويميل المدير الريادي إلى الاستقلالية في عملة، وحسن التخطيط وخلق السلع والخدمات المبتكرة. ون ٥٠% فقط يميلون إلى تحمل المخاطرة في العمل.

٢. الدراسة الميدانية

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في مدينة عمان والبالغ عددها (١٤٠٠) مشرّوع حيث تشكل حوالي (٧٠%) من مجمل المشاريع الصناعية في عمان (وزارة الصناعة والتجارة) غرفة صناعة عمان، (2011). وقد تم توزيع العينة باستخدام طريقة العينة العشوائية التطبيقية النسبية، وتم اختيار مجموع أفراد العينة، ليلبغ (٣١١) مشروعاً صغيراً، ويمثل هذا العدد (٢٢,٣%) من مجمل الأعمال الصناعية الصغيرة. شملت وحدة

المعاينة في هذه الدراسة على مالكي الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في العاصمة عمان. ويبين الجدول (١) التالي مجتمع الأعمال الصناعية والعينة.

الجدول (١) مجتمع الأعمال الصناعية الصغيرة والعينة

التسلسل	نوع القطاع الصناعي	عدد الأعمال القائمة	حجم العينة
١	الصناعات التعدينية	٦٠	١٣
٢	الصناعات الإنشائية	١٣٠	٢٩
٣	الصناعات التحويلية والغذائية والزراعية والثروة المعدنية	٢٥٠	٥٦
٤	الصناعات البلاستيكية والمطاطية	١٥٠	٣٣
٥	الصناعات العلاجية واللوازم الطبية	١٧٠	٣٨
٦	الصناعات الجلدية والمحركات	١٩٩	٤٥
٧	الصناعات الكيماوية ومستحضرات التجميل	١٢١	٢٦
٨	الصناعات الهندسية والكهربائية وتكنولوجيا المعلومات	١٧٠	٣٨
٩	الصناعات الخشبية والأثاث	٩٠	٢٠
١٠	صناعة التعبئة والتغليف والورق والكرتون والطباعة	٦٠	١٣
	المجموع	١٤٠٠	٣١١

أداة جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة، فقد تم تصميم استبانته لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وتكونت هذه الاستبانة من جزأين:

الجزء الأول: ويهدف هذا الجزء إلى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: ويتكون هذا الجزء من أسئلة الاستبانة لقياس الخصائص الريادية لصاحب العمل الصغير، إضافة إلى قياس أداء المنظمات الصناعية الصغيرة.

صدق وثبات أداة الدراسة:

لغرض التحقق من صدق أداة الدراسة، تم عرض الاستبانة على عدد من الأكاديميين المتخصصين في مجال الدراسة، للتأكد من الصياغة اللغوية للفقرات ومدى ملاءمتها للمجال الذي وضعت في. كما تم التأكد من ثبات أداة الدراسة، من خلال الاختبار وإعادة الاختبار، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية من أفراد عينة الدراسة تم استثنائهم من أفراد عينة الدراسة، ثم توزيع الاستبانة بعد مرور أسبوعين على نفس العدد من الأفراد، واستخراج

قيم معامل (كرونباخ ألفا) للتأكد من درجة ثبات أداة الدراسة، حيث تراوحت قيمة معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة ما بين (٠,٨٦)، وهذه القيمة مقبولة لأغراض هذه الدراسة كونها أعلى من الحد الأدنى للثبات والبالغ (٠,٦٠).

٤. عرض وتحليل النتائج

الخصائص الشخصية والوظيفية لصاحب العمل الصغير:

يلاحظ من الجدول (٢) أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة هم من الذكور وتشير هذه النسبة إلى أن نسبة ممارسة الإناث للأعمال الصناعية الصغيرة ما تزال متدنية مقارنة بالذكور. كما نلاحظ أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة هم من الفئة العمرية (من ٢٥-٤٥) سنة وهم يمثلون ثلاثة أرباع عينة الدراسة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن فئة الشباب يميلون إلى المخاطرة والاستقلالية في العمل الحر أكثر، والمجازفة ببدء أعمال جديدة، وكذلك لصعوبة إيجاد فرصة عمل في مجالات أخرى. ويتضح من الجدول (٢) أن أكثر نسبة من أفراد عينة الدراسة هم من حملة درجة توجيهي أو أقل، حيث يشكلون نصف عينة الدراسة (٥٦,٢٧%). ويتضح من الجدول أيضاً، بأن نسبة أفراد عينة الدراسة من حملة شهادة الدكتوراه جاءت قليلة، حيث بلغت (٥,٤٦%). يتضح من الجدول (٢) أن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة (٤٦,٣٠%) عدد سنوات خبرتهم أكثر من ١٥ سنة، وأن (٢٧,٠٠%) من أفراد عينة الدراسة خبرتهم (١١-١٥) سنة. وتعزى هذه النتيجة إلى عينة الدراسة من الأعمال الصناعية الناجحة والمستقرة في السوق والتي لها سنوات طويلة في مجال العمل (أكثر من ١٥ سنة)، وهذا ما يتناسب مع عامل الخبرة في هذا المجال.

جدول (٢) خصائص عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
٨٨,١٠%	٢٧٤	ذكور
١١,٨٩%	٣٧	إناث
١٠٠%	٣١١	المجموع
النسبة المئوية	التكرار	العمر
٤,١٨%	١٣	٢٥-٢٠ سنة
٣٩,٤٥%	١٢٣	من ٣٠-٢٥ سنة
٤٤,٦٩%	١٣٩	من ٤٥-٣٠ سنة
١١,٥٧%	٣٦	أكثر من ٤٥ سنة
١٠٠%	٣١١	المجموع

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
٥٦,٢٧%	١٧٥	توجيهي أو أقل
٢٩,٢٦%	٩١	بكالوريوس
٩,١٠%	٢٨	ماجستير
٥,٤٦%	١٧	دكتوراه
١٠٠	٣١١	المجموع
النسبة المئوية	التكرار	الخبرة العملية في طبيعة عملة
١,٩٢%	٦	أقل من خمس سنوات
٢٤,٧٥%	٧٧	١٠-٥ سنوات
٢٧,٠٠%	٨٤	١١-١٥ سنة
٤٦,٣٠%	١٤٤	أكثر من ١٥ سنة
١٠٠%	٣١١	المجموع

الخصائص الريادية لصاحب العمل الصغير

بينت النتائج أن أصحاب الأعمال الصغيرة يعتقدون بأنهم يتمتعون بخصائص ريادية بمستوى متوسط ، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣,٥٠٦) ، ويأتي الشعور بأن لديهم المبادرة بدرجة مرتفعة وبوسط حسابي (٣,٩٨) ، يليه القدرات الإبداعية وبوسط حسابي (٣,٤٨) ، ثم يليه الابتكار وبوسط حسابي (٣,٤٥) ، وكان أدناها في درجة المخاطرة (٣,٤٤) والتفرد وبوسط حسابي (٣,١٨) . يتضح من أن الجدول أن أصحاب الأعمال الصناعية يشعرون بأن لديهم دافع قوي للمبادرة بدرجة مرتفعة، ويميلون إلى الاهتمام بالإبداع والابتكار والدافع للإنجاز والميل للمخاطرة بدرجة متوسطة. ويتبين أيضا أن أصحاب هذه الأعمال لديهم استعداد، ويقدر حجم المخاطرة في أي قرار استثماري يتخذونه، ولديهم الدافعية والحماس لإنجاز الأعمال ، ويهتمون بالأفكار الجديدة وغير التقليدية في العمل. ويبين الجدول (٣) التالي الخصائص الريادية لصاحب العمل الصغير.

جدول (٣) الخصائص الريادية لصاحب العمل الصغير

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط العام	الخصائص الريادية
متوسط	١,٠١	٣,٤٨	القدرات الابداعية
متوسط	٠,٩٦	٣,٤٥	الابتكار
متوسط	١,١١	٣,١٨	دافع الانجاز
متوسط	١,٠١	٣,٤٤	الميل إلى المخاطرة
مرتفع	٠,٨٠	٣,٩٨	المبادأة
متوسط		٣,٥٠٦	المتوسط الحسابي

مستوى الأداء في المنظمات الصناعية الصغيرة

تم قياس الأداء والذي هو المتغير التابع بمؤشرين رئيسين الربحية ورضا العاملين. بينت النتائج بأن المتوسط العام للأداء (3.643) وهو متوسط وفق مقياس ليكرت الخماسي. حيث بينت النتائج أن المتوسط العام للربحية كان (3.645) وهذا يعني للباحث بأن أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة يشعرون ان أعمالهم تحقق عوائد مالية متوسطة بالنسبة لحجم الاستثمار في العمل. كما بينت النتائج بأن مستوى رضا العاملين في الأعمال الصغيرة متوسط، بمتوسط حسابي قدرة (3.640) ويمكن تفسير ذلك بأن صاحب العمل يرى من وجهة نظرة بأن العامل راضي عن عملة وعن حجم العمل المناط به، بالإضافة إلى أنه يشعر بالراحة النفسية في بيئة العمل المحيطة بدرجة متوسطة. ويبين الجدول (٤) التالي نتائج الأداء لصاحب العمل الصغير.

