



تنمية الاتجاه لإدارة المشروعات الصغيرة وعلاقتها بإدارة الموارد
لدى طالبات الاقتصاد المنزلي

إعداد

نسرين نصر الدين محمد فهمي¹ ، فاطمة عبد الله صلوي²

¹أستاذ مساعد بقسم الاقتصاد المنزلي - ²طالبة بالمستوي السابع

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى تنمية الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة وعلاقتها بإدارة الموارد لدى طالبات الاقتصاد المنزلي من خلال برنامج مقترح. وتضمنت الدراسة استبيان الاتجاهات نحو إدارة المشروعات الصغيرة، تضمن 25 مفردة، وتم قياس الصدق والثبات، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.847)، كما تضمن إعداد استبيان إدارة الموارد البشرية، تضمن (19) مفردة، وتم قياس الصدق والثبات، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.816). واعتمدت الدراسة الحالية على المنهج التجريبي لدراسة فاعلية البرنامج المقترح في تنمية الاتجاهات نحو إدارة المشروعات الصغيرة. وتكونت عينة الدراسة من (180) من طالبات قسم الاقتصاد المنزلي. كما تم إعداد وتطبيق البرنامج الذي يتضمن (10) جلسات عن إدارة المشروعات الصغيرة وإدارة الموارد، كما تم تطبيق أدوات الدراسة قبلياً وبعدياً، وبينت نتائج الدراسة وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين متوسطي درجات طالبات المجموعة التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاستبيان الاتجاهات نحو إدارة المشروعات الصغيرة لصالح المجموعة التجريبية، وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين متوسطي درجات طالبات المجموعة التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاستبيان الاتجاهات نحو إدارة الموارد لصالح المجموعة التجريبية، كما تبين الأثر الكبير للبرنامج المقترح في تنمية الاتجاهات نحو إدارة المشروعات الصغيرة، والاتجاهات نحو إدارة الموارد، حيث بلغ مربع ايتا 087 مما يدل على مستوى اثر كبير في إدارة المشروعات الصغيرة ، بينما بلغ حيث بلغ مربع ايتا 088 مما يدل على مستوى اثر كبير في إدارة الموارد، كما ثبت وجود علاقة ارتباطيه بين اتجاه الطالبات نحو إدارة المشروعات الصغيرة وإدارة مواردها. وأوصت الدراسة بتوعية الطالبات بأهمية إدارة لموارد بصورة صحيحة، عقد دورات تدريبية للطالبات عن أهمية المشروعات الصغيرة، وعمل ورش عمل للطالبات عن أهمية نشر ثقافة إدارة المشروعات الصغيرة وإدارة الموارد.

الكلمات المفتاحية: تنمية، الاتجاهات، إدارة المشروعات، الصغيرة، إدارة الموارد.

المقدمة

لقد أفضت العولمة والتقدم التكنولوجي، وخصوصاً في مجال تكنولوجيا المعلومات، إلى اتجاهين متعارضين، يتجسد الاتجاه الأول في موجة الشراء والتملك أو الاستحواذ، التي شهدتها العالم مؤخراً، لصالح شركات كبيرة، في حين تجسد الاتجاه الثاني في ميل مواز تبديه شركات كبيرة إلى اتخاذ منحى دولي غير تقليص عملياتها الداخلية، والاستعانة بمصادر خارجية من كل أنحاء العالم، ليصبح هناك عدد كبير من هذه الشركات عبارة عن مجموعة متشعبة من مشروعات شباب الأعمال الصغيرة والمتوسطة (سامح شاهين وآخرون ، 2017). إن التغير التكنولوجي المعاصر قد فجر شكلاً جديداً للتنظيم الصناعي، تؤدي في ظله مشروعات شباب

الأعمال دوراً رائداً في تعزيز الابتكار، كما تغير عدد من محددات الميزة المقارنة للمشروعات الصناعية، مثل مرحلة الدورة الصناعية، وتيسر رأس المال، وحجم البحث والتطوير، وعمر المصنع والمعدات، ومستلزمات التصنيع والتسويق، وجاء هذا التغير كله لصالح مشروعات شباب الأعمال، فازداد نشاطها، بل تتنافس بكفاءة الشركات الصناعية العملاقة في بعض المنتجات؛ بل تمكن تكنولوجيا المعلومات الشركات الصغيرة من تكوين اتحادات شركات تستطيع من خلالها إحداث تأثير يضاهاى الشركات الكبيرة، وإذا كان هذا هو التوجه العالمي، فقد كثرت على المستوى المحلي خلال الأونة الأخيرة الملتقيات والمؤتمرات وورش العمل التي تهتم بمناقشة قضايا ومشكلات سيدات الأعمال (ياسمين فتحي، 2010). فتعتمد رؤية المملكة 2030 على ثلاثة محاور وهي المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح، وليصبح اقتصادنا مزدهر غير معتمد بشكل كامل على النفط كمصدر دخل و إيجاد بيئة جاذبة للاستثمار، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز التنافسية، والتحول من الاستهلاك إلى الإنتاج، وذلك يتطلب زيادة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ودفع الشباب لريادة الأعمال، وتحفيز الابتكار والإبداع، والتركيز على قطاعي الصناعة و التكنولوجيا بدلاً من اتجاه كافة المشاريع المحلية للمجالات التجارية والخدمية مما خلق نوع من التكرار فالتنوع مهم للتقدم، وتحقيق التنمية الاقتصادية (سامح شاهين وآخرون ، 2017).

كما أن المرأة تمثل قطاعاً بشرياً هاماً، لذا فإن العلاقة بين المرأة والتنمية تعد من أهم القضايا المعاصرة في المجتمعات ، من حيث انعكاسها ومداهها واتجاهها ، فالمرأة من أهم أطراف المجتمع المؤثر في جهود التنمية الاقتصادية من خلال مسؤوليتها الرئيسية في رعاية أطفالها وأسرتها (هالة نور الدين، 2004).

لذا وجب علينا تنمية اتجاه الطالبات نحو إدارة المشروعات وتوعيتها بأهميتها لدفع عجلة التنمية، وكذلك التعرف علي الموارد المتاحة وكيفية إدارتها للمحافظة عليها واستثمارها وتنميتها.

مشكلة الدراسة

تعد فكرة المشروعات الصغيرة توجهاً حديثاً لدفع عجلة الإنتاج ، والتغلب علي مشكلة البطالة ، ووجب تذليل العقبات وسن التشريعات لتسهيل كافة السبل لإقامة المشروعات الصغيرة ، وهذا ما أوضحتته دراسة أحمد المشهراوي وسام الرملاوي (2015) وأكدت علي أن غياب التشريعات والقوانين التي تيسر إقامة المشروعات الصغيرة تؤدي إلي انهيارها ، كما يؤدي ضعف السمات القيادية لدي أصحاب المشروعات إلي فشلها، مما يوضح أهمية دراسة المشروعات الصغيرة وسبل التغلب علي المعوقات .

وأشار أحمد الشميمري وأحمد المحميد (2014) في الدراسات المنشورة عام 2020 التي توضح نشاط رواد الأعمال في العالم أن من بين دول الإقتصاد العامل حصلت المملكة العربية السعودية على أقل معدل لإجمالي ريادة الأعمال (4.7 %) من السكان البالغين شركاء في تأسيس أعمال جديدة أو يمتلكون أعمال حديثة تقل عن ثلاث سنوات ونصف بينما حصلت أوغندا على أعلى معدل لإجمالي ريادة الأعمال (33.6 %) ،فمن بين دول الإقتصاد الفعال حققت روسيا أقل معدل لإجمالي ريادة الأعمال (3.9 %) وكولومبيا المعدل الأعلى (22.4 %) ومن بين دول الإقتصاد المتجدد حققت اليابان أقل معدل لإجمالي ريادة الأعمال (3.3 %) بينما حققت الإمارات العربية المتحدة أعلى معدل (13.3 %) دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا – بوجه عام تصنف بين المعدل الأقل في الإقتصاد العامل أو المتوسط في الإقتصاد الفعال، والجدير بالذكر أن مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل أساسية لضمان الارتقاء بإقتصاد المملكة وتعزيز مواردها البشرية، كما أن توفير البيئة المناسبة لعمل المرأة في القطاع الخاص هو السبيل الوحيد لرفع نسبة توظيفها في القطاع الخاص التي تقل حالياً عن 5 % من إجمالي العاملين في هذا القطاع، فعدم وجود بيئة مناسبة حد من رغبة المرأة في المشاركة في العمل والاستمرار فيه، لم يعد الحديث عن عمل المرأة غريباً في السعودية، ولم تعد رؤيتها كموظفة تثير استهجان الكثيرين ،فقد استطاعت المرأة السعودية تفعيل دورها في سوق العمل من خلال إثبات جدارتها في مجالات مختلفة، كما باتت بضع نساء تحمل لقب سيدات أعمال تقدمن فرص عمل للفتيات السعوديات."

حيث أوضحت دراسة ديمة بندقي (2013) أهمية تنمية وعي المرأة السعودية بإدارة القيمة وانعكاسها علي كفاءة إدارة المشروعات، كما أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية بين إدارة القيمة في المشروع الصغير وكفاءة إدارة المشروع.

ومن أهم العوامل الواجب التأكيد عليها لإدارة ونجاح المشروع إدارة الموارد البشرية فأشارت دراسة سعد الشريمي (2006) أن هناك مستوي محدود بشكل عام لإدارات الموارد البشرية في التوظيف والاختبار والتعيين واتخاذ القرار في المملكة العربية السعودية، وأظهرت دراسة محمد المدهون وأمل أبو رحمة (2007) إلي ضرورة تدقيق المعلومات في نظام إدارة الموارد البشرية، وتفعيل الدورات وورش العمل والمستحدثات التكنولوجية، وأن من أهم أسباب تدني كفاءة الموارد البشرية والإدارية والتنظيمية مما يؤثر علي فاعلية إدارة الموارد البشرية .

ومما سبق تتضح أهمية المشروعات الصغيرة ، وأن نجاح المشروعات الصغيرة قائم علي إدارة مواردها البشرية والقوي العاملة لتحقيق أفضل إنتاجية ، هذا مما حذي الباحثة من طبيعة دراستها وتخصصها لتنمية اتجاه طالبات الإقتصاد المنزلي لإدارة المشروعات الصغيرة وإدارة الموارد متمثلة في الموارد البشرية لما لها من أهمية قصوي في نجاح المشروعات الصغيرة وتحويلها لمشروعات ومؤسسات كبري لها صدي محلي ودولي.

حيث تمثلت مشكلة البحث في تدني مستويات طالبات الإقتصاد المنزلي في الاتجاهات نحو إدارة المشروعات وتنمية الموارد، ولمواجهة المشكلة الحالية، حاول البحث الإجابة عن الأسئلة التالية:

- **السؤال الأول:** ما فاعلية البرنامج المقترح في تنميته الاتجاهات نحو إدارة المشروعات الصغيرة لدي طالبات الإقتصاد المنزلي؟

● **السؤال الثاني:** ما فاعلية البرنامج المقترح في تنميته الاتجاهات نحو إدارة الموارد لدى طالبات الاقتصاد المنزلي؟

● **السؤال الثالث:** ما العلاقة الارتباطية بين درجات الطالبات في الاتجاهات نحو إدارة المشروعات الصغيرة ودرجاتهن في الاتجاهات نحو إدارة الموارد؟.

أهداف البحث

- تنمية اتجاهات طالبات الاقتصاد المنزلي نحو إدارة المشروعات من خلال برنامج مقترح.
- تنمية اتجاهات طالبات الاقتصاد المنزلي نحو إدارة الموارد من خلال برنامج مقترح.
- تحديد العلاقة الارتباطية بين مستويات اتجاهات طالبات الاقتصاد المنزلي نحو إدارة المشروعات، ومستويات اتجاهاتهن نحو إدارة الموارد.
- تخطيط وتنفيذ وتقييم برنامج لتنمية اتجاه طالبات الاقتصاد المنزلي لإدارة المشروعات الصغيرة.

أهميه البحث

تتطلق الأهمية النظرية للبحث الحالي من أهمية المشروعات الصغيرة وتوجه المملكة الحالي لدعم تلك المشروعات، والمتضح من الدراسات السابقة لما للموارد البشرية من أهمية ودور فعال في إنجاح تلك المشروعات، كما تتطلق الأهمية النظرية للبحث الحالي من الاتجاهات المعاصرة حول إدارة المشروعات وإدارة الموارد، وأهمية بناء اتجاهات إيجابية نحوها لدى المرأة باعتبارها أحد مجالات التنمية الشريفة، بالإضافة إلى الانطلاق من الرؤية الوطنية 2030م في التنمية المستدامة، والتي تؤكد أهمية التركيز على تنمية الموارد، وفاعلية دور المرأة في المجتمع خاصة في مجالات بناء الأسرة. وتحدد الأهمية التطبيقية للبحث الحالي فيما يلي:

- تفيد طالبات الاقتصاد المنزلي في تنمية الاتجاهات نحو إدارة الموارد والاتجاهات نحو إدارة المشروعات.
- تفيد مخططي البرامج والمقررات الدراسية في تصميم أنشطة تعليمية لطالبات الاقتصاد المنزلي لتنمية وقياس الاتجاهات لديهن نحو إدارة المشروعات وإدارة الموارد.
- تفيد الباحثين في ذات المجال من خلال الإطار المفاهيمي وأدوات البحث الحالي.

فروض البحث

- يوجد فرق بين متوسطي درجات طالبات المجموعتين التجريبية والضابطة في الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة.
- يوجد فرق بين متوسطي درجات طالبات المجموعتين التجريبية والضابطة في الاتجاه نحو إدارة الموارد البشرية.
- توجد علاقة ارتباطية بين الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة لدى الطالبات واتجاههن نحو إدارة الموارد البشرية.

حدود البحث

- **الحدود البشرية:** تمثلت في عينة عشوائية من طالبات قسم الاقتصاد المنزلي تخصص إدارة المنزل ومؤسسات السكن ، ويمثل مجتمع العينة (180) طالبة ،تم تقسيمها إلي مجموعتين إحداهما تجريبية بواقع (90) طالبة تم التدريس لها بمواد التخصص في مستويات تعليمية مختلفة (مواد إدارة المشروعات الخاصة ، وإدارة الموارد)، وتم تحديد هذه المواد تبعاً

لارتباطها بطبيعة البحث ، والأخرى ضابطة لم يتم التدريس لها بواقع (90) طالبة.
● **الحدود المكانية والزمنية:** قسم الإقتصاد المنزلي – الكلية الجامعية بصامطة – جامعة جازان في الفصل الدراسي الأول بالعام الجامعي 1439 هـ / 1440 هـ.
مصطلحات البحث

■ **المشروعات الصغيرة**

تعرفها منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) المشروعات الصغيرة بأنها تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد يتكفل بكامل المسؤولية ويتراوح عدد العاملين فيها ما بين 10 – 50 عامل فيما يصف البنك الدولي المشروعات التي يعمل فيها اقل من 10 عمال بالمشروعات المتناهية الصغر، والتي يعمل فيها بين 10 و50 عاملا بالمشروعات الصغيرة، والتي يعمل فيها بين 50 – 100 عامل بالمشروعات المتوسطة، وتنبأين المعايير التي يمكن الاستناد عليها لتحديد المشروعات الصغيرة من دولة لأخرى وفق إمكاناتها وقدراتها وظروفها الاقتصادية ومراحل النمو التي بلغتها، وبالتالي المشروعات التي تعتبر كبيرة الحجم في دولة نامية يمكن اعتبارها صغيرة أو متوسطة الحجم في دولة (محمد محمود، 2018).
ويعرفها سيد كاسب وجمال كمال الدين (2007) بأنها الاستخدام الأمثل لموارد المشروع البشرية والمادية المتاحة للوصول إلى الهدف المنشود في أسرع وقت و بأقل تكلفة ممكنة .
وتعرف إجرائياً في البحث الحالي بتلك المشروعات التي تقوم بها الطالبات برأس مال صغير وتكون المديرية لها والعمالة فيها من الصديقات أو ربات المنزل وأفكار المشاريع بسيطة قائمة علي تلبية احتياجات المجتمع المحلي، وتندرج أنواع المشروعات الصغيرة كالأعمال الأولية والتي تشمل مختلف الأعمال المتعلقة بتخصص الإقتصاد المنزلي ، ومشروعات الخدمات والتي تشمل المهن الحرة والتجارة.

■ **إدارة الموارد " البشرية**

تتمثل في العمليات التي تقوم على تنظيم وإدارة فريق المشروع ويتكون فريق المشروع من الأشخاص الذين لديهم ادوار ومسئوليات محددة من اجل إنهاء المشروع وإنجابه، وحيث انه من المعتاد التحدث عن الأدوار والمسئوليات ، يجب أن يشارك أعضاء الفريق بكثرة في عمليات التخطيط واتخاذ القرارات الخاصة بالمشروع.(معهد إدارة المشروعات، 2008).
يعرفها محمود رضوان (2013) أنها جميع الأنشطة المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية ، وتنمية قدراتها ورفع كفاءتها ومنحها التحفيز والرعاية الكاملة ، بهدف الاستفادة القصوى من فكرها وجهدها من أجل تحقيق أهداف المنظمة.
وتعرف إجرائياً في البحث الحالي لإدارة الموارد البشرية بأنها قدرة صاحب المشروع علي تيسير شئون الأفراد في المشروع، بهدف وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، واستغلال أفضل الطاقات والإمكانات البشرية، وذلك من أجل تحقيق أهداف المشروع .

إجراءات البحث

- بناء الإطار النظري من خلال الاطلاع علي الأدبيات والتربويات المرتبطة بالبحث والتي تناولت متغيرات البحث وتنمية اتجاه الطالبات، لإدارة المشروعات الصغيرة و إدارة الموارد، مع دراسة طبيعة المواد المقدمة لهن في البرنامج التعليمي بقسم الإقتصاد المنزلي.
- إعداد أدوات الدراسة بناءً علي الاطلاع علي الدراسات والبحوث، وتشمل:
✓ استبيان الاتجاهات نحو إدارة المشروعات

- ✓ استبيان الاتجاهات نحو إدارة الموارد البشرية. (من إعداد الباحثة)
- عرض الأدوات علي المحكمين لتقنيها والأخذ بأراء المحكمين.
- حساب الصدق والثبات لأدوات البحث.
- اختيار عينة عشوائية ذات حجم مناسب بواقع (180) طالبة من طالبات قسم الاقتصاد المنزلي .
- التطبيق القبلي لأدوات البحث لدراسة تكافؤ المجموعتين.
- تطبيق التجربة الأساسية، والتدريب للمجموعة التجريبية بالبرنامج التدريسي والتوعوي لمواد القسم الموضحة مسبقاً ، والتي تم تحديدها حسب طبيعة المادة ومدى ملائمتها للبحث.
- التطبيق البعدي لأدوات البحث علي عينة الدراسة (ضابطة وتجريبية)، وتصحيحها وتنظيمها.
- التحليل الإحصائي للبيانات وتفسيرها واستخراج النتائج.

الإطار النظري والدراسات السابقة

لقد حدث تحول هام في مجال الاستثمار في مطلع القرن الحالي ،وبدأ الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، نظراً لما تقدمه للدخل القومي ، حيث ثبتت في معظم التجارب والدراسات التي ظهرت في بعض المجتمعات، والتي أوضحت أهمية المشروعات الصغيرة ، ومدى مساهمتها الفعالة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بالإضافة إلي قيامها بنشاط تصديري فاعل عبر الولوج للأسواق الإقليمية والدولية . (فهد جمعه ، 2009)

ويمكن اعتبار المشاريع الصغيرة العمود الفقري لأي اقتصاد وطني فقد أثبتت الإحصاءات الأميركية أن من بين 21 مليون من المشاريع هناك 20 مليون مشروع تعتبر مشاريع صغيرة بنسبة 98 %، وينعكس ذلك علي الأيدي العاملة والنتائج القومي من مجمل مبيعات الأعمال ، وتوفر 33% من فرص العمل (ماجدة العطية ، 2004).

فالمشروع الصغير يصعب إيجاد تعريف متفق عليه يحدد ما هيه المشروعات الصغيرة ، ويرجع ذلك إلي اختلاف التعاريف من بلد لآخر تبعاً لتباين الدول وطبيعة هياكلها الاقتصادية والاجتماعية وتعدد المعايير التي تسند إليها هذه التعاريف ،فمنها ما يعتمد علي عدد العمال أو رأس المال المستثمر أو المستوي التقني أو نوع النشاط أو حجم المبيعات أو هيكل الملكية أو الطاقة المستغلة وغيرها، وتتباين تلك المعايير بين دولة و أخرى وذلك بتباين إمكاناتها وقدراتها وظروفها الاقتصادية(سمير علام، 2005) ، ومن تعاريف المشروع الصغير أنه تكوين وحدات اجتماعية تقوم بمجموعة من النشاطات لإيجاد سلعة أو خدمة لتقديمها للمجتمع وتهدف إلي تحقيق الربح بشكل أساسي(بيان حرب ،2000).

ويعرفه محمد الحسيني ، 2005 علي انه مشروع يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد برأس مال محدود ، وعدد محدود من العمال ،وتجهز المعدات في حدود الاستثمار المذكور ، وغالباً ما يكون صاحب المشروع هو المدير المسؤول عن العمليات الإدارية والفنية.

ومن المحددات الرئيسية لتعريف المشروعات الصغيرة من خلال عدة معايير مجتمعة أهمها عدد العاملين وحجم الإنتاج (بالقياس للمتوسط العام في الصناعة التي تنتمي إليها) ونطاق نشاطها (سيد مرتجي، 2004).

حيث تري عزة إبراهيم(2012) أنها تلك المشروعات التي تستخدم عدد قليل من العمالة ولا تستخدم أكثر من 100 عامل ولا تزيد تكلفتها الاستثمارية بعد استبعاد تكلفة الأرض والمباني عن 550 ألف.

واتفق كلاً من هناء شوقي(2007) وشحاته شحاتة (2012) أن من عناصر المشروع الصغير، رأس المال ويعني القيمة النقدية اللازمة لإقامة مشروع صغير وينقسم رأس المال إلي رأس مال ثابت ورأس مال عامل، و الآلات والتجهيزات ، والعمالة للزراعة لتشغيل المشروع، والإدارة وهي العنصر البشري المسؤول عن التخطيط والرقابة لتحقيق الأهداف ولا بد أن ينتم العنصر البشري بالعمل الجاد والتصميم والقدرة علي النجاح واهتمام العمل في أصعب الأوقات والظروف. وتعد إدارة المشروعات تطبيق للمعارف والمهارات والأدوات والتقنيات علي

نشاطات المشروع ، لتحقيق احتياجات المهتمين بالمشروع أو ما هو متوقع من المشروع. يتضح من الآراء السابقة للعلماء أن المشروع الصغير يتميز بأنه يديره أصحابه بشكل أساسي أو بصورة مستقلة، ويحمل الطابع الشخصي بشكل كبير ، له حجم كبير ، له حجم صغير نسبياً من حيث رقم الأعمال وفي الصناعة التي ينتمي إليها ، كما يعتمد بشكل كبير علي المصادر الداخلية لتحويل رأس المال من اجل تنميته وازدياده.

وأكد كلاً من هناء شوقي(2007)، عزة إبراهيم(2012) أن للمشروعات الصغيرة أهمية قصوي تتمثل في انخفاض حجم التراكم الرأس مالي في العديد من الدول ، ندرة الموارد الرأسمالية اللازمة لإقامة مشروعات كبيرة علي أسس فنية واقتصادية متقدمة ، ضيق نطاق السوق المحلية بسبب انخفاض القدرة الشرائية للأفراد الناجمة عن انخفاض نصيب الفرد من الدخل القومي مما يعني عدم الاستفادة من اقتصاديات الصناعات الكبيرة ، الاعتماد علي الموارد المحلية ومخرجات المشروعات الكبيرة وبذلك تسهم في الحد من هدر الموارد وتقليل الاستيراد .

