



كلية الآداب
قسم علم الاجتماع



تقييم فعالية برامج التمكين المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان (رسالة ماجستير)

رسالة مقدمة من

الطالب/ محمد بن سعود بن سليمان الشعيلي
لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع

إشراف

أ.د/ عبد الوهاب جودة الحائس
أستاذ ورئيس قسم علم الاجتماع

أ.د / مصطفى مرتضى علي
أستاذ علم الاجتماع ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

القاهرة

2018



كلية الاداب
قسم علم الاجتماع

نموذج تصديق لجنة المناقشة والحكم علي اجراء التعديلات

نقر نحن الموقعين أدناه بأن الطالب / محمد بن سعود بن سليمان الشعيلي، قد أجرى كافة التعديلات التي طلبت منه أثناء المناقشة، ومن ثم فهو مستحق لاستكمال إجراءات منح الدرجة.

الاسم	الدرجة وجهة العمل	عضوية لجنة المناقشة	التوقيع
مصطفى مرتضى علي	أستاذ علم الاجتماع ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب جامعة عين شمس	مشرف	
عبد الوهاب جودة الحايس	أستاذ ورئيس قسم علم الاجتماع جامعة عين شمس	مشرف	
خالد عبد الفتاح عبد الله	أستاذ مساعد علم الاجتماع جامعة حلوان	مناقش	
حنان حسن سالم	أستاذ مساعد علم الاجتماع جامعة حلوان	مناقش	

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِن كُنْتُ عَلَىٰ بَيِّنَةٍ مِّن رَّبِّي وَرَزَقَنِي مِنْهُ
رِزْقًا حَسَنًا ۖ وَمَا أُرِيدُ أَن أَمْلِكُكُمْ إِلَهًا مَّا أَتَّخَذْتُمْ مِنْهُ ۚ
إِن أُرِيدُ إِلَّا الْإِضْلَاحَ مَّا اسْتَطَعْتُ ۚ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ ۚ
عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ﴾ (88)

سورة هود الآية 88

إهداء

أهدي باكورة أعمالي البحثية هذه...
التي تشكل فاتحة مشوار علمي - مازال في بدايته يلتبس الطريق، ويخطو

خطواته الأولى، إلى أول معلمين لي في الوجود
أمي وأبي

أسأل الله أن يرزقني برهما، وأن يجنبني عقوقهما، وأن تمثل دراستي هذه ثمرة
لهذا البر الذي أتوخاه...

إلى المعلم الأكبر وطني العزيز
(عُـمـان)

الذي تربيت في تراهه الطاهر،
وتعلمت أبجديات حياتي في أنحائه وربوعه،

ومنحني الفرصة بثقة لأدخل في معترك الحياة العلمية والعملية على هدى وبصيرة.

إلى وطن العرب بل إلى (أم الدنيا) كلها إلى المعشوقة

(مصر)

التي أعطتني أشعة نور علمها كما أعطت الدنيا أشعة شمس حضارتها الممتد إلى ما يزيد

على سبعة آلاف عام

أهدي هذا العمل

الباحث

الشكر والتقدير

قال تعالى في محكم كتابه: ﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾ بداية كل ذي بدء أحمد الله سبحانه وتعالى، وأثنى عليه حمداً يوافي نعيمه، وشكراً يكافئ مزيده على توفيقه وإعانتة لي على إتمام هذا العمل العلمي المتواضع وإنجازه الذي أمل أن يحقق الهدف الذي من أجله أنجز، وأن ينفع الله به، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين وهداية للمتقين وسراجاً للمهتدين الذي حث على العلم والسعي في طلبه القائل ﷺ: «لَا يَشْكُرُ اللَّهَ مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ»، وبعد...

فلا يسعني في هذا المقام بعد أن مَنَّ الله عليّ وغمرني بفضله على إنجاز هذا العمل العلمي المتواضع إلا أن أتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من وقف بجانبني خلال فترة إنجاز هذا الجهد، وأخص بالشكر بداية وطني العزيز والمتمثل في جهة عملي - وزارة التنمية الاجتماعية الموقرة- التي منحتني هذه الفرصة في إكمال دراستي العليا وفق خطتها في صقل موظفيها بالمهارات العلمية المتخصصة، وتوجيهات الحكومة الرشيدة بقيادة حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله وشفاه -

وإلى جامعة عين شمس متمثلة في كلية الآداب قسم الاجتماع وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور: عبد الوهاب جودة الحائس رئيس قسم علم الاجتماع الذي وافق على الإشراف على رسالتي رغم المسئوليات العلمية والعملية المنوطة على عاتقه في الحقل العلمي في جمهورية مصر العربية بشكل عام وفي جامعة عين شمس بوجه خاص، فكل الكلمات لن توفي الشكر له، وهو الذي منحني الكثير من علمه ووقته متحملاً وصابراً علينا وممسكاً على أيدينا حتى وصل بنا إلى تحقيق الهدف وإنجاز العمل، ولست أغالي لو قلت إن هذا الإنجاز ما هو إلا ثمرة من ثمراته التي غرسها، فجزاه الله عنا خير الجزاء وبارك الله لنا في علمه.

كما يشرفني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور: مصطفى مرتضى علي - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب الذي كان له الفضل في أول من تعلمت على يديه علم الاجتماع خلال فترة وجوده بوصفه أستاذنا في جامعة السلطان قابوس بكلية الآداب قسم علم الاجتماع في فترة دراستي للبكالوريوس في علم الاجتماع، ونهلنا من علمه كذلك خلال فترة دراستي للماجستير في علم الاجتماع بجامعة عين شمس، وشرفني بالإشراف على بحثي مع الأستاذ الدكتور عبد الوهاب جودة، فجزاه الله عني خير الجزاء وبارك الله فيه وفي علمه.

كما يشرفني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى السيد الدكتور: خالد عبد الفتاح الأستاذ المساعد بقسم الاجتماع بجامعة حلوان الذي شرفني وقبل ليكون ضمن لجنة المناقشة والتقييم لهذا البحث فجزاه الله خيراً ونفعنا الله من علمه.

كما يشرفني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى السيدة الدكتورة: حنان سالم الأستاذ المساعد بقسم الاجتماع بجامعة عين شمس الذي شرفني وقبلت لتكون ضمن لجنة المناقشة والتقييم لهذا البحث فجزاها الله خير الجزاء ونفعني الله من علمها.

ولا يفوتني أن أبعث ببطاقة شكر وتقدير إلى جميع الأساتذة الأفاضل في قسم علم الاجتماع بجامعة عين شمس الذين تعلمت على أيديهم خلال فترة دراستي لمرحلة تمهيدى الماجستير، وإلى قسم علم الاجتماع من معيدين وطلاب وإداريين وعاملين الذين أحاطوني بدعمهم واهتمامهم وعونهم خلال فترة وجودي في القسم.

كما أتقدم بشكر خاص ممزوج بالوفاء والعرفان إلى أصحابي وأصدقائي أسرة طلبة تمهيدى ماجستير دفعة 2015/2016م جميعاً وطلبة الدراسات العليا عند الدكتور عبدالوهاب جودة الذين هونوا عليا الغربة غربة الأهل، والوطن فكانوا لي نعم الأهل، ونعم السند، فلهم مني خالص المؤدة والتقدير وقدرني الله أن أرد لهم بعض ما قدموه لي من جميل وعرفان.

ولعل الشكر الأسمى والتقدير الأوفى هو لأول من أدين لهم بالفضل هم أسرتي أُمي وأبي وإخوتي وأخواتي وأبنائهم الذين كانوا الداعمين لي في كل وقت وحين متحملين فراقى وبعدي عنهم حتى أتم هذا الإنجاز بالشكل المطلوب محققاً إحدى أمنيّاتي في هذه الحياة فلهم مني خالص الشكر، والعذر منهم على أي تقصير في حقهم.

وإلى الذين يسكنون في أعماق قلوبنا ونستمد منهم طاقتنا في ديمومة حياتنا لهم مني خالص الحب والوفاء على كل لحظة جميلة قضيناها معاً، وكان لهم الفضل في العون والمساعدة في سبيل إنجاز هذا العمل.

وفي الأخير يعلم الله أنني لم أدخر جهداً في سبيل إنجاز هذا العمل رغم تواضعه، فإن أصبت فمن الله وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحث

الصفحة	المقصورة	الفهرس
1		مقدمة البحث
		الفصل الأول: الإستراتيجية المنهجية لدراسة تقييم فاعلية برامج التمكين الاجتماعي:
7		تمهيد
10		أولاً: الصياغة التصورية لموضوع البحث:
10		1- مشكلة البحث.
13		2- أهمية البحث.
14		3- أهداف البحث وتساؤلاته.
15		4- الدراسات السابقة.
27		ثانياً: الإجراءات المنهجية للبحث:
27		1- منهج البحث.
27		2- مصادر البيانات.
27		3- طرق البحث وأدوات جمع البيانات.
28		4- مجتمع البحث.
28		5- عينة البحث.
40		6- أساليب تحليل البيانات الميدانية.
		الفصل الثاني: الرؤى النظرية حول تقييم فاعلية برامج التمكين:
42		أولاً: مفهوم فاعلية البرامج:
42		1. مفهوم الفاعلية.
44		2. مراحل تطور مفهوم الفاعلية.
52		ثانياً: التأصيل النظري لمفهوم التمكين:
52		1- مفهوم التمكين.
55		2- خطوات التمكين ومراحله.
58		3- مبادئ التمكين.
59		4- أهداف التمكين.
60		5- الخصائص الرئيسة للتمكين.
60		6- إستراتيجيات التمكين.
62		7- أنواع التمكين.
63		8- أبعاد التمكين.
65		ثالثاً: المداخل النظرية حول تقييم فاعلية البرامج:
65		1- مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على الهدف.
66		2- مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على موارد النظام.

67	3- مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على العمليات الداخلية.
68	4- مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على أصحاب المصلحة.
70	5- مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على الميزة التنافسية.
الفصل الثالث: السياسات الاجتماعية والتمكين في سلطنة عمان:	
72	أولاً: السياسات التنموية في سلطنة عمان:
72	1- إستراتيجية التنمية الأولى (1970 - 1995).
78	2- إستراتيجية التنمية الثانية "الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني" (1995- 2020).
88	3- المسارات التنموية الإستراتيجية للسلطنة بالتزامن مع الخطة الخمسية الإنمائية (2016 - 2020) ورؤية سلطنة عُمان (2020-2040).
90	ثانياً: مجالات التنمية وتحقيق أهداف التمكين في سلطنة عمان:
90	1- السياسات الحقوقية وواقع التنمية البشرية للمواطن العماني.
93	2- السياسات الاجتماعية في سلطنة عمان.
95	3- سياسات العمل والتشغيل في سلطنة عمان.
100	4- السياسات الاقتصادية في سلطنة عمان.
104	ثالثاً: برامج الحماية الاجتماعية والتمكين في سلطنة عمان:
106	1- على مستوى القوانين والتشريعات.
106	2- على المستوى الهيكلي.
106	3- على مستوى التخطيط الإستراتيجي.
107	4- على مستوى البرامج والأنشطة.
107	5- شبكات الضمان والأمان الاجتماعي.
110	6- برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.
الفصل الرابع: تقييم فاعلية برنامج مورد (نتائج الدراسة الميدانية):	
122	تمهيد:
123	أولاً: برنامج مورد وأهدافه.
126	ثانياً: مصادر المعرفة ببرنامج مورد.
128	ثالثاً: الأوضاع التعليمية للمستفيدين من برنامج مورد.
129	رابعاً: طبيعة المشروعات لدى المستفيدين من برنامج مورد.
132	خامساً: دوافع تأسيس المشروع.
134	سادساً: تقييم فاعلية برنامج مورد.
139	سابعاً: النتائج المكتسبة من تأسيس مشاريع صغيرة ومتوسطة.
142	ثامناً: الأثر الاجتماعي في المستفيدين من برنامج مورد.

الفصل الخامس: تقييم فاعلية برنامج المنح التعليمية (نتائج الدراسة الميدانية):	
تمهيد	145
أولاً: برنامج المنح التعليمية وأهدافه.	145
ثانياً: مصادر المعرفة ببرنامج المنح التعليمية.	150
ثالثاً: طبيعة البرنامج التعليمي لدى المستفيدين من برنامج المنح التعليمية.	151
رابعاً: خصائص الخريجين المستفيدين من برنامج المنح التعليمية.	153
خامساً: دوافع الالتحاق ببرنامج المنح التعليمية.	159
سادساً: تقييم فاعلية برنامج المنح التعليمية.	160
سابعاً: النتائج المكتسبة من الالتحاق من برنامج المنح التعليمية.	167
ثامناً: الأثر الاجتماعي في المستفيدين من برنامج المنح التعليمية.	170
الفصل السادس: تقييم فاعلية برنامج الدورات التدريبية (نتائج الدراسة الميدانية):	
تمهيد:	173
أولاً: برنامج الدورات التدريبية وأهدافه.	137
ثانياً: مصادر المعرفة ببرنامج الدورات التدريبية.	137
ثالثاً: طبيعة البرنامج التدريبي لدى المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية.	175
رابعاً: خصائص الخريجين المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية.	177
خامساً: دوافع الالتحاق ببرنامج الدورات التدريبية.	183
سادساً: تقييم فاعلية برنامج الدورات التدريبية.	184
سابعاً: النتائج المكتسبة من الالتحاق ببرنامج الدورات التدريبية.	188
ثامناً: الأثر الاجتماعي في المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية.	192
ملخص نتائج الدراسة الميدانية لمدى فاعلية برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.	194
توصيات الباحث لتحقيق فاعلية برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي وفق نتائج الدراسة الميدانية واستجابات المبحوثين ومقابلات المسؤولين عن برامج التمكين.	203
الصعوبات والتحديات التي واجهت الباحث	207
المصادر والمراجع	208
الملاحق	215

مقدمة البحث:

يمثل الأمان الاجتماعي ظاهرة اجتماعية عامة في جميع المجتمعات، وهي إحدى ضرورات استمرارية الحياة الاجتماعية وبدونه ينعدم الاستقرار الاجتماعي، ويعيش الإنسان غير آمن على حياته وأسرته، ذلك لأن الأصل في الحياة الاجتماعية أن يعيش الإنسان أمناً مكرماً، مستمتعاً بثمار كده وعرقه مستقيداً من منجزات جماعته، متعاوناً مع أبنائها، ومن هنا تحرص جميع المجتمعات على اختلاف أبنيتها ومستويات تطورها على توفير سبل الرعاية الاجتماعية والأمان الاجتماعي لأبنائها، غير أن صور وأشكال هذه الرعاية والخدمات التي يوفرها المجتمع في إطارها والأسس التي تقوم عليها ممارستها تختلف من مجتمع لآخر، بل تختلف في المجتمع الواحد من حقبة زمنية إلى حقبة أخرى، وذلك وفقاً لطبيعة الأوضاع الاقتصادية والنظم الاجتماعية والسياسية والثقافية السائدة في كل منها.

تطبق سلطنة عُمان سياسات الإصلاح الاقتصادي المعتدلة والمتدرجة، وبالتالي لم تتوقف عن تقديم الخدمات الأساسية، فقد استمرت في تقديم تلك الخدمات مجاناً إلى المواطنين أو مقابل رسوم رمزية بسيطة لترشيد الاستهلاك، ولم تزل السلطنة دولة رعاية اجتماعية، تتكفل فيها سياسات وبرامج متعددة بتوفير الحماية الاجتماعية والأمان الاجتماعي للمواطنين، وبخاصة سياسات الأجور والتشغيل، وبرامج الدعم السلمي والخدمي العمومية، وغيرها من سياسات وبرامج الانفاق العام الاجتماعي.

سعت السلطنة إلى تطبيق شبكات أمان اجتماعي متكاملة لرعاية الأفراد والأسر وخاصة الذين لا يستطيعون الحصول على العيش الملائم، ومن بين برامج شبكات الأمان الاجتماعي في السلطنة: التأمين الصحي، مساعدات كبار السن، معاشات التقاعد، التأمين ضد البطالة، الصناديق الاجتماعية، برامج القروض الصغيرة، إضافة إلى المنح النقدية، ومن شأن توافر هذه البرامج أن تقي الفرد والجماعة والمجتمع من الوقوع في الجريمة أو ممارسة العنف، وبالتالي تدعيم الاستقرار النفسي والاجتماعي للفرد والمجتمع.

وفي إطار الاستمرار للمحافظة على حماية الفئات الاجتماعية البسيطة بلورت السلطنة رؤيتها التنموية الجديدة (2040) للانطلاق نحو سياسات اقتصادية واجتماعية متوازنة» بهدف صياغة وبلورة إطار عام للسياسات الاجتماعية «بإتقان تام ودقة عالية في ضوء توافق

مجتمعي واسع وبمشاركة فئات المجتمع المختلفة وبحيث تكون مستوعبة للواقع الاقتصادي والاجتماعي ومستشرفة للمستقبل بموضوعية»، وتأخذ بعين الاعتبار خصوصية المجتمع العماني وتعزيز معالم الهوية العمانية التي تستند إلى الأصالة والتاريخ، والتي تتطلع في الوقت نفسه إلى اللحاق بموكب التقدم في القرن الواحد والعشرين، كما تأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الإقليمية والدولية مع الاسترشاد بالتجارب الدولية الناجحة معتمدة على توافق مجتمعي يعكس احتياجات المواطن العماني ومرئياته (رضوان، 2014).

ومع تطور البرامج وتنوع الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والتنمية المقدمة لهذه الفئات في المجتمع العماني، ومع تزايد الاهتمامات بالتنوع والجودة في المشروعات الإنتاجية والخدمية والتجارية للأفراد والأسر من محدودي الدخل الذين يندرجون تحت مظلة الضمان الاجتماعي، صدر في يناير من عام 2013م المرسوم السلطاني رقم (2013/6) الذي بموجبه أسناد تمويل مشاريع ثلاثة صناديق سابقة، وهي: مشروعات موارد الرزق، ومشروع صندوق سند، ومشروع المرأة الريفية إلى القروض التمويلية المقدمة من صندوق الرفد وبتنسيق من بنك التنمية العماني بهدف تمكين الأفراد ودعم مشاريعهم الصغيرة والمتوسطة (وزارة التنمية الاجتماعية، 2016، صفحة 1).

ومن برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي منحة الراغبين في الدراسة الجامعية حيث تقدم وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع وزارة التعليم العالي (1500) منحة سنوية لأبناء أسر الضمان الاجتماعي الراغبين في الدراسة الجامعية، والذين لم يشملهم القبول في البعثات الحكومية التابعة لوزارة التعليم العالي أو وزارة القوى العاملة وغيرها، بحيث يلحقون بالجامعات، والكليات الخاصة بالسلطنة، وخارجها.

ولم تقتصر برامج التمكين على البرامج الحكومية، وإنما نُشِرت ثقافة المسؤولية الاجتماعية، وتفعيل دور الشراكة المجتمعية في مجال التمكين، حيث يتكامل دور كل من المؤسسات الحكومية مع المؤسسات الأهلية، ويعزز أدوار مؤسسات القطاع الخاص ضمن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع بوصفها جزءاً أصيلاً في إستراتيجيتها وخططها السنوية من خلال تقديم واجباتها من خدمات ومنتجات وبرامج تساهم في تحقيق التنمية المستدامة بالتعاون مع المؤسسات الحكومية المختلفة.

تقوم وزارة التنمية الاجتماعية باستمرار بمراجعة شاملة وتقييم مستمر لبرامجها المختلفة وخاصة برامج شبكات الأمان الاجتماعي وذلك من خلال التعاون مع البنك الدولي وغيره من المؤسسات ذوي الاختصاص بهدف وضع صياغة آليات جديدة لتمكين الأفراد المستفيدين من برنامج الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم خاصة القادرين على العمل والإنتاج للاعتماد على ذاتهم، وبالتالي الخروج من مظلة الضمان الاجتماعي كلما أمكن ذلك، وقياس أثرها، وذلك من خلال تقييم فعالية هذه البرامج، ومن هنا جاءت الدراسة الراهنة **بهدف (تقييم فعالية برامج التمكين المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان)**.

ولتحقيق هذا الهدف هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في تحليل فعالية برامج التمكين المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي، باعتباره أنسب المناهج في تحليل وقياس فعالية البرامج التمكينية، وقدرته على قياس أثر المتغيرات المتحركة في فعالية تلك البرامج.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج العلمية، يمكن توضيحها في الآتي:

- كشف البحث عن تعدد مصادر المعرفة ببرامج التمكين، حيث جاءت الأقارب والأصدقاء في مقدمة المصادر، يليها وسائل الإعلام المختلفة، بينما تبين أن الجهود الحكومية في مجال الإعلام والمعرفة بالبرامج ضعيفا.
- تبين أن أغلب المستفيدين من برامج التمكين (مورد، والتدريب) من حملة دبلوم التعليم العام.

- كشف البحث عن أن الغالبية العظمى من المستفيدين من برامج المنح التدريبية والمنح التعليمية من فئة الباحثين عن عمل
- **وفيما يتعلق بدوافع الالتحاق بالبرنامج:** فقد تمثلت أهم دوافع الالتحاق في برنامج مورد: المساهمة في تحسين دخل الأسري، تأسيس مشروع عمل خاص بي، والشعور بالاستقلالية والفخر بملكية عمل خاص. أما ما يتعلق بدوافع الالتحاق ببرنامج المنح التعليمية، فقد تمثلت في: توسيع فرص التوظيف المستقبلية بالنسبة للمستفيد، "الحصول على وظيفة محددة وفق اختيار المستفيدين"، والحصول على مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع، والحصول على مؤهل عالي واستكمال السلم التعليمي. أما فيما يتعلق بدوافع الالتحاق ببرنامج المنح التدريبية، فقد تمثلت في توسيع فرص التوظيف المستقبلية للمستفيدين، والتمكين من الخبرات المهنية في إطار توسيع الخيارات أمام المستفيدين، ومن

ثم القدرة على تأسيس مشروع خاص يعمل في إطاره ويتيح الفرصة لاستيعاب الآخرين من الباحثين عن عمل.

• فيما يتعلق بتقييم بفاعلية الأجهزة الحكومية حول توعية المستفيدين ببرامج التمكين:

- برنامج مورد: تبين ارتفاع مستوى دور الأجهزة الحكومية في التوعية بالبرنامج، وتقديم النصح والإرشادات التوجيهية، والتعريف بالمشروعات المطروحة للتمويل.

- برنامج المنح التعليمية: تبين ارتفاع مستوى دور الأجهزة الحكومية في: تسهيل كافة الاجراءات اللازمة للالتحاق بالبرنامج، وتعريف المستهدفين بالتخصصات المطروحة في المؤسسات التعليمية الجامعية، بالإضافة إلى تقديم النصح والإرشاد فيما يتعلق بالإجراءات اللازمة للالتحاق بالبرنامج.

- برنامج المنح التدريبية: تبين ارتفاع مستوى دور الأجهزة الحكومية في: تعريف المستهدفين بالبرنامج التدريبي قبل الالتحاق به، وتشجيعهم على الالتحاق ببرامج التدريب وأهميتها في تمكينهم من القدرات والمهارات المطلوبة، وإتاحة الفرصة للمستهدفين في اختيار البرامج التدريبية.

• فيما يتعلق بتقييم فاعلية الإجراءات الادارية المتبعة للالتحاق ببرامج التمكين الثلاثة:

تبين فاعلية الأجهزة الحكومية في: الإبلاغ عن كافة الأوراق والمستندات المطلوبة بوقت كافي، واستقبال المعنيين للمستفيدين، وتسهيل العمليات الادارية وتسريع اجراءات الالتحاق.

• وفيما يتعلق بتقييم فاعلية أداء الأجهزة الحكومية أثناء التحاق المستفيدين من برامج

التمكين: اتضح ارتفاع مستوى أداء الأجهزة الحكومية في عمليات: المعاينة والمتابعة، ومساعدة المستفيدين بعمل دراسات الجدوى للمشروعات، ودراسة متغيرات السوق وآلياته.

كما تبين انخفاض فاعلية الأجهزة الحكومية في متابعة المستفيدين من برنامج المنح التعليمية أثناء الالتحاق بالبرنامج، كما كشف البحث عن وجود فاعلية متوسطة في أداء الأجهزة الحكومية في متابعة المستفيدين من برنامج المنح التدريبية أثناء التدريب.

• تقييم فاعلية الأجهزة الحكومية في متابعة المستفيدين من برامج التمكين: كشفت نتائج

البحث عن ضعف واضح في أداء الأجهزة الحكومية نحو متابعة المستفيدين من برامج التمكين بعد اتمامهم للبرنامج، وذلك من حيث: انخفاض مستوى تقديم الخدمات، وحمايتهم تقلبات السوق، ومنافسة العمالة الوافدة لهم. كما اتضح انخفاض مستوى الأداء الحكومي في متابعة المستفيدين من برنامجي المنح التعليمية والتدريبية، وضعف مستوى الأجهزة الحكومية في مساعدة المستفيدين من الحصول على فرصة عمل.

• فيما يتعلق بتقييم فعالية البرامج وقدرتها على تمكين المستفيدين:

- كشفت نتائج البحث عن وجود تأثير اجتماعي واقتصادي عالي للمستفيدين من البرامج الثلاثة من حيث: ارتفاع مستوى الطموح الاقتصادي والاجتماعي لديهم، وارتفاع مستوى المعيشة، وارتفاع الثقة بالنفس، والمشاركة الفعالة في المجتمع.
- وقد انتهى البحث بعدد من التوصيات المهمة، يمكن الاستفادة منها في رسم السياسات واتخاذ القرارات في مجال تفعيل برامج التمكين والاستدامة للأسر الفقيرة.
- وقد تم عرض البحث بأطره النظرية ونتائجه الميدانية في ستة فصول، حيث اختص الفصل الأول بعرض الإستراتيجية المنهجية لدراسة تقييم فاعلية برامج التمكين، وخصص الفصل الثاني لعرض الرؤى النظرية حول تقييم فاعلية برامج التمكين، فيما خصص الفصل الثالث لعرض وتحليل السياسات الاجتماعية والتمكين في سلطنة عمان، فيما خصص الفصل الرابع لعرض وتحليل تقييم فاعلية برنامج مورد (نتائج الدراسة الميدانية) وخصص الفصل الخامس لعرض وتحليل تقييم فاعلية برنامج المنح التعليمية (نتائج الدراسة الميدانية) وختم البحث بالفصل السادس الذي خصص لتقييم فاعلية برنامج الدورات التدريبية (نتائج الدراسة الميدانية).

تمهيد

أولاً: الصلاة

المقصورة
ALMAQSURAH
ثانياً:

- 4
-5

تحرص جميع المجتمعات على اختلاف أبنيتها ومستويات تطورها على توفير سبل الرعاية الاجتماعية والأمان الاجتماعي لأبنائها، غير أن صور وأشكال هذه الرعاية والخدمات التي يوفرها المجتمع في إطارها والأسس التي تقوم عليها ممارستها تختلف من مجتمع لآخر، بل تختلف في المجتمع الواحد من حقبة زمنية إلى حقبة أخرى، وذلك وفقاً لطبيعة الأوضاع الاقتصادية والنظم الاجتماعية والسياسية والثقافية السائدة في كل منها (البوسعيدي، 2010، صفحة 1) لقد أصبح تدخل الدولة في مجال توفير الرعاية الاجتماعية في جميع المجتمعات الحديثة حقيقة قائمة، وتسعى مختلف الحكومات لتوفير صور الرعاية الاجتماعية لأبناء شعوبها من خلال التشريعات الاجتماعية التي تصدرها، والحقوق والامتيازات التي تكفلها لمواطنيها في حالات طفولتهم وهرمهم، صحتهم ومرضهم، عملهم وتقاعدهم، قدرتهم وعجزهم، في أفراحهم وكوارثهم، وهو ما يعرف بالحقوق الاجتماعية للمواطنة (عبدالنبي، 1990، الصفحات 233-234).

وفي الوقت الراهن، أدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وبروز ظاهرة العولمة إلى تزايد الاهتمام بدور شبكات الأمان الاجتماعي بوصفها آلية للحد من مشكلات الفقر، وحظي دورها باهتمام بالغ في دول العالم الثالث التي لا زالت تتأثر بقوى العولمة وتياراتها، تلك الظاهرة التي تسعى لزيادة الهوة بين الفقراء والأغنياء، وإقصاء البعد الإنساني عن التنمية، الأمر الذي يستوجب زيادة تفعيل دور شبكات الأمان الاجتماعي لأجل الحد من الآثار السلبية للعولمة وخاصة في جانبها الاقتصادي، وذلك من خلال قيام هذه الشبكات بدورها الفاعل في الحد من هذه المشكلات.

وتسهم شبكات الأمان الاجتماعي وما تقوم به من جهود تنمية في مجالات الحياة المختلفة في ترجمة الاحتياجات المحلية إلى أهداف عمل، وعلى ذلك فإن شبكات الأمان الاجتماعي تمثل حماية اجتماعية تشمل جهود وبرامج حكومية وأهلية تستهدف مكافحة الفقر والحد من مشكلاته (البوسعيدي، 2010، صفحة 2)، اعتمدت الدول العربية عامة بتوفير شبكات الأمان الاجتماعي، فقد تبنت كل من: الأردن، والجزائر، وتونس إستراتيجيات استهدفت بصورة أساسية رفع المستوى المعيشي لشعوبها، وتحسين مستويات الدخل فيها،

واهتمت هذه الإستراتيجيات بشكل خاص بتحسين أوضاع المجموعات ذات الدخل المحدود، ولتحقيق ذلك فقد تم تنظيم وإعداد برامج وآليات موسعة لتوفير الخدمات الاجتماعية وتقديم المساعدات النقدية والعينية لهذه الفئات مباشرة أو من خلال المعونات والخدمات المقدمة بصورة عامة، ونذكر من ضمن هذه البرامج: الضمان الاجتماعي، تنظيم ودعم أسعار المواد الغذائية الأساسية، التحويلات النقدية، الدعم الصحي، صندوق الزكاة، التأمين ضد البطالة، التأمينات الاجتماعية (طاهر، 1996، الصفحات 66-120)

وتطبق سلطنة عُمان سياسات الإصلاح الاقتصادي المعتدلة والمتدرجة، وبالتالي لم تتوقف عن تقديم الخدمات الأساسية، فقد استمرت في تقديم تلك الخدمات مجاناً إلى المواطنين أو مقابل رسوم رمزية بسيطة لترشيد الاستهلاك، ولم تزل السلطنة دولة رعاية اجتماعية، تتكفل فيها سياسات وبرامج متعددة بتوفير الحماية الاجتماعية والأمان الاجتماعي للمواطنين، وبخاصة سياسات الأجور والتشغيل، وبرامج الدعم السلعي والخدمي العمومية، وغيرها من سياسات وبرامج الانفاق العام الاجتماعي.

وقد تطورت سياسات الرعاية الاجتماعية في السلطنة من الجهود التلقائية التي يغلب عليها الطابع الفردي التطوعي غير المنظم، والتي يحكمها نسق القواعد العرفية التي تفرضها العادات والتقاليد وعلاقات القرى والدين كالزكاة والصدقات، إلى نظام حديث تتحمل الدولة مسئولية الإيفاء بالتزاماته بشكل أساسي، ويخدم هذا النظام مختلف فئات المجتمع العماني وشرائحه، وقد أخذ النظام الطابع المؤسسي من حيث التنظيم والتخطيط للبرامج الخاصة بتحسين مستوى المعيشة وبما يجعلها تتكامل مع إستراتيجيات الدولة التنموية والتي تستهدف تحقيق التنمية البشرية المستدامة بمعناها الواسع (عبدالنبي، 1992، الصفحات 239-240)

وخلال خطط التنمية المتعاقبة جاءت اختصاصات وزارة التنمية الاجتماعية متوافقة مع أسس وإستراتيجيات التنمية التي تستهدف تحقيق التنمية البشرية المستدامة بمعناها الواسع، وذلك من خلال تحسين مستوى المعيشة للمواطنين، والتنوع في الخدمات الاجتماعية المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي من حيث الكم والكيف ورعاية الأسرة والعمل على تحويلها إلى أسر منتجة من خلال التدريب والتأهيل، وإلى جانب الارتقاء ببرامج التوعية الاجتماعية وتصميم البرامج الملائمة التي تغرس قيم العمل الاجتماعي وتنتشر ثقافة العمل الجماعي والعمل التطوعي. (الحرمل، 2015، صفحة 12)، وسعيًا من الوزارة نحو تحقيق تلك الأهداف عملت

على تنويع أشكال الدعم والتمكين المقدم لفئة أبناء أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم ومن بين هذا الدعم: معاشات الضمان الاجتماعي بموجب قانون الضمان الاجتماعي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (84/87) وتعديلاته التي بلغت بنهاية عام 2015م (84644) حالة صرف لها مبلغ (131861847) ريالاً عمانياً، ومساعدات الإغاثة والمساعدات الطارئة والخاصة، وصيانة منازلهم وترميمها، ومنحة الحج. (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015)، بالإضافة إلى مشاريع التمكين، مثل: مشاريع موارد الرزق، وتتمثل في تقديم منح مالية لا ترد لأفراد وأسر الضمان الاجتماعي ومحدودي الدخل الراغبين في تأسيس مشاريع استثمارية خاصة بهم، هدفت هذه المشاريع إلى إيجاد مصادر دخل إضافية قائمة على العمل والإنتاج الحر لكسب الرزق ولتحسين دخل ومستوى معيشة هذه الأسر وصولاً إلى تمكينهم اقتصادياً وبالتالي إخراجهم من مظلة الضمان الاجتماعي.

ومع تطور البرامج وتنوع الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والتنمية المقدمة لهذه الفئات في المجتمع العماني، ومع تزايد الاهتمامات بالتنوع والجودة في المشروعات الإنتاجية والخدمية والتجارية للأفراد والأسر من محدودي الدخل الذين يندرجون تحت مظلة الضمان الاجتماعي، صدر في يناير من عام 2013م المرسوم السلطاني رقم (2013/6) الذي بموجبه أسند تمويل مشاريع ثلاثة صناديق سابقة، وهي: مشروعات موارد الرزق، ومشروع صندوق سند، ومشروع المرأة الريفية إلى القروض التمويلية المقدمة من صندوق الرفد وبتنفيذ من بنك التنمية العماني. (وزارة التنمية الاجتماعية، 2016، صفحة 1).

ومن برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي منحة الراغبين في الدراسة الجامعية حيث تقدم وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع وزارة التعليم العالي (1500) منحة سنوية لأبناء أسر الضمان الاجتماعي الراغبين في الدراسة الجامعية، والذين لم يشملهم القبول في البعثات الحكومية التابعة لوزارة التعليم العالي أو وزارة القوى العاملة وغيرها، بحيث يلحقون بالجامعات، والكليات الخاصة بالسلطنة، وخارجها، وقد وصل عدد المستفيدين من هذه المنح إلى أكثر من (2989) طالباً وطالبة للعام الدراسي 2015-2016م (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، صفحة 27)، ومن ضمن البرامج التمكينية الحكومية أيضاً برنامج تشغيل أبناء أسر الضمان الاجتماعي والأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تسعى وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع وزارة القوى العاملة، والقطاع الخاص، والجهات الأخرى إيجاد فرص عمل لهذه

الفئات، فقد وُظِفَ خلال عام 2015م عدد (393) فرد منهم عدد (278) من أبناء أسر الضمان الاجتماعي وعدد (115) فرد من الأشخاص ذوي الاعاقة (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، صفحة 29).

ولم تقتصر برامج التمكين على البرامج الحكومية، وإنما نُشِرت ثقافة المسؤولية الاجتماعية، وتفعيل دور الشراكة المجتمعية، ويعزز أدوار مؤسسات القطاع الخاص ضمن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع بوصفها جزءاً أصيلاً في إستراتيجيتها وخطتها السنوية من خلال تقديم واجباتها من خدمات ومنتجات وبرامج تسهم في تحقيق التنمية المستدامة، لقد أكد مؤتمر الرؤية المستقبلية (عمان 2020) الذي عقد في عام 1995م دور القطاع الخاص في الاقتصاد العماني في المرحلة القادمة ضمن مسؤولياته الاجتماعية والبيئية (وزارة التنمية الاجتماعية، 2016).

ومن أهم المشاريع المقدمة من قبل مؤسسات القطاع الخاص المرصودة في كتيب "أوفياء للمجتمع الإصدار الثالث خلال عام 2016م" المشاريع التالية: مشروع كادر أسهم هذا البرنامج في دعم (92) طالباً وطالبة لمواصلة دراستهم الجامعية تمكنهم من الحصول على مؤهل يساعدهم على بناء مستقبلهم، ومشاريع البرامج التدريبية؛ مثل: مشروع مؤسسة صغيرة، ومشروع مسيرتي عبارة عن برامج تأهيلية للشباب في عدة مجالات لتعزيز مهاراتهم المهنية والذاتية ليستطيعوا المنافسة في سوق العمل، وبرنامج ابتكاراتي ورفعتي عبارة عن دورات تدريبية تستهدف نساء من أسر الضمان الاجتماعي والدخل المحدود والفتاة المعاقة في مجال تطوير المشغولات التراثية وتنمية المشروعات الصغيرة لزيادة دخل الأسرة في المناطق الريفية، وذلك بهدف تحقيق الاكتفاء الذاتي للأسرة (وزارة التنمية الاجتماعية، 2016).

أولاً: الصياغة التصورية لموضوع البحث:

1- مشكلة البحث.

تعد برامج التمكين المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي وسيلة تسعي وزارة التنمية الاجتماعية من خلالها لتحقيق أهدافها والمتمثلة في خروج هذه الأسر من مظلة الضمان الاجتماعي لتكون أسر منتجة ومعتمدة على الذات وخاصة ببرامج الدعم المالي لتنفيذ مشاريع

منتجة، وكذلك برامج المنح التعليمية لاستكمال الشهادة الجامعية، والبرنامج التدريبي على مهنة محددة، والجدول أدناه يوضح أنواع برامج التمكين المقدمة لبناء أسر الضمان الاجتماعي محل الدراسة، التي تشرف عليها وزارة التنمية الاجتماعية والجهة الممولة للبرنامج.

اسم البرنامج	تعريف البرنامج	مصدر التمويل
برنامج مورد	برنامج تمويلي يستهدف فئة الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي بهدف تمكينهم من تأسيس المشاريع الخاصة أو تطويرها، بما يساهم في تعزيز وإبراز هذه الفئة بالمجتمع وإيجاد مصادر دخل إضافية لهم.	صندوق الرفد بالتعاون مع بنك التنمية العماني
البرامج التعليمية	برامج المنح التعليمية مقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي تقدم وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع وزارة التعليم العالي (1500) منحة سنوية لأبناء أسر الضمان الاجتماعي الراغبين في الدراسة الجامعية، والذي لم يشملهم القبول في البعثات الحكومية التابعة لوزارة التعليم العالي أو وزارة القوى العاملة وغيرها، بحيث يلحقون بالجامعات والكليات الخاصة بالسلطنة	وزارة التعليم العالي بالتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية
البرامج التدريبية	عبارة عن برامج تأهيلية للشباب في عدة مجالات لتعزيز مهاراتهم المهنية والذاتية ليستطيعوا المنافسة في سوق العمل	وزارة التنمية الاجتماعية مؤسسات القطاع الخاص والجمعيات الأهلية

ومن خلال بعض التقارير المعدة في هذا الجانب تبين أن هناك خللاً في التوازن بين ما يقدم من دعم والعائد منه، ويتجسد ذلك من خلال عدد البرامج التي مولها صندوق الرفد المستهدفة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي (برنامج مورد) حتي نهاية عام 2015م وهي (35) مشروعاً من أصل (1571) مشروعاً مخصصاً من قبل صندوق الرفد (وزارة التنمية الاجتماعية، 2016، صفحة 1)، أي بنسبة 2 % فقط من إجمالي عدد المشاريع الممولة من قبل الصندوق (وزارة التنمية الاجتماعية، 2016، صفحة 4)، ويشير ذلك إلى مجموعة من

الأسباب، قد تتعلق بالجوانب الإدارية أو الجوانب الفنية، وربما لأسباب ترجع على المستفيدين أو المستهدفين من البرنامج أيضاً، الأمر الذي يشير إلى ضعف في فاعلية البرنامج التمويلي المخصص لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

ومن خلال ظاهرة رسوب وتسرب عدد من طلاب أبناء أسر الضمان الاجتماعي الذين حصلوا على بعثات ومنح دون غيرهم من الطلاب في المكان الذي يفترض أن يثبتوا جديتهم في التحصيل ويحققوا النجاح، ومن خلال مراجعة تقرير وزارة التعليم العالي (مركز القبول الموحد) تبين أن حجم الطلاب المتسربين من أبناء أسر الضمان الاجتماعي عام 2009 حوالي (320) طالباً وطالبة، بينما تراجع هذا العدد في عام 2012 إلى (135) طالباً وطالبة، إلا أنه يبقى تحدياً أمام الوزارة في السنوات القادمة (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، صفحة 7)، ويمثل ذلك هدراً في المال العام، ويعد تحدياً من تحديات تحقيق أهداف برنامج المنح التعليمية المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، كما يعكس هذا الحجم من الأرقام للتسرب وجود تحديات تواجه أبناء أسر الضمان الاجتماعي في التعليم تتمثل في:- متابعة الوزارة للطلبة الملحقين بالبرنامج، والتواصل مع مؤسسات التعليم، والتسهيلات الواجب تقديمها لمساعدة الطلبة على التواصل والاستمرار في البرنامج حتى التخرج.

وفيما يتعلق ببرامج التدريب، كشفت الملاحظات الميدانية للباحث عن مجموعة من المؤشرات أهمها:-

- عدم تحديد الاحتياجات التدريبية للمستهدفين.
 - عدم متابعة المستهدفين بالتدريب بعد عملية التدريب من قبل المعنيين بالوزارة.
 - عدم تقييم التدريب أو معرفة التغذية المرتجعة بعد عملية التدريب.
- ومع ارتفاع نسبة الباحثين عن العمل بالرغم من وجود الدعم المقدم للشباب من خلال البرامج التدريبية المقدمة من قبل وزارة القوى العاملة بالتعاون مع مؤسسات القطاع، أو الدعم المقدم من صندوق الرفد والهيئة العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبنك التنمية العماني، حيث ظهرت بيانات رسمية حديثة أن عدد الباحثين عن عمل النشطين والمسجلين لدى هيئة سجل القوى العاملة بلغ بنهاية مارس 2016م 52 ألفاً، تشكل النساء منهم أكثر من 65 بالمائة إذ يصل عددهن إلى 33 ألف باحثة عن عمل.

ومن المتوقع أن يتصاعد العدد مع نهاية سبتمبر 2016م بعد فرز عمليات القبول في مؤسسات التعليم العالي لخريجي الدبلوم العام هذا العام التي سيكون مقاعد الدراسة فيها أقل عن الأعوام السابقة مع زيادة أعداد الخريجين نظراً للأوضاع الحالية التي تطبق فيها الحكومة سياسة ترشيد الإنفاق على خلفية أزمة أسعار النفط وما فرضته من تحديات اقتصادية أثرت على مختلف القطاعات (المحرزي، 2016م).

وبناء على المؤشرات السابقة فإن البرامج التمكينية السابقة تعاني من تحديات ومشكلات تحد من فاعليتها في أداء مهامها، وتحقيق أهداف التمكين الحكومية، وبناء على ما سبق فإن البرامج التنموية المطبقة يجب وضعها تحت الدراسة لقياس مدى فاعليتها، والوقوف على أهم التحديات التي تحد من فاعليتها في عملية تمكين المستهدفين.

وبناء على ذلك، تحددت مشكلة البحث الراهن في محاولة الإجابة على التساؤل الآتي:

"ما مدى فعالية برامج التمكين المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان؟"

2- أهمية البحث:

انطلاقاً من مشكلة البحث، تمكن للباحث تحديد أهمية البحث الراهن في الآتي:-

أ- الأهمية النظرية:-

تكمن أهمية البحث الراهن في أن موضوع البحث يعد جديداً ولم يسبق دراسة فاعلية البرامج التمكينية في سلطنة عمان - على حد علم الباحث - ولذلك فإن هناك نقصاً معرفياً حول فاعلية هذه البرامج، وبناء على ذلك فإن نتائج البحث سوف تضيف إلى المعرفة العلمية جديداً، ومن ثم تثري النظرية العلمية المتعلقة بفاعلية البرامج التنموية، ومحاولة سد الثغرة النظرية التي لم تحاول النظريات السابقة اكتمال النقص النظري.

كما يمكن أن تفتح الدراسة مجالات أخرى للباحثين المهتمين بتقييم البرامج والمشروعات التنموية، وكذا مجالات التمكين الأخرى.

ب- الأهمية التطبيقية:

1- التوصل إلى نتائج تسهم في تقييم وتطوير برامج التمكين المقدمة لأسر الضمان

الاجتماعي في سلطنة عمان.

2- التوصل إلى مقترحات تساعد متخذي القرار بوزارة التنمية الاجتماعية والجهات ذات

العلاقة في اختيار برامج التمكين المناسبة وذات الجدوى الإيجابية لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

3- سوف تساعد نتائج الدراسة في تكوين قاعدة بيانات تساعد واضعي السياسات

والمسؤولين على تطوير السياسات التنموية بصفة عامة وسياسات التمكين بصفة خاصة.

3- أهداف البحث وتساؤلاته:

انطلاقاً من مشكلة البحث، والمتمثلة في تقييم فعالية برامج التمكين تتمثل أهداف

البحث الراهن في الآتي:

أ. الهدف الأول: الوقوف على مستوى الوعي ببرامج التمكين المقدمة لأبناء

أسر الضمان الاجتماعي، ولتحقيق هذا الهدف، حاول الباحث الإجابة عن

الأسئلة الآتية:

1- ما خصائص البرامج التنموية التمكينية؟

2- ما مدى معرفة المستفيدين من البرامج التنموية التمكينية؟

3- ما دوافع الالتحاق بالبرامج التنموية التمكينية؟

ب. الهدف الثاني: قياس مدى فاعلية البرامج التنموية التمكينية الثلاث ، ولتحقيق

هذا الهدف، حاول الباحث الإجابة عن الأسئلة الآتية:-

- 1- ما مدى سهولة الإجراءات المتبعة للالتحاق بالبرامج التنموية التمكينية؟
- 2- ما مدى متابعة المسؤولين عن تنفيذ البرامج التنموية التمكينية للمتسبين إليها؟
- 3- ما مدى تتبع الجهات المعنية بالبرامج التمكينية للمستفيدين بعد الانتهاء من البرنامج؟

ج. الهدف الثالث: الكشف عن النتائج المتحققة من البرامج التنموية ومدى تمكين المستفيدين، ولتحقيق هذا الهدف حاول الباحث الإجابة عن الأسئلة الآتية:-

- 1- ما قدرة المستفيدين من اكتساب المعارف والمعلومات نتيجة الالتحاق بالبرامج التنموية التمكينية؟
- 2- ما قدرة البرامج التنموية على تمكين المستفيدين من المهارات المهنية والحياتية؟
- 3- ما قدرة برامج التمكين على رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي للمستفيدين؟

4- الدراسات السابقة:

حاول الباحث تتبع الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تقييم فاعلية المؤسسات والبرامج المنوط بها تمكين الأفراد، خاصة أبناء الأسر الفقيرة، سواء من حيث المتغيرات المتعلقة بخصائص الظاهرة محل البحث، وطبيعة تناولها: نظرياً ومنهجياً، والوقوف على أهم النتائج التي توصلت إليها، وذلك لمعرفة ما قدمه الباحثون في هذا المجال من إسهامات معرفية ومنهجية في دراسة فاعلية برامج التمكين، وقد لاحظ الباحث أن أغلب الدراسات لم تتعرض لعملية تقييم فاعلية البرامج التنموية مباشرة، فأغلب الدراسات قد انصب اهتمامها بدراسة فئة الشباب، أو فئة المرأة، وبعضهم حاول بحث التكوينات الأسرية الفقيرة، دون التطرق إلى دراسة مستوى المهارات والقدرات البشرية لأبناء الأسر الفقيرة التي تمكنهم من الحصول على ميزات تنافسية في سوق العمل، ومن ثم القدرة على الحصول على فرصة عمل في ظل ندرة تلك الفرص العملية.

وسوف يستعرض الباحث بعض هذه الدراسات، وقد قام الباحث بعرض تلك الدراسات وفقاً لمحاور صُنِفَتْ بناءً على المفاهيم التي تضمنتها مشكلة البحث، وعرضها وفق التسلسل

الزمني لها ، وذلك لتتبع المتغيرات البحثية التي ركزت عليها هذه البحوث، واستكشاف المتغيرات التي لم يُعرض لها بحثياً، بالإضافة إلى معرفة الرؤى المنهجية والنظرية التي حاولت تلك الدراسات استخدامها لمقاربة ظاهرة تقييم فاعلية البرامج التنموية، وأهم ما توصلت إليه من نتائج، في محاولة من الباحث لبحث المتغيرات التي لم تتناولها البحوث السابقة ودراساتها، ومن ثم محاولة الإضافة العلمية إلى المعرفة الموجودة.

أ- دراسات متعلقة بتقييم فاعلية المنظمة أو البرامج.

1- دراسة (الكريم، 2012) بعنوان فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة الجرارات الفلاحية:

هدفت الدراسة: إلى معرفة نظام تقييم أداء العاملين المطبق في المؤسسة الجزائرية، وتحليل هذا النظام، ومعرفة نقط القوة والضعف فيه، وفهم مكوناته، وتحديد أفضل الطرق لتقييم أداء العاملين في المؤسسة الجزائرية، وكيفية الاستفادة من تطبيقاته من أجل تعظيم مكاسبه سواء بالنسبة للمؤسسة أو العاملين، وتوضيح أهمية تطبيق هذا النظام خاصة بالنسبة للعاملين، ووضع نظرة إيجابية نحوه وتبديد تخوفهم منه ذلك أنهم يظنون في أغلب الأحيان أن هذا النظام يعد موجه لكشف أخطائهم وإنزال العقوبات بهم. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على الجمع بين الدراسة المكتبية والدراسة الميدانية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج؛ أهمها: إن نظام تقييم أداء العاملين المطبق في المؤسسة كان له الدور في تفعيل أهداف المؤسسة وتحقيقها، إعداد تقييم المؤسسة ينبع من المدراء العموم في المؤسسة بإشراك العاملين بها كافة، يرى العاملون في المؤسسة أن تقييم الأداء له أهمية في تحسين إنتاج المؤسسة من أجل الاستمرار والجودة في الإنتاج، نظام تقييم الأداء له دور كبير في تحسين أداء العاملين ذلك لما يوفره من تغذية عكسية لأصحاب القرار في المؤسسة وخاصة على مستوى مراكز المنفعة من أجل بلوغ أهداف المؤسسة المحددة وفق إستراتيجياتها، وهذا ما يحقق تنمية المؤسسة من خلال نمو إنتاجها وبلوغ المعدل المرجو

من تحقيق الأهداف، وأيضاً من أجل ضمان الاستمرارية، وهذا ما يعكس فعالية تقييم الأداء في المؤسسة.

2-دراسة (ياسين، 2012) بعنوان تقييم الفاعلية التنظيمية لمؤسسات التعليم الجامعي دراسة تطبيقية على عينة من كليات الإدارة والاقتصاد في الجامعات الرسمية العراقية:

هدفت الدراسة إلى تحقيق: عرض مفهوم الفاعلية التنظيمية ومداخلها ونماذجها ومناقشتها، من حيث إنه مفهوم معقد ومتعدد الأبعاد، تقويم الفاعلية التنظيمية لمؤسسات التعليم الجامعي العراقية - بوصفها عينة لتلك المؤسسات، وكذلك معرفة مستوى العلاقة بين أبعاد الفاعلية التنظيمية للكليات المبحوثة وفقاً للمقياس المعتمد في هذه الدراسة، ومعرفة مستوى التباين في مستويات الفاعلية التنظيمية للكليات المبحوثة، وتقويم المقترحات والتوصيات الملائمة لتحسين مستوى الفاعلية التنظيمية لعينة الدراسة وفقاً لما ستفرزه نتائج الدراسة. واعتماداً على المراجعة الموسعة للأدب الإداري ذي الصلة، ونتائج العديد من الدراسات والبحوث التطبيقية صيغت مشكلة الدراسة، ووضعت فرضيتان لها، وصممت استبانة وفق مقياس (1978: Cameron) المخصص لتقويم فاعلية مؤسسات التعليم العالي (الجامعي) الذي استخدمه هو والعديد من الباحثين في دراساتهم التطبيقية، وجمعت البيانات عن طريق توزيع الاستبانة على عينة الدراسة وبواقع (60) استبانة صالحة للتحليل، ومن ثم عولجت تلك البيانات بعد فرزها وتبويبها باستخدام معامل الارتباط (Spearman)، ومعامل التباين لـ (Kruskal-Wallis).

وقد خلصت الدراسة إلى أن الكليات تتسم بعلاقات إيجابية بين أبعاد الفاعلية التنظيمية المدركة لها من قبل عينة الدراسة (على المقياس الكلي)، وفي سبعة أبعاد من أبعاد الفاعلية التنظيمية الثمانية المبحوثة (منفردة)، كما أن الكليات تتباين في مستويات فاعليتها التنظيمية المدركة في خمسة أبعاد، وتتقارب في ثلاثة، مما أدى إلى ظهور (5) كليات ذات مستوى فاعلية عند المتوسط العام، و(5) كليات أخرى دون المتوسط العام.

3-دراسة (الصالح، 2005) بعنوان تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية

هدفت الدراسة إلى معرفة حجم الإمكانيات التدريبية الموفرة من خلال آراء المستفيدين تجاهها ومعرفة مدى رضاهم عنها، تحديد مدى فعالية البرامج التدريبية من جانب انعكاسها على استيعاب المستفيدين من برامج التدريب للمعارف والمهارات، وهذا من خلال تحليل آراء المستفيدين، ومعرفة أثر التدريب في المستفيدين بعد التحاقهم بـ أماكن عملهم، وهذا من خلال تحليل آراء المشرفين عليهم.

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات خلال القيام بإنجاز البحث تشكل في مجموعها أسلوب البحث المستخدم، وتتمثل هذه الأدوات في مصادر البيانات المعتمدة، وأسلوب جمع البيانات، عينة البحث، وكذا أسلوب تحليل البيانات، حيث استخدمت في جمع البيانات من خلال استمارة الاستبيان، وكانت عينة البحث في الأفراد المستفيدين من الدورات التدريبية.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج؛ أهمها: تسجيل حالة من عدم الرضا تجاه متغير التبرص لدى الفئات العمالية الثلاثة تجاه مدى مراعاة الدروس التدريبية للمستوى التعليمي، والرضا عن ملخصات المواضيع المقدمة من تدعيم الفهم الجيد للمتدربين، وكذلك للإمكانيات والمستلزمات التدريبية التي وفرت، تسجيل حالات من الرضا تخص متغيرات استيعاب الأفراد للدروس النظرية، والاستفادة من المهارات المكتسبة أثناء أداء العمل، وكذا قدرة المتدربين تولي مهام إضافية، وتسجيل حالات من الرضا النسبي لدى المشرفين على المتدربين فيما يتعلق بانخفاض معدلات الأخطاء المهنية، وكذا سيطرة الأفراد على ما تُعلم من تقنيات عمل، وتسجيل حالات من الرضا النسبي متعلقة بمتغير أهمية المواضيع التدريبية لإنجاز المهام حيث يتبين من متوسط آراء المستجوبين بأن بعض من هذه المواضيع لا تعكس احتياجات للتدريب لدى العمال، وتسجيل نسبة 49% من الرضا النسبي بمتغير ما قُدِّم من دروس تدريبية للمستوى الدراسي للمتدربين، وعدم الرضا عن مدة التدريب، حيث أشار غالبية الباحثين أن المدة المحددة للتدريب كانت قصيرة، حالة من الرضا النسبي لمفردات العينة متعلقة بمتغير الحالات الافتراضية التي اعتمد عليها في التدريب ومدى إبرازها لواقع العمل،

حيث يشير 16% من الآراء أن الجانب النظري والتطبيقي من التدريب لا تبرز حقيقة الواقع العملي للأفراد.

ب- دراسات متعلقة ببرامج التمكين.

1-دراسة (عبد النبي، 2014) بعنوان التدخل المهني بنموذج التمكين في الخدمة الاجتماعية وتنمية المهارات المطلوبة لسوق العمل عند الشباب:

هدفت الدراسة إلى تحديد فاعلية التدخل المهني باستخدام نموذج التمكين في تنمية المهارات المطلوبة لسوق العمل للشباب وكذلك التوصل إلى برنامج مقنن للتدخل المهني باستخدام نموذج التمكين في تنمية المهارات المطلوبة لسوق العمل للشباب. وقد اعتمدت الدراسة على منهجية التصميم التجريبي لجماعتين، أحدهما ضابطة، وأخرى تجريبية وقد تم طَبِّق برنامج التدخل المهني على الجماعة التجريبية دون الجماعة الضابطة ثم القياس القبلي والبعدي لكلا الجماعتين، ثم مقارنة النتائج إحصائياً بينهما باستخدام اختبارات لاختيار الفروض.

وتوصلت الدراسة إلى فاعلية برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج التمكين في تنمية المهارات المطلوبة لسوق العمل عند الشباب سواء تنمية مهارة الاتصال ومهارة التسويق ومهارة إدارة الوقت ومهارة التخطيط، وقد كان للإستراتيجيات المهنية والأدوار المهنية التي اعتمد عليها برنامج التدخل المهني أكبر الأثر في تنمية هذه المهارات خاصة إستراتيجية التدريب والعلم وإستراتيجية البناء المعرفي وإستراتيجية منح القوة وإستراتيجية استثمار الموارد واستثمار الزمن والعديد من الأدوار، مثل: الممكن ودور التربوي ودور مقدم التسهيلات ودور الوسيط ودور مانح القوة، أيضاً كان للأنشطة التي تم استخدمت في برنامج التدخل المهني أثر إيجابي في تنمية هذه المهارات وخاصة تكنيك ورش العمل ولعب الدور وتكنيك الشرح والتوضيح كذلك استخدام بعض الأنشطة كالمقابلات الفردية والجماعية والندوات والمحاضرات ودراسة الحالات وورش العمل وعرض الأفلام التعليمية، وأثر كبير في فاعلية برنامج التدخل المهني كذلك الاستعانة ببعض الخبراء من الصندوق الاجتماعي للتنمية وأساتذة الجامعات بجانب الباحث ومسئول مركز الشباب، وأثر في تنمية هذه المهارات لدى الشباب.

2-دراسة (الخمشي، 2014) بعنوان دور شبكات الأمان في تمكين المرأة السعودية الفقيرة: الأسر المنتجة أنموذجاً:

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم مشروعات الأسر المنتجة التي تدعمها شبكات الأمان الاجتماعي لتمكين المرأة الفقيرة، كذلك معرفة دور الأسر المنتجة في التمكين الاقتصادي والاجتماعي والذاتي للمرأة الفقيرة، وكذلك معرفة المعوقات التي تواجه شبكات الأمان الاجتماعي في دعم الأسر المنتجة لتمكين المرأة الفقيرة، وكذلك تحديد أوجه المقارنة بين الأسر المنتجة للمرأة الفقيرة المدعومة من شبكات الأمان الاجتماعي والأسر المنتجة ذات الدخل المرتفع والشركات المقدمة للمنتج نفسه.

وقد استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي الشامل للنساء المستفيدات من شبكات الأمان الاجتماعي.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج: وفرت مشروعات الأسر المنتجة فرص عمل خاصة للمرأة الفقيرة حيث إن القطاع الحكومي لا يمكن أن يوفر فرص لجميع المواطنين والمواطنات وكذلك لا يمكن للقطاع الخاص استيعاب ذلك وخاصة في ظل انخفاض المستوى التعليمي، ووفر مصادر للدخل للأسر والمرأة على وجه الخصوص وتأمين شروط الحياة الكريمة والأمن لها ولأسرتها وكذلك أشبعت الرغبة في الاستقلالية الاقتصادية للاستغلال المادي للمرأة التي نجحت يجعلها تتعد عن الحاجة للآخرين والتهميش الاجتماعي، وقد توسعت بعض المستفيدات في المشروع وكونت نواة لمشاريع أخرى حيث تم أسسُحدثت وظائف لأفراد آخرين نساء ورجال مواطنين تمكنوا من الحصول على فرص عمل، وقد تحسن المستوى المعيشي للمرأة حيث أسهم دخل المشروع من تلبية احتياجات المرأة وأفراد أسرتها، بحيث اكتسبت المرأة الوعي الاقتصادي حيث ساعد أفراد الأسرة المنتجة القدرة على التخطيط والتنظيم لميزانياتها، وينعكس ذلك على جوانب أخرى كالترشيد في الاستهلاك والادخار، وقد أسهمت في المشاركة في مسيرة التنمية في الوطن، إذ تمكنت المرأة من المشاركة في العملية الاقتصادية والاستفادة من قدرتها وإمكانياتها التي الوطن في حاجة إليها، وقلل من وجود العمالة الأجنبية التي تعمل ببعض المشاريع، والتي لا تتطلب أي نوع من الحرفية أو المهنية، وتسيطر على السوق السعودي، وتقوم بتحويل ملايين الريالات شهرياً من المملكة إلى بلادها، وقد اكتسبت

المرأة المنتجة أثناء العمل في المشروع الثقة في النفس على اتخاذ القرارات، وتكونت القدرة على تحمل المسؤولية حيث تنشأ تلك القدرة نتيجة التزام المرأة بمشروعها وتحملها مسؤولية نجاحه، والعمل في المشروع غير الاتجاهات السلبية نحو العمل الحر وفتح القيود المجتمعية نحو المهن، وأعطى للمرأة دفعة للقضاء على الاتكالية وأن العمل مهما كان مستواه وطبيعته هو شرف لصاحبه وليس عيباً.

3- دراسة (الثلاثيني، 2013) بعنوان فاعلية المنح الصغيرة في التمكين الاقتصادي للأسر الفلسطينية الفقيرة (دراسة تطبيقية على برنامج التمكين الاقتصادي في قطاع غزة (ديب DEB))

هدفت الدراسة إلى معرفة فاعلية المنح الصغيرة في تمكين الأسر الفلسطينية التي تعاني من الفقر المدقع من خلال نقل الأصول لهم لبدء أنشطة اقتصادية مدرة للدخل تساعد في تحسين إستراتيجيات سبل العيش لهم وإكسابهم المهارات والخبرات الضرورية، مما يؤهلهم للوصول إلى مؤسسات الإقراض الأصغر من خلال دراسة حالة برنامج التمكين الاقتصادي للعائلات الفلسطينية المحرومة (ديب)، بالإضافة إلى تحديد الصعوبات والمشاكل التي تواجه المستفيدين من هذه البرامج.

ولتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة بجمع البيانات من مصادرها المختلفة، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة والاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع المعلومات، وقد تكون مجتمع الدراسة من المستفيدين من برنامج ديب والبالغ عددهم (482) مستفيداً، ووزعت الاستبانة على عينة عشوائية طبقية عددها (170) مستفيداً.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين فاعلية برنامج ديب في التمكين الاقتصادي للأسر الفلسطينية الفقيرة وكل من المتغيرات المستقلة (تحليل موارد الأسرة، إشراك الأسر في المشروع، نوع المشروع، قيمة المنحة، المتابعة الدورية، والتدريب) كما يعد المشروع مصدر الدخل الرئيس الحالي للعديد من الأسر التي حققت ارتفاعاً في دخلها بعد الحصول على المنحة، حيث تحسن انفاقها على حاجاتهم الأساسية وازداد عدد العاملين فيها، كما شعروا بأنهم أكثر استقلالية بعد المشروع، وباستطاعتهم دعم أنفسهم من دخلهم الحالي، ورغم أن هذه المشاريع لم تتطور بعد بالشكل الكافي كي تستطيع الاستغناء عن

المساعدات الإغاثية فإن المجال ما زال مفتوحاً أمام هذه المشاريع للتطور، حيث إن المشاريع المدرة للدخل تحتاج للوقت حتى تصل إلى حالة من الاستقرار، كما أن الظروف السياسية والاقتصادية التي مر بها القطاع قد أثرت بشكل سلبي في أداء المشاريع.

