

وزارة التنمية الاجتماعية

المديرية العامة للتخطيط والدراسات

"اتجاهات الشباب العماني نحو ريادة الأعمال وآليات تعزيزها"

دراسة مطبقة على الشباب المنتمين وغير المنتمين لأسر الضمان الاجتماعي

2020

المحتويات:

الصفحة	الموضوع
7-6	كلمة الوزارة
8	الفصل الأول: مقدمة الدراسة
12-9	1- موضوع ومشكلة الدراسة
14-13	2- أهمية الدراسة
14	3- مبررات الدراسة

15-14	4- أهداف للدراسة
15	5- أسئلة الدراسة
17-15	6- مفاهيم الدراسة
23-17	7- استعراض الدراسات السابقة
24	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
25	أولاً: ريادة الأعمال، المفهوم والواقع
25	1- مفهوم ريادة الأعمال
27-25	2- أهمية ريادة الأعمال لاقتصاد المجتمع
28-27	3- ريادة الأعمال في سلطنة عمان
32-28	4- الجهد التخطيطي والتنظيمي لتشجيع ريادة الأعمال في السلطنة
33-32	5- خطة التنمية الخمسية التاسعة (2016 – 2020)
33	6- البرنامج الوطني لتعزيز التنوع الاقتصادي
39-33	7- رؤية عمان 2040
39	8- بيئة ريادة الأعمال في سلطنة عمان
44-39	9- عمان في مؤشرات الريادة العالمية
44	ثانياً: الشباب في سلطنة عمان
46-45	1- تعريف الشباب
46	2- السن القانوني للشباب
47-46	3- الشباب في سلطنة عمان
51-47	ثالثاً: تجربة التمكين في وزارة التنمية الاجتماعية
53-51	1- تفعيل برامج التمكين في وزارة التنمية الاجتماعية وفق الاختصاصات والمستويات
56-53	2- البرامج التمكينية للشباب من أبناء أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم
58-56	3- الدوائر المعنية ببرامج التمكين في وزارة التنمية الاجتماعية
59	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
60	1- منهج الدراسة
61-60	2- أدوات جمع البيانات
62-61	3- إجراءات تحكيم وتطبيق الاستبيان
63	4- المجتمع المستهدف وتصميم العينة
64	الفصل الرابع: مناقشة نتائج الدراسة
65	أولاً: مناقشة النتائج الكمية (الاستبيان)
68-65	القسم الأول: واقع وثقافة ريادة الأعمال
86-68	القسم الثاني: محاور الدراسة
87	ثانياً: نتائج مقابلات المجموعات البورية ومناقشتها
88-87	1- خصائص عينة المجموعات البورية

101-88	2- نتائج التحليل المواضيعي
102	الفصل الخامس: ملخص النتائج الأساسية والتوصيات
106-103	1- ملخص النتائج الأساسية
115-106	2- توصيات الدراسة وآليات تنفيذها
118-116	المراجع

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول
40	جدول رقم (1): معايير مؤشر مراقبة زيادة الأعمال
66-65	جدول رقم (2) أفراد عينة الدراسة من حيث المحافظة التي ينتمون إليها
66	جدول رقم (3): عينة الدراسة وفق الجنس
67	جدول رقم (4): عينة الدراسة وفق المستوى التعليمي
67	جدول رقم (5): عينة الدراسة من حيث الانتماء إلى أسر الضمان الاجتماعي
68	جدول رقم (6): من لديه إعاقة من عينة الدراسة
68	جدول رقم (7): عينة الدراسة من حيث الحالة الاجتماعية
80	جدول رقم: (8) المتوسط والانحراف المعياري لعبارات محور تصورات الشباب حول زيادة الأعمال والوعي بها

82	جدول رقم (9): المتوسط والانحراف المعياري لعبارات محور التحديات التي تواجه الشباب المقبلين على الزواج
84-83	جدول رقم (10): المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور مقترحات تعزيز اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل
41	الشكل رقم (1): تقييم الخبراء لأوضاع إطار ريادة الأعمال
42	الشكل رقم (2): تقييم الخبراء لأوضاع إطار ريادة الأعمال بسلطنة عمان
43	الشكل رقم (3): أداء السلطنة في مؤشرات ريادة الأعمال بناء على تقرير مؤشر ريادة الأعمال العالمي 2019
44	شكل رقم (4): أبعاد مؤشر السلطنة في ريادة الأعمال وفق تقرير ريادة الأعمال العالمي 2019
69	الشكل (5): الرغبة في ريادة الأعمال حسب بعض الخصائص الديموغرافية
70	الشكل رقم (6): الرغبة في ريادة الأعمال حسب المحافظات
71	الشكل رقم (7): المفاضلة بين الحصول على وظيفة أو ريادة الأعمال أو الحصول على معاش الضمان الاجتماعي
73	الشكل رقم (8): تصور عينة الدراسة بشأن سهولة تأسيس المشروعات
74	الشكل رقم (9): المعرفة بالجهات الداعمة لريادة الأعمال حسب بعض المتغيرات الاجتماعية
75	الشكل رقم (10): مدى توفير التعليم لمهارات ريادة الأعمال حسب بعض المتغيرات الاجتماعية.
76	الشكل رقم (11): القطاعات المفضلة لريادة الأعمال
77	الشكل رقم (12): القطاعات المفضلة لريادة الأعمال حسب الجنس
78	الشكل رقم (13): القطاعات المفضلة لريادة الأعمال حسب الانتماء لأسر الضمان الاجتماعي
79	الشكل رقم (14): أسباب تفضيل عينة الدراسة لقطاعات معينة لريادة الأعمال
80	الشكل رقم (15): تصورات الشباب حول ريادة الأعمال والوعي بها
82	الشكل رقم (16): التحديات التي تواجه الشباب المقبلين على الزواج
84	الشكل رقم (17): مقترحات تعزيز اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال
85	الشكل رقم (18): مقترحات عينة الدراسة لتعزيز اتجاهات ريادة الأعمال

كلمة الوزارة

دشنت وزارة التنمية الاجتماعية في عام 2016 م استراتيجيتها الأولى التي تمتد لعشر سنوات وهي استراتيجية العمل الاجتماعي 2016 – 2025، والتي ركزت على توسيع الدور التنموي عن طريق تحقيق مفهوم التنمية الاجتماعية المعتمد على تعزيز قدرات الفئات الضعيفة في المجتمع وتطويرها قدر الإمكان لتمكينها من المشاركة في أنشطة المجتمع المختلفة وتحويلها من فئات معتمدة على الرعاية إلى فئات قادرة على الاعتماد على إمكاناتها والمساهمة في التنمية الشاملة. ولذلك فإن المخرج الخامس للنتيجة الأولى من خطة العمل التفصيلية لمحور الحماية الاجتماعية في الاستراتيجية ركز على أن تكون أسر الضمان الاجتماعي قادرة على الاعتماد على نفسها وريادة الأعمال مما يوفر لها دخلاً أعلى يمكنها من الخروج من مظلة الضمان الاجتماعي.

تعدّ الفئات الشابة في المجتمع الفئات الأكثر قدرة على الاعتماد على الذات وريادة الأعمال، ولذلك حرصت الوزارة على تقديم البرامج التمكينية المختلفة لهذه الشريحة سواء للمنتفعين بالضمان الاجتماعي أو للشباب من الذكور والإناث الذين ينتمون لهذه الأسر. وعلى سبيل المثال تُنسّق الوزارة مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار لتقديم بعثات داخلية سنوية بواقع 1500 بعثة لإكمال دراستهم في الجامعات الخاصة بالسلطنة إيماناً منها بأن التعليم والتدريب ركيزة مهمة من ركائز التمكين لهذه الشريحة وإعدادها لتكون جاهزة للدخول في سوق العمل، ومن ثم

رفع مستواها المعيشي ومساعدة أسرها على تحقيق جودة حياة أفضل. إن انخراط الشباب في ريادة الأعمال سواء كانوا من أسر الضمان الاجتماعي أو من المجتمع عموماً أمر لا تقتصر أهميته على تحقيق مستوى معيشي أفضل لهم ولأسرهم، بل هو عامل مهم لإنعاش الاقتصاد الوطني ودعم التنمية الشاملة في المجتمع. ولذلك فإن ثنائية التعليم والتشغيل كفيلة بكسر حلقة العوز لدى الفئات والأسر من ذوي الدخل المحدود والمحتاجة.

تسعى هذه الدراسة إلى الوصول إلى فهم عام حول اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال والتعرف على الصعوبات والتحديات التي تحول دون انخراطهم في منظومة ريادة الأعمال التي توليها السلطنة أهمية كبرى لتعزيز الاقتصاد وتنويع الدخل ورفع المستويات المعيشية للأفراد والأسر. وإننا في الوقت الذي نأمل أن يعمّ نفع نتائجها برامج وزارة التنمية الاجتماعية، والمؤسسات المعنية بريادة الأعمال والباحثين والمهتمين، لا يسعنا إلا أن نتوجه بالشكر للقائمين بهذه الدراسة وأيضاً للمركز الوطني للإحصاء والمعلومات الذي تعاون في تنفيذها.

ليلى بنت أحمد النجّار

وزيرة التنمية الاجتماعية

الفصل الأول:

مقدمة الدراسة

1- موضوع ومشكلة الدراسة:

تحظى فئة الشباب بالاهتمام في جميع المجتمعات لاعتبارات عديدة. فالشباب هم الاستثمار الراهن والمستقبلي لأي بلد. كما أنهم مخزون الطاقات البشرية العاملة للمجتمع وأساس التقدم الاجتماعي والاقتصادي به. وتعتبر مرحلة الشباب مرحلة عمرية هامة جداً من حياة الانسان، فهي تنطوي على العديد من التغيرات الاجتماعية والفسولوجية والنفسية للفرد.

وتشكل فننا الشباب والأطفال الشرائح الأكبر من الهرم السكاني في مجتمعات الدول النامية. وهي صفة تميز المجتمع العماني أيضاً بسبب زيادة الخصوبة بشكل أساسي وزيادة الوفيات في الأعمار المتقدمة أيضاً. وإذا ما نظرنا إلى المجتمع العماني من ناحية إحصائية، فإننا سنجد أن فئة الشباب العماني في فئة العمل- وهي الفئة العمرية (20-29) سنة- تمثل (19%) من إجمالي السكان العمانيين خلال منتصف عام 2017 م (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2018). كما أن

الفئة العمرية من (15-29) سنة تشكل ما نسبته (28%) من إجمالي السكان العمانيين، مما يعني أن المجتمع العماني مجتمع فتى. "ونتيجة لفتوة الهرم السكاني فإن السلطنة تشهد ما يسمى بظاهرة الانبعاث الشبابي (Youth Bulge) والتي تعني أن الشباب سوف يمثلون النسبة الغالبة من قوة العمل العمانية لمدة عشرين سنة القادمة وهو ما يشير الى توافر القوى البشرية الوطنية إلى جانب الموارد المالية وهما عماد " التحول الكبير " (المجلس الأعلى للتخطيط، 2018).

وفي سبيل الاستفادة من هذه القوة الشابة في التحول إلى الاقتصاد المرتكز على الشركات الصغيرة والمتوسطة، وكذلك للتغلب على المشاكل المتعلقة بقضايا التشغيل والعمل، فقد عمدت الحكومة إلى إنشاء العديد من المؤسسات والصناديق والبرامج الكفيلة بتعزيز انخراط الشباب في سوق العمل من خلال افتتاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة والمشروعات الذاتية. وتشمل هذه المؤسسات والبرامج كل من:

هيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي شملت صندوق الرفع سابقاً، ومؤسسة شراكة، والهيئة العمانية للصناعات الحرفية سابقاً، واللجنة الوطنية للشباب سابقاً، وبنك التنمية، ووزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار، ووزارة العمل، وغيرها من المؤسسات والبرامج.

وفي حين تعمل جميع هذه المؤسسات على جوانب الاستقطاب وتقديم الدعم الفني والإداري للشباب ومن في حكمهم، فإن عملية تقديم القروض الميسرة أسندت إلى صندوق الرفع سابقاً باعتباره الصندوق المعني بإدارة تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال بالتعاون مع بنك التنمية العماني. وبمراجعة الإحصائيات المنشورة من قبل صندوق الرفع فإننا نجد أن مجموع المشاريع التي تلقت الدعم منذ بداية إنشاء الصندوق في عام 2013 وحتى نهاية 2017م قد بلغ (1783) مشروعاً بإجمالي (2029) رائد عمل يشكل الخاضعون للضمان الاجتماعي منهم نسبة (6.2%) فقط مقارنة ببقية الفئات مثل الباحثين عن عمل، والمهنيين والحرفيين، والمرأة الريفية. ومن حيث التوزيع العمري نجد أن فئة الشباب (30 سنة فما دون) تشكل (36%) مقارنة ببقية الفئات العمرية؛ إذ تأتي في المرحلة الأولى الفئة العمرية (31-40) بنسبة (37%)، ومن حيث المستوى التعليمي يشكل حملة الدبلوم العام نصف المستفيدين بنسبة (50%) من الإجمالي. (صندوق الرفع، 2017)

وقد بينت دراسة "توجهات الشباب العماني نحو العمل" التي نفذها المركز الوطني للإحصاء والمعلومات في عام 2016 أن نسبة (44%) من العينة المشمولة بالدراسة من الشباب لديهم استعداد لإقامة مشاريع صغيرة ممولة عن طريق صندوق الرفع ومؤسسة ريادة وهي نسبة تزيد عن النسبة التي أوضحها الاستطلاع نفسه المطبق في عام 2015 والتي بلغت 28% (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2016)، مما يشير إلى تطور إدراك الشباب لأهمية القيام بمشاريع

صغيرة ومتوسطة، إلا أن الإشكالية تظل متمثلة في ضعف الإقبال الحقيقي من قبل الشباب نحو إقامة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وفي تعثر العديد من تلك المشاريع بعد الشروع في تنفيذها.

لقد أدرك البرنامج الوطني لتعزيز التنوع الاقتصادي (تنفيذ) هذه المشكلة، ولذلك وضع خطة في إطار قطاع سوق العمل والتشغيل من أجل توفير فرص العمل عن طريق تعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال ثلاث خطوات هي:

- المرحلة الأولى: تتمثل في اختيار الباحثين عن العمل من حملة شهادة دبلوم التعليم العام فأعلى، ويُصنف فيها المترشحون حسب المعايير المحددة.

- المرحلة الثانية: تجميع الفرص المناسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقديم الدعم الفني من قبل الجهات الحكومية ذات العلاقة لإيجاد الفرص الملائمة للمشاريع.

- المرحلة الثالثة: الاستعانة بمستشارين من الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ريادة) لتنظيم الأعمال وتنفيذها. (البرنامج الوطني لتعزيز التنوع الاقتصادي، 2017)

الإشكالية على مستوى وزارة التنمية الاجتماعية

تعتمد وزارة التنمية الاجتماعية على العديد من البرامج التي تهدف من خلالها إلى تمكين أبناء أسر الضمان الاجتماعي لتحقيق غاية محددة وهي جعل أبناء الأسر المعتمدة على الضمان الاجتماعي قادرين على إعالة أسرهم وتطوير مستوياتهم المعيشية وإخراج أسرهم من الاعتماد على معاشات الضمان الاجتماعي إلى الاعتماد على الذات. وتنطلق الوزارة في هذا النهج من خلال النموذج التنموي الذي يفترض أن إتاحة فرص التمكين لأفراد الأسر الفقيرة من خلال التعليم وريادة الأعمال كفيل بإخراج الأسر المحتاجة من دائرة العوز (the cycle of poverty). إن الهدف الرئيسي هو تقليص حجم الفئات المحتاجة في المجتمع، وهي تلك الفئات التي تعتمد على المعونات الحكومية المباشرة، وذلك عن طريق تمكينهم وإشراكهم في سوق العمل بحيث يستطيعون تحقيق دخول ومستويات معيشية أفضل، وكذلك يتمكنون من المساهمة في الإنتاج المحلي عن طريق المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة والتي أثبتت قدرتها على دعم الاقتصاديات المحلية للدول وعلى إدماج الباحثين عن عمل في سوق العمل.

وقد عملت الوزارة مبكراً على تحقيق هذا الهدف من خلال حزمة من الأدوات التمكينية؛ منها على سبيل المثال تقديم منح بواقع (1500) منحة سنوياً لأبناء أسر الضمان الاجتماعي لمواصلة دراستهم الجامعية في مؤسسات التعليم العالي بالسلطنة. كما أنشأت الوزارة في فترة سابقة برنامج مورد الرزق، وهو برنامج يعمل على منح قروض ميسرة لأفراد أسر الضمان الاجتماعي القادرين على إدارة المشاريع الخاصة بحيث تشكل لهم هذه المشاريع مصدر دخل أكبر من معاشات الضمان الاجتماعي تمكنهم من الاعتماد على الذات والخروج من مظلة الضمان

الاجتماعي. وبعد إنشاء صندوق الرفد، نُقل هذا البرنامج من الوزارة ليكون برنامجاً تحت إدارة صندوق الرفد تحت مسمى برنامج (مورد). وتعمل الوزارة حالياً بالتعاون مع المؤسسات والصناديق المتخصصة على تحقيق هذا الهدف من خلال دعم أفراد أسر الضمان الاجتماعي لإدارة مشاريع خاصة بهم وذلك عن طريق دائرة تنمية وتمكين الأسر.

إن الإشكالية الفعلية التي تواجه الوزارة في هذا الإطار تتضح من خلال ضعف إقبال أبناء وأفراد أسر الضمان الاجتماعي على إدارة مشاريع خاصة بهم على الرغم من الجهود التي تبذلها الوزارة وشركاؤها في مجال تقديم التسهيلات والقروض والدعم الفني لحثهم على ريادة الأعمال والانخراط في سوق العمل. ويتضح ذلك جلياً من خلال ضعف عدد المسجلين في برنامج (مورد) بصندوق الرفد، والذين تبلغ نسبتهم كما أُشير إليها سابقاً (6.2%) من إجمالي رواد الأعمال المستفيدين من صندوق الرفد.

ولذلك تسعى هذه الدراسة إلى الوقوف على هذه المشكلة وتحديد مسبباتها سواء تلك المتعلقة بالأفراد واتجاهاتهم من ريادة الأعمال أو تلك المتعلقة بالتحديات العامة للشباب في هذا المجال.

2- أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة إحدى متطلبات تفعيل الخطة التنفيذية لاستراتيجية العمل الاجتماعي الخاصة بوزارة التنمية الاجتماعية 2016-2025م. وهي تحقق أهدافاً وطنية عامة وأهدافاً متعلقة بخطة الوزارة الاستراتيجية التي وسّعت من حدود أنشطتها لتشمل مفهوم التنمية الاجتماعية الواسع وعدم الاقتصار فقط على مفاهيم الخدمة والرعاية الاجتماعية في أداء أدوارها. ولذلك فإن الدراسة ستعمل على تحقيق أهداف عامة وأهداف خاصة بالوزارة.

الأهمية العامة للدراسة: تعتبر الدراسة مكملة للجهد البحثي الوطني المبذول في قضايا التشغيل والشباب وريادة الأعمال. كما أنها توفر فهماً عاماً عن اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال وسيتم من خلالها استخلاص المؤشرات الاجتماعية المرتبطة بالموضوع. وتبرز أهمية الدراسة أيضاً من خلال التوصيات والبرامج التي ستخرج بها لتطوير وتعزيز آليات التنسيق بين البرامج والمؤسسات المعنية بتمويل مشاريع ريادة الأعمال للشباب.

أهمية الدراسة بالنسبة لوزارة التنمية الاجتماعية: سيُعتمد على نتائج الدراسة في إعداد البرامج الهادفة لضمان اندماج أبناء أسر الضمان الاجتماعي في سوق العمل عن طريق ريادة الأعمال. ليتمكنوا من خلال العمل وريادة الأعمال من رفع المستوى المعيشي لأسرهم، ومن ثمّ التمتع بجودة حياة أفضل ومستويات دخول أعلى من الضمان الاجتماعي، وهو ما يساعد على تقليص الاعتماد على الضمان الاجتماعي بصفته مصدراً وحيداً للدخل لهذه الأسر.

ما الجديد في هذه الدراسة؟

* تشمل الدراسة فئة أبناء أسر الضمان الاجتماعي كفئة رئيسية هامة للوزارة في مجال التمكين والتشغيل وهذا ما لم تركز عليه بقية الدراسات المنفذة حول الموضوع.

* ستخرج الدراسة بأول استطلاع وطني للرأي لاتجاهات الشباب العماني حول ريادة الأعمال.

* سيكون هذا المقياس مفيداً لجميع الجهات الشريكة والجهات المعنية بالشباب وريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

* ستخدم نتائج البحث أهداف استراتيجية العمل الاجتماعي 2016-2025 وسيُعتمد عليها في تطوير البرامج القائمة.

3- مبررات الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة أحد مخرجات الخطة التنفيذية لاستراتيجية العمل الاجتماعي 2016-2025 حيث ركزت الاستراتيجية في محورها الأول المتعلق بالحماية الاجتماعية على الوصول إلى النتيجة التالية: "منظومة حماية اجتماعية تتسم بالفعالية والكفاءة تساهم في التمكين الاقتصادي للأسر الضمانية والفئات الخاصة" وذلك عن طريق مجموعة من المخرجات من بينها المخرج رقم 1-5: الأسر الضمانية قادرة على الاعتماد على نفسها وريادة الأعمال مما يوفر لها فرص الخروج من مظلة الضمان الاجتماعي. (وزارة التنمية الاجتماعية، الخطة التنفيذية لاستراتيجية العمل الاجتماعي، 2016)

4- أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة هو التعرف على اتجاهات الشباب (بما فيهم المنتمين إلى أسر الضمان الاجتماعي) الحاصلين على الدبلوم العام فما فوق نحو ريادة الأعمال وآليات تعزيزها.

وتتدرج تحت هذا الهدف العام للدراسة الأهداف الفرعية التالية:

- إجراء استبيان وطني لاتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- التعرف على الصعوبات والتحديات التي تحد من اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال.
- التعرف على القطاعات والأنشطة الريادية المفضلة للشباب.
- التعرف على دور التعليم والأسرة في خلق ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب.
- الوصول لآليات تعزز من اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال.

5- أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي للدراسة هو: ما هي اتجاهات الشباب الحاصلين على الدبلوم العام فما فوق نحو ريادة الأعمال وما آليات تعزيزها؟

وتتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما الصعوبات والتحديات التي تعيق قدرة الشباب على تأسيس مشروعات الأعمال؟
- ما هي القطاعات والأنشطة التجارية التي تحظى بالإقبال الأكبر لدى الشباب؟
- ما دور التعليم والتنشئة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب؟
- ما هي آليات تعزيز اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال؟

6- مفاهيم الدراسة:

مفهوم الاتجاه (Attitude):

يعرّف القاموس الاقتصادي (2019) الاتجاه بأنه الاستعداد أو الميل إلى الاستجابة بشكل إيجابي أو سلبي تجاه فكرة أو كائن أو شخص أو موقف معين. حيث يؤثر الاتجاه على اختيار الفرد للفعل، والاستجابات للتحديات والحوافز والمكافآت. (<http://www.businessdictionary.com/definition/attitude.html>)

كما تعرّف الموسوعة البريطانية (2019) الاتجاه بأنه إدراك، غالبًا ما يكون بدرجة ما من النفور أو الإقبال يعكس تصنيف الأشياء والأحداث وتقييمها. وفي حين أن الاتجاهات منطقيًا هي بنيات افتراضية، إلا أنها تتجلى على شكل تجربة واعية وتقارير لفظية وسلوك علني ومؤشرات فسيولوجية. (<https://www.britannica.com/science/attitude-psychology>)

وينشأ الاتجاه من خبرات سابقة مكتسبة أو متعلمة نتيجة تفاعلات الفرد وعلاقاته الشخصية والاجتماعية مع بيئته المحيطة في جميع المواقف المختلفة. ولذلك فإن أهم ما يميز الاتجاه هو كونه مكتسباً ليس بموروث أو فطري.

وبناء على ذلك تحدد هذه الدراسة الاتجاه بأنه استعداد الشباب أو ميلهم للاستجابة تجاه ريادة الأعمال المتمثلة في إدراكهم وتصوراتهم ورغباتهم المبنية على خبراتهم وتجاربهم تجاه الموضوع.

مفهوم ريادة الأعمال (Entrepreneurship):

يعتبر مفهوم ريادة الأعمال من المفاهيم التي استحوذت على زخم كبير في الأوساط الاقتصادية والأكاديمية لأهميته بالنسبة لاقتصاديات الدول. فهو مفهوم ظهر مع التقدم السريع لقيم العمل

المعتمدة على السوق والحرية الاقتصادية التي شهدها العالم منذ بداية القرن العشرين على أقل تقدير على الرغم من جذوره الأقدم من ذلك. وكأي مفهوم آخر، يعتبر مفهوم ريادة الأعمال من المفاهيم متعددة التعريفات.

فتعرّف موسوعة ويكيبيديا (2019) ريادة الأعمال بأنها " عملية تصميم وإنشاء وإدارة عمل جديد، غالباً ما يكون صغيراً في بادئ الأمر." (<https://en.wikipedia.org/wiki/Entrepreneurship>)

ويعتبر هذا التعريف بمنزلة التعريف الأساسي لريادة الأعمال. وتضيف بعض التعريفات على هذا التعريف بعض الصفات التي يجب أن يتصف بها مشروع ريادة الأعمال مثل التعريف الذي أورده الشميمري والمبيريك (2011) اللذان عرّفا ريادة الأعمال بأنها " نشاط ينصب على إنشاء مشروع عمل جديد، يقدم فعالية اقتصادية مضافة، من خلال إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد، أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة" (المري، 2013: 9)

وعليه، فإن هذه الدراسة تتبنى التعريف التالي لريادة الأعمال: هي عملية تصميم وتأسيس وإدارة مشروع عمل جديد يتدرج بين الأشكال المختلفة للمشاريع من الصغرى حتى متوسطة الحجم اعتماداً على مهارات معينة.

مفهوم الشباب (Youth):

ينطبق لفظ الشباب على كل من الذكور والإناث. ويعرّف المعجم الوسيط الشاب بأنه "من أدرك سن البلوغ ولم يصل إلى سن الرجولة" (المعجم الوسيط، 2004: 470).

وتعتبر مرحلة الشباب مرحلة تالية لمرحلة الطفولة بحيث يخرج منها الشخص من الاعتماد إلى الاستقلال. وقد اختلف في تحديد المرحلة العمرية للشباب اختلافاً واسعاً بين الباحثين والمنظمات المعنية. فعلى سبيل المثال، تعرّف منظمة الأمم المتحدة الشباب ولأغراض إحصائية بأنهم "أفراد في أعمار 15- 24 سنة" في حين تعرّفهم مبادرة الشرق الأوسط "بأنهم ذوو أعمار 15 – 29 سنة" (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2016: 18).

أما المركز الوطني للإحصاء والمعلومات في سلطنة عمان فيعتمد المرحلة العمرية للشباب (18- 29) في معظم دراساته واستطلاعاته. ومن ثم فإن هذه الدراسة تتفق ولأسباب إجرائية مع التحديد العمري للشباب الذي يتبناه المركز الوطني للإحصاء والمعلومات وهو العمر الممتد من 18 سنة إلى 29 سنة.

7- استعراض الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات باللغة العربية:

1- دراسة أمل كاظم ميره، وسالي طالب علوان (2016) بعنوان "اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر"

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو العمل الحر والتعرف على الفروق في اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو العمل الحر وفقاً لمتغير النوع، وكذلك التعرف على فروق اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو العمل الحر وفقاً لمتغير التخصص.

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المسح بالعينة للطلاب من جامعة بغداد، إذ استُخدمت العينة العشوائية في تحديد العينة. تكونت عينة الدراسة من (100) طالب وطالبة اختيروا من أربع كليات تابعة لجامعة بغداد وطُبقت أداة قياس عبارة عن استبيان لمعرفة اتجاهاتهم نحو العمل الحر.

نتائج الدراسة:

استنتجت الدراسة ما يلي:

- أن طلبة جامعة بغداد اتجاهاتهم إيجابية نحو العمل الحر.
- الذكور أكثر إيجابية في اتجاهاتهم نحو العمل الحر من الإناث.
- لا توجد فروق دالة في اتجاهات الشباب نحو العمل الحر وفقاً لمتغير التخصص.

2- دراسة سلوى أحمد أمين ووسن ناصر محمد (2018) حول " قياس اتجاهات طلبة الجامعة نحو ريادة الأعمال"

أهداف الدراسة:

- قياس مستوى اتجاهات طلبة كلية التربية الإسلامية في جامعة صلاح الدين بأربيل نحو مادة ريادة الأعمال.