كما أوضح أمين حسن (1993)، عزة إبراهيم (2012) أن من خصائص المشروعات الصغيرة ، قدرتها علي الانتشار الجغرافي علي نطاق واسع مما يجعلها تستفيد من مزايا الموقع للحصول علي الخامات ومستلزمات الإنتاج المحلية وتخفيض تكاليف النقل سواء للمادة الخام أو المنتج النهائي، فتنتمتع المشروعات الصغيرة بالمرونة والتعامل السريع والسهل مع متطلبات واحتياجات البيئة التي تعمل فيها وإعادة تصميم منتجاتها ومتطلباتها، تنوع منتجات المشروعات الصغيرة ذات النطاق الإنتاجي الأقل والتي تخدم أسواقاً كلية صغيرة بطبيعتها مثل الصناعات الحرفية وصناعة الملابس الجاهزة وغيرها، تتناسب المشروعات الصغيرة علي إنتاج السلع ذات النمط الاستهلاكي، إمكانية تكامل المشروعات الصغيرة مع مشروعات كبيرة من خلال التعاقد من الباطن، استخدام أساليب إنتاجية تقليدية أقل تطوراً عن المشروعات الكبيرة ، تساعد في تشغيل استثمار المدخرات الوطنية البسيطة التي يصعب استثمارها في المشروعات الكبيرة ، كما تتناسب مع الملكية الخاصة للمدخرات الصغيرة ورؤوس الأموال الصغيرة، كما تساهم في زيادة الناتج القومي في الدول النامية ، وتمثل نسبة كبيرة من مجمل حجم المشروعات في معظم دول العالم .

لقد أوضح العلماء أشرف عباس(2008)، عزة إبراهيم(2012)، نائلة المحمودي(2014) ، عبد العزيز الدرسي (2016) أن للمشروعات الصغيرة مشكلات تحول دون نجاحها منها التمويل، المواد الأولية، العمالة الماهرة ، الكفاءات الإدارية والفنية، التسويق،

الانتماء، الضرائب والرسوم، ازدواجية الإجراءات، انخفاض الإنتاج، تردي النوعية، الحوادث والأمن الصناعي، ارتفاع التكاليف، عدم وجود نظام للمعلومات.

كما ذكر سعيد مطاوع(2000) العوامل والتحديات التي تؤدي إلي فشل المشروعات الصغيرة منها عوامل تشغيلية وإجرائية تؤثر علي نجاح المشروع الصغير علي المدى القصير، وعوامل خارجية تؤثر علي نجاح المشروع علي المدى الطويل والقصير غير أنها تقع خارج نطاق إدارة المشروعات الصغيرة ، كما اقترح حلول لمعالجة تلك المشكلات فبالنسبة للعوامل والمشكلات ذات الطبيعة التشغيلية قصيرة المدى والتي تواجهها عقبات مثل عدم القدرة علي إدارة أصول المشروع، نقص المهارات المتعلقة بتحليل القوائم المالية، انخفاض هامش الربح ، زيادة حجم المديونية ، فيمكن التعامل معها من خلال مراجعة السياسات الوظيفية المتنوعة ذات الارتباط بالمشكلة وذلك بهدف صياغة سياسات جديدة وتطوير إجراءات وطرق العمل بما يساهم في التغلب علي المشكلة ، وفيما يتعلق بالمشكلات طويلة المدى مثل عدم توافر المعلومات الكافية بشأن السوق الذي يعمل فيه المشروع ، وغياب التخطيط فيمكن التغلب عليها بتطوير مهارات التخطيط الاستراتيجي وتحليل البيانات والتقارير فهي الوسيلة للتعرف علي طبيعة السوق، كما يمكن التغلب علي المشكلات الخارجية والداخلية حيث يمكن اللجوء إلي عدد من الأجهزة والجهات الخارجية مثل مراكز التدريب الإداري التي تساهم في الارتقاء بقدرات ومهارات العاملين.

ومن العرض السابق يتضح أهمية المشروعات الصغيرة ولقد اهتمت الدراسات والبحوث بها بصورة واضحة ففي دراسة أميرة بالخوير (2004) هدفت الدراسة إلي إيجاد حل لمشكلة البطالة بين الخريجات، معرفة الصناعات الصغيرة التي تسهم في زيادة دخل الأسرة ، وتوصلت نتائج الدراسة إلي أن أهم أسباب التفكير والعمل من المنزل الرغبة في زيادة دخل الأسرة واستغلال وقت الفراغ، كذلك توصلت دراسة علي ميا (2005) أن اغلب الملكيات في المشاريع الصغيرة تم إقامتها هي أنماط فردية أو عائلية ، وأن 80 % من المشاريع الصغيرة تم إقامتها دون إجراء دراسات جدوى اقتصادية لها الأمر الذي يجعل المشاريع عرضة للفشل والإفلاس نتيجة إقامتها بشكل ارتجالي وغير مدروس، وأن غالبية المشروعات محل الدراسة تستخدم الآلات والمعدات الصغيرة التي تكون ذات مستوى تكنولوجي منخفض، الأمر الذي يقلل إنتاجيتها ويقلل نسبة ربحها، مما يشكل عائقاً أمام توسعها، مع الافتقار إلي تخطيط الإنتاج بحاجة الأسواق المحلية أو العالمية، نتيجة انعدام وجود المؤسسات التسويقية المتخصصة في تسويق الإنتاج وتوفير البيانات والمعلومات الأساسية عن الأسواق المحلية والدولية، كما أكدت دراسة سارة الخشمي (2010) ضرورة استحداث هيئة لتنظيم سوق العمل التابع لوزارة العمل، وتكوين موقع الكتروني للتسجيل لمن يرغب بالتوظيف مع إمكانية تحديد البيانات، وتنظيم عملية استقدام العمالة الوافدة وتقنينها، وأوضح خالد الأمير (2010) أن المشاريع الصغيرة تحتاج إلي خدمات سواء كانت خدمة تليخيص الإجراءات والتسجيل والتراخيص ، تليها العقود وتوضيح آليات تطوير المنشآت الصغيرة، من خلال إنشاء هيئة عليا لدعم المنشآت الصغيرة ، وصندوق تمويل وخلق أدوات تمويلية إبداعية، توفير حاضنات أعمال لخلق أفكار جديدة، بالإضافة إلي دراسة الأسواق وتأهيل وتدريب الكوادر.

ومن العرض السابق للدراسات السابقة والبحوث وأراء العلماء تبين ضرورة وأهمية إقامة مشروعات صغيرة لزيادة التنمية والدخل، كما تبين ضرورة دراسة الأسواق والمشاريع والتخطيط وإدارة الموارد وتدريب الكفاءات ، ومن هذا المنطلق يتخذ البحث الحالي أهميته

لدراسة المحور الثاني وهو إدارة الموارد متمثلة في إدارة الموارد خاصة الموارد البشرية لما لها من أهمية قصوى في إدارة المشروعات.

حيث تمثل الموارد البشرية مورداً من أهم الموارد في المؤسسات، ومن أهم الأصول التي تمتلكها المؤسسة، لذلك أصبح العنصر البشري مكانه عالية ومرموقة، حيث لن يكون للمؤسسة نجاح مالم يسبقه عمليه تطوير وتنمية للموارد البشرية، فالإنسان لا يخضع لعوامل ثابتة يمكن السيطرة عليها بل هو يتميز بالحركة الدائمة والتقلب المستمر، مما يسبب اختلاف الأفراد في القوى العاملة اختلاف بيناً حسب أهوائهم الشخصية ومحيط العمل (كامل بربر ، 2000). فالموارد البشرية تعني ذلك النشاط المسئول عن إدارة العنصر البشري ، سواء كان منها ، ضمن قوة العمل للمنظمات أو القادرين علي العمل، ولم تنهياً لهم فرص العمل في منظمة محددة (سهيلة عباس ، 2006).

فيمكن النظر إلي مفهوم إدارة الموارد البشرية من عدة مستويات ، فهو نشاط يسعى للحصول علي الأفراد اللازمين للمنظمة ، من حيث الكم والنوع بما يخدم مصالحها واستراتيجياتها والتي تنتهجها في رسم سياستها التنظيمية ، وتحفزهم نحو الاستثمار، وتجعلهم يبذلون اكبر قدر ممكن من طاقاتهم وجهودهم لإنجاحها ، وتحقيق أهدافها (درة عبد الباري ، زهير الصباغ ، 2008).

ومما سبق يتضح أن إدارة الموارد البشرية عبارة عن مجموعة من النشاطات والإجراءات المتسلسلة ابتداء من التخطيط للمورد البشري والتحليل والتوظيف والتقييم واتخاذ القرار وإدارة وتنسيق جهود العاملين بالمؤسسة.

وتهدف إدارة الموارد البشرية إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين، رفع فعالية الإنتاج للعاملين، تحسين الجانب السلوكي في أداء العاملين ومساعدة القوى البشرية على تحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم ورغباتهم لتعزيز ولاءهم وانتماءهم للمؤسسة ., (Bolat & Yılmaz, 2015) (Musa & Tulay, 2016).

ومن هنا تبرز أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال كونها إدارة وظيفية، توجد في مختلف المنظمات، من حيث حساسيتها في التعامل مع العنصر البشري، وتعتبر إدارة الموارد البشرية من الإدارات المهمة والأساسية في جميع المؤسسات بمختلف أنواعها، والتي تعني بإدارة الأفراد من جميع النواحي (التوظيف والتدريب والتقييم)، كما تعتبر وسيلة المجتمع لأغراض التوظيف واستثمار الموارد لتحقيق ما يريده المجتمع، فإذا كانت التقنية في طبيعتها متطورة ومتغيرة ، فإن الإدارة بالضرورة تكون متغيرة ومتطورة (عماد الرويلي ، 2014).

حيث تقوم إدارة الموارد البشرية بتوفير العاملين ذوي المؤهلات والخبرات المناسبة لكافة أعمال ووظائف التنظيم ، لذا وجب وضع الخطة الإستراتيجية للموارد البشرية، والتي تعني تحديد الأعداد والنوعيات المطلوبة من العاملين والتي ترتبط باحتياجات وظائف معينة داخل المنظمة وتقييمها، ويعتبر التقييم مطلب حتمي لكي تحقق المؤسسة أهدافها بناءً علي المعايير الموضوعية، وأن تقييم أداء الموظفين هو عبارة عن مراجعة لما أنجزه ، بالاعتماد علي وضعهم الوظيفي ومعايير عملهم ، كما يوفر تقييم الأداء معلومات عن المهارات التي يحتاجونها ، وبناء علي نتائج التقييم، يتم اتخاذ القرارات بالمكافآت أو المعاقبات (سعاد برنوطي ، 2007).

وتشمل إدارة الموارد البشرية عدة عمليات تقوم على تنظيم وإدارة فريق المشروع، وتكوين فريق المشروع من الأفراد، وتحديد الأدوار والمسئوليات لإنهاء المشروع وتحقيق أهدافه، حيث يشارك الأفراد في عمليات التخطيط واتخاذ القرارات الخاصة بالمشروع ،فالاشتراك

يضيف الخبرة أثناء عملية التخطيط ويعزز الالتزام تجاه المشروع، وعادة ما يتغير عدد أعضاء فريق المشروع ونوعياتهم مع تقدم سير عمل المشروع، ويمكن أن يشار إلى أعضاء فريق المشروع على أنهم موظفي المشروع، وتشتمل عمليات إدارة الموارد البشرية للمشروع على **تخطيط الموارد البشرية** وفيه يتم إنشاء خطة لإدارة التوظيف، توظيف الأفراد وتحديد احتياجات التدريب وخطة المكافآت ومسائل السلامة والتوافق، الحصول على فريق المشروع وفيه يتم الحصول على الموارد البشرية لإنهاء المشروع وقد يكون لدى فريق إدارة المشروع حق في الرقابة على أعضاء الفريق المختارين للمشروع أو قد لا يكون لديهم الحق في ذلك، تطوير فريق عمل المشروع : يقوم علي تحسين كفاءات أعضاء الفريق لتعزيز وتطوير الأداء بالمشروع وتحسينه وتشتمل على تحسين مهارات الأعضاء، تحسين الشعور بالثقة و الترابط بين الأعضاء، زيادة الإنتاجية من خلال العمل الجماعي، إدارة فريق المشروع وتشمل متابعة أداء الأعضاء وتوفير المعلومات وحل المشكلات وإدارة النزاعات وتقييم أداء الأعضاء، وعند تطبيق عمليات الإدارة يؤدي ذلك إلي نجاح وتميز المشروع والمؤسسة (Bernthal & Rioux , 2016)

كما أوضحت دراسة (PaulSalau,et.al,(2015) أن هناك العديد من التحديات التي تواجه الإدارة الفعالة والكفاء لنظام تقييم الأداء الذي يشمل تأثير القرارات الإدارية ونظام المكافآت، وما تحققه من التزام وولاء الموظفين والذين يؤديها في النهاية إلى إنتاجية أعلى داخلا لمنظمة، ركزت الدراسة على 'ما الإدارة الفعالة للتقييم'، لماذا نقوم بالتقييم' و'كيف نقوم بالتقييم' حيث أن هذه العوامل غالباً ما تكون وراء الاستياء الشديد الذي قد يظهر بين الموظفين وأرباب العمل، وأشارت الدراسة إلى أنه إذا كانت القرارات الإدارية عادلة ومنصفة و كان يرافقها مكافآت وترقيات عادلة للعمل الذي تم انجازه، فإنه سيزيد من التزام الموظفين وولاؤهم للمنظمة، إذا كان الموظفون يحفزون على نحو مناسب مع تلبية الاحتياجات التدريبية اللازمة والكافية، فإن الابتكار سيزداد بسرعة في العمل، مما يؤدي إلى زيادة التنافس.

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث وتصميمه التجريبي

اعتمد البحث على المنهج التجريبي لقياس فاعلية البرنامج وورش العمل المقدمة لهن، بجانب دراستهن المتخصصة في إدارة المشروعات الصغيرة وإدارة الموارد كمادة مقررة عليهن دراستها في البرنامج التدريسي للقسم في تنمية اتجاهات الطالبات نحو إدارة المشروعات وإدارة الموارد، واعتمد البحث على التصميم التجريبي مجموعتين تجريبية وضابطة (قبلي - بعدي) حيث تم تقسيم العينة إلي مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة، تعرضتا المجموعتان إلى تطبيق الأدوات قبلياً لدراسة تكافؤ المجموعتين، يليها تعريض المجموعة التجريبية للبرنامج المقترح بالإضافة إلى ما تتعرض إليهن من تدريس المقرر، في حين تتعرض المجموعة الضابطة للبرنامج المعتاد فقط.

استبيان الاتجاهات نحو إدارة المشروعات الصغيرة

- **الهدف من الاستبيان:** يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة مدى استفادة الطالبات من البرنامج المنفذ لإدارة المشروع الصغير، والاتجاهات نحو إدارة المشروعات.
- **محتوى الاستبيان:** من خلال الاطلاع على الدراسات، أمكن تحديد محتوى الاستبيان، حيث تم بناء الأداة في ضوء محاور: (المحور الأول: فكرة المشروع، المحور الثاني: خطوات

نجاح المشرع، المحور 1 لثالث سمات صاحب ومدير المشروع، المحور الرابع: تقييم البرنامج)، وتكون الاستبيان من (25) مفردة. حيث تم صياغة مفردات الاستبيان في صورته الأولية، وتكون من جزأين، الأول ارتبط بالبيانات الأساسية، والثاني مفردات الاستبيان، وتكون تدريج الاستبيان من التدريج التالي في حالة الاتجاه الإيجابي):

- ✓ متوفرة بدرجة كبيرة جداً = 4 درجات
- ✓ متوفرة بدرجة كبيرة = 3 درجات
- ✓ متوفرة بدرجة متوسطة = درجتان
- ✓ متوفرة بدرجة ضعيفة = درجة واحدة

● **قياس صدق استبيان نحو إدارة المشروعات الصغيرة:** تم التحقق من الصدق لاستبيان إدارة المشروعات الصغيرة بطريقتين وهما صدق المحكمين، والصدق الاتساق الداخلي، حيث تم العرض علي السادة المحكمين والتعديل في ضوء آرائهم، حيث تم حساب نسبة اتفاق المحكمين علي بنود الاستبيان وتراوحت نسبة تكرار اتفاق المحكمين علي العبارات ما بين (90% إلي 100 %) وتم التعديل وفق آراء المحكمين لصياغة بعض مفردات الاستبيان. كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك عن طريق استخراج معامل ارتباط درجة كل مفردة بدرجات الكلية للاستبيان وجاءت جميع القيم لمعامل الارتباط أكبر من 0.536 وهي قيم مرتفعة تعكس صدق الاستبيان وبوجه عام يتمتع الاستبيان بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه. كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان وجدول (1) يوضح ذلك .

جدول (1) معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان (معاملات ارتباط بيرسون)

البعد	فكرة المشروع	خطوات تؤدي لنجاح المشرع	مساهمة المشروع في خدمة المجتمع	تقييم البرنامج
الارتباط بالدرجة الكلية	**0,752	**0,78	**0,734	**0,769

**دالة إحصائياً عند مستوى 0,01

يتضح من نتائج الجدول أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه.

● **ثبات استبيان الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة:** باستخدام طريقة ألفا كرونباخ تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وبلغت قيمة معامل ألفا 0.847 أي أن استبيان إدارة الموارد البشرية يتميز بدرجة مرتفعة من الثبات وصالح للتطبيق. والجدول التالي يوضح نتائج الثبات لأبعاد الاستبيان.

جدول رقم (2) ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ

الأبعاد	فكرة المشروع	خطوات تؤدي لنجاح المشرع	مساهمة المشروع في خدمة المجتمع	تقييم البرنامج	الاستبيان ككل
ألفا كرونباخ	0,846	0,841	0,845	0,847	0,847

يتضح من الجدول أن الاستبيان يتميز بدرجة مرتفعة من الثبات وصالح للتطبيق.

استبيان إدارة الموارد البشرية

● **الهدف من الاستبيان:** يهدف هذا الاستبيان إلي معرفة مدى استفادة الطالبات من البرنامج المنفذ لإدارة الموارد، والاتجاهات نحو إدارة الموارد.

● **محتوى الاستبيان:** تم بناء الأداة في ضوء محاور: (المحور الأول: التخطيط الاستراتيجي والإشراف، المحور الثاني: بيئة العمل، المحور الثالث تطوير وتدريب العاملين، المحور الرابع: حل المشكلات، والمحور الخامس تحفيز الموارد البشرية)، وتكون الاستبيان من (19) مفردة. حيث تم صياغة مفردات الاستبيان في صورته الأولية، وتكون من جزأين، الأول يرتبط بالبيانات الأساسية، والثاني مفردات الاستبيان، وتكون تدريج الاستبيان من التدرج التالي في حالة الاتجاه الإيجابي):

- ✓ متوفرة بدرجة كبيرة جداً = 4 درجات
- ✓ متوفرة بدرجة كبيرة = 3 درجات
- ✓ متوفرة بدرجة متوسطة = درجتان
- ✓ متوفرة بدرجة ضعيفة = درجة واحدة

– قياس صدق استبيان إدارة الموارد: تم التحقق من الصدق لاستبيان إدارة الموارد البشرية بطريقتين وهما صدق المحكمين، والصدق الاتساق الداخلي. حيث تم عرض الأداة علي السادة المحكمين والتعديل في ضوء آراءهم، من خلال حساب نسبة اتفاق المحكمين علي بنود الاستبيان وتراوحت نسبة تكرار اتفاق المحكمين علي العبارات ما بين (90% إلي 100 %) وتم التعديل وفق آراء المحكمين لصياغة بعض مفردات الاستبيان. كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان إدارة الموارد البشرية باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك عن طريق استخراج معامل ارتباط درجة كل مفردة بدرجات الكلية للاستبيان وجاءت جميع القيم لمعامل الارتباط أكبر من 0.509 وهي قيم مرتفعة تعكس صدق الاستبيان وبوجه عام يتمتع الاستبيان بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه، كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان والجدول (3) يوضح ذلك .

جدول (3) معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان (معاملات ارتباط بيرسون)

المحاور	التخطيط الاستراتيجي والإشراف	بيئة العمل	تطوير وتدريب العاملين	حل المشكلات	تحفيز الموارد البشرية
الارتباط بالدرجة الكلية	**0,822	**0,803	**0,815	**0,821	**0,815

**دالة إحصائياً عند مستوى 0,01

يتضح من نتائج الجدول أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق وصادق لما وضع لقياسه

● **ثبات استبيان إدارة الموارد البشرية:** تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وبلغت قيمة معامل ألفا 0.816 أي أن استبيان إدارة الموارد البشرية يتميز بدرجة مرتفعة من الثبات وصالح للتطبيق. والجدول التالي يوضح نتائج الثبات لأبعاد الاستبيان:

جدول رقم (4) ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ

المحاور	التخطيط الاستراتيجي والإشراف	بيئة العمل	تطوير وتدريب العاملين	حل المشكلات	تحفيز الموارد البشرية	الاستبيان ككل
ألفا كرونباخ	0,802	0,806	0,812	0,816	0,804	0,816

يتضح من الجدول أن الاستبيان يتميز بدرجة مرتفعة من الثبات وصالح للتطبيق.

إعداد البرنامج المقترح

تم بناء البرنامج في ضوء الخطوات التالية:

أهداف البرنامج: تنمية الاتجاه نحو إدارة المشاريع الصغيرة للمرأة السعودية، وتنمية وعي المرأة السعودية بأهمية إدارة الموارد البشرية، والتعريف بخطوات المشروع الصغير، والتعريف بدراسة الجدوى، التعريف بإدارة الموارد وتصنيفها، توضيح أهمية إدارة الموارد البشرية ودورها في نجاح المشروع، والتوعية بمواكبة التطورات المجتمعية السريعة وضرورة تضمين دور المرأة بها.

محتوي البرنامج: تضمن البرنامج (10) جلسات، كل جلسة تضمنت موضوعاً رئيساً من بين الموضوعات: المشروع الصغير، مفهوم المشروع الصغير، أهمية المشروع الصغير، أنواع المشروعات الصغيرة، خصائص المشروعات الصغيرة، صفات صاحب أو مدير المشروع (سيدات الأعمال)، الخطوات الإجرائية للمشروع بالمجتمع السعودي، بعض النصائح لاختيار المشروع، مجالات المشروعات الصغيرة، دراسة جدوى للمشروعات الصغيرة، أسباب فشل المشروعات الصغيرة، مفهوم إدارة الموارد، تصنيف الموارد وأنواعها، تعريف الموارد البشرية، أهمية الموارد البشرية، دور الموارد البشرية في نجاح المشروع، دور الموارد البشرية في نجاح المؤسسة، ويوضح جدول (5) الإطار العام للبرنامج كما يلي:

جدول (5) الإطار العام للبرنامج المقترح

الجلسات	الموضوع الرئيسي	الهدف العام
الأولى	مفهوم وعناصر المشروعات الصغيرة	تعرف مفهوم المشروع الصغير، وكيفية تحويل الأفكار إلى مبادرات ومشروعات ميدانية.
الثانية	الخطوات الإجرائية للمشروع بالمجتمع السعودي	تعرف وتخطيط بعض المشروعات الصغيرة في فرق عمل تعاونية
الثالثة	مجالات المشروعات الصغيرة	سرد قائمة بمجالات المشروعات الصغيرة في المجتمع المحلي والمجتمع السعودي.
الرابع	دراسة جدوى للمشروعات الصغيرة	تخطيط دراسة جدوى لمشروع صغير، وتحديد خطواته وخطته الزمنية.
الخامس	تقييم المشروعات الصغيرة	تعرف أساليب المتابعة والمراقبة والتقييم لمدخلات وعمليات ومخرجات المشروعات الصغيرة.
السادس	إدارة الموارد المادية والبشرية	تحديد الأساليب الحديثة في إدارة الموارد المالية والبشرية بما يحقق التنمية المستدامة.
السابع	الموارد البشرية المفهوم والأهمية	تحديد مفهوم وأهمية المورد البشري كعنصر رئيسي في المشروعات وإدارة المشروعات والموارد.
الثامن	التنمية البشرية المستدامة	تعرف آليات وأهمية وبرامج التنمية البشرية المستدامة
التاسع	المورد البشري وفاعلية المؤسسات	دراسة العنصر البشري داخل التنظيم المؤسسي في إدارة المشروعات والموارد.
العاشر	معوقات إدارة المشروعات والموارد البشرية	تعرف التحديات والمعوقات التي تواجه إدارة المشروعات الصغيرة وسبل ومواجهتها.

معالجات التدريس وأساليب التقويم: تم استخدام المناقشة والحوار وجلسات العصف الذهني في بداية الجلسة لاستثارة الخبرات التعليمية السابقة لدى الطالبات، وتحديد التصورات الخاطئة، يليها بعض الأنشطة التعليمية الفردية أو التعاونية لتعزيز المفاهيم، والتدريب على المهارات، مع تقديم بعض العروض التقديمية، ودعم الطالبات بالبحث عبر الانترنت في الموضوعات

الرئيسة بالبرنامج، مع استخدام التغذية الراجعة في كل جلسة لتقييم الأفكار الرئيسة، بالإضافة إلى التدريبات العملية للتقويم، مع التقويم النهائي من خلال تطبيق أدوات البحث الحالي.

إجراءات التطبيق الميداني

تمت إجراءات التجربة الأساسية في الفصل الدراسي الأول بالعام الجامعي 1440/1439 هـ، وذلك في ضوء الإجراءات التالية:

المجتمع الأصلي وعينة البحث

تم اختيار (180) طالبة من قسم الاقتصاد المنزلي، وتقسيماً إلى مجموعتين، الأولى التجريبية (90) طالبة، والثانية الضابطة (90) طالبة. وتم تقديم أهداف التجربة لطالبات المجموعتين.

دراسة تكافؤ مجموعتي البحث قبلياً

تم التحقق من تكافؤ مجموعتي البحث قبل إجراء المعالجة التدريسية وذلك بتطبيق أداتي البحث علي مجموعتي البحث قبلياً، وحساب قيمة (ت) الدالة علي الفروق بين متوسطات درجات مجموعتي البحث وذلك ما يوضحه جدول (6) التالي:

جدول (6) نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي لاستبيان الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة واستبيان الاتجاه نحو إدارة الموارد البشرية

المحاور	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوي الدلالة
استبيان إدارة المشروعات الصغيرة	التجريبية	90	33.46	3.49	1.34	178	غير دالة إحصائياً
	الضابطة	90	32.72	3.86			
استبيان إدارة الموارد البشرية	التجريبية	90	28.22	3.91	0.86	178	غير دالة إحصائياً
	الضابطة	90	27.72	3.87			

يتضح من الجدول السابق أن قيم " ت " المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (178) ومستوى دلالة (0,05) مما يدل على عدم وجود فرق حقيقي بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي وذلك ما يؤكد تكافؤ مجموعتي البحث قبلياً، وأن ما قد يظهر من فروق بينهما فيما بعد يمكن إرجاعها إلي أثر تطبيق البرنامج.

عرض نتائج البحث ومناقشتها

الإجابة عن السؤال الأول: ما فاعلية البرنامج المقترح في تنميته الاتجاهات نحو إدارة المشروعات الصغيرة لدي طالبات الاقتصاد المنزلي؟ تم اختبار صحة الفرض التالي: يوجد فرق بين متوسطي درجات طالبات المجموعتين التجريبية والضابطة في الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة.

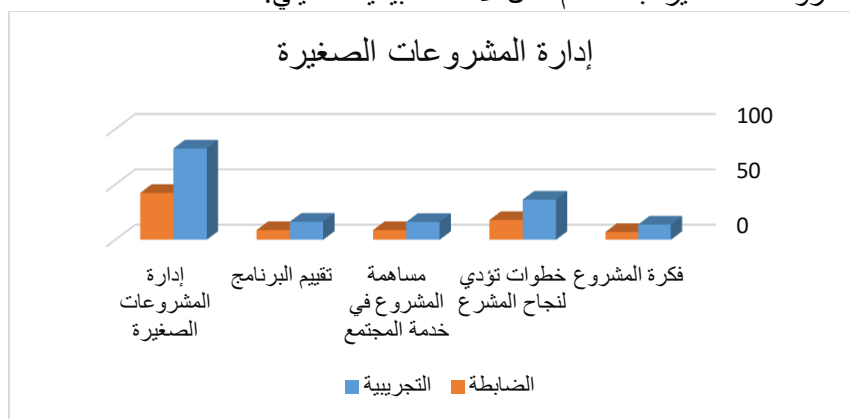
ولاختبار صحة هذا الفرض تم الخطوات التالية:

• الإحصاء الوصفي: وصف وتلخيص بيانات البحث بحساب (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري) لدرجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاستبيان إدارة المشروعات الصغيرة، كما يوضحها جدول (7) التالي:

جدول (7) الإحصاءات الوصفية لدرجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاستبيان اتجاهات الطالبات نحو إدارة المشروعات الصغيرة

الدرجة النهائية	أعلى درجة	أدنى درجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	المحاور
16	16	10	1.85	13.74	90	التجريبية	فكرة المشروع
	11	4	1.88	6.97	90	الضابطة	
44	44	29	4.09	36.30	90	التجريبية	خطوات تؤدي لنجاح المشرع
	27	11	5.25	17.90	90	الضابطة	
20	19	11	2.04	16.16	90	التجريبية	مساهمة المشروع في خدمة المجتمع
	13	5	2.04	8.76	90	الضابطة	
20	19	12	1.88	16.37	90	التجريبية	تقييم البرنامج
	13	5	2.14	8.77	90	الضابطة	
100	98	64	7.01	82.57	90	التجريبية	الاستبيان ككل
	61	25	8.78	42.39	90	الضابطة	

يتضح من الجدول أعلاه أن متوسط درجات المجموعة التجريبية في استبيان إدارة المشروعات الصغيرة بلغ (82.57) من الدرجة النهائية ومقدارها (100) درجة، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لدرجات المجموعة الضابطة الذي بلغ (42.39) درجة من الدرجة النهائية بفارق مقداره (40.18) درجة مما يدل على وجود فرق بين متوسطي درجات مجموعتي البحث التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاستبيان إدارة المشروعات الصغيرة لصالح المجموعة التجريبية، كما يتضح زيادة تجانس درجات المجموعة التجريبية عن درجات المجموعة الضابطة (= الانحراف المعياري ÷ الوسط الحسابي) نتيجة تطبيق البرنامج. ويوضح شكل (1) تمثيل المتوسطات الحسابية لمجموعتي البحث التجريبية في التطبيق البعدي لاستبيان الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة باستخدام شكل الأعمدة البيانية كما يلي:



شكل (1) متوسطي درجات مجموعتي البحث التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاستبيان الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة

يتضح من التمثيل البياني السابق وجود فروق واضحة بيانياً بين درجات مجموعتي البحث التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاستبيان إدارة المشروعات الصغيرة لصالح درجات طالبات المجموعة التجريبية.

● **الإحصاء الاستدلالي:** للتحقق من الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) للمجموعتين المستقلتين المتساويتين في عدد الأفراد، وتطبيق اختبار (ت) لفرق المتوسطين لقياس مقدار دلالة الفرق بين متوسطي درجات مجموعتي البحث التجريبية والضابطة اتضح ما يلي :

جدول (8) نتائج اختبار " ت " بدراسة الدلالة الإحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاستبيان إدارة المشروعات الصغيرة

المحاور	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوي الدلالة
فكرة المشروع	التجريبية	13.74	1.85	24.36	178	دالة عند مستوى 0.01
	الضابطة	6.97	1.88			
خطوات تؤدي لنجاح المشروع	التجريبية	36.30	4.09	26.22	178	دالة عند مستوى 0.01
	الضابطة	17.90	5.25			
مساهمة المشروع في خدمة المجتمع	التجريبية	16.16	2.04	24.37	178	دالة عند مستوى 0.01
	الضابطة	8.76	2.04			
تقييم البرنامج	التجريبية	16.37	1.88	25.33	178	دالة عند مستوى 0.01
	الضابطة	8.77	2.14			
الاستبيان ككل	التجريبية	82.57	7.01	33.92	178	دالة عند مستوى 0.01
	الضابطة	42.39	8.78			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة " ت " المحسوبة بالنسبة لاستبيان إدارة المشروعات الصغيرة بلغت (33.92) تجاوزت قيمة " ت " الجدولية عند درجة حرية (178) ومستوى دلالة (0.01) مما يدل على وجود فرق حقيقي بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لصالح المجموعة التجريبية (ذات المتوسط الأكبر).

وبالتالي تم قبول الفرض الذي ينص على وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى 0.01 بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة في استبيان إدارة المشروعات الصغيرة لصالح المجموعة التجريبية.

حيث كانت متوسطات درجات المجموعة التجريبية في تطبيق استبيان إدارة المشروعات بعدياً اعلي من المجموعة الضابطة في الاستبيان ككل وفي محاور الاستبيان الممثلة فكرة المشروع ، خطوات تؤدي إلي نجاح المشروع، مساهمة المشروع في خدمة المجتمع وكذلك في تقييم البرنامج المقدم لهن .

كما يتضح مما سبق وجود فروق ونتائج ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي للاستبيان لصالح المجموعة التجريبية. ولكن تسليماً بأن وجود الشيء قد لا يعني بالضرورة أهميته، فالدلالة الإحصائية في ذاتها لا تقدم للباحثة سوي دليلاً علي وجود الفرق بين المتغيرين بصرف النظر

عن ماهية هذا الفرق وأهميته، من هنا فالدلالة الإحصائية وحدها غير كافية لاختبار فروض البحث فهي شرط ضروري ولكنه غير كافي، فالضرورة تتحقق بوجود الدلالة الإحصائية والكفاية تتحقق بحساب حجم الأثر ودرجة أهمية النتيجة التي ثبت وجودها إحصائياً، ولذلك وجب أن تتبع اختبارات الدلالة الإحصائية ببعض الإجراءات لفهم معنوية النتائج الدالة إحصائياً وتحديد أهمية النتائج التي تم التوصل إليها، ومن هذه الأساليب المناسبة للبحث الحالي أسلوب إيتا² η^2 (رضا السعيد، 2003)، ولذا اعتمد البحث الحالي على حساب الدلالة العملية للنتائج التي تم الوصول إليها بتطبيق استبيان مربع إيتا² η^2 الذي يستخدم لتحديد درجة أهمية النتيجة التي ثبت وجودها إحصائياً كما يوضح الجدول (9) التالي نتائج تطبيق استبيان مربع إيتا² η^2 (:

جدول (9) استبيان مربع إيتا² η^2 وحجم الأثر

المتغير	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوي الدلالة	مربع إيتا	الفاعلية	مستوي الأثر
استبيان إدارة المشروعات الصغيرة	33.92	178	دالة عند مستوي 0.01	0.87	فاعلية مرتفعة ومهمة تربوياً	كبير

يتضح من الجدول أن قيمة اختبار مربع إيتا² η^2 لنتائج المجموعتين التجريبية والضابطة في درجات التطبيق البعدي لاستبيان إدارة المشروعات الصغيرة (0.87) وقد تجاوزت هذه النتيجة القيمة الدالة علي الأهمية التطبيقية للبرنامج للنتائج الإحصائية في البحوث النفسية والتربوية ومقدارها (0,14) (صلاح مراد، 2000، 248)، وهي تعني أن (87٪) من التباين بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة يرجع إلي تطبيق البرنامج، أي أن (87٪) من التباين بين المجموعتين في استبيان إدارة المشروعات الصغيرة يمكن تفسيره بسبب اختلاف المعالجة التدريسية التي تعرض لها مجموعتي البحث مما يدل علي أثر وفاعلية كبيرة وأهمية واضحة للبرنامج التدريسي في تنمية الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة.

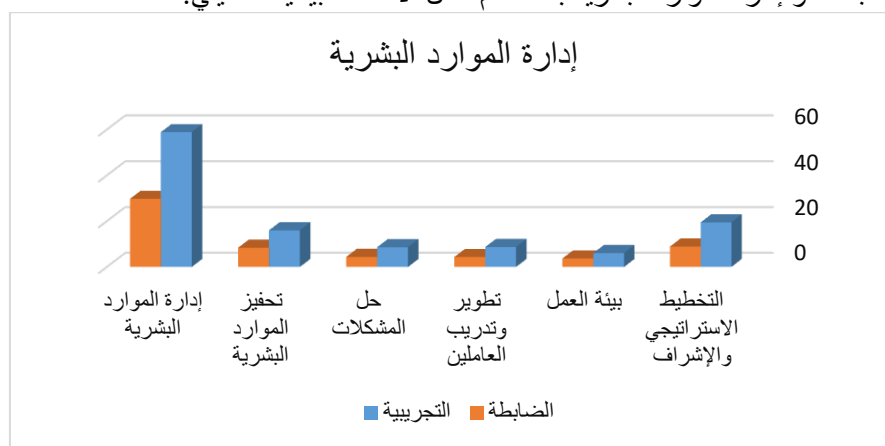
الإجابة عن السؤال الثاني: ما فاعلية البرنامج المقترح في تنميته الاتجاهات نحو إدارة الموارد لدي طالبات الإقتصاد المنزلي؟ تم اختبار صحة الفرض التالي: يوجد فرق بين متوسطي درجات طالبات المجموعتين التجريبية والضابطة في الاتجاه نحو إدارة الموارد البشرية. و**لاختبار صحة هذا الفرض تمت الخطوات التالية**

● **الإحصاء الوصفي:** وصف وتلخيص بيانات البحث بحساب (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري وأكبر درجة وأدنى درجة) لدرجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاستبيان إدارة الموارد البشرية ، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (10) الإحصاءات الوصفية لدرجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاستبيان إدارة الموارد البشرية

الدرجة النهائية	أعلى درجة	أدنى درجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	المحاور
24	24	15	2.48	19.48	90	التجريبية	التخطيط الاستراتيجي والإشراف
	15	5	2.14	8.92	90	الضابطة	
8	8	3	1.27	6.08	90	التجريبية	بيئة العمل
	7	2	1.15	3.71	90	الضابطة	
12	12	6	1.66	8.70	90	التجريبية	تطوير وتدريب العاملين
	7	3	1.33	4.33	90	الضابطة	
12	12	6	1.63	8.62	90	التجريبية	حل المشكلات
	7	3	1.29	4.39	90	الضابطة	
20	20	11	2.22	16.00	90	التجريبية	تحفيز الموارد البشرية
	12	5	1.94	8.40	90	الضابطة	
76	74	47	5.48	58.88	90	التجريبية	الاستبيان ككل
	41	19	5.40	29.76	90	الضابطة	

يتضح من الجدول أعلاه أن متوسط درجات المجموعة التجريبية في استبيان إدارة الموارد البشرية بلغ (58.88) من الدرجة النهائية ومقدارها (76) درجة، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لدرجات المجموعة الضابطة الذي بلغ (29.76) درجة من الدرجة النهائية بفارق مقداره (29.12) درجة مما يدل على وجود فرق بين متوسطي درجات مجموعتي البحث التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاستبيان إدارة الموارد البشرية لصالح المجموعة التجريبية، كما يتضح زيادة تجانس درجات المجموعة التجريبية عن درجات المجموعة الضابطة (= الانحراف المعياري ÷ الوسط الحسابي) نتيجة تعرضهم لتطبيق البرنامج. ويوضح شكل (2) تمثيل المتوسطات الحسابية لمجموعتي البحث التجريبية في التطبيق البعدي لاستبيان الاتجاه نحو إدارة الموارد البشرية باستخدام شكل الأعمدة البيانية كما يلي:



شكل (2) متوسطي درجات مجموعتي البحث التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاستبيان الاتجاه نحو إدارة الموارد البشرية

يتضح من التمثيل البياني السابق وجود فروق واضحة بيانياً بين درجات مجموعتي البحث التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاستبيان إدارة الموارد البشرية لصالح طالبات المجموعة التجريبية.

• **الإحصاء الاستدلالي** للتحقق من الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين تم استخدام اختبار (ت) للمجموعتين المستقلتين المتساويتين في عدد الأفراد، وتطبيق اختبار (ت) لفرق المتوسطين لقياس مقدار دلالة الفرق بين متوسطي درجات مجموعتي البحث اتضح ما يلي:

جدول (11) نتائج اختبار " ت " للفرق بين متوسطي درجات المجموعتين في استبيان إدارة الموارد البشرية

المحاور	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوي الدلالة
التخطيط الاستراتيجي والإشراف	التجريبية	19.48	2.48	30.57	178	دالة عند مستوي 0.01
	الضابطة	8.92	2.14			
بيئة العمل	التجريبية	6.08	1.27	13.06	178	دالة عند مستوي 0.01
	الضابطة	3.71	1.15			
تطوير وتدريب العاملين	التجريبية	8.70	1.66	19.47	178	دالة عند مستوي 0.01
	الضابطة	4.33	1.33			
حل المشكلات	التجريبية	8.62	1.63	19.32	178	دالة عند مستوي 0.01
	الضابطة	4.39	1.29			
تحفيز الموارد البشرية	التجريبية	16.00	2.22	24.46	178	دالة عند مستوي 0.01
	الضابطة	8.40	1.94			
الاستبيان ككل	التجريبية	58.88	5.48	35.90	178	دالة عند مستوي 0.01
	الضابطة	29.76	5.40			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة " ت " المحسوبة بالنسبة لاستبيان إدارة الموارد البشرية بلغت (9.348) تجاوزت قيمة " ت " الجدولية عند درجة حرية (148) ومستوى دلالة (0.01) مما يدل على وجود فرق حقيقي بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لصالح المجموعة التجريبية (ذات المتوسط الأكبر).

وبالتالي تم قبول الفرض الذي ينص على وجود فرق دال إحصائياً عند مستوي 0.01 بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة في استبيان إدارة الموارد البشرية لصالح المجموعة التجريبية.

وتطبيق استبيان مربع إيتا η^2 الذي يستخدم لتحديد درجة أهمية النتيجة التي ثبت وجودها

إحصائياً كما يوضح الجدول (12) التالي نتائج تطبيق استبيان مربع إيتا (η^2):

جدول (12) استبيان مربع إيتا (η^2)

المتغير	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوي الدلالة	مربع إيتا	الفاعلية	مستوي الأثر
استبيان إدارة الموارد البشرية	35.9	178	دالة عند مستوي 0.01	0.88	فاعلية مرتفعة ومهمة تربوياً	كبير

يتضح من الجدول أن قيمة اختبار مربع إيتا (η^2) لنتائج المجموعتين التجريبية والضابطة في درجات التطبيق البعدي لاستبيان إدارة الموارد البشرية (0.88)، وهي تعني أن (88%) من التباين بين متوسطي درجات المجموعتين التجريبية والضابطة يرجع إلى تطبيق البرنامج، أي أن (88%) من التباين بين المجموعتين في استبيان إدارة الموارد البشرية يمكن تفسيره بسبب اختلاف المعالجة التدريسية التي تعرض لها مجموعتي البحث مما يدل على أن الأثر كبير جداً: أي أن هناك أثر وفاعلية كبيرة وأهمية واضحة للبرنامج التدريسي في تنمية الاتجاه نحو إدارة الموارد البشرية.

الإجابة عن السؤال الثالث: ما العلاقة الارتباطية بين درجات الطالبات في الاتجاهات نحو إدارة المشروعات الصغيرة ودرجاتهن في الاتجاهات نحو إدارة الموارد. تم اختبار صحة الفرض التالي: توجد علاقة ارتباطية بين الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة لدى الطالبات واتجاههن نحو إدارة الموارد البشرية.

ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي لمتغيري البحث الاتجاه نحو إدارة المشروعات والاتجاه نحو إدارة الموارد ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (13) معامل الارتباط ومعامل التحديد بين درجات الطالبات في التطبيق البعدي لاستبيان الاتجاه نحو إدارة المشروعات ودرجاتهن في استبيان الاتجاه نحو إدارة الموارد

المحاور	العلاقة	التخطيط الاستراتيجي والإشراف	بيئة العمل	تطوير وتدريب العاملين	حل المشكلات	تحفيز الموارد البشرية	إدارة الموارد البشرية
فكرة المشروع	معامل الارتباط= r	**0.84	**0.65	**0.71	**0.72	**0.80	**0.84
	معامل التحديد= r^2	0.70	0.43	0.50	0.52	0.64	0.71
خطوات المشروع تؤدي لنجاح المشروع	معامل الارتباط= r	**0.83	**0.71	**0.79	**0.78	**0.78	**0.87
	معامل التحديد= r^2	0.69	0.50	0.62	0.61	0.61	0.75
مساهمة المشروع في خدمة المجتمع	معامل الارتباط= r	**0.86	**0.67	**0.70	**0.72	**0.79	**0.85
	معامل التحديد= r^2	0.73	0.44	0.49	0.52	0.62	0.72
تقييم البرنامج	معامل الارتباط= r	**0.85	**0.66	**0.72	**0.73	**0.81	**0.86
	معامل التحديد= r^2	0.73	0.43	0.52	0.53	0.65	0.73
إدارة المشروعات	معامل الارتباط= r	**0.88	**0.72	**0.78	**0.79	**0.83	**0.90
	معامل التحديد= r^2	0.78	0.51	0.61	0.62	0.69	0.81

** دال عند مستوي 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطيه موجبة وذات دلالة إحصائية بين درجات المتغيرين، وحيث أن قيمة معامل الارتباط موجبة بما يعني أن زيادة درجات في الاتجاه نحو إدارة المشروعات يقترن بالاتجاه نحو إدارة الموارد طردياً مما يعكس أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين وقبول الفرض الذي يعني وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين درجات المتغيرين. وبحساب قيمة معامل التحديد r^2 للدلالة العملية والأهمية التربوية للنتيجة التي ثبت وجودها إحصائياً، يتضح أن قيمة معامل التحديد $r^2 = 0,81$ أي أن 81 % من التغير في درجات الاتجاه نحو إدارة الموارد يمكن تفسيره عن طريق التغير في درجات الاتجاه نحو إدارة المشروعات. يوجد أثر للتغير في مستوي الاتجاه نحو إدارة المشروعات علي الاتجاه نحو إدارة الموارد. واختبار صحة هذا الفرض تم تقسيم العينة في ضوء مستويات الاتجاه نحو إدارة المشروعات لديهم إلي ثلاثة مجموعات (منخفض، متوسط، مرتفع) وذلك بحساب المئيني 33 والمئيني 67 لدرجات العينة في مستوي الاتجاه نحو إدارة المشروعات.

جدول (14) مجموعات البحث في ضوء مستوي الاتجاه نحو إدارة المشروعات

المجموعات	منخفضي إدارة المشروعات	متوسطي إدارة المشروعات	مرتفعي إدارة المشروعات
الدرجة	أقل من أو = 79	أكثر من 79 وأقل من 85	أكثر من أو = 85
العدد	28	27	35

ولدراسة أثر مستويات الاتجاه نحو إدارة المشروعات علي مستوي الاتجاه نحو إدارة الموارد وحيث يتضمن متغير الاتجاه نحو إدارة المشروعات علي ثلاثة مستويات (منخفض – متوسط – مرتفع) لذا تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف علي دلالة الفرق بين متوسطات المجموعات الثلاثة في درجة الاتجاه نحو إدارة الموارد، ويوضح ذلك جدول التالي:

جدول (15) نتائج تحليل التباين الأحادي بين مجموعات البحث لمتغير الاتجاه نحو إدارة المشروعات

البعد	مستوي إدارة المشروعات	العدد	المتوسط	انحراف معياري	مصدر التباين	مجموع مربعات	د. ح	متوسط مربعات	ف	الدلالة الإحصائية
الاتجاه نحو إدارة الموارد ككل	منخفض	28	59.21	4.88	بين المجموعات	443.10	2	221.55	8.65	دالة عند مستوي 0,01
	متوسط	27	58.00	4.76	داخل المجموعات	2228.55	87	25.62		
	مرتفع	35	59.29	6.44	المجموع	2671.66	89			

ومن خلال الجدول السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي 0.01 في الاتجاه نحو إدارة الموارد بين المجموعات الثلاثة بالنسبة لمستويات الاتجاه نحو إدارة المشروعات.

