

دراسة سوق العمل/ محافظة المفرق

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/ المفرق: 10
3 – 2 التحليل الوصفي لاستبانات الباحثين عن عمل تقييم سوق العمل المفرق 32
4. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج النوعي 52
4.1 المجموعات البؤرية 52
4.2 المقابلات أصحاب العلاقة 89
4.3 المؤسسات الإقراضية في محافظة المفرق 131
5. النتائج 139
5.1 نتائج المجموعات البؤرية 139
5.2 نتائج المقابلات 150
5.3 نتائج التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل والباحث عن عمل 159
6. التوصيات 170
7. المراجع 173
8. الملاحق 174

1. المقدمة:

تقع محافظة المفرق في الشمال الشرقي من المملكة ويحدها العراق من الشرق وسوريا من الشمال والسعودية من الجنوب والشرق، وتبلغ مساحتها (26551) كم^2، وترتفع أعلى منطقة فيها عن سطح البحر ما يقارب 915م في رحاب، وتشكل ما نسبته 29.6% من مجموع مساحة المملكة، وتعد ثاني محافظات المملكة بعد محافظة معان من حيث المساحة، وتشكل منطقة البادية الشمالية الغالبية العظمى منها، لقد سميت مدينة المفرق في السابق (الفدين) ثم سميت فيما بعد المفرق لوقوعها على مفترق طرق دولية، حيث تربط المملكة مع الجمهورية العراقية من خلال مركز حدود الكرامة، الذي يبعد عن مركز المحافظة 285 كم، بالإضافة إلى وجود مركز حدود جابر الذي يربط المملكة مع الجمهورية السورية ويبعد عن مركز المحافظة حوالي 20 كم، ويبلغ عدد سكان المحافظة (549948) نسمة، وتبلغ مساحتها: (26550.6) كم^2، وتبلغ الكثافة السكانية: (20.7) نسمة/كم^2، وتتميز المحافظة بوقوعها على مفترق طرق دولية تربط المملكة مع كلٍ من (سوريا، العراق، السعودية)، كما يتوفر فيها الكثير من المواقع الأثرية والسياحية، من أبرزها الفدين ورحاب وأم الجمال وسد برقع في الرويشد ومنطقة جاوا في دير الكهف وغيرها من المواقع، بالإضافة إلى مرور الخط الحديدي الحجازي من خلال أراضيها (وزارة الداخلية، 2022).

هناك العديد من الفرص المتاحة في المحافظة ومنها وجود استثمارات في مجال السياحة (استراحات، فنادق، مطاعم، حرف تقليدية) لتزيد من الجذب السياحي وتوفر فرص عمل متنوعة، بالإضافة إلى وجود استثمارات في مجال الموارد الطبيعية مثل المحاجر والتف البركاني والبوزلان، مما يؤكد على دور الصناعة الأستخراجية في التنمية، والاستثمارات في مجال الزراعة باستخدام الآبار الارتوازية ومياه السدود وتوجيه النشاط الزراعي للمحاصيل الملائمة للمنطقة، مما يزيد من عائد استغلال الأراضي الزراعية الجيدة.

وهناك العديد من التحديات الموجودة في المحافظة، أهمها عدم وجود خطة متكاملة للتطوير السياحي والخدمات السياحية، والتوسع العشوائي على الأراضي الزراعية وشيوع الملكية الذي يؤدي إلى تفتتها نتيجة عدم استغلالها بالقدرة الإنتاجية الممكنة، بالإضافة إلى عدم وجود خطة لتنمية الصناعات الاستخراجية في المنطقة والاستفادة منها.

وفقًا لإحصاءات دائرة الإحصاءات العامة، تبين أن معدل البطالة في محافظة المفرق في الربع الثاني من عام 2022 تبين أن معدل البطالة كان مرتفعًا بين حملة الشهادات الجامعية (بكالوريوس فأعلى)، حيث بلغ 26.2% مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، كما تبين أن 53.5% من إجمالي المتعطلين كانوا 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 46.1% (42.2% للذكور مقابل 63.3% للإناث) واحتلت محافظة المفرق المرتبة الأولى بأعلى معدل للبطالة في الأردن بنسبة بلغت 28.7 بالمئة، فيما جاءت الزرقاء كأدنى معدل بنسبة بلغت 19.2 بالمئة (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 في المائة إلى 22.1 في المئة بين عامي 2011 و 2014.

سلطت توقعات منظمة العمل الدولية الضوء على خطر آثار جائحة كورونا على سوق العمل والمتمثلة 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 حدوث فجوة في فرص العمل الناجمة عن الأزمة العالمية، خصوصًا 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 تعطل العمل المرتبط بالوباء كان له عواقب كارثية على دخل الأسرة وعلى العاملين في القطاع غير المنظم، حيث يفتقد أغلبهم إلى الحماية الاجتماعية، ولفت التقرير إلى أن أثر الأزمة على النساء أكثر من غيرهن، فقد انخفضت فرص عملهن بنسبة 5 في المائة في عام 2022/2021 مقارنة بنسبة 3.9 في المائة للرجال، وخرجت نسبة أكبر من النساء من سوق العمل وأصبحن غير ناشطات، كما أفضت المسؤوليات المنزلية الإضافية الناجمة عن حالات الإغلاق بفعل الأزمة إلى خطر "إعادة إضفاء الطابع التقليدي" على أدوار الجنسين.

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

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

2. المنهجية:

لتحقيق الهدف المتعلق بإجراء مسح ميداني موجه للباحثين عن عمل وأصحاب العمل لفهم سوق عمل المفرق ومدى تأثير مكونات سوق العمل على التشغيل والحد من الفقر والبطالة، لفهم تأثير جائحة كورنا على سوق العمل، وآلية التعافي بشكل أفضل، وأهم الممارسات التي تساعد في استقرار العاملين بعملهم، 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 محافظة المفرق كالعمر والجنس والدخل والمستوى التعليمي وغيرها، وأما الاستبيان الموجه لأصحاب العمل، فاحتوى على اسم المنشأة والشخص المسؤول وعدد فروعها والعاملين بها، وعنوانها، والقطاع الذي تتبع له، وسنة التأسيس وغيرها، إذ تم توزيع العينة على مستوى كافة الألوية والقرى الموجودة في محافظة المفرق، وذلك للحصول على عينة شاملة تغطي كافة الفئات العمرية ضمن الفئات العمرية "18- 48" 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 بالاستبيان الذي يخص الباحثين عن عمل وأصحاب العمل، واعتمد فريق البحث على مقياس (Likert) ليكرت الخماسي، لقياس مدى أهمية الأمور التي يجب أن تتوفر في الوظائف الشاغرة، والتي تتمثل في: الصلاحيات، والثناء والتقدير، والحوافز المادية والمعنوية، والرواتب مقارنة بسوق العمل المحلية 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، و5 تعني غير موافق بشدة.

عُرضت الاستبانة على محكمين متخصصين في التحليل الإحصائي، وإحدى المتخصصين في كتابة البحث العملي؛ أشاروا إلى إضافة بعض الأسئلة والتعديلات وقام فريق البحث بإجراء التعديلات اللازمة. وقد تم عمل عينة استطلاعية (Pilot study)، إذ تكونت العينة الاستطلاعية من 35 استبانة، وأشار بعض المستجيبين إلى أن أسئلة الاستبانة وفئاتها طويلة؛ وأشار البعض الآخر أن هناك أسئلة مكررة، وقام فريق البحث بإجراء التعديلات اللازمة، بالإضافة إلى بعض الخيارات ضمن الأسئلة التي لا يحبذون الإجابة عنها، والتي تتمثل في "لا يرغب بالإجابة". وعليه تم قياس حجم العينة المثالي لمجتمع الدراسة من خلال تطبيق المعادلة الآتية:

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

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

POPULATION =	218437	SS=	384.16
P=	0.5	SAMPLE =	383
M=	0.05		
Z=	1.96		

بعد التواصل مع دائرة الإحصاءات العامة للوصول إلى عدد مجتمع الدراسة، تبين أن عدد مجتمع الدراسة في محافظة المفرق 218437، وللوصول إلى حجم العينة المثالي لمجتمع الدراسة نظرًا لكبره، تم تطبيق المعادلة الرياضية لحساب حجمها إحصائيًّا إذ ستعطي نتيجة INFINITE SAMPLE، ولذلك يتم اتباع نظرية Central limit theoremوالتي 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).

صمَّم فريق البحث استبانة إلكترونية على "Google Drive" وتم توزيع الاستبانة من قبل فريق البحث على عدة خطوات.

تم توزيع استبانة الباحثين عن عمل فتم توزيع فريق العمل على كافة الألوية والقرى الموجود في محافظة المفرق، حيث تم 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 يوميًا 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 المفرق بتوزيع 414 استبيانًا على أصحاب العمل و1378 على الباحثين عن عمل، لكن تم اعتماد 300 استبيان لأصحاب العمل و1000 استبيان للباحثين عن عمل، أما سبب الحذف لهذه الاستبانات فيتمثل في "تم الحذف بناءً على قيمة mahal في برنامج SPSS وذلك بناءً على عدد المتغيرات الموجودة، إذ إن لكل عدد متغيرات قيمة محددة لـ mah، ليتم استخدام القيمة كنقطة مرجعية لمعرفة ما إذا كانت الاستبانة تحقق القيمة المطلوبة أم لا، بالإضافة إلى مسافة ماهالانوبيس (مسافة ماهالانوبيس) وهو مؤشر مسافة شائع الاستخدام في التعلم المتري، ويستخدم كمؤشر تشابه بين بيانات التقييم مثل المسافة الإقليدية، ومسافة مانهاتن، ومسافة هامينغ وغيرها، 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، والذي يصحح التناقض والارتباط بين الأبعاد المختلفة في المسافة الإقليدية.

مسافة Mahalanobis لنقطة بيانات واحدة:

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

حيث إن مسافة Mahalanobis بين نقاط البياناتx ، y

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

أولاً: أصحاب العلاقة للوصول إلى نتائج الدراسة في محافظة المفرق وهم: مديرية العمل، وبرنامج إرادة، مديرية الصناعة، وغرفة التجارة، منطقة الملك حسين بن طلال التنموية، ومؤسسة التدريب المهني، ومحافظة المفرق، وبلدية المفرق الكبرى، ومنظمة 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 للتمويل الأصغر، وشركة تمويلكم لتمويل المشاريع الصغيرة.

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

وقبل البدء بالمقابلات والمجموعات البؤرية، تم عرض الأسئلة الخاصة بالمقابلات والمجموعات البؤرية على محكمين، وبعد أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار، تم إجراء التعديلات اللازمة، ثم البدء بإجراء 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 الذكر أن فترة العمل بالدراسة مكثت 3 أشهر خلال الفترة (آب – تشرين الثاني/ 2022) ضمن فريق عمل مكوَّن من 30 شخصًا مؤهلاً ومدربًا، سيما أن الباحثين الميدانيين الذين عملوا على توزيع الاستبانات، تم إشراكهم بدورة تدريبية متخصصه حول آلية العمل والتعرف على الأسئلة لتجاوز أي تحدٍّ متوقع.

3. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج الكمي:

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

3 – 1 التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل/ المفرق:

تم إجراء مسح ميداني موجه لأصحاب العمل بالتعاون مع الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية JOHUD ووكالة التنمية الإسبانية لفهم سوق عمل المفرق 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 بعملهم، 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، وكذلك لمكافحة حالات العنف المحتملة.

ويبين الجدول التالي عدد الفروع للمنشأة إن وجد، ومن خلال النتائج فقد تبين أن أغلب المنشآت كانت ذات فرع واحد بنسبة 59.3، في حين أن المنشآت التي كان لها أكثر من فرع وأقل من 5 فروع 32.3، والنسبة الأقل كانت للمنشآت ذات الفروع الأكثر من خمسة 8.3، أي ما يعادل 25 منشأة.

ما عدد فروع المنشأة	عدد المستجيبين	النسبة
1 فرع واحد فقط	178	59.3
1 - أقل من 5 فروع	97	32.3
5 - أكثر من 5 فروع	25	8.3
المجموع	300	100.0

ويبين الجدول التالي نسب النشاط الاقتصادي للمنشآت، إذ إن 135 من أصحاب العمل كان النشاط الاقتصادي لمنشآتهم هو القطاع التجاري، في حين أن القطاع الصناعي بلغ 8.7، وقد بلغت نسبة القطاع الزراعي 2.7 أي ما يعادل 5 منشآت ذات طبيعة عمل زراعية، أما القطاع التكنولوجي، فقد بلغت نسبته 2.0، في حين بلغت نسبة القطاع التعليمي 7.3، والقطاع الغذائي 17.3، وبلغت نسبة القطاع الصحي 5.0، ومن خلال النتائج السابقة تبين أن الأقل نسبة هي المنظمات الإنسانية، أي أنها أقل قطاعٍ يُعمل به من قبل منشآت العينة، بالإضافة إلى القطاع السياحي والإعلامي، في حين أن أكثر القطاع جاذبيةً بالنسبة لأفراد العينة (أصحاب العمل) القطاع التجاري، والصناعي والغذائي.

ما القطاع/ النشاط الاقتصادي للمنشأة؟	عدد المستجيبين	النسبة
منظمات إنسانية	1	.3
القطاع الصناعي	26	8.7
القطاع التجاري	135	45.0
القطاع الزراعي	8	2.7
القطاع السياحي	1	.3
القطاع الغذائي	52	17.3
القطاع التعليمي	11	3.7
القطاع التكنولوجي والتقني	6	2.0
القطاع الإعلامي	1	.3
القطاع الصحي	15	5.0
القطاع الخدماتي	27	9.0
القطاع الإنشائي	13	4.3
أعمال حرة	4	1.3
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب العاملين في كل منشأة، إذ تبين أن عدد المنشآت التي تضم أقل من 10 عمال هي 204، وبلغ عدد المنشآت التي تضم ما بين 10 إلى 99 عاملاً 87 منشآت، و 9 منشآت كانت تضم أكثر من 100 عامل، مما يدل على أن أغلب منشآت العينة كان لها أقل من 10 عمال.

ما عدد العاملين الحاليين في المنشأة؟	عدد المستجيبين	النسبة
أقل من 10 عمال	204	68.0
10-99 عاملاً	87	29.0
أكثر من 100 عامل	9	3.0

المجموع	300	100.0

ويبين الجدول التالي الأعمال التي عليها طلب بالنسبة للمنشأة، إذ بلغت نسبة الأعمال الصناعية المطلوبة بالنسبة للمنشآت 1.0، في حين أن نسبة الأعمال الإنسانية 1.0، وكانت نسبة الأعمال التجارية 44.0، في حين بلغت نسبة أعمال السياحة والفندقة 2.0، وبلغت نسبة الأعمال الإنشائية 1.3، وبلغت نسبة الأعمال الخدماتية 6.0، وكانت النسبة الأقل لأعمال الإعلام والتسويق، مما يدل على أنها الأقل جاذبية بالنسبة للأعمال المطلوبة، في حين أن أعمال التجارة والصناعة والغذاء هي الأكثر طلبًا.

ما هي الأعمال المطلوبة لمنشأتكم بالتحديد؟	عدد المستجيبين	النسبة
أعمال إنسانية/ منظمات	3	1.0
أعمال صناعية	45	15.0
أعمال تجارية	132	44.0
أعمال زراعية	9	3.0
أعمال سياحية أو فندقية	6	2.0
أعمال غذائية أو خدمات غذائية	41	13.7
أعمال تعليمية أو تدريبية	13	4.3
أعمال تكنولوجية أو تقنية	5	1.7
أعمال إعلامية أو تسويقية	2	.7
أعمال إنشائية	4	1.3
أعمال صحية ورعاية	14	4.7
أعمال خدماتية	18	6.0
أعمال حرة	3	1.0
أعمال البيع بالتجزئة	5	1.7
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب فرص العمل المطلوبة لكل منشأة، إذ بلغت نسبة فرص العمل المطلوبة للتسويق والمبيعات 11.3، ونسب فرص الحِرف اليدوية 2.3، وبلغت نسبة فرص العمل من فن الطهو والطبخ 2.7، في حين كانت نسبة العمل في استقبال/ خدمة العملاء 4.7، ومعلمات ومدربات 4.0، بالإضافة إلى أعمال الصيانة البالغة 0.3، وفرص التجميل 2.3، ومن خلال النتائج؛ كان هناك فرص عمل مطلوبة بشكل قليل من قبل المنشآت ذات العلاقة بالدراسة مثل أعمال التصميم والتصوير، والأعمال المسرحية، ومناصب إدارية، ومدربات قيادة وغيرها، وكانت النسبة الأكثر طلبًا هي التسويق، وكذلك المحاسبة.

ما هي فرص العمل المطلوبة بمنشأتاكم بالتحديد؟	عدد المستجيبين	النسبة
تسويق ومبيعات	34	11.3
خياطة وحرف يدوية	7	2.3
فن الطهو والطبخ	8	2.7
معلمات رياض أطفال	1	.3
عاملات في الإنتاج	11	3.7
عاملات في مجال التعبئة والتغليف	2	.7
عاملات نظافة	7	2.3
استقبال وخدمة عملاء	14	4.7
صيدلة	8	2.7
تمريض	3	1.0
أخصائية تغذية	1	.3
مدربة لياقة بدنية	2	.7
معلمات ومدربات	12	4.0
محاسبة	24	8.0
هندسة	4	1.3
أعمال صيانة	1	.3
التجميل وتصفيف الشعر	7	2.3
أعمال فنية/ تصميم وتصوير	2	.7
أعمال مسرح وسينما	2	.7
مدربات قيادة	1	.3
ضابط قروض	1	.3

منصب إداري	1	1.0
عدم الإجابة	145	48.3
المجموع	300	100

ويبين الجدول التالي نسب الشواغر النادرة أو تلك التي يصعب توفير عمال لها، وقد بلغت نسبة الفرص التي يصعب توفير عامل لها 5.0، وبلغت نسبة فرص العمل للتصميم والبرمجة 1.3، ونسبة السكرتاريا وإدخال البيانات 1.0، في حين كانت نسبة الفرص النادرة من التسويق الإلكتروني 0.3، والتسويق 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، وكاتب المحتوى بنسبة 0.3، عروض مسرحية وموسيقية 0.3، ونسب الصيانة 1.7، 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.

ما الشواغر النادرة/ الفرص المتاحة ويصعب توفير عامل لها؟	عدد المستجيبين	النسبة
لا يوجد	218	72.7
عامل	15	5.0
تصميم وبرمجة	4	1.3
سكرتاريا وإدخال بيانات	3	1.0
خبير زراعي	2	.7
منصب إداري	3	1.0
مهنة شيف محترف	10	3.3
فني تجميل متخصص	3	1.0
تسويق إلكتروني وإدارة السوشال ميديا	1	.3
خياطة	1	.3
عمل ميداني للسيدات	1	.3
محاسب	8	2.7
بائعين	5	1.7
صيدلة	3	1.0
أخصائي علاج طبيعي	1	.3
تعليم وتدريب	3	1.0
فني وصيانة	5	1.7
عارضة أزياء	1	.3
كاتب محتوى	1	.3

أعمال حرة (سكافي، بسطجي، وغيره)	2	.7
سائق	3	1.0
عروض مسرحية وموسيقى	2	.7
مهندسين	5	1.7
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب الشواغر المتاحة التي قد تناسب الطلب من قبل العاملين، حيث كانت نسبة نعم 92.3، مما يعني أن الغالبية يجدون فعلاً أن الشواغر المتاحة تناسب الطلب من العاملين، في حين أن النسبة الأقل كانت 7.7 من الذين لا يجدون أن هناك أي تناسب بين عرض الشواغر والإقبال عليها.

هل الشواغر المتاحة بمنشأتكم تناسب الطلب من العاملين؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	277	92.3
لا	23	7.7
المجموع	300	100.0

وفيما يلي جدول يبين نسب المهارات اللازم توافرها لدى الفرد للعمل بالمنشأة، إذ إن مهارات التحليل والتحليل النقدي بلغت نسبتها 19.0، وكانت مهارات التعلم المستمر بنسبة قريبة من التحليل النقدي تقريبًا، وهي 18.0، وبلغت نسبة الإبداع والابتكار 11.0، وهي نسبة جيده مقارنة مع المهارات الأخرى، مما يدل على أنها من المهارات اللازمة للعمل بالمنشأة، وبلغت نسبة مهارات الحياة الأساسية 1.7، بالإضافة إلى مهارات القيادة التي بلغت نسبتها 1.3، والمهارة الفنية بلغت أيضًا 2.7، ومهارات التكيف ببيئة العمل بلغت 2.3، ومهارة اللغة غير العربية 1.3، فنرى مما سبق أن مهارات التحليل والتعلم المستمر والإبداع والابتكار كانت الأكثر طلبًا بالنسة للمنشآت، في حين تنوعت المهارات التي يقل الطلب عليها، منها مهارة مراقبة الجودة، ومهارة اللغة غير العربية.

ما هي المهارات اللازمة المطلوبة للعمل بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
مهارات التحليل والتحليل النقدي	59	19.7
مهارات التعلم المستمر	54	18.0
مهارات الإبداع والابتكار	33	11.0
مهارات الذكاء العاطفي	9	3.0
مهارات التواصل الاجتماعي	64	21.3
مهارات الحياة الأساسية	5	1.7
مهارات تكنولوجيَّة أو تقنية	7	2.3
مهارات إدارة شؤون الموظفين	4	1.3
مهارات فنية	8	2.7
مهارات قيادية	4	1.3
مهارات تحمل الضغط	1	.3
مهارات المرونة	18	6.0
مهارات التكيف ببيئة العمل	7	2.3
مهارات اللغة غير العربية	4	1.3
مهارات مراقبة الجودة	1	.3
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب المهارات الأخرى التي لم تذكر في السؤال السابق، إذ بلغت نسبة مهارات الطبخ 0.7، في حين بلغت نسبة مهارة الصبر والتعامل مع الأطفال 0.3، وأساليب الإقناع والبيع بلغت 0.7، في حين بلغت نسبة مهارات التجميل 0.3 ومهارة الصيانة 0.7 ونجد هنا أن عددًا قليلاً من المنشآت قد أجاب بمهارات أخرى، وذلك يعود إلى أن السؤال السابق قد غطى غالبية المهارات التي قد تحتاج إليها أية منشأة باختلاف طبيعة العمل.

ان كانت إجابتك مهارات أخرى، اذكرها	عدد المستجيبين	النسبة
لا يوجد	291	97.0
فن الطبخ وأنواعه	2	.7
مهارات التجميل	1	.3
الصبر والتعامل مع الأطفال	1	.3
أساليب الإقناع والبيع	2	.7
مهارات فنية وإبداعية	2	.7
تصليح وصيانة المعدات	1	.3
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب تفضيل التدريب قبل التشغيل من عدمه، وقد بينت النتائج أن النسبة الأكبر أجابوا "نعم" وهي 79.3 والتي تتبنى فكرة أن يتم التدريب قبل التشغيل، في حين كانت نسبة عدم تفضيل التدريب قبل التشغيل 20.7، مما يدل على أن أكثر من نصف المنشآت تفضل أن يتم التدريب قبل البدء بالتشغيل.

هل يحبذ التدريب قبل التشغيل؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	238	79.3
لا	62	20.7
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسبة تشغيل الأردنيين بالمنشأة، إذ إن نسبة تشغيل 100% من الأردنيين بلغت 38.7، وأن نسبة تشغيل الأردنيين (51- 99%) بلغت 40.3، في حين أن 50% من الأردنيين في المنشآت بلغت 21.0، ومما سبق نجد أن النسبة الأعلى في تشغيل الأردنيين في المنشآت كانت ما بين 51%- 99% أي 121 منشأة من أصل 300.

كم نسبة تشغيل الأردنيين بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
%100	116	38.7
%99-%51	121	40.3
%50	63	21.0
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب العمر المرغوب لعمل الذكور الأردنيين، إذ بلغت نسبة العمر العرغوب لعمل الذكور الأردنيين من 18 سنة إلى 35 سنة 70.0 أما الفئة الثانية فمن 36 سنة إلى 48 بلغت 2.0، في حين أن 82 منشأة لم يكن لديها أي تحيز لاية فئة، إذ إن العمل المرغوب لعمل الذكور لديها يبدأ من 18–48 سنة، أي ما نسبته 27.3، مما يدل على أن العمر الأكثر رغبة في توظيف الذكور يكون ما بين 18–35 سنة. فهنا نجد تحديًا أمام الأكبر سنًا من 36 للحصول على وظيفة.

ما هو العمر المرغوب لعمل الذكور الأردنيين بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
18-35 سنة	212	70.7
36-48 سنة	6	2.0
18-35، 36-48	82	27.3
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب تشغيل السيدات بالمنشأة، إذ أظهرت النتائج أن 1-20% من تشغيل السيدات في المنشآت بلغت نسبة 66.3 أي ما يعادل 199 منشأة، في حين كان لتشغيل السيدات من 21-50% نسبة بلغت 18.3، وبلغت نسبة تشغيل السيدات من 51% إلى 99% في منشآت ذات العلاقة بالعينة ما نسبته 12.3، وكان هناك 10 منشآت تعمل فيها 100% من السيدات، أي ما يساوي 3.3، ومما سبق نجد أن الغالبية من المنشآت كانت نسبة تشغيل السيدات ما بين 1% إلى 20%.

كم نسبة تشغيل السيدات بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
%20-%1	199	66.3
%50-%21	55	18.3
%99-%51	36	12.0
%100	10	3.3
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب العمر المرغوب لعمل السيدات الأردنيات بالمنشأة، كما يبين الجدول التالي نسب العمر المرغوب لعمل الذكور الأردنيين، إذ بلغت نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور الأردنيين من 18 سنة إلى 35 سنة 77.7 أما الفئة الثانية من 36 سنة إلى 48 فبلغت 0.3 وتعد هذه النسبة قليلة جدًا بالنسبة للفئة السابقة من حيث تفضيل التشغيل بالنسبة للسيدات، في حين أن 66 منشأة لم يكن لديها أي تحيز لأية فئة إذ إن العمر المرغوب لعمل السيدات لديها يبدأ من 18–48 سنة أي ما نسبته 22.0، 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 سنة	233	77.7
36-48 سنة	1	.3
18-35، 36-48 سنة	66	22.0
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب العاملين من ذوي الإعاقة في المنشأة 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 15 منشأة، و 3 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 نسبة العاملين من ذوي الإعاقة بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
تساوي 5%	282	94.0
أقل من 5%	15	5.0
أكثر من 5%	3	1.0
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب التدريبات المهنية المطلوبة في المنشآت، إذ تبين أن نسبة التدريبات المطلوبة بما يتعلق بفن الطهو والحلويات 6.0، وأن مهنة التمريض والرعاية الصحية بلغت 1.0، في حين أن نسبة التدريبات الزراعية بلغت 0.7، وبلغت صيانة الموبايلات والمعدات 1.7، وبلغت أعمال الديكور 1.0، والسلامة العامة 0.3، والعلاج الطبيعي 0.3، والتواصل الاجتماعي 9.0، في حين بلغت نسبة المهارات المطلوبة في مجال التسويق والمبيعات 3.0، وفي مجال التدريبات الصناعية 1.0، والتدريبات المحاسبية بلغت 3.0، أما التدريبات المتعلقة بالقيادة فقد بلغت 0.7، ومن الأرقام السابقة نجد أن أكثر التدريبات المطلوبة كانت تدريبات عمالية بنسبة 10.0، في حين أن التواصل الاجتماعي بلغ 9.0، وبلغ فن الطهو وصناعة الحلويات نسبة 6.0، وتوزعت التدريبات المختلفة على نسب مختلفة تبعًا لنوع النشاط الخاص لكل منشأة من المنشآت.

ما أهم التدريبات المهنية المطلوبة بمنشأتكم	عدد المستجيبين	النسبة
لا يوجد	141	47.0
فن الطهو وصناعة الحلويات	18	6.0
مهنة التمريض والرعاية الصحية	3	1.0
تدريبات زراعية	2	.7
التجميل وتصفيف الشعر	7	2.3
صيانة الموبايلات والحواسيب	5	1.7
تكييف وتبريد	1	.3
أعمال ديكور	3	1.0
حرف يدوية	6	2.0
السلامة العامة	1	.3
تكنولوجيا وتقنية	11	3.7
العلاج الطبيعي	1	.3
إدارة الوقت	1	.3
تدريبات عمالية	30	10.0
التواصل الاجتماعي	27	9.0
التسويق والبيع	9	3.0
تدريبات صناعية	3	1.0
لياقة بدنية	1	.3
تدريبات تجارة ومحاسبة	9	3.0
أعمال كهربائية	2	.7
التصنيع والإنتاج الغذائي	1	.3
تدريبات فنية وإبداعية	10	3.3
تعليمية وتدريس	6	2.0
القيادة والسواقة	2	.7
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب وجود سلم رواتب لكل منشأة، إذ كانت نسبة وجود سلم رواتب للموظف في المنشأة 80.3، في حين أن عدم وجود سلم للرواتب كان النسبة الأقل 19.7، فمن خلال هذه النسب يتضح أن الغالبية لديهم سلم رواتب.

هل يوجد سلم رواتب بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	242	80.3
لا	58	19.7
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب اختلاف سلم الرواتب وما إذا كان الفرد يمتلك مهارات وخبرات تختلف عن غيره، فقد كانت نسبة الإجابة بنعم 80.7، ونسبة الإجابة لا 19.3 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.

هل يختلف سلم الرواتب بمنشأتكم بإمتلاك المهارات والخبرات والقدرات؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	242	80.7
لا	58	19.3
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي النسب المختلفة لأجور السيدات العاملات في المنشأة، إذ يبين الجدول أن نسبة الأجور ذات الحد الأدني للأجور 260 دينارًا، كانت 49.3، وأن الأجور من 260 إلى 500 دينار بلغت النسبة 25.0، في حين أنها من 500 إلى 1000 دينار، فبلغت النسبة 1.3، وقد بلغت نسبة الأجور التي اشتملت على كل من (الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 260 إلى 500 دينار) 18.0، وأن (الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 500 إلى 1000 دينار) بلغت ما نسبته 5.3، وبلغت نسبة (الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 260 إلى 500 دينار، من 500 إلى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.3، ونسبة (من 500 إلى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.3، (الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، 1000 دينار فأكثر) بلغت نسبته 0.3، ويتضح مما سبق أن أغلب أجور السيدات كانت تتمركز حول الحد الأدني للأجور 260 دينارًا، ثم يأتي بالمركز الثاني 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 دينارًا	148	49.3
من 260 إلى 500 دينار	75	25.0
من 500 إلى 1000 دينار	4	1.3
الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 260 إلى 500 دينار	54	18.0
الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 500 إلى 1000 دينار	16	5.3
الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 260 إلى 500 دينار،	1	.3
من 500 إلى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر	1	.3
الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، 1000 دينار فأكثر	1	.3
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب وجود ضمان اجتماعي من عدمه في المنشأة، إذ تبين أن 132 من المنشآت أجابت بنعم، أي وجود اشتراكات بالضمان الاجتماعي، و 123 من المنشآت التي أشارت إلى عدم وجود اشتراكات للضمان الاجتماعي، في حين أن 45 من المنشآت رفضت أو أجابت بعدم الرغبة في الإفصاح عما يتعلق بالضمان الاجتماعي، ومما سبق نجد أن النسب الأكبر انقسمت بين وجود ضمان وعدم وجود ضمان اجتماعي، إلا أن النسبة الأعلى أجابت بـ "نعم، يوجد اشتراك بالضمان الاجتماعي".

هل لمنشأتكم اشتراكات بالضمان الاجتماعي"؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	132	44.0
لا	123	41.0
لا يرغب بالإجابة	45	15.0
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب وجود تأمين صحي للمنشأة أو عدمه، فقد تبين أن 55.3 من المنشآت لا يوجد لديها تأمين صحي، وأن 19.0 من المنشآت يوجد لديها تأمين صحي؛ إلا أنه اختياري، في حين أن 7.0 من المنشآت لديها تأمين صحي إجباري، وكانت نسبة عدم الرغبة بالإجابة 18.7، ومن خلال النتائج السابقة نجد أن النسبة الأكثر هي المنشآت التي لا يوجد لديها تأمين صحي.

هل لدى منشأتكم تأمين صحي؟	عدد المستجيبين	النسبة
لا يوجد تأمين صحي	166	55.3
تأمين صحي اختياري	57	19.0
تأمين صحي إجباري	21	7.0
لا يرغب بالإجابة	56	18.7
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسبًا تتعلق فيما إذا كان هناك عمل جزئي بالمنشأة أم لا، إذ بلغ عدد المنشآت التي يوجد لديها عمل جزئي 45.0، وبلغ عدد المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي ما نسبته 48.7، ونسبة عدم الرغبة بالإجابة بلغت 6.3، ومما سبق يتضح أن الأكثر نسبة هي المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي.

هل يوجد عمل جزئي بمنشأتكم	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	135	45.0
لا	146	48.7
لا يرغب بالإجابة	19	6.3
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي ما إذا كان هناك عمل إضافي في المنشأة، إذ كانت نسبة المنشآت التي يوجد فيها عمل إضافي 68.7 أي أن أكثر من النصف لديهم عمل إضافي، في حين أن 26.0 من المنشآت لم يكن يوجد فيها عمل إضافي، وكانت نسبة عدم الرغبة بالإجابة 5.3، ومما سبق نجد أن 206 من أصل 300 منشأة يوجد فيها عمل إضافي، وأن 78 منشأة لم يكن يوجد فيها عمل إضافي؛ أي النسبة الاقل، و16 منشأة لم ترغب بالإجابة تحفظًا ولأسباب تخصها.

هل يوجد عمل إضافي في منشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	206	68.7
لا	78	26.0
لا يرغب بالإجابة	16	5.3
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي النسب التي تبين ما إذا كان العمل الإضافي للمنشأة إجباريًا أم لا، إذ كانت نسبة العمل الإضافي الإجباري 7.7، وأن عدم وجود عمل إضافي إجباري 85.0، ونسبة عدم الرغبة بالإجابة هي 7.3، ومما سبق نجد أن النسبة الأكبر كانت للمنشآت التي لا تجبر موظفيها على العمل الإضافي، أي أن العمل الإضافي متاح، لكنه اختياري لكل الموظفين، في حين أن 23 من المنشآت تجبر الموظفين على العمل الإضافي.

هل العمل الإضافي بمنشأتكم إجباري	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	23	7.7
لا	255	85.0
لا يرغب بالإجابة	22	7.3
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب توفُّر الحضانة في المنشأة عينة الدراسة، إذ تبين أن 17 منشأة لديها حضانات، وأن 269 من المنشآت لم يكن لديها حضانة، وأن عدد المنشآت التي لم ترغب بالإجابة 14 منشأة، ومما سبق نجد أن النسبة الأقل هي المنشآت التي يوجد فيها حضانة، والنسبة الأكبر كانت من نصيب المنشآت التي لا يوجد فيها حضانة ونسبتها 89.7

هل يوجد حضانة بمنشأتكم	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	17	5.7
لا	269	89.7
لا يرغب بالإجابة	14	4.7
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب توافُر مواصلات من وإلى المنشأة، فقد أظهرت النتائج أن 44 منشأة يتوفر مواصلات منها وإليها، أي ما نسبته 14.7، في حين أن 243 منشأة لا يتوفر مواصلات منها وإليها، أي أن ثمة صعوبة في التنقل من خلال المواصلات، و13 منشأة لم ترغب بالإجابة، ومن خلال الأرقام السابقة نجد أن أغلب المنشآت لا يوجد منها وإليها مواصلات، والنسبة الأقل من المنشآت التي يتوفر لديها مواصلات، وقد يكون هذا السؤال ذا أهمية فيما يتعلق بالمواصلات، وفيما إذا كانت قد تسبب عائقًا أمام سهولة الحصول على فرصة عمل.

هل يتوفر مواصلات من المنشأة وإليها؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	44	14.7
لا	243	81.0
لا يرغب بالإجابة	13	4.3
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 20.3، في حين أن نسبة تشجيع السيدات بالحوافز العينية كانت 14.3، وأن

كلاً من الحوافز المادية والمعنوية مجتمعة بلغت النسبة الأعلى، وهي 65.3 أي أنه عند اجتماع الحوافز المادية المحفوفة والمصحوبة بحوافز معنوية، سوف تتشجع السيدات على العمل في المنشأة أكثر من أن تكون 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	61	20.3
حوافز معنوية	43	14.3
حوافز مادية، حوافز معنوية	196	65.3
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي نسب كلٍّ من التحديات التي قد تحُدُّ من عمل السيدات في المنشأة، إذ يبين هذا الجدول أن نسبة الرفض في العمل للسيدات 36.3، وهذه نسبة كبيرة نوعًا ما ولا يستهان بها مقارنة مع غيرها من التحديات، وأن العادات والتقاليد التي تحدُّ من عمل المرأة بلغت نسبة عالية أيضًا وهي 37.0، ونسبة التحرش في العمل 2.0، ونسبة التحديات الأسرية 2.3، وبلغت نسبة بُعد المكان 2.3، وكانت الأمومة من التحديات، إذ بلغت نسبتها 1.7، وبلغت نسبة صعوبة المواصلات 0.7، ومما 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 ورفض العمل. إذ تم هنا التسليط على أهم التحديات التي قد تواجهها السيدات في العمل أو حتى محاولة التقدم للعمل.

ما هي أبرز التحديات التي تحد من عمل السيدات برايك؟	عدد المستجيبين	النسبة
الرفض في العمل	109	36.3
العادات والتقاليد	111	37.0
نظرة المجتمع للمرأة العاملة	18	6.0
التحرش في بيئة العمل	6	2.0
تحديات أسرية	7	2.3
بعد مكان العمل	7	2.3
الحضانة	34	11.3
الأمومة	5	1.7
الحمل	1	.3
صعوبة المواصلات	2	.7
المجموع	300	100.0

يبين الجدول التالي النسب التي تتعلق بالوقت المناسب لطلب الشواغر أو الوظائف من قبل المنشأة، فقد تنوعت الأوقات والظروف، تم حصر الإجابات وتجميعها ضمن إطار يناسب جميع الأجابت، فقد تبين أن 6 منشآت لم يكن لديها وقت محدد لطلب الشواغر، إذ ترى أن من الممكن الطلب في أي وقت من السنة، في حين أن 28 منشأة تفضل أن يتم التقدم للشواغر كل سنة، وكان هناك منشأة واحدة يمكن أن تطلب الشاغر كل شهر -أي شهريًا-، و3 منشآت تجد أن الوقت المناسب في طلب الشواغر كل 3 أشهر، ومنشأة كل نصف سنة (6 أشهر) تجد أنه الوقت المناسب لطلب الشواغر، في حين أن 36 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 الأعياد، وشهر رمضان المبارك، ومواسم الاعراس وغيرها من المواسم، و 146 من المنشآت لم يكن لديها وقت محدد، أي عند حدوث نقص في شاغر أو ظرف ما يتم الطلب، وكان هناك 14 منشأة تجد أن الوقت المناسب لطلب الشاغر هو حسب فصول السنة، والتي تتمركز حول فصلي الشتاء والصيف. مما سبق نجد أن هناك اختلافاتٍ بين المنشآت في الوقت المفضل لطلب الشواغر، وهذا 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	6	2.0
سنوي	28	9.3
شهري	1	.3
كل 3 أشهر، ربع سنوي	3	1.0
كل نصف سنة	1	.3
حسب المواسم (أعياد، رمضان، عام دراسي)	36	12.0
حسب الحاجة والطلب	146	48.7
لا يوجد وقت محدد	65	21.7
فصلي (الشتاء والصيف)	14	4.7
المجموع	300	100.0

ويبين الجدول التالي نسبة كل من الوسائل المذكورة التي يتم من خلالها طلب الشواغر، إذ تبين أن نسبة المعارف 71.3 في طلب الوظائف في المنشآت، وهي نسبة عالية جدًا بالنسبة لغيرها من الوسائل، وبلغت نسبة طلب الشواغر بالاعتماد على الإعلانات الورقية 9.7، في حين أن وسيلة التوجه لمديرية العمل قد بلغت 3.7، وبلغت الوسيلة المعتمد عليها في طلب الوظائف بالنسبة للمنشآت عن طريق مكتب تشغيل مركز الأميرة بسمة للتنمية 2.7، ومواقع التواصل الاجتماعي (واتس آب،

فيسبوك وغيرها) 10.3، ومواقع التشغيل الإلكترونية (اخطبوط، LinkedIn، Bayt.com، وغيرها) بنسبة.3، وكان هناك 1.0 من الوسائل الأخرى، ومما سبق نجد أكثر الوسائل لطلب الوظيفة كانت عبر المعارف، والإعلانات الورقية، ومواقع التواصل الاجتماعي (الواتس، الفيس وغيرها).

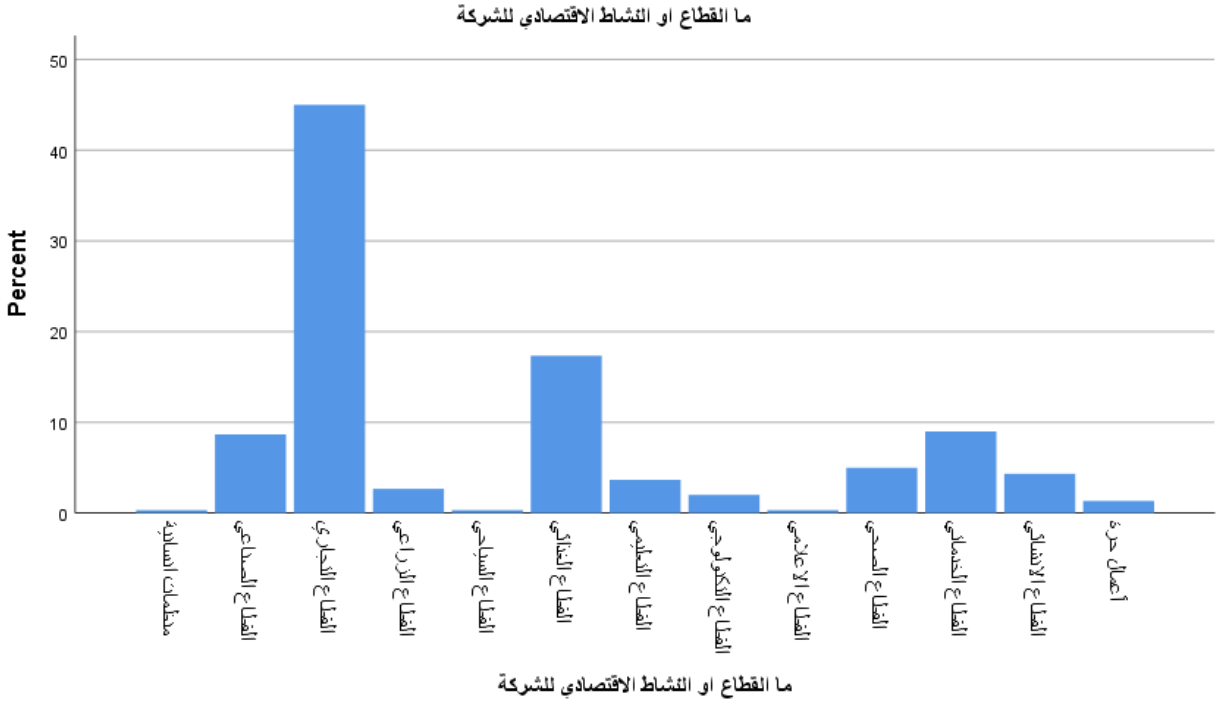
ما هي وسائل طلب الشواغر بمنشأتكم؟	عدد المستجيبين	النسبة
معارف	214	71.3
إعلانات ورقية مطبوعة	29	9.7
مديرية العمل	11	3.7
مكتب تشغيل مركز الأميرة بسمة للتنمية	8	2.7
مواقع التواصل الاجتماعي (واتس آب، فيسبوك وغيرها)	31	10.3
مواقع تشغيل إلكترونية (الاخطبوط، linkedIn، Bayt.com، وغيرها)	1	.3
قسم الموارد البشرية في الشركة	3	1.0
أخرى	3	1.0
المجموع	300	100.0

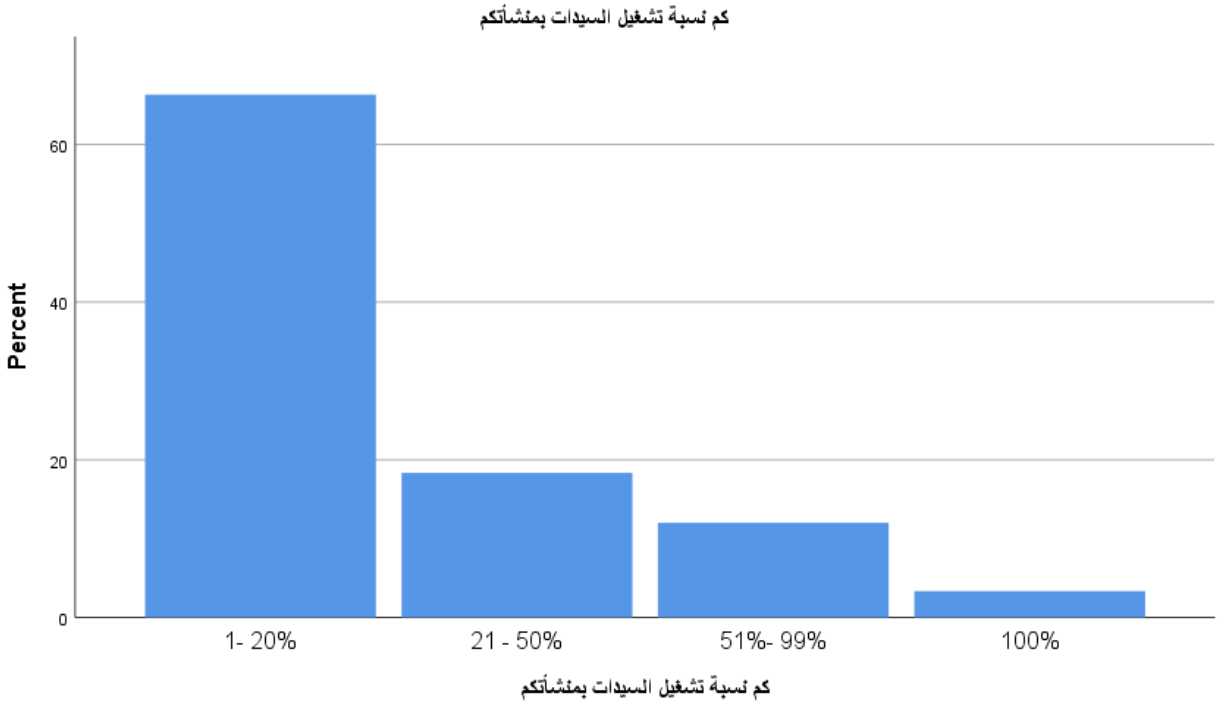
السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
الحاجة إلى عمالة كاملة ومنتجة ولائقة ومختارة بعناية كوسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود	44.0	53.7	2.3		
ضرورة وضع تدابير الحماية الاجتماعية وتعزيزها كوسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود	33.3	63.7	3.0		
ضرورة ضمان احترام معايير العمل، بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وحقوق الإنسان الأخرى وسيادة القانون	31.3	66.0	2.7		
أهمية إعادة إرساء بيئة مواتية ومناسبة للمنشآت المستدامة كي تحفز الانتعاش الاقتصادي والتنمية	27.7	67.0	5.3		

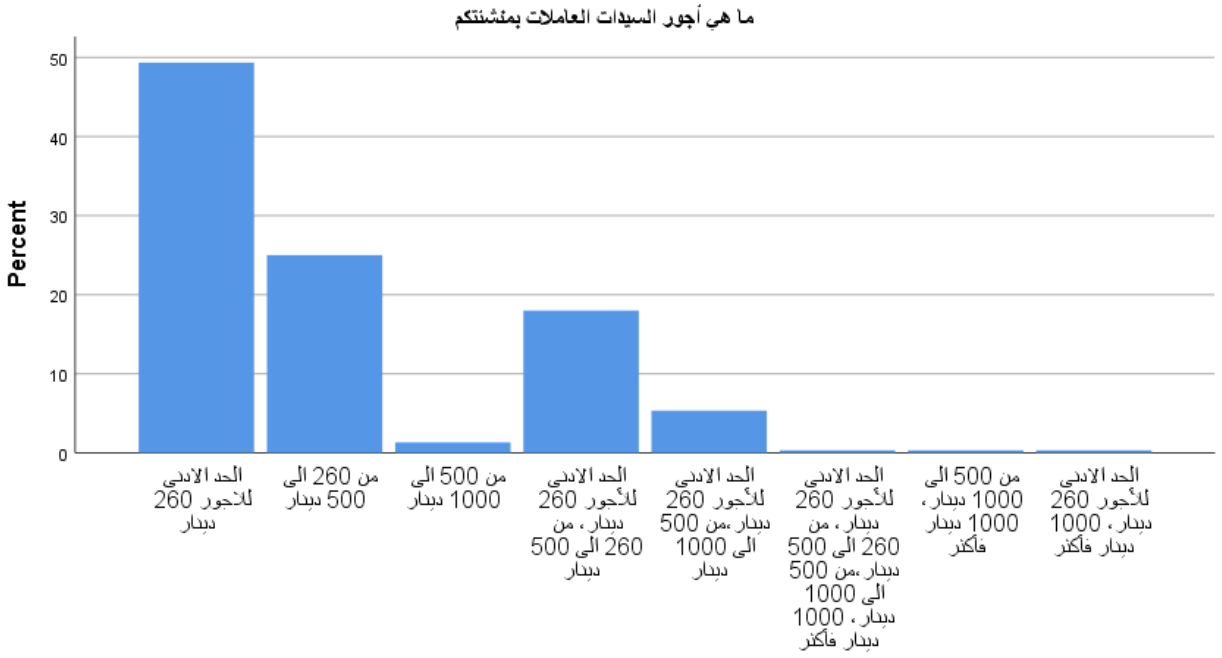
		5.7	64.3	30.0	تعزيز استحداث العمالة المستدامة ونظم الحماية الاجتماعية والعمل اللائق
		3.3	65.3	31.3	تستعرض تشريعات العمل، قانون العمل والعمال والرجوع إليه عند الضرورة للمحافظة على حقوق العمال وواجباتهم
	1.3	15.0	57.7	26.0	يولى اهتمامًا خاصًا للنساء العاملات وخصوصًا حقوقهن العمالية
	1.0	14.7	60.0	24.3	تحصل النساء على برامج التدريب والعمالة الموضوعة لتحقيق الانتعاش والقدرة على الصمود
	4.0	15.0	56.7	24.3	يتم اتخاذ التدابير لضمان عدم الاستعاضة عن النساء اللواتي يعملن ويضطلعن بمسؤوليات موسعة، عندما تكون في إجازات طويلة
		3.7	49.0	47.3	يتم اتخاذ التدابير لمنع الاغتصاب والاستغلال والتحرش والاعتداء المبني على النوع الاجتماعي ومعاقبة الفاعلين
1.7	7.7	13.3	56.7	20.7	ثمة مواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
	10.3	32.0	42.7	15.0	يكثر الدوران الوظيفي للسيدات العاملات
7.7	13.0	17.0	33.0	14.3	فرص تشغيل الإناث متساوية مع فرص تشغيل الشباب الذكور.
	1.0	6.3	50.0	42.7	تتوفر وسائل السلامة العامه في المؤسسة
2.0	13.0	22.0	46.7	16.3	يفضل أن تكون الحالة الاجتماعية للسيدات العاملات "عزباء" بدلاً من "متزوجه"
	5.3	15.3	58.3	21.0	يفضل أن تكون السيدات العاملات من نفس المحافظة بدلاً من خارجها
	0.3	8.3	56.3	35.0	يفضل أن يكون للعامل تدريب قبل العمل
0.67	3.347	10.876	55.71	28.5	المعدل

يوضح الجدول التالي نسب الموافقة وعدمها لفقرات الاستبانة، وقد تبين أن الأقل نسبة كانت عدم الموافقة بشدة، وكذلك نسبة عدم الموافقة بلغت تقريبًا 3.3، مما يدل على أن هذه النسبة قليلة جدًا بالنسبة للموافقة، والتي بلغت نسبتها 55.7، وكذلك نسبة الموافقة بشدة بلغت 28.5، في حين كانت نسبة الأفراد الذين أجابوا "محايد" 10.8، مما يدل من خلال هذه النتائج على أن أغلب أفراد العينة (أصحاب العمل- المفرق) كانوا متوافقين مع فقرات العينة التي اظهرت 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 تحُد من عمل المرأة في المجتمع، فمثلاً: كان هناك نسبة موافقة شديدة بما يتعلق بتفضيل تشغيل الفتاة العزباء على المتزوجة، إذ إن الفرصة تقل بالنسبة للمرأة المتزوجة، وأن تكون المرأة من نفس المحافظة، وبالرغم من تلك التحديات إلا أنه يتم الاهتمام بالحقوق العمالية للسيدات العاملات والاهتمام بالتدريب المستمر لهن، وقد تبين أن هناك العديد من الإجراءات الواجب تتبعها للتخلص من التأثير السلبي لجائحة كورونا، لذا من 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 أن يتم توفير بيئة عمل مناسبة لجميع العمال، والحفاظ على حقوقهم دون أن يتم التحيُّز لطرف أو جهة معينة، إذ إن النتيجة سوف تؤثر على المنشأة ككل، مما قد يؤدي في نهاية المطاف إلى تفكك المنشأة وانهيارها، وهذا الأمر أكثر خوفًا بالنسبة لأصحاب العمل، مما قد ينعكس على الاقتصاد ككل.

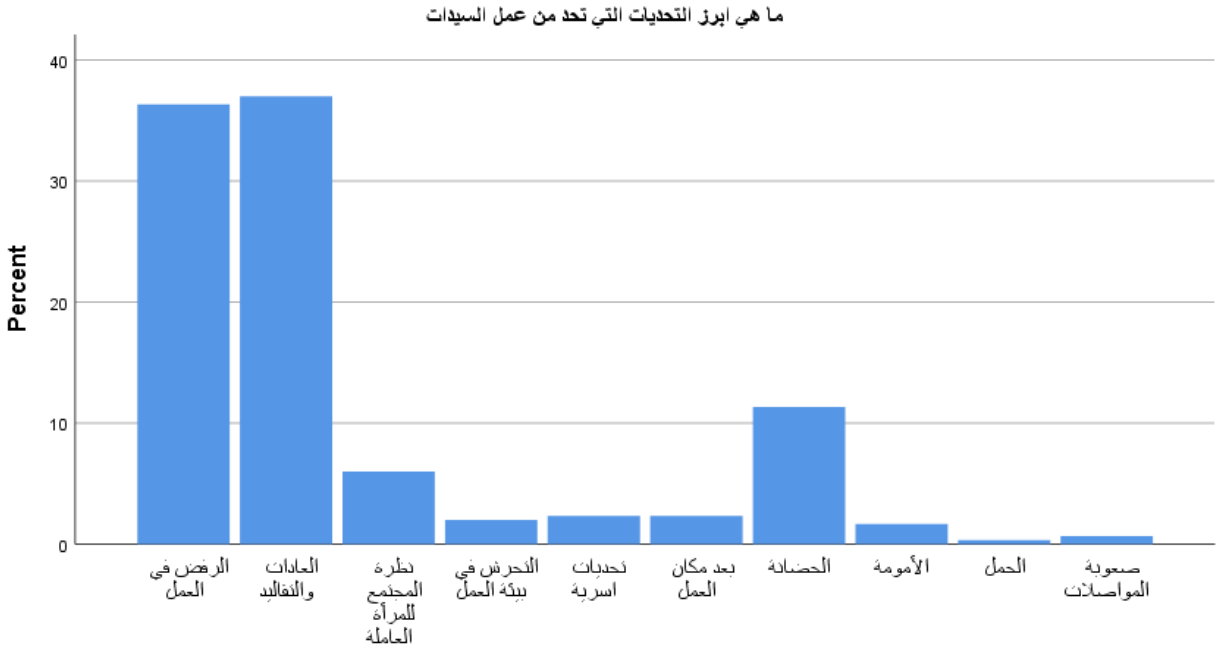
Bar Chart


ما القطاع او النشاط الاقتصادي للشركة
Percent
50
40
30
20
10
0
مخلفات الصلابة
القطاع الصناعي
القطاع التجاري
القطاع الزراعي
القطاع السياحي
القطاع التكنلوجي
القطاع التعليمي
القطاع التكنولوجي
القطاع الاعلامي
القطاع الصحي
القطاع الخدماتي
القطاع الانشائي
أعمال حرة
ما القطاع او النشاط الاقتصادي للشركة


كم نسبة تشغيل السيدات بمنشأتكم
Percent
60
40
20
0
1- 20%
21 - 50%
51%- 99%
100%
كم نسبة تشغيل السيدات بمنشأتكم



ما هي أجور السيدات العاملات بمنشئتكم



ما هي ابرز التحديات التي تحد من عمل السيدات

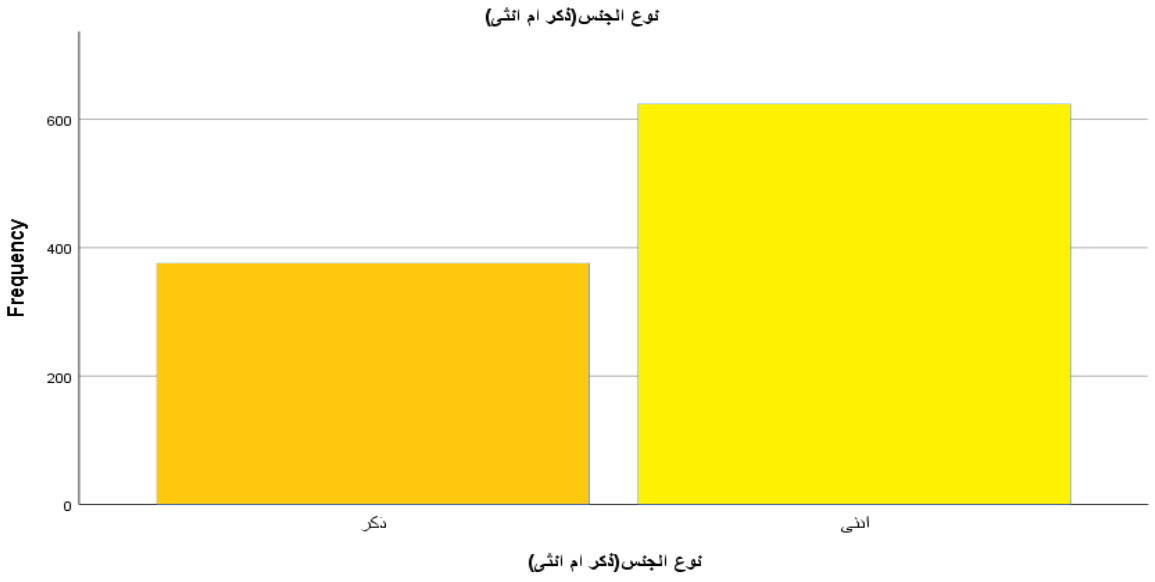
3 – 2 التحليل الوصفي لاستبانات الباحثين عن عمل/ تقييم سوق عمل المفرق:

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، وتطبيق أهم الممارسات التي تساعد على استقرار العاملين بعملهم، في ظل وجود الهدف الرئيسي من مشروع مساهمة المرأة في الأردن، في الصمود والتعافي الاقتصادي.

ويبين الجدول التالي التوزيع الديموغرافي للأفراد المستجيبين ونسبتهم.

نوع الجنس	عدد المستجيبين	النسبة
ذكر	376	37.6
أنثى	624	62.4
المجموع	1000	%100

حيث يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة كل من الذكور والإناث الذين تم توزيع الاستبانات عليهم، أن عدد الإناث كان 624 والذكور 376، 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 62.4 في حين كان أقل عدد من المستجيبين من الذكور، حيث بلغت نسبة الاستجابة 0.37. ويمكن التعبير عما سبق من خلال الشكل التالي:



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 894، في حين أن عدد المستجيبين من الجنسية السورية بلغ 102 بنسبة 10.2% من مجموع المستجيبين من الجنسيات المختلفة، وكانت النسبة الأقل من الجنسيات الأخرى، وبلغت 0.4% أي ما يساوي 4 مستجيبين من أصل 1000 مستجيب للدراسة.

الجنسية	عدد المستجيبين	النسبة
أردني	894	89.4
سوري	102	10.2
غير ذلك	4	.40
المجموع	1000	%100

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 سن الثامنة عشرة إلى سن الخامسة والثلاثين: 745 بنسبة 74.5% مما يعني أن أكثر الأفراد المستجيبين من الفئة العمرية الأولى كانت الأعلى بالنسبة للمستجيبين من الفئة الثانية (36-48) والبالغ عددهم 255، أي ما نسبته 25.5%.

العمر	عدد المستجيبين	النسبة
من 18 - 35	745	74.5
من 36- 48	255	25.5
المجموع	1000	%100

يبين الجدول التالي الحالة الاجتماعية لأفراد الدراسة، إذ تبين أن عدد المستجيبين الذين كانت حالتهم الاجتماعية من فئة العزوبية 549 بما نسبته 54.9، وهذا يعني أن النسبة الأكثر توزعت بين الأفراد (عزباء-أعزب)، في حين كانت نسبة المتزوجين 38.3 أي ما يساوي 383 من أصل 1000 مستجيب، وبلغ عدد المطلقين 48، وعدد الأرامل 20 أي ما نسبته 2%، 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	549	54.9
متزوج/ متزوجة	383	38.3

مطلق/ مطلقة	48	.84
أرمل/ أرملة	20	2
المجموع	1000	100

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) 60.8% أي النسبة الأكبر والبالغ عددهم 608، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم من طفل إلى 5 أطفال 328 أي ما نسبته 32.8%، وكانت النسبة الأقل للمستجيبين الذين لديهم أكثر من 5 أطفال 6.4% أي 64.

عدد الأبناء	عدد المستجيبين	النسبة
لا يوجد	608	60.8
من 1 إلى 5	328	32.8
أكثر من 5	64	.46
المجموع	1000	100

يبين الجدول التالي عدد المستجيبين ونسبهم من حيث الدرجة العلمية، والتي توزعت كما يلي، الأقل من الثانوية العامة بلغ عددهم 257 أي ما نسبته 25.7 في حين يلغ عدد الحاصلين على الثانوية العامة 288 أي ما نسبته 28.8، وعدد الحاصلين على الدبلوم كان 107، في حين كان عدد الحاصلين على الدبلوم العالي 21 فردًا، أي ما نسبته 2.1، وكانت النسبة الأكبر من فئة الأفراد الحاصلين على شهادة البكالوريوس، أي أن النسبة الأكثر بحثًا عن العمل من ضمن أفراد العينة كانت من الحاصلين على البكالوريوس بنسبة 30.1 وعددهم 301، وعدد الأفراد الحاصلين على شهادة الماجستير 24 مستجيبًا، 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	257	25.7
ثانوية عامة	288	28.8
دبلوم	107	10.7
دبلوم عالٍ	21	2.1
بكالوريوس	301	30.1
ماجستير	24	2.4
دكتوراه	2	0.2
المجموع	1000	100

يبين الجدول التالي توزيع نسب المستجيبين فيما يخص تفضيلهم للعمل أو التدريب أو الاثنين معًا، وقد تبين أن عدد الأفراد الذين يفضلون العمل 680 أي ما نسبته 68.0%، وعدد الأفراد الذين يفضلون التدريب 46 ما نسبته 4.6%، ومن خلال هذه النسب يتبين أن أغلب الأفراد يفضلون العمل على التدريب، وعدد الأفراد الذين فضلوا الاثنين معًا (العمل- التدريب)، بلغ 274، أي ما نسبته 27.4%.

تدريب أم عمل؟	عدد المستجيبين	النسبة
عمل	680	68.0
تدريب	46	4.6
عمل وتدريب	274	27.4
المجموع	1000	100

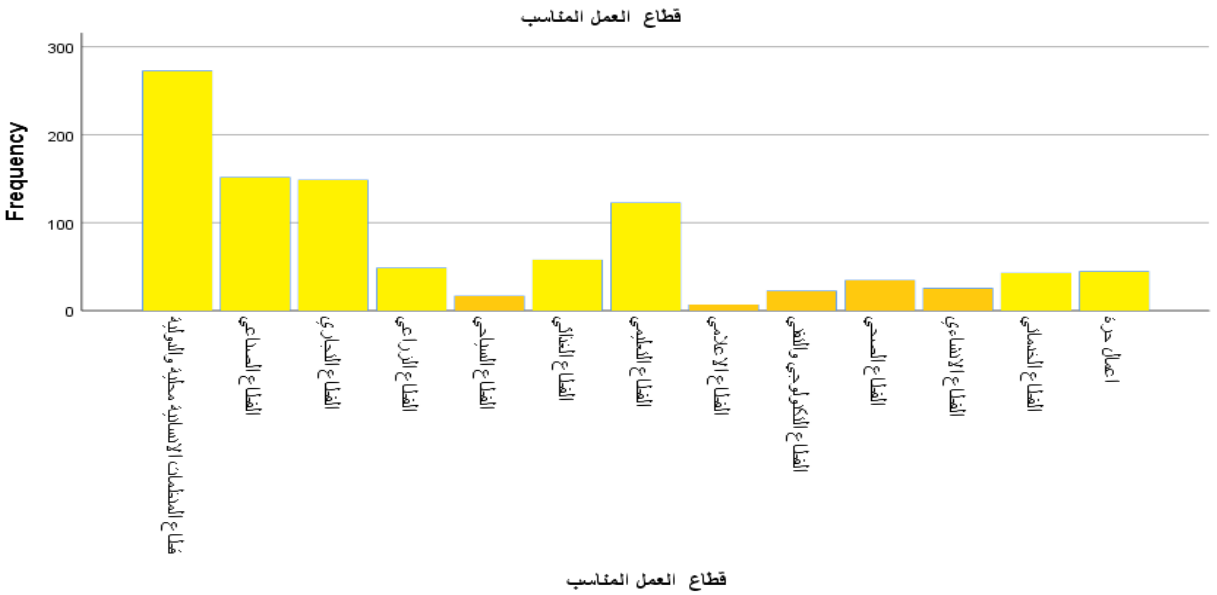
يتبين من خلال هذا الجدول أن عدد الأفراد الذين كانت إجابتهم "نعم"، أي أنهم يفضلون التدريب قبل التشغيل 802، أي ما نسبته 80.2%، في حين كان عدد الأفراد الذين لا يفضلون التدريب قبل التشغيل 198، أي ما نسبته 19.8. وبناءً على هذه النسب يتبين أن النسبة الأعلى كانت ممن يفضلون التدريب قبل التشغيل.

هل تفضل التدريب قبل التشغيل؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	802	80.2
لا	198	19.8
المجموع	1000	100

يبين الجدول التالي قطاع العمل المناسب للأفراد، حيث إن عدد الأفراد الذين كانوا يحبذون قطاع العمل في قطاع المنظمات الإنسانية المحلية والدولية 273 أي نسبة 27.3%، في حين كان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الصناعي 152 بنسبة 15.2، وفي القطاع التجاري ما نسبته 14.2% أي ما يساوي 149 فردًا، في حين بلغ عدد الذين فضلوا العمل في القطاع الزراعي 49، أي ما نسبته 4.9، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع السياحي 17 أي بنسبة 1.7، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الغذائي 58 أي بنسبة 5.8، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع التعليمي 123 أي بنسبة 12.3، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الإعلامي 7 أي بنسبة 0.7%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع التكنولوجي والتقني 23 أي بنسبة 2.3، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الصحي 3.5% أي أن عددهم بلغ 35، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الإنشائي 26 فردًا

أي ما نسبته 2.6%، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الخدماتي 43 فردًا أي ما نسبته 4.3%، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في الأعمال الحرة 45 فردًا، أي ما نسبته 4.5%، ومن خلال النسب التي تم ذكرها فإننا نرى أن قطاع المنظمات كان القطاع الأكثر رغبة بالنسبة لأفراد العينة، في حين أن قطاع الإعلام كان الأقل تفضيلاً بالنسبة لأفراد العينة.

قطاع العمل المناسب	عدد المستجيبين	النسبة
قطاع المنظمات الإنسانية المحلية والدولية	273	27.3
القطاع الصناعي	152	15.2
القطاع التجاري	149	14.9
القطاع الزراعي	49	4.9
القطاع السياحي	17	1.7
القطاع الغذائي	58	5.8
القطاع التعليمي	123	12.3
القطاع الإعلامي	7	0.7
القطاع التكنولوجي والتقني	23	2.3
القطاع الصحي	35	3.5
القطاع الإنشائي	26	2.6
القطاع الخدماتي	43	4.3
أعمال حرة	45	4.5
المجموع	1000	100



يبين الجدول التالي أهم الخبرات التي يمتلكها أفراد العينة، والتي أظهرت أن عدد الأفراد الذين يمتلكون الخبرات في عمل المنظمات المحلية والدولية بلغ 255، أي بما نسبته 25.5، في حين أن عدد الأفراد الذين يمتلكون خبراتٍ في عمل القطاع الصناعي بلغ 134 أي ما نسبته 13.4%، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع التجاري 156، اي ما نسبته 15.6، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الزراعي 48، أي ما نسبته 4.8، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع السياحي 14 فردًا أي ما نسبته 1.4، وبلغ عدد الأفراد الذيم يمتلكون خبرات في القطاع الغذائي 58، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع التعليمي 103 أي بنسبة 10.3، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبراتٍ في القطاع التكنولوجي والتقني 23 فردًا، أي ما يعادل 2.3%، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبراتٍ في القطاع الإعلامي 0.4% أي ما يعادل 4 أفراد من أصل 1000 فرد من العينة، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبرات في قطاع الإنشاءات 2.4% أي ما يعادل 24 فردًا، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الصحي 2.9% أي ما يعادل 29 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الخدماتي 39 أي بنسبة 3.9، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في الأعمال الحرة 38، بنسبة 3.8، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "لا يوجد" 70 فردًا، أي ما نسبته 7.0%، ومن خلال النسب السابقة نجد أن الخبرات الأقل نسبة كانت في القطاع الإعلامي.

أهم الخبرات	عدد المستجيبين	النسبة
خبرات في عمل المنظمات المحلية والدولية	255	25.5
خبرات في القطاع الصناعي	134	13.4
خبرات في القطاع التجاري	156	15.6
خبرات في القطاع الزراعي	48	4.8
خبرات في القطاع السياحي	14	1.4
خبرات في القطاع الغذائي	58	5.8
خبرات في القطاع التعليمي	103	10.3
خبرات في القطاع التكنولوجي والتقني	23	2.3
خبرات في القطاع الإعلامي	4	0.4
خبرات في قطاع الإنشاءات	24	2.4
خبرات في القطاع الصحي	29	2.9
خبرات في القطاع الخدماتي	39	3.9
خبرات في الأعمال الحرة	38	3.8
خبرات أخرى	5	0.5
لا يوجد	70	7.0
المجموع	1000	100

يبين الجدول التالي المسمى الوظيفي لبعض الأشخاص الذين كانوا يعملون في السابق، حيث إن 371 من الأفراد أجابوا "لا يوجد"، في حين أن 127 كان مسماهم الوظيفي "عامل"، وبلغ عدد الأفراد الذين كان مسماهم الوظيفي "موظف" 91، أي بنسبة 9.1%، ومسمى، وبلغ عدد الأفراد الذين كان مسماهم الوظيفي في مجال التدريس والأبحاث 83 أي بنسبة 8.3%، وبلغ عدد الأفراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الإعلام 1 فردًا واحدًا، أي ما يعادل 0.1، 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" 8 أفراد، أي ما نسبته 0.8%، وأن عدد الذين أجابوا "تطوع" بلغ 12 فردًا.

المسمى الوظيفي	عدد المستجيبين	النسبة
لا يوجد	371	37.1
عامل	127	12.7
موظف	91	9.1
تجميل	14	1.4
تدريس ودورات وأبحاث	83	8.3
إعلام	1	0.1
أعمال حرة	36	3.6
تكنولوجيا وتقنيات	13	1.3
إنتاج وتغذية	8	0.8
تطوع	12	1.2
المجموع	756	75.6

يبين الجدول التالي أهم المهارات التي يمتلكها الأفراد، وتؤهلهم للتنافس في سوق العمل، حيث بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات التحليل والتحليل النقدي 230، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات التعلم الدائم 228، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات الإبداع والابتكار" 122، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات الذكاء العاطفي" 36، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات الحياة الأساسية" 28، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا مهارات تكنولوجية وتقنية 5، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات إدارة شؤون الموظفين" 7 أفراد، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات فنية" 25، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات قيادية" 22، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات في التفكير الإيجابي 1 فردًا واحدًا، وفردًا آخر يمتلك مهارة اللغة غير العربية، وفردين أجابا بـ "مهارة مراقبة الجودة".

أهم المهارات	عدد المستجيبين	النسبة
مهارات التحليل والتحليل النقدي	230	23.0
مهارات التعلم الدائم	228	22.8
مهارات الإبداع والابتكار	122	12.2
مهارات الذكاء العاطفي	36	3.6
مهارات التواصل الاجتماعي	187	18.7
مهارات الحياة الأساسية	28	2.8
مهارات تكنولوجية وتقنية	5	0.5
مهارات إدارة شؤون الموظفين	7	0.7
مهارات فنية	25	2.5
مهارات قيادية	22	2.2
مهارة المرونة	20	2.0
مهارة التكيف ببيئة العمل	32	3.2
مهارة تحمل ضغط العمل	22	2.2
مهارات التفكير الإيجابي	1	0.1
مهارة اللغة/ غير العربية	1	0.1
مهارة مراقبة الجودة	2	0.2
مهارات عمالية	3	0.3
لا يوجد	29	2.9
المجموع	1000	100

يبين الجدول التالي ما إذا عمل الفرد الباحث عن العمل في السابق أم لا، ويتبين أن عدد الأفراد الذين أجابوا بنعم 638، في حين بلغ عدد الذين أجابوا "لا" 362، 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	638	63.8
لا	362	36.2
المجموع	1000	100.0

يبين الجدول التالي سبب ترك العمل للأفراد الذين أجابوا في السابق أنهم عملوا، وكان ثمة 64 من الأفراد كان سبب تركهم للعمل، البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتي، و74 فردًا كان البحث عن فرصة للتطور الوظيفي سببًا في تركهم العمل، في حين بلغ عدد الذين أجابوا "البحث عن راتب أعلى" 155، وبلغ عدد الذين أجابوا "لا توجد مرونة في تنظيم أوقات العمل" 13، وكان عدم الالتزام بالوصف الوظيفي الذي عينت لأجله 15 فردًا، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب تغير المسار المهني 25، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب انتهاء عقد العمل 162، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب الافتقار لحس الشغف 7، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب أن المؤسسة تتفكك وتنهار 12، كما أن تقلبات المدير المباشر أجاب بها 11 فردًا، وغياب الشفافية والعدالة والاحترام 10، وبلغ عدد الذين أجابوا "الإجهاد الدائم" 23 فردًا، في حين بلغ عدد الذين أجابوا "مشكلات في الأداء الوظيفي" 3 أفراد، وعدد الذين تركوا العمل بسبب الإساءة في مكان العمل من قبل المدير المباشر 7 أفراد، وكان عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي إجابة 8 أفراد، وقد ترك العمل 12 فردًا بسبب عدم الحفاظ على الحقوق العمالية.

سبب ترك العمل	عدد المستجيبين	النسبة
البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتي	64	6.4
البحث عن فرصة للتطور الوظيفي	74	7.4
البحث عن راتب أعلى	155	15.5
لا توجد مرونة في تنظيم أوقات العمل	13	1.3
عدم الالتزام بالوصف الوظيفي الذي عينت لأجله	15	1.5
تغير المسار المهني	25	2.5
انتهاء عقد العمل	162	16.2
الافتقار لحس الشغف	7	0.7
المؤسسة تتفكك وتنهار	12	1.2
تقلبات المدير المباشر	11	1.1
غياب الشفافية والعدالة والاحترام	10	0.1
الإجهاد الدائم	23	2.3
مشكلات في الأداء الوظيفي والأداء	3	0.3
عدم تقدير التقدير للإنجاز والمهارات	2	0.2
الملل والروتين	4	0.4
الاسائة في مكان العمل من قبل المدير المباشر	7	70.
عدم وجود بيئة عمل مناسبة	16	1.6
عدم توفر تأمين صحي	9	0.9
عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي	8	80.
عدم توفر حضانة	6	60.

عدم الحفاظ على الحقوق العمالية	12	2.1
عدم الإجابة (لم يعملوا)	623	2.63
المجموع	1000	100.0

يبين الجدول التالي ما إذا كان الفرد يتقاضى أجره كاملاً أم لا، فتبيَّن أن نسبة الذين كانوا يتقاضون الراتب كاملا 84.9% أي ما يعادل 542 من أصل 638 فردًا، ونسبة الذين أجابوا لا 15.1% وهذه النسبة قليلة مقارنة بالذين تقاضوا أجورهم كاملة.

هل كنت تتقاضى الأجر كاملاً؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	425	9.84
لا	291	1.51
المجموع	638	100.0

يبين الجدول التالي أهم العوامل التي تساعد على الاستقرار في العمل، فقد اوضحت الأرقام أن عدد الأفراد الذين أجابوا "الحصول على حقوقه الكاملة في العمل" 670، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "التدريب المستمر" 103، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "القدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية" 37، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا القدرة على التنافس بصورة إيجابية 27، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "وجود أمان وظيفي" 69، وعدد الذين أجابوا "الوضوح والشفافية" 12 فردًا، وعدد الذين أجابوا "الموضوعية وعدم التمييز بين الموظفين" 9 أفراد، وبلغ عدد الذين أجابو "قدرةُ القيادة العليا على ضبطِ العمل، وإشراك كافّة أقسامِ المؤسسة في وضعِ الخطط المستقبليّة" 2، و5 أفراد أجابوا وجودُ نظامٍ سليم للتقييمِ على أساس الأداء المتميّز. وكان عدد الأفراد الذين أجابوا "الحفاظ على الحقوق العمالية" 31 فردًا، وبلغ عدد الذين أجابوا "توفر المواصلات" 16 فردًا، وبلغ عدد الذين أجابوا "ملاءمة بيئة العمل" 4 أفراد.

أهم العوامل للاستقرار في العمل	عدد المستجيبين	النسبة
الحصول على حقوقه الكاملة في العمل	670	67.0
التدريب المستمر	103	10.3
القدرة على بناءِ شبكة من العلاقات الاجتماعيّة الإيجابية بين الأشخاص ضمن بيئة العمل	37	3.7
القدرة على التنافس بصورةٍ إيجابية، بعيدًا عن العدائية والتهجم، والأساليب اللا أخلاقيّة.	27	2.7

وجود أمان وظيفيّ في المؤسسة	69	6.9
الوضوحُ والشفافيّة والعدالة	12	1.2
الموضوعيّة وعدم التمييزِ بين الموظفين	9	0.9
قدرةُ القيادة العليا على ضبطِ العمل، وإشراك كافّة أقسامِ المؤسسة في وضع الخطط المستقبليّة	2	0.2
وجودُ نظامٍ سليم للتقييمِ على أساس الأداء المتميّز.	5	0.5
وفرة التقنيات الحديثة التي تسمحُ باختصار الوقت والجهد، وتسهّلُ على الموظّفِ عملَه.	4	0.4
قدراتٌ عالية في التنظيم والتخطيط، وعدمُ التصرّف بعشوائيّة	2	0.2
الحفاظ على الحقوق العمالية	31	3.1
توفر مواصلات	16	1.6
توفر حضانة	3	0.3
الاشتراك بتأمين صحي وضمان اجتماعي	6	0.6
ملاءمة بيئة العمل	4	0.4
المجموع	1000	100

يبين الجدول التالي إجابات الأفراد عن الراتب المتوقع، فقد تبين أن عدد الأفراد الذين كانت إجابتهم "الحد الأدنى للأجور" 260 دينارًا 302، في حين أن من أجاب "من 261 إلى 500 دينار" كان عددهم 582، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا من 501 إلى 999 دينارًا 114 فردًا، وبلغ عدد الذين أجابوا "أكثر من 1000 دينار" 2، أي أنها الأقل نسبة مقارنة بالنسب الأخرى.

الراتب المتوقع	عدد المستجيبين	النسبة
الحد الأدنى للأجور 260	302	30.2
من 261 إلى 500 دينار	582	58.2
من 501 إلى 999 دينارًا	114	11.4
أكثر من 1000 دينار	2	0.2
المجموع	1000	100.0

يبين الجدول التالي ما إذا واجه أحد أفراد العينة مهنًا مغلقة، وكانت إجابات الذين واجهوا مهنًا مغلقة 29، في حين أن 971 من الأفراد لم يواجهوا مهنًا مغلقة.

هل واجهت مهنًا مغلقة؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	29	2.9
لا	971	97.1
المجموع	1000	100.0

يبين الجدول التالي أبرز المهن المغلقة التي واجهها الأفراد، فكان عدد الذين أجابوا "مدرس" 4 أفراد في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "عامل أو عمالة في المصانع" 8 أفراد، أي بنسبة 27.5، وعدد الذين أجابوا "تطوع" 6 أفراد، ومهنة "سائق" تم الإجابة من قبل 3 أفراد، وكان عدد الذين أجابوا "موظف رسمي" 8 أفراد، و "قطاع خاص" 9 أفراد، أي 31.0 من إجمالي النسب، ومن خلال هذه النسب يتبين أن أكثر المهن التي واجهها الأفراد هي القطاع الخاص، وكذلك الموظف الرسمي.

إذا كانت إجابتك "نعم"، ما هي المهن المغلقة؟	عدد المستجيبين	النسبة
مدرس	4	13.7
عامل أو عمالة في المصانع	8	27.5
متطوع	6	20.6
سائق	3	10.3
موظف رسمي	8	27.5
قطاع خاص	9	31.0
المجموع	29	100.0

يبين الجدول التالي ما إذا كان الفرد غير الأردني يمتلك مزايا العامل الأردني، حيث تبين أن عدد الذين أجابوا بنعم 275 أي بنسبة 63.9 وهي الأعلى، في حين كانت الإجابة "لا" من قبل 155 فردًا لم يمتلكوا مزايا العامل الأردني.

هل تمتلك مزايا العامل الأردني؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	275	63.9
لا	155	36.1

المجموع	430	100.0

يبين الجدول التالي المزايا التي لم يمتلكها العامل غير الأردني من وجهة نظره، إذ بينت الأرقام أن 67 فردًا أجابوا "الراتب" أي ما يعادل 43.2، وهي الأعلى نسبة بين المزايا مما يعني أن أغلب الأفراد يجدون أن العامل الأردني تختلف ميزة الراتب لديه عن غيره من الجنسيات، وبلغ عدد الذين أجابوا "المكافأت والحوافز" 17 فردًا، في حين أجاب 23 فردًا "الإجازات بأنواعها"، وأجاب 16 فردًا "ساعات العمل"، و5 أفراد أجابوا "المواصلات"، وقد أجاب 3 أفراد "الحضانة للأبناء"، وبلغ عدد الذين أجابوا "التدريب المستمر فردًا واحدًا فقط، وأجاب فردان "تقدير الإنجاز والمهارات"، وأجاب 3 أفراد "العمل ضمن المستوى التعليمي الواصل إليه".

إذا أجبت بلا، فما هي المزايا التي لا تمتلكها؟	عدد المستجيبين	النسبة
الراتب	67	43.2
المكافآت والحوافز	17	10.9
الإجازات بأنواعها	23	2.3
ساعات العمل	16	14.2
المواصلات	5	3.2
الحضانه للأبناء	3	1.9
الاشتراك بالتأمين الصحي والضمان الاجتماعي	15	9.6
التطور الوظيفي	1	60.
التدريب المستمر	2	1.2
المشاركة في وضع الخطط المستقبلية	1	60.
تقدير الإنجاز والمهارات والخبرات العملية	2	1.2
العمل ضمن المستوى التعليمي الواصل إليه	3	1.9
المجموع	155	100.0

يبين الجدول التالي نسب الذين واجهوا إساءة من صاحب العمل، إذ تبين أن 151 من الأشخاص الذين تعرضوا لإساءة أثناء العمل، في حين أن 487 لم يتعرضوا لاي نوع من الإساءة أثناء عملهم السابق، أي أن نسبة الذين تعرضوا للإساءة كانت قليلة مقارنة بالأفراد الذين لم يتعرضوا لأي نوع من الإساءة.

هل واجهت إساءة من صاحب العمل؟	عدد المستجيبين	النسبة

نعم	151	7.23
لا	487	3.76
المجموع	638	100.0

يبين الجدول التالي طبيعة الإساءة التي تعرض لها البعض من أفراد العينة أثناء العمل السابق، فقد تبين أن 19 فردًا تعرضوا للاعتداء الجسدي، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للإساءة اللفظية 22 فردًا، في حين تعرض فرد واحد للإساءة العاطفية، وبلغ عدد الذين تعرضوا للتنمر 55 فردًا، وتعرض فرد واحد للتحرش، وكذلك فرد واحد تعرض للاعتداء الجنسي، وبلغ عدد الذين تعرضوا للإساءة الرقمية فردًا واحدًا، وعدد الذين تعرضوا للتعسف المؤسسي 16 فردًا، في حين أن 34 فردًا تعرضوا للاستغلال الاقتصادي. ويتبين من خلال النتائج السابقة أن النسبة الأعلى كانت للتنمر، إذ بلغت نسبة تعرض الأفراد للتنمر 36.4، وهي نسبة عالية مقارنة مع غيرها من النسب، ثم يأتي بعد ذلك الاستغلال الاقتصادي.

إذا كانت إجابتك "نعم"، فما هي طبيعة الإساءة	عدد المستجيبين	النسبة
الاعتداء الجسدي	19	12.6
الإساءة اللفظية	22	14.6
الإساءة العاطفية أو النفسية	1	60.
التنمر	55	36.4
التحرش	1	60.
الاعتداء الجنسي	1	60.
الإساءة الرقمية أو التسلط عبر الإنترنت	2	1.3
التعسف المؤسسي	16	10.6
الاستغلال الاقتصادي	34	22.5
Total	151	100.0

يبين الجدول التالي فيما إذا تعرض أحد أفراد العينة أو أحد أفراد اسرته للعنف، وكانت نسبة الإجابة بنعم 17.7%، بينما نسبة الإجابة بلا 82.4%، مما يعني أن النسبة الأكبر من الأفراد لم يتعرضوا هم أو أحد أفراد عائلتهم لاي نوع من العنف.

هل تعرضت أنت أو أحد أفراد أسرتك للعنف؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	717	717.
لا	382	382.

المجموع	1000	100.0

يبين الجدول التالي أنواع العنف التي تعرض لها الأفراد، فتبين أن 11 فردًا قد تعرضوا للعنف الجنسي، في حين بلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف الجسدي 33 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف النفسي 34، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف الاقتصادي 27، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للإهمال 45، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للتنمر 25، والذين تعرضوا للتحرش بلغ عددهم 2، ومما سبق نجد أن أكثر أنواع العنف تمركزت حول الإهمال بنسبة 25.4، والعنف الجسدي ونسبته 18.6، والعنف النفسي بنسبة 19.2.

إذا كانت إجابتك "نعم"، فما هو العنف؟	عدد المستجيبين	النسبة
العنف الجنسي	11	6.2
العنف الجسدي	33	18.6
العنف النفسي	34	19.2
العنف الاقتصادي	27	15.2
الإهمال	45	25.4
التنمر	25	14.1
التحرش	2	1.1
المجموع	177	100.0

يبين الجدول التالي أعداد الأفراد الذين عانوا هم أو أحد أفراد أسرتهم من التوتر النفسي، إذ بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "نعم" 294، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "لا" 706، وبالتالي نجد أن النسبة الأعلى كانت عدم معاناتهم للتوتر النفسي.

هل تعاني أنت أو أحد أفراد أسرتك من التوتر النفسي؟	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	942	4.92
لا	067	6.07
المجموع	1000	100.0

يبين الجدول التالي كيفية التعامل التي اتبعها الأفراد للتخلص من التوتر النفسي، فقد بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا بالحد من التعرض للتوتر 76، في حين بلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتعبير عن مشاعرهم 52 فردًا، وقام 42 فردًا باختيار محاولة خلق توازن بين جوانب الحياة المختلفة، في حين بلغ عدد الذين أجابوا بالتكيف مع الضغوطات 45 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتقبل 15 فردًا، وقد بلغ عدد الذين أجابوا "ممارسة التأمل وتمارين التنفس"، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الرياضة، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بوصل العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء والأهل 2 فردين، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتخصيص وقت للاهتمام بالنفس والاسترخاء فقط فردين، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الهوايات فردًا واحدًا فقط، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتعلم مهارات جديدة فردًا واحدًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتجنب العادات السيئة فردًا واحدًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالإفصاح عن أسباب التوتر وتلقي الدعم النفسي 4 أفراد. ومما سبق نجد أن الأعلى نسبة للتعامل مع التوتر، عدم التعرض للتوتر أو الحد منه، إذ بلغت نسبته ما يساوي 25.8، ومن ثم التعبير عن المشاعر بنسبة 17.6، إذ إن الأفراد يقللون التوتر بالتعبير عن مشاعرهم والتحدث مع الغير.

إذا كانت إجابتك "نعم"، كيف تعاملتِ مع التوتر النفسي؟	عدد المستجيبين	النسبة
الحد من التعرض للتوتر	76	25.8
التعبير عن المشاعر	52	17.6
الاستعداد للقيام ببعض التنازلات	42	14.2
محاولة خلق توازن بين جوانب الحياة المختلفة	28	9.5
التكيف مع الضغوطات	45	15.3
تَقَبُّل الأمور التي لا يمكن تغييرها	15	5.1
تعلم التسامح.	10	3.4
النظر إلى هذه التحديات على أنها فرصة للنضوج.	7	2.3
ممارسة التأمل وتمارين التنفس	5	0.5
ممارسة الرياضة	3	1.0
وصل العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء والأهل	2	60.
تخصيص وقت للاهتمام بالنفس والاسترخاء	2	60.
ممارسة الهوايات	1	30.
تعلم مهارات جديدة	1	30.
تجنب العادات السيئة	1	30.
الإفصاح عن أسباب التوتر وتلقي الدعم النفسي	4	1.3
المجموع	294	100.0

يبين الجدول التالي نسب وجود أطفال يعملون لدى أفراد العينة، إذ بلغ عدد الأفراد الذين لديهم أطفال يعملون 60 فردًا، أي ما نسبته 0.6%، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "لا" 940، فيما يتعلق بالأفراد الذين لديهم أطفال.

هل لديك طفل يعمل	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	60	6.0
لا	940	94.0
المجموع	1000	100.0

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.	52.4	44.2	2.6	0.8	
من المهم أن يكون الراتب الأساسي الذي ستتقاضاه مقارنة بالسوق المحلي مرضيًا لك.	50.4	47.1	2.4	0.1	
من المهم أن يكون الراتب الأساسي الذي ستتقاضاه مقارنة بحجم مهامك ومسؤلياتك داخل العمل مرضيًا لك.	48.8	49.3	1.9		
سيمثل الثناء والتقدير من مديرك حافزًا معنويًا لزيادة إنتاجياتك.	48.4	47.7	3.9		
الحافز المادي من قبل مديرك سيزيد من إنتاجيتك	50.2	45.9	3.8	0.1	
من المهم أن تحصل على حافز مادي من مديرك بحال تميزك في العمل.	48.0	45.7	5.7	0.5	0.1
من المهم أن يقوم مديرك المباشر بمناقشة أدائك خلال عملية التقييم (توضيح نقاط الضعف وإمكانية التطوير).	44.0	48.2	7.2	0.6	
من المهم أن تمتلك صلاحيات كافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي ذلك.	41.0	54.1	4.8	0.1	
إعطاء الصلاحيات يزيد من الإنتاجية	43.8	50.3	5.9		
من المهم أن تشعر بالأمان الوظيفي.	55.3	43.0	1.7		
من المهم أن يتعامل مديرك المباشر معك بشفافية كافية.	50.5	47.4	2.1		
من المهم أن يتعامل مديرك المباشر معك بعدالة كافية.	53.0	46.1	0.9		
من المهم أن تؤخذ أفكارك وآراؤك بعين الاعتبار من قبل مديرك عند اتخاذه للقرار.	44.9	50.5	4.6		
من المهم أن يعاملك مديرك المباشر باحترام.	53.0	45.1	1.9		
من المهم تزويدك بالتدريب المطلوب لاحتياجاتك الوظيفية.	46.9	50.1	2.9	0.1	
من المهم العمل في مؤسسة تعمل بروح الفريق.	46.7	49.4	3.9		
من المهم أن يكون لك وصف وظيفي واضح ومكتوب ومتفق عليه مع مديرك المباشر.	46.9	50.2	2.8	0.1	
لديك الثقة بان المؤسسات المتميزة تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل	45.0	49.7	4.2	1.1	

من المهم توفّر مواصلات للمؤسسة لتسهيل الوصول إليها.	49.8	44.5	5.5	0.2	
من المهم توفّر تأمين صحي للعاملين بالمؤسسة.	56.2	40.4	3.4		
ازدياد عدد أفراد الأسرة يكون حافزًا لعمل المرأة.	33.9	41.9	14.1	8.3	1.8
الزوج أو الوالد هما المسؤولان عن عمل المرأة.	31.0	41.0	14.5	11.3	2.2
المعدل	45.2	44.8	4.4	1.0	4.1

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة الموافقة بشدة لفقرات الاستبانة كانت 45.2 أي الأعلى نسبة، مما يعني أن هناك موافقة شديدة وتأييدًا لما ذكر في الاستبانة، وكذلك بلغت نسبة الموافقة 44.8 لفقرات الاستبانة من قبل الباحثين عن العمل في محافظة المفرق، في حين أن 4.4 من الأفراد أجابوا بـ "محايد"، أي لم يكونوا بأي طرف من الموافقة أو عدمها، أما نسبة عدم الموافقة فكانت 1.0 وهي نسبة قليلة جدًا مقارنة مع غيرها، بالإضافة إلى نسبة عدم الموافقة بشدة، التي بلغت 4.1، ومما سبق نجد أن هناك تنوعًا ما بين الأفراد من حيث الجنس، الاعمار، المؤهل العلمي، المهارات والخبرات وغيرها، ويبحثون عن فرص عمل مختلفة تتناسب وقدراتهم. وقد تبين أن هناك عددًا من التحديات التي قد تعيق حصول الأفراد على فرصة عمل للاستمرار 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، فقد توضح أن هناك نسبة عالية من الذين تعرضوا للإهمال في بيئة العمل مثلاً، إذ إن وجود أي نوع من الاعتداء أو العنف على الأفراد قد يكون سببًا في ترك العمل والتعرض لتوتر نفسي، وبالتالي عند تكرار مثل هذه الأمور قد يتراجع النمو الاقتصادي وتزداد البطالة وكلها تصب في زيادة بؤرة الفقر، 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 من حيث المهنة أو الراتب أو الإساءة، إلا أن الغالبية امتلكوا المزايا المختلفة، 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؛ رغم وجود التحديات والمعيقات التي قد ترتبط بالعادات والتقاليد أو الخوف من التعرض لأي نوع من أنواع العنف. ومن أبرز النتائج التي تم الحصول عليها:

- من المهم توفر البيئة الملائمة للعمل، ووجود العدل والشفافية ووجودُ نظامٍ سليم للتقييمِ على أساس الأداء المتميّز، وتوفر مواصلات، والاشتراك بتأمين صحي وضمان اجتماعي، إذ إنها 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 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.

وبناءً على النتائج المذكورة سابقًا؛ فقد تم استخلاص بعض التوصيات من أهمها، أن يتم زيادة حصول السيدات على فرص عمل تتناسب والمؤهلات العلمية، والقدرات والخبرات، وكذلك أن يتم عمل تدريب أو إعطاء محاضرات داخل بيئة العمل لكل فرد من الأفراد، سواءً أكان عاملاً أم موظفًا أو مديرًا؛ ليتم تحديد الحقوق والواجبات لكل فرد من الأفراد، وخلق بيئة عمل مناسبة تجعل من الأفراد فريقًا متكاملاً فعالاً، وعمل المزيد من الدراسات المتعلقة تحديدًا بالتحديات التي تواجه المرأة والأفراد الذين تجاوز عمرهم 36، والأفراد غير الأردنين -أي من جنسيات أخرى-، للوقوف على النتائج وإحداث التغيير المناسب لضمان النمو والتطور الاقتصادي.

4. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج النوعي:

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 المفرق بكافة مكوناته.

4.1 المجموعات البؤرية:

مجموعة بؤرية للمشاريع غير المرخصة:

أولاً: العاملين في المشروع:

- مشروع السيدة (س، م) وهو مشروع مخيطة منزلية يساهم بتشغيل عدد1.
- مشروع السيدة (م، س) وهو مشروع مطبخ إنتاجي يساهم بتشغيل 2.
- مشروع السيدة (ز، ع) وهو مشروع خياطة يساهم بتشغيل عدد 6.
- مشروع السيدة (ف، خ) وهو مشروع خياطة يساهم بتشغيل عدد 3.
- مشروع السيدة (ر، أ) وهو مشروع ألبان وأجبان يساهم بتشغيل عدد 3.
- مشروع السيدة (ف، ع) وهو مشروع مخللات ومقدوس يساهم بتشغيل عدد 3.
- مشروع السيدة (ف، س) وهو مشروع بيت بلاستيكي يساهم بتشغيل عدد 2.
- مشروع السيدة (أ، ز) وهو مشروع دكان يساهم بتشغيل عدد 1.
- مشروع السيدة (ص، ج) وهو مشروع خياطة منزلي يساهم بتشغيل عدد 3.
- مشروع السيدة (ف، ص) وهو مشروع مطبخ إنتاجي يساهم بتشغيل عدد 1.

ثانيًا: هل ميزانية المشروع تحُد من التشغيل؟

أجمعت السيدات الموجودات في المجموعة البؤرية على أن الميزانية هي السبب والعامل الرئيسي الذي يمنعهن من تشغيل المزيد من الأيدي العاملة، كما أن الإيراد غير كافٍ ولا يمكّنهن من تشغيل المزيد من الأعداد، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحسين الوضع الاقتصادي للمشروع، وإنجاز المهام باسرع وقت وجهد، لكن الميزانية تحد من ذلك.

ثالثًا: العوامل أو الإجراءات التحفيزية التي ساهمت في تشجيع أبناء المجتمعات المحلية على البدء بمشاريعهم الخاصة:

قالت (ف، ص) إنها حصلت على منحة من الصندوق الأردني الهاشمي بقيمة 3000 دينار، واستمر الصندوق بدعمها إلى الوقت الحالي، وقالت (ر، ع) إن منظمة سند دعمتها بمنحة لشراء اغراض لها خاصة بمشروعها بقيمة 300 دينار، وقالت (م، س) إنها حصلت على تمويل من جمعية البر والاحسان للأعمال الخيرية، وقالت (ف، خ) إن الصندوق الأردني الهاشمي يعمل على دعمها دائمًا من خلال إتاحة الفرصة لها بتدريب مجموعات نسائية كنوع من أنواع الدعم، وقالت (ز، ع) إنها حصلت على دعم من جمعية الكرام وجمعية فوزي شديفات، من خلال طرحهما لبرامج تدريبية للسيدات لتقوم بتدريبهم، وهي حاليًا تدرب في منظمة IRC للإغاثة الدولية.

رابعًا: مصادر التمويل:

أجمعت السيدات على أن مصادر التمويل ذاتية، إلا أن السيدة (ف، ص) حصلت على منحة من الصندوق الأردني الهاشمي بقيمة 1000 دينار، والسيدة (ر، ع) حصلت على منحة من جمعية سند بقيمة 300 دينار، والسيدة (ف، س) حصلت على منحة بيت بلاستيكي من المنظمة الفرنسية/ منظمة الصحراء الذكية، وأخذت السيدة (أ، م) قرضًا من صندوق المرأة بقيمة 600 دينار، والسيدة (ز، ع) قرضًا من شركة تمويلكم بقيمة ألف دينار، والسيدة (م، س) أخذت قرضًا من شركة تمويلكم بقيمة 750 دينار.

خامسًا: الجهات الرسمية المسؤولة عن الترخيص:

البلدية، غرفة الصناعة، غرفة التجارة، مؤسسة الغذاء والدواء، إذن أشغال، وللسوريين الجهات المذكورة بالإضافة إلى وزارة الداخلية والمخابرات العامة وموافقة أمنيّة.

سادسًا: الشروط التي يجب توفرها في المشاريع المنوي ترخيصها:

أجمعت السيدات على أن الشروط التي يجب أن تتوافر في المشروع لترخيصه هي:

- شهادة مزاولة مهنية.
- شهادة جودة من الغذاء والدواء.
- إذن أشغال.

كما أجمعت السيدات على أنهن لا ينوين ترخيص مشاريعهن خوفًا من الضريبة والرسوم المتراكمة، كما ترى السيدات أن الترخيص عبارة عن أعباء وتكاليف مادية لا يستطعن تغطيتها.

سابعًا: التشريعات والأنظمة في المساهمة بتحفيز أصحاب المشاريع على ترخيص مشاريعهم:

قالت السيدة (ف، ص) إنها -قبل سحب ترخيص مشروعها- كانت ترى أن إجراءات الترخيص سهلة جدًّا وغير معقدة، إلا أن القوانين هي العائق الأكبر أمام الترخيص، وذلك بسبب ما يترتب عليها (مبلغ 3000 دينار ضريبة)؛ اضطرت إلى دفعها مرة واحدة، وهو السبب الذي دفعها إلى إلغاء الترخيص، كما عدَّ السيدات المشاركات الترخيص على عكس ذلك، وأن الإجراءات صعبة، لذلك لا يرغبن فيه، وقالت السيدة (ز، ع) إن مشروعها حاليًّا قائم في منزل والديها وإنها ستتزوج قريبًا وستنقل مكان سكنها ومشروعها لاحقًا عندئذٍ ستفكر في الترخيص، وقد أجمعت السيدات على أن الدخل المادي القليل للمشروع من الأسباب الرئيسية التي تمنعهن من الترخيص.

ثامنًا: التحديات التي تواجه المشاريع غير المرخصة:

1- ضعف في عمليات التسويق والترويج.
2- ضعف في إمكانيات التصوير.
3- ضعف في التمويل.
4- نقص في المواد الخام التي قد تضطر بعض السيدات للذهاب إلى محافظات أخرى للحصول عليها، وارتفاع أسعارها.
5- ارتفاع أسعار شركات التوصيل.
6- إلغاء الطلبيات في بعض الأحيان.

تاسعًا: هل الحلول التي اتبعتِها للوصول إلى بيئة مناسبة سليمة؟

قالت السيدة (ز، ع) إنها لجأت إلى أماكن أخرى أقل سعرًا للمواد الخام، وقالت السيدة (ف، ص) إنها استغلت دوام المدارس وقامت بترويج منتجاتها للمعلمات، وركزت على موضوع الجودة والنظافة والمنظر الجذاب للأطباق، ما زاد الطلب على منتجاتها، وقالت (م، س) إنها تركز على موضوع النظافة لما له من أثر على بيع منتجاتها، بالإضافة إلى التزامها بوقت توصيل الطلب، وركزت السيدة (أ، م) على موضوع التسويق الإلكتروني ونمَّت مهاراتها فيه.

عاشرًا: ما الآثار التي ترتبت على مشاريعكم جراء جائحة كورونا؟

قالت السيدة (أ، م) إنها تعرضت إلى خسارة كبيرة في الجائحة، أدت إلى تراكم الديون مما دفعها إلى أخذ قرض لتسديد المبالغ المترتبة عليها، كما أنها ما زالت تعاني من آثار الجائحة، وأن مشروعها لم يعد كالسابق، وقالت السيدة (ف، خ) إن كورونا أدت إلى ضعفٍ ونقص في المواد الخام، بالإضافة إلى انعدام عملية الشراء والبيع في الأسواق المحلية، وقالت السيدة (م، س) إن الجائحة أثرت عليها إيجابًا، لأن المطاعم تم إغلاقها بشكل كامل وأصبح هناك توجه كبير على المطابخ الإنتاجية.

الحادي عشر: ما الإجراءات التي اتبعتِها للوصول إلى مرحلة التعافي؟

أشارت السيدة (ف، ص) إلى أنها قررت استثمار وقتها خلال فترة الجائحة، وعمل كميات من دبس الفليفة والبندورة والمخللات وغيرها، كما استفادت كثيرًا من عملية التسويق الإلكتروني خلال الجائحة، وقالت السيدة (أ، م) إنها أخذت العديد من الدورات خلال فترة الجائحة مثل دورة إدارة المشاريع، وقالت (ز، ع) إنها خضعت إلى العديد من الدورات خلال فترة الجائحة، مثل دورة "مهارات ذاتية"، كما بدأت بتوسيع عملها ليشمل محافظات أخرى؛ لتخفيف الأعباء الاقتصادية التي حصلت من الجائحة.

الثاني عشر: استهداف سيدات المجتمع المحلي وتدريبهن وتطوير مهاراتهن ودعمهن للبدء بمشاريعهن الخاصة تشجيعًا لهن على ترخيص هذه المشاريع وضمان نجاحها والوصول إلى بيئة تحفيزية أكثر ملاءمة لعمل السيدات:

أشارت العديد من السيدات إلى أن الصندوق الأردني الهاشمي فقط هو من قام بدعمهن وتحفيزهن، من خلال عمل العديد من الدورات وفتح الفرصة لهن بالتدريب، كما قالت السيدة (ف، س) إنه تم استهدافها وتدريبها من قبل مشروع الصحراء الذكية، وبعد الانتهاء من التدريب تم دعمها ببيت بلاستيكي، وتمت زراعته لها مرة واحدة فقط.

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

1- المهارات الحياتية المطلوبة وأهمها مهارة تطوير الذات.
2- مهارات القص والخياطة.
3- مهارات التسويق.
4- مهارات التصوير الاحترافي.

<u>مجموعة بؤرية للمشاريع المرخصة:</u>

يساهم مشروع السيدة (أ، ع) وهو مشروع مطبخ إنتاجي بتشغيل 3 عاملين.

يساهم مشروع السيدة (ب، ع) وهو مشروع أشغال يدوية بتشغيل 11 عاملاً.

يساهم مشروع السيدة (ج، خ) وهو مشروع كروشيه بتشغيل 4 عاملين.

يساهم مشروع السيدة (س، ص) وهو مشروع جميد وألبان وأجبان بتشغيل 3 عاملين.

يساهم مشروع السيدة (ن، ز) وهو مشروع ألبان وأجبان بتشغيل 3.

يساهم مشروع السيدة (س، ب) وهو مشروع شوكولاتة وحلويات بتشغيل 7 عاملين.

يساهم مشروع السيدة (أ، م) وهو مشروع تفريز ومطبخ إنتاجي بتشغيل 2 عاملين.

يساهم مشروع السيدة (أ، خ) وهو مشروع ألبان وأجبان بتشغيل 4 عاملين.

يساهم مشروع السيدة (ب، ص) وهو مشروع خياطة بتشغيل 2 عاملين.

يساهم مشروع السيدة (أ، هـ) وهو مشروع مطبخ إنتاجي بتشغيل 2 عاملين.

أولاً: ميزانية المشروع:

أجمعت كافة السيدات على أن الميزانية الخاصة بمشاريعهن قليلة جدًا ولا تمكّنهن من تشغيل مزيد من أعداد العاملين، مما يؤدي إلى إنجاز العديد من المهام بأسرع وقت وأقل جهد، إذ يؤدي تشغيل مزيد من الأعداد إلى زيادة عمليات الإنتاج، مما يؤدي إلى زيادة الدخل؛ إذ يسبب نقص الأيدي العاملة في المشاريع الخاصة بهن في كثير من الأحيان إلى إلغاء العديد من الطلبيات، وهي من أهم الأمور التي تحد من تحسين الوضع الاقتصادي للمشروع.

ثانيًا: العوامل أو الإجراءات التحفيزية التي ساهمت بتشجيع أبناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة وترخيصها:

قالت السيدة (أ، ع) إن أحد أهم الأسباب التي دفعتها للبدء بمشروعها وترخيصه هو أنها ربة أسرة كبيرة، وأن الدافع الاقتصادي هو السبب الرئيس، كما أن الترخيص ساهم في زيادة الطلب على منتجاتها، وقالت السيدة (ج، خ) إن الشغف هو الذي دفعها للبدء بمشروعها، بالإضافة إلى أنها قامت بترخيص المشروع للحصول على منحة من منظمة USAID، وقالت السيدة (س، ص) إن العامل الاقتصادي هو السبب الذي دفعها للبدء بمشروعها، بالإضافة إلى أنها قامت بترخيص المشروع للحصول على منحة من منظمة Blumont، كما أن الترخيص ساهم في زيادة الطلب على منتجاتها، مما أدى إلى زيادة الإنتاج، وقالت السيدة (ن، ز) إن الدافع المادي والاقتصادي كان سببًا للبدء بمشروعها، كما قامت بترخيص مشروعها للحصول على منحة من منظمة Blumont، وقالت السيدة (س، ب) إن عدم توافر فرص عمل في سوق العمل في محافظة المفرق أدى

إلى دعمها وتحفيزها للبدء بالمشروع الخاص بها، واعتبرت أن "البطالة" من أهم دوافعها، كما قامت بترخيص مشروعها للحصول على تمويل من المنظمات، والتي تعد الرخصة شرطًا أساسيًا للحصول على التمويل، بالإضافة إلى أنها ترغب بعرض منتجاتها في الأسواق والمحالّ التجارية، وهي لن تتمكن من فعل ذلك دون ترخيص المشروع الخاص بها، وقالت السيدة (ب، ص) إن الدافع المادي والاقتصادي كان سببًا للبدء بمشروعها، كما قامت بترخيص مشروعها للحصول على منحة من منظمة Blumont، وقد فتح لها ترخيص مشروعها آفاقًا جديدة في العمل وأدى إلى زيادة بيع منتجاتها وبشكل كبير، وقالت السيدة (أ، هـ) إن خبرتها في مجال مشروعها هو ما دفعها للبدء بمشروعها، كما أن الترخيص فتح لها أبوابا جديدة وازداد الإقبال على منتجاتها بشكل كبير.

ثالثًا: مصادر التمويل:

أشارت السيدات المشاركات في المجموعة أن كافة المصادر التمويلية هي ذاتية، وقالت السيدة (ب، ص) إنها حصلت على تمويل من منظمة Blumont من خلال شراء ماكينة خياطة لها، وقالت السيدة (أ، ع) إنها حصلت على تمويل من مشروع الصحراء الذكية بدعم من المنظمة الفرنسية من خلال شراء معدات كاملة للمطبخ الإنتاجي الخاص بها، وقالت السيدة (ب، ع) إنها حصلت على تمويل من جمعية الأرض الطيبة بمبلغ 600 دينار، وقالت السيدة (ج، خ) إنها حصلت على تمويل من منظمة الإغاثة الدولية بقيمة 800 دينار، وقالت السيدة (س، ص) إنها حصلت على تمويل ودعم من منظمة Blumont بقيمة 600 دينار، ومن جمعية سند بقيمة 300 دينار، وحصلت السيدة (أ، هـ) على دعم وتمويل من منظمة سند بقيمة 300 دينار، وحصلت السيدة (ن، ز) على تمويل من منظمة Blumont ومنظمة سند لشراء معدات وأدوات خاصة بالمشروع، وقالت السيدة (س، ب) إنها حصلت على تمويل من منظمة Blumont ومشروع الصحراء الذكية بدعم من المنظمة الفرنسية، وقالت السيدة (أ، خ) إنها حصلت على دعم وتمويل من منظمة Care، وحصلت السيدة (ب، ص) والسيدة (أ، م) على تمويل ودعم من مشروع الصحراء الذكية، بدعم من المنظمة الفرنسية.

رابعًا: دور التشريعات والأنظمة في دعم هذه المشاريع المرخصة وتطويرها:

قالت السيدة (ب، ع) إن الضرائب من العقبات التي ظهرت أمام مشروعها، كما أن التشريعات والأنظمة والقوانين فرضت عليها الرسوم والضرائب بدلاً من دعمها، وقالت السيدة (أ، م) إن إجراءات الترخيص طويلة ومعقدة، كما تفرض دفع المسقفات كاملةً على عن البيت الذي تستأجره، وهي غير مجبرة على ذلك، مما أدى إلى دفعها مبالغ إضافية رغم حاجتها

الماسة إليها، وأكدت على ذلك السيدة (أ، خ) بأنها تعرضت للمشكلة نفسها، وقالت السيدة (ب، ع) إن التشريعات والأنظمة تحد من تطور المشروع الخاص بها، وقالت السيدة (ن، ز) إن الترخيص ساعدها بالتسويق لمنتجاتها وعرضها في محال تجارية كبيرة، بالإضافة إلى تمكنها من المشاركة في البازات والمعارض، كما أكدت كافة السيدات الحاصلات على تمويل من منظمة Blumont أن المنظمة سددت الرسوم الخاصة بمشاريعهن لمدة سنتين.

هناك العديد من التشريعات والقوانين والإجراءات الخاصة بالسوريين، تتمثل في:

- موافقة وزارة الداخلية لتقديم طلب، وتأتي الموافقة أو الرفض عليه بعد 20 يومًا.
- مراجعة المركز الأمني ودائرة المخابرات العامة.
- في حال تم رفض الطلب من وزارة الداخلية يتم مراجعة المركز الأمني مرة أخرى لأخذ التصاريح اللازمة.

وقد أجمعت كافة السيدات على أن الإجراءات طويلة ومعقدة، خصوصًا في بلدية محافظة المفرق.

خامسًا: الحلول التي تم اتباعها للوصول إلى بيئة مستقرة تساهم في استمرارية هذه المشاريع ونجاحها:

قالت السيدة (أ، خ) إنها بدايةً قامت باتخاذ القرار في الحصول على السجل التجاري بغض النظر عن الصعوبة والأزمات، ومن أهم الأمور التي اتبعتها للوصول إلى الحلول هي التقنين في المصروفات وشراء المواد الخام بأسعار الجملة، كما بحثت عن مصادر للتمويل لتخفيف الأعباء المادية المترتبة عليها، وقالت السيدة (س، ب) إن أبرز التحديات التي واجهتها هي مشكلة التسويق، فاتبعت العديد من الطرق لتفادي هذه المشكلة وحلها، فكثفت الترويج على مواقع التواصل الاجتماعي وطورت نفسها في التصوير الاحترافي، بالإضافة إلى أنها ركزت على موضوع الجودة وأدت إلى زيادة الطلب على منتجاتها حتى من خارج محافظة المفرق، كما قامت بالاتصال مع أناس من محافظات أخرى للترويج إلى منتجاتها، مما أدى إلى زيادة الطلب على منتجاتها، وقالت السيدة (أ، هـ) إنها قامت بعمل العروض على منتجاتها لزيادة البيع والطلب، واتفق معها على ذلك كافة السيدات.

سادسًا: الآثار التي ترتبت على المشاريع المرخصة جراء جائحة كورونا:

قالت السيدة (ب، ع) إن كورونا أثرت عليها سلبًا؛ فهي لم تتمكن من بيع منتجاتها بشكل كامل مما أثر عليها اقتصاديًا، وقالت السيدة (ب، ص) إن كورونا أثرت عليها إيجابًا خصوصًا بعد إغلاق المحال التجارية واستمرارها في العمل من منزلها، مما أدى إلى زيادة إنتاج مشروعها، كما قامت بعمل إعادة تدوير للاقمشة التي لا تحتاجها وصناعة الكمامات وبيعها، مما أدى إلى زيادة دخلها المادي، وقالت السيدة (أ، م) إن عملها توقف بسبب الجائحة؛ لأن الناس كانت في تلك الفترة لا تثق بالمطابخ الإنتاجية، وقالت السيدة (ن، ز) إن الجائحة أوقفت عملها ولم تتمكن من بيع منتجاتها، وقالت (س، ب) إن كورونا أثرت عليها إيجابًا من خلال إغلاق المحال التجارية كافة فأصبح هناك طلب على المشاريع المنزلية، وقالت السيدة (أ، هـ) إن كورونا أفقدت الناس الثقة بالمطابخ الإنتاجية، مما أثر سلبًا على مشروعها.

سابعًا: الإجراءات المتبعة للوصول إلى مرحلة التعافي:

قالت السيدة (س، ص) إنها -بعد الانتهاء من الجائحة- ركزت على موضوع الترويج والتسويق عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وقالت السيدة (ن، ز) إنه -من خلال تركيزها على جودة منتجاتها- أدى إلى زيادة الطلب على منتجاتها بالإضافة إلى عمل العروض على منتجاتها والترويج لها بشكل مكثف، وأجمعت على ذلك السيدات المشاركات في المجموعة، وقالت (س، ب) إنها قامت بالتوسع في صناعة المنتجات وإضافة العديد من الأصناف، مما أدى إلى زيادة الطلب على منتجاتها.

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

أشارت السيدة (س، ص) إلى أن وضع خطة عمل تساهم بشكل أساسي بتحفيزها على الاستمرار في العمل، وقالت السيدة (ب، ع) إن الدعم المادي لمشروعها من قبل المنظمات والجمعيات هو أحد أبرز العوامل التي تساهم في نجاح المشروع واستمراره، وقالت السيدة (س، ب) إنها تعتمد كثيرًا على التغذية الراجعة من الزبائن وتعتبره من أهم الأمور التي تساهم في دعمها وتحفيزها للاستمرا، وأشارت جميع السيدات إلى أن فترة السماح لتسديد الرسوم المترتبة على المشروع تعد أحد أهم الأمور التي تساعد على التشجيع والتحفيز والاستمرار، بالإضافة إلى أن عمل البازارات الترويجية والتسويقية التي تساهم بنشر منتجاتهن.

كما خضعت السيدات المشاركات في الجلسة إلى العديد من الدورات التدريبية التي تساهم في رفع الكفاءات والمهارات الخاصة بهنَ وأبرزها: التغليف، والتسويق، والخياطة على الماكينات الصناعية، والتسويق المالي، وريادة الأعمال، وإدارة المشاريع، والصحة والغذاء، ودراسة الجدوى.

تاسعًا: أهم التدريبات المهنية التي تحتاجها المشاريع المرخصة لتشغيل الأشخاص ذوي المهارات والكفاءات المناسبة:

- دورات التغليف سواءً أكان تجميليًا أم غير ذلك.
- التسويق الإلكتروني.
- التصوير.
- الخياطة اليدوية، والخياطة على الماكينات الصناعية.
- التثقيف المالي.
- دراسة الجدوى.

عاشرًا: الميزة التنافسية:

قالت السيدة (أ، ع) بأن الميزة التنافسية هي ما يميز مشروعها عن المشاريع الأخرى في مجالها، وقالت السيدة (أ، هـ) إن الميزة التنافسية تكمن في معرفة نقاط القوة للمشروع والتركيز عليها وإبرازها، وقالت السيدة (ج، خ) إن الميزة التنافسية هي ما يميز مشروعها عن المشاريع الأخرى مثل الجودة، والنظافة، والكمية وغيرها، وقالت السيدة (س، ص) بأن الميزة التنافسية تكمن في دراسة السوق المنافِسة، وقالت السيدة (ن، ز) إن الميزة التنافسية تتمثل في الوصول إلى أسعار تنافسية وتفضيلية عن المنافسين.

<u>مشاريع ترغب بالتطوير/ المفرق:</u>

أولاً: عدد العاملين:

- مشروع السيدة (ن، ن) وهو مطبخ إنتاجي يساهم بتشغيل عدد 2.

- مشروع السيدة (هـ، ر) وهو مشروع ألبان وأجبان يساهم بتشغيل عدد 2.
- مشروع السيدة (ش، ع) وهو مشروع طباعة حرارية يساهم بتشغيل عدد 2.
- مشروع السيدة (ف، ص) وهو مشروع دراي كلين وغسيل سجاد يساهم بتشغيل عدد 4.
- مشروع السيدة (ش، أ) وهو مشروع مطبخ إنتاجي يساهم بتشغيل عدد 2.
- مشروع السيدة (أ، م) وهو مشروع مطبخ إنتاجي يساهم بتشغيل عدد 3.
- مشروع السيدة (أ، ع) وهو مشروع تأجير فساتين زفاف يساهم بتشغيل عدد 3.
- مشروع السيدة (ف، م) وهو مشروع صالون تجميلي منزلي يساهم في تشغيل عدد 1.
- مشروع السيدة (أ، ح) وهو مشروع تصوير فوتوغرافي يساهم بتشغيل عدد 2.

ثانيًا: ميزانية المشروع:

أجمعت كافة السيدات على أن الميزانية المحدودة من أبرز العوائق التي تواجههن وتحد من تطور المشروع وزيادة كميات الإنتاج بأسرع وقت وجهد، مما يؤدي إلى زيادة الإيراد وتحسين الدخل.

ثالثًا: ما هي رؤيتكم في توسعة/ تطوير مشروعك؟

أشارت السيدة (ف، م) إلى أنها تطمح إلى فتح صالون تجميلي مرخص وزيادة عدد العاملين فيه والخضوع للعديد من الدورات التي تساهم بتطوير مشروعها، وقالت السيدة (أ، ع) إنها تطمح إلى الحصول على رخصة وفتح محل لتأجير فساتين الزفاف، وأشارت السيدة (هـ، ر) إلى أنها تطمح إلى فتح محل لبيع الألبان الأردنية والسورية في سوق مدينة المفرق، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج والدخل، وقالت السيدة (أ، ح) إنها تطمح إلى تطوير عملها وفتح محل خاص بالتصوير الفوتوغرافي، بالإضافة إلى شراء كاميرا متطورة ذات جودة عالية وقالت السيدة (ف، ص) إنها تطمح إلى شراء مزيد من المعدات والأدوات لتطوير مشروعها وزيادة دخلها، وقالت السيدة (ش، ع) إنها تطمح إلى فتح محل خاص بالطباعة الحرارية في سوق مدينة المفرق لزيادة الطلب على الخدمات التي تقدمها.

رابعًا: ما الاحتياجات الأساسية التي تحتاجها لتطوير مشروعك؟

أشارت السيدة (أ، ح) إلى أنها تحتاج إلى دورات في الفوتوشوب لتطوير مشروعها وزيادة الجودة في الصور الفوتوغرافية، مما يؤدي إلى زيادة الطلب عليها، وقالت السيدة (أ، م) إنها تحتاج إلى معدات حديثة ومتطورة لتتمكن من إنتاج العديد من الأصناف بأسرع وقت وأقل جهد وأعلى جودة، وقالت السيدة (ش، أ) إنها تحتاج إلى دورة تصميم تمكنها من إنجاز عملها بأسرع وقت وجهد، وقالت (هـ، ر) إنها بحاجة إلى دورة مكثفة في التسويق الإلكتروني لما لها من دور في زيادة المبيعات والدخل، وقالت السيدة (ف، ص) إنها بحاجة إلى دورة إدارة مشاريع لتتمكن من خلالها تعلم التسويق ودراسة السوق، وقالت (ب، ق) إنها بحاجة ماسة إلى العديد من الأدوات الهامة لتطوير مشروعها الإنتاجي ولزيادة كميات الإنتاج.

خامسًا: ما العوامل التي تساعدك على تطوير مشروعك؟

أشارت السيدات إلى العديد من العوامل التي تساعد على تطوير مشاريعهن وأهمها:

1- توفير الدعم المادي اللازم.
2- توفير المعدات التي يحتاجها المشروع.
3- الابتكار والتطور والأفكار الجديدة.
4- التركيز على موضوع الجودة في العمل والإنتاج.
5- دمج الثقافات والوصول إلى منتج ابتكاري.
6- التركيز على إبراز نظافة المكان، خصوصًا في مشاريع المطابخ الإنتاجية.

وقالت السيدة (أ، ح) إنها تقوم حاليًّا بعمل استوديو صغير في منزلها يسهل عليها عملية التصوير، بسبب ندرة أماكن التصوير في محافظة المفرق.

أما ما يخص العوامل الخارجية، فأشارت السيدات إلى العديد من العوامل، أهمها:

1- تجاوز جميع الآراء السلبية والمحبطة من قبل أي شخص.
2- التمويل هو السبب والعامل الرئيسي سواءً أكان داخليًا أم خارجيًا.

وأشارت السيدات إلى أنهن يحاولن تخطي هذا العامل وتطوير المشروع وتشغيله ضمن أية إمكانيات.

سادسًا: ما التحديات التي تحد من تطوير مشروعك؟

قالت السيدة (أ، ع) إن أهم تحدٍّ بعد العامل المادي هو عدم معرفتها بالقوانين والإجراءات التي يجب اتباعها لترخيص مشروعها، وقالت السيدة (ب، ق) إن إجراءات الترخيص صعبة ومعقدة، وإن هناك العديد من الجهات المسؤولة عنها ويعد هذا التحديَ الأكبرَ الذي يمنعها من ترخيص مشروعها، وقالت السيدة (أ، ح) إنها متخوفة من الإجراءات المتعلقة بالترخيص، ولا ترغب بترخيص مشروعها، وأجمعت كافة السيدات على أن البيئة المحيطة بهن دائمًا تضع في طريقهن العقبات وتزرع عنصر الخوف من عدم نجاح المشروع وتطوره.

سابعًا: ما الحلول التي اتبعتِها للوصول إلى بيئة مناسبة تساهم في تطوير مشروعِكِ؟

قالت السيدة (أ، ح) إنها بداية كانت تقوم باستئجار كاميرا لتتمكن من البدء بمشروعها، ثم جمعت مبلغ الكاميرا وتمكنت من امتلاكها، ثم بدأت العمل بطرق ابتكارية من خلال عمل العروض اللازمة لجذب أكبر عدد ممكن من الزبائن، وأجمعت السيدات على أنهن يقمن بالتركيز على العديد من العوامل للوصل إلى بيئة عمل مستقرة، وهي:

1- الجودة العالية للمنتجات والأصناف.
2- الصدق والأمانة.
3- الوقت الدقيق.
4- التركيزعلى موضوع التسويق الإلكتروني عبر صفحات التواصل الاجتماعي.

ثامنًا: التشريعات والأنظمة في دعم هذه المشاريع وتطويرها:

أشارت السيدات إلى أنهن لا يعلمن ما هي أضرار الترخيص وفوائده، وهن لا يعددنه بلا دور في تطوير مشاريعهن.

تاسعًا: ما الآثار المترتبه على تطوير مشروعِكِ جراء جائحة كورونا؟

أشارت السيدة (أ، م) إلى أن جائحة كورونا أدت إلى خسائر كبيرة في مشروعها؛ بسبب توقف عمليات البيع والشراء لمدة طويلة، وأشارت السيدة (أ، ع) إلى أن فكرة مشروعها جاءت من الأوضاع الناتجة من جائحة كورونا وخصوصًا أن مشروعها منزلي ولم تؤثر عليه الإغلاقات العامة التي حدثت بسبب الجائحة فقامت بعمل أسعار منافسة رمزية أدت إلى زيادة شهرتها في فترة الجائحة وزيادة الطلب على منتجاتها، وقالت السيدة (ب، ق) إنها أثرت عليها سلبًا، وإن الطلب على منتجاتها توقف بشكل كامل ولفترة طويلة، وقالت السيدة (ف، م) إنها قامت بفتح مشروعها تأثرًا بالوضع الاقتصادي من جائحة كورونا، وقالت السيدة (هـ، ر) إن مشروعها توقف بشكل كامل بسبب الجائحة وعاد إلى نقطة الصفر، كما تأثرت بعد الجائحة بضعف القوة الشرائية في السوق المحلية إجمالاً؛ بسبب الأوضاع الاقتصادية عمومًا.

عاشرًا: ما الإجراءات التي اتبعتِها للوصول إلى مرحلة التعافي وتطوير مشروعك؟

قالت السيدة (ش، ع) إنها قامت بتوصيل الطلبات الخاصة بالزبائن عبر الدراجة الهوائية، وقالت السيدة (هـ، ر) إنها تقوم بالتواصل مع الزبائن بشكل مباشر وإظهار الجودة العالية لمنتجاتها، وقالت السيدة (ب، ق) إنها كانت تقوم بعمل فحص كورونا بشكل متكرر ونشره عبر صفحات التواصل الاجتماعي، مما أدى إلى زيادة الثقة بمنتجاتها وزيادة الطلب عليها، بالإضافة إلى عمل العديد من العروض والخصومات على قيمة الفاتورة، أدى ذلك إلى تحسين وضعها الاقتصادي والبدء بمرحلة التعافي شيئًا فشيئا، وأشارت السيدة (أ، ح) إلى أنها قامت في فترة كورونا بالتركيز على تعلم الفوتوشوب من خلال الدورات على تطبيق ZOOM لاستغلال وقتها بشيء يؤدي إلى تطور مهاراتها، وأشارت جميع السيدات إلى أن للابتكار والجودة دورًا كبيرًا وفاعلاً للوصول إلى بيئة مستقرة، بالإضافة إلى التركيز على التسويق عبر مواقع التواصل الاجتماعي، مما أدى إلى توسع انتشار المشاريع الخاصة بهن.

الحادي عشر: ما التدريبات المهنية التي تحتاجينها لتطوير مشروعك؟

1- الفوتوشوب والتصميم والمونتاج.
2- فنون الحلويات.
3- التسويق الإلكتروني.
4- تطوير مهارات صناعة الطعام.
5- الإدارة المالية.

6- التغليف.
7- التصوير الاحترافي.

الثاني عشر: ما التدريبات الأساسية التي تحتاجينها لتطوير مشروعك؟

1- الاتصال والتواصل.
2- إدارة الوقت.
3- القدرة على الإقناع.
4- تطوير الذات.

الثالث عشر: ما الميزة التنافسية لتطوير مشروعك؟

أشارت السيدة (هـ، ر) إلى أن الميزة التنافسية هي ما يميز مشروعها عن المشاريع المشابهة، فقامت بصفتها سورية تعيش في الأردن بدمج الثقافتين والوصول إلى منتج ابتكاري سوري أردني، وقالت السيدة (ب، ق) إن الميزة التنافسية من دوافع تطوير مشروعها، وقالت السيدة (أ، ح) إن الميزة التنافسية تعني لها التطور بمراحل عن المشاريع المنافسة لها في السوق المحلية، وأشارت السيدات كافة إلى أن من العوامل التي تؤدي إلى تطور العمل من خلال وجود الميزة التنافسية، هي:

1- الأسعار.
2- العروض.
3- الجودة.
4- التطور في العمل ومواكبة كل ما هو جديد.
5- الابتكار.
6- التعامل اللبق.
7- دقة المواعيد.
8- طريقة عرض المنتجات.

الرابع عشر: ما أثر المشاريع المرخصة وغير المرخصة على تطوير مشروعك؟

قالت السيدة (أ، ع) إن الترخيص يفتح لها أبوابًا جديدة لتطوير المشروع الخاص بها، إلا أن عدم معرفتها بالإجراءات كافة وعدم توفر مبلغ الترخيص هو الذي يمنعها من ترخيص مشروعها، وقالت السيدة (هـ، ر) إن عدم قدرتها على الترخيص تمنعها دائمًا من عرض منتجاتها في الأسواق والمحال التجارية الكبيرة؛ لعدم توفر ختم الغذاء والدواء على منتجاتها، وأجمعت جميع السيدات على أن عدم العلم والدرايه بإجراءات الترخيص هو ما يمنعهن من ترخيص مشاريعهن.

مجموعة بؤرية لمؤسسات المجتمع المدني (الجمعيات):

أولاً: سوق العمل في محافظة المفرق:

قال السيد(ن، خ) إن سوق العمل هو المكان الذي تتوفر فيه فرص العمل لكلا الجنسين، إلا أن سوق عمل محافظة المفرق يعاني من عدم توفر فرص عمل من خلال فتح مجالات وأسواق جديدة، مع الأخذ بعين الاعتبار أن مجتمع محافظة المفرق "مجتمع عشائري وغير منفتح" وتفضل السيدات العمل في مكان يخلو من الاختلاط، إذ قالت السيدة (م، ج) إن سوق العمل هو المكان الذي يتم فيه إيجاد فرص عمل للشباب في ظل البطالة المتفشية التي أدت إلى انتشار المشاكل المجتمعية مثل "تعاطي المخدرات والتفكك الأسري وغيرها"

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

قالت السيدة (م، ج) إن التشريعات والأنظمة وُجدت لتزيد الأعباء المالية على المشاريع، كما أنه لا يوجد أي امتيازات للأشخاص الذين يرغبون بفتح مشاريعهم، وقالت السيدة (ن، ح) إن التشريعات والأنظمة محبطة وليس لها أي دور في تحفيز أصحاب المشاريع الصغيرة، وقال السيد (ح، س) إن الإجراءات والقوانين -على مستوى البلدية فقط- طويلة ومعقدة وتعجيزية، وهناك الكثير من الإجراءات غير الضرورية، وقال السيد (ن، خ) إن بعض أصحاب المشاريع ينتفعون من المعونة الوطنية، وترخيص المشروع قد يؤدي إلى انقطاع الراتب، وقال السيد (أ، هـ) إن المشاريع الصغيرة تواجه الكثير من التحديات والقوانين والإجراءات التي تؤدي إلى فشل هذه المشاريع.

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

قالت السيدة (ن، ح) إن الجمعية تقوم بتشبيك السيدات مع المنظمات المحلية والدولية للحصول على التمويل اللازم، بالإضافة إلى إعطاء السيدات العديدَ من الدورات التدريبية التي تساهم في توفير مهاراتهن، وقالت السيدة (م، ج) إن الجمعية تقوم بإعطاء السيدات قروضًا تمويلية لمساعدتهن في البدء بمشاريعهن الخاصة، وقالت السيدة (و، خ) إن الجمعية تقوم بإعطاء دورات متعددة تساهم في دعم السيدات صاحبات المشاريع الصغيرة، وقال السيد (ح، س) إن الجمعية تقوم بإعطاء قروض تمويلية بنسبة 0% فوائد، للسيدات صاحبات المشاريع، كما تقوم الجمعية بمتابعة هذه المشاريع والإشراف عليها لضمان بقائها واستمرارها، بالإضافة إلى إخضاع السيدات لدورة إدارة المشاريع لضمان البدء الصحيح بالمشروع.

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

قالت السيدة (ن، ح) إن الجمعية تقوم باستهداف سيدات المجتمع المحلي من خلال الصفحات المختلفة للجمعية على مواقع التواصل الاجتماعي، كما أن الجمعية تعمل مع منظمة IRC ببرنامج حماية المرأة وتمكينها، إذ يتم استهداف السيدات صاحبات المشاريع الصغيرة وتوعيتهن بأهمية الترخيص، خصوصًا السيدت اللاتي يعملن في مشاريع المطابخ الإنتاجية؛ لما للترخيص من دور في حمايتهن خصوصًا بعد حصولهن على شهادة من مؤسسة الغذاء والدواء، وقالت السيدة (ح، خ) إن التواصل مع السيدات يتم عبر مواقع التواصل الاجتماعي، كما أن الجمعية دائمًا تقوم بتوعية السيدات بأهمية الترخيص في حمايتهن وفتح آفاق جديدة لهن في البيع والإنتاج، وأجمعت كافة المشاركين على أن المشاريع المنزلية لا حاجة لترخيصها.

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

أشار المشاركون في المجموعة إلى العديد من المشاريع الناجحة، وأهمها:

- تهديب الشماغ.
- بيع مستحضرات التجميل.
- الأشغال اليدوية.
- الخياطة.

- الرسم على الزجاج.
- بيع الأعشاب الطبية.
- المطابخ الإنتاجية.
- إنتاج الألبان.
- التجارة الإلكترونية.
- صيانة السيارات الهجينة.

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

قالت السيدة (ف، ش) إن التمويل غير الكافي والمحدود من أهم المعيقات التي تواجه المشاريع، وقالت السيدة (ن، ح) إن شح الموارد المالية وعدم المعرفة الكافية بالتسويق الإلكتروني من أهم المعيقات التي تحد من تطور المشاريع، بالإضافة إلى ضعف المعرفة في إجراءات الترخيص والجهات المسؤولة عنها والافتقار إلى الابتكار، وقال السيد (ك، م) إن هناك الكثير من أصحاب المشاريع لا يعلمون كيفية ترخيص مشاريعهم، وقال السيد (ح، س) إن عدم دراية أصحاب المشاريع بالسوق المنافس وعشوائية الأداء، من أهم المعيقات التي تحد من تطور المشاريع.

سابعًا: التحفيزات المتبعة لتشجيع أصحاب المشاريع على ترخيص مشاريعهم:

قالت السيدة (ن، ح) إن دور الجمعية يقتصر على التوعية بأهمية الترخيص وفوائده، وقالت السيدة (ح، خ) إنها كانت تعمل على إظهار سلبيات عدم الترخيص لأصحاب المشاريع غير المرخصة، وعدم تمكن أصحاب المشاريع غير المرخصة من الحصول على التمويل اللازم الذي يساهم بتطوير المشاريع، وقال السيد (ح، س) إن الجمعية تعمل على دعم الفئتين التاليتين وهما: الأيتام وذوي الإعاقة؛ من خلال دفع تكاليف الترخيص كاملة.

ثامنًا: أثر جائحة كورونا على المشاريع المرخصة وغير المرخصة:

قالت السيدة (ف، ش) إن جائحة كورونا دمرت المشاريع بشكل كامل، وقالت السيدة (ن، ح) إن جائحة كورونا أثرت سلبًا على المشاريع بسبب توقف عمليات البيع والشراء بشكل كامل، مما أدى إلى حدوث خسائر مادية كبيرة أدت إلى إغلاق العديد من المشاريع، وقالت السيدة (ن، ح) إن فترة الإغلاقات كانت كبيرة، منعت أصحاب العمل من ممارسة عملهم لفترة طويلة؛ مما أدى إلى توقف الإيرادات بشكل كامل، ولكن كان للجائحة بعض الآثار الإيجابية مثل ظهور مشاريع جديدة مثل التجارة الإلكترونية، وقال السيد (ك، م) إن هناك العديد ممن تأثرو إيجابًا بالجائحة وحسّنوا مصادر دخلهم خلالها، مثل شركات التوصيل.

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

قالت السيدة (ف، ش) إنها بصفتها رئيسة جمعية ولديها تصريح للتنقل، تمكنت من توصيل العديد من الطلبات لأصحاب المشاريع، وقالت السيدة (ن، ح) إن الجمعية كان لها دور كبير في التسويق للمنتجات الخاصة بأصحاب المشاريع الصغيرة، بالإضافة إلى تشبيكهم مع المنظمات والجهات الداعمة، وقال السيد (ح، س) إن الجمعية قامت بتأجيل دفع القروض المترتبة على أصحاب المشاريع حتى يتحسن الوضع المادي للمشروع.

عاشرًا: الدوران الوظيفي:

قال السيد (ك، م) إن الاستغلال الوظيفي وعدم إعطاء الراتب المناسب من أهم الأسباب التي تساهم في عدم الاستقرار الوظيفي للسيدات تحديدًا، وقالت السيدة (م، ج) إن هناك الكثير من السيدات اللاتي يتعرضن للمضايقات بالعمل وعدم أخذ الفرصة التي تستحقها بالترقية والحوافز، بالإضافة إلى عدم إشراكها في الضمان الاجتماعي، وقال السيد(ح، س) إن عدم توافر المواصلات من العمل وإليه من أهم الأسباب التي تؤدي إلى ترك العمل، وقالت السيدة (ن، ح) إن عدم توافر حضانة في مكان العمل من الأسباب الهامة لعدم الاستقرار في العمل، كما أن للزوج أو ولي الأمر دورًا في منع السيدة من العمل.

الحادي عشر: أهم العوامل التي تساعد السيدات على الاستقرار في عملهم بالقطاع الخاص:

أشار المشاركون في المجموعة إلى أن هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى استقرار السيدة في العمل، وأهمها:

- توفر مواصلات.
- الضمان الاجتماعي.
- إجازات الأمومة.
- توفر حضانة.
- بيئة عمل آمنة تتوفر فيها إجراءات السلامة العامة.
- الحوافز المادية والمعنوية.

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

قال السيد (ك، م) إن الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي متوفر وبكثرة وله أشكال متعددة مثل: الاعتداء اللفظي والتنمر وغيرها، وقالت السيدة (ن، ح) إن هناك العديد من حالات الاستغلال الوظيفي للسيدات، خصوصًا خلال عملها لساعات طويلة دون حصولها على الأجر كاملاً، وقال السيد (ح، س) إن بيئة العمل نادرًا ما يحدث فيها مثل هذه الاعتداءات وخصوصًا في محافظة المفرق.

الثالث عشر: أهم التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل في محافظة المفرق:

- كهربائي سيارات.
- تصميم داخلي.
- الفوتوشوب والمونتاج.
- صيانة الأجهزة الخلوية الذكية.
- سلامة عامة.
- صيانة آلات ومعدات.

مجموعة بؤرية للعاملين (المفرق):

أولاً: المهن المغلقة:

قال السيد (م، ج) إنه كسوري واجه العديد من المهن المغلقة، وخصوصًا في مجال اختصاصه في البنوك والمصارف وكافة الشركات إذ يمنع منعا باتا عمل السوريين في هذه المجالات، وقالت السيدة (ا، ح) إنها قدمت للعديد من شركات تكنولوجيا المعلومات والبنوك ورفضت تشغيلها لكونها سورية فقط.

ثانيًا: مدى الرضى عن الراتب الأساسي مقارنة بسوق العمل:

أجمع كافة المشاركين على أن الراتب الذي يتقاضونه قليل جدًا، ولا يتناسب مع سوق العمل، كما أنه لا يسد الاحتياجيات الأساسية، مما يدفع بعضهم للعمل بعد أوقات العمل الرسمي لسد احتياجاتهم الضرورية، باستثناء السيد (ع، س) الذي أشار إلى أنه راضٍ جدا عن الراتب الذي يتقاضاه مقارنة بسوق العمل في محافظة المفرق.

ثالثًا: مدى الرضى عن الراتب الأساسي مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات:

7 من أصل 10 من المشاركين يرون أن الراتب يتناسب مع حجم المهام الموكلة إليهم، وقال السيد (ض، ح) إن الراتب الذي يتقاضاه مرضٍ له بحجم المهام الموكلة إليه، إلا أن ساعات العمل طويلة جدًا، وقالت السيدة (ر، ش) إن العمل الذي تقوم به شاقّ جدًا، ولا يتناسب مع الراتب الذي تتقاضاه أبدًا، كما أن ساعات العمل طويلة جدًا.

رابعًا: التدريب المطلوب للاحتياجات الوظيفية:

قالت السيدة (أ، ح) إنها عندما بدأت بالعمل قامت المؤسسة التي تعمل فيها بتدريبها مدة أُسبوع، وقال السيد (ع، س) إن المؤسسة التي يعمل بها قامت بإخضاعه للعديد من الدورات التي هيأته لشغل وظيفة أمين مستودع ومسؤول عهدة وباحث

اجتماعي وأمين صندوق وغيرها، وقال السيد (م، ج) إن الشركة التي يعمل بها تقوم بإعطائه العديد من الدورات التي يحتاجها للعمل، وهو حاليًّا يخضع لدورة محاسبة إكسل.

خامسًا: الثناء والتقدير في العمل:

قالت السيدة (د، أ) إنها دائمًا تتلقى الثناء والتقدير من مديرها المباشر، وذلك لتشجيعها على إنجاز المهام الخاصة بها ورفع جودة العمل، وقال السيد (ع، س) إنه دائمًا يتلقى الثناء والتقدير من مسؤوله المباشر، وقال السيد (م، ج) إنه يحظى دائمًا بالثناء والتقدير من مديره المباشر؛ مما يدفعه إلى بذل أفضل ما عنده لإنجاز المهام في العمل، وقالت السيدة (أ، ح) والسيدة (ز، م) والسيدة (ر، ك) إنهن دائمًا يجدن الثناء والتقدير والمعاملة الحسنة من المدير المباشر؛ مما يدفعهن إلى إنجاز العمل بكفاءة عالية وإتقان.

سادسًا: الوصف الوظيفي:

قالت السيدة (د، أ) إنها وقَّعت على مسمىً وظيفي واضح في عقد العمل، وهو PROJECT MANAGMENT، وقالت السيدة (ر، م) أنها وقّعت على مسمىً وظيفي "عاملة خدما"، وقالت السيدة (أ، ح) إن مسماها الوظيفي حسب عقد العمل هو "باحثة اجتماعية"، وأشار السيد (م، ج) إلى أنه وقع على مسمى وظيفي "متطوع بلجان الدعم المجتمعي".

8 أشخاص من أصل 10 وقعوا على وصف وظيفي واضح.

سابعًا: مناقشة الأداء مع المدير المباشر:

قالت السيدة (ز، م) إن من المهم لديها أن يقوم مديرها المباشر بمناقشة أدائها وبشكل مستمر؛ لما لذلك من أثر في تطوير أدائها، وقالت السيدة (ر، م) إنها دائمًا تحصل على التغذية الراجعة بشكل متكرر من مديرها المباشر في العمل، مما يدفعها إلى تطوير أدائها بشكل مستمر، وقال السيد (م، ج) إنه -وبشكل متكرر- يتلقى التقييمات الدورية من مديره المباشر، وهذا يساعده على تسديد الثغرات السلبية وتحسين أدائه بشكل مستمر، وقالت السيدة (أ، ح) إن التقييمات الدورية ضرورية لتجنب التقصير في العمل وسد الثغرات السلبية.

5 أشخاص من أصل 10 يتم مناقشة أدائهم على أرض الواقع.

ثامنًا: ما مدى الثقة بما يتم إخبارك به من قبل الإدارة؟

قالت السيدة (أ، ح) إنها دائمًا تجد ما وُعدت به من قبل الإدارة ولديها الثقة المطلقة بمديرها إزاء تنفيذ ما وعدها به، وقال السيد (م، ج) إنه ترك عمله السابق لأنه لم يجد ما وُعد به من قبل المدير المباشر، أما في العمل الحالي فيتم تنفيذ ما وُعد به تمامًا.

تاسعًا: الصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرار:

قال السيد (ض، س) إن لديه الصلاحيات باتخاذ القرار في حال تطلب موقعه الوظيفي ذلك، وقال السيد (ع، س) إنه - من خلال موقعه الوظيفي- لديه الصلاحيات باتخاذ القرارات اللازمة، وقال السيد (م، ج) إن لديه الصلاحيات باتخاذ القرار اللازم، ويتم إبلاغ الإدارة فيما بعد.

3 من أصل 10 من المشاركين لديهم الصبلاحيات باتخاذ القرار.

عاشرًا: الأمان الوظيفي:

شخص واحد فقط من أصل عشرة يشعر بالأمان الوظيفي، وهو السيد (ع، س)، وذلك بسبب خدمته الطويلة في المؤسسة التي يعمل بها ولا مجال لديهم للاستغناء عن خدماته.

الحادي عشر: هل الأمان الوظيفي والعدالة والشفافية والاحترام من الأسباب المهمة لزيادة الإنتاجية؟

قال السيد (ع، س) إن كل هذه الأمور تؤدي إلى زيادة الإنتاجية في العمل، لما لها من أثر إيجابي على تعزيز الثقة بالنفس، وقالت السيدة (ر، ك) إن كل هذه العوامل سبب رئيس في الارتياح في بيئة العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وقالت السيدة (ز، م) إنها بوصفها سورية الجنسية تعد الحلقة الأضعف دائمًا، إضافة إلى أنَّها تتعرض للاستغلال الوظيفي من

خلال عمل ساعات إضافية وبأجر قليل، والسبب يعود إلى عدم تمكنها من اللجوء إلى القضاء، وهي دائمًا تفتقر إلى العدالة والشفافية والأمان الوظيفي في كثير من الأحيان.

الثاني عشر: المحافظة على الموظفين المتميزين في العمل:

3 أشخاص من 10 مؤسساتهم تعمل على الحفاظ على الموظف المتميز، وقال السيد (م، ج) إن هناك دعمًا دائمًا للموظف المتميز في العمل كما أن الإدارة دائمًا تقوم بإعطائه الأولوية في أية مشاريع أو تدريبات خاصة بالعمل، نظرًا لتميزه، وقال السيد (ض، س) إن المؤسسة التي يعمل بها دائمًا تقوم باستغلاله وظيفيًا من خلال عدم إعطائه الإجازات التي يحتاجها، كما أن المؤسسة التي يعمل بها لا تحافظ على الموظف المتميز في العمل بشكل نهائي، وأنَّه من الممكن الاستغناء عنه في أي وقت.

الثالث عشر: العدالة والشفافية والاحترام في التعامل من القبل المدير المباشر:

5 أشخاص من 10 يتم التعامل معهم من قبل المدير المباشر بعدالة وشفافية، وقالت السيدة (د، أ) إن المنشأة التي تعمل بها تميز بين الموظفين، وهي بوصفها سورية الجنسية، ترى دائمًا أنه يتم التمييز بينها وبين الموظفيين الأردنيين، وقال السيد (ض، س) إنه يتم التمييز بين الموظفين وبشكل واضح، وقد عانى كثيرًا من هذا الأمر في بداية فترة العمل، وقالت السيدة (أ، ح) إن المديير المباشر يعاملها بعدالة وشفافية ولا يوجد أي تمييز بينها وبين أي موظف في المؤسسة، وقال السيد(م، س) إن مديره الحالي يميزه عن باقي الموظفين كنوع من أنواع الثناء والتقدير؛ لأنه متميز في عمله، وقال السيد (ع، س) إن المدير المباشر يعامله دائمًا بعدالة وشفافية واحترام، وذلك بسبب إنجازه كافة المهام الموكلة اليه وبشكل دقيق بأسرع وقت ممكن، وقالت السيدة (ر، ع) إن مديرها المباشر دائمًا يعاملها باحترام وتقدير وشفافية، كما يتم إظهار مدى إنجازها في العمل ومدى دقتها العالية.

الرابع عشر: تطوير الأداء وزيادة الخبرات العملية:

قالت السيدة (ر، ع) إنها كموظفة "عاملة خدمات" لا يحتاج عملها إلى أخذ الدورات، إلا أن المدير المباشر يطور من عملها من خلال تقديم النصائح وإعطائها الدعم المعنوي اللازم، وقال السيد (ع، س) إن مديره المباشر يطور أداءه من خلال

إخضاعه للدورات التدريبية اللازمة التي تؤدي إلى زيادة مهاراته وخبراته، وقال السيد (م، ج) إن المدير دائمًا عندما يرى فيه أو في أحد العاملين نقصًا في جانب ما؛ يقوم بإعطائه الدورات اللازمة التي تساهم في إنجاز المهام بأسرع وقت وجودة عالية، كما يتم تشبيكهم مع جهات شريكة بالعمل تقوم بتطوير أدائهم وإعطائهم الدورات اللازمة.

الخامس عشر: هل مديرك المباشر يأخذ رأيك بعين الاعتبار؟

4 أشخاص من أصل 10 فقط يأخذ المدير رأيهم بعين الاعتبار.

السادس عشر: هل مديرك المباشر يعاملك باحترام؟

10 من أصل 10 تتم معاملتهم باحترام من قبل مديرهم.

السابع عشر: تعزيز العمل بروح الفريق:

5 أشخاص من أصل 10 من المشاركين مؤسساتهم تدعم العمل بروح الفريق.

قال السيد (ض، س) إنه عندما يكون هناك نقصٌ عند أحد العاملين في المؤسسة، يتشارك الفريق كاملاً وتتم مساعدته حتى ينجز عمله بأسرع وقت، وقالت (ر، ك) إن عملها في مجال البرمجة دائمًا يحتوي على العديد من الأخطاء، وهذا يتطلب فريقًا كاملاً ليراجع الأخطاء ويقوم بحلها، وقال السيد (ع، س) إن طبيعة عملهم الإنساني تتطلب العمل بروح الفريق لإنجاز المهام المطلوبة بأسرع وقت ممكن، وقال السيد (م، ج) إن مديره المباشر يشجع على العمل بروح الفريق، إلا أن الإدارة العليا للأسف لا تشجع على ذلك.

الثامن عشر: هل واجهت نوعًا من أنواع العنف في عملك؟

قالت السيدة (أ، ح) إن إحدى الموظفات كانت دائمًا تعاملها بفوقية وأسلوب غير لبق، وقال السيد (م، ج) إنه تعرض للعنف اللفظي من قبل إحدى الزميلات عندما قام بالتقديم على شاغر عالٍ وحصل عليه، فقالت له: "هذا السوري أصبح لديه

تصريح عمل ويأخذ الوظائف الخاصة بنا"، وإن هذه الجملة ما زالت عالقة في ذهنه إلى هذا الوقت، وقال السيد (ع، س) إنه تعرض لنوع من أنواع العنف الجسدي من خلال مشاجرة مع أحد المراجعين لم يتعامل معه باحترام.

التاسع عشر: التأمين الصحي

واحد فقط من أصل عشرة يخضع إلى خدمة التأمين الصحي في المؤسسة التي يعمل بها، وهو (ع، س) وهو يرى أن التأمين الصحي مناسب جدًا.

عشرون: المواصلات:

واحد فقط تقوم المؤسسة بتأمينه بالمواصلات وهو السيد (ع، س).

الحادي والعشرون: هل الحافز المعنوي والمادي يؤديان إلى زيادة الإنتاجية؟

قال السيد (ض، س) إنه عندما يتلقى الحافز المادي تصبح لديه إمكانية العمل لساعات

طويلة دون ملل، وقالت السيدة (ر، ك) إن حصولها على الحافز المادي يغنيها عن العمل في مكان آخر بعد انتهاء ساعات العمل الرسمي، وأكد كافة المشاركين أن الحافز المادي والمعنوي يؤديان إلى زيادة الإنتاجية؛ لما لذلك من أثر في رفع المعنويات في العمل.

الثاني والعشرون: هل إعطاء الصلاحيات يزيد من الإنتاجية؟

7 أشخاص من أصل 10 قالوا إن إعطاءهم الصلاحيات اللازمة في اتخاذ القرار يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

الثالث والعشرون: ما العوامل التي تساعد على الاستقرار الوظيفي؟

أشار المشاركون إلى أن هناك العديد من العوامل التي تؤدي إلى الاستقرار في العمل وهي:

1- الراتب المناسب.
2- توفر المواصلات.
3- قرب مكان العمل من المنزل.
4- حسن المعاملة والاحترام.
5- الثناء والتقدير.
6- الراحة النفسية.
7- التأمين الصحي.
8- الضمان الاجتماعي.
9- بيئة العمل المناسبة.

الرابع والعشرون: ما التحديات التي تحول دون الاستقرار في العمل؟

أشار المشاركون إلى أن هناك العديد من العوامل التي تؤدي إلى عدم الاستقرار في العمل وهي:

1- عدم توفر الأمان الوظيفي.
2- سوء المعاملة.
3- الراتب غير المناسب.
4- بيئة العمل غير المناسبة.

<u>مجموعة بؤرية لقادة مجتمع (المفرق):</u>

أولاً: الإجراءات التحفيزية التي تساهم في تشجيع أبناء المجتمعات المحلية على البدء بمشاريعهم الخاصة؟

قال السيد(م، ز) إن هناك إمكانية عالية لأبناء المجتمع المحلي في محافظة المفرق للبدء بمشاريعهم الخاصة، إلا أن العامل التسويقي لهذه المشاريع يحد من استمرارها ونموها، لذا فإن هناك مسؤولية مجتمعية شاملة تجاه أصحاب المشاريع،

سواء من الجهات الحكومية أو غيرها من الجهات للتسويق لهذه المشاريع بهدف ضمان نجاحها، كما أن طريقة الطرح لدعم هذه المشاريع إذا كانت من خلال تقديم المنح؛ فسينجح غالبًا، لعدم وجود فترة سداد، لكن على أرض الواقع المنتشر حاليًّا هو دعم القروض، وغالبًا أصحاب هذه المشاريع يتعثرون بالسداد مما يؤدي إلى فشل هذه المشاريع، كما أن الدعم غالبًا يتم لأشخاص غير مؤهلين ولا يمتلكون الكفاءة لفتح هذه المشاريع، لذلك يوجد العديد من السيدات "الغارمات" للمؤسسات الإقراضية بسبب تعثرهن في سداد القروض المترتبة عليهن، وقالت السيدة (أ، ع) إن الدعم المادي هو الحافز الأساسي لإنشاء المشاريع الصغيرة الخاصة بأبناء المجتمعات المحلية، كما أن الجمعية التي تعمل بها شريكة مع الديوان الملكي (مركز الإنماء) تحديدًا، الذي يتم من خلاله تقديم الدعم المادي الذي قد يصل إلى 3000 دينار لأبناء المجتمع المحلي لإنشاء المشاريع الخاصة بهم وتأسيسها، كما قالت: لماذا لا يكون هناك توجه لعمل مشاريع جماعية للأشخاص الذين يمتلكون مهارات متشابهة من خلال عمل العديد من التحالفات بين الجمعيات؟ وقالت السيدة (أ، ح) تقوم الجهات التمويلية -في كثير من الأحيان- باختيار الجهات المستهدفة بشكل غير عادل، فكثيرًا ما يتم توزيع الدعم على أصحاب المشاريع وفقًا لـ "الواسطة والمحسوبية وصلة القرابة مع رئيس الجمعية"، فتوزيع هذه المشاريع -تحديدًا الممولة من المركز الإنمائي التابع للديوان الملكي العامر، تتم بطريقة خاطئة وغير عادلة، كما أنه لا يتم متابعة هذه المشاريع وتقييمها، مما يؤدي إلى فشلها وعدم استمرارها، وقال السيد(ع، ش) إن الأوضاع المادية هي السبب الرئيس لإقبال السيدات على فتح المشاريع الخاصة بهن للحصول على مصدر للدخل، إلا أن قلة المتابعة من قبل الجهات الداعمة تنتهي الأمور بأصحاب المشاريع إلى بيع المعدات وإغلاق المشاريع الخاصة بهم، وأشار إلى أنه -بحكم خبرته منذ 5 سنوات- لا توجد منحة على مستوى محافظة المفرق من وزارة التخطيط أو التنمية أو الديوان الملكي قائمة إلى الوقت الحالي، فقط 10% قائم بناءً على العديد من المسوحات؛ والسبب هو عدم وجود رقابة تؤدي إلى ديمومة هذه المشاريع، بالإضافة إلى عدم وجود التسويق الناجح والفعال، يؤدي ذلك إلى دمار هذه المشاريع، وقالت السيدة (ح، ق) إنه لا يوجد أي تنسيق بين الجهات المانحة مثل مؤسسة نهر الأردن والصندوق الأردني الهاشمي وغيرها، فقد يحصل شخص واحد على العديد من المنح، كما أن الواسطة والمحسوبية تلعب دورًا أساسيًا في الحصول على المنحة من الجهات المانحة، وقالت (ن، خ) إن أهم الأمور التحفيزية للبدء بالمشاريع، تأمين الدعم المادي اللازم بما يتناسب مع المهارات والخبرات التي تمتلكها السيدة التي تريد أن تبدأ مشروعها.

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

قالت السيدة (أ، ح) إنها تعمل بالتنسيق مع جمعية تضامن التي نفذت مشاريع للتدريب المهني، ليتم منح مشاريع للمشاركين فيه عند انتهائه، بالإضافة إلى العمل مع مشروع الصحراء الذكية، وبدورها قامت بالاجتماع مع المجالس المحلية

على إعطاء منح للسيدات المشاركات في التدريبات، إلا أن بعض هؤلاء السيدات رفضن الحصول على المنحة خوفًا من الانقطاع من المعونة الوطنية، لذلك سعينا إلى ترخيص هذه المشاريع مع فترة سماح بعدم انقطاع راتب المعونة الوطنية؛ حتى تتمكن السيدة من إنجاح مشروعها، لما للترخيص من أهمية في الحصول على شهادة جودة من مؤسسة الغذاء والدواء وغيرها، وقال السيد (أ، ع) إن ما قالته السيدة (أ، ح) مجرد وعود من قبل الجهات المسؤولة ولا يتم تطبيقها على أرض الواقع، وأشار إلى عدم وجود أية مصداقية من قبل الجهات الحكومية، وهناك العديد من الأشخاص لا يرغبون بترخيص مشاريعهم خوفًا من دفع الرسوم والضرائب، على الرغم من عمل العديد من الجلسات التوعوية لهذا المجال، وإخبار السيدات أن الترخيص يفتح لهن أبواب جديدة، وأشار إلى قصة أحد الشباب؛ يمتلك مشروع توصيل، حصل على العديد من التكريمات من قبل ولي العهد، إلا أنه عندما أراد ترخيص مشروعه وجد عليه مبالغ طائلة للضريبة، وبعد هذه القصة أصبح هناك تخوف كبير من ترخيص المشاريع في المحافظة.

وأجمع كافة المشاركين أن القوانين والتشريعات لا تدعم أو تحفز المشاريع الصغيرة، إذ أنه لا يوجد تشاركيه في القرار من قبل العديد من الجهات فإذا حصلت بعض المشاريع على فترة سماح من البلدية، فسوف تحصل على مخالفة من قبل مؤسسة الغذاء والدواء؛ فمن الضروري أن يتم التركيز على موضوع التشاركية.

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

أشار المشاركون في المجموعة إلى أن هناك العديد من المعيقات والتحديات التي تواجه أصحاب المشاريع وتحد من الترخيص، أهمها:

- التكاليف العالية المترتبة على الترخيص.
- الضريبة والرسوم التي يتم دفعها والتي قد تكون أكبر من رأس مال المشروع.
- عدم وجود تسهيلات.
- الأنظمة والقوانين غير مشجعة.
- لا يوجد أية إضافة للمشروع من الترخيص سوى الحماية.

رابعًا: ما الحلول المتبعه للوصول إلى مشاريع إنتاجية مرخصة؟

قال السيد (ع، ش) إن من أبرز الحلول لإقناع أصحاب المشاريع بترخيص مشاريعهم، ألّا يكون هناك أية ضريبة أو رسوم، وقال السيد (م، ز) يجب أن يكون هناك تسهيلات وأن تتولى الدولة التسويق لهذه المشاريع، وقال السيد (ا، ح) إن من الضروري تدريب الأشخاص المقبلين على فتح المشاريع الصغيرة وتأهيلهم ودعمهم ماديًا ومعنويًا، بالإضافة إلى التسويق لهذه المشاريع، وقالت السيدة (ح، ق) إن من الضروري أن يكون الدعم المادي المقدم للمشاريع مغطيًا كافة جوانبه دون الحاجة إلى اللجوء إلى المؤسسات الإقراضية، وقالت السيدة (ا، ح) إنه يجب أن تكون المشاريع الصغيرة الموجودة في المناطق النائية في محافظة المفرق تحت مضلة بلدية المفرق فقط، أن تكون هناك رقابة محدودة تتولاها مؤسسات المجتمع المدني المعنية بهذه المشاريع ضمن مناطقها، خصوصًا جيوب الفقر، كما يجب التشبيك بين البلديات والمجالس المحلية وعمل تحالفات تخدم سيدات المجتمع المحلي وأبناءه بشكل أفضل مع أخذ الديمومة والاستمرارية بعين الاعتبار، وقالت السيدة (ن، خ) إنه يجب ألا تكون هناك أية شروط على السيدات الراغبات بالحصول على قرض من المؤسسات الإقراضية كنوع من أنواع الدعم لهنَ، وقال السيد (ع، ش) إنه يجب أن يتم تقديم الدعم المالي اللازم للمشاريع بحسب احتياج كل منطقة، إذ يجب الابتعاد عن مشاريع الألبان والأجبان والمطابخ الإنتاجية، بسبب انتشارها بشكل كبير، والتركيز على مشاريع أخرى تحتاجها المنطقة مثل مشروع صالون التجميل وغيرها، بالإضافة إلى إخضاع أصحاب هذه المشاريع إلى العديد من التدريبات المهنية والحياتية.

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

قالت السيدة (ح، ق) إن هناك عدة وسائل لاستهداف السيدات، منها اجتماعات في البلدية والجمعية والمدارس وعبر مواقع التواصل الاجتماعي من خلال عمل إعلان أن هناك اجتماع لاستهداف السيدات اللاتي لديهن رغبة بالبدء بالمشاريع، وبعدها يتم البدء بالتدريب على كيفية التسويق والإنتاج والإدارة، وبعد ذلك يتم صرف المبلغ الخاص بتمويل المشروع، وقالت السيدة (أ، ح) إن مشروع "انهض" الذي يتم بالتعاون بين الحكومة ووزارة التخطيط، له دور باستهداف سيدات المجتمع المحلي، وقال السيد (ع، ش) إن وزارة التخطيط تقدم نوعين من أنواع الدعم، وهي المنحة وهناك صعوبة بالحصول عليها، والقرض والحصول عليه سهل جدًا، إذ يتم التشبيك مع البلديات والمجالس المحلية للوصول إلى السيدات اللاتي يرغبن بالبدء بالمشاريع الخاصة بهن، كما يتم الإعلان عبر مواقع التواصل الاجتماعي والجمعيات وقنوات التلفاز، وقال السيد (أ، ع) إنه يتم استهداف السيدات من خلال العمل الميداني في العديد من المناطق والالتقاء من داخل بيوتهن، فهناك الكثير من السيدات لا

يملكن هواتف ذكية أو شاشات تلفاز، بالإضافة إلى أنه يتم الاستهداف من خلال الجمعية وتقديم الدعم المادي لهن للبدء بالمشروع، كما أن من الضروري التركيز على المشاريع التي لديها ميزة تنافسية وقدرة على الابتكار.

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

قال السيد (أ، ع) إن مشروع الزراعة المائية من المشاريع الناجحة وغير المكلفة، وقالت السيدة (ح، ق) إن المشاريع الغذائية والمطابخ الإنتاجية من االمشاريع التي تحقق دخلاً، وقالت (أ، ح) إن المشاريع المتعلقة بالصوف في محافظة المفرق تشتهر من خلال وجود الأغنام؛ فالمادة الخام موجودة بكثرة، ولو تم الاهتمام بهذه المشاريع فإنها ستنجح، وقالت السيدة (ن، خ) إن البيوت البلاستيكية وزراعة الأشتال من المشاريع غير المتوفرة في المحافظة ولو توفرت لنجحت، وقالت السيدة (أ، ع) إن مشاريع تنسيق الزهور وصناعة الصابون من المشاريع التي تفتقر إليها محافظة المفرق، وقال السيد (ع، ش) إن هناك الكثير من المشاريع الموجودة على أرض الواقع، لكن من الضروري أن يتم دراسة السوق ومعرفة كيفية التفوق على المشاريع الأخرى.

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

أشار المشاركون في الجلسة إلى العديد من التدريبات المهنية التي توفر فرص عمل لأبناء المجتمع المحلي في محافظة المفرق، وأهمها:

1- المهن التجميلية.

2- الزراعات المائية.

3- التسويق.

4- المطابخ الإنتاجية للغذاء الصحي.

5- فني التكييف والتبريد للكهرباء.

6- صيانة الهواتف الذكية.

7- صيانة السيارات الهجينة.

ثامنًا: كيف أثرت جائحة كورونا على المشاريع المرخصة وغير المرخصة؟

قالت السيدة (أ، ح) إن هناك العديد من المشاريع الصغيرة المنزلية التي تأثرت في فترة الجائحة، مثل مشاريع الألبان والأجبان، والمخللات، والمطابخ الإنتاجية وخصوصًا المشاريع الموجودة في المناطق النائية، وقال السيد (م، ز) إن المشاريع الصغيرة والمحلات والدكاكين الموجودة في المناطق النائية أثرت عليها الجائحة إيجابًا وازداد الدخل لتلك المشاريع في تلك الفترة، بالإضافة إلى العديد من المشاريع التي ركزت على صناعة المنظفات والمعقمات والكمامات، ثم إن كثيرًا من الناس فقدوا عملهم، قالت السيدة (ح، ق) إن هناك الكثير من المشاريع الصغيرة التي حققت نجاحًا بسبب الجائحة مثل مشاريع التوصيل والصيدليات، بالإضافة إلى أن كورونا أثرت سلبًا على عمال المياومة الذين فقدوا مصادر الدخل الخاصة بهم، وقال السيد (أ، ع) إن معظم المشاريع الصغيرة استفادت إيجابًا من الجائحة بعكس المشاريع الكبيرة، وقال السيد (أ، ش) إن المشاريع الغذائية والمطابخ الإنتاجية من المشاريع التي تأثرت إيجابًا بالجائحة.

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

قالت السيدة (ن، خ) إن من أبرز الأمور التي تم اتباعها تسجيل الموظفين في الضمان الاجتماعي، وقال (أ، ع) إن هناك العديد من المؤسسات مثل مؤسسة نهر الأردن قامت بالتشبيك مع أصحاب المنشآت والمصانع لتشغيل العديد من أبناء المجتمعات المحلية ودفع رواتبهم.

عاشرًا: ما الأسباب التي تزيد من الدوران الوظيفي للسيدات العاملات؟

هناك العديد من الأسباب التي تزيد من عدم الاستقرار الوظيفي، وخصوصًا للسيدات واهمها:

1- الراتب غير المناسب.

2- بعد مكان العمل عن المنزل.

3- الزواج والارتباطات الأسرية.

4- عدم الحصول على الإجازات والمغادرات والحقوق العمالية.

5- طبيعة بيئة العمل.

6- ساعات العمل الطويلة.

الحادي عشر: ما العوامل التي تساعد السيدات على الاستقرار في عملهن في القطاع الخاص؟

قال السيد (أ، ع) إن المساواة بين الرجل والمرأة في العمل من ناحية الأجور وتولي المناصب الإدارية تؤدي إلى الاستقرار في العمل، وقالت السيدة (ح، ق) إن توفر رياض الأطفال والحضانة في العمل تؤدي إلى استقرار المرأة في العمل، وقال السيد (ع، س) إن تقليل ساعات العمل للمراة يؤدي إلى استقرارها في العمل، وقالت السيدة (أ، ح) إن تنفيذ العمل المرن في المؤسسة قد يؤدي إلى أن تعمل المرأة من منزلها؛ مما يؤدي إلى استقرارها في العمل.

الثاني عشر: ما الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي أو التحرش في سوق العمل؟ وما هي طريقة التعامل مع مثل هذه الحالات إن وجدت؟

قال السيد (أ، ش) إن أكثر أنواع الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي هو التحرش اللفظي والإساءة اللفظية من صاحب العمل أو الزملاء للأنثى، وقال السيد (م، ز) إن التحرش كان موجودًا في السابق لكن بشكل غير ظاهر، أما في الفترة الحالية؛ فنظرًا لوجود مواقع التواصل الاجتماعي أصبحت ظاهرةً بشكل أكبر، وقالت السيدة (أ، ح) إن التحرش موجود في بيئة العمل من الزميل إلى زميلته أو من العميل إلى الموظفة، وقال السيد (أ، ع) إنه في بعض الأحيان قد يتعدى التحرش إلى اعتداء جنسي، لكن يعتمد ذلك على طبيعة العمل ووقته، وقالت السيدة (أ، ع) إن الاعتداء بكل أشكاله يعتمد على الشخص نفسه ولا شيء آخر.

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

قال السيد (أ، ع) إنه يقوم بتشبيك أبناء المجتمع المحلي مع الشركات والمصانع، وقال السيد (م، ز) من خلال توعية أبناء المجتمع المحلي بكيفية تخطي ثقافة العيب والعمل في أي مهنة تؤدي للحصول على أي دخل، وقال السيد (ع، س) من خلال التدريب والتأهيل للشباب، وقالت السيدة (ح، ق) إنها تقوم بالتواصل مع الشركات والمؤسسات والمصانع، وقالت السيدة (أ، ح) من خلال عملها مع مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات، يتم بشكل كبير التعامل مع مشاكل البطالة والفقر، بالإضافة إلى تشبيك السيدات مع مؤسسات ومصانع وتدريبهن، وقالت السيدة (أ، ع) إنها تقوم بتشبيك السيدات مع المنظمات لإيجاد فرصة عمل خاصة بهن، بالإضافة إلى إعطاء قروض من خلال الجمعية بنسب فوائد تصل إلى 0% تمكنهن من البدء بمشاريعهن الخاصة.

مجموعة بؤرية للطلبة وخريجي مؤسسة التدريب المهني في محافظة المفرق:

أولاً: ما الأسباب التي دفعتكم للالتحاق بالدورات المطروحة في التدريب المهني؟

قالت المتدربة رقم 1 إن ما دفعها للالتحاق بمؤسسة التدريب المهني هو أن التخصصات الأكاديمية تفتقر إلى وجود فرصة عمل، وقالت المتدربة رقم 2 إنها تبحث عن حرفة مهنية تسهل عليها الوصول إلى سوق العمل، وقالت المتدربة رقم 3 إن أبرز الأمور التي دفعتها للالتحاق ببرامج مؤسسة التدريب المهني هي تعلّم حرفة تساهم في تحقيق دخل مادي لها، وقالت المتدربة رقم 4 إن التدريب في المؤسسة يعد بمثابة فرصة للدخول إلى سوق العمل أو البدء بمشروع منزلي صغير خاص بها يساهم في وجود دخل مادي في ظل الظروف المعيشية الصعبة، وقالت المتدربة رقم 5 إن أبرز ما دفعها للالتحاق ببرامج المؤسسة اكتساب مهارة تمكنها من الدخول إلى سوق العمل.

ثانيًا: ما أهم الفوائد المكتسبه من دورات التدريب المهني؟

قالت المتدربة رقم 2 إن أهم الفوائد المكتسبة من الالتحاق ببرامج مؤسسة التدريب المهني الحصول على شهادة معتمدة تمكنها من الحصول على فرصة عمل في المحافظة، وقالت المتدربة رقم 3 إن التدريب المهني يساهم في إكسابها خبرات ومهارات متعددة، كما يساهم في تطوير الذات بشكل كبير، وقالت المتدربة رقم 1 إن أهم ما اكتسبته هو الخبرة العملية لأن المؤسسة تتيح للمتدربين فرصة النزول إلى سوق العمل وتطبيق الجانب النظري لتسهيل عملية الانخراط في سوق عمل محافظة المفرق، كما يساهم التدريب بتطوير مهاراتها وخبراتها، وقالت المتدربة رقم 5 إن التدريب يمنحها شهادة لمزاولة مهنة معتمدة في سوق العمل.

ثالثًا: هل للتدريب المهني ميزة تنافسية في سوق العمل؟

10 من 10 من المتدربين قالوا إن التدريب المهني يعد ميزة تنافسية، وقالت المتدربة رقم 6 إنه للتدريب المهني في مؤسسة التدريب المهني ميزة تنافسية، وذلك بسبب وجود ضغط على المجال الأكاديمي وعدم توافر فرص عمل شاغرة فيه، مما أدى إلى لجوء الكثير إلى مؤسسة التدريب المهني لامتلاك حرفة ومهنة تسهل وصولهم إلى سوق العمل، بالإضافة إلى أن التخصصات المهنية أصبحت مطلوبة في سوق عمل محافظة المفرق بشكل كبير جدًا، وقالت المتدربة رقم 1 إن للمتدرب في مؤسسة التدريب المهني ميزة تنافسية عالية في سوق العم، وإن كثيرًا من المتدربين وأصحاب الخبرات المهنية استفادوا منها وبشكل كبير، كما أن شهادة التدريب المهني قوية ومعتمدة بشكل كبير.

رابعًا: هل التدريب المهني له دور هام في رفع القدرات والمهارات؟

10 من 10 ساهم التدريب في مؤسسة التدريب المهني في رفع قدراتهم، وقالت المتدربة رقم 7 إن أغلب الدورات تركز على الجوانب المهاراتية، مما يؤدي إلى رفع كفاءات المتدربين وقدراتهم، وقالت المتدربة رقم 8 إن المدربين في المؤسسة يمتلكون الكفاءات والمهارات العالية، فمن خلالهم يستطيع المتدرب تطوير مهاراته وخبراته.

خامسا: هل البرامج التدريبية المطروحة في مؤسسة التدريب المهني مناسبة لسوق العمل في المحافظة؟

أجمعت المتدربات على أن هناك العديد من التخصصات المطلوبة وبشكل كبير في سوق العمل، لكن لا يوجد لها برامج تدريبية في مؤسسة التدريب المهني، وقالت المتدربة رقم 9 إن أهم المهن المطلوبة في سوق العمل ليس لها برامج تدريبية مثل: التسويق، والتصوير، كما أن البرامج التدريبية المطروحة مثل المعجنات والحلويات والتجميل تطرح بشكل متكرر.

سادسًا: ما أهم التدريبات المهنية التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل للذكور والإناث؟

- الخياطة.
- الحلويات والمعجنات.
- التصوير.
- التجميل.
- المطابخ الإنتاجية.
- التسويق.

سابعًا: هل التدريب المهني أكثر ملائمة للذكور أم للإناث؟

قالت المتدربة رقم 1 إن التدريب المهني ملائم للذكور أكثر منه للإناث؛ لأن معظم التدريبات المهنية تتعلق بمهنة النجارة والحدادة والتكييف والتبريد، وهي مناسبة للذكور تحديدًا، كما أن ثقافة العيب في محافظة المفرق ما زالت تحد من عمل الفتيات في كثير من المهن، وقالت المتدربة رقم 3 إن التخصصات والبرامج المطروحة للشباب شاملة ومتنوعة أكثر من التخصصات المطروحة للإناث، وقالت المتدربة رقم 4 إن تخصصات التدريب المهني مناسبة لكلا الجنسين ذكورًا وإناثًا، فالالتحاق ببرامج التدريب المهني يعد فرصة كبيرة تمكن الإناث والذكور من إيجاد فرصة عمل أو البدء بالمشاريع الخاصة بهم، وقالت المتدربة رقم 6 إن تخصصات الإناث محدودة جدًا، فتقتصر على المعجنات والخياطة والتجميل، بينما هناك الكثير من الفرص والبرامج التدريبية التي يمكن للذكور الالتحاق بها، وقالت المتدربة رقم 7 إن مجتمع محافظة المفرق محافظ، ولا يسمح للإناث بالعمل المختلط أو الالتحاق بمهن تناسب الذكور أكثر من الإناث.

ثامنًا: هل يتم تشبيك خريجي التدريب المهني مع القطاع الخاص من قبل التدريب المهني؟

قالت المتدربة رقم 1 إن المؤسسة تقوم بتدريب المتدربين في مؤسسات القطاع الخاص، ومن يستطيع الحصول على فرصة، يكمل العمل بعد انتهاء مرحلة التدريب، أو يكمل بشكل فردي من خلال فتح مشروع خاص به، إلا أن المؤسسة لا تقوم بالمتابعة مع المتدرب بعد انتهاء فترة التدريب أو التشبيك مع مؤسسات القطاع الخاص، وقالت المتدربة رقم 3 إن الحصول

على فرصة عمل يعتمد وبشكل كلي على مهارات وخبرات وقدرات تكون لدى المتدرب وليس للمؤسسة أي دور في إيجاد فرصة عمل له، حتى بعد انتهاء فترة التدريب لا يتم التواصل مع المتدربين من قبل المؤسسة نهائيًا، أجمع على ذلك كافة المشاركين في الجلسة.

تاسعًا: هل يتم منح المتدربين شهادة مزاولة مهنة بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي؟

أجمع المشاركون على أن مؤسسة التدريب المهني تمنح شهادة مزاولة المهنة لكافة الملتحقين ببرامجها.

عاشرًا: هل تعتقدون أن الأجور المتاحة في سوق العمل مناسبة؟ وهل هناك تطبيق للحقوق العمالية؟

أجمع كافة المشاركين في المجموعة على أن الأجور في سوق العمل متدنية جدًّا، وغير مناسبة، ولا تغطي كافة متطلبات الحياة، بالإضافة إلى أن هناك العديد من التجاوزات، فلا يتم تطبيق الحقوق العمالية بشكل كامل، وهناك استغلال للعاملين على مختلف الأصعدة، وقالت المتدربة رقم 1 إنها عندما كانت تعمل في إحدى المنشآت كانت توقع على استلامها لراتب مقداره 260 دينارًا بينما كان المبلغ الفعلي 100 دينار فقط لا غير، وقالت المتدربة رقم 3 إنها تعرضت للموقف نفسه.

الحادي عشر: هل تعتقدون أن العمل على تأسيس مشاريع خاصة بما يتناسب مع تخصصاتكم المهنية أمر هام؟

أجمع المشاركون على أن من الضروري عمل مشاريع تتناسب مع مهارات خريجي مؤسسة التدريب المهني وخبراتهم، لما لها من دور في إيجاد مصادر للدخل وتقليص نسب البطالة المتفشية في سوق عمل محافظة المفرق.

الثاني عشر: هل توافقت مخرجات/ مساقات التدريب المهني مع توقعات المتدربين السابقة؟

10 من 10 توافقت المساقات مع تطلعاتهم وتوقعاتهم، وقالت المتدربة رقم 3 إن مساقات التدريب المهني ومخرجاته توافقت مع تطلعاتها وتوقعاتها وزيادة، وأجمع على ذلك كافة المشاركين.

الثالث عشر: هل تولدت لديكم آفاق وتطلعات جديدة في المجال المهني بعد الانتهاء من مساقات التدريب؟

قالت المتدربة رقم 6 إن التدريب في المؤسسة حفزها على فتح مشروع خاص بها بعد الانتهاء من التدريب وهو محل حلويات ومعجنات، وقالت المتدربة رقم 4 إنها تطمح للبدء بالمشروع الخاص بها بعد الانتهاء من مؤسسة التدريب المهني، الا أنها متخوفة لأنها لا تمتلك الخبرة في مجال إدارة المشاريع والتسويق للمشروع، وهي من أكبر العقبات التي تواجه خريجي مؤسسة التدريب المهني؛ فهي كمتدربة تطمح إلى فتح مشروع مطبخ إنتاجي منزلي ولا تجد أي دعم مادي أو معنوي يمكنها من البدء بمشروعها.

4.2 مقابلات أصحاب العلاقة:

مديرية العمل/ المفرق:

أولاً: أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في المحافظة:

إن أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في محافظة المفرق هي قطاع الإنشاءات وقطاع الزراعة، بالإضافة إلى القطاع الصناعي والقطاع التجاري مثل المولات والمحال التجارية والمطاعم، والقطاع الخدمي.

ثانيًا: ما هي الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

لا شك أن فرص العمل دائمًا تكون موجودة في مختلف المجالات، إلا أن نسبة عدم الاستقرار عالية؛ لذا لجأت مديرية العمل في محافظة المفرق إلى جعل الفترة الأولى من العمل هي فترة تعارف بين العامل وبيئة العمل وليس فقط فترة تدريب وتأهيل، وفي المقابل أن تكون هذه الفترة ذات تكاليف قليلةعلى صاحب العمل، فعند تدريب العامل لمدة 3 أشهر -أكمل العمل أم لم يكمل- فستكون التكاليف مرتفعة على صاحب العمل، فإذا كانت الفترة الأولى مجانية أو شبه مجانية فسيكون هناك استمرارية في المستقبل.

ثالثًا: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

إن أسباب عدم الاستقرار الوظيفي متعددة، وكل بيئة عمل لها الأسباب الخاصة بها، وكل قطاع له أسباب مختلفة عن القطاعات الأخرى منها: غياب التفاهم بين العامل وصاحب العمل، بالإضافة إلى الأجور المتدنية، إذ يعد كثير من أصحاب

العمل الحد الأدنى للأجور الذي كفله القانون هو المطلوب، بل يجب أن يكون لأصحاب العمل نظرة في هذا الموضوع، بالإضافة إلى ساعات العمل الطويلة دون دفع أجر إضافي، كما أن للارتباطات الاجتماعية بين العمال والموظفين دورًا كبيرًا في هذا الموضوع.

رابعًا: ما أهم الحلول المتبعة للحد من عدم الاستقرار الوظيفي؟

إن زيادة الحد الأدنى للأجور هي أهم الحلول الواجب اتباعها، بالإضافة إلى زيادة الأجر الإضافي، وإشراك العاملين في الضمان الاجتماعي، وتوفير المواصلات والحضانات.

خامسًا: هل الزوج أو الوالد مسؤولون عن عمل المرأة؟

نعم، وهناك الكثير من المواقف التي حصلت، كأن يقوم أحد الآباء بمراجعتنا والطلب منا بعدم تشغيل ابنته، أو أن زوجًا يطلب منا أيضًا عدم تشغيل زوجته، فهناك تدخل واضح من الأهل أو الزوج، كما أن الأهل أو الزوج من محددات عمل المرأة.

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

هناك فجوة واضحة بين مخرجات التعليم من المؤسسات التعليمية وسوق العمل.

سابعًا: المهن المغلقة أمام الوافدين:

وتتمثل تلك الأعمال فيما يلي: الديكورات والأعمال المكتبية والإدارية، والطبية، وقطاع التعليم، وحلّاق للرجال، وكوافير ستاتي وغيرها من الأعمال، فهناك الكثير من الأعمال أغلقت أمام العمالة الوافدة، نظرًا لوجود أيدٍ عمالة أردنية فيها، وهناك جهد حكومي بتوجيه الشباب الأردني إلى هذه المشاريع، وهناك بعض الاستثناءات لهذه المهن في بعض المجالات، كأن تكون والدة العامل أردنية، أو أن يكون مستثمرًا كبيرًا وله نسبة في تشغيل العمال الوافدين، أو أن يملك العامل تصريح عمل سابق، ومن أهم القطاعات التي تعمل الحكومة حاليًّا على إغلاقها هي مهنة عامل وطن، فالعامل الأردني حاليًّا أصبح لديه

الرغبة في العمل في كافة القطاعات، وذلك بسبب العديد من الأسباب أهمها: الأوضاع الاقتصادية، وزوال ثقافة العيب، بالإضافة إلى التدريب والتوجيه والتوعية، وهو جهد مشترك للعديد من الجهات وليس فقط وزارة العمل.

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

إن للتشريعات والأنظمة دورًا كبيرًا في تحفيز سوق العمل، إلا أنه يجب أن يتم تنفيذ هذه التشريعات بحذر؛ لأنها دائمًا تكون قاسية ولا تحتوي على مرونة، فالتشريعات نقطة مرجعية عندما تختلف الجهات على موضوع تشغيل أو استثمار، إذ تحمي التشريعات الاستثمار لتوليد فرص العمل، كما تحمي الحقوق العمالية وتحدد نسبة العمالة الوافدة، فمن الضروري أن تكون موجودة بين مقدم الخدمة ومتلقيها، وتتميز محافظة المفرق بتعدد الجنسيات فيها وخصوصًا العمالة السورية، إذ يبلغ عدد العمال الوافدين السوريين الحاصلين على تصاريح عمل 17.000 تقريبًا، وهناك الكثير ممن يعملون بشكل غير قانوني ودون تصاريح، كما أن هناك وافدين يمتلكون تصاريح من جهات أخرى مثل الاتحاد العام للنقابات وغيرها، بالإضافة إلى وجود عمال وافدين مصريين بالدرجة الثانية، ونسبة قليلة من العراقيين واليمنيين والباكستانيين وغيرهم.

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

تفتقر محافظة المفرق إلى وجود القطاع الصناعي، وهي أكبر المشكلات التي تواجه المحافظة، بالإضافة إلى أن هناك العديد من القطاعات التي تجمدت بسبب الجائحة، إلا أن القطاع الصناعي هو الذي استمر في العمل، لكنه لم يكن يوفر فرصًا تشغيلية كبيرة لأبناء المحافظة، بالإضافة إلى أن الأجور قلت بشكل كبير؛ مما أدى إلى ترك العمال للعمل نتيجةً للأجور المتدنية.

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

هناك العديد من الجهات التي عملت تحت مظلة وزارة العمل للوصول إلى التعافي الاقتصادي، مثل المنظمات والهيئات ووزارة الشباب وغيرها من الجهات التي عملت بجهد للتخلص من الآثار السلبية للجائحة، بالإضافة إلى دعم أصحاب العمل تحديدًا لتوفير فرص العمل، وكذلك المشروع الوطني للتشغيل، وهو من المشاريع التابعة لوزارة العمل التي دعمت أصحاب

العمل، فكان الإقبال كبيرًا جدًا على هذا المشروع لأن الحكومة تعطي أجرًا لـ 6 أشهر من أجور العمال في المشاريع المشتركة في البرنامج.

الحادي عشر: كيف يرسم الطلبة/ الشباب مسارهم العملي؟ وكيف يختارون وظيفتهم المستقبلية؟

لقد تم إنهاء الحملة التوعوية على المدارس، والتي كانت تستهدف طلبة الصف العاشر لتوجيههم وتحديد ميولهم، بالإضافة إلى توضيح الفرص وأماكن تواجدها، وما هي التخصصات المشبعة والراكدة، كما يجب أن يكون ثمة حصص مثل مادة التدريب المهني وحصص الأنشطة التي تساهم في التوجيه المهني للطلبة، وهذا الدور يجب أن تتشارك فيه كافة الجهات المعنية والأسرة والمدرسة والنادي والجمعية وخطبة الجمعة؛ إذ يجب أن تكون هناك جهود متكاتفة.

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

- التصوير الفوتوغرافي.
- صيانة الأجهزة الخلوية.
- صيانة السيارات الهجينة.
- صيانة الحاسبات والكاميرات وفك تشفير القنوات.
- الخدمات الإلكترونية كافة.
- الأمن السيبراني.

الثالث عشر: ما أهم المهارات الأساسية التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته؟

تعد التدريبات الحياتية مهمة جدًا مثل التوجيه وكيفية استخدام مهارت العامل وقدراته وكفاءاته في المقابلة، وكيفية عمل سيرة ذاتية للعمل المطلوب.

الرابع عشر: هل تعتقدون أن للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

إن حامل شهادة التدريب المهني ليس له أية ميزة تنافسية على الرغم من أن المؤسسة كبيرة وعريقة، ثم إن هناك الكثير من قصص النجاح، لكن عندما يتم عرض سيرة ذاتية لأحد خريجي المؤسسة على أصحاب العمل في الوقت الحالي، لا يعني ذلك لهم شيئًا؛ بسبب الصورة الذهنية المتخيلة عن خريجي المؤسسة التي لا ترقى إلى المستوى المطلوب، إذ لا نتمكن من تحديد المشكلة؛ هل هي في مخرجات البرامج التدريبية أم هي عدم القناعة فحسب.

الخامس عشر: هل التدريب المهني أكثر ملاءمة للذكور أن للإناث؟

إن التدريبات المهنية الخاصة بالأعمال المنزلية للسيدات نجحت وبشكل كبير مثل: الحلويات والمطابخ الإنتاجية والخياطة، كما أن هناك مهنًا ملائمة للذكور مثل: النجارة والحدادة والألمنيوم وغيرها.

السادس عشر: ما علاقة وزارة العمل بالمشاريع الإنتاجية؟

تقتصر مهمة مكتب العمل على هذه المشاريع في التشغيل، فإذا قامت بتشغيل أفراد يتم متابعتها، وفي حال طلب صاحب المشروع عمالة من مكتب العمل يقوم المكتب بتزويده بها، ولا علاقة لمديرية العمل بالتراخيص أو الإجراءات المتعلقة بهذه المشاريع.

السابع عشر: كم نسبة البطالة في محافظة المفرق؟

لا علم للمديرية بنسبة البطالة وكم هي تحديدًا؟، لكنها مرتفعة جدًا في المحافظة مقارنة بالسنوات الماضية في ظل وجود اللجوء السوري.

برنامج إرادة/ المفرق:

أولاً: أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في المحافظة:

قطاع الخدمات الذي يتمثل في المطاعم.

ثانيًا: ما الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

سوق العمل يحتاج إلى الكثير من الأمور وأهمها عمال مهرة، كما يجب توفير تدريب للعمال ليصبح لديهم المهارات والكفاءات في مجالاتهم، إذ تعاني محافظة المفرق من وجود عمال غير مهرة، بالإضافة إلى وجود الكثير من الشباب المتسرعين بفتح المشاريع دون وجود أية معرفة أو خبرة، مما يؤدي إلى فشلها وتوقف فرص العمل، كما أن الشباب يرفضو العمل في كثير من الشواغر المتاحة مثل بعض الشواغر في المصانع وقطاع الدواجن، فهناك عزوف من قبل الكثير من الشباب عن هذه المجالات؛ بسبب ثقافة العيب، كما أن كثيرًا من الفتيات يرفضن العمل كخياطات في المصانع للعديد من الأسباب أهمها: ساعات العمل الطويلة، والرواتب المتدنية وغيرها، بالإضافة إلى ضعف التمويل وصعوبة الإجراءات والأوراق المطلوبة مثل الكفالات والضمانات وغيرها، أما القطاع المهني فهو موجود ويتم حث الشباب على التوجه إليه، إلا أن هناك عزوفًا من قبل الشباب؛ لأنهم يبحثون عن وظائف ثابتة بدخل شهري ثابت، فسوق العمل بحاجة إلى الاقتناع بجدوى القطاع المهني مع الأخذ بعين الاعتبار أن الضمان الاجتماعي متوفر ويمكن الالتحاق به.

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

لا توجد مواءمة، وذلك واضح تمامًا من خلال الأرقام وإحصاءات ديوان الخدمة المدنية بالتخصصات الراكدة والمشبعة.

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

وضح قانون العمل تعليمات المهن المغلقة، إذ إن معظم المهن الحرفية مغلقة ويمنع عمل العمالة الوافدة بها.

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

القوانين والأنظمة والتشريعات جميعًا متوفرة، إلا أن تنفيذ هذه القوانين هو المفقود، فالتشريعات ناظمة وعقود العمل جيدة وتحمي حق العامل ومستقبله، إلا أن التنفيذ صعب جدًّا.

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

هناك العديد من الآثار السلبية خصوصًا في فترات الحظر الشامل التي توقفت من خلالها سلاسل التوريد، وارتفعت أسعار الشحن والمواد الاولية، فأثرت على كافة المشاريع بشكل عام، مما أدى إلى زيادة التكاليف وانخفاض الأرباح؛ لأن هناك الكثير من المشاريع والقطاعات أُغلقت بشكل كامل مثل القطاع السياحي، وهناك العديد من المشاريع التي تأثرت إيجابًا بالجائحة مثل مصانع الكمامات والمعقمات وشركات التوصيل.

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

إن آثار الجائحة زالت، والتعافي بدأ بشكل تدريجي، كما أن ضخ السيولة لا يساعد في الوقت الراهن لأنه يؤدي إلى ارتفاع الأسعار، فلا يوجد حل جذري يؤدي إلى انتهاء آثار الجائحة، كما أن هناك الكثير من المشاريع التي تؤدي إلى توفير فرص عمل تمنعها الدولة مثل الباعة المتجولين، فلماذا لا تقوم الدولة بوضع شروط لترخيصها؟! فهي توفر فرص عمل للكثير من الأسر.

ثامنًا: كيف يرسم الطلبة/ الشباب مسارهم العملي؟ و كيف يختارون وظائفهم المستقبلية؟

هذا الموضوع يطول الشرح فيه ومسؤوليته تحديدًا تعود على الأسرة والمدرسة وحملات التوعية، فقضية استشراف المستقبل ليست سهلة أبدا، فالتكنولوجيا فتحت أبوابًا لم يكن لأحد أن يتخيلها مثل الأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي، كما يجب أن تتغير الثقافة المجتمعية عن التخصصات الراكدة والتوجه إلى التخصصات التي توفر فرص عمل في سوق العمل، كما

يجب التركيز على مادة التربية المهنية في المدارس والكشافة والمخيمات لتعليم الطلبة الكثير من المهارات المهنية التي تساهم في مساعدتهم على تحديد مساراتهم المستقبلية.

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

تعد التدريبات الحياتية مهمة، لكن يجب أن يتعلمها الطالب خلال المرحلة الجامعية بدلاً من ضياع الوقت عليها بعد التخرج.

عاشرًا: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

تعود هذه الأسباب إلى طبيعة العامل نفسه أو صاحب العمل أو بيئة العمل، إذ يعد تضارب الواقع مع المتوقع أحد الأسباب الأساسية التي تؤدي إلى عدم استقرار العامل في بيئة العمل، أما صاحب العمل فقد يتوقع من العامل إنتاجية أعلى أو أن يقوم باستغلال العامل في أعمال أخرى لا ينص عليها قانون العمل والعمال.

الحادي عشر: ما أهم الحلول المتبعة للحد من عدم الاستقرار الوظيفي؟

كل ما هو متاح الآن يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي للسيدات خاصةً، وفقًا لقانون العمل والعمال والأنظمة والتشريعات، فالقوانين تجبر أصحاب العمل على توفير حضانات للأطفال، والالتزام بـ 8 ساعات عمل فقط، فإذا تم تطبيق قانون العمل والعمال، فإن ذلك سيؤدي إلى الاستقرار الوظيفي دون الحاجة إلى تشريعات جديدة.

الثاني عشر: هل تعتقدون أن للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

طبعًا، فأصحاب المهن يفضلون تشغيل أشخاص لديهم شهادة مزاولة مهنة في التخصصات المهنية التي يمتلكونها.

الثالث عشر: هل تعتقدون أن للتدريب المهني دورًا في زيادة المنافسة في سوق العمل؟

حسب طبيعة العمل، وهو ملائم لكلا الجنسين، لأن المرأة الآن تتقاسم مع الرجل الكثير من الأعمال المهنية مثل النجارة والسباكة وغيرها.

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

بعضها ملائم، والبعض الآخر يحتاج إلى تطوير وتحديث مثل: التدريب على صيانة الهواتف الذكية، وخدمات العناية الشخصية كاملة، مثل خدمات المساج والعناية وغيرها، ليس فقط مهن الحلاقة وصيانة السيارات الكهربائية والسيارات الهجينة والدراجات الكهربائية والسكوترات الآلية.

الخامس عشر: هل للمشاريع المرخصة دور إيجابي مقارنة بالمشاريع غير المرخصة؟

نعم للرخصة أثر إيجابي مهم جدًّا، فعلى سبيل المثال: السيدات صاحبات المشاريع الغذائية غير المرخصة، لا يمكنهم العمل على بيع منتجاتهن الا للمجتمع المحيط بهن، فعند الترخيص يمكنهم العمل على توسعة السوق المستهدف من خلال بيع المنتجات في الأسواق والمحال التجارية والمولات، فالترخيص من الخطوات الهامة وخصوصًا أن ترخيص المشاريع المنزلية لأول 3 سنوات مجاني.

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

خوف أصحاب المشاريع من دفع ضريبة الدخل، على الرغم من أن قانون الدخل واضح ومحدد، بالإضافة إلى صعوبة إجراءات الترخيص وكثرتها، والجهل في عملية الترخيص؛ فثمة الكثير من أصحاب المشاريع يعتقدون أن هناك رسومًا ضخمة على المشاريع عند ترخيصها.

السابع عشر: ما دوركم في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل (خصوصًا السيدات)؟

لمؤسسة إرادة دور كبير في هذا المجال فوظيفتها الأساسية هي تشجيع الشباب على عمل مشاريع خاصة بهم، سواءً أكانت صناعية أم خدمية أو إنتاجية وغيرها، كما تقوم المؤسسة بمتابعة هذه المشاريع وتعليم المهارات الأساسية لعمل المشروع وتنفيذه، وكيفية الحصول على التمويل ومساعدتهم في إجراءات الترخيص، كما أن العينات المخبرية المطلوبة من المشاريع يتم تقديمها مجانًا في مختبرات الجمعية العلمية مجانًا.

المنطقة التنموية/ المفرق:

أولاً: أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في المحافظة:

ليس ثمة علم بالقطاعات التي توفر فرص عمل في المحافظة، لكن كمنطقة تنموية دائمًا نحاول توفير فرص عمل من خلال جذب الاستثمارات الصناعية الكبيرة للمحافظة، وتقوم شركة تطوير المفرق دائمًا بمحاولة إيجاد فرص عمل خارج المنطقة التنموية، بالإضافة إلى دعم أبناء المجتمعات المحلية بكافة الإمكانيات والمتطلبات في مختلف مناطق المحافظة.

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

ليس دائمًا؛ وذلك بسبب عدم وجود مرشدين في الجامعات، كما أن الجهات الرسمية لم تصدر أية تعليمات لإرشاد الطلاب بالتخصصات والمهن المطلوبة في بيئة عمل محافظة المفرق، لكن ثمة الكثير من الطلبة في الجامعات يتخصصون ضمن التخصصات الأكاديمية المعتادة، كما أنه لا يتم توجيه الطلبة إلى احتياجات سوق العمل ومتطلباته وبيئته وامكانياته، كما أن المؤسسات التدريبية تطرح برامج ليست موائمة للمحافظة ككلٍ.

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

ليس ثمة عمل مغلق، بل إن كل شيء مطروح، والمغلق يكون حسب الاختصاص والخبرة والإمكانيات الموجودة في الشخص، سواءً أكان ذكرًا أم أُنثى، إلا أن الصعوبات دائمًا تكمن في التفكير المجتمعي والعادات والتقاليد أو بُعد العمل عن مكان السكن.

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

تأثرت محافظة المفرق كباقي محافظات المملكة خلال الجائحة، فتأثرت كافة القطاعات العامة والخاصة والقطاعات الصناعية بسبب انخفاض الإنتاجية والطلب على المنتجات، إضافة إلى أن العديد من المصانع تخلت عن الكثير من العمالة، كما أن هناك العديد من المصانع التي أغلقت وهذا ما أدى إلى تسريح العمالة.

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

إننا بالطبع نحاول المواءمة بين مهارات الباحث عن عمل مع متطلبات المصانع أو مقدمي الخدمات داخل المنطقة التنموية، وهي منطقة صناعية خدمية تحتوي على 52 مصنعًا، بعضها يعمل وبعضها قيد الإنشاء والبعض الآخر في مرحلة التصميم، ومن متطلبات عقد الاستثمار أن يكون هناك نسبةٌ من العاملين داخل المصنع من محافظة المفرق بصفتهم المجتمع المحلي المضيف للمنطقة، وأهم المهارات المطلوبة في سوق العمل ككل هي: البرمجة، والسيارات الهجينة، والهواتف الذكية، وصيانة ماكينات الخياطة الحديثة وغيرها.

سادسًا: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

تعد العائلة من أهم الأسباب لعدم الاستقرار الوظيفي خصوصًا للسيدات بالإضافة إلى ساعات العمل الطويلة، والأجور المتدنية، والمواصلات، وثقافة العيب، كما أن أصحاب العمل في كثير من الأحيان لا يدربون العاملين على الاستمرارية في العمل، أما الإناث ففي كثير من الأحيان يكون الزوج والأطفال أو الأب من الأسباب التي تؤدي إلى تركهن العمل.

سابعًا: هل تعتقدون أن للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

بالطبع هناك ميزة تنافسية للتدريب المهني، فإذا خضع الباحث عن عمل للتدريب المهني في أي تخصص من تخصصات التدريب المهني، فستكون له الأولوية في العمل، ولكن التدريب في مؤسسة التدريب المهني يحتوي على الكثير من التخصصات غير المطلوبة التي تحتاج إلى تحديث بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.

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

أصبحت ماكينات التصنيع حديثة جدًا وتحتاج إلى أشخاص لديهم معرفة وخبرة في الحاسوب والميكانيك، وهو يحتاج إلى تدريب متخصص، كما أن طريقة التصنيع تحتاج إلى التزام، ولكن مؤسسة التدريب المهني وبرامجها تدرب الطلبة بشكل عام ولا يوجد تدريبات متخصصة، كما تم توقيع اتفاقية مع مؤسسة التدريب المهني، ويتم تلبية احتياجات المنطقة التنموية من خريجي المؤسسة، إلا أن التدريب الذي يقدمونه تقليدي ولا يتم على الآلات الحديثة الموجودة في المصانع، ثم إن سوق العمل الآن يتطلب عاملين مهرة في العديد من المجالات مثل: صيانة السيارات الكهربائية والسيارات الهجينة والهواتف الذكية، والبرامج الموجودة في المؤسسة حاليًا تقليدية ولا تتناسب مع سوق العمل.

تاسعا: ما أهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب؟

يعد اقتصاد محافظة المفرق ضعيفًا نوعًا ما، لذا يجب التركيز على المهن الموجودة فيه مثل: الزراعة والصيانة، وهي متطلبات حياة لدى أهل المحافظة، إلا أن الحكومة مقصرة كثيرًا ولا تحفز المستثمر كما أن الخارطة الاستثمارية وتوجهاتها غير منتظمة ولا تراعي تضاريس محافظة المفرق التي تختلف عن باقي المحافظات.

غرفة صناعة المفرق:

أولاً: أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في المحافظة:

- قطاع الصناعة ويعد قطاعًا واعدًا في محافظة المفرق بسبب احتواء المحافظة على منطقتين صناعيتين.
- قطاع الزراعة.
- قطاع الخدمات.

ثانيًا: ما الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

يعد سوق عمل المفرق واسعًا وكبيرًا، لكن يجب عمل مواءمة بين صاحب العمل والعامل وسوق العمل، إلا أن هذا الموضوع صعب للغاية؛ لأن صاحب العمل يحتاج إلى عمالة ماهرة ومؤهلة ومدربة برواتب قليلة وهذا لا يتناسب مع العاملين.

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

تعد مخرجات التعليم بعيدة كل البعد عن متطلبات سوق العمل، فسوق العمل يحتاج إلى مهرة وفنيين وحرفيين، والخريجين حاليًا جميعهم بكالوريوس ومهندسيين وجامعيين ودرجات عليا، ولا يوجد تنسيق بين وزارة العمل والقطاعات المهنية وقطاع التعليم.

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

الشواغر الإدارية؛ لأن أصحاب العمل لا يفضلون تدريب غير الأردني على مهنة إدارية، ومن ثم يقوم بترك العمل، أما الجانب الإنتاجي فهو مخصص للوافدين والأردنيين، إذ يسمح بتشغيل العمالة الوافدة فيه بنسبة 50%.

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

أثرت جائحة كورونا على محافظة المفرق كما أثرت على العالم أجمع، إذ أدت إلى إغلاق الكثير من القطاعات والمصانع والمحال التجارية، كما أثرت على الحركة الشرائية وضعف السيولة، أدى ذلك إلى إعلاق المصانع والمحال التجارية بشكل نهائي، وهذا ما أدى إلى تسريح الكثير من العمالة.

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

للوصول إلى مرحلة التعافي يجب ربط مخرجات التعليم بسوق العمل فالسوق الآن بحاجة إلى عمال مهرة، كما أن الحد الأدنى للأجور لا يؤدي إلى الاستقرار، إذ يجب رفع الحد الأدنى من الأجور؛ لتنشيط السيولة في السوق، ليؤدي ذلك إلى تحسين الوضع والتخفيف من آثار الجائحة.

سابعًا: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

هناك استقرار نوعًا ما للذكور، إلا أن السيدات لديهن عدم استقرار وظيفي بشكل أكبر، ومن أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي للسيدات؛ الزواج والأولاد، أو الحصول على فرصة عمل مناسبة أكثر من الفرصة الحالية.

ثامنًا:ما أهم الحلول المتبعة للحد من عدم الاستقرار الوظيفي؟

تسعى غرفة الصناعة حاليًّا إلى الاستقرار الوظيفي للذكور، للحد من المشكلات المجتمعية مثل البطالة وتعاطي المخدرات وغيرها، وهناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى الاستقرار الوظيفي، منها: زيادة الحد الأدنى للأجور، التخلص من ثقافة العيب وهي "جريمة إن لم تكن مصيبة" فالشباب لا يريدون البدء بأية وظيفة، كما أنهم دائمًا يبحثون عن الوظائف الإدارية أو الحكومية، لذا يجب أن تتم توعية الشباب وتثقيفهم بهذه الجوانب كافة، من خلال توحيد الجهود والعمل على إيجاد حلول واقعية بعيدة عن النظريات.

تاسعًا: ما دوركم بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل (السيدات على وجه الخصوص)؟

كدائرة حكومية، دورنا بسيط جدًا ولكن تتم عملية تشبيك الباحثين عن عمل مع المؤسسات والقطاعات الخاصة، إذ يتم توجيه الباحثين عن عمل إلى المصانع أو المزارع أو الاستثمارات.

عاشرًا: هل تعتقدون أن للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

يعد التدريب المهني أمرًا مهمًا جدًا، ولكن يحتاج إلى مزيد من المتابعات، كما أن الخريجين لا يمتلكون الكفاءات المطلوبة، وهم غير متمكنين في عملهم، إذ تعد مؤسسة التدريب المهني مؤسسة رائدة تستقطب أبناء المجتمعات المحلية، ولكن

يجب عليها أن تقوم بعمل دبلومات متخصصة، لأن السوق حاليًّا يحتاج إلى فنيين ومهرة، وهذا الدور يعود بنسبة كبيرة إلى مؤسسة التدريب المهني من خلال تحديث برامجها المطروحة.

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

تحتاج برامج مؤسسة التدريب المهني إلى إعادة النظر لأنها لا تواكب التطورات التي تجري في السوق المحلية والتركيز دائمًا على المهن الكلاسيكية؛ مهنة الحداد والنجار والألمنيوم، فهناك سوق عمل جديد يحتاج إلى مهن جديدة تتعلق بالمصانع والمزارع والسياحة والطاقة المتجددة، إذ يجب مواكبة التطورات.

غرفة تجارة المفرق:

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

القطاعات التجارية التي تشمل المحال التجارية والمطاعم والمواد الغذائية والمقاهي، بالإضافة إلى زراعة الأشجار المثمرة وتربية الدواجن والأبقار، إلا أن هذه المنشآت تستقبل الذكور للعمل أكثر من الإناث، كما أن العمالة السورية بعد أزمة اللجوء السوري زادت بنسبة 40% في محافظة المفرق وسبب هذه الزيادة أن العمالة السورية تقبل برواتب أقل من العمالة الأردنية، كما أن أصحاب المنشآت يرون أن العمالة السورية مناسبة للعمل بشكل أكبر من الأردني؛ لأن العامل الأردني يرغب بالعمل المكتبي أكثر من المهني.

ثانيًا: الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع:

أهم شيء هو التدريب المهني والتركيز على تدريب العمالة الأردنية، خصوصًا في مجال إدارة المخازن وتجارة المواد التموينية؛ لما لهذين المجالين من أثر في توفير فرص العمل في محافظة المفرق.

ثالثًا: المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل:

هناك سوء اختيار واضح من قبل الشباب للتخصصات التي يتم اختيارها، فالتوجه إلى التخصصات الأكاديمية كبير جدًا وهناك فائض وبطالة في تلك المجالات.

رابعًا: الشواغر المغلقة والمفتوحة أمام العاملين الأردنين والجنسيات الأخرى:

لا توجد مهن مغلقة أمام الأردنين والسوريين، وهذا الأمر يعيق حصول الأردنين على فرص عمل، فهناك تجاوزات وعدم متابعة من الجهات الحكومية، إذ إن هناك 500 سوري على الأقل يخرجون يوميًا من المخيمات أمام الأمن للحصول على فرص عمل دون أي ممانعة.

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

يجب ضبط المخيمات التابعة للّاجئين السورين في محافظة المفرق، للحد من استيلاء السورين على العمل في المحافظة، إذ لا توجد أية عملية ضبط في هذا المجال مما أثر على تشغيل الأردنين، ولتحفيز سوق العمل يجب ضبط المخيمات.

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

أثرت جائحة كورونا على الأردن عمومًا، ليس فقط على محافظة المفرق وقد تضرر التجار من الجائحة بشكل كبير، فالعمالة لم تتأثر كما تأثر أصحاب العمل لأن كل منشأة احتفظت بموظفيها، ولا توجد أية آثار إيجابية للجائحة إطلاقًا، فالتأثير الاقتصادي أحد أكبر الأمور السلبية التي واجهت أصحاب العمل والمنشآت.

سابعًا: الحلول التي ساعدت على التعافي من جائحة كورونا:

أهم الحلول التي قد تساعد في التعافي: تعاون البنوك مع التجار، فالبنك المركزي رصد للتجار مبلغًا ماليًا وقروضًا دون أية فوائد أو أرباح، إلا أن البنوك أخفت هذه المساعدات ولم تقدمها للتجار.

ثامنا: كيف يرسم الطلبة/ الشباب مسارهم العملي ويختارون وظيفتهم المستقبلية؟

أولاً هي أخطاء من الطلاب وثانيًا القبول الموحد وثالثًا على الجامعات، فعند الاكتفاء بتخصص يجب إغلاقه وفتح الآفاق لتخصصات أخرى أكثر طلبًا في سوق العمل.

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

الأعمال المهنية كافة من نجارة وحدادة والمبيعات وإدارة المخازن، بالإضافة إلى التدريبات المهنية المواكبة للعصر، مثل سيارات الكهرباء والسيارات الهجينة.

عاشرًا: هل التدريب المهني أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

ملائم للذكور أكثر من الإناث.

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

100% التدريب المهني يعطي ميزة تنافسية للباحث عن عمل، إذ تكون له الأولوية في سوق العمل أكثر من الخريجين الآخرين.

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

حتى التدريبات القديمة ملائمة، فماذا لو تم تحديث هذه البرامج؟ فستكون ملائمة بشكل كبير.

الثالث عشر: ما أهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب؟

1- إدارة المبيعات.

2- التسويق.

الرابع عشر: ما أسباب عدم الاستقرار الوظيفي (بالأخص للسيدات)؟

يعد الدوران الوظيفي أعلى عند الذكور من الإناث، والمشكلة في الموظف تحديدًا وليس في أي شيء آخر.

الخامس عشر: ما الحلول المتبعة للحد من عدم الاستقرار الوظيفي؟

نحتاج إلى تنشئة من أولياء الأمور.

السادس عشر: تحفيز بيئة العمل لتكون أكثر ملاءمة للسيدات العاملات:

هناك العديد من المهن التي لا يمكن للسيدة العمل فيها -بعرف الناس وثقافة العيب- تفرض على المرأة مساحة محددة للعمل في بعض القطاعات، أما ما يساعد المرأة على لاستقرار في العمل، فحصولها على حقوقها العمالية وإجازاتها المرضية والأمومة وتوفير الحضانة والمواصلات.

السابع عشر: هل للمشاريع الإنتاجية الصغيرة في محافظة المفرق دور في الانتعاش الاقتصادي وتوفير فرص العمل؟

100% توفر هذه المشاريع فرص عمل خصوصًا للسيدات، كما أن غرفة التجارة في كثير من الأحيان تقوم بإعفاء هذه المشاريع من الترخيص كنوع من أنواع الدعم، كما أن بلدية المفرق عفت هذه المشاريع من التراخيص كوسيلة لاستمرارها ونجاحها.

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

هناك تشاركية دائمة مكثفة بين غرفة تجارة المفرق ومكتب العمل؛ لتقليل البطالة بقدر المستطاع.

مؤسسة التدريب المهني/ المفرق:

أولاً: ما القطاعات التي توفر فرص عمل؟

إن القطاعات التي تدربها مؤسسة التدريب المهني، تنبثق من قطاعات موجودة في كافة مؤسساتها في الأردن، والبالغ عددها 34 معهدًا، إذ يتم التدريب على قطاعات الميكانيك، والخدمات الشخصية والإنشاءات والكهرباء. وهذه التخصصات عددها تقريبًا 13 تخصصًا للذكور والإناث، أما التخصصات الخاصة بالذكور فهي ميكانيكي سيارات، كهرباء، تكييف وتبريد وحداده ولحام، حلّاق رجالي، وتحديدات صحية، أما الإناث فيتم تدريبهن على أربعة تخصصات وهي: الحلاق النسائي، وينقسم إلى تخصصين التجميل والخياطة الصناعية. صناعه الحلويات والمعجنات.

ثانيًا: هل هذه التخصصات تتواءم مع متطلبات سوق العمل؟

نعم أكيد 100% تتواءم مع متطلبات سوق العمل، سواءً القطاع الخاص أو القطاع العام المهني، فهي تخدم جميع شرائح أبناء المجتمع المحلي.

ثالثًا: هل للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

أكيد تميزه، لأن خريج مؤسسة التدريب المهني يتخرج بمهنة وخبرة من مؤسسات التدريب المهني لا تقل عن مدة سنة ونصف تدريبية أي ما يعادل ثلاثة فصول، فالخريج يكمل من التدريب المهني بخبرة مهنية طويلة بمنهاج تدريبي يتواءم مع متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى حصوله على شهادة مزاولة مهنة، وهي متطلب أساسي للقطاع الخاص والقطاع العام حاليًا، وهي من الميزات التي يتميز بها خريجو المؤسسة، كما تتيح مؤسسة التدريب المهني لأصحاب المهارات والخبرات الالتحاق بامتحان شهادة مزاولة المهنة، وحصولهم على شهادة المستوى الخاص، كما هو موجود للمتدربين على مقاعد التدريب في المؤسسة ضمن شروط، هي:

- خبرة لمدة عامين مصدقة من وزارة التعليم والعمل.
- تقديم شهادة علمية بغض النظر عن المستوى التعليمي.
- دفتر خدمة علم مؤجل 4 سنوات.
- دفع الرسوم وهي رسوم رمزية (30 دينارًا) على مستوى الماهر و (20 دينارًا) على مستوى محدد المهارة، ويخضع المتقدم لاختبار مزاولة مهنة نظري، بالإضافة إلى اختبار عملي.

رابعًا: هل التدريب المهني ملائم للذكور أم للسيدات؟

لكلا الجنسين، وهناك فرص عمل متاحة ومتوفرة لمن يرغب؛ لأن المتدربين لديهم الإمكانية بالتدريب، والحصول على شهادة مزاولة مهنة، وبعد عملية المسح الميداني على جميع القطاعات (المهنية الكهربائية والميكانيكية والخدمات الشخصية وغيرها) "الجميع يطلب ذوي التخصصات ".

خامسًا: هل مساقات التدريب تلائم متطلبات سوق العمل؟

نعم، فالمساقات غير تقليدية أبدًا، وهناك دراسة لتحديث برامج التدريب المهني بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل، فالمؤسسة على تواصل دائم مع أصحاب العمل، وفي حال تطلب أصحاب العمل تخصصًا معينًا تقوم المؤسسة بطرح البرنامج من خلال الجهات المختصة في المؤسسة، وفي الوقت الراهن ستقوم المؤسسة باستحداث تدريب على السيارات الهجينة "الهايبرد" ونظام السيارات الكهربائية، إذ تم طرح هذه التدريبات على المدير العام للمؤسسة وتم أخذ شبة موافقة؛ فالبنية التحتية موجودة والمشاغل متوفرة.

سادسًا: ما هي القطاعات التي تخلق فرص العمل في المحافظة؟

- ميكانيكي السيارات.
- كهربائي السيارات.
- الحدادة بأنواعها (المعادن والألمنيوم، كهربائي التحديدات المنزلية، التجميل الإناث، وحلاق رجالي ذكور).
- سكرتير طابع: وهو برنامج طرح هذا العام على مستوىً مهني.

سابعًا: ما هي الاحتياجات الأساسية والمهمه التي يجب أن تتوفر في سوق العمل وتساهم في انتعاش سوق العمل؟

الدعاية والإعلان هي الأساس، سواءً في المؤسسة أو القطاع الخاص، بالإضافة إلى الى العرض والطلب في السوق.

ثامنًا: ما هي المهن المغلقة أمام السوريين؟

- الحلاق الرجالي للذكور.
- الحلاق النسائي للإناث.
- الميكانيك والكهرباء.

تاسعًا: هل للتشريعات والأنظمة دور في تحفيز سوق العمل؟

طبعًا، وذلك يتم عند تسهيل أمور صاحب العمل وتقديم التسهيلات اللازمة له في أمور التصنيع والتصدير وغيرها، وسيؤدي ذلك إلى توفير بنية خصبة لاجتذاب خريجي مؤسسة التدريب المهني.

عاشرًا: ما أثار جائحة كورونا على سوق العمل؟

سوق العمل في محافظة المفرق لا ينعزل عن سوق العمل في المملكة بشكل عام، فالجائحة أثرت تأثيرًا سلبيًا على جميع أسواق العمل في المملكة، ونحن بداية كمؤسسة تدريب مهني يجب أن يتواجد التدريب لدينا بشكل وجاهي، ولقد لجأت المؤسسة إلى التدريب عن بعد كباقي المؤسسات في المملكة، فكان لهذا الجانب الكثير من الأمورالسلبية، كما حققنا الأمر على الجانب العملي، فإذا لم يطبق الطالب بشكل عملي، فلن تكون هناك استفادة كبيرة من التدريب، إلا أن المؤسسة حاولت تخطي

هذه العقبة ونجحت بنسبة جيدة جدًا، بالإضافة إلى أن سوق العمل هو شريك استراتيجي للمؤسسة، فالتدريب لدينا يسمى بالتدريب التشاركي عند انتهاء فترة التدريب النظري، ثم يتم توزيع الطلبة على سوق العمل حسب تخصصاتهم، فإذا لم تتوفر للطالب البنية التحتية على كسب الخبرات والمهارات في سوق العمل، يبقى البرنامج ناقصًا ومتبورًا.

الحادي عشر: ما الحلول والإجراءات التحفيزية لدفع سوق العمل إلى الانتعاش الاقتصادي؟

الموضوع بحاجة إلى عمل تسهيلات للمستثمرين وأصحاب العمل الذين لديهم التزامات مالية وقروض، فإذا تم تقديم التسهيلات بهذه الأمور ستكون لهم بمثابة حافز إيجابي، إذ إن ثمة العديد من المحال التجارية التي أغلقت بسبب عدم مقدرتها على الالتزام بالأمور المالية وتسديد القروض.

الثاني عشر: كيف يرسم الطلبة والشباب مسارهم العملي؟ وكيف يختارون وظيفتهم المستقبلية؟

تم الحديث عن هذا الموضوع تحديدًا عدة مرات، إذ يجب أن يتم منذ الصفوف الأولى إعداد مساقات مهنية في المدارس، فيذهب الطلاب الذين يلتحقون بالمؤسسة بعد الصف العاشر -ضمن أسس وتعليمات وزارة التربية-؛ فمن يحصل على معدل عالٍ يتوجه نحو التخصص الأكاديمي، ومن يحصل على معدل متدنٍ يتوجه نحو مؤسسة التدريب المهني، فلو قامت الوزارة بعمل مساقات تخص التدريب المهني، فسيكون هناك توجه أكبر من الطلبة، إذ يجب أن يتم إشباع تخصص التربية المهنية بشكل أكبر، كما أن معظم الطلبة الذين يلتحقون بالمؤسسة، يلتحقون بتشجيع ذاتي أو عمالي، فلماذا لا يتم عمل استقطاب الطلبة من قبل أصحاب العمل وتدريبهم وتأهيلهم وإلحاقهم بسوق العمل ضمن برنامج تدريبي تشارك فيه المؤسسة بوضع الامتيازات ومساقات التدريب المهني، ليكون المتدرب في النهاية حاصلاً على فرصة عمل مؤكدة بنسبة 100%.

الثالث عشر: ما المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته؟

قامت المؤسسة منذ زمن باتخاذ هذه الخطوة من خلال إعطاء مساقات المهارات الحياتية لطلاب المؤسسة، فهناك العديد من المهارات الحياتية تقوم المؤسسة بتدريب الطلبة عليها، مثل كيفية البدء بمشروعي وكيفية التعامل مع الزبائن، وجميع

الأمور بعيدًا عن الأمور المهنية، بما يعادل 200 ساعة حسب كل تخصص واحتياجاته، فالمهارات الحياتية والمهنية متلاصقة مع بعضها، إذ يتم إعطاؤها من قبل خبراء ومدربين ومتخصصين في هذه المجالات.

الرابع عشر: ما أسباب الدوران الوظيفي؟

يعود ذلك إلى العديد من الأسباب، فاحيانًا يكون الظرف المادي ذا دور كبير في إيجاد فرصة عمل أفضل، فبعض ضغوط العمل لها دور سلبي، وما ينطبق على الذكور ينطبق على الإناث.

الخامس عشر: ما الحلول المتبعة للحد من الدوران الوظيفي؟

يتم تعزيز الاستقرار الوظيفي من خلال العديد من الأمور، منها: توفير متطلبات الدخل الشهري وهو المسعى الرئيسي للعمل، وتوفير خدمات مجتمعية لأسرته وأبنائه، فأهم المشاكل التي تواجه السيدات في القطاع الخاص هي عدم توافر بيئه خصبة لأبناء العاملات، بالإضافة إلى المواصلات، ففي حال توفرها ستكون رافدًا أساسيًا لاستقرار الموظف في العمل وفي النهاية تنعكس على إنتاجه وأدائه الوظيفي.

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

الحد من البطالة هي عملية أساسية ودور من أدوار مؤسسة التدريب المهني، فهي جزء رئيسي ورافد لإعداد تخصصات متنوعة، فلا يمكن الدخول إلى سوق العمل إلا إذا كان الباحث عن عمل مدربًا فنيًّا ومهنيًّا، فالدور الأساسي للمؤسسة هو رفد سوق العمل بالأشخاص ذوي الخبرات والمهارات وبعمالة مدربة فنيًّا ومنهيًّا.

السابع عشر: هل يتم متابعة الخريجين؟

يوجد قسم في مؤسسة التدريب وهو في كافة المعاهد، هو عبارة عن قسم متابعة الخريجين وتأمين العديد من فرص العمل لهم، كما أن للمؤسسة العديدَ من قصص النجاح، فمنهم من قام بعمل مشاريع ذاتية، وهناك تشبيك بينهم وبين مؤسسات القطاع الخاص.

<u>بلدية المفرق:</u>

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

المهن الحرفية بشكل عام والمصانع والمناطق التنموية.

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

منخفضة ولا يوجد أية مواءمة.

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

متوسطة، كما يوجد فجوة بين القوانين والتشريعات وواقع سوق العمل.

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

سببت جائحة كورونا البطالة بشكل كبير؛ لأن هناك الكثير من المصالح والمحال التجارية أغلقت بالكامل.

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

من خلال التشبيك مع المنظمات الداعمة لتمويل المشاريع والمصالح والمحال التجارية، مما يؤدي إلى تنشيط سوق العمل وتشغيل مزيد من العمالة.

سادسًا: ما أهم الحركات التحفيزية لسوق العمل، التي تشجع على الوصول إلى الانتعاش الاقتصادي؟

من خلال تدريب الموارد البشرية وتأهيلها وتطويرها لتصبح قادرة على الإنتاج والعمل، مما يؤدي إلى تحفيز سوق العمل.

سابعًا: كيف يرسم الطلبة /الشباب مسارهم العملي؟ وكيف يختارون وظائفهم المستقبلية؟

من خلال تدريبهم وتأهيلهم على المهن المطلوبة.

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

كافة التدريبات التي تساهم في صقل مهارات العامل وقدراته، لما لها من أثر على زيادة فرصة حصوله على مهنة في سوق العمل.

تاسعًا: ما أهم أسباب عدم استقرار العاملين (خصوصًا السيدات)؟

تعد العادات والتقاليد المجتمعية والارتباطات العائلية من أهم الأسباب التي تساهم في عدم استقرار المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى أن القوانين والتشريعات لا تلزم أصحاب العمل بتوفير بيئة تساهم في الاستقرار الوظيفي للعاملين.

عاشرًا: ما أهم الحلول للحد من الدوران الوظيفي؟

تعديل التعليمات والقوانين والتشريعات التي تلزم أصحاب العمل بتوفير بيئة عمل مستقرة.

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

من خلال عمل برامج وخطط تساهم في تمكين المرأة وتحفيزها وتأهيلها واستقرارها في بيئة العمل.

الثاني عشر: ما أهم الإجراءات والشروط اللازمة لترخيص المشاريع المنزلية؟

إجراءات سهلة وميسرة من قبل البلديات تتمثل في الحصول على سجل مهنة منزلية من غرفة التجارة، وعقد ايجار، كما أن هذه المشاريع معفية من الرسوم لمدة 3 سنوات.

الثالث عشر: ما الأثر الاقتصادي المترتب على المشاريع المنزلية؟

ساهمت هذه المشاريع بشكل كبير في الحد من البطالة، من خلال توفير فرص العمل.

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

القوانين والأنظمة التي تخص الترخيص، بالإضافة إلى أن الإجراءات طويلة.

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

من خلال التشبيك مع المنظمات الداعمة للبلديات بهذا الخصوص، والتي تساهم في إيجاد فرص عمل للسيدات تحديدًا.

السادس عشر: هل تعتقدون أن للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

نعم.

السابع عشر: هل تعتقدون أن للتدريب المهني دورًا في زيادة المنافسة في سوق العمل؟

نعم.

الثامن عشر: هل تعتقدون أن التدريب المهني أكثر ملاءمة للذكور منه للإناث؟

لا يوجد فرق، بل هو ملائم للطرفين.

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

نعم.

عشرون: ما أهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص العمل للشباب؟

كافة الحرف الفنية تساهم في خلق فرص عمل للشباب

المحافظة/ وزارة الداخلية:

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

قطاع التعليم، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة وقطاع النقل.

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

تعد المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل منخفضة جدًا وبتخصصات محدودة.

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

للتشريعات والأنظمة والقوانين دور محدود في المساهمة بتحفيز سوق العمل.

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

التعطيل والإغلاقات الشاملة التي حصلت أدت إلى خروج العديد من المؤسسات من سوق العمل، بالتالي تم تسريح العمالة وهذا أدى بشكل كبير إلى زيادة معدلات البطالة

خامسًا: ما الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا؟

للوصول إلى مرحلة التعافي من جائحة كورونا؛ يجب زيادة عدد ساعات العمل وتحفيز التمويل والدعم المادي للمؤسسات والشركات والمشاريع لضمان استمرار وجودها في سوق العمل.

سادسًا: ما أهم الحركات التحفيزية لسوق العمل من أجل لوصول إلى الانتعاش الاقتصادي؟

يجب على الحكومة القيام بالعديد من الإجراءات التي تساهم في تحفيز سوق العمل، وذلك من خلال التوسع في برامج التشغيل، بالإضافة إلى تقديم التمويل والدعم للقطاع الخاص.

سابعًا: كيف يرسم الطلبة/ الشباب مسارهم العملي؟ وكيف يختارون وظائفهم المستقبلية؟

من خلال تعريفهم بأهم المتطلبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل.

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

مختلف المهارات الفنية، بالإضافة إلى مهارات اللغة الإنجليزية.

تاسعًا: ما أهم أسباب عدم استقرار العاملين (خصوصًا السيدات)؟

من أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي للسيدات، الارتباطات العائلية والاجتماعية، وعدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور.

عاشرًا: ما هي أهم الحلول المتبعة للحد من عدم الاستقرار الوظيفي؟

من خلال الالتزام بالحد الأدنى اللأجور، والالتزام بالقوانين والتشريعات التي تخص العمل والعمال بشكل كامل.

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

من خلال تفعيل دور النقابات المهنية وتفعيل دور أجهزة الرقابة والتفتيش في وزارة العمل.

الثاني عشر: هل تعتقدون أن للتدريب المهني دورًا في زيادة المنافسة في سوق العمل؟

نعم.

الثالث عشر: هل تعتقدون أن للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

نعم، وذلك يعود إلى نوع المهن الحرفية.

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

تعد برامج التدريب المهني المطروحة ملائمة للذكور أكثر منها للإناث.

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

لا، فهي بحاجة إلى تحديث وتطوير.

السادس عشر: ما أهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص العمل للشباب؟

المهن الفنية الحديثة مثل: صيانة الهواتف الذكية، وصيانة السيارات الكهربائية وغيرها.

السابع عشر: كم نسبة البطالة في الأردن؟ وكم نسبة البطالة في المفرق؟ وكم نسبة البطالة للذكور والإناث في الأردن عامةً والمفرق خاصة؟

في الأردن 22.6 وفي المفرق 28.7%

<u>المفوضية السامية لشؤون اللاجئين:</u>

أولاً: ما أهم القطاعات التي توفر فرص العمل في محافظة المفرق؟

القطاع السياحي والقطاع الصناعي.

ثانيًا: ما الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

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

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

تعد محرجات التعليم غير مناسبة لسوق العمل في محافظة المفرق، إلا أنها حاليًّا أفضل من السابق.

رابعًا: ما أهم الحركات التحفيزية لسوق العمل من أجل الوصول إلى الانتعاش الاقتصادي؟

هناك العديد من الإجراءات مثل تقديم الدعم المادي اللازم لأصحاب العمل، ولكن إذا تم توقيف هذا الدعم يتم تسريح العمال، لذلك تقوم المنظمات في الوقت الحالي بالتوقيع مع أصحاب العمل على ضمان استمرارية العامل في العمل لمدة سنة، وبعد هذه الفترة فإن الكثير من العمال الذين يثبتون جدارتهم لصاحب العمل ويستمرون في عملهم.

خامسًا: هل تعتقدون أن للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

قبل أن يكون ميزة أصبح ضرورة، بالإضافة إلى أنه أصبح هناك توجه من الشباب إلى التدريب المهني في الآونة الأخيرة.

سادسًا: هل تعتقدون أن التدريب المهني أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

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

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

التطوير أمر أساسي وملحّ، إذ يجب مواكبة التكنولوجيا التي أصبحت ضرورة ملحة؛ لذلك أصبح من الضروري متابعة التطور 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: ما 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 تعرض لها سوق العمل في فترة جائحة كورونا؟

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

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

الإجراءات التي يمر بها المشروع لترخيصه هي إجراءات طويلة وتتطلب زيارات متعددة إلى مديريات الصناعة والتجارة والإدارة المحلية، وإذا كان المشروع غذائيًا فسيحتاج إلى موافقة من مؤسسة الغذاء والدواء، فالإطار 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 حمايةً ووقاية قانونية وحفظًا لحقوق أصحاب المشاريع وزبائنهم.

مؤسسة نهر الأردن:

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

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

ثانيًا: ما هي الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

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

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

التعليم الأكاديمي غير مرتبط أبدًا باحتياجات سوق العمل ولا توجد 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 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 جدًا، فالمهن التقنية والفنية والطب والصيدلة والهندسة هي مهن مغلقة تمامًا ومسموحة فقط للأردنيين، وفي حال كان هناك استثناء فسيكون لمهنة لا تتوفر في سوق العمل المحلي نهائيًا، إذ يتم الحصول على تصريح

متخصص بقيمة 2000 دينار وأكثر، وهذا التصريح نادر جدًا، لأن هناك 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 تصدّر إلى أوروبا مقابل تشغيل أبناء الأردن، مما أدى إلى تحفيز أصحاب المصانع على الاستثمار في الأردن وتوفير فرص العمل.

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

هناك آثار إيجابية وآثار 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 كلفت موظفين لخدمة العملاء عن بعد، أما الجانب السلبي فيتمثل في التغيُّر التام للعديد من المهارات التقليدية التي كان يتطلبها سوق العمل، فأصبح سوق العمل الآن يتطلب مهارات أكثر دقة وحرفية، كما أن هناك 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 تبعًا لانخفاض المبيعات، مما أدى إلى خفض الإنتاج بالتالي انخفاض الأرباح.

سابعًا: ما الحلول التي ساعدت في 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 عنها 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 لا يعطي أصحاب المدارس

ورياض الأطفال الحد الأدنى للأجور، لذلك يجب على وزارة العمل أن تطلق تطبيقًا إلكترونيًا يحد من كل هذه التشوهات والتجاوزات الموجودة، بهدف تحفيز سوق العمل.

ثامنًا: كيف يرسم الطلبة/ الشباب مسارهم العملي؟ وكيف يختارون وظائفهم المستقبلية؟

تحديد المسار العملي يتم على العديد من الفئات العمرية، بدايةً بالفئة العمرية الخاصة بطلبة المدارس؛ فطبيعة المخاطبة والاستهداف تختلف عن الفئات العمرية الأخرى، فهذه الفئة تحتاج إلى أن تحب المهنة لكي تتجه نحوها، ويمكن أن يحدث ذلك من خلال تمكين الطالب من خوض التجربة، فعلى قدر إشراكهم بالعملية التدريبية سيزيد ذلك من فرصة انضمامهم 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: ما 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:

إن أبرز مراحل عدم الاستقرار الوظيفي هي أول ثلاثة أشهر في العمل، ومن أبرز الأمور التي تساهم في عدم استقرار الموظف هي:

- الراتب غير المجدي.
- عدم توفر مواصلات.
- عدم توفر حضانة.
- سوء المعاملة من قبل القائميين 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 تراعى الفروقات بين الذكور والإناث، وتوفير المرافق الخاصة بالسيدات.
- توفير تشريعات حكومية 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 فيه.
- توفير حضانة.
- توفير مواصلات.
- توفير مرافق خاصة بالسيدات.

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

نتيجة لعدم توفر فرص عمل، يلجأ الباحثون عن عمل إلى إنشاء مشروع إنتاجي خاص بهم للحصول على دخل مادي، لذا يجب تشجيع أصحاب هذه المشاريع على الترخيص؛ لأنه يحمي صاحب المشروع نفسه، بالإضافة إلى عرض منتجات المشروع في المؤسسات والشركات والمحال التجارية بالتالي يزداد دخل هذه المشاريع، بالإضافة إلى أن الترخيص يفتح أبوابًا تسويقية جديدة لأصحاب هذه المشاريع.

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

إن الكلف المالية المترتبة على الترخيص هي العائق والتحدي الأكبر أمام تلك المشاريع، فعلى سبيل المثال: يجب على السيدة التي تمتلك مشروع "مطبخ إنتاجي" أن تحصل 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 من الترخيص، خصوصًا في قطاع الأغذية.

الخامس عشر: هل تعتقدون أن للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

طبعًا له ميزة تنافسية؛ فعندما ينضم المتدرب الخاضع للتدريب التقني إلى سوق العمل، يكون أعلى حرفيةً، ويكون مطلوبًا بشكل أكبر لأنه يعد من العمالة الماهرة، بالإضافة إلى أن فرصة تطوره واستمراره في سوق العمل تفوق فرص الآخرين ممن هم دونه.

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

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

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

هي ملائمة نوعًا ما، لكن كل شيء بحاجة دائمة إلى المراجعة والتطوير.

الثامن عشر: ما أهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص العمل للشباب؟

كافة التخصصات التكنولوجية والتدريبات التقنية المتعلقة بها، فأية شركة أو مؤسسة تحتوي غالبًا على قسم خاص بتكنولوجيا المعلومات، إذ من الضروري أن يتم توجيه الشباب إلى تخصص أمن الشبكات والخوادم، لأنها من فرص العمل الواعدة في سوق العمل القادم، والشباب بحاجة إلى التدرب 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 الرسائل إلى الحكومة بالأمور التي تحتاج إلى التطوير والمراجعة، بالإضافة إلى رفع التوعية والتثقيف والقدرات إلى جميع المستفيدين في جميع مراحلهم، سواءً في مرحلة الطفولة أو ما بعدها، لكي يصبح الفرد قادرًا على العمل، وفي الوقت نفسه يكون لدى المؤسسة شركاء في جميع القطاعات، يتم من خلالهم توفير فرص العمل، خصوصًا في محافظتي إربد والمفرق، بالإضافة إلى تقديم الدعم إلى المستفيدين وأصحاب العمل، كما أن للمؤسسة دور كبير في دعم المشاريع المنزلية والصغيرة، ليس فقط من خلال التمويل، وإنما أيضًا بمتابعة ما بعد التمويل من خلال التوجيه والإرشاد والتشبيك والتدريب وبناء القدرات ونشر التوعية.

منظمة العمل الدولية:

أولاً: أهم القطاعات التي توفر فرص العمل في المحافظة

يعد القطاع الصناعي والقطاع الخدمي من أهم القطاعات التي توفر فرص العمل في محافظة المفرق وإربد، كما أن قطاع الزراعة من القطاعات الواعدة بعد أن شمله قانون العمل والعمال الأردني، إذ أصبح من القطاعات الجاذبة بعد أن أصبح بنظام العقود، كما يخضع العاملون فيه للضمان الاجتماعي.

ثانيًا: الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع:

إذا كان هناك شواغر بمختلف القطاعات تتبع معايير العمل اللائق من ناحية الأجور وبيئة العمل والإجازات والمحافظة على الحقوق بحسب قانون العمل الأردني، فإن هذه الظروف -خصوصًا بعد أزمة كورونا والخلل في فرص العمل- هي فرص عمل جاذبة، فأينما توجد بيئة العمل اللائقة والالتزام بقانون العمل؛ يقبل عليها الباحثون عن عمل، بالإضافة إلى ازدياد فرص العمل، عندما يتم دعم الإنتاج وزيادة الإنتاجية، وهناك مصانع كبيرة في قطاع الصناعات الغذائية طلبت الدعم لقسم الموارد البشرية وقسم التسويق في هذه الأقسام، فكلما وُجِّهت بشكل صحيح زادت فرص العمل، فإذا تم العمل على هذه الأمور بشكل صحيح -سواءً في إربد أو المفرق- فستزداد فرص العمل حتمًا.

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

حتى الآن، وفي كل النشرات التي تصدرها مؤسسة التعليم العالي ومؤسسة الموارد البشرية وغيرها من المؤسسات، تشير إلى أن هناك فجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وثمة خطوات تقوم بها الحكومة حاليًا إزاء التدريب المهني أو التقني وبمساعدةٍ ودعمٍ من المنظمات الشريكة للحكومة، تهدف إلى التغيير الفعلي؛ فعلى سبيل المثال: هيئة تنمية المهارات هي المسؤولة عن التدريب المهني والتقني، والبرامج التدريبية تعمل حاليًّا على تغيير الصورة الذهنية للشباب بالمهن، كما أن هناك فجوة كبيرة في 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 تعتقدون أن للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

في السنتين الأخيرتين أصبح هناك تغييرات إيجابية في برامج التدريب في مؤسسة التدريب المهني، كما أن هناك تحديثًا لهذه البرامج.

خامسًا: هل تعتقدون أن التدريب المهني أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

هناك مراكز مخصصة للإناث ومراكز مخصصة للذكور ومراكز مخصصة لكلا الجنسين، وبالتالي يعطي انتشار المراكز وتنوعها خاصية متميزة لمؤسسات التدريب المهني. وعلى سبيل المثال: مركز تدريب مهني "حكما" مخصص للذكور، ومركز "ضاحية الحسين" مخصص للإناث، إلا أن هناك برامج مختلطة للذكور والإناث؛ فانتشار المراكز وتنوعها أمر في غاية الأهمية.

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

يعتمد هذا الموضوع على إجراء دراسات مع أصحاب العمل، ليس فقط بما يخص الاحتياجات الحالية، بل لسنة أو سنتين أو أكثر، وبناءً على ذلك يتم تحديد البرامج التدريبية، لكن البقاء على برامج تدريبية محددة مثل الحلويات والكوافير وغيرها دون معرفة احتياجات سوق العمل الحقيقية مرفوض البتَّة، لأن الدراسات التي يتم العمل عليها حاليًّا هي دراسات لحظية يتم تنفيذها بعد انتهاء حاجة صاحب العمل لهذه التدريبات، وفي بعض الأحيان لا يستطيع صاحب العمل أن يحدد احتياجاته بسبب عدم قدرته على تحديد التدريبات المهنية الخاصة بالعمل، وبناءً عليه يجب مساعدته من قبل الجهات المختصة في المنظمات، هنا يأتي الدور الكبير لمؤسسة التدريب المهني المتمثل في مساعدة أصحاب العمل بتحديد الوصف الوظيفي المحدد الذي يحتاجونه، وبحسب الدراسات التي أجريت في الوقت الحالي، أصبح التوجه إلى تخصص أمن الشكات والأمن السيبراني والزراعة من خلال مياه السمك، أما العامان السابق والحالي فنلحظ خلالهما توجهًا كبيرًا نحو قطاع الزراعة، لذا يجب 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، إذ إن ثمة 22 مهنة مغلقة أمام الوافدين حاليًّا، بناءً على أن هناك بطالة عالية بين الأردنين في هذه المهن، لكنْ 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 بالتخصصات الجامعية، ومن ثم يصدر الاستثناء، وهناك تصريح يسمى "تصريح خبير" وهو أعلى من رسوم العمالة العادية، يصل إلى 2500 دينار ولا يزيد عن 6 أشهر، فالاستثناء يتم بحالتين: إما خبير أو من خلال اللجنة، بالإضافة إلى ما يسمى بتعليمات الاستثمار، أي أنه إذا كان هناك مستثمر سوري يتم إعطاء استثناء بالعمالة الوافدة حسب قانون الاستثمار، وما هي المهن المسموح له العمل فيها.

ثامنًا: دور التشريعات والأنظمة في المساهمة بتحفيز سوق العمل:

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

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

كباقي دول العالم، أصبح هناك إغلاق لمختلف المنشآت، ومن أبرز الايجابيات لتلك الإغلاقات أن قطاع الزراعة تنشط 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 وأغلقت بشكل كامل، وهناك العديد من العمال خسروا وظائفهم.

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

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

الحادي عشر: كيف يرسم الطلبة/ الشباب مسارهم العملي؟ وكيف يختارون وظائفهم المستقبلية؟

لقد تم العمل على هذا الموضوع تحديدًا خلال فترة كورونا بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، وذلك لتأسيس الطلبة على اختيار المنهة الصحيحة في مستقبلهم الوظيفي، إذ يجب البدء من المدرسة والتركيزعلى الصف الثامن والتاسع والعاشر، فعند التواصل مع وزارة التربية والتعليم قمنا بتطوير دليلين للمرشدين والطلاب ليتم توعية الطلاب بسوق العمل، وبعد الموافقة على الأدلاء صدر قرار من مجلس التعليم بتثبيت كافة الأدلاء في كافة المدارس في المملكة، وتم تطوير تطبيق لعبة يتم من خلالها إرشاد الطلبة إلى أهم المسارات الوظيفية المستقبلية.

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

1- مهارات التواصل:

2- التفاوض.

3- الاندماج في الوظيفة.

4- التعرف على الوصف الوظيفي.

5- عمل سيرة ذاتية ومقابلة صاحب العمل.

6- اكتشاف فرص العمل المخفية.

الثالث عشر: أسباب عدم الاستقرار الوظيفي:

إن أهم الأسباب تكمن تعامل المدير المباشر وخصوصًا مع الإناث، بالإضافة إلى المواصلات، وبُعد مكان العمل عن المنزل والأسباب العائلية وغيرها.

الرابع عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل؟

من خلال تنفيذ الحقوق العمالية وتامين المواصلات والحضانة وغيرها.

كلية لومينوس:

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

إن أهم القطاعات التي توفر فرص عمل في محافظة المفرق هي المبيعات والتكييف والتبريد، أما أهم القطاعات التي تخلق فرص عمل في محافظة إربد فتتمثل في القطاع الصناعي وموظفي المبيعات والمحاسبين.

ثانيًا: ما الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع؟

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

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

بالنسبة لكلية لومينيوس؛ هي 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، وقد لوحظ مدى تأثير هذه المادة الإيجابي تحديدًا على الطلبة بعد التخرج.

رابعًا: الشواغر المغلقة والمفتوحة أمام العاملين الأردنين والجنسيات الأخرى:

إن قانون العمل الأردني واضح، إذ يبين ما هي 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: ما مدى دور التشريعات والأنظمة في المساهمة بتحفيز سوق العمل

في الآونة الأخيرة لاحظنا جهود وزارة العمل وجهود المؤسسات التابعة لها مثل غرفة الصناعة والتجارة، وخصوصًا في المشاريع الأخيرة مثل مشروع خدمة وطن والمشروع الوطني للتشغيل، الذي أدى إلى تحفيز العمالة، وما زال العمل عليها قائمًا لاستقطاب أكبر عدد من المشغلين لتخفيف نسب البطالة، ولكن حاليًّا يعاني الاقتصاد العالمي من الذبذبة والمشاكل الاقتصادية، فلا تقتصر على محافظة المفرق وإربد بل 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، إذ أمن ما يقارب 900 فرصة عمل حقيقية، ومن خلال المتابعة مع مكتب التشغيل في غرفة الصناعة الذي ما زال القائمون عليه يحاولون قدر الإمكان ربط التشريعات لتحفيز سوق العمل، ليتم إيجاد فرص عمل بالتعاون مع العديد من المنظمات.

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

هناك العديد من الأمور التي أثرت على كثير من القطاعات جراء جائحة كورونا، وهناك العديد من القطاعات التي ما زالت تعاني حتى يومنا هذا، لكنّ هناك آثارًا إيجابية أيضًا، فثمة العديد من القطاعات التي نشأت جراء الجائحة كالقطاعات الطبية التي كان الإقبال عليها في ازدياد، بالإضافة إلى القطاعات الصناعية التي تنتج المعقمات والكمامات والمستحضرات الدوائية، إلا أن هناك العديد من القطاعات لم تتمكن من ممارسة أعمالها التجارية والصناعية بسبب الجائحة، يحاول أصحابها حاليًّا الوصول إلى مرحلة التعافي من الجائحة.

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

إننا لا ننسى أبدًا قوانين الدفاع التي كان يتم تحديثها باستمرار، فلم تكن لصالح العامل فحسب، بل هي أيضًا لصالح المشغل، كما أنها كانت تستهدف حلولاً داخلية وخارجية مثل تخفيف العبء على المشغلين من خلال الضمان الاجتماعي والتواصل المستمر مع المشغليين والخريجين، فوُجد أن أوامر الدفاع كانت مفيدة لصالح الطرفين.

ثامنًا: كيف يرسم الطلبة/ الشباب مسارهم العملي؟ وكيف يختارون وظائفهم المستقبلية؟

تقوم كلية لومينوس بإعطاء مادة تسمى "جاهزية سوق العمل"، ومن خلالها يتم نقل واقع سوق العمل الفعلي للطالب قبل التخرج ووفقًا للواقع الحالي، فعندما يتخرج الطالب يجد -للأسف- 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 تحديدًا، التي تحصره في تخصصات معينة مثل الهندسة والطب، أدت إلى مشاكل كثيرة وعمل 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؟

إن التدريبات الحياتية تحديدًا 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 فتتمثل في مهارة عمل السيرة الذاتية ومهارة مقابلة صاحب العمل ومهارة السلامة العامة.

عاشرًا: هل تعتقدون أن للتدريب المهني ميزة تنافسية؟

طبعًا، وفي الآونة الأخيرة أصبح موضوع التوظيف للتخصصات المهنية يعادل التخصصات الأكاديمية، فالآن مثلاً يوجد نمو واضح في الشركات الصناعية التي تستهدف الطلبة المدربين تدريبًا مهنيًا، فالطالب غير المدرب مهنيًا يأخذ من هذه الشركات وقتًا وجهدًا وتكلفة أعلى من التي يأخذها الطالب المدرب مهنيًا الذي يمتلك خبرة في سوق العمل.

الحادي عشر: هل تعتقدون أن للتدريب المهني دورًا في زيادة المنافسة في سوق العمل؟

نعم، وله دور كبير أيضًا.

الثاني عشر: هل تعتقدون أن التدريب المهني أكثر ملاءمة للذكور أم للإناث؟

في محافظتي إربد والمفرق تحديدًا يعد التدريب المهني ملائمًا للذكور أكثر منه للإناث.

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

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

الرابع عشر: ما أهم التدريبات المهنية التي 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، لأن سوق عمل محافظة إربد والمفرق بحاجة إلى أيدٍ عاملة، فلو عكسنا موضوع الأهمية على موضوع التشغيل نجد أن الوضع الاقتصادي الراهن ليس له أي اهتمام بأي تخصص، فالكلية تواكب التطورات الحديثة التي طرأت على السوق المحلي مثل الأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي وغيرها، كما أنها تطرح التخصصات الكلاسيكية.

الخامس عشر: ما أسباب عدم الاستقرار الوظيفي؟

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

4.3 المؤسسات الإقراضية في محافظة المفرق:

<u>النموذجية للقروض:</u>

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

يكمن دور مؤسستنا في زيادة الدخل للأفراد الذين لا يستطيعون أخذ القروض من البنوك (تحسين المستوى المعيشي للأشخاص أصحاب المشاريع المرخصة وغير المرخصة) من خلال شراء البضائع والمعدات لهم دون دفعها لهم نقدًا لتطوير مشاريعهم.

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

أن يكون مشروعًا قائمًا، مع وجود ضمانات مثل الكفالات الشخصية والدخل.

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

من خلال الزيارة ونظرة ضابط التمويل للمشروع، وعمل بازارات دون أخذ أية مبالغ مالية والتسويق للمشروع، بالإضافة إلى عمل شراكات بين العملاء ودمجهم مع بعضهم البعض (كأن يتم تشبيك صاحب سوبر ماركت مع سيدة تصنع المخللات واللبن) خصوصًا أن طبيعة المنطقة البدوية تتميز بصناعة الألبان.

رابعًا: ما الضمانات المطلوبة من السيدات لتمويل مشروعاتهن؟

يتم عمل دراسة للمشروع ونسبة عبء الدين، أما التراخيص والأوراق الرسمية فهي رخصة مهن، وسجل تجاري، وهوية العميل، ودفتر العائلة.

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

التمويل يتم مرة واحد من خلال شراء كافة المعدات عن طريق تصدير الشيكات لأكثر من جهة في وقت واحد، مثلاً: يتم شراء ماكينة خياطة وقماش وخيوط في وقت واحد.

سادسًا: ما التراخيص أو الأوراق الرسمية المطلوبة لدعم وتمويل المشروع؟

الأوراق المطلوبة هي: هوية العميل، دفتر عائلة، رخصة المشروع، والسجل التجاري

سابعًا: ما الإجراءات التحفيزية التي تشجع السيدات للحصول على تمويل لمشاريع منزلية؟

من خلال مواقع التواصل الاجتماعي والعملاء وضباط القروض، بالإضافة إلى عمل البازارات والمعارض واطلاع العملاء على قصص نجاح في الشركة.

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

كثير من المشاريع أغلقت بسبب انخفاض الإنتاجية وانخفاض البيع، أما الدعم فقد تم من خلال تأجيل الأقساط، والدعم ببرامج تمويلية بفائدة أقل وكفالات أقل ليتمكن المشروع من النهوض مرة أخرى، مع مراعاة المرونة في حال السداد وتقليل الأقساط بشكل كبير.

تاسعًا: هل تعتقدون أن خضوع السيدات لتدريبات مهنية أمر مهم؟ وما أبرز هذه التدريبات؟

تدريبات الثقافة المالية، وهذا يتم من خلال الشركة؛ إذ يتم تعليمهن على كيفية إدارة المشروع وتمويله وتشغيله وحساب الأرباح والتكاليف والتسويق، كما تقوم الشركة بعمل **بازارات** وتسويق، وتعلمهنّ كيفية التغليف والعرض.

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

من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، وعمل جلسات مستمرة عن طريق الجمعيات وعمل البازارات.

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

ساهمت بشكل كبير في تشغيل الأيدي العاملة وزادت من الإنتاجية، أدى ذلك إلى زيادة الدخل.

الثاني عشر: ما أبرز قصص النجاحات لمؤسستكم؟

قصة نجاح لسيدة تمتلك مطبخًا إنتاجيًا صغيرًا، أصبح لديها الآن مطبخ إنتاجي كبير على مستوى المدينة، ومشروع حضانة منزلية أصبحت الآن حضانة كبيرة مرخصة.

الوطني للتمويل:

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

يتم تمويل كافة المشاريع لمجاراة الإنتاج في المنطقة ودعم المشاريع الصغيرة، ويتم تحديدًا التركيز على المرأة لتحسين مستوى معيشتها وتأمين الدخل لها بطريقة مستدامة مباشرة وغير مباشرة.

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

لا يوجد شروط، بل يجب أن يكون المشروع قائمًا، كما يتم تمويل الأفكار للمشاريع، لكن التمويل يكون قليلاً بل أقل من المشروع القائم.

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

يتم التركيز على تحقيق طلبات العميل وتوقعات صاحب المشروع، كما يتم عمل جدوى اقتصادية للمشروع من قبل الشركة، ويتم التعرف على حصته السوقية بين المنافسين.

رابعًا: ما الضمانات المطلوبة 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 دفعات أم بشكل كامل، مراعيًا 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 - مدتها 12 إلى 15 شهرًا- فإذا احتاج العمل تمويلاً تتم إعادة تمويله.

سادسًا: ما التراخيص أو الأوراق الرسمية المطلوبة لدعم وتمويل المشروع؟

الأوراق التي تطلب من العميل تكون حسب حجم المشروع، فالمشاريع التي تحتاج تمويلاً أكبر يطلب منها 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 وهويات الكفلاء ودفاتر عائلاتهم.

سابعًا: ما هي الإجراءات التحفيزية اللازمة لتشجيع السيدات للحصول 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، ومن ثم يحصل على ابتكارات في مجال عمله، فالشركة دائمًا تحاول توجيه العميل، بالإضافة إلى اطلاع العملاء على قصص نجاح لعملاء آخرين، بالإضافة إلى عقد دورات عن التسويق والترويج على مواقع التواصل الاجتماعي، وتتم مراجعة العملاء أولاً بأول في كافة مراحل المشروع.

ثامنًا: ما الآثار التي نتجت عن جائحة كورونا في دعم المشاريع المنزلية وتمويلها؟

هناك الكثير من الآثار السلبية التي ترتبت على جائحة كورونا إزاء المشاريع، فمعظم هذه المشاريع تم إغلاقها بالكامل، وانقطاع مصدر الدخل أحيانًا يكون من أكبر المشاكل التي تحول دون الوصول إلى أصحاب المشاريع التي أغلقت، فلم نتمكن من استقطابهم وتمويل مشاريعهم، كما أن كورونا تسببت في إحجام الناس عن التمويل من الشركة وفتح المشاريع الخاصة بهم كما أن هناك الكثير من المشاريع التي لم تتمكن من سداد الدفعات الخاصة بهم.

تاسعًا: هل تعتقدون أن خضوع السيدات لتدريبات مهنية أمر مهم؟ وما أبرز هذه التدريبات؟

تقوم الشركة بعقد دورات تثقيف مالي للسيدات قبل التمويل، كما يتم عقد دورات تدريبة للسيدات اللاتي يعملن بالخزف والحرف اليدوية، فهن بحاجة إلى تدريبات مهنية لتساعدهن على مواصلة العمل وتطوير المهارات الخاصة بهن، بالإضافة إلى تعليم السيدات كيفيةَ الترويج والتسويق عبر مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة.

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

تدريبات ثقافة مالية، 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 المواقع التواصل الاجتماعي، ومن خلال العملاء أنفسهم ومن خلال موظفي الشركة في مختلف الفروع.

الثاني عشر: هل تعتقدون أن 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 تساهم المشاريع التي يتم تمويلها وتتطور وتفتح فروعًا أخرى بتشغيل المزيد من الأيدي العاملة، هذا يساهم في الانتعاش الاقتصادي.

الثالث عشر: ما أبرز قصص النجاح لمؤسستكم؟

مشروع مطبخ إنتاجي صغير أصبح الآن مطابخ إنتاجية معروفة على مستوى المحافظة.

<u>شركة تمويلكم:</u>

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

تعمل الشركة على تمويل الأفراد والمشاريع، إذ يتم تمويل الأفراد بمبالغ قليلة، أما المشاريع فيتم تمويلها حسب نوع المشروع بمبلغ من 3000 إلى 30.000، ويتم التمويل لكافة المشاريع سواءً أكانت مرخصة أم غير مرخصة، ولكن الترخيص يحدد حجم التمويل.

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

المشاريع المرخصة: رؤية نوع المشروع وعمل دراسة جدوى له من قبل العميل، ومن ثم تقوم المؤسسة بعمل دراسة جدوى مرة أخرى للتأكد من نجاح المشروع وعدم فشله، وهل يحتاج إلى التمويل المطلوب أم لا.

المشاريع غير المرخصة: لا توجد شروط ولكن يجب أن يكون المشروع قائمًا على أرض الواقع.

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

يتم عمل جدوى اقتصادية للمشروع من قبل الشركة والعميل، ويتم التعرف على حصته السوقية بين المنافسين، بالإضافة إلى الأخذ بعين الاعتبار المنطقةَ الجغرافية والأثر الاقتصادي منها على المشروع.

رابعًا: ما الضمانات المطلوبة من السيدات لتمويل مشروعاتهن؟

الأوراق والضمانات المطلوبة من العميل هي: هوية العميل الشخصية، ودفتر العائلة، ودفاتر عائلة الكفلاء، بالإضافة إلى التأكد من عدم وجود أية مبالغ مالية مترتبة على المشروع.

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

عند الموافقة على تمويل المشروع يتم التمويل بشكل كامل.

سادسا: ما التراخيص أو الأوراق الرسمية المطلوبة لدعم المشروع وتمويله؟

الأوراق التي تطلب من العميل: سجل تجاري وهو يغني عن رخصة المهن، ويتم طلب رخصة المهن فقط في المشاريع الغذائية، بالإضافة إلى الأوراق الثبوتية للعميل مثل الهوية ودفتر العائلة وهويات الكفلاء ودفاتر عائلاتهم، أما المشاريع المنزلية غير المرخصة، فيتم طلب الهوية ودفتر العائلة وهوية الكفيل ودفتر عائلته.

سابعًا: ما الإجراءات التحفيزية اللازمة لتشجيع السيدات على تحصيل التمويل لمشاريعهن المنزلية؟

تعد نسبة المرابحة قليلة جدًا، كما يتم إعفاء السيدة أول 6 أشهر من الدفع حتى يتمكن المشروع من العمل والإنتاج وتحقيق الدخل، كما أن نسبة الدفعات قليلة جدًا وتراعي ظروف السيدة في المشروع، كما يتم تشبيك السيدات مع بازارات وشركات ومنظمات لعرض منتجاتهن وبيعها.

ثامنًا: ما الآثار التي نتجت عن جائحة كورونا إزاء دعم المشاريع المنزلية وتمويلها؟

هناك الكثير من الآثار السلبية التي ترتبت على جائحة كورونا إزاء المشاريع، فمعظم هذه المشاريع تم إغلاقها بالكامل وأصبحت السيدات غير قادرات على تسديد المبالغ المترتبة عليهن، كما أن الشركة أوقفت المنح خلال فترة كورونا مما أثر على التمويل، وهناك العديد من المشاريع التي تأثرت إيجابًا مثل مشاريع المواد الغذائية والمطابخ الإنتاجية المتواجدة في المناطق النائية.

تاسعًا: هل تعتقدون أن خضوع السيدات لتدريبات مهنية أمر مهم؟ وما أبرز هذه التدريبات؟

من الضروري أن تخضع السيدة للتدريبات المهنية اللازمة التي يحتاجها مشروعها، وذلك لضمان نجاح المشروع، وتقوم الشركة في كثير من الأحيان بعقد دورات للتثقيف المالي لضمان نجاح مشاريعهن.

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

- كيفية تأسيس المشروع وإدارته.
- عمل دراسة جدوى.
- دراسة العرض والطلب.
- مهارات الاتصال والتواصل.
- مهارات حل المشاكل.

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

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

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

نعم ساهمت وبشكل كبير؛ فتمويل تلك المشاريع يساهم في تشغيل أيدٍ عاملة، كما أن المشاريع التي يتم تمويلها تساهم في ضخ السيولة في الأسواق المحلية من خلال العرض والطلب، مما يؤدي إلى انتعاش المناطق الموجودة فيها.

الثالث عشر: ما أبرز قصص النجاح لمؤسستكم؟

هناك العديد من قصص النجاح، فمثلاً: هناك سيدة من إحدى مناطق شرق المفرق حصلت على تمويل بمبلغ 3000 دينار لفتح معمل ألبان وأجبان، وقامت بشراء الماشية، ظلت الشركة على تتابعها شهريًا، وهي الآن تمتلك 3 فروع، كما أصبحت تاجرة مواشٍ.

5. النتائج

5.1 نتائج المجموعات البؤرية:

أصحاب المشاريع/ المفرق:

- تبين من خلال المجموعات البؤرية أن 90% من المشاريع المنزلية الصغيرة تضم على الأقل أو يساوي ثلاث عمال وهم من أفراد الأسرة، بينما 10% من المشاريع المنزلية الصغيرة تضم 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 وأهمها: الدافع الاقتصادي والمسؤوليات الأسرية، والحصول على تمويل من المنظمات الداعمة التي تشترط الترخيص لتقديم الدعم المالي، وعدم حصول السيدات على فرصة عمل، مما دفعهنَ إلى إنشاء المشاريع الخاصة، والشغف وحب العمل، وعرض المنتجات في الأسواق والمحال التجارية، والاعتماد على الذات.
- تبين أن من أبرز المؤسسات والمنظمات الدولية المانحة في محافظة المفرق: الصندوق الأردني الهاشمي، منظمة سند، جمعية البر والإحسان للأعمال الخيرية، جمعية الكرام، وجمعية فوزية شديفات، ومشروع الصحراء الذكية، ومنظمة Blumont، كما أن هناك العديد من المؤسسات الوطنية والمحلية والإقراضية تقوم بتمويل المشاريع الصغيرة، مثل الصناديق الإقراضية المتمثلة بصندوق المرأة وتمويلكم وغيرها.
- تبين أن هناك العديد من التحديات والعوائق التي تواجه أصحاب المشاريع الصغيرة من وجهة نظر السيدات وأبرزها ارتفاع سعر المواد الخام، ونسبة سعر الفائدة من قبل المؤسسات الإقراضية، وإلزام السيدات باستخدام الفواتير الضريبية المروسة، وكذلك ارتفاع تكاليف الترخيص وصعوبة إجراءاته، 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.
- تبين أن من أهم الإجراءات التي تم اتباعها من قبل السيدات صاحبات المشاريع المنزلية الصغيرة للوصول إلى بيئة مستقرة؛ توصيل الطلبات عبر الدراجات الهوائية، 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 المفرق ومن المواقع الإلكترونية، وعمل عروض وتنزيلات.
- تبين أن هناك مجموعة من الآثار المترتبة على المشاريع جراء جائحة كورونا، انقسمت إلى آثار إيجابية متمثلة في استحداث منتجات جديدة (الخبز، الكمامات المتنوعة الخاصة بالأطفال)، والتوجه الرقمي للتواصل مع الزبائن مثل تطبيق Zoom وتعلم المهارات الإلكترونية الجديدة مثل مهارة الفوتوشوب، بالإضافة إلى أخذ الدورات التدريبية، والتسويق عبر صفحات التواصل الاجتماعي، في حين أن الآثار السلبية تمثلت بانخفاض نسبة الإنتاج بالمقارنة مع ما قبل كورونا، بالإضافة إلى توقف بعض المهن بشكل كامل، وارتفاع أسعار المواد الخام وعدم توفرها، وتراكم الأعباء الاقتصادية مثل الإيجار والأقساط، وكذلك عدم القدرة على توصيل الطلبات خارج الأحياء بسبب الإغلاقات العامة.
- تبين أن هناك العديد من الإجراءات التي تم اتباعها من قبل السيدات صاحبات المشاريع للتعافي من جائحة كورونا، من أهمها دمج الثقافات للوصول إلى منتج ابتكاري والإبداع لتجاوز جميع الأزمات، وتطوير المهارات التسويقية عبر

مواقع التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى التركيز على الجودة والنظافة والسمعة الجيدة وطريقة تغليف المنتج، مع عمل فحص كورونا بشكل دوري ونشره عبر مواقع التواصل الاجتماعي.

- تبين أن أهم العوامل المحفزة التي تساهم في دعم المشاريع واستقرارها، أهمها التشبيك مع المنظمات والحصول على الدعم المادي اللازم، وتوفر المواد الخام في الأسواق المحلية بأسعار مناسبة والاعتماد على التغذية الراجعة من الزبائن، والمشاركة في المعارض والبازارات التسويقية، بالإضافة إلى المشاركة في الدورات والتدريبات التي تساهم برفع المهارات والكفاءات.
- 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 بأساليب التسويق، والتدريبات الخاصة بإدارة المشاريع، والتدريبات الخاصة بالتغليف، والتدريبات الخاصة بالثقافة المالية، وكذلك الطهو وصناعة الحلويات، والفنون التشكيلية والحرف اليدوية.
- تبين أن هناك العديد من المزايا التنافسية التي تجعل كل مشروع يتميز عن غيره، والتي من أبرزها أساليب التسويق الابتكارية، والتركيز على جودة المنتجات والنظافة، والالتزام بالوقت، والأسعار المنافسة، وعمل عروض شاملة (تنزيلات على الأسعار)، والتطور ومواكبة كل ما هو جديد، إذ تبين مما ذكر سابقًا أن هناك 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 الاشغال، غرفة التجارة، مؤسسة الغذاء والدواء، غرفة الصناعة)، في حين أن المشاريع التي يملكها السوريون 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 أي 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 أهم مهارات الاتصال والتواصل، والتثقيف المالي، ومهارات الإبداع، بالإضافة إلى مهارات القيادة والمرونة، وتطوير الذات.

- تبين أن أصحاب المشاريع لديهم رؤية واضحة في توسيع المشاريع وتطويرها وخصوصًا أصحاب المشاريع الذين ابتدأوا مشاريعهم بدوافع ذاتية ووجود الشغف.
- تبين أن هناك العديد من الاحتياجات التي يحتاجها أصحاب المشاريع لتطوير مشاريعهم ومن أهمها توفر الأجهزة والمعدات (أدوات التجميل، صناعة الصابون، والأدوات الخاصة بالمطابخ الإنتاجية، 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، توفر المعدات والمواد الخام بأسعار مناسبة، بالإضافة إلى توفر الأيدي العاملة الماهرة، وتسهيل الإجراءات المتعلقة بالترخيص، والابتكار وتطوير المنتج والتركيز على النظافة، بالإضافة إلى دمج الثقافات في الإنتاج للوصول إلى منتج ابتكاري، وتجاوز الآراء السلبية.
- تبين أن السيدات اللاتي يرغبن في تطوير مشاريعهن ليس لديهن أي علم بإجراءات الترخيص والقوانين والأنظمة المتعلقة به لذلك لم يقمن بترخيص مشاريعهن، وهذا يؤثر سلبًا على مشاريعهن، حيث إن عدم الترخيص يؤدي إلى عدم قدرتهن على عرض منتجاتهن في الأسواق والمحال التجارية لعدم توفر الختم الخاص بمؤسسة الغذاء والدواء على المنتجات.

المجموعة البؤرية الخاصة بالعاملين/ المفرق:

- تبين أن هناك العديد من المهن المغلقة التي تواجه العاملين الوافدين منها: مهنة حلاق، كافة الوظائف الإدارية، والعمل في البنوك، ومحلات الصرافة، وشركات تكنولوجيا المعلومات.
- تبين وجود عدم رضىً عند العاملين عن الراتب الأساسي مقارنة بالسوق المحلي.
- تبين أن غالبية العامليين راضون عن الراتب الأساسي مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات.
- تبين أن غالبية العاملين لم يخضعوا إلى دورات تدريبية تساهم في تطوير مهاراتهم، في حين أن هناك عددًا قليلاً من العاملين خضعوا إلى العديد من الدورات التدريبية مثل دورة محاسبة إكسل وغيرها.
- تبين أن غالبية العاملين دائمًا يتلقون الثناء والتقدير من المدير المباشر وكان لهذا الأمر الأثر الإيجابي في إنجاز العمل بكفاءة عالية وإتقان.
- تبين أن غالبية العاملين وقعوا على عقد عمل ووصف وظيفي واضح ومحدد.

- تبين أن هناك أهمية كبيرة لمناقشة الأداء الوظيفي مع المدير المباشر، وذلك للحصول على تغذية راجعة، وبالتالي سيتم تطوير الأداء بشكل مستمر وتجنب الثغرات السلبية في المستقبل.
- تبين أن غالبية العاملين ليس لديهم الثقة بما وُعدوا به من قبل الإدارة.
- تبين أن غالبية العاملين ليس لديهم الصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعهم الوظيفي ذلك.
- تبين أن غالبية العاملين لا يشعرون بالأمان الوظيفي إلا أن شخصًا واحدًا فقط يشعر به، بسبب خدمته الطويلة في المؤسسة التي يعمل بها.
- تبين أن من الضروري أن يتوفر الأمان الوظيفي والعدالة والشفافية والاحترام، لما لذلك من أثر في زيادة الإنتاجية.
- تبين أن غالبية الموظفين لا يجدون اهتمامًا ومحافظة على الموظف المتميز، في حين أن هناك عددًا قليلاً من العاملين يتلقون الاهتمام من قبل مؤسساتهم بسبب تميزهم في العمل.
- تبين وجود عدد جيد من العاملين يشعرون بالعدالة والشفافية في التعامل من قبل مديرهم المباشر.
- تبين أن غالبية العاملين لا يخضعون إلى التدريبات اللازمة لتطوير مهاراتهم في العمل، في حين أن هناك عددًا قليلاً من العاملين يخضعون لتدريبات تساهم في تطوير مهاراتهم الوظيفية.
- تبين أن غالبية العاملين لا يأخذ مديرهم المباشر رأيهم بعين الاعتبار.
- تبين أن كافة العاملين يعاملهم مديرهم المباشر باحترام.
- تبين أن كافة العاملين تدعم مؤسساتهم العمل بروح الفريق.
- تبين من خلال ملاحظة الباحث أثناء الجلسة البؤرية أنه عندما تم طرح السؤال المتعلق بالعنف المبني على النوع الاجتماعي، وجود ارتباك واضح وعدم رغبة السيدات تحديدًا بالإجابة وبعد تبسيط السؤال والتأكيد على سرية الجلسة والمعلومات المطروحة فيها من قبل الباحث، تبين أن هنالك أنواعًا من العنف المبني على النوع الاجتماعي، وهي: التحرش، العنف الجسدي، التنمر، العنف اللفظي والانتقاص من الأجر.
- تبين أن غالبية العامليين لا يخضعون إلى التأمين الصحي، في حين أن موظفًا واحدًا فقط من العاملين يخضع للتأمين الصحي.
- تبين أن غالبية العاملين لا تتوفر لهم المواصلات من مكان العمل وإليه من قبل المؤسسات التي يعملون فيها، إلا أن موظفًا واحدًا فقط يتم توفير المواصلات في مؤسسته.
- تبين أن هناك آثارًا إيجابية لكل من الحوافز المادية والمعنوية، وأهمها زيادة الإنتاجية واستقرار العاملين في بيئة العمل.

- تبين أن هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي منها: عدم وجود الاحترام والتقدير، وعدم وجود الراحة النفسية، والراتب غير المناسب، وعدم توافر حضانة، وعدم وجود الحافز المادي والمعنوي، وعدم وجود العدالة والشفافية، والتعرض للإساءة والتنمر، والالتزامات الأسرية.
- 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 والعمال، وكذلك الاشتراك بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي وتوفر المواصلات.

المجموعة البؤرية الخاصة بالقادة المجتمعيين/ المفرق

- تبين أن هناك العديد من الإجراءات التحفيزية التي تساهم في تشجيع أبناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة منها: تكثيف الجهود التسويقية لضمان نجاح المشاريع واستمرارها، وتقديم التمويل والدعم المادي اللازم لدعم المشاريع ماديا، إلا أن معظم طرق التمويل تتم من خلال الحصول على قرض من المؤسسات الإقراضية، لكن الطرق والإجراءات معقدة مع وجود تعثر في سداد الدفعات المترتبة على هذه القروض، كما أن هذه المشاريع غالبًا لا تتم متابعتها من قبل الجهات المختصة لذا لم تنجح، بالإضافة إلى عدم وجود التنسيق بين الجهات المانحة مثل مؤسسة نهر الأردن والصندوق الأردني الهاشمي وغيرها، بالإضافة إلى تخفيف الإجراءات المعقدة التي يتم طلبها من أصحاب المشاريع، مما يضمن بقاء هذه المشاريع واستمرارها، كما أن من المهم أن يتم عقد الدورات التدريبية اللازمة التي تساهم في تطوير مهارات أصحاب المشاريع وكفاءاتهم.
- تبين أن التشريعات والأنظمة معقدة وطويلة ولا تساهم في دعم المشاريع الصغيرة وتطويرها، لذا فإن هناك ضرورة ملحة لإيجاد التسهيلات لأصحاب المشاريع الصغيرة لتتمكن من الاستمرار والتطور، كما أن الرسوم المفروضة على المشاريع كبيرة ولا تتناسب مع المشاريع، وأن هناك أصحاب مشاريع يرفضون ترخيص مشاريعهم خوفًا من انقطاع راتب المعونة الوطنية، مع عدم وجود تشاركية في اتخاذ القرار من قبل العديد من الجهات المختصة.
- تبين أن هناك العديد من الجهات المعيقة تمنع أصحاب المشاريع من ترخيصها مثل: عدم وجود تسهيلات وتعقيد إجراءات الترخيص والتكاليف المترتبة عليها، بالإضافة إلى التكاليف المترتبة من الضرائب والرسوم، كما أن القوانين والتشريعات والأنظمة غير مشجعة.

- 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 الصغيرة من كافة الرسوم والضرائب، وان تكون كافة المشاريع الصغيرة تحت مظلة جهة رسمية محددة ليتم دعمها ماديًا وتسويقيًا.
- تبين وجود استهداف للسيدات من قبل قادة المجتمع من خلال عقد الندوات في البلدية والجمعيات والمدراس وعبر مواقع التواصل الاجتماعي والعمل الميداني بالإضافة إلى التعاون بين الحكومة ووزارة التخطيط لاستهداف السيدات كي يتم تدريبهن على أساليب التسويق والإنتاج والإدارة، بالإضافة إلى تقديم الدعم المادي اللازم.
- تبين أن هناك العديد من المشاريع التي يجب التركيز عليها وتقديم الدعم اللازم لها من أجل ضمان بقائها واستمرارها وأهمها: مشروع الزراعة المائية، المطابخ الإنتاجية وصناعة الحلويات، المشاريع المتعلقة بالصوف والجواعد نظرًا لتوفر المادة الخام في محافظة المفرق، البيوت البلاستيكية وزراعة الأشتال، مشاريع تنسيق الزهور، وصناعة الصابون وغيرها.
- تبين أن أهم التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل لتشغيل الأشخاص ذوي المهارات هي: المهن التجميلية، والزراعة المائية، والتسويق، المطابخ الإنتاجية وصناعة الحلويات، صيانة الهواتف الذكية، وصيانة السيارات الهجينة (الهايبرد).
- 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، تأسيس بعض السيدات مشاريعَ 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 (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 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 للوصول إلى مرحلة التعافي الاقتصادي من الجائحة ومنها: التشبيك مع المؤسسات والمنظمات الداعمة مثل مؤسسة نهر الأردن وغيرها، وتشبيك الباحثين عن عمل مع المصانع وشركات القطاع الخاص وتعليم 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.

- 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 بيئة العمل المناسبة، بالإضافة إلى أن الأجور غير مناسبة وغير ذلك.
- 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 وجود العديد من أنواع الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي، التي يتعرض لها العاملون في بيئة العمل منها: التحرش اللفظي والإساءة اللفظية والاعتداء الجنسي.
- تبين أن للقادة المجتمعيين دورًا في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل، وأهمها: تشبيك أبناء المجتمع المحلي مع الشركات الخاصة والمصانع، والتوعية والتثقيف بتخطي ثقافة العيب، عمل دورات تدريبية وتأهيلية للباحثين عن عمل، بالإضافة إلى إعطاء قروض من خلال جمعياتهم بنسب فائدة تصل إلى 0%.

المجموعة البؤرية لمؤسسات المجتمع المدني (الجمعيات)/ المفرق:

- تبين أن أهم المشكلات التي تواجه سوق العمل في محافظة المفرق، عدم وجود تناسب بين العرض والطلب على الوظائف، إذ إن أعداد الخريجين مرتفعة جدًا بالمقارنة مع الطلب على الوظائف، إضافة إلى عدم وجود مواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في المفرق، وكذلك عدم وجود التسهيلات الحقيقية للشباب بغرض البدء بالمشاريع الخاصة بهم من خلال تقديم القروض والمنح (إجراءات القروض معقدة ولا تعطي فرصة للمشروع حتى يبدأ بالإنتاج)، والدعم المادي، وسهولة الحصول على التراخيص، وعقد الدورات التدريبية التي تسهم في رفع

القدرات والكفاءات مع الأخذ بعين الاعتبار أن سوق عمل محافظة المفرق هو مجتمع عشائري وغير منفتح والسيدات في المحافظة يفضلن العمل في بيئة تخلو من الاختلاط.

- تبين وجود ضرورة لتسهيل الأنظمة والتشريعات لتتمكن المشاريع الصغيرة من النمو والتطور والاستمرار، إلا أن الإجراءات معقدة.
- تبين أن هناك العديد من الإجراءات التحفيزية 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 في تطوير الكفاءات والمهارات مثل صناعة الصابون، والخياطة، والتجميل، والحرف اليدوية، الهواتف الذكية، بالإضافة إلى التسويق وإدارة المشاريع، وتقديم الدعم والتمويل اللازم لهم، وكذلك تسليط الضوء على المشاريع الناجحة وإبرازها، والتسويق للمشاريع الخاصة من خلال عمل بازارات والتسويق للمنتجات.
- تبين أن هناك استهدافًا للسيدات من قبل مؤسسات المجتمع المدني (الجمعيات) للبدء بمشاريعهن الخاصة من خلال عقد الدورات وتوجيههن وإرشادهن نحو كيفية البدء بالمشاريع وضمان استمرارها، بالإضافة إلى العمل مع المنظمات الدولية مثل منظمة لجنة الإنقاذ الدولية IRC التي يتم من خلالها استهداف السيدات صاحبات المشاريع لتمويل المشاريع الخاصة بهنَ.
- تبين أن أهم المشاريع التي يجب التركيز عليها ودعمها وتأمين التمويل لها بهدف ضمان تطورها واستمرارها في السوق هي: مشاريع المطابخ الإنتاجية (صناعة دبس الرمان والعسل والشوكولاتة، والمربيات)، بالإضافة إلى المطرزات والحرف اليدوية، والمشاريع الزراعية، ومشاريع تصميم الأزياء، وبيع مستحضرات التجميل، والرسم على الزجاج، وبيع الأعشاب الطبية، وبيع الألبان.
- تبين أن هناك العديد من التحديات والعوائق التي تواجه أصحاب المشاريع الصغيرة من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني (الجمعيات) وأبرزها نسبة الرسوم الجمركية وأثرها على المواد الخام، ونسبة سعر الفائدة من قبل المؤسسات الإقراضية، والزام السيدات باستخدام الفواتير الضريبية المروسة، وكذلك ارتفاع تكاليف الترخيص، والعامل الاقتصادي، 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، بالإضافة إلى عدم دراية أصحاب المشاريع بالسوق المنافس وعشوائية الأداء.
- تبين أن أهم التحفيزات المتبعة لتشجيع أصحاب المشاريع على ترخيص مشاريعهم هي التوعية بأهمية الترخيص، إذ يساهم الترخيص بتطوير المشاريع وزيادة ثقة الزبائن فيها، كما يتم تقديم الدعم المادي من قبل بعض مؤسسات

المجتمع المدني (الجمعيات) للفئتين التاليتين وهما (الأيتام، وذوو الإعاقة) من خلال دفع كافة الرسوم المترتبة على ترخيص المشاريع الخاصة بهم.

- 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 عبر تطبيق Zoom، مما 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 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 أهم الإجراءات التي تم اتباعها من قبل مؤسسات المجتمع المدني لدعم المشاريع المنزلية من أجل الوصول إلى مرحلة التعافي الاقتصادي من الجائحة، هي: توصيل الطلبات الخاصة بالمشاريع، والتسويق لها، وتشبيك أصحاب المشاريع مع المنظمات والجهات الداعمة، بالإضافة إلى تأجيل القروض المترتبة عليها.
- تبين أن هناك دورًا بارزًا لمؤسسات المجتمع المدني في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وخصوصًا السيدات من خلال تشبيكهم مع العديد من الجهات 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 متدنية وغير مناسبة، وبيئة العمل غير مناسبة، 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 وخصوصًا للأمهات، وعدم إجبار السيدات على العمل الإضافي، ووجود بيئة عمل مناسبة من حيث توفر الكافتيريا والمرافق الصحية، وكذلك الراتب المناسب، وتامين المواصلات وتوفر الحضانة، بالإضافة إلى تعاون الزوج والأهل.
- تبين أن هناك العديد من حالات الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي وبكثرة، تتمثل في الاعتداء اللفظي والتنمر وغيرها، بالإضافة إلى تعرض السيدات خصوصًا إلى الاستغلال الوظيفي من خلال عمل ساعات إضافية دون الحصول على أجر.

- تبين أن أهم التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل في محافظة المفرق هي: كهربائي السيارات، التصميم الداخلي، والفوتوشوب والمونتاج، وصيانة الهواتف الذكية، وتهديب الأشمغة، والسلامة العامة، وصيانة الآلات والمعدات، التسويق الإلكتروني، وصناعة الحرف اليدوية، وصيانة السيارات الهجينة (الهايبرد).

المجموعة البؤرية للطلبة وخريجي مؤسسة التدريب المهني/ المفرق:

- تبين أن هناك العديد من الأسباب التي دفعت الشباب نحو الاتجاه لمؤسسة التدريب المهني، منها تنمية المهارات والخبرات الخاصة بهم، بالإضافة إلى أن التدريب في المؤسسة يفتح لهم آفاقًا جديدة في سوق العمل، مع إيجاد فرص عمل، والحصول على شهادة مزاولة مهنة.
- تبين أن هناك العديد من الفوائد المكتسبة من التدريب المهني، أهمها الحصول على مهارات وخبرات في العديد من المجالات والتدريبات المهنية، بالإضافة إلى المساعدة على البدء وتأسيس المشاريع الخاصة بهم، وكذلك الحصول على فرص عمل في السوق المحلية، وسهولة الانخراط بسوق العمل.
- تبين أن التدريب المهني يساهم في تحقيق الميزة التنافسية من خلال زيادة المهارات والخبرات أثناء فترة التدريب العملي التي تساهم في الحصول على فرص عمل عند الانتهاء من التدريب، كما أن هناك ضغطًا كبيرًا على الاتجاه الأكاديمي وعدم وجود فرص عمل في هذا الاتجاه، كما أن التخصصات المهنية أصبحت مطلوبة بشكل كبير في سوق العمل.
- تبين أن مؤسسة التدريب المهني في محافظة المفرق لا تقوم بتشبيك المتدربين مع القطاع الخاص لإيجاد فرص عمل حقيقية على أرض الواقع، إلا أن المؤسسة تقوم بتدريب الطلبة في مؤسسات القطاع الخاص، ومن يستطيع الحصول على فرصة عمل يكمل بها، كما أن المؤسسة لا تتابع أبرز قصص النجاح.
- تبين أن مؤسسة التدريب المهني تساهم في رفع الكفاءات والقدرات للمتدربين، لما لها من دور في إكسابهم خبرة معرفية ومعلوماتية وخبرة عملية، كما أن المؤسسة تركز على الجوانب المهاراتية التي تؤدي إلى رفع المهارات والكفاءات الخاصة بالخريجين.
- تبين أن البرامج المطروحة من قبل مؤسسة التدريب المهني غير مناسبة لسوق العمل، فهناك العديد من التدريبات المطلوبة في سوق العمل لا يوجد لها برامج تدريبية في المؤسسة مثل: التسويق، والتصوير وغيرها، كما أن البرامج المطروحة مثل الحلويات والمعجنات تطرح بشكل محدود.

- تبين أن هناك العديد من التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل ومنها: صناعة الحلويات والمعجنات، والمطابخ الإنتاجية والتجميل، بالإضافة إلى التسويق والتصوير.
- تبين أن التدريب المهني ملائم للذكور أكثر منه للإناث؛ لأن معظم التدريبات المهنية المطروحة في المؤسسة تتعلق بمهن النجارة والحدادة والتكييف وغيرها وهي تلائم الذكور أكثر من الإناث، كما أن ثقافة العيب في محافظة المفرق ما زالت تحد من عمل الفتيات في كثير من المهن.
- 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 وتوقعاتهم السابقة، كما تولدت الآفاق والتطلعات الجديدة للمتدربين في المجال المهني بعد الانتهاء من مساقات التدريب المهني.

5.2 نتائج المقابلات:

* تبين من خلال مقابلة أصحاب العلاقة أن أهم القطاعات التي فرص عمل في محافظة المفرق، هي:

- قطاع الإنشاءات.
- قطاع الزراعة.
- القطاع الصناعي.
- القطاع التجاري مثل المولات والمحال التجارية.
- القطاع الخدمي والمطاعم.
- المهن الحرفية.
- قطاع التعليم.
- قطاع النقل.
- التكييف والتبريد.
- القطاع السياحي.

* تبين أنه لا يوجد مواءمة بين مخرجات التعليم وواقع سوق العمل في محافظة المفرق؛ لأن سوق العمل بحاجة إلى خريجين مدربين تدريبات مهنية، وأن معظم التوجه الحالي هو للمسارات 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 حاليًّا، سواء في التدريب المهني أم التقني وبمساعدة المنظمات الشريكة بهدف التغيير الفعلي للصورة الذهنية للشباب إزاء المهن.

* تبين أن من أهم الاحتياجات الأساسية لسوق عمل يناسب الجميع، عمل فترة أولى في العمل وهي فترة تعارف بين العامل نفسه وبيئة العمل، أي ليست فقط فترة تأهيل وتدريب، وفي المقابل تكون هذه الفترة ذات تكاليف قليلة على أصحاب العمل، كما أن سوق عمل المفرق بحاجة إلى العديد من الأمور، وأهمها: العمال المهرة، لذا يجب توفير التدريب والتأهيل للباحثين عن عمل لزيادة مهاراتهم وكفاءاتهم، كما أن الشباب يرفضون العمل في العديد من القطاعات مثل: قطاع الدواجن والمصانع للعديد من الأسباب أهمها: ساعات العمل الطويلة والرواتب المتدنية وغيرها، بالإضافة إلى ضعف التمويل للمشاريع الصغيرة وصعوبة الإجراءات والضمانات والكفالات المطلوبة في حال أراد صاحب المشروع الحصول على قرض، كما بين أصحاب العلاقة أن سوق عمل محافظة المفرق واسع وكبير ولكن يجب عمل مواءمة بين العامل وصاحب العمل وسوق العمل، كما أن من الضروري تدريب الباحثين عن عمل على التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق عمل، ويرى أصحاب العلاقة في كلية لومينوس الجامعية أن من أكثر الأمور التي تعانيها الكلية مع المشغليين هي إشراك العاملين في الضمان الاجتماعي، والقانون 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 التي تساهم في دفع رواتب الباحثيين عن عمل لاستقرارهم في بيئة العمل.

* تبين من خلال أصحاب العلاقة أن أسباب عدم الاستقرار متعددة كما أن لكل بيئة عملٍ الأسبابَ الخاصة بها، وكل قطاع له أسباب مختلفة عن القطاعات الأخرى، ومن أهم هذه الاساب:

- الأجر غير المناسب.
- بيئة العمل غير المناسبة.
- بعد 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.
- الارتباطات الاجتماعية والأسرية.
- سوء المعاملة من قبل القائمين على بيئات العمل.
- عدم موافقة الأهل على عمل المرأة.
- طبيعة العامل نفسه.
- القوانين والتشريعات لا تلزم أصحاب العمل على توفير بيئة عمل مناسبة تساهم في الاستقرار الوظيفي.
- تضارب الواقع مع المتوقع.
- العادات والتقاليد.
- توفر حضانة.
- توفر مواصلات.
- توفر بيئة عمل مناسبة.
- زيادة الإرشاد والوعي بقانون العمل والعمال.
- توفير مرافق خاصة بالسيدات.
- تكاتف الجهود لوضع الأسس والقواعد التي تساهم في ضبط سوق العمل.
- تطبيق الحقوق العمالية.
- توفير تشريعات من قبل الحكومة تخفف من تكلفة المواصلات الخاصة بنقل العمال من مكان العمل وإليه.
- المراقبة والتفتيش على المنشآت، بحيث تراعى الفروقات بين الذكور والإناث.
- الحصول على الإجازات المرضية وإجازات الأمومة.
- التخلص من ثقافة العيب.

* تبين من خلال أصحاب العلاقة أن الزوج أو الوالد أو ولي الأمر هما المسؤولان عن عمل المرأة، كما أن هناك تدخلاً واضحًا من قبل الأهل أو الزوج.

* تبين أن هناك العديد من المهن والشواغر المغلقة التي لا يُسمح للعاملين الوافدين بالعمل بها 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 هناك استثناءات تتم من خلال لجنة متخصصة في وزارة العمل في بعض الأحيان، كما أن هناك تصريحًا يسمى "تصريح خبير" وهو أعلى رسومًا 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، وفي حال كان هناك مستثمر أجنبي يتم منحه استثناءً بالعمالة الوافدة، ومن أهم الأعمال التي تسعى الحكومة حاليًّا إلى إغلاقها "مهنة عامل وطن"، فالعامل الأردني حاليًّا أصبح لديه الرغبة في العمل بكثير من القطاعات وذلك بسبب الاوضاع الاقتصادية وزوال ثقافة العيب، بالإضافة إلى التوجيه والتوعية وهي جهد مشترك بين العديد من القطاعات.

* تبين أن للتشريعات والأنظمة دورًا كبيرًا في تحفيز سوق العمل، إلا أنه يجب تنفيذ هذه التشريعات بحذر لأنها قاسية ولا تحتوي على مرونة، إذ تعد التشريعات نقطة مرجعية عندما تختلف الجهات على موضوع تشغيل أو استثمار، كما تحمي التشريعات الاستثمار ليولد فرص العمل، بالإضافة إلى حماية الحقوق العمالية وتحديد نسبة العمالة الوافدة، وأشار أصحاب العلاقة إلى أن القوانين والتشريعات والأنظمة جميعها موجودة لكن تنفيذ هذه القوانين هو المفقود، فالتشريعات والقوانين ناظمة وعقود العمل جيدة وتحمي حق العامل ومستقبله إلا أن التنفيذ صعب جدًا.

* تبين أن سوق العمل في محافظة المفرق تأثر بشكل كبير في جائحة كورونا إذ توقفت عجلة الإنتاج وسلاسل التوريد، مما أدى إلى ارتفاع أسعار الشحن والمواد الأولية وزيادة التكاليف وانخفاض الأرباح، فهناك العديد من القطاعات والمنشآت تم إغلاقها بالكامل، مما أدى إلى تسريح الكثير من العمالة وازدياد حجم تفشي البطالة، بالإضافة إلى أن بعض أصحاب العلاقة يرون أن هناك تأثيرًا إيجابيًا 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 والأدوية والكمامات، بالإضافة إلى التوجه نحو القطاع الزراعي، كما لوحظ أن هناك تغيرًا في الأفكار المجتمعية تجاه العمل، فأصبح هناك إقبال على العمل في المصانع عكس السابق.

* تبين أن أهم الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا هي أن الحكومة قامت بتأجيل القروض ومنعت حبس المدين وغيرت 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 السيولة من قبل البنك المركزي، كما أن من الضروري إنشاء مشاريع تساهم في إنعاش السوق وتشغيل المزيد من الأيدي العاملة وذلك من خلال جذب الاستثمارات وتقديم التسهيلات اللازمة لهم، كما أن موضوع التعافي يحتاج إلى توحيد جهود من كافة الأطراف "حكومة ومنظمات وداعمين" كما أن من الضروري إعفاء أصحاب المشاريع من الرسوم والضرائب كنوع من أنواع التحفيز لأصحاب العمل لمساعدتهم على الاستمرار والتطور، فهناك العديد من الجهات التي عملت تحت مظلة وزارة العمل مثل المنظمات والهيئات ووزارة الشباب للتخلص من آثار الجائحة.

* 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 المدرس 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 إزاء 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 تبدأ من الأهل والأسرة، بالإضافة إلى ضرورة تكثيف الدراسات بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وقامت منظمة العمل الدولية بتطوير تطبيق لعبة إلكترونية يتم من خلالها إرشاد الطلبة إلى أهم المسارات الوظيفية المستقبلية.

* تبين أن أهم المهارات والتدريبات المهنية التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته في سوق العمل هي:

- التصوير الفوتوغرافي.
- صيانة الأجهزة الخلوية.
- صيانة السيارات الهجينة والكهربائية.
- صيانة الحاسبات والكاميرات وفك تشفير الكاميرات.
- الخدمات الإلكترونية كافة.
- الأمن السيبراني.

- الذكاء الاصطناعي.
- خدمات العناية الشخصية كاملة، مثل المساج والعناية والتجميل.
- صيانة الدراجات الكهربائية والسكوترات الآلية.
- صيانة ماكينات الخياطة الحديثة.
- البرمجة.
- المهن الكلاسيكية كافة مثل النجارة والحدادة وغيرها.
- المبيعات والتسويق.
- إدارة المخازن.
- السلامة العامة.
- الزراعة من خلال مياة السمك.

* 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.
- التعرف على الوصف الوظيفي.
- تعلم المهنة.
- المهارات المالية.
- التفاوض.

- التوجيه.
- اكتشاف فرص العمل المخفية.
- الإجراءات التحذيرية لمقابلة العمل.
- تحديد المسار والهدف.

* 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 زيدة المنافسة في سوق العمل، فأصبحت الشركات والمؤسسات والمشاريع تستهدف الأشخاص المدربين تدريبًا مهنيًا بسبب امتلاكهم الخبرة في سوق العمل، وتبين من خلال أصحاب العلاقة في مؤسسة تدريب مهني المفرق أن خريج مؤسسة التدريب المهني يتخرج بخبرةٍ من لا تقل خبرته عن مدة سنة ونصف تدريبية، أي ما يعادل ثلاثة فصول، فالخريج يكمل من التدريب المهني بخبرة مهنية طويلة بمنهاج تدريبي يتواءم مع متطلبات سوق العمل، إلا أن بعض أصحاب العلاقة يرون أنه عندما يتم عرض سيرة ذاتية من أحد خريجي مؤسسة التدريب المهني على أصحاب العمل في الوقت الحالي، لا يعني لهم ذلك شيئًا بسبب الصورة الذهنية المتخيلة تجاه خريجي المؤسسة التي ليست بالمستوى المطلوب.

* 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، تحاول مؤسسة التدريب المهني دائمًا تقليص هذه الفجوة، أضاف أصحاب العلاقة في مؤسسة تدريب مهني المفرق أن هناك دراسة لتحديث برامج التدريب المهني بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل، فالمؤسسة على تواصل دائم مع أصحاب العمل وفي حال تطلب أصحاب العمل تخصصًا معينًا تقوم المؤسسة بطرح البرنامج من خلال الجهات المختصة في المؤسسة، وفي الوقت الراهن ستقوم المؤسسة باستحداث تدريب على السيارات الهجينة "الهايبرد" ونظام السيارات الكهربائية. 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 في السنتين الأخيرتين أن هناك تغييرات إيجابية في مؤسسة التدريب المهني، وهناك تحديث لهذه البرامج.

* تبين أن لترخيص المشاريع أثرًا إيجابيًا، وذلك من خلال مساعدة أصحاب المشاريع على عرض منتجاتهم وبيعها في المحال التجارية والأسواق، كما أن ترخيص المشاريع يعمل على توسعة السوق المستهدف، إذ يعد من الخطوات الهامة لتطور المشاريع ونجاحها واستمرارها.

* تبين أن هناك العديد من العوائق التي تواجه ترخيص المشاريع وهي تخوف أصحاب المشاريع من التعرض لضريبة الدخل، على الرغم من أن قانون الدخل واضح ومحدد، ثم إن إجراءات الترخيص صعبة وطويلة ومعقدة، كما أن الجهل في إجراءات الترخيص وعدم معرفة أصحاب المشاريع بأهميته يعد من أهم العوائق التي تواجه أصحاب المشاريع.

* تبين أن لأصحاب العلاقة دورًا كبيرًا في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثيين عن عمل من خلال تشجيع الشباب على عمل مشاريع خاصة بهم، سواءً أكانت صناعية أو خدمية أو إنتاجية وغيرها، كما يتم متابعة هذه المشاريع وتعليم المهارات الأساسية لعمل المشروع وتنفيذه، وتقديم الدعم المالي اللازم وعمل الفحوصات المخبرية التي تحتاجها هذه المشاريع مجانًا، بالإضافة إلى تشبيك الباحثين عن عمل مع مختلف مؤسسات القطاع الخاص لإيجاد فرص عمل خاصة بهم، وبين أصحاب العلاقة في المنطقة التنموية أنهم يعملون على جذب الاستثمارات الصناعية الكبيرة، مما يؤدي إلى إيجاد فرص عمل، كما أن هناك تشاركية في العمل بين غرفة التجارة ومكتب العمل بشكل مكثف لتقليل البطالة قدر المستطاع، كما تقوم مؤسسة التدريب المهني بالحد من البطالة في سوق العمل في محافظة المفرق، من خلال رفد سوق العمل بالأشخاص ذوي الخبرات والمهارات والعمالة المدربة فنيًا ومهنيًا، وتقوم بلدية المفرق بتشبيك الباحثين عن عمل مع المنظمات الداعمة للبلديات، التي تساهم في إيجاد فرص عمل للسيدات تحديدًا، وتقوم المحافظة بتفعيل دور النقابات وأجهزة الرقابة والتفتيش في وزارة العمل لضمان تطبيق الحقوق العمالية في مختلف المؤسسات، مما يؤدي إلى استقرار العاملين في بيئة العمل، وتقوم مؤسسة نهر الأردن بدعم المشاريع المنزلية الصغيرة ماديا ومتابعتها ما بعد عملية التمويل بالتوجيه والإرشاد والتشبيك والتوعية وبناء القدرات.

* تبين أن أهم الإجراءات والشروط التي يجب أن تتوافر في المشاريع ليتم ترخيصها هي الحصول على سجل مهنة منزلية من غرفة التجارة وعقد إيجار، كما أن النظام شرع 15 مهنة يسمح لها بالعمل ضمن المناطق السكنية شريطة 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 عفا هذه المشاريع من رسوم الترخيص لمدة 3 سنوات كنوع من أنواع الدعم.

* تبين أن للمشاريع المنزلية في محافظة المفرق أثرًا اقتصاديًا كبيرًا من خلال مساهمة هذه المشاريع وبشكل كبير في الحد من البطالة من خلال توفير فرص العمل.

* تبين أن نسبة البطالة مرتفعة في محافظة المفرق وخصوصًا في السنوات الأخيرة في ظل اللجوء السوري، وأشار بعض أصحاب العلاقة أن نسبة البطالة في محافظة المفرق تبلغ 28.7%.

المؤسسات 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، هي أن يكون المشروع قائمًا، ويتم التأكد من ذلك عبر الزيارات الميدانية والأوراق الرسمية التي تحددها الشركة من العميل، والتي تتمثل في الهوية الشخصية للعميل والكفلاء وإثباتات الدخل الشهري، أما في حال كان المشروع غير قائم فيتم عمل دراسة للمشروع من قبل الشركة، فإذا 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 والاورق 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 إعادة تمويله مرة أخرى.

* تبين أن المؤسسات الإقراضية تقوم بتقديم العديد من الإجراءات التحفيزية لتشجيع السيدات على تحصيل التمويل 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، وتتم 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 وانقطع مصدر الرزق لديها، كما أن المؤسسات الإقراضية لم تتمكن من استقطاب مزيد من السيدات صاحبات المشاريع لتمويل المشاريع الخاصة بهن، فقل إقبال السيدات على طلب التمويل من المؤسسات الإقراضية، وهناك 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 عدة 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 المشاريع وإدارتها، والتثقيف المالي، كما أن ومن الضروري أن تخضع السيدات صاحبات المشاريع إلى تدريبات مهنية تساهم في تطوير المشاريع الخاصة بهنّ.

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

* تبين أن المؤسسات الإقراضية تعمل على استقطاب السيدات والوصول إليهنَ لأخذ التمويل اللازم للمشاريع الخاصة بهن من خلال مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة ومن خلال العملاء أنفسهم ومن خلال الموظفين في الميدان والبروشورات ووسائل الإعلان المختلفة.

* تبين أن المشاريع التي يتم تمويلها ساهمت بالانتعاش 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 في تشغيل المزيد من الأيدي العاملة، مما يؤدي إلى الانتعاش الاقتصادي.

5.3 نتائج التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل والباحث عن عمل:

الباحث عن عمل:

- تبين أن عدد الإناث كان 624 والذكور 376، 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 4.62 في حين كان أقل عدد من المستجيبين من الذكور، حيث بلغت نسبة الاستجابة 0.37.

- تبين أن عدد المستجيبين من الجنسية الأردنية بلغ 894، في حين بلغ عدد المستجيبين من الجنسية السورية 102 بنسبة 10.2% من مجموع المستجيبين من الجنسيات المختلفة، وكانت النسبة الأقل من الجنسيات الأخرى وبلغت 0.4%، أي ما يساوي 4 مستجيبين من أصل 1000 مستجيب للدراسة.

- تبين أن عدد الأفراد المستجيبين من الفئة الأقل عمرًا، والتي تبدأ من سن الثامنة عشرة إلى سن الخامسة والثلاثين 745 بنسبة 74.5%، مما يعني أن أكثر الأفراد المستجيبين من الفئة العمرية الأولى كانت الأعلى بالنسبة للمستجيبين من الفئة الثانية (36-48) والبالغ عددهم 255 أي بنسبة 25.5%.

- تبين أن عدد المستجيبين الذين كانت حالتهم الاجتماعية من فئة العزوبية 549 بما نسبته 54.9، وهذا يعني أن النسبة الأكبر توزعت بين الأفراد (عزباء- أعزب)، في حين كانت نسبة المتزوجين 38.3 أي ما يساوي 383 من أصل 1000 مستجيب، وبلغ عدد المطلقين 48، وعدد الأرامل 20 أي ما نسبته 2%، ومن خلال هذه النسب نجد أن النصيب الأكبر للمستجيبين كان من الفئة الأولى (عزباء- أعزب) والنسبة الأقل من الفئة الرابعة (أرمل- أرملة).

- تبين أن نسبة الأفراد الذين لا يوجد لديهم أطفال (في حال كانوا غير متزوجين) 60.8% أي النسبة الأكبر والبالغ عددهم 608، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم من طفل إلى 5 أطفال 328 أي ما نسبته 32.8% وكانت النسبة الأقل للمستجيبين الذين لديهم أكثر من 5 أطفال 6.4% أي 64.

- تبين أن عدد الأفراد الذين لم يحصلوا على شهادة الثانوية العامة بلغ عددهم 257 أي ما نسبته 25.7 في حين يلغ عدد الحاصلين على الثانوية العامة 288 أي ما نسبته 28.8، وعدد الحاصلين على الدبلوم كان 107، في حين كان عدد الحاصلين على الدبلوم العالي 21 فردًا، أي ما نسبته 2.1، وكانت النسبة الأكبر من فئة الأفراد الحاصلين على شهادة البكالوريس، أي أن النسبة الأكثر بحثا عن العمل من ضمن أفراد العينة كانت من الحاصلين على البكالوريس بنسبة 30.1 وعددهم 301، وعدد الأفراد الحاصلين على شهادة الماجستير 24 مستجيبًا أي ما نسبته 2.4، والنسبة الأقل كانت 2.0% من المستجيبين الحاصلين على الدكتوراه وعددهم 2.

- تبين أن الأفراد الذين يفضلون العمل 680 أي بنسبة 68.0%، وعدد الأفراد الذين يفضلون التدرّب 46 ما نسبته 4.6%، ومن خلال هذه النسب يتبين أن أغلب الأفراد يفضلون العمل على التدريب، وعدد الأفراد الذين فضلوا الاثنين معًا (العمل والتدريب) بلغ 274 ما نسبته 27.4%.

- تبين أن الأفراد الذين يفضلون التدريب قبل التشغيل بلغ عددهم 802 أي ما نسبته 80.2%، في حين كان عدد الأفراد الذين لا يفضلون التدريب قبل التشغيل 198، أي ما نسبته 19.8. 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 273 أي نسبة 27.3%، في حين كان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الصناعي 152 بنسبة 15.2، وفي القطاع التجاري ما نسبته 14.2% أي ما يساوي 149 فردًا، في حين بلغ عدد الذين فضلوا العمل في القطاع الزراعي 49 أي ما نسبته 4.9، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع السياحي 17 أي بنسبة 1.7، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الغذائي 58 أي بنسبة 5.8، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع التعليمي 123 أي بنسبة 12.3، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الإعلامي 7 أي بنسبة 0.7%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع التكنولوجي والتقني 23 أي بنسبة 2.3، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الصحي 3.5% أي أن عددهم بلغ 35، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الإنشائي 26 فردًا أي ما نسبته 2.6%، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في القطاع الخدماتي 43 فردًا أي ما نسبته 4.3%، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في الأعمال الحرة 45 فردًا أي ما نسبته 4.5%، ومن خلال النسب التي تم ذكرها فإننا نرى أن قطاع المنظمات كان القطاع الأكثر رغبة بالنسبة لأفراد العينة، في حين أن قطاع الإعلام كان الأقل تفضيلاً بالنسبة لأفراد العينة.

- تبين أن الأفراد الذين يمتلكون خبرات في عمل المنظمات المحلية والدولية بلغ 255 أي ما نسبته 25.5، في حين أن عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في عمل القطاع الصناعي بلغ 134 أي ما نسبته 13.4%، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع التجاري 156 أي ما نسبته 15.6، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الزراعي 48، أي ما نسبته 4.8، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع السياحي 14 فردًا أي ما نسبته 1.4، وبلغ عدد الأفراد الذيم يمتلكون خبرات في القطاع الغذائي 58، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع التعليمي 103 أي ما نسبته 10.3، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع التكنولوجي والتقني 23 فردًا أي ما يعادل 2.3%، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الإعلامي 0.4% أي ما يعادل 4 أفراد من أصل 1000 فرد من العينة، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبرات في قطاع الإنشاءات 2.4% أي ما يعادل 24 فردًا، وبلغت نسبة الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الصحي 2.9% أي ما يعادل 29 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرات في القطاع الخدماتي 39 أي

بنسبة 3.9، وبلغ عدد الأفراد الذيم يمتلكون خبرات في الأعمال الحرة 38، بنسبة 3.8، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "لايوجد" 70 فردًا، أي ما نسبته 7.0%، ومن خلال النسب السايقة نجد أن الخبرات الأقل نسبة كانت في القطاع الإعلامي.

- تبين أن 127 فردًا كان مسماهم الوظيفي "عامل"، وبلغ عدد الأفراد الذين كان مسماهم الوظيفي "موظف" 91 أي ما نسبته 9.1%، ومسمى، وبلغ عدد الأفراد الذين كان مسماهم الوظيفي في مجال التدريس والأبحاث 83 أي بنسبة 8.3%، وبلغ عدد الأفراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الإعلام 1 فردًا واحدًا أي ما يعادل 0.1، 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" 8 أفراد، أي ما نسبته 0.8%، وأن عدد الذين أجابوا "تطوع" بلغ 12 فردًا.

- تبين أن عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات التحليل والتحليل النقدي 230، وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات التعلم الدائم 228، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا مهارات الإبداع والابتكار 122، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا مهارات الذكاء العاطفي 36، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا مهارات الحياة الأساسية 28، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات تكنولوجية وتقنية" 5، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات إدارة شؤون الموظفين" 7 أفراد، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "مهارات فنية" 25، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا مهارات قيادية 22، وكذلك بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون مهارات في التفكير الإيجابي 1 فردًا واحدًا، وفردًا آخر يمتلك مهارة اللغة غير العربية، وفردين أجابا بمهارة مراقبة الجودة.

- تبين أن عدد الأفراد الذين أجابوا "الذين عملوا في السابق" 638، في حين بلغ عدد الذين لم يعملوا 362، ومن خلال هذه الأعداد نجد أن أكثر من النصف كانوا قد عملوا في السابق، إذ بلغت النسبة 63.8%.

- تبين أن 64 من الأفراد كان سبب تركهم للعمل "البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتي"، و74 فردًا "البحث عن فرصة للتطور الوظيفي"، في حين بلغ عدد الذين أجابوا البحث عن راتب أعلى 155، وبلغ عدد الذين أجابوا لا يوجد مرونة في تنظيم أوقات العمل 13، و "عدم الالتزام بالوصف الوظيفي الذي عينت لأجله" 15 فردًا، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب "تغير بالمسار المهني" 25، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب انتهاء عقد العمل 162، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب الافتقار لحس الشغف 7، وبلغ عدد الذين تركوا العمل بسبب أن المؤسسة تتفكك وتنهار 12، و "تقلبات المدير المباشر" أجاب 11 فردًا، و "غياب الشفافية والعدالة والاحترام" 10، وبلغ عدد الذين أجابوا الإجهاد الدائم 23 فردًا، في حين بلغ عدد الذين أجابوا "مشكلات في الأداء الوظيفي" 3 أفراد، وعدد الذين تركوا العمل بسبب الإساءة في مكان العمل من قبل المدير المباشر 7 أفراد، وكان "عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي" سببًا لترك 8 أفراد، وقد ترك العمل 12 فردًا بسبب عدم الحفاظ على الحقوق العمالية.

- بين أن نسبة الذين كانوا يتقاضون الراتب كاملا 84.9% أي ما يعادل 542 من أصل 638 فردًا، ونسبة الذين أجابوا "لا" 15.1%، وهذه النسبة قليلة مقارنة بالذين تقاضوا اجورهم كاملة.
- تبين أن عدد الأفراد الذين استمروا في العمل بسبب الحصول على حقوقهم الكاملة 670، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "التدريب المستمر" 103، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "القدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية" 37، ، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "القدرة على التنافس بصورة إيجابية" 27، ، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "وجود أمان وظيفي" 69، وعدد الذين أجابوا "الوضوح والشفافية" 12 فردًا، وعدد الذين أجابوا "الموضوعية وعدم التمييز بين الموظفين" 9 أفراد، وبلغ عدد الذين أجابو "قدرةُ القيادة العليا على ضبطِ العمل"، وإشراك كافّة أقسامِ المؤسسة في وضعِ الخطط المستقبليّة 2، و 5 أفراد أجابوا "وجودُ نظامٍ سليم للتقييمِ على أساس الأداء المتميّز"، وكان عدد الأفراد الذين أجابوا الحفاظ على الحقوق العمالية 31 فردًا، وبلغ عدد الذين أجابوا "توفر المواصلات" 16 فردًا، وبلغ عدد الذين أجابوا "ملاءمة بيئة العمل" 4 أفراد.

- تبين أن الأفراد الذين كانوا يتقاضون الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا 302، في حين أن من أجاب من 261 إلى 500 دينار كان عددهم 582، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا من 501 إلى 999 دينارًا 114 فردًا، وبلغ عدد الذين أجابوا أكثر من 1000 دينار 2، أي أنها الأقل نسبة مقارنة مع النسب الأخرى.

- تبين عدد الأفراد الذين واجهوا مهنًا مغلقة 29، في حين أن 971 من الأفراد لم يواجهوا مهنًا مغلقة.
- تبين أن الأفراد الذين واجهوا مهنًا مغلقة متعلقة بالتدريس 4 أفراد في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "عامل" أو "عمالة في المصانع" 8 أفراد، أي بنسبة 27.5، وعدد الذين أجابوا "تطوع" 6 أفراد، ومهنة سائق تم الإجابة من قبل 3 أفراد، وكان عدد الذين أجابوا "موظف رسمي" 8 أفراد، و "قطاع خاص" 9 أفراد، أي 31.0 من إجمالي النسب، ومن خلال هذه النسب تبين أن أكثر المهن التي واجهها الأفراد هي القطاع الخاص، وكذلك الموظف الرسمي.
- تبين أن عدد الأفراد الذين امتلكوا مزايا العامل الأردني 275 أي بنسبة 63.9 وهي الأعلى، في حين كانت الإجابة "لا" من قبل 155 فردًا لم يمتلكوا نفس مزايا العامل الأردني.
- تبين أن عدد الأفراد الذين لم يمتلكوا مزايا العامل الأردني فيما يتعلق الراتب 67 فردًا أي ما يعادل 43.2 وهي الأعلى نسبة بين المزايا، مما يعني أن أغلب الأفراد يجدون أن العامل الأردني لديه ميزة الراتب تختلف عن غيره من الجنسيات، وبلغ عدد الذين أجابوا المكافأت والحوافز 17 فردًا، في حين أجاب 23 فردًا الإجازات بأنواعها، و 16 فردًا أجابوا "ساعات العمل"، و

5 أفراد ممن أجابوا "المواصلات"، وقد أجاب 3 أفراد "الحضانة للأبناء" 3 أفراد، وبلغ عدد الذين أجابوا "التدريب المستمر" فردًا واحدًا، وفردان أجابا تقدير الإنجاز والمهارات، وأجاب 3 أفراد "العمل ضمن المستوى التعليمي الواصل إليه".

- تبين أن 151 من الأشخاص تعرضوا لإساءة أثناء العمل، في حين أن 487 لم يتعرضوا لأي نوع من الإساءة أثناء عملهم السابق، أي أن نسبة الذين تعرضوا للإساءة كانت قليلة مقارنة بالأفراد الذين لم يتعرضوا لأي نوع من الإساءة.
- تبين أن 19 فردًا تعرضوا للاعتداء الجسدي، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للإساءة اللفظية 22 فردًا، في حين تعرض فرد واحد للإساءة العاطفية، وبلغ عدد الذين تعرضوا للتنمر 55 فردًا، وفردًا واحدًا تعرض للتحرش، وكذلك فرد واحد تعرض للاعتداء الجنسي، وبلغ عدد الذين تعرضوا للإساءة الرقمية فردًا واحدًا، وعدد الذين تعرضوا للتعسف المؤسسي 16 فردًا، في حين أن 34 فردًا تعرضوا للاستغلال الاقتصادي. ويتبين من خلال النتائج السابقة أن التنمر كان الأعلى نسبة، إذ بلغت نسبة تعرض الأفراد للتنمر 36.4 وهي نسبة عالية مقارنة مع غيرها من النسب، ثم يأتي بعد ذلك الاستغلال الاقتصادي.
- تبين أن نسبة الأفراد الذين تعرض أحد أفراد أسرهم للعنف بلغت 17.7%، بينما كانت نسبة الإجابة بـ "لا" 82.4%، مما يعني أن النسبة الأكبر من الأفراد لم يتعرضوا هم أو أحد أفراد عائلتهم لاي نوع من العنف.
- تبين أن 11 فردًا قد تعرضوا للعنف الجنسي، في حين بلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف الجسدي 33 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف النفسي 34، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للعنف الاقتصادي 27، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للإهمال 45، وبلغ عدد الأفراد الذين تعرضوا للتنمر 25، والذين تعرضوا للتحرش بلغ عددهم 2، ومما سبق نجد أن أكثر أنواع العنف تمركزت حول الإهمال بنسبة 25.4، والعنف الجسدي ونسبته 18.6 والعنف النفسي بنسبة 19.2.
- تبين أن أعداد الأفراد الذين عانوا هم أو أحد أفراد أسرتهم من التوتر النفسي 294، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "لا" 706، وبالتالي نجد أن النسبة الأعلى كانت عدم معاناتهم للتوتر النفسي.

- تبين أن 76 من الأفراد قاموا بالحد من التعرض للتوتر، في حين بلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتعبير عن مشاعرهم 52 فردًا، وقام 42 فردًا باختيار محاولة خلق توازن بين جوانب الحياة المختلفة، في حين بلغ عدد الذين أجابوا بالتكيف مع الضغوطات 45 فردًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتقبل 15 فردًا، وقد بلغ عدد الذين أجابوا "ممارسة التأمل وتمارين التنفس"، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الرياضة، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بوصل العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء والأهل 2 فردين، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتخصيص وقت للاهتمام بالنفس والاسترخاء فقط فردين، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الهوايات فردًا فقط، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتعلم مهارات جديدة فردًا واحدًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتجنب العادات السيئة فردًا واحدًا، وبلغ عدد الأفراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالإفصاح عن

أسباب التوتر وتلقي الدعم النفسي 4 أفراد. ومما سبق نجد أن الأعلى نسبة للتعامل مع التوتر هي عدم/ الحد من التعرض للتوتر، إذ بلغت نسبته ما يساوي 25.8، ومن ثم التعبير عن المشاعر بنسبة 17.6 إذ إن الأفراد يقللون التوتر بالتعبير عن مشاعرهم والتحدث مع الغير.

- تبين أن عدد الأفراد الذين لديهم أطفال يعملون 60، أي ما نسبته 0.6%، وبلغ عدد الأفراد الذين أجابوا "لا" 940 فيما يتعلق بالأفراد الذين لديهم أطفال.

صاحب العمل:

- تبين أن أغلب المنشآت التي كانت ذات فرع واحد بنسبة 59.3، في حين أن المنشآت التي كان لها أكثر من فرع وأقل من 5 فروع 32.3، والنسبة الأقل كانت للمنشآت ذات الفروع الأكثر من خمسة 8.3، أي ما يعادل 25 منشأة.
- تبين أن 135 من أصحاب العمل كان النشاط الاقتصادي لمنشآتهم هو القطاع التجاري، في حين أن القطاع الصناعي بلغ 8.7، وقد بلغت نسبة القطاع الزراعي 2.7 أي ما يعادل 5 منشآت ذات طبيعة عمل زراعية، وبالنسبة للقطاع التكنولوجي فقد بلغت نسبته 2.0، في حين بلغت نسبة القطاع التعليمي 3.7، والقطاع الغذائي 17.3، وبلغت نسبة القطاع الصحي 5.0، ومن خلال النتائج السابقة تبين أن الأقل نسبة هي المنظمات الإنسانية، أي أنها أقل قطاع يُعمل به من قبل منشآت العينة، بالإضافة إلى القطاع السياحي والإعلامي، في حين أن أكثر القطاع جاذبية بالنسبة لأفراد العينة (أصحاب العمل) القطاع التجاري، والصناعي والغذائي.
- تبين أن عدد المنشآت التي تضم عددًا أقل من 10 عمال هي 204، وبلغ عدد المنشآت التي تضم ما بين 10 إلى 99 عاملاً 87 منشآت، و9 منشآت كانت تضم أكثر من 100 عامل، مما يدل على أن أغلب منشآت العينة كان لها عدد أقل من 10 عمال.
- تبين أن نسبة الأعمال الصناعية المطلوبة بالنسبة للمنشآت 1.0، في حين أن نسبة الأعمال الإنسانية 1.0، وكانت نسبة الأعمال التجارية 44.0، في حين بلغت نسبة أعمال السياحة والفندقة 2.0، وبلغت نسبة الأعمال الإنشائية 1.3، وبلغت نسبة الأعمال الخدماتية 6.0، وكانت النسبة الأقل لأعمال الإعلام والتسويق مما يدل على أنها الأقل جاذبية بالنسبة للأعمال المطلوبة، في حين أن أعمال التجارة والصناعة والغذاء الأكثر طلبًا.
- تبين أن نسبة فرص العمل المطلوبة للتسويق والمبيعات 11.3، ونسب فرص الحرف اليدوية 2.3، وبلغت نسبة فرص العمل من فن الطهو والطبخ 2.7، في حين كانت نسبة العمل في الاستقبال وخدمة العملاء 4.7، ومعلمات ومدربات 4.0، بالإضافة إلى أعمال الصيانة البالغة 0.3، وفرص التجميل 2.3، ومن خلال النتائج فقد كان هناك فرص عمل مطلوبة بشكل

قليل من قبل المنشآت ذات العلاقة بالدراسة مثل أعمال التصميم والتصوير، الأعمال المسرحية، مناصب إدارية، مدربات قيادة وغيرها، وكانت النسبة الأكثر طلبًا هي التسويق، وكذلك المحاسبة.

- تبين أن نسبة الفرص التي يصعب توفير عامل لها من العمال 5.0، وبلغت نسبة فرص العمل للتصميم والبرمجة 1.3، ونسبة السكرتاريا وإدخال البيانات 1.0، في حين كانت نسبة الفرص النادرة من التسويق الإلكتروني 0.3، والتسويق 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، وكاتب المحتوى بنسبة 0.3، عروض مسرحية وموسيقية 0.3، ونسب الصيانة 1.7، نرى 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 نسبة الشواغر المتاحة التي قد تناسب الطلب من قبل العاملين بلغت 92.3 مما يعني أن الغالبية يجدون بالفعل أن الشواغر المتاحة تناسب الطلب من العاملين، في حين أن النسبة الأقل كانت 7.7 من الذين لا يجدون أن هناك أي تناسب بين عرض الشواغر والإقبال عليها.

- تبين أن عدد الأفراد الذين امتلكوا مهارات التحليل والتحليل النقدي بلغت نسبتهم 19.0، وكانت مهارات التعلم المستمر بنسبة قريبة من التحليل النقدي تقريبًا، وهي 18.0، وبلغت نسبة الإبداع والابتكار 11.0، وهي نسبة جيده بالنسبة للمهارات الأخرى مما يدل على أنها من المهارات اللازمة للعمل بالمنشأة، وبلغت نسبة مهارات الحياة الأساسية 1.7، بالإضافة إلى مهارات القيادة بلغت نسبتها 1.3، والمهارة الفنية بلغت 2.7، ومهارات التكيف ببيئة العمل بلغت 2.3، ومهارة اللغة غير العربية 1.3، مما سبق نرى أن مهارات التحليل والتعلم المستمر والإبداع والابتكار كانت الأكثر طلبًا بالنسة للمنشآت، في حين تنوعت المهارات التي عليها طلب قلبل منها مهارة مراقبة الجودة، ومهارة اللغة غير العربية.

- تبين أن هناك مهارات أخرى تمتع بها الأفراد ومن أهمها كانت مهارات الطبخ والتي بلغت نسبتها 0.7، في حين بلغت نسبة مهارة الصبر والتعامل مع الأطفال 0.3، وأساليب الإقناع والبيع بلغت 0.7، في حين بلغت نسبة مهارات التجميل 0.3 ومهارة الصيانة 0.7 ونجد هنا أن عددًا قليلاً من المنشآت قد أجاب بمهارات أخرى، وذلك يعود إلى أن السؤال السابق قد غطى غالبية المهارات التي قد تحتاج إليها أية منشأة باختلاف طبيعة العمل.
- تبين أن عدد الأفراد الذين يفضلون التدريب قبل التشغيل 79.3، في حين كانت نسبة عدم تفضيل التدريب قبل التشغيل 20.7، مما يدل على أن الأكثر من نصف المنشآت تفضل أن يتم التدريب قبل البدء بالتشغيل.

- تبين أن هناك تفاوتًا في نسب تشغيل الأردنين، إذ بلغت نسبة تشغيل 100% من الأردنيين ما يساوي 38.7، وأن نسبة تشغيل الأردنيين (51-99%) بلغت 40.3، في حين أن 50% من الأردنيين في المنشآت بلغت 21.0، ومما سبق نجد أن النسبة الأعلى في تشغيل الأردنيين في المنشآت كانت ما بين 51%- 99% أي 121 منشأة من أصل 300.

- تبين أن نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور الأردنيين من 18 سنة إلى 35 سنة 70.0، أما الفئة الثانية من 36 سنة إلى 48 بلغت 2.0، في حين أن 82 منشأة لم يكن لديها أي تحيز لأية فئة، إذ إن العمل المرغوب لعمل الذكور لديها يبدأ من 18–48 سنة، أي ما نسبته 27.3، مما يدل على أن العمر الأكثر رغبة في توظيف الذكور يكون ما بين 18–35 سنة، فهنا نجد تحديًا أمام الأكبر سنًا من 36 للحصول على وظيفة.

- التالي نسب تشغيل السيدات بالمنشأة، أظهرت النتائج أن 1-20% من تشغيل السيدات في المنشآت بلغت نسبة 66.3 أي ما يعادل 199 منشأة، في حين كان لتشغيل السيدات من 21%-50% نسبة بلغت 18.3، وبلغت نسبة تشغيل السيدات من 51% إلى 99% في منشآت ذات العلاقة بالعينة ما نسبته 12.3، وكان هناك 10 منشآت تعمل فيها 100% من السيدات أي ما يساوي 3.3، ومما سبق نجد أن الغالبية من المنشآت كانت نسبة تشغيل السيدات ما بين 1% إلى 20%.

- تبين أن نسب العمر المرغوب لعمل الذكور الأردنيين من 18 سنة إلى 35 سنة بلغت 77.7، أما الفئة الثانية من 36 سنة إلى 48 بلغت 0.3 وتعد هذه النسبة قليلة جدًا بالنسبة للفئة السابقة من حيث تفضيل التشغيل بالنسبة للسيدات، في حين أن 66 منشأة لم يكن لديها أي تحيز لأية فئة، إذ إن العمل المرغوب لعمل السيدات لديها يبدأ من 18–48 سنة أي ما نسبته 22.0، 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 منشأة، في حين بلغ عدد المنشآت التي كانت نسبة تشغيل ذوي الإعاقة أقل من 5% هي 15 منشأة، و 3 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 6.0، وأن مهنة التمريض والرعاية الصحية بلغت 1.0، في حين أن نسبة التدريبات الزراعية بلغت 0.7، صيانة الموبايلات والمعدات بلغت 1.7، أعمال الديكور 1.0، السلامة العامة 0.3، العلاج الطبيعي 0.3، التواصل الاجتماعي 9.0، في حين بلغت نسبة المهارات المطلوبة في مجال التسويق والمبيعات 3.0، وفي مجال التدريبات الصناعية 1.0، والتدريبات المحاسبية بلغت 3.0، والتدريبات المتعلقة بالقيادة فقد بلغت 0.7، ومن الأرقام السابقة نجد أن أكثر التدريبات المطلوبة كانت تدريبات عمالية بنسبة 10.0، في حين أن التواصل الاجتماعي بلغ 9.0،

وفن الطهو وصناعة الحلويات بنسبة 6.0، وتوزعت التدريبات المختلفة بنسب مختلفة تبعًا لنوع النشاط الخاص لكل من المنشآت.

- تبين أن نسبة وجود سلم رواتب للموظف في المنشأة 80.3، في حين أن عدم وجود سلم للرواتب كان النسبة الأقل 19.7، فمن خلال هذه النسب يتضح أن الغالبية لديهم سلم رواتب.

- تبين أن هناك اختلافًا في سلم الرواتب بناءً على المهارات والخبرات التي يمتلكها الفرد، فقد كانت نسبة الإجابة بنعم 80.7، ونسبة الإجابة بلا 19.3 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 الأدني للأجور 260 دينارًا كانت 49.3، وأن من 260 إلى 500 دينار بلغت نسبتهم 25.0، في حين أن من 500 إلى 1000 دينار بلغت النسبة 1.3، وقد بلغت نسبة الأجور التي اشتملت على كل من (الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 260 إلى 500 دينار) 18.0، وأن (الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 500 إلى 1000 دينار) بلغت ما نسبته 5.3، وبلغت نسبة (الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، من 260 إلى 500 دينار، من 500 إلى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.3، ونسبة (من 500 إلى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.3، (الحد الأدنى للأجور 260 دينارًا، 1000 دينار فأكثر) بلغت نسبته 0.3، ويتضح مما سبق أن أغلب أجور السيدات كانت تتمركز حول الحد الادني للأجور 260 دينارًا، ثم يأتي في المركز الثاني من 260-500، والفئات الأخرى تنوعت بنسب ما بين القليل إلى المتوسط.

- تبين أن 132 من المنشآت أجابت بنعم، أي وجود اشتراكات بالضمان الاجتماعي، و 123 من المنشآت التي أشارت إلى عدم وجود اشتراكات للضمان الاجتماعي، في حين أن 45 من المنشآت رفضت أو أجابت بعدم الرغبة في الإفصاح عما يتعلق بالضمان الاجتماعي، ومما سبق نجد أن النسب الأكبر انقسمت بين وجود ضمان وبين عدم وجود ضمان اجتماعي، إلا أن النسبة الأعلى كانت "نعم" يوجد اشتراك بالضمان الاجتماعي.

- تبين أن 55.3 من المنشآت لا يوجد لديها تأمين صحي، وأن 19.0 من المنشآت يوجد لديها تأمين صحي إلا أنه اختياري، في حين أن 7.0 من المنشآت لديها تأمين صحي إجباري، وكانت نسبة عدم الرغبة بالإجابة 18.7، ومن خلال النتائج السابقة نجد أن النسبة الأكثر هي المنشآت التي لا يوجد لها تأمين صحي.

- تبين أن نسبة المنشآت التي يوجد لديها عمل جزئي 45.0، وبلغ عدد المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي ما نسبته 48.7، ونسبة عدم الرغبة بالإجابة بلغت 6.3، ومما سبق يتضح أن الأكثر نسبة هي المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي.

- تبين أن نسبة المنشآت التي يوجد فيها عمل إضافي 68.7 أي أكثر من النصف يوجد لديه عمل إضافي، في حين أن 26.0 من المنشآت لم يكن يوجد فيها عمل إضافي، وكانت نسبة عدم الرغبة بالإجابة 5.3، ومما سبق نجد أن 206 من أصل 300 منشأة يوجد فيها عمل إضافي وأن 78 منشأة لم يكن يوجد فيها عمل إضافي، أي النسبة الاقل، و16 منشأة لم ترغب بالإجابة تحفظًا لأسباب تخصها.

- تبين أن نسبة العمل الإضافي الإجباري 7.7، وأن عدم وجود عمل إضافي إجباري 85.0، ونسبة عدم الرغبة بالإجابة هي 7.3، 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 23 من المنشآت تجبر الموظفين على العمل الإضافي.

- تبين أن 17 منشأة لديها حضانة، وان 269 من المنشآت لم يكن لديها حضانة، وعدد المنشآت التي لم ترغب بالإجابة 14 منشأة، ومما سبق نجد أن النسبة الأقل هي المنشآت التي يوجد فيها حضانة والنسبة الأكبر كانت من نصيب المنشآت التي لا يوجد فيها حضانة ونسبتها 89.7.

- تبين أن 44 منشأة يتوفر مواصلات منها وإليها أي ما نسبته 14.7، في حين أن 243 منشأة لا يتوفر مواصلات منها وإليها أي يوجد صعوبة في التنقل من خلال المواصلات، و 13 منشأة لم ترغب بالإجابة، ومن خلال الأرقام السابقة نجد أن أغلب المنشآت لا يوجد منها وإليها مواصلات، والنسبة الأقل من المنشآت التي يتوفر لديها مواصلات. وهذا السؤال قد يكون ذا أهمية فيما يتعلق بالمواصلات وفيما إذا كانت قد تسبب عائقًا أمام سهولة الحصول على فرصة عمل.

- تبين أن نسبة تشجيع الحوافز المادية للسيدات 20.3، في حين أن نسبة تشجيع السيدات بالحوافز العينية كانت 14.3، وان كل من الحوافز المادية والمعنوية مجتمعة بلغت النسبة الأعلى وهي 65.3 أي أنه عند اجتماع الحوافز المادية المحفوفة والمصحوبة بحوافز معنوية سوف تتشجع السيدات على العمل في المنشأة أكثر من أن تكون كل نوع من الحوافز على حدة، وقد كانت النسبة الأقل التي تشجع السيدات على العمل هي الحوافز المعنوية.

- تبين أن أبرز التحديات التي قد تحد من عمل السيدات في المنشأة الرفض في العمل للسيدات 36.3 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 37.0، ونسبة التحرش في العمل 2.0، ونسبة التحديات الأسرية 2.3، وبلغت نسبة بعد المكان 2.3، وكانت الأمومة أحد التحديات والتي بلغت نسبتها 1.7، 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 تبعًا للكثير من العوامل، إلا أن أبرز التحديات كانت تتمحور حول رفض العادات والتقاليد والرفض للعمل، إذ تم هنا التسليط على أهم التحديات التي قد تواجهها السيدات في العمل أو حتى محاولة التقدم للعمل.

- تبين أن هناك اختلافًا في الأوقات التي يتم خلالها طرح للوظائف المختلفة، فقد تنوعت الأوقات والظروف، إلا أنه تم حصر الإجابات وتجميعها ضمن إطار يناسب جميع الأجابات، فقد تبين أن 6 منشآت لم يكن لديها وقت محدد لطلب الشواغر، إذ ترى أن من الممكن في أي وقت من السنة الطلب، في حين أن 28 منشأة تفضل أن يتم التقدم للشواغر كل سنة، كان هناك منشأة واحدة يمكن أن تطلب الشاغر كل شهر أي شهريًا، و 3 منشآت تجد أن الوقت المناسب في طلب الشواغر كل 3 اشهر، ومنشأة كل نصف سنة (6 أشهر) تجد أنه الوقت المناسب لطلب الشواغر، في حين أن 36 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، فمثلاً موسم العودة إلى المدارس، مواسم الأعياد، شهر رمضان المبارك، مواسم الأعراس وغير من المواسم، و 146 من المنشآت لم يكن لديها وقت محدد أي أنه عند حدوث نقص في شاغر أو ظرف ما يتم الطلب، وكان هناك 14 منشأة تجد أن الوقت المناسب لطلب الشاغر هو حسب فصول السنة التي تتمركز حول فصلي الشتاء والصيف. مما سبق نجد أن هناك اختلافات بين المنشآت في الوقت المفضل لطلب الشواغر، وهذا الأمر 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.

- تبين أن هناك العديد من الوسائل التي يتم من خلالها طلب الشواغر، إذ إن نسبة المعارف بلغت 71.3 في طلب الوظائف في المنشآت، وهي نسبة عالية جدًا بالنسبة لغيرها من الوسائل، وبلغت نسبة طلب الشواغر بالاعتماد على الإعلانات الورقية 9.7، في حين أن وسيلة التوجه لمديرية العمل قد بلغت 3.7، وبلغت الوسيلة المعتمد عليها في طلب الوظائف بالنسبة للمنشآت عن طريق مكتب تشغيل مركز الأميرة بسمة للتنمية 2.7، ومواقع التواصل الاجتماعي (واتس آب، فيسبوك وغيرها) 10.3، ومواقع التشغيل الإلكترونية (أخطبوط، Linkedln، Bayt.com وغيرها) بنسبة 1.3، وكان هناك 1.0 من الوسائل الأخرى، ومما سبق نجد أكثر الوسائل لطلب الوظيفة كانت عبر المعارف، الإعلانات 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 المنح من المنظمات والمؤسسات المانحة.

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 مستدامة.
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، نسب الفوائد المترتبه على القروض، زيادة فترات السماح للسداد، تسهيل إجراءات الترخيص وتخفيف العبء المالي المترتب عليها، من أجل البدء بالمشاريع وزياد فرص استمرارية المشاريع الإنتاجية الصغيرة.
5. يجب تصميم بوابة إلكترونية تجمع كافة المؤسسات التي تمنح ترخيص المشاريع الإنتاجية الصغيرة للتشجيع على الإقبال للتراخيص، 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 بالوصف الوظيفي والجهد المبذول بشكل يوافق الأجور في سوق العمل المحلي، إضافة إلى توفير بيئة عمل مناسبة وملائمة للعاملين والعمل على تطوير مهاراتهم بشكل مستمر، تحفيزهم ماديًا ومعنويًا، إشراكهم بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، توفير شبكة مواصلات، حضانات، والالتزام بالحقوق العمالية المنبثقه عن قانون العمل الأردني (عقود، إجازات الأمومة وساعات الرضاعة، عدد ساعت العمل اليومي... الخ) للوصول إلى استقرار العاملين في بيئة العمل وزيادة إنتاجيتهم.
8. يجب إلتزام أصحاب العمل والعاملين بمدونة القواعد والسلوك، من 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 لسوق العمل بشكل سنوي 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 الحلويات، المطرزات، الحرف اليدوية، المشاريع الزراعية المائية، مراكز اللياقة البدنية، السباكة للسيدات، حضانة أطفال، تربية الحيوانات... الخ.
11. ضرورة التركيز على التدريبات المهنية التي تلائم سوق العمل وهي: التسويق الإلكتروني، الحرف اليدوية، المهن التجميلية، إعادة التدوير وإدارة النفايات، صيانة السيارات الهجينة، التصوير الفوتوغرافي، تصميم الأزياء، تكنولوجيا

المعلومات، تعبئة وتغليف، رعاية صحية، صناعة الشوكلاته والحلويات، مهارات اللغة الإنجليزية، صيانة الهواتف الذكية وأجهزة الحاسوب، التجارة الإلكترونية، الطاقة المتجددة، التكيف والتبريد، التمديدات الكهربائية، قطاع الإنشاءات، الأمن السيبراني، الذكاء الاصطناعي، أمن الشبكات، الزراعة بواسطة مياه السمك والسلامة العامة.

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، التكييف والتبريد، القطاع السياحي، المبيعات، تكنولوجيا المعلومات، القطاع التقني والشبكات، الإنشاءات، المهن الحرفية، قطاع النقل، 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 تجمعات سكانية خارج المدن الصناعية لما له من دور في تحفيز الاقتصاد والوصول إلى أكبر عدد من السيدات العاملات.
14. يجب تطوير برامج التدريبات المهنية ومساقاتها بشكل مستمر، بما يلائم متطلبات سوق العمل لتقليص الفجوة بين العرض والطلب.
15. ضرورة توجية السياسات التعليمية إلى التعليم المهني وأهميته في سوق العمل وملاءمته للشواغر المطروحة وتكثيف الجهود لتوعية المجتمعات من خلال برامج تثقيفية مناسبة وحملات كسب تأييد.
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 مثل (إدارة الذات، الاتصال والتواصل، حل المشكلات، اتخاذ القرار، التفاوض، التفكير الإبداعي، .... الخ)، 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، إضافة لتقديم بعض التدريبات الخاصة بإدارة المشاريع وتأسيسها والجدوى الاقتصادية.
18. ضرورة وجود مظلة وطنية واسعة لاحتضان أصحاب المشاريع الإنتاجية لتدريبهم المستمر مهاراتيًا، فنيًا، تقنيًا، مهنيًا، والتسويق الرقمي، وتطوير المنتج ومواءمة السوق المحلي والدولي والمساهمة في تشبيكهم مع المؤسسات المانحة والإقراضية.

19. من المهم توفر البيئة الملائمة للعمل، ووجود العدل والشفافية ووجود نظامٍ سليم للتقييمِ على أساس الأداء المتميّز، توفر مواصلات، والاشتراك بتأمين صحي وضمان اجتماعي، إذ إنها من أسباب الاستقرار في العمل.
20. من المهم أن يكون الراتب الأساسي الذي سيتقاضاه الفرد مرضيًا مقارنة بزملائه.
21. من المهم أن يحصل الفرد على حافز مادي من المدير في حال تميزه في العمل.
22. 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.
23. من المهم توفر المواصلات، والتأمين الصحي، والضمان الاجتماعي.
24. أهمية زيادة حصول السيدات على فرص عمل تتناسب والمؤهلات العلمية، القدرات والخبرات.
25. أن يتم عمل تدريب أو إعطاء محاضرات داخل بيئة العمل لكل فرد من الأفراد، سواءً أكان عاملاً أم موظفًا أو مديرًا؛ ليتم تحديد الحقوق والواجبات لكل فرد من الأفراد وخلق بيئة عمل مناسبة تجعل من الأفراد فريقًا متكاملا فعالاً.
26. عمل المزيد من الدراسات المتعلقة تحديدًا بالتحديات التي تواجه المرأة، الأفراد الذين تجاوز عمرهم 36، الأفراد غير الأردنين أي من جنسيات أخرى، للوقوف على النتائج وإحداث التغيير المناسب لضمان النمو والتطور الاقتصادي.
27. ضرورة وضع تدابير الحماية الاجتماعية وتعزيزها كوسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود.
28. ضرورة تعزيز استحداث العمالة المستدامة ونظم الحماية الاجتماعية والعمل اللائق.
29. ضرورة 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 أن تتفكك المنشأة وتنهار، وهذا الشي هو الأكثر خوفًا بالنسبة لأصحاب العمل، ومما 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 بالأردن.
- منظمة العمل الدولية.
- المكتب الإقليمي للدول العربية.
- إحصائيات المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- المفوضية السامية لشؤون اللاجئين.
- وكالة بترا الاخبارية.
- 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: