



كلية ادارة الاعمال

دور ريادة الاعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية
بسلطنة عمان-دراسة ميدانية على محافظة شمال الشرقية -

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في إدارة الأعمال

إعداد

آسيا بنت سعيد بن علي بن صالح الحجريّة

إشراف الدكتور

أكرم إسماعيل سمور

2022 / 1443م

دور ريادة الاعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية
بسلطنة عمان-دراسة ميدانية على محافظة شمال الشرقية -

أعدتها الطالبة:

آسيا بنت سعيد بن علي بن صالح الحجرية

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ (31 / 3 / 2022 م) وتم إجازتها.

المشرف

الدكتور/ أكرم إسماعيل سمور

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع :

الاسم :

- | | | |
|-------|-------|----|
| | | -1 |
| | | -2 |
| | | -3 |

الإقرار:

اقرار الباحثة:

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة قد تم تحديد مصدرها العلمي وأن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، كما ان مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحث الخاصة وهي ليست بالضرورة التي تتبناها الجهة المانحة.

الباحثة:

الاسم: آسيا بنت سعيد بن علي بن صالح الحجرية

التوقيع:.....

(بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ)

يقول الله تعالى:

﴿قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾

صدق الله العظيم

(سورة البقرة: الآية 32)

(شكر وتقدير)

الحمد لله ذي الإحسان والفضل، حمدًا يليق بعزة وجلاله، والصلاة والسلام على معلم البشرية سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن سار على دربه الى يوم الدين، أما بعد.

لا يسعني وأنا اضع اللمسات الأخيرة في هذه الدراسة إلا أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان الى جامعة الشرقية وجميع القائمين عليها، والى اساتذتي الافاضل، الذين مهدو لي طريق العلم والمعرفة، وخص بالشكر الدكتور أكرم إسماعيل سمور، والذي أعطانا الكثير من جهده ووقته دون كلل أو ملل وخصنا بالتوجيه والإرشاد بما يضمن للدراسة السير نحو الأفضل، وأسأل الله أن يجزيه عني خير الجزاء ويمده بالصحة والعافية.

والشكر موصول الى جميع العاملين في كلية إدارة الاعمال في جامعة الشرقية، والى جميع من ساندني في انجاز هذه الدراسة وأمدوني بالتوجيهات والنصائح للخروج بأفضل النتائج، فلهم مني كل الشكر والتقدير.

وختامًا أدعو الله ان يكون هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم، ويمهد الله به لي سبيلًا إلى جنته.

الباحثة : آسيا بنت سعيد بن علي بن صالح الحجرية

(الإهداء)

إلى مصدر فخري واعتزازي، ومن علمتني أسس الحياة، جدتي

فاطمة بنت سالم بن خميس بن هاشل بن مسعود الحجرية رحمها الله.

إلى من احمل اسمه فخراً وشرفاً الى يوم الدين أبي رحمه الله.

إلى من كان دعائها سر نجاحي أمي حفظها الله.

إلى جميع الراحلين عنا وهم احياء في قلوبنا.

وإلى كل من يحمل في قلبه لي كل مشاعر الحب من إخوتي وأخواتي وأقاربي وإلى جميع

الأصدقاء والزملاء الذين شاركوني مشوار دراستي.

إلى هذه المؤسسة التعليمية الرائدة...جامعة الشرقية.

وإلى جهة عملي في هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

الباحثة: آسيا بنت سعيد بن علي بن صالح الحجرية

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور ريادة الأعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، بالتطبيق على محافظة شمال الشرقية، ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي من خلال بناء استبانة موجهة لخريجي وخريجات برامج التدريب والتأهيل لمراكز التدريب والإنتاج الحرفي بمحافظة شمال الشرقية في المراكز الثلاثة، حيث تألفت عينة الدراسة من (205) خريجا وخريجة، وقد أظهرت النتائج وجود درجة عالية لممارسة أبعاد ريادة الأعمال لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وتراوحت درجة الموافقة للأبعاد بين العالية والعالية جدا، وجاء في المرتبة الأولى بعد التمكين، بينما حصل بعد الإبداع والابتكار على المرتبة الثانية، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد المبادرة، أما في المرتبة الرابعة و الأخيرة جاء بعد جذب الفرص، كما أظهرت النتائج وجود درجة موافقة عالية لمستوى أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وتراوحت درجة الموافقة لفقرات المحور بين العالية والعالية جدا، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية بين ريادة الأعمال وتحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، مما يعني أن تحقيق أبعاد ريادة الأعمال - التي ذكرتها الدراسة - للعاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان سيكون له أثر في تحسين أدائهم. وقد ناقشت الباحثة النتائج وفسرتها في ضوء الإطار النظري ومعطيات الدراسات السابقة، وأخيرا تضمن البحث عدداً من التوصيات تمثل أهمها في ضرورة ربط تحديد الاحتياجات التدريبية بتطوير أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية العمانية، وتنفيذ برامج تعنى بتمكين منتسبي البرامج التدريبية والتأهيلية، وتطوير الحرف التقليدية العمانية.

الكلمات المفتاحية: ريادة الاعمال، تحسين الأداء، الصناعات الحرفية، سلطنة عمان.

Abstract:

This study aimed to identify the role of entrepreneurship in improving the performance of the workers in the craft-industries sector in the Sultanate of Oman by applying it in the North Al-Sharqiyah Governorate, where the study sample was about (205) male and female graduates in the three existing crafts- centres.

The outcomes of the study showed a high degree of practice of the entrepreneurship' dimensions among the workers in the craft-industries sector in the Sultanate of Oman. The averages of the agreement of the dimensions were ranged between high and very high. Post- empowerment was in the first rank followed by "post-creativity and innovation". The third rank was "post –initiative". The fourth and final rank was "post-attracting the opportunities". Also, the outcomes showed a high agreement on the level of the workers' performances in the craft-industries sector in the Sultanate of Oman. The degree of agreement on the study topic was between high and very high. Also, the study outcomes indicated a statistically significant effect between entrepreneurship and employees' performance improvement in the craftsmanship sector in the Sultanate of Oman, which means that achieving the dimensions of entrepreneurship mentioned by the study on the workers in the craft-industries sector in the Sultanate of Oman will improve their performances.

The researcher discussed and interpreted the results in the light of the theoretical framework and the data of the previous study. Finally, the research included several recommendations, the most important of which are the need to link the identification of training needs to the development of the performance of workers in the Omani craft industries sector, and the implementation of programs concerned with empowering the members of the training and rehabilitation programs and development of the Omani traditional crafts.

Keywords: entrepreneurship, performance improvement, craft industries in the Sultanate of Oman

المحتويات

أ	عنوان الرسالة : (دور ريادة الاعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية .أ بسلطنة عمان-دراسة ميدانية على محافظة شمال الشرقية -)
ب	الإقرار:
د	(شكر وتقدير)
هـ	(الإهداء)
و	المستخلص:
ح	المحتويات
1	الفصل الأول.
1	إشكالية الدراسة وأهميتها
1	1: المقدمة
2	2: مشكلة الدراسة واستئلتها
3	3: أهداف الدراسة
4	4: فرضيات الدراسة
5	5: أهمية الدراسة
6	6: نموذج الدراسة
7	7: حدود الدراسة
8	8: مصطلحات الدراسة
12	الفصل الثاني
12	الإطار النظري والدراسات السابقة
12	أولاً: الإطار النظري:

12.....	1: ريادة الاعمال
12.....	1.1: تمهيد
13.....	1.2: مفهوم ريادة الاعمال
14.....	1.3: خصائص ريادة الاعمال
15.....	1.4: أهداف ريادة الاعمال
16.....	1.5: أبعاد ريادة الاعمال
17.....	2: أداء العاملين
17.....	2.1: تمهيد
18.....	2.2: مفهوم الأداء
19.....	2.3: محددات الاداء
21.....	2.4: تحسين الأداء
24.....	2.5: خطوات تحسين الاداء
26.....	2.6: تقييم الأداء
28.....	2.7: معايير أداء العاملين
29.....	3: الصناعات الحرفية في سلطنة عمان
30.....	3.1: تمهيد
31.....	3.2: مفهوم الصناعات الحرفية
32.....	3.3: أهمية الصناعات الحرفية
34.....	3.4: تنظيم الصناعات الحرفية في سلطنة عمان وتطورها
37.....	3.5: مراكز التدريب والإنتاج الحرفي في سلطنة عمان
38.....	3.6: ريادة الاعمال في مجال الصناعات الحرفية

39	3.7: قطاع الصناعات الحرفية بمحافظة شمال الشرقية.....
40	ثانياً : الدراسات السابقة.....
41	1:.....
48	2:.....
54	3: التعقيب على الدراسات السابقة.....
55	4: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.....
58	الفصل الثالث.....
58	منهجية الدراسة وإجراءاتها.....
58	1: تمهيد.....
58	2: منهجية الدراسة.....
59	3: مجتمع الدراسة.....
60	4: عينة الدراسة.....
66	5: أداة الدراسة.....
66	6: صدق أداة الدراسة.....
67	7: ثبات أداة الدراسة.....
68	8: متغيرات الدراسة.....
68	9: المعالجة الإحصائية.....
69	10: الاعتبارات الأخلاقية.....
71	الفصل الرابع.....
71	نتائج الدراسة الميدانية.....
71	1: تمهيد.....

2:	عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة أبعاد ريادة الأعمال لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟.....	71
3:	عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟.....	79
4:	عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:.....	82
5:	عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.....	86
	الفصل الخامس	93
	مناقشة النتائج والتوصيات	93
1:	مقدمة.....	93
2:	مناقشة نتائج الدراسة الميدانية.....	93
3:	توصيات الدراسة.....	99
4:	دراسات مستقبلية:.....	101
5:	الخاتمة.....	101
	قائمة المصادر والمراجع:.....	103
	المراجع العربية:.....	103
	المراجع الأجنبية:.....	108
	الملاحق.....	110

الفصل الأول:

إشكالية الدراسة وأهميتها:

1. مشكلة الدراسة واسئلتها.

2. أهداف الدراسة.

3. فرضيات الدراسة.

4. أهمية الدراسة.

5. نموذج الدراسة.

6. حدود الدراسة.

7. مصطلحات الدراسة.

الفصل الأول

إشكالية الدراسة وأهميتها

1: المقدمة

في ضوء التوجه الاقتصادي العالمي نحو الاهتمام بالاقتصاد المعرفي وتعميق ثقافة العمل الحر، أصبحت الريادة سمة من السمات الأساسية للاقتصاد المعاصر، حيث تحل المشاريع الريادية أهمية كبرى لدى صناع القرارات الاقتصادية، وذلك لما لهذه المشاريع من دور محوري في التنمية الاقتصادية والاجتماعية يفوق المشاريع الكبيرة وذلك لاتصافها بالتنوع بين ما تملكه مبادرات و قدرات فنية بالإضافة إلى تمكنها من ارساء الخطط الاستراتيجية لتحقيق أهداف المشروع وضمان نموه واستدامته، كما تعد المشاريع الريادية مقياساً لقوة الاقتصاد، وذلك لمساهمتها في الناتج المحلي.

ويؤكد على ذلك (Mateus et al, 2019) حيث يرى أن ريادة الاعمال ليست مهمة فقط في المؤسسات والمشاريع بل في انها تلعب دوراً مهماً في الاقتصاد وذلك لمساهمتها في خلق فرص عمل جديدة ومتنوعة تتسم بالابتكار والديمومة وتواكب تطلعات المستقبل، كما ان الافكار الإبداعية لريادة الاعمال تخلق عالماً متقدماً في مجالات الثقافة والعلوم والتكنولوجيا.

كما أظهرت الدراسات أهمية ريادة الأعمال ودورها في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية في مختلف المنظمات، ودورها كذلك في دفع عجلة التنمية الاقتصادية ودوام استدامتها على المستويين المحلي والعالمي (Molla &Heeks,Scheepers,2007;Lin & Lee,2005)، حيث ينظر

إلى الموارد البشرية كمورد مهم في أصول المشاريع والمؤسسات بشكل عام، ولا يمكن تحقيق نجاح المشاريع والمؤسسات بمختلف أنواعها وتطلعاتها بدون أداء العاملين في تلك المؤسسات؛ إذ لم تعد العوامل المتعلقة بالموارد المالية والإنتاجية والتكنولوجية كافية لإحداث نمو اقتصادي، بل لا بد من أن تسعى المؤسسة إلى تنمية واستثمار أداء العاملين فيها، حتى تصبح قادرة على تحقيق أهدافها وتمكنة من مواجهة المتغيرات والتحديات المختلفة.

وفي سلطنة عمان، فقد اهتمت السلطنة كبقية دول العالم بريادة الاعمال إدراكاً لأهميتها في تحقيق الابداع والابتكار والنمو والاستمرارية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي مساهمته في دعم الاقتصاد الوطني ورفع قدرته التنافسية محلياً ودولياً، لذلك تنبّهت الجهات المعنية بتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأهمية تنمية وتفعيل دور ريادة الاعمال في جميع القطاعات العامة، وبتركيز أكثر في مجال القطاع الخاص، وعملت على تطوير الكوادر البشرية القادرة على الاستخدام السليم والأمن لمفهوم ريادة الاعمال، وانطلاقاً مما تقدم فإن الدراسة الحالية تسعى الى التعرف على دور ريادة الاعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وتحديدًا في محافظة شمال الشرقية.

2: مشكلة الدراسة وأسئلتها

ينظر المتبعون - في الوقت الراهن - إلى مؤخراً انخفاض مساهمة قطاع الصناعات الحرفية العمانية في الناتج المحلي الإجمالي، نتيجة لعدد من التحديات التي تواجه مشاريع الصناعات الحرفية (الرؤية، 2018)، وبما أن ريادة الاعمال تسهم في رفع مستوى أداء الموارد البشرية، وتحقق مستوى أداء متميز لقطاع الصناعات الحرفية العمانية، مما يؤدي لزيادة قدرة القطاع على تحقيق قيمته التنافسية وضمان استدامته من خلال خفض الكلفة وتحسين الجودة

والتنوع في الانتاج بشكل مبتكر ومميز يواكب التطور، كما أن اعتماد ريادة الاعمال على المبادرات الجديدة والمبتكرة عن طريق الاستفادة من الموارد المتاحة والعمل على زيادة راس المال والذي بدوره يساهم في تحقيق الارباح، ويحقق التكامل بين القطاعات الاقتصادية الاخرى في تقديم الخدمات للمجتمع. ومن هنا تتبع مشكلة الدراسة من خلال الاجابة على السؤال الرئيسي التالي: "ما دور ريادة الأعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟" ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما درجة ممارسة أبعاد ريادة الأعمال لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟
- ما مستوى أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟
- هل يوجد أثر لريادة الأعمال على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟
- هل هناك فروق في آراء المبحوثين تعزى إلى (النوع، الحالة الاجتماعية، مركز التخرج، نوع البرنامج، العمر) حول أثر ممارسة أبعاد ريادة الأعمال على أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟

3: أهداف الدراسة

- تسعى الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف تتلخص في الآتي:
- قياس درجة ممارسة أبعاد ريادة الأعمال لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.
 - معرفة مستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

- الكشف عن أثر زيادة الأعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.
- البحث في فروق تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر ممارسة أبعاد زيادة الأعمال على أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان وفقا لمتغيرات الدراسة.

4: فرضيات الدراسة

تم بناء فرضيات الدراسة اعتمادا على مشكلة الدراسة وعناصرها المختلفة لتحقيق أهداف الدراسة المرجوة، وهي:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد فروق في أثر زيادة الاعمال على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

- لا توجد فروق في أثر التمكين على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.
- لا توجد فروق في أثر المبادرة على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.
- لا توجد فروق في أثر جذب الفرص على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.
- لا توجد فروق في أثر الإبداع والابتكار على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق في آراء المبحوثين تعزى إلى (النوع، الحالة الاجتماعية، مركز التخرج، نوع البرنامج، العمر) حول أثر ممارسة أبعاد ريادة الأعمال على أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

5: أهمية الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور ريادة الأعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وإن دراسة من هذا النوع لها أهميتها، وتتضح هذه الأهمية في الآتي:

(أ) الأهمية العلمية: تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أنها:

- تعتبر استفادة من نتائج وتوصيات دراسات سابقة، وبالتالي قد تكون هذه الدراسة أداة مكملة للباحثين المقبلين على المعرفة والبحث في مجال الصناعات الحرفية العمانية.

- من أوائل الدراسات العمانية - في حدود علم الباحثة - التي تتناول دور متغير ريادة الأعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية.

- تستجج أثر تطبيق مبادئ ريادة الأعمال، على أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية العمانية.

- ستفتح مجالاً أمام الباحثين لإجراء دراسات مماثلة لمتغيرات أخرى.

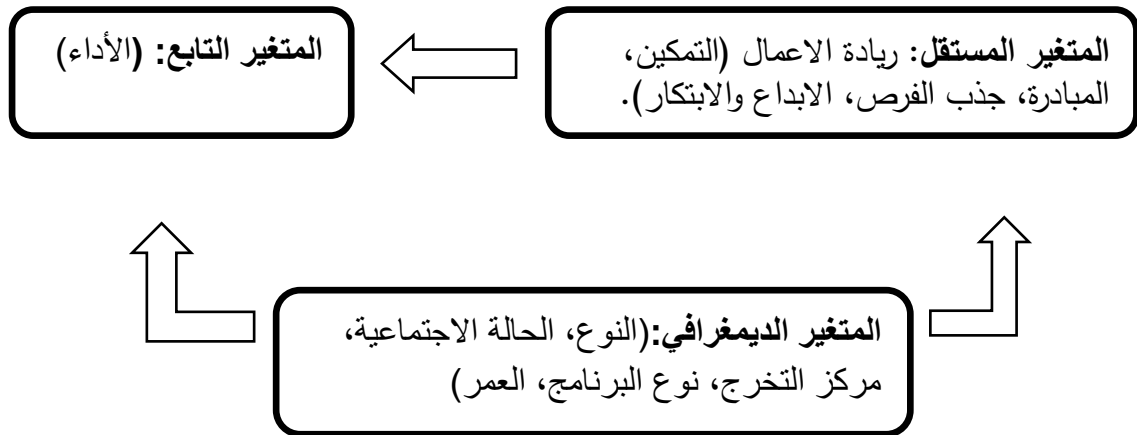
- قد تسهم في إثراء المكتبة المحلية والعربية بالمعلومات.

(ب) الأهمية العملية: جاءت الأهمية العملية لهذه الدراسة من أنها:

- قد تساعد في وضع خطط وبرامج تطوير قطاع الصناعات الحرفية، حيث أن الباحثة تعمل ضمن فريق التطوير والتمكين في هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة شمال الشرقية والذي يواكب بدوره رؤية عمان 2040، الهادفة إلى دعم وتمكن قطاع الصناعات الحرفية العمانية.
- تعالج موضوع ريادة الاعمال، ومعرفة دوره في تحسين في أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية العمانية.
- تتناول أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية العمانية، ودورهم في عملية الابتكار والابداع وتحقيق الميزة التنافسية للمشاريع الحرفية العمانية.
- توضح دور قطاع الصناعات الحرفية في تعزيز الاقتصاد وزيادة مستويات الاستثمار ودوره في تنمية المجتمع.

6: نموذج الدراسة

تستند هذه الدراسة إلى النموذج الآتي:



المصدر: إعداد الباحثة.

الشكل رقم (1)

وقد صممت الباحثة نموذج خاص لدراستها مستندة إلى عدد من الدراسات ذات العلاقة، والتي منها دراسة (قنصوة، 2016)، التي هدفت إلى قياس دور ريادة الأعمال في كفاءة أداء المؤسسات في شركة كونكريت الهندسية المحدودة، ودراسة (بني عيسى، 2020)، والتي بينت دور ريادة الأعمال في أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية قطاع الاتصالات الأردنية، وكذلك دراسة (برسولي، 2018)، والتي قاست أثر التمكين في أداء العاملين.

7: حدود الدراسة

تلتزم الباحثة من خلال الدراسة بالمحددات التالية:

اقتصرت حدود الدراسة على:

- الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في التعرف على العلاقة بين ريادة الأعمال بأبعادها المختلفة وأداء العاملين في قطاع الصناعات بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان.
- الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في خريجي وخريجات برامج التدريب والتأهيل من مراكز التدريب والإنتاج الحرفي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان.
- الحدود الزمانية: تتمثل الحدود الزمانية لهذه الدراسة في عام 2021م.
- الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة في قطاع الصناعات الحرفية بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان.

8: مصطلحات الدراسة

تتضمن هذه الدراسة المصطلحات الآتية:

- **ريادة الأعمال:** تعرّف ريادة الأعمال على أنها "عملية إنشاء مؤسسة جديدة أو العمل على تطوير مؤسسة قائمة وهي بالتحديد إنشاء عمل أو أعمال جديدة بمعنى الاستجابة لفرص جديدة(خربوطلي،2018)، ووفقا لهذا التعريف فإن ريادة الأعمال تركز على إنشاء افكار ومشروعات مبتكرة قادرة على الاستمرار والنجاح، وهذا الأمر ليس بالشيء السهل، وذلك لان معظم الشركات و المؤسسات الغير منظمة جيدا تتعرض للفشل، كما أن أنشطة ريادة الأعمال تختلف باختلاف نوع النشاط الذي تتبعه المؤسسة الناشئة، كما ان ريادة الأعمال تتراوح بين مشاريع فردية و مشاريع تتعهد بتوفير فرص عمل جديدة، ويعرف الاتحاد الأوروبي ريادة الأعمال كما في ورد في الخطيب (2003) بأنها الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار أو الإبداع والفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة، في حين يرى كل من (الشميميري؛ والمبيريك، 2019) أن ريادة الأعمال تتطلب إنشاء عمل جديد، يتسم بالإبداع، ويتصف بالمخاطرة، وتعرف الباحثة ريادة الأعمال إجرائيا بالقدرة والرغبة في تطوير وتنظيم وإدارة مشاريع تجارية بطريقة مبتكرة وإبداعية من أجل تحقيق الاستدامة والنمو والربح من خلال ذلك المشروع.

- **الأداء:** يقصد بمفهوم الأداء المخرجات والأهداف التي تسعى المؤسسات الى تحقيقها من خلال العاملين فيها، بمعنى انه مفهوم يربط بين نشاط المؤسسة وأهدافها التي تسعى الى تحقيقها من خلال مهام وواجبات الموارد البشرية داخل المنظمة (Ghalem et. Al., 2017) ، والمتتبع لموضوع أداء العاملين يرى أنه قد حظي باهتمام من قبل إدارة الموارد البشرية و

إدارة الاعمال بشكل عام بالإضافة الى السلوك التنظيمي، ويعود ذلك إلى اتصاله الوثيق بالعنصر البشري بالخصوص والمؤسسات الإدارية بشكل عام، حيث عرّفه (عبدالمحسن؛ ومحمد، 2002) على أنه المخرجات او الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها بمعنى أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط و بين الاهداف التي تسعى هذه الانشطة الى تحقيقها داخل المؤسسة. كما يعرف الأداء على أنه السلوك الذي يقوم به الفرد في المؤسسة التي يعمل بها بالطريقة الصحيحة و السليمة مراعيًا في ذلك الفاعلية و الكفاءة في العمل (المعشر، 2009)، في حين يرى (دره؛ والصباح، 2008) أداء الموارد البشرية بأنه عملية إصدار حكم عن أداء و سلوك العاملين في العمل و يترتب على إصدار حكم عن أداء و سلوك العاملين في العمل و يترتب علة إصدار الحكم الخاص بالقرارات و تتعلق بالاحتفاظ بالعمال أو ترقيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها أو تنزيل درجتهم المالية أو تدريبهم و تنميتهم أو تأديبهم أو فصلهم و الاستغناء عنهم، وتعرف الباحثة الأداء إجرائيًا بأنه سلوك ومبادرة وطريقة تمارس من قبل العاملين في مشاريع الصناعات الحرفية، لتحقيق الاهداف المرجوه من المشروع وتضمن نموه واستدامته.

- **الصناعات الحرفية:** تعرف الصناعات الحرفية على أنها تلك الصناعات التي يقوم بمزاولةها الحرفي معتمداً في عمله على مهاراته الفردية الذهنية واليدوية التي اكتسبها من تطور ممارسته للعمل الحرفي، وذلك باستخدام الخامات الأولية، بحيث يتم التعامل معها بصورة يدوية أو باستخدام بعض الادوات البسيطة (الدمنهوري، 2015)، وعرفت هيئة الصناعات الحرفية بسلطنة عمان (سابقاً) بأنها "كل نشاط أو مجموعة أنشطة من شأنها انتاج أو تحويل أو ترميم منتج حرفي وليس بضرورة ان يحكمها مقاييس أو أنظمة ثابتة ولكن يجب

ان يغلب عل انتاجها العمل اليدوي" (الهيئة العامة للصناعات الحرفية، 2009)، وتعرف المنشئة الحرفية على أنها كل شخص معنوي تم التصريح له بممارسة الانتاج الحرف، وتعرف الباحثة الصناعات الحرفية إجرائيا بأنها مجموعة من الأنشطة والممارسات من شأنها إنتاج منتج حرفي من الخامات الطبيعية ويغلب على صناعتها العمل اليدوي.

- المشاريع الحرفية: يعرف (حواش، 2004، 421) المشاريع الحرفية بأنها الأعمال التي تهدف لإنتاج السلع والخدمات ولا تستعمل في آلات معقدة، وتتم في مصانع صغيرة وتتميز بطابعها البيئي، وتقوم أساسا على المهارات اليدوية للعمال، ويمكن تصنيف الصناعات والحرف اليدوية ضمن إطار المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوقت الحالي، وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها: كل فرد (حرفي أو مستثمر في مشروع حرفي) تم التصريح له بممارسة الانتاج الحرفي في مشروعه.

- مراكز التدريب والإنتاج الحرفي: وهي مراكز تختص بتدريب الشباب العماني على الصناعات الحرفية العمانية؛ لتقديم تلك الصناعات بشكل مبتكر يتناسب مع متطلبات الاسواق المحلية والعالمية، وتوجد في محافظة شمال الشرقية ثلاثة مراكز تدريب وإنتاج حرفي، وهي (مركز النحت على العظام بولاية بدية، ومركز تدريب وانتاج السعفيات بولاية وادي بني خالد، ومركز تدريب وانتاج الخنجر والمشغولات الفضية بناية سناو).

الفصل الثاني:

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري:

1. الإطار النظري.
2. ريادة الاعمال.
3. أداء العاملين.
4. الصناعات الحرفية في سلطنة عمان.

ثانياً: الدراسات السابقة:

1. دراسات تتعلق في ريادة الاعمال.
2. دراسات تتعلق بالصناعات الحرفية.

ثالثاً:

1. التعقيب على الدراسات السابقة.
2. ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

تعتبر ريادة الأعمال ضمن أحد المفاهيم الحديثة في عالم الأعمال كما أنها تؤدي دوراً هاماً في تعزيز أداء العاملين في مختلف المؤسسات والمشاريع الاقتصادية، وسيتناول هذه الفصل من الدراسة ثلاثة محاور مرتبطة بالإطار النظري وهي (ريادة الأعمال، أداء العاملين، الصناعات الحرفية في سلطنة عمان)، ومحور رابع سيتناول الدراسات السابقة ذات العلاقة.

1: ريادة الأعمال

1.1: تمهيد

في ظل العولمة الاقتصادية المتجددة، أصبحت فكرة ريادة الأعمال متعلقة بالمشاريع والمؤسسات الناجحة والمستدامة، وذلك لدورها الهام في الاقتصاد حيث تلبى العديد من احتياجات المجتمع من سلع وخدمات والذي بدوره يساهم في الناتج المحلي، كما تعد ريادة الأعمال من الأسباب الرئيسية لظهور دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عالم الأعمال، ويعود اهتمام الباحثين والدارسين بمجال ريادة الأعمال إلى النمو الاقتصادي الكبير الذي حققته اقتصاديات عدد من الدول ومنها الولايات المتحدة حيث اعتمدت على المشاريع الصغيرة والمتوسطة والتي تميزت بفاعلية الأداء وقدرة كبيرة على التأقلم مع مختلف الظروف والبيئات مما كان السبب في نمو واستدامة تلك المشاريع، كما ينظر لريادة الأعمال على أنها عملية نشطة متجددة، تساهم في تحسين أداء العاملين لتجعلهم متمكنين ومبشرين وأصحاب أفكار إبداعية مستغلين بيئة الأعمال لخلق منتجات ذات قيمة يستطيعون من خلالها منافسة أسواق العمل لتحقيق الأرباح وضمن

استدامة مشاريعهم. وبناء على ما تم التقدم؛ تسعى الدراسة إلى بيان مفهوم ريادة الأعمال ودورها في أداء العاملين في القطاع الحرفي في سلطنة عمان وفي قطاع الصناعات الحرفية بمحافظة شمال الشرقية على وجه الخصوص.

1.2: مفهوم ريادة الأعمال

اختلفت مجالات التطوير في مجال عالم الأعمال، بحيث يركز بعضها على الانظمة واللوائح والآخر على الاجراءات والهيكل التنظيمية ومنها ما يركز على العنصر البشري، حتى ظهر الاهتمام بريادة الأعمال، والتي ينظر إليها على أنها عملية ابتكار وتطوير طرق وأساليب جديدة لاستغلال الفرص التجارية، حيث يعرف الاتحاد الاوربي ريادة الأعمال كما ورد في (قنصوة،2016) بأنها الافكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق المخاطرة والابتكار والابداع في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة، كما عرف (مطوع؛ وآخران، 2017) ريادة الأعمال بأنها ممارسة نشاط لاستثمار فرصة قائمة تلبي احتياجات محددة من خلال إنشاء منشأة وتشغيلها بأسلوب إبداعي.

كما عرفت ريادة الأعمال بانها نشاط يهتم بتأسيس الأعمال المتنوعة، وذلك من اجل تحقيق الريح مع تقدير المخاطرة المترتبة على ذلك، و (Mateus et. al,2019)، وعرفت بأنها مجموعة من المهارات التي تساهم ببدء عمل جديد، من خلال ربطة مع القدرة على تحقيق فرص جديدة (Javad et al, 2015)، وتم تعريفها بانها عملية خلق نوع جديد من المنظمات التي لم يسبق قيام مثلها، او تطوير منشأة قائمة بأعمالها وتسخير الفرص المتاحة لتطوير هذه المنشأة و التقدم بها بأسلوب ابتكاري ومستحدث (Suma& Lesha,2013).

والمنتبع لمفاهيم ريادة الاعمال يرى أنها اكتسبت مجموعة من المفاهيم المتنوعة وذلك نتيجة لتأثرها بالمدارس الفكرية الادارية المتنوعة والتي قامت بدراستها بناء على نظريات كل منها، فتتعدد بين أهداف تحقيق التطوير، الابتكار والابداع والربح التي شكلت جزءاً من عناصر الانتاج فشملت على جميع العناصر الانتاجية التي تسعى إلى استمرارية المشاريع وتميزها (Abolghasem etm,2014).

وعليه يمكن القول بناء على ما تقدم أن مفهوم ريادة الاعمال يعني التفرد والتميز بحيث انها تعتمد على النماذج الجديدة ولا تتبع العادات المتبعة من اجل الحصول على منتجات وخدمات بطرق فريدة، ومن ثم فهي العمل على شيء جديد مبدع مبتكر وليس اتباع ما يفعله الآخرون، وتحقيق السبق فيه من خلال الابتكار والتطبيق، كما أن ريادة الاعمال تعنى بالاستثمار في المنتج المحلي، واعتباره عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة، ويهدف لبناء فرص استثمارية حقيقية في بيئة تتسم بدرجة عالية من عدم التأكد، وممارسة العمل الحر بمهارة من خلال مشروع تجارى.

1.3: خصائص ريادة الاعمال

ان وجود ريادة الاعمال في القطاعات الاقتصادية المتنوعة كما يرى (بني عيسى، 2020) يشكل اهمية كبيرة وذلك لأنها تساهم في تحسين أداء العاملين من خلال العوامل المتعلقة بالتمكين والمبادرة وجذب الفرص و الابداع و الابتكار لضمان نمو و ربح المنظمة لذلك تتميز ريادة الاعمال بمجموعة من الخصائص، من بين هذه الخصائص مساهمتها في تحفيز دور الابداع والابتكار وتنمية روح المبادرة في المنشئة من خلال البحث عن الفرص الجديدة و الحرص على تنفيذها من خلال الاستفادة من الموارد المتاحة ، بالإضافة إلى تعزيز وتحسين اداء العاملين من خلال

التنسيق بين العملية الانتاجية و الجهد المبذول في العمل و الذي بدوره يعني بالاهتمام بجانب إدارة المنتج و تطويره وضمان اتقان العملية التسويقية.

وتجد الباحثة أن المتابع لقطاع الاقتصاد في العالم يرى ان دور ريادة الاعمال يشكل اهمية كبيرة في ذلك الاقتصاد، ويبرز دورها في المساهمة في دفع عجلة التنمية المستدامة لكثير من الدول العظمى والمتنامية، حيث تساهم مشاريع ريادة الاعمال في رفع المستوى المادي للعاملين، كما انها تحقق الرضا و الاستقلالية في العمل لرواد تلك المشاريع وذلك لتتوفر فرص العمل ومرونته في قطاع ريادة الأعمال، الامر الذي يؤدي بدوره لخلق بيئة تنافسية و التنافسية بدورها تعزز جوانب الابداع والابتكار بين المنظمات، وبالتالي ظهور مشاريع ترفد الاسواق بالمنتجات العالية الجودة، وتساهم ريادة الاعمال في دعم المنتجات المحلية وتعزيز مكانتها في الاسواق المستحدثة، مما يرفع من مستوى الدخل القومي الذي بدوره يقود الى رفع مستوى النمو الاقتصادي ومن خصائص ريادة الاعمال كذلك انها تساهم في دعم المواهب و منحها فرصة للعمل وبالتالي ايجاد جيل من الشباب متمكن و يتصف بالإبداع والابتكار.

1.4: أهداف ريادة الاعمال

يرى (Mateus et. Al, 2015) ريادة الاعمال تسعى إلى تحقيق عدد من

الاهداف في بيئة الاعمال ومنها:

- المساهمة في تعزيز استعداد مناخ العمل من أجل تنفيذ ريادة الاعمال على مستوى المنظمة.
- إنشاء مشروعات جديدة أو استحداث وحدات إدارية داخل المنشآت.
- تشجيع ودعم المبادرات الخاصة بالعاملين داخل المنظمات.

- تطبيق التجديد الاستراتيجي الذي يشمل على إعادة التفكير بالتوجهات والفرص المتاحة للمنشآت.

تري الباحثة أن أبرز أهداف ريادة الاعمال تتمثل في المنافع والايرادات التي تتحقق عنها، والمتمثلة في إضافة قيمة جديدة للمنظمة، تطوير منتجات جديدة، العمل على اكتشاف الاسواق التي لا تتعامل معها المنظمة ولا تقدم فيها خدماتها والعمل على اكتشاف حاجات المجتمع الغير مشبعة تحفيز مواهب العاملين في المنظمة الداخلية وذلك على الاستمرار في العمل والبقاء لضمان النمو والاستدامة، اقامة التحالفات الاستراتيجية مع المنظمات الأخرى تحقيق عوائد استثمار عالية خصوصاً إذا كانت المنتجات الجديدة ناجحة.

1.5: أبعاد ريادة الاعمال

لريادة الاعمال ابعاد هامة من خلالها يتم قياس مدى تأثيرها على المؤسسات والمشاريع، وقد عني الباحثون بهذه الأبعاد (Goetsch & Davis,2010),(Mateus et. Al, 2019), (Tsai & Javad et.alm 2015), (Lei,2016)، (بني عيسى، 2020)، ومن بين الأبعاد التي استخدمتها الدراسة الحالية الآتي:

التمكين: هو عملية تطابق الكفاءات والمهارات والدوافع مع المستوى المطلوب من الحرية الذاتية والمسؤولية في مكان العمل.

المبادرة: بمعنى فعل الشيء أكثر مما يتطلبه الوضع المعين، بمعنى فعل الاشياء دون ان تطلب او تفرض عليه والعمل من اجل ريادة مجالات جديدة، منتج او خدمة جديدة، بمعنى إثراء بيئة الاعمال بالأفراد من المبادرين.

جذب الفرص: بمعنى اغتنام الفرص وجذبها الى مجال العمل وعلى المستوى الشخصي، بمعنى استثمار الفرص المتاحة عن طريق الموارد المتوفرة في المجتمع.

الابداع والابتكار: يعني اعادة عمل الافكار الجديدة لاستحداث شيء جديد، ويتم التوصل الى حل خلاصة لمشكلة ما، أو إلى فكرة جديدة وتطبيقها، كما أن الابداع هو الجزء الملموس المرتبط بالتنفيذ أو التحويل من الفكرة إلى المنتج أو الخدمة، وبمعنى آخر فكرة جديدة تتحول لواقع ملموس.

2: أداء العاملين

2.1: تمهيد

في عالم سريع التغير حافل بتحديات تنافسية متنوعة، نرى أن دراسة الأداء اكتسبت أهمية كبيرة في منظمات الاعمال المعاصرة، وذلك لان الاداء سواء كان على مستوى الافراد أو الفريق أو المنظمة هو السبيل إلى تحديد مستوى الكفاءة والفاعلية على جميع هذه المستويات، وذلك لان أداء الفرد الواحد يؤثر على أداء الفريق كما أن الاداء الجماعي يؤثر على مستوى أداء المنظمة صغيرة كانت أو كبيرة، كما أنه يحدد مدى نمو واستدامة تلك المنظمة، كما أصبح الاهتمام بدراسة أداء العاملين في بيئة الاعمال المعاصرة أحد أهم العوامل التي تساهم في تعزيز القدرة التنافسية في منظمات الاعمال.

فالمنظمات تواجه تحديات تنافسية داخلية وخارجية متعددة فهي في بحث قد يكون مستمر عن حلول للمشكلات المتعلقة بالأداء، كالبحت عن قيادات جديد وإعادة تصميم الهياكل التنظيمية، والمحاولة في إشراك العاملين في وضع السياسات والخطط

الاستراتيجية بصورة أكبر وتعزيز نظام الجودة وابتداع نظام للحوافز، كثير من الاساليب المتعلقة بزيادة الاعمال التي تركز على تحسين الاداء وكيفية تقييمه للتعرف على مدى تحقيقه للأهداف المرجوة لتلك المنظمة.

2.2: مفهوم الأداء

نال مفهوم الاداء ولا يزال اهتمام أغلب الكتاب والباحثين، وذلك لما له دور فعال في نجاح مسيرة المنظمات باختلاف طبيعة نشاطها ولتبليغها غاياتها من خلال ضمان البقاء والنمو، ويعرف (المعجم الوسيط، 10) الأداء لغة: أدى الشيء: قام به، وأدى الدين: قضاها، وأدى إليه الشيء: أوصله إليه والاسم منه الأداء، أما اصطلاحاً: فيقصد به جملة من الابعاد المتداخلة التي تتضمن كيفية الانجاز والطريقة المتبعة في تنفيذ توجيهات الإدارة، ومدى تطابق ما تم إنجازه مع المعايير والمقاييس المحددة والمتعلقة بالكمية والنوعية والوقت (قنصوة، 2016).

وقدم الباحثون تعريفات مختلفة للأداء، وذلك نظرا إلى الاختلاف في أهداف استعمال المصطلح، فقد عرّف (قوي؛ وسلمي، 2006، 63) الأداء بأنه القيام بالأعباء الوظيفية من المسؤوليات والواجبات من قبل الموظف لتحقيق هدف معين، في حين يرى (هلال؛ وعبد الغني، 1999، 197) أن الاداء هو سلوك وظيفي هادف لا يظهر نتيجة قوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد فقط، ولكنه نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به، ويعرف (طبيشات، 2015) الأداء بأنه: "نتاج جهد معين قام بذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين في منظمة ما" كما يعرف أداء الفرد للعمل بأنه "قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها

عمله"، كما يعرف الأداء على أنه يمثل كمية الانتاج للعامل الواحد مقدرة بوحدة زمنية محددة، وهو يمثل انعكاس لمدى قدرته من عدمها في تحقيق الاهداف المتعلقة بعمله أيا كانت طبيعة هذا العمل (Shields,et.al,2015).

ويشير (الشوايكة،2008) إلى مصطلح الأداء على أنه مدى مطابقة العمليات الانتاجية التي يتم انجازها في فترة زمنية محددة للخطط الموضوعة مسبقاً والتعرف على أوجه القصور ونقاط الضعف والانحراف عما هو مخطط ووضع الحلول التي تكفل تجاوز القصور وتجنب الانحراف في الانتاج مستقبلاً، بينما يرى (الشيخ،2001) أن الأداء نتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاث محددات رئيسية هي: الدافعية الفردية، ومناخ أو بيئة العمل، والقدرة على إنجاز العمل.

وبصفة عامة يشير مصطلح الأداء إلى مجموعة السلوكيات الادارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الادارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية، ولأغراض هذه الدراسة سيتم النظر للأداء على أنه نتائج جهد معين قام ببذله فرد او مجموعه لإنجاز عمل معين.

2.3: محددات الاداء

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي المرغوب فيه معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى وماهية التفاعل بينها، وذلك نظراً لتعدد العوامل من جهة، إضافة الى دور كل عامل وعلاقته بمستوى الأداء، ويرى الباحثون أن السلوك الانساني هو المحدد لأداء

الفرد، وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يوجد فيه، كما ان الاداء لا يظهر نتيجة لقوى او ضغوط نابعة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به (هلال؛ وعبد الغني، 1996، 20).

كما أن الاداء لا يتحدد بناء على لا توافر او عدم توافر بعض المحددات، بل هو نتيجة لمحصلة التفاعل بين محددات ثلاثة رئيسية (حنفي، 1990، 223)، وفق الآتي:

- الدافعية الفردية: وهي الرغبة الموجودة لدى الفرد اتجاه العمل والتي تظهر من خلال حماسة وقبال الفرد على العمل والذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله واتجاهاته.

- مناخ العمل: بمعنى الاشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية، وهو احساسه بالرضا عن عمله بعد ان يكون قد حقق رغباته واهدافه واشبع حاجاته جميعها.

- القدرة لدى الفرد على أداء العمل: ويستطيع الفرد ان يحصل على هذه القدرة بالتعليم والتدريب واكتساب الخبرات والمهارات والمعارف المتخصصة المرتبطة بالعمل.

كما ان المقدرة والرغبة في العمل كما يشير (السلمي، 1995م) يتفاعلان معا في تحديد مستوى الأداء أي أن تأثير المقدرة على العمل على مستوى الاداء يتوقف على درجة رغبة الشخص في العمل وبالعكس فان تأثير الرغبة في العمل على مستوى الاداء يتوقف على مدى مقدرة الشخص على القيام بالعمل من خلال المعادلة التالية: مستوى الأداء المقدرة على العمل × الرغبة في العمل، ويرى (الشوايكة، 2018) أهمية معرفة العوامل التي تحدد مستوى الأداء الفردي ومدى تفاعل تلك العوامل فيما بينها، و

يواجهون في ذلك عدة صعوبات في تحديد تلك العوامل المحددة للأداء نظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء.

ومن أهم تلك العوامل الآتي:

- **العوامل الفنية:** وتشمل التقدم التكنولوجي، المواد الخام، الهيكل التنظيمي وطرق وأساليب العمل، وتحدد الجوانب الفنية بشكل واضح ومباشر على كفاءة الأفراد، فنوعية الآلات وكميتها والطرق والأساليب العلمية المستخدمة في العمل جميعها تؤثر على مستوى والإنتاجية والأداء بشكل عام.
- **العوامل الإنسانية:** وهي القدرة على الأداء الفعلي للعمل، وتتضمن المعرفة والتعلم والخبرة، بالإضافة إلى التدريب والمهارات ولقدرات الشخصية كما تشمل الرغبة في العمل والتي تحدد من خلال ظروف العمل المادية والاجتماعية وحاجات ورغبات الأفراد.
- وترى الباحثة أن تحديد العوامل التي تحكم الاداء ليس بالأمر السهل، كما أن تعميم النتائج أمر غير صحيح وذلك للأسباب التالية:
- تختلف محددات اداء فئة معينة من العاملين عن محددات اداء فئة اخرى.
- ان محددات أداء العاملين في مؤسسة معينة ليست بالضرورة هي نفسها محددات اداء العاملين في مؤسسة أخرى.
- ان العوامل البيئية الخارجية لها تأثير في تحديد الاداء.

2.4: تحسين الأداء

تعرف (إيمان وفائزة، 2013) تحسين الاداء على أنه عملية منظمة تقوم بها المنظمة لعلاج قصور الاداء الذي تعاني منه، وهي عملية منظمة تبدأ بمقارنة الوضع

الحالي مع الوضع المرغوب الوصول اليه، مع محاولة تحديد و تقليص الفجوة في الأداء، و بالتالي يتوجب تحليل الاسباب التي أدت الى القصور في الاداء الحالي، وذلك بهدف اتخاذ الاجراء المناسب لتطوير ذلك الاداء ويتضمن ذلك مراجعة للنظام واختيار العاملين وتمكينهم وتدريبهمالخ، ويعد تحسين الأداء من مفاهيم العصر الحالي، حيث أن المنافسة القوية والابداع لا ينتجان من استخدام الآلات والأجهزة الحديثة والمتقدمة مع محاولة تقليل النفقات فحسب، وإنما باستخدام اهم مصدر على الاطلاق وهو الاشخاص، الموظفون، العاملون، وأصبح يحكم على نجاح اي مؤسسة بمدى اهتمامها بقدرات موظفيها وكفاءاتهم، وحسن أدائهم لإعمالهم وكيفية استثمار رأس المال البشري(السلمي،1995)، لذلك فالمنتبع لعملية تحسين الأداء يرى أنها تتطلب نظرة شمولية بدأ من الجذور، لأنه في حال تم معالجة ظاهر المشكلة فقط مع قشورها الخارجية فستظهر من جديد، وعلى الرغم من اهمية التعليم و التدريب لزيادة الانتاجية إلا انه يبقى الجزء اليسير من المطلوب، فتتكامل الصورة عندما نركز على جميع الموارد الممكنة لتحسين الأداء، كما أن عملية تحسين الأداء ذاتها كما يراها (علاقي،2007، 298) تعتبر نوع من أنواع التعليم المستمر، وعليه توفر مخزون مهاري محترف في المؤسسة.

ومع ذلك قد يصاحب الأداء مظاهر متعددة تشير إلى وجود ضعف يكتنفه، وقد أشار (راوية،2005م، 190) إلى عدد من تلك المظاهر، أبرزها الضعف في الانتاجية والمواصفات الخاصة بالمنتج، وعدم التمكن من انهاء العمل في الوقت المحدد، كذلك التصادم بين الادارة والعاملين، وعدم الانسجام العاملين مع ثقافة

المؤسسة، بحيث تؤدي هذه المظاهر إلى اللامبالاة لدى العاملين بسبب غياب الحوافز، وفقدان روح المخاطرة والتأخير في اتخاذ القرارات، وعليه فلا بد من العمل على تحسين الأداء.

كما تسمى عملية تحسين الاداء بتكنولوجيا الأداء الانساني وهي طريقة مؤسسة وشاملة لعلاج المشاكل التي تعني منها مؤسسة ماء، بمعنى أنها عملية مؤسسة تبدأ بمقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب للأداء الفردي والمؤسسي ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء، عن طريق تحليل المسببات لمعرفة تأثير بيئة العمل على الاداء، وفي حال تم معرفة و تحديد الفجوة الحاصلة في الأداء ومسبباتها يتم عليه اتخاذ الإجراءات والخطوات المناسبة لتطوير الاداء، وهذا يمكن أن يتضمن قياسات ومراجعة للنظام ووسائل ومعدات جديدة، وأنظمة المكافآت، وتغيير مواقع العاملين وتمكينهم، وعند الاتفاق على أحد هذه الخطوات يتم تطبيقها فعلياً، و بعد التطبيق يتم التقييم(الكبيسي،2005، 190).

وتتبع أهمية تحسين الأداء؛ لارتباط مفهوم الاداء بدورة حياة المنظمات كما يرى (برسولي،2018) في مراحلها المختلفة وهي: مرحلة الظهور و مرحلة البقاء و الاستمرارية و مرحلة الاستقرار ومرحلة السمعة و الفخر و مرحلة التميز، ثم مرحلة الزيادة، ومن ثم قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو و الدخول في مرحلة اكثر تقدم، انما تتوقف على مستويات الاداء بها، لذلك فإن أي نجاح للمؤسسات أصبح يعزى الى أداء العاملين وليس الى المدراء فقط، الامر الذي استوجب اهمية تحسين اداء العاملين بهدف رفع قدراتهم المتمثلة في التطوير وادارة المنتجات والتسويق

حتى تحقق المؤسسة اهدافها المرجوة وتضمن مسارها في النمو والاستدامة وتحقيق الريح.

2.5: خطوات تحسين الاداء

هنالك عدد من الخطوات العلمية التي ترافق عملية تحسين الأداء، وقد

لخصت (إيمان وفائزة، 2013) هذه الخطوات في الآتي:

(أ) **تحليل الاداء:** ويرتبط بها مفهومين اساسيين يتمثلان في:

- الوضع المرغوب فيه: وهو الذي يتعلق بالإمكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل والتي بدورها تساهم في تحقيق استراتيجية وأهداف المؤسسة.

- الوضع الفعلي: يتعلق بالإمكانيات والقدرات الموجودة فعلياً في المؤسسة وينتج من خلال المفهومين أعلاه إدراك الفجوة في الأداء والتي من خلالها يمكن إدراك المشكلة المرتبطة بالأداء والعمل على إيجاد حلول لها ومعالجتها مع العمل على توقع المشاكل المستقبلية والعامل على استدراك تلك المشاكل من خلال تقليص تلك الفجوة بأقل التكاليف وبيبرز هنا الهدف من تحليل الأداء.

(ب) **البحث في الأسباب:** ونعني بها بحث اسباب وجود الفجوة في الأداء وعليه تقوم

المؤسسة بحث أسباب ضعف الاداء من خلال جمع المعلومات المتعلقة بذلك

الضعف قبل البحث عن أسباب العلاج، ويرى الباحثون أن من تلك الاسباب

تتمثل في ضعف التغذية الراجعة، ضعف الامكانيات ونظام التحفيز داخل

المؤسسة بالإضافة الى نقص المهارات لدى العاملين داخل المؤسسة.

(ج) **اختيار طرق التحسين:** يتوجب هنا اختيار الطرق الملائمة من قبل المؤسسة

لمعالجة الفجوة والوصول بها الى اعلى المستويات وبأقل تكلفة ممكنة.

د) تطبيق طرق التحسين: تقوم المؤسسة على اختيار أفضل الطرق وفحصها وذلك من الجوانب التي تتعلق التكلفة وسهولة التنفيذ من قبل العاملين، وأن تتواءم تلك الطرق مع أهداف تلك المؤسسة.

هـ) مراقبة وتقييم الاداء: بعد اختيار الطريقة المناسبة من قبل المؤسسة يتوجب بعد ذلك متابعة الاداء لضمان تحقيق اعلى المستويات للوصول إلى أهداف المؤسسة.

أما (الخطيب، 2003) فيرى أن عملية تحسين الأداء فتتم من خلال الخطوات الأساسية الآتية:

- استخدام التحليل في تحديد نقاط تحسين الاداء والفجوة المراد علاجها.
- العمل على تطوير خطة لمعالجة القضايا والفجوات التي تم تحديدها.
- تأسيس طريقة مثلى في انجاز العمل.
- إعداد والالتحاق ببرامج لتحسين المهارات.
- العمل على قياس التقدم الناتج في المهارات بعد الالتحاق بالبرامج التمكينية.
- متابعة التغذية الراجعة.
- العمل على تقييم النتائج.
- إعداد خطط استراتيجية بشكل دائم لتطوير وتحسين بشكل مستمر لأداء العاملين.

وترى الباحثة أن خطوات تحسين الأداء تتلخص في الآتي:

- تحليل الاداء، ويرتبط بالمقارنة بين الوضع المرغوب والوضع الحالي/الفعلي.

- البحث عن جذور المسببات ومناقشتها مع الخبراء والمستشارين.
- اختيار وسيلة التدخل او المعالجة.
- تطبيق وسيلة او طريقة المعالجة.
- مراقبة وتقييم الاداء.

2.6: تقييم الأداء

يعرّف (حمداوي، 2004) الأداء بأنه المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه، كما يعرّف بأنه " التقييم على انه تقدير قيمة الشيء أو كميته بالنسبة الى معايير محددة، والهدف من ذلك هو الحكم الموضوعي على العمل الخاضع للتقييم من خلال تحليل المعلومات وتفسيرها لتواكب متطلبات العمل (الناصر، 2005)، ويعرف تقييم أداء العاملين على أنه التقييم المنظم للفرد فيما يتعلق بأدائه الحالي لعمله وقدراته المستقبلية على النهوض بأعباء وأعمال ذات مستوى أعلى (المحسن، 1999).

ويعتبر تقييم الأداء، أحد الوظائف المتعارف عليها، في إدارة الأفراد والموارد البشرية في المنظمات الحديثة، كما أنها إحدى السياسات المحورية في إدارة الموارد البشرية، والتي لا غنى عنها نظرا للفوائد التي تعود جراء تطبيقها، ولقد اختلفت التعريفات من كاتب لآخر، حيث عرّف (شنوفي، 2005، 120) تقييم الأداء بأنه "عملية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها العاملون والسلوكيات التي يمارسوها في موقف معين خططت له المنظمة سابقا"، وعرفها (رجم، 2012، 65) بأنها عملية إصدار حكم على النشاطات التي تتم ممارستها من طرف

العاملين في زمن محدد في المنظمة، ويعد ذلك حكماً مثالياً لاعتماده على مقاييس أداء واضحة ومعايير مستخرجة بطريقة تسمح للمشرف بتكوين رأي شامل وموضوعي وغير متحيز عن أداء العاملين ويشير (محمد، 2017) إلى أن تقييم الأداء بأنه عملية تحرص المؤسسات على أن تشمل كافة المستويات التنظيمية فيها، فتبدأ من عند الإدارة العليا وتنتهي بالموظفين في كافة الأقسام؛ لذلك يتوجب عند القيام بتقييم الأداء الإلمام بجميع أبعاد عملية التقييم، والتي من بينها:

- دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم، وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم، ومستوى كفاءتهم بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترفيته لوظيفة أخرى.
- تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى معدلات يتم بموجبها، مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملون به.
- أن تكون عملية دورية، تجمع بين الرئيس المباشر ومرؤوسيه؛ حيث يتم فيها استعراض وتقييم النتائج المحققة، إضافة إلى التحاور حول التنمية الفردية والوظيفية لشاغل الوظيفة.

- أن تتخذ لصفة النظامية أو الرسمية، التي تعبر عن مكان القوة، ومكان الضعف، في المساهمات التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا إنجازها والقيام به.

مما تقدم ترى الباحثة أن تقييم الأداء من أهم الوسائل الضرورية والمهمة في المؤسسة والتي تعمل على تغيير مستوى الأداء وأساليب العمل ومحتواه داخل المؤسسة كما تعمل على تغيير مهارات وطرق عمل الموظفين في المؤسسة، وتسعى هذه العملية إلى إعطاء حكم ورأي شامل وموضوعي على مستوى أداء العاملين بالاعتماد على معايير قياس محددة مسبقاً، وترتبط عملية تقييم الاداء بمستوى أداء الموظف خلال مساره الوظيفي، وذلك بقصد دفعه الى الاستغلال الامثل لقدراته ومهاراته، كونها عامل مهم في رفع إنتاجية المنظمة، إلا أن هذه العملية لا تجد الاهتمام المطلوب ولا تودي بالشكل الصحيح في غالب الاحيان مما يجعلها لا تحقق الهدف المنشود منها، إذ أنها لا تتم وفق اساليب علمية حديثة ولا بمعايير موضوعية معدة بشكل سليم، كما انه كثيراً ما نلاحظ ان المعايير و الاساليب المحددة تكون جيدة الا انه لا يتم الالتزام بها والتقييد بمضمونها مما يفقد العملية نجاحها وبالتالي يعرقل اهداف المنظمة.

2.7: معايير أداء العاملين

المنتبع للدراسات حول موضوع معايير أداء العاملين يرى اختلاف الباحثين في تحديد هذه المعايير، فمنهم من لجأ إلى تخصيص مجموعة معايير لكل مستوى إداري، ومنهم من قدم مجموعة معايير توصف بإمكانية تطبيقها على جميع الأعمال او الوظائف

الإدارية، ويمكن تصنيف تلك المعايير وفق المجالات الرئيسية كما ورد في (رجم؛ ومناصرية، 2018)، على النحو الآتي:

- نتائج أداء العاملين: وهي المحصلة النهائية لتقييم وتتمثل في حجم وكمية الانتاج، جودة الانتاج، الزمن المحدد للإنتاج، عدد الحوادث، تكلفة تحقيق النتائج.

- سلوك أداء العاملين: وهي تصرفات وسلوكيات العاملين وتتمثل في احترام وقت العمل، معالجة شكاوى العملاء، إدارة الاجتماعات، كتابة التقارير، المواظبة على العمل، التعاون مع الزملاء، حل المشكلات، اتخاذ القرارات.

- صفات شخصية تتعلق بالعاملين: وهي المزايا الايجابية التي يتحلى بها الفرد اثناء القيام بعمله حتى تمكنه من تأدية بنجاح، وتتمثل في الانتباه، المبادرة، دافعية العمل، الاتزان الانفعالي، الأمانة.

وتستنتج الباحثة وجود عدة ابعاد لتقييم الأداء العاملين داخل المؤسسة، ومنها معرفة جوانب الضعف في الأداء، ومعرفة الافراد المجيدين في العمل لقيادة الوظائف الإدارية، كما أنه في الوقت الحالي أصبح يحكم على نجاح المشاريع هو مدى اهتمامها بإدارة وقياس الاداء، وذلك لفعاليته وكفاءته وهو نتيجة فعلية لتنمية قدرات العاملين من خلال تحسين ادائهم وجودة إنجاز اعمالهم.

3: الصناعات الحرفية في سلطنة عمان.

3.1: تمهيد

يحظى قطاع الصناعات الحرفية بالاهتمام الكبير من مختلف دول العالم، وذلك لكونه أحد أهم عناصر التراث الثقافي فيها، كما انه لبنة اساسية في اقتصاد الكثير من دول العالم لمساهمته في التنمية المستدامة، وتزداد أهميته في البلدان النامية، لتحقيقه رؤية التنوع الاقتصادي لتلك الدول، وتعد الصناعات الحرفية و الحرف اليدوية من الصناعات الابداعية التي تتجلى فيها المهارات و الابداعات الفنية و الجمالية للحرفيين، كما انها احد القطاعات الانتاجية، وذلك لمساهمتها الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية للمجتمعات من خلال الدور الانمائي في توفير فرص العمل ويساهم بنسبة تصل الى 10% في دول الوطن العربي و منها سلطنة عمان ، وتعمل منظمة العالم الاسلامي للتربية و العلوم والثقافة (الإيسيسكو) خلال عامي 2021/2020 في العمل على تطوير مشاريع هذه الصناعات لما لها من دور استشرافي وحضاري، وذلك من خلال التالي (الإيسيسكو، 2019):

- صون ثلاثة من حرف الصناعات التقليدية وتأهيل عدد من الحرفيين المتخصصين فيها.
- تطوير الخطط والبرامج الوطنية لحماية الحرف والصناعات التقليدية المهددة بالانقراض.
- بناء قدرات الحرفيين وبخاصة النساء والشباب وتطوير كفاءاتهم ومهاراتهم ومعارفهم لمتهان الحرف الابداعية المهددة بالاندثار.
- تشجيع الابداع والابتكار والتجديد في اواسط الحرفيين التقليديين.

ولقد أولت حكومة سلطنة عمان أهمية وعناية فائقة بالصناعات الحرفية، وذلك انطلاقاً من أهمية دور الموروث العماني في الحفاظ على الهوية الوطنية، وإدراكها بأن نطاق العولمة لا ينحصر في البعد الاقتصادي فقط، بل تطور ليشمل النواحي السياسية والثقافية والاجتماعية والسلوكية، بالإضافة إلى أهمية توازن تلك العولمة مع الثقافة العمانية الأصيلة والذي يتطلب بدوره حضوراً واعياً يواكب المتغيرات المتلاحقة في هذا العالم، للاستفادة من الفرص المتاحة ولضمان اقتصاد عماني متطور ومتنوع ومستدام.

كما أنه من أولويات محاور رؤية عمان 2040 الاهتمام بالتنوع الاقتصادي وفي هذا الشأن تسعى الأنشطة الثقافية في سلطنة عمان التي تعزز عملية المواطنة وتجدير مفهومها لدى الشباب العماني، والاعتزاز بهويتهم ليكون مجتمع معتر بهويته ومواطنته يعمل على المحافظة على تراثه، وتوثيقه ونشره عالمياً ومجتمع ذو مهارات وقدرات يواكب المستجدات المعرفية والمتغيرات التقنية لتحقيق استثمار مستدام للتراث والثقافة والفنون يسهم في نمو الاقتصاد الوطني (وزارة الاقتصاد، 2020).

3.2: مفهوم الصناعات الحرفية

نجد أن هناك تعدد وتنوع شديد الاتساع بين التعريفات التي تناولت مفهوم الصناعات الحرفية، فبعضها تعرف الصناعات الحرفية على أنها تلك الصناعات التي يقوم بمزاولةها الحرفي معتمداً في عمله على مهارته الفردية الذهنية واليدوية التي اكتسبتها من تطور ممارسته للعمل الحرفي، وذلك باستخدام الخامات الأولية المتوفرة في البيئة المحلية أو الخامات الأولية المستوردة، بحيث يتم التعامل معها في الإنتاج بصورة يدوية أو باستخدام بعض العدد والأدوات البسيطة (المنهوري، 2015)، ويعرفها

البعض الآخر على أنها "نشاط أو مجموعة من الأنشطة التي من شأنها إنتاج سلع عالية الجودة دون أن تحكمها مقاييس أو أنظمة معينة" (الحارثي، 2005). كما تعرف الصناعات الحرفية على أنها "تلك الصناعات التي تعتمد على مهارات يدوية خاصة بالعمال أو التي تستخدم أدوات بسيطة فقط، وتستند تلك الصناعات إلى فكرة رئيسية تتمثل في تحويل المواد الخام البسيطة - وبشكل يدوي- إلى منتجات مصنعة تعكس طابعاً تراثياً وثقافياً محلياً، ويتم تسويقها باعتبارها سلعة اقتصادية، وتحمل هذه المنتجات تعابير وملامح تراثية ودينية في معظم الأحيان (مكحول؛ وهنطش، 2006)، ويعرّف (ماضي وآخرون، 2014) الصناعات الحرفية بأنها "الصناعات الحرفية هي حرف يدوية بسيطة لا تحتاج إلى الآلات وأشخاص بشكل كبير إنما تحتاج إلى المهارة والخبرة".

مما تقدم يتضح لنا أن الصناعات الحرفية هي كل نشاط أو مجموعة أنشطة من شأنها إنتاج أو تحويل أو ترميم منتج حرفي تحكمها مقاييس وأنظمة معينة ويغلب عليها العمل اليدوي والذوق الفني والإبداع فالسلطنة تتمتع وتشتهر بالعديد من الصناعات الحرفية التقليدية، ويمكن تصنيف الصناعات الحرفية ضمن إطار المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال مراجعة بعض الدراسات التي تحاول الاقتراب من مفهوم الصناعات الحرفية.

3.3: أهمية الصناعات الحرفية

تتميز الصناعات الحرفية بثلاث خصائص لا تجتمع في غيره، حيث إنه يصون نمو الاقتصاد ويدعمه بفضل مساهمته في الناتج المحلي الخام وفي التشغيل، إضافة إلى كونه نشاطاً يرتقي بمعيشة المجتمع، وتتصف الصناعات الحرفية بالمرونة

في الانتشار الجغرافي مما يؤدي الى تحقيق التوازن بين المدن والقرى من خلال مساهمته الفعلية في مجال التوظيف (الهيئة العامة للصناعات الحرفية، 2009)، كما أن للصناعات الحرفية أهمية اقتصادية واجتماعية وثقافية وذلك باعتبارها صناعة مركبة و متداخلة مع العديد من عناصر (طبيعية، بشرية، حضارية)، وترتبط ارتباطاً وثيقاً مع محيطها الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي و البيئي(سعدية،2017).

والمتتبع للمتغيرات الاقتصادية المتلاحقة التي يشهدها العالم مؤخراً والتي أثرت على جميع القطاعات الاقتصادية، يتبين له أنه لا توجد مؤشرات واضحة عن إسهام الصناعات الحرفية العمانية في الناتج الإجمالي المحلي ، إذ لا يزيد عدد العاملين فيها عن 22 ألفاً على أفضل تقدير، ويصل عدد الحرف القائمة في الوقت الحاضر 14 حرفاً ، لكن 7 حرف فقط تلقى رواجاً جيداً، ولا شك أن هذه الأرقام تعكس الحال التي وصلت إليها هذه الصناعات التي كانت في يوم من الأيام تصل منتجاتها إلى أسواق آسيا و إفريقيا و غيرها من البلدان، (الرؤية، 2018)، ونظراً لهذه الأهمية للصناعات الحرفية فقد تم تصنيفها ضمن إطار المشروعات الصغيرة و المتوسطة، حيث أشار تقرير صندوق النقد الدولي إلى أن المشروعات الصغيرة و المتوسطة تلعب دوراً هاماً في تعزيز توظيف العمالة في الاقتصاديات النامية، كما أنها يمكن ان تخلق حوالي 16 مليون وظيفة بحلول عام 2025 في منطقة الشرق الاوسط (بلانشة،2019).

مما تقدم يتضح لنا أن للقطاع الحرفي أهمية بالغة فهو استثماراً مهماً ووسيلة ضرورية لتنمية القطاع الحرفي وذلك عن طريق اكساب الحرفي المهارات التي تحقق

ملائمة المنتج لمعايير الجودة والجمالية التي تفرضها أذواق المستهلكين ومتطلبات الاسواق كما أنها تساهم في خلق خطوط إنتاج حرفي لمنتجات عالية الجودة وتتناسب مع متطلبات الاسواق.

3.4: تنظيم الصناعات الحرفية في سلطنة عمان وتطورها

نتيجة للاهتمام المتواصل من قبل الحكومة الرشيدة في تفعيل دور الصناعات الحرفية اجتماعيا واقتصاديا ولحمايتها من الاندثار وإحيائها لجعلها الرابطة الوثيقة بين الماضي والحاضر، جاء المرسوم السلطاني رقم 2003/24م بتاريخ 2003/3/3م بإنشاء الهيئة العامة للصناعات الحرفية، كما تضمن المرسوم السلطاني 2003/53 بتاريخ 2003/8/31 إصدار النظام الأساسي للهيئة واعتماد هيكلها التنظيمي، وكان هذين المرسومين بمثابة ترجمة صادقة للاهتمام حكومة السلطنة بحماية وتطوير الصناعات الحرفية في السلطنة. ومن واقع المسؤولية كلفت الهيئة المعنية بالقطاع الحرفية بعدد من المهام الأساسية الهادفة وهي كالآتي:

- وضع الخطط والبرامج التنفيذية للسياسات المعتمدة في مجالات الصناعات الحرفية.
- حصر وتوثيق كافة الصناعات الحرفية وخاماتها واستخداماتها التي تمتاز بها كل منطقة من مناطق السلطنة وحمايتها.
- الاهتمام بالأنشطة البحثية للاحتياجات الحالية والمستقبلية من الحرفيين في مختلف الصناعات الحرفية واستحداث صناعات حرفية أخرى ذات جدوى اقتصادية.

- توفير خدمات التوجيه والإرشاد للعاملين في مجال الصناعات الحرفية في النواحي الإدارية والفنية وكافة الأنشطة.
- تقديم خدمات التدريب والتأهيل للعاملين في مجالات الصناعات الحرفية وتوفير الدعم الفني للجمعيات العاملة في تلك المجالات والعمل على تطوير القدرات الإبداعية والفنية لمنسوبيها وفقا للأهداف والسياسات المعتمدة لتنمية هذا القطاع.
- الاهتمام بتدريب الموهوبين على أعمال الصناعات الحرفية لتطوير قدراتهم الفكرية والإبداعية والفنية والقيادية باعتبارهم نواه.
- إنكفاء الدافع التسويقي للحرفيين عن طريق خلق منافذ تسويقية داخلية وخارجية وتشجيع القطاع الخاص على تسويق منتجات الصناعات الحرفية.
- إعداد دراسات لمشاريع نموذجية في مختلف الأنشطة الحرفية.
- تنمية مجالات التعاون وتبادل الخبرات والتجارب مع الهيئات ومراكز الصناعات الحرفية في الدول الأخرى.

وفي 27 يناير 2013م جاءت الأوامر السامية للمغفور له بإذن الله تعالى جلالة السلطان قابوس - طيب الله ثراه - في سيح الشامخات بإنشاء كلية الاجيال للعلوم والصناعات الحرفية والمهن التقليدية بولاية بهلاء يكون من اختصاصاتها تدريب وتأهيل المنتسبين إليها على الصناعات الحرفية، ويأتي هذا الاهتمام من أجل النهوض بالقطاع الحرفي، وتحسين وتطوير الصناعات الحرفية لضمان استدامتها، ورفع المجتمع بحرفيين مؤهلين ومدربين وفق أحدث المناهج العلمية والعملية (عمان، 2019).

وتولت هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مؤخراً الاهتمام بالقطاع الحرفي العماني؛ وذلك بعدما ألغيت الهيئة العامة للصناعات الحرفية، وآلت بعض من اختصاصاتها إلى هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وذلك بموجب المرسوم السلطاني رقم (2020/107) الصادر بتاريخ 18 أغسطس 2020، حيث تسعى هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى تنمية القطاعات الاقتصادية المختلفة من خلال تمكين الشباب العماني على إنشاء المشاريع المتنوعة و جذب الفرص الاستثمارية لضمان نمو واستدامة تلك المشاريع مع التوجه نحو الابداع والابتكار لمواكبة التجدد الاقتصادي المتسارع في عالم الاعمال، حيث يبلغ عدد الحرفيين في السلطنة حوالي 23 ألف حرفي (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات،2020).

كما حددت السلطنة الثالث من مارس من كل عام تحتفل السلطنة بيوم الحرفي العماني، حيث أن الحرفي العماني هو رائد التطوير والإضافة والركيزة التي يركز عليه هذا القطاع المتنامي الهام ومن قبل ذلك الحفاظ على هذه الصناعات الوطنية التاريخية التي توارثتها الأجيال ومن ثم وصلت إلينا، ليكون من الضروري المحافظة عليها والعمل على تحديثها وفق مفردات العصر دون الخصم من أصالتها بحيث تصبح عنواناً للعديد من المعاني التي تدل على الوطنية والقيم الأصيلة، وخبرة الأجداد وغيرها من الدلالات الدالة على هذا المعنى.

ورسخت مكانة الصناعات الحرفية العمانية مؤخراً لتكون مؤسسات صغيرة ومتوسطة مدعومة بقوانين وبيئة محفزة بحصرها وتوثيق انتاجها، ويأتي ذلك بهدف

تحويل الصناعات الحرفية الى منتجات ثقافية عصرية اقتصادية جاذبة تحقق النمو والاستدامة، وتواكب تطلعات المستقبل (وكالة الانباء العمانية، 2021).

3.5: مراكز التدريب والإنتاج الحرفي في سلطنة عمان

من أجل بناء قطاع حرفي يحمل طابع الإبداع والابتكار محققاً التنافسية والاستدامة ومساهماً في تحقيق رؤية عمان (2040)، والتي من أبرز استراتيجياتها تنمية القطاع الخاص من خلال تنمية ومساهمة القطاعات الغير نفطية في الناتج المحلي الإجمالي؛ قامت الهيئة المعنية بقطاع الصناعات الحرفية العمانية بإنشاء عدد من المراكز التدريبية والإنتاجية (مراكز أعمال) في مختلف محافظات السلطنة.

وتهدف تلك المراكز إلى تدريب وتأهيل الشباب العماني على الصناعات الحرفية العمانية والتي تتميز بالطابع الإبداعي والمبتكر والذي يتواءم مع متغيرات المجتمع والأسواق بشكل عام، كما تسعى هذه المراكز إلى تنويع مصادر الدخل، وتنمية المهارات الحرفية، وإيجاد فئات منتجة في المجتمع تساهم في نقل الحرفة الى الأجيال الشابة، من خلال توسيع قاعدة المشاريع الحرفية التي تعني بالحرف لإنشاء كيان مستقل للقطاع الحرفي ذي طابع عماني متميز بالجودة العالية و قابلية التسويق خارجياً و داخلياً، كما تم تخريج العديد من الحرفيين من مخرجات المراكز التدريبية و الإنتاجية في مختلف محافظات السلطنة.

وتتلخص اهداف مراكز التدريب و الإنتاج الحرفي في تزويد القطاع الحرفي بقدرات حرفية وطنية مؤهلة ومدربة وفق اعلى المعايير العلمية، وتعزيز الكفاءة الإنتاجية للحرفيين العمانيين العاملين في القطاع الحرفي، بالإضافة الى تنمية المهارات

الإبداعية والابتكارية للحرفيين و تأهيلها مع العمل على حماية الصناعات الحرفية وتطوير بيئة العمل الحرفي من أجل الاسهام في تحقيق مستويات من التنمية المستدامة عن طريق صقل القدرات وتأهيل الطاقات الوطنية في المجالات الحرفية، من خلال تصميم برامج متكاملة في مجالات التطوير والإنتاج و التسويق والتي تنفذها الجهة المعنية بالقطاع الحرفي العماني في مختلف محافظات السلطنة، ويأتي ذلك بهدف خلق فرص للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الخاصة بالقطاع الحرفي.

3.6: ريادة الاعمال في مجال الصناعات الحرفية

تعد ريادة الاعمال أحد أهم الاهداف التي نسعى جميعاً إلى تحقيقها من خلال وضع الاستراتيجيات المناسبة والتي يعد الحرفي أهم ركائزها والمستثمر في القطاع الحرفي بشكل عام، كما تعد ريادة الاعمال نقلة نوعية في التنمية الاقتصادية الحديثة في السلطنة ومن أهم ركائزها هو دور القطاع الخاص بمختلف مجالاته والذي من أهم اساسياته ودعائمه الابتكار والإبداع وبحث عن كل ما هو جديد ليساير تطورات السوق الحديث وهذا ما نتطلع اليه من خلال تنمية المؤسسات الحرفية في محافظة شمال الشرقية.

وقد نما قطاع ريادة الأعمال بشكل كبير خلال العقدين الماضيين حتى أصبح مكوناً أساسياً في الاقتصاد ومشاركاً في عملية التنمية ويعد القطاع الحرفي أحد أهم ركائز الاقتصاد المتنامي الحديث والذي ساهم في دفع عجلة التنمية خلال الفترة الماضية.

ويعد عامل نجاح المشاريع الحرفية هي العملية التسويقية للمنتج الحرفي أحد أهم الركائز الأساسية لأي مؤسسة حرفية وذلك من متابعة إيرادات تلك المؤسسة وبالتالي معرفة مدى إمكانية استمرارية عمل تلك المؤسسة بالإضافة إلى إدارة المنتج وتطويره.

كما أن المشاريع الصغيرة و المتوسطة للشباب تعد مشاريع لصنع القرار، وذلك لأنها تتضمن كلا من القدرة على الابداع في الفكرة ذاتها وخلقها ومحاولة ايجادها في الواقع، ثم المزج بينها وبين بعض مزاياها كمواجهة البطالة، واستبعاد التهميش الاجتماعي، ومن ثم الاسهام في تحقيق التماسك الاجتماعي و التنمية المستدامة (Soldi,2017)، ويختلف تعريف المشاريع الصغيرة و المتوسطة التي جاءت قبل عام 2000 عن التعاريف التي جاءت بعد عام 2000، ففيما ركز التعاريف السابقة على تحقيق التقدم الاقتصادي والتشغيل تحقيق الذات من اهم الاهداف الاقتصادية والاجتماعية التي يحققها التدريب على المشروعات الصغيرة، وجاءت التعريفات الحالية لتطرح افكار اقتصادية محضة عن التدريب على المشروعات الصغيرة، وذلك كوسيلة لرفاهة الاقتصادية والثروة، ويعرف (Klapper,2010) مفهوما جديدا للمشاريع الصغير وذلك على انها وسائل لابتداع انماط متجددة من الثروة والرفاهية في العيش، كما ركز تعريف (Schoof,2006) على أن المشاريع الحرفية الصغيرة هي وسيلة لخلق الفرص الاقتصادية وما تحمله من قيم متجددة داخل المجتمع ذاته، بمعنى أن الأهداف ستخلق اهداف اخرى ثقافية وقيم اجتماعية تتوأم معها.

3.7: قطاع الصناعات الحرفية بمحافظة شمال الشرقية

يمثل قطاع الصناعات الحرفية وجها ثقافيا واجتماعيا واقتصاديا حيث انه يساهم في الحفاظ على التراث وصيانة التقاليد فهو ارتباط بالماضي والتمسك بالأصالة

فالصناعة الحرفية العمانية تمثل ارثا حضاريا متعددًا ومتنوعًا؛ فالصناعة الحرفية فن جمالي وتراث حضاري له ابعاده الاقتصادية والثقافية كما ان دوره يتمثل بمساهمته في التنمية المستدامة بالسلطنة.

واثبت القطاع الحرفي بمحافظة شمال الشرقية مساهمته في توفير دخل لعديد من الاسر بمحافظة شمال الشرقية فبلغ عدد الحرفيين بمحافظة شمال الشرقية حسب إحصائية عام 2020م ما يقارب من (5336) حرفي (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2020)، كما بلغ عدد المشاريع الحرفية بمحافظة شمال الشرقية حسب احصائية 2020 م ستة مشاريع حرفية في مختلف ولايات محافظة شمال الشرقية.

ثانياً : الدراسات السابقة

في ضوء مراجعة الأدبيات المتعلقة بدور ريادة الاعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية، توصلت الباحثة إلى عدد من الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع، وقد قمت الباحثة هذه الدراسات إلى محورين، وذلك على الآتي

1: دراسات تتعلق بريادة الاعمال، ومن بين هذه الدراسات:

1.1: دراسة (يوسف، 2022) بعنوان (دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م)، والتي هدفت إلى معرفة دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة، إلى تحديد مستوى إدراك طلبة الجامعة لدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة، وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة وجهت إلى (364) من طلبة الجامعة، تم اختيارهم بطريقة عمدية غرضية من طلاب السنوات النهائية وطلاب الدراسات العليا، واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد أشارت النتائج إلى أن هناك (50.5%) من عينة البحث لديهم مستوى مرتفع في إدراك دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال، مقابل (35.7%) و(13.7%) للمستوى المتوسط والمنخفض على التوالي، كما أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع في مهارات القيادة الريادية لدى طلبة الجامعة، وقد أوصت الدراسة بضرورة سن القوانين والتشريعات اللازمة لتعزيز المهارات الريادية ودمجها في المؤسسات التعليمية لرفع كفاءة الشباب، وإعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية بجامعة المنوفية لربطها بريادة الأعمال، وإدراج مقرر ريادة الأعمال كمقرر إلزامي لجميع طلاب الجامعة ضمن الخطة الدراسية لجميع البرامج التعليمية.

1.2 دراسة كل من إبراهيم؛ والبلوشي (2020)، بعنوان (دور مديري المدارس في قيادة تعليم ريادة الأعمال بمرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان)، والتي هدفت إلى التعرف على دور مديري المدارس في قيادة تعليم ريادة الأعمال بمرحلة التعليم ما بعد

الأساسي في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (250) معلما ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن دور مديري المدارس في قيادة تعليم ريادة الأعمال بمرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان جاء بدرجة متوسطة بشكل عام، كما جاء بدرجة متوسطة أيضا في جميع محاور الدراسة وهي : التخطيط، والتنفيذ والتقييم، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، أما متغير الجنس فلم توجد هذه الفروق في محوري التنفيذ والتقييم ولكن وجدت في محور التخطيط ولصالح الإناث، وقد أوصت الدراسة بإنشاء وحدة المشروعات الريادية بالمدارس، تتولى مسئوليتها لجنة السلطان قابوس للتنمية المستدامة، مع ضرورة منح مديري المدارس مزيدا من الصلاحيات تمكنهم من اتخاذ ما يلزم من إجراءات لدعم مشروعات ريادة الأعمال، وتوفير متطلباتها المادية والبشرية.

1.3: دراسة غريسي؛ وآخران. (2020)، بعنوان (واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم ريادة الأعمال لدول شمال أفريقيا: دراسة مقارنة مع النموذج المصري)، والتي هدفت إلى التعرف على واقع حاضنات الأعمال في شمال افريقيا مع دراسة مقارنة للتجربة المصرية باعتبارها من أولى التجارب على المستوى العربي، مع تحديد الدور الذي تلعبه في دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج من بينها أن حاضنات الأعمال تعد وسيلة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة حيث يمكنها دعم إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتكوينها وتنميتها، كما أنه توجد العديد من العوامل التي تساعد في نجاح عمل حاضنات الأعمال وخاصة في الدول محل الدراسة من بينها توفير مصادر التمويل للمشروع الجديد، مع وجود بيئة مناسبة لتنمية وتطوير

مشروعات الأعمال، كما توصلت الدراسة إلى مؤسسات ريادة الأعمال في دول شمال أفريقيا تعاني العديد من المشاكل والتي تحد من تطورها وخاصة في بدايات حياتها، وعليه فقد أوصت الدراسة على رسم مجموعة من السياسات التي تهدف إلى إنشاء وتطوير المزيد من الحاضنات بما يؤدي إلى انطلاقة قوية و نوعية في هذا الإطار.

1.4: دراسة بني عيسى (2020)، بعنوان (دور ريادة الأعمال في أداء الموارد البشرية "دراسة ميدانية في قطاع الاتصالات الأردنية)، والتي هدفت إلى معرفة دور ريادة الأعمال في أداء الموارد البشرية في قطاع الاتصالات الأردنية، حيث حدد الباحث أبعاد ريادة الأعمال في (الثقافة الريادية، القيادة الريادية، التفكير الريادي، الإبداع)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة هي الأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة، الذين بلغ عددهم (50) فرداً، وقد توصلت الدراسة إلى أن تصورات أفراد عينة الدراسة نحو توافر أبعاد ريادة أعمال شركات الاتصالات الأردنية جاءت على النحو الآتي: في المرتبة الأولى جاء بعد الثقافة الريادية، وفي المرتبة الثانية التفكير الريادي، أما المرتبة الثالثة فجاء بعد القيادة الريادية، وفي المرتبة الرابعة بعد الإبداع، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة اهتمام شركات الاتصالات الأردنية بأبعاد ريادة الأعمال، وذلك لتمكينه من رفع مستوى أداء الموارد البشرية فيها، وتقديم منتجات وخدمات بمستوى عال، كما أوصت الدراسة بأهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال وتدريب الموارد البشرية عليها، وزيادة فاعلية وتعميم ثقافة الريادة، وربط تطبيق مفاهيم ومبادئ ريادة الأعمال بأداء الموارد البشرية.

1.5: دراسة مطاوع؛ وآخرون (2017)، بعنوان (تصور مقترح لتفعيل الابتكار والإبداع وريادة الأعمال في برامج التجربة التكاملية للجامعات الخليجية)، والتي هدفت إلى وضع تصور مقترح لتفعيل الابتكار والإبداع وريادة الأعمال في برامج التجربة التكاملية للجامعات الخليجية استهدفت

الدراسة وضع تصورا مقترحا لتفعيل الابتكار والإبداع وريادة الأعمال في برامج التجربة التكاملية للجامعات الخليجية ومبادراتها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث استعرضت الأدبيات المرتبطة بمتغيراتها، للتعريف بالابتكار والإبداع وريادة الأعمال، وجهود الجامعات ومؤسسات التعليم العالي العالمية والعربية في تعزيز الابتكار والإبداع من خلال مبادرات مراكز الإبداع وريادة الأعمال، كما تم التعريف بالتجربة التكاملية الخليجية والمجالات العشرة لبرامجها ومبادراتها، وأظهرت نتائج الدراسة أبرز معوقات تفعيل التجربة التكاملية على مستوى الجامعات، والتي تمثلت في انخفاض مستويات الوعي بأبعادها ، وآليات تفعيلها لدى كل من طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس، ومقترحات التغلب عليها، وقد اقترحت الدراسة إطارا عاما مبدئيا لمصفوفة خطة تشغيلية Action plane matrix لتفعيل برامج التجربة التكاملية ومبادراتها التعزيزية لمسيرة العمل الخليجي المشترك لتكون بمثابة خارطة طريق Road map تشمل أهداف كل مجال من المجالات العشرة للتجربة التكاملية، والجهات المعنية بتحقيق هذه الأهداف، واختتمت الدراسة بتوصيات تشغيلية الأدوار مراكز الإبداع وريادة الأعمال بجامعات دول مجلس التعاون الخليجي للمشاركة في برامج التجربة التكاملية ومبادراتها لتعزيز الابتكار والإبداع .

1.6: دراسة قنصوة (2016)، بعنوان (دور ريادة الاعمال في كفاءة أداء المؤسسات في شركة كونكريت الهندسية المحدودة في السودان)، والتي هدفت إلى تحديد دور ريادة الأعمال في كفاءة الأداء، وتوضيح الفرق بين الريادة والعبقرية والابتكار ووصف وتحليل ريادة الأعمال من خلال دراسة تطبيقية (شركة كونكريت)، وقد افترضت الدراسة وجود دور لريادة الأعمال في كفاءة الأداء، وأن هناك علاقة بين ريادة الأعمال في المؤسسات الخاصة والإبداع المؤسسي لديها ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي الوصفي، وذلك لمتغيرات الانتاج والإيرادات والمصرفات والأرباح

والخسائر خلال الفترة 2014-2011م، وقد توصلت الدراسة من خلال التحليل الإحصائي لبيانات شركة كونكريت أنها تحقق تعادل بين الإيرادات والمصروفات للفترة 2011 - 2014م، كما توصلت الدراسة إلى أن الزيادة المتواصلة لعدد وقيمة المشروعات التي قامت الشركة بتنفيذها حتى بلغ عددها 53 مشروعاً، وقد نالت رضا العملاء من خلال جودة منتجاتها والشهادات التي حازت عليها، ومن خلال مقابلة المسؤولين في الشركة أتضح أنهم راضون تماماً عن ما تم تنفيذه من أعمال في المشروعات المختلفة، بالرغم من الظروف الصعبة والمشاكل التي مر بها قطاع الإنشاءات في السودان، مثل صعوبة الحصول على بعض المواد المناسبة، وندرة العمالة الماهرة لبعض المجالات، واستحواذ المقاول الأجنبي على نسبة كبيرة من سوق العمل، وتأخير استلام المستحقات المالية في أغلب الأحيان وتحويلها إلى ديون هالكة في بعض الأحيان ، وبناء على تلك النتائج قدمت الدراسة توصياتها المتمثلة في زيادة الاهتمام بالريادة كعلم وعمل، وإدخالها في المناهج التعليمية وإنشاء حاضنات الأعمال.

1.7: دراسة كل من الحمالي؛ والعربي (2016)، بعنوان (واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية)، والتي هدفت إلى التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة حائل من وجهة نظر الهيئة التدريسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وأدواته؛ حيث تم بناء استبانة شملت ثلاثة محاور رئيسية: الأول "واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال" (14 عبارة)، والثاني "المعوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل" (12 عبارة)، والثالث "آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال" (13 عبارة)، وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية بلغ عددهم (234) فرداً؛ وهي عينة تمثل نسبة 30% تقريباً من

مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج لعل من أهمها: ضرورة لوضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال في الجامعة، حاجة إلى وحدة ريادة الأعمال بالجامعة لمزيد من الجهد والعمل فيما يخص تفعيل أنشطتها والوعي ببرامجها وخططها باستمرار والترويج والدعاية والإعلان لأنشطتها، وكذلك حاجة وحدة ريادة الأعمال إلى ميزانيات مرصودة ومعتمدة حتى تستطيع تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، وضرورة توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال لتقديمها لمنسوبيها من الطلبة ضمن برامج كلياتها المختلفة، وعلى ضوء نتائج الدراسة والاستنتاجات التي استخلصها الباحثان أمكن وضع عدد من التوصيات كوضع خطة عمل متكاملة على مستوى الجامعة بمشاركة كافة المعنيين بالكليات والعمادات المساندة وتكثيف الجهود لدعم ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر والأفكار الريادية من خلال وسائل متنوعة وبشكل دوري ومستمر مثل: (دورات تدريبية - محاضرات تعريفية - ندوات - ورش عمل - المسابقات - المشروعات الممولة - حملات توعوية... وغيرها).

1.8: دراسة مهدي (2015)، بعنوان (أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة)، والتي هدفت إلى معرفة أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتفسير الوضع القائم وتحديد الظروف والعلاقات الموجودة بين حاضنات المشروعات وريادة الأعمال، وقد تكون مجتمع الدراسة أصحاب المشاريع الريادية من المشاريع المحتضنة والمتخرجة من حاضنة المشروعات بمدينة عنابة، والبالغ عددهم (28) مستجيب، وقد خلصت إلى أن ريادة الأعمال تتضمن ابتكاراً وإبداعاً للأفكار الجديدة، وأنه لا يمكن عزلها عن العديد من الظواهر الأخرى المرتبطة بها مثل (الثقافة، التعليم، التدريب، التمويل، الإبداع ... إلخ) في السياق الاقتصادي والاجتماعي الذي توجد فيه، كما أشارت النتائج

إلى أن متغير حاضنات المشروعات يعد واضحاً لأفراد عينة الدراسة، ويعزى ذلك إلى قوة امتلاك أفراد العينة للتصور حول أهمية الخدمات المقدمة لتعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، كما أوضحت نتائج تحليل الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين خدمات حاضنة المشروعات وتعزيز ريادة الأعمال، إذ ارتبطت الخدمات المعتمدة في الدراسة (إدارية، استشارية، تنمية الموارد البشرية، مالية، تسويقية، فنية، سكرتارية) مع تعزيز ريادة الأعمال بعلاقة معنوية موجبة، ويدل ذلك على الترابط المنطقي بين هذه المتغيرات، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ريادة الأعمال من خلال التأكيد على الخدمات التي تقدمها حاضنة المشروعات بمدينة عنابة، لتذليل الصعاب أمام المشروعات المحتضنة، بغية تعزيز ونشر روح الريادة لدى القائمين على هذه المشروعات، إشهار ثقافة الريادي في حاضنة المشروعات بمدينة عنابة، والعمل على تعزيز رأس المال الاجتماعي في المشروعات المحتضنة، بفضل وجود شبكة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء فريق العمل الريادي.

1.9: دراسة (Eraqi)2012)، بعنوان (The Role of E-Government on Saudi Businesswomen entrepreneurship)

والتي هدفت إلى كشف أسباب اختيار رائدات الأعمال السعوديات للتوجه نحو أعمالهن الخاصة، والدور الذي تلعبه الحكومة الإلكترونية في تسهيل ذلك، كما سعت الدراسة للكشف عن العقبات التي تواجهها رائدات الأعمال السعوديات في أعمالهن، والاستراتيجيات التي قد تتبناها للتغلب على هذه العقبات، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، من خلال مقابلات عدد (10) من رائدات الأعمال السعوديات، وخلصت الدراسة إلى وجود رغبة عالية لدى رائدات الأعمال السعوديات نحو امتلاك أعمالهن الخاصة، وتحصل رائدات الأعمال السعوديات دعم من أسرهن ومن إجراءات الحكومة الإلكترونية، إلا أنهم يواجهون عدداً من التحديات أثناء ممارسة أعمالهن التجارية، تتعلق بالوضع الاجتماعي للمرأة في المملكة العربية السعودية،

وقد أوصت الدراسة بضرورة توعية المجتمع وتغيير موقفه السلبي تجاه رائدات الأعمال السعوديات، وتقعيد الأعراف الاجتماعية غير المكتوبة التي تعيق ممارسة أنشطة ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، ومراجعة القيود المفروضة على رائدات الأعمال السعوديات، ومنحهن حرية اختيار أنشطتهن التجارية طالما أنها تتوافق مع الشريعة الإسلامية، وتقديم الفرص التدريبية على ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية.

2: دراسات تتعلق بالصناعات الحرفية، ومن بين هذه الدراسات:

2.1: دراسة الهياجي (2020)، بعنوان (دور الصناعات الحرفية في استدامة التنمية في البيئات التراثية: مدينة زبيد التاريخية - دراسة حالة-)، والتي سعت إلى إلقاء الضوء على أهمية الصناعات الحرفية وواقعها ووضع العاملين فيها، ودورها في تحقيق التنمية المستدامة بمدينة زبيد التاريخية، كما سعت الدراسة للوقوف على أهم المعوقات التي تواجه تنمية الصناعات الحرفية، وتحد من دورها في استدامة التنمية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بشقيه المسحي والتحليلي، وذلك بهدف عرض فكرة تأثير الصناعات الحرفية على استدامة التنمية في البيئات التاريخية، وقد خلصت الدراسة إلى وجود مساهمة للصناعات الحرفية في تحقيق التنمية الاجتماعية من خلال استيعاب أفراد المجتمع نساء ورجالاً للعمل بهذه الحرف، ومزاولة أعمالهم، وزيادة فرص المشاركة في هذه النشاطات، فهي تعمل على حل كثير من المشاكل، لعل أبرزها معالجة مشكلتي الفقر والبطالة التي تعاني منهما المجتمعات التاريخية، كما أظهرت النتائج ضعف مساهمة الصناعات الحرفية في مدينة زبيد التاريخية في تحقيق المساهمة الفعالة المتوقعة منها كقطاع اقتصادي، وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة مساهمة الصناعات الحرفية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تبني استراتيجيات بمحاور مختلفة، تتضمن تخصيص مبالغ مالية، وبرامج

إنعاش اقتصادي لتطوير وتمويل أصحاب الورش والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بالحرف والصناعات التقليدية.

2.2: دراسة (Elbarbary 2020)، بعنوان (Making Use of the Egyptian Craft Identity

as A Requirement for Sustainable Development in the Garment Industry)، والتي

هدفت إلى تفعيل الصناعة الحرفية في مجال الأقمشة القطنية والخيوط القطنية والأكريليك للدهن (التطريز) لنتاسب مع اتجاهات الموضة العالمية لعام 2020/2019، وقد تكونت عينة البحث من (11) استمارة مفردة وزعت على المختصين في مجال تصميم الأزياء والحرفيين وأصحاب مصانع الملابس لمعرفة آرائهم حول التصاميم المقترحة، وتنفيذ عدد (8) عينات باستخدام فن التطريز بالغرزة المثقوبة لتطبيقها على 5 تصاميم للملابس النسائية، وقد أظهرت النتائج أن الحرف اليدوية المصرية والتطريز اليدوي يمكن استخدامها لعمل تصميمات لملابس طالبات الجامعة، كما أكدت النتائج أن ملابس طالبات الجامعة يمكن ترقيتها فنياً وجمالياً من خلال استخدام الهوية المصرية المأخوذة من التراث الشعبي المصري والحرف الأصيلة، كما أظهرت النتائج إمكانية الاستفادة من الهوية المصرية بدمجها مع اتجاهات الموضة العالمية لبدء مشروعات صغيرة، وأكدت النتائج الإحصائية إجماع المحكمين على إمكانية "الاستفادة من هوية الحرف اليدوية المصرية كشرط للتنمية المستدامة في صناعة الملابس الجاهزة، وبناء على ذلك فقد أوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من الهوية الحرفية المصرية لإثراء تصاميم الملابس المعاصرة، واستخدام الفولكلور كمصدر إلهام للملابس المعاصرة، وضرورة نشر الوعي الاقتصادي بين الشباب بأهمية تنفيذ المشاريع القائمة على التنمية المستدامة لأهمية هذه المشاريع في الاقتصاد الوطني، ووضع سمات جمالية جديدة في الفولكلور ودمجها مع الحرف اليدوية.

2.3: دراسة كل من Zakria ؛ Al Rajihi and (2020)، بعنوان (Promotion of the Traditional Industries in Jazan and its Impact on the Development of the Textile Industry (Case Study on the Role of Charities in Civil Society) Assist والتي بحثت أساليب النهوض بالصناعات الحرفية، وأثرها على تطوير الصناعة بجازان، حيث تناولت الدراسة سبل الاستفادة من الصناعات الحرفية في منطقة جازان؛ كجزء لا يتجزأ من تطوير السياحة في المملكة العربية السعودية ، ومحرك اقتصادي في تنمية الموارد البشرية. يتم النظر إلى الصناعات الحرفية كمشروعات صغيرة تساعد في الحد من البطالة والاستفادة من الموارد البشرية، وقد استخدمت الدراسة المنهج التاريخي والتحليلي والوصفي والتجريبي، وخلصت إلى أن الجمعيات الأهلية ترعى الصناعات الحرفية، وتعزيز دورها بما ينعكس على تطوير تلك الصناعات التقليدية، وتسهم في تجويد وتحديث أنماط التصميم للصناعات الحرفية، وتحقق أفضل المواصفات التنافسية، بالإضافة إلى قيام تلك الجمعيات الأهلية بالتعريف بأهمية الصناعات الحرفية، وتبحث في أهم التحديات التي تواجهها، وتعمل على توثيق الصناعات الحرفية، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاستراتيجيات والحلول للتحديات والعقبات التي تواجهها الصناعات الحرفية بجازان.

2.4: دراسة كل من عطوات؛ وطريف (2019)، بعنوان (دور الاستثمار في الصناعات التقليدية والحرفية في توفير مناصب الشغل: دراسة حالة لواقع الصناعات التقليدية في ولاية أدرار)، التي سعت إلى التعريف بمقومات الصناعة التقليدية والحرف بالجزائر، والكشف عن مدى ما يمكن لقطاع الصناعات التقليدية من توفير مناصب الشغل وامتصاص البطالة، والوقوف على واقع وآفاق الاستثمار في الصناعة التقليدية في ولاية أدرار؛ وقد خلصت الدراسة إلى أن قطاع الصناعات التقليدية في ولاية أدرار قد حقق استحداثاً للمناصب الشغل ولو بصفة معتبرة، إلا أن هذا القطاع يعاني مجموعة من العراقيل التي تحول دون سيرورة نشاطه، والواجب التغلب على

تلك العراقيل، كضعف تسويق منتوجات الصناعة التقليدية؛ نظرا لقلّة التوافد السياحي الأجنبي على الولاية، وغلاء المواد الأولية بالنسبة للنشاطات التقليدية، بالإضافة إلى ارتفاع نسب اشتراكات الضمان الاجتماعي للحرفيين، ناهيك عن غياب الآفاق المستقبلية في مجال الصناعة التقليدية، وقد أوصت الدراسة بتسهيل مشاركة الحرفيين في مختلف التظاهرات الداخلية والخارجية، وإدماج تخصصات الصناعة التقليدية في مراكز التكوين المهني من أجل المحافظة على الحرف والمهن المهددة بالزوال، واتخاذ الإجراءات الواجبة لحماية الملكية الفكرية في مجال الصناعة التقليدية، وحماية المنتج من التقليد بوضع علامات علبه تميزه عن باقي المنتوجات الأجنبية.

2.5: دراسة قردلي (2018)، بعنوان (الصناعات الحرفية التقليدية: مقارنة سوسيولوجية لمعوقاتها وعوامل تنميتها)، والتي هدفت إلى الوقوف على أهم المتغيرات التي أثرت على المعطيات الثقافية للصناعات الحرفية التقليدية، وأهم المعوقات التي تحول دون تأدية الصناعات الحرفية التقليدية لدورها في عملية التنمية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في سبيل تحقيق أهدافها، من خلال تناول مفاهيم الصناعات الحرفية التقليدية كإحدى عناصر الثقافة الشعبية المالية واستجلاء أهم مميزاتها ومدى تأثير التحولات الاجتماعية والثقافية في المجتمعات العربية على هذا القطاع الحيوي، وتضمنت الدراسة ثلاثة مباحث، تناول المبحث الأول وضع اطار مفاهيمي ونظري للصناعات الحرفية التقليدية بصفحتها أحد مقومات ثقافتنا الشعبية المادية، وتناول الثاني معوقات تنمية هذه الصناعات، وتضمن المبحث الأخير عوامل تنمية الحرفية التقليدية، وقد توصلت إلى أهمية تاريخ الصناعات الحرفية التقليدية في دراسة الإنسان، ومرآة تطوره من خلال صناعته للأدوات، وطرق استعمالها، كما أكدت النتائج أهمية تلك الصناعات الحرفية التقليدية في معرفة تاريخ الفكر والابداع والابتكار لدى الشعوب، ومساهمتها في تنمية

المهارات العقلية واليدوية والثقافية للإنسان، بصفتها مخزن المهارات القابلة للارتقاء، كما أشارت النتائج إلى مساهمة الصناعات الحرفية التقليدية في إنتاج بيئة تحاكي الحياة الشعبية الحقيقية، وارتباطها بالسياحة، مما يساعد في نقل الفكر والثقافة المحلية إلى مجتمعات أخرى، وينمي التواصل الحضاري، وقد أوصت الدراسة بضرورة تنمية الصناعات الحرفية التقليدية؛ كونها تمثل ضرورة اقتصادية واجتماعية وثقافية، وباعتبار مخزون معرفي وتاريخي لقيم وخبرات وتراث المجتمعات، كما أوصت الدراسة بأهمية ربط الصناعات الحرفية بال جذب السياحي، واستثمارها في تنمية القيم الثقافية والمعرفية والبيئة التي تتطلب مزيدا من البراعة في تخطيط التسويق والدعاية للمنتج السياحي.

2.6: دراسة سعديّة (2017)، بعنوان (طرق تسويق منتجات الصناعة التقليدية، دراسة ميدانية مطبقة على رفة الصناعة التقليدية والحرف "سعيدي بن بيقى" بسعيدة)، والتي هدفت إلى إبراز دور التسويق في ترقية الصناعة التقليدية والحرف بغرفة الصناعة التقليدية والحرف بمنطقة " سعدي بن بيقى"، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي؛ لتوافقه مع طبيعة الموضوع وأجزائه، ولتقديم المفاهيم والخصائص والأهمية عند استعراض قطاع الصناعة التقليدية، كما بالإضافة إلى المقابلة الشخصية لأفراد العينة كأداة للبحث بغية تحليل ودراسة موضوعنا، وقد خلصت الدراسة إلى أن التسويق عنصر مهم في ترقية الصناعة التقليدية والمنتج الحرفي، كما أن الترويج لهذه المنتجات يسهم في جلب السياح وتعريفهم بالمنتج التقليدي، لكنه غير مشغل بصفة جيدة في إنعاش والتنمية الصناعة التقليدية والحرفي، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فضاءات خاصة بتسويق المنتجات التقليدية، ويعد هذا تقصير في حق الصناعات التقليدية من طرف الدولة، كما بينت النتائج إلى وجود انتشار واضح للمنتجات الأجنبية في الأسواق الوطنية خاصة المنتج

الصيني، الأمر الذي يؤثر سلباً على الصناعة التقليدية، وبناء على ذلك اقترحت الدراسة ضرورة الاهتمام بالسياسات الإشهارية لتسويق المنتجات التقليدية عبر جميع وسائل الإعلام سواء المكتوبة أو المرئية، واستعمال البوابة الالكترونية لترويج المنتجات التقليدية وجعلها أداة فعالة على مستوى الحرفيين، وتجسيد أرضية إعلامية في ميادين الترويج والبيع، وتنظيم مهنة السوق للمنتج التقليدي، الأمر الذي يساعد على بناء إطار للتسويق وضمان التمويل للمواد الأولية، كما أكدت التوصيات على أهمية دعم الحرفيين لتحسين منتجاتهم، وذلك عن طريق التجديد والإبداع.

2.7: دراسة البلوشي (2011)، بعنوان (السياسات التعليمية وتطوير قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان)، والتي هدفت إلى تقييم واقع الصناعات الحرفية في الحقل التربوي بسلطنة عمان، وإعداد مشروع يمكن أن تطور هذا القطاع نظراً لأهميته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أكثر من أداة، حيث شملت الأدوات مقابلات جماعية لقياس واقع الصناعات الحرفية لدى الحرفيين العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، واستبانة لقياس أثر السياسات التعليمية في تطوير قطاع الصناعات الحرفية في الحقل التربوي بسلطنة عمان، وحلقة نقاش علمية لقياس أثر السياسات التعليمية في تطوير قطاع الصناعات الحرفية في الحقل التربوي بسلطنة عمان، ومقابلات فردية لقياس دور بعض المؤسسات التعليمية والمؤسسة التي تعنى بقطاع الصناعات الحرفية، وفي ضوء ما خلصت إليه هذه الأدوات من نتائج أكدت الدراسة على ضرورة استفادة المؤسسات التعليمية من المشروع المقترح لتطوير الصناعات الحرفية، واعتماد النموذج الخاص بالسياسات التعليمية المرتبطة بهذا المجال، والذي يركز على (الطالب، المعلم، المنهج)، وتقوم على الممارسة العملية والمعرفة النظرية، لتحقيق البعد الجمالي والوظيفي للصناعات الحرفية، وتسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للسلطنة، وقد أوصت

الدراسة بفتح مؤسسات تعليم عالي متخصصة بمجال الصناعات الحرفية، مع زيادة مراكز التدريب الحرفي في مختلف محافظات ومناطق السلطنة ، وتوفير الدعم المناسب لها، والعمل على تكثيف برامج الرعاية المقدمة للحرفيين من المؤسسات التي تعنى بقطاع الصناعات الحرفية.

3: التعقيب على الدراسات السابقة.

من خلال الاستعراض للدراسات السابقة يتضح انها تتشابه مع الدراسة الحالية في تناول موضوع دور ريادة الاعمال واثراها على المؤسسات والافراد، وأهمية الصناعات الحرفية في التنمية، ولقد ادت جميع الدراسات على ان تفعيل دور ريادة الاعمال يرفع من مستوى كفاءة المؤسسات ويساهم في تحسين اداء العاملين إيجابياً مما يترتب عليه نمو واستدامة المشاريع وتأثيرها على رفع مستوى الناتج المحلي.

بالإضافة الى ان هذه الدراسات طبقت في قطاعات مختلفة بالإضافة الى ان حجم العينات كانت تختلف من دراسة الى أخرى وان اغلبها استخدم المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة الى استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وان هذه الدراسة الحالية تتشابه مع تلك الدراسات السابقة في اغلب الإجراءات والأدوات ومنها تناول أحد او كلا المتغيرات، كما وأفادت الدراسات السابقة بما يأتي:

- تحديد مشكلة الدراسة وتحديد أهداف وأهمية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها الأساسية ومتغيراتها ومجتمعها وعينتها.
- إعداد الاستبانة من حيث ابعادها ومجالاتها وفقراتها وكذلك معالجة البيانات الإحصائية.
- اكساب الباحثة معلومات ومهارات ساعدت في التغلب على العقبات التي تواجهها اثنا تطبيق الدراسة الميدانية.

4: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

- من حيث نوع قطاع الدراسة فإنها من أولى الدراسات في قطاع الصناعات الحرفية العمانية على حد علم الباحثة والتي تناولت دور ريادة الاعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بشكل خاص.
- من حيث عناصر الدراسة فقد تميزت عن الدراسات السابقة في عناصر ريادة الاعمال التي تم اعتمادها في الدراسة (التمكين، المبادرة، الابداع والابتكار، جذب الفرص) .
- من حيث اختلاف الأهداف التي ستعالجها كل دراسة من الدراسات السابقة عن اهداف الدراسة الحالية، ويرجع ذلك لاختلاف المتغيرات والابعاد التي تناولتها هذه الدراسات عن الموضوع الذي بنصب عليه اهتمام الدراسة، وهذا بدوره يؤدي الى الاختلاف بين نتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية.
- وتتميز هذه الدراسة أيضاً عن الدراسات السابقة في كونها تطرق باب قطاع الصناعات الحرفية العمانية وهو من القطاعات المتنامية، والذي يرتبط بالقطاعات الاقتصادية الأخرى كالقطاع السياحي و القطاع التراثي، والذي يواكب بدوره تطلعات رؤية عمان 2040 في أهمية المحافظة على التراث و الاصاله واهمية العمل على تشجيع قطاع رواد الاعمال و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والتي هي مصدر الابداع والابتكار.

الفصل الثالث:

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1. منهجية الدراسة.
2. مجتمع الدراسة
3. عينة الدراسة
4. أداة الدراسة.
5. صدق أداة الدراسة.
6. ثبات أداة الدراسة.
7. متغيرات الدراسة.
8. المعالجة الإحصائية.
9. الاعتبارات الأخلاقية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

1: تمهيد

سيتضمن هذا الفصل من الدراسة وصفا مفصلا للطريقة والإجراءات المتعلقة بالجانب الميداني للدراسة الحالية من حيث تحديد المنهج المستخدم، ووصف مجتمع الدراسة وعينتها، وأدوات الدراسة ومصادر المعلومات، وصدق تلك الأدوات وثباتها، والمعالجات الإحصائية المستخدمة للإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها.

2: منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة أثر العلاقة بين المتغيرات وتفسيرها، كما أنه يعتمد على دراسة الظاهرة ووصفها وصفا دقيقا، ويعبر عن ذلك تعبيراً كيمياً ووفقاً لهذا المنهج سيتم استعراض الأدبيات المتعلقة بربادة الاعمال، ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية، ومن ثم إجراء الدراسة الميدانية لمعرفة آراء عينة الدراسة حول دور ريادة الاعمال في تحسين أداء الموارد البشرية في قطاع الصناعات الحرفية في سلطنة عمان (محافظة شمال الشرقية)، وستستخدم الباحثة مصدرين أساسيين لجمع المعلومات اللازمة، وهما:

- المصادر الأولية:

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث ستقوم الباحثة بجمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، المقابلة كأداة مساعدة؛ وذلك لدراسة مفردات البحث وتجميع المعلومات اللازمة من خلالها للوصول لعلاقات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

- المصادر الثانوية:

من خلال البحث في الكتب والدوريات والمقالات والتقارير والمنشورات والأبحاث العلمية المنشورة والمحكمة في المجالات والانترنت والدوريات والمكاتب بغرض إثراء ومعالجة الإطار النظري للبحث، والإلمام بكل الدراسات السابقة والإحصائيات المدققة التي ستساهم بالتأكيد في إثراء الدراسة بالكثير من البيانات التي تحتاج إلى الكثير من الجهد والوقت لجمعها.

3: مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هم الأشخاص الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة، وبناء عليه فإن أفراد مجتمع هذه الدراسة تكون من العاملين في قطاع الصناعات الحرفية من خريجي وخريجات برامج التدريب والتأهيل لمراكز التدريب والإنتاج الحرفي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان والبالغ عددها ثلاثة مراكز، وهي:

- مركز النحت على العظام بولاية بديعة.
- مركز تدريب ونتاج السعفيات بولاية وادي بني خالد.
- مركز تدريب ونتاج الخنجر والمشغولات الفضية بناية سناو.

وفقا للإحصائية السنوية لعام 2021م، الصادرة من دائرة الإحصاء بالهيئة العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقد بلغ عدد خريجي وخريجات برامج التدريب والتأهيل لمراكز التدريب والإنتاج الحرفي بمحافظة شمال الشرقية في المراكز الثلاثة (417) خريج وخريجة، والجدول التالي يبين توزيع مجتمع الدراسة وفقا للمركز ونوع البرنامج.

جدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة وفقا للمركز ونوع البرنامج

الإجمالي	نوع البرنامج		المركز
	تأهيلي	تدريبي	
102	73	29	مركز النحت على العظام
147	123	24	مركز تدريب وإنتاج السعفيات
168	147	21	مركز تدريب وإنتاج الخنجر والمشغولات الفضية
417	343	74	الإجمالي

4: عينة الدراسة

نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة، ورغبة في رفع درجة تمثيل المجتمع محل الدراسة، فقد تألفت عينة الدراسة من (230) خريجا وخريجة، من مخرجات برامج التدريب والتأهيل لمراكز التدريب والإنتاج الحرفي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان، وهو ما يمثل نسبة (55%) من العدد الإجمالي من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وبعد تطبيق أداة الدراسة استعادت الباحثة (205) استبانة لصالحة للتحليل، وهو ما يمثل نسبة (96.69%) من العدد

المستهدف للعيينة الفعلية الدراسة، والجداول التالية تبين توزيع أفراد العينة وفقا لمتغيرات الدراسة:

أ: النوع: جاء توزيع عينة الدراسة الفعلية وفقا لهذا المتغير على النحو الذي يظهره الجدول الآتي:

جدول رقم (2)

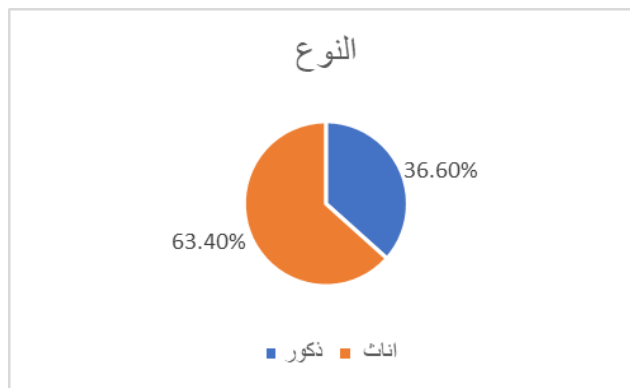
توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمستويات النوع

م	المستويات	التكرار	النسبة
1	ذكور	75	36.6
2	إناث	130	63.4
	المجموع الكلي	205	100.0

يتضح من خلال الجدول أعلاه، تركز عينة الدراسة وفقا لمتغير النوع في الفئة الإناث؛ إذ

بلغت نسبتهن (63.4%) من إجمالي العينة الفعلية للدراسة، ويمكن تمثيل توزيع هذا المتغير وفق

لمستوياته في الشكل الآتي:



الشكل رقم (2)

ب: الحالة الاجتماعية: جاء توزيع عينة الدراسة الفعلية وفقا لهذا المتغير على النحو الذي يظهره

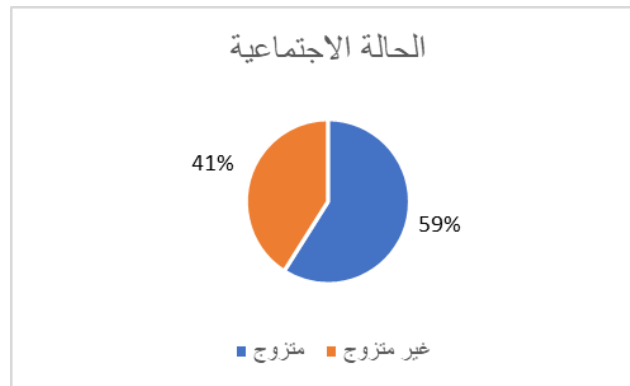
الجدول الآتي:

جدول رقم (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمستويات الحالة الاجتماعية

م	المستويات	التكرار	النسبة
1	متزوج	121	59.0
2	غير متزوج	84	41.0
	المجموع الكلي	205	100.0

ينتضح من خلال الجدول أعلاه، تركز عينة الدراسة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية في فئة المتزوجين؛ إذ بلغت نسبتهم (59.0%) من إجمالي العينة الفعلية للدراسة، ويمكن تمثيل توزيع هذا المتغير وفقا لمستوياته في الشكل الآتي:



الشكل رقم (3)

ج: مركز التخرج: جاء توزيع عينة الدراسة الفعلية وفقا لهذا المتغير على النحو الذي يظهره

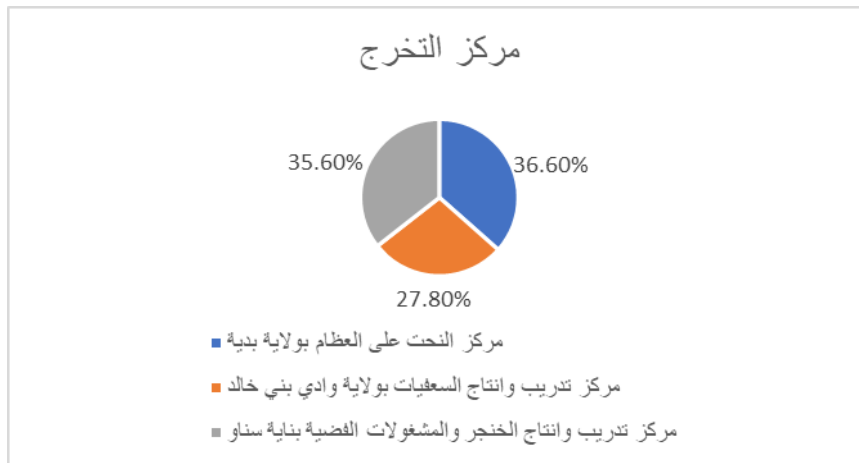
الجدول الآتي:

جدول رقم (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمستويات مركز التخرج

م	المستويات	التكرار	النسبة
1	مركز النحت على العظام بولاية بدية	75	36.6
2	مركز تدريب وإنتاج السعفيات بولاية وادي بني خالد	57	27.8
3	مركز تدريب وإنتاج الخنجر والمشغولات الفضية بناية سناو	73	35.6
	المجموع الكلي	205	100.0

يتضح من خلال الجدول أعلاه، تقارب توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمستويات مركز التخرج، مع زيادة طفيفة لمركزي النحت على العظام بولاية بدية، وتدريب وإنتاج الخنجر والمشغولات الفضية بناية سناو، ويمكن تمثيل توزيع هذا المتغير وفقا لمستوياته في الشكل الآتي:



الشكل رقم (4)

د: نوع البرنامج: جاء توزيع عينة الدراسة الفعلية وفقا لهذا المتغير على النحو الذي يظهره

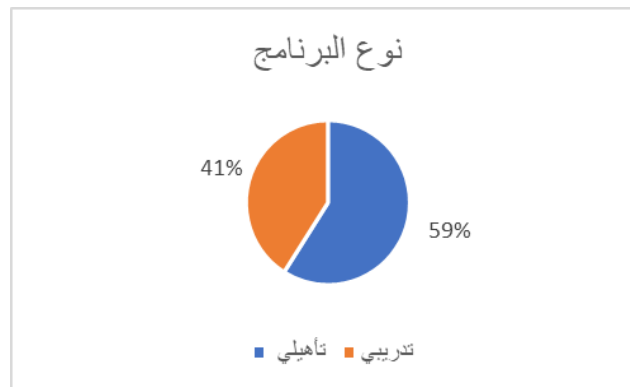
الجدول الآتي:

جدول رقم (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمستويات نوع البرنامج

م	المستويات	التكرار	النسبة
1	تأهيلي	121	59.0
2	تدريبي	84	41.0
	المجموع الكلي	205	100.0

يتضح من خلال الجدول أعلاه، تركز عينة الدراسة وفقا لمتغير نوع البرنامج في فئة الملتحقين ببرامج التأهيل؛ إذ بلغت نسبتهم (59.0%) من إجمالي العينة الفعلية للدراسة، ويمكن تمثيل توزيع هذا المتغير وفقا لمستوياته في الشكل الآتي:



الشكل رقم (5)

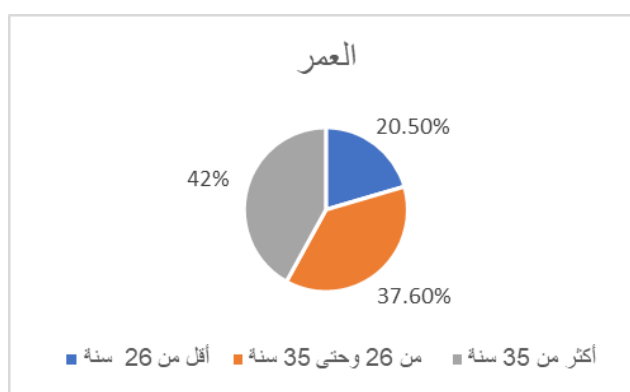
هـ: العمر: جاء توزيع عينة الدراسة الفعلية وفقا لهذا المتغير على النحو الذي يظهره الجدول الآتي:

جدول رقم (6)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمستويات عدد الدورات العمر

م	المستويات	التكرار	النسبة
1	أقل من 26 سنة	42	20.5
2	من 26 وحتى 35 سنة	77	37.6
3	أكثر من 35 سنة	86	42.0
	المجموع الكلي	205	100.0

يتضح من الجدول أعلاه، تركز عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر في فئة العمرية (أكثر من 35 سنة)؛ إذ بلغت نسبتهم (42.0%) من إجمالي العينة الفعلية للدراسة، ويمكن تمثيل توزيع هذا المتغير وفقا لمستوياته في الشكل الآتي:



الشكل رقم (6)

5: أداة الدراسة

بغية تحقيق أهداف الدراسة، ومعرفة أثر العلاقة بين المتغيرات، وبعد استقراء الدراسات السابقة؛ اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة لها، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بالرجوع إلى الدراسات والبحوث السابقة، والمقالات، والكتب المرتبطة وذات الصلة بموضوع الدراسة، ناهيك عن الأطر التنظيمية لقطاع الصناعات الحرفية في سلطنة عمان، وتضمنت الاستبانة في صورتها المبدئية ثلاثة أقسام، جاءت على النحو الآتي:

- **القسم الأول:** البيانات الشخصية للمستجيب، وتضمن هذا القسم بيانات أفراد العينة للمتغيرات الآتية (النوع، الحالة الاجتماعية، مركز التخرج، دفعة التخرج، العمر).
- **القسم الثاني:** فقرات الاستبانة المتعلقة بريادة الأعمال، وتم تحديد محاور ريادة الأعمال على النحو الآتي: (التمكين - المبادرة - جذب الاستثمار - الابداع والابتكار).
- **القسم الثالث:** فقرات الاستبانة المتعلقة بأداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

6: صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق مضمون أداة الدراسة الاستبانة (صدق المحتوى) من خلال عرضها على مشرف الدراسة، ومن ثم على (7) من المحكمين (أنظر الملحق رقم (1))، من ذوي الاختصاص والخبرة من جامعة الشرقية، وجامعة السلطان قابوس، والجامعة العربية المفتوحة، وهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكلية صور الجامعية وبعض الأكاديميين من

مؤسسات مختلفة؛ وذلك للحكم على مدى مناسبة كل مفردة من حيث صياغتها وقياسها للمحور الذي تندرج تحته، ومن ثم إجراء التعديلات المقترحة من قبل المحكمين بإعادة الصياغة أو إضافة أو الحذف بعض الفقرات لتصبح الأداة في صورتها النهائية كما تبدو بالملحق رقم (2).

7: ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم توزيعها بعد تعديلها من قبل المحكمين على عينة مكونة من (20) خريج وخريجة، وقد تم حساب معامل الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) لجميع محاور الدراسة، حيث بلغ معامل ثبات الاستبانة لمجموع الفقرات المتعلقة بريادة الأعمال (0.96)، في حين بلغ ثبات مجموع الفقرات المتعلقة بالأداء (0.97)، أما عن ثبات مجموع جميع الفقرات فقد بلغ (0.98)، وهو معامل ثبات مرتفع وكاف لاعتبار الأداة ثابتة، مما يجعلها صالحة لأغراض الدراسة. والجدول التالي يوضح ثبات محاور الدراسة حسب معامل (ألفا كرونباخ).

جدول (7)

معامل ثبات مجاور الدراسة حسب معامل (ألفا كرونباخ)

م	المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1	التمكين	5	0.87
2	المبادرة	5	0.91
3	جذب الاستثمار	5	0.84
4	الابداع والابتكار	5	0.89
	مجموع الفقرات المتعلقة بريادة الأعمال	20	0.96
	مجموع الفقرات المتعلقة بأداء العاملين	15	0.97
	الثبات الكلي	35	0.98

8: متغيرات الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية:

- المتغير المستقل: ريادة الأعمال.

- المتغير التابع: أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية.

- المتغيرات الديمغرافية: وستتضمن المتغيرات الديمغرافية الآتية:

○ النوع: وتضمن المستويات الآتية: (ذكر - أنثى).

○ الحالة الاجتماعية: وتضمن المستويات الآتية: (متزوج - غير متزوج).

○ مركز التخرج: وتضمن المستويات الآتية: (مركز النحت على العظام بولاية بدية - مركز

تدريب وإنتاج السعفيات بولاية وادي بني خالد - مركز تدريب وإنتاج الخنجر والمشغولات

الفضية بناية سناو).

○ نوع البرنامج: وتضمن المستويات الآتية: (تدريبي - تأهيلي).

○ العمر: وتضمن المستويات الآتية: (أقل من 26 سنة - من 26 وحتى 35 سنة - 36

سنة فأكثر).

9: المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

(SPSS)، وذلك على النحو الآتي:

- تم استخدام معامل (ألفا كرونباخ) لقياس ثبات محاور الاستبانة وفقراتها.

- تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول والثاني،
وتم اعتماد المقياس التالي لتحديد الأهمية النسبية:

جدول (8)

مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسطات الحسابية

الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي
قليلة جدا	1 من وحتى أقل من 1.8
قليلة	من 1.8 وحتى أقل 2.6
متوسطة	من 2.6 وحتى أقل 3.4
عالية	من 3.4 وحتى أقل 4.2
عالية جدا	من 4.2 فأكثر

- تم استخدام تحليل التباين الأحادي، واختبارات المقارنات المتعددة البعدية، واختبار (ت)،
ومعامل بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية، للإجابة عن فرضيات الدراسة.

10: الاعتبارات الأخلاقية

اعتمدت الباحثة دراستها وفقا لسياسة جامعة الشرقية وإرشاداتها، حيث تم مراعاة الجوانب الأخلاقية الموضوعية عند استخدام المعلومات المتحصل عليها لغرض هذه الدراسة، كما تم توظيف مختلف المعلومات والبيانات لغرض البحث العلمي فقط، وكان ذلك التوظيف بتجرد ومسؤولية عالية، بما في ذلك الالتزام الأدبي والعلمي بخصوصية بعض المعلومات، ومصادر الحصول عليها.

الفصل الرابع:

نتائج الدراسة الميدانية:

1. عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.
2. النتائج المتعلقة بالبعد الأول: التمكين.
3. النتائج المتعلقة بالبعد الثاني: المبادرة.
4. النتائج المتعلقة بالمحور الثالث: جذب الفرص.
5. النتائج المتعلقة بالبعد الرابع: الإبداع والابتكار.
6. عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.
7. عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.
8. عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة الميدانية

1: تمهيد

يتناول هذا الفصل عرضاً للناتج التي توصلت لها الدراسة الميدانية؛ ولعرض هذه النتائج وتفسيرها تم اعتماد سلم تصنيفي لتوضيح درجة استجابات أفراد عينة الدراسة من خلال تحويل التقديرات الخماسية المتصلة الى تقديرات خماسية منفصلة، وفقاً لما تمت الإشارة إليه في الفصل الثالث (منهجية الدراسة وإجراءاتها)، وسيتم عرض نتائج هذه الدراسة وفقاً لتساؤلاتها وفرضياتها، على النحو الآتي:

2: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة أبعاد ريادة الأعمال لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟

للتعرف على درجة ممارسة أبعاد ريادة الأعمال لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الاستبانة المتعلقة بريادة الأعمال، والجدول التالي يبين ترتيب هذه المحاور وفقاً للمتوسطات الحسابية.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة المتعلقة بأبعاد دور ريادة الأعمال

الرتبة	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	التمكين	4.35	.555	عالية جدا
3	المبادرة	4.10	.643	عالية
4	جذب الفرص	3.99	.757	عالية
2	الإبداع والابتكار	4.24	.683	عالية جدا
	المجموع الكلي	4.17	.576	عالية

بمراجعة الجدول أعلاه، يتضح أن المجموع الكلي للمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات الاستبانة وفقراتها المتعلقة بدرجة ممارسة أبعاد ريادة الأعمال لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان جاءت بدرجة عالية، حيث بلغ المجموع الكلي لأبعاد هذا المجال (4.17)، وتراوحت درجة الموافقة لبقية الأبعاد بين العالية والعالية جدا، أما عن ترتيب هذه الأبعاد فقد جاء في المرتبة الأولى بعد التمكين؛ حيث بلغ متوسط الحسابي (4.35)، بينما حصل بعد الإبداع والابتكار على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.24)، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد المبادرة بمتوسط حسابي بلغ (4.10)، أما في المرتبة الرابعة و الأخيرة جاء بعد جذب الفرص بمتوسط بلغ (3.99)، ولمزيد من التحليل قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن كل فقرة من فقرات محاور

الاستبانة المتعلقة بدرجة ممارسة أبعاد ريادة الأعمال لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية
بسلطنة عمان، وقد جاءت النتائج كالتالي:

أ: النتائج المتعلقة بالبعد الأول: التمكين

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لكل
فقرة من الفقرات المتعلقة بتمكين العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، والجدول
التالي يبين ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة المتعلقة
بتمكين العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
4	تتوفر لدى الحرفيين المعلومات اللازمة لحرفتهم.	4.31	.720	عالية جدا
1	يدرك الحرفيون أهمية الحرف اليدوية.	4.56	.595	عالية جدا
3	يتعلم الحرفيون كل جديد عن الحرف التي يمارسونها.	4.39	.818	عالية جدا
5	ينخرط الحرفيون في برامج تدريبية تعنى بحرفهم.	4.09	.934	عالية
2	يسهم الحرفيون في زيادة وعي المجتمع بأهمية الصناعات الحرفية.	4.41	.791	عالية جدا
	المجموع الكلي	4.35	.555	عالية جدا

يظهر من الجدول أعلاه، أن المجموع الكلي للمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة المتعلقة ببعد تمكين العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان بلغ (4.35)، مما يعني أن درجة الموافقة عليه عالية جداً، كما أن معظم فقرات هذا البعد جاءت بدرجة عالية جداً باستثناء فقرة واحدة جاءت بدرجة موافقة عالية، ومن حيث ترتيب فقرات البعد جاءت الفقرة المتضمنة " يدرك الحرفيون أهمية الحرف اليدوية." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.56)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة المتضمنة "يسهم الحرفيون في زيادة وعي المجتمع بأهمية الصناعات الحرفية " حيث بلغ متوسطها حسابي (4.41)، وعن الفقرات الأقل من حيث المتوسط الحسابي فقد جاءت الفقرة المتضمنة " ينخرط الحرفيون في برامج تدريبية تعنى بحرفهم" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.09).

ب: النتائج المتعلقة بالبعد الثاني: المبادرة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من الفقرات المتعلقة بالمبادرة لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، والجدول التالي يبين ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة المتعلقة بالمبادرة لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
3	يصمم الحرفيون على تنفيذ ما خططوا له في مجال حرفتهم.	4.10	.953	عالية
2	يملك الحرفيون القدرة على اتخاذ قرارات مهمة في حرفهم.	4.20	.814	عالية جدا
1	يعتمد الحرفيون على مبادراتهم الذاتية في حرفهم.	4.21	.775	عالية جدا
5	ينجز الحرفيون مهام متعددة في نفس الوقت.	3.97	.899	عالية
4	يتقبل الحرفيون نتائج قراراتهم، ويتحملون عواقبها.	4.02	.938	عالية
	المجموع الكلي	4.10	.643	عالية

يظهر من الجدول أعلاه، أن المجموع الكلي للمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة المتعلقة ببعد المبادرة لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان بلغ (4.10)، مما يعني أن درجة الموافقة عليه عالية، وتراوحت درجة الموافقة لفقرات هذا البعد بين العالية والعالية جدا، ومن حيث ترتيب فقرات البعد جاءت الفقرة المتضمنة "يعتمد الحرفيون على مبادراتهم الذاتية في حرفهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.21)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة المتضمنة "يملك الحرفيون القدرة على اتخاذ قرارات مهمة في حرفهم" حيث بلغ متوسطها حسابي (4.20)، وعن الفقرات الأقل من حيث المتوسط الحسابي فقد جاءت الفقرة

المتضمنة "ينجز الحرفيون مهام متعددة في نفس الوقت" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.97).

ج: النتائج المتعلقة بالمحور الثالث: جذب الفرص

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من الفقرات المتعلقة بجذب الفرص لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، والجدول التالي يبين ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة المتعلقة بجذب الفرص لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
2	يسهم الحرفيون في تنويع الاستثمار المحلي.	4.18	.981	عالية
5	يوفر الحرفيون عقود عمل إنتاجية من حرفهم .	3.64	1.15	عالية
4	يولد الحرفيون فرص عمل غير تقليدية.	3.72	1.07	عالية
3	يحرص الحرفيون على الدخول لأسواق جديدة.	4.10	.893	عالية
1	يسهم الحرفيون في تسويق منتجاتهم.	4.30	.815	عالية جدا
	المجموع الكلي	3.99	.757	عالية

يظهر من الجدول أعلاه، أن المجموع الكلي للمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة المتعلقة ببعد جذب الفرص لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان بلغ (3.9922)، مما يعني أن درجة الموافقة عليه عالية، كما أن معظم فقرات هذا البعد جاءت بدرجة عالية باستثناء فقرة واحدة جاءت بدرجة موافقة عالية جدا، ومن حيث ترتيب فقرات البعد جاءت الفقرة المتضمنة "يسهم الحرفيون في تسويق منتجاتهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.3073)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة المتضمنة "يسهم الحرفيون في تنويع الاستثمار المحلي" حيث بلغ متوسطها حسابي (4.1805)، وعن الفقرات الأقل من حيث المتوسط الحسابي فقد جاءت الفقرة المتضمنة "يوفر الحرفيون عقود عمل إنتاجية من حرفهم" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.6488).

د: النتائج المتعلقة بالبعد الرابع: الإبداع والابتكار

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من الفقرات المتعلقة بالإبداع والابتكار لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، والجدول التالي يبين ترتيب هذه الفقرات حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة المتعلقة بالإبداع والابتكار لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
4	يقدم الحرفيون منتجات مرغوبة للعملاء.	4.16	.886	عالية
5	يسهم الحرفيون في إطلاق منتجات مبتكرة.	4.13	.907	عالية
3	يطور الحرفيون منتجات قابلة للتنفيذ.	4.23	.814	عالية جدا
2	يطور الحرفيون منتجاتهم بصورة مبدعة.	4.27	.903	عالية جدا
1	يوظف الحرفيون خامات البيئة بشكل مبتكر	4.42	.657	عالية جدا
	المجموع الكلي	4.24	.683	عالية جدا

يظهر من الجدول أعلاه، أن المجموع الكلي للمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة المتعلقة ببيد الإبداع والابتكار لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان بلغ (4.24)، مما يعني أن درجة الموافقة عليه عالية جدا، وتراوحت درجة الموافقة لفقرات هذا البعد بين العالية والعالية جدا، ومن حيث ترتيب فقرات البعد جاءت الفقرة المتضمنة "يوظف الحرفيون خامات البيئة بشكل مبتكر" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.42)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة المتضمنة "يطور الحرفيون منتجاتهم بصورة مبدعة" حيث بلغ

متوسطها حسابي (4.27)، وعن الفقرات الأقل من حيث المتوسط الحسابي فقد جاءت الفقرة المتضمنة "يسهم الحرفيون في إطلاق منتجات مبتكرة" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.13).

3: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟

للتعرف على مستوى أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة المتعلقة بمستوى أداء العاملين، والجدول التالي يبين ترتيب هذه المحاور وفقاً لمتوسطاتها الحسابية.

جدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة المتعلقة بمستوى أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان

الرتبة	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
6	يسهم أداء الحرفيين في جعل مشاريعهم مستمرة.	4.24	.713	عالية جدا
15	يسعى الحرفيون إلى تعزيز مكانة منتجاتهم كمصدر دخل للدولة.	3.87	1.10	عالية
5	يسهم الحرفيون في نقل مهاراتهم للحرفيين المبتدئين	4.25	.806	عالية جدا
12	ينوع الحرفيون في تمويل مشاريعهم الحرفية.	4.04	.808	عالية
8	يختار الحرفيون المشاريع الحرفية ذات الربحية المناسبة.	4.21	.757	عالية جدا
14	يطور الحرفيون أعمالهم من خلال استشارة متخصصين	3.94	.993	عالية
7	يرفع الحرفيون من القيمة الجمالية والنفعية لمنتجاتهم.	4.22	.712	عالية جدا
3	يسعى الحرفيون إلى تحويل حرفهم إلى مشاريع رائدة.	4.25	.820	عالية جدا
2	يطور الحرفيون منتجاتهم بما يتواءم مع حاجات العملاء.	4.29	.805	عالية جدا
11	يسعى الحرفيون للحصول على المساعدة التقنية لتطوير منتجاتهم.	4.08	1.01	عالية
13	يعد الحرفيون الخطط التسويقية المناسبة لمنتجاتهم.	3.96	.904	عالية
9	يسعى الحرفيون إلى فتح منافذ تسويقية لمنتجاتهم.	4.12	.923	عالية
10	يسعى الحرفيون إلى رفع طاقتهم الإنتاجية وفق خطط تسويقية.	4.09	.783	عالية
1	يستفيد الحرفيون من مهارات الترويج الحديثة.	4.32	.769	عالية جدا
4	يبتكر الحرفيون صورا تسويقية جاذبة لمنتجاتهم.	4.25	.818	عالية جدا
	المجموع الكلي	4.14	.635	عالية

بمراجعة الجدول أعلاه، يتضح أن المجموع الكلي للمتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة المتعلقة بمستوى أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان جاءت بدرجة عالية، حيث بلغ المجموع الكلي لفقرات هذا المجال (4.14)، مما يعني أن عينة الدراسة ترى أن مستوى أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية عالي، وتراوحت درجة الموافقة لبقية فقرات هذا المحور بين العالية والعالية جداً، أما عن ترتيب فقرات هذا المجال فقد جاءت على النحو الآتي:

- تجاوزت فقرة واحدة متوسط (4.3)، وهي الفقرة التي جاءت في المرتبة الأولى بن فقرات هذا المجال، والمتضمنة "يستفيد الحرفيون من مهارات الترويج الحديثة"؛ إذ بلغ متوسطها الحسابي (4.32)، مما يعني أن عينة الدراسة ترى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان يفعلون مهارات الترويج الحديثة.
- تجاوزت (7) فقرات متوسط (4.2)، وهي الفقرات التي جاءت في الرتب من (2) وحتى (8)، وهي الفقرات التي تضمنت تطوير الحرفيون لمنتجاتهم الحرفية، ففي المرتبة الثانية جاءت الفقرة المتضمنة " يطور الحرفيون منتجاتهم بما يتواءم مع حاجات العملاء " حيث بلغ متوسطها حسابي (4.29)، وجاءت الفقرة المتضمنة " يسعى الحرفيون إلى تحويل حرفهم إلى مشاريع رائدة " المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (4.25)، وكذلك جاءت الفقرة المتضمنة "يبتكر الحرفيون صوراً تسويقية جاذبة لمنتجاتهم" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.25)، وكما يلاحظ فإن هذه الفقرات عنيت بتطوير المنتجات الحرفية.

- تجاوزت (4) فقرات متوسط (4)، وهي الفقرات التي جاءت في الرتب من (9) وحتى (12)، وهي الفقرات التي تضمنت تسويق الحرفيون لمنتجاتهم الحرفية وإيجاد مصادر تمويلية لها، ففي المرتبة التاسعة جاءت الفقرة المتضمنة " يسعى الحرفيون إلى فتح منافذ تسويقية لمنتجاتهم " حيث بلغ متوسطها حسابي (4.12)، وجاءت الفقرة المتضمنة "يسعى الحرفيون إلى رفع طاقتهم الإنتاجية وفق خطط تسويقية" المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي بلغ (4.09)، وكذلك جاءت الفقرة المتضمنة "ينوع الحرفيون في تمويل مشاريعهم الحرفية. " في المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي (4.04)، وكما يلاحظ فإن هذه الفقرات عنيت بتسويق المنتجات الحرفية وتمويلها.

- وعن الفقرات الأقل من حيث المتوسط الحسابي فقد جاءت (3) فقرات دون متوسط (4)، وهي الفقرات التي جاءت في الرتب من (13) وحتى (15)، ففي المرتبة الرابعة عشر قبل الأخيرة جاء الفقرات الفقرة المتضمنة "يطور الحرفيون أعمالهم من خلال استشارة متخصصين" بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، وفي المرتبة الخامسة عشر والأخيرة جاءت الفقرة المتضمنة "يسعى الحرفيون إلى تعزيز مكانة منتجاتهم كمصدر دخل للدولة" بمتوسط حسابي بلغ (3.87).

4: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل يوجد أثر لريادة الأعمال على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، لحساب نسبة أثر المتغير المستقل (ريادة الأعمال) المتمثل في (التمكين، المبادرة، جذب الاستثمار، الابداع والابتكار)، على المتغير التابع المتمثل في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وقد جاءت النتائج على الآتي:

أ: أثر التمكين على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

تم حساب الانحدار الخطي البسيط لإيجاد أثر التمكين على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم (20)

نتائج تحليل الانحدار الخطي لأثر التمكين على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان

المتغير التابع	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	مربع معامل الارتباط (R^2)	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
تحسين الأداء	التمكين	.761	060	.665	.443	12.695	.000

يتضح من الجدول السابق وجود دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (3.836)، وهي قيمة ذات دلالة معنوية، مما يعني أن للمتغير المستقل (التمكين) تأثير معنوي على المتغير التابع (تحسين الأداء)، وعليه نستطيع القول أن لتمكين العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان أثر على تحسين أدائهم، علماً بأن معامل (BETA) قد بلغ (.443)، مما يعني أن أثر العلاقة واتجاهها موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

ب: أثر المبادرة على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

تم حساب الانحدار الخطي البسيط لإيجاد أثر المبادرة على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم (21)

نتائج تحليل الانحدار الخطي لأثر المبادرة على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان

المتغير التابع	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	مربع معامل الارتباط (R ²)	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
تحسين الأداء	المبادرة	.777	.043	.787	.619	18.174	.000

يتضح من الجدول السابق وجود دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (18.174)، وهي قيمة ذات دلالة معنوية، مما يعني أن للمتغير المستقل (المبادرة) تأثير معنوي على المتغير التابع (تحسين الأداء)، وعليه نستطيع القول أن للمبادرات التي يقوم بها العاملون في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان أثر على تحسين أدائهم، علماً بأن معامل (BETA) قد بلغ (.777)، مما يعني أن أثر العلاقة واتجاهها موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

ج: أثر جذب الاستثمار على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

تم حساب الانحدار الخطي البسيط لإيجاد أثر جذب الاستثمار على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم(22)

نتائج تحليل الانحدار الخطي لأثر جذب الاستثمار على تحسين أداء العاملين في قطاع
الصناعات الحرفية بسلطنة عمان

المتغير التابع	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	مربع معامل الارتباط (R ²)	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
تحسين الأداء	جذب الاستثمار	.661	.036	.788	.621	18.227	.000

يتضح من الجدول السابق وجود دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (3.836)، وهي قيمة ذات دلالة معنوية، مما يعني أن للمتغير المستقل (جذب الاستثمار) تأثير معنوي على المتغير التابع (تحسين الأداء)، وعليه نستطيع القول أن لجذب الاستثمار للعاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان أثر على تحسين أدائهم، علماً بأن معامل (BETA) قد بلغ (.661)، مما يعني أن أثر العلاقة واتجاهها موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

د: أثر الابداع والابتكار على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

تم حساب الانحدار الخطي البسيط لإيجاد أثر الابداع والابتكار على تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم (23)

نتائج تحليل الانحدار الخطي لأثر الابداع والابتكار على تحسين أداء العاملين في قطاع
الصناعات الحرفية بسلطنة عمان

المتغير التابع	المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	مربع معامل الارتباط (R ²)	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
تحسين الأداء	الابداع والابتكار	.799	.033	.859	.737	23.868	.000

يتضح من الجدول السابق وجود دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (3.836)، وهي قيمة ذات دلالة معنوية، مما يعني أن للمتغير المستقل (الابداع والابتكار) تأثير معنوي على المتغير التابع (تحسين الأداء)، وعليه نستطيع القول أن للابداع والابتكار لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان أثر على تحسين أدائهم، علماً بأن معامل (BETA) قد بلغ (.799)، مما يعني أن أثر العلاقة واتجاهها موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

5: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل هناك فروق في آراء الباحثين تعزى إلى

(النوع، الحالة الاجتماعية، مركز التخرج، نوع البرنامج، العمر) حول أثر ممارسة أبعاد ريادة

الأعمال على أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟ لمعرفة إجابة هذا

السؤال سوف نستعرض كل متغير على حدة، وذلك على النحو الآتي:

أ: النوع: لمعرفة أثر نوع المستجيب (ذكر - أنثى) على تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر

ممارسة أبعاد ريادة الأعمال على أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، تم

حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطات أداء أفراد

العينة وفقاً لهذا المتغير، والجدول الآتي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم (24)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطات أداء أفراد العينة وفقاً لمتغير النوع

قيمة الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	نوع المستجيب				مستوى الأداء
			إناث ن = 130		ذكور ن = 75		
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	.000	2.607	56534	4.2333	.72135	3.996	مجموع فقرات مستوى الأداء

يتضح من الجدول أعلاه، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين

متوسطات أداء عينة البحث تعزى إلى نوع المستجيب (ذكر - أنثى) على تقديرات أفراد عينة

الدراسة لمستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وبالرجوع إلى

المتوسطات الحسابية نجد أن عينة الدراسة من (الإناث) يرين أن مستوى الأداء لدى العاملين في

قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان أعلى مما تراه عينة الدراسة من (الذكور).

ب: الحالة الاجتماعية: لمعرفة أثر الحالة الاجتماعية للمستجيب (متزوج - غير متزوج)

على تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر ممارسة أبعاد ريادة الأعمال على أداء العاملين في

قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطات أداء أفراد العينة وفقاً لهذا المتغير، والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم (25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطات أداء أفراد العينة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

قيمة الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	نوع المستجيب				مستوى الأداء
			غير متزوج ن = 84		متزوج ن = 121		
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	.361	.398	.69161	4.1254	.59608	4.161	مجموع فقرات مستوى الأداء

يتضح من الجدول أعلاه، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات أداء عينة البحث تعزى إلى الحالة الاجتماعية للمستجيب (متزوج - غير متزوج) على تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، مما يعني أن عينة الدراسة بغض النظر عن حالتهم الاجتماعية (متزوج - غير متزوج) ينظرون بشكل متساوي لمستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

ج: مركز التخرج: لمعرفة أثر مركز التخرج للمستجيب (مركز النحت على العظام بولاية بدية - مركز تدريب ونتاج السعفيات بولاية وادي بني خالد - مركز تدريب ونتاج الخنجر والمشغولات الفضية بناية سناو) على تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر ممارسة أبعاد

زيادة الأعمال على أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، تم إجراء تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أداء أفراد العينة وفقاً لهذا المتغير، والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم (26)

تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أداء أفراد العينة وفقاً لمتغير مركز التخرج

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مستوى الأداء	
.050	3.049	1.208	2	2.415	بين المجموعات	مجموع فقرات مستوى الأداء
		.396	202	79.989	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين متوسطات أداء عينة البحث تعزى إلى مركز التخرج للمستجيب (مركز النحت على العظام بولاية بدية - مركز تدريب ونتاج السعفيات بولاية وادي بني خالد - مركز تدريب ونتاج الخنجر والمشغولات الفضية بناية سناو) على تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؛ إذ بلغت قيمة (ف) بدرجات حرية (2 - 202) 3.049، وهذه القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ ، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم إجراء اختبار (شافيه) للمقارنات المتعددة البعدية، حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين أفراد العينة من (مركز النحت على العظام بولاية بدية)، وأفراد العينة من (مركز تدريب ونتاج الخنجر والمشغولات الفضية بناية سناو)، إذ أشار أفراد العينة من (مركز النحت على العظام بولاية بدية) إلى وجود مستوى أعلى لأداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، مقارنة بآراء عينة الدراسة من (مركز تدريب ونتاج

الخنجر والمشغولات الفضية بناية سناو)، ولم تظهر نتائج المقارنات المتعددة البعدية أية فروق أخرى.

د: نوع البرنامج: لمعرفة أثر نوع البرنامج (تدريبي - تأهيلي) على تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر ممارسة أبعاد ريادة الأعمال على أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطات أداء أفراد العينة وفقاً لهذا المتغير، والجدول الآتي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم (27)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفروق بين متوسطات أداء أفراد العينة وفقاً لمتغير نوع البرنامج

قيمة الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	نوع البرنامج				مستوى الأداء
			تأهيلي ن = 121		تدريبي ن = 84		
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	.527	.375	.65012	4.1667	.62761	4.132	مجموع فقرات مستوى الأداء

يتضح من الجدول أعلاه، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات أداء عينة البحث تعزى إلى نوع البرنامج (تدريبي - تأهيلي) على تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، مما يعني أن عينة الدراسة بغض النظر عن برنامجهم (تدريبي - تأهيلي) ينظرون بشكل متساوي لمستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

هـ: العمر: لمعرفة أثر عمر للمستجيب (أقل من 26 سنة - من 26 وحتى 35 سنة - أكثر من 35 سنة) على تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أثر ممارسة أبعاد ريادة الأعمال على أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، تم إجراء تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أداء أفراد العينة وفقاً لهذا المتغير، والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول رقم (28)

تحليل التباين الأحادي لمتوسطات أداء أفراد العينة وفقاً لمتغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مستوى الأداء	
					بين المجموعات	مجموع فقرات مستوى الأداء
.092	2.409	.960	2	1.920	بين المجموعات	
		.398	202	80.484	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول أعلاه، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين متوسطات أداء عينة البحث تعزى إلى عمر للمستجيب (أقل من 26 سنة - من 26 وحتى 35 سنة - أكثر من 35 سنة) على تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، مما يعني أن عينة الدراسة بغض النظر عن أعمارهم ينظرون بشكل متساوي لمستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

الفصل الخامس:

مناقشة النتائج والتوصيات

1. مناقشة نتائج الدراسة الميدانية.
2. مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.
3. مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.
4. مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.
5. توصيات الدراسة.
6. دراسات مستقبلية.
7. الخاتمة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1: مقدمة

يتضمن هذا الفصل تفسيراً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في الجانب الميداني، ومن ثمّ تقديم التوصيات بناءً على تلك النتائج، وسيتم مناقشة نتائج هذه الدراسة في ضوء ترتيب أسئلتها والنتائج التي تم التوصل إليها.

2: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

2.1: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة أبعاد ريادة الأعمال لدى العاملين

في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال وجود درجة عالية لممارسة أبعاد ريادة الأعمال لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، حيث بلغ المجموع الكلي لأبعاد هذا المجال (4.1759)، وتراوحت درجة الموافقة لبقية الأبعاد بين العالية والعالية جداً، وتعزى هذه النتيجة إلى إدراك ووعي الحرفيين بأهمية أبعاد ريادة الأعمال، وذلك لمساهمتها في تحويل الصناعات الحرفية من حرف إلى أنشطة اقتصادية ذات قيمة مضافة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (قنصوة، 2016)، ودراسة كل من إبراهيم؛ والبلوشي (2020)، ودراسة (بني عيسى، 2020). وحول ترتيب فقرات وأبعاد هذا المجال، جاء في المرتبة الأولى بعد التمكين؛ حيث بلغ متوسط الحسابي (4.3561)، وجاءت معظم فقراته بدرجة موافقة عالية جداً باستثناء فقرة واحدة جاءت بدرجة موافقة عالية، وعن ترتيب فقرات هذا البعد جاءت الفقرة المتضمنة "يدرك الحرفيون أهمية الحرف اليدوية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.5659)، وجاءت الفقرة المتضمنة "ينخرط الحرفيون في برامج

تدريبية تعنى بحرفهم " على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.0976)، وتعزى هذه النتيجة إلى أن المبحوثين من الحرفيين يعتبرون بعد التمكن من أهم أبعاد ريادة الأعمال التي تساعدهم في استدامة صناعاتهم الحرفية من خلال خلق بيئة تمكنهم من رفع كفاءتهم الذاتية وقدراتهم المعرفية، ونقل تلك المعرفة التي اكتسبوها في بناء خطط مشاريعهم الحرفية وضمان تطويرها واستدامتها، وتتفق هذه النتيجة م دراسة (برسولي، 2018)، ودراسة غريسي؛ وآخران. (2020)، والتي أظهرت أهمية هذا البعد من أبعاد ريادة الأعمال.

بينما حصل بعد الإبداع والابتكار على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.2488)، وتراوحت درجة الموافقة لفقراته بين العالية والعالية جدا، ومن حيث ترتيب فقرات البعد جاءت الفقرة المتضمنة "يوظف الحرفيون خامات البيئة بشكل مبتكر" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.4293)، وعن الفقرات الأقل من حيث المتوسط الحسابي فقد جاءت الفقرة المتضمنة "يسهم الحرفيون في إطلاق منتجات مبتكرة" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.1366)، وتعزى هذه النتيجة إلى إدراك الحرفيين أهمية بعد الإبداع والابتكار في تطوير قطاع الصناعات الحرفية العمانية، وذلك من خلال استخدام التقنيات الحديثة لتعزيز دور القطاع في السلطنة، وتحويل القطاع الحرفي الى قطاع ابداعي مبتكر يواكب التغيير ويحافظ على الهوية العمانية الاصيلية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (خربوطلي، 2018)، ودراسة (الشميميري؛ والمبيريك، 2019)، ودراسة مطاوع؛ وآخرون (2017)، والتي أكدت على أهمية هذا البعد في الصناعات الحرفية.

وفي المرتبة الثالثة جاء بعد المبادرة بمتوسط حسابي بلغ (4.1063)، وتراوحت درجة الموافقة لفقراته بين العالية والعالية جدا، ومن حيث ترتيب فقراته جاءت الفقرة المتضمنة "يعتمد

الحرفيون على مبادراتهم الذاتية في حرفهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.2146)، في حين جاءت الفقرة المتضمنة "ينجز الحرفيون مهام متعددة في نفس الوقت" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.9756)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إدراك الحرفيين بأهمية بعد المبادرة لضمان الاستشراق والاستباقية في مواكبة التطورات الاقتصادية والتقنية المرتبطة بالصناعات الحرفية، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة مطاوع؛ وآخرون (2017)، ودراسة كل من عطوات؛ وطريف (2019). أما في عن المرتبة الرابعة والأخيرة فقد جاء بعد جذب الفرص بمتوسط بلغ (3.9922)، وجاءت معظم فقراته بدرجة عالية باستثناء فقرة واحدة جاءت بدرجة موافقة عالية جدا، ومن حيث ترتيب فقرات البعد جاءت الفقرة المتضمنة "يسهم الحرفيون في تسويق منتجاتهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.3073)، في حين جاءت الفقرة المتضمنة "يوفر الحرفيون عقود عمل إنتاجية من حرفهم" على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.6488)، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى فهم الحرفيين دور بعد جذب الفرص لضمان استدامة صناعاتهم الحرفية بهدف توليد الدخل المالي، ولضمان استدامتها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سعيدية (2017)، ودراسة قردلي (2018)، ودراسة كل من Zakria ؛ Al Rajihi and (2020)، ودراسة كل من عطوات؛ وطريف (2019).

2.2: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى أداء العاملين في قطاع الصناعات

الحرفية بسلطنة عمان؟

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال وجود مستوى عالي في أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، حيث بلغ المجموع الكلي لفقرات هذا المجال (4.1467)، وتراوح درجة الموافقة لبقيّة فقرات المحور بين العالية والعالية جدا، وقد بلغ المتوسط الحسابي ل (4.3220)

للفقرة التي جاءت في المرتبة الأولى والمتضمنة "يستفيد الحرفيون من مهارات الترويج الحديثة"، كما أظهرت النتائج تجاوزت (7) فقرات متوسط (4.2)، وهي الفقرات التي جاءت في الرتب من (2) وحتى (8)، مما يعني أن الموافقة عليها كانت عالية جدا، وهي الفقرات التي تضمنت تطوير الحرفيون لمنتجاتهم الحرفية، ففي المرتبة الثانية جاءت الفقرة المتضمنة "يطور الحرفيون منتجاتهم بما يتواءم مع حاجات العملاء " حيث بلغ متوسطها حسابي (4.2927)، وجاءت الفقرة المتضمنة " يسعى الحرفيون إلى تحويل حرفهم إلى مشاريع رائدة " المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (4.2585)، وكذلك جاءت الفقرة المتضمنة "يبتكر الحرفيون صورا تسويقية جاذبة لمنتجاتهم" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.2537)، وكما يلاحظ فإن هذه الفقرات عُنيت بتطوير المنتجات الحرفية، وعن الفقرات الأقل من حيث المتوسط الحسابي فقد جاءت (3) فقرات دون متوسط (4)، وهي الفقرات التي جاءت في الرتب من (13) وحتى (15)، ففي المرتبة الرابعة عشر قبل الأخيرة جاء الفقرات الفقرة المتضمنة "يطور الحرفيون أعمالهم من خلال استشارة متخصصين" بمتوسط حسابي بلغ (3.9415)، وفي المرتبة الخامسة عشر والأخيرة جاءت الفقرة المتضمنة "يسعى الحرفيون إلى تعزيز مكانة منتجاتهم كمصدر دخل للدولة" بمتوسط حسابي بلغ (3.8780)، وتعزى هذه النتيجة إلى التأكيد تأثير دور ريادة الأعمال على أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية، وتتفق مع دراسة (قنصوة، 2016)، ودراسة كل من إبراهيم؛ والبلوشي (2020)، ودراسة (بني عيسى، 2020)، والتي أكدت على مستويات أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية.

2.3: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل يوجد أثر لريادة الأعمال على تحسين أداء

العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان ؟

أظهرت نتائج الدراسة أثر ذو دلالة إحصائية لمعامل الإنحدار بين أبعاد ريادة الأعمال التي تضمنتها الدراسة وهي (التمكين - المبادرة - جذب الفرص - الإبداع والابتكار)، ومجموع فقرات تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وبالتالي أظهرت النتائج علاقة طردية موجبة (قوية) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01، بين ريادة الأعمال وتحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، مما يعني أن تحقيق أبعاد ريادة الأعمال - التي ذكرتها الدراسة - للعاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان سيكون له أثر في تحسين أدائهم، وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدراك المبحوثين من الحرفيين بأهمية دور ريادة الأعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية العمانية، وذلك من أجل النهوض بقدرات الحرفيين ومشاريعهم الحرفية للمساهمة في رفد الاقتصاد الوطني، وتتفق مع دراسة (قنصوة، 2016)، ودراسة كل من إبراهيم؛ والبلوشي (2020)، ودراسة بني عيسى، (2020).

2.4: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل هناك فروق في آراء المبحوثين تعزى إلى (النوع، الحالة الاجتماعية، مركز التخرج، نوع البرنامج، العمر) حول أثر ممارسة أبعاد ريادة الأعمال على أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان؟ تم استعراض نتائج هذا السؤال وفقا لكل متغير على حدة، وأظهرت تلك النتائج الآتي:

- من حيث النوع: أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء عينة البحث تعزى إلى نوع المستجيب (ذكر - أنثى) على تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وذلك لصالح عينة الدراسة من (الإناث)، وتعزى هذه النتيجة إلى طبيعة اهتمام الإناث بتحسين مستويات أدائهن، لا سيما إذا كان الأداء يتعلق بالحرف اليدوية أو التقليدية؛ كون أن هذه الحرف كانت مصدر دخل للإناث أكثر من الذكور

في المجتمع العماني، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Elbarbary (2020)، ودراسة الهياجي (2020)، ودراسة Eraqi (2012).

- **من حيث الحالة الاجتماعية:** أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء عينة البحث تعزى إلى الحالة الاجتماعية للمستجيب (متزوج - غير متزوج) على تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وتعزى هذه النتيجة إلى عدم تأثير متغير الحالة الاجتماعية على الأداء، نتيجة لوعي المخرجات بأهمية ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الحرفية بغض النظر عن الحالة الاجتماعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من Zakria ؛ Al Rajihi and (2020)، والتي أظهرت عدم تأثير الحالة الاجتماعية على مستوى الأداء.

- **من حيث مركز التخرج:** أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء عينة البحث تعزى إلى مركز التخرج للمستجيب (مركز النحت على العظام بولاية بديّة - مركز تدريب ونتاج السعفيات بولاية وادي بني خالد - مركز تدريب ونتاج الخنجر والمشغولات الفضية بناية سناو) على تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان ، حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من (مركز النحت على العظام بولاية بديّة)، وأفراد العينة من (مركز تدريب ونتاج الخنجر والمشغولات الفضية بناية سناو)، لصالح أفراد العينة من (مركز النحت على العظام بولاية بديّة)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى طريقة أداء الكوادر الوظيفية في تلك المراكز من (مدربين، مصممين) ناهيك عن مدى توفير المعدات ، والمواد الخام، الأمر الذي يجعل من المتدرب يربط بين أداء وتوفير هذه اللوازم، كما يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى نوع البيئة الاجتماعية التي يوجد بها

المركز التدريب، ونوعية البرامج والحرف المقدمة فيه، الأمر الذي قد يؤدي إلى تأثير المراكز التدريبية على أداء المخرجات منها.

- من حيث نوع البرنامج: أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء عينة البحث تعزى إلى نوع البرنامج (تدريبي - تأهيلي) على تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وتعزى هذه النتيجة إلى تشابه طبيعة البرامج، سواء أكانت تدريبية أو تأهيلية، الأمر الذي يؤدي إلى عدم تأثير على أداء العاملين لنوعية البرنامج (تدريبي - تأهيلي).

- من حيث العمر: أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء عينة البحث تعزى إلى عمر للمستجيب (أقل من 26 سنة - من 26 وحتى 35 سنة - أكثر من 35 سنة) على تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء لدى العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وتعزى هذه النتيجة إلى عدم تأثير الأداء بمتغير العمر، الأمر الذي يؤكد أهمية الصناعات الحرفية لكونها تشكل مصدراً لدخل القومي، بغض النظر عن عمر الممارسين لهذه الحرف، كما أنها تمثل أكبر قطاع لتوظيف الريفي بعد الزراعة.

3: توصيات الدراسة

بناء على ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، والتي حاولت قياس دور ريادة الأعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، من خلال التطبيق على محافظة شمال الشرقية، ورغبة من الباحثة في تعزيز منظومة ريادة الأعمال لدى العاملين في الصناعات الحرفية؛ فإن هذه الدراسة توصي بالآتي:

- ضرورة أن يتم ربط تحديد الاحتياجات التدريبية بتطوير أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية العمانية بحيث تحتوي على البرامج التخصصية والإدارية والتقنية والابتكارية لدى الحرفيين ورواد الاعمال والخريجين من البرامج التدريبية والتأهيلية.
- العمل على تنفيذ برامج تعنى بتمكين منتسبي البرامج التدريبية والتأهيلية، مما يساعد على تأهيلهم ليكونوا رواد اعمال وأصحاب مشاريع حرفية.
- تطوير الحرف التقليدية العمانية، بحيث تتمكن هذه الحرف من الحفاظ على هويتها مع تقديم منتجات قابلة للتسويق التجاري، ومواكبة لاحتياجات العملاء وتواكب تطلعات رؤية عمان 2040 وأهداف أولويات الخطة الخمسية العاشرة (2021 - 2025).
- العمل على تهيئة وتطوير مراكز الصناعات الحرفية بما يتواءم مع المرحلة المقبلة من رؤية عمان 2040.
- العمل على انشاء مراكز اعمال يمقر مراكز التدريب، وربطها بمنظومة ريادة الاعمال.
- العمل على تصميم نظام يختص بجودة المنتجات الحرفية.
- وضع خطط تسويق وطنية للمنتجات الحرفية العمانية، تعمل على فتح منافذ تسويقية جديدة.
- العمل على إيجاد فرص استثمارية من خلال التعاون مع الجهات الداعمة لقطاع الصناعات الحرفية (السياحة، التراث، التجارة، مؤسسات التعليم العالي).
- تشجيع البحوث العلمية الخاصة بقطاع الصناعات الحرفية في مجال (الابتكار والابداع والتصميم) لمواكبة التطوير دون الخلل بهوية المنتج الحرفي.

- توفير الدعم المالي والتوجيهي للراغبين في تأسيس مشاريعهم الحرفية والارتقاء بمستوى مهاراتهم.

- تشجيع البحوث والتبادل المعرفي في مجال الصناعات الحرفية.

4: دراسات مستقبلية:

كما توصي الباحثة بإجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع وفي بيئات عمل مختلفة لتطوير أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، ومن بين الموضوعات المقترحة لدراسات مستقبلية ذات صلة بالموضوع، الآتي:

- متطلبات إعادة بناء منظومة الصناعات الحرفية بسلطنة عمان في ضوء رؤية عمان (2040).
- اتجاهات الحرفيين العمانيين نحو حرفهم التقليدية.
- قياس أثر العائد الاقتصادي للحرف التقليدية في سلطنة عمان.
- أساليب تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

5: الخاتمة

تعتبر الصناعات الحرفية من الصناعات الإبداعية التي تزدهر بها سلطنة عمان تراثيا وثقافيا وفنيا والتي تتميز بالاستدامة، وذلك لأنها تعتمد على الإبداع البشري المتجدد، وارتباطها بالإرث الحضاري العماني وتتكامل الصناعات الحرفية مع رؤية عمان 2040 في إيجاد اقتصاد منتج متنوع قائم على الإبداع والابتكار، كما ان الدراسة تؤكد على ان الصناعات الحرفية تعزز من الميزة التنافسية لسلطنة عمان بحيث تنطلق بها الى العالمية.

الامر الذي يؤكد على أهمية الاستفادة اقتصادياً من الصناعات الحرفية التي باتت تشهد نمواً عالمياً من خلال ارتباطها بممكّنات ريادة الأعمال (التمكين، المبادرة، الابداع والابتكار، جذب الفرص).

وذلك من خلال إيجاد بيئة محفزة للصناعات الحرفية وتهيئة سبل النجاح والتمكين، وبما ان قطاع الصناعات الحرفية قطاع يتميز بالمرونة تأثر بجائحة كورونا الا انه لم يمنع ذلك التأثير من نمو بعض الجوانب الابتكارية فيه مقارنة مع بقية القطاعات الاقتصادية الاخرى.

الا ان ضعف الوعي المجتمعي ونظرة المجتمع بشكل عام اتجاه جدوى الصناعات الحرفية من التحديات القائمة التي تواجه هذا القطاع الهام. وغياب الكليات الإنسانية المتخصصة ساهمت في تأخير الصناعات الحرفية.

كما ان منتج الصناعات الحرفية منتج مؤهل للعالمية الامر الذي يستوجب ان تكون هناك ملكية فكرية تحافظ على المنتج العماني خارج الحدود. وان يكون هناك فهم أعمق لقطاع الصناعات الحرفية العماني بما يسهم فتقديم الخدمات والتشريعات والتسهيلات المناسبة لفئة العاملين في هذا القطاع.

كما يجب ان يكون هناك منصات الكترونية تربط بين العاملين في هذا القطاع والمؤسسات الداعمة في ظل التقدم التكنولوجي، بالإضافة الى أهمية طرح وتأسيس برامج تتناسب مع مجالات الصناعات الحرفية، ودعم وتشجيع الاستثمار في مشاريع الصناعات الحرفية لتتحول الى مشاريع إبداعية مستدامة، ورصد أهمية مساهمة قطاع الصناعات الحرفية العمانية في الناتج المحلي.

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

1. إيمان، رزاق؛ وفائزة، رعاش. (2013). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة الضرائب -ورقلة-، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس أكاديمي الميدان، علوم اقتصاد، علوم التسيير وعلوم تجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة.
2. إبراهيم، حسام الدين السيد محمد؛ والبلوشي، سمير بن محمد بن سعيد. (2020). دور مديري المدارس في قيادة تعليم ريادة الأعمال بمرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان. مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، رابطة التربويين العرب، العدد (20)، أكتوبر 2020، ص 335-363.
3. آل الشيخ، عبد المجيد بن عبد المحسن بن محمد. (2011). معوقات الاتصال الإداري المؤثرة على أداء العاملين في جوازات مدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، السعودية.
4. برسولي، فوزية. (2018). أثر التمكين في الأداء البشري، "دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية بولاية باتنة". رسالة دكتوراه، جامعة محمد خضير بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر.
5. البلوشي، خالد بن راشد بن محمد. (2011). السياسات التعليمية وتطوير قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة تونس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تونس.
6. بني عيسى، أحمد محمد. (2020). دور ريادة الأعمال في أداء الموارد البشرية "دراسة ميدانية في قطاع الاتصالات الأردنية". المجلة العربية للنشر العلمي، ع (21)، 2/تموز/2020م، ص 208-233.
7. الحارثي، حسين. (2005). حماية الصناعات الحرفية في سلطنة عمان، ورقة عمان مقدمة لندوة الويبو الوطنية حول حماية الصناعات الحرفية العمانية، المنظمة العالمية للملكية الفكرية (الويبو) بالتعاون مع وزارة التجارة والصناعة، والهيئة العامة للصناعات الحرفية، مسقط، سلطنة عمان.

8. الحمالي، راشد محمد؛ والعربي، هشام يوسف مصطفى. (2016). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، العدد (76)، أغسطس 2016، ص: 378-442.
9. حنفي، عبد الغفار. (1997). أساسيات إدارة المنظمات. المكتب العربي الحديث، الإسكندرية.
10. حواش. جمال الدين أحمد. (2004). الصناعات الحرفية الصغيرة وأثرها على التنمية المحلية. المؤتمر السنوي التاسع: إدارة أزمة البطالة وتشغيل الخريجين، جامعة عين شمس، كلية التجارة، وحدة بحوث الأزمات، ص 421.
11. الخطيب، طارق توفيق. (2003). الاتحاد الأوروبي. هرص مرئي مقدم لكلية إدارة الاعمال بالخرج، جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية، متاح في: Ppt,Email:tkhteb@yahoo.com+0568299171.
12. الدمنهوري، سهير حسين إبراهيم. (2015). الصناعات التقليدية بين الأصالة والمعاصرة: دراسة أنثربولوجية، مقارنة لصناعة الفضة والجلباب في مصر، جامعة عين شمس، كلية الآداب: حوليات آداب عين. شمس، م (4).
13. رجم، خالد. (2012)، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، الجزائر.
14. رجم، خالد؛ ومناصيرية رشيد. (2018). واقع تقييم أداء العاملين من وجهة نظر مديري الموارد البشرية، دراسة حالة عينة من المؤسسات النفطية بحاسي مسعود، مجلة الباحث، الجزائر، جامعة قاصدي، مباح ورقلة المجلد (18) (العدد 01)، ص 01 - 16.
15. رواية، حسن. (2005). إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية، الإسكندرية.
16. الرؤية. (2018). تقرير لجنة الثقافة بمجلس الدولة عن "التحديات التي تواجه الحرف التقليدية وسبل معالجتها"، عدد جريدة الرؤية في 27 يونيو 2018.
17. سعدية، عوينان. (2017). طرق تسويق منتجات الصناعة التقليدية، دراسة ميدانية مطبقة على رفة الصناعة التقليدية والحرف "سعيدي بن يبيقي" بسعيدة، رسالة ماجستير، جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر.
18. السلمي، علي. (1995). تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت.

19. الشميميري، أحمد عبد الرحمن؛ والمبيريك، وفاء بنت ناصر. (2019). ريادة الأعمال، الطبعة الأولى، العبيكان للنشر، الرياض .
20. شنوفي، نور الدين. (2005). تفعيل نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر .
21. الشوايكة، خالد محمد. (2008). العلاقة بين تطبيق الحكومة الكترونية والأداء الوظيفي: دراسة ميدانية من خلال اتجاهات موظفي الدوائر الحكومية في المملكة الاردنية الهاشمية، رسالة ماجستير في الادارة العامة، الجامعة الأردنية.
22. الصباغ، عبد الباري دره. (2008). إدارة الموارد البشرية دار وائل لنشر والتوزيع، عمان. الأردن.
23. طبيشات، رامي. (2015). أثر دور الاتصالات الإدارية في تعزيز أداء العاملين في المستشفيات الأردنية الحكومية والخاصة في مدينة اربد، س أثر دور الاتصالات الإدارية في تعزيز أداء العاملين في المستشفيات الأردنية الحكومية والخاصة في مدينة اربد، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد (22)، العدد (2)، ص 39-69.
24. عبد اللطيف، علاء الدين أسامة. (2016). الحرف والصناعات اليدوية كأداة للجذب السياحي في مصر بالتطبيق على منطقة خان الخليلي، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، م(10)، ع(1)، مارس 2016 .
25. عبد المحسن، عبدو؛ ومحمد، توفيق. (2002). تقييم الاداء: مداخل جديدة لعالم جديد، دار الفكر العربي ودار النهضة العربية.
26. عبد الناصر، موسى. (2005). نظام مقترح لتقييم أداء الافراد في المؤسسات الاقتصادية العمومية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة باجي مختار، عنابة.
27. عطوات، سلمى؛ وطريف، يمينه. (2019). دور الاستثمار في الصناعات التقليدية والحرفية في توفير مناصب الشغل: دراسة حالة لواقع الصناعات التقليدية في ولاية أدرار. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المركز الجامعي عبدالحفيظ بو الصوف ميله - معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد (3)، المجلد (3)، أكتوبر 2019م، ص 623 - 635.
28. علاقي، عبد القادر مدني. (2007). إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية. خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة.
29. غريسي، صدوقي؛ وآخران. (2020). واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم ريادة الأعمال لدول شمال أفريقيا: دراسة مقارنة مع النموذج المصري، المجلة العلمية

- للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية، المجلد (11)، العدد (1)، 2020، 75-102.
30. قردلي، المنجي بن محمد. (2018). الصناعات الحرفية التقليدية: مقارنة سوسيولوجية لمعوقاتها وعوامل تنميتها. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد (59)، المجلد (1)، يناير 2018م، ص 15-45.
31. قنصوة، عبير أحمد إبراهيم. (2016). دور ريادة الأعمال في كفاءة أداء المؤسسات في شركة كونكريت الهندسية المحدودة في السودان. رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، السودان.
32. قوي، بوحنية؛ وسلمى، الإمام. (2006). علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي داخل المنظمات الإدارية. المجلة العلمية للإدارة، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، م(1)، ع(1)، ص 63.
33. الكبيسي، عامر. (2005). الفساد الإداري، المجلة العربية الإدارية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، م (20)، ع(1)، ص 200.
34. ماضي، نجلاء محمد أحمد؛ وآخرون. (2014). توظيف أقمشة المخمرات في استحداث تصميمات، طباعية كمدخل تجريبي للطباعة اليدوية لخدمة الصناعات الصغيرة، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي، م (35)، ع (4)، أكتوبر - ديسمبر.
35. مجمع اللغة العربية. (2004). المعجم الوسيط، الطبعة الرابعة، القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
36. محمد، مروان. (2017). تعريف تقييم الأداء. مقال متاح في: <https://mawdoo3.com>.
37. المرسوم السلطاني رقم (2020/107). بتاريخ 2020/8/18، المتضمن إنشاء هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد اختصاصاتها واعتماد هيكلها التنظيمي، مسقط، سلطنة عمان.
38. المرسوم السلطاني رقم (2003/24). بتاريخ 2003/3/3، المتضمن إنشاء الهيئة العامة للصناعات الحرفية، مسقط، سلطنة عمان.
39. المرسوم السلطاني رقم (2003/53)، بتاريخ 2003/8/31، المتضمن إصدار النظام الأساسي للهيئة العامة للصناعات الحرفية واعتماد هيكلها التنظيمي، مسقط، سلطنة عمان.

40. مطاوع، وآخرون. (2017). تصور مقترح لتفعيل الابتكار والإبداع وريادة الأعمال في برامج التجربة التكاملية للجامعات الخليجية. دراسة مقدمة إلى مؤتمر "الجامعات ورؤية المستقبل...ابتكار واستثمار"، المنفذ في الفترة (20-18 ديسمبر 2017م) بجامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية.
41. المعشر، عيسى إبراهيم. (2009). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين رسالة ماجستير جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، كلية العلوم الادارية والمالية، قسم إدارة الاعمال.
42. مكحول، باسم؛ وهنطش، إبراهيم. (2006). قطاع الصناعات الحرفية غير المنظم في الاراضي الفلسطينية: الواقع والأفاق، القدس، معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني.
43. مهدي، جابر. (2015). أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة. دراسات، جامعة عمار تليجي بالأغواط، العدد (35)، جوان 2015، ص: 85-110.
44. هلال، محمد؛ وعبد الغني، حسن. (1999). مهارات إدارة الأداء، ط (2)، مركز تطوير الإدارة والتنمية، القاهرة.
45. الهياجي، ياسر هاشم. (2020). دور الصناعات الحرفية في استدامة التنمية في البيئات التراثية: مدينة زبيد التاريخية دراسة حالة. مجلة الآداب، جامعة نمار - كلية الآداب، العدد (14)، مارس 2020م، ص 101-129.
46. الهيئة العامة للصناعات الحرفية. (2009). الحرف العمانية "دراسة توثيقية"، الطبعة الأولى، سلطنة عمان، مسقط.
47. الهيئة العامة للصناعات الحرفية. (2017). الحرف العمانية "دراسة توثيقية"، الطبعة الأولى، سلطنة عمان، مسقط.
48. هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (2020). الإحصائية السنوية للهيئة، مسقط، سلطنة عمان.
49. وزارة الاقتصاد. (2020). وثيقة رؤية عمان 2040، مسقط، سلطنة عمان.
50. يوسف، زينب صلاح محمود. (2022). دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م، مجلة التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد (65)، يناير 2022م، ص 879-981.

المراجع الأجنبية:

1. Abolghasem O., Ahmad K. & Hamed A.(2014). Corporate Entrepreneurship and Firm Performance, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 4, No. 6, pp. 8-25.
2. Chang & Lei, Han-Sheng (2016). EURASIA Journal of Mathematics, Science & Technology Education, Vol. 12, No.3, pp. 569-582.
3. Eraqi, Dania. (2012). The Role of E-Government on Saudi Businesswomen entrepreneurship. Theses of master, University of Portsmouth, College of School of Business, England.
4. Ghalem A., Chafik O., Razane CH. & Semma E. (2017). Performance: A concept to define, <https://www.researchgate.net/publication/316630175>.
5. Javad Y., Alireza Kh., Yaghoob M. (2015). Organizational Entrepreneurship and Its Impact on the Performance of Governmental Organizations, Procedia - Social and Behavioral Sciences Journal, 169, pp. 75 – 87.
6. Klaper, R. 2004, “Government Goals and Entrepreneurship Education—An Investigation at a Grande Ecole in France.” Education Training 46 (3): 127–37.
7. Ibarbary, Ahmed Fahem.(2020).Making Use of the Egyptian Craft Identity as A Requirement for Sustainable Development in the Garment Industry. Journal of Architecture, Arts and Humanities, Arab Society for Islamic Civilization and Arts, No (23), September 2020, p: 536-556.
8. Mateus X., Wayan G., Gusti A. & Desak K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance, Cogent Business & Management Journal, Journal, Vo. 6, No. 1, pp. 1-12.
9. Molla, A, & Heeks, R., (2007) “Exploring e-commerce benefits for businesses in a developing country”, The Information Society Journal, Vol. 23, No 2: 95- 108. Scheepers, 2007; Lin & Lee, 2005 .
10. Rossella Soldi, 2017, Simona Cavallini, Youth initiative: a framework for youth entrepreneurship, European Union. World Bank. 2012a. “Doing Business Project.” <http://www.doingbusiness.org>.
11. Schoof, U. 2006, “Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and Incentives to Enterprise Start-Ups by Young People.” SEED Working Paper 76, International Labor Organization.
12. Shields, J, Brown, M, Kaine, S, Dolle-Samuel, C, North-Samardzic, A, Mclean, P, ... & Plimmer, G (2015). Managing Employee

Performance & Reward: Concepts, Practices, Strategies. Cambridge University Press.

13. Suma, S., & Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), 41–5.
14. Zakria, Fidia Mohamed Hesham; and Rajihi, Tahani Mohamed. (2020). Promotion of the Traditional Industries in Jazan and its Impact on the Development of the Textile Industry (Case Study on the Role of Charities in Civil Society) *Assist. Journal of Architecture, Arts and Humanities, Arab Society for Islamic Civilization and Arts*, No (22), July 2020, p: 485-523.

الملاحق

ملحق رقم (1)

كشف بأسماء الافاضل المحكمين للإستبانة

م	الاسماء	جهة العمل
1	الدكتور/ نكتل بن يحيى الخروصي	أستاذ مساعد بجامعة التقنية والعلوم التطبيقية بصحرار
2	الدكتور/ سعيد بن مبارك المحرمي	الاستاذ بقسم الاقتصاد والمالية /كلية الاقتصاد والعلوم السياسية/ جامعة السلطان قابوس
3	الدكتور/ عامر بن سلطان الحجري	أستاذ مساعد بالجامعة العربية المفتوحة، سلطنة عمان، مسقط
4	الدكتور / محمد بن فايل العريمي	استاذ مساعد بكلية صور الجامعية
5	الدكتور / خالد الجرداني	أستاذ مساعد بجامعة الشرقية
6	الدكتور / محمد بن سعيد الحجري	رئيس مجلس إدارة مؤسسة بديعة الوقفية/عضو سابق في مجلس الشورى
7	أحمد بن عبدالله بن سعيد الوائلي	مدير دائرة شؤون الإدارات بالمحافظات/هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

ملحق رقم (2)

الصور النهائية للاستبانة

الأعزاء المستجيبون:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد

تقوم الباحثة بدراسة تهدف إلى تحديد دور زيادة الأعمال في تحسين أداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان (دراسة ميدانية على محافظة شمال الشرقية)؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية إدارة الأعمال بجامعة الشرقية؛ وتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم بناء الاستبانة المرفقة والتي تتكون من الأقسام الآتية:

القسم الأول: بيانات عامة عن المستجيب.

القسم الثاني: فقرات الاستبانة المتعلقة بدور زيادة الأعمال.

القسم الثالث: فقرات الاستبانة المتعلقة بأداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرات عملية في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، وثقة في آرائكم؛ يطيب لي أن أضع بين أيديكم هذه الاستبانة؛ راجية منكم التكرم بالإجابة عن فقراتها بدقة وموضوعية، وبما يعبر عن وجهة نظركم، علماً بأن ما ستدلون به من معلومات لن يستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

ولكم مني جزيل الشكر والتقدير،

الباحثة

آسيا الحجرية

القسم الأول: البيانات العامة (ملاحظة: الرجاء اختيار بديلا واحدا من بين البدائل المعطاة)

1- النوع: ذكر أنثى

2- الحالة الاجتماعية: متزوجة غير متزوجة

3- مركز التخرج:

مركز النحت على العظام بولاية بدية.

مركز تدريب ونتاج السعفيات بولاية وادي بني خالد.

مركز تدريب ونتاج الخنجر والمشغولات الفضية بناية سناو.

4- نوع البرنامج:

تدريبي. تأهيلي.

5- العمر:

أقل من 26 سنة

من 26 وحتى 35 سنة

36 سنة فأكثر

القسم الثاني: يتضمن هذا القسم من الاستبانة (20) فقرة، تمثل محاور الاستبانة وفقراتها المتعلقة

بدو ريادة الأعمال، الرجاء قراءة كل فقرة بدقة ووضع علامة (√) أمام ما يناسبها من درجة موافقتك

على مداها المتمثل في المقياس التالي: (موافق جدا، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق جدا).

م	الفقرات	درجة الموافقة				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
البعد الأول: التمكين						
1	تتوفر لدى الحرفيين المعلومات اللازمة لحرفتهم.					
2	يدرك الحرفيون أهمية الحرف اليدوية.					
3	يتعلم الحرفيون كل جديد عن الحرف التي يمارسونها.					
4	ينخرط الحرفيون في برامج تدريبية تعنى بحرفهم.					
5	يسهم الحرفيون في زيادة وعي المجتمع بأهمية الصناعات الحرفية.					
البعد الثاني: المبادرة						
1	يصمم الحرفيون على تنفيذ ما خططوا له في مجال حرفتهم.					
2	يمتلك الحرفيون القدرة على اتخاذ قرارات مهمة في حرفهم.					
3	يعتمد الحرفيون على مبادراتهم الذاتية في حرفهم.					
4	ينجز الحرفيون مهام متعددة في نفس الوقت.					
5	يتقبل الحرفيون نتائج قراراتهم، ويتحملون عواقبها.					
البعد الثالث: جذب الفرص						
1	يسهم الحرفيون في تنويع الاستثمار المحلي.					
2	يوفر الحرفيون عقود عمل إنتاجية من حرفهم.					
3	يولد الحرفيون فرص عمل غير تقليدية.					
4	يحرص الحرفيون على الدخول لأسواق جديدة.					
5	يسهم الحرفيون في تسويق منتجاتهم.					

م	الفقرات	درجة الموافقة				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
البعد الرابع: الإبداع والابتكار						
1	يقدم الحرفيون منتجات مرغوبة للعملاء.					
2	يسهم الحرفيون في إطلاق منتجات مبتكرة.					
3	يطور الحرفيون منتجات قابلة للتنفيذ.					
4	يطور الحرفيون منتجاتهم بصورة مبدعة.					
5	يوظف الحرفيون خامات البيئة بشكل مبتكر					

القسم الثالث: يتضمن هذا القسم من الاستبانة (15) فقرة، تمثل فقرات الاستبانة المتعلقة بأداء العاملين في قطاع الصناعات الحرفية بسلطنة عمان، الرجاء قراءة كل فقرة بدقة ووضع علامة (√) أمام ما يناسبها من درجة موافقتك على مداها المتمثل في المقياس التالي: (موافق جدا، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق جدا)

م	الفقرات	درجة الموافقة				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
1	يسهم أداء الحرفيين في جعل مشاريعهم مستمرة.					
2	يسعى الحرفيون إلى تعزيز مكانة منتجاتهم كمصدر دخل للدولة.					
3	يسهم الحرفيون في نقل مهاراتهم للحرفيين المبتدئين					
4	ينوع الحرفيون في تمويل مشاريعهم الحرفية.					
5	يختار الحرفيون المشاريع الحرفية ذات الربحية المناسبة.					
6	يطور الحرفيون أعمالهم من خلال استشارة متخصصين					
7	يرفع الحرفيون من القيمة الجمالية والنفعية لمنتجاتهم.					
8	يسعى الحرفيون إلى تحويل حرفهم إلى مشاريع رائدة.					

درجة الموافقة					الفقرات	م
غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا		
					يطور الحرفيون منتجاتهم بما يتواءم مع حاجات العملاء.	9
					يسعى الحرفيون للحصول على المساعدة التقنية لتطوير منتجاتهم.	10
					يعد الحرفيون الخطط التسويقية المناسبة لمنتجاتهم.	11
					يسعى الحرفيون إلى فتح منافذ تسويقية لمنتجاتهم.	12
					يسعى الحرفيون إلى رفع طاقتهم الإنتاجية وفق خطط تسويقية.	13
					يستفيد الحرفيون من مهارات الترويج الحديثة.	14
					يبتكر الحرفيون صورا تسويقية جاذبة لمنتجاتهم.	15

ختاما، أكرر لكم خالص شكري وامتناني