



دراسة سوق العمل محافظة اربد

تنفيذ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية / جهد
بالشراكة مع

الوكالة الإسبانية للتعاون الإنمائي الدولي (AECID)

و

مؤسسة الترويج الاجتماعي (FPS)

(اب – تشرين الثاني 2022)

الفهرس

1. المقدمة:..... 3
2. المنهجية:..... 6
3. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج الكمي:..... 10
- 3 – 1 التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل اربد:..... 10
- 3 – 2 التحليل الوصفي لاستبانات الباحثين عن عمل اربد:..... 33
4. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج النوعي:..... 55
- 4-1 المجموعات البؤرية:..... 55
- 4-2 مقابلة أصحاب العلاقة – اربد:..... 94
- 4-3 مقابلات المؤسسات الاقراضية:..... 126
5. النتائج:..... 134
- 5-1 نتائج المجموعات البؤرية:..... 134
- 5-2 نتائج المقابلات:..... 144
- 5-3 نتائج التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل والباحث عن العمل:..... 152
6. التوصيات:..... 164
7. فهرس الجداول:..... 167
- 7-1 جداول التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل لعينة الدراسة:..... 167
- 7-2 جداول التحليل الوصفي لاستبانات الباحثين عن عمل لعينة الدراسة:..... 168
8. المراجع:..... 169

1. المقدمة

تقع محافظة اربد في أقصى شمال الأردن، وتمتد حدودها لتصل إلى الحدود الأردنية السورية حيث نهر اليرموك، وتعد المناطق الشرقية من المحافظة جزءاً من سهل حوران (الرمثا) الممتد بين سوريا والأردن، بينما تطل الأجزاء الشمالية على هضبة الجولان، أما من الغرب فتتكون المنطقة جغرافياً من هضاب متوسطة الارتفاع، تنخفض تدريجياً لتصل إلى ما دون مستوى سطح البحر في غور الأردن. بينما تمتد المناطق الجنوبية منها في منطقة المزار الشمالي ذات الجبال العالية والطبيعة الساحرة المتاخمة لجبال عجلون، تبرز أهمية المحافظة من خلال موقعها الاستراتيجي (محطة عبور للدول المجاورة) وأهميتها التاريخية والأثرية حيث خلفت الحضارات السابقة في محافظة اربد العديد من المواقع الأثرية والتاريخية، ونشأت فيها المدن الإغريقية – الرومانية، كما تعتبر محافظة اربد المنطقة الزراعية الأولى في الأردن، وخاصة في إنتاج الحمضيات والزيتون والحبوب وإنتاج عسل النحل، وتتميز المحافظة بتوفر الخدمات الاجتماعية والشبابية والثقافية والنهضة العمرانية، وتمتاز بتوافر التمازج الثقافي الثلاثي (بدوي، ريفي، حضري) (وزارة الداخلية، 2022).

ويبلغ عدد سكان المحافظة لعام 2019 : (1,957,000) نسمة، وتبلغ مساحتها: (1571.7) كم²، وتبلغ الكثافة السكانية : 1187.7 شخص / كم²، وتعتبر نسبة سكان المحافظة من المملكة : 18.57%، كما تبلغ نسبة الفقر بالمحافظة : 15% (وزارة الداخلية، 2022).

وهناك العديد من التحديات التي تواجه المحافظة وأهمها: وجود ضعف في ما يخص رؤوس الأموال المستثمرة في قطاع السياحة وعدد وتوزيع المطاعم والمتاجر الحرفية والوسائل الترفيهية مقارنة مع حجم المواقع السياحية والأثرية الموجودة، وارتفاع نسبة الفقر في المحافظة (15%) مقارنة مع (14.4%) على مستوى المملكة، وارتفاع مؤشر نسبة المدارس المستأجرة في المحافظة (25.3%) وهو أعلى من مؤشر نسبة المدارس المستأجرة على مستوى المملكة المقدر (23.7%)، وتزايد عدد الطلاب السوريين المسجلين في المدارس والقدرة على وتوفير معلمين لمختلف التخصصات، ونقص في الكوادر (أطباء عامين، واختصاص، وفني مختبر) والأجهزة الطبية واللوجستية، وتفتت الملكيات الزراعية والتوسع العمراني على حساب الأراضي الزراعية وضعف القدرة التنافسية للمنتج الزراعي البنى التحتية للتسويق الزراعي بالإضافة الى ضعف برامج الترويج والتسويق السياحي للمحافظة وقلة توفير المرافق السياحية المساندة وبكف ملائمة وضعف برامج التدريب المتخصصة للقطاع، ووجود فجوة تنموية ما بين مركز المدينة والمناطق البعيدة : تتركز الحركة الاقتصادية والتجارية في مركز المدينة، أما باقي المناطق فتبرز فيها مشاكل الفقر والبطالة وضعف البنية التحتية ونوعية الخدمات المقدمة وغيرها الكثير من التحديات (وزارة الداخلية، 2022).

بقيت معدلات البطالة مرتفعة في السنوات العشر الأخيرة ولكن جائحة كورونا فاقمت من المشكلة وعمقت من آثارها، بالإضافة إلى الركود الاقتصادي وتوقف بعض الأنشطة الاقتصادية الاقتصادية أدى إلى زياده الصعوبة في الدخول لسوق العمل وتسريح العديد من العاملين من المنشآت التي اغلقت أو توقفت عن العمل، وتدل بعض المؤشرات على عمق المشكلة فمثلاً نلاحظ ان نسبة البطالة للفئة 20-24 أصبحت خمسة من كل عشرة اشخاص متعطلين عن العمل ، كذلك الحال بالنسبة لحملة البكالوريوس حيث ان ثلاثة من كل عشرة اشخاص هم متعطلون عن العمل وان ثمانية تقريباً من كل عشر اناث من حملة البكالوريوس فأعلى هن من المتعطلات عن العمل، وتعتبر أسباب وخصائص البطالة معروفة منذ فترة زمنية طويلة فبعضها هيكلية وخاصة عدم التوافق بين مؤهلات الناس والعمل المطلوب وجزء منها ناتج عن التقدم التكنولوجي والآخر مرتبط بالعمالة الوافدة والتي يقدر حجمها بنصف حجم القوى العاملة في الاردن ناهيك عن الاسباب الاجتماعية التي تتفاعل مع كل ما ذكر، وبالمحصلة هناك معضلة كبيرة لسوق العمل الاردني، كما انه لا يوجد حلول سريعة وسحرية لمشكلة البطالة لأن أسبابها مُعقدة واغلب الحلول المطروحة لمشكلة البطالة كالمواءمة بين متطلبات سوق العمل والتعليم والاهتمام بالتعليم العملي والتقني والاستثمار في مشاريع مولدة للعمالة واتباع سياسات تنظيم سوق العمل وغيرها من الحلول تحتاج لوقت حتى تؤتي ثمارها في حال تطبيقها.

وفقاً لاحصاءات دائرة الاحصاءات العامة تبين ان معدل البطالة في محافظة اربد في الربع الثاني من 2022 تبين أن معدل البطالة كان مرتفعاً بين حملة الشهادات الجامعية بكالوريوس فأعلى ، حيث بلغ 26.2 % مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، كما تبين أن 53.5 % من إجمالي المتعطلون هم من حملة الشهادة الثانوية فأعلى، وأن 46.2 % من إجمالي المتعطلون كانت مؤهلاتهم التعليمية أقل من الثانوي، حيث تباينت نسبة المتعطلين حسب المستوى التعليمي والجنس، وبلغت نسبة المتعطلين من الذكور من حملة البكالوريوس فأعلى 25.5 % مقابل 78.9 % للإناث، كما بلغ معدل البطالة بين الشباب في الفئة العمرية 15-24 سنة 46.1 % (42.2 % للذكور مقابل 63.3 % للإناث) (دائرة الاحصاءات العامة، 2022).

أكدت دراسة جديدة صادرة عن منظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية، أن وصول مئات الآلاف من اللاجئين السوريين إلى الأردن زاد من معدل البطالة في المناطق ذات التركيز العالي من اللاجئين.

وذكرت الدراسة، أن ذلك الوضع شكل ضغطاً كبيراً على البنية التحتية في المملكة وعلى مواردها وخدماتها العامة، وقد وجدت الدراسة أن نسبة البطالة بين الأردنيين، كانت في ثلاث مناطق ذات تركيزات عالية من اللاجئين السوريين، وهي العاصمة عمان ومحافظة إربد والمفرق الواقعان شمالي المملكة، إذ ارتفعت من 14.5 في المائة إلى 22.1 في المئة بين عامي 2011 و 2014.

ركزت توقعات منظمة العمل الدولية الضوء على خطر آثار جائحة كورونا على سوق العمل والمتمثلة في زيادة عدم المساواة الجغرافية والسكانية، وتزايد الفقر، وقلّة فرص العمل، ويشير تقييم جديد نشرته منظمة العمل الدولية، إلى أن أزمة سوق العمل الناجمة عن جائحة كورونا لم تنته بعد، ولن يكون نمو فرص العمل كافياً لتعويض ما لحق به من خسائر حتى عام 2023 على أقل تقدير، و يتوقع تقرير المنظمة فجوة فرص العمل الناجمة عن الأزمة العالمية وخصوصاً بعد الحرب الروسية الأوكرانية، ستصل إلى 75 مليون فرصة في عام 2022 قبل أن تتراجع إلى 23 مليون فرصة عمل، مشروطاً بتحسين الوضع الراهن حتى نهاية 2023، ويخلص التقرير إلى أن أزمة جائحة كورونا جعلت أيضاً أوجه عدم المساواة الموجودة من قبل ، أسوأ لأنها أضرت بالعمال الضعفاء بشدة، وأن تعطل العمل المرتبط بالوباء كان له عواقب كارثية على دخل الأسرة وعلى العاملين في القطاع غير المنظم حيث يفتقد أغلبهم إلى الحماية الاجتماعية، ولفت التقرير إلى أن أثر الأزمة على النساء أكثر من غيرهن، فقد انخفضت فرص عملهن بنسبة 5 في المائة في عام 2022/2021 مقارنة بنسبة 3.9 في المائة للرجال، وخرجت نسبة أكبر من النساء من سوق العمل وأصبحن غير ناشطات، كما أفضت المسؤوليات المنزلية الإضافية الناجمة عن حالات الإغلاق بفعل الأزمة إلى خطر "إعادة إضفاء الطابع التقليدي" على أدوار الجنسين.

وما زالت الجهود تبذل لمواجهة هذه التحديات في الأردن و بالتعاون مع العديد من الشركاء المحليين والدوليين على تبني قضية التقليل من حدتها من خلال المبادرات الريادية التي تنفذ على شكل مشاريع لها علاقة ببناء القدرات وتمكين أبناء المجتمعات المحلية من لقمة عيشهم ، وذلك بتدريبهم وتوسيع خياراتهم وتعزيز فرصهم في سوق العمل ، وبعزم كل القائمين عليه من خلال المبادرات التنموية الهادفة.

تعتبر المشاريع متناهية الصغر والصغيرة، بما فيها المشاريع المنزلية، المحرك الأساسي للنمو في الأردن، إذ تم في عام 2019 تسجيل أكثر من 12000 مشروع منزلي في المملكة، معظمها أنشأتها وتديرها سيدات، إذ تلجأ العديد من النساء والشباب إلى الاقتصاد غير الرسمي لكسب العيش، في حين أن هذا القطاع يلبي الاحتياجات الأساسية لهم ، إلا أن العاملين خارج الاقتصاد المنظم معرضون لخطر الاستغلال خصوصاً أن العديد منهم بالفعل من الفئات الأقل حظاً، لذلك ولمواجهة هذه التحديات يجب على الحكومة تسهيل عملية تسجيل وترخيص المشاريع المنزلية بشكل رسمي ، وان تتلقى المشاريع المنزلية مساعدة شاملة بما في ذلك إعداد المنشأة وتقديم حزمة تدريبات رئيسية تغطي محاور مهمة مثل: إدارة المشاريع، والإدارة المالية، والتصميم وتدابير مراقبة الجودة، وطرق التسويق التقليدي والرقمي، والصحة والسلامة، بالإضافة إلى التدريبات المتخصصة المصممة تبعاً لنوع المشروع المنزلي .

2. المنهجية

تم إجراء المسح ميداني موجه للباحثين عن عمل وأصحاب العمل لفهم سوق عمل اربد ومدى تأثير مكونات سوق العمل على التشغيل والحد من الفقر والبطالة لفهم تأثير جائحة كورونا على سوق العمل والية التعافي بشكل افضل وأهم الممارسات التي تساعد في استقرار العاملين بعملهم، واعتمد فريق البحث على ما يلي:

المنهج الكمي، من خلال تصميم إستبانه تحتوي على مجموعة من المتغيرات وهي :

أولاً: المتغيرات الديمغرافية للباحثين عن عمل في اربد كالعمر والجنس والدخل والمستوى التعليمي وغيرها، وأما الاستبيان الموجه لأصحاب العمل احتوى على اسم المنشأة والشخص المسؤول وعدد فروعها والعاملين بها، وعنوانها، والأنشطة الاقتصادية التي تتبع اليه، وسنة التأسيس وغيرها، اذ تم توزيع العينة على مستوى كافة الأولوية والقرى الموجودة في محافظتي اربد ، وذلك للحصول على عينة شاملة تغطي كافة الفئات العمرية والتي تبلغ من عمر "18-48" وهي الفئات العمرية الباحثة عن عمل وفقاً لوزارة العمل وديوان الخدمة المدنية.

ثانياً: خصائص ومهارات الباحثين عن عمل وبيئة العمل والتي تمثلت في الخبرات، وطبيعة العمل، والمؤهلات العلمية، وأسباب ترك العمل، والاجور، وعوامل الاستقرار في العمل والقوانين التي تخص اصحاب العمل والعمال وغيرها.

ثالثاً: معرفة أهم الامور التي يجب ان تتوفر في الوظائف الشاغرة التي يُبحث عنها في سوق العمل بالاستبيان الذي يخص الباحثين عن عمل وأصحاب العمل، واعتمد فريق البحث على مقياس (Likert) ليكرت الخماسي، لقياس مدى أهمية الأمور التي يجب ان تتوفر في الوظائف الشاغرة والتي تتمثل في: الصلاحيات، الثناء والتقدير، الحوافز المادية والمعنوية، والرواتب مقارنة بسوق العمل المحلي والعاملين في المؤسسة، ومناقشة الاداء من خلال عملية التقييم، والامان الوظيفي وغيرها، إذ أن 1 تعني موافق بشدة، 2 تعني موافق، 3 تعني محايد، 4 تعني غير موافق، و 5 تعني غير موافق بشدة.

عُرِضت الإستبانه على محكمين متخصصين في التحليل الاحصائي، وإحدى المتخصصين في كتابة البحث العملي، وأشاروا إلى إضافة بعض الأسئلة والتعديلات وقام فريق البحث بإجراء التعديلات اللازمة. وقد تم عمل عينة استطلاعية (Pilot study)، إذ تكونت العينة الاستطلاعية من 35 إستبانه، وأشار بعض المستجيبين إلى أن أسئلة وفئات الإستبانه طويلة؛ وأشار البعض الآخر أن هناك أسئلة مكررة، وقام فريق البحث بإجراء التعديلات اللازمة، بالإضافة الى اضافة بعض الخيارات الى الاسئلة التي لا يحبذون الاجابة عنها والتي تتمثل في "لا يرغب بالاجابة". وعليه تم قياس حجم العينة المثالي لمجتمع الدراسة من خلال تطبيق المعادلة الآتية :

$$SS = Z^2 * P * \frac{(1-P)}{M^2}$$

$$SAMPLE = \frac{\frac{SS}{SS-1}}{POPULATION} + 1$$

اربد

POPULATION =	890628
P=	0.5
M=	0.05
Z=	1.96

SS=	384.16
SAMPLE =	383

بعد التواصل مع دائرة الإحصاءات العامة للوصول الى عدد مجتمع الدراسة تبين أن عدد مجتمع الدراسة في محافظة اربد هو 890628، وللوصول لحجم العينة المثالي لمجتمع الدراسة ونظرا الى أن حجم العينة كبير اذا تم تطبيق المعادلة الرياضية لحساب حجمها احصائيا سوف تعطي نتيجة INFINITE SAMPLE، ولذلك يتم اتباع نظرية Central limit theorem والتي تنص انه كلما ازداد حجم العينة N فإن التوزيع لمتوسط هذه المتغيرات العشوائية يقترب من التوزيع الطبيعي القياسي، وهو في هذه الحالة توزيع 1000 استبانة وهو عدد ممثل لعينة الدراسة. صمم فريق البحث إستبانة الكترونية على “Google Drive” إذ تم توزيع الاستبانة من قبل فريق البحث على عدة خطوات.

تم توزيع استبانة الباحثين عن عمل اذ تم توزيع فريق العمل على كافة الالوية والقرى الموجود في محافظة اربد ، حيث تم استهداف الباحثين عن عمل والحصول على الاستجابات اللازمة على مدار اربعة ايام من الساعة الثامنة صباحا وحتى الساعة الرابعة مساءا من تاريخ 2022/9/11 الى 2022/9/14، وتم التواصل مع الباحثين على تطبيق

زوم يومياً للتأكد من سير عملية التوزيع بالشكل السليم، حيث تم أخذ آراء الباحثين بعين الاعتبار وتطبيق الملاحظات التي تم الحصول عليها من العمل الميداني وعليه تم تغيير وقت التوزيع في اليوم الثاني فقط من الساعة العاشرة صباحاً وحتى الساعة السادسة مساءً وذلك لتسهيل الوصول إلى المستجيبين، كما تم إصدار كتب تسهيل مهمة للمتطوعين من أجل الوصول إلى أصحاب العمل وبيان حاجة الدراسة، بالإضافة إلى إصدار كتب الموافقة على التصوير للمتطوعين لضمان أخذ الصور وسير المهمة بشكل قانوني.

قام فريق البحث في محافظة إربد بتوزيع 391 استبيان على أصحاب العمل و1387 على الباحثين عن عمل واعتماد 300 استبيان لأصحاب العمل و1000 استبيان للباحثين عن عمل، أما سبب الحذف لهذه الاستبيانات يتمثل في تم الحذف بناء على قيمة mahal في برنامج SPSSk وذلك بناء على عدد المتغيرات الموجودة، إذ إن لكل عدد متغيرات قيمة محددة لmah بحيث يتم استخدام القيمة كنقطة مرجعية لمعرفة فيما إذا كانت الاستبانة تحقق القيمة المطلوبة أم لا، بالإضافة إلى مسافة ماهالانوبيس (مسافة ماهالانوبيس) وهو مؤشر مسافة شائع الاستخدام في التعلم المتري، ويستخدم كمؤشر تشابه بين بيانات التقييم مثل المسافة الإقليدية، ومسافة مانهاتن، ومسافة هامينغ، إلخ. لكن يمكنها التعامل مع مشكلة التوزيع غير المستقل والمتطابق بين الأبعاد المختلفة في البيانات عالية الأبعاد الموزعة خطياً. وتعد مسافة ماهالانوبيس مقياساً للمسافة، والذي يمكن اعتباره تصحيحاً للمسافة الإقليدية، والذي يصحح التناقض والارتباط بين الأبعاد المختلفة في المسافة الإقليدية.

مسافة Mahalanobis لنقطة بيانات واحدة:

$$D_M(x) = \sqrt{(x - \mu)^T \Sigma^{-1} (x - \mu)}$$

حيث إن مسافة Mahalanobis بين نقاط البيانات x ، y

المنهج النوعي، من خلال تصميم أسئلة موجهة (مقابلات فردية، مجموعات بؤرية) لكل من:

أولاً: أصحاب العلاقة للوصول الى نتائج الدراسة في محافظة اربد وهم: مديرية العمل، ومحافظة اربد، وغرفة التجارة، غرفة الصناعة، مؤسسة التدريب المهني، بلدية اربد الكبرى، منظمة العمل الدولية ILO، وكلية لومينوس الجامعية، ومؤسسة نهر الاردن، والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين UNHCR.

ثانياً: المؤسسات الاقراضية وهي: الشركة النموذجية الاسلامية للتمويل الاصغر، والبنك الوطني للتمويل الاصغر، وشركة فينكا للتمويل الأصغر.

ثالثاً: المجموعات البؤرية " Focus group " للمجموعات التالية: للسيدات أصحاب المشاريع المرخصة، والسيدات أصحاب المشاريع غير المرخصة، والسيدات أصحاب المشاريع التي ترغب بالتطوير، والعاملين في العديد من مؤسسات القطاع الخاص، ومؤسسات المجتمع المدني(الجمعيات)، وقادة مجتمع، ومدربين وخريجين في مؤسسة التدريب المهني.

وقبل البدء بالمقابلات والمجموعات البؤرية تم عرض الاسئلة الخاصة بالمقابلات والمجموعات البؤرية على محكمين، وبعد أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار تم إجراء التعديلات اللازمة والبدء في إجراء المقابلات، وقام فريق البحث بتسجيل المقابلات على الهاتف النقال، وفيما بعد تم تفرغها وتحليلها يدوياً وبعد الانتهاء من عملية التحليل قام فريق البحث باستخدام الترميز لترتيب وتنظيم البيانات.

وبالجدير بالذكر بأن فترة العمل بالدراسة 3 شهور خلال الفترة (اب – تشرين الثاني 2022) ضمن فريق عمل مكون من 30 شخص مؤهل ومدرب، سيما وان الباحثين الميدانيين الذي عملوا على توزيع الاستبانات تم اشركهم بدورة تدريبية متخصصة حول الية العمل والتعرف على الأسئلة لتجاوز أي تحدي متوقع.

وبعد الانتهاء من اجراء الدراسة كاملةً، تم عرض الدراسة على وزارة العمل والاضطلاع عليها بشكل متعمق من قبل وحدة الدراسات والابحاث في الوزارة، ومن خلال اضطلاعهم تم طلب تعديلات طفيفة على الدراسة وقام فريق البحث (الدراسة) بتجويدها بالشكل المناسب.

3. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج الكمي:

حيث تم توجه أسئلة الدراسة بواسطة فريق بحث ميداني لكل من (الباحث عن عمل بحجم عينة 1000 مستجيب ، وصاحب العمل بحجم 300 مستجيب) للوصول الى معلومات أساسية وهامة حول سوق العمل في محافظة اربد.

3-1 التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل اربد

تم اجراء مسح ميداني موجه لاصحاب العمل بالتعاون بين كل من الصندوق الاردني الهاشمي للتنمية البشرية JOHUD ووكالة التنمية الاسبانية لفهم سوق عمل اربد ومدى تاثير مكونات سوق العمل على التشغيل والحد من الفقر والبطالة، ولفهم تأثير جائحة كورونا على سوق العمل والية التعافي بشكل أفضل واهم الممارسات التي تساعد في استقرار العاملين بعملهم ، في ظل وجود الهدف الرئيسي من مشروع مساهمة المرأة في الأردن في الصمود والتعافي الاقتصادي ومكافحة الفقر استجابة لـ COVID-19 وهو تمكين المرأة لتصبح مستقلة وقادرة على الصمود في مواجهة الأزمات مثل COVID19 ، وتزويدها بالموارد للخروج من حالة الضعف والفقر ، وكذلك لمكافحة حالات العنف المحتملة.

ويبين الجدول التالي نسب عدد الفروع للمنشأة ان وجد، ومن خلال النتائج فقد تبين ان اغلب المنشآت كانت ذات فرع واحد بنسبة 52.7%، في حين ان المنشآت التي كان لها اكثر من فرع واقل من 5 فروع 33.3%، والنسبة الاقل كانت للمنشآت ذات الفروع الاكثر من خمسة 14.0% ، اي ما يعادل 42 منشأة.

النسبة	عدد المستجيبين	ما عدد فروع المنشأة
52.7	158	1 فرع واحد فقط
33.3	100	1 - اقل من 5 فروع
14.0	42	5 - اكثر من 5 فروع
100.0	300	المجموع

جدول (1) نسبة عدد فروع منشآت عينة الدراسة

ويبين الجدول التالي نسب النشاط الاقتصادي للمنشآت، إذ ان 105 من اصحاب العمل كان النشاط الاقتصادي لمنشآتهم هو أنشطة تجارة والتجزئة ، في حين ان أنشطة الصناعات التحويلية بلغ 7.7 ، وقد بلغت نسبة أنشطة الزراعة والحراجة 0.3 اي منشأة واحدة ذات طبيعة عمل زراعية، وبالنسبة أنشطة المعلومات والاتصالات فقد بلغت نسبته 2.3، في حين بلغت نسبة أنشطة التعليم 8.0، أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية 23.0، وبلغت نسبة أنشطة الصحة البشرية 8.3، ومن خلال النتائج السابقة تبين ان الاقل نسبة هي أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (المنظمات الإنسانية) اي انها أقل قطاع يُعمل به من قبل منشآت العينة، بالإضافة الى الانشطة الزراعيه والاعلاميه، في حين ان اكثر النشاطات جاذبية بالنسبة لافراد العينة (اصحاب العمل) النشاط التجاري، والغذائي والصحي.

النسبة	عدد المستجيبين	النشاط الاقتصادي للمنشأة
0.3	1	أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (منظمات إنسانية)
7.7	23	الصناعات التحويلية (النشاط الصناعي)
35.0	105	تجارة الجملة والتجزئة (النشاط التجاري)
0.3	1	الزراعة والحراجة وصيد الاسماك (النشاط الزراعي)
3.3	10	انشطة الإقامة والخدمات الغذائية (النشاط السياحي)
23.0	69	انشطة الإقامة والخدمات الغذائية (النشاط الغذائي)
8.0	24	أنشطة التعليم (النشاط التعليمي)
2.3	7	أنشطة المعلومات والاتصالات (النشاط التكنولوجي والتقني)
0.7	2	أنشطة الخدمات الأخرى (النشاط الاعلامي)
8.3	25	انشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية (النشاط الصحي)
8.0	24	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم (النشاط الخدماتي)
2.0	6	أنشطة التشييد (النشاط الانشائي)
1.0	3	أنشطة الخدمات الأخرى (النشاط اعمال حرة)
100.0	300	المجموع

جدول (2) نسبة النشاط الاقتصادي لمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي النسب لعدد العاملين في كل منشأة، اذ تبين ان عدد المنشآت التي تضم عدد اقل من 10 عمال هي 107، وبلغ عدد المنشآت التي تضم ما بين 10 الى 99 عامل 99 منشأة، و 24 من المنشآت كانت تضم اكثر من 100 عامل، مما يدل على ان اغلب منشآت العينة كان لها عدد اقل من 10 عمال.

النسبة	عدد المستجيبين	ما عدد العاملين الحاليين للمنشأة
59.0	177	اقل من 10 عمال
33.0	99	10 - 99 عامل
8.0	24	اكثر من 100 عامل
100.0	300	المجموع

جدول (3) نسبة عدد العاملين بمنشآت عينة الدراسة

ويبين الجدول التالي نسب الاعمال التي لها طلب بالنسبة للمنشأة، اذ بلغت نسبة الاعمال الصناعية المطلوبة بالنسبة للمنشآت 11.0، في حين ان نسبة الاعمال الانسانية 2.0، وكانت نسبة الاعمال التجارية 39.7، في حين بلغت نسبة اعمال السياحة والفندقة 4.3، وبلغت نسبة الاعمال الانشائية 1.7، وبلغت نسبة الاعمال الخدماتية 6.0، وبلغت نسبة الاعمال التدريبية 8.7، وكانت النسبة الاقل لأعمال هي الاعمال الزراعية بنسبة 0.3 مما يدل على انها الاقل جاذبية بالنسبة للاعمال المطلوبة، في حين ان اعمال التجارة والغذاء الاكثر طلبا.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي الاعمال المطلوبة لمنشأتكم بالتحديد
2.0	6	انشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية - منظمات إنسانية
11.0	33	الصناعات التحويلية (النشاط الصناعي)
39.7	119	تجارة الجملة والتجزئة (النشاط التجاري)
0.3	1	الزراعة والحراة وصيد الاسماك (النشاط الزراعي)
4.3	13	انشطة الإقامة والخدمات الغذائية (النشاط السياحي)
14.7	44	انشطة الإقامة والخدمات الغذائية (النشاط الغذائي)
8.7	26	أنشطة التعليم (النشاط التعليمي)
2.0	6	انشطة المعلومات والاتصالات (النشاط التكنولوجي او تقني)
1.0	3	أنشطة الخدمات الأخرى (النشاط الاعلامي)
1.7	5	أنشطة التشييد (النشاط الانشائي)
6.3	19	انشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية (النشاط الصحي)
6.0	18	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم (النشاط الخدماتي)
1.3	4	أنشطة الخدمات الأخرى (النشاط اعمال حرة)
1.0	3	تجارة الجملة والتجزئة (اعمال البيع بالتجزئة)
100.0	300	المجموع

جدول (4) نسبة الاعمال المطلوبة عينة الدراسة

الجدول التالي يبين النسب لفرص العمل المطلوبة لكل منشأة، اذ بلغت نسبة فرص العمل المطلوبة للتسويق والمبيعات 14.3، ونسب فرص الحرف اليدوية 2.0، وبلغت نسبة فرص العمل من فن الطهي والطبخ 2.3، في حين كانت نسبة العمل في استقبال وخدمة العملاء 8.7، ومعلمات ومدربات 5.0، وبلغت نسبة الهندسة 1.7، بالإضافة الى اعمال الصيانة والبالغة 1.0، وفرص التجميل 2.0، وبالنسبة للتصميم والتصوير يبلغ نسبة 2.0، ومن خلال النتائج فقد كان هناك فرص عمل مطلوبة بشكل قليل من قبل المنشآت ذات العلاقة بالدراسة مثل الاعمال المسرحية، مناصب ادارية، مدربات قيادة وغيرها، وكانت النسبة الاكثر طلبا هي التسويق والمبيعات، و عاملات النظافة، وكذلك المحاسبة.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي فرص العمل المطلوبة بمنشآتكم بالتحديد
14.0	42	تسويق ومبيعات
2.0	6	خياطة وحرف يدوية
2.3	7	فن الطهي والطبخ
1.3	4	معلمات رياض اطفال
2.0	6	عاملات في الانتاج
1.3	4	عاملات في مجال التعبئة والتغليف
8.0	24	عاملات نظافة
8.0	24	استقبال وخدمة عملاء
2.0	6	صيدلة
2.0	6	تمريض
1.0	3	اخصائية تغذية
0.7	2	مدربة لياقة بدنية
5.0	15	معلمات ومدربات
11.3	34	محاسبة
1.7	5	هندسة
1.0	3	اعمال صيانة
2.0	6	التجميل و تصفيف الشعر
2.0	6	اعمال فنية-تصميم وتصوير
0.3	1	اعمال مسرح وسينما
1.0	3	مدربات قيادة
2.7	8	منصب اداري
0.3	1	اعمال حرة
28.0	84	عدم الاجابة
100	300	المجموع

جدول (5) نسبة فرص العمل المطلوبة بمنشآت عينة الدراسة

ويبين الجدول التالي نسب الشواغر النادرة او تلك التي يصعب توفير عمال لها، وقد بلغت نسبة الفرص التي يصعب توفير عامل لها من العمال 8.7، وبلغت نسبة فرص العمل لاتصميم والبرمجة 0.3، ونسبة السكرتاريا وادخال البيانات 0.3، في حين كانت نسبة الفرص التسويق الالكتروني والسوشال ميديا 0.3، وبلغت نسبة مهنة شيف محترف 3.3، ونسبة الفرص النادرة من العمل الميداني للسيدات 0.3، وعارضة الازياء بنسبة 0.3، وبلغت نسبة فرصة العمل الخياطة 0.7، حراسة وامن بلغت 0.6، ونسبة الصيانة 2.3، نرى من خلال هذا السؤال ان هناك العديد من الشواغر النادرة والمتنوعة في طبيعتها وذلك يعود الى الطبيعة المختلفة لكل منشأة من منشآت العينة، والتي تمت من خلالها الاجابة عن هذا السؤال دون وضع مقترحات او خيارات.

النسبة	عدد المستجيبين	ما الشواغر النادرة الفرص المتاحة ويصعب توفير عامل لها
74.0	222	لا يوجد
8.7	26	عامل
0.7	2	مدراء انتاج
0.3	1	تصميم وبرمجة
0.3	1	سكرتاريا وادخال بيانات
0.3	1	خبير زراعي
1.0	3	منصب اداري
3.0	9	مهنة شيف محترف
0.7	2	فن تجميل متخصص
0.7	2	تسويق الكتروني وادارة السوشال ميديا
0.7	2	خياطة
1.3	4	محاسب
1.0	3	بائعين
0.7	2	حراسة وأمن
0.3	1	حلاقة وتصفيف شعر
0.3	1	مصور محترف
2.0	6	تعليم وتدريب
2.3	7	فني وصيانة
0.3	1	عارضة ازياء
0.7	2	تحليل بيانات
0.3	1	اعمال حرة(سكافين بسطجي، وغيره)
0.3	1	سائق
100.0	300	المجموع

جدول (6) نسبة الشواغر النادرة والفرص المتاحة في منشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي النسب للشواغر المتاحة التي قد تناسب الطلب من قبل العاملين، حيث كانت نسبة نعم 90.0 مما يعني ان الاغلبية يجدون بالفعل ان الشواغر المتاحة تناسب الطلب من العاملين، في حين ان النسبة الاقل كانت 10.0 من الذين لا يجدون ان هناك اي تناسب بين عرض الشواغر والاقبال عليها.

النسبة	عدد المستجيبين	هل الشواغر المتاحة بمنشآتكم التي تناسب الطلب من العاملين
90.0	270	نعم
10.0	30	لا
100.0	300	المجموع

جدول (7) نسبة تناسب الطلب مع الشواغر المتاحة بمنشآت عينة الدراسة

وفيما يلي جدول يبين النسب للمهارات اللازم توافرها بالفرد للعمل بالمنشأة، اذ ان مهارات التحليل والتحليل النقدي بلغت نسبتها 24.7، وكانت مهارات التعلم المستمر بنسبة قريبة من التحليل النقدي تقريبا وهي 20.0، وبلغت نسبة الابداع والابتكار 16.0، وهي نسبة جيدة بالنسبة للمهارات الاخرى مما يدل على انها من المهارات اللازمة للعمل بالمنشأة، وبلغت نسبة مهارات التواصل الاجتماعي 17.7، ومهارات الحياة الاساسية 1.7، بالاضافة الى مهارات القيادة بلغت نسبتها 1.3، المهارة الفنية بلغت 2.3، ومهارات التكيف ببيئة العمل بلغت 3.0، ومهارة اللغة غير العربية 0.7، مما سبق نرى ان مهارات التحليل والتعلم المستمر والابداع والابتكار كانت الاكثر طلبا بالنسبة للمنشآت، في حين تتوعدت المهارات التي عليها طلب قليل من قبل منشآت العينة منها مهارة مراقبة الجودة، مهارة اللغة غير العربية.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي المهارات اللازمة المطلوبة للعمل بمنشآتكم
24.7	74	مهارات التحليل والتحليل النقدي
20.0	60	مهارات التعلم المستمر
16.7	50	مهارات الابداع والابتكار
1.7	5	مهارات الذكاء العاطفي
17.7	53	مهارات التواصل الاجتماعي
1.7	5	مهارات الحياة الاساسية
1.7	5	مهارات تكنولوجية او تقنية
1.7	5	مهارات ادارة شؤون الموظفين
2.3	7	مهارات فنية
1.3	4	مهارات قيادية
1.7	5	تحمل ضغط العمل
4.3	13	مهارات المرونة
3.0	9	مهارات التكيف ببيئة العمل
0.7	2	مهارات اللغة غير العربية
1.0	3	مهارات مراقبة الجودة
100.0	300	المجموع

جدول (8) نسبة المهارات المطلوبة للعمل بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي النسب للمهارات الاخرى لم تذكر في السؤال السابق، اذ بلغت نسبة مهارات التدريس والتعليم 1.0، في حين بلغت نسبة اللباقة في الحديث 0.3، واساليب الاقناع والبيع بلغت 0.3، نجد ان عدد قليل من المهارات الاخرى التي تم الاجابة عنها، اذ ان السؤال السابق كان شاملا جدا بحيث استطاع تلبية جميع الاجابات المختلفة للمنشآت.

النسبة	عدد المستجيبين	ان كانت اجابتك مهارات اخرى ، اذكرها
98.3	295	لا يوجد
1.0	3	التدريس والتعليم
0.3	1	اساليب الاقناع والبيع
0.3	1	اللباقة في الحديث
100.0	300	المجموع

جدول (9) نسبة المهارات الاضافية المطلوبة للعمل بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب تفضيل التدريب قبل التشغيل من عدمه، وقد بينت النتائج ان النسبة الاكبر كانت نعم 80.7 والتي تتبنى فكرة ان يتم التدريب قبل التشغيل، في حين كانت نسبة عدم تفضيل التدريب قبل التشغيل 19.3، مما يدل على ان الاكثر من نصف المنشآت تفضل ان يتم التدريب قبل البدء بالتشغيل..

النسبة	عدد المستجيبين	هل يحبذ التدريب قبل التشغيل
80.7	242	نعم
19.3	58	لا
100.0	300	المجموع

جدول (10) نسبة تفضيل التدريب قبل التشغيل لمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسبة التشغيل للاردنيين بالمنشأة، اذ ان نسبة تشغيل 100% من الاردنيين قد بلغت 62.0، وان نسبة تشغيل الاردنيين (51- 99%) بلغت 25.0، في حين ان نسبة تشغيل 50% من الاردنيين في المنشآت بلغت 13.0، ومما سبق نجد ان النسبة الاعلى في تشغيل الاردنيين في المنشآت كانت ما بين 100% ي 186 منشأة من اصل 300، ثم يأتي بعد ذلك نسبة التشغيل ما بين 51%- 99%.

النسبة	عدد المستجيبين	كم نسبة تشغيل الاردنيين بمنشآتكم
62.0	186	100%
25.0	75	51% - 99%
13.0	39	50%
100.0	300	المجموع

جدول (11) نسبة تشغيل الأردنيين في منشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب العمر المرغوب لعمل الذكور الاردنيين، اذ بلغت نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور الاردنيين من 18 سنة الى 35 سنة 81.0 اما الفئة الثانية من 36 سنة الى 48 بلغت 4.3، في حين ان 44 منشأة لم يكن لديها اي تحيز لاي فئة اذ ان العمل المرغوب لعمل الذكور لديها يبدأ من 18 – 48 سنة اي ما نسبته 14.7، مما يدل على ان العمر الاكثر رغبة في توظيف الذكور يكون ما بين 18 – 35 سنة، وهنا نستطيع القول ان العمر قد يكون احد التحديات للتشغيل في حال كان العمر اكبر من 36 سنة.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هو العمر المرغوب لعمل الذكور الاردنيين بمنشآتكم
81.0	243	18 - 35 سنة
4.3	13	36 - 48 سنة
14.7	44	18 – 48 سنة
100.0	300	المجموع

جدول (12) نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب تشغيل السيدات بالمنشأة، اظهرت النتائج ان 1- 20% من تشغيل السيدات في المنشآت بلغت نسبة 63.7 اي ما يعادل 191 منشأة، في حين كان لتشغيل السيدات من 21%- 50% نسبة بلغت 14.3، وبلغت نسبة تشغيل السيدات من 51% الى 99% في منشآت ذات العلاقة بالعينة ما نسبته 15.3، وكان هناك 20 منشأة تعمل فيها 100% من السيدات اي ما يساوي 6.7 وهينسبة جيدة بالنسبة لغيرها من النسب من حيث عمل السيدات، ومما سبق نجد ان الاغلبية من المنشآت كانت نسبة تشغيل السيدات ما فيها بين 1% الى 20%.

النسبة	عدد المستجيبين	كم نسبة تشغيل الاناث بمنشآتكم
63.7	191	1% - 20%
14.3	43	21% - 50%
15.3	46	51% - 99%
6.7	20	100%
100.0	300	المجموع

جدول (13) نسبة تشغيل الاناث بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب العمر المرغوب لعمل السيدات الاردنيات بالمنشأة ، اذ بلغت نسبة العمر المرغوب لعمل الاناث الاردنيات من 18 سنة الى 35 سنة 87.7 اما الفئة الثانية من 36 سنة الى 48 بلغت 2.7 وتعتبر هذه النسبة قليلة جدا بالنسبة للفئة السابقة من حيث تفضيل التشغيل بالنسبة للعمر المرغوب للسيدات، في حين ان 29 منشأة لم يكن لديها اي تحيز لاي فئة اذ ان العمل المرغوب لعمل السيدات لديها يبدأ من 18 – 48 سنة اي ما نسبته 9.7، مما يدل على ان العمر الاكثر رغبة في توظيف السيدات يكون ما بين 18 – 35 سنة.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هو العمر المرغوب لعمل الاناث الاردنيات بمنشآتكم؟
87.7	263	18 - 35 سنة
2.7	8	36 - 48 سنة
9.7	29	18 - 48 سنة
100.0	300	المجموع

جدول (14) نسبة العمر المرغوب لعمل الاناث الاردنيات بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب العاملين من ذوي الاعاقة بالمنشأة ذات العلاقة بعينة الدراسة ، اذ تبين ان عدد المنشآت التي تقوم بتشغيل ما نسبته 5% من ذوي الاعاقة 282 منشأة، في حين بلغ عدد المنشآت التي كانت نسبة تشغيل ذوي الاعاقة اقل من 5% هي 13 منشأة ، و 5 منشآت ممن كانت نسبة تشغيل ذوي الاعاقة فيها اكثر من 5%، و مما سبق نجد ان النسبة الاعلى من توظيف ذوي الاعاقة في المنشآت كانت تساوي 5%. في حين ان نسبة قليلة كانت توظف اكثر من 5% من ذوي الاعاقة.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي نسبة العاملين من ذوي الاعاقة بمنشآتكم؟
94.0	282	يساوي 5%
4.3	13	اقل من 5%
1.7	5	اكثر من 5%
100.0	300	المجموع

جدول (15) نسبة العاملين من ذوي الاعاقة بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب التدريبات المهنية المطلوبة في المنشآت، اذ تبين ان نسبة التدريبات المطلوبة بما يتعلق بفن الطهي والحلويات 9.3، وان مهنة التمريض والرعاية الصحية بلغت 1.7، في حين ان نسبة التدريبات الزراعية بلغت 0.3، صيانة الموبايلات والحواسيب بلغت 3.7، و اعمال التكييف والتبريد 1.0، السلامة العامة 1.3، و الاعمال التكنولوجية بلغت نسبتها 2.3، التواصل الاجتماعي 4.3، في حين بلغت نسبة المهارات المطلوبة في مجال التسويق والمبيعات 9.0، وفي مجال التدريبات الصناعية 1.0، والتدريبات المحاسبية بلغت 3.3، والتدريبات المتعلقة بالسوق فقد بلغت 0.7، ومن الارقام السابقة نجد ان اكثر التدريبات المطلوبة كانت فن الطهي ومهنة التمريض والرعاية الصحية، في حين ان اعمال الديكور كان الطلب عليها قليل بالمقارنة مع غيرها اذ بلغت نسبتها 0.3، وتوزعت التدريبات المختلفة بنسب مختلفة تبعا لنوع النشاط الخاص لكل من المنشآت.

النسبة	عدد المستجيبين	ما اهم التدريبات المهنية المطلوبة بمنشآتكم
41.3	124	لا يوجد
9.3	28	فن الطهي وصناعة الحلويات
1.7	5	مهنة التمريض والرعاية الصحية
0.3	1	تدريبات زراعية
0.3	1	الخدمات السياحية
3.3	10	التجميل و تصفيف الشعر
3.7	11	صيانة الموبايلات والحواسيب
1.0	3	تكييف و تبريد
0.3	1	اعمال ديكور
2.0	6	حرف يدوية
1.3	4	السلامة العامة
2.3	7	تكنولوجيا وتقنية
0.3	1	ادارة الوقت
7.0	21	تدريبات عمالية
4.3	13	التواصل الاجتماعي
1.0	3	تربية الطفل والتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة
9.0	27	التسويق والبيع
0.7	2	تدريبات صناعية
1.0	3	لياقة بدنية
3.3	10	تدريبات تجارة ومحاسبة
0.3	1	اعمال كهربائية
1.3	4	التصنيع والانتاج الغذائي
0.7	2	تدريبات فنية وابداعية
3.3	10	تعليمية وتدريب
0.7	2	السوق
100.0	300	المجموع

جدول (16) نسبة التدريبات المهنية المطلوبة بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين نسب وجود سلم رواتب لكل منشأة، إذ كانت نسبة وجود سلم رواتب للموظف في المنشأة 79.0، في حين ان عدم وجود سلم للرواتب كان النسبة الاقل 21.0، فمن خلال هذه النسب يتضح ان الاغلبية لديهم سلم رواتب.

النسبة	عدد المستجيبين	هل يوجد سلم رواتب بمنشآتكم
79.0	237	نعم
21.0	63	لا
100.0	300	المجموع

جدول (17) نسبة سلم الرواتب بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب اختلاف سلم الرواتب فيما اذا كان الفرد يمتلك مهارات وخبرات تختلف عن غيره، فقد كانت نسبة الاجابة بنعم 85.7، ونسبة الاجابة لا 14.3 ومن خلال هذه النسب نستطيع القول ان اغلب المنشآت لديها سلم رواتب يختلف من موظف الى اخر حسب المهارات والقدرات والخبرات التي يمتلكها الفرد وتميزه عن غيره من الموظفين.

النسبة	عدد المستجيبين	هل يختلف سلم الرواتب بمنشآتكم بامتلاك المهارات والخبرات والقدرات؟
85.7	257	نعم
14.3	43	لا
100.0	300	المجموع

جدول (18) نسبة اختلاف سلم الرواتب بتنوع المهارات بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين النسب المختلفة لأجور السيدات العاملات في المنشأة، إذ يبين الجدول ان نسبة الاجور ذات الحد الادنى للاجور 260 دينار كانت 57.7، وانه من 260 الى 500 دينار بلغت النسبة 24.0، في حين انه من 500 الى 1000 دينار بلغت النسبة 1.0، وقد بلغت نسبة الاجور التي اشتملت على كل من (الحد الادنى للأجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار) 12.0، وان (الحد الادنى للأجور 260 دينار، من 500 الى 1000 دينار) بلغت ما نسبته 3.0، وبلغت نسبة (الحد الادنى للأجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار، من 500 الى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.7، ونسبة (من 500 الى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.3، وبلغت نسبة (من 500 الى 1000 دينار، من 260 الى 500 دينار، من 500 الى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) ما يساوي 1.7، ويتضح مما سبق ان اغلب اجور السيدات كانت تتمركز حول الحد الادنى للاجور 260 دينار، ثم يأتي بالمركز الثاني من 260-500، والفئات الاخرى تنوعت بنسب ما بين القليل الى المتوسط

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي أجور السيدات العاملات بمنشئتكم؟
57.7	173	الحد الادنى للاجور 260 دينار
24.0	72	من 260 الى 500 دينار
1.0	3	من 500 الى 1000 دينار
12.0	36	الحد الادنى للأجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار
3.0	9	الحد الادنى للأجور 260 دينار، من 500 الى 1000 دينار
0.7	2	الحد الادنى للأجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار، من 500 الى 1000 دينار فأكثر
1.7	5	من 500 الى 1000 دينار، من 260 الى 500 دينار
100.0	300	المجموع

جدول (19) نسبة تفاوت أجور الاناث بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين نسب وجود ضمان اجتماعي من عدمه في المنشأة، اذ تبين ان 202 من المنشآت اجابت بنعم اي وجود اشتراكات بالضمان الاجتماعي، و 54 من المنشآت التي اشارت الى عدم وجود اشتراكات للضمان الاجتماعي ، في حين ان 44 من المنشآت رفضت او اجابت بعدم الرغبة بالافصاح عن ما يتعلق بالضمان الاجتماعي، ومن ما سبق نجد ان النسب الاكبر كانت وجود ضمان وبين عدم وجود ضمان اجتماعي لدى اغلب المنشآت.

النسبة	عدد المستجيبين	هل لمنشآتكم اشتراكات بالضمان الاجتماعي
67.3	202	نعم
18.0	54	لا
14.7	44	لا يرغب بالاجابة
100.0	300	المجموع

جدول (20) نسبة الاشتراك بالضمان الاجتماعي بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين نسب وجود تأمين صحي للمنشأة او عدمه، فقد تبين ان نسبة 59.7 من المنشآت لا يوجد لديها تأمين صحي، وان 15.0 من المنشآت يوجد لديها تأمين صحي الا انه اختياري، في حين ان 3.7 من المنشآت لديها تأمين صحي اجباري، وكانت نسبة عدم الرغبة بالاجابة 21.7، ومن خلال النتائج السابقة نجد ان النسبة الاكثر هي المنشآت التي لا يوجد لها تأمين صحي.

النسبة	عدد المستجيبين	هل لمنشآتكم تأمين صحي
59.7	179	لا يوجد تأمين صحي
15.0	45	تأمين صحي اختياري
3.7	11	تأمين صحي اجباري
21.7	65	لا يرغب بالاجابة
100.0	300	المجموع

جدول (21) نسبة الاشتراك بالتأمين الصحي بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب تتعلق فيما اذا كان هناك عمل جزئي بالمنشأة او لا، اذ بلغ عدد المنشآت التي يوجد لديها عمل جزئي 44.3، وبلغ عدد المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي ما نسبته 48.3، و نسبة عدم الرغبة بالاجابة بلغت 7.3، ومما سبق يتضح ان الاكثر نسبة هي المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي.

النسبة	عدد المستجيبين	هل يوجد عمل جزئي بمنشآتكم
44.3	133	نعم
48.3	145	لا
7.3	22	لا يرغب بالاجابة
100.0	300	المجموع

جدول (22) نسبة العمل الجزئي بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي فيما اذا كان هناك عمل اضافي في المنشأة، اذ كانت نسبة المنشآت التي يوجد فيها عمل اضافي 62.7 اي الاكثر من النصف يوجد لديه عمل اضافي، في حين ان 34.7 من المنشآت لم يكن يوجد فيها عمل اضافي، وكانت نسبة عدم الرغبة بالاجابة 2.7، ومما سبق نجد ان 188 من اصل 300 منشأة يوجد فيها عمل اضافي وان 104 منشأة لم يكن يوجد فيها عمل اضافي اي النسبة الاقل، و 8 منشآت لم ترغب بالاجابة تحفظا لاسباب تخصها.

النسبة	عدد المستجيبين	هل يوجد عمل اضافي في منشآتكم
62.7	188	نعم
34.7	104	لا
2.7	8	لا يرغب بالاجابة
100.0	300	المجموع

جدول (23) نسبة العمل الاضافي بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي النسب التي تبين فيما اذا كان العمل الاضافي للمنشأة اجباري ام لا، اذ كانت نسبة العمل الاضافي الاجباري 7.0، وان عدم وجود عمل اضافي اجباري 90.0، ونسبة عدم الرغبة بالاجابة هي 3.0، ومما سبق نجد ان النسبة الاكبر كانت المنشآت التي لا تجبر موظفيها على العمل الاضافي، اي ان العمل الاضافي متاح ولكنه اختياري لكل الموظفين، في حين ان 21 من المنشآت تجبر الموظفين على العمل الاضافي.

النسبة	عدد المستجيبين	هل العمل الاضافي بمنشآتكم اجباري
7.0	21	نعم
90.0	270	لا
3.0	9	لا يرغب بالاجابة
100.0	300	المجموع

جدول (24) نسبة العمل الإضافي الاجباري بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب توفر حضانة في المنشأة عينة الدراسة، اذ تبين ان 16 منشأة لديها حضانة، وان 275 من المنشآت لم يكن لديها حضانة، وعدد المنشآت التي لم ترغب بالاجابة 9 منشآت، ومما سبق نجد ان النسبة الاقل هي المنشآت التي يوجد فيها حضانة والنسبة الاكبر كانت من نصيب المنشآت التي لا يوجد فيها حضانة ونسبتها 91.7

النسبة	عدد المستجيبين	هل يوجد حضانة بمنشآتكم
5.3	16	نعم
91.7	275	لا
3.0	9	لا يرغب بالاجابة
100.0	300	المجموع

جدول (25) نسبة توفر الحضانه بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب توافر مواصلات من والى المنشأة، فقد اظهرت النتائج ان 144 منشأة يتوفر مواصلات منها واليها اي ما نسبته 38.0، في حين ان 177 منشأة لا يتوفر مواصلات منها واليها اي يوجد صعوبة في التنقل من خلال المواصلات، و 9 منشآت لم ترغب بالاجابة، ومن خلال الارقام السابقة نجد ان اغلب المنشآت لا يوجد منها واليها مواصلات، والنسبة الاقل من المنشآت التي يتوفر لديها مواصلات، ونستطيع القول هنا ان المواصلات قد تكون احد المعوقات او التحديات امام الحصول على فرصة عمل.

هل يتوفر مواصلات من المنشأة واليها	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	114	38.0
لا	177	59.0
لا يرغب بالاجابة	9	3.0
المجموع	300	100.0

جدول (26) نسبة توفر المواصلات بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين نسب كل من الحوافز المادية او المعنوية التي قد تشجع السيدات العاملات على العمل في المنشأة، وقد تبين ان نسبة تشجيع الحوافز المادية للسيدات 25.0، في حين ان نسبة تشجيع السيدات بالحوافز المعنوية كانت 14.3، وان كل من الحوافز المادية والمعنوية مجتمعة بلغت النسبة الاعلى وهي 60.7 اي انه عند اجتماع الحوافز المادية المحفوفة والمصحوبة بحوافز معنوية سوف تشجع السيدات على العمل في المنشأة اكثر من ان تكون كل نوع من الحوافز على حدة، وقد كانت النسبة الاقل التي تشجع السيدات على العمل هي الحوافز المعنوية.