ولمعرفة مصدر هذا التباين والاختلاف والفروق قامت الباحثة باستخدام برنامج spss (اختبار أقل الفروق معنوية LSD) وهو أحد أساليب التحليل الإحصائية البعدية لاستبيان إدارة المشروعات الصغيرة تحليل التباين أحادي الاتجاه. وذلك ما يوضحه جدول (16) :

جدول (16) تحليل تالي لتحليل التباين الأحادي (LSD) للتعرف علي مصدر التباين في مستوي الاتجاه نحو إدارة الموارد تبعاً لمستويات الاتجاه نحو المشروعات

المقارنات الثنائية	متوسط الفرق	الدلالة الإحصائية
مرتفع – منخفض	4.91	دالة عند مستوي 0.01
مرتفع – متوسط	4.07	دالة عند مستوي 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي 0.01 بين متوسطات درجات مجموعات البحث الثلاثة (تبعاً لمستويات الاتجاه نحو إدارة المشروعات) في الاتجاه نحو إدارة الموارد وأن هذه الفروق لصالح مستويات الاتجاه المرتفعة بمعنى أن الاتجاه نحو إدارة المشروعات يؤثر إيجاباً علي الاتجاه نحو إدارة الموارد.

توصيات البحث

في ضوء نتائج البحث الحالي تتقدم الباحثة بالتوصيات التالية:

- توعية الطالبات بأهمية إدارة لموارد في إدارة المشروعات الصغيرة بصورة صحيحة.
- عقد دورات تدريبية للطالبات عن أهمية المشروعات الصغيرة .
- عمل ورش عمل للطالبات عن أهمية نشر ثقافة إدارة المشروعات الصغيرة وإدارة الموارد.
- العمل على إنتاج مشاريع صغيرة كونه لها دورها في خلق فرص عمل جديدة.
- إنشاء مشروع صغير من أجل مساهمته في بناء مشاريع أخرى فبتالي يتضاعف أعداد العمالة مما يؤدي إلى زيادة التنمية الاقتصادية.
- العمل على تسهيل الإجراءات الخاصة بالقروض بشأن المشروعات الصغيرة.
- وضع و إتباع خطط إستراتيجية واضحة من أجل إدارة وتوسعه المشروعات الصغيرة .
- استقطاب الخبرات العملية من اجل استغلالها بتنمية المشاريع الصغيرة

الدراسات والبحوث المقترحة

- دور إدارة المشروعات الصغيرة في حل مشكلة البطالة وعلاقتها بتحقيق التنمية الاقتصادية.
- أثر إدارة المشروعات الصغيرة في تحقيق التنمية وعلاقتها بالتنمية البشرية.
- دراسة معوقات إدارة المشروعات وعلاقتها بتنمية القدرة الابتكارية لدي المرأة السعودية.
- دراسة عن عمل المرأة السعودية في إدارة المشروعات الصغيرة وعلاقتها بتحقيق الذات.
- دراسة جهود الغرفة التجارية الصناعية بالمملكة العربية السعودية في دعم المرأة للعمل بالقطاع الخاص.

المراجع :

- أحمد حسين المشهراوي، وسام أكرم الرملاوي (2015): أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه تمويل المشروعات الصغيرة الممولة من المنظمات الاجنبية العاملة في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين فيها ، مجلة جامعة الأقصى، 19(2)، ص 125.
- أحمد عبد الرحمن الشبيميري، أحمد عبد الكريم المحيمد (2014). واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية ، ورقة عمل، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ريادة الأعمال، ص 88 .
- أشرف كمال عباس (2008). المشروعات الصغيرة والمتوسطة الوضع الراهن والرؤية المستقبلية ، المؤتمر العلمي الثاني عشر ، استراتيجيات الاستثمار وقضايا التنمية المحلية في مصر ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ومركز البحوث والمعلومات ، ابريل 2008 ، ص151 – 152.
- أميرة بالخوير (2004). الاستفادة من دراسة الاقتصاد المنزلي في إنشاء الصناعات الصغيرة لزيادة دخل الأسرة ، ، جامعة أم القرى ، كلية الفنون والتصميم الداخلي ، المملكة العربية السعودية، ندوة الاقتصاد المنزلي الثانية.
- أمين عبد العزيز حسن (1993). مشكلات إدارة المشروعات الصغيرة ، التنمية الإدارية ، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة ،مجلة الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، القاهرة ، س،15 ع 58 ، ص 40-45 .
- بيان حرب (2000).مدخل إلي إدارة الأعمال.ط1، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- خالد الأمير (2010). مساهمة المرأة السعودية في تنمية المشاريع الصغيرة المنشآت الصغيرة المحرك الأساسي لنمو اقتصادي منشود.مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر: قطر.
- درة عبد الباري، وزهير الصباغ (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان،الأردن، ص 55.
- ديمةة محمد بندقي (2013). وعي سيدات الأعمال بإدارة القيمة وانعكاسه علي كفاءة الأداء في المشروعات الصغيرة. رسالة ماجستير، كلية التصاميم ، جامعة أم القرى: المملكة العربية السعودية .
- رضا مسعد السعيد (2003). نموذج منظومي لتطوير مهارات التفكير الإحصائي لدى الباحثين بكليات التربية. المؤتمر العلمي السنوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، بعنوان " رؤى مستقبلية للبحث التربوي، (17-19 أبريل)، الجزء الثاني، ص 573-614.
- سامح شاهين، عبد الحميد يوسف ، رامي ميمي ، أسامة سليم (2017). دور المشاريع الصغيرة في التنمية الاقتصادية في مدينه نابلس.جامعة النجاح الوطنية كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية، ص13-15 .
- سعاد نائف برنوطي (2007). إدارة الموارد البشرية ، إدارة الأفراد . دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ص25 ، 437 .
- سهيله محمد عباس (2006).إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي. دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان: الأردن،ص58.

- سارة الخشمي (2010). دور المشروعات الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة لدى الشباب. مجلة نايف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية، 25(50)، ص 245-248.
- سعد سعود الشريمي (2006). إدارة وتطوير الموارد البشرية بالسعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة بورتسمت، المملكة المتحدة.
- سمير علام (2005). إدارة المشروعات الصناعية الصغيرة، مركز التعليم المفتوح، كلية التجارة، جامعة القاهرة ، ص4 .
- سيد ناجي مرتجي (2004). المشروعات الصغيرة والمتوسطة "المفهوم والمشكلات وإطار التطوير. ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، الإشكاليات الآفاق التنموية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 18-22 يناير 2004 ، ص1-8.
- سيد كاسب، جمال كمال الدين (2007). مشروع الطرق المؤدية للتعليم العالي. مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، كلية الهندسة، جامعة القاهرة، دار الكتب المصرية، ص43.
- سعيد عبد الحميد مطاوع (2000). فشل المشروعات الصغيرة، الأسباب، طرق العلاج. كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، المؤتمر العلمي السنوي السادس عشر للمشروعات الصغيرة ، وآفاق التنمية المستدامة في الوطن العربي، ابريل 2000 ، ص 1-28، المنصورة: جمهورية مصر العربية.
- شحاته أبو زيد شحاته (2012). آليات تنفيذ المشروعات الصغيرة . مؤتمر دعم تنمية المشروعات الصغيرة، كلية التجارة، جامعة عين الشمس، والمنظمة الدولية لحقوق الإنسان، القاهرة : جمهورية مصر العربية ، مارس 2012، ص 55 – 63.
- عبد العزيز عبد الكريم حمد الدرسي(2016). دور تقويم المشروعات في دفع عجلة التنمية بليبيا. رسالة ماجستير، غير منشورة ،جامعة الإمام المهدي، كلية إدارة الأعمال، ص 56
- عزة محمد إبراهيم (2012). مفهوم المشروعات الصغيرة. مؤتمر دعم و تنمية المشروعات الصغيرة ، جامعة عين شمس، كلية التجارة ومنظمة حقوق الإنسان ، القاهرة ، مارس 2012 ، ص 417 – 424 .
- عماد صفوك جلود الرويلي (2014). دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية. رسالة ماجستير، البحرين، كلية العلوم الإدارية ، جامعة العلوم التطبيقية، ص 51-53 .
- علي ميا (2005). دراسة ميدانية وتحليلية للمشاكل والعقبات التي تواجه المشروعات الصناعية الصغيرة في القطر العربي السوري ،مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية ، ع 2 ، ص 9-25.
- فهد جمعة (2009). إدارة المشروعات الصغيرة. دار المسيرة، عمان، الأردن، ط 2 .
- كامل برب (2000). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي. المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، لبنان، ط2، ص 12.
- هالة محمد نور الدين (2004): وعي المرأة الاجتماعي و الاقتصادي في تنمية الاقتصاد القومي. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية ، ص 123 .
- هناء أحمد شوقي (2007). المشروعات الصغيرة "إدارتها - دراسة الجدوى- التسويق الالكتروني، مكتبة الإكليل المملكة العربية السعودية ، الطائف ، ص 11 ، 30 ، 31 .

- ماجدة العطية (2014). *إدارة المشروعات الصغيرة*. دار المسيرة للطباعة والنشر عمان، الأردن.
- محمد أحمد الحسيني (2005). *المشروعات الصناعية والزراعية والحرفية الصغيرة*. دار الهلال للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ص5.
- محمد إبراهيم المدهون، وأمل إبراهيم أبو رحمة (2007). *مدي كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- محمد خليل محمود (2018). *المشروعات الصغيرة طريق التنمية المستدامة: دراسة التجربة اليابانية*. دار حميثرا للنشر والتوزيع، القاهرة، ص20.
- محمود عبد الفتاح رضوان (2013). *الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية*. المجموعة العربية للتدريب والنشر، دار الكتب المصرية 13 : القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- معهد إدارة المشروعات (2008). *الدليل المعرفي لإدارة المشروعات*. معهد إدارة المشروعات الولايات المتحدة الاميريكية، ط4.
- نانة المنير المحمودي (2014). *المشروعات الصغيرة المعوقات، البدائل*. دار الزاوية للكتاب، *المجلة الليبية للدراسات*، ع7، ديسمبر ص 464-502.
- ياسمين السيد فتحي (2010). *دور المشاريع الصغيرة في تحقيق التنمية الاقتصادية*. متاح على الرابط التالي

<https://eco.najah.edu/sites/eco.najah.edu/files>

- Berenthal & Rioux , (2016) Better recruitment and selection : strategies result in improved organizational outcomes ,Development Dimensions International . *Canadian Journal of administrative Sciences*, 30(3), P.324.
- Bolat & Yilmaz,(2015). The relationship between external sources of employment and organizational performance. *Emerald Group publishing limited*, 11(3), pp:231-249.
- Musa P., Tulay G. (2016). Investigating the impact of organizational excellence and leadership on business performance: an exploratory study of Turkish firms, *SAM Advanced Management Journal*, 73(1), Pp. (29-45).
- Paul S., Olumuyiwa F., Oludayo, O., Comfort O., and James O.(2015). Modeling the relationship between performance appraisal and organizational productivity in Nigerian Public sector. *EMI*, Vol. 6, Issue 2. P 45.

ملحق (1)

استبيان إدارة المشروعات

يهدف الاستبيان قياس مدى استفادتك واتجاهاتك نحو إدارة المشروعات، ودرجة هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي فقط. والباحثة تتقدم لكم سلفاً بالشكر والتقدير.