4- دراسة (إيمان، 2012) بعنوان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية: إدراك الأهمية الإستراتيجية لمشاركة المرأة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ومعرفة أهم العراقيل التي تواجه صاحبات المشاريع في الجزائر ومحاولة تقديم حلول للحد منها، ومعرفة الدوافع التي تواجه المرأة نحو المقاولة ومحاولة إبراز أهميتها لدفع المزيد من النساء نحو مجال العمل الخاص، وكذلك دراسة البيئة الاستثمارية في الجزائر، ومعرفة أهم الآليات الموضوعية للتشجيع على الاستثمار ومدى ملائمتها لدفع المرأة للعمل الخاص، ومعرفة واقع المقاولة النسوية في الجزائر وبالأخص في ولاية ورقلة، قصد تقديم نموذج من شأنه تشجيع الراغبات في إنشاء عمل خاص وتعريفهن بالتجارب الناجحة على أرض الواقع. استخدمت الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاستعانة بأهم الأسس النظرية المفسرة لموضوع الدراسة، وكذا الاسترشاد بأهم الإحصائيات الإقليمية منها والوطنية التي ستعطيها نظرة شاملة وواضحة حول موضوع المناقشة. أما الجانب التطبيقي فاستخدمت الباحثة أسلوب الاستبيان الذي يتلاءم أكثر وطبيعة الموضوع، ومن أجل تحليل النتائج بطريقة تخدم موضوع البحث استعانة الباحثة بالأدوات الإحصائية المعروفة (Excel) الذي ساعدها على استخلاص النتائج.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج؛ أهمها: أهم عامل يحول دون ارتفاع مستويات التنمية الاقتصادية وما زال يشكل مصدر ازعاج في الجزائر هو عدم إدراك المفهوم الحقيقي للتمكين الاقتصادي للمرأة، إذ إن البيئة التمكينية الناجحة تكون من خلال زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل بتشجيعها وتحفيزها على التشغيل الذاتي عن طريق إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية، وكذلك الاعتماد على الأرقام الإحصائية التي قد لا تعطينا بالضرورة دلالة على وضع المرأة وتخفي عنها الصورة الحقيقية للواقع هو سبب ضعف

عمل الآليات والأجهزة الداعمة للمقاولة النسوية في الجزائر، وكذلك معرفة دور العادات والسلوكيات والموروثات الاجتماعية والتنشئة في إقدام المرأة على تأسيس مشروعها الخاص. ليس هناك فرق بين الأبعاد الشخصية للمرأة المقاولة والرجل المقاول من حب الاستقلالية والتحدي إذ يبقى الفرق على مستوى الخصائص الشخصية وطرق تسيير شؤون المشروع. إن أهم ما يدفع المرأة للعمل المقاولاتي هو الدافع الاجتماعي العائلي بالدرجة الأولى وتلبية الرغبات، إذ تبقى الماديات من آخر اهتماماتها، أهم العوائق المطروحة أمام تمكين المرأة اقتصاديا معوقات إنشاء وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي من بين أهمها صعوبات تتعلق بالقدرات الذاتية للمرأة، صعوبة الحصول على القروض، والتي تتطلب توفير ضمانات، ومعوقات تسويق المنتجات وصعوبة عمل المرأة في السوق، استطاعت الدولة الجزائرية من خلال قيامها ببعث عدة آليات (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مشاتل وحاضنات الأعمال، مراكز التسهيل... الخ) أن تبرز حصيلة هذه الآليات بالتطور السريع في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المؤسسة من كلا الجنسين رجال ونساء. المرأة المقاولة في الجزائر تتلقى الدعم من جهات غير حكومية ممثلة في مجموعة الجمعيات، والتي تجسد دعمها للمرأة المقاولة في تنظيم دورات تكوينية حول إدارة المؤسسات والطرق التسويقية، وإشراكهن في ملتقيات دورية وطنية ودولية، أهم الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية في التنمية الاقتصادية هو الإسهام في إيجاد فرص عمل جديدة وامتصاص البطالة، وزيادة متوسط دخل الفرد، والعمل على تطور الاقتصاد الوطني، وتشجيع التشغيل الذاتي وخاصة لدى فئة النساء.

5-دراسة (محمد، 2011) بعنوان دور الجمعيات الأهلية في التمكين الاقتصادي للشباب:

دراسة مطبقة على دور الجمعيات الأهلية بشبه جزيرة سيناء

ولقد هدفت الدراسة على معرفة الدور الذي تقوم به الجمعيات من وجهة نظر الشباب في تمكينه اقتصاديا في ظل تجني مستوى الخدمات وقلة فرص العمل وغياب دور الدولة. تضمنت منهجية الدراسة عدداً من الأساليب والأدوات البحثية لتحقيق أهداف الدراسة: إجراء مقابلات مع كل من أعضاء مجلس إدارة الجمعيات الأهلية المختلة، وفحص الأوراق

والمستندات والمكتبات المرتبطة بالجمعيات وتحليلها لتحديد منهجية الدراسة وأدواتها، وتصميم استمارة استبيان للشباب الذين تدربوا على كيفية إنشاء مشروع صغير، وأخرى لعينة من المتدربين و المتدربات على الحرف اليدوية لمعرفة المهارات التي دربوا عليها وأثر ذلك في أدائهم وحصولهم على فرص عمل حقيقية.

وقد خلصت الدراسة إلى نتائج عدة، أهمها: أهمية اللقاءات التي تجمع بين المسؤولين والشباب لزيادة الثقة بين كل منهما، إن الجمعيات الأهلية بسيناء أسهمت في إقناع الشباب بأهمية العمل الحر وإقامة مشروعات صغيرة. أن الجمعيات الأهلية بسيناء أسهمت في تنمية قدرات الشباب على إدارة مشروعات صغيرة وإقامتها، إن العامل المادي وما تقوم به مؤسسات المجتمع المدني في دعم الجمعيات الأهلية بسيناء نمت قدرتها على الإسهام في تمكين الشباب من إقامة مشروع صغير والعدول عن السعي للهجرة خارج البلاد، أن المجتمع السيناوي له سمات أيكولوجية وديموغرافية ذات طبيعة خاصة تتطلب مزيداً من الجهد للتغلب عليها كونها إحدى التحديات التي تؤثر في تنمية المشروعات الصغيرة وانتشارها أن المجتمع السيناوي يتطلب مزيداً من الجهود التنموية على المستوى الرسمي وغير الرسمي.

6-دراسة (النفعائي، 2011) بعنوان إسهامات الجمعيات الأهلية في تحقيق التمكين المستدام للأسر الفقيرة:

هدفت الدراسة على معرفة إسهامات الجمعيات الأهلية في تحقيق التمكين المستدام للأسر الفقيرة وذلك من خلال معرفة إسهامات الجمعيات الأهلية في تحقيق التمكين الاجتماعي والاقتصادي المستدام للأسر الفقيرة، وكذلك معرفة المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تحقيق التمكين المستدام للأسر الفقيرة، التوصل لتصور مقترح لطريقة تنظيم المجتمع لنفعيل إسهامات الجمعيات الأهلية في تحقيق التمكين المستدام للأسر الفقيرة.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي واستعانة بأدوات المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل لجميع المديرين والأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية محل الدراسة، والمسح الاجتماعي بطريقة العينة من الأسر الفقيرة المستديمة في الاستفادة من خدمات الجمعيات الأهلية.

توصلت الدراسة من المقابلات مع الخبراء بأن الجمعيات الأهلية لها دور بارز في تحقيق التمكين الاجتماعي المستدام للأسر الفقيرة، فالجمعيات الأهلية تعمل على مواجهة مشكلة الفقر شديدة التعقيد التي تعاني منها كثيراً من الفئات، وتحاول جاهدة القيام بدور إيجابي من خلال تقديمها للمشروعات في الأنشطة التي تقوم بها الحكومة بهدف التخفيف من حدة الفقر ومساعدة تلك الأسر الفقيرة والمحتاجة سواء بطريقة فردية أو بالتعاون مع منظمات أخرى حكومية وغير حكومية؛ وذلك بهدف توسيع قاعدة الخدمات تحقيقاً لمبدأ الكفاية والعدالة لحماية المجتمع من المشكلات التي تهدد أمنه واستقراره.

7-دراسة (البوسعيدي، 2010) بعنوان دور شبكات الأمان الاجتماعي في الحد من مشكلات الفقر في المجتمع العماني:

هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع شبكات الأمان الاجتماعي في المجتمع العماني، والكشف عن دور هذه البرامج في الحد من مشكلات الفقر في المجتمع العماني، وتقديم مجموعة من المقترحات لأجل تفعيل دور هذه البرامج للحد من مشكلات الفقر في المجتمع استخدم الباحث الدراسات الوصفية في بحثه التي تعتمد على تحليل الإحصاءات المتوفرة عن برامج شبكات الأمان الاجتماعي في سلطنة عمان. نتائج الدراسة اهتمت هذه الدراسة بالوقوف على واقع شبكات الأمان الاجتماعي في المجتمع العماني، والكشف عن دور هذه البرامج في الحد من مشكلات الفقر في المجتمع، وبينت الدراسة أن الدولة تقوم بدور رئيس في تقديم الكثير من الخدمات للمواطنين، وكذلك في رعاية الفئات المحتاجة من خلال شبكات الأمان الاجتماعي، وبالتالي فإن هذه الخدمات أسهمت في الحد من مشكلات الفقر في المجتمع.

ج- تحليل الدراسات السابقة

1- الدراسات المتعلقة بتقييم فاعلية المؤسسة أو البرنامج

من حيث الهدف سعت الدراسات المتعلقة بتقييم فاعلية المؤسسة أو البرنامج إلى معرفة نظام تقييم العاملين أو المستهدفين داخل المؤسسة أو البرنامج ومدى رضاهم وتحقيق أهدافهم من ضمن المؤسسة أو البرنامج. أما من حيث المنهج المستخدم فقد اعتمدت أغلب هذه الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبيان وخلصت هذه الدراسات إلى مجموعة من النتائج متضمنة أن تقييم المؤسسة أو البرنامج لها دور في تفعيل المؤسسة وتحقيق أهدافها وكذلك استمراريته ومراجعة السياسات والاليات المتبعة لتحقيق الأهداف.

2- الدراسات المتعلقة ببرامج التمكين:

هدفت الدراسات المتعلقة ببرامج التمكين الوقوف على أهم برامج التمكين المقدمة للمستهدفين من الفئات الضعيفة والمحتاجة والكشف عن مدى إسهاماتها في تمكين المستهدفين اجتماعياً واقتصادياً... الخ وقد استخدمت أغلب هذه الدراسات المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة البحث الاجتماعي (الاستبيان)

وقد خلصت هذه الدراسات إلى مجموعة من النتائج التي تثبت دور برامج التمكين في الحد من الفقر، وتمكين الفئات المحتاجة لتكون فئات منتجة، وخاصة فيما يتعلق ببرامج المشاريع الصغيرة والمتوسطة والدعم الحكومي والخاص لهذه الفئات.

أما الدراسة الحالية التي يعدها الباحث فإنها سوف تسعى إلى التحقق من مدى فاعلية برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي في السلطنة مستفيداً من الدراسات السابقة المتعلقة بتقييم فاعلية المؤسسة أو البرنامج والدراسات المتعلقة ببرامج التمكين، مستعيناً بمنهج الوصف التحليلي، ومستخدماً أداة الاستبيان والمقابلة للمبحوثين.

ثانياً: الإجراءات المنهجية للبحث:

1- منهج البحث: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، في تحليل فعالية برامج

التمكين المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي، باعتباره أنسب المناهج في تحليل وقياس فعالية البرامج التمكينية، وقدرته على قياس أثر المتغيرات المتحركة في فعالية تلك البرامج.

2- مصادر البيانات: اعتمد الباحث في جمع البيانات الميدانية على المصادر الثلاثة:

أ. المصدر الوثائقية (الرمزية): وتتمثل في القوانين واللوائح، والسجلات، والتقارير، والإحصاءات، والمستندات المتعلقة ببرامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

ب. المصادر البشرية: وتتمثل في الموظفين والمسؤولين بالمؤسسات المعنية بتقديم برامج الدعم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، وكذلك المستفيدين من هذه البرامج من أبناء أسر الضمان الاجتماعي.

ج. المصادر المادية: وتتمثل في كل برامج ومشاريع التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، ويمكن للباحث ملاحظتها عياناً.

3- طرق البحث وأدوات جمع البيانات : نظراً لتعدد مصادر البيانات تتعدد أدوات البحث على النحو الآتي:-

أ- أداة المقياس: وهي أداة الاستبيان، وطبقت على صورة مقياس خماسي التدرج لقياس آراء عينة البحث نحو فعالية برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، وقد تم تحديد المعايير التي على ضوئها تحديد مستويات الأداء وتحديد فعالية كل مؤشر من مؤشرات قياس الفعالية التمكينية، وهي على النحو الآتي:-

المؤشر	المستوى
من 0 إلى 2.99	ضعيف جداً
من 3 إلى 3.49	ضعيف
من 3.50 إلى 3.99	متوسط
من 4 إلى 4.49	عالٍ
من 4.50 إلى 5	عالٍ جداً

ب- دليل المقابلة: حيث صمم دليل منظم للمقابلة مع المسؤولين في المؤسسات المعنية

بتقديم برامج التمكين لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، بهدف جمع بيانات حول أداء المؤسسة في تقديم الخدمة وتحقيق أهدافها.

4- مجتمع البحث: تحدد مجتمع البحث في جميع الأفراد المستفيدين من برامج التمكين

المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، وخصائص كل عينة في القطاعات الثلاثة: برنامج مورد التمويل، برنامج المنح التعليمية، برنامج المنح التدريبية.

5- عينة البحث: يتضمن البحث نمطين من العينات:

أ. النمط الأول عينة الأفراد المستفيدين: وتتضمن ثلاث عينات: عينة مستفيدة من

البرامج التمويلية، وعينة مستفيدة من البرامج التدريبية، وعينة مستفيدة من المنح التعليمية.

ب. النمط الثاني عينة المسؤولين ومقدمي الخدمة: وتتضمن ثلاث عينات: القطاع

الأول المسؤولين في قطاع التمويل المالي، والقطاع الثاني المسؤولين في قطاع تقديم المنح التعليمية، والقطاع الثالث المسؤولين عن البرامج التدريبية.

ج. نوع العينة: تحقيقا لطبيعة وخصائص مجتمع البحث، يتضمن البحث ثلاث أنماط

في كل مجتمع، وبما أن مجتمع البحث معلوم للباحث، ويحتوي على إطار للمعينة:

1- مجتمع البرنامج التمويلي: 30 مستفيد وهذا الحجم الحقيقي للعينة و 19 مستفيد

من المشروع أما الباقي فقد تركوا المشروع، وعلى ذلك فإن نوع العينة عشوائية تم سحبها بالطريقة الشاملة وبلغ عدد أفراد العينة 19 فرد.

2- مجتمع البرنامج التعليمي: لم يوجد قائمة محددة بعدد المستفيدين من كل

البرنامج، ومع ذلك لم يوجد إطار للمعينة، وفي هذه الحالة فإن عينة البحث أصبحت عينة عمدية، وقد تم اختيار مفرداتها بطريقة المقاصة وقد بلغ حجم

العينة 100 مفردة.

3- مجتمع البرنامج التدريبي: لم يوجد قائمة محددة بعدد المستفيدين من كل البرنامج، ومع

ذلك لم يوجد اطار للمعاينة، وفي هذه الحالة فإن عينة البحث أصبحت عينة عمدية،

وقد تم اختيار مفرداتها بطريقة المقاصة وقد بلغ حجم العينة 102 مفردة

خصائص عينة البحث: تم توزيع عينة البحث وفقاً للخصائص: النوع، والعمر،

والحالة الاجتماعية، والفئة الضمانية التي ينتمي إليها المبحوث، وعدد أفراد أسرة

المبحوث، والراتب الضماني الذي كان يستلمه المبحوث، ومحل السكن الدائم

للمبحوث، وقد بلغ حجم عينة البحث (221) مفردة من المستفيدين من البرامج

التمكينية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي موزعة على البرامج الثلاثة:

(19) مفردة لبرنامج مورد، و (100) مفردة لبرنامج المنح التعليمية ، و (102)

لبرنامج التدريبي، ويمكن عرض خصائص عينة البحث على النحو الآتي:-

1- توزيع عينة البحث وفقاً للنوع:

تُعَدُّ خاصية النوع من الخصائص المميزة للمستفيدين من برامج الدعم المقدمة من

الحكومة العمانية، فالحكومة لا تميز بين الذكور والإناث أثناء تقديم الخدمات التنموية

للمواطنين، ومن ثم فإن برامج التمكين المدعومة تشمل كل من الذكور والإناث، والجدول الآتي

يبين توزيع عينة البحث وفقاً للنوع وبرامج الدعم محل الدراسة.

جدول (1) توزيع العينة وفقاً للنوع والبرنامج:

النوع	برنامج مورد		برنامج المنح التعليمية		برنامج التدريب		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ذكر	2	10.5	34	34.0	13	12.7	49	22.2
أنثى	17	89.5	66	66.0	89	87.3	172	77.82
المجموع	19	100	100	100	102	100	221	100

يتضح من الجدول تزايد (الإناث) في الإقبال على برامج التمكين المقدمة من الحكومة العمانية، حيث يتضح أن (77.8%) من أفراد العينة من (الإناث) مقابل (22.2%) لصالح (الذكور).

وتعكس هذه النسبة اهتمام (الإناث) بالإقدام على برامج التمكين خاصة في برنامج مورد التمويلي، والذي يهتم بتأسيس المشروعات الصغيرة مقارنة (بالذكور)، حيث لم يقبل سوى (10%) من (الذكور) على تلك المشروعات، ويمكن تفسير انخفاض درجة إقبال (الذكور) على برنامج مورد المقدم من الحكومة بتنوع مجالات التشغيل بالنسبة (لذكور)، فهناك مجالات عمل يتجه إليها (الذكور) مقارنة (بالإناث)؛ منها: العمل في سيطرة سيارات الأجرة، والاتحاق بالوظائف العسكرية. في حين يمكن تفسير ارتفاع نسبة إقبال (الإناث) على مشروعات برنامج مورد التمويلي بالبحث عن تأسيس عمل نظراً لتعدد الفئات الاجتماعية عند النساء: مثل فئة المطلقات، وفئة الأرمال، وفئة بنات غير متزوجات.

كما توضح البيانات ارتفاع نسبة (الإناث) في برنامجي التعليم والتدريب أيضاً، حيث بلغت نسبة (الإناث) في برنامج التعليم (66%)، ونسبتهن في برنامج التدريب (87.3%)، وهي نسب عالية جداً، ويشير إلى اهتمام (الإناث) من الاستفادة ببرامج التمكين المقدمة من الحكومة، في حين انخفاض نسبة (الذكور) في تلك البرامج أيضاً، ويمكن تفسير ذلك في اهتمام (الذكور) من فئة الضمان الاجتماعي بالبحث عن مجالات عمل وظائف ثابتة، وكذلك الالتحاق ببرامج تمكين أخرى غير تلك التي تخصص لفئة الضمان الاجتماعي، وهذا ما أكدته الدراسة التي قامت بها وزارة التنمية الاجتماعية حول (مشكلة تسرب الطلبة من أبناء أسر الضمان الاجتماعي المقبولين في البعثات والمنح الحكومية).

- ويستنتج من ذلك ضعف برامج التوجيه والإرشاد المقدمة لشباب الذكور من فئة الضمان الاجتماعي حول أهمية البرامج التي توفرها الدولة لتمكينهم وتوضيح أهميتها في خلق فرص عمل ذات طابع ريادي، ويتطلب ذلك ضرورة إعادة النظر في برامج التوجيه والإرشاد المتعلقة برفع درجة الوعي الاجتماعي بأهمية البرامج الحكومية في مجال التمكين.

2- توزيع عينة البحث وفقاً للعمر:

تُعَدُّ خاصية العمر من الخصائص المميزة للمستفيدين من برامج الدعم المقدمة من الحكومة العمانية، فالاهتمام بفئة الشباب يُعَدُّ من أولويات الحكومة بحيث يعد الشباب هم عماد الأمة وهم أداة تنميتها وغايتها، ولهذا فإن برامج التمكين المدعومة ركزت على فئة الشباب، والجدول الآتي يبين توزيع عينة البحث وفقاً للعمر، وبرامج الدعم محل الدراسة.

جدول (2) توزيع العينة وفقاً للعمر والبرنامج

العمر	برنامج مورد		برنامج المنح التعليمية		برنامج التدريب		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
من 18 إلى 28	4	21.1	60	60.0	42	41.2	106	47.9
من 29 إلى 39	6	31.6	40	40.0	41	40.2	87	39.3
من 40 إلى 49	9	47.4	0	0	14	13.7	23	10.4
من 50 فأكثر	0	0	0	0	5	4.9	5	2.26
المجموع	19	100	100	100	102	100	221	100

يتضح من الجدول أن الفئة العمرية من (18-28 سنة) والفئة العمرية من (29-39 سنة) هي الأكثر إقبالاً على برامج التمكين المقدمة من الحكومة العمانية لفئة الضمان الاجتماعي، بنسبة (47.9%) و (39.3%) على التوالي، وخاصة في برنامجي المنح التعليمية والتدريب، ويمكن تفسير ذلك أن الفئة العمرية من (18-28 سنة) هي فئة الشباب المتخرجين من الثانوية العامة (الدبلوم) ويفضلون الانتساب إلى الجامعات والكليات لاستكمال تعليمهم الجامعي، وهذا ما يتضح من الجدول أن نسبة (60%) من هذه الفئة تتركز في برنامج المنح التعليمية، أو الالتحاق بدورات تخصصية تأهلهم للالتحاق بسوق العمل الوظيفي، وهذا ما تؤكد البيانات في الجدول أعلاه حيث تشير نسبة (41.2%) من العينة تتركز في برنامج التدريب المقدم لهذه الفئة من الشباب.

بينما يتضح أن الفئة العمرية من (40-49 سنة) تتركز في برنامج مورد بنسبة (47.4%)، ويمكن تفسير ذلك أن هذه الفئة العمرية، قد تجاوزت السن التعليمي الممنوح لفئة الضمان الاجتماعي؛ ولذلك تسعى لإيجاد فرصة في برنامج آخر للاستفادة منه، وخاصة من

فئة النساء اللاتي يمثلن أكثر من (77 %) من حجم العينة و (90 %) تقريباً في برنامج مورد.

- ويستنتج من ذلك أن الشباب من فئة الضمان الاجتماعي يفضلون الاستفادة من برنامجي التعليم والتدريب كبرامج تمكينية مقارنة ببرنامج مورد لتمويل المشروعات الصغيرة، وهنا يتضح القصور في عملية التسويق والترويج لبرنامج المشروعات الصغيرة لفئة الشباب، وخاصة أن هذه الفئة نادراً ما تستمر في برنامج المنح التعليمية المقدمة لها، وهذه النتيجة تتفق وما أكدته دراسة وزارة التنمية الاجتماعية بخصوص تسرب معظم أبناء أسر الضمان الاجتماعي في السلطنة (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015)، وكذلك تقرير صندوق الرفد الذي يظهر أن عدد (30 حالة) فقط من المستفيدين من برنامج مورد لتمويل المشروعات الصغيرة المخصص لفئة الضمان الاجتماعي. (وزارة التنمية الاجتماعية، 2016).

3- توزيع عينة البحث وفقاً للحالة الاجتماعية:

تعدُّ معرفة الحالة الاجتماعية للمبحوث من الضرورات التي يمكن الاعتماد عليها في معرفة بعض نتائج البحث واستجابات المبحوثين من الخصائص المميزة للمستفيدين من برامج الدعم المقدمة من الحكومة العمانية، فيمكن معرفة فاعلية برامج التمكين من خلال معرفة الأثر الاجتماعي الذي تحقق من الاستفادة من البرامج التمكينية المقدمة لفئة الضمان الاجتماعي، والجدول الآتي يبين توزيع عينة البحث وفقاً للحالة الاجتماعية وبرامج الدعم محل الدراسة.

جدول (3) توزيع العينة وفقاً للحالة الاجتماعية والبرنامج:

الحالة الاجتماعية	برنامج مورد		برنامج المنح التعليمية		برنامج التدريب		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
أعزب	3	15.8	51	51.0	46	45.1	100	45.2
متزوج	3	15.8	43	43.0	39	38.2	85	38.0
مطلق	12	63.2	6	6.0	14	13.7	32	14.4
أرمل	1	5.3	0	0	3	2.9	4	1.8
المجموع	19	100	100	100	102	100	221	100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (45.2%) من المستفيدين من برامج التمكين هو من (العزاب)، ويمكن تفسير ذلك من خلال الرجوع إلى جدول السابق الذي يوضح الفئة العمرية التي تشكل نسبة (48%) من عينة البحث من الشباب وخاصة من الفئة العمرية من (18- 28 سنة)، والتي تتركز في برنامج المنح التعليمية، وحيث إن هذه الفئة هي في بداية مشوار الحياة عند الشباب ويحدد فيها الأولويات، كما تأتي في المرتبة الثانية الحالة الاجتماعية (المتزوجين) بنسبة (38%)، وكذلك تتركز في برنامج المنح التعليمية، والتي يمكن تفسير ذلك أن المستفيدين من برنامج المنح التعليمية تكون فرص الحصول على وظيفة برواتب عالية أكثر من هم في البرامج الأخرى وهذا مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم الاجتماعية وغيرها.

بينما نرى أن الحالة الاجتماعية (مطلق) حتى ولو لم تشكل نسبة كبيرة من مجموع البرامج التمكينية إلا أنها تركزت بنسبة (63.2%) من برنامج مورد، ويمكن تفسير ذلك على أن فئة المطلقات لربما تجاوزت السن التي يمكنها الاستفادة من برنامج المنح التعليمية، وتحاول الالتحاق ببرنامج مورد باستغلال طاقتها ووقتها في إنشاء مشروع تديره بنفسها، ويدر عليها دخل أكثر مما لو ظلت ضمن فئة الضمان الاجتماعي.

- ويستنتج من ذلك أن الإقدام إلى برنامج مورد يشكل نسبة كبيرة لفئة المطلقات، كما أن الأثر الاجتماعي لبرنامج التعليم والتدريب قد حقق فاعليته بحيث استطاع الشباب الزواج وتحقيق الاستقرار الأسري.

4- توزيع عينة البحث وفقاً لمحل السكن الدائم:

يُعدُّ معرفة توزيع العينة وفقاً للسكن الدائم للمبحوثين أمراً ضرورياً وذلك لمعرفة مدى توزيع الخدمات المقدمة من الحكومة للمواطنين في مختلف المحافظات والمناطق، وبحيث لا يتكلف المواطن للهجرة من محل إقامتهم إلى أماكن أخرى تتوفر فيها الخدمات، وإنما توفر الخدمات بشكل عام لكل محافظات السلطنة، والجدول الآتي يبين توزيع العينة وفقاً لسكن الدائم للمبحوثين وبرامج التمكين.

جدول (4) توزيع العينة وفقاً لسكن الدائم والبرنامج:

المحافظة	برنامج مورد		برنامج المنح التعليمية		برنامج التدريب		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
مسقط	4	21.1	10	10.0	5	4.9	19	8.5
شمال الباطنة	4	21.1	32	32.0	33	32.4	69	31.2
جنوب الباطنة	3	15.8	6	6.0	5	4.9	14	6.3
شمال الشرقية	2	10.5	6	6.0	6	5.9	14	6.3
جنوب الشرقية	2	10.5	5	5.0	15	14.7	22	9.9
الداخلية	0	0	18	18.0	11	10.8	29	13.1
الوسطى	0	0	0	0	2	2.0	2	0.9
البريمي	0	0	5	5.0	0	0	5	2.2
مسندم	0	0	0	0	5	4.9	5	2.2
الظاهرة	0	0	10	10	17	16.7	27	12.2
ظفار	4	21.1	8	8	3	2.9	15	6.7
المجموع	19	100	100	100	102	100	221	100

يتضح من الجدول أعلاه أن محافظة (شمال الباطنة) تتربع النسبة العالية في الاستفادة من برامج التمكين المقدمة لأبناء الضمان الاجتماعي بنسبة (31.2%) من عينة البحث، ويمكن تفسير ذلك أن محافظة (شمال الباطنة) تُعدُّ هي الأكثر كثافة من حيث عدد السكان في السلطنة، وتأتي محافظة (الوسطى) في المرتبة الأخيرة بنسبة (0.9%) من عينة البحث، ويفسر ذلك أن محافظة (الوسطى) هي الأقل عدداً من حيث عدد السكان في السلطنة، كما يتضح من التوزيع أن المحافظات كافة استفادت من برنامج واحد على الأقل من البرامج الثلاثة، وليس دليل قلة نسبة الاستفادة من البرامج في بعض المحافظات على عدم وجود تلك البرامج، وإنما يرجع أسباب ذلك لعدم استجابة المستهدفين من الدراسة في تعبئة الاستمارات في بعض المحافظات وخاصة في برنامجي المنح التعليمية، وبرنامج المنح التدريبية، حيث إن الدولة وفق أهدافها وغاياتها أن تشمل هذه البرامج لمحافظات السلطنة كاملة بدون تمييز ولا اعتبار للبعد الجغرافي والمناطقي، وخاصة في برنامج المنح التعليمية، كما أن ملاحظات

الباحث الميدانية أن برنامج التدريب اشتمل على محافظات السلطنة كافة من خلال ما تقدمه الحكومة أو مؤسسات القطاع الخاص أو جمعيات المرأة العمانية من تدريب لمختلف الفئات وخاصة فئة الضمان الاجتماعي باستمرار، لكن المستهدفين كانوا يعتذرون من تعبئة الاستثمارات لحاجات نفسية فقط، وهذا من ضمن الصعوبات التي واجهها الباحث.

- يستنتج من ذلك أن هناك قصوراً كبيراً في الترويج لبرنامج مورد لتمويل المشروعات الصغيرة إذ إن عدد من المحافظات لم تسجل بها حالة واحدة في الاستفادة من البرنامج، وهي من المحافظات الكبيرة من حيث اشمالها بكثافة سكانية وخدمات مختلفة؛ مثل: محافظات (الداخلية والظاهرة والبريمي)، وهنا يتطلب من الحكومة إيجاد برامج ترويجية وإرشادية لأهمية البرامج الريادية والمشاريع الصغيرة التي تُمول من صندوق الرفد لا سيما برنامج مورد الخاص لفئة الضمان الاجتماعي.
- لا بد من التوعية لأبناء أسر الضمان الاجتماعي لأهمية التجاوب مع الدراسات العلمية وخاصة الميدانية منها، وذلك لتقييم البرامج المقدمة لهم كافة لتراجع وتطور باستمرار.

5- توزيع عينة البحث وفقاً لفئة الأسرة الضمانية:

يستهدف هذا البحث برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي؛ ولذا يُعدّ توزيع عينة البحث وفقاً لفئات الضمان الاجتماعي أمراً ضرورياً؛ وذلك لمعرفة أي الفئات أكثر استفادة من برامج التمكين، والجدول الآتي يوضح توزيع العينة وفقاً لفئة الضمانية وبرامج التمكين.

جدول (5) توزيع العينة وفقاً للفئة الضمانية والبرنامج

الفئة الضمانية		برنامج مورد		برنامج المنح التعليمية		برنامج التدريب		الإجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
1	5.3	58	58.0	28	27.5	87	39.3		
1	5.3	7	7.0	12	11.8	20	9.0		
1	5.3	9	9.0	17	16.7	27	12.2		
3	15.8	0	5.0	5	4.9	8	3.6		
11	57.9	5	15.0	12	11.8	28	12.6		
0	0	0	0	4	3.9	4	1.8		
0	0	0	0	0	0	0	0.0		
1	5.3	15	15.0	6	5.9	22	9.9		
1	5.3	6	6.0	18	17.6	25	11.3		
19	100	100	100	102	100	221	100		

يتضح من الجدول أعلاه أن فئة (الأيتام) تشكل أعلى نسبة من بين فئات الضمان الاجتماعي المستفيدة من برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي بنسبة (39.3%)، وهي نسبة منطقية ومطابقة للبيانات والمؤشرات في الجداول السابقة، التي توضح أن فئة الشباب هي الفئة الأكثر استفادة من برامج التمكين، وخاصة في برنامج المنح التعليمية وبرنامج التدريب، على الرغم ممن أن فئة (الأيتام) لا تمثل إلا نسبة (3.5%) من بين التسع الفئات التي حددها قانون الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان، (المرجع التقرير السنوي)، بينما تمثل فئتي (الشيخوخة والعجز) (73.5%) من فئات الضمان الاجتماعي، وهذا مؤشر إيجابي في أن فئة الشباب تسعى للاستفادة من برامج التمكين المقدمة لهم.

كما يتضح من الجدول أعلاه أن فئة (المطلقات) تمثل نسبة (57.9%) من المستفيدين من برنامج مورد، وهي النسبة المرتفعة نفسها كما اتضحت في الجداول السابقة لهذه الفئة في السعي للاستفادة من برنامج مورد دون غيره من البرامج الأخرى؛ وذلك لاعتبارات العمر والحالة الاجتماعية، وليس معنى ذلك أن هذه الفئة لا تستفيد من برنامج آخر

وخاصة برنامج التدريب، ولكن ستكون ليست من ضمن فئة الضمان الاجتماعي، وإنما ضمن البرامج التي تقدمها الدولة للمواطنين ككل في التدريب وخاصة في ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

- ويستنتج من ذلك أن فئة الشباب (أيتام - أبناء فئة شيخوخة أو أبناء فئة عجز) تسعى دائماً الاستفادة من برنامجي المنح التعليمية والتدريبية أكثر من برنامج مورد لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- فئة المطلقات هي الأكثر استفادة من برنامج مورد لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

6- توزيع عينة البحث وفقاً لعدد أفراد الأسرة:

يُعدُّ معرفة عدد أفراد الأسرة للمستفيدين من برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي أمراً ضرورياً في تقييم مدى استفادة أكبر شريحة ممكنة من هذه البرامج، والجدول الآتي يوضح توزيع العينة وفقاً لعدد أفراد الأسرة وبرامج التمكين.

جدول (6) توزيع العينة وفقاً لعدد أفراد الأسرة والبرنامج

عدد أفراد الأسرة		برنامج مورد		برنامج المنح التعليمية		برنامج التدريب		الإجمالي	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
أقل من 3 أفراد		8	42.1	14	14.0	28	27.5	50	22.6
من 3 أفراد إلى أقل من 7 أفراد		5	26.3	32	32.0	41	40.2	78	35.2
من 7 أفراد إلى أقل من 10 أفراد		2	10.5	33	33.0	21	20.6	56	25.3
من 10 أفراد فأكثر		4	21.1	21	21.0	12	11.8	37	16.7
المجموع		19	100	100	100	102	100	221	100

يتضح من الجدول أعلاه أن فئتي الحالة (من 3 أفراد إلى أقل من 7 أفراد) و (من 7 أفراد إلى أقل من 10 أفراد) تمثل ما نسبته (60.5%) من توزيع العينة وفق لعدد أفراد الأسرة هم الفئة الأكثر استفادة من برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، ويمكن

تفسير ذلك أن عدد الأفراد داخل فئتي (الشيخوخة والعجزة) تمثل نسبة (71%) من إجمالي عدد الأفراد داخل الفئات الضمانية الأخرى، وهي بالطبع تمثل فئة الشباب من أبناء تلك الفئتين، ولهذا تجد أن تركيزهم جاء في برنامجي المنح التعليمية والتدريب، وفي المقابل تجد أن عدد الحالات من فئة الحالة (من 10 أفراد فأكثر) نسبتها (2.5%) فقط من إجمالي عدد أفراد حالات الضمان الاجتماعي في السلطنة؛ لذلك تجد أن عدد المستفيدين من برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي من هذه الفئة يمثل (16.7%) فقط (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015).

بينما نجد أن فئة حالة (أقل من 3 أفراد) تشكل نسبة (42.1%) من الحالات المستفيدة من برنامج مورد، ويمكن تفسير ذلك أن توزيع حالات الضمان الاجتماعي حسب عدد الأفراد أن حالة (فرد واحد) تشكل نسبة (65.5%) من عدد حالات الضمان الاجتماعي في السلطنة بحيث تشكل نسبة فئة (المطلقات) (14.4%) من نسبة عدد الفئات الضمانية، وهذا ما يفسر تركيز حالة (أقل من 3 أفراد) في برنامج مورد (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015).

- يستنتج من ذلك ومما سبق ذكره أن فئة الشباب هي الأكثر استفادة ورغبة في برنامجي المنح التعليمية والتدريب، وفي مختلف الفئات الضمانية مهما كثر عدد أفراد الأسرة أو قل، وهذا يتطلب من الدولة التوسيع والإكثار من التوعية بأهمية برامج المشاريع الصغيرة والمتوسطة ولا يتناقض في الإقدام من فتح المشاريع الريادية والاستفادة من التمويل المقدم لفئة أبناء الضمان الاجتماعي من أن يقدم الشاب في استكمال دراسته العليا بعد ذلك، وكما أن فرص التدريب متاحة للمواطنين كافة في بعض المؤسسات المعنية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمجان.

7- توزيع عينة البحث وفقاً لراتب الضماني للأسرة:

يُعدّ معرفة الراتب الضماني التي تستلمه الأسرة الضمانية أمراً ضرورياً لمعرفة دوافع التحاق الأسرة ببرامج التمكين، وهل للراتب دور في ذلك؛ والجدول الآتي يوضح توزيع العينة وفقاً لراتب الضماني والبرنامج التمكيني.

جدول (7) توزيع العينة وفقاً لراتب الضماني والبرنامج:

الراتب الضماني للأسرة		برنامج مورد		برنامج المنح التعليمية		برنامج التدريب		الإجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
11	57.9	51	51.0	46	45.1	108	48.8	80	ريالاً
3	15.8	16	16.0	11	10.8	30	13.5	124	ريالاً
1	5.3	12	12.0	10	9.8	23	10.4	150	ريالاً
1	5.3	6	6.0	4	3.9	11	4.9	172	ريالاً
1	5.3	1	1.0	10	9.8	12	5.4	190	ريالاً
0	0	3	3.0	2	2.0	5	2.2	208	ريالاً
0	0	1	1.0	3	2.9	4	1.8	226	ريالاً
0	0	3	3.0	2	2.0	5	2.2	242	ريالاً
0	0	0	0	3	2.9	3	1.3	254	ريالاً
2	10.5	7	7.0	11	10.8	20	9.0	264	ريالاً
19	100	100	100	102	100	221	100	المجموع	

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة (48.8%) من المستفيدين من برامج التمكين كانوا ضمن الفئة التي تستلم راتب ضماني (80 ريالاً)، ويفسر ذلك أن هذه الفئة كانت تحس بقلّة الراتب الضماني الذي تستلمه، ولذلك تسعى جاهدة في إيجاد مدخل رزق أفضل يساعدها على الحياة، ونجد أن نسبة (57.9%) ممن تستلم هذا الراتب تتركز في برنامج مورد التمويلي. ويفسر ذلك أن أكثر المستفيدين من برنامج مورد هم من فئة (أقل من 3 أفراد) وكذلك فئة (المطلقات).

- يستتج من ذلك أن حاجة الأفراد تجعلهم يسعون لإيجاد فرص أفضل لتحسين مورد دخلهم؛ ولهذا يتطلب من الدولة تكثيف حملات التوعية في إقناع المنتسبين لمظلة الضمان الاجتماعي في أهمية الالتحاق بمشاريع الريادة الممولة من قبل الدولة.

6- أساليب تحليل البيانات: اعتمد الباحث في معالجة البيانات الميدانية على عدة خطوات أساسية هي:-

- 1- مرحلة جمع البيانات الإمبريقية من الميدان باستخدام أداة جمع البيانات (المقياس).
- 2- قام الباحث بادخال البيانات بعد ترميزها إلى الحاسب الآلي عن طريق استخدام حزمة البيانات الاحصائية SPSS تمهيدا للتحليل الاحصائي.
- 3- استخدم الباحث مجموعة من المقاييس الاحصائية في تحليل البيانات الاحصائية وهي:-

- استخدم كل من العدد والنسبة المئوية في قياس نسبة تمثيل كل فئة، وتحديد نسبة المتغيرات الخاصة بخصائص العينة.
- استخدم الباحث مقياس النزعة المركزية (المتوسط الحسابي) ومقياس النسبي (الانحراف المعياري)، وذلك لتحديد متوسط كل مؤشر من مؤشرات كل مفهوم يتعلق بفعالية برامج التمكين، وتحديد كل مؤشر وترتيبه بالنسبة للمؤشرات في كل محور.

الفصل الثاني

الرؤى النظرية حول تقييم فاعلية برامج التمكين:

أولاً: مفهوم فاعلية البرامج:

1. مفهوم الفاعلية.
2. مراحل تطور مفهوم الفاعلية.

ثانياً: التأسيس النظري لمفهوم التمكين:

1. مفهوم التمكين.
2. خطوات التمكين ومراحله.
3. مبادئ التمكين.
4. أهداف التمكين.
5. الخصائص الرئيسة لتمكين.
6. إستراتيجيات التمكين.
7. أنواع التمكين.
8. أبعاد التمكين.

ثالثاً: المداخل النظرية حول تقييم فاعلية البرامج:

1. مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على الهدف.
2. مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد إلى موارد النظام.
3. مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على العمليات الداخلية.
4. مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على أصحاب المصلحة.
5. مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على الميزة التنافسية.

أولاً: مفهوم فاعلية البرامج:

يُعَدُّ تحديد المفاهيم في البحث العلمي بمنزلة مفاتيح للدراسة تعبر عن دلالات ومعاني ما يريد الباحث أن يدرسه، فكثيراً ما تتعدد المعاني والمفاهيم الخاصة ببعض المصطلحات المستخدمة في الأبحاث والدراسات المختلفة؛ لذلك يجب علينا تحديد المفاهيم التي تتفق وأهداف البحث (مكاوي، 1992، صفحة 20)، وتحديد المفاهيم يساعد الباحث في وضع اطار مرجعي له يستخدمه في التعامل مع مشكلة بحثه، كما أن المفهوم الواحد قد يدل على أكثر من معنى في المجال الواحد، ولتفادي سوء الفهم واللبس يجب على الباحث تحديد دقيق للمفهوم، فالمفاهيم تعبر دائماً عن صفات مجردة تشترك فيها الوقائع دون أن تعني واقعة بعينها (حسن، 1982، صفحة 173).

1- مفهوم الفاعلية:

لقد أشارت العديد من الدراسات والبحوث الميدانية إلى وجود علاقات متداخلة ومتشابكة بين فعالية المؤسسة من جهة والعوامل المؤثرة فيها من جهة أخرى، ورغم هذا الإشكال الذي يمثل تحدياً أمام الباحثين فإن هناك محاولات جادة للوصول إلى مفاهيم خاصة بالفاعلية (برحومة، 2008، صفحة 60).

الفاعلية لغة : هي مصدر صناعي من فاعل : مقدرة الشيء على التأثير، (عمر، 2008 م) والفاعلية: قدرة وتأثير (جبران، 1992)، والفاعلية: التكاليف، قدرة المشروع على تحقيق أهدافه بأقل تكلفة. (حماد، 2008)

وَوَرَدَ في القرآن الكريم لفظ: "فَعَّالٌ" في قوله تعالى: (فَعَّالٌ لِمَا يُرِيدُ) (البروج/ 16)، وهو اسم من أسماء الله الحسنى يدل على أن ما يريده تعالى وما يفعله في غاية الكثرة، وصيغ من هذا الاسم مصدر آخر هو "الفعالية" الذي كثيراً ما كان يستعمله المفكر الإسلامي المعروف "مالك بن نبي" في كتاباته، ويُعرّف مالك بن نبي الفاعلية بأنها: حركة الإنسان في صناعة التاريخ، قال - رحمه الله -: "إذا تحرّك الإنسان تحرّك المجتمع والتاريخ، وإذا سكّن سكن المجتمع والتاريخ، وارتباط الفاعلية بالثقافة هي حقيقة نشاهدها اليوم في البلاد المتحضرة حيث يُوجّه الفرد منذ نشأته الأولى إلى الاستفادة من وقته، واستثمار جميع الوسائل

لاستخلاص الفائدة من الأشياء التي لها قيمة، حتى أصبح ذلك سلوكاً اجتماعياً يرتبط بجميع نشاطات الحياة (باطاهر، 1997).

وتعرف المنظمة العربية للعلوم الإدارية (1974) الفاعلية بأنها "مدى صلاحية العناصر المستخدمة (المدخلات) للحصول على النتائج المطلوبة (المخرجات)"، ويعرف قاموس الإدارة (1972) الفاعلية بأنها "تحقيق الأهداف الصحيحة من وجهة نظر أفضل التفسيرات الممكنة لظروف التجارة وإمكانات الربح".

كما تعرف دائرة المعارف الأمريكية الفاعلية بأنها "المدى الذي عنده تستطيع المنظمة تحقيق نتائج مقصودة، وتعتمد فاعلية المنظمات أيضاً على القدرة والتواصل والأخلاق، وتُعدُّ الأخلاق من أهم الأسس التي تعتمد عليها الفاعلية، فالمنظمة يجب أن تكون مثلاً للاحترام والأخلاق والإنصاف والنزاهة والجدارة، حتى تستطيع تحقيق التواصل مع جماهيرها للمساعدة في تحقيق أهدافها المرجوة (كردي، 2010).

ويرى بارتولي (M.Bartoli) الفعالية على أنها ذلك العلاقة بين النتائج المحققة فعلاً، والنتائج المقدرة من جهة وذلك من خلال قياس الانحراف (Roubah, pp. 57-60).

وأشار كل من ستير و ماهوني (Mahoney and Steers) إلى الفعالية على أنها الإنتاجية المرتفعة، وقدرة المؤسسات على التكيف مع البيئة فضلاً عن القدرة على الاستقرار والابتكار، كما أكد كل من: كاتز وكاهن (Katez and KAHN) أنها تعني تعظيم معدل العائد على الاستثمار بكفاءة الطرق المشروعة، وهي تُعدُّ مؤشراً للقدرة على البقاء واستمرار التحكم في البيئة (قحف، 2001، صفحة 222)، وفي السياق نفسه، أوضح جيمس برايس (James price) الفعالية يقصد بها عامة درجة تحقيق الأهداف (price, 1968, p. 3)، ويرى (المنيف) أن الفاعلية تعني: الوصول إلى الأهداف والنتائج المتوقعة (المنيف، 1983، صفحة 350)، بينما أشارت (أخوارشيدة) الفعالية هي الحصول على أكبر المخرجات من أقل المدخلات، وتعريف الفاعلية الإدارية نسبي يختلف باختلاف تصور المقيّم لها (أخوارشيدة، 2006، صفحة 79).

ويشير (العمرى) أنها: فاعلية القائد بمدى الإنجاز الذي تحقّقه مجموعة العمل التابعة له في أهدافها (العمرى، 1992، صفحة 174).

2- مراحل تطور مفهوم الفاعلية:

يُعَدُّ موضوع الفعّالية من المواضيع المهمة التي تأخذ حيزاً كبيراً من اهتمام الفكر التنظيمي بوصفه أحد المحكمات الأساسية لتقييم النجاح أو الفشل في كل الوظائف والأعمال والممارسات والأهداف المسطرة التي تتبناها المؤسسة وتسعى لتحقيقها.

ومن المتعارف عليه أن قدرة المؤسسة على البقاء والتميز، وتحقيق نجاحها بطريقة فعالة للأداء هو من أهم التحديات التي تواجهها اليوم إذا ما أرادت الاستمرار، وتوفير المناخ التنظيمي الفعال الذي يجعل الأفراد يمارسون أعمالهم وواجباتهم بكفاءة واستمتاع وتحفيز أكبر للإبداع والتطوير المستمر.

وسوف يستعرض الباحث على أهم الإسهامات الفكرية لمنظري علم المنظمة بموضوع الفاعلية، وتوضيح أبرز الأفكار التي قدموها في هذا الجانب، لقد تتبع كل من أ. د سعد العنزي و م. م يعرب عدنان السعيد في مقال " فاعلية المنظمة في فلسفة أبرز منظري الفكر الإداري "حول تطور مفهوم الفاعلية وأبرز روادها باستفاضة شاملة ويمكننا الاستفادة منه في بحثنا هذا كالآتي:-

أ. مرحلة التمهيد: السعي نحو بلورة مفهوم الفاعلية:-

للبحث عن الجذور الأولى لمفهوم الفاعلية التنظيمية، يفترض أن يبدأ من دراسة وإسهامات الرواد الأوائل وتأملها في علم الإدارة ونظرية المنظمة بقصد التقيب عن اللوحات الأولى لظهوره، فلقد ركز أغلب المنظرين والباحثين الأوائل في علم الإدارة على كيفية تحقيق الكفاءة والرشد في استخدام الموارد، فمثلاً تناول (آدم سميث) في كتابه (ثروة الأمم) والمنشور في عام (1776م) على فوائد تقسيم العمل والتخصص الوظيفي وأثرهما في زيادة الإنتاجية، فيما ركز (جارلس بابيج) على موضوع كفاءة الإنتاج، وأكد ما جاء به من سبقوه ضرورة تقسيم العمل، وتطبيق الرياضيات على أية مشكلة تتعلق بكفاءة استخدام التسهيلات الإنتاجية والمواد، وكلا الباحثين السابقين هما ممن يصنفوا ضمن مرحلة ما قبل التقاليدية في الفكر الإداري، ويلاحظ من إسهاماتهما أن الهم الذي كان يشغل المعنيين في تلك المرحلة، هو كيفية تحقيق

الكفاءة في العمل والرشد في استخدام الموارد، ولا يلاحظ أية إشارة في ما قدمه إلى مفهوم الفاعلية صراحة (السعيد، 2009، صفحة 22:21).

خلال الفترة (1900-1940) نظر الباحثون إلى المنظمات على أنها أنظمة عقلانية مغلقة، وفقاً لوجهة النظر هذه جرى التركيز على العمليات الداخلية، وتوجيه المنظمات نحو تحقيق الأهداف المحددة بواسطة أدوات معقنة رسمية، ووفقاً لهذا المنظور أن الفاعلية تتحقق من خلال:-

1- وضع أهداف محددة.

2- وضع الأدوار المتوقعة لأفراد المؤسسة عبر الإجراءات الرسمية.

3- المتابعة الدقيقة وفقاً للأدوار المحددة.

لقد بني هذا المنظور وفقاً لإسهامات كل من (فريدريك تايلور)، و(ماكس فيبر)، و(هربرت سايمون)، وعلى الرغم من الإسهامات القيمة لهم في وضع وتحديد العديد من المفاهيم الإدارية التي مازالت قائمة إلى يومنا هذا، والتي شيدت عليها العديد من المداخل الإدارية الحديثة، فإنهم لم يركزوا على مفهوم الفاعلية بشكل كبير، بل كان جل تركيزهم ينصب على مفهوم الكفاءة (Efficiency)، فيما عدا ما أشار إليه (ماكس فيبر) عند مطلع القرن العشرين في وصفه للبيروقراطية (Bureaucratic)، إذ حدد شكل المنطق العقلاني للمنظمة من خلال القرارات على أساس القوانين المعاملة المتساوية لجميع العاملين، والفصل بين المنصب وشاغله، والتعيين والترقية على أساس المهارة والخبرة، ومعايير عمل محددة، وتوثيق إنجاز العمل، وفيما ينبغي توكيده أن الخصائص هذه تعمل بوصفها أبعاداً للبيروقراطية، وتضمن رسمية الإجراءات والتخصص الوظيفي ومركزية اتخاذ القرار (السعيد، 2009، صفحة 22).

لقد وصف (ماكس فيبر) المنظمات البيروقراطية على أنها أكثر أشكال المنظمات كفاءة (Baker, 1996, p. 3) وبالتالي إن الفاعلية بوصفها مفهوماً مستقلاً لم تظهر بشكل واضح ضمن إسهاماته، ولكن ذلك كان توكيده ضمناً في مفهوم الكفاءة الذي تبناه ودافع عنه بنظريته المشهورة المعروفة باسم نظرية البيروقراطية.

ولم يبرز مفهوم الفاعلية إلى حيز البحث والتمحيص إلا عبر إسهامات (ثيستر بارنارد 1886-1961م) والذي يُعدُّ من أبرز المشاركين الأوائل في مجال علم الإدارة ونظرية

المنظمة (43 p, 1984, Waren)، وبذلك يُعدُّ أول من ميز بين استخدام مصطلح الكفاءة والفاعلية في كتابه وظائف المدير في عام (1938م)، ولا يزال هذه المفهوم مستخدماً لحد الآن، وبعد مرور أكثر من سبعين عاماً على نشر كتابه هذا، فقد تُعدُّ وبطرق عديدة أساساً لعلم الإدارة ونظرية المنظمة التي تتداول مفاهيمها وأدواتها اليوم (السعيد، 2009، صفحة 22)، لقد شعر (بارنارد) أن الأعضاء يقومون باتخاذ قراراتهم في الانضمام لمنظمة ما بالاعتماد على غرضهم ورغبتهم، أو بالمقارنة فيما بين البدائل المتوفرة، وهذه هي بمنزلة الدوافع الحقيقية التي تجعل المنظمة فيما بعد ومن خلال وظيفتها تعدل من تصرفات أولئك الأعضاء واستثارة رغباتهم ودوافعهم عبر التأثير والرقابة، وهذا التعديل قد لا يؤدي دائماً إلى تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها، وكما أن هذا الاختلاف والتداخل بين الدوافع الشخصية وأهداف المنظمة هو الذي قاد (بارنارد) إلى التمييز بين مفهومي الكفاءة والفاعلية، إذ أشار إلى أن النظام الرسمي لأي منظمة يتطلب هدفاً أو مجموعة أهداف يسعى لتحقيقها وإن استطاعت تلك المنظمة أن تحقق أهدافها تُعدُّ فاعلة، وأما الكفاءة فتعد الدرجة التي يستطيع الفرد من خلالها تحديد مدى تلبية حاجاته ورغباته وتوقعاته من قبل المنظمة. (السعيد، 2009، صفحة 22)

إن دراسة (بارنارد) عن العلاقة بين توجهات الأعضاء وأهدافهم التي يسعون إلى تحقيقها من انضمامهم إلى منظمة معينة، وأهداف تلك المنظمة هي التي قادت إلى تحديد مفهوم الفاعلية، ومن ثم تعريفه لها على أنها "تحقيق المنظمة لأهدافها أو لغرضها" أو أنها "عملية تحقيق الأهداف الرسمية المحددة للمنظمة" (السعيد، 2009، صفحة 22)، واستمر (بارنارد) في تطوير مفهوم الفاعلية عبر مناقشته لمفهوم الكفاءة والفاعلية ضمن النظام التعاوني (Cooperative System) إذ بعد أن أسس مدخل النظم لدراسة المنظمات أدرك بأنه لكي تتمكن المنظمة من البقاء في البيئة الخارجية وتنجح في الأمد البعيد، فإنه من الضروري أن يُدعم التعاون بين الأفراد من خلال الإيفاء بمتطلبات الفاعلية. عرف (بارنارد) الكفاءة على أنها: "إرضاء دوافع أعضاء المنظمة"، وأن النظام التعاوني هو ذلك النظام الذي يحقق فائض بالرضا لكي يكون كفوفاً، بينما عرف الفاعلية على أنها "الهدف النهائي للعمل التعاوني، وأنه من المهم هنا أن ترضى الدوافع الفردية لأعضاء المنظمة أيضاً" (Chandlan, 1996, p. 2).

ويرى (بارنارد) أن كل من الكفاءة والفاعلية تقاس بالمرجات التي هي المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة، فالفاعلية هي درجة التوافق بين المخرجات الفعلية للنظام والمخرجات المرغوبة، في حين الكفاءة هي نسبة المدخلات المحددة إلى المخرجات الفعلية للمنظمة (Love, 1991, p. 1)، ولهذا الأساس يمكن يُعدُّ (بارنارد) هو أول من قدم مفهوم الفاعلية، وأبرز أهميتها بالنسبة لمنظمات الأعمال.

وعلى الرغم من أهمية مفهوم الفاعلية لمنظمات الأعمال، فإن الملاحظ في هذا الموضوع هو ضعف الاهتمام به من قبل الباحثين في مجال المنظمة، خصوصاً وأن نشأته بدأت على يد (بارنارد) منذ زمن طويل، فالعديد من المؤلفات في مرحلة الأربعينات والخمسينات من القرن الماضي استمرت في التركيز على مفهوم الكفاءة، وأهملت مفهوم الفاعلية، ولم يعاد الاهتمام به وبشكل جدي إلا من قبل (بيتر دراكر) الأب المؤسس لنظرية الإدارة الحديثة الذي أشار إلى أهمية دراسة مفهوم الفاعلية والتركيز عليه، ومن ثم تلاه عدد من الباحثين الذين قاموا بدراسة الموضوع وتحليل أبعاده. فمن (Smith 1776) إلى (1947) Weber ووصولاً إلى (Barnard 1983) وغيرهم من الرواد الباحثين الذين جاءوا في هذه المرحلة بمجال نظرية المنظمة، إذ اتجهوا نحو تعريف فاعلية المنظمة من جانب قدرتها على تحقيق أهداف نهائية ذات قيمة Valued End (السعيد، 2009، صفحة 23).

ب. المرحلة الثانية: بلورة مفهوم الفاعلية وتأطيره:-

تمثلت المرحلة السابقة ، بالتقديم الأولي لمفهوم الفاعلية، بينما تعكس المرحلة الثانية مرحلة تبني هذا المفهوم، فقد جرى تناوله بالدراسة المستفيضة عدد من الباحثين، وعلى رأسهم (بيتر دراكر)، وتكرس هذه المرحلة لدراسة العوامل المؤثرة في الفاعلية وسبل تحقيقها، ومن أبرز الذين أسهموا فيها؛ هم: (السعيد، 2009، صفحة 23:26).

1. بيتر دروكر (Peter F . Drucker):

أكد (بيتر دروكر) "أن الفاعلية هي أساس النجاح، بينما الكفاءة هي الحد الأدنى المطلوب من أجل البقاء، وبعد ذلك يحقق النجاح"، وبهذه العبارة يبدأ (دراكر) في التمييز بين مفهومي الكفاءة والفاعلية على وفق أهميتهما بالنسبة لمنظمات الأعمال، إذ يشير إلى أن

النجاح يتحقق عبر الفاعلية بينما تتمثل الكفاءة المحرك الذي يديم نجاح المنظمة، ولقد عرف (دراكر) الفاعلية بعبارة مبسطة بقوله بأنها "عمل الأشياء الصحيحة" Doing The Right Things بينما عرف الكفاءة على أنها "عمل الأشياء بشكل صحيح" Doing Things Right، فالفاعلية تركز على النتائج، بينما تتمحور الكفاءة على العمليات التي تحقق هذه النتائج، كما يؤكد أن الاهتمام بالفاعلية لا ينقص من قيمة الكفاءة، وأن النجاح والبقاء والنمو من الممكن تحقيقهم فقط عبر تكامل المفهومين، حتى أفضل المنظمات التي تمتلك أعلى درجات الفاعلية قد تنتهي أو تموت بسبب ضعف الكفاءة، في حين أن أكثر المنظمات كفاءة لا تتمكن من البقاء والنجاح إن لم تكن فاعلة (Drucker F. P., 1973, p. 45). وقد قدم في عام (1967) كتاب المدير الفاعل، وهو أحد أبرز الكتب المهمة التي قدمها في الإدارة، ومن خلاله وضع وصف لطبيعة الإدارة الفاعلة ومصادرها، ويرى أن الفاعلية تتكون من مجموعة من الممارسات التي يمكن تعلمها محدداً خمسة مبادئ لها: (Drucker P. , 1994, p. 163)

1. يعرف المدير الفاعل كيفية إدارة الوقت.
 2. التركيز على النتائج وليس على العمل.
 3. أن يكون البناء حول نقاط القوى وليس نقاط الضعف.
 4. التركيز على المناطق التي بها الأداء المتميز يعطي نتائج بارزة ومميزة.
 5. اتخاذ قرارات فاعلة وإجراء الخطوات الصحيحة ضمن التسلسل الصحيح.
- وهنا يمكن اعتبار (شستر بارنارد) هو أول من قام بغرس مفهوم الفاعلية، بينما يعد (بيتر دراكر) هو من رعى هذا المفهوم وقدمه بإطار متكامل، ولقد اعتمد العديد من الباحثين على ما قدمه كل من: - (بارنارد و دراكر) وتناولوا دراسة مفهوم الفاعلية، من مختلف الأبعاد والجوانب، وبالتالي توضيح لأبرز إسهامات عدد من الباحثين.

2. رينسيس ليكرت (Rensis Likert):

أسهم (ليكرت) منذ عام (1967) في دراسة مفهوم الفاعلية عبر تحديده للعوامل المؤثرة في استمرارية الفاعلية عبر الزمن، محدداً إياها بثلاثة متغيرات هي: - (Hersey, 1996, p. 149)

1- المتغيرات السببية (Casual Variables): وهي تلك العوامل التي تؤثر في عملية

التطوير بداخل المنظمة التي تتمثل بظروف العمل العامة؛ مثل: استراتيجيات القيادة، والمهارات، والسلوكيات، والقرارات الإدارية، والسياسات وهيكل المنظمة.

2- المتغيرات المتداخلة والوسطية (Intervening Variables): وتتمثل هذه العوامل وفقاً

لقياسات (ليكرت) بالظروف الداخلية الحالية السائدة في المنظمة، والتي عادة ما تعكس الالتزام بالأهداف والتحفيز والروح المعنوية وطبيعة الاتصالات داخل المنظمة والصراع وأسلوب حل المشكلات.

3- متغيرات النتيجة النهائية (End Result Variables): وهي تلك المتغيرات المعتمدة

والتي تمثل في إنجازات المنظمة، ففي عملية تقييم فاعلية المنظمة يركز (90%) من المديرين على مقياس المخرجات فقط، وهكذا أن فاعلية المديرين عادة ما تقاس بصافي الربح، ولقد ركز العديد من الباحثين على المتغيرات الخاصة بالمخرجات في قياس الفاعلية، أمثال (William Redden & Fred Fiedler) والذين أشارا إلى فاعلية المدير التي ينبغي قياسها من خلال المخرجات المتحققة والأرباح المتولدة.

3. دوجلس جريجر (Douglas McGregor):

قدم (دوجلس) هذا العالم عام (1967) بما يعرف بنموذج تكامل الأهداف لقياس

الفاعلية، إذ يشير نموده إلى أن تكامل الأفراد والجماعات يتمكنون من تحقيق أهدافهم عبر تحقيق أهداف المنظمة، مؤكداً أن تكامل الأهداف يتحقق عندما تكون الأهداف مشتركة بين

العاملين والمنظمة، وعندما تتكامل الأهداف في داخل المنظمة، وبالتالي فاعلة بشكل أكبر.

ولتوضيح هذا المفهوم يجري تقسيم المنظمة على مجموعتين؛ هما: الإدارة والعاملين. فأهداف

الإدارة تقترب بشكل كبير من أهداف المنظمة، لكنها لا تتطابق، وفي المقابل أن أهداف

العاملين قد تتضارب مع أهداف المنظمة، وبالمحصلة النهائية إن مؤشرات أداء المنظمة تمثل

انعكاساً لأهداف الطرفين، وهنا يشير (ليكرت) إلى أن الحل الأفضل لضمان تحقيق أهداف

الطرفين هو التسوية أو التساوية بين أهدافها وإحداث تكامل بينهما، والمنظمة هي التي تتمكن

من تحقيق هذا الأمر، وهي التي تستطيع أن تحقق الفاعلية.

4. لاستر و فرينج (Laster coch & John French)

درسا (لاستر وفرينج) عام (1968) تأثير المشاركة في تحقيق الفاعلية، وتوصلا إلى أن الفاعلية تتحقق عندما يتصارع المديرون والعاملين في التغيرات التكنولوجية المحتملة، وزيادة الإنتاجية، وبقية الأمور العامة التي تهم العاملين والإدارة؛ مثل: تحديد معايير الأداء والنتائج المطلوبة، وبالتالي إن ذلك يسهم في تحقيق أمرين مهمين:- الأول أنه سيسهم في تمكين العاملين من المشاركة في تحديد أسس الأداء والحكم على ذلك الأداء، والآخر يتمثل في أن مشاركة العاملين في عملية التخطيط يزيد من التزامهم بأهداف المنظمة، وتحقيق تلك الأهداف، وبالتالي يزيد من فاعلية المنظمة. (Lynn, 2006, p. 9)

5. ريشارد سكوت (Richard Scott):

ركز (سكوت) على مداخل النظم المفتوحة والطبيعة العقلانية في دراسة المنظمة وتحديد أنواعاً مختلفة من مقاييس الفاعلية، وينظر مدخل النظم العقلانية للمنظمة بأنها آلة لتحقيق الأهداف، وضمن هذا الإطار تكون المنظمة أكثر أو أقل فاعلية على أساس نجاحها في تطبيق الأهداف، ويمكن أن يتم التمييز بين الأهداف الرسمية (Official Goals) والأهداف التشغيلية (Operative Goals)، حيث إن الأولى تكون محددة بشكل علني وصريح، ولكنها مبهمة في أغلب الأحيان، بينما الثانية وهي التي تحاول المنظمة أن تحققها بغض النظر عن الأهداف الرسمية، وتميل المنظمات للتركيز على الأهداف القابلة للقياس على حساب تلك الأهداف التي تجد صعوبة في قياسها، ويضعها الباحث هنا كأهداف داعمة لمنظور النظام الطبيعي. (Lynn, 2006, p. 9).