ما هي اهم الحوافز التي تشجع السيدات على العمل بمنشآتكم	عدد المستجيبين	النسبة
حوافز مادية	75	25.0
حوافز معنوية	43	14.3
حوافز مادية، حوافز معنوية	182	60.7
المجموع	300	100.0

جدول (27) نسبة توفر الحوافز المادية والمعنوية بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين نسب كل من التحديات التي قد تحد من عمل السيدات في المنشأة، اذ يبين هذا الجدول ان نسبة الرفض في العمل للسيدات 30.0 وهذه نسبة كبيرة نوعا ما ولا يستهان بها مقارنة مع غيرها من التحديات، وان العادات والتقاليد التي تحد من عمل المرأة بلغت نسبة عالية ايضا وهي 29.3، ونسبة التحرش في العمل 2.7، ونسبة التحديات الاسرية 18.0، وبلغت نسبة بعد المكان 7.7، وكانت الامومة احد التحديات والتي بلغت نسبتها 2.7، وكانت صعوبة المواصلات قد بلغت نسبتها 0.7، ومما سبق نجد ان التحديات التي تعمل على منع او التقليل من نسب عمل السيدة في المنشآت متنوعة ومختلفة تبعا للكثير من العوامل الا ان ابرز التحديات كانت تتمحور حول الرفض العادات والتقاليد والرفض للعمل وكذلك فيما اذا كان هناك حضانة ام لا. اذ تم هنا التسليط على اهم التحديات التي قد تواجهها السيدات في العمل او حتى محاولة التقدم للعمل، للوقوف على اسباب المشكلة والعمل على ايجاد افضل الحلول وبتكاليف معقولة.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي ابرز التحديات التي تحد من عمل السيدات برأيك؟
30.0	90	الرفض في العمل
29.3	88	العادات والتقاليد
4.0	12	نظرة المجتمع للمرأة العاملة
2.7	8	التحرش في بيئة العمل
18.0	54	تحديات اسرية
7.7	23	بعد مكان العمل
2.3	7	الحضانة
2.7	8	الأمومة
0.7	2	الحمل
2.0	6	عدم المساواة في الحقوق العمالية
0.7	2	صعوبة المواصلات
100.0	300	المجموع

جدول (28) نسبة التحديات التي قد تحد من عمل الاناث بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين النسب التي تتعلق بالوقت المناسب لاعلان الشواغر او الوظائف من قبل المنشأة، فقد تنوعت الاوقات والظروف الا انه تم حصر الاجابات و تجميعها ضمن اطار يناسب جميع الاجابت، فقد تبين ان 8 منشآت ترى انه من الممكن في اي وقت من السنة الطلب، في حين ان 33 منشأة تفضل ان يتم التقدم للشواغر كل سنة، كان هناك 12 منشأة يمكن ان تطلب الشاغر كل شهر اي شهريا، و 15 منشأة تجد ان الوقت المناسب في طلب الشواغر كل 3 اشهر، و10 منشآت تجد انه كل نصف سنة (6 اشهر) هو الوقت المناسب لطلب الشواغر، في حين ان 34 كان الوقت المناسب لها هو حسب المواسم، اذ ان هناك العديد من المواسم المختلفة والتي تتميز بظروف مميزة او مختلفة عن غيرها من اوقات السنة فمثلا موسم العودة الى المدارس، مواسم الاعياد، شهر رمضان المبارك، مواسم الاعراس وغير من المواسم ، و 3 من المنشآت كان تجد ان وقت محدد هو عند حدوث تحسن ونمو اقتصادي لديها، وكان هناك 25 منشأة تجد ان الوقت المناسب لطلب الشاغر هو حسب فصول السنة والتي تتمركز حول فصلي الشتاء والصيف، في حين ان 66 منشأة لم تحدد الوقت المناسب اي انها تجد الوقت المناسب. مما سبق نجد ان اغلب المنشآت تجد الوقت المناسب هو عند الحاجة الى شاغر ، بالاضافة الى ان وجود هذا النوع اختلافات بين المنشآت في الوقت المفضل لطلب الشواغر وهذا الشيء منطقي بسبب اختلاف طبيعة العمل او النشاط التي تقوم به كل منشأة على حدة، وهذا التنوع هنا يدل على اشمال العينة على مختلف الأنشطة والاعمال.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هو الوقت المناسب لاعلان الشواغر بمنشنتكم؟
2.7	8	على مدار السنة
11.0	33	سنوي
0.3	1	اسبوعي
4.0	12	شهري
5.0	15	كل 3 اشهر، ربع سنوي
3.3	10	كل نص سنة
8.0	24	حسب المواسم(اعياد، رمضان، عام دراسي)
34.3	103	حسب الحاجة والطلب
1.0	3	عند التحسن والنمو الاقتصادي
22.0	66	لا يوجد وقت محدد
8.3	25	فصلي(الشتاء والصيف)
100.0	300	المجموع

جدول (29) نسبة وقت اعلان الشواغر بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين نسبة كل من الوسائل المذكورة والتي يتم من خلالها اعلان الشواغر، اذ تبين ان نسبة المعارف 47.3 في طلب الوظائف في المنشآت وهي نسبة عالية وجدا بالنسبة لغيرها من الوسائل، وبلغت نسبة طلب الشواغر بالاعتماد على الاعلانات الورقية 12.0، في حين ان وسيلة التوجه لمديرية العمل قد بلغت 6.3، وبلغت الوسيلة المعتمد عليها في طلب الوظائف بالنسبة للمنشآت عن طريق مكتب تشغيل مركز الاميرة بسمة للتنمية 2.3، ومواقع التواصل الاجتماعي (واتس اب، فيسبوك وغيرها) 25.7، ومواقع التشغيل الكترونية(اخطبوط، LinkedIn، Bayt.com وغيرها) بنسبة 1.7، وكانت نسبة وسيلة طلب الشاغر من خلال قسم الموارد البشرية وكان هناك 3.3، و 1.0 من الوسائل الاخرى، ومما سبق نجد اكثر الوسائل لطلب الوظيفة كانت عبر المعارف، الاعلانات الورقية، ومواقع التواصل الاجتماعي(الواتس، الفيس وغيرها).

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي وسائل اعلان الشواغر بمنشنتكم؟
47.3	142	معارف
12.0	36	اعلانات ورقية مطبوعة
6.3	19	مديرية العمل
2.3	7	مكتب تشغيل مركز الاميرة بسمة للتنمية
25.7	77	مواقع التواصل الاجتماعي (واتس اب، فيسبوك وغيرها)
1.7	5	مواقع تشغيل الكترونية (الاخطبوط، linkedIn، Bayt.com وغيرها)
3.3	10	قسم الموارد البشرية في الشركة
1.3	4	أخرى
100.0	300	المجموع

جدول (30) نسبة وسائل اعلان الشواغر بمنشآت عينة الدراسة

يوضح الجدول التالي نسب الموافقة وعدم الموافقة لفقرات الاستبانة، وقد تبين ان الاقل نسبة كانت عدم الموافقة بشدة، وكذلك نسبة عدم الموافقة بلغت تقريبا 4.7 مما يدل على ان هذه النسبة جدا قليلة بالنسبة للموافقة بشدة والتي بلغت 44.8 وكذلك نسبة الموافقة بلغت 34.95، في حين كانت نسبة الافراد الذين اجابوا محايد 12.35، مما يدل من خلال هذه النتائج ان اغلب افراد العينة (اصحاب العمل- اربد) كانوا متوافقين مع فقرات العينة والتي اظهرت بعض النتائج، كان من اهمها ضرورة إعادة إرساء بيئة مؤاتية ومناسبة للمنشآت المستدامة كي تحفز الانتعاش الاقتصادي والتنمية، بالاضافة الى ضرورة ضمان احترام معايير العمل، بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وكذلك وجود بعض العوائق التي تحد من عمل المرأة في المجتمع فمثلا كان هناك نسبة موافقة شديدة بما يتعلق بتفضيل تشغيل الفتاة العزباء على المتزوجة، اذ ان الفرصة تقل بالنسبة للمرأة المتزوجة وان تكون المرأة من النفس المحافظة اذ انه

هناك نسبة كبيرة من عدم وجود مواصلات من وإلى المنشآت، ورغم تلك التحديات إلا أنه يتم الاهتمام بالحقوق العمالية للسيدات العاملات والاهتمام بالتدريب المستمر لهن، وقد تبين أن هناك العديد من الإجراءات الواجب تتبعها للتخلص من التأثير السلبي لجائحة كورونا، لذلك فمن الضرورة وضع وتعزيز تدابير الحماية الاجتماعية كوسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود، بالإضافة إلى أهمية تعزيز استحداث العمالة المستدامة ونظم الحماية الاجتماعية والعمل اللائق، وكذلك أن يتم توفير بيئة عمل مناسبة لجميع العمال والحفاظ على حقوقهم دون أن يتم التحيز لطرف أو جهة معينة، إذ أن النتيجة سوف تؤثر على المنشأة ككل مما قد يؤدي في نهاية المطاف إلى تفكك المنشأة وتدهار وهذا الشيء الأكثر خوفاً بالنسبة لأصحاب العمل ومما قد يتعكس على الاقتصاد ككل.

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
الحاجة إلى عمالة كاملة ومنتجة ولائقة ومختارة بعناية كوسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود	67.3	31.3	1.3		
ضرورة وضع وتعزيز تدابير الحماية الاجتماعية كوسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود	61.0	36.3	2.7		
ضرورة ضمان احترام معايير العمل، بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وحقوق الإنسان الأخرى وسيادة القانون	61.7	37.7	0.7		
أهمية إعادة إرساء بيئة مؤاتية ومناسبة للمنشآت المستدامة كي تحفز الانتعاش الاقتصادي والتنمية	56.7	41.7	1.0		
تعزيز استحداث العمالة المستدامة ونظم الحماية الاجتماعية والعمل اللائق	50.7	38.7	8.3	2.3	
تستعرض تشريعات العمل، قانون العمل والعمال والرجوع إليه عند الضرورة للمحافظة على حقوق وواجبات العمال	56.3	40.0	3.3	0.3	
يولى اهتمام خاص للنساء العاملات وخصوصاً بحقوقهن العمالية	39.3	42.7	17.0	1.0	
تحصل النساء على برامج التدريب والعمالة الموضوعية لتحقيق الانتعاش والقدرة على الصمود	32.0	44.0	22.3	1.7	
يتم اتخاذ التدابير لضمان عدم الاستعاضة عن النساء اللواتي يعملن و يضطلعن بمسؤوليات موسعة، عندما تكون في إجازات طويلة مشروعه	33.3	43.3	21.7	1.7	
يتم اتخاذ التدابير لمنع ومعاقبة الاغتصاب والاستغلال والتحرش والاعتداء المبني على النوع الاجتماعي	54.3	35.3	10.3		

0.7	6.7	13.7	43.0	36.0	يوجد موائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
1.0	14.0	31.0	37.3	16.7	يكثر الدوران الوظيفي للسيدات العاملات
7.0	28.3	19.7	28.7	16.3	فرص تشغيل الإناث متساوية مع فرص تشغيل الشباب الذكور.
		5.0	34.3	60.7	يتوفر وسائل السلامة العامه في المؤسسة
0.7	14.3	26.7	29.0	29.3	يفضل ان تكون الحالة الاجتماعية للسيدات العاملات عزباء بدلا من متزوجه
	3.7	16.0	35.0	45.3	يفضل ان تكون السيدات العاملات من نفس المحافظة بدلا من خارجها
	6.0	9.3	40.0	44.7	يفضل ان يكون للعامل تدريب قبل العمل
0.51	4.70	12.35	34.95	44.8	المعدل

جدول (31) نسبة مدى موافقه ل عبارات ومفاهيم تهتم صاحب العمل بمنشآت عينة الدراسة

3 – 2 التحليل الوصفي لاستبيانات الباحثين عن عمل اربد

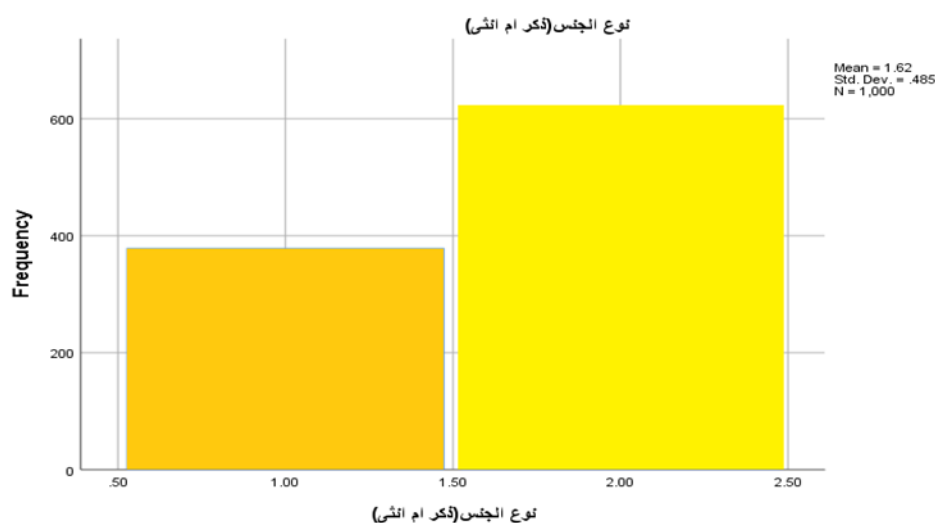
تم اجراء مسح ميداني موجه للباحثين عن عمل لفهم سوق عمل اربد ومدى تاثير مكونات سوق العمل على التوظيف والحد من الفقر والبطالة، ولفهم تأثير جائحة كورونا على سوق العمل والية التعافي بشكل أفضل واهم الممارسات التي تساعد في استقرار العاملين بعملهم، في ظل وجود الهدف الرئيسي من مشروع مساهمة المرأة في الأردن في الصمود والتعافي الاقتصادي.

ويبين الجدول التالي التوزيع الديموغرافي للأفراد المستجيبين ونسبتهم .

نوع الجنس	عدد المستجيبين	النسبة
ذكر	379	37.9
انثى	621	62.1
المجموع	1000	100.0

(1) نسبة نوع الجنس في عينة الدراسة

حيث يتضح من الجدول أعلاه ان نسبة كل من الذكور والاناث التي تم توزيع الاستبيانات عليهم و تبيين ان عدد الاناث كان 621 والذكور 379 مما يدل على ان العينة الاستطلاعية اشتملت على كل من الذكور والاناث بنسب تعكس اسباب الدراسة، كما ويتبين ان اعلى نسبة من افراد العينة كانت للمستجيبين من الاناث وبنسبة بلغت 62.1 في حين كان اقل عدد من المستجيبين من الذكور، حيث بلغت نسبة الاستجابة 37.9، مما يدل على ان الاعداد كانت تخدم الهدف من الدراسة.



في حين يبين الجدول التالي نسبة كل من المستجيبين من الجنسيات المذكورة (الأردنية، السورية، غير ذلك)، و قد تبين ان عدد المستجيبين من الجنسية الاردنية بلغ 814، في حين بلغ عدد المستجيبين من الجنسية السورية 183 بنسبة 18.3% من مجموع المستجيبين من الجنسيات المختلفة، و كانت النسبة الاقل من الجنسيات الاخرى وبلغت 0.3% اي ما يساوي 3 مستجيبين من اصل 1000 مستجيب للدراسة.

النسبة	عدد المستجيبين	الجنسية
81.4	814	اردني
18.3	183	سوري
.3	3	غير ذلك
100.0	1000	المجموع

(2) نسبة الجنسية في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي الفئات العمرية لافراد الدراسة، حيث تم تقسيم الفئات العمرية الى فئتين (18-35، 36-48)، وقد بلغ عدد الافراد المستجيبين من الفئة الاقل عمرا والتي تبدأ من سن الثامنة عشر الى سن الخمسة والثلاثون 679 بنسبة 67.9% مما يعني ان اكثر الافراد المستجيبين من الفئة العمرية الاولى كانت الاعلى بالنسبة للمستجيبين من الفئة الثانية(36-48) والبالغ عددهم 321 اي بنسبة 32.1%

النسبة	عدد المستجيبين	العمر
67.9	679	من 18 – 35
32.1	321	من 36 - 48
100.0	1000	المجموع

(3) نسبة الفئات العمرية لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي الحالة الاجتماعية لافراد الدراسة، اذ تبين ان عدد المستجيبين الذين كانت حالتهم الاجتماعية من فئة العزوبية 468 بما نسبته 46.8 وهذا يعني ان النسبة الاكثر توزعت بين الافراد (عزباء- عازب)، في حين كانت نسبة المتزوجين 46.4 اي ما يساوي 464 من اصل 1000 مستجيب، وبلغ عدد المطلقين 52، وعدد الارامل 16 اي ما نسبته 1.6%، ومن خلال هذه النسب نجد ان النصيب الاكبر للمستجيبين كان من الفئة الاولى (عزباء- عازب) والنسبة الاقل من الفئى الرابعة (ارمل- ارملة).

النسبة	عدد المستجيبين	الحالة الاجتماعية
46.8	468	عازب /عزباء
46.4	464	متزوج/ متزوجة
5.2	52	مطلق/ مطلقة
1.6	16	أرمل/ أرملة
100.0	1000	المجموع

(4) نسبة الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي عدد الابناء لكل من افراد الدراسة والتي تم تقسيمها الى ثلاث فئات، وكانت نسبة الافراد الذين لا يوجد لديهم اطفال (في حال كانوا غير متزوجين) 53.9% اي النسبة الاكبر والبالغ عددهم 539، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم من طفل الى 5 اطفال 391 اي ما نسبته 39.1% وكانت النسبة الاقل للمستجيبين الذين لديهم اكثر من 5 اطفال 7.0% اي 70.

النسبة	عدد المستجيبين	عدد الابناء
53.9	539	لا يوجد
39.1	391	من 1 الى 5
7.0	70	اكثر من 5
100.0	1000	المجموع

(5) نسبة عدد الابناء لعينة الدراسة

و يبين الجدول التالي عدد المستجيبين ونسبهم من حيث الدرجة العلمية والتي توزعت كما يلي، الاقل من 31 اي ما نسبته 33.1%، وعدد الحاصلين على الدبلوم كان 107 ، في حين كان عدد الحاصلين على الدبلوم العالي 16 فرد اي ما نسبته 1.6 ، وقد بلغ عدد الحاصلين على شهادة البكالوريوس 274، وعدد الافراد الحاصلين على شهادة الماجستير 34 مستجيب اي ما نسبته 3.4، والنسبة الاقل كانت 2.0% من المسيحيين الحاصلين على الدكتوراة و عددهم 1. الثانوية العامة بلغ عددهم 237 اي ما نسبته 23.7 في حين بلغ عدد الحاصلين على الثانوية العامة 3

النسبة	عدد المستجيبين	درجة المؤهل العلمي
23.7	237	أقل من الثانوية العامة
33.1	331	ثانوية عامة
10.7	107	دبلوم
1.6	16	دبلوم عالي
27.4	274	بكالوريوس
3.4	34	ماجستير
0.1	1	دكتوراة
100.0	1000	المجموع

(6) نسبة المؤهل العلمي لعينة الدراسة

يتبين من خلال هذا الجدول نسب تفضيل الافراد للتدريب قبل التشغيل، اذ ان عدد الافراد الذين كانت اجابتهم نعم، اي انهم يفضلون التدريب قبل التشغيل 773 اي ما نسبته 77.3%، في حين كان عدد الافراد الذين لا يفضلون التدريب قبل التشغيل 227، اي ما نسبته 22.7 بناء على هذه النسب يتبين ان النسبة الاعلى كانت ممن يفضلون التدريب قبل التشغيل.

النسبة	عدد المستجيبين	هل تفضل التدريب قبل التشغيل
77.3	773	نعم
22.7	227	لا
100.0	1000	المجموع

(7) نسبة تفضيل التدريب قبل التشغيل لعينة الدراسة

و يبين الجدول التالي قطاع العمل المناسب للأفراد، حيث ان عدد الافراد الذين كانوا يحبذون قطاع العمل في قطاع المنظمات الانسانية المحلية والدولية 166 اي نسبة 16.6%، في حين كان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الصناعي 182 بنسبة 18.2، و في النشاط التجاري ما نسبته 11.2% اي ما يساوي 112 فرد، في حين بلغ عدد الذين فضلوا العمل في النشاط الزراعي 67 اي ما نسبته 6.7%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط السياحي 28 اي بنسبة 2.8%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الغذائي 93 اي بنسبة 9.3%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط التعليمي 116 اي بنسبة 11.6%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الاعلامي 14 اي بنسبة 1.4%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط التكنولوجي والتقني 36 اي بنسبة 3.6%، في حين بلغت نسبة الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الصحي 4.3% اي ان عددهم بلغ 43، وقد بلغ عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الانشائي 23 فرد اي ما نسبته 2.3%، وقد بلغ عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الخدماتي 45 فرد اي ما نسبته 4.5%، وقد بلغ عدد الافراد الذين يفضلون العمل في الاعمال الحرة 75 فرد اي ما نسبته 7.5%، ومن خلال النسب التي تم ذكرها فاننا نرى ان النشاط الصناعي هو النشاط الاكثر رغبة بالنسبة لأفراد العينة، في حين ان النشاط الاعلامي كان الاقل تفضيل بالنسبة لافراد العينة.

النسبة	عدد المستجيبين	انشطة العمل المناسب
16.6	166	أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (منظمات إنسانية)
18.2	182	الصناعات التحويلية (الصناعي)
11.2	112	تجارة الجملة والتجزئة (التجاري)
6.7	67	الزراعة والحراجة وصيد الأسماك (الزراعي)
2.8	28	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية (السياحي)
9.3	93	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية (الغذائي)
11.6	116	التعليم (التعليمي)
3.6	36	المعلومات والاتصالات (التكنولوجي والتقني)
1.4	14	أنشطة الخدمات الأخرى (الإعلامي)
4.3	43	أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية (الصحي)
4.5	45	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم (الخدماتي)
2.3	23	أنشطة التشييد (الانشائي)
7.5	75	أنشطة الخدمات الأخرى (اعمال حرة)
100.0	1000	المجموع

(8) نسبة أنشطة العمل التي تناسب عينة الدراسة

يبين الجدول التالي اهم الخبرات التي يمتلكها افراد العينة، والتي اظهرت ان عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في عمل المنظمات النحلية والدولية بلغ 123 اي بما نسبته 12.3%، في حين ان عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في عمل النشاط الصناعي بلغ 21 اي بما نسبته 2.1%، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التجاري 36 اي بما نسبته 3.6%، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الزراعي 45 اي ما نسبته 4.5%، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط السياحي 64 فرد اي ما نسبته 6.4%، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الغذائي 9، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التعليمي 78 اي بنسبة 7.8%، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التكنولوجي والتقني 174 فرد اي ما يعادل 17.4%، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الاعلامي 11.1% اي ما يعادل 111 افراد من اصل 1000 فرد من العينة، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الانشاءات 7.6% اي ما يعادل 76 فرد، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الصحي 2.0% اي ما يعادل 20 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الخدماتي 88 اي بنسبة 8.8%، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في الاعمال الحرة 109، بنسبة 10.9%، في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا لايوجد 8 فرد اي ما نسبته 0.8%، ومن خلال النسب السابقة نجد ان الخبرات الاقل نسبة كانت في كل من النشاط الصناعي والغذائي.

النسبة	عدد المستجيبين	اهم الخبرات
12.3	123	أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (منظمات إنسانية)
2.1	21	الصناعات التحويلية (الصناعي)
3.6	36	تجارة الجملة والتجزئة (التجاري)
4.5	45	الزراعة والحراجة وصيد الأسماك (الزراعي)
6.4	64	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية (السياحي)
.9	9	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية (الغذائي)
7.8	78	التعليم (التعليمي)
17.4	174	المعلومات والاتصالات (التكنولوجي والتقني)
11.1	111	أنشطة الخدمات الأخرى (الإعلامي)
7.6	76	أنشطة التشييد (الانشائي)
2.0	20	أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية (الصحي)
8.8	88	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم (الخدماتي)
10.9	109	أنشطة الخدمات الأخرى (اعمال حرة)
3.8	38	خبرات اخرى
.8	8	لا يوجد
100.0	1000	المجموع

(9) نسبة الخبرات التي تمتلكها عينة الدراسة

يبين الجدول التالي المسمى الوظيفي لبعض الأشخاص الذين كانوا يعملون في السابق، حيث ان 84 من الافراد اجابوا لا يوجد، في حين ان 313 كان مسماهم الوظيفي عامل ، وبلغ عدد الافراد الذين كان مسماهم الوظيفي موظف 156 اي بنسبة 15.6%، ومسمى ، وبلغ عدد الافراد الذين كان مسماهم الوظيفي في مجال التدريس والابحاث 107 اي بنسبة 10.7%، وبلغ عدد الافراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الاعلام 3 افراد اي ما يعادل 0.3، و بلغ عدد الافراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الاعمال الحرة 36 اي ما نسبته 3.6، وكذلك كانت نسبة طبيعة العمل في المجال التكنولوجي والتقني 1.3% اي ما يعادل 13 فرد، وكان عدد الافراد الذين اجابوا انتاج واغذية 23 افراد اي ما نسبته 2.3%، وان عدد الذين اجابوا تطوع بلغ 37 فرد.

النسبة	عدد المستجيبين	المسمى الوظيفي
8.4	84	لا يوجد
31.3	313	عامل
15.6	156	موظف
2.2	22	تجميل
10.7	107	تدريس ودورات وابحاث
.3	3	اعلام
3.6	36	اعمال حرة
1.3	13	تكنولوجي و تقني
2.3	23	انتاج وتغذية
3.7	37	تطوع
79.4	794	المجموع

(10) نسبة المسمى الوظيفي لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي اهم المهارات التي يمتلكها الافراد وتؤهلهم للتنافس في سوق العمل، حيث بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات التحليل والتحليل النقدي 92، و بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات التعلم الدائم 328، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الابداع والابتكار 106، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الذكاء العاطفي 21، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الحياة الاساسية 32، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات تكنولوجياية وتقنية 9، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات ادارة شؤون الموظفين 8 افراد، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات فنية 12، في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات قيادية 14، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات في التفكير الياجيبي 1 فرد، وفرد يمتلك مهرة اللغة غير العربية، فردين اجابا بمهارة مراقبة الجودة.

النسبة	عدد المستجيبين	اهم المهارات
9.2	92	مهارات التحليل والتحليل النقدي
32.8	328	مهارات التعلم الدائم
10.6	106	مهارات الابداع والابتكار
2.1	21	مهارات الذكاء العاطفي
27.1	271	مهارات التواصل الاجتماعي
3.2	32	مهارات الحياة الاساسية
.9	9	مهارات تكنولوجياية وتقنية
.8	8	مهارات ادارة شؤون الموظفين
1.2	12	مهارات فنية
1.4	14	مهارات قيادية
1.5	15	مهارة المرونة
4.1	41	مهارة التكيف ببيئة
2.5	25	مهارة تحمل ضغط العمل
.1	1	مهارات التفكير الياجيبي
.1	1	مهارة اللغة / غير العربية
.2	2	مهارة مراقبة الجودة
.8	8	مهارات عمالية
1.4	14	لا يوجد
100.0	1000	المجموع

(11) نسبة المهارات التي تمتلكها عينة الدراسة

يبين الجدول التالي فيما اذا عمل الفرد الباحث عن العمل في السابق ام لا، وتبين ان عدد الافراد الذين اجابوا بنعم 683، في حين بلغ عدد الذين اجابوا لا 307، ومن خلال هذه الاعداد نجد ان اكثر من النصف كانوا قد عملوا في السابق اذ بلغت النسبة 63.8%.

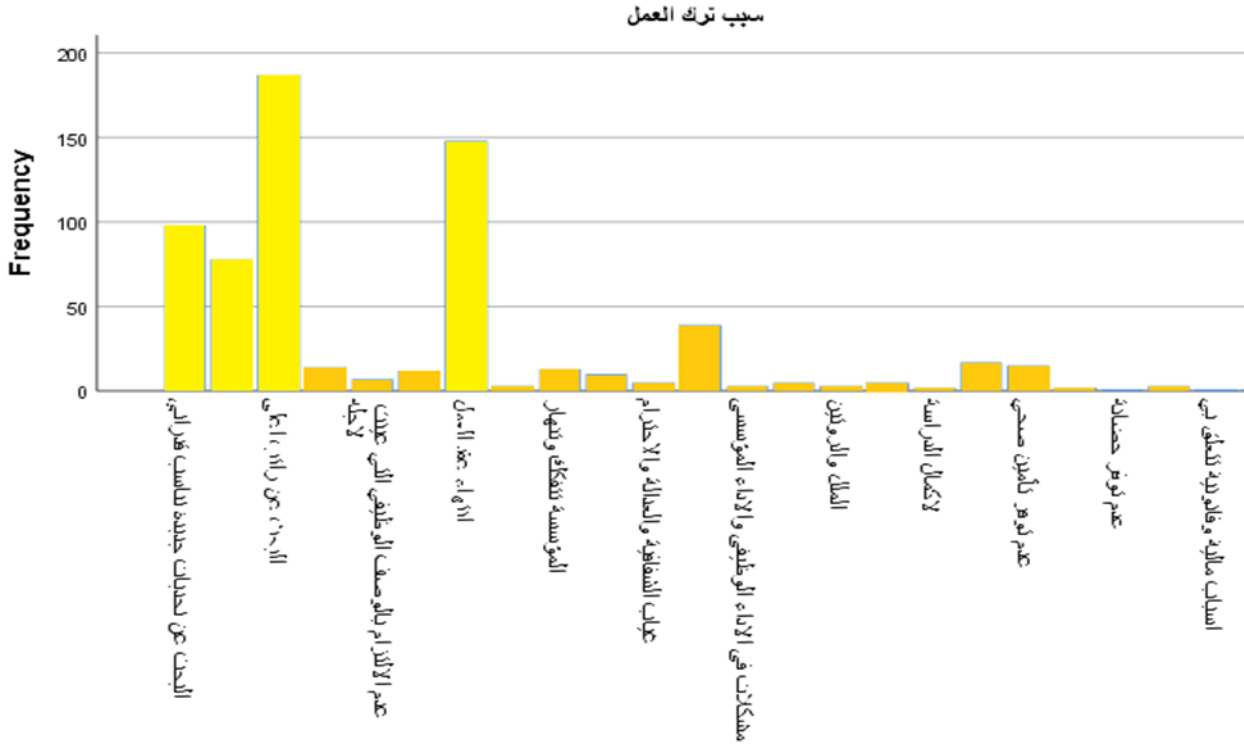
هل عملت في السابق	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	693	69.3
لا	307	30.7
المجموع	1000	100.0

(12) نسبة الذين عملوا في السابق ضمن عينة الدراسة

يبين الجدول التالي سبب ترك العمل للأفراد الذين اجابوا في السابق انهم عملوا، كان هناك 98 من الافراد الذين كان سبب تركهم للعمل البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتي، و 78 افراد البحث عن فرصة للتطور الوظيفي، في حين بلغ عدد الذين اجابوا البحث عن راتب اعلى 178، وبلغ عدد الذين اجابوا لا يوجد مرونة في تنظيم اوقات العمل 14، عدم الالتزام بالوصف الوظيفي التي عينت لاجله 7 فرد، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب تغير المسار المهني 12، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب انتهاء عقد العمل 148، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب الافتقار لحس الشغف 7، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب المؤسسة تتفكك وتنتهار 13، تقلبات المدير المباشر اجاب 10 فرد، غياب الشفافية والعدالة والاحترام 7، وبلغ عدد الذين اجابوا الاجهاد الدائم 39 فرد، في حين بلغ عدد الذين اجابوا مشكلات في الاداء الوظيفي 5 افراد، وعدد الذين تركوا العمل بسبب الاسائة في مكان العمل من قبل المدير المباشر 5 افراد، عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي اجابها 15 افراد، وقد ترك العمل 8 افراد بسبب عدم الحفاظ على الحقوق العمالية.

النسبة	عدد المستجيبين	سبب ترك العمل
9.8	98	البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتي
7.8	78	البحث عن فرصة للتطور الوظيفي
18.7	187	البحث عن راتب اعلى
1.4	14	لا يوجد مرونة في تنظيم اوقات العمل
.7	7	عدم الالتزام بالوصف الوظيفي التي عينت لاجله
1.2	12	تغير بالمسار المهني
14.8	148	انتهاء عقد العمل
.3	3	الافتقار لحس الشغف
1.3	13	المؤسسة تتفكك وتنتهار
1.0	10	تقلبات المدير المباشر
7.	7	غياب الشفافية والعدالة والاحترام
3.9	39	الاجهاد الدائم
5.	5	مشكلات في الاداء الوظيفي والاداء المؤسسي
.5	5	عدم تقدير التقدير للانجاز والمهارات والخبرات الوظيفية
.3	3	الملل والروتين
.5	5	الاسائة في مكان العمل من قبل المدير المباشر
.2	2	عدم وجود بيئة عمل مناسبة
1.7	17	عدم توفر تأمين صحي
1.5	15	عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي
5.	5	عدم توفر حضانة
8.	8	عدم الحفاظ على الحقوق العمالية
30.7	307	لم يعمل في السابق
1.2	12	عدم الاجابة
3.96	936	المجموع

(13) نسبة أسباب ترك العمل لعينة الدراسة



يبين الجدول التالي فيما اذا كان الفرد يتقاضى اجره كاملا ام لا، وتبين ان نسبة الذين كانوا يتقاضون الراتب كاملا 54.1% اي ما يعادل 541 من اصل 693 فرد، ونسبة الذين اجابوا لا 15.2% وهذه النسبة قليلة مقارنة بالذين تقاضوا اجورهم كاملة.

هل كنت تتقاضى الاجر كامل	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	415	1.45
لا	521	.251
المجموع	693	69.3

(14) نسبة تقاضي الاجر كامل لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب اهم العوامل التي تساعد على الاستقرار في العمل، فقد اوضحت الارقام ان عدد الافراد الذين اجابوا الحصول على حقوقه الكاملة في العمل 801، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا التدريب المستمر 67، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا القدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الايجابية 8، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا القدرة على التنافس بصورة ايجابية 2، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا وجود امان وظيفي 58، وعدد الذين اجابوا الوضوح والشفافية 15 فرد، وعدد الذين اجابوا الموضوعية وعدم التمييز بين الموظفين 4 افراد، وبلغ عدد الذين اجابوا قدرة القيادة العليا على ضبط العمل واشراك كافة أقسام المؤسسة في وضع الخطط المستقبلية 2، و 3 افراد اجابوا وجود نظام سليم للتقييم على أساس الأداء المتميز. وكان عدد الافراد الذين اجابوا الحفاظ على الحقوق العمالية 16 افراد، وبلغ عدد الذين اجابوا توفر المواصلات 5 فرد، وبلغ عدد الذين اجابوا ملائمة بيئة العمل 5 افراد. ومن خلال هذه الارقام يتبين ان اكثر العوامل اهمية للاستقرار في العمل هو الحصول على الحقوق ككل بالنسبة للعامل في عمله.

النسبة	عدد المستجيبين	اهم العوامل للاستقرار في العمل
80.1	801	الحصول على حقوقه الكاملة في العمل
6.7	67	التدريب المستمر
.8	8	القدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الأشخاص ضمن بيئة العمل
.2	2	القدرة على التنافس بصورة إيجابية، بعيداً عن العدائية والتهجم، والأساليب اللاأخلاقية.
5.8	58	وجود أمان وظيفي في المؤسسة
1.5	15	الوضوح والشفافية والعدالة
.4	4	الموضوعية وعدم التمييز بين الموظفين
.2	2	قدرة القيادة العليا على ضبط العمل، واشراك كافة أقسام المؤسسة في وضع الخطط المستقبلية
.3	3	وجود نظام سليم للتقييم على أساس الأداء المتميز.
.3	3	وفر التقنيات الحديثة التي تسمح باختصار الوقت والجهد، وتسهل على الموظف عمله.
.2	2	قدرات عالية في التنظيم والتخطيط، وعدم التصرف بعشوائية
1.6	16	الحفاظ على الحقوق العمالية
.5	5	توفر مواصلات
.1	1	توفر حضارة
.8	8	الاشترك بتمامين صحي وضمان اجتماعي
.5	5	ملائمة بيئة العمل
100.0	1000	المجموع

(15) نسبة العوامل المؤثرة على الاستقرار في العمل لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي اجابات الافراد فيما يتعلق بالراتب المتوقع، فقد تبين ان عدد الافراد الذين كانت اجابتهم الحد الأدنى للأجور 260 دينار 411 فرد، في حين ان من اجاب من 261 الى 500 دينار كان عددهم 480، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا من 501 الى 999 دينار 92 فرد، وبلغ عدد الذين اجابوا أكثر من 1000 دينار 17 فرد، اي انها الاقل نسبة بالنسبة للنسب الاخرى.

النسبة	عدد المستجيبين	الراتب المتوقع
41.1	411	الحد الأدنى للأجور 260 دينار
48.0	480	من 261 الى 500 دينار
9.2	92	من 501 الى 999 دينار
1.7	17	أكثر من 1000 دينار
100.0	1000	المجموع

(16) نسبة فئات الراتب المتوقع لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي فيما اذا واجه احد افراد العينة مهن مغلقة لغير الاردنيين، وكانت اجابات الذين واجهوا مهن مغلقة 57، في حين ان 943 من الافراد لم يواجهوا مهن مغلقة. مما يدل على وجود نسبة قليلة ممن وجدوا مهن مغلقة.

النسبة	عدد المستجيبين	هل واجهت مهن مغلقة
5.7	57	نعم
94.3	943	لا
100.0	1000	المجموع

(17) نسبة مواجهة المهن المغلقة في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي ابرز المهن المغلقة التي التي واجهها الافراد غير الاردنيين، فكانت نسبة الذين اجابوا مدرس 15 افراد في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا عامل او عمالة في المصانع 10 افراد، وعدد الذين اجابوا اعمال حرة 2 فرد، ومهنة سائق تم الاجابة من قبل 2 افراد، وكان عدد الذين اجابوا ممثل جمعية او مشاركة سياسية 3 افراد، وبيع محروقات كان هناك 8 افراد.

النسبة	عدد المستجيبين	اذا نعم ، ماهي المهن المغلقة
27.7	15	مدرس
12.96	7	موظف رسمي
14.8	8	بيع وتعبئة محروقات
18.6	10	عامل او عمالة في المصانع
3.70	2	سائق
3.70	2	اعمال حرة
14.8	10	مهن(مزارع، تاجر)
5.55	3	ممثل جمعية ومشاركة سياسية
100.0	57	المجموع

(18) نسبة المهن المغلقة لغير الاردنيين في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي فيما اذا كان الفرد غير الاردني يمتلك مزايا نفس مزايا العامل الاردني، حيث تبين ان عدد الذين اجابوا بنعم 73، في حين كانت الاجابة لا من قبل 113 فرد لم يمتلكوا نفس مزايا العامل الاردني.

النسبة	عدد المستجيبين	هل تمتلك نفس مزايا العامل الاردني
39.24	73	نعم
60.75	113	لا
100.0	186	المجموع

(19) نسبة امتلاك مزايا العامل الأردني لغير الأردنيين في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب المزايا التي لم يمتلكها العامل غير الأردني من وجهة نظره، سيما وان وزارة العمل تعمل ضمن قوانين ومتابعه للمنشآت الا ان هنالك بعض التصرفات الفردية التي تتبع للعمل غير المنظم، اذ بينت الأرقام ان 125 فرد اجاب الراتب، وبلغ عد الذين اجابوا المكافآت والحوافز 15 فرد، في حين اجاب 3 فرد الاجازات بأنواعها، و 6 فرد اجاب ساعات العمل، و6 افراد ممن اجاب المواصلات، وقد اجاب فردان الحضانه للابناء ، وبلغ عدد الذين اجابوا الاشتراك بالضمان الاجتماعي 17، وفرد واحد اجابا تقدير الانجاز والمهارات، واجاب 11 افراد التطور الوظيفي.

النسبة	عدد المستجيبين	اذا لا ما هي المزايا التي لا تمتلكها
67.20	125	الراتب
8.06	15	المكافآت والحوافز
1.61	3	الاجازات بانواعها
3.22	6	ساعات العمل
3.22	6	المواصلات
1.07	2	الحضانه للابناء
9.13	17	الاشترارك بالتأمين الصحي والضمان الاجتماعي
5.91	11	التطور الوظيفي
0.5	1	تقدير الانجاز والمهارات والخبرات العملية
100.0	186	المجموع

(20) نسبة المزايا التي لا يمتلكها العامل غير الأردني في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب الذين واجهوا اساءة من صاحب العمل، اذ تبين ان 171 من الاشخاص الذين تعرضوا لاساءة اثناء العمل اي ما نسبته 24.67 ، في حين ان 532 لم يتعرضوا لاي نوع من الاساءة اثناء عملهم السابق. ومما سبق نجد ان الاغلب لم يتعرضوا الى اساءة من صاحب العمل اثناء العمل.

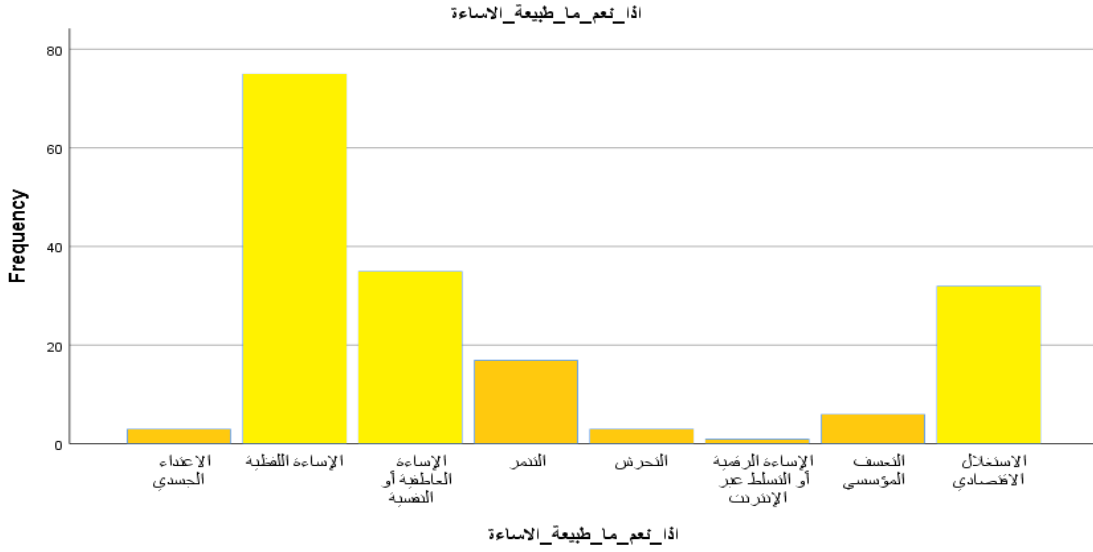
هل واجهت اساءة من صاحب العمل	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	171	24.6
لا	532	75.4
المجموع	703	100.0

(21) نسبة الإساءة من قبل صاحب العمل الموجهه بحق العامل في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب طبيعة الاساءة التي تعرض لها البعض من افراد العينة اثناء العمل السابق، فقد تبين ان 3 فرد تعرضوا للاعتداء الجسدي، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للاساءة اللفظية 75 فرد، في حين تعرض 35 فرد للاساءة العاطفية اي ما نسبته 20.5، وبلغ عدد الذين تعرضوا للتممر 17 فرد، و 3 افراد تعرض للتحرش اي بنسبة 1.7، و كذلك فرد واحد تعرض للاعتداء الجنسي، وبلغ عدد الذين تعرضوا للاساءة الرقمية فرد واحد، وعدد الذين تعرضوا للتعسف المؤسسي 6 افراد، في حين ان 32 فرد تعرضوا للاستغلال الاقتصادي. ومن خلال هذه النسب نجد ان اكر انواع الاساءة كانت اللفظية والتي تكون جارحة للفرد، لذلك وجب علينا ان نسلط الضوء على مثل هذه الاساءات التي قد تؤدي الى الاحباط وعدم وجود حافز او ولاء لمكان العمل الذي قد ينتهي بانهياء المنشأة او تفككها.

النسبة	عدد المستجيبين	اذا نعم ما هي طبيعة الاساءة
1.7	3	الإساءة الجسدية
43.8	75	الإساءة اللفظية
20.5	35	الإساءة العاطفية أو النفسية
10.0	17	التممر
1.7	3	التحرش
0.7	1	الإساءة الرقمية أو التسلط عبر الإنترنت
3.5	6	التعسف المؤسسي
18.1	31	الاستغلال الاقتصادي
100.0	171	المجموع

(22) نسبة طبيعة (نوع) الإساءة من قبل صاحب العمل الموجهه بحق العامل في عينة الدراسة



يبين الجدول التالي فيما اذا تعرض احد افراد العينة او احد افراد اسرته للعنف، وكانت نسبة الاجابة بنعم 10.0 %، بينما نسبة الاجابة بلا 90.0%، مما يعني ان النسبة الاكبر من الافراد لم يتعرضوا هم او احد افراد عائلتهم لاي نوع من العنف.

النسبة	عدد المستجيبين	هل تعرضت انت او احد من افراد اسرتك للعنف
10.0	100	نعم
90.0	900	لا
100.0	1000	المجموع

(23) نسبة تعرض احد افراد الاسرة للعنف في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي انواع العنف التي تعرض لها الافراد، فنتبين ان 3 افراد قد تعرض للعنف الجنسي، في حين بلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف الجسدي 12 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف النفسي 50 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف الاقتصادي 14، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للإهمال 11، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للتنمر 11، والذين تعرضوا للتحرش بلغ عددهم 1، ومما سبق نجد ان اكثر انواع العنف تركزت حول العنف الجسدي والنفسي.

النسبة	عدد المستجيبين	اذا نعم ما هو العنف
.3	3	العنف الجنسي
1.2	12	العنف الجسدي
5.0	50	العنف النفسي
1.4	14	العنف الاقتصادي
1.1	11	الإهمال
1.1	11	التنمر
.1	1	التحرش
100	1000	المجموع

(24) نسبة نوع العنف الذي تعرض له احد افراد الاسرة في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي اعداد الافراد الذين عانوا هم او احد افراد اسرتهم من التوتر النفسي، اذ بلغ عدد الافراد الذين اجابوا نعم 279، في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا لا 721، وبالتالي نجد ان النسبة الاعلى كانت عدم معاناتهم للتوتر النفسي.

النسبة	عدد المستجيبين	هل تعاني انت او احد افراد اسرتك من توتر نفسي
27.9	279	نعم
72.1	721	لا
100.0	1000	المجموع

(25) نسبة التعرض للتوتر النفسي للعامل او احد افراد اسرته في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي النسبي المتعلقة بكيفية التعامل التي اتبعتها الافراد للتخلص من التوتر النفسي، فقد بلغ عدد الافراد الذين اجابوا بالحد من التعرض للتوتر 72، في حين بلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتعبير عن مشاعرهم 80 فرد، وقام 31 فرد باختبار محاولة خلق توازن بين جوانب الحياة المختلفة، في حين بلغ عدد الذين اجابوا بالتكيف مع الضغوطات 52 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتقبل 7 افراد، وقد بلغ عدد الذين اجابوا الممارسة لتأمل وتمارين التنفس 3 افراد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الرياضة، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي وصل العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء والأهل 3 افراد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتخصيص وقت للاهتمام بالنفس والاسترخاء 3 افراد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي ممارسة الهوايات فرد فقط، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي تعلم مهارات جديدة فردان، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي تجنب العادات السيئة 2 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي الافصاح عن اسباب التوتر وتلقي الدعم النفسي 5 افراد. ومما سبق نجد ان التعبير عن المشاعر كانت الاعلى نسبة 28.7 اي ان اغلب الافراد يحاولون التخلص من التوتر بالتحدث والتعبير عما يجول داخلهم من مشاعر واحاسيس، و جاء الحد من التعرض للتوتر في المركز الثاني بكيفية التخلص من التوتر.

النسبة	عدد المستجيبين	إذا نعم، كيف تعاملتي مع التوتر النفسي
25.8	72	الحد من التعرض للتوتر
28.7	80	التعبير عن المشاعر
11.1	31	الاستعداد للقيام ببعض التنازلات
4.3	12	محاولة خلق توازن بين جوانب الحياة المختلفة
18.6	52	التكيف مع الضغوطات
2.5	7	تَقَبُّلُ الأمور التي لا يمكن تغييرها
1.1	3	تعلم التسامح.
0.07	2	النظر إلى هذه التحديات بأنها فرصة للنضوج.
1.1	3	ممارسة لتأمل وتمارين التنفس
0.07	2	ممارسة الرياضة
1.4	4	وصل العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء والأهل
1.1	3	تخصيص وقت للاهتمام بالنفس والاسترخاء
0.03	1	ممارسة الهوايات
0.07	2	تجنب العادات السيئة
1.7	5	الافصاح عن اسباب التوتر وتلقي الدعم النفسي
100.0	279	المجموع

(26) نسبة أساليب التعامل مع التوتر النفسي للعامل او احد افراد أسرته في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب وجود اطفال يعملون لدى افراد العينة ، اذ بلغ عدد الافراد الذين لديهم اطفال يعملون 52، اي ما نسبته 5.2%، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا لا 948 فيما يتعلق بالافراد الذين لديهم اطفال.

هل لديك طفل يعمل	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	52	5.2
لا	948	94.8
المجموع	1000	100.0

(27) نسبة عمالة الأطفال في عينة الدراسة

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
من المهم ان يكون الراتب الاساسي الذي ستتقاضاه مقارنة بزملائك مرضيا لك.	69.1	27.6	2.2	1.0	0.1
من المهم ان يكون الراتب الاساسي الذي ستتقاضاه مقارنة بالسوق المحلي مرضيا لك.	62.9	33.0	3.4	0.7	
من المهم ان يكون الراتب الاساسي الذي ستتقاضاه مقارنة بحجم مهامك ومسؤولياتك داخل العمل مرضيا لك.	67.8	31.3	0.7	0.2	
سيمثل الثناء والتقدير من مديرك حافزا معنويا لزيادة انتاجياتك.	70.2	28.8	1.0		
الحافز المادي من قبل مديرك سيزيد من إنتاجيتك	70.1	28.6	1.2	0.1	
من المهم ان تحصل على حافز مادي من مديرك بحال تميزك في العمل.	65.8	30.5	3.1	0.6	
من المهم ان يقوم مديرك المباشر بمناقشة أدائك خلال عملية التقييم (توضيح نقاط الضعف وإمكانية التطوير).	59.3	37.4	3.2	0.1	
من المهم ان تمتلك صلاحيات كافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي لذلك .	57.3	38.1	4.6		
اعطاء الصلاحيات يزيد من الانتاجية	59.9	36.3	3.6	0.2	
من المهم ان تشعر بالامان الوظيفي .	76.3	23.6	0.1		
من المهم ان يتعمل مديرك المباشر معك بشفاافية كافية.	70.5	29.2	0.3		
من المهم ان يتعمل مديرك المباشر معك بعدالة كافية.	73.2	26.8			

	0.1	3.3	35.8	60.8	من المهم ان تؤخذ أفكارك وأرائك بعين الاعتبار من قبل مديرك عند اتخاذه للقرار
		0.2	21.5	78.3	من المهم ان يعاملك مديرك المباشر باحترام.
		1.6	34.0	64.4	من المهم تزويدك بالتدريب المطلوب لاحتياجاتك الوظيفية.
	0.1	1.2	32.2	66.5	من المهم العمل في مؤسسة تعمل بروح الفريق.
		0.9	32.8	66.3	من المهم ان يكون لك وصف وظيفي واضح ومكتوب ومتفق عليه مع مديرك المباشر.
	2.5	4.1	33.5	59.9	لديك الثقة بان المؤسسات المتميزة تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل
	.6	8.4	30.7	60.3	من المهم ان يتوفر مواصلات للمؤسسة لتسهيل الوصول اليها.
		2.3	28.9	68.8	من المهم توفر تامين صحي للعاملين بالمؤسسة.
2.6	10.6	11.6	28.0	47.2	ازدياد عدد افراد الاسرة يكون حافزا لعمل المرأة.
4.8	12.7	21.5	27.9	33.1	الزوج او الوالد هما المسؤولان عن عمل المرأة.
3.7	1.24	3.41	29.41	61.22	المعدل

جدول (28) نسبة مدى الموافقة لعبارات ومفاهيم تهم الباحث عن عمل بعينة الدراسة

من خلال الجدول أعلاه نجد ان نسبة الموافقة بشدة لفقرات الاستبانة كانت 62.22 اي الاعلى نسبة، مما يعني ان هناك موافقة شديدة وتأييد لما ذكر في الاستبانة، وكذلك بلغت نسبة الموافقة 29.41 لفقرات الاستبانة من قبل الباحثين عن العمل في محافظة اربد، في حين ان 3.41 من الافراد اجابوا بمحايد اي لم يكونوا بأي طرف من الموافقة او عدمها، اما نسبة عدم الموافقة كانت 1.24 وهي نسبة قليلة مقارنة بغيرها، بالاضافة الى نسبة عدم الموافقة بشدة بلغت 3.7، ومما سبق نجد ان هناك تنوع ما بين الافراد من حيث الجنس، الاعمار، المؤهل العلمي، المهارات والخبرات وغيرها، ويبحثون عن فرص عمل مختلفة تتناسب وقدراتهم. ان هناك عدد من التحديات التي قد تعيق حصول الافراد على فرصة عمل اة الاستمرار في العمل في حال التشغيل، اذ تبين وجود عدد لا بأس به من الافراد الذين تعرضوا لانواع مختلفة من الاساءة اثناء عملهم من قبل المدير او المحيط الداخلي للعمل، اذ ان وجود اي نوع من الاعتداء او العنف على الافراد قد يكون سبب في ترك العمل والتعرض لتوتر نفسي، وبالتالي عند تكرار مثل هذه الامور قد يتراجع النمو الاقتصادي وتزداد البطالة، بالاضافة الى وجود مزايا مشتركة بين الافراد رغم اختلاف الجنسية، نعم كان هناك بعض الافراد الذين وجدوا انهم لم يمتلكوا مزايا العامل الاردني قد يكون من حيث المهنة او الراتب او الاساءة الا ان الاغلبية امتلكت المزايا العمومية، ومع الوقت والتحسين الاقتصادي والشفاء التام من آثار

جائحة كورونا قد تتحسن الامور وتتساوى المزايا بين الجميع، وكذلك وجود نسبة كبيرة من السيدات الباحثات عن العمل وامتلاكهن العديد من المهارات والخبرات التي قد تؤهلن للعمل، ومن أبرز النتائج التي تم الحصول عليها : أهمية توفر البيئة الملائمة للعمل، ووجود العدل والشفافية و وجود نظام سليم للتقييم على أساس الأداء المتميز، توفر موصلات، والاشتراك بتأمين صحي وضمان اجتماعي، اذ انها من اسباب الاستقرار في العمل.