البيانات الأساسية	
العمر	() أقل من 18 سنة () 18-25 سنة () 25-32 سنة () 32 سنة فأكثر

للاستجابة عن مفردات الاستبيان التالية، يمكنك قراءة كل مفردة، واختيار الاستجابة الملائمة لقرارك من التدرج التالي:

- ✓ متوفرة بدرجة كبيرة جداً = 4 درجات
- ✓ متوفرة بدرجة كبيرة = 3 درجات
- ✓ متوفرة بدرجة متوسطة = درجتان
- ✓ متوفرة بدرجة ضعيفة = درجة واحدة

م	العبارة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
المحور الأول: فكرة المشروع					
1	بعد البرنامج تبلورت لدي فكرة واضحة مشروع صغير				
2	بعد البرنامج أصبحت لدي فكرة واضحة عن أنواع المشروعات تبعاً لمليكتها				
3	يجب تحديد الشكل القانوني للمشروع بالبداية				
4	من خلال البرنامج تعرفت علي أنواع ومصادر التمويل وإمكانيته للمشروع.				
المحور الثاني: خطوات تؤدي لنجاح المشروع					
5	تحديد الفكرة المبدئية للمشروع هي أساس قيام المشروع				
6	إعداد خطة أولية للفكرة تساعدني علي إجراء دراسة جدوي للمشروع				
7	إعداد دراسة جدوى اقتصادية للمشروع يساعدني في التمويل				
8	ساعدني البرنامج علي توضيح خطة ترويج لمنتجات المشروع				
9	يساهم انخفاض أو ارتفاع مستوي اقتصاد الدولة في تقنين الدعم المقدم للمشروع الصغير				
10	يؤدي الاهتمام الحكومي إلى الزيادة من فرص نجاح المشروع الصغير				
11	ضرورة عمل سجل تجاري للمشروع قبل البدء فيه				
12	توافر العدد الأكبر للعاملين في المشروع الصغير يساهم في نجاحه				
13	في المشروعات الصغيرة قد يكون صاحب المشروع هو المدير				
14	ضعف العائد من المشروع الصغير يؤثر علي تمويله				
15	صعوبة التمويل والتسهيل البنكي للمشروع الصغير				
المحور الثالث مساهمة المشروع في خدمة المجتمع					
16	مشروعي الصغير يساهم في التنمية الاقتصادية للمجتمع				
17	مشروعي يساعدني علي رفع مستوي أسرتي الاقتصادي				
18	مشروعي يساعد علي الحد من البطالة				
19	لبقاء مشروعي واستمراره لأبد من تطويره باستمرار دراسات مسحية لاحتياجات سوق العمل				
20	مشروعي لأبد له من أفكار ابتكاريه للوصول للتميز				
المحور الرابع: تقييم البرنامج					
21	العرض للبرنامج يتمتع بدرجة عالية من الوضوح				
22	الأساليب المستخدمة في العرض متنوعة				
23	المكان جيد الإضاءة والتهوية ومناسب لعدد الأفراد				
24	استفدت من المحتوى العلمي للبرنامج				
25	المحتوي العلمي يضيف لمادة "إدارة المشروعات الخاصة" ببرنامج القسم				

ملحق (2)

استبيان إدارة الموارد البشرية

يهدف الاستبيان قياس مدى استفادتك واتجاهاتك نحو إدارة الموارد، ودرجة هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي فقط. والباحثة تتقدم لكم سلفاً بالشكر والتقدير.

البيانات الأساسية	
العمر	() أقل من 18 سنة () 18-25 سنة () 25-32 سنة () 32 سنة فأكثر

للاستجابة عن مفردات الاستبيان التالية، يمكنك قراءة كل مفردة، واختيار الاستجابة الملائمة لقرارك من التدرج التالي:

- ✓ متوفرة بدرجة كبيرة جداً = 4 درجات
- ✓ متوفرة بدرجة كبيرة = 3 درجات
- ✓ متوفرة بدرجة متوسطة = درجتان
- ✓ متوفرة بدرجة ضعيفة = درجة واحدة

م	العبرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
المحور الأول التخطيط الاستراتيجي والإشراف					
1	يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية تبعاً لحاجة المشروع				
2	تساهم مختلف الإدارات بالمشروع بالتخطيط				
3	يتم مراجعة التخطيط للموارد البشرية في ضوء سوق العمل				
4	لديك خطة إشرافية للعمل				
5	يتم تفعيل الخطة الإشرافية للمشروع				
6	يتم متابعة الإجراءات التنفيذية للمشروع				
المحور الثاني بيئة العمل					
7	يتم تجهيز مكان المشروع بالأدوات والأجهزة المناسبة				
8	يتم إعداد المكان بما يتناسب مع الأمن والسلامة				
المحور الثالث تطوير وتدريب العاملين					
9	تحدد الاحتياجات التدريبية للعاملين بناء على قدراتهم وحسب الحاجة لذلك				
10	يتدرب العاملون قبل ممارستهم للعمل				
11	ترتبط الدورات بطبيعة عمل المتدرب				
المحور الرابع حل المشكلات					
12	يسهل الحصول على المعلومات				
13	يسمح لكى باتخاذ القرار في المشروع				
14	قوانين العمل تعوق قدرتك على اتخاذ القرار				
المحور الخامس تحفيز الموارد البشرية					
15	يتم تحفيز العاملين على العمل الجدي				
16	تدعم الأفكار الجديدة البناءة				
17	يتم التنسيق مع برامج تطوير الأداء والتنمية المهنية للمشاركة بها				
18	يتم تشجيع العاملين على دقة العمل				
19	يكافئ المتميزين بمكافآت مادية				

ملحق (3)

نموذج الجلسة الأولى في البرنامج المقترح

العناصر	الوصف والممارسات
الموضوع الرئيسي الموضوعات الفرعية	المشروعات الصغيرة <ul style="list-style-type: none"> ● مفهوم المشروع الصغير. ● التعرف على خصائص وسمات المشروع الصغير. ● سمات صاحب المشروع. ● عوامل فشل المشروع. ● أفكار لمشروعات صغيرة.
الأهداف الإجرائية	<p>بنهاية الجلسة تكون الطالبة قادرة على:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● تعرف المشروع الصغير. ● تعدد سمات صاحب المشروع. ● تعدد خصائص المشروعات الصغيرة ● تتدرب علي مهارة تحويل أفكار المشروعات الصغيرة من فكرة الي واقع عملي. ● تبتكر أفكار لمشروعات صغيرة من خلال احتياجات المجتمع. ● تتبع خطوات تحديد فكرة المشروع.
خطوات السير في الجلسة	<p>(1) يتم عرض ومناقشة الأسئلة التالية على الطالبات مع تحليلها من خلال العصف الذهني:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ما مفهوم المشروع الصغير؟ وما خصائصه؟ ● كيف يمكن الحصول على أفكار لمشروعات صغيرة؟ ● ما مقومات الشخص المسئول عن المشروع الصغير؟ ● ما عوامل نجاح المشروعات الصغيرة؟ ● ما التحديات التي تواجه المشروعات الصغيرة؟ <p>(2) بعد انتهاء جزء العصف الذهني يتم توجيه الطالبات للعمل في مجموعات تعاونية لتحديد بعض الأفكار المناسبة للتحويل إلى مشروعات صغيرة، مع دراسة أولوياتها.</p> <p>(3) يمكن استخدام فكرة المعرض لعرض نتائج المجموعات في قائمة أفكار المشروعات الصغيرة.</p> <p>(4) تقييم أفضل فكرة ومناقشة كيفية تحويلها لمشروع صغير في المجتمع المحلي، وسمات صاحب العمل، مع التمييز بين صاحب العمل وإدارة المشروعات في كثير من المشروعات.</p>
إثراء الطالبات وتطوير الموقف التعليمي	<p>يتم إثراء الطالبات من خلال عرض تقديمي يتضمن بعض الأفكار الرئيسية كما يلي:</p> <p>مفهوم المشروع الصغير</p> <ul style="list-style-type: none"> ● مشروع بسيط يعتمد على الحرفية أساساً وليس التكنولوجيا المعقدة ولا يزيد عدد العمالة فيه عن خمسة أفراد ورأس ماله قليل وصاحب المشروع هو الذي يديره وتتميز منتجاته بالبساطة والمحلية وهدفه تغطية البيئة المحلية باحتياجاتها أما التصدير فهو خطوة لاحقة. ● واختلف الكتاب والباحثون في تعريف المشروع الصغير نظراً للاختلاف في تعريف مفهوم الحجم، وقد ظهرت عدة محاولات لتعريف المشروع الصغير من خلال :- ● تحديد عدد العاملين. ● قيمة الموجودات. ● حجم المبيعات. ● يمكن تعريف المشروع الصغير أنه ذلك المشروع الذي يستخدم عدد قليل من العاملين ويكون تحت إدارة المالكين ويخدم السوق المحلية. <p>خصائص المشروع الصغير</p> <ul style="list-style-type: none"> ● يدار من قبل المالكين. ● يتميز بالطابع الشخصي. ● محلياً في عملياته. ● يعتمد على الموارد المالية الداخلية في تأسيسه ونموه. ● يعتبر نواة للمشروعات الكبيرة. ● سهولة دخولها وخروجها من السوق في أي وقت وبدون خسائر كبيرة. ● الشعور بالاستقلال والحرية من قبل صاحبها. <p>أهمية المشروع الصغير</p> <ul style="list-style-type: none"> ● زيادة الناتج المحلي.

العناصر	الوصف والممارسات
	<ul style="list-style-type: none"> • تخفيض حجم البطالة. • زيادة إيرادات الدولة. • زيادة الناتج المحلي. • تخفيض حجم البطالة. • زيادة إيرادات الدولة. <p>محددات تعريف المشروع الصغير</p> <ul style="list-style-type: none"> • رأس مال المشروع الصغير: الشخص الذي يبدأ أولى خطواته في الحياة العملية للمشروع تكون استثماراته محدودة ورأس ماله محدود، وفي الحقيقة يسعى هذا الشخص إلى استرداد المال في أقل وقت ممكن. • المستوى التكنولوجي والآلات: غالباً ما يكون المستوى التكنولوجي غير متقدم ويتسم بمحدودية الأدوات والمعدات وتعتمد بشكل كبير على مهارات العمال لأن المشروعات الصغيرة أساسها حرف يدوية. • عدد العاملين: من أهم خصائص المشروع الصغير قلة عدد العاملين، ولا يوجد معيار محدد يتم الاعتماد عليه في هذا المجال نظراً لاختلافه من دولة إلى أخرى، ففي اليابان يعتبر المشروع صغير إذا كان عدد العاملين أقل من 50 عامل، وفي الولايات المتحدة يعتبر صغير إذا كان أقل من 25 عامل، وفي مصر أقل من عشر عامل. <p>مكونات المشروع الصغير</p> <ul style="list-style-type: none"> • الموقع • رأس المال (ثابت - عامل - مصروفات تأسيس) • الموارد البشرية: صاحب المشروع ومديره - إداريين - عمالة عادية وماهرة • الآلات والمعدات. • الخامات والمستلزمات. • الإدارة. <p>مصادر لأفكار للمشاريع الصغيرة</p> <ul style="list-style-type: none"> • الخبرة الشخصية (تعليمية، عملية، تدريبية، شغف، هواية) • مصادر أساسية (كتب، دوريات في المجال) • دليل الفرص استثمارية (تصدر من الغرف التجارية) • المحاكاة (تقليد منتج مع تطويره وتقديمه بطريقة مختلفة). • أفضل طريقة لتوليد فكرة جديدة تتضمن توليد أكبر عدد من الأفكار واختيار الأنسب <p>خطوات تحويل الفكرة إلى مشروع ناجح</p> <ul style="list-style-type: none"> • توليد الفكرة • التعبير عن الفكرة • صياغة الفكرة • تقييم الفكرة نظرياً • تقييم الفكرة حسابياً • اختيار الفكرة
تقويم الأداء	<ul style="list-style-type: none"> • تخيري فكرة، وحدد مدى إمكانية تحويلها إلى مشروع صغير، موضحاً أهم خصائصها للمجتمع المحلي؟

Developing attitudes towards managing small projects and their relationship to resource management for female home economics students

¹NesrienNasr Eldien Mohamed Fahmi ,²Fatima Abdullah Salawi

¹Assistant Professor, Department of Home Economics - ²University College in Samata

ABSTRACT:

The main objective of this research is developing the attitude towards management of small enterprises and their relationship with the management of resources through suggested program among students of home economics. The instruments of this research include the, a questionnaire of attitude towards management of small projects, include (25) items, and the questionnaire of attitude towards human resources management, include (19) items the research depends on experimental approaches.

A program was implemented that includes (10) sessions on the management of small projects and resource management. The sample of this research include (180) students. It includes two groups, the experimental group (90) students, and the controlling group (90) students. The main results showed there are statistically significant difference at the level (0.01) between the average scores of the experimental and control group students in the post-application of the trend questionnaire Towards the management of small projects for the experimental group, there is a statistically significant difference at the level (0.01) between the average scores of the experimental and control group students in the post-application of the questionnaire f attitude towards management of small projects , and questionnaire of attitude towards human resources management. Where the square reached ETA 0,87, which indicates the level of significant impact in the management of small projects, while it reached where the square ETA 0,88, which indicates the level of significant impact in the management of resources,. Also there isa positive correlation between the attitude of female students towards the management of small projects and the management of their resources. The main recommendation is developing a Awareness of the students through the training workshops about the small projects, and resource management.

Keywords: Developing, attitudes, and towards managing small projects and resource