6. لورانس و لورش (Lawrence & Lorsch):

تجلت إسهاماتهما بموضوع فاعلية المنظمة بتقديمهما للنظرية الموقفية في عام (1967)، ولقد أشارت هذه النظرية إلى أن الموقفية هي ليست الوظيفة التي بها المنظمة تعكس جودة الصورة المثالية، ولكن بدلاً عن ذلك أنها تعتمد على الملائمة بين صورة المنظمة والظروف البيئية، فأصبح التحدي الذي يواجه الباحثين هو البيئة المناسبة والأبعاد التنظيمية

وبناء نظرية التوازن، ولقد قدم (Burns & Stalker 1961) الأطروحات التقليدية عن

الهياكل العضوية مقابل الهياكل الآلية، ولهذا فهما يمثلان حلقة الوصل المبكرة بين الأنماط المثالية للتفكير والنظرية الموقفية، وناقشا أن المنظمة المثالية (التي حدد Weber أبعادها البيروقراطية) هي التي تكون مناسبة إلى حد كبير في البيئة البسيطة المستقرة نسبياً، وبالمقابل أن المنظمات العضوية (التي حدد أبعادها Barnard) هي التي تكون مناسبة في المواقف المعقدة وسريعة التغير، ولعل ما يفيد ذكره أن هذه الجهود أثرت في الدراسة للأبعاد التنظيمية والبيئية خلال المرحلة (1960-1970) فالفروق الحاسمة بين النمط المثالي للتفكير والنظرية الموقفية هي بمنزلة افتراض شكلي وليس جوهرياً يتلخص بأن حجماً واحداً يلائم الجميع، فالمنظمة الفاعلة هي التي تتميز بانسجامها مع مجموعة عامة من خصائص الأنماط المثالية، ويعتمد تركيز المنظمة الفاعلة على (Z,Y,X) على الأساس النظري، وبالمقابل تناقش النظرية الموقفية أن المنظمة الفاعلة هي التي تحقق الملائمة بين ما تعرضه هي من أهداف والظروف البيئية السائدة، فإذا كانت المنظمة في بيئة من نوع (X) ، وأن الأشياء المشتركة بين وجهتي النظر فيركيز هنا على الأبعاد التنظيمية فعلاً، وأن أنماط الفاعلية التي جرى توثيقها في كل دراسات الموقفية تختلف في اعتمادها على البيئة من وقت أو ظرف لآخر.

في ضوء ما سبق امتازت المرحلة السابقة بتركيز الباحثين على العوامل المؤثرة في الفاعلية، وكيفية تحقيقها وضمان استمراريته، ولقد امتدت هذه المرحلة من خمسينيات القرن العشرين إلى مطلع الثمانيات منه، حيث بدأت مرحلة مداخل الفاعلية بقيام عدد من الباحثين بتطوير عدد من المداخل لدراسة الفاعلية، وسوف ندرس هذه المداخل في الفصل القادم.

مما سبق يعرف الباحث الفاعلية أو الفاعلية هو مدى تحقيق البرنامج لأهداف المحددة والمرسومة من قبل الهيئة المعنية بالبرنامج، وهو التعريف الذي تبنته الدراسة متفقاً مع التعاريف السابقة، وهو التعريف الذي يتوافق مع موضوع وطبيعة الدراسة.

ثانياً: التأصيل النظري لمفهوم التمكين:

1- مفهوم التمكين:

التمكين لغةً حسب ما ورد في لسان العرب لابن منظور بمعنى القدرة والاستطاعة (وأمكنه) من الشيء؛ أي جعل له عليه سلطاناً وقدرة وسهّل ويسر عليه (منظور، 2010، صفحة 410)، وفي معجم المحيط جاء الفعل (مَكَّن) الشيء بمعنى قواه ورسخه من الأمر؛ أي قدر واستطاع عليه (مجمع اللغة العربية، 2004).

ويعرف التمكين وفق منظمة الأمم المتحدة وفق عدة مؤشرات (الأمم المتحدة، 2010، صفحة 66):

1- ضمانات حقوق الإنسان في حياة مديدة وصحية ومستوى معيشي لائق وتعليم مناسب وفرص عمل منتج وتوسيع كل الخيارات الإيجابية للإنسان.

2- عدم التمييز على أساس النوع الاجتماعي ومنع كل أشكال العنف والتمييز ضد المرأة.

3- الحق في التنمية لكل إنسان.

4- الاستفادة من العولمة التي جاءت نتيجة تمكن الناس من العلم والمعرفة وتقديم الاتصالات وتدفق رؤوس الأموال.

5- التمكين في بعده الإيجابي الإنساني يعني جعل الإنسان قادراً على المشاركة الفاعلة في صنع التنمية البشرية والاستفادة من نتائجها، وهو محور التنمية وجوهرها، وليس فقط أداتها.

كما يعرف البنك الدولي التمكين: عملية تهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد أو الجماعات لطرح خيارات معينة وتحويلها إلى إجراءات أو سياسات تهدف في النهاية إلى رفع الكفاءة والنزاهة التنظيمية لمؤسسة أو تنظيم ما (بزة، 2008، صفحة 20).

وتعكس أدبيات الفكر السيسولوجي والإداري على مجموعة من التعريفات للتمكين حيث عرف Bowen and Lawler التمكين يتمثل في إطلاق حرية الموظف، وهذه حالة ذهنية، وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل يفرض على الإنسان من الخارج بين عشية وضحاها، التمكين حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني وتمثل لهذه الحالة من قبل الفرد لكي

تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها (سليم، 2016، صفحة 18).

ويرى Nina التمكين : على أنه الإستراتيجية التي يمكن بواسطتها مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات أن تتحكم في ظروفها وتستطيع إنجاز أهدافها، وهكذا تكون قادرة على العمل لمساعدة نفسها وغيرها من زيادة مستوى معيشتها (Nina, 1993, p. 73).

ويهدف التمكين عند Kurpius Brown إلى حصول الأفراد، والجماعات المحرومة على الموارد الأساسية عن طريق المشاركة باتخاذ القرارات المجتمعية (Comple, 1955, p. 488)، فالتمكين عملية موجهة لزيادة وعي المجتمع وبناء قدراته من خلال مشاركة واسعة في صنع القرارات عن طريق القيام بأعمال تستهدف تحويل المجتمع من حالة إلى أخرى أفضل (Griffen, 1987, p. 117).

والتمكين من وجهة نظر David Harrison إستراتيجية محورية لممارسة تنمية المجتمع المحلي حيث تهتم بتعزيز أداء المحلية عن طريق تنمية قدرات أفراد المجتمع ولتمكينهم من القرارات وتحديد الاختيارات المتعلقة بهم (Harrison, 1995, p. 560) وأشار (خالد سعيد) التمكين بأنه إستراتيجية تنظيمية ومهارة تهدف إلى إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات والحرية في أدائهم للعمل دون تدخل مباشر من الإدارة وتوفير الموارد وبيئة العمل المناسبة لتأهيلهم مهنيًا وسلوكيًا (هتلة، 1430، صفحة 27). ويعرف (ملجم) التمكين بأنه تحرير الإنسان من القيود، وتشجيع المرأة، وتحفيزها ومكافأتها على ممارسة روح المبادرة والابداع (ملحم، 2006، صفحة 6).

وقد ركزت مجموعة من المفاهيم على الدعم الحكومي لتحقيق التمكين، ومن هذه التعريف ما طرحته (Nina, 1993, p. 73) أنه الإستراتيجية التي يمكن بواسطتها مساعدة الأفراد، والجماعات، والمجتمعات أن تتحكم في ظروفها وتستطيع إنجاز أهدافها، وهكذا تكون قادرة على العمل لمساعدة نفسها وغيرها من زيادة مستوى معيشتها.

وما طرحه (صالح، 2002، صفحة 232) بأنه نوع من الدعم الخارجي من قبل السلطة المستتيرة في المجتمع، والتي يفترض أن تنظر بروح المسؤولية إلى المواطنين كافة دعماً لمسيرة التطوير والتنمية في المجتمع.

كما يشير (العتيبي، 2004، صفحة 92) إلى أن التمكين يعني فلسفة إعطاء مزيد من المسؤولية وسلطة اتخاذ القرار بدرجة أكبر للأفراد في المستويات الدنيا.

وفي إطار بلورة مفهوم التمكين، جاءت مجموعة من التعاريف لتؤكد عنصر القوة والنفوذ، ومن هذه التعاريف ما ذكره (أبوبكر، 2002) حيث عرف التمكين هو رفع الوعي والقدرات والتفهم والاستعداد للمرأة والرجل من أجل إحداث تغيير في المجتمع، تنهي به التمييز والعنف ضد المرأة واللامساواة في العلاقات، وتوزيع القوى بينها، وفي السياق نفسه أشار (Dorothy, 1995, p. 488) إلى التمكين على أنه: زيادة نفوذ الناس.

وهناك مجموعة من التعاريف التي ركزت على زيادة درجة المشاركة فقد أكد (السلمي، 2005، صفحة 254) التمكين: بأنه تقوية الأفراد، بمعنى منحهم الفرصة للمشاركة، والانطلاق باستغلال طاقاتهم الذهنية كاملة في حل مشاكل العمل وتحسين الإنتاجية، كما أكد (السروجي، 2000، صفحة 68:69) التمكين بوصفه إستراتيجية لتقوية الفقراء في حق تقرير مصيرهم بأنفسهم من خلال المشاركة في اتخاذ القرار على المستوى المحلي، وما قد يواجه ذلك من تعرض للمصالح بين بناء القوة والفقراء، ويستلزم إدراك الفقراء، وتنظيمهم واتفاقهم حول أهداف ومصالح مشتركة، وتدعيم مشاركتهم، واستشارتهم في المنظمات الشعبية والحكومية ليتحولوا من متلقين للخدمات إلى مطالبين بها.

وفي سياق بلورة مفهوم التمكين من حيث زيادة الوعي وتنمية القدرات أكد (Dorothy, 1995, p. 488) التمكين: على أنه إستراتيجية تزيد من قدرات الأفراد على التعامل مع العوائق المتعلقة بالمشكلات، وتنمي دورهم القياسي، وتزيد من قدراتهم على اتخاذ القرارات المجتمعية وأيضاً القرارات المتعلقة بحياتهم الخاصة، في حين يرى (السكري، 2000، صفحة 360) التمكين: بأنه الإستراتيجيات التي يقوم بها الممارس المهني لمساعدة أفراد المجتمع على تحقيق مطالبهم المشروعة، وذلك بمساعدتهم على أن يصبحوا قادرين على المواكبة مع الضغوط والمواقف والتحديات التي يمر بها المجتمع، وذلك من خلال زرع الأمل وتقليل المقاومة، والتكافؤ، وتحديد وتدعيم مناطق القوة في الشخص وقدراته الاجتماعية وتجزئة المشاكل إلى أجزاء يمكن حلها بسرعة أكثر.

مما سبق يعرف الباحث التمكين هو الإستراتيجية التي يقوم بها المخطط للوقوف مع أفراد المجتمع نحو تحقيق رغباتهم في التواكب مع متطلبات الحياة الاجتماعية المختلفة بهدف تعزيزهم وتدعيم مناطق القوة فيهم، وهو التعريف الذي تبنته الدراسة متفقاً مع التعاريف السابقة، وهو التعريف الذي يتوافق مع موضوع وطبيعة الدراسة.

2- خطوات التمكين ومراحله:

تعددت الآراء حول الخطوات التي تمر بها إستراتيجية التمكين كما يأتي:

أ. المحاولة الأولى: محاولة اليونسيف UNICFF (uniccf, 1993, p. 5)

وقد حددت خطوات التمكين في أربع خطوات كما يأتي:-

1. الرعاية: ويحدد فيها الاحتياجات الأساسية للمجتمع بدون تعريفها ومعرفة أسبابها فقط، بل تتضمن توفير خدمات الرعاية الاجتماعية.
2. تحديد المشكلة: ويتم فيها معرفة أهداف المجتمع وتحديد نقاط الضعف التي يشعر بها المجتمع فضلاً عن معرفة الموارد المتاحة التي يمكن بواسطتها التغلب على ما يوجد بالمجتمع من مشكلات ناتجة عن ذلك الضعف.
3. زيادة الوعي: ويحدد فيها المشكلات الخاصة بالمجتمع كأفراد وجماعات وتحديد المشكلات الناتجة عن البناء المجتمعي، وعدم المساواة التي يتعرض لها أثناء التعامل مع المؤسسات بالمجتمع، وكذلك تحديد الدور الذي يمكن أن يقوم به سكان المجتمع للقضاء على المعوقات.
4. المشاركة: وفي النهاية يتخذ المجتمع القرارات بمفرده، والتي تساعده للتغلب على مشكلاته من خلال تنظيم نفسه، مع القيام بالأعمال التضامنية والتعاونية التي تهدف إلى الارتقاء بالمجتمع ونقله إلى مستوى أفضل.

ب. المحاولة الثانية: محاولة هيربرت روبن، وارين روبن: (Herbert, 1995)

وحددت هذه المحاولة ثلاث خطوات للتمكين وهي :-

1. **إشارة الوعي:** وتبدأ هذه الخطوة بمساعدة الفرد عن الخروج من دائرة لوم الذات، وتخلي

الفرد عن تمرّكه حول مشكلاته، والشعور بأنه مسئول مسئولة مباشرة عنها، ويتم ذلك من خلال إشراكه في الأنشطة المجتمعية، وتبادل الخبرات، والمعارف مع الآخرين، وذلك بصورة يدركون بها الجانب الموضوعي لمشكلاتهم بما فيها العوامل الاقتصادية.

2. **التعبير عن الذات:** وتهدف هذه المرحلة إلى تنمية المجتمع من خلال التمكين وإعطاء

الفرد فرصة التعبير عن مشاعره وغضبه من الأوضاع التي يعاني منها، أو المشكلات التي تضغط عليه، مع ضرورة القدرة على التعبير بالعمل الجماعي في النشاط الأهلي.

3. **التهيئة:** وتهدف هذه الخطوة إلى تدعيم وتقوية التنظيمات الاجتماعية التي أنشئت على

مراحل ولم تنشأ مرة واحدة، مع تحفيز الأفراد على المشاركة بتلك المشروعات، وذلك بالبدء بمشروع صغير، وبعد نجاحه ينتقل إلى مشروع أكبر مرغوب فيه وتتضمن تلك الخطوة عمليتين:

الأولى: تنفيذ أو ممارسة أنشطة ذات تكلفة منخفضة حتى تعطي نجاحاً سريعاً ملموساً، ويعد في ذات الوقت دافعاً لهم.

الآخري: تشجيع الناس من خلال النجاح في المشروع الصغير إلى الانتقال إلى موضوع أكبر ونجاح أكبر وذلك من خلال الاهتمام بقضايا تتطلب جهداً وموارد وإمكانات أكثر.

ج. **المحاولة الثالثة: محاولة مارلي كارل (Karl, 1995, p. 14):**

ويرى مارلي أن التمكين يمر بأربع مراحل كما يأتي:-

1- **بناء الوعي:** وتهدف هذه الخطوة إلى بناء المجتمع فيما يتعلق بالظروف التي يعيشها المجتمع والحقوق والفرص المتاحة على أن يكون ذلك الوعي جماعياً ومرتبئاً بقوة الجماعة وقدرتها على العمل.

2- **بناء القدرات:** وتهتم هذه الخطوة ببناء القدرات والمهارات التنموية والمستقبلية بالتخطيط واتخاذ القرارات وتنظيم السكان أنفسهم، وإدارة وتنفيذ الأنشطة المتعلقة بها

والمتمفق عليها، ويتم في هذه الخطوة التعامل مع الأفراد والمنظمات الموجودة بالمجتمع.

3- المشاركة: ويتم ذلك بإشراك الأفراد كافة في تنفيذ الأعمال المطلوبة من خلال قدرته على تنظيم نفسه واتخاذ القرارات ذات الصلة.

4- العمل: وفي هذه الخطوة يتم بلورة كل الخطوات السابقة والخبرات التي مر بها الفرد، وذلك من خلال الاشتراك الفعلي في تنفيذ كل العمليات والإجراءات التي أُنفق عليها.

د. المحاولة الرابعة: التي قدمها مالكوم باين (Payn, 1991, p. 228:227):

وقدمت هذه المحاولة بثلاث مراحل يتم في إطارها عملية التمكين كما يأتي:-

1- مرحلة البداية وتشتمل على خطوتين:-

- تحديد المشكلة.

- تحدي النقاط.

2- مرحلة التمكين وتتم بأربع خطوات كما يأتي:-

- بناء الثقة.

- التبصير في حياتهم.

- تحديد نهائي للمشكلات.

- تشريح المشكلات.

3- مرحلة العمل وتتم بأربع خطوات كما يأتي:-

- الاختيار.

- تحليل النتائج.

- العمل.

- التقدير.

3- مبادئ التمكين:-

يعتمد التمكين على عدة مبادئ أساسية هي:

أ. مبدأ المشاركة:

يُعدُّ مبدأ المشاركة من أهم المبادئ التي تناسب التمكين، حيث إنه يبني أساس عملية المشاركة من جهة أبناء أسر الضمان الاجتماعي والإحساس بمشكلاتهم والمشاركة في حلها بناء على قدراتهم واستثمار مواردهم (عبد اللطيف، 2005، صفحة 351:352).

ب. مبدأ الاعتماد على الذات:

يسعى مدخل التمكين إلى العمل على تنمية قدرات الأفراد الشخصية، كي يتمكنوا من مواجهة مشكلاتهم بأنفسهم وبأقل الإمكانيات المتاحة لهم.

ج. مبدأ العدالة الاجتماعية:

إن مدخل التمكين يسعى إلى إحداث وتحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع، والعمل على الدفاع عن الأفراد المحرومين والضعفاء، ويتم ذلك بأسلوب موضوعي بعيداً عن التحيز الشخصي. (عبد اللطيف، 2005، صفحة 351:352).

د. مبدأ البدء مع المجتمع من حيث هو:

يتعامل التمكين مع الأفراد من حيث هم، ثم محاولة مساعدتهم لتنمية قدراتهم والتعامل معهم حسب مواردهم المتاحة فقط، ثم يحاول تنميتها وإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها.

كما يضيف (السروجي، 2009، صفحة 360:361) المبدأين الآتيين للتمكين:-

هـ. مبدأ المسؤولية:

يُعَدُّ الوصول للمعلومات والحصول عليها شرطاً من شروط المسؤولية وإعطاء الفرص للمواطن لمراقبة أداء الحكومة، كما أن المسؤولية أداة فعالة لتصحيح الأداء والمطالبة، وتبني مطالب المواطنين وحاجاتهم.

و. مبدأ العدالة والمساواة القانونية:

التي ترتبط بحقوق المواطنة والحقوق والواجبات، مما يتطلب المساواة والعدالة في التشريع بين المواطنين جميعاً بتباين انتماءاتهم الفئوية أو الجنسية أو المهنية ... إلى غير ذلك من جوانب انتماءات أفراد المجتمع.

4- أهداف التمكين:

يهدف التمكين بصفة عامة إكساب الفرد القدرة على اكتشاف ذاته، وما بداخله من قدرات ومهارات يصل بها إلى نوعية الحياة التي يريدها ولا تعني التنمية الحصول على المزيد، بل التطور نحو الأفضل، وزيادة الخيارات المتاحة وتحسين فرص الوصول إلى الخدمات والسلع وتعزيز قدرات الأفراد.

ويضيف (Herbet, 1980, p. 67) الأهداف الفرعية الآتية لعملية التمكين:-

- يعمل مع الناس للسيطرة على شؤون حياتهم.
- تهتم عملية التمكين بزيادة ثقة الفرد وزيادة الاستقلالية.
- مساعدة العملاء على رؤية أنفسهم، إيجاد حلول ذاتية لمشكلاتهم.
- بنية القدوة بوصفها عنصراً معقداً ذا تأثير بالغ القوة.
- التحكم في شؤون الحياة الشخصية، وزيادة الثقة بالنفس، والقدرة على التصرف في الأمور الحياتية اليومية.
- جعل الأفراد يستخدمون قدراتهم المكثفة للعمل مع الآخرين لإحداث التغيير.
- خلق سياق تنموي موات للمشاركة والتفاعل بالاستناد إلى تطوير المهارات والقدرات والثقة بالنفس وفرص التطوير المعرفي.

5- الخصائص الرئيسة للتمكين:-

أشار (السروجي، 2009، صفحة 258) إلى عدة خصائص للتمكين على النحو

الآتي:

- التمكين قوة وسلطة وتأثير يرتبط بالقدرات والامكانات.
- التمكين حرية وإبداع.
- التمكين هدف من أهداف رعاية ومقابلة الحاجات الإنسانية.
- يتوقف التمكن على الإطار الثقافي والقيمي ورأس المال الاجتماعي في المجتمع.
- يرتبط التمكن بالمبادرة والجودة والمسؤولية الكاملة في الأداء.
- إتباع الذات والآخر بالقدرة على التمكين.
- وسيلة لتحقيق الأهداف المجتمعية ومؤشرات لعائد التنمية والرعاية الإنسانية.
- وسيلة للعدالة ومحاربة الفساد وزيادة الثقة والتضامن الاجتماعي.

كما أضاف (ملحم، 2006، صفحة 7) الخصائص الآتية للتمكين:-

- الشعور بالسيطرة والتحكم في أداء العمل بشكل كبير.
- الوعي والاحساس باطار العمل الكامل المكلف به الموظف.
- المساءلة والمسؤولية عن نتائج أعمال الموظف.
- المشاركة في المسؤولية فيما يتعلق بنشاط الوحدة أو فيما يتعلق بأداء الوحدة أو
- المنظمة التي يعمل بها.

6- إستراتيجيات التمكين:-

تتعدد الإستراتيجيات التي يمكن أن تستخدم في نموذج التمكين وتختلف باختلاف

الأهداف التي يسعى التمكين إلى تحقيقها واختلاف مشكلات العملاء ومواقفهم وفق

الإستراتيجيات التي يمكن استخدامها في عملية تمكين الشباب لإكساب المهارات المطلوبة

لسوق العمل ومن هذه الإستراتيجيات ما يأتي:-

أ. إستراتيجية التعليم والتدريب وتستخدم لتحقيق ما يأتي:-

- زيادة معلومات الشباب ومعارفهم، وتزويدهم بمعارف تتصل بشئون حياتهم، وحل مشكلاتهم، وتساعدهم على اكتساب المهارات.
 - إكساب الشباب مهارات، وخبرات عملية تقيدهم بالنسبة لجهود وأنشطة إشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم.
 - توفير الفرص الحقيقية للارتقاء بخبراتهم العملية والحفاظ عليها، لكي تصبح مهارات فنية يمكن توظيفها عند المشاركة في صنع سياسات الرعاية الاجتماعية وحصولهم على الخدمات.
- ## ب. إستراتيجية بناء القدرات

وهي تستهدف تطوير رأس المال البشري حيث يدرب العنصر البشري إلى اكتشاف الذات من خلال تحدي النموذج التقليدي للتعليم، ويرتبط بناء القدرات بمبادئ مهمة عديدة حيث يرتبط بالاعتماد على النفس والمشاركة والمساواة وحقوق الإنسان، حيث يحقق من خلالها التقدير الذاتي، والتمكين الفردي أو الجماعي، وتعتمد على استثمار الموارد، والدراسة العملية، والتدريب وبناء الوعي (عبد النبي، 2014، صفحة 33:32).

ج. إستراتيجية إعادة البناء المعرفي:

وهي تستخدم حيث ينقص بعض العملاء المعرفة أو الأفكار أو لديهم معارف وسلوكيات سلبية غير سليمة وتستخدم لإكساب الشباب الجوانب المعرفية المرتبطة بالمهارات وإحلال معارف جديدة محل المعارف القديمة غير الواقعية أو غير العقلانية مما يساهم في تحفيز سلوك العميل. (عبد النبي، 2014، صفحة 33:32).

د. إستراتيجية العدالة والمساندة في الحصول على الخدمات:

وهو يعمل على الوقوف بجانب الشباب حتى يتحقق لهم الثقة في أنفسهم وفي البيئة المحيطة ويؤمنوا بأنهم يملكون قدرات وطاقات قابلة للنمو وتيسير حصولهم على حقوقهم

المتنوعة والمندرجة لإحداث النمو المستهدف لهم حتى يتجاوزا التحديات والمشاكل التي تواجههم. (عبد النبي، 2014، صفحة 32:33).

هـ. إستراتيجية المشاركة:

ويهدف إلى إتاحة الفرص المتعددة والمستمرة لتهيئة المناخ والظروف المواتية لتنشيط وتنظيم وتنامي المشاركة في عملية صنع واتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين جودة الحياة. **قصور**

و. إستراتيجية تغيير السلوك:

ذلك من خلال تغيير المفاهيم والاتجاهات التي تقف وراء بعض سلوكيات ودراسة الأنساق المعوقة لنمو الأفراد والأسرة في مواجهة مشكلاتها وفي تحقيق تطلعاتها. (عبد النبي، 2014، صفحة 32:33).

7- أنواع التمكين:-

يمكن عرض أنواع التمكين كما يأتي:-

أ. **التمكين الاجتماعي:** تسعى برامجه إلى تحقيق التكيف الاجتماعي للأسر الفقيرة وأعضائها من جميع النواحي بهم.

ب. **التمكين النفسي:** تسعى برامجه إلى تحقيق الصحة النفسية لجميع أعضاء الأسر المستهدفة.

ج. **التمكين الأكاديمي:** حيث يعتني بحق تعليم كل من هو في سن التعليم من أفراد الأسرة.

د. **التمكين المهني والاقتصادي:** يحرص على توفير فرص التدريب والتأهيل والتوظيف لمن هم في حاجة إليه لتحسين مستوى لخوض ميادين العمل.

هـ. **التمكين البيئي:** يعني بتوفير البيئة الملائمة واللائقة فيما يتعلق بالفئات المستهدفة. (الخمسي، 2014، صفحة 13).

8- أبعاد التمكين:-

يتكون التمكين من عدة أبعاد أساسية؛ أهمها:-

أ. الاستقلالية:

وتعكس إحساس الفرد بالحرية اتجاه طريقة أدائه لعمله، ودرجة السماح له بتغيير الجوانب الملموسة وغير الملموسة في المؤسسة بحيث تتضمن حرية الاختيار المسؤولية السببية عن الأحداث الشخصية، وتعني الاستقلالية الحرية في الشروع في السلوكيات وعمليات العمل ومواصلتها، والاستقلالية المدركة لدى الأفراد تؤدي إلى زيادة المرونة والابتكار وروح المبادرة، وأن إدراك الفرد بأن الأشخاص والأحداث من حوله يقيدون استقلاليته سوف يؤدي إلى مشاعر سلبية تؤثر في عمله، وتؤدي إلى انخفاض احترام وتقدير الفرد لذاته. إن بعد الاستقلالية له تأثير كبير في تفسير مفهوم التمكين، وأنه من الضروري التأكد من توافر الرغبة لدى الفرد في قبول هذه الحرية وتحمل مسؤوليات وتبعات الاختيار (بوسالم، 2015، صفحة 20).

ب. الكفاءة:

وتعني اعتقاد الأفراد بامتلاكهم المهارات اللازمة لأداء مهامهم بشكل جيد، ويعد هذا البعد من دعائم مفهوم التمكين، فتزويد الفرد بمسؤوليات وصلاحيات أكبر لن يعده الفرد تمكيناً، إلا إذا توفر لديه عنصر الثقة في قدرته على النجاح في التحكم في تلك المسؤوليات، كما أن انخفاض الكفاءة تقود الفرد إلى تجنب المواقف التي تتطلب إظهار مهاراته، وهذا السلوك يحد من تطوير الفرد لذاته، كما أن تدريب الأفراد له أثر إيجابي في زيادة المهارات والمعرفة العلمية التي تسهم في دعم الثقة والقدرة على تحمل المسؤوليات وزيادة شعور الفرد بالفعالية الذاتية. (بوسالم، 2015، صفحة 21).

ج. تحديد المهمة:

ويركز هذا البعد على كمية الاستقلال التي تمنح للأسرة وأعضائها في أدائهم لمسئولياتهم وإلى مدى يتم توجيههم وحاجاتهم للحصول على موافقات لإنجاز المهام التي يقومون بها وإلى مدى توضح سياسات وإجراءات الشبكة ما يجب القيام به، وإلى أي مدى يوجد تضارب بين مسؤولية الاستقلال والأهداف المرسومة من قبل أعضاء الشبكة. (الخمشي، 2014، صفحة 13:14).

د. القوة:

ويأخذ هذا البعد بعين الاعتبار الشعور بالقوة الشخصية التي تمتلكها الفئات المستهدفة نتيجة تمكينهم، وما المهام التي يقوم بها التمكين، ومدى السلطة التي يمتلكها الذين يتم تمكينهم في أدائهم لمهامهم، وإلى مدى تقوم إدارة الشبكة - شبكة الأمان الاجتماعي - في تعزيز الشعور بالتمكين. (الخمشي، 2014).

هـ. الالتزام:

يأخذ هذا البعد بعين الاعتبار تحديد إطار يجعل ويشجع الفئة المستهدفة وأعضاء الشبكة - شبكة الأمان الاجتماعي - على اتباع منهج التمكين والتمسك به؛ مثل: ربط الدعم المقدم من الهيئات الممولة باتباع أسلوب محدد في التمكين، وزيادة توفير احتياجات الفئة المستهدفة في حالة ممارسة حقهم في التمكين. (الخمشي، 2014).

و. الثقافة:

يبحث هذا البعد في مدى قدرة المنتمين للشبكة - شبكة الأمان الاجتماعي - على تعزيز الشعور بالتمكين، فالثقافة التنظيمية التي توصف بالسيطرة والتحكم من غير المحتمل أن توفر بيئة ملائمة لنجاح التمكين، بل على الأرجح قد تشكل عائقاً لبيئة التمكين. (الخمشي، 2014).

ثالثاً: المداخل النظرية حول تقييم فاعلية البرامج:

تطرق المفكرون والباحثون إلى عدد من مداخل الفاعلية، وقد أشار (Jones: 2007) (1989 :Daft)) (Zigarelli:1996) (1998 :Vintwatanakhun) إلى إمكانية تقسيم مداخل الفاعلية على خمسة مداخل؛ منها: ثلاثة مداخل تقليدية، ومدخلين معاصرين (ياسين، 2012، صفحة 56)، ويمكن للباحث عرض هذه المداخل على النحو الآتي:-

1- مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على الهدف Goal Approach :-

يرى أنصار هذا المدخل الفاعلية على أنها درجة تحقيق المنظمة لأهدافها، ويرى أيضاً أنصار هذا المدخل المستند على الهدف أن الفاعلية يمكن قياسها على أساس درجة تحقيق المؤسسة للأهداف التي صمم من أجلها. (Nath) (Griffin: 1993) (Reddin: 1990) (Cameron:1980) (Narayanan: 1993)&))، ويركز هذا المدخل على كل من الأهداف بمختلف بمستوياتها (الإجرائية والعامة)، الإجرائية المرتبطة بالتشغيل أو العامة المرتبطة بالسياسات المتعلقة بالمؤسسة والدولة، ويؤكد هذا المدخل أن قياس الفاعلية من خلال تحقيق الأهداف هي الطريقة الأكثر منطقية في تقدير فاعلية البرنامج أو المؤسسة؛ لأن البرامج أو المؤسسات تنشأ وتقام أساساً من أجل تحقيق أهداف محددة تشكل مخرجات أو نتائج أو عائدات، وتتمثل هذه المخرجات في عائدات مادية أو اجتماعية أو إشباع رغبات المستفيدين أو تحقيق رضائهم. (Daft, 1989).

وتُعَدُّ الأهداف (الإجرائية أو العملية) هي النقطة الجوهرية في هذا المدخل؛ لأنها تعكس أنشطة البرنامج وتوضحه، وأيضاً تساعد قياس الفاعلية أكثر من قياس الإنتاجية. ويستخدم هذا المدخل في مؤسسات الأعمال؛ نسبة لسهولة قياس المخرجات "الأهداف" أو العائد على الاستثمار. (Gordon, 1990).

ويواجه هذا المدخل مجموعة من التحديات في قدراته على قياس الفاعلية - رغم سهولة قياس الأداء وفقاً للأهداف ومخرجاته - فإن هذا المدخل يواجه بانتقادات أهمها:-

- الأهداف أحياناً تكون مثالية ويصعب تحقيقها أو يصعب تقييمها.

- غالباً ما تتم الأهداف العامة بالتعدد والتكرار أحياناً أو التقارب.

- أحياناً تتسم الأهداف بالغموض وعدم التحديد، ومن ثم صعوبة الاعتماد عليها كمعيار لقياس الفاعلية (Birdsall, 1987, pp. 71-93).

2- مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد إلى موارد النظام System Resource Approach:-

نظراً للنقد الموجه إلى المدخل المعتمد على الهدف، طرح بعض الباحثين نموذج آخر لتقييم فاعلية البرامج التنموية وكذا المؤسسات يستند إلى معيار الموارد. وينظر هذا المدخل إلى "الفاعلية" على أنها قدرة المؤسسة على استغلال الموارد البيئية أو استغلال بيئتها بشكل (مطلق أو نسبي) للحصول على الموارد النادرة وذات العائد الكبير (Lysons., 1996, pp. 23-39).

بمعنى أن فاعلية المنظمة تقاس بقدرتها على تدبير الموارد النادرة وذات القيمة من البيئة المحيطة، ويسلم هذا المدخل بأن هناك تفاعلاً واضحاً بين مكونات البيئة (المدخلات) وبين أداء المنظمة وفعاليتها، وهذا يختلف عن رؤية المدخل المستند إلى الهدف؛ وعلى ذلك فإن مدخل (الموارد) يأخذ من المدخلات المعيار الأساسي للملاحظة والقياس على أساس أن هناك علاقة تبادلية بين المؤسسة وبيئتها، وقدرة المؤسسة على تحقيق الموارد الشحيحة للاستفادة منها وتحويلها إلى (مخرجات) وإعادة إدخالها إلى البيئة في صورة (خدمات) وفي صورة كوادرات (ممكنة).

ويتضمن معيار الفاعلية وفقاً لقدرة البرنامج أو المؤسسة على تحقيق الموارد عدة أبعاد هي:- (Cameron K. K., 1987, p. 222:240)

- طبيعة المساومة: ويقصد به قابلية المنظمة على استغلال بيئتها للحصول على الموارد النادرة وذات قيمة.

- قدرة المنظمة على إدراك وتحديد الواقعية من البيئة الخارجية وتفسيرها.

- قابلية متخذي القرار في المنظمة على إدراك الأسبقيات الواقعية للبيئة الخارجية وتفسيرها.

- قابلية المؤسسة على الاستجابة للتغيرات في البيئة (المرونة) .

- المحافظة على استمرارية الأنشطة التنظيمية الداخلية.

ومن أهم مميزات مدخل قياس الفاعلية وفقاً للموارد، أنه يستخدم في حالة صعوبة تطبيق مؤشرات الأداء (Whitten:1981) خاصة في البرامج والمؤسسات غير الهادفة للربح، ذلك أن هذه المؤسسات يصعب قياس المخرجات كما يصعب قياس الكفاءة الداخلية لها؛ ولذلك يصلح تطبيق هذا المدخل على البرامج التنموية بالوزارات (غير الهادفة للربح)، كما يصلح على برامج الجمعيات والمؤسسات غير الحكومية، وفي هذه المؤسسات يصعب قياس الأثر الاجتماعي لتلك البرامج والمؤسسات؛ لذلك تلجأ إلى تطبيق هذا المدخل - الموارد - باستخدام مؤشرات تقويم الفاعلية استناداً إلى مؤشر قدرتها في الحصول على الموارد النادرة ومرونتها للتجاوب مع التغيرات البيئية؛ مثل:- قدرة تلك البرامج على توفير المدربين المتمكنين، والخبرات البشرية في إدارة البرنامج علاوة على قدرتها في توفير المخصصات المالية وتنويع مصادر التمويل بالقدر الذي يسهم في تحقيق أعلى معدل من الأهداف، كما يمتاز هذا المدخل بسرعة قياس النتائج (Mensah, 2005, p. 247:262).

3- مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على العمليات الداخلية Internal Process Approach

يرى أيضاً هذا المدخل أن الفاعلية تشير إلى " انعدام الإجهاد الداخلي غير الملائم" ((Cameron: 1980) بمعنى أن الفاعلية تشير إلى الكفاءة التنظيمية للمؤسسة أو البرنامج، ويعبر عنها بانسيابية العمليات الداخلية ورضا العاملين عن تلك العمليات التنظيمية في المؤسسة كما يرى (Griffin: 1993) أن الفاعلية تشير إلى تكامل كل من الأفراد وأبعاد التنظيم، وما ينتج عنها من مرونة وانسيابية وكفاءة العمليات" (Griffin, 1993). ويرى أيضاً مدخل العمليات الداخلية أن الفاعلية تتجلى في مجموعة من المؤشرات؛ منها: مؤشرات تتعلق بالأفراد والتنظيم (Cunningham, 1978, p. 463:474) مثل :-

- قدرة المشرف وكفاءته وتركيزه على العاملين.
- روح الفريق ، وفرق العمل، والولاء للمجموعة.
- الخصائص الاجتماعية لأعضاء التنظيم؛ مثل: الثقة، والأمانة، والتعاون، والاتصال بين الإدارة والعاملين.

- قرب مراكز اتخاذ القرار من مصدر المعلومات، بغض النظر عن موقع تلك المصادر في المنظمة.

- نمط الاتصالات الرأسية والأفقية.

- قدرة المؤسسة على تطوير قدرات العاملين ونموهم وخلق مجموعات عمل فاعلة وتحفيزهم ومكافأته.

- قدرة المؤسسة أو البرنامج على حل النزاعات واحتواء الصراعات وتنشيط التفاعل بين الأقسام والإدارات المختلفة بحيث يصب في مصلحة المؤسسة.

وهناك مؤشرات تعبر عن فاعلية العمليات الداخلية، بحيث ترتبط بقياس الكفاءة الاقتصادية للمشروع أو البرنامج؛ مثل:-

المدخلات والموارد، وقدرة المؤسسة إلى تحويل الموارد إلى مخرجات فاعلة يستفيد منها المجتمع أو المستهدفين.

ومن أهم فوائد هذا المدخل تركيزه على الاستخدام الأمثل للموارد والتكامل الداخلي للعمليات بوصفها من طرق قياس الفاعلية (O'Neill, 1998).

من أهم الانتقادات الموجهة لهذا المدخل:-

إهماله لتأثير البيئة الخارجية، وتركيزه على العمليات الداخلية وفعاليتها في استخدام الموارد، وما ينتج عنها من مظاهر الاستقرار التنظيمي، والكفاءة، والرضا الوظيفي، والروح المعنوية، واهتمام المشرفين، و جودة اتخاذ القرار وغيرها. (Cameron K. &, 2006).

إن لا يتعامل هذا المدخل مع آثار البيئة في المؤسسة، ولا يقيس علاقة المؤسسة ببيئتها الخارجية، ومن ثم فإن رؤية هذا المدخل للفاعلية رؤية محدودة (Roome, 2006, p. 235:263).

4-مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على أصحاب المصلحة :Approach Constituencies

نظراً للانتقادات التي وجهت للمداخل السابقة، فقد حاول بعض الباحثين تطوير مدخل جديد ليركز على كل أطراف المصلحة المتنفعين من المشروع أو البرنامج، وهو مدخل (أصحاب المصلحة)، وقد حاول أصحاب هذا المدخل الاستفادة من المداخل الثلاثة السابقة

لتطوير مدخل تكاملي لقياس الفاعلية من خلال عدد من المؤشرات. وقد وجه أنصار هذا المدخل نظراً نحو علاقة المؤسسة بالبيئة الكبرى تماشياً مع مدخل (مورد النظام) كما وضع هذا المدخل أداء المؤسسة في اعتباره وفقاً مع مدخل (الأهداف) بالإضافة إلى التركيز على العمليات الداخلية للمؤسسة كما في مدخل (العمليات الداخلية)، والنقطة الجوهرية عند أنصار هذا المدخل تتمثل في أن بعض الأفراد أو المجموعات يصبح ذات مصلحة أو ارتباط بالمؤسسة بمرور الوقت لأسباب مختلفة، وأن هذ الارتباطات تؤثر في توقعات المؤسسة أو المشروع وأفضلياتها.

إذن فالمؤسسة الفاعلة من وجهة نظر هذا المدخل هي التي تستطيع إرضاء أو تحقيق طلبات المنتفعين في المجتمع. (Pajunen, 2006, p. 1261:1288).

ويشكل المنتفعون عادة مجموعات الموردين، والممولين والعاملين، والمالكين، ومديري المؤسسة، والزبائن، والمؤسسات الحكومية، والآخرين الذين يؤثرون ويتأثرون بالمنظمة، وهي تمثل مؤشرات الفاعلية عند أنصار هذا المدخل.

وتتضح مبررات أصحاب هذا المدخل (أصحاب المصلحة) في نظريته الواسعة للفاعلين ومراعات عوامل البيئة ومؤشراتها بالإضافة إلى تركيزه على العمليات الداخلية للمؤسسة، كما يركز على أهمية المنتفعين، وكذا المسؤولية الاجتماعية. (Cullen, 1995, p. 438:448)

بالإضافة إلى ذلك يحتوي هذا المدخل إلى معايير ومؤشرات محددة تتمثل في:- المدخلات، والعمليات الداخلية، والمخرجات، وبناء على ذلك فقد اكتسب هذا المدخل شعبية كبيرة نظراً لاعتباره أن الفاعلية مفهوم متعدد الأبعاد، ولا يمكن قياسه بمقياس واحد، وإنما الاعتماد على معايير، ومؤشرات عديدة ترتبط بقدرته على تحقيق إشباعات ومتطلبات المنتفعين (Cullen, 1995).

رغم شمولية هذا المدخل في نظريته للفاعلية وقياسها فإنه لا يخلو من القصور؛ ذلك لأنه يركز على متطلبات الفئات التي تسعى المنظمة لإرضائها، وعلى ذلك فإن هذا المدخل ينحاز أحياناً إلى تحقيق متطلبات وتوقعات أصحاب القوة والنفوذ المالي كالممولين والمقرضين وأصحاب رأس المال والموردين.

5-مدخل تقييم البرامج التنموية المعتمد على الميزة التنافسية Competing Value Approach:-

تقوم فكرة هذا المدخل على أساس أن الفاعلية هي "بناء اجتماعي" (Quinn & 1983: Rohrbaugh)، ويرى أنصار هذا المدخل (بعد دراسة ثلاثين معياراً من المعايير التي تشير إلى الفاعلية) أن الفاعلية تتألف من ثلاثة أبعاد مميزة مترابطة مع بعضه البعض وهي:-

1- خصائص هيكلية للمنظمة.

2- توجهات في الاهتمام والتركيز (داخلي وخارجي).

3- العلاقة بين الوسائل والغايات لتحقيق النتائج المرجوة.

وتشكل الأبعاد الثلاثة نموذجاً أطلق عليه (النموذج المكاني) لفاعلية المنظمة، حيث إطار لنموذج التنافسية، ويتألف من الوسائل والغايات والقيم الإدارية والهيكلية الأفضل، ويمثل هذا النموذج بناءً مشتركاً أو مجموعة معارف مشتركة بين الأفراد محددة بمجموعة من المعايير.

ومن مؤشرات قياس الفاعلية في هذا المدخل:-

1- قيم التنافس المتعلقة بالجوانب الداخلية المهنية في رضا العاملين وكفاءتهم، أما المؤشرات الخارجية فتتعلق بعلاقة المنظمة ببيئتها. (Cameron K. &, 2006).

2- أما المؤشرات المدخلة: هيكلية المنظمة فتتعلق بخصائص المؤسسة من حيث الثبات، والمرونة، والتكيف والتغيير. (Jones, 2007).

ومن أهم مميزات هذا المدخل:-

1- قدرته على التوحيد بين المفاهيم المختلفة في منظور واحد.

2- توحيد الاهتمام إلى معايير الفاعلية في الإدارة، وتقدير أي من القيم المرغوب فيها.

الفصل الثالث

السياسات الاجتماعية والتمكين في سلطنة عمان:

أولاً: السياسات التنموية في سلطنة عمان:

- 1- إستراتيجية التنمية الأولى (1970 - 1995).
- 2- إستراتيجية التنمية الثانية "الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني" (1995 – 2020).
- 3- المسارات التنموية الإستراتيجية للسلطنة بالتزامن مع الخطة الخمسية الانمائية (2016 – 2020) ورؤية سلطنة عُمان (2020-2040).

ثانياً: مجالات التنمية وتحقيق أهداف التمكين في سلطنة عمان:

- 1- السياسات الحقوقية وواقع التنمية البشرية للمواطن العماني.
- 2- السياسات الاجتماعية في سلطنة عمان.
- 3- سياسات العمل والتشغيل في سلطنة عمان.
- 4- السياسات الاقتصادية في سلطنة عمان.

ثالثاً: برامج الحماية الاجتماعية والتمكين في سلطنة عمان:

- 1- على مستوى القوانين والتشريعات.
- 2- على المستوى الهيكلي.
- 3- على مستوى التخطيط الإستراتيجي.
- 4- على مستوى البرامج والأنشطة.
- 5- شبكات الضمان والأمان الاجتماعي.
- 6- برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

أولاً: السياسات التنموية في سلطنة عمان:

1- إستراتيجية التنمية الأولى (1970 - 1995):

بدأت تجربة التخطيط التنموي مع بزوغ فجر النهضة المباركة، والتي استندت عليها مسيرة النهضة العمانية خلال الربع الأخير من القرن العشرين مرتكزة على إستراتيجية متكاملة طويلة المدى للتنمية، ساعدت على إحداث نقلة نوعية للمجتمع العماني نحو تأسيس دولة عصرية، وقد استندت الأهداف طويلة المدى لإستراتيجية التنمية الشاملة (1970-1995) على تكوين فلسفة الارتقاء بالإنسان العماني، ذلك أن الإنسان العماني هو وسيلة التنمية وغايتها في آن واحد؛ من هذا المنطلق كان لابد من السعي نحو تطوير البناء الاقتصادي للبلاد أملاً في توفير مستوى معيشي لائق لكل مواطن على الأصعدة كافة. (جودة، 2011، صفحة 73:71).

أ. الأهداف العامة لإستراتيجية التنمية الأولى (1970-1995):

انتهجت الحكومة العمانية خطاً اقتصادياً، واجتماعياً واضحاً، ومحدد المعالم، عبرت عنه إستراتيجية التنمية التي أقرها مجلس التنمية في فبراير من عام 1975، والتي ارتكزت على الأهداف طويلة المدى الآتية:- (وزارة الاقتصاد الوطني، 1983).

1- العمل على تنمية مصادر جديدة للدخل القومي تقف إلى جوار الإيرادات النفطية، تحل محلها في المستقبل.

2- زيادة نسبة الاستثمارات الموجهة إلى المشروعات المغلة للدخل، لاسيما مجالات الصناعة والتعدين والزراعة والأسمك.

3- الاهتمام بتنمية الموارد البشرية المحلية حتى تتمكن من القيام بدورها كاملاً في الاقتصاد العماني.

4- توزيع الاستثمارات جغرافياً بحيث تعود بالنفع على مختلف مناطق البلاد، وجميع أهلها، وحتى يزول التفاوت في مستوى المعيشة بين مختلف المناطق، مع إعطاء أولوية خاصة للمناطق الأقل تقدماً في الوقت الحاضر.

5- الاهتمام بموارد المياه بوصفها عنصراً حيوياً لازماً لاستمرار النشاط الاقتصادي ونموه، والمحافظة على البيئة.

6- دعم النشاط التجاري المحلي، وإزالة صعوبات النقل والتخزين ومختلف العوائق التي تنتقص من اكتمال الأسواق التجارية، وذلك بهدف زيادة النشاط التنافسي، وكفالة مستوى معقول من الأسعار.

7- استكمال مقومات قيام اقتصاد وطني حر يرتكز على نشاط القطاع الخاص على أساس المنافسة الحرة، وعن طريق تقديم القروض للمشروعات الحيوية بما يتناسب والموارد المتاحة للدولة.

8- رفع كفاءة الجهاز الإداري للدولة.

9- استكمال هياكل البنية الأساسية.

10- دعم وتنمية المراكز السكانية الحالية والمحافظة عليها من خطر الهجرات الجماعية إلى المراكز السكانية الكثيفة.

وقد أرسيت إستراتيجية التنمية وأهدافها طويلة الأجل إطاراً عاماً عكس الضمانة الأولى للتواصل، والاستمرار، والتكامل. (جودة، 2011، صفحة 73:71).

ب. الأسس التي استندت إليها الإستراتيجية الأولى للاقتصاد الحديث:

نظراً لأن البناء الاقتصادي يُعدُّ الدعامة الأساسية للتطور والتنمية، وتمشياً مع الأهداف العامة للإستراتيجية طويلة الأجل، فقد استند ذلك البناء الاقتصادي إلى عدة أسس هي:-

1- تأكيداً أن الثروة النفطية حق لكل أجيال المجتمع العماني، ومن ثم يجب العمل على استدامته، عن طريق صيانه والحفاظ عليه باستثماره استثماراً أمثل يمكن الشعب العماني الاستفادة من منجزاته، مع الحفاظ على حقوق الأجيال المقبلة من العمانيين.

2- تأكيداً أن النفط مورد غير متجدد وناضب، يصبح على النسق الاقتصادي البحث عن وسائل وبدائل لتوليد مجالات اقتصادية أخرى تصبح مصادر بديلة للدخل القومي، ومن ثم ضمان المستقبل الاقتصادي للسلطنة.

3- تأكيداً أن القطاع الخاص هو الركيزة الأساسية لاقتصاد وطني حر يقوم على تقرير مبدأ المنافسة الحرة بعيداً عن الاحتكارات.

4- ضرورة تطوير نظم وقواعد تضمن حسن استغلال وتوزيع الاستثمارات بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، وكذا بين مناطق السلطنة بما يساعد على إزالة التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية بين كل مناطق السلطنة (وزارة الاقتصاد الوطني، 1983).

ج. مراحل تطور جهود التنمية الاقتصادية بالسلطنة خلال الفترة من 1970-1995:

انطلاقاً من تلك الركائز والمنطلقات الاقتصادية، تطور العمل التنموي عبر مراحل إستراتيجية التنموية الأولى (1970-1995) عبر أربع مراحل خطية، سبقتهم مرحلة تمهيدية، يمكننا رصد ملامحها في النقاط الآتية: (جودة، 2011، صفحة 73:71)

1- المرحلة التمهيدية (1971-1975): لقد كانت الفترة من 1970 الى 1975 بمنزلة مرحلة التمهيد لانطلاقة التنمية، والاقتصاد العماني، وقد شهدت تلك الفترة عملاً مكثفاً في تهيئة المناخ الملائم لتطوير البلاد من جهة، وتوفير الحد الأدنى من الهياكل الأساسية المساعدة على تطوير الإنتاج، وزيادة الدخل، وبناء اقتصاد حديث.

2- مرحلة الخطة الخمسية الأولى (1976-1980م): عاشت الخطة الخمسية الأولى للاقتصاد الوطني مرحلة الازدهار النفطي، وبداية استغلال موارد البلاد من الغاز الطبيعي؛ لقد كانت تلك المرحلة بمنزلة التمهيد لدخول السلطنة مرحلة جديدة من التطور في إطار خطة متكاملة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ لقد شهدت هذه المرحلة استكمال البنية الأساسية وزيادة الطاقة الاستيعابية للاقتصاد العماني، والبدء في تطبيق سياسات دعم وتشجيع القطاع الخاص بهدف زيادة النشاط التنافسي، واستكمال مقومات قيام اقتصاد وطني حر، وإنشاء العديد من المشروعات المدرة للدخل من جانب الحكومة بالاشتراك مع القطاع الخاص (وزارة الاقتصاد الوطني، 1983).

3- مرحلة الخطة الخمسية الثانية (1981-1985): شهدت هذه المرحلة استمرار الارتفاع في عائدات النفط، الأمر الذي أسهم في دعم زيادة معدلات النمو في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتحقيق مستوى تكون رأسمالي اقتراب من ربع الناتج المحلي الإجمالي؛ كما

ساعد ذلك النمو في الناتج المحلي على تحفيز القطاع الخاص في مشاركته في النشاط الاقتصادي والاجتماعي من خلال مجموعة من السياسات والإجراءات المباشرة وغير المباشرة، من أهمها التمويل الميسر في مجالات الزراعة، والأسماك، والصناعة، والتعدين، والصناعات الحرفية التقليدية، وكذا الإعفاءات من ضرائب الدخل والرسوم الجمركية على المواد الأولية والمعدات، ودعم وتطوير البنية الأساسية المهيئة لنمو عمل القطاع الخاص. كما ركزت السياسات الاقتصادية خلال تلك الفترة على توجيه الاستثمارات إلى المشروعات المغلة للدخل، لاسيما في مجالات الزراعة وصيد الأسماك، والصناعة. كما أنشئت منطقة الرسيل الصناعية، وأسست الهيئة العامة لتسويق المنتجات الزراعية تدعياً لمبدأ تنويع مصادر الدخل، وإنشاء بنك عمان للزراعة والأسماك في عام 1981 لدعم الأنشطة الاقتصادية في مجال الزراعة والأسماك بالتمويل اللازم، كما شهدت تلك الفترة زيادة اضطرارية في حجم القوى العاملة بالقطاعين الحكومي والخاص، لاسيما فيما يخص العمالة الوطنية، مع ترشيد عملية استجلاب العمالة الوافدة بما يتوافق والأداء الاقتصادي للبلاد. (وزارة الاقتصاد الوطني، 1983).

4- **مرحلة الخطة الخمسية الثالثة (1986-1990):** كانت هذه الفترة بمنزلة اختبار لمدى صلابة القاعدة الاقتصادية الوطنية للسلطنة، وجودة الأسس التي نهضت عليها التنمية، وقد تزامنت تلك الخطة في بدايتها مع الانخفاض الحاد في أسعار النفط، وما ترتب على ذلك من انخفاض ملحوظ في عائداته، في الوقت الذي ارتفع فيه عبء المصروفات الجارية على موارد الدولة، وصعوبة زيادة تلك الموارد من المصادر الأخرى بشكل ملموس في ظل الانكماش الاقتصادي الذي صاحب انهيار أسعار النفط، الأمر الذي أدى إلى ضرورة إعادة النظر في مكونات الخطة وأهدافها تكييفاً مع الظروف المستجدة، فقد وفرت الخطة الخمسية الثالثة - كحلقة في سلسلة مراحل الإستراتيجية طويلة الأجل (1970-1995) - إطاراً أمكن من خلاله اتخاذ مجموعة من السياسات والإجراءات المتكاملة استهدفت المحافظة على مستوى مناسب من النشاط الاقتصادي في البلاد، مع عدم المساس بالجوانب الاجتماعية، ومن بين تلك الإجراءات الاقتصادية: تعديل سعر صرف الريال العماني بالنسبة للعملات الأجنبية مع تخفيض بنود الإنفاق الحكومي، وإعادة جدولة تنفيذ بعض المشروعات وتعديل برنامجها الزمني، وتعديل هيكل الأولويات في الخطة للبرامج

الاستثمارية، وإنشاء صندوق الاحتياطي العام للدولة إبان الطفرة السريعة في ارتفاع أسعار النفط. وقد حققت هذه الإجراءات نتائج ايجابية تمثلت في قدرة الاقتصاد الوطني على استعادة نشاطه من جديد بعد فترة انكماش محققاً معدلاً ايجابياً للنمو، وإن كان طفيفاً. (الخطة الخمسية الثالثة للتنمية 1985-1990، 1990).

5- **مرحلة الخطة الخمسية الرابعة (1991-1995):** جاءت الخطة الخمسية الرابعة وقد استكمل الجانب الأكبر من البنية الهيكلية الأساسية للاقتصاد الوطني، كما نمت وتطورت القطاعات غير النفطية بشكل ملحوظ، وازداد دور القطاع الخاص؛ كما استفادت الجهات التخطيطية بالدولة من العقبات التي واجهت المراحل الخططية السابقة، مما ساعد على تشخيص الخدمات المستقبلية، ووضع التصورات والتوجهات للمرحلة المقبلة لمعالجة بعض السلبات التي برزت خلال السنوات السابقة من ناحية، وتدعيم النمو المتواصل من ناحية أخرى.

د. **النتائج النهائية المحققة خلال استراتيجية التنمية الوطنية طويلة الأجل الأولى (1970-1995):**

1- تنمية الموارد البشرية، وتحسين مستوى المعيشة ونوعية الحياة، لاسيما في مجال العمالة، حيث ارتفع الحجم الكلي للقوى العاملة من 1871 عام، عام 1976م، من بينهم 1269 عامل من العمانيين، إلى حوالي 7662 عامل، عام 1995م، من بينهم 270 عامل بنسبة 35% تقريباً من العمانيين.

2- **أتاحت الإنجازات الكبيرة لإستراتيجية التنمية (1970 - 1995) على الصعيد الاقتصادي، في مجال تنمية الموارد البشرية مستوى عالياً من المعيشة للفرد العماني، وتحسين نوعية حياة العمانيين بشكل ملحوظ، حيث تضاعف متوسط نصيب الفرد من الاستهلاك النهائي الخاص خلال سنوات الإستراتيجية الأولى ستة أضعاف تقريباً، إذ ارتفع متوسط نصيب الفرد من الاستهلاك النهائي الخاص إلى 1205 ريال عماني، في عام 1995م، مقابل 200 ريال عماني لعام 1976م.**

3- **ارتفاع الناتج الإجمالي من نحو 104 مليون ريال عماني في عام 1970 م، إلى نحو 5288 مليون ريال عماني في عام 1995؛ أي أنه قد تضاعف 51 ضعفاً خلال سنوات الإستراتيجية الأولى، وتضاعف نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال فترة**

الإستراتيجية ستة عشر ضعفاً، حيث ارتفع إلى 2650 ريال عماني عام 1995م، مقابل 158 ريال عماني لعام 1970 م، كما ارتفع حجم الصادرات من نحو 88 مليون ريال عماني لعام 1971م، إلى نحو 2332 مليون ريال عماني، مع انتهاء سنوات الإستراتيجية طويلة المدى (1970 - 1995)؛ أي أنه قد تضاعف ستة وعشرين ضعفاً، كما ارتفع هذا التضاعف إلى نحو 58 ضعفاً مع نهاية القرن.

4- ارتفاع مستوى التنويع الاقتصادي: حيث شهدت إستراتيجية التنمية طويلة المدى (1970 - 1995) جهوداً مكثفة من الدولة في تنمية القطاعات غير النفطية وتطويرها، وتنويع القاعدة الإنتاجية للاقتصاد الوطني، وتقليل الاعتماد على النفط الذي يشكل التحدي الأول للسلطنة، على أن تنويع مصادر الدخل يُعدّ السبيل الوحيد لمواصلة التنمية واستمرارها لاقتصاد يرتكز على مورد غير متجدد. (الكتاب الإحصائي السنوي 1998-2000م، والخطة الخمسية الخامسة 1996-2000م).

هـ. العقبات التي واجهت إستراتيجية التنمية الأولى (1970 - 1995):

بالرغم مما حققته السياسات التنموية من نجاحات في المرحلة الأولى من مسيرة التنمية العمانية، فإن المسيرة التنموية قد صادفتها عقبات عدة في المجالات كافة من أبرزها:- (تقرير التنمية البشرية، 2003)

- 1- زيادة العجز في الموازنة العامة للدولة.
- 2- ارتفاع معدلات الاستهلاك في المجتمع العماني .
- 3- الاعتماد المتزايد على الحكومة في توفير الخدمات الاجتماعية.
- 4- تباطؤ عمليات التنويع الاقتصادي وتوجهها نحو الخدمات في الأساس.
- 5- تباطؤ نمو مساهمة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي .
- 6- تزايد نسبة العمالة الوافدة إلى إجمالي قوة العمل.

2- إستراتيجية التنمية الثانية "الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني" (1995-2020) (جودة، 2011، صفحة 90:77):

انطلاقاً من المعالجة الجادة للعقبات والمشكلات التي صادفت تطبيق مراحل الإستراتيجية التنموية الأولى (1970/1995م)، انطلقت سلطنة عمان نحو صياغة إستراتيجية التنمية الثانية المتضمنة في الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني حتى عام 2020م لتبدأ مرحلة جديدة في مسيرة التنمية العمانية من خلال خمس مراحل خطية خماسية، كان أولها الخطة الخمسية الخامسة التي غطت الفترة 1996/2000م. إن هذا التحول الإستراتيجي في مسيرة التنمية العمانية يتطلب وضع رؤية مستقبلية واضحة ومحددة المعالم للانطلاق نحو قيادة القرن الواحد والعشرين يستطيع في إطارها الاقتصاد العماني التحول من اقتصاد يعتمد على المبادرة والإنفاق الحكوميين، وعلى الموارد النفطية، والعمالة الوافدة بوصفها محركاً رئيساً للأنشطة الاقتصادية إلى اقتصاد يعتمد على المبادرات الخاصة، وعلى العمالة الوطنية، والموارد المتجددة التي تؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة والارتقاء بمستوى المعيشة للمواطن العماني (الكتاب الإحصائي السنوي 1998-2000م، والخطة الخمسية الخامسة 1996-2000م).

أ. الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني:

تهدف الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني على مدى ربع قرن (1995-2020) في المقام الأول إلى ضمان استقرار دخل الفرد عند مستواه الحالي كحد أدنى والسعي إلى مضاعفته بالقيمة الحقيقية بحلول 2020م وذلك بجعل فترة الخطة الخمسية الخامسة (1996/2000م) مرحلة انتقالية تعمل فيها الحكومة على تحقيق التوازن بين الإيرادات والاستخدامات، بالإضافة إلى تهيئة الظروف الملائمة للانطلاق الاقتصادي، حيث تعمل الحكومة على استخدام عائداتها من النفط والغاز لتحقيق التنويع الاقتصادي المستمر والمتجدد وكذلك تدريب القوى العاملة الوطنية وتنمية مهاراتها؛ وبناءً على ذلك، ارتكزت السياسات المستقبلية على عدد من المحاور لتحقيق الأهداف التي أعمدت بموجب المرسوم السلطاني السامي رقم 96/1 (جودة، 2011، صفحة 73:71)

ب. محاور الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني 2020

1- توفير إطار اقتصادي كلي مستقر بالعمل على زيادة قدرة الاقتصاد الكلي وإحداث التوازن

بين الإيرادات والاستخدامات العامة، ورفع معدلات الادخار، وبناء الاحتياجات المالية ومواصلة السياسات الحالية بأسعار الفائدة وسعر الصرف والحد من التضخم.

2- تطوير دور الحكومة في توفير وتحسين الخدمات الأساسية، وتعزيز دورها موجهاً إستراتيجياً لضمان التنمية المستدامة.

3- تنمية الموارد البشرية وتطوير قدرات ومهارات العمانيين، وزيادة كفاءتها لمواكبة

التطور التقني والإداري والمتغيرات العالمية عن طريق نهوض مستوى النظم التعليمية مع التركيز على التعليم الفني، والتدريب المهني، وموازنة مخرجات التعليم، والتدريب مع احتياجات سوق العمل، وتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، وتوفير رعاية صحية عالية الجودة للمواطنين، وتطوير آليات سوق العمل لزيادة مشاركة العمالة العمانية فيها.

4- تعزيز عمليات التنويع الاقتصادي وذلك بالاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية

المتاحة بما فيها الموقع الجغرافي المتميز لعمان والتركيز على الصناعات والخدمات التصديرية.

5- تنمية القطاع الخاص وتفعيل قدرته على المنافسة وذلك بمواصلة سياسة تخصيص

المشاريع الإدارية وتطوير البنية التشريعية بما يشجع الاستثمار الوطني والأجنبي مع السعي لتحقيق المنافسة الحرة في مختلف الأنشطة والعمل على نقل التكنولوجيا وتوطينها.

6- تكثيف ارتباط الاقتصاد الوطني مع الاقتصاد العالمي وذلك بالانضمام إلى منظمة

التجارة العالمية (وقد أصبحت عمان عضواً في المنظمة في 9 نوفمبر 2000م) وتدعيم العلاقات الاقتصادية مع دول مجلس التعاون الخليجي وكذلك مع الدول الصديقة والتكتلات الاقتصادية المختلفة والاعتماد على سياسة الباب المفتوح.

7- إجراء مراجعة شاملة لكل القوانين والسياسات والإجراءات المتعلقة بالاستثمار

والضرائب بما يتماشى مع السياسات والرؤية الجديدة للتنويع الاقتصادي وتطوير قطاع المال ورفع كفاءته لجذب الاستثمارات الأجنبية مع الاستمرار في تنمية وتعزيز البنية الأساسية عبر مشروعات ضخمة وصناعات تحويلية متوسطة وثقيلة.

واستناداً إلى هذه الإستراتيجية وما يرتبط بها من خطط وسياسات تستهدف الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني استقر متوسط الدخل الحقيقي للفرد عند مستواه المتحقق في عام 1994م (2092 ريال عماني) بوصفه حداً أدنى والسعي لمضاعفته بحلول عام 2020م.

ج. تطور الاقتصاد العماني خلال مراحل تطبيق الإستراتيجية الثانية للاقتصاد العماني (1995/2020):

بدأت مراحل تطبيق الإستراتيجية الثانية لتطور الاقتصاد العماني الحديث في منتصف التسعينيات، ويمكننا عرض مراحل التطور على النحو الآتي:-

1- مرحلة الخطة الخمسية الخامسة (1996/2000م): بدأت الخطة الخمسية الخامسة في ترجمة الإستراتيجية الموضوعية حيث حددت لنفسها الأهداف الآتية:- (وزارة الاقتصاد الوطني، 2005):

- تحقيق التوازن بين الإيرادات والاستخدامات الحكومية بنهاية الخطة.
- زيادة إنتاج النفط ليصل إلى نحو 880 ألف برميل يومياً في المتوسط خلال سنوات الخطة مع تنمية المشاريع المرتبطة بالغاز الطبيعي.
- تحقيق معدل نمو سنوي متوسط للناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية قدره 4.6%.
- رفع حصة القطاعات غير النفطية في الناتج المحلي الإجمالي من 63.4% عام 1995 إلى نحو 69% بنهاية عام 2000م.
- رفع حصة استثمارات القطاع الخاص إلى نحو 53% من إجمالي استثمارات الخطة والسير في برامج خصخصة المشاريع الخدمية .
- تنمية الموارد البشرية.
- رفع حصة العمالة الوطنية في سوق العمل من حوالي 35% إلى 39% في عام 2000م. (تقرير التنمية البشرية، 2003)

2- مرحلة خطة التنمية الخمسية السادسة (2001 - 2005) تعد خطة التنمية الخمسية السادسة في مسار التنمية العمانية العامة، وفي إطار إستراتيجية التنمية طويلة المدى المعتمدة للفترة (1996/2020م)، والمتمثلة في الرؤية المستقبلية للاقتصاد

العماني عمان 2020م؛ وهي تتصل اتصالاً وثيقاً بالخطط السابقة عليها، واللاحقة لها؛ وقد تميزت الخطة الخمسية السادسة بمجموعة من الخصائص والإنجازات يتمثل أهمها فيما يأتي:-

- انضمام السلطنة إلى منظمة التجارة العالمية (WTO).
- تكوين الاتحاد الجمركي لدول مجلس التعاون .
- بروز التكتلات الاقتصادية .
- تذبذب أسعار النفط .
- تزايد أهمية الدور الذي تلعبه الاحتياطات المالية للدولة من أجل استدامة التنمية .
- رفع معدلات المشاركة الاقتصادية للمواطنين في سوق العمل والمواءمة ما بين احتياجات سوق العمل، ومخرجات النظام العالمي .
- رفع إسهام قطاعات التنمية الاقتصادية وتحسين أداء القطاع الخاص وإنتاجيته (وزارة الاقتصاد الوطني، 2006).

3- **مرحلة الخطة الخمسية السابعة (2006 - 2010)** تواصلت التطورات الاقتصادية خلال تطبيق الخطة الخمسية السابعة في إطار المسيرة التنموية القائمة على التخطيط العلمي، والتي تأتي كحلقة ثالثة في إطار إستراتيجية التنمية طويلة المدى المعتمدة لفترة 1996-2020، والمتمثلة في الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني 2020م. وقد سعت السلطنة إلى بلورة التوجهات الرئيسة لهذه الخطة مستندة إلى الإنجازات التي تحققت على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، مع تحديد التحديات التي تواجه التنمية في هذه المرحلة، واستشراف المستجدات لفترة الخطة على الصعيد المحلي والإقليمي والعالمي؛ وفي ضوء ذلك اعتمدت التوجهات الآتية للخطة (وزارة الاقتصاد الوطني، 2006):-

- تحقيق معدلات نمو بالأسعار الثابتة لا يقل متوسطها السنوي لفترة الخطة عن معدل (3%)، والعمل على رفع المستوى المعيشي للمواطنين، والحفاظ على معدلات التضخم المنخفضة الحالية.
- تحسين مخرجات التعليم العام، وتوسيع فرص التعليم العالي، وتطوير مخرجاته من خلال تنفيذ الإستراتيجية الخاصة بالقطاع.

- إعطاء أولوية قصوى لتشغيل المواطنين وصياغة برنامج واضح ومحدد لفترة الخطة.

- السعي إلى تحقيق مستويات للإنفاق العام قابلة للاستدامة من خلال ترشيد الإنفاق، والعمل على زيادة الإيرادات غير النفطية، وإعطاء أولوية قصوى في تخصيص الموارد المالية العامة للعمليات الهادفة إلى رفع إنتاجية القطاعات المختلفة وفي مقدمتها قطاع النفط والغاز، وإلى زيادة الاحتياطيات النفطية من خلال دعم وتنشيط عمليات الاستكشافات الجديدة.

- إعطاء اهتمام خاص بتنمية قطاعات السياحة والأسماك والصناعة، ودعم جهود تشجيع التصدير بغرض وجود المنتج العماني في مختلف الأسواق العالمية، والاستمرار في تحديث البنية الأساسية المتصلة بعمليات التصدير من موانئ ومطارات، وتفعيل اتفاقات الشراكة مع التجمعات الاقتصادية الدولية المختلفة.

- تشجيع استثمارات القطاع الخاص المحلي والأجنبي والاهتمام بتسريع معدلات تنفيذ إستراتيجيات التخصيص وبرامجه، وتوجيه عوائد بيع الأصول الحكومية المترتبة على عمليات التخصيص إلى إقامة مشاريع وإنشاء صندوق استثماري لتمويل الهياكل الإنتاجية للتنوع الاقتصادي.

- تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال توفير التمويل والدعم الفني والإداري لها.

- تطوير المؤسسات المالية، بما يمكنها من التوظيف الأمثل للمدخرات وتمويل الاستثمارات، وتحسين وضعية صناديق التقاعد بتطوير أساليب إدارتها وعملها ورفع كفاءة استثماراتها.

- إعطاء أولوية خاصة لأنشطة البحث والتطوير في القطاعين الحكومي والخاص، بما يسهم في دعم القدرة التنافسية للقطاعات غير النفطية في السلطنة وتطوير قاعدة البيانات والمعلومات وتحديثها لمختلف القطاعات بما يتيح اتخاذ القرارات الاقتصادية المناسبة، ويتوافق مع مفاهيم التنمية المستدامة.

- تطوير قطاع تقنية المعلومات من خلال تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمجتمع عمان الرقمي مع التركيز على إرساء دعائم الحكومة الإلكترونية.

- مواصلة الجهود المبذولة في مجال تطوير ورفع كفاءة الجهاز الإداري للدولة، وإحكام الرقابة على أدائه.

- إعطاء اهتمام خاص لقضايا السكان والتنمية البشرية المستدامة والرعاية الاجتماعية وتفعيل مشاركة المرأة، وذلك بما يرتبط ويتوافق مع معدلات النمو الاقتصادي على ان تتسق هذه السياسات مع تقاليد المجتمع العماني وواقعه.

- تعزيز الموارد المائية والمحافظة عليها، وتوسيع نطاق إمدادات المياه المأمونة.

- الاهتمام بالبيئة بوصفها أحد أركان التنمية المستدامة، وذلك بإدماج المعايير البيئية في السياسات والبرامج والمشروعات التنموية في الخطة، وإعطاء أولوية متقدمة للبعد الإقليمي في الخطة الخاصة فيما يتصل بتوفير السكن المناسب والخدمات الأولية في المناطق النائية.

4- مرحلة الخطة الخمسية الثامنة (2011-2015م) تُعدُّ الخطة الخمسية الثامنة

لسلطنة عمان الحلقة الرابعة من إستراتيجية التنمية طويلة المدى (الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني - عمان 2020) وتتبع أهدافها وسياساتها المحاور الرئيسة نفسها، والمتمثلة: في التوازن الاستثماري، والنمو المتواصل، والتنمية البشرية، والتنويع الاقتصادي، والقطاع الخاص، وتؤكد الخطة الخمسية الثامنة لسلطنة عمان الاستمرار في إعطاء الأولوية في تخصيص الإنفاق الحكومي لتوفير الخدمات الاجتماعية من صحة، وتعليم عام، وتوفير المياه، وخدمات الصرف الصحي بجانب تطوير قطاعات النفط والغاز والسياحة والصناعة مع الأخذ في الاعتبار التوازن بين مختلف المناطق مع مراجعة وتطوير آليات تنفيذ إستراتيجية الخدمات الاجتماعية المختلفة، كما تسعى الخطة إلى تسريع وتائر تنفيذ إستراتيجية مجتمع عمان الرقمي، وإستراتيجية البحث العلمي، ودعم صناعة البرمجيات وخدمات الحاسوب الأخرى.

5- مرحلة الخطة الخمسية التاسعة (2016-2020): تشكل خاتمة لـ"2020"،

وتتصدى لتحديات الوضع الاقتصادي الحالي، وتعد مدخلا لـ"2040"، وتشكل الخطة الخمسية التاسعة (2016-2020) في حد ذاتها مفتاحاً وتحدياً، وسبيلاً للمستقبل، حيث فرضت الظروف الاقتصادية الحالية التي تمر بها البلاد من تداعي أسعار النفط، الذي كان ولا يزال مصدر الإنفاق الأساسي في ميزانية السلطنة، وحتى يكون فهم طبيعة وأهمية الخطة التاسعة جلياً، يجب قراءتها وفق ثلاثة محاور رئيسة:

1- الأول يأتي من كونها ختاماً للرؤية الاقتصادية 2020.

2- والثاني تفرضه الظروف العالمية والإقليمية الاقتصادية، سواء المتعلقة بانخفاض

أسعار النفط أو حالة الركود الاقتصادي الذي يهدد العديد من الحواضر الكبرى.

3- المحور الثالث الذي سيتيح لنا فهماً أكبر لأهميتها وماهيتها، وهو كونها قاعدة

انطلاق للإستراتيجية العمانية الطموحة 2040، وهي إستراتيجية تسعى لتحويل التنمية

الشاملة القائمة في البلاد إلى تنمية مستدامة تحفظ حق الأجيال القادمة.

تمهد الخطة الخمسية التاسعة للرؤية المستقبلية (عمان 2040)، وقد أعدت بالتعاون

مع مختلف الجهات الحكومية وبمشاركة مجتمعية واسعة شملت القطاع الخاص ومؤسسات

وأفراد المجتمع المدني، وقد روعي عند إعداد تقديرات هذه الخطة الأوضاع المالية الفعلية التي

تحققت خلال السنوات السابقة والأداء المالي خلال العامين 2014م و2015م. إذ تراجعت

الأسعار العالمية للنفط مقارنة بالأسعار السائدة قبل منتصف عام ٢٠١٤م بحوالي (67)

بالمائة. كما أخذ في الاعتبار الالتزامات الحتمية المترتبة على السياسات والقرارات المتبعة

خلال السنوات السابقة والتي عكستها تقديرات موازنة عام 2015م (سنة الأساس لخطة التنمية

الخمسية التاسعة) وروعت الواقعية والتحوط عند إعداد تقديرات الخطة، إضافة إلى أهمية

اتساق الإطار المالي مع إطار الاقتصاد الكلي والأهداف الاقتصادية الرئيسية للسلطنة من

استقرار وتنويع اقتصادي، وتوفير فرص عمل منتجة ومجزية للمواطنين، وتطوير سياسات

التنمية الاجتماعية في إطار متكامل وشامل، وقد تعرف على الجوانب التي لم يتم فيها بلوغ

الأهداف المنشودة في الرؤية 2020، وأسباب هذا القصور فيما يتعلق بالتنويع الاقتصادي،

وتفعيل إسهام القطاع الخاص في عملية التنمية، وهي جوانب ستحظى بالاهتمام خلال خطة

التنمية الخمسية التاسعة، ومن هذا المنطلق فإن ما ستحدثه هذه الخطة من تطورات سيكون

بلا شك صاحب تأثير في الرؤية الاقتصادية الجديدة 2040، والتي تعمل على تنمية قطاعات

بارزة؛ وهي قطاعات: السياحة، والزراعة، والثروة السمكية، والاتصالات، والخدمات اللوجستية،

والموانئ، وهي محاور واعدة تمثل أدوات رئيسة، يمكن أن تكون عماد الاقتصاد العماني خلال

العقدين القادمين، كما تشدد على التوازن بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي، فهي رؤية

تستشرف المستقبل وتتطلع إلى المزيد من التطور وتحقيق الإنجازات وفق منظومة عمل

ومنطلقات (التاسعة) الاجتماعية بحسب ما أوضح بيان الأمانة العامة للمجلس الأعلى

للتخطيط أنه عند انطلاق الإعداد لخطة التنمية الخمسية التاسعة (2016 - 2020م) أخذاً في الاعتبار التوجيهات السامية لحضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم حفظه الله ورعاه، والتي يأتي في مقدمتها ضرورة أن تركز الحكومة في خططها المستقبلية على التنمية الاجتماعية خاصة في جوانبها المتعلقة بعميشة المواطن وبما يتيح المزيد من فرص العمل وبرامج التدريب والتأهيل ورفع الكفاءة الإنتاجية والتطوير العلمي والثقافي والمعرفي.

كما تتعلق أهداف الخطة التاسعة بتوفير فرص عمل منتجة ومجزية للشباب العماني، وتركيز الجهود على تحسين الاندماج الاجتماعي من خلال تعزيز التعليم والتدريب والصحة، وتنمية الموارد البشرية، وصولاً إلى هدف التشغيل الكامل للقوى العاملة الوطنية، إضافة إلى تعميق التنويع الاقتصادي من خلال تطوير القطاعات الواعدة كالصناعة التحويلية، والخدمات اللوجستية والنقل، والسياحة، والثروة السمكية، والتعدين، وهي منطقات (التاسعة) الاقتصادية.

إن الخطة الخمسية التاسعة تولي أهمية للتنمية العمرانية بالاستغلال الأمثل للموارد والفرص الاستثمارية التي تتمتع بها محافظات السلطنة، كما ستولي اهتماماً خاصاً بتنمية المحافظات بهدف تحقيق نمو وتوزيع متوازن لثمار التنمية على المواطنين في مختلف أرجاء البلاد، وسيركز بمنظور أكثر شمولاً خلال الخطة على الارتقاء بتنمية مختلف المحافظات وتحقيق مستويات مقاربة فيما بينها في مجالات التعليم، والصحة، والخدمات الاجتماعية، وإيجاد فرص العمل وتطوير البنية الأساسية، وخدمات المرافق العامة، وستعتمد الخطة الخمسية التاسعة منهجية تستند إلى وصف معلوماتي واحتياجات ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والعمرانية في كل محافظة، بحيث تضع هذه الخطة صورة واضحة عن الوضع في كل محافظة وأولوياتها بما يمكن من إعداد وتطوير برنامج تنموي، واستثماري يتسق وهذه الأولويات، وتستهدف الخطة تحقيق معدل نمو حقيقي سنوي للناتج المحلي في حدود (3) بالمائة في المتوسط خلال فترة الخطة، وتحقيق الاستثمارات الإجمالية متوسطاً يبلغ (8.2) مليار ريال عماني سنوياً بمتوسط معدل نمو (5) بالمائة.

كما يتوقع أن تنمو الأنشطة غير النفطية بنحو (4.3) بالمائة، بينما يقدر أن تشهد الأنشطة النفطية ارتفاعاً محدوداً يبلغ (0.2) بالمائة، ويتوقع أن تصل قيمة الناتج المحلي

الإجمالي بالأسعار الثابتة نحو (28.6) مليار ريال عماني في المتوسط لفترة الخطة مقارنة بنحو (24.6) مليار ريال عماني خلال الخطة الثامنة، كما ستشهد الفترة الممتدة من 2016م إلى 2020م معدلات نمو جيدة للأنشطة غير النفطية في ضوء الإجراءات والخطط الهادفة لدعم التنويع الاقتصادي، وتسعى الخطة إلى الحفاظ على معدلات تضخم آمنة ومستقرة خلال الخطة الخمسية التاسعة وفي حدود (2.9) بالمائة سنوياً، وهو معدل يعكس تباين المؤثرات والمحددات الرئيسة لأسعار المستهلكين بالسلطنة. فمن جهة يمثل استقرار الأسعار العالمية للوقود والمواد الغذائية عند مستويات منخفضة مقارنة بما كان سائداً خلال الأعوام الماضية عنصراً مهماً للحد من الضغوط التضخمية المتوقع أن تتولد نتيجة ارتفاع الطلب والاستهلاك المحلي خلال سنوات الخطة التاسعة بمعدلات مرتفعة.

يأتي انهيار أسعار النفط بوصفه أحد أبرز التحديات التي تواجه الخطة الخمسية التاسعة رغم أنها اعتمدت على سعر استرشادي مقبول لأسعار النفط في 2016م، كما أنها قامت مواجهة عجز الموازنة بخطوات اقتصادية استطاعت توفير أكثر من ملياري ريال من موازنة هذا العام، وتسعى السلطنة بسياسات حكومية فاعلة إلى تقليل تداعيات الأزمة الاقتصادية وتحجيمها، وتحرص على دعم العديد من القطاعات الاقتصادية الواعدة مثل الصناعة والتجارة والقطاع اللوجستي والسياحة والتعدين، وقد حققت السلطنة نجاحات حقيقية على أرض الواقع في سبيل تداعيات الأزمة الاقتصادية وتحجيمها، وذلك دون تخفيض في الإنفاق يؤثر في الحركة الاقتصادية في البلاد، وهو ما جعل العديد من المؤشرات الاقتصادية العالمية تحافظ على نظرتها المستقبلية للاقتصاد العماني بـ(مستقر)، واعتمدت تلك التقارير على الخطوات الاحترازية التي اتخذتها الحكومة في تخفيض عجز الموازنة، دون أن يؤثر ذلك في معدلات النمو المرتبطة بحركة الأموال في السوق المحلي، وتشجيع الاستثمار والتركيز على المشاريع الإنتاجية، وتشجيع مبادرات القطاع الخاص، وإيجاد بيئة محفزة عبر سياسة الانتعاش لا التقشف، وهو ما يعبر عنه موافقة مجلس المناقصات على أعمال ومشاريع بلغت قيمتها نحو 124 مليون و800 ألف ريال عماني، وهو مبلغ يُعدُّ من الضخامة ليشير إلى حرص الحكومة على ضخ المزيد من الاستثمارات في البنية الأساسية، ما يفتح آفاقاً جديدة للقطاع الخاص، ويتيح له استثمارية حركة الأموال، وفيما تقوم الحكومة بدورها الترشيدي

يضطلع مجلس الشورى كونه إحدى المؤسسات التشريعية في الدولة بدوره في إخراج توصيات خاصة بمعالجة تداعيات الأزمة الاقتصادية وأثارها في المجتمع، وهي توصيات حرصت جميعها على تجنب المواطن لآثار الأزمة الاقتصادية، وهو الخط الثاني الذي تسير عليه مؤسسات الدولة وفق الرؤية السامية لجلالته - حفظه الله - حيث تعنى الدولة بجانب استمرارية ضخ الاستثمار الحكومي لدعم القطاع الخاص وحركة الأموال، إلى بُعد اجتماعي آخر وهو تجنب المواطن آثار الخطوات الضرورية لمواجهة الأزمة، حيث سعى المجلس للخروج بتوصيات مثل دمج بعض الوحدات الحكومية. كما أوصى بإعادة النظر في الوظائف الفخرية والشرفية الحالية والمستقبلية والحد منها، وإيقاف التعاقد مع الموظفين الذين بلغوا سن التعاقد، سواء كانوا مواطنين أو وافدين بمن فيهم أصحاب الدرجات الخاصة أو الأعلى، والتوصل إلى صيغة قانونية تعالج قضية المستشارين والخبراء في الوحدات الحكومية ومن في حكمهم ممن أكملوا 25 عاماً في الخدمة، وهي خطوات توجت بوقف وزارة المالية للمكافأة المالية لأصحاب المعالي الوزراء وكبار موظفي الدولة، وهو نهج حكيم يوفر على ميزانية الدولة الكثير، دون المساس بالمواطن خصوصاً محدودي الدخل، حيث أوصت اللجنة برفع الدعم عن الكهرباء والماء عن كل المؤسسات العامة والخاصة وإبقائه على المنشآت السكنية مع ضرورة توجيهه لمستحقه فقط.

وبالنظر إلى واقع التطبيق، أنجزت العديد من الخطوات العملية المهمة التي تُعدُّ ترجمة فعلية لأهداف الخطة من حيث زيادة الدور الذي يلعبه القطاع الخاص، حيث أعلن عن شراكات جيدة تجمع بين صناديق الاستثمار الحكومية خاصة صندوق الاحتياط العام وبين شركات من القطاع الخاص في مجالات محددة تستهدف دعم وتعزيز القطاعات الأساسية التي يركز عليها النمو خلال فترة الخطة الخمسية؛ مثل: الصناعة، والتعدين، والسياحة، وبوتيرة سريعة لم تكن معتادة في بيئة الأعمال المحلية أعلن عن بدء تنفيذ واحد من أضخم الاستثمارات الأجنبية الخاصة التي شهدتها السلطنة، وهو مشروع المدينة الصناعية الصينية في المنطقة الاقتصادية بالدقم، كما يجري حالياً وبوتيرة متسارعة أيضاً الانتهاء من المسودة الخاصة بتعديلات قانون الاستثمار الأجنبي الذي من المنتظر أن يؤدي إصداره إلى نقلة نوعية جديدة في تحسين مناخ الأعمال ودعم تنافسية الاقتصاد، وبالتالي أداء القطاع الخاص

وإسهامه في الناتج المحلي بما يؤدي إلى التغلب على التحديات التي تواجه الخطة الخمسية التاسعة وفي صدارتها انخفاض نسب التعمين، وبالتالي ضعف تشغيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، وارتفاع حجم الإنفاق العام، وبقاء معدلات الإنتاجية دون الطموح وهي تحديات تزداد أهمية في ظل التقلبات في أسعار النفط العالمية، وانعكاساتها السلبية على الأوضاع المالية للسلطنة، مما يستدعي مواجهة ذلك بإجراءات مناسبة تضمن استدامة الأوضاع المالية وتوفير مناخ اقتصادي كلي مستقر، بجانب توفير فرص العمل الكافية لاستيعاب الباحثين عن عمل حالياً والداخلين لسوق العمل خلال الفترة المقبلة. (إبراهيم بدوي، 2016).

3- المسارات التنموية الإستراتيجية للسلطنة بالتزامن مع الخطة الخمسية الإنمائية (2016 - 2020) ورؤية سلطنة عُمان 2020-2040:

- تحسين البيئة الاستثمارية وإقرار قانون الاستثمار الأجنبي المباشر خلال عام 2016: تقوم وزارة التجارة والصناعة حالياً بمراجعة ووضع قانون الاستثمار الأجنبي المباشر بهدف تهيئة وتحسين المناخ الملائم للاستثمار الأجنبي في السلطنة وزيادة قدرة السلطنة على تشجيع الاستثمار المحلي وجذب الاستثمار الأجنبي والاحتفاظ بهما، وتوفير فرص عمل للباحثين، وأن يمتد الاستثمار إلى جميع القطاعات الاقتصادية.

- دعم وتحفيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: حظي قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باهتمام السلطنة من خلال إنشاء "الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" والتي تهدف الهيئة 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. ويُعد إنشاء صندوق (الرغد) نقلة مهمة في تعزيز قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتمكينها من الحصول على الدعم الذي تحتاج إليه، ويهدف الصندوق إلى تقديم القروض للمشروعات التي يؤسسها الشباب، كما يقوم بتمويل مشروعات الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي، والمهنيين والحرفيين في مجال الصناعات الحرفية، والمرأة الريفية، ولأي فئات أخرى يصدر بها قرار من مجلس إدارة الصندوق.

- تحسين مؤشر تقنية المعلومات: حافظت السلطنة على المرتبة الـ (40) في التقرير العالمي للجاهزية الإلكترونية لعام 2014 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، ولا بد هنا من

الاستمرار في تحسين جاهزية السلطنة وتطوير قدراتها في قطاع تقنية المعلومات والاتصالات وتعزيز مستوى تنافسيتها، وكذلك الاستمرار في تقديم أداء متميز في تطوير الخدمات الإلكترونية في القطاعات الحكومية.

- تحسين شبكات النقل البري والجوي والبحري: ضرورة الاستمرار في تحديث وتطوير وتحسين الشبكات الخاصة بالنقل البري والبحري والجوي بما يواكب الحركة التجارية والسياحية والنمو السكاني والعمراني، وكذلك لا بد من رفع كفاءة الطرق وازدواجيتها مع إعطاء السلامة المرورية أهمية كبرى أثناء تصميم وتنفيذ الطرق، والتركيز على مشروعات البري؛ مثل: مشروع القطار لنقل الأفراد والشحن والبضائع.

- تطوير القطاع السياحي: قررت سلطنة عمان تنفيذ إستراتيجية متكاملة لتطوير القطاع السياحي تحت شعار «الإستراتيجية السياحية العمانية 2040»، والتي دخلت حيز التنفيذ مع بداية عام 2016، متضمنة حزمة واسعة من البرامج والخطط والمشاريع السياحية التي من شأنها رفع إسهام القطاع في الناتج المحلي الإجمالي خلال الخطة الخمسية القادمة.

- رفع الإسهام المباشرة للقطاع السياحي في الناتج المحلي من 2 % عام 2016 إلى 5 % بحلول عام 2020، وتجدر الإشارة هنا أن عدد المنشآت الفندقية في السلطنة وفي مختلف محافظات السلطنة بلغ 311 منشأة فندقية على مختلف الفئات من فئة الفنادق والشقق الفندقية، وذلك حتى 15 ديسمبر 2015 حيث تبوأ محافظة مسقط المرتبة الأولى بـ 120 منشأة فندقية تتبعها محافظة ظفار بـ 31 منشأة والداخلية 28 منشأة فندقية، وسجل عدد الغرف ارتفاعاً حيث بلغ عددها 16209 غرفة على مختلف المستويات من الفنادق والشقق الفندقية، والاستراحات والمخيمات تبوأ فيها محافظة مسقط المرتبة الأولى بـ 8005 غرف فندقية تتبعها محافظة ظفار 2408 غرف.

- الاستمرار في الاستثمار في القطاع اللوجستي: تهدف الإستراتيجية الوطنية للخدمات اللوجستية إلى زيادة إسهام القطاع اللوجستي في نمو الناتج المحلي، ورفع حصة السوق العماني من السلع التي تتدفق إلى المنطقة، وتوسيع حجم فرص العمل التي سيخلقها القطاع اللوجستي، وتحسين ترتيب عُمان في تصنيف المؤشرات اللوجستية والصناعية العالمية.

ثانياً: مجالات التنمية وتحقيق أهداف التمكين في سلطنة عمان

جاء في التقرير التشخيصي الذي أعدته وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع البنك الدولي أثناء إعداد إستراتيجية التنمية الاجتماعية في الفصل الثاني بعنوان: (الإطار السياسي والاقتصادي والتنموي في سلطنة عمان):- (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015).

تُعد الأنظمة الأساسية للدول ودساتيرها هي الميثاق الذي يحدد القواعد الأساسية لشكل الدولة ونظامها وينظم السياسات العامة فيها ويقر الواجبات والحقوق الأساسية لكل أفراد المجتمع. ودائماً ما تعمل الدول على إعداد أنظمتها الأساسية بما يضمن مراعاة أفراد المجتمع لواجباتهم وحصولهم على حقوقهم الأساسية بما يضمن لهم كرامة وحرية العيش.

1- السياسات الحقوقية وواقع التنمية البشرية للمواطن العماني:-

يضم النظام الأساسي لسلطنة عمان - المعدل وفقاً للمرسوم السلطاني رقم 2011/99م - العديد من المواد التي تضمن وتكفل الحقوق والحريات لأفراد المجتمع العماني.

فتشمل المبادئ السياسية (مادة 10) من النظام الأساسي "إقامة نظام إداري سليم يكفل العدل والطمأنينة والمساواة للمواطنين، ويضمن الاحترام للنظام العام ورعاية المصالح العليا للوطن".

وأفرد النظام الأساسي العديد من النقاط المهمة تحت بند المبادئ الاجتماعية (مادة 12)، والتي تؤكد أن "العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعائم للمجتمع

تكفلها الدولة"، وأرسيت المبادئ الاجتماعية أيضاً أن "الأسرة أساس المجتمع، وينظم القانون وسائل حمايتها، والحفاظ على كيانها الشرعي، وتقوية أواصرها وقيمها، ورعاية أفرادها وتوفير

الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم"، كما تنص المبادئ الاجتماعية أيضاً على أن "تكفل الدولة للمواطن وأسرته المعونة في حالة الطوارئ والمرض والعجز والشيخوخة، وفقاً لنظام

الضمان الاجتماعي، وتعمل على تضامن المجتمع في تحمل الأعباء الناجمة عن الكوارث والمحن العامة". وأن "تعنى الدولة بالصحة العامة وبوسائل الوقاية والعلاج من الأمراض

والأوبئة، وتسعى لتوفير الرعاية الصحية لكل مواطن، وتشجع على إنشاء المستشفيات والمستوصفات ودور العلاج الخاصة بإشراف من الدولة ووفقاً للقواعد التي يحددها القانون، كما

تعمل على المحافظة البيئية وحمايتها ومنع التلوث عنها". وانطلاقاً من الدور المهم والرئيس

الذي تلعبه الوظائف العامة في الدولة؛ فقد نصَّ القانون الأساسي تحت بند المبادئ الاجتماعية على أن "الوظائف العامة خدمة وطنية تتاط بالقائمين بها، ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة وخدمة المجتمع. والمواطنون متساوون في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقررها القانون".

وحرصاً من سلطنة عمان على ترسيخ المبادئ الثقافية في المجتمع بما تتضمنه من التعليم بجميع مراحله، والعلوم والفنون وغيرها. فقد أكد القانون الأساسي تحت بند المبادئ الثقافية (مادة 13) أن "التعليم ركن أساسي لنقدم المجتمع ترعاه الدولة، وتسعى لنشره وتعميمه"، وعلى أن "يهدف التعليم إلى رفع المستوى الثقافي العام وتطويره وتنمية التفكير العلمي، وإذكاء روح البحث، وتلبية متطلبات الخطط الاقتصادية والاجتماعية، وإيجاد جيل قوي في بنيته وأخلاقه، يعتز بأمته ووطنه وتراثه، ويحافظ على منجزاته". كما تضم المبادئ الثقافية "توفر الدولة التعليم العام وتعمل على مكافحة الأمية وتشجع على إنشاء المدارس والمعاهد الخاصة بإشراف من الدولة ووفقاً لأحكام القانون"، وأن "ترعى الدولة التراث الوطني وتحافظ عليه، وتشجع العلوم والفنون والآداب والبحوث العلمية وتساعد على نشرها".

وأفرد النظام الأساسي لسلطنة عمان باباً عن الحقوق والواجبات العامة، حيث تؤكد المادة 17 المساواة بين أفراد المجتمع في حقوقهم وواجباتهم العامة، وتنص على أن "المواطنون جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي". وتُعد المادة 33 من النظام الأساسي من المواد المهمة حيث تؤكد "حرية تكوين الجمعيات على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية وبما لا يتعارض مع نصوص وأهداف هذا النظام الأساسي مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، ويحظر إنشاء جمعيات يكون نشاطها معادياً لنظام المجتمع أو سرياً أو ذا طابع عسكري، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أية جمعية" وعليه؛ فإن النظام الأساسي لسلطنة عمان يمثل القاعدة الأساسية التي من خلالها يمكن تحقيق التنمية الاجتماعية للدولة، والتي تهدف إلى توفير وضمان سبل العيش والكرامة الإنسانية لجميع أفراد المجتمع العماني. كذلك فإن النظام الأساسي يضع الإطار العام والضوابط التي تحكم العمل الاجتماعي والخدمات المقدمة من

وزارة التنمية الاجتماعية، بوصفها المسئول الأول عن تقديم هذه الخدمات، والوزارات والكيانات الأخرى ذات العلاقة وعلى رأسها وزارتي التربية والتعليم والصحة.

وبطبيعة الحال فإن الحديث عن الخدمات الاجتماعية المقدمة للمواطنين لا يمكن فصله عن وضعية التنمية البشرية في سلطنة عمان، فهناك العديد من القضايا الأساسية التي قد تسهم في التنمية البشرية، والتي تضم قضايا التقدم الاجتماعي التي تختص بتمكين المجتمع وحصوله على أكبر قدر ممكن من المعرفة، وتحسين الخدمات الصحية وغيرها على أن يكون النمو متوازماً مع كل من الإنصاف والعدالة، هذا بالإضافة إلى تحسين المشاركة وتوفير الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية لكل أفراد المجتمع (تقرير التنمية البشرية، 2012).

وفي هذا السياق أولت سلطنة عمان اهتماماً متزايداً لتطوير سياساتها العامة وبالأخص في مجالات الصحة والتعليم وتنمية المجتمع.

وانطلاقاً من الدور الأساسي والرئيس الذي يلعبه التعليم في النهوض بالمجتمعات؛ فقد عيّنت السلطنة بمنظومة التعليم، وتتمثل رؤية وزارة التربية والتعليم في "تجويد البيئة التعليمية للإدارة والمعلمين والطلاب بالمدارس على نحو يكفل لهم التعاون لبناء جيل مجيد وعامل ومخلص لوطنه قادر على التعلم المستمر وعلى التعايش مع الآخرين ويلبي متطلبات سوق العمل في إطار من الالتزام والمسؤولية" (البوابة التعليمية - وزارة التربية والتعليم العمانية، 2012)، وقد قامت السلطنة باتخاذ العديد من التدابير لتطوير السياسات والبرامج التعليمية التي أدت إلى رفع كفاءة المنظومة التعليمية، وشمل ذلك التطوير التوسعي في إنشاء برامج دمج ذوي الإعاقة في المدارس الحكومية بالإضافة إلى التوسع في إنشاء العديد من المدارس في المناطق البعيدة، وتحسين برامج محو الأمية. ومن الجدير بالذكر أن نسبة القيد للتعليم الابتدائي في عام 2011 بلغت 98.1% مقارنة بنسبة 83.8% في عام 1993 (الأهداف الإنمائية للألفية، 2013). كما تراجعت نسبة الأمية في عام 2010 لتصل إلى 14% مقارنة بنحو 22% عام 2003 (الخصائص التعليمية للسكان العمانيين، 2014). وتشير البيانات إلى أن هناك صلة وثيقة بين متوسط دخل الأسرة والمستوى التعليمي لرب الأسرة. فعلى سبيل المثال؛ يبلغ دخل الأسرة العمانية في المناطق الحضرية - في المتوسط - التي يعولها فرد يحمل شهادة متوسطة أو أعلى ضعف دخل الأسرة التي يعولها فرد غير متعلم، بينما يصل التفاوت إلى مرة ونصف في المناطق القروية (تقرير التنمية البشرية، 2012).

2- السياسات الاجتماعية في سلطنة عمان

نظراً للدور الذي تلعبه التنمية الاجتماعية في النهوض بالأمم؛ فقد شرعت سلطنة عمان إلى إعداد إطار إستراتيجي للسياسات الاجتماعية لتكون أحد القضايا الرئيسية التي تتضمنها الخطة الخمسية التاسعة (2010-2016)، وتتمثل رؤية تلك الإستراتيجية في السياسات الاجتماعية لتصبح القاعدة الأساسية لتنمية أفراد المجتمع العماني من خلال ضمان التوسع في الاختيارات الاجتماعية المتاحة في إطار نظام متكامل للرفاهة الاجتماعية لجميع أفراد المجتمع. مع الوضع في الاعتبار أن يتصف هذا النظام بالعدالة والإنصاف والاستمرارية، معتمداً على المواطن الذي هو في ذاته هدف التنمية الاجتماعية وأداتها (ندوة السياسات الاجتماعية في إطار الانطلاق الاقتصادي، 2013).

ويضم الإطار الاستراتيجي للسياسات الاجتماعية أربعة محاور رئيسية:

أ. **يُمثل المحور الأول؛ منها:** "التعليم والتدريب والتشغيل" الذي يعنى بتوفير القوى العاملة المدربة، والعمل على تحسين القدرة الإنتاجية والقدرة التنافسية والاستجابة لاحتياجات سوق العمل خاصة في القطاع الخاص، بالإضافة إلى العمل على تقليل التفاوت بين المحافظات في فرص التشغيل، والعمل على رفع معدل نمو القطاعات غير النفطية لاستيعاب الأعداد المتزايدة من القوى العاملة، وإيماناً بأن التعليم هو الحجر الأساسي للنمو؛ ضم المحور الأول أيضاً "دور جودة التعليم وريادة الأعمال" الذي يهدف إلى تحسين جودة التعليم في مراحله المختلفة والقضاء على ظاهرة التسرب من التعليم. هذا بالإضافة إلى إنشاء منظومة موحدة للتعليم التقني والفني مع الوضع في الاعتبار التركيز على كل من المعلم والمدرسة والطالب، مع تعزيز مهارات الطلاب وبناء معرفتهم، ويتضمن المحور الأول أيضاً "تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، وذلك من خلال تحسين مناخ أداء الأعمال وسهولة الحصول على التمويل المناسب لتلك المشروعات.

ب. **المحور الثاني من تلك الاستراتيجية:** فيمثل "الاستثمار في البشر" من خلال "السياسات القطاعية"، التي تعتمد على بناء القدرات والمهارات المعرفية للمواطن، هذا بالإضافة إلى الاستثمار في البنية الأساسية والتصنيع والاستثمار، وذلك من خلال استعراض السياسات

في القطاعات المختلفة وتطويرها وفقاً لتلك القطاعات. ويضم المحور الثاني أيضاً "الصحة"، الذي يعمل على تحسين كفاءة منظومة الرعاية الصحية للوفاء باحتياجات المواطنين، مع الأخذ في الاعتبار التغطية المناسبة في المناطق المختلفة، وذلك من خلال وضع نظام حديث للتأمين الصحي، وإدخال نظام حديث للإدارة الصحية، ودعم نظام الوحدات الصحية المتنقلة، كما يضم المحور الثاني "الإسكان" الذي يتمثل في توفير المسكن الملائم للعمل على تحفيز سوق العمل، وذلك من خلال التنمية العمرانية، وتطوير سياسة دعم الإسكان وخاصة للشباب، هذا بالإضافة إلى التخطيط لاستيعاب أعداد السكان المتزايدة، ويتضمن أيضاً المحور الثاني "المواصلات"، وذلك عن طريق دعم منظومة متكاملة للنقل تهدف إلى توفير وسائل اقتصادية للانتقال بالإضافة إلى مساعدة الشباب على إنشاء شركات خاصة مع توفير التمويل المناسب، ويتضمن المحور الثاني أيضاً "الخدمات المجتمعية"، التي تشمل توفير الأسواق، والمنترهات، ووسائل الترفيه.

ج. المحور الثالث: "بالحماية الاجتماعية"، الذي يتضمن تنمية منظومة "التأمينات الاجتماعية وصناديق التقاعد" بما يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع، كما يضم هذا المحور "شبكة الحماية الاجتماعية" بهدف تنمية وتطوير نظام الضمان الاجتماعي بما يتوافق مع نتائج مسح نفقات ودخل الأسرة والتركيز على المجموعات والفئات الأكثر احتياجاً، ويشمل المحور الثالث أيضاً "التكافل الاجتماعي"، الذي من خلاله تعمل الدولة على توفير احتياجات الفئات المحرومة وذلك من خلال استهداف المناطق ذات معدلات النمو المنخفضة مع الأخذ في الاعتبار وضع منظومة محددة للاستهداف مبنية على دراسات ومعلومات متعلقة بمستوى المعيشة هذا بالإضافة إلى مشاركة المجتمع.

د. المحور الرابع: على "آليات التنفيذ والتقييم والمتابعة"، وذلك من خلال وضع آليات محددة تعمل على تنفيذ السياسات الاجتماعية من خلال تحديث التشريعية والمؤسسية هذا بالإضافة إلى توفير نظام معلومات متكامل يعتمد على مؤشرات تنموية بعينها قابلة للقياس والمتابعة.

وحتى يدخل هذا الإطار موضع التنفيذ لابد من التأكد من تلبية خمس مجموعات من المتطلبات الأساسية؛ تضم المجموعة الأولى "الجوانب المؤسسية" التي تهدف إلى تطوير مؤسسات الدولة.

وتؤكد المجموعة الثانية "اللامركزية ودور المحافظات والمجتمع المدني"، وذلك من خلال دعم اللامركزية في تنفيذ السياسات الاجتماعية، وتفعيل دور المجتمع المدني لتنفيذ تلك السياسات.

أما المجموعة الثالثة فتركز على "التشريعات والقوانين اللازمة لتنفيذ الإصلاحات المقترحة" لتتماشى وخطة التنمية الاجتماعية.

أما المجموعة الرابعة فتختص "بميزانية وتمويل البرامج" مع الوضع في الاعتبار عدم زيادة الأعباء المالية على الموازنة العامة للدولة من خلال المساهمات وشركات القطاع الخاص وغيرها.

أما المجموعة الخامسة والأخيرة فتتضمن "المتابعة والتقييم" وذلك من خلال وضع منظومة واضحة للتقييم والمتابعة (ندوة السياسات الاجتماعية في إطار الانطلاق الاقتصادي، 2013).

3- سياسات العمل والتشغيل في سلطنة عمان

أ. هيكل سوق العمل في السلطنة:

يلاحظ أن هيكل التوظيف في السلطنة ما يزال غير متوازن بدرجة كبيرة:

- يشكل الوافدين نحو 75% من إجمالي المشتغلين بالقطاعات المدنية، إذ بلغ عددهم في منتصف عام 2015م حوالي 1.6 مليون.

- تزايد المواطنين الداخلين لسوق العمل سنوياً والذين يبحثون عن عمل، حيث بلغ عددهم 140.9 ألف في منتصف عام 2015م.

- هذا ويتوقع تزايد الباحثين عن عمل والداخلين الجدد خلال فترة الخطة الخمسية التاسعة 2016-2020 والمتوقع ازديادهم بصورة كبيرة ومتصاعدة نتيجة التركيب الفتحي للهجرة السكاني للمجتمع العماني.

- تتميز السلطنة بمجتمعها الفتحي حيث أن (67%) من سكان السلطنة دون سن الثلاثين أي في الفئة العمرية (15- 29 سنة)

- يلاحظ كذلك الزيادة المضطردة في معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي

- يتطلب ذلك ضرورة تصحيح أوضاع سوق العمل من ناحية الاحتياجات ومخرجات النظام التعليمي والتدريب، وعدد من الجوانب الأخرى المتعلقة بقوانين العمل والأجور والحوافز

- ضرورة تعزيز دور القطاع الخاص في التشغيل

- ضرورة تشجيع ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع تنفيذ المشروعات ذات العائد الاقتصادي، التي تسهم في توفير فرص العمل.

- ضرورة تحسين بيئة الأعمال ووضع القوانين الجاذبة للجميع أنواع الاستثمارات في القطاعات ذات القيمة المضافة العالية التي تشغل العمانيين. (الرشود، 2016).

بيد أن من الملاحظ أن الاستثمارات المتوقعة خلال الفترة القادمة 2016-2020

سوف ينتج عنها معدلات نمو كبيرة في القطاعات التي تتميز بالاستخدام الكثيف للعمالة الماهرة ومحدودة المهارة وغير الماهرة؛ مثل: الإنشاءات، والصناعة التحويلية، وقطاعات التجارة، والنقل، والتخزين، والاتصالات، والفنادق، والمطاعم، وبصورة تفوق العرض الإضافي من العمانيين في هذه الفئات، وإن كانت القطاعات التقليدية (الإنشاءات والتجارة) تستحوذ على أكثر من نصف فرص العمل الجديدة التي تولدها الخطة.

إن التحدي الحقيقي في سوق العمل في السلطنة هو تأهيل الخريجين العمانيين للعمل بالقطاع الخاص أو توجيههم للعمل الحر وريادة الأعمال خصوصاً في قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ويتطلب ذلك إستراتيجية وطنية للتشغيل تشمل على مسارين أساسيين هما:

- إحلال المواطنين محل العمالة الوافدة في الفئة المتوسطة من هرم التشغيل في السلطنة، إذ توجد شريحة في سوق العمل يمكن استهدافها بالإحلال تمثل ما يقارب 750 ألف عامل وافد من فئات الفني، والعامل المهني، والعامل الماهر، وهي الفئة التي يجب أن تستهدفها إستراتيجية الإحلال للعمالة الوطنية في السلطنة في الأجلين القصير والمتوسط.

- أما في الأجل الطويل فيمكن استهداف فئة الاختصاصيين (7% - 112231 فئة الاختصاصيين) كما في الجدول الآتي:

جدول يوضح سياسات إحلال العمالة الوافدة في سلطنة عمان:

الاستهداف	النسبة	العدد	الشريحة
طويل الأجل - يمكن الإحلال في الأجل الطويل بالتزامن مع تحديد المجالات الاختصاصية التي يشغلها وافدون وتأهيل عُمانيون في هذه المجالات ليحلوا محل العمالة الوافدة في المدى الطويل.	7.4%	112231	الاختصاصيين
قصير ومتوسط الأجل - يمكن توجيه برامج التدريب والتأهيل ورفع طاقات العمانيين في هذه الشرائح لإحلالهم محل العمالة الوافدة.	50%	749740 (الفنيون - 59020 والعمال المهنيون - 337577 والعمال المهرة - 353143)	الفنيون والمهنيون والعمال المهرة
غير مستهدف بالإحلال	42.6%	648422	العمالة محدودة المهارات
استهداف الفنيين والمهنيين والعمال المهرة في المدى القصير والمتوسط.	100%	1510393 ما يقارب مليون ونصف عامل بجميع التخصصات	العدد الكلي للعمالة الوافدة في جميع الشرائح 2014
(الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط الخطة الخمسية التاسعة (2016-2020)، 2015)			

ب. تنمية القطاع الخاص وتحسين بيئة الأعمال ومناخ الاستثمار:

- تأسست الهيئة العامة لترويج الاستثمار وتنمية الصادرات (إثراء) بهدف التركيز على تطوير القطاع الخاص وتعزيز بيئة الأعمال في السلطنة ومن خلال إعداد الإستراتيجية الوطنية للتنمية وتطوير القطاع الخاص وجذب الاستثمارات الخارجية.
- وكذلك مراجعة قوانين التجارة الرئيسية بهدف تبسيط الإجراءات المتعلقة بالتجارة وسن القوانين الضرورية اللازمة غير المتوفرة حالياً مثل قانون الإفلاس، والتي تسهم في توفير الحماية والمرونة للمستثمرين، والتنفيذ والترويج لبرنامج " استثمار بسهولة " لجعل عملية تأسيس الأعمال أكثر كفاءة وشفافية وسهولة. وتركز إثراء على مقومات جذب

الاستثمار إلى السلطنة؛ مثل: الاستقرار السياسي والاجتماعي ، وتوفر جملة من عوامل الإنتاج تتمثل في تواجد عدد من المناطق الصناعية المجهزة بكل الخدمات والتسهيلات اللازمة، إضافة موقعها الإستراتيجي المطل على الممرات البحرية الدولية والإقليمية، في ظل وجود عدد من موانئ التصدير، إضافة إلى أن السلطنة تتبع سياسة الاقتصاد الحر وتقوم بسن القوانين والتشريعات وتقوم بتحديثها لإرساء ودعم هذا التوجه الاقتصادي المفتوح على كل دول العالم وتتبع سياسة معتدلة وعقلانية مع جميع دول العالم مما أكسبها احترام الجميع. (الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط الخطة الخمسية التاسعة (2016-2020)، 2015).

ومن أجل التقييم المبدئي لبيئة الأعمال في السلطنة ووضعها التنافسي والحرية الاقتصادية فإنه سيركز على ثلاثة مؤشرات؛ هي كما يشير الجدول أدناه: مؤشر ممارسة الأعمال الصادر عن البنك الدولي - 2016، ومؤشر الحرية الاقتصادية - هيرتج فاوندیشن - وول ستريت جورنال (2016)، وأخيراً مؤشر التنافسية العالمية - المنتدى الاقتصادي العالمي - 2016/2015. (الرشود، 2016).

التقرير	الترتيب العربي	الترتيب الدولي	حالة المؤشرات الفرعية (استقرار - ارتفاع - انخفاض)
مؤشر ممارسة الأعمال - البنك الدولي - 2016	4 عربياً	70 عالمياً - بعد كل من الإمارات العربية المتحدة في المركز 31، ثم البحرين في المركز 65، وقطر في المركز 68 وتبعد السلطنة 65.4 نقطة في مقياس المسافة من الحد الأعلى للأداء) - يقيس المؤشر أداء 189 بلد.	<ul style="list-style-type: none"> استقر ترتيب السلطنة في مؤشر دفع الضرائب عند المرتبة 10. تراجع ترتيب السلطنة في مؤشر تسجيل الملكية إلى المركز 33. انخفض ترتيب السلطنة في مؤشر استخراج تراخيص البناء عند مركز 46. تحسن ترتيب السلطنة في مؤشر الحصول على الكهرباء بشكل كبير إلى المرتبة 60. ارتفع ترتيب السلطنة في مؤشر التجارة عبر الحدود إلى المرتبة 69. استقر ترتيب السلطنة في مؤشر إنفاذ العقود عند المرتبة 70. سجل ترتيب السلطنة في مؤشر تسوية حالات الإعسار نمواً لتصل عند المرتبة

<p>105.</p> <ul style="list-style-type: none"> • استقر ترتيب السلطنة في مؤشر الحصول على الائتمان عند المرتبة 126. • تراجع ترتيب السلطنة في مؤشر حماية المستثمرين الاقلية إلى المركز 134. • انخفض ترتيب السلطنة في مؤشر بدء النشاط التجاري إلى المرتبة 149. 			
<p>يعتمد المؤشر على تصنيف 37 معياراً اقتصادياً لـ 178 دولة، تدخل ضمن المؤشر الكلي، ومنها: سلطة القانون، والنظام القضائي، وحرية الملكية، وحجم الحكومة، والكفاءة التنظيمية، والأسواق المفتوحة وحرية ممارسة أنشطة الأعمال وحرية العمل وبيروقراطية الأعمال وتكلفة استكمال متطلبات التراخيص وأحكام العمالة وحرية النقد والتجارة.</p>	<p>52 عالمياً - يقيس المؤشر أداء 178 بلداً - حيث يعتمد المؤشر على عدد من المؤشرات.</p>	<p>مؤشر الحرية الاقتصادية - هيرتج فاونديشن - وول ستريت جورنال (2016).</p>	
<p>حققت سلطنة عُمان تقدماً إيجابياً على أكثر من مستوى وفق تقرير التنافسية العالمية 2015. 2016 الذي يصدره المنتدى - الاقتصادي العالمي - دافوس (2016) من خلال قدرتها على تحسين بعض المؤشرات؛ مثل: مؤشر حجم الأسواق الخارجية الذي تحسن 12 مركزاً، ومؤشر حجم الصادرات كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي الذي تحسن 6 مراكز، ويعزز تحسنها إلى زيادة إسهام القطاع الخاص العماني في النشاطات الاقتصادية لعام 2015/2016. كما أكدت نتائج التقرير تحقيق السلطنة مراكز متقدمة في العديد من المؤشرات الأخرى، فقد حصلت على المراكز من 20 إلى 39 عالمياً في عدة مجالات؛ وهي: عدد إجراءات تأسيس مشروع وتكلفة السياسة الزراعية، والقدرة على منع هجرة المواهب، وممتانة النظام المصرفي والواسطة في اتخاذ القرارات الحكومية.</p>	<p>62 عالمياً - وقد تصدرت قطر والإمارات والسعودية والكويت والبحرين المراكز الخمسة الأولى عربياً تلتها السلطنة في المركز السادس.</p>	<p>مؤشر التنافسية العالمية - المنتدى الاقتصادي العالمي - 2016/2015</p>	

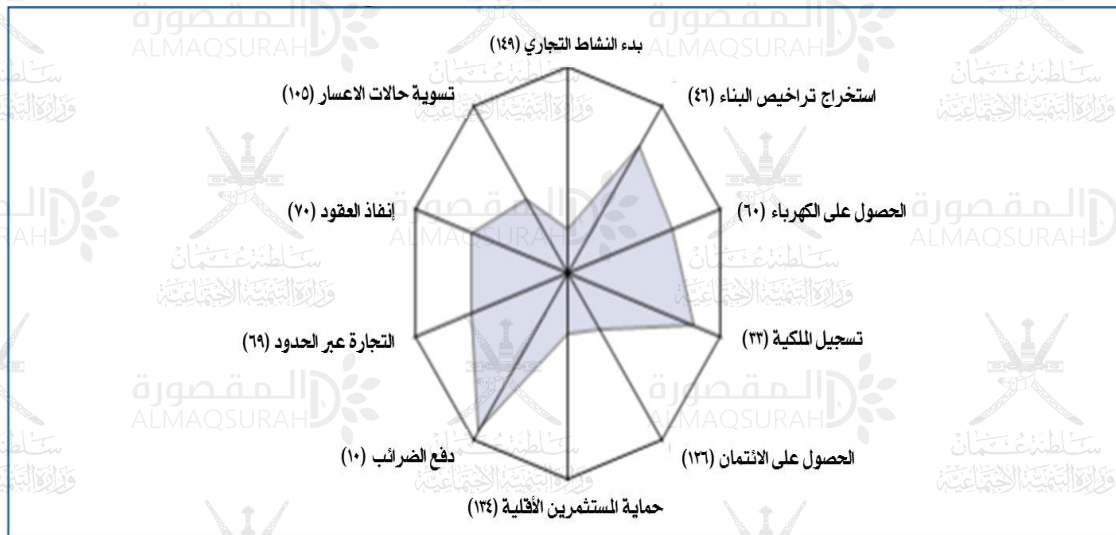
ويلاحظ كما يتبين من الشكل أدناه أن السلطنة تعاني من المؤشرات أعلاه ويجب

العمل على تحسينها وهي بدء النشاط التجاري (149)، ومؤشر حماية المستثمرين (134)،

والحصول على الائتمان (126)، ومؤشر تسوية حالات الإعسار (105). (الأمانة العامة

للمجلس الأعلى للتخطيط الخطة الخمسية التاسعة (2016-2020)، 2015).

العوامل التي تحد من تحسين بيئة الأعمال *



*يتحسن الأداء بمدى قرب الترتيب من المحيط الخارجي

المصدر: البنك الدولي، تقرير ممارسة أنشطة الأعمال 2016

4- السياسات الاقتصادية في سلطنة عمان:

اعتمد الاقتصاد العماني خلال الفترات السابقة (2010-2015) وما يزال على النفط

بوصفه مصدراً رئيساً للإيرادات الحكومية وللاقتصاد الحكومي، وبوصفه محركاً لمعظم الأنشطة

الاقتصادية، وتشير بيانات المركز الوطني للإحصاء أن العائدات النفطية شكلت نسبة متفاوتة

بين 80-85% من الدخل الحكومي، ونسبة بلغت في المتوسط 49% من الناتج المحلي

الإجمالي خلال الفترة 2010-2015 (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2015).

جدول: هيكل الناتج المحلي الإجمالي في سلطنة عمان (2014):

النسبة من الناتج المحلي الإجمالي	النسبة التراكمية	القطاع
49%	49%	الأنشطة النفطية
5%	54%	الإنشاءات
8%	62%	تجارة الجملة والتجزئة
8%	70%	الإدارة العامة والدفاع
30%	100%	أنشطة أخرى

هذا وتدرك السلطنة التحديات الناجمة عن تضخم إسهام القطاع النفطي والقطاع العام على النشاطات الاقتصادية، وأنها لا يمكنها أن تكون المشغل الوحيد لا سيما وأنها تواجه مجتمع فتي وقوة عاملة كبيرة تدخل سنوياً لسوق العمل، وعلى الدولة توفير فرص العمل للعاملين الجدد في ظل غياب أو إسهام هامشي للقطاع الخاص في خلق فرص العمل المجدية وذات القيمة المضافة العالية للعمالة المواطنة، وتشير البيانات المتوفرة من المركز الوطني للمعلومات (2015) أن نسبة من هم دون 35 عاماً من السكان العمانيين بلغت 75% من إجمالي السكان (السكان العمانيين المسجلين منتصف 2014 في بيانات المركز الوطني للمعلومات) (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2015) مما يشكل ضغطاً كبيراً على الموارد العامة في مجالات التعليم، والصحة وإيجاد فرص العمل، وهنا لا بد من وجود شراكة حقيقية مع القطاع الخاص، وتفعيل دوره في التوظيف وتوفير فرص العمل للعمالة العمانية الجديدة والداخلية لسوق العمل. (الرشود، 2016)

وبناء على إدراك السلطنة لهذه التحديات كثفت جهودها خلال الفترة 2010-2015 في تحقيق تنمية مستدامة حقيقية ومن خلال تنفيذ استثمارات واسعة ومشاريع كبرى في قطاعات واعدة والتي يمكن أن توجد فرص عمل حقيقية، بالتزامن مع تشجيع قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال لخلق فرص العمل وتنويع الاقتصاد وتطوير مشاركة القطاع الخاص في التنمية.

هذا وقد نفذت السلطنة عدداً من المشاريع الكبرى وفي قطاعات متعددة بقصد إيجاد فرص للقوى العاملة العمانية ولرواد الأعمال في المناطق الصناعية، والحرّة، والحاضنات؛

مثل: منطقة صحار الصناعية، ومشاريع منطقة الدقم الاقتصادية، وواحة المعرفة في العاصمة مسقط، وفي السياحة والضيافة، وخدمات الإسناد والدعم لقطاع النفط والغاز واللوجستيات والنقل والمواصلات، والزراعة والثروة السمكية.

وتشير خطة التنمية الخمسية الثامنة (2011-2015) بأن أداء الاقتصاد الكلي في السلطنة كان مقبولاً بالرغم من الظروف الخارجية غير المواتية خاصة منذ منتصف العام 2014م، التي تمثلت في الانخفاض الكبير في الأسعار العالمية للنفط، وتباطؤ نمو الاقتصاد العالمي، والظروف السياسية غير المستقرة في المنطقة العربية، هذا وتشير التوقعات الأولية إلى تحقيق الخطة عدداً من المؤشرات كما في الجدول الآتي؛ منها: أن الاقتصاد الوطني نما بمعدل 4.8% وتميز النمو إلى أنه يُعزى بشكل أساسي إلى نمو الأنشطة غير النفطية، التي نمت بمعدل عالٍ 8.3% مقترنة مع نمو متواضع للأنشطة النفطية 1.8%. ونشير هنا إلى أن معدلات النمو في الاقتصادات الأخرى تبلغ (1.7%) في الدول المتقدمة و (3.3%) في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وهو ما يشير إلى أن أداء السلطنة في حدود المعدلات الدولية (الخطة التنموية التاسعة للسلطنة عمان 2016-2020) (الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط الخطة الخمسية التاسعة (2016-2020)، 2015).

هذا ويعد النمو في الأنشطة غير النفطية مؤشراً إيجابياً على أن اقتصاد السلطنة يسير في الطريق الصحيح للتقليل من هيمنة قطاع النفط على النشاط الاقتصادي بصورة تدريجية. بيد أنه وبالرغم من المنجزات العديدة في مجالات الاستقرار الاقتصادي، والتوازن المالي، وارتفاع مستوى معيشة المواطن العماني، وفي مجالات الخدمات الاجتماعية من تعليم وصحة وبنية أساسية من طرق وموانئ ومطارات ومناطق صناعية وحرّة فأداء السلطنة ما زالت تواجه العديد من التحديات في أسواق السلع والخدمات والعمل وغيرها.

بيد أن الارتفاع في نمو الأنشطة غير النفطية (8.3%) تزامن مع معدلات تضخم منخفضة 4.1% بالرغم من الزيادة الملموسة في توظيف المواطنين وزيادة أجورهم، ويعود ذلك للسياسات المالية والنقدية التي اتبعتها الحكومة وأيضاً الإجراءات التي اتخذت لمراقبة وضبط الأسواق وتفعيل الإجراءات الخاصة بحماية المستهلك، إضافة إلى التراجع الطفيف في أسعار السلع في السوق العالمي.

جدول يوضح المؤشرات المُحققة في خطة التنمية 2011-2015:

المؤشر	المحقق - الأسعار الجارية	المحقق - الأسعار الثابتة	المخطط - الأسعار الجارية	المخطط - الأسعار الثابتة
نمو الاقتصاد الوطني	4.8 % (ملاحظة 1)	3.50 %	6.90 %	4.60 %
تنوع القاعدة الانتاجية للاقتصاد العماني.	8.3 % -لأنشطة غير النفطية (ملاحظة 2). 1.8 % لأنشطة النفطية.	6.1 % بالأسعار الثابتة لأنشطة غير النفطية و 2.4 % بالأسعار الثابتة لأنشطة النفطية.		
معدلات تضخم منخفضة.	4.1 % في عام 2011.	لم تتجاوز 1.50 % عام 2015	يعزى ذلك للسياسات المالية والنقدية التي اتبعتها الحكومة.	
عدداً من الإجراءات المالية والحكومية لحل مشكلة البطالة.	إنشاء مشروعات استثمارية	أدت هذه الزيادة في حجم الإنفاق الجاري إلى بعض الانحرافات التي تؤثر في التوازن المالي والاستقرار الاقتصادي، وضرورة الحاجة لاتخاذ الإجراءات والسياسات اللازمة لاحتواء التوسع في الإنفاق الجاري وزيادة الإيرادات غير النفطية.		
نجحت السلطنة بشكل عام في تحقيق أهداف الخطة الخمسية الثامنة.		صُنفت السلطنة في تقرير التنمية البشرية لعام 2014م ضمن مجموعة التنمية البشرية المرتفعة.	عائدات النفط قد استغلت بكفاءة في تطوير الهياكل الاقتصادية والاجتماعية.	

ويمكن القول هنا أنه ومن خلال مراجعة أداء الاقتصاد الكلي في السلطنة خلال الفترة 2011-2015 أن السلطنة قامت بعدد من الإجراءات المالية الخاصة بسوق العمل لحل مشكلة البطالة والباحثين عن عمل وزيادة التوظيف حيث إنشئت مشروعات استثمارية جديدة في مجالات البنية الأساسية والمشروعات الاجتماعية، ومُولت الالتزامات المالية المترتبة عليها من فوائض الإيرادات النفطية، بيد أن هذه الالتزامات أدت إلى الزيادة في حجم الأنفاق الجاري، التي تؤثر في التوازن المالي والاستقرار الاقتصادي في حالة الانخفاض في أسعار النفط مما يُحتم سياسات التنويع الاقتصادي واحتواء التوسع في الإنفاق الجاري من ناحية،

والعمل على زيادة الإيرادات غير النفطية من ناحية أخرى من أجل الحفاظ على الاستدامة المالية. (الرشود، 2016)

وبشكل عام يمكن الاستنتاج أن السلطنة نجحت خلال الفترة 2010-2015 في تحقيق أهدافها الاقتصادية وذلك عن طريق التوفيق بين زيادة معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي مع انخفاض معدل التضخم، ورفع متوسط نصيب الفرد من الدخل، مما أدى إلى تحسين مستوى معيشة المواطن العماني. وصُنفت السلطنة في تقرير التنمية البشرية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015) (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2015) ضمن مجموعة التنمية البشرية المرتفعة، إذ جاءت في الترتيب (56) من بين 187 دولة شملها التقرير.

أما فيما يخص المشروعات الصغيرة والمتوسطة فإن الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي أنشئت عام 2013 بهدف تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتخطيط والتنسيق والترويج لانتشارها وتمكينها من الحصول على ما تحتاجه من تمويل وخدمات بالتنسيق مع الجهات الحكومية والخاصة المعنية. وفي جميع محافظات السلطنة.

وقد تكامل ذلك مع إنشاء صندوق الرفد عام 2013 بهدف إحداث نقلة في تعزيز قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتمكينها من الحصول على الدعم الذي تحتاج إليه، ويهدف الصندوق الذي يبلغ رأسماله الأولي (70) مليون ريال عماني إلى تقديم القروض للمشروعات التي يؤسسها الشباب العمانيون، كما يقوم صندوق الرفد بتمويل مشروعات الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي، والمهنيين والحرفيين في مجال الصناعات الحرفية، والمرأة الريفية، ولأي فئات أخرى يصدر بها قرار من مجلس إدارة الصندوق.

ثالثاً: برامج الحماية الاجتماعية والتمكين في سلطنة عمان:

في إطار الاستمرار المحافظة على حماية الفئات الاجتماعية البسيطة بلورت السلطنة رؤيتها التنموية الجديدة (2040) للانطلاق نحو سياسات اقتصادية واجتماعية متوازنة، بهدف صياغة وبلورة إطار عام للسياسات الاجتماعية «باتقان تام ودقة عالية في ضوء توافق مجتمعي واسع وبمشاركة فئات المجتمع المختلفة وبحيث تكون مستوعبة للواقع الاقتصادي والاجتماعي ومستشرفة للمستقبل بموضوعية»، وتأخذ بعين الاعتبار خصوصية المجتمع

العُماني وتعزيز معالم الهوية العمانية التي تستند إلى الأصالة والتاريخ، والتي تتطلع في الوقت نفسه إلى اللحاق بموكب التقدم في القرن الواحد والعشرين، كما تأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الإقليمية والدولية مع الاسترشاد بالتجارب الدولية الناجحة معتمدة على توافق مجتمعي يعكس احتياجات ومرئيات المواطن العُماني (رضوان، 2014).

وخلال خطط التنمية المتعاقبة جاءت اختصاصات وزارة التنمية الاجتماعية متوافقة مع أسس وإستراتيجيات التنمية التي تستهدف تحقيق التنمية البشرية المستدامة بمعناها الواسع وذلك من خلال تحسين مستوى المعيشة للمواطنين، والتنوع في الخدمات الاجتماعية المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي من حيث الكم والكيف ورعاية الأسرة والعمل على تحويلها إلى أسر منتجة من خلال التدريب والتأهيل، وإلى جانب الارتقاء ببرامج التوعية الاجتماعية وتصميم البرامج الملائمة التي تغرس قيم العمل الاجتماعي وتنتشر ثقافة العمل الجماعي والعمل التطوعي. (الحرمل، 2015، صفحة 12).

ومن أشكال الحماية الاجتماعية برامج التمكين المختلفة كمنحة الراغبين في الدراسة الجامعية تقدم وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع وزارة التعليم العالي (1500) منحة سنوية لأبناء أسر الضمان الاجتماعي الراغبين في الدراسة الجامعية، والذين لم يشملهم القبول في البعثات الحكومية التابعة لوزارة التعليم العالي أو وزارة القوى العاملة وغيرها، بحيث يلحقون بالجامعات والكليات الخاصة بالسلطنة وخارجها حيث وصل عدد الذين شملتهم هذه المنح إلى أكثر من (2989) طالب وطالبة للعام الدراسي 2015-2016م (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، صفحة 27)

ولم تقتصر برامج الحماية الاجتماعية على البرامج المقدمة من قبل الحكومة، وإنما نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية وتفعيل دور الشراكة المجتمعية، ويعزز أدوار مؤسسات القطاع الخاص ضمن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع كجزء أصيل في إستراتيجيتها وخططها السنوية من خلال تقديم واجباتها من خدمات ومنتجات وبرامج لتسهم في تحقيق التنمية المستدامة، حيث أعلن مؤتمر الرؤية المستقبلية (عمان 2020) الذي عقد في عام 1995م أن من ضمن ما يجب أن يقوم عليه الاقتصاد العُماني في المرحلة القادمة هو تحمل القطاع الخاص مسؤولياته الاجتماعية والبيئية (وزارة التنمية الاجتماعية، 2016).

وتعمل وزارة التنمية الاجتماعية على تفعيل الحماية الاجتماعية والتمكين وفقاً لاختصاصاتها من خلال الآتي:

1- على مستوى القوانين والتشريعات:

سن التشريعات القانونية وأولها قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته، الصادر بالمرسوم الملكي رقم 1984م.

2- على المستوى الهيكلي:

أنشئت الوزارة عدد من الدوائر والأقسام واللجان المتخصصة بالتمكين الاجتماعي والمعيشي ليس فقط للفئات التي ترعاها الوزارة، بل أيضاً للفئات التي يمكن من خلالها، ومحدودي الدخل، وغيرهم ومن ضمن هذه الدوائر واللجان:

- دائرة الاستثمار والدعم الاجتماعي بالمديرية العامة للتخطيط والدراسات.
- دائرة تنمية وتمكين الأسرة بالمديرية العامة للتنمية الأسرية.
- دائرة الضمان الاجتماعي بالمديرية العامة للرعاية الاجتماعية.
- أقسام تنمية وتمكين الأسرة بدوائر التنمية الأسرية بالمديريات الإقليمية.
- لجان التنمية الاجتماعية برئاسة أصحاب السعادة الولاة.

3- على مستوى التخطيط الإستراتيجي:

- قامت الوزارة بإعداد إستراتيجية العمل الاجتماعي، كما قامت بإعداد خطتها التنفيذية، التي ستغطي الخطين الخمسينين التاسعة والعاشر (2016-2025)، وقد وضعت الإستراتيجية التمكين ضمن المبادئ التي سيعمل وفقها عند تنفيذ البرامج المتعلقة بقطاعات عمل الوزارة ككل، وتولي الإستراتيجية التمكين أهمية كبيرة بوصفه مطلباً أساسياً في التنمية الاجتماعية على المستوى العالمي والوطني على حد سواء.

- تقوم الوزارة حالياً وبالتعاون مع البنك الدولي بمشروع لتطوير شبكات الأمان الاجتماعي، ويتضمن ذلك إجراء مشروع تجريبي لتنشيط سوق العمل لأفراد الضمان الاجتماعي، حيث اختيرت ولاية صحرار لتنفيذ المشروع التجريبي، الذي يهدف إلى

إحداث نوع من التغيرات على مسار سوق العمل بحيث تختبر، ومعرفة التحديات والعقبات التي تحول دون انخراط الفئات الشابة والقادرة من أصحاب الضمان الاجتماعي في سوق العمل واختبار الإجراءات الأنسب لتذليل هذه العقبات.

4- 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.

5- شبكات الضمان والأمان الاجتماعي:

تتسم سلطنة عمان بوجود العديد من البرامج والسياسات المتعلقة بشبكات الأمان الاجتماعي، وتشمل تلك البرامج أنظمة التأمينات الاجتماعية التي تضم صناديق التقاعد الحكومية، والتي تشمل معظم المتقاعدين بنظام التقاعد مثل: صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية، وصندوق تقاعد وزارة الدفاع، وصندوق تقاعد شرطة عمان السلطانية، وصندوق تقاعد الأمن الداخلي، هذا بالإضافة إلى الصناديق غير الحكومية؛ مثل: صندوق تقاعد منتسبي شركة تنمية نفط عمان، وتضم أنظمة التأمينات الاجتماعية أيضاً الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية التي تقوم بتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية على العاملين العمانيين في مؤسسات القطاع الخاص والعُمانيين العاملين خارج سلطنة عمان.

وبالإضافة إلى أنظمة التأمينات الاجتماعية، تقوم الحكومة بتوفير بعض البرامج الأخرى التي تعمل على ضمان حق الفرد في المجتمع من خلال الحصول على قدر مناسب من العدالة والإنصاف وبخاصة الفئات الفقيرة، وتشمل تلك البرامج برامج مكافحة الفقر التي تهدف إلى الارتقاء بمستوى معيشة الفرد، وتضم تلك البرامج برنامج الضمان الاجتماعي الذي يعنى بتغطية الحالات الاجتماعية الخاصة، والتي تتمثل في (الأرامل والأيتام والمطلقات وكبار السن والبنات غير المتزوجات والمهجورات وأسر السجناء والعجز) والذين لا عائل لهم يضمن لهم توفير قدر مناسب من العيش.

ويقوم برنامج الضمان الاجتماعي على صرف معاشات شهرية امتثالاً لقانون الضمان الاجتماعي الصادر في عام 1984، ومن الجدير بالذكر أنه في عام 2011 قد صدرت

"أوامر سامية" بزيادة معاشات أسر الضمان الاجتماعي بنسبة 100% بالإضافة إلى عدم قطع راتب الضمان في حالة عمل أحد أفراد الأسرة، وبجانب المعاشات المقدمة لتلك الأسر فإنها أيضاً تحصل على مميزات أخرى كحصول أبناء تلك الأسر على منح دراسية بالجامعات والكليات الخاصة، والمساعدات المالية الطارئة وأيضاً الإعفاء من رسوم الخدمات العامة، ومن الجدير بالذكر أن الرؤية الإستراتيجية للحكومة العمانية تتمثل في توفير فرص لهذه الأسر للاعتماد على النفس من خلال المشروعات الصغيرة.

جدول يوضح توزيع حالات الضمان الاجتماعي حسب المحافظات حتى نهاية شهر ديسمبر 2015:

المحافظة	عدد الحالات	النسبة المئوية من إجمالي	المبالغ المصروفة	النسبة المئوية من إجمالي المنصرف	عدد السكان العمانيين حسب الوضع	عدد الأفراد المستفيدين من الضمان	النسبة المئوية لعدد الأفراد المستفيدين من
مسقط	8283	9.8	11837223	8.9	487592	13875	2.8
ظفار	5814	6.9	7543755	5.7	196560	8335	4.2
مسندم	1385	1.6	2367928	1.8	26232	3143	12.0
البريمي	3606	4.3	6358032	4.8	51543	9037	17.5
الداخلية	9050	10.7	12878883	9.8	322358	14916	4.6
شمال	21543	25.4	35801766	27.2	463080	48149	10.4
جنوب الباطنة	9136	10.8	13842530	10.5	280840	17824	6.3
جنوب الشرقية	9405	11.1	15123706	11.5	188431	20361	10.8
شمال الشرقية	8209	9.7	12933733	9.8	163075	17048	10.5
الظاهرة	6346	7.5	10077650	7.6	142421	13375	9.4
الوسطى	1867	2.2	3096641	2.4	22814	4374	19.2
الإجمالي	84644	100	131861847	100	2344946	170437	7.3

المصدر: التقرير السنوي 2015 - وزارة التنمية الاجتماعية

بالإضافة إلى نظام الضمان الاجتماعي، تضم برامج مكافحة الفقر أيضاً برامج مشروعات توليد الدخل والتوظيف التي تقوم بمساعدة الشباب على إقامة مشاريع تساعدهم بوصفها مصدراً أساسياً للدخل، وفضلاً عن برامج مكافحة الفقر، تقدم عمان أيضاً برامج أخرى في مجال الإسكان، والتي تضمن توفير المسكن المناسب لأفراد المجتمع، وتضم هذه البرامج العديد من النماذج؛ مثل: برنامج الوحدات السكنية لذوي الدخل المحدود الذي يهدف إلى مساعدة الأسر من خلال توفير المسكن الملائم والمجاور لقراهم لتمكينهم من ممارسة أنشطتهم الاجتماعية والاقتصادية، وبرنامج القروض السكنية الذي يقوم بتوفير قروض ميسرة للمواطنين أصحاب الدخل المحدود للحصول على مسكن ملائم.

وتقوم سلطنة عمان أيضاً بتوفير برامج خاصة لرعاية ذوي الإعاقة، وذلك وفقاً للقانون رقم 2008/63 والخاص برعاية المعوقين وتأهيلهم، وتقدم سلطنة عمان تلك الخدمات: إما عن طريق مباشر، أو عن طريق التأهيل من خلال فتح مجالات مختلفة للتعليم، وهناك العديد من المؤسسات والبرامج التي تقوم بتوفير الخدمات لذوي الإعاقة؛ مثل: دار رعاية الأطفال المعوقين وبرنامج التأهيل المجتمعي، الذي تقوم به وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، وذلك من خلال الشراكة مع المجتمع المحلي للعمل على تأهيل ذوي الإعاقة اجتماعياً وصحياً ونفسياً، ومن الجدير بالذكر أن هناك نادياً خاصاً لذوي الإعاقة؛ وذلك لدعم تلك الفئة من خلال مختلف الأنشطة.

كما تسهم المؤسسات الخيرية في عمان بدعم العديد من الأسر العمانية، وتضم المؤسسات الخيرية الهيئة العمانية للأعمال الخيرية، التي تقوم بالعديد من المساعدات العلاجية والتعليمية هذا بالإضافة إلى الإغاثة التي تقدم للمتضررين من الكوارث الطبيعية، وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة العمانية عملت على تفعيل إسهام القطاع الخاص للعمل على تنمية المجتمعات المحلية.

تم خلال عام 2015م إيجاد فرص عمل لعدد (393) فرد من أبناء أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم والأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك في إطار التعاون والتنسيق بين هذه الوزارة ووزارة القوى العاملة والقطاع الخاص والجهات الأخرى، منهم (278) من أبناء أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم، و(115) فرد من الأشخاص ذوي الإعاقة.

جدول يوضح عدد الأشخاص الذين تم إيجاد فرص عمل لهم من أبناء أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم حسب المحافظة خلال عام 2015م:

نوع الحالة / المحافظة	حالات ضمانيه ومن في حكمهم	حالات الأشخاص ذوي الإعاقة	الإجمالي
مسقط	112	63	175
ظفار	10	11	21
مسندم	16	0	16
البريمي	3	0	3
الداخلية	17	3	20
شمال وجنوب الباطنة	112	20	132
شمال وجنوب الشرقية	0	16	16
الظاهرة	6	2	8
الوسطى	2	0	2
الإجمالي	278	115	393

(وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، صفحة 29).

6- برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي:

أ. برنامج مورد لتمويل المشروعات الصغيرة:

برنامج تمويلي يستهدف فئة الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي بهدف تمكينهم من تأسيس المشاريع الخاصة أو تطويرها، بما يساهم في تعزيز وإبراز هذه الفئة بالمجتمع وإيجاد مصادر دخل إضافية لهم، من خلال تقديم الدعم المالي لهم بهدف تمكينهم وتطوير أعمالهم التجارية وضمان تحقيق الاستقلال المالي والإداري لمؤسساتهم، وتعزيز قدراتها التنافسية من خلال تطوير منتجات وخدمات قادرة على المنافسة في الأسواق المحلية والإقليمية.

ب. برامج المنح التعليمية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي:

حظي التعليم العالي في السلطنة خلال الأعوام الماضية خطوات متسارعة منطلقاً من الأهداف التي رسمتها الحكومة بقيادة حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله ورعاه - باعتبار التعليم العالي العامل الأكبر في بناء الوطن، وفي إقامة حياة الأمة ومكانتها بين أمم العالم؛ ذلك أن الشعوب المتعلمة والمثقفة هي التي استطاعت أن تثبت جدارتها وجديتها، كما استطاعت أن تبذل في مختلف جوانب الحياة، وتحافظ على ثرواتها الوطنية ومنجزاتها الحضارية.

وشهد قطاع التعليم العالي في السلطنة نمواً ملحوظاً من حيث عدد المؤسسات، وتنوع البرامج الأكاديمية، وأعداد الطلبة المقيدين فيها، ويأتي هذا النمو من منطلق إيمان الحكومة الرشيدة بأهمية هذا القطاع، ودوره الفاعل في تنمية الموارد البشرية، وارتباطه بالتنمية الشاملة. ومن ضمن الفئات التي سُلط الضوء عليهم في قضية التعليم العالي، فئتا أبناء أسر الضمان الاجتماعي، وأبناء أسر الحالات الصعبة للسعي بها قدماً نحو الرقي وبناء الذات، ولتوفر لنفسها العيش الكريم، فتتحول تلك الأسر إلى فئات منتجة وفاعلة، ومسلحة بالعلوم المختلفة في شتى التخصصات، وتسهم في حركة التنمية الشاملة التي تشهدها السلطنة في مختلف القطاعات، وتقوم الوزارة بتوفير آلاف من البعثات الدراسية الداخلية في الجامعات والكليات الخاصة داخل السلطنة، وقد بلغ عددها بنهاية العام الأكاديمي (2010/2009) خمساً وعشرين مؤسسة تعليمية، حيث تقوم الوزارة بتخصيص عدد من البعثات الكاملة، شاملة للرسوم الدراسية كاملة بالإضافة إلى المخصص الشهري لأبناء أسر الضمان الاجتماعي لمرحلة الدبلوم، كما تقوم الوزارة بتمويل عدد من البعثات الدراسية الجزئية لأبناء أسر ذوي الدخل المحدود، حيث تتحمل الوزارة ما نسبته 75% من إجمالي الرسوم الدراسية، كما تقوم دائرة البعثات الداخلية بالإشراف عليهم منذ ترشيحهم لتلك البعثات ومتابعتهم أكاديمياً ومالياً، وتذليل كل المعوقات والصعوبات التي قد تواجههم طوال مدة دراستهم. (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، صفحة 28)

وتقوم الوزارة بمواصلة تمويل الطلبة المجيدين من أبناء أسر الضمان الاجتماعي، وأبناء أسر الحالات الصعبة لمرحلة البكالوريوس الحاصلين على أعلى المعدلات في مرحلة

الدبلوم، والجدير بالذكر أن الوزارة تسعى إلى زيادة أعداد المتبعثين في كل عام أكاديمي، كما تقوم بالتنسيق مع مؤسسات القطاع الخاص للإسهام في هذا المشروع الوطني؛ بهدف تمكين الشباب والشابات لمواصلة دراساتهم وتطوير مهاراتهم المطلوبة للحصول على وظائف، ويأتي إطلاق هذه المبادرات من القطاع الخاص إيماناً بأهمية التعليم من أجل رفع مستويات الدخل، وتحسين الظروف المعيشية لأسر الضمان الاجتماعي وذوي الدخل المحدود؛ بوصفه ذلك أداة من أدوات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، كما تقوم دائرة البعثات الداخلية على مشاريع مستقبلية، أهمها الربط الإلكتروني بين الوزارة وبين مؤسسات التعليم العالي الخاصة.

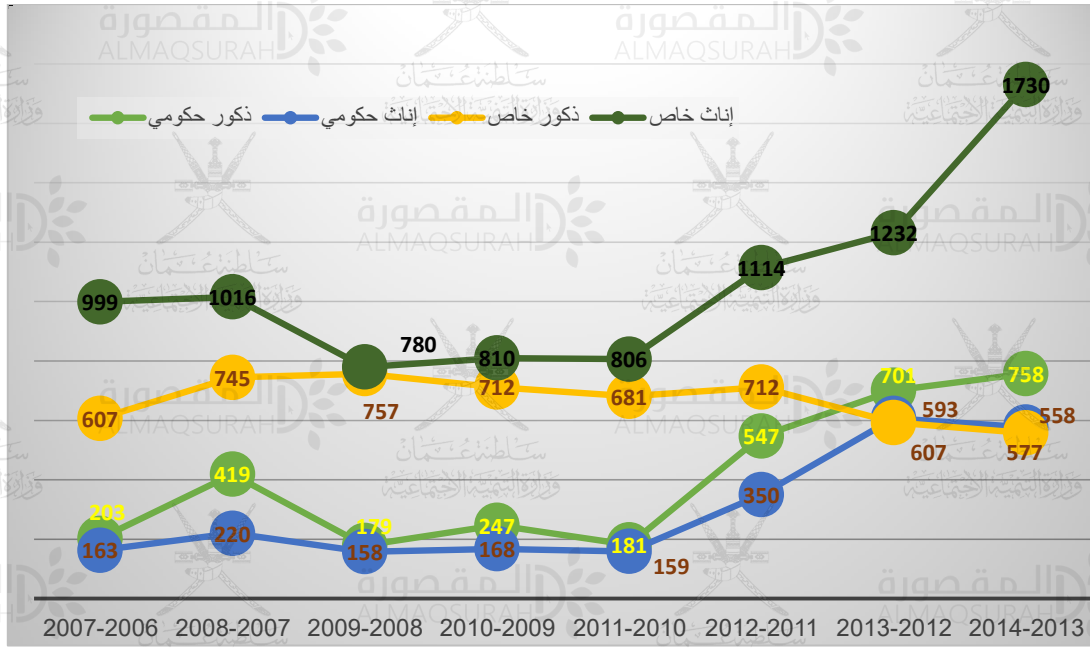
وصل أعداد طلبة الضمان الاجتماعي المقبولين في برامج المقاعد الحكومية والخاصة "بعثات ومنح" من العام الدراسي 2009/2008 وحتى 2012/2011 (8040) طالب من الذكور والإناث حسب التقارير السنوية لمركز القبول الموحد، فبعد أن كان أعداد الطلبة من الضمان الاجتماعي المقبولين للدراسة بالمقاعد الحكومية والخاصة بالعام الدراسي 2009/2008 (1332) طالب من الذكور والإناث ارتفع العدد ليصل إلى (1701) من الطلاب خلال العام الدراسي 2010/2009 و(1815) طالب خلال العام الدراسي 2010/2011، و3193 طالب خلال العام الدراسي 2012/2011. (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، صفحة 29).

وبناء عليه قامت الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية بإلحاق عدد من أبناء أسر الضمان لعدد من البرامج التعليمية، حيث وصل أعداد طلبة الضمان الاجتماعي المقبولين في برامج المقاعد الحكومية والخاصة (بعثات ومنح) من العام الدراسي 2014/2013 ما يقارب 3700 طالب وطالبة، بينما لم يتجاوز العدد 1350 طالب في عام 2009، نجد أن العدد تضاعف حوالي 3 مرات خلال خمس سنوات، كما في الجدول أدناه (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، صفحة 30).

الجدول يوضح أعداد طلبة الضمان الاجتماعي الجدد المقبولين في برامج المقاعد الحكومية والخاصة حسب النوع الاجتماعي:

المقبولين	حكومية	خاصة " بعثات ومنح "						المجموع العام		
		داخلية			خارجية			م	أ	ذ
		م	أ	ذ	م	أ	ذ	م	أ	ذ
2010/2009		415	168	247	1522	810	712	1937	978	959
2011/2010		340	159	187	1487	806	681	1861	993	868
2012/2011		897	350	547	1826	1114	712	2726	1467	1259
2013/2012		1308	607	701	1825	1232	593	3192	1863	1329
2014/2013		1326	577	758	2288	1730	558	3691	2335	1356

كما تمكنت الوزارة من تحقيق مطالب أولياء الأمور في تحمل الحكومة نسبة ال (25%) من الرسوم الدراسية التي كان يتحملها الطلاب من الأسر التي تعاني من صعوبات، و الحاصلين على بعثات دراسية جزئية، إلى جانب تحمل الحكومة نسبة ال (50%) التي كان يتحملها طلاب البعثات الجزئية بكلية عمان البحرية، وأخيراً تمت الموافقة على صرف مخصصات شهرية لجميع الطلبة من أسر الضمان الاجتماعي الحاصلين على بعثات داخلية من قبل وزارة التعليم العالي خلال الخطة الخمسية الثامنة بتكلفة إجمالية قدرها مليون وستمائة وأربعة وثمانون ألف وثمانمائة ريال عماني، صرفت المبالغ المستحقة لهؤلاء الطلبة ابتداء من شهر سبتمبر من عام 2011م وحتى عام 2015، حيث تصل المبالغ الإجمالية السنوية لهذه المخصصات ما يقارب (336960) ريال عماني، والشكل الآتي يبين تطور أعداد المنح المقدمة لأبناء أسر الضمان في الجامعات الحكومية والكليات الخاصة (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، صفحة 47).



نلاحظ أن أعداد الطلاب من أسر الضمان الاجتماعي المقبولين في الجامعات الخاصة والحاصلين على منحة هم أكثر من هؤلاء المقبولين بشكل مباشر في مؤسسات التعليم العالي، كما نلاحظ بأن أعداد الطلاب من أسر الضمان هي في ازدياد وخاصة الإناث، بينما بقيت نسبة الذكور في الجامعات والكليات الخاصة في استقرار، وبدأت في التناقص في الفترة الأخيرة.

ولمعرفة توزيع هؤلاء الطلبة حسب نوعية هذه المؤسسات الخاصة (كلية أو جامعة) أو المؤسسات الحكومية: (جامعة - كلية تقنية - كلية علوم تقنية - معهد) كما هو موضح في الشكل أعلاه نلاحظ أن أغلب الذكور المقبولين في المؤسسات الحكومية هم في الكليات التقنية، أما البنات فهي تتركز في الكليات والجامعات الخاصة، والجدول أدناه يوضح أعداد الطلاب المقبولين في المؤسسات الخاصة والحكومية خلال الفترة 2007-2012 (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، صفحة 48).

أعداد المقبولين من أبناء أسر الضمان في المنح الجامعية			نوع المؤسسة التعليمية	
مجموع	إناث	ذكور		
5825	3313	2512	الكلية	المؤسسات الخاصة
3903	2205	1698	الجامعات الخاصة	
714	353	361	الجامعات الحكومية	المؤسسات الحكومية
1569	484	1085	الكلية التقنية	
440	223	217	العلوم التطبيقية	
191	122	69	المعاهد	
80	38	42	منحة خارجية	خارج السلطنة

نلاحظ أن الوزارة وبالتنسيق مع وزارة التعليم العالي تقدم سنوياً حوالي 1500 منحة

دراسية في الجامعات الخاصة، بالإضافة إلى هؤلاء الطلاب من أبناء أسر الضمان الذين يقبلون في المؤسسات الحكومية بفضل معدلاتهم، كما نلاحظ أن حصة البنات في هذه المنح المقدمة إلى الجامعات الخاصة هي الأكبر. (وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، صفحة 48).

- مشروع كادر (مساعدة مالية لمواصلة الدراسة في الجامعات والكليات الخاصة بالسلطنة)

الفكرة العامة للمشروع:

دعم الطلاب الملحقين بالكليات والجامعات الخاصة المتعثرين مالياً لتكملة مشوار

دراستهم من أبناء أسر الضمان الاجتماعي والدخل المحدود.

أهمية المشروع:

تكمُن أهمية التعليم الأكاديمي في تأهيل الفرد لبناء مستقبله وحصوله على فرص وظيفية أفضل خصوصاً أبناء أسر الضمان الاجتماعي والأسر محدودة الدخل، وذلك لتحقيق الاستدامة المجتمعية.

أهداف المشروع:

- مساعدة الطلاب المتعثرين مالياً لمواصلة دراستهم الجامعية.
 - التشجيع على الدراسة الجامعية لما لها من أهمية في بناء المستقبل.
 - تحقيق الاستدامة الاجتماعية.
- ومن هذا المنطلق وقعت وزارة التنمية الاجتماعية أول اتفاقية مع شركة تنمية نفط عمان في 2013م، وعُمل بها في 2014م.

ضوابط ومعايير ترشيح الأشخاص للبعثات الدراسية الممولة من القطاع الخاص:

- أن يكون المتقدم من أبناء أسر الضمان الاجتماعي أو ذوي الدخل المحدود على أساس المعاش المستحق كحالات الضمان الاجتماعي.
- ألا يتجاوز عمر المتقدم عن ست وعشرين سنة.
- يكون قد أنهى السنة الأولى على الأقل من الدراسة الجامعية / دبلوم ما بعد الدبلوم العام بمعدل لا يقل عن جيد، أو معدل تراكمي لا يقل عن 2.5.
- أن يكون ملتحقاً بالدراسة بإحدى الجامعات أو الكليات المعترف بها من قبل وزارة التعليم العالي داخل السلطنة فقط.
- تغطي المساعدة الرسوم الدراسية فقط، وعلى الطالب أو الطالبة التعهد بتغطية تكاليف المعيشة الأخرى، ويمكن للوزارة التواصل مع وزارة التعليم العالي لمحاولة منحة العلاوة المخصصة للطالبة.
- يتقدم الطالب أو الطالبة لدائرة التنمية الاجتماعية بالولاية التابع لها، وأن يكون الطلب مشفوعاً بوثائق من جهة الدراسة تشمل الآتي:
- إفادة بأن الطالب أو الطالبة قيد الدراسة حتى تاريخ الطلب.

-

مستوى الطالب أو الطالبة الدراسي.

-

المستوى الدراسي المسجل به الطالب بكالوريوس/دبلوم.

-

المبالغ المتأخرة عليه حتى تاريخ تقديم الطلب.

-

المبالغ المتبقية عليه حتى استكمال دراسته وحصوله على المؤهل.

-

تقوم دائرة التنمية الاجتماعية بإجراء بحث اجتماعي للطالب، ويوضح فيه مدى

استحقاقه للمساعدة وفقاً للمادة (14) من القرار الوزاري رقم 2014/72 من لائحة

المساعدات الاجتماعية وترسل المعاملة مكتملة لدائرة الاستثمار والدعم الاجتماعي

بالمديرية العامة للتخطيط والدراسات مرفق بها الثبوتيات كافة.

-

يشكل فريق عمل من كل من مدير دائرة الاستثمار والدعم الاجتماعي، ومدير الدائرة

القانونية، ومدير تنمية الموارد البشرية لدراسة الطالبات وتحديد المستحقين وإحالتها

لمدير عام التخطيط والدراسات ليقوم برفعها لسعادة الدكتور وكيل الوزارة مع

التوصيات.

-

تقوم دائرة تنمية الموارد البشرية بمتابعة هؤلاء الطلبة المستفيدين من هذا الدعم وإعداد

تقرير سنوي عن سير دراستهم.

-

تسدد الرسوم مباشرة لجهة الدراسة بعد إرسال فاتورة عن كل فصل أو سنة دراسية،

وبعد تأكيد دائرة تنمية الموارد البشرية لاستمرار الطالب أو الطالبة بالدراسة.

-

في حال إخفاق الطالب أو الطالبة بالدراسة لسنة دراسية تتوقف المساعدة فوراً بعد

تسديد الرسوم للسنة الدراسية أو الفصل الدراسي الذي أخفق فيه الطالب أو الطالبة ولا

تسدد رسوم لاحقة إلا بعد تقديم الطالب أو الطالبة مبررات الرسوم ورفع الموضوع

لسعادة الوكيل للاستثناء.

-

تقوم دائرة الاستثمار والدعم الاجتماعي مع دائرة تنمية الموارد البشرية بعمل لقاء

سنوي مع الطلبة الممولة دراستهم.

الجهات الممولة للمشروع هي:-

-

شركة تنمية نفط عمان.

-

شركة النفط العمانية.

شركة النفط العمانية للتسويق.

مؤسسة البراوني للأعمال الخيرية.

والجدول الآتي يوضح أعداد الطلبة المستفيدين من هذا المشروع والتكلفة التقديرية لكل سنة

منذ بداية المشروع 2014 وحتى 2016م:

المحافظة	2014		2015		2016		التكلفة
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	التكلفة
ظفار	1	2	0	4	0	0	26.200
الداخلية	3	3	0	7	0	1	
الظاهرة		4	0	7	0	1	
شمال وجنوب الباطنة	2	7	0	1	0	3	
شمال وجنوب الشرقية	1	1	0	0	0	1	
مسقط	2	3	0	1	0	0	
البريمي	1	0	0	0	0	0	
الإجمالي	10	20	0	23	0	6	
							131.832
							203.325

(وزارة التنمية الاجتماعية، 2016)

ج. البرامج التدريبية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي:

تقوم وزارة التنمية الاجتماعية ممثلة بدوائر تنمية وتمكين الأسرة بالمديرية العامة للتنمية الأسرية ودوائر التنمية الأسرية بالمديريات الإقليمية بالمحافظات، ودائرة الاستثمار والدعم الاجتماعي بالمديرية العامة للتخطيط والدراسات وبالتعاون مع مؤسسات القطاع الخاص العاملة في السلطنة ضمن مسؤوليتها الاجتماعية تقوم على تدريب وتأهيل ودعم أبناء أسر الضمان الاجتماعي على مجموعة من البرامج والمشاريع تساعد على إيجاد مصدر دخل أو الحصول على شهادة مهنية تمكنهم بالبحث عن عمل من خلالها.

وضمن التعاون المشترك بين وزارة التنمية الاجتماعية والبنك الدولي قدم البنك الدولي برنامجاً تدريبياً في محافظة شمال الباطنة (ولاية صحار) لعدد 26 موظفاً من كوادر الوزارة

بهدف بناء قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم عن طريق:

- الاقتناع بفكرة مشروع التمكين وتبني المبادرة.
- اكتساب المهارات والسبل التي تساعد على إقناع أفراد أسر الضمان الاجتماعي للدخول إلى سوق العمل.

أهداف التجربة :

- بناء الصورة الذهنية لدى الكوادر بتبني المشروع وجدواه الاجتماعية والاقتصادية على الأسر.
- بناء المهارات والقدرات للموظفين على أفضل الشبل والطرق التي يمكن استخدامها لإقناع الفئة المستهدفة والأخذ بيدهم للبدء في العمل.
- الربط مع الجهات ذات العلاقة من المؤسسات الأخرى لدعم المشروع وتقديم التسهيلات اللازمة.
- على أن ترصد هذه التجربة، ويقيم مدى نجاحها، وستعمم على المحافظات الإقليمية كافة، وذلك بهدف تعزيز فكرة التمكين لدى العاملين ولدى المستهدفين.

وقد نفذت الوزارة العديد من البرامج والأنشطة التدريبية والتمويلية التي تهدف عموماً إلى تمكين الشرائح والفئات التي تستهدفها التنمية الاجتماعية وأيضاً بعض الفئات التي هي بحاجة إلى التمكين، وذلك بالتعاون مع مؤسسات القطاع الخاص، ومن هذه البرامج:-

1- مشروع حرفتي :- تدريب عدد من أبناء أسر الضمان الاجتماعي والدخل المحدود وذوي الإعاقات ممن لديهم رغبة في امتحان الحرف التقليدية؛ مثل: الفخار، والسعف، والمنسوجات، والحلي، وغيرها من الحرفيات العمانية، ومن ثم العمل في صناعة هذه الحرف.

2- مشروع واصل:- توفير عدد من المركبات متعددة الأغراض، مثل: توفير (حافلات مهيأة لنقل الأطفال ذوي الإعاقة المنتسبين لمراكز الوفاء لتأهيل الأطفال المعاقين، صهاريج المياه لنقل المياه الصالحة للشرب، سيارات وغيرها من الحافلات متعددة

الأغراض) وتمليكها لعدد من أبناء أسر الضمان الاجتماعي وذوي الدخل المحدود الباحثين عن العمل وذلك بتأجير هذه المركبات لبعض المؤسسات الحكومية أو الخاصة بعقد سنوي لصالح الفرد المستفيد من المركبة.

3- مشروع بادر: التعاون المشترك بين الوزارة ومؤسسات القطاع الخاص في استحداث مشاريع تنموية وإعطاء القطاع الخاص الفرصة في المبادرة بمشاريع وبرامج تنموية تتسم بطابع الاستدامة وذلك من واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

4- مشروع مؤسسة صغيرة: - دعم وتمويل الشباب من أبناء أسر الضمان الاجتماعي، وذلك عن طريق تأسيس مؤسسات صغيرة لهم يستطيعوا من خلالها إيجاد دخل ثابت لهم ولأسرهم وبالتالي الخروج من مظلة الضمان الاجتماعي.

5- مشروع مسيرتي: - عبارة عن برامج تدريبية تأهيلية للشباب من أبناء أسر الضمان الاجتماعي في عدة مجالات لتعزيز مهاراتهم المهنية والذاتية ليسطيعوا المنافسة في سوق العمل.

6- مشروع برنامج نماء: - عبارة عن دورات تدريبية للأطفال المعاقين في عدة مجالات منها السعفيات وتصفية وتغليف التمور والرسم علي الفخار والزجاج والخياطة وعمل التحف والهدايا، من أجل صقل مواهب المعاقين واكسابهم خبرة في هذه الحرفيات ولتكون مصدر دخل لهم.

7- مشروع برنامج ابتكاراتي ورفعتي: - عبارة عن دورات تدريبية تستهدف نساء من أسر الضمان الاجتماعي والدخل المحدود والفتاة المعاقة في مجال تدوير المشغولات التراثية وتنمية المشروعات الصغيرة لزيادة دخل الأسرة في المناطق الريفية، وذلك بهدف تحقيق الاكتفاء الذاتي للأسرة.

الفصل الرابع

تقييم فاعلية برنامج مورد

(نتائج الدراسة)

تمهيد:

أولاً: برنامج مورد وأهدافه.

ثانياً: مصادر المعرفة ببرنامج مورد.

ثالثاً: الأوضاع التعليمية للمستفيدين من برنامج مورد.

رابعاً: طبيعة المشروعات لدى المستفيدين من برنامج مورد.

خامساً: دوافع تأسيس المشروع.

سادساً: تقييم فاعلية برنامج مورد.

سابعاً: النتائج المكتسبة من تأسيس مشاريع صغيرة ومتوسطة.

ثامناً: الأثر الاجتماعي على المستفيدين من برنامج مورد.

تمهيد:

بدأت وزارة التنمية الاجتماعية ومنذ إنشائها عام 1972م في تنفيذ العديد من البرامج والمشروعات الخاصة بتمكين أفراد أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم من ذوي الإعاقة القادرين على إدارة وتشغيل مشروع بما فيها الأسر محدودة الدخل، التي تعد في حكم أسر الضمان، هدفت إلى تعميق فكرة العمل الحر وتشجيع المبادرات الفردية لهذه الفئات، وجعل الأسر قادرة على الوفاء باحتياجاتها، وتعتمد على ذاتها في توفير متطلباتها المعيشية والحياتية دون الحاجة أو الاعتماد على الضمان الاجتماعي، ومن برامج التمكين (مشاريع موارد الرزق)، وتتمثل في تقديم منح مالية لا ترد لأفراد وأسر الضمان الاجتماعي ومحدودي الدخل الراغبين في تأسيس مشاريع استثمارية خاصة بهم، هدفت هذه المشاريع إلى إيجاد مصادر دخل إضافية قائمة على العمل والإنتاج الحر لكسب الرزق ولتحسين دخل ومستوى معيشة هذه الأسر وصولاً إلى تمكينهم اقتصادياً، وبالتالي إخراجهم من مظلة الضمان الاجتماعي، وقد بلغت هذه المشاريع حتى عام 2011م (531) مشروع، منها (86) مشروع نفذ في العام نفسه 2011م. (وزارة التنمية الاجتماعية، 2016). ويبين الجدول الآتي تطور مشروعات موارد الرزق.

جدول يبين عدد مشاريع موارد الرزق الممولة خلال الفترة (2007 - 2011م).

السنة	2007	2008	2009	2010	2011	المجموع
عدد المشروعات	64	63	98	130	86	441

(وزارة التنمية الاجتماعية، تقرير صادر عام، 2011).

وتتوجاً لندوة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنعقدة بسيح الشامخات خلال الفترة من ١٢ إلى 23 يناير 2013م، جاءت التوجيهات السامية من لدن مولانا حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله ورعاه - بإنشاء (صندوق الرشد) وإصدار نظامه وفق المرسوم السلطاني رقم (6/2013) ويجمع الصندوق برامج التمويل الثلاثة: (برنامج سند، وصندوق موارد الرزق، وبرنامج المرأة الريفية)، وذلك

بهدف تمكين الشباب والشابات من تأسيس وتطوير مشروعاتهم الصغيرة والمتوسطة، ويبلغ رأس مال الصندوق الذي يتمتع بالاستقلال المالي والإداري (70 مليون ريال عماني). وفي الأول من يناير 2014م انطلق النشاط الفعلي لصندوق الرفد 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. وتضمنت هذه البرامج إجراءات وشروط ميسرة ومرنة تمت دراستها بكل دقة وعناية وفقاً للمعايير الدولية للتمويل.

أولاً: برنامج مورد وأهدافه:

عند إنشاء صندوق الرفد تحولت برامج مشروعات برامج الرزق إلى صندوق الرفد وخصص برنامج (مورد) لفئات الضمان الاجتماعي، وحسب تقرير صندوق الرفد حول نشاط الصندوق خلال عامي 2014-2015م، أن عدد القروض الممنوحة لبرنامج (مورد) (23) قرصاً بتكلفة (165516) ريال عماني بنهاية عام 2015م من إجمالي القروض التمويلية البالغ عددها (1668) قرض بتكلفة إجمالية قدرها (66468601) ريال عماني بنهاية عام 2015م، ويفسر ذلك أن فئات الضمان الاجتماعي يمكنها كذلك التسجيل في برنامج (ريادة) إذا تجاوز سقف تمويل مشاريعهم عن (10000) ريال عماني. (تقرير حول نشاط صندوق الرفد خلال عامي، 2014-2015م).

جدول يبين توزيع القروض ونسبة السداد حسب البرامج التمويلية خلال عامي 2014-2015م:

البرامج التمويلية	الإحصائيات إلى نهاية عام 2014م			إحصائيات إلى نهاية 2015م		
	عدد القروض	التكلفة	نسبة السداد%	عدد القروض	التكلفة	نسبة السداد%
مورد	18	120716	100%	23	165516	97%
تأسيس	175	2231346	95%	260	3366904	94.5%
ريادة	753	30408152	96%	1266	59507387	90.7%
تعزيز	68	1940300	63%	119	3428794	95.3%
الإجمالي	1014	34700514	92.3%	1668	66468601	91.7%

ويتولى صندوق الرشد إعداد وتنفيذ برامج تمويلية مدروسة ومرنة تستهدف لكل الفئات والقطاعات، وذلك من خلال تسهيل الإجراءات، ويستهدف الصندوق تمويل المشاريع وخاصة منها المجدية وغير التقليدية في القطاعات الإستراتيجية الواعدة والموفرة لفرص العمل، حيث يقدم قروض لتأسيس أو دعم أو شراء المشاريع القائمة، بنسبة أتعاب إدارية وفنية سنوية لا تتجاوز ٢%، التي يعفى منها المسجلون بالضمان الاجتماعي، وتدرس المشاريع وتقييم وفق آليات حديثة.

وسعى لضمان نجاح المشاريع والحفاظ على استمراريته يتولى الصندوق تنظيم زيارات متابعة دورية من خلال فريق متخصص في المتابعة الميدانية للمشاريع الممولة وتقديم المساندة الفنية لها. ويسعى الصندوق من خلال تقديم هذا الدعم المالي إلى تمكين رواد الأعمال من تطوير أعمالهم التجارية وضمان تحقيق الاستقلال المالي والإداري لمؤسساتهم، وتعزيز قدراتها التنافسية من خلال تطوير منتجات وخدمات قادرة على المنافسة في الأسواق المحلية والإقليمية.

• أهداف الصندوق

- تنمية ثقافة ريادة الأعمال.
- الإسهام في تنمية وتنويع الاقتصاد الوطني.
- الإسهام في إحداث فرص العمل للعُمانيين.
- الإسهام في إدماج فئات الضمان الاجتماعي والمرأة الريفية في الدورة الاقتصادية.

• المهام:

إعداد برامج تمويلية مدروسة ومرنة تستهدف كل الفئات والقطاعات، وذلك من خلال:-

- تسهيل الإجراءات.
- تقليص المستندات المطلوبة.
- مراجعة المدة الزمنية للحصول على القروض.

- دراسة المشاريع وتقييمها وفق آليات حديثة.

- الموافقة على تقديم قروض لتأسيس أو دعم المشاريع الخاصة في حدود (100 ألف

ريال عماني) للقرض الواحد عبر بنك التنمية العماني، بنسبة رسوم إدارية وفنية سنوية لا تتجاوز (٢%) باستثناء الخاضعين لقانون الضمان الاجتماعي.

- التركيز على تمويل المشاريع المجدية وغير التقليدية في القطاعات الإستراتيجية الواعدة والموفرة لفرص العمل.

- متابعة ومساندة المشاريع الممولة لضمان استمراريته وتطويرها والحفاظ على فرص العمل المستحدث.

- استثمار موارد الصندوق بهدف دعم المحفظة الإقراضية وتطوير آلياته.

• الشروط:

- أن يلتزم بالتفرغ الكلي لإدارة المشروع.

- أن لا يقل العمر عن 18 سنة ولا يتجاوز ٥٥ سنة.

- أن لا يتوافر لديه سجل تجاري متضمن لأنشطة قائمة وأن لا يكون شريكاً بأية نسبة في سجلات تجارية أخرى.

- أن لا تتواجد لديه قروض أخرى شخصية أو غيرها.

- أن تتوفر لديه الخبرة الفنية والإدارية لإدارة المشروع مصدقة من الجهات المعنية وخاصة بالنسبة للأنشطة الفنية والمهنية.

- أن يوفر ثلاثة عروض أسعار للتجهيزات والمعدات الضرورية للمشروع.

- أن يوفر فرص عمل للقوى العاملة الوطنية حسب نظام نسب التعمين المعمول به لدى وزارة القوى العاملة.

- أن يكون من أبناء المحافظة التي سيتم فيها تأسيس المشروع وتوسيعه.

- أن يجتاز المقابلات الشخصية والالتزام بتوفير وتقديم عرض مرئي عن المشروع لا يتجاوز (10) دقائق.

آلية التمويل:

م	البند	البيان
1	قيمة القرض	قرض لا يتجاوز (10000) ريال عماني
2	فترة السماح	(12) شهراً كحد أقصى
3	مدة سداد القرض	(٧) سنوات بعد فترة السماح
4	الرسوم الإدارية والفنية	لا يوجد (٠%)
5	نسبة المساهمة	لا توجد (٠%)

ومن خلال شروط التقدم للاستفادة من برنامج (مورد) وآليات التمويل تجد أن هناك سهولة ومراعاة لفئة الضمان الاجتماعي، وذلك سعياً من الحكومة في تمكين هذه الفئة اقتصادياً واجتماعياً، كما أنها تلتزم بمبدأ (التعمين) لإحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة، في مشاريع ذات قيمة اضافية في المجتمع.

ثانياً: مصدر المعرفة ببرنامج مورد:

يعد (مصدر المعرفة) بالبرنامج للمستهدفين أو المستفيدين من الأمور الضرورية لقياس مدى فاعلية الترويج بالبرنامج، وما هي الوسائل المتبعة في هذا الترويج، والجدول الآتي يوضح عدد التكرارات لمصادر المعرفة ببرنامج مورد التمويلي المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

جدول (1) توزيع العينة وفقاً للمصدر المعرفة والبرنامج:

مصدر المعرفة بالبرنامج التمكيني	برنامج مورد	
	ك	%
أحد الأقارب والأصدقاء	11	45.8
وسائل الإعلام المختلفة	6	25.0
الندوات واللقاءات المختلفة التي تقيمها الحكومة	3	12.5
النشرات الحكومية وغير الحكومية	1	4.1
أحد الموظفين في المؤسسات المعنية بالبرنامج	3	12.1
مجموع العينة	19	100

يوضح الجدول أعلاه أن تأكيد (11) فرد ما نسبته (45.8%) من إجمالي عينة المستفيدين من برنامج ومورد أن مصدر معرفتهم بالبرنامج جاء من خلال (أحد الأقارب والأصدقاء)، ويمكن تفسير ذلك أن الحديث عن البرنامج ومدى أهميته وجدواه بين الزملاء أو ممن استفاد من البرنامج كان له التأثير الأقوى من أي وسيلة أخرى، وعليه يمكن الترويج لبرامج التمكين من خلال عرض التجارب الناجحة في وسائل الإعلام المختلفة، حيث يظهر في الجدول أن مصدر المعرفة من خلال (وسائل الإعلام المختلفة) له تأثير في المعرفة بالبرنامج بنسبة (25.0%).

بينما لا يظهر تأثير بمصدر (أحد الموظفين في المؤسسات المعنية بالبرنامج) إلا بنسبة (12.1%) وهنا يمكن القول إن المشغلين لبرامج التمكين لا يملكون المهارة في الترويج ببرامج التمكين، وهذه النتيجة تتعارض مع ما صرح به المعنيين في برامج التمكين عن السؤال لهم عن مدى تمكين المشغلين لبرامج التمكين وإكسابهم مهارات الترويج للبرنامج حيث أكدوا أن المشغلين لهذه البرامج يملكون الخبرة والمهارة في ذلك.

- ويستنتج من ذلك أن على المعنيين في برامج التمكين إيجاد وسائل أكثر تأثيراً في الترويج لبرامج التمكين، لا سيما تدريب المشغلين وتأهيلهم في هذه البرامج بوسائل ومهارات الترويج.

ثالثاً: الأوضاع التعليمية للمستفيدين من برنامج مورد

إن معرفة المستوى التعليمي للمستفيدين من البرنامج يعد من أهم العوامل في معرفة تقييم فاعلية البرنامج، والجدول الآتي يبين توزيع المستفيدين من برنامج مورد وفقاً للمستوى التعليمي

جدول (2) توزيع العينة وفقاً للمستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	برنامج مورد	
	ك	%
دبلوم التعليم العام	14	73.68
أمي	2	10.52
يقرأ ويكتب	3	15.78
المجموع	19	100

يتضح من الجدول أعلاه أن (73.68%) من المستفيدين من برنامج مورد هم من حملة (دبلوم التعليم العام)، ومع معرفتنا من عزوف الشباب من حملة شهادات الدبلوم ما بعد الثانوي والبيكالوريوس عن المبادرة أو الاستفادة من مشاريع ريادة الأعمال، وكذلك أن المقبلين على هذه المشاريع لا يتجاوز (25 شخصاً) نشطاً، فإنه من المنطق أن نجد أن غالبية من المستفيدين من برنامج (مورد) هم من حملة (الدبلوم الثانوي العام وما دون).

- يستنتج من ذلك أن إقبال (حاملين الدبلوم العام وما دون) للاستفادة من برنامج مورد بعكس حملة الدبلوم الجامعي فما فوق، مع الاعتراف بعزوف الشباب من أبناء أسر الضمان الاجتماعي من مشاريع ريادة الأعمال، وهذا يتطلب من الحكومة مزيد من الترويج والتوعية لدى الشباب للإقدام لمشاريع ريادة الأعمال، وخاصة أصحاب الشهادات التخصصية.

رابعاً: طبيعة المشروعات لدى المستفيدين من برنامج مورد:

في هذا الجزء من التحليل سوف نركز على تحليل البيانات المتعلقة ببرنامج (مورد)

كالآتي:-

1- نوع المشروع حسب القطاع:

يمول برنامج (مورد) مجموعة من المشاريع، والتي تستهدف المواطن (المستفيد)

مباشرة أو ذات قيمة اضافية للوطن، والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً للقطاع.

جدول (3) يبين توزيع المستفيدين وفقاً للقطاع

القطاع	ك	%
التجارة العامة	13	68.4
الصناعة	2	10.5
النقل	1	5.3
الصحة	0	0
الثروة السمكية والحيوانية والزراعية	1	5.3
التعليم	1	5.3
الخدمات	1	5.3
السياحة	0	0
الصناعات الحرفية	0	0
الاتصالات ونظم المعلومات	0	0
المجموع	19	100

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة (68.4%) من المشاريع هي تدرج تحت قطاع

(التجارة العامة)، ويمكن تفسير ذلك لعدة أسباب منها أن قلة الخبرة عند الفئة المستهدفة في

باقي القطاعات، التي يتطلب منها وجود تخصص يساعد على فهم القطاع، السبب الآخر

كذلك الشهادة العلمية نجد أن أغلب إذا لم يكن جميع المستفيدين من البرنامج هم من حملة (دبلوم التعليم العام الثانوي وما دونه)

- يستنتج من ذلك العزوف عن أغلب القطاعات التي تمول، وهنا يتطلب من المسؤولين والمختصين إيجاد برامج لإقناع أصحاب الخبرة والشهادات التخصصية فتح مشاريع ذات قيمة إضافية في السوق.

2- مدة ممارسة العمل في المشروع:

إن معرفة مدة ممارسة المستفيد للمشروع يساعد في تقييم فاعلية البرامج، والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً لمدة ممارستهم للمشروع.

جدول (4) يبين توزيع المستفيدين وفقاً لمدة الممارسة في المشروع:

مدة ممارسة المشروع	ك	%
أقل من سنة	6	31.6
من سنة إلى أقل من 3 سنوات	7	36.8
من 3 سنوات إلى أقل من 5 سنوات	3	15.8
من 5 سنوات فأكثر	3	15.8
المجموع	19	100

يتضح من الجدول اعلاه أن نسبة (68.4%) من المستفيدين مدة ممارستهم للمشروع هي (أقل من 3 سنوات)، ويمكن تفسير ذلك بحيث أنشئ (صندوق الرشد) في عام 2013م، أي قبل أربع سنوات تقريباً، وهو ما يجعل المستفيدين في ترقب كيفية الاستفادة من الصندوق وما هو العائد لهم منه، وعموماً هناك عزوف واضح من الاستفادة من برنامج مورد من قبل المستفيدين من أبناء أسر الضمان الاجتماعي.

3- حجم التمويل الذي بدأت به المشروع:

ويقصد به المبلغ المقترض من قبل المستفيد الذي بدأ به مشروعه، والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً لحجم التمويل للمشروع.

جدول (5) يبين توزيع المستفيدين وفقاً لحجم تمويل المشروع:

حجم تمويل المشروع	ك	%
من 1000 إلى أقل من 5000 آلاف ريال	9	47.4
من 5000 آلاف ريال إلى أقل من 10000 آلاف ريال	6	31.6
10000 آلاف ريال	4	21.1
المجموع	19	100

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة (47.4) من المستفيدين بدأوا حجم تمويل مشروعهم ب (من 1000 إلى أقل من 5000 آلاف ريال)، ويستنتج من ذلك أن أغلب المشاريع ذات القطاع (التجارة العامة)، التي لا تحتاج إلى مبالغ عالية للبدء في التأسيس، أو أن المستفيدين يقلقون من الإخفاق ولا يستطيعون دفع المبلغ في حال خسارة المشروع.

4- مكان المشروع حسب المحافظة:

يعد معرفة مكان استقطاب المشاريع أمراً مهماً لتقييم فاعلية البرنامج، وذلك لمعرفة إقدام المستهدفين لبرنامج مورد من عدمه، والجدول الآتي يبين توزيع المشاريع حسب المحافظة.

جدول (6) يبين توزيع المشاريع وفقاً للمحافظة

المحافظة	ك	%
مسقط	6	31.6
شمال الباطنة	2	10.5
جنوب الباطنة	3	15.8
شمال الشرقية	2	10.5
جنوب الشرقية	2	10.5
البريمي	1	5.3
ظفار	3	15.8
المجموع	19	100

من الجدول أعلاه يتبين أن محافظة مسقط تحتوي على نسبة (31.6%) من مجموع

المشاريع الممولة من برنامج مورد، مع العلم أن المستفيدين من برنامج مورد لا يشكلون هذه النسبة من حيث مكان إقامتهم، ويستنتج من ذلك أن محافظة مسقط جاذبة للاستثمار في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما أن بعض المحافظات لم تستفد من برنامج مورد.

- يستنتج من ذلك أن هناك قصوراً في الترويج لبرنامج مورد في بعض المحافظات من حيث إقبال المستهدفين أم من حيث الاستثمار في المشاريع الممولة من البرنامج، وعليه فإن على المسؤولين في البرنامج أن يكتفوا حملات الترويج لبرنامج مورد وكذلك الاستثمار في بعض المحافظات الكبرى.

خامساً: دوافع تأسيس المشروع:

تُعَدُّ الدوافع التي تدفع المستهدفين من الاستفادة من برنامج (مورد) أحد أهم الأمور

لقياس فاعلية البرنامج، والجدول الآتي يوضح أهم دوافع المستفيدين للالتحاق ببرنامج (مورد).

جدول (7) يبين دوافع التحاق المستفيدين ببرنامج مورد

المتغير	المتوسط	الانحراف معياري	الترتيب	المستوى
5-11 الإسهام في تحسين دخلي الأسري.	4.84	0.37	1	عالٍ جداً
3-11 خلق مجال خاص بي.	4.78	0.41	2	عالٍ جداً
9-11 الشعور بالفخر حين تؤدي عملك وأنت ترضى عما تفعله.	4.63	0.68	3	عالٍ جداً
8-11 الاستقلال في تصريف جميع أموري.	4.36	0.76	4	عالٍ
4-11 عدم انتظار الوظيفة الحكومية.	3.84	1.21	5	متوسط
7-11 رغبتني لأن أكون مديراً لعمل ما.	3.79	0.92	6	متوسط
1-11 الاستقلالية وتحقيق الذات.	3.78	0.68	7	متوسط
2-11 الرغبة في التملك.	3.78	0.85	8	متوسط
6-11 لأن زملائي وأقربائي أقدموا على ذلك.	3.47	1.02	9	ضعيف

يتبين من الجدول أعلاه أن مستوى الدوافع التي دفعت المستفيدين من الالتحاق ببرنامج (مورد) مختلفة المستويات: (عالٍ جداً - عالٍ - متوسط - ضعيف) بحيث جاء في الترتيب الأول وبمستوى (عالٍ جداً) هو "الإسهام في تحسين دخلي الأسري" وبمتوسط حسابي قدره (4.84) وجاء في الترتيب الثاني "خلق مجال خاص بي." بمتوسط (4.78) وجاء في الترتيب الثالث "الشعور بالفخر حين تؤدي عملك وأنت ترضى عما تفعله" بمتوسط (4.63) فوجد أن الرتب الأولى من الدوافع جاءت بمستوى (عالٍ جداً) بينما جاءت الرتبة الرابعة بمستوى (عالٍ) بينما نجد أن الرتب من (الخامس وحتى الثامن) جاءت بمستوى (متوسط)، وجاءت في الترتيب الأخير "لأن زملائي وأقربائي أقدموا على ذلك" بمستوى (ضعيف) ومتوسط قدره (3.47)، ويلاحظ أن (الدوافع الاقتصادية والمادية) جاءت في الرتب الأولى متقدمة على (الدوافع النفسية في الحصول على رتب وظيفية أو مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع).

- يستنتج من ذلك أن دوافع المنتسبين للبرنامج التمكيني مورد هي دوافع غالبيتها اقتصادية لتحسين الوضع المعيشي لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، ويتطلب من الدولة مزيد من الاهتمام بباقي الأمور ليكون الدوافع التي تدفع المستفيدين تتعدى الجانب المادي والاقتصادي إلى الجوانب الأخرى.

سادساً: تقييم فاعلية برنامج مورد:

تحدد فاعلية برامج التمكين بعدة محددات أهمها: موقف المؤسسة بالفئات المستهدفة

قبل الاستفادة من البرنامج وأثناء الاستفادة بالبرنامج وبعد الاستفادة من البرنامج، والإجراءات المتبعة في تحقيق الاستفادة من البرنامج، والجداول الآتية تبين مدى فاعلية برنامج مورد.

1- دور المسؤولين في توعية المستفيدين قبل الالتحاق بالبرنامج

جدول (8) يبين دور المسؤولين في توعية المستفيدين قبل الالتحاق بالبرنامج:

المتغير	المتوسط	الانحراف معياري	الترتيب	المستوى
2-12 تم تعريفنا عن البرنامج معرفة كاملة ووافية من قبل المسؤولين قبل الشروع بطلب التمويل.	4.21	0.71	1	عالي
1-12 لقد كان المسؤولون والمعنيون يقدمون لنا النصح والإرشاد قبل الشروع إلى طلب التمويل من برنامج مورد.	4.10	0.93	3	عالي
3-12 تم تعريفنا بالمشاريع المطروحة لتمويلها من قبل برنامج مورد.	4.10	0.73	2	عالي
4-12 تم توضيح لنا عن السوق وجدوى فتح المشروع قبل طلب التمويل.	3.89	1.14	4	متوسط
6-12 تم عقد دورات لنا في عدة تخصصات؛ مثل: (دراسة الجدوى والتخطيط وإدارة المشاريع وتخزين المواد ودورات في معرفة ومواجهة تقلبات السوق وفي التسويق والترويج ... إلخ) قبل فتح أي مشروع.	3.36	1.38	5	ضعيف
5-12 تم عمل لنا دورات تدريبية مكثفة ومتخصصة من قبل الوزارة عن المشاريع الصغيرة والمتوسطة.	3.21	1.47	6	ضعيف

يتضح من الجدول الآتي أن موقف الوزارة بالمستفيدين قبل الالتحاق بالبرنامج يتراوح بين ثلاث مستويات (عالٍ - متوسط - ضعيف)، بحيث جاء في الترتيب الأول "تم تعريفنا عن البرنامج معرفة كاملة ووافية من قبل المسؤولين قبل الشروع بطلب التمويل" بمتوسط حسابي وقدره (4.21)، وجاء في الترتيب الثاني "تم تعريفنا بالمشاريع المطروحة لتمويلها من قبل برنامج مورد" بمتوسط وقدره (4.10)، وجاء في الترتيب الثالث "لقد كان المسؤولون والمعنيون يقدمون لنا النصائح والإرشاد قبل الشروع إلى طلب التمويل من برنامج مورد" بمتوسط وقدره (4.10)، بينما جاء في الترتيب الرابع وبمستوى (متوسط) "تم توضيح لنا عن السوق وجدوى فتح المشروع قبل طلب التمويل" بمتوسط قدره (3.89)، بينما جاء في الترتيب الأخير بمستوى (ضعيف) "تم عمل لنا دورات تدريبية مكثفة ومتخصصة من قبل الوزارة عن المشاريع الصغيرة والمتوسطة" وبمتوسط قدره (3.21)، يتضح من الجدول واستجابات المبحوثين أن المعنيين والمسؤولين استطاعوا إقناع المستفيدين في الالتحاق والانضمام لبرنامج مورد لكنهم، لم يتم تأهيلهم من حيث عقدت الدورات معنية في إقامة هذه المشاريع حتى تحقق نجاحها.

- يستنتج من ذلك أن هناك قصوراً من قبل المسؤولين في تدريب وتأهيل المستفيدين من برنامج مورد، ولهذا يتطلب بداية قبل إقناع المستهدفين من الالتحاق بالبرنامج هو عقد دورات تخصصية بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة وكذلك عن سوق العمل.

2- الإجراءات الإدارية المتبعة لطلب التمويل من برنامج مورد المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

إن معرفة الإجراءات الإدارية المتبعة في تمويل المشاريع من أهم عمليات التقييم لفاعلية البرنامج من حيث سهولة الإجراءات وسلاستها، وكذلك مدى مساعدة المسؤولين للمستفيدين أثناء تأسيس المشروع والمتابعة بعد التأسيس.

جدول (9) يبين مدى سهولة وسلاسة الاجراءات المتبعة لطلب الحصول على التمويل من برنامج مورد:

المتغير	المتوسط	الانحراف معياري	الترتيب	المستوى
تم إبلاغنا عن كل الأوراق والمستندات المطلوبة بوقت كافٍ.	4.31	0.82	1	عالي
لقد كان استقبال المعنيين لنا استقبالاً مناسباً.	4.10	0.80	2	عالي
تم تسهيل الشروط المطلوبة للحصول على التمويل	3.94	1.025	3	متوسط
تم تسهيل كل الإجراءات لنا أثناء التسجيل في البرنامج.	3.78	1.03	4	متوسط
تم تسريع عملية الحصول على الموافقات من قبل المسؤولين بالبرنامج.	3.63	1.16	5	متوسط

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى "سهولة وسلاسة الاجراءات المتبعة لطلب

الحصول على التمويل من برنامج مورد" هو (عالي - متوسط)، وقد تبين من الجدول أن

الترتيب الأول هو "تم إبلاغنا عن كل الأوراق والمستندات المطلوبة بوقت كافٍ" بمتوسط

حسابي وقدره (4.31)، وجاء في الترتيب الثاني "لقد كان استقبال المعنيين لنا استقبالاً مناسباً"

بمتوسط (4.10)، بينما جاء في الترتيب الثالث بمستوى (متوسط) "تم تسهيل الشروط

المطلوبة للحصول على التمويل" بمتوسط (3.94) بينما جاء في الترتيب الأخير "تم تسريع

عملية الحصول على الموافقات من قبل المسؤولين بالبرنامج" بمتوسط (3.63)، يستنتج من

ذلك أن عملية الحصول على التمويل ليس بها تعقيد في الإجراءات وإنما كانت سهلة وميسرة،

إلا أن هذا لا يكفي أمام المسؤولية في تدريب المستهدفين قبل الشروع في أخذ التمويل.

• يستنتج أن هناك سلاسة وسهولة في الإجراءات للحصول على التمويل من قبل

المؤسسة، وعليه مع هذه السهولة لابد من عملية تدريب المستهدفين وتأهيلهم

في إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

3- مساعدة المسؤولين للمستفيدين أثناء تأسيس المشروع الممول من قبل برنامج مورد:

جدول (10) يبين مدى مساعدة المسؤولين للمستفيدين الحاصلين على الموافقة لتأسيس مشروع من برنامج مورد:

المتغير	المتوسط	الانحراف معياري	الترتيب	المستوى
قام المختصين بالوزارة والصندوق بمعاينة مكان إقامة المشروع قبل تنفيذه من قبل المختصين بالوزارة أو صندوق الردف.	4.05	1.12	1	عالي
قام المختصون بالوزارة والصندوق بعمل دراسة جدوى للمشروع قبل تنفيذه من قبل الوزارة أو صندوق الردف.	3.68	1.20	2	متوسط
قام المختصون بالوزارة والصندوق بدراسة السوق بكل جوانبه قبل تنفيذ المشروع من قبل الوزارة أو صندوق الردف.	3.57	1.2	3	متوسط

يتضح من الجدول أعلاه ان متوسط "اهتمام المسؤولين بالوزارة بالمستفيد الحاصل على الموافقة لتأسيس مشروع من برنامج مورد" حسب استجابات المبحوثين هو (عالي) في الترتيب الأول، بينما جاء المستوى (متوسط) في باقي الرتب، وقد تبين أن الترتيب الأول هو "قام المختصين بالوزارة والصندوق بمعاينة مكان إقامة المشروع قبل تنفيذه من قبل المختصين بالوزارة أو صندوق الردف" بمتوسط حسابي (4.05)، بينما جاء الترتيب الثاني "قام المختصون بالوزارة والصندوق بعمل دراسة جدوى للمشروع قبل تنفيذه من قبل الوزارة أو صندوق الردف" بمتوسط (3.68)، وجاء في الترتيب الثالث "قام المختصون بالوزارة والصندوق بدراسة السوق بكل جوانبه قبل تنفيذ المشروع من قبل الوزارة أو صندوق الردف" بمتوسط (3.57)، يتضح أن المسؤولين راعوا بمكان إقامة المشروع ودراسة جدوى عن المشروع ودراسة السوق.

- يستنتج اهتمام المسؤولين بالمشروع ونجاحه، ونرجو أن لا يكون هذا الإجراء هو فقط إجراء إداري لكي تسجل ضمن الإجراءات في الورق، وإنما يكون لها فاعلية وتكون على أيدي مختصين بإدارة المشاريع والسوق.

4- دور المسؤولون في المتابعة للمستفيدين من برنامج مورد

جدول (11) يبين مدى متابعة المسؤولين للمستفيدين الحاصلين على تمويل من قبل برنامج مورد:

المتغير	المتوسط	الانحراف معياري	الترتيب	المستوى
لقد كان المسؤولون متابعين لي بعد تنفيذ المشروع حتى تمكيني من إدارته إدارة كاملة.	3.45	0.93	1	ضعيف
لقد كان المسؤولون متواصلين مع مؤسسات التسويق والترويج ليتم تسويق منتجاتنا.	3.36	1.30	3	ضعيف
قام المسؤولون بإبلاغنا عن جود معارض تسويق للمنتجات المحلية.	3.36	1.21	2	ضعيف
يقوم المسؤولون بمتابعتنا باستمرار حتى لا نتعرض للخسائر أو الاستغلال من قبل العمالة الوافدة.	3.31	1.49	4	ضعيف
قام المسؤولون بالتواصل مع مؤسسات وشركات حاضنة لبيع منتجاتنا أو تسويقها.	3.05	1.31	5	ضعيف
يحضر المسؤولون معنا في معارض التسويق لتشجيع المستهلكين بالشراء من منتجاتنا.	2.89	1.24	6	ضعيف جداً
يقوم المسؤولون بإجبار العمالة الوافدة بعدم فتح أو تسويق منتجاتهم قريب من مشاريعنا.	2.63	1.25	7	ضعيف جداً

يتضح من الجدول الآتي أن مستوى "متابعة المسؤولين بالوزارة بالمستفيد الحاصل على تمويل من قبل برنامج مورد" جاء بمستوى (ضعيف - ضعيف جداً)، وقد تبين أن الترتيب الأول هو "لقد كان المسؤولون متابعين لي بعد تنفيذ المشروع حتى تمكيني من إدارته إدارة كاملة" بمتوسط قدره (3.45)، وجاء في الترتيب الثاني "قام المسؤولون بإبلاغنا عن جود معارض تسويق للمنتجات المحلية" بمتوسط (3.36)، وجاء في الترتيب الثالث "لقد كان المسؤولون متواصلين مع مؤسسات التسويق والترويج ليتم تسويق منتجاتنا" بمتوسط (3.36)، وجاء في الترتيب الأخير بمستوى (ضعيف جداً) "يقوم المسؤولون بإجبار العمالة الوافدة بعدم فتح أو تسويق منتجاتهم قريب من مشاريعنا" بمتوسط (2.63)، يتضح أن متابعة المسؤولين

للمستفيدين بعد حصولهم على التمويل فيها قصور بل قصور جداً، وهذا ما يقلق المستفيدين من الالتحاق ببرنامج (مورد)؛ لأنهم لا يجدون متابعة وعناية من قبل المسؤولين بعد فتح المشاريع، ويتركون في مواجهة السوق وتقلباته وهذا واضح عندما تجد أن الترتيب الأخير في الاستجابة من قبل المبحوثين هو "يقوم المسؤولون بإجبار العمالة الوافدة بعدم فتح أو تسويق منجاتهم قريب من مشاريعنا" فهذا يتضح قلق المستفيدين من العمالة الوافدة المتمرسية في السوق وأصحاب الخبرة والأموال.

- يستنتج من ذلك أن هناك قصوراً في متابعة المستفيدين بعد حصولهم على التمويل وتركهم مواجهة السوق وتقلباته، وهنا يتطلب من الدولة إيجاد هيكلة خاصة في متابعة المستفيدين والوقوف معهم في إدارة المشروع وتحقيق نجاحه، لكي يحقق أهداف البرنامج الذي أنشأت من أجله.

سابعاً:- النتائج المكتسبة من تأسيس مشاريع صغيرة ومتوسطة:

1- أنواع المهارات المكتسبة

لقياس فاعلية البرامج التمكينية يجب معرفة المهارات المكتسبة من قبل المستفيدين من برنامج مورد المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، والجدول الآتي يوضح استجابات المبحوثين حول المهارات التي اكتسبوها من التحاقهم ببرنامج مورد المقدم لهم.

جدول (12) يبين المهارات التي اكتسبها المستفيدون من تأسيس مشروع من المشاريع الصغيرة والمتوسطة:

المتغير	المتوسط	الانحراف معياري	الترتيب	المستوى
2-16	4.52	0.77	1	عالي جداً
6-16	4.52	0.84	2	عالي جداً
9-16	4.47	0.84	3	عالي
8-16	4.36	0.89	4	عالي
3-16	4.26	0.87	6	عالي
5-16	4.26	0.80	5	عالي
1-16	4.15	1.06	7	عالي
4-16	4.10	1.10	8	عالي
10-16	4.10	1.14	9	عالي
7-16	3.73	1.24	10	متوسط

يتضح من الجدول الآتي أن مستوى "المهارات التي اكتسبها المستفيدون من تأسيس مشروع من المشاريع الصغيرة والمتوسطة" (عالي جداً - عالي)، وجاء في الترتيب الأول "اكتسب المهارة على التخطيط السليم لتنفيذ المشروع وإدارته" بمتوسط حسابي قدره (4.52)، وجاء في الترتيب الثاني "اكتسبت المعرفة بأحوال السوق وتقلباته" بمتوسط (4.52)، وجاء في الترتيب الثالث بمستوى (عالي) هو "اكتسبت مهارة تكوين العلاقات الشخصية" بمتوسط (4.47)، وجاء في الترتيب الرابع "اكتسبت مهارة تسويق المنتجات" بمتوسط (4.36)، بينما جاء في الترتيب الأخير من عدد (10 مهارات مكتسبة) وبمستوى (متوسط) هو "اكتسبت مهارة تخزين الخامات والبضائع" بمتوسط حسابي (3.73)، ويتضح من استجابات المبحوثين أنهم اكتسبوا مهارات قيادية وتسويقية وكذلك إدارية في معرفة أحوال السوق رغم أنهم لم يتلقوا تدريباً بذلك.

- يستنتج من ذلك أن الالتحاق بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة يكسب المستفيدين بمهارات مختلفة؛ ولذا على المسؤولين الاستفادة من هذا ودعم هذه المهارات بإطار تخصصي علمي من خلال عقد دورات تدريبية للمستفيدين.

2- ارتفاع مستوى الدخل الشهري:

يعد الدخل الشهري أحد أهم العوامل لمعرفة تقييم فاعلية البرنامج التمكيني، وذلك من خلال معرفة المردود المادي من المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً لدخل الشهري.

جدول (13) يبين توزيع المستفيدين وفقاً للدخل الشهري:

الدخل الشهري	ك	%
أقل من 400 ريال	14	73.7
من 401 ريال إلى 600 ريال	1	5.3
من 601 ريال إلى 800 ريال	3	15.8
من 801 ريال إلى أقل من 1200 ريال	1	5.3
من 1201 ريال فأكثر	0	0
المجموع	19	100

يتضح من الجدول السابق أن (73.7%) من المستفيدين من برنامج (مورد) دخلهم

الشهري (أقل من 400 ريال)، ويفسر ذلك أن غالبية المستفيدين هم من غير المختصين في مجال المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما أنهم لم يتلقوا تدريباً في كيفية إدارة المشاريع، وكما أن غالبيتها لازال جديداً، ويحتاج إلى أن يكبر ويتوسع ويزيد في الأرباح.

- يستنتج من ذلك أن غالبية المشاريع الممولة من برنامج مورد لازالت ذا دخل منخفض، وهنا لا بد من المسؤولين الوقوف مع هذه الفئة المستهدفة والمستفيدة من برنامج مورد ومساعدتها في معرفة أحوال السوق.

ثامناً: الأثر الاجتماعي في المستفيدين من برنامج مورد:

إن قياس الأثر الاجتماعي من الاستفادة من برنامج كورد أحد برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، هي إحدى مقاييس فاعلية البرنامج التمكيني، والجدول الآتي يوضح الأثر الاجتماعي الذي تحقق للمستفيدين من التحاقهم بالبرنامج.

جدول (14) يبين الأثر الاجتماعي من تأسيس مشروع ممول من برنامج مورد:

المتغير	المتوسط	الانحراف معياري	الترتيب	المستوى
2-19 زاد من طوحي الاقتصادي.	3.94	1.02	1	متوسط
12-19 استخدم المنظفات الصحية في البيت.	3.94	1.07	2	متوسط
27-19 زادت مكاتي ومكانة أسرتي الاجتماعية.	3.94	0.97	3	متوسط
11-19 اتبعت الارشادات الصحية في حياتي العامة.	3.84	0.76	4	متوسط
21-19 زاد التماسك والترابط بين أفراد الأسرة.	3.78	1.13	6	متوسط
22-19 أصبح كل فرد يشارك في اتخاذ القرار الأسري.	3.78	1.03	5	متوسط
14-19 اكتسبت الوعي بأهمية الرعاية الصحية للأبناء.	3.73	1.28	7	متوسط
1-19 زاد من دخل الأسرة الشهري.	3.68	1.20	8	متوسط
3-19 استطعت شراء مستلزمات لم أكن باستطاعتي شرائها من قبل.	3.68	1.24	9	متوسط
13-19 وفرت التغذية الملائمة صحياً لأفراد أسرتي.	3.68	1.20	11	متوسط
17-19 استطعت توفير كل مستلزمات المدرسية لأبنائي.	3.68	1.15	10	متوسط
25-19 شاركت في الفعاليات المجتمعية المختلفة.	3.68	1.15	10	متوسط
4-19 تحولنا من مستهلكين إلى منتجين.	3.57	1.34	14	متوسط
23-19 توزعت المسؤوليات بين أفراد الأسرة.	3.57	1.21	13	متوسط
26-19 شاركت أنا وأسرتي في الفرق التطوعية بالولاية.	3.57	1.07	12	متوسط
16-19 استطعت اختيار المدارس الأفضل لأبنائي.	3.52	1.42	15	متوسط
19-19 تمكنت من الالتحاق في دورات تدريبية في مجالات أخرى.	3.47	1.30	17	ضعيف
24-19 شاركت الزوجة في تحمل المسؤوليات.	3.47	1.12	16	ضعيف
15-19 تمكنت من إدخال جميع أفراد أسرتي المدرسة.	3.36	1.34	18	ضعيف
10-19 قمت بالمتابعة الدورية لصحتي وصحة ابنائي وأسرتي في المستشفى.	3.31	1.15	19	ضعيف
20-19 حرصت على محو أمية الأفراد الأميين في الأسرة.	3.21	1.39	20	ضعيف
9-19 استطعت توفير أثاث جيد لبيتي.	3.15	1.21	21	ضعيف
18-19 استطعت توفير جهاز كمبيوتر لأبنائي.	3.15	1.21	21	ضعيف
8-19 استطعت تحسين مرافق على بيتي (حمامات - مياه - كهرباء - أخرى)	3	1.15	22	ضعيف
7-19 مكنتي من إعادة بناء مسكني القديم أو صيانتة.	2.73	1.28	23	ضعيف جداً
5-19 تمكنت من شراء قطعة أرض .	2.63	1.42	24	ضعيف جداً
6-19 تمكنت من بناء مسكن خاص بي.	2.57	1.38	25	ضعيف جداً

يتضح من الجدول الآتي أن مستوى الأثر الاجتماعي في المستفيدين من برنامج مورد حسب استجابات المبحوثين جاءت بمستويات (متوسط - ضعيف - ضعيف جداً)، قسم هذا الأثر إلى أثر اقتصادي واجتماعي وصحي وتعليمي... إلخ)، وقد تبين أن الترتيب الأول من (25 أثراً) سُئل المبحوثون عنه هو "زاد من طوحي الاقتصادي" بمتوسط حسابي قدره (3.94)، وجاء في الترتيب الثاني "استخدم المنظفات الصحية في البيت" بمتوسط (3.94) وجاء في الترتيب الثالث "زادت مكائتي ومكانة أسرتي الاجتماعية" بمتوسط (3.94) بحيث نجد أن الرتب الأولى جاءت بالمتوسط الحسابي نفسه (3.94)، وبداية من الترتيب (السادس عشر وحتى الترتيب الثاني والعشرين)، جاء مستوى الأثر الاجتماعي (ضعيف)، بينما جاء المستوى (ضعيف جداً) من بداية الترتيب (الثالث والعشرين وحتى الخامس والعشرين)، بحيث جاءت هذه الرتب كلها عن قياس الأثر من خلال استطاعت المستفيد من (تحسين بيته القديم - أو شراء قطعة أرض - أو بناء مسكن جديد).

- يستنتج من ذلك أن الأثر الاجتماعي المرجو من الاستفادة من برنامج (مورد) لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة لم يحقق الهدف المرجو منه وإنما جاء بمستوى ضعيف وضعيف جداً في غالبه، وهذا يتطلب من الدولة إعادة النظر في هذا البرنامج ليحقق هدفه المرجو والمقرر له.

ثامناً: الأثر الاجتماعي في المستفيدين من برنامج المنح التعليمية.

تمهيد:-

خطى التعليم العالي في السلطنة خلال الأعوام الماضية خطوات متسارعة منطلقاً من الأهداف التي رسمتها الحكومة بقيادة حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله ورعاه - باعتبار التعليم العالي العامل الأكبر في بناء الوطن، وفي إقامة حياة الأمة ومكانتها بين أمم العالم؛ ذلك أن الشعوب المتعلمة والمثقفة هي التي استطاعت أن تثبت جدارتها وجديتها، كما استطاعت أن تبذل في مختلف جوانب الحياة، وتحافظ على ثرواتها الوطنية ومنجزاتها الحضارية.

وشهد قطاع التعليم العالي في السلطنة نمواً ملحوظاً من حيث عدد المؤسسات، وتنوع البرامج الأكاديمية، وأعداد الطلبة المقيدين فيها، ويأتي هذا النمو من منطلق إيمان الحكومة الرشيدة بأهمية هذا القطاع، ودوره الفاعل في تنمية الموارد البشرية، وارتباطه بالتنمية الشاملة.

أولاً: برنامج المنح التعليمية وأهدافه:

تشكل دائرة البعثات الداخلية أهمية كبيرة في المديرية العامة للبعثات في وزارة التعليم العالي كونها الجهة التي تشرف على عشرات الآلاف من الطلبة المبتعثين الذين يدرسون على نفقة وزارة التعليم العالي بمؤسسات التعليم العالي الخاصة داخل السلطنة (الطلبة العمانيين خريجي دبلوم التعليم العام الحاصلين على بعثات دراسية داخلية، والموظفين الموفدين داخلياً، والطلبة غير العمانيين الحاصلين على منح البرنامج العماني للتعاون الثقافي والعلمي).

وتقوم المديرية العامة للبعثات ممثلة في الدائرة بتخصيص عدد (9708) بعثة دراسية داخلية في كل عام أكاديمي، وتتضمن تلك البعثات الدراسية عدة برامج تقوم الدائرة بالإشراف عليها أهمها:

البعثات المخصصة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، التي تقوم الوزارة بتمويل الرسوم الدراسية الكاملة، بالإضافة المخصص الشهري.

أيضاً البعثات الدراسية كاملة الرسوم لأبناء أسر الحالات الصعبة، حيث تتحمل الوزارة ما نسبته (100%) من الرسوم الدراسية المستحقة على الطالب.

وكانت التوجيهات السامية من لدن صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله - التي أتت بتخصيص عدد (500) منحة شاملة الرسوم الدراسية للطلّابات؛ تقديراً لأهمية المرأة العمانية في المجتمع.

وتوجت الزيادة الكبيرة في أعداد البعثات الدراسية الداخلية بإضافة عدد (7000) بعثة دراسة كاملة الرسوم/ بدأ من العام الأكاديمي (2011/2012م)

وتقوم الدائرة بمراجعة التخصصات التي يتم الابتعاث إليها سنوياً، وإضافة تخصصات جديدة ضمن خطط الابتعاث، تتماشى مع التغيرات التي تطرأ على سوق العمل ومع الفرص الوظيفية الواعدة في السنوات المقبلة، حيث قامت الدائرة بإضافة البرامج الآتية ضمن خطط الابتعاث للعام الأكاديمي القادم (2017/2018): -

- بكالوريوس العلوم في الخدمات اللوجستية.
- الصيرفة الإسلامية.
- إدارة التوريدات العالمية واللوجستية.
- هندسة المواد المعدنية والمواد.
- تصميم الحلي والمجوهرات.
- تصميم الويب وأمن المعلومات.
- القيادة التنظيمية والإشرافية.
- ريادة الأعمال.
- اقتصاديات الطاقة.
- إدارة النقل والإمداد والتمويل.
- إدارة المشاريع الصغيرة.

وتقوم الوزارة بعمل العديد من حلقات العمل التوعوية والزيارات للمؤسسات التعليمية الخاصة، وتحديث وإبلاغ الطلبة بالمستجدات من خلال المواقع الإلكترونية المختلفة، وأيضاً مواقع التواصل الاجتماعي التابعة للوزارة، وأيضاً الالتقاء بالطلبة وحثهم على التنسيق المستمر مع المرشد الأكاديمي في المؤسسات الملتحقين بها.

وضمن مراجعتنا لسياسة الابتعاث، فقد وُفقَ اعتباراً من العام الأكاديمي القادم (2016/2017) على إتاحة المجال للطلبة الحاصلين على بعثات دراسية داخلية ضمن

برامج الضمان الاجتماعي (SF) والدخل المحدود (SP) ومكرمة الفتيات (SR) باختيار المؤسسة التعليمية التي يرغب بالالتحاق بها أو القريبة من مقر سكنه مراعاة للأوضاع الاجتماعية والمالية لهم.

وتقوم دائرة البعثات الداخلية بالإشراف عليهم منذ ترشيحهم على تلكم البعثات ومتابعتهم أكاديمياً ومالياً بالتنسيق مع الجهات المعنية بالوزارة، كما تعمل على تذليل كل المعوقات والصعوبات التي قد تواجههم طوال مدة دراستهم.

• الإجراءات التي تقوم بها دائرة البعثات الداخلية:

أ- إعداد البيانات الخاصة بالبرامج والتخصصات ضمن دليل الطالب الصادر من مركز القبول الموحد .

يقوم المختصين بدائرة البعثات الداخلي سنوياً بأعداد برامج الخاصة بالابتعاث الداخلي للمؤسسات التعليمية الخاصة وذلك من خلال الخطوات الآتية: -

1. مخاطبة جميع المؤسسات التعليمية الخاصة داخل السلطنة بتوفير جميع البرامج الدراسية الراغبين طرحها في دليل البعثات الداخلية وشروط الالتحاق لتلك البرامج.

2. إعداد قاعدة بيانات خاصة بالبرامج والتخصصات والعمل على تحديثها سنوياً بناء على ما يرد من المؤسسات التعليمية.

3. تحديد البرامج والتخصصات التي ستطرح في دليل الطالب الصادر عن مركز القبول الموحد، بما يتناسب مع الخطط المعتمدة من قبل الوزارة وأيضاً إعداد الشروط ومتطلبات الالتحاق واختيار البرامج المناسبة للابتعاث الداخلي.

4. إرسال قائمة تتضمن جميع برامج البعثات الداخلية بالمؤسسات التعليمية الخاصة مع شروط الالتحاق لهذه البرامج إلى مركز القبول الموحد.

5. التواصل المستمر مع المختصين بمركز القبول الموحد لأي تعديل أو إضافة

للبرامج البعثات الداخلية.

ب- المعايير المتبعة في مجال توزيع المقاعد على التخصصات.

- 1- تقوم الجهات المختصة في الوزارة بالتنسيق مع جهات مختلفة من ضمنها وزارة الخدمة المدنية وسجل القوى العاملة ودائرة مسح الخرجين لمعرفة أهم التخصصات المطلوبة لسوق العمل.
- 2- تقوم الوزارة بالتركيز على التخصصات والبرامج وذلك بناء على الخطط السنوية أو الخمسية المعتمدة من الدولة.

أ. الفرق بين أنواع البعثات الداخلية (SA – SR – SP – SF)

م	نوع البعثة	رمز البعثة	المؤهل	الملاحظات
1	بعثة كاملة	SF	دبلوم	بعثة كاملة مع المخصص الشهري - هذه البعثة مخصصة للطلبة من أسر الضمان الاجتماعي. - يقوم الطالب باختيار المؤسسة التعليمية التي يرغب الالتحاق بها وفقاً للبرنامج الحاصل عليه من مركز القبول الموحد.
2	بعثة برسوم دراسية كاملة	SP	دبلوم	بعثة برسوم دراسية كاملة - هذه البعثة مخصصة للطلبة من أسر الدخل المحدود. - يقوم الطالب باختيار المؤسسة التعليمية التي يرغب الالتحاق بها وفقاً للبرنامج الحاصل عليه من مركز القبول الموحد.
3	منح الفتيات	SR	بكالوريوس	منح برسوم دراسية كاملة - هذه البعثة مخصصة للإناث الحاصلات على معدل عام لا يقل عن 80%. - تقوم الطالبة باختيار المؤسسة التعليمية التي ترغب الالتحاق بها وفقاً للبرنامج الحاصل عليه من مركز القبول الموحد.
4	بعثات التنافس العام	SA	بكالوريوس	بعثة برسوم دراسية كاملة - هذه البعثة مخصصة لجميع الطلبة من الجنسين. - يتم تحديد المؤسسة التعليمية من قبل الوزارة وفقاً للبرنامج المقبول به الطالب بالقبول الموحد.
5	المنح الدراسية	SI	دبلوم/ بكالوريوس	منح برسوم دراسية كاملة/ منح رسوم كاملة + مخصص شهري (ممولة من القطاع العام والخاص) - يقوم الطالب باختيار المؤسسة التعليمية التي يرغب الالتحاق بها وفقاً للبرنامج الحاصل عليه من مركز القبول الموحد.

د- إجراءات تسجيل الطلبة المقبولين الجدد:

1. يقوم الطالب بإنهاء إجراءات اعتماد المقعد الدراسي، ومن ثم إنهاء إجراءات التسجيل بالمؤسسة التعليمية المقبول بها.
2. لا يسمح للطلاب المقبول في برامج SF, SP, SR بالتقدم للطلب تغيير المؤسسة التعليمية؛ وذلك لإعطاء الطالب فرصة الاختيار للمؤسسة التعليمية المناسبة له.
3. لا يسمح للطلاب المقبول في برنامج SA بالتقدم بطلب انتقال خلال الفصل الدراسي الأول لقبوله لأنظمة القبول الموحد.

جدول يبين عدد المقاعد الدراسية للعام الأكاديمي 2018/2017

نوع المؤسسة/البعثة	اسم المؤسسة/البعثة	رمز البعثة	المقاعد الكلية
البعثات الداخلية	بعثة داخلية عامة	SA	7000
	ضمان اجتماعي	SF	1500
	دخل محدود	SF	638
	بعثة الفتيات	SR	500
مجموع المقاعد في البعثات الداخلية			9638
(وزارة التعليم العالي ، 2017)			

ثانياً: مصادر المعرفة ببرنامج المنح التعليمية:

يُعدُّ (مصدر المعرفة) بالبرنامج للمستهدفين أو المستفيدين من الأمور الضرورية لقياس مدى فاعلية الترويج بالبرنامج، وما هي الوسائل المتبعة في هذا الترويج. والجدول الآتي يوضح عدد التكرارات لمصادر المعرفة بكل برنامج من البرامج التمكينية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

جدول (1) توزيع العينة وفقاً للمصدر المعرفة والبرنامج:

برنامج المنح التعليمية		مصدر المعرفة بالبرنامج التمكيني
ك	%	
54	45.0	أحد الأقارب والأصدقاء
40	33.3	وسائل الإعلام المختلفة
4	3.3	الندوات واللقاءات المختلفة التي تقيمها الحكومة
16	13.3	النشرات الحكومية وغير الحكومية
6	5.0	أحد الموظفين في المؤسسات المعنية بالبرنامج
100	100	مجموع العينة

يوضح الجدول أعلاه تأكيد (100) فرد من مجموع العينة ما نسبته (41.0%) من إجمالي عينة المستفيدين من برنامج المنح التعليمية أن مصدر معرفتهم بالبرنامج جاء من خلال (أحد الأقارب والأصدقاء)، ويمكن تفسير ذلك أن الحديث عن البرنامج ومدى أهميته وجدواه بين الزملاء أو ممن استفاد من البرنامج كان له التأثير الأقوى من أي وسيلة أخرى، وعليه يمكن الترويج لبرامج التمكين من خلال عرض التجارب الناجحة في وسائل الاعلام المختلفة، حيث يظهر في الجدول أن مصدر المعرفة من خلال (وسائل الإعلام المختلفة) له تأثير في المعرفة بالبرنامج بنسبة (33.3%).

بينما لا يظهر تأثير بمصدر (أحد الموظفين في المؤسسات المعنية بالبرنامج) إلا بنسبة (9.4%) وهنا يمكن القول إن المشغلين ببرامج التمكين لا يملكون المهارة في الترويج ببرامج التمكين، وهذه النتيجة تتعارض و ما صرح به المعنيون في برامج التمكين عن

السؤال لهم عن مدى تمكين المشغلين لبرامج التمكين واكسابهم مهارات الترويج للبرنامج حيث أكدوا أن المشغلين لهذه البرامج يملكون الخبرة والمهارة في ذلك.

- ويستنتج من ذلك أن على المعنيين في برامج التمكين إيجاد وسائل أكثر تأثيراً في الترويج لبرامج التمكين، لا سيما تدريب المشغلين وتأهيلهم في هذه البرامج بوسائل ومهارات الترويج.

ثالثاً: طبيعة البرنامج التعليمي لدى المستفيدين من برنامج المنح التعليمية.

في هذا الجزء من التحليل سوف نركز على تحليل البيانات المتعلقة ببرنامج (المنح التعليمية) كالآتي:-

1- مستوى البرنامج التعليمي " بعثة أو منحة" الملحق به:

تمنح البعثة الدراسية للملتحق بالبرنامج التعليمي (مستوى الدبلوم ما بعد الثانوي)، وبعد ذلك يمنح استكمال البكالوريوس أو غيره من المستويات ما بعد الدبلوم في حال كان معدل الطالب بتقدير (ممتاز) من قبل الجامعة أو الكلية أو وزارة التعليم العالي، وهذا التوزيع تستخدمه وزارة التعليم العالي في مستوياتها التعليمية وإلا فإن (مستوى الدبلوم ودبلوم متقدم/ تخصصي) يعامل معاملة الدبلوم ما دون البكالوريوس، كما يعامل (مستوى البكالوريوس والدبلوم العالي/دبلوم الدراسات العليا) معاملة البكالوريوس فقط في قانون التوظيف في وزارة الخدمة المدنية ووزارة القوى العاملة بالسلطنة.

ولهذا يعد معرفة المستوى الذي التحق به المستفيد ببرنامج المنح التعليمية أمراً مهماً لمعرفة مدى الاهتمام والجدية من قبل الطالب المستفيد من البرنامج، والجدول الآتي يبين توزيع المستفيدين وفقاً لمستوى البعثة الذي التحقوا بها.

جدول (2) توزيع المستفيدين وفقاً لمستوى البعثة / المنحة:

مستوى البرنامج التعليمي	ك	%
دبلوم	37	37.0
دبلوم متقدم/ تخصصي	14	14.0
بكالوريوس/ ليسانس	45	45.0
دبلوم عالٍ / دبلوم الدراسات العليا	4	4.0
المجموع	100	100

يتضح من الجدول أعلاه أن غالبية المستفيدين هم ما دون البكالوريوس (دبلوم - دبلوم متقدم / تخصصي) بنسبة (51%)، ويفسر ذلك أن البرنامج بطبيعته هو يمنح مستوى الدبلوم، بينما نجد أن (49%) من المستفيدين واصلوا استكمال دراستهم، وهذا مؤشر على اهتمام نسبة كبيرة من المستفيدين لمواصلة تعليمهم ما بعد الدبلوم.

- يستنتج من ذلك أن البرنامج فاعليته في المستوى المخصص لها ممتازة كما أن ميزته في إعطاء المستفيد الفرصة لاستكمال دراسته الجامعية لمستوى البكالوريوس.

2- مدة الانتظار للحصول على البعثة/ المنحة:

نقصد بمدة الانتظار هي الفترة ما بين تخرج المستفيد من الثانوية العامة والتحاقه ببرنامج المنح التعليمية، والجدول الآتي يبين توزيع المستفيدين وفترة انتظارهم للحصول على البرنامج.

جدول (3) توزيع المستفيدين وفقاً لمدة الانتظار للحصول على البعثة / المنحة:

مدة الانتظار للحصول على البعثة/ المنحة	ك	%
لم ينتظر	37	37.0
سنة	46	46.0
سنتين	5	5.0
ثلاث سنوات	2	2.0
أربع سنوات	4	6.0
خمس سنوات فأكثر	4	4.0
المجموع	100	100

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة (83%) من المستفيدين لم يتجاوز انتظارهم سنة من تخرجهم من الثانوية حتى التحاقهم بالبرنامج، ويمكن تفسير نسبة (46%) من المستفيدين انتظروا لمدة سنة هو احتمال تسجيل المستفيد بداية الأمر في البعثات العامة لكل المتخرجين من الثانوية ببرنامج التعليم الحكومي الجامعي ولم يحالفهم الحظ فيهن، فيلجأ بالتسجيل في البعثات والمنح المخصصة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

- يستنتج من ذلك أن برنامج المنح التعليمية يستوعب الطلاب المخصص لهم الالتحاق بالبرنامج وأن فاعليته في هذا تُعدُّ ممتازة.

رابعاً: خصائص الخريجين المستفيدين من برنامج المنح التعليمية:

1- التخصص:

إن معرفة التخصص للمستفيدين أمر مهم لمعرفة ميولهم المستقبلية في سوق العمل والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً لتخصص.

جدول (4) توزيع المستفيدين وفقاً لتخصص:

التخصص	ك	%
الآداب والترجمة	17	17.0
الهندسة	22	22.0
تقنية المعلومات	24	24.0
إدارة	30	30.0
التصميم	4	4.0
الطب	2	2.0
جيولوجيا	1	1.0
المجموع	100	100

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة (46%) من المستفيدين تخصصاتهم (هندسة وتقنية المعلومات)، ويمكن تفسير ذلك أن غالبية الجامعات والكليات الخاصة في السلطنة هي كليات هندسية وتقنية معلومات، وكذلك غالبية المستفيدين يبحثون إلى التخصصات العلمية المرغوبة في سوق العمل، بينما نجد أن (30%) من المستفيدين التحقوا بتخصص (الإدارة)، ويمكن تفسير ذلك بسبب نوع تعليمهم الثانوي الأدبي.

- يستنتج من ذلك أن برنامج المنح التعليمية يركز على القطاع التقني والهندسي لمواكبة سوق العمل، ولا يغفل الجانب الإداري.

2- الحالة العملية للخريجين

إن معرفة الحالة العملية للمستفيدين من برنامج المنح التعليمي أمر ضروري، وذلك لمعرفة مدى فاعلية البرنامج في تسريع المستفيد للحصول على العمل، والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً للحالة العملية.

جدول (5) توزيع المستفيدين وفقاً للحالة العملية

الحالة العملية	ك	%
يعمل	34	34.0
باجت عن عمل	66	66.0
المجموع	100	100

من الجدول أعلاه أن عدد (الباحثين عن العمل) يشكل نسبة (66%) من المستفيدين

مقابل الذين يعملون، ويقسر ذلك لربما هو الشح في الوظائف أو لربما عدم إعطاء الأولوية لأبناء الضمان الاجتماعي في الوظائف.

- يستنتج من ذلك أن دعم المستفيدين من برنامج المنح التعليمية في الحصول على الوظائف لم يكن بالقدر الكافي والمطلوب، عليه لا بد من الاهتمام بهذه الفئة أكثر من غيرها في الحصول على الوظيفة.

3- الالتحاق بالعمل بعد التخرج من البرنامج التعليمي للعاملين:

إن معرفة فترة الالتحاق بالعمل يعد أمراً ضرورياً وذلك لمعرفة المدة الزمنية التي يقضيها المستفيد من البرنامج التعليمي في البحث عن العمل والجدول الآتي يبين توزيع المستفيدين وفقاً لعام الالتحاق بالعمل.

جدول (6) توزيع المستفيدين وفقاً لعام الالتحاق بالعمل:

عام الحصول على العمل	ك	%
العام الأول	14	14.0
العام الثاني	9	9.0
العام الثالث	5	5.0
العام الرابع	4	4.0
العام الخامس وأكثر	2	3.0
لا ينطبق	66	66.0
المجموع	100	100

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة (14%) من العاملين المستفيدين من البرنامج التحقوا بالعمل في (العام الأول) من بعد تخرجهم، وهذا مؤشر إيجابي في كون ممن التحقوا بالبرنامج حصلوا على العمل في العام الأول وإن كان المؤشر (66%) من المستفيدين من البرنامج لم يلتحقوا بالعمل أساساً.

4- قطاع العمل (للعاملين):

يعد قطاع العمل الذي يتوجه إليه المستفيدون من برنامج المنح التعليمية مهم في معرفة القطاع الأكثر استيعاباً لهم وكذلك ميولهم له، الجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً لقطاع العمل:

جدول (7) توزيع المستفيدين وفقاً لقطاع العمل:

قطاع العمل	ك	%
حكومي	18	18.0
خاص	15	15.0
أعمال حرة	1	1.0
لا ينطبق	66	66.0
المجموع	100	100

يتضح من الجدول أعلاه أن قطاعي الحكومي والخاص هم الأكثر في استيعاب المستفيدين من برنامج المنح التعليمية بنسبة (33%)، وأن نسبة (1%) فقط ممن يلجأ بالأعمال الحرة، وعلى الرغم من أن (66%) من المستفيدين من برنامج المنح التعليمية باحثين عن عمل.

- يستنتج من ذلك أن المستفيدين من برنامج المنح التعليمية ينتظرون للوظيفة السهلة من القطاعين الحكومي أو الخاص.
- يتضح القصور في الترويج للمشروعات الصغيرة والمتوسطة للمستفيدين من برنامج المنح التعليمية الباحثين عن عمل.

5- الراتب الشهري للعاملين بعد التخرج من البرنامج:

يعد الراتب الشهري أحد أهم الحاجات لمعرفة تقييم فاعلية البرنامج التمكيني، والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين من حيث الراتب الشهري.

جدول (8) توزيع المستفيدين وفقاً للراتب الشهري:

الراتب الشهري	ك	%
أقل من 400 ريال	4	4.0
من 401 ريال إلى 600 ريال	3	3.0
من 601 ريال إلى 800 ريال	13	13.0
من 801 ريال إلى 1200 ريال	9	9.0
من 1201 ريال فأكثر	6	6.0
لا ينطبق	66	66.0
المجموع	100	100

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الراتب (من 601 ريال إلى 800 ريال) من العاملين المستفيدين من البرنامج المنح التعليمية هي (13%)، يليها الراتب (من 801 ريال إلى 1200 ريال) بنسبة (9%)، ويمكن تفسير ذلك بسببين:-

السبب الأول: من حيث المستوى العلمي حيث إن غالبية المتخرجين هم من حملة الدبلوم والبيكالوريوس.

السبب الآخر: من حيث قطاع العمل الحكومي والخاص؛ إذ إن القطاع الحكومي يوظف حملة الدبلوم (بالدرجة الحادية عشر) براتب (780 ريال) والبيكالوريوس (بالدرجة العاشرة) براتب (910 ريال)، بينما الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص هو (325 ريال) لحملة الثانوية فما دون، بينما التوجيه من قبل وزارة القوى العاملة بأن الحد الأدنى للأجور لحملة الدبلوم ما بعد الثانوي هو (450 ريال فأعلى)، و (650 ريال فأعلى) لحملة البكالوريوس، ويعتمد على نوع المؤسسة في القطاع الخاص، حيث إن بعض المؤسسات تعطي مرتب يعلو الحد الأدنى للأجور بالضعف لحملة الدبلوم بل يعلو مرتب حملة البكالوريوس الدرجة العاشرة في القطاع العام الحكومي؛ مثل: قطاع منشآت النفط.

ملاحظة:- لا يعتمد عقد العمل في القوى العاملة لو كان الحد الأدنى أقل من (450 ريال) لحملة الدبلوم، ولا أقل من (650 ريال) لحملة البكالوريوس.

- يستنتج من ذلك أنه لا يوجد تنظيم أو لائحة محددة لأجور في القطاع الخاص إلا معتمد من قبل مجلس الوزراء ليكون الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص في السلطنة للعُمانيين هو (350 ريال) لحاملين شهادة الثانوية العامة فما دون، وتوجيهات من قبل وزارة القوى العاملة للحد الأدنى للأجور هو (450 ريال) لحملة الدبلوم و (650 ريال) لحملة البكالوريوس؛ لذا يتطلب وجود لائحة منظمة في القطاع الخاص للحد الأدنى للأجور.

6- مكان العمل حسب المحافظة (للعاملين):

يعد معرفة مكان عمل المستفيدين حسب للمحافظة من الأمور المهمة في عملية تقييم فاعلية برامج التمكين، والجدول الآتي يبين توزيع المستفيدين وفقاً لمكان العمل حسب المحافظة.

جدول (9) توزيع المستفيدين وفقاً لمكان العمل حسب المحافظة:

المحافظة	ك	%
مسقط	20	20.0
شمال الباطنة	4	4.0
شمال الشرقية	1	1.0
جنوب الشرقية	1	1.0
الداخلية	5	5.0
الوسطى	1	1.0
الظاهرة	1	1.0
ظفار	1	1.0
لا ينطبق	66	66.0
المجموع	100	100

من الجدول أعلاه أن (محافظة مسقط) يتركز فيها المستفيدون من برنامج المنح التعليمية العاملين بنسبة (20%) حسب أماكن عملهم، ويمكن تفسير ذلك بأن (محافظة مسقط) هي العاصمة، وهي التي يتركز فيها المؤسسات الحكومية والخاصة بشكل أكثر عن غيرها من المحافظات الأخرى. وكذلك لربما تفضيل بعض المستفيدين من البرنامج التمكيني في العمل في العاصمة لأسباب عدة منها توفر كل الخدمات والمرافق المختلفة، التي تتوفر بشكل أقل في المحافظات الأخرى.

- يستنتج من ذلك بأن المستفيدين يتركزون في محافظة مسقط، وعليه يجب توزيع المؤسسات لتشمل كل المحافظات وتوسيع الخدمات والمرافق لتكون أماكن جاذبة للعمال.

خامساً: دوافع الالتحاق ببرنامج المنح التعليمية.

تعد دوافع التحاق الأفراد إلى برنامج المنح التعليمية، إيماناً من الأشخاص بأهمية التعليم، بوصفه الوسيلة الأساسية للحصول على وظيفة سواء بالقطاع الحكومي أو القطاع الخاص؛ لذلك يحرص جميع أبناء أسر الضمان الاجتماعي على انتهاز الفرصة المقدمة من الحكومة العمانية للاستفادة من البرنامج، للتمكن من كل المهارات والقدرات اللازمة لمواجهة الحياة، والجدول الآتي يبين أهم الدوافع التي دفعت أبناء تلك الأسر للالتحاق بالبرنامج.

جدول (10) يبين دوافع التحاق المستفيدين ببرنامج المنح التعليمية:

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1-14 توسيع فرص التوظيف المستقبلية بالنسبة لي	4.47	0.70	1	عالٍ
2-14 للحصول على وظيفة محددة وفق اختياري الشخصي	4.21	0.89	2	عالٍ
3-14 للحصول على مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع	4.18	0.91	3	عالٍ
4-14 لاستكمال تعليمي في الدراسات عليا	4.14	0.95	4	عالٍ

توضح بيانات الجدول السابق ارتفاع مستوى الدوافع التي دفعت أبناء أسر الضمان الاجتماعي للاستفادة من برنامج المنح التعليمية، لقد تبين أن الدافع الأول هو "توسيع فرص التوظيف المستقبلية بالنسبة للمستفيد"، حيث حصل على الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره (4.47)، وجاء في الترتيب الثاني "الحصول على وظيفة محددة وفق اختياري الشخصي" بمتوسط قدره (4.21)، وجاء في الترتيب الثالث "الحصول على مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع" بمتوسط قدره (4.18)، وجاء في المستوى الرابع "استكمال تعليمي في الدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه)" بمتوسط قدره (4.14)، ويتضح من الجدول أسبقية الحصول على فرص وظيفة أكبر من الحصول على مكانة اجتماعية، واستكمال السلم التعليمي.

ويمكن تفسير ما سبق بأن المستفيدين من برنامج المنح التعليمية من أبناء أسر الضمان الاجتماعي يسعون إلى الخروج من مظلة الضمان الاجتماعي والحصول على وظيفة تساعد في مواجهة الحياة بظروفها المعيشية الغالية لهم ولأجيالهم في المستقبل، ويكونون منتجين أكثر من أن يكونوا عالة أو اتكاليين.

- يستنتج من ذلك أن أبناء أسر الضمان الاجتماعي همهم هو الحصول على الوظيفة والخروج من مظلة الضمان الاجتماعي.

سادساً: تقييم فاعلية برنامج المنح التعليمي:

تتحدد فاعلية برامج التمكين بعدة محددات؛ أهمها: موقف المؤسسة بالفئات المستهدفة بالبرنامج قبل الاستفادة من البرنامج، وأثناء الاستفادة بالبرنامج وبعد الاستفادة من البرنامج، والإجراءات المتبعة في تحقيق الاستفادة من البرنامج، والجدول الآتي تبين مدى فاعلية برنامج المنح التعليمية.

1- دور المسؤولين في توعية المستفيدين قبل الالتحاق ببرنامح المنح التعليمية:

جدول (11) يبين دور المسؤولين بالمستفيدين قبل الالتحاق بالبرنامج التعليمي:

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
5-15	3.80	0.9	1	متوسط
3-15	3.71	1.11	2	متوسط
1-15	3.60	1.09	3	متوسط
4-15	3.55	1.13	4	متوسط
2-15	3.45	1.12	5	ضعيف

توضح بيانات الجدول السابق أن مستوى موقف الوزارة بالمستفيدين بالبرنامج قبل الالتحاق بالبرنامج كان (مستوى متوسط)، وقد تبين أن الترتيب الأول هو "تسهيل الإجراءات" لنا قبل الالتحاق بالبرنامج" بمتوسط حسابي (3.8)، وأن الترتيب الثاني هو "التعريف بالتخصصات المطروحة في الجامعات والكليات أثناء الدراسة في المدرسة" بمتوسط (3.71)، بينما جاء الترتيب الثالث "لقد كان المسؤولون والمعنيون يسدلون النصح والإرشاد قبل الالتحاق بالبرنامج" بمتوسط (3.60)، بينما جاء في الترتيب الأخير وبتقدير (ضعيف) هو "تم تعريفنا عن البرنامج من قبل المسؤولين قبل الالتحاق به" بمتوسط حسابي (3.45). وعلى الرغم من (المستوى المتوسط) الذي حققه موقف الوزارة بالمستفيدين قبل الالتحاق بالبرنامج فإنه جاء "تم تسهيل الإجراءات كافة لنا قبل الالتحاق بالبرنامج" في المرتبة الأولى، ويفسر ذلك بأن وزارة التعليم العالي استخدمت النظام الإلكتروني في تسهيل الإجراءات للمتقدمين للبعثات والمنح التعليمية المطروحة ضمن مركز القبول الموحد، كما جاء في الترتيب الثاني "تم تعريفنا بالتخصصات المطروحة في الجامعات والكليات أثناء الدراسة في المدرسة" ويفسر ذلك أن

وزارة التربية والتعليم ضمن برنامجها المهني لطلاب توعية الشباب بالتخصصات المطروحة في الجامعات والكليات وسوق العمل.

لذا نجد أن العنصرين السابقين جاءا متقدمين على العنصر " تم تعريفنا عن البرنامج من قبل المسؤولين قبل الالتحاق به" الذي حل في الترتيب الأخير وبتقدير ضعيف، ويمكن تفسير ذلك على أن البرنامج شغال إلكترونياً وأن خبرت المتقدمين من ذوي أسر الضمان الاجتماعي، ولربما لم يكن لديهم الإلمام باستخدام التقنية أو الأنظمة الإلكترونية؛ فلهذا اعدوا تواصل المسؤولين ضعيفاً.

وهذه النتيجة تتعارض و ما ذكرته المديرية المساعدة بدائرة البعثات الداخلية بوزارة التعليم العالي بأن الوزارة مع موظفيها يبذلون كل جهدهم في السعي لتحقيق أهداف المؤسسة ببرامجها المختلفة، ودلت على وجود مركز متخصص لمتابعة المقبولين في كل البرامج المقدمة من قبل الوزارة وهو مركز القبول الموحد، وكذلك من خلال النشرات المختلفة التي تقدمها الوزارة أكانت كتيبات أو عبر وسائل الاعلام المختلفة أو شبكات التواصل الاجتماعي أو عبر موقع مركز القبول الموحد في توجيه طلاب الثانوية العامة قبل انتهاء العام الدراسي بفترة .

- يستنتج من ذلك أن المستفيدين من برنامج المنح التعليمية يعدون موقف المؤسسة معهم قبل الالتحاق ببرنامج المنح التعليمية كان بمستوى متوسط، وكان موقف المسؤولين في تعريف المستفيدين بالبرنامج قبل الالتحاق كان بمستوى ضعيف.

2- الإجراءات الإدارية المتبعة لطلب الالتحاق ببرنامج المنح التعليمية:

إن معرفة الإجراءات الإدارية المتبعة في الالتحاق ببرنامج المنح التعليمية أهم عمليات التقييم لفاعلية البرنامج من حيث سهولة الإجراءات وسلاستها، وكذلك مدى مساعدة المسؤولين للمستفيدين أثناء الالتحاق بالبرنامج والمتابعة بعد الالتحاق.

جدول (12) يبين مدى سهولة وسلاسة الإجراءات المتبعة للالتحاق ببرنامح المنح التعليمية:

المتغير	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
وجدنا بياناتنا كاملة في الجامعة والكلية الملحقين بها.	3.94	0.96	1 متوسط
تم إبلاغنا عن كل الأوراق والمستندات المطلوبة بوقت كافٍ.	3.89	0.89	2 متوسط
لقد تلقينا معرفة كاملة عن كيفية التسجيل والالتحاق بالبرنامج.	3.85	0.97	3 متوسط
لم تكن هناك صعوبات في عملية التسجيل في برنامج القبول الموحد.	3.85	0.99	4 متوسط
قد كان البرنامج الدراسي واضحاً لنا منذ البداية.	3.83	1.01	5 متوسط
لقد كان استقبال المعنيين لنا استقبالاً مناسباً.	3.75	1.01	6 متوسط

يتبين من الجدول السابق أن مستوى الإجراءات المتبعة للالتحاق ببرنامح المنح التعليمية كان (مستوى متوسط)، وقد تبين أن الترتيب الأول هو "وجدنا بياناتنا كاملة في الجامعة والكلية الملحقين بها" بمتوسط حسابي (3.9)، وجاء في الترتيب الثاني "تم إبلاغنا عن كل الأوراق والمستندات المطلوبة بوقت كافٍ" بمتوسط (3.89)، بينما جاء في الترتيب الثالث هو "لقد تلقينا معرفة كاملة عن كيفية التسجيل والالتحاق بالبرنامج" بمتوسط (3.85)، وجاء في الترتيب الأخير هو "لقد كان استقبال المعنيين لنا استقبالاً مناسباً" بمتوسط (3.75). فنجد أن ترتيب "وجدنا بياناتنا كاملة في الجامعة والكلية الملحقين بها" جاء متقدماً عن "لم تكن هناك صعوبات في عملية التسجيل في برنامج القبول الموحد"، وهذا يفسر أن المستفيد واجهته صعوبة إلى حد ما في عملية التسجيل أكثر من أنه وجد أوراقه ومستنداته داخل الكلية.

كما نجد أن في المستوى الأخير جاء "لقد كان استقبال المعنيين لنا استقبالاً مناسباً"، ويمكن تفسير ذلك أن المعنيين استعانوا بالبرنامج الإلكتروني في عملية التسجيل ولم يروا أن هناك داعياً في استقبال الملحقين بالبرنامج.

- يستنتج من ذلك أن المستفيدين من برنامج المنح التعليمية يرون أن الإجراءات المتبعة في الالتحاق ببرنامح المنح التعليمية من حيث سهولتها (مستواها متوسط) وأن استقبال المعنيين لهم هو في الترتيب الأخير من هذا المستوى.

3- متابعة المسؤولين بالمتحقين ببرنامج المنح التعليمية:

جدول (13) يبين مدى متابعة المسؤولين بالطلبة المستفيدين أثناء الالتحاق بالبرنامج:

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
5-17	3.44	1.02	1	ضعيف
1-17	3.31	1.05	2	ضعيف
3-17	3.23	1.09	3	ضعيف
4-17	3.16	1.16	4	ضعيف
2-17	3.07	1.16	5	ضعيف

يتضح من الجدول السابق أن مستوى متابعة المسؤولين بالمستفيدين أثناء الالتحاق بالبرنامج التعليمي كان (ضعيفاً) حسب رأي المبحوثين، وقد تبين أن الترتيب الأول من حيث متابعة المسؤولين هو "كان هناك تواصل مستمر بين إدارة الجامعة / الكلية والمسؤولين بالوزارة فيما يتعلق بأوضاع الطلبة" بمتوسط (3.44)، وجاء في الترتيب الثاني "لقد كان المسؤولون متابعين باستمرار عن أوضاع الطلبة" بمتوسط (3.31)، بينما جاء في الترتيب الثالث "تم تذليل الصعوبات والعقبات التي كانت تواجه الطالب أثناء الدراسة" بمتوسط (3.23)، وجاء في الترتيب الأخير "تم الاهتمام بكل طالب على حدة وتذليل الصعاب التي توجه" بمتوسط (3.07)، وعلى رغم من أن مستوى متابعة المسؤولين بالمستفيدين أثناء الالتحاق بالبرنامج كان (ضعيفاً) فإن هناك متابعة حسب رأي المبحوثين بين إدارة الجامعة والمسؤولين في المؤسسة، مع ضعف المتابعة مع المستفيدين بشكل مباشر، ويفسر ذلك أن المسؤولين بالمؤسسة جعلوا الثقة لإدارة الجامعة أو الكلية في متابعة الطلاب المستفيدين بالبرنامج.

ويتفق هذا و ما قالته المديرية المساعدة لدائرة البعثات الداخلية بأن الوزارة التعليم العالي تتابع مع إدارة الجامعات والكليات وليس مع الطلاب مباشرة إلا في حال وجود

إشكالية مع الطالب من حيث المستوى التحصيلي الأكاديمي أو مشكلة في الأمور الإدارية والقانونية.

كما أكدت المديرية المساعدة لدائرة البعثات الداخلية أنه لا يوجد قانون في محاسبة الطالب لو أنه انسحب من الدراسة أو حتى إلزامه بدفع مصاريف الدراسة في حال التسرب أو الرسوب والطرده من الكلية.

- يستنتج أن هناك قصوراً - حسب رأي المبحوثين - في متابعة المسؤولين للمستفيدين من برنامج المنح التعليمية أثناء الالتحاق بالبرنامج.
- لا يوجد قانون يلزم المستفيد ببرنامج المنح التعليمية في حال انسحابه أو تسببه من البرنامج ولا حتى إلزامه بدفع المصاريف.

4- متابعة المسؤولين بالمستفيدين ببرنامج المنح التعليمية بعد التخرج

جدول (14) يبين مدى متابعة المسؤولين بالطلبة المتخرجين بعد انتهاء البرنامج:

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
قام المسؤولون بإبلاغنا عن جود معارض للوظائف.	2.75	1.30	1	ضعيف جداً
اهتم المسؤولون لحصولي على تدريب عملي في إحدى المؤسسات قبل التحاقني بالعمل.	2.64	1.35	2	ضعيف جداً
لقد كان المسؤولون متابعين لي بعد التخرج من البرنامج حتى تم تمكيني من الحصول على الوظيفة.	2.63	1.34	3	ضعيف جداً
يمنحني المسؤولون برسائل التذكير للمؤسسات في سوق العمل.	2.62	1.26	4	ضعيف جداً
قام المسؤولون بالتواصل معنا عندما تتوفر فرص وظيفية.	2.56	1.39	5	ضعيف جداً
لقد كان المسؤولون متواصلين مع مؤسسات سوق العمل في الحكومة وقطاع الخاص لكي يتم توظيفي.	2.53	1.35	7	ضعيف جداً
يحضر المسؤولون معنا في معارض الوظائف حتى يتم إقناع المؤسسات بقبول توظيفنا في المؤسسة.	2.53	1.20	6	ضعيف جداً

إذا كانت الجداول السابقة توضح أن مستوى موقف المسؤولين مع المستفيدين من برنامج المنح التعليمية قبل الالتحاق بالبرنامج (متوسط) ومستوى متابعتهم بالمستفيدين أثناء الالتحاق بالبرنامج (ضعيف) فإن الجدول أعلاه يبين مستوى متابعة المسؤولين بالمستفيدين بعد التخرج من البرنامج فإنه (ضعيف جداً)؛ وبرغم هذا المستوى المتدني من التصنيف حسب رأي المبحوثين إلا أن هناك ترتيب في هذا الضعف من حيث الأقل ضعفاً حيث جاء في الترتيب الأول "قام المسؤولون بإبلاغنا عن جوود معارض للوظائف" بمتوسط حسابي (2.75)، وجاء في الترتيب الثاني "اهتم المسؤولون لحصولي على تدريب عملي في إحدى المؤسسات قبل التحاقى بالعمل" بمتوسط (2.64)، وجاء في الترتيب الثالث "لقد كان المسؤولون متابعين لي بعد التخرج من البرنامج حتى تم تمكيني من الحصول على الوظيفة" بمتوسط (2.63)، وجاء في الترتيب الأخير "لقد كان المسؤولون متواصلين مع مؤسسات سوق العمل في الحكومة وقطاع الخاص لكي يتم توظيفي" بمتوسط (2.53)، ويمكن تفسير ذلك أن المستفيد يتنافس للوظائف المطروحة مثله مثل أي مواطن دون تمييز بأنه من أبناء أسر الضمان الاجتماعي أو لا، ولهذا جاءت نسبة (66%) من عينة المبحوثين المستفيدين من برنامج المنح التعليمية بأنهم من (الباحثين عن عمل)

على الرغم من أن وزارة التنمية الاجتماعية لها مكتب خاص في وزارة القوى العاملة لمساعدة فئة (المعوقين) للحصول على وظيفة في القطاع الخاص، وهم من الفئات التي ترعاهم الوزارة.

كما أن هناك إمتيازاً للشركات من مؤسسات القطاع الخاص عندما تشغل أحد من (ذوي الإعاقة) في احتساب معدل التعميين.

كما أكد الدكتور مدير عام التنمية الأسرية أثناء إجراء المقابلة معه أن وزارة التنمية الاجتماعية متواصلة مع المؤسسات كافة لتسهيل إجراءات التوظيف لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

- يستنتج من ذلك أن المسؤولين لا يتواصلون مع المستفيدين من برنامج المنح التعليمية بعد التخرج.

- لا يوجد أولوية لتوظيف أبناء أسر الضمان الاجتماعي لا في القطاع الحكومي ولا الخاص، ولا امتياز للمؤسسات التي توظف أبناء أسر الضمان الاجتماعي كما هو الحال عند الأشخاص (ذوي الإعاقة).

سابعاً:- النتائج المكتسبة من الالتحاق ببرنامج المنح التعليمية.

لقياس فاعلية البرامج التمكينية يجب معرفة المهارات المكتسبة من قبل المستفيدين من برامج المنح التعليمية المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، والجدول الآتي يوضح استجابات المبحوثين حول المهارات التي اكتسبوها من التحاقهم ببرنامج المنح التعليمية المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

1-أنواع المهارات المكتسبة

جدول (15) يبين المهارات التي اكتسبها المستفيدون من برنامج المنح التعليمية:

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
18-19	4.26	0.77	1	عالي
6-19	4.23	0.73	2	عالي
17-19	4.2	0.73	3	عالي
4-19	4.18	0.74	4	عالي
2-19	4.17	0.81	5	عالي
15-19	4.15	0.67	6	عالي
1-19	4.14	0.84	8	عالي
16-19	4.14	0.78	7	عالي
3-19	4.13	0.84	9	عالي
13-19	4.13	0.86	10	عالي
7-19	4.12	0.82	11	عالي
9-19	4.10	0.79	12	عالي
14-19	4.10	0.79	12	عالي
11-19	4.07	0.76	13	عالي
8-19	4.01	0.82	14	عالي

12-19	اكتسبت مهار التحدث والكتابة باللغة الانجليزية	4.01	0.85	15	عال
5-19	اكتسبت المعرفة بسوق العمل	3.98	0.87	16	متوسط
10-19	تمكنت بالمقدرة على إدارة مشروع عمل	3.83	0.99	17	متوسط

يوضح الجدول أعلاه أن مستوى الاستجابة حول المهارات المكتسبة من برنامج المنح التعليمية كان بتقدير (عالٍ)، وجاء في الترتيب الأول "اكتسبت القدرة على تحمل ضغوط العمل" بمتوسط حسابي (4.26)، وجاء في الترتيب الثاني "تمكنت من القدرة على استخدام الكمبيوتر وبرامجه المختلفة" بمتوسط (4.23)، وجاء في الترتيب الثالث "اكتسبت القدرة على العمل باستقلالية" بمتوسط (4.2)، وجاء في الترتيب الرابع "اكتسبت مهارة تجميع المعلومات وتحليلها" بمتوسط (4.18)، وجاء في الترتيب الخامس "تمكنت من القدرة على اتخاذ القرارات" بمتوسط (4.17)، وجاء في الترتيب الأخير من بين (17 مهارة اكتسبها المستفيد) المهارتان "اكتسبت المعرفة بسوق العمل" ترتيب السادس عشر وبمستوى (متوسط) وقدره (3.98)، وكذلك "تمكنت بالمقدرة على إدارة مشروع عمل" بترتيب السابع عشر وبمستوى (متوسط) وقدره (3.83)، ويفسر ذلك أن دراسة الطالب الأكاديمية تتيح له الفرصة في اكتساب مهارات مختلفة مع تخصصه الأكاديمي.

إلا أن مهارة "المعرفة بسوق العمل" ومهارة "إدارة مشروع عمل" كانت مستوياتهم (متوسطة) مقارنة بالمهارات الأخرى المكتسبة، ويستنتج من ذلك عزوف الشباب عن إقامة مشاريع حرة وينتظرون للوظيفة الحكومية أو الخاصة الثابتة، مع وجود (66%) منهم باحثين عن عمل.

- يستنتج أن برنامج المنح التعليمية يتيح للمستفيدين اكتساب مهارات مختلفة، إلا أن هناك مستوى متوسطاً في مهارتي (إدارة المشاريع والمعرفة بسوق العمل).
- على المعنيين الاهتمام بصقل المستفيدين وتمكينهم من اكتساب مهارة إدارة المشاريع والمعرفة بسوق العمل حتى يستثمرون طاقاتهم ومعارفهم في إدارة المشاريع الذاتية وعدم انتظار الوظيفة الحكومية أو الخاصة الثابتة.

2- الحصول على الوظيفة

يعد من أهم معرفة فاعلية برامج التمكين هي مقدرة البرنامج في تحقيق الاستقرار للمستهدفين، ومن هذا الاستقرار هو إيجاد فرصة عمل لهم أكانت في القطاع العام الحكومي أم القطاع الخاص أم مساعدتهم في إقامة مشروع ضمن المشاريع الصغيرة والمتوسطة المدرة للدخل، والجدول الآتي يوضح دور المؤسسة في مساعدة المستفيدين من برنامج المنح التعليمية في الحصول على وظيفة.

جدول (16) يبين دور المسؤولين في مساعدة المستفيدين من برنامج المنح التعليمية في الحصول على وظيفة:

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1-25 ساعدتني الوزارة في التقدم بطلب للجهات الحكومية المعنية بالتوظيف (القوى العاملة، الهيئة العامة لسجل القوى العاملة، وزارة الخدمة المدنية).	2.94	1.53	1	ضعيف جداً
2-25 تواصلت معي الوزارة للتقدم لوظيفة شاغرة تم الإعلان عنها.	2.79	1.40	2	ضعيف جداً
5-25 تواصلت الوزارة بقسم التوجيه الوظيفي في الكلية/ الجامعة التي تخرجت فيها لكي يساعدوني على الحصول على وظيفة.	2.61	1.20	3	ضعيف جداً
3-25 ساعدتني الوزارة في الإعلان عن نفسي في وسائل الإعلام (إعلان شخصي).	2.55	1.18	4	ضعيف جداً
6-25 نسقت الوزارة مع المعنيين من خلال فعاليات معرض الوظائف.	2.52	1.18	5	ضعيف جداً
4-25 مكنتني الوزارة في الاتصال بوكالات تشغيل خاصة على الشبكة العالمية للإنترنت.	2.44	1.15	6	ضعيف جداً
7-25 قدمت لي الوزارة رسائل التزكية للمؤسسات المختلفة على اعتبار أنني أحد أبناء أسر الضمان الاجتماعي.	2.44	1.18	7	ضعيف جداً

مما سبق ذكره في التحليلات السابقة أن هناك قصوراً في متابعة المستفيدين بعد

تخرجهم من برنامج المنح التعليمية، فمن المنطق أن نجد مستوى دور المؤسسة في مساعدة المستفيدين في الحصول على وظيفة بمستوى (ضعيف جداً)، وعلى رغم هذا المستوى المتدني فإن هناك ترتيباً من بين الإجراءات التي قدمتها المؤسسة للمستفيدين في الحصول على

وظيفة، فجاء الترتيب الأول "ساعدتي الوزارة في التقدم بطلب للجهات الحكومية المعنية بالتوظيف" بمتوسط حسابي قدره (2.94)، وجاء في الترتيب الثاني "تواصلت معي الوزارة للتقدم لوظيفة شاغرة تم الإعلان عنها" بمتوسط قدره (2.79)، وجاء في الترتيب الثالث "تواصلت الوزارة بقسم التوجيه الوظيفي في الكلية أو الجامعة التي تخرجت فيها لكي يساعدوني على الحصول على وظيفة" بمتوسط قدره (2.61)، وجاء في الترتيب الرابع "ساعدتي الوزارة في الإعلان عن نفسي في وسائل الإعلام (إعلان شخصي)" بمتوسط (2.55)، بينما جاء في الترتيب الأخير من بين (7 إجراءات يفترض أن تقوم بهن المؤسسة لمساعدة المستفيدين للحصول على وظيفة) هو "قدمت لي الوزارة رسائل التزكية للمؤسسات المختلفة على اعتبار أنني أحد أبناء أسر الضمان الاجتماعي" بمتوسط حسابي (2.44)، ويفسر ذلك كما سبق ذكره بأنه لا توجد أولوية لتوظيف لأبناء أسر الضمان الاجتماعي ولا توجد امتيازات للمؤسسات التي توظفهم، وإنما يتنافسون مع بقية المواطنين ضمن إعلان الوظائف المختلفة.

- يستنتج أن هناك قصوراً واضحاً في عملية متابعة المستفيدين بعد تخرجهم من البرنامج، كما أنه لا يتم مساعدتهم في الحصول على الوظيفة رغم أنهم من أبناء أسر الضمان الاجتماعي.
- يجب على الدولة أن تولي عناية أكبر بهذه الفئة من أبناء أسر الضمان الاجتماعي مع تأكيد اهتمام الدولة بهم اهتماماً خاصاً في مختلف المجالات.

ثامناً: الأثر الاجتماعي على المستفيدين من برنامج المنح التعليمية:

إن قياس الأثر الاجتماعي من الالتحاق ببرنامج المنح التعليمية أحد برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، هي إحدى مقاييس فاعلية البرنامج التمكيني، والجدول الآتي يوضح الأثر الاجتماعي الذي تحقق للمستفيدين من التحاقهم ببرنامج المنح التعليمية.

جدول (17) يبين الأثر الاجتماعي الذي تحقق للمستفيدين من التحاقهم ببرنامج المنح التعليمية:

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1-26 زاد من ثقتي بنفسي	4.35	0.98	1	عالٍ
2-26 استطعت المشاركة الفعالة في المجتمع	4.17	0.96	2	عالٍ
6-26 استطعت بناء بيت مستقل	4.08	1.02	3	عالٍ
4-26 زاد من طموحي الاقتصادي	4.05	0.91	4	عالٍ
5-26 استطعت شراء سيارة جديدة	3.97	1.08	5	متوسط
3-26 استطعت الالتحاق بالفرق والأندية التطوعية والجمعيات	3.70	1.38	6	متوسط
8-26 حقق لي الاحترام المتبادل مع الجميع	3.61	1.10	7	متوسط
7-26 استطعت الزواج	3.17	1.38	8	ضعيف

يتضح من الجدول أعلاه أن الأثر الاجتماعي لبرنامج المنح التعليمية المقدم لأبناء أسر

الضمان الاجتماعي كان (عالٍ) وأحيانا يكون (متوسطاً)، وقد تبين أن الترتيب الأول لهذا

الأثر هو " زاد من ثقتي بنفسي" بمتوسط حسابي (4.35)، وجاء في الترتيب الثاني "استطعت

المشاركة الفعالة في المجتمع" بمتوسط (4.17)، وجاء في الترتيب الثالث " استطعت بناء بيت

مستقل" بمتوسط (4.08)، بينما جاء الترتيب الخامس والسادس والسابع بمستوى (متوسط)

حيث جاء في الترتيب الأخير "استطعت الزواج" بمتوسط مقداره (3.17)، ونجد أن ترتيب

"المقدرة على بناء بيت مستقل " جاء سابق عن ترتيب " استطعت الزواج" برغم من أن بناء

البيت أكثر تكاليف من تكاليف الزواج، ويمكن تفسير ذلك أن النساء تمثل (66%) من نسبة

العينة ولهذا فإن موضوع الزواج عادة ما تكون في يد الرجال في المجتمعات الشرقية أكثر من

النساء، ولهذا تلجأ النساء إلى استغلال مدخراتهم في إنشاء حاجة استثماريه لهن مثل "بناء

البيت" أو الدخول في أسهم شركات.

• يستنتج من ذلك أن الأثر الاجتماعي لبرنامج المنح التعليمية المقدم لأبناء أسر

الضمان الاجتماعي (عالٍ) في الغالب.

المقصورة ALMAQSURAH

الفصل السادس

تقييم فاعلية برنامج الدورات التدريبية

(نتائج الدراسة الميدانية)

تمهيد:

أولاً: برنامج الدورات التدريبية وأهدافه.

ثانياً: مصادر المعرفة ببرنامج الدورات التدريبية.

ثالثاً: طبيعة البرنامج التدريبي لدى المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية.

رابعاً: خصائص الخريجين المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية.

خامساً: دوافع الالتحاق ببرنامج الدورات التدريبية.

سادساً: تقييم فاعلية برنامج الدورات التدريبية.

سابعاً: النتائج المكتسبة من الالتحاق ببرنامج الدورات التدريبية.

ثامناً: الأثر الاجتماعي في المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية.

تمهيد:

تقوم وزارة التنمية الاجتماعية بمثلة بدائر تنمية وتمكين الأسرة بالمديرية العامة للتنمية الأسرية ودوائر التنمية الأسرية بالمديريات الإقليمية بالمحافظات، ودائرة الاستثمار والدعم الاجتماعي بالمديرية العامة للتخطيط والدراسات وبالتعاون مع مؤسسات القطاع الخاص العاملة في السلطنة ضمن مسؤوليتها الاجتماعية، وكذلك مؤسسات المجتمع المدني وخاصة جمعيات المرأة العمانية المنتشرة في ولايات السلطنة تقوم على تدريب وتأهيل ودعم أبناء أسر الضمان الاجتماعي على مجموعة من البرامج والمشاريع تساعد على إيجاد مصدر دخل أو الحصول على شهادة مهنية تمكنهم بالبحث عن عمل من خلالها.

أولاً: برنامج الدورات التدريبية وأهدافه:

يهدف برنامج الدورات التدريبية إلى خلق قاعدة من أصحاب الحرف والمهن المؤهلين بالمهارات العلمية والعملية التي تمكنهم من فتح مشاريع من الأعمال الحرة الصغيرة ومتوسطة أو الالتحاق بمؤسسات القطاع الخاص أو الحكومي كموظفين. وقد نظمت وزارة التنمية الاجتماعية مجموعة من هذه الدورات التي استهدفت أبناء أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم من خلال التعاون مع مؤسسات القطاع الخاص، الذي بدوره ممولاً لهذه الدورات وكذلك مكان لاحتضان هؤلاء المتدربين بعد الانتهاء من الالتحاق بالدورة وكسب المهارة اللازمة للالتحاق بسوق العمل.

ثانياً: مصادر المعرفة ببرنامج الدورات التدريبية:

يعد (مصدر المعرفة) بالبرنامج للمستهدفين أو المستفيدين من الأمور الضرورية لقياس مدى فاعلية الترويج بالبرنامج، وما هي الوسائل المتبعة في هذا الترويج. والجدول الآتي يوضح عدد التكرارات لمصادر المعرفة ببرنامج الدورات التدريبية المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

جدول (1) توزيع العينة وفقاً للمصدر المعرفة والبرنامج:

مصدر المعرفة بالبرنامج التمكيني	برنامج التدريب	
	ك	%
أحد الأقارب والأصدقاء .	53	52
وسائل الإعلام المختلفة.	58	56.9
الندوات واللقاءات المختلفة التي تقيمها الحكومة.	7	6.9
النشرات الحكومية وغير الحكومية.	5	4.9
أحد الموظفين في المؤسسات المعنية بالبرنامج.	18	17.6
مجموع العينة	102	100

يوضح الجدول أعلاه تأكيد (100) فرد من مجموع العينة ما نسبته (56.9%) من

أجمالي عينة المستفيدين من برنامج المنح التدريبية أن مصدر معرفتهم بالبرنامج جاء من خلال (وسائل الإعلام المختلفة)، ويمكن تفسير ذلك أن الحديث عن البرنامج ومدى أهميته وجدواه بين الزملاء أو ممن استفاد من البرنامج كان له التأثير الأقوى من أي وسيلة أخرى، وعليه يمكن الترويج لبرامج التمكين من خلال عرض التجارب الناجحة في وسائل الإعلام المختلفة، حيث يظهر في الجدول أن مصدر المعرفة من خلال (وسائل الإعلام المختلفة) له تأثير في المعرفة بالبرنامج.

بينما لا يظهر تأثير بمصدر (أحد الموظفين في المؤسسات المعنية بالبرنامج) إلا بنسبة (17.6%)، وهنا يمكن القول إن المشغلين لبرامج التمكين لا يملكون المهارة في الترويج ببرامج التمكين، وهذه النتيجة تتعارض و ما صرح به المعنيون في برامج التمكين عن السؤال لهم عن مدى تمكين المشغلين لبرامج التمكين وإكسابهم مهارات الترويج للبرنامج حيث أكدوا أن المشغلين لهذه البرامج يملكون الخبرة والمهارة في ذلك.

• ويستنتج من ذلك أن على المعنيين في برامج التمكين إيجاد وسائل أكثر تأثيراً في

الترويج لبرامج التمكين، لا سيما تدريب المشغلين وتأهيلهم في هذه البرامج بوسائل ومهارات الترويج.

ثالثاً: طبيعة البرنامج التدريبي لدى المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية:

في هذا الجزء من التحليل سوف نركز على تحليل البيانات المتعلقة ببرنامج (المنح

التدريبية) كالآتي:-

1- جهة الحصول على التدريب

يُمنح البرنامج التدريبي من قبل الحكومة أو من القطاع الخاص ضمن المسؤولية الاجتماعية أو من الجمعيات الأهلية، والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً لجهة الحصول على التدريب.

جدول (2) يبيّن توزيع المستفيدين وفقاً لجهة الحصول على التدريب:

جهة الحصول على التدريب	ك	%
القطاع الحكومي	28	27.5
القطاع الخاص	25	24.5
الجمعيات/المؤسسات الأهلية	49	48.0
المجموع	102	100

يتضح من الجدول أعلاه أن (48%) من المستفيدين حصلوا على التدريب من خلال (الجمعيات / المؤسسات الأهلية)، ويفسر ذلك أن غالبية المستفيدين هم من فئة النساء، وعادة ما تتيح لهن المشاركة ضمن برامج (جمعيات المرأة العمانية)، والتي من ضمنها تخصيص برامج لفئة الضمان الاجتماعي.

- يستنتج من ذلك أن القطاع الحكومي والقطاع الخاص يجب عليهم زيادة الاهتمام في تدريب فئة أبناء الضمان الاجتماعي ولتشمل الجنسين الذكور والإناث.

2- نوع البرنامج التدريبي الذي حصلت عليه:

يتعدد نوع البرنامج التدريبي الذي يلتحق به المستهدفون والجدول الآتي يوضح توزيع المستهدفين وفق نوع البرنامج التدريبي.

جدول (3) يبين توزيع المستهدفين وفقاً لنوع البرنامج التدريبي

نوع البرنامج التدريبي	ك	%
إداري	32	31.4
مهني	33	32.4
حرفي	37	36.3
المجموع	102	100

يتضح من الجدول أعلاه أن هناك تقارباً في نسبة أنواع البرامج التدريبية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي بين: (إداري - مهني - حرفي)، ونجد أن برنامج (حرفي) يشكل نسبة (36.3%) من أنواع البرامج المقدمة، ويمكن تفسير ذلك على أن هناك تنوعاً في المؤسسات المقدمة لهذه البرامج وتنوع في المجالات المرغوب التدريب فيها.

- يستنتج من ذلك أن هناك تنوعاً في تقديم أنواع البرامج التدريبية، وهذا يتيح للمستهدفين فرصة أكبر في اختيار نوع التدريب الذي يناسبهم.

3- عدد مرات حصولك على التدريب

إن معرفة عدد مرات الحصول على التدريب يساعد على تقييم فاعلية برنامج التمكين من خلال إقبال المستهدفين له وكذلك من خلال نشاط المؤسسة في تكراره، والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً لعدد مرات حصولهم على التدريب.

جدول (4) يبين توزيع المستفيدين وفقاً لعدد مرات الحصول على التدريب:

عدد مرات الحصول على التدريب	ك	%
مرة	55	53.9
مرتين	25	24.5
ثلاث مرات	15	14.7
أربع مرات	1	1.0
خمس مرات وأكثر	6	5.9
المجموع	102	100

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة (53.9%) من المستفيدين حصلوا على (مرة) واحدة تدريب، ويفسر ذلك أن المؤسسة المقدمة للتدريب ربما تشترط عدم حصول المتدرب لفرصة تدريب سابقة، أو أن المستفيدين رأوا أن لا فائدة من التحاقهم بهذا البرنامج التدريبي وخاصة لو علمنا أن عدد (الباحثين عن العمل) منهم فوق (81%).

- يستنتج من ذلك أن هناك عزوفاً من المشاركة في برامج التدريب المقدمة لأبناء الضمان الاجتماعي أو أن المؤسسات المقدمة للبرنامج تشترط عدم حصول المتدرب لفرصة تدريبية؛ ولذا فيطلب دراسة هذا الأمر من كلا الجانبين.

رابعاً: خصائص الخريجين المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية:

1- المستوى التعليمي:

يُعَدُّ المستوى التعليمي للمستفيدين من البرامج التدريبية من المحددات المهمة في نجاح فاعلية التدريب؛ ذلك أن معرفة الشخص ووعيه بأهمية التدريب تشكل استمرارية الفرد في مواصلة التدريب والاستفادة منه، وكذا قدرة الشخص على اكتساب المهارات الدربة، والحرص على المواظبة، بالإضافة الى ما سبق، فإن المستوى التعليمي يحدد قدرة المستفيد على تقييم البرنامج، ونقد السلبيات، وتوضيح الإيجابيات، ومن ثم القدرة على تقييم فاعلية البرنامج، وقد

كشفت الدراسة الميدانية عن مدى تقييم المستفيدين من البرنامج لفاعليته، والجدول التالي يبين توزيع المستفيدين وفقاً للمستوى التعليمي

جدول (5) يبين توزيع المستفيدين وفقاً للمستوى التعليمي:

المستوى التعليمي	ك	%
دبلوم التعليم العام (الثانوي)	59	57.8
شهادة مهنية / دبلوم مهني	35	34.3
بكالوريوس / ليسانس	8	7.8
المجموع	102	100

يلاحظ من الجدول أعلاه أن (57.8%) من المستفيدين هم من حملة (دبلوم التعليم العام)، ويفسر ذلك أن المستفيدين هم ممن لم يحالفهم الحظ في القبول ضمن برنامج المنح التعليمية المخصص لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، وتقدموا للاستفادة ضمن البرنامج التدريبي المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، كما أن نسبة (42.1%) من المستفيدين هم من حملة شهادات (الدبلوم المهني والبكالوريوس)، ويفسر ذلك إذا عرفنا أن نسبة (81.37%) من المستفيدين هم من (الباحثين عن العمل)، ويعد هذا البرنامج فرصة لهم في الحصول على شهادة تدريبية تضاف إلى السيرة الذاتية لهم مع شهادتهم التخصصية لتساعدهم في الحصول على وظيفة مستقبلية.

- يستنتج من ذلك أن المستفيدين من (برنامج التدريب) هم ممن يحملون مؤهل الدبلوم التعليم العام على أقل تقدير، وهذا بحد ذاته يوضح قدرة المستفيدين على استيعابهم بالمادة العلمية للبرنامج التدريبي، ومن ثم القدرة على تقييم فعاليته.

2- الحالة العملية:

إن معرفة الحالة العملية للمستفيدين من برنامج الدورات التدريبية أمر ضروري، وذلك لمعرفة مدى فاعلية البرنامج في تسريع المستفيد للحصول على العمل، والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً للحالة العملية.

جدول (6) يبين توزيع المستفيدين وفقاً للحالة العملية:

الحالة العملية	ك	%
يعمل	19	18.6
باحث عن عمل	83	81.37
المجموع	102	100

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد (الباحثين عن العمل) يشكل نسبة (81.4%) من المستفيدين مقابل الذين يعملون، فلا غرابة من هذه النسبة لو علمنا أن عدد (الباحثين عن العمل) من برنامج (المنح التعليمية) يشكل نسبة (66%) وهم من حملة (الدبلوم ما بعد الثانوي والبكالوريوس)، كما أن عزوف الشباب من الانخراط في إقامة مشاريع صغيرة ومتوسطة الممولة من قبل صندوق الرفد.

- يستنتج من ذلك أن (برنامج الدورات التدريبية) لم يسهم في إيجاد فرص عمل بين المستفيدين، كما أنه لم يسهم في انخراط المستفيدين من فتح مشاريع صغيرة ومتوسطة مدعومة من قبل صندوق الرفد.

3- مدة الالتحاق بالعمل بعد التخرج من البرنامج التدريبي:

إن معرفة فترة الالتحاق بالعمل يعد أمراً ضرورياً، وذلك لمعرفة المدة الزمنية التي يقضيها المستفيد من البرنامج التعليمي في البحث عن العمل والجدول الآتي يبين توزيع المستفيدين وفقاً لعام الالتحاق بالعمل.

جدول (7) يبين توزيع المستفيدين وفقاً لعام الالتحاق بالعمل:

عام الالتحاق بالعمل بعد التخرج من البرنامج	ك	%
العام الأول	1	0.98
العام الثاني	7	6.86
العام الثالث	5	4.90
العام الرابع	6	5.88
لا ينطبق	83	81.37
المجموع	102	100

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة عام الالتحاق بالعمل من العاملين المستفيدين من البرنامج التحقوا بالعمل متقاربة في (الأعوام الثاني والرابع والثالث) من بعد تخرجهم، وإن كان المؤشر (81.73%) من المستفيدين من البرنامج لم يلتحقوا بالعمل أساساً.

4- قطاع العمل (للعاملين)

يعد قطاع العمل الذي يتوجه إليه المستفيدون من برنامج الدورات التدريبية مهماً في معرفة القطاع الأكثر استيعاباً لهم وكذلك ميولهم له، والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً لقطاع العمل.

جدول (8) يبين توزيع المستفيدين وفقاً لقطاع العمل:

قطاع العمل	ك	%
حكومي	3	2.94
خاص	6	5.88
أعمال حرة	10	9.80
لا ينطبق	83	81.37
المجموع	102	100

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة (10%) من المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية يقدمون "للأعمال الحرة"، ويفسر ذلك بسبب منافسة المستفيدين من برنامج (المنح التعليمية" للمؤسسات في القطاع الحكومي والخاص، ورغبة المؤسسات في توظيف من يحملون المؤهلات العلمية أكثر من غيرهم، لكن يعد مؤشراً إيجابياً أن يقدم المستفيدون من برنامج الدورات التدريبية إلى (الأعمال الحرة) وخاصة إذا علمنا أن عدد الباحثين عن عمل المستفيدين من برنامج المنح التعليمية هو (66%) والباحثين عن عمل المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية (81.37%).

- يستتج من ذلك إن فرص العمل للمستفيدين من برنامج الدورات التدريبية في القطاعين الحكومي والخاص قليلة جداً، وعليه على الحكومة أن توجه هذه الفئة من الاستفادة من قطاع الأعمال الحرة وتأسيس مشاريع صغيرة ومتوسطة ممولة من قبل صندوق الرفد.

5- الدخل الشهري للعاملين:

يعد الراتب الشهري أحد أهم الحاجات لمعرفة تقييم فاعلية البرنامج التمكيني، والجدول الآتي يوضح توزيع المستفيدين وفقاً للمرتب الشهري.

جدول (9) يبين توزيع المستفيدين وفقاً للراتب الشهري:

الراتب الشهري	ك	%
أقل من 400 ريال	5	4.9
من 401 ريال إلى 600 ريال	8	7.8
من 601 ريال إلى 800 ريال	3	2.9
من 801 ريال إلى 1200 ريال	2	1.9
من 1201 ريال فأكثر	1	0.98
لا ينطبق	83	81.37
المجموع	102	100

يتضح من الجدول اعلاه أن نسبة (7.8%) من العاملين المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية يستلمون راتباً (من 401 ريال إلى 600 ريال)، وهو راتب معقول حسب مؤهلاتهم العلمية (دبلوم التعليم العام)، الذي يحدد في القطاع الحكومي بالدرجة الرابعة عشر بمرتب (540 ريال) أو كحد أدنى للأجور (325 ريال) لحملة مؤهل في القطاع الخاص لهذا المؤهل، ويتضح كذلك من وجود بعض ممن يستلمون فوق هذا المرتب، ويمكن تفسير ذلك أنهم إما أن يكونوا من العاملين في مؤسسات القطاع الخاص التي تعطي مرتبات عالية أو

ممن فتحوا أعمال حرة، وهذا هو الأقرب للواقع، حيث أن الأعمال الحرة مدرة للدخل أكثر من الوظائف الثابتة.

- يستنتج من ذلك أن مرتبات العاملين المستفيدين ببرنامج الدورات التدريبية معقولة حسب مؤهلاتهم العلمية، لكنه ستكون أفضل في حال فتح مشاريع حرة مدعومة من قبل صندوق الرفد.

6- مكان العمل حسب المحافظة (للعاملين):

يعد معرفة مكان عمل المستفيدين حسب للمحافظة من الأمور المهمة في عملية تقييم فاعلية برامج التمكين، والجدول الآتي يبين توزيع المستفيدين وفقاً لمكان العمل حسب المحافظة.

جدول (10) يبين توزيع المستفيدين وفقاً لمكان العمل

المحافظة	ك	%
مسقط	5	4.9
شمال الباطنة	8	7.8
جنوب الباطنة	3	2.9
شمال الشرقية	2	1.9
جنوب الشرقية	1	0.98
لا ينطبق	83	81.37
المجموع	102	100

يتضح من الجدول أعلاه أن (محافظة شمال الباطنة) يتركز فيها المستفيدون من برنامج الدورات التدريبية العاملين بنسبة (7.8%) حسب أماكن عملهم، وتليها (محافظة مسقط) بنسبة (4.9%)، ويمكن تفسير ذلك بأن (محافظة شمال الباطنة) بها نسبة (33%) من المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية؛ ولذا يفضل المستفيدون اختيار مكان العمل القريب من مكان الإقامة وخاصة إذا ما عرفنا أن مرتبات المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية قليلة مقارنة بالمعيشة بعيد عن مكان إقامتهم، وحصول (محافظة مسقط) على الترتيب الثاني في

أماكن العمل على اعتبار أنها المحافظة وتتوفر بها الأعمال بمختلف مستوياتها في القطاعين الحكومي والخاص ، وكذلك فرص فتح أعمال حرة مدرة لدخل.

- يستنتج من ذلك أن المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية، يفضلون العمل قريب من مكان إقامتهم وخاصة بسبب تدني مستوى المرتبات الشهرية مقارنة بالمعيشة بعيدة عن مقر إقامتهم.

خامساً: دوافع الالتحاق بالبرنامج التدريبي:

تتعدد دوافع التحاق الأفراد إلى برنامج الدورات التدريبية، إيماناً من الأشخاص بأهمية التدريب، بوصفه وسيلة من وسائل للحصول على وظيفة سواء بالقطاع الحكومي أو القطاع الخاص؛ لذلك يحرص أبناء أسر الضمان الاجتماعي على انتهاز الفرصة المقدمة من الحكومة أو القطاع الخاص أو مؤسسات المجتمع المدني للاستفادة من البرنامج، للتمكن من كل المهارات والقدرات اللازمة لمواجهة الحياة. والجدول الآتي يبين أهم الدوافع التي دفعت أبناء تلك الأسر للالتحاق بالبرنامج.

جدول (11) يبين دوافع التحاق المستفيدين ببرنامج الدورات التدريبية :

المتغير	المتوسط	انحراف معياري	الترتيب	المستوى
1-14 توسيع فرص التوظيف المستقبلية بالنسبة لي	4.60	2.86	1	عالٍ جداً
2-14 للحصول على خبرة أو مهنة محددة وفق اختياري الشخصي	4.48	0.64	2	عالٍ
3-14 حتى أستطيع فتح مشروع خاص بي	4.37	0.6	3	عالٍ

توضح بيانات الجدول أعلاه أن متوسطات الدافع إلى الالتحاق ببرنامج الدورات التدريبية (عالٍ)، وتبين أن الترتيب الأول "توسيع فرص التوظيف المستقبلية بالنسبة لي" بمتوسط حسابي قدره (4.60) بتقدير (عالٍ جداً)، وجاء الترتيب الثاني "للحصول على خبرة أو مهنة محددة وفق اختياري الشخصي" بمتوسط (4.48)، وجاء بترتيب الثالث "حتى أستطيع فتح مشروع خاص بي" بمتوسط (4.37)، ونجد أن ترتيب "توسيع فرص التوظيف المستقبلية

بالنسبة لي" جاء متقدم عن "حتى أستطيع فتح مشروع خاص بي"، ويفسر ذلك أن المستفيدين من برنامج التدريب يدفعهم الالتحاق بالبرنامج هو الحصول على الوظيفة، وليس فتح مشاريع خاصة.

- يستنتج من ذلك أن دوافع الحصول على الوظيفة من قبل المستفيدين مقدم عن الرغبة في فتح مشاريع خاصة؛ ولهذا ينبغي على المسؤولين بزيادة الوعي اتجاه هذه الفئة في التفكير بزيادة الأعمال وفتح مشاريع مدرة لدخل أكثر من انتظار الوظيفة مع الشح في الوظائف وكثرة أعداد الباحثين عن العمل من حملة الشهادات التخصصية.

سادساً: تقييم فاعلية البرنامج التدريبي.

تحدد فاعلية برامج التمكين بعدة محددات؛ أهمها: موقف المؤسسة بالفئات المستهدفة بالبرنامج قبل الاستفادة من البرنامج، وأثناء الاستفادة بالبرنامج، وبعد الاستفادة من البرنامج، والإجراءات المتبعة في تحقيق الاستفادة من البرنامج، والجداول الآتية تبين مدى فاعلية برنامج الدورات التدريبية.

1- دور المسؤولين في توعية المستفيدين قبل الالتحاق ببرنامج المنح التعليمية:

جدول (12) يبين دور المسؤولين بتوعية المستفيدين قبل الالتحاق بالبرنامج:

المتغير	المتوسط	انحراف معياري	الترتيب	المستوى
2-15 تم تعريفنا عن البرنامج من قبل المسؤولين قبل الالتحاق به	4.11	0.78	1	عالٍ
1-15 لقد كان المسؤولون والمعنيون يشجعوننا بالالتحاق بالبرامج التدريبية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي	4.08	0.97	2	عالٍ
3-15 تم اشراكنا في اختيار البرامج التدريبية التي تحتاج إليها	3.98	0.82	3	متوسط
4-15 تم تعريفنا بالتخصصات المطروحة في البرامج التدريبية ومدى الطلب عليها في سوق العمل	3.85	0.84	4	متوسط

يتضح من الجدول أعلاه أن متوسط موقف الوزارة بالمستفيدين قبل الالتحاق بالبرنامج كان بين متوسطي (عال ومتوسط)، وقد تبين أن الترتيب الأول هو "تم تعريفنا عن البرنامج من قبل المسؤولين قبل الالتحاق به" بمتوسط حسابي (4.11)، وجاء في الترتيب الثاني "لقد كان المسؤولين والمعنيين يشجعونا بالالتحاق بالبرامج التدريبية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي" بمتوسط (4.08)، وجاء في الترتيب الثالث "تم اشراكنا في اختيار البرامج التدريبية التي تحتاج إليها" بمستوى (متوسط) وقدره (3.98)، وجاء في الترتيب الأخير "تم تعريفنا بالتخصصات المطروحة في البرامج التدريبية ومدى الطلب عليها في سوق العمل" بمتوسط (3.85)، ونلاحظ أن "التعريف بالبرنامج" جاء متقدماً عن "الاشراك في اختيار البرنامج التدريبي" في الترتيب وفي المتوسط، كما أن "التعريف بالتخصصات المطروحة وعلاقتها بسوق العمل جاء في الترتيب الأخير بمستوى (متوسط)

- ويستنتج من ذلك رغم تنوع البرامج بين (إداري - حرفي - مهني) فإن هناك قصوراً في تعريف المستفيد للتخصص المطروح قبل الالتحاق بالبرنامج وعلاقته بسوق العمل؛ لهذا على المعنيين المنفذين بالبرنامج التدريبي أن يشركوا المستهدفين في اختيار نوع التخصص وكذلك ربط البرنامج بسوق العمل.

2- الإجراءات الإدارية للالتحاق بالبرنامج التدريبي المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي:

جدول (13) يبين مدى سهولة وسلاسة الإجراءات المتبعة للالتحاق بالبرنامج على المستفيدين:

المتغير	المتوسط	انحراف معياري	الترتيب	المستوى
تمت توفير وسيلة النقل من البيت وإلى المعهد والعكس.	4.20	0.83	1	عالٍ
لقد كان استقبال المعنيين لنا استقبلاً مناسباً.	4.15	0.71	2	عالٍ
لم تكن هناك صعوبات في عملية التسجيل في البرنامج التدريبي.	4.05	0.80	3	عالٍ
تم إبلاغنا عن كل الأوراق والمستندات المطلوبة للالتحاق بالبرنامج التدريبي بوقت كافٍ.	3.96	0.84	4	متوسط
تلقينا معرفة كاملة عن كيفية التسجيل والالتحاق بالبرنامج التدريبي.	3.84	0.93	5	متوسط

يتضح من الجدول أعلاه أن متوسط مدى سهولة الإجراءات وسلاسة الإجراءات

المتبعة للالتحاق بالبرنامج الدورات التدريبية على المستفيدين كان بين متوسطي (عالٍ ومتوسط)، وقد تبين أن الترتيب الأول هو "تمت توفير وسيلة النقل من البيت وإلى المعهد والعكس" بمتوسط حسابي قدره (4.20)، وجاء في الترتيب الثاني "لم تكن هناك صعوبات في عملية التسجيل في البرنامج التدريبي" بمتوسط (4.15)، وجاء في الترتيب الثالث "لم تكن هناك صعوبات في عملية التسجيل في البرنامج التدريبي" بمتوسط (4.05)، وجاء في الترتيب الرابع وبمستوى (متوسط) "تم إبلاغنا عن كل الأوراق والمستندات المطلوبة للالتحاق بالبرنامج التدريبي بوقت كافٍ" بمتوسط قدره (3.96)، وجاء في الترتيب الأخير "تلقينا معرفة كاملة عن كيفية التسجيل والالتحاق بالبرنامج التدريبي" بمتوسط (3.84).

- يستنتج من ذلك أن هناك قصوراً في إبلاغ المستفيدين من البرنامج بالمستندات المطلوبة بوقت كافٍ، وكذلك عن كيفية التسجيل، وهنا يتطلب على المسؤولين أن يعدوا للبرنامج بوقت كافٍ لكي يتم إبلاغ المستفيدين بوقت كافٍ.

3- متابعة المسؤولين للمستفيدين أثناء الالتحاق بالبرنامج التدريبي:

جول (14) يبين مدى متابعة المسؤولين بالوزارة بالمستفيدين أثناء الالتحاق بالبرنامج:

المتغير	المتوسط	انحراف معياري	الترتيب	المستوى
تم تذليل الصعوبات والعقبات التي كانت تواجه المتدربين أثناء عقد البرنامج التدريبي.	3.89	0.96	1	متوسط
تم توفير المكان المناسب لعقد البرنامج التدريبي من قبل الوزارة.	3.77	0.97	2	متوسط
كان هناك تواصل مستمر بين المعهد والمسؤولين بالوزارة فيما يتعلق بأوضاع المتدربين.	3.70	0.99	3	متوسط
تم توفير كل المستلزمات المطلوبة أثناء عقد البرنامج التدريبي.	3.67	1.00	4	متوسط
كان هناك تواصل مستمر بين الطلبة والمسؤولين بالوزارة أثناء عقد البرنامج التدريبي.	3.65	0.95	5	متوسط
لقد كان المسؤولون بالوزارة متابعين لنا أثناء انعقاد البرنامج التدريبي.	3.08	1.33	6	ضعيف

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى "متابعة المسؤولين بالوزارة بالطلبة المستفيدين أثناء الالتحاق بالبرنامج" هو (متوسط)، ويتبين من الجدول أن الترتيب الأول هو "تم تذليل الصعوبات والعقبات التي كانت تواجه المتدربين أثناء عقد البرنامج التدريبي" بمتوسط قدره (3.89)، وجاء في الترتيب الثاني "تم توفير المكان المناسب لعقد البرنامج التدريبي من قبل الوزارة" بمتوسط (3.77)، وجاء في الترتيب الثالث "كان هناك تواصل مستمر بين المعهد والمسؤولين بالوزارة فيما يتعلق بأوضاع المتدربين" بمتوسط (3.70)، وجاء في الترتيب الرابع "تم توفير كل المستلزمات المطلوبة أثناء عقد البرنامج التدريبي" بمتوسط (3.67)، وجاء في الترتيب الخامس "كان هناك تواصل مستمر بين الطلبة والمسؤولين بالوزارة أثناء عقد البرنامج التدريبي بمتوسط قدره (3.65)، بينما جاء في الترتيب الأخير وبمستوى (ضعيف) "لقد كان المسؤولون بالوزارة متابعين لنا أثناء انعقاد البرنامج التدريبي" بمتوسط قدره (3.08).

- يستنتج من ذلك أن "تواصل ومتابعة المسؤولين في الوزارة مع المتدربين" كان في الترتيب الأخير، وهذا يتطلب زيادة حرص ومتابعة من قبل المسؤولين مع المستهدفين من البرنامج.

4- متابعة المسؤولين للمستفيدين بعد انتهاء البرنامج:

جدول (15) يبين مدى متابعة المسؤولين للمستفيدين المتخرجين بعد انتهاء البرنامج:

المتغير	المتوسط	انحراف معياري	الترتيب	المستوى
لقد كان المسؤولون متابعين لي بعد التخرج من البرنامج حتى تم تمكيني من الحصول على الوظيفة أو فتح مشروع.	2.90	0.84	1	ضعيف جداً
لقد كان المسؤولون متواصلين مع مؤسسات سوق العمل في الحكومة وقطاع الخاص لكي يتم توظيفي بعد انتهاء البرنامج التدريبي.	2.89	1.21	2	ضعيف جداً
قام المسؤولون بالتواصل معنا عندما تتوفر فرص وظيفية.	2.81	1.21	3	ضعيف جداً
يحضر المسؤولون معنا في معارض الوظائف حتى يتم اقناع المؤسسات بقبول توظيفنا في المؤسسة.	2.75	1.28	4	ضعيف جداً
يمنحني المسؤولون برسائل التزكية للمؤسسات في سوق العمل.	2.68	1.31	5	ضعيف جداً
قام المسؤولون بإبلاغنا عن وجود معارض للوظائف.	2.65	1.26	6	ضعيف جداً

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى "متابعة المسؤولين بالطالبة المتخرجين بعد انتهاء البرنامج" جاء (ضعيف جداً)، وجاء في الترتيب الأول "لقد كان المسؤولون متابعين لي بعد التخرج من البرنامج حتى تم تمكيني من الحصول على الوظيفة أو فتح مشروع" بمتوسط حسابي قدره (2.90)، وجاء في الترتيب الثاني "لقد كان المسؤولون متواصلين مع مؤسسات سوق العمل في الحكومة وقطاع الخاص لكي يتم توظيفي بعد انتهاء البرنامج التدريبي" بمتوسط (2.89)، وجاء في الترتيب الثالث "لقد كان المسؤولون متواصلين مع مؤسسات سوق العمل في الحكومة وقطاع الخاص لكي يتم توظيفي بعد انتهاء البرنامج التدريبي" بمتوسط (2.81)، بينما جاء في الترتيب الأخير "قام المسؤولون بإبلاغنا عن وجود معارض للوظائف" بمتوسط (2.65).

- يستنتج من ذلك عدم وجود متابعة للمستفيدين من برنامج الدورات التدريبية من قبل المسؤولين بعد الانتهاء من البرنامج، وهذا يتطلب إيجاد آلية متخصصة في متابعة المستفيدين من البرامج التمكينية بعد الانتهاء من البرنامج حتى تتحقق أهداف البرنامج المرسومة له.

سابعاً:- النتائج المكتسبة من الالتحاق بالبرامج التدريبية:

لقياس فاعلية البرامج التمكينية يجب معرفة المهارات المكتسبة من قبل المستفيدين من برامج الدورات التدريبية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، والجدول الآتي يوضح استجابات المبحوثين حول المهارات التي اكتسبوها من التحاقهم ببرنامج الدورات التدريبية المقدمة لهم.

1- أنواع المهارات المكتسبة

جدول (16) يبين المهارات التي اكتسبها المستفيدين من برنامج المنح الدورات التدريبية:

المتغير	المتوسط	انحراف معياري	الترتيب	المستوى
تمكنت من القدرة على اتخاذ القرارات.	4.25	0.75	1	عالي
اكتسبت مهارة التخطيط والترتيب ووضع الأولويات.	4.13	0.70	2	عالي
اكتسبت مهارة تجميع المعلومات وتحليلها.	4.05	0.71	3	عالي
اكتسبت المعرفة بسوق العمل.	3.95	0.78	4	متوسط
اكتسبت القدرة على تحمل ضغوط العمل.	3.87	0.84	5	متوسط
اكتسبت مهار التحدث والكتابة باللغة الإنجليزية.	3.84	0.80	6	متوسط
اكتسبت المعرفة بكتابة السيرة الذاتية لي.	3.79	0.82	7	متوسط
اكتسبت مهارة حل المشكلات.	3.78	0.91	8	متوسط
اكتسبت المعرفة بتطبيق القوانين واللوائح والأنظمة.	3.73	0.83	9	متوسط
تمكنت من القدرة على استخدام الكمبيوتر وبرامجه المختلفة.	3.71	0.89	10	متوسط
اكتسبت الثقافة العامة بما يحيط من حولي من أحداث.	3.70	0.95	11	متوسط
تمكنت بالمقدرة على إدارة مشروع عمل.	3.69	0.96	12	متوسط
اكتسبت القدرة على العمل باستقلالية.	3.65	1.00	13	متوسط
اكتسبت مهارة كتابة التقارير بطريقة علمية	3.59	1.05	14	متوسط
اكتسبت مهارة التأثير والإقناع للغير.	3.57	0.90	15	متوسط
اكتسب مهارة إدارة الوقت.	3.02	1.26	16	ضعيف
اكتسبت القدرة على العمل مع الفريق.	2.71	1.22	17	ضعيف جدا

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى " المهارات التي اكتسبها المستفيدون من برنامج المنح الدورات التدريبية" تتراوح بين: (عال - متوسط - ضعيف - ضعيف جداً) على أن مستوى (متوسط) هو الغالب فيهم، وقد تبين من الجدول أن الترتيب الأول "تمكنت من القدرة على اتخاذ القرارات" بمتوسط حسابي (4.25)، بينما جاء في الترتيب الثاني "اكتسبت مهارة التخطيط والترتيب ووضع الأولويات" بمتوسط (4.13)، وجاء في الترتيب الثالث "اكتسبت مهارة تجميع المعلومات وتحليلها" بمتوسط (4.05)، فنجد أن المراتب الأولى جاءت بمستوى (عالٍ) بينما جاءت المراتب من (الرابع وحتى الخامس عشر) بمستوى (متوسط)، بينما جاءت المراتب الأخيرة بمستوى (ضعيف وضعيف جداً) حيث جاء في الترتيب الأخير من بين (سبعة عشر مهارة) هو " اكتسبت القدرة على العمل مع الفريق" بمتوسط (2.71).

- يستنتج من ذلك أن مهارة "إدارة الوقت، والعمل مع الفريق" جاءت في الأخير من المهارات المكتسبة من قبل المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية، وهي مهارات ضرورية في إدارة المشاريع والأعمال؛ لذا على المسؤولين ومعدّي البرامج التنبيه والتركيز لهذه المهارات عند إعداد برامج الدورات التدريبية.

2- الحصول على الوظيفة

يعد من أهم معرفة فاعلية برامج التمكين هي مقدرة البرنامج في تحقيق الاستقرار للمستهدفين ومن هذا الاستقرار هو إيجاد فرصة عمل لهم سواء في القطاع العام الحكومي أم القطاع الخاص أم مساعدتهم في إقامة مشروع ضمن المشاريع الصغيرة والمتوسطة المدرة لدخل، والدول الآتي يوضح دور المؤسسة في مساعدة المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية في الحصول على وظيفة.

جدول (17) يبين دور الوزارة في مساعدة المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية في الحصول على وظيفة:

المتغير	المتوسط	انحراف معياري	الترتيب	المستوى
1-25	2.91	0.75	1	ضعيف جداً
2-25	2.90	1.30	2	ضعيف جداً
7-25	2.59	1.22	3	ضعيف جداً
3-25	2.55	1.19	4	ضعيف جداً
4-25	2.49	1.23	5	ضعيف جداً
5-25	2.46	1.19	6	ضعيف جداً

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى "دور الوزارة في مساعدة المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية في الحصول على وظيفة" (ضعيف جداً) وهذه المستوى مع انعدام المتابعة للمستفيدين بعد التخرج من البرنامج تكون نتيجة طبيعية، وكذلك إذا عرفنا أن نسبة (81.37%) من المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية هم من (الباحثين عن عمل)، وبرغم ضعف مستوى المتابعة فإن هذه الاجراءات جاءت برتب مختلفة حيث جاء في الترتيب الأول "ساعدتني الوزارة في التقدم بطلب للجهات الحكومية المعنية بالتوظيف" بمتوسط حسابي قدره (2.91)، وجاء في الترتيب الثاني "تواصلت معي الوزارة للتقدم لوظيفة شاغرة تم الإعلان عنها" بمتوسط (2.90)، وجاء في الترتيب الثالث "قدمت لي الوزارة رسائل التزكية للمؤسسات المختلفة على اعتبار أنني أحد أبناء أسر الضمان الاجتماعي" بمتوسط (2.59)، بينما جاء في الترتيب الأخير "نسقت الوزارة مع المعنيين من خلال فعاليات معرض الوظائف" بمتوسط (2.46).

- نستنتج من ذلك أن هناك قصوراً من قبل المسؤولين في مساعدة المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية في الحصول على وظائف، بالرغم من أن هناك نسبة (81.37%) من المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية هم باحثون عن عمل.
- كما أن الاقدام على فتح مشاريع صغيرة ومتوسطة هو ضعيف جداً، فعلى المسؤولين إيجاد آليات في توجيه المستفيدين على فتح مشاريع صغيرة ومتوسطة وعدم الانتظار للوظائف الثابتة بسبب شحها.

ثامناً: الأثر الاجتماعي في المستفيدين من البرامج التدريبية:

إن قياس الأثر الاجتماعي من الالتحاق ببرنامج الدورات التدريبية أحد برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، هي إحدى مقاييس فاعلية البرنامج التمكيني، والجدول الآتي يوضح الأثر الاجتماعي الذي تحقق للمستفيدين من التحاقهم ببرنامج الدورات التدريبية.

جدول (18) يبين الأثر الاجتماعي الذي تحقق للمستفيدين من التحاقهم ببرنامج الدورات التدريبية:

المتغير	المتوسط	انحراف معياري	الترتيب	المستوى
1-26 زاد من ثقتي بنفسي.	4.29	0.75	1	عالٍ
8-26 حقق لي الاحترام المتبادل مع الجميع.	4.08	0.77	2	عالٍ
2-26 استطعت المشاركة الفعالة في المجتمع.	4.05	0.83	3	عالٍ
4-26 زاد من طموحي الاقتصادي.	3.98	0.90	4	متوسط
3-26 استطعت الالتحاق بالفرق والأندية التطوعية والجمعيات المهنية.	3.78	1.01	5	متوسط
7-26 استطعت الزواج.	2.71	1.32	6	ضعيف جداً
5-26 استطعت شراء سيارة جديدة.	2.55	1.39	7	ضعيف جداً
6-26 استطعت بناء بيت مستقل.	2.42	1.31	8	ضعيف جداً

يتضح من الجدول أعلاه أن مستويات الأثر الاجتماعي المتحقق للمستفيدين من برنامج الدورات التدريبية جاء (عالٍ - متوسط - ضعيف جداً)، جاءت الرتب الأولى بمستوى (عالٍ) حيث جاء في الترتيب الأول " زاد من ثقتي بنفسي" بمتوسط حسابي (4.29)، وجاء في الترتيب الثاني "حقق لي الاحترام المتبادل مع الجميع" بمتوسط (4.08)، بينما جاء في الترتيب الثالث "استطعت المشاركة الفعالة في المجتمع" بمتوسط (4.05)، بينما الرتب (الرابعة والخامسة جاءت بمستوى (متوسط)، بينما جاءت الرتب (السادسة والسابعة والثامنة) بمستوى (ضعيف جداً)، حيث جاء في الترتيب الأخير "استطعت بناء بيت مستقل" بمتوسط حسابي (2.42).

• يستنتج من ذلك أن الأثر الاجتماعي للمستفيدين من برنامج (الدورات التدريبية) جاء بمختلف المستويات (عالٍ - متوسط - ضعيف جداً) وحيث إن الجوانب (الجوانب النفسية والاجتماعية) جاءت بمستوى (عالٍ)، بينما الجوانب (المادية) جاءت بمستوى (ضعيف جداً) ويرجع السبب أن المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية إما أن يكونوا من (الباحثين عن عمل) وهم الغالبية، وإما أن يكونوا (عاملين) بمرتبات قليلة، فعلى الدولة الاهتمام في توجيه هذه الفئة للاستفادة من الأعمال الريادية لكي يحقق طموحاتهم الاجتماعية والنفسية.

ملخص نتائج الدراسة الميدانية لمدى فاعلية برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي وذلك وفق الآتي:-

أولاً: مصدر المعرفة ببرامج التمكين:

مصدر المعرفة بالبرنامج التمكيني		برنامج مورد		برنامج المنح التعليمية		برنامج التدريب		الإجمالي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
11	45.8	54	45.0	53	52	118	41.4		
6	25.0	40	33.3	58	56.9	104	36.4		
3	12.5	4	3.3	7	6.9	14	4.9		
1	4.1	16	13.3	5	4.9	22	7.7		
3	12.1	6	5.0	18	17.6	27	9.4		
24	100	120	100	141	100	285	100		

- نسبة (41.4%) من المستفيدين ذكروا أن مصدر معرفتهم بالبرنامج جاء من خلال (أحد الأقارب والأصدقاء)، بينما لا يظهر تأثير مصدر المعرفة (أحد الموظفين في المؤسسات المعنية بالبرنامج) إلا بنسبة (9.4%).

ثانياً: الأوضاع التعليمية للمستفيدين من برنامجي مورد والمنح التدريبية:

- (73.68%) من المستفيدين من برنامج مورد هم من حملة (دبلوم التعليم العام)، ونسبة (57.8%) من المستفيدين من برنامج المنح التدريبية هم من حملة (دبلوم التعليم العام).

ثالثاً: طبيعة المشروعات لدى المستفيدين من برنامج مورد:

- نوع المشروع حسب القطاع: نسبة (68.4%) من المشاريع هي تدرج تحت قطاع (التجارة العامة).

- مدة ممارسة العمل في المشروع: نسبة (68.4%) من المستفيدين مدة ممارستهم للمشروع هي (أقل من 3 سنوات).

- حجم التمويل الذي بدأ به المشروع: نسبة (47.4) من المستفيدين بدأوا حجم تمويل مشروعهم ب (من 1000 إلى أقل من 5000 آلاف ريال).

رابعاً: طبيعة البرنامج التعليمي وخصائص المستفيدين من برنامج المنح التعليمية:

- من حيث مستوى البرنامج الملحق به: غالبية المستفيدين هم ما دون البكالوريوس (دبلوم - دبلوم متقدم / تخصصي) بنسبة (51%).
- مدة الانتظار للحصول على البعثة/ المنحة: نسبة (83%) من المستفيدين لم يتجاوز انتظارهم سنة من تخرجهم من الثانوية حتى التحاقهم بالبرنامج.
- التخصص: نسبة (46%) من المستفيدين تخصصاتهم (هندسة وتقنية المعلومات).

خامساً: طبيعة البرنامج التدريبي لدى المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية:

- من حيث جهة الحصول على التدريب: يشكل نسبة (48%) من المستفيدين حصلوا على التدريب من خلال (الجمعيات / المؤسسات الأهلية)
- نوع البرنامج التدريبي: هناك تقارب في نسبة أنواع البرامج التدريبية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي بين (إداري - مهني - حرفي)، ونجد أن برنامج (حرفي) يشكل نسبة (36.3%) من أنواع البرامج المقدمة.
- عدد مرات الحصول على التدريب: نسبة (53.9%) من المستفيدين حصلوا على (مرة) واحدة تدريب.

سادساً: الحالة العملية للمستفيدين من برنامجي المنح التعليمية والتدريبية

- يشكل نسبة (66%) (باحثين عن عمل) من المستفيدين من برنامج المنح التعليمية مقابل الذين يعملون، بينما يشكل نسبة (81.4%) (باحثين عن عمل) من المستفيدين من برنامج المنح التدريبية مقابل الذين يعملون
- عام الالتحاق بالعمل بعد التخرج من البرنامج: أغلب من التحق بالعمل من المستفيدين من برنامج المنح التعليمية كان في العام الأول، بينما كان في العام الثاني التحاق المستفيدين من برنامج المنح التدريبية.

سابعاً: مكان العمل أو مكان مزاولة المشروع - حسب المحافظة - للمستفيدين من برامج التمكين:

- محافظة مسقط تحتوي على نسبة (31.6%) من مجموع المشاريع الممولة من برنامج مورد، ونسبة (20%) من العاملين المستفيدين من برنامج المنح التعليمية، بينما تضم محافظة شمال الباطنة على (7.8%) لمكان العمل من المستفيدين العاملين من برنامج المنح التدريبية.

ثامناً: مستوى الدخل الشهري للمستفيدين من برنامج مورد والعاملين المستفيدين من برنامجي المنح التعليمية والتدريبية

- نسبة (73.7%) من المستفيدين من برنامج (مورد) دخلهم الشهري (أقل من 400 ريال)، ونسبة (13.0%) من العاملين المستفيدين من برنامج المنح التعليمية دخلهم الشهري (من 601 ريال إلى 800 ريال)، ونسبة (7.8%) من العاملين المستفيدين من برنامج الدورات التدريبية يستلمون راتباً (من 401 ريال إلى 600 ريال).

تاسعاً: دوافع الالتحاق بالبرنامج التمكيني:

• في سؤال المبحوثين عن دوافع التحاقهم بالبرنامج التمكيني جاءت إجاباتهم كالآتي:-

1- برنامج مورد: جاء في الترتيب الأول وبمستوى (عالٍ جداً) هو الدافع "الإسهام في

تحسين دخل الأسري" وبمتوسط حسابي قدره (4.84)، وجاء في الترتيب الثاني "خلق مجال خاص بي". بمتوسط (4.78)، وجاء في الترتيب الثالث "الشعور بالفخر حين تؤدي عملك وأنت ترضى عما تفعله" بمتوسط (4.63)، جاءت الرتب الأولى كلها بمستوى (عالٍ جداً)

2- برنامج المنح التعليمية: الدافع الأول هو "توسيع فرص التوظيف المستقبلية بالنسبة

للمستفيد"، حيث حصل على الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره (4.47)، وجاء في الترتيب الثاني "الحصول على وظيفة محددة وفق اختياري الشخصي" بمتوسط قدره (4.21)، وجاء في الترتيب الثالث "الحصول على مكانة اجتماعية مرموقة في

المجتمع" بمتوسط قدره (4.18)، وجاء في المستوى الرابع "استكمال تعليمي في الدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه)" بمتوسط قدره (4.14) جاءت كلها بمستوى (عالٍ).

3- برنامج المنح التدريبية: الدافع الأول "توسيع فرص التوظيف المستقبلية بالنسبة لي" بمتوسط حسابي قدره (4.60) بتقدير (عالٍ جداً)، وجاء الترتيب الثاني "الحصول على خبرة أو مهنة محددة وفق اختياري الشخصي" بمتوسط (4.48)، وجاء بترتيب الثالث "حتى أستطيع فتح مشروع خاص بي" بمتوسط (4.37).

عاشراً: تقييم فاعلية برامج التمكين:

أ. في سؤال المبحوثين حول دور المسؤولين في توعية المستفيدين قبل الالتحاق بالبرنامج التمكيني جاءت اجاباتهم كالآتي:-

1- برنامج مورد: جاء في الترتيب الأول "تم تعريفنا عن البرنامج معرفة كاملة ووافية من قبل المسؤولين قبل الشروع بطلب التمويل" بمتوسط حسابي وقدره (4.21)، بينما جاء في الترتيب الأخير بمستوى (ضعيف) "تم عمل لنا دورات تدريبية مكثفة ومتخصصة من قبل الوزارة عن المشاريع الصغيرة والمتوسطة" بمتوسط قدره (3.21).

2- برنامج المنح التعليمية: جاء في الترتيب الأول هو "تسهيل كل الإجراءات لنا قبل الالتحاق بالبرنامج" بمتوسط حسابي (3.8)، وأن الترتيب الثاني هو "التعريف بالتخصصات المطروحة في الجامعات والكليات أثناء الدراسة في المدرسة" بمتوسط (3.71)، بينما جاء في الترتيب الأخير وبتقدير (ضعيف) هو "تم تعريفنا عن البرنامج من قبل المسؤولين قبل الالتحاق به" بمتوسط حسابي (3.45).

3- برنامج المنح التدريبية: جاء في الترتيب الأول هو "تم تعريفنا عن البرنامج من قبل المسؤولين قبل الالتحاق به" بمتوسط حسابي (4.11)، وجاء في الترتيب الثاني "لقد كان المسؤولون والمعنيون يشجعوننا بالالتحاق بالبرامج التدريبية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي" بمتوسط (4.08)، وجاء في الترتيب الأخير "تم تعريفنا

بالتخصصات المطروحة في البرامج التدريبية ومدى الطلب عليها في سوق العمل"
بمتوسط (3.85).

ب. وفي سؤال المبحوثين عن الإجراءات الإدارية المتبعة للالتحاق بالبرنامج التمكيني جاءت
اجابة إجاباتهم كالآتي:-

1- برنامج مورد: جاء في الترتيب الأول هو "تم ابلاغنا عن كل الأوراق والمستندات
المطلوبة بوقت كافٍ" بمتوسط حسابي وقدره (4.31)، وجاء في الترتيب الثاني "لقد
كان استقبال المعنيين لنا استقبالاً مناسباً" بمتوسط (4.10)، بينما جاء في الترتيب
الأخير "تم تسريع عملية الحصول على الموافقات من قبل المسؤولين بالبرنامج"
بمتوسط (3.63).

2- برنامج المنح التعليمية: جاء في الترتيب الأول هو "وجدنا بياناتنا كاملة في الجامعة
والكلية الملحقين بها" بمتوسط حسابي (3.9)، وجاء في الترتيب الثاني "تم إبلاغنا
عن كل الأوراق والمستندات المطلوبة بوقت كافٍ" بمتوسط (3.89)، بينما جاء في
الترتيب الأخير "لقد كان استقبال المعنيين لنا استقبالاً مناسباً".

3- برنامج المنح التدريبية: جاء في الترتيب الأول هو "تمت توفير وسيلة النقل من البيت
وإلى المعهد والعكس" بمتوسط حسابي قدره (4.20)، وجاء في الترتيب الثاني "لم تكن
هناك صعوبات في عملية التسجيل في البرنامج التدريبي" بمتوسط (4.15)، بينما
جاء في الترتيب الأخير "تلقينا معرفة كاملة عن كيفية التسجيل والالتحاق بالبرنامج
التربوي" بمتوسط (3.84).

ج. وفي سؤال المبحوثين عن متابعة المسؤولين للمستفيدين من برامج التمكين أثناء
الالتحاق بالبرنامج جاءت إجاباتهم كالآتي:-

1. برنامج مورد: جاء في الترتيب الأول هو "قام المختصون بالوزارة والصندوق بمعاينة
مكان إقامة المشروع قبل تنفيذه من قبل المختصين بالوزارة أو صندوق الرفد" بمتوسط
حسابي (4.05)، بينما جاء الترتيب الثاني "قام المختصون بالوزارة والصندوق بعمل
دراسة جدوى للمشروع قبل تنفيذه من قبل الوزارة أو صندوق الرفد" بمتوسط (3.68)،

وجاء في الترتيب الثالث (الأخير) "قام المختصون بالوزارة والصندوق بدراسة السوق بكل جوانبه قبل تنفيذ المشروع من قبل الوزارة أو صندوق الرشد" بمتوسط (3.57).

2. **برنامج المنح التعليمية:** جاء في الترتيب الأول من حيث متابعة المسؤولين هو "كان هناك تواصل مستمر بين إدارة الجامعة أو الكلية والمسؤولين بالوزارة فيما يتعلق بأوضاع الطلبة" بمتوسط (3.44)، وجاء في الترتيب الثاني "لقد كان المسؤولون متابعين باستمرار عن أوضاع الطلبة" بمتوسط (3.31)، وجاء في الترتيب الأخير "تم الاهتمام بكل طالب على حدة وتذليل الصعاب التي تواجه" بمتوسط (3.07).

3. **برنامج المنح التدريبية:** جاء في الترتيب الأول هو "تم تذليل الصعوبات والعقبات التي كانت تواجه المتدربين أثناء عقد البرنامج التدريبي" بمتوسط قدره (3.89)، وجاء في الترتيب الثاني "تم توفير المكان المناسب لعقد البرنامج التدريبي من قبل الوزارة" بمتوسط (3.77)، بينما جاء في الترتيب الأخير وبمستوى (ضعيف) "لقد كان المسؤولون بالوزارة متابعين لنا أثناء انعقاد البرنامج التدريبي" بمتوسط قدره (3.08).

د. وفي سؤال المبحوثين عن متابعة المسؤولين للمستفيدين من برامج التمكين بعد انتهاء البرنامج جاءت إجاباتهم كالاتي:-

1. **برنامج مورد:** جاء في الترتيب الأول هو "لقد كان المسؤولون متابعين لي بعد تنفيذ المشروع حتى تمكيني من إدارته إدارة كاملة" بمتوسط قدره (3.45)، وجاء في الترتيب الثاني "قام المسؤولون بإبلاغنا عن وجود معارض تسويق للمنتجات المحلية" بمتوسط (3.36)، وجاء في الترتيب الأخير بمستوى (ضعيف جداً) "يقوم المسؤولون بإجبار العمالة الوافدة بعدم فتح أو تسويق منتجاتهم قريب من مشاريعنا" بمتوسط (2.63).

2. **برنامج المنح التعليمية:** جاء في الترتيب الأول "قام المسؤولون بإبلاغنا عن وجود معارض للوظائف" بمتوسط حسابي (2.75)، وجاء في الترتيب الثاني "اهتم المسؤولون لحصولي على تدريب عملي في إحدى المؤسسات قبل التحاقني بالعمل" بمتوسط (2.64)، وجاء في الترتيب الأخير "لقد كان المسؤولون متواصلين مع مؤسسات سوق العمل في الحكومة وقطاع الخاص لكي يتم توظيفي" بمتوسط (2.53).

3. برنامج المنح التدريبية: جاء في الترتيب الأول "لقد كان المسؤولون متابعين لي بعد

التخرج من البرنامج حتى تم تمكينني من الحصول على الوظيفة أو فتح مشروع" بمتوسط حسابي قدره (2.90)، وجاء في الترتيب الثاني "لقد كان المسؤولون متواصلين مع مؤسسات سوق العمل في الحكومة وقطاع الخاص لكي يتم توظيفي بعد انتهاء البرنامج التدريبي" بمتوسط (2.89)، بينما جاء في الترتيب الأخير "قام المسؤولون بإبلاغنا عن وجود معارض للوظائف" بمتوسط (2.65).

الحادي عشر: المهارات المكتسبة من الالتحاق ببرامج التمكين:

أ. وفي سؤال المبحوثين عن أنواع المهارات المكتسبة من الالتحاق بالبرنامج جاءت إجاباتهم كالآتي:-

1. برنامج مورد: جاء في الترتيب الأول "اكتسب المهارة على التخطيط السليم لتنفيذ وإدارة

المشروع" بمتوسط حسابي قدره (4.52)، وجاء في الترتيب الثاني "اكتسبت المعرفة بأحوال السوق وتقلباته" بمتوسط (4.52)، بينما جاء في الترتيب الأخير وبمستوى (متوسط) هو "اكتسبت مهارة تخزين الخامات والبضائع" بمتوسط حسابي (3.73).

2. برنامج المنح التعليمية: جاء في الترتيب الأول "اكتسبت القدرة على تحمل ضغوط

العمل" بمتوسط حسابي (4.26)، وجاء في الترتيب الثاني "تمكنت من القدرة على استخدام الكمبيوتر وبرامجه المختلفة" بمتوسط (4.23)، وجاء في الترتيب الأخير من بين (17 مهارة اكتسبها المستفيد) مهارتان؛ هما: "اكتسبت المعرفة بسوق العمل" ترتيب السادس عشر ومستوى (متوسط) وقدره (3.98)، وكذلك "تمكنت بالمقدرة على إدارة مشروع عمل" بترتيب السابع عشر ومستوى (متوسط) وقدره (3.83).

3. برنامج المنح التدريبية: جاء في الترتيب الأول "تمكنت من القدرة على اتخاذ القرارات"

بمتوسط حسابي (4.25)، بينما جاء في الترتيب الثاني "اكتسبت مهارة التخطيط والترتيب ووضع الأولويات" بمتوسط (4.13)، بينما جاءت المراتب الأخيرة بمستوى (ضعيف وضعيف جداً) حيث جاء في الترتيب الأخير من بين (سبعة عشر مهارة)؛ هو "اكتسبت القدرة على العمل مع الفريق" بمتوسط (2.71).

ب. وفي سؤال المبحوثين عن الحصول على الوظيفة من الالتحاق برنامجي المنح التعليمية والمنح التدريبية جاءت إجاباتهم كالآتي:-

1- برنامج المنح التعليمية: جاء الترتيب الأول "ساعدتي الوزارة في التقدم بطلب للجهات الحكومية المعنية بالتوظيف" بمتوسط حسابي قدره (2.94)، وجاء في الترتيب الثاني "تواصلت معي الوزارة للتقدم لوظيفة شاغرة تم الإعلان عنها" بمتوسط قدره (2.79)، بينما جاء في الترتيب الأخير من بين (7 إجراءات يفترض أن تقوم بهن المؤسسة لمساعدة المستفيدين للحصول على وظيفة) هو "قدمت لي الوزارة رسائل التزكية للمؤسسات المختلفة على اعتبار أنني أحد أبناء أسر الضمان الاجتماعي" بمتوسط حسابي (2.44).

2- برنامج المنح التدريبية: جاء في الترتيب الأول "ساعدتي الوزارة في التقدم بطلب للجهات الحكومية المعنية بالتوظيف" بمتوسط حسابي قدره (2.91)، وجاء في الترتيب الثاني "تواصلت معي الوزارة للتقدم لوظيفة شاغرة تم الإعلان عنها" بمتوسط (2.90)، بينما جاء في الترتيب الأخير "نسقت الوزارة مع المعنيين من خلال فعاليات معرض الوظائف" بمتوسط (2.46).

الثاني عشر: قياس الأثر الاجتماعي (الاجتماعي - الاقتصادي - التعليمي... إلخ) على المستفيدين من برامج التمكين:

1. برنامج مورد: جاء الترتيب الأول من (25 أثرًا) تم سئل المبحوثون عنه هو "زاد من طوحي الاقتصادي" بمتوسط حسابي قدره (3.94)، وجاء في الترتيب الثاني "استخدم المنظفات الصحية في البيت" بمتوسط (3.94)، بينما جاء المستوى (ضعيف جداً) من بداية الترتيب (الثالث والعشرين وحتى الخامس والعشرين)، بحيث جاءت هذه الرتب كلها عن قياس الأثر من خلال استطاعت المستفيد من (تحسين بيته القديم - أو شراء قطعة أرض - أو بناء مسكن جديد).

2. برنامج المنح التعليمية: جاء الترتيب الأول لهذا الأثر هو "زاد من ثقتي بنفسي" بمتوسط حسابي (4.35)، وجاء في الترتيب الثاني "استطعت المشاركة الفعالة في

المجتمع" بمتوسط (4.17)، وجاء في الترتيب الثالث " استطعت بناء بيت مستقل" بمتوسط (4.08)، بينما جاء في الترتيب الأخير "استطعت الزواج" بمتوسط مقداره (3.17).

3. برنامج المنح التدريبية: جاء في الترتيب الأول " زاد من ثقتي بنفسي" بمتوسط حسابي (4.29)، وجاء في الترتيب الثاني "حقق لي الاحترام المتبادل مع الجميع" بمتوسط (4.08)، بينما جاء في الترتيب الثالث "استطعت المشاركة الفعالة في المجتمع" بمتوسط (4.05)، بينما الرتب (الرابعة والخامسة بمستوى (متوسط)، بينما جاءت الرتب (السادسة والسابعة والثامنة) بمستوى (ضعيف جداً) حيث جاء في الترتيب الأخير "استطعت بناء بيت مستقل" بمتوسط حسابي (2.42).

توصيات الباحث لتحقيق فاعلية برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي وفق نتائج الدراسة الميدانية واستجابات المبحوثين ومقابلات المسؤولين عن برامج التمكين، وذلك على النحو الآتي:-

• لا تُعدُّ هذه التوصيات دليلاً على عدم وجودها من حيث الواقع العملي في المؤسسة أثناء تقديم الخدمة لكن التذكير بها بعد ما اتضح أن المبحوثين المستهدفين من برامج التمكين لا يحسون بها أو لا يعلمون عنها، ويمكن طرح التوصيات وفق الآتي:-

أولاً: فيما يتعلق بخصائص العينة:

1- فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي: نجد أن نسبة (الإناث) في الإقبال على برامج التمكين

المقدمة من الحكومة العمانية، حيث يتضح أن (77.8%) من أفراد العينة من (الإناث) مقابل (22.2%) لصالح (الذكور)، وهنا يتطلب ضرورة إعادة النظر في برامج التوجيه والإرشاد المتعلقة برفع درجة الوعي الاجتماعي بأهمية البرامج الحكومية في مجال التمكين وخاصة بين الذكور العازفين عن الاستفادة من هذه البرامج.

2- فيما يتعلق بنوع البرامج: نجد أن نسبة الإقبال لبرنامج (مورد) يكاد لا تذكر وهي

(19) حالة نشطة فقط، وهنا يتطلب زيادة الجهود وتغيير إستراتيجية الترويج لجذب الشباب للالتحاق ببرنامج المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما ينبغي إيجاد منافذ تسويقية لتشجيع الشباب للانخراط في الأعمال الحرة المدرة لدخل، وحمايتهم من العمالة الوافدة المنافسة لهم أو المجمعات التجارية المنتشرة في كل ربوع الوطن، التي تهدد أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

3- فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي: يتضح من البحث الميداني أن هناك محافظات كبيرة لا

يوجد لها ذكر في برنامج (مورد) مثال (الداخلية، البريمي، الظاهرة)، وهنا كذلك يتطلب إيجاد مزيد من الترويج والاعلان عن برامج التمكين وخاصة برنامج (مورد) المحافظات كافة.

4- فيما يتعلق بحملة الشهادات التخصصية: يتضح من البحث الميداني أن إقبال حملة

الشهادات الدبلوم ما بعد الثانوية وشهادة البكالوريوس الذين يحملون شهادات تخصصية

عزوفهم من الالتحاق ببرنامج مورد وفتح مشاريع صغيرة ومتوسطة وإنشاء الأعمال الحرة التي لها قيمة مضافة للمجتمع ولل فرد، ومدة لدخل وهنا يتطلب إيجاد برامج تثقيفية في أوساط الشباب من حملة الشهادات التخصصية في مجال ريادة الأعمال وعدم انتظار الوظيفة في القطاع الحكومي أو الخاص.

5- فيما يتعلق بالباحثين عن العمل: نجد أن المستفيدين من برنامجي المنح التعليمية والمنح التدريبية هم من الباحثين عن العمل، بحيث يشكلون نسبة (66%) في برنامج المنح التعليمية و(81%) في برنامج المنح التدريبية، وفي الوقت نفسه هناك عزوف من قبلهم من الالتحاق في برنامج (مورد) وغيرها من برامج التمويل المقدمة من صندوق الرفد لفتح مشاريع صغيرة ومتوسطة، وهنا يتطلب زيادة جهد من قبل الحكومة والقطاع الخاص في إقناع هؤلاء الشباب إلى الانخراط في الأعمال الحرة، وعدم انتظار الوظيفة في القطاع العام أو الخاص، وإيجاد برامج تساعد وتحمي لهم مشاريعهم والترويج لمنتجاتهم.

ثانياً: فيما يتعلق بمصدر المعرفة ببرنامج التمكين:

- على الرغم الجهد المبذول من قبل مؤسسات الدولة في الترويج لبرامج التمكين وخاصة برنامجي مورد والمنح التعليمية فإن مصدر معرفة المبحوثين ببرامج التمكين كان من خلال أحد الأصدقاء أكثر من وسيلة أحد موظفي المؤسسة المعنية بتقديم البرنامج، وهنا يتطلب إعادة النظر في آلية الترويج لبرامج التمكين للمستهدفين. لا سيما تدريب المشغلين وتأهيلهم في هذه البرامج بوسائل ومهارات الترويج.

ثالثاً: فيما يتعلق بتقييم فاعلية برامج التمكين

1-توعية المستفيدين قبل الالتحاق بالبرنامج التمكيني:

- يجب تدريب المستفيدين وتأهيلهم من برنامج مورد، وعقد دورات تخصصية بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وكذلك عن سوق العمل قبل إقناعهم من الالتحاق بالبرنامج.

- إشراك المستهدفين بالدورات التدريبية في اختيار التخصص قبل انعقاد البرنامج التدريبي، وربط أي برنامج تدريبي بسوق العمل

2- الإجراءات الإدارية المتبعة لالتهاق بالبرنامج التمكيني:

- الربط الإلكتروني بين مختلف المؤسسات المعنية لسهولة الإجراءات الإدارية لالتهاق المستهدفين ببرامج التمكين.
- مع وجود الربط الإلكتروني لا بد من وجود معنيين متابعين لسلسلة الإجراءات عند المستهدفين.

3- متابعة المسؤولين للمستفيدين من برامج التمكين أثناء الالتهاق بالبرنامج:

- استمرار المتابعة مع المستهدفين أثناء الالتهاق بالبرنامج وتذليل كل الصعاب التي تواجههم في كل المجالات، وعدم تركهم يصارعون العقبات لوحدهم.
- إيجاد قوانين ملزمة على المستفيدين من برامج المنح التعليمية في حال انسحابهم من البرنامج التعليمي بدفع مصاريف المنحة الدراسية، وكذلك المستفيدين من برامج المنح التدريبية في حال انسحابهم من البرنامج بدون عذر مثل ما هو ملزم على المستفيدين من برنامج مورد بدفع التكاليف التمويلية.

4- متابعة المسؤولين للمستفيدين من برامج التمكين بعد انتهاء البرنامج:

- يجب إيجاد آليه متكاملة بين مختلف قطاعات الدولة المعنية ببرامج التمكين المقدمة لأبناء الضمان الاجتماعي، بحيث تكون هناك حماية للمستفيدين من برامج صندوق الرفد وخاصة برنامج (مورد) المستهدف أبناء أسر الضمان الاجتماعي وخاصة فيما يتعلق بالترويج لمنتجاتهم وإلزام المجمعات التجارية في دعم مشاريعهم في مختلف الجوانب سواء من حيث الترويج أو من حيث إيجاد منافذ تسويقية لهم، وكذلك ابعاد العمالة الوافدة من منافستهم.
- أما فيما يتعلق بالمستفيدين من برنامجي المنح التعليمية والمنح التدريبية فيجب اعطائهم الأولوية في التوظيف في القطاع العام والخاص، وكذلك دعمهم في فتح مشاريع صغيرة ومتوسطة.

رابعاً: فيما يتعلق بالمهارات المكتسبة من الالتحاق ببرامج التمكين

- دعم مهارات التسويق ودراسة الجدوى من فتح مشاريع صغيرة ومتوسطة.
- دعمهم في استخدام التقنيات الحديثة في الترويج.
- دعمهم في معرفة أحوال السوق وتقلباته.

الصعوبات والتحديات التي واجهت الباحث:

- يعد هذا البحث - حسب علم الباحث- الأول من نوعه في مجال تقييم فاعلية برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي في السلطنة.
- تنوع برامج التمكين محل الدراسة إلى - برنامج تمويلي - وبرنامج منح تعليمية- برنامج منح تدريبية مما تتطلب من الباحث وضع ثلاث استبيانات لجمع البيانات كل استبيان لبرنامج مستقل.
- صعوبة الوصول إلى المستهدفين وعزوف الكثيرين من الاستجابة للبحث العلمي.

- بالرغم من استخدام وسيلة الاستبيان الإلكتروني فإن الاستجابة كانت قليلة من قبل المستهدفين.

- رغم التعاون الذي وجدته من قبل المؤسسات التي تقدم برامج التمكين فإن بعض البيانات تعد سرية ولا يمكن إعطائها للباحث أبداً، وخاصة فيما يتعلق ببيانات المستهدفين.

المصادر والمراجع العربية

1. إبراهيم بدوي. (2016). الخطة الخمسية التاسعة .. مفتاح المستقبل وسبيل الانعتاق من النفط <http://alwatan.com/details/132205>.
2. إبراهيم عبدالله المنيف. (1983). الإدارة : المفاهيم - الأسس - المهام. الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر.
3. أبو بكر بوسالم. (2015). دور التمكين الإداري في التميز التنظيمي - دراسة ميدانية على شركة سوناطراك البترولية الجزائرية - أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه.
4. أحمد السيد كـردى. (2010). موقع الإسلام والتنمية <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/194069>, 2010.
5. أحمد سلمان عودة، وفتحي مكاي. (1992). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية. أربد.
6. أحمد شفيق السكري. (2000). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
7. أحمد عبد النبي. (2014). التدخل المهني بنموذج التمكين في الخدمة الاجتماعية وتنمية المهارات المطلوبة لسوق العمل عند الشباب، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. القاهرة.
8. الأمم المتحدة. (2010). برنامج الأمم المتحدة الانمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 2010 الثورة الحقيقية للأمم، مسارات إلى التنمية البشرية ، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. نيويورك: برنامج الأمم المتحدة الانمائي.
9. الجمعية العامة للأمم المتحدة. (2015). أجندة 2030 لتحقيق التنمية المستدامة، اعتمدها للأمم المتحدة في 28 سبتمبر 2015م ، تعزيز النمو الاقتصادي المضطرد والشامل والمستدام للجميع، والتشغيل الكامل والمنتج وتوفير فرص العمل اللائق للجميع.
10. الكتاب الإحصائي السنوي 1998-2000م، والخطة الخمسية الخامسة 1996-2000م.
11. المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. (2015). مسح الشباب وسوق العمل. مسقط.

12. أماني صالح. (2002). التمكين السياسي في الوطن العربي: الشروط والمحددات، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر، القاهرة: جمعية دراسات المرأة والحضارة.

13. بطرس البستاني. (1998). قاموس محيط المحيط: عربي - عربي ، المجلد الأول، الطبعة الثالثة. بيروت: مكتبة لبنان.

14. بوبرطخ عبدالكريم. (2012). دراسة فعالية نظام تقسيم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة الجرارات الفلاحية.

15. بيبه إيمان. (2012). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الدزائر، دراسة ميدانية شملت صاحبات مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة. الجزائر.

16. حمود المحرزي. (2016م). الباحثين عن العمل. مسقط: الاثنين، 29 محرم 1438هـ. 31 أكتوبر جريدة عمان.

17. خالد العمري. (1992). (السلوك القيادي لمدير المدرسة وعلاقته بثقة المعلم بالمدير وبفاعلية المدير من وجهة نظر المعلمين ، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية (8). اليرموك.

18. خالد سعيد أبو هتلة. (1430). أثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي. الأردن: دار المأمون.

19. دعاء عطية الثلاثيني. (2013). فاعلية المنح الصغيرة في التمكين الاقتصادي للأسر الفلسطينية الفقيرة دراسة تطبيقية على برنامج التمكين الاقتصادي في قطاع غزة (ديب) ، ماجستير. قطاع غزة.

20. راشد بن حمد البوسعيدي. (2010). دور شبكات الأمان الاجتماعي في الحد من الفقر في المجتمع العماني، المؤتمر الدولي الرابع للعلوم الاجتماعية (العلوم الاجتماعية " حلول لقضايا مجتمعية). الكويت: كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت.

21. سارة صالح عيادة الخمشي. (2014). دور شبكات الأمان في تمكين المرأة السعودية الفقيرة: الأسر المنتجة نموذجاً، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. مصر.

22. سعد العنزي و يعرب السعيد. (2009). فاعلية المنظمة في فلسفة أبرز منظري الفكر الإداري، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد، المجلد 15، العدد 53. بغداد.

23. سعد بن مرزوق العتيبي. (2004). أفكار لتعزيز تمكين العاملين في المنظمات العربية ورقة علمية للملتقى الإداري الخامس المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة.

24. سعيد بن حميد، الحرمل. (2015). تطور برامج الرعاية الاجتماعية ودورها في تحسين مستوى معيشة أسر الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان، دراسة استطلاعية، وزارة التنمية الاجتماعية. مسقط.

25. سمير رضوان. (2014). السياسات الاجتماعية في إطار الانطلاق الاقتصادي، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر إستراتيجية العمل الاجتماعي: نظرة مستقبلية، وزارة التنمية الاجتماعية. مسقط.

26. سوسن عثمان عبداللطيف. (2005). التمكين وأجهزته، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية. القاهرة.

27. شعبان حسين محمد. (2011). دور الجمعيات الأهلية في التمكين الاقتصادي للشباب: دراسة مطبقة على الجمعيات الأهلية بشبه جزيرة سيناء، كلية التربية جامعة الأزهر. القاهرة.

28. شيرين وأميمة أبوبكر. (2002). إلغاء التمييز الثقافي والاجتماعي بين الجنسين. دمشق: دار الفكر.

29. طلعت مصطفى السروجي. (2000). إستراتيجيات تقوية الفقراء لتمكينهم من اتخاذ القرار على المستوى المحلي، بحث منشور، المجلس الأعلى للجامعات. القاهرة.

30. طلعت مصطفى السروجي. (2009). رأس المال الاجتماعي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

31. عالية بنت خلف أخوارشيدة. (2006). المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية. عمان: دار مكتبة الحامد.

32. عبد الحميد برحومة. (2008). الكفاءة والفاعلية في مجالات التصنيع والانتاج، مجلة الاقتصاد والمالية، دورية أكاديمية محكمة تصدر عن المركز الجامعي بالوادي، العدد الأول.

33. عبد الباسط محمد حسن. (1982). أصول البحث الاجتماعي. القاهرة.

34. عبد السلام أبو قحف. (2001). اقتصاديات الأعمال والاستثمار الدولي. مصر: مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية.

35. عبد الوهاب جودة. (2011). المجتمع العماني المعاصر: الفصل الرابع. مسقط: جامعة السلطان قابوس.

36. عبير علي علي النعناعي. (2011). إسهامات الجمعيات الأهلية في تحقيق التمكين المستدام للأسر الفقيرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. القاهرة.

37. علي السلمي. (2005). ملامح الإدارة الجديدة في عصر التغيرات وانعكاساتها على إدارة التغيير، الملتقى الإداري الثابت، إدارة التغيير ومتطلبات التطوير في العمل الإداري جدة. جدة.

38. عوني الرشود. (2016). "برنامج مهارات التمكين" لموظفي وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان وكيفية وتوجيه أسر الضمان، المعهد العربي للتخطيط، خلال الفترة-13 نوفمبر/ 2016. الكويت.

39. عيسى بن باطاهر. (1997). المسلم المعاصر رؤية بين الواقع والطموح. دار البيارق.

40. كنعان طاهر. (1996). الآثار الاجتماعية لتصحيح الاقصادي في الدول العربية، صندوق النقد العربي. أبوظبي.

41. محمد بن مكرم ابن منظور. (2010). معجم لسان العرب: عربي - عربي ، المجلد الثالث عشر. بيروت: دار صار.

42. محمد عبد النبي. (1990). النظرية الاجتماعية والرعاية الاجتماعية. القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

43. محمد عبد النبي. (1992). دراسات في المجتمع العماني المعاصر. القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

44. نهاية عبد الهادي التلباني. (2011). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد 13 العدد 1.

45. وزارة الاقتصاد الوطني. (1983). ملامح الاقتصاد العماني ومجالات الاستثمار، قرارات مجلس التنمية 1975.

46. وزارة الاقتصاد الوطني. (2005). بيان معالي وزير الاقتصاد الوطني حول نتائج تقييم أداء خطة التنمية الخمسية السادسة خلال الفترة (2001/2004م) وتوجهات خطة التنمية الخمسية السابعة أمام مجلس الشورى .

47. وزارة الاقتصاد الوطني. (2006). بيان معالي وزير الاقتصاد الوطني بمناسبة اعتماد الخطة الخمسية السابعة خلال الفترة والموازنة العامة للدولة لعام .

48. وزارة التنمية الاجتماعية. (2015). التقرير السنوي. مسقط.

49. وزارة التنمية الاجتماعية. (2015). مسودة التقرير التشخيصي لإستراتيجية العمل الاجتماعي بسلطنة عمان (2015 – 2025).

50. وزارة التنمية الاجتماعية. (2015). مشكلة تسرب الطلبة من أبناء أسر الضمان الاجتماعي المقبولين في البعثات والمنح الحكومية. مسقط.

51. وزارة التنمية الاجتماعية. (2016). القروض التمويلية المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي. مسقط.

52. وزارة التنمية الاجتماعية. (2016). برامج ومشاريع الاستثمار الاجتماعي. مسقط.

53. يحيى سليم ملحم. (2006). التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الادارية، بحوث ودراسات. القاهرة.

54. يوسف بن بزة. (2008). التمكين السياسي للمرأة وأثره في تحقيق التنمية الانسانية في العالم العربي، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة الحاج خضر. الجزائر.

55. (2003). تقرير التنمية البشرية.

56. وزارة التنمية الاجتماعية، تقرير صادر عام. (2011).

57. البوابة التعليمية - وزارة التربية والتعليم العمانية. (2012). تم الاسترداد من <http://home.moe.gov.om/arabic/module.php?module=pages-showpage&CatID=19&ID=543>.

58. تقرير التنمية البشرية. (2012).

59. الأهداف الإنمائية للألفية. (2013).

60. ندوة السياسات الاجتماعية في إطار الانطلاق الاقتصادي. (2013).

61. الخصائص التعليمية للسكان العمانيين. (2014).

62. تقرير حول نشاط صندوق الرفد خلال عامي. (2014-2015م).

63. الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط الخطة الخمسية التاسعة (2016-2020). (2015).

المراجع باللغة الإنجليزية

1. Baker, K. &. (1996). Concepts Underlying Organizational Effectiveness.
2. Birdsall, W. (1987). " When Benefits are Difficult to Measure", Evaluation & Program Planning 10.
3. Cameron, K. &. (2006). "Diagnosing & Changing Organizational Culture" , Jossey-Bass, San Francisco.
4. Cameron, K. K. (1987). "Organizational Effects of Decline & Turbulence", Administrative Science Quarterly, 32.2.
5. Chandlan, J. .. (1996). 'THE RELEVANCE OF CHESTER BARNARD FOR TODAY'S MANAGER' School of Management, Northwood University.
6. Compe, D. N. (1955). Marie Over By Mells Citizen Participation, N.A.S.W.
7. Cullen, R. &. (1995). "Stakeholder Perceptions of University Library Effectiveness", Journal of Academic Librarianship. 12 Nov.,.
8. Cunningham, J. (1978). "Approaches to the Evaluating of Organizational Effectiveness", Academy of Management Review, 2.
9. Daft, R. (1989). Organization Theory & Design. West Publishing.
10. Dorothy, N. (1995). Marie Overbuy Well Participation, Encyclopedia of Social Work. National Association of Social Workers, United States.
11. Drucker, F. P. (1973). Management, 2nd ed , Harper & Row Publishing. New York.
12. Drucker, P. (1994). "Drucker , P.F (1909)" Management thing.
13. Gordon, J. (1990). Mondy, R.W. Sharpline, A, & Permeaux S.R.
14. Griffen, V. (1987). Woman Development and Empowerment, Apacific Development Center.
15. Griffin, R. (1993). "Management", 4th. ed., Houghton Mifflin Co., Boston.
16. Herbert, J. R. (1995). Community organization and development. Boston: Allyn Bacon.
17. Herbet, J. a. (1980). Community Organization and Development, second Edition, Allyn and Bacon. London.
18. Herrison, D. (1995). Community Development, Encyclopedia of Social Work Wadhington. Nasw.
19. Hersey, P. (1996). Management of Organizational Behavior, 7th ed, Prentice Hall, Upper Saddle River.

20. Jones, G. (2007). "Organizational Theory, Design & Change", 5th. ed., Pearson Education Inc., Upper Saddle River, N. J.
21. Karl, M. (1995). Women empowerment participation Decision making. London: Zed Book.
22. Love, A. (1991). Internal Evaluation: Building Organizations From Within. Newbury Park, CA: Sage Publications.
23. Lynn, F. &. (2006). "Organizational Effectiveness and Government Performance: A New Look at the Empirical Literature" University of Hon Kong December.
24. Lysons. (1996). "Predicting Taxonomy of Effectiveness in U.K Higher Educational Institutions", International Journal of Higher Education & Educational Planning 32.
25. Mensah, Y. L. (2005). "An Approach to Evaluating Relative Effectiveness in Non-Profit Institutions", International Journal of Higher Education & Educational Planningm, 41,2.
26. Nina. (1993). Empowerment and Health, The Theory and Practice of community. Oxford.
27. O'Neill, M. (1998). "Ergonomic Design for Organizational Effectiveness", Boca Raton CRC Press, Florida.
28. Pajunen, K. (2006). "Stakeholder Influences in Organizational Survival", Journal of Management Studies,43, 6.
29. Payn, M. (1991). Modern social work theory. Acritical introduction. London: Macmillan- Education, L T D.
30. price, J. L. (1968). Organizational Wffectiveness,an inventory of prppositions, Richard d Irwin ,Inc, Homewood,Illinoisd.
31. Roome, N. &. (2006). "Stakeholder Power & Organizational Learning in Corporate Environmental Management", Organization Studies. 27,2.
32. Roubah, A. (n.d.). Competitivite des banque Luxemmourgeois Monnaie Unique et Prospectives Strategiques,These do gastion.universite Nancy11. France.
33. unicc. (1993). The Woman's empower Ment Framework,women and Girls advanced,Vo1. 1, no. 1.
34. Waren, D. &. (1984). Management,3ded,John Wiley & Sons.

الملاحق



استبيان حول بحث بعنوان:- تقييم فاعلية برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان

(ضمن متطلبات استكمال درجة الماجستير في علم الاجتماع)

(برنامج المشروع التمويلي مورد)

مقدمة من

الطالب/ محمد بن سعود بن سليمان الشعلي

إشراف

أ.د/ عبد الوهاب جودة الحائس

أ.د / مصطفى مرتضى علي

أستاذ ورئيس قسم علم الاجتماع

أستاذ علم الاجتماع ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

القاهرة

2018

أولاً: بيانات أساسية

١- النوع: ١- ذكر () ٢- أنثى ()

٢- العمر:

١- من ١٨ إلى ٢٤ () ٢- من ٢٥ - ٢٩ () ٣- من ٣٠ - ٣٤ ()

٤- من ٣٥ - ٣٩ () ٥- من ٤٠ - ٤٤ () ٦- من ٤٥ - ٤٩ ()

٧- ٥٠ فأكثر ()

٣- الحالة الاجتماعية:

١- أعزب () ٢- متزوج () ٣- مطلق () ٤- أرمل ()

٤- محل السكن الدائم المحافظة

١..محافظة مسقط () ٢. محافظة شمال الباطنة () ٣. محافظة جنوب الباطنة ()

٤. محافظة شمال الشرقية () ٥. محافظة جنوب الشرقية () ٦. محافظة الداخلية ()

٧. محافظة الوسطى () ٨. محافظة البريمي () ٩. محافظة مسندم ()

١٠. محافظة الظاهرة () ١١. محافظة ظفار ()

٥- فئة الأسرة الضمانية :

١-أيتام () ٢- العجزة () ٣- بنات غير متزوجات () ٤- الأرامل () ٥- المطلقات ()

٦.أسر مهجورة () ٧. أسر السجن () ٨. الشيوخ () ٩. الفئة الخاصة ()

٦. عدد أفراد الأسرة:

١-أقل من ٣ أفراد () ٢- من ٣ أفراد إلى أقل من ٧ أفراد ()

٣- من ٧ أفراد إلى أقل من ١٠ أفراد () ٤- من ١٠ أفراد فأكثر ()

٧. الراتب الضماني للأسرة:

١- ٨٠ ريال () ٢- ١٢٤ ريال () ٣- ١٥٠ ريال () ٤- ١٧٢ ريال ()

٥- ١٩٠ ريال () ٦- ٢٠٨ ريال () ٧- ٢٢٦ ريال () ٨- ٢٤٢ ريال ()

٩- ٢٥٤ ريال () ١٠- ٢٦٤ ريال ()

٨- المستوى التعليمي:-

شهادة مهنية / دبلوم مهني () ٢.دبلوم () ٣.دبلوم متقدم/ تخصصي () ٤. بكالوريوس/ ليسانس ()

٥.دبلوم علي / دبلوم الدراسات العليا () ٦. ماجستير () ٧.دكتوراة ()

ثانيا: بيانات تتعلق بالبرنامج التمويلي (مورد) المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي:-

٩- نوع المشروع حسب القطاع:

١. التجارة العامة ()
٢. الصناعة ()
٣. النقل ()
٤. الصحة ()
٥. الثروة السمكية والحيوانية والزراعية ()
٦. التعليم ()
٧. الخدمات ()
٨. السياحة ()
٩. الصناعات الحرفية ()
١٠. الاتصالات ونظم المعلومات ()

١٠- مدة ممارسة العمل في المشروع:

١. أقل من سن ()
٢. من سنة إلى أقل من ٣ سنوات ()
٣. من ٣ سنوات إلى أقل من ٥ سنوات ()
٤. من ٥ سنوات فأكثر ()

١١- حجم التمويل الذي بدأت به المشروع:

١. من ١٠٠٠ إلى أقل من ٥٠٠٠ آلاف ريال ()
٢. من ٥٠٠٠ آلاف ريال إلى أقل من ١٠٠٠٠ آلاف ريال ()
٣. ١٠٠٠٠ آلاف ريال ()

المعرفة ببرنامج مورد المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي:

١٢- كيف تعرفت على برنامج مورد الذي تقدمه الدولة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي؟

تعرفت على البرنامج من خلال؟	ضع علامة (٧) في الإجابة المناسبة
١-١٢ أحد الأقارب والأصدقاء	
٢-١٢ وسائل الاعلام المختلفة (صحف يومية - إذاعة - تلفزيون - وسائل التواصل الاجتماعي)	
٣-١٢ الندوات واللقاءات المختلفة التي تقيمها وزارة التنمية الاجتماعية أو صندوق الرفد	
٤-١٢ النشرات الحكومية وغير الحكومية	
٥-١٢ أحد الموظفين في المؤسسات المعنية بالبرنامج	

دوافع تأسيس المشروع

١٣- ما هي الدوافع التي دفعتك إلى تأسيس مشروع تمويلي؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١١ الاستقلالية وتحقيق الذات.					
٢-١١ الرغبة في التملك.					
٣-١١ خلق مجال خاص بي.					
٤-١١ عدم انتظار الوظيفة الحكومية.					
٥-١١ المساهمة في تحسين دخل الأسري.					
٦-١١ لأن زملائي وأقربائي أقدموا على ذلك.					
٧-١١ رغبتني لأن اكون مديرا لعمل ما.					

٨-١١	الاستقلال في تصريف جميع أموري.				
٩-١١	الشعور بالفخر حين تؤدي عملك وأنت ترضى عما تفعله.				
١٠-١١	أخرى / تذكر				

ثالثا: فاعلية برنامج مورد المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

١٢- ما موقف الوزارة بالمستفيدين قبل الشروع في الاقدام إلى الاقتراض لتأسيس مشروع من برنامج مورد؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة
١-١٢	لقد كان المسؤولين والمعنيين يقدمون لنا النصائح والإرشاد قبل الشروع إلى طلب التمويل من برنامج مورد			
٢-١٢	تم تعريفنا عن البرنامج معرفة كاملة ووافية من قبل المسؤولين قبل الشروع بطلب التمويل			
٣-١٢	تم تعريفنا بالمشاريع المطروحة لتمويلها من قبل برنامج مورد			
٤-١٢	تم توضيح لنا عن السوق وجدوى فتح المشروع قبل طلب التمويل			
٥-١٢	تم عمل لنا دورات تدريبية مكثفة ومتخصصة من قبل الوزارة عن المشاريع الصغيرة والمتوسطة			
٦-١٢	تم عقد دورات لنا في عدة تخصصات مثل (دراسة الجدوى والتخطيط وإدارة المشاريع وتخزين المواد ودورات في معرفة ومواجهة تقلبات السوق وفي التسويق والترويج... الخ) قبل فتح أي مشروع			

الاجراءات الادارية لطلب التمويل من برنامج مورد المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

١٣- ما مدى سهولة وسلاسة الاجراءات المتبعة لطلب الحصول على التمويل من برنامج مورد

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة
١-١٣	تم تسهيل كافة الاجراءات لنا أثناء التسجيل في البرنامج			
٢-١٣	لقد كان استقبال المعنيين لنا استقبال مناسب			
٣-١٣	تم ابلاغنا عن كافة الأوراق والمستندات المطلوبة بوقت كافي			
٤-١٣	تم تسريع عملية الحصول على الموافقات من قبل المسؤولين بالبرنامج			
٥-١٣	تم تسهيل الشروط المطلوبة للحصول على التمويل			

١٤- ما مدى اهتمام المسؤولين بالوزارة بالمستفيد الحاصل على الموافقة لتأسيس مشروع من برنامج مورد؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٤ قام المختصين بالوزارة والصندوق بعمل دراسة جدوى للمشروع قبل تنفيذه من قبل الوزارة أو صندوق الرد					
٢-١٤ قام المختصين بالوزارة والصندوق بمعاينة مكان اقامة المشروع قبل تنفيذه من قبل المختصين بالوزارة أو صندوق الرد					
٣-١٤ قام المختصين بالوزارة والصندوق بدراسة السوق بكل جوانبه قبل تنفيذ المشروع من قبل الوزارة أو صندوق الرد					

١٥- ما مدى متابعة المسؤولين بالوزارة بالمستفيد الحاصل على تمويل من قبل برنامج مورد؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٥ لقد كان المسؤولين متابعين لي بعد تنفيذ المشروع حتى تمكيني من إدارته إدارة كاملة					
٢-١٥ لقد كان المسؤولين متواصلين مع مؤسسات التسويق والترويج لبيتم تسويق منتجاتنا					
٣-١٥ قام المسؤولين بالتواصل مع مؤسسات وشركات حاضنة لبيع منتجاتنا أو تسويقها					
٤-١٥ قام المسؤولين بإبلاغنا عن جود معارض تسويق للمنتجات المحلية					
٥-١٥ يحضر المسؤولين معنا في معارض التسويق لتشجيع المستهلكين بالشراء من منتجاتنا					
٦-١٥ يقوم المسؤولين بمتابعتنا باستمرار حتى لا نتعرض للخسائر أو الاستغلال من قبل العمالة الوافدة					
٧-١٥ يقوم المسؤولين بإجبار العمالة الوافدة بعدم فتح أو تسويق منتجاتهم قريب من مشاريعنا					

رابعاً:- النتائج المكتسبة من تأسيس مشاريع صغيرة ومتوسطة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

• المهارات المكتسبة

١٦- ما هي المهارات التي اكتسبتها في تأسيس مشروع من المشاريع الصغيرة والمتوسطة

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٦ اكتسبت القدرة على وضع دراسة جدوى للمشروع					
٢-١٦ اكتسبت المهارة على التخطيط السليم لتنفيذ وإدارة المشروع					
٣-١٦ اكتسبت القدرة على تنظيم وترتيب مهام الموظفين					
٤-١٦ اكتسبت المعرفة في اختيار الموظفين المهرة والمختصين					
٥-١٦ اكتسبت مهارة إدارة الوقت بالنسبة للمشروع					
٦-١٦ اكتسبت المعرفة بأحوال السوق وتقلباته					
٧-١٦ اكتسبت مهارة تخزين الخامات والبضائع					
٨-١٦ اكتسبت مهارة تسويق المنتجات					
٩-١٦ اكتسبت مهارة تكوين العلاقات الشخصية					
١٠-١٦ اكتسبت مهارة العمل مع الفريق					
١١-١٦ أخرى تذكر					

١٧- الدخل الشهري:

- ١- أقل من ٤٠٠ ريال () ٢- من ٤٠١ ريال إلى ٦٠٠ ريال ()
- ٣- من ٦٠١ ريال إلى ٨٠٠ ريال () ٤- من ٨٠١ ريال إلى أقل من ١٢٠٠ ريال ()
- ٥- من ١٢٠١ ريال فأكثر ()

١٨- مكان المشروع حسب المحافظة:

١. محافظة مسقط () ٢. محافظة شمال الباطنة () ٣. محافظة جنوب الباطنة ()
٤. محافظة شمال الشرقية () ٥. محافظة جنوب الشرقية () ٦. محافظة الداخلية ()
٧. محافظة الوسطى () ٨. محافظة البريمي () ٩. محافظة مسندم ()
١٠. محافظة الظاهرة () ١١. محافظة ظفار ()

خامسا: الأثر الاجتماعي (الاقتصادي والسكني والصحي والتعليمي والأسري) على أبناء أسر الضمان الاجتماعي الذين أسسوا مشاريع صغيرة ومتوسطة ممولة من قبل برنامج مورد.

١٩- ما هو الأثر الاجتماعي (الاقتصادي والسكني والصحي والتعليمي والأسري) عليك من تأسيسك

لمشروع ممول من برنامج مورد؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٩ زاد من دخل الأسرة الشهري					
٢-١٩ زاد من طوحي الاقتصادي					
٣-١٩ استطعت شراء مستلزمات لم أكن باستطاعتي شرائها من قبل					
٤-١٩ تحولنا من مستهلكين إلى منتجين.					
٥-١٩ تمكنت من شراء قطعة أرض .					
٦-١٩ تمكنت من بناء مسكن خاص بي.					
٧-١٩ مكنتني من إعادة بناء مسكني القديم أو صيانتة.					
٨-١٩ استطعت تحسين مرافق على بيتي (حمامات - مياه - كهرباء - أخرى)					
٩-١٩ استطعت توفير أثاث جيد لبيتي					
١٠-١٩ قمت بالمتابعة الدورية لصحتي وصحة ابنائي وأسرتي في المستشفى.					
١١-١٩ اتبعت الارشادات الصحية في حياتي العامة					
١٢-١٩ استخدم المنظفات الصحية في البيت.					
١٣-١٩ وفرت التغذية الملائمة صحيا لأفراد أسرتي.					
١٤-١٩ اكتسبت الوعي بأهمية الرعاية الصحية للأبناء .					
١٥-١٩ تمكنت من ادخال جميع افراد أسرتي المدرسة.					
١٦-١٩ استطعت اختيار المدارس الأفضل لأبنائي.					
١٧-١٩ استطعت توفير كل مستلزمات المدرسية لأبنائي.					
١٨-١٩ استطعت توفير جهاز كمبيوتر لأبنائي.					
١٩-١٩ تمكنت من الالتحاق في دورات تدريبية في مجالات أخرى.					
٢٠-١٩ حرصت على محو أمية الأفراد الأميين في الأسرة.					
٢١-١٩ زاد التماسك والترابط بين أفراد الأسرة.					
٢٢-١٩ أصبح كل فرد يشارك في اتخاذ القرار الأسري.					
٢٣-١٩ توزعت المسؤوليات بين أفراد الأسرة.					
٢٤-١٩ شاركت الزوجة في تحمل المسؤوليات.					
٢٥-١٩ شاركت في الفعاليات المجتمعية المختلفة					
٢٦-١٩ شاركت أنا وأسرتي في الفرق التطوعية بالولاية					
٢٧-١٩ زادت مكائتي ومكانة أسرتي الاجتماعية					



استبيان حول بحث بعنوان :-

تقييم فاعلية برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان

(ضمن متطلبات استكمال درجة الماجستير في علم الاجتماع)

(برنامج المنح التعليمية)

مقدمة من

الطالب/ محمد بن سعود بن سليمان الشعلي

إشراف

أ.د. / عبد الوهاب جودة الحائس

أ.د. / مصطفى مرتضى علي

أستاذ ورئيس قسم علم الاجتماع

أستاذ علم الاجتماع ووكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب

القاهرة

2018

أولاً: بيانات أساسية :-

١- النوع: ١- ذكر () ٢- أنثى ()

٢- العمر:

١- من ١٨ إلى ٢٨ () ٢- من ٢٩ - ٣٩ () ٣- من ٤٠ - ٤٩ ()

٧- ٥٠ فأكثر ()

٣- الحالة الاجتماعية:

١- أعزب () ٢- متزوج () ٣- مطلق () ٤- أرمل ()

٤- محل السكن الدائم المحافظة

١..محافظة مسقط () ٢. محافظة شمال الباطنة () ٣. محافظة جنوب الباطنة ()

٤. محافظة شمال الشرقية () ٥. محافظة جنوب الشرقية () ٦. محافظة الداخلية ()

٧. محافظة الوسطى () ٨. محافظة البريمي () ٩. محافظة مسندم ()

١٠. محافظة الظاهرة () ١١. محافظة ظفار ()

٥- فئة الأسرة الضمانية :

١-أيتام () ٢- العجزة () ٣- بنات غير متزوجات () ٤- الأرمال () ٥- المطلقات ()

٦.أسر مهجورة () ٧. أسر السجين () ٨. الشيوخوخة () ٩. الفئة الخاصة ()

٦. عدد أفراد الأسرة:

١-أقل من ٣ أفراد () ٢- من ٣ أفراد إلى أقل من ٧ أفراد ()

٣- من ٧ أفراد إلى أقل من ١٠ أفراد () ٤- من ١٠ أفراد فأكثر ()

٧. الراتب الضماني للأسرة:

١- ٨٠ ريال فأقل () ٢- ١٢٤ ريال () ٣- ١٥٠ ريال () ٤- ١٧٢ ريال ()

٥- ١٩٠ ريال () ٦- ٢٠٨ ريال () ٧- ٢٢٦ ريال () ٨- ٢٤٢ ريال ()

٩ - ٢٥٤ ريال () ١٠ - ٢٦٤ ريال ()

٨- المستوى التعليمي

١.شهادة مهنية / دبلوم مهني () ٢.دبلوم () ٣.دبلوم متقدم/ تخصصي () ٤. بكالوريوس/ ليسانس ()

٥.دبلوم علي / دبلوم الدراسات العليا () ٦. ماجستير () ٧.دكتوراة ()

ثانيا: بيانات تتعلق بالبرنامج التدريبي المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي:-

٩- من أي جهة حصلت على التدريب؟

١. القطاع الحكومي () ٢. القطاع الخاص () ٣. الجمعيات / المؤسسات الأهلية ()

١٠- ما نوع البرنامج التدريبي الذي حصلت عليه:

١. إداري () ٢. مهني () ٣. حرفي () ٤. أخرى () تذكر

١١- كم عدد مرات حصولك على التدريب:

١٢- سنة حصولك على التدريب

المعرفة ببرنامج التدريب المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي:

١٣- كيف تعرفت على البرنامج التدريبي الذي تقدمه الدولة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي؟

تعرفت على البرنامج من خلال؟	ضع علامة (٧) في الإجابة المناسبة
أحد الأقارب والأصدقاء	١-١٣
وسائل الاعلام المختلفة (صحف يومية - إذاعة - تلفزيون - وسائل التواصل الاجتماعي)	٢-١٣
الندوات واللقاءات المختلفة التي تقيمها الجامعات والكليات الخاصة	٣-١٣
النشرات الحكومية وغير الحكومية	٤-١٣
أحد الموظفين في الوزارات المعنية بالبرنامج	٥-١٣

دوافع الالتحاق بالبرنامج التدريبي المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

١٤- ما هي الدوافع التي دفعتك إلى الالتحاق بالبرنامج التعليمي؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
توسيع فرص التوظيف المستقبلية بالنسبة لي	١-١٤				
للحصول على خبرة أو مهنة محددة وفق اختياري الشخصي	٢-١٤				
حتى أستطيع فتح مشروع خاص بي	٣-١٤				
أخرى تذكر	٤-١٤				

ثالثا: فاعلية البرنامج التدريبي المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

١٥- ما موقف الوزارة بالمستفيدين قبل الالتحاق بالبرنامج التدريبي؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٥	لقد كان المسؤولين والمعنيين يشجعونا بالالتحاق بالبرامج التدريبية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي				
٢-١٥	تم تعريفنا عن البرنامج من قبل المسؤولين قبل الالتحاق به				
٣-١٥	تم اشرارنا في اختيار البرامج التدريبية التي تحتاج إليها				
٤-١٥	تم تعريفنا بالتخصصات المطروحة في البرامج التدريبية ومدى الطلب عليها في سوق العمل				

الاجراءات الادارية للالتحاق بالبرنامج التدريبي المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

١٦- ما مدى سهولة وسلاسة الاجراءات المتبعة للالتحاق بالبرنامج التدريبي على المستفيدين

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٦	لقد تلقينا معرفة كاملة عن كيفية التسجيل والالتحاق بالبرنامج التدريبي				
٢-١٦	لقد كان استقبال المعنيين لنا استقبال مناسب				
٣-١٦	تم ابلاغنا عن كافة الأوراق والمستندات المطلوبة للالتحاق بالبرنامج التدريبي بوقت كافي				
٤-١٦	لم تكن هناك صعوبات في عملية التسجيل في البرنامج التدريبي				
٥-١٦	تمت توفير وسيلة النقل من البيت وإلى المعهد والعكس				

١٧- ما مدى متابعة المسؤولين بالوزارة بالمتدربين المستفيدين أثناء الالتحاق بالبرنامج؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٧	لقد كان المسؤولين بالوزارة متابعين لنا أثناء انعقاد البرنامج التدريبي				
٢-١٧	تم توفير المكان المناسب لعقد البرنامج التدريبي من قبل الوزارة				
٣-١٧	تم تذليل الصعوبات والعقبات التي كانت تواجه المتدربين أثناء عقد البرنامج التدريبي				
٤-١٧	كان هناك تواصل مستمر بين الطلبة والمسؤولين بالوزارة أثناء عقد البرنامج التدريبي				
٥-١٧	كان هناك تواصل مستمر بين المعهد والمسؤولين بالوزارة فيما يتعلق بأوضاع المتدربين				
٦-١٧	تم توفير كل المستلزمات المطلوبة أثناء عقد البرنامج التدريبي				

١٨- ما مدى متابعة المسؤولين بالوزارة بالمتردين المتخرجين بعد انتهاء البرنامج التدريبي؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٨	لقد كان المسؤولين متابعين لي بعد التخرج من البرنامج حتى تم تمكيني من الحصول على الوظيفة أو فتح مشروع				
٢-١٨	لقد كان المسؤولين متواصلين مع مؤسسات سوق العمل في الحكومة وقطاع الخاص لكي يتم توظيفي بعد انتهاء البرنامج التدريبي				
٣-١٨	قام المسؤولين بالتواصل معنا عندما تتوفر فرص وظيفية				
٤-١٨	قام المسؤولين بإبلاغنا عن جود معارض للوظائف				
٥-١٨	يحضر المسؤولين معنا في معارض الوظائف حتى يتم اقناع المؤسسات بقبول توظيفنا في المؤسسة				
٦-١٨	يمنحني المسؤولين برسانل التزكية للمؤسسات في سوق العمل				

١٩- النتائج المكتسبة من الالتحاق بالبرامج التدريبية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي
١٩- ما هي المهارات التي اكتسبتها في التحاقك بالبرنامج التدريبي المقدم لأبناء أسر الضمان الاجتماعي؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٩	اكتسبت القدرة على العمل مع الفريق				
٢-١٩	تمكنت من القدرة على اتخاذ القرارات				
٣-١٩	اكتسبت مهارة التخطيط والترتيب ووضع الأولويات				
٤-١٩	اكتسبت مهارة تجميع المعلومات وتحليلها				
٥-١٩	اكتسبت المعرفة بسوق العمل				
٦-١٩	تمكنت من القدرة على استخدام الكمبيوتر وبرامجه المختلفة				
٧-١٩	اكتسبت مهارة كتابة التقارير بطريقة علمية				
٨-١٩	اكتسبت مهارة التأثير والاقناع للغير				
٩-١٩	تمكنت بالمقدرة على إدارة مشروع عمل				
١٠-١٩	اكتسبت الثقافة العامة بما يحيط من حولي من أحداث				
١١-١٩	اكتسبت مهارة التحدث والكتابة باللغة الانجليزية				
١٢-١٩	اكتسبت مهارة ادارة الوقت				
١٣-١٩	اكتسبت مهارة حل المشكلات				
١٤-١٩	اكتسبت المعرفة بتطبيق القوانين واللوائح والأنظمة				
١٥-١٩	اكتسبت المعرفة بكتابة السيرة الذاتية لي				
١٦-١٩	اكتسبت القدرة على العمل باستقلالية				
١٧-١٩	اكتسبت القدرة على تحمل ضغوط العمل				

الوظيفة والحالة العملية:-

٢٠- الحالة العملية

١. يعمل () ٢. باحث عن عمل ()

إذا كانت الاجابة رقم (١)

في أي عام التحقت بالعمل بعد التخرج من البرنامج التدريبي؟

١. في العام الأول () ٢. في العام الثاني () ٣. من العام الثالث ()

٤. في العام الرابع () ٥. في العام الخامس وأكثر ()

٢٢- نوع قطاع العمل (للعاملين):

١. قطاع حكومي () ٢. قطاع خاص () ٣. أعمال خاصة ()

٢٣- الدخل الشهري:

١- أقل من ٤٠٠ ريال () ٢- من ٤٠١ ريال إلى ٦٠٠ ريال ()

٣- من ٦٠١ ريال إلى ٨٠٠ ريال () ٤- من ٨٠١ ريال إلى أقل من ١٢٠٠ ريال ()

٥- من ١٢٠١ ريال فأكثر ()

٢٤- مكان العمل حسب المحافظة:

١. محافظة مسقط () ٢. محافظة شمال الباطنة () ٣. محافظة جنوب الباطنة ()

٤. محافظة شمال الشرقية () ٥. محافظة جنوب الشرقية () ٦. محافظة الداخلية ()

٧. محافظة الوسطى () ٨. محافظة البريمي () ٩. محافظة مسندم ()

١٠. محافظة الظاهرة () ١١. محافظة ظفار ()

الحصول على الوظيفة

٢٥- دور الوزارة في مساعدتي بعد التخرج والحصول على الشهادة في الحصول على الوظيفة، حيث ساعدتني الوزارة في:-

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
ساعدتني الوزارة في التقدم بطلب للجهات الحكومية المعنية بالتوظيف (القوى العاملة، الهيئة العاملة لسجل القوى العاملة، وزارة الخدمة المدنية)					١-٢٥
تواصلت معي الوزارة للتقدم لوظيفة شاغرة تم الاعلان عنها					٢-٢٥
ساعدتني الوزارة في الاعلان عن نفسي في وسائل الاعلام (إعلان شخصي)					٣-٢٥
مكنني الوزارة في الاتصال بوكالات تشغيل خاصة على الشبكة العالمية للإنترنت					٤-٢٥
نسقت الوزارة مع المعنيين من خلال فعاليات معرض الوظائف					٥-٢٥
قدمت لي الوزارة رسائل الترقية للمؤسسات المختلفة على اعتبار أنني أحد أبناء أسر الضمان الاجتماعي					٧-٢٥

خامسا: الأثر الاجتماعي على أبناء أسر الضمان الاجتماعي المستفيدين من البرامج التدريبية المقدمة لهم من قبل الدولة.

٢٦- ما هو الأثر الاجتماعي الذي تحقق لك بالتحاقك بالبرامج التدريبية؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
زاد من ثقتي بنفسي					١-٢٦
استطعت المشاركة الفعالة في المجتمع					٢-٢٦
استطعت الالتحاق بالفرق والأندية التطوعية والجمعيات المهنية					٣-٢٦
زاد من طموحي الاقتصادي					٤-٢٦
استطعت شراء سيارة جديدة					٥-٢٦
استطعت بناء بيت مستقل					٦-٢٦
استطعت الزواج					٧-٢٦
حقق لي الاحترام المتبادل مع الجميع					٨-٢٦



استبيان حول بحث بعنوان:- تقييم فاعلية برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان

(ضمن متطلبات استكمال درجة الماجستير في علم الاجتماع)

(برنامج الدورات التدريبية)

مقدمة من

الطالب/ محمد بن سعود بن سليمان الشعلي

إشراف

أ.د/ عبد الوهاب جودة الحائس

أ.د. / مصطفى مرتضى علي

أستاذ ورئيس قسم علم الاجتماع

أستاذ علم الاجتماع ووكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب

القاهرة

2018

أولاً: بيانات أساسية

١- النوع: ١- ذكر () ٢- أنثى ()

٢- العمر:

١- من ١٨ إلى ٢٤ () ٢- من ٢٥ - ٢٩ () ٣- من ٣٠ - ٣٤ ()

٤- من ٣٥ - ٣٩ () ٥- من ٤٠ - ٤٤ () ٦- من ٤٥ - ٤٩ ()

٧- ٥٠ فأكثر ()

٣- الحالة الاجتماعية:

١- أعزب () ٢- متزوج () ٣- مطلق () ٤- أرمل ()

٤- محل السكن الدائم المحافظة

١.. محافظة مسقط () ٢. محافظة شمال الباطنة () ٣. محافظة جنوب الباطنة ()

٤. محافظة شمال الشرقية () ٥. محافظة جنوب الشرقية () ٦. محافظة الداخلية ()

٧. محافظة الوسطى () ٨. محافظة البريمي () ٩. محافظة مسندم ()

١٠. محافظة الظاهرة () ١١. محافظة ظفار ()

٥- فئة الأسرة الضمانية :

١- أيتام () ٢- العجزة () ٣- بنات غير متزوجات () ٤- الأرامل () ٥- المطلقات ()

٦. أسر مهجورة () ٧. أسر السجين () ٨. الشيوخوخة () ٩. الفئة الخاصة ()

٦. عدد أفراد الأسرة:

١- أقل من ٣ أفراد () ٢- من ٣ أفراد إلى أقل من ٧ أفراد ()

٣- من ٧ أفراد إلى أقل من ١٠ أفراد () ٤- من ١٠ أفراد فأكثر ()

٧. الراتب الضماني للأسرة:

١- ٨٠ ريال () ٢- ١٢٤ ريال () ٣- ١٥٠ ريال () ٤- ١٧٢ ريال ()

٥- ١٩٠ ريال () ٦- ٢٠٨ ريال () ٧- ٢٢٦ ريال () ٨- ٢٤٢ ريال ()

٩- ٢٥٤ ريال () ١٠- ٢٦٤ ريال ()

ثانيا: بيانات تتعلق ببرنامج المنح التعليمية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي:-

٨- سنة الحصول على الدبلوم العام/ الثانوية العامة:

٩- سنة الالتحاق بالبرنامج التعليمي بالجامعة / الكلية.....

١٠- الجامعة / الكلية الملحق بها.....

١١- نوعية البرنامج التعليمي " بعثة أو منحة" الملحق به

١. شهادة مهنية / دبلوم مهني () ٢. دبلوم () ٣. دبلوم متقدم/ تخصصي ()

٤. بكالوريوس/ ليسانس () ٥. دبلوم علي / دبلوم الدراسات العليا ()

٦. ماجستير () ٧. دكتوراة ()

١٢- التخصص:.....

المعرفة ببرنامج المنح التعليمية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي:

١٣- كيف تعرفت على برنامج المنح التعليمية الذي تقدمه الدولة لأبناء أسر الضمان

الاجتماعي؟

تعرفت على البرنامج من خلال؟	ضع علامة (٦) في الاجابة المناسبة
١-١٣ أحد الأقارب والأصدقاء	
٢-١٣ وسائل الاعلام المختلفة (صحف يومية - إذاعة - تلفزيون - وسائل التواصل الاجتماعي)	
٣-١٣ الندوات واللقاءات المختلفة التي تقيمها الجامعات والكليات الخاصة	
٤-١٣ النشرات الحكومية وغير الحكومية	
٥-١٣ أحد الموظفين في الوزارات المعنية بالبرنامج	

دوافع الالتحاق ببرنامج المنح التعليمية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

١٤- ما هي الدوافع التي دفعتك إلى الالتحاق بالبرنامج التعليمي؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٤ توسيع فرص التوظيف المستقبلية بالنسبة لي					
٢-١٤ للحصول على وظيفة محددة وفق اختياري الشخصي					
٣-١٤ للحصول على مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع					
٤-١٤ لاستكمال تعليمي في الدراسات عليا (ماجستير ودكتوراه)					

ثالثا: فاعلية برنامج المنح التعليمي

١٥ -

ما موقف الوزارة بالمستفيدين قبل الالتحاق بالبرنامج التعليمي؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٥	لقد كان المسؤولين والمعنيين يسدلون لنا النصح والإرشاد قبل الالتحاق بالبرنامج				
٢-١٥	تم تعريفنا عن البرنامج من قبل المسؤولين قبل الالتحاق به				
٣-١٥	تم تعريفنا بالتخصصات المطروحة في الجامعات والكليات أثناء الدراسة في المدرسة.				
٤-١٥	تم تعريفنا بالتخصصات المطروحة في الجامعة / الكلية ومدى الطلب عليها في سوق العمل				
٥-١٥	تم تسهيل كافة الإجراءات لنا قبل الالتحاق بالبرنامج				

الإجراءات الإدارية للالتحاق ببرنامح المنح التعليمية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

١٦ -

ما مدى سهولة وسلاسة الإجراءات المتبعة للالتحاق بالبرنامج التعليمي على المستفيدين

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٦	لقد تلقينا معرفة كاملة عن كيفية التسجيل والالتحاق بالبرنامج				
٢-١٦	لقد كان استقبال المعنيين لنا استقبالا مناسب				
٣-١٦	تم ابلاغنا عن كافة الأوراق والمستندات المطلوبة بوقت كافي				
٤-١٦	لم تكن هناك صعوبات في عملية التسجيل في برنامج القبول الموحد				
٥-١٦	وجدنا بياناتنا كاملة في الجامعة والكلية الملحقين بها				
٧-١٦	قد كان البرنامج الدراسي واضح لنا منذ البداية				

١٧ -

ما مدى متابعة المسؤولين بالوزارة بالطلبة المستفيدين أثناء الالتحاق بالبرنامج؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٧	لقد كان المسؤولين متابعين باستمرار عن أوضاع الطلبة				
٢-١٧	تم الاهتمام بكل طالب على حدة وتذليل الصعاب التي تواجه				
٣-١٧	تم تذليل الصعوبات والعقبات التي كانت تواجه الطالب أثناء الدراسة				
٤-١٧	كان هناك تواصل مستمر بين الطلبة والمسؤولين بالوزارة أثناء البرنامج التعليمي بالجامعة / الكلية.				
٥-١٧	كان هناك تواصل مستمر بين إدارة الجامعة / الكلية والمسؤولين بالوزارة فيما يتعلق بأوضاع الطلبة				

١٨- ما مدى متابعة المسؤولين بالوزارة بالطلبة المتخرجين بعد انتهاء البرنامج؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٨	لقد كان المسؤولين متابعين لي بعد التخرج من البرنامج حتى تم تمكيني من الحصول على الوظيفة				
٢-١٨	لقد كان المسؤولين متواصلين مع مؤسسات سوق العمل في الحكومة وقطاع الخاص لكي يتم توظيفي				
٣-١٨	قام المسؤولين بالتواصل معنا عندما تتوفر فرص وظيفية				
٤-١٨	قام المسؤولين بإبلاغنا عن جود معارض للوظائف				
٥-١٨	يحضر المسؤولين معنا في معارض الوظائف حتى يتم اقتناع المؤسسات بقبول توظيفنا في المؤسسة				
٦-١٨	يمنحني المسؤولين برسائل الترقية للمؤسسات في سوق العمل				
٧-١٨	اهتم المسؤولين لحصولي على تدريب عملي في احدى المؤسسات قبل التحاقني بالعمل				

رابعاً:- النتائج المكتسبة من الالتحاق ببرامج المنح التعليمية لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

١٩- ما هي المهارات التي اكتسبتها في التحاقك ببرامج المنح التعليمية المقدمة لأبناء أسر

الضمان الاجتماعي؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
١-١٩	اكتسبت القدرة على العمل مع الفريق				
٢-١٩	تمكنت من القدرة على اتخاذ القرارات				
٣-١٩	اكتسبت مهارة التخطيط والترتيب ووضع الأولويات				
٤-١٩	اكتسبت مهارة تجميع المعلومات وتحليلها				
٥-١٩	اكتسبت المعرفة بسوق العمل				
٦-١٩	تمكنت من القدرة على استخدام الكمبيوتر وبرامجه المختلفة				
٧-١٩	اكتسبت مهارة كتابة التقارير بطريقة علمية				
٨-١٩	اكتسبت مهارة التأثير والاقناع للغير				
٩-١٩	اكتسبت مهارات البحث العلمي				
١٠-١٩	تمكنت بالمقدرة على إدارة مشروع عمل				
١١-١٩	اكتسبت الثقافة العامة بما يحيط من حولي من أحداث				
١٢-١٩	اكتسبت مهارة التحدث والكتابة باللغة الانجليزية				
١٣-١٩	اكتسبت مهارة ادارة الوقت				
١٤-١٩	اكتسبت مهارة حل المشكلات				
١٥-١٩	اكتسبت المعرفة بتطبيق القوانين واللوائح والأنظمة				
١٦-١٩	اكتسبت المعرفة بكتابة السيرة الذاتية لي				
١٧-١٩	اكتسبت القدرة على العمل باستقلالية				
١٨-١٩	اكتسبت القدرة على تحمل ضغوط العمل				

الوظيفة والحالة العملية:-

٢٠- الحالة العملية

١. يعمل () ٢. باحث عن عمل ()

إذا كانت الاجابة رقم (١)

٢١-

في أي عام التحقت بالعمل بعد التخرج من البرنامج التعليمي؟

١. في العام الأول () ٢. في العام الثاني () ٣. من العام الثالث ()

٤. في العام الرابع () ٥. في العام الخامس وأكثر ()

٢٢- نوع قطاع العمل (للعاملين):

١. قطاع حكومي () ٢. قطاع خاص () ٣. أعمال خاصة ()

٢٣- الدخل الشهري:

١- أقل من ٤٠٠ ريال () ٢- من ٤٠١ ريال إلى ٦٠٠ ريال ()

٣- من ٦٠١ ريال إلى ٨٠٠ ريال () ٤- من ٨٠١ ريال إلى أقل من ١٢٠٠ ريال ()

٥- من ١٢٠١ ريال فأكثر ()

٢٤- مكان العمل حسب المحافظة:

١. محافظة مسقط () ٢. محافظة شمال الباطنة () ٣. محافظة جنوب الباطنة ()

٤. محافظة شمال الشرقية () ٥. محافظة جنوب الشرقية () ٦. محافظة الداخلية ()

٧. محافظة الوسطى () ٨. محافظة البريمي () ٩. محافظة مسندم ()

١٠. محافظة الظاهرة () ١١. محافظة ظفار ()

• الحصول على الوظيفة

٢٥- دور الوزارة في مساعدتي بعد التخرج والحصول على المؤهل في الحصول على الوظيفة،
حيث ساعدتني الوزارة في:-

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة
ساعدتني الوزارة في التقدم بطلب للجهات الحكومية المعنية بالتوظيف (القوى العاملة، الهيئة العامة لسجل القوى العاملة، وزارة الخدمة المدنية)	١-٢٥			
تواصلت معي الوزارة للتقدم لوظيفة شاغرة تم الاعلان عنها	٢-٢٥			
ساعدتني الوزارة في الاعلان عن نفسي في وسائل الاعلام (اعلان شخصي)	٣-٢٥			
مكنتني الوزارة في الاتصال بوكالات تشغيل خاصة على الشبكة العالمية للإنترنت	٤-٢٥			
تواصلت الوزارة بقسم التوجيه الوظيفي في الكلية/ الجامعة التي تخرجت منها لكي يساعدوني على الحصول على وظيفة	٥-٢٥			
نسقت الوزارة مع المعنيين من خلال فعاليات معرض الوظائف	٦-٢٥			
قدمت الوزارة لي رسائل التوصية في المؤسسة التي تدرت فيها أثناء دراستي حتى يتم توظيفي	٧-٢٥			
قدمت لي الوزارة رسائل التزكية للمؤسسات المختلفة على اعتبار أنني أحد أبناء أسر الضمان الاجتماعي	٨-٢٥			

خامسا: الأثر الاجتماعي على أبناء أسر الضمان الاجتماعي المستفيدين من المنح التعليمية المقدمة لهم من قبل الدولة.

٢٦- ما هو الأثر الاجتماعي الذي تحقق لك بالتحاقك ببرنامج المنح التعليمية؟

المتغير	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة
زاد من ثقتي بنفسي	١-٢٦			
استطعت المشاركة الفعالة في المجتمع	٢-٢٦			
استطعت الالتحاق بالفرق والأندية التطوعية والجمعيات المهنية	٣-٢٦			
زاد من طموحي الاقتصادي	٤-٢٦			
استطعت شراء سيارة جديدة	٥-٢٦			
استطعت بناء بيت مستقل	٦-٢٦			
استطعت الزواج	٧-٢٦			
حقق لي الاحترام المتبادل مع الجميع	٨-٢٦			



المقابلات الجماعية لبحث بعنوان:-

تقييم فاعلية برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان

(ضمن متطلبات استكمال درجة الماجستير في علم الاجتماع)

مقدمة من

الطالب/ محمد بن سعود بن سليمان الشعيلي

إشراف

أ.د/ عبد الوهاب جودة الحائس

أ.د/ مصطفى مرتضى علي

أستاذ ورئيس قسم علم الاجتماع

أستاذ علم الاجتماع ووكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب

القاهرة

2018

المقابلات الجماعية

● المجموعة الأولى:- المتعلقة بالتعليم

وزارة التعليم العالي (المول والمشغل) طلبة متخرجين (المستهدفين)

● المجموعة الثانية: المتعلقة بالتدريب

وزارة التنمية الاجتماعية (المسؤول عن المستهدفين)،

● المجموعة الثالثة المتعلقة بالتمويل

- وزارة التنمية الاجتماعية (المسؤول عن المستهدفين) صندوق الرفد (المول والمشغل) ممولين (المستهدفين)

أسئلة المقابلات

1- الأهداف — رؤية المجموعة حول الأهداف — (واضحة — دقيقة — أهميتها — ما الذي حققه البرنامج من

الأهداف — ما الذي لم يحققه البرنامج من الأهداف)

2- الاجراءات — الاليات التي تم الاعتماد عليها في تحقيق الأهداف وملاءمتها

3- المستفيدين من البرنامج (رؤيتك لهم — هل استفادوا من البرنامج — هل حققوا أهداف البرنامج)

4- التمويل (كاف — توزيعه — استخداماته — العائد)

5- العائد (المخرجات) هل حقق البرنامج كل ما يصبو إليه

6- المعوقات (إجراءات ادارية ومالية — ضمانات صعبة ...الخ)

7- الایجابياتالخ

8- قدرة البرنامج أو الوزارة في تحقيق (تدبير الموارد — تشغيلها — احتواء الصراعات والمشكلات — التكامل

والتنسيق)

9- مرنيا تكم لتفعيل هذه البرامج أو تعديلها أو استبدالها:-

مستخلص:

يأتي هذا البحث ضمن دراسات علم الاجتماع، وهو لتقييم فاعلية هذه البرامج وخاصة برامج التمكين المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي، بحيث احتواء البحث على مقدمة وستة فصول مقسمة على النحو الآتي:-

أهداف البحث

أ. الهدف الأول: الوقوف على مستوى الوعي بالبرامج التنموية التمكينية المقدمة

لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

ب. الهدف الثاني: قياس مدى فاعلية البرامج التنموية التمكينية

ج. الهدف الثالث: الكشف عن النتائج المتحققة من البرامج التنموية ومدى تمكين

المستفيدي

منهج البحث: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي و أدوات البحث المستخدمة

هي أداة القياس استمارة (الاستبيان) و(دليل المقابلة).

قياس الأثر الاجتماعي (الاجتماعي - الاقتصادي - التعليمي...الخ) على المستفيدين من

برامج التمكين

في برنامج مورد: جاء الترتيب الأول من (25 أثر) تم سؤال الباحثين عنه هو "زاد من

طوحي الاقتصادي" وفي برنامج المنح التعليمية والمنح التدريبية: جاء في الترتيب الأول لهذا

الأثر هو " زاد من ثقتي بنفسي"

Abstract

The current research focused on the evaluation of the effectiveness of the empowerment programs offered for social security families in the Sultanate of Oman. Accordingly, the main objective of the research was to try to "evaluate the effectiveness of enabling programs provided by the Omani government to raise the capacity of poor families and raise the quality of their lives. To achieve this goal, research tray achieve the following sub-objectives:

- Identify the beneficiaries awareness level from empowerment programs
- Measuring the effectiveness of government empowerment programs.
- To know the achieved effects by beneficiaries from programs at the social and economic level.

The method of study:

The researcher relied on the descriptive analytical method, based on the sample social survey method, using the questionnaire tool, as well as the five-dimensional scale, because to measure effectiveness degree of empowerment programs, as well as the open interview tool with the empowerment programs providers.

Research population contain all benefiting from government empowerment programs provided to social security families, A sample selected from these programs beneficiaries. The research was limited to three government programs: Mawred program, scholarship program and the training program. The sample size was 221, distributed among the three programs as follows: 19 individuals in the Mawred program, 100 beneficiaries of the educational scholarship program, and 102 beneficiaries of the training programs.

The results of the study:

- The search for multiple sources of knowledge for the empowerment programs, where relatives and friends came in the forefront of sources, all media, while it was found that the government efforts in the field of information and knowledge about programs is weak.
- The majority of beneficiaries of the empowerment programs (Mawred, training) Holders of secondary education.
- The majority of beneficiaries of training programs and educational scholarship are from the job seekers category.

1- The most important motivations for joining Mawred program: contributing to improving family income, establishing own work project, feeling independent and proud of owning a private job.

-Motivation to join the educational scholarship program: expanding future employment opportunities for the beneficiary ", " obtaining a specific job according to the choice of

beneficiaries ", obtaining a prestigious social status in the community, obtaining a high qualification and completing the educational ladder.

- **Motivation to join the training program:** To expand the future employment opportunities of beneficiaries and to enable professional expertise in the framework of expanding options for beneficiaries, and thus the ability to establish a special project within the framework of which provides the opportunity to accommodate others from job seekers.

2- Evaluating the Effectiveness of Government Agencies about Beneficiary Awareness of Empowerment Programs:

- **Mawred Program:** The high level of the role of government agencies in raising awareness of the program, providing advice and guidance, and introducing the proposed projects for funding.

- **Scholarship Program:** High level of role of government agencies in: Facilitate all necessary procedures for joining the program, Define the target audience in the disciplines offered in the university educational institutions, Also, Provide advice and guidance regarding the procedures for admission to the program.

- **Training Program:** High level of role of government agencies: Define the target of the training program before joining it, encouraging them to enroll in training programs and their importance in empowering them with the required abilities and skills, **And** to allow the target audience to choose training programs.

3- Evaluating the effectiveness of the administrative procedures for joining the three-empowerment programs:

- **Demonstrate the effectiveness of government agencies:** Reporting all required papers and documents in sufficient time, receiving stakeholders to the beneficiaries, facilitating administrative processes and speeding up enrollment procedures.

4- Evaluation of the effectiveness of the performance of government agencies during the enrollment of beneficiaries of empowerment programs:

- The high level of performance of the government agencies in the operations: inspection and follow-up, assisting the beneficiaries in conducting feasibility studies for projects, and studying the market variables and mechanisms.

- The low effectiveness of government agencies in following up beneficiaries of the educational grants program during the program.

- There is a moderate effectiveness in the performance of government agencies in the follow-up of beneficiaries of the training grants program during training.

5- Evaluating the effectiveness of programs and their ability to empower beneficiaries:

- The social and economic impact of beneficiaries of the three programs in terms of: high level of economic and social ambition, high standard of living, high self-confidence, and active participation in society.

The study concluded with a number of important recommendations, can be used in policymaking and decision-making in activating empowerment and sustainability programs for poor families.

Abstract

The current research focused on the evaluation of the effectiveness of the empowerment programs offered of social security families in the Sultanate of Oman.

The researcher uses the descriptive analytical method; based on the sample social survey method, the study tool is a questionnaire and using the open personal interview with Empowerment Program Providers. Sample of research selected from three government programs: the Mawred program, the scholarship program, and the training fellowship program. The study sample is 221 personal.

The results of the study:

- The multiplicity of sources of knowledge in empowerment programs, while the government efforts in the field of information and knowledge about programs are weak.*
- The main motivations of related Mawred program include contributing to improving my family income, establishing my own work project, and feeling independent and proud of owning a private job.*
- The vast majority of beneficiaries of training programs and educational grants are from the category of job seekers.*
- High level of role of government agencies in raising awareness of the program, and providing advice and guidance.*
- The high level of performance of government agencies in the operations of: inspection and follow-up, and help beneficiaries to conduct feasibility studies for projects, Also, Low effectiveness of government agencies in monitoring beneficiaries of the educational grants program during the program enrollment.*

Finally, the study concluded with a number of important recommendations that can used in policymaking and decision-making in activating empowerment and sustainability programs for poor families .



The assessment of the effectiveness empowerment programs offered to the social security families in the Sultanate of Oman

Presented By the researcher

Mohamed saud sulaiman elshuaili

Supervision

Mostafa Mortada Ali

Professor Sociology – Faculty of Arts –

Ain Shams University

Prof. Abdelwahab Gouda Elhayes

Professor Sociology – Faculty of Arts –

Ain Shams University

Cairo

2018