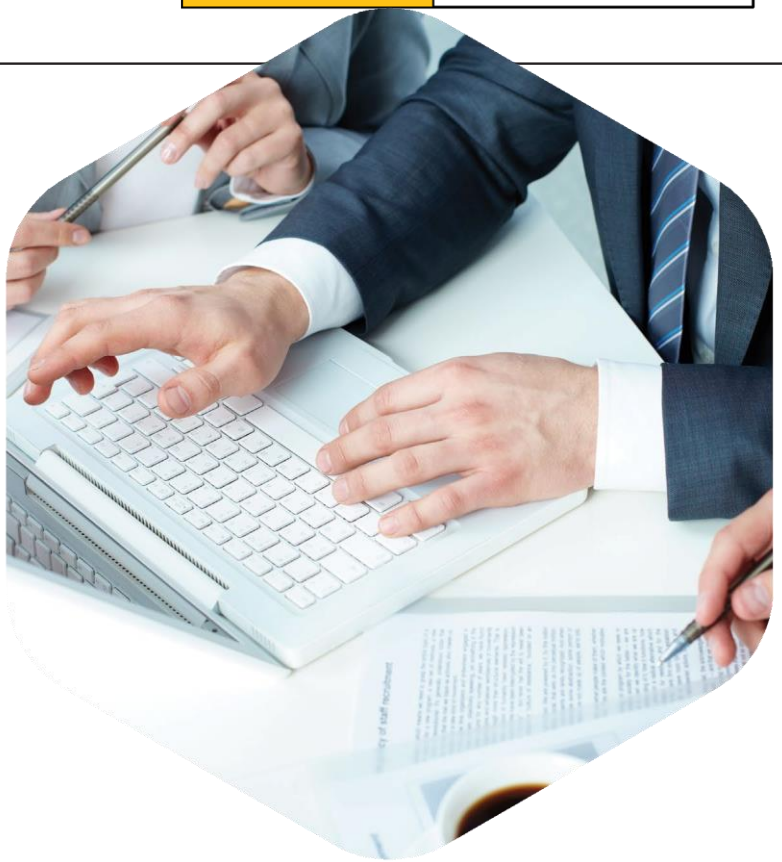


دراسة سوق العمل/ محافظة إربد

تنفيذ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية "جهد"

وبالشراكة مع وكالة التنمية الإسبانية

(آب – 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 في محافظة إربد: 10
3 – 2 التحليل الوصفي لاستبانات الباحثين عن عمل إربد: 35
4. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج النوعي: 60
4-1 المجموعات البؤرية 60
4.2 مقابلة أصحاب العلاقة/ إربد: 101
4.3 مقابلات المؤسسات الإقراضية: 134
5. النتائج: 142
5.1 نتائج المجموعات البؤرية: 142
5.2 نتائج المقابلات: 152
5.3 نتائج التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل والباحث عن العمل: 160
6. التوصيات: 173
7. المراجع 176
8. الملاحق 176

المقدمة:

تقع محافظة إربد في أقصى شمال الأردن، وتمتد حدودها لتصل إلى الحدود الأردنية السورية -حيث نهر اليرموك-، وتُعدُّ المناطق الشرقية من المحافظة جزءًا من سهل حوران (الرمثا) الممتد بين سوريا والأردن، بينما تطل الأجزاء الشمالية على هضبة الجولان، أما من الغرب فتتكون المنطقة جغرافيًّا من هضاب متوسطة الارتفاع، تنخفض تدريجيًا لتصل إلى ما دون مستوى سطح البحر في غور الأردن. وتتوزع المناطق الجنوبية منها على المزار الشمالي ذي الجبال العالية والطبيعة الساحرة المتاخمة لجبال عجلون؛ فتبرز أهمية المحافظة من خلال موقعها الاستراتيجي (محطة عبور للدول المجاورة) وأهميتها التاريخية والأثرية، حيث خلَّفت الحضارات السابقة في محافظة إربد العديد من المواقع الأثرية والتاريخية، فنشأت فيها المدن الإغريقية (الرومانية)، كما تُعدُّ محافظة إربد المنطقةَ الزراعية الأولى في الأردن، خاصة في إنتاج الحمضيات والزيتون والحبوب وإنتاج عسل النحل، وتتميز المحافظة بتوفر الخدمات الاجتماعية والشبابية والثقافية والنهضة العمرانية، كما تمتاز بتوافر التمازج الثقافي الثلاثي "بدوي، ريفي، حضري" (وزارة الداخلية، 2022).

ويبلغ عدد سكان المحافظة لعام 2019 حوالي (1،957000) نسمة، وتبلغ مساحتها: (1571.7) كم2، وتبلغ الكثافة السكانية 1187.7 شخصًا لكل كيلومتر مربع، ويشكِّل سكان المحافظة ما نسبته 18.57% من عدد السكان الكلي في المملكة، كما تبلغ نسبة البطالة بشكل عام 17.04%، فنسبة البطالة من الذكور تشكِّل 13.5%، ومن الإناث 34%، وتبلغ نسبة الفقر في المحافظة 15% (وزارة الداخلية، 2022).

ثمَّة العديد من التحديات التي تواجه المحافظة، أهمها: وجود ضعف فيما يخص رؤوس الأموال المستثمَرة في قطاع السياحة، وعدد المطاعم والمتاجر الحرفية والوسائل الترفيهية وتوزيعها مقارنة مع حجم المواقع السياحية والأثرية الموجودة، وارتفاع نسبة الفقر في المحافظة بنسبة (15%) مقارنة مع (14.4%) على مستوى المملكة، وارتفاع مؤشر نسبة المدارس المستأجَرة فيها إلى (25.3%) وهو أعلى من مؤشر نسبة المدارس المستأجرة على مستوى المملكة، المقدَّر بـ (23.7%)، وتزايد عدد الطلاب السوريين المسجلين في المدارس وعدم القدرة على توفير معلمين لمختلف التخصصات، وكذلك النقص في الكوادر (أطباء عامين، واختصاص، وفني مختبر) والأجهزة الطبية واللوجستية، وتفتت الملكيات الزراعية والتوسع العمراني على حساب الأراضي الزراعية وضعف القدرة التنافسية للمنتج الزراعي، وضعف البنى التحتية للتسويق الزراعي بالإضافة إلى ضعف برامج الترويج والتسويق السياحي للمحافظة وقلة توفير المرافق السياحية المساندة بكلف ملائمة، وضعف برامج التدريب المتخصصة للقطاع، ووجود فجوة تنموية بين مركز المدينة والمناطق البعيدة؛ إذ تتركز الحركة الاقتصادية والتجارية

في مركز المدينة، أما باقي المناطق فتبرز فيها مشاكل الفقر والبطالة وضعف البنية التحتية ونوعية الخدمات المقدمة وغيرها من التحديات (وزارة الداخلية، 2022).

إن معدل البطالة في محافظة إربد في الربع الثاني من 2022 -وفقًا لإحصاءات دائرة الإحصاءات العامة- يؤكد أن معدل البطالة كان مرتفعًا بين الفئات التي تحمل الشهادات الجامعية (بكالوريوس فأعلى)، إذ بلغ 26.2% مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، كما تبين أن 53.5% من إجمالي المتعطلين، من حملة الشهادة الثانوية فأعلى، وأن 46.2% من إجمالي المتعطلين 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 حوالي 46.1% (42.2% للذكور مقابل 63.3% للإناث) (دائرة الإحصاءات العامة، 2022).

أكدت دراسةٌ 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 شكَّل ضغطًا كبيرًا 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 ومحافظتا إربد والمفرق الواقعتان شمالي المملكة، إذ ارتفعت من 14.5% إلى 22.1% بين عامي 2011 و2014.

ركزت توقعات منظمة العمل الدولية الضوء على خطر آثار جائحة كورونا على سوق العمل، والتي تمثلت في زيادة عدم المساواة الجغرافية والسكانية وتزايد الفقر وقلة 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 كافيًا لتعويض ما لحق به من خسائر حتى عام 2023 على أقل تقدير، ويتوقع تقرير المنظمة فجوة فرص العمل الناجمة عن الأزمة العالمية، وخصوصا بعد الحرب الروسية الأوكرانية، ستصل إلى 75 مليون فرصة في عام 2022 قبل أن تتراجع إلى 23 مليون فرصة عمل، مشروطًا بتحسن الوضع الراهن حتى نهاية 2023، ويخلص التقرير إلى أن أزمة جائحة كورونا جعلت أوجه عدم المساواة الموجودة من قبل أسوأ؛ لأنها أضرت بالعمال الضعفاء بشدة، وأن تعطُّل 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 عام 2022/2021 مقارنة بنسبة 3.9% 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 وبالتعاون 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 بعزم القائمين عليه من خلال المبادرات التنموية الهادفة.

تعدُّ المشاريع متناهية الصغر والصغيرة -بما فيها المشاريع المنزلية- المحرك الأساسي للنمو في الأردن؛ إذ سُجِّل في عام 2019 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، خصوصًا أن العديد منهم بالفعل من الفئات الأقل حظًا؛ لذلك يجب على الحكومة تسهيل عملية تسجيل المشاريع المنزلية وترخيصها بشكل رسمي لمواجهة هذه التحديات، وأن تتم مساعدة 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 المصمَّمة تبعًا لنوع المشروع المنزلي.

المنهجية:

لتحقيق الهدف المتعلق بإجراء مسح ميداني موجَّه للباحثين عن عمل/ وأصحاب العمل؛ لفهم سوق عمل إربد ومدى تأثير مكونات سوق العمل على التشغيل والحد من الفقر والبطالة؛ لفهم تأثير جائحة كورونا على سوق العمل، وآلية التعافي بشكل أفضل، وأهم الممارسات التي تساعد على استقرار العاملين في عملهم. وقد اعتمد فريق البحث على ما يلي:

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

أولاً: المتغيرات الديمغرافية للباحثين عن عمل في إربد (العمر والجنس والدخل والمستوى التعليمي وغيرها)، أما الاستبيان الموجَّه لأصحاب العمل، فاحتوى على اسم المنشأة والشخص المسؤول وعدد فروعها والعاملين بها، وعنوانها، والقطاع التي تتبع إليه، وسنة التأسيس وغيرها، إذ توزَّعت العينة على مبحوثين من كافة الألوية والقرى الموجودة في محافظة إربد، وذلك للحصول على عينة شاملة تغطي كافة الفئات العمرية ما بين: "18-48 سنة"، وهي الفئات العمرية الباحثة عن عمل وفقًا لوزارة العمل وديوان الخدمة المدنية.

ثانيًا: خصائص الباحثين عن عمل ومهاراتهم وبيئة العمل، التي تمثلت في الخبرات وطبيعة العمل، والمؤهلات العلمية، وأسباب ترك العمل، والأجور، وعوامل الاستقرار في العمل والقوانين التي تخص أصحاب العمل والعمال وغيرها.

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

عُرضت الاستبانة على محكِّمين متخصصين في التحليل الإحصائي، وبعض المتخصصين في كتابة البحث العملي؛ أشاروا إلى إضافة بعض الأسئلة والتعديلات، فقام فريق البحث بإجراء التعديلات اللازمة. وتم عمل عينة استطلاعية (Pilot study) تكوَّنت من 35 استبانة، وأشار بعض المستجيبين إلى أن أسئلة الاستبانة وفئاتها طويلة، وأشار البعض الآخر إلى وجود أسئلة مكرَّرة، وقام فريق البحث بإجراء التعديلات اللازمة، إضافة إلى إدراج بعض الخيارات إلى الأسئلة التي لا يحبذون الإجابة عنها، والتي تتمثل في "لا يرغب بالإجابة". وعليه تمَّ قياس حجم العينة المثالي لمجتمع الدراسة من خلال تطبيق المعادلة الآتية:

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

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

إربد

SS=	384.16
SAMPLE =	384

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

بعد التواصل مع دائرة الإحصاءات العامة للوصول إلى مجتمع الدراسة، تبين أن عدد عناصر مجتمعها في محافظة إربد هو 890628، وللوصول إلى حجم العينة المثالي لمجتمع الدراسة، ونظرًا إلى أن حجم العينة كبير، تم تطبيق المعادلة الرياضية لحساب حجمها إحصائيًا، إذ ستعطي نتيجة INFINITE SAMPLE، ولذلك يتم اتباع نظرية Central limit theorem، التي تنص على: "كلما ازداد حجم العينة N فإن التوزيع لمتوسط هذه المتغيرات العشوائية يقترب من التوزيع الطبيعي القياسي"، وهو في هذه الحالة توزيع 1000 استبانة (عدد ممثل لعينة الدراسة).

صمم فريق البحث استبانة إلكترونية على "Google Drive" إذ تم توزيع الاستبانة من قبل فريق البحث على عدة خطوات؛ فتم توزيع استبانة الباحثين عن عمل، وتم توزيع فريق العمل على كافة الألوية والقرى الموجودة في محافظة إربد، وتم استهداف الباحثين عن عمل والحصول على الاستجابات اللازمة على مدار أربعة أيام من الساعة الثامنة صباحًا وحتى الساعة الرابعة مساءً من تاريخ 2022/9/11 إلى 2022/9/14، وتم التواصل مع الباحثين على تطبيق زووم يوميًّا 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 صباحًا 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 استبيانًا على أصحاب العمل و1387 على الباحثين عن عمل، واعتماد 300 استبيان لأصحاب العمل و1000 استبيان للباحثين عن عمل، أما سبب الحذف لهذه الاستبانات فيتمثل في "تم الحذف بناءً على قيمة mahal في برنامجSPSSk "، بناءً على عدد المتغيرات الموجودة، إذ إن لكل عدد متغيرات قيمة محددة لـ mah ، حيث يتم استخدام القيمة كنقطة مرجعية لمعرفة بما إذا كانت الاستبانة تحقق القيمة المطلوبة أم لا، إضافة إلى (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 خطيًا.

وتعد مسافة ماهالانوبيس مقياسًا للمسافة، يمكن اعتباره تصحيحًا للمسافة الإقليدية، إذ 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 موجَّهة (مقابلات فردية، مجموعات بؤرية) لكل من:

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

ثانيًا: المؤسسات الإقراضية، وهي: الشركة النموذجية الإسلامية للتمويل الأصغر، والشركة الوطنية لتمويل المشاريع الصغيرة ، وشركة فينيكا للتمويل الأصغر.

ثالثًا: 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، ومتدربين وخريجين في مؤسسة التدريب المهني.

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

والجدير بالذكر أن فترة العمل بالدراسة مكثت 3 أشهر خلال الفترة (آب – تشرين الثاني/ 2022) ضمن فريق عمل مكون من 30 شخص مؤهلين ومدربين، سيما أن الباحثين الميدانيين الذين عملوا على توزيع الاستبانات تم إشراكهم بدورة تدريبية متخصصه حول آلية العمل والتعرف على الأسئلة لتجاوز أي تحدٍ متوقَّع.

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

3. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج الكمي:

تم توجيه أسئلة الدراسة بواسطة فريق بحث ميداني لكل من (الباحث عن عمل بحجم عينة 1000 مستجيب، وصاحب العمل بحجم 300 مستجيب)، للوصول إلى معلومات أساسية وهامَّة حول سوق العمل في محافظة إربد.

3 – 1 التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل في محافظة إربد:

تم إجراء مسح ميداني موجَّه لأصحاب العمل، بالتنسيق مع كلٍّ من الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية JOHUD، ووكالة التنمية الإسبانية لفهم سوق عمل إربد ومدى تأثير مكونات سوق العمل على التشغيل والحد من الفقر والبطالة، ولفهم تأثير جائحة كورونا على سوق العمل وآلية التعافي بشكل أفضل، وأهم الممارسات التي تساعد على استقرار العاملين في عملهم، في ظل وجود الهدف الرئيسي من مشروع مساهمة المرأة في الأردن، في الصمود والتعافي الاقتصادي ومكافحة الفقر؛ استجابةً لـ COVID-19، وهو تمكين المرأة لتصبح مستقلة وقادرة على الصمود في مواجهة الأزمات مثل COVID19، وتزويدها بالموارد؛ للخروج من حالة الضعف والفقر، ومكافحة حالات العنف المحتملة.

وفي الجدول التالي بيان لنسب عدد الفروع للمنشأة الواحدة التي لها أكثر من فرع، ومن خلال النتائج يتبين أن أغلب المنشآت كانت ذات فرع واحد بلغت نسبتها 52.7، في حين أن نسبة المنشآت التي كان لها أكثر من فرع وأقل من 5 فروع بلغت 33.3، وكانت النسبة الأقل للمنشآت التي تضم أكثر من خمسة فروع وهي 14.0، أي ما يعادل 42 منشأة.

كم عدد فروع المنشأة؟	عدد المستجيبين	النسبة
1 فرع واحد فقط	158	52.7
1 - أقل من 5 فروع	100	33.3
5 - أكثر من 5 فروع	42	14.0
المجموع	300	100.0

ويبين الجدول التالي نسب الأنشطة الاقتصادية للمنشآت، إذ إن 105 من أصحاب العمل كان النشاط الاقتصادي لمنشآتهم هو القطاع التجاري، في حين أن القطاع الصناعي بلغ 7.7، وقد بلغت نسبة القطاع الزراعي 0.3 أي منشأة واحدة ذات طبيعة عمل زراعية، أما القطاع التكنولوجي، فبلغت نسبته 2.3، في حين بلغت نسبة القطاع التعليمي 8.0، والقطاع الغذائي 23.0، وبلغت نسبة القطاع الصحي 8.3، ومن خلال النتائج السابقة يتبين لنا أن الأقل نسبة هي المنظمات الإنسانية، أي أنَّها أقل القطاعات التي يُعمل بها من قبل منشآت العينة، إضافة إلى القطاع الزراعي والإعلامي، في حين أن أكثر القطاعات جاذبية بالنسبة لأفراد العينة (أصحاب العمل) هي القطاعات: التجاري والغذائي والصحي.

ما القطاع/ النشاط الاقتصادي للمنشأة؟	عدد المستجيبين	النسبة
منظمات إنسانية	1	0.3
القطاع الصناعي	23	7.7
القطاع التجاري	105	35.0
القطاع الزراعي	1	0.3
القطاع السياحي	10	3.3
القطاع الغذائي	69	23.0
القطاع التعليمي	24	8.0
القطاع التكنولوجي والتقني	7	2.3
القطاع الإعلامي	2	0.7
القطاع الصحي	25	8.3
القطاع الخدماتي	24	8.0

القطاع الإنشائي	6	2.0
أعمال حرة	3	1.0
المجموع	300	100.0

وفي الجدول التالي بيان لنسب عدد العاملين في كل منشأة، فيتبين أن عدد المنشآت التي تضم عددًا أقل من 10 عمال بلغ 107، وبلغ عدد المنشآت التي تضم ما بين 10 إلى 99 عاملاً 99 منشأة، و24 من المنشآت كانت تضم أكثر من 100 عامل، مما يدل على أن أغلب منشآت العينة كانت ذات أقل من 10 عمال.

كم عدد العاملين الحاليين في المنشأة؟	عدد المستجيبين	النسبة
أقل من 10 عمال	177	59.0
10 - 99 عاملاً	99	33.0
أكثر من 100 عامل	24	8.0
المجموع	300	100.0

ويبين الجدول التالي نسب الأعمال التي لها طلب بالنسبة للمنشأة، إذ بلغت نسبة الأعمال الصناعية المطلوبة بالنسبة للمنشآت 11.0، في حين أن نسبة الأعمال الإنسانية 2.0، وكانت نسبة الأعمال التجارية 39.7، في حين بلغت نسبة أعمال السياحة والفندقة 4.3، وبلغت نسبة الأعمال الإنشائية 1.7، وبلغت نسبة الأعمال الخدماتية 6.0، وبلغت نسبة الأعمال التدريبية 8.7، وكانت النسبة الأقل للأعمال الزراعية وهي 0.3، مما يدل على أنَّها الأقل جاذبية بالنسبة للأعمال المطلوبة، في حين أن أعمال التجارة والغذاء هي الأكثر طلبًا.

ما هي الأعمال المطلوبة لمنشأتكم بالتحديد؟	عدد المستجيبين	النسبة
أعمال إنسانية/ منظمات	6	2.0
أعمال صناعية	33	11.0
أعمال تجارية	119	39.7
أعمال زراعية	1	0.3
أعمال سياحية أو فندقية	13	4.3
أعمال غذائية أو خدمات غذائية	44	14.7
أعمال تعليمية أو تدريبية	26	8.7
أعمال تكنولوجية أو تقنية	6	2.0
أعمال إعلامية أو تسويقية	3	1.0
أعمال إنشائية	5	1.7
أعمال صحية ورعاية	19	6.3

أعمال خدماتية	18	6.0
أعمال حرة	4	1.3
أعمال البيع بالتجزئة	3	1.0
المجموع	300	100.0

والجدول التالي يبين نسب فرص العمل المطلوبة لكل منشأة، إذ بلغت نسبة فرص العمل المطلوبة للتسويق والمبيعات 14.3، ونسبة فرص الحرف اليدوية 2.0، وبلغت نسبة فرص العمل من فن الطهو والطبخ 2.3، في حين كانت نسبة العمل في استقبال/ خدمة العملاء 8.7، ومعلمات ومدربات 5.0، وبلغت نسبة الهندسة 1.7، إضافة إلى أعمال الصيانة البالغة 1.0، وفرص العمل بالتجميل 2.0، أما التصميم والتصوير فبلغت نسبتهما 2.0، ومن خلال النتائج كان ثمة فرص عمل مطلوبة قليلاً من قبل المنشآت ذات العلاقة بالدراسة، مثل الأعمال المسرحية، والمناصب الإدارية، ومدربات القيادة وغير ذلك. وكانت النسبة الأكثر طلبًا في أعمال التسويق والمبيعات، وعاملات النظافة، والمحاسبة.

ما هي فرص العمل المطلوبة في منشآتكم بالتحديد؟	عدد المستجيبين	النسبة
تسويق ومبيعات	42	14.0
خياطة وحرف يدوية	6	2.0
فن الطهو والطبخ	7	2.3
معلمات رياض أطفال	4	1.3
عاملات في الإنتاج	6	2.0
عاملات في مجال التعبئة والتغليف	4	1.3
عاملات نظافة	24	8.0
استقبال وخدمة عملاء	24	8.0
صيدلة	6	2.0
تمريض	6	2.0

أخصائية تغذية	3	1.0
مدربة لياقة بدنية	2	0.7
معلمات ومدربات	15	5.0
محاسبة	34	11.3
هندسة	5	1.7
أعمال صيانة	3	1.0
التجميل وتصفيف الشعر	6	2.0
أعمال فنية/ تصميم وتصوير	6	2.0
أعمال مسرح وسينما	1	0.3
مدربات قيادة	3	1.0
منصب إداري	8	2.7
أعمال حرَّة	1	0.3
عدم الإجابة	84	28.0
المجموع	300	100

ويبين الجدول التالي نسب الشواغر النادرة أو تلك التي يصعب توفير عمال لها، وقد بلغت نسبة الفرص التي يصعب توفير العمال لها 8.7، وبلغت نسبة فرص العمل للتصميم والبرمجة 0.3، ونسبة السكرتاريا وإدخال البيانات 0.3، في حين كانت نسبة فرص التسويق الإلكتروني والسوشال ميديا 0.3، وبلغت نسبة مهنة "شيف محترف" 3.3، ونسبة الفرص النادرة من العمل الميداني للسيدات 0.3، وعارضات الأزياء بنسبة 0.3، وبلغت نسبة فرصة العمل بالخياطة 0.7، وبلغت نسبة أعمال "حراسة وأمن" 0.6، ونسبة الصيانة 2.3؛ فنرى من خلال هذا السؤال أن هناك العديد من الشواغر النادرة والمتنوعة في طبيعتها، وذلك يعود إلى الطبيعة المختلفة لكل منشأة من منشآت العينة، والتي تمَّت من خلالها الإجابة عن هذا السؤال دون وضع مقترحات أو خيارات.

ما الشواغر النادرة/ الفرص المتاحة التي يصعب توفير عامل لها؟	عدد المستجيبين	النسبة

74.0	222	لا يوجد
8.7	26	عامل
0.7	2	مديرو إنتاج
0.3	1	تصميم وبرمجة
0.3	1	سكرتاريا وإدخال بيانات
0.3	1	خبير زراعي
1.0	3	منصب إداري
3.0	9	مهنة شيف محترف
0.7	2	فن تجميل متخصص
0.7	2	تسويق إلكتروني وإدارة السوشال ميديا
0.7	2	خياطة
1.3	4	محاسب
1.0	3	بائع
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 أزياء
0.7	2	تحليل بيانات
0.3	1	أعمال حرة (سكافي، بسطجي، وغير ذلك)
0.3	1	سائق
100.0	300	المجموع

ويبين الجدول التالي نسب الشواغر المتاحة التي قد تناسب الطلب من قبل العاملين، حيث كانت نسبة نعم 90.0 مما يعني أن الغالبية يجدون بالفعل أن الشواغر المتاحة تناسب الطلب من العاملين، في حين نجد النسبة الأقل كانت 10.0 من الذين لا يجدون أي تناسب بين عرض الشواغر والإقبال عليها.

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

وفيما يلي جدول يبين نسب المهارات اللازم توافرها لدى الفرد للعمل في المنشأة، إذ إن مهارات التحليل والتحليل النقدي بلغت نسبتها 24.7، وكانت مهارات التعلم المستمر بنسبة قريبة من التحليل النقدي تقريبًا، وهي 20.0، وبلغت نسبة الإبداع والابتكار 16.0، وهي نسبة جيدة مقارنة بالمهارات الأخرى، مما يدل على أنها من المهارات اللازمة للعمل في المنشأة، وبلغت نسبة مهارات التواصل الاجتماعي 17.7، ومهارات الحياة الأساسية 1.7، بالإضافة إلى مهارات القيادة التي بلغت نسبتها 1.3، وبلغت المهارة الفنية 2.3، وبلغت مهارات التكيف مع بيئة العمل 3.0، ومهارة اللغة غير العربية 0.7، فنرى مما سبق أن مهارات التحليل والتعلم المستمر والإبداع والابتكار كانت الأكثر طلبًا بالنسة للمنشآت، في حين تنوعت المهارات التي عليها طلب قليل من قبل منشآت العينة منها مهارة مراقبة الجودة، ومهارة اللغة غير العربية.

ما هي المهارات اللازمة للعمل في منشآتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
مهارات التحليل والتحليل النقدي	74	24.7

مهارات التعلم المستمر	60	20.0
مهارات الإبداع والابتكار	50	16.7
مهارات الذكاء العاطفي	5	1.7
مهارات التواصل الاجتماعي	53	17.7
مهارات الحياة الأساسية	5	1.7
مهارات تكنولوجية أو تقنية	5	1.7
مهارات إدارة شؤون الموظفين	5	1.7
مهارات فنية	7	2.3
مهارات قيادية	4	1.3
تحمُّل ضغط العمل	5	1.7
مهارات المرونة	13	4.3
مهارات التكيف ببيئة العمل	9	3.0
مهارات اللغة غير العربية	2	0.7
مهارات مراقبة الجودة	3	1.0
المجموع	300	100.0

ويبين الجدول التالي نسب المهارات الأخرى التي لم تُذكر في السؤال السابق، إذ بلغت نسبة مهارات التدريس والتعليم 1.0، في حين بلغت نسبة اللباقة في الحديث 0.3، وبلغت أساليب الإقناع والبيع 0.3؛ فنجد أن عددًا قليلاً من المهارات الأخرى التي تم الإجابة عنها، إذ إن السؤال السابق كان شاملاً، فاستطاع أن يلبي جميع الإجابات المختلفة للمنشآت.

إن كانت إجابتك مهارات أخرى، اذكرها	عدد المستجيبين	النسبة
لا يوجد	295	98.3
التدريس والتعليم	3	1.0
أساليب الإقناع والبيع	1	0.3

اللباقة في الحديث	1	0.3
المجموع	300	100.0

ويبين الجدول التالي نسب تفضيل التدريب قبل التشغيل من عدمه، وقد بينت النتائج أن نسبة الإجابات الأكبر كانت "نعم" وهي 80.7، والتي تتبنى فكرة أن يتم التدريب قبل التشغيل، في حين كانت نسبة عدم تفضيل التدريب قبل التشغيل 19.3، مما يدل على أن أكثر من نصف المنشآت تفضل أن يتم التدريب قبل البدء بالتشغيل.

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

ويبين الجدول التالي نسبة تشغيل الأردنيين في المنشأة، إذ إن نسبة تشغيل 100% من الأردنيين قد بلغت 62.0، ونسبة تشغيل الأردنيين (51- 99%) بلغت 25.0، في حين أن نسبة تشغيل 50% من الأردنيين في المنشآت بلغت 13.0، ومما سبق نجد أن النسبة الأعلى في تشغيل الأردنيين في المنشآت كانت ما بين 100% في 186 منشأة من أصل 300، ثم يأتي بعد ذلك نسبة التشغيل ما بين 51%- 99%.

كم نسبة تشغيل الأردنيين في منشآتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
%100	186	62.0
%99 - %51	75	25.0
%50	39	13.0
المجموع	300	100.0

ويبين الجدول التالي نسب العمر المرغوب لعمل الذكور الأردنيين، إذ بلغت نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور الأردنيين من 18 سنة إلى 35 سنة 81.0، أما الفئة الثانية من 36 سنة إلى 48 فبلغت 4.3، في حين أن 44 منشأة لم يكن لديها أي تحيز لأية فئة، إذ إن العمر المرغوب لعمل الذكور لديها يبدأ من 18 – 48 سنة، أي ما نسبته 14.7، مما يدل على أن العمر الأكثر رغبة في توظيف الذكور يكون ما بين 18–35 سنة، وهنا نستطيع القول إن العمر قد يكون أحد التحديات للتشغيل في حال كان العمر أكبر من 36 سنة.

ما هو العمر المرغوب لعمل الذكور الأردنيين بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
18 - 35 سنة	243	81.0
36 - 48 سنة	13	4.3
18-35، 36-48	44	14.7
المجموع	300	100.0

ويبين الجدول التالي نسب تشغيل السيدات في المنشآت، فأظهرت النتائج أن 1- 20% من تشغيل السيدات في المنشآت بلغت نسبته 63.7 أي ما يعادل 191 منشأة، في حين كان لتشغيل السيدات من 21%-50% نسبة بلغت 14.3، وبلغت نسبة تشغيل السيدات من 51% إلى 99% في منشآت ذات العلاقة بالعينة ما نسبته 15.3، وكان هناك 20 منشأة تعمل فيها 100% من السيدات، أي ما يساوي 6.7 وهي نسبة جيدة مقارنة مع غيرها من النسب من حيث عمل السيدات، ومما سبق؛ نجد أن الغالبية العظمى من المنشآت كانت نسبة تشغيل السيدات فيها ما بين 1% إلى 20%.

كم نسبة تشغيل السيدات بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
1%- 20%	191	63.7
21% - 50%	43	14.3
51% - 99%	46	15.3

%100	20	6.7
المجموع	300	100.0

ويبين الجدول التالي نسب العمر المرغوب لعمل السيدات الأردنيات في المنشآت، إذ بلغت نسبة العمر المرغوب لعمل السيدات الأردنيات من 18 سنة إلى 35 سنة 87.7، أما الفئة الثانية من 36 سنة إلى 48 فبلغت 2.7، وتعد هذه النسبة قليلة جدًّا بالنسبة للفئة السابقة من حيث تفضيل التشغيل بالنسبة للعمر المرغوب لدى السيدات، في حين أن 29 منشأة لم يكن لديها أي تحيُّز لأية فئة؛ إذ إن العمر المرغوب لعمل السيدات لديها يبدأ من 18–48 سنة، أي ما نسبته 9.7، مما يدل على أن العمر الأكثر رغبة في توظيف السيدات يكون ما بين 18–35 سنة.

ما هو العمر المرغوب لعمل الإناث الأردنيات بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
18 - 35 سنه	263	87.7
36 - 48 سنه	8	2.7
18- 35سنة، 36- 48 سنة	29	9.7
المجموع	**300**	**100.0**

ويبين الجدول التالي نسب العاملين من ذوي الإعاقة في المنشآت ذات العلاقة بعينة الدراسة، إذ تبين أن عدد المنشآت التي تقوم بتشغيل ما نسبته 5% من ذوي الإعاقة 282 منشأة، في حين بلغ عدد المنشآت التي كانت نسبة تشغيل ذوي الإعاقة فيها أقل من 5% هي 13 منشأة، و 5 منشآت ممن كانت نسبة تشغيل ذوي الإعاقة فيها أكثر من 5%، ومما سبق نجد أن النسبة الأعلى من توظيف ذوي الإعاقة في المنشآت كانت تساوي 5%. في حين أن نسبة قليلة كانت توظف أكثر من 5% من ذوي الإعاقة.

ما هي نسبة العاملين من ذوي الإعاقة بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
%5	282	94.0
أقل من 5%	13	4.3

أكثر من 5%	5	1.7
المجموع	**300**	**100.0**

ويبين الجدول التالي نسب التدريبات المهنية المطلوبة في المنشآت، إذ تبين أن نسبة التدريبات المطلوبة بما يتعلق بفن الطهو والحلويات 9.3، وأن مهنة التمريض والرعاية الصحية بلغت 1.7، في حين أن نسبة التدريبات الزراعية بلغت 0.3، وصيانة الموبايلات والحواسيب بلغت ما نسبته 3.7، وبلغت أعمال التكييف والتبريد ما نسبته 1.0، وبلغت السلامة العامة ما نسبته 1.3، وبلغت نسبة الأعمال التكنولوجية 2.3، وبلغت نسبة التواصل الاجتماعي 4.3، في حين بلغت نسبة المهارات المطلوبة في مجال التسويق والمبيعات 9.0، وبلغت في مجال التدريبات الصناعية 1.0، وكذلك التدريبات المحاسبية بلغت 3.3، أما التدريبات المتعلقة بالسواقة فقد بلغت 0.7، ومن الأرقام السابقة نجد أن أكثر التدريبات المطلوبة كانت فن الطهو ومهنة التمريض والرعاية الصحية، في حين كان الطلب على أعمال الديكور قليلاً بالمقارنة مع غيرها؛ إذ بلغت نسبته 0.3، وتوزعت التدريبات المختلفة بنسب مختلفة تبعًا لنوع النشاط الخاص لكل من المنشآت.

ما أهم التدريبات المهنية المطلوبة بمنشأتكم؟	**عدد المستجيبين**	**النسبة**
لا يوجد	124	41.3
فن الطهو وصناعة الحلْوَيَات	28	9.3
مهنة التمريض والرعاية الصحية	5	1.7
تدريبات زراعية	1	0.3
الخدمات السياحية	1	0.3
التجميل وتصفيف الشعر	10	3.3
صيانة الموبايلات والحواسيب	11	3.7
تكييف وتبريد	3	1.0
أعمال ديكور	1	0.3
حرف يدوية	6	2.0
السلامة العامة	4	1.3

تكنولوجيا وتقنية	7	2.3
إدارة الوقت	1	0.3
تدريبات عمالية	21	7.0
التواصل الاجتماعي	13	4.3
تربية الطفل والتعامل مع ذوي الاحتاجات الخاصة	3	1.0
التسويق والبيع	27	9.0
تدريبات صناعية	2	0.7
لياقة بدنية	3	1.0
تدريبات تجارة ومحاسبة	10	3.3
أعمال كهربائية	1	0.3
التصنيع والإنتاج الغذائي	4	1.3
تدريبات فنية وإبداعية	2	0.7
تعليمية وتدريس	10	3.3
السواقة	2	0.7
المجموع	**300**	**100.0**

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

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

يبين الجدول التالي نسب اختلاف سلم الرواتب فيما إذا كان الفرد يمتلك مهارات وخبرات تختلف عن غيره، إذ كانت نسبة الإجابة بـ "نعم" 85.7، ونسبة الإجابة بـ "لا" 14.3 ومن خلال هذه النسب نستطيع القول إن أغلب المنشآت لديها سلم رواتب يختلف من موظف إلى آخر حسب المهارات والقدرات والخبرات التي يمتلكها الفرد وتميزه عن غيره من الموظَّفين.

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

ويبين الجدول التالي النسب المختلفة لأجور السيدات العاملات في المنشأة، إذ يبين أن نسبة الأجور ذات الحد الأدني للأجور -260 دينارًا- كانت 57.7، وأن نسبة الأجور من 260 إلى 500 دينار بلغت 24.0، في حين بلغت نسبة الأجور من 500 إلى 1000 دينار 1.0، وقد بلغت الأجور التي اشتملت على كل من (الحد الأدنى للأجور 260 دينار، من 260 إلى 500 دينار) ما نسبته 12.0، وأن (الحد الأدنى للأجور 260 دينار، من 500 إلى 1000 دينار) بلغت نسبته 3.0، وبلغت نسبة (الحد الأدنى للأجور 260 دينار، من 260 إلى 500 دينار، من 500 إلى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.7، ونسبة (من 500 إلى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.3، وبلغت نسبة الأجور (من 500 إلى 1000 دينار، من 260 إلى 500 دينار) ما يساوي 1.7، ويتضح مما سبق أن أغلب أجور السيدات كانت تتمركز حول الحد الأدني للأجور 260 دينارًا، ثم يأتي بالمركز الثاني الأجور من 260- 500، والفئات الأخرى تنوعت بنسب ما بين القليل إلى المتوسط.

ما هي أجور السيدات العاملات بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
الحد الأدنى للأجور 260 دينار	173	57.7
من 260 إلى 500 دينار	72	24.0

1.0	3	من 500 إلى 1000 دينار
12.0	36	الحد الأدنى للأجور 260 دينار، من 260 إلى 500 دينار
3.0	9	الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 500 إلى 1000 دينار
0.7	2	الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 260 إلى 500 دينار، من 500 إلى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر
1.7	5	من 500 إلى 1000 دينار، من 260 إلى 500 دينار
100.0	**300**	**المجموع**

ويبين الجدول التالي نسب وجود ضمان اجتماعي من عدمه في المنشآت، إذ تبين أن 202 من المنشآت أجابت بنعم، أي وجود اشتراكات بالضمان الاجتماعي، و54 من المنشآت أشارت إلى عدم وجود اشتراكات للضمان الاجتماعي، في حين أن 44 منشأة رفضت أو أجابت بعدم الرغبة في الافصاح عمَّا يتعلق بالضمان الاجتماعي، ومما سبق نجد أن النسب الأكبر كانت في وجود/ عدم وجود ضمان اجتماعي لدى أغلب المنشآت.

هل لمنشأتكم اشتراكات في الضمان الاجتماعي	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	202	67.3
لا	54	18.0
لا يرغب بالإجابة	44	14.7
المجموع	**300**	**100.0**

يبين الجدول التالي نسب وجود تأمين صحي للمنشآت من عدمه،إذ تبين أن نسبة 59.7 من المنشآت لا يوجد لديها تأمين صحي، وأن 15.0 من المنشآت يوجد لديها تأمين صحي إلا أنه اختياري، في حين أن 3.7 من المنشآت لديها تأمين صحي إجباري، وكانت نسبة عدم الرغبة بالإجابة 21.7، ومن خلال النتائج السابقة نجد أن النسبة الأكثر هي المنشآت التي لا يوجد فيها تأمين صحي.

هل لمنشأتكم تأمين صحي؟	عدد المستجيبين	النسبة
لا يوجد تأمين صحي	179	59.7
تأمين صحي اختياري	45	15.0
تأمين صحي إجباري	11	3.7
لا يرغب بالإجابة	65	21.7
المجموع	300	100.0

ويبين الجدول التالي نسبًا تتعلق فيما إذا كان هناك عمل جزئي بالمنشأة أم لا، إذ بلغ عدد المنشآت التي يوجد لديها عمل جزئي 44.3، وبلغ عدد المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي ما نسبته 48.3، ونسبة عدم الرغبة بالإجابة بلغت 7.3، ومما سبق يتضح أن الأكثر نسبة هي المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي.

هل يوجد عمل جزئي بمنشأتكم؟	**عدد المستجيبين**	**النسبة**
نعم	**133**	**44.3**

لا	**145**	**48.3**
لا يرغب بالإجابة	**22**	**7.3**
المجموع	**300**	**100.0**

ويبين الجدول التالي ما إذا كان هناك عمل إضافي في المنشأة أم لا، إذ كانت نسبة المنشآت التي يوجد فيها عمل إضافي 62.7 أي أن أكثر من النصف يوجد لديه عمل إضافي، في حين أن 34.7 من المنشآت لم يكن يوجد فيها عمل إضافي، وكانت نسبة عدم الرغبة بالإجابة 2.7، ومما سبق نجد أن 188 من أصل 300 منشأة يوجد فيها عمل إضافي، وأن 104 منشأة لم يكن يوجد فيها عمل إضافي، أي النسبة الأقل، و8 منشآت لم ترغب بالإجابة تحفظًا لأسباب تخصها.

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

يبين الجدول التالي النسب التي تبين ما إذا كان العمل الإضافي للمنشأة إجباري أم لا، إذ كانت نسبة العمل الإضافي الإجباري 7.0، ونسبة عدم وجود عمل إضافي إجباري 90.0، ونسبة عدم الرغبة بالإجابة كانت 3.0، ومما سبق نجد أن النسبة الأكبر كانت للمنشآت التي لا تجبر موظفيها على العمل الإضافي، أي أن العمل الإضافي متاح ولكنه اختياري لكل الموظفين، في حين أن 21 من المنشآت تجبر الموظفين على العمل الإضافي.

هل العمل الإضافي بمنشأتكم إجباري؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	21	7.0
لا	270	90.0
لا يرغب بالإجابة	9	3.0

المجموع	**300**	**100.0**

يبين الجدول التالي نسب توفر حضانة في المنشأة عينة الدراسة، إذ تبين أن 16 منشأة لديها حضانة، وان 275 من المنشآت لم يكن لديها حضانة، وعدد المنشآت التي لم ترغب بالإجابة 9 منشآت، ومما سبق نجد أن النسبة الأقل هي المنشآت التي يوجد فيها حضانة والنسبة الأكبر كانت من نصيب المنشآت التي لا يوجد فيها حضانة ونسبتها 91.7

هل يوجد حضانة بمنشأتكم	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	16	5.3
لا	275	91.7
لا يرغب بالإجابة	9	3.0
المجموع	**300**	**100.0**

يبين الجدول التالي نسب توافر مواصلات من والى المنشأة، فقد اظهرت النتائج ان 144 منشأة يتوفر مواصلات منها واليها أي ما نسبته 38.0، في حين أن 177 منشأة لا يتوفر مواصلات منها واليها أي يوجد صعوبة في التنقل من خلال المواصلات، و9 منشآت لم ترغب بالإجابة، ومن خلال الأرقام السابقة نجد أن اغلب المنشآت لا يوجد منها واليها مواصلات، والنسبة الأقل من المنشآت التي يتوفر لديها مواصلات، ونستطيع القول هنا ان المواصلات قد تكون أحد المعيقات أو التحديات أمام الحصول على فرصة عمل.

هل يتوفر مواصلات من المنشأة واليها	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	114	38.0

لا	177	59.0
لا يرغب بالإجابة	9	3.0
المجموع	**300**	**100.0**

يبين الجدول التالي نسب كل من الحوافز المادية أو المعنوية التي قد تشجع السيدات العاملات على العمل في المنشأة، وقد تبين أن نسبة تشجيع الحوافز المادية للسيدات 25.0، في حين أن نسبة تشجيع السيدات بالحوافز العينية كانت 14.3، وأن كلاً من الحوافز المادية والمعنوية مجتمعة بلغت النسبة الأعلى، وهي 60.7 أي أنه عند اجتماع الحوافز المادية المحفوفة والمصحوبة بحوافز معنوية سوف تشجع السيدات على العمل في المنشأة أكثر من أن يكون كل نوع من الحوافز على حدة، وقد كانت النسبة الأقل التي تشجع السيدات على العمل هي الحوافز المعنوية.

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

يبين الجدول التالي نسبَ كلٍّ من التحديات التي قد تحدُّ من عمل السيدات في المنشأة، إذ يبين هذا الجدول أن نسبة الرفض في العمل للسيدات كانت 30.0 وهذه نسبة كبيرة نوعًا ما، ولا يستهان بها مقارنة مع غيرها من التحديات، وأن العادات والتقاليد التي تحد من عمل المرأة بلغت نسبة عالية أيضًا وهي 29.3، ونسبة التحرش في العمل 2.7، ونسبة التحديات الأسرية بلغت 18.0، وبلغت نسبة بُعد المكان 7.7، وكانت الأمومة أحد التحديات، والتي بلغت نسبتها 2.7، وكانت صعوبة المواصلات قد بلغت نسبتها 0.7؛ مما سبق نجد أن التحديات التي تعمل على المنع أو التقليل من نسب عمل السيدة في المنشآت متنوعة ومختلفة تبعًا للكثير من العوامل إلا أن أبرز التحديات كانت تتمحور حول رفض العادات والتقاليد للعمل، وكذلك فيما إذا كان هناك حضانة أم لا، إذ تم تسليط الضوء هنا على أهم التحديات التي قد تواجهها السيدات في العمل، أو حتى محاولة التقدم للعمل، للوقوف على أسباب المشكلة والعمل على إيجاد أفضل الحلول وبتكاليف معقولة.

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

يبين الجدول التالي النسب التي تتعلق بالوقت المناسب لطلب الشواغر أو الوظائف من قبل المنشأة، فقد تنوعت الأوقات والظروف إلا أنه تم حصر الإجابات وتجميعها ضمن إطار يناسب جميع الإجابات، فقد تبين أن 8 منشآت ترى أن من الممكن في أي وقت من السنة الطلب، في حين أن 33 منشأة تفضل أن يتم التقدم للشواغر كل سنة، وكان هناك 12 منشأة يمكن أن تطلب الشاغر كل شهر -أي شهريًا-، و15 منشاة تجد أن الوقت المناسب في طلب الشواغر هو كل 3 أشهر، و10 منشآت تجد أن نصف سنة (6 أشهر) هو الوقت المناسب لطلب الشواغر، في حين أن 34 كان الوقت المناسب لها هو حسب المواسم، إذ إن هناك العديد من المواسم المحتلفة التي تتميز بظروف مميزة أو مختلفة عن غيرها من أوقات السنة، فموسم العودة إلى المدارس، ومواسم الاعياد، وشهر رمضان المبارك، ومواسم الأعراس وغير من المواسم هي أمثلة على ذلك. و3 من المنشآت كانت تجد أن الوقت المحدد هو وقت حدوث تحسن ونمو اقتصادي لديها، وكان هناك 25 منشأة تجد أن الوقت المناسب لطلب الشاغر يتحدد حسب فصول السنة، التي تتمركز حول فصلي الشتاء والصيف، في حين أن 66 منشأة لم تحدد الوقت المناسب، أي أنها لا تجد الوقت المناسب. مما سبق نجد أن أغلب المنشآت تجد الوقت المناسب يحين عند الحاجة إلى شاغر، بالإضافة إلى أن

وجود هذا النوع من الاختلافات بين المنشآت في الوقت المفضل لطلب الشواغر، يبين أن هذا الشيء منطقي؛ بسبب اختلاف طبيعة العمل أو النشاط الذي تقوم به كل منشأة على حدة، وهذا التنوع هنا يدل على اشتمال العينة على مختلف القطاعات والأعمال.

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

ويبين الجدول التالي نسبة كل من الوسائل المذكورة التي يتم من خلالها طلب الشواغر، إذ تبين أن نسبة المعارف 47.3 في طلب الوظائف في المنشآت، وهي نسبة عالية جدا بالنسبة لغيرها من الوسائل، وبلغت نسبة طلب الشواغر بالاعتماد على الإعلانات الورقية 12.0، في حين أن وسيلة التوجه لمديرية العمل قد بلغت 6.3، وبلغت الوسيلة المعتمد عليها في طلب الوظائف بالنسبة للمنشآت عن طريق مكتب تشغيل مركز الأميرة بسمة للتنمية 2.3، ومواقع التواصل الاجتماعي (واتس آب، فيسبوك وغيرها) 25.7، ومواقع التشغيل الإلكترونية (أخطبوط، LinkedIn، Bayt.com وغيرها) بنسبة 1.7، وكانت نسبة وسيلة طلب الشاغر من خلال قسم الموارد البشرية 3.3، و1.0 من الوسائل الأخرى، ومما سبق نجد أن أكثر الوسائل لطلب الوظيفة كانت عبر المعارف، والإعلانات الورقية، ومواقع التواصل الاجتماعي (الواتس، الفيس وغيرها).

