



دراسة سوق العمل محافظة المفرق

تنفيذ الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية / جهد
بالشراكة مع

الوكالة الإسبانية للتعاون الإنمائي الدولي (AECID)

و

مؤسسة الترويج الاجتماعي (FPS)

(اب – تشرين الثاني 2022)

الفهرس

1. المقدمة:..... 3
2. المنهجية:..... 6
3. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج الكمي:..... 10
- 1-3 التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل – المفرق:..... 10
- 2-3 التحليل الوصفي لاستبانات الباحثين عن عمل تقييم سوق العمل المفرق:..... 31
4. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج النوعي:..... 53
- 1-4 المجموعات البورية:..... 53
- 2-4 المقابلات أصحاب العلاقة:..... 84
- 3-4 المؤسسات الاقراضية في محافظة المفرق:..... 117
5. النتائج:..... 124
- 1-5 نتائج المجموعات البورية:..... 124
- 2-5 نتائج المقابلات:..... 135
- 3-5 نتائج التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل والباحث عن عمل:..... 145
6. التوصيات:..... 156
7. فهرس الجداول:..... 159
- 1-7 جداول التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل لعينة الدراسة:..... 159
- 2-7 جداول التحليل الوصفي لاستبانات الباحثين عن عمل لعينة الدراسة:..... 160
8. المراجع:..... 161

1. المقدمة

تقع محافظة المفرق في الشمال الشرقي من المملكة ويحدها العراق من الشرق وسوريا من الشمال والسعودية من الجنوب والشرق، وتبلغ مساحتها (26551) كم²، وترتفع أعلى منطقة فيها عن سطح البحر ما يقارب 915م في رحاب، وتشكل ما نسبته 29.6 % من مجموع مساحة المملكة وتعتبر ثاني محافظات المملكة بعد محافظة معان من حيث المساحة، وتشكل منطقة البادية الشمالية الغالبية العظمى منها، 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 والذي يبعد عن مركز المحافظة 285 كم بالإضافة إلى وجود مركز حدود جابر والذي يربط المملكة مع الجمهورية السورية والذي يبعد عن مركز المحافظة حوالي 20 كم، ويبلغ عدد سكان المحافظة (549948) نسمة، وتبلغ مساحتها: (26550.6) كم²، وتبلغ الكثافة السكانية: (20.7) نسمة/كم²، وتتميز المحافظة بوقوعها على مفترق طرق دولية تربط المملكة مع كل من (سوريا ، العراق ، السعودية)، كما يتوفر فيها الكثير من المواقع الأثرية والسياحية ومن أبرزها الفدين ورحاب وأم الجمال وسد برقع في الرويشد ومنطقة جاوا في دير الكهف وغيرها من المواقع، بالإضافة 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 الى وجود استثمارات في مجال الموارد الطبيعية مثل المحاجر والتف البركاني والبوزلان مما يؤكد على دور الصناعة الأستخراجية في التنمية ، واستثمارات في مجال الزراعة باستخدام الآبار الارتوازية ومياه السدود وتوجيه النشاط الزراعي للمحاصيل الملائمة للمنطقة مما يزيد العائد من استغلال الأراضي الزراعية الجيدة.

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

بقيت معدلات البطالة مرتفعة في السنوات العشر الأخيرة ولكن جائحة كورونا فاقمت من المشكلة وعمقت من آثارها، بالإضافة الى الركود الاقتصادي وتوقف بعض الأنشطة الاقتصادية أدى الى زياده الصعوبة في الدخول لسوق العمل وتسريح العديد من العاملين من المنشآت التي اغلقت او توقفت عن العمل، وتدل بعض المؤشرات على عمق المشكلة فمثلا نلاحظ ان نسبة البطالة للفئة 20-24 أصبحت خمسة من كل عشرة اشخاص متعطلين عن العمل ، كذلك الحال بالنسبة لحملة البكالوريوس حيث ان ثلاثة من كل عشرة اشخاص هم متعطلون عن العمل وان ثمانية تقريبا من كل عشر اناث من حملة البكالوريوس فأعلى هن من المتعطلات عن العمل، وتعتبر أسباب وخصائص البطالة معروفة

منذ فترة زمنية طويلة فبعضها هيكلية وخاصة عدم التوافق بين مؤهلات الناس والعمل المطلوب وجزء منها ناتج عن التقدم التكنولوجي والآخر مرتبط بالعمالة الوافدة والتي يقدر حجمها بنصف حجم القوى العاملة في الاردن ناهيك عن الاسباب الاجتماعية التي تتفاعل مع كل ما ذكر، وبالمحصلة هناك معضلة كبيرة لسوق العمل الاردني، كما انه لا يوجد حلول سريعة وسحرية لمشكلة البطالة لأن أسبابها مُعقدة واغلب الحلول المطروحة لمشكلة البطالة كالمواءمة بين متطلبات سوق العمل والتعليم والاهتمام بالتعليم العملي والتقني والاستثمار في مشاريع مولدة للعمالة واتباع سياسات تنظيم سوق العمل وغيرها من الحلول تحتاج لوقت حتى تؤتي ثمارها في حال تطبيقها.

وفقا لاحصاءات دائرة الاحصاءات العامة تبين ان نسبة البطالة في محافظة المفرق في الربع الثاني من 2022 تبين أن نسبة البطالة كان مرتفعا بين حملة الشهادات الجامعية بكالوريوس فأعلى ، حيث بلغ 26.2% مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، كما تبين أن 53.5% من اجمالي المتعلمون هم من حملة الشهادة الثانوية فأعلى، وأن 46.2% من إجمالي المتعلمون كانت مؤهلاتهم التعليمية أقل من الثانوي، حيث تباينت نسبة المتعلمين حسب المستوى التعليمي والجنس، وبلغت نسبة المتعلمين من الذكور من حملة البكالوريوس فأعلى 25.5% مقابل 78.9% للإناث، كما بلغ نسبة البطالة بين الشباب في الفئة العمرية 15-24 سنة 46.1% (42.2% للذكور مقابل 63.3% للإناث) واحتلت محافظة المفرق المرتبة الأولى بأعلى نسبة للبطالة في الأردن بنسبة بلغت 28.7 بالمئة، فيما جاءت الزرقاء كأدنى معدل بنسبة بلغت 19.2 بالمئة (دائرة الاحصاءات العامة، 2022).

أكدت دراسة جديدة صادرة عن منظمة العمل الدولية ومؤسسة فافو للدراسات التطبيقية الدولية، أن وصول مئات الآلاف من اللاجئين السوريين إلى الأردن زاد من نسبة البطالة في المناطق ذات التركيز العالي من اللاجئين، وذكرت الدراسة أن ذلك الوضع شكل ضغطاً كبيراً على البنية التحتية في المملكة وعلى مواردها وخدماتها العامة، وقد وجدت الدراسة أن نسبة البطالة بين الأردنيين، كانت في ثلاث مناطق ذات تركيزات عالية من اللاجئين السوريين، وهي العاصمة عمان ومحافظة إربد والمفرق الواقعتان شمالي المملكة، إذ ارتفعت من 14.5 في المائة إلى 22.1 في المائة 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 كافياً لتعويض ما لحق به من خسائر حتى عام 2023 على أقل تقدير، و يتوقع تقرير المنظمة فجوة فرص العمل الناجمة عن الأزمة العالمية وخصوصا بعد الحرب الروسية الاوكرانية، ستصل إلى 75 مليون فرصة في عام 2022 قبل أن تتراجع إلى 23 مليون فرصة عمل، مشروطا بتحسن الوضع الراهن حتى نهاية 2023، ويخلص التقرير إلى أن أزمة جائحة كورونا جعلت

أيضاً أوجه عدم المساواة الموجودة من قبل ، أسوأ لأنها أضرت بالعمال الضعفاء بشدة، وأن تعطل العمل المرتبط بالوباء كان له عواقب كارثية على دخل الأسرة وعلى العاملين في القطاع غير المنظم حيث يفقد أغلبهم إلى الحماية الاجتماعية، ولفت التقرير إلى أن أثر الأزمة على النساء أكثر من غيرهن، فقد انخفضت فرص عملهن بنسبة 5 في المائة في عام 2022/2021 مقارنة بنسبة 3.9 في المائة للرجال، وخرجت نسبة أكبر من النساء من سوق العمل وأصبحن غير ناشطات، كما أفضت المسؤوليات المنزلية الإضافية الناجمة عن حالات الإغلاق بفعل الأزمة إلى خطر "إعادة إضفاء الطابع التقليدي" على أدوار الجنسين.

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

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

2. المنهجية

تم إجراء 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 كورونا على سوق العمل والية التعافي بشكل أفضل وأهم الممارسات التي تساعد في استقرار العاملين بعملهم، واعتمد فريق البحث على ما يلي:

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

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

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

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

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

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

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

المفرق

POPULATION =	218437
P=	0.5
M=	0.05
Z=	1.96

SS=	384.16
SAMPLE =	383

بعد التواصل مع دائرة الإحصاءات العامة للوصول الى عدد مجتمع الدراسة تبين أن عدد مجتمع الدراسة في محافظة المفرق هو 218437، وللوصول لحجم العينة المثالي لمجتمع الدراسة ونظرا الى أن حجم العينة كبير اذا تم تطبيق المعادلة الرياضية لحساب حجمها احصائيا سوف تعطي نتيجة INFINITE SAMPLE، ولذلك يتم اتباع نظرية Central limit theorem والتي تنص انه كلما ازداد حجم العينة N فإن التوزيع لمتوسط هذه المتغيرات العشوائية يقترب من التوزيع الطبيعي القياسي، وهو في هذه الحالة توزيع 1000 استبانة وهو عدد ممثل لعينة الدراسة.

صمم فريق البحث إستبانة الكترونية على “Google Drive” إذ تم توزيع الاستبانة من قبل فريق البحث على عدة خطوات.

تم توزيع استبانة الباحثين عن عمل اذ تم توزيع فريق العمل على كافة الالوية والقرى الموجود في محافظة المفرق، حيث تم استهداف الباحثين عن عمل والحصول على الاستجابات اللازمة على مدار اربعة ايام من الساعة الثامنة صباحا وحتى الساعة الرابعة مساء من تاريخ 2022/9/11 الى 2022/9/14، وتم التواصل مع الباحثين على تطبيق زووم يوميا 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 صباحا وحتى الساعة السادسة مساءً وذلك لتسهيل الوصول الى المستجيبين، كما تم اصدار كتب تسهيل مهمة للمتطوعين من أجل الوصول الى أصحاب العمل وبيان حاجة الدراسة، بالإضافة الى اصدار كتب الموافقة على التصوير للمتطوعين لضمان أخذ الصور وسير المهمة بشكل قانوني.

قام فريق البحث في محافظة المفرق بتوزيع 414 استبيان على اصحاب العمل و 1378 على الباحثين عن عمل، ولكن تم اعتماد 300 استبيان لاصحاب العمل و1000 استبيان للباحثين عن عمل، اما سبب الحذف لهذه الاستبانات يتمثل في تم الحذف بناء على قيمة mahal في برنامج SPSSk و ذلك بناء على عدد المتغيرات الموجودة. اذ ان لكل عدد متغيرات قيمة محددة ل mah بحيث يتم استخدام القيمة كنقطة مرجعية لمعرفة فيما اذا كانت الاستبانة تحقق القيمة المطلوبة ام لا، بالإضافة الى مسافة ماهالانوبيس (مسافة ماهالانوبيس) وهو مؤشر مسافة شائع الاستخدام في التعلم المتري، ويستخدم كمؤشر تشابه بين بيانات التقييم مثل المسافة الإقليدية، ومسافة مانهاتن، ومسافة هامينغ، إلخ. لكن يمكنها التعامل مع مشكلة التوزيع غير المستقل والمتطابق بين الأبعاد المختلفة في البيانات عالية الأبعاد الموزعة خطياً.

وتعد مسافة ماهالانوبيس مقياساً للمسافة، والذي يمكن اعتباره تصحيحاً للمسافة الإقليدية، والذي يصحح التناقض والارتباط بين الأبعاد المختلفة في المسافة الإقليدية.

مسافة Mahalanobis لنقطة بيانات واحدة

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

حيث ان مسافة Mahalanobis بين نقاط البيانات x ، y

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

أولاً: أصحاب العلاقة للوصول الى نتائج الدراسة في محافظة المفرق وهم: مديرية العمل، وبرنامج ارادة، مديرية الصناعة، وغرفة التجارة، منطقة الملك حسين بن طلال التنموية، ومؤسسة التدريب المهني ، ومحافظة المفرق، وبلدية المفرق الكبرى، منظمة العمل الدولية ILO، وكلية لومينوس الجامعية، ومؤسسة نهر الاردن، والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين UNHCR.

ثانياً: المؤسسات اقرضية وهي: الشركة النموذجية الاسلامية للتمويل الاصغر، والشركة الوطنية للتمويل الاصغر، وشركة تمويلكم لتمويل المشاريع الصغيرة.

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

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

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

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

3. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج الكمي:

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

1-3 التحليل الوصفي لاستبيانات صاحب العمل – المفرق

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

ويبين الجدول التالي عدد الفروع للمنشأة ان وجد، ومن خلال النتائج فقد تبين ان اغلب المنشآت كانت ذات فرع واحد بنسبة 59.3، في حين ان المنشآت التي كان لها اكثر من فرع واقل من 5 فروع 32.3، والنسبة الاقل كانت للمنشآت ذات الفروع الاكثر من خمسة 8.3 ، اي ما يعادل 25 منشأة.

النسبة	عدد المستجيبين	ما عدد فروع المنشأة
59.3	178	1 فرع واحد فقط
32.3	97	2 - اقل من 5 فروع
8.3	25	اكثر من 5 فروع
100.0	300	المجموع

جدول (1) نسبة عدد فروع منشآت عينة الدراسة

ويبين الجدول التالي نسب النشاط الاقتصادي للمنشآت، اذ ان 135 من اصحاب العمل كان النشاط الاقتصادي لمنشآتهم هو أنشطة تجارة والتجزئة ، في حين ان أنشطة الصناعات التحويلية بلغ 8.7 ، وقد بلغت نسبة أنشطة الزراعة والحراجة 2.7 اي ما يعادل 5 منشآت ذات طبيعة عمل زراعية، وبالنسبة أنشطة المعلومات والاتصالات فقد بلغت نسبته 2.0، في حين بلغت نسبة أنشطة التعليم 3.7، أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية 17.3، وبلغت نسبة أنشطة الصحة البشرية 5.0، ومن خلال النتائج السابقة تبين ان الاقل نسبة هي أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (المنظمات الإنسانية) اي انها اقل قطاع يُعمل به من قبل منشآت العينة، بالاضافة الى الأنشطة السياحية والاعلامية، في حين ان اكثر الأنشطة جاذبية بالنسبة لافراد العينة (اصحاب العمل) النشاط التجاري، والصناعي والغذائي.

النسبة	عدد المستجيبين	النشاط الاقتصادي للمنشأة
.3	1	أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (منظمات إنسانية)
8.7	26	الصناعات التحويلية (النشاط الصناعي)
45.0	135	تجارة الجملة والتجزئة (النشاط التجاري)
2.7	8	الزراعة والحراجة وصيد الاسماك (النشاط الزراعي)
.3	1	انشطة الإقامة والخدمات الغذائية (النشاط السياحي)
17.3	52	انشطة الإقامة والخدمات الغذائية (النشاط الغذائي)
3.7	11	أنشطة التعليم (النشاط التعليمي)
2.0	6	أنشطة المعلومات والاتصالات (النشاط التكنولوجي والتقني)
.3	1	أنشطة الخدمات الأخرى (النشاط الاعلامي)
5.0	15	انشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية (النشاط الصحي)
9.0	27	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم (النشاط الخدماتي)
4.3	13	أنشطة التشييد (النشاط الانشائي)
1.3	4	أنشطة الخدمات الأخرى (النشاط اعمال حرة)
100.0	300	المجموع

جدول (2) نسبة النشاط الاقتصادي لمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التي النسب لعدد العاملين في كل منشأة، اذ تبين ان عدد المنشآت التي تضم عدد اقل من 10 عمال هي 204، وبلغ عدد المنشآت التي تضم ما بين 10 الى 99 عامل 87 منشآت، و9 منشآت كانت تضم اكثر من 100 عامل، مما يدل على ان اغلب منشآت العينة كان لها عدد اقل من 10 عمال.

النسبة	عدد المستجيبين	ما عدد العاملين الحاليين للمنشأة
68.0	204	اقل من 10 عمال
29.0	87	10 - 99 عامل
3.0	9	اكثر من 100 عامل
100.0	300	المجموع

جدول(3) نسبة عدد العاملين بمنشآت عينة الدراسة

ويبين الجدول التالي الاعمال التي لها طلب بالنسبة للمنشأة، اذ بلغت نسبة الاعمال الصناعية المطلوبة بالنسبة للمنشآت 1.0، في حين ان نسبة الاعمال الانسانية 1.0، وكانت نسبة الاعمال التجارية 44.0، في حين بلغت نسبة اعمال السياحة والفندقة 2.0، وبلغت نسبة الاعمال الانشائية 1.3، وبلغت نسبة الاعمال الخدمائية 6.0، وكانت النسبة الاقل لأعمال الاعلام والتسويق مما يدل على انها الاقل جاذبية بالنسبة للاعمال المطلوبة، في حين ان اعمال التجارة والصناعة والغذاء الاكثر طلبا.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي الاعمال المطلوبة لمنشآتكم بالتحديد
1.0	3	انشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية - منظمات إنسانية
15.0	45	الصناعات التحويلية (النشاط الصناعي)
44.0	132	تجارة الجملة والتجزئة (النشاط التجاري)
3.0	9	الزراعة والحراجه وصيد الاسماك (النشاط الزراعي)
2.0	6	انشطة الإقامة والخدمات الغذائية (النشاط السياحي)
13.7	41	انشطة الإقامة والخدمات الغذائية (النشاط الغذائي)
4.3	13	أنشطة التعليم (النشاط التعليمي)
1.7	5	انشطة المعلومات والاتصالات (النشاط التكنولوجي او تقني)
.7	2	أنشطة الخدمات الأخرى (النشاط الاعلامي)
1.3	4	أنشطة التشييد (النشاط الانشائي)
4.7	14	انشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية (النشاط الصحي)
6.0	18	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم (النشاط الخدماتي)
1.0	3	أنشطة الخدمات الأخرى (النشاط اعمال حرة)
1.7	5	تجارة الجملة والتجزئة (اعمال البيع بالتجزئة)
100.0	300	المجموع

جدول(4) نسبة الاعمال المطلوبة عينة الدراسة

الجدول التالي يبين النسب لفرص العمل المطلوبة لكل منشأة، اذ بلغت نسبة فرص العمل المطلوبة للتسويق والمبيعات 11.3، ونسب فرص الحرف اليدوية 2.3، وبلغت نسبة فرص العمل من فن الطهي والطبخ 2.7، في حين كانت نسبة العمل في استقبال وخدمة العملاء 4.7، ومعلمات ومدربات 4.0، بالإضافة الى اعمال الصيانة والبالغة 0.3، وفرص التجميل 2.3، ومن خلال النتائج فقد كان هناك فرص عمل مطلوبة بشكل قليل من قبل المنشآت ذات العلاقة بالدراسة مثل اعمال التصميم والتصوير، الاعمال المسرحية، مناصب ادارية، مدربات قيادة وغيرها، وكانت النسبة الاكثر طلبا هي التسويق، وكذلك المحاسبة.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي فرص العمل المطلوبة بمنشآتكم بالتحديد
11.3	34	تسويق ومبيعات
2.3	7	خياطة وحرف يدوية
2.7	8	فن الطهي والطبخ
.3	1	معلمات رياض اطفال
3.7	11	عاملات في الانتاج
.7	2	عاملات في مجال التعبئة والتغليف
2.3	7	عاملات نظافة
4.7	14	استقبال وخدمة عملاء
2.7	8	صيدلة
1.0	3	تمريض
.3	1	اخصائية تغذية
.7	2	مدربة لياقة بدنية
4.0	12	معلمات ومدربات
8.0	24	محاسبة
1.3	4	هندسة
.3	1	اعمال صيانة
2.3	7	التجميل و تصفيف الشعر
.7	2	اعمال فنية-تصميم وتصوير
.7	2	اعمال مسرح وسينما
.3	1	مدربات قيادة
.3	1	ضابط قروض
1.0	1	منصب اداري
48.3	145	عدم الاجابة
100	300	المجموع

جدول (5) نسبة فرص العمل المطلوبة بمنشآت عينة الدراسة

ويبين الجدول التالي نسب الشواغر النادرة او تلك التي يصعب توفير عمال لها، وقد بلغت نسبة الفرص التي يصعب توفير عامل لها من العمال 5.0، وبلغت نسبة فرص العمل لاتصميم والبرمجة 1.3، ونسبة السكرتاريا وادخال البيانات 1.0، في حين كانت نسبة الفرص النادرة من التسويق الالكتروني 0.3، والتسويق الالكتروني والسوشال ميديا 0.3، وبلغت نسبة مهنة شيف محترف 3.3، ونسبة الفرص النادرة من العمل الميداني للسيدات 0.3، وعارضة الازياء بنسبة 0.3، وكاتب المحتوى بنسبة 0.3، عروض مسرحية و موسيقية 0.3، ونسب الصيانة 1.7، نرى من خلال هذا السؤال ان هناك العديد من الشواغر النادرة والمتنوعة في طبيعتها وذلك يعود الى الطبيعة المختلفة لكل منشأة من منشآت العينة، والتي تمت من خلالها الاجابة عن هذا السؤال دون وضع مقترحات او خيارات.

النسبة	عدد المستجيبين	ما الشواغر النادرة - الفرص المتاحة ويصعب توفير عامل لها
72.7	218	لا يوجد
5.0	15	عامل
1.3	4	تصميم وبرمجة
1.0	3	سكرتاريا وادخال بيانات
.7	2	خبير زراعي
1.0	3	منصب اداري
3.3	10	مهنة شيف محترف
1.0	3	فن تجميل متخصص
.3	1	تسويق الكتروني وادارة السوشال ميديا
.3	1	خياطة
.3	1	عمل ميداني للسيدات
2.7	8	محاسب
1.7	5	بائع
1.0	3	صيدلة
.3	1	اخصائي علاج طبيعي
1.0	3	تعليم وتدريب
1.7	5	فني وصيانة
.3	1	عارضة ازياء
.3	1	كاتب محتوى
.7	2	اعمال حرة (سكافين بسطجي، وغيره)
1.0	3	سائق
.7	2	عروض مسرحية وموسيقى
1.7	5	مهندسين
100.0	300	المجموع

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

يبين الجدول التالي النسب للشواغر المتاحة التي قد تناسب الطلب من قبل العاملين، حيث كانت نسبة نعم 92.3 مما يعني ان الاغلبية يجدون بالفعل ان الشواغر المتاحة تناسب الطلب من العاملين، في حين ان النسبة الاقل كانت 7.7 من الذين لا يجدون ان هناك اي تناسب بين عرض الشواغر والاقبال عليها.

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

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

وفيما يلي جدول يبين النسب للمهارات اللازم توافرها بالفرد للعمل بالمنشأة، اذ ان مهارات التحليل والتحليل النقدي بلغت نسبتها 19.0، وكانت مهارات التعلم المستمر بنسبة قريبة من التحليل النقدي تقريبا وهي 18.0، وبلغت نسبة الابداع والابتكار 11.0، وهي نسبة جيدة بالنسبة للمهارات الاخرى مما يدل على انها من المهارات اللازمة للعمل بالمنشأة، وبلغت نسبة مهارات الحياة الاساسية 1.7، بالاضافة الى مهارات القيادة بلغت نسبتها 1.3، المهارة الفنية بلغت 2.7، مهارات التكيف ببيئة العمل بلغت 2.3، ومهارة اللغة غير العربية 1.3، مما سبق نرى ان مهارات التحليل والتعلم المستمر والابداع والابتكار كانت الاكثر طلبا بالنسبة للمنشآت، في حين تنوعت المهارات التي عليها طلب قليل منها مهارة مراقبة الجودة، مهارة اللغة غير العربية.

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

جدول (8) نسبة المهارات المطلوبة للعمل بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي النسب للمهارات الاخرى لم تذكر في السؤال السابق، اذ بلغت نسبة مهارات الطبخ 0.7، في حين بلغت نسبة مهارة الصبر والتعامل مع الاطفال 0.3، واساليب الاقناع والبيع بلغت 0.7، في حين بلغت نسبة مهارات التجميل 0.3 ومهارة الصيانة 0.7 ونجد هنا ان عدد قليل من المنشآت قد اجاب بمهارات اخرى وذلك يعود الى ان السؤال السابق قد غطى اغلبية المهارات التي قد تحتاج اليها اي منشأة باختلاف طبيعة العمل.

النسبة	عدد المستجيبين	ان كانت اجابتك مهارات اخرى ، اذكرها
97.0	291	لا يوجد
.7	2	فن الطبخ وانواعه
.3	1	مهارات التجميل
.3	1	الصبر والتعامل مع الاطفال
.7	2	اساليب الاقناع والبيع
.7	2	مهارات فنية وابداعية
.3	1	تصليح وصيانة المعدات
100.0	300	المجموع

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

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

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

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

يبين الجدول التالي نسبة التشغيل للاردنيين بالمنشأة، اذ ان نسبة تشغيل 100% من الاردنيين قد بلغت 38.7، وان نسبة تشغيل الاردنيين (51- 99%) بلغت 40.3، في حين ان 50% من الاردنيين في المنشآت بلغت 21.0، ومما سبق نجد ان النسبة الاعلى في تشغيل الاردنيين في المنشآت كانت ما بين 51%- 99% اي 121 منشأة من اصل 300.

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

جدول(11) نسبة تشغيل الأردنيين في منشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالية نسب العمر المرغوب لعمل الذكور الاردنيين، اذ بلغت نسبة العمر العرغوب لعمل الذكور الاردنيين من 18 سنة الى 35 سنة 70.0 اما الفئة الثانية من 36 سنة الى 48 بلغت 2.0، في حين ان 82 منشأة لم يكن لديها اي تحيز لاي فئة اذ ان العمل المرغوب لعمل الذكور لديها يبدأ من 18 – 48 سنة اي ما نسبته 27.3، مما يدل على ان العمر الاكثر رغبة في توظيف الذكور يكون ما بين 18 – 35 سنة. هنا نجد انه يوجد تحدي امام الاكبر سنا من 36 للحصول على وظيفة.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هو العمر المرغوب لعمل الذكور الاردنيين بمنشآتكم
70.7	212	18 - 35 سنة
2.0	6	36 - 48 سنة
27.3	82	18 – 48 سنة
100.0	300	المجموع

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

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

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

جدول (13) نسبة تشغيل الاناث بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب العمر المرغوب لعمل السيدات الاردنيات بالمنشأة، اذ بلغت نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور الاردنيين من 18 سنة الى 35 سنة 77.7 اما الفئة الثانية من 36 سنة الى 48 بلغت 0.3 وتعتبر هذه النسبة قليلة جدا بالنسبة للفئة السابقة من حيث تفضيل التشغيل بالنسبة للسيدات، في حين ان 66 منشأة لم يكن لديها اي تحيز لاي فئة اذ ان العمل المرغوب لعمل السيدات لديها يبدأ من 18 - 48 سنة اي ما نسبته 22.0، مما يدل على ان العمر الاكثر رغبة في توظيف السيدات يكون ما بين 18 - 35 سنة.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هو العمر المرغوب لعمل الاناث الاردنيات بمنشآتكم؟
77.7	233	18 - 35 سنة
.3	1	36 - 48 سنة
22.0	66	18 - 48 سنة
100.0	300	المجموع

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

يبين الجدول التالي نسب العاملين من ذوي الاعاقة بالمنشأة ذات العلاقة بعينة الدراسة ، اذ تبين ان عدد المنشآت التي تقوم بتشغيل ما نسبته 5% من ذوي الاعاقة 282 منشأة، في حين بلغ عدد المنشآت التي كانت نسبة تشغيل ذوي الاعاقة اقل من 5% هي 15 منشأة ، و 3 منشآت ممن كانت نسبة تشغيل ذوي الاعاقة فيها اكثر من 5%، و مما سبق نجد ان النسبة الاعلى من توظيف ذوي الاعاقة في المنشآت كانت تساوي 5%. في حين ان نسبة قليلة كانت توظف اكثر من 5% من ذوي الاعاقة.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي نسبة العاملين من ذوي الاعاقة بمنشئتكم؟
94.0	282	تساوي 5%
5.0	15	اقل من 5%
1.0	3	اكثر من 5%
100.0	300	المجموع

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

يبين الجدول التالي نسب التدريبات المهنية المطلوبة في المنشآت، اذ تبين ان نسبة التدريبات المطلوبة بما يتعلق بفن الطهي والحلويات 6.0، وان مهنة التمريض والرعاية الصحية بلغت 1.0، في حين ان نسبة التدريبات الزراعية بلغت 0.7، صيانة الموبايلات والمعدات بلغت 1.7، اعمال 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 الارقام السابقة نجد ان اكثر التدريبات المطلوبة كانت تدريبات عمالية بنسبة 10.0، في حين ان التواصل الاجتماعي بلغ 9.0، وفن الطهي وصناعة الحلويات بنسبة 6.0، وتوزعت التدريبات المختلفة بنسب مختلفة تبعا لنوع النشاط الخاص لكل من المنشآت.

النسبة	عدد المستجيبين	ما اهم التدريبات المهنية المطلوبة بمنشآتكم
47.0	141	لا يوجد
6.0	18	فن الطهي وصناعة الحلويات
1.0	3	مهنة التمريض والرعاية الصحية
.7	2	تدريبات زراعية
2.3	7	التجميل و تصفيف الشعر
1.7	5	صيانة الموبايلات والحوايب
.3	1	تكييف و تبريد
1.0	3	اعمال ديكور
2.0	6	حرف يدوية
.3	1	السلامة العامة
3.7	11	تكنولوجيا وتقنية
.3	1	العلاج الطبيعي
.3	1	ادارة الوقت
10.0	30	تدريبات عمالية
9.0	27	التواصل الاجتماعي
3.0	9	التسويق والبيع
1.0	3	تدريبات صناعية
.3	1	لياقة بدنية
3.0	9	تدريبات تجارة ومحاسبة
.7	2	اعمال كهربائية
.3	1	التصنيع والانتاج الغذائي
3.3	10	تدريبات فنية وابداعية
2.0	6	تعليمية وتدريب
.7	2	القيادة والسواعة
100.0	300	المجموع

جدول (16) نسبة التدريبات المهنية المطلوبة بمنشآت عينة الدراسة

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

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

جدول (17) نسبة سلم الرواتب بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب اختلاف سلم الرواتب فيما اذا كان الفرد يمتلك مهارات وخبرات تختلف عن غيره، فقد كانت نسبة الاجابة بنعم 80.7، ونسبة الاجابة لا 19.3 ومن خلال هذه النسب نستطيع القول ان اغلب المنشآت لديها سلم رواتب يختلف من موظف الى اخر حسب المهارات والقدرات والخبرات التي يمتلكها الفرد وتميزه عن غيره من الموظفين.

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

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

الجدول التالي يبين النسب المختلفة لاجور السيدات العاملات في المنشأة، اذ يبين الجدول ان نسبة الاجور ذات الحد الادنى للاجور 260 دينار كانت 49.3، وانه من 260 الى 500 دينار بلغت النسبة 25.0، في حين انه من 500 الى 1000 دينار بلغت النسبة 1.3، وقد بلغت نسبة الاجور التي اشتملت على كل من (الحد الادنى للاجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار) 18.0، وان (الحد الادنى للاجور 260 دينار، من 500 الى 1000 دينار) بلغت ما نسبته 5.3، وبلغت نسبة (الحد الادنى للاجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار، من 500 الى 1000 دينار، 1000 دينار) 0.3، ونسبة (من 500 الى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.3، (الحد الادنى للاجور 260 دينار، 1000 دينار فأكثر) بلغت نسبته 0.3، ويتضح مما سبق ان اغلب اجور السيدات كانت تتمركز حول الحد الادنى للاجور 260 دينار، ثم يأتي بالمركز الثاني من 260-500، والفئات الاخرى تنوعت بنسب ما بين القليل الى المتوسط.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي أجور السيدات العاملات بمنشنتكم؟
49.3	148	الحد الادنى للاجور 260 دينار
25.0	75	من 260 الى 500 دينار
1.3	4	من 500 الى 1000 دينار
18.0	54	الحد الادنى للاجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار
5.3	16	الحد الادنى للاجور 260 دينار، من 500 الى 1000 دينار
.3	1	الحد الادنى للاجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار، من 500 الى 1000 دينار فأكثر
.3	1	من 500 الى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر
.3	1	الحد الادنى للاجور 260 دينار، 1000 دينار فأكثر
100.0	300	المجموع

جدول(19) نسبة تفاوت أجور الاناث بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين نسب وجود ضمان اجتماعي من عدمه في المنشأة، اذ تبين ان 132 من المنشآت اجابت بنعم اي وجود اشتراكات بالضمان الاجتماعي، و123 من المنشآت التي اشارت الى عدم وجود اشتراكات للضمان الاجتماعي، في حين ان 45 من المنشآت رفضت او اجابت بعدم الرغبة بالافصاح عن ما يتعلق بالضمان الاجتماعي، ومن ما سبق نجد ان النسب الاكبر انقسمت بين وجود ضمان وبين عدم وجود ضمان اجتماعي، الا ان النسبة الاعلى كانت نعم يوجد اشتراك بالضمان الاجتماعي.

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

جدول(20) نسبة الاشتراك بالضمان الاجتماعي بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين نسب وجود تأمين صحي للمنشأة او عدمه، فقد تبين ان 55.3 من المنشآت لا يوجد لديها تأمين صحي، وان 19.0 من المنشآت يوجد لديها تأمين صحي الا انه اختياري، في حين ان 7.0 من المنشآت لديها تأمين صحي اجباري، وكانت نسبة عدم الرغبة بالاجابة 18.7، ومن خلال النتائج السابقة نجد ان النسبة الاكثر هي المنشآت التي لا يوجد لها تأمين صحي.

النسبة	عدد المستجيبين	هل لمنشأتكم تأمين صحي
55.3	166	لا يوجد تأمين صحي
19.0	57	تأمين صحي اختياري
7.0	21	تأمين صحي اجباري
18.7	56	لا يرغب بالاجابة
100.0	300	المجموع

جدول (21) نسبة الاشتراك بالتأمين الصحي بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب تتعلق فيما اذا كان هناك عمل جزئي بالمنشأة او لا، اذ بلغ عدد المنشآت التي يوجد لديها عمل جزئي 45.0، وبلغ عدد المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي ما نسبته 48.7، و نسبة عدم الرغبة بالاجابة بلغت 6.3، ومما سبق يتضح ان الاكثر نسبة هي المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي.

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

جدول (22) نسبة العمل الجزئي بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي فيما اذا كان هناك عمل اضافي في المنشأة، اذ كانت نسبة المنشآت التي يوجد فيها عمل اضافي 68.7 اي الاكثر من النصف يوجد لديه عمل اضافي، في حين ان 26.0 من المنشآت لم يكن يوجد فيها عمل اضافي، وكانت نسبة عدم الرغبة بالاجابة 5.3، ومما سبق نجد ان 206 من اصل 300 منشأة يوجد فيها عمل اضافي وان 78 منشأة لم يكن يوجد فيها عمل اضافي اي النسبة الاقل، و 16 منشأة لم ترغب بالاجابة تحفظا لاسباب تخصها.

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

جدول (23) نسبة العمل الاضافي بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي النسب التي تبين فيما اذا كان العمل الاضافي للمنشأة اجباري ام لا، اذ كانت نسبة العمل الاضافي الاجباري 7.7، وان عدم وجود عمل اضافي اجباري 85.0، ونسبة عدم الرغبة بالاجابة هي 7.3، ومما سبق نجد ان النسبة الاكبر كانت المنشآت التي لا تجبر موظفيها على العمل الاضافي، اي ان العمل الاضافي متاح ولكنه اختياري لكل الموظفين، في حين ان 23 من المنشآت تجبر الموظفين على العمل الاضافي.

النسبة	عدد المستجيبين	هل العمل الاضافي بمنشآتكم اجباري
7.7	23	نعم
85.0	255	لا
7.3	22	لا يرغب بالاجابة
100.0	300	المجموع

جدول (24) نسبة العمل الإضافي الاجباري بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب توفر حضانة في المنشأة عينة الدراسة، اذ تبين ان 17 منشأة لديها حضانة، وان 269 من المنشآت لم يكن لديها حضانة، وعدد المنشآت التي لم ترغب بالاجابة 14 منشأة، ومما سبق نجد ان النسبة الاقل هي المنشآت التي يوجد فيها حضانة والنسبة الاكبر كانت من نصيب المنشآت التي لا يوجد فيها حضانة ونسبتها 89.7

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

جدول (25) نسبة توفر الحضانه بمنشآت عينة الدراسة

يبين الجدول التالي نسب توافر مواصلات من والى المنشأة، فقد اظهرت النتائج ان 44 منشأة يتوفر مواصلات منها واليها اي ما نسبته 14.7، في حين ان 243 منشأة لا يتوفر مواصلات منها واليها اي يوجد صعوبة في التنقل من خلال المواصلات، و13 منشأة لم ترغب بالاجابة، ومن خلال الارقام السابقة نجد ان اغلب المنشآت لا يوجد منها واليها مواصلات، والنسبة الاقل من المنشآت التي يتوفر لديها مواصلات. وهذا السؤال قد يكون ذو اهمية فيما يتعلق بالمواصلات و فيما اذا كانت قد تسبب عائق امام سهولة الحصول على فرصة عمل.