- من المهم ان يكون الراتب الاساسي الذي سيتقاضاه الفرد مرضيا مقارنة بزملائه.
- من المهم ان حصول الفرد على حافز مادي من المدير في حال تميزه في العمل.
- من المهم ان يشعر الفرد بالامان الوظيفي و الاحترام من قبل مديره، والعمل بروح الفرق، اذ انها من اهم العوامل التي قد تحفز الافراد على العمل بجد والتطور والابداع في العمل.
- من المهم توفر الموصلات، والتأمين الصحي، والضمان الاجتماعي.

وبناء على النتائج المذكورة سابقا فقد تم استخلاص بعض من التوصيات كان من اهمها، اي يتم زيادة حصول السيدات على فرص عمل تتناسب و المؤهلات العلمية، القدرات والخبرات، وكذلك ان يتم عمل تدريب او اعطاء محاضرات داخل بيئة العمل لكل فرد من الافراد سواء عامل او موظف او مدير ليتم تحديد الحقوق والواجبات لكل فرد من الافراد وخلق بيئة عمل مناسبة تجعل من الاغراد فريق متكامل فعال، عمل المزيد من الدراسات المتعلقة تحديدا بالتحديات التي تواجه المرأة، الافراد الذين تجاوز عمرهم 36، الافراد غير الاردنيين اي من جنسيات اخرى، للوقوف على النتائج واحداث التغيير المناسب لضمان النمو والتطور الاقتصادي.

4. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج النوعي

حيث تم توجيه أسئلة الدراسة بواسطة باحثين ميدانيين لكل من:

- أصحاب العلاقة بحجم عينة 10 اشخاص
 - المؤسسات الاقراضية بحجم 3 مؤسسات
 - مجموعات بؤرية بحجم 7 مجموعات
- وذلك للوصول الى معلومات أساسية وهامة حول سوق العمل في محافظة اربد بكافة مكوناته.

1-4 المجموعات البؤرية

مجموعة بؤرية مشاريع مرخصة "اربد"

اولاً: عدد العاملين في المشروع:

1. يساهم مشروع السيدة (م.ش) مشروع العلاج الطبيعي الخدمة المنزلية بتشغيل عدد 1.
2. يساهم مشروع السيدة (ا، خ) مشروع مطبخ انتاجي بتشغيل عدد 2.
3. يساهم مشروع السيدة (ه، غ) مشروع حضانة تعليمية بتشغيل عدد 3.
4. يساهم مشروع السيدة (ا، ب) مشروع مطبخ انتاجي بتشغيل عدد 2.
5. يساهم مشروع السيدة (ا، د) مشروع انتاج لوحات فسيفسائية حديثة بتشغيل بتشغيل عدد 2.
6. يساهم مشروع السيدة (س، ب) مشروع انتاج حقائب من الاقمشة المعاد تدويرها بتشغيل عدد 5.
7. يساهم مشروع السيدة (ر، م) مشروع طباعة حرارية بتشغيل عدد 1.
8. يساهم مشروع السيدة (م.ش) مشروع كروشية بتشغيل عدد 3.
9. يساهم مشروع السيدة (غ، ع) مشروع هذب شماغات وملابس تراثية بتشغيل عدد 3.
10. يساهم مشروع السيدة (ر، ق) مشروع خياطة وانتاج الحلويات بتشغيل عدد 2.

أشرف جميع السيدات الموجودات في المجموعة البؤرية ان غالبية ومعظم العاملين في المشاريع هم من افراد

الاسرة.

ثانياً: هل ميزانية المشروع تحد من تشغيل اعداد اضافية

أشرن كافة السيدات الموجودات في الجلسة ان تشغيل مزيد من الاعداد في المشاريع شيء اساسي و مهم لسير العمليات المطلوبة في المشروع لما لها من اثر في توفير الوقت والجهد ونتاج الكثير من المهام خلال فترة زمنية محددة ، الا انه وبسبب الظروف الاقتصادية والدخل المحدود لم يتمكن من تشغيل الاعداد اللازمة.

ثالثاً: العوامل والاجراءات التحفيزية التي ساهمت بتشجيع ابناء المجتمعات المحلية للبدء في مشاريعهم الخاصة:

أشرن السيدات الموجودات في المجموعة ان هناك العديد من العوامل التي ساهمت بتشجيعهن للبدء في مشاريعهن ومن اهمها:

1. الحافز المادي(زيادة الدخل)
2. اثبات الشخصية
3. تطوير المهارات
4. الاستقلال الوظيفي وعدم انتظار الوظائف الحكومية
5. هواية وحب في العمل
6. الطلب على المنتجات
7. ملء وقت الفراغ
8. تشغيل العديد من ابناء المجتمعات المحلية
9. تقديم خدمات للمجتمع
10. تنمية المواهب
11. حل العديد من المشكلات المتواجدة في المجتمع مثل(مشروع اعادة تدوير الاقمشة) وفقا لما أشارت اليه السيدة(س،ب) وهي صاحبة مشروع انتاج حقائب من الاقمشة المعاد تدويرها انها قامت بعمل دراسة للسوق فوجدت ان هناك 350 طن من القماش الصلب بين محافظتي اربد والمفرق ولا تستطيع الدولة التخلص منها، فساهم مشروعها ولو بجزء بسيط بالتخلص من هذه الاقمشة إذ تبلغ حصتها السوقية منه 0.07%.
12. التفرد في الانتاج و خصوصا في مشاريع الحرف اليدوية
13. احياء التراث

أشارت السيدة (أ،خ) وهي صاحبة مشروع انتاجي أنها لجأت الى ترخيص مشروعها حمايةً لها، وهي ترى أنها عندما رخصت مشروعها ازداد الطلب على المنتجات التي تقدمها أكثر من السابق، وقالت السيدة(م،ش) أن مشروعها يحتاج الى شهادة مزاولة مهنة، وأن الترخيص ضروري جدا في عملها وذلك لانها تتعامل مع مرضى وهي فئة حساسة جداً، أما السيدة(ه.غ) قالت ان الرخصة تساهم في حمايتها هي والعاملين معها بالاضافة الى ضمان حقوقهم، وقالت (س.ب) أنها قامت بترخيص مشروعها للتوسع في عملها وليصبح لديها فاتورة ضريبية وختم مما يؤدي الى تسهيل كافي الاعمال.

رابعا: مصادر التمويل للمشاريع المرخصة

اما في ما يخص التمويل قالت السيدة(ه،غ) انهن يتعرضن للاستغلال من قبل عدد من الجمعيات المانحة، والتي تأخذ نسبة من المنحة التي تحصل عليها وان المنظمات الدولية فقدت مصداقيتها بهذه الجمعيات مما ادى عدم توفر الدعم والمنح اللازمة والتي تضمن تطوير واستمرار المشروع، وازافت (س،ب) انها حصلت على منحة بقيمة 440 دينار الا ان الجمعية لم تقم بتسليمها الا 210 دينار فقط لا غير علما بانه تم توقيعها على استلام مبلغ 440 دينار وان المبلغ قليل ولا يمكنها من تمويل مشروعها بشكل كافٍ، واشرن جميع السيدات ان اغلب مصادر التمويل هي مصادر ذاتية وقروض من الصناديق الاقراضية مثل: صندوق المرأة، وتمويلكم، صندوق التنمية والتشغيل وغيرها و اشارت السيدة(س،ب) انها حصلت على العديد من المنح من المؤسسات الدولية مثل: كما انها حصلت على العديد من المنح من العديد من المنظمات الدولية مثل: UNICEF ، ILO ، مؤسسة نهر الاردن وغيرها.

خامسا: دور التشريعات والانظمة بدعم وتطوير المشاريع المرخصة

قالت السيدة (س،ب) انها احتاجت الى استيراد بعض الخيوط من تركيا بكلفة \$2.500 في الجمارك الاردنية وهذه المبالغ الكبيرة لا تستطيع تغطيتها، اذ يعتبر هذا المبلغ مجمل الربح الذي تحصل عليه وازافت "وانا اتمنى ان يتم التعاطف معنا في القانون ووضع قوانين خاصة بنا وخصوصا اننا اصحاب مشاريع صغيرة لان هذه القوانين تحد من الطموح، وازافت (ه،غ) انه يجب ان يكون هناك تسهيلات لاصحاب المشاريع الصغيرة والمنزلية والحد من التعقيدات وخصوصا لاي شخص يريد البدء بمشروعه الخاص، اذ لجأت الى صندوق التنمية والتشغيل الذي يدعم العديد من المشاريع الشبابية والريادية وغيرها ضمن فئات عمرية معينة بنسبة سعر فائدة اقل من المؤسسات الاقراضية الاخرى الا ان الفئة العمرية هذه من (18-24) عام ولا تغطي الا شريحة قليلة وقالت "لماذا لا يتم توحيد سعر الفائدة وتكون قليلة لجميع الفئات العمرية" وازافت (أ،ن) انها لجأت لاحد البنوك لاختذ قرض لتمويل مشروعها فصدمت من الاجراءات والفوائد والتي نسبتها 50%، وازافت(أ،د) ان المؤسسات البنكية والتي تعطي قروض لدعم هذه المشاريع لديها اجراءات طويلة جدا ومعقدة وصعبة، وازافت(أ،ب) انه يجب ان تكون نسبة الفائدة لهذه المشاريع قليلة جدا كنوع من

انواع الدعم، وقالت (أ،خ) ان غلاء الاسعار واحدة من اهم الامور التي تحد من تطوير وتنمية المشروع الخاص بها وقالت(م،ش) ان هناك العديد من الجهات الرسمية وغير الرسمية التي تتادي بتطوير ودعم المشاريع ولكن هذا الشيء غير مترجم على ارض الواقع وذلك بسبب العديد من العوائق التي تحد بشكل كبير من تنمية وتطوير هذه المشاريع.

سادسا: اهم التحديات التي تواجه المشاريع المرخصة

اشارت (م،ش) ان اهم التحديات التي واجهت مشروعها ان تكاليف الترخيص مرتفعة جدا وتلزمها بشراء اجهزة ومعدات هي ليست بحاجتها، اما (س،ب) قالت ان الترخيص يلزمها بالحصول على موافقة صاحب المنزل الذي تستأجره بالاضافة الى مخطط الاراضي وعقد الاجار واذا كان على البيت مسقفات يجب تسديدها والا لن يتم ترخيص مشروعها، كما قامت البلدية بالزامها بعمل مكان مخصص لوضع البضاعة وهي ترى ان يجب ان تترك لها حرية الاختيار، مما الزمها باعادة تصميم كافة المكان وشراء معدات تتناسب مع الترخيص، اما(أ،د) انها اضطرت الى تغيير منزلها الذي كانت تستأجره لان صاحب المنزل رفض تسديد المسقفات، وقالت (غ،ع) انه يتم طلب من ضمن اجراءات الترخيص "امور لا داعي لها"، وازافت(أ،ع) انه يتم ترخيص جزء معين فقط من المكان الذي تعمل فيه علما بانها تحتاج الى كافة ارجاء المكان، وازافت صاحبة مشروع (ر،م) ان اجراءات الترخيص مشوعها كانت سهلة عكس صاحبة مشروع المطبخ الانتاجي والحضانة لانها تعتبر مشاريع حساسة.

اما فيما يخص اجراءات الترخيص اشارت (غ،ع) انه طلب منها لترخيص مشروعها مخطط اراضي واذن اشغال وقوشان ورخصة مهم وسجل تجاري وعقد ايجار، كما اضافة ان اذن الاشغال اخذ مدة اسبوعين حتى تمكنت من اخراجه، كما ان الاجراءات التي تمت في بلدية المنطقة كانت طويلة وصعبة ومعقدة، وقال (س،ب) ان الاجراءات التي تمت في بلدية كفر اسد كانت سهلة وغير معقدة وطلب منها عقد ايجار وصورة عن الهوية بالاضافة الى انها اكملت كافة الاجراءات خلال يوم واحد، وقال (ه،غ) ان الاجراءات تختلف من مشروع لآخر تبعا لحساسية المشروع ومجمل مشروعها وهو مشروع حضانة منزلية والمشاريع الاخرى التي تخص انتاج الطعام تعتبر مشاريع حساسة ومجمل الاجراءات التي تتم هي اجراءات روتينيه ويجب على الجميع القيام بها، الا ان هناك العديد من الاجراءات ليس لها اهمية.

سابعا: الحلول التي تم اتباعها لوصول الى البيئة مستقرة تساهم في استمرارية ونجاح هذه المشاريع

اشارت صاحبة (م،ش) الى ضرورة الابتكار وتطوير المنتج والوصول الى منتج جديد، وجائحة كورونا التي ادت الى زيادة نسبة شحن البضاعة والجمارك، وازارت صاحبة مشروع(أ،د) الى ضرورة ايجاد الحلول البديلة تحسبا لاي خسارة او ظرف طارئ كجائحة كورونا، كما اشارت صاحبة مشروع (س،ب) ان المشاريع اجمالا يتم تحويلها

لغاية عمر 24 فمن الضروري توسيع الفئة العمرية تشمل كافة الفئات، كما اضافت صاحبة مشروع (م،ش) الى ان هناك نقص في الدورات التي يتم اعطائها للمهن الطبية بالإضافة الى ان اسعار هذه الدورات مرتفع، و اضافت صاحبة مشروع (أ،خ) انه من الضروري تنظيم البازارات التي تساهم بدعم المشاريع الخاصة بهم، كما اضافة (ه،غ) انه من الضروري ان تقوم التواصل مع اصحاب المشاريع انفسهم وتقديم الدعم اللازم لهم لتطوير انفسهم بدلا من اخذها عن طريق الجمعيات والتي تاخذ نصف المبلغ، كما اضافت (س،ب) ضرورة التسويق لاصحاب هذه المشاريع وعمل اسواق خاصة لبيع منتجاتهم وتخفيف الضريبة على هذه المشاريع والتي تعيقهم والذين لديهم الرغبة في تطوير هذه المشاريع لانها تحد منها.

ثامنا: الاثار التي ترتبت على المشاريع جراء جائحة كورونا

اشارت صاحبة المطبخ الانتاجي (أ،خ) ان اكبر الاثار التي تعرضت لها هي الاثار الاقتصادية اذ تأثر البيع واسعار المواد وتوافر المواد الخام التي تعمل بها، وانها استطاعت بيع الخبز في منطقة نعيمة نظرا لعدم توفره في المنطقة انذاك، كما اضافت (م،ش) انها توقفت تماما عن العمل لفترة طويلة وذلك لتوقف عملية التواصل المباشر مع المرضى خوفا من نقل العدوى بالرغم من اتباع اجراءات السلامة العامة، كما انها استطاعت التواصل مع المرضى عبر تطبيق زووم دون الحاجة الى الذهاب لزيارة المرضى، كما اضافت (ه،غ) انه تم تراكم الايجار والاقساط مما ادى الى تراكم الابعاء الاقتصادية وايضا انها قامت بالمشاركة بالعديد من التدريبات اونلاين لتطوير مشروعها، و اضافت (ع،غ) الى ان اعمالها توقفت تماما نظرا لعدم وجود شركات توصيل الى ان الجائحة ساهمت في احياء ثقافة الاونلاين، و اضافت (س،ب) انها خلال فترة الجائحة استحدثت منتجات جديدة مثل (الكمامات) خصوصا للاطفال من خلال عمل كمامات باشكل يحبها الاطفال.

تاسعا: الاجراءات التي اتبعتها المشاريع للوصول الى مرحلة التعافي

اشارت (أ،خ) الى ضرورة الابتكار لتجاوز جميع الازمات من خلال العديد من الامور مثل (التغليف)، وان جائحة كورونا واغلاق محال الحلويات حفزتها الى صنع الحلويات، كما اضافت (م،ش) الى انها طورت مهاراتها في التسويق الالكتروني على مواقع التواصل وامتلكت الخبرة اللازمة وانه يجب ان يكون لدى صاحب المشروع الادارة اللازمة لتخطي اي عقبات وتحديات، و اضافت (م،ش) انها قامت بتقديم النصائح عبر موقع (INSTGRAM) للمرضى بشكل عام مما ادى الى تحقيق الشهرة في مجالها و وصولها الى شريحة كبيرة من الناس.

عاشرا: الحوافز/العوامل التي تساهم في دعم واستمرار المشاريع المرخصة والمدارة من قبل السيدات تحديدا

اشارت كافة صاحبات المشاريع المرخصة المشاركات في الجلسة أن هناك العديد من العوامل المحفزة التي تساهم في دعم واستمرار المشاريع مثل: التشبيك مع المنظمات، بالإضافة الى ضرورة توفير المواد الخام بالاسواق المحلية وبأسعار جيدة ومناسبة للدخل.

الحادي عشر: التدريبات المهنية التي تحتاجها المشاريع المرخصة لتشغيل الاشخاص ذوي المهارات والكفاءات المناسبة

اضافت (س،ب) الى انها بحاجة الى ايدي عاملة تمتلك المهارة في (السنارة الكروشيه والقص وخياطة القماش)، و اشارت (غ،ع) الى ان لديها نقص في الايدي العاملة في قص القماش، و اضافت (ر،م) ان لديها نقص في خبراء الفوتوشوب، و اضافت (أ،د) ان لديها نقص في الايدي العاملة في مجال الفسيفساء او الرسم وصناعة اللوحات، و اضافن (أ،خ) (أ،ب) ان لديهن نقص في المهارة الكافية في صناعة الطعام و انتاجه كما تواجههم مشكلة ان بعد تدريب وتأهيل العاملين يصبح لديهم الشغف في نفس المجال و بدء مشاريعهم الجديدة، و اضافت (ه،غ) انها تقوم باخضاع العاملات لديها لدورة تدريب المربيات و اشارت جميع السيدات ان لديهن نقص في الايدي العاملة الماهرة و التدريبات المهنية الى انهن يتخوفن من تدريب الاشخاص خوفا من اخذ سر المهنة، و اشارت 9 سيدات من أصل 10 أنهن خضعن للدورة تأسيس و ادارة المشاريع، كما أن 3 سيدات خضعن الى دورات في التسويق.

الثاني عشر: الميزة التنافسية

قالت السيدة (س،ب) انها قامت باجراء طرق تسويقية ابتكارية مثل "بلوزتك غالية عليكى و صارت مهترية و بطلتي تقدرى تلبسيها احنا منقدر نحولها لشنته تلبسيها"، حيث قامت بتوصيل منتجاتها خارج الاردن عن طريق البريد الاردني نظرا لان اسعاره هي الارخص في الاردن، و اضافت (أ،خ) انها تعطي الجودة مع السعر من خلال تقديمها منتجات ذات جودة عالية باسعار جيدة من خلال (التغليف، معرفة منافسيك، الوقت حيث يجب تسلم الطلبات على الوقت، الجودة و التطوير على المنتج)، و اضافت (ه،غ) انها قامت بزيارة كافة الحضانات الموجودة بمنطقتها و قررت تقديم خدمة جديدة بجودة عالية و سعر تنافسي.

الثالث عشر: هل تحد الحالة الاجتماعي من نجاح المشروع

كافة السيدات قالوا انه كلما زاد عدد افراد الاسرة يزيد من الشغف و الدافع المادي، و اضافت (م،ش) انه كلما زاد الضغط المادي ازداد الشغف.

الرابع عشر: وجهي نصيحة

قدمت (م،ش) انه اذا امنتي بفكرة وكانت لديكي الاردة لعملها لا تتروي وافعليها، وقالت(أ،خ) ان اي شيء قانوني سوف ينجح، وقالت(ه،غ) ان الترخيص امان وحماية، وقالت(س،ب) أن الترخيص يفتح لكي الابواب على جهات معينة واذا اردتي التطوير رخصي.

مجموعة بؤرية للمشاريع غير المرخصة

اولا: عدد العاملين في المشروع

- 1- يساهم مشروع السيدة(س،م) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل عدد 1
- 2- يساهم المشروع السيدة(د،م) وهو مشروع عطور، مخمرات، حرف يدوية، وصالون تجميل بتشغيل عدد 1
- 3- يساهم المشروع السيدة (أ،ف) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل عدد 3
- 4- يساهم المشروع السيدة (أ،خ) وهو مشروع مكياج سينمائي بتشغيل عدد 1
- 5- يساهم المشروع السيدة (ل،ق) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل 1
- 6- يساهم المشروع السيدة (ض) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل 1 ويزداد عدد العاملين حسب الطلب والضغط على العمل
- 7- يساهم المشروع السيدة (س،ب) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل عدد 1
- 8- يساهم المشروع السيدة (س،ط) وهو مشروع تطريز، خياطة، وصناعة حلويات بتشغيل عدد 3 ويزداد العدد حسب الضغط في العمل
- 9- يساهم المشروع السيدة (س،ش) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل عدد 1
- 10- يساهم مشروع السيدة(ح،ش) وهو مشروع مطبخ انتاجي بتشغيل 1

ثانيا: هل ميزانية المشروع تحد من تشغيل اعداد اضافية

أشرفن كافة السيدات الموجودات في الجلسة ان تشغيل مزيد من الاعداد في المشاريع شيء اساسي و مهم لسير العمليات المطلوبة في المشروع لما لها من اثر في توفير الوقت والجهد وانجاز الكثير من المهام خلال فترة زمنية محددة، الا انه وبسبب الظروف الاقتصادية والدخل المحدود لم تتمكن السيدات من تشغيل الاعداد اللازمة، كما أن الميزانية تحد وبشكل كبير من تطوير العمل على كافة الاصعدة.

ثالثا: العوامل والإجراءات التحفيزية التي تساهم بتشجيع ابناء المجتمع المحلي للبدء بمشاريع الخاصة

أجمع كافة السيدات على العديد من من الامور التي حفزتهن على البدء بمشاريعهن الخاصة والتي تتمثل في:

- دعم الأهل والرغبة في التطور
- الظروف الاقتصادية
- الرغبة في زيادة الدخل
- الشغف
- عدم تواجد فرص عمل
- التحدي
- بداية جديدة

رابعا: ما هي مصادر التمويل

اشرنَ كافة السيدات ان مصادر التمويل ذاتية باستثناء السيدة (س،ط) حصلت على تمويل من العديد من الجمعيات والمنظمات مثل: جمعية الكاريتاس، ومنظمة سراج، ومنظمة الاغاثة الإسلامية، وجمعية تحفيز وغيرها من المنظمات.

خامسا: الشروط الواجب توافرها في المشاريع المنوي ترخيصها

أجمع كافة السيدات أن هناك العديد من الشروط التي يجب أن تتوفر في المشاريع لترخيصها مثل: وجود مكان خاص بالمشروع، بالإضافة الى شهادة من مؤسسة الغذاء والدواء وموافقة أهل الحي على أن المشروع لا يسبب أي ازعاج في المنطقة، وأشرن كافة الى أنهم لا يرغبون بترخيص مشاريعهم بسبب صعوبة الاجراءات ومدتها كما أن السيدة (ض) انتهى ترخيص مشروعها ولم تقم بتجديد الرخصة نظرا لارتفاع الرسوم وصعوبة الاجراءات.

سادسا: الجهات المسؤولة عن ترخيص المشاريع

أجمع السيدات على أن هناك العديد من الجهات المسؤولة عن ترخيص المشاريع وهي: البلدية لاستخراج رخصة المهن، وغرفة التجارة لإستخراج السجل التجاري، ومؤسسة الغذاء والدواء للحصول على شهادة الجودة.

سابعا: الأسباب التي حالت ومنعت من ترخيص المشاريع

قالت السيدة (س،ش) وذلك خوفا من الاجراءات القانونية ومدتها كما أن الترخيص يحتاج يحتاج الى الكثير من الرقابة والتعقيدات التي هي بغنى عنها إلا أنها تطمح الى الترخيص في حال تطور مشروعها، وقالت(د،م) أن الترخيص يحتاج الى تكلفة مادية وأعباء اقتصادية لا تستطيع تأمينها، وقالت السدة (س،ب) أن ما يمنعها من الترخيص هو أن الطلب على منتجاتها قليل وفي حال زاد الطلب سوف تطور مشروعها سوف يكون هناك امكانية بإجراء الترخيص، وأضافت السيدة(ضحى) أنها لم تعمل على تجديد الرخصة الخاصة بمشروعها لأنها لم تشعر أن الرخصة أضافت أو طورت أي شيء في مشروعها الا انها حملتها أعباء اقتصادية إضافية بالاضافة الى أن هذا الامر يحتاج الى الكثير من الوقت وقد يصل الى 3 أسابيع، وقالت السيدة(س،ط) أن الترخيص ليس له أي فائدة، وقالت (أ،خ) بأنها لا تعلم ما هي الطرق والاجراءات اللازمة لترخيص مشروعها وهو مشروع المكياج السينمائي، وقالت (ح،ش) أنها لم تقم بترخيص مشروعها لأنه ما زال في بداية إنشائه وهي تطمح الى ترخيصه في أقرب وقت ممكن، وقالت (أ،ف) أن اجراءات الترخيص معقدة وهب لا تعلم ما فائدته، وقالت (ل،ق) أنها لم تقم بإجراء الترخيص لأنها أسست مشروعها حديثا إلا انها تطمح الى اجراءه قريبا.

ثامنا: دور التشريعات والانظمة في المساهمة بتحفيز أصحاب المشاريع على ترخيص مشاريعهم

قالت السيدة (س،ط) ان احد الاجراءات التحفيزية التي تتبعها الحكومة هي اعفاء مشاريع التطريز والحرف اليدوية من رسوم الترخيص، الا ان العديد من السيدات اشرن الى ان الاجراءات والتراخيص معقدة وغير سهلة وغير تحفيزية لذلك لم يقمنا بترخيص المشاريع التي يمتلكنها.

تاسعا: التحديات التي تواجه المشاريع غير المرخصة

قالت السيدة(س،ط) انها تواجه العديد من المشاكل عند التعامل مع الجهات الرسمية لأنها تلزمها على استخدام الفواتير الضريبية لبيع منتجاتها، لذلك في كثير من الاحيان بالاتفاق مع هذه الجهات بعمل فاتورة عليها طابع ومروسة باسمها، وهذا ما اكد عليه العديد من السيدات المشاركات في الجلسة بان العمل مع الجهات الرسمية يتطلب فواتيراً مروسة وعليها رقم ضريبي، بالاضافة ان خدمات التوصيل غالية جدا وذات تكاليف باهظة، كما ان السيدات صاحبات المشاريع غير المرخصة لا يتمكن من عرض منتجاتهن في المقاهي والمطاعم وذلك لعدم وجود ختم الغذاء والدواء والذي يحتوي على تاريخ الانتاج والانتهاه للمنتجات الخاصة بهن، بالاضافة الى تحمل المسؤولية كاملة في حالة حصول تسمم غذائي او مشكلة ما عند توصيل الطلب، وازضافة السيدة(ض) انه عندما يقومك الزبون بالغاء الطلب لاتتمكن مهما كانت الخسائر المادية من مسائلة الشخص الذي قام بالغاء الطلب قانونيا.

عاشراً: الحلول التي تم اتباعها للوصول الى بيئة عمل مناسبة:

اتفق العديد من السيدات على وجود العديد من المنافسين وخصوصاً في مشاريع الحلويات لذلك قمن بالعديد من الاجراءات لتخطي هذه الصعاب، وقالت السيدة (ل،ق) بالغاء صنع الكيك تماماً والتوجه الى انتاج أنواع حلويات أخرى، وقالت السيدة (س،ب) أنها توجهت الى انتاج الطعام، وقامت (س،ط) بالإبتكار والبحث عن منتجات جديدة غير متواجدة في السوق المحلي، بالإضافة الى صناعة الكيك بأشكال مختلفة وجديدة، وقالت السيدة (د،م) أنها قامت بعمل أسعار منافسة وبجودة عالية سواء في مشروع الصالون التجميلي أو مشروع الحرف اليدوية.

الحادي عشر: الآثار التي تترتب على المشاريع غير المرخصة جراء جائحة كورونا

قالت السيدة (س،ش) ان جائحة كورونا اثرت ايجابا على مشروعها وذلك بسبب اغلاق محلات الحلويات فاصبح لديها فرصة اكبر لبيع منتجاتها، وقالت (أ،ي) ان جائحة كورونا تثرت عليها سلبا لانها لم تتمكن من بيع منتجاتها خارج الحي الذي تسكن فيه، وقد لجأت العديد من صاحبات المشاريع لتوصيل منتجاتهن بالتنسيق مع بعض الاشخاص الذين يحملون تصريح تنقل لتوصيل الطلبات، وأشارت العديد من السيدات ان كورونا اثرت عليهن ايجابا من خلال تمكنهن من اخذ العديد من الدورات عبر الانترنت والتي زادت من كمهاراتهم وخبراتهم في مجالات العمل، وقالت السيدة (د،م) وهي صاحبة مشروع صالون تجميلي انها لم تتمكن من العمل خلال جائحة كورونا وذلك لمنع التواصل المباشر مع الزبائن ونقل العدوى.

الثاني عشر: الاجراءات التي المتبعة للوصول الى مرحلة التعافي

اشارت العديد من السيدات الى ان هناك العديد من الاجراءات التي تم اتباعها للوصول الى بيئة عمل مستقرة مثل: التميز والابتكار بالعمل، والجودة والنظافة، والسمعة الجيدة وحسن التعامل مع الزبائن، وطريقة تغليف المنتج

الثالث عشر: استهداف سيدات المجتمع المحلي وتدريبهم وتطوير مهاراتهم ودعمهم للبدء بمشاريعهم الجديدة

اشرن كافة السيدات باستثناء السيدة (س،ط) انه لا يوجد أي جهة قامت بإستهدافهن أو تقديم أي نوع من أنواع الدعم المادي أو المعنوي لهن بإستثناء جمعية تحفيز والتي قامت باعطائهن دورة تصنيع الشوكولاته كنوع من أنواع الدعم لهن، وقالت السيدة (س،ط) أنها حصلت على تمويل ودعم وتحفيز مادي ومعنوي من قبل العديد من الجمعيات والمنظمات مثل: جمعية الكاريتاس، ومنظمة سراج، ومنظمة الاغاثة الإسلامية، وجمعية تحفيز وغيرها من المنظمات.

الرابع عشر: أهم التدريبات المهنية التي تحتاجها المشاريع المرخصة وغير المرخصة لتوظيف الأشخاص ذوي المهارات والكفاءات المناسبة

أشرن السيدات المشاركات في المجموعة الى العديد من التدريبات المهنية التي تحتاجها المشاريع الخاصة بهنّ

وهي:

- التسويق
 - التصوير
 - التغليف
 - تركيب المجسمات على قوالب الكيك (صناعة الكيك)
- وأضفن أن هناك العديد من المهارات الحياتية والتي تؤدي الى تطوير المشروع واستقراره مثل:
- مهارات الاتصال والتواصل
 - التواصل الفعال
 - التثقيف المالي
 - مهارات التفكير خارج الصندوق من خلال معرفة كيفية تطوير المشروع وجذب الزبائن اليه
 - تطوير مهارات لغة الجسد

الخامس عشر: وجهي رسالة الى السيدات لتحفيزهن لبدأ مشاريعهن

- قالت السيدة (س،ش) تفردى بالانتاج وابعثي عن منتجات جديدة
- قالت (س،ط) كوني قوية واستمري وابني نفسك بجدارتك
- قالت (س،ب) حافظي على شغفك وتميزي
- قالت (ض) طوري من نفسك
- قالت (أ،خ) فكري خارج الصندوق
- قالت (ل،ق) طوري من نفسك وابني مشروعك بما يتناسب مع المنطقة التي تتواجد فيها وابعثي عن المشاريع التي لم تنفذ بعد.
- قالت (ح،ش) حاولي ان لا تقولي صعب

- قالت (أ،ف) تحدي نفسك

- قالت (د،م) ابدأي

مجموعة بؤرية للمشاريع التي ترغب بالتطوير

اولا: عدد العاملين

- 1- يساهم مشروع السيدة (ر،م) وهو مشروع انتاج شموع بتشغيل عدد 1
- 2- يساهم مشروع السيدة (س،ط) وهو مشروع مطبخ انتاجي منزلي بتشغيل عدد 3
- 3- يساهم مشروع السيدة (ف،ع) وهو مشروع مطبخ انتاجي بتشغيل عدد 3
- 4- يساهم مشروع السيدة (س،ج) وهو مشروع حرف يدوية بتشغيل عدد 2
- 5- يساهم مشروع السيدة (ه،ش) وهو مشروع البان واجبان ومخللات بتشغيل عدد 3
- 6- يساهم مشروع السيدة (ن،م) وهو مشروع كروشيه بتشغيل عدد 1
- 7- يساهم مشروع السيدة (أ،م) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل عدد 3
- 8- يساهم مشروع السيدة (ف،م) وهو مشروع صالون تجميلي منزلي بتشغيل عدد 3
- 9- يساهم مشروع السيدة (غ،م) وهو مشروع تطريز فلاحى منزلي بتشغيل عدد 4
- 10- يساهم مشروع السيدة (أ،ن) وهو مشروع مستحضرات تجميل وصابون بتشغيل عدد 5

ثانيا : هل ميزانية المشروع تحد تشغيل الاعداد اللازمة

اجمع جميع السيدات ان الاعداد التي يتم تشغيلها في مشاريعهن غير كافية والسبب الاساسي هو الميزانية، حيث اشارت السيدات ان اليرادات التي تاتي للمشاريع الخاصة بهن غير كافية تماما لتشغيل عدد اضافي وكاف في المشروع، وازافت السيدة (أ،ن) ان حجم المشروع ويراداته هي السبب الرئيسي لعدم تشغيل الايدي العاملة، وازافت ان الميزانية المحدودة هي التي تمنعها من شراء الالات والمعدات التي تؤدي الى سرعة انجاز الطلبات وتوفير الوقت والجهد، و اشارت الى ان الطلب الواحد ياخذ منها ثلاثة ايام واكثر، وقالت (ه،ش) ان حجم مشروعها وميزانيته هو السبب الذي يمنعها من تشغيل العدد الذي تحتاجه، واكد جميع السيدات ان اليرادات قليلة ولا تسمح بتشغيل المزيد نظرا لصعوبة الظروف الاقتصادية العامة، وازافة (ف،ع) و (س،ط) ان السبب الرئيسي الذي يمنعهن من تشغيل الايدي العاملة وزيادة الالات والمعدات التي يحتاجها في المشروع هي الميزانية والدخل المحدود، وقالت (غ،م) ان الميزانية لا

تسمح لها بشراء المعدات الالكترونية الخاصة بالتطريز مما يؤدي الى اخذ الكثير من الوقت ي انجاز القطعة الواحدة، وقالت (ن،غ) ان تقليل عدد العمال بسبب الميزانية يقلل الانتاج مما يؤثر على مشروعها ماديا.

ثالثا: ما هي رؤيتك في توسعة/ تطوير مشروعك

قالت السيدة (أ،خ) أنها ترغب في تطوير مشروعها حتى ترى منتجاتها في كل بيت في الاردن بالاضافة الى التصدير الى الوطن العربي، كما تطمح (س،ط) الى فتح سلسلة مطابخ انتاجية في كافة محافظة المملكة وأشارت الى أن هذا طموحها على المدى البعيد، الا أنها في الوقت الحاضر بحاجة الى زيادة المعدات والايدي العاملة لتتمكن من زيادة الانتاج مما يؤدي الى تحسين الايرادات والوضع الاقتصادي وعمل مطبخ مستقل خارج منزلها تتمكن من تطويره وترخيصه، وأشارت (ف،ع) انها تطمح الى تطوير عملها وذلك من خلال شراء المعدات وتشغيل الايدي العاملة التي تمكنها من انتاج المزيد من الاطباق والاصناف الغربية والعربية مما يؤدي الى زيادة الطلب على المنتجات التي تقدمها وتطمح على المدى البعيد فتح العديد من الفروع لمطبخها في كافة المحافظات، وقالت (غ،م) انها تطمح الى فتح المشغل الخاص بها، وقالت (أ،م) انها تطمح بالخروج من المنزل وانشاء محل الحلويات الخاص بها كما تطمح الى ترخيص مشروعها، وقالت (أ،م) انها حاليا تمتلك مشغل لصناعة ادوات التجميل والصابون الا انها تطمح ليصبح لديها مصنع شامل، كما تطمح الى امتلاك قارئ الكود (QR) لتتمكن من عرض منتجاتها في المولات والاسواق والمؤسسات الاستهلاكية، وتطمح (ن،م) الى ان يصبح لديها موقع الكتوني لتتمكن من خلاله بيع منتجاتها لكل انحاء العالم بالاضافة الى ادخال التطريز على اعمال الكروشيه، وازافت(ف،م) انها تطمح الى فتح الصالون الخاص بها وتبدا بالعمل من خارج المنزل، بالاضافة الى شراء كافة المعدات التي تسهل من عملها.

رابعا: الاحتياجات الاساسية لتطوير المشاريع

قالت السيدة (أ،ن) انها تحتاج الى اجهزة تعطي العديد من السرعات في صناعة الصابون والادوات التجميلية مما يؤدي الى توفير الوقت والجهد، بالاضافة الى توفر المواد الخام باسعار مناسبة، وقالت (ر،خ) انها تحتاج الى العديد من قوالب الشموع عوضا عن انتظار القوالب حتى تجف لتتمكن من عمل المزيد من الشموع مما يؤدي الى زيادة الانتاج، وقالت (س،ط) ان المعدات تلعب دورا اساسيا في عملها وخصوصا الثلجات لتتمكن من حفظ الاطعمة وضمان عدم فسادها وتجهيز كميات كبيرة في اوقات مسبقه مما يؤدي الى تسهيل القيام بانتاج المزيد من الطلبات، وأشارت (ف،ع) ان ارتفاع اسعار المعدات لا تمكنها من شرائها وخصوصا اجهزة التغليف الحرارية والتي تساهم بضمان صحة وجودة طلبيات الطعام اذ تساهم تطوير المعدات في تطوير الجودة، وان المعدات اساسية لزيادة الجودة وتوفير الوقت والجهد وتحقيق المزيد من الارباح، وقالت (أ،م) ان توفير المعدات اللازمة يؤدي الى توفير الوقت والجهد وزيادة عمليات الانتاج، وقالت (ف،م) ان مشروعها صالون منزلي صغير ولا تتوفر لديها معدات لازمة لانجاز

المزيد من الاعمال في وقت قصير مما يؤدي الى زيادة دخلها وايراداتها بالاضافة الى توفر المواد الخام بكميات كافية يعتبر شيء ضروري جدا الا انه ولصعوبة الظروف الاقتصادية والدخل المحدود لا يمكنها شراء المواد الخام والمعدات اللازمة، وقالت (غ،م) ان المعدات الخاصة بعملها والمواد الخام اسعارها مرتفعة جدا ولا تتمكن من الحصول عليها في اي وقت مما يؤدي الى تاخر اصدار الطلبات، واكدت جميع السيدات ان توفر المعدات اللازمة يزيد من الجودة والدخل والارباح .

خامسا: العوامل التي تؤدي الى تطور المشاريع

اجمع جميع السيدات ان الشيء الاساسي لتطوير اي مشروع هو "المال" اذ يعتبر العامل الاقتصادي الالهام لتطوير اي مشروع، وقالت (ر،خ) انه لا يوجد طلب على المنتجات بسبب ضعف السوق، وشارت (ف،م) ان تطوير عملية التسويق هي الاساس لنجاح اي مشروع، وقالت (ن،م) ان عملية التسويق مهمة وهي احد اهم العوامل التي تساهم في نجاح المشروع وتطوره واتفقت معها على ذلك (أ،م)، وقالت (أ،ن) ان توفر المعدات والمواد الخام بأسعار منافسة من العوامل المهمة التي تساهم في نجاح المشروع، وشارت (ن،م) ان هناك العديد من الأدوات والمواد الخام لا تتوفر في الاسواق المحليه وخصوصا في مجال مشروعها، واكدت (غ،م) ان غلاء سعر المواد الخام من الامور التي تحد من تطور مشروعها، واجمعت جميع السيدات ان هناك ندرة في توفر المواد الخام في الاسواق المحلية وفي حال توافرها تكون اسعارها مرتفعة جدا لذلك اصبحنا يلجأ الى المواقع الالكترونية " SHEIN"، وقد لجأت (أ،ن) الى استيراد بعض المواد والمعدات من فرنسا مما ادى الى تحملها عبئ التكاليف.

اشارت جميع السيدات الى الايدي العاملة المحدودة لها دور كبير وتعتبر عامل استسي في تطور المشروع وانه في حال توفرت الايدي العاملة سيؤدي الى توفير الوقت والجهد وزيادة كميات الانتاج، مما يؤدي الى تطور الدخل الاقتصادي وتطور المشروع.

اما فيما يخص الترخيص اشارت السيدات اللاتي لم يتمكن ترخيص مشاريعهن ان العامل الاقتصادي وصعوبة الاجراءات هي السبب الاساسي لعدم الترخيص علكما انه عامل مهم جدا لتطوير المشروع، بالاضافة الى مساهمته في فتح افاق جديدة على اسواق محلية وعالمية، وشارت (أ،ن) ان الترخيص ساهم بزيادة معدل البيع عليها وبشكل كبير خصوصا بعد حصولها على شهادة من دار الغذاء والدواء، وازافة ان ثقة الزبائن زادت بعد حصولها على الترخيص وعلى العديد من الشهادات من غرفة الصناعة والبلدية والغذاء والدواء، على الرغم من مرورها بالعديد من العقبات في الترخيص الا انها اصررت على اكمال المعاملات واخذ شهادات الترخيص، وقال (أ،م) ان الترخيص ساهم بزيادة ثقة العميل بها بشكل كبير مما ادى الى زيادة مبيعاتها في السوق المحلي، وقال (ر،خ) ان هناك الكثير من المؤسسات والمحال التجارية التي ترفض التعامل معها لعدم حصولها رخصة.

سادسا: التحديات التي تحد من تطور المشاريع

قالت (ر،خ) ان اهم العوامل التي تحد من تطور مشروعها هي تكرار الانتاج وان هناك العديد من مشاريع الشموع في نفس المنطقة، بالاضافة الى ضعف معرفتها في عملية التسويق، وأشارت (أ،ن) بان ارتفاع اسعار المواد الخام في لاربع سنوات الاخيرة مثل الزيوت خصيصا من اهم التحديات التي تواجهها، وقالت (س،ط) ان العامل الاقتصادي هو الاساس الذي يحد من تطور المشروع وهذا ما اكدت عليه (ف،ع).

سابعا: الحلول المتبعة للوصول الى بيئة عمل مناسبة تساهم في تطور المشاريع

اشارت (أ،ن) انها قامت بالبحث عن مصانع خارج مدينة اربد(سحاب مثلا) لشراء امواد الخام بسعر اقل وجودة اعلى، وازافة انها ركزت على حملات التسويق ولم يقتصر تسويقها على مواقع التواصل الاجتماعي بل قامت بالمشاركة بالبازارات والتواصل مع المحال التجارية وابرام العقود معهم، كما طورت خط انتاج "الكريم الاساس" للوصول الى منتج فريد يحظى باعجاب الزبائن وثقتهم، وقالت انها حاليا تعاقدت مع احد المصانع ليقوم بتغليف وتعبئة منتجاتها، وقالت (ف،ع) انها قامت بالتعامل مع تجار واخذ بضاعة باسعار الجملة، كما انها تركز على موضوع الجودة لما له من دور كبير في تطور وكسب ثقة الزبون، وقالت (غ،م) انها ركزت على الجودة وضمان رضى الزبون وثقته وتطوير مهاراته وجودة المهارات المستخدمة في الانتاج، كما قامت باخذ دورات الى تطوير مهاراتها في العمل، وقالت (ر،خ) انها ركزت على موضوع التغليف لما لها من دور في زيادة بيع المنتجات من خلال التعاون مع والدتها التي تعمل في مجال التطريز، وأشارت(أ،م) ان موضوع الكبير له دور كبير في تطور العمل وزيادة البيع.

ثامنا: دور التشريعات والانظمة في دعم وتطوير المشاريع

قالت (ر،خ) ان التراخيص لها دور كبير ومهم في تطوير المشاريع وبيع المنتجات لان معظم المحال التجارية لا تقبل شراء المنتج اذا لم يكن مرخصا، الا ان ظروفها الاقتصادية لا تسمح بالترخيص، ولذلك يقتصر بيعها على المعارف ومواقع التواصل الاجتماعي لانها لا تستطيع بيع منتجاتها بشكل رسمي وقانوني، وقالت (أ،ن) ان للترخيص ايجابيات وسلبيات وصعوبات الا ان ابرز الايجابيات التي امتلكتها بعد الترخيص هي توسعت الفعئة المستهدفة من الزبائن والتي لا تقتصر على محافظة اربد وانما على كافة المحافظات والتصدير خارج الاردن، كما ان رخصة المهن المنزلية معفية من الضرائب بشكل كامل، اما السليبات تقتصر على طول وصعوبة الاجراءات مثلا (المبنى الذي تسكن فيه تجاري وعليه " مسقات" اضطرت الى دفعها لتتمكن من الترخيص)، كما يوجد محلات في نفس البناء غير مرخصة قامت بترخيصها، اذ يجب ان يكون هناك تسهيلات وخصوصات المشاريع المنزلية، كما ان هناك تركيز كبير على مستحضرات التجميل والطعام في الترخيص اذ يجب الحصول على شهادة الجودة من دار الغذاء والدواء كما ان

لكل منتج مواصفات معينة في مؤسسة المواصفات والقياس ويجب التقييد بها فهي تمتلكمانين تدفع على كل منتج ثمانين دينار.

اجمعت جميع السيدات ان التشريعات والسياسات سلاح ذو حدين له اثر واضح في تطور المشروع الا انها اجراءات طويلة ومعقدة تحتاج الكثير من الوقت والجهد والمال.

تاسعا: ما هي الاثار المترتبة على تطوير مشروعك في جائحة كورونا:

اشارت (ر،خ) ان جائحة كورونا " دمرت مشروعها" وذلك من خلال عدم قدرتها على بيع منتجاتها لمدة طويلة وهناك الكثير من الادوات والمواد التي انتهت صلاحية استخدامها اذ تقدر خسائرها بالف دينار ولم تجد اي جهة تعوضها عن تلك الخسائر، حتى بعد انتهاء الجائحة عانت من ارتفاع اسعار المواد الخام، وقالت (ف،ع) ان جائحة كورونا اثرت عليها ايجابا حيث كانت حافزا لتبدا وتؤسس مشروعها للتخلص من الظروف الاقتصادية الصعبة، وقالت (أ،ن) ان جائحة كورونا كانت فرصة كبيرة لها لانه اسست مشروعها خلال فترة الجائحة وبدأت بصنع المعقمات والهايجين، كما تمكنت اخذ العديد من الدورات على تطبيق zoom ادت الى زيادة مهاراتها وامكاناتها، وقالت (غ،م) ان الجائحة اثرت بشكل كبير على منتجاتها لانها تطلب في المناسبات والافراح التي تم ايقافها لفترة طويلة من الزمن، اما (ف،م) و (أ،م) الا ان الجائحة اثرت على مشاريعهن واغلقت بشكل كامل وما زلن يعانينا الى هذا الوقت.

عاشرا: الاجراءات المتبعة للوصول الى مرحلة التعافي وتطور المشروع

اشارت (ر،خ) انها ابتدأت من مرحلة الصفر بعد الجائحة كما ركزت على موضوع الشغف وحبها لمشروعها لتتمكن من انجاح المشروع وعدم التوقف، وقالت (س،ط) انها اتبعت خطة "العروض على المنتجات" لزيادة حجم الطلب على منتجاتها، وشارت (أ،ن) انها اتبعت اسلوب توزيع العينات لاقناع الزبائن بجودة منتجاتها، وقامت كل من (ف،م) ، (أ،م) و (أ،م) بعمل عروض لجذب الزبائن والشراء من منتجاتها.

الحادي عشر : اهم التدريبات المهنية التي تحتاجها السيدات لتطوير مشروعها

اشارت السيدات الى ان هناك العديد من التدريبات المهنية لتطوير مشاريعهن:

- 1- التصوير الاحترافي
- 2- ادارة المشاريع
- 3- التدقيق المالي
- 4- اتقان عجينة السكر والحلويات

- 5- مهارات التسويق
- 6- التغليف
- 7- التسويق الالكتروني
- 8- التطريز الالكتروني

الثاني عشر: التدريبات المهنية التي تحتاجها السيدات لتطوير المشاريع

- 1- الاتصال والتوصل
- 2- الاتصال الفعال
- 3- القدرة على الإقناع
- 4- القيادة
- 5- المرونة
- 6- الثقة بالنفس
- 7- العلاقات الاجتماعية

الثالث عشر : علاقة الميزة التنافسية بتطوير المشاريع

قالت (ر،خ) ان الميزة التنافسية هي احد العوامل التي تؤدي الى تطوير المشاريع اذ تتميز منتجاتها برائحة العطور العالية والصحية وذات المظهر الجذاب ووالجودة العالية وهذا ما يميزها عن باقي المنافسين، وقالت (ف،ع) انها تتميز بالاداء والتشكيل في الاصناف وتزين الطعام والكميات والجودة، كما ان للتسويق دور فاعل في تحقيق الميزة التنافسية، وقالت (أ،ن) ان التغليف احد اهم الامور التي تضيف ميزة تنافسية، كما انها تضيف عينات مجانية الى المنتجات، وقالت (ف،م) ان نوع المنتجات التي تستخدمها بالصالون الخاص بها لها دور كبير لتميزها وتحقيق الميزة التنافسية لعملها بالاضافة الى تقدم خدم منزلية، كما انها تقوم بعمل عروض شاملة تساهم في زيادة اعداد زبائننا، وقالت (س،ط) ان العروض التي تقدمها هي سبب في تميزها في السوق المحلي عن المنافسين، بلاضافة الى استهدافها مناطق تخلو من الخدمات التي تقدمها.

الرابع عشر: ما مدى تاثير المشاريع المرخصة وغير المرخصة على تطوير المشاريع

قالت (ر،خ) ان الترخيص يعطي الثقة للزبون لكي لشراء المنتج وهي تتمنى ان تحصل عليه في القريب العاجل، كما ان الترخيص يزيد من ثقة التجار لعرض منتجاتها في المحال التجارية، وقالت (أ،ن) ان الترخيص يساهم بشكل كبير بمساعدتها على تطوير وزيادة حجم مشروعها داخل الارن وخارجها، لذلك يتمنى ان يتم تسهيل الجراءات

المتبعة، وقالت (س،ط) ان الترخيص يعطي قوة للمشروع وهي تتمنى ان يتحسن وضع المشروع لتحصل على الترخيص.