الجدول (٤) التالي نتائج الأداء لصاحب العمل الصغير

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط العام	الأداء
متوسط	0.636	3.643	الأداء
متوسط	0.659	3.645	الربحية
متوسط	0.614	3.640	رضا العاملين

٤. اختبار الفرضيات

أولاً:- الفرضية الرئيسية الأولى

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لخصائص الريادة بأبعادها (القدرات الإبداعية، والابتكار، الميل إلى المخاطرة، دافع الانجاز، والمبادأة) على الأداء في المنظمات الصناعية الصغيرة.

لإختبار هذه الفرضية تمّ استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression)، حيث يبيّن الجدول رقم (٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد، حيث تبين من نتائج التحليل أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار، حيث بلغت قيمة F (10.084) وبلغ مستوى الأهمية (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05. وبالرجوع إلى قيمة معامل التفسير (R^2) التي بلغت (0.462)، يتبين للباحثة أن الخصائص الريادية تفسّر ما نسبته (46.2%) من الأداء، وبالتالي فإن النموذج الرياضي المستخدم يعكس علاقة خطية بين أبعاد المتغير المستقل مجتمعة ضمن نموذج واحد، وهذا يعني رفض الفرضية الرئيسية العدمية الأولى وقبول الفرضية العدمية البديلة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لخصائص الريادة بأبعادها (القدرات الإبداعية، والابتكار، الميل إلى المخاطرة، دافع الانجاز، والمبادأة) على الأداء في المنظمات الصناعية الصغيرة.

جدول رقم (٥): نتائج اختبار صحة النموذج باختبار الفرضية العدمية الرئيسية الأولى

النموذج	قيمة F	مستوى الدلالة Sig	معامل الارتباط R	معامل التفسير R^2
الإنحدار	10.084	0.000	0.680	0.462

يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

ولمعرفة أي من الخصائص الريادية هي الأكثر أهمية في التأثير على الأداء عندما توظف جميعها في أنموذج واحد، تم استخدام الانحدار المتعدد (Step wise Multiple Regression) والجدول (٦) يبين النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول رقم (٦) : نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر الخصائص الفرعية

للخصائص الريادية على الأداء

معاملات الانحدار					Sig مستوى الدلالة	F المحصوبة	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير التابع
Sig مستوى الدلالة	t المحصوبة	الخطأ المعاري	β	المتغير المستقل					
0.000	5.895	0.065	0.381	القدرات الإبداعية	0.000	33.743	.403	.625	الأداء
0.001	3.475	0.090	0.314	الميل إلى المخاطرة					

* يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر جدول رقم (7) بأن خاصيتين من الخصائص الريادية لهما تأثير معنوي وهما على التوالي القدرات الإبداعية ($\beta_1=0.381$) و الميل إلى المخاطرة ($\beta_1=0.314$) وهذه التأثيرات معنوية بموجب قيم اختبار t المناظر لكل منها حيث تقل قيمة (sig) عن مستوى الدلالة الإحصائية 0.05. وأن هذين البعدين يفسران معاً ($R^2=40.3\%$) من الاختلافات في الأداء، وأن نموذج الانحدار المتعدد معنوي حيث بلغت قيمة ($F = 33.743$).

ثانياً: الفرضيات الفرعية

لاختبار الفرضيات الفرعية، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression)

الفرضية الفرعية العدمية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للخصائص الريادية لصاحب العمل الصغير على الربحية.