ما هي وسائل طلب الشواغر بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
معارف	142	47.3
إعلانات ورقية مطبوعة	36	12.0
مديرية العمل	19	6.3
مكتب تشغيل مركز الأميرة بسمة للتنمية	7	2.3
مواقع التواصل الاجتماعي (واتس آب، فيسبوك وغيرها)	77	25.7
مواقع تشغيل إلكترونية (الأخطبوط، linkedIn، Bayt.com وغيرها)	5	1.7
قسم الموارد البشرية في الشركة	10	3.3
أخرى	4	1.3
المجموع	**300**	**100.0**

ويوضح الجدول التالي نسب الموافقة وعدم الموافقة على فقرات الاستبانة، وقد تبين أن الإجابات الأقل نسبة كانت عدم الموافقة بشدَّة، وكذلك نسبة عدم الموافقة بلغت تقريبًا 4.7 مما يدل على أن هذه النسبة قليلة جدًا بالنسبة للموافقة بشدة، والتي بلغت 44.8 وكذلك نسبة الموافقة بلغت 34.95، في حين كانت نسبة الأفراد الذين أجابوا بـ "محايد" 12.35، مما يدل على

أن أغلب أفراد العينة (أصحاب العمل/ إربد) كانوا متوافقين مع فقرات العينة، التي أظهرت بعض النتائج، كان من أهمها ضرورة إعادة إرساء بيئة مواتية ومناسبة للمنشآت المستدامة كي تحفز الانتعاش الاقتصادي والتنمية، بالإضافة إلى ضرورة ضمان احترام معايير العمل، بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وكذلك وجود بعض العوائق التي تحد من عمل المرأة في المجتمع، فمثلاً هناك نسبة موافقة شديدة بما يتعلق بتفضيل تشغيل الفتاة العزباء على المتزوجة، إذ إن الفرصة تقل بالنسبة للمرأة المتزوجة، وكذلك يجب أن تكون المرأة من المحافظة نفسها، إذ إن هناك نسبة كبيرة من عدم وجود مواصلات من وإلى المنشأة، وعلى الرغم من تلك التحديات، إلا أنه يتم الاهتمام بالحقوق العمالية للسيدات العاملات والاهتمام بالتدريب المستمر لهنّ، وقد تبين أن هناك العديد من الإجراءات الواجب تتبّعها للتخلص من التأثير السلبي لجائحة كورونا، لذلك فمن الضروري وضع تدابير الحماية الاجتماعية وتعزيزها كوسيلة للوقاية من الأزمات، وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود، بالإضافة إلى أهمية تعزيز استحداث العمالة المستدامة ونظم الحماية الاجتماعية والعمل اللائق، وكذلك يتم توفير بيئة عمل مناسبة لجميع العمال، والحفاظ على حقوقهم دون أن يتم التحيز لطرف أو جهة معينة، حيث إن النتيجة سوف تؤثر على المنشأة ككل مما قد يؤدي في نهاية المطاف إلى تفكك المنشأة وانهيارها، وذلك يثير الخوف بشكل أكبر بالنسبة لأصحاب العمل، مما قد ينعكس 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 تعزيز تدابير الحماية الاجتماعية ووضعها 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	.7		
أهمية إعادة إرساء بيئة مواتية ومناسبة للمنشآت المستدامة كي تحفز الانتعاش الاقتصادي والتنمية	56.7	41.7	1.		
تعزيز استحداث العمالة المستدامة ونظم الحماية الاجتماعية والعمل اللائق	50.7	38.7	8.3	2.3	

	.3	3.3	40.0	56.3	تستعرض تشريعات العمل، قانون العمل والعمال والرجوع إليه عند الضرورة للمحافظة على حقوق العمال وواجباتهم
	1.0	17.0	42.7	39.3	يولى اهتمام خاص للنساء العاملات وخصوصًا بحقوقهن العمالية
	1.7	22.3	44.0	32.0	تحصل النساء على برامج التدريب والعمالة الموضوعة لتحقيق الانتعاش والقدرة على الصمود
	1.7	21.7	43.3	33.3	يتم اتخاذ التدابير لضمان عدم الاستعاضة عن النساء اللواتي يعملن ويضطلعن بمسؤوليات موسعة، عندما يكنَّ في إجازات طويلة مشروعه
		10.3	35.3	54.3	يتم اتخاذ التدابير لمنع الاغتصاب والاستغلال والتحرش والاعتداء المبني على النوع الاجتماعي ومعاقبة المعتدين
.7	6.7	13.7	43.0	36.0	ثمة مواءمة 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	تتوفر وسائل السلامة العامه في المؤسسة
.7	14.3	26.7	29.0	29.3	يفضل أن تكون الحالة الاجتماعية للسيدات العاملات عزباء بدلاً من متزوجة
	3.7	16.0	35.0	45.3	يفضل أن تكون السيدات العاملات من نفس المحافظة بدلاً من خارجها
	6.0	9.3	40.0	44.7	يُفضّل أن يكون للعامل تدريب قبل العمل
0.51	4.70	12.35	34.95	44.8	المعدل

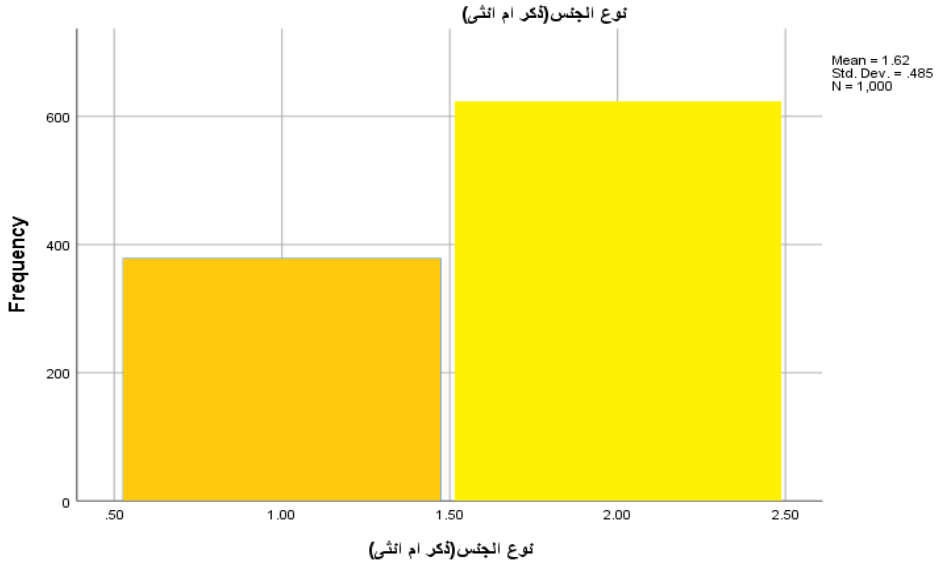
3 – 2 التحليل الوصفي لاستبانات الباحثين عن عمل إربد:

تم إجراء مسح ميداني موجَّه للباحثين عن عمل لفهم سوق عمل إربد ومدى تأثير مكونات سوق العمل على التشغيل، والحد من الفقر والبطالة، ولفهم تأثير جائحة كورونا على سوق العمل وآلية التعافي بشكل أفضل، وأهم الممارسات التي تساعد في استقرار العاملين بعملهم، في ظل وجود الهدف الرئيسي من مشروع مساهمة المرأة في الأردن بالصمود والتعافي الاقتصادي.

ويبين الجدول التالي التوزيع الديموغرافي للأفراد المستجيبين ونسبتهم.

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

ويتضح من الجدول أعلاه أن نسبة كل من الذكور والإناث الذين تم توزيع الاستبانات عليهم، أن عدد الإناث كان 621 والذكور 379، مما يدل على أن العينة الاستطلاعية اشتملت على كل من الذكور والإناث بنسب تعكس أسباب الدراسة، كما يتبين أن أعلى نسبة من أفراد العينة كانت للمستجيبين من الإناث وبنسبة بلغت 62.1 في حين كان أقل عدد من المستجيبين من الذكور، حيث بلغت نسبة الاستجابة 37.9، مما يدل على أن الأعداد كانت تخدم الهدف من الدراسة.



في حين يبين الجدول التالي نسبة كل من المستجيبين من الجنسيات المذكورة (الأردنية، السورية، غير ذلك)، وقد تبين أن عدد المستجيبين من الجنسية الأردنية بلغ 814، في حين بلغ عدد المستجيبين من الجنسية السورية 183 بنسبة 18.3% من مجموع المستجيبين من الجنسيات المختلفة، وكانت النسبة الأقل من الجنسيات الأخرى، وبلغت 0.3% أي ما يساوي 3 مستجيبين من أصل 1000 مستجيب للدراسة.

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

يبين الجدول التالي الفئات العمرية لأفراد الدراسة، حيث تم تقسيم الفئات العمرية إلى فئتين (18-35، 36-48)، وقد بلغ عدد الأفراد المستجيبين من الفئة الأقل عمرًا، والتي تبدأ من سنِّ الثامنة عشرة إلى سن الخامسة والثلاثين 679 بنسبة 67.9% ممَّا يعني أن أكثر الأفراد المستجيبين من الفئة العمرية الاولى كانوا الأعلى بالنسبة للمستجيبين من الفئة الثانية (36-48) وبلغ عددهم 321 أي بنسبة 32.1%.

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

يبين الجدول التالي الحالة الاجتماعية لأفراد الدراسة، إذ تبين أن عدد المستجيبين الذين كانت حالتهم الاجتماعية من فئة العزوبية 468 بما نسبته 46.8 وهذا يعني أن النسبة الأكثر توزعت بين الأفراد (عزباء-عازب)، في حين كانت نسبة المتزوجين 46.4 أي ما يساوي 464 من أصل 1000 مستجيب، وبلغ عدد المطلَّقين 52، وعدد الأرامل 16 أي ما نسبته 1.6%، ومن خلال هذه النسب نجد أن النصيب الأكبر للمستجيبين كان من الفئة الأولى (عزباء-أعزب) والنسبة الأقل من الفئة الرابعة (أرمل-أرملة).

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

يبين الجدول التالي عدد الأبناء لكل من أفراد الدراسة، التي تم تقسيمها إلى ثلاث فئات، وكانت نسبة الأفراد الذين لا يوجد لديهم أطفال (في حال كانوا غير متزوجين) 53.9% أي النسبة الأكبر والبالغ عددهم 539، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم (طفل إلى 5 أطفال) 391، أي ما نسبته 39.1% وكانت النسبة الأقل للمستجيبين الذين لديهم أكثر من 5 أطفال 7.0% أي 70.

عدد الأبناء	عدد المستجيبين	النسبة
لا يوجد	539	53.9
من 1 إلى 5	391	39.1
أكثر من 5	70	7.0
المجموع	**1000**	**100.0**

ويبين الجدول التالي عدد المستجيبين ونسبهم من حيث الدرجة العلمية، والتي توزعت كما يلي: الأقل من الثانوية العامة، بلغ عددهم 237 أي ما نسبته 23.7 في حين يلغ عدد الحاصلين على الثانوية العامة 331 أي ما نسبته 33.1%، وعدد الحاصلين على الدبلوم كان 107، في حين كان عدد الحاصلين على الدبلوم العالي 16 فردًا، أي ما نسبته 1.6، وقد بلغ عدد الحاصلين على شهادة البكالوريس 274، وعدد الأفراد الحاصلين على شهادة الماجستير 34 مستجيب أي ما نسبته 2.4، والنسبة الأقل كانت 2.0% من المستجيبين الحاصلين على الدكتوراه وعددهم 2.

درجة المؤهل العلمي	عدد المستجيبين	النسبة
أقل من الثانوية العامة	237	23.7
ثانوية عامة	331	33.1
دبلوم	107	10.7
دبلوم عالٍ	16	1.6
بكالوريوس	274	27.4

ماجستير	34	3.4
دكتوراه	1	0.1
المجموع	**1000**	**100.0**

يتبين من خلال هذا الجدول نسب تفضيل الأفراد للتدريب قبل التشغيل، إذ إن عدد الأفراد الذين كانت إجابتهم "نعم"، أي أنهم يفضلون التدريب قبل التشغيل 773، أي ما نسبته 77.3%، في حين كان عدد الأفراد الذين لا يفضلون التدريب قبل التشغيل 227، أي ما نسبته 22.7، وبناءً على هذه النسب؛ يتبين أن النسبة الأعلى كانت ممن يفضلون التدريب قبل التشغيل.

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

ويبين الجدول التالي قطاع العمل المناسب للأفراد، حيث إن عدد الأفراد الذين كانوا يحبذون قطاع العمل في قطاع المنظمات الإنسانية المحلية والدولية 166، أي بنسبة 16.6%، في حين كان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الصناعي 182 بنسبة 18.2، وفي القطاع التجاري ما نسبته 11.2% أي ما يساوي 112 فردًا، في حين بلغ عدد الذين فضلوا العمل في القطاع الزراعي 67 أي ما نسبته 6.7%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع السياحي 28، أي بنسبة 2.8%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الغذائي 93، أي بنسبة 9.3%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع التعليمي 116 أي بنسبة 11.6، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الإعلامي 14 أي بنسبة 1.4%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع التكنولوجي والتقني 36 أي بنسبة 3.6%، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الصحي 4.3% أي أن عددهم بلغ 43، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الإنشائي 23 فردًا، أي ما نسبته 2.3%، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الخدماتي 45 فردًا، أي ما نسبته 4.5%، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في الأعمال الحرة 75 فردًا، أي ما نسبته 7.5%، ومن خلال

النسب التي تم ذكرها؛ فإننا نرى أن القطاع الصناعي هو القطاع الأكثر رغبة بالنِسبة لأفراد العينة، في حين أن قطاع الإعلام كان الأقل تفضيلاً بالنسبة لأفراد العينة.

قطاع العمل المناسب	عدد المستجيبين	النسبة
قطاع المنظمات الإنسانية محلية والدولية	166	16.6
القطاع الصناعي	182	18.2
القطاع التجاري	112	11.2
القطاع الزراعي	67	6.7
القطاع السياحي	28	2.8
القطاع الغذائي	93	9.3
القطاع التعليمي	116	11.6
القطاع الإعلامي	14	1.4
القطاع التكنولوجي والتقني	36	3.6
القطاع الصحي	43	4.3
القطاع الإنشائي	23	2.3
القطاع الخدماتي	45	4.5
أعمال حرة	75	7.5
المجموع	**1000**	**100.0**

يبين الجدول التالي أهم الخبرات التي يمتلكها أفراد العينة، والتي أظهرت أن عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في عمل المنظمات المحلية والدولية بلغ 123، أي ما نسبته 12.3%، في حين أن عدد الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في عمل القطاع الصناعي بلغ 21 أي ما نسبته 2.1%، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في القطاع التجاري 36 أي ما نسبته 3.6%، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في القطاع الزراعي 45، أي ما نسبته 4.5، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في القطاع السياحي 64 فردًا، أي ما نسبته 6.4%، وبلغ عدد الأفراد الذيم يمتلكون الخبرات في القطاع الغذائي 9، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في القطاع التعليمي 78، أي بنسبة 7.8%، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في القطاع التكنولوجي والتقني 174 فردًا، أي ما يعادل 17.4%، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون

الخبرات في القطاع الإعلامي 11.1% أي ما يعادل 111 فردًا من أصل 1000 فرد من العينة، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في قطاع الإنشاءات 7.6%، أي ما يعادل 76 فردًا، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في القطاع الصحي 2.0%، أي ما يعادل 20 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في القطاع الخدماتي 88، أي بنسبة 8.8%، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في الأعمال الحرة 109، بنسبة 10.9%، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا بـ "لا يوجد" 8 أفراد، أي ما نسبته 0.8%، ومن خلال النسب السَّابقة، نجد أن الخبرات الأقل نسبة كانت في كل من القطاع الصناعي والغذائي.

أهم الخبرات	عدد المستجيبين	النسبة
الخبرات في عمل المنظمات المحلية والدولية	123	12.3
خبرات في القطاع الصناعي	21	2.1
الخبرات في القطاع التجاري	36	3.6
الخبرات في القطاع الزراعي	45	4.5
الخبرات في القطاع السياحي	64	6.4
الخبرات في القطاع الغذائي	9	.9
الخبرات في القطاع التعليمي	78	7.8
الخبرات في القطاع التكنولوجي والتقني	174	17.4
الخبرات في القطاع الإعلامي	111	11.1
الخبرات في قطاع الإنشاءات	76	7.6
الخبرات في القطاع الصحي	20	2.0
الخبرات في القطاع الخدماتي	88	8.8
الخبرات في الأعمال الحرة	109	10.9
خبرات أخرى	38	3.8
لا يوجد	8	.8
المجموع	**1000**	**100.0**

يبين الجدول التالي المسمى الوظيفي لبعض الأشخاص الذين كانوا يعملون في السابق، حيث إن 84 من الأفراد أجابوا بـ "لا يوجد"، في حين أن 313 كان مسماهم الوظيفي "عامل"، وبلغ عدد الأفراد الذين كان مسماهم الوظيفي "موظف" 156، أي بنسبة 15.6%، ومسمى "فني تجميل" وبلغ عدد الأفراد الذين كان مسماهم الوظيفي في مجال التدريس والأبحاث 107، أي بنسبة 10.7%، وبلغ عدد الأفراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الإعلام 3 أفراد، أي ما يعادل 3.0، وبلغ عدد الأفراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الأعمال الحرة 36، أي ما نسبته 3.6، وكذلك كانت نسبة طبيعة العمل في المجال التكنولوجي والتقني 1.3% أي ما يعادل 13 فردًا، وكان عدد الأفراد الذين أجابوا "إنتاج وأغذية" 23 فردًا، أي ما نسبته 2.3%، وأن عدد الأفراد الذين أجابوا "تطوع" بلغ 37 فردًا.

المسمى الوظيفي	عدد المستجيبين	النسبة
لا يوجد	84	8.4
عامل	313	31.3
موظف	156	15.6
فني تجميل	22	2.2
تدريس ودورات وأبحاث	107	10.7
إعلام	3	.3
أعمال حرة	36	3.6
تكنولوجي وتقني	13	1.3
إنتاج وتغذية	23	2.3
تطوع	37	3.7
المجموع	**794**	**79.4**

ويبين الجدول التالي أهم المهارات التي يمتلكها الأفراد، وتؤهلهم للتنافس في سوق العمل، حيث بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات التحليل والتحليل النقدي 92، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات التعلم الدائم 328، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات الإبداع والابتكار" 106، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات الذكاء العاطفي" 21، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات الحياة الأساسية" 32، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات تكنولوجية وتقنية" 9، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات إدارة شؤون الموظفين" 8 أفراد، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا مهارات فنية 12، في حين بلغ

عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات قيادية" 14، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات في التفكير الإيجابي فردًا واحدًا، كما أن ثمة فردًا آخر يمتلك مهارة اللغة غير العربية، وفردين أجابا بـ "مهارة مراقبة الجودة".

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

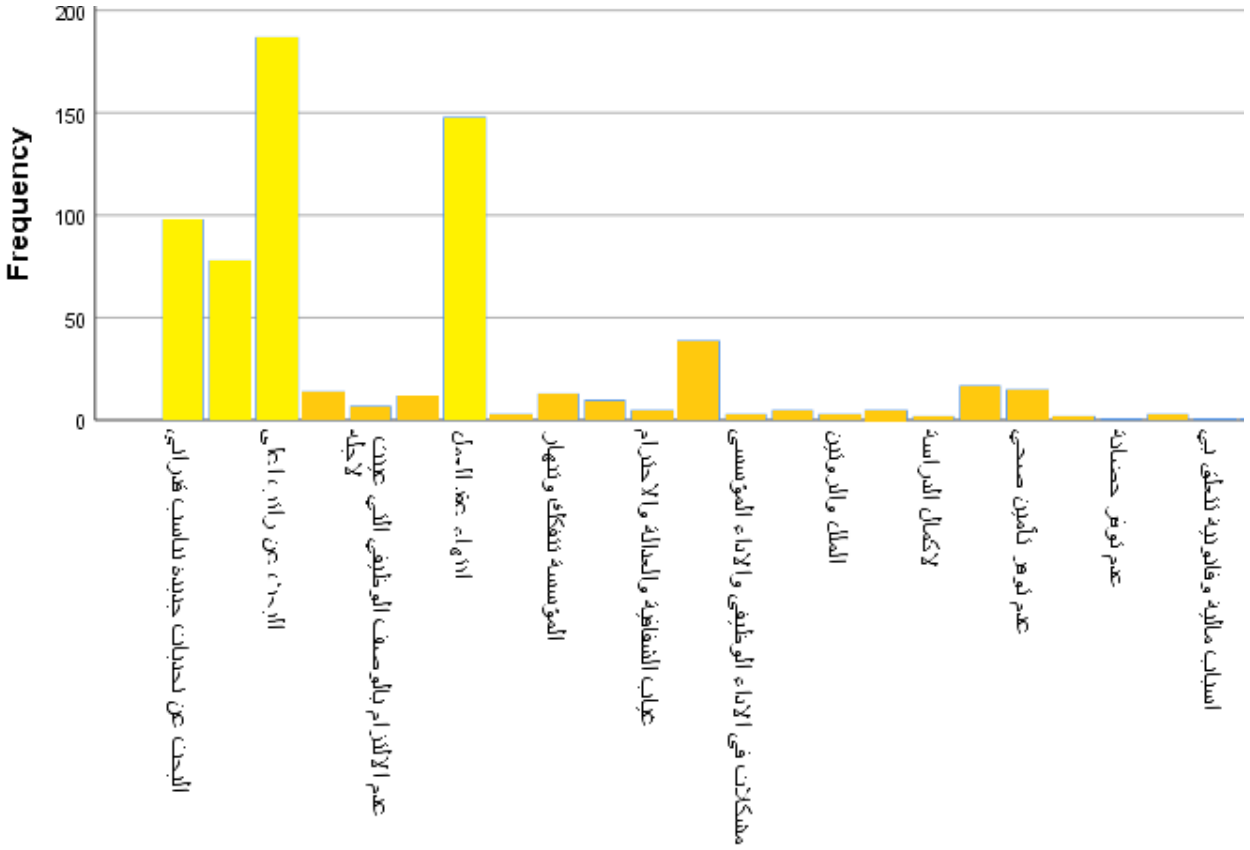
يبين الجدول التالي ما إذا عمل الفرد الباحث عن العمل في السابق أم لا، ويتبين أن عدد الأفراد الذين أجابوا بنعم بلغ 683 فردًا، في حين بلغ عدد الذين أجابوا بلا 307 فردًا، ومن خلال هذه الأعداد نجد أن أكثر من النصف كانوا قد عملوا في السابق؛ إذ بلغت النسبة 63.8%.

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

ويبين الجدول التالي سبب ترك العمل للأفراد الذين عملوا في السابق، فكان هناك 98 من الأفراد الذين كان سبب تركهم للعمل هو البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتهم، وترك 78 فردًا أعمالهم للبحث عن فرصة للتطور الوظيفي، في حين بلغ عدد الذين أجابوا "البحث عن راتب أعلى" 178، وبلغ عدد الذين أجابوا "لا يوجد مرونة في تنظيم أوقات العمل" 14، وكذلك "عدم الالتزام بالوصف الوظيفي الذي عُيّنت لأجله" 7 أفراد، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب تغير المسار المهني 12 فردًا، 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 تفكك المؤسسة وانهيارها 13، وكان سبب الترك عند البعض "تقلبات المدير المباشر" وعددهم 10 أفراد، وكذلك "غياب الشفافية والعدالة والاحترام" بلغ عدد من تركوا أعمالهم لهذا السبب 7 أفراد، وبلغ عدد الذين أجابوا بـ "الإجهاد الدائم" 39 فردًا، في حين بلغ عدد الذين أجابوا "مشكلات في الأداء الوظيفي" 5 أفراد، وعدد الذين تركوا العمل بسبب الإساءة في مكان العمل من قبل المدير المباشر 5 أفراد، وبلغ عدد الذين تركوا أعمالهم بسبب "عدم الاشتراك في الضمان الاجتماعي" 15 فردًا، وقد ترك العمل 8 أفراد بسبب "عدم الحفاظ على الحقوق العمالية".

سبب ترك العمل	عدد المستجيبين	النسبة
البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتي	98	9.8
البحث عن فرصة للتطور الوظيفي	78	7.8
البحث عن راتب أعلى	187	18.7
لا يوجد مرونة في تنظيم أوقات العمل	14	1.4
عدم الالتزام بالوصف الوظيفي الذي عُيّنت لأجله	7	.7

تغير بالمسار المهني	12	1.2
انتهاء عقد العمل	148	14.8
الافتقار لحس الشغف	3	.3
المؤسسة تتفكك وتنهار	13	1.3
تقلبات المدير المباشر	10	1.0
غياب الشفافية والعدالة والاحترام	7	7.
الإجهاد الدائم	39	3.9
مشكلات في الأداء الوظيفي والأداء المؤسسي	5	5.
عدم تقدير الإنجاز والمهارات والخبرات الوظيفية	5	.5
الملل والروتين	3	.3
الإساءة في مكان العمل من قبل المدير المباشر	5	.5
عدم وجود بيئة عمل مناسبة	2	.2
عدم توفر تأمين صحي	17	1.7
عدم الاشتراك في الضمان الاجتماعي	15	1.5
عدم توفر حضانة	5	5.
عدم الحفاظ على الحقوق العمالية	8	8.
المجموع	**936**	**3.96**


Frequency
200
150
100
50
0
اسباب مالية وقانونية تتعلق بي
عدم توفر حضانة
عدم توفر تأمين صحي
لاكمال الدراسة
الملل والروتين
مشكلات في الاداء الوظيفي والاداء المؤسسي
عجاب الشفافية والعدالة والاحترام
المؤسسة تتفكك وتنهار
انهاء عقد العمل
عدم الالتزام بالوصف الوظيفي الذي عينت لاجله
البحث عن راتب اعلى
البحث عن تجربات جديدة تناسب قدراتي

ويبين الجدول التالي ما إذا كان الفرد يتقاضى أجره كاملاً أم لا، فتبين أن نسبة الذين كانوا يتقاضون الراتب كاملاً 54.1% أي ما يعادل 541 من أصل 693 فردًا، ونسبة الذين أجابوا بلا 15.2% وهذه النسبة قليلة مقارنة بالذين تقاضوا أجورهم كاملة.

هل كنت تتقاضى الأجر كاملاً؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	415	1.45
لا	521	.251
المجموع	**693**	**69.3**

ويبين الجدول التالي نسب أهم العوامل التي تساعد على الاستقرار في العمل، فقد أوضحت الأرقام أن عدد الأفراد الذين أجابوا "الحصول على حقوقه الكاملة في العمل" 801، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "التدريب المستمر" 67 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "القدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية" 8 أفراد، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "القدرة على التنافس بصورة إيجابية" 2، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "وجود امان وظيفي" 58، وعدد الذين أجابوا "الوضوح والشفافية" 15 فردًا، وعدد الذين أجابوا "الموضوعية وعدم التمييز بين الموظفين" 4 أفراد، وبلغ عدد الذين أجابوا "قدرةُ القيادة العليا على ضبطِ العمل واشراك كافّة أقسامِ المؤسسة في وضعِ الخطط المستقبليّة" 2، و 3 أفراد أجابوا بوجودُ نظامٍ سليم للتقييمِ على أساس الأداء المتميّز. وكان عدد الأفراد الذين أجابوا "الحفاظ على الحقوق العمالية" 16 فردًا، وبلغ عدد الذين أجابوا "توفر المواصلات" 5 أفراد، وبلغ عدد الذين أجابوا "ملاءمة بيئة العمل" 5 أفراد. ومن خلال هذه الأرقام يتبين أن أكثر العوامل أهمية للاستقرار في العمل هو الحصول على الحقوق كاملة بالنسبة للعامل في عمله.

أهم العوامل للاستقرار في العمل	عدد المستجيبين	النسبة
الحصول على حقوقه الكاملة في العمل	801	80.1
التدريب المستمر	67	6.7
القدرة على بناءِ شبكة من العلاقات الاجتماعيّة الإيجابية بين الأشخاص ضمن بيئة العمل	8	.8
القدرة على التنافس بصورةٍ إيجابية، بعيدًا عن العدائية والتهجم، والأساليب اللا أخلاقيّة.	2	.2

وجود أمان وظيفيّ في المؤسسة	58	5.8
الوضوحُ والشفافيّة والعدالة	15	1.5
الموضوعيّة وعدم التمييزِ بين الموظفين	4	.4
قدرةُ القيادة العليا على ضبطِ العمل، وإشراك كافّة أقسامِ المؤسسة في وضعِ الخطط المستقبليّة	2	.2
وجودُ نظامٍ سليم للتقييمِ على أساس الأداء المتميّز.	3	.3
توفّر التقنيات الحديثة التي تسمحُ باختصار الوقت والجهد، وتسهّلُ على الموظّفِ عملَه.	3	.3
قدرات عالية في التنظيم والتخطيط، وعدم التصرّف بعشوائيّة	2	.2
الحفاظ على الحقوق العمالية	16	1.6
توفر مواصلات	5	.5
توفر حضانة	1	.1
الاشتراك بتامين صحي وضمان اجتماعي	8	.8
ملاءمة بيئة العمل	5	.5
المجموع	**1000**	**100.0**

ويبين الجدول التالي إجابات الأفراد فيما يتعلق بالراتب المتوقع، فقد تبين أن عدد الأفراد الذين كانت إجابتهم "الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا" 411 فردًا، في حين أن من أجاب "من 261 إلى 500 دينار"، كان عددهم 480 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "من 501 إلى 999 دينار" 92 فردًا، وبلغ عدد الذين أجابوا "أكثر من 1000 دينار" 17 فردًا، أي أنها الأقل نسبة مقارنة بالنسب الأخرى.

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

ويبين الجدول التالي ما إذا واجه أحد أفراد العينة مِهَنًا مغلقة أم لا، فكانت إجابات الذين واجهوا مهنًا مغلقة 57، في حين أن 943 من الأفراد لم يواجهوا مهنًا مغلقة. مما يدل على وجود نسبة قليلة ممن وجدوا مهنًا مغلقة.

هل واجهت مِهَنًا مغلقة؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	57	5.7
لا	943	94.3
المجموع	**1000**	**100.0**

ويبين الجدول التالي أبرز المهن المغلقة التي واجهها الأفراد، فكانت نسبة الذين أجابوا "مدرس" 15 فردًا، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "عامل أو عمالة في المصانع" 10 أفراد، وعدد الذين أجابوا "أعمال حرة" 2، ومهنة "سائق" تم الإجابة من قبل 2 فردين أيضًا، وكان عدد الذين أجابوا "ممثل جمعية أو مشاركة سياسية" 3 أفراد، و أجاب بـ "بيع محروقات" 8 أفراد.

إذا كانت إجابتك "نعم"، فما هي المهن المغلقة؟	عدد المستجيبين	النسبة
مدرس	15	27.7
موظف رسمي	7	12.96
بيع وتعبئة محروقات	8	14.8
عامل أو عمالة في المصانع	10	18.6
سائق	2	3.70
أعمال حرة	2	3.70
مهن (مزارع، تاجر)	10	14.8
ممثل جمعية ومشاركة سياسية	3	5.55
المجموع	**54**	**100.0**

ويبين الجدول التالي ما إذا كان الفرد غير الأردني يمتلك مزايا العامل الأردني نفسها أم لا، حيث تبين أن عدد الذين أجابوا بنعم 37، في حين كانت الإجابة "لا" من قبل 113 فردًا، لم يمتلكوا مزايا العامل الأردني.

هل تمتلك مزايا العامل الأردني نفسها؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	73	39.24
لا	113	60.75
المجموع	186	100.0

يبين الجدول التالي نسب المزايا التي لم يمتلكها العامل غير الأردني من وجهة نظره، إذ بينت الأرقام أن 125 فردًا أجابوا بـ "الراتب"، وبلغ عد الذين أجابوا "المكافآت والحوافز" 15 فردًا، في حين أجاب 3 أفراد "الإجازات بأنواعها"، و6 أفراد أجابوا "ساعات العمل"، و6 أفراد ممن أجاب "المواصلات"، وقد أجاب فردان "الحضانة للأبناء"، وبلغ عدد الذين أجابوا "الاشتراك بالضمان الاجتماعي" 17، وفرد واحد أجاب "تقدير الإنجاز والمهارات"، وأجاب 11 فردًا "التطور الوظيفي".

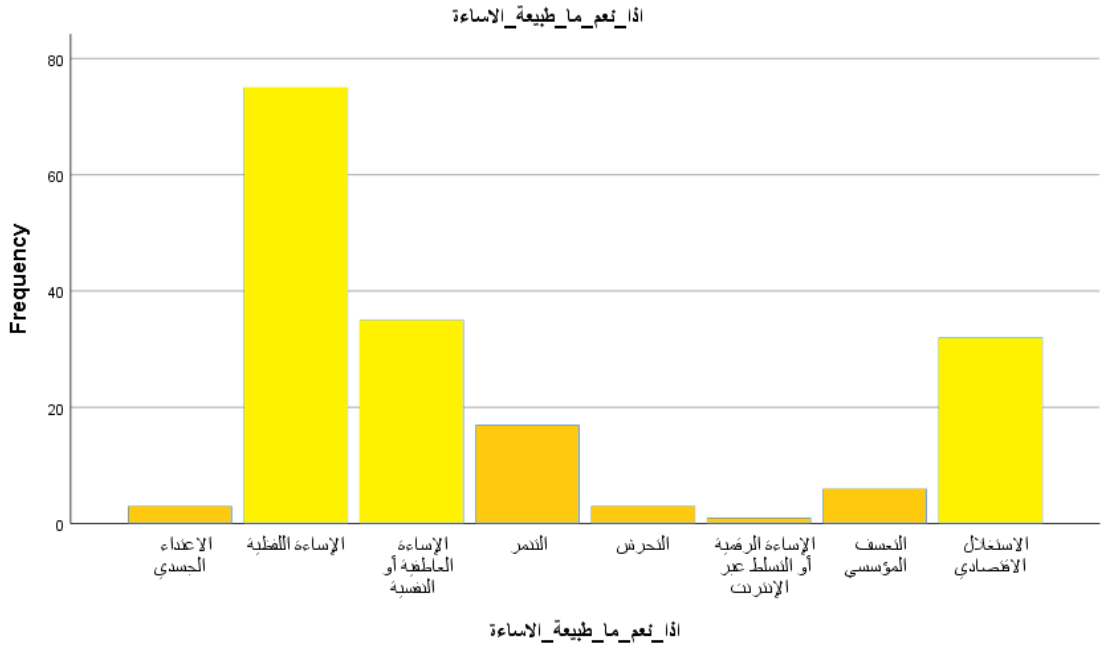
إذا كانت إجابتك "لا" فما هي المزايا التي لا تمتلكها؟	عدد المستجيبين	النسبة
الراتب	512	67.20
المكافآت والحوافز	51	8.06
الإجازات بأنواعها	3	1.61
ساعات العمل	6	3.22
المواصلات	6	3.22
الحضانه للأبناء	2	1.07
الاشتراك بالتامين الصحي والضمان الاجتماعي	17	9.13
التطور الوظيفي	11	5.91
تقدير الإنجاز والمهارات والخبرات العملية	1	0.5
المجموع	**618**	**100.0**

ويبين الجدول التالي نسب الذين واجهوا إساءة من قبل صاحب العمل، إذ تبين أن 171 من الأشخاص تعرضوا لإساءة أثناء العمل، أي ما نسبته 24.67، في حين أن 532 لم يتعرضوا لأي نوع من الإساءة أثناء عملهم السابق. ومما سبق نجد أن الأغلب لم يتعرضوا إلى إساءة من صاحب العمل أثناء العمل.

هل واجهت إساءة من صاحب العمل؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	171	24.6
لا	532	4.75
المجموع	**693**	**100.0**

ويبين الجدول التالي نسب طبيعة الإساءة التي تعرض لها البعض من أفراد العينة أثناء العمل السابق، فقد تبين أن 3 أفراد تعرضوا للاعتداء الجسدي، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للإساءة اللفظية 75 فردًا، في حين تعرض 35 فردًا للإساءة العاطفية، أي ما نسبته 20.5، وبلغ عدد الذين تعرضوا للتنمر 17 فردًا، و3 أفراد تعرضوا للتحرش، أي بنسبة 1.7، وكذلك تعرض فرد واحد للاعتداء الجنسي، وبلغ عدد الذين تعرضوا للإساءة الرقمية فردًا واحدًا، وعدد الذين تعرضوا للتعسف المؤسسي 6 أفراد، في حين أن 32 فردًا تعرضوا للاستغلال الاقتصادي. ومن خلال هذه النسب؛ نجد أن أكثر أنواع الإساءة كانت "اللفظية" والتي تكون جارحة للفرد، لذا وجب علينا أن نسلط الضوء على مثل هذه الإساءات التي قد تؤدي إلى الإحباط وعدم وجود حافز أو ولاء لمكان العمل الذي قد ينتهي بانهيار المنشأة أو تفككها.

إذا كانت إجابتك "نعم"، فما هي طبيعة الإساءة؟	عدد المستجيبين	النسبة
الاعتداء الجسدي	3	1.7
الإساءة اللفظية	75	43.8
الإساءة العاطفية أو النفسية	35	20.5
التنمر	17	1.0
التحرش	3	1.7
الإساءة الرقمية أو التسلط عبر الإنترنت	1	0.01
التعسف المؤسسي	6	3.5
الاستغلال الاقتصادي	13	18.1
المجموع	**117**	**100.0**



ويبين الجدول التالي ما إذا تعرض أحد أفراد العينة أو أحد أفراد اسرته للعنف، وكانت نسبة الإجابة بنعم 10.0%، بينما كانت نسبة الإجابة بلا 90.0%، مما يعني أن النسبة الأكبر من الأفراد لم يتعرضوا هم أو أحد أفراد عائلتهم لأي نوع من العنف.

هل تعرضت أنت أو أحد أفراد أسرتك للعنف؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	100	10.0
لا	009	0.09
المجموع	**1000**	**100.0**

يبين الجدول التالي أنواع العنف التي تعرض لها الأفراد، فتبين أن 3 أفراد قد تعرض للعنف الجنسي، في حين بلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف الجسدي 12 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف النفسي 50 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف الاقتصادي 14، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للإهمال 11، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للتنمر 11 أيضًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للتحرش 1 فقط، ومما سبق نجد أن أكثر أنواع العنف تمركزت حول العنف الجسدي والنفسي.

إذا كانت إجابتك "نعم"، فما هو العنف؟	عدد المستجيبين	النسبة
العنف الجنسي	3	.3
العنف الجسدي	21	21.
العنف النفسي	50	5.0
العنف الاقتصادي	14	1.4
الإهمال	11	11.
التنمر	11	11.
التحرش	1	.1
المجموع	**0001**	**001**

ويبين الجدول التالي أعداد الأفراد الذين عانوا هم أو أحد أفراد أسرتهم من التوتر النفسي، إذ بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "نعم" 279، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "لا" 721، وبالتالي نجد أن النسبة الأعلى كانت "عدم معاناتهم من التوتر النفسي".

هل تعاني أنت أو أحد أفراد أسرتك من توتر نفسي؟	عدد المستجيبين	لنسبة
نعم	792	27.9
لا	127	.127

المجموع	**1000**	**100.0**

ويبين الجدول التالي النسب المتعلقة بكيفية التعامل التي اتبعها الأفراد للتخلص من التوتر النفسي، فقد بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا بالحد من التعرض للتوتر 72، في حين بلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتعبير عن مشاعرهم 80 فردًا، وقام 31 فردًا باختيار محاولة خلق توازن بين جوانب الحياة المختلفة، في حين بلغ عدد الذين أجابوا بالتكيف مع الضغوطات 52 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتقبل 7 أفراد، وقد بلغ عدد الذين أجابوا "ممارسة التأمل وتمارين التنفس" 3 أفراد، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الرياضة 2، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي "وصل العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء والأهل" 3 أفراد، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتخصيص وقت للاهتمام بالنفس والاسترخاء 3 أفراد، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الهوايات فردًا واحدًا فقط، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتعلُّم مهارات جديدة فردين، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتجنب العادات السيئة فردين أيضًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالإفصاح عن أسباب التوتر وتلقي الدعم النفسي 5 أفراد. ومما سبق نجد أن التعبير عن المشاعر كان الأعلى نسبة 28.7، أي أن أغلب الأفراد يحاولون التخلص من التوتر بالتحدث والتعبير عما يجول داخلهم من مشاعر وأحاسيس، وجاء الحد من التعرض للتوتر في المركز الثاني بكيفية التخلص من التوتر.

إذا كانت إجابتك "نعم"، كيف تعاملتي مع التوتر النفسي؟	عدد المستجيبين	النسبة
الحد من التعرض للتوتر	72	25.8
التعبير عن المشاعر	80	28.7
الاستعداد للقيام ببعض التنازلات	31	11.1
محاولة خلق توازن بين جوانب الحياة المختلفة	12	4.3
التكيف مع الضغوطات	52	18.6
تَقَبُّل الأمور التي لا يمكن تغييرها	7	2.5
تعلم التسامح.	3	1.1

النظر إلى هذه التحديات بأنها فرصة للنضوج.	2	0.07
ممارسة التأمل وتمارين التنفس	3	1.1
ممارسة الرياضة	2	0.07
وصل العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء والأهل	4	1.4
تخصيص وقت للاهتمام بالنفس والاسترخاء	3	1.1
ممارسة الهوايات	1	0.03
تجنب العادات السيئة	2	0.07
الإفصاح عن أسباب التوتر وتلقي الدعم النفسي	5	1.7
المجموع	**279**	**100.0**

يبين الجدول التالي نسب وجود أطفال يعملون لدى أفراد العينة، إذ بلغ عدد الأفراد الذين لديهم أطفال يعملون 52، أي ما نسبته 5.2%، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا بلا 948 فيما يتعلق بالأفراد الذين لديهم أطفال.

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

وقد تم توزيع الاستبانة أدناه على المبحوثين وهم الباحثون عن العمل في محافظة إربد تبعًا للجنس، الأعمار، المؤهل العلمي، المهارات والخبرات:

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
من المهم أن يكون الراتب الأساسي الذي ستتقاضاه مقارنة بزملائك مرضيًا لك.	69.1	27.6	2.2	1.0	0.1
من المهم أن يكون الراتب الأساسي الذي ستتقاضاه مقارنة بالسوق المحلي مرضيًا لك.	62.9	33.0	3.4	0.7	
من المهم أن يكون الراتب الأساسي الذي ستتقاضاه مقارنة بحجم مهامك ومسؤلياتك داخل العمل مرضيًا لك.	67.8	31.3	0.7	0.2	
سيمثل الثناء والتقدير من مديرك حافزًا معنويًا لزيادة إنتاجياتك.	70.2	28.8	1.0		
الحافز المادي من قبل مديرك سيزيد من إنتاجيتك	70.1	28.6	1.2	0.1	
من المهم أن تحصل على حافز مادي من مديرك بحال تميزك في العمل.	65.8	30.5	3.1	0.6	
من المهم أن يقوم مديرك المباشر بمناقشة أدائك خلال عملية التقييم (توضيح نقاط الضعف وإمكانية التطوير).	59.3	37.4	3.2	0.1	
من المهم أن تمتلك صلاحيات كافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي لذلك.	57.3	38.1	4.6		
إعطاء الصلاحيات يزيد من الإنتاجية	59.9	36.3	3.6	0.2	
من المهم أن تشعر بالأمان الوظيفي.	76.3	23.6	0.1		
من المهم أن يتعامل مديرك المباشر معك بشفافية كافية.	70.5	29.2	0.3		
من المهم أن يتعامل مديرك المباشر معك بعدالة كافية.	73.2	26.8			
من المهم أن تؤخذ أفكارك وآراؤك بعين الاعتبار من قبل مديرك عند اتخاذه القرار	60.8	35.8	3.3	0.1	
من المهم أن يعاملك مديرك المباشر باحترام.	78.3	21.5	0.2		
من المهم تزويدك بالتدريب المطلوب لاحتياجاتك الوظيفية.	64.4	34.0	1.6		
من المهم العمل في مؤسسة تعمل بروح الفريق.	66.5	32.2	1.2	0.1	
من المهم أن يكون لك وصف وظيفي واضح ومكتوب ومتفق عليه مع مديرك المباشر.	66.3	32.8	0.9		
لديك الثقة بأن المؤسسات المتميزة تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل	59.9	33.5	4.1	2.5	

من المهم أن تتوفر المواصلات للمؤسسة لتسهيل الوصول إليها.	60.3	30.7	8.4	.6	
من المهم توفر تأمين صحي للعاملين بالمؤسسة.	68.8	28.9	2.3		
ازدياد عدد أفراد الأسرة يكون حافزًا لعمل المرأة.	47.2	28.0	11.6	10.6	2.6
الزوج أو الوالد هما المسؤولان عن عمل المرأة.	33.1	27.9	21.5	12.7	4.8
المعدل	61.22	29.41	3.41	1.24	3.7

من خلال الجدول أعلاه، نجد أن نسبة الموافقة بشدة لفقرات الاستبانة كانت 62.22 أي أعلى نسبة، مما يعني أن هناك موافقة شديدة وتأييدًا لما ذكر في الاستبانة، وكذلك بلغت نسبة الموافقة 29.41 لفقرات الاستبانة من قبل الباحثين عن العمل في محافظة إربد، في حين أن 3.41 من الأفراد أجابوا بمحايد، أي لم يكونوا بأي طرف من الموافقة أو عدمها، أما نسبة عدم الموافقة فكانت 1.24 وهي نسبة قليلة مقارنة بغيرها، بالإضافة إلى نسبة عدم الموافقة بشدة التي بلغت 3.7، ومما سبق نجد أن هناك تنوعًا ما بين الأفراد من حيث الجنس، الأعمار، المؤهل العلمي، المهارات والخبرات وغيرها، ويبحثون عن فرص عمل مختلفة تتناسب وقدراتهم. ثم إن هناك عددًا من التحديات التي قد تعيق حصول الأفراد على فرصة عمل أو الاستمرار في العمل في حال التشغيل، إذ تبين وجود عدد لا بأس به من الأفراد الذين تعرضوا لأنواع مختلفة من الإساءة أثناء عملهم من قبل المدير أو المحيط الداخلي للعمل، حيث إن وجود أي نوع من الاعتداء أو العنف على الأفراد قد يكون سببًا في ترك العمل والتعرض لتوتر نفسي، وبالتالي فعند تكرار مثل هذه الأمور قد يتراجع النمو الاقتصادي وتزداد البطالة، بالإضافة إلى وجود مزايا مشتركة بين الأفراد رغم اختلاف الجنسية، نعم كان هناك بعض الأفراد الذين وجدوا أنهم لم يمتلكوا مزايا العامل الأردني قد يكون ذلك من حيث المهنة أو الراتب أو الإساءة، إلا أن الغالبية العظمى امتلكت المزايا العمومية، ومع الوقت والتحسن الاقتصادي والشفاء التام من آثار جائحة كورونا، قد تتحسن الأمور وتتساوى المزايا بين الجميع، وكذلك وجود نسبة كبيرة من السيدات الباحثات عن العمل وامتلاكهن العديد من المهارات والخبرات التي قد تؤهلهن للعمل، ومن أبرز النتائج التي تم الحصول عليها:

- أهمية توفر البيئة الملائمة للعمل، ووجود العدل والشفافية ووجود نظامٍ سليم للتقييم على أساس الأداء المتميّز، وتوفّر المواصلات، والاشتراك بتامين صحي وضمان اجتماعي؛ إذ إن ذلك من أسباب الاستقرار في العمل.
- من المهم أن يكون الراتب الأساسي الذي سيتقاضاه الفرد مرضيًا مقارنة بزملائه.
- من المهم أن يحصل الفرد على حافز مادي من المدير في حال تميزه في العمل.

- من المهم أن يشعر الفرد بالأمان الوظيفي والاحترام من قبل مديره، والعمل بروح الفرق، إذ إن ذلك من أهم العوامل التي قد تحفز الأفراد على التطور والإبداع العمل بجد.
- من المهم توفر المواصلات، والتأمين الصحي، والضمان الاجتماعي.

وبناءً على النتائج المذكورة سيتم استخلاص بعض التوصيات ومن أهمها: أن يزداد حصول السيدات على فرص عمل تتناسب والمؤهلات العلمية، والقدرات والخبرات. وأن يتم العمل على التدريب أو إعطاء المحاضرات داخل بيئة العمل لكل فرد من الأفراد، سواءً أكان عاملاً أم موظفًا أو مديرًا؛ ليتم تحديد الحقوق والواجبات لكل فرد من الأفراد، ومن ثم خلق بيئة عمل مناسبة تجعل من الأفراد فريقًا متكاملاً فعالاً، وعمل المزيد من الدراسات المتعلقة بالتحديات التي تواجه المرأة تحديدًا، والأفراد الذين تجاوز عمرهم 36، والأفراد غير الأردنيين -أي من جنسيات أخرى-؛ للوقوف على النتائج وإحداث 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 أشخاص).

- المؤسسات الإقراضية (بحجم 3 مؤسسات).

- مجموعات بؤرية (بحجم 7 مجموعات).

وذلك للوصول إلى معلومات أساسية وهامة حول سوق العمل في محافظة إربد بكافة مكوناته.

4-1 المجموعات البؤرية

مجموعة بؤرية مشاريع مرخصة "إربد":

أولاً:عدد العاملين في المشروع:

1. يساهم مشروع السيدة (م.ش) مشروع العلاج الطبيعي والخدمة المنزلية، بتشغيل عدد 1.
2. يساهم مشروع السيدة (أ، خ) مشروع مطبخ إنتاجي، بتشغيل عدد 2.
3. يساهم مشروع السيدة (ه،غ) مشروع حضانة تعليمية، بتشغيل عدد 3.
4. يساهم مشروع السيدة (ا، ب) مشروع مطبخ إنتاجي، بتشغيل عدد 2.
5. يساهم مشروع السيدة (ا، د) مشروع إنتاج لوحات فسيفسائية حديثة، بتشغيل عدد 2.
6. يساهم مشروع السيدة (س، ب) مشروع إنتاج حقائب من الأقمشة 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 هدب شماغات وملابس تراثية، بتشغيل عدد 3.
10. يساهم مشروع السيدة (ر، ق) مشروع الخياطة وإنتاج الحلويات، بتشغيل عدد 2.

أشار جميع السيدات الموجودات في المجموعة البؤرية إلى أن معظم العاملين في المشاريع من أفراد الأسرة.

ثانيًا: هل ميزانية المشروع تحد من تشغيل أعداد إضافية:

أشارت السيدات الموجودات في الجلسة إلى أن تشغيل مزيد من الأعداد في المشاريع شيء أساسي ومهم لسير العمليات المطلوبة؛ لما لذلك من أثر في توفير الوقت والجهد وإنتاج الكثير من المهام خلال فترة زمنية محددة، إلا أنه -بسبب الظروف الاقتصادية والدخل المحدود- لم يتمكنّ من تشغيل الأعداد اللازمة.

ثالثًا: العوامل والإجراءات التحفيزية التي ساهمت بتشجيع أبناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة:

أشارت السيدات الموجودات في المجموعة إلى أن هناك العديد من العوامل التي ساهمت بتشجيعهن للبدء بمشاريعهن ومن اهمها:

1. الحافز المادي (زيادة الدخل).
2. إثبات الشخصية.
3. تطوير المهارات.
4. الاستقلال الوظيفي وعدم انتظار الوظائف الحكومية.
5. الهواية وحب العمل.
6. الطلب على المنتجات.
7. ملء وقت الفراغ.
8. تشغيل العديد من أبناء المجتمعات المحلية.
9. تقديم خدمات للمجتمع.
10. تنمية المواهب.
11. حل العديد من مشكلات المجتمع مثل (مشروع إعادة تدوير الأقمشة) وفقًا لما أشارت إليه السيدة(س، ب) وهي صاحبة مشروع إنتاج حقائب من الأقمشة المعاد تدويرها، إذ قامت بعمل دراسة للسوق فوجدت أن هناك 350 طنًا من القماش الصلب بين محافظتي إربد والمفرق، لا تستطيع الدولة التخلص منها، فساهم مشروعها ولو بجزء بسيط في التخلص من هذه الأقمشة، حيث تبلغ حصتها السوقية منه 0.07%.

12. التفرد في الإنتاج وخصوصًا في مشاريع الحرف اليدوية.
13. إحياء التراث.

أشارت السيدة (أ، خ) وهي صاحبة مشروع إنتاجي، إلى أنها لجأت إلى 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 إلى شهادة مزاولة مهنة، وأن الترخيص ضروري جدًا في عملها، وذلك لأنها تتعامل مع مرضى وهي فئة حساسة جدًا، أما السيدة (ه.غ) فقالت إن الرخصة تساهم في حمايتها هي والعاملين معها، بالإضافة إلى ضمان حقوقهم، وقالت (س، ب) إنها قامت بترخيص مشروعها للتوسع في عملها ولكي يصبح لديها فاتورة ضريبية وختم، مما يؤدي إلى تسهيل كافة الأعمال.

رابعًا: مصادر التمويل للمشاريع المرخَّصة:

فيما يخص التمويل، قالت السيدة (ه، غ) إنَّهن يتعرضن للاستغلال من قبل عدد من الجمعيات المانحة، التي تأخذ نسبة من المنحة التي تحصل عليها، وإن المنظمات الدولية فقدت مصداقيتها بهذه الجمعيات، مما أدى إلى عدم توفير الدعم والمنح اللازمة، التي تضمن تطوير المشروع واستمراره، وأضافت (س، ب) أنها حصلت على منحة بقيمة 440 دينارًا، إلا أن الجمعية لم تقم بتسليمها إلا 210 دنانير فقط لا غير، علمًا بأنه تم توقيعها على استلام مبلغ 440 دينارًا، وأن المبلغ قليل ولا يمكِّنها من تمويل مشروعها بشكل كافٍ، وأشار جميع السيدات إلى أن أغلب مصادر التمويل هي مصادر ذاتية وقروض من الصناديق الإقراضية، مثل: صندوق المرأة، وتمويلكم، صندوق التنمية والتشغيل وغيرها، واشارت السيدة(س، ب) إلى أنها حصلت على العديد من المنح من المؤسسات الدولية، كما أنها حصلت على العديد من المنح من العديد من المنظمات الدولية مثل: UNICEF ، ILO، مؤسسة نهر الأردن وغيرها.

خامسًا: دور التشريعات والأنظمة بدعم المشاريع المرخصة وتطويرها:

قالت السيدة (س، ب) إنها احتاجت إلى استيراد بعض الخيوط من تركيا بكلفة 2.500$ في الجمارك الأردنية، وهذه المبالغ الكبيرة لا تستطيع تغطيتها، إذ يعتبر هذا المبلغ مجمل الربح الذي تحصل عليه، وأضافت "وأنا أتمنى أن يتم التعاطف معنا في القانون ووضع قوانين خاصة بنا، خصوصًا أننا أصحاب مشاريع صغيرة؛ لأن هذه القوانين تحدُّ من الطموح". وأضافت (ه،غ): "يجب أن تكون هناك تسهيلات لأصحاب المشاريع الصغيرة والمنزلية، للحد من التعقيدات، خصوصًا على الأشخاص الذين يريدون البدء بمشروعات خاصة بهم"، إذ لجأت إلى صندوق التنمية والتشغيل الذي يدعم العديد من المشاريع

الشبابية والريادية وغيرها، ضمن فئات عمرية معينة بنسبة سعر فائدة أقل من المؤسسات الإقراضية الأخرى، إلا أن الفئة العمرية هذه من (18-24) عامًا، لا تغطي إلا شريحة قليلة. وقالت: "لماذا لا يتم توحيد سعر الفائدة لتكون قليلة على جميع الفئات العمرية؟". وأضافت (أ، ن) أنها لجأت إلى أحد البنوك للاقتراض من أجل تمويل مشروعها، فصُدمت من الإجراءات والفوائد التي نسبتها 50%، وأضافت (أ، د) أن المؤسسات البنكية التي تعطي القروض لدعم هذه المشاريع، لديها إجراءات طويلة جدًا ومعقدة وصعبة. وأضافت (أ، ب) أنه يجب تقليل نسبة الفائدة على هذه المشاريع دعمًا وتشجيعًا، وقالت (أ، خ) إن غلاء الأسعار من أهم الأمور التي تحد من تطوير المشروع الخاص بها وتنميته. وقالت (م، ش) إن هناك العديد من الجهات الرسمية وغير الرسمية التي تنادي بتطوير المشاريع ودعمها، لكن هذا الشيء غير مترجم على أرض الواقع، وذلك بسبب العديد من العوائق التي تحد بشكل كبير من تنمية هذه المشاريع وتطويرها.

سادسًا: أهم التحديات التي تواجه المشاريع المرخصة:

أشارت (م، ش) إلى أنَّ أهم التحديات التي واجهت مشروعها ارتفاع تكاليف الترخيص، وإلزامها بشراء أجهزة ومعدات هي ليست بحاجتها. أما (س، ب) فقالت إن الترخيص يُلزمها بالحصول على موافقة صاحب المنزل الذي تستأجره، بالإضافة إلى مخطط الأراضي وعقد الإيجار، فإذا كان على البيت مسقفات وجب تسديدها، وإلا فلن يتمَّ ترخيص مشروعها، كما قامت البلدية بإجبارها على عمل مكان مخصص لوضع البضاعة، وهي ترى بوجوب ترك حرية الاختيار لها، اضطرها ذلك إلى إعادة تصميم كامل المكان وشراء معدات تتناسب مع الترخيص. أما (أ، د) فاضطرت إلى تغيير منزلها الذي كانت تستأجره؛ لأن صاحب المنزل رفض تسديد المسقفات. وقالت (غ، ع) إنه يتم -من ضمن إجراءات الترخيص- طلب "أمور لا داعي لها". وأضافت (أ، ع) أنه يتم ترخيص جزء معين فقط من المكان الذي تعمل فيه، علمًا بأنها تحتاج إلى كافة أرجاء المكان. وأضافت صاحبة مشروع (ر، م) أن إجراءات ترخيص مشروعها كانت سهلة على عكس صاحبة مشروع المطبخ الإنتاجي والحضانة؛ لأنها تعد مشاريع حساسة.

أما ما يخص إجراءات الترخيص، فقد أشارت (غ، ع) إلى أن ترخيص مشروعها استوجب إحضار مخطط أراضي وإذن أشغال وقوشان ورخصة مهن وسجل تجاري وعقد إيجار، كما أضافت أن إذن الأشغال استغرق أُسبوعين حتى تمكنت من إخراجه، كما أن الإجراءات التي تمت في بلدية المنطقة كانت طويلة وصعبة ومعقدة. وقالت (س، ب) إن الإجراءات التي تمت في بلدية كفر أسد كانت سهلة وغير معقدة، وطُلب منها فقط عقد إيجار وصورة عن الهوية، بالإضافة إلى أنها أكملت كافة الإجراءات خلال يوم واحد، وقالت (ه، غ) إن الإجراءات تختلف من مشروع لآخر تبعًا لحساسية المشروع -مثل مشروعها-،

وهو مشروع حضانة منزلية، والمشاريع الأخرى التي تخص إنتاج الطعام تعدُّ مشاريع حساسة، ومجمل الإجراءات التي تتمُّ هي إجراءات روتينية، ويجب على الجميع القيام بها، إلا أن هناك العديد من الإجراءات ليست مهمة إطلاقًا.

سابعًا: الحلول التي تمَّ اتباعها للوصول إلى بيئة مستقرة تساهم في استمرارية هذه المشاريع ونجاحها:

أشارت صاحبة (م، ش) إلى ضرورة الابتكار وتطوير المنتج للوصول إلى منتج جديد، وجائحة كورونا أدَّت إلى زيادة نسبة شحن البضاعة والجمارك، وأشارت صاحبة مشروع (أ، د) إلى ضرورة إيجاد الحلول البديلة تحسبًا لأية خسارة أو ظرف طارئ كجائحة كورونا، كما أشارت صاحبة مشروع (س، ب) إلى أن المشاريع إجمالاً يتم تحويلها لغاية عمر 24، فمن الضروري توسيع الفئة العمرية لتشمل كافة الفئات، كما أضافت صاحبة مشروع (م، ش) أن هناك نقصًا في الدورات التي يتم إعطاؤها للمهن الطبية، بالإضافة إلى أن أسعار هذه الدورات مرتفع، وأضافت صاحبة مشروع (أ، خ) أن من الضروري تنظيم البازارات التي تساهم في دعم المشاريع الخاصة بهم، كما أضافت (ه، غ) أن من الضروري أن تقوم بالتواصل مع أصحاب المشاريع أنفسهم، وتقديم الدعم اللازم لهم لتطوير أنفسهم بدلا من أخذها عن طريق الجمعيات، التي تأخذ نصف المبلغ، كما أضافت (س، ب) أن ثمة ضرورة للتسويق لأصحاب هذه المشاريع، وعمل أسواق خاصة لبيع منتجاتهم وتخفيف الضريبة على هذه المشاريع، لكيلا تعيقهم أو تعيق من لديهم الرغبة في تطوير هذه المشاريع؛ لأنها تحد منها.

ثامنًا: الآثار التي ترتَّبت على المشاريع جراء جائحة كورونا:

أشارت صاحبة المطبخ الإنتاجي (أ، خ) إلى أن أكبر الآثار التي تعرضت لها هي الآثار الاقتصادية، إذ تأثر البيع وأسعار المواد وتوافُر المواد الخام التي تعمل بها، إلا أنها استطاعت بيع الخبز في منطقة نعيمة نظرًا لعدم توفره في المنطقة آنذاك، كما أضافت (م، ش) أنها توقفت تمامًا عن العمل لفترة طويلة، وذلك لتوقف عملية التواصل المباشر مع المرضى خوفًا من نقل العدوى، بالرغم من اتباع إجراءات السلامة العامة، كما أنها استطاعت التواصل مع المرضى عبر تطبيق زووم دون الحاجة إلى الذهاب لزيارتهم، وأضافت (ه، غ) أنه تم تراكم الإيجار والأقساط مما أدى إلى تراكم الأعباء الاقتصادية، وأنها قامت أيضًا بالمشاركة في العديد من التدريبات عن بُعد لتطوير مشروعها، وأضافت (غ، ع) أن أعمالها توقفت تمامًا نظرًا لعدم وجود شركات توصيل، إلا أن الجائحة ساهمت في إحياء ثقافة الأونلاين، وأضافت (س، ب) أنها خلال فترة الجائحة استحدثت منتجات جديدة مثل (الكمامات) خصوصًا للأطفال، من خلال عمل كمامات بأشكال يحبونها.

تاسعًا: الإجراءات التي اتبعتها المشاريع للوصول إلى مرحلة التعافي:

أشارت (أ، خ) إلى ضرورة الابتكار لتجاوز جميع الأزمات من خلال العديد من الأمور مثل (التغليف)، وأن جائحة كورونا وإغلاق محالِّ الحَلْوَيَات حفزتها إلى صنع الحلويات، كما أضافت (م، ش) أنها طورت مهاراتها في التسويق الإلكتروني على مواقع التواصل وامتلكت الخبرة اللازمة، وأنه يجب أن يكون لدى صاحب المشروع الإدارة اللازمة لتخطي أية عقبات وتحديات، وأضافت (م، ش) أنها قامت بتقديم النصائح عبر موقع (INSTGRAM) للمرضى بشكل عام، مما أدى إلى تحقيق الشهرة في مجالها ووصولها إلى شريحة كبيرة من الناس.

عاشرًا: الحوافز/ العوامل التي تساهم في دعم المشاريع المرخصة والمدارة واستمرارها من قبل السيدات تحديدًا:

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

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

أضافت (س، ب) أنها بحاجة إلى أيدي عاملة تمتلك المهارة في (السنارة الكروشيه والقص وخياطة القماش)، وأشارت (غ، ع) إلى أن لديها نقصًا في الأيدي العاملة في قص القماش، وأضافت (ر، م) أن لديها نقصًا في خبراء الفوتوشوب، وأضافت (أ، د) أن لديها نقصًا في الأيدي العاملة في مجال الفسيفساء أو الرسم وصناعة اللوحات، وأضافت (أ، خ) و (أ، ب) أن لديهما نقصًا في المهارة الكافية في صناعة الطعام وإنتاجه، كما تواجههما مشكلة ما بعد التدريب والتأهيل للعاملين، إذ يصبح لديهم الشغف في المجال نفسه فيبدأون بالاستقلال في مشاريعهم الجديدة، وأضافت (ه، غ) أنها تقوم بإخضاع العاملات لديها لدورة تدريب المربيات وأشارت جميع السيدات إلى أن لديهن نقصًا في الأيدي العاملة الماهرة والتدريبات المهنية إلى أنهن يتخوفن من تدريب الأشخاص خوفًا من أخذ سر المهنة، وأشارت 9 سيدات من أصل 10 إلى أنهن خضعن لدورة تأسيس وإدارة المشاريع، كما أن 3 سيدات خضعن إلى دورات في التسويق.

الثاني عشر: الميزة التنافسية:

قالت السيدة (س، ب) إنها قامت بإجراء طرق تسويقية ابتكارية مثل "بلوزتك غالية عليكي وصارت مهترية وبطلتي تقدري تلبسيها، إحنا منقدر نحولها لشنته تلبسيها"، حيث قامت بتوصيل منتجاتها إلى خارج الأردن عن طريق البريد الأردني؛ نظرًا لرخص أسعاره في الأردن، وأضافت (أ، خ) أنها تعطي الجودة مع السعر من خلال تقديمها منتجات ذات جودة عالية بأسعار جيدة من خلال (التغليف، معرفة منافسيك، الوقت -حيث يجب تسليم الطلبات على الوقت-، الجودة والتطوير على المنتج)، وأضافت (ه،غ) أنها قامت بزيارة كافة الحضانات الموجودة بمنطقتها وقررت تقديم خدمة جديدة بجودة عالية وسعر تنافسي.

الثالث عشر: هل تحد الحالة الاجتماعية من نجاح المشروع:

كافة السيدات قلن إنه كلما زاد عدد أفراد الأسرة يزيد من الشغف والدافع المادي، وأضافت (م، ش) أنه كلما زاد الضغط المادي ازداد الشغف.

الخامس عشر: وجّهي نصيحة:

قدمت (م، ش) أنك إذا آمنتِ بفكرة وكانت لديكِ الإرادة لعملها، فلا تتروي وافعليها، وقالت (أ، خ) إن أي شيء قانوني سوف ينجح، وقالت (ه.غ) إن الترخيص أمان وحماية، وقالت (س. ب) إن الترخيص يفتح لكِ الأبواب على جهات معينة، وإذا أردتِ التطوير فرخِّصي.

مجموعة بؤرية للمشاريع غير المرخصة:

أولاً: عدد العاملين في المشروع:

1- يساهم مشروع السيدة (س، م) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل عدد 1.
2- يساهم مشروع السيدة (د، م) وهو مشروع عطور، مخمريات، حرف يدوية، وصالون تجميل بتشغيل عدد 1
3- يساهم مشروع السيدة (أ، ف) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل عدد 3.
4- يساهم مشروع السيدة (أ، خ) وهو مشروع مكياج سينمائي بتشغيل عدد 1.
5- يساهم مشروع السيدة (ل، ق) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل 1.

6- يساهم مشروع السيدة (ض) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل 1 ويزداد عدد العاملين حسب الطلب والضغط على العمل.

7- يساهم مشروع السيدة (س، ب) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل عدد 1.

8- يساهم مشروع السيدة (س، ط) وهو مشروع تطريز، خياطة، وصناعة حلويات بتشغيل عدد 3 ويزداد العدد حسب الضغط في العمل.

9- يساهم مشروع السيدة (س، ش) وهو مشروع صناعة حلويات بتشغيل عدد 1.

10-يساهم مشروع السيدة (ح، ش) وهو مشروع مطبخ إنتاجي بتشغيل 1.

ثانيًا: هل ميزانية المشروع تحد من تشغيل أعداد إضافية؟

أشارت جميع السيدات الموجودات في الجلسة إلى أن تشغيل مزيد من الأعداد في المشاريع شيء أساسي ومهم لسير العمليات المطلوبة في المشروع، لما له من أثر في توفير الوقت والجهد وإنجاز الكثير من المهام خلال فترة زمنية محددة، إلا أنه وبسبب الظروف الاقتصادية والدخل المحدود، لم تتمكن السيدات من تشغيل الأعداد اللازمة، كما أن الميزانية تحد وبشكل كبير من تطوير العمل على كافة الأصعدة.

ثالثًا: العوامل والإجراءات التحفيزية التي تساهم بتشجيع أبناء المجتمع المحلي للبدء بمشاريع خاصة:

أجمع كافة السيدات على العديد من الأمور 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.

رابعًا: ما هي مصادر التمويل؟

أشارَ جميع السيدات إلى أن مصادر التمويل ذاتية باستثناء السيدة (س، ط) حصلت على تمويل من العديد من الجمعيات والمنظمات مثل: جمعية الكاريتاس، ومنظمة سراج، ومنظمة الإغاثة الإسلامية، وجمعية تحفيز وغيرها من المنظمات.

خامسًا: 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 إلى شهادة من مؤسسة الغذاء والدواء وموافقة أهل الحي على أن المشروع لا يسبب أي إزعاج في المنطقة، وأشرن إلى أنهنَ لا يرغبنَ بترخيص مشاريعهن؛ بسبب صعوبة الإجراءات ومدتها، كما أن السيدة (ض) انتهى ترخيص مشروعها ولم تقم بتجديد الرخصة نظرًا لارتفاع الرسوم وصعوبة الإجراءات.

سادسًا: الجهات المسؤولة عن ترخيص المشاريع:

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

سابعًا: الأسباب التي حالت ومنعت من ترخيص المشاريع:

قالت السيدة (س، ش): وذلك خوفًا من الإجراءات القانونية ومدتها، كما أن الترخيص يحتاج إلى الكثير من الرقابة والتعقيدات التي هي بغنىً عنها، إلا أنها تطمح إلى الترخيص في حال تطور مشروعها، وقالت (د، م) إن الترخيص يحتاج إلى تكلفة مادية وأعباء اقتصادية لا تستطيع تأمينها، وقالت السيدة (س، ب) إن ما يمنعها من الترخيص هو أن الطلب على منتجاتها قليل، وفي حال زاد الطلب سوف تطور مشروعها، وسوف يكون هناك إمكانية 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، إلا أنها حملتها أعباء اقتصادية إضافية، بالإضافة إلى أن هذا الأمر يحتاج إلى الكثير من الوقت وقد يصل إلى 3 أسابيع، وقالت السيدة (س، ط) إن الترخيص ليس له أية فائدة، وقالت (أ، خ) بأنها لا تعلم ما هي الطرق والإجراءات اللازمة لترخيص مشروعها وهو مشروع المكياج السينمائي، وقالت (ح، ش) إنها لم تقم بترخيص مشروعها؛ لأنه ما زال في بداية إنشائه، وهي

تطمح إلى ترخيصه في أقرب وقت ممكن، وقالت (أ. ف) إن إجراءات الترخيص معقدة وهي لا تعلم ما فائدته، وقالت (ل. ق) إنها لم تقم بإجراء الترخيص لأنها أسست مشروعها، حديثا إلا أنها تطمح إلى إجرائه قريبا.

ثامنًا: دور التشريعات والأنظمة في المساهمة بتحفيز أصحاب المشاريع على ترخيص مشاريعهم:

قالت السيدة (س، ط) إن أحد الإجراءات التحفيزية التي تتبعها الحكومة هي إعفاء مشاريع التطريز والحرف اليدوية من رسوم الترخيص، إلا أن العديد من السيدات أشرن إلى أن الإجراءات والتراخيص معقدة وغير سهلة وغير تحفيزية، لذلك لم يقمن بترخيص المشاريع التي يمتلكنها.

تاسعًا: التحديات التي تواجه المشاريع غير المرخصة:

قالت السيدة (س، ط) إنها تواجه العديد من المشاكل عند التعامل مع الجهات الرسمية لأنها تلزمها باستخدام الفواتير الضريبية لبيع منتجاتها، لذلك فهي في كثير من الأحيان تتفق مع هذه الجهات بعمل فاتورة عليها طابع ومروَّسة باسمها، وهذا ما أكد عليه العديد من السيدات المشاركات في الجلسة، وهو أن العمل مع الجهات الرسمية يتطلب فواتير مروَّسة وعليها رقم ضريبي، بالإضافة إلى أن خدمات التوصيل غالية جدًا وذات تكاليف باهظة، كما أن السيدات صاحبات المشاريع غير المرخصة لا يتمكنَّ من عرض منتجاتهن في المقاهي والمطاعم، وذلك لعدم وجود ختم الغذاء والدواء، الذي يحتوي على تاريخ الإنتاج والانتهاء للمنتجات الخاصة بهن، بالإضافة إلى تحمل المسؤولية كاملة في حالة حصول تسمم غذائي أو مشكلة ما عند توصيل الطلب، وأضافت السيدة (ض) أنه عندما يقوم الزبون بإلغاء الطلب لا تتمكن -مهما كانت الخسائر المادية- من مساءلة الشخص الذي قام بإلغاء الطلب قانونيًا.

عاشرًا: الحلول التي تم اتباعها للوصول إلى بيئة عمل مناسبة:

اتفق العديد من السيدات على وجود كثير من المنافسين، خصوصًا في مشاريع الحلويات لذلك قمنَ بالعديد من الإجراءات لتخطي هذه الصعوبة، وقالت السيدة (ل، ق) بإلغاء صنع الكيك تمامًا والتوجه إلى إنتاج أنواع حلويات أخرى، وقالت السيدة (س، ب) إنها توجهت إلى إنتاج الطعام، وقامت (س، ط) بالابتكار والبحث عن منتجات جديدة غير موجودة في

السوق المحلية، بالإضافة إلى صناعة الكيك بأشكال مختلفة وجديدة، وقالت السيدة (د، م) إنها قامت بعمل أسعار منافسة وبجودة عالية سواءً في مشروع الصالون التجميلي أو مشروع الحرف اليدوية.

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

قالت السيدة (س، ش) إن جائحة كورونا أثرت إيجابًا على مشروعها، وذلك بسبب إغلاق محلات الحلويات، فاصبحت لديها فرصة أكبر لبيع منتجاتها، وقالت (أ، ي) إن جائحة كورونا أثرت عليها سلبًا؛ لأنها لم تتمكن من بيع منتجاتها خارج الحي الذي تسكن فيه، وقد لجأت العديد من صاحبات المشاريع لتوصيل منتجاتهن بالتنسيق مع بعض الأشخاص الذين يحملون تصريح تنقل لتوصيل الطلبات، وأشارت العديد من السيدات إلى أن كورونا أثرت عليهن إيجابًا من خلال تمكنهن من أخذ العديد من الدورات عبر الإنترنت، والتي زادت من مهاراتهم وخبراتهم في مجالات العمل، وقالت السيدة (د، م) وهي صاحبة مشروع صالون تجميلي إنها لم تتمكن من العمل خلال جائحة كورونا، وذلك بسبب منع التواصل المباشر مع الزبائن ونقل العدوى.

الثاني عشر: الإجراءات المتبعة للوصول إلى مرحلة التعافي:

أشارت العديد من السيدات إلى أن هناك العديد من الإجراءات التي تم اتباعها للوصول إلى 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:

أشارَ جميع السيدات باستثناء السيدة (س، ط) إلى أنه لا يوجد أي جهة تقوم باستهدافهن أو تقديم أي نوع من أنواع الدعم المادي أو المعنوي لهنَ، باستثناء جمعية "تحفيز" التي قامت بإعطائهن دورة تصنيع الشوكولاتة كنوع من أنواع الدعم لهنَ، وقالت السيدة (س، ط) إنها حصلت على تمويل ودعم وتحفيز مادي ومعنوي من قبل العديد من الجمعيات والمنظمات مثل: جمعية الكاريتاس، ومنظمة سراج، ومنظمة الإغاثة الإسلامية، وجمعية تحفيز وغيرها من المنظمات.

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

أشارتَ السيدات المشاركات في المجموعة إلى العديد من التدريبات المهنية التي تحتاجها المشاريع الخاصة بهنَ، وهي:

- التسويق.

- التصوير.
- التغليف.
- تركيب المجسمات على قوالب الكيك (صناعة الكيك).

وأضفنَ أن هناك العديد من المهارات الحياتية التي تؤدي إلى تطوير المشروع واستقراره مثل:

- مهارات الاتصال والتواصل.
- التواصل الفعال.
- التثقيف المالي.
- مهارات التفكير خارج الصندوق من خلال معرفة كيفية تطوير المشروع وجذب الزبائن إليه.
- تطوير مهارات لغة الجسد.

الخامس عشر: وجِّهي رسالة إلى السيدات لتحفيزهن على البدء بمشاريعهن:

- قالت السيدة (س، ش): تفرَّدي بالإنتاج وابحثي عن منتجات جديدة.
- قالت (س، ط): كوني قوية واستمري وابني نفسك بجدارتك.
- قالت (س، ب): حافظي عل شغفك وتميزي
- قالت (ض): طوّري من نفسك.
- قالت (أ، خ): فكري خارج الصندوق.
- قالت (ل، ق): طوري من نفسك وابني مشروعك بما يتناسب مع المنطقة التي تتواجدين فيها، وابحثي عن المشاريع التي لم تُنفَّذ بعد.
- قالت (ح، ش): حاولي ألَّا تقولي "صعب".
- قالت (أ، ف): تحدي نفسَكِ.
- قالت (د، م): ابدأي.

مجموعة بؤرية للمشاريع التي ترغب بالتطوير:

أولاً: عدد العاملين:

1- يساهم مشروع السيدة (ر، م) وهو مشروع إنتاج شموع بتشغيل عدد 1.
2- يساهم مشروع السيدة (س، ط) وهو مشروع مطبخ إنتاجي منزلي بتشغيل عدد 3.
3- يساهم مشروع السيدة (ف، ع) وهو مشروع مطبخ إنتاجي بتشغيل عدد 3.
4- يساهم مشروع السيدة (س، ج) وهو مشروع حرف يدوية بتشغيل عدد 2.
5- يساهم مشروع السيدة (ه، ش) وهو مشروع ألبان وأجبان 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 فلاحي منزلي بتشغيل عدد 4
10-يساهم مشروع السيدة (أ، ن) وهو مشروع مستحضرات تجميل وصابون بتشغيل عدد 5.

ثانيًا: هل ميزانية المشروع تحدد تشغيل الأعداد اللازمة؟

أجمع جميع السيدات على أن الأعداد التي يتم تشغيلها في مشاريعهن غير كافية، والسبب الأساسي هو الميزانية، حيث أشارت السيدات إلى أن الإيرادات التي تأتي للمشاريع الخاصة بهن غير كافية تمامًا لتشغيل عدد إضافي وكافٍ في المشروع، وأضافت السيدة (أ، ن) أن حجم المشروع وإيراداته هو السبب الرئيسي لعدم تشغيل الأيدي العاملة، وأضافت أن الميزانية المحدودة هي التي تمنعها من شراء الآلات والمعدات التي تؤدي إلى سرعة إنجاز الطلبيات وتوفير الوقت والجهد، وأشارت إلى أن الطلب الواحد يأخذ منها ثلاثة أيام وأكثر، وقالت (ه، ش) إن حجم مشروعها وميزانيته هو السبب الذي يمنعها من تشغيل العدد الذي تحتاجه، وأكد جميع السيدات أن الإيرادات قليلة ولا تسمح بتشغيل المزيد، نظرًا لصعوبة الظروف الاقتصادية العامة، وأضافت (ف، ع) و (س، ط) أن السبب الرئيسي الذي يمنعهن من تشغيل الأيدي العاملة وزيادة الآلات والمعدات التي يحتجنها في المشروع هي الميزانية والدخل المحدود، وقالت (غ، م) إن الميزانية لا تسمح لها بشراء المعدات الإلكترونية الخاصة بالتطريز، مما يؤدي إلى أخذ الكثير من الوقت في إنجاز القطعة الواحدة، وقالت (ن، غ) إن تقليل عدد العمال بسبب الميزانية يقلل الإنتاج، مما يؤثر على مشروعها ماديًا.

ثالثًا: ما هي رؤيتكِ في توسعة/ تطوير مشروعكِ؟

قالت السيدة (أ، خ) إنها ترغب في تطوير مشروعها حتى ترى منتجاتها في كل بيت في الأردن، بالإضافة إلى التصدير إلى الوطن العربي، كما تطمح (س، ط) إلى فتح سلسلة مطابخ إنتاجية في كافة محافظات المملكة، وأشارت إلى أن طموحها هذا قد يتحقق على المدى البعيد، إلا أنها في الوقت الحاضر بحاجة إلى زيادة المعدات والأيدي العاملة لتتمكن من زيادة الإنتاج، مما يؤدي إلى تحسين الإيرادات والوضع الاقتصادي وعمل مطبخ مستقل خارج منزلها، تتمكن من تطويره وترخيصه، وأشارت (ف، ع) إلى أنها تطمح إلى تطوير عملها، وذلك من خلال شراء المعدات وتشغيل الأيدي العاملة التي تمكنها من إنتاج المزيد من الأطباق والأصناف الغربية والعربية، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على المنتجات التي تقدمها وتطمح على المدى البعيد بفتح العديد من الفروع لمطبخها في كافة المحافظات، وقالت (غ، م) إنها تطمح إلى فتح المشغل الخاص بها، وقالت (أ، م) إنها تطمح إلى الخروج من المنزل وإنشاء محل الحلويات الخاص بها، كما تطمح إلى ترخيص مشروعها، وقالت (أ، م) إنها حاليًّا تمتلك مشغلاً لصناعة أدوات التجميل والصابون، إلا أنها تطمح أن يصبح لديها مصنع شامل، كما تطمح إلى امتلاك قارئ الكود (QR) لتتمكن من عرض منتجاتها في المولات والأسواق والمؤسسات الاستهلاكية، وتطمح (ن، م) إلى أن يصبح لديها موقع إلكتروني لتتمكن من خلاله بيع منتجاتها لجميع أنحاء العالم، بالإضافة إلى إدخال التطريز على أعمال الكروشيه، وأضافت (ف، م) أنها تطمح إلى فتح الصالون الخاص بها لتبدأ العمل من خارج المنزل، بالإضافة إلى شراء كافة المعدات التي تسهل من عملها.

رابعًا: الاحتياجات الأساسية لتطوير المشاريع:

قالت السيدة (أ، ن) إنها تحتاج إلى أجهزة تعطي العديد من السرعات في صناعة الصابون والأدوات التجميلية، مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد، بالإضافة إلى توفر المواد الخام بأسعار مناسبة، وقالت (ر،خ) إنها تحتاج إلى العديد من قوالب الشموع عوضًا عن انتظار القوالب حتى تجف لتتمكن من عمل المزيد من الشموع، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج، وقالت (س، ط) إن المعدات تلعب دورًا أساسيًا في عملها، خصوصًا الثلاجات؛ إذ تتمكن من حفظ الأطعمة وضمان عدم فسادها، وتجهيز كميات كبيرة في أوقات مسبقة، مما يؤدي إلى تسهيل القيام بإنتاج المزيد من الطلبات، وأشارت (ف، ع) إلى أن ارتفاع أسعار المعدات لا يمكنها من شرائها، وخصوصًا أجهزة التغليف الحرارية والتي تساهم في ضمان صحة طلبيات الطعام وجودتها؛ إذ يساهم تطوير المعدات في تطوير الجودة، وأن المعدات أساسية لزيادة الجودة وتوفير الوقت والجهد وتحقيق المزيد من الارباح، وقالت (أ، م) إن توفير المعدات اللازمة يؤدي إلى توفير الوقت والجهد وزيادة عمليات الإنتاج، وقالت (ف، م) إن مشروعها صالون منزلي صغير، ولا تتوفر لديها معدات لازمة لإنجاز المزيد من الأعمال في وقت قصير، فلا يؤدي ذلك إلى زيادة دخلها

وإيراداتها بشكل كبير، لكن تتوفر لديها المواد الخام بكميات كافية، ولصعوبة الظروف الاقتصادية والدخل المحدود؛ لا يمكنها شراء المواد الخام والمعداد اللازمة، وقالت (غ، م) إن المعدات الخاصة بعملها والمواد الخام ذات أسعار مرتفعة جدًا، فلا تتمكن من الحصول عليها في أي وقت، مما يؤدي إلى تأخر إصدار الطلبيات، وأكدت جميع السيدات أن توفر المعدات اللازمة يزيد من الجودة والدخل والأرباح.

خامسًا: العوامل التي تؤدي إلى تطور المشاريع:

أجمع جميع السيدات على أن الشيء الأساسي لتطوير أي مشروع هو"المال، إذ يعد العامل الاقتصادي الأهم لتطوير أي مشروع، فقالت (ر،خ) إنه لا يوجد طلب على المنتجات بسبب ضعف السوق، وأشارت (ف، م) إلى أن تطوير عملية التسويق هي الأساس لنجاح أي مشروع، وقالت (ن، م) إن عملية التسويق مهمة وهي إحدى أهم العوامل التي تساهم في نجاح المشروع وتطوره، واتفقت معها على ذلك(أ، م)، وقالت (أ، ن) إن توفر المعدات والمواد الخام بأسعار منافسة من العوامل المهمة التي تساهم في نجاح المشروع، وأشارت (ن، م) إلى أن هناك العديد من الأدوات والمواد الخام لا تتوفر في الأسواق المحليه، خصوصا في مجال مشروعها، وأكدت (غ، م) أن غلاء سعر المواد الخام من الأمور التي تحد من تطور مشروعها، وأجمعت جميع السيدات على أن هناك ندرة في توفر المواد الخام في الأسواق المحلية، وفي حال توافرها تكون أسعارها مرتفعة جدًا؛ لذلك أصبحنا نلجأ إلى المواقع الإلكترونية " SHEIN"، وقد لجأت (أ، ن) إلى استيراد بعض المواد والمعدات من فرنسا، أدى ذلك إلى تحملها عبء التكاليف.

وأشارت جميع السيدات إلى أن الأيدي العاملة المحدودة لها دور كبير، وتُعدُّ عاملاً استسيًا في تطور المشروع، وفي حال توفرت الأيدي العاملة سيؤدي ذلك إلى توفير الوقت والجهد وزيادة كميات الإنتاج، مما يؤدي إلى تطور الدخل الاقتصادي وتطور المشروع.

وفيما يخص الترخيص، أشارت السيدات اللاتي لم يتمكنَّ من ترخيص مشاريعهن إلى أن العامل الاقتصادي وصعوبة الإجراءات هي السبب الأساسي لعدم الترخيص علمًا أنه عامل مهم جدًا لتطوير المشروع، بالإضافة إلى مساهمته في فتح آفاق جديدة على أسواق محلية وعالمية، وأشارت (أ، ن) إلى أن الترخيص ساهم بزيادة معدل البيع عليها وبشكل كبير، خصوصًا بعد حصولها على شهادة من دار الغذاء والدواء، وأضافت أن 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، إلا أنها أصرَّت على إكمال المعاملات وأخذ شهادات الترخيص، وقالت (أ، م) إن الترخيص ساهم بزيادة ثقة العميل بها بشكل كبير، مما أدى إلى زيادة مبيعاتها في السوق المحلية، وقالت (ر، خ) إن هناك الكثير من المؤسسات والمحالّ التجارية التي ترفض التعامل معها لعدم حصولها على رخصة.

سادسًا: التحديات التي تحد من تطور المشاريع:

قالت (ر، خ) إن أهم العوامل التي تحد من تطور مشروعها هي تكرار الإنتاج، وإن هناك العديد من مشاريع الشموع في المنطقة نفسها، بالإضافة إلى ضعف معرفتها بعملية التسويق، وأشارت (أ، ن) إلى ان ارتفاع أسعار المواد الخام في الأربع سنوات الأخيرة مثل الزيوت خصوصًا من أهم التحديات التي تواجهها، وقالت (س، ط) إن العامل الاقتصادي هو الأساس الذي يحد من تطور المشروع، وهذا ما أكدت عليه (ف، ع).

سابعًا: الحلول المتبعة للوصول إلى بيئة عمل مناسبة تساهم في تطوير المشاريع:

أشارت (أ، ن) إلى أنها قامت بالبحث عن مصانع خارج مدينة إربد (سحاب مثلاً) لشراء امواد الخام بسعر أقل وجودة أعلى، وأضافت أنها ركزت على حملات التسويق، ولم يقتصير تسويقها على مواقع التواصل الاجتماعي، بل قامت بالمشاركة في البازارات والتواصل مع المحالّ التجارية وإبرام العقود معهم، كما طورت خط إنتاج "الكريم الأساس" للوصول إلى منتج فريد يحظى بإعجاب الزبائن وثقتهم، وقالت إنها تعاقدت مع أحد المصانع ليقوم بتغليف منتجاتها وتعبئتها، وقالت (ف، ع) إنها قامت بالتعامل مع تجار وأخذت منهم البضاعة بأسعار الجملة، كما أنها تركز على موضوع الجودة لما له من دور كبير في التطور وكسب ثقة الزبون، وقالت (غ، م) إنها ركزت على الجودة وضمان رضى الزبون وثقته وتطوير مهاراته وجودة المهارات المستخدمة في الإنتاج، كما قامت بأخذ دورات لتطوير مهاراتها في العمل، وقالت (ر، خ) إنها ركزت على موضوع التغليف لما له من دور في زيادة بيع المنتجات من خلال التعاون مع والدتها التي تعمل في مجال التطريز، وأشارت (أ، م) إلى أن موضوع الكبير له دور كبير في تطور العمل وزيادة البيع.

ثامنًا: دور التشريعات والأنظمة في دعم المشاريع وتطويرها:

قالت (ر، خ) إن التراخيص لها دور كبير ومهم في تطوير المشاريع وبيع المنتجات؛ لأن معظم المحالّ التجارية لا تقبل بشراء المنتج إذا لم يكن مرخصًا، إلا أن ظروفها الاقتصادية لا تسمح بالترخيص، ولذلك يقتصر بيعها على المعارف ومواقع التواصل الاجتماعي، لأنها لا تستطيع بيع منتجاتها بشكل رسمي وقانوني، وقالت (أ، ن) إن للترخيص إيجابيات وسلبيات

وصعوبات، لكن أبرز الإيجابيات التي امتلكتها بعد الترخيص هي توسع الفئة المستهدفة من الزبائن، التي لا تقتصر على محافظة إربد وإنما على كافة المحافظات، ثم التصدير خارج الأردن، كما أن رخصة المهن المنزلية معفية من الضرائب بشكل كامل، أما السلبيات فتقتصر على طول الإجراءات وصعوبتها، فمثلا: المبنى الذي تسكن فيه تجاري، وعليه " مسقفات. اضطرت إلى دفعها لتتمكن من الترخيص، كما أن ثمة محلات في نفس البناء غير مرخصة قامت بترخيصها، إذ يجب أن يكون هناك تسهيلات وخصومات للمشاريع المنزلية، كما أن هناك تركيزًا كبيرًا على مستحضرات التجميل والطعام في الترخيص، إذ يجب الحصول على شهادة الجودة من دار الغذاء والدواء، كما أن لكل منتج مواصفات معينة في مؤسسة المواصفات والمقاييس يجب التقيد بها، فهي تدفع على كل منتج ثمانين دينارًا.

وقد أجمعت جميع السيدات على أن التشريعات والسياسات، سلاح ذو حدين له أثر واضح في تطور المشروع، إلا أنها إجراءات طويلة ومعقدة تحتاج الكثير من الوقت والجهد والمال.

تاسعًا: ما هي الآثار المترتبة على تطوير مشروعك في جائحة كورونا:

أشارت (ر، خ) إلى أن جائحة كورونا "دمرت مشروعها"، لعدم قدرتها على بيع منتجاتها لمدة طويلة، وأن هناك الكثير من الأدوات والمود التي انتهت صلاحية استخدامها، إذ تقدر خسائرها بألف دينار، ولم تجد أية جهة تعوضها عن تلك الخسائر، حتى بعد انتهاء الجائحة عانت من ارتفاع أسعار المواد الخام، وقالت (ف، ع) إن جائحة كورونا أثرت عليها إيجابًا، إذ شكلت أمامها حافزًا لتبدا وتؤسس مشروعها للتخلص من الظروف الاقتصادية الصعبة، وقالت (أ، ن) إن جائحة كورونا كانت فرصة كبيرة لها لتأسيس مشروعها، فبدأت بصنع المعقمات والهايجين، كما تمكنت أخذ العديد من الدورات على تطبيق zoom أدت إلى زيادة مهاراتها وإمكاناتها، وقالت (غ، م) إن الجائحة اثرت بشكل كبير على منتجاتها لأنها تطلب في المناسبات والأفراح التي تم إيقافها لفترة طويلة من الزمن، أما (ف، م) و(أ، م) فإن الجائحة أثرت على مشاريعهن وأُغلقت بشكل كامل، وما زلن يعانين إلى هذا الوقت.

عاشرًا: الإجراءات المتبعة للوصول إلى مرحلة التعافي وتطور المشروع:

أشارت (ر، خ) إلى أنها ابتدأت من مرحلة الصفر بعد الجائحة، كما ركزت على موضوع الشغف وحبها لمشروعها لتتمكن من إنجاحه وعدم التوقف عنه، وقالت (س، ط) إنها اتبعت خطة "العروض على المنتجات" لزيادة حجم الطلب عليها،

وأشارت (أ، ن) إلى أنها اتبعت أسلوب توزيع العينات لإقناع الزبائن بجودة منتجاتها، وقامت كل من (ف، م)، (أ، م) و(أ، م) بتقديم العروض لجذب الزبائن والشراء من منتجاتها.

الحادي عشر: أهم التدريبات المهنية التي تحتاجها السيدات لتطوير مشروعها:

أشارت السيدات إلى أن هناك العديد من التدريبات المهنية لتطوير مشاريعهن:

1- التصوير الاحترافي.
2- إدارة المشاريع.
3- التثقيف المالي.
4- إتقان عجينة السكر والحلويات.
5- مهارات التسويق.
6- التغليف.
7- التسويق الإلكتروني.
8- التطريز الإلكتروني.

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) إن الميزة التنافسية من العوامل التي تؤدي إلى تطوير المشاريع، إذ تتميز منتجاتها برائحة العطور العالية والصحية وذات المظهر الجذاب والجودة العالية، وهذا ما يميزها عن باقي المنافسين، وقالت (ف، ع) إنها تتميز بالأداء

والتشكيل في الأصناف وتزين الطعام والكميات والجودة، كما أن للتسويق دورًا فاعلاً في تحقيق الميزة التنافسية، وقالت (أ، ن) إن التغليف أحد أهم الأمور التي تضيف ميزة تنافسية، كما أنها تضيف عينات مجانية إلى المنتجات، وقالت (ف، م) إن نوع المنتجات التي تستخدمها في الصالون الخاص بها، لها دور كبير لتميزها وتحقيق الميزة التنافسية لعملها، بالإضافة إلى أنها تقدم خدمات منزلية، وتقوم بعمل عروض شاملة تساهم في زيادة أعداد زبائنها، وقالت (س، ط) إن العروض التي تقدمها سبب تميزها على المنافسين في السوق المحلية، بالإضافة إلى استهدافها مناطق تخلو من الخدمات التي تقدمها.

الرابع عشر: ما مدى تأثير المشاريع المرخصة وغير المرخصة على تطوير المشاريع؟

قالت (ر، خ) إن الترخيص يعطي الثقة للزبون لشراء المنتج، وهي تتمنى أن تحصل عليه في القريب العاجل، كما أن الترخيص يزيد من ثقة التجار لعرض منتجاتها في المحال التجارية، وقالت (أ، ن) إن الترخيص يساهم بشكل كبير في مساعدتها على زيادة حجم مشروعها تطويره داخل الأردن وخارجها، لذلك تتمنى أن يتم تسهيل الإجراءات المتبعة، وقالت (س، ط) إن الترخيص يعطي قوة للمشروع، وهي تتمنى أن يتحسن وضع المشروع لتحصل على الترخيص.

الخامس عشر: قدِّمي نصيحة للسيدات اللاتي يرغبن بتطوير مشاريعهن:

1- (ر، خ) كوني صادقة مع الزبون لكي تتمكني من اكتسابه زبونًا دائمًا
2- (س، ط) كوني طموحة وقوية.
3- (ف، ع) أثبتي نفسك.
4- (س، ج) اتَّبِعي حلمك.
5- (ه، ش) أنت تستطيعين.
6- (أ، ن) رخصي مشروعكِ؛ فالترخيص قوة.
7- (أ، م) طوِّري من نفسك.
8- (أ، م) طوري من مشروعكِ.
9- (ف، م) استمري.
10-(غ، م) جددي وابتكري.

مجموعة بؤرية للعاملين:

أولاً: المهن المغلقة التي يواجهها العاملون في سوق العمل:

قال السيد (ع، ز) وهو سوري الجنسية إنه لم يتمكن من العمل في مهنة "حلاق رجال" وموظف كاشير.

ثانيًا: رضى العاملين عن الراتب الأساسي الذي يتقاضونه مقارنة بالسوق المحلية:

قالت السيدة (ر،ح) إن الراتب الذي تتقاضاه غير مرضٍ أبدًا، وهو أقل من الحد الأدنى للأجور، إذ تتقاضى فقط 220 وهو قليل جدًا ولا يكفي لسداد الحاجات الأساسية، وقال السيد (ح، ص) إن الراتب قليل جدًا ولا يكفى، بالإضافة إلى أن الشركة لا تؤمّن المواصلات، وقال السيد(ف، ط) إن الأجر الذي يتقاضاه قليل جدًا ولا يكفيه، كما أنه لا يستطيع تأمين معظم الحاجات الأساسية، وأضاف السيد(ع، ز) أن الأجر الذي يتقاضاه أيضًا قليل ولا يكفي، وأشار السيد (ف، ع) إلى أن الأجر الذي يتقاضاه غير كافٍ وغير مرضٍ نهائيًا، علمًا أنه يقوم بالعديد من المهام المتعبة والشاقة في عمله، ويعمل ما يقارب 12 ساعة في اليوم الواحد، وقالت السيدة (ب، ع) إن الراتب قليل وغير مرضٍ ولا يتناسب مع حجم المجهود الذي تقدمه، وقالت (م، ع) إن الراتب الذي تتقاضاه متذبذب وغير ثابت ويختلف من شهر لآخر، لذا فهو في بعض الأحيان يكون مرضيًا وفي البعض الآخر لا يكون مرضيًا، وقالت (ح،ج) إن الراتب الذي تتقاضاه غير مرضٍ مقارنة بالسوق المحلية، وأشارت (ت، ر) إلى أن الراتب الذي تتقاضاه مقارنة بعملها غير مرضٍ ولا يكفي لسد احتياجاتها واحتياجات منزلها.

ثالثًا: رضى العاملين عن الراتب الأساسي الذي يتقاضونه مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات:

قالت السيدة (ر،ح) إن الأجر لا يتناسب أبدًا مع مهاراتها وخبراتها، فهي تمتلك العديد من المهارات والخبرات والدورات، إلا أن المنصب الوظيفي الذي تشغله غير مناسب أبدًا، فهي تعمل في قسم الجرد وهو لا ينطبق أبدًا مع المهارات التي تمتلكها، كما أشار جميع المشاركين في المجموعة إلى أن الراتب الذي يتقاضونه غير مرضٍ أبدًا مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات والجهد المبذول في العمل.

رابعًا: التدريب المطلوب للاحتياجات الوظيفية:

قالت السيدة (ر، ح) إنها 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) إلى أنه لم يحصل على أية تدريبات من خلال الشركة التي يعمل بها، واتفق معه على ذلك (ف، ط) الذي أشار إلى أنه لم يحصل على أية تدريبات ولن يحصل؛ لأن الشركة التي يعمل فيها لا تهتم بتطوير أداء العاملين، وقال (ع، ز) إنه قام بالتدرب في منظمة UNDP ولكنه لم يخضع لأية تدريبات، وقال السيد (ف، ع) إنه أيضًا لم يحصل على أية تدريبات، وقالت السيدة (ب، ع) إن المكان الذي تعمل فيه لا

يقوم بتدريبها إلا في حال قامت جهات خارجية بذلك، وأشارت السيدة (م، ع) إلى أن المنظمة التي تعمل بها تعمل دائمًا على تدريبهم وتطوير أدائهم بشكل مستمر، وقالت السيدة (ت، ع) إنها لم تخضع لأية تدريبات.

خامسًا: العوامل التي تساعد على الاستقرار الوظيفي:

أشار المشاركون إلى العديد من العوامل التي تساعد على الاستقرار الوظيفي، وهي:

1- الراحة النفسية.
2- عدم التعرض إلى ضغوطات.
3- العمل بروح الفريق.
4- التقدير.
5- عدد ساعات العمل (8 ساعات لا أكثر).
6- الضمان الاجتماعي.
7- الدخل المناسب.
8- الحوافز المادية.
9- التأمين الصحي.
10- تأمين المواصلات.

سادسًا: الثناء والتقدير من المدير المباشر:

أشار السيد (ف، ع) إلى أنه نادرا ما يجد الثناء والتقدير من مديره المباشر في العمل، وقالت (م، ع) إلى أنها دائمًا تحصل على الثناء والتقدير وبشكل مباشر في نهاية كل أُسبوع تحصل على شكر شخصي، وأشارت السيدة (ر، ح) إلى أن الثناء والتقدير المعنوي لا يعنيها، طالما أنه لا يوجد تي حوافز مادية، وقال السيد (ح، ط) إنه يعمل لساعات طويلة ولا يجد أي نوع من أنواع التقدير، وقالت السيدة (ت، ر) إنها دائما تحصل على الثناء والتقدير من مديرها المباشر، وأشارت السيدة (ب، ع) إلى أنها تهتم كثيرًا بالتقدير المعنوي وهي دائمًا تجده في المنشأة التي تعمل بها، وقالت السيدة (ح، ج) إن المنشأة التي تعمل بها ترى أي إنجاز في العمل جزءًا من عمل الموظف وهو مجبر على إنجازه.

سابعًا: الوصف الوظيفي:

قالت السيدة (ر، ح) إن العقد الذي وقعت عليه هو عقد شامل وموحد ولا يحتوي على وصف وظيفي، ويتضمن العقد "أنك عامل" ويحق للمدير أن ينقلك من قسم إلى آخر، وقال السيد (ح، ص) إنه لا يوجد له وصف وظيفي وإن عقد العمل الذي وقع عليه هو "موظف"، وقال السيد (ف، ط) إنه لا يملك أي مسمىً وظيفي، والعقد الذي وقع عليه "عامل إنتاج"، كما أنه يقوم بالعديد من المهام في الشركة التي يعمل بها، وقالت السيدة (ب، ع) إنها لم توقع على أي مسمىً وظيفي، فقط عقد عمل، وأشارت السيدة (م، ع) إلى أن لديها مسمىً وظيفيًا وقعت عليه وهو "ميسر جلسات"، وقالت السيدة (ح، ج) إنها لا تملك وصفًا وظيفيًا، وقالت السيدة (ت، ر) إنها تمتلك وصفًا ومسمىً وظيفيًا وهو "ممرضة".

إن اثنين من أصل عشرة من المشاركين في الجلسة يعملون دون عقد عمل، واثنين من أصل عشرة وقَّعوا على وصف وظيفي.

ثامنًا: مناقشة الأداء وقت التقييم:

أجمع جميع المشاركين على أن من المهم أن تتم مناقشة الأداء مع المدير، لما له من دور في إنجاز العمل والمهام المطلوبة من العامل بالتحديد، لما له من أثر في الدعم النفسي الذي ينعكس على العمل، بالإضافة إلى معرفة الصفات السلبية وتحسينها ومعرفة الصفات الإيجابية وتطويرها.

تاسعًا: هل لديك الثقة بما وعدتك به من الإدارة؟

قالت السيدة (م، ع) و (ب، ع) والسيد (ع، ز) إن لديهم الثقة بما يوعَدون من قبل الإدارة، أما باقي المشاركين فلم يجدو ذلك في بيئة العمل.

عاشرًا: الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرارات في حال تطلَّبَ الموقع الوظيفي:

أشارت السيدة (م، ع) إلى أن لديها المجال والمساحة الكافية لاتخاذ القرار المناسب في الوقت اللازم، وقالت السيدة (ت، ر) إن طبيعة عملها كممرضة تضطرها في كثير من الأحيان إلى اتخاذ القرارات، وقال السيد(ح، ص) إن لديه الصلاحيات باتخاذ القرارات اللوجستية البسيطة فقط، وأفاد باقي المشاركين بأنهم غير مخولين باتخاذ القرارات.

الحادي عشر: الأمان الوظيفي:

أشار جميع المشاركين في المجموعة إلى أن الأمان الوظيفي مرتبط بالعديد من العوامل مثل: الاستقرار بالعمل، والاستمرارية بالعمل، عدم انتهاء العقد، والتأمين الصحي، الراتب المناسب، والضمان الاجتماعي.

يشعر بالأمان الوظيفي 6 من أصل 10 في المجموعة.

الثاني عشر: الأمان الوظيفي والعدالة والشفافية والاحترام من الأسباب المهمة لزيادة الإنتاجية:

أشار جميع المشاركين إلى ضرورة الشعور بالشفافية والعدالة لزيادة الإنتاجية، وقالت السيدة (م، ع) إن من الضروري أن تشعر بالعدالة والشفافية للاستمرار بالعمل، وقالت السيدة (ر، ح) إن من الضروري أن تشعر بالشفافية والعدالة، لما لهما من دور في زيادة شعورها بالاحترام والتقدير وليس "العبودية" لما لذلك من دور في زيادة الإنتاجية، وأشارت السيدة (ب، ع) إلى أن من الضروري أن تشعر بالعدالة والشفافية؛ لأنها من أهم العوامل التي تحفزها على الاستمرار بالعمل.

الثالث عشر: المحافظة على الموظفين المتميزين في العمل:

أشار سبعة مشاركين إلى أن لديهم الثقة بأن مؤسساتهم تحافظ على الموظفين المتميزين، وقالت السيدة (م، ع) إن المنظمة التي تعمل بها -وبشكل دائم- تقوم على مناقشة أدائهم وعرض النقاط الإيجابية والسلبية، كما يتم التخلي عن الموظف غير المتميز والمحافظة على الموظف المتميز وتقديره، وقالت السيدة (ب، ع) إن المدرسة التي تعمل بها تحافظ على الموظف المتميز وتقدم له الحافز المعنوي بشكل مستمر، كما يُسمح للموظف بالتطور والتقدم، وقالت السيدة (ت، ر) إن المنشأة التي تعمل بها تحافظ على موظفيها المتميزين، وقال السيد (ع، س) إن المؤسسة التي يعمل بها -مهما قام الموظف بتقديم أداء متميز- ترى ذلك جزءًا من عمله وفي حال أخطأ قلن تتم المحافظة عليه.

الرابع عشر: التعامل بعدالة وشفافية من قبل المدير المباشر:

أشار 6 مشاركين إلى أن المدير المباشر يتعامل معهم بعدالة وشفافية، وأشارت السيدة (ر،ح) إلى أن من الضروري أن يتعامل مديرك المباشر معك بعدالة وشفافية؛ لما لذلك من دور وأثر في تحسين الأداء الذي يقدمه العامل وتطويره، وأشار (ح، ص) إلى أن مديره المباشر يتعامل معه ومع زملائه بعدالة وشفافية، وأن هذا ينعكس على عملهم بشكل كبير، وقال السيد (ف، ط) إن هناك تمييزًا كبيرًا في العمل، خصوصًا بينه وبين العمالة الوافدة في نفس القسم الذي يعمل به، وأشار السيد (ع، س) إلى أن العدالة والشفافية من مديره المباشر تُعدُّ نصف العمل الذي يقوم به فمن الضروري التعامل معه بشفافية عالية، وأضاف أن

مديره الحالي بالقسم بتعامل معهم بعدالة وشفافية تنعكس غالبًا بشكل إيجابي على الأداء والعمل الذي يقدمه، كما أن مديره المباشر يركز على العمل بروح الفريق لتحقيق الأهداف والنتائج المرجوة دائمًا.

الخامس عشر: الأخذ بعين الاعتبار برأي المعاملين وأفكارهم عند اتخاذ القرار:

قال السيد (ف، ع) إنه يتم أخذ رايه وتطبيقه في حال كان لصالح المدير، وقالت السيدة (م، ع) إن المنظمة التي تعمل بها غالبًا تأخذ برأيهم من خلال التصويت وأخذ رأي الأغلبية، وأشارت السيدة (ر، ح) إلى أن الشركة التي تعمل بها لا تأخذ براي الموظفين أبدًا، وأن هذا ينعكس سلبًا على أدائهم.

4 من أصل 10 يأخذ المدير بآرائهم.

السادس عشر: التعامل باحترام:

أشار عشر مشاركين في الجلسة إلى أن مديرهم المباشر يتعامل معهم باحترام.

السابع عشر: تعزيز العمل بروح الفريق:

أشار 6 مشاركين إلى أن المؤسسات التي يعملون بها تعمل على تعزيز العمل بروح الفريق، وقالت السيدة (ر، ح) إن المؤسسة التي تعمل بها لا تدعم العمل بروح الفريق، وإن كل شخص عليه إنجاز المهام الخاصة به بمفرده، وقال السيد (ف، ط) إن المنشأة التي يعمل بها لا تدعم العمل بروح الفريق، كما يجب إنجاز المهام المطلوبة بشكل فردي، وهذا ما زاد عليه السيد (ف، ع) أن العمل يتم في المؤسسة التي يعمل بها في شكل فردي.

الثامن عشر: التعرض إلى نوع من أنواع العنف:

لم يتعرض أحد من المشاركين للعنف بشكل مباشر، بينما واجهت السيدة (ت، ر) عنفًا غير مباشر من خلال تعرض أحد الأطباء العاملين معها إلى العنف الجسدي من قبل ذوي مريضة في المركز الذي تعمل به، مما أدى إلى دخوله المستشفى، وقالت السيدة (ر، ح) إنها لم تتعرض إلى العنف بشكل مباشر، إنما حصلت مشاجرة في العمل بين العاملين الأردنين والوافدين، وقال السيد (ف، ط) إن مشاجرة حصلت بين العمال الوافدين والأردنين وقامت الشركة بتسريح العمال الأردنيين ولم يتعرض الوافدون إلى أية مساءلة.

التاسع عشر: التأمين الصحي والضمان الاجتماعي:

2 من أصل 10 قالوا إن المؤسسات التي يعملون بها تؤمن لهم خدمات التأمين الصحي المناسب.

7 من أصل 10 يخضعون للضمان الاجتماعي.

عشرون: المواصلات والحضانة:

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

أشارت السيدات العاملات إلى أن من الضروري وجود حضانة، لما لها من دور في اطمئنان الأم على أطفالها، مما يؤدي إلى عدم انشغالها ذهنيًا بأطفالها ويؤثر على عملها.

الحادي والعشرون: الحافز المادي والمعنوي: أشار جميع المشاركين إلى أن الحافز المعنوي "الثناء والتقدير" والحافز المادي، حافز لزيادة الإنتاجية.

الثاني والعشرون: إعطاء الصلاحيات:

أشار جميع المشاركين إلى أن من الضروري الحصول على الصلاحيات اللَّازمة؛ لما لذلك من أثر ودور في زيادة المسؤولية تجاه العمل كما يعد ضرورة لزيادة الإنتاجية.

الثالث والعشرون: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

أشار المشاركون إلى أن هناك العديد من العوامل الطاردة للعاملين، تؤدي إلى عدم استقرارهم، منها:

عدم وجود تقدير واحترام، عدم وجود راحة نفسية، والراتب غير المناسب، عدم توفر حوافز مادية ومعنوية، عدم وجود العدالة والشفافية، الإساءة والتنمر، بالإضافة إلى الالتزامات الأسرية.

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

3 فقط من أصل 10 مشاركين أشاروا إلى أن الحقوق العمالية مطبقة في منشآتهم، كما أن هناك الكثير من المنشآت لا تقوم بتطبيقه أبدًا، وقالت السيدة (ت، ر) إن إصابات العمل لا تشملها الحقوق العمالية أبدًا.

مجموعة بؤرية لمؤسسات المجتمع المدني "الجمعيات":

أولاً: سوق عمل محافظة إربد:

قالت السيدة (أ، د) إن سوق عمل محافظة إربد يحتوي على الكثير من التنوع، خصوصًا بعد "اللجوء" الذي حدث في الفترة الأخيرة، وانعكس على فئة الشباب الباحثة عن عمل في المحافظة، فهي من أهم الأسباب التي أدت إلى زيادة البطالة، وقال السيد (ع، ز) إن معايير نجاح سوق العمل في أية دولة تعتمد على ثلاثة معايير، وهي: العلم والتعليم والتعلم والموارد البشرية الموجودة في الدولة والمال، إذ تعد الموارد البشرية الموجودة في محافظة إربد مؤهلة تأهيلاً علميًا بنسبة 70-80% من ناحية التعليم والتعلم والتطبيق؛ إلا أن أهم المشاكل التي تواجههم هي عدم وجود فرص عمل، وذلك بسبب عدد الخريجين الفائق، إذ يعد سوق العمل في محافظة إربد "كارثي" بالإضافة إلى عدم وجود أي ترابط بين الجامعات الأردنية ووزارة العمل، وذلك من خلال طرح تخصصات لا يوجد لها فرص عمل في السوق المحلية، وقالت السيدة (أ، ن) إن سوق العمل هو المكان الذي تتواجد فيه الفرصة للحصول على عمل، إلا أن سوق العمل في محافظة إربد لا يتواءم مع مخرجات التعليم، بالإضافة إلى وجود ما يعرف بثقافة العيب، وقالت السيدة (ر، ب) إن العرض أكبر من الطلب في سوق عمل محافظة إربد من حيث تواجد فرص العمل، بالإضافة إلى عدم وجود تسهيلات حقيقية للشباب، لفتح المجال الكافي لهم بالبدء بإنشاء مشاريع خاصة بهم، وذلك من خلال تقديم القروض والمنح والدعم المادي وسهولة الحصول على التراخيص، كما أنه 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 أنها تخضع إلى العديد من التدريبات في مجالات الخياطة والحياكة والحرف اليدوية، لكنها لا تجد دعمًا من أية جهة من الجهات، وتعد القروض المقدمة من المؤسسات الإقراضية معقدة ولا تعطي فترة مسامحة حتى يبدأ المشروع بالإنتاج"، إذ يحتاج سوق عمل إربد إلى خطة حقيقية تمكن الشباب الخريجين من إيجاد فرص عمل أو البدء بمشاريعهم الخاصة، وقال الأستاذ (أ، ش) إن سوق العمل هو المكان الذي يكون فيه عرض وطلب بمفاهيم التوظيف وغيرها، إذ يرتبط العمل بالوظائف الحكومية ذات الدخل الثابت بثقافتنا، وهي لا تتواءم مع كل مخرجات التعليم، وتحتوي إربد على العديد من المعيقات والمحددات، والتوازن هو الذي يخلق السوق؛ "فأنا أعتقد أن الفرص موجودة لدعم المشاريع الصغيرة من ناحية التمويل أو القروض، ولكن المشكلة الرئيسية في ثقافة المشروع وأمور ترتبط به مثل التسويق، وهل يحقق أرباحًا أم لا؟ وهل يتأثر بالظروف؟"، ومن هنا يجب أن نطور سوق العمل من خلال الخروج من المهن التقليدية وفتح أسواق جديدة، وقال السيد (أ، ع) إنه يرى سوق العمل من خلال البيئة التي يعيش فيها، وهي بيئة "المخيم" التي تقتصر على العمل في المصانع والمشاريع الصغيرة والقليل من الوظائف الحكومية، إذ يعد القطاع الخاص هو الركيزة الأساسية في المخيم، وأشار إلى أن ثقافة العيب بدأت بالتلاشي وأصبحت العائلة كاملة تعمل

في أي مكان، وهذا من آثار جائحة كورونا الاقتصادية على المجتمعات، التي ساهمت في تفشي الفقر والبطالة، ويعد القطاع هو الركيزة الأساسية في محافظة إربد، بالإضافة إلى المشاريع الصغيرة؛ وهنا سأُوجِّه السؤال التالي "ما مدى ديمومة هذه المشاريع"، وقالت السيدة (ن، أ) إن الإناث أصبحن يتحدَّينَ الصعاب وثقافة العيب، وبدأن العمل في أية مهنة متاحة في سوق العمل، فهي ترى أن ثقافة العيب انتهت منذ زمن بعيد؛ بسبب سوء الأحوال الاقتصادية.

ثانيًا: الإجراءات التحفيزية التي تساهم بتشجيع أبناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة:

قالت السيدة (أ، د) إنها دخلت هذا المجال من فترة قريبة، وإن الجمعية تقوم حاليًّا بالتشبيك مع العديد من المنظمات للحصول على قروض ومنح لتمويل المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر، وثمة العديد من أصحاب المشاريع استفادوا من هذه المشاريع، وقالت السيدة (ر، ب) إن الجمعية تعمل على تدريب العديد من السيدات على حرف مختلفة، المهم منها: صناعة الصابون، التجميل، الخياطة وغيرها، وتعد هذه التدريبات فرصة للسيدات للبدء بمشاريعهن، إضافة إلى تقديم الدعم والتمويل لمشاريعهن، وقال السيد (أ، ع) إن بيئة المخيم هي بيئة تحدي، وإن بداية أي مشروع يجب أن تكون قوية للتمكن من إنجاحه واستمراره وديمومته، وهنا يأتي دور الجمعية بتحفيز السيدات على الاستمرار بمشاريعهن من خلال عرض قصص النجاح، بالإضافة إلى إعطائهن التمويل اللازم، وقالت السيدة (ي، ز) إنها عملت من خلال الجمعية على تدريب السيدات على العديد من الحرف اليدوية التي تساعدهن على إنشاء المشاريع الخاصة بهن، بالإضافة إلى التعاون مع إحدى المنظمات التي عملت الجمعية معها على تدريب السيدات، حيث قامت بتأمينهن بالأدوات والمواد اللازمة مثل: ماكينة خياطة، قماش، وخيوط... إضافة إلى دورات التسويق، وقامت الجمعية بالتواصل مع العديد من السيدات صاحبات المشاريع المنزلية لتدريبهن على آلية التسويق، إذ تم استهداف 28 مشروعًا، كما قامت الجمعية بتشبيك العديد من الشباب مع جمعية "أرض السلام" لتدريبهم على العديد من الحرف والمهن مثل التجميل، والخياطة، والمطبخ الإنتاجي، وصيانة الهواتف الذكية، والسيارات الهجينة. وهي فرص فاعلة لتوجيه طاقات الشباب على تدريبات مهنية مطلوبة في سوق العمل، استغل الشباب هذه التدريبات وبدأوا بمشاريعهم الخاصة، وقالت (ر، ب) إن جمعية إدارة الفتيات تبدأ بتدريب السيدات على إدارة المشاريع (start your project)، وبعد ذلك يتم التنسيق مع المشاريع المميزة وتقديم الدعم المادي اللازم لهن، والذي يصل إلى 1250 دينارًا، أما ما يخص التدريب المهني فتم استهداف السيدات وتدريبهن على مهنة معينة والتسويق لمشاريعهن من خلال تشبيكهن مع البازارات الموجودة في المحافظة، كما تقوم الجمعية بعمل بازار سنوي دون أية رسوم، ويتم حاليًّا العمل مع سيدة في محافظة عمان لبيعها منتجات التطريز الخاصة بثلاث سيدات من المخيم، وقال السيد (أ، ش) إن الجمعية تقوم بالعمل على أكثر من اتجاه في هذا المجال، أهمها: التدريب المهني وكيفية تطوير أبناء المجتمع المحلي على مهن معينة، بالإضافة إلى البحث عن سوق جديدة في التدريبات المهنية أو المشاريع، كما يتم إعطاء قروض حسنة لمشاريع صغيرة، كما تم استهداف 125 سيدة وإعطاؤهم المنح

اللازمة لتشغيل مشاريعهن، وسيتم منح 125 سيدة أخرى، يتراوح متوسط قيمة هذه المنح من 700 إلى 100 دينار، وهناك العديد من التحديات والمشكلات التي تواجه هذه المشاريع، وأضاف أن هناك العديد من الفرص على أرض الواقع إلا أن ثمَّة ضعفًا في عملية تطبيقها.

ثالثًا: دور التشريعات والأنظمة في المساهمة بدعم المشاريع المرخصة وغير المرخصة وتطويرها وتحفيزها:

قالت السيدة (أ، د) إن من الضروري أن يتم تسهيل الأنظمة والتشريعات لتتمكن المشاريع الصغيرة من النمو والتطور والاستمرار، وإن القوانين والإجراءات شديدة التعقيد، إذ يجب على الدولة دعمها حتى يصل المشروع إلى مرحلة الديمومة والنمو والتطور، فالجمعية التي تعمل معها لم تتمكن من إتمام مشروع إنتاجي يدعم أبناء المجتمع المحلي لصعوبة إجراءات الترخيص؛ لذا يجب عمل تسهيلات خاصة بالمشاريع الصغيرة التي تدعم أبناء المجتمع المحلي، وقال السيد (أ، ع) هل القوانين والتشريعات الناظمة داخل الدولة الأردنية تساعد المرأة على إقامة مشاريع؟ "وعندما أتحدث عن المرأة فأنا أتحدث عن أسرة"، فمن وجهة نظري هذه القوانين والأنظمة تعد عاملاً سلبيًا وتحد من تطور هذه المشاريع، وقال السيد (أ، ش) إن هناك تسهيلات في ترخيص هذه المشاريع، وهناك العديد من التجاوزات والقوانين الجديدة التي تخص المشاريع المنزلية، حيث سهلت الدورة جزءًا كبيرًا من عمل السيدة في منزلها، وهذا يعطي تسهيلاً على السيدة التي تبدأ مشروعها في محل تجاري، مما يؤدي إلى زيادة التصاريح والإجراءات.

رابعًا: أهم المشاريع التي يتم التريكز عليها ودعمها وتأمين التمويل اللازم لضمان بقائها واستمرارها:

قال (أ، ش) إن محافظة إربد تحتوي على تنوع كبير يخدم أفكار أبناء المجتمع المحلي، فمن الممكن عمل أفكار تكاملية عليه في مجال المشاريع، وأشار إلى أن هناك مشكلة في الدراسات والأبحاث عن سوق عمل محافظة إربد، إذ قامت الجمعية بعمل تدريب للسيدات على صناعة الشكولاتة بناءً على احتياجات سوق العمل بتلك الفترة، لكن دون الرجوع إلى أية دراسة، وهذا بحد ذاته يُعدُّ مشكلة، وقالت السيدة (ن، ب) إن من أهم المشاريع التي نجحت في إربد مشروع المطبخ الإنتاجي والمطرزات والحرف اليدوية، والمشاريع الزراعية وتصميم الأزياء وصناعة دبس الرمان والخل والمربيات وتربية النحل ومراكز اللياقة البدنية للسيدات، وهي مشاريع تعطي مردودًا عاليًا للسيدات.

خامسًا: استهداف سيدات المجتمع المحلي لتشجيعهن على البدء بتكوين مشاريعهن الخاصة وتشجيعهن على ترخيص هذه المشاريع:

أشارت السيدة (ر، ب) إلى أن هذه العملية تتم من خلال إعطاء الدورات للسيدات بكيفية البدء بالمشروع وكيفية التوجه والإرشاد من خلال إطْلاعهم على مشاريع ناجحة لإكسابهم الخبرات.

سادسًا: التحديات أو المعيقات التي تمنع أصحاب المشاريع من ترخيص مشاريعهم:

قال السيد (أ، ش) إن عدم وجود وعي كامل بتفاصيل عملية الترخيص يعد من أكبر التحديات التي تواجه أصحاب المشاريع، وهناك نقص واضح في المعلومات لدى أبناء المجتمع المحلي عن إجراءات الترخيص وآلياته، بالإضافة إلى تخوفهم من عملية الترخيص، وهي جزء من الثقافة والسلوك، وقالت السيدة (ي، ز) إن السيدات عمومًا لا يقمن بترخيص مشاريعهنَّ إلا في حال تقديمهن على منح أو قروض، وهناك العديد من السيدات لا يقمن بالترخيص خوفًا من الضرائب والرسوم، وتعد "الواسطة والمحسوبية" من أهم المشاكل والعقبات التي تواجه المشاريع، وقالت السيدة (ن، ب) إن أحد أهم المعيقات ضعف رأس المال وعدم تمكنها من شراء المواد الخام، وقال السيد (أ، ع) إن المؤسسات الإقراضية ونسبة الفائدة من أهم المعيقات التي تواجه المشاريع، وأشارت السيدة (أ، ك) إلى أن ضعف معرفة أصحاب المشاريع بالتسويق من المعيقات والصعوبات التي تحد من تطور المشروع وديمومته.

سابعًا: كيف أثَّرت جائحة كورونا على المشاريع المرخصة وغير المرخصة؟

أشارت السيدة (ن، ب) إلى أن الجائحة احتوت على أمور إيجابية وسلبية، إذ كسرت حاجز ثقافة العيب، بالإضافة إلى أن أبناء المجتمعات المحلية أصبحوا على علم ودراية بأهم المشاريع التي يمكن أن تدر الدخل المادي لهم، أما سلبيًّا فتوقفت الندوات والدورات التي كانت تنظمها الجمعية، والتي يتم من خلالها تطوير عمل المشاريع وضمان تقدمها، بالإضافة إلى توقف عملية سداد القروض، وذلك بسبب توقف العمل بشكل كامل، وأشارت السيدة (ر، ب) إلى أن مصادر الرزق انعدمت ولا يوجد أي مصدر للدخل، وأشارت السيدة (أ، د) إلى أن هناك العديد من السيدات أصبح لديهن قصة نجاح في كورونا، من خلال تأسيس مشروع في تلك الفترة، مثل مشاريع المعقمات والكمامات وغيرها، وقال السيد (أ، ع) إن هناك العديد من الرجال لم يؤمنوا بعمل المرأة قبل كورونا، لكنَّ الجائحة غيرت وجهة نظرهم وأصبحت لديهم قناعة بأن "يدًا واحدة لا تصفق"، وقال السيد (أ، ش) إن التقلب الذي حصل غيَّرَ جزئيات السوق، على سبيل المثال: الخياطة؛ إذ انخفضت نسبة استيراد الملابس والحقائب، مما يعني أنه أصبح هناك اعتماد على السوق المحلية، أدى إلى زيادة التشغيل في قطاع الخياطة، وأضاف –من وجهة نظره- أن المشاريع الصغيرة استفادت بشكل كبير من الجائحة، وأن هناك العديد من الفرص الموجودة التي دعمت هذه

المشاريع، وقالت السيدة (أ، ن) إن المواقع الإلكترونية كتطبيق zoom كان لها أثر إيجابي، إذ وفرت الوقت والجهد في العديد من المجالات.

ثامنًا: الإجراءات المتبعة للوصول إلى مرحلة التعافي الاقتصادي من الجائحة:

قالت السيدة (أ، ك) إنها قامت بتعليم السيدات صاحبات المشاريع على كيفية العمل عن بعد، وقالت السيدة (ي، ز) إن الجمعية قامت بجمع السيدات صاحبات المشاريع على مجموعة whatsapp والتشبيك فيما بينهم لـ "عمل سوق عبر الهاتف لتبادل/ شراء المنتجات" كنوع من أنواع التسويق لمنتجاتهم، وقالت السيدة (ن، ب) إنها عملت على توصيل الطلبات الخاصة بهذه المشاريع وتقديم الدعم اللوجستي لهم، وقالت السيدة (أ، د) إن الجمعية جمَّدت القروض ولم تطالب بالسداد؛ حتى يتمكن المشروع من التعافي، وقال السيد (أ، ش) إن الجمعية قامت بتقديم الاستشارات والتوعية لأصحاب المشاريع وعرضت الفرص المتاحة.

تاسعًا: دور مؤسسات المجتمع المدني للحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل (على وجه الخصوص السيدات):

قالت السيدة (أ، ك) إنها قامت بتشبيك السيدات مع أماكن تحتاج إلى فرص عمل حقيقية، وأشارت السيدة (ي، ز) إلى أنها قامت بتشبيك الأشخاص الذين يبحثون عن عمل مع المصانع والمشاريع والمنظمات.

عاشرًا: العوامل التي تساعد السيدات على الاستقرار في عملهن في القطاع الخاص:

قال السيد (أ، ع) إن القوانين هي الداعم الأكبر للسيدات لضمان استمرارهن وعدم استغلالهن وظيفيًا في سوق العمل، مثل قانون العمل والعمال وقانون الضمان الاجتماعي والإجازات، خصوصًا الأمهات لأنهن يحتجنها أكثر من الرجل، فإذا دعمت هذه القوانين المرأة عندها سوف تستقر في العمل، بالإضافة إلى أن العمل الإضافي إذا كان إجباريًا يمكن أن يؤثر على استقرار المرأة في العمل والأسرة، وقد يؤدي إلى مشاكل أسرية، وقالت السيدة (ي، ز) إن بيئة العمل من العوامل التي تساعد المرأة على الاستقرار بعملها، فيما إذا كانت مناسبة أم لا، وكذلك مكان العمل أيحتوي على مرافق صحية وكافتيريا؟ وهل أوقات الدوام والراتب يتناسبان مع عملها؟ بالإضافة إلى طبيعة الأشخاص المسؤولين عنها وتأمين المواصلات والحضانات، وقالت (أ، د) إن أهم شيء في بيئة العمل أن تتوفر الحضانة للأم وأن تكون آمنة وتتناسب أسعارها مع الراتب، وقالت السيدة (أ، م) إن لتعاون الزوج دورًا أساسيًا للاستقرار في عملها.

الحادي عشر: حجم الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي أو التحرش في سوق العمل، وما هي طريقة التعامل مع مثل هذه الحالات -إن وجدت- برأيك؟

قال السيد (أ، ع) إن هناك العديد من أشكال التنمر التي تتم في بيئة العمل وأكد على ذلك كافة المشاركين، حيث قالوا إن مثل هذه الحالات موجودة بكثرة، إلا أن هناك تعتيمًا على هذا الموضوع، وقالت السيدة (ن، ب) إن المرأة تتعرض في بيئة العمل للعديد من الإساءات أبرزها التحرش والاعتداء اللفظي والإنقاص من أجرها بالإضافة إلى عملها أكثر من عدد ساعات العمل المحددة في قانون العمل والعمال، وأشار العديد من المشاركين إلى أن مثل هذه الاعتداءات جاءت بناءً على واقع ومشاهدات في المجتمع، وأشار السيد (أ، ش) إلى أن المشكلات التي تواجه المرأة غالبًا تواجه الرجل، فكلاهما يبحث عن فرصة عمل وكلاهما قد يتعرض للاستغلال الوظيفي والانتقاص من الأجر، ولكن إذا كان الشخص متمكنًا ويستطيع أن يدافع عن نفسه فسيتجاوز هذه المشكلات، وقالت السيدة (ي، ز) إن من أهم المشكلات التي يتعرض لها العاملون في سوق العمل - ذكورًا وإناثًا- هي العنف بكل أشكاله (الحرمان والإكراه) فالحرمان من الاستراحة خلال فترة الدوام يعد استغلالاً.

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

قالت السيدة (ر، ب) إن هنالك العديد من السيدات بحاجة إلى دورات في التسويق الإلكتروني، بالإضافة إلى صناعة التحف والخزف والفخار والخياطة الحديثة، وقال السيد (أ، ش) إن هناك جزئين مهمين في التدريبات الجزء الاول: مهارات التفكير وتعزيزها، والتي تتمثل في كيفية تعزيز فكر الإنتاج في المشاريع، وأن يكون مرتبطًا بشيء مهني، ثانيًا: التركيز على المهارات الإلكترونية والتسويق الإلكتروني. وقالت السيدة (أ، د) إن هنالك تدريبات مهنية مهمة لمشاريع إعادة تدوير الملابس، وهي فرص مهمة جدًا لإيجاد فرص عمل جديدة، وأشار السيد (أ، ع) إلى ضرورة التوجه نحو المشاريع الزراعية؛ لما لها من دور في إيجاد فرص عمل حقيقية تدعم أبناء المجتمعات المحلية، وقالت السيدة (ي، ز) إن هناك ضرورة للتوجه نحو تعلم صيانة السيارات الهجينة، لما لها من أثر في التشغيل وإيجاد فرص العمل، بالإضافة إلى مهارات التصوير وعرض منتجات الخياطة.

مجموعة بؤرية قادة مجتمع:

أولاً: الإجراءات التحفيزية التي تساهم في تشجيع أبناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة:

أشارت السيدة (أ، د) إلى ضرورة التركيز على تغيير نظرة الشباب إلى سوق العمل وتركيزهم على التخصصات الأكاديمية وتجاهلهم التخصصات المهنية وأهميتها في سوق العمل، أو ضرورة امتلاك حرفة مهنية تساهم في دعمهم لإيجاد مهنة تتماشى مع سوق العمل، كما أن ثمة ضرورة ملحة لوجود التسهيلات اللازمة التي تدعم مشاريع أبناء المجتمعات المحلية؛ لأن كافة الإجراءات التي تتم مليئة بالتعقيدات، وأن المؤسسات الإقراضية ذات فوائد عالية، وقالت السيدة (أ، غ) إن البطالة أصبحت متفشية بشكل كبير، وهناك صعوبة كبيرة في إيجاد فرصة عمل في محافظة إربد لكافة التخصصات دون استثناء، والسبب الرئيسي هو تركيز الشباب على التخصصات الأكاديمية وقلة الإقبال على التخصصات المهنية، ومن خلال اللقاء الأخير مع مدير مؤسسة التدريب المهني في محافظة إربد، أشار إلى أن المؤسسة ستتعاقد مع وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي ليصبح لديها القدرة على منح شهادة الثانوية العامة وشهادة البكالوريوس في التخصصات المهنية، وذلك من التوجهات المهمة التي ستسهم في فتح المجال أمام أبناء المجتمعات المحلية لامتلاك مهنة تمكنهم من فتح مشاريع خاصة بهم، وأشارت السيدة (ن، ن) إلى أن من الضروري إعطاءَ التدريبات اللازمة للفئة التي تبحث عن عمل، مما يسهل عليها البدء بالمشروع الخاص بها، من خلال امتلاك المهارات اللازمة، بالإضافة إلى أن المشاريع الصغيرة والمنزلية تواجه العديد من التحديات، وأن الأمور التحفيزية قليلة جدًا؛ فيجب أن يكون هناك توجه حكومي لدعم هذه المشاريع لضمان ديمومتها واستمرارها وبقائها، وأشارت السيدة (س، م) إلى أن التوعية هي العامل الأهم لتوجيه الناس للبدء بالمشاريع الخاصة بهم بعيدًا عن انتظار الوظيفة، كما أضافت أن الأهل دائما يحصرون أبناءهم بالوظيفة الحكومية ولا يشجعونهم على دراسة التخصصات المهنية التي تساعدهم في إيجاد دخل مناسب لهم، كما أن الأهل يقومون بحصر ابنائهم المتميزين بتخصصات أكاديمية معينة (الطب، الهندسة، والصيدلة) وهي تخصصات مشبعة، ليس لها الكثير من الفرص المتاحة في سوق العمل، لذا فإن عامل التوعية للأهل من الأمور الواجب اتباعها لتغيير الفكرة النمطية المتعلقة بالتخصصات والتدريبات المهنية، كما أكدت على ضرورة التوجه إلى المدارس والتركيز على طلبة الصف العاشر وتوعيتهم بأهمية المسار المهني وتوجيههم إليه قبل بدء ضغوطات الأهل، كما أن من الضروري إعطاء دورات إدارة مشاريع للأشخاص المقبلين على فتح مشاريع، كما يجب أن تتم دراسة السوق ومعرفة احتياجاته وما هي المشاريع التي يحتاجها سوق العمل في المحافظة لضمان بقائه واستمراره، فمن إذًا الضروري معرفة الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل قبل البدء بأي مشروع. وقال السيد (أ، م) إن لمركز الأميرة بسمة للتنمية البشرية في هذا المجال تأثيرًا قويًا من وجهة نظرة، كما أن أهم الأمور التي تساهم بتحفيز أبناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة بهم هي التمويل، إلا أن مصادر التمويل محدودة ومتوفرة كالمنح والقروض، لكن موضوع الكفيل في حالة الحصول على القروض من الأمور المعقدة، بالإضافة إلى عدم وجود مضلة تتابع هذه المشاريع وتسهم في تحفيز أبناء المجتمعات المحلية، إذ يعد التمويل من الأمور التي تحد من طموحات الشباب وتطلعاتهم، بالإضافة إلى ضرورة التدريب

والتأهيل لأبناء المجتمعات المحلية قبل البدء بمشاريع خاصة بهم، لما لذلك من أثر في بقاء المشروع واستمراريته وديمومته، وقالت السيدة (ن، خ) إن من الضروري التركيز على قصص النجاح الخاصة بأبناء المجتمعات المحلية وتسليط الضوء عليها وعرضها عبر وسائل الإعلام المختلفة، مما يؤدي إلى تشجيعهم وتحفيزهم على البدء بمشاريعهم الخاصة، وقال السيد (ه،ح) إن من الضروري وجود جهات تمول المشاريع الصغيرة المنزلية أو أية فكرة إبداعية وابتكارية وتطبيقها على أرض الواقع فالحكومة الآن تركز على هذه المشاريع من خلال صندوق التنمية والتشغيل، وهو من الأمور الهامة التي تعمل الحكومة عليها الآن، إذ تركز على أفكار الشباب وطموحاتهم فيتم عمل دراسة جدوى للمشاريع الخاصة بالشباب ومن ثم يتم تمويلها دون أية فوائد مترتبة ودون كفلاء.

ثانيًا: مدى دور التشريعات والأنظمة في المساهمة بدعم المشاريع المرخصة وتطويرها وتحفيزها:

قالت السيدة (أ، غ) إن القوانين والتشريعات من الأمور الهامة التي تلعب دورًا كبيرًا لبقاء المشاريع وديمومتها واستمراريتها وتطورها، لذا يجب أن تكون التشريعات محددة لتوجهات الشباب المهنية في ظل تفشي البطالة في سوق عمل محافظة إربد، وذلك بضرورة التحفيز والدعم، وأشار إلى قول جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم: "إن من الضروري إشراك الشباب في اتخاذ القرار وصناعته"، بالإضافة إلى ضرورة تغيير سياسة الشركات الإقراضية المانحة وإزالة كافة الإجراءات التعقيدية التي تعد بلا فائدة، وقالت السيدة (س، م) إن "الأوضاع التي يمر بها الشباب في سوق العمل هي صراع وليست تنافسًا فقط"، كما أن المشروع المنزلي الذي ينجح في الوقت الراهن "سيقاتل في الأنظمة والقوانين والتشريعات والمجتمع"، وهنالك تخبط كبير في القوانين والأنظمة بشكل واضح "فأنا دائمًا أنادي بإحضار خبراء اقتصاديين أجانب؛ لأن المؤسسات الحكومية في الأردن لا تقدم أية إنجازات"، وأشار السيد (ع، خ) إلى أن قيمة الرسوم المفروضة على المشاريع -في بعض الأحيان- تفوق قيمة رأس مال المشروع، بالإضافة إلى كثرة الأوراق المطلوبة وتعقيداتها، وقالت (أ، د) إن هناك استثناءات يجب تطبيقها على المشاريع الصغيرة كنوع من أنواع الدعم.

ثالثًا: التحديات أو المعيقات التي تمنع أصحاب المشاريع من ترخيص مشاريعهم:

قال السيد (أ، ح) إن قانون الضريبة هو العامل الرئيس الذي يمنع أصحاب المشاريع الصغيرة من الترخيص، وقالت السيدة (أ، د) إن تكاليف الترخيص مرتفعة جدًا وهو السبب الأساسي الذي يمنع صاحب المشروع من ترخيصه، بالإضافة إلى صعوبة الإجراءات وتعقيداتها ومدتها، وأضاف السيد (ع، خ) أن عدم ملاءمة الموقع للمهنة وعدم استيفائه شروط الترخيص من الأسباب أيضًا، وقال السيد (ي، غ) إن كافة القوانين والإجراءات التي تخص المهن يجب أن يتم تحديثها بما يتلاءم مع متطلبات السوق وحاجاته، خصوصًا القوانين التي تتعلق بالمشاريع الصغيرة التي ظهرت في العشر سنوات الأخيرة؛ لذلك يجب

أن تكون مشمولة بالإعفاءات، وتحديدًا المشاريع التي تبلغ تكلفتها من 1000 فأقل، كما يجب التركيز على الإجراءات المعقدة والطويلة لتكون أكثر سهولة وسلاسة.

رابعًا: الحلول المتبعة للوصول إلى مشاريع إنتاجية قائمة:

قال السيد (أ، م) إن تخفيض الرسوم لتصبح شيئًا بسيطًا ورمزيًا من الحلول التي قد تشجع أبناء المجتمع المحلي على ترخيص المشاريع الخاصة بهم، وأضاف إلى أنه يشجع على الترخيص، وخصوصا في مشاريع المطابخ الإنتاجية؛ لضمان المحافظة على الشروط الصحية، ولكن يجب خفض قيمة الرسوم والضرائب لهذه المشاريع، وقال السيد (ه، ح) إن قانون رخصة المهن شيء جديد، وقانون الصناعة والتجارة جديد أيضًا، لذلك يجب أن تتناسب هذه القوانين مع كل مشروع، بالإضافة إلى أن كل مشروع منزلي لا يحتاج إلى رخصة مهن، فمن الضروري أن يكون ثمة تسهيلات لأصحاب المشاريع التي تبلغ تكلفتها 1000 دينار كإعفائهم من الرسوم والضرائب، مع التأكيد على أن تكون كافة المشاريع الصغيرة تحت مضلة الصندوق الوطني للتشغيل، لدعمها ماديًا وتسويقيًا، وقالت السيدة (ن، ب) إنه ومن الضروري تخفيف التعقيدات والإجراءات الطويلة، بالإضافة إلى تقليل الجهات التي يجب مراجعتها، وأن تكون مقتصرة على جهة واحدة فقط، وأضافت أنها تعتبر الترخيص أمرًا هامًا وضروريًا، وذلك لحماية أصحاب المشاريع من المساءلة القانونية مع المطالبة بخفض الرسوم والضرائب على هذه المشاريع، وقالت السيدة (أ، د) يجب أن يكون هناك استثناءات بناءً على نوع المشروع وطبيعة عمله ودخله، بالإضافة إلى ضرورة عمل حاضنة أعمال تقوم بدراسة هذه المشاريع ومتابعتها والتسويق لها، وقال السيد (ع، خ) إنه ومن مكانه الوظيفي يقدم الدعم لكافة أصحاب المشاريع من خلال تقديم العديد من الاستثناءات، حتى يتطور المشروع ويتمكن من تحقيق الدخل.

خامسًا: استهداف سيدات المجتمع المحلي للبدء بتكوين مشاريعهن الخاصة وتشجيعهن على ترخيصها:

قالت السيدة (س، م) من خلال الجمعيات يتم استهداف السيدات وإرشادهن وتوعيتهن بضرورة إنشاء مشاريع خاصة بهن، كنوع من أنواع تمكينهن بالمجتمع المحلي وتحقيقهن الاستقلالية، بالإضافة إلى تعريفهن بالجهات التي تقدم المنح اللازمة والدعم اللازم للمشاريع الخاصة بهن، وأشارت (ن، ن) إلى وجوب استهداف السيدات من خلال مجلس أولياء الأمور في المدارس، بالإضافة إلى ضرورة إبراز قصص النجاح عبر وسائل الإعلام من خلال عمل القصص الناجحة كمسلسلات قصيرة تصل إلى شريحة واسعة من السيدات، مع عمل العديد من المعارض والبازارات التي تدعم السيدات صاحبات المشاريع الصغيرة، وقالت السيدة (أ، د) إنه يجب استهداف السيدات من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، بتكثيف الجهود والحملات التوعوية والإرشادية وإبراز قصص النجاح في هذا المجال، ووافقتها السيدة (ن، خ) في الرأي وأكدت على ضرورة عقد ورشات تدريبية توعوية لهؤلاء السيدات بكيفية البدء بالمشروع وتطويره والتسويق له، وأشارت السيدة (أ،غ) إلى أن من الضروري البدء بمشاريع تدريبية تنفيذية لهؤلاء السيدات لتنفيذ مشاريعهن في أسرع وقت ممكن دون أي إهدار للوقت والمال،

مع ضرورة عمل نافذة إلكترونية تمكن السيدات من الوصول إليها بكل سهولة وعرض مشاريعهن ومنتجاتهن من خلالها، بالإضافة إلى عرض كافة الفرص المتاحة والمنح المتوفرة لهؤلاء السيدات، وقال السيد (أ، م) إن الجمعيات هي المكان الأساسي الذي يتم استهداف السيدات من خلاله، ولكن في بعض الأحيان "تكون الواسطة والمحسوبية هي المسيطرة في الجمعيات"، كما أن من الضروري أن تكون الجمعيات هي المقرَّ الأساسي للسيدات، ولكن يجب أن يتم الإعلان من خلال وسائل التواصل الاجتماعي وعمل إعلانات ممولة بحسب كل منطقة.

سادسًا: المشاريع التي يتم التريكز عليها ودعمها وتأمين التمويل اللازم لضمان بقائها واستمرارها:

قالت السدة (ن، خ) إن منطقة بني عبيد بحاجة ماسة إلى مشروع سباكة للسيدات تحديدًا، وقالت السيدة (أ، د) إن مشاريع التغليف والتعبئة من المشاريع المهمة التي تحقق أرباحًا طائلة ويفتقد لها السوق المحلي، وقال السيد (أ، م) إن المطابخ الإنتاجية حاليًّا من أكثر المشاريع التي تحقق دخلاً مرتفعًا، فيجب التركيز عليها بشكل كبير، لما لها من دور في تشغيل أعداد كبيرة، وقالت السيدة (ن، ن) إن مشاريع الشكولاتة بأنواعها من المشاريع الناجحة، وقال السيد (ع، خ) إن مشاريع الزراعة من المشاريع الناجحة، كما أن هناك أمورًا مبتكرة مثل الأشتال والزراعة المائية وغيرها، وقالت السيدة (س، م) إن مشاريع الخياطة وإنتاج الملابس مشاريع ناجحة تحقق دخلاً عاليًا للسيدات، وقالت السيدة (أ، م) إن مشروع حضانة الأطفال يجب التركيز عليه لأنه من المشاريع الهامة، وقال السيد (أ، ر) إن مشاريع تربية الحيوانات من المشاريع المنتجة التي تساهم بتشغيل أبناء المجتمعات المحلسة، وقال السيد (ه، ح) إن مشروع مكتب صناعة وخدمات عامة مشروع بالغ الأهمية ويحقق أرباحًا ويساهم بتشغيل الأيدي العاملة.

سابعًا: التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل لتشغيل الأشخاص ذوي المهارات والكفاءات المناسبة:

أشار المشاركون في المجموعة إلى العديد من التدربات المهمة، سواءً أكانت مهنية أم حياتية مثل:

1- مهارات التسويق.
2- مهارات الاتصال والتواصل.
3- خياطة وإنتاج ملابس.
4- مهارات الحاسوب واللغة الإنجليزية.
5- كتابة مقترحات مشاريع.
6- تعبئة وتغليف.

7- إدارة النفايات الصلبة.

8- الثقافة المالية.

ثامنًا: أثر جائحة كورونا على المشاريع المرخصة وغير المرخصة، وعلى سوق العمل:

قالت السيدة (س، م) إن جائحة كورونا أثرت إيجابًا على العديد من الفئات، فهناك العديد من السيدات توجهن إلى الإنتاج في المنزل، كما أن الجائحة دفعت العديد من السيدات إلى عمل مشاريع منزلية خاصة بهن، لإيجاد مصادر للدخل، وقالت السيدة (ن، ن) إن كورونا دفعتنا لاستهلاك المنتجات المحلية التي تم إنتاجها من قبل سيدات في منازلهن، وقالت السيدة (أ، د) إن هناك العديد من المشاريع التي تأثرت سلبًا، وإن هناك العديد من المشاريع التي استغلت الجائحة وتأثرت إيجابًا، وهناك العديد من قصص النجاح التي حدثت خلال فترة الجائحة، وقالت السيدة (أ،غ) إن المشاريع المنزلية انتشرت بشكل كبير أثناء وبعد جائحة كورونا، وقال السيد (ي،غ) إن المواقع الإلكترونية والبيع الإلكتروني انتشر وبشكل كبير أثناء وبعد الجائحة، فاوجدت هذه المشاريع العديد من فرص العمل، خصوصًا للشباب، وقال السيد (ه، ح) إن القطاع السياحي تأثر تأثرًا سلبيًا وبشكل كبير من الجائحة.

تاسعًا: الإجراءات المتبعة للوصول إلى مرحلة التعافي الاقتصادي من الجائحة:

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

عاشرًا: الأسباب التي تزيد من عدم الاستقرار الوظيفي للسيدات العاملات:

قالت السيدة (ن، خ) إن عدم اشتراك الموظف في الضمان الاجتماعي من الأسباب التي تؤدي إلى عدم الاستقرار في العمل، وقال السيد(ه، ح) إن من الأسباب التي تؤدي إلى عدم الاستقرار في العمل، عدم وجود أمان وظيفي داخل المنشئة، بالإضافة إلى أن الأسس التي يتم التوظيف بناءً عليها في المؤسسات، يجب أن تكون أسسًا علمية وبحسب الخبرات والمهارات المطلوبة التي تؤدي إلى الأمان الوظيفي، وقالت السيدة (أ، د) إن الأمان الوظيفي معدوم في القطاع الخاص وإن العاملين في

المؤسسات الخاصة دائمًا يبحثون عن فرص أفضل، وهذا يؤدي إلى عدم الاستقرار في الوظيفة، بالإضافة إلى عدم توفر حضانات داخل العمل وعدم توفر مواصلات من العمل وإليه، وقالت (س، م) إن من الأسباب التي تؤدي إلى الدوران الوظيفي عدم توافق الأجور مع ساعات العمل، وقال السيد (ع، خ) إن البحث عن فرص أفضل من الأسباب التي تؤدي إلى عدم الاستقرار، وقالت (أ، م) إن عدم وجود التقدير والحوافز المادية والمعنوية في العمل يؤدي إلى عدم الاستقرار، وقالت (أ، غ) إن عدم حصول العامل على الحقوق العمالية يؤدي إلى عدم الاستقرار في العمل.

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

قالت السيدة (أ، غ) إن إيجاد البيئة الملائمة يتم من خلال تأمين حضانات للأطفال، وأن تكون ساعات العمل مناسبة للمرأة، وقالت (س، م) بالالتزام بالحد الأدنى للأجور وتكثيف الرقابة، خصوصًا في المناطق النائية والبعيدة عن مراكز المدن.

الثاني عشر: حجم الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي أو التحرش في سوق العمل، وما هي طريقة التعامل برأيك مع مثل هذه الحالات أن وجدت؟

قالت السيدة (س، م) إن بيئة عمل المستشفيات تحديدًا يحدث فيها الكثير من الحالات مثل العنف اللفظي والتسلط والتنمر، وأشار السيد (ه، ح) إلى أن طريقة التعامل مع صاحب العمل أو المدير أو المشرف مليئة بالتسلط والمعاملة السيئة، وذلك من أهم أنواع العنف الذي يسبب أذىً نفسيًا للعامل على المدى البعيد، وبالتالي يؤثر على حياته بشكل عام، كما أن هنالك اعتداءً واضحًا في كثير من الأحيان على العاملين من خلال الخصم من الراتب دون وجود أسباب حقيقية وواضحة تؤثر على العمل، وقالت السيدة (أ، د) إن هنالك الكثير من حالات التحرش اللفظي من كلا الطرفين.

الثالث عشر: ما دوركم كقادة مجتمعيين في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل (السيدات على وجه الخصوص)؟

قالت السيدة (ن، ن) إنها في كثير من الأحيان تقوم بعقد ورشات تطوعية لتعليم الشباب بعض الحرف اليديوية التي تمتلكها، مثل الرسم على الوجوه وصناعة الإكسسوارات كنوع من أنواع الدعم، وقالت السيدة (س، م) إن الجمعية دائمًا تنظم

ورشات تدريبية للشباب الباحثين عن عمل وتوعيتهم بالجانب المهني، وقالت (ن، خ) إن الجمعية تقوم بتوجيه طاقات الشباب إلى احتياجات سوق العمل، وقالت (أ، غ) إنها تقوم بالتنسيق وتشبيك الشباب مع المنظمات لإيجاد فرص عمل تناسبهم، بالإضافة إلى عمل أيام وظيفية بالتنسيق مع العديد من الجهات ووحدات التشغيل، والإعلان عبر وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة.

مجموعة بؤرية للطلبة وخريجي مؤسسة التدريب المهني:

أولاً: الأسباب التي دفعت الشباب للالتحاق بالدورات المطروحة في التدريب المهني:

قال المتدرب (أ، ق) إنه التحق بمؤسسة التدريب المهني لتنمية مهاراته وخبراته، كما أن الالتحاق بالبرامج التدريبية في المؤسسة يفتح له آفاقًا جديدة في سوق العمل في المحافظة، وقالت المتدربة (و، أ) إن ما دفعها للالتحاق ببرامج مؤسسة التدريب المهني هو إيجاد فرصة عمل، وهذا ما أكدت عليه الطالبة (ي، غ) وهو أنها التحقت بالبرامج التدريبية بالمؤسسة لإيجاد فرصة عمل في محافظة إربد، وقال المتدرب (ع، ب) إن التدريب المهني في المؤسسة يساهم في زيادة خبراته المعرفية، مما يؤدي إلى حصوله على فرصة عمل، خصوصًا أن المجال الذي يتدرب فيه من التخصصات نادرة الانتشار، وقال المتدرب (م، ق) إنه التحق في البرنامج التدريبي ليحصل على شهادة مزاولة المهنة.

ثانيًا: الفوائد المكتسبه من دورات التدريب المهني:

قال المتدرب (أ، ق) إن من الفوائد المكتسبة من التدريبات المهنية، الحصول على المهارة الكافية في التعامل مع شريحة كبار السن، وذلك من خلال البرنامج الذي ألتحِقُ به وهو الإدارة الصحية، وقالت السيدة (ت، ا) إن التدريبات المطروحة في مؤسسة التدريب المهني تضيف لها خبرة كبيرة في كافة مجالات الحياة، ليس فقط في المجال الذي تتدرب فيه، كما أن التدريب في المؤسسة يقدم لها الفرصة لتكون في المكان الذي تطمح إليه، وقالت المتدربة (أ، ب) إن لديها الحب والشغف في مساعدة الآخرين وتقديم الدعم اللازم لهم في مختلف المجالات، وإن التدريب في المؤسسة يمهد العقبات أمامها، وقالت المتدربة (ي، غ) إن التدريب في المؤسسة يضيف لها الكثير من المهارات والخبرات، وقالت المتدربة (و، أ) إن التدريب في مؤسسة التدريب المهني يساعدها على البدء وتأسيس مشروع صغير خاص بها، وقال المتدرب (م، ق) إن 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.

ثالثًا: مساهمة التدريب المهني في تحقيق الميزة التنافسية:

قال (أ، ق) إنه من خلال المدة التي يخضع فيها للتدريب بمؤسسة التدريب بواقع 700 ساعة، يكتسب فترة تحفيزية تؤدي إلى زيادة المهارات والخبرات، وخصوصًا فترة التدريب العملي التي تؤدي إلى كسب مهارات متعددة وتساهم في إيجاد فرصة عمل مميزة عند الانتهاء من البرنامج التدريبي، كما أن التدريب في المؤسسة يضيف ميزة تنافسية كبيرة عن باقي المؤسسات الأخرى التي تطرح برامج تدريبية مهنية، بالإضافة إلى أنه من خلال توجيهات جلالة الملك لضرورة الاهتمام ببرامج التدريب المهني ومنتسبيها، ونظرًا لحاجة السوق وتعطشه لخبرات مهنية لديها الكفاءات والمهارات اللازمة فمن خلال البرامج التي تطرحها المؤسسة يتم القضاء على البطالة المتفشية في سوق عمل إربد، نتيجة لازدياد التوجه إلى التخصصات الأكاديمية وإهمال التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل في المحافظة، كما تعد مؤسسة التدريب المهني من أقدم 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) من خلال التدريب في مؤسسة التدريب المهني -وهي مؤسسة معروفة على مستوى الوطن العربي- يكون للمتدربين فيها الأولوية في التشغيل لما لديهم من خبرات مكتسبة من خلال التدريب في المؤسسة، وقالت (أ، ب) إن الداعم الأكبر لمؤسسة التدريب المهني هو جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم، وذلك من الدوافع الهامة جدًا لكافة المنتسبين لبرامج التدريب المهني، وقال (م، ق) إن مؤسسة التدريب المهني جهة حكومية معتمدة، وهذا بحد ذاته يضيف ميزة تنافسية للخريجين عن باقي المؤسسات والمعاهد الأخرى، كما أن مخرجاتها وخريجيها أقوى بكثير من خريجي المعاهد الأخرى.

رابعًا: تشبيك خريجي التدريب المهني مع القطاع الخاص من قبل التدريب المهني:

أشار (أ، ق) إلى أن المؤسسة تقوم بتشبيك المتدربين مع القطاع الخاص، كما تقوم بإيجاد فرص عمل حقيقية على أرض الواقع، وهناك نتائج إيجابية وبشكل كبير، وقالت (و، أ) إنها لم تكن تعلم شيئًا عن مؤسسة التدريب المهني، إلا أن صديقاتها - وبحكم تجربتهن الناجحة مع مؤسسة التدريب المهني- اقنعنها بالالتحاق بالبرامج التدريبية، وقالت (ح، ب) إنها درست دبلومًا في التمريض، وبحكم عملها في المستشفى؛ كانت ترى متدربي مؤسسة التدريب المهني -وخصوصًا عندما ينتهي تدريبهم- مؤهلين للتوظيف.

خامسًا: التدريب المهني له دور هام في رفع القدرات والمهارات:

أكد جميع المشاركين على منتسبي المؤسسة بضرورة الرفع من قدراتهم ومهاراتهم، وقال المتدرب (ع، ب) إنه من خلال التحاقه ببرنامج مؤسسة التدريب المهني استطاع الحصول على خبرة معلوماتية ومعرفية لعدة أسباب منها: نوع المادة المعطاة في التدريب، ومنها مادة الاتصال والتواصل التي تساهم في رفع مهارات الاتصال مع أية فئة من الفئات الموجودة في

المجتمع، بالإضافة إلى الخبرة العملية المكتسبة من التدريب في مشاغل المؤسسة المجهزة بأحدث التجهيزات، والتي تسهم في صقل مهارات المتدربين وتجهيزهم لسوق العمل، وقالت (ح، ب) إن التدريب في المؤسسة زاد بشكل كبير من ثقتها بنفسها ومهد الطريق لها لتصل إلى طموحاتها وأحلامها، وقال (م، ق) إن التدريب المهني يرفع من مهارات المتدربين العلمية والعملية بشكل كبير، خصوصًا مهارات الاتصال والتواصل الاجتماعي، وهي مهارة أساسية في العمل المهني، إذ يتطلب العمل مع مختلف الفئات العمرية، وهذا مطلب أساسي للانخراط بسوق العمل.

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

قال (و، أ) إن المؤسسة تطرح العديد من التدريبات التي تشمل العديد من القطاعات الموجودة في محافظة إربد، مما يؤدي إلى توفير المزيد من الأيدي العاملة الماهرة لمختلف القطاعات، وقال (أ، ق) إن المؤسسة تطرح العديد من التدريبات الكلاسيكية مثل الحدادة والنجارة والدهان وغيرها، لكن في نفس الوقت يتم استحداث العديد من التخصصات التي تواكب متطلبات سوق العمل في محافظة إربد، مما يؤدي إلى توفير فرص عمل وخبرات جديدة، وقال (ع، ب) إن التخصصات التي يطرحها معهد التدريب المهني هي التخصصات التي تمكّن سيدات المجتمع المحلي من العمل في منزلها فالدورات التي تطرح للسيدات مثل صناعة الحلويات والمشغولات اليدوية وغيرها، تساعد السيدات على تحقيق مصدر الدخل الخاص بها، وقالت السيدة (أ، ب) إن هناك العديد من المؤسسات والمنشآت التي ترفض تشغيل العاملين دون شهادة متخصصة في العديد من المجالات، فسهلت مؤسسة التدريب المهني الكثير من المعاناة من خلال منح شهادة مزاولة مهنة في مختلف التخصصات.

سابعًا: التدريبات المهني الذي يتوافق مع متطلبات سوق العمل:

أشار المتدربون إلى العديد من التدريبات الهامة التي يحتاجها سوق العمل في إربد وأهمها:

1- الرعاية الصحية.
2- صناعة الحلويات.
3- إدخال بيانات.
4- التنسيق الإداري.
5- المطابخ الإنتاجية.
6- التسويق.
7- التصوير.

ثامنًا: التدريب المهني أكثر ملاءمة للذكور أم الإناث؟

قالت (ح، ب) إن تخصصات الحلويات ملائمة للذكور والإناث، وذلك لأن جميع العاملين في محلات الحلويات هم من الذكور لا الإناث، فلا فرصة عمل للإناث في هذا المجال إلا إذا كان لها مشروع منزلي خاص بها، وقالت (ت، أ) إن العمل في القطاع الفندقي في محافظة إربد مناسب للذكور أكثر من الإناث؛ بسبب ثقافة العيب، وقالت (ي، غ) إن مجالات التدريب في القطاع التجميلي وصالون التجميل من القطاعات المطلوبة للسيدات في محافظة إربد، وقال (أ، ق) في الوقت الحالي ونظرًا لانتشار المطابخ الإنتاجية المنزلية، ثمة حاجة ملحة إلى السيدات اللاتي يمتلكن خبرة في صناعة الحلويات والمعجنات، وقالت (أ، ب) إن تخصص الرعاية الصحية من التخصصات المطلوبة للذكور والإناث، لوجود مسنين ومسنات، وكل فئة تحتاج إلى ذكور وإناث تحتاج إلى الاهتمام بهم.

تاسعًا: التواصل مع الخريجين ومتابعه أبرز النجاحات من قبل مؤسسة التدريب المهني بعد انتهاء فتره التدريب:

قالت (ح، ب) إن العديد من قصص النجاح للمتدربات في مؤسسة التدريب المهني واللاتي لديهن حاليًّا مشاريع خاصة بهن أو يعملن في مؤسسات مرموقة، كما أن المؤسسة تقوم بإبراز قصص النجاح دائمًا للمتدربات والمتدربين عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وأكَّد على ذلك جميع المشتركين في المجموعة.

عاشرًا: شهادة مزاولة المهنة:

أجمع المتدربون على أن المؤسسة تقوم بمنح شهادة مزاولة المهنة للمتدربين على العديد من المراحل والمستويات مثل: مهني، ماهر، ومحدد المهارة. كما يمكن للخريجين إرفاق الشهادة على ديوان الخدمة المدنية لتزيد من نقاطه.

الحادي عشر: هل الأجور المتاحه في سوق العمل مناسبة؟ وهل هناك تطبيق للحقوق العمالية؟

أجمع جميع المشاركين على أن الأجور غير مناسبة، ولا تتناسب مع ساعات العمل الطويلة أبدًا، وفي كثير من الأحيان لا يتم تطبيق الحقوق العمالية إطلاقًا من تأمين صحي وضمان اجتماعي وإجازات مرضية وغيرها.

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

قال (أ، ق) إن هناك فرصًا متاحة تتناسب مع التدريب الذي يخضع له في المؤسسة، وقال (ع، ب) إن ثقافة مقدمي الرعاية الصحية المنزلية غير منتشرة في سوق العمل المحلي بشكل واضح، لذا يجب التركيز عليه ودعمه، وأشار جميع المشاركين إلى أن هناك نقصًا واضحًا وكبيرًا في المشاريع التي يتم التدرب عليها، وأن سوق عمل محافظة إربد بحاجة إلى مشاريع تدعم البرامج التي تقدمها المؤسسة، بالإضافة إلى أن من الضروري عمل تحالفات بين خريجي المؤسسة وتمكينهم من فتح مشاريع خاصة بهم مشتركة فيما بينهم، يتم دعمها من المؤسسة أو من جهات تنموية داعمة، أو عمل تطبيق إلكتروني خاص بمشاريع التدريب المهني.

الثالث عشر: هل مخرجات/ مساقات التدريب المهني توافقت مع توقعاتكم السابقه؟

9 من 10 توافقت مع توقعاتهم.

الرابع عشر: هل تولد لكم آفاق وتطلعات جديدة في المجال المهني بعد الانتهاء من مساقات التدريب المهني؟

قال (أ، ق) بسبب الدخل المحدود في سوق عمل إربد، أصبح لديه تطلعات بعمل المشروع الخاص به، وقالت (أ، ب) إن مؤسسة التدريب المهني أتاحت لها التدريب في عدة مجالات مختلفة، أدت إلى تطور مهاراتها بما يتناسب مع سوق عمل محافظة إربد، وقال (ع، ب) إن أبرز التطلعات والآفاق التي تولدت لديه هي عمل ورشات تدريبية لأبناء المجتمعات المحلية بكيفية التعامل مع كبار السن، لأنها فئة حساسة تحتاج إلى معاملة خاصة جدًّا، وقالت (ت، أ) إنها من خلال التدريب في مؤسسة التدريب المهني يتولد لديها الدافع لفتح مشروع خاص بها في مجال شهادة التدريب التي حصلت عليها، وقالت (ه، ب) إن التدريب في المؤسسة يعطيها القدرة على السفر والعمل في مجال شهادتها، لذلك تبحث عن فرصة عمل خارج الأردن.

4.2 مقابلة أصحاب العلاقة/ إربد:

مقابلة مكتب العمل:

أولاً: أهم القطاعات التي توفر فرص العمل في محافظة إربد:

شركات الخدمات، والمطاعم، والأسواق التجارية والمولات.

ثانيًا: الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع:

يعد سوق عمل إربد ضعيفًا جدًّا، خصوصًا بعد جائحة كورونا، كما أن الفرص المتاحة تتطلب عمالة غير الجامعيين، بالإضافة إلى عدم وجود الدخل المناسب، ثم إن من الضروي تغيير الثقافة المجتمعية بشكل عام، لأن الباحثين عن عمل في سوق عمل إربد لا يؤمنون بالتدرج الوظيفي، إضافة إلى انتشار ثقافة العيب في المجتمع، كما أن مختلف القطاعات لا توفر الحد الأدنى للأجور وهذا بحد ذاته مشكلة كبيرة تواجه الباحثين عن فرصة عمل، كما أن محافظة إربد لا تحتوي على عدد كبير من الشركات التي تستوعب الأعداد الضخمة من الخريجين، إلا أن نوعية التخصصات في غالبيتها لا تتناسب مع سوق العمل؛ إذ يحتاج سوق عمل محافظة إربد إلى خريجي "مسار مهني" وتلك من أبرز المشاكل.

ثالثًا: مدى المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل:

لا يوجد مواءمة أبدا بين مخرجات التعليم وسوق العمل؛ لأن سوق عمل المحافظة يحتاج إلى خريجي تدريبات مهنية، ويكون معظم التوجه نحو المسارات الأكاديمية.

رابعًا: الشواغر المغلقة والمفتوحة أمام العاملين الأردنين والجنسيات الأخرى:

كل الشواغر مفتوحة أمام الأردنين، ويُسمح لهم بالعمل فيها، أما الوافدون فيُمنع عملهم في المجالات الإدارية وأعمال البيع والتعليم، ولكن يسمح لهم بالعمل في بعض المهن التي تفتقر إلى المهرة الأردنين.

خامسًا: التشريعات والأنظمة المساهمة في تحفيز سوق العمل:

كل التشريعات والأنظمة محفزة، إلا أن الباحثين عن عمل أنفسهم لديهم مشكلة ولا يريدون العمل إلا في الوظائف الإدارية والأكاديمية والحكومية.

سادسًا: ما الآثار السلبية التي تعرَّض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا؟ وما مدى تأثيرها؟

تأثر سوق العمل في المحافظة بشكل كامل حتى أنه وصل إلى مرحلة "الدمار"، كما أن هناك العديد من المنشآت التي أُغلقت بالكامل، مما أدى إلى تسريح الكثير من العمالة وازدياد حجم البطالة وتفشيها.

سابعًا: الحلول التي ساعدت على التعافي من جائحة كورونا:

بدأ الوصول إلى مرحلة التعافي تدريجيًا، وبدأ الانتعاش الاقتصادي يظهر في سوق العمل شيئًا فشيئًا، ولكن يجب أن يكون هناك تحفيز لبداية مشاريع جديدة، مما يؤدي إلى إيجاد فرص عمل للباحثين عن عمل.

ثامنًا: كيف للطلبة/ الشباب أن يرسموا مسارهم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية؟

وذلك من خلال الإرشاد الوظيفي الذي يبدأ من خلال توعية طلبة المدارس والجامعات من خلال عمل زيارات إلى المدارس واستهداف طلبة الصف العاشر وتعريفهم بالمسارات المهنية وأهميتها في إيجاد فرصة عمل عوضًا عن التخصصات الأكاديمية التي أصبحت تشهد في سوق العمل، وتقوم مديرية العمل باستهداف طلبة الجامعات في السنة الأولى لتحديد مسارهم المهني، والسنة الأخيرة لتعريفهم بسوق العمل ومتطلباته.

تاسعًا: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي وبالاخص للسيدات:

هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى عدم استقرار العاملين في سوق العمل، وتحديدًا السيدات، ومن أهمها:

1- الحد الأدنى للأجور، الذي لا يعد كافيًا لتأمين الاحتياجات الأساسية في الحياة.
2- عدم امتلاك المهارات والخبرات اللازمة لإنجاز العمل بطريقة صحيحة.
3- بيئة العمل غير المناسبة وساعات العمل الطويلة.
4- بُعد السكن عن مكان العمل.
5- يُعد الوضع الاجتماعي للسيدات تحديدًا والزوج والأولاد والظروف العائلية من الأسباب التي تؤدي إلى 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.

عاشرًا: الحلول المقترحة للحد من عدم الاستقرار الوظيفي:

عمل الفروع الإنتاجية، وذلك من خلال انتشار المصانع في المناطق النائية مثل الأغوار الشمالية وعجلون والرمثا، بالإضافة إلى زيادة الإرشاد والوعي للموظف الجديد ليتحمل أعباء الوظيفة، وليطلع على قانون العمل والعمال، وليعرف ما له وما عليه في بيئة العمل، وكذلك تأمين الحضانة والمواصلات وتوفير بيئة عمل مناسبة لكافة العاملين؛ كل ذلك سيؤدي إلى استقرار العامل في بيئة العمل.

الحادي عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل لتكون أكثر ملاءمة للعاملات السيدات؟

تُعدُّ بيئة العمل غير منفّرة للسيدات، ولكن المشكلة تكمن في المجتمع والأهل وتقبُّلهم عمل ابنتهم في بيئة مختلطة، إضافة إلى توفير الحضانة والمواصلات، التي تعد شرطًا اساسيًا ومادة قانونية، فالقانون يجبر صاحب العمل على إنشاء

حضانة في العمل، في حال توافر20 طفلاً دون 4 سنوات، إذ قامت مدينة الحسن الصناعة بإنشاء حضانة مشتركة لجميع المصانع كنوع من أنواع دعم السيدات للاستقرار في بيئة العمل.

الثاني عشر: الإجراءات والشروط اللازمة لترخيص المشاريع المنزلية:

منذ 4 سنوات أصبح هناك اهتمام كبير في المشاريع المنزلية، كما أن هناك توجهًا كبيرًا لدعم هذه المشاريع من خلال عمل معارض تسويقية وبازارات خاصَّة بهم، إضافة إلى أن هناك توجهًا ملحوظًا لتحفيز أصحاب المشاريع الصغيرة على ترخيصها، إذ إنها من اختصاص البلديات ومديرية العمل والعمال ومسؤوليتها، فهي تتدخل فقط في حال كان هناك عمال في هذه المشاريع.

الثالث عشر: ما دوركم في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل (على وجه الخصوص السيدات)؟

يتم ذلك بناءً على العديد من المراحل، إذ تتم مساعدة الباحثين عن عمل من خلال استقبال طلباتهم وإدخالهم على النظام الوطني للتشغيل من خلال تعبئة استمارة خاصة بالباحث عن عمل تحتوي على مهاراته وخبراته، إذ يتم من خلال البرنامج تحويل الباحثين عن عمل إلى فرص وظيفية فمن الممكن أن يرى أصحاب العمل الاستمارات 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 أصحاب العمل، ثم تقوم المديرية بعمل زيارات ميدانية إلى المنشآت لمعرفة الشواغر الوظيفية واستقبالهم في المديرية، ويتم الإعلان عن هذه الفرص وتحويل الباحثين عن عمل وفقًا للشروط المطلوبة للوظيفة، وأحيانا يتم عمل توعية للعاملين لمعرفة ما لهم وما عليهم، والهدف الأساسي من هذه التوعية هو استمرار العامل في العمل والحد من الدوران الوظيفي.

الرابع عشر: هل للتدريب المهني باعتقادكم ميزة تنافسية؟

على المستوى النظري، يعد المؤهل مهنيًا منافسًا في سوق العمل، وإذا كان مؤهَّلاً ومدربًا بشكل متخصص، فسوف ينجح في بيئة العمل، وهناك العديد من قصص النجاح في مؤسسة التدريب المهني.

الخامس عشر: هل التدريب المهني باعتقادكم أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

تُعدُّ البرامج التدريبية التي تطرحها مؤسسة التدريب المهني ملائمة للجميع، منها ما هو ملائم للرجال أكثر من السيدات، مثل النجارة والحدادة والألمنيوم والدهان، ومنها ما هو مناسب للسيدات مثل: صالون تجميل السيدات، فثقافة المجتمع لا تسمح للسيدات بالذهاب إلى كوافير رجال.

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

تعدُّ المساقات التي يطرحها التدريب المهني مناسبة، ومنها ما هو كلاسيكي مثل الحدادة والنجارة، ومنها ما هو حديث مثل صيانة السيارات الهجينة والهواتف الذكية.

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

- الصيانة العامة.
- صيانة السيارات الهجينة.

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

- مهارات الاتصال والتواصل.
- مهارات الدمج في بيئة العمل.
- أن يكون صاحب مهارة في التخصص الدقيق، سواءً أكان عاملاً أم صاحب عمل "صاحب معرفة".

التاسع عشر: كم نسبة البطالة في إربد؟

%21.6

مقابلة أصحاب العلاقة/ وزارة الداخلية-محافظة إربد:

أولاً: ما أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في المحافظة؟

يُعدُّ القطاع الصناعي من أهم القطاعات التي توفر فرص العمل في محافظة إربد.

ثانيًا: ما هي الاحتياجات الأساسية 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 أهم القطاعات التي توفر فرص عمل للسيدات، فهي الخياطة والصناعات الغذائية.

ثالثًا: ما مدى المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل؟

لا يوجد مواءمة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التعليم، ولكن حاليًّا تحاول الجامعات بالتنسيق ما بين احتياجات سوق العمل والطلاب، بالإضافة إلى أن الجامعات حاليًّا بدأت بتغيير توجهات الطلبة عن التخصصات المشبعة والراكدة إلى التخصصات المهنية التي تحتاج إلى أيدٍ عاملة.

رابعًا: ما مدى دور التشريعات والأنظمة في المساهمة بتحفيز سوق العمل:

إن الحكومة غير مقصِّرة أبدًا، بل تضع 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 وإشراكهم في الضمان الاجتماعي، فأصبحت امتيازات العامل في القطاع الخاص مثل القطاع الحكومي.

خامسًا: الآثار السلبية التي تعرَّض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا؟

أثرت كورونا سلبًا على العديد من القطاعات في كافة محافظات المملكة، مما أدى إلى إغلاق الكثير من المنشآت وتسريح الكثير من العمال، وازدياد معدلات البطالة بشكل كبير، كما أن هناك العديد من القطاعات التي تأثرت إيجابًا من الجائحة، مثل قطاع التجارة الإلكترونية وتوصيل الطلبات والتسويق الإلكتروني وغيرها.

سادسًا: ما هي الحلول التي ساعدت على التعافي من جائحة كورونا؟

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

سابعًا: الحركات التحفيزية لسوق العمل للوصول إلى الانتعاش الاقتصادي:

إن إنشاء مناطق تنموية ومنحها قوانين وتشريعات خاصة بها تسهم بجذب الاستثمارات؛ من أهم الحركات التحفيزية للوصول إلى الانتعاش الاقتصادي، فيؤدي إلى تشغيل المزيد من الأيدي العاملة، ووضع القوانين اللازمة لحماية العامل وإشراكه في الضمان الاجتماعي.

ثامنًا: كيف يمكن للطلبة/ الشباب أن يرسموا مسارهم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية؟

يجب على الشباب أن تتغير نظرتهم عن نظرة الأهل، ولأن الحكومة -في الوقت الراهن- لا تتمكن من تأمين فرص عمل حكومية لهذا الكم الهائل من الخريجين، إذ يجب على الطلبة أن يختاروا مسارهم المستقبلي بناءً على الوضع الراهن لسوق العمل.

تاسعًا: أهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته:

لم يعد الحصول على درجة البكالوريوس كافيًا لإيجاد فرصة عمل في سوق عمل المحافظة، فمن أهم المهارات التي يجب أن يمتلكها الباحث عن فرصة عمل، هي تعلم مهارات اللغة الإنجليزية، ومهارات الحاسوب المختلفة.

عاشرًا: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

هناك العديد من أسباب عدم الاستقرار الوظيفي منها: العامل نفسه والذي يطمح إلى الوظائف الإدارية والترقية والراتب الأعلى وظروف عمل أفضل، بالإضافة إلى أن أصحاب العمل لا يوفرون ظروف عمل مناسبة وحوافز تساهم بتقدم العامل في مساره الوظيفي، وعدم إعطائه حقوقه العمالية، إذ يجب تحسين ظروف العمل.

الحادي عشر: أهم الحلول التي تؤدي إلى الاستقرار الوظيفي وتحديدًا للسيدات:

للسيدة ظروف خاصة في القانون والشرع، إذ يجب المواءمة بالعمل، بناءً على ذلك يجب أن توفر لها البيئة المناسبة من خلال حمايتها من العنف والتحرش، خصوصًا في بيئة المصانع، إذ يجب الحد منها بالقانون، وهذه الأمور تعد حالات فردية وليست ظاهرة في الأردن.

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

من خلال اليوم الوظيفي الذي ترعاه محافظة إربد في مدينة الحسن الرياضية، تم توفير 1000 فرصة عمل في محافظة إربد بمساعدة المركز الوطني للتشغيل، وباشراف وزارة العمل وبالتعاون مع غرفة الصناعة والتجارة والمنظمة الفرنسية للإنماء، بالإضافة إلى توفير برامج تدريب مهني بالتعاون مع مؤسسة التدريب المهني بمبالغ رمزية جدًا.

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

هذا مؤكد بالطبع، فعند التقدم إلى العمل من قبل من يمتلك حرفة ومهنة، لا يكون كمن يطلب التعلم.

الرابع عشر: التدريب المهني باعتقادكم، أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

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

الخامس عشر: هل المساقات التدريبية في التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل باعتقادكم؟

يعد التدريب المهني مرآةً للواقع المهني في المحافظة، إذ يقوم التدريب المهني بدراسة السوق واحتياجاته، وبناءً عليها يتم طرح البرامج التدريبية، كما أن أصحاب المصانع أشاروا إلى أن برنامج الخياطة المقدم في مؤسسة التدريب المهني لا يتواءم مع الآلات الحديثة، فتوعدت المحافظة بتدريب السيدات تحت إشراف المصانع.

السادس عشر: ما هي أهم التدريبات المهنية التي تعتقدون أنها تخلق فرص عمل للشباب؟

يعد الفكر الريادي في أية مهنة غير مطروحة في سوق العمل أقوى مهنة في سوق العمل لتكون بلا منافس.

مؤسسة التدريب المهني/ إربد:

أولاً: ما أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في المحافظة؟

إن أهم القطاعات التي توفر فرصة عمل في محافظة إربد هي قطاع النسيج والخياطة والميكانيك وكهرباء السيارات، بالإضافة إلى قطاع التجميل للرجال والسيدات، ومشاريع الإنشاءات.

ثانيًا: ما هي الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

سوق العمل متوفر وموجود، وهناك دائمًا تحديث وتطوير ولكن المشكلة الأساسية هي وجود أيدٍ عاملة مؤهلة ومدربة تحل محل العمالة الوافدة الموجودة، وبكثرة في سوق العمل المحلي في محافظة إربد وفي كافة المحافظات ثمة أيدٍ عاملة كثيرة من مختلف الجنسيات واللاجئين تحل محل أبناء المجتمعات المحلية.

ثالثًا: مدى المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل:

ليس ثمَّة أية مواءمة أو ارتباط بين مخرجات التعليم وسوق العمل، بل يجب أن يكون هنالك دراسة متعمقة لسوق العمل وأن تكون طويلة جدًا، سواء من دائرة الإحصاءات العامة أم من وزارة العمل أو 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 بناءً عليها.

رابعًا: الشواغر المغلقة والمفتوحة أمام العاملين الأردنين والجنسيات الأخرى:

تُعد مهنة التجميل مهنة مغلقة، والخياطة مغلقة، كما أن الغالبية العظمى من الشواغر مغلقة، ولكن بواقع الحال يعملون في كافة المهن.

خامسًا: مدى دور التشريعات والأنظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل:

من خلال تعديل الأجور بالدرجة الأولى وتعديل ساعات العمل التي لا يتم الالتزام غالبًا بها في كثير من الأحيان، على الرغم من وجود ذلك في قانون العمل والعمال، إلا أن ساعات العمل الفعلية من 10 إلى 12 ساعة دون أجر إضافي، وهناك إجحاف في حق العمال وظلم كبير واستغلال لحاجة الناس للعمل، وذلك بناءً على اضطلاع مؤسسة التدريب المهني وتشبيك الطلبة مع القطاع الخاص، فنلاحظ أن بيئة العمل في القطاع الخاص منفرة، بالإضافة إلى سوء المعاملة، كما أن خريجي مؤسسة التدريب المهني لا يستمرون غالبًا بالعمل؛ نتيجةً لسوء المعاملة من قبل المشرفين أو أصحاب العمل، فأصبحت الكثير من بيئات العمل طاردة للباحثين عن عمل، فمن الضروري استهداف أصحاب العمل بدورات تدريبية بكيفية التعامل مع العاملين واستقطابهم.

سادسًا: ما الآثار السلبية التي يتعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا:

أثرت جائحة كورونا على سوق العمل في المحافظة سلبًا بشكل كبير، فكثير من المحالّ التجارية الصغيرة والمتوسطة تأثرت بشكل كبير جدًا، خصوصًا أن العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة تعد عمالة غير منظمة مثل محالّ بيع الألبسة والبقالات وبيع التجزئة، فاضطروا إلى تسريح الكثير من العمال والاستغناء عن خدماتهم، وهي من أبرز الآثار السلبية للجائحة، كما أن كثيرًا من المنشآت أغلقت بشكل كامل، وهناك أيضًا آثار إيجابية للجائحة؛ إذ أصبحت هناك مشاريع التجارة الإلكترونية رائدة على مستوى الألبسة والطعام وغيرها.

سابعًا: ما هي الحلول التي ساعدت على التعافي من جائحة كورونا؟

إعفاء أصحاب القروض الصغيرة من القروض التي ترتبت عليهم بسبب جائحة كورونا، ولم يتمكنوا من تسديدها، بالإضافة إلى تيسير المنح والقروض التي من المنظمات وغيرها تأتي من الخارج، وإعطائها إلى الناس التي تستحقها، ولديها مشاريع حقيقية تساهم في تشغيل أيدٍ عاملة في سوق العمل، وتسهيل القروض المعطاة للمشاريع من قبل البنوك وخفض نسبة الفائدة.

ثامنًا: كيف للطلبة/ الشباب أن يرسموا مسارهم العملي ويختاروا وظيفتهم المستقبلية؟

إن توجيه الطلاب والطالبات إلى التخصصات المتاحة في سوق العمل، من مسؤوليات الدولة والحكومة، 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.

تاسعًا: ما أهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته؟

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

عاشرًا: ما هي أسباب الدوران الوظيفي؟

- تدني الأجور.
- صعوبة المواصلات وكلفتها العالية جدًا
- عدم وجود بيئة عمل آمنة.
- ساعات العمل الطويلة.

الحادي عشر: كيفية الحد من الدوران الوظيفي:

- دفع الأجور المناسبة.
- تأمين المواصلات.
- وجود بيئة عمل آمنة ومناسبة.
- ساعات عمل مناسبة.

الثاني عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل لتكون أكثر ملاءمة للسيدات العاملات:

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

الثالث عشر: ما رأيك بالمشاريع المنزلية للسيدات؟

إن المشاريع المنزلية ناجحة بالدرجة الأولى للسيدات؛ لأنها تعمل في منزلها، وهي بيئة آمنة بالنسبة لها، إذ تعمل ضمن الساعات التي تريدها هي وأبناؤها من حولها، وهي مشاريع ناجحة إلا أنها تعاني من خلل في عملية التسويق، ومن المهم أن يتم

ترخيص هذه المشاريع لتنظيم سوق العمل في المحافظة، لأن عمل المرأة في منزلها يحتسب من الناتج المحلي الإجمالي لمعرفة نسبة البطالة وكيفية توجيه هذه المشاريع ودعمها وتطويرها، وأبرز الأمور التي تعيق ترخيص هذه المشاريع هي دفع الضرائب والرسوم، كما أن أصحاب هذه المشاريع يخافون من التكاليف المترتبة عليها، كعملية الترخيص التي تدفع بشكل سنوي.

الرابع عشر: ما دوركم في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل (السيدات على وجه الخصوص)؟

كمؤسسة تعليمية وتدريبية تساهم في تدريب السيدات على المهن الحرفية للفتيات -بغض النظر عن العمر-، فثمة تخصصات محدودة يتم تدريب الشباب عليها فقط، وهي الرعاية الصحية والمعجنات والحلويات، ولكن يقتصر دور المؤسسة على حث الطالبات أن يكون لهن دور في المجتمع من خلال امتلاكهن مهارات وخبرات في المجال العملي، ودخولهن إلى سوق العمل، فيكون لهن شخصيات اعتبارية من خلال مشروع خاص بكل واحدة منهنَّ.

الخامس عشر: هل للتدريب المهني باعتقادكم ميزة تنافسية؟

نعم، للتدريب المهني ميزة تنافسية عالية جدًّا تتمثل بوجود مدربين أكْفَاء ومراكز مؤهلة ببنية متكاملة للتجريب، تشتمل على تجهيزات ومواد تدريب وتأمين ملابس عمل خاصة برسوم رمزية.

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

يعد خريج مؤسسة التدريب المهني منافسًا قويًّا في سوق العمل، بدليل وجوده بقوة في سوق العمل، وهناك قصص نجاح كبيرة وكثيرة، ومتابعات دورية مستمرة من قبل المؤسسة، كما أن المؤسسة على تواصل دائم ومستمر مع أصحاب العمل، فنرى الطلبة الحاصلين على فرصة عمل أو لديهم مهنة أو مشروع خاص بهم، ومن يعمل على مواقع التواصل الاجتماعي وعبر مواقع التجارة، ومن يقوم بالتسويق لمشروعه المنزلي.

السابع عشر: هل التدريب المهني باعتقادكم أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

بالطبع هو ملائم للجنسين على حد سواء، فهناك تدريب أو مهن خاصة بالإناث، وهناك تخصصات خاصة بالذكور، كما أصبح هناك خلط بين تخصصات الذكور والإناث في بعض التخصصات، مثل: صيانة الهواتف الخلوية، مدخل البيانات، والخياطة، الحلويات والمعجنات، إدارة الفنادق، وإدارة المطاعم.

الثامن عشر: هل تعتقدون أن المساقات التدريبية في التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل؟

هناك فجوة ملحوظة، إلا أن المؤسسة دائمًا تحاول تقليص هذه الفجوة وتخطيها، سواءً بعزيمة شخصية من مدربينا أم باضطلاعهم على تطورات سوق العمل، فنحن كجهة حكومية نحتاج وقتًا لنقفز القفزة التي يقفزها سوق العمل، ولا ننكر أن ثمة فجوة بين المؤسسة وسوق العمل، إلا أن المؤسسة تحاول تقليصها، وفي كثير من الأحيان نجد أمورًا خارجة عن إرادتنا تحتاج إلى بعض التجهيزات الحديثة والمكلفة جدًا، ولا يمكن تأمينها بسبب الميزانية المحدودة.

التاسع عشر: ما أهم التدريبات المهنية التي تعتقدون أنها تخلق فرص عمل للشباب؟

بالطبع كافة الحرف التي تختص بالدرجة الأولى بتكنولوجيا المعلومات، وذلك مراعاةً للثورة الصناعية والتكنولوجية والشبكات، وصيانة الأجهزة الخلوية وأجهزة الحاسوب، والتسويق الإلكتروني والتجارة الإلكترونية.

غرفة تجارة إربد:

أولاً: أهم القطاعات التي توفر فرص العمل في المحافظة:

يعد قطاع المطاعم والحلويات من أهم القطاعات التي توفر فرص العمل في المحافظة.

ثانيًا: الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع:

هذه الحيثية تعتمد تحديدًا على القطاعين العام والخاص لتلبية احتياجات السوق بالأشخاص ذوي الكفاءة والمهرة، ولذلك قامت غرفة التجارة بعمل مركز للتدريب والتدريس، يتم من خلاله تأهيل أبناء المجتمع المحلي حسب احتياجات السوق، إذ يُعد سوق عمل إربد ضعيفًا، وخلال الفترة الحالية؛ ثمة إقبال كبير على دورة صيانة سيارات الهايبرد، إذ يقوم مركز التدريب بعمل دورات تدريبية في هذا المجال، كما أن الحاصلين على هذه الدورة لديهم فرصة كبيرة لإيجاد فرصة عمل في المحافظة.

ثالثًا: ما مدى المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل؟

تمت المطالبة بهذا الأمر تحديدًا، منذ وقت بعيد إذ تنظر الجامعات في احتياجات سوق العمل وتحاول قدر المستطاع توفير كل ما هو مطلوب من مخرجات التعليم لسوق العمل، وللأسف الشديد فإن هذه الأمور غير مطبقة، بالإضافة إلى التركيز الكلي لكافة الفئات المجتمعية على التخصصات الأكاديمية، وهناك تجاهل كامل لما يحتاجه سوق العمل من تدريبات أو أعمال مهنية.

رابعًا: ما الشواغر المغلقة والمفتوحة أمام العاملين الأردنين والجنسيات الأخرى؟

إن كافة الوظائف مفتوحة للأردنين، أما الوافدون فثمة العديد من المهن المغلقة بغرض تقليل المنافسة في قطاع العمل الأردني بين الأردنيين والجنسيات الأخرى.

خامسًا: ما مدى دور التشريعات والأنظمة في المساهمة بتحفيز سوق العمل؟

إن الكارثة تكمن في القوانين والتشريعات المتغيرة وغير الثابتة، بالإضافة إلى أنها منفرة لكافة مؤسسات القطاع الخاص، فالقوانين والأنظمة هي الأساس الذي ترتكز عليه مؤسسات القطاع الخاص، وهي لا تخدم هذه المؤسسات تحديدًا.

سادسًا: ما الآثار السلبية التي تعرَّض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا؟

دمرت جائحة كورونا الكثير من القطاعات والمؤسسات والمشاريع الصغيرة، فالكثير من هذه القطاعات كانت مغلقة تمامًا بسبب الجائحة وبسبب عدم قدرة أصحابها على دفع الأجور، أدى ذلك إلى تسريح العمالة، فالآثار كانت سلبية بنسبة كبيرة، والآثار الإيجابية قليلة ولا تذكر أبدًا.

سابعًا: ما هي الحلول التي ساعدت على التعافي من جائحة كورونا؟

قامت غرفة التجارة بمطالبة الحكومة بالعديد من الإجراءات التي يجب اتخاذها من قبل مؤسسات القطاع العام منها: تخفيف الأعباء الضريبية، وبث السيولة من قبل البنك المركزي، من خلال إعطاء أمر للبنوك كافة، حتى المبالغ التي تم ضخها في السوق لم تستفد منها المشاريع الصغيرة والمتوسطة، بل استفاد منها التجار الكبار والطبقات التي لا تحتاجها، فالبنوك حاليًّا تقف حائلا دون تقدم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، كما يعد ذلك من أهم الإجراءات التحفيزية التي تساهم في الوصول إلى الانتعاش الاقتصادي في حال تم تطبيقها.

ثامنًا: كيف للطلبة/ الشباب أن يرسموا مسارهم العملي وأن يختاروا وظيفتهم المستقبلية؟

يجب على كل شخص أن يحدد مهاراته ورغباته وميوله، وبناءً على التخصص الذي سيلتحق به يحدد مهنته المستقبلية، ولذلك يجب على الشخص أن يتابع الدراسات وأعداد العاطلين عن العمل في مختلف المجالات والتخصصات، وأن يقوم برسم الطريق بنفسه من خلال البحث عن المهن المتاحة في سوق العمل.

تاسعًا: ما هي أهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته؟

هناك برنامج تعليمي تدريبي من وزارة العمل يستهدف الباحثين عن عمل، يعمل على تثقيفهم وتوعيتهم بأهم التدريبات التي يحتاجونها في سوق العمل.

عاشرًا: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي وخصوصًا للسيدات:

إن أهم أسباب عدم الاستقرار الوظيفي، أن العرض يكون أكبر من الطلب، وهناك الكثير من الباحثين عن عمل يمكن أن يتم استبدالهم بالعامل في أي وقت.

الحادي عشر: أهم الحلول للحد من عدم الاستقرار الوظيفي:

لا تستطيع الحكومة القيام بدورها على أكمل وجه لتحد من الاعتداء على الحقوق العمالية من قبل أصحاب العمل، كما يجب على الحكومة أن تخفف الضغط على القطاع الخاص بالقوانين والأنظمة لإقامة مشاريع جديدة تستوعب الأعداد الهائلة من الخريجين في المحافظة.

الثاني عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل لتكون أكثر ملاءمة للعاملات السيدات:

- توفير مواصلات من مكان السكن وإليه.
- توفير حضانة.
- توفير بيئة عمل آمنة ومناسبة للسيدات.

الثالث عشر: ما دوركم في الحد من البطالة والمساهمه في تشغيل الباحثين عن عمل (السيدات على وجه الخصوص)؟

من خلال عمل مواءمة وتشبيك للخريجين والباحثين عن فرصة عمل مع التجار، كلٌّ حسب تخصصه.

الرابع عشر: هل للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

هذا أمر مهم جدًّا، وهناك دور كبير لوزارة العمل من خلال تدريب الطلبة والباحثين عن عمل وتأهيلهم حسب احتياجات سوق العمل، كما أن الشخص الذي يمتلك مهنة يمكن أن يجد فرصة عمل بشكل أكبر وأسرع من الذين لا يمتلكون أية حرفة مهنية.

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

في الوقت الراهن لا تجد فرقًا بين الذكور أو الإناث، فالمهم أن تتم تلبية احتياجات سوق العمل أو المؤسسة دون النظر إلى الجنس.

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

نعم، إذ يتم تدريب المتدربين بناءً على متطلبات سوق العمل، سواءً في مركز التدريب المهني أم في مركز التدريب الخاص بغرفة التجارة.

السابع عشر: ما هي أهم التدريبات المهنية التي تعتقدون أنها تخلق فرص عمل للشباب؟

- صيانة السيارات الهجينة.
- الطاقة المتجددة.
- التمريض.
- الخياطة.
- الصناعات التكميلية.

غرفة صناعة إربد:

أولاً: ما أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في المحافظة؟

إن القطاع الصناعي بشكل عام يتمثل في قطاع المحيكات وقطاع الصناعات الغذائية وقطاع الصناعات الكيماوية.

ثانيًا: ما هي الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

لا يوجد قطاع أو سوق عمل يناسب الناس، بل يجب على الناس أن تتماشى مع احتياجات سوق العمل، كما أن هناك العديد من التشريعات والأنظمة التي تضبط سوق العمل ليكون مناسبًا للجميع.

ثالثًا: ما مدى المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل؟

لا يوجد مواءمة نهائيًا ولا تتجاوز المواءمة نسبة 2% فقط، وهي لا تتناسب أبدًا مع سوق العمل، فسوق العمل لا يحتاج إلى شهادات عليا بشكل كبير، وهو بحاجة إلى أعمال تقنية كالتدريب المهني للعديد من القطاعات، سواءً أكانت تجارية أم صناعية أو سياحية.

رابعًا: ما هي الشواغر المغلقة والمفتوحة أمام العاملين الأردنين والجنسيات الأخرى؟

هناك العديد من المهن التي أغلقتها وزارة العمل على الوافدين ومنعتهم من العمل بها، وذلك لفتح فرص عمل للأردنيين مثل: الوظائف الإدارية والمحاسبة.

خامسًا: مدى دور التشريعات والأنظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل؟

التشريعات موجودة وتحمي العامل، فهناك تشريعات تحمي صاحب العمل، كما أن هناك تشريعات استثمار تحفز أصحاب العمل، إلا أنه يجب تسهيل قوانين الاستثمار لتصبح جاذبة للمستثمرين، مما يؤدي إلى خلق المزيد من فرص العمل، فهناك تشريعات جاذبة نوعًا ما، إلا أن المشكلة تكمن في الذين يطبقون التشريعات، فهم لا يتعاملون بحرفية مع المستثمرين، إذ إن هناك تشريعات محفزة وتشريعات غير محفزة، وهناك مشكلة كبيرة في منفذي هذه التشريعات.

سادسًا: ما الآثار السلبية التي يتعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا؟

هناك العديد من القطاعات التي نمت وازدهرت خلال جائحة كورونا، مثل قطاعات الأغذية ومصانع المعقمات والكيماويات وقطاع الأدوية، وهناك العديد من القطاعات التي أُغلقت بسبب الحظر الشامل ولم يتمكن أصحابها من العمل نهائيًا، حتى الإيجابيات من الجائحة لم تكن في الاقتصاد، إنما لأنفسنا، من خلال تعلم الاعتماد على الذات؛ لأن السوق العالمي أغلق، والسلبيات كبيرة، لأن مختلف القطاعات تعتمد على بعضها البعض، حتى القطاعات التي ازدهرت تأثرت بسبب ضعف القوة الشرائية، وإن أدركنا أهمية الصناعات المحلية تمكنًا من الاستمرار، كما أن هناك العديد من المحال التجارية أُغلقت مثل صالات الأفراح والمطاعم والمقاهي، ومنها ما توقف عامين ومنها ما أُغلق بالكامل، مما أدى إلى تسريح الكثير من الأيدي العاملة.

سابعًا: ما هي الحلول التي ساعدت على التعافي من جائحة كورونا؟

منذ أن فتحت الحكومة كافة القطاعات وعادت عجلة الاقتصاد للعمل، بدأت مرحلة التعافي لكن لم نصل إليها بعد، والتعافي الاقتصادي من وجهة نظر الباحث لن نصل إليه قبل 6 إلى 7 سنوات، فكل برامج الحكومات المخطط لها منذ 20 عامًا تبعد عن الانتعاش الاقتصادي، لأنه يحتاج بشكل أساسي إلى ضخ الأموال، وللأسف نحن دولة غنية بالموارد البشرية وفقيرة بالموارد الاقتصادية، وأي انتعاش يحتاج إلى موارد مالية، كما أننا حاليًا نحتاج إلى مشاريع جديدة والحكومة تنادي بالتوظيف وتدعمه، وهذا ليس مفيدًا؛ لأنه لا يتم وفقًا لحلول جذرية، إذ يعتمد على المشاريع المؤقتة وليس على خلق فرص عمل، ولخلق فرص العمل يجب بناء استثمارات كبيرة وتسهيل قانون الاستثمار لجذب المستثمرين الخارجيين، فأجور الأيدي العاملة مرتفعة والطاقة مرتفعة ولا نستطيع المنافسة بالصناعات التقليدية، كما يجب عمل تسهيلات من ناحية الأسعار لتصبح جاذبة.

ثامنًا: كيف للطلبة/ الشباب أن يرسموا مسارهم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية؟

هذه الثقافة يجب أن تبدأ من البيت والأسرة، فالجميع يريد أن يدرّس أبناءه التخصصات الطبية والهندسية والوظائف الإدارية، مثل أقرانه في المجتمع، إذ يجب أن تتم التوعية بداية من الأهل والأسرة.

تاسعًا: أهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته؟

نحتاج إلى المزيد من جلسات التوعية بالعديد من المهارات الحياتية وأهمها كيفية التقبل والاندماج في سوق العمل، والاعتماد على الذات وتعلم المهن.

عاشرًا: ما أهم أسباب الدوران الوظيفي (وبالأخص السيدات)؟

من أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي، أن العاملين لا يتقبّلون العمل المهني، بالإضافة إلى ثقافة العيب ونظرة المجتمع لعمل المرأة والارتباطات الاجتماعية بالزوج والأولاد، والحد الأدنى للأجور، فالعاملون لا يطورون من مهاراتهم، ولو تطورت لزاد الراتب من 3 إلى 4 أضعاف، وأنا ضد الحد الأدنى للأجور، إذ يجب على العامل أن يحدد قيمته في سوق العمل من خلال تطوير ذاته ومهاراته. ثم إن عدم توفر المواصلات والحضانات له دور كبير في عدم الاستقرار الوظيفي للسيدات تحديدًا.

الحادي عشر: أهم الحلول للحد من الدوران الوظيفي:

توفير الحضانات والمواصلات وتوعية الإدارة الوسطى في مختلف القطاعات وخصوصًا المصانع؛ لتحسين المعاملة لتكون لائقة مع العاملين، وكل هذا يؤدي إلى بيئة عمل محفزة للسيدات تحديدًا، بالإضافة إلى المرافق الخاصة بهن في بيئة العمل، ما يساعد على تحفيز بيئة العمل لتكون أكثر ملاءمة لهن.

الثاني عشر: ما دوركم في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل (السيدات على وجه الخصوص)؟

في غرفة صناعة إربد، ومنذ سبع سنوات شعرنا بأهمية الموضوع، فقمنا بتأسيس وحدة دعم وتشغيل، ووقعنا من خلالها العديد من الاتفاقيات مع عدة جهات خارجية للدعم وتوفير فرص العمل، مثل: SPARK،USAID ، بالإضافة إلى 3 برامج مع الوكالة الألمانية للتنمية GIZ، وقمنا بمتابعتهم جميعًا لنتأكد من استمراريتهم في العمل.

الثالث عشر: هل للتدريب المهني باعتقادكم ميزة تنافسية؟

أكيد بالطبع، ولكن التدريب المهني يحتوي على مشاكل عديدة، إذ لا يتواءم مع متطلبات سوق العمل، وأضاف أن يقف دائمًا مع التدريب في المصانع، لأنه يدمج الباحث عن عمل في بيئة العمل، ويتم تدريبه تحديدًا على الآلات والمعدات الموجودة في المصنع، فلو تم دفع بعض المبالغ التي يتم دفعها في مؤسسة التدريب المهني إلى أصحاب العمل ليدربوا الباحثين عن عمل بشكل مباشر واحترافي لكان ذلك أفضل، ويتم العمل حاليًّا على تدريب طالبات التدريب المهني في المصانع لإكسابهم الخبرات المباشرة، إذ تم توظيف 100 سيدة في مصنع قرية صمد، لكن هذه الأمور تحتاج إلى تعاون أكبر.

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

للأسف لا، نحن نفخر بمؤسسات التدريب المهني، إلا أن خريجي المؤسسة ليسوا مدربين بشكل كافٍ، وما زالت المؤسسة تحتاج إلى الكثير من العمل، وهذا من وجهة نظر أصحاب العمل والذين قالوا إن حريجي المؤسسة ليسوا مؤهلين بشكل كافٍ.

الخامس عشر: هل التدريب المهني باعتقادكم أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

هناك العديد من المهن التي تناسب الذكور مثل: الحدادة والنجارة والألمنيوم، والمهن التي تناسب الإناث مثل الخياطة، وكل شخص بحسب قدراته الجسدية، إلا أن هذا لا يمنع أن يكون هناك سيدات سباكات، لكن من وجهة نظر الباحث يجب المواءمة بين القدرات الجسدية للسيدات والذكور.

السادس عشر: ما هي أهم التدريبات المهنية التي تعتقدون أنها تخلق فرص عمل للشباب؟

- كافة التدريبات المهنية التي تحتاج إلى تدريب لمدة سنتين مثل: الحدادة والنجارة والألمنيوم والتكييف وتمديدات الكهرباء.
- قطاع الإنشاءات، لكن الجميع يعزف عن العمل في هذا القطاع.

كلية لومينوس:

أولاً: ما أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في المحافظة؟

تعد المبيعات والتكييف والتبريد، أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في محافظة إربد، اما أهم القطاعات التي تخلق فرص عمل فيها فالقطاع الصناعي وموظفو المبيعات والمحاسبون.

ثانيًا: ما هي الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

إن إشراك العامل في الضمان الاجتماعي من أكثر الأمور التي تعانيها الكلية مع المشغلين، وهي عبارة عن فجوة كبيرة بين المشغلين والعاملين، وهناك العديد من المشاريع -خصوصًا الصغيرة- لا يتم إجبار أصحابها من قبل الحكومة على إخضاع العاملين فيها لمؤسسة الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى أنهم يرفضون تشغيل مزيد من الأعداد خوفًا من الرقابة، كي لا يخضع العاملون في المنشأة للضمان الاجتماعي.

ثالثًا: ما مدى المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل؟

بالنسبة لكلية لومينيوس، فهي دائمًا تقوم بعمل تحديث ومواكبة لسوق العمل في أي برنامج يتم طرحه، كما يتم طرح مادة تسمى "جاهزية سوق العمل"، وهي تعطى للطلبة في فصل التخرج، ويتم من خلالها نقل بيئة العمل للطالب كما هي، حتى لا يصبح هناك فجوة بينه وبين سوق العمل بعد التخرج، وهذه المادة تحديدًا لها تأثير إيجابي على الطلبة بعد التخرج.

رابعًا: الشواغر المغلقة والمفتوحة أمام العاملين الأردنيين والجنسيات الأخرى:

يعد قانون العمل الأردني واضحًا، إذ يبين الاستثناءات ومتى يتم إصدارها، وهناك العديد من المهن التي يرفض الخريج الأردني العمل بها، مما يؤدي إلى الحاجة إلى جنسيات أخرى تغطي هذه المهن.

خامسًا: مدى دور التشريعات والأنظمة في المساهمة بتحفيز سوق العمل:

في الآونة الأخيرة، لوحظت جهود وزارة العمل وجهود المؤسسات التابعة لها مثل غرفة الصناعة والتجارة، خصوصًا في المشاريع الأخيرة، مثل مشروع خدمة وطن والمشروع الوطني للتشغيل والذي أدى إلى تحفيز العمالة، وما زال العمل عليها قائمًا لاستقطاب أكبر عدد من المشغلين لتخفيف نسب البطالة، ولكن الاقتصاد العالمي حاليًّا يعاني من الذبذبة والمشاكل الاقتصادية، فلا تقتصر على محافظة المفرق وإربد، بل إنها على الأردن والعالم أجمع، فالجميع يعمل الآن من خلال القوانين والتشريعات على خفض نسبة البطالة، حتى وزارة الداخلية أصبح لديها الآن دور فاعل من خلال اليوم الوظيفي التابع لغرفة الصناعة، الذي اقترحته وزارة الداخلية والذي أمَّن ما يقارب 900 فرصة عمل حقيقية، ومن خلال المتابعة مع مكتب التشغيل في غرفة الصناعة، فإنهم يحاولون قدر الإمكان ربط التشريعات لتحفيز سوق العمل، مما يؤدي إلى إيجاد فرص عمل بالتعاون مع العديد من المنظمات.

سادسًا: الآثار السلبية التي تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا ومدى تأثيرها:

هناك العديد من الأمور التي أثرت على العديد من القطاعات جرَّاء جائحة كورونا، وهناك العديد من القطاعات ما زالت تعاني، إلا أن هناك آثارًا إيجابية، فثمة العديد من القطاعات التي نشأت جراء الجائحة، مثل القطاعات الطبية التي كان الإقبال عليها كبيرًا، بالإضافة إلى القطاعات الصناعية التي تنتج المعقمات والكمامات والمستحضرات الدوائية، إلا أن هناك العديد من القطاعات التي لم تتمكن من ممارسة أعمالها التجارية والصناعية؛ بسبب الجائحة وهي حاليًّا تحاول الوصول إلى مرحلة التعافي من الجائحة.

سابعًا: الحلول التي ساعدت على التعافي من جائحة كورونا:

لا ننسى أبدًا قوانين الدفاع التي كانت تُحدَّث باستمرار، إذ لم تكن فقط لصالح العامل بل لصالح المشغل أيضًا، كما أنها كانت تستهدف حلولاً داخلية وخارجية، مثل تخفيف العبء على المشغلين، من خلال الضمان الاجتماعي والتواصل المستمر مع المشغليين والخريجين، فوجدنا أن أوامر الدفاع كانت مفيدة لصالح الطرفين.

ثامنًا: كيف للطلبة/ الشباب أن يرسموا مسارهم العملي وأن يختاروا وظيفتهم المستقبلية؟

تقوم كلية لومينوس بإعطاء مادة تسمى "جاهزية سوق العمل" التي من خلالها يتم نقل الواقع الفعلي لسوق العمل إلى الطالب قبل التخرج، ووفقًا للواقع الحالي فعندما يتخرج الطالب يجد فجوة بين سوق العمل وما قام بالتخطيط له من خلال هذه المادة والكورسات التي يتم طرحها للطالب بعد التخرج، إذ تساعده على إتقان مهارات مميزة له، إلا أن الطلبة يعانون حاليًّا من ثقافة الأهل، التي تحصر الطالب في تخصصات معينة مثل الهندسة والطب؛ أدت إلى مشاكل كبيرة وإحداث فائض في كثير من التخصصات، إذ يجب تكثيف الدراسات بين مخرجات التعليم ودراسة سوق العمل.

تاسعًا: ما أهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته؟

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

عاشرًا: هل للتدريب المهني باعتقادكم ميزة تنافسية؟

طبعًا، وفي الآونة الأخيرة أصبح موضوع التوظيف للتخصصات المهنية يعادل التخصصات الأكاديمية، فالآن يوجد نمو واضح في الشركات الصناعية التي تستهدف الطلبة المدرَّبين تدريبًا مهنيًّا، فالطالب غير المدرَّب مهنيًا يأخذ من هذه الشركات وقتًا وجهدًا وتكلفة أعلى من الطالب المدرب مهنيًا وصاحب الخبرة في سوق العمل.

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

نعم، وله دور كبير ايضا.

الثاني عشر: هل التدريب المهني باعتقادكم أكثر ملاءمة للذكور أم الإناث؟

في محافظة إربد والمفرق تحديدًا، يعد التدريب المهني ملائمًا للذكور أكثر من الإناث.

الثالث عشر: هل المساقات التدريبية في التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل؟

بنسبة 70% يلائم متطلبات سوق العمل، أما النسبة المتبقية فهناك الكثير من القطاعات تعتمد على العمالة الأجنبية؛ بسبب عدم توفر بعض المهن عند الخريجين الأردنيين.

الرابع عشر: ما هي أهم التدريبات المهنية التي تعتقدون أنها تخلق فرص عمل للشباب؟

كافة التخصصات المهنية مهمة، وتخلق فرص عمل للشباب، إلا أن الوضع الاقتصادي الراهن هو السبب الأساسي في ضعف عملية التشغيل، وهذه التخصصات لم تأخذ دورها الحقيقي في عملية التشغيل، فسوق عمل محافظة إربد والمفرق بحاجة إلى أيدٍ عاملة، فلو عكسنا موضوع الأهمية على موضوع التشغيل، فسنجد أن الوضع الاقتصادي الراهن لا يوجد له أي تخصص مهم، فالكلية تواكب التطورات الحديثة التي طرأت على السوق المحلية مثل الأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي وغيرها، كما أنها تطرح التخصصات الكلاسيكية.

الخامس عشر: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

إن أهم الأسباب هي الظروف المعيشية، فقطاع صناعة الألبسة ما زالت رواتب العاملين فيه ضمن الحد الأدنى للأجور "220"، بالإضافة إلى عدم تأمين المواصلات.

منظمة العمل الدولية:

أولاً: أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في المحافظة:

يعد القطاع الصناعي والقطاع الخدمي من أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في محافظة المفرق وإربد، كما أن قطاع الزراعة من القطاعات الواعدة خصوصًا بعد أن شمله قانون العمل والعمال الأردني، إذ أصبح من القطاعات الجاذبة بعد أن أصبحت هناك عقود وخضوع للضمان الاجتماعي للعاملين فيه.

ثانيًا: الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع:

إذا كان ثمة شواغر في مختلف القطاعات، فإنها تتبع معايير العمل اللائق من ناحية الأجور وبيئة العمل والإجازات والمحافظة على الحقوق بحسب قانون العمل الأردني، فتعد هذه الظروف وخصوصًا بعد أزمة كورونا والخلل بفرص العمل، فرصَ عمل جاذبة؛ فأينما توجد بيئة العمل اللائقة والالتزام بقانون العمل يقبل عليها الباحثون عن عمل، بالإضافة إلى أنه عندما يتم دعم الإنتاج وتزداد الإنتاجية تزداد فرص العمل، وهناك مصانع كبيرة في قطاع الصناعات الغذائية طلبت الدعم لقسم الموارد البشرية وقسم التسويق، فهذه الأقسام كلما تم إدارتها بشكل صحيح زادت فرص العمل، وهذه الأمور إذا تم العمل عليها بشكل صحيح، سواءً في إربد أو المفرق فستزداد فرص العمل.

ثالثًا: مدى المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل:

تشير النشرات التي تصدرها مؤسسة التعليم العالي ومؤسسة الموارد البشرية وغيرها من المؤسسات، إلى أن هناك فجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، ففي الوقت الحالي ثمة خطوات تقوم بها الحكومة، سواءً في التدريب المهني أم التقني، وبمساعدة المنظمات الشريكة للحكومة ودعمها، بهدف التغيير الفعلي، فعلى سبيل المثال: هيئة تنمية المهارات تعمل حاليًّا على تغيير الصورة الذهنية للشباب بالمهن، وهي المسؤولة عن التدريب المهني والتقني والبرامج التدريبية، كما أن هناك فجوة كبيرة بين أعداد الخريجين والشواغر المتاحة في إربد والمفرق، إذ يجب أن يتم دعم الشباب وتوجيههم إلى التدريبات المهنية والتقنية؛ لأن سوق العمل يتطلب ذلك، ويجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أن تكون التدريبات المهنية حسب متطلبات أصحاب العمل، كما يجب أن يتم التركيز على موضوع التدريب، فمدة التدريب المهني -3 أشهر- لا تكفي لامتلاك مهنة.

رابعًا: هل للتدريب المهني ميزة تنافسية باعتقادكم؟

باعتقادي، أصبح هناك تغييرات ممتازة في برامج التدريب في مؤسسة التدريب المهني في العامي المنصرمين، وهناك تحديث لهذه البرامج.

خامسًا: هل التدريب المهني أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

هناك مراكز مخصصة للإناث ومراكز مخصصة للذكور ومراكز مخصصة لكلا الجنسين، بالتالي انتشرت المراكز وتنوعت فأعطى ذلك خاصية ممتازة لمؤسسات التدريب المهني، فعلى سبيل المثال: مركز تدريب مهني حكما مخصص للذكور ومركز ضاحية الحسين مخصص للإناث، إلا أن هناك برامج مختطلة للذكور والإناث، فانتشار المراكز وتنوعها شيء مهمٌ.

سادسًا: أهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته:

يعتمد هذا الموضوع على دراسات مع أصحاب العمل، ليس فقط عن الاحتياج الحالي، بل لسنة أو سنتين أو أكثر، وبناءً عليها يتم تحديد البرامج التدريبية، لكن البقاء على برامج تدريبية محددة مثل الحلويات والكوافير وغيرها دون معرفة احتياجات سوق العمل الحقيقية لا يلبي احتياجات السوق المتجددة، وللأسف الشديد فإن الدراسات التي يتم العمل عليها حاليًا هي دراسات لحظية يتم تنفيذها بعد انتهاء حاجة صاحب العمل من هذه التدريبات، وفي بعض الأحيان لا يستطيع صاحب العمل تحديد احتياجاته؛ بسبب عدم قدرته على تحديد التدريبات المهنية الخاصة بالعمل، وبناءً عليه يجب مساعدته من قبل الجهات المختصة في المنظمات، وهنا يأتي الدور الكبير لمؤسسة التدريب المهني كي تساعد أصحاب العمل بتحديد الوصف الوظيفي المحدد الذي يحتاجه أصحاب العمل، وبحسب الدراسات المُجْراة في الوقت الحالي أصبح التوجه إلى تخصص: أمن الشكات والأمن السيبراني والزراعة من خلال مياه السمك، والعام السابق والحالي أصبح هناك توجه كبير إلى قطاع الزراعة، فيجب طرح برامج جديدة لهذه التخصصات الواعدة.

سابعًا: الشواغر المغلقة والمفتوحة أمام العاملين الأردنين والجنسيات الأخرى:

هناك تعليمات وقوانين تصدر من وزارة العمل بناءً على لجنة ثلاثية، وقرار هذه اللجنة هو تحديد المهن المغلقة أمام الوافدين، فهناك 22 مهنة مغلقة أمام الوافدين، تكون مبنية على أن ثمة بطالة عالية بين الأردنين في هذه المهن، إلا أن هناك استثناءات في بعض الأحيان تتم من خلال لجنة مختصة في وزارة العمل، ومن ثم يتم إرسالها إلى ديوان الخدمة المدنية، وفي بعض الأحيان إلى وزارة التعليم العالي إذا كانت تتعلق بتخصصات الجامعات، ومن ثم يصدر الاستثناء، وهناك تصريح يسمى تصريح خبير، وهو أعلى من رسوم العمالة العادية، إذ يصل إلى 2500 دينار ولا يزيد عن 6 أشهر، فالاستثناء يتم بحالتين: إما خبير أو من خلال اللجنة، بالإضافة إلى ما يسمى بتعليمات الاستثمار، فإذا كان هناك مستثمر سوري يتم منحه استثناءً بالعمالة الوافدة حسب قانون الاستثمار، أما المهن المسموح له فيها فيتم بيانها خلال تطبيق الإجراء.

تاسعًا: دور التشريعات والأنظمة في المساهمة بتحفيز سوق العمل:

إن التشريعات التي تصدر من وزارة العمل تهدف إلى تحفيز سوق العمل ودخول الأردنين عليه، ومنها المهن المغلقة وارتفاع الرسوم، فعندما قامت وزارة العمل برفع تكاليف "رسوم خبير" كانت حفاظًا على دخول العمالة الأردنية لسوق العمل الأردني.

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

كباقي دول العالم، أصبح ثمة إغلاق لمختلف المنشآت، ومن أبرز الإيجابيات أن قطاع الزراعة نَشِطَ كثيرًا في تلك الفترة، فهو وقطاع الصناعة لم يتوقفا عن العمل خلال الجائحة، مما أدى إلى الاهتمام بهذه القطاعات بشكل كبير، وهناك العديد من المنشآت تأثرت سلبًا وأُغلقت بشكل كامل، وهناك العديد من العمال خسروا عملهم.

الحادي عشر: الحلول التي ساعدت على التعافي من جائحة كورونا:

هذا الأمر يحتاج إلى توحيد جهود من كافة الأطراف من حكومة ومنظمات وداعمين، إذ يحتوي سوق عمل إربد حاليًّا على عدد كبير من المنظمات التي تعمل في قطاع "التدريب والتشغيل"، فللوصول إلى مرحلة التعافي يجب أن تتوحد الجهود وتتركز، وكل جهة تتولى منطقة أو مبادرة.

الثاني عشر: كيف للطلبة/ الشباب أن يرسموا مسارهم العملي وان يختاروا وظيفتهم المستقبلية؟

لقد تم العمل على هذا الموضوع تحديدًا خلال فترة كورونا بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، لتأسيس الطلبة على اختيارهم للمنهة الصحيحة في مستقبلهم الوظيفي، إذ 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 الأدلَّاء صدر قرار من مجلس التعليم بتثبيت كافة الأدلَّاء في كافة المدارس في المملكة، وتم تطوير تطبيق "لعبة" يتم من خلالها إرشاد الطلبة إلى أهم المسارات الوظيفية المستقبلية.

الثالث عشر: أهم المهارات الحياتية التي يحتاجها الباحث عن عمل 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.

الرابع عشر: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

إن من أهم الأسباب تعامل الرئيس المباشر -خصوصًا مع الإناث-، بالإضافة إلى المواصلات وبُعد مكان العمل عن المنزل والأسباب العائلية وغيرها.

الخامس عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل؟

من خلال تنفيذ الحقوق العمالية وتأمين المواصلات والحضانة وغيرها.

مؤسسة نهر الأردن:

أولاً: ما أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في محافظة إربد؟

يعد القطاع الصناعي، وقطاع الخدمات مثل المولات ومدن الألعاب في محافظة إربد، من أهم القطاعات التي توفر فرص العمل، أما محافظة المفرق فيعد القطاع الصناعي والخدمي والمحالّ التجارية الصغيرة من أهم القطاعات التي توفر فرص العمل فيها.

ثانيًا: ما هي الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

يختلف هذا الموضوع تحديدًا باختلاف القطاعات، فالسوق دائمًا بحاجة إلى باحثين عن عمل، إذ يعد أكبر تحدٍّ ضمن محور التوظيف، فأن تجد باحثًا عن عمل لديه القدرة على الاستمرار في العمل، يمكن أن يساهم بعض الجهات في رواتب الباحثين عن عمل والعاملين إزاء ذلك، مما يؤدي إلى استقرارهم في العمل.

ثالثًا: مدى المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل؟

التعليم الأكاديمي غير مرتبط أبدًا باحتياجات سوق العمل، ولا مواءمة أبدًا بين احتياجات السوق ومخرجات التعليم، أما ما يخص التعليم المهني والتقني، فهناك العديد من المؤسسات مثل مؤسسة التدريب المهني التي تطرح برامج خاصة بالتعليم المهني، مطلوبة في سوق العمل بشكل كبير.

رابعًا: ما هي الشواغر المغلقة والمفتوحة أمام العاملين الأردنين والجنسيات الأخرى؟

المهن المغلقة بشكل أساسي هي المهن الحرفية والمهن الإدارية، وهي ممنوعة لغير الأردنيين، ولكي يتم فتحها تحتاج إلى استثناء من وزير العمل وهو محدد جدًّا، فالمهن التقنية والفنية ومهن الطب والصيدلة والهندسة، مهن مغلقة تمامًا ومسموحة فقط للأردنيين، وفي حال كان هناك استثناء فسيكون لمهنة لا تتوفر في سوق العمل المحلي نهائيًّا، إذ يتم الحصول على تصريح متخصص بقيمة 2000 دينار وأكثر وهذا التصريح نادر جدًا؛ لأن هنالك عمالاً أردنيين مهرة، وهناك بعض القطاعات التي أصبح فيها تصريح عمل مرن يتم فتح بعض القطاعات من خلاله.

خامسًا: ما مدى دور التشريعات والأنظمة في المساهمة بتحفيز سوق العمل؟

للتشريعات والأنظمة دور أساسي في تحفيز سوق العمل، إذ يتم من خلالها إلزام صاحب العمل بتشغيل نسبة من الأردنيين، فهناك مشروع في وزارة العمل يسمى "بلد المنشأ"، إذ تعطي وزارة العمل مزايا متعددة للمستثمرين أصحاب المصانع التي تُصدِّر إلى أوروبا مقابل تشغيل أبناء الأردن، أدى ذلك إلى تحفيز أصحاب المصانع على الاستثمار في الأردن وتوفير فرص عمل.

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

ثمة آثار إيجابية وأخرى سلبية للجائحة، إذ تمثلت الآثار الإيجابية في الإقبال على مهن جديدة مثل مهن تكنولوجيا المعلومات والأمن السيبراني والتسويق الإلكتروني، كما أن هناك العديد من الشركات التي وظفت موظفين لخدمة العملاء عن بعد، أما الجانب السلبي فيتمثل في العديد من المهارات التقليدية التي يتطلبها سوق العمل سابقًا،التي تغيرت تمامًا، فالآن أصبح سوق العمل يتطلب مهارات أكثر دقة وحرفية، كما أن هنالك العديد من القطاعات التي تستوعب أعدادًا كبيرة من العمال، اضطرت إلى تخفيف العمالة نتيجةً للجائحة، أما الشركات التي حافظت على العمال فاضطرت إلى خفض الحد الأدنى للأجور، بسبب انخفاض المبيعات الذي أدى إلى خفض الإنتاج، كل ذلك أدى إلى خفض الأرباح.

سابعًا: ما هي الحلول التي ساعدت على التعافي من جائحة كورونا؟

هناك العديد من الحلول التي يجب على الحكومة اتباعها، وهي تقديم المحفزات لأصحاب العمل لتساعدهم على الاستمرار والتطور في أعمالهم، مثل: إعفائهم من الضرائب والرسوم، بالإضافة إلى التوعية من قبل الحكومة، فهناك العديد من المشاريع والخدمات التي تطلقها الحكومة لا يعلم بها العامل ولا صاحب العمل، لذلك يجب أن تكون المعلومة متاحة دائمًا، بالإضافة إلى أن هناك الكثير من أصحاب العمل لا يحترمون الحقوق العمالية، فعلى سبيل المثال: أصحاب المدارس ورياض

الأطفال لا يعطون الحد الأدنى للأجور، لذا يجب على وزارة العمل أن تطلق تطبيقًا إلكترونيًا يحد من هذه التشوّهات والتجاوزات الموجودة، مما يؤدي إلى تحفيز سوق العمل.

ثامنًا: كيف للطلبة/ الشباب أن يرسموا مسارهم العملي وأن يختاروا وظيفتهم المستقبلية؟

يتم تحديد المسار العملي على العديد من الفئات العمرية، بدايةً بالفئة العمرية الخاصة بطلبة المدارس، فطبيعة المخاطبة والاستهداف تختلف عن الفئات العمرية الأخرى، إذ إن هذه الفئة تحتاج إلى حبِّ المهنة لكي تتجه لها، ويمكن أن يحدث ذلك من خلال تمكين الطالب من خوض التجربة، فعلى قدر إشراكه بالعملية التدريبية سيزيد من فرصة انضمامه إلى هذه المهنة لاحقًا، أو من خلال عمل رحلات مدرسية لطلبة المدارس إلى مؤسسة التدريب المهني وقضاء يوم كامل في الورش التدريبية ومراقبة تصليح السيارات والهواتف الذكية والحدادة وغيرها.

تاسعًا: أهم المهارات الحياتية الأساسية التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته:

- تدريبات الاندماج مع فريق العمل.
- تقبل الآخر في موقع العمل.
- عمل سيرة ذاتية.
- الإجراءات التحذيرية لمقابلة العمل.
- قانون العمل والعمال.
- تحديد الهدف والمسار.
-

عاشرًا: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

أبرز مراحل عدم الاستقرار الوظيفي هي الشهور الثلاثة الأولى في العمل، ومن أبرز الأمور التي تسهم في عدم استقرار الموظف هي:

- الراتب غير المجدي.
- عدم توفر مواصلات.
- عدم توفر حضانة.
- سوء المعاملة من قبل القائمين على بيئات العمل.

- ساعات العمل غير المناسبة والطويلة.

الحادي عشر: أهم الحلول التي تساعد على الاستقرار الوظيفي:

- ضمان الحد الأدنى للأجور، وأن يكون استلام الرواتب من البنوك لضمان حصول العمال على الحد الأدنى للأجور.
- المراقبة والتفتيش على المنشآت، بحيث تراعي الفروقات بيت الذكور والإناث، وتُوفر المرافق الخاصة بالسيدات.
- توفير تشريعات من قبل الحكومة تخفف من كلفة نقل العاملين من مكان العمل وإليه.

الثاني عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل لتكون أكثر ملاءمة للسيدات العاملات:

- يجب أن يكون توقيت العمل مرنًا لضمان استمرار السيدات في العمل.
- توفير حضانة.
- توفير مواصلات.
- توفير مرافق خاصة بالسيدات.

الثالث عشر: ما هي الأسباب التي تدعم الباحث عن عمل ليتجه نحو إنشاء مشروع إنتاجي خاص به؟

يلجأ الباحثون عن عمل إلى إنشاء مشروع إنتاجي خاص بهم للحصول على دخل مادي، لذلك يجب تشجيع أصحاب هذه المشاريع على ترخيص مشاريعهم؛ لأن الترخيص يحمي صاحب المشروع نفسه، بالإضافة إلى عرض منتجات المشروع في المؤسسات والشركات والمحالِّ التجارية، مما يؤدي إلى زيادة دخل هذه المشاريع، بالإضافة إلى أن الترخيص يفتح أبوابًا تسويقية جديدة لأصحاب هذه المشاريع.

الرابع عشر: ما هي العوائق التي تحول دون ترخيص المشاريع المنزلية؟

الكلف المالية المترتبة عليه نتيجة ترخيصه هي العائق والتحدي الأكبر، فعلى سبيل المثال: يجب أن تحصل السيدة التي تمتلك مشروع مطبخ إنتاجي على موافقة مؤسسة الغذاء والدواء لكل منتج من منتجاتها، وكل منتج تبلغ تكلفة فحصه 160 دينارًا، فالكلف المالية المرتفعة هي التي تمنع أصحاب المشاريع من الترخيص، بالإضافة إلى أن التعليمات والشروط الناظمة تعيق الترخيص، خصوصًا في قطاع الأغذية.

الخامس عشر: هل للتدريب المهني باعتقادكم ميزة تنافسية؟

طبعًا، له ميزة تنافسية؛ فعندما ينضم المتدرب الخاضع للتدريب التقني إلى سوق العمل، يتمتع بحرفية أكبر، ويكون مطلوبًا بشكل أكبر لأنه يعد عمالة ماهرة، بالإضافة إلى أن فرصة تطوره واستمراره في سوق العمل تكون أكبر.

السادس عشر: هل التدريب المهني باعتقادكم أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

إن الإقبال على التدريب المهني في الأردن عمومًا، يكون من قبل الذكور أكثر من الإناث، بالإضافة إلى أن التدريبات المتاحة للذكور تكون أكثر.

السابع عشر: هل المساقات التدريبية في التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل؟

تعد ملائمة نوعًا ما، لكنَّ كل شيء بحاجة دائمة إلى مراجعة وتطوير.

الثامن عشر: ما أهم التدريبات المهنية التي تعتقدون أنها تخلق فرص عمل للشباب؟

بالطبع كافة التخصصات التكنولوجية والتدريبات التقنية المتعلقة بها، فأية شركة أو مؤسسة تحتوي غالبًا على قسم خاص بتكنولوجيا المعلومات، فمن الضروري أن يتم توجيه الشباب إلى تخصص أمن الشبكات والخوادم، لأنها تعد فرص عمل واعدة في سوق العمل القادم، والشباب بحاجة إلى تدرّب عليها.

التاسع عشر: ما دوركم في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل (السيدات على وجه الخصوص)؟

تقوم مؤسسة نهر الأردن دائمًا بإرسال رسائل إلى الحكومة تتضمن الأمور التي تحتاج إلى التطوير والمراجعة، بالإضافة إلى رفع التوعية والتثقيف والقدرات إلى جميع المستفيدين في جميع مراحلهم، سواءً في مرحلة الطفولة أو ما بعدها حتى يصبح الشخص قادرًا على العمل، وفي الوقت نفسه لدى المؤسسة شركاء في جميع القطاعات، يتم من خلالهم توفير فرص عمل -في محافظتي إربد والمفرق خصوصًا-، بالإضافة إلى تقديم الدعم إلى المستفيدين وأصحاب العمل، كما أن للمؤسسة محورًا كبيرًا في دعم المشاريع المنزلية والصغيرة، ليس فقط بالتمويل وإنما بالمتابعة ما بعد التمويل بالتوجيه والإرشاد والتشبيك والتدريب والتوعية وبناء القدرات ونشر التوعية.

المفوضية السامية لشؤون اللَّاجئين:

أولاً: ما أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في محافظتي إربد والمفرق؟

القطاع السياحي والصناعي.

ثانيًا: ما الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

من خلال تأمين الاحتياجات الأساسية للعاملين، مثل تأمين السكن والمواصلات، بالإضافة إلى ربط الباحثين عن عمل مع أصحاب العمل.

ثالثا: ما مدى المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل؟

تعد مخرجات التعليم غير مناسبة لسوق العمل في محافظتي إربد والمفرق، إلا أنها حاليًّا أفضل من السابق.

رابعًا: أهم الحركات التحفيزية لسوق العمل بهدف الوصول إلى الانتعاش الاقتصادي:

ثمة العديد من الإجراءات كتقديم الدعم المادي اللازم لأصحاب العمل، ولكن إذا تم إيقاف هذا الدعم يتم تسريح العمال، لذا تقوم المنظمات في الوقت الحالي بالتوقيع مع أصحاب العمل على ضمان استمرارية العامل في العمل لمدة عام، وبعد هذه الفترة نجد الكثير من العمال الذين يثبتون جدارتهم لصاحب العمل ويستمرون في العمل.

خامسًا: هل للتدريب المهني باعتقادكم ميزة تنافسية؟

قبل أن يكون ميزة أصبح ضرورة، بالإضافة إلى أن ثمة توجهًا من الشباب نحو التدريب المهني في الآونة الأخيرة.

سادسا: هل التدريب المهني أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

بالطبع ملائم لكلا الجنسين، وهنالك العديد من التدريبات الملائمة للذكور والإناث، وتدريبات ملائمة للإناث وتدريبات ملائمة للذكور، وهناك تنوع في البرامج.

سابعًا: هل المساقات التدريبية في التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل؟

التطوير أمر أساسي ومُلحّ، إذ يجب مواكبة التكنولوجيا التي أصبحت ضرورة ملحة؛ لذا أصبح من الضروري متابعة الطور بطريقة تنعكس على كافة البرامج التدريبية، بالإضافة إلى ضرورة عمل دراسات استباقية تساهم في تحليل سوق العمل.

ثامنًا: ما أهم المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته؟

- تدريبات مهارات اللغة الإنجليزية.
- تدريبات مهارات تكنولوجيا المعلومات.

تاسعًا: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

- مدة العمل وساعات العمل الطويلة.

- بُعد مكان العمل عن السكن.
- صعوبة المواصلات.
- صعوبة بعض بيئات العمل، مثل بيئة عمل المصانع.

عاشرًا: ما الآثار السلبية التي تعرَّض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا؟

ثمة العديد من الآثار السلبية التي تعرَّض لها سوق العمل، إضافة إلى وجود بعض الآثار الإيجابية، إذ لوحظ أن هناك تغييرًا في الأفكار المجتمعية عن العمل، فأصبح هناك إقبال على العمل في المصانع؛ على الرغم من قلة الإقبال عليها في السابق، وذلك بسبب استمرار دفع الرواتب في المصانع خلال فترة الجائحة، وإخضاع العاملين في الضمان الاجتماعي الذي غطى جانبًا من الرواتب، فأصبح هناك إدراك واضح لأهمية الضمان الاجتماعي.

الحادي عشر: ما العوائق التي تحول دون ترخيص المشاريع المنزلية؟

الإجراءات التي يمر بها المشروع لترخيصه هي إجراءات طويلة، تتطلب زيارات متعددة إلى مديريات الصناعة والتجارة والإدارة المحلية، فإذا كان المشروع غذائيًّا فسيحتاج إلى موافقة من مؤسسة الغذاء والدواء، إذ إن الإطار القانوني طويل، كما أن أصحاب المشاريع ليس لديهم علم بإجراءات الترخيص وكيفية تسجيل مشاريعهم، بالإضافة إلى عدم معرفة فوائد ترخيص المشروع المنزلي، إذ تقوم المفوضية السامية لشؤون اللاجئين دائمًا بتوعية أصحاب المشاريع بأهمية الترخيص وفوائده وما له من أهمية في تحقيق أرباح أعلى، كما يعد حماية ووقاية قانونية، وحفظًا لحقوق أصحاب المشاريع وزبائنهم.

بلدية إربد الكبرى:

أولاً: ما أهم القطاعات التي توفر فرص العمل في المحافظة؟

القطاع الخدماتي، والمطاعم.

ثانيًا: ما هي الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

أي شيء وأي عمل إذا لم يكن مبنيًا على

أسس صحيحة لا يمكن أن ينجح أو يستمر، كما يجب أن تكون القواعد صحيحة، إلا أن سوق العمل في محافظة إربد لا يمتلك قواعد صحيحة تؤدي إلى سوق عمل يناسب الجميع، كما أن هناك ندرة في وجود منشأة تقوم بتطبيق كافة الإجراءات القانونية مع موظفيها بشكل صحيح وتمنحهم حقوقهم العمالية.

ثالثًا: ما مدى المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل؟

لا توجد أية مواءمة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم.

رابعًا: مدى دور التشريعات والأنظمة في المساهمة بتحفيز سوق العمل:

يقوم المشرع دائمًا بوضع القوانين والتشريعات وهو بعيد عن أرض الواقع، لذلك توجد فجوة بين القوانين والتشريعات وواقع سوق العمل، فاليوم يتم طرح العديد من الإجراءات 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 أن هناك تضاربًا فيما بينها، إذ يسمح القانون ويمنع النظام، فعلى سبيل المثال: تسمح نقابة الصيادلة بأن تكون المسافة بين كل صيدلية وأخرى 150 مترًا، بينما يضع القانون مسافة 200 متر، وهذا خطأ وتضارب؛ إذ يجب أن يكون هناك تعاون بين كافة المشرعين.

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

هناك العديد من المؤسسات والشركات والمحال التجارية أُغلقت وبشكل كامل، فعلى سبيل المثال: يعد شارع الملك طلال من أقوى المناطق التجارية التابعة لبلدية إربد الكبرى وفيه حاليًّا أكثر من نصف المحال التجارية معروضة للبيع أو مغلقة بشكل كامل.

سادسا: ما الحلول التي ساعدت على التعافي من جائحة كورونا؟

تعد جائحة كورونا من أكبر الأمور التي أثرت على الاقتصاد العالمي، إلى الآن لم يتم الوصول إلى مرحلة التعافي، فإذا لم يتحسن الاقتصاد العالمي فسيبقى اقتصاد الأردن متأثرًا سلبًا.

سابعًا: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

من أهم أسباب عدم الاستقرار الوظيفي أصحاب العمل أنفسهم، فهناك الكثير من الشركات تقوم بتوظيف الشباب فقط لمدة 3 أشهر وبعد انتهاء هذه المدة ينهي خدماته، لكيلا يتم إشراكه في الضمان الاجتماعي.

ثامنًا: الحلول المتبعة للحد من عدم الاستقرار الوظيفي:

يعد هذا الموضوع من أصعب الأمور لأنَّه يحتاج إلى الكثير من الأسس والقواعد وضبط سوق العمل، كما يحتاج إلى تكاتف من قبل العديد من الجهات.

تاسعًا: ما هي أهم الإجراءات والشروط المتبعة لترخيص المشاريع المنزلية؟

الحصول على سجل مهنة منزلية من غرفة التجارة، وعقد إيجار، كما أن النظام الواحد لسنة 2022 شرع 15 مهنة مسموحًا العمل بها في المنزل ضمن المناطق السكنية، واشترط من خلالها أن يكون الحد الأعلى للمشروع 25 مترًا لممارسة المهنة ولضمان عدم الإزعاج، وأن تكون معظم هذه المهن إنتاجية بسيطة مثل: المخبوزات، والمخللات، والتسويق الإلكتروني، والحياكة، ومن ثم يتم الحصول على رخصة المهن، كما أن القانون أعفى هذه المشاريع من رسوم الترخيص لمدة 3 سنوات كنوع من أنواع الدعم.

عاشرًا: ما الأثر الاقتصادي من المشاريع المنزلية؟

"بواقع خبرتي وبكل صراحة" 90% من الأشخاص الذين يريدون الحصول على رخصة مهن، تكون بغرض الحصول على قرض من إحدى المؤسسات الإقراضية، وهي غالبًا ليس لها أي أثر اقتصادي بسبب عدم مصداقيتها على أرض الواقع.

الحادي عشر: ما هي العوائق التي تحول دون ترخيص المشاريع المنزلية؟

لا توجد أية عوائق، فهي إجراءات طبيعية حتى لو كانت طويلة، فهي تؤدي إلى حماية صاحب المشروع في النهاية، لكن يجب أن يتم عمل هذه الإجراءات إلكترونيًا ليتمكن المواطن من إكمال كافة الإجراءات خلال يوم واحد فقط بدلاً من أن تأخذ أكثر من 4 أيام.

الثاني عشر: ما دوركم في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل (السيدات على وجه الخصوص)؟

إجراء العديد من التدريبات في دائرة التدريب في البلدية -خصوصًا للإناث- مثل دورات الطباعة، واللغة الإنجليزية، وICDL، وغيرها، ومعظم هذه الدورات مجانية وبدون أية رسوم.

الثالث عشر: هل للتدريب المهني باعتقادكم ميزة تنافسية؟

أكيد بالطبع، فالمتدرب تدريبًا مهنيًا لديه الخبرة ليتنافس في سوق العمل، وأية مهنة -بغض النظر عن نوعها- إذا كان لصاحبها معرفة فيها، فسوف يبدع وسيكون إنتاجه أعلى من غير المتدرب مهنيًّا، كما أن المتدرب تدريبًا مهنيًّا لديه فرصة أكبر في الحصول على وظيفة في سوق العمل أكثر من غيره.

الرابع عشر: هل التدريب المهني باعتقادكم أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

يعود ذلك إلى نوع المهنة، فهناك العديد من التدريبات المهنية تلائم الذكور كالحدادة والنجارة والألمنيوم، وتدريبات تلائم الإناث مثل البرمجة والطباعة ومهارات الحاسوب وغيرها.

الخامس عشر: ما أهم التدريبات المهنية التي تعتقدون أنها تخلق فرص عمل للشباب؟

- التسويق الإلكتروني والتجارة الإلكترونية.
- محادثة اللغة الإنجليزية.
- الترجمة.

4.3 مقابلات المؤسسات الإقراضية:

الوطني للتمويل الأصغر "إربد":

أولاً: ما دور مؤسستكم في إقراض المشاريع المرخصة وغير المرخصة ودعمها؟

إن الشركة هي التي تقوم بتقديم تسهيلات، سواءً أكان المشروع مرخصًا أم غير مرخص، طالما أن لديك مشروعًا وأنت تبحث عن كيفية تمويله وتطويره، فالشركة جاهزة لتقديم الشيء الذي تحتاجه لتطوير مشروعك والالتزام فيه بالسداد، وأن تكتفي بحاجتك سواءً أكان المشروع مرخصًا أم غير مرخص، ما دمت بحاجة إلى المبلغ، فالشركة ليس لديها مانع من تمويلك، المهم أن يكون المشروع قائمًا فإذا كان المشروع غير قائم، يتم التأكد 100% أن هناك مشروعًا من خلال الزيارات الميدانية.

ثانيًا: ما هي الشروط الواجب توافرها في المشاريع لحصولها على الإقراض؟

أن يكون المشروع قائمًا ويتم التأكد منه خلال الزيارات الميدانية والشروط والأوراق الرسمية التي تحددها الشركة للعميل، مثل الهويات والكفلاء وإثباتات الدخل الشهري لديهم والدخل الشهري للمشروع من خلال الأوراق والفواتير، وفي حال لم يكن المشروع قائمًا، يتم دراسة المشروع من قبل المؤسسة، وإن تطابقت الشروط وكان هناك نية صادقة للبدء بالمشروع، يتم التمويل.

ثالثًا: 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 وفيما إذا كان هناك مبيعات أم لا؟ فيكون أثره واضحًا عند السداد إذا نجح المشروع أم لم ينجح.

رابعًا: ما الضمانات المطلوبه من السيدات لتمويل مشروعاتهن؟

أوراق العميل الشخصية، وهي: هوية العميل الشخصية، ودفتر العائلة، ودفاتر عائلة الكفلاء، وهوياتهم. والضمانات تكون حسب المبالغ الممنوحة، ويمكن أن يتم طلب أوراق إضافية حسب المبلغ المطلوب.

خامسًا: هل يتم التمويل على شكل دفعات أم بشكل كامل، مراعين تطور المشروع؟

في حال تم طلب تمويل من قبل السيدات، يتم عمل زيارات ميدانية بشكل متكرر، وفي حال حصلت السيدة على القرض، يتم متابعتها فإذا رأينا أن المشروع ناجح تتم إعادة التمويل مرة أخرى وبكل سهولة، خصوصًا أن فترة السداد غير طويلة -لمدة 12 إلى 15 شهر-، واذا احتاج العمل إعادة التمويل تتم إعادة تمويله.

سادسًا: ما هي التراخيص أو الأوراق الرسمية المطلوبه لدعم المشروع وتمويله؟

الأوراق التي تطلب من العميل تكون حسب حجم المشروع، فالمشاريع التي تحتاج تمويلاً كبيرًا يتم فيها طلب رخصة مهن، وسجل تجاري، وعقد إيجار أو ضمان، بالإضافة إلى الأوراق الثبوتية للعميل، مثل الهوية ودفتر العائلة وهوية الكفلاء ودفاتر عائلاتهم، أما المشاريع المنزلية غير المرخصة فيتم طلب الهوية ودفتر العائلة وهوية الكفلاء ودفاتر العائلة الخاصة بهم.

سابعًا: ما هي الإجراءات التحفيزية لتشجيع السيدات في الحصول على تمويل لمشاريع منزلية؟

يتم إعطاء العملاء العديد من الدورات مثل دورات التثقيف المالي، كما يتم تسجيل العملاء على منصة "أموالنا" فمن خلال هذه المنصة يتم مراجعة العميل بشكل مستمر وحصوله على ابتكارات في مجال عمله، فالشركة دائمًا تحاول توجيه العميل، بالإضافة إلى اطِّلاع العملاء على قصص نجاح لعملاء آخرين، بالإضافة إلى إعطائهم دورات في التسويق والترويج على مواقع التواصل الاجتماعي، وتتم مراجعة العملاء أولاً بأول في كافة مراحل المشروع.

ثامنا: ما الآثار المترتبة بفعل جائحة كورونا في دعم المشاريع المنزلية وتمويلها؟

هناك الكثير من الآثار السلبية التي ترتبت بفعل جائحة كورونا على المشاريع، فمعظم هذه المشاريع تم إغلاقها بالكامل، وانقطاع مصدر الدخل أحيانا هو أكبر المشاكل التي حالت دون الوصول إلى أصحاب المشاريع التي أُغلقت ولم تتمكن من استقطابهم وتمويل مشاريعهم، كما أن كورونا تسببت في عدم إقبال الناس على التمويل من الشركة وفتح المشاريع الخاصة بهم، كما أن هناك الكثير من المشاريع التي لم تتمكن من سداد الدفعات الخاصة بها.

تاسعًا: هل من المهم باعتقادك أن تخضع السيدات لتدريبات مهنية؟ وما أبرزها؟

تقوم الشركة بإعطاء السيدات دورات تثقيف مالي قبل التمويل، كما يتم عمل دورات تدريبية للسيدات اللاتي يعملن بالخزف والحرف اليدوية، فهؤلاء السيدات بحاجة إلى تدريبات مهنية لتساعدهن على مواصلة العمل وتطوير المهارات الخاصة بهن، بالإضافة إلى تعليم السيدات كيفية الترويج والتسويق عبر مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة.

عاشرًا: ما أبرز التدريبات التي من الواجب أن تخضع لها السيدات لتدريبات لضمان نجاح مشروعاتهم؟

تدريبات الثقافة المالية وإدارة المشاريع وتاسيسها.

الحادي عشر: ما أبرز الوسائل التي تستخدم في مؤسستكم للوصول إلى السيدات من أجل تمويل مشروعات منزلية؟

يتم استقطاب السيدات من خلال الترويج عبر مواقع التواصل الاجتماعي ومن خلال العملاء أنفسهم ومن خلال موظفي الشركة في مختلف الفروع.

الثاني عشر: هل المشاريع التي تم تمويلها ساهمت في الانتعاش الاقتصادي والحد من البطالة ولو بشكل بسيط؟

نعم، من خلال تمويل تلك المشاريع يتم تشغيل أيدٍ عاملة أو أن المشاريع التي يتم تمويلها وتتطور وتفتتح فروعًا أخرى تساهم في تشغيل المزيد من الأيدي العاملة، هذا يساهم في الانتعاش الاقتصادي.

الثالث عشر: أبرز قصص النجاحات لمؤسستكم:

هناك العديد من قصص النجاح، فمثلاً: هناك سيدة تمتلك مشروع حضانة، وخلال مراجعة الموسسة قمنا بتمويل مشروعها وطورنا فكرة المشروع حتى أصبحت مدرسة.

فينيكا للتمويل الأصغر "إربد":

أولاً: ما دور مؤسستكم في إقراض المشاريع المرخصة وغير المرخصة ودعمها؟

الهدف الأساسي للشركة هو تمويل المشاريع من أجل تنميتها وتطويرها لإيجاد مصادر دخل للفئات المجتمعية المختلفة، فالشركة تقوم بتمويل المشاريع الصغيرة جدًّا والمملوكة للفئات الأقل حظًّا وذات الدخل المحدود، إذ تقوم الشركة بتمويل كافة المشاريع الصغيرة، سواءً أكانت مرخصة أم غير مرخصة، لأن المشاريع غير المرخصة هي بالعادة مشاريع منزلية، أما المشاريع المرخصة فهي المشاريع التي تمتلك رخصة مهن وسجلاً تجاريًا.

ثانيًا: ما الشروط الواجب توافرها في المشاريع لحصولها على الإقراض؟

حسب المشروع، فإذا كان مرخصًا نطلب من العميل أوراقًا ثبوتية بامتلاكه المشروع، ورخصة المهن والسجل التجاري، بالإضافة إلى وجود الكفلاء وهو أمر ضروري، أما إذا كان المشروع غير مرخص فيتطلب أوراقًا ثبوتية للعميل، وبالعادة نكتفي بزيارة المنزل والتعرف على المشروع، فمعظم هذه المشاريع هي: خياطة، صناعة مخللات، بيع ألبسة، بيع مواد تنظيف، مخابز صغيرة، حرف يدوية. لأن الشركة تمول بنوعين من القروض: القرض الفردي وهو للشخص الواحد، أو القرض الجماعي وهو لمجموعة من السيدات، يأخذن قرضًا جماعيًّا بكفالة بعضهن البعض وهو قرض "التكافل والتضامن".

ثالثًا: ما العوامل التي تؤخذ بعين الاعتبار لضمان نجاح المشاريع؟

الدخل الخاص بالمشروع: إذ يتم عمل دراسة مالية بسيطة لمشروع العميل من خلال احتساب قيمة المواد والأرباح والمصاريف، ويتم بعدها تحديد مبلغ التمويل الخاص بالعميل بناءً على وضع الدفعة الشهرية إذا كان بامكانه الالتزام بها أم لا.

رابعًا: ما الضمانات المطلوبة من السيدات لتمويل مشروعاتهن؟

50% من تمويل مشاريع السيدات تتم من خلال القرض التكافلي التضامني، وهي مجموعة من السيدات يقمن بأخذ قرض مشترك فيما بينهن، وبكفالة بعضهن البعض، وعادة يكون المشروع مشتركًا فيما بينهن بأوراق بسيطة وكفالات خارجية وكشوفات رواتب بهوية ودفتر عائلة.

خامسًا: هل يتم التمويل على دفعات أم بشكل كامل، مراعين تطور المشروع؟

بشكل كامل طبعًا، ابتداءً من تقديم الطلب على القرض، يتم تزويدهم بالمبلغ كاملاً.

سادسًا: ما التراخيص أو الأوراق الرسمية المطلوبه لدعم المشروع وتمويله؟

يتم طلب هذه الأوراق من الأشخاص الذين يمتلكون مشاريع مرخصة وسجلاً تجاريًّا، لأن هذه الأوراق مرتبطة بالمبلغ الذي سيتم تمويلهم به، فعادةً تحتاج هذه المشاريع مبالغ أعلى من المشاريع غير المرخصة، كما أن هذه المشاريع تلتزم بسداد أو دفع مبالغ أكبر من المشاريع غير المرخصة. والأوراق المطلوبة هي: رخصة مهن، وسجل تجاري، وعقد إيجار وهوية وكشوفات رواتب.

سابعًا: ما هي الاجرائات التحفيزية لتشجيع السيدات للحصول على تمويل لمشاريع منزلية؟

من خلال بناء علاقة جيدة معهن تشعر من خلالها أنهن والشركة أسرة واحدة فهناك الكثير من العملاء الذين يجددون القروض مع الشركة، فثمة عملاء منذ 15 سنة ما زالوا عملاء لشركتنا، بالإضافة إلى إشراكهم في البازارات والمعارض، كما يتم دعوتهم على مختلف الاحتفاليات الخاصة بالشركة.

ثامنًا: ما الآثار التي ترتبت على جائحة كورونا في دعم المشاريع المنزلية وتمويلها؟

إن الآثار المترتبة على الجائحة غالبًا، آثار مزعجة جدًّا، فهناك مشاريع انهارت تمامًا، وهناك مشاريع تراجعت بشكل كبير، إذ تأثرت 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 عن طريق جدولة قروضهم وتأجيلها لشهور، كمحاولة من الشركة لمساعدتهم في الوصول إلى مرحلة التعافي، وفي الوقت الحاضر بدأت الأمور تعود إلى مسارها الطبيعي.

تاسعًا: هل من المهم أن تخضع السيدات إلى تدريبات مهنية؟ وما أبرز هذه التدريبات؟

من الأفضل خضوع السيدات إلى العديد من الدورات، وهذا فعلاً ما قامت به الشركة تجاه العملاء، خاصة في الأمور المالية إذ يتم إعطاء العملاء دورة تثقيف مالي، ليتسنى لهم معرفة احتساب صافي الأرباح والمصاريف والدخل وغيرها من الأمور المالية، كما أن من الضروري أن تخضع السيدات وخصوصًا صاحبات المشاريع المهنية إلى تدريبات مهنية متخصصة تساهم في تطوير مشروعهن، فمن أكبر المشاكل التي تواجه العملاء كيفية إدارة المشروع وكيفية التسويق له.

عاشرًا: ما أبرز التدريبات التي من الواجب أن تخضع لها السيدات لضمان نجاح مشروعاتهن؟

تدريبات ثقافة مالية وإدارة وتأسيس المشاريع.

الحادي عشر: ما أبرز الوسائل التي تستخدم في مؤسستكم للوصول إلى السيدات من أجل تمويل مشروعات منزلية؟

من خلال الترويج بكافة الوسائل مثل: البروشورات، والتواصل المباشر، ووسائل التواصل الاجتماعي ومختلف وسائل الإعلان الأخرى.

الثاني عشر: هل المشاريع التي تم تمويلها ساهمت في الانتعاش الاقتصادي والحد من البطالة ولو بشكل بسيط؟

هناك الكثير من العملاء بدأوا مشاريعهم من الصفر، وهناك الكثير من قصص النجاح وتطور المشاريع، كما أن هناك 4 إلى 5 عائلات يعتاشون من المشروع الذي تم تطويره، كما تساهم هذه المشاريع بإيجاد فرص عمل للعديد من الأشخاص في العائلة نفسها أو من خارجها.

الثالث عشر: ما أبرز قصص النجاح لمؤسستكم؟

هناك قصص نجاح تم تمويلها من قبل الشركة، فمثلاً: هناك مشروع في تربية المواشي، حصل على تمويل قيمته 1000 دينار منذ 10 سنوات، وقامت صاحبته بشراء "بقره واحدة"، وهي حاليًّا تمتلك مجموعة من الأبقار، وإنتاجها اليومي من الحليب من 100 إلى 140 كيلوغرامًا تقريبًا، وقد يصل دخلها اليومي إلى 50 دينار.

النموذجية للتمويل "إربد":

أولاً: ما دور مؤسستكم في إقراض المشاريع المرخصة وغير المرخصة ودعمها؟

تقوم المؤسسة بتقديم تمويلات لكافة المشاريع التي تمتلك رخصة مهن وسجلاً تجاريًّا، أما المشاريع غير المرخصة فهي غالبًا مشاريع منزلية لا تمتلك رخص مهن ولا سجلاً تجاريًّا، فالمؤسسة ترتكز بشكل كبير على المشاريع المنزلية غير المرخصة؛ إذ تقوم بمنحها التمويل اللازم لتصل إلى مرحلة تطوير المشروع فيصبح مرخصًا ويحقق مصدرًا كافيًا للدخل، كما أن المؤسسة تقدم تمويلاً للمشاريع بنظام المرابحة، فمن خلال هذا النظام يتم شراء المواد للعميل دون تسليمه مبلغَ القرض وتقوم الشركة بشراء أصول ثابتة وتزويد العميل بها، في حال كان المشروع مرخصًا ويصل التمويل إلى 5000، 6000 دينار للمرة الأولى، وفي حال كان العميل ملتزمًا بجدول السداد وليس لديه أية تعثرات مالية؛ في حال رغب في تطوير مشروعه، يتم تمويله بمبلغ أعلى من المبالغ السابقة. وفي حال كان المشروع غير مرخص فلا يتم تجاوز سقف تمويل 3000 دينار.

ثانيًا: ما الشروط الواجب توافرها في المشاريع لكي تحصل على الإقراض؟

المشاريع المرخصة: سجل تجاري، رخصة مهن، وكفيل يكون موظفًا خاضعًا للضمان، وكشف حساب ألمشروع (بالغ الأهمية)، وذلك لدراسة دخل المشروع ومعرفة ما إذا كان العميل سيتمكن من دفع الأقساط المترتبة عليه لكيلا يتعثر أو تحصل

أية مشاكل مالية، ولضمان سير عملية التمويل بخطوات ناجحة، فإن الأوراق المطلوبة للمشاريع غير المرخصة تتمثل في هوية العميل ودفتر العائلة وصور للمشروع من خلال زيارته، بالإضافة إلى الكفلاء، ثم يتم تحديد عدد الكفلاء بناءً على دخل الكفيل، وهناك اختلاف في تمويل المشاريع المرخصة وغير المرخصة من خلال نسبة المرابحة على المبلغ الكلي، تبعًا لاختلاف نوع المشروع.

ثالثًا: ما 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 ويتكلل بالنجاح.

رابعًا: ما الضمانات المطلوبه من السيدات لتمويل مشروعاتهن؟

تقوم المؤسسة بتمويل كافة المشروعات، سواء أكانت للسيدة أم للرجل، فالمهم أن يكون المشروع ناجحًا وفيه مصداقية، ويجب أن يكون منافسًا في السوق، وعادةً يتم طلب التمويل للمشاريع المنزلية -في معظم الأحيان- التي تكون مملوكة للسيدات سواء أكانت مرخصة أم غير مرخصة.

خامسًا: هل يتم التمويل على دفعات أم بشكل كامل، مع مراعاة تطور المشروع؟

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

سادسًا: ما هي التراخيص أو الأوراق الرسمية المطلوبه لدعم المشروع وتمويله؟

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

سابعًا: ما الإجراءات التحفيزية لتشجيع السيدات في الحصول على تمويل لمشاريع منزلية؟

حسب خبرتنا في الترويج، يتم التواصل مع السيدات صاحبات المشاريع الصغيرة وإقناعهن بأخذ قرض بأقساط مريحة، يساهم ويدعم في تطوير مشروعهن، كما يتم إشراك العملاء بمعارض وبازارات مختلفة.

ثامنًا: ما هي الآثار المترتبة على جائحة كورونا في دعم المشاريع المنزلية وتمويلها؟

أثرت جائحة كورونا على كافة المشاريع دون استثناء، فهناك العديد من المشاريع التي أغلقت بشكل كامل، لكن المؤسسة قامت بمتابعة المشاريع بعد الجائحة، بالإضافة إلى جدولة الأقساط الشهرية وإعطاء فترة سماح لهذه المشاريع لتتمكن من سداد الأقساط للتخفيف من حدة آثار الجائحة السلبية، كما تقوم المؤسسة بإعادة تمويل المشاريع التي تعثرت بشكل كبير وتوقفت مصادر الدخل لديها، ومن ثم تتم متابعة المشاريع مرة أخرى لمعرفة ما إذا كان القسط مرتفعًا بالمقارنة مع الدخل؛ ليتم خفض قيمة الدفعة بما يتناسب مع حجم الدخل (عمل تسوية)، بما يتناسب مع سياسة الائتمان.

تاسعًا: هل من المهم باعتقادك أن تخضع السيدات لتدريبات مهنية؟ وما أبرز هذه التدريبات؟

من المهم أن تخضع السيدة للعديد من التدريبات قبل عملية التمويل، لما لذلك من أثر في إنجاح المشروع، فالسيدة غير الخاضعة للتدريب، يكون موضوع إدارة مشروعها في غاية الصعوبة مقارنة مع السيدة التي خضعت للتدريب في المجال الذي ستفتح مشروعها فيه، كما أن المؤسسة تقوم بعمل دورات للعديد من العملاء أصحاب المشاريع، سواء أكانت مرخصة أم غير مرخصة، بالإضافة إلى تحفيزهم من خلال إشراكهم في العديد من المعارض والبازارات.

عاشرًا: ما أبرز التدريبات التي من الواجب أن تخضع لها السيدات لضمان نجاح مشروعاتهن؟

تدريبات ثقافة مالية، وإدارة وتاسيس المشاريع.

الحادي عشر: ما أبرز الوسائل التي تستخدم في مؤسستكم للوصول إلى السيدات من أجل تمويل مشروعات منزلية؟

يتم استهدافهن من خلال العملاء ومن خلال استهداف صاحبات المشاريع القائمة عبر موظفي المؤسسة، ومن خلال الزيارات الميدانية، ومواقع التواصل الاجتماعي وغيرها.

الثاني عشر: هل المشاريع التي تم تمويلها ساهمت في الانتعاش الاقتصادي والحد من البطالة ولو بشكل بسيط؟

هناك الكثير من العملاء بدأوا مع الموسسة من مرحلة الصفر، فعندما قامت المؤسسة بالتمويل استطاع العميل البدء بمشروعه وتطويره وتشغيل العديد من الأيدي العاملة، وأصبح لديه مصدر من مصادر الدخل.

الثالث عشر: ما أبرز قصص النجاح لمؤسستكم؟

ثمة عميلة حصلت على تمويل بدأ بسجل تجاري ورخصة مهن، ومن ثم بدأت بمشروع مشتقات الحليب بمحل تجاري واحد في محافظة إربد، ومن ثم قامت المؤسسة بمتابعتها بشكل دوري وإعادة تمويل مشروعها حتى أصبح لديها 3 فروع في 3 محافظات وهي إربد وجرش وعجلون.

5. النتائج:

5.1 نتائج المجموعات البؤرية:

- تبين من خلال المجموعات البؤرية أن 90% من المشاريع المنزلية الصغيرة تضم -على الأقل- ثلاثة عمال، وهم من أفراد الأسرة، بينما تضم 10% من المشاريع المنزلية الصغيرة خمسة عمال من أفراد الأسرة.
- تبين أن غالبية العاملين في المشاريع المنزلية الصغيرة هم من أفراد الأسرة، وسبب محدودية تشغيل أعداد إضافية يعود إلى محدودية الميزانية.

- تبين أن هناك العديد من العوامل التي تحفز أبناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة، التي تنقسم إلى عوامل ملموسة وغير ملموسة، والجدول التالي يبين أهم العوامل:

عوامل ملموسة	عوامل غير ملموسة
زيادة الدخل	ثبات الشخصية
الاستقلال الوظيفي	تطوير المهارات
ازدياد الطلب على المنتجات	الشغف وحب العمل
تشغيل العديد من أبناء المجتمعات (الباحثين عن عمل)	استغلال وقت الفراغ
خدمات للمجتمع	تنمية المواهب
حل العديد من المشكلات في المجتمع مثل إعادة التدوير	إحياء التراث
التفرد في الإنتاج	دمج الثقافات

- يتبين أن اليونيسف، ومنظمة العمل الدولية ILO، والكريتاس، ونهر الأردن، والشرق الأدنى، ومنظمة الإغاثة الإسلامية من أبرز المؤسسات والمنظمات الدولية المانحة في محافظة إربد، كما أن هناك العديد من المؤسسات الوطنية والمحلية والإقراضية تقوم بتمويل المشاريع الصغيرة مثل الصناديق الإقراضية المتمثلة بصندوق المرأة وتمويلكم وصندوق التنمية والتشغيل.

- تبين أن بعض الجمعيات تقتطع نسبة من قيمة المنحة باتفاق مسبق مع المستفيد وليس مع الجهة المانحة.
- تبين أن هناك العديد من التحديات والعوائق التي تواجه أصحاب المشاريع الصغيرة من وجهة نظر السيدات وأبرزها نسبة الرسوم الجمركية وأثرها 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 الإقراضية، وإلزام السيدات باستخدام الفواتير الضريبية المروسة، وكذلك ارتفاع تكاليف التمويل، والعامل الاقتصادي، وضرورة وجود ختم الغذاء والدواء لتتمكن السيدات من عرض منتجاتهن في الأسواق التجارية وبيعها، وكذلك تعقيد إجراءات الترخيص وتكاليفها المالية، وندرة وجود تدريبات متخصصة في مجالات مختلفة، وزيادة عدد المنافسين.
- تبين أن من أهم الإجراءات التي تم اتباعها من قبل السيدات صاحبات المشاريع المنزلية الصغيرة للوصول إلى بيئة مستقرة، ومنها الابتكار وتطوير المنتج، والتركيز على جودة المنتج، بالإضافة إلى النظافة، والاهتمام بأساليب التسويق للمنتج من خلال قنوات التسويق الرقمي، وتخفيض التكاليف من خلال شراء المواد الخام من خارج محافظة إربد ومن المواقع الإلكترونية، وعمل عروض وتنزيلات.
- تبين أن هناك مجموعة من الآثار المترتبة على المشاريع جراء جائحة كورونا والتي انقسمت إلى آثار إيجابية متمثلة باستحداث منتجات جديدة (الخبز، الكمامات المتنوعة الخاصة بالأطفال)، والتوجه الرقمي للتواصل مع المستهلكين مثل تطبيق Zoom، بالإضافة إلى أخذ الدورات التدريبية، والتسويق عبر صفحات التواصل الاجتماعي. في حين أن الآثار السلبية تمثلت في انخفاض نسبة المنتجات بالمقارنة مع ما قبل كورونا، إضافة إلى توقف بعض المهن بشكل كامل، وارتفاع أسعار المواد الخام وعدم توفرها، وتراكم الأعباء الاقتصادية مثل الإيجارات والأقساط، وكذلك عدم القدرة على توصيل الطلبات خارج الأحياء بسبب الإغلاقات العامة.
- تبين أن هنالك العديد من الإجراءات التي تم اتباعها من قبل السيدات صاحبات المشاريع للتعافي من جائحة كورونا، ومن أهمها الابتكار والإبداع لتجاوز جميع الأزمات، وتطوير المهارات التسويقية عبر مواقع التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى التركيز على الجودة والنظافة والسمعة الجيدة وطريقة تغليف المنتج.
- تبين أن أهم العوامل المحفزة والتي تساهم في دعم المشاريع واستقرارها، وأهمها التشبيك مع المنظمات والحصول على الدعم المادي اللازم، وتوفر المواد الخام في الأسواق المحلية بأسعار مناسبة.
- تبين أن أهم التدريبات المهنية التي تحتاجها السيدات لتشغيل الأشخاص ذوي المهارات والكفاءات المناسبة هي: دورات الخياطة والكروشيه والتدريبات المتعلقة بالتصوير الفوتوغرافي والفوتوشوب، والتدريبات الخاصة برياض الأطفال،

والتدريبات الخاصة بأساليب التسويق، والتدريبات الخاصة بإدارة المشاريع، والتدريبات الخاصة بالتغليف، والتدريبات الخاصة بالثقافة المالية، وكذلك الطهو وصناعة الحلويات، والفنون التشكيلية.

- تبين أن هنالك العديد من المزايا التنافسية التي تجعل كل مشروع يتميز عن غيره ومن أبرزها أساليب التسويق الابتكارية، والتركيز على جودة المنتجات والنظافة، وكذلك الالتزام بالوقت، والأسعار المنافسة، وعمل عروض شاملة (تنزيلات على الأسعار)، والتطور ومواكبة كل ما هو جديد، إذ تبين مما ذكر سابقًا أن ثمة علاقة طردية بين كل من الميزة التنافسية وتطور المشاريع واستمرارها.
- تبين أن هناك علاقة طردية بين زيادة عدد أفراد الأسرة وكل من الشغف والدافع المادي للاستمرار في العمل، فكلما زاد الضغط المادي زاد الشغف.
- تبين أن هناك العديد من الشروط الواجب توافرها في المشاريع لترخيصها، وأهمها وجود مكان خاص بالمشروع، وشهادة من مؤسسة الغذاء والدواء (المطابخ الإنتاجية ومشاريع مستحضرات التجميل، الحضانة وغيرها)، وكذلك موافقة أهل الحي على المشروع والجهات المسؤولة عن ترخيص المشاريع (البلدية، وزارة الأشغال، غرفة التجارة، مؤسسة الغذاء والدواء، غرفة الصناعة)، في حين أن المشاريع التي يمتلكها السوريين بحاجة إلى مراجعة وزارة الداخلية ودائرة المخابرات العامة للحصول على الموافقة.
- تبين أن أصحاب المشاريع الإنتاجية ابتدأوا مشاريعهم بدوافع ذاتية ووجود الشغف، إذ لم يتم استهدافهم من قبل أية جهة، وهم أصحاب المشاريع المستمرة بعيدًا عن الأشخاص الذين ابتدأوا مشاريعهم فقط للحصول على التمويل، مما أدى إلى عدم استمرار مشاريعهم.
- تبين أن هناك مجموعة من المهارات الحياتية الأساسية التي تحتاجها السيدات في مشاريعهن الخاصة من أهمها مهارات الاتصال والتواصل، والتثقيف المالي، ومهارات الإبداع، بالإضافة إلى مهارات القيادة والمرونة.
- تبين أن أصحاب المشاريع لديهم رؤية واضحة في توسيع المشاريع وتطويرها وخصوصًا أصحاب المشاريع الذي ابتدأوا مشاريعهم بدوافع ذاتية وشغف.
- تبين أن هناك العديد من الاحتياجات التي يحتاجها أصحاب المشاريع لتطوير مشاريعهم ومن أهمها توفر الأجهزة والمعدات (أدوات التجميل، صناعة الصابون، وقوالب الشموع، أجهزة التغليف الحراري وغيرها)، وكذلك توفر المواد الخام، وعقد دورات تدريبية لتطوير مهارات أصحاب المشاريع.

- تبين أن أهم العوامل التي تؤدي إلى تطوير المشاريع وجود الدعم المادي، وأساليب التسويق الفعالة، وتوفر المعدات والمواد الخام بأسعار مناسبة، إضافة إلى توفر الأيدي العاملة الماهرة، وتسهيل الإجراءات المتعلقة بالترخيص، والابتكار وتطوير المنتج والتركيز على النظافة.
- تبين أن المشاريع المرخصة كان لها فرصة أكبر في التطور والتوسع، وذلك بسبب الترخيص وما له من دور في زيادة الثقة بين الزبائن والتجار، والذي يؤدي إلى زيادة الطلب على منتجات المشروع، على العكس من المشاريع غير المرخصة التي لا تمتلك الترخيص الذي يعطيها قوة للمشروع.
- تبين أن هناك العديد من المهن المغلقة التي تواجه العاملين الوافدين، ومنها مهنة الحلاقة ومهنة المحاسبة، بالإضافة إلى الوظائف الإدارية، والعمل في البنوك ومحلات الصرافة.
- تبين وجود عدم رضىً لدى العاملين عن الراتب الأساسي مقارنة بالسوق المحلية.
- تبين وجود عدم رضى العاملين عن الراتب الأساسي مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات.
- تبين أن أغلبية العاملين لم يخضعوا لآي تدريب يساهم في تطوير مهاراتهم الوظيفية.
- تبين أن هناك العديد من العوامل التي تساعد على الاستقرار الوظيفي وأبرزها الراحة النفسية وعدم التعرض للضغوطات، بالإضافة إلى العمل بروح الفريق، والحوافز المعنوية من ثناء وتقدير وحوافز مادية، وكذلك الالتزام بعدد الساعات المحددة من قبل قانون العمل والأعمال، وكذلك الاشتراك بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي وتوفر المواصلات.
- تبين أن هناك العديد من العاملين الذين يتلقون الثناء والتقدير من قبل المدير المباشر، لما لذلك من أهمية تنعكس على زيادة الإنتاجية، في حين أن البعض وخصوصًا العاملين في المصانع لا يتلقون أي نوع من الثناء والتقدير.
- تبين أن أغلبية العاملين وقّعوا على عقد العمل، واثنين فقط من أصل عشرة عمال وقّعوا على وصف وظيفي واضح في العقد.
- تبين أن هناك ضرورة وأهمية لمناقشة الآراء من قبل المدير المباشر لما لها من دور في إنجاز الأعمال والمهام بشكل فعال.
- تبين أن الأغلبية لم تكن لديهم الثقة بما وعدوا به من قبل المديرين.
- تبين أن غالبية العاملين ليس لديهم الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرارات في حال تطلب الموقع الوظيفي ذلك، على الرغم من أن المشاركة في اتخاذ القرارات قد تساهم في زيادة المسؤولية تجاه العمل.

- تبين أن غالبية العاملين يشعرون بالأمان الوظيفي، وذلك من ناحية (الاستمرارية في العمل، وعدم انتهاء عقد العمل، التأمين الصحي، الراتب المناسب، والضمان الاجتماعي وغيرها).
- تبين وجود علاقة بين كل من الأمان الوظيفي والعدالة والشفافية والاحترام باستمرار العمل وزيادة الإنتاجية، إذ إن من المهم أن يشعر العامل بالتقدير لما له من دور في زيادة الإنتاجية.
- تبين أن هناك وجود دعم واهتمام ومحافظة على العاملين المتميزين، حيث يتم الالتفات إلى النقاط الإيجابية وتقديم الحوافز المادية والمعنوية التي تساهم بشكل كبير في تشجيع العاملين على زيادة الإنتاجية، في حين كان هناك عدد قليل ممن لا يجدون أي اهتمام من قبل الإدارة بالنسبة للعامل المتميز وخصوصًا العاملين في المصانع.
- تبين وجود أهمية للمعاملة التي يتم تقديمها للعاملين من قبل الإدارة، إذ إن المعاملة بالعدل وشفافية والاحترام لها دور كبير في تطوير العاملين وزيادة إنتاجيتهم.
- تبين أن هناك عددًا قليلاً من العاملين الذين يتم أخذ رأيهم وأفكارهم بعين الاعتبار من قبل المدير المباشر، في حين أن الغالبية يتم تهميش افكارهم على الرغم من أنها قد تنعكس إيجابًا على الشعور بالثقة ما بين العاملين والإدارة.
- تبين أن معظم المنشآت تدعم العمل بروح الفريق، إذ إن له آثار إيجابية تنعكس على العلاقات والأعمال.
- تبين من خلال ملاحظة الباحث أثناء الجلسة البؤرية أنه عندما تم طرح السؤال المتعلق بالعنف المبني على النوع الاجتماعي؛ وجود ارتباك واضح وعدم رغبة لدى السيدات تحديدا بالإجابة وبعد تبسيط السؤال والتأكيد على سرية الجلسة والمعلومات المطروحه بها من قبل الباحث، تبين أن هنالك أنواعًا من العنف المبني على النوع الاجتماعي، وهي: التحرش، العنف الجسدي، التنمر، العنف اللفظي والانتقاص من الآجر.
- تبين أن غالبية العاملين ليس لديهم تأمين صحي، إلا أن الغالبية يخضعون للضمان الاجتماعي.
- تبين أن غالبية المنشآت التي يعمل بها العاملون لا توفر المواصلات أو الحضانة، إذ إن اثنين من أصل عشرة توفر لهم المنشآت المواصلات والحضانة، وهما من العاملين في المصانع.
- تبين أن أهم أسباب عدم الاستقرار الوظيفي تمثلت بعدم وجود التقدير والاحترام، وعدم وجود الراحة النفسية، بالإضافة إلى أن الراتب غير مناسب، مع عدم توفر حضانة، وعدم وجود حوافز مادية، وعدم وجود العدالة والشفافية، والتعرض للإساءة والتنمر، والالتزامات الأسرية وغيرها.
- تبين أن غالبية العاملين لا تقوم المنشآت التي يعملون بها على تطبيق الحقوق العمالية في بيئة العمل.
- تبين أن أهم المشكلات التي تواجه سوق العمل في محافظة إربد عدم وجود تناسب بين العرض والطلب على الوظائف، إذ إن أعداد الخريجين مرتفعة جدًّا بالمقارنة مع الطلب على الوظائف، بالإضافة إلى عدم وجود مواءمة بين مخرجات

التعليم وسوق العمل في إربد، وكذلك عدم وجود التسهيلات الحقيقية للشباب؛ للبدء بالمشاريع الخاصة بهم من خلال تقديم القروض والمنح (إجراءات القروض معقدة ولا تعطي فرصة للمشروع لكي يبدأ بالإنتاج)، والدعم المادي، وسهولة الحصول على التراخيص، وعقد 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 أبناء المجتمع المحلي على البدء بمشاريعهم الخاصة، وأبرزها: التشبيك مع العديد من المنظمات للحصول على المنح أو القروض، بالإضافة إلى عقد الدورات التي تساهم بتطوير المهارات مثل صناعة الصابون، والخياطة، والتجميل، والحرف اليدوية، وصيانة السيارات والهواتف الذكية، بالإضافة إلى التسويق وإدارة المشاريع، وتقديم الدعم والتمويل اللازم، وكذلك تسليط الضوء على المشاريع الناجحة، والتسويق للمشاريع الخاصة من خلال عمل بازارات، والتسويق للمنتجات.
- تبين وجود ضرورة لتسهيل الأنظمة والتشريعات؛ لتتمكن المشاريع الصغيرة من النمو والتطور والاستمرار، إلا أن الإجراءات معقدة.
- تبين أن هناك العديد من التحديات والعوائق التي تواجه أصحاب المشاريع الصغيرة من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني، وأبرزها نسبة الرسوم الجمركية وأثرها على المواد الخام، ونسبة سعر الفائدة من قبل المؤسسات الإقراضية، وإلزام السيدات باستخدام الفواتير الضريبية المروسة، وكذلك ارتفاع تكاليف الترخيص، وضرورة وجود ختم الغذاء والدواء؛ لتتمكن السيدات من عرض منتجاتهن وبيعها في الأسواق التجارية، وكذلك تعقيد إجراءات الترخيص، وندرة وجود تدريبات متخصصة في مجالات مختلفة، وزيادة عدد المنافسين والافتقار إلى الابتكار.
- تبين أن أهم المشاريع التي يجب التركيز عليها ودعمها وتأمين التمويل لها لضمان تطورها واستمرارها في السوق هي: مشاريع المطابخ الإنتاجية (صناعة دبس الرمان والعسل والشوكولاتة، والمربيات)، بالإضافة إلى المطرزات والحرف اليدوية، والمشاريع الزراعية، ومشاريع تصميم الأزياء، ومراكز اللياقة البدنية للسيدات.
- تبين أن هناك استهدافًا للسيدات من قبل مؤسسات المجتمع المدني(الجمعيات) للبدء بمشاريعهن الخاصة، من خلال عقد الدورات وتوجيههم وإرشادهم نحو كيفية البدء بالمشاريع وضمان استمرارها.
- تبين أن هناك مجموعة من الآثار الإيجابية والسلبية لجائحة كورونا، تمثلت الآثار الإيجابية بكسر حاجز ثقافة العيب، والاطلاع على أهم المشاريع التي يمكن أن تدر الدخل، وتأسيس بعض السيدات مشاريع منزلية أثناء الجائحة، مثل مشاريع الكمامات والمعقمات وغيرها، بالإضافة إلى الاعتماد على السوق المحلية في شراء المواد الخام، مما أدى إلى زيادة تشغيل الأيدي العاملة، والتوجه الرقمي مثل تطبيق Zoom مما أدى إلى توفير الوقت والجهد في العديد من

الحالات، وكذلك البيع الإلكتروني، وظهور العديد من الأعمال الجديدة مثل التجارة الإلكترونية وشركات التوصيل. في حين أن الآثار السلبية تمثلت في توقف عقد المؤتمرات والدورات والورشات التي تنظمها الجمعيات لدعم المشاريع وتقدمها، بالإضافة إلى توقف عملية سداد القروض بشكل كامل؛ بسبب عدم وجود مصادر للدخل المادي، وتوقف عمليات البيع والشراء بشكل كامل، مما أدى إلى توقف الإيرادات.

- تبين أن هناك العديد من الإجراءات المتبعة من قبل مؤسسات المجتمع المدني (الجمعيات) للوصول إلى مرحلة التعافي ومنها: تعليم السيدات صاحبات المشاريع عن بعد، بالإضافة إلى تسويق المنتجات عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وإعطاء المشاريع فترة لسداد القروض، وكذلك تقديم الاستشارات وتوعية أصحاب المشاريع بالفرص المتاحة، وتوصيل الطلبات الخاصة بالمشاريع خلال فترة الجائحة وتقديم الدعم اللوجيستي.
- تبين أن هناك دورًا لمؤسسات المجتمع المدني في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن العمل وخصوصًا السيدات، من خلال التشبيك مع أماكن تحتاج فرص عمل حقيقية، مثل المصانع والمنظمات.
- تبين أن هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي، وأبرزها عدم إشراك العاملين بالضمان الاجتماعي، وعدم توفر الحضانات، وكذلك عدم توفر المواصلات، وعدم وجود الحوافز المادية والمعنوية، بالإضافة إلى أن الأجور غير مناسبة، وبيئة العمل غير المناسبة والالتزامات الأسرية.
- تبين أن أهم العوامل التي تساعد السيدات على الاستقرار الوظيفي في العمل بالقطاع الخاص هي تطبيق التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل، مثل قانون العمل والعمال، وقانون الضمان الاجتماعي، والإجازات خصوصًا للأمهات، وعدم إجبار السيدات على العمل الإضافي، ووجود بيئة عمل مناسبة من حيث توفر الكافتيريا والمرافق الصحية، وكذلك الراتب المناسب، وتأمين المواصلات وتوفر الحضانة، بالإضافة إلى تعاون الزوج.
- تبين أن هناك العديد من أشكال العنف اللفظي في بيئة العمل، مثل التنمر والتحرش اللفظي، بالإضافة إلى تعرض المرأة إلى العديد من أشكال الإساءة في العمل مثل الاعتداء اللفظي والتحرش والانتقاص من الأجر، وكذلك عملها أكثر من ساعات العمل المقررة في قانون العمل والعمال.
- تبين أن هناك العديد من التدريبات المهنية التي تحتاجها المشاريع المرخصة وغير المرخصة، لتشغيل الأشخاص ذوي المهارات والخبرات والكفاءات المناسبة، التي من أهمها التسويق الإلكتروني، وصناعة الحرف اليدوية، وتعزيز مهارات التفكير الإبداعي كإعادة التدوير، وتقديم منتجات بأشكال مختلفة، كصيانة السيارات الهجينة (الهايبرد)، ومهارات التصوير الفوتوغرافي.

- تبين أن هناك العديد من الإجراءات التحفيزية التي تساهم بتشجيع أبناء المجتمع المحلي للبدء بمشاريعهم الخاصة، ومنها: تغيير نظرة الشباب تجاه التخصصات الأكاديمية والتوجه للتخصصات المهنية، وكذلك مرونة الإجراءات والتشريعات التي تمكّن أصحاب المشاريع الصغيرة من التطور والاستمرار وتسهيلها، وضرورة إعطاء التدريبات اللازمة لفئة الباحثين عن العمل، مما يسهل عليهم البدء بمشاريعهم الخاصة، والعمل على توعية الشباب بالبدء بالمشاريع الخاصة بعيدًا عن انتظار الوظيفة الحكومية، بالإضافة إلى توعية الباحثين عن العمل بالمسارات المهنية وما لها من دور في إيجاد فرص عمل جديدة، ومعرفة الاحتياجات الأساسية التي يطلبها سوق العمل قبل البدء بالمشروع لضمان البقاء والتطور، وكذلك إيجاد مصادر الدعم المادي والتمويل اللازم، والعمل على تقديم تسهيلات من شأنها أن تضع سياسات مناسبة فيما يخص سداد القروض للجهات الإقراضية، و تسليط الضوء أيضًا على القصص والمشاريع الناجحة بغية تشجيع فئة الباحثين عن العمل.
- تبين أن التشريعات والأنظمة والقوانين معقدة؛ لذا من الضروري العمل على إيجاد تسهيلات واستثناءات للمشاريع الصغيرة لتتمكن من الاستمرار والتطور، كما أن الرسوم المفروضة في بعض الأحيان قد تتجاوز قيمة رأس المال الخاصة بالمشروع.
- تبين أن هناك العديد من التحديات والعوائق التي تواجه أصحاب المشاريع الصغيرة من وجهة نظر قادة المجتمع، وأبرزها نسبة الرسوم الجمركية واثرها على المواد الخام، ونسبة سعر الفائدة من قبل المؤسسات الإقراضية، والعامل الاقتصادي، وضرورة وجود ختم الغذاء والدواء لتتمكن السيدات من عرض منتجاتهن وبيعها في الأسواق التجارية، وكذلك تعقيد إجراءات الترخيص وتكاليفها المالية، وندرة وجود تدريبات متخصصة في مجالات مختلفة، وزيادة عدد المنافسين وغير ذلك.
- تبين أن هناك العديد من الإجراءات التي يجب اتباعها للوصول إلى مشاريع إنتاجية قائمة ومنها: تخفيض نسبة تكاليف الرسوم، وتسهيل إجراءات الترخيص لتتناسب مع كل مشروع، وإعفاء المشاريع التي تبلغ تكلفتها أقل من 1000 دينار من كافة الرسوم والضرائب، وأن تكون كافة المشاريع الصغيرة تحت مظلة المشروع الوطني للتشغيل لدعمها ماديًا وتسويقيًا.
- تبين أنه يتم استهداف السيدات من قبل قادة المجتمع من خلال إرشادهن وتوعيتهن بإقامة مشاريع خاصة، بالإضافة إلى تسليط الضوء على قصص النجاح، وكذلك تنوع التحفيزات، وعمل البازارات والمعارض المجانية لتسويق هذه المشاريع، بالإضافة إلى عقد ورشات تدريبية لتطوير مهارات السيدات وخبراتهن.

- تبين أن هناك العديد من المشاريع الناجحة والتي يجب أن يتم تسليط الضوء عليها ودعمها وتأمين التمويل اللازم لها، ومنها مشاريع المطابخ الإنتاجية وصنع الحلويات والشوكولاتة، وكذلك مشاريع السباكة للسيدات، بالإضافة إلى المشاريع الزراعية التي تتمثل بالزراعات المائية، ومشاريع الخياطة، وحضانة الأطفال، وتربية الحيوانات، ومكتب الصيانة وخدمات العامة.
- تبين أن هناك العديد من التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل لتشغيل الأفراد ذوي المهارات والقدرات ومنها التسويق، وإنتاج الملابس وصناعتها، والمهارات الفنية، ومهارات الحاسوب، بالإضافة إلى الاتصال والتواصل، والتعبئة والتغليف، والثقافة المالية، وإدارة النفايات.
- تبين أن هناك مجموعة من الآثار الإيجابية والسلبية لجائحة كورونا، حيث تمثلت الآثار الإيجابية بكسر حاجز ثقافة العيب، والاطلاع على أهم المشاريع التي يمكن أن تدر الدخل، وتأسيس بعض السيدات مشاريع منزلية أثناء الجائحة مثل مشاريع الكمامات والمعقمات وغيرها، بالإضافة إلى الاعتماد على السوق المحلية في شراء المواد الخام مما أدى إلى زيادة تشغيل الأيدي العاملة، والتوجه الرقمي مثل تطبيق Zoom الذي أدى إلى توفير الوقت والجهد في العديد من الحالات، والبيع الإلكتروني، وكذلك ظهور العديد من الأعمال الجديدة مثل التجارة الإلكترونية وشركات التوصيل. في حين أن الآثار السلبية تمثلت بتوقف عقد الدورات والورشات التي تنظمها الجمعيات لدعم المشاريع وضمان تقدمها واستمرارها، بالإضافة إلى توقف عملية سداد القروض بشكل كامل؛ بسبب عدم وجود مصادر للدخل المادي، وتوقف عمليات البيع والشراء بشكل كامل، مما أدى إلى توقف الإيرادات.
- تبين أن هناك العديد من الإجراءات المتبعة من قبل قادة المجتمع لمساعدة أصحاب المشاريع في الوصول إلى مرحلة التعافي ومنها: تعليم السيدات صاحبات المشاريع عن بعد، بالإضافة إلى تسويق المنتجات عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وإعطاء المشاريع فترة لسداد القروض، وكذلك تقديم الاستشارات وتوعية أصحاب المشاريع بالفرص المتاحة، وتوصيل الطلبات الخاصة بالمشاريع خلال فترة الجائحة وتقديم الدعم اللوجيستي.
- تبين أن هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي وأبرزها عدم إشراك العاملين بالضمان الاجتماعي، وعدم توفر الحضانات، وكذلك عدم توفر المواصلات، وعدم وجود الحوافز المادية والمعنوية، بالإضافة إلى أن الأجور غير مناسبة.
- تبين أن أهم 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 الإجازات وخصوصًا للأمهات،

والالتزام بساعات العمل الرسمية، ووجود بيئة عمل مناسبة من حيث توفر الكافتيريا والمرافق الصحية، وكذلك الراتب المناسب، وتأمين المواصلات وتوفر الحضانة بالإضافة إلى تعاون الزوج.

- تبين أن هناك العديد من الأسباب التي دفعت الشباب نحو الاتجاه لمؤسسة التدريب المهني ومنها تنمية المهارات والخبرات الخاصة بهم، بالإضافة إلى أن التدريب في المؤسسة يفتح لهم آفاقًا جديدة في سوق العمل، وإيجاد فرص عمل، والحصول على شهادة مزاولة مهنة.
- تبين أن هناك العديد من الفوائد المكتسبة من التدريب المهني ومن أهمها الحصول على مهارات وخبرات في العديد من مجالات الحياة وليس فقط في التدريبات المهنية، بالإضافة إلى المساعدة على البدء وتأسيس المشاريع الخاصة بهم، وكذلك الحصول على فرص عمل في السوق المحلية.
- تبين أن التدريب المهني يساهم في تحقيق الميزة التنافسية من خلال زيادة المهارات والخبرات من خلال فترة التدريب العملي التي تساهم في الحصول على فرص عمل عند الانتهاء من التدريب، كما أن المؤسسة تعد جهة حكومية معتمدة، وهذا بحد ذاته يعطي ميزة للخريجين.
- تبين أن مؤسسة التدريب المهني تقوم بتشبيك المتدربين مع القطاع الخاص لإيجاد فرص عمل حقيقية على ارض الواقع، وهناك نتائج إيجابية وبشكل كبير في هذه الشأن.
- تبين أن مؤسسة التدريب المهني تساهم في رفع الكفاءات والقدرات للمتدربين لما لها من دور في إعطائهم خبرة معرفية ومعلوماتية وخبرة عملية.
- تبين أن البرامج المطروحة من قبل مؤسسة التدريب المهني مناسبة لسوق العمل في المحافظة، وذلك من خلال طرحها العديد من البرامج التدريبية التي تشمل القطاعات كافة، مما يؤدي إلى توفير الأيدي العاملة الماهرة في مختلف المجالات، كما أن المؤسسة تطرح التدريبات الكلاسيكية ومنها الحدادة والتجارة وغيرها، بالإضافة إلى التخصصات التي تواكب سوق العملة، مما يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة ومتنوعة.
- تبين أن هناك العديد من التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل، ومنها الرعاية الصحية، وصناعة الحلويات، بالإضافة إلى مدخل بيانات، ومنسق إداري، ومطابخ إنتاجية، وكذلك التسويق والتصوير.
- تبين أن التدريب المهني ملائم لكلا الجنسين، إلا أن هناك العديد من التدريبات الخاصة بالذكور، مثل العمل في الحلويات التي يعمل فيها الذكور فقط، بالإضافة إلى قطاع التجميل والصالونات التي تناسب والسيدات.
- تبين أن مؤسسة التدريب المهني تقوم بإعطاء شهادة مزاولة مهنة للمتدربين بالنسبة للعديد من المراحل مثل مهني وماهر ومحدد المهارة.

- تبين أن مخرجات مساقات التدريب المهني توافقت مع تطلعات المتدربين السابقة وتوقعاتهم، كما تولد المزيد من الآفاق والتطلعات الجديدة للمتدربين في المجال المهني بعد الانتهاء من مساقات التدريب المهني.

5.2 نتائج المقابلات:

* تبين أن أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في محافظة إربد هي: شركات الخدمات، المطاعم والحلويات، والأسواق التجارية والمولات، والقطاع الصناعي، والميكانيك، والكهرباء، وقطاع التجميل للرجال والسيدات، وموظفي المبيعات، كما يعد القطاع الزراعي من القطاعات الواعدة.

* تبين أن سوق العمل في محافظة إربد ضعيف؛ بسبب أن الفرص المتاحة قليلة وتتطلب عمالة غير الجامعيين، وسوق العمل لا يحتوي على عدد كبير من الشركات التي تستوعب أعداد الخريجين، بالإضافة إلى عدم توافر الدخل المناسب وانتشار ثقافة العيب، ووجود أيدٍ عاملة وافدة وبكثرة تحل محل العمالة الأردنية، كما أن سوق العمل في محافظة إربد يحتاج إلى الأشخاص ذوي الكفاءات والمهرة، بالإضافة إلى أن سوق العمل يحتاج إلى أن يكون هناك تشريعات وقوانين تضبط سوق العمل ليكون مناسبًا للجميع، كما تبين أيضًا أن سوق العمل في المحافظة لا يمتلك قواعد صحيحة تؤدي إلى سوق عمل يناسب الجميع، ويرى أصحاب العلاقة في كلية لومينوس الجامعية أن من أكثر الأمور التي تعانيها الكلية مع المشغلين، إشراك العاملين في الضمان الاجتماعي، فالقانون لا يجبر أصحاب المشاريع الصغيرة على إشراك العاملين فيها بالضمان الاجتماعي، وتبين أيضًا أن هناك بعض الجهات مثل مؤسسة نهر الأردن والمفوضية السامية لشؤون اللاجئيين تساهم في دفع رواتب الباحثيين عن عمل لاستقرارهم في بيئة العمل.

* تبين من خلال أصحاب العلاقة أن الحكومة تضع التشريعات والقوانين التي تساهم في تحفيز أصحاب العمل والمستثمرين من خلال تقديم التسهيلات لإنشاء استثمارات خاصة بهم، تساهم في تشغيل الباحثين عن عمل، كما منحت العاملين العديد من الحقوق العمالية وأشركتهم في الضمان الاجتماعي وغيرها، وفي الوقت الحالي جهود مبذولة مشتركة بين العديد من الجهات لإيجاد فرص عمل وتشغيل الباحثين عن عمل، إلا أن بعض أصحاب العلاقة يرون أن ثمة إجحافًا في حق العمال واستغلالهم، كما أن العمال لا يستمرون في بيئة العمل غالبًا؛ لأن القوانين غير محفزة وغير ثابتة ومنفرة لكافة المؤسسات في القطاع الخاص، وتكمن المشكلة في الأشخاص الذين يطبقون القانون، فهم لا يتعاملون بحرفية مع المستثمرين، فهناك تشريعات محفزة و تشريعات غير محفزة، بالإضافة إلى أن المشرع دائمًا يقوم بوضع القوانين والتشريعات بعيدًا عن أرض الواقع، لذا فإن ثمة فجوة بين القوانين والتشريعات وواقع سوق العمل.

* تبين أنه لا يوجد مواءمة بين مخرجات التعليم وواقع سوق العمل في محافظة إربد؛ لأن سوق العمل بحاجة إلى خريجين مدرَّبين تدريبات مهنية، ومعظم التوجه الحالي مُنْصبٌّ حول المسارات الأكاديمية، إلا أن أصحاب العلاقة في كلية لومينوس الجامعية أشاروا إلى أن الكلية تقوم بعمل تحديث دائم ومستمر لمواكبة سوق العمل في أي برنامج يتم طرحه، كما تبين أيضًا من خلال بعض أصحاب العلاقة أن هناك خطوات تقوم بها الحكومة حاليًا، سواء في التدريب المهني أم التقني وبمساعدة المنظمات الشريكة تهدف إلى التغيير الفعلي للصورة الذهنية للشباب بالمهن.

* تبين أن هناك العديد من المهن والشواغر المغلقة التي لا يسمح للعاملين الوافدين بالعمل فيها، وأهمها: المجالات الإدارية، أعمال البيع، التعليم، التجميل، والخياطة، والمحاسبة، كما تبين من خلال أصحاب العلاقة أن هناك قوانين وتعليمات تصدر من

وزارة العمل، بناءً على لجنة ثلاثية وبناءً على قرار هذه اللجنة تم تحديد 22 مهنة مغلقة أمام الوافدين، إلا أن ثمة استثناءات في بعض الأحيان تتم من خلال لجنة متخصصة في وزارة العمل، كما أن هناك تصريح يسمى "تصريح خبير" وهو أعلى رسوم من العمالة العادية ويصل إلى 2500 JD ولا يزيد عن 6 أشهر، كما أن هذا التصريح يصدر في حالتين، وهما "خبير" أو من خلال لجنة في وزارة العمل، بالإضافة إلى ما يسمى بتعليمات الاستثمار في حال كان هناك مستثمر أجنبي يتم إعطاؤه استثناءً بالعمالة الوافدة.

* تبين أن سوق العمل في محافظة إربد تأثر بشكل كبير في جائحة كورونا، وهناك العديد من المنشآت التي تم إغلاقها بالكامل، مما أدى إلى تسريح الكثير من العمالة وازدياد حجم تفشي البطالة، إلا أن بعض أصحاب العلاقة يرون أن هناك تأثيرًا إيجابيًّا للجائحة في بعض المجالات، وهناك الكثير من المشاريع الجديدة التي ظهرت بعد الجائحة مثل: قطاع التجارة الإلكترونية وقطاع توصيل الطلبات والتسويق الإلكتروني وغيرها، وهناك العديد من القطاعات التي نمت وازدهرت خلال فترة الجائحة مثل قطاعات الأغذية ومصانع المعقمات والكيماويات والادوية والكمامات والقطاع الطبي، بالإضافة إلى التوجه نحو القطاع الزراعي، كما لوحظ أن هناك تغييرًا للأفكار المجتمعية حول العمل فأصبح هناك إقبال على العمل في المصانع بخلاف السابق.

* تبين أن أهم الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا هي قيام الحكومة بتأجيل القروض ومنع حبس المدين، كما غيرت في قوانين الدفاع وحدثتها بشكل مستمر بما يتناسب مع مصلحة العاملين وأصحاب المنشآت، كما تبين أن من الضروري أن يكون هناك تحفيز لبداية مشاريع جديدة تساهم في تشغيل الأيدي العاملة، بالإضافة إلى توفير الدعم المالي اللازم لأصحاب المشاريع وتسهيل إجراء القروض المعطاة من قبل البنوك وتخفيف نسبة الفائدة وتقليل الأعباء الضريبية وبث سيولة من قبل البنك المركزي، كما أن من الضروري إنشاء مشاريع تساهم في انتعاش السوق وتشغيل المزيد من الأيدي العاملة، من خلال جذب الاستثمارات وتقديم التسهيلات اللازمة لهم، كما أن موضوع التعافي يحتاج إلى توحيد الجهود من كافة الأطراف "حكومة ومنظمات وداعمين" كما أن من الضروري إعفاء أصحاب المشاريع من الرسوم والضرائب كنوع من أنواع التحفيز لمساعدة أصحاب العمل على الاستمرار والتطور.

* تبين أن هناك ميزة تنافسية للتدريب المهني كما أن للشخص الذي يمتلك تدريبًا مهنيًا وحرفة مهنية دورًا كبيرًا في زيادة منافسته بسوق العمل، كما تبين أن الشخص الذي يمتلك حرفة مهنية ليس كشخص يطلب التعلم، بالإضافة إلى أن للتدريب المهني دورًا فعالاً في زيادة المنافسة في سوق العمل، إذ أصبحت الشركات والمؤسسات والمشاريع تستهدف الأشخاص المدربين تدريبًا مهنيًا لامتلاكهم الخبرة في سوق العمل.

* تبين أن التدريب المهني ملائم لكلا الجنسين من خلال البرامج المهنية المتعددة التي تطرحها مؤسسة التدريب المهني، فهناك العديد من البرامج التي تلائم الذكور مثل الحدادة والنجارة وغيرها، والعديد من البرامج التي تلائم الإناث مثل الخياطة والتجميل، بالإضافة إلى وجود البرامج التي تلائم الجنسين مثل: الرعاية الصحية وإدارة الفنادق وإدارة المطاعم وغيرها، إلا أن بعض أصحاب العلاقة يرون أن التدريبات المهنية ملائمة للذكور أكثر من الإناث.

* تبين أن مساقات التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل في المحافظة، الا أنها بحاجة إلى تحديث وتطوير بما يتناسب مع تطورات سوق العمل، لكن هناك فجوة بين سوق العمل والتدريبات المطروحة في المؤسسة، إذ تحاول مؤسسة التدريب المهني دائمًا تقليص هذه الفجوة، وتبين من خلال أصحاب العلاقة في كلية لومينوس الجامعية أن التدريب من خلالها ملائم لمتطلباب سوق العمل بنسبة 70%، كما تبين من خلال بعض أصحاب العلاقة أن ثمة تغييرات ممتازة في مؤسسة التدريب المهني في السنتين الأخيرتين، وهناك تحديث لهذه البرامج.

* تبين أن أهم الإجراءات والشروط التي يجب أن تتوافر في المشاريع ليتم ترخيصها ، الحصول على سجل مهنة منزلية من غرفة التجارة وعقد إيجار، كما أن النظام شرع 15 مهنة يُسمح لها بالعمل ضمن المناطق السكنية بشرط أن يكون الحد الأعلى للمشروع 25 مترًا لضمان عدم الإزعاج، وأن تكون هذه المهن بسيطة مثل: المخبوزات، المخللات، والتسويق الإلكتروني والحياكة وغيرها، كما تبين أن القانون أعفى هذه المشاريع من رسوم الترخيص لمدة 3 سنوات كنوع من أنواع الدعم.

* تبين من خلال أصحاب العلاقة في بلدية إربد أنه ليس للمشاريع الإنتاجية المنزلية الصغيرة أية آثار اقتصادية؛ لأن 90% من هذه المشاريع تحصل على الترخيص من أجل الحصول على قرض من إحدى المؤسسات الإقراضية.

* تبين من خلال أصحاب العلاقة في بلدية إربد الكبرى أنه لا يوجد أية معيقات لترخيص المشاريع المنزلية، وأن كافة الإجراءات طبيعية حتى لو كانت معقدة وطويلة، فهي تؤدي إلى حماية صاحب المشروع بالنهاية، إلا أن بعض أصحاب العلاقة أشاروا إلى أن الإجراءات طويلة ومعقدة وتتطلب زيارات متعددة إلى مديرية الصناعة وغرفة التجارة والإدارة المحلية ومؤسسة الغذاء والدواء.

* تبين أن هناك العديد من الإجراءات التي تتم من خلال أصحاب العلاقة لمساعدة الشباب والطلبة ورسم مسارهم الوظيفي، وأهمها عمل حملات إرشاد وظيفي، تبدأ بتوعية طلبة المدارس والجامعات وتعريفهم بالمسارات المهنية وأهميتها في إيجاد فرص عمل عوضًا عن التخصصات الأكاديمية التي تشهد ركودًا في سوق العمل، وبين بعض أصحاب العلاقة أن من الضروري أن تتغير نظرة المجتمع والشباب عن التخصصات الأكاديمية، وذلك من خلال توجيههم إلى التدريبات المهنية، إذ يجب أن يختاروا مسارهم المستقبلي بناءً على الوضع الراهن لسوق العمل، وتبين أيضًا أن بعض أصحاب العلاقة يرون أن من

الضروري عمل حملات توعية تبدا من الأهل والأسرة، بالإضافة إلى ضرورة تكثيف الدراسات بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وقامت منظمة العمل الدولية بتطوير تطبيق لعبة إلكتروني يتم من خلاله إرشاد الطلبة إلى أهم المسارات الوظيفية المستقبلية.

* تبين أن هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى عدم استقرار المرأة في عملها وأهمها:

- الأجر غير المناسب.
- عدم امتلاك المهارات والخبرات اللازمة لإنجاز العمل بطريقة صحيحة.
- بيئة العمل غير المناسبة.
- بُعد السكن عن مكان العمل.
- عدم توافر حضانة.
- عدم توافر مواصلات.
- الوضع الاجتماعي والالتزامات الأسرية للسيدات.
- انتشار ثقافة العيب.
- ساعات العمل الطويلة.
- أصحاب العمل أنفسهم وتعامل المدير المباشر في العمل.

* تبين أن أهم الحلول التي يجب اتباعها للحد من عدم الاستقرار الوظيفي تتمثل في:

- توفر حضانة.
- توفر مواصلات.
- توفر بيئة عمل مناسبة.
- زيادة الإرشاد والوعي بقانون العمل والعمال.
- توفير مرافق خاصة بالسيدات.
- تكاتف العديد من الجهود لوضع الأسس والقواعد التي تساهم بضبط سوق العمل.
- تطبيق الحقوق العمالية.

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

* تبين أن هناك العديد من الأدوار الهامة لأصحاب العلاقة بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل، من خلال تشبيكهم مع أصحاب العمل، بالإضافة إلى الإعلان عن الشواغر المتاحة في سوق العمل وعمل ايام وظيفية بالتعاون مع المركز الوطني للتشغيل وتوفير برامج تدريب مهني بالتعاون مع مؤسسة التدريب المهني، كما تقوم مؤسسة التدريب المهني بطرح دورات تدريبية بمبالغ رمزية تساهم في رفع مهارات الباحثين عن عمل وكفاءاتهم، مما يؤدي إلى تسهيل إيجادهم لفرص عمل مناسبة، كما يقوم بعض أصحاب العلاقة بعمل مواءمة وتشبيك للخريجين والباحثين عن فرص عمل مع التجار كلٌ حسب تخصصة، كما قامت غرفة الصناعة تحديدًا بتأسيس وحدة دعم وتشغي، والعمل مع العديد من المنظمات لتوفير الدعم اللازم، وتقوم بلدية إربد بعقد دورات تدريبية وخصوصًا للسيدات تساهم في رفع المهارات والكفاءات الخاصة بهن، وتقوم مؤسسة نهر الأردن بدعم المشاريع المنزلية الصغيرة ماديًا ومتابعتها بعد عملية التمويل بالتوجيه والإرشاد والتشبيك والتوعية وبناء القدرات.

* تبين أن أهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب في محافظة إربد هي:

- الصيانة العامة.
- صيانة السيارات الهجينة.
- مهارات الحاسوب.
- مهارات اللغة الإنجليزية.
- تكنولوجيا المعلومات.
- صيانة الهواتف الذكية وأجهزة الحاسوب.
- التسويق الإلكتروني.
- التجارة الإلكترونية.
- الطاقة المتجددة.
- التكييف والتبريد.
- التمديدات الكهربائية.
- قطاع الإنشاءات.

- الأمن السيبراني.
- الذكاء الاصطناعي.
- أمن الشبكات.
- الزراعة بواسطة مياه السمك.
- السلامة العامة.

* تبين أن أهم المهارات وتدريبات الحياة الأساسية 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 الأعمال.
- التقبل والاندماج في سوق العمل.
- الاعتماد على الذات.
- تعلم المهنة.
- المهارات المالية.
- التفاوض.
- اكتشاف فرص العمل المخفية.
- الإجراءات التحذيرية المقابلة للعمل.
- تحديد المسار والهدف.

* تبين أن نسبة البطالة في محافظة إربد هي 21.6

النتائج المتعلقة بالمؤسسات الإقراضية:

* تبين أن للمؤسسات الإقراضية دورًا كبيرًا في دعم المشاريع المرخصة وغير المرخصة، من خلال تقديم التسهيلات والدعم المادي الذي تحتاجة المشاريع.

*تبين أن من أهم الشروط التي يجب أن تتوافر في المشاريع لحصولها على التمويل اللازم من المؤسسات الإقراضية، أن يكون المشروع قائمًا، ويتم التأكد من ذلك عبر الزيارات الميدانية والأوراق الرسمية التي تحددها الشركة للعميل، والتي تتمثل في الهوية الشخصية للعميل والكفلاء وإثباتات الدخل الشهري، أما في حال كان المشروع غير قائم فيتم عمل دراسة للمشروع من قبل الشركة، وإذا انطبقت عليه الشروط يتم تمويله.

* تبين أن هناك العديد من الأمور التي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل المؤسسات الإقراضية لضمان نجاح المشروع وهي عمل زيارات ميدانية لمتابعة مشروع العميل والتأكد من سير العمل، بالإضافة إلى عمل دراسة جدوى ودراسة مالية للمشاريع الخاصة بالعملاء وتحديد قيمة المواد والأرباح والمصاريف، كما تبقى المؤسسات على اتصال ومتابعة للمشاريع الخاصة بالعملاء لضمان استمرارها ونجاحها.

* تبين أن هناك العديد من الضمانات والأوراق المطلوبة من السيدات صاحبات المشاريع لتمويل مشاريعهنَ وهي الهوية الشخصية ودفتر العائلة ودفتر عائلة الكفلاء وهوياتهم الشخصية، ويمكن طلب أوراق إضافية حسب المبلغ الممنوح، وفي حال كان المشروع مرخصًا يتم طلب رخصة مهن وسجل تجاري وعقد إيجار أو ضمان.

* تبين أن المؤسسات الإقراضية تقوم بتمويل أصحاب المشاريع بشكل كامل ودفعة واحدة، وفي حال تبين من خلال المتابعات الدورية للمشروع أنه نجح، تتم اعادة تمويله مرة أخرى.

* تبين أن المؤسسات الإقراضية تقوم بتقديم العديد من الإجراءات التحفيزية لتشجيع السيدات على الحصول على تمويل ومنها: إشراك العميل في العديد من الدورات التدريبية التي تتمثل في دورة التثقيف المالي والتسويق عبر مواقع التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى اطلاع العميل على العديد من قصص النجاح لعملاء آخرين كنوع من أنواع التحفيز، كما يتم إشراك العملاء بالبازارات والمعارض ويتم دعوتهم إلى معظم الفعاليات والمؤتمرات والمعارض الخاصة بالمؤسسات الإقراضية.

* تبين أن هناك العديد من الآثار التي ترتبت على تمويل المشاريع المنزلية الصغيرة فمعظم هذه المشاريع تم إغلاقها بالكامل وانقطعت مصادر دخلها، كما أن المؤسسات الإقراضية لم تتمكن من استقطاب مزيد من السيدات صاحبات المشاريع لتمويل المشاريع الخاصة بهنَ، كما قل إقبال السيدات على طلب التمويل من المؤسسات الإقراضية وهنالك العديد من السيدات لم يتمكنَّ

من سداد الأقساط المترتبة عليهنَ، فقامت هذه المؤسسات بدعم هذه المشاريع للوصول إلى مرحلة التعافي من خلال جدولة القروض الخاصة بهنَ وتأجيلها لعدة أشهر.

* تبين أن المؤسسات الإقراضية تقوم بإشراك السيدات في العديد من الدورات التي تساهم في استمرار المشاريع الخاصة بهنَ ونجاحها، ومن أهمها: دورات في الترويج والتسويق وتأسيس وادرارة المشاريع والتثقيف المالي، كما أن من الضروري أن تخضع السيدات صاحبات المشاريع إلى تدريبات مهنية تساهم في تطوير المشاريع الخاصة بهنَ.

* تبين أن 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 الإقراضية تعمل على استقطاب السيدات والوصول إليهنَ لأخذ التمويل اللازم للمشاريع الخاصة بهنَ من خلال مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة، ومن خلال العملاء أنفسهم والموظفين في الميدان، ومن خلال البروشورات ووسائل الإعلان المختلفة.

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

5.3 نتائج التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل والباحث عن العمل:

الباحثون عن عمل:

- تبين أن نسبة عدد الإناث كان 621 في حين أن عدد الذكور بلغ 379 مما يدل على أن العينة الاستطلاعية اشتملت على كل من الذكور والإناث بنسب تعكس أسباب الدراسة، كما يتبين أن أعلى نسبة من أفراد العينة كانت للمستجيبين من الإناث وبنسبة بلغت 62.1 في حين كان أقل عدد من المستجيبين من الذكور، حيث بلغت نسبة الاستجابة 37.9 .

- تبين أن عدد المستجيبين من الجنسية الأردنية بلغ 814، في حين بلغ عدد المستجيبين من الجنسية السورية 183 بنسبة 18.3% من مجموع المستجيبين من الجنسيات المختلفة، وكانت النسبة الأقل، من الجنسيات الأخرى وبلغت 0.3% أي ما يساوي 3 مستجيبين من أصل 1000 مستجيب للدراسة.

- تبين أن عدد الأفراد المستجيبين من الفئة الأقل عمرًا والتي تبدأ من سن الثامنة عشرة إلى سن الخمسة والثلاثين؛ 679 بنسبة 67.9% مما يعني أن أكثر الأفراد المستجيبين من الفئة العمرية الأولى كانت الأعلى بالنسبة للمستجيبين من الفئة الثانية (36-48) والبالغ عددهم 321 أي بنسبة 32.1%.

- تبين أن عدد المستجيبين الذين كانت حالتهم الاجتماعية من فئة أعزب 468 بما نسبته 46.8 وهذا يعني أن النسبة الأكبر توزعت بين الأفراد (عزباء- أعزب)، في حين كانت نسبة المتزوجين 46.4 أي ما يساوي 464 من أصل 1000 مستجيب، وبلغ عدد المطلقين 52، وعدد الأرامل 16 أي ما نسبته 1.6%، ومن خلال هذه النسب نجد أن النصيب الأكبر للمستجيبين كان من الفئة الأولى (عزباء- أعزب) والنسبة الأقل من الفئة الرابعة (أرمل- أرمله).

- تبين أن نسبة الأفراد الذين لا يوجد لديهم أطفال (في حال كانوا غير متزوجين) 53.9% أي النسبة الأكبر والبالغ عددهم 539، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم (من طفل إلى 5 أطفال) 391 أي ما نسبته 39.1%، وكانت النسبة الأقل للمستجيبين الذين لديهم أكثر من 5 أطفال 7.0% أي 70.

- تبين أن عدد الباحثين عن العمل الذين لا يحملون الشهادة الثانوية العامة بلغ عددهم 237 أي ما نسبته 23.7 في حين يلغ عدد الحاصلين على الثانوية العامة 331 أي ما نسبته 33.1%، وعدد الحاصلين على الدبلوم كان 107، في حين كان عدد الحاصلين على الدبلوم العالي 16 فردًا أي ما نسبته 1.6، وقد بلغ عدد الحاصلين على شهادة البكالوريس 274، وعدد الأفراد الحاصلين على شهادة الماجستير 34 مستجيبًا أي ما نسبته 2.4، والنسبة الأقل كانت 2.0% من المسيجيين الحاصلين على الدكتوراه وعددهم 2 .

- تبين أن عدد الأفراد الذين يفضلون التدريب قبل التشغيل 773 أي ما نسبته 77.3%، في حين كان عدد الأفراد الذين لا يفضلون التدريب قبل التشغيل 227، أي ما نسبته 22.7 بناءً على هذه النسب يتبين أن النسبة الأعلى كانت ممن يفضلون التدريب قبل التشغيل.

- تبين أن عدد الأفراد الذين كانوا يحبذون قطاع العمل في قطاع المنظمات الإنسانية المحلية والدولية 166 أي بنسبة 16.6%، في حين كان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الصناعي 182 بنسبة 18.2، وفي القطاع التجاري ما نسبته 11.2% أي ما يساوي 112 فردًا، في حين بلغ عدد الذين فضلوا العمل في القطاع الزراعي 67 أي ما نسبته 6.7%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع السياحي 28 أي بنسبة 2.8%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الغذائي 93 أي بنسبة 9.3%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع التعليمي 116 أي بنسبة 11.6، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الإعلامي 14 أي بنسبة 1.4%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في

القطاع التكنولوجي والتقني 36 أي بنسبة 3.6%، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الصحي 4.3% أي أن عددهم بلغ 43، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الإنشائي 23 فردًا أي ما نسبته 2.3%، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الخدماتي 45 فردًا، أي ما نسبته 4.5%، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في الأعمال الحرة 75 فردًا، أي ما نسبته 7.5%، ومن خلال النسب التي تم ذكرها فإننا نرى أن القطاع الصناعي هو القطاع الأكثر رغبة بالنسبة لأفراد العينة، في حين أن قطاع الإعلام كان الأقل تفضيلاً بالنسبة لأفراد العينة.

- تبين أن عدد الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في عمل المنظمات المحلية والدولية بلغ 123 أي ما نسبته 12.3%، في حين أن عدد الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في عمل القطاع الصناعي بلغ 21 أي ما نسبته 2.1%، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع التجاري 36 أي بما نسبته 3.6%، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الزراعي 45 أي ما نسبته 4.5، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع السياحي 64 فردًا أي ما نسبته 6.4%، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الغذائي 9، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع التعليمي 78 أي بنسبة 7.8%، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع التكنولوجي والتقني 174 فردًا أي ما يعادل 17.4%، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الإعلامي 11.1% أي ما يعادل 111 فردًا من أصل 1000 فرد من العينة، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبرات في قطاع الإنشاءات 7.6%% أي ما يعادل 76 فردًا، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الصحي 2.0% أي ما يعادل 20 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الخدماتي 88 أي بنسبة 8.8%، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في الأعمال الحرة 109، بنسبة 10.9%، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "لا يوجد" 8 أفراد أي ما نسبته 0.8%، ومن خلال النسب السابقة نجد أن الخبرات الأقل نسبة كانت في كل من القطاع الصناعي والغذائي..

- تبين أن 313 فردًا كان مسماهم الوظيفي "عامل"، وبلغ عدد الأفراد الذين كان مسماهم الوظيفي |"موظف" 156 أي بنسبة 15.6%، وبلغ عدد الأفراد الذين كان مسماهم الوظيفي في مجال التدريس والأبحاث 107 أي بنسبة 10.7%، وبلغ عدد الأفراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الإعلام 3 أفراد أي ما يعادل 0.3، وبلغ عدد الأفراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الأعمال الحرة 36 أي ما نسبته 3.6، وكذلك كانت نسبة طبيعة العمل في المجال التكنولوجي والتقني 1.3% أي ما يعادل 13 فردًا ، وكان عدد الأفراد الذين أجابوا "إنتاج وأغذية" 23 فردًا أي ما نسبته 2.3%، وأن عدد الذين أجابوا "تطوع" بلغ 37 فردًا.

- تبين أن عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات التحليل والتحليل النقدي 92، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات التعلم الدائم 328، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات الإبداع والابتكار" 106، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات الذكاء العاطفي" 21، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات الحياة الأساسية" 32، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات تكنولوجية وتقنية" 9، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات إدارة شؤون الموظفين" 8 أفراد، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات فنية" 12، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات قيادية" 14، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات في التفكير الإيجابي فردًا واحدًا، وفردًا آخر يمتلك مهارة اللغة غير العربية، وثمة فردان أجابا بمهارة مراقبة الجودة .

- تبين أن عدد الأفراد الذين كان لديهم عمل في السابق 683، في حين بلغ عدد الذين لم يعملوا 307، ومن خلال هذه الأعداد نجد أن أكثر من النصف كانوا قد عملوا في السابق، إذ بلغت النسبة 63.8%.

- تبين أن هناك 98 من الأفراد الذين كان سبب تركهم للعمل "البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتي"، و78 فردًا "البحث عن فرصة للتطور الوظيفي"، في حين بلغ عدد الذين أجابوا "البحث عن راتب أعلى" 178، وبلغ عدد الذين أجابوا "لا يوجد مرونة في تنظيم أوقات العمل" 14، و "عدم الالتزام بالوصف الوظيفي الذي عُيّنت لأجله" 7 أفراد، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب "تغير بالمسار 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 أن المؤسسة تتفكك وتنهار 13، وأجاب "تقلبات المدير المباشر" 10 أفراد، وأجاب "غياب الشفافية والعدالة والاحترام" 7 أفراد، وبلغ عدد الذين أجابوا "الإجهاد الدائم" 39 فردًا، في حين بلغ عدد الذين أجابوا "مشكلات في الأداء الوظيفي" 5 أفراد، وعدد الذين تركوا العمل بسبب الإساءة في مكان العمل من قبل المدير المباشر5 أفراد، وأجاب "عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي" 15 فردًا، وقد ترك العمل 8 أفراد بسبب عدم الحفاظ على الحقوق العمالية.

- وتبين أن نسبة الذين كانوا يتقاضون الراتب كاملا 54.1% أي ما يعادل 541 من أصل 693 فردًا، ونسبة الذين أجابوا "لا" 15.2% وهذه النسبة قليلة مقارنة بالذين تقاضوا أجورهم كاملة.

- تبين أن عدد الأفراد الذين أجابوا "الحصول على حقوقه الكاملة في العمل" كان السبب في البقاء والاستقرار في العمل 801، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "التدريب المستمر" 67، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "القدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية" 8، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "القدرة على التنافس بصورة إيجابية" 2، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "وجود أمان وظيفيء" 58، وعدد الذين أجابوا "الوضوح والشفافية" 15 فردًا، وعدد الذين أجابوا "الموضوعية وعدم التمييز بين الموظفين" 4 أفراد، وبلغ عدد الذين اجابو "قدرةُ القيادة العليا على ضبطِ العمل وإشراك كافّة أقسامِ المؤسسة في وضعِ

الخطط المستقبليّة" 2، و 3 أفراد أجابوا "وجودُ نظامٍ سليم للتقييمِ على أساس الأداء المتميّز". وكان عدد الأفراد الذين أجابوا "الحفاظ على الحقوق العمالية" 16 فردًا، وبلغ عدد الذين أجابوا "توفر المواصلات" 5 أفراد، وبلغ عدد الذين أجابوا "ملاءمة بيئة العمل" 5 أفراد. ومن خلال هذه الأرقام يتبين أن أكثر العوامل أهمية للاستقرار في العمل، هو الحصول على الحقوق كاملة بالنسبة للعامل في عمله.

- تبين أن عدد الأفراد الذين كانوا يتقاضون الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا 411 فردًا، في حين أن من أجاب من 261 إلى 500 دينار كان عددهم 480، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا من 501 إلى 999 دينارًا 92 فردًا، وبلغ عدد الذين أجابوا "أكثر من 1000 دينار" 17 فردًا، أي أنها الأقل نسبة بالنسبة للنسب الأخرى.

- تبين أن 57 من الأفراد قد واجهوا مهنًا مغلقة، في حين أن 943 من الأفراد لم يواجهوا مهنًا مغلقة. مما يدل على وجود نسبة قليلة ممن وجدوا مهنًا مغلقة.

- تبين أن 15 فردًا قد واجهوا مهنًا مغلقة فيما يخص مهنة التدريس، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "عامل أو عمالة في المصانع" 10 أفراد، وعدد الذين أجابوا أعمال حرة 2 فردان، ومهنة "سائق" تم الإجابة من قبل 2 فردين، وكان عدد الذين أجابوا "ممثل جمعية أو مشاركة سياسية" 3 أفراد، و "بيع محروقات" كان المجيبون 8 أفراد.

- تبين أن 37 فردًا كانوا يمتلكون مزايا العامل الأردني نفسها، في حين أن 113 فردًا لم يمتلكوا مزايا العامل الأردني، وهذا يعني أن النسبة الكبرى لم يمتلكوا المزايا نفسها التي يمتلكها العامل الأردني.

- تبين أن 125 فردًا وجدوا أنهم لا يمتلكون مزايا العامل الأردني من حيث الراتب، وبلغ عدد الذين أجابوا "المكافآت والحوافز" 15 فردًا، في حين أجاب 3 أفراد "الإجازات بأنواعها"، و6 أفراد أجابوا "ساعات العمل"، و6 أفراد ممن أجاب "المواصلات"، وقد أجاب فردان "الحضانة للأبناء"، وبلغ عدد الذين أجابوا "الاشتراك بالضمان الاجتماعي" 17، وفردٌ واحد أجاب "تقدير الإنجاز والمهارات"، وأجاب 11 فردًا "التطور الوظيفي".

- تبين أن 171 من الأشخاص الذين تعرضوا لإساءة أثناء العمل أي ما نسبته 24.67، في حين أن 532 لم يتعرضوا لأي نوع من الإساءة أثناء عملهم السابق. ومما سبق نجد أن الأغلب لم يتعرضوا إلى إساءة من صاحب العمل أثناء العمل.

- تبين أن 3 أفراد تعرضوا للاعتداء الجسدي، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للإساءة اللفظية 75 فردًا، في حين تعرض 35 فردًا للإساءة العاطفية أي ما نسبته 20.5، وبلغ عدد الذين تعرضوا للتنمر 17 فردًا، و3 أفراد تعرضوا للتحرش أي بنسبة 1.7، وكذلك تعرض فرد واحد للاعتداء الجنسي، وبلغ عدد الذين تعرضوا للإساءة الرقمية فردًا واحدًا، وعدد الذين تعرضوا

للتعسف المؤسسي 6 أفراد، في حين أن 32 فردًا تعرضوا للاستغلال الاقتصادي. ومن خلال هذه النسب نجد أن اكر أنواع الإساءة كانت لفظية والتي تكون جارحة للفرد، لذلك وجب علينا أن نسلط الضوء على مثل هذه الإساءات التي قد تؤدي إلى الإحباط وعدم وجود حافز أو ولاء لمكان العمل الذي قد ينتهي بانهيار المنشأة أو تفككها.

- تبين أن نسبة الأفراد الذين تعرض أحد أفراد أسرته إلى العنف 10.0%، بينما بلغت نسبة الذين لم يتعرض أحد أفراد اسرتهم إلى العنف 90.0%، مما يعني أن النسبة الأكبر من الأفراد لم يتعرضوا هم أو أحد أفراد عائلتهم لأي نوع من العنف.

- تبين أن ثلاثة أفراد قد تعرضوا للعنف الجنسي، في حين بلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف الجسدي 12 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف النفسي 50 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف الاقتصادي 14، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للإهمال 11، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للتنمر 11، وتعرض فرد واحد للتحرش، ومما سبق نجد أن أكثر أنواع العنف تمركزت حول العنف الجسدي والنفسي.

- تبين أن عدد الأفراد الذين تعرضوا هم أو أحد أفراد اسرتهم للتوتر النفسي 279، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "لا" 721، وبالتالي نجد أن النسبة الأعلى كانت عدم معاناتهم من التوتر النفسي.

- تبين أن عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالحد من التعرض للتوتر 72، في حين بلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتعبير عن مشاعرهم 80 فردًا، وقام 31 فردًا باختيار محاولة خلق توازن بين جوانب الحياة المختلفة، في حين بلغ عدد الذين أجابوا بالتكيف مع الضغوطات 52 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتقبل 7 أفراد، وقد بلغ عدد الذين أجابوا بممارسة التأمل وتمارين التنفس 3 أفراد، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الرياضة، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بوصل العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء والأهل 3 أفراد، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتخصيص وقت للاهتمام بالنفس والاسترخاء 3 أفراد، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الهوايات فردًا واحدًا فقط، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتعلم مهارات جديدة فردين اثنين، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتجنب العادات السيئة فردين أيضًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالإفصاح عن أسباب التوتر وتلقي الدعم النفسي 5 أفراد. ومما سبق نجد أن التعبير عن المشاعر كان الأعلى نسبة 28.7 أي أن أغلب الأفراد يحاولون التخلص من التوتر بالتحدث والتعبير عما يجول داخلهم من مشاعر وأحاسيس، 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 ووجودُ نظامٍ سليم للتقييمِ على أساس الأداء المتميّز، وتوفر المواصلات، والاشتراك بتأمين صحي وضمان اجتماعي، إذ إنها من أسباب الاستقرار في العمل.

- من المهم أن يكون الراتب الأساسي الذي سيتقاضاه الفرد مرضيًا مقارنة مع زملائه.

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

- من المهم أن يشعر الفرد بالأمان الوظيفي والاحترام من قبل مديره، والعمل بروح الفريق، إذ إنها من أهم العوامل التي قد تحفز الأفراد على العمل بجد والتطور والإبداع 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 لمنشآتهم هو القطاع التجاري، في حين أن القطاع الصناعي بلغ 7.7، وقد بلغت نسبة القطاع الزراعي 0.3 أي منشأة واحدة ذات طبيعة عمل زراعية، وبالنسبة للقطاع التكنولوجي فقد بلغت نسبته 2.3، في حين بلغت نسبة القطاع التعليمي 8.0، والقطاع الغذائي 23.0، وبلغت نسبة القطاع الصحي 8.3، ومن خلال النتائج السابقة يتبين أن الأقل نسبة هي المنظمات الإنسانية، أي أنها أقل قطاع يُعمل به من قبل منشآت العينة، بالإضافة إلى القطاع الزراعي والإعلامي، في حين أن أكثر القطاعات جاذبية بالنسبة لأفراد العينة (أصحاب العمل) القطاع التجاري، والغذائي والصحي.

- تبين أن عدد المنشآت التي تضم أقل من 10 عمال 107، وبلغ عدد المنشآت التي تضم ما بين 10 إلى 99 عاملاً 99 منشأة، و24 من المنشآت كانت تضم أكثر من 100 عامل، مما يدل على أن أغلب منشآت العينة كان لها عدد أقل من 10 عمَّال.

- تبين أن نسبة الأعمال الصناعية المطلوبة بالنسبة للمنشآت 11.0، في حين أن نسبة الأعمال الإنسانية 2.0، وكانت نسبة الأعمال التجارية 39.7، في حين بلغت نسبة أعمال السياحة والفندقة 4.3، وبلغت نسبة الأعمال الإنشائية 1.7، وبلغت نسبة

الأعمال الخدماتية 6.0، وبلغت نسبة الأعمال التدريبية 8.7، وكانت النسبة الأقل لأعمال هي الأعمال الزراعية بنسبة 0.3 مما يدل على أنها الأقل جاذبية بالنسبة للأعمال المطلوبة، في حين أن أعمال التجارة والغذاء أكثر طلبا.

- تبين أن نسبة فرص العمل المطلوبة للتسويق والمبيعات 14.3، ونسب فرص الحرف اليدوية 2.0، وبلغت نسبة فرص العمل من فن الطهو والطبخ 2.3، في حين كانت نسبة العمل في استقبال/ خدمة العملاء 8.7، ومعلمات ومدربات 5.0، وبلغت نسبة الهندسة 1.7، بالإضافة إلى أعمال الصيانة والبالغة 1.0، وفرص التجميل 2.0، وبالنسبة التصميم والتصوير يبلغت نسبتها 2.0، ومن خلال النتائج فقد كان هناك فرص عمل مطلوبة بشكل قليل من قبل المنشآت ذات العلاقة بالدراسة مثل الأعمال المسرحية، والمناصب الإدارية، ومدربات قيادة وغيرها، وكانت النسبة الأكثر طلبًا هي التسويق والمبيعات، و وكذلك عاملات النظافة والمحاسبة.

- تبين أن هناك العديد من نسب الشواغر النادرة أو 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 وإدخال البيانات 0.3، في حين كانت نسبة الفرص للتسويق الإلكتروني والسوشال ميديا 0.3، وبلغت نسبة مهنة شيف محترف 3.3، ونسبة الفرص النادرة من العمل الميداني للسيدات 0.3، وعارضة الأزياء بنسبة 0.3، وبلغت نسبة فرصة العمل الخياطة 0.7، وحراسة وأمن بلغت 0.6، ونسبة الصيانة 2.3، فنرى من خلال هذا السؤال أن هناك العديد من الشواغر النادرة والمتنوعة في طبيعتها، وذلك يعود إلى الطبيعة المختلفة لكل منشأة من منشآت العينة، والتي تمت من خلالها الإجابة عن هذا السؤال دون وضع مقترحات أو خيارات.

- تبين أن هناك تناسبًا بين الشواغر المتاحة والطلب من قبل العاملين، حيث كانت نسبة "نعم" 90.0 مما يعني أن الغالبية يجدون بالفعل أن الشواغر المتاحة تناسب الطلب من العاملين، في حين أن النسبة الأقل كانت 10.0 من الذين لا يجدون أن هناك أي تناسب بين عرض الشواغر والإقبال عليها.

- تبين أن هناك العديد من المهارات اللازم توافرها بالفرد للعمل في المنشأة، حيث إن مهارات التحليل والتحليل النقدي بلغت نسبتها 24.7، وكانت مهارات التعلم المستمر بنسبة قريبة من التحليل النقدي تقريبًا وهي 20.0، وبلغت نسبة الإبداع والابتكار 16.0، وهي نسبة جيده بالنسبة للمهارات الأخرى مما يدل على أنها من المهارات اللازمة للعمل بالمنشأة، وبلغت نسبة مهارات التواصل الاجتماعي 17.7، ومهارات الحياة الأساسية 1.7، بالإضافة إلى أن مهارات القيادة بلغت نسبتها 1.3، وبلغت المهارة الفنية 2.3، ومهارات التكيف ببيئة العمل 3.0، ومهارة اللغة غير العربية 0.7؛ مما سبق نرى أن مهارات

التحليل والتعلم المستمر والإبداع والابتكار كانت الأكثر طلبًا بالنسة للمنشآت، في حين تنوعت المهارات التي يقل عليها الطلب من قبل منشآت العينة، منها مهارة مراقبة الجودة، ومهارة اللغة غير العربية.

- تبين أن نسبة مهارات التدريس والتعليم بلغت 1.0، في حين بلغت نسبة اللباقة في الحديث 0.3، وأساليب الإقناع والبيع 0.3، نجد أن عددًا قليلاً من المهارات الأخرى التي تم الإجابة عنها، إذ إن السؤال السابق كان شاملاً جدًّا، حيث استطاع تلبية جميع الإجابات المختلفة للمنشأت.

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

- تبين أن نسبة التشغيل للأردنيين في المنشأة تراوحت بين 100–50%، إذ إن نسبة تشغيل 100% من الأردنيين بلغت 62.0، ونسبة تشغيل الأردنيين (51- 99%) بلغت 25.0، في حين أن نسبة تشغيل 50% من الأردنيين في المنشآت بلغت 13.0، ومما سبق نجد أن النسبة الأعلى في تشغيل الأردنيين في المنشآت كانت بين 100% ي 186 منشأة من أصل 300، ثم يأتي بعد ذلك نسبة التشغيل ما بين 51%- 99%.

- تبين أن نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور الأردنيين من 18 سنة إلى 35 سنة 81.0 أما الفئة الثانية من 36 سنة إلى 48 فبلغت 4.3، في حين أن 44 منشأة لم يكن لديها أي تحيز لاية فئة إذ إن العمل المرغوب لعمل الذكور لديها يبدأ من 18 – 48 سنة أي ما نسبته 14.7، مما يدل على أن العمر الأكثر رغبة في توظيف الذكور يكون ما بين 18 – 35 سنة، وهنا نستطيع القول إن العمر قد يكون أحد التحديات للتشغيل في حال كان العمر أكبر من 36 سنة.

- تبين أن 1- 20% من تشغيل السيدات في المنشآت بلغت نسبة 63.7 أي ما يعادل 191 منشأة، في حين كان لتشغيل السيدات من 21%- 50% نسبة بلغت 14.3، وبلغت نسبة تشغيل السيدات من 51% إلى 99% في منشآت ذات العلاقة بالعينة ما نسبته 15.3، وكان هناك 20 منشأة تعمل فيها 100% من السيدات أي ما يساوي 6.7 وهي نسبة جيدة مقارنة بغيرها من النسب، من حيث عمل السيدات، ومما سبق نجد أن الغالبية من المنشآت كانت نسبة تشغيل السيدات ما فيها بين 1% إلى 20%.

- تبين أن نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور الأردنيين من 18 سنة إلى 35 سنة 87.7 أما الفئة الثانية من 36 سنة إلى 48 بلغت 2.7 وتعد هذه النسبة قليلة جدًّا بالنسبة للفئة السابقة من حيث تفضيل التشغيل بالنسبة للعمر المرغوب للسيدات، في حين

أن 29 منشأة لم يكن لديها أي تحيز لأية فئة، إذ إن العمل المرغوب لعمل السيدات لديها يبدا من 18 – 48 سنة أي ما نسبته 9.7، مما يدل على أن العمر الأكثر رغبة في توظيف السيدات يكون ما بين 18–35 سنة.

- تبين أن عدد المنشآت التي تقوم بتشغيل ما نسبته 5% من ذوي الإعاقة 282 منشاة، في حين بلغ عدد المنشآت التي كانت نسبة تشغيل ذوي الإعاقة فيها أقل من 5% هي 13 منشاة، و 5 منشآت ممن كانت نسبة تشغيل ذوي الإعاقة فيها أكثر من 5%، ومما سبق نجد أن النسبة الأعلى من توظيف ذوي الإعاقة في المنشآت كانت تساوي 5%. في حين أن نسبة قليلة كانت توظف أكثر من 5% من ذوي الإعاقة.

- تبين أن نسبة التدريبات المطلوبة بما يتعلق بفن الطهو والحلويات 9.3، وأن مهنة التمريض والرعاية الصحية بلغت 1.7، في حين أن نسبة التدريبات الزراعية بلغت 0.3، صيانة الموبايلات والحواسيب بلغت 3.7، وأعمال التكييف والتبريد 1.0، والسلامة العامة 1.3، والأعمال التكنولوجية بلغت نسبتها 2.3، والتواصل 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 الأرقام السابقة نجد أن أكثر التدريبات المطلوبة كانت فن الطهو ومهنة التمريض والرعاية الصحية، في حين أن أعمال الديكور كان الطلب عليها قليلاً بالمقارنة مع غيرها، إذ بلغت نسبتها 0.3، وتوزعت التدريبات المختلفة بنسب مختلفة تبعًا لنوع النشاط الخاص لكل من المنشات.

- تبين أن نسبة وجود سلم رواتب للموظف في المنشأة 79.0، في حين أن عدم وجود سلم للرواتب كان النسبة الأقل وهي 21.0، فمن خلال هذه النسب يتضح أن الغالبية لديهم سلم رواتب.

- تبين أن هناك نسب اختلاف في سلم الرواتب، في حال كان الفرد يمتلك مهارات وخبرات عن غيره، فقد كانت نسبة الإجابة بنعم 85.7، ونسبة الإجابة لا 14.3 ومن خلال هذه النسب نستطيع القول إن أغلب المنشآت لديها سلم رواتب يختلف من موظف إلى آخر حسب المهارات والقدرات والخبرات التي يمتلكها الفرد وتميزه عن غيره من الموظفين.

- تبين أن نسبة الأجور ذات الحد الادني للأجور 260 دينارًا كانت 57.7، وأن من 260 إلى 500 دينار بلغت النسبة 24.0، في حين أن من 500 إلى 1000 دينار بلغت النسبة 1.0، وقد بلغت نسبة الأجور التي اشتملت على كل من (الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 260 إلى 500 دينار) 12.0، وأن (الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 500 إلى 1000 دينار) بلغت ما نسبته 3.0، وبلغت نسبة (الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 260 إلى 500 دينار،من 500 إلى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.7، ونسبة (من 500 إلى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.3، وبلغت نسبة (من 500 إلى 1000

دينار، من 260 إلى 500 دينار) ما يساوي 1.7، ويتضح مما سبق أن أغلب اجور السيدات كانت تتمركز حول الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، ثم يأتي بالمركز الثاني من 260- 500، والفئات الأخرى تنوعت بنسب ما بين القليل إلى المتوسط.

- تبين أن هناك نسب تفاوت فيما يتعلق بوجود ضمان اجتماعي من عدمه في المنشأة، إذ تبين أن 202 من المنشآت أجابت بنعم أي وجود اشتراكات بالضمان الاجتماعي، و54 من المنشآت التي أشارت إلى عدم وجود اشتراكات للضمان الاجتماعي، في حين أن 44 من المنشآت رفضت أو أجابت بعدم الرغبة قي الإفصاح عمَّا يتعلق بالضمان الاجتماعي، ومما سبق نجد أن النسب الأكبر كانت بين وجود ضمان وعدم وجود ضمان اجتماعي لدى أغلب المنشأت.

- تبين أن هناك نسبًا متفاوتة فيما يتعلق بوجود تأمين صحي للمنشأة أو عدمه، فقد تبين أن نسبة 59.7 من المنشآت لا يوجد لديها تأمين صحي، وأن 15.0 من المنشآت يوجد لديها تأمين صحي، إلا أنه اختياري، في حين أن 3.7 من المنشآت لديها تأمين صحي إجباري، وكانت نسبة عدم الرغبة بالإجابة 21.7، ومن خلال النتائج السابقة نجد أن النسبة الأكثر هي المنشآت التي لا يوجد لديها تأمين صحي.

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

- تبين أن نسبة المنشآت التي يوجد فيها عمل إضافي 62.7 أي الأكثر من النصف يوجد فيها عمل إضافي، في حين أن 34.7 من المنشآت لم يكن يوجد فيها عمل إضافي، وكانت نسبة عدم الرغبة بالإجابة 2.7، ومما سبق نجد أن 188 من أصل 300 منشأة يوجد فيها عمل إضافي وأن 104 منشأة لم يكن يوجد فيها عمل إضافي أي النسبة الاقل، و8 منشآت لم ترغب بالإجابة تحفظا ولأسباب أخرى تخصها.

- تبين أن نسبة العمل الإضافي الإجباري في المنشآت بلغت 7.0، وان عدم وجود عمل إضافي إجباري 90.0، ونسبة عدم الرغبة بالإجابة هي 3.0، ومما سبق نجد أن النسبة الأكبر كانت المنشآت التي لا تجبر موظفيها على العمل الإضافي، أي أن العمل الإضافي متاح ولكنه اختياري لكل الموظفين، في حين أن 21 من المنشآت ما يجبر الموظفين على العمل الإضافي.

- تبين أن 16 منشأة لديها حضانة، وان 275 من المنشآت لم يكن لديها حضانة، وأن عدد المنشآت التي لم ترغب في الإجابة 9 منشآت، ومما سبق نجد أن النسبة الأقل هي المنشآت التي يوجد فيها حضانة والنسبة الأكبر كانت من نصيب المنشآت التي لا يوجد فيها حضانة ونسبتها 91.7

- تبين أن 144 منشأة يتوفر مواصلات منها وإليها أي ما نسبته 38.0، في حين أن 177 منشأة لا يتوفر مواصلات منها وإليها أي ثمة صعوبة في التنقل من خلال المواصلات، و9 منشآت لم ترغب بالإجابة، ومن خلال الأرقام السابقة نجد أن أغلب المنشآت لا يوجد منها وإليها مواصلات، والنسبة الأقل من المنشآت يتوفر لديها مواصلات، ونستطيع القول هنا إن المواصلات قد تكون من المعيقات أو التحديات أمام الحصول على فرصة عمل.

- تبين أن نسبة تشجيع الحوافز المادية للسيدات 25.0، في حين أن نسبة تشجيع السيدات بالحوافز العينية كانت 14.3، وان كلاً من الحوافز المادية والمعنوية مجتمعة بلغت النسبة الأعلى وهي 60.7 أي عند اجتماع الحوافز المادية المحفوفة والمصحوبة بحوافز معنوية، سوف تتشجع السيدات على العمل في المنشأة أكثر من أن يكون كل نوع من الحوافز على حدة، وقد كانت النسبة الأقل التي تشجع السيدات على العمل هي الحوافز المعنوية.

- تبين أن نسبة الرفض في العمل للسيدات بلغت 30.0 وهي نسبة كبيرة نوعا ما ولا يستهان بها مقارنة مع غيرها من التحديات، وأن العادات والتقاليد التي تحد من عمل المرأة بلغت نسبة عالية أيضًا وهي 29.3، ونسبة التحرش في العمل 2.7، ونسبة التحديات الأسرية 18.0، وبلغت نسبة بعد المكان 7.7، وكانت الأمومة أحد التحديات، إذ بلغت نسبتها 7.2، وكانت صعوبة المواصلات قد بلغت نسبتها 0.7، ومما سبق نجد أن التحديات التي تعمل على المنع أو التقليل من نسب عمل السيدة في المنشآت متنوعة ومختلفة تبعا للكثير من العوامل، إلا أن أبرز التحديات كانت تتمحور حول رفض العادات والتقاليد والرفض للعمل، وكذلك ما إذا كان هناك حضانة أم لا. إذ تم تسليط الضوء هنا على أهم التحديات التي قد تواجهها السيدات في العمل أو حتى محاولة التقدم للعمل، للوقوف على أسباب المشكلة والعمل على إيجاد أفضل الحلول وبتكاليف معقولة.

- تبين أن هناك تنوعًا في الأوقات والظروف التي يتم الاعتماد عليها في طرح الشواغر، فقد تبين أن 8 منشآت ترى أن من الممكن في أي وقت من السنة الطلب، في حين أن 33 منشأة تفضل أن يتم التقدم للشواغر كل سنة، فكان هناك 12 منشأة يمكن أن تطلب الشاغر كل شهر أي شهريا، و15 منشاة تجد أن الوقت المناسب في طلب الشواغر كل 3 أشهر، و10 منشآت تجد أنه كل نصف سنة (6 اشهر) وهو الوقت المناسب لطلب الشواغر، في حين أن 34 كان الوقت المناسب لها هو حسب المواسم، إذ إن هناك العديد من المواسم المحتلفة تتميز بظروف مميزة أو مختلفة عن غيرها من أوقات السنة، فموسم العودة إلى المدارس مثلاً، ومواسم الاعياد، وشهر رمضان المبارك، ومواسم الأعراس وغيرها من المواسم، و3 من المنشآت كانت تجد أن الوقت المحدد هو عند حدوث تحسن ونمو اقتصادي لديها، وكان هناك 25 منشأة تجد أن الوقت المناسب لطلب الشاغر هو حسب فصول السنة، والتي تتمركز حول فصلي الشتاء والصيف، في حين أن 66 منشأة لم تحدد الوقت المناسب، أي أنها لم تجد الوقت المناسب. مما سبق نجد أن أغلب المنشآت تجد الوقت المناسب هو عند الحاجة إلى شاغر، بالإضافة إلى أن وجود هذا

النوع من الاختلافات بين المنشآت في الوقت المفضل لطلب الشواغر منطقي؛ بسبب اختلاف طبيعة العمل أو النشاط التي تقوم به كل منشأة على حدة، وهذا التنوع هنا يدل على اشتمال العينة على مختلف القطاعات والأعمال.

- تبين أن النسبة الأكبر من حيث طلب الوظائف في المنشآت هي المعارف، وقد بلغت 47.3 وهي نسبة عالية جدًّا مقارنة مع غيرها من الوسائل، وبلغت نسبة طلب الشواغر بالاعتماد على الإعلانات الورقية 12.0، في حين أن وسيلة التوجه لمديرية العمل قد بلغت 6.3، وبلغت الوسيلة المعتمد عليها في طلب الوظائف بالنسبة للمنشآت عن طريق مكتب تشغيل مركز الأميرة بسمة للتنمية 2.3، ومواقع التواصل الاجتماعي (واتس آب، فيسبوك وغيرها) 25.7، ومواقع التشغيل الإلكترونية (أخطبوط، Linkedln، Bayt.com وغيرها) بنسبة 1.7، وكانت نسبة وسيلة طلب الشاغر من خلال قسم الموارد البشرية 3.3، وكان هناك 1.0 من الوسائل الأخرى، ومما سبق نجد أن أكثر الوسائل لطلب الوظيفة كانت عبر المعارف، والإعلانات الورقية، ومواقع التواصل الاجتماعي (الواتس، الفيس وغيرها).

6. التوصيات:

1. ضرورة توفير دعم مادي مناسب يساهم في تشغيل أعداد إضافية وتطوير العاملين والمنتج من خلال: رفع سقف القروض من المؤسسات الإقراضية أو زيادة قيمة المنحه من المنظمات والمؤسسات المانحه.
2. ضرورة الرجوع إلى الدوافع الأساسية والشغف للأفراد الراغبين بالحصول على منح أو قروض من خلال إعداد نماذج تحاكي الدوافع الأساسية التي تظهر أهمية المشروع للأفراد والمساهمة في تنمية محلية مستدامه.
3. ضرورة الرقابة على المنح المقدمة للأفراد من خلال المؤسسات المانحة، وذلك لضمان وصول التمويل بالكامل، وضمان استمراريته.
4. ضرورة العمل على تخفيض الرسوم الجمركية، ونسب الفوائد المترتبه على القروض، وزيادة فترات السماح للسداد، تسهيل إجراءات الترخيص وتخفيف العبء المالي المترتب عليها؛ من أجل البدء بالمشاريع وزيادة فرص استمرارية المشاريع الإنتاجية الصغيرة.
5. يجب تصميم بوابة إلكترونية تجمع كافة المؤسسات التي تمنح الترخيص المشاريع الإنتاجية الصغيرة للتشجيع على الإقبال نحو التراخيص، إضافة إلى تخفيض العبء المالي.
6. ضرورة تشبيك أصحاب المشاريع الإنتاجية الصغيرة مع المؤسسات المانحة للحصول على دعم مالي وفني، إضافة إلى جهات تتولى مساندتهم لتطوير المشاريع وتوفير المواد الأولية للمشاريع؛ لضمان الوصول إلى التعافي من جائحة كورونا.
7. ضرورة ملاءمة الأجور للمهارات، المسؤوليات، المهام المتفق عليها في الوصف الوظيفي والجهد المبذول بشكل يوافق الأجور في سوق العمل المحلية، إضافة إلى توفير بيئة عمل مناسبة وملائمة للعاملين، والعمل على تطوير مهاراتهم بشكل مستمر، وتحفيزهم ماديًّا ومعنويًّا، وإشراكهم في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، وتوفير شبكة مواصلات، وحضانات، والالتزام بالحقوق العمالية المنبثقه عن قانون العمل الأردني (عقود، إجازات الأمومة وساعات الرضاعه، عدد ساعت العمل اليومي وغير ذلك)؛ للوصل إلى استقرار العاملين في بيئة العمل وزيادة إنتاجيتهم.
8. يجب التزام أصحاب العمل والعاملين ببنود مدونة القواعد والسلوك، ومن أبرزها (العدالة والشفافية والمساءلة والاحترام والتقدير)، لما لها من انعكاسات إيجابية على بيئة العمل والدور الكبير في استقرار العامل وزيادة الإنتاجية.
9. يجب على ديوان الخدمة المدنية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي تحديث التخصصات المطلوبة في سوق العمل لكل خمس سنوات قادمة، مع إمكانية إلغاء التخصصات غير المطلوبة.

10. ضرورة التركيز على تمويل المشاريع من قبل المؤسسات المانحة، التي تساعد على زيادة حركة العجلة الاقتصادية في المناطق، وهي (المطابخ الإنتاجية، صناعة دبس الرمان والعسل والمربيات، صناعة الشوكولاتة، المطرزات، الحرف اليدوية، المشاريع الزراعية المائية، مراكز اللياقة البدنية، السباكة للسيدات، حضانة أطفال، تربية الحيوانات وغيرها.
11. ضرورة التركيز على التدريبات المهنية التي تلائم سوق العمل، وهي: التسويق الإلكتروني، الحرف اليدوية، إعادة التدوير وإدارة النفايات، صيانة السيارات الهجينة، التصوير الفوتوغرافي، تصميم الأزياء، تكنولوجيا المعلومات، تعبئة وتغليف، رعاية صحية، صناعة الشوكولاتة والحلويات، مهارات اللغة الإنجليزية، صيانة الهواتف الذكية وأجهزة الحاسوب، التجارة الإلكترونية، الطاقة المتجددة، التكييف والتبريد، التمديدات الكهربائية، قطاع الإنشاءات، الأمن السيبراني، الذكاء الاصطيناعي، أمن الشبكات، الزراعة بواسطة مياه السمك والسلامة العامه.
12. ضرورة توجية المؤسسات التي تعنى بالتشغيل للقطاعات الأكثر طرحًا لفرص العمل، وهي: شركات الخدمات، المطاعم والحلويات، الأسواق التجارية والمولات، القطاع الصناعي، التجميل للسيدات والرجال، الميكانيك وكهرباء المنازل والسيارات، المبيعات، تكنولوجيا المعلومات، القطاع التقني والشبكات، الإنشاءات، التجارة الإلكترونية وتوصيل الطلبات، مع التنبؤ بالقطاع الزراعي في الأعوام القادمة.
13. ضرورة إسهام الحكومة بتقديم تسهيلات للمستثمرين لإقامة المشاريع والعمل على تسهيل إقامة مصانع فرعية في مناطق ذات تجمعات سكانية خارج المدن الصناعية؛ لما لذلك من دور في تحفيز الاقتصاد والوصول إلى أكبر عدد ممكن من السيدات العاملات.
14. يجب تطوير البرامج والمساقات الخاصة بالتدريبات المهنية بشكل مستمر، بما يلائم متطلبات سوق العمل لتقليص الفجوة بين العرض والطلب.
15. ضرورة توجيه السياسات التعليمية إلى التعليم المهني وأهميته في سوق العمل وملاءمته للشواغر المطروحه وتكثيف الجهود لتوعية المجتمعات من خلال برامج تثقيفية مناسبة وحملات كسب التأييد.
16. ضرورة التركيز على المهارات الأساسية التي تزيد من فرص منافسة الباحث عن عمل في سوق العمل، إضافة إلى زيادة فرص نجاح المشاريع الإنتاجية الصغيرة للمقبلين على إقامة مشاريع خاصه بهم، وهي: مهارات الحياة الأساسية ومثالها (إدارة الذات، الاتصال والتواصل، حل المشكلات، اتخاذ القرار، التفاوض، التفكير الإبداعي وغير ذلك)، مهارات التكيف ببيئة العمل، مهارات وظيفية (رسالة التغطية، إعداد سيرة ذاتية، المقابلات، قانون العمل، اكتشاف فرص العمل)، ريادة الأعمال، المهارات المالية، التسويق، تأسيس المشاريع وإدارتها.

17. يجب على المؤسسات الإقراضية تقديم منتج جديد للشباب الراغبين بإقامة مشاريع بنسبة فائدة أقل وفترة سماح أطول، مع متابعه دورية، وتقديم بعض التدريبات الخاصة بإدارة المشاريع وتاسيسها، والجدوى الاقتصادية.
18. ضرورة وجود مظلة وطنية واسعة لاحتضان أصحاب المشاريع الإنتاجية لتدريبهم المستمر مهاراتيًّا وفنيًّا وتقنيًّا ومهنيا، إضافة إلى التسويق الرقمي، وتطوير المنتج ومواءمة السوق المحلية والدولية، والمساهمة في تشبيكهم مع المؤسسات الإقراضية والمانحة.
19. زيادة حصول السيدات على فرص عمل تتناسب والمؤهلات العلمية، القدرات والخبرات، وكذلك أن يتم عمل تدريب أو إعطاء محاضرات داخل بيئة العمل لكل فرد من الأفراد، سواء العامل أم الموظف أو المدير؛ ليتم تحديد الحقوق والواجبات لكل فرد من الأفراد، وخلق بيئة عمل مناسبة تجعل من الأفراد فريقًا متكاملاً فعالاً.
20. عمل المزيد من الدراسات المتعلقة بالتحديات التي تواجه المرأة تحديدًا، والأفراد الذين تجاوزت أعمارهم 36، والأفراد غير الأردنين -أي من جنسيات أخرى-؛ للوقوف على النتائج وإحداث التغيير المناسب لضمان النمو والتطور الاقتصادي.
21. ضرورة وضع تدابير الحماية الاجتماعية وتعزيزها كوسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود.
22. أهمية تعزيز استحداث العمالة المستدامة ونظم الحماية الاجتماعية والعمل اللائق.
23. أهمية توفير بيئة عمل مناسبة لجميع العمال، والحفاظ على حقوقهم دون أن يتم التحيز لطرف أو جهة معينة، إذ إن النتيجة سوف تؤثر على المنشأة ككل، مما قد يؤدي في نهاية المطاف إلى تفكك المنشأة وانهيارها، وهذا الأمر الأشد خطرًا بالنسبة لأصحاب العمل، مما قد ينعكس على الاقتصاد ككل.

7. المراجع

- دائرة الإحصاءات العامة.
- وزارة التخطيط.
- وزارة العمل، ومديريات عمل إربد والمفرق.
- غرفة التجارة، ومديرية الصناعة والتجارة.
- مؤسسة التدريب المهني.
- موقع وزارة الداخلية.
- تقرير حالة الفقر في الأردن.
- منظمة العمل الدولية.
- المكتب الإقليمي للدول العربية.
- إحصائيات المركز الوطني لتمنية الموارد البشرية.
- المفوضية السامية لشؤون اللاجئين.
- وكالة بترا الإخبارية.
- ملتقى سيدات الأعمال والمهن الأردني.
- البطالة وجائحة كورونا. د. موسى شتيوي.
- واقع وآفاق سوق العمل الأردني. الحراحشة، محمد العيد، جامعة آل البيت.
- سوق العمل الأردني والشباب.. زمرد المحمود.

8. الملاحق