الخامس عشر: قلمي نصحة للسيدات اللاتي يرغبن بتطوير مشاريعهن

- 1- (ر،خ) كوني صادقة مع الزبون لكي تتمكني من اكتسابه كزبون دائم
- 2- (س،ط) كوني طموحة وقوية
- 3- (ف،ع) اثبتي نفسك
- 4- (س،ج) خليكي وري حلمك
- 5- (ه،ش) انت تستطيعي
- 6- (أ،ن) رخصي مشروعك فالترخيص قوة
- 7- (أ،م) طوري من نفسك
- 8- (أ،م) طوري من مشروعك
- 9- (ف،م) استمري
- 10- (ع،م) جدي وابتكري

مجموعة بؤرية للعاملين

اولا: المهن المغلقة التي يواجهها العاملون في سوق العمل

قال السيد (ع،ز) وهو سوري الجنسية وهو لم يتمكن من العمل في مهنة حلاق رجالي وموظف كاشير

ثانيا: رضا العاملين عن الراتب الاساسي الذي يتقاضونه مقارنة بالسوق المحلي

قالت السيدة (ر،ح) ان الراتب الذي تتقاضاه غير مرضيا ابدا وهو اقل من الحد الادنى للاجور اذ تتقاضى فقط 220 وهو قليل جدا ولا يكفي لسداد الحاجات الاساسية، وقال السيد (ح،ص) ان الراتب قليل جدا ولا يكفي بالاضافة الا ان الشركة لا تؤمن المواصلات، وقال السيد (ف،ط) ان الاجر الذي يتقاضاه قليل جدا ولا يكفي حتى نهاية الشهر، كما انه لا يستطيع تأمين معظم الحاجات الاساسية، وازداد السيد (ع،ز) ان الاجر الذي يتقاضاه ايضا قليل ولا يكفي، واثار السيد (ف،ع) ان الاجر الذي يتقاضاه غير كاف وغير مرضي نهائيا علما انه يقوم بالعديد من المهام المتعبة والشاقة في عمله ويعمل ما يقارب 12 ساعة في اليوم الواحد، وقالت السيدة (ب،ع) ان الراتب قليل وغير مرضي ولا

يتناسب مع حجم المجهود الذي تقدمه، وقالت (م،ع) ان الراتب الذي تتقاضاه متذبذب وغير ثابت ويختلف من شهر لآخر ولذلك فهو في بعض الشهور يكون مرضيا وفي البعض الاخر لا يكون مرضيا، وقالت (ح،ج) ان الراتب الذي تتقاضاه غير مرضي مقارنة بالسوق المحلي، وأشارت (ت،ر) ان الراتب الذي تتقاضاه مقارنة بعملها غير مرضي ولا يكفي لسد احتياجاتها واحتياجات منزلها.

ثالثا: رضا العاملين عن الراتب الاساسي الذي يتقاضونه مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات

قالت السيدة (ر،ح) ان الاجر الذي لا يتناسب ابدا مع مهاراتها وخبراتها فهي تمتلك العديد من المهارات والخبرات والدورات الا ان المنصب الوظيفي الذي تشغله غير مناسب ابدا فهي تعمل بقسم الجرد وهو لا ينطبق ابدا مع المهارات التي تمتلكها، كما اشار جميع المشاركين في المجموعة ان الراتب الذي يتقاضونه غير مرضي ابدا مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات والجهد المبذول في العمل.

رابعا: التدريب المطلوب للاحتياجات الوظيفية

قالت السيدة(ر،ح) انها حصلت على العديد من الدورات التدريبية في الشركة التي تعمل بها مثل دورة تدريب مدربين، ودورات في النقابات، وورشات العمل عن حقوق العمل والعمال، وأشار السيد(ح،ص) انه لم يحصل على اي تدريبات من خلال الشركة التي يعمل بها واتفق معه على ذلك (ف،ط) والذي اشار الى انه لم يحصل على اي التدريبات ولن يحصل لان الشركة التي يعمل بها لا تهتم بتطوير اداء العاملين، وقال (ع،ز) انه قام بتدريب في منظمة UNDP ولكنه لم يخضع لاي تدريبات، وقال السيد (ف،ع) انه ايضا لم يحصل على اي تدريبات، وقالت السيدة(ب،ع) ان المكان الذي تعمل به لا يقوم بتدريبها الا في حال قامت جهات خارجية بذلك، وأشارت السيدة(م،ع) ان المنظمة التي تعمل بها تعمل دائما على دريبهم وتطوير ادائهم بشكل مستمر، وقالت السيدة(ت،ع) انها لم تخضع لاي تدريبات.

خامسا : العوامل التي تساعد على الاستقرار الوظيفي

اشار المشاركون الى العديد من العوامل التي تساعد على الاستقرار الوظيفي وهي:

- 1- الراحة النفسية
- 2- عدم التعرض الى ضغوطات
- 3- العمل بروح الفريق
- 4- التقدير
- 5- عدد ساعات العمل (8 ساعات لا اكثر)
- 6- الضمان الاجتماعي

- 7- الدخل المناسب
- 8- الحوافز المادية
- 9- التأمين الصحي
- 10- تأمين المواصلات

سادسا: الثناء والتقدير من المدير المباشر

اشار السيد (ف،ع) ان الى انه نادرا ما يجد الثناء والتقدير من مديره المباشر في العمل، وقالت (م،ع) الى انها دائما تحصل على الثناء والتقدير وبشكل مباشر في نهاية كل اسبوع تحصل على شكر شخصي، و اشارت السيدة(ر،ح) ان الثناء والتقدير المعنوي لا يعينها طالما انه لا يوجد تي حوافز مادية، وقال السيد (ح،ط) انه يعمل لساعات طويلة ولا يجد اي نوع من انواع التقدير، وقالت السيدة (ت،ر) انها دائما تحصل على الثناء والتقدير من مديرها المباشر، و اشارت السيدة (ب،ع) انها تهتم جدا بالتقدير المعنوي وهي دائما تجده في المنشأة التي تعمل بها، وقالت السيدة (ح،ج) ان المنشأة التي تعمل بها ترى اي انجاز في العمل اه جزء من عمل الموظف وهو مجبر على انجازه.

سابعا: الوصف الوظيفي

قالت السيدة (ر،ح) ان العقد الذي وقعت عليه هو عقد شامل وموحد ولا يحتوي على وصف وظيفي ويتضمن العقد "انك عامل" ويحق للمدير ان ينقلك من قسم الى اخر، وقال السيد (ح،ص) انه لا يوجد له وصف وظيفي وان عقد العمل الذي وقع عليه هو " موظف"، وقال السيد (ف،ط) انه لا يملك اي مسمى وظيفي والعقد الذي وقع عليه " عامل انتاج" كما انه يقوم بالعديد من المهام في الشركة التي يعم بها، وقالت السيدة(ب،ع) انها لم توقع على اي مسمى وظيفي فقط عقد عمل، و اشارت السيدة(م،ع) ان لديها مسمى وظيفي وقعت عليه وهو ميسر جلسات، وقالت السيدة (ح،ج) انها لا تملك وصف وظيفي، وقالت السيدة (ت،ر) انها تمتلك وصف ومسمى وظيفي وهو ممرضة.

اثنان من اصل عشرة من المشاركين في الجلسة يعملون بدون عقد عمل، واثنان من اصل عشرة وقعوا على وصف وظيفي.

ثامنا: مناقشة الاداء وقت التقييم

اجمع جميع المشاركين انه من المهم جدا ان تتم مناقشة الاداء مع المدير لما له من دور في انجاز العمل والمهام المطلوبة من العامل بالتحديد لما له من اثر في لدعم النفسي مما ينعكس على العمل بالاضافة الى معرفة الصفات السلبية وتحسينها ومعرفة الصفات الايجابية وتطويرها.

تاسعا: هل لديك الثقة بما وعدت به من الإدارة

قالت السيدة (م،ع)،(ب،ع) والسيد (ع،ز) انه لديهم الثقة بما يوعدون به من قبل الإدارة، اما باقي المشاركين لم يجدو ذلك في بيئة العمل.

عاشرا: الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرارات في حال تطلب الموقع الوظيفي

اشارت السيدة (م،ع) انها لديها المجال والمساحة الكافية لا اتخاذ القرار المناسب في الوقت اللازم، وقالت السيدة (ت،ر) ان طبيعة عملها كمرضة تضررها في كثير من الاحيان الى اتخاذ القرارات، وقال السيد(ح،ص) انه لديها الصلاحيات باتخاذ لقرارات اللوجستية البسيطة فقط، وافاد باقي المشاركين انهم غير مخولين باتخاذ القرارات.

الحادي عشر: الامان الوظيفي

اشار جميع المشاركين في المجموعة ان الامان الوظيفي مرتبط بالعديد من العوامل مثل: الاستقرار بالعمل، والاستمرارية بالعمل، عدم انتهاء العقد، والتأمين الصحي، الراتب المناسب، والضمان الاجتماعي.

يشعر بالامان الوظيفي 6 من اصل 10 في مجموعة

الثاني عشر: الامان الوظيفي والعدالة والشفافية والاحترام من الاسباب المهمة لزيادة الانتاجية:

اشار جميع المشاركين الى ضرورة الشعور بالشفافية والعدالة لزيادة الانتاجية، وقالت السيدة (م،ع) انها من الضروري ان تشعر بالعدالة والشفافية للاستمرار بالعمل، وقالت السيدة(ر،ح) انه من الضروري ان تشعر بالشفافية والعدالة لما له من دور في زادة شعورها بالاحترام والتقدير وليس " العبودية" لما له من دور في زيادة الانتاجية، واشارت السيدة (ب،ع) انه من الضروري ان تشعر بالعدالة والشفافية لانها من اهم العوامل التي تحفزها على الاستمرار بالعمل.

الثالث عشر: المحافظة على الموظفين المتميزين في العمل

اشار سبعة مشاركين ان لديهم الثقة بان مؤسساتهم تحافظ على الموظفين المتميزين، وقالت السيدة(م،ع) انه وبشكل دائم تقوم المنظمة التي تعمل بها على مناقشة ادائهم وعرض النقاط الايجابية والسلبية كما يتم التخلي عن الموظف غير المتميز والمحافظة على الموظف المتميز وتقديره، وقالت السيدة (ب،ع) ان المدرسة التي تعمل بها تحافظ على الموظف المتميز وتقدم له الحافز المعنوي بشكل مستمر كما يسمح للموظف بالتطور والتقدم، وقالت السيدة (ت،ر) ان المنشئة التي تعمل بها تعمل على المحافظة على موظفيها المتميزين، وقال السيد (ع،س) ان المؤسسة التي يعمل بها مهما قام الموظف بتقديم اداء متميز ترى ان هذا جزء من عمله وفي حال اخطى لن تتم المحافظة عليه.

الرابع عشر: التعامل بعدالة وشفافية من قبل المدير المباشر

اشار 6 مشاركين الى ان المدير المباشر يتعامل معهم بعدالة وشفافية ، و اشارت السيدة (ر،ح) انه من الضروري ان يتعامل مديرك المبار معك بعدالة وشفافية لما له من دور واثر على تحسين وتطوير الاداء الذي يقدمه العامل، و اشار (ح،ص) ان مديره المباشر يتعامل معه ومع زملائه بعدالة وشفافية وان هذا ينعكس على عملهم بشكل كبير، وقال السيد (ف،ط) ان هناك تمييز كبير في العمل وخصوصا بينه وبين العمالة الوافدة في نفس القسم الذي عمل به، و اشار السيد (ع،س) ان العدالة والشفافية من مديره المباشر تعتبر نصف العمل الذي يقوم به فمن الضروري التعامل معه بشفافية عالية، و اضاف ان مديره الحالي بالقسم يتعامل معهم بعدالة وشفافية تنعكس غالبا بشكل ايجابي على الاداء والعمل الذي يقدمه، كما ان مديره المباشر يركز على العمل بروح الفريق لتحقيق الاهداف والنتائج المرجوة منهم دائما.

الخامس عشر: الاخذ بعين الاعتبار رأي وافكار المعاملين عند اتخاذ القرار

قال السيد (ف،ع) انه يتم اخذ رايه وتطبيقه في حال كان لصالح المدير، وقالت السيدة(م،ع) ان المنظمة التي تعمل بها غالبا تاخذ برأيهم من خلال التصويت واخذ رأي الاغلبية، و اشارت السيدة (ر،ح) ان الشركة التي تعمل بها لا تاخذ برأي الموظفين ابدا وان هذا ينعكس سلبا على ادائهم.

4 من اصل 10 ياخذ المدير برأيهم

السادس عشر: التعامل باحترام

اشار العشر مشاركين في الجلسة ان مديرهم المباشر يتعامل معهم باحترام

السابع عشر: تعزيز العمل بروح الفريق

اشار 6 مشاركين ان المؤسسات التي يعملون بها تعمل على تعزيز العمل بروح الفريق، وقالت السيدة (ر،ح) ان المؤسسة التي تعمل بها لا تدعم العمل بروح الفريق وان كل شخص عليه انجاز المهام الخاصة به بمفرده، وقال السيد(ف،ط) ان المنشأة التي يعمل بها لا تدعم العمل بروح الفريق كما يجب انجاز المهام المطلوبة بشكل فردي وهذا ما اد عليه السيد (ف،ع) ان العمل يتم في المؤسسة التي يعمل بها في شكل فردي.

الثامن عشر: التعرض الى نوع من انواع العنف

لم يتعرض احد من المشاركين للعنف بشكل مباشر بينما واجهت السيدة(ت،ر) عنف غير مباشر من خلال تعرض احد الاطباء العاملين معها الى العنف الجسدي من قبل ذوي مريضة في المركز التي تعمل به مما ادى الى

دخوله المستشفى، وقالت السيدة (ر،ح) انها لم تتعرض الى العنف لاشكل مباشر انما حصلت مشاجرة في العمل بين العاملين الاردنيين والوافدين، وقال السيد (ف،ط) انها حصلت مشاجرة بين العمال الوافدين والاردنيين وقامت الشركة بتسريح العمال الاردنيين ولم يتعرض الوافدين الى اي مسائلة.

التاسع عشر : التامين الصحي والضمان الاجتماعي

2 من اصل 10 قالو ان المؤسسات التي يعملون بها تؤمن لهم خدمات التامين الصحي المناسب.

7 من اصل 10 يخضعون للضمان الاجتماعي .

عشرون: المواصلات والحضانة

2 فقط من اصل 10 من المشاركين تتوفر لهم خدمة المواصلات وهم من العاملين في المصانع.

اشارت السيدات العاملات انه من الضروري وجود حضانة لما لها من دور في اطمئنان الام على اطفالها ومما يؤدي الى عدم انشغالها ذهنيا باطفالها ويؤثر على عملها.

الحادي والعشرون: الحافز المادي والمعنوي

اشار كافة المشاركين الى ان الحافز المعنوي " الثناء والتقدير " والحفز المادي حافز لزيادة الانتاجية

الثاني والعشرون: اعطاء الصلاحيات

اشار كافة المشاركين انه من الضروري الحصول على الصلاحيات اللازمة لما له من اثر ودور في زيادة المسؤولية تجاه العمل كما تعتبر ضرورة لزيادة الإنتاجية.

الثالث والعشرون: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

اشار المشاركين الى ان هناك العديد من العوامل الطاردة للعاملين وتؤدس الى عدم استقرارهم منها:

عدم وجود تقدير واحترام، عدم وجود راحة نفسية، والراتب غير المناسب، عدم توفر حوافز مادية ومعنوية، عدم وجود العدالة والشفافية، الاساءة والتنمر، بالاضافة الى الالتزامات الاسرية.

الرابع والعشرون: تطبيق الحقوق العمالية وقانون العمل والعمال في بيئة العمل

3 فقط من اصل 10 مشاركين اشارو الى ان الحقوق العمالية مطبقة في منشأتهم كما ان هناك الكثير من المنشآت لا تقوم بتطبيقه ابداء، وقالت السيدة (ت،ر) ان اصابات العمل لا تشملها الحقوق العمالية ابداء.

مجموعة بؤرية لمؤسسات المجتمع المدني الجمعيات

اولا: سوق عمل محافظة اربد

قالت السيدة (أ،د) أن سوق عمل محافظة اربد يحتوي على الكثير من التنوع وخصوصا بعد "اللجوء" الذي حدث في الفترة الاخيرة وانعكس على فئة الشباب الباحثة عن عمل في المحافظة، فهي أحد أهم الاسباب التي أدت الى زيادة البطالة، وقال السيد(ع.ز) أن معايير نجاح سوق العمل في أي دولة يعتمد على ثلاثة معايير وهي: العلم والتعليم والتعلم والموارد البشرية الموجودة في الدولة والمال، اذ تعتبر الموارد البشرية الموجودة في محافظة اربد مؤهلة تأهيلا علميا بنسبة 70-80% من ناحية التعليم والتعلم والتطبيق؛ الا أن اهم المشاكل التي تواجههم هي عدم وجود فرص عمل وذلك بسبب عدد الخريجين الفائق اذ يعتبر سوق العمل في محافظة اربد "كارثي" بالاضافة الى عدم وجود أي تربط بين الجامعات الاردنية ووزارة العمل وذلك من خلال طرح تخصصات لا يوجد لها فرص عمل في السوق المحلي، وقالت السيدة (أ،ن) أن سوق العمل هو المكان الذي تتواجد فيه الفرصة للحصول على عمل الا ان سوق العمل في محافظة اربد لا يتواءم مع مخرجات التعليم بالاضافة الى وجود ما يعرف بثقافة العيب، وقالت السيدة (ر،ب) أن العرض أكبر من الطلب في سوق عمل محافظة اربد من حيث تواجد فرص العمل بالاضافة الى عدم وجود تسهيلات حقيقية للشباب لفتح المجال الكافي لهم للبدء بانشاء مشاريع خاصة بهم وذلك من خلال تقديم القروض والمنح والدعم المادي وسهولة الحصول على التراخيص، كما انه لا يوجد سياسة تشجيع "فمن خلال عملي مع المرأة في المخيم بشكل مباشر وجدت أن المرأة ترغب في البدء بمشاريع خاصة بها من منزلها، كما انها تخضع الى العديد من التدريبات في مجالات الخياطة والحياسة والحرف اليدوية الا أنها لا تجد دعما من أي جهة من الجهات، وتعتبر القروض المقدمة من المؤسسات الاقراضية معقدة ولا تعطي فترة مسامحة حتى يبدأ المشروع بالانتاج"، اذ يحتاج سوق عمل اربد الى خطة حقيقية تمكن الشباب الخريجين من ايجاد فرص عمل أو البدء في مشاريعهم الخاصة، وقال الاستاذ(أ،ش) ان سوق العمل هو المكان الذي يكون فيه عرض وطلب بمفاهيم التوظيف وغيرها، اذ يرتبط العمل بالوظائف الحكومية ذات الدخل الثابت بثقافتنا وهي لا تتواءم مع كل مخرجات التعليم، وتحتوي اربد على العديد من المعوقات والمحددات والتوازن هو الذي يخلق السوق " فانا اعتبر ان الفرص موجودة لدعم المشاريع الصغيرة من ناحية التمويل او القروض ولكن المشكلة الرئيسية في ثقافة المشروع وامور ترتبط به مثل التسويق وهل يحقق ارباح ام لا وهل يتاثر بالظروف"، ومن هنا يجب ان تطور سوق العمل من خلال الخروج من المهن التقليدية وفتح اسواق جديدة، وقال السيد (أ،ع) انه يرى سوق العمل من خلال البيئة التي يعيش فيها وهي بيئة "المخيم" والتي تقتصر على العمل في المصانع والمشاريع الصغيرة والقليل من الوظائف الحكومية اذ يعتبر القطاع الخاص هو الركيزة الاساسية في المخيم، و اشار الى ان ثقافة العيب بدأت بالتلاشي واصبحت العائلة كاملة تعمل في اي مكان وهذا احد اثار جائحة كورونا الاقتصادية على

المجتمعات والتي ساهمت في تفش الفقر والبطالة ويعتبر القطاع هو الركيزة الأساسية في محافظة اربد بالإضافة الى المشاريع الصغيرة وهنا ساوجه سؤال " ما هو مدى ديمومة هذه المشاريع"، وقالت السيدة (ن،أ) ان الاناث اصبحن يتحدبن الصعاب وثقافة العيب وبدأن العمل في اي مهنة متواجدة في سوق العمل، فهي ترى ان ثقافة العيب انتهت منذ زمن بعيد بسبب سوء الاحوال الاقتصادية.

ثانيا: الاجراءات التحفيزية التي تساهم بتشجيع ابناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة

قالت السيدة (أ،د) انها دخلت هذا المجال من فترة قريبة والجمعية حاليا تقوم بالتشبيك مع العديد من المنظمات للحصول على قروض ومنح لتمويل المشاريع الصغرة والمتناهية الصغر وهناك العديد من اصحاب المشاريع استفادو من هذه المشاريع، وقالت السيدة(ر،ب) ان الجمعية تعمل على تدريب العديد من السيدات على العديد من الحرف والمهم: صناعة الصابون ، التجميل، الخياطة وغيرها، وتعتبر هذه التدريبات فرصة للسيدات للبدء بمشاريعهن بالإضافة الى تقديم الدعم والتمويل لمشاريعهن، وقال السيد (أ،ع) ان بيئة المخيم هي بيئة تحدي وان بداية اي مشروع يجب ان تكون قوية للتمكن من استمراره وديمومته وانجاحه، وهنا يأتي دور الجمعية بتحفيز السيدات على الاستمرار بمشاريعهن من خلال عرض قصص النجاح، بالإضافة الى اعطائهن التمويل اللازم، وقالت السيدة (ي،ز) انها عملت من خلال الجمعية على تدريب السيدات على العديد من الحرف اليدوية التي تساعدن على انشاء المشاريع الخاصة بهن، بالإضافة الى التعاون مع احد المنظمات التي عملت الجمعية معها على تدريب السيدات حيث قامت بتأمينهن بالادوات والمواد اللازمة مثل : ماكينة خياطة ، قماش، وخيوط، بالإضافة الى دورات التسويق ، وقامت الجمعية بالتواصل مع العديد من السيدات صاحبات المشاريع المنزلية لتدريبهم على الية التسويق اذ تم استهداف 28 مشروع، كما قامت الجمعية بتشبيك العديد من الشباب مع جمعية ارض السلام لتدريبهم على العديد من الحرف والمهن مثل التجميل ،خياطة، مطبخ انتاجي ، صيانة الهواتف الذكية، والسيارات الهجينة وهي فرص فاعلة لتوجيه طاقات الشباب على تدريبات مهنية مطلوبة في سوق العمل واستغل الشباب هذه التدريبات وبادا بمشاريعهم الخاصة ، وقالت (ر،ب) ان جمعية ادارة الفتيات تبدا بتدريب السيدات على ادارة المشاريع (start your project) وبعد ذلك يتم التنسيق مع المشاريع المميزة وتقديم الدعم المادي اللازم لهن والذي يصل الى 1250 دينار، اما فيما يخص التدريب المهني تم استهداف السيدات وتدريبهن على مهنة معينة والتسويق لمشاريعهن من خلال تشبيكهن مع البازارات الموجودة في المحافظة، كما تقوم الجمعية بعمل بازار سنوي بدون اي رسوم وحاليا يتم العمل مع سيدة في محافظة عمان لبيعها منتجات التطريز الخاصة بثلاث سيدات من المخيم، وقال السيد (أ،ش) ان الجمعية تقوم بالعمل على اكثر من اتجاه في هذا المجال اهمها : التدريب المهني وكيفية تطوير ابناء المجتمع المحلي على مهن معينة، بالإضافة الى البحث عن سوق جديد في التدريبات المهنية او المشاريع، كما يتم اعطاء قروض حسنة مشاريع صغيرة كما تم

استهداف 125 سيدة واعطائهم المنح اللازمة لتشغيل مشاريعهن وسيتم منح 125 سيدة اخرى ومتوسط قيمة هذه المنح من 700 الى 100 دينار، وهناك العديد من التحديات والمشكلات التي تواجه هذه المشاريع، وازداد ان هناك العديد من الفرص على ارض الواقع الا انه يوجد ضعف في عملية تطبيقها.

ثالثا: دور التشريعات والانظمة في المساهمة بدعم وتطوير وتحفيز المشاريع المرخصة وغير المرخص

قالت السيدة (أ،د) انه من الضروري ان يتم تسهيل الانظمة والتشريعات لتمكين المشاريع الصغيرة من النمو والتطور والاستمرار وان القوانين والاجراءات شديدة التعقيد، اذ يجب على الدولة دعمها حتى يصل المشروع الى مرحلة الديمومة والنمو والتطور فالجمعية التي تعمل معها لم تتمكن من اتمام مشروع انتاجي يدعم ابناء المجتمع المحلي لصعوبة اجراءات الترخيص لذلك يجب عمل تسهيلات خاصة بالمشاريع الصغيرة والتي تدعم ابناء المجتمع المحلي، وقال السيد (أ،ع) هل القوانين والتشريعات النازمة داخل الدولة الاردنية تساعد المرأة على اقامة مشاريع " وعندما نتحدث عن المرأة فانا نتحدث عن اسرة"، فمن وجهة نظري ان هذه القوانين والانظمة تعتبر عامل سلبي وتحد من تطور هذه المشاريع، وقال السيد (أ،ش) ان هناك تسهيلات في ترخيص هذه المشاريع وهناك العديد من التجاوزات والقوانين الجديدة التي تخص المشاريع المنزلية حيث سهلت الدوة جزء كبير من عمل السيدة في منزلها وهذا يعطي تسهيلا عن السيدة التي تبدأ مشروعها في محل تجاري مما يؤدي الى زيادة التصاريح والاجراءات.

رابعا: اهم المشاريع التي يتم التركيز عليها ودعمها وتأمين التمويل اللازم لضمان بقائها واستمرارها

قال (أ،ش) ان محافظة اربد تحتوي على تنوع كبير يخدم افكار ابناء المجتمع المحلي فمن الممكن عمل تكاملية عليه في مجال المشاريع، و اشار الى ان هناك مشكلة في الدراسات والابحاث عن سوق عمل محافظة اربد، اذ قامت الجمعة بعمل تدريب للسيدات على صناعة الشوكولاته بناء على احتياجات سوق العمل بتلك الفترة لكن بدون الرجوع الى اي دراسة وهذا بحد ذاته يعتبر مشكلة، وقالت السيدة (ن،ب) ان من اهم المشاريع التي نجحت في اربد هو مشروع المطبخ الانتاجي ومطرزات وحرف يدوية والمشاريع الزراعية وتصميم الازياء وصناعة دبس الرومان والخل والمربيات وتربية النحل ومركز لياقة بدنية للسيدات، وهي مشاريع تعطي مردود عالي للسيدات.

خامسا: استهداف سيدات المجتمع المحلي لتشجيعهم للبدء في تكوين مشاريعهم الخاصة وتشجيعهم على ترخيص هذه المشاريع

اشارت السيدة (ر، ب) ان هذه العملية تتم من خلال اعطاء الدورات للسيدات بكيفية البدء بالمشروع وكيفية التوجه والارشاد من خلال اطلاعهم على مشاريع ناجحة لاكسابهم الخبرات.

سادسا: التحديات او المعوقات التي تمنع اصحاب المشاريع من ترخيص مشاريعهم

قال السيد (أ،ش) ان عدم وجود وعي كامل بتفاصيل عملية الترخيص تعتبر من اكبر التحديات التي تواجه اصحاب المشاريع وهناك نقص واضح في المعلومات لدى ابناء لمجتمع المحلي عن اجراءات الترخيص والياتها بالاضافة ال تخوفهم من عملية الترخيص وهي جزء من الثقافة والسلوك، وقالت السدة (ي،ز) ان السيدات عموما لا يقمن بترخيص مشاريعهم الا في حال تقدمها على منحة او قرض وهناك العديد من السيدات لا يقمن بالترخيص خوفا من الضرائب والرسوم ، وتعتبر احد اهم المشاكل والعقبات التي تواجه المشاريع هي " الواسطة والمحسوبية" وقالت السيدة (ن،ب) ان احد اهم المعوقات هي ضعف راس المال وعدم تمكنها من شراء المواد الخام، وقال السيد (أ،ع) ان المؤسسات الاقراضية ونسبة الفائدة هي احد اهم المعوقات التي تواجه المشاريع، و اشارت السيدة (أ،ك) ان ضعف معرفة اصحاب المشاريع بالتسويق هي احد المعوقات والصعوبات التي تحد من تطور وديمومة المشروع.

سابعا: كيف اثرت جائحة كورونا على المشاريع المرخصة والغير مرخصة

اشارت السيدة (ن،ب) ان الجائحة احتوت على امور ايجابية وسلبية اذ كسرت حاجز ثقافة العيب بالاضافة الى ان ابناء المجتمعات المحلية اصبحو على علم ودرايه باهم المشاريع التي يمكن ان تدر الدخل المادي لهم، اما سلبيا توقفت الندوات والدورات التي كانت تنظمها الجمعية ويتم من خلالها تطوير عمل المشاريع وضمان تقدمها، بالاضافة الى توقف عملية سدد اقروض وذلك بسبب توقف العمل بشكل كامل، و اشارت السيدة (ر،ب) ان مصادر الرزق انعدمت ولا يوجد اي مادر للدخل، و اشارت السيدو (أ،د) ان هناك العديد من السيدات اصبح لديهم قصة نجاح في كورونا، من خلال تاسيس مشروع في تلك الفترة مثل مشاريع المعقمات والكمادات وغيرها وقال السيد (أ،ع) ان هناك العديد من الرجال لم يؤمنو بعمل المرأة قبل كورونا الا انا الجائحة غيرت وجهة نظرهم واصبح لديهم قناعة بان " يد واحدة ل تسفق" ، وقال السيد (أ،ش) ان التقلب الذي حصل غير جزئيات السوق على سبيل المثال الخياطة والتي انخفض نسبة استيرادها مما يعني انه اصبح هناك اعتمادا على السوق المحلي ادى الى زيادة التشغيل في قطاع الخياطة، و اضاف ان باعتقاده الشخصي ان المشاريع الصغيرة استفادت بشكل كبير من الجائحة وهناك العديد من الفرص الموجودة والتي دعمت هذه المشاريع، وقالت السيدة (أ،ن) ان المواقع الالكترونية وتطبيق zoom كان لها اثر ايجابي حيث وفرت الوقت والجهد في العديد من المجالات

ثامنا: الاجراءات المتبعة للوصول الى مرحلة التعافي الاقتصادي من الجائحة

قالت اليدة (أ،ك) انها قامت بتعليم السيدات صاحبات المشاريع على كيفية العمل عن بعد وقالت السيدة (ي،ز) ان الجمعية قامت بجمع السيدات صاحبات المشاريع على مجموعة whatsapp والتشبيك فيما بينهم " عمل سوق عبر

الهاتف لتبادل شراء المنتجات" كنوع من انواع التسويق لمنتجاتهم ، وقالت السيدة (ن،ب) انها عملت على توصيل الطلبات الخاصة بهذه المشاريع وتقديم الدعم اللوجستي لهم، وقالت السيدة (أ،د) ان الجمعية جمدت القروض ولم تطالب بالسداد حتى يتمكن المشروع من التعافي، وقال السيد (أ،ش) ان الجمعية قامت بتقديم الاستشارات والتوعية لاصحاب المشاريع وما هي الفرص المتاحة.

تاسعا: دور مؤسسات المجتمع المدني من الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وعلى وجه الخصوص السيدات

قالت السيدة (أ،ك) انها قامت بتشبيك السيدات مع اماكن تحتاج الى فرص عمل حقيقية، و اشارت السيدة (ي،ز) انها قامت بتشبيك الاشخاص الذين يبحثون عن عمل مع المصانع والمشاريع والمنظمات.

عاشرا: العوامل التي تساعد السيدات على الاستقرار بعملهم في القطاع الخاص

قال السيد (أ،ع) ان القوانين هي الداعم الاكبر للسيدات لضمان استمرارهم وعدم استغلالهم وظيفيا بسوق العمل مثل قانون العمل والعمال وقانون الضمان الاجتماعي والاجازات خصوصا للام لانها تحتاجها اكثر من الرجل فاذا دعمت هذه القوانين المرأة عندها سوف تستقر في العمل، بالاضافة الى ان العمل الاضافي اذا كان اجباري يمكن ان يؤثر على استقرار المرأة في لعمل والاسرة وقد يؤدي الى مشاكل اسرية، وقات السيدة(ي،ز) ام بيئة العمل هي احد العوامل التي تساعد المرأة في الاستقرار بعملها وهل هي مناسبة ام لا وهل مكان العمل يحتوي على مرافق صحية وكفثيريا وهل اوقات الدوام والراتب مناسبات لعملها بالاضافة الى طبيعة الاشخاص المسؤولين عنها وتامين المواصلات والحضانات، وقالت (أ،د) ان اهم شيء في بيئة العمل ان تتوفر حضانة للام وتكون امانة واسعارها تتناسب مع الراتب، وقالت السيدة (أ،م) ان لتعاون الزوج دور اساسي لاستقرار في عملها.

الحادي عشر: حجم الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي او التحرش في سوق العمل وما هي طريقة التعامل مع مثل هذه الحالات ان وجدت برأيك

قال السيد (أ،ع) ان هناك العديد من اشكال التنمر التي تتم في بيئة العمل واكد على ذلك كافة المشاركين حيث قالوا ان مثل هذه الحالات موجودة بكثرة الا ان هناك تعميم على هذا الموضوع، وقالت السيدة (ن،ب) ان المرأة تتعرض في بيئة العمل للعديد من الاساءات ابرزها التحرش والاعتداء اللفظي والانتقاص من اجرها بالاضافة الى عملها اكثر من عدد ساعات العمل المحددة في قانون العمل والعمال، و اشار العديد من المشاركين ان مثل هذه الاعتداءات بناء على واقع ومشاهدات في المجتمع، و اشار السيد (أ،ش) ان المشكلات التي تواجه المرأة غالبا تواجه الرجل فكليهما يبحث عن فرصة عمل وكليهما قد يتعرض للاستغلال الوظيفي والانتقاص من الاجر ولكن اذا كان الشخص متمكن

ويستطيع ان يدافع عن نفسه سيتجاوز هذه المشكلات، وقالت السيدة (ي،ز) ان من اهم المشكلات التي يتعرض لها العاملين في سوق العمل سواء ذكورا او اناث هي العنف بكل اشكله بالحرمان والاكراه فالحرمان من الاستراحة خلال فترة الدوام يعتبر استغلال .

الثاني عشر: التدريبات المهنية التي تحتاجها المشاريع المرخصة وغير المرخصة لتشغيل الاشخاص ذوي المهارات والكفاءات المناسبة

قالت اسيدة (ر،ب) ان هناك العديد من السيدات بحاجة الى دورات في التسويق الالكتروني بالاضافة الى صناعة التحف والخزف والفخار والخياطة الحديثة، وقال السيد (أ،ش) ان هناك جزئين مهمين في التدريبات والجزء الاول هو: مهارات التفكير وتعزيزها والتي تتمثل في كيفية تعزيز فكر الانتاج في المشاريع وان يكون مرتبط بشيء مهني ، ثانيا : التركيز على المهارات الالكترونية والتسويق الالكتروني، وقالت السيدة (أ،د) ان هناك تدريبات مهنية مهمة لمشايح اعادة تدوير الملابس وهي فرص مهمة جدا لايجاد فرص عمل جديدة، و اشار السيد (أ،ع) بضرورة التوجه الى المشاريع الزراعية لما لها من دور في ايجاد فرص عمل حقيقية تدعم ابناء المجتمعات المحلية، وقالت السيدة (ي،ز) ان هناك ضرورة بالتوجه الى تعلم صيانة السيارات الهجينة لما لها من اثر في التشغيل و ايجاد فرص العمل بالاضافة الى مهارات التصوير وعرض منتجات الخياطة.

مجموعة بؤرية قادة مجتمع

اولا: الاجراءات التحفيزية التي تساهم بتشجيع ابناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة

اشارت اسيدة (أ،د) بضرورة التركيز على تغيير نظرة الشباب على لسوق العمل وتركيزهم على التخصصات الاكاديمية وتجاهلهم للتخصصات المهنية واهميتها في سوق العمل او ضرورة امتلاك حرفة مهنية تساهم في دعمهم بايجاد مهنة في سوق العمل، كما ان هناك ضرورة ملحة لوجود التسهيلات اللازمة التي تدعم مشاريع ابناء المجتمعات المحلية لان كافة الاجراءات التي تتم مليئة بالتعقيدات وان المؤسسات الاقراضية تعتبر ذات فوائد عالية، وقالت السيدة (أ،غ) ان البطالة اصبحت متفشية بشكل كبير وهناك صعوبة كبيرة بايجاد فرصة عمل في محافظة اربد لكافة التخصصات دون استثناء والسبب الرئيسي هو تركيز الشباب على التخصصات الاكاديمية وقلت الاقبال على التخصصات المهنية، ومن خلال اللقاء الاخير مع مدير مؤسسة التدريب المهني في محافظة اربد اشار الى ان المؤسسة ستتعاقد مع وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي ليصبح لديها القدرة على منح شهادة الثانوية العامة وشهادة البكالوريوس في تخصصات المهنية وهو احد التوجهات المهمة التي ستساهم في فتح المجال امام ابناء

المجتمعات المحلية لا تمتلك مهنة تمكنهم من فتح مشاريع خاصة بهم، وأشارت السيدة (ن،ن) انه من الضروري اعطاء التدريبات اللازمة للفئة التي تبحث عن عمل مما يسهل عليها البدء بالمشروع الخاص بها من خلال امتلاك المهارات اللازمة، بالإضافة الى ان المشاريع الصغيرة والمنزلية تواجه العديد من التحديات وان الامور التحفيزية قليلة جدا فيجب ان يكون هناك توجه حكومي لدعم هذه المشاريع لضمان ديمومتها واستمرارها وبقائها، وأشارت السيدة(س،م) ان التوعية هي العامل الالهم لتوجيه الناس للبدء بالمشاريع الخاصة بهم بعيدا عن انتظار الوظيفة، كما اضافت ان الالهم دائما يحرصون ابنائهم بالوظيفة الحكومية ولا يشجعونهم على دراسة التخصصات المهنية التي تساعد على ايجاد دخل مناسب لهم، كما ان الالهم يقومون بخصر ابنائهم المتميزين بتخصصات اكااديمية معينة وهي (الطب، الهندسة، والصيدلة) وهي تخصصات مشبعة جدا وليس لها الكثير من الفرص المتاحة في سوق العمل، لذلك عامل التوعية للالهم هو احد الامور الواجب اتباعها لتغيير الفكرة النمطية عن التخصصات والتدريبات امهنية، كما اكدت على ضرورة التوجه الى المدارس والتركيز على طلبة الصف العاشر وتةعتيهم باهمية المسار المهني وتوجيههم اليه قبل بدء ضغوطات الالهم، كما انه ومن الضروري اعطاء دورات ادارة مشاريع للاشخاص المقبلين على فتح مشاريع كما يجب ان تتم دراسة السوق ومعرفة احتياجاته وما هي المشاريع التي يحتاجها سوق العمل في المحافظة لضمان بقاء واستمراره، فمن الضروري معرفة الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل قبل البدء باي مشروع، وقال السيد(أ،م) ان لمركز الاميرة بسمة للتنمية البشرية في هذا المجال تأثير قوي من وجهة نظرة كما ان اهم الامور التي تساهم بتحفيز ابناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة بهم وهي التمويل الا ان مصادر التمويل محدودة كمنح ومتوفرة كقروض، الا ان موضوع الكفيل في حالة الحصول على القروض من الامور التي المعقدة، بالإضافة الى عدم وجود مضلة تتابع هذه المشاريع وتساهم في تحفيز ابناء المجتمعات المحلية ، اذ يعتبر التمويل من الامور التي تحد من طموحات وتطلعات الشباب، بالإضافة الى ضرورة التدريب والتاهيل لابناء المجتمعات المحلية قبل البدء بمشاريع خاصة بهم لما له من اثر في بقاء واستمرارية وديمومة المشروع، وقالت السيدة(ن،خ) انه من الضروري التركيز على قصص النجاح الخاصة بابناء المجتمعات المحلية وتسليط الضوء عليها وعرضها عبر وسائل الاعلام المختلفة مما يؤدي الى تشجيعهم وتحفيزهم على البدء بمشاريعهم الخاصة، وقال السيد (ه،ح) انه ومن الضرور وجود جهات تمويل المشاريع الصغيرة المنزلية او اي فكرة ابداعية وابتكارية وتطبيقها على ارض الواقع فالحكومة لان تركز على هذه المشاريع من خلال صندوق التنمية والتشغيل وهو احد الامور الهامة جدا التي تعمل الحكومة عليها الان، اذ تركز على افكار الشباب وطموحاتهم اذ يتم عمل دراسة جدوى للمشاريع الخاصة بالشباب ومن ثم يتم تمويلها بدون اي فوائد مترتبة وبدون كفلاء.

ثانياً: مدى دور التشريعات والانظمة في المساهمة بدعم وتطوير وتحفيز المشاريع المرخصة

قالت السيدة (أ،غ) ان القوانين والتشريعات من الامور الهامة التي تلعب دور كبير لبقاء وديمومة واستمرارية المشاريع وتطورها، لذلك يجب ان تكون التشريعات تحدد توجهات الشباب المهنية في تفشي البطالة في سوق عمل محافظة اربد بضرورة التحفيز و اشار الى قول جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم انه ومن الضروري اشراك الشباب باتخاذ القرار وصناعته ، بالاضافة الى ضرورة تغيير سياسة الشركات الاقراضية المانحة وازالة كافة الاجراءات التعقيدية والتي تعتبر بلا فائدة ، وقالت السيدة (س،م) ان " الاوضاع التي يمر بها الشباب في سوق العمل هي صراع وليست تنافس فقط" كما ان المشروع المنزلي الذي سنجح في الوقت الراهن " سيقاقل في الانظمة والقوانين والتشريعات والمجتمع" وهناك تخبط كبير في القوانين والانظمة بشكل كبير وواضح " وانا دائما اناادي باحضار خبراء اقتصاديين اجانب لان المؤسسات الحكومية في الاردن لا تقدم اي انجازات"، و اشار السيد (ع،خ) ان الرسوم المفروضة على المشاريع قيمتها في بعض الاحيان تفوق قيمة راس مال المشروع بالاضافة الى كثرة الاوراق المطلوبة وتعقيديتها، وقالت (أ،د) ان هناك استثناءات يجب تطبيقها على المشاريع الصغيرة كنوع من انواع الدعم.

ثالثاً: التحديات او المعوقات التي تمنع اصحاب المشاريع من ترخيص مشاريعهم

قال السيد (أ،ح) أن قانون الضريبة هو العامل الرئيس الذي يمنع أصحاب المشاريع الصغيرة من الترخيص، وقالت السيدة (أ،د) أن تكاليف الترخيص مرتفعة جدا وهو السبب الاساسي والذي يمنع صاحب المشروع من ترخيصه بالاضافة الى صعوبة الاجراءات وتعقيديتها ومدتها أحد العوامل ايضا، وأضاف السيد(ع،خ) أن عدم ملائمة الموقع للمهنة وعدم استيفائه شروط الترخيص أحد الاسباب ايضا، وقال السيد(ي،غ) أن كافة القوانين والاجراءات التي تخص المهن يجب ان يتم تحديثها بما يتلائم مع متطلبات وحاجات السوق وخصوصا القوانين التي تخص المشاريع الصغيرة والتي ظهرت في العشرة سنوات الاخيرة؛ لذلك يجب أن تكون مشمولة بالاعفاءات وتحديد المشاريع التي تكلفتها من 1000 وأقل، كما يجب التركيز على الاجراءات المعقدة والطويلة لتكون أكثر سهولة وسلاسة.

رابعا: الحلول المتبعه للوصول الى مشاريع إنتاجية قائمة

قال السيد (أ،م) أن تخفيض الرسوم لتصبح شيئا بسيطا ورمزيا أحد الحلول التي قد تشجع أبناء المجتمع المحلي على ترخيص المشاريع الخاصة بهم وأضاف الى أنه يشجع لى الترخيص وخصوصا في مشاريع المطابخ الانتاجية وذلك لضمان للمحافظة على الشروط الصحية ولكن يجب خفض قيمة الرسوم والضرائب لهذه المشاريع، وقال السيد (ه،ح) أن قانون رخصة المهن هو شيء جديد، وقانون الصناعة والتجارة جديد ايضا لذلك يجب أن تكون هذه القوانين متناسب مع كل مشروع بالاضافة الى أن ليس كل مشروع منزلي يحتاج الى رخصة مهن، فمن الضروري أن يكون

هناك تسهيلات لأصحاب المشاريع التي تبلغ تكلفتها لغاية 1000 دينار واعفائهم من كافة الرسوم والضرائب، مع التأكيد على أن تكون كافة المشاريع الصغيرة تحت مظلة الصندوق الوطني للتشغيل لدعم هذه المشاريع ماديا وتسويقيا، وقالت السيدة(ن،ب) أنه ومن الضروري تخفيف التعقيدات والاجراءات الطويلة بالإضافة الى تقليل الجهات التي يجب مراجعتها وأن تكون مقتصرة على جهة واحدة فقط وأضافت أنها تعتبر الترخيص أمرا هاما وضروريا وذلك لحماية اصحاب المشاريع من المسائلة القانونية مع المطالبة بخفض الرسوم والضرائب على هذه المشاريع، وقالت السيدة (أ،د) أنه يجب أن يكون هناك استثناءات بناء على نوع المشروع وطبيعة عمله ودخله، بالإضافة الى ضرورة عمل حاضنة أعمال تقوم بدراسة هذه المشاريع ومتابعتها والتسويق لها، وقال السيد (ع،خ) أنه ومن مكانه الوظيفي يقدم الدعم لكافة أصحاب المشاريع من خلال تقديم العديد من الاستثناءات لهم حتى يتطور المشروع ويتمكن من تحقيق الدخل.

خامسا: استهداف سيدات المجتمع المحلي للبدء في تكوين مشاريعهم الخاصة وتشجيعهم على ترخيصها

قالت السيدة(س،م) انه من خلال الجمعيات يتم استهداف السيدات وارشادهن وتوعيتهن بضرورة انشاء مشاريع خاصة بهن كنوع من انواع تمكينهن بالمجتمع المحلي وتحقيقهن الاستقلالية، بالإضافة الى تعريفهن بالجهات التي تقدم المنح اللازمة والدعم اللازم للمشاريع الخاصة بهن، وأشارت (ن،ن) انه يجب ان يتم استهداف السيدات من خلال مجلس اولياء الأمور في المدارس بالإضافة الى ضرورة ابراز قصص النجاح عبر وسائل الاعلام من خلال القصص ناجحة كمسلسلات قصيرة تصل الى شريحة واسعة من السيدات، بالإضافة الى عمل العديد من المعارض والبازارات التي تدعم السيدات صاحبات المشاريع الصغيرة، وقالت السيدة (أ،د) انه يجب ان يتم استهداف السيدات من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، وتكثيف الجهود والحملات التوعوية والارشادية وابراز قصص النجاح في هذا المجال ووافقتها السيدة (ن،خ) في الراي وأكدت على ضرورة عقد ورشات تدريبية توعوية لهؤلاء السيدات بكيفية البدء بالمشروع وتطويره والتسويق لهم، وأشارت السيدة (أ،غ) ان من الضروري البدء بمشاريع تدريبية تنفيذية لهؤلاء السيدات للبدء بمشاريعهن بأسرع وقت ممكن بدون اي اهدار للوقت والمال مع ضرورة عمل نافذة الكترونية تمكن السدات من الوصول لها بكل سهولة وعرض مشاريعهن ومنتجاتهن من خلالها بالإضافة الى عرض كافة الفرص المتاحة والمنح المتوفرة لهؤلاء السيدات، وقال السيد (أ،م) ان الجمعيات هي المكان الاساسي الذي تم استهداف السيدات من خلاله ولكن في بعض الاحيان " تكون الواسطة والمحسوبة هي المسيطرة في الجمعيات " ، كما انه من الضروري ان تكون الجمعيات هي المقر الاساسي للسيدات ولكن يجب ان يتم الاعلان من خلال وسائل التواصل الاجتماعي وعم اعلانات ممولة بحسب كل منطقة.

سادسا: المشاريع التي يتم التركيز عليها ودعمها وتأمين التمويل اللازم لضمان بقائها واستمرارها

قالت السدة (ن،خ) ان منطقة بني عبيد بحاجة ماسة لمشروع سبابة للسيدات تحديدا ، وقالت السيدة (أ،د) ان مشاريع التغليف والتعبئة من المشاريع المهمة التي تحقق ارباح طائلة ويفتقد لها السوق المحلي، وقال السيد (أ،م) ان المطابخ الانتاجية حاليا هي من اكثر المشاريع التي تحقق دخلا مرتفعا ويجب التركيز عليها بشكل كبير لما لها من دور في تشغيل اعداد كبيرة، وقالت السيدة(ن،ن) ان مشاريع الشوكولاته بانواعها من المشاريع الناجحة وقال السيد (ع،خ) ان مشاريع الزراعة من المشاريع الناجحة كما ان هناك امور مبتكرة مثل الاشتال والزراعة المائية وغيرها، وقالت السيدة (س،م) ان مشاريع الخياطة و انتاج الملابس مشاريع ناجحة وتحقق دخلا عاليا للسيدات، وقالت السيدة(أ،م) ان مشروع حضانة الاطفال يجب التركيز عليه لانه احد المشاريع الهامة، وقال السيد (أ،ر) ان مشاريع تربية الحيوانات من المشاريع المنتجة التي تساهم بتشغيل ابناء المجتمعات المحلطة، وقال السيد (ه،ح) ان مشروع مكتب صيانة وخدمات عامة مشروع بالغ الاهمية ويحقق ارباحا ويساهم بتشغيل الایدادي العاملة.

سابعا: التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل لتشغيل الاشخاص ذوي المهارات والكفاءات المناسبة

اشار المشاركون في المجموعة الى العديد من التدريبات المهمة سواء كانت مهنية او حياتية مثل:

- 1- مهارات التسويق
- 2- مهارات الاتصال والتواصل
- 3- خياطة و انتاج ملابس
- 4- مهارات الحاسوب واللغة الانجليزية
- 5- كتابة مقترحات مشاريع
- 6- تعبئة وتغليف
- 7- ادارة النفايات الصلبة
- 8- الثقافة المالية

ثامنا: جائحة كورونا على المشاريع المرخصة والغير مرخصة وعلى سوق العمل

قالت السيدة(س،م) ان جائحة كورونا اثرت ايجابا على العديد من الفئات فهناك العديد من السيدات توجهن الى الانتاج في المنزل، كما ان الجائحة دفعت العديد من السيدات الى عمل مشاريع منزلية اصة بهن لايجاد مصادر للدخل، وقالت السيدة(ن،ن) ان كورونا دفعتنا لاستهلاك المنتجات المحلية والتي تم انتاجها من قبل سيدات في منازلهن، وقالت السيدة (أ،د) ان هناك العديد من المشاريع التي تآثرت سلبا وان هناك العديد من المشاريع التي استغلت الجائحة وتآثرت

إيجاباً وهناك العديد من قصص النجاح التي حدثت خلال فترة الجائحة، وقالت السيدة (أ، غ) ان المشاريع المنزلية انتشرت بشكل كبير اثناء وبعد جائحة كورونا، وقال السيد (ي، غ) ان المواقع الالكترونية والبيع الالكتروني انتشر وبشكل كبير اثناء وبعد الجائحة فوجدت هذه المشاريع العديد من فرص العمل وخصوصاً للشباب، وقال السيد (ه، ح) ان النشاط السياحي تأثر تأثيراً سلبياً وبشكل كبير من الجائحة.

تاسعا: الاجراءات المتبعة للوصول الى مرحلة التعافي الاقتصادي من الجائحة

قال السيد (أ، م) انه من الضروري زيادة رواتب القطاع العام لتؤدي الى الانتعاش الاقتصادي، بالإضافة الى دعم المشاريع الصغيرة مما يؤثر إيجاباً على السوق المحلي ويحرك عجلة لاقتصاد، وقال السيد (ه، ح) ان هناك العديد من الشركات والمؤسسات التي لم تتأثر مثل شركات تصنيع المواد الغذائية والتي يجب على الدولة إجبارها على زيادة الحد الأدنى للاجور مما يؤدي الى انتعاش الاقتصاد لمحلي وزيادة حركة الشراء، وقالت السيدة (ن، خ) ضرورة تقديم الدعم المادي اللازم للمشاريع الصغيرة.

عاشرا: الأسباب التي تزيد من عدم الاستقرار الوظيفي للسيدات العاملات

قالت السيدة (ن، خ) ان عدم اشراك الموظف في الضمان الاجتماعي هي احد الاسباب التي تؤدي الى عدم الاستقرار في العمل، وقال السيد (ه، ح) ان احد الاسباب التي تؤدي الى عدم الاستقرار في العمل هي عدم وجود امان وظيفي داخل لمنشئة بالإضافة الى ان الاسس التي يتم التوظيف بناء عليها في المؤسسات يجب ان تكون اسس علمية وبحسب الخبرات والمهارات المطلوبة والتي تؤدي الى الامان الوظيفي، وقالت السيدة (أ، د) ان الامان الوظيفي معدوم في القطاع الخاص وان العاملين في المؤسسات الخاصة دائماً يبحثون عن فرص افضل وهذا يؤدي الى عدم الاستقرار في الوظيفة بالإضافة الى عدم توفر حضانات داخل العمل وعدم توفر مواصلات من العمل واليه، وقالت (س، م) ان احد الاسباب التي تؤدي الى لدوران الوظيفي هي عدم توافق الاجور مع ساعات العمل، وقال السيد (ع، خ) ان البحث عن فرص افضل هي احد الاسباب التي تؤدي الى عدم الاستقرار، وقالت (أ، م) ان عدم وجود التقدير والحوافز المادية والمعنوية في العمل يؤدي الى عدم الاستقرار، وقالت (أ، غ) ان عدم حصول العامل على الحقوق العمالية يؤدي الى عدم الاستقرار في العمل.

الحادي عشر: العوامل التي تساعد السيدات للاستقرار بعملهم في القطاع الخاص

قالت السيدة (أ، غ) ان ايجاد البيئة الملائمة يتم من خلال تأمين حضانات للاطفال وان تكون ساعات العمل مناسبة للمرأة، وقالت (س، م) الالتزام بالحد الأدنى للاجور وتكثيف الرقابة وخصوصاً في المناطق النائية والبعيدة عن مراكز المدن.

الثاني عشر: حجم الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي او التحرش في سوق العمل وما هي طريقة التعامل مع مثل هذه الحالات ان وجدت برأيك

قالت السيدة (س،م) ان بيئة عمل المستشفيات تحديدا يحدث فيها الكثير من الحالات مثل العنف اللفظي والتسلط والتنمر، وأشار السيد(ه،ح) ان طريقة التعامل بين صاحب العمل او المدير او المشرف مليئة بالتسلط والمعاملة السيئة وهو احد اهم انواع العنف الذي سبب اذى نفس للعامل على المدى البعيد وبالتالي سيؤثر على حياته بشك عام، كما ان هناك اعتداء واضح في كثير من الاحيان على العاملين من خلال الخصم من الراتب بدون وجود اسباب حقيقية وواضحة تؤثر على العمل، وقالت السيدة(أ،د) ان هناك الكثير من حالات التحرش اللفظي من كلا الطرفين.

الثالث عشر: ما دوركم كقادة مجتمعيين من الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وعلى وجه الخصوص السيدات

قالت السيدة (ن،ن) انها وفي كثير من الاحيان تقوم بعقد ورشات تطوعية لتعليم الشباب احد الحرف اليدوية التي تمتلكها مثل الرسم على الوجوه وصناعة الاكسسوارات كنمن انواع الدعم، وقالت السيدة(س،م) ان الجمعية دائما تنظم ورشات تدريبية للشباب الباحثين عن عمل وتوعيتهم بالجانب المهني، وقالت (ن،خ) ان الجمعية تقوم بتوجيه طاقات الشباب الى احتياجات سوق العمل، وقالت (أ،غ) انها تقوم بالتنسيق وتشبيك الشباب مع المنظمات لايجاد فرص عمل لهم بالاضافة الى عمل ايام وظيفية بالتنسيق مع العديد من الجهات و وحدات التشغيل والاعلان عبر وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة.

مجموعة بؤرية للطلبة وخريجين مؤسسة التدريب المهني

اولا: الأسباب التي دفعت الشباب للالتحاق بالدورات المطروحة بالتدريب المهني

قال المتدرب (أ،ق) أنه التحق بمؤسسة التدريب المهني لتنمية مهاراته وخبراته كما ان الالتحاق بالبرامج التدريبية في المؤسسة تفتح له آفاق جديدة في سوق العمل في المحافظة، وقالت المتدربة (و،أ) أن ما دفعها للالتحاق ببرامج مؤسسة التدريب المهني هو ايجاد فرصة عمل وهذا ما أكدت عليه الطالبة (ي،غ) أنها التحقت بالبرامج التدريبية بالمؤسسة لايجاد فرصة عمل في محافظة اربد، وقال المتدرب(ع،ب) أن التدريب المهني في المؤسسة يساهم في زيادة خبراته المعرفية مما يؤدي الى حصوله على فرصة عمل وخصوصا أن المجال الذي يتدرب فيه أحد التخصصات نادرة الانتشار وقال المتدرب (م،ق) أنه التحق في البرنامج التدريبي ليحصل على شهادة مزاولة المهنة.

ثانياً: الفوائد المكتسبة من دورات التدريب المهني

قال المتدرب (أ،ق) أن أحد الفوائد المكتسبة من التدريبات المهنية هي الحصول على المهارة الكافية في التعامل مع شريحة كبار السن وذلك من خلال البرنامج الذي التحق به وهي الإدارة الصحية، وقالت السيدة (ت،ا) أن التدريبات المطروحة في مؤسسة التدريب المهني تضيف لها خبرة كبيرة في كافة مجالات الحياة وليس فقط في المجال الذي تتدرب فيه، كما ان التدريب في المؤسسة يقدم لها الفرصة لتكون في المكان الذي تطمح اليه، وقالت المتدربة (أ،ب) أن لديها الحب والشغف في مساعدة الاخرين وتقديم الدعم اللازم لهم في مختلف المجالات والتدريب في المؤسسة يمهّد العقبات أمامها، وقالت المتدربة (ي،غ) أن التدريب في المؤسسة يضيف لها الكثير من المهارات والخبرات، وقالت المتدربة (و،أ) أن التدريب في مؤسسة التدريب المهني يساعدها في البدء وتأسيس مشروع صغير خاص بها، وقال المتدرب (م،ق) أن الالتحاق بأحد البرامج التدريبية الخاصة بمؤسسة التدريب المهني يوفر عليه الكثير من الوقت والجهد في البحث عن شاغر وظيفي فالمؤسسة تقوم بتشبيك المتدربين والخريجين مع مؤسسات القطاع الخاص لتسهيل عملية حصولهم على فرصة وظيفية في سوق العمل.

ثالثاً: مساهمة التدريب المهني في تحقيق الميزة التنافسية

قال (أ،ق) انه من خلال المدة التي يخضع فيها للتدريب بمؤسسة التدريب بواقع 700 ساعة وهي فترة تحفيزية تؤدي الى زيادة المهارات والخبرات وخصوصاً فترة التدريب العملي والتي تؤدي الى كسب مهارات متعددة وتساهم في ايجاد فرصة عمل مميزة عند الانتهاء من البرنامج التدريبي، كما ان التدريب في المؤسسة يضيف ميزة تنافسية كبيرة عن باقي المؤسسات الاخرى والتي تطرح برامج تدريبية مهنية، بالإضافة الا انه من خلال توجيهات جلالة الملك لضرورة الاهتمام ببرامج التدريب المهني ومنتسبها ونظراً لحاجة السوق وتعطشه لخبرات مهنية لديها الكفاءات والمهارات اللازمة فمن خلال البرامج التي تطرحها المؤسسة يتم القضاء على البطالة المتفشية في سوق عمل اربد نتيجة لازدياد التوجه الى التخصصات الاكاديمية واهمال التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل في المحافظة، كما تعتبر مؤسسة التدريب المهني من اقدم المؤسسات التي تقدم برامج تدريبية ولها مخرجات عالية وقديمة ومتنوعة وتمتلك خبرات طويلة في العديد من المجالات وهذا يعطي متدربيها ميزة تنافسية، وقالت (ح،ب) ان من خلال التدريب في مؤسسة التدريب المهني وهي مؤسسة معروفة على مستوى الوطن العربي ليس فقط الاردن يكون للمتدربين الاولوية في التشغيل لما لديهم من خبرات مكتسبة من خلال التدريب في المؤسسة، وقالت (أ،ب) ان مؤسسة التدريب المهني الداعم الاكبر لها هو جلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين المعظم وهي من الدوافع الهامة جدا لكافة المنتسبين لبرامج التدريب المهني، وقال (م،ق) ان مؤسسة التدريب المهني هي جهة حكومية معتمدة وهذا بحد ذاته يضيف ميزة

تنافسية للخريجين عن باقي المؤسسات والمعاهد الأخرى، كما ان مخرجاتها وخريجينا أقوى بكثير من خريجين المعاهد الأخرى.

رابعاً: تشبيك خريجين التدريب المهني مع القطاع الخاص من قبل التدريب المهني

اشار (أ،ق) ان المؤسسة تقوم بتشبيك المتدربين مع القطاع الخاص كما تقوم بايجاد فرص عمل حقيقية على ارض الواقع وهناك نتائج ايجابية وبشكل كبير، وقالت (و،أ) انها لم تكن تعلم شيء عن مؤسسة التدريب المهني الا ان صديقاتها وبحكم تجربتها الناجحة مع مؤسسة التدريب المهني اقنعنها بالالتحاق بالبرامج التدريبية الخاصة بها، وقالت (ح،ب) انها درست دبلوم في التمريض وبحكم عملها في المستشفى كانت ترى متدربين مؤسسسة التدريب المهني وخصوصا عندما ينتهي تدريبهم بالتوظيف.

خامساً: التدريب المهني له دور هام في رفع القدرات والمهارات

اكد كافة المشاركين على المشاركين في المؤسسة رفع من قدراتهم ومهاراتهم وقال المتدرب (ع،ب) انه من خلال التحاقه ببرنامج مؤسسة التدريب المهني استطاع الحصول على خبرة معلوماتية ومعرفية لعدة اسباب منها : نوع المادة المعطاة في التدريب ومنها مادة الاتصال والتواصل والتي تساهم برفع مهارات الاتصال مع اي فئة من الفئات الموجودة في المجتمع، بالاضافة الى الخبرة العملية المكتسبة من التدريب في مشاغل المؤسسة والمجهزة بأحدث التجهيزات والتي تساهم بصقل مهارات المتدربين وتجهيزهم لسوق العمل، وقالت (ح،ب) ان التدريب في المؤسسة زاد بشكل كبير من ثقنتها بنفسها ومهد الطريق لها لتصل الى طموحاتها واحلامها ، وقال (م،ق) ان التدريب المهني يرفع من مهارات المتدربين العلمية والعملية بشكل كبير خصوصا مهارات الاتصال والتواصل الاجتماعي وهي مهارة اساسية في العمل مهني انه يتطلب العمل مع مختلف الفئات العمرية وهذا شيء اساسي للانخراط بسوق العمل.

سادساً: البرامج التدريبية المطروحة في مؤسسة التدريب المهني مناسبة لسوق العمل في المحافظة

قال (و،أ) ان المؤسسة تطرح العديد من التدريبات التي تشمل العديد من القطاعات الموجودة في محافظة اربد مما يؤدي الى توفير العديد من الايدي العاملة الماهرة لمختلف القطاعات، وقال (أ،ق) ان المؤسسة تطرح العديد من التدريبات الكلاسيكية مثل الحدادة والنجارة والدهان وغيرها ولكن في نفس الوقت يتم استحداث العديد من التخصصات التي تواكب متطلبات سوق العمل في محافظة اربد مما يؤدي الى توفير فرص عمل وخبرات جديدة، وقال (ع،ب) ان التخصصات التي يطرحها معهد التدريب المهني هي التخصصات التي تمكن سيدات المجتمع المحلي من العمل في منزلها فالدورات التي تطرح للسيدات مثل صناعة الحلويات والمشغولات اليدوية وغيرها تساعد السيدات على تحقيق مصدر لدخل خاص بها، وقالت السيدة (أ،ب) انه في الوقت الراهن هناك العديد من المؤسسات والمنشآت التي ترفض

تشغيل العاملين بدون شهادة متخصصة في العديد من المجالات فسهلت مؤسسة التدريب المهني الكثير من المعاناة من خلال منح شهادة مزاولة مهنة في مختلف التخصصات.

سابعا: التدريبات المهني التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل

اشار المتدربين الى العديد من التدريبات الهامة التي يحتاجها سوق العمل في اربد واهمها :

- 1- رعاية صحية
- 2- صناعة حلويات
- 3- مدخل بيانات
- 4- منسق اداري
- 5- المطابخ الانتاجية
- 6- التسويق
- 7- التصوير

ثامنا: التدريب المهني أكثر ملائمة للذكور ام الاناث

قالت (ح،ب) ان تخصصات الحلويات ملائمة للذكور والاناث وذلك بسبب ان جميع العمالي في محلات الحلويات هم من الذكور وليس للسيدات اي فرصة للعمل في هذا المجال الا في حال كان لها مشروع منزلي خاص بها، وقالت (ت،أ) ان العمل في القطاع الفندقي في محافظة اربد مناسب للذكور اكثر من الاناث بسبب ثقافة العيب، وقالت (ي،ع) ان مجالات التدريب في القطاع التجميلي وصالون التجميل من القطاعات المطلوبة للسيدات في محافظة اربد، وقال (أ،ق) ان في الوقت الحالي ونظرا لانتشار المطابخ الانتاجية المنزلية هناك حاجة ملحة الى السيدات اللاتي يمتلكن خبرة في صناعة الحلويات والمعجنات، وقالت (أ،ب) ان تخصص الرعاية الصحية من التخصصات المطلوبة للذكور والاناث وذلك لوجود مسننين ومسنات وكل فئة تحتاج الى ذكور واناث تحتاج الى الاهتمام بهم.

تاسعا: التواصل مع الخريجين ومتابعه ابرز النجاحات من قبل مؤسسة التدريب المهني بعد انتهاء فتره التدريب

قالت (ح،ب) ان العديد من قصص النجاح لمتدربات في مؤسسة التدريب المهني وحاليا لديهن مشاريع خاصة بهن او يعملن في مؤسسات مرموقة كما ان المؤسسة تقوم بابراز قصص النجاح دائما للمتدربات والمتدربين عبر وسائل التواصل الاجتماعي واكد على ذلك كافة المتواجدين في المجموعة.

عاشرا: شهادة مزاولة المهنة

اجمع كافة المتدربين على ان المؤسسة تقوم بمنح شهادة مزاولة المهنة للمتدربين على العديد من المراحل والمستويات مثل مهني، ماهر، ومحدد المهارة ، كما يمكن للخريجين ارفاق الشهادة على ديوان الخدمة المدنية لتزيد من نقاطه.

الحادي عشر: الأجور المتاحة في سوق العمل مناسبة وهل هناك تطبيق للحقوق العمالية

اجمع جميع المشاركين ان الجور غير مناسبة ولا تتناسب مع ساعات العمل الطويلة ابدأ وفي كثير من الاحيان لا يتم تطبيق احقوق العمالية اطلاقا من تامين صحي وضمان اجتماعي واجازات مرضية وغيرها.

الثاني عشر: من المهم أن يتم العمل على تأسيس مشاريع خاصة بما يتناسب مع تخصصاتكم المهنية

قال (أ،ق) ان هناك فرص موجودة تتناسب مع التدريب الذي يخضع له في المؤسسة، وقال (ع،ب) ان ثقافة مقدمين رعاية صحية منزلية غير منتشر في سوق العمل المحلي بشكل واضح لذلك يجب التركيز عليه ودعم، وأشار جميع المشاركين الى ان هناك نقص واضح وكبير في المشاريع التي يتم التدريب عليها وان سوق عمل محافظة اربد بحاجة الى مشاريع تدعم البرامج التي تقدمها المؤسسة، بالاضافة الى انه من الضروري عمل تحالفات بين خريجين المؤسسة وتمكينهم من فتح مشاريع خاصة بهم مشتركة فيما بينهم يتم دعمها من المؤسسة او من جهات تنموية داعمة، او عمل تطبيق الكتروني خاص بمشاريع التدريب المهني.

الثالث عشر: مخرجات / مساقات التدريب المهني توافقت مع توقعاتكم السابقة

9 من 10 توافقت مع توقعاتهم

الرابع عشر: تولد لكم افاق وتطلعات جديدة في المجال المهني بعد الانتهاء من مساقات التدريب المهني

قال (أ،ق) انه بسبب الدخل المحدود في سوق عمل اربد اصبح لديه تطلعات بعمل المشروع الخاص به، وقالت (أ،ب) ان مؤسسة التدريب المهني اتاحة لها التدريب في عدة مجالات مختلفة ادت الى تطور مهاراتها بما يتناسب مع سوق عمل محافظة اربد ، وقال (ع،ب) ان ابرز التطلعات والافاق التي تولدت لديه هي عمل ورشات تدريبية لآبناء المجتمعات المحلية بكيفية التعامل مع الاشخاص لكبار بالسن نظرا لانها فئة حساسة وتحتاج الى معاملة خاصة جدا، وقالت (ت،أ) انه من خلال التدريب في مؤسسة التدريب المهني تولد لديها الدافع لفتح مشروع خاص بها في مجال شهادة الدريب التي حصلت عليها، وقالت (ه،ب) ان التدريب في المؤسسة يعطيها القدرة على السفر والعمل في مجال شهادتها لذلك هي تبحث عن فرصة عمل في خارج الاردن.

4-2 مقابلة أصحاب العلاقة - اربد

مقابلة مكتب العمل

اولا: اهم الأنشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل في محافظة اربد
شركات الخدمات، والمطاعم، والاسواق التجارية والمولات

ثانيا: الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

يعتبر سوق عمل اربد ضعيف جدا وخصوصا بعد جائحة كورونا كما ان الفرص المتاحة تتطلب عمالة لغير الجامعيين بالاضافة الى عدم وجود الدخل المناسب، بالاضافة الى انه ومن الضروري تغيير الثقافة المجتمعية بشكل عام لان الباحثين عن عمل في سوق عمل اربد لا يؤمنون بالتدرج الوظيفي بالاضافة الى انتشار ثقافة العيب في المجتمع، كما ان مختلف القطاعات لا توفر الحد الأدنى للاجور وهذا بحد ذاته مشكلة كبيرة تواجه الباحثين عن فرصة عمل، كما ان محافظة اربد لا تحتوي على عدد كبير من الشركات التي تستوعب الاعداد الضخمة من الخريجين عدا عن نوعية التخصصات وغالبيتها لا يتناسب مع سوق العمل اذ يعتبر سوق عمل محافظة اربد يحتاج الى خريجين مسار مهني وهي احد ابرز المشاكل.

ثالثا: مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

لا يوجد موائمة ابدأ بين مخرجات التعليم وسوق العمل لان سوق عمل المحافظة يحتاج الى خريجين تدريبات مهنية ومعظم التوجه الى المسارات الاكاديمية.

رابعا: الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

كل الشواغر مفتوحة امام الاردنيين ويسمح لهم بالعمل بها، اما الوافدين يمنع عملهم في المجالات الادارية واعمال البيع والتعليم ولكن يسمح لهم بالعمل ببعض المهن التي تفتقر الى المهرة الاردنيين.

خامسا: التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

كل التشريعات والانظمة محفزة الا ان الباحثين عن عمل انفسهم لديهم مشكلة ولا يريدون العمل الا في الوظائف الادارية والاكاديمية والحكومية.

سادسا: الآثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا؟ وما مدى تأثيرها

تأثر سوق العمل في المحافظة بشكل كامل حتى انه وصل الى مرحلة " الدمار " كما انه هناك العديد من المنشآت التي اغلقت بالكامل مما ادى الى تسريح الكثير من العمالة وازدياد حجم وتفشي البطالة.

سابعا: الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

بدأ الوصول الى مرحلة التعافي تدريجيا وبدأ الانتعاش الاقتصادي يظهر في سوق العمل شيئا فشيئا، ولكن يجب ان يكون هناك تحفيزا لبداية مشاريع جديدة مما يؤدي الى ايجاد فرص عمل للباحثين عن عمل.

ثامنا: كيف للطلبة / الشباب ان يرسموا مسارهم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية؟

وذلك من خلال الارشاد الوظيفي والذي يبدأ من خلال توعية طلبة المدارس و الجامعات من خلال عمل زيارات الى المدارس واستهداف طلبة الصف العاشر وتعريفهم بالمسارات المهنية واهميتها في ايجاد فرصة عمل عوضا عن التخصصات الاكاديمية والتي اصبحت تشهد في سوق العمل، وتقوم مديرية العمل باستهداف طلبة الجامعات في السنة الاولى لتحديد مسارهم المهني والسنة الاخيرة لتعريفهم بسوق العمل ومتطلباته.

تاسعا: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي وبالاخص السيدات

هناك العديد من الاسباب التي تؤدي الى عدم استقرار العاملين في سوق العمل وتحديد السيدات ومن اهمها :

- 1- الحد الأدنى للاجور والذي يعتبر غير كافي لتأمين الاحتياجات الاساسية في الحياة
- 2- عدم امتلاك المهارات والخبرات اللازمة لانجاز العمل بطريقة صحيحة
- 3- بيئة العمل غير المناسبة وساعات العمل الطويلة
- 4- بعد السكن عن مكان العمل
- 5- يعتبر الوضع الاجتماعي للسيدات تحديدا والزوج والاولاد والظروف العائلية احد الاسباب التي تؤدي الى عدم استقرار المرأة في العمل
- 6- عدم تأمين المواصلات
- 7- عدم توفر حضانة
- 8- الجهل وعدم المعرفة بقانون العمل والعمال
- 9- الثقافة المجتمعية وانتشار ثقافة العيب

عاشرا: الحلول للحد من عدم الاستقرار الوظيفي

عمل الفروع الانتاجية وذلك من خلال انتشار المصانع في المناطق النائية مثل الاغوار الشمالية، عجلون، الرمثا بالاضافة الى زيادة الارشاد والوعي للموظف الجديد لتحمل اعباء الوظيفة والاطلاع على قانون العمل والعمال

ومعرفة العامل ماله وما عليه في بيئة العمل وتأمين الحضانة والمواصلات وتوفير بيئة عمل مناسبة لكافة العاملين كل ذلك سيؤدي الى استقرار العامل في بيئة العمل.

الحادي عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل لتكون اكثر ملائمة للعاملات السيدات

تعتبر بيئة العمل غير منفرة للسيدات ولكن المشكلة تكمن في في المجتمع والاهل وتقبلهم عمل ابنتهم في بيئة مختلطة بالاضافة الى توفير الحضانة والمواصلات يعتبر شرط اساسي ومادة قانونية فالقانون يجبر صاحب العمل على انشاء حضانة في العمل في حال توافر 20 طفل دون 4 سنوات، اذ قامت مدينة الحسن الصناعة بانشاء حضانة مشتركة لكافة المصانع كنوع من انواع دعم السيدات للاستقرار في بيئة العمل.

الثاني عشر: الإجراءات والشروط في ترخيص المشاريع المنزلية

منذ 4 سنوات اصبح هناك اهتمام كبير في المشاريع المنزلية وهناك توجه كبير لدعم هذه المشاريع من خلال عمل معارض تسويقية وبازارات خاصة بهم بالاضافة الى ان هناك توجه لتحفيز اصحاب المشاريع الصغيرة على ترخيصها وهي من اختصاص ومسؤولية البلديات ومديرة العمل والعمال تتدخل فقط في حال كان هناك عمال في هذه المشاريع.

الثالث عشر: ما دوركم بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وعلى وجه الخصوص السيدات

يتم ذلك بناء على العديد من المراحل اذ يتم مساعدة الباحثين عن عمل من خلال استقبال طلباتهم وادخالهم على النظام الوطني للتشغيل من خلال تعبئة استمارة خاصة بالباحث عن عمل تحتوي على مهاراته وخبراته، اذ يتم من خلل البرنامج تحويل الباحثين عن عمل لفرص وظيفية فمن الممكن ان يرى اصحاب العمل الاستثمارات الوظيفية والمهارات الخاصة بالباحثين عن عمل واختيارهم لشغل الوظيفة التي تتناسب مع مهاراتهم وخبراتهم، كما تقوم مديرية العمل في محافظة العمل بتشبيك الباحثين عن عمل مع اصحاب العمل، كما تقوم المديرية بعمل زيارات ميدانية الى المنشآت لمعرفة الشواغر الوظيفية واستقبالهم في المديرية ويتم الاعلان عن هذه الفرص وتحويل الباحثين عن عمل وفقا للشروط المطلوبة للوظيفة، وحيانا يتم عمل توعية للعاملين لمعرفة ما لهم وما عليهم والهدف الاساسي من هذه التوعية هي استمرار العامل في العمل والحد من الدوران الوظيفي .

الرابع عشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

على المستوى النظري يعتبر المؤهل مهنيا منافس في سوق العمل واذا كان مؤهلا ومدربا بشكل متخصص سوف ينجح في بيئة العمل وهناك العديد من قصص النجاح في مؤسسة التدريب المهني.

الخامس عشر: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

تعتبر البرامج التدريبية التي تطرحها مؤسسة التدريب المهني ملائمة للجميع ومنها ما هو ملائم للرجال اكثر من السيدات مثل النجارة والحدادة والالمنيوم والدهان ومنها ما هو مناسب للسيدات مثل صالون تجميل السيدات فثقافة المجتمع لا تسمح للسيدات للذهاب الى كوافير رجالي.

السادس عشر: باعتقادكم بان المساقات التدريبية في التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل

تعتبر المساقات التي يطرحها التدريب المهني مناسبة ومنها ما هو كلاسيكي مثل الحدادة والنجارة ومنها ما هو حديث مثل صيانة سيارات الهجينة والهواتف الذكية.

السابع عشر : باعتقادكم ما هي اهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب

- الصيانة العامة

- صيانة سيارات الهجينة

الثامن عشر: اهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته

- مهارات الاتصال والتواصل

- مهارات الدمج في بيئة العمل

- ان يكون صاحب مهارة في التخصص الدقيق سواء كان عامل او صاحب عمل " صاحب معرفة"

التاسع عشر: كم نسبة البطالة في اربد

21.6%

مقابلة أصحاب العلاقة وزارة الداخلية محافظة اربد

اولا: ما اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

يعتبر القطاع الصناعي من أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في محافظة اربد.

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

يعتمد سوق العمل في المحافظة بشكل كبير على التدريب المهني والحرف اليدوية وهناك نطاق عمل واسع في مجال تكنولوجيا المعلومات، أما اهم القطاعات التي توفر فرص عمل للسيدات هي الخياطة والصناعات الغذائية.

ثالثا: ما مدى الموائمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل

لا يوجد موائمة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التعليم، ولكن حاليا تحاول الجامعات بالتنسيق ما بين احتياجات سوق العمل والطلاب، بالإضافة الى ان الجامعات حاليا بدأت بتغيير توجهات الطلبة عن التخصصات المشبعة والراكدة الى التخصصات المهنية والتي تحتاج الى ايدي عاملة.

رابعا: ما مدى دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

الحكومة والدولة غير مقصرة ابدأ، وتضع العديد من القوانين تساهم في تحفيز أصحاب العمل على التشغيل، كما تحفز المستثمرين وتقدم لهم العديد من التسهيلات لإنشاء استثمارات تساهم في تشغيل المزيد من الباحثين عن عمل، كما منحت العاملين العديد من الحقوق العمالية واشراكهم في الضمان الاجتماعي، اصبحت امتيازات العامل في القطاع الخاص مثل القطاع الحكومي.

خامسا: الاثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا

أثرت كورونا سلبا على العديد من القطاعات في كافة محافظات المملكة مما ادى الى اغلاق الكثير من المنشآت وتسريح الكثير من العمال وازدياد معدلات البطالة بشكل كبير، كما أن هناك العديد من القطاعات التي تأثرت ايجابا من الجائحة مثل قطاع التجارة الالكترونية وتوصيل الطلبات والتسويق الالكتروني وغيرها.

سادسا: ما هي الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

الدولة لم تقصر ابدأ ووقفت مع مؤسسات القطاع الخاص بشكل كبير، كما قامت بتأجيل القروض والسداد كما منعت حبس المدين وغيرت في قوانين الدفاع وحدثتها بشكل مستمر بما يتناسب مع مصلحة العاملين وأصحاب المنشآت.

سابعا: الحركات التحفيزية لسوق العمل للوصول الى الانتعاش الاقتصادي

تعتبر أهم الحركات التحفيزية للوصول الى الانتعاش الاقتصادي هو انشاء مناطق تنمية ومنحها قوانين وتشريعات خاصة بها تساهم بجذب الاستثمارات مما يؤدي الى تشغيل المزيد من الايادي العاملة، بالإضافة الى وضع القوانين اللازمة لحماية العامل واشراكه في الضمان الاجتماعي.

ثامنا: كيف للطلبة / الشباب ان يرسموا مسارهم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية

يجب على الشباب ان تتغير نظرتهم عن نظرة الاهل، ولان الحكومة في الوقت الراهن لا تتمكن من تأمين فرص عمل حكومية لهذا الكم الهائل من الخريجين، اذ يجب على الطلبة ان يختاروا مسارهم المستقبلي بناء على الوضع الراهن لسوق العمل.

تاسعا: اهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته

لم يعد يكفي الحصول على درجة البكالوريوس لايجاد فرصة عمل في سوق العمل في المحافظة، فمن أهم المهارات التي يجب ان يمتلكها الباحث عن فرصة عمل هي تعلم مهارات اللغة الانجليزية، ومهارات الحاسوب المختلفة.

عاشرا: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

هناك العديد من اسباب عدم الاستقرار الوظيفي منها: العامل نفسه والذي يطمح الى الوظائف الادارية والترقية والراتب الاعلى وظروف عمل افضل، بالاضافة الى أن اصحاب العمل لا يوفرن ظروف عمل مناسبة وخوافز تساهم بتقدم العامل في مساره الوظيفي، وعدم اعطاءه حقوقه العمالية، اذ يجب تحسين ظروف العمل.

الحادي عشر: اهم الحلول التي تؤدي الى الاستقرار الوظيفي وتحديدًا للسيدات

السيدة لها ظروف خاصة بالقانون والشرع اذ يجب المواثمة بالعمل بناءا على ذلك يجب ان توفر لها البيئة المناسبة من خلال حمايتها من العنف والتحرش وخصوصا في بيئة المصانع تحديدا اذ يجب الحد منها والقانون وهذه الامور تعتبر حالات فردية وليست ظاهرة في الاردن.

الثاني عشر: ما دوركم بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وعلى وجه الخصوص السيدات

من خلال اليوم الوظيفي الذي ترعاه محافظة اردب في مدينة الحسن الرياضية والذي ساهم بتوفير 1000 فرصة عمل في محافظة اردب بمساعدة المركز الوطني للتشغيل باشراف وزارة العمل وبالتعاون مع غرفة الصناعة والتجارة والمنظمة الفرنسية للانداء، بالاضافة الى توفير برامج تدريب مهني بالتعاون مع مؤسسة التدريب المهني بمبلغ رمزية جدا.

الثالث عشر: هل للتدريب المهني ميزة تنافسية وهل له دور في زيادة المنافسة في سوق العمل

اكيد فعند التقدم الى العمل من قبل يمتلك حرفة ومهنة ليس كشخص يطلب التعلم.

الرابع عشر: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

يعتبر التدريب المهني ملائما لكلا الجنسين من خلال البرامج المهنية المتعددة التي يتم طرحها فالحدادة والنجارة ملائمة للذكور، والخياطة والتجميل ملائم للسيدات.

الخامس عشر: باعتقادكم بان المساقات التدريبية في التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل
يعتبر التدريب المهني مرآة للواقع المهني في المحافظة اذ يقوم التدريب المهني بدراسة السوق واحتياجاته وبناءا عليها يتم طرح البرامج التدريبية، كما ان اصحاب المصانع اشاروا الى ان برنامج الخياطة المقدم في مؤسسة التدريب المهني لا يتواءم مع الالات الحديثة فتوعدت المحافظة بتدريب السيدات تحت اشراف المصانع.

السادس عشر: باعتقادكم ما هي اهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب
تعتبر اقوى مهنة في سوق العمل هي الفكر الريادي بأي مهنة غير مطروحة في سوق العمل لكي تكون بلا منافس.

مؤسسة التدريب المهني اربد

اولا: ما اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة
اهم القطاعات التي توفر فرصة عمل في محافظة اربد هي قطاع النسيج والخياطة والميكانيك و كهرباء السيارات بالاضافة الى قطاع التجميل للرجال والسيدات، ومشاريع الانشاءات.

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع
سوق العمل متوفر وموجود وهناك دائما تحديث وتطوير ولكن المشكلة الاساسية هي وجود أيدي عاملة مؤهلة ومدربة تحل محل العمالة الوافدة الموجودة وبكثرة في سوق العمل المحلي في محافظة اربد وفي كافيات المحافظات هناك ايدي عاملة كثيرة من مختلف الجنسيات واللاجئين تحل محل ابناء المجتمعات المحلية.

ثالثا: مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
لا يوجد اي موائمة او ارتباط ابدا بين مخرجات التعليم وسوق العمل وانه يجب ان يكون هناك دراسة متعمقة للسوق العمل وان تكون طويلة جدا ، سواء من دائرة الاحصاءات العامة او وزارة العمل او غرفة الصناعة والتجارة، وهناك أكثر من جهة معنية في هذه الدراسة يتم من خلالها تحديد احتياجات سوق العمل حسب كل منطقة وتحديد البرامج التعليمية والتدريبية بناءا عليها.

رابعا: الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى
تعتبر مهنة التجميل مغلقة، والخياطة مغلقة ، كما ان الغالبية العظمى من الشواغر مغلقة، ولكن بواقع الحال يعملون بكافة المهن.

خامسا: مدى دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

من خلال تعديل الاجور بالدرجة الاولى وتعديل ساعات العمل التي لا يتم الالتزام غالبا بها في كثير من الاحيان على الرغم من وجود ذلك في قانون العمل والعمال، الا ان ساعات العمل الفعلية هي من 10 الى 12 ساعة بدون أجر اضافي، وهناك اجحاف في حق العمال وظلم كبير واستغلال لحاجة الناس الى العمل وذلك بناءا على اضطلاع مؤسسة التدريب المهني وتشبيك الطلبة مع القطاع الخاصلاحظ ان بيئة العمل في القطاع الخاص منفرةبالإضافة الى سوء المعاملة، كما ان خريجين مؤسسة التدريب المهني لا يستمرون غالبا بالعمل نتيجةً لسوء المعاملة من قبل المشرفين او اصحاب العمل، فأصبحت الكثير من بيئات العمل طاردة للباحثين عن عمل، فمن الضروري استهداف اصحاب العمل بدورات تدريبية بكيفية التعامل مع العاملين واستقطابهم.

سادسا: ما الآثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا

اثرت جائحة كورونا على سوق العمل في المحافظة بشكل كبير جدا سلبا، فكثير من المحال التجارية الصغيرة والمتوسطة تأثرت بشكل كبير جدا وخصوصا ان العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة تعتبر عمالة غير منظمة مثل محال بيع الالبسة والبقات وبيع التجزئة، فاضطروا لتسريح الكثير من العمال والاستغناء عن خدماتهم وهي احد ابرز الآثار السلبية للجائحة، كما ان كثيرا من المنشآت اغلقت وبشكل كامل، وهناك ايضا اثار ايجابية للجائحة اذ اصبح هناك مشاريع تجارة الكترونية رائدة على مستوى الالبسة والطعام وغيرها.

سابعا: ما هي الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

اعفاء اصحاب القروض الصغيرة من القروض التي ترتبت عليهم بسبب جائحة كورونا ولم يتمكنوا من تسديدها، بالإضافة الى تيسير المنح والقروض التي تأتي من الخارج من المنظمات وغيرها واعطائها الناس التي تستحقها ولديها مشاريع حقيقية تساهم في تشغيل ايدي عاملة في سوق العمل، وتسهيل لقروض المعطاة للمشاريع من قبل البنوك وخفض نسبة الفائدة.

ثامنا: كيف للطلبة / الشباب ان يرسموا مسارههم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية

هذه من المسؤوليات الدولة والحكومة من خلال توجيه الطلاب والطالبات الى التخصصات المتاحة في سوق العمل، فالدولة هي من ترسم السياسات لوضع حد لهذا الهدر من طاقات الشباب من خلال توجيههم الصحيح للتخصصات المطلوبة لسوق العمل وهذا يتم من خلال دراسة معمقة في سوق العمل.

تاسعا: ما هي اهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته

- ريادة الاعمال
- الاتصال والتواصل وحل المشكلات
- عمل سيرة ذاتية.

عاشرا: ما هي اسباب الدوران الوظيفي

- تدني الاجور
- صعوبة المواصلات وكلفتها العالية جدا
- عدم وجود بيئة عمل آمنة
- ساعات العمل الطويلة
- الحادي عشر: كيفية الحد من الدوران الوظيفي
- دفع الاجور المناسبة
- تأمين المواصلات
- وجود بيئة عمل آمنة ومناسبة
- ساعات عمل مناسبة

الثاني عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل لتكون اكثر ملائمة للعاملات السيدات

من خلال توفير حضانات، وساعات عمل قليلة، وبيئة عمل آمنة، وتوفير مواصلات، وتوافر عمل مرن لها، وتحسين شبكة المواصلات من الامور الهامة جدا لاستقرار المرأة في بيئة العمل.

الثالث عشر: ما رأيك بالمشاريع المنزلية للسيدات

انا ارى ان المشاريع المنزلية هي ناجحة بالدرجة الاولى للسيدات لانها تعمل في منزلها وهي بيئة آمنة بالنسبة لها وتعمل ضمن الساعات التي تريدها وابنائها حولها، وهي مشاريع ناجحة الا انها تعاني من خلل في عملية التسويق، ومن المهم ان يتم ترخيص هذه المشاريع لتنظيم سوق العمل في المحافظة، وذلك لان عمل المرأة في منزلها يحتسب من الناتج المحلي الاجمالي لمعرفة نسبة البطالة وكيفية توجيه هذه المشاريع ودعمها وتطويرها، وأبرز الامور التي تعيق ترخيص هذه المشاريع هي دفع الضرائب والرسوم، كما ان اصحاب هذه المشاريع يخافون من التكاليف المترتبة على هذه المشاريع من عملية الترخيص والتي قد تدفع بشكل سنوي.

الرابع عشر: ما دوركم بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وعلى وجه الخصوص السيدات
كمؤسسة تعليمية وتدريبية تساهم بتدريب السيدات على المهن الحرفية للفتيات بغض النظر عن العمر، وهناك تخصصات محدودة يتم تدريب الشباب عليها فقط وهما الرعاية الصحية والمعجنات والحلويات، ولكن يقتصر دور المؤسسة على حث الطالبات ان يكون لهم دور في المجمع من خلال امتلاكهم مهارات وخبرات في المجال العملي ودخولهم الى سوق العمل، فيكون لهم شخصيات اعتبارية من خلال مشروع خاص بها.

الخامس عشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

نعم للتدريب المهني ميزة تنافسية عالية جدا بوجود مدربين أكفاء ومراكز مؤهلة ببنية متكاملة للتدريب من تجهيزات ومواد تدريب وتأمين ملابس عمل خاص برسوم رمزية.

السادس عشر: باعتقادكم هل للتدريب المهني دور في زيادة المنافسة في سوق العمل

يعتبر خريج مؤسسة التدريب المهني منافس قوي في سوق العمل بدليل وجوده بقوة في سوق العمل، وهناك قصص نجاح كبيرة وكثيرة وهناك متابعات دورية مستمرة من قبل المؤسسة، كما ان المؤسسة على تواصل دائم ومستمر مع اصحاب العمل وترى الطلبة الحاصلين على فرصة عمل او لديهم مهنة او مشروع خاص بهم، ومن يعمل على مواقع التواصل الاجتماعي وعبر مواقع التجارة ومن يقوم بالتسويق لمشروعه المنزلي.

السابع عشر: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

للجنسين على حد سواء، فهناك تدريب او المهن الخاصة بالاناث وهناك تخصصات خاصة بالذكور كما اصبح هناك خلط بين تخصصات الذكور والاناث في بعض التخصصات مثل: صيانة الهواتف الخلوية، مدخل البيانات، والخياطة، الحلويات والمعجنات، ادارة الفنادق، وادارة المطاعم.

الثامن عشر: باعتقادكم بان المساقات التدريبية في التدريب المهني تلئم متطلبات سوق العمل

هناك فجوة موجودة وملاحظة الا ان المؤسسة دائما تحاول تقليص هذه الفجوة وتخطيها سواء بعزيمة شخصية من مدربيننا واضطلاعهم على تطورات سوق العمل، ونحن كجهة حكومية نحتاج وقت لنقفز القفز التي يقفزها سوق العمل، ولا ننكر ان هناك فجوة بين المؤسسة وسوق العمل الا ان المؤسسة تحاول تقليصها الا انه وبكثير من الاحيان هناك امور خارجة عن ارادتنا وتحتاج بعض التجهيزات الحديثة جدا والمكلفة جدا ولا يمكن تأمينها بسبب الميزانية المحدودة.

التاسع عشر: باعتقادكم ما هي اهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب كافة الحرف التي تختص بالدرجة الاولى بتكنولوجيا المعلومات وذلك مراعاةً للثورة الصناعية والتكنولوجية والشبكات، وصيانة اجهزة خلوية واجهزة حاسوب، وتسويق الكتروني وتجارة الكترونية.

غرفة تجارة اربد

اولا: اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

يعتبر قطاع المطاعم والحلويات من اهم القطاعات التي توفر فرص عمل بالمحافظة.

ثانيا: الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

هذه الحيثية تعتمد تحديدا على القطاعين العام والخاص لتلبية احتياجات السوق بالاشخاص ذوي الكفاءة والمهرة، ولذلك قامت غرفة التجارة بعمل مركز للتدريب والتدريس يتم من خلاله تأهيل ابناء المجتمع المحلي حسب احتياجات السوق اذ يعتبر سوق عمل اربد ضعيف وخلال الفترة الحالية هناك اقبال كبير على دورة صيانة سيارات الهايبرد اذ يقوم مركز التدريب بعمل دورات تدريبية في هذا المجال كما ان الحاصلين على هذه الدورة لديهم فرصة كبيرة لايجاد فرصة عمل بالمحافظة.

ثالثا: ما مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

هذا الامر تحديدا تمت المطالبة به منذ وقت بعيد هو ان تنظر الجامعات في احتياجات سوق العمل وتحاول قدر المستطاع توفير كل ما هو مطلوب من مخرجات التعليم لسوق العمل وللأسف الشديد هذه الامور غير مطبقة بالإضافة الى التركيز الكلي لكافة الفئات المجتمعية على التخصصات الاكاديمية وهناك تجاهل كامل لما يحتاجه سوق العمل من تدريبات او اعمال مهنية.

رابعا: ماهي الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

كافة الوظائف مفتوحة للاردنيين، اما الوافدين فهناك العديد من المهن المغلقة وذلك لتقليل المنافسة في قطاع العمل الاردني بين الاردنيين والجنسيات الاخرى.

خامسا: ما مدى دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

ان الكارثة تكمن في القوانين والتشريعات المتغيرة وغير الثابتة، بالاضافة الى انها منفرة لكافة مؤسسات القطاع الخاص، فالقوانين والانظمة هي الاساس الذي ترتكز عليه مؤسسات القطاع الخاص وهي لا تخدم هذه المؤسسات تحديدا.

سادسا: ما الاثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا

دمرت جائحة كورونا الكثير من القطاعات والمؤسسات والمشاريع الصغيرة، فالكثير من هذه القطاعات كانت مغلقة تماما بسبب الجائحة وبسبب عدم قدرتهم على دفع الاجور ادى ذلك الى تسريح العمالة، فالاثار كانت سلبية بنسبة كبيرة والاثار الايجابية قليلة ولا تذكر ابدا.

سابعا: ما هي الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

قامت غرفة التجارة بمطالبة الحكومة بالعديد من الاجراءات التي يجب اتخاذها من قبل مؤسسات القطاع العام منها: تخفيف الابعاء الضريبية، بث سيولة من قبل البنك المركزي من خلال اعطاء امر للبنوك كافة، وحتى المبالغ التي تم ضخها في السوق لم تستفد منها المشاريع الصغيرة والمتوسطة بل استفاد منها التجار الكبار والطبقات التي لا تحتاجها، فالبنوك حاليا تقف حائلا دون تقدم المشاريع الصغيرة والمتوسطة كما تعتبر هذه من اهم الاجراءات التحفيزية التي تساهم في الوصول الى الانتعاش الاقتصادي في حال تطبيقها.

ثامنا: كيف للطلبة / الشباب ان يرسموا مسارهم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية

يجب على كل شخص ان يحدد مهاراته ورغباته وميوله وبناءا عليه يحدد مهنته المستقبلية بناءا على التخصص الذي سيلتحق به، ولذلك يجب على الشخص ان يتابع الدراسات واعداد العاطلين عن العمل في مختلف المجالات والتخصصات وان يقوم برسم الطريق بنفسه من خلال البحث عن المهن المتاحة في سوق العمل.

تاسعا: ما هي اهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته

هناك برنامج تعليمي تدريبي من وزارة العمل يستهدف الباحثين عن عمل، يعمل على تثقيف الباحثين عن عمل وتوعيتهم باهم التدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل في سوق العمل.

عاشرا: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي وخصوصا للسيدات

اهم اسباب عدم الاستقرار الوظيفي هو ان العرض اكبر من الطلب وهناك الكثير من الباحثين عن عمل والذين يمكن لهم ان يتم استبدال العامل في اي وقت.

الحادي عشر: اهم الحلول للحد من عدم الاستقرار الوظيفي

الحكومة لا تستطيع القيام بدورها على اكمل وجه للحد من الاعتداء على الحقوق العمالية من قبل اصحاب العمل، كما ان الحكومة يجب ان تخفف الضغط على القطاع الخاص بالقوانين والانظمة لاقامة مشاريع جديدة تستوعب الاعداد الهائلة من الخريجين في المحافظة.

الثاني عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل لتكون اكثر ملائمة للعاملات السيدات

- توفير مواصلات من مكان السكن واليه

- توفير حضانة

- توفير بيئة عمل امنة ومناسبة للسيدات

الثالث عشر: ما دوركم بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وعلى وجه الخصوص السيدات

من خلال عمل موائمة وتشبيك الخريجين والباحثين عن فرصة عمل مع التجار كل على حسب تخصصه.

الرابع عشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

هذا امر مهم جدا وهناك دور كبير لوزارة العمل من خلال تدريب وتأهيل الطلبة والباحثين عن عمل حسب احتياجات سوق العمل، كما ان الشخص الذي يمتلك مهنة يمكن ان يجد فرصة عمل بشكل اكبر واسرع من الذين لا يمتلكون اي حرفة مهنية.

الخامس عشر: باعتقادكم هل للتدريب المهني دور في زيادة المنافسة في سوق العمل

في الوقت الراهن اصبح لا يوجد فرق بين الذكور او الاناث والمهم ان يتم تلبية احتياجات سوق العمل او المؤسسة دون النظر الى الجنس.

السادس عشر: باعتقادكم بان المساقات التدريبية في التدريب المهني تلانم متطلبات سوق العمل

نعم، اذ يتم تدريب المتدربين بناء على متطلبات سوق العمل سواء في مركز التدريب المهني او في مركز التدريب الخاص بغرفة التجارة.

السابع عشر: باعتقادكم ما هي اهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب

- صيانة تدريب سيارات الهجينة

- الطاقة المتجددة

- التمريض

- الخياطة

- الصناعات التكميلية

غرفة صناعة اربد

اولا: ما اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

القطاع الصناعي بشكل عام والذي يتمثل في قطاع المحيكات وقطاع الصناعات الغذائية وقطاع الصناعات

الكيمائية.

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

لا يوجد قطاع او سوق عمل يناسب الناس، بل يجب على الناس ان تتماشى مع احتياجات سوق العمل، كما ان

هناك العديد من التشريعات والنظمة التي تضبط سوق العمل ليكون مناسباً للجميع.

ثالثا: ما مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

لا يوجد موائمة نهائيا ولا تتجاوز الموائمة نسبة 2% فقط وهي لا تتناسب ابدا مع سوق العمل، فسوق العمل لا

يحتاج الى شهادات عليا بشكل كبير، فسوق العمل بحاجة الى عمال تقنية وهو التدريب المهني للعديد من القطاعات

سواء كانت تجاري او صناعي او سياحي.

رابعا: ماهي الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

هناك العديد من المهن التي اغلقتها وزارة العمل على الوافدين ومنعتهم من العمل بها وذلك لفتح فرص عمل

للاردنيين مثل: الوظائف الادارية والمحاسبة.

خامسا: مدى دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

التشريعات موجودة وتحمي العامل وهناك تشريعات تحمي صاحب العمل كما ان هناك تشريعات استثمار تحفز اصحاب العمل، الا انه يجب تسهيل قوانين الاستثمار لتصبح جاذبة للمستثمرين مما يؤدي الى خلق المزيد من فرص العمل، فهناك تشريعات جاذبة نوعا ما الا ان المشكلة تكمن في الذين يطبقون التشريعات فهم لا يتعاملون بحرفية مع المستثمرين فهناك تشريعات محفزة وهناك تشريعات غير محفزة وهناك مشكلة كبيرة في تنفيذ هذه التشريعات.

سادسا: ما الاثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا

هناك العديد من القطاعات التي نمت وازدهرت خلال جائحة كورونا مثل قطاعات الاغذية ومصانع المعقمات والكيمويات وقطاع الادوية، وهناك العديد من القطاعات التي اغلقت بسبب الحظر الشامل ولم يتمكنوا من العمل نهائيا، حتى الايجابيات من الجائحة لم تكن في الاقتصاد انما لانفسنا من خلال تعلم الاعتماد الذات لان السوق العالمي اغلق ولكن السلبيات كبيرة لان مختلف القطاعات تعتمد على بعضها البعض حتى القطاعات التي ازدهرت تأثرت بسبب ضعف القوة الشرائية ولكن ادركنا اهمية الصناعات المحلية فلولاها لم نتمكن من الاستمرار، كما ان هناك العديد من المحال التجارية اغلقت مثل صالات الافراح والمطاعم والمقاهي ومنهم من توقف عامين ومنهم من اغلق بالكامل مما ادى الى تسريح الكثير من الايدي العاملة.

سابعا: ما هي الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

منذ ان فتحت الحكومة كافة القطاعات وعادت عجلة الاقتصاد للعمل بدأت مرحلة التعافي ولكن لم نصل اليها بعد والتعافي الاقتصادي بوجهة نظره لن نصل اليه قبل 6 الى 7 سنوات فكل برامج الحكومات منذ 20 عاما عن الانتعاش الاقتصادي وهو يحتاج بشكل اساسي الى ضخ الاموال وللأسف نحن دولة غنية بالموارد البشرية وفقية بالموارد الاقتصادية واي انتعاش يحتاج الى موارد مالية كما حاليا نحتاج الى مشاريع جديدة والحكومة حاليا تنادي بالتوظيف وتدعمه وهذا ليس مفيد لانه لا يتم وفقا لطلول جذرية لانه يعتمد على المشاريع المؤقتة وليس على خلق فرص عمل، ولخلق فرص العمل يجب بناء استثمارات كبيرة وتسهيل قانو الاستثمار لجذب المستثمرين الخارجيين فأجور الايدي العاملة مرتفعة والطاقة مرتفعة ولا نستطيع المنافسة بالصناعات التقليدية، كما يجب عمل تسهيلات من ناحية الاسعار لتصبح جاذبة.

ثامنا: كيف للطلبة / الشباب ان يرسموا مسارههم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية

هي ثقافة يجب ان تبدأ من البيت والاسرة فالجميع يريد ان يدرس ابناؤه التخصصات الطبية والهندسية والوظائف الادارية مثل اقرانه في المجتمع، اذ يجب ان تتم التوعية بداية من الاهل والاسرة.

تاسعا: اهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته

نحتاج الى العديد من جلسات التوعية عن العديد من المهارات الحياتية واهمها كيفية التقبل والاندماج في سوق العمل والاعتماد على الذات وتعلم مهنة.

عاشر: ما اهم اسباب الدوران الوظيفي ؟ وبالاخص السيدات

احد اهم الاسباب التي تؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي هي ان العاملين ليس لديهم تقبل بالعمل المهني بالاضافة الى ثقافة العيب ونظرة المجتمع لعمل المرأة والارتباطات الاجتماعية بالزوج والاولاد والحد الادنى للاجور فالعاملين لا يطورون من مهاراتهم ولو تطورت لزيد الراتب من 3 الى 4 اضعاف وانا ضد الحد الادنى للاجور، اذ يجب على العامل ان يحدد قيمته في سوق العمل من خلال تطوير ذاته ومهاراته وعدم توفر المواصلات والحضانات لها دور كبير في عدم الاستقرار الوظيفي للسيدات تحديدا.

الحادي عشر: اهم الحلول للحد من الدوران الوظيفي

توفير الحضانات والمواصلات وتوعية الادارة الوسطى في مختلف القطاعات وخصوصا المصانع لتحسين المعاملة لتكون لائقة مع العاملين، وكل هذا يؤدي الى بيئة عمل محفزة للسيدات تحديدا بالاضافة الى المرافق الخاصة بهن في بيئة العمل يساعد في تحفيز بيئة العمل لتكون اكثر ملائمة لهن.

الثاني عشر: ما دوركم بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وعلى وجه الخصوص السيدات

في غرفة صناعة اربد ومنذ سبعة سنوات شعرنا بأهمية الموضوع فقامت بتأسيس وحدة دعم وتشغيل ووقعنا من خلالها العديد من الاتفاقيات مع عدة جهات خارجية للدعم وتوفير فرص العمل مثل: USAID, SPARK، بالاضافة الى 3 برامج مع الوكالة الالمانية للتنمية GIZ وقمنا بمتابعتهم جميعا لنتأكد من استمراريتهم في العمل.

الثالث عشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

اكيد، ولكن التدريب المهني يحتوي على عدة مشاكل فهو لا يحتوي على موائمة مع متطلبات سوق العمل، وأضاف انه دائما مع التدريب في المصانع لان هذا التدريب يدمج الباحث عن عمل في بيئة العمل ويتم تدريجه تحديدا على الالات والمعدات والموجودة تحديدا في المصنع، فلو تم دفع بعض المبالغ التي يتم دفعها في مؤسسة التدريب المهني الى اصحاب العمل ليدربوا الباحثين عن عمل بشكل مباشر واحترافي لكان افضل، وحيالها يتم العمل على تدريب طالبات التدريب المهني في المصانع لاكتسابهم الخبرات المباشرة، اذ تم توظيف 100 سيدة في مصنع قرية صمد ولكن هذه الامور تحتاج الى تعاون اكبر

الرابع عشر: هل للتدريب المهني دور في زيادة المنافسة في سوق العمل

للأسف لا، نحن نفخر بمؤسسات التدريب المهني الا ان خريجين المؤسسة ليسوا مدربين بشكل كافٍ وما زالت المؤسسة تحتاج الى الكثير من العمل وهذا من وجهة نظر اصحاب العمل والذين قالوا ان خريجين المؤسسة ليسوا مؤهلين بشكل كافٍ.

الخامس عشر: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

هناك العديد من المهن التي تناسب الذكور مثل: الحدادة والنجارة والالمنيوم والمهن التي تناسب الاناث مثل الخياطة، وكل شخص حسب قدراته الجسدية الا ان هذا لا يمنع ان يكون هناك سيدات سباكات ولكن بوجهة نظري يجيب الموازنة بين القدرات الجسدية للسيدات والذكور.

السادس عشر: باعتقادكم ما هي اهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب

- كافة التدريبات المهنية والتي تحتاج الى تدريب لمدة سنتين مثل: الحدادة والنجارة والالمنيوم والتكليف وتمديدات الكهرباء
- قطاع الانشاءات ولكن هذا القطاع الجميع يعزف عن العمل فيه

كلية لومينوس

اولا: ما اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

تعتبر أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في محافظة المفرق هي المبيعات والتكليف والتبريد، اما اهم القطاعات التي تخلق فرص عمل في محافظة اربد القطاع الصناعي وموظفين المبيعات والمحاسبين.

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

من أكثر الامور التي تعانيها الكلية مع المشغلين هو اشراك العامل في الضمان الاجتماعي، وهي عبارة عن فجوة كبيرة بين المشغلين والعاملين، وهناك العديد من المشاريع وخصوصا الصغيرة والتي لا يتم اجبارها من قبل الحكومة على اخضاع العاملين فيها لمؤسسة الضمان الاجتماعي بالاضافة الى انهم يرفضون تشغيل مزيد من الاعداد خوفا من الرقابة كي لا يخضع العاملين في المنشأة للضمان الاجتماعي.

ثالثا: ما مدى الموازنة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

بالنسبة لكلية لومينيوس فهي دائما تقوم بعمل تحديث ومواكبة لسوق العمل في اي برنامج يتم طرحه، كما يتم طرح مادة تسمى جاهزية سوق العمل، وهي تعطي للطلبة في فصل التخرج ويتم من خلالها نقل بيئة العمل للطلاب كما هي حتى لا يصبح هناك فجوة بينه وبين سوق العمل بعد التخرج، وهذه المادة تحديدا لاحظنا مدى تأثيرها الايجابي على الطلبة بعد التخرج.

رابعا: الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

يعتبر قانون العمل الاردني واضح وهو يبين ما هي الاستثناءات ومتى يتم اصدارها وهناك العديد من المهن التي يرفض الخريج الاردني العمل بها مما يؤدي الى الحاجة الى جنسيات اخرى تغطي هذه المهن.

خامسا: مدى دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

بالأونة الاخيرة لاحظنا جهود وزارة العمل وجهود المؤسسات التابعة لها مثل غرفة الصناعة والتجارة وخصوصا في المشاريع الاخيرة مثل مشروع خدمة وطن والمشروع الوطني للتشغيل والضي ادى الى تحفيز العمالة، وما زال العمل عليها قائم لاستقطاب اكبر عدد من المشغلين لتخفيف نسب البطالة ولكن حاليا الاقتصاد العالمي يعاني من الذبذبة والمشاكل الاقتصادية لا تقتصر على محافظة المفرق واريد انها على الاردن ككل والعالم اجمع، فالجميع يعمل الان من خلال القوانين والتشريعات خفض نسبة البطالة حتى وزارة الداخلية اصبح لديها الان دور فاعل من خلال اليوم الوظيفي التابع لغرفة الصناعة والذي اقترحته وزارة الداخلية والذي امن ما يقارب 900 فرصة عمل حقيقية، ومن خلال المتابعة مع مكتب التشغيل في غرفة الصناعة وهم يحاولون قدر الامكان ربط التشريعات لتحفيز سوق العمل مما يؤدي الى ايجاد فرص عمل بالتعاون مع العديد من المنظمات.

سادسا: الآثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا وما مدى تأثيرها

هناك العديد من الامور التي اثرت على العديد من القطاعات جراء جائحة كورونا وهناك العديد من القطاعات التي ما زالت تعاني الا ان هناك اثارا ايجابية فهناك العديد من القطاعات التي نشأت جراء الجائحة وتحديدا القطاعات الطبية التي كان عليها العديد من الاقبال في تحديدا، بالاضافة الى القطاعات الصناعية والتي تنتج المعقمات والكمادات والمستحضرات الدوائية، الا ان هناك العديد من القطاعات التي لم تتمكن من ممارسة اعمالها التجارية والصناعية بسبب الجائحة وهم حاليا يحاولون الوصول الى مرحلة التعافي من الجائحة.

سابعا: الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

لا ننسى ابدأ قوانين الدفاع والتي كان يتم عمل تحديث مستمر لها وهي لم تكن فقط لصالح العامل بل ايضا لصالح المشغل، كما انها كانت تستهدف حلول داخلية وخارجية مثل تخفيف العبئ على المشغلين من خلال الضمان الاجتماعي والتواصل المستمر مع المشغلين والخريجين وجدنا ان اوامر الدفاع كانت مفيدة لصالح الطرفين.

ثامنا: كيف للطلبة / الشباب ان يرسموا مسارهم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية

تقوم كلية لومينوس باعطاء مادة تسمى جاهزية سوق العمل ومن خلالها يتم نقل الواقع الفعلي لسوق العمل للطلاب قبل التخرج ووفقا للواقع الحالي للأسف عندما يتخرج الطالب يجد فجوة بين سوق العمل وما قام بالتخطيط اليه من خلال هذه المادة والكورسات التي يتم طرحها للطلاب بعد التخرج اذ تساعده على اتقان مهارات مميزة له، الا ان الطلبة يعانون حاليا من ثقافة الالهل تحديدا والتي تحصر الطالب في تخصصات معينة مثل الهندسة والطب ادت الى مشاكل كثيرة وعمل فائض في كثير من التخصصات، اذ يجب تكثيف الدراسات بين مخرجات التعليم ودراسة سوق العمل.

تاسعا: ما هي اهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته

التدريبات الحياتية تحديدا لا تأتي في فترة قصيرة فهي محصلة لخبرة الطالب ومن اهم المهارات التي يحتاجها الباحث في سوق العمل: مهارات التواصل الفعال والمهارات المالية والمهارات الحياتية العامة، اما ابرز المهارات الوظيفية مثل مهارة عمل السيرة الذاتية ومهارة مقابلة صاحب العمل ومهارة السلامة العامة.

عاشرا: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

طبعا وفي الاونة الاخيرة اصبح موضوع التوظيف للتخصصات المهنية يعادل التخصصات الاكاديمية فالان يوجد نمو واضح في الشركات الصناعية والتي تستهدف الطلبة المدربين تدريبا مهنيا فالطالب غير المدرب مهنيا يأخذ من هذه الشركات وقت وجهد وتكلفة أعلى من الطالب المدرب مهنيا ولديه خبرة في سوق العمل.

الحادي عشر: باعتقادكم هل للتدريب المهني دور في زيادة المنافسة في سوق العمل

نعم وله دور كبير ايضا.

الثاني عشر: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

تحديدا في محافظة اربد والمفرق يعتبر التدريب المهني ملائم للذكور اكثر من الاناث.

الثالث عشر: باعتقادكم بان المساقات التدريبية في التدريب المهني تلئم متطلبات سوق العمل

بنسبة 70% يلائم متطلبات سوق العمل ما النسبة المتبقية فهناك الكثير من القطاعات تعتمد على العمالة الاجنبية بسبب عدم توفر بعض المهن عند الخريجين الاردن.

الرابع عشر: باعتقادكم ما هي اهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب

كافة التخصصات المهنية مهمة وتخلق فرص عمل للشباب الا ان الوضع الاقتصادي الراهن هو السبب الاساسي في ضعف عملية التشغيل الا ان هذه التخصصات لم تأخذ دورها الحقيقي في عملية التشغيل فسوق عمل محافظة اربد والمفرق بحاجة الى ايادي عاملة فلو عكسنا موضوع الاهمية على موضوع التشغيل نجد ان الوضع الاقتصادي الراهن لا يوجد له اي تخصص مهم، فالكلية تواكب التطورات الحديثة التي طرأت على السوق المحلي مثل الامن السيبراني والذكاء الاصطناعي وغيرها، كما انها تطرح التخصصات الكلاسيكية.

الخامس عشر: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

أهم الاسباب هي الظروف المعيشية، فقطاع صناعة الالبسة ما زالت رواتبهم ضمن الحد الأدنى للأجور "220"، بالإضافة الى ان عدم تأمين المواصلات.

منظمة العمل الدولية

اولا: اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

يعتبر القطاع الصناعي والقطاع الخدمي من أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في محافظة المفرق واربد كما ان قطاع الزراعة يعتبر من القطاعات الواعدة بعد أن شمله قانون العمل والعمال الاردني اذ اصبح من القطاعات الجاذبة بعد ان اصبح هناك عقود وخضوع للضمان الاجتماعي للعاملين فيه.

ثانيا: الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

اذا كان هناك شواغر بمختلف القطاعات تتبع معايير العمل اللائق من ناحية الاجور وبيئة العمل والاجازات والمحافظة على الحقوق بحسب قانون العمل الاردني، تعتبر هذه الظروف وخصوصا بعد ازمة كورونا والخلل بفرص العمل هي فرص عمل جاذبة فايما توجد بيئة العمل اللائقة والتزام بقانون العمل يقبل عليها الباحثين عن عمل بالإضافة الى انه عندما يتم دعم الانتاج وعندما تزداد الانتاجية تزداد فرص العمل، وهناك مصانع كبيرة في قطاع الصناعات

الغذائية طلبت دعم لقسم الموارد البشرية وقسم التسويق في هذه الاقسام كلما تم ادارتها بشكل صحيح زادت فرص العمل وهذه الامور اذا تم العمل عليها بشكل صحيح سواء في اربد او المفرق ستزداد فرص العمل.

ثالثا: مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

لغاية الان وبكل النشرات التي تصدرها مؤسسة التعليم العالي ومؤسسة الموارد البشرية وغيرها من المؤسسات تشير الى ان هناك فجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، والان هناك خطوات تقوم بها الحكومة سواء في التدريب المهني او التقني وبمساعدة ودعم المنظمات الشريكة للحكومة تهدف الى التغيير الفعلي فعلى سبيل المثال هيئة تنمية المهارات وهي المسؤولة عن التدريب المهني والتقني والبرامج التدريبية تعمل حاليا على تغيير الصورة الذهنية للشباب بالمهن، كما ان هناك فجوة كبيرة في اعداد الخريجين والشواغر المتاحة في اربد والمفرق، اذ يجب ان تم دعم وتوجيه الشباب الى التدريبات المهنية والتقنية لان سوق العمل يتطلب ذلك ويجب ان يؤخذ بعين الاعتبار ان تكون التدريبات المهنية حسب متطلبات اصحاب العمل، كما يجب ان يتم التركيز على موضوع التدريب فمدة التدريب المهني 3 شهور ولا تكفي لامتلاك مهنة.

رابعا: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

باعتقادي في اخر سنتين اصبح هناك تغييرات ممتازة في برامج التدريب في مؤسسة التدريب المهني وهناك تحديث لهذه البرامج.

خامسا: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

هناك مراكز مخصصة للاناث ومراكز مخصصة للذكور ومراكز مخصصة لكلا الجنسين وبالتالي انتشار المراكز وتنوعها يعطي خاصية ممتازة لمؤسسات التدريب المهني وعلى سبيل المثال مركز تدريب مهني حكما مخصص للذكور ومركز ضاحية الحسين مخصص للاناث الا ان هناك برامج مختطة للذكور والاناث فانتشار المراكز وتنوعها يعتبر شيء مهم.

سادسا: اهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته

هذا الموضوع يعتمد على دراسات مع اصحاب العمل ليس فقط عن الاحتياج الحالي بل لسنة او سنتين او اكثر وبناءا عليها يتم تحديد البرامج التدريبية وكن البقاء على برامج تدريبية محددة مثل الحلويات والكوافير وغيرها دون معرفة احتياجات سوق العمل الحقيقية، وللأسف الشديد الدراسات التي يتم العمل عليها حاليا هي دراسات لحظية ويتم تنفيذها بعد انتهاء حاجة صاحب العمل لهذه التدريبات واحيانا صاحب العمل لا يستطيع تحديد احتياجاته بسبب عدم قدرته على تحديد التدريبات المهنية الخاصة بالعمل وبناءا عليه يجب مساعدته من قبل الجهات المختصة في المنظمات وهنا ياتي الدور الكبير لمؤسسة التدريب المهني لمساعدة اصحاب العمل بتحديد الوصف الوظيفي المحدد الذي يحتاجه

اصحاب العمل، وبحسب الدراسات في الوقت الحالي اصبح التوجه الى تخصص امن الشكات والامن السيبراني والزراعة من خلال مياه السمك والعام السابق والحالي اصبح هناك توجه كبير الى قطاع الزراعة فيجب طرح برامج جديدة لهذه التخصصات الواعدة .

سابعا: الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

هناك تعليمات وقوانين تصدر من وزارة العمل بناء على لجنة ثلاثية وقرار هذه اللجنة هو تحديد المهن المغلقة امام الوافدين وحاليا هناك 22 مهنة مغلقة امام الوافدين، وتكون مبنية على ان هناك بطالة عالية بين الاردنيين في هذه المهن الا ان هناك استثناءات في بعض الاحيان تتم من خلال لجنة مختصة في وزارة العمل ومن ثم يتم ارسالها الى ديوان الخدمة المدنية وفي بعض الاحيان الى وزارة التعليم العالي اذا كانت تتعلق بتخصصات الجامعات ومن ثم يصدر الاستثناء، وحاليا هناك تصريح يسمى تصريح خبير وهو اعلى من رسوم العمالة العادية ويصل الى 2500 دينار ولا يزيد عن 6 اشهر فالاستثناء يتم بحالتين اما خبير او من خلال اللجنة، بالاضافة الى ما يسمى بتعليمات الاستثمار اذا كان هناك مستثمر سوري يتم اعطاء استثناء بالعمالة الوافدة حسب قانون الاستثمار وما هي المهن المسموح له فيها.

ثامنا: دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

كل التشريعات التي تصدر من وزارة العمل تهدف الى تحفيز سوق العمل ودخول الاردنيين عليه ومنها المهن المغلقة وارتفاع الرسوم فعندما قامت وزارة العمل برفع تكاليف رسوم خبير كانت حفاظا على دخول العمالة الاردنية لسوق العمل الاردني.

تاسعا: الاثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا ؟ وما مدى تاثيرها

كباقي دول العالم اصبح هناك اغلاق لمختلف المنشآت ومن ابرز الايجابيات هو ان قطاع الزراعة نشط كثيرا في تلك الفترة فقطاع الزراعة وقطاع الصناعة لم يتوقف عن العمل خلال الجائحة مما ادى الى الاهتمام بهذه القطاعات بشكل كبير وهناك العديد من المنشآت تآثرت سلبا واغلقت بشكل كامل وهناك العديد من العمال خسرو عملهم.

عاشرا: الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

هذا الامر يحتاج الى توحيد جهود من كافة الاطراف حكومة ومنظمات وداعمين اذ يحتوي حاليا سوق عمل اربد على عدد كبير من المنظمات التي تعمل بنفس القطاع " التدريب والتشغيل" فللوصول الى مرحلة التعافي يجب ان تتوحد الجهود وتتركز، وكل جهة تتولى منطقة او مبادرة.

الحادي عشر: كيف للطلبة / الشباب ان يرسموا مسارههم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية

لقد تم العمل على هذا الموضوع تحديدا خلال فترة كورونا بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم وذلك لتأسيس الطلبة على اختيارهم للمهنة الصحيحة في مستقبلهم الوظيفي اذ يجب البدء من المدرسة والتركيز على الصف الثامن والتاسع والعاشر، فعند التواصل مع وزارة التربية والتعليم قمنا بتطوير دليلين للمرشدين وللطلاب ليتم توعية الطلاب بسوق العمل وبعد الموافقة على الادلاء صدر قرار من مجلس التعليم بتثبيت كافة الادلاء في كافة المدارس في المملكة، وتم تطوير تطبيق لعبة يتم من خلالها ارشاد الطلبة على اهم المسارات الوظيفية المستقبلية.

الثاني عشر: اهم المهارات الحياتية التي يحتاجها الباحث عن العمل في سوق العمل:

- 1- مهارات التواصل
- 2- التفاوض
- 3- الاندماج في الوظيفة
- 4- التعرف على الوصف الوظيفي
- 5- عمل سيرة ذاتية ومقابلة صاحب العمل
- 6- اكتشاف فرص العمل المخفية

الثالث عشر: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

اهم الاسباب هو تعامل الرئيس المباشر وخصوصا مع الاناث بالاضافة الى المواصلات وبعد مكان العمل عن المنزل والاسباب العائلية وغيرها.

الرابع عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل

من خلال تنفيذ الحقوق العمالية وتامين المواصلات والحضانة وغيرها.

مؤسسة نهر الاردن

اولا: ما اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل في محافظة اربد

في محافظة اربد يعتبر القطاع الصناعي، وقطاع الخدمات مثل المولات ومدن الالعاب من اهم القطاعات التي توفر فرص عمل، اما محافظة المفرق يعتبر القطاع الصناعي والخدمي والمحال التجارية الصغيرة من أهم القطاعات التي توفر فرص عمل.

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

هذا الموضوع تحديدا يختلف باختلاف القطاعات فالسوق دائما بحاجة الى باحثين عن عمل، اذ يعتبر اكبر تحدي ضمن محور التوظيف ان تجد باحث عن عمل لديه القدرة على الاستمرار في العمل، فيمكن ان تساهم بعض الجهات في رواتب الباحثين عن عمل والعاملين مما يؤدي الى استقرارهم في العمل.

ثالثا: مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

التعليم الاكاديمي غير مرتبط ابدا باحتياجات سوق العمل ولا يوجد موائمة ابدا بين احتياجات السوق ومخرجات التعليم، اما فيما يخص التعليم المهني والتقني هناك العديد من المؤسسات مثل مؤسسة التدريب المهني والتي تطرح برامج خاصة بالتعليم المهني وهو مطلوب في سوق العمل بشكل كبير.

رابعا: ماهي الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

المهن المغلقة بشكل اساسي هي المهن الحرفية والمهن الادارية وهي ممنوعة لغير الاردنيين، ولكي يتم فتحها تحتاج الى استثناء من وزير العمل وهو محدد جدا، فالمهن التقنية والفنية والطب والصيدلة والهندسة هي مهن مغلقة تماما ومسموحة فقط للاردنيين وفي حال كان هناك استثناء سيكون لمهنة لا تتوفر في سوق العمل المحلي نهائيا اذ يتم الحصول على تصريح متخصص بقيمة 2000 دينار وأكثر وهذا التصريح نادر جدا وذلك لان هناك عمال اردنيين مهرة، وهناك بعض القطاعات التي اصبح فيها تصريح عمل مرن يتم فتح بعض القطاعات من خلاله.

خامسا: ما مدى دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

للتشريعات والنظمة دور اساسي في تحفيز سوق العمل، اذ يتم من خلالها الزام صاحب العمل على تشغيل نسبة من الاردنيين فهناك مشروع في وزارة العمل يسمى بلد المنشأ، اذ تعطي وزارة العمل مزايا متعددة للمستثمرين اصحاب المصانع التي تصدر الى اوربا مقابل تشغيل ابناء الأردن مما ادى الى تحفيز اصحاب المصانع على الاستثمار في الاردن وتوفير فرص عمل.

سادسا: ما الاثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا

هناك آثار ايجابية وآثار سلبية للجائحة، اذ تمثلت الاثار الايجابية في الاقبال على مهن جديدة مثل مهن تكنولوجيا المعلومات والامن السيبراني والتسويق الالكتروني، كما ان ناك العديد من الشركات التي وظفت موظفين لخدمة العملاء عن بعد، اما الجانب السلبي فهناك العديد من المهارات التقليدية التي يتطلبها سوق العمل سابقا تغيرت تماما، فالآن اصبح سوق العمل يتطلب مهارات اكثر دقة وحرفية، كما ان هناك العديد من القطاعات التي تستوعب اعدادا كبيرة من العمال اضطرت الى تخفيف العمالة نتيجة للجائحة، وأما الشركات التي حافظت على العمال اضطرت الى خفض الحد الأدنى للاجور وذلك بسبب انخفاض المبيعات مما ادى الى خفض الانتاج وكل هذا ادى الى انخفاض الارباح.

سابعا: ما هي الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

هناك العديد من الحلول التي يجب على الحكومة اتباعها وهي تقديم المحفزات لاصحاب العمل والتي تساعدهم في الاستمرار والتطور في اعمالهم مثل: اعفائهم من الضرائب والرسوم، بالاضافة الى التوعية من قبل الحكومة فهناك العديد من المشاريع والخدمات التي تطلقها الحكومة لا يعلم بها العامل ولا صاحب العمل لذلك يجب ان تكون المعلومة متاحة دائما، بالاضافة الى ان هناك الكثير من اصحاب العمل لا يحترمون الحقوق العمالية فعلى سبيل المثال اصحاب المدارس ورياض الاطفال لا يعطون الحد الأدنى للاجور، لذلك يجب على وزارة العمل ان تطلق تطبيقا الكترونيا يحد من كل هذه التشوهات والتجاوزات الموجودة مما يؤدي الى تحفيز سوق العمل.

ثامنا: كيف للطلبة / الشباب ان يرسموا مسارهم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية

تحديد المسار العملي يتم على العديد من الفئات العمرية بدايةً الفئة العمرية الخاصة بطلبة المدارس فطبيعة المخاطبة والاستهداف تختلف عن الفئات العمرية الاخرى، فهذه الفئة تحتاج الى ان تحب المهنة لكي تتجه لها، ويمكن ان يحدث ذلك من خلال تمكين الطالب من خوض التجربة فعلى قدر اشراكه بالعملية التدريبية سيزيد من فرصة انضمامهم الى هذه المهنة لاحقا، او من خلال عمل رحلات مدرسية للطلبة المدارس على مؤسسة التدريب المهني وقضاء يوم كامل في الورش التدريبية ومراقبة تصليح السيارات والهواتف الذكية والحدة وغيرها.

تاسعا: اهم المهارات الحياتية الاساسية التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته

- تدريبات الاندماج مع فريق العمل

- تقبل الاخر في موقع العمل

- عمل سيرة ذاتية

- الاجراءات التحضيرية لمقابلة العمل

- قانون العمل والعمال

- تحديد الهدف والمسار

عاشرا: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

ابرز المراحل التي يكون فيها عدم استقرار وظيفي هي اول ثلاثة شهور في العمل، ومن ابرز الامور التي تساهم في عدم استقرار الموظف هي:

- الراتب غير المجدي

- عدم توفر موصلات

- عدم توفر حضانة

- سوء المعاملة من قبل القائمين على بيئات العمل

- ساعات العمل غير المناسبة والطويلة

الحادي عشر: اهم الحلول التي تساعد على الاستقرار الوظيفي

- ضمان الحد الادنى للأجور وأن يكون استلام الرواتب من البنوك لضمان حصول العمال على الحد الادنى للأجور

- المراقبة والتفتيش على المنشآت بحيث تراعي الفروقات بين الذكور والاناث وتوفير المرافق الخاصة بالسيدات

- توفير تشريعات من قبل الحكومة تخفف من كلفة نقل العاملين من مكان العمل واليه.

الثاني عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل لتكون اكثر ملائمة للعاملات السيدات

- توقيت العمل يجب ان يكون مرنا لضمان استمرار السيدات في العمل

- توفير حضانة

- توفير موصلات

- توفير مرافق خاصة بالسيدات

الثالث عشر: ما هي الاسباب التي تدعم الباحث عن عمل ليتجه الى انشاء مشروع انتاجي خاص به

بسبب عدم توفر فرص عمل يلجأ الباحثين عن عمل الى انشاء مشروع انتاجي خاص بهم للحصول على دخل مادي، لذلك يجب تشجيع أصحاب هذه المشاريع لان الترخيص يحمي صاحب المشروع نفسه، بالاضافة الى عرض منتجات المشروع في المؤسسات والشركات والمحال التجارية مما يؤدي الى زيادة دخل هذه المشاريع، بالاضافة الى ان الترخيص يفتح ابوابا تسويقية جديدة لاصحاب هذه المشاريع.

الرابع عشر: ما هي العوائق التي تعيق ترخيص المشاريع المنزلية

الكلف المالية المترتبة عليه نتيجة ترخيصه هي العائق والتحدي الأكبر فعلى سبيل المثال السيدة التي تمتلك مشروع مطبخ انتاجي يجب ان تحصل على موافقة مؤسسة الغذاء والدواء لكل منتج من منتجاتها وكل منتج تبلغ تكلفه فحسه 160 دينار ، فالكلف المالية المرتفعة هي التي تمنع اصحاب المشاريع من الترخيص، بالاضافة الى ان التعليمات والشروط الناظمة تعيق من الترخيص وخصوصا في قطاع الاغذية.

الخامس عشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

طبعاً له ميزة تنافسية فالمتدرب الخاضع للتدريب التقني عندما ينظم الى سوق العمل ينظم بحرفة أكبر ويكون مطلوب بشكل أكبر لانه يعتبر عمالة ماهرة،بالاضافة الى ان فرصة تطوره واستمراره بسوق العمل تكون أكبر.

السادس عشر: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

التدريب المهني في الاردن عموماً الاقبال عليه من قبل الذكور أكثر من الاناث بالاضافة الى أن التدريبات المتاحة للذكور أكثر.

السابع عشر: باعتقادكم بان المساقات التدريبية في التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل

تعتبر ملائمة نوعاً ما ولكن كل شيء بحاجة دائمة الى مراجعة وتطوير.

الثامن عشر: باعتقادكم ما هي اهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب

كافة التخصصات التكنولوجية والتدريبات التقنية المتعلقة فيها، فأي شركة او مؤسسة تحتوي عالياً على قسم خاص بتكنولوجيا المعلومات، فمن الضروري ان يتم توجيه الشباب الى تخصص أمن الشبكات والخوادم لانها تعتبر فرص عمل واعدة في سوق العمل القادم والشباب بحاجة الى تدريب عليها.

التاسع عشر: ما دوركم بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وعلى وجه الخصوص السيدات

دائماً تقوم مؤسسة نهر الاردن بارسال رسائل الى الحكومة بالامور التي تحتاج الى التطوير والمراجعة بالاضافة الى رفع التوعية والتثقيف والقدرات الى جميع المستفيدين في جميع مراحلهم سواء في مرحلة الطفولة وما بعدها حتى يصبح الشخص قادر على العمل، وفي نفس الوقت المؤسسة لديها شركاء في جميع القطاعات يتم من خلالها توفير فرص عمل وخصوصاً في محافظتي اربد والمفرق، بالاضافة الى تقديم الدعم الى المستفيدين وأصحاب العمل، كما ان للمؤسسة محور كبير في دعم المشاريع المنزلية والصغيرة ليس فقط بالتمويل وانما ايضا بالمتابعة ما بعد التمويل بالتوجيه والارشاد والتشبيك والتدريب والتوعية وبناء القدرات ونشر التوعية.

المفوضية السامية لشؤون اللاجئين

اولا: ما اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل محافظة اربد والمفرق
القطاع السياحي والصناعي

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

من خلال تأمين الاحتياجات الاساسية للعاملين والتي تتمثل في تأمين السكن والمواصلات، بالإضافة الى ربط
الباحثين عن عمل مع أصحاب العمل.

ثالثا: ما مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

تعتبر مخرجات التعليم غير مناسبة لسوق العمل في محافظتي اربد والمفرق الى انها حاليا افضل من السابق.

رابعا: اهم الحركات التحفيزية لسوق العمل للوصول الى الانتعاش الاقتصادي

هناك العديد من الاجراءات مثل تقديم الدعم المادي اللازم لاصحاب العمل، ولكن اذا تم توقف هذا الدعم يتم
تسريح العمال، لذلك تقوم المنظمات في الوقت الحالي بالتوقيع مع اصحاب العمل على ضمان استمرارية العامل في
العمل لمدة سنة وبعد هذه الفترة هناك الكثير من العمال الذين يثبتون جدارتهم لاصحاب العمل ويستمررون في العمل.

خامسا: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

قبل أن يكون ميزة أصبح ضرورة، بالإضافة الى انه اصبح هناك توجه من الشباب الى التدريب المهني في
الأونة الاخيرة.

سادسا: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

ملائم لكلا الجنسين وهناك العديد من التدريبات الملائمة للذكور والاناث وتدرجات ملائمة للاناث وتدرجات
ملائمة للذكور وهناك تنوع في البرامج.

سابعا: باعتقادكم بان المساقات التدريبية في التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل

التطوير امر اساسي وملح، اذ يجب مواكبة التكنولوجيا التي اصبحت ضرورة ملحة لذلك اصبح من الضروري
متابعة الطور بطريقة تنعكس على كافة البرامج التدريبية بالإضافة الى ضرورة عمل دراسات استباقية تساهم في تحليل
سوق العمل.

ثامنا: ما هي اهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته

- تدريبات مهارات اللغة الانجليزية
- تدريبات مهارات تكنولوجيا المعلومات
- تاسعا: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي**
- مدة العمل وساعات العمل الطويلة
- بعد مكان العمل عن السكن
- صعوبة المواصلات
- صعوبة بعض بيئات العمل مثل بيئة عمل المصانع

عاشرا: ما الآثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا

هناك العديد من الآثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل بالإضافة الى وجود بعض الآثار الايجابية، اذ لوحظ ان هناك تغييرا بالافكار المجتمعية عن العمل، اذ اصبح هناك اقبال على العمل في المصانع على الرغم من قلة الاقبال عليها في السابق وذلك بسبب استمرار دفع الرواتب في المصانع خلال فترة الجائحة واخضاع العاملين في الضمان الاجتماعي والذي غطا جانب من الرواتب، فأصبح هناك ادراك واضح لاهمية الضمان الاجتماعي.

الحادي عشر: ما هي العوائق التي تعيق ترخيص المشاريع المنزلية

الاجراءات التي يمر بها المشروع لترخيصه هي اجراءات طويلة وتتطلب زيارات متعددة الى مديريات الصناعة والتجارة والادارة المحلية، واذا كان المشروع غذائي يحتاج الى موافقة من مؤسسة الغذاء والدواء، فالاطار القانوني يعتبر طويل كما ان اصحاب المشاريع ليس لديهم علم باجراءات الترخيص وكيفية تسجيل مشاريعهم، بالإضافة الى عدم معرفة فوائد ترخيص المشروع المنزلي، اذ تقوم المفوضية السامية لشؤون اللاجئين دائما بتوعية اصحاب المشاريع بأهمية الترخيص وفوائده وما له من أهمية في تحقيق ارباح أعلى، كما يعتبر حماية ووقاية قانونية وحفظ لحقوق اصحاب المشاريع وزبائنهم.

بلدية اربد الكبرى

اولا: ما اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة
القطاع الخدماتي، والمطاعم

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

اي شيء وأي عمل اذ لم يكن مبنيا على اسس صحيحة لا يمكن ان ينجح او يستمر، كما يجب أن تكون القواعد صحيحة، الا ان سوق العمل في محافظة اربد لا يمتلك قواعد صحيحة تؤدي الى سوق عمل يناسب الجميع كما ان هناك ندرة في وجود منشأة تقوم بتطبيق كافة الاجراءات القانونية مع موظفيها بشكل صحيح وتمنحهم حقوقهم العمالية.

ثالثا: ما مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

لا يوجد اي موائمة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم

رابعا: مدى دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

المشرع دائما يقوم بوضع القوانين والتشريعات وهو بعيدا عن ارض الواقع لذلك يوجد فجوة بين القوانين والتشريعات وواقع سوق العمل، فاليوم يتم طرح العديد من الاجراءات والقوانين المعقدة والمتشابكة مثل: قانون رخص المهن، ونظام رخص المهن، ونظام لوحات وتعليمات رخص مهن، وتعليمات لوحات، وعندما يتم ترخيص كل هذه القوانين والتعليمات نجد ان هناك تضارب فيما بينها، اذ يكون القانون يسمح والنظام يمنع، فعلى سبيل المثال نقابة الصيادلة تسمح ان تكون المسفة بين كل صيدليو وأخرى 150 متر بينما القانون يضع مسافة 200 متر وهذا خطأ وتضارب اذ يجب ان يكون هناك تعاون بين كافة المشرعين.

خامسا: ما الاثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا

هناك العديد من المؤسسات والشركات والمحلات التجارية اغلقت وبشكل كامل، فعلى سبيل المثال يعتبر شارع الملك طلال من اقوى المناطق التجارية التابعة لبلدية اربد الكبرى وحاليا أكثر من نصف لمحلات التجارية الموجودة فيه معروضة للبيع او مغلقة بشكل كامل.

سادسا: ما هي الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

تعتبر جائحة كورونا من أكبر الامور التي اثرت على الاقتصاد العالمي، ولغاية الان لم يتم الوصول الى مرحلة التعافي، واذا لم يتحسن الاقتصاد العالمي سيبقى اقتصاد الاردن متأثرا.

سابعاً: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

من اهم اسباب عدم الاستقرار الوظيفي هم اصحاب العمل انفسهم، فهناك الكثير من الشركات تقوم بتوظيف الشباب فقط لمدة 3 اشهر وبعد انتهاء هذه المدة ينهي خدماته، لعدم اشراكه في الضمان الاجتماعي.

ثامناً: الحلول المتبعة للحد من عدم الاستقرار الوظيفي

يعتبر هذا الموضوع من اصعب الامور لانه يحتاج الى الكثير من الاسس والقواعد وضبط لسوق العمل، كما يحتاج الى تكاتف من قبل العديد من الجهات.

تاسعاً: ما هي اهم الإجراءات والشروط لترخيص المشاريع المنزلية

الحصول على سجل مهنة منزلية من غرفة التجارة، وعقد ايجار، كما ان النظام الواحد لسنة 2022 شرع 15 مهنة مسموح العمل بها في المنزل ضمن المناطق السكنية، واشترط من خلالها ان يكون الحد الاعلى للمشروع 25 متراً لممارسة المهنة ولضمان عدم الازعاج، وأن تكون معظم هذه المهن انتاجية بسيطة مثل: المخبوزات، والمخللات، والتسويق الالكتروني، والحياسة، ومن ثم يتم الحصول على رخصة المهن كما ان القانون عفا هذه المشاريع من رسوم الترخيص لمدة 3 سنوات كنوع من انواع الدعم.

عاشراً: ما الأثر الاقتصادي من المشاريع المنزلية

"بواقع خبرتي وبكل صراحة" 90% من الاشخاص الذين يريدون الحصول على رخصة مهن هي فقط من اجل الحصول على قرض من احد المؤسسات الاقراضية، وهي غالباً ليس لها اي اثر اقتصادي بسبب عدم واقعيته على ارض الواقع.

الحادي عشر: ما هي العوائق التي تعيق ترخيص المشاريع المنزلية

لا يوجد أي عوائق، فهي اجراءات طبيعية وحتى لو كانت طويلة فهي تؤدي الى حماية صاحب المشروع بالنهاية، ولكن يجب ان يتم عمل هذه الاجراءات الكترونياً ليتمكن المواطن من اكمال كافة الاجراءات خلال يوم واحد فقط بدلا من ان تأخذ اكثر من 4 ايام.

الثاني عشر: ما دوركم بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وعلى وجه الخصوص السيدات

من خلال اجراء العديد من التدريبات في دائرة التدريب في البلدية وخصوصاً للاناث مثل دورات الطباعة، واللغة الانجليزية، و ICDL، وغيرها ومعظم هذه الدورات مجانية وبدون اية رسوم.

الثالث عشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

اكيد، فالمتدرب تدريباً مهنياً لديه الخبرة ليتنافس في سوق العمل، وأي مهنة بغض النظر عن نوعها اذا كان لصاحبها معرفة فيها سوف يبدع وسيكون انتاجه أعلى من غير المتدرب مهنياً، كما ان المتدرب تدريباً مهنياً لديه فرصة أكبر في الحصول على وظيفة في سوق العمل أكثر من غيره.

الرابع عشر: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

يعود ذلك الى حسب المهنة، فهناك العديد من التدريبات المهنية تلائم الذكور الحداثة، والنجارة والالمنيوم، وتدرجات تلائم الاناث مثل البرمجة والطباعة ومهارات الحاسوب وغيرها.

الخامس عشر: باعتقادكم ما هي اهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب

- بالتسويق الالكتروني و التجارة الالكترونية
- محادثة اللغة الانجليزية
- الترجمة

3-4 مقابلات المؤسسات الاقراضية

الوطني للتمويل الأصغر – اربد

اولا: ما دور مؤسستكم في اقراض ودعم المشاريع المرخصة وغير المرخصة

الشركة التي تقوم بتقديم تسهيلات سواء كان المشروع مرخص او غير مرخص طالما لديك مشروع وانت تبحث عن كيفية تمويل مشوعك وتطويره الشركة جاهزة للتقديم الشيء الذي يحتاجه لتطوير مشوعه و الالتزام فيه بالسداد وان يكتفي بحاجته سواء كان المشروع مرخص او غير مرخص ، طالما هو بحاجة الى المبلغ مادي ، الشركة لا مانع لديها من تمويله اهم شيء ان يكون المشروع قائم واذا كان المشروع غير قائم يتم التأكد 100% ان هناك مشروع من خلال الزيارات الميدانية.

ثانيا: ما هي الشروط الواجب توفرها في المشاريع لحصولها على الإقراض

اهم شيء ان يكون المشروع قائم وهذا يتم التأكد منه خلال الزيارات الميدانية والشروط والاوراق الرسمية التي تحدها الشركة من العميل مثل الهويات والكفلاء واثباتات الدخل الشهري لديهم والدخل الشهري للمشروع من خلال اوراق وفواتير وفي حال لم يكن المشروع قائما يتم دراسة المشروع من بل المؤسسة وانا تطابقت الشروط وكان هناك نية صادقة للبدء بالمشروع يتم التمويل.

ثالثا: ما هي العوامل التي تؤخذ بعين الاعتبار لضمان نجاح المشاريع

يتم عمل زيارات ميدانية من قبل الشركة لمتابعة المشروع والتأكد من سير العمليات بشكل كامل وهل هناك مبيعات وهذا اثره يكون واضحا عند السداد اذا نجح المشروع ام لا.

رابعا: ما هي الضمانات المطلوبه من السيدات لتمويل مشروعاتهم

اوراق العميل الشخصية وهي :هوية العميل الشخصية، ودفتر العائلة ، ودفاتر عائلة الكفلاء، وهوياتهم والضمانات تكون حسب المبالغ الممنوحة ، ويمكن ان يتم طلب اوراق اضافية حسب المبلغ المطلوب.

خامسا: هل يتم التمويل على دفع ام بشكل كامل مراعيانا تطور المشروع

في حال تم طلب تمويل من قبل السيدات يتم عمل زيارات ميدانية بشكل متكرر، وفي حال حصلت السيدة على القرض يتم متابعتها واذا رأينا ان المشروع ناجح تتم اعادة التمويل مرة اخرى وبكل سهولة وخصوصا ان فترة السداد غير طويلة فهي لمدة 12 الى 15 شهر فاذا احتاج العمل اعادة التمويل تتم اعادة تمويله.

سادسا: ما هي التراخيص او الأوراق الرسمية المطلوبه لدعم وتمويل المشروع

الأوراق التي تطلب من العميل تكون حسب حجم المشروع فالمشاريع التي تحتاج تمويل كبير يتم طلب رخصة مهن، وسجل تجاري، وعقد ايجار او ضمان بالاضافة الى الاوراق الثبوتية للعميل مثل الهوية ودفتر العائلة وهوية الكفاء ودفتر عائلاتهم، اما المشاريع المنزلية الغير مرخصة يتم طلب هوية ودفتر العائلة وهوية ودفتر العائلة للكفاء.

سابعا: ما هي الاجرائات التحفيزية لتشجيع السيدات في الحصول على تمويل لمشاريع منزلية

يتم اعطاء العملاء العديد من الدورات مثل دورات التثقيف المالي، كما يتم تسجيل العملاء على منصة اموالنا فمن خلال هذه المنصة يتم مراجعة العميل بشكل مستمر و حصوله على ابتكارات في مجال عمله، فالشركة دائما تحاول توجيه العميل، بالاضافة الى اطلاع العملاء على قصص نجاح العملاء اخرين بالاضافة الى اعطاءها دورات عن التسويق والترويج على مواقع التواصل الاجتماعي وتتم مراعاة العملاء اول باول في كافة مراحل المشروع.

ثامنا: ما هي الاثار التي ترتبت من جائحة كورونا في دعم وتمويل المشاريع المنزلية

هناك الكثير من الاثار السلبية التي ترتبت من جائحة كورونا على المشاريع فمعظم هذه المشاريع تم اغلاقها بالكامل وانقطاع مصدر الدخل احيانا هو من اكبر المشاكل التي لم تمكننا من الوصول الى اصحاب المشاريع التي اغلقت ولم تتمكن من استقطابهم وتمويل مشاريعهم كما ان كورونا تسببت بعدم اقبال الناس على التمويل من الشركة وفتح المشاريع الخاصة بهم كما ان هناك الكثير من المشاريع التي لم تتمكن من سداد الدفع الخاصة بهم.

تاسعا: باعتقادك بانه من المهم ان تخضع السيدات لتدريبات مهنية وما ابرزها.

تقوم للشركة باعطاء السيدات قبل التمويل دورات تثقيف مالي كما يتم عمل دورات تدريبية للسيدات اللاتي يعملن بالخزف والحرف اليدوية فهؤلاء السيدات بحاجة الى تدريبات مهنية لتساعدها في مواصلة العمل وتطور المهارات الخاصة بها، بالاضافة الى تعليم السيدات كيفية الترويج والتسويق عبر مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة.

عاشرا: باعتقادك ما هي ابرز التدريبات التي من الواجب ان تخضع لها السيدات لتدريبات لضمان نجاح مشروعاتهم

تدريبات ثقافة مالية وادارة وتأسيس المشاريع.

الحادي عشر: ما هي ابرز الوسائل التي تستخدم في مؤسستكم للوصول الى السيدات من اجل تمويل مشروعات منزلية

يتم استقطاب السيدات من خلال الترويج عبر المواقع التواصل الاجتماعي ومن خلال العملاء انفسهم ومن خلال موظفين الشركة في مختلف الفروع .

الثاني عشر: باعتقادك هل المشاريع التي تم تمويلها ساهمت بالانتعاش الاقتصادي والحد من البطالة ولو بشكل بسيط

نعم من خلال تمويل تلك المشاريع يتم تشغيل ايدي عاملة او ان المشاريع التي يتم تمويلها وتتطور وتفتح فروع اخرى تساهم بتشغيل المزيد من الايدي العاملة ، هذا يساهم في الانتعاش الاقتصادي.

الثالث عشر: ابرز قصص النجاحات لمؤسستكم

هناك العديد من قصص النجاح فمثلا هناك سيدة تمتلك مشروع حضانة، فخلال مراجعة المؤسسة قمنا بتمويل مشروعها وطورنا فكرة المشروع حتى اصبحت مدرسة.

فيديكا للتمويل الاصغر "اريد"

اولا: ما دور مؤسستكم في اقراض ودعم المشاريع المرخصة وغير المرخصة

الهدف الاساسي للشركة هو تمويل المشاريع من اجل تنميتها وتطويرها لايجاد مصادر للدخل للفئات المجتمعية المختلفة، فالشركة تقوم بتمويل المشاريع الصغيرة جدا والمملوكة للفئات الاقل حظا وذات الدخل المحدود فالشركة تقوم بتمويل كافة المشاريع الصغيرة سواء كانت مرخصة او غير مرخصة فالمشاريع غير المرخصة هي بالعادة مشاريع منزلية اما المشاريع المرخصة هي المشاريع التي تمتلك رخصة مهن وسجل تجاري.

ثانيا: ما هي الشروط الواجب توفرها في المشاريع لحصولها على الإقراض

حسب اذا كان المشروع مرخص او غير مرخص، فاذا كان مرخص نطلب من العميل اوراق ثبوتية بانه يملك مشروع ورخصة مهن وسجل تجاري بالاضافة الى وجود الكفلاء وهو امر ضروري، اما اذا كان المشروع غير مرخص يتطلب اوراق ثبوتية للعميل وبالعادة نكتفي بزيارة المنزل والتعرف على المشروع فمعظم هذه المشاريع هي:

خباطة، صناعة مخلات، بيع البسة، بيع مواد تنظيف، مخابز صغيرة، حرف يدوية، فالشركة تمويل بنوعين من القروض: القرض الفردي وهو للشخص الواحد او القرض الجماعي وهو مجموعة من السيدات يآخذون قرض مع بعضهم ويتم كفالة بعضهم البعض واسمه قرض التكافل والتضامن.

ثالثا: ما هي العوامل التي تؤخذ بعين الاعتبار لضمان نجاح المشاريع

حسب الدخل الخاص بالمشروع اذ يتم عمل دراسة مالية بسيطة لمشروع العميل من خلال احتساب قيمة المواد والارباح والمصاريف، ويتم بعدها تحديد مبلغ التمويل الخاص بالعميل وبناءا على وضع الدفعة الشهرية اذا كان بإمكانه الالتزام بها.

رابعا: ما هي الضمانات المطلوبة من السيدات لتمويل مشروعاتهم

50% من تمويل مشاريع السيدات تتم من خلال القرض التكافلي التضامني، وهي مجموعة من السيدات يقمن باخذ قرض مشترك فيما بينهم وكفالة بعضهن البعض وبالعادة يكون المشروع مشترك فيما بينهم باوراق بسيطة كفالات خارجية وكشوفات رواتب فقط بهوية ودفتر عائلة.

خامسا: هل يتم التمويل على دفع ام بشكل كامل مراعيانا تطور المشروع

كامل طبعا بالبداية عند تقديم الطلب على القرض يتم تزويدهم بالمبلغ كامل.

سادسا: ما هي التراخيص او الأوراق الرسمية المطلوبة لدعم وتمويل المشروع

يتم طلب هذه الاوراق من الاشخاص الذين يمتلكون مشاريع مرخصة وسجل تجاري لان هذه الاوراق مرتبطة بالمبلغ الذي سيتم تمويلهم به، فعادةً هذه المشاريع تحتاج مبالغ اعلى من المشاريع غير المرخصة كما ان هذه المشاريع تلتزم بسداد او دفع مبالغ اكبر من المشاريع غير المرخصة والاوراق المطلوبة هي: رخصة مهنة، وسجل تجاري، وعقد اجار وهوية وكشوفات رواتب.

سابعا: ما هي الاجراءات التحفيزية لتشجيع السيدات في الحصول على تمويل لمشاريع منزلية

من خلال بناء علاقة جيدة معهم تشعر من خلالها ان الشركة وهم اسرة واحدة فهناك الكثير من العملاء التي تجدد القروض مع الشركة، فهناك عملاء منذ 15 سنة ما زالو عملاء لشركتنا، بالاضافة الى اشراكهم في البازارات والمعارض كما يتم دعوتهم على مختلف الاحتفاليات الخاصة بالشركة.

ثامنا: ما هي الاثار التي ترتبت عن جائحة كورونا في دعم وتمويل المشاريع المنزلية

ان الاثار المترتبة من الجائحة غالبا هي اثار مزعجة جدا فهناك مشاريع انهارت تماما، وهناك مشاريع تراجعت بشكل كبير فقد تآثرت الشركة بتمويل هذه المشاريع من خلال توقف عمليات السداد من قبل العملاء كما أثرت كورونا على ثقافة السداد بسبب انعدام مصادر الدخل وقد ساعدت الشركة الكثير من العملاء من خلال جدولة قروضهم وتاجيلها لعدة شهور محاولة من الشركة لمساعدتهم بالوصول الى مرحلة التعافي، وفي الوقت الحاضر بدأت الامور تعود الى مسارها الطبيعي.

تاسعا: باعتقادك بانه من المهم ان تخضع السيدات لتدريبات مهنية وما ابروها

من الافضل خضوع السيدات الى العديد من الدورات وهذا فعلا ما قامت به الشركة للعملاء وخاصة في الامور المالية اذ يتم اعطاء العملاء دورة تثقيف مالي، ليتسنى لهم معرفة احتساب صافي الارباح والمصاريف والدخل وغيرها من الامور المالية، كما انه من الضروري ان تخضع السيدات وخصوصا صاحبات المشاريع المهنية الى تدريبات مهنية متخصصة تساهم بتطوير مشروعهن فمن اكثر المشاكل التي تواجه العملاء هي كيفية ادارة المشروع وكيفية التسويق له.

عاشرا: باعتقادك ما هي ابرز التدريبات التي من الواجب ان تخضع لها السيدات لتدريبات لضمان نجاح مشاريعهم

تدريبات ثقافة مالية وادارة وتأسيس المشاريع

الحادي عشر: ما هي ابرز الوسائل التي تستخدم في مؤسستكم للوصول الى السيدات من اجل تمويل مشروعات منزلية

من خلال الترويج بكافة الوسائل مثل:البروشورات، والتواصل مباشر، ووسائل التواصل الاجتماعي ومختلف وسائل الاعلان الاخرى.

الثاني عشر: باعتقادك هل المشاريع التي تم تمويلها ساهمت بالانتعاش الاقتصادي والحد من البطالة ولو بشكل بسيط؟ وكيف

هناك الكثير من العملاء بدأوا مشاريعهم من الصفر وهناك الكثير من قصص النجاح وتطور المشاريع وتطوير انفسهم كما ان هناك 4 الى 5 عائلات معاشين على نفس المشروع الذي تم تطويره، كما تساهم هذه المشاريع بايجاد فرص عمل للعديد من الاشخاص في نفس العائلة او من خارجها.

الثالث عشر: ابرز قصص النجاحات لمؤسستكم

هناك العديد من قصص النجاح التي تم تمويلها من قبل الشركة مثلا : هناك مشروع في تربية المواشي هناك عملية حصلت على تمويل قيمته 1000 دينار منذ 10 سنوات وقامت بشراء "بقرة واحدة" هي حاليا تمتلك مجموعة من الابقار ونتاجها اليومي تقريبا من 100 الى 140 كيلو حليب وقد يصل دخلها اليومي الى 50 دينار.

النموذجية للتمويل "اريد"

اولا: ما دور مؤسستكم في اقراض ودعم المشاريع المرخصة وغير المرخصة

تقوم المؤسسة بتقديم تمويلات لكافة المشاريع التي تمتلك رخصة مهن وسجل تجاري اما المشاريع غير المرخصة هي غالبا مشاريع منزلية لا تمتلك رخص مهن ولا سجل تجاري، فالمؤسسة تركز بشكل كبير على المشاريع غير المرخصة المنزلية اذ تقوم المؤسسة باعطاءها التمويل اللازم بحيث تصل الى مرحلة تطوير المشروع ليصبح مرخص ويحقق مصدر كافي للدخل كما ان المؤسسة تقدم تمويل المشاريع بنظام المراجعة من خلال هذا النظام يتم شراء المواد للعميل دون تسليمه مبلغ القرض تقوم الشركة بشراء اي اصول ثابتة وتزويدها للعميل، في حال كان المشروع مرخص ويصل التمويل لغاية 5000، 6000 دينار للمرة الاولى وفي حال كان العميل ملتزم بجدول السداد وليس لديه اي تعثرات مالية في حال رغب في تطوير مشروعه يتم تمويله بمبلغ اعلى من المرات السابقة. وفي حال كان المشروع غير مرخص لا يتم تجاوز سقف تمويل 3000 دينار.

ثانيا: ما هي الشروط الواجب توفرها في المشاريع لحصولها على الإقراض

المشاريع المرخصة: سجل تجاري ،رخصة مهن وكفيل يكون موظف خاضع للضمان ، وكشف حساب للمشروع مهم جدا وذلك لدراسة دخل المشروع لمعرفة اذا كان العميل سيتمكن من دفع الاقساط المترتبة عليه حتى لا يتعثر او تحصل اي مشاكل مالية، ولضمان سير عملية التمويل بخطوات ناجحة، والاوراق المطلوبة للمشاريع غير المرخصة يتم طلب هوية العميل ودفتر العائلة وصور للمشروع من خلال زيارة مشروع العميل بالاضافة الى كفلاء ويتم تحديد عدد الكفلاء بناء على دخل الكفيل، وهناك اختلاف في تمويل المشاريع المرخصة وغير المرخصة من خلال نسبة المراجعة على المبلغ الكلي تختلف باختلاف نوع المشروع.

ثالثا: ما هي العوامل التي تؤخذ بعين الاعتبار لضمان نجاح المشاريع

تتم متابعة المشروع من قبل المؤسسة كما تتم متابعة العميل بشكل مستمر بعد انتهاء فترة التمويل حتى يستمر مشروعه ويتكامل بالنجاح.

رابعا: ما هي الضمانات المطلوبة من السيدات لتمويل مشروعاتهم

المؤسسة تقوم بتمويل كافة المشروعات سواء كانت للسيدة او رجل على حد سواء اهم شيء ان يكون المشروع ناجح وفيه مصداقية، بالإضافة الى ان يكون مشروع منافس في السوق ولكن عادة يتم طلب التمويل للمشاريع المنزلية في معظم الاحيان والتي تكون مملوكة للسيدات سواء كانت مرخصة او غير مرخصة.

خامسا: هل يتم التمويل على دفع ام بشكل كامل مراعيانا تطور المشروع

عادة عندما يقوم العميل بتقديم اوراق المشروع الخاصة به للحصول على تمويل اولا يتم عمل زيارة ميدانية للتعرف على طبيعة المشروع والمواد التي يحتاجها للبدء بالمشروع، فاذا كان المبلغ المطلوب كبير للشركة سقف مالي معين في التمويل لا يمكن تجاوزه، وذلك ايضا لمعرفة قيمة الدفعة التي ستترتب على العميل ليتم تسديد مبلغ القرض وليتناسب حجم التمويل مع حجم المشروع.

سادسا: ما هي التراخيص او الأوراق الرسمية المطلوبة لدعم وتمويل المشروع

في حال كان المشروع مرخص يتم طلب سجل تجاري، ورخصة مهن، وعقد للايجار، وفي حال كان المشروع غير مرخص يتم طلب ثبوتات شخصية وكفلاء لديهم اشتراك ضمان اجتماعي.

سابعا: ما هي الاجراءات التحفيزية لتشجيع السيدات في الحصول على تمويل لمشاريع منزلية

حسب خبرتنا في الترويج يتم التواصل مع السيدات صاحبات المشاريع الصغيرة واقناعها باخذ قرض باقساط مريحة، يساهم ويدعم في تطوير مشروعاتها، كما يتم اشراك العملاء بمعارض وبازارات.

ثامنا: ما هي الاثار التي ترتبت عن جائحة كورونا في دعم وتمويل المشاريع المنزلية

اثر جائحة كورونا على كافة المشاريع دون استثناء فهناك العديد من المشاريع التي اغلقت بشكل كامل ولكن قامت المؤسسة بمتابعة المشاريع بعد الجائحة، بالإضافة الى جدولة الاقساط الشهرية واعطاء فترة سماح لهذه المشاريع لتتمكن من سداد المشاريع لتخفيف من حدة اثار الجائحة السلبية، كما تقوم المؤسسة باعادة تمويل للمشاريع التي تعثرت

بشكل كبير وتوقفت مصادر الدخل لديها، ومن ثم تتم متابعة المشاريع مرة أخرى لمعرفة اذا كان القسط مرتفع مقارنة مع الدخل ليتم خفض قيمة الدفعة بما يتناسب مع حجم الدخل (عمل تسوية) بما يتناسب مع سياسة الائتمان.

تاسعا: باعتقادك بانه من المهم ان تخضع السيدات لتدريبات مهنية وما ابروها

من المهم ان تخضع السيدة للعديد من التدريبات قبل عملية التمويل لما له من اثر في نجاح المشروع، فالسيدة غير الخاضعة للتدريب يكون موضوع ادارة المشروع في غاية الصعوبة مقارنة مع السيدة التي خضعت للتدريب في المجال الذي ستفتح المشروع فيه كما ان المؤسسة تقوم بعمل دورات للعديد من العملاء اصحاب المشاريع سواء كانت مرخصة او غير مرخصة بالاضافة الى تحفيزهم من خلال اشراكهم في العديد من المعارض والبيازارات.

عاشرا: باعتقادك ما هي ابرز التدريبات التي من الواجب ان تخضع لها السيدات لتدريبات لضمان نجاح مشروعاتهم
تدريبات ثقافة مالية، وادارة وتأسيس المشاريع.

الحادي عشر: ما هي ابرز الوسائل التي تستخدم في مؤسستكم للوصول الى السيدات من اجل تمويل مشروعات منزلية

يتم استهدافهم من خلال العملاء ومن خلال استهداف السيدات صاحبات المشاريع القائمة عبر موظفين المؤسسة ، ومن خلال الزيارات الميدانية، ومواقع التواصل الاجتماعي وغيرها.

الثاني عشر: باعتقادك هل المشاريع التي تم تمويلها ساهمت بالانتعاش الاقتصادي والحد من البطالة ولو بشكل بسيط
هناك الكثير من العملاء بدأوا مع المؤسسة من مرحلة الصفر فعندما قامت المؤسسة بالتمويل استطاع العميل البدء بمشروعه وتطويره وتشغيل العديد من الايدي العاملة واصبح لديه مصدر من مصادر الدخل

الثالث عشر: ابر قصص النجاحات لمؤسستكم

هناك عميلة حصلت على تمويل بدأ بسجل تجاري ورخصة مهن ومن ثم بدأت مشروع مشتقات الحليب بمحل تجاري واحد في محافظة اربد ومن ثم قامت المؤسسة بمتابعتها بشكل دوري واعادة تمويل مشروعها حتى اصبح لديها 3 فروع في 3 محافظات وهي اربد وجرش وعجلون.

5. النتائج

1-5 نتائج المجموعات البورية

- تبين من خلال المجموعات البورية ان 90% من المشاريع المنزلية الصغيرة تضم على الاقل او يساوي ثلاث عمال وهم من افراد الاسرة، بينما 10% من المشاريع المنزلية الصغيرة تضم خمسة عمال من افراد الاسرة.
- تبين ان غالبية العاملين في المشاريع المنزلية الصغيرة هم من افراد الاسرة وسبب محدودية تشغيل اعداد اضافية يعود الى محدودية الميزانية.
- تبين ان هناك العديد من العوامل التي تحفز ابناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة والتي تنقسم الى عوامل ملموسة وغير ملموسة والجدول التالي يبين أهم العوامل:

عوامل غير ملموسة	عوامل ملموسة
بثبات الشخصية	زيادة الدخل
وتطوير المهارات	والاستغلال الوظيفي
الشغف وحب العمل	ازدياد الطلب على المنتجات
واستغلال وقت الفراغ	وتشغيل العديد من ابناء المجتمعات (الباحثين عن العمل)
وتنمية المواهب	خدمات للمجتمع
احياء التراث	حل العديد من المشكلات في المجتمع مثل اعادة التدوير
دمج الثقافات	التفرد في الانتاج

- تبين انه من ابرز المؤسسات والمنظمات الدولية المانحة في محافظة اربد هي اليونيسف، ومنظمة العمل الدولية ILO ، والكريتاس، ونهر الاردن، والشرق الادنى، ومنظمة الاغاثة الاسلامية، كما ان هناك العديد من المؤسسات الوطنية والمحلية والاقراضية تقوم بتمويل المشاريع الصغيرة مثل الصناديق الاقراضية والمتمثلة بصندوق المرأة وتمويلكم وغيرها وصندوق التنمية والتشغيل.
- تبين ان بعض الجمعيات تقتطع نسبة من قيمة المنحة باتفاق مسبق مع المستفيد وليس مع الجهة المانحة.

- تبين ان هناك العديد من التحديات والعوائق التي تواجه اصحاب المشاريع الصغيرة من وجهة نظر السيدات وابرزها نسبة الرسوم الجمركية واثرها على المواد الخام، والفئة العمرية المحددة للتمويل من قبل صندوق التنمية والتشغيل وهي من عمر 18 لغاية 24 سنة فقط، ونسبة سعر الفائدة من قبل المؤسسات الاقراضية، والزام السيدات باستخدام الفواتير الضريبية المروسة، وكذلك ارتفاع تكاليف التمويل، والعامل الاقتصادي، وضرورة وجود ختم الغذاء والدواء لتمكن السيدات من عرض وبيع منتجاتهن في الاسواق التجارية، وكذلك تعقيد اجراءات الترخيص وتكاليفها المالية، وندرة وجود تدريبات متخصصة في مجالات مختلفة، وزيادة عدد المنافسين.
- تبين ان من اهم الاجراءات التي تم اتباعها من قبل السيدات اصحاب المشاريع المنزلية الصغيرة للوصول الى بيئة مستقرة ومنها الابتكار وتطوير المنتج، والتركيز على جودة المنتج، بالإضافة الى النظافة، والاهتمام بأساليب التسويق للمنتج من خلال قنوات التسويق الرقمي، وتخفيض التكاليف من خلال شراء مواد الخام من خارج محافظة اردب ومن المواقع الالكترونية، وعمل عروض وتنزيلات.
- تبين ان هناك مجموعة من الاثار المترتبة على المشاريع جراء جائحة كورونا والتي انقسمت الى اثار ايجابية المتمثلة باستحداث منتجات جديدة (الخبز، الكمادات المتنوعة الخاصة بالأطفال)، والتوجه الرقمي للتواصل مع المستهلكين مثل تطبيق Zoom، بالإضافة الى اخذ الدورات التدريبية، والتسويق عبر صفحات التواصل الاجتماعي. في حين ان الاثار السلبية تمثلت بانخفاض نسبة المنتجات بالمقارنة مع ما قبل كورونا، بالإضافة الى توقف بعض المهن بشكل كامل، وارتفاع اسعار مواد الخام وعدم توفرها، وتراكم الابعاء الاقتصادية مثل الاجارات والاقساط، وكذلك عدم القدرة على توصيل الطلبات خارج الاحياء بسبب الاغلاقات العامة.
- تبين ان هناك العديد من الاجراءات التي تم اتباعها من قبل السيدات اصحاب المشاريع للتعافي من جائحة كورونا ومن اهمها الابتكار والابداع لتجاوز جميع الازمات، و تطوير المهارات التسويقية عبر مواقع التواصل الاجتماعي، بالإضافة الى التركيز على الجودة والنظافة والسمعة الجيدة وطريقة تغليف المنتج.
- تبين ان اهم العوامل المحفزة والتي تساهم في دعم واستقرار المشاريع واهمها التشبيك مع المنظمات والحصول على الدعم المادي اللازم، وتوفير مواد الخام بالأسواق المحلية بأسعار مناسبة.
- تبين ان اهم التدريبات المهنية التي تحتاجها السيدات لتشغيل الاشخاص ذوي المهارات والكفاءات المناسبة هي: دورات الخياطة والكروشيه و التدريبات المتعلقة بالتصوير الفوتوغرافي والفوتوشوب، و التدريبات الخاصة برياض الاطفال، والتدريبات الخاصة بأساليب التسويق، والتدريبات الخاصة ادارة المشاريع، والتدريبات الخاصة بالتغليف، والتدريبات الخاصة بالثقافة المالية، وكذلك الطهي وصناعة الحلويات، و الفنون التشكيلية.

- تبين ان هناك العديد من المزايا التنافسية التي تجعل كل مشروع يتميز عن غيره ومن ابرزها اساليب التسويق الابتكارية، والتركيز على جودة المنتجات والنظافة، وكذلك الالتزام بالوقت، والاسعار المنافسة، وعمل عروض شاملة(تنزيلات على الاسعار)، والتطور ومواكبة كل ما هو جديد، اذ تبين مما ذكر سابقا ان هناك علاقة طردية بين كل من الميزة التنافسية وتطور المشاريع واستمرارها.
- تبين ان هناك علاقة طردية بين زيادة عدد افراد الاسرة وكل من الشغف والدافع المادي للاستمرار في العمل ، فكلما زاد الضغط المادي زاد الشغف.
- تبين ان هناك العديد من الشروط الواجب توافرها في المشاريع لترخيصها واهمها وجود مكان خاص للمشروع، وشهادة من مؤسسة الغذاء والدواء(المطابخ الانتاجية و مشاريع مستحضرات التجميل، الحضانه وغيرها)، وكذلك موافقة اهل الحي على المشروع والجهات المسؤولة عن ترخيص المشاريع (البلدية، وزارة الاشغال، غرفة التجارة، مؤسسة الغذاء والدواء، غرفة الصناعة)، في حين ان المشاريع التي يملكها السوريين بحاجة الى مراجعة وزارة الداخلية ودائرة المخابرات العامة للحصول على الموافقة.
- تبين ان اصحاب المشاريع الانتاجية ابتدأوا مشاريعهم بدوافع ذاتية ووجود الشغف، حيث انه لم يتم استهدافهم من قبل اي جهة، وهم اصحاب المشاريع المستمرة بعيدا عن الاشخاص الذين ابتدأوا مشاريعهم فقط للحصول على التمويل مما أدى الى عدم استمرار مشاريعهم.
- تبين ان هناك مجموعة من المهارات الحياتية الاساسية التي تحتاجها السيدات في مشاريعهن الخاصة من اهم مهارات الاتصال والتواصل، و التثقيف المالي، ومهارات الابداع، بالإضافة الى مهارات القيادة والمرونة.
- تبين ان اصحاب المشاريع لديهم رؤية واضحة في توسيع المشاريع وتطويرها وخصوصا أصحاب المشاريع الذي ابتدأوا مشاريعهم بدوافع ذاتية ووجود الشغف.
- تبين ان هناك العديد من الاحتياجات التي يحتاجها اصحاب المشاريع لتطوير مشاريعهم ومن اهمها توفر الاجهزة والمعدات (ادوات التجميل ، صناعة الصابون، وقوالب الشموع، اجهزة التغليف الحراري وغيرها)، وكذلك توفر مواد الخام، وعقد دورات تدريبية لتطوير مهارات اصحاب المشاريع.
- تبين ان اهم العوامل التي تؤدي الى تطوير المشاريع وجود الدعم المادي، و اساليب التسويق الفعالة، توفر المعدات ومواد الخام بأسعار مناسبة، بالإضافة الى توفر الايدي العاملة الماهرة، وتسهيل الاجراءات المتعلقة بالترخيص، والابتكار وتطوير المنتج والتركيز على النظافة.

- تبين ان المشاريع المرخصة كان لها فرصة اكبر في التطور والتوسع وذلك بسبب الترخيص وما له من دور في زيادة الثقة بين الزبائن والتجار والذي يؤدي الى زيادة الطلب على منتجات المشروع، على العكس من المشاريع غير المرخصة التي لا تمتلك الترخيص الذي يعطيها قوة للمشروع.
- تبين ان هناك العديد من المهن المغلقة التي تواجه العاملين الوافدين ومنها مهنة الحلاقة، ومهنة المحاسبة، بالإضافة الى الوظائف الادارية، والعمل في البنوك ومحلات الصرافة.
- تبين وجود عدم رضا للعاملين عن الراتب الاساسي مقارنة بالسوق المحلي.
- تبين وجود عدم رضا للعاملين عن الراتب الاساسي مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات.
- تبين ان أغلبية العاملين لم يخضعوا لأي تدريب يساهم في تطوير مهاراتهم الوظيفية.
- تبين ان هناك العديد من العوامل التي تساعد على الاستقرار الوظيفي وبرزها الراحة النفسية وعدم التعرض للضغوطات، بالإضافة الى العمل بروح الفريق، والحوافز المعنوية من ثناء وتقدير وحوافز مادية، وكذلك الالتزام بعدد الساعات المحددة من قبل قانون العمل واعمال، وكذلك الاشتراك بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي وتوفير المواصلات.
- تبين ان هناك العديد من العاملين الذين يتلقون الثناء والتقدير من قبل المدير المباشر لما له من اهمية تنعكس على زيادة الانتاجية، في حين ان البعض وخصوصا العاملين في المصانع لا يتلقون اي نوع من الثناء والتقدير.
- تبين ان اغلبية العاملين وقعوا على عقد العمل، واثنان فقط من اصل عشرة عمال وقعوا على وصف وظيفي واضح في العقد.
- تبين ان هناك وجود ضرورة واهمية لمناقشة الآراء من قبل المدير المباشر لما له من دور في انجاز الاعمال والمهام بشكل فعال.
- تبين ان الاغلبية لم تكن لديهم الثقة بما وعدوا به من قبل المدراء.
- تبين ان اغلبية العاملين ليس لديهم الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرارات في حال تطلب الموقع الوظيفي ذلك على الرغم من ان المشاركة في اتخاذ القرارات قد يساهم في زيادة المسؤولية اتجاه العمل.
- تبين ان اغلبية العاملين يشعرون بالأمان الوظيفي وذلك من ناحية (الاستمرارية في العمل، وعدم انتهاء عقد العمل، التأمين الصحي، الراتب المناسب، و الضمان الاجتماعي وغيرها).
- تبين وجود علاقة بين كل من الامان الوظيفي والعدالة والشفافية والاحترام باستمرار العمل وزيادة الانتاجية، اذ انه من المهم ان يشعر العامل بالتقدير لما له من دور في زيادة الانتاجية.

- تبين ان هناك وجود دعم واهتمام ومحافظة على العاملين المتميزين بحيث يتم الالتفات الى النقاط الايجابية وتقديم الحوافز المادية والمعنوية التي تساهم بشكل كبير على تشجيع العاملين على زيادة الانتاجية، في حين كان هناك عدد قليل ممن لا يجدون اي اهتمام من قبل الادارة بالنسبة للعامل المتميز وخصوصا العاملين في المصانع.
- تبين وجود اهمية للمعاملة التي يتم التعامل بها مع العاملين من قبل الادارة، اذ ان المعاملة بالعدل وشفافية واحترام لها دور كبير في تطور العاملين وزيادة انتاجيتهم.
- تبين ان هناك عدد قليل من العاملين الذين يتم اخذ رأيهم وافكارهم بعين الاعتبار من قبل المدير المباشر، في حين ان الاغلبية يتم تهميش افكارهم على الرغم من انها قد تنعكس ايجابا على الشعور بالثقة ما بين العاملين والادارة.
- تبين ان معظم المنشآت تدعم العمل بروح الفريق، اذ انها تدعم عمل الفريق لما له من اثار ايجابية تنعكس على العلاقات والاعمال.
- تبين من خلال ملاحظة الباحث اثناء الجلسة البؤرية انه عندما تم طرح السؤال المتعلق بالعنف المبني على النوع الاجتماعي وجود ارتباك واضح وعدم رغبة السيدات تحديدا بالاجابة وبعد تبسيط السؤال وتأكيد على سرية الجلسة والمعلومات المطروحة بها من قبل الباحث تبين ان هنالك أنواع من العنف المبني على النوع الاجتماعي وهي: التحرش، العنف الجسدي، التنمر، العنف اللفظي والانتقاص من الاجر.
- تبين ان غالبية العاملين ليس لديهم تأمين صحي، الا ان الاغلبية يخضعون للضمان الاجتماعي.
- تبين ان غالبية المنشآت التي يعمل بها العاملين لا توفر المواصلات او الحضانة، اذ ان اثنان من اصل عشرة توفر لهم المنشآت المواصلات والحضانة وهم من العاملين في المصانع.
- تبين ان اهم اسباب عدم الاستقرار الوظيفي تمثلت بعدم وجود التقدير والاحترام، وعدم وجود الراحة النفسية، بالإضافة الى ان الراتب غير مناسب، وعدم توفر حضانة، وعدم وجود حوافز مادية، وعدم وجود العدالة والشفافية، التعرض للإساءة والتنمر، والالتزامات الاسرية وغيرها.
- تبين ان غالبية العاملين لا تقوم المنشآت التي يعملون بها على تطبيق الحقوق العمالية في بيئة العمل.
- تبين ان اهم المشكلات التي تواجه سوق العمل في محافظة اربد عدم وجود تناسب بين العرض والطلب على الوظائف، اذ ان اعداد الخريجين مرتفعة جدا بالمقارنة مع الطلب على الوظائف، بالإضافة الى عدم وجود موائمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في اربد، وكذلك عدم وجود التسهيلات الحقيقية للشباب للبدء بالمشاريع الخاصة بهم من خلال تقديم القروض والمنح (اجراءات القروض معقدة ولا تعطي فرصة للمشروع حتى يبدأ بالإنتاج)، والدعم المادي، وسهولة الحصول على التراخيص، و عقد الدورات التدريبية التي تساهم في رفع القدرات والكفاءات.

- تبين أن هناك العديد من الإجراءات التحفيزية المتبعه من قبل مؤسسات المجتمع المدني التي تساهم في بتشجيع ابناء المجتمع المحلي على البدء بمشاريعهم الخاصة وأبرزها: التشبيك مع العديد من المنظمات للحصول على المنح او القروض، بالإضافة الى عقد الدورات التي تساهم بتطوير المهارات مثل صناعة الصابون، والخياطة، والتجميل، والحرف اليدوية، وصيانة السيارات والهواتف الذكية ، بالإضافة الى التسويق وادارة المشاريع، و تقديم الدعم والتمويل اللازم، وكذلك ابراز وتسليط الضوء على المشاريع الناجحة، والتسويق للمشاريع الخاصة من خلال عمل بازارات والتسويق للمنتجات.
- تبين وجود ضرورة لتسهيل الانظمة والتشريعات لتتمكن المشاريع الصغيرة من النمو والتطور والاستمرار، الا ان الاجراءات معقدة.
- تبين ان هناك العديد من التحديات والعوائق التي تواجه اصحاب المشاريع الصغيرة من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني وابرزها نسبة الرسوم الجمركية واثرها على المواد الخام، ونسبة سعر الفائدة من قبل المؤسسات الاقراضية، والزام السيدات باستخدام الفواتير الضريبية المروسة، وكذلك ارتفاع تكاليف الترخيص ، وضرورة وجود ختم الغذاء والدواء لتتمكن السيدات من عرض وبيع منتجاتهن في الاسواق التجارية، وكذلك تعقيد اجراءات الترخيص، وندرة وجود تدريبات متخصصة في مجالات مختلفة، وزيادة عدد المنافسين والافتقار الى الابتكار.
- تبين ان اهم المشاريع التي يجب التركيز عليها ودعمها وتأمين التمويل لها لضمان تطورها واستمرارها في السوق هي: مشاريع المطابخ الانتاجية (صناعة دبس الرمان والعسل والشوكولاتة، والمرببات)، بالإضافة الى المخرزات والحرف اليدوية، والمشاريع الزراعية، ومشاريع تصميم الازياء، بالإضافة الى مراكز اللياقة البدنية للسيدات.
- تبين ان هناك استهداف للسيدات من قبل مؤسسات المجتمع المدني(الجمعيات) للبدء بمشاريعهم الخاصة من خلال عقد الدورات وتوجيههم وارشادهم نحو كيفية البدء بالمشاريع واطمان استمرارها.
- تبين ان هناك مجموعة من الاثار الايجابية والسلبية لجائحة كورونا، حيث تمثلت الاثار الايجابية بكسر حاجز ثقافة العيب، والاطلاع على اهم المشاريع التي يمكن ان تدر الدخل، واسست بعض السيدات مشاريع منزلية اثناء الجائحة مثل مشاريع الكمادات والمعقمات وغيرها، بالإضافة الى الاعتماد على السوق المحلي في شراء مواد الخام مما ادى الى زيادة تشغيل الايدي العاملة، والتوجه الرقمي مثل تطبيق Zoom مما ادى الى توفير الوقت والجهد في العديد من الحالات، والبيع الالكتروني، وكذلك ظهور العديد من الاعمال الجديدة مثل التجارة الالكترونية وشركات التوصيل. في حين انا الاثار السلبية تمثلت بتوقف عقد المؤتمرات والدورات والورشات

- التي تنظمها الجمعيات لدعم المشاريع وتقديمها، بالإضافة الى توقف عملية سداد القروض بشكل كامل بسبب عدم وجود مصادر للدخل المادي، و توقف عمليات البيع والشراء بشكل كامل مما ادى الى توقف الايرادات.
- تبين ان هناك العديد من الاجراءات المتبعة من قبل مؤسسات المجتمع المدني(الجمعيات) للوصول الى مرحلة التعافي ومنها: تعليم السيدات اصحاب المشاريع عن بعد، بالإضافة الى تسويق المنتجات عبر وسائل التواصل الاجتماعي، واعطاء المشاريع فترة لسداد القروض، و كذلك تقديم الاستشارات وتوعية اصحاب المشاريع بالفرص المتاحة، و توصيل الطلبات الخاصة بالمشاريع خلال فترة الجائحة وتقديم الدعم اللوجستي.
 - تبين ان هناك دور لمؤسسات المجتمع المدني في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن العمل وخصوصا السيدات من خلال التشبيك مع اماكن تحتاج فرص عمل حقيقية مثل المصانع والمنظمات.
 - تبين ان هناك العديد من الاسباب التي تؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي وبرزها عدم اشراك العاملين بالضمان الاجتماعي، وعدم توفر الحضانات، وكذلك عدم توفر المواصلات، وعدم وجود الحوافز المادية والمعنوية، بالإضافة الى ان الاجور غير مناسبة، وبيئة العمل غير المناسبة والالتزامات الاسرية.
 - تبين ان اهم العوامل التي تساعد السيدات على الاستقرار الوظيفي في العمل بالقطاع الخاص هي تطبيق التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل مثل قانون العمل والعمال، وقانون الضمان الاجتماعي، والاجازات وخصوصا للأمهات، وعدم اجبار السيدات على العمل الاضافي، و وجود بيئة عمل مناسبة من حيث توفر الكافيتيريا والمرافق الصحية، وكذلك الراتب المناسب، وتأمين المواصلات وتوفير الحضانة بالإضافة الى تعاون الزوج.
 - تبين ان هناك العديد من اشكال العنف اللفظي في بيئة العمل مثل التنمر والتحرش اللفظي، بالإضافة الى تعرض المرأة الى العديد من اشكال الاساءة في العمل مثل الاعتداء اللفظي والتحرش والانتقاص من الاخر، وكذلك عملها اكثر من ساعات العمل المقررة في قانون العمل والعمال.
 - تبين ان هناك العديد من التدريبات المهنية التي تحتاجها المشاريع المرخصة وغير المرخصة، لتشغيل الاشخاص ذوي المهارات والخبرات والكفاءات المناسبة والتي من اهمها التسويق الالكتروني، وصناعة الحرف اليدوية، و تعزيز مهارات التفكير الابداعي مثل اعادة التدوير، تقديم منتجات بأشكال مختلفة، صيانة السيارات الهجينة(الهايبرد)، ومهارات التصوير الفوتوغرافي.
 - تبين ان هناك العديد من الاجراءات التحفيزية التي تساهم بتشجيع ابناء المجتمع المحلي للبدء بمشاريعهم الخاصة ومنها: تغيير نظرة الشباب اتجاه التخصصات الاكاديمية والتوجه للتخصصات المهنية، وكذلك مرونة وتسهيل الاجراءات والتشريعات التي تمكن اصحاب المشاريع الصغيرة من التطور والاستمرار، وضرورة اعطاء

التدريبات اللازمة لفئة الباحثين عن العمل مما يسهل عليهم البدء بمشاريعهم الخاصة، والعمل على توعية الشباب بالبدء بالمشاريع الخاصة بعيدا عن انتظار الوظيفة الحكومية، بالإضافة الى توعية الباحثين عن العمل بالمسارات المهنية ومالها من دور في ايجاد فرص عمل جديدة، ومعرفة الاحتياجات الاساسية التي يطلبها سوق العمل قبل البدء بالمشروع لضمان البقاء والتطور، وكذلك ايجاد مصادر الدعم المادي والتمويل اللازم، والعمل على تقديم تسهيلات من شأنها ان تضع سياسات مناسبة في ما يخص سداد القروض للجهات الاقراضية، وايضا تسليط الضوء على القصص والمشاريع الناجحة بغية تشجيع فئة الباحثين عن العمل.

- تبين ان التشريعات والانظمة والقوانين معقدة لذلك فمن الضروري العمل على ايجاد تسهيلات واستثناءات للمشاريع الصغيرة لتتمكن من الاستمرار والتطور، كما ان الرسوم المفروضة في بعض الاحيان قد تتجاوز قيمة رأس المال الخاصة بالمشروع.

- تبين ان هناك العديد من التحديات والعوائق التي تواجه اصحاب المشاريع الصغيرة من وجهة نظر قادة المجتمع وبرزها نسبة الرسوم الجمركية واثرها على المواد الخام، ونسبة سعر الفائدة من قبل المؤسسات الاقراضية، والعامل الاقتصادي، وضرورة وجود ختم الغذاء والدواء لتتمكن السيدات من عرض وبيع منتجاتهن في الاسواق التجارية، وكذلك تعقيد اجراءات الترخيص وتكاليفها المالية، وندرة وجود تدريبات متخصصة في مجالات مختلفة، وزيادة عدد المنافسين وغيرها.

- تبين ان هناك العديد من الاجراءات التي يجب اتباعها للوصول الى مشاريع انتاجية قائمة ومنها: تخفيض نسبة تكاليف الرسوم، و تسهيل اجراءات الترخيص لتتناسب مع كل مشروع، و اعفاء المشاريع التي تبلغ تكلفتها اقل من 1000 دينار من كافة الرسوم والضرائب، وان تكون كافة المشاريع الصغيرة تحت مظلة المشروع الوطني للتشغيل لدعمها ماديا وتسويقيا.

- تبين انه يتم استهداف السيدات من قبل قادة المجتمع من خلال ارشادهن وتوعيتهن بإقامة مشاريع خاصة، بالإضافة الى تسليط الضوء على قصص النجاح، وكذلك تنوع التحفيزات، و عمل البازارات والمعارض مجانية لتسويق هذه المشاريع، بالإضافة الى عقد ورشات تدريبية لتطوير مهارات السيدات وخبراتهم.

- تبين ان هناك العديد من المشاريع الناجحة والتي يجب ان يتم تسليط الضوء عليها ودعمها وتأمين التمويل اللازم لها ومنها مشاريع المطابخ الانتاجية وصنع الحلويات والشوكولاتة، وكذلك مشاريع السباكة للسيدات، بالإضافة الى المشاريع الزراعية والتي تتمثل بالزراعات المائية، ومشاريع الخياطة، و حضانه الاطفال، وتربية الحيوانات ، بالإضافة الى مكتب الصيانة وخدمات العامة.

- تبين ان هناك العديد من التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل لتشغيل الافراد ذوي المهارات والقدرات ومنها التسويق، ونتاج وصناعة الملابس، والمهارات الفنية، ومهارات الحاسوب، بالإضافة الى الاتصال والتواصل، التعبئة والتغليف، والثقافة المالية، وادارة النفايات.
- تبين ان هناك مجموعة من الاثار الايجابية والسلبية لجائحة كورونا، حيث تمثلت الاثار الايجابية بكسر حاجز ثقافة العيب، والاطلاع على اهم المشاريع التي يمكن ان تدر الدخل، واسست بعض السيدات مشاريع منزلية اثناء الجائحة مثل مشاريع الكمادات والمعقمات وغيرها، بالإضافة الى الاعتماد على السوق المحلي في شراء مواد الخام مما ادى الى زيادة تشغيل الايدي العاملة، والتوجه الرقمي مثل تطبيق Zoom مما ادى الى توفير الوقت والجهد في العديد من الحالات، والبيع الالكتروني، وكذلك ظهور العديد من الاعمال الجديدة مثل التجارة الالكترونية وشركات التوصيل. في حين انا الاثار السلبية تمثلت بتوقف عقد الدورات والورشات التي تنظمها الجمعيات لدعم المشاريع وضمان تقدمها واستمرارها، بالإضافة الى توقف عملية سداد القروض بشكل كامل بسبب عدم وجود مصادر للدخل المادي، و توقف عمليات البيع والشراء بشكل كامل مما ادى الى توقف الايرادات.
- تبين ان هناك العديد من الاجراءات المتبعة من قبل قادة المجتمع لمساعدة أصحاب المشاريع في الوصول الى مرحلة التعافي ومنها: تعليم السيدات اصحاب المشاريع عن بعد، بالإضافة الى تسويق المنتجات عبر وسائل التواصل الاجتماعي، واعطاء المشاريع فترة لسداد القروض، و كذلك تقديم الاستشارات وتوعية اصحاب المشاريع بالفرص المتاحة، و توصيل الطلبات الخاصة بالمشاريع خلال فترة الجائحة وتقديم الدعم اللوجستي.
- تبين ان هناك العديد من الاسباب التي تؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي وابرزها عدم اشراك العاملين بالضمان الاجتماعي، وعدم توفر الحضانات، وكذلك عدم توفر المواصلات، وعدم وجود الحوافز المادية والمعنوية، بالإضافة الى ان الاجور غير مناسبة.
- تبين ان اهم العوامل التي تساعد السيدات على الاستقرار الوظيفي في العمل بالقطاع الخاص هي تطبيق التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل مثل قانون العمل والعمال، وقانون الضمان الاجتماعي، ومنح الاجازات وخصوصا للأمهات، والالتزام بساعات العمل الرسمية، و وجود بيئة عمل مناسبة من حيث توفر الكافيتيريا والمرافق الصحية، وكذلك الراتب المناسب، وتامين المواصلات وتوفير الحضانة بالإضافة الى تعاون الزوج.
- تبين ان هناك العديد من الاسباب التي دفعت الشباب نحو الاتجاه لمؤسسة التدريب المهني ومنها تنمية المهارات والخبرات الخاصة بهم، بالإضافة الى ان التدريب في المؤسسة يفتح لهم افاق جديدة في سوق العمل، وايجاد فرص عمل، والحصول على شهادة مزاوله مهنة.

- تبين ان هناك العديد من الفوائد المكتسبة من الفوائد المكتسبة من التدريب المهني ومن اهمها الحصول على مهارات وخبرات في العديد من مجالات الحياة وليس فقط في التدريبات المهنية، بالإضافة الى المساعدة على البدء وتأسيس المشاريع الخاصة بهم، وكذلك الحصول على فرص عمل في السوق المحلي.
- تبين ان التدريب المهني يساهم في تحقيق الميزة التنافسية من خلال زيادة المهارات والخبرات من خلال فترة التدريب العملي والتي تساهم في الحصول على فرص عمل عند الانتهاء من التدريب، كما ان المؤسسة تعتبر جهة حكومية معتمدة وهذا بحد ذاته يعطي ميزة للخريجين.
- تبين ان مؤسسة التدريب المهني تقوم بتشبيك المتدربين مع القطاع الخاص لإيجاد فرص عمل حقيقية على ارض الواقع وهناك نتائج ايجابية وبشكل كبير في هذه الشأن.
- تبين ان مؤسسة التدريب المهني تساهم في رفع الكفاءات والقدرات للمتدربين لما له من دور في اعطائهم خبرة معرفية ومعلوماتية وخبرة عملية.
- تبين ان البرامج المطروحة من قبل مؤسسة التدريب المهني مناسبة لسوق العمل في المحافظة، وذلك من خلال طرحها العديد من البرامج التدريبية والتي تشمل الأنشطة الاقتصادية كافة مما يؤدي الى توفير الايدي العاملة الماهرة في مختلف المجالات، وكما ان المؤسسة تطرح التدريبات الكلاسيكية ومنها الحدادة والتجارة وغيرها، بالإضافة الى التخصصات التي تواكب سوق العمل مما يؤدي الى خلق فرص عمل جديدة ومتنوعة.
- تبين ان هناك العديد من التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل ومنها الرعاية الصحية، وصناعة الحلويات، بالإضافة الى مدخل بيانات، ومنسق اداري ، ومطابخ انتاجية، بالإضافة الى التسويق والتصوير.
- تبين ان التدريب المهني ملائم لكلا الجنسين، الا ان هناك العديد من التدريبات الخاصة بالذكور مثل العمل في الحلويات التي يعمل فقط فيها الذكور، بالإضافة الى قطاع التجميل والصالونات التي تناسب السيدات.
- تبين ان مؤسسة التدريب المهني تقوم باعطاء شهادة مزاولة مهنة للمتدربين بالنسبة للعديد من المراحل مثل مهني وماهر ومحدد المهارة.
- تبين ان مخرجات مساقات التدريب المهني توافقت مع تطلعات وتوقعات المتدربين السابقة، كما انه تولد العديد من الافاق والتطلعات الجديدة للمتدربين في المجال المهني بعد الانتهاء من مساقات التدريب المهني.

2-5 نتائج المقابلات

* تبين أن أهم الأنشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل في محافظة اربد هي: شركات الخدمات، المطاعم والحلويات، والاسواق التجارية والمولات، النشاط الصناعي، والميكانيك، والكهرباء، النشاط التجميل للرجال والسيدات، وموظفين المبيعات، كما يعتبر النشاط الزراعي من الأنشطة الاقتصادية الواعدة.

* تبين ان سوق العمل في محافظة اربد يعتبر ضعيف بسبب ان الفرص المتاحة قليلة وتتطلب عمالة لغير الجامعيين وسوق العمل لا يحتوي على عدد كبير من الشركات التي تستوعب اعداد الخريجين، بالإضافة الى عدم توافر الدخل المناسب وانتشار ثقافة العيب، بالإضافة الى وجود ايدي عاملة وافدة وبكثرة تحل محل العمالة الاردنية، كما ان سوق العمل في محافظة اربد يحتاج الى الاشخاص ذوي الكفاءات والمهرة، بالإضافة الى ان سوق العمل يحتاج الى ان يكون هناك تشريعات وقوانين تضبط سوق العمل ليكون مناسباً للجميع، كما تبين ايضا ان سوق العمل في المحافظة لا يمتلك قواعد صحيحة تؤدي الى سوق عمل يناسب الجميع، ويرى أصحاب العلاقة في كلية لومينوس الجامعية أن من أكثر الامور التي تعانيها الكلية مع المشغلين هي اشراك العاملين في الضمان الاجتماعي والقانون لا يجبر أصحاب المشاريع الصغيرة على اشراك العاملين فيها بالضمان الاجتماعي، وتبين ايضا ان هناك بعض الجهات مثل مؤسسة نهر الاردن والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين والتي تساهم في دفع رواتب الباحثين عن عمل لاستقرارهم في بيئة العمل.

* تبين من خلال اصحاب العلاقة ان الحكومة تضع التشريعات والقوانين التي تساهم في تحفيز أصحاب العمل وتحفز المستثمرين من خلال تقديم التسهيلات لانشاء استثمارات خاصة بهم تساهم في تشغيل الباحثين عن عمل، كما منحت العاملين العديد من الحقوق العمالية واشراكهم في الضمان الاجتماعي وغيرها، وفي الوقت الحالي هناك جهود مبذولة مشتركة بين العديد من الجهات ليجاد فرص عمل وتشغيل الباحثين ان عمل، الا ان بعض اصحاب العلاقة يرون ان هناك اجحاف في حق العمال واستغلالهم كما ان العمال لا يستمرون في بيئة العمل غالبا لان القوانين غير محفزة وغير ثابتة ومنفرة لكافة المؤسسات في القطاع الخاص، وتكمن المشكلة في الاشخاص الذين يطبقون القانون فهم لا يتعاملون بحرفية مع المستثمرين، فهناك تشريعات محفزة وهناك تشريعات غير محفزة، بالإضافة الى ان المشرع دائما يقوم بوضع القوانين والتشريعات بعيدا عن ارض الواقع لذلك هناك فجوة بين القوانين والتشريعات وواقع سوق العمل.

* تبين انه لا يوجد موائمة بين مخرجات التعليم وواقع سوق العمل في محافظة اربد لان سوق العمل بحاجة الى خريجين مدربين تدريبات مهنية ومعظم التوجه الحالي هو للمسارات الاكاديمية، الا ان اصحاب العلاقة في كلية لومينوس الجامعية اشاروا الى ان الكلية تقوم بعمل تحديث دائم ومستمر لمواكبة سوق العمل في اي برنامج يتم طرحه،

كما تبين ايضا من خلال بعض اصحاب العلاقة ان هناك خطوات تقوم بها الحكومة حاليا سواء في التدريب المهني او التقني وبمساعدة المنظمات الشريكة تهدف الى التغيير الفعلي للصورة الذهنية للشباب بالمهن.

* تبين ان هناك العديد من المهن والشواغر المغلقة والتي لا يسمح للعاملين الوافدين العمل بها وأهمها: المجالات الادارية، اعمال البيع، التعليم، التجميل، والخياطة، والمحاسبة، كما تبين من خلال اصحاب العلاقة أن هناك قوانين وتعليمات تصدر من وزارة العمل بناء على لجنة ثلاثية وبناء على قرار هذه اللجنة تم تحديد 22 مهنة مغلقة امام الوافدين، الا انه في بعض الاحيان هناك استثناءات تتم من خلال لجنة متخصصة في وزارة العمل، كما ان هناك تصريح يسمى تصريح خبير وهو اعلى رسوم من العمالة العادية ويصل الى 2500 JD ولا يزيد عن 6 اشهر، كما ان هذا التصريح يصدر في حالتين وهما خبير او من خلال لجنة في وزارة العمل، بالاضافة الى ما يسمى بتعليمات الاستثمار في حال كان هناك مستثمر اجنبي يتم اعطاء استثناء بالعمالة الوافدة.

* تبين ان سوق العمل في محافظة اربد تأثر بشكل كبير في جائحة كورونا وهناك العديد من المنشآت التي تم اغلاقها بالكامل مما ادى الى تسريح الكثير من العمالة وازدياد حجم تفشي البطالة، الا ان بعض اصحاب العلاقة يرون ان هناك تأثيرا ايجابيا للجائحة في بعض المجالات وهناك الكثير من المشاريع الجديدة التي ظهرت بعد الجائحة مثل: قطاع التجارة الالكترونية وقطاع توصيل الطلبات والتسويق الالكتروني وغيرها، وهناك العديد من الانشطة الاقتصادية التي نمت وازدهرت خلال فترة الجائحة مثل قطاعات الاغذية ومصانع المعقمات والكيماويات والادوية والكمادات والنشاط الطبي بالاضافة الى التوجه الى النشاط الزراعي، كما لوحظ ان هناك تغييرا بالافكار المجتمعية عن العمل فأصبح هناك اقبال على العمل في المصانع عكس السابق.

* تبين ان أهم الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا هي ان الحكومة قامت بتأجيل القروض ومنعت حبس المدين وغيرت في قوانين الدفاع وحدثتها بشكل مستمر بما يتناسب مع مصلحة العاملين وأصحاب المنشآت، كما تبين انه ومن الضروري ان يكون هناك تحفيزا لبداية مشاريع جديدة تساهم في تشغيل الايدي العاملة، بالاضافة الى توفير الدعم المالي اللازم لاصحاب المشاريع وتسهيل اجراء القروض المعطاة من قبل البنوك وتخفيف نسبة الفائدة وتقليل الاعباء الضريبية وبث سيولة من قبل البنك المركزي، كما انه ومن الضروري انشاء مشاريع تساهم في انتعاش السوق وتشغيل المزيد من الايدي العاملة وذلك من خلال جذب الاستثمارات وتقديم التسهيلات اللازمة لهم، كما ان موضوع التعافي يحتاج الى توحيد جهود من كافة الاطراف "حكومة ومنظمات وداعميين" كما انه ومن الضروري اعفاء اصحاب المشاريع من الرسوم والضرائب كنوع من انواع التحفيز لاصحاب العمل لمساعدتهم في الاستمرار والتطور.

* تبين ان هناك ميزة تنافسية للتدريب المهني كما يعتبر الشخص الذي يمتلك تدريباً مهنياً وحرفة مهنية دور كبير في زيادة منافسته بسوق العمل، كما تبين ان الشخص الذي يمتلك حرفة مهنية ليس كشخص يطلب التعلم بالاضافة الى ان

لتدريب المهني دور فعال في زيادة المنافسة في سوق العمل وأصبحت الشركات والمؤسسات والمشاريع تستهدف الأشخاص المدربين تدريباً مهنيًا بسبب امتلاكهم الخبرة في سوق العمل

* تبين ان التدريب المهني ملائم لكلا الجنسين من خلال البرامج المهنية المتعددة والتي تطرحها مؤسسة التدريب المهني فهناك العديد من البرامج التي تلائم الذكور مثل الحدادة والنجارة وغيرها، والعديد من البرامج التي تلائم الاناث مثل الخياطة والتجميل، بالاضافة الى وجود البرامج التي تلائم الجنسين مثل: الرعاية الصحية وادارة الفنادق وادارة المطاعم وغيرها، الا ان بعض اصحاب العلاقة يرون ان التدريبات المهنية ملائمة للذكور اكثر من الاناث.

* تبين ان مساقات التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل في المحافظة، الا انها بحاجة الى تحديث وتطوير بما يتناسب مع تطورات سوق العمل، الا ان هناك فجوة بين سوق العمل والتدريبات المطروحة في المؤسسة ولكن تحاول مؤسسة التدريب المهني دائما تقليص هذه الفجوة، وتبين من خلال اصحاب العلاقة في كلية لومينوس الجامعية ان التدريب من خلالها ملائم لمتطلبات سوق العمل بنسبة 70%، كما تبين من خلال بعض اصحاب العلاقة انه وفي اخر سنتين اصبح هناك تغييرات ممتازة في مؤسسة التدريب المهني وهناك تحديث لهذه البرامج.

* تبين ان اهم الاجراءات والشروط التي يجب ان تتوفر في المشاريع ليتم ترخيصها هي الحصول على سجل مهنة منزلية من غرفة التجارة وعقد ايجار، كما ان النظام شرع 15 مهنة يسمح لها بالعمل ضمن المناطق السكنية بشرط ان يكون الحد الاعلى للمشروع 25 مترا لضمان عدم الازعاج وان تكون هذه المهن بسيطة مثل: المخبوزات، المخللات، والتسويق الالكتروني والحياسة وغيرها، كما تبين ان القانون عفا هذه المشاريع من رسوم الترخيص لمدة 3 سنوات كنوع من انواع الدعم.

* تبين من خلال اصحاب العلاقة في بلدية اربد انه ليس للمشاريع الانتاجية المنزلية الصغيرة اية آثار اقتصادية وذلك لان 90% من هذه المشاريع تحصل على الترخيص من اجل الحصول على قرض من احد المؤسسات الاقراضية.

* تبين من خلال اصحاب العلاقة في بلدية اربد الكبرى انه لا يوجد اية معيقات لترخيص المشاريع المنزلية وأن كافة الاجراءات طبيعية حتى لو كانت معقدة وطويلة فهي تؤدي الى حماية صاحب المشروع بالنهاية، الا ان بعض اصحاب العلاقة اشاروا الى ان الاجراءات طويلة ومعقدة وتتطلب زيارات متعددة الى مديرية الصناعة وغرفة التجارة والادارة المحلية ومؤسسة الغذاء والدواء.

* تبين ان هناك العديد من الاجراءات التي تتم من خلال اصحاب العلاقة لمساعدة الشباب والطلبة ورسم مسارهم الوظيفي وأهمها عمل حملات ارشاد وظيفي والذي يبدأ بتوعية طلبة المدارس والجامعات وتعريفهم بالمسارات المهنية وأهميتها في ايجاد فرص عمل عوضا عن التخصصات الاكاديمية والتي تشهد ركودا في سوق العمل، وبين بعض

اصحاب العلاقة انه ومن الضروري ان تتغير نظرة المجتمع والشباب عن التخصصات الاكاديمية وذلك من خلال توجيههم الى التدريبات المهنية اذ يجب ان يختاروا مسارهم المستقبلي بناء على الوضع الراهن لسوق العمل، وتبين ايضا ان بعض اصحاب العلاقة يرون انه من الضروري عمل حملات توعية تبدا من الاهل والأسرة بالاضافة الى ضرورة تكثيف الدراسات بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وقامت منظمة العمل الدولية بتطوير تطبيق لعبة الكتروني يتم من خلالها ارشاد الطلبة على اهم المسارات الوظيفية المستقبلية.

* تبين ان هناك العديد من الاسباب التي تؤدي الى عدم استقرار المرأة في عملها وأهمها:

- الاجر غير المناسب
 - عدم امتلاك المهارات والخبرات اللازمة لانجاز العمل بطريقة صحيحة
 - بيئة العمل غير المناسبة
 - بعد السكن عن مكان العمل
 - عدم توافر حضانة
 - عدم توافر مواصلات
 - الوضع الاجتماعي والالتزامات الاسرية للسيدات
 - انتشار ثقافة العيب
 - ساعات العمل الطويلة
 - اصحاب العمل أنفسهم وتعامل المدير المباشر في العمل
- * تبين ان أهم الحلول التي يجب اتباعها للحد من عدم الاستقرار الوظيفي تتمثل في:

- توفر حضانة
- توفر مواصلات
- توفر بيئة عمل مناسبة
- زيادة الارشاد والوعي بقانون العمل والعمال
- توفير مرافق خاصة بالسيدات
- تكاتف العديد من الجهود لوضع الاسس والقواعد التي تساهم بضبط سوق العمل

- تطبيق الحقوق العمالية

- توفير تشريعات من قبل الحكومة تخفف من تكلفة المواصلات الخاصة بنقل العمال من مكان العمل واليه.

* تبين ان هناك العديد من الادوار الهامة لاصحاب العلاقة بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وذلك من خلال تشبيك الباحثين عن عمل مع اصحاب العمل، بالاضافة الى الاعلان عن الشواغر المتاحة في سوق العمل بالاضافة الى عمل ايام وظيفية بالتعاون مع المركز الوطني للتشغيل وتوفير برامج تدريب مهني بالتعاون مع مؤسسة التدريب المهني، كم تقوم مؤسسة التدريب المهني بطرح دورات تدريبية بمبالغ رمزية تساهم في رفع مهارات وكفاءات الباحثين عن عمل مما يؤدي الى تسهيل ايجادهم لفرص عمل مناسبة، كما يقوم بعض اصحاب العلاقة بعمل موائمة وتشبيك للخريجين والباحثين عن فرص عمل مع التجار كل حسب تخصصه، كما قامت غرفة الصناعة تحديدا بتأسيس وحدة دعم وتشغيل والعمل مع العديد من المنظمات لتوفير الدعم اللازم، وتقوم بلدية اربد بعقد دورات تدريبية وخصوصا للسيدات تساهم في رفع المهارات والكفاءات الخاصة بهن، وتقوم مؤسسة نهر الاردن بدعم المشاريع المنزلية الصغيرة ماديا ومتابعتها ما بعد عملية التمويل بالتوجيه والارشاد والتشبيك والتوعية وبناء القدرات.

* تبين ان اهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب في محافظة اربد هي:

- الصيانة العامة
- صيانة السيارات الهجينة
- مهارات الحاسوب
- مهارات اللغة الانجليزية
- تكنولوجيا المعلومات
- صيانة الهواتف الذكية وأجهزة الحاسوب
- التسويق الالكتروني
- التجارة الالكترونية
- الطاقة المتجددة
- التكييف والتبريد
- التمديدات الكهربائية
- قطاع الانشاءات

- الامن السيبراني
- الذكاء الاصطناعي
- امن الشبكات
- الزراعة بواسطة مياه السمك
- السلامة العامة

* تبين ان اهم المهارات والتدريبات الحياه الاساسية التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته في سوق العمل هي:

- مهارات الاتصال والتواصل
- مهارات الدمج في بيئة العمل
- عمل سيرة ذاتية
- ريادة الاعمال
- التقبل والاندماج في سوق العمل
- الاعتماد على الذات
- تعلم المهنة
- المهارات المالية
- التفاوض
- اكتشاف فرص العمل المخفية
- الاجراءات التحذيرية لمقابلة العمل
- تحديد المسار والهدف

* تبين ان نسبة البطالة في محافظة اربد هي 21.6

النتائج المتعلقة بالمؤسسات الاقراضية

* تبين ان للمؤسسات الاقراضية دور كبير في دعم المشاريع المرخصة وغير المرخصة من خلال تقديم التسهيلات والدعم المادي الذي تحتاجه المشاريع

* تبين ان من أهم الشروط التي يجب ان تتوفر في المشاريع لحصولها على التمويل اللازم من المؤسسات الاقراضية هي أن يكون المشروع قائما ويتم التأكد من ذلك عبر الزيارات الميدانية والاوراق الرسمية التي تحددها الشركة من العميل والتي تتمثل في الهوية الشخصية للعميل والكفلاء واثباتات الدخل الشهر، وأما في حال كان المشروع غير قائم يتم عمل دراسة للمشروع من قبل الشركة واذا تطابقت عليه الشروط يتم تمويله.

* تبين ان هناك العديد من الامور التي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل المؤسسات الاقراضية لضمان نجاح المشروع وهي عمل زيارات ميدانية لمتابعة مشروع العميل والتأكد من سير العمل بالاضافة الى عمل دراسة جدوى ودراسة مالية للمشاريع الخاصة بالعملاء وتحديد قيمة المواد والارباح والمصاريف، كما تبقى المؤسسات على اتصال ومتابعة للمشاريع الخاصة بالعملاء لضمان استمرارها ونجاحها.

* تبين أن هناك العديد من الضمانات والاورق المطلوبة من السيدات صاحبات المشاريع لتمويل مشاريعهن وهي الهوية الشخصية ودفتر العائلة ودفتر عائلة الكفلاء وهوياتهم الشخصية، ويمكن طلب اوراق اضافية حسب المبلغ الممنوح، وفي حال كان المشروع مرخصا يتم طلب رخصة مهنة وسجل تجاري وعقد ايجار او ضمان.

* تبين ان المؤسسات الاقراضية تقوم بتمويل اصحاب المشاريع بشكل كامل ودفعة واحدة وفي حال تبين من خلال المتابعات الدورية للمشروع انه نجح تتم اعادة تمويله مرة اخرى.

* تبين أن المؤسسات الاقراضية تقوم بتقديم العديد من الاجراءات التحفيزية لتشجيع السيدات على الحصول على تمويل ومنها: اشراك العميل في العديد من الدورات التدريبية والتي تتمثل في دورة التثقيف المالي والتسويق عبر مواقع التواصل الاجتماعي، بالاضافة الى اطلاع العميل على العديد من قصص النجاح لعملاء آخرين كنوع من انواع التحفيز، كما يتم اشراك العملاء بالبازارات والمعارض كما يتم دعوتهم على معظم الفعاليات والمؤتمرات والمعارض الخاصة بالمؤسسات الاقراضية.

* تبين أن هناك العديد من الاثار التي ترتبت على تمويل المشاريع المنزلية الصغيرة فمعظم هذه المشاريع تم اغلاقها بالكامل وانقطاع مصادر الرزق، كما ان المؤسسات الاقراضية لم تتمكن من استقطاب مزيد من السيدات أصحاب المشاريع لتمويل المشاريع الخاصة بهنّ وقل اقبال السيدات على طلب التمويل من المؤسسات الاقراضية وهناك العديد

من السيدات لم يتمكنَ من سداد الأقساط المترتبة عليهنَ، فقامت هذه المؤسسات بدعم هذه المشاريع للوصول الى مرحلة التعافي من خلال جدولة القروض الخاصة بهنَ وتأجيلها لعدة شهور.