جدول رقم (٧): نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لأثر خصائص الريادة على الربحية

المتغير التابع	(R) الارتباط	(R ²) معامل التحديد	F المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	β معامل الانحدار	T المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة
الربحية	٠,٦٢٩	٠,٣٩٦	٧,٧٠٣	0.000	القدرات الإبداعية	0.831	0.408
					الابتكار	-0.565	0.001
					الميل الى المخاطرة	0.217	0.117
					دافع الانجاز	-0.241	0.073
					المبادأة	0.157	0.214

يوضح الجدول رقم (٧) أثر خصائص الريادية على الربحية في المنظمات الصناعية الصغيرة، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لخصائص الريادية على الربحية، إذ بلغ معامل الارتباط R (٠,٦٢٩) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R² فقد بلغ (٠,٣٩٦)، أي أن ما قيمته (39.6%) من التغيرات في الربحية ناتج عن التغير في الخصائص الريادية. وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الأولى، وعليه ترفض الفرضية العدمية (الصفريية)، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للخصائص الريادية على الربحية في المنظمات الصناعية الصغيرة.

الفرضية الفرعية العدمية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للخصائص الريادية على رضا العاملين في الأعمال الصناعية الصغيرة.

جدول رقم (٨): نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد لأثر الخصائص الريادية على رضا العاملين

Sig* مستوى الدلالة	T المحسوبة	β معامل الانحدار	الفدرات الإبداعية	Sig* مستوى الدلالة	F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط	المتغير التابع
0.038	2.104	0.288	الفدرات الإبداعية	0.000	٥,٤٥٤	٠,٣١٧	٠,٥٦٣	رضا العاملين
0.287	1.070-	0.179-	الابتكار					
0.094	1.694	0.230	الميل الى المخاطرة					
0.225	1.222-	0.161-	دافع الانجاز					
0.214	1.252	0.155	المبادأة					

يوضح الجدول رقم (٨) أثر الخصائص الريادية، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية على رضا العاملين، إذ بلغ معامل الارتباط $R(0,563)$ عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ $(0,317)$ ، أي أن ما قيمته (31.7%) من التغيرات في رضا العاملين ناتج عن التغير في الخصائص الريادية، وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرضية الفرعية الثانية، وعليه ترفض الفرضية العدمية (الصفريّة)، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للخصائص الريادية على رضا العاملين في المنظمات الصناعية الصغيرة.

ثانياً- الفرضية الرئيسية الثانية

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (مستوى α

$\geq 0,05$) في خصائص الريادية لصاحب العمل الصغير تعزى

لاختلاف الخصائص الوظيفية والشخصية (الجنس، العمر، المؤهل

العلمي، الخبرة الوظيفية في مجال عمله) ؟ وكانت النتائج كالتالي:

أولاً: متغير الجنس

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين من أجل التعرف على الاختلاف في أثر الخصائص الريادية في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة تعزى للجنس ، والجدول رقم (٩) يبين نتائج اختبار الفرضية.

جدول (٩)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين من أجل التعرف على التعرف على الاختلاف في خصائص الريادة تعزى لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت)	الدلالة
ذكور	274	139.90	25.49	1.97	0.05
إناث	37	131.60	23.10		

من الجدول (٩) يتضح أن هناك اختلاف دال إحصائياً في أثر الخصائص الريادية تعزى لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة (ت) (١,٩٧) وهذه القيمة دالة عند مستوى ٠,٠٥ فاقل. لذا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الخصائص الريادية تعزى للجنس وذلك لصالح الذكور . ويمكن تفسير ذلك من خلال أن عدد العاملين من الذكور في المنظمات الصناعية الصغيرة هو أكبر من عدد الإناث كما أن معرفة الذكور بأبعاد الريادة هي أكثر من معرفة الإناث، من حيث أثرها على تطوير عمل المنظمات والقدرة على تقديم خدمات ومنتجات جديدة، فالذكور هم أكثر احتكاكاً بالزبائن وأكثر دراسة للسوق، وأكثر تواصلًا مع جميع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية في المنظمة، لذلك وجدت فروق لأثر أبعاد الريادة تعزى للجنس في عمان، ولصالح الذكور.

ثانياً: متغير العمر

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي من أجل التعرف على الاختلاف لأثر الخصائص الريادية تعزى إلى متغير العمر. والجدول رقم (١٠) يبين نتائج اختبار الفرضية.

جدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في الخصائص الريادية تعزى للعمر في عمان

الدالة	(ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.00	16.32	9381.74	3	28145.21	بين المجموعات
		574.98	308	232292.28	داخل المجموعات
			311	260437.49	المجموع

من الجدول (١٠) يتضح أن هناك اختلاف دال إحصائياً في أثر أبعاد الريادة في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة في عمان تعزى لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (ف) (١٦,٣٢) وهذه القيمة دالة عند مستوى ٠,٠٥ فاقل. لذا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر أبعاد الريادة تعزى للعمر في عمان.

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن العاملين على اختلاف أعمارهم يدركون أن هناك أثراً واضحاً لأبعاد الريادة على أداء المنظمات الصناعية الصغيرة، ولكن اختلاف الفئات العمرية كان له أثر أيضاً على قياس مدى تأثير هذه الأبعاد على أداء المنظمات الصناعية، حيث كلما زادت الفئة العمرية كلما ازدادت القدرة على معرفة هذا الأثر وفهمه، وكلما قل العمر كلما قلت القدرة على التمييز، لأنه وبازدياد العمر تزداد الخبرة والمعرفة بأثر تلك الأبعاد على أداء المنظمات الصناعية الصغيرة، لذلك وجدت فروق لأثر أبعاد الريادة على أداء المنظمات الصناعية تعزى للعمر، وإصالح الفئة العمرية الأكبر من (٣٠-٤٥) سنة.

ثالثاً: متغير المؤهل العلمي

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي من أجل التعرف على الاختلاف للخصائص الريادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. والجدول رقم (١١) يبين نتائج اختبار الفرضية.

جدول (١١)

نتائج تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في الخصائص الريادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الدلالة	(ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.08	2.22	1410.29	3	4230.86	بين المجموعات
		634.17	308	256206.63	داخل المجموعات
			311	260437.49	المجموع

من الجدول (١١) يتضح أنه ليس هناك اختلاف دال إحصائياً في الخصائص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة (ف) (٢,٢٢) وهذه القيمة ليست دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل. لذا لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر أبعاد الريادة تعزى للمؤهل العلمي في عمان.

ويمكن تفسير ذلك من خلال أن أداء الأعمال في المنظمات الصناعية الصغيرة يعتمد على خبرة العامل، ومدى قدرته على الموازنة بين متطلبات العمل ومتطلبات السوق، كما أن طبيعة العمل في تلك المنظمات لا يعتمد على المؤهل العلمي الذي يمتلكه العامل، حيث أن هذه المؤهلات قد يستفيد منها العامل في تنظيم عمله، إنما في مجال المنتجات والخدمات فلا بد أن تكون لدى العامل قدرة إبداعية وابتكارية وتفهم لمتطلبات السوق، الأمر الذي يحقق أهداف المنظمات الصناعية الصغيرة، بما يحقق لها الاستمرارية والنمو، وكذلك تقديم خدمات ومنتجات جديدة. لذلك لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الخصائص الريادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

رابعاً: متغير الخبرة الوظيفية

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي من أجل التعرف على الاختلاف في الخصائص الريادية تعزى إلى متغير الخبرة الوظيفية. والجدول رقم (١٢) يبين نتائج اختبار الفرضية.

جدول (١٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في الخصائص الريادية تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية

الدالة	(ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.00	6.21	3824.47	3	11473.42	بين المجموعات
		616.25	308	248964.07	داخل المجموعات
			٣١١	260437.49	المجموع

من الجدول (١٢) يتضح أن هناك اختلاف دال إحصائياً في الخصائص الريادية تبعاً لمتغير الخبرة الوظيفية، حيث بلغت قيمة (ف) (6.21) وهذه القيمة دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل. لذا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة الوظيفية.

٥. مناقشة النتائج والتوصيات

١- أظهرت الخصائص الشخصية والوظيفية لصاحب العمل الصغير أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة هم من الذكور، ومن الفئة العمرية (من ٢٥-٤٥) سنة وهم يمثلون ثلاثة أرباع عينة الدراسة. وأن أكثر نسبة من أفراد عينة الدراسة هم من حملة درجة توجيهي أو أقل، حيث يشكلون نصف عينة الدراسة (٥٦,٢٧%). وأن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة (٤٦,٣٠%) عدد سنوات خبرتهم أكثر من ١٥ سنة، و (٢٧,٠٠%) من أفراد عينة الدراسة خبرتهم (١١-١٥) سنة. هذه النتائج تتسجم مع النتائج التي توصل إليها الكايد (٢٠٠٧) الذي أشار إلى أن أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة غالبيتهم من الذكور، وأعمارهم تتراوح بين (٢٠-٤٠) عاماً ولكنها تختلف مع نتائج دراسة بخصوص المؤهل العلمي حيث كانت النسبة الأكبر من عينته من حملة البكالوريوس.

٢- بالنسبة للخصائص الريادية لصاحب العمل الصغير. بينت النتائج أن أصحاب الأعمال الصغيرة (من وجهة نظرهم) يتمتعون بخصائص ريادية بمستوى متوسط، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣,٥٠٦)، ويأتي الشعور بأن لديهم المبادأة بدرجة مرتفعة وبوسط حسابي (٣,٩٨)، يليه القدرات الإبداعية وبوسط حسابي (٣,٤٨)، ثم يليه الابتكار وبوسط حسابي (٣,٤٥)، وكان أدناها في درجة المخاطرة (٣,٤٤) والتفرد وبوسط حسابي (٣,١٨). وهذه النتائج تتسجم مع ما توصل إليه الكايد (٢٠٠٧)، و دراسة Wolff & Pet, (2006).

٣- أظهرت النتائج بأن المتوسط العام للأداء (3.643) وهو متوسط وفق مقياس ليكرت الخماسي. حيث بينت النتائج أن المتوسط العام للربحية كان (3.645) وهذا يعني للباحث بأن أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة يشعرون ان أعمالهم تحقق عوائد مالية متوسطة بالنسبة لحجم الاستثمار في العمل. كما بينت النتائج بأن مستوى رضا العاملين في الأعمال الصغيرة متوسط، بمتوسط حسابي قدرة (3.640).

٤. كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية والمتمثلة بالإبعاد الفرعية (القدرات الإبداعية، والابتكار، الميل إلى المخاطرة، دافع الانجاز، والمبادأة) على الأداء (الربحية ورضا العاملين) في المنظمات الصناعية الصغيرة. وهذه النتيجة تتطابق مع نتيجة كل من دراسة (المناصر، ٢٠٠٨)، و(السكرانة، ٢٠٠٥)، ودراسة (Lumpkin & Wales, 2008)، ودراسة الكايد (٢٠٠٧).

٥. بينت النتائج أن البعد المستقل القدرات الإبداعية جاء في المرتبة الأولى من حيث الأثر، وفسر ما مقداره () من التباين في الأداء كمتغير تابع. ويمكن تفسير ذلك في المنظمات الصناعية الصغيرة، وجاء في المرتبة الثانية من حيث الأثر الميل إلى المخاطرة. حيث فسر مع القدرات الإبداعية () من التباين في الأداء.

٦. بينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للخصائص الريادية على الربحية في المنظمات الصناعية الصغيرة. وهذه الدراسة تتفق مع دراسة (Georgellas at al, 2000). التي بينت أن الخصائص لصاحب العمل الصغير لها أثر إيجابي على أداء العمل المتمثل في تحسين العوائد المالية وقيمة المبيعات.

٧. كما بينت النتائج أيضا وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للخصائص الريادية على رضا العاملين في المنظمات الصناعية الصغيرة.

٨. أظهرت النتائج هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص الريادية تعزى لمتغير الجنس، والعمر والخبرة الوظيفية. بينما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. و تتسجم مع نتائج دراسة (Mohammed, 2005) التي بينت وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي والعمر ونوع التخصص وحجم المبيعات (كمؤشر للنجاح).

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، فقد تم وضع التوصيات الآتية:
- 1- تشجيع أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة على المشاركة في الندوات والمؤتمرات ، والتي يمكن من خلالها تبادل الخبرات والمعارف ، و تنميه القدرات الريادية لدى أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة.
 - 2- زيادة الاهتمام من قبل الأعمال الصناعية الصغيرة بدعم البحث والتطوير ، و مواكبة التطور التكنولوجي في القطاع الصناعي.
 - 3- تشجيع أصحاب الأعمال الصناعية على الاستفادة من المساعدات المالية والفنية التي تقدمها المؤسسات الحكومية والخاصة التي تدعم الأعمال الصناعية الصغيرة في الأردن .
 - 4- تشجيع أصحاب الأعمال الصغيرة للالتحاق بالدورات التدريبية المختلفة والتي تركز على تنمية القدرات الإبداعية، والميل إلى المخاطرة . حيث بينت النتائج أن البعد المستقل القدرات الإبداعية جاء في المرتبة الأولى من حيث الأثر على الأداء، وجاء في المرتبة الثانية الميل إلى المخاطرة.
 - 5- استقطاب أصحاب الأفكار المبدعة والمبتكرة من خارج العمل، ووضع حوافز لأصحاب الأفكار المبدعة وتشجيعهم داخل العمل.
 - 6- تشجيع المرأة على إقامة أعمال صناعية صغيرة مقابل تقديم حوافز مالية وفنية وغيرها قبل الجهات الحكومية والخاصة . حيث أظهرت الدراسة أن النسبة الأكبر من أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة هم من الذكور.
 - 7- عمل دراسات مشابهة من قبل الباحثين والتركيز على الجوانب التي لم يتناولها البحث.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. أحمد، مروة وبرهم، نسيم (١٩٩٨). الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، منشورات جامعة القدس المفتوحة، عمان، الأردن..

٢. برنوطي، سعاد (٢٠٠٧). إدارة الأعمال الصغيرة (أبعاد الريادة)، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
٣. حسن، توفيق (٢٠٠٢). واقع فرق العمل في منظمات الأعمال الأردنية: دراسة ميدانية من منظور المديرين المعيّنين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
٤. الخالدي، حسين (٢٠٠٧). العوامل المؤثرة في إقامة الشركات المساهمة العامة للمشاريع الريادية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
٥. دائرة الإحصاءات العامة، الأردن. مديرية مسوحات المنشآت الاقتصادية، الحاسب الآلي، (٢٠٠٧).
٦. السكارنة، بلال (٢٠٠٨). الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٧. السكارنة، بلال خلف (٢٠٠٥). إستراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية وتحسين الأداء لشركات الاتصالات في الأردن (٢٠٠٤-٢٠٠٥)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
٨. السكارنة، بلال خلف، (٢٠٠٨). الريادة وإدارة منظمات الأعمال، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٩. الشيخ، فؤاد (٢٠٠٤). ثقافة الابتكار في منشآت الأعمال الصغيرة في الأردن. المجلة العربية للإدارة، العدد الأول.
١٠. العوامة، محمد (٢٠٠٠). الصناعات الصغيرة في الأردن: تطبيق على حالة الزيف والبادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
١١. غانم، فتح الله (٢٠٠٥). دور قطاع الصناعات الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة لخريجي برامج العلوم الإدارية والاقتصادية: تجربة جامعة القدس المفتوحة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

١٢. غرفة صناعة عمان (٢٠٠٨). دراسة عن القطاعات الصناعية في الأردن، غرفة صناعة عمان، عمان، الأردن.
١٣. الكايد، وائل (٢٠٠٧). أثر خصائص أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة على الأداء، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
١٤. لبيب، هالة (٢٠٠٢). إدارة الأعمال الصغيرة في الوطن العربي. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
١٥. مبارك، مجد عوض (٢٠٠٥). واقع الريادة في بيئة الأعمال الأردنية: دراسة وصفية تحليلية ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
١٦. المناصرة، اكسمري (٢٠٠٨). أبعاد التوجه الريادي للمديرين وأثرها على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
١٧. النجار، فايز والعلي، عبد الستار (٢٠١٠). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
١٨. ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي (الاشكاليات ووافق التنمية) تقييم المشروعات الصغيرة والمتوسطة - القاهرة جمهورية مصر يناير ٢٠٠٥
١٩. النشرة السنوية لوزارة الصناعة والتجارة (٢٠٠٨). غرفة تجارة عمان.
٢٠. يونس، فريزه يوسف محمود (١٩٩٦). الصناعات الصغيرة في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:**

1. Arakeri, Navanit V. & George, Ronnie & Wey, Mike & Yu, Nancy & Zhuang, David (2008). MS & E 266 Management of New Product Development, Final Project Report Product Initiation Processes at Google Inc.

2. Attahir, Y., (1995) Critical Factors for Small Business: Perceptions of South Pacific Entrepreneurs, Journal of Small Business Management, April, 1995
3. Bolton, B. (2001). Building an Entrepreneur Community. Retrieved Aug. 16, (2004), from the World Wide Web: <http://mweb.co.za/residents/in10347/building%20an%20entrepreneur%20community.htm>.
4. Branzei, Oana, (2003). Gaining Ideas and Skills: How Small Firms Design and Use Collaborations to Build Absorptive Capacity and Stimulate Innovation. Available online: www.babson.edu/enrep/forferorm.html.
5. Brazel, Deborah, Herbert, Theodore, T. (2000). The Genesis Entrepreneurship, www.EBISCO.com. Cited 22/9/2004.
6. Brown, Don Harvey Donald, R. (2001). An Experiential Approach to Organization Development, Prentice-Hall New Jersey.
7. Cardon, Mellissas, Wincent, Joukim, Singh Jagdip, Drnovsek Mateja (2005). Entrepreneurial Passion: the Nature of Emotions in Entrepreneurship, Academy of Management best Conference.
8. Cooper, Arnold, C. (2000). Small Business of Management and Entrepreneurship- Purdue University, France.
9. Coutler, Mary (2001). Entrepreneurship in Action. Prentice-Hall. London.
10. Daft, R. (2006). The new Era of Management, Pearson Prentice Hall, NJ, USA .

11. David, A. Gravin and Lyne, C. Levesque (2006). Meeting the Challenge of Corporate Entrepreneurship. Harvard Business Review.
12. Fan, Qimiao, World Bank (2003). Importance of SMEs and the Role of Public Support in Promoting SME Development.
13. Georgellis. Y., Joyce, P., % Woods, A. (2000) "(Entrepreneurial Action, Innovation and Business Performance in the small independent BusinessJournal of small business and Enterprise Development, 7(1), pp7-17
14. Hashim, H. (2003). Promoting Small & Medium Enterprises Through Entrepreneurship Development Training & Counseling: the Bahrain Model. Yarmouk University, Irbid, Jordan.
15. Hisrich, Robert, D. & Peters Michael, P. (2005). Entrepreneurship. McGraw-Hill: New York..
16. Jennings, Daniel, (2004). Corporate Entrepreneurship and Equifinality: An Empirical Analysis of Strategy-Structure-Performance www.ebscot.com.cited11/06/2004.
17. Johnson, Gerry, & Scholes, Kevan (2002). Exploring Corporate Strategy, Prentice Hall, London, Exploring Corporate Strategy, Prentice Hall: London.
18. Kraus, Sascha & Kauranen, Ilkka (2009), Strategic management and entrepreneurship: Friends or foes?, Journal of Business Science and Applied Management, Volume 4, Issue 1.
19. Kuratko, Donald, F. & Hodgetts, Richard, M. (2001). Entrepreneurship: A Contemporary Approach (5th ed.). Harcourt College Publishers, P. 29.

20. Lumpkin, G. & Wales & Tansley, (2008). Entrepreneurial Orientation Effects on New Venture Performance: The Moderating Role of Venture Age. Academy of Management Best Conference Paper, 200, ENT: N1-N6.
21. Mohammed, Z., (2005). The Relation between College Educational Background and Business Success in Texas. An unpublished Doctoral Dissertation, University of North Texas, Texas.U.S.A
22. Michael, K. (2000). Exploring Perceptions of a Priori Barriers to Entrepreneurship: A Multidisciplinary Approach. Entrepreneurship: Theory & Practice. Vol. 25, No. 2.
23. Shulman, Joel, M. (2002). Corporate Entrepreneurship in America: Models and Empirical Data.
24. Simon, M. & Houghton, S. (2002). The Relationship among Biases, Misperceptions, and the Introduction of Pioneering Products: Examining Differences in Venture Decision Contexts. Entrepreneurship: Theory & Practice. Vol. 27, No. 2, PP. 25-40.
25. Sine, Wesley, Daud, Harvemam, Heather, A. & Tolbert, Pamela, S. (2005). Risky Business Entrepreneurship in the New Independent Power Sector Administrative Sciences Quarterly (50) No. 2.
26. Stuart, T. E. & Sorenson, O. (2003). Liquidity Events and the Geographic's Distribution of Entrepreneurial Activity Administrative Science Quarterly, Vol. 48.
27. Ucbasaran, D. (2001). The Focus of Entrepreneurial Research: Contextual and Process Issues. Entrepreneurship: Theory & Practice. Vol. 25, No. 4.

28. Wickham, Philip, A. (2001). Strategic Entrepreneurship, Prentice-Hall.
29. Wilken, Paul, H. (2004). Entrepreneurship: A Comparative Historical Study. Available (Online): www.babson.edu/entrep/for/ferform/html.
30. Wolff, j., & Pett, T.L.,(2006).Small-Firm Performance Modeling the role of product and process improvement, Journal of Small Business Management 44(2),p.268.