النسبة	عدد المستجيبين	هل يتوفر مواصلات من المنشأة واليها
14.7	44	نعم
81.0	243	لا
4.3	13	لا يرغب بالاجابة
100.0	300	المجموع

جدول (26) نسبة توفر المواصلات بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين نسب كل من الحوافز المادية او المعنوية التي قد تشجع السيدات العاملات على العمل في المنشأة، وقد تبين ان نسبة تشجيع الحوافز المادية للسيدات 20.3، في حين ان نسبة تشجيع السيدات بالحوافز العينية كانت 14.3، وان كل من الحوافز المادية والمعنوية مجتمعة بلغت النسبة الاعلى وهي 65.3 اي انه عند اجتماع الحوافز المادية المحفوفة والمصحوبة بحوافز معنوية سوف تشجع السيدات على العمل في المنشأة اكثر من ان تكون كل نوع من الحوافز على حدة، وقد كانت النسبة الاقل التي تشجع السيدات على العمل هي الحوافز المعنوية.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هي اهم الحوافز التي تشجع السيدات على العمل بمنشأتكم
20.3	61	حوافز مادية
14.3	43	حوافز معنوية
65.3	196	حوافز مادية، حوافز معنوية
100.0	300	المجموع

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

الجدول التالي يبين نسب كل من التحديات التي قد تحد من عمل السيدات في المنشأة، اذ يبين هذا الجدول ان نسبة الرفض في العمل للسيدات 36.3 وهذه نسبة كبيرة نوعا ما ولا يستهان بها مقارنة مع غيرها من التحديات، وان العادات والتقاليد التي تحد من عمل المرأة بلغت نسبة عالية ايضا وهي 37.0، ونسبة التحرش في العمل 2.0، ونسبة التحديات الاسرية 2.3، وبلغت نسبة بعد المكان 2.3، وكانت الامومة احد التحديات والتي بلغت نسبتها 1.7، وكانت صعوبة المواصلات قد بلغت نسبتها 0.7، ومما سبق نجد ان التحديات التي تعمل على منع او التقليل من نسب عمل السيدة في المنشآت متنوعة ومختلفة تبعا للكثير من العوامل الا ان ابرز التحديات كانت تتمحور حول الرفض العادات والتقاليد والرفض للعمل. اذ تم هنا التسليط على اهم التحديات التي قد تواجهها السيدات في العمل او حتى محاولة التقدم للعمل.

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

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

الجدول التالي يبين النسب التي تتعلق بالوقت المناسب لطلب الشواغر او الوظائف من قبل المنشأة، فقد تنوعت الاوقات والظروف الا انه تم حصر الاجابات و تجميعها ضمن اطار يناسب جميع الاجابت، فقد تبين ان 6 منشآت لم يكن لديها وقت محدد لطلب الشواغر اذ ترى انه من الممكن في اي وقت من السنة الطلب، في حين ان 28 منشأة تفضل ان يتم التقدم للشواغر كل سنة، كان هناك منشأة واحدة يمكن ان تطلب الشاغر كل شهر اي شهريا، و 3 منشآت تجد ان الوقت المناسب في طلب الشواغر كل 3 اشهر، ومنشأة كل نصف سنة (6 اشهر) تجد انه الوقت المناسب لطلب الشواغر، في حين ان 36 كان الوقت المناسب لها هو حسب المواسم، اذ ان هناك العديد من المواسم المختلفة والتي تتميز بظروف مميزة او مختلفة عن غيرها من اوقات السنة فمثلا موسم العودة الى المدارس، مواسم الاعياد، شهر رمضان المبارك، مواسم الاعراس وغير من المواسم ، و 146 من المنشآت لم يكن لديها وقت محدد اي انه عند حدوث نقص في شاغر او ظرف ما يتم الطلب، وكان هناك 14 منشأة تجد ان الوقت المناسب لطلب الشاغر هو حسب فصول السنة والتي تتمركز حول فصلي الشتاء والصيف. مما سبق نجد ان هناك اختلافات بين المنشآت في الوقت المفضل لطلب الشواغر وهذا الشيء منطقي بسبب اختلاف طبيعة العمل او النشاط التي تقوم به كل منشأة على حدة، وهذا التنوع هنا يدل على اشمال العينة على مختلف الانشطة والاعمال.

النسبة	عدد المستجيبين	ما هو الوقت المناسب لطلب الشواغر بمنشئتكم؟
2.0	6	على مدار السنة
9.3	28	سنوي
.3	1	شهري
1.0	3	كل 3 اشهر، ربع سنوي
.3	1	كل نصف سنة
12.0	36	حسب المواسم(اعياد، رمضان، عام دراسي)
48.7	146	حسب الحاجة والطلب
21.7	65	لا يوجد وقت محدد
4.7	14	فصلي(الشتاء والصيف)
100.0	300	المجموع

جدول(29) نسبة وقت اعلان الشواغر بمنشآت عينة الدراسة

الجدول التالي يبين نسبة كل من الوسائل المذكورة والتي يتم من خلالها طلب الشواغر، اذ تبين ان نسبة المعارف 71.3 في طلب الوظائف في المنشآت وهي نسبة عالية جدا بالنسبة لغيرها من الوسائل، وبلغت نسبة طلب الشواغر بالاعتماد على الاعلانات الورقية 9.7، في حين ان وسيلة التوجه لمديرية العمل قد بلغت 3.7، وبلغت الوسيلة المعتمد عليها في طلب الوظائف بالنسبة للمنشآت عن طريق مكتب تشغيل مركز الاميرة بسمة للتنمية 2.7، ومواقع التواصل الاجتماعي (واتس اب، فيسبوك وغيرها) 10.3، و مواقع التشغيل الكترونية(اخطبوط، LinkedIn، Bayt.com وغيرها) بنسبة 3.0، وكان هناك 1.0 من الوسائل الاخرى، ومما سبق نجد اكثر الوسائل لطلب الوظيفة كانت عبر المعارف، الاعلانات الورقية، ومواقع التواصل الاجتماعي(الواتس، الفيس وغيرها).

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

جدول(30) نسبة وسائل اعلان الشواغر بمنشآت عينة الدراسة

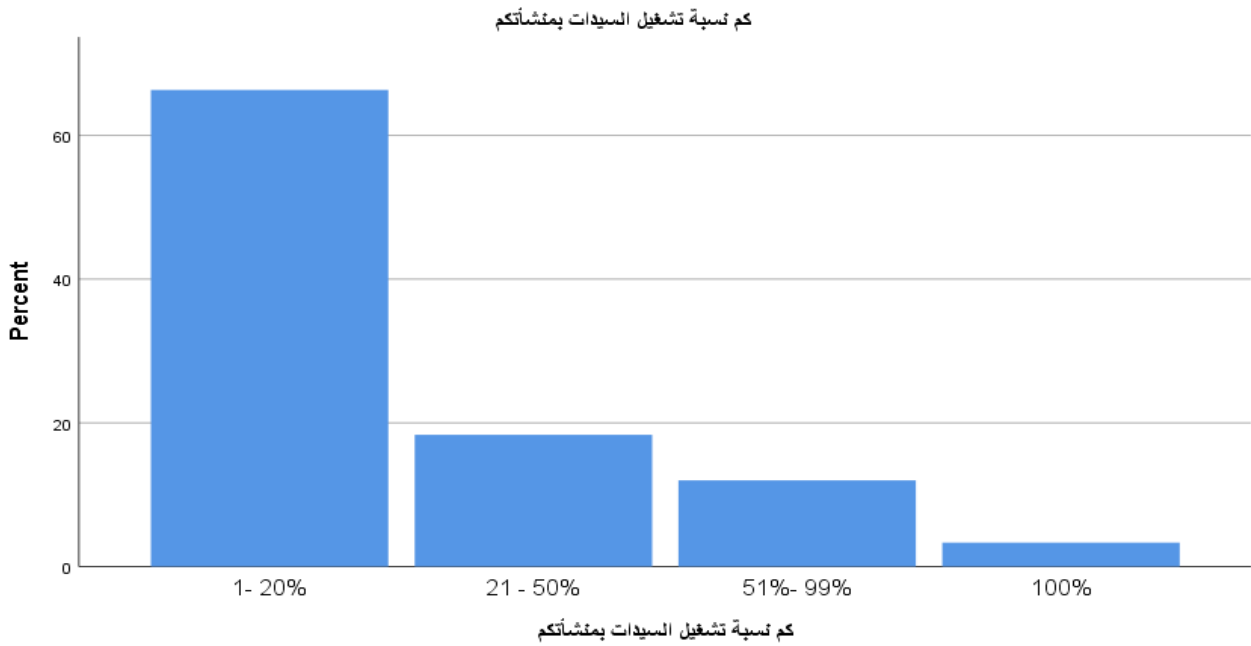
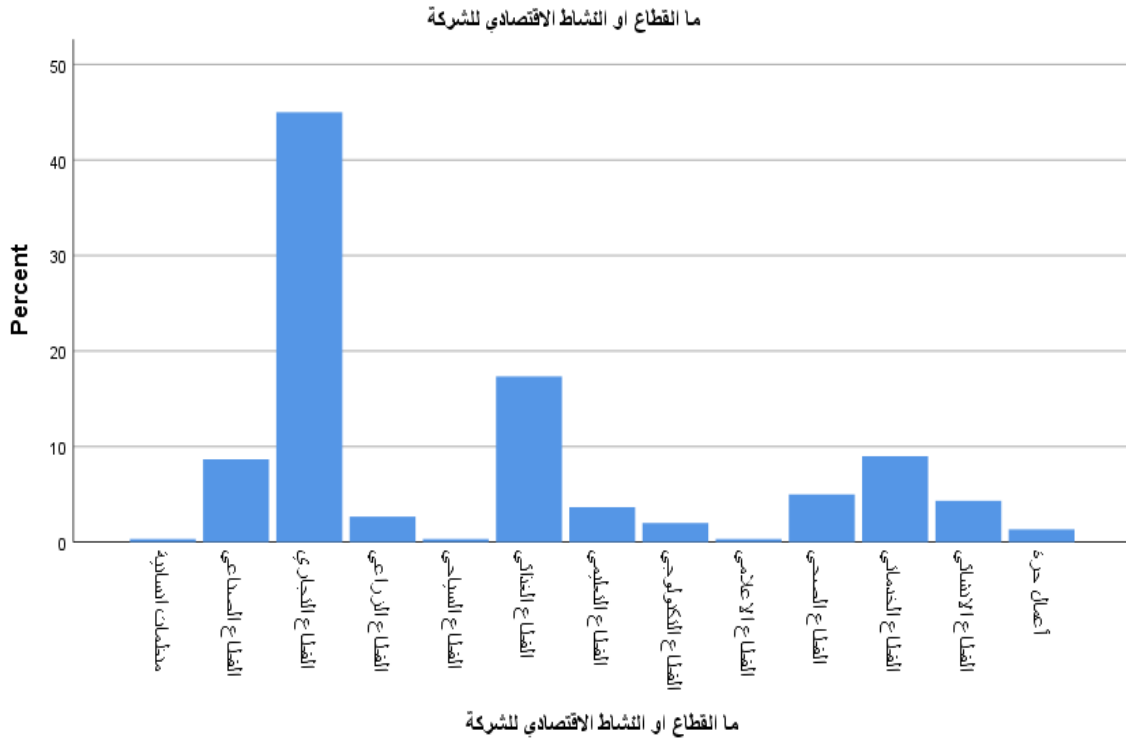
يوضح الجدول التالي نسب الموافق وعدم الموافقة لفقرات الاستبانة، وقد تبين ان الاقل نسبة كانت عدم الموافقة بشدة، وكذلك نسبة عدم الموافقة بلغت تقريبا 3.3 مما يدل على ان هذه النسبة جدا قليلة بالنسبة للموافقة والتي بلغت نسبتها 55.7 وكذلك نسبة الموافقة بشدة بلغت 28.5، في حين كانت نسبة الافراد الذين اجابوا محايد 10.8، مما يدل من خلال هذه النتائج ان اغلب افراد العينة (اصحاب العمل- المفرق) كانوا متوافقين مع فقرات العينة والتي اظهرت بعض النتائج، كان من اهمها ضرورة إعادة إرساء بيئة مؤاتية ومناسبة للمنشآت المستدامة كي تحفز الانتعاش الاقتصادي والتنمية، بالإضافة الى ضرورة ضمان احترام معايير العمل، بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وكذلك وجود بعض العوائق التي تحد من عمل المرأة في المجتمع فمثلا كان هناك نسبة موافقة شديدة بما يتعلق بتفضيل تشغيل الفتاة العزباء على المتزوجة، اذ ان الفرصة تقل بالنسبة للمرأة المتزوجة وان تكون المرأة من النفس المحافظة، ورغم تلك التحديات الا انه يتم الاهتمام بالحقوق العمالية للسيدات العاملات والاهتمام بالتدريب المستمر لهن، وقد تبين ان هناك العديد من الاجراءات الواجب تتبعها للتخلص من التأثير السلبي لجائحة كورونا، لذلك فمن الضرورة وضع وتعزيز تدابير الحماية الاجتماعية كوسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود، بالإضافة الى اهمية تعزيز استحداث العمالة المستدامة ونظم الحماية الاجتماعية والعمل اللائق، وكذلك ان يتم توفير بيئة عمل

مناسبة لجميع العمال والحفاظ على حقوقهم دون ان يتم التحيز لطرف او جهة معينة، اذ ان النتيجة سوف تؤثر على المنشأة ككل مما قد يؤدي في نهاية المطاف ان تتفكك المنشأة وتنهيار وهذا الشي الاكثر خوفا بالنسبة لاصحاب العمل ومما قد يتعكس على الاقتصاد ككل.

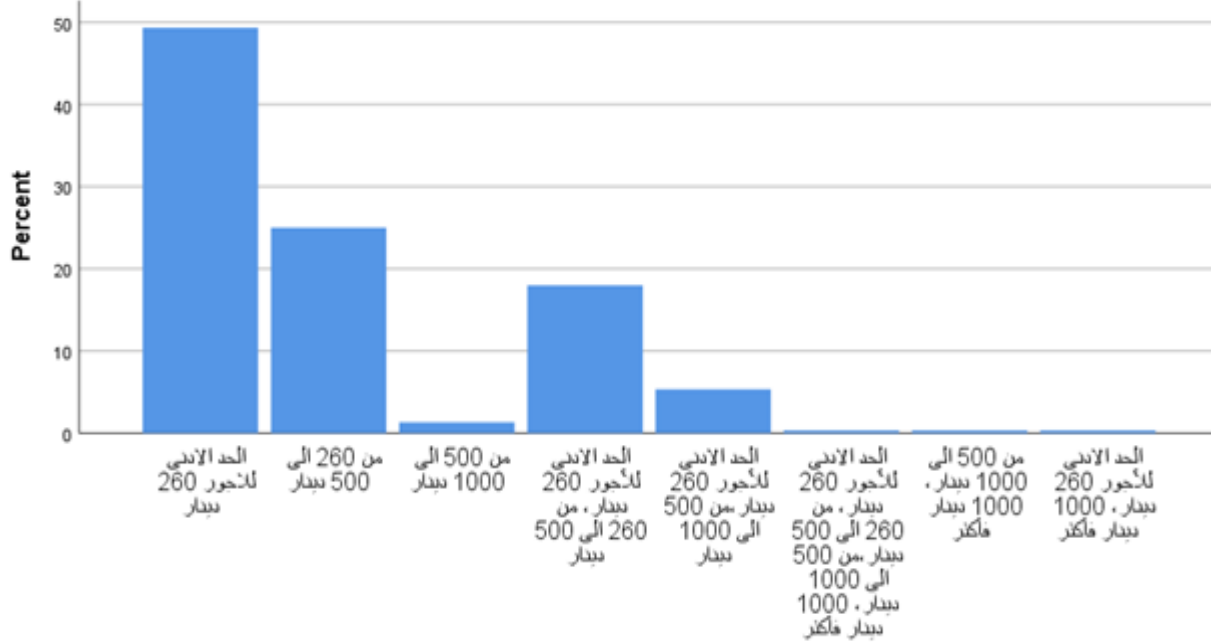
السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
الحاجة إلى عمالة كاملة ومنتجة ولانقة ومختارة بعناية كوسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة الانتعاش وبناء القدرة على الصمود	44.0	53.7	2.3		
ضرورة وضع وتعزيز تدابير الحماية الاجتماعية كوسيلة للوقاية من الأزمات وإتاحة 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 مؤاتية ومناسبة للمنشآت المستدامة كي تحفز الانتعاش الاقتصادي والتنمية	27.7	67.0	5.3		
تعزيز استحداث العمالة المستدامة ونظم الحماية الاجتماعية والعمل اللائق	30.0	64.3	5.7		
تستعرض تشريعات العمل، قانون العمل والعمال والرجوع اليه عند الضرورة للمحافظة على حقوق و واجبات العمال	31.3	65.3	3.3		
يولى اهتمام خاص للنساء العاملات وخصوصا بحقوقهن العمالية	26.0	57.7	15.0	1.3	
تحصل النساء على برامج التدريب والعمالة الموضوعة لتحقيق الانتعاش والقدرة على الصمود	24.3	60.0	14.7	1.0	
يتم اتخاذ التدابير لضمان عدم الاستعاضة عن النساء اللواتي يعملن و يضطلعن بمسؤوليات موسعة، عندما تكون في اجازات طويلة مشروعه	24.3	56.7	15.0	4.0	
يتم اتخاذ التدابير لمنع ومعاقبة الاغتصاب والاستغلال والتحرش والاعتداء المبني على النوع الاجتماعي	47.3	49.0	3.7		
يوجد موائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل	20.7	56.7	13.3	7.7	1.7
يكثر الدوران الوظيفي للسيدات العاملات	15.0	42.7	32.0	10.3	
فرص تشغيل الاناث متساوية مع فرص تشغيل الشباب الذكور.	14.3	33.0	17.0	13.0	7.7
يتوفر وسائل السلامة العامة في المؤسسة	42.7	50.0	6.3	1.0	
يفضل ان تكون الحالة الاجتماعية للسيدات العاملات عزباء بدلا من متزوجه	16.3	46.7	22.0	13.0	2.0
يفضل ان تكون السيدات العاملات من نفس المحافظة بدلا من خارجها	21.0	58.3	15.3	5.3	
يفضل ان يكون للعامل تدريب قبل العمل	35.0	56.3	8.3	0.3	
نسبة	28.5	55.71	10.876	3.347	0.67

جدول (31) نسبة مدى موافقه لعبارات ومفاهيم تهم صاحب العمل بمنشآت عينة الدراسة

Bar Chart

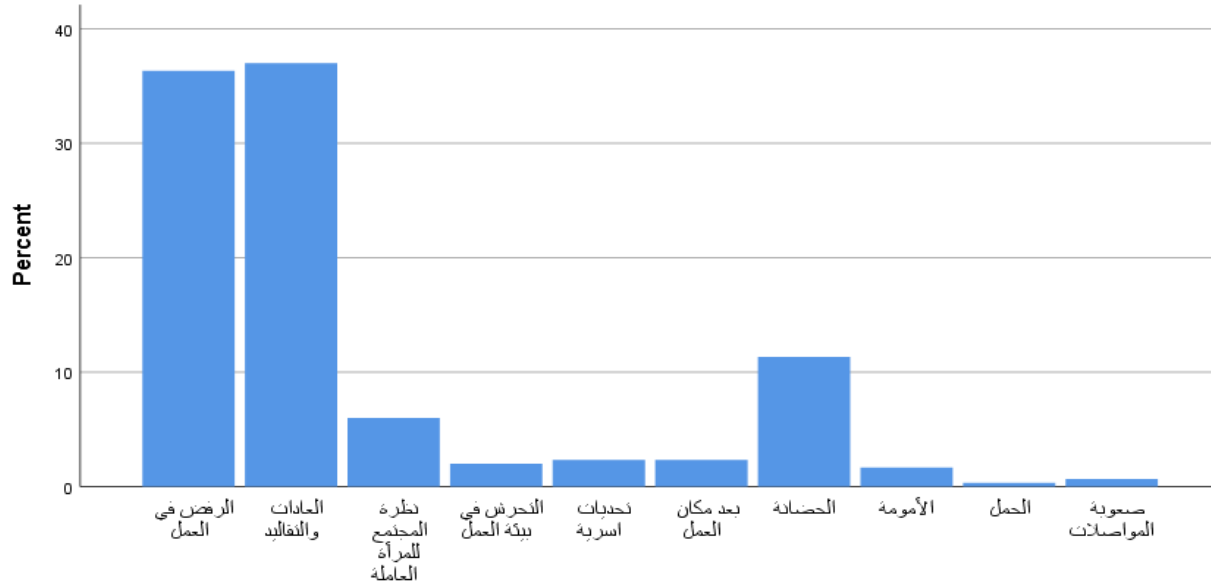


ما هي أجور السيدات العاملات بمثشتنكم



ما هي أجور السيدات العاملات بمثشتنكم

ما هي أبرز التحديات التي تحد من عمل السيدات



ما هي أبرز التحديات التي تحد من عمل السيدات

2-3 التحليل الوصفي لاستبيانات الباحثين عن عمل تقييم سوق العمل المفروق

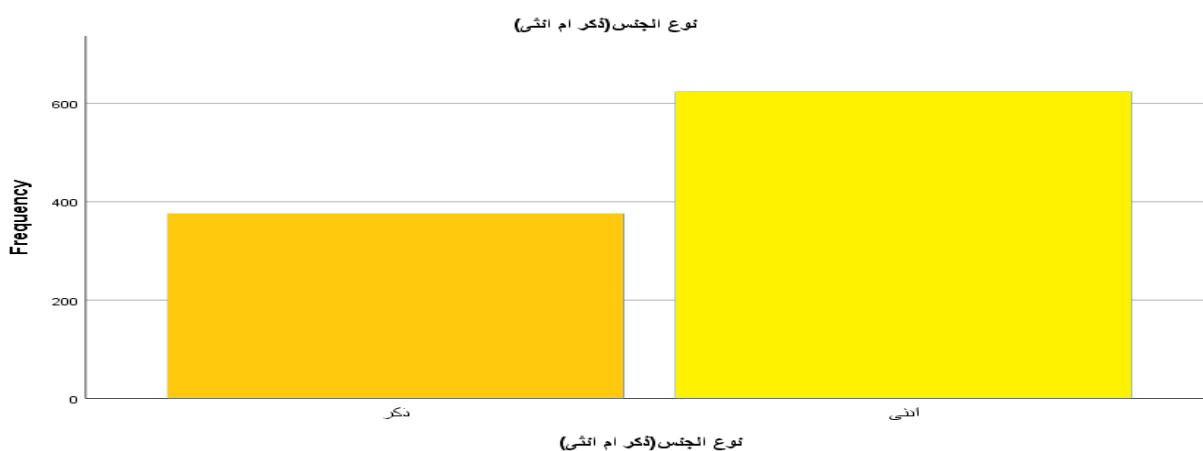
تم اجراء مسح ميداني موجه للباحثين عن عمل لفهم سوق عمل المفروق ومدى تأثير مكونات سوق العمل على التوظيف والحد من الفقر والبطالة، ولفهم تأثير جائحة كورونا على سوق العمل والية التعافي بشكل أفضل واهم الممارسات التي تساعد في استقرار العاملين بعملهم، في ظل وجود الهدف الرئيسي من مشروع مساهمة المرأة في الأردن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

ويبين الجدول التالي التوزيع الديموغرافي للأفراد المستجيبين ونسبتهم .

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

جدول(1) نسبة نوع الجنس في عينة الدراسة

حيث يتضح من الجدول أعلاه ان نسبة كل من الذكور والاناث التي تم توزيع الاستبيانات عليهم و تبين ان عدد الاناث كان 624 والذكور 376 مما يدل على ان العينة الاستطلاعية اشتملت على كل من الذكور والاناث بنسب تعكس اسباب الدراسة، كما ويتبين ان اعلى نسبة من افراد العينة كانت للمستجيبين من الاناث وبنسبة بلغت 62.4 في حين كان اقل 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)، و قد تبين ان عدد المستجيبين من الجنسية الاردنية بلغ 894، في حين بلغ عدد المستجيبين من الجنسية السورية 102 بنسبة 10.2% من مجموع المستجيبين من الجنسيات المختلفة، و كانت النسبة الاقل من الجنسيات الاخرى وبلغت 0.4% اي ما يساوي 4 مستجيبين من اصل 1000 مستجيب للدراسة.

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

جدول (2) نسبة الجنسية في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي الفئات العمرية لافراد الدراسة، حيث تم تقسيم الفئات العمرية الى فئتين (18-35، 36-48)، وقد بلغ عدد الافراد المستجيبين من الفئة الاقل عمرا والتي تبدأ من سن الثامنة عشر الى سن الخمسة والثلاثون 745 بنسبة 74.5% مما يعني ان اكثر الافراد المستجيبين من الفئة العمرية الاولى كانت الاعلى بالنسبة للمستجيبين من الفئة الثانية (36-48) والبالغ عددهم 255 اي بنسبة 25.5%.

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

جدول (3) نسبة الفئات العمرية لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي الحالة الاجتماعية لافراد الدراسة، اذ تبين ان عدد المستجيبين الذين كانت حالتهم الاجتماعية من فئة العزوبية 549 بما نسبته 54.9 وهذا يعني ان النسبة الاكثر توزعت بين الافراد (عزباء- عازب)، في حين كانت نسبة المتزوجين 38.3 اي ما يساوي 383 من اصل 1000 مستجيب، وبلغ عدد المطلقين 48، وعدد الارامل 20 اي ما نسبته 2%، ومن خل هذه النسب نجد ان النصيب الاكبر للمستجيبين كان من الفئة الاولى (عزباء- عازب) والنسبة الاقل من الفئى الرابعة (ارمل- ارملة).

النسبة	عدد المستجيبين	الحالة اجتماعية
54.9	549	عازب /عزباء
38.3	383	متزوج /متزوجة
.84	48	مطلق /مطلقة
2	20	أرمل / أرملة
100	1000	المجموع

جدول (4) نسبة الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي عدد الابناء لكل من افراد الدراسة والتي تم تقسيمها الى ثلاث فئات، وكانت نسبة الافراد الذين لا يوجد لديهم اطفال (في حال كانوا غير متزوجين) 60.8% اي النسبة الاكبر والبالغ عددهم 608، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم من طفل الى 5 اطفال 328 اي ما نسبته 32.8% وكانت النسبة الاقل للمستجيبين الذين لديهم اكثر من 5 اطفال 6.4% اي 64.

النسبة	عدد المستجيبين	عدد الابناء
60.8	608	لا يوجد
32.8	328	من 1 الى 5
.46	64	اكثر من 5
100	1000	المجموع

جدول (5) نسبة عدد الابناء لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي عدد المستجيبين ونسبهم من حيث الدرجة العلمية والتي توزعت كما يلي، الاق من الثانوية العامة بلغ عددهم 257 اي ما نسبته 25.7 في حين بلغ عدد الحاصلين على الثانوية العامة 288 اي ما نسبته 28.8، وعدد الحاصلين على الدبلوم كان 107، في حين كان عدد الحاصلين على الدبلوم العالي 21 فرد اي ما نسبته 2.1، وكانت النسبة الاكبر من فئة الافراد الحاصلين على شهادة البكالوريوس، اي ان النسبة الاكثر بحثا عن العمل من ضمن افراد العينة كانت من الحاصلين على البكالوريوس بنسبة 30.1 و عددهم 301، وعدد الافراد الحاصلين على شهادة الماجستير 24 مستجيب اي ما نسبته 2.4، والنسبة الاقل كانت 2.0% من المستجيبين الحاصلين على الدكتوراة و عددهم 2.

النسبة	عدد المستجيبين	درجة المؤهل العلمي
25.7	257	أقل من الثانوية العامة
28.8	288	ثانوية عامة
10.7	107	دبلوم
2.1	21	دبلوم عالي
30.1	301	بكالوريوس
2.4	24	ماجستير
0.2	2	دكتوراة
100	1000	المجموع

جدول (6) نسبة المؤهل العلمي لعينة الدراسة

يتبين من خلال هذا الجدول ان عدد الافراد الذين كانت اجابتهم نعم، اي انهم يفضلون التدريب قبل التشغيل 802 اي ما نسبته 80.2%، في حين كان عدد الافراد الذين لا يفضلون التدريب قبل التشغيل 198، اي ما نسبته 19.8 بناء على هذه النسب يتبين ان النسبة الاعلى كانت ممن يفضلون التدريب قبل التشغيل.

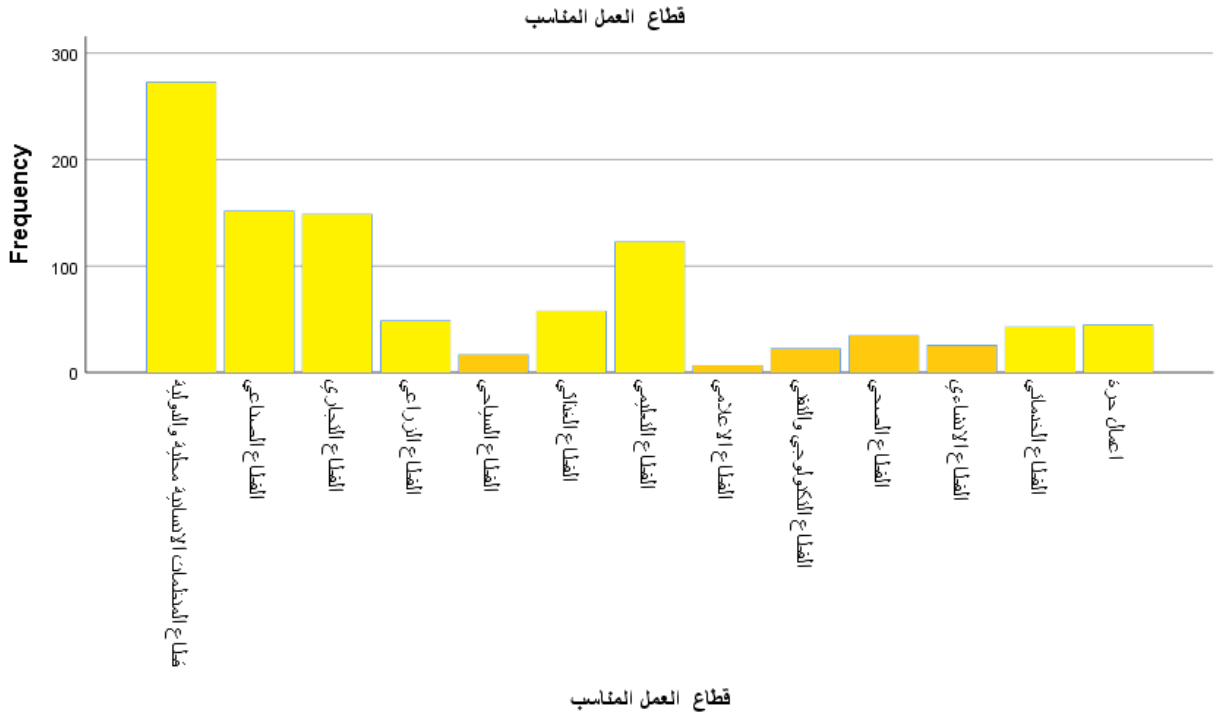
النسبة	عدد المستجيبين	هل تفضل التدريب قبل التشغيل
80.2	802	نعم
19.8	198	لا
100	1000	المجموع

جدول (7) نسبة تفضيل التدريب قبل التشغيل لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي أنشطة العمل المناسب للأفراد، حيث أن عدد الأفراد الذين كانوا يحبذون أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (منظمات إنسانية) 273 أي نسبة 27.3%، في حين كان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في النشاط الصناعي 152 بنسبة 15.2%، وفي النشاط التجاري ما نسبته 14.2% أي ما يساوي 149 فرد، في حين بلغ عدد الذين فضلوا العمل في النشاط الزراعي 49 أي ما نسبته 4.9%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في النشاط السياحي 17 أي بنسبة 1.7%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في النشاط الغذائي 58 أي بنسبة 5.8%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في النشاط التعليمي 123 أي بنسبة 12.3%، وكان عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في النشاط التكنولوجي والتقني 23 أي بنسبة 2.3%، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين يفضلون العمل في النشاط الصحي 3.5% أي أن عددهم بلغ 35، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في النشاط الانشائي 26 فرد أي ما نسبته 2.6%، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في النشاط الخدماتي 43 فرد أي ما نسبته 4.3%، وقد بلغ عدد الأفراد الذين يفضلون العمل في الأعمال الحرة 45 فرد أي ما نسبته 4.5%، ومن خلال النسب التي تم ذكرها فإننا نرى أن أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (منظمات إنسانية) كانت النشاط الأكثر رغبة بالنسبة لأفراد العينة، في حين أن نشاط الإعلام كان الأقل تفضيل بالنسبة لأفراد العينة.

النسبة	عدد المستجيبين	قطاع العمل المناسب
27.3	273	أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية - منظمات إنسانية
15.2	152	الصناعات التحويلية - الصناعي
14.9	149	تجارة الجملة والتجزئة - التجاري
4.9	49	الزراعة والحراثة وصيد الأسماك - الزراعي
1.7	17	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية - السياحي
5.8	58	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية - الغذائي
12.3	123	أنشطة التعليم - التعليمي
0.7	7	أنشطة الخدمات الأخرى - الإعلامي
2.3	23	أنشطة المعلومات والاتصالات - التكنولوجي والتقني
3.5	35	أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية - الصحي
2.6	26	أنشطة التشييد - الانشائي
4.3	43	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم - الخدماتي
4.5	45	أنشطة الخدمات الأخرى - أعمال حرة
100	1000	المجموع

جدول (8) نسبة أنشطة العمل التي تناسب عينة الدراسة



يبين الجدول التالي اهم الخبرات التي يمتلكها افراد العينة، والتي اظهرت ان عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في عمل المنظمات المحلية والدولية بلغ 255 اي بما نسبته 25.5، في حين ان عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في عمل النشاط الصناعي بلغ 134 اي بما نسبته 13.4%، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التجاري 156 اي بما نسبته 15.6، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الزراعي 48 اي ما نسبته 4.8، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط السياحي 14 فرد اي ما نسبته 1.4، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الغذائي 58، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التعليمي 103 اي بنسبة 10.3، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التكنولوجي والتقني 23 فرد اي ما يعادل 2.3%، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الاعلامي 0.4% اي ما يعادل 4 افراد من اصل 1000 فرد من العينة، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في نشاط الانشاءات 2.4% اي ما يعادل 24 فرد، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الصحي 2.9% اي ما يعادل 29 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الخدماتي 39 اي بنسبة 3.9، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في الاعمال الحرة 38، بنسبة 3.8، في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا لايوجد 70 فرد اي ما نسبته 7.0%، ومن خلال النسب السابقة نجد ان الخبرات الاقل نسبة كانت في النشاط الاعلامي.

النسبة	عدد المستجيبين	اهم الخبرات
25.5	255	انشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (منظمات انسانية)
13.4	134	الصناعات التحويلية (الصناعي)
15.6	156	تجارة الجملة والتجزئة (التجاري)
4.8	48	الزراعة والحراجه وصيد الاسماك (الزراعي)
1.4	14	انشطة الإقامة والخدمات الغذائية (السياحي)
5.8	58	انشطة الإقامة والخدمات الغذائية (الغذائي)
10.3	103	أنشطة التعليم (التعليمي)
2.3	23	أنشطة المعلومات والاتصالات (التكنولوجي والتقني)
0.4	4	أنشطة الخدمات الأخرى (الاعلامي)
2.4	24	أنشطة التشييد (الانشائي)
2.9	29	انشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية (الصحي)
3.9	39	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم (الخدماتي)
3.8	38	أنشطة الخدمات الأخرى (اعمال حرة)
0.5	5	خبرات اخرى
7.0	70	لا يوجد
100	1000	المجموع

جدول(9) نسبة الخبرات التي تمتلكها عينة الدراسة

يبين الجدول التالي المسمى الوظيفي لبعض الأشخاص الذين كانوا يعملون في السابق، حيث ان 371 من الافراد اجابوا لايوجد، في حين ان 127 كان مساهم الوظيفي عامل ، وبلغ عدد الافراد الذين كان مساهم الوظيفي موظف 91 اي بنسبة 9.1%، ومسمى ، وبلغ عدد الافراد الذين كان مساهم الوظيفي في مجال التدريس والابحاث 83 اي بنسبة 8.3%، وبلغ عدد الافراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الاعلام 1 فرد اي ما يعادل 0.1، و بلغ عدد الافراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الاعمال الحرة 36 اي ما نسبته 3.6، وكذلك كانت نسبة طبيعة العمل في المجال التكنولوجي والتقني 1.3% اي ما يعادل 13 فرد، وكلن عدد الافراد الذين اجابوا انتج واغذية 8 افراد اي ما نسبته 0.8%، وان عدد الذين اجابوا تطوع بلغ 12 فرد.

النسبة	عدد المستجيبين	المسمى الوظيفي
37.1	371	لا يوجد
12.7	127	عامل
9.1	91	موظف
1.4	14	تجميل
8.3	83	تدريس ودورات وابحاث
0.1	1	اعلام
3.6	36	اعمال حرة
1.3	13	تكنولوجي و تقني
0.8	8	انتاج وتغذية
1.2	12	تطوع
75.6	756	المجموع

جدول(10) نسبة المسمى الوظيفي لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي اهم المهارات التي يمتلكها الافراد وتؤهلهم للتنافس في سوق العمل، حيث بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات التحليل والتحليل النقدي 230، و بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات التعلم الدائم 228، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الابداع والابتكار 122، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الذكاء العاطفي 36، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الحياة الاساسية 28، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات تكنولوجياية وتقنية 5، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات ادارة شؤون الموظفين 7 افراد، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات غفنية 25، في حين وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات قيادية 22، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات في التفكير الايجابي 1 فرد، وفرد يمتلك مهرة اللغة غير العربية، فردين اجابا بمهارة مراقبة الجودة.

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

جدول(11) نسبة المهارات التي تمتلكها عينة الدراسة

يبين الجدول التالي فيما اذا عمل الفرد الباحث عن العمل في السابق ام لا، وتبين ان عدد الافراد الذين اجابوا بنعم 638، في حين بلغ عدد الذين اجابوا لا 362، ومن خلال هذه الاعداد نجد ان اكثر من النصف كانوا قد عملوا في السابق اذ بلغت النسبة 63.8%.

النسبة	عدد المستجيبين	هل عملت في السابق
63.8	638	نعم
36.2	362	لا
100.0	1000	المجموع

جدول(12) نسبة الذين عملوا في السابق ضمن عينة الدراسة

يبين الجدول التالي سبب ترك العمل للأفراد الذين اجابوا في السابق انهم عملوا، كان هناك 64 من الافراد الذين كان سبب تركهم للعمل البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتي، و 74 افراد البحث عن فرصة للتطور الوظيفي، في حين بلغ عدد الذين اجابوا البحث عن راتب اعلى 155، وبلغ عدد الذين اجابوا لا يوجد مرونة في تنظيم اوقات العمل 13، عدم الالتزام بالوصف الوظيفي التي عينت لاجله 15 فرد، 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 المؤسسة تتفكك وتنهيار 12، تقلبات المدير المباشر اجاب 11 فرد، غياب الشفافية والعدالة والاحترام 10، وبلغ عدد الذين اجابوا الاجهاد الدائم 23 فرد، في حين بلغ عدد الذين اجابوا مشكلات في الاداء الوظيفي 3 افراد، وعدد الذين تركوا العمل بسبب الاسائة في مكان العمل من قبل المدير المباشر 7 افراد، عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي اجابها 8 افراد، وقد ترك العمل 12 افراد بسبب عدم الحفاظ على الحقوق العمالية.

النسبة	عدد المستجيبين	سبب ترك العمل
6.4	64	البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتي
7.4	74	البحث عن فرصة للتطور الوظيفي
15.5	155	البحث عن راتب اعلى
1.3	13	لا يوجد مرونة في تنظيم اوقات العمل
1.5	15	عدم الالتزام بالوصف الوظيفي التي عينت لاجله
2.5	25	تغير بالمسار المهني
16.2	162	انتهاء عقد العمل
0.7	7	الافتقار لحس الشغف
1.2	12	المؤسسة تتفكك وتنهيار
1.1	11	تقلبات المدير المباشر
0.1	10	غياب الشفافية والعدالة والاحترام
2.3	23	الاجهاد الدائم
0.3	3	مشكلات في الاداء الوظيفي والاداء المؤسسي
0.2	2	عدم تقدير التقدير للانجاز والمهارات والخبرات
0.4	4	الملل والروتين
70.	7	الاسائة في مكان العمل من قبل المدير المباشر
1.6	16	عدم وجود بيئة عمل مناسبة
0.9	9	عدم توفر تأمين صحي
80.	8	عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي
60.	6	عدم توفر حضانة
2.1	12	عدم الحفاظ على الحقوق العمالية
2.63	623	عدم الاجابة (لم يعملوا)
100.0	1000	المجموع

جدول (13) نسبة أسباب ترك العمل لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي فيما اذا كان الفرد يتقاضى اجره كاملا ام لا، وتبين ان نسبة الذين كانوا يتقاضون الراتب كاملا 84.9% اي ما يعادل 542 من اصل 638 فرد، ونسبة الذين اجابوا لا 15.1% وهذه النسبة قليلة مقارنة بالذين تقاضوا اجورهم كاملة.

النسبة	عدد المستجيبين	هل كنت تتقاضى الاجر كامل
9.84	425	نعم
1.51	291	لا
100.0	638	المجموع

جدول (14) نسبة تقاضي الاجر كامل لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي اهم العوامل التي تساعد على الاستقرار في العمل، فقد اوضحت الارقام ان عدد الافراد الذين اجابوا الحصول على حقوقه الكاملة في العمل 670، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا التدريب المستمر 103، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا القدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الايجابية 37، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا القدرة على التنافس بصورة ايجابية 27، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا وجود امان وظيفي 69، وعدد الذين اجابوا الوضوح والشفافية 12 فرد، وعدد الذين اجابوا الموضوعية وعدم التمييز بين الموظفين 9 افراد، وبلغ عدد الذين اجابوا قدرة القيادة العليا على ضبط العمل، واشراك كافة أقسام المؤسسة في وضع الخطط المستقبلية 2، و 5 افراد اجابوا وجود نظام سليم للتقييم على أساس الأداء المتميز. وكان عدد الافراد الذين اجابوا الحفاظ على الحقوق العمالية 31 افراد، وبلغ عدد الذين اجابوا توفر المواصلات 16 فرد، وبلغ عدد الذين اجابوا ملائمة بيئة العمل 4 افراد.

النسبة	عدد المستجيبين	اهم العوامل للاستقرار في العمل
67.0	670	الحصول على حقوقه الكاملة في العمل
10.3	103	التدريب المستمر
3.7	37	القدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الأشخاص ضمن بيئة العمل
2.7	27	القدرة على التنافس بصورة إيجابية، بعيداً عن العدائية والتهجم، والأساليب اللاأخلاقية.
6.9	69	وجود أمان وظيفي في المؤسسة
1.2	12	الوضوح والشفافية والعدالة
0.9	9	الموضوعية وعدم التمييز بين الموظفين
0.2	2	قدرة القيادة العليا على ضبط العمل، واشراك كافة أقسام المؤسسة في وضع الخطط المستقبلية
0.5	5	وجود نظام سليم للتقييم على أساس الأداء المتميز.
0.4	4	وفر التقنيات الحديثة التي تسمح باختصار الوقت والجهد، وتسهل على الموظف عمله.
0.2	2	قدرات عالية في التنظيم والتخطيط، وعدم التصرف بعشوائية
3.1	31	الحفاظ على الحقوق العمالية
1.6	16	توفر مواصلات
0.3	3	توفر حضانة
0.6	6	الاشترك بتأمين صحي وضمان اجتماعي
0.4	4	ملائمة بيئة العمل
100	1000	المجموع

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

يبين الجدول التالي اجابات الافراد عن الراتب المتوقع، فقد تبين ان عدد الافراد الذين كانت اجابتهم الحد الأدنى للأجور 260 دينار 302، في حين ان من اجاب من 261 الى 500 دينار كان عددهم 582، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا من 501 الى 999 دينار 114 فرد، وبلغ عدد الذين اجابوا أكثر من 1000 دينار 2، اي انها الاقل نسبة بالنسبة للنسب الأخرى.

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

جدول(16) نسبة فئات الراتب المتوقع لعينة الدراسة

يبين الجدول التالي فيما اذا واجه احد افراد العينة مهن مغلقة للافراد غير الاردنيين، وكانت اجابات الذين واجهوا مهن مغلقة 29، في حين ان 971 من الافراد لم يواجهوا مهن مغلقة.

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

جدول(17) نسبة مواجهة المهن المغلقة في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي ابرز المهن المغلقة التي التي واجهها الافراد غير الاردنيين، فكانت نسبة الذين اجابوا مدرس 4 افراد في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا عامل او عمالة في المصانع 8 افراد اي بنسبة 27.5، وعدد الذين اجابوا تطوع 6 افراد، ومهنة سائق تم الاجابة من قبل 3 افراد، وكان عدد الذين اجابوا بموظف رسمي 8 افراد ، وقطاع خاص 9 افراد اي 31.0 من اجمالي النسب، ومن خلال هذه النسب تبين ان اكثر المهن التي واجهها الافراد هي القطاع الخاص وكذلك الموظف الرسمي.

النسبة	عدد المستجيبين	اذا نعم ، ماهي المهن المغلقة
13.7	4	مدرس
27.5	8	عامل او عمالة في المصانع
20.6	6	متطوع
10.3	3	سائق
27.5	8	موظف رسمي
31.0	9	قطاع خاص
100.0	29	المجموع

جدول(18) نسبة المهن المغلقة لغير الاردنيين في عينة الدراسة

يبين الجدول التالي فيما اذا كان الفرد غير الاردني يمتلك مزايا نفس مزايا العامل الاردني، سينا وان الوزارة تعمل ضمن قوانين ومتابعه للمنشآت إلا ان هنالك بعض التصرفات الفردية التي تتبع للعمل غير المنظم، حيث تبين ان عدد الذين اجابوا بنعم 275 اي بنسبة 63.9 وهي الاعلى، في حين كانت الاجابة لا من قبل 155 فرد لم يمتلكوا نفس مزايا العامل الاردني.

النسبة	عدد المستجيبين	هل تمتلك نفس مزايا العامل الاردني
63.9	275	نعم
36.1	155	لا
100.0	430	المجموع

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

يبين الجدول التالي المزايا التي لم يمتلكها العامل غير الأردني من وجهة نظره، اذ بينت الأرقام ان 67 فرد اجاب الراتب اي ما يعادل 43.2 وهي الاعلى نسبة بين المزايا مما يعني ان اغلب الافراد يجدون ان العامل الأردني لديه ميزة الراتب تختلف عن غيره من الجنسيات، وبلغ عدد الذين اجابوا المكافآت والحوافز 17 فرد، في حين اجاب 23 فرد الاجازات بأنواعها، و 16 فرد اجاب ساعات العمل، و 5 افراد ممن اجاب المواصلات، وقد اجاب 3 افراد الحضانه للابناء 3 افراد، وبلغ عدد الذين اجابوا التدريب المستمر فرد واحد، وفردان اجابا تقدير الانجاز والمهارات، واجاب 3 افراد العمل ضمن المستوى التعليمي الواصل اليه.

النسبة	عدد المستجيبين	اذا لا ما هي المزايا التي لا تمتلكها
43.2	67	الراتب
10.9	17	المكافآت والحوافز
2.3	23	الاجازات بانواعها
14.2	16	ساعات العمل
3.2	5	المواصلات
1.9	3	الحضانه للابناء
9.6	15	الاشترآك بالتأمين الصحي والضمان الاجتماعي
60.	1	التطور الوظيفي
1.2	2	التدريب المستمر
60.	1	المشاركة في وضع الخطط المستقبلية
1.2	2	تقدير الانجاز والمهارات والخبرات العملية
1.9	3	العمل ضمن المستوى التعليمي الواصل اليه
100.0	155	المجموع

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

يبين الجدول التالي نسب الذين واجهوا اساءة من صاحب العمل، اذ تبين ان 151 من الاشخاص الذين تعرضوا لاساءة اثناء العمل، في حين ان 487 لم يتعرضوا لاي نوع من الاساءة اثناء عملهم السابق اي ان نسبة الذين تعرضوا للاساءة كانت قليلة مقارنة بالافراد الذين لم يتعرضوا لاي نوع من الاساءة .

هل واجهت اساءة من صاحب العمل	عدد المستجيبين	النسبة
نعم	151	7.23
لا	487	3.76
المجموع	638	100.0

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

يبين الجدول التالي طبيعة الاساءة التي تعرض لها البعض من افراد العينة اثناء العمل السابق، فقد تبين ان 19 فرد تعرضوا للإساءة الجسديه، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للاساءة اللفظية 22 فرد، في حين تعرض فرد واحد للاساءة العاطفية، وبلغ عدد الذين تعرضوا للتمتر 55 فرد، وفرد واحد تعرض للتحرش، و كذلك فرد واحد تعرض للإساءة الجنسيه، وبلغ عدد الذين تعرضوا للاساءة الرقمية فرد واحد، وعدد الذين تعرضوا للتعسف المؤسسي 16 فرد، في حين ان 34 فرد تعرضوا للاستغلال الاقتصادي. ويتبين من خلال النتائج السابقة ان الاعلى نسبة هي التتمر، اذ بلغت نسبة تعرض الافراد للتمتر 36.4 وهي نسبة عالية مقارنة مع غيرها من النسب ثم يأتي بعد ذلك الاستغلال الاقتصادي.

النسبة	عدد المستجيبين	اذا نعم ما هي طبيعة الاساءة
12.6	19	الإساءة الجسديه
14.6	22	الإساءة اللفظية
60.	1	الإساءة العاطفية أو النفسية
36.4	55	التتمر
60.	1	التحرش
60.	1	الإساءة الجنسيه
1.3	2	الإساءة الرقمية أو التسلط عبر الإنترنت
10.6	16	التعسف المؤسسي
22.5	34	الاستغلال الاقتصادي
100.0	151	المجموع

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

يبين الجدول التالي فيما اذا تعرض احد افراد العينة او احد افراد أسرته للعنف، وكانت نسبة الاجابة بنعم 17.7 %، بينما نسبة الاجابة بلا 82.4%، مما يعني ان النسبة الاكبر من الافراد لم يتعرضوا هم او احد افراد عائلتهم لاي نوع من العنف.

النسبة	عدد المستجيبين	هل تعرضت انت او احد من افراد اسرتك للعنف
717.	717	نعم
382.	382	لا
100.0	1000	المجموع

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

يبين الجدول التالي انواع العنف التي تعرض لها الافراد، فتبين ان 11 فرد قد تعرض للعنف الجنسي، في حين بلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف الجسدي 33 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف النفسي 34، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف الاقتصادي 27، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للاهمال 45، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للتنمر 25، والذين تعرضوا للتحرش بلغ عددهم 2، ومما سبق نجد ان اكثر انواع العنف تركزت حول الاهمال بنسبة 25.4 ، العنف الجسدي ونسبته 18.6 و العنف النفسي بنسبة 19.2.

النسبة	عدد المستجيبين	اذا نعم ما هو العنف
6.2	11	العنف الجنسي
18.6	33	العنف الجسدي
19.2	34	العنف النفسي
15.2	27	العنف الاقتصادي
25.4	45	الإهمال
14.1	25	التنمر
1.1	2	التحرش
100.0	177	المجموع

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

يبين الجدول التالي اعداد الافراد الذين عانوا هم او احد افراد اسرتهم من التوتر النفسي، اذ بلغ عدد الافراد الذين اجابوا نعم 294، في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا لا 706، وبالتالي نجد ان النسبة الاعلى كانت عدم معاناتهم للتوتر النفسي.

النسبة	عدد المستجيبين	هل تعاني انت او احد افراد اسرتك من توتر نفسي
4.92	942	نعم
6.07	067	لا
100.0	1000	المجموع

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

يبين الجدول التالي كيفية التعامل التي اتبعها الافراد للتخلص من التوتر النفسي، فقد بلغ عدد الافراد الذين اجابوا بالحد من التعرض للتوتر 76، في حين بلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتعبير عن مشاعرهم 52 فرد، وقام 42 فرد باختيار محاولة خلق توازن بين جوانب الحياة المختلفة، في حين بلغ عدد الذين اجابوا بالتكيف مع الضغوطات 45 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتقبل 15 فرد، وقد بلغ عدد الذين اجابوا بالممارسة لتأمل وتمارين التنفس، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الرياضة، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي وصل العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء والأهل 2 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتخصيص وقت للاهتمام بالنفس والاسترخاء فقط فردان، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الهوايات فرد فقط، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي تعلم مهارات جديدة فرد واحد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي تجنب العادات السيئة فرد واحد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي الافصاح عن اسباب التوتر وتلقي الدعم النفسي 4 افراد. ومما سبق نجد ان الاعلى نسبة للتعامل مع التوتر هي عدم او الحد من التعرض للتوتر اذ بلغت نسبته ما يساوي 25.8، ومن ثم التعبير عن المشاعر بنسبة 17.6 اذ ان الافراد يقللون التوتر بالتعبير عن مشاعرهم والتحدث مع الغير.

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

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

يبين الجدول التالي نسب وجود اطفال يعملون لدى افراد العينة ، اذ بلغ عدد الافراد الذين لديهم اطفال يعملون 60، اي ما نسبته 0.6%، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا لا 940 فيما يتعلق بالافراد الذين لديهم اطفال.

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

جدول (27) نسبة عمالة الأطفال في عينة الدراسة

السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
من المهم ان يكون الراتب الاساسي الذي ستتقاضاه مقارنة بزملائك مرضيا لك.	52.4	44.2	2.6	0.8	
من المهم ان يكون الراتب الاساسي الذي ستتقاضاه مقارنة بالسوق المحلي مرضيا لك.	50.4	47.1	2.4	0.1	
من المهم ان يكون الراتب الاساسي الذي ستتقاضاه مقارنة بحجم مهامك ومسئولياتك داخل العمل مرضيا لك.	48.8	49.3	1.9		
سيمثل الثناء والتقدير من مديرك حافزا معنويا لزيادة انتاجياتك.	48.4	47.7	3.9		
الحافز المادي من قبل مديرك سيزيد من إنتاجيتك	50.2	45.9	3.8	0.1	
من المهم ان تحصل على حافز مادي من مديرك بحال تميزك في العمل.	48.0	45.7	5.7	0.5	0.1
من المهم ان يقوم مديرك المباشر بمناقشة أدائك خلال عملية التقييم (توضيح نقاط الضعف وإمكانية التطوير).	44.0	48.2	7.2	0.6	
من المهم ان تمتلك صلاحيات كافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي لذلك .	41.0	54.1	4.8	0.1	
اعطاء الصلاحيات يزيد من الانتاجية	43.8	50.3	5.9		
من المهم ان تشعر بالامان الوظيفي .	55.3	43.0	1.7		
من المهم ان يتعمل مديرك المباشر معك بشفافية كافية.	50.5	47.4	2.1		
من المهم ان يتعمل مديرك المباشر معك بعدالة كافية.	53.0	46.1	0.9		
من المهم ان تؤخذ أفكارك وأرائك بعين الاعتبار من قبل مديرك عند اتخاذه للقرار.	44.9	50.5	4.6		
من المهم ان 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	

		3.9	49.4	46.7	من المهم العمل في مؤسسة تعمل بروح الفريق.
	0.1	2.8	50.2	46.9	من المهم ان يكون لك وصف وظيفي واضح ومكتوب ومتفق عليه مع مديرك المباشر.
	1.1	4.2	49.7	45.0	لديك الثقة بان المؤسسات المتميزة تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل
	0.2	5.5	44.5	49.8	من المهم ان يتوفر موصلات للمؤسسة لتسهيل الوصول اليها.
		3.4	40.4	56.2	من المهم توفر تامين صحي للعاملين بالمؤسسة.
1.8	8.3	14.1	41.9	33.9	ازدياد عدد افراد الاسرة يكون حافزا لعمل المرأة.
2.2	11.3	14.5	41.0	31.0	الزوج او الوالد هما المسؤولان عن عمل المرأة.
4.1	1.0	4.4	44.8	45.2	النسبة

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

من خلال الجدول أعلاه نجد ان نسبة الموافقة بشدة لفقرات الاستبانة كانت 45.2 اي الاعلى نسبة، مما يعني ان هناك موافقة شديدة وتأييد لما ذكر في الاستبانة، وكذلك بلغت نسبة الموافقة 44.8 لفقرات الاستبانة من قبل الباحثين عن العمل في محافظة المفرق، في حين ان 4.4 من الافراد اجابوا بمحايد اي لم يكونوا بأي طرف من الموافقة او عدمها، اما نسبة عدم الموافقة كانت 1.0 هي نسبة قليلة جدا مقارنة بغيرها، بالاضافة الى نسبة عدم الموافقة بشدة بلغت 4.1، ومما سبق نجد ان هناك تنوع ما بين الافراد من حيث الجنس، الاعمار، المؤهل العلمي، المهارات والخبرات وغيرها، ويبحثون عن فرص عمل مختلفة تناسب وقدراتهم. وقد تبين ان هناك عدد من التحديات التي قد تعيق حصول الافراد على فرصة عمل للاستمرار في العمل في حال التشغيل، اذ تبين وجود عدد لا بأس به من الافراد الذين تعرضوا لانواع مختلفة من الاساءة اثناء عملهم من قبل المدير او المحيط الداخلي للعمل، فقد توضح ان هناك نسبة عالية من الذين تعرضوا للاهمال في بيئة العمل مثلا، اذ ان وجود اي نوع من الاعتداء او العنف على الافراد قد يكون سبب في ترك العمل والتعرض لتوتر نفسي، وبالتالي عند تكرار مثل هذه الامور قد يتراجع النمو الاقتصادي وتزداد البطالة وكلها تصب في زيادة بؤرة الفقر، بالاضافة الى وجود مزايا مشتركة بين الافراد رغم اختلاف الجنسية، نعم كان هناك بعض الافراد الذين وجدوا انهم لم يمتلكوا مزايا العامل الاردني قد يكون من حيث المهنة او الراتب او الاساءة الا ان الاغلبية امتلكت المزايا المختلفة، ومع الوقت والتحسين الاقتصادي والشفاء التام من آثار جائحة كورونا قد تتحسن الامور وتتساوى المزايا بين الجميع، وكذلك وجود نسبة كبيرة من السيدات الباحثات عن العمل وامتلاكهن العديد من المهارات والخبرات التي قد تؤهلن للعمل رغم وجود التحديات والمعوقات التي قد ترتبط لاعادات والتقاليد او الخوف من التعرض لاي نوع من انواع العنف. ومن أبرز النتائج التي تم الحصول عليها :

- من المهم توفر البيئة الملائمة للعمل، ووجود العدل والشفافية ووجود نظام سليم للتقييم على أساس الأداء المتميز، توفر موصلات، والاشتراك بتامين صحي وضمان اجتماعي، اذ انها من اسباب الاستقرار في العمل.

- من المهم ان يكون الراتب الاساسي الذي سيتقاضاه الفرد مرضيا مقارنة بزملائه.
 - من المهم ان حصول الفرد على حافز مادي من المدير في حال تميزه في العمل.
 - من المهم ان يشعر الفرد بالامان الوظيفي و الاحترام من قبل مديره، والعمل بروح الفرق، اذ انها من اهم العوامل التي قد تحفز الافراد على العمل بجد والتطور والابداع في العمل.
 - من المهم توفر المواصلات، والتأمين الصحي، والضمان الاجتماعي.
- وبناء على النتائج المذكورة سابقا فقد تم استخلاص بعض من التوصيات كان من اهمها، اي يتم زيادة حصول السيدات على فرص عمل تتناسب و المؤهلات العلمية، القدرات والخبرات، وكذلك ان يتم عمل تدريب او اعطاء محاضرات داخل بيئة العمل لكل فرد من الافراد سواء عامل او موظف او مدير ليتم تحديد الحقوق والواجبات لكل فرد من الافراد وخلق بيئة عمل مناسبة تجعل من الافراد فريق متكامل فعال، عمل المزيد من الدراسات المتعلقة تحديدا بالتحديات التي تواجه المرأة، الافراد الذين تجاوز عمرهم 36، الافراد غير الاردنيين اي من جنسيات اخرى، للوقوف على النتائج واحداث التغيير المناسب لضمان النمو والتطور الاقتصادي.

4. أدوات جمع البيانات من خلال المنهج النوعي

حيث تم توجيه أسئلة الدراسة بواسطة باحثين ميدانيين لكل من:

- أصحاب العلاقة بحجم عينة 10 اشخاص

- المؤسسات الاقراضية بحجم 3 مؤسسات

- مجموعات بؤرية بحجم 7 مجموعات

وذلك للوصول الى معلومات أساسية وهامة حول سوق العمل في محافظة اربد بكافة مكوناته.

1-4 المجموعات البؤرية

مجموعة بؤرية للمشاريع غير المرخصة

اولا: العاملين في المشروع

- مشروع السيدة (س،م) وهو مشروع مخيطة منزلية يساهم بتشغيل عدد 1
- مشروع السيدة (م،س) وهو مشروع مطبخ انتاجي يساهم بتشغيل عدد 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 البان واجبان يساهم بتشغيل عدد 3
- مشروع السيدة (ف،ع) وهو مشروع مخلات 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 انتاجي يساهم بتشغيل عدد 1

ثانيا: هل ميزانية المشروع تحد من التشغيل

اجمعت السيدات الموجودات في المجموعة البؤرية ان الميزانية هي السبب والعامل الرئيسي الذي يمنعهن من تشغيل المزيد من الايادي العاملة، كما ان الايراد غير كاف ولا يمكنهن من تشغيل المزيد من الاعداد مما يؤدي الى زيادة الانتاج وتحسين الوضع الاقتصادي للمشروع، وانجاز المهام باسرع وقت وجهد الا ان الميزانية تحد من ذلك.

ثالثا: العوامل او الاجراءات التحفيزية التي ساهمت بتشجيع ابناء المجتمعات المحلية للبدء في مشاريعهم الخاصة

قالت (ف،ص) انها حصلت على منحة من الصندوق الاردني الهاشمي بقيمة 3000 دينار واستمر الصندوق بدعمها الى الوقت الحالي، وقالت (ر،ع) ان منظمة سند دعمتها بمنحة لشراء اغراض لها خاصة بمشروعها بقيمة 300 دينار ، وقالت (م،س) انها حصلت على تمويل من جمعية البر والاحسان للاعمال الخيرية، وقالت (ف،خ) ان الصندوق الاردني الهاشمي يعمل على دعمها دائما من خلال اتاحة الفرصة لها بتدريب مجموعات نسائية كنوع من انواع الدعم، وقالت (ز،ع) ان حصلت على دعم من جمعية الكرام وجمعية فوزي شديفات من خلال طرحهم لبرامج تدريبية للسيدات لتقوم هي بتدريبهم وحاليا تدرّب في منظمة IRC للاغاثة الدولية.

رابعا: مصادر التمويل

اجمعت السيدات على ان مصادر التمويل ذاتية الا ان السيدة (ف،ص) حصلت على منحة من الصندوق الاردني 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 من منظمة الصحراء الذكية، واخذت السيدة(أ،م) قرض من صندوق المرأة بقيمة 600 دينار، والسيدة(ز،ع) قرض من شركة تمويلكم بقيمة الف دينار، والسيدة (م،س) قرض من شركة تمويلكم قرض بقيمة 750 دينار.

خامسا: الجهات الرسمية المسؤولة عن الترخيص

البلدية، غرفة الصناعة ، غرفة التجارة، مؤسسة الغذاء والدواء، اذن اشغال ، وللسوريين الجهات المذكورة بالاضافة الى وزارة الداخلية والمخابرات العامة وموافقة امنية.

سادسا: الشروط التي يجب توفرها في المشاريع المنوي ترخيصها

اجمعت السيدات على انة الشروط التي يجب ان تتوافر في المشروع لترخيصها هي:

- شهادة مزاوله مهنية
- شهادة جودة من الغذاء والدواء

- اذن اشغال

كما اجمعت السيدات على انهن لا ينوين ترخيص مشاريعهن خوفا من الضريبة والرسوم المتراكمة، كما ترى السيدات ان الترخيص عبارة عن اعباء وتكاليف مادية لا يستطعن تغطيتها.

سابعا: التشريعات والانظمة في المساهمة بتحفيظ اصحاب المشاريع على ترخيص مشاريعهم

قالت السيدة (ف،ص) انها وقبل سحب ترخيص مشروعها كانت ترى ان اجراءات الترخيص سهلة جدا وغير معقدة الا ان القوانين هي العائق الاكبر وراء الغاء ترخيص وذلك بسبب ترتب مبلغ 3000 دينار ضريبة عليها اضطرت الى دفعها مرة واحدة، وهو السبب الذي دفعها الى الغاء الترخيص كما اعتبر السيدات المشاركات ان الترخيص عكس ذلك وان الاجراءات صعبة لذلك لا يرغبن به، وقالت السيدة(ز،ع) ان مشروعها حاليا قائم في منزل والديها وانها ستنتزج قريبة وستنقل مكان سكنها ومشروعها لاحقا عندها ستفكر بالترخيص، واجمع السيدات ان الدخل المادي القليل للمشروع هو احد الاسباب الرئيسية التي تمنعهم من الترخيص.

ثامنا: التحديات التي تواجه المشاريع غير المرخصة

- 1- ضعف في عمليات التسويق والترويج
- 2- ضعف في امكانيات التصوير
- 3- ضعيف في التمويل
- 4- نقص في المواد الخام والتي قد تلجا بعض السيدات للذهاب الى محافظات اخرى للحصول عليها وارتفاع اسعارها
- 5- ارتفاع اسعار شركات التوصيل
- 6- الغاء الطلبيات في بعض الاحيان

تاسعا: الحلول التي اتبعتها للوصول الى بيئة مناسبة سليمة

قالت السيدة(ز،ع) انها لجأت الى اماكن اخرى اقل سعرا بالمواد الخام، وقالت السيدة(ف،ص) انها استغلت دوام المدارس وقامت بترويج منتجاتها للمعلمات وركزت على موضوع الجودة والنظافة والمنظر الجذاب للاطباق ما زاد الطلب على منتجاتها، وقالت (م،س) انها تركزت على موضوع النظافة لما له من اثر على بيع منتجاتها بالاضافة الى التزامها بوقت توصيل الطلب، وركزت السيدة(أ،م) على موضوع التسويق الالكتروني ونمت مهاراتها فيه.

عاشرا: الاثار التي تترتبت على مشاريعكم جراء جائحة كورونا

قالت السيدة (أم) انها تعرضت الى خسارة كبيرة في الجائحة ادت الى تراكم الديون مما دفها الى اخذ قرض لتسديد المبالغ المترتبة عليها كما انها لازالت تعاني من اثار الجائحة وان مشروعها لم يعد كالسابق، وقالت السيدة (ف،خ) ان كورونا ادت الى ضعف ونقص في المواد الخام بالاضافة الى انعدام عملية الشراء والبيع في الاسواق المحلية، وقالت السيدة(م،س) ان الجائحة اثرت عليها ايجابا لان المطاعم تم اغلاقها بشكل كامل واصبح هناك توجه كبير على المطابخ الانتاجية.

الحادي عشر: الإجراءات التي اتبعتها للوصول الى مرحلة التعافي

اشارت السيدة (ف،ص) انها قررت استثمار وقتها خلال فترة الجائحة وعمل كميات من دبس الفليفة والبندورة والمخللات وغيرها، كما استفادت جدا من عملية لتسويق الالكتروني خلال الجائحة، وقالت السيدة(أم) انها اخذت العديد كم الدورات خلال فترة الجائحة مثل دورة ادارة المشاريع، وقالت (ز،ع) انها خضعت الى العديد من الدورات خلال فترة الجائحة مثل دورة مهارات ذاتية كما بدأت بتوسيع عملها ليشمل محافظات اخرى لتخفيف الاعباء الاقتصادية التي حصلت من الجائحة.

الثاني عشر : استهداف سيدات المجتمع المحلي وتدريبهم وتطوير مهاراتهم ودعمهم للبدء في مشاريعهم الخاصة تشجيعهم على ترخيص هذه المشاريع وضمان نجاحها والوصول الى بيئة تحفيزية اكثر ملائمة لعمل السيدات

اشارت العديد من السيدات ان الصندوق الاردني الهاشمي فقط هو من قام بدعمهن وتحفيزهن من خلال عمل العديد من الدورات وفتح الفرصة لهم بالتدريب، كما قالت السيدة (ف، س) انه تم استهدافها وتدريبها من قبل مشروع الصحراء الذكية وبعد الانتهاء من التدريب تم دعمها ببيت بلاستيكي وزراعته لها مرة واحدة فقط.

الثالث عشر: ما هي اهم التدريبات المهنية التي تحتاجها المشاريع المرخصة والغير مرخصة لتوظيف الاشخاص ذوي المهارات والكفاءات المناسبة

1- المهارات الحياتية المطلوبة واهمها مهارة تطوير الذات

2- مهارات القص والخياطة

3- مهارات التسويق

4- مهارات التصوير الاحترافي

مجموعة بؤرية للمشاريع المرخصة

- يساهم مشروع السيدة (أ،ع) وهو مشروع مطبخ انتاجي بتشغيل 3 عاملين
يساهم مشروع السيدة (ب،ع) وهو مشروع أشغال يدوية بتشغيل 11 عامل
يساهم مشروع السيدة (ج،خ) وهو مشروع كروشيه بتشغيل 4 عاملين
يساهم مشروع السيدة (س،ص) وهو مشروع جميد والبان وأجبان بتشغيل 3 عاملين
يساهم مشروع السيدة (ن،ز) وهو مشروع البان واجبان بتشغيل 3
يساهم مشروع السيدة (س،ب) وهو مشروع شوكلاتة وحلويات بتشغيل 7 عاملين
يساهم مشروع السيدة (إ،م) وهو مشروع تفريز ومطبخ انتاجي بتشغيل 2 عاملين
يساهم مشروع السيدة (أ،خ) وهو مشروع البان وأجبان بتشغيل 4 عاملين
يساهم مشروع السيدة (ب،ص) وهو مشروع خياطة بتشغيل 2 عاملين
يساهم مشروع السيدة (أ،ه) وهو مشروع مطبخ انتاجي بتشغيل 2 عاملين

أولاً: ميزانية المشروع

أجمع كافة السيدات أن الميزانية الخاصة بمشاريعهن قليلة جداً ولا تمكنهن من تشغيل مزيد من أعداد العاملین مما يؤدي إلى انجاز 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 الطلبات وهي أحد أهم الأمور التي تحد من تحسين الوضع الاقتصادي للمشروع.

ثانياً: العوامل أو الإجراءات التحفيزية التي ساهمت بتشجيع إبناء المجتمعات المحلية للبدء في مشاريعهم الخاصة ترخيصها

قالت السيدة (أ،ع) أن أحد أهم الأسباب التي دفعتها للبدء بمشروعها وترخيصه هو أنها ربة أسرة كبيرة وأن الدافع الاقتصادي هو السبب الرئيس، كما أن الترخيص ساهم بزيادة الطلب على منتجاتها، وقالت السيدة (ج،خ) أن الشغف هو الذي دفعها للبدء بمشروعها بالإضافة إلى أنها قامت بترخيص المشروع للحصول على منحة من منظمة

USAID، وقالت السيدة (س،ص) أن العامل الاقتصادي هو السبب الذي دفعها للبدء بمشروعها بالإضافة الى أنها قامت بترخيص المشروع للحصول على منحة من منظمة Blumont كما أن الترخيص ساهم بزيادة الطلب على منتجاتها مما أدى الى زيادة الانتاج، وقالت السيدة (ن،ز) أن الدافع المادي والاقتصادي كان سببا للبدء بمشروعها كما قامت بترخيص مشروعها للحصول على منحة من منظمة Blumont، وقالت السيدة(س،ب) أن عدم توافر فرص عمل في سوق العمل في محافظة المفرق أدى الى دعمها وتحفيزها للبدء بالمشروع الخاص بها واعتبرت "البطالة" أحد أهم دوافعها، كما قامت بترخيص مشروعها للحصول على تمويل من المنظمات والتي تعتبر الرخصة شرطا اساسيا للحصول على التمويل بالإضافة الى أنها ترغب بعرض منتجاتها في الاسواق والمحال التجارية ولن تتمكن من فعل ذلك بدون ترخيص المشروع الخاص بها، وقالت السيدة (ب،ص) أن الدافع المادي والاقتصادي كان سببا للبدء بمشروعها كما قامت بترخيص مشروعها للحصول على منحة من منظمة Blumont، وقد فتح لها ترخيص مشروعها افاقاً جديدة بالعمل وأدى الى زيادة بيع منتجاتها وبشكل كبير، وقالت السيدة (أ،ه) أن خبرتها في مجال مشروعها هو الذي دفعها للبدء بمشروعها كما ان الترخيص فتح لها ابوابا جديدة وازداد الاقبال على منتجاتها بشكل كبير.

ثالثا: مصادر التمويل

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

رابعا: دور التشريعات والانظمة بدعم وتطوير هذه المشاريع المرخصة

قالت السيدة(ب،ع) أن الضرائب هي أحد العقبات أمام مشروعها كما أن التشريعات والانظمة والقوانين فرضت عليها الرسوم والضرائب بدلا من دعمها، وقالت السيدة(إ،م) أن اجراءات الترخيص طويلة ومعقدة كما تفرض دعم المسققات كاملةً على عن البيت الذي تستأجره وهي غير مجبرة على ذلك مما ادى الى دفعها مبالغ اضافية رغم حاجتها

الماسة لها وأكدت على ذلك السيدة (أ،خ) أنها تعرضت لنفس المشكلة، وقالت السيدة (ب،ع) أن التشريعات والانظمة تحد من تطور المشروع الخاص بها، وقالت السيدة (ن،ز) أن الترخيص ساعدها بالتسويق لمنتجاتها وعرضها في مجال تجارية كبيرة بالإضافة الى 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 والاجراءات الخاصة بالسوريين والتي تتمثل في:

- موافقة وزارة الداخلية لتقديم طلب وبعد 20 يوم تأتي الموافقة أو الرفض عليه
- مراجعة المركز الامني ودائرة المخابرات العامة
- في حال تم رفض الطلب من وزارة الداخلية يتم مراجعة المركز الامني مرة أخرى لاخت التصاريح اللازمة. وأجمعت كافة السيدات أن الاجراءات طويلة ومعقدة وخصوصا في بلدية محافظة المفرق.

خامسا: الحلول التي تم اتباعها للوصول الى بيئة مستقرة تساهم في استمرارية ونجاح هذه المشاريع

قالت السيدة (أ،خ) أنها بدايةً قامت باتخاذ القرار بالحصول على السجل التجاري بغض النظر عن الصعب والازمات، ومن أهم الامور التي اتبعتها للوصول الى الحل هي التقنين في المصروفات وشراءها المواد الخام بأسعار الجملة، كما بحثت عن مصادر للتمويل لتخفيف الاعباء المادية المترتبة عليها، وقالت السيدة(س،ب) أن ابرز التحديات التي واجهتها هي مشكلة التسويق فاتبعت العديد من الطرق لتفادي وحل هذه المشكلة فكثفت الترويج على مواقع التواصل الاجتماعي وطورت نفسها في التصوير الاحترافي بالإضافة الى انها ركزت على موضوع الجودة وأدت الى زيادة الطلب على منتجاتها حتى من خارج محافظة المفرق، كما قامت بالاتصال مع أشخاص في محافظات أخرى للترويج الى منتجاتها مما أدى الى زيادة الطلب على منتجاتها، وقالت السيدة(أ،ه) أنها قامت بعمل عروض على منتجاتها لزيادة البيع والطلب عليها واتفق معها على ذلك كافة السيدات.

سادسا: الآثار التي ترتبت على المشاريع امرخصة جراء جائحة كورونا

قالت السيدة(ب،ع) أن كورونا أثرت عليها سلبا فهي لم تتمكن من بيع منتجاتها بشكل كامل مما أثر عليها اقتصاديا، وقالت السيدة(ب،ص) ان كورونا أثرت عليها ايجابا خصوصا بعد اغلاق المحال التجارية واستمرارها في العمل من منزلها مما أدى الى زيادة انتاج مشروعها، كما قامت بعمل اعادة تدوير للاقمشة التي لا تحتاجها وصناعة الكمادات وبيعها مما أدى الى زيادة دخلها المادي، وقالت السيدة (إ،م) أن عملها توقف بسبب الجائحة لان الناس كانت في تلك الفترة لا تثق بالمطابخ الانتاجية، وقالت السيدة(ن،ز) أن الجائحة اوقفت عملها ولم تتمكن من بيع منتجاتها،

وقالت (س،ب) أن كورونا أثرت عليها ايجابيات من خلال اغلاق المحال التجارية كافة فأصبح هناك طلب على المشاريع المنزلية، وقالت السيدة (أ،ه) أن كورونا أفقدت الناس الثقة بالمطابخ الانتاجية مما أثر سلبا على مشروعها.

سابعا: الإجراءات التي المتبعة للوصول الى مرحلة التعافي

قالت السيدة (س،ص) أنه وبعد الانتهاء من الجائحة ركزت على موضوع الترويج والتسويق عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وقالت السيدة(ن،ز) أنه ومن خلال تركيزها على جودة منتجاتها أدى الى زيادة الطلب على منتجاتها بالإضافة الى عمل العروض على منتجاتها والترويج لها بشكل مكثف وأجمع على ذلك السيدات المشاركات في المجموعة، وقالت (س،ب) أنها قامت بالتوسع في صناعة المنتجات وازافة العديد من الاصناف مما أدى الى زيادة الطلب على منتجاتها.

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

أشارت السيدة (س،ص) أن وضع خطة عمل تساهم بشكل أساسي بتحفيظها على الاستمرار في العمل، وقالت السيدة(ب،ع) أن الدعم المادي لمشروعها من قبل المنظمات والجمعيات هو أحد أبرز العوامل التي تساهم في نجاح واستمرار المشروع، وقالت السيدة (س،ب) أنها تعتمد كثيرا على التغذية الراجعة من الزبائن وتعتبره أحد أهم الامور التي تساهم في ديمها وتحفيظها للاستمرار، وأشارت جميع السيدات أن فترة السماح من تسديد الرسوم المترتبة على المشروع تعتبر أحد أهم الامور التي تساعد في التشجيع والتحفيز الاستمرار، بالإضافة الى أن عمل البازارات الترويجية والتسويقية والتي تساهم بنشر منتجاتهن.

كما خضعت السيدات المشاركات في الجلسة الى العديد من الدورات التدريبية والتي تساهم برفع الكفاءات والمهارات الخاصة بهنّ وأبرزها:التغليف، والتسويق، وخياطة على الماكينات الصناعية، وتسويق مالي، وريادة أعمال، وادارة المشاريع، والصحة والغذاء، ودراسة الجدوى

تاسعا: اهم التدريبات المهنية التي تحتاجها المشاريع المرخصة لتشغيل الاشخاص ذوي المهارات والكفاءات المناسبة

- دورات التغليف سواء كان تجميلاً

- التسويق الالكتروني

- التصوير

- خياطة اليدوية، والخياطة على الماكينات الصناعية

- التثقيف المالي

- دراسة الجدوى

عاشرا: الميزة التنافسية

قالت السيدة (أ،ع) بأن الميزة التنافسية هي ما يميز مشروعها عن المشاريع الأخرى في نفس المجال، وقالت السيدة (أ،ه) أن الميزة التنافسية تكمن في معرفة نقاط القوة للمشروع والتركيز عليها و ابرازها، وقالت السيدة (ج،خ) أن الميزة التنافسية هي ما يميزها مشروعها عن المشاريع الأخرى مثل الجودة، والنظافة، والكمية وغيرها، وقالت السيدة (س،ص) بأن الميزة التنافسية تكمن في دراسة السوق المنافس، وقالت السيدة (ن،ز) أن الميزة التنافسية تتمثل في الوصول الى اسعار تنافسية وتفضيلية عن المنافسين.

مشاريع ترغب بالتطوير المفرق

اولا: عدد العاملين

- مشروع السيدة (ن،ن) وهو مطبخ انتاجي يساهم بتشغيل عدد 2
- مشروع السيدة (ه،ر) وهو مشروع البان واجبان 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 انتاجي يساهم بتشغيل عدد 2
- مشروع السيدة (أ،م) وهو مشروع مطبخ انتاجي يساهم بتشغيل عدد 3
- مشروع السيدة (أ،ع) وهو مشروع تاجير فساتين زفاف يساهم بتشغيل عدد 3
- مشروع السيدة (ف،م) وهو مشروع صالون تجميلي منزلي يساهم بتشغيل عدد 1
- مشروع السيدة (أ،ح) وهو مشروع تصوير فوتوغرافي يساهم بتشغيل عدد 2

ثانيا: ميزانية المشروع

اجمع كافة السيدات على ان الميزانية المحدودة احد ابرز العوائق التي تواجههن وتحد من تطور المشروع وزيادة كميات الانتاج باسرع وقت وجهد مما يؤدي الى زيادة الايراد وتحسين الدخل.

ثالثا : ما هي رؤيتكم في توسعة / تطوير مشروعك

اشارت السيدة (ف،م) انها تطمح الى فتح صالون تجميلي مرخص وزيادة عدد العاملين فيه والخضوع للعديد من الدورات التي تساهم بتطوير مشروعها، وقالت السيدة(أ،ع) انها تطمح الى الحصول على رخصة وفتح محل لتاجير فساتين الزفاف، و اشارت السيدة(ه،ر) انها تطمح الى فتح محل لبيع الالبان الاردنية والسورية في سوق مدينة المفرق مما يؤدي الى زيادة الانتاج والدخل، وقالت السيدة(أ،ح) انها تطمح الى تطوير عملها وفتح محل خاص بالتصوير الفوتوغرافي بالاضافة الى شراء كاميرا متطورة ذات جودة عالية وقالت السيدة(ف،ص) انها تطمح الى شراء مزيد من المعدات والادوات لتطوير مشروعها وزيادة دخلها، وقالت السيدة(ش،ع) انها تطمح الى فتح محل خاص بالطباعة الحرارية في سوق مدينة المفرق لزيادة الطلب على الخدمات التي تقدمها.

رابعاً: الاحتياجات الأساسية التي تحتاجها لتطوير مشروعك

اشارت السيدة(أ،ح) انها تحتاج الى دورات في الفوتوشوب لتطوير مشروعها وزيادة الجودة في الصور الفوتوغرافية يؤدي الى زيادة الطلب عليها، وقالت السيدة(أ،م) انها تحتاج الى معدات حديثة ومتطورة لتتمكن من انتاج العديد من الصناف بارع وقت واقل جهد وجودة اعلى، وقالت السيدة(ش،أ) انها تحتاج الى دورة تصميم تمكنها من انجاز عملها باسرع وقت وجهد، وقالت (ه،ر) انها بحاجة الى دورة مكثفة بالتسويق الالكتروني لما لها من دور في زيادة المبيعات والدخل، وقالت السيدة(ف،ص) انها بحاجة الى دورة ادارة مشاريع لتتمكن من خلالها تعلم التسويق ودراسة السوق، وقالت (ب،ق) انها بحاجة ماسة الى العديد من الادوات الهامة لتطوير مشروعها الانتاجي ولزيادة كميات الانتاج.

خامساً: العوامل التي تساعدك في تطوير مشروعك

اشار السيدات الى العديد من العوامل التي تساعد في تطوير مشاريعهن واهمها:

- 1- توفير الدعم الماد اللازم
- 2- توفير المعدات التي يحتاجها المشروع
- 3- الابتكار والتطور والافكار الجديدة
- 4- التركيز على موضوع الجودة في العمل والانتاج
- 5- دمج الثقافات والوصول الى منتج ابتكاري
- 6- التركيز على ابراز نظافة المكان وخصوصا في مشاريع المطابخ الانتاجية

وقالت السيدة(أ،ح) انها تقوم حاليا بعمل استديو صغير فيمنزلها يسها عليها عملية التصوير وذلك بسبب ندرة اماكن التصوير في محافظة المفرق.

اما فيما يخص العوامل الخارجية اشار السيدات الى العديد من العوامل اهمها:

- 1- تجاوز جميع الاراء السلبية والمحبطة من قبل اي شخص
 - 2- التمويل هو السبب والعامل الرئيسي سواء داخليا ام خارجيا
- واشارت السيدات انهن يحاولن تخطي هذا العامل وتطوير المشروع وتشغيله ضمن اي امكانيات.

سادسا: التحديات التي تحد من تطوير مشروعك

قالت السيدة(أ،ع) ان اهم تحدي بعد العامل المادي هو عدم معرفتها بالقوانين والاجراءات التي يجب اتباعها لترخيص مشروعها، وقالت السيدة(ب،ق) ان اجراءات الترخيص صعبة ومعقدة وهناك العديد من الجهات المسؤولة عنها وهذا يعتبر التحدي الاكبر الذي يمنعها من ترخيص مشروعها، وقالت السيدو(أ،ح) انها متخوفة من الاجراءات المتعلقة بالترخيص ولا ترغب بترخيص مشروعها، واجمع كافة السيدات على ان البيئة لمحيطه بهن دائما تضع في طريقهن العقبات وزرع عنصر الخوف بعدم نجاح المشروع وتطوره.

سابعا: الحلول التي اتبعتها للوصول الى بيئة مناسبة تساهم في تطوير مشروعك

قالت السيدة(أ،ح) انها بداية كانت تقوم باستاجر كاميرا لتتمكن من البدء بمشروعها ثم جمعت مبلغ الكاميرا وتمكنت من امتلاكها، ثم بدأت العمل بطرق ابتكارية من خلال عمل العروض اللازمة لجذب اكبر عدد ممكن من لزبائن، واجمع السيدات على انهن يقمن بالتركيز على العديد من العوامل للوصول الى بيئة عم مستقرة وهي:

- 1- الجودة العالية للمنتجات والاصناف
- 2- الصدق والامانه
- 3- الوقت الدقيق
- 4- التركيز على موضوع التسويق الالكتروني عبر صفحات التواصل الاجتماعي

ثامنا: التشريعات والانظمة بدعم وتطوير هذه المشاريع

اشارت السيدات انهن لا يعلمن ما هي اضرار وفوائد الترخيص وهن لا يعتبرنه لا دور له في تطوير مشاريعهن.

تاسعا: الآثار المترتبة على تطوير مشروعك جراء جائحة كورونا

اشارت السيدة(أ،م) ان جائحة كورونا ادت الى خسائر كبيرة في مشروعها بسبب توقف عمليات البيع والشراء لمدة طويلة، و اشارت السيدة(أ،ع) ان مشروعها جاءت فكرته من الاوضاع الناتجة من جائحة كورونا وخصوصا ان مشروعها منزلي ولم تؤثر عليه الاغلاقات العامة التي حدثت بسبب الجائحة فقامت بعمل اسعار منافسة رمزية ادت الى زيادة شهرتها في فترة الجائحة وزيادة الطلب على منتجاتها، وقالت السيدة (ب،ق) انها اثرت عليها سلبا وان الطلب على منتجاتها توقف بشكل كامل ولفترة طويلة، وقالت السيدة(ف،م) انها قامت بفتح مشروعها تائرا بالوضع الاقتصادي من جائحة كورونا، وقالت السيدة(ه،ر) ان مشروعها توقف بشكل كامل بسبب الجائحة وعاج الى نقطة الصفر كما تاثرت بعد الجائحة بضعف القوة الشرائية في السوق المحلي اجمالا بسبب الاوضاع الاقتصادية عموما.

عاشر: الإجراءات التي اتبعتها للوصول الى مرحلة التعافي وتطوير مشروعك

قالت السيدة (ش،ع) انها قامت بتوصيل الطلبات الخاصة بالزبائن عبر الدراجة الهوائية، وقالت السيدة(ه،ر) انها تقوم بالتواصل مع الزبائن بشكل مباشر واطهار الجودة العالية لمنتجاتها، وقالت السيدة(ب،ق) انها كانت تقوم بعمل فحص كورونا بشكل متكرر ونشره عبر صفحات التواصل الاجتماعي مما ادى الى زيادة الثقة بمنتجاتها وزيادة اطلب عليها، بالضافة الى عمل العديد من العروض والخصومات على قيمة الفاتورة، ادى ذلك الى تحسين وضعها الاقتصادي والبدء بمرحلة التعافي شيء فشيئا، و اشارت السيدة(أ،ح) انها في فترة كورونا بالتركيز على تعلم الفوتوشوب من خلال الدورات على تطبيق ZOOM لاستغلال وقتها بشيء يؤدي الى تطور مهاراتها، و اشارت جميع ان للابتكار والجودة دور كبير وفاعل للوصول الى بيئة مستقرة بالاضافة الى التركيز على التسويق عبر مواقع التواصل الاجتماعي مما ادى الى توسع انتشار المشاريع الخاصة بهن.

الحادي عشر: التدريبات المهنية التي تحتاجها لاجل تطوير مشروعك

1- الفوتوشوب والتصميم والمونتاج

2- فنون الحلويات

3- تسويق الكتروني

4- تطوير مهارات صناعة الطعام

5- ادارة مالية

6- التغليف

7- التصوير الاحترافي

الثاني عشر: التدريبات الأساسية التي تحتاجها لتطوير مشروعك

1- الاتصال والتواصل

2- ادارة الوقت

3- القدرة على الاقناع

4- تطوير الذات

الثالث عشر: الميزة التنافسية بتطوير مشروعك

اشارت السيدة(ه،ر) ان الميزة التنافسية هي ما يميز مشروعها عن المشاريع المشابهة فقامت كسوريا تعيش في الاردن بدمج الثقافتين والوصول الى منتج ابتكاري سوري اردني، وقالت السيدة (ب،ق) ان الميزة التنافسية هي احد الدوافع لتطوير مشروعها، وقالت السيدة(أ،ح) ان الميزة التنافسية تعني لها التطور بمراحل عن المشاريع المنافسة لها بالسوق المحلي، و اشارت السيدات كافة ان احد العوامل التي تؤدي الى تطور العمل من خلال وجود الميزة التنافسية هي:

1- الاسعار

2- العروض

3- الجودة

4- التطور في العمل ومواكبة كل ما هو جديد

5- الابتكار

6- التعامل اللبيق

7- دقة المواعيد

8- طريقة عرض المنتجات

الرابع عشر: المشاريع المرخصة وغير مرخصة على تطوير مشروعك

قالت السيدة (أ،ع) ان الترخيص يفتح لها ابواب جديدة لتطوير المشروع الخاص بها الا ان عدم معرفتها بالاجراءات كافة وعدم توفر مبلغ الترخيص هو الذي يمنعها من ترخيص مشروعها، وقالت السيدة (ه،ر) ان عدم قدرتها على الترخيص تمنعها دائما من عرض منتجاتها في الاسواق والمحال التجارية الكبيرة وذلك لعدم توفر ختم الغذاء والدواء على منتجاتها، واجمعت جميع السيدات ان عدم العلم والدرايه باجراءات الترخيص هو الذي يمنعهن من ترخيص مشاريعهن.

مجموعة بؤرية لمؤسسات المجتمع المدني (الجمعيات)

اولا: سوق العمل في محافظة المفرق

قال السيد(ن،خ) أن سوق العمل هو المكان الذي تتوفر فيه فرص العمل لكلا الجنسين، الا ان سوق عمل محافظة المفرق يعاني من عدم توفر فرص عمل من خلال فتح مجالات واسواق جديدة، مع الاخذ بعين الاعتبار أن مجتمع محافظة المفرق هو "مجتمع عشائري وغير منفتح" والسيدات يفضلن العمل في مكان يخلو من الاختلاط، وقالت السيدة "م،ج" أن سوق العمل هو المكان الذي يتم فيه ايجاد فرص عمل للشباب في ظل البطالة المتفشية والتي ادت الى انتشار المشاكل المجتمعية مثل "تعاطي المخدرات والتفكك الاسري وغيرها"

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

قالت السيدة (م،ج) أن التشريعات والانظمة وجدت لتزيد الاعباء المالية على المشاريع كما انه لا يوجد اي امتيازات للأشخاص الذين يرغبون بفتح مشاريعهم، وقالت السيدة (ن،ح) ان التشريعات والانظمة محبطة وليس لها اي دور في تحفيز اصحاب المشاريع الصغيرة، وقال السيد(ح،س) ان الاجراءات والقوانين على مستوى البلدية فقط تعتبر طويلة ومعقدة وتعجزية وهناك الكثير من الاجراءات غير الضرورية، وقال السيد(ن،خ) ان بعض اصحاب المشاريع ينتفعون من المعونة الوطنية وترخيص المشروع قد يؤدي الى انقطاع الراتب، وقال السيد(أ،ه) ان المشاريع الصغيرة تواجه الكثير من التحديات والقوانين والاجراءات تؤدي الى فشل هذه المشاريع.

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

قالت السيدة (ن،ح) ان الجمعية تقوم بتشبيك السيدات مع المنظمات المحلية والدولية للحصول على التمويل اللازم، بالاضافة الى اعطاء السيدات في العديد من الدورات التدريبية والتي تساهم بتوير مهارتهن، وقالت السيدة (م،ج) ان الجمعية تقوم باعطاء السيدات قروض تمويلية لمساعدتهن في البدء بمشاريعهن الخاصة، وقالت السيدة (و،خ) أن الجمعية تقوم باعطاء دورات متعددة تساهم في دعم السيدات صاحبت المشاريع الصغيرة، وقال السيد (ح،س) ان الجمعية تقوم باعطاء قروض تمويلية بنسبة 0% فوائد للسيدات صاحبات المشاريع كما تقوم الجمعية بمتابعة هذه المشاريع والاشراف عليها لضمان بقائها واستمرارها بالاضافة الى اخضاع السيدات للدورة ادارة مشاريع لضمان البدء الصحيح للمشروع.

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

قالت السيدة (ن،ح) ان الجمعية تقوم باستهداف سيدات المجتمع المحلي من خلال الصفحات المختلفة للجمعية على مواقع التواصل الاجتماعي كما ان الجمعية تعمل مع منظمة IRC ببرنامج حماية وتمكين المرأة اذ يتم استهداف السيدات صاحبات المشاريع الصغيرة وتوعيتهن باهمية الترخيص وخصوصا السيدات اللاتي يعملن في مشاريع المطابخ الانتاجية لما للترخيص من دور في حمايتهن وخصوصا بعد حصولهن على شهادة من مؤسسة الغذاء والدواء، وقالت السيدة(ح،خ) أن التواصل مع السيدات يتم عبر مواقع التواصل الاجتماعي كما ان الجمعية دائما تقوم بتوعية السيدات باهمية الترخيص في حمايتهن وفتح افاق جديدة لهن في البيع والانتاج، وأجمع كافة المشاركين على ان المشاريع المنزلية لا يوجد حاجة لترخيصها.

خامساً: اهم المشاريع التي يتم التركيز عليها ودعمها وتأمين التمويل اللازم لضمان بقائها و استمرارها
اشار المشاركون في المجموعة الى العديد من المشاريع الناجحة وأهمها:

- تهديب الشماع
- بيع مستحضرات التجميل
- الاشغال اليدوية
- الخياطة
- الرسم على الزجاج
- بيع الاعشاب الطبية
- المطابخ الانتاجية
- انتاج الالبان
- التجارة الالكترونية
- صيانة السيارات الهجينة

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

قالت السدة فوزية شديفات ان التمويل غير الكافي والمحدود احد أهم المعوقات التي تواجه المشاريع، وقالت السيدة (ن،ح) ان شح الموارد المالية وعدم المعرفة الكافية بالتسويق الالكتروني احد اهم المعوقات التي تحد من تطور

المشاريع بالإضافة الى ضعف المعرفة في اجراءات الترخيص والجهات المسؤولة عنها بالإضافة الى الافتقار الى الابتكار، وقال السيد(ك،م) ان هناك الكثير من اصحاب المشاريع لا يعلمون كيفية ترخيص مشاريعهم، وقال السيد (ح،س) ان عدم دراية اصحاب المشاريع بالسوق المنافس وعشوائية الاداء من اهم المعوقات التي تحد من تطور المشاريع.

سابعا: التحفيزات المتبعة لتشجيع اصحاب المشاريع لترخيص مشاريعهم

قالت السيدة (ن،ح) ان دور الجمعية يقتصر على التوعية باهمية الترخيص وفوائده، وقالت السيدة (ح،خ) انها كانت تعمل على اظهار سلبيات عدم الترخيص لاصحاب المشاريع غير المرخصة وعدم تمكن اصحاب المشاريع غير المرخصة من الحصول على التمويل اللازم الذي يساهم بتطوير المشاريع، وقال السيد(ح،س) ان الجمعية تعمل على دعم الفئتين التاليتين وهما: الايتام وذوي الاعاقة من خلال دفع تكاليف الترخيص كاملة.

ثامنا: اثر جائحة كورونا على المشاريع المرخصة والغير مرخصة

قالت السيدة(ف،ش) ان جائحة كورونا دمرت المشاريع بشكل كامل، وقالت السيدة (ن،ح) ان جائحة كورونا اثرت سلبا على المشاريع بسبب توقف عمليات البيع والشراء بشكل كامل مما ادى الى حدوث خسائر مادية كبيرة ادت الى اغلاق العديد من المشاريع، وقالت السيدة(ن،ح) ان فترة الاغلاقات كانت كبيرة ومنعت اصحاب العمل من ممارسة عملهم لفترة طويلة مما ادى الى توقف الايرادات بشكل كامل، ولكن كان للجائحة بعض الاثار الايجابية مثل ظهور مشاريع جديدة مثل التجارة الالكترونية، وقال السيد (ك،م) ان هناك العديد الذين تأثرو ايجابا بالجائحة وحسنوا مصادر دخلهم خلالها مثل شركات التوصيل.

تاسعا: الاجراءات المتبعة للوصول الى مرحلة التعافي الاقتصادي من الجائحة

قالت السيدة(ف،ش) انها وكرئيسة جمعية ولديها تصريح للتنقل تمكنت من توصيل العديد من الطلبات لاصحاب المشاريع، وقالت السيدة(ن،ح) ان الجمعية كان لها دور كبير في التسويق للمنتجات الخاصة باصحاب المشاريع الصغيرة بالإضافة الى تشبيكهم مع المنظمات والجهات الداعمة، وقال السيد (ح،س) ان الجمعية قامت بتأجيل دفع القروض المترتبة على اصحاب المشاريع حتى يتحسن الوضع المادي للمشروع.

عاشرا: الدوران الوظيفي

قال السيد (ك،م) ان الاستغلال الوظيفي وعدم اعطاء الراتب المناسب من اهم الاسباب التي تساهم بعدم الاستقرار الوظيفي للسيدات تحديدا، وقالت السيدة (م،ج) ان هناك الكثير من السيدات اللاتي يتعرضن للمضايقات

بالعمل وعدم اخذ الفرصة التي تستحقها بالترقية وبالحوافز بالإضافة الى عدم اشراكها في الضمان الاجتماعي، وقال السيد(ح،س) ان عدم توافر المواصات من العمل واليه من اهم الاسباب التي تؤدي الى ترك العمل، وقالت السيدة(ن،ح) ان عدم توافر حضانة في مكان العمل من الاسباب الهامة لعدم الاستقرار في العمل كما ان للزوج او ولي الامر دور في منع السيدة من العمل.

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

اشار المشاركون في المجموعة ان هناك العديد من الاسباب التي تؤدي الى استقرار السيدة في العمل واهمها:

- توفر مواصلات
 - الضمان الاجتماعي
 - اجازات الامومة
 - توفر حضانة
 - بيئة عمل امنة تتوفر فيها اجراءات السلامة العامة
 - الحوافز المادية والمعنوية
- الثاني عشر: حجم الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي او التحرش في سوق العمل وما هي طريقة التعامل مع مثل هذه الحالات ان وجدت

قال السيد(ك،م) ان الاعتداء المبني على النواع الاجتماعي متوفر وبكثرة وه اشكال متعددة مثل: الاعتداء اللفظي والتنمر وغيرها، وقالت السيدة (ن،ح) ان هناك العديد من حالات الاستغلال الوظيفي للسيدات خصوصا وذلك من خلال عملها لساعات طويلة دون حصولها على الاجر كامل، وقال السيد(ح،س) ان بيئة العمل نادر ما يحدث بها مثل هذه الاعتداءات وخصوصا في محافظة المفرق.

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

- كهربائي سيارات
- تصميم داخلي
- الفوتوشوب والمونتاج
- صيانة الاجهزة الخلوية الذكية

- سلامة عامة
- صيانة الات ومعدات

مجموعة بؤرية للعاملين (المفرق)

اولا: المهن المغلقة

قال السيد (م،ج) انه كسوري واجه العديد من المهن المغلقة وخصوصا في مجال اختصاصه في البنوك والمصارف وكافة الشركات اذ يمنع منعاً باتاً عمل السوريين في هذه المجالات، وقالت السيدة (أ،ح) انها قدمت للعديد من شركات تكنولوجيا المعلومات والبنوك ورفضت تشغيلها لكونها سورية فقط .

ثانيا: مدى الرضا عن الراتب الاساسي مقارنة بسوق العمل

اجمع كافة المشاركين أن الراتب الذي يتقاضونه قليل جدا ولا يتناسب مع سوق العمل، كما انه لا يسد الاحتياجات الاساسية مما يدفع بعضهم للعمل بعد اوقات العمل الرسمي لسد احتياجاتهم الضرورية، باستثناء السيد(ع،س) والذي اشار الى انه راضٍ جدا عن الراتب الذي يتقاضاه مقارنة بسوق العمل في محافظة المفرق.

ثالثا: مدى الرضا عن الراتب الاساسي مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات

7 من اصل 10 من المشاركين يرون ان الراتب يتناسب مع حجم المهام الموكلة اليهم، وقال السيد (ض،ح) ان الراتب الذي يتقاضاه مرضي له بحجم المهام الموكلة اليه الا ان ساعات العمل طويلة جدا، وقالت السيدة(ر،ش) ان العمل الذي تقوم به شاق جدا ولا يتناسب مع الراتب الذي تتقاضاه ابدا كما ان ساعات العمل طويلة جدا.

رابعا: التدريب المطلوب للاحتياجات الوظيفية

قالت السيدة (أ،ح) انها عندما بدأت بالعمل قامت المؤسسة التي تعمل بها بتدريبها لمدة اسبوع، وقال السيد(ع،س) ان المؤسسة التي يعمل بها قامت باخضاعه للعديد من الدورات التي هيأت له لشغل وظيفة امين مستودع ومسؤول عهدة وباحث اجتماعي وامين صندوق وغيرها، وقال السيد(م،ج) ان الشركة التي يعمل بها تقوم باعطائه العديد من الدورات التي يحتاجها للعمل وهو حاليا يخضع لدورة محاسبة اكسل.

خامسا: الثناء والتقدير في العمل

قالت السيدة(د،أ) انها دائما تتلقى الثناء والتقدير من مديرها المباشر وذلك لتشجيعها على انجاز المهام الخاصة بها ورفع جودة العمل، وقال السيد(ع،س) انه دائما يتلقى الثناء والتقدير من مسؤوله المباشر ، وقال السيد(م،ج) انه

يحظى دائما بالثناء والتقدير من مديره المباشر مما يدفعه الى بذل افضل ما عنده لانجاز المهام في العمل، وقالت السيدة (أ،ح) والسيدة (ز،م) والسيدة(ر،ك) انهن دائما يجدن الثناء والتقدير والمعاملة الحسنة من المدير المباشر مما يدفعهن الى انجاز العمل بكفاءة عالية واتقان.

سادسا: الوصف الوظيفي

قالت السيدة (د،أ) انها وقعت على مسمى وظيفي واضح في عقد العمل وهو PROJECT MANAGEMENT وقالت السيدة (ر،م) انها وقعت على مسمى وظيفي عاملة خدمات، وقالت السيدة (أ،ح) ان مسماها الوظيفي حسب عقد العمل هو باحثة اجتماعية، وأشار السيد (م،ج) انه وقع على مسمى وظيفي متطوع بلجان الدعم المجتمعي.

8 اشخاص من اصل 10 وقعوا على وصف وظيفي واضح.

سابعا: مناقشة الاداء مع المدير المباشر

قالت السيدة (ز،م) ان من المهم لديها ان يقوم مديرها المباشر بمناقشة ادائها وبشكل مستمر لما له من اثر في تطوير ادائها، وقالت السيدة(ر،م) انها دائما تحصل على التغذية الراجعة وبشكل متكرر من مديرها المباشر في العمل مما يدفعها الى تطوير ادائها بشكل مستمر، وقال السيد (م،ج) انه وبشكل متكرر يتلقى التقييمات الدورية من مديره المباشر وهذا يساعده على تسديد الثغرات السلبية وتحسين ادائه بشكل مستمر، وقالت السيدة(أ،ح) ان التقييمات الدورية ضرورية لتجنب التقصير في العمل وسد الثغرات السلبية.

5 اشخاص من اصل 10 يتم مناقشة ادائهم على ارض الواقع.

ثامنا: مدى الثقة بما يتم اخبارك به من قبل الادارة

قالت السيدة(أ،ح) انها دائما تجد ما وعدت به من قبل الادارة ولديها الثقة المطلقة بمديرها بتنفيذ ما وعدها به، وقال السيد (م،ج) انه ترك عمله السابق لانه لم يجد ما وعد به من قبل المدير المباشر، اما في العمل الحالي يتم تنفيذ ما وعد به تماما.

تاسعا: الصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرار

قال السيد (ض،س) ان لديه الصلاحيات لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعه الوظيفي ذلك، وقال السيد (ع،س) انه ومن خلال موقع الوظيفي لديه الصلاحيات لاتخاذ القرارات اللازمة، وقال السيد (م،ج) ان لديه الصلاحيات باتخاذ القرار اللازم ويتم ابلاغ الادارة فيما بعد.

3 من اصل 10 من المشاركين لديهم الصلاحيات باتخاذ القرار.

عاشرا: الامان الوظيفي

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

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

قال السيد(ع،س) ان كل هذه الامور تؤدي الى زيادة الانتاجية في العمل لما لها من اثر ايجابي على تعزيز الثقة بالنفس، وقالت السيدة (ر،ك) ان كل هذه العوامل سبب رئيس في الارتياح في بيئة العمل مما يؤدي الى زيادة الانتاجية، وقالت السيدة(ز،م) انها وكسورية الجنسية تعتبر الحلقة الاضعف دائما بالاضافة الى انها تتعرض للاستغلال الوظيفي من خلال عمل ساعات اضافية وبأجر قليل والسبب يعود الى عدم تمكنها من اللجوء الى القضاء، وهي دائما تفتقر الى العدالة والشفافية والامان الوظيفي في كثير من الاحيان.

الثاني عشر: المحافظة على الموظفين المتميزين في العمل

3 اشخاص من 10 مؤسساتهم تعمل على الحفاظ على الموظف المتميز، وقال السيد (م،ج) ان هناك دعم دايم للموظف المتميز في العمل كما دائما تقوم الادارة باعطائه الاولوية في اي مشاريع او تدريبات خاصة بالعمل نظرا لتميزه، وقال السيد(ض،س) ان المؤسسة التي تعمل بها دائما تقوم باستغلاله وظيفيا من خلال عدم اعطائه الاجازات التي يحتاجها، كما ان المؤسسة التي يعمل بها لا تحافظ على الموظف المتميز في العمل بشكل نهائي وانه من الممكن الاستغناء عنه في اي وقت.

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

5 اشخاص من 10 يتم التعامل معهم من قبل المدير المباشر بعدالة وشفافية، وقالت السيدة(د،أ) ان المنشأة التي تعمل بها تميز بين الموظفين وهي كسورية الجنسية دائما ترى انه يتم التمييز بينها وبين الموظفين الاردنيين، وقال السيد(ض،س) انه يتم التمييز بين الموظفين وبشكل واضح وهو عانى كثيرا من هذا الامر في بداية فترة العمل، وقالت السيدة (أ،ح) ان المدير المباشر يعاملها بعدالة وشفافية ولا يوجد أي تمييز بينها وبين اي موظف في المؤسسة، وقال السيد(م،س) أن مديره الحالي يميزه عن باقي الموظفين وذلك كنوع من انواع الثناء والتقدير لانه متميز في عمله، وقال السيد (ع،س) ان المدير المباشر يعامله دائما بعدالة وشفافية واحترام وذلك بسبب انجازه كافة المهام الموكلة اليه وبشكل

دقيق بأسرع وقت ممكن، وقالت السيدة (ر،ع) ان مديرها المباشر دائما يعاملها باحترام وتقدير وشفافية كما يتم اظهار مدى انجازها في العمل ومدى دقتها العالية.

الرابع عشر: تطوير الاداء وزيادة الخبرات العملية

قالت السيدة (ر،ع) انها كموظفة عاملة خدمات لا يحتاج عملها الى اخذ الدورات الا ان المدير المباشر يطور من عملها من خلال تقديم النصائح واعطائها الدعم المعنوي اللازم ، وقال السيد (ع،س) ان مديره المباشر يطور ادائه من خلال اخضاعه للدورات التدريبية اللازمة التي الى زيادة مهاراته وخبراته، وقال السيد (م،ج) ان المدير دائما عندما يرى فيه او باحد العاملين نقص في جانب ما يقوم باعطائه الدورات اللازمة التي تساهم بانجاز المهام باسرع وقت وجودة عالية كما يتم تشبيكهم مع جهات شريكة بالعمل تقوم بتطوير ادائهم واعطائهم الدورات اللازمة.

الخامس عشر: مديرك المباشر ياخذ رايك بعين الاعتبار

4 اشخاص من اصل 10 فقط ياخذ المدير رايم بعين الاعتبار

السادس عشر : مديرك المباشر يعاملك باحترام

10 من اصل 10 تتم معاملتهم باحترام من قبل مديرهم باحترام

السابع عشر: تعزيز العمل بروح الفريق

5 اشخاص من اصل 10 من المشاركين مؤسساتهم تدعم العمل بروح الفريق

قال السيد(ض،س) انه عندما يكون هناك نقص عند احد العاملين في المؤسسة يتشارك الفريق كامل وتتم مساعدته حتى ينجز عمله باسرع وقت، وقالت (ر،ك) ان عملها في مجال البرمجة دائما يحتوي على العديد من الاخطاء وهذا يتطلب فريق يراجع الاخطاء ويقوم بحلها، وقال السيد(ع،س) ان طبيعة عملهم الانساني تتطلب العمل بروح الفريق لانجاز المهام المطلوبة باسرع وقت ممكن، وقال السيد (م،ج) ان مديره المباشر يشجع على العمل بروح افريق الا ان الادارة العليا للاسف لا تشجع على ذلك.

الثامن عشر: هل واجهت نوع من انواع العنف في عملك

قالت السيدة(أ، ح) ان احد الموظفين كانت دائما تعاملها باسلوب غير لبق وفوقية، وقال السيد (م،ج) انه تعرض للعنف اللفظي من قبل احد الزميلات عندما قام بالتقديم على شاغر عالي وحصل عليه فقالت له " هذا السوري اصبح

لديه تصريح عمل ويأخذ الوظائف الخاصة بنا" وان هذه الجملة ما زالت عالقة في ذهنه الى هذا الوقت، وقال السيد (ع،س) انه تعرض لاحد انواع العنف الجسدي من خلال مشاجرة مع احد المراجعين والذي لم يتعامل معه باحترام.

التاسع عشر: التامين الصحي

واحد فقط من اصل عشرة يخضع الى خدمة التامين الصحي في المؤسسة التي يعمل بها وهو (ع،س) وهو يرى ان التامين الصحي مناسب جدا.

عشرون: المواصلات

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

الحادي والعشرون: الحافز المعنوي والمادي يؤديان الى زيادة الانتاجية

قال السيد (ض،س) انه عندما يتلقى الحافز المادي تصبح لديه الامكانية للعمل لساعات

طويلة دون ملل، وقالت السيدة (ر،ك) ان حصولها على الحافز المادي يغنيها عن العمل في مكان اخر بعد انتهاء ساعات العمل الرسمي، واکد كافة المشاركين ان الحافز المادي والمعنوي يؤديان الى زيادة الانتاجية لما له من اثر في رفع المعنويات في العمل.

الثاني والعشرون: اعطاء الصلاحيات يزيد من الانتاجية

7 اشخاص من اصل 10 قالوا ان اعطائهم الصلاحيات اللازمة في اتخاذ القرار تؤدي الى زيادة الإنتاجية

الثالث والعشرون: العوامل التي تساعد في الاستقرار الوظيفي

اشار المشاركون الى ان هناك العديد من العوامل التي تؤدي الى 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- التامين الصحي

8- الضمان الاجتماعي

9- بيئة العمل المناسبة

الرابع والعشرون: التحديات التي تحول دون الاستقرار في العمل

اشار المشاركون الى ان هناك العديد من العوامل التي تؤدي الى عدم الاستقرار في العمل وهي:

1- عدم توفر الامان الوظيفي

2- سوء المعاملة

3- الراتب غير المناسب

4- بيئة العمل غير المناسبة

مجموعة بؤرية لقادة مجتمع (المفروق)

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

قال السيد(م،ز) ان هناك امكانية عالية لانياء المجتمع المحلي في محافظة المفروق للبدء بمشاريعهم الخاصة الا ان العامل التسويقي لهذه المشاريع يحد من استمرارها ونموها، لذلك هناك مسؤولية مجتمعية شاملة اتجاه اصحاب المشاريع سواء من الجهات الحكومية او غيرها من الجهات للتسويق لهذه المشاريع لضمان نجاحها، كما ان طريقة الطرح لدعم هذه المشاريع اذا كان من خلال تقديم المنح سينجح غالبا لانه لا يوجد فترة سداد ولكن على ارض الواقع المنتشر حاليا هو دعم القروض وغالبا اصحاب هذه المشاريع يتعثرون بالسداد مما يودي الى فشل هذه المشاريع كما ان الدعم غالبا يتم لاشخاص غير مؤهلين ولا يمتلكون الكفاءة لفتح هذه المشاريع لذلك يوجد العديد من السيدات "الغارمات" للمؤسسات الاقراضية بسبب تعثرهن في سداد القروض المترتبة عليهن، وقالت السيدة(ا،ع) ان الدعم المادة هو الحافز الاساسي لانياء المشاريع الصغيرة الخاصة بانياء المجتمعات المحلية، كما ان الجمعية التي تعمل بها شريكة مع الديوان الملكي مركز الانماء تحديدا، والذي يتم من خلاله تقديم الدعم المادي والذي قد يصل الى 3000 دينار لانياء المجتمع المحلي لانياء وتأسيس المشاريع الخاصة بهم، كما قالت لماذا لا يكون هناك توجه لعمل مشاريع جماعية للاشخاص الذين يمتلكون مهارات متشابهة من خلال عمل العديد من التحالفات بين الجمعيات، وقالت السيدة(أ،ح) أنه وفي كثير من الاحيان تقوم الجهات التمويلية باختيار الجهات المستهدفة بشكل غير عادل فكثيرا ما يتم توزيع الدعم على اصحاب المشاريع وفقا ل "الواسطة والمحسوبية وصلة القرابة مع رئيس الجمعية"، فتوزيع هذه المشاريع وتحديدا الممولة من المركز الانمائي التابع للديوان الملكي العامر تتم بطريقة خاطئة وغير عادلة، كما انه لا يتم متابعة وتقييم هذه المشاريع مما يؤدي الى فشلها وعدم استمرارها، وقال السيد(ع،ش) ان الاوضاع المادية هي السبب الرئيس لاقبال

السيدات على فتح المشاريع الخاصة بهن للحصول على مصدر للدخل الا ان قلة المتابعة من قبل الجهات الداعمة تنتهي الامور باصحاب المشاريع الى بيع المعدات واغلاق المشاريع الخاصة بهم، وأشار الى انه وبحكم خبرته منذ 5 سنوات لا يوجد منحة على مستوى محافظة المفرق من وزارة التخطيط او التنمية او الديوان الملكي قائمة الى الوقت الحالي فقط 10% قائم بناء على العديد من المسوحات والسبب هو عدم وجود رقابة تؤدي الى ديمومة هذه المشاريع بالاضافة الى عدم وجود التسويق الناجح والفعال يؤدي الى دمار هذه المشاريع، وقالت السيدة (ح،ق) انه لا يوجد اي تنسيق بين الجهات المانحة مثل مؤسسة نهر الاردن والصندوق الاردني الهاشمي وغيرها فقد يحصل شخصا واحدا على العديد من المنح، كما ان الوساطة والمحسوبة تلعب دورا اساسيا في الحصول على المنحة من الجهات المانحة، وقالت (ن،خ) ان اهم الامور التحفيزية للبدء بالمشاريع هو تامين الدعم المادي اللازم بما يتناسب مع المهارات والخبرات التي تمتلكها السيدة التي تريد ان تبدأ مشروعها

ثانيا: دور التشريعات والانظمة في المساهمة بدعم وتطوير وتحفيز المشاريع المرخصة

قالت السيدة (أ،ح) انها تعمل بالتنسيق مع جمعية تضامن والتي نفذت مشاريع للتدريب المهني ليتم منح مشاريع للمشاركين فيه عند انتهائه بالاضافة الى العمل مع مشروع الصحراء الذكية وبدورها قامت بالاجتماع مع المجالس المحلية لاعطاء السيدات المشاركات في الدريبات منح الا ان بعض هؤلاء السيدات رفضن الحصول على لمنحة خوفا من الانقطاع من المعونة الوطنية، لذلك سعينا الى ترخيص هذه المشاريع مع فترة سماح بعدم انقطاع راتب المعونة لوطنية حتى تتمكن السيدة من انجاح مشروعها لما للترخيص من اهمية في الحصول شهادة جودة من مؤسسة الغذاء والدواء وغيرها، وقال السيد (أ،ع) ان ما قالته السيدة (أ،ح) مجرد وعود من قبل الجهات المسؤولة ولا يتم تطبيقها على ارض الواقع وأشار الى انه لا يوجد اي مصداقية من قبل الجهات الحكومية، وهناك العديد من الاشخاص لا يرغبون بترخيص مشاريعهم خوفا من دفع الرسوم والضرائب على الرغم من عمل العديد من الجلسات التوعوية لهذا المجال واخبار السيدات ان الترخيص يفتح لهن ابواب جديدة، وأشار الى قصة احد الشباب الذي يمتلك مشروع توصيل وحصل على العديد من التكريمات من قبل ولي العهد الا انه عندما اراد ترخيص مشروع وجد عليه مبالغ طائلة للضريبة وبعد هذه القصة اصبح هناك تخوف كبير من ترخيص المشاريع في كافة المحافظة.

واجمع كافة المشاركين ان القوانين والتشريعات لا تدعم او تحفز المشاريع الصغيرة اذ انه لا يوجد تشاركيه في القرار من قبل العديد من الجهات فاذا حصلت بعض المشاريع على فترة سماح من البلدية فسوف تحصل على مخالفة من قبل مؤسسة الغذاء والدواء فمن الضروري ان يتم التركيز على موضوع التشاركية.

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

اشار المشاركون في المجموعة ان هناك العديد من المعوقات والتحديات التي تواجه اصحاب المشاريع وتحد من الترخيص وأهمها:

- التكاليف العالية المترتبة على الترخيص
- الضريبة والرسوم التي يتم دفعها والتي قد تكون أكبر من رأس مال المشروع
- عدم وجود تسهيلات
- الانظمة والقوانين غير مشجعة
- لا يوجد أي اضافة للمشروع من الترخيص سوا الحماية

رابعاً: ما هي الحلول المتبعة للوصول الى مشاريع إنتاجية مرخصة

قال السيد (ع،ش) ان من ابرز الحلول لاقناع اصحاب المشاريع بترخيص مشاريعهم هي ان لا يكون هناك اي ضريبة او رسوم، وقال السيد(م،ز) يجب ان يكون هناك تسهيلات وان تتولى الدولة التسويق لهذه المشاريع، وقال السيد (أ،ح) انه ومن الضروري تدريب وتأهيل الاشخاص المقبلين على فتح المشاريع الصغيرة ودعمهم ماديا ومعنويا بالاضافة الى التسويق لهذه المشاريع، وقالت السيدة(ح،ق) انه من الضروري ان يكون الدعم المادي المقدم للمشاريع يغطي كافة جوانبه دون الحاجة الى اللجوء الى المؤسسات الاقراضية، وقالت السيدة(أ،ح) انه يجب ان تكون المشاريع الصغيرة الموجودة في المناطق النائية في محافظة المفرق ضمن وتحت مظلة بلدية المفرق فقط وان تكون هناك رقابة محدودة تتولاها مؤسسات المجتمع المدني المعنية بهذه المشاريع ضمن مناطقها وخصوصا جيوب الفقر، كما يجب التشبيك بين البلديات والمجالس المحلية وعمل تحالفات تخدم سيدات وبنات المجتمع المحلي بشكل افضل مع الاخذ بعين الاعتبار الديمومة والاستمرارية، وقالت السيدة(ن،خ) انه يجب ان لا يكون هناك اي شروط على السيدات الراغبات بالحصول على قرض من المؤسسات الاقراضية كنوع من أنواع الدعم لهن، وقال السيد(ع،ش) انه يجب ان يتم تقديم الدعم المالي اللازم للمشاريع بحسب احتياج كل منطقة اذ يجب الابتعاد عن مشاريع الالبان والاجبان والمطابخ الانتاجية بسبب انتشارها بشكل كبير والتركيز على مشاريع اخرى تحتاجها المنطقة مثل مشروع صالون التجميل وغيرها، بالاضافة الى اخضاع اصحاب هذه المشاريع الى العديد من التدريبات المهنية والحياتية.

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

قالت السيدة (ح،ق) ان هناك عدة وسائل لاستهداف السيدات منها اجتماعات في البلدية والجمعية والمدارس وعبر مواقع التواصل الاجتماعي من خلال عمل اعلان ان هناك اجتماع لاستهداف السيدات اللاتي لديهن رغبة بالبدء

بالمشاريع وبعدها يتم البدء بالتدريب على كيفية التسويق والانتاج والادارة وبعد ذلك يتم صرف المبلغ الخاص بتمويل المشروع، وقالت السيدة(أ،ح) ان مشروع انهض الذي يتم بالتعاون بين الحكومة ووزارة التخطيط له دور باستهداف سيدات المجتمع المحلي، وقال السيد (ع،ش) ان وزارة التخطيط تقدم نوعين من انواع الدعم وهي المنحة وهناك صعوبة بالحصول عليها، والقرض والحصول عليه سهل جدا، اذ يتم التشبيك مع البلديات والمجالس المحلية للوصول الى السيدات اللاتي يرغبن بالبدء بالامشاريح الخاصة بهن كما يتم الاعلان عبر مواقع التواصل الاجتماعي والجمعيات وقنوات التلفاز، وقال السيد (أ،ع) انه يتم استهداف السيدات من خلال العمل الميداني في العديد من المناطق والالتقاء بالسيدات من داخل بيوتهن فهناك الكثير من السيدات لا يمكن هواتف ذكية او شاشات تلفاز بالاضافة انه يتم الاستهداف من خلال الجمعية وتقديم الدعم المادي لهن للبدء بالمشروع، كما انه من الضروري التركيز على المشاريع التي لديها ميزة تنافسية وقدرة على الابتكار.

سادسا: المشاريع التي يتم التريكرز عليها ودعمها وتامين التمويل اللازم لضمان بقائها و استمرارها

قال السيد (أ،ع) ان مشروع الزراعة المائية من المشاريع الناجحة وغير المكلفة، وقالت السيدة (ح،ق) ان المشاريع الغذائية والمطابخ الانتاجية من المشاريع التي تحقق دخلا، وقالت (أ،ح) ان المشاريع المتعلقة بالصوف محافظة المفرق تشتهر بالاغنام وان المادة الخام موجودة وبكثرة فلو تم الاهتمام بهذه المشاريع ستنتج، وقالت السيدة(ن،خ) ان البيوت البلاستيكية وزراعة الاشثال من المشاريع غير المتوفرة في المحافظة ولو توفرت لنجحت، وقالت السيدة(أ،ع) ان مشاريع تنسيق الزهور وصناعة الصابون من المشاريع التي تفتقر اليها محافظة المفرق، وقال السيد (ع،ش) ان هناك الكثير من المشاريع الموجودة على ارض الواقع الا انه ومن الضروري ان يتم دراسة السوق ومعرفة كيفية التميز عن المشاريع الاخرى.

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

اشار المشاركون في الجلسة الى العديد من التدريبات المهنية التي توفر فرص عمل لابناء المجتمع المحلي في

محافظة المفرق واهمها:

- 1- المهن التجميلية
- 2- الزراعات المائية
- 3- التسويق
- 4- المطابخ الانتاجية للغذاء الصحي
- 5- فني التكييف والتبريد للكهرباء
- 6- صيانة الهواتف الذكية

7- صيانة السيارات الهجينة

ثامنا: كيف اثرت جائحة كورونا على المشاريع المرخصة والغير مرخصة

قالت السيدة (أ،ح) ان هناك العديد من المشاريع الصغيرة المنزلية التي تآثرت في فترة الجائحة مثل مشاريع الالبان والاجبان، ومخللات، ومطابخ انتاجية وخصوصا المشاريع الموجودة في المناطق النائية، وقال السيد(م،ز) ان المشاريع الصغيرة والمحلات والدكاكين الموجودة في المناطق النائية اثرت عليها الجائحة ايجبا وازداد الدخل لتلك المشاريع في تلك الفترة، بالاضافة الى العديد من المشاريع التي ركزت على صناعة المنظفات والمعقمات والكمادات، ان كثيرا من الناس فقدو عملهم، قالت السيدة(ح،ق) ان هناك الكثير من المشاريع الصغيرة التي حققت نجاحا بسبب الجائحة مثل مشاريع التوصيل والصيدليات، بالاضافة الى ان كورونا اثرت سلبا على عمال المياومة والذين قدوا مصادر الدخل الخاصة بهم، وقال السيد(أ،ع) ان معظم المشاريع الصغيرة استفادت ايجابا من الجائحة بعكس المشاريع الكبيرة، وقال السيد (أ،ش) ان المشاريع الغذائية والمطابخ الانتاجية من المشاريع التي تآثرت ايجابا بالجائحة.

تاسعا: الاجراءات المتبعة للوصول الى مرحلة التعافي الاقتصادي من الجائحة

قالت السيدة(ن،خ) ان احد ابرز الامور التي تم اتباعها هي تسجيل الموظفين في الضمان الاجتماعي، وقال (أ،ع) ان هناك العديد من المؤسسات مثل مؤسسة نهر الاردن قامت بالتشبيك مع اصحاب المنشآت والمصانع لتشغيل العديد من ابناء المجتمعات المحلية ودفع رواتبهم.

عاشرا: الأسباب التي تزيد من الدوران الوظيفي للسيدات العاملات

هناك العديد من الاسباب التي تزيد من عدم الاستقرار الوظيفي وخصوصا للسيدات واهمها:

- 1- الراتب غير المناسب
- 2- بعد مكان العمل عن المنزل
- 3- الزواج والارتباطات الاسرية
- 4- عدم الحصول على الاجازات والمغادرات والحقوق العمالية
- 5- طبيعة بيئة العمل
- 6- ساعات العمل الطويلة

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

قال السيد (أ،ع) ان المساواة بين الرجل والمرأة في العمل من ناحية الاجور وتولي المناصب الادارية تؤدي الى الاستقرار في العمل، وقالت السيدة(ح،ق) ان توفر رياض الاطفال والحضانة في العمل تؤدي الى استقرار المرأة في

العمل، وقال السيد(ع،س) ان تقليل ساعات العمل للمرأة يؤدي الى استقرارها في العمل، وقالت السيدة(أ،ح) ان تنفيذ العمل المرن في المؤسسة قد يؤدي الى ان تعمل المرأة من منزلها مما يؤدي الى استقرارها في العمل.

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

قال السيد (أ،ش) ان اكثر انواع الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي هو التحرش اللفظي والاساءة اللفظية من صاحب العمل او الزملاء للأنثى، وقال السيد(م،ز) ان التحرش كان موجود في السابق لكن بشكل غير ظاهر اما في الفترة الحالية نظرا لوجود مواقع التواصل الاجتماعي اصبحت ظاهرة بشكل اكبر، وقالت السيدة(أ،ح) ان لتحرش موجود في بيئة العمل من الزميل الى زميلته او من العميل الى الموظفة، وقال السيد(أ،ع) انه في بعض الاحيان قد يتعدى التحرش الى اعتداء جنسي ولكن يعتمد ذلك على طبيعة العمل ووقته، وقالت السيدة(أ،ع) ان الاعتداء بكل اشكاله يعتمد على الشخص نفسه ولا شيء اخر.

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

قال السيد(أ،ع) انه وبدوره يقوم بتشبيك ابناء المجتمع المحلي مع الشركات والمصانع، وقال السيد(م،ز) انه ومن خلال توعية ابناء المجتمع المحلي بكيفية تخطي ثقافة العيب والعمل في اي مهنة تؤدي للحصول على اي دخل، وقال السيد(ع،س) من خلال التدريب والتاهيل للشباب، وقالت السيدة (ح،ق) انها تقوم بالتواصل مع الشركات والمؤسسات والمصانع، وقالت السدة(أ،ح) من خلال عملها مع مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات يتم بشكل كبير التعامل مع مشاكل البطالة والفقر بالاضافة الى تشبيك السيدات مع مؤسسات ومصانع وتدريبهن، وقالت السيدة(أ،ع) انها تقوم بتشبيك السيدات مع المنظمات لايجاد فرصة عمل خاصة بهن بالاضافة الى اعطاء قروض من خلال الجمعية بنسب فوائد تصل الى 0% تمكنهن من البدء بمشاريعهن الخاصة.

مجموعة بؤرية للطلبة وخريجين مؤسسة التدريب المهني في محافظة المفرق

اولا: الأسباب التي دفعتكم للالتحاق بالدورات المطروحة بالتدريب المهني

قالت المتدربة رقم 1 ان ما دفعا للالتحاق بمؤسسة التدريب المهني هو ان التخصصات الاكاديمية تفتقر الى وجود فرصة عمل، وقالت المتدربة رقم 2 انها تبحث عن حرفة مهنية تسهل عليها الوصول الى سوق العمل، وقالت المتدربة رقم 3 ان ابرز الامور التي دفعتها للالتحاق ببرامج مؤسسة التدريب المهني هي للتعلم حرفة تساهم بتحقيق دخل مادي لها، وقالت المتدربة رقم 4 ان التدريب في المؤسسة يعتبر بمثابة فرصة للدخول الى سوق العمل او للبدء

بمشروع منزلي صغير خاص بها يساهم بوجود دخل مادي في ظل الظروف المعيشية الصعبة، وقالت المتدربة رقم 5 ان ابرز ما دفعها للالتحاق ببرامج المؤسسة لاكتساب مهارة تمكنها من الدخول الى سوق العمل.

ثانيا: اهم الفوائد المكتسبه من دورات التدريب المهني

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

ثالثا: هل للتدريب المهني ميزة تنافسية في سوق العمل

10 من 10 من المتدربين قالوا ان التدريب المهني يعتبر ميزة تنافسية، وقالت المتدربة رقم 6 انه وبالطبع للتدريب المهني في مؤسسة التدريب المهني ميزة تنافسية وذلك بسبب وجود ضغط على المجال الاكاديمي وعدم توافر فرص عمل شاغرة فيه مما ادى الى لجوء الكثير الى مؤسسة التدريب المهني لامتلاك حرفة ومهنة تسهل وصولهم سوق العمل، بالاضافة الى ان التخصصات المهنية اصبحت مطلوبة بسوق عمل محافظة المفرق بشكل كبير جدا، وقالت المتدربة رقم 1 ان للمتدرب في مؤسسة التدريب المهني ميزة تنافسية عالية في سوق العمل وان كثيرا من المتدربين وأصحاب الخبرات المهنية استفادوا منها وبشكل كبير، كما ان شهادة التدريب المهني قوية ومعتمدة بشكل كبير.

رابعا: التدريب المهني له دور هام في رفع القدرات والمهارات

10 من 10 ساهم التدريب في مؤسسة التدريب المهني يساهم برفع قدراتهم، وقالت المتدربة رقم 7 ان اغلب الدورات تركز على الجوانل المهاراتية مما يؤدي الى رفع كفاءات وقدرات المتدربين، وقالت المتدربة رقم 8 ان المدربين في المؤسسة يمتلكون الكفاءات والمهارات العالية فمن خلاله يستطيع المتدرب تطوير مهاراته وخبراته.

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

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

سادسا: اهم التدريبات المهني التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل للذكور والاناث

- الخياطة
- الحلويات والمعجنات
- التصوير
- التجميل
- المطابخ الانتاجية
- التسويق

سابعا: التدريب المهني أكثر ملائمة للذكور ام الاناث

قالت المتدربة رقم 1 ان التدريب المهني ملائم للذكور اكثر من الاناث لان معظم التدريبات المهنية تتعلق بمهنة النجارة والحدادة والتكليف والتبريد وهي مناسبة للذكور تحديدا، كما ان ثقافة العيب في محافظة المفرق ما زالت تحد من عمل الفتيات بكثير من المهن، وقالت المتدربة رقم 3 ان التخصصات والبرامج المطروحة للشباب شاملة ومتنوعة أكثر من التخصصات المطروحة للاناث، وقالت المتدربة رقم 4 ان تخصصات التدريب المهني مناسبة لكلا الجنسين ذكور واناث فالالتحاق ببرامج التدريب المهني يعتبر فرصة كبيرة تمكن الاناث والذكور من ايجاد فرصة عمل او البدء بالمشاريع الخاصة بهم، وقالت المتدربة رقم 6 ان تخصصات الاناث جدا محددة وتقتصر على المعجنات والخياطة والتجميل بينما هناك الكثير من الفرص والبرامج التدريبية التي يمكن للذكور الالتحاق بها، وقالت المتدربة رقم 7 ان مجتمع محافظة المفرق محافظ جدا ولا يسمح للاناث بالعمل المختلط او الالتحاق بمهن تناسب الذكور اكثر من الاناث.

ثامنا: هل يتم تشبيك خريجين التدريب المهني مع القطاع الخاص من قبل التدريب المهني

قالت المتدربة رقم 1 ان المؤسسة تقوم بتدريب المتدربين في مؤسسات القطاع الخاص ومن يستطيع الحصول على فرصة يكمل بها ما بعد انتهاء مرحلة التدريب او الاكمال بشكل فردي من خلال فتح مشروع خاص بالمتدرب الا ان المؤسسة لا تقوم بالمتابعة مع المتدرب بعد انتهاء فترة التدريب او التشبيك مع مؤسسات القطاع الخاص، وقالت المتدربة رقم 3 ان الحصول على فرصة عمل يعتمد وبشكل كلي على مهارات وخبرات وقدرات المتدرب وليس للمؤسسة اي دور في ايجاد فرصة عمل له، حتى بعد انتهاء فترة التدريب لا يتم التواصل مع المتدربين من قبل المؤسسة نهائيا وأجمع على ذلك كافة المشاركين في الجلسة.

تاسعا: يتم منح المتدربين شهادة مزاولة مهنة بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي

اجمع المشاركون ان مؤسسة التدريب المهني تمنح شهادة مزاولة المهنة لكافة الملتحقين ببرامجها

عاشرا: باعتقادكم ان الأجور المتاحة في سوق العمل مناسبة وهل هناك تطبيق للحقوق العمالية

اجمع كافة المشاركين في المجموعة ان ان الاجور متدنية جدا في سوق العمل وغير مناسبة ولا تتغطي كافة متطلبات الحياة، بالاضافة الى ان هناك العديد من التجاوزات ولا يتم تطبيق الحقوق العمالية بشكل كامل وهناك استغلال لكافة العاملين على مختلف الاصعدة، وقالت المتدربة رقم 1 انها عندما كانت تعمل في احد المنشآت كانت توقع على استلامها للرتب مقداره 260 دينار بينما كانت تأخذ مبلغ 100 دينار فقط لا غير وقالت المتدربة رقم 3 انها تعرضت لنفس الموقف.

الحادي عشر: باعتقادكم هل من المهم أن يتم العمل على تأسيس مشاريع خاصة بما يتناسب مع تخصصاتكم المهنية
اجمع المشاركين على انه ومن الضروري عمل مشاريع تتناسب مع مهارات وخبرات خريجين مؤسسة التدريب المهني لما لها من دور ايجاد مصادر للدخل وتقليص عدد البطالة المتفشية في سوق عمل محافظة المفرق.

الثاني عشر: مخرجات / مساقات التدريب المهني توافقت مع توقعات المتدربين السابقه

10 من 10 توافقت المساقات مع تطلعاتهم وتوقعاتهم، وقالت المتدربة رقم 3 ان مساقات ومخرجات التدريب المهني توافقت مع تطلعاتها وتوقعاتها وأكثر، وأجمع على ذلك كافة المشاركين.

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

قالت متدربة رقم 6 ان التدريب في المؤسسة حفزها على فتح مشروع خاص بها بعد الانتهاء من التدريب وهو محل حلويات ومعجنات، وقالت المتدربة رقم 4 انها تطمح للبدء بالمشروع الخاص بها بعد الانتهاء من مؤسسة التدريب المهني الا انها متخوفة لانها لا تمتلك الخبرة في مجال ادارة المشاريع والتسويق للمشروع وهي احد أكبر العقبات التي تواجه خريجين مؤسسة التدريب المهني فهي كمتدربة تطمح الى فتح مشروع مطبخ انتاجي منزلي ولا تجد أي دعم مادي او معنوي يمكنها من البدء بمشروعها.

4-2 المقابلات أصحاب العلاقة

مديرية العمل المفرق

اولا: اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

اهم القطاعات التي توفر فرص عمل في محافظة المفرق هي قطاع الانشاءات وقطاع الزراعة بالاضافة الى القطاع الصناعي والقطاع التجاري مثل المولات والمحال التجارية والمطاعم، والقطاع الخدمي.

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

لا شك ان فرص العمل دائما موجودة في مختلف المجالات الا ان نسبة عدم الاستقرار عالية فلجأت مديرية العمل في محافظة المفرق الى جعل الفترة الاولى من العمل هي فترة تعارف بين العامل وبيئة العمل وليس فقط فترة تدريب وتأهيل، وفي المقابل ان تكون هذه الفترة ذات تكاليف قليلة على صاحب العمل، فعند تدريب العامل لمدة 3 شهور سواء اكمل ام لم يكمل في العمل ستكون التكاليف مرتفعة على صاحب العمل، فإذا كانت الفترة الاولى مجانية او شبه مجانية سيكون هناك استمرارية في المستقبل.

ثالثا: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

اسباب عدم الاستقرار الوظيفي متعددة وكل بيئة عمل لها الاسباب الخاصة بها، وكل قطاع له اسباب مختلفة عن القطاعات الاخرى منها: غياب التفاهم بين العامل وصاحب العمل بالاضافة الى الاجور المتدنية فالحد الأدنى للاجور الذي كفله القانون كثير من اصحاب العمل تعتبره المطلوب لكن هو الحد الأدنى فالمفروض ان يكون لاصحاب العمل نظرة في هذا الموضوع، بالاضافة الى ساعات العمل الطويلة دون دفع اجر اضافي، كما ان للارتباطات الاجتماعية للعمال والموظفين دور كبير في هذا الموضوع.

رابعا: اهم الحلول للحد من عدم الاستقرار الوظيفي

اهم الحلول الواجب اتباعها هي زيادة الحد الأدنى للاجور بالاضافة الى زيادة الاجر الإضافي، واشراك العاملين في الضمان الاجتماعي، وتوفير المواصلات والحضانات.

خامسا: هل الزوج او الوالد هم المسؤولون عن عمل المرأة

نعم، وهناك الكثير من المواقف التي حصلت بأن احد الاباء قام بمراجعتنا وطلب منا عدم تشغيل ابنته او الزوج الذي يطلب عدم تشغيل زوجته، فهناك تدخل واضح من الاهل او الزوج كما ان الاهل او الزوج هم أحد المحددات في عمل المرأة.

سادسا: مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

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

سابعا: المهن المغلقة ام الوافدين

مثل الديكورات والاعمال المكتبية والادارية، والطبية، وقطاع التعليم، وحلاق رجالي، وكوافير ستاتي وغيرها من الاعمال، فهناك الكثير من الاعمال اغلقت امام العمالة الوافدة نظرا لوجود ايدي عمالة اردنية فيها، وهناك جهد حكومي بتوجيه الشباب الاردني على هذه المشاريع وهناك استثناءات لهذه المهن في بعض المجالات مثل: ان يكون والدة العامل اردنية، او ان يكون مستثمر كبير وله نسبة في تشغيل العمال الوافدين او ان يملك العامل تصريح عمل سابق، ومن اهم القطاعات التي تعمل الحكومة حاليا على اغلاقها هي مهنة عامل وطن فالعامل الاردني حاليا اصبح لديه الرغبة في العمل في كافة القطاعات وذلك بسبب العديد من الاسباب أهمها: الاوضاع الاقتصادية، زوال ثقافة العيب، بالاضافة الى التدريب والتوجيه والتوعية وهو جهد مشترك للعديد من الجهات وليس فقط وزارة العمل.

ثامنا: مدى دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

للتشريعات والانظمة دور كبير في تحفيز سوق العمل الا انه يجب ان يتم تنفيذ هذه التشريعات بحذر لانها دائما قاسية ولا تحتوي على مرونة، فالتشريعات نقطة مرجعية عندما تختلف الجهات على موضوع تشغيل او استثمار، اذ تحمي التشريعات الاستثمار ليولد فرص عمل، كما تحمي الحقوق العمالية وتحدد نسبة العمالة الوافدة، فمن الضروري ان تكون موجودة بين مقدم الخدمة ومتلقيها، وتتميز محافظة المفرق بتعدد الجنسيات فيها وخصوصا العمالة السورية اذ يبلغ عدد العمال الوافدين السوريين الحاصلين على تصاريح عمل 17.000 تقريبا وهناك الكثير من يعملون بشكل غير قانوني وبدون تصاريح، كما ان هناك وافدين يملكون تصاريح من جهات اخرى مثل الاتحاد العام للنقابات وغيرها، بالاضافة الى وجود عمال وافدين مصريين بالدرجة الثانية، وبعد ذلك نسبة قليلة من العراقيين واليمنيين والباكستانيين وغيرها.

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

تفتقر محافظة المفرق الى وجود القطاع الصناعي وهي أكبر المشكلات التي تواجه المحافظة، بالاضافة الى ان هناك العديد من القطاعات التي تجمدت بسبب الجائحة، الا ان القطاع الذي الصناعي الذي استمر في العمل لم يكن يوفر فرصا تشغيلية كبيرة لابناء المحافظة، بالاضافة الى ان الاجر قل بشكل كبير مما ادى الى ترك العمال للعمل نتيجةً للاجور المتدنية.

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

هناك العديد من الجهات التي عملت تحت مظلة وزارة العمل للوصول الى التعافي الاقتصادي مثل المنظمات والهيئات ووزارة الشباب وغيرها من الجهات التي عملت بجهد للتخلص من الاثار السلبية للجائحة بالاضافة الى دعم اصحاب العمل تحديدا لتوفير فرص العمل، بالاضافة الى المشروع الوطني للتشغيل وهو احد المشاريع التابعة لوزارة العمل والتي دعمت اصحاب العمل، والاقبال كبير جدا على هذا المشروع لان الحكومة تعطي اجر 6 اشهر من اجور العمال في المشاريع المشتركة في البرنامج.

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

تم انهاء حملة توعية على المدرس تستهدف طلبة الصف العاشر لتوجيههم وتحديد ميولهم، بالاضافة الى توضيح الفرص واماكن تواجدها وما هي التخصصات المشبعة والراكدة، كما يجب ان يكون هناك حصص مثل مادة التدريب المهني وحصص الانشطة التي تساهم في التوجيه المهني للطلبة، وهذا الدور يجب ان تتشارك فيه كافة الجهات المعنية والاسرة والمدرسة والنادي والجمعية وخطبة الجمعة اذ يجب ان يكون هناك جهود متكاتفه.

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

- التصوير الفوتوغرافي
- صيانة الاجهزة الخلوية
- صيانة السيارات الهجينة
- صيانة الحاسبات والكاميرات وفك تشفير القنوات
- الخدمات الالكترونية كافة
- الامن السيبراني

الثالث عشر: ما هي اهم المهارات الاساسية التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته

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

الرابع عشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

يعتبر حامل شهادة التدريب المهني ليس له اي ميزة تنافسية على الرغم من أن المؤسسة كبيرة وعريقة، كما ان هناك الكثير من قصص النجاح، ولكن في الوقت الحالي عندما يتم عرض سيرة ذاتية من احد خريجين المؤسسة على

أصحاب العمل لا يعني لهم شيئاً، وذلك بسبب الصورة الذهنية عن خريجين المؤسسة ليست بالمستوى المطلوب، ولا تتمكن من تحديد المشكلة هل هي في مخرجات البرامج التدريبية أو عدم القناعة.

الخامس عشر: التدريب المهني أكثر ملائمة للذكور والإناث

التدريبات المهنية الخاصة بالأعمال المنزلية للسيدات نجحت وبشكل كبير مثل: الحلويات والمطابخ الانتاجية والخياطة، كما ان هناك مهن ملائمة للذكور مثل: النجارة والحدادة والالمنيوم وغيرها.

السادس عشر: ما هي علاقة وزارة العمل بالمشاريع الانتاجية

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 فيها، ولا علاقة لمديرية العمل بالتراخيص أو الاجراءات المتعلقة بهذه المشاريع.

السابع عشر: كم نسبة البطالة في محافظة المفرق

لا علم للمديرية بنسبة البطالة وكم هي تحديد، الا انها مرتفعة جدا في المحافظة مقارنة بالسنوات الماضية وفي ظل وجود اللجوء السوري.

برنامج ارادة المفرق

اولا: اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

قطاع الخدمات والذي يتمثل في المطاعم.

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

سوق العمل يحتاج الى الكثير من الامور وأهمها عمال مهرة، كما يجب توفير تدريب للعمال ليصبح لديهم المهارات والكفاءات في مجالاتهم اذ تعاني محافظة المفرق من وجود عمال غير مهرة، بالإضافة الى وجود الكثير من الشباب المتسرعين في فتح المشاريع دون وجود اي معرفة او خبرة مما يؤدي الى فشلها وتوقف فرص العمل، كما ان 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 ان كثير من الفتيات يرفضن العمل كخياطات في المصانع للعديد من الاسباب أهمها: ساعات العمل الطويلة، والرواتب المتدنية وغيرها، بالإضافة الى ضعف التمويل وصعوبة الاجراءات والاوراق المطلوبة مثل الكفالات والضمانات وغيرها، أما القطاع المهني فهو موجود ويتم حث الشباب في التوجه له الا ان هناك عزوف من قبل الشباب لانهم يبحثون عن وظائف ثابتة بدخل شهري ثابت، فسوق

العمل بحاجة الى الاقتناع بجدوى القطاع المهني مع الاخذ بعين الاعتبار ان الضمان الاجتماعي متوفر ويمكن الالتحاق به.

ثالثا: ما مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

لا يوجد موائمة وهذا واضح تماما من ارقام واحصاءات ديوان الخدمة المدنية بالتخصصات الراكدة والمشبعة.

رابعا: ماهي الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

قانون العمل والتعليمات موضحة المهن المغلقة فمعظم المهن الحرفية مغلقة ويمنع ان تعمل فيها العمالة الوافدة.

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

القوانين والانظمة والتشريعات جميعها موجودة الا ان تنفيذ هذه القوانين هو غير المتوفر، فالتشريعات نائمة وعقود العمل جيدة وتحمي حق العامل ومستقبله، الا ان التنفيذ صعب جدا.

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

هناك العديد من الآثار السلبية وخصوصا في فترات الحظر الشامل والتي توقفت من خلالها سلاسل التوريد وارتفاع اسعار الشحن والمواد الاولية، والتي أثرت على كافة المشاريع بشكل عام، مما ادى الى زيادة التكاليف وانخفاض الارباح فهناك الكثير من المشاريع والقطاعات اغلقت بشكل كامل مثل القطاع السياحي، وهناك العديد من المشاريع التي تأثرت ايجابا بالجائحة مثل مصانع الكمامات والمعقمات وشركات التوصيل.

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

باعقادي ان اثار الجائحة زالت والتعافي بدأ بشكل تدريجي، كما ان ضخ السيولة لا يساعد في الوقت الراهن لانه يؤدي الى ارتفاع الاسعار، فلا يوجد حل جذري يؤدي الى انتهاء اثار الجائحة، كما ان هناك الكثير من المشاريع التي تؤدي الى توفير فرص عمل والدولة تمنعها مثل الباعة المتجولون، فلماذا لا تقوم الدولة بوضع شروط لترخيصها فهي توفر فرص عمل للكثير من الاسر.

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

هذا الموضوع يطول الشرح فيه ومسؤوليته تحديدا تعود على الاسرة والمدرسة وحملات التوعية، ففضية استشراق المستقبل ليست سهلة ابدأ، فالتكنولوجيا فتحت ابوابا لم يكن لاحد ان يتخيلها مثل الامن السيبراني والذكاء الاصطناعي، كما يجب ان تتغير الثقافة المجتمعية عن التخصصات الراكدة والتوجه الى 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.

تاسعا: ما هي اهم المهارات والتدريبات الحياتية الاساسية التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته
تعتبر التدريبات الحياتية مهمة ولكن يجب ان يتعلمها الطالب خلال المرحلة الجامعية بدلا من ضياع الوقت
عليها بعد التخرج.

عاشرا: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

تعود هذه الاسباب الى طبيعة العامل نفسه او صاحب العمل او بيئة العمل اذ يعتبر تضارب الواقع مع المتوقع
احد الاسباب الاساسية التي تؤدي الى عدم استقرار العامل في بيئة العمل، اما صاحب العمل قد يتوقع من العامل انتاجية
اعلى او ان يقوم باستغلال العامل في اعمال اخرى لا ينص عليها قانون العمل والعمال.

الحادي عشر: ما هي اهم الحلول للحد من عدم الاستقرار الوظيفي

في الوقت الراهن كل شيء متوفر يؤدي الى الإستقرار الوظيفي وبالاخص للسيدات وفقا لقانون العمل والعمال
والانظمة والتشريعات، فالقوانين تجبر اصحاب العمل على توفير حضانات للاطفال، والالتزام ب 8 ساعات عمل فقط،
فاذا تم تطبيق قانون العمل والعمال سيؤدي الى الى الاستقرار الوظيفي دون الحاجة الى تشريعات جديدة.

الثاني عشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

طبعاً، فأصحاب المهن يفضلون تشغيل اشخاص لديهم شهادة مزاوله مهنة في التخصصات المهنية التي
يمتلكونها.

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

حسب طبيعة المهمل وهو ملائم لكلا الجنسين، فالمرأة الان تتقاسم مع الرجل الكثير من الاعمال المهنية مثل
النجارة والسباكة وغيرها.

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

بعضها ملائم، والبعض الاخر يحتاج الى تطوير وتحديث مثل: التدريب على صيانة الهواتف الذكية، خدمات
العناية الشخصية كاملة مثل خدمات المساج والعناية وغيرها وليس فقط حلاق، وصيانة سيارات الكهرباء والسيارات
الهجينة والدراجات الكهربائية والسكوترات الالية.

الخامس عشر: هل للمشاريع المرخصة دور ايجابي عن المشاريع غير المرخصة

نعم لرخصة أثر ايجابي وهم جدا، 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 المنجات في الاسواق والمحال التجارية والمولات، فالترخيص من الخطوات الهامة وخصوصا ان الترخيص للمشاريع المنزلية لاول 3 سنوات مجاني.

السادس عشر: ما هي العوائق التي تعيق ترخيص المشاريع المنزلية

خوف اصحاب المشاريع من التعرض للضريبة الدخل على الرغم من ان قانون الدخل واضح ومحدد، بالإضافة الى صعوبة اجراءات الترخيص وكثرتها، والجهل في عملية الترخيص فهناك الكثير من اصحاب المشاريع يعتقدون ان هناك رسوم ضخمة على المشاريع عند ترخيصها.

السابع عشر: ما دوركم بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وعلى وجه الخصوص السيدات لمؤسسة ارادة دور كبير في هذا المجال فوظيفتها الاساسية تشجيع الشباب على عمل مشاريع خاصة بهم سواء كانت صناعية او خدمية او انتاجية وغيرها، كما تقوم المؤسسة بمتابعة هذه المشاريع وتعليمهم المهارات الاساسية لعمل المشروع وتنفيذه وكيفية الحصول على التمويل ومساعدتهم في اجراءات الترخيص كما ان العينات المخبرية المطلوبة من المشاريع يتم تقديمها مجانا في مختبرات الجمعية العلمية مجانا.

المنطقة التنموية المفرق

اولا: اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

ليس لدي علم بالقطاعات التي توفر فرص عمل بالمحافظة ولكن كمنطقة تنموية دائما نحاول توفير فرص عمل من خلال جذب الاستثمارات الصناعية الكبيرة الى المحافظة وخارج المنطقة التنموية دائما تقوم شركة تطوير المفرق بمحاولة ايجاد فرص عمل، بالإضافة الى دعم ابناء المجتمعات المحلية بكافة الامكانيات والمتطلبات في مختلف مناطق المحافظة.

ثانيا: ما مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

ليس دائما وذلك بسبب ان الجامعات لا يوجد بها مرشدين كما ان الجهات الرسمية لم تصدر اي تعليمات لارشاد الطلاب بالتخصصات والمهن المطلوبة في بيئة همل محافظة المفرق، لذلك هناك الكثير من الطلبة في الجامعات يتخصصوا ضمن التخصصات الاكاديمية المعتادة، كما انه لا يتم توجيه الطلبة الى احتياجات ومتطلبات سوق العمل وبيئتها وامكانياتها كما ان المؤسسات التدريبية تطرح برامج ليست موائمة للمحافظة ككل.

ثالثا: ماهي الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

لا يوجد شيء مغلق كل شيء مطروح والمغلقة تكون حسب الاختصاص والخبرة والامكانيات الموجودة بالشخص سواء كان ذكر او انثى، الا ان الصعوبات دائما تكمن في التفكير المجتمعي والعادات والتقاليد او بعد العمل عن مكان السكن.

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

تأثرت محافظة المفرق كباقي محافظات المملكة في الجائحة وقد تأثرت كافة القطاعات العامة والخاصة والقطاعات الصناعية بسبب انخفاض الانتاجية والطلب على المنتجات، بالاضافة الى ان العديد من المصانع قامت بالتخلي عن الكثير من العمالة، كما ان هناك العديد من المصانع التي اغلقت وهذا ادى الى تسريح العمالة.

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

داخل المنطقة التنموية وهي منطقة صناعية خدمية نحاول الموائمة بين مهارات الباحث عن عمل مع متطلبات المصانع او مقدم الخدمات، فالمنطقة التنموية تحتوي على 52 مصنع بعضها يعمل وبعضها قيد الانشاء والبعض الاخر في مرحلة التصميم، ومن متطلبات عقد الاستثمار ان يكون هناك نسبة عاملين داخل المصنع من محافظة المفرق كونهم المجتمع المحلي المضيف للمنطقة، وأهم المهارات المطلوبة في سوق العمل ككل هي: البرمجة، والسيارات الهجينة، والهواتف الذكية، وصيانة ماكينات الخياطة الحديثة وغيرها.

سادسا: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

تعتبر العائلة عي احد اهم الاسباب لعدم الاستقرار الوظيفي خصوصا للسيدات بالاضافة الى ساعات العمل الطويلة، والاجور المتدنية، والمواصلات، وثقافة العيب، كما ان اصحاب العمل في كثير من الاحيان لا يدربون العاملين على الاستمرارية في العمل، اما الاناث في كثير من الاحيان يعتبر الزوج والاطفال او الاب احد الاسباب التي تؤدي الى ترك العمل.

سابعا: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

طبعا هناك ميزة تنافسية للتدريب المهني ميزة تنافسية، واذا خضع الباحث عن عمل للتدريب المهني في اي تخصص من تخصصات التدريب المهني ستكون له الاولوية في العمل، ولكن التدريب في مؤسسة التدريب المهني يحتوي على الكثير من التخصصات غير المطلوبة والتي تحتاج الى تحديث بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.

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

اصبحت ماكينات التصنيع حديثة جدا وتحتاج الى اشخاص لديهم معرفة وخبرة في الحاسوب والميكانيك وهو يحتاج الى تدريب متخصص، كما ان طريقة التصنيع تحتاج الى التزام، ولكن مؤسسة التدريب المهني وبرامجه تدرب الطلبة بشكل عام ولا يوجد تدريبات متخصصة، كما تم توقيع اتفاقية مع مؤسسة التدريب المهني ويتم تبليبية احتياجات المنطقة التنموية من خريجين المؤسسة، الا ان التدريب الذي يقدمونه تقليدي ولا يتم على الآلات الحديثة الموجودة في المصانع، كما ان سوق العمل الان يتطلب المهرة في العديد من المجالات مثل: صيانة سيارات الكهراء والسيارات الهجينة والهواتف الذكية الا ان البرامج الموجودة في المؤسسة حاليا تقليدية ولا تتناسب مع سوق العمل.

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

يعتبر اقتصاد محافظة المفرق ضعيف نوعا ما لذلك يجب التركيز على المهن الموجودة فيه مثل: الزراعة والصيانة وهي تعتبر متطلبات حياة لدى أهل المحافظة، الا ان الحكومة مقصرة كثيرا ولا تحفز المستثمر كما ان الخارطة الاستثمارية وتوجهاتها غير منتظمة ولا تراعي تضاريس محافظة المفرق والتي تختلف عن باقي المحافظات.

غرفة صناعة المفرق

اولا: اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

- قطاع الصناعة ويعتبر قطاعا واعدا في محافظة المفرق بسبب احتواء المحافظة على منطقتين صناعيات
- قطاع الزراعة
- قطاع الخدمات

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

يعتبر سوق عمل المفرق واسع وكبير ، ولكن يجب عمل موائمة بين صاحب العمل والعامل وسوق العمل، الا ان هذا الموضوع يعتبر من الامور الصعبة لان صاحب العمل يحتاج الى عمالة ماهرة ومؤهلة ومدربة برواتب قليلة وهذا لا يتناسب مع العاملين.

ثالثا: ما مدى الموازنة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

تعتبر مخرجات التعليم بعيدة كل البعد عن متطلبات سوق العمل، فسوق العمل يحتاج الى مهرة وفنيين و حرفيين والخريجين حاليا جميعهم بكالوريوس ومهندسين وجامعيين ودرجات عليا ولا يوجد تنسيق بين وزارة العمل والقطاعات المهنية وقطاع التعليم.

رابعا: ماهي الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

الشواغر الادارية لان اصحاب العمل لا يفضلون تدريب وافد في مهنة ادارية ومن ثم يقوم بترك العمل، اما الجانب الانتاجي فهو مخصص للوافدين والاردنيين، اذ يسمح بتشغيل العمالة الوافدة فيه بنسبة 50%.

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

اثرت جائحة كورونا على محافظة المفرق كما اثرت على العالم اجمع، اذ ادت الى اغلاق الكثير من القطاعات والمصانع والمحال التجارية، كما اثرت على الحركة الشرائية وضعف السيولة ادى الى اعلاق المصانع والمحال التجارية بشكل نهائي وهذا ادى الى تسريح الكثير من العمالة.

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

للوصل الى مرحلة التعافي يجب ربط مخرجات التعليم بسوق العمل فالسوق الان بحاجة الى عمال مهرة، كما ان الحد الادنى للاجور لا يؤدي الى استقرار، اذ يجب رفع الحد الادنى من الاجور مما يؤدي الى تنشيط السيولة في السوق وهذا سيؤدي الى جزء من الجائحة.

سابعا: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

هناك استقرار نوعا ما للذكور الا ان السيدات لديهن عدم استقرار وظيفي بشكل اكبر ومن أهم الاسباب التي تؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي للسيدات هي الزواج والاولاد، او الحصول على فرصة عمل مناسبة أكثر من الفرصة الحالية.

ثامنا: اهم الحلول للحد من عدم الاستقرار الوظيفي

تسعى غرفة الصناعة حاليا للاستقرار الوظيفي للذكور للحد من المشكلات المجتمعية مثل البطالة وتعاطي المخدرات وغيرها، وهناك العديد من الاسباب التي تؤدي الى الاستقرار الوظيفي منها: زيادة الحد الادنى للاجور، التخلص من ثقافة العيب وهي "جريمة ان لم تكن مصيبة" فالشباب لا تريد البدء بأي وظيفة كما انهم دائما يبحثون عن الوظائف الادارية او الحكومية لذلك يجب ان يتم توعية وتنقيف الشباب بهذه الجوانب كافة من خلال توحيد الجهود والعمل على ايجاد حلول واقعية بعيدة عن النظريات.

تاسعا: ما دوركم بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل وعلى وجه الخصوص السيدات كدائرة حكومية دورنا بسيط جدا ولكن تتم عملية تشبيك الباحثين عن عمل مع المؤسسات والقطاعات الخاصة اذ يتم توجيه الباحثين عن عمل الى المصانع او المزارع او الاستثمارات.

عاشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

يعتبر التدريب المهني امر مهم جدا ولكن يحتاج الى مزيد من المتابعات، كما ان الخريجين لا يمتلكون الكفاءات المطلوبة وغير متمكنين في عملهم، اذ تعتبر مؤسسة التدريب المهني مؤسسة رائدة تستقطب ابناء المجتمعات المحلية، ولكن يجب عليها ان تقوم بعمل دبلومات متخصصة لان السوق حاليا يحتاج الى فنيين ومهرة وهذا الدور يعود بنسبة كبيرة الى مؤسسة التدريب المهني من خلال تحديث برامجها المطروحة.

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

تحتاج برامج مؤسسة التدريب المهني الى اعادة النظر لانها لا تواكب التطورات التي تجري في لسوق المحلي والتركيز دائما على المهن الكلاسيكية مهنة الحداد والنجار والالمنيوم، فهناك سوق عمل جديد يحتاج الى مهن جديدة تتعلق بالمصانع والمزارع والسياحة والطاقة المتجددة، اذ يجب مواكبة التطورات.

غرفة تجارة المفرق

اولا: ما اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

القطاعات التجارية والتي تشمل المحال التجارية والمطاعم والمواد الغذائية والمقاهي بالاضافة الى زراعة الاشجار المثمرة وتربية الدواجن والابقار، الا ان هذه المنشآت تستقبل الذكور للعمل اكثر من الاناث، كما ان العمالة السورية بعد ازمة اللجوء السوري زادت بنسبة 40% في محافظة المفرق وهذه الزيادة هي بسبب ان العمالة السورية رواتبها اقل من العمالة الاردنية، كما ان اصحاب المنشآت يرون ان العمالة السورية مناسبة للعمل بشكل اكبر من الاردني كما ان العامل الاردني يرغب بالعمل المكتبي اكثر من المهني.

ثانيا: الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

اهم شيء هو التدريب المهني والتركيز على تدريب العمالة الاردنية وخصوصا في مجال ادارة المخازن وتجارة المواد التموينية لما لهذين المجالين من اثر في توفير فرص عمل في محافظة المفرق.

ثالثا: الموازنة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

هناك سوء اختيار واضح من قبل الشباب للتخصصات التي يتم اختيارها من قبلهم فالتوجه على التخصصات الأكاديمية كبير جدا وهناك فائض وبطالة في تلك المجالات.

رابعا: الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

لا يوجد مهن مغلقة امام الاردنيين والسوريين وهذا الشيء يعيق حصول الاردنيين على فرص عمل فهناك تجاوزات وعدم متابعة من الجهات الحكومية فهناك 500 سوري على الاقل يخرجون يوميا من المخيمات امام الامن للحصول على فرص عمل بدون اي ممانعة.

خامسا: مدى دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

يجب ضبط المخيمات التابعة للاجئين السوريين في محافظة المفرق للحد من استيلاء السوريين على العمل في المحافظة اذ لا يوجد اي عملية ضبط في هذا المجال مما اثر على تشغيل الاردنيين، ولتحفيز سوق العمل يجب ضبط المخيمات.

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

اثرت جائحة كورونا على الاردن كاملة ليس فقط على محافظة المفرق والتجار تضرروا من الجائحة بشكل كبير فالعمالة لم تتأثر كما تآثر اصحاب العمل فكل منشأة احتفظت بموظفيها، ولا يوجد اي اثار ايجابية للجائحة اطلاقا فالتأثير الاقتصادي احد اكبر الامور السلبية التي واجهت اصحاب العمل والمنشآت.

سابعا: الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

اهم الحلول التي قد تساعد في التعافي هي تعاون البنوك مع التجار فالبنك المركزي رصد للتجار مبلغ مالي وقروض بدون اي فوائد او ارباح الا ان البنوك اخفت هذه المساعدات ولم تقدمها للتجار.

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

اولا هي اخطاء من الطلاب وثانيا القبول الموحد وثالثا على الجامعات فعند الاكتفاء بتخصص يجب اغلاقه وفتح الافاق لتخصصات اخرى اكثر طلبا بسوق العمل.

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

الاعمال المهنية كافة من نجارة وحدادة والمبيعات وادارة المخازن بالاضافة الى التدريبات المهنية المواكبة للعصر مثل سيارات الكهرباء والسيارات الهجينة.

عاشرا: التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

ملائمة للذكور اكثر من الاناث

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

100% التدريب المهني يعطي ميزة تنافسية للباحث عن عمل اذ تكون له الاولوية في سوق العمل اكثر من

الخريجين الاخرين.

الثاني عشر: لمساقات التدريبية في التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل

حتى التدريبات القديمة ملائمة فماذا لو تم تحديث هذه البرامج ستكون ملائمة بشكل كبير

الثالث عشر: اهم التدريبات المهنية التي تخلق فرص عمل للشباب

1- ادارة المبيعات

2- التسويق

الرابع عشر: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي بالاصح للسيدات

يعتبر الدوران الوظيفي اعلى عند الذكور من الاناث والمشكلة في الموظف تحديدا وليس في اي شيء اخر

الخامس عشر : الحلول للحد من عدم الاستقرار الوظيفي

نحتاج الى تنشئة من اوليا الأمور

السادس عشر: تحفيز بيئة العمل لتكون اكثر ملائمة للعاملات السيدات

هناك العديد من المهن التي لا يمكن للسيدة العمل بها " بعرف الناس وثقافة العيب" والتي تفرض على المرأة

مساحة محددة للعمل في بعض القطاعات، اما ما يساعد المرأة على لاستقرار في العمل هي حصولها على حقوقها

العمالية واجازاتها المرضية والامومة وتوفير الحضانة والمواصلات.

السابع عشر: هل المشاريع الانتاجية الصغيرة في محافظة المفرق لها دور في الانتعاش الاقتصادي وتوفير فرص

العمل

100% فهذه المشاريع توفر فرص عمل وخصوصا للسيدات كما ان غرفة التجارة في كثير من الاحيان تقوم

باعفاء هذه المشاريع من الترخيص كنوع من انواع الدعم لها كما ان بلدية المفرق عفت هذه المشاريع من التراخيص

كوسيلة لاستمرار هذه المشاريع ونجاحها.

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

هناك تشاركية دائمة بين غرفة تجارة لمفرق ومكتب العمل بشكل مكثف لتقليل البطالة بقدر المستطاع.

مؤسسة تدريب مهني المفروق

اولا: ما هي الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل

القطاعات التي تقوم مؤسسة التدريب المهني بالتدريب عليها قطاعات تنبثق من قطاعات موجوده في كافة مؤسسات التدريب المهني في الأردن والبالغ عددها 34 معهدا، ذ يتم التدريب على قطاعات الميكانيك ، والخدمات الشخصية والانشاءات والكهرباء وهذه التخصصات عددها تقريبا 13 تخصص ذكور واناث واما التخصصات الخاصة بالذكر هي ميكانيكي سيارات ،كهرباء، تكييف وتبريد وحداده ولحام، حلاق رجالي وتحديدات صحية أما الاناث يتم تدريبهم على أربعة تخصصات وهو الحلاق النسائي وينقسم الى تخصصين التجميل والخياطة الصناعية ،صناعه الحلويات والمعجنات.

ثانيا: هل هذه التخصصات تتواءم مع متطلبات سوق العمل

نعم اكيد 100% تتواءم مع متطلبات سوق العمل سواء القطاع الخاص او القطاع العام المهني فهي تخدم جميع شرائح أبناء المجتمع المحلي .

ثالثا: هل للتدريب المهني ميزة تنافسية

أكيد تميزه ، لأن خريج مؤسسة لتدريب 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 الى حصوله على شهادة مزاوله مهنة وهي متطلب أساسي للقطاع الخاص والقطاع العام حاليا، وهي أحد الميزات التي يتميز بها خريجين المؤسسة، كما تتيح مؤسسة التدريب المهني لأصحاب المهارات والخبرات الالتحاق بامتحان شهادة مزاوله المهنة وحصولهم على شهادة المستوى الخاص، كما هو موجود للمتدربين على مقاعد التدريب في المؤسسة ضمن شرط وهي :

- خبرة لمدة عامين مصدقه من وزارة التعليم العمل
- تقديم تقديم شهادة علمية بغض النظر عن المستوى التعليمي
- دفتر خدمة علم مؤجل 4 دفع الرسوم وهي رسوم رمزية وهي 30 دينار على مستوى الماهر و 20 دينار وعلى مستوى محدد المهارة، والمتقدم يخضع لاختبار مزاوله مهنة نظري بالإضافة الى اختبار عملي.

رابعاً: هل التدريب المهني ملائم للذكور ام السيدات

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

خامساً: هل مساقات التدريب تلائم متطلبات سوق العمل

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

سادساً: ما هي الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل في المحافظة

- ميكانيكي السيارات
- كهربائي السيارات
- الحدادة بأنواعها (المعادن والالمنيوم كهربائي التحديدات المنزلية التجميل الاناث وحلاق رجالي ذكور)
- سكرتير طابع وهو برنامج طرح هذا العام على مستوى مهني .

سابعاً: ما هي الاحتياجات الأساسية والمهمة التي يجب أن يتوفر بسوق العمل وتساهم بانتعاش سوق العمل

الدعاية والاعلان هي الأساس سواء في المؤسسة او القطاع الخاص بالإضافة الى العرض والطلب بالسوق

ثامناً: ما هي المهن المغلقة أمام السوريين

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

تاسعاً: هل للتشريعات والأنظمة دور في تحفيز سوق العمل

طبعاً، وذلك يتم عند تسهيل أمور صاحب العمل وتقديم التسهيلات اللازمة له في أمور التصنيع والتصدير وغيرها سيؤدي ذلك الى توفير بنية خصبة لاجتذاب خريجين مؤسسة التدريب المهني .

عاشرا: ما هي آثار جائحة كورونا على سوق العمل

سوق العمل في محافظة المفرق لا ينغزل عن سوق العمل في المملكة بشكل عام ، فالجائحة كان لها تأثير سلبي على جميع أسواق العمل في المملكة، وبداية كمؤسسة تدريب مهني يجب أن يتواجد التدريب في المؤسسة بشكل وجاهي ولقد لجأت المؤسسة كباقي القطاعات الى التدريب عن بعد كباقي المؤسسات في المملكة، فكان لهذا الجانب الكثير من الأمور السلبية وحققنا على الجانب العملي فاذا لم يطبق الطالب بشكل عملي لن تكون هناك استفادة كبيره من التدريب، الا ان المؤسسة حاولت تخطي هذه العقبة ونجحت بنسبة جيدة جدا، بالإضافة الى أن سوق العمل هو شريك استراتيجي للمؤسسة، فالتدريب لدينا يسمى بالتدريب التشاركي عند انتهاء فتره النظري يتم توزيع الطلبة على سوق العمل حسب تخصصاتهم، فاذا لم تتوفر للطلاب البنية التحتية على كسب الخبرات والمهارات في سوق العمل يبقى البرنامج ناقص ومتبور .

الحادي عشر: ماهي الحلول والإجراءات التحفيزية للسوق العمل الى الانتعاش الاقتصادي

الموضوع بحاجة الى عمل تسهيلات الى المستثمرين وأصحاب العمل لديهم التزامات مالية وقروض، واذا تم تقديم التسهيلات بهذه الأمور ستكون لهم بمثابة حافز إيجابي، فهناك العديد من المحال التجارية التي أغلقت بسبب عدم مقدرتها على الالتزام بالأمور المالية وتسديد القروض.

الثاني عشر: كيف للطلبة والشباب أن يرسموا مسارهم العملي واختيار وظيفتهم المستقبلية

هذا الموضوع تحديدا تم الحديث عنه مرات عديدة ان يتم منذ الصفوف الأولى اعداد مساقات مهنية في المدارس، فالطلاب الذين يلتحقون بالمؤسسة بعد الصف العاشر ضمن أسس وتعليمات وزارة التربية من يحصل على معدل عالي يذهب للتخصص الأكاديمي ومن يحصل على معد متدني يذهب الى مؤسسة التدريب المهني فلو قامت الوزارة بعمل مساقات تخص التدريب المهني سيكون هناك توجه أكبر من الطلبة، اذ يجب أن يتم اشباع تخصص التربية المهنية بشكل أكبر كما أن معظم الطلبة الذين يلتحقون بالمؤسسة بتشجيع ذاتي أو عمالي، فلماذا لا يتم عمل استقاء طلبة من قبل أصحاب العمل وتدريبهم وتأهيلهم والحاقهم بسوق العمل ضمن برنامج تدريبي تشارك فيه المؤسسة بوضع الامتيازات ومساقات التدريب المهني وبالنهاية سيكون المتدرب حاصل على فرصة عمل مؤكدة بنسبة 100%

الثالث عشر: ما هي المهارات والتدريبات التي يحتاجها الباحث عن عمل يزيد من فرصة منافسته

قامت المؤسسة منذ زمن باتخاذ هذه الخطوه من خلال إعطاء مساقات المهارات الحياتية للطلاب المؤسسة، فهناك العديد من المهارات الحياتية تقوم المؤسسة بتدريب الطلبة عليها مثل كيفية البدء بمشروع وكيفية التعامل مع

الزبائن جميع الأمور بعيدا عن الأمور المهنية بما يعادل 200 ساعة حسب كل تخصص واحتياجاته، فالمهارات الحياتية والمهنية متلاصقة مع بعضها، اذ يتم اعطاءها من قبل خبراء ومدربين ومتخصصين في هذه المجالات .

الرابع عشر: ما هي أسباب الدوران الوظيفي

يعود ذلك الى العديد من الأسباب فاحيانا الظرف المادي له دور كبير في إيجاد فرصة عمل أفضل، فبعض ضغوط العمل لها دور سلبي وما ينطبق على الذكور ينطبق على الاناث.

الخامس عشر: ما هي الحلول للحد من الدوران الوظيفي

يتم تعزيز الاستقرار الوظيفي من خلال العديد من الأمور منها: توفير متطلبات الدخل الشهري وهو المسعى الرئيسي للعمل، توفير خدمات مجتمعية لأسرته وابنائهم ، فأهم المشاكل التي تواجه السيدات في القطاع الخاص هي عدم توافر بيئه خصبة لأبناء العاملات بالإضافة الى المواصلات في حال توفرت ستكون رافد أساسي للاستقرار الموظف في العمل وبالنهاية تنعكس على انتاجه وادائه الوظيفي .

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

الحد من البطالة هي عملية اساسية ودور من ادوار مؤسسة التدريب المهني فهي جزء رئيسي ورافد لاعداد تخصصات متنوعة، فلا يمكن الدخول الى سوق العمل الا اذا كان الباحث عن عمل مدرب فنيا ومهنيًا، فالدور الاساسي للمؤسسة هو رفق سوق العمل بالاشخاص ذوي الخبرات والمهارات وبعمالة مدربة فنيا ومنهيا

السابع عشر: هل يتم متابعة الخريجين

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

بلدية المفرق

اولا: ما اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

المهن الحرفية بشكل عام والمصانع والمناطق التنموية.

ثانيا: ما مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

منخفضة ولا يوجد اي موائمة

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

متوسطة كما يوجد فجوة بين القوانين والتشريعات وواقع سوق العمل

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

سببت البطالة بشكل كبير وذلك بسبب ان هناك الكثير من المصالح والمحال التجارية اغلقت بالكامل.

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

من خلال التشبيك مع المنظمات الداعمة لتمويل المشاريع والمصالح والمحال التجارية مما يؤدي الى تنشيط

سوق العمل وتشغيل مزيد من العمالة

سادسا: اهم الحركات التحفيزية لسوق العمل للوصول الى الانتعاش الاقتصادي

من خلال تدريب وتأهيل تطوير الموارد البشرية لتصبح قادرة على الانتاج والعمل مما يؤدي الى تحفيز سوق

العمل

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

وذلك من خلال تدريبهم وتأهيلهم على المهن المطلوبة

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

كافة التدريبات التي تساهم في سقل مهارات العامل وقدراته لما لها من أثر على زيادة فرصة حصوله على مهنة

في سوق العمل.

تاسعا: ما اهم اسباب عدم الاستقرار العاملين وبالاخص السيدات

تعتبر العادات و التقاليد المجتمعية والارتباطات العائلية من اهم الاسباب التي تساهم في عدم استقرار المرأة في سوق العمل، بالاضافة الى ان القوانين والتشريعات لا تلزم اصحاب العمل على توفير بيئة تساهم بالاستقرار الوظيفي للعاملين

عاشرا: ما هي اهم الحلول للحد من الدواران الوظيفي

تعديل التعليمات و القوانين والتشريعات التي تلزم اصحاب العمل بتوفير بيئة عمل مستقرة

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

وذلك من خلال عمل برامج وخطط تساهم في تمكين المرأة وتحفيزها وتاهيلها واستقرارها في بيئة العمل

الثاني عشر: ما هي اهم الإجراءات والشروط في ترخيص المشاريع المنزلية

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

الثالث عشر: ما الأثر الاقتصادي من المشاريع المنزلية

ساهمت هذه المشاريع وبشكل كبير في الحد البطالة من خلال توفير فرص عمل

الرابع عشر: ما هي العوائق التي تعيق ترخيص المشاريع المنزلية

القوانين و الانظمة التي تخص الترخيص بالاضافة الى ان الاجراءات طويلة

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

من خلال التشبيك مع المنظمات الداعمة للبلديات بهذا الخصوص والتي تساهم في ايجاد فرص عمل للسيدات تحديدا.

السادس عشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

نعم

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

نعم

الثامن عشر: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

لا يوجد فرق وهو ملائم للطرفين.

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

نعم

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

كافة الحرف الفنية تساهم بخلق فرص عمل للشباب

المحافظة - وزارة الداخلية

اولا: ما اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

قطاع التعليم، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة وقطاع النقل

ثانيا: ما مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

تعتبر الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل منخفضة جدا وبالتخصصات محدودة

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

للتشريعات والانظمة والقوانين دور محدود محدد جدا في المساهمة في تحفيز سوق العمل.

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

التعطيل و الاغلاقات الشاملة التي حصلت ادت الى خروج العديد من المؤسسات من سوق العمل، مما ادى الى

تسريح العمالة وهذا ادى بشكل كبير الى زيادة معدلات البطالة

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

للاوصول الى مرحلة التعافي من جائحة كورونا يجب زيادة عدد ساعات العمل و تحفيز التمويل والدعم المادي للمؤسسات والشركات والمشاريع لضمان استمرار وجودها في سوق العمل.

سادسا: اهم الحركات التحفيزية لسوق العمل للوصول الى الانتعاش الاقتصادي

يجب على الحكومة القيام بالعديد من الاجراءات التي تساهم في تحفيز سوق العمل وذلك من خلال التوسع في برامج التشغيل بالاضافة الى تقديم التمويل والدعم للقطاع الخاص.

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

وذلك من خلال تعريفهم بأهم المتطلبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل

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

مختلف المهارات الفنية بالاضافة الى مهارات اللغة الإنجليزية

تاسعا: ما اهم اسباب عدم الاستقرار العاملين وبالاخص للسيدات

من اهم الاسباب التي تؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي للسيدات هي الارتباطات العائلية والاجتماعية، وعدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور.

عاشرا: ما هي اهم الحلول للحد من عدم الاستقرار الوظيفي

من خلال الالتزام بالحد الأدنى للأجور، و الالتزام بالقوانين و التشريعات التي تخص العمل والعمال بشكل كامل.

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

من خلال تفعيل دور النقابات المهنية و تفعيل دور اجهزة الرقابة و التفتيش في وزارة العمل.

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

نعم

الثالث عشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

نعم وذلك يعود الى حسب نوع المهن الحرفية

الرابع عشر: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

تعتبر برامج التدريب المهني المطروحة ملائمة للذكور أكثر من الاناث

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

لا فهي بحاجة الى تحديث وتطوير

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

المهن الفنية الحديثة مثل: صيانة الهواتف الذكية، وصيانة سيارات الكهرباء وغيرها

السابع عشر: كم نسبة البطالة في الأردن ؟ وكم نسبة البطالة في المفرق؟ نسبة البطالة ذكور واناث الأردن والمفرق

في الاردن 22.6 و في المفرق 28.7%

المفوضية السامية لشؤون اللاجئين

اولا: ما هي اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل محافظة المفرق

القطاع السياحي والصناعي

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

من خلال تأمين الاحتياجات الاساسية للعاملين والتي تتمثل في تأمين السكن والمواصلات، بالاضافة الى ربط

الباحثين عن عمل مع أصحاب العمل.

ثالثا: ما مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

تعتبر مخرجات التعليم غير مناسبة لسوق العمل في محافظة المفرق الى انها حاليا افضل من السابق.

رابعا: اهم الحركات التحفيزية لسوق العمل للوصول الى الانتعاش الاقتصادي

هناك العديد من الاجراءات مثل تقديم الدعم المادي اللازم لاصحاب العمل، ولكن اذا تم توقف هذا الدعم يتم

تسريح العمال، لذلك تقوم المنظمات في الوقت الحالي بالتوقيع مع اصحاب العمل على ضمان استمرارية العامل في

العمل لمدة سنة وبعد هذه الفترة هناك الكثير من العمال الذين يثبتون جدارتهم لاصحاب العمل ويستمررون في العمل.

خامسا: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

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

سادسا: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

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

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

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

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

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

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

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

الحادي عشر: ما هي العوائق التي تعيق ترخيص المشاريع المنزلية

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

مؤسسة نهر الاردن

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

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

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

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

ثالثا: مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

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

رابعا: ماهي الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

المهن المغلقة بشكل اساسي هي المهن الحرفية والمهن الادارية وهي ممنوعة لغير الاردنيين، ولكي يتم فتحها تحتاج الى استثناء من وزير العمل وهو محدد جدا، فالمهن التقنية والفنية والطب والصيدلة والهندسة هي مهن مغلقة تماما ومسموحة فقط للاردنيين وفي حال كان هناك استثناء سيكون لمهنة لا تتوفر في سوق العمل المحلي نهائيا اذ يتم

الحصول على تصريح متخصص بقيمة 2000 دينار وأكثر وهذا التصريح نادر جدا وذلك لان هناك عمال اردنيين مهرة، وهناك بعض القطاعات التي اصبح فيها تصريح عمل مرن يتم فتح بعض القطاعات من خلاله.

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

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

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

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

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

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

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

تحديد المسار العملي يتم على العديد من الفئات العمرية بدايةً الفئة العمرية الخاصة بطلبة المدارس فطبيعة المخاطبة والاستهداف تختلف عن الفئات العمرية الاخرى، فهذه الفئة تحتاج الى ان تحب المهنة لكي تتجه لها، ويمكن ان يحدث ذلك من خلال تمكين الطالب من خوض التجربة فعلى قدر اشراكه بالعملية التدريبية سيزيد من فرصة

انضمامهم الى هذه المهنة لاحقا، او من خلال عمل رحلات مدرسية للطلبة المدارس على مؤسسة التدريب المهني وقضاء يوم كامل في الورش التدريبية ومراقبة تصليح السيارات والهواتف الذكية والحدة وغيرها.
تاسعا: اهم المهارات الحياتية الاساسية التي يحتاجها الباحث عن عمل ليزيد من فرصة منافسته

- تدريبات الاندماج مع فريق العمل

- تقبل الاخر في موقع العمل

- عمل سيرة ذاتية

- الاجراءات التحذيرية لمقابلة العمل

- قانون العمل والعمال

- تحديد الهدف والمسار

عاشرا: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

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

- الراتب غير المجدي

- عدم توفر موصلات

- عدم توفر حضانة

- سوء المعاملة من قبل القائمين على بيئات العمل

- ساعات العمل غير المناسبة والطويلة

الحادي عشر: اهم الحلول التي تساعد على الاستقرار الوظيفي

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

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

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

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

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

- توفير حضانة

- توفير مواصلات

- توفير مرافق خاصة بالسيدات

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

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

الرابع عشر: ما هي العوائق التي تعيق ترخيص المشاريع المنزلية

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

الخامس عشر: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

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

السادس عشر: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

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

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

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

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

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

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

منظمة العمل الدولية

اولا: اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

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

ثانيا: الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

اذا كان هناك شواغر بمختلف القطاعات تتبع معايير العمل اللائق من ناحية الاجور وبيئة العمل والاجازات والمحافظة على الحقوق بحسب قانون العمل الاردني، تعتبر هذه الظروف وخصوصا بعد ازمة كورونا والخلل بفرص العمل هي فرص عمل جاذبة فايما توجد بيئة العمل اللائقة والتزام بقانون العمل يقبل عليها الباحثين عن عمل بالاضافة الى انه عندما يتم دعم الانتاج وعندما تزداد الانتاجية تزداد فرص العمل، وهناك مصانع كبيرة في قطاع الصناعات الغذائية طلبت دعم لقسم الموارد البشرية وقسم التسويق في هذه الاقسام كلما تم ادارتها بشكل صحيح زادت فرص العمل وهذه الامور اذا تم العمل عليها بشكل صحيح سواء في اربد او المفرق ستزداد فرص العمل.

ثالثا: مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

لغاية الان وبكل النشرات التي تصدرها مؤسسة التعليم العالي ومؤسسة الموارد البشرية وغيرها من المؤسسات تشير الى ان هناك فجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، والان هناك خطوات تقوم بها الحكومة سواء في التدريب المهني او التقني وبمساعدة ودعم المنظمات الشريكة للحكومة تهدف الى التغيير الفعلي فعلى سبيل المثال هيئة تنمية المهارات وهي المسؤولة عن التدريب المهني والتقني والبرامج التدريبية تعمل حاليا على تغيير الصورة الذهنية للشباب بالمهن، كما ان هناك فجوة كبيرة في اعداد الخريجين والشواغر المتاحة في اربد والمفرق، اذ يجب ان تم دعم وتوجيه

الشباب الى التدريبات المهنية والتقنية لان سوق العمل يتطلب ذلك ويجب ان يؤخذ بعين الاعتبار ان تكون التدريبات المهنية حسب متطلبات اصحاب العمل، كما يجب ان يتم التركيز على موضوع التدريب فمدة التدريب المهني 3 شهور ولا تكفي لامتلاك مهنة.

رابعاً: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

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

خامساً: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

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

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

هذا الموضوع يعتمد على دراسات مع اصحاب العمل ليس فقط عن الاحتياج الحالي بل لسنة او سنتين او اكثر وبناء عليها يتم تحديد البرامج التدريبية وكن البقاء على برامج تدريبية محددة مثل الطويات والكوافير وغيرها دون معرفة احتياجات سوق العمل الحقيقية، وللأسف الشديد الدراسات التي يتم العمل عليها حالياً هي دراسات لحظية ويتم تنفيذها بعد انتهاء حاجة صاحب العمل لهذه التدريبات وحيانا صاحب العمل لا يستطيع تحديد احتياجاته بسبب عدم قدرته على تحديد التدريبات المهنية الخاصة بالعمل وبناء عليه يجب مساعدته من قبل الجهات المختصة في المنظمات وهنا يأتي الدور الكبير مؤسسة التدريب المهني لمساعدة اصحاب العمل بتحديد الوصف الوظيفي المحدد الذي يحتاجه اصحاب العمل، وبحسب الدراسات في الوقت الحالي اصبح التوجه الى تخصص امن الشكات والامن السيبراني والزراعة من خلال مياه السمك والعام السابق والحالي اصبح هناك توجه كبير الى قطاع الزراعة فيجب طرح برامج جديدة لهذه التخصصات الواعدة .

سابعاً: الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

هناك تعليمات وقوانين تصدر من وزارة العمل بناء على لجنة ثلاثية وقرار هذه اللجنة هو تحديد المهن المغلقة امام الوافدين وحاليا هناك 22 مهنة مغلقة امام الوافدين، وتكون مبنية على ان هناك بطالة عالية بين الاردنيين في هذه المهن الا ان هناك استثناءات في بعض الاحيان تتم من خلال لجنة مختصة في وزارة العمل ومن ثم يتم ارسالها الى ديوان الخدمة المدنية وفي بعض الاحيان الى وزارة التعليم العالي اذا كانت تتعلق بتخصصات الجامعات ومن ثم

يصدر الاستثناء، وحاليا هناك تصريح يسمى تصريح خبير وهو اعلى من رسوم العمالة العادية ويصل الى 2500 دينار ولا يزيد عن 6 اشهر فالاستثناء يتم بحالتين اما خبير او من خلال اللجنة، بالاضافة الى ما يسمى بتعليمات الاستثمار اذا كان هناك مستثمر سوري يتم اعطاء استثناء بالعمالة الوافدة حسب قانون الاستثمار وما هي المهن المسموح له فيها.

ثامنا: دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

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

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

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

عاشرا: الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

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

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

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

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

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

الثالث عشر: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

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

الرابع عشر: كيف يمكن تحفيز بيئة العمل

من خلال تنفيذ الحقوق العمالية وتامين المواصلات والحضانة وغيرها.

كلية لومينوس

اولا: ما اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل بالمحافظة

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

ثانيا: ما هي الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع

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

ثالثا: ما مدى الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

بالنسبة لكلية لومينوس فهي دائما تقوم بعمل تحديث ومواكبة لسوق العمل في اي برنامج يتم طرحه، كما يتم طرح مادة تسمى جاهزية سوق العمل، وهي تعطي للطلبة في فصل التخرج ويتم من خلالها نقل بيئة العمل للطلاب كما

هي حتى لا يصبح هناك فجوة بينه وبين سوق العمل بعد التخرج، وهذه المادة تحديدا لاحظنا مدى تأثيرها الايجابي على الطلبة بعد التخرج.

رابعاً: الشواغر المغلقة والمفتوحة امام العاملين الاردنيين والجنسيات الاخرى

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

خامساً: مدى دور التشريعات والانظمة بالمساهمة في تحفيز سوق العمل

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

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

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

سابعاً: الحلول التي ساعدت في التعافي من جائحة كورونا

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

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

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

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

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

عاشرا: باعتقادكم بان للتدريب المهني ميزة تنافسية

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

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

نعم وله دور كبير ايضا.

الثاني عشر: باعتقادكم بان التدريب المهني اكثر ملائمة للذكور والاناث

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

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

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

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

كافة التخصصات المهنية مهمة وتخلق فرص عمل للشباب الا ان الوضع الاقتصادي الراهن هو السبب الاساسي في ضعف عملية التشغيل الا ان هذه التخصصات لم تأخذ دورها الحقيقي في عملية التشغيل فسوق عمل

محافظة اربد والمفرق بحاجة الى ايادي عاملة فلو عكسنا موضوع الاهمية على موضوع التشغيل نجد ان الوضع الاقتصادي الراهن لا يوجد له اي تخصص مهم، فالكلية تواكب التطورات الحديثة التي طرأت على السوق المحلي مثل الامن السيبراني والذكاء الاصطناعي وغيرها، كما انها تطرح التخصصات الكلاسيكية.

الخامس عشر: اسباب عدم الاستقرار الوظيفي

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

3-4 المؤسسات الإقراضية في محافظة المفرق

النموذجية للقروض

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

زيادة الدخل للأفراد والذين لا يستطيعون اخذ القروض من البنوك (تحسين المستوى المعيشي للأشخاص اصحاب المشاريع مرخصة وغير المرخصة من خلال شراء البضائع والمعدات لاصحاب المشاريع دون اعطائهم نقد ليتم دعمهم لتطوير مشاريعهم

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

ان يكون مشروع قائم وهناك ضمانات مثل الكفالات الشخصية ويكون المشروع له دخل.

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

من خلال الزيارة ونظرة ضابط التمويل للمشروع وعمل بازارات بدون اخذ اي مبالغ مالية والتسويق لهم، بالإضافة الى عمل شراكات بين العملاء ودمج العملاء مع بعضهم البعض (مثلا صاحب سوبر ماركت يتم تشبيكه مع سيدة تعمل مخلات ولبن وخصوصا طبيعة المنطقة البدوية والتي تتميز بصناعة الالبان).

رابعاً: ما هي الضمانات المطلوبه من السيدات لتمويل مشروعاتهم

يتم عمل دراسة للمشروع ونسبة عبء الدين ، اما التراخيص والاوراق الرسمية هي رخصة مهنة، وسجل تجاري، وهوية العميل، ودفتر العائلة.

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

التمويل يتم مرة واحد من خلال شراء كافة المعدات من خلال تصدير شيكات لاكثر من جهة بنفس الوقت مثلا شراء ماكينة خياطة وقماش وخيوط جميعا في نفس الوقت.

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

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

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

من خلال مواقع التواصل الاجتماعي والعملاء وضباط القروض بالاضافة الى عمل البازارات والمعارض واطلاع العملاء على قصص نجاح في الشركة.

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

كثير من المشاريع اغلقت بسبب انخفاض الانتاجية وانخفاض البيع ، اما الشركة فقد دعمتهم من خلال تأجيل الاقساط ومن ثم تم دعمهم ببرامج تمويله بفائدة اقل وكفالات اقل ليتمكن المشروع من النهوض مرة اخرى مع مراعاة المرونة في حال السداد وتقليل الاقساط بشكل كبير.

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

تدريبات الثقافة المالية وهذا يتم من خلال الشركة اذ يتم تعليمها كيفية ادارة المشروع وتمويله وتشغيله وحساب الارباح والتكاليف والتسويق كما تقوم الشركة بعمل بازارات لهم والتسويق وتعليمهم كيفية التغلief والعرض.

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

من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، وعمل جلسات مستمرة من خلال الجمعيات ومن خلال عمل وتنفيذ البازارات.

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

ساهمت بشكل كبير في تشغيل الأيدي العاملة وزادت من الانتاجية مما أدى الى زيادة الدخل.

الثاني عشر: ابر قصص النجاحات لمؤسستكم

قصة نجاح لسيدة تمتلك مطبخ انتاجي صغير الان اصبح لديها مطبخ انتاجي كبير على مستوى المدينة ومشروع حضانة منزلي الان اصبح حضانة كبيرة مرخصة.

الوطني للتمويل

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

يتم تمويل كافة المشاريع لمجارة الانتاج في المنطقة ودعم المشاريع الصغيرة ويتم تحديدا التركيز على المرأة تحديدا لتحسن مستوى معيشتها ولتأمين دخل بطريقة مستدامة مباشرة وغير مباشرة.

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

لا يوجد شروط، الا انه يجب ان يكون مشروع قائم، كما يتم تمويل افكار للمشاريع لكن التمويل يكون قليل وأقل من المشروع القائم.

ثالثا: ما هي 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.

رابعا: ما هي الضمانات المطلوبة من السيدات لتمويل مشروعاتهم

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

تدريبات ثقافة مالية وادارة وتأسيس المشاريع.

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

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

الثاني عشر: باعتقادك هل المشاريع التي تم تمويلها ساهمت بالانتعاش الاقتصادي والحد من البطالة ولو بشكل بسيط نعم من خلال تمويل تلك المشاريع يتم تشغيل ايدي عاملة او ان المشاريع التي يتم تمويلها وتتطور وتفتح فروع اخرى تساهم بتشغيل المزيد من الايدي العاملة ،هذا يساهم في الانتعاش الاقتصادي.

الثالث عشر: ابر قصص النجاحات لمؤسستكم

مشروع مطبخ انتاجي صغير اصبح الان مطبخ انتاجية معروفة على مستوى المحافظة.

شركة تمويلكم

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

تعمل الشركة على تمويل الافراد والمشاريع، اذ يتم تمويل الافراد بمبالغ قليلة، اما المشاريع يتم تمويلها حسب نوع المشروع بمبلغ من 3000 الى 30.000، ويتم التمويل لكافة المشاريع سواء كانت مرخصة او غير مرخصة ولكن الترخيص يحدد حجم التمويل.

ثانيا: ما هي 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 اخرى للتأكد من نجاح المشروع وعدم فشله واذا كان يحتاج الى التمويل المطلوب.

المشاريع غير المرخصة: لا يوجد شروط ولكن يجب ان يكون المشروع قائم على ارض الواقع.

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

يتم عمل جدوى اقتصادية للمشروع من قبل الشركة والعميل ويتم التعرف على حصته السوقية بين المنافسين، بالاضافة الى الاخذ بعين الاعتبار المنطقة الجغرافية وما الاثر الاقتصادي منها على المشروع.

رابعاً: ما هي الضمانات المطلوبة من السيدات لتمويل مشروعاتهم

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

خامساً: هل يتم التمويل على دفع أم بشكل كامل مراعيًا تطور المشروع

عند الموافقة على تمويل المشروع يتم التمويل بشكل كامل

سادساً: ما هي التراخيص أو الأوراق الرسمية المطلوبة لدعم وتمويل المشروع

الأوراق التي تطلب من العميل هي وسجل تجاري وهو يغني عن رخصة المهن، ويتم طلب رخصة المهن فقط في المشاريع الغذائية تحديداً بالإضافة إلى الأوراق الثبوتية للعميل مثل الهوية ودفتر العائلة وهوية الكفلاء ودفاتر عائلاتهم، أما المشاريع المنزلية الغير مرخصة يتم طلب هوية ودفتر العائلة وهوية ودفتر العائلة للكفلاء.

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

تعتبر نسبة المربحة قليلة جداً، كما يتم اعفاء السيدة اول 6 اشهر اعفاء من الدفعة حتى يتمكن المشروع من العمل والانتاج وتحقيق الدخل، كما ان نسبة الدفعات قليلة جدا وتراعي ظروف السيدة في المشروع، كما يتم تشبيك السيدات مع بازارات وشركات ومنظمات لعرض وبيع منتجاتهن.

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

هناك الكثير من الاثار السلبية التي ترتبت من جائحة كورونا على المشاريع فمعظم هذه المشاريع تم اغلاقها بالكامل وعدم قدرة السيدات على تسديد المبالغ المترتبة من الدفع، كما ان الشركة اوقفت المنح خلال فترة كورونا مما اثر على التمويل، وهناك العديد من المشاريع التي تأثرت ايجاباً مثل مشاريع المواد الغذائية والمطابخ الانتاجية المتواجدة في المناطق النائية.

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

من الضروري ان تخضع السيدة للتدريبات المهنية اللازمة والتي يحتاجها مشروعها وذلك للضمان نجاح المشروع، والشركة في كثير من الاحيان تقوم باعطاء دورات للتثقيف المالي لضمان نجاح مشاريعهن.

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

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

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

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

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

نعم ساهمت وبشكل كبير فتمويل تلك المشاريع يساهم في تشغيل ايدي عاملة، كما ان المشاريع التي يتم تمويلها تساهم بضخ سيولة في الاسواق المحلية من خلال العرض والطلب مما يؤدي الى انتعاش المناطق الموجودة فيها .

الثالث عشر: ابر قصص النجاحات لمؤسستكم

هناك العديد من قصص النجاح فمثلا هناك سيدة من احدى مناطق شرق المفرق حصلت على تمويل مبلغ 3000 دينار لفتح معمل البان وأجبان وقامت بشراء الماشية وبقيت الشركة على متابعة معها شهريا، وهي الان تمتلك 3 فروع وأصبحت تاجرة مواشي.

5. النتائج

1-5 نتائج المجموعات البورية

أصحاب المشاريع - المفرق

- تبين من خلال المجموعات البورية ان 90% من المشاريع المنزلية الصغيرة تضم على الاقل او يساوي ثلاث عمال وهم من افراد الاسرة، بينما 10% من المشاريع المنزلية الصغيرة تضم خمسة عمال من افراد الاسرة.
- تبين تم غالبية العاملين في المشاريع المنزلية الصغيرة هم من افراد الاسرة وسبب محدودية تشغيل اعداد اضافية يعود الى محدودية الميزانية.
- تبين ان هناك العديد من العوامل التي تحفز ابناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة وأهمها: الدافع الاقتصادي والمسؤوليات الاسرية، والحصول على تمويل من المنظمات الداعمة والتي تشترط الترخيص لتقديم الدعم المالي، عدم حصول السيدات على فرصة عمل مما دفعهن الى انشاء وتأسيس المشاريع الخاصة، الشغف وحب العمل، عرض المنتجات في الاسواق والمحال التجارية، والاعتماد على الذات.
- تبين انه من ابرز المؤسسات والمنظمات الدولية المانحة في محافظة المفرق وهي: الصندوق الاردني الهاشمي، منظمة سند، جمعية البر والاحسان للأعمال الخيرية، جمعية الكرام، وجمعية فوزية شديفات، ومشروع الصحراء الذكية، ومنظمة Blumont، كما ان هناك العديد من المؤسسات الوطنية والمحلية والاقراضية تقوم بتمويل المشاريع الصغيرة مثل الصناديق الاقراضية والتمثلة بصندوق المرأة وتمويلكم وغيرها.
- تبين ان هناك العديد من التحديات والعوائق التي تواجه اصحاب المشاريع الصغيرة من وجهة نظر السيدات وبرزها ارتفاع سعر مواد الخام، ونسبة سعر الفائدة من قبل المؤسسات الاقراضية، والزام السيدات باستخدام الفواتير الضريبية المروسة، وكذلك ارتفاع تكاليف واجراءات الترخيص، والعامل الاقتصادي، وضرورة وجود ختم الغذاء والدواء لتتمكن السيدات من عرض وبيع منتجاتهن في الاسواق التجارية، وكذلك تعقيد اجراءات الترخيص وتكاليفها المالية، وندرة وجود تدريبات متخصصة في مجالات مختلفة.
- تبين ان من اهم الاجراءات التي تم اتباعها من قبل السيدات اصحاب المشاريع المنزلية الصغيرة للوصول الى بيئة مستقرة ومنها توصيل الطلبات عبر الدراجات الهوائية، الابتكار وتطوير المنتج، والتركيز على جودة المنتج، بالإضافة الى النظافة، والاهتمام بأساليب التسويق للمنتج من خلال قنوات التسويق الرقمي، وتخفيض التكاليف من خلال شراء مواد الخام من خارج محافظة المفرق ومن المواقع الالكترونية، وعمل عروض وتنزيلات.

- تبين ان هناك مجموعة من الاثار المترتبة على المشاريع جراء جائحة كورونا والتي انقسمت الى اثار ايجابية المتمثلة باستحداث منتجات جيدة (الخبز، الكمادات المتنوعة الخاصة بالأطفال)، والتوجه الرقمي للتواصل مع الزبائن مثل تطبيق Zoom وتعلم المهارات الالكترونية الجديدة مثل مهارة الفوتوشوب، بالإضافة الى اخذ الدورات التدريبية، والتسويق عبر صفحات التواصل الاجتماعي، في حين ان الاثار السلبية تمثلت بانخفاض نسبة الانتاج بالمقارنة مع ما قبل كورونا، بالإضافة الى توقف بعض المهن بشكل كامل، وارتفاع اسعار مواد الخام وعدم توفرها، وتراكم الاعباء الاقتصادية مثل الايجار والاقساط، وكذلك عدم القدرة على توصيل الطلبات خارج الاحياء بسبب الاغلاقات العامة.
- تبين ان هناك العديد من الاجراءات التي تم اتباعها من قبل السيدات اصحاب المشاريع للتعافي من جائحة كورونا والتي من اهمها دمج الثقافات للوصول الى منتج ابتكاري والابداع لتجاوز جميع الازمات، و تطوير المهارات التسويقية عبر مواقع التواصل الاجتماعي، بالإضافة الى التركيز على الجودة والنظافة والسمعة الجيدة وطريقة تغليف المنتج، بالإضافة الى عمل فحص كورونا بشكل دوري ونشره عبر مواقع التواصل الاجتماعي، والتوجه.
- تبين ان اهم العوامل المحفزة والتي تساهم في دعم واستقرار المشاريع واهمها التشبيك مع المنظمات والحصول على الدعم المادي اللازم، وتوفير مواد الخام بالأسواق المحلية بأسعار مناسبة والاعتماد على التغذية الراجعة من الزبائن، والمشاركة في المعارض والبازارات التسويقية بالإضافة الى المشاركة في الدورات والتدريبات التي تساهم برفع المهارات والكفاءات.
- تبين ان اهم التدريبات المهنية التي تحتاجها السيدات لتشغيل الاشخاص ذوي المهارات والكفاءات المناسبة هي: دورات الخياطة والكروشيه والتدريبات المتعلقة بالتصوير الفوتوغرافي والفوتوشوب، والتدريبات الخاصة بأساليب التسويق، والتدريبات الخاصة بادارة المشاريع، والتدريبات الخاصة بالتغليف، والتدريبات الخاصة بالثقافة المالية، وكذلك الطهي وصناعة الحلويات، و الفنون التشكيلية والحرف اليدوية.
- تبين ان هناك العديد من المزايا التنافسية التي تجعل كل مشروع يتميز عن غيره والتي من ابرزها اساليب التسويق الابتكارية، والتركيز على جودة المنتجات والنظافة، وكذلك الالتزام بالوقت، والاسعار المنافسة، وعمل عروض شاملة(تنزيلات على الاسعار)، والتطور ومواكبة كل ما هو جديد، اذ تبين مما ذكر سابقا ان هناك علاقة طردية بين كل من الميزة التنافسية وتطور المشاريع واستمرارها.
- تبين ان هناك علاقة طردية بين زيادة عدد افراد الاسرة وكل من الشغف والدافع المادي للاستمرار في العمل ، فكلما زاد الضغط المادي زاد الشغف.

- تبين ان هناك العديد من الشروط الواجب توافرها في المشاريع لترخيصها واهمها وجود مكان خاص للمشروع، وشهادة من مؤسسة الغذاء والدواء(المطابخ الانتاجية و مشاريع مستحضرات التجميل، الحضانه وغيرها)، وكذلك موافقة اهل الحي على المشروع والجهات المسؤولة عن ترخيص المشاريع (البلدية، وزارة الاشغال، غرفة التجارة، مؤسسة الغذاء والدواء، غرفة الصناعة)، في حين ان المشاريع التي يملكها السوريين بحاجة الى مراجعة وزارة الداخلية ودائرة المخابرات العامة للحصول على الموافقة.
- تبين ان اصحاب المشاريع الانتاجية ابتدأوا مشاريعهم بدوافع ذاتية ووجود الشغف، حيث انه لم يتم استهدافهم من قبل اي جهة، وهم اصحاب المشاريع المستمرة بعيدا عن الاشخاص الذين ابتدأوا مشاريعهم فقط للحصول على التمويل مما أدى الى عدم استمرار مشاريعهم.
- تبين ان هناك مجموعة من المهارات الحياتية الاساسية التي تحتاجها السيدات في مشاريعهن الخاصة من اهم مهارات الاتصال والتواصل، و التثقيف المالي، ومهارات الابداع، بالإضافة الى مهارات القيادة والمرونة، وتطوير الذات.
- تبين ان اصحاب المشاريع لديهم رؤية واضحة في توسيع المشاريع وتطويرها وخصوصا أصحاب المشاريع الذين ابتدأوا مشاريعهم بدوافع ذاتية ووجود الشغف.
- تبين ان هناك العديد من الاحتياجات التي يحتاجها اصحاب المشاريع لتطوير مشاريعهم ومن اهمها توفر الاجهزة والمعدات (ادوات التجميل ، صناعة الصابون، والادوات الخاصة بالمطابخ الانتاجية، اجهزة التغليف الحراري وغيرها)، وكذلك توفر مواد الخام، وعقد دورات تدريبية لتطوير مهارات اصحاب المشاريع.
- تبين ان اهم العوامل التي تؤدي الى تطوير المشاريع وجود الدعم المادي، و اساليب التسويق الفعالة، توفر المعدات ومواد الخام بأسعار مناسبة، بالإضافة الى توفر الايدي العاملة الماهرة، وتسهيل الاجراءات المتعلقة بالترخيص، والابتكار وتطوير المنتج والتركيز على النظافة، بالإضافة الى دمج الثقافات في الانتاج للوصول الى منتج ابتكاري، وتجاوز الآراء السلبية.
- تبين أن السيدات اللاتي يرغبن بتطوير مشاريعهن ليس لديهن اي علم بإجراءات الترخيص والقوانين والانظمة المتعلقة به لذلك لم يقمن بترخيص مشاريعهن، وهذا يؤثر سلبا على مشاريعهن حيث ان عدم الترخيص يؤدي الى عدم قدرتهن على عرض منتجاتهن في الاسواق والمحال التجارية لعدم توفر الختم الخاص بمؤسسة الغذاء والدواء على المنتجات.

المجموعة البؤرية الخاصة بالعاملين- المفرق

- تبين ان هناك العديد من المهن المغلقة التي تواجه العاملين الوافدين منها: مهنة حلاق، كافة الوظائف الادارية، والعمل في البنوك، ومحلات الصرافة، وشركات تكنولوجيا المعلومات.
- تبين وجود عدم رضا للعاملين عن الراتب الاساسي مقارنة بالسوق المحلي.
- تبين ان غالبية العاملين راضيين عن الراتب الاساسي مقارنة بحجم المهام والمسؤوليات.
- تبين ان غالبية العاملين لم يخضعوا الى دورات تدريبية تساهم بتطوير مهاراتهم في حين ان هناك عدد قليل من العاملين خضعوا الى العديد من الدورات التدريبية مثل دورة محاسبة اكسيل وغيرها.
- تبين ان غالبية العاملين دائما يتلقون الثناء والتقدير من المدير المباشر وكان لهذا الامر الأثر الايجابي في انجاز العمل بكفاءة عالية واثقان.
- تبين ان غالبية العاملين وقعوا على عقد عمل ووصف وظيفي واضح ومحدد.
- تبين ان هناك أهمية كبيرة لمناقشة الاداء الوظيفي مع المدير المباشر وذلك للحصول على تغذية راجعة وبالتالي سيتم تطوير الاداء بشكل مستمر وتجنب الثغرات السلبية في المستقبل.
- تبين ان غالبية العاملين ليس لديهم الثقة بما يتم اخبارهم به او وعدوا به من قبل الادارة.
- تبين ان غالبية العاملين ليس لديهم الصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعهم الوظيفي ذلك.
- تبين أن غالبية العاملين لا يشعرون بالأمان الوظيفي الا ان شخص واحد فقط يشعر به وذلك بسبب خدمته الطويلة في المؤسسة التي يعمل بها.
- تبين أنه من الضروري ان يتوفر الامان الوظيفي والعدالة والشفافية والاحترام لما له من أثر في زيادة الانتاجية.
- تبين أن غالبية الموظفين لا يجدون اهتمام ومحافظة على الموظف المتميز، في حين أن هناك عدد قليل 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 الى التدريبات اللازمة لتطوير مهاراتهم في العمل في حين أن هناك عدد قليل من العاملين يخضعون للتدريبات تساهم في تطور مهاراتهم الوظيفية.
- تبين أن أغلبية العاملين لا يقوم مديرهم المباشر بأخذ رأيهم في عين الاعتبار.
- تبين أن كافة العاملين يعاملهم مديرهم المباشر باحترام.

- تبين أن كافة العاملين تدعم مؤسساتهم العمل بروح الفريق.
- تبين من خلال ملاحظة الباحث اثناء الجلسة البؤرية انه عندما تم طرح السؤال المتعلق بالعنف المبني على النوع الاجتماعي وجود ارتباك واضح وعدم رغبة السيدات تحديدا بالاجابة وبعد تبسيط السؤال وتأكيد على سرية الجلسة والمعلومات المطروحة بها من قبل الباحث تبين ان هنالك أنواع من العنف المبني على النوع الاجتماعي وهي: التحرش، العنف الجسدي، التنمر، العنف اللفظي والانتقاص من الاجر.
- تبين أن غالبية العاملين لا يخضعون الى التأمين الصحي في حين أن موظف واحد فقط من العاملين يخضع للتأمين الصحي.
- تبين أن غالبية العاملين لا يتم توفير المواصلات من مكان العمل واليه من قبل المؤسسات التي يعملون بها، الا ان موظف واحد فقط يتم توفير المواصلات في مؤسسته.
- تبين أن هناك آثار ايجابية لكل من الحوافز المادية والمعنوية وأهمها زيادة الانتاجية واستقرار العاملين في بيئة العمل.
- تبين ان هناك العديد من الاسباب التي تؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي منها: عدم وجود الاحترام والتقدير، وعدم وجود الراحة النفسية، والراتب غير المناسب، عدم توافر حضانة، وعدم وجود الحافز المادي والمعنوي، عدم وجود العدالة والشفافية، التعرض للإساءة والتنمر، والالتزامات الاسرية.
- تبين ان هناك العديد من العوامل التي تساعد على الاستقرار الوظيفي وبرزها الراحة النفسية وعدم التعرض للضغوطات، بالإضافة الى العمل بروح الفريق، والحوافز المعنوية من ثناء وتقدير وحوافز مادية، وكذلك الالتزام بعدد الساعات المحددة من قبل قانون العمل واعمال، وكذلك الاشتراك بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي وتوفير المواصلات.

المجموعة البؤرية الخاصة بالقادة المجتمعين- المفرق

- تبين ان هناك العديد من الاجراءات التحفيزية التي تساهم بتشجيع ابناء المجتمعات المحلية للبدء بمشاريعهم الخاصة منها: تكثيف الجهود التسويقية لضمان نجاح المشاريع واستمرارها، وتقديم التمويل والدعم المادي اللازم لدعم المشاريع ماديا، الا ان معظم طرق التمويل يتم من خلال الحصول على قرض من المؤسسات الاقراضية الا ان الطرق والاجراءات معقدة وهناك تعثر في سداد الدفعات المترتبة على هذه القروض، كما ان هذه المشاريع غالبا لا يتم متابعتها من قبل الجهات المختصة لذلك تفشل غالبا، بالإضافة الى عدم وجود التنسيق بين الجهات المانحة مثل مؤسسة نهر الاردن والصندوق الاردني الهاشمي وغيرها، بالإضافة الى تخفيف الاجراءات المعقدة التي يتم طلبها

- من اصحاب المشاريع مما يضمن بقاء واستمرار هذه المشاريع، كما انه من المهم ان يتم اعطاء الدورات التدريبية اللازمة والتي تساهم في تطوير مهارات وكفاءات اصحاب المشاريع.
- تبين ان التشريعات والانظمة معقدة وطويلة ولا تساهم في دعم وتطوير المشاريع الصغيرة، لذلك هناك ضرورة بايجاد التسهيلات لأصحاب المشاريع الصغيرة لتتمكن الاستمرار والتطور، كما ان الرسوم المفروضة على المشاريع كبيرة ولا تتناسب مع المشاريع، كما ان هناك اصحاب مشاريع يرفضون ترخيص مشاريعهم خوفا من الانقطاع من راتب المعونة الوطنية، كما انه لا يوجد تشاركية في اتخاذ القرار من قبل العديد من الجهات المختصة.
 - تبين أن هناك العديد من الجهات المعوقات التي تمنع أصحاب المشاريع من ترخيصها مثل: عدم وجود تسهيلات وتعقيد اجراءات الترخيص والتكاليف المترتبة عليها، بالإضافة الى التكاليف المترتبة من الضرائب والرسوم، كما أن القوانين والتشريعات والانظمة غير مشجعة
 - تبين ان هناك العديد من الاجراءات التي يجب اتباعها للوصول الى مشاريع انتاجية قائمة ومنها: تخفيض نسبة تكاليف الرسوم، و تسهيل اجراءات الترخيص لتتناسب مع كل مشروع، و اعفاء المشاريع الصغيرة من كافة الرسوم والضرائب، وان تكون كافة المشاريع الصغيرة تحت مظلة جهة رسمية محددة ليتم دعمها ماديا وتسويقيا.
 - تبين وجود استهداف للسيدات من قبل قادة المجتمع من خلال عقد الندوات في البلدية والجمعيات والمدارس وعبر مواقع التواصل الاجتماعي والعمل الميداني بالإضافة الى التعاون بين الحكومة ووزارة التخطيط لاستهداف السيدات ليتم تدريبهن على أساليب التسويق والانتاج والادارة بالإضافة لتقديم الدعم المادي اللازم.
 - تبين أن هناك العديد من المشاريع التي يجب التركيز عليها وتقديم الدعم اللازم لها لضمان بقائها واستمرارها وأهمها: مشروع الزراعة المائية، المطابخ الانتاجية وصناعة الحلويات، المشاريع المتعلقة بالصوف والجوعد نظرا لتوفر المادة الخام في محافظة المفرق، البيوت البلاستيكية وزراعة الاشتال، مشاريع تنسيق الزهور، وصناعة الصابون وغيرها.
 - تبين أن أهم التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل لتشغيل الاشخاص ذوي المهارات وهي: المهن التجميلية، والزراعة المائية، والتسويق، المطابخ الانتاجية وصناعة الحلويات، صيانة الهواتف الذكية، وصيانة السيارات الهجينة(الهايبرد).
 - تبين ان هناك مجموعة من الاثار الايجابية والسلبية لجائحة كورونا، حيث تمثلت الاثار الايجابية بكسر حاجز ثقافة العيب، والاطلاع على اهم المشاريع التي يمكن ان تدر الدخل، واسست بعض السيدات مشاريع منزلية اثناء الجائحة مثل مشاريع الكمادات والمعقمات وغيرها، بالإضافة الى الاعتماد على السوق المحلي في شراء مواد الخام مما ادى الى زيادة تشغيل الايدي العاملة، والتوجه الرقمي مثل تطبيق Zoom مما ادى الى توفير الوقت والجهد في العديد

من الحالات، والبيع الإلكتروني، وكذلك ظهور العديد من الاعمال الجديدة مثل التجارة الالكترونية وشركات التوصيل. في حين انا الاثار السلبية تمثلت بتوقف عقد الدورات والورشات التي تنظمها الجمعيات لدعم المشاريع وضمان تقدمها واستمرارها، بالإضافة الى توقف عملية سداد القروض بشكل كامل بسبب عدم وجود مصادر للدخل المادي، و توقف عمليات البيع والشراء بشكل كامل مما ادى الى توقف الايرادات.

- تبين أن هناك العديد من الاجراءات المتبعة من قبل قادة المجتمع للوصول الى مرحلة التعافي الاقتصادي من الجائحة ومنها: التشبيك مع المؤسسات والمنظمات الداعمة مثل مؤسسة نهر الاردن وغيرها، وتشبيك الباحثين عن عمل مع المصانع وشركات القطاع الخاص وتعليم السيدات اصحاب المشاريع عن بعد، بالإضافة الى تسويق المنتجات عبر وسائل التواصل الاجتماعي، واعطاء المشاريع فترة لسداد القروض، و كذلك تقديم الاستشارات وتوعية اصحاب المشاريع بالفرص المتاحة، و توصيل الطلبات الخاصة بالمشاريع خلال فترة الجائحة.
- تبين ان هناك العديد من الاسباب التي تؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي وبرزها عدم اشراك العاملين بالضمان الاجتماعي، وعدم توفر الحضانات، وكذلك عدم توفر المواصلات، وعدم وجود بيئة العمل المناسبة، بالإضافة الى ان الاجور غير مناسبة وغيرها.
- تبين ان اهم العوامل التي تساعد السيدات على الاستقرار الوظيفي في العمل بالقطاع الخاص هي تطبيق التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل مثل قانون العمل والعمال، وقانون الضمان الاجتماعي، ومنح الاجازات وخصوصا للأمهات، والالتزام بساعات العمل الرسمية، و وجود بيئة عمل مناسبة من حيث توفر الكافيتيريا والمرافق الصحية، وكذلك الراتب المناسب، وتأمين المواصلات وتوفير الحضانة بالإضافة الى تعاون الزوج.
- تبين وجود العديد من أنواع الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي التي يتعرض لها العاملين في بيئة العمل منها: التحرش اللفظي والاساءة اللفظية والاعتداء الجنسي.
- تبين أن هناك دور للقادة المجتمعيين في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل واهمها: تشبيك ابناء المجتمع المحلي مع الشركات الخاصة والمصانع، والتوعية والتثقيف بتخطي ثقافة العيب، عمل دورات تدريبية وتأهيلية للباحثين عن عمل، بالإضافة الى اعطاء قروض من خلال جمعياتهم بنسب تصل الى 0%.

المجموعة البؤرية لمؤسسات المجتمع المدني (الجمعيات) - المفرق

- تبين ان اهم المشكلات التي تواجه سوق العمل في محافظة المفرق عدم وجود تناسب بين العرض والطلب على الوظائف، اذ ان اعداد الخريجين مرتفعة جدا بالمقارنة مع الطلب على الوظائف، بالإضافة الى عدم وجود موازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في المفرق، وكذلك عدم وجود التسهيلات الحقيقية للشباب للبدء بالمشاريع الخاصة بهم من خلال تقديم القروض والمنح (اجراءات القروض معقدة ولا تعطي فرصة للمشروع حتى يبدأ بالإنتاج)، والدعم المادي، وسهولة الحصول على التراخيص، و عقد الدورات التدريبية التي اساهم في رفع القدرات والكفاءات مع الاخذ بعين الاعتبار أن سوق عمل محافظة المفرق هو مجتمع عشائري وغير منفتح والسيدات في المحافظة يفضلن العمل في بيئة تخلوا من الاختلاط.
- تبين وجود ضرورة لتسهيل الانظمة والتشريعات لتمكين المشاريع الصغيرة من النمو والتطور والاستمرار، الا ان الاجراءات معقدة.
- تبين أن هناك العديد من الاجراءات التحفيزية التي تساهم في بتشجيع ابناء المجتمع المحلي على البدء بمشاريعهم الخاصة وأبرزها: التشبيك مع العديد من المنظمات للحصول على المنح او القروض، بالإضافة الى عقد الدورات التي تساهم بتطوير الكفاءات والمهارات مثل صناعة الصابون، والخياطة، والتجميل، والحرف اليدوية، الهواتف الذكية ، بالإضافة الى التسويق وادارة المشاريع، و تقديم الدعم والتمويل اللازم لهم، وكذلك ابراز وتسليط الضوء على المشاريع الناجحة، والتسويق للمشاريع الخاصة من خلال عمل بازارات والتسويق للمنتجات.
- تبين ان هناك استهداف للسيدات من قبل مؤسسات المجتمع المدني(الجمعيات) للبدء بمشاريعهم الخاصة من خلال عقد الدورات وتوجيههم وارشادهم نحو كيفية البدء بالمشاريع واطمان استمرارها، بالإضافة الى العمل مع المنظمات الدولية مثل منظمة لجنة الانقاذ الدولية IRC والتي يتم من خلالها استهداف السيدات أصحاب المشاريع لتمويل المشاريع الخاصة بهن.
- تبين ان اهم المشاريع التي يجب التركيز عليها ودعمها وتأمين التمويل لها لضمان تطورها واستمرارها في السوق هي: مشاريع المطابخ الانتاجية (صناعة دبس الرمان والعسل والشوكولاتة، والمرببات)، بالإضافة الى المطرقات والحرف اليدوية، والمشاريع الزراعية، ومشاريع تصميم الازياء، بالإضافة الى بيع مستحضرات التجميل، والرسم على الزجاج، وبيع الاعشاب الطبية، وبيع الالبان.
- تبين ان هناك العديد من التحديات والعوائق التي تواجه اصحاب المشاريع الصغيرة من وجهة نظر مؤسسات المجتمع المدني (الجمعيات) وبرزها نسبة الرسوم الجمركية واثرها على المواد الخام، ونسبة سعر الفائدة من قبل المؤسسات الاقراضية، والزام السيدات باستخدام الفواتير الضريبية المروسة، وكذلك ارتفاع تكاليف الترخيص ،

- والعامل الاقتصادي، وضرورة وجود ختم الغذاء والدواء لتتمكن السيدات من عرض وبيع منتجاتهن في الاسواق التجارية، وكذلك تعقيد اجراءات الترخيص ، وندرة وجود تدريبات متخصصة في مجالات مختلفة، وزيادة عدد المنافسين، بالإضافة الى عدم دراية أصحاب المشاريع بالسوق المنافس وعشوائية الاداء.
- تبين أن أهم التحفيزات المتبعة لتشجيع أصحاب المشاريع لترخيص 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(الايتام، وذوي الاعاقة) من خلال دفع كافة الرسوم المترتبة على الترخيص على المشاريع الخاصة بهم.
 - تبين ان هناك مجموعة من الاثار الايجابية والسلبية لجائحة كورونا، حيث تمثلت الاثار الايجابية بكسر حاجز ثقافة العيب، والاطلاع على اهم المشاريع التي يمكن ان تدر الدخل، واسست بعض السيدات مشاريع منزلية اثناء الجائحة مثل مشاريع الكمامات والمعقمات وغيرها، بالإضافة الى الاعتماد على السوق المحلي في شراء مواد الخام مما ادى الى زيادة تشغيل الايدي العاملة، والتوجه الرقمي مثل تطبيق Zoom مما ادى الى توفير الوقت والجهد في العديد من الحالات، والبيع الالكتروني، وكذلك ظهور العديد من الاعمال الجديدة مثل التجارة الالكترونية وشركات التوصيل. في حين انا الاثار السلبية تمثلت بتوقف عقد المؤتمرات والدورات والورشات التي تنظمها الجمعيات لدعم المشاريع وتقدمها، بالإضافة الى توقف عملية سداد القروض بشكل كامل بسبب عدم وجود مصادر للدخل المادي، و توقف عمليات البيع والشراء بشكل كامل مما ادى الى توقف الإيرادات.
 - تبين أن من أهم الاجراءات التي تم اتباعها من قبل مؤسسات المجتمع المدني لدعم المشاريع المنزلية في الوصول الى مرحلة التعافي الاقتصادي من الجائحة هي: توصيل الطلبات الخاصة بالمشاريع، والتسويق لها، وتشبيك أصحاب المشاريع مع المنظمات والجهات الداعمة، بالإضافة الى تأجيل القروض المترتبة عليهم.
 - تبين ان هناك دور لمؤسسات المجتمع المدني في الحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن العمل وخصوصا السيدات من خلال تشبيك الباحثين عن عمل مع العديد من الجهات مثل المصانع والمنظمات.
 - تبين ان هناك العديد من الاسباب التي تؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي وبرزها عدم اشراك العاملين بالضمان الاجتماعي، وعدم توفر الحضانات، وكذلك عدم توفر المواصلات، وعدم وجود الحوافز المادية والمعنوية، بالإضافة الى ان الاجور متدنية وغير مناسبة، وبيئة العمل غير مناسبة، والالتزامات الاسرية.
 - تبين ان اهم العوامل التي تساعد السيدات على الاستقرار الوظيفي في العمل بالقطاع الخاص هي تطبيق التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل مثل قانون العمل والعمال، وقانون الضمان الاجتماعي، والاجازات وخصوصا للأمهات،

- وعدم اجبار السيدات على العمل الاضافي، و وجود بيئة عمل مناسبة من حيث توفر الكافيتيريا والمرافق الصحية، وكذلك الراتب المناسب، وتأمين المواصلات وتوفر الحضانه بالإضافة الى تعاون الزوج والاهل.
- تبين أن هناك العديد من حالات الاعتداء المبني على النوع الاجتماعي وبكثرة والتي تتمثل في الاعتداء اللفظي والتنمر وغيرها، بالإضافة الى تعرض السيدات خصوصا الى الاستغلال الوظيفي من خلال عمل ساعات اضافية دون الحصول على أجر.
- تبين أن أهم التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل في محافظة المفرق وأهما: كهربائي السيارات، التصميم الداخلي، والفوتوشوب والمونتاج، وصيانة الهواتف الذكية، وتهذيب الشموخ، والسلامة العامة، وصيانة الآلات والمعدات وغيرها، التسويق الالكتروني، وصناعة الحرف اليدوية، وصيانة السيارات الهجينة (الهايبرد).

المجموعة البورية لطلبة وخريجين مؤسسة التدريب المهني- المفرق

- تبين ان هناك العديد من الاسباب التي دفعت الشباب نحو الاتجاه لمؤسسة التدريب المهني ومنها تنمية المهارات والخبرات الخاصة بهم، بالإضافة الى ان التدريب في المؤسسة يفتح لهم افاق جديدة في سوق العمل، وايجاد فرص عمل، والحصول على شهادة مزاوله مهنة.
- تبين ان هناك العديد من الفوائد المكتسبة من الفوائد المكتسبة من التدريب المهني ومن اهمها الحصول على مهارات وخبرات في العديد من المجالات والتدريبات المهنية، بالإضافة الى المساعدة على البدء وتأسيس المشاريع الخاصة بهم، وكذلك الحصول على فرص عمل في السوق المحلي، وسهولة الانخراط بسوق العمل.
- تبين ان التدريب المهني يساهم في تحقيق الميزة التنافسية من خلال زيادة المهارات والخبرات من خلال فترة التدريب العملي والتي تساهم في الحصول على فرص عمل عند الانتهاء من التدريب، كما ان هناك ضغط كبير على الاتجاه الاكاديمي وعدم وجود فرص عمل في هذا الاتجاه، كما ان التخصصات المهنية اصبحت مطلوبة بشكل كبير في سوق العمل.
- تبين ان مؤسسة التدريب المهني في محافظة المفرق لا تقوم بتشبيك المتدربين مع القطاع الخاص لإيجاد فرص عمل حقيقة على ارض الواقع الا ان المؤسسة تقوم بتدريب الطلبة في مؤسسات القطاع الخاص ومن يستطيع الحصول على فرصة عمل يكمل بها، كما ان المؤسسة لا تتابع ابرز قصص النجاح.
- تبين ان مؤسسة التدريب المهني تساهم في رفع الكفاءات والقدرات للمتدربين لما له من دور في اعطائهم خبرة معرفية ومعلوماتية وخبرة عملية، كما ان المؤسسة تركز على الجوانب المهاراتية مما يؤدي الى رفع المهارات والكفاءات الخاصة بالخريجين.

- تبين ان 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 ان البرامج المطروحة مثل الحلويات والمعجنات تطرح بشكل محدود.
- تبين ان هناك العديد من التدريبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل ومنها: وصناعة الحلويات والمعجنات، والمطابخ انتاجية، والتجميل بالإضافة الى التسويق والتصوير.
- تبين أن التدريب المهني ملائم للذكور أكثر من الاناث لان معظم التدريبات المهنية المطروحة في المؤسسة تتعلق بمهن النجارة والحدادة والتكييف وغيرها وهي تلائم الذكور أكثر من الاناث، كما أن ثقافة العيب في محافظة المفرق ما زالت تحد من عمل الفتيات بكثير من المهن.
- تبين ان مؤسسة التدريب المهني تقوم بإعطاء شهادة مزاوله مهنة للمتدربين بالنسبة للعديد من المراحل مثل مهني وماهر ومحدد المهارة.
- تبين ان مخرجات مساقات التدريب المهني توافقت مع تطلعات وتوقعات المتدربين السابقة، كما انه تولد العديد من الافاق والتطلعات الجديدة للمتدربين في المجال المهني بعد الانتهاء من مساقات التدريب المهني.

2-5 نتائج المقابلات

* تبين من خلال مقابلة أصحاب العلاقة ان اهم الانشطة الاقتصادية التي توفر فرص عمل في محافظة المفرق هي:

- نشاط الانشاءات
- نشاط الزراعة
- النشاط الصناعي
- النشاط التجاري مثل المولات والمحال التجارية
- النشاط الخدمي والمطاعم
- المهن الحرفية
- نشاط التعليم
- نشاط النقل
- التكيف والتبريد
- المشاط السياحي

* تبين انه لا يوجد مواثمة بين مخرجات التعليم وواقع سوق العمل في محافظة المفرق لان سوق العمل بحاجة الى خريجين مدربين تدريبات مهنية ومعظم التوجه الحالي هو للمسارات الاكاديمية، الا ان اصحاب العلاقة في كلية لومينوس الجامعية اشاروا الى ان الكلية تقوم بعمل تحديث دائم ومستمر لمواكبة سوق العمل في اي برنامج يتم طرحه، كما تبين ايضا من خلال بعض اصحاب العلاقة ان هناك خطوات تقوم بها الحكومة حاليا سواء في التدريب المهني او التقني وبمساعدة المنظمات الشريكة تهدف الى التغيير الفعلي للصورة الذهنية للشباب بالمهن.

* تبين ان من اهم الاحتياجات الاساسية لسوق عمل يناسب الجميع هي عمل الفترة الاولى في العمل فترة تعارف بين العامل نفسه وبيئة العمل وليس فقط فترة تأهيل وتدريب وفي المقابل ان تكون هذه الفترة ذات تكاليف قليلة على أصحاب العمل، كما ان سوق عمل المفرق بحاجة الى العديد من الامور وأهما عمال مهرة لذلك يجب توفير التدريب والتاهيل للباحثين عن عمل لزيادة مهاراتهم وكفاءاتهم، كما ان الشباب يرفضون العمل في العديد من الانشطة الاقتصادية مثل: الدواجن والمصانع للعديد من الاسباب اهمها: ساعات العمل الطويلة والرواتب المتدنية وغيرها، بالاضافة الى ضعف التمويل للمشاريع الصغيرة وصعوبة الاجراءات والضمانات والكفالات المطلوبة في حال اراد صاحب المشروع الحصول على قرض، كما بين اصحاب العلاقة ان سوق عمل محافظة المفرق واسع وكبير ولكن يجب عمل مواثمة بين العامل وصاحب العمل وسوق العمل، كما انه ومن 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 المشغلين هي اشراك العاملين في الضمان الاجتماعي والقانون لا يجبر أصحاب المشاريع الصغيرة على اشراك العاملين فيها بالضمان الاجتماعي، وتبين ايضا ان هناك بعض الجهات مثل مؤسسة نهر الاردن والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين والتي تساهم في دفع رواتب الباحثين عن عمل لاستقرارهم في بيئة العمل.

* تبين من خلال اصحاب العلاقة ان اسباب عدم الاستقرار متعددة كما ان لكل بيئة عمل الاسباب الخاصة بها وكل نشاط اقتصادي له اسباب مختلفة عن الانشطة الاقتصادية الاخرى ومن أهم هذه الاسباب:

- الاجر غير المناسب
- بيئة العمل غير المناسبة
- بعد السكن عن مكان العمل
- عدم توافر حضانة
- عدم توافر مواصلات
- الوضع الاجتماعي والالتزامات الاسرية للسيدات
- انتشار ثقافة العيب
- ساعات العمل الطويلة
- اصحاب العمل أنفسهم وتعامل المدير المباشر في العمل
- الارتباطات الاجتماعية والاسرية
- سوء المعاملة من قبل القائمين على بيئات العمل
- عدم موافقة الاهل على عمل المرأة
- طبيعة العامل نفسه
- القوانين والتشريعات لا تلزم اصحاب العمل على توفير بيئة عمل مناسبة تساهم في الاستقرار الوظيفي
- تضارب الواقع من المتوقع
- العادات والتقاليد
- توفر حضانة
- توفر مواصلات

- توفر بيئة عمل مناسبة
 - زيادة الارشاد والوعي بقانون العمل والعمال
 - توفير مرافق خاصة بالسيدات
 - تكاتف العديد من الجهود لوضع الاسس والقواعد التي تساهم بضبط سوق العمل
 - تطبيق الحقوق العمالية
 - توفير تشريعات من قبل الحكومة تخفف من تكلفة المواصلات الخاصة بنقل العمال من مكان العمل واليه
 - المراقبة والتفتيش على المنشآت بحيث تراعي الفروقات بين الذكور والاناث
 - الحصول على الاجازات المرضية واجازات الامومة
 - التخلص من ثقافة العيب
- * تبين من خلال اصحاب العلاقة ان الزوج او الوالد او ولي الامر هما المسؤولان عن عمل المرأة كما ان هناك تدخل واضح من قبل الاهل او الزوج.
- * تبين ان هناك العديد من المهن والشواغر المغلقة والتي لا يسمح للعاملين الوافدين العمل بها وأهمها: المجالات الادارية، اعمال البيع، التعليم، التجميل، والخياطة، والمحاسبة، كما تبين من خلال اصحاب العلاقة أن هناك قوانين وتعليمات تصدر من وزارة العمل بناء على لجنة ثلاثية وبناء على قرار هذه اللجنة تم تحديد 22 مهنة مغلقة امام الوافدين، الا انه في بعض الاحيان هناك استثناءات تتم من خلال لجنة متخصصة في وزارة العمل، كما ان هناك تصريح يسمى تصريح خبير وهو اعلى رسوم من العمالة العادية ويصل الى 2500 JD ولا يزيد عن 6 اشهر، كما ان هذا التصريح يصدر في حالتين وهما خبير او من خلال لجنة في وزارة العمل، بالاضافة الى ما يسمى بتعليمات الاستثمار في حال كان هناك مستثمر اجنبي يتم اعطاء استثناء بالعمالة الوافدة، ومن أهم الاعمال التي تسعى الحكومة حاليا الى اغلاقها هي مهنة عامل وطن، فالعامل الاردني حاليا اصبح لديه الرغبة في العمل بكثير من الانشطة الاقتصادية وذلك بسبب الازمات الاقتصادية وزوال ثقافة العيب، بالاضافة الى التوجيه والتوعية وهي جهد مشترك بين العديد من الجهات.
- * تبين ان للتشريعات والانظمة دور كبير في تحفيز سوق العمل الا انه يجب تنفيذ هذه التشريعات بحذر لانها قاسية ولا تحتوي على مرونة، اذ تعتبر التشريعات نقطة مرجعية عندما تختلف الجهات على موضوع تشغيل او استثمار، كما تحمي التشريعات الاستثمار ليولد فرص عمل بالاضافة الى حماية الحقوق العمالية وتحديد نسبة العمالة الوافدة، وأشار

اصحاب العلاقة ان القوانين والتشريعات والنظمة جميعها موجودة الا ان تنفيذ هذه القوانين هو غير المتوفر، فالتشريعات والقوانين ناظمة وعقود العمل جيدة وتحمي حق العامل ومستقبله الا ان التنفيذ صعب جدا.

* تبين ن سوق العمل في محافظة المفرق تأثر بشكل كبير في جائحة كورونا اذ توقفت عجلة الانتاج وسلاسل التوريد مما ادى الى ارتفاع اسعار الشحن والمواد الاولية مما وزيادة التكاليف وانخفاض الارباح فهناك العديد من الانشطة الاقتصادية والمنشآت التي تم اغلاقها بالكامل مما ادى الى تسريح الكثير من العمالة وازدياد حجم تفشي البطالة، بالاضافة الى الا ان بعض اصحاب العلاقة يرون ان هناك تأثيرا ايجابيا للجائحة في بعض المجالات وهناك الكثير من المشاريع الجديدة التي ظهرت بعد الجائحة مثل: قطاع التجارة الالكترونية وقطاع توصيل الطلبات والتسويق الالكتروني وغيرها، وهناك العديد من الانشطة الاقتصادية التي نمت وازدهرت خلال فترة الجائحة مثل أنشطة الاغذية ومصانع المعقمات والكيماويات والادوية والكمادات بالاضافة الى التوجه الى النشاط الزراعي، كما لوحظ ان هناك تغييرا بالافكار المجتمعية عن العمل فأصبح هناك اقبال على العمل في المصانع عكس السابق.

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

* تبين ان هناك العديد من الاجراءات التي تتم من خلال اصحاب العلاقة لمساعدة الشباب والطلبة ورسم مسارهم الوظيفي وأهمها عمل حملات ارشاد وظيفي والذي يبدأ بتوعية طلبة المدرس والجامعات وتعريفهم بالمسارات المهنية وأهميتها في ايجاد فرص عمل عوضا عن التخصصات الاكاديمية والتي تشهد ركودا في سوق العمل، وبين بعض اصحاب العلاقة انه ومن الضروري ان تتغير نظرة المجتمع والشباب عن التخصصات الاكاديمية وذلك من خلال توجيههم الى التدريبات المهنية اذ يجب ان يختاروا مسارهم المستقبلي بناء على الوضع الراهن لسوق العمل، وتبين ايضا ان بعض اصحاب العلاقة يرون انه من الضروري عمل حملات توعية تبدا من الاهل والأسرة بالاضافة الى

ضرورة تكثيف الدراسات بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وقامت منظمة العمل الدولية بتطوير تطبيق لعبة الكروني يتم من خلالها ارشاد الطلبة على اهم المسارات الوظيفية المستقبلية.

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

- التصوير الفوتوغرافي
- صيانة الاجهزة الخلوية
- صيانة السيارات الهجينة والكهرباء
- صيانة الحاسبات والكاميرات وفك تشفير الكاميرات
- الخدمات الالكترونية كافة
- الامين 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
- ادارة المخازن
- السلامة العامة
- الزراعة من خلال مياة السمك

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

- مهارات الاتصال والتواصل
- مهارات الدمج في بيئة العمل

- عمل سيرة ذاتية
- ريادة الاعمال
- التقبل والاندماج في سوق العمل
- الاعتماد على الذات
- التعرف على الوصف الوظيفي
- تعلم المهنة
- المهارات المالية
- التفاوض
- التوجيه
- اكتشاف فرص العمل المخفية
- الاجراءات التحذيرية لمقابلة العمل
- تحديد المسار والهدف

* تبين ان هناك ميزة تنافسية للتدريب المهني كما يعتبر الشخص الشخص الذي يمتلك تدريباً مهنياً وحرفة مهنية دور كبير في زيادة منافسته بسوق العمل، كما تبين ان الشخص الذي يمتلك حرفة مهنية ليس كشخص يطلب التعلم بالاضافة الى ان لتدريب المهني دور فعال في زيادة المنافسة في سوق العمل وأصبحت الشركات والمؤسسات والمشاريع تستهدف الاشخاص المدربين تدريباً مهنياً بسبب امتلاكهم الخبرة في سوق العمل، وتبين من خلال اصحاب العلاقة في مؤسسة تدريب مهني المفروق أن خريج مؤسسة التدريب المهني يتخرج بمهنة وخبرة من 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، الا ان بعض اصحاب العلاقة يرون انه وفي الوقت الحالي عندما يتم عرض سيرة ذاتية من احد خريجين مؤسسة التدريب المهني على أصحاب العمل لا يعني لهم شيئاً وذلك بسبب الصورة الذهنية عن خريجين المؤسسة ليست بالمستوى المطلوب.

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

* تبين ان مساقات التدريب المهني تلائم متطلبات سوق العمل في المحافظة، الا انها بحاجة الى تحديث وتطوير بما يتناسب مع تطورات سوق العمل، الا ان هناك فجوة بين سوق العمل والتدريبات المطروحة في المؤسسة ولكن تحاول مؤسسة التدريب المهني دائما تقليص هذه الفجوة، وأضاف اصحاب العلاقة في مؤسسة تدريب مهني المفرق ان هناك دراسة لتحديث برامج التدريب المهني بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل، فالمؤسسة على تواصل دائم مع أصحاب العمل وفي حال تطلب أصحاب العمل تخصص معين تقوم المؤسسة بطرح البرنامج من خلال الجهات المختصة في المؤسسة وفي الوقت الراهن المؤسسة ستقوم باستحداث تدريب على السيارات الهجينة "الهايبرد" ونظام السيارات الكهربائية، وتبين من خلال اصحاب العلاقة في كلية لومينوس الجامعية ان التدريب من خلالها ملائم لمطالب سوق العمل بنسبة 70%، كما تبين من خلال بعض اصحاب العلاقة انه وفي اخر سنتين اصبح هناك تغييرات ممتازة في مؤسسة التدريب المهني وهناك تحديث لهذه البرامج.

* تبين أن لترخيص المشاريع أثر ايجابي وذلك من خلال مساعدة أصحاب المشاريع على عرض وبيع منتجاتهم في المحال التجارية والاسواق، كما ان ترخيص المشاريع يعمل على توسعة السوق المستهدف إذ يعتبر من الخطوات الهامة لتطور ونجاح واستمرار المشاريع.

* تبين ان هناك العديد من العوائق التي تواجه ترخيص المشاريع وهي تخوف أصحاب المشاريع من التعرض للضريبة للضريبة الدخل على الرغم من ان قانون الدخل واضح ومحدد، كما ان اجراءات الترخيص صعبة وطويلة ومعقدة، كما ان الجهل في اجراءات الترخيص وعدم معرفة اصحاب المشاريع بأهميته يعتبر من أحد أهم العوائق التي تواجه أصحاب المشاريع.

* تبين أن لاصحاب العلاقة دور كبير بالحد من البطالة والمساهمة في تشغيل الباحثين عن عمل من خلال تشجيع الشباب على عمل مشاريع خاصة بهم سواء كانت صناعية او خدمية او انتاجية وغيرها، كما يتم متابعة هذه المشاريع وتعليمهم المهارات الاساسية لعمل المشروع وتنفيذه، وتقديم الدعم المالي اللازم وعمل الفحوصات المخبرية التي تحتاجها هذه المشاريع مجاناً، بالإضافة الى تشجيع الباحثين عن عمل مع مختلف مؤسسات القطاع الخاص لايجاد فرص عم خاصة بهم، وبين اصحاب العلاقة في المنطقة التنموية انهم يعملوا على جذب الاستثمارات الصناعية الكبيرة مما يؤدي الى ايجاد فرص عمل، كما ان هناك تشاركية في العمل بين غرفة التجارة ومكتب العمل بشكل مكثف لتقليل البطالة بقدر المستطاع، كما تقوم مؤسسة التدريب المهني بالحد من البطالة في سوق العمل في محافظة المفرق من خلال رفد سوق العمل بالاشخاص ذوي الخبرات والمهارات والعمالة المدربة فنيا ومهنيا، وتقوم بلدية المفرق بالتشجيع الباحثين عن عمل مع المنظمات الداعمة للبلديات والتي تساهم بايجاد فرص عمل للسيدات تحديداً، وتقوم المحافظة بتفعيل دور النقابات وأجهزة الرقابة والتفتيش في وزارة العمل لضمان تطبيق الحقوق العمالية في مختلف المؤسسات

مما يؤدي الى استقرار العاملين في بيئة العمل ، وتقوم مؤسسة نهر الاردن بدعم المشاريع المنزلية الصغيرة ماديا ومتابعتها ما بعد عملية التمويل بالتوجيه والارشاد والتشبيك والتوعية وبناء القدرات.

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

* تبين أن للمشاريع المنزلية في محافظة المفرق أثر اقتصادي كبير من خلال مساهمة هذه المشاريع بشكل كبير في الحد من البطالة من خلال توفير فرص العمل.

* تبين أن نسبة البطالة مرتفعة في محافظة المفرق وخصوصا في السنوات الاخيرة في ظل اللجوء السوري، وأشار بعض اصحاب العلاقة أن نسبة البطالة في محافظة المفرق تبلغ 28.7%.

المؤسسات الاقراضية

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

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

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

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

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

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

* تبين أن هناك العديد من الاثار التي ترتبت على تمويل المشاريع المنزلية الصغيرة فمعظم هذه المشاريع تم اغلاقها بالكامل وانقطاع مصادر الرزق، كما ان المؤسسات الاقراضية لم تتمكن من استقطاب مزيد من السيدات أصحاب المشاريع لتمويل المشاريع الخاصة بهنّ وقل اقبال السيدات على طلب التمويل من المؤسسات الاقراضية وهناك العديد من السيدات لم يتمكنّ من سداد الأقساط المترتبة عليهنّ، فقامت هذه المؤسسات بدعم هذه المشاريع للوصول الى مرحلة التعافي من خلال جدولة القروض الخاصة بهنّ وتأجيلها لعدة شهور.

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

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

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

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

3-5 نتائج التحليل الوصفي لاستبانات صاحب العمل والباحث عن عمل

الباحث عن عمل

- تبين ان عدد الاناث كان 624 والذكور 376 مما يدل على ان العينة الاستطلاعية اشتملت على كل من الذكور والاناث بنسب تعكس اسباب الدراسة، كما ويتبين ان اعلى نسبة من افراد العينة كانت للمستجيبين من الاناث وبنسبة بلغت 62.4 في حين كان اقل عدد من المستجيبين من الذكور، حيث بلغت نسبة الاستجابة 0.37.
- تبين ان عدد المستجيبين من الجنسية الاردنية بلغ 894، في حين بلغ عدد المستجيبين من الجنسية السورية 102 بنسبة 10.2% من مجموع المستجيبين من الجنسيات المختلفة، و كانت النسبة الاقل من الجنسيات الاخرى وبلغت 0.4% اي ما يساوي 4 مستجيبين من اصل 1000 مستجيب للدراسة.
- تبين ان عدد الافراد المستجيبين من الفئة الاقل عمرا والتي تبدأ من سن الثامنة عشر الى سن الخمسة والثلاثون 745 بنسبة 74.5% مما يعني ان اكثر الافراد المستجيبين من الفئة العمرية الاولى كانت الاعلى بالنسبة للمستجيبين من الفئة الثانية(36-48) والبالغ عددهم 255 اي بنسبة 25.5%.
- تبين ان عدد المستجيبين الذين كانت حالتهم الاجتماعية من فئة العزوبية 549 بما نسبته 54.9 وهذا يعني ان النسبة الاكثر توزعت بين الافراد (عزباء- عازب)، في حين كانت نسبة المتزوجين 38.3 اي ما يساوي 383 من اصل 1000 مستجيب، وبلغ عدد المطلقين 48، وعدد الارامل 20 اي ما نسبته 2%، ومن خذل هذه النسب نجد ان النصيب الاكبر للمستجيبين كان من الفئة الاولى(عزباء- عازب) والنسبة الاقل من الفئى الرابعة (ارمل- ارملة).
- تبين ان نسبة الافراد الذين لا يوجد لديهم اطفال (في حال كانوا غير متزوجين) 60.8% اي النسبة الاكبر والبالغ عددهم 608، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم من طفل الى 5 اطفال 328 اي ما نسبته 32.8% وكانت النسبة الاقل للمستجيبين الذين لديهم اكثر من 5 اطفال 6.4% اي 64.
- تبين ان عدد الافراد الذين لم يحصلوا على شهادة الثانوية العامة بلغ عددهم 257 اي ما نسبته 25.7 في حين بلغ عدد الحاصلين على الثانوية العامة 288 اي ما نسبته 28.8، وعدد الحاصلين على الدبلوم كان 107، في حين كان عدد الحاصلين على الدبلوم العالي 21 فرد اي ما نسبته 2.1، وكانت النسبة الاكبر من فئة الافراد الحاصلين على شهادة البكالوريوس، اي ان النسبة الاكثر بحثا عن العمل من ضمن افراد العينة كانت من الحاصلين على البكالوريوس بنسبة 30.1 و عددهم 301، وعدد الافراد الحاصلين على شهادة الماجستير 24 مستجيب اي ما نسبته 2.4، والنسبة الاقل كانت 2.0% من المستجيبين الحاصلين على الدكتوراة و عددهم 2.

- تبين ان الافراد الذين يفضلون العمل 680 اي بنسبة 68.0%، وعدد الافراد الذين يفضلون التدريب 46 ما نسبته 4.6%، ومن خلال هذه النسب يتبين ان اغلب الافراد يفضلون العمل على التدريب، وعدد الافراد الذين فضلوا الاثنان معا(العمل- التدريب) بلغ 274 ما نسبته 27.4%.

- تبين ان الافراد الذين يفضلون التدريب قبل التشغيل بلغ عددهم 802 اي ما نسبته 80.2%، في حين كان عدد الافراد الذين لا يفضلون التدريب قبل التشغيل 198، اي ما نسبته 19.8 بناء على هذه النسب يتبين ان النسبة الاعلى كانت ممن يفضلون التدريب قبل التشغيل.

- تبين ان عدد الافراد الذين كانوا يحبذون قطاع العمل في قطاع المنظمات الانسانية المحلية والدولية 273 اي نسبة 27.3%، في حين كان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الصناعي 152 بنسبة 15.2%، و في النشاط التجاري ما نسبته 14.2% اي ما يساوي 149 فرد، في حين بلغ عدد الذين فضلوا العمل في النشاط الزراعي 49 اي ما نسبته 4.9%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط السياحي 17 اي بنسبة 1.7%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الغذائي 58 اي بنسبة 5.8%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط التعليمي 123 اي بنسبة 12.3%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الاعلامي 7 اي بنسبة 0.7%، وكان عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط التكنولوجي والتقني 23 اي بنسبة 2.3%، في حين بلغت نسبة الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الصحي 3.5% اي ان عددهم بلغ 35، وقد بلغ عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الانشائي 26 فرد اي ما نسبته 2.6%، وقد بلغ عدد الافراد الذين يفضلون العمل في النشاط الخدماتي 43 فرد اي ما نسبته 4.3%، وقد بلغ عدد الافراد الذين يفضلون العمل في الاعمال الحرة 45 فرد اي ما نسبته 4.5%، ومن خلال النسب التي تم ذكرها فاننا نرى ان المنظمات كانت النشاط الاكثر رغبة بالنسبة لأفراد العينة، في حين ان نشاط الاعلام كان الاقل تفضيل بالنسبة لأفراد العينة.

- تبين ان الافراد الذين يمتلكون خبرات في عمل المنظمات النحلية والدولية بلغ 255 اي بما نسبته 25.5%، في حين ان عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في عمل النشاط الصناعي بلغ 134 اي بما نسبته 13.4%، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التجاري 156 اي بما نسبته 15.6%، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الزراعي 48 اي ما نسبته 4.8%، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط السياحي 14 فرد اي ما نسبته 1.4%، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الغذائي 58، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التعليمي 103 اي بنسبة 10.3%، وبلغ عدد الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط التكنولوجي والتقني 23 فرد اي ما يعادل 2.3%، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الاعلامي 0.4% اي ما يعادل 4 افراد من اصل 1000 فرد من العينة، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في نشاط الانشاءات 2.4% اي ما يعادل 24 فرد، وبلغت نسبة الافراد الذين يمتلكون خبرات في النشاط الصحي 2.9% اي ما يعادل 29 فرد، وبلغ عدد الافراد

الذين يمتلكون خبرات في النشاط الخدماتي 39 اي بنسبة 3.9، وبلغ عدد الافراد الذيم يمتلكون خبرات في الاعمال الحرة 38، بنسبة 3.8، في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا لايوجد 70 فرد اي ما نسبته 7.0%، ومن خلال النسب السابقة نجد ان الخبرات الاقل نسبة كانت في النشاط الاعلامي.

- تبين ان 127 فرد كان مساهم الوظيفي عامل ، وبلغ عدد الافراد الذين كان مساهم الوظيفي موظف 91 اي بنسبة 9.1%، ومسمى ، وبلغ عدد الافراد الذين كان مساهم الوظيفي في مجال التدريس والابحاث 83 اي بنسبة 8.3%، وبلغ عدد الافراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الاعلام 1 فرد اي ما يعادل 0.1، و بلغ عدد الافراد الذين كانت طبيعة عملهم في مجال الاعمال الحرة 36 اي ما نسبته 3.6، وكذلك كانت نسبة طبيعة العمل في المجال التكنولوجي والتقني 1.3% اي ما يعادل 13 فرد، وكلن عدد الافراد الذين اجابوا انتج واغذية 8 افراد اي ما نسبته 0.8%، وان عدد الذين اجابوا تطوع بلغ 12 فرد.

- تبين ان عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات التحليل والتحليل النقدي 230، و بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات التعلم الدائم 228، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الابداع والابتكار 122، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الذكاء العاطفي 36، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات الحياة الاساسية 28، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات تكنولوجية وتقنية 5، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات ادارة شؤون الموظفين 7 افراد، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات غفنية 25، في حين وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا مهارات قيادية 22، وكذلك بلغ عدد الافراد الذين يمتلكون مهارات في التفكير الايجابي 1 فرد، وفرد يمتلك مهارة اللغة غير العربية، فردين اجابا بمهارة مراقبة الجودة.

- تبين ان عدد الافراد الذين اجابوا الذين عملوا في السابق 638، في حين بلغ عدد الذين لم يعملوا 362، ومن خلال هذه الاعداد نجد ان اكثر من النصف كانوا قد عملوا في السابق اذ بلغت النسبة 63.8%.

- تبين ان 64 من الافراد كان سبب تركهم للعمل البحث عن تحديات جديدة تناسب قدراتي، و 74 افراد البحث عن فرصة للتطور الوظيفي، في حين بلغ عدد الذين اجابوا البحث عن راتب اعلى 155، وبلغ عدد الذين اجابوا لا يوجد مرونة في تنظيم اوقات العمل 13، عدم الالتزام بالوصف الوظيفي التي عينت لاجله 15 فرد، 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 المؤسسة تتفكك وتنهيار 12، تقلبات المدير المباشر اجاب 11 فرد، غياب الشفافية والعدالة والاحترام 10، وبلغ عدد الذين اجابوا الاجهاد الدائم 23 فرد، في حين بلغ عدد الذين اجابوا مشكلات في الاداء الوظيفي 3 افراد، وعدد الذين تركوا العمل بسبب الاسائة في مكان العمل من قبل المدير المباشر 7 افراد، عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي اجابها 8 افراد، وقد ترك العمل 12 افراد بسبب عدم الحفاظ على الحقوق العمالية.

- تبين ان نسبة الذين كانوا يتقاضون الراتب كاملا 84.9% اي ما يعادل 542 من اصل 638 فرد، ونسبة الذين اجابوا لا 15.1% وهذه النسبة قليلة مقارنة بالذين تقاضوا اجورهم كاملة.
- تبين ان عدد الافراد الذين استمروا في العمل بسبب الحصول على حقوقه الكاملة في العمل 670، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا التدريب المستمر 103، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا القدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية الايجابية 37، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا القدرة على التنافس بصورة ايجابية 27، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا وجود امان وظيفي 69، وعدد الذين اجابوا الوضوح والشفافية 12 فرد، وعدد الذين اجابوا الموضوعية وعدم التمييز بين الموظفين 9 افراد، وبلغ عدد الذين اجابوا قدرة القيادة العليا على ضبط العمل، واشراك كافة أقسام المؤسسة في وضع الخطط المستقبلية 2، و 5 افراد اجابوا وجود نظام سليم للتقييم على أساس الأداء المتميز. وكان عدد الافراد الذين اجابوا الحفاظ على الحقوق العمالية 31 افراد، وبلغ عدد الذين اجابوا توفر المواصلات 16 فرد، وبلغ عدد الذين اجابوا ملائمة بيئة العمل 4 افراد.
- تبين ان الافراد الذين كانوا يتقاضون الحد الأدنى للأجور 260 دينار 302، في حين ان من اجاب من 261 الى 500 دينار كان عددهم 582، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا من 501 الى 999 دينار 114 فرد، وبلغ عدد الذين اجابوا أكثر من 1000 دينار 2، اي انها الاقل نسبة بالنسبة للنسب الاخرى.
- تبين عدد الافراد الذين واجهوا مهن مغلقة 29، في حين ان 971 من الافراد لم يواجهوا مهن مغلقة.
- تبين ان الافراد الذين واجهوا مهن مغلقة متعلقة بالتدريس 4 افراد في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا عامل او عمالة في المصانع 8 افراد اي بنسبة 27.5، وعدد الذين اجابوا تطوع 6 افراد، ومهنة سائق تم الاجابة من قبل 3 افراد، وكان عدد الذين اجابوا بموظف رسمي 8 افراد، وقطاع خاص 9 افراد اي 31.0 من اجمالي النسب، ومن خلال هذه النسب تبين ان اكثر المهن التي واجهها الافراد هي القطاع الخاص وكذلك الموظف الرسمي.
- تبين ان عدد الافراد الذين امتلكوا نفس مزايا العامل الاردني 275 اي بنسبة 63.9 وهي الاعلى، في حين كانت الاجابة لا من قبل 155 فرد لم يمتلكوا نفس مزايا العامل الاردني.
- تبين ان عدد الافراد الذين لم يمتلكوا مزايا العامل الاردني فيما يتعلق الراتب 67 فرد اي ما يعادل 43.2 وهي الاعلى نسبة بين المزايا مما يعني ان اغلب الافراد يجدون ان العامل الاردني لديه ميزة الراتب تختلف عن غيره من الجنسيات، وبلغ عدد الذين اجابوا المكافآت والحوافز 17 فرد، في حين اجاب 23 فرد الاجازات بأنواعها، و 16 فرد اجاب ساعات العمل، و 5 افراد ممن اجاب المواصلات، وقد اجاب 3 افراد الحضانة للابناء 3 افراد، وبلغ عدد الذين اجابوا التدريب المستمر فرد واحد، وفردان اجابا تقدير الانجاز والمهارات، واجاب 3 افراد العمل ضمن المستوى التعليمي الواصل اليه.

- تبين ان 151 من الاشخاص الذين تعرضوا لاساءة اثناء العمل، في حين ان 487 لم يتعرضوا لاي نوع من الاساءة اثناء عملهم السابق اي ان نسبة الذين تعرضوا للاساءة كانت قليلة مقارنة بالافراد الذين لم يتعرضوا لاي نوع من الاساءة .

- تبين ان 19 فرد تعرضوا للاعتداء الجسدي، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للاساءة اللفظية 22 فرد، في حين تعرض فرد واحد للاساءة العاطفية، وبلغ عدد الذين تعرضوا للتمتر 55 فرد، وفرد واحد تعرض للتحرش، و كذلك فرد واحد تعرض للاعتداء الجنسي، وبلغ عدد الذين تعرضوا للاساءة الرقمية فرد واحد، وعدد الذين تعرضوا للتعسف المؤسسي 16 فرد، في حين ان 34 فرد تعرضوا للاستغلال الاقتصادي. ويتبين من خلال النتائج السابقة ان الاعلى نسبة هي التتمر، اذ بلغت نسبة تعرض الافراد للتمتر 36.4 وهي نسبة عالية مقارنة مع غيرها من النسب ثم يأتي بعد ذلك الاستغلال الاقتصادي.

- تبين ان نسبة الافراد الذين تعرض احد افراد اسرهم للعنف بلغت 17.7 %، بينما نسبة الاجابة بلا 82.4 %، مما يعني ان النسبة الاكبر من الافراد لم يتعرضوا هم او احد افراد عائلتهم لاي نوع من العنف.

- تبين ان 11 فرد قد تعرض للعنف الجنسي، في حين بلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف الجسدي 33 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف النفسي 34، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للعنف الاقتصادي 27، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للاهمال 45، وبلغ عدد الافراد الذين تعرضوا للتمتر 25، والذين تعرضوا للتحرش بلغ عددهم 2، ومما سبق نجد ان اكثر انواع العنف تمركزت حول الاهمال بنسبة 25.4 ، العنف الجسدي ونسبته 18.6 و العنف النفسي بنسبة 19.2.

- تبين ان اعداد الافراد الذين عانوا هم او احد افراد اسرتهم من التوتر النفسي 294، في حين بلغ عدد الافراد الذين اجابوا لا 706، وبالتالي نجد ان النسبة الاعلى كانت عدم معاناتهم للتوتر النفسي.

- تبين ان 76 من الافراد قاموا بالحد من التعرض للتوتر ، في حين بلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتعبير عن مشاعرهم 52 فرد، وقام 42 فرد باختيار محاولة خلق توازن بين جوانب الحياة المختلفة، في حين بلغ عدد الذين اجابوا بالتكيف مع الضغوطات 45 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بالتقبل 15 فرد،وقد بلغ عدد الذين اجابوا الممارسة لتأمل وتمارين التنفس، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بممارسة الرياضة، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي وصل العلاقات الاجتماعية مع الأصدقاء والأهل 2 فرد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي بتخصيص وقت للاهتمام بالنفس والاسترخاء فقط فردان، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي ممارسة الهوايات فرد فقط، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي تعلم مهارات جديدة فرد واحد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي تجنب العادات السيئة فرد واحد، وبلغ عدد الافراد الذين تعاملوا مع التوتر النفسي الافصاح عن اسباب التوتر وتلقي الدعم النفسي 4 افراد.ومما

سبق نجد ان الاعلى نسبة للتعامل مع التوتر هي عدم او الحد من التعرض للتوتر اذ بلغت نسبته ما يساوي 25.8، ومن ثم التعبير عن المشاعر بنسبة 17.6 اذ ان الافراد يقللون التوتر بالتعبير عن مشاعرهم والتحدث مع الغير.

- تبين ان عدد الافراد الذين لديهم اطفال يعملون 60، اي ما نسبته 0.6%، وبلغ عدد الافراد الذين اجابوا لا 940 فيما يتعلق بالافراد الذين لديهم اطفال.

صاحب العمل

- تبين ان اغلب المنشآت كانت ذات فرع واحد بنسبة 59.3، في حين ان المنشآت التي كان لها اكثر من فرع واقل من 5 فروع 32.3، والنسبة الاقل كانت للمنشآت ذات الفروع الاكثر من خمسة 8.3، اي ما يعادل 25 منشأة.
- تبين ان 135 من اصحاب العمل كان النشاط الاقتصادي لمنشاتهم هو النشاط التجاري، في حين ان النشاط الصناعي بلغ 