- معرفة دلالة الفروق الإحصائية في مستوى اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال وفقاً لمتغير الجنس.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واختيرت عينة البحث بطريقة العينة العشوائية البسيطة وعددها (196) طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الرابعة. وتم تطبيق مقياس تكون من أربع مجالات يقيس اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال.

نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج أن هناك اتجاهات إيجابية نحو مادة ريادة الأعمال من قبل الطلبة، كما استنتجت الدراسة أن هنالك فروقاً دالة إحصائية بين الجنسين من الطلاب بحيث كانت اتجاهات الطلاب الذكور أعلى منها عن الإناث.

ثانياً: دراسات باللغة الإنجليزية:

1 – دراسة (Omer Ali Ibrahim, Sonal Devesh, and Vaheed Ubaidullah) (2017) بعنوان " الآثار المترتبة على اتجاه طلاب الدراسات العليا العمانيين نحو ريادة الأعمال،

دراسة امبريقية " Implication of attitude of graduate students)

in Oman towards entrepreneurship: an

(empirical study

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقييم التأثيرات المترتبة على اتجاه طلبة الدراسات العليا في عمان نحو ريادة الأعمال واستخدم التحليل العاملي الاستكشافي ونموذج الانحدار متعدد المتغيرات لتقييم الاتجاهات والتعرف على العوامل المؤثرة فيه.

المنهجية:

استخدمت طريقة العينة الطبقية لانتقاء عينة من الطلاب في الكليات الخاصة والحكومية في محافظة مسقط. وتم استخدام استبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي في جمع المعلومات وشملت العينة (165) طالباً. ثم استخدم كل من التحليل العاملي الاستكشافي ونموذج الانحدار متعدد المتغيرات في تحليل بيانات الدراسة.

نتائج الدراسة:

أظهرت النتائج أنه على الرغم من أن الطلاب لديهم اتجاهات إيجابية تجاه ريادة الأعمال غير أن تفضيلهم لافتتاح مشاريعهم الخاصة بعد التخرج كان منخفضاً.

2- دراسة (M. Khan and D. Al Moharby) (2007) نحو تعزيز تنمية ريادة الأعمال في عمان.

" Towards Enhancing Entrepreneurship Development in Oman"

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى مراجعة واستعراض دور تعليم ريادة الأعمال والتدريب في احتضان تطور ريادة الأعمال في السلطنة. من خلال وصف البرامج والمساقات التدريبية المتوفرة حالياً في عمان وبعض دول الخليج العربية.
المنهجية:

استخدمت الدراسة المنهج الاستكشافي من خلال مراجعة شاملة وتحليلية لجميع البرامج الخاصة بتنمية ريادة الأعمال في عمان.

نتائج الدراسة:

وجدت الدراسة أن العديد من الكليات والجامعات تتبنى موضوعات التدريب والتعليم كمتطلبات أكاديمية إلا أن جهود ومبادرات برامج مثل "انطلاقة" و"سند" وغيرها توفر لمشتريها الخبرة حول كيفية بدء الأعمال وإدارتها. وكذلك ابتغاء استقطاب الطلاب الأنكياء لمشروعات ريادة الأعمال بإمكان الجامعات والكليات في عمان تصميم وتوفير برامج تدريبية قصيرة مثل تلك المتوفرة في المملكة المتحدة. وكذلك الأخذ بعين الاعتبار العمل على زيادة القبول الاجتماعي لريادة الأعمال والتغلب على الحواجز الثقافية لريادة الأعمال.

3- دراسة (Ruqaya Al-Sadi, Rakesh Belwal, Raya Al-Badi) (2011) ريادة الأعمال لدى النساء في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان: تحديد العقبات. (Woman Entrepreneurship in the Al-Batinah Region of Oman: An identification of (the Barriers

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد المعوقات والعقبات التي تواجه المرأة في ريادة الأعمال من خلال التعرف على العوامل التي تعيق المرأة في محافظة شمال الباطنة عن الانخراط في مشروعات ريادة الأعمال خصوصاً في المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة منهج التحليل الوصفي من خلال أخذ عينة من صاحبات الأعمال المسجلات في غرفة تجارة وصناعة عمان بشمال الباطنة بلغت 101 صاحبة عمل تمت دراستهن ميدانياً من خلال أداة جمع بيانات كمية هي الاستبيان، كما أجريت 27 مقابلة لصاحبات أعمال.

نتائج الدراسة:

وجدت الدراسة أن رائدات الأعمال اللائي تمت دراستهن ينخرطن بشكل كبير في أنشطة عديدة مثل خياطة الملابس وإنتاج المشغولات اليدوية ونقش قبعات الرأس وتشغيل مشاريع التجميل. كما وجدت الدراسة أن أهم المعوقات المؤثرة على ريادة الأعمال النسوية هي نقص التمويل، والمعرفة باستخدام التكنولوجيا، والدعم الصناعي، والضغطات للإنتاجية، والتعامل مع الذكور، وفرص التدريب وغيرها. كما أن التنقل الشخصي يؤثر بشكل أكبر على النساء اللائي لا يمكن رخص قيادة، وكذلك فرص استكمال المشروعات تتأثر بعد زواج الفتاة إن لم تجد دعماً من قبل أسرته.

4- دراسة (Suhail Ghouse, Gerard McElwee, Julia Meaton, Omar Durrah)
(2017) العوائق التي تواجه ريادة الأعمال للنساء الريفيات في عمان. (Barriers to Rural Women Entrepreneurs in Oman)
أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل العوائق التي تواجهها المرأة الريفية في مجال ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الاقتصادية.
منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وعلى أداتين لجمع المعلومات هي الاستبيان والمقابلة. حيث تم الاعتماد على تصميم أداة استبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي ودليل مقابلة. وبعدها وُزع الاستبيان على 57 مستجيباً وأجريت مقابلات مع خمس نساء.

نتائج الدراسة:

على الرغم من أن عمان من بين أكثر الدول العربية تقدماً من حيث المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فإن الدراسة توصلت إلى أن هنالك العديد من العوامل الاجتماعية والثقافية التي تحد من قدرة المرأة على النجاح وتطوير مشاريع ريادة الأعمال. ولذلك يتوجب على صناع القرار في عمان دعم ريادة الأعمال النسوية بشكل أفضل لتمكين المرأة من تعزيز دخل الأسرة والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

الفصل الثاني:
الإطار النظري للدراسة

أولاً: ريادة الأعمال، المفهوم والواقع

1- مفهوم ريادة الأعمال:

تشير كلمة ريادي (Entrepreneur) ذات الأصل الفرنسي إلى الشخص الذي يتولى إنشاء مشروع تجاري وفق أفكار خلاقة وجديدة وبطرق تضمن خلق الفائدة.

وقد أجمعت التعريفات التي تناولت مفهوم ريادة الأعمال على مجموعة أبعاد تتوفر في ريادة الأعمال هي تحمل المخاطرة والمجازفة المحسوبة برأس المال، والابتكار كركيزة أساسية لنجاح ريادة الأعمال، واستغلال فرص الربح وتلافي التهديدات، ومهارات وقدرات وخبرات رائد الأعمال، والقدرة على الابتكار والقيادة، واستثمار فرص الربح.

يعتبر دروكر Drucker (1985) أبرز من تناول تعريف ريادة الأعمال إذ عرّفها بأنها فن ابتكار طرق لتحويل الموارد الموجودة بقدرات إنتاجية جديدة (عنه، 2017).

ويستخدم مصطلح ريادة الأعمال للدلالة على طريقة في التفكير والتعليل والتطبيق بما يتماشى مع خلق الفرص. إنه أكثر من مجرد بدء عمل تجاري جديد. فهي العملية التي يصبح فيها الأفراد مدركين لخيار التوظيف الذاتي، وتطوير الأفكار، وتحمل وإدارة المخاطر، وتعلم العملية وأخذ زمام المبادرة في تطوير وامتلاك الأعمال (Chigunta, Francis and others, 2005).

كما عرّف مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني الريادة بأنها "استثمار الفرد لما يتوفر لديه من مهارات وقدرات تمكّنه من بدء مشاريع عمل خاصة وإدارتها ومواصلة تطويرها" (أبو مدللة، 2013: 91)

2- أهمية ريادة الأعمال لاقتصاد المجتمع:

يؤكد (Chigunta, and others) (2005) بأن هنالك العديد من الفوائد التي تعود على الشباب من خلال ريادة الأعمال من أهمها تخفيض نسبة البطالة بين الشباب. غير أن هناك عدة فوائد غير مباشرة تعود على الشباب والمجتمع عموماً من خلال ريادة الأعمال، فمثلاً يستطيع رواد الأعمال الشباب الجدد توظيف زملائهم الشباب من الباحثين عن عمل. وبهذه الطريقة، يمكن أن تساعد ريادة الأعمال في معالجة بعض المشكلات الاجتماعية النفسية والجنوح التي تنشأ عن البطالة.

كما توفر المؤسسات التي يديرها الشباب أيضاً سلعاً وخدمات قيمة للمجتمع، لا سيما المجتمع المحلي. وقد لوحظ أيضاً أن الشركات الصغيرة الجديدة تميل لرفع درجة المنافسة في سوق المنتجات، وبالتالي تحقيق مكاسب للمستهلكين. روح المبادرة لدى الشباب تشجع أيضاً الابتكار والمرونة كما تشجع الشباب على إيجاد حلول وأفكار وطرق جديدة لفعل الأشياء من خلال التعلم

القائم على الخبرة. كما تسهم مشاريع الشباب في الترويج للهوية الاجتماعية والثقافية في المجتمع. إن الشركات والمبادرات الريادية الشبابية من الممكن أن تعطي الشباب الشعور بـ "المعنى" و "الانتماء" للمجتمع.

وفي دراسة قام بها مرصد الريادة العالمي (GEM) تبين أن ما بين ثلث ونصف التباين الحاصل في معدلات النمو بين الدول الصناعية يمكن أن يعود إلى التباين في مستويات الريادة في ذلك البلد. فعند زيادة عدد الرياديين في بلد ما يؤدي ذلك إلى زيادة النمو الاقتصادي في ذلك البلد (أبو مدللة، 2013: 93).

ويمكن ابراز أهم فوائد ريادة الأعمال للمجتمع من خلال ما يلي:

- الحد من مشكلة الباحثين عن عمل في المجتمع وذلك من خلال ربط الشباب بالعمل الحر والعمل الذاتي (Self-Employment) مما يخلق فرصاً وظيفية تساعد الشباب على إيجاد مصادر دخل جيدة.

- استثمار طاقات أفراد المجتمع وتمكينهم وخصوصاً فئة الشباب من خلال تقديم أفكار إبداعية وابتكارات صناعية وتجارية تعود بالنفع على الاقتصاد والمجتمع عموماً.

- خلق أسواق جديدة من خلال الابتكار والتجديد التي ترتبط عادة بريادة الأعمال وذلك عن طريق إيجاد العملاء والفرص والاستثمار في مجالات جديدة.

- خلق فرص عمل جديدة وتوظيف الكوادر في المشاريع والمنشآت الريادية وبالتالي امتصاص أكبر لمشكلة الباحثين عن عمل.

- المساهمة البالغة في الدخل القومي على اعتبار أن رواد الأعمال عادة ما يتبنون مشروعات صغيرة ومتوسطة، وهذا ما يلاحظ في الاقتصاديات القائمة على المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

- تقديم تكنولوجيا وصناعة ومنتجات جديدة للمجتمع؛ إذ تمتاز مشاريع ريادة الأعمال بالإبداع والابتكار حتى تستطيع المنافسة والبقاء مما يتيح للأفكار الجديدة الظهور والانتشار.

3- ريادة الأعمال في سلطنة عمان

أدركت حكومة السلطنة أهمية ريادة الأعمال للمجتمع والاقتصاد. فاعتبرت ريادة الأعمال نمطاً هاماً من أنماط تنويع مصادر الدخل. ولذلك شرعت الحكومة في التركيز على ريادة الأعمال ضمن استراتيجياتها ورؤاها الاستراتيجية. وكحال باقي دول الخليج العربية تعاني سلطنة عمان من هيمنة النفط بوصفه مصدر دخل رئيسياً، لذلك قررت الحكومة انتهاز سياسات تنويع لمصادر الدخل كان من ضمنها التشجيع على ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

تقدم مشاريع ريادة الأعمال العديد من الفوائد الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات بشكل عام. وعلى الرغم من الصبغة الاقتصادية لمفهوم ريادة الأعمال والذي ينظر إليه على أنه أحد مكونات الاقتصاد الحديث والذي بفضلها تقدمت العديد من الاقتصاديات العالمية وعلى وجه الخصوص تلك الاقتصاديات النامية، إلا أن العوائد الاجتماعية العامة المترتبة على تبني سياسات تشجيع ريادة الأعمال لا تقل أهمية عن تلك الأهمية الاقتصادية.

لأجل ذلك، اهتمت الحكومة العمانية بتبني سياسات وبرامج داعمة لاقتصاد ريادة الأعمال وعملت على إيجاد البيئة التشريعية والتنظيمية له من خلال الآتي:

- تبني ريادة الأعمال في الاستراتيجيات الوطنية الاقتصادية ليكون خياراً استراتيجياً في تنويع مصادر الدخل القومي ورفع مستوياته.

- إنشاء عدة مؤسسات وهيئات حكومية تعمل على إدارة وتنظيم ودعم مشاريع ريادة الأعمال في المجتمع.

- سن التشريعات الداعمة لخلق بيئة اقتصادية مؤاتية لانطلاق مشاريع ريادة الأعمال.

- إيجاد مؤسسات تمويلية لمشاريع ريادة الأعمال تقدم خدمات تمويلية جيدة.

- تنفيذ عدد من الندوات وحلقات العمل والدراسات التي تستهدف تطوير قطاع ريادة الأعمال بالسلطنة.

4- الجهد التخطيطي والتنظيمي لتشجيع ريادة الأعمال في السلطنة

ندوة سيج الشامخات 2013:

من أجل تعزيز الاقتصاد القائم على ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة، عقدت ندوة خاصة بتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسيج الشامخات بولاية بهلا وقد خرجت بالعديد من التوصيات المهمة لقطاع ريادة الأعمال ومن أهمها:

- اعتماد وتنفيذ برنامج لتدريب موظفي القطاع الحكومي من ذوي العلاقة والتعامل المباشر مع القطاع الخاص، لتعزيز فكر ريادة الأعمال لديهم ولتحسين تعاملهم وتسهيل وتطوير الإجراءات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما يحقق تقديم أفضل الخدمات لتمكين هذه المؤسسات من أداء دورها التنموي، على أن يُباشِر في تنفيذ هذا الإجراء خلال النصف الثاني من عام 2013 م.

- تخصيص جائزة سنوية بمستوى عالٍ تستهدف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجهات والأفراد الداعمين لها وتنفيذها اعتباراً من عام 2014 م.

- تأسيس مؤسسة حكومية مستقلة إدارياً ومالياً تُعنى بتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها، ورفدها بالموارد المالية والبشرية الكافية بحيث تدرج تحت مظلتها برامج الدعم الفني الحكومية الحالية المتعلقة بهذه المؤسسات.

- تخصيص ما لا يقل عن 10% من قيمة إجمالي المشتريات والمناقصات الحكومية المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على أن يُنفذ مجلس المناقصات الإجراءات والضوابط الكفيلة بتحقيق ذلك خلال النصف الأول لعام 2013 م.

- إلزام الشركات المنفذة للمشاريع الكبيرة بتخصيص نسبة لا تقل عن (10%) من قيمة المناقصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع إعطاء الأولوية لتلك المسجل موقع عملها في المحافظة التي ينفذ فيها المشروع.

- تطوير وتحسين إجراءات المحطة الواحدة بوزارة التجارة والصناعة بما يخدم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحيث يتم الانتهاء من تقديم كافة خدماتها إلكترونياً مع نهاية عام 2013 م.

- زيادة التسهيلات الائتمانية إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال البنوك التجارية عبر مجموعة من التدابير ومنها تخصيص نسبة في حدود 5% من القروض التجارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ووضع إجراءات تسهل منح القرض بما يتناسب مع حجم تلك المؤسسات.

- إعادة هيكلة النظام الداخلي لبنك التنمية العماني بما يضمن تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على القروض وتخفيض ضمانات الرهن، على أن يتم الانتهاء من هذه الهيكلة خلال عام 2013 م.

- بث حزمة برامج إعلامية اقتصادية تفاعلية ومتنوعة تختص بغرس ثقافة العمل الحر من خلال القنوات التلفزيونية القائمة أو من خلال إطلاق قناة تلفزيونية اقتصادية.

- تضمين ريادة الأعمال في المناهج الدراسية والبرامج التعليمية في التعليم المدرسي واستخدام وسائل لغرس ثقافة ريادة الأعمال في صفوف الناشئة.

- تقديم مقرر دراسي في ريادة الأعمال للطلبة في مختلف مؤسسات التعليم العالي، ودعم تنفيذ أنشطة طلابية بالتعاون مع القطاع الخاص في مجال ريادة الأعمال.

- تأسيس مركز للابتكار تحت مظلة مجلس البحث العلمي ليكون من بين اهتماماته تحويل الأفكار والابتكارات إلى منتجات وأعمال تجارية.

- اتخاذ إجراءات عملية قبل نهاية عام 2015 م لتمكين رواد الأعمال من تأسيس أندية خاصة بهم تسهم في صقل تجاربهم وتعزيز تبادل الخبرات فيما بينهم.

وفي عام 2015، أقيمت ندوة لتقييم تنفيذ قرارات ندوة سيخ الشامخات وكان أبرز ما خرجت به:

- الاستثناء من نسب التعمين في العاملين الأوليين بالنسبة للمؤسسات الصغيرة الجديدة.

- إدراج الوظائف المؤقتة ضمن نسب التعمين للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما لا يتعارض مع قانون العمل.

- تشجيع الشركات المملوكة من الحكومة بنسبة لا تقل عن (40%) من رأس مالها على تخصيص جزء من قيمة إجمالي مشترياتها ومناقضاتها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- إلزام الجهات الحكومية بصرف مستحقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال مدة لا تتجاوز (28) يوماً بعد استكمال المستندات اللازمة من خلال استحداث إجراءات صرف خاصة.

- إعطاء الأولوية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مزايدات المرافق الخدمية داخل منشآت الجهات الحكومية.

- فتح مكتب مشترك في الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من ممثلي الجهات المعنية لمتابعة صرف الدفعات المالية المتأخرة في السداد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- تتولى الجهات الحكومية إصدار تقارير دورية توضح المشروعات والمناقضات التي تم إرساؤها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونسبتها من إجمالي المشروعات المُسندة.

- تخصيص قسم في كل جهة حكومية لمتابعة تنفيذ قرار تخصيص نسبة 10% من المشتريات والمناقضات الحكومية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعة تسريع الدفعات المالية المستحقة لها وذلك قبل نهاية النصف الأول من عام 2015 م.

- اعتبار بطاقة رواد الأعمال الصادرة من الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مستنداً يُمكن حامله من الحصول على مختلف التسهيلات ومنح الأولوية في إسناد المناقصات والمشتريات.

- تحديد قائمة مشتريات ومناقضات كل جهة حكومية وكل شركة مملوكة بالكامل للحكومة يكون إسنادها حصراً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يبدأ العمل به في النصف الثاني من عام 2015 م، على أن يتولى مجلس المناقصات تحديد هذه القائمة وتحديثها دورياً بالتنسيق مع الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجهات المعنية.

إصدار قانون يعنى بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال عام 2016 م.

- تسهيل إجراءات التحكيم التجاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما يضمن البت في قضاياها بشكل سريع.

- تحديد قائمة من الأنشطة الاقتصادية يحصل بموجبها المتقدم على الموافقة لمزاولة النشاط خلال مدة محددة من تاريخ اكتمال الطلب، وتنفيذ كل الزيارات الميدانية بعد بدء مزاولة النشاط، على أن تتولى وزارة التجارة والصناعة تحديد هذه القائمة بموجب ضوابط يُتفق عليها مع الجهات المعنية وتُحدث دورياً.

5- خطة التنمية الخمسية التاسعة (2016 – 2020)

لقد عززت خطة التنمية الخمسية التاسعة التوجه نحو قطاع ريادة الأعمال باعتباره أحد الخيارات الهامة لتشغيل الشباب والخريجين حيث ذكرت "أن التحدي الحقيقي في سوق العمل هو تأهيل الخريجين العمانيين للعمل بالقطاع الخاص أو التوجه إلى العمل الحر وريادة الأعمال وبصفة خاصة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة مما يتطلب وجود استراتيجية وطنية للتشغيل." (المجلس الأعلى للتخطيط، 2016: 55) وكان تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بين أهم متطلبات تنفيذ استراتيجية التنوع الاقتصادي وتعزيز دور القطاع الخاص كمحرك أساسي للنمو الواردة في خطة التنمية الخمسية التاسعة.

6- البرنامج الوطني لتعزيز التنوع الاقتصادي

ركز البرنامج الوطني لتعزيز التنوع الاقتصادي على ضرورة توفير فرص عمل عبر تعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "فهناك حاجة لدعم القطاعات التخصصية لتحفيز النمو في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستدامة، وسينتج عن ذلك إيجاد فرص عمل دائمة ودعم نمو الناتج المحلي الإجمالي والتنسيق بين العرض والطلب في سوق العمل. كما تهدف هذه المبادرة أيضاً إلى إنشاء برنامج محفّز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشئة من أجل دعم أصحاب العمل بفرص جديدة للبدء بمشاريعهم الابتكارية والإنتاجية. علاوة على ذلك، تسعى المبادرة إلى إنشاء مؤسسات يملكها ويديرها أفراد عمانيون لتسهم في الناتج المحلي. وتنفذ الخطوات الرئيسية للمبادرة عبر ثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: تتمثل في اختيار الباحثين عن العمل من حملة شهادة دبلوم التعليم العام فأعلى، وتصنيف المترشحين حسب المعايير المحددة.

المرحلة الثانية: تجميع الفرص المناسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقديم الدعم الفني من قبل الجهات الحكومية ذات العلاقة لإيجاد الفرص الملائمة للمشاريع.

المرحلة الثالثة: الاستعانة بمستشارين من الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ريادة) لتنظيم وتنفيذ الأعمال. وستكون هذه المبادرة ضمن مهام الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ريادة)، والتي ستحتاج إلى توجيه أصحاب المصلحة، والالتزام وتجميع الفرص المناسبة، ومطابقة الأعمال" (البرنامج الوطني لتعزيز التنوع الاقتصادي، كتاب البرنامج، 2017: 114).

7- رؤية عمان 2040:

اعتمدت رؤية عمان 2040 على أهمية ريادة الأعمال بوصفه قطاعاً واعداً يمكنه التنوع بشكل كبير في مصادر الدخل الوطني وتعزيزه. وقد ورد ذلك ضمن أولوية التنوع الاقتصادي والاستدامة المالية، الهدف الاستراتيجي: اقتصاد متنوع ومستدام قائم على التقنية والمعرفة والابتكار، أطره متكاملة وتنافسية متحققة، مستوعب للثورات الصناعية ويحقق الاستدامة المالية. كما أن ريادة الأعمال وردت كهدف أساسي ضمن أهداف هذه الأولوية على النحو التالي: "اقتصاد تنافسي متنوع ومتكامل وقائم على استشراق المستقبل والابتكار وريادة الأعمال" (المجلس الأعلى للتخطيط، 2019: 31).

8- بيئة ريادة الأعمال في سلطنة عمان

مكونات بيئة ريادة الأعمال في سلطنة عمان:

تتكون منظومة ريادة الأعمال من المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية الداعمة لريادة الأعمال ومن التشريعات والنظم واللوائح والبرامج المنظمة لريادة الأعمال في المجتمع. وعلى المستوى العماني، فإن المؤسسات الداعمة لريادة الأعمال هي إما أن تكون مؤسسات مستقلة متخصصة وإما أن تكون وحدات أو أجهزة ضمن مؤسسات أكبر. وبلا شك فإن جميع هذه المؤسسات والوحدات والأجهزة تساهم في تنشيط ريادة الأعمال في المجتمع وتنظيمها وإدارتها وتطويرها. وهناك (6) وحدات أساسية مكونة لبيئة ريادة الأعمال وهي: الأجهزة الحكومية، والتمويل، والتعليم، والشركات، والمنظمات الداعمة، والإعلام.

أولاً: المؤسسات والأجهزة الحكومية

يمكن تقسيم المؤسسات الحكومية المكونة لبيئة ريادة الأعمال إلى مؤسسات تنظيمية ومؤسسات تخطيطية.

1- مؤسسات تنظيمية داعمة لريادة الأعمال

وهي المؤسسات أو الوحدات التي تعمل على تشجيع ريادة الأعمال وتحرص على ضمان ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع وتنظيمها وتدريب الشباب على تبنيها ومن أمثلتها:

هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ووزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار، والبنك المركزي العماني، وغرفة تجارة وصناعة عمان، والهيئة العامة للصناعات الحرفية (سابقاً)، والهيئة العامة للتخصيص والشراكة، ومجلس المناقصات، أضف إلى ذلك بعض المؤسسات التي تزعى فئات تسعى من أجل دمجها في سوق العمل وتنمية قدراتها مثل وزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه، والهيئة العامة للصناعات الحرفية (سابقاً) وغيرها من المؤسسات.

2- مؤسسات تخطيطية:

وهي المؤسسات العامة التي تتولى أو تساهم في التخطيط لقطاع ريادة الأعمال والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن ضمنها: وزارة الاقتصاد، وهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومجلس عمان، والمركز الوطني للإحصاء والمعلومات.

ثانياً: المؤسسات التمويلية

ويشمل جميع المؤسسات التي تقدم تمويلاً مباشراً أو غير مباشر لرواد الأعمال وتتضمن:

1- التمويل الأولي (seed funding) ومن أمثلة مؤسساته: صندوق تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبنك التنمية العماني، والبنك الوطني العماني.

2- التمويل المبني على رأس المال المغامر (VENTURE CAPITAL) ومن أمثلته تمويل مؤسسة إسكان عمان للاستثمار.

3- تمويل الشركات المتوسطة والصغيرة (MSME) وتشمل مؤسسات مثل: صندوق الرفد (سابقاً)، ومؤسسة شراكة، وبنك مسقط، وشركة مسقط للتمويل، وشركة التمويل الوطنية، والصندوق العماني للتكنولوجيا.

ثالثاً: مؤسسات داعمة لبيئة ريادة الأعمال

وهي المؤسسات التي تعمل على دعم وتقوية رواد الأعمال من خلال العديد من الأنشطة والخدمات التي تقدمها لهم، وتنقسم إلى:

1- حاضنات الأعمال: مثل المركز الوطني للأعمال، وبرنامج ساس للأعمال، والردهة عمان.

2- مسرّعات الأعمال : مثل ستارت أب عمان، و عمان أوريكس، وريادة، وإثمار عمان، وإثراء.

3- السياسات والبحوث : مثل مؤسسة صلتك، ومجلس البحث العلمي سابقاً، ومؤسسة راند.

رابعاً: المؤسسات الخاصة

وهي التي تتضمن مبادرات في مجال ريادة الأعمال وكذلك رعاية الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتنقسم إلى:

1- شركات تمتلك مبادرات لريادة الأعمال: ومن أمثلتها، شركة تنمية نفط عمان، ومركز الزبير

للمؤسسات الصغيرة، و عمان أوكسي، وبرنامج انطلاقة شل عمان، وبرنامج الخلية بالشركة العمانية الهندية للسماذ، وبرنامج خزان التابع لشركة نفط عمان.

2- شركات راعية ومن أمثلتها: شركة عمانتل وشركة نماء للكهرباء وغيرها.

خامساً: التعليم والتدريب

وهي المؤسسات التي تتضمن برامج تعليمية وتدريبية مقدمة لرواد الأعمال وتتضمن:

1- الجامعات والكليات مثل: جامعة السلطان قابوس، وجامعة التقنية والعلوم التطبيقية، وجامعة الشرقية، وجامعة نزوى، وجامعة صحار وغيرها.

2- التدريب وتشمل: برنامج ساس، ومراكز التدريب المهني، وإنجاز عمان، وبرنامج غايته لتدريب الشباب، ومؤسسة مهارات الشباب العالمية، واميديست عمان وغيرها.

سادساً: الإعلام

وتتضمن جميع الصحف والمجلات والمحطات الإذاعية والقنوات التلفزيونية والمدونات التي تخصص أجزاء من برامجها وأنشطتها لدعم ريادة الأعمال في السلطنة. (نقلاً بتصريف عن انفوجرافيك لمؤسسة صلتك)

سابعاً: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في مختلف دول العالم دور كبير في ردف الاقتصاد المحلي، وينطبق الأمر على الاقتصاد العماني حيث دأبت الحكومة على الاهتمام بهذه المشاريع وأنشئت هيئة عامة معنية بها وهي الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وقد فُسمت هذه المشاريع بناء على بعض المعايير من قبل وزارة التجارة والصناعة إلى ثلاثة أنواع هي :

1- المؤسسات الصغرى: يتراوح عدد عمالها ما بين (1-10) وإيراداتها السنوية إلى أقل من (150 ألف ريال عماني).

2- المؤسسات الصغيرة: عدد عمالها يتراوح ما بين (11-50 عاملاً) وإيراداتها من (150 ألف ريال عماني إلى أقل من مليون و 250 ريال عماني)

3- المؤسسات المتوسطة: عدد عمالها من (51-150) عاملاً وإيراداتها تتراوح ما بين (مليون و 250 ريال عماني إلى أقل من 5 ملايين ريال عماني)

ويحدد عدد العمال لهذه المشاريع عن طريق سجلات وزارة القوى العاملة كما تُحدد مبيعات المشاريع القائمة وفقاً لأحدث نتائج المراجعة النهائية للمبيعات السنوية.

ثامناً: التشريعات

تخضع التشريعات في ريادة الأعمال في سلطنة عمان إلى تشريعات وقوانين بعض الجهات المعنية منها: وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار، وغرفة تجارة وصناعة عمان، ووزارة العمل، والبنك المركزي العماني، ووزارة الداخلية، ووزارة الإسكان والتخطيط العمراني، ووزارة العدل والشؤون القانونية، وهيئة البيئة.

تاسعاً: صندوق الرفع (سابقاً)

تم إنشاء صندوق الرفع وإصدار نظامه وفق المرسوم السلطاني رقم (6/2013م)، حيث يعتبر أحد نتائج ندوة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنعقدة في عام 2013م. يجمع الصندوق عدداً من البرامج التمويلية هي مورد، وتأسيس، وريادة، وتعزيز، والتوكيلات التجارية، والباعة المتجولين، والبرنامج السياحي، والبرنامج الصناعي، والمرأة الريفية.. وذلك بهدف تمكين الشباب والشابات من تأسيس وتطوير مشروعاتهم الصغيرة والمتوسطة.

وفي الأول من يناير 2014م انطلق النشاط الفعلي لصندوق الرفع من خلال حزمة أولى من البرامج التمويلية وتم في مرحلة أولى إعداد أربعة برامج تمويلية (مورد، وتأسيس، وريادة، وتعزيز) أخذت في الاعتبار احتياجات الفئات المستهدفة من الصندوق وهي الباحثين عن عمل بمن فيهم خريجي الجهات التعليمية والتدريبية والراغبين في تأسيس المشاريع في هذا القطاع، ورواد الأعمال، وفئة الخاضعين للضمان الاجتماعي، والمرأة الريفية، والحرفيين والمهنيين.

عاشراً: الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (سابقاً)

أنشئت الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ريادة) بموجب المرسوم السلطاني رقم 36 / 2013، وتعد أيضاً إحدى نتائج ندوة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تتولى الهيئة مهمة النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و تعزيز دورها في تنمية الاقتصاد الوطني وذلك من خلال تقديم مجموعة متكاملة من الخدمات الفنية والتدريبية والاستشارية المختلفة وتهدف إلى تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتخطيط والتنسيق والترويج لانتشارها وتمكينها من الحصول على ما تحتاجه من تمويل وخدمات بالتنسيق مع الجهات الحكومية والخاصة المعنية، وغرس ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر لدى الناشئة والشباب، وتعزيز دور المؤسسات في توفير فرص العمل المتعددة والمتجددة للشباب العماني، ومساعدة رواد ورائدات الأعمال على المبادرة في إنشاء وتنفيذ المشروعات الخاصة بهم والريادة في إدارتها وتنميتها وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات القائمة، وزيادة قدرة المؤسسات على تحقيق قيمة مضافة للاقتصاد الوطني، والمساهمة في التنويع الاقتصادي ودعم الابتكار واستخدام التقنيات الحديثة.

9- عمان في مؤشرات الريادة العالمية:

هنالك مؤشرين رئيسيين على المستوى العالمي يقيسان ريادة الأعمال هما: المراقب العالمي لريادة الأعمال (GEM)، والمؤشر الآخر هو المؤشر العالمي لريادة الأعمال (GEI). وقد حصلت السلطنة في كلا المؤشرين على مكانة جيدة في عام 2019 م. ويمكن استعراضهما على النحو التالي:

1- المراقب العالمي لريادة الأعمال: (GEM)

هو مسح عالمي يُجرى من قبل مجموعة من الجامعات. بدأ العمل به في عام 1999 م ويهدف إلى تحليل مستوى ريادة الأعمال في مجموعة واسعة من البلدان. يقيس المسح ريادة الأعمال من خلال الدراسات الاستقصائية والمقابلات الميدانية للخبراء، تجريها فرق متخصصة من كل بلد. حقق هذا التقرير دوراً هاماً في البحث العلمي حول ريادة الأعمال لسعته وتسلسل مصدر بياناته (ar.wikipedia.org,2019).

يقيس المؤشر ريادة الأعمال عام 2019 في 54 دولة وفق عدد من الأبعاد هي:

جدول رقم (1): معايير مؤشر مراقبة ريادة الأعمال

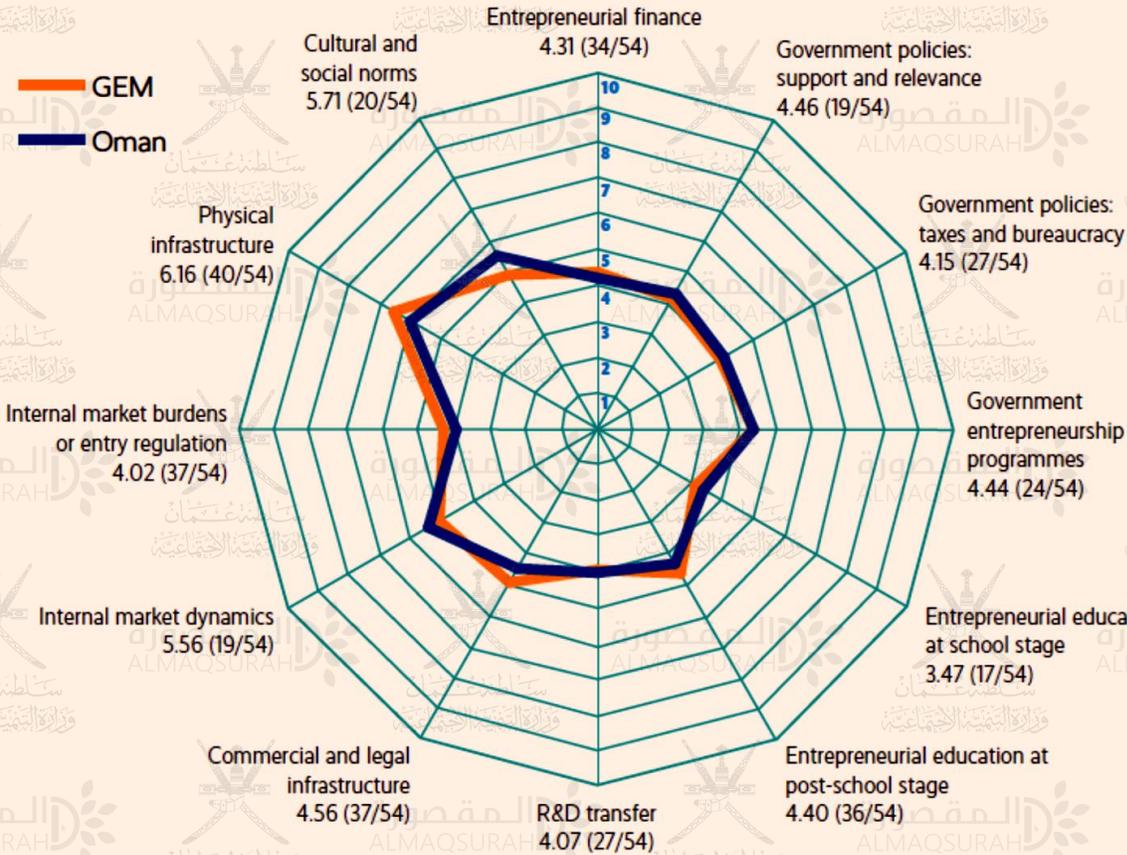
المعيار	ترتيب سلطنة عمان ضمن 54 دولة
1. الحصول على التمويل الريادي.	34
2. أ) السياسات الحكومية: الدعم والاهتمام.	19

27	2. السياسات الحكومية: الضرائب وقانون العمل.
24	3. برامج ريادة الأعمال الحكومية.
17	4. (أ) تعليم ريادة الأعمال في المدرسة.
36	4. (ب) تعليم ريادة الأعمال ما بعد المدرسة.
27	5. تحويلات البحث والتطوير.
37	6. البنية التحتية التجارية والقانونية.
19	7. (أ) ديناميكيات السوق الداخلية.
37	7. (ب) أعباء السوق الداخلية أو لوائح الدخول.
40	8. البنية التحتية المادية.
20	9. المعايير الاجتماعية والثقافية.

وقد حصلت سلطنة عمان على مراكز جيدة في معظم الأبعاد الخاصة بريادة الأعمال كما هو واضح من خلال الشكل التالي الذي يقارن أداء سلطنة عمان بمتوسط أداء جميع الدول التي شملها تقرير عام 2019.

الشكل رقم (1): تقييم الخبراء لأوضاع إطار ريادة الأعمال

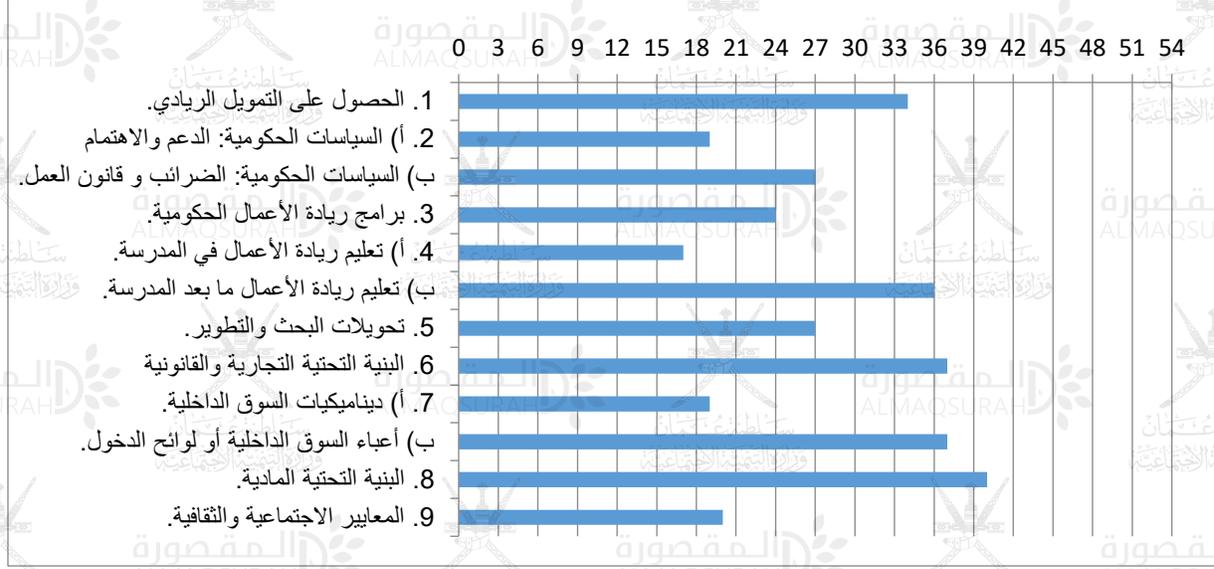
Expert ratings of the entrepreneurial framework conditions



المصدر: تقرير المراقب العالمي لريادة الأعمال (GEM)، 2019

ويمكن التعرف على الأبعاد الأضعف لريادة الأعمال بناء على نتائج التقرير وفق الشكل التالي:

الشكل رقم (2): تقييم الخبراء لأوضاع إطار ريادة الأعمال بسلطنة عمان



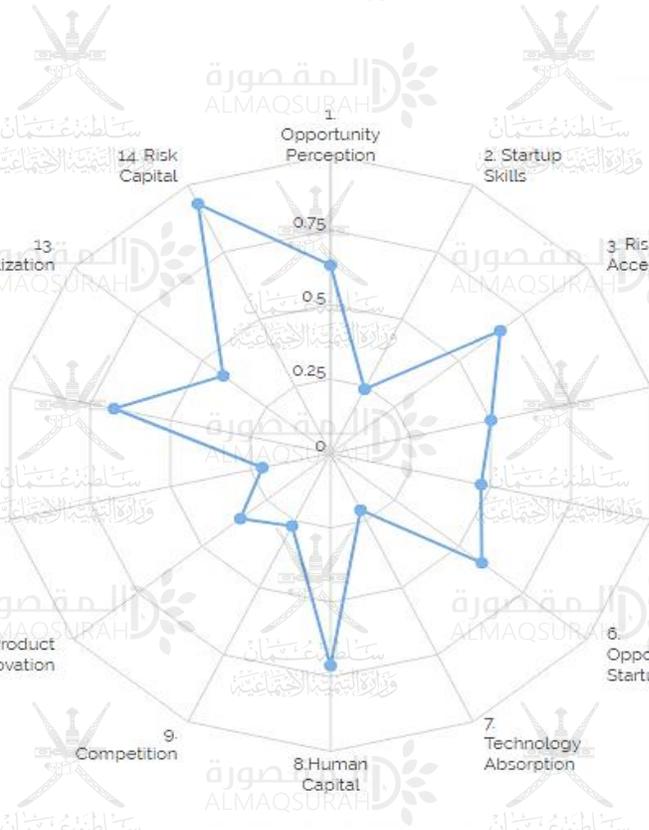
المصدر: الباحث استناداً على نتائج تقرير المراقب العالمي لريادة الأعمال (GEM) ،
2020/2019

نلاحظ من الشكل أعلاه أن الترتيب الأدنى لسلطنة عمان بناء على نتائج التقرير هي في بعد تعليم ريادة الأعمال في المدرسة وأفضلها في بعد البنية التحتية المادية مقارنة بـ 54 دولة.

2- مؤشر ريادة الأعمال العالمي (GEI)

حصلت سلطنة عمان على قيمة (43,6) في مؤشر ريادة الأعمال العالمي لعام 2019م محققة بذلك المركز (39) من مجموع 137 دولة ضمن المؤشر. يوضح الشكل التالي أداء السلطنة في مجال ريادة الأعمال بناء على أبعاد ريادة الأعمال العالمي 2019م:

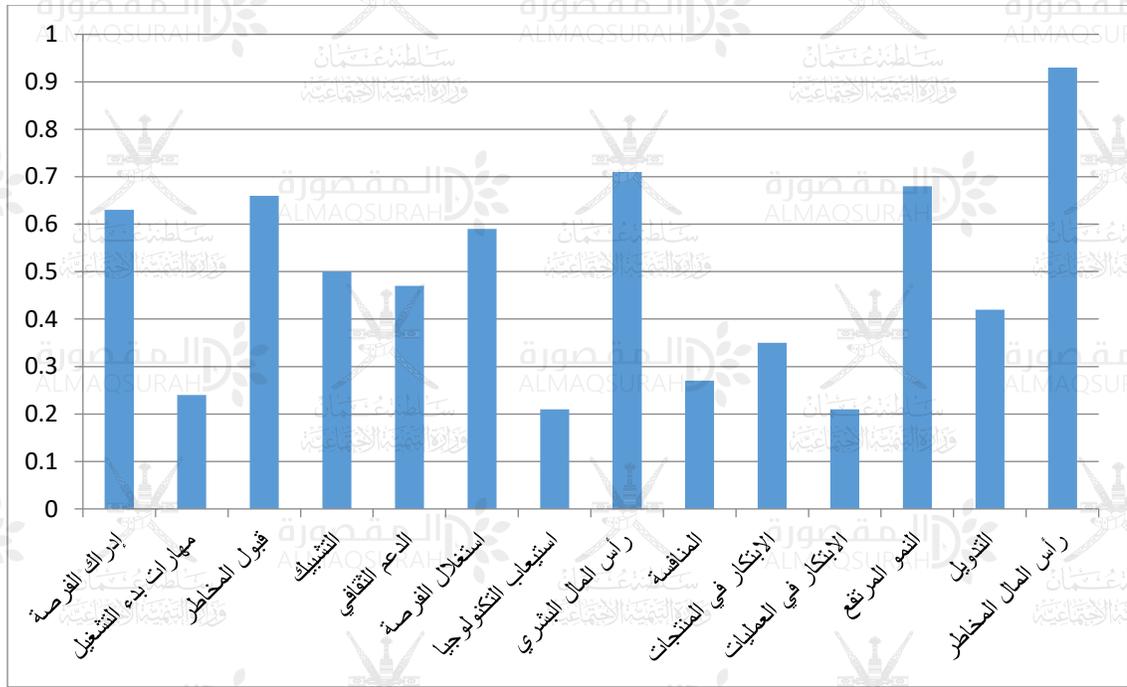
الشكل رقم (3): أداء السلطنة في مؤشرات ريادة الأعمال بناء على تقرير مؤشر ريادة الأعمال العالمي 2019



الصدر: مؤشر ريادة الأعمال العالمي، 2019 (https://thegedi.org/tool):

وبمراجعة هذه المؤشرات نجد أن هنالك بعض الأبعاد التي تتدنى فيها السلطنة كما يوضحها الشكل التالي:

شكل رقم (4): أبعاد مؤشر السلطنة في ريادة الأعمال وفق تقرير ريادة الأعمال العالمي 2019



المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج المؤشر العالمي لريادة الأعمال 2019

وقد أوضح المؤشر أن أقوى النقاط بالنسبة للسلطنة في ريادة الأعمال تكمن في المخاطرة برأس المال في حين تكمن أضعف نقطة في الابتكار في العمليات.

ثانياً: الشباب في سلطنة عمان

تعتبر مرحلة الشباب مرحلة مهمة من مراحل النمو لدى الإنسان. وهي على الجانب الاجتماعي مهمة أيضاً إذا نظرنا إليها كشريحة من شرائح المجتمع. فالشباب بما يمتلكونه من خصائص عدة تؤثر إيجاباً على قدراتهم الجسمانية والذهنية يعول عليهم كثيراً في التنمية في أي مجتمع من المجتمعات. كما أنهم، وعلى الجانب الآخر يواجهون الكثير من التحديات التي تفرضها عليهم المتغيرات المختلفة التي ترافق نموهم العضوي والنفسي والاجتماعي. وتشكل هذه التحديات قضايا اجتماعية واقتصادية هامة في أي مجتمع مثل التشغيل والتعليم والاستقرار الاجتماعي والأسري وغيرها. وتعتبر قضية التشغيل لدى فئة الشباب من أهم القضايا التي تواجههم. فهي ترتبط بتلبية احتياجات اجتماعية عديدة تفرضها المرحلة العمرية التي يمرون بها كالزواج وتكوين الأسرة وتأسيس المنزل وتربية الأبناء وغيرها.

1- تعريف الشباب:

حددت العديد من العلوم الإنسانية والحيوية مفهوم الشباب من منظورها الخاص وإن اختلف الباحثون حول بداية ونهاية مرحلة الشباب العمرية. فالبعض اهتم بالنمو الجسمي ووظائفه،

وآخرون يهتمون بالنمو النفسي، وفريق آخر يركز على تغيير الوضع الاجتماعي والأدوار الاجتماعية.

مفهوم الشباب عند علماء السكان:

يعد علماء السكان أول من حاول تقديم تحديد لمفهوم الشباب مستنديين في ذلك إلى معيار السن أو العمر الذي يقضيه الفرد في أتون التفاعل الاجتماعي مع اختلافهم في تحديد بداية أو نهاية هذه المرحلة. حيث يؤكد البعض على أن الشباب هم من دون سن العشرين محددين بذلك نقطة النهاية دون تحديد نقطة البداية. وثمت من يؤكد أنهم يقعون في الشريحة العمرية ابتداء من سن الخامسة عشر إلى سن الخامسة والعشرين، بينما يذهب آخرون إلى أن الشباب هم من يزيدون على سن السادسة عشر باعتبارهم المؤهلين للانضمام إلى قوة العمل.

مفهوم الشباب عند علماء الاجتماع:

أما علماء الاجتماع فيميلون إلى تحديد مرحلة الشباب على أنها تبدأ مع محاولة المجتمع تأهيل الشخص لاحتلال مكانة اجتماعية وممارسة دوره في مسيرة البناء والتنمية وتنتهي حينما يتمكن الفرد من احتلال هذه المكانة وممارسة الدور المنوط به، مميزين في ذلك بين السياقات الاجتماعية التي يحيا فيها الشباب. بمعنى أن المجتمعات النامية تكاد تشهد غياباً لمرحلة الشباب أو ينتهي الحد الأقصى فيها سريعاً قبل المجتمعات المتقدمة التي تولي مرحلة الشباب أهمية كبيرة بوصفها مرحلة التدريب والإعداد للمسؤولية وتحمل الأعباء التي تتصل بهذه المجتمعات وتنميتها اجتماعياً واقتصادياً.

مفهوم الشباب عند علماء البيولوجيا:

من جانبهم، يرى علماء البيولوجيا أن مرحلة الشباب هي المرحلة التي ترتبط بنمو البناء العضوي الفيزيقي للفرد من حيث الطول والعرض أو من حيث نمو واكتمال الأعضاء في الجسم فتنتهي مرحلة الشباب باكتمال هذا النمو وإن بدأت ببروز مجموعة التغيرات التي تحدث في البناء البيولوجي للكائن الحي (عبد الحميد، صلاح، 2008: 7، 8).

2- السن القانوني للشباب:

- اختلف في تحديد المرحلة العمرية للشباب اختلافاً واسعاً بين الباحثين والمنظمات المعنية. فعلى سبيل المثال، تعرّف منظمة الأمم المتحدة الشباب ولأغراض إحصائية بأنهم "أفراد في أعمار 15- 24 سنة" في حين تعرّفهم مبادرة الشرق الأوسط "بأنهم ذوو أعمار 15 – 29 سنة" (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2016: 18).

- الاتجاه الزمني أو العمري: وهو الذي يعتبر الشباب مرحلة عمرية تتراوح ما بين (15-30) عاماً، وهي المرحلة التي يكتمل فيها النمو الجسمي والعقلي على نحو يجعل المرء قادراً على أداء وظائفه المختلفة (الزيود، ماجد، 2011: 36).

3- الشباب في سلطنة عمان:

- بلغ حجم السكان العمانيين في الفئة العمرية (18 - 29) سنة في منتصف عام 2018 (567262) شاباً وشابة يشكلون ما نسبته (22%) من إجمالي السكان العمانيين في السلطنة. وقد مثل الشباب الذكور نسبة (50.8%) من إجمالي الشباب، كما بلغت نسبة النوع للشباب العماني في الفئة العمرية (18-29) سنة (103) ذكر لكل (100) أنثى لعام 2018م. (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2019: 9)

- يتركز ما نسبته (33.9%) من الشباب العماني في ست ولايات هي السيب وصلالة والسويق وصحار وعبري وصحم.

- كما يشكل الشباب العمانيين (18-29) نسبة (91%) من إجمالي المقبولين في مؤسسات التعليم العالي للعام الأكاديمي 2018/2017 م

- وقد بلغ عدد الشباب العمانيين المشتغلين في السلطنة (110954) مشتغلاً في عام 2018 م يشكلون (25%) من إجمالي المشتغلين. حوالي (76%) منهم يعملون في القطاع الخاص و (24%) يعملون في القطاع الحكومي. وأكثر المشتغلين في القطاعين هم من الذكور حيث يشكلون (68.6%). (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2019)

لذا نلاحظ أن الشباب العماني يمثل شريحة كبيرة من المجتمع العماني حسب الإحصائيات. وبالتالي فإنه يمكن القول بأن المجتمع العماني مجتمع فتى بناء على زيادة الأعمار الشابة والصغيرة في شرائح الهرم السكاني. وهو الشكل الهرمي الذي تتميز به المجتمعات النامية عادة. حيث تعتبر العلوم التي تهتم بالتنمية، الشريحة الواسعة من الشباب في أي هرم سكاني فرصة للاستثمار فيها وتوظيفها لخدمة التنمية والنمو الاقتصادي في المجتمع.

ثالثاً: تجربة التمكين في وزارة التنمية الاجتماعية

ينبع اهتمام السلطنة بالأسرة من الأبعاد الدينية والقيمية المختلفة، حيث أن الشريعة الإسلامية السمحاء والثقافة العربية والتقاليد الوطنية التي تجسد التماسك الأسري، ورؤية النظام الأساسي للدولة في المبادئ الاجتماعية، وحزمة القوانين والتشريعات المعنية بالأسرة، كفلت للإنسان العماني الحق في العيش الكريم.

والتزاماً من السلطنة بضمان هذا الحق الذي حددته الشرعية الدولية لحقوق الإنسان، وبشكل رئيسي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقر في عام 1948، والذي أكد في مادتيه (22 و 23)

على أحقية كل فرد في المجتمع بالضمان الاجتماعي، والحق في مكافأة عادلة تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل عند الحاجة، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية. (منظمة الأمم المتحدة، 2014)

وتحقيقاً لنتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية (مارس 1995) وإعلان كوبنهاجن ومقرراته لتحقيق العدالة الاجتماعية، عملت الحكومة على اتخاذ إجراءات للحد من الفقر، ومعالجة مشكلة الباحثين عن العمل، وتعزيز التكافل الاجتماعي وتحقيق أهداف الصحة والتعليم المحددة دولياً، وكذلك واصلت جهودها لتحقيق أهداف الألفية للتنمية الصادرة عن قمة الألفية (سبتمبر 2000م) ، وحققت في هذا السياق العديد منها، وجاري العمل حالياً لمتابعة تنفيذ أهداف التنمية المستدامة حتى 2030، التي تتضمن العديد من الأهداف لتحقيق احتياجات الناس في العالم بشكل منصف، كما عملت الوزارة على رسم سياسات العمل الاجتماعي خلال العشر سنوات القادمة من خلال إعداد استراتيجية العمل الاجتماعي 2016-2025، التي جاءت ضمن رؤية 2020 والخطة الاستراتيجية للحكومة.

وفي هذا السياق عملت وزارة التنمية الاجتماعية على التحول النوعي في منهج العمل الاجتماعي، وانتقلت سياستها وأدائها من المفهوم الرعائي الى المفهوم التنموي المعتمد على الشراكة والتمكين والمساواة، ومنذ ذلك الحين يتم تحقيق مزيد من التنمية والرعاية عن طريق المشاركة في عملية تكوين القدرات وبناء الطاقات وإكساب المهارات والعمل على توفير المناخ الملائم للأفراد لتمكينهم من المشاركة الفعالة في الجهود التنموية وإنتاجية العمل، ويتم ذلك من خلال برامج الوزارة العديدة والمباشرة وتقديم الخدمات والتأهيل والتدريب وبرامج التوعية لتمكين الفئات المحتاجة كافة.

احتلت برامج تنمية الأسرة منذ عام 2008 اهتمام هذه الوزارة وتوجهاتها، وشهد الهيكل التنظيمي لها استحداث مديرية عامة، ودوائر متخصصة معنية بالجوانب المختلفة لتمكين وحماية الأسرة وتوفير الإرشاد والاستشارات لتنميتها، وشكل إنشاء اللجنة الوطنية لشؤون الأسرة رافداً داعماً لتعزيز الشراكة مع الوزارات والهيئات الحكومية والأهلية من أجل النهوض بأوضاع الاسرة في مواجهة تحديات التغييرات العالمية والإقليمية والآثار السلبية للعولمة.

ويعتبر التمكين أحد أهم المبادئ التي تقوم عليها السياسة الاجتماعية في سلطنة عمان، إذ أن ثروة أي أمة هي في مواردها البشرية القادرة على إحداث التطوير والتنمية، ولهذا فقد وجّه جلالته السلطان قابوس بن سعيد – طيب الله ثراه - إلى ضرورة الاهتمام ببناء الانسان وتمكينه، وقد أكد جلالته على هذا التوجه في الانعقاد السنوي لمجلس عمان 2012م حين قال: " وجهنا الحكومة إلى التركيز في خطتها المستقبلية على التنمية الاجتماعية خاصة في جوانبها المتعلقة بمعيشة المواطن وذلك بإتاحة المزيد من فرص العمل وبرامج التدريب والتأهيل ورفع الكفاءة الإنتاجية والتطوير العلمي والثقافي والمعرفي " .

تمكنت الوزارة وشركاؤها على مدى العقود الماضية من تحقيق إنجازات مهمة في مجال توسيع نطاق الحماية الاجتماعية في بعدها الأفقي والعمودي إلى أغلب الفئات السكانية، وهو ما ساهم بصورة عامة في الرفع من مستويات المعيشة ، فقد سنت التشريعات القانونية والهيكل التنظيمية والبرامج والخدمات المختلفة والمتنوعة والتي تعمل جميعها في إطار تحسين نوعية الحياة للإنسان العماني بدعمه وتنميته وتمكينه، ولعل من أبرز البرامج الداعمة والمساندة لحياة الإنسان في مسار تمكينه وتنميته هو برنامج الضمان الاجتماعي الذي انبثق منه برنامج المساعدات الاجتماعية، وكذلك برنامج مشروعات موارد الرزق آنذاك التي صاحبها جملة من التسهيلات والميزات، بالإضافة إلى برامج تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة والأيتام والأحداث والمرأة والطفل والمسنين، وكثير من البرامج التي تعمل في منظومة التنمية الاجتماعية للإنسان العماني .

وتعزز نهج التمكين في جميع قطاعات الدولة ومؤسساتها الاجتماعية والتعليمية والصحية. وأصبح ضرورة ملحة لدى وزارة التنمية الاجتماعية خصوصاً في الوقت الراهن نتيجة للعديد من المتغيرات. والتي تعكس أهمية تغيير مسمى الوزارة ليصبح وزارة التنمية الاجتماعية، ومن ضمن هذه المتغيرات ما يلي:

• ثبت أن الرعاية الاجتماعية وحدها غير كافية، إذ لا بد من مسار مواز لها وهو مسار التمكين وهو ما يحقق تنمية اجتماعية حقيقية وليس مجرد رعاية اجتماعية تعتمد على تقديم المساعدات الاجتماعية للفئات المحتاجة.

• توجه الحكومة الرشيدة منذ عام 2011 بأن يُركز خلال المرحلة القادمة على الجانب الاجتماعي في التنمية بالبلد أصبح لزاماً أن يُترجم بتمكين اجتماعي واقتصادي حقيقي لكافة فئات المجتمع.

• الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تفرض هيمنتها في الوقت الحالي على خطط وسياسات التنمية في السلطنة بما في ذلك انخفاض أسعار النفط التي أدت الى انخفاض الموازنة العامة للدولة والتي بلا شك تؤثر على برامج الرعاية الاجتماعية بشكل عام.

كل هذه الأسباب وغيرها تؤكد ضرورة تكاتف المؤسسات والجهات الحكومية لتمكين المواطن كلاً وفق اختصاصه، ولهذا سعت الوزارة إلى تضمين التمكين في خططها واستراتيجياتها المقبلة كأحد المبادئ التي يقوم عليها عمل الوزارة، كما يعتبر التمكين مجالاً أصيلاً من مجالات عمل وزارة التنمية الاجتماعية حيث ضمّنه المرسوم السلطاني رقم 2003/32 القاضي بتحديد اختصاصات وزارة التنمية الاجتماعية والتي منها:

• العمل على تحسين أحوال أسر الضمان الاجتماعي من جميع النواحي السكنية والاقتصادية والاجتماعية

- النهوض بالمجتمعات المحلية بالسلطنة بما يتناسب مع ظروف كل منها وتعميق المشاركة الحكومية والأهلية في المشروعات التنموية والاجتماعية وذلك بالتعاون مع مختلف أجهزة الدولة.
- تطوير العمل الاجتماعي من صيغته وأنماطه التقليدية إلى جمعيات ومؤسسات خاصة للمساهمة مع الأجهزة الحكومية في تحقيق التنمية الاجتماعية بشقيها الاجتماعي والاقتصادي.
- تدريب وتأهيل ورعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.

- العمل على بناء قدرات المرأة ووضعها ضمن أولويات وخطط وسياسات التنمية الاجتماعية.

1- تفعيل برامج التمكين في وزارة التنمية الاجتماعية وفق الاختصاصات والمستويات:

أ. على المستوى الهيكلي:

أنشأت الوزارة عدداً من الدوائر والأقسام واللجان المتخصصة بالتمكين الاجتماعي والمعيشي غير مقتصرة على الفئات التي ترعاها الوزارة بل تشمل أيضاً الفئات التي بحاجة إلى التمكين مثل المرأة ومحدودي الدخل وغيرهم ومن ضمن هذه الدوائر واللجان:

- دائرة تنمية وتمكين الأسرة بالمديرية العامة للتنمية الأسرية.
 - دائرة برامج المسؤولية الاجتماعية بالمديرية العامة للتخطيط والدراسات.
 - لجان التنمية الاجتماعية برئاسة أصحاب السعادة الولاة.
 - دائرة الضمان الاجتماعي بالمديرية العامة للرعاية الاجتماعية.
 - أقسام تنمية وتمكين الأسرة بدوائر التنمية الأسرية بالمديريات الإقليمية.
- ب. على مستوى البرامج والأنشطة:

تنفذ الوزارة العديد من البرامج والأنشطة التي تهدف عموماً إلى تمكين الشرائح والفئات التي تستهدفها التنمية الاجتماعية وأيضاً بعض الفئات التي هي بحاجة إلى التمكين، ومن هذه البرامج:

- برنامج تمكين: ويهدف إلى تمكين الأفراد والأسر وتأهيلهم ليكونوا معتمدين على أنفسهم عن طريق:

- تحويل الأسر إلى أسر معتمدة على نفسها.

- استثمار قدرات الأفراد والأسر.

- تعزيز مفهوم العمل الذاتي.

- التقليل من مصاريف الضمان الاجتماعي.

- مساعدة الأسرة إدارياً وفنياً ومالياً لإدارة مشروع صغير أو متوسط.

• **برنامج كادر:** ويهدف إلى دعم طلاب أبناء أسر الضمان الاجتماعي والدخل المحدود الملحقين بالكليات والجامعات الخاصة المتعثرين مالياً لتكملة مشوار دراستهم، وتشجيعهم على الدراسة الجامعية لما لها من أهمية في بناء المستقبل.

• **مشروع البرامج التدريبية:** يهدف هذا المشروع إلى خلق فرص وظيفية لأبناء أسر الضمان الاجتماعي القادرين على العمل لتمكينهم اقتصادياً، وإيجاد عائد بديل غير معاش الضمان الاجتماعي.

هذا فضلاً عن البرامج الأخرى التي تقدم بشكل أو بآخر أنواعاً مختلفة من التمكين الاجتماعي والمعيشي للأفراد والأسر ومنها:

- برنامج تماسك

- برنامج تقدير

- برنامج تكيف

- برنامج تكافل

- برنامج تكامل

ت. على مستوى التخطيط الاستراتيجي:

أعدت الوزارة استراتيجية العمل الاجتماعي. كما أعدت خططها التنفيذية والتي ستغطي الخطتين الخمسيتين التاسعة والعاشر (2016-2025). وقد وضعت الاستراتيجية التمكين ضمن المبادئ الثلاثة (الإنصاف، والتمكين، والاندماج الاجتماعي)، التي سيتم العمل وفقها عند تنفيذ البرامج المتعلقة بقطاعات عمل الوزارة ككل. وتولي الاستراتيجية التمكين أهمية كبيرة باعتباره مطلباً أساسياً في التنمية الاجتماعية على المستوى العالمي والوطني على حد سواء.

وقد نفذت الوزارة بالتعاون مع البنك الدولي مشروعاً لتطوير شبكات الأمان الاجتماعي، والذي يتضمن إجراء مشروع تجريبي لتنشيط سوق العمل لأفراد الضمان الاجتماعي. حيث اختيرت ولاية صحار لتنفيذ المشروع التجريبي الذي هدف إلى إحداث نوع من التغيرات على مسار سوق العمل بحيث يتم اختبارها ومعرفة التحديات والعقبات التي تحول دون انخراط الفئات الشابة والقادرة من أصحاب الضمان الاجتماعي في سوق العمل واختبار الإجراءات الأنسب لتذليل هذه العقبات.

2- البرامج التمكينية للشباب من أبناء أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم:

- التشغيل المباشر لأفراد أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم والأشخاص ذوي الإعاقة: قامت الوزارة بتشكيل فريق عمل بالتعاون مع المختصين بوزارة القوى العاملة وذلك للعمل على تشغيل أفراد أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم والأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل عبر إدماجهم في سوق العمل.

- مشروع المستلزمات المدرسية لأبناء أسر الضمان الاجتماعي: تنفيذاً لتوجيهات الحكومة المتعلقة برعاية المستفيدين من الضمان الاجتماعي وأبنائهم خصوصاً في الجانب التعليمي، تُوفّر المستلزمات المدرسية للأبناء الملتحقين بالدراسة.

- مشروع صنع في منزلي لحالات الضمان الاجتماعي: نُفذ هذا المشروع بدعم وتمويل من القطاع الخاص (حاضنات بنك مسقط) بهدف تدريب حالات وأبناء أسر الضمان الاجتماعي على أعمال الصناعات المنزلية (التصوير الضوئي، والتجميل)، وبحيث يُمنح المتدرب مبلغاً مالياً لإقامة مشروع مصغر، كما يتسنى له الانتساب لعضوية جمعية المرأة التي ستفتح بمقرها مكاناً لتلك المشاريع الثلاثة على نحو مستدام. ويعتبر هذا النوع من التمكين التدريبي والتأهيلي ممكناً لهذه الحالات نحو حياة أفضل للرفع من مستوع دخلها ومعيشتها.

- مشروعات موارد الرزق لحالات الضمان الاجتماعي ومن في حكمها (برنامج سابق بالوزارة): سعت وزارة التنمية الاجتماعية إلى خلق ثقافة العمل الحر بين أسر الضمان الاجتماعي من خلال تخصيص دائرة تعنى بهذا الجانب ضمن التقسيمات الإدارية للوزارة باسم (دائرة تنمية المجتمع ومشروعات موارد الرزق)، وكذلك إنشاء أقسام بنفس المسمى بمختلف المديرية الإقليمية بالمحافظات لمساندة تلك الفئات في تنفيذ مشروعات مُدرة للدخل وبناء أسرة منتجة قادرة على الاعتماد على النفس، وبتشكيل صندوق الرشد أدمجت هذ الدائرة وأقسامها لتكون ضمن الصندوق المذكور.

- الرعاية اللاحقة: هو برنامج الرعاية اللاحقة للأحداث الجانحين وذلك من خلال البحث عن فرص عمل مناسبة لهم وتهيئتهم بالجانب المهني وكذلك إيجاد البيئة المناسبة لهم.

- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل: تعتبر فئة الأشخاص ذوي الإعاقة من الفئات التي سعت الوزارة مبكراً إلى تمكينهم ليس فقط معيشياً واقتصادياً بل اجتماعياً ونفسياً. لذلك أنشئت مديرية مختصة بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة تشرف على العديد من الدوائر والأقسام التي تسعى في مجملها إلى رفع قدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في المجتمع ورفع مستواهم المهاري والمعرفي والتعليمي.

ومن أهم التطورات التي شهدتها السلطنة في مجال تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، صدور قانون رعاية وتأهيل المعاقين بموجب المرسوم السلطاني رقم 63 / 2008 ، والذي بموجبه تشكلت اللجنة الوطنية لرعاية المعاقين، وتم في عام 2011 م تحويل مراكز الوفاء الاجتماعي

التطوعية إلى مراكز حكومية وهي مراكز لتأهيل الأطفال المعاقين بهدف رفع جودة الخدمات المقدمة من خلالها، ورفع كفاءة العاملين بها، بالإضافة إلى برنامج التأهيل المهني من خلال مركز التقييم والتأهيل المهني، فضلاً عن الدمج التربوي لذوي الإعاقة وذلك بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم.

كما زيد الدعم المالي المقدم لخدمات الأشخاص ذوي الإعاقة ليشمل كلاً من: الجمعيات الأهلية والقطاع الخاص، وتطوير آليات التقييم والتدخل في وزارة التنمية الاجتماعية، وتطبيق دمج الطلبة ذوي الإعاقة السمعية والذهنية في المدارس العامة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، وتنفيذ برامج للتدريب المهني والتشغيل من خلال مراكز التدريب المهني في القطاعين العام والخاص بالتعاون مع وزارة العمل.

وانطلاقاً من أهمية التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة فقد وظفت الوزارة بالتعاون مع وزارة العمل العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يمتلكون مستويات تعليمية مناسبة خلال السنوات الماضية.

3- الدوائر المعنية ببرامج التمكين في وزارة التنمية الاجتماعية:

دائرة تنمية وتمكين الأسرة: الأسرة هي الوحدة الأساسية في بنية المجتمع المكلفة بوظائف اجتماعية وصحية واقتصادية وغيرها وهي نواة المجتمع لكون أفراد الأسرة هم شركاء في مختلف مجالات الحياة، وسعيًا واهتماماً من الوزارة بالفرد والأسرة والمجتمع ورغبةً منها في الارتقاء بالمستوى المعيشي للأسر التي بحاجة إلى برامج متنوعة لتمكينها، أنشئت دائرة تنمية وتمكين الأسرة التابعة للمديرية العامة للتنمية الأسرية وفقاً للقرار الوزاري رقم (2009/44) الصادر بتاريخ 18 إبريل 2009م.

اختصاصات الدائرة:

- إعداد الخطط والبرامج المتكاملة الهادفة إلى الارتقاء بمستوى حياة الأسرة ودعم قدراتها وإمكاناتها، وتعزيز ارتباطها وتفاعلها مع بيئتها ومجتمعها.
 - تخطيط وتنفيذ البرامج الخاصة بتمكين الأسرة اقتصادياً واجتماعياً.
 - اقتراح وتخطيط وتنفيذ البرامج والفعاليات والأنشطة التي تهدف إلى تعزيز تماسك الأسرة العمانية باعتبارها الأساس الضامن لتماسك المجتمع العماني.
 - تخطيط وتنفيذ البرامج والفعاليات والأنشطة التدريبية والتوعوية والتثقيفية الموجهة للأسرة.
 - تعزيز ورفع كفاءة وقدرات الكوادر الفنية والإدارية العاملة في مجال تنمية وتمكين الأسرة.
- أهداف الدائرة:

- العمل على تنمية وتمكين الأسرة العمانية وذلك برفع المستوى التنموي لأفرادها وتمكينها من الوصول إلى تحقيق المتطلبات والمشاركة الفاعلة في شؤون حياتهم.

- نشر الوعي بين أفراد المجتمع وفي مختلف شرائحه وبشتى مجالاته الصحية والاجتماعية والعلمية والعملية والدينية والاقتصادية والتطوعية وغيرها من المجالات.

- العمل على الارتقاء بمستوى حياة الفرد والأسرة ودعمها وتعزيز ارتباطها مع بيئتها ومجتمعها وذلك من خلال تقديم البرامج والفعاليات والأنشطة الهادفة التي تقدمها الدائر.

- رفع كفاءة وقدرات وخبرات الكوادر الفنية والإدارية العاملة في مجال تنمية وتمكين الأسرة من خلال اقتراح الدورات التدريبية والزيارات الميدانية والاستطلاعية للدول الرائدة في مجال تنمية وتمكين الأسرة.

- تعزيز التماسك والتضامن الأسري بين أفراد المجتمع وذلك من خلال تنظيم مهرجانات ولقاءات وورش عمل وندوات ومحاضرات تضم أسر التمكين والأسر الأخرى في المجتمع.

أقسام الدائرة:

- قسم تمكين الأسرة.

- قسم التثقيف والتوعية الأسرية.

دائرة برامج المسؤولية الاجتماعية: وهي معنية ببناء شراكة اجتماعية فاعلة بين الوزارة والشركات والجمعيات الأهلية في إطار المسؤولية الاجتماعية للشركات وذلك لإيجاد تمويل للبرامج الاجتماعية للوزارة والتطوعية لمؤسسات المجتمع المدني بهدف دعم الجمعيات الأهلية لتحقيق أهدافها التطوعية والتنموية في المجتمع العماني.

أهداف الدائرة:

- تعزيز ثقافة ومفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات في المجتمع وتشجيع الشركات على تبني المفهوم والعمل به.

- تحقيق مبدأ الشراكة الاجتماعية بين القطاعات الثلاثة في المجتمع (القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والقطاع الأهلي) من أجل خدمة المجتمع والتنمية في السلطنة.

- مساعدة الشركات ومؤسسات المجتمع المدني على أن يكونوا شركاء فاعلين للحكومة في التنمية الشاملة في البلد.

اختصاصات الدائرة:

- تحفيز الشركات ومؤسسات القطاع الخاص على دعم وتمويل المشاريع الاجتماعية والخيرية التي تنفذها الوزارة.

- تنمية وتعزيز العلاقات مع المؤسسات الخيرية العاملة في السلطنة وتنسيق الجهود معها لتمويل المشاريع ذات النفع المجتمعي.

- دراسة متطلبات واحتياجات قطاع التنمية الاجتماعية من برامج ووسائل الدعم المالي والفني وتقديم المقترحات اللازمة في ذلك بالتنسيق مع المديریات والدوائر المختصة بالوزارة.

- إعداد خطة بالمشاريع الاجتماعية والخيرية المنفذة وتكاليف التمويل المطلوبة.

- التنسيق مع التقسيمات الإدارية المختصة داخل الوزارة بشأن مشاريعها الاجتماعية والخيرية التي تتطلب دعماً وتمويلاً والعمل على إيجاد مصادر التمويل اللازمة.

- متابعة التطورات الإقليمية والدولية في إسهام شركات ومؤسسات القطاع الخاص في برامج الدعم والتنمية الاجتماعية والعمل على الاستفادة منها في السلطنة.

الفصل الثالث:

منهجية الدراسة

1- منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط (mixed method) باعتباره الأنسب لطبيعة الدراسة ونوعية المشكلة البحثية المدروسة. حيث تم الاستعانة بطريقتين هما المسح بالاستبيان ومقابلات المجموعات البؤرية. يتيح المنهج المختلط قدرة أكبر على المزاوجة بين الوصف الذي تقدمه المناهج الكمية وبين العمق في التحليل الذي تقدمه المناهج النوعية. واعتمد على التصميم المرحلي الثلاثي للمنهج المختلط حيث جُمعت البيانات النوعية والكمية في نفس المرحلة الزمنية تقريباً ومن ثم تم تحليلها ومقارنة النتائج وصولاً إلى نتائج موحدة. واستخدم التحليل المواضيعي (thematic analysis) بالنسبة لمقابلات المجموعات البؤرية.

2- أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على أداتين أساسيتين في جمع البيانات هما الاستبيان لجمع بيانات الشق الكمي من الدراسة، ودليل مجموعات النقاش البؤرية لجمع البيانات النوعية.

أ - الاستبيان: مقياس اتجاهات موجه لفئة الشباب الحاصلين على الدبلوم العام فما فوق من عينة الدراسة.

نظراً لكون موضوع الدراسة يتعلق بقياس اتجاهات عامة في المجتمع، فقد تم تصميم وتطبيق مقياس اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال بالتعاون مع المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. حيث جُمعت البيانات عن طريق المركز وذلك باستخدام الهاتف.

وقد استُخدمت الطريقة العشوائية البسيطة في الوصول إلى المستجيبين ومن ثم تدوين استجاباتهم بمساعدة النظم الإلكترونية المستخدمة لهذا الغرض بالمركز الوطني للإحصاء والمعلومات. إن طريقة جمع البيانات باستخدام الهاتف تضمن الشرح الكافي لعبارات وأسئلة الاستبيان مما يضمن مصداقية أكبر في الاستجابة من قبل المستجيبين.

مكونات الاستبيان:

يتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء رئيسية هي:

- الجزء الأول: البيانات الأساسية والتعريفية للمستجيب وتشمل الجنس ومكان الإقامة والمؤهل الدراسي والحالة الاجتماعية.

- الجزء الثاني: واقع وثقافة ريادة الأعمال ويتكون من 7 أسئلة.

- الجزء الثالث: محاور المقياس وتشمل ثلاثة محاور أساسية هي:

المحور الأول: تصورات الشباب حول ريادة الأعمال والوعي بها ويشتمل على 7 عبارات.

المحور الثاني: التحديات التي تواجه الشباب المقبلين على ريادة الأعمال ويشتمل على 10 عبارات.

المحور الثالث: مقترحات لتعزيز اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال ويشتمل على 10 عبارات.

حيث صُممت المحاور وفق مقياس ليكرت الخماسي الذي يتدرج على النحو التالي:

شدة الموافقة غير موافق بشدة غير موافق محايد موافق موافق بشدة

الدرجة

1

2

3

4

5

3- إجراءات تحكيم وتطبيق الاستبيان:

صُمم المقياس الأساسي عن طريق وزارة التنمية الاجتماعية، وعُرض على مجموعة من المؤسسات المعنية والمختصين من داخل وزارة التنمية الاجتماعية وخارجها، وشملت قائمة المحكمين كل من المدراء العموم والمدراء والمختصين من وزارة التنمية الاجتماعية، ومختصين من المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ومختصين من صندوق الرفد، ومختصين من مؤسسة ريادة. وقد تم تعديل الاستبيان بناء على ملاحظات المحكمين الواردة. بعدها تم التوافق على الصيغة النهائية للمقياس بين وزارة التنمية الاجتماعية والمركز الوطني للإحصاء والمعلومات.

وقد طُبّق المقياس على عينة تجريبية مكونة من (50) مفردة للتعرف على مدى صلاحيته والصعوبات التي قد تواجه المستجيب عند تطبيقه وذلك عن طريق المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. وبعد التأكد من صلاحية المقياس تم تطبيقه على إجمالي العينة المستهدفة.

ب - دليل مقابلات المجموعات البؤرية: طُبّق على الشباب المنتميين لأسر الضمان الاجتماعي الحاصلين على درجة الدبلوم العام فما فوق.

صُمم دليل مقابلة مخصص لمجموعات النقاش البؤرية وذلك بهدف الحصول على بيانات ومعلومات أكثر عمقاً عن موضوع الدراسة. وتكوّن دليل المقابلة من أربعة أجزاء رئيسية هي:

البيانات الأساسية للمجموعة البؤرية – واتجاهات المبحوثين نحو ريادة الأعمال – والتحديات التي تواجه المبحوثين – ومقترحات المبحوثين لتعزيز ريادة الأعمال.

وقد صُمم نوعان من مقابلات المجموعات البؤرية، الأولى تشمل عينة من أفراد الضمان الاجتماعي الحاصلين على معاش الضمان الاجتماعي. والثانية تشمل أبناء الأسر المستفيدة من الضمان الاجتماعي لكنهم لا يحصلون على معاش الضمان الاجتماعي.

واستُخدمت العينة القصدية في اختيار المبحوثين بكل محافظة وفق معايير تحقق متطلبات الدراسة من ضمنها أن يكون العمر ما بين 18-29 سنة وأن يكون المبحوث مستفيداً بشكل مباشر من الضمان الاجتماعي أو ينتمي لأسرة تعتمد على معاش الضمان الاجتماعي، وأن يكون باحثاً عن عمل.

4- المجتمع المستهدف وتصميم العينة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الشباب العمانيين الباحثين عن عمل الحاصلين على الدبلوم العام أو أعلى من هم في الفئة العمرية من 18-29 سنة. بحيث تركز الدراسة على فئتين من هؤلاء الشباب هي فئة الشباب المنتمين إلى أسر الضمان الاجتماعي وفئة الشباب المنتمين إلى أسر غير مشمولة بالضمان الاجتماعي. تم الحصول على إطار يشمل الشباب المستهدف من أسر الضمان الاجتماعي من سجلات وزارة التنمية الاجتماعية، كما تم الحصول على إطار الشباب من غير أسر الضمان الاجتماعي من هيئة سجل القوى العاملة عن طريق المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، وقد بلغ إجمالي المجتمع المستهدف للدراسة (51519) فرداً. وبلغ حجم العينة التي تم تطبيق الاستبيان عليها 1372 فرداً من جميع محافظات السلطنة. 592 منهم ينتمون إلى أسر الضمان الاجتماعي و780 لا ينتمون إلى أسر الضمان الاجتماعي.

كما نُفذت مجموعات نقاش بؤرية للشباب الباحثين عن عمل من المنتمين لأسر الضمان الاجتماعي روعي فيها ألا تقل عن 6 أفراد ولا تزيد على 12 فرداً بكل مجموعة على ست محافظات منتقاة من محافظات السلطنة هي محافظة مسقط، محافظة جنوب الباطنة، محافظة شمال الشرقية، محافظة شمال الباطنة، محافظة جنوب الشرقية، ومحافظة الوسطى، وذلك بواقع مجموعتين في كل محافظة. وقد نُفذت المقابلات في مراكز المحافظات بحيث روعي في اختيار المبحوثين تمثيل أعضاء المجموعة لمختلف الولايات قدر الإمكان. وقد بلغ عدد المبحوثين ضمن مجموعات النقاش البؤرية في جميع المحافظات المستهدفة (93) فرداً.

الفصل الرابع مناقشة نتائج الدراسة

أولاً: مناقشة النتائج الكمية (الاستبيان)

تم تنفيذ الاستبيان الخاص بالدراسة بالتعاون مع المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. إذ نُفذ بواسطة التواصل المباشر مع أفراد العينة عن طريق الهاتف من خلال فريق متخصص قد دُرِب لتطبيق الاستبيان والحصول على استجابات أفراد العينة. تواصل الباحثون مع العينة العشوائية

للدراسة معتمدين على شرح مكونات الاستبيان للباحثين ومن ثم تسجيل استجاباتهم الخاصة. وقد جُمعت البيانات خلال الفترة من 27 يناير وحتى 5 فبراير 2020م.

بلغ حجم العينة 1372 فرداً من الشباب العمانيين الباحثين عن عمل، في الفئة العمرية (18 - 29 سنة)، والحاصلين على دبلوم التعليم العام أو أعلى من جميع محافظات السلطنة : 592 فرداً منهم ينتمون إلى أسر الضمان الاجتماعي (بنسبة 43%)، و 780 لا ينتمون إلى أسر الضمان الاجتماعي (بنسبة 57%) تقريباً. وقد تم الاعتماد على التحليل الإحصائي للمركز الوطني للإحصاء والمعلومات للنتائج في القسمين الأول والثاني، وعلى برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في تحليل نتائج المحاور وهو القسم الثالث من الاستبيان.