* تبين أن المؤسسات الاقراضية تقوم باشتراك السيدات في العديد من الدورات التي تساهم في استمرار ونجاح المشاريع الخاصة بهنَ ومن أهمها: دورات في الترويج والتسويق وتأسيس وادارة المشاريع والتثقيف المالي، كما انه ومن الضروري أن تخضع السيدات أصحاب المشاريع الى تدريبات مهنية تساهم في تطوير المشاريع الخاصة بهنَ.

* تبين ان هناك العديد من الدورات التي يجب أن تخضع لها السيدات قبل البدء بالمشروع الخاص بها وأهمها: تدريبات الثقافة المالية، وتأسيس وإدارة المشاريع.

* تبين أن المؤسسات الاقراضية تعمل على استقطاب السيدات والوصول اليهنَ لاختذ التمويل اللازم للمشاريع الخاصة بهنَ من خلال مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة ومن خلال العملاء أنفسهم ومن خلال الموظفين في الميدان والبروشورات ووسائل الاعلان المختلفة.

* تبين أن المشاريع التي يتم تمويلها ساهمت بالانتعاش الاقتصادي والحد من الفقر والبطالة من خلال مساهمتها بتشغيل ايدي عاملة، كما أن المشاريع التي يتم تمويلها تتطور وتنمو وتتوسع ويتم فتح فروع أخرى تساهم بتشغيل المزيد من الايدي العاملة مما يؤدي الى الانتعاش الاقتصادي.

3-5 نتائج التحليل الوصفي لإستبانات صاحب العمل والباحث عن العمل

الباحثون عن عمل

- تبين ان نسبة عدد الاناث كان 621 في حين ان عدد الذكور بلغ 379 مما يدل على ان العينة الاستطلاعية اشتملت على كل من الذكور والاناث بنسب تعكس اسباب الدراسة، كما ويتبين ان اعلى نسبة من افراد العينة كانت للمستجيبين من الاناث وبنسبة بلغت 62.1 في حين كان اقل عدد من المستجيبين من الذكور، حيث بلغت نسبة الاستجابة 37.9 .

- تبين ان عدد المستجيبين من الجنسية الاردنية بلغ 814، في حين بلغ عدد المستجيبين من الجنسية السورية 183 بنسبة 18.3% من مجموع المستجيبين من الجنسيات المختلفة، و كانت النسبة الاقل من الجنسيات الاخرى وبلغت 0.3% اي ما يساوي 3 مستجيبين من اصل 1000 مستجيب للدراسة.

- تبين ان عدد الافراد المستجيبين من الفئة الاقل عمرا والتي تبدأ من سن الثامنة عشر الى سن الخمسة والثلاثون 679 بنسبة 67.9% مما يعني ان اكثر الافراد المستجيبين من الفئة العمرية الاولى كانت الاعلى بالنسبة للمستجيبين من الفئة الثانية(36-48) والبالغ عددهم 321 اي بنسبة 32.1%.

- تبين ان عدد المستجيبين الذين كانت حالتهم الاجتماعية من فئة العزوبية 468 بما نسبته 46.8 وهذا يعني ان النسبة الاكثر توزعت بين الافراد (عزباء- عازب) ، في حين كانت نسبة المتزوجين 46.4اي ما يساوي 464 من اصل 1000 مستجيب، وبلغ عدد المطلقين 52، وعدد الارامل 16 اي ما نسبته 1.6%، ومن خلال هذه النسب نجد ان النصيب الاكبر للمستجيبين كان من الفئة الاولى (عزباء- عازب) والنسبة الاقل من الفئى الرابعة (ارمل- ارمله).

- تبين ان نسبة الافراد الذين لا يوجد لديهم اطفال (في حال كانوا غير متزوجين) 53.9% اي النسبة الاكبر والبالغ عددهم 539، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم من طفل الى 5 اطفال 391 اي ما نسبته 39.1% وكانت النسبة الاقل للمستجيبين الذين لديهم اكثر من 5 اطفال 7.0% اي 70.

- تبين ان عدد الباحثين عن العمل الذين لا يحملون الشهادة الثانوية العامة بلغ عددهم 237 اي ما نسبته 23.7 في حين بلغ عدد الحاصلين على الثانوية العامة 331 اي ما نسبته 33.1%، وعدد الحاصلين على الدبلوم كان 107 ، في حين كان عدد الحاصلين على الدبلوم العالي 16 فرد اي ما نسبته 1.6 ، وقد بلغ عدد الحاصلين على شهادة البكالوريوس 274، وعدد الافراد الحاصلين على شهادة الماجستير 34 مستجيب اي ما نسبته 2.4، والنسبة الاقل كانت 2.0% من المسيجين الحاصلين على الدكتوراة وعددهم 2 .

- تبين ان عدد الافراد الذين يفضلون التدريب قبل التشغيل 773 اي ما نسبته 77.3%، في حين كان عدد الافراد الذين لا يفضلون التدريب قبل التشغيل 227، اي ما نسبته 22.7 بناء على هذه النسب يتبين ان النسبة الاعلى كانت ممن يفضلون التدريب قبل التشغيل.

- تبين ان عدد الافراد الذين كانوا يحبذون قطاع العمل في قطاع المنظمات الانسانية المحلية والدولية 166 اي نسبة 16.6%، في حين كان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الصناعي 182 بنسبة 18.2%، و في النشاط التجاري ما نسبته 11.2% اي ما يساوي 112 فرد، في حين بلغ عدد الذين فضلوا العمل في النشاط الزراعي 67 اي ما نسبته 6.7%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط السياحي 28 اي بنسبة 2.8%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الغذائي 93 اي بنسبة 9.3%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط التعليمي 116 اي بنسبة 11.6%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الاعلامي 14 اي بنسبة 1.4%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط التكنولوجي والتقني 36 اي بنسبة 3.6%، في حين بلغت نسبة الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الصحي 4.3% اي ان عددهم بلغ 43، وقد بلغ عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الانساني 23 فرد اي ما نسبته 2.3%، وقد بلغ عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الخدماتي 45 فرد اي ما نسبته 4.5%، وقد بلغ عدد الافراد الذين يفضلون العمل في الاعمال الحرة 75 فرد اي ما نسبته 7.5%، ومن خلال النسب التي تم ذكرها فاننا نرى ان النشاط الصناعي هو النشاط الاكثر رغبة بالنسبة لأفراد العينة، في حين ان قطاع الاعلام كان الاقل تفضيل بالنسبة لافراد العينة.

- تبين ان عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في عمل المنظمات المحلية والدولية بلغ 123 اي بما نسبته 12.3%، في حين ان عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في عمل النشاط الصناعي بلغ 21 اي بما نسبته 2.1%، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التجاري 36 اي بما نسبته 3.6%، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الزراعي 45 اي ما نسبته 4.5%، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط السياحي 64 فرد اي ما نسبته 6.4%، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الغذائي 9، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التعليمي 78 اي بنسبة 7.8%، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التكنولوجي والتقني 174 فرد اي ما يعادل 17.4%، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الاعلامي 11.1% اي ما يعادل 111 افراد من اصل 1000 فرد من العينة، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في قطاع الانشاءات 7.6% اي ما يعادل 76 فرد، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الصحي 2.0% اي ما يعادل 20 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الخدماتي 88 اي بنسبة 8.8%، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في الاعمال الحرة 109، بنسبة 10.9%، في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا لايوجد 8 فرد

اي ما نسبته 0.8%، ومن خلال النسب السابقة نجد ان الخبرات الاقل نسبة كانت في كل من النشاط الصناعي والغذائي.

- تبين ان 313 فرد كان مساهم الوظيفي عاملاً، وبلغ عدد الافراد الذين كان مساهم الوظيفي موظف 156 اي بنسبة 15.6%، ومسمى ، وبلغ عدد الافراد الذين كان مساهم الوظيفي في مجال التدريس والابحاث 107 اي بنسبة 10.7%، وبلغ عدد الافراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الاعلام 3 افراد اي ما يعادل 0.3، و بلغ عدد الافراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الاعمال الحرة 36 اي ما نسبته 3.6، وكذلك كانت نسبة طبيعة العمل في المجال التكنولوجي والتقني 1.3% اي ما يعادل 13 فرد، وكان عدد الافراد الذين اجابوا انتاج واغذية 23 افراد اي ما نسبته 2.3%، وان عدد الذين اجابوا تطوع بلغ 37 فرد .

- تبين ان عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات التحليل والتحليل النقدي 92، و بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات التعلم الدائم 328، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الابداع والابتكار 106، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الذكاء العاطفي 21، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الحياة الاساسية 32، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات تكنولوجية وتقنية 9، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات ادارة شؤون الموظفين 8 افراد، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات فنية 12، في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات قيادية 14، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات في التفكير الايجابي 1 فرد، وفرد يمتلك مهرة اللغة غير العربية، فردين اجابا بمهارة مراقبة الجودة .

- تبين ان عدد الافراد الذين كان لديهم عمل في السابق 683، في حين بلغ عدد الذين لم يعملوا 307، ومن خلال هذه الاعداد نجد ان اكثر من النصف كانوا قد عملوا في السابق اذ بلغت النسبة 63.8%.

- تبين ان هناك 98 من الافراد الذين كان سبب تركهم للعمل البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتي، و 78 افراد البحث عن فرصة للتطور الوظيفي، في حين بلغ عدد الذين اجابوا البحث عن راتب اعلى 178، وبلغ عدد الذين اجابوا لا يوجد مرونة في تنظيم اوقات العمل 14، عدم الالتزام بالوصف الوظيفي التي عينت لاجله 7 فرد، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب تغير المسار المهني 12، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب انتهاء عقد العمل 148، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب الافتقار لحس الشغف 7، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب المؤسسة تنفك وتتهار 13، تقلبات المدير المباشر اجاب 10 فرد، غياب الشفافية والعدالة والاحترام 7، وبلغ عدد الذين اجابوا الاجهاد الدائم 39 فرد، في حين بلغ عدد الذين اجابوا مشكلات في الاداء الوظيفي 5 افراد، وعدد الذين تركوا العمل بسس الاسائة في مكان العمل من قبل المدير المباشر 5 افراد، عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي اجابها 15 افراد، وقد ترك العمل 8 افراد بسبب عدم الحفاظ على الحقوق العمالية.

- وتبين ان نسبة الذين كانوا يتقاضون الراتب كاملا 54.1% اي ما يعادل 541 من اصل 693 فرد، ونسبة الذين اجابوا لا 15.2% وهذه النسبة قليلة مقارنة بالذين تقاضوا اجورهم كاملة.

- تبين ان عدد الافراد الذين اجابوا الحصول على حقوقه الكاملة في العمل كان السبب في البقاء والاستقرار في العمل 801، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا التدريب المستمر 67، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا القدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الايجابية 8، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا القدرة على التنافس بصورة ايجابية 2، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا وجود امان وظيفي 58، وعدد الذين اجابوا الوضوح والشفافية 15 فرد، وعدد الذين اجابوا الموضوعية وعدم التمييز بين الموظفين 4 افراد، وبلغ عدد الذين اجابوا قدرة القيادة العليا على ضبط العمل واشراك كافة أقسام المؤسسة في وضع الخطط المستقبلية 2، و 3 افراد اجابوا وجود نظام سليم للتقييم على أساس الأداء المتميز. وكان عدد الافراد الذين اجابوا الحفاظ على الحقوق العمالية 16 افراد، وبلغ عدد الذين اجابوا توفر المواصلات 5 فرد، وبلغ عدد الذين اجابوا ملائمة بيئة العمل 5 افراد. ومن خلال هذه الارقام يتبين ان اكثر العوامل اهمية للاستقرار في العمل هو الحصول على الحقوق كاملة بالنسبة للعامل في عمله.

- تبين ان عدد الافراد الذين كانوا يتقاضون الحد الأدنى للأجور 260 دينار 411 فرد، في حين ان من اجاب من 261 الى 500 دينار كان عددهم 480، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا من 501 الى 999 دينار 92 فرد، وبلغ عدد الذين اجابوا أكثر من 1000 دينار 17 فرد، اي انها الاقل نسبة بالنسبة للنسب الاخرى.

- تبين ان 57 من الافراد قد واجهوا مهن مغلقة، في حين ان 943 من الافراد لم يواجهوا مهن مغلقة. مما يدل على وجود نسبة قليلة ممن وجدوا مهن مغلقة ..

- تبين ان 15 افراد قد واجهوا مهن مغلقة فيما يخص مهنة التدريس، في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا عامل او عمالة في المصانع 10 افراد، وعدد الذين اجابوا اعمال حرة 2 فرد، ومهنة سائق تم الاجابة من قبل 2 افراد، وكان عدد الذين اجابوا ممثل جمعية او مشاركة سياسية 3 افراد، وبيع محروقات كان هناك 8 افراد.

- تبين ان 37 فرد كانوا يمتلكون نفس مزايا العامل الاردني، في حين ان 113 فرد لم يمتلكوا نفس مزايا العامل الاردني، وهذا يعني ان النسبة الاكبر لم يمتلكوا المزايا نفسها للعامل الاردني.

- تبين ان 125 فرد وجدوا انهم لا يمتلكون نفس مزايا العامل الاردني من حيث الراتب، وبلغ عدد الذين اجابوا المكافآت والحوافز 15 فرد، في حين اجاب 3 فرد الاجازات بأنواعها، و 6 فرد اجاب ساعات العمل، و 6 افراد ممن اجاب المواصلات، وقد اجاب فردان الحضانة للابناء، وبلغ عدد الذين اجابوا الاشتراك بالضمان الاجتماعي 17، وفرد واحد اجابا تقدير الانجاز والمهارات، واجاب 11 افراد التطور الوظيفي.

- تبين ان 171 من الاشخاص الذين تعرضوا لاساءة اثناء العمل اي ما نسبته 24.67% ، في حين ان 532 لم يتعرضوا لاي نوع من الاساءة اثناء عملهم السابق. ومما سبق نجد ان الاغلب لم يتعرضوا الى اساءة من صاحب العمل اثناء العمل.

- تبين ان 3 فرد تعرضوا للاعتداء الجسدي، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للاساءة اللفظية 75 فرد، في حين تعرض 35 فرد للاساءة العاطفية اي ما نسبته 20.5، وبلغ عدد الذين تعرضوا للتنمر 17 فرد، و 3 افراد تعرض للتحرش اي بنسبة 1.7، و كذلك فرد واحد تعرض للاعتداء الجنسي، وبلغ عدد الذين تعرضوا للاساءة الرقمية فرد واحد، وعدد الذين تعرضوا للتعسف المؤسسي 6 افراد، في حين ان 32 فرد تعرضوا للاستغلال الاقتصادي. ومن خلال هذه النسب نجد ان اكر انواع الاساءة كانت اللفظية والتي تكون جارحة للفرد، لذلك وجب علينا ان نسلط الضوء على مثل هذه الاساءات التي قد تؤدي الى الاحباط وعدم وجود حافز او ولاء لمكان العمل الذي قد ينتهي بانهياب المنشأة او تفككها.

- تبين ان نسبة الافراد الذين تعرض احد ما في اسرته الى العنف 10.0 %، بينما نسبة الذين لم يتعرض فرد من اسرته الى العنف 90.0 %، مما يعني ان النسبة الاكبر من الافراد لم يتعرضوا هم او احد افراد عائلتهم لاي نوع من العنف.

- تبين ان ثلاثة افراد قد تعرضوا للعنف الجنسي، في حين بلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف الجسدي 12 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف النفسي 50 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف الاقتصادي 14، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للاهمال 11، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للتنمر 11، والذين تعرضوا للتحرش بلغ عددهم 1، ومما سبق نجد ان اكثر انواع العنف تمركزت حول العنف الجسدي والنفسي.

- تبين ان عدد الافراد الذين تعرضوا هم او احد افراد اسرتهم للتوتر النفسي 279، في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا لا 721، وبالتالي نجد ان النسبة الاعلى كانت عدم معاناتهم للتوتر النفسي.

- تبين ان عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالحد من التعرض للتوتر 72، في حين بلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتعبير عن مشاعرهم 80 فرد، وقام 31 فرد باختيار محاولة خلق توازن بين جوانب الحياة المختلفة، في حين بلغ عدد الذين اجابوا بالتكيف مع الضغوطات 52 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتقبل 7 افراد، وقد بلغ عدد الذين اجابوا بالممارسة لتأمل وتمارين التنفس 3 افراد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الرياضة، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي وصل العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء والأهل 3 افراد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتخصيص وقت للاهتمام بالنفس والاسترخاء 3 افراد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي ممارسة الهوايات فرد فقط، وبلغ عدد

الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي تعلم مهارات جديدة فردان، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي تجنب العادات السيئة 2 فرد، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي الإفصاح عن أسباب التوتر وتلقي الدعم النفسي 5 أفراد. ومما سبق نجد أن التعبير عن المشاعر كانت الأعلى نسبة 28.7 أي أن أغلب الأفراد يحاولون التخلص من التوتر بالتحدث والتعبير عما يجول داخلهم من مشاعر واحاسيس، وجاء الحد من التعرض للتوتر في المركز الثاني بكيفية التخلص من التوتر.

- تبين أن عدد الأفراد الذين لديهم أطفال يعملون 52، أي ما نسبته 5.2%، وبلغ عدد الأفراد الذين ليس لديهم أطفال يعملون 948، مما يدل على أن النسبة الأعلى هي عدم عمل الأطفال.

- أهمية توفر البيئة الملائمة للعمل، ووجود العدل والشفافية ووجود نظام سليم للتقييم على أساس الأداء المتميز، توفر مواصلات، والاشتراك بتأمين صحي وضمان اجتماعي، إذ أنها من أسباب الاستقرار في العمل.

- من المهم أن يكون الراتب الأساسي الذي سيتقاضاه الفرد مرضياً مقارنة بزملائه.

- من المهم أن حصول الفرد على حافز مادي من المدير في حال تميزه في العمل.

- من المهم أن يشعر الفرد بالأمان الوظيفي و الاحترام من قبل مديره، والعمل بروح الفرق، إذ أنها من أهم العوامل التي قد تحفز الأفراد على العمل بجد والتطور والابداع في العمل.

- من المهم توفر المواصلات، والتأمين الصحي، والضمان الاجتماعي.

أصحاب العمل

- تبين أن أغلب المنشآت كانت ذات فرع واحد بنسبة 52.7، في حين أن المنشآت التي كان لها أكثر من فرع وأقل من 5 فروع 33.3، والنسبة الأقل كانت للمنشآت ذات الفروع الأكثر من خمسة 14.0، أي ما يعادل 42 منشأة .

- تبين أن 105 من أصحاب العمل كان النشاط الاقتصادي لمنشاتهم هو النشاط التجاري، في حين أن النشاط الصناعي بلغ 7.7، وقد بلغت نسبة النشاط الزراعي 0.3 أي منشأة واحدة ذات طبيعة عمل زراعية، وبالنسبة للنشاط التكنولوجي فقد بلغت نسبته 2.3، في حين بلغت نسبة النشاط التعليمي 8.0، والنشاط الغذائي 23.0، وبلغت نسبة النشاط الصحي 8.3، ومن خلال النتائج السابقة تبين أن الأقل نسبة هي المنظمات الإنسانية أي أنها أقل قطاع يعمل به من قبل منشآت العينة، بالإضافة إلى النشاط الزراعي والاعلامي، في حين أن أكثر الأنشطة الاقتصادية جاذبية بالنسبة لأفراد العينة (أصحاب العمل) النشاط التجاري، والغذائي والصحي.

- تبين ان عدد المنشآت التي تضم عدد اقل من 10 عمال هي 107، وبلغ عدد المنشآت التي تضم ما بين 10 الى 99 عامل 99 منشأة، و 24 من المنشآت كانت تضم اكثر من 100 عامل، مما يدل على ان اغلب منشآت العينة كان لها عدد اقل من 10 عمال.

- تبين ان نسبة الاعمال الصناعية المطلوبة بالنسبة للمنشآت 11.0، في حين ان نسبة الاعمال الانسانية 2.0، وكانت نسبة الاعمال التجارية 39.7، في حين بلغت نسبة اعمال السياحة والفندقة 4.3، وبلغت نسبة الاعمال الانشائية 1.7، وبلغت نسبة الاعمال الخدماتية 6.0، و بلغت نسبة الاعمال التدريبية 8.7، وكانت النسبة الاقل لأعمال هي الاعمال الزراعية بنسبة 0.3 مما يدل على انها الاقل جاذبية بالنسبة للاعمال المطلوبة، في حين ان اعمال التجارة والغذاء الاكثر طلبا.

- تبين ان نسبة فرص العمل المطلوبة للتسويق والمبيعات 14.3، ونسب فرص الحرف اليدوية 2.0، وبلغت نسبة فرص العمل من فن الطهي والطبخ 2.3، في حين كانت نسبة العمل في استقبال وخدمة العملاء 8.7، ومعلمات ومدربات 5.0، وبلغت نسبة الهندسة 1.7، بالاضافة الى اعمال الصيانة والبالغة 1.0، وفرص التجميل 2.0، وبالنسبة للتصميم والتصوير يبلغ نسبة 2.0، ومن خلال النتائج فقد كان هناك فرص عمل مطلوبة بشكل قليل من قبل المنشآت ذات العلاقة بالدراسة مثل الاعمال المسرحية، مناصب ادارية، مدربات قيادة وغيرها، وكانت النسبة الاكثر طلبا هي التسويق والمبيعات، و عاملات النظافة، وكذلك المحاسبة.

- تبين ان هناك العديد من نسب الشواغر النادرة او تلك التي يصعب توفير عمال لها، وقد بلغت نسبة الفرص التي يصعب توفير عامل لها من العمال 8.7، وبلغت نسبة فرص العمل للتصميم والبرمجة 0.3، ونسبة السكرتاريا وادخال البيانات 0.3، في حين كانت نسبة الفرص التسويق الالكتروني والسوشال ميديا 0.3، وبلغت نسبة مهنة شيف محترف 3.3، ونسبة الفرص النادرة من العمل الميداني للسيدات 0.3، وعارضة الازياء بنسبة 0.3، وبلغت نسبة فرصة العمل الخياطة 0.7، حراسة وامن بلغت 0.6، ونسبة الصيانة 2.3، نرى من خلال هذا السؤال ان هناك العديد من الشواغر النادرة والمتنوعة في طبيعتها وذلك يعود الى الطبيعة المختلفة لكل منشأة من منشآت العينة، والتي تمت من خلالها الاجابة عن هذا السؤال دون وضع مقترحات او خيارات.

- تبين ان هناك تناسب بين الشواغر المتاحة و الطلب من قبل العاملين، حيث كانت نسبة نعم 90.0 مما يعني ان الاغلبية يجدون بالفعل ان الشواغر المتاحة تناسب الطلب من العاملين، في حين ان النسبة الاقل كانت 10.0 من الذين لا يجدون ان هناك اي تناسب بين عرض الشواغر والاقبال عليها.

- تبين ان هناك العديد المهارات اللازم توافرها بالفرد للعمل بالمنشأة، حيث ان مهارات التحليل والتحليل النقدي بلغت نسبتها 24.7، وكانت مهارات التعلم المستمر بنسبة قريبة من التحليل النقدي تقريبا وهي 20.0، وبلغت نسبة الابداع والابتكار 16.0، وهي نسبة جيدة بالنسبة للمهارات الاخرى مما يدل على انها من المهارات اللازمة للعمل بالمنشأة، وبلغت نسبة مهارات التواصل الاجتماعي 17.7، ومهارات الحياة الاساسية 1.7، بالإضافة الى مهارات القيادة بلغت نسبتها 1.3، المهارة الفنية بلغت 2.3، ومهارات التكيف ببيئة العمل بلغت 3.0، ومهارة اللغة غير العربية 0.7، مما سبق نرى ان مهارات التحليل والتعلم المستمر والابداع والابتكار كانت الاكثر طلبا بالنسبة للمنشآت، في حين تنوعت المهارات التي عليها طلب قليل من قبل منشآت العينة منها مهارة مراقبة الجودة، مهارة اللغة غير العربية.

- تبين ان نسبة مهارات التدريس والتعليم بلغت 1.0، في حين بلغت نسبة اللباقة في الحديث 0.3، واساليب الاقتناع والبيع بلغت 0.3، نجد ان عدد قليل من المهارات الاخرى التي تم الاجابة عنها، اذ ان السؤال السابق كان شاملا جدا بحيث استطاع تلبية جميع الاجابات المختلفة للمنشآت.

- تبين ان نسب تفضيل التدريب قبل التشغيل بلغت النسبة الاكبر وهي 80.7 والتي تتبنى فكرة ان يتم التدريب قبل التشغيل، في حين كانت نسبة عدم تفضيل التدريب قبل التشغيل 19.3، مما يدل على ان الاكثر من نصف المنشآت تفضل ان يتم التدريب قبل البدء بالتشغيل.

- تبين ان نسبة التشغيل للاردنيين بالمنشأة تراوحت ما بين 100 - 50%، اذ ان نسبة تشغيل 100% من الاردنيين قد بلغت 62.0، وان نسبة تشغيل الاردنيين (51- 99%) بلغت 25.0، في حين ان نسبة تشغيل 50% من الاردنيين في المنشآت بلغت 13.0، ومما سبق نجد ان النسبة الاعلى في تشغيل الاردنيين في المنشآت كانت ما بين 100% ي 186 منشأة من اصل 300، ثم يأتي بعد ذلك نسبة التشغيل ما بين 51%- 99%.

- تبين ان نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور الاردنيين من 18 سنة الى 35 سنة 81.0 اما الفئة الثانية من 36 سنة الى 48 بلغت 4.3، في حين ان 44 منشأة لم يكن لديها اي تحيز لاي فئة اذ ان العمل المرغوب لعمل الذكور لديها يبدأ من 18 - 48 سنة اي ما نسبته 14.7، مما يدل على ان العمر الاكثر رغبة في توظيف الذكور يكون ما بين 18 - 35 سنة، وهنا نستطيع القول ان العمر قد يكون احد التحديات للتشغيل في حال كان العمر اكبر من 36 سنة.

- تبين ان 1- 20% من تشغيل السيدات في المنشآت بلغت نسبة 63.7 اي ما يعادل 191 منشأة، في حين كان لتشغيل السيدات من 21%- 50% نسبة بلغت 14.3، وبلغت نسبة تشغيل السيدات من 51% الى 99% في منشآت ذات العلاقة بالعينة ما نسبته 15.3، وكان هناك 20 منشأة تعمل فيها 100% من السيدات اي ما يساوي 6.7 وهينسبة جيدة بالنسبة

غيرها من النسب من حيث عمل السيدات، ومما سبق نجد ان الاغلبية من المنشآت كانت نسبة تشغيل السيدات ما فيها بين 1% الى 20%.

- تبين ان نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور الاردنيين من 18 سنة الى 35 سنة 87.7 اما الفئة الثانية من 36 سنة الى 48 بلغت 2.7 وتعتبر هذه النسبة قليلة جدا بالنسبة للفئة السابقة من حيث تفضيل التشغيل بالنسبة للعمر المرغوب للسيدات، في حين ان 29 منشأة لم يكن لديها اي تحيز لاي فئة اذ ان العمل المرغوب لعمل السيدات لديها يبدأ من 18 - 48 سنة اي ما نسبته 9.7، مما يدل على ان العمر الاكثر رغبة في توظيف السيدات يكون ما بين 18 - 35 سنة.

- تبين ان عدد المنشآت التي تقوم بتشغيل ما نسبته 5% من ذوي الاعاقة 282 منشأة، في حين بلغ عدد المنشآت التي كانت نسبة تشغيل ذوي الاعاقة اقل من 5% هي 13 منشأة، و 5 منشآت ممن كانت نسبة تشغيل ذوي الاعاقة فيها اكثر من 5%، و مما سبق نجد ان النسبة الاعلى من توظيف ذوي الاعاقة في المنشآت كانت تساوي 5%. في حين ان نسبة قليلة كانت توظف اكثر من 5% من ذوي الاعاقة.

- تبين ان نسبة التدريبات المطلوبة بما يتعلق بفن الطهي والحلويات 9.3، وان مهنة التمريض والرعاية الصحية بلغت 1.7، في حين ان نسبة التدريبات الزراعية بلغت 0.3، صيانة الموبايلات والحواسيب بلغت 3.7، واعمال التكيف والتبريد 1.0، السلامة العامة 1.3، و الاعمال التكنولوجية بلغت نسبتها 2.3، التواصل الاجتماعي 4.3، في حين بلغت نسبة المهارات المطلوبة في مجال التسويق والمبيعات 9.0، وفي مجال التدريبات الصناعية 1.0، والتدريبات المحاسبية بلغت 3.3، والتدريبات المتعلقة بالسواقة فقد بلغت 0.7، ومن الارقام السابقة نجد ان اكثر التدريبات المطلوبة كانت فن الطهي ومهنة التمريض والرعاية الصحية، في حين ان اعمال الديكور كان الطلب عليها قليل بالمقارنة مع غيرها اذ بلغت نسبتها 0.3، وتوزعت التدريبات المختلفة بنسب مختلفة تبعا لنوع النشاط الخاص لكل من المنشآت.

- تبين ان نسبة وجود سلم رواتب للموظف في المنشأة 79.0، في حين ان عدم وجود سلم للرواتب كان النسبة الاقل 21.0، فمن خلال هذه النسب يتضح ان الاغلبية لديهم سلم رواتب.

- تبين ان هناك نسب اختلاف في سلم الرواتب فيما اذا كان الفرد يمتلك مهارات وخبرات عن غيره، فقد كانت نسبة الاجابة بنعم 85.7، ونسبة الاجابة لا 14.3 ومن خلال هذه النسب نستطيع القول ان اغلب المنشآت لديها سلم رواتب يختلف من موظف الى اخر حسب المهارات والقدرات والخبرات التي يمتلكها الفرد وتميزه عن غيره من الموظفين.

- تبين ان نسبة الاجور ذات الحد الادنى للاجور 260 دينار كانت 57.7، وانه من 260 الى 500 دينار بلغت النسبة 24.0، في حين انه من 500 الى 1000 دينار بلغت النسبة 1.0، وقد بلغت نسبة الاجور التي اشتملت على كل من

(الحد الأدنى للأجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار) 12.0، وان (الحد الأدنى للأجور 260 دينار، من 500 الى 1000 دينار) بلغت ما نسبته 3.0، وبلغت نسبة (الحد الأدنى للأجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار، من 500 الى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.7، ونسبة (من 500 الى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.3، وبلغت نسبة (من 500 الى 1000 دينار، من 260 الى 500 دينار) ما يساوي 1.7، ويتضح مما سبق ان اغلب اجور السيدات كانت تتمركز حول الحد الأدنى للأجور 260 دينار، ثم يأتي بالمركز الثاني من 260-500، والفئات الأخرى تنوعت بنسب ما بين القليل الى المتوسط.

- تبين ان هناك نسب تفاوت فيما يتعلق بوجود ضمان اجتماعي من عدمه في المنشأة، اذ تبين ان 202 من المنشآت اجابت بنعم اي وجود اشتراكات بالضمان الاجتماعي، و 54 من المنشآت التي اشارت الى عدم وجود اشتراكات للضمان الاجتماعي، في حين ان 44 من المنشآت رفضت او اجابت بعدم الرغبة بالافصاح عن ما يتعلق بالضمان الاجتماعي، ومن ما سبق نجد ان النسب الأكبر كانت وجود ضمان وبين عدم وجود ضمان اجتماعي لدى اغلب المنشآت.

- تبين ان هناك نسب متفاوتة فيما يتعلق بوجود تأمين صحي للمنشأة او عدمه، فقد تبين ان نسبة 59.7 من المنشآت لا يوجد لديها تأمين صحي، وان 15.0 من المنشآت يوجد لديها تأمين صحي الا انه اختياري، في حين ان 3.7 من المنشآت لديها تأمين صحي اجباري، وكانت نسبة عدم الرغبة بالاجابة 21.7، ومن خلال النتائج السابقة نجد ان النسبة الأكثر هي المنشآت التي لا يوجد لها تأمين صحي.

- تبين ان عدد المنشآت التي يوجد لديها عمل جزئي 44.3، وبلغ عدد المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي ما نسبته 48.3، و نسبة عدم الرغبة بالاجابة بلغت 7.3، ومما سبق يتضح ان الأكثر نسبة هي المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي.

- تبين ان نسبة المنشآت التي يوجد فيها عمل اضافي 62.7 اي الأكثر من النصف يوجد لديه عمل اضافي، في حين ان 34.7 من المنشآت لم يكن يوجد فيها عمل اضافي، وكانت نسبة عدم الرغبة بالاجابة 2.7، ومما سبق نجد ان 188 من اصل 300 منشأة يوجد فيها عمل اضافي وان 104 منشأة لم يكن يوجد فيها عمل اضافي اي النسبة الأقل، و 8 منشآت لم ترغب بالاجابة تحفظا لاسباب تخصها.

- تبين ان نسبة العمل الإضافي الاجباري في المنشآت بلغت 7.0، وان عدم وجود عمل اضافي اجباري 90.0، ونسبة عدم الرغبة بالاجابة هي 3.0، ومما سبق نجد ان النسبة الأكبر كانت المنشآت التي لا تجبر موظفيها على العمل

الاضافي، اي ان العمل الاضافي متاح ولكنه اختياري لكل الموظفين، في حين ان 21 من المنشآت تجبر الموظفين على العمل الاضافي.

- تبين ان 16 منشأة لديها حضانة، وان 275 من المنشآت لم يكن لديها حضانة، وعدد المنشآت التي لم ترغب بالاجابة 9 منشآت، ومما سبق نجد ان النسبة الاقل هي المنشآت التي يوجد فيها حضانة والنسبة الاكبر كانت من نصيب المنشآت التي لا يوجد فيها حضانة ونسبتها 91.7

- تبين ان 144 منشأة يتوفر مواصلات منها واليها اي ما نسبته 38.0، في حين ان 177 منشأة لا يتوفر مواصلات منها واليها اي يوجد صعوبة في التنقل من خلال المواصلات، و 9 منشآت لم ترغب بالاجابة، ومن خلال الارقام السابقة نجد ان اغلب المنشآت لا يوجد منها واليها مواصلات، والنسبة الاقل من المنشآت التي يتوفر لديها مواصلات، ونستطيع القول هنا ان المواصلات قد تكون احد المعوقات او التحديات امام الحصول على فرصة عمل.

- تبين ان نسبة تشجيع الحوافز المادية للسيدات 25.0، في حين ان نسبة تشجيع السيدات بالحوافز العينية كانت 14.3، وان كل من الحوافز المادية والمعنوية مجتمعة بلغت النسبة الاعلى وهي 60.7 اي انه عند اجتماع الحوافز المادية المحفوفة والمصحوبة بحوافز معنوية سوف تشجع السيدات على العمل في المنشأة اكثر من ان تكون كل نوع من الحوافز على حدة، وقد كانت النسبة الاقل التي تشجع السيدات على العمل هي الحوافز المعنوية.

- تبين ان نسبة الرفض في العمل للسيدات بلغت 30.0 وهذه نسبة كبيرة نوعا ما ولا يستهان بها مقارنة مع غيرها من التحديات، وان العادات والتقاليد التي تحد من عمل المرأة بلغت نسبة عالية ايضا وهي 29.3، ونسبة التحرش في العمل 2.7، ونسبة التحديات الاسرية 18.0، وبلغت نسبة بعد المكان 7.7، وكانت الامومة احد التحديات والتي بلغت نسبتها 2.7، وكانت صعوبة المواصلات قد بلغت نسبتها 0.7، ومما سبق نجد ان التحديات التي تعمل على منع او التقليل من نسب عمل السيدة في المنشآت متنوعة ومختلفة تبعا للكثير من العوامل الا ان ابرز التحديات كانت تتمحور حول الرفض العادات والتقاليد والرفض للعمل وكذلك فيما اذا كان هناك حضانة ام لا. اذ تم هنا التسليط على اهم التحديات التي قد تواجهها السيدات في العمل او حتى محاولة التقدم للعمل، للوقوف على اسباب المشكلة والعمل على ايجاد افضل الحلول وبتكاليف معقولة

- تبين ان هناك تنوع في الاوقات والظروف التي يتم الاعتماد عليها في طرح الشواغر، فقد تبين ان 8 منشآت ترى انه من الممكن في اي وقت من السنة الطلب، في حين ان 33 منشأة تفضل ان يتم التقدم للشواغر كل سنة، كان هناك 12 منشأة يمكن ان تطلب الشاغر كل شهر اي شهريا، و 15 منشأة تجد ان الوقت المناسب في طلب الشواغر كل 3 اشهر، و 10 منشآت تجد انه كل نصف سنة (6 اشهر) هو الوقت المناسب لطلب الشواغر، في حين ان 34 كان الوقت المناسب

لها هو حسب المواسم، اذ ان هناك العديد من المواسم المختلفة والتي تتميز بظروف مميزة او مختلفة عن غيرها من اوقات السنة فمثلا موسم العودة الى المدارس، مواسم الاعياد، شهر رمضان المبارك، مواسم الاعراس وغير من المواسم ، و 3 من المنشآت كان تجد ان وقت محدد هو عند حدوث تحسن ونمو اقتصادي لديها، وكان هناك 25 منشأة تجد ان الوقت المناسب لطلب الشاغر هو حسب فصول السنة والتي تتمركز حول فصلي الشتاء والصيف، في حين ان 66 منشأة لم تحدد الوقت المناسب اي انها تجد الوقت المناسب. مما سبق نجد ان اغلب المنشآت تجد الوقت المناسب هو عند الحاجة الى شاغر ، بالاضافة الى ان وجود هذا النوع اختلافات بين المنشآت في الوقت المفضل لطلب الشواغر وهذا الشيء منطقي بسبب اختلاف طبيعة العمل او النشاط التي تقوم به كل منشأة على حدة، وهذا التنوع هنا يدل على اشتمال العينة على مختلف الانشطة الاقتصادية والاعمال.

- تبين ان النسبة الاكبر من حيث طلب الوظائف في المنشآت هي المعارف وقد بلغت 47.3 وهي نسبة عالية جدا بالنسبة لغيرها من الوسائل، وبلغت نسبة طلب الشواغر بالاعتماد على الاعلانات الورقية 12.0، في حين ان وسيلة التوجه لمديرية العمل قد بلغت 6.3، وبلغت الوسيلة المعتمد عليها في طلب الوظائف بالنسبة للمنشآت عن طريق مكتب تشغيل مركز الاميرة بسمة للتنمية 2.3، ومواقع التواصل الاجتماعي (واتس اب، فيسبوك وغيرها) 25.7، و مواقع التشغيل الالكترونية(اخطبوط، LinkedIn, Bayt.com وغيرها) بنسبة 1.7 ، وكانت نسبة وسيلة طلب الشاغر من خلال قسم الموارد البشرية وكان هناك 3.3 ، و 1.0 من الوسائل الاخرى، ومما سبق نجد اكثر الوسائل لطلب الوظيفة كانت عبر المعارف، الاعلانات الورقية، ومواقع التواصل الاجتماعي(الواتس، الفيس وغيرها).

6. التوصيات:

1. توفير دعم مادي مناسب يساهم في تشغيل اعداد إضافية وتطوير العاملين والمنتج من خلال : رفع سقف القروض من المؤسسات الاقراضية او زيادة قيمة المنحه من المنظمات والمؤسسات المانحة.
2. الالتزام بالرجوع الى الدوافع الأساسية والشغف للافراد الراغبين بالحصول على منح او قروض من خلال إعداد نماذج تحاكي الدوافع الأساسية التي تظهر أهمية المشروع للافراد والمساهمة في تنمية محلية مستدامة.
3. تفعيل الرقابة على المنح المقدمة للافراد من خلال المؤسسات المانحة وذلك لضمان وصول التمويل بالكامل وضمان استمراريته.
4. دراسة تخفيض الرسوم الجمركية، نسب الفوائد المترتبة على القروض، زيادة فترات السماح للسداد، تسهيل إجراءات الترخيص وتخفيف العبئ المالي المترتب عليها من اجل البدء بالمشاريع وزياد فرص استمرارية المشاريع الإنتاجية الصغيرة.
5. البحث بأهمية تصمم بوابة الكترونية تجمع كافة المؤسسات التي تمنح ترخيص المشاريع الإنتاجية الصغيرة للتشجيع على الاقبال للتراخيص إضافة الى تخفيض العبئ المالي.
6. التزام الوزارات المعنية ومؤسسات الغير الحكومية بتشبيك أصحاب المشاريع الإنتاجية الصغيرة مع المؤسسات المانحة للحصول على دعم مالي وفني إضافة الى جهات تتولى مساندهم لتطوير المشاريع وتوفير المواد الأولية للمشاريع لضمان الوصول الى التعافي من جائحة كورونا.
7. زيادة الرقابة على أصحاب العمل فيما يتعلق بملائمة الأجور للمهارات، المسؤوليات، المهام المتفق عليها بالوصف الوظيفي والجهد المبذول بشكل يوافق الأجور في سوق العمل المحلي إضافة الى توفير بيئة عمل مناسبة وملائمة للعاملين والعمل على تطوير مهاراتهم بشكل مستمر، تحفيزهم ماديا ومعنويا، اشراكهم بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي ، توفير شبكة مواصلات ، حضانات والالتزام بالحقوق العمالية المنبثقة عن قانون العمل الأردني (عقود، اجازات الامومه وساعات الرضاعه، عدد الساعات العمل اليومي... الخ) للوصول الى استقرار العاملين في بيئة العمل وزيادة انتاجيتهم.
8. يجب إلتزام أصحاب العمل والعاملين في مدونة القواعد والسلوك ومن ابرزها (العدالة والشفافية والمسائلة والاحترام والتقدير) لما لها من انعكاسات إيجابية على بيئة العمل والدور كبير في استقرار العامل وزيادة الإنتاجية.
9. توفير الدراسات وتحديث التخصصات المطلوبة لسوق العمل لكل خمس سنوات قادمة مع إمكانية الغاء التخصصات غير المطلوبة من خلال الجهات ذات علاقه مثل ديوان الخدمة المدنية و وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بشكل سنويا.

10. التركيز على تمويل المشاريع من قبل المؤسسات المانحة والتي تساعده بزيادة حركة العجلة الاقتصادية في المناطق وهي (المطابخ الإنتاجية، صناعة دبس الرمان و العسل و المربيات، صناعة الشوكلاته، المطرقات، الحرف اليدوية، المشاريع الزراعية المائية، مراكز اللياقة البدنية، السباكه للسيدات، حضانه أطفال، تربية الحيوانات،.... الخ
11. التركيز على التدريبات المهنية التي تلائم سوق العمل وهي: التسويق الالكتروني، الحرف اليدوية، إعادة التدوير وإدارة النفايات، صيانة السيارات الهجينة، التصوير الفوتغرافي، تصميم الأزياء، تكنولوجيا المعلومات، تعبئة وتغليف، رعاية صحية، صناعة الشوكلاته والحلويات، مهارات اللغة الإنجليزية، صيانة الهواتف الذكية وأجهزة الحاسوب، التجارة الالكترونية، الطاقة المتجددة ، التكيف والتبريد، التمديدات الكهربائية، قطاع الانشاءات، الامن السبراني، الذكاء الاصطناعي، امن الشبكات، الزراعة بواسطة مياه السمك والسلامة العامه.
12. توجيه المؤسسات التي تعنى بالتشغيل للقطاعات الأكثر طرعا لفرص العمل وهي: شركات الخدمات ، المطاعم والحلويات، الأسواق التجارية والمولات، النشاط الصناعي ، التجميل للسيدات والرجال، الميكانيك وكهرباء منازل وسيارات، المبيعات، تكنولوجيا المعلومات، النشاط التقني والشبكات، الانشاءات، التجارة الالكترونية و توصيل الطلبات مع التنبؤ بالنشاط الزراعي في الأعوام القادمة.
13. ضرورة اسهام الحكومة بتقديم تسهيلات للمستثمرين لاقامة مشاريع والعمل على تسهيل إقامة مصانع فرعية في مناطق تجمعات سكانية خارج المدن الصناعية لما له دور من تحفيز الاقتصاد والوصول الى اكبر عدد من السيدات العاملات.
14. تطوير برامج ومساقات التدريبات المهنية بشكل مستمر بما يلائم متطلبات سوق العمل لتقليل الفجوة بين العرض والطلب.
15. الحث على توجيه السياسات التعليمية الى التعليم المهني واهميته في سوق العمل وملائمته للشواغر المطروحه وتكثيف الجهود لتوعية المجتمعات من خلال برامج تثقيفية مناسبة وحملات كسب تايد.
16. التركيز على المهارات الأساسية التي تزيد من فرص منافسة الباحث عن عمل في سوق العمل اضافة الى زيادة فرص نجاح المشاريع الانتاجية الصغيرة للمقبلين على إقامة مشاريع خاصه بهم وهي: مهارات الحياة الأساسية مثالها (إدارة الاذات ، الاتصال والتواصل، حل المشكلات، اتخاذ القرار، التفاوض، التفكير الابداعي الخ)، مهارات التكيف ببيئة العمل، مهارات وظيفية (رسالة التغطية، اعداد سيرة ذاتية، المقابلات، قانون العمل، اكتشاف فرص العمل)، ريادة الاعمال، المهارات المالية ، التسويق، تأسيس وإدارة المشاريع.

17. مراجعة أسس عمل المؤسسات الاقراضية من خلال تقديم منتج جديد للشباب الراغبين بإقامة مشاريع بنسبة فائدة اقل وفترة سماح أطول مع متابعه دورية إضافة لتقديم بعض التدريبات الخاصة بإدارة وتأسيس المشاريع والجدوى الاقتصادية.
18. الحاجة لوجود مظلة وطنية واسعه لإحتضان أصحاب المشاريع الإنتاجية للتدريبهم المستمر مهاراتيا، فنيا، تقنيا، مهنيا والتسويق الرقمي، تطوير المنتج وموائمة السوق المحلي والدولي والمساهمة في تشبيكهم مع المؤسسات المانحة والاقراضية.
19. زيادة توعية السيدات للحصول على فرص عمل تتناسب و المؤهلات العلمية، القدرات والخبرات، وكذلك ان يتم عمل تدريب او اعطاء محاضرات داخل بيئة العمل لكل فرد من الافراد سواء عامل او موظف او مدير ليتم تحديد الحقوق والواجبات لكل فرد من الافراد وخلق بيئة عمل مناسبة تجعل من الاغراد فريق متكامل فعال.
20. الحاجة لاجراء الدراسات المتعلقة تحديدا بالتحديات التي تواجه المرأة، الافراد الذين تجاوز عمرهم 36، الافراد غير الاردنيين اي من جنسيات اخرى، للوقوف على النتائج واحداث التغيير المناسب لضمان النمو والتطور الاقتصادي.
21. تعزيز تدابير الحماية الاجتماعية كوسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود.
22. التأكيد على أهمية وضرورة تعزيز استحداث العمالة المستدامة ونظم الحماية الاجتماعية والعمل اللائق.
23. توفير بيئة عمل مناسبة لجميع العمال والحفاظ على حقوقهم دون ان يتم التحيز لطرف او جهة معينة، اذ ان النتيجة سوف تؤثر على المنشأة ككل مما قد يؤدي في نهاية المطاف ان تتفكك المنشأة وتنتهار وهذا الشي الاكثر خوفا بالنسبة لاصحاب العمل ومما قد يتعكس على الاقتصاد ككل.

7. فهرس الجداول

1-7 جداول التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل لعينة الدراسة.

الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
10	نسبة عدد فروع منشآت عينة الدراسة	جدول رقم (1)
11	نسبة النشاط الاقتصادي لمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (2)
12	نسبة عدد العاملين بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (3)
13	نسبة الاعمال المطلوبة عينة الدراسة	جدول رقم (4)
14	نسبة فرص العمل المطلوبة بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (5)
15	نسبة الشواغر النادرة والفرص المتاحة في منشآت عينة الدراسة	جدول رقم (6)
16	نسبة تناسب الطلب مع الشواغر المتاحة بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (7)
16	نسبة المهارات المطلوبة للعمل بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (8)
17	نسبة المهارات الاضافية المطلوبة للعمل بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (9)
17	نسبة تفضيل التدريب قبل التشغيل لمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (10)
18	نسبة تشغيل الأردنيين في منشآت عينة الدراسة	جدول رقم (11)
18	نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (12)
19	نسبة تشغيل الاناث بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (13)
19	نسبة العمر المرغوب لعمل الاناث الاردنيات بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (14)
20	نسبة العاملين من ذوي الاعاقة بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (15)
21	نسبة التدريبات المهنية المطلوبة بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (16)
22	نسبة سلم الرواتب بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (17)
22	نسبة اختلاف سلم الرواتب بتنوع المهارات بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (18)
23	نسبة تفاوت أجور الاناث بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (19)
24	نسبة الاشتراك بالضمان الاجتماعي بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (20)
24	نسبة الاشتراك بالتأمين الصحي بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (21)
25	نسبة العمل الجزئي بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (22)
25	نسبة العمل الاضافي بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (23)
26	نسبة العمل الإضافي الاجباري بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (24)
26	نسبة توفر الحضانه بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (25)
27	نسبة توفر المواصلات بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (26)
27	نسبة توفر الحوافز المادية والمعنوية بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (27)
28	نسبة التحديات التي قد تحد من عمل الاناث بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (28)
29	جدول نسبة وقت اعلان الشواغر بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (29)
30	نسبة وسائل اعلان الشواغر بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (30)
32-31	نسبة مدى موافقه لعبارات ومفاهيم تهم صاحب العمل بمنشآت عينة الدراسة	جدول رقم (31)

2-7 جداول التحليل الوصفي لاستبانات الباحثين عن عمل لعينة الدراسة.

الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
33	نسبة نوع الجنس في عينة الدراسة	جدول رقم (1)
34	نسبة الجنسية في عينة الدراسة	جدول رقم (2)
34	نسبة الفئات العمرية لعينة الدراسة	جدول رقم (3)
35	نسبة الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة	جدول رقم (4)
35	نسبة عدد الأبناء لعينة الدراسة	جدول رقم (5)
36	نسبة المؤهل العلمي لعينة الدراسة	جدول رقم (6)
36	نسبة تفضيل التدريب قبل التشغيل لعينة الدراسة	جدول رقم (7)
37	نسبة أنشطة العمل التي تناسب عينة الدراسة	جدول رقم (8)
38	نسبة الخبرات التي تمتلكها عينة الدراسة	جدول رقم (9)
39	نسبة المسمى الوظيفي لعينة الدراسة	جدول رقم (10)
40	نسبة المهارات التي تمتلكها عينة الدراسة	جدول رقم (11)
41	نسبة الذين عملوا في السابق ضمن عينة الدراسة	جدول رقم (12)
42	نسبة أسباب ترك العمل لعينة الدراسة	جدول رقم (13)
43	نسبة تقاضي الاجر كامل لعينة الدراسة	جدول رقم (14)
44	نسبة العوامل المؤثرة على الاستقرار في العمل لعينة الدراسة	جدول رقم (15)
45	نسبة فئات الراتب المتوقع لعينة الدراسة	جدول رقم (16)
45	نسبة مواجهة المهن المغلقة في عينة الدراسة	جدول رقم (17)
46	نسبة المهن المغلقة لغير الاردنيين في عينة الدراسة	جدول رقم (18)
46	نسبة امتلاك مزايا العامل الأردني لغير الأردنيين في عينة الدراسة	جدول رقم (19)
47	نسبة المزايا التي لا يمتلكها العامل غير الأردني في عينة الدراسة	جدول رقم (20)
48	نسبة الإساءة من قبل صاحب العمل الموجهه بحق العامل في عينة الدراسة	جدول رقم (21)
48	نسبة (نوع) الإساءة من قبل صاحب العمل الموجهه بحق العامل في عينة الدراسة	جدول رقم (22)
49	نسبة تعرض احد افراد الاسرة للعنف في عينة الدراسة	جدول رقم (23)
50	نسبة نوع العنف الذي تعرض له احد افراد الاسرة في عينة الدراسة	جدول رقم (24)
50	نسبة التعرض للتوتر النفسي للعامل او احد افراد اسرته في عينة الدراسة	جدول رقم (25)
51	نسبة أساليب التعامل مع التوتر النفسي للعامل او احد افراد اسرته في عينة الدراسة	جدول رقم (26)
52	نسبة عمالة الأطفال في عينة الدراسة	جدول رقم (27)
53-52	نسبة مدى موافقه لعبارات ومفاهيم تهم الباحث عن عمل بعينة الدراسة	جدول رقم (28)

8. المراجع

- ❖ دائرة الاحصاءات العامة.
- ❖ وزارة التخطيط.
- ❖ وزارة العمل ، ومديريات عمل اربد والمفرق .
- ❖ غرفةالتجارة ، ومديرية الصناعة والتجارة.
- ❖ مؤسسة التدريب المهني.
- ❖ موقع وزارة الداخلية.
- ❖ تقرير حالة الفقر بالاردن.
- ❖ منظمة العمل الدولية.
- ❖ المكتب الإقليمي للدول العربية...
- ❖ احصائيات المركز الوطني لتمنية الموارد البشرية..
- ❖ المفوضية السامية لشؤون اللاجئين.
- ❖ وكالة بترا الاخبارية...
- ❖ ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني.
- ❖ البطالة وجائحة كورونا... د. موسى شتيوي...
- ❖ واقع و آفاق سوق العمل الأردني.... الحراحشه - محمد العيد - جامعة آل البيت.
- ❖ سوق العمل الأردني والشباب .. زمرد المحمود...