القسم الأول: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

1- توزيع عينة الدراسة وفق المحافظة

جدول رقم (2) أفراد عينة الدراسة من حيث المحافظة التي ينتمون إليها

محافظة الإقامة	العدد	النسبة
مسقط	218	15.9%
ظفار	70	5.1%
مسندم	15	1.1%
البريمي	51	3.7%
الداخلية	167	12.2%
شمال الباطنة	342	24.9%
جنوب الباطنة	170	12.4%
جنوب الشرقية	111	8.1%
شمال الشرقية	93	6.8%
الظاهرة	129	9.4%
الوسطى	6	0.4%
المجموع	1372	100%

2- توزع عينة الدراسة وفق الجنس

جدول رقم (3): عينة الدراسة وفق الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	385	28.1%
أنثى	987	71.9%
المجموع	1372	100%

3- توزع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

جدول رقم (4): عينة الدراسة وفق المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة
دبلوم التعليم العام	336	24.5%
أعلى من الدبلوم العام	1036	75.5%
المجموع	1372	100%

4- توزع عينة الدراسة من حيث الانتماء إلى أسر الضمان الاجتماعي

جدول رقم (5): عينة الدراسة من حيث الانتماء إلى أسر الضمان الاجتماعي

الانتماء لأسر الضمان الاجتماعي	العدد	النسبة
ينتمي لأسر الضمان الاجتماعي	592	43.1%
لا ينتمي لأسر الضمان الاجتماعي	780	56.9%
المجموع	1372	100%

5- توزع عينة الدراسة بناء على الإعاقة

جدول رقم (6): من لديه إعاقة من عينة الدراسة

الإعاقة	العدد	النسبة
لديه إعاقة	8	%0.6
ليس لديه إعاقة	1364	%99.4
المجموع	1372	%100

6- توزع عينة الدراسة من حيث الحالة الاجتماعية

جدول رقم (7): عينة الدراسة من حيث الحالة الاجتماعية

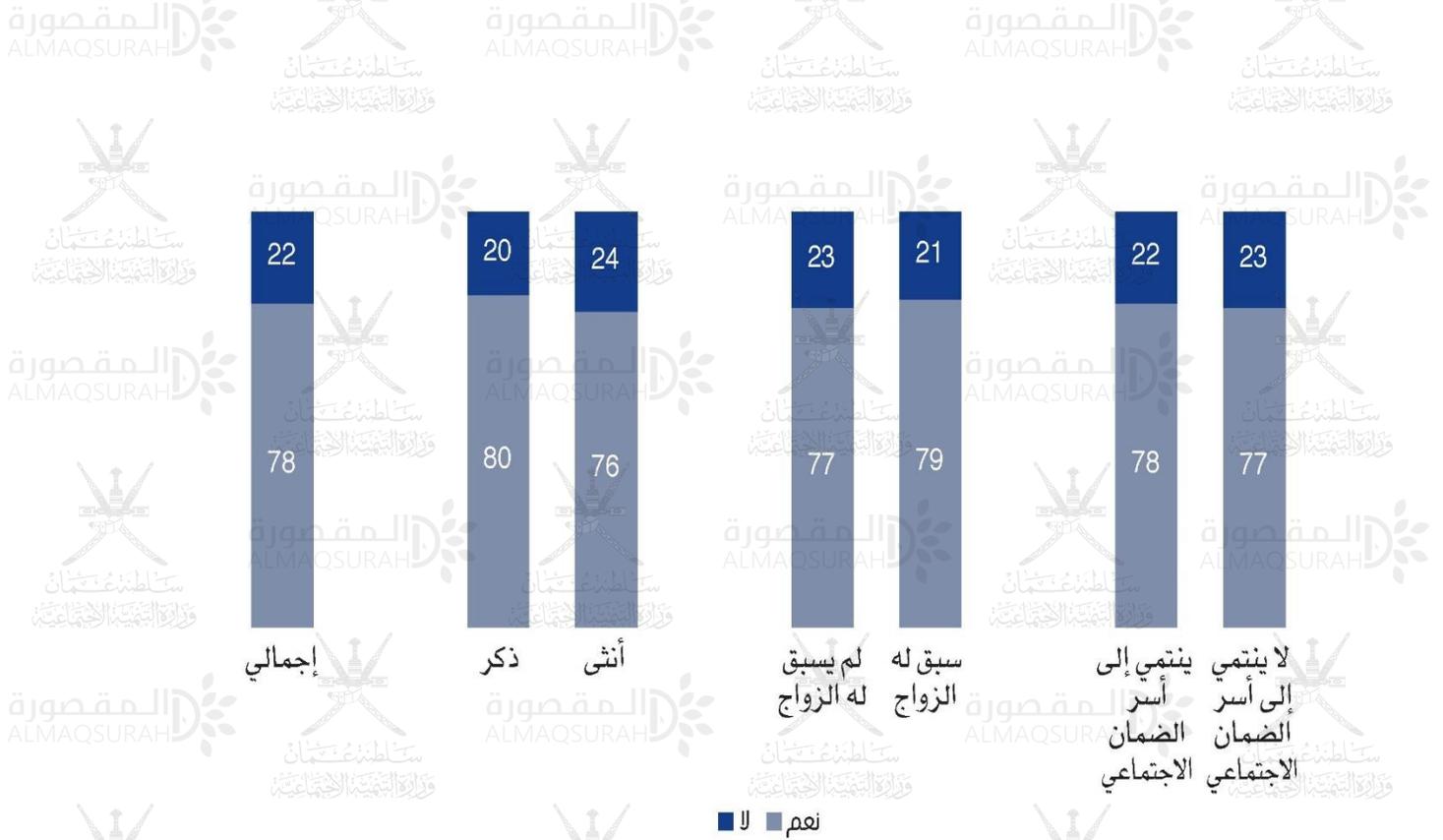
الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
لم يتزوج من قبل	1041	%75.9
متزوج	291	%21.2
مطلق	38	%2.8
أرمل	2	%0.1
المجموع	1372	%100

القسم الثاني: واقع وثقافة ريادة الأعمال

1 - الرغبة في ممارسة ريادة الأعمال

الاستجابات حول سؤال: لو توفرت لك الاستشارات اللازمة والتمويل المناسب من قبل الجهات الداعمة، هل توجد لديك الرغبة لريادة الأعمال وتأسيس مشروعك الخاص؟

الشكل (5): الرغبة في ريادة الأعمال حسب بعض الخصائص الديموغرافية (%)



■ نعم ■ لا

يلاحظ أن (78%) أو أربعة من كل خمسة تقريباً من عينة الدراسة لديهم الرغبة في ريادة الأعمال وتأسيس مشاريعهم الخاصة إن توفرت لديهم الاستشارات والتمويل المناسب. وهذا يشير إلى اتجاه إيجابي جيد من قبل عينة الدراسة نحو ريادة الأعمال. مع ملاحظة أن هذا الاتجاه أكبر بنسبة ضئيلة لدى فئة الضمان الاجتماعي. وهو يعبر عن حالة الرغبة الأكثر إلحاحاً في ريادة الأعمال من قبل الشباب بهذه الفئة للحصول على مصدر دخل آخر يعين الأسرة في متطلباتها المعيشية. كما أن الذكور لديهم اتجاه أعلى لريادة الأعمال عن الإناث (80% في مقابل 76%) ويعود ذلك إلى ظروف عديدة: تكوينية، واجتماعية، وثقافية.

وبمقارنة استجابات العينة حول هذا السؤال وفقاً لمتغير المحافظات سنرى أن الاتجاه أعلى ما يكون في محافظة الداخلية وأدناه في محافظة مسقط. وذلك على النحو التالي:

الشكل رقم (6): الرغبة في ريادة الأعمال حسب المحافظات (1%)

1- في تحليل النتائج عُرض مؤشر واحد للمحافظات الثلاث مسندم والوسطى والبريمي وذلك لصغر حجم العينة بكل منها.

لو توفرت لك الاستشارات اللازمة والبرامج التمويلية المناسبة من قبل الجهات الداعمة، هل توجده لديك الرغبة لريادة الأعمال وتأسيس مشروعك التجاري الخاص؟

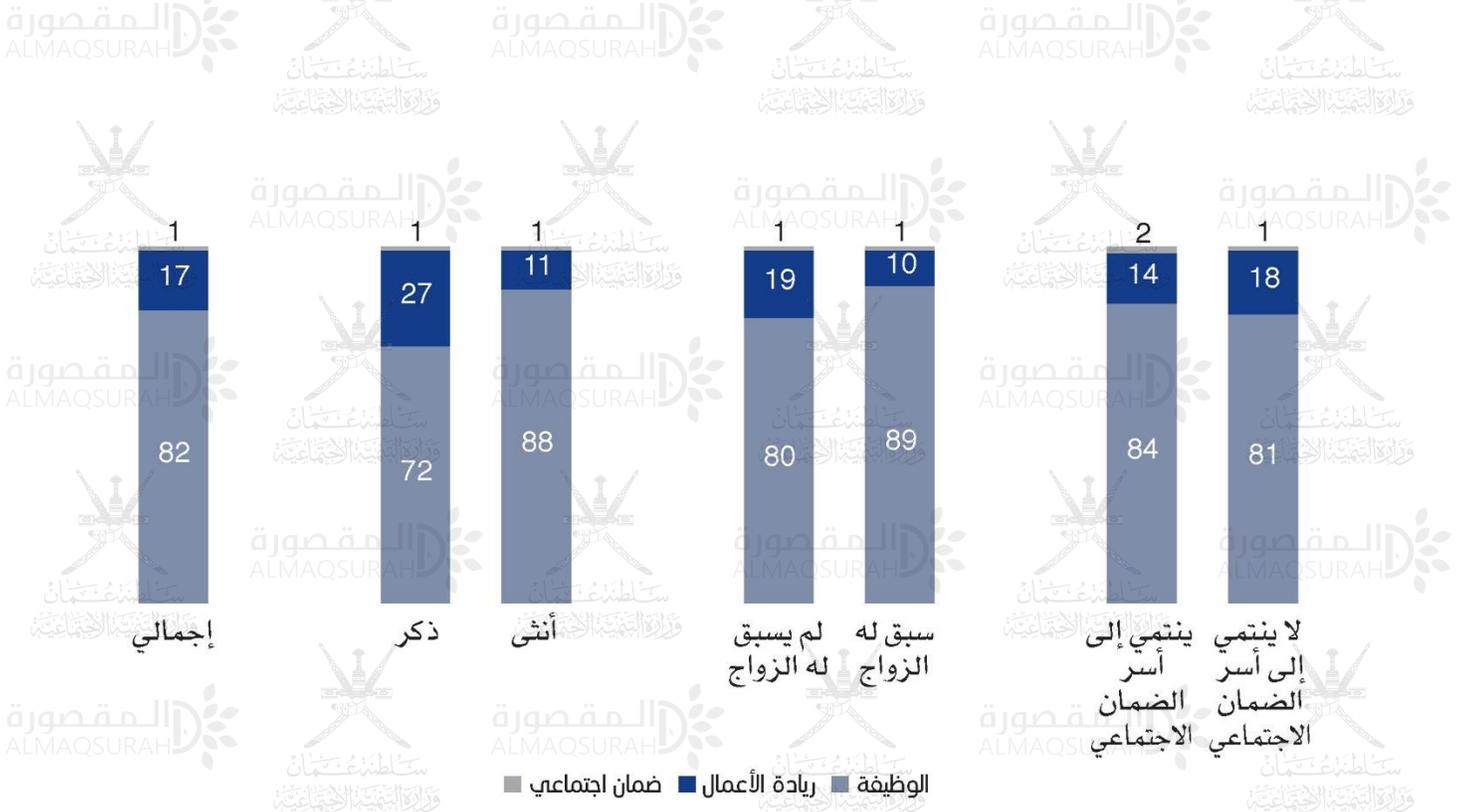


يتضح من خلال الشكل أن جميع المحافظات كانت اتجاهاتها نحو ريادة الأعمال عالية (فوق 70%) إلا أن محافظة الداخلية ومحافظة جنوب الباطنة تصدرتا نسبة الراغبين في ريادة الأعمال. في حين جاءت محافظة ظفار ومحافظة مسقط كأقل المحافظات من حيث رغبة عينة الدراسة في ريادة الأعمال وقد يعود ذلك إلى عدة عوامل منها توفر الخيارات الأوسع في التوظيف بالقطاع الخاص والشركات العائلية، والمستوى المعيشي الأعلى للأسر. وبالنسبة لفئة الضمان الاجتماعي فإن الجمعيات الخيرية أنشط في محافظة مسقط وهي توفر معونات أكبر لأبناء المحافظة باعتبار وجود الشركات الكبرى الداعمة. وهذه النتيجة بحاجة لمزيد من الدراسات للتعرف على عواملها ومسبباتها وفق متغيرات أدق.

2- المفاضلة بين ريادة الأعمال والحصول على وظيفة.

على الرغم من وجود اتجاه عالٍ بين أفراد العينة لريادة الأعمال في ظل عدم وجود وظيفة، إلا أن هذا الاتجاه ينحدر بشكل كبير في حالة المفاضلة بين الوظيفة براتب وريادة الأعمال وهو ما يتضح من استجابات عينة الدراسة على سؤال " لو خيرت بين العمل بوظيفة، أو الدخول في ريادة الأعمال، أو معاش الضمان الاجتماعي ماذا تختار؟"

الشكل رقم (7): المفاضلة بين الحصول على وظيفة أو ريادة الأعمال أو الحصول على معاش الضمان الاجتماعي (%)



يلاحظ أن نسبة (17%) فقط من إجمالي العينة يفضلون ريادة الأعمال على الوظيفة سواء كانت في القطاع الحكومي أو الخاص في مقابل (82%) لصالح الوظيفة. وهو مؤشر يتسق مع نتائج استطلاعات الرأي التي نفذها المركز الوطني للإحصاء والمعلومات حول توجهات الشباب نحو العمل والتي تغلب عليها التوجه نحو الوظيفة الحكومية بشكل أكبر. فقد بيّن الاستطلاع الذي نفذ في عام 2019 أن 87% من المبحوثين من فئة الباحثين عن عمل يفضلون العمل في القطاع الحكومي (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2019: 26).

ولذلك فإن الشباب العمانيين الباحثين عن عمل لا يزالون يفضلون العمل بوظيفة بشكل أكبر عن التشغيل الذاتي الذي تعتبر ريادة الأعمال أساسه، وذلك للعديد من العوامل، الأمر الذي ينبغي تعديله لتعزيز قدرة ريادة الأعمال على استقطاب الشباب. أما بالنسبة لمعاش الضمان الاجتماعي فإن الإقبال عليه قليل جداً وذلك لعدم قدرته على تلبية احتياجات وطموحات الشباب الباحثين عن عمل حيث لا يشكل سوى (2%) لدى فئة الضمان الاجتماعي و(1%) من إجمالي العينة. وبشكل عام فإن الذكور لديهم ميل أعلى في تفضيل ريادة الأعمال على الوظيفة من الإناث (27% من الذكور يفضلون ريادة الأعمال في مقابل 11% فقط من الإناث) وهذا ينسجم مع نتيجة البند الأول. ويمكن فهمه على أن ريادة الأعمال محفوفة بجهد أكبر ومخاطر أعلى وأمن وظيفي أقل الأمر الذي لا يشكل استقطاباً وظيفياً للإناث في مقابل الذكور الذين يرون في الاستقلال والعائد المادي الأفضل عوامل جذب أكبر.

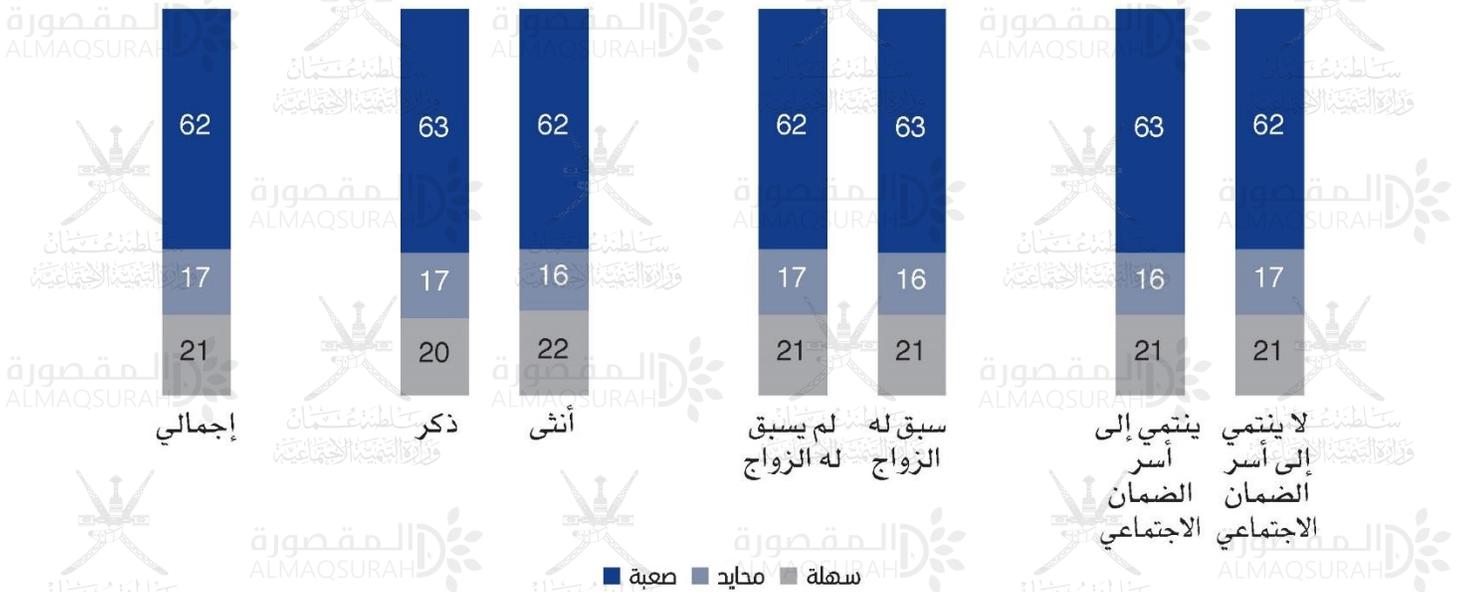
3- مدى سهولة إجراءات تأسيس مشاريع ريادة الأعمال:

يؤثر سهولة تأسيس الأعمال بشكل كبير على الاتجاه نحو ريادة الأعمال. وقد حققت السلطنة نقطة جيدة في مؤشر سهولة الأعمال الذي يتبناه البنك الدولي حيث حصلت في عام 2019 على المرتبة

(68) من بين 190 دولة (https://arabic.doingbusiness.org/ar/rankings) وفي المرتبة الخامسة في إقليم الشرق الاوسط وشمال أفريقيا. مما يشير إلى أن تأسيس الأعمال في السلطنة جيد مقارنة بالاقتصاديات الدولية.

وقد تم سؤال عينة الدراسة عن تصوراتهم بالنسبة لسهولة تأسيس الأعمال بناء على التالي: "إلى أي درجة تعتقد أن إجراءات إنشاء مشروع تجاري سهلة أم صعبة؟" وجاءت استجابات العينة وفق الشكل التالي:

الشكل رقم (8): تصور عينة الدراسة بشأن سهولة تأسيس المشروعات (%)



يلاحظ من خلال الشكل أن نسبة (62%) من إجمالي عينة الدراسة تعتقد أن إجراءات تأسيس وإنشاء مشروع ريادة الأعمال صعبة في مقابل (21%) تعتقد أنها سهلة و(17%) محايدة. وعلى الرغم من أن هذا يقيس تصورات الشباب التي قد لا تتفق مع المؤشرات الأخرى كالتي ذكرت سابقاً، إلا أنه ينبغي أخذه كمؤشر على وجود عوائق تتعلق بفئة الشباب مثل نقص المعلومات، أو عدم وجود توعية فاعلة بإجراءات تأسيس المشاريع، أو عدم وجود وسائل إلكترونية مناسبة لهذه الشريحة، أو غيرها من المعوقات. وذلك يحتم العمل على التغلب على مثل هذه العوائق وتعديل بعض التصورات السلبية السائدة لدى الشباب.

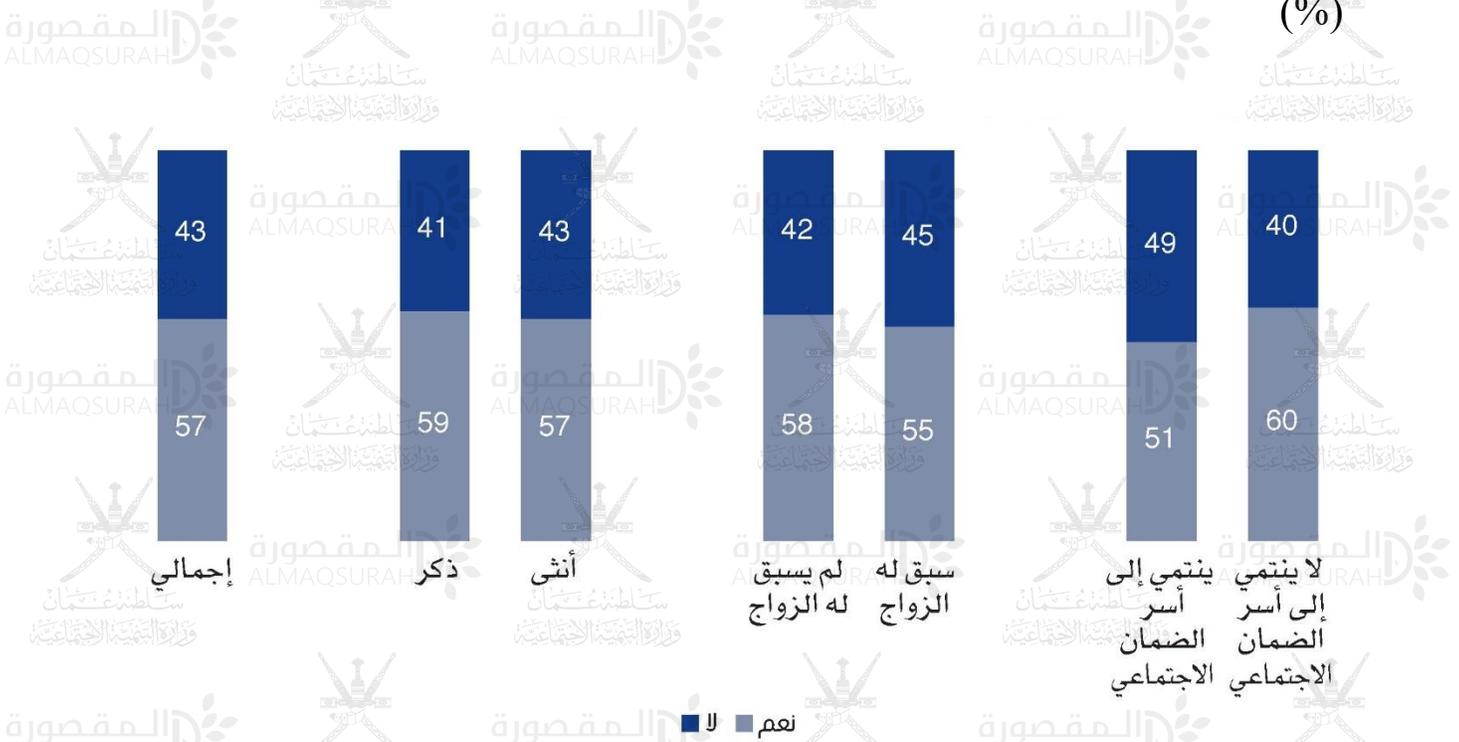
4- المعرفة بالجهات الداعمة لريادة الأعمال

هنالك العديد من الجهات الداعمة فنياً أو إدارياً أو مالياً لريادة الأعمال من أبرزها هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي شملت صندوق الرفد سابقاً، وبنك التنمية العماني، ودوائر خاصة في بعض المؤسسات الحكومية وغيرها.

يقيس هذا المؤشر مدى معرفة الشباب عينة الدراسة لهذه الجهات الداعمة مما يبين عن نجاح عملية التوعية بهذه المؤسسات وأدوارها وقدرة الشباب للوصول إلى خدماتها والاستفادة منها.

وقد سُئلت عينة الدراسة السؤال التالي: "عندما تكون لديك فكرة مشروع، هل تعرف الجهات الداعمة فنياً ومالياً في السلطنة؟". وجاءت استجابات أفراد العينة وفق الشكل التالي:

الشكل رقم (9): المعرفة بالجهات الداعمة لريادة الأعمال حسب بعض المتغيرات الاجتماعية (%)

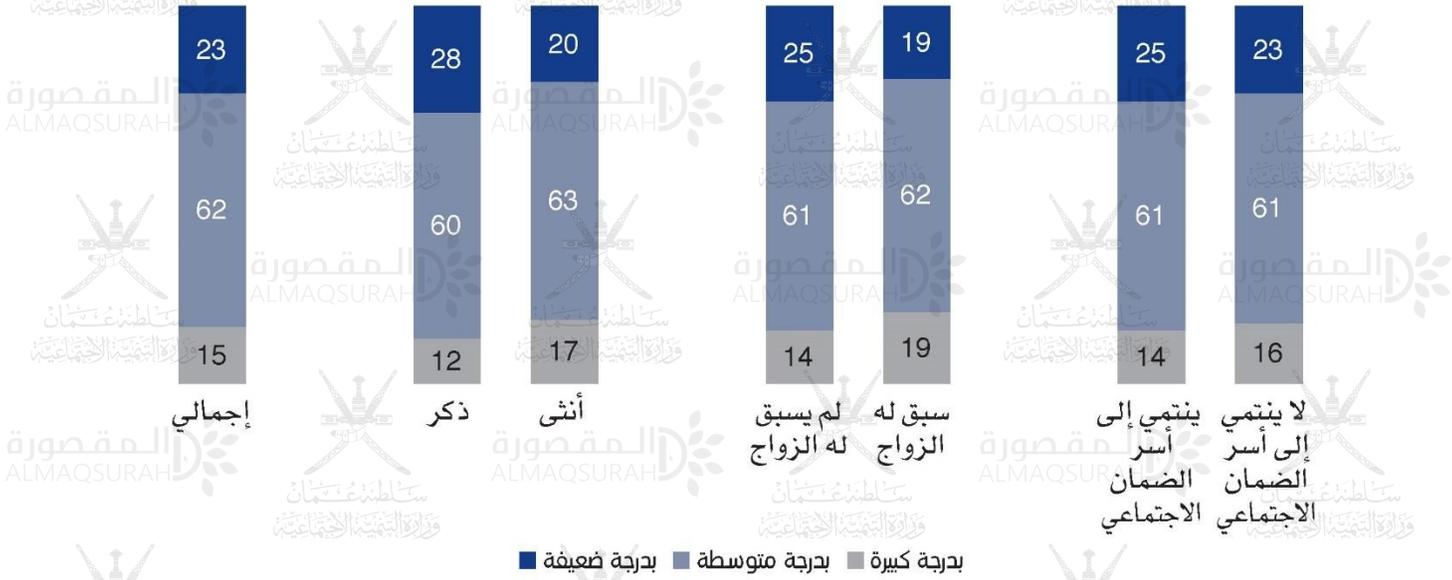


يلاحظ أن أكثر من نصف العينة (57%) يعرفون الجهات الداعمة لريادة الأعمال في مقابل (43%) لا يعرفون هذه الجهات. وتعتبر المعرفة بالجهات الداعمة لريادة الأعمال من أهم الخطوات التي تشجع على إقبال الشباب على ريادة الأعمال مما يعتبر مؤشراً ينبغي التركيز عليه عن طريق تعزيز التوعية بهذه الجهات وأدوارها، وكذلك تواصل هذه الجهات مع فئة الشباب الباحثين عن عمل وعرض خدماتها ومساعدتهم على الانطلاق في ريادة الأعمال.

5- مدى توفير التعليم لمهارات ريادة الأعمال

يستحوذ التعليم الموجه لتعزيز مهارات ريادة الأعمال على حيزٍ مهم في خطط مختلف الدول لتعزيز ريادة الأعمال انطلاقاً من أهمية التعليم في تنمية المهارات الخاصة للشباب في ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الخاصة وتعزيز الثقافة الإيجابية نحو ريادة الأعمال. وقد سُئلت عينة الدراسة السؤال التالي: "إلى أي درجة تعتقد أن دراستك أكسبتك المهارات اللازمة لريادة الأعمال وإدارة المشاريع التجارية الخاصة؟". ويوضح الشكل التالي آراء عينة الدراسة حول ذلك.

الشكل رقم (10): مدى توفير التعليم لمهارات ريادة الأعمال حسب بعض المتغيرات الاجتماعية.

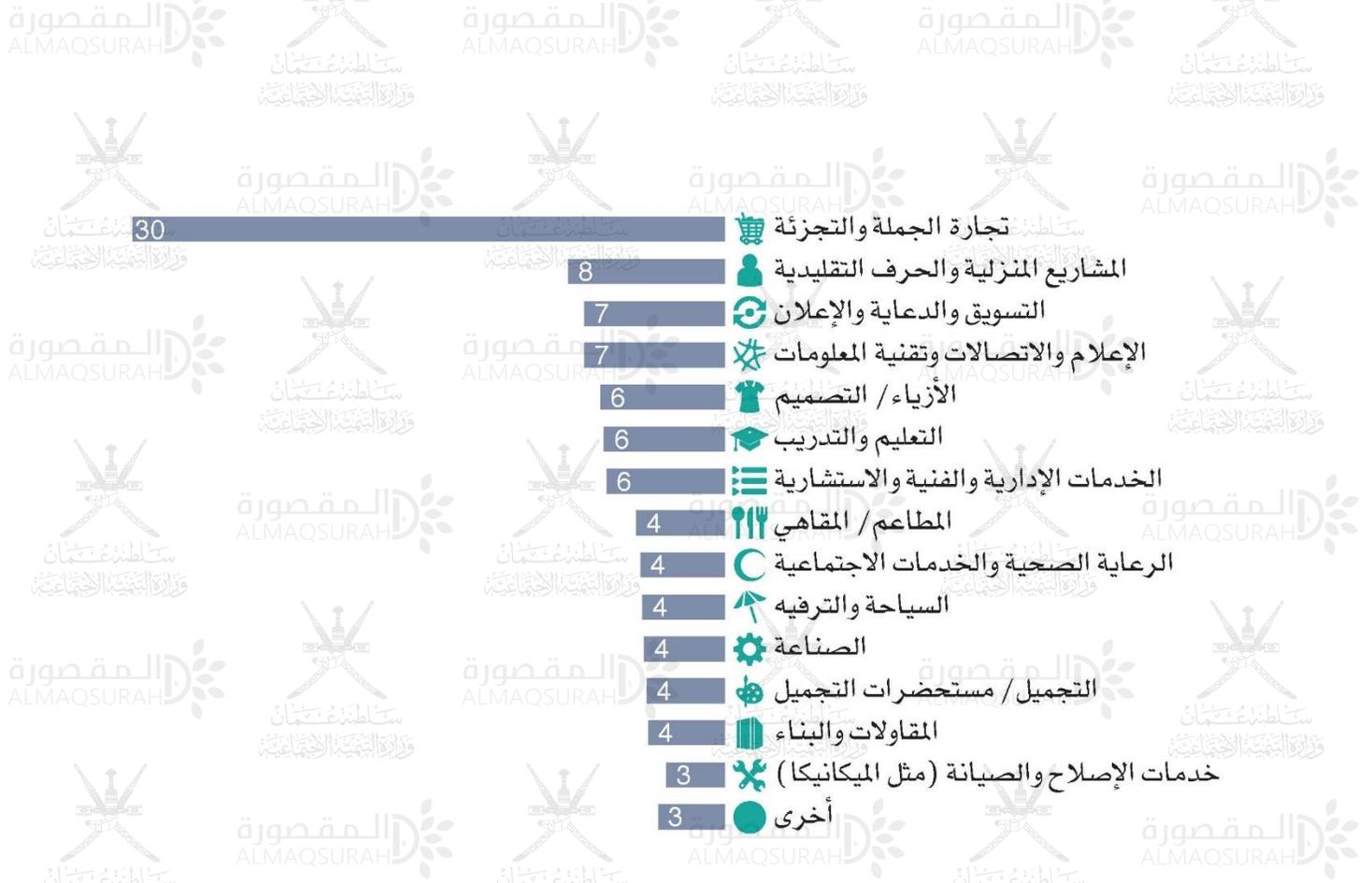


نلاحظ أن معظم أفراد العينة أجابوا بأن التعليم يوفر مهارات ريادة الأعمال بدرجة متوسطة (62%) في مقابل (15%) بدرجة كبيرة و(23%) بدرجة ضعيفة، ولا توجد فروق كبيرة في الاستجابات بين الفئات المختلفة. وهذا يعكس ضرورة تعزيز المناهج التعليمية سواء تلك الدراسية أو الجامعية لتصبح أكثر قدرة على تزويد الأفراد في مختلف مراحل حياتهم بالمهارات اللازمة لريادة الأعمال وإدارة المشاريع الخاصة.

6- القطاعات المفضلة لريادة الأعمال

تم سؤال عينة الدراسة "لو تسنى لك افتتاح مشروع تجاري خاص، ما هو القطاع المفضل لديك لريادة الأعمال وإنشاء مشروعك؟" وجاءت استجابات أفراد العينة على النحو التالي:

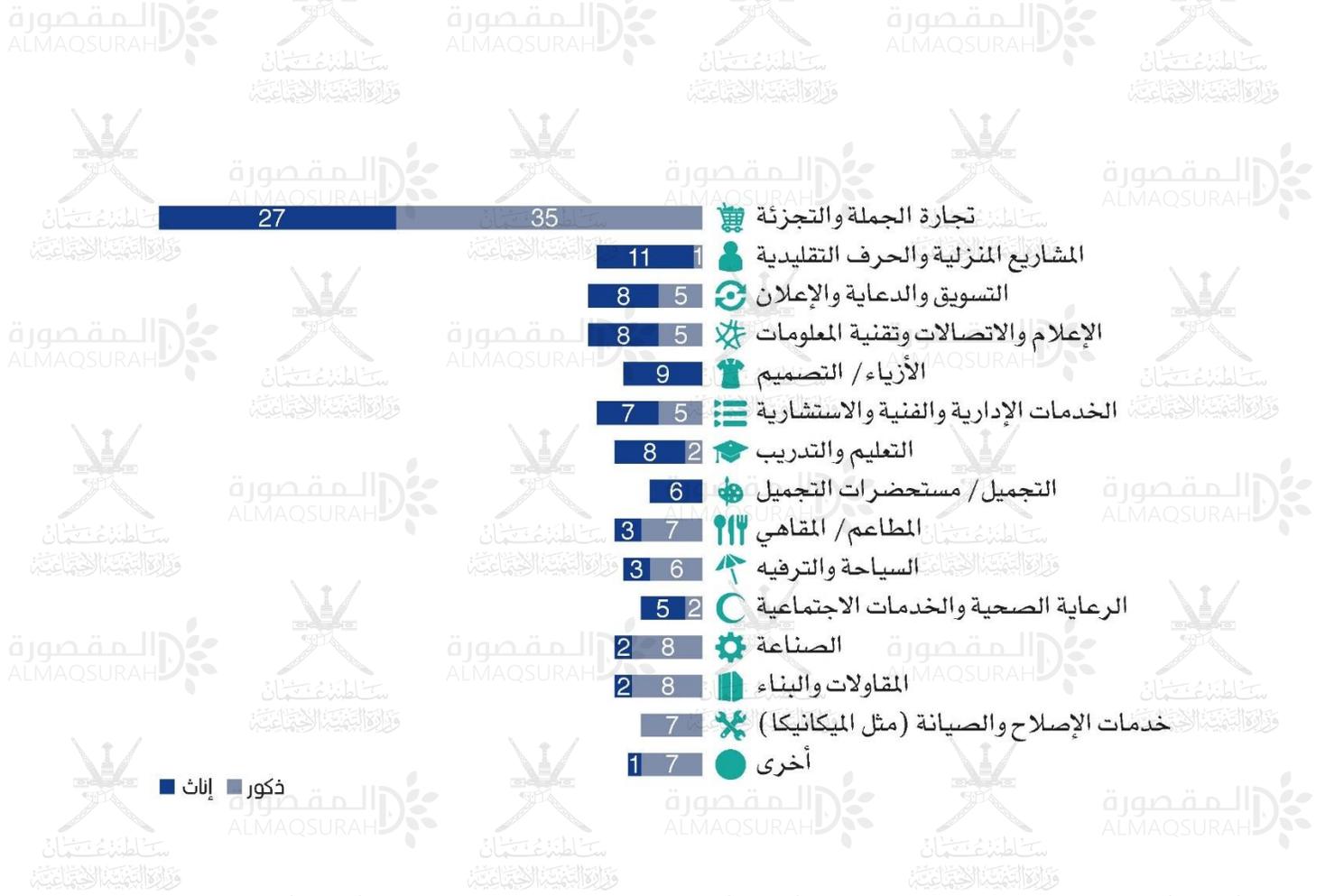
الشكل رقم (11): القطاعات المفضلة لريادة الأعمال (%)



يتضح أن تجارة الجملة والتجزئة تستحوذ على اهتمام غالبية الشباب في ريادة الأعمال (30%)
لما للتجارة بشكلها الواسع من مزايا اقتصادية كبيرة تليها المشاريع المنزلية والحرف التقليدية
(8%). وتأتي مشاريع المقاولات والبناء وخدمات الإصلاح والصيانة آخر المشاريع التي تستحوذ
على اهتمام عينة الدراسة بنسبة (4%) و(3%) على التوالي.

ويتضح من نتائج الاستبيان وجود فروق بين الذكور والإناث في القطاعات المفضلة لريادة
الأعمال وفق ما يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم (12): القطاعات المفضلة لريادة الأعمال حسب الجنس (%)



يتضح من الشكل بأن تفضيل الذكور يزيد على الإناث لبعض القطاعات، وأهم هذه القطاعات: تجارة الجملة والتجزئة، خدمات الإصلاح والصيانة، المقاولات والبناء، والصناعة. في المقابل يزيد تفضيل الإناث لبعض القطاعات على الذكور، وأهمها: المشاريع المنزلية والحرف التقليدية، والأزياء والتصميم، والتجميل ومستحضرات التجميل، والتعليم والتدريب.

الشكل رقم (13): القطاعات المفضلة لريادة الأعمال حسب الانتماء لأسر الضمان الاجتماعي (%)



يفضل الشباب المنتمين لأسر الضمان الاجتماعي تجارة الجملة والتجزئة كأولوية ثم المشاريع المنزلية والحرف التقليدية، ثم الإعلام والاتصالات وتقنية المعلومات. وتأتي مشاريع الصناعة وخدمات الإصلاح والصيانة في المرتبتين الأخيرتين لتفضيلات عينة أسر الضمان الاجتماعي مع ملاحظة أن 2% من العينة لم تحدد رغبتها في هذا السؤال.

7- أسباب تفضيل قطاعات معينة لريادة الأعمال

وللتعرف على الدوافع التي تسهم في تحديد اختيار الشباب لقطاعات معينة، سئلت عينة الدراسة عن أسباب تفضيلهم لهذه القطاعات. ويوضح الشكل التالي استجابات أفراد عينة الدراسة.

الشكل رقم (14): أسباب تفضيل عينة الدراسة لقطاعات معينة لريادة الأعمال²

² - يسمح بتعدد الإجابات ولذلك تزيد النسبة عن 100%

46

تناسب مع اهتماماتي ومواهي

26

توفر مردود مالي جيد لي

25

تناسب مع تخصصي الأكاديمي

22

لدي خبرة ودراية كافية بها

10

يوجد طلب كبير على هذه المجالات

1

يسهل العمل به/ لا يحتاج خبرة كبيرة

1

مناسب للمرأة بشكل أكبر

يوضح الشكل أعلاه أن النسبة الأكبر من أفراد العينة (46%) فضّلت قطاعات معينة بسبب أن هذه القطاعات تتناسب مع اهتماماتها وميولها ومواهبها. في حين جاء السبب الآخر وهو توفير مردود مالي جيد من هذه القطاعات في المرتبة الثانية بنسبة (26%). ويعتبر هذا مؤشراً بحاجة للتركيز عليه حيث يقود الشغف والموهبة والميول الشباب في اختيار قطاع الأعمال المناسب لهم. كما يجب أن تركز برامج مساعدة الشباب على ريادة الأعمال على فهم الميول والمواهب للشباب واستثمارها في تحقيق عائد مالي عن طريق ريادة الأعمال.

القسم الثاني: محاور الدراسة

المحور الأول: تصورات الشباب حول ريادة الأعمال والوعي بها

هدف هذا المحور إلى التعرف على تصورات الشباب حول ريادة الأعمال ومدى الوعي بها ومدى إدراكهم لأهمية ريادة الأعمال في المجتمع. وقد تكوّن المحور من سبع عبارات، حيث جاءت نتائج الاستبيان على النحو التالي:

جدول رقم: (8) المتوسط والانحراف المعياري لعبارات محور تصورات الشباب حول ريادة الأعمال والوعي بها

الانحراف المعياري	المتوسط	العبارات	ترتيب العبارات في الاستبيان
0.823	4.07	أعتقد أن مشاريع ريادة الأعمال ستقدم دخلاً أفضل من مصادر الدخل الحالية التي أعتمد عليها مثل الضمان الاجتماعي أو الأسرة أو غيرها	4
0.949	3.62	تمتلك السلطنة البيئة التشريعية والتنظيمية والتمويلية الجيدة لتطوير قطاع ريادة الأعمال	2

1.092	3.61	ريادة الأعمال تحد من مشكلة الباحثين عن عمل في المجتمع	3
0.999	3.51	المناهج التعليمية المختلفة فاعلة بشكل جيد في تأهيل وتوجيه الشباب نحو ريادة الأعمال	1
1.076	3.40	يقوم الإعلام بدور جيد في استقطاب وتشجيع الشباب لريادة الأعمال	6
1.041	3.27	رواد الأعمال في سلطنة عمان يتم تشجيعهم وتقديم التسهيلات اللازمة لهم	5
1.089	2.73	يتم تنشئة الأطفال منذ الصغر داخل الأسرة العمانية على ريادة الأعمال وتأسيس المشاريع الخاصة	7

الشكل رقم (15): تصورات الشباب حول ريادة الأعمال والوعي بها



يتضح من نتائج الاستبيان أن إدراك أفراد العينة لأهمية ريادة الأعمال كونها تشكل مصدر دخل أفضل لهم حقق أعلى متوسط في المحور (4.07)، يأتي بعده إيمان أفراد العينة بأن السلطنة تمتلك البيئة التشريعية والتنظيمية والتمويلية الجيدة لتطوير قطاع ريادة الأعمال (3.62)، وكذلك إيمانهم بأن ريادة الأعمال تحد من مشكلة الباحثين عن عمل في المجتمع (3.61). تتسق هذه العبارات الأولى الثلاث مع قناعة الشباب بأهمية ريادة الأعمال في تكوين دخل أفضل لهم والحد من مشكلة البحث عن عمل التي تواجههم وكذلك الثقة في المنظومة التشريعية والتنظيمية لريادة الأعمال.

في المقابل، حصلت عبارة "يتم تنشئة الأطفال منذ الصغر داخل الأسرة العمانية على ريادة الأعمال وتأسيس المشاريع الخاصة" على أقل متوسط في المحور (2.73) ما يشير إلى تدني ثقافة ريادة الأعمال بصفاتها عنصراً من عناصر تنشئة الطفل المعرفية والمهاراتية، وهو ما يشدد عليه خبراء الأعمال لتشكيل جيل يمتلك قيم ريادة الأعمال باعتبارها أهم دوافع الشباب ومكون قناعتهم بأهمية ريادة الأعمال. ويبين هذا المؤشر أن ثقافة ريادة الأعمال داخل الأسرة العمانية متدنية وهو ما أكدت عليه النتائج النوعية للدراسة. وهنا ينبغي وضع الخطط لرفع قدرة الأسرة

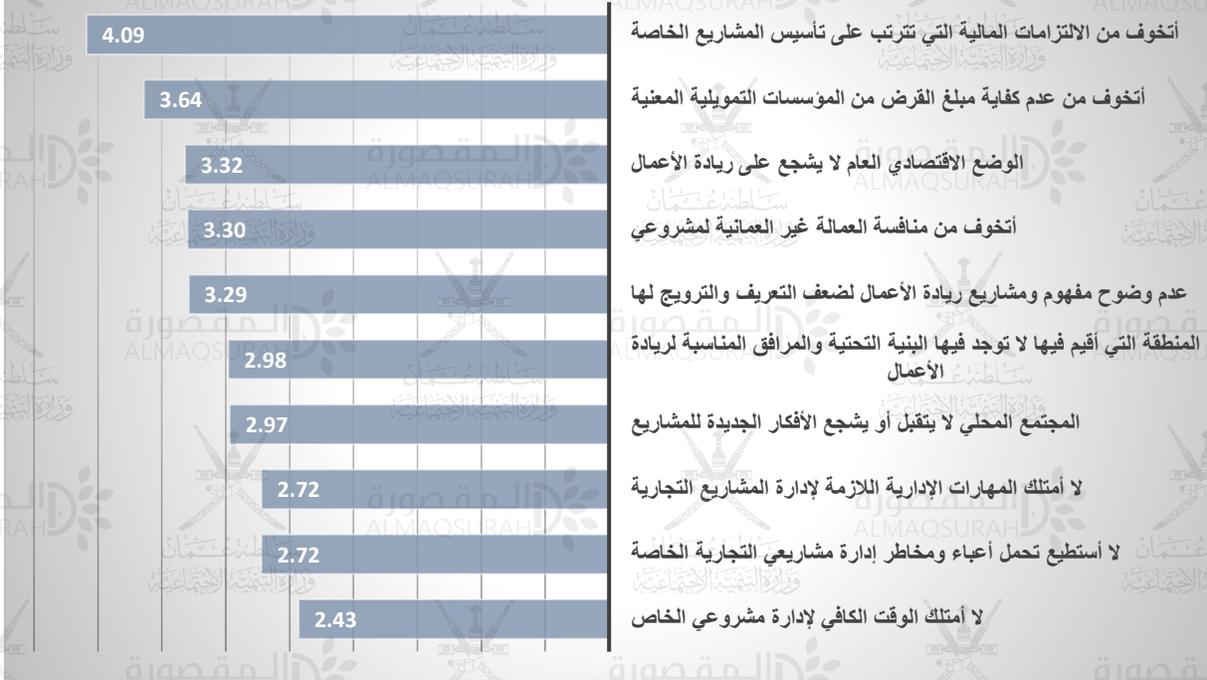
العمانية على غرس قيم العمل وريادة الأعمال في أبنائها باعتبار الأسرة هي المؤسسة الاجتماعية الأولى في التنشئة الاجتماعية.

المحور الثاني: التحديات التي تواجه الشباب المقبلين على ريادة الأعمال يعرض هذا المحور التحديات التي من الممكن أن تعيق الشباب الباحثين عن عمل عن الانخراط في ريادة الأعمال. ويتكون المحور من (10) عبارات جاءت نتائجها على النحو التالي:

جدول رقم (9): المتوسط والانحراف المعياري لعبارات محور التحديات التي تواجه الشباب المقبلين على الزواج

الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة	ترتيب العبرة في الاستبيان
0.873	4.09	أتخوف من الالتزامات المالية التي تترتب على تأسيس المشاريع الخاصة	1
0.965	3.64	أتخوف من عدم كفاية مبلغ القرض من المؤسسات التمويلية المعنية	8
1.105	3.32	الوضع الاقتصادي العام لا يشجع على ريادة الأعمال	7
1.135	3.30	أتخوف من منافسة العمالة غير العمانية لمشروعي	10
1.029	3.29	عدم وضوح مفهوم ومشاريع ريادة الأعمال لضعف التعريف والترويج لها	4
1.175	2.98	المنطقة التي أقيم فيها لا توجد فيها البنية التحتية والمرافق المناسبة لريادة الأعمال	5
1.112	2.97	المجتمع المحلي لا يتقبل أو يشجع الأفكار الجديدة للمشاريع	6
1.024	2.72	لا أمتلك المهارات الإدارية اللازمة لإدارة المشاريع التجارية	3
1.059	2.72	لا أستطيع تحمل أعباء ومخاطر إدارة مشاريعي التجارية الخاصة	2
0.941	2.43	لا أملك الوقت الكافي لإدارة مشروعي الخاص	9

الشكل رقم (16): التحديات التي تواجه الشباب المقبلين على الزواج



حصلت عبارة " أنتخوف من الالتزامات المالية التي تترتب على تأسيس المشاريع الخاصة" على أعلى متوسط (4.1)، جاءت بعدها عبارة " أنتخوف من عدم كفاية مبلغ القرض من المؤسسات التمويلية المختلفة" بمتوسط قدره (3.6). ويدل تصدر هاتين العبارتين المتوسط العام للاستجابات على الهاجس المالي لدى الشباب المرتبط بريادة الأعمال والخاص بالخوف من عدم القدرة على سداد القروض أو تعثر الأقساط وكذلك عدم كفاية القرض المقدم للمشروع. وهي أمور ترتبط عادة بثقة رائد الأعمال في مهاراته المالية وأيضاً بقدرة دراسات الجدوى والاستشارات المالية في تحقيق أداء مالي جيد للمشروع.

في حين جاءت عبارة "لا أملك الوقت الكافي لإدارة مشروعي الخاص" كأقل متوسط في المحور (2.4) حيث لا يشكل الوقت الكبير نسبياً الذي تتطلبه مشاريع ريادة الأعمال عادة مشكلة بالنسبة للشباب.

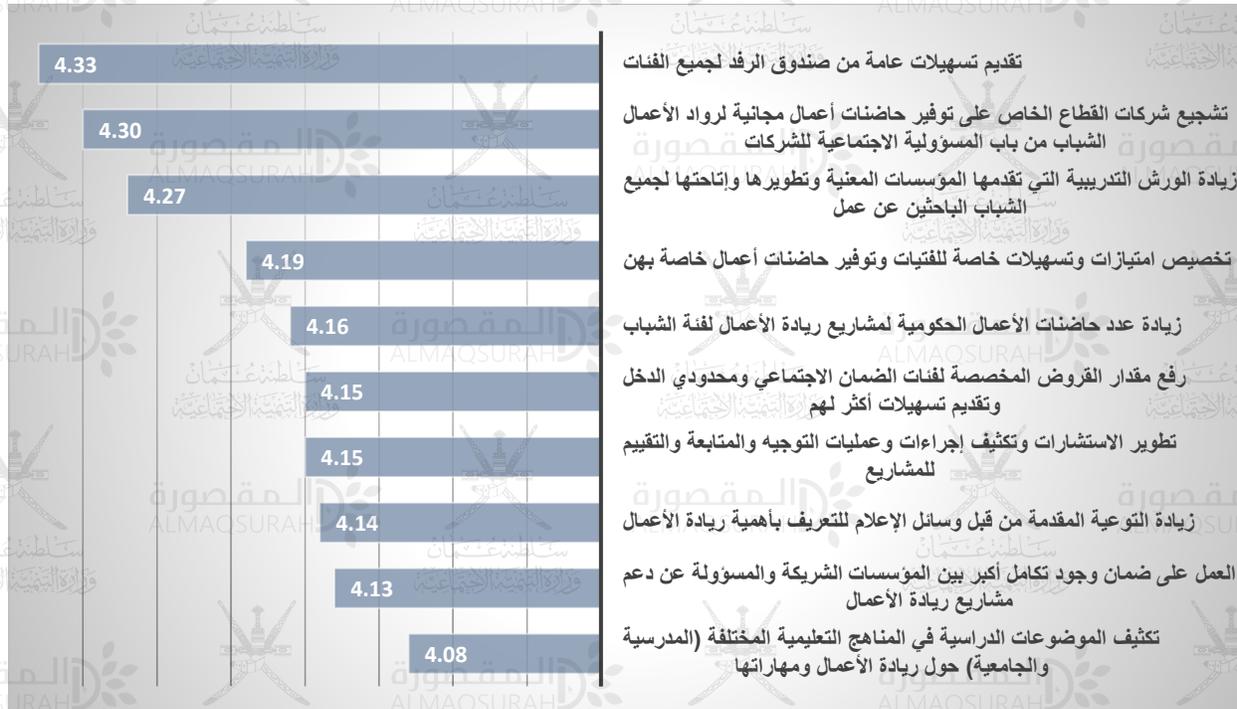
المحور الثالث: مقترحات تعزيز اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال

تضمن هذا المحور (10) عبارات جميعها تحمل مقترحات لتعزيز الاتجاه الإيجابي للشباب نحو ريادة الأعمال. وقد جاءت نتيجة هذا المحور على النحو التالي:

جدول رقم (10): المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور مقترحات تعزيز اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال

الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة	ترتيب العبرة في الاستبيان
0.68	4.33	تقديم تسهيلات عامة من قبل صندوق الرفد لجميع الفئات	9
0.683	4.30	تشجيع شركات القطاع الخاص على توفير حاضنات أعمال مجانية لرواد الأعمال الشباب من باب المسؤولية الاجتماعية للشركات	7
0.628	4.27	زيادة الورش التدريبية التي تقدمها المؤسسات المعنية وتطويرها وإتاحتها لجميع الشباب الباحثين عن عمل	3
0.759	4.19	تخصيص امتيازات وتسهيلات خاصة للفتيات وتوفير حاضنات أعمال خاصة بهن	8
0.618	4.16	زيادة عدد حاضنات الأعمال الحكومية لمشاريع ريادة الأعمال لفئة الشباب	4
0.746	4.15	رفع مقدار القروض المخصصة لفئات الضمان الاجتماعي ومحدودي الدخل وتقديم تسهيلات أكثر لهم	2
0.536	4.15	تطوير الاستشارات وتكثيف إجراءات وعمليات التوجيه والمتابعة والتقييم للمشاريع	10
0.653	4.14	زيادة التوعية المقدمة من قبل وسائل الإعلام للتعريف بأهمية ريادة الأعمال	5
0.611	4.13	العمل على ضمان وجود تكامل أكبر بين المؤسسات الشريكة والمسؤولة عن دعم مشاريع ريادة الأعمال	6
0.815	4.08	تكثيف الموضوعات الدراسية في المناهج التعليمية المختلفة (المدرسية والجامعية) حول ريادة الأعمال ومهاراتها	1

الشكل رقم (17): مقترحات تعزيز اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال



يلاحظ من الشكل أن العبارات الثلاث الأولى التي تصدرت المحور هي كل من:

- تقديم تسهيلات عامة من قبل صندوق الرفد لجميع الفئات (4.33).

- تشجيع شركات القطاع الخاص لتوفير حاضنات أعمال مجانية لرواد الأعمال الشباب من باب المسؤولية الاجتماعية للشركات (4.30).

- زيادة الورش التدريبية التي تقدمها المؤسسات المعنية وتطويرها وإتاحتها لجميع الشباب الباحثين عن عمل (4.27).

ولذلك يلاحظ أن تسهيل إجراءات التمويل وافتتاح المشاريع وتحمل القطاع الخاص لمسئوليته في دعم الشباب وتدريب الشباب هي أبرز مقترحات الشباب لتعزيز اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال في المجتمع.

وإضافة لهذا المحور فقد سئلت عينة الدراسة عن أهم المقترحات التي يرونها ضرورية لذلك، وقد تركزت استجاباتهم في المقترحات التالية:

الشكل رقم (18): مقترحات عينة الدراسة لتعزيز اتجاهات ريادة الأعمال³



مختصر نتائج الاستبيان:

- أربعة من كل خمسة من الشباب الباحثين عن عمل تقريباً (78%) لديهم الرغبة لريادة الأعمال وتأسيس مشروعهم التجاري الخاص، وتزيد النسبة قليلاً بين الذكور على الإناث (80%) مقابل (76%) على الترتيب.

³ - يسمح بتعدد الاختيارات لذلك تزيد النسبة عن 100

● يوجد بعض التفاوت في نسب الراغبين في ريادة الأعمال بين المحافظات حيث توجد أعلى النسب في الداخلية (84%)، وأقلها في مسقط (71%).

● (17%) فقط من الشباب الباحثين عن عمل يفضلون ريادة الأعمال على الوظيفة، وتزيد النسبة بشكل ملحوظ بين الذكور على الإناث (27%) مقابل (11%) على الترتيب.

● ثلاثة من كل خمسة من الشباب الباحثين عن عمل يعتقد أن الإجراءات الخاصة بإنشاء المشروعات صعبة.

● (43%) من الشباب الباحثين عن عمل لا يعرفون الجهات الداعمة لريادة الأعمال.

● واحد من كل أربعة من الشباب الباحثين عن عمل يعتقد أن دراسته لم تكسبه المهارات اللازمة لريادة الأعمال إلا بدرجة ضعيفة (مقابل 15% بدرجة كبيرة، و62% بدرجة متوسطة).

● النسبة الأكبر من الشباب الباحثين عن عمل (30%) يفضلون قطاع تجارة الجملة والتجزئة إذا تسنى لهم افتتاح مشروع تجاري خاص، مقابل (8%) للمشاريع المنزلية والحرف التقليدية.

● 4.1 نقطة هو متوسط درجة الموافقة على العبارة "أعتقد أن مشاريع ريادة الأعمال ستقدم دخلاً أفضل من مصادر الدخل الحالية التي أعتمد عليها مثل الضمان الاجتماعي أو الأسرة أو غيرها"، وهو ما يعكس قناعة الشباب بالجدوى الاقتصادية لريادة الأعمال.

● أهم التحديات التي يتخوف منها الشباب هو "التخوف من الالتزامات المالية التي تترتب على تأسيس المشاريع الخاصة".

● أهم متطلبات الشباب لريادة الأعمال هي تقديم تسهيلات عامة للشباب، ثم قيام الشركات بأدوارها في دعم الشباب من خلال برامج المسؤولية الاجتماعية للشباب، ثم زيادة الورش التدريبية التي تقدمها المؤسسات المعنية وتطويرها وإتاحتها لجميع الشباب الباحثين عن عمل.

● أهم مقترحات الشباب لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال هي تسهيل الإجراءات (لتأسيس المشاريع وغيرها)، والدعم المالي وتخفيض الفوائد أو إلغائها، ثم الاهتمام بتدريب الشباب على ريادة الأعمال وإرشادهم.

ثانياً: نتائج مقابلات المجموعات البورية ومناقشتها:

1- خصائص عينة المجموعات البورية:

أجريت مقابلات المجموعات البورية على فئتين، الفئة الأولى هم الشباب في سن 18 – 29 من أسر الضمان الاجتماعي الباحثين عن عمل ممن يحصلون على معاش الضمان الاجتماعي. والفئة

الثانية هم أبناء أسر الضمان الاجتماعي الشباب في سن 18 – 29 الباحثين عن عمل غير مشمولين براتب الضمان الاجتماعي.

وقد أجريت مقابلات المجموعات البؤرية في ست محافظات بالسلطنة هي محافظة مسقط، ومحافظة شمال الباطنة، ومحافظة جنوب الباطنة، ومحافظة شمال الشرقية، ومحافظة جنوب الشرقية، ومحافظة الوسطى.

تم الاعتماد على التحليل المواضيعي (thematic analysis) في تحليل البيانات النوعية للدراسة. حيث تم ترميز الاستجابات وتصنيفها ومن ثم تنميطها وفق مواضيع محددة بناء على ترابطها الموضوعي. وقد حُددت ثلاثة مواضيع أساسية مترابطة هي: اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال والوعي بها، والتحديات التي تواجه الشباب في ريادة الأعمال، والمقترحات لتعزيز اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال. كما حُددت موضوعات فرعية عديدة تحت كل موضوع رئيسي من هذه المواضيع.

2- نتائج التحليل المواضيعي:

الموضوع الأول: اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال والوعي بها.

* الوظيفة الحكومية تعتبر أولوية ومقدمة على ريادة الأعمال.

على الرغم من اتجاهات الشباب نحو المشاريع الصغيرة وريادة الأعمال، إلا أن الوظيفة الحكومية لا تزال هي الخيار الأول للشباب من عينة الدراسة. فقد أفاد معظم أفراد العينة بأنهم يفضلون العمل في القطاع الحكومي على العمل بقطاع ريادة الأعمال. ويعود ذلك لجملة من العوامل حسب آرائهم:

- الاستقرار الوظيفي والأمن الوظيفي مرتبط بالوظيفة الحكومية بشكل كبير ويقل في قطاع ريادة الأعمال.

- مع الحصول على وظيفة حكومية بإمكان الشاب فتح مشروع خاص بالتوازي مما يوفر له أكثر من دخل.

- المزايا التقاعدية للوظيفة الحكومية أفضل من قطاع ريادة الأعمال.

- الدخل الشهري الثابت الذي توفره الوظيفة الحكومية الأمر الذي لا يتوفر في قطاع ريادة الأعمال.

وبالتالي فإن انتظار الشباب للوظيفة الحكومية وفق المزايا التي يرونها فيها يحد من إقبالهم على ممارسة أنشطة ريادة الأعمال والتشغيل الذاتي. الأمر الذي يتوجب معه خفض المخاطر المرتبطة بريادة الأعمال في السلطنة ورفع امتيازاتها حتى تستطيع توفير قدرة أكبر على استقطاب الشباب.

* ملف ريادة الأعمال موزع بين عدة جهات حكومية – الرغبة في توحيد جهود المؤسسات تحت مظلة إدارية واحدة.

يرى أفراد العينة أن تعدد الجهات الإشرافية والداعمة لملف ريادة الأعمال على الرغم مما فيه من ميزات وإيجابيات، إلا أن هنالك عدم وضوح في التكامل المنشود بين هذه الجهات جراء تعدد الإشراف الإداري والهيكلية بين المؤسسات.

* يرتبط الاستعداد لريادة الأعمال بوجود ضمان للمخاطر المرتبطة بها.

انخرط الشباب في ريادة الأعمال مرهون بوجود ضمان أكبر للمخاطر المرتبطة بها. فكلما كان هنالك تدريب أفضل ومنافذ تسويق تضمن تسويق المنتج أو الخدمة، وتمويل أكثر يسراً وسهولة، ارتفع استعداد وميل الشباب نحو ريادة الأعمال.

* الفجوة في التواصل بين الجهات المعنية والشباب تؤثر سلباً على اتجاه الشباب نحو ريادة الأعمال.

على الرغم من وجود العديد من الجهات الحكومية المعنية بتشجيع ريادة الأعمال، إلا أن المقابلات البورية كشفت عن ضعف التواصل بين هذه المؤسسات والشباب. الكثير من أفراد العينة لم يكن يعلم ببعض هذه المؤسسات وأدوارها. كما أن وصول خدمات هذه المؤسسات لفئة الشباب بحاجة للمزيد من الدعم والترويج والاتصال الأمر الذي سيؤثر إيجاباً على اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال.

* الضمان الاجتماعي لا يزال خياراً جيداً لدى فئة من الشباب. يفضل البعض الاستمرار في الحصول على الضمان الاجتماعي إلى أن يحصل على الوظيفة.

لا تزال هنالك فئة من أفراد فئة الضمان الاجتماعي تفضل الاستمرار في الحصول على معاش الضمان الاجتماعي وانتظار الوظيفة الحكومية أو القطاع الخاص عوضاً عن الدخول في ريادة الأعمال. ويعود ذلك لتفضيل بعض الشباب الحاصلين على الضمان الاجتماعي الاستمرار في المنطقة الآمنة التي يوفرها الضمان الاجتماعي حتى الحصول على الوظيفة التي هي الخيار الأفضل لهؤلاء الشباب.

* تفضيلات الشباب لمشاريع وأنشطة ريادة الأعمال تختلف باختلاف طبيعة المجتمع المحلي.

يلاحظ من خلال نتائج مقابلات المجموعات البورية أن تفضيلات الشباب لأنشطة ريادة الأعمال تختلف من محافظة لأخرى بناء على عدة عوامل منها طبيعة السوق، والأنشطة الرائجة في المحافظة، وطبيعة المجتمع المحلي، وثقافته وأنماط الاستهلاك السائدة. فمثلاً يرى الشباب في محافظة الوسطى أن مشروعات المنتجات الصوفية والمشاريع المتعلقة بالإبل والجمال وصيد السمك هي الأكثر رواجاً في المحافظة باعتبار طبيعتها الصحراوية والساحلية.

ولذلك ينبغي عند إعداد أي مشروع أو نشاط خاص بريادة الأعمال مراعاة طبيعة المجتمع المحلي ونمط الاستهلاك في الولاية أو المحافظة إذ تلعب البيئة والثقافة المحلية دوراً كبيراً في تحديد المشاريع الناجحة.

*** الابتعاد قدر الإمكان عن استخراج التصاريح لمشروعات قائمة – يبتعد الشباب قدر الإمكان عن القيود في ممارسة ريادة الأعمال**

يمارس العديد من الشباب أنشطة ومشاريع منزلية أو عن طريق شبكة الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي. يرى الشباب أن مثل هذه الأنشطة تتيح حرية أكبر لممارسة ريادة الأعمال وهي غير مقيدة بالتزامات معينة. ولذلك يسعى الكثير منهم إلى اللجوء إلى ممارسة مثل هذه الأنشطة ابتعاداً عن التصاريح المتعلقة بالأنشطة التجارية.

*** مساهمة المناهج الدراسية محدودة في غرس ثقافة ريادة الأعمال وتعزيز مهارات الشباب.**

أكد غالبية أفراد العينة أنهم كانوا بحاجة لمزيد من المحتوى المدرسي الموجه نحو تعزيز ثقافة ريادة الأعمال وتنمية مهارات الشباب فيه وكذلك الأمر بالنسبة لمساقات التعليم العالي. ولذلك يرى أفراد العينة أن المحتوى التعليمي بكافة مراحله لم يلبّ الطموح في تكوين شخصية ريادة الأعمال لديهم من جانب ثقافي، كما أنه لم يكن ذا أثر كبير في تزويدهم بالمهارات اللازمة لإعدادهم للدخول في قطاع ريادة الأعمال.

*** الأسرة العمانية لا تغرس قيم وثقافة ريادة الأعمال لدى أبنائها بشكل كافي.**

للأسرة دور كبير في تنشئة الأطفال وتكوين الشخصية الريادية لهم. وقد أثبتت الدراسات أن الثقافة بشكل عام والمؤسسات الاجتماعية الأولية والأسرة بشكل خاص تلعب دوراً كبيراً في تكوين شخصية الطفل من خلال القيم الريادية التي يتم غرسها في الطفل والتي تعمل مستقبلاً على توليد الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال عند الشباب. وقد أجمع أفراد عينة الدراسة على أن أسرهم لم تكن تشجعهم على الاستقلال في العمل وتكوين المشاريع الخاصة بهم، وإنما كان التشجيع بشكل أكبر يدور حول رسم المستقبل للعمل في القطاع الحكومي مما خلق لديهم اتجاهاً كبيراً نحو الوظيفة الحكومية والوظيفة بأجر في مقابل التشغيل الذاتي وريادة الأعمال، وهذا مما ينبغي تصحيحه في طبيعة الثقافة العمانية المتعلقة بريادة الأعمال.

الموضوع الثاني: التحديات التي تواجه الشباب في ريادة الأعمال

*** التخوف من فقدان معاش الضمان الاجتماعي وامتيازاته**

لا يزال الشباب الحاصلون على معاش الضمان الاجتماعي بناءً على استجابات عينة الدراسة يتمسكون بالضمان الاجتماعي لعدة أسباب أبرزها أن المعاش يضعهم في وضع معيشي مقبول

في مقابل المخاطر التي تترافق مع الدخول في سوق ريادة الأعمال وعدم ثقتهم بقدراتهم الذاتية، وعدم وجود التدريب الكافي لهم.

* الخوف من فقدان صفة "باحث عن عمل" في حال تسجيلهم كرواد أعمال.

يشكل التخوف من فقدان صفة باحث عن عمل قلقاً كبيراً للشباب من أفراد عينة الدراسة، حيث أثاره الكثير منهم. وهم يرون أنه في حال تم تسجيل الشاب كرائد عمل في المؤسسات المعنية فإن صفة الباحث عن عمل ستُلغى عنه في سجلات الباحثين عن عمل، ومن ثم حرمانه من الوظائف الحكومية ووظائف القطاع الخاص، وهذا يحدّ بشكل كبير من اتجاه الشباب نحو الانخراط في مشاريع ريادة الأعمال.

وعليه فإنه ينبغي للمؤسسات المعنية دراسة هذا الموضوع ليتوصلوا لصيغة معينة تضمن حصول رائد الأعمال على الفرص الوظيفية المطروحة وفق شروط معينة.

* ضعف قنوات التواصل بين المؤسسات المعنية مع الشباب في مجال ريادة الأعمال.

عبر العديد من الشباب الباحثين عن عمل وكذلك الحاصلين على معاش الضمان الاجتماعي عن عدم معرفتهم بمسارات الحصول على القروض والدعم والتسجيل الخاصة بريادة الأعمال بسبب عدم وجود تواصل بينهم وبين المؤسسات المعنية بالموضوع. ويعود ذلك في رأيهم إلى عدم وجود مبادرات فاعلة بين هذه المؤسسات مع شريحة الشباب. إلا أن هذا الأمر كما يبدو ليس من جانب واحد فقط، بل ينبغي على الشباب أيضاً البحث والتواصل مع هذه المؤسسات. وبالتالي فإن هذه الإشكالية بحاجة إلى الوصول لآلية تعتمد على زيادة تواصل المؤسسات المعنية مع الشباب، وكذلك تشجيع الشباب على التواصل مع هذه المؤسسات.

* ضعف البيئة الداعمة والبنية التحتية لريادة الأعمال

أبدى أفراد عينة الدراسة العديد من الملاحظات حول ضعف البيئة الداعمة والبنية التحتية اللازمة لريادة الأعمال في المناطق التي يقيمون فيها، الأمر الذي يضعف اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال. ومن بين هذه الملاحظات:

عدم توفر الموقع المناسب للمشروع - والمحلات التجارية المتاحة للإيجار قليلة في الولاية - "المجتمع لا يساعدنا على القيام بمشاريع ويتهمنا الناس بأننا لا نرغب في العمل" - والمقيمون في المناطق الجبلية يصعب عليهم فتح مشاريع خاصة في أماكن إقامتهم - وصعوبة الحصول على عامل يساعد في إدارة المشروع - وصعوبة عمل المشروع خارج المنطقة التي يسكن فيها صاحب المشروع - والخوف من عدم وجود مكان مناسب لإقامة المشروع - وارتفاع أسعار الإيجارات - وضعف شبكة الانترنت في بعض الولايات - والمناخ العام للسوق منقلب - وعدم تشجيع

المجتمع لهم، والإحباط من طرف الأسرة - وضعف وجود زبائن للأنشطة التي يرغبون في إقامتها.

* ضعف الرغبة والطموح والدافع والثقة في النفس لدى العديد من الشباب.

تحدّث بعض أفراد العينة عن عدم وجود الدافع الشخصي لديهم لريادة الأعمال. ويلاحظ أن ذلك يزيد لدى الإناث على الذكور من عينة الدراسة، ويعود للعديد من العوامل منها ضعف الثقة بالنفس، وعدم وجود الدافع الشخصي للنجاح بمفهومه العملي، وضعف قيم الاستقلال المالي والرغبة في تكوين رأس المال الاستثماري وغيرها.

* صعوبة استصدار تصاريح للمشاريع - وجود تقييدات وتعقيدات إدارية - طلب وجود كفيل

تمثل التصاريح المتطلبة لافتتاح المشروعات التجارية هاجساً للشباب وتحد من اتجاهاتهم نحو تأسيس المشاريع. من ضمن هذه القيود والتعقيدات كما يراها أفراد عينة الدراسة طلب بعض جهات التمويل والإقراض شرط وجود الكفيل للحصول على القرض لغرض تأسيس مشروع تجاري.

* عدم توفر رأس المال لتأسيس المشروع

يشكّل عدم وجود رأس المال تحدياً كبيراً للشباب المقبلين على افتتاح مشاريعهم الخاصة وريادة الأعمال. ويفضّل العديد من الشباب وجود رأس مال غير ممول أي غير مرتبط بنظام بنكي لتأسيس مشاريعهم الخاصة. ويعود ذلك إلى تخوف الشباب من عدم استطاعتهم رد مبلغ القرض وتسديد الأقساط الشهرية وبالتالي الدخول في دوامة التقاضي.

* التخوف من فشل المشروع.

من بين أبرز التحديات التي تواجه الشباب في ريادة الأعمال هو التخوف الذي يرافقهم بشأن عدم نجاح المشروع. ويعود هذا التخوف غالباً إلى ضعف الثقة بالنفس، وإلى نقص المهارات اللازمة، وعدم وجود خبرة سابقة، وأيضاً إلى نقص التوجيه المستمر والمباشر لهم. ويظهر الخوف من فشل المشروع في توقع الخسارة وعدم القدرة على تسديد القرض والأقساط التمويلية المرتبطة به، مما يشكل قلقاً بالنسبة للشباب للتبعات القانونية المترتبة على ذلك.

* نقص مهارات التسويق الإلكتروني (الرقمي).

يعتبر التسويق الإلكتروني هو التسويق الأسهل والأكثر نجاحاً في الوقت الراهن. بيد أن نقاشات المجموعات البؤرية بيّنت أن نسبة كبيرة من أفراد العينة ليس لديهم الدراية والإلمام بآليات وتقنيات التسويق الإلكتروني بما فيها التسويق عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي.

* نقص المهارات الأساسية لريادة الأعمال.

بيّنت نتائج المجموعات البؤرية أن الشباب يفتقدون لمهارات قيادة الأعمال اللازمة لإدارة المشاريع التجارية ومشاريع قيادة الأعمال مثل التخطيط وإدارة الوقت وإدارة المخاطر والتواصل والتسويق والمحاسبة وغيرها. وقد أكد أفراد العينة على الحاجة لهذه المهارات وعلّوا ضعف مستواها لديهم إلى عدم التحاقهم بدورات متخصصة في هذا المجال.

*** نقص مستوى التدريب المقدم من قبل المؤسسات المعنية.**

يرتبط هذا التحدي بالتحدي الخاص بضعف مهارات قيادة الأعمال لدى الشباب. وقد أكد معظم أفراد عينة الدراسة على عدم التحاقهم بفرص تدريب سابقة في مجال قيادة الأعمال من قبل أي مؤسسة معنية. أما فيما يخص الدورات التي تقدمها المعاهد الخاصة فإنهم لا يستطيعون الانخراط فيها لعدم قدرتهم على تحمّل تكاليفها المالية.

*** التعقيدات الإدارية والشروط الكثيرة والرسوم المالية لعمل مشروع خاص.**

أثار أفراد العينة هذا التحدي بشكل كبير. وهم يرون أن افتتاح المشروع التجاري بحاجة لموافقات من جهات عدّة مما يشكل تحدي بالنسبة لهم ويعيق رغبتهم في افتتاح مشاريع قيادة الأعمال. وتم التركيز أيضاً بشكل كبير على موضوع الضامن أو الكفيل الذي تتطلبه بعض الجهات التمويلية والإقراضية في حال طلب قرض لإقامة مشروع تجاري.

*** ضعف الترويج والتسويق لمشاريع قيادة الأعمال.**

يشكّل هذا التحدي أحد الهواجس التي تقلق الشباب المقبلين على قيادة الأعمال. ويرى أفراد العينة أن الترويج والتسويق مهم جداً لنجاح مشاريع قيادة الأعمال. ولذلك تركّزت مقترحاتهم على قيام المؤسسات المعنية بأدوار أكبر في احتضان مشاريع الشباب وإيجاد منافذ تسويقية لها. وكان من بين المقترحات الاعتماد بشكل أكبر على التسويق الإلكتروني مما يتطلب رفع قدرات الشباب ومهاراتهم في هذا المجال.

*** التخوف من الأقساط الشهرية والالتزامات المالية.**

إن أكبر التحديات التي تواجه الشباب وفق نتائج المجموعات البؤرية هو تخوّفهم من عدم استطاعتهم الوفاء بالالتزامات المالية المرتبطة بالقرض. ويرتبط هذا التخوف بضعف الثقة في القدرة على إدارة المخاطر المرتبطة بقيادة الأعمال. ولذلك يفضّل العديد من أفراد العينة اللجوء إلى المنحة أو القرض غير البنكي وغير المرتبط بأقساط شهرية وخصوصاً المشاريع المنزلية.

*** تذبذب الدخل المحصّل من قيادة الأعمال - ضعف الثقة في قدرة قيادة الأعمال على توليد دخل جيد.**

يوجد لدى عدد من أفراد العينة تصوّر يتعلّق بعدم قدرة ريادة الأعمال على تكوين دخل جيد مقارنة بالوظيفة بالأجر سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، ويزيد هذا التصور لدى الإناث عنه لدى الذكور حسب ملاحظة الباحث. ويرى أفراد العينة أنه حتى وإن كان مشروع ريادة الأعمال يوفر دخلاً شهرياً كافياً، إلا أنه سيكون متذبذباً وخاضعاً لحركة السوق. وقد تعود مثل هذه التصورات إلى ضعف الخبرة والثقة في النفس. ولذلك فإنه من المهم تعديل مثل هذه التصورات عند الشباب كمرحلة أساسية لبناء جيل يمتلك قناعة كافية بقدرة مشروعات ريادة الأعمال على تحقيق النجاح الشخصي.

* المنافسة وعدم وجود أنشطة جديدة (النمطية في المشاريع).

يعتقد أفراد العينة أن منافسة العمالة الوافدة تمثل تحدياً بالنسبة لهم. وتتركز المنافسة في المناطق الحضرية والمدن الكبرى كما أنها تزيد في بعض الأنشطة التجارية التقليدية. ولذلك يفتقر أفراد العينة إلى الأفكار الجديدة للمشاريع التي تتيح مزايا تنافسية أفضل. وهذا يعود إلى مجموعة عوامل منها نقص التدريب وضعف المهارات وعدم وجود دراسة للسوق وغيرها.

* تصورات خاطئة، ونقص معلومات ومعرفة بالتسهيلات والخدمات المقدمة من الجهات المعنية بريادة الأعمال.

لوحظ من خلال المجموعات البؤرية أن العديد من أفراد العينة لديهم إما نقص في المعرفة، أو بعض التصورات الخاطئة حول أدوار المؤسسات المعنية بريادة الأعمال. ويرتبط هذا الأمر بضعف التواصل بين الشباب وبين هذه المؤسسات وضعف التعريف بالخدمات والامتيازات التي تقدمها. فبعض أفراد العينة ليس لديهم معرفة بأنواع القروض المقدمة من قبل صندوق الرفد، ولا يعلمون عن وجود برنامج مخصص لأصحاب الضمان الاجتماعي وهو برنامج مورد. كما أن بعضهم ليس على دراية بالتسهيلات التي تقدمها بعض المؤسسات مثل صندوق الرفد ووزارة التنمية الاجتماعية مثلاً للمتقدمين. كتصورهم الخاطئ حول قطع معاش الضمان الاجتماعي مباشرة بعد الحصول على تمويل لمشروع ريادة أعمال وغيرها من التصورات.

الموضوع الثالث: المقترحات

* استمرار صفة الباحث عن عمل بعد الحصول على صفة رائد أعمال.

يرى أفراد العينة أن استمرار صفة الباحث عن عمل في السجلات الوطنية للتشغيل من شأنه رفع مستوى إقبال الشباب على ممارسة ريادة الأعمال. حيث يعتبر الشباب أن إزالة صفة الباحث عن عمل عند تسجيل الشاب كرائد عمل يحد كثيراً من إقبالهم على ريادة الأعمال لتخوفهم من ضياع فرصة الوظيفة بأجر سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.

* تعزيز التكامل بين المؤسسات المعنية بريادة الأعمال.

يرى أفراد العينة أن إدارة ملف ريادة الأعمال موزع بصفته الحالية بين أكثر من مؤسسة. وأن هنالك حالة من التشتت والتردد للشباب المقبلين على الانخراط في مشاريع ريادة الأعمال. ويقترح أفراد العينة توحيد الجهات المعنية بريادة الأعمال في إدارة واحدة وبخط عمل إجرائي واحد وواضح يبدأ من التحفيز والتعريف إلى التدريب والتمويل والتوجيه والإشراف، وتوحيد جميع هذه العمليات في جهة إدارية واحدة.

* تعزيز دور الأسرة في تكوين شخصية رائد الأعمال.

تبين من خلال نقاشات المجموعات البؤرية أن الطفل العماني لا يتم إعداده ثقافياً واجتماعياً من خلال التنشئة الاجتماعية الأسرية بشكل كافي ليصبح رائد أعمال مستقبلاً، الأمر الذي استدعى مقترح قيام الأسرة العمانية وبقية مؤسسات التنشئة الاجتماعية بأدوارها في غرس ثقافة ريادة الأعمال في شخصيات الأطفال كقيم تدعو إلى الاستقلالية والاعتماد على الذات.

* التركيز على التدريب والتأهيل للشباب.

يعتبر التدريب والتأهيل من أهم مكونات استراتيجيات أي دولة لتعزيز ريادة الأعمال لدى الشباب حيث يفتقد الشباب للمهارات اللازمة لإدارة ريادة الأعمال. وقد أظهرت نتائج المقابلات البؤرية ضعف مستوى التدريب للشباب وحاجتهم لذلك. ويرى أفراد العينة أن التدريب والإعداد المهاري والتكويني مهم جداً لتعزيز اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال. ولذلك ينبغي التعرف على الحاجات التدريبية للشباب والتي تتضمن التسويق الإلكتروني والمهارات المالية والمحاسبية ومهارات إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية وغيرها. كما ركزت مقترحات أفراد العينة على تسهيل الدورات التدريبية وتعميمها على جميع المحافظات.

* تحفيز الشباب نحو ريادة الأعمال.

إضافة إلى عمليات التدريب والتأهيل، يرى أفراد العينة ضرورة رفع مستوى التحفيز نحو ريادة الأعمال، الأمر الذي من شأنه تعزيز وتغيير وتوجيه قنوات الشباب نحو ريادة الأعمال. وكمقترح عملي، يرى أفراد العينة أن تقديم القدوات الريادية الناجحة للشباب وعقد اللقاءات التشجيعية والتحفيزية لهم عن طريق الشباب الناجحين في ريادة الأعمال كفيل بتحقيق هذا المقترح.

* بناء أنظمة إلكترونية للمطابقة وإدارة البيانات للشباب.

يقترح أفراد العينة وجود منصة إلكترونية حكومية موحدة تعمل على مطابقة التخصصات والمهارات والتمويل من جهة والأفكار والفرص الريادية من جهة أخرى بحيث تتيح مواءمة بين رغبات وميول الشباب واحتياجات السوق من الأفكار الريادية المتقدمة. ليستطيع الشاب التعرف على الأنشطة الريادية الممكنة وفق تخصصاته ومهاراته وميوله.

* تفعيل قنوات التواصل بين الجهات المعنية والشباب الباحثين عن عمل.

يقترح أفراد العينة تفعيل التواصل بين الجهات الحكومية المعنية بريادة الأعمال وبين الشباب وخصوصاً عن طريق القنوات الإلكترونية المتاحة أو عن طريق منصة إلكترونية معنية مخصصة للتواصل مع الشباب الباحثين عن عمل تتيح التعرف على جميع الدورات والورش والامتيازات والخدمات ويمكن أن تربط بالمركز الوطني للتشغيل.

* الدعم والإشراف الفني المستمر والمتواصل.

يتخوف الشباب المقبلين على ريادة الأعمال من انقطاع الإشراف الفني والإداري معهم من قبل الجهات المعنية قبل ضمان نجاح مشاريعهم وفق ما بينته نتائج المقابلات. ويعتبر انقطاع الإشراف والتوجيه أحد الأسباب التي تؤدي إلى فشل المشاريع بسبب قلة خبرة الشباب في ريادة الأعمال واحتياجهم المستمر للدعم والتوجيه. ولذلك يقترح أفراد العينة استمرار الدعم والتوجيه الفني والإداري إلى مرحلة التأكد من تحقيقهم نجاحاً كافياً لاستمرار المشروع.

* التركيز على المشاريع المنزلية وتقليل اشتراطات ممارستها.

العديد من أفراد العينة خصوصاً من فئة الإناث يفضلن ممارسة الأعمال المنزلية الصغيرة ومن ثم الانطلاق لافتتاح مشاريع قائمة إذا حققت نجاحاً جيداً. ولذلك يعتبرن المشاريع المنزلية مناسبة لطبيعة المرأة وتحقق أهدافاً جيدة في تنوع وتطوير مصادر الدخل الشخصي. وقد عبّرن عن الحاجة لتبسيط الاشتراطات الإجرائية الخاصة بالأنشطة المنزلية لتحقيق حرية أكثر في ممارسة الأعمال من المنزل.

* تبسيط إجراءات تأسيس مشاريع ريادة الأعمال.

تسهيل وتبسيط تأسيس مشاريع ريادة الأعمال قدر الإمكان عن طريق العمل وفق النظم الإلكترونية وتقليل عدد المستندات المطلوبة لتأسيس المشاريع بكافة أنواعها.

* تعزيز مناهج ريادة الأعمال في المحتوى التعليمي المدرسي والجامعي.

تطوير المناهج التعليمية بمختلف مراحلها المدرسية والجامعية بحيث تتيح فاعلية أكبر في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الأطفال والشباب وتزويدهم بالمهارات اللازمة لريادة الأعمال مما يرفع من اتجاههم وإقبالهم على ممارسة ريادة الأعمال.

* تعزيز عمليات الترويج والتسويق لمشاريع الشباب.

توفير احتضان أكبر من قبل المؤسسات المعنية لمشاريع الشباب الريادية وإيجاد منافذ تسويقية لمنتجاتهم وخدماتهم والترويج لها إقليمياً ودولياً والاهتمام بالمنصات الترويجية والتسويقية الإلكترونية.

* تطوير البنى التحتية الداعمة لريادة الأعمال.

يرى أفراد العينة أن تطوير البنية التحتية وخصوصاً في المناطق البعيدة مهم جداً لتشجيع الشباب على ريادة الأعمال. وتشمل البنية التحتية خدمات الاتصال السريع بشبكة الإنترنت وكذلك تصميم مناطق تجارية أو أحياء تجارية في القرى والمدن والمناطق التي يسهل استئجارها من قبل الشباب.

* قيام مؤسسات المجتمع الأهلي بدور أكبر.

يمكن للجمعيات الأهلية أن تلعب دوراً كبيراً في احتضان مشاريع ريادة الأعمال وخصوصاً جمعيات المرأة العمانية بالنسبة لمشاريع الفتيات. كما يمكن لهذه الجمعيات القيام بأدوار فاعلة في الترويج والتسويق لهذه المشاريع. ولذلك يرى المبحوثين أن الجمعيات الأهلية عليها أن تبذل جهداً أكبر في الأدوار التنموية الخاصة باحتضان مشاريع ريادة الأعمال. إضافة إلى أن هذه الجمعيات من الممكن أن توفر التدريب لشريحة الشباب المقبلين على ريادة الأعمال مساندة في ذلك للجهد الحكومي.

* توفير فترة سماح أكبر لتسديد القروض.

يرى أفراد العينة أن توفير فترة سماح أكثر من المقررة حالياً لتسديد القروض خصوصاً قروض صندوق الرفد سينتج مجاًلاً أوسع لنجاح مشاريع ريادة الأعمال الخاصة بالشباب، ومن ثم تشجيع الشباب على الإقبال بشكل أكبر على تأسيس مشاريعهم الخاصة.

* تعزيز أدوار الشركات لبرامج المسؤولية الاجتماعية الموجهة نحو دعم ريادة الأعمال للشباب.

يرى معظم أفراد العينة أن شركات القطاع الخاص شريكة بشكل أساسي للحكومة في ملف ريادة الأعمال الشبابية ويمكن تعزيز الأدوار الحالية عن طريق التأكيد على أهمية وضع برامج دعم رواد الأعمال الشباب ضمن استراتيجيات الشركات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات.

* رفع الوعي والتعريف بالجهود الحكومية والمؤسسات والصناديق المعنية بريادة الأعمال.

تبين من خلال نقاشات المجموعات البؤرية أن العديد من الشباب الذين تمت مقابلتهم من الجنسين لم يكونوا على دراية كافية بالعديد من المؤسسات المعنية بريادة الأعمال في السلطنة مثل صندوق الرفد ومؤسسة ريادة والمؤسسات الأخرى المعنية. وكذلك العديد منهم لم يكونوا على دراية بالدوائر التابعة لبعض المؤسسات التي تقدم الدعم لفئات الشباب المختلفة في مجال ريادة الأعمال. ولذا يقترح أفراد العينة قيام هذه الجهات بتقديم تعريف أكبر لخدماتها وتسهيلات وأدوارها المقدمة لشرائح الشباب المختلفة وحسب مجالات أعمال هذه الوحدات.

* تدريب الشباب على منهجيات ومهارات إدارة المخاطر في ريادة الأعمال.

تعد المخاطر المرتبطة بريادة الأعمال من أكثر الأشياء المقلقة لرواد الأعمال الشباب المقبلين على تأسيس مشاريعهم الخاصة، فهي مسؤولة بشكل كبير عن خسارة مشروعات ريادة الأعمال. لذا فإن العديد من الشباب يرى أنه من الأهمية تزويد كل شاب مقبل على تأسيس ريادة الأعمال بدورة متكاملة حول إدارة المخاطر لتقليل احتماليات خسارة المشروع مع إتاحة التدريب لأكبر قدر ممكن من الشباب لتشجيعهم على ممارسة ريادة الأعمال.

الفصل الخامس:

ملخص النتائج الأساسية والتوصيات.

1- ملخص النتائج الأساسية

* (78%) من الشباب الباحثين عن عمل من عينة الدراسة يرغبون في زيادة الأعمال، ويعتقدون أن مشاريع زيادة الأعمال ستوفر لهم دخلاً أفضل من المصادر التي يعتمدون عليها حالياً (بمتوسط 4.1)، غير أن (82%) من العينة يفضلون الوظيفة براتب سواء حكومية أو بالقطاع الخاص إن تمت المفاضلة بينها وبين فرصة لريادة الأعمال، في حين لا يفضل سوى (1%) فقط البقاء في - أو الحصول - على الضمان الاجتماعي. ويعود تفضيل الشباب للوظيفة إلى الامتيازات المتعلقة بها مثل الاستقرار والدخل الثابت وانخفاض المخاطر والراتب التقاعدي الأفضل وفق تصوراتهم. إضافة إلى ذلك يؤثر خوف الشباب من فقدان صفة الباحث عن عمل وبالتالي عدم الحصول على وظيفة على اتجاههم نحو تأسيس مشاريع زيادة الأعمال. كما يتصور الشباب أن بإمكانهم الحصول على وظيفة ومن ثم فرصة زيادة أعمال معاً في نفس الوقت. كما أن هنالك فئة قليلة من الشباب الحاصلين على الضمان الاجتماعي لا تزال تفضل الضمان الاجتماعي لاعتبارات عديدة.

* يتصور (62%) من الشباب أفراد العينة أن إجراءات تأسيس مشاريع زيادة الأعمال صعبة. كما أن (43%) منهم لا يعرفون الجهات الداعمة لريادة الأعمال. ويعود ذلك حسب تصوراتهم إلى عدة أسباب منها تعدد الجهات الإدارية المعنية بتنظيم عملية التمويل والتدريب والتسجيل والدعم والإشراف على ريادة الأعمال، ووجود فجوة في التواصل بين الجهات الداعمة والشباب، وبعض اشتراطات الحصول على قرض تمويلي مثل شرط وجود الكفيل للمتقدم على القرض. كما أن ضعف البنية التحتية في بعض المناطق وعدم وجود شبكات إنترنت قوية ومحلات كافية للإيجار مثلاً يحد من إقبال الشباب على افتتاح مشاريع زيادة الأعمال.

* يلعب التعليم بكافة مراحله سواء المدرسية أو الجامعية دوراً وسطياً في تزويد الشباب بالمهارات الأساسية لريادة الأعمال وفقاً لـ (62%) من أفراد العينة. إلا أن (23%) منهم يرون أن درجة مساهمته ضعيفة. ولذلك يرغب الشباب في زيادة المحتوى التعليمي الخاص بريادة الأعمال في المناهج المدرسية والجامعية المختلفة.

* مساهمة الأسرة العمانية في تشكيل الشخصية الريادية للطفل والشباب العماني من خلال التنشئة الاجتماعية محدود جداً وفق ما بينته بيانات الدراسة الكمية والنوعية على الرغم من أهمية ذلك في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع، وهو ما يستدعي تعزيز قدرة الأسرة العمانية على تكوين الشخصية الريادية للشباب العماني.

* تستحوذ الأنشطة الخاصة بتجارة الجملة والتجزئة على اهتمام الشباب وخصوصاً الذكور منهم. كما يميل الذكور أيضاً إلى تفضيل المشاريع المرتبطة بالمطاعم والمقاهي والسياحة والصناعة والبناء، في حين تميل الإناث إلى المشاريع المرتبطة بالحرف التقليدية والمشاريع المنزلية والتسويق والدعاية والاتصالات وتقنية المعلومات والتجميل ومستحضراته والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية. وينطلق الشباب في تفضيل هذه الأنشطة من خلال توافرها مع اهتماماتهم ومواهبهم في الدرجة الأولى وتوفيرها لمرود مالي جيد في الدرجة الثانية وتناسبها مع التخصص

الأكاديمي في الدرجة الثالثة. وتؤثر الثقافة المحلية والبيئة التي ينتمي إليها الشباب في تحديد النشاط المفضل والرائج لريادة الأعمال.

* يشكّل التخوف من الالتزامات المالية وعدم كفاية القرض أبرز التحديات التي تواجه الشباب في تأسيس مشاريع ريادة الأعمال وفق ما أوضحتها البيانات الكمية بمتوسط (4.1) و(3.6) على التوالي. في حين أوضحت البيانات النوعية تحديات أخرى مثل التخوف من فقدان صفة الباحث عن عمل، والتخوف من فشل المشروع، وبعض التعقيدات المتعلقة بالحصول على القرض وتأسيس المشاريع، ونقص مهارات ريادة الأعمال، وضعف الثقة بالنفس، وضعف الطموح والدافعية، كأبرز التحديات التي تواجه الشباب.

* يرى الشباب أفراد العينة أن زيادة التدريب المقدم من المؤسسات المعنية في مجال ريادة الأعمال وقيام شركات القطاع الخاص بأدوار أكبر في دعم ريادة الأعمال وتقديم تسهيلات عامة لهم من قبل المؤسسات المعنية هي أبرز المقترحات التي يمكن أن تحفز اتجاههم نحو ريادة الأعمال. إضافة إلى ذلك، يرى الشباب أن بعض التسهيلات مثل ضمان استمرار فرصة الحصول على الوظيفة بعد التسجيل كرائد أعمال، وتعزيز التكامل بين المؤسسات المعنية بملف ريادة الأعمال، وتعزيز دور الأسرة في تكوين الشخصية الريادية للطفل والشاب، وتصميم أنظمة إلكترونية للمطابقة وإدارة بيانات الشباب الباحثين عن عمل، وتعزيز التواصل بين هذه المؤسسات والشباب، كفيلة بتعزيز اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال.

إضافة إلى ما سبق بالنسبة لوزارة التنمية الاجتماعية:

* هنالك نقص في المعرفة بأدوار التمكين التي يمكن أن تقوم بها الوزارة للشباب المنتمين لأسر الضمان الاجتماعي والامتيازات المقدمة لهم بالتنسيق والتعاون مع الجهات الشريكة في ريادة الأعمال.

* هنالك نقص في المعرفة بالمسار الإجرائي الخاص بتأسيس مشاريع ريادة الأعمال وكذلك ضعف تواصل بينهم وبين الجهات الداعمة والمعنية.

* معظم الشباب من أفراد العينة الخاصة بمجموعات النقاش البؤرية لا يعلمون عن خدمات دائرة تنمية وتمكين الأسرة وكذلك لا يعلمون عن البرنامج التمويلي المخصص لأسر الضمان الاجتماعي بصندوق الرشد.

* الشباب من أسر الضمان الاجتماعي ينتمون لأسر ذات مستويات معيشية متدنية ولذلك فهم غير قادرين على الإنفاق على التنمية الذاتية والتدريب والتطوير الشخصي واكتساب مهارات ريادة الأعمال.

* لا يزال معاش الضمان الاجتماعي خياراً مفضلاً للعديد من الشباب المنتمين لأسر الضمان الاجتماعي (بعض الفئات). ويعود ذلك أساساً إلى عدم القدرة على تحمل المخاطر المطلوبة في ممارسة ريادة الأعمال لنقص الثقة بالنفس وضعف المهارات وقلة التدريب، ومن ثم التخوف من فقدان معاش الضمان الاجتماعي.

2- توصيات الدراسة:

المجال	أبرز المعوقات والتحديات وفق نتائج الدراسة	التوصيات لمتخذي القرار
تحسين البيئة التنظيمية لريادة الأعمال	<ul style="list-style-type: none"> • معرفة محدودة بالإجراءات التنظيمية لريادة الأعمال. • بعض الإجراءات التنظيمية معقدة. • المسار الإجرائي لريادة الأعمال غير واضح لبعض الأفراد. • ملف ريادة الأعمال موزع بين عدة جهات حكومية. • التخوف من فقدان صفة " باحث عن عمل" في حال تسجيل الشباب كرواد أعمال. • ضعف البيئة الداعمة والبنية التحتية لريادة الأعمال. 	<ul style="list-style-type: none"> • خلق مسار إجرائي واضح في إدارة ملف ريادة الأعمال مع تعزيز التكامل بين المؤسسات المعنية. • مراجعة وتبسيط اللوائح قدر الإمكان مع تبسيط المتطلبات (مثل التراخيص والإجراءات الإدارية والاعتمادات المختلفة والكفالات المالية.. الخ). • تعزيز الإجراءات القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتسجيل الأعمال التجارية. • تقديم معلومات وافية ومسار سريع وآليات المحطة الواحدة لتجميع الإجراءات والتكامل مع جميع الجهات الحكومية المعنية. • القيام بحملات إعلامية حول الإجراءات التنظيمية لتعريف الشباب بها. • اتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من تخوف الشباب من الفشل في المشاريع (تقليل المخاطر). • مساعدة الشركات الناشئة للشباب في تلبية المتطلبات التنظيمية.

<ul style="list-style-type: none"> • تطوير برامج التوجيه. • تنمية مهارات الشركات التي يقودها الشباب ودعمها للوصول إلى الأسواق من خلال الروابط التجارية. • دعم الشركات التي يقودها الشباب من خلال إرشاد كبار المشترين والموزعين إليها. • تقليل الوقت المتطلب لإنهاء المعاملات قدر الإمكان. 	<ul style="list-style-type: none"> • شرط وجود الكفيل المالي في بعض أنواع التمويل. • ضعف الترويج والتسويق لمشاريع ريادة الأعمال. 	
<ul style="list-style-type: none"> • تعميم الوعي بريادة الأعمال والسلوكيات الريادية من مستوى الصفوف الأولى بالمدارس. • تعزيز ريادة الأعمال من خلال الأنشطة الاختيارية واللاصفية والزيارات للشركات على مستوى المدارس. • تقديم دورات وبرامج ريادة الأعمال لطلاب ما بعد المرحلة الثانوية في جميع التخصصات الدراسية، وليس للطلاب المتخصصين في الاقتصاد والأعمال فقط. • دعم دورات وبرامج ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي والجامعات. • تعزيز برامج التدريب المهني. • تشجيع المحتوى التعليمي المرتبط بدراسات الحالة ونماذج القدوة، وتعزيز الأدوات التفاعلية على الإنترنت. • تشجيع رعاية ودعم القطاع الخاص للتدريب على ريادة الأعمال. 	<ul style="list-style-type: none"> • مساهمة المناهج الدراسية غير كافية لغرس ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب وتعزيز مهاراتهم. • نقص مستوى التدريب المقدم من قبل المؤسسات المعنية. • نقص مهارات التسويق الإلكتروني أو الرقمي لدى الشباب. • نقص المهارات الأساسية لريادة الأعمال. 	<p>تعزيز تعليم ريادة الأعمال وتنمية المهارات لدى الشباب وبناء الثقة.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • تدريب الشباب على مهارات التسويق الرقمي. 		
<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز التدريب على مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للشباب. • تعزيز التدريب على مهارات التسويق الإلكتروني الرقمي. • إتاحة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للشباب، ولا سيما الشباب في المناطق البعيدة وتلك التي تعاني من ضعف في خدمات الإنترنت. • تشجيع مراكز تسويق المشاريع وزيادة الأعمال في الجامعات والكليات لدعم الابتكار الذي يقوده الشباب وتسهيل اكتساب المهارات بينهم. • دعم وتطوير منصات معلومات السوق عبر الإنترنت والهواتف النقالة. 	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى الشباب. • ضعف مهارات التسويق الرقمي. • عدم كفاية البنية التحتية والحصول على شبكة إنترنت سريعة. • افتقار بعض المؤسسات المساعدة للشباب للمنصات الإلكترونية والتطبيقات الهاتفية المتخصصة في زيادة الأعمال. 	<p>تعزيز التعامل الإلكتروني (الرقمي) في مجال ريادة الأعمال.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تطوير المنتجات المالية الصديقة للشباب. • إعلام وتوعية الشباب بالخدمات المالية الموجهة للشباب، بما فيها الامتيازات الموجهة لمختلف الشرائح الشبابية. • تطوير فرص الإقراض غير الرسمي وخيارات التمويل الأخرى القابلة للتطبيق. • تشجيع طرائق التمويل المختلفة مثل تمويل الأسهم أو رأس مال المخاطر أو الشراكة المباشرة، أو التمويل العائلي أو المنح المقدمة من القطاع الخاص أو غيرها. 	<ul style="list-style-type: none"> • انخفاض مستويات المعرفة المالية لدى الشباب. • وجود بعض القيود على التمويل (طلب كفيل مالي مثلاً). • ارتفاع متطلبات الضمانات على التمويل. 	<p>تحسين الوصول إلى التمويل المناسب.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • دعم الشراكات بين القطاعين العام والخاص بهدف بناء قدرات القطاع المالي لخدمة الشركات الناشئة. • تسهيل الروابط بين الشركات الناشئة التي يقودها الشباب ورجال الأعمال والمستثمرين. • تعزيز المعرفة المالية والمحاسبية بين الشباب. • القيام بالإشراف والتوجيه المناسب على المنتجات المالية المقدمة إلى رواد الأعمال الشباب. 	<ul style="list-style-type: none"> • تخوف الشباب من الأقساط الشهرية والالتزامات المالية. 	
<ul style="list-style-type: none"> • إطلاق حملات التوعية في مجال ريادة الأعمال على المستويات الوطنية والمحلية بالتعاون مع جميع أصحاب المصاحبة وباستخدام وسائل الإعلام والمساحات المختلفة للحوار العام والتواصل لدعم ريادة الأعمال. • إبراز مواهب رواد الأعمال الشباب مجتمعياً وفوائد دعمهم والاستثمار فيهم. • ترسيخ الاعتراف بالفشل كجزء من التعلم على كيفية النجاح لدى الشباب. • تعزيز المسابقات والجوائز الريادية للشباب. • تعزيز تبادل المعرفة والمهارات بين رجال الأعمال الناجحين ورجال الأعمال الشباب الطموحين، والشباب بشكل عام. • إيصال ونشر المعلومات حول الفرص المتاحة لريادة الأعمال للشباب. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود بعض المواقف المجتمعية والاتجاهات السلبية تجاه ريادة الأعمال. • الترويج غير الكافي للنماذج الناجحة والقنوات. • ضعف قنوات التواصل بين المؤسسات المعنية مع الشباب في مجال ريادة الأعمال. • الأسرة العمانية لا تقوم بدور كافي في غرس ثقافة ريادة الأعمال لدى أبنائها. 	<p>تعزيز الوعي والتواصل.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • نشر المعلومات حول ريادة الأعمال، بما في ذلك ريادة الأعمال الاجتماعية، وتأثيرها الإيجابي على الاقتصاد. • الاحتفاء بشكل واسع بالنماذج الناجحة من رواد الأعمال الشباب. • إشراك رواد الأعمال الشباب في عمليات الحوار حول السياسات لتوعية المجتمع بأهمية ريادة الأعمال. • الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات ومنصات الاتصال الأخرى في الترويج لريادة الأعمال. • تنظيم المعارض المهنية والمنتديات والمؤتمرات الخاصة بفرص ريادة الأعمال الشباب. • تسهيل منصات التبادل التجاري، والبوابات التجارية، والمعارض، وجمعيات الأعمال والنوادي وغيرها. 	<ul style="list-style-type: none"> • يفقد العديد من الشباب التحفيز على ريادة الأعمال. 	
<ul style="list-style-type: none"> • توجيه الشباب نحو الأنشطة الريادية التي ستشهد نمواً مستقبلياً بشكل كبير مثل الأنشطة الخاصة بتكنولوجيا الأعمال والاتصالات والبرمجيات والقطاع اللوجستي وغيرها بناء على دراسات تحليل الأعمال المستقبلية المحلية والعالمية. • تنظيم حملات التوعية التي تستهدف تصحيح بعض التصورات الخاطئة التي تنتشر بين بعض الشباب حول ريادة الأعمال. • نشر كتيبات ومنشورات بالأنشطة التي تلقى رواجاً مستقبلياً بناء على تحليلات الأعمال 	<ul style="list-style-type: none"> • الوظيفة بشكل عام تعتبر أولوية ومقدمة على ريادة الأعمال. • ضعف الرغبة والطموح والدافع والثقة في النفس لدى العديد من الشباب. • تذبذب الدخل المحصّل من ريادة الأعمال - ضعف الثقة في قدرة ريادة 	<p>تعديل بعض الاتجاهات السائدة لدى الشباب</p>

<p>والمؤشرات المحلية والعالمية حول الأعمال.</p> <ul style="list-style-type: none"> • توعية الشباب بآليات التسجيل والتمويل والإشهار المتبعة في دعم رواد الأعمال الشباب. • تعزيز ثقة الشباب بريادة الأعمال وقدرتها على تشكيل مصادر مالية أعلى من الدخل المحصل من الوظائف بشكل عام. • تبصير الشباب بالامتيازات المختلفة التي توفرها ريادة الأعمال في مقابل الوظائف بأجر. 	<p>الأعمال على توليد دخل جيد.</p> <ul style="list-style-type: none"> • تصورات خاطئة ونقص معلومات ومعرفة بالتسهيلات والخدمات المقدمة من الجهات المعنية بريادة الأعمال. • لا يزال الشباب يتوجهون نحو التجارة العامة بالجملة والتجزئة في مقابل الأنشطة التجارية الأخرى وخصوصاً تلك الأنشطة الواعدة مستقبلاً. 	
--	---	--

توصيات خاصة بوزارة التنمية الاجتماعية.

1- تعزيز برنامج التمكين في الوزارة من حيث الهيكل الوظيفي- الكوادر – الاختصاصات:

الوضع الهيكلي الحالي لتنمية وتمكين الأسرة بحاجة لتعزيز حتى يستطيع تحقيق الأهداف الخاصة بتمكين الشباب من أسر الضمان الاجتماعي اقتصادياً وربطهم بفرص ريادة الأعمال لتوفير دخول مالية أفضل. لذا يتوجب توسيع هيكل الدائرة وزيادة عدد كوادرها وتأهيلهم وتدريبهم وتعزيز اختصاصاتها لتتوافق مع الأهداف الخاصة باستراتيجية العمل الاجتماعي.

2- تعزيز الوعي لدى الفئات الشابة بأهمية ريادة الأعمال – تقديم برامج التحفيز – تغيير بعض التصورات السائدة:

الشباب من أسر الضمان الاجتماعي يعانون من نقص التحفيز، ونقص الثقة في النفس، والثقة في قدرة التشغيل الذاتي وريادة الأعمال على إيجاد دخل مناسب. لذلك تعتبر مرحلة التحفيز بأهمية ريادة الأعمال وقدرتها على خلق إيجاب أفضل من معاش الضمان الاجتماعي مرحلة مهمة جداً. ينبغي تدشين حملات توعية وتحفيز مع تعديل بعض التصورات الخاطئة.

من الضرورة إشراك بعض الشخصيات الريادية الناجحة في برامج التحفيز والتوعية. خصوصاً تلك التي كانت تعتمد على معاش الضمان الاجتماعي.

3- تعزيز آلية التكامل مع الوحدات الحكومية الأخرى المرتبطة بملف ريادة الأعمال (هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المركز الوطني للأعمال – برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات – الجمعيات الأهلية... الخ). إجراء مراجعة لتسلسل الإجراءات من قبل الوزارة لتتكامل مع بقية الإجراءات بحيث يكون مسارها واضحاً ومتكاملاً معها.

4- إنشاء منصة إلكترونية داخل الوزارة تتكامل مع باقي الخدمات الإلكترونية المقدمة من الأجهزة الحكومية الأخرى المعنية بملف ريادة الأعمال.

تعمل المنصة على الحصول على بيانات دقيقة عن المؤهلات والمهارات والقدرات الخاصة بالشباب من خلال استمارات إلكترونية أو نظام إلكتروني لجمع تفاصيل ميول ومهارات الشباب ومن ثم مطابقة ذلك مع المشاريع الأنسب لكل شاب. كما توفر المنصة جميع المعلومات الخاصة بالحصول على فرص ريادة الأعمال والمنشورات والأدلة المناسبة لمسارات التمكين والتشغيل الذاتي وريادة الأعمال.

5- الترويج بشكل أكبر لبرنامج مورد التابع لهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المخصص للشباب المنتمين لأسر الضمان الاجتماعي.

6- استثمار برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات في دعم ريادة الأعمال للشباب.

تخصيص برنامج بالوزارة لتمكين الشباب المنتمين لأسر الضمان الاجتماعي اقتصادياً والانخراط في ريادة الأعمال يُمول عن طريق المسؤولية الاجتماعية للشركات. بحيث يتم تصميم البرنامج ليحقق الاستفادة ويشمل خدمات التمويل والاحتضان والتدريب والإشراف والتوجيه.

5- تقديم التدريب اللازم للشباب

تأهيل مدربين على ريادة الأعمال من موظفي الوزارة أو الاتفاق مع هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتدريب مدربين وتنفيذ برنامج تدريبي للفئات الشابة مرتبط بفرص ريادة الأعمال. يشمل التدريب مهارات ريادة الأعمال الأساسية وكذلك التدريب على المهارات المحاسبية والمالية والتسويق الرقمي وغيرها من المهارات.

8- التوجيه والإشراف

يعتبر التوجيه والإشراف من أهم عوامل نجاح مشاريع ريادة الأعمال. لذا يتوجب أن يكون للوزارة موجهين ومشرفين متخصصين في مشاريع ريادة الأعمال يتكاملون مع الموجهين المتواجدين بهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الشريكة الأخرى.

9- قياس الأداء

إطلاق مؤشرات تقيس أداء برامج التمكين بالوزارة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو مدللة، سمير مصطفى، العجلة، مازن صلاح، التحديات التي تواجه ريادة الأعمال بين الشباب في فلسطين، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد 5، 2013
- الزيود، ماجد، الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2011
- عبدالحميد، صلاح، الشباب صناع الحضارة، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008
- عنبه، هالة محمد لبيب، المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2017
- مجموعة مشاركين، معجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، 2004
- المري، ياسر سالم، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير، الرياض، 2013
- ميره، أمل كاظم وعلوان، سالي طالب، اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر، مجلة جرش للبحوث والدراسات ، المجلد 17 ، العدد (1) ، 2016
- وزارة التنمية الاجتماعية، الخطة التنفيذية لاستراتيجية العمل الاجتماعي، 2016
- البرنامج الوطني لتعزيز التنويع الاقتصادي، كتاب البرنامج، 2017
- المجلس الأعلى للتخطيط، تقرير ندوة السياسات الاجتماعية، 2013
- المجلس الأعلى للتخطيط، موجز خطة التنمية الخمسية التاسعة، 2016
- المجلس الأعلى للتخطيط، وثيقة رؤية عمان 2040، 2019
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، الشباب، سلسلة الإحصاءات المجتمعية، 2019
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، دراسة توجهات الشباب العماني نحو العمل، 2016
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، دراسة توجهات الشباب العماني نحو العمل، 2019
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ملخص نتائج استطلاع قيم الشباب العماني، مارس 2015
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، نشرة الإحصاءات، الاصدار 7 ، 2018

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية 2016
- صندوق الرفع، إحصائيات ومؤشرات عامة حتى نهاية 2017، 2017م
- وزارة الشؤون القانونية (1996)، النظام الأساسي لسلطنة عمان، المرسوم السلطاني رقم (96/101)، المادة 12.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، نيويورك وجنيف، نشرة 2014.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Al-Sadi, Ruqaya, Belwal, Rakesh, Al-Badi, Raya, Journal of International Women's Studies, Volume 12, Issue 3 Arab Women and Their Struggles for Socioeconomic and Political Rights, Article 5, Mar-2011
- Chigunta, Francis and others, Being “Real” about Youth Entrepreneurship in Eastern and Southern Africa, International Labour Office · Geneva, 2005
- Ghouse, Suhail, McElwee, Gerard, Meaton, Julia, Durrah, Omar, International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, Volume23, Issue number6, 2017
- Global Entrepreneurship Monitor , Global Report,2019/2020
- Ibrahim, Omer Ali, Devesh, Sonal, and Ubaidullah, Vaheed, Implication of attitude of graduate students in Oman towards entrepreneurship: an empirical study, Ibrahim et al. Journal of Global Entrepreneurship Research (2017) 7:8 DOI 10.1186/s40497-017-0066-2
- M. Khan and D. Al Moharby, Towards Enhancing Entrepreneurship Development in Oman, REGIONAL FRONTIERS OF ENTREPRENEURSHIP RESEARCH 2007
- Zoltán J. Ács and others, The Global Entrepreneurship Index,2019

ثالثاً: مواقع الإنترنت

- <https://www.britannica.com/science/attitude-psychology>

- ar.wikipedia.org
- https://arabic.doingbusiness.org/ar/rankings
- https://thegedi.org/tool
- http://www.businessdictionary.com/definition/attitude.html

فريق الدراسة:

م	اسم المشارك	الوظيفة/ الدائرة	مهمة العمل
1	محمد بن أحمد المحروقي	مدير عام التخطيط والدراسات	الإشراف العام
2	سيف بن ناصر السعدي	خبير الدراسات الاجتماعية	الباحث الرئيس
3	سليمان بن ساعد العبري	رئيس قسم الدراسات والبحوث	مساعد باحث
4	سلطان بن سالم السعدي	أخصائي دراسات	مساعد باحث
5	سالم بن علي العويسي	مدير مساعد دائرة الضمان الاجتماعي والمساعدات	مراجعة أدبيات
6	هدى بنت سالم الخاطري	تنمية وتمكين الأسرة	مراجعة أدبيات
7	عبد العزيز بن طالب السعدي	المكتب الفني	مراجعة أدبيات

دوائر التنمية الاجتماعية بالمحافظات (مساهمة في تسهيل المقابلات البورية للمجموعات)

م	اسم المشارك	مهمة العمل / المديرية
1	محمود بن سعيد بن مبارك الجديدي	دائرة التنمية الاجتماعية بمسقط
2	نعمه بنت حمد بن عبدالله الرحبية	دائرة التنمية الاجتماعية بإبراء
3	أنوار بنت مبارك بن سالم العريمية	دائرة التنمية الاجتماعية بصور
4	يوسف سالم سعيد المقبالي	دائرة التنمية الاجتماعية بصحار
5	عبدالله بن سليم بن عامر الناصري	دائرة التنمية الاجتماعية بالرسناق
6	محمد بن سالم المغيري	دائرة التنمية الاجتماعية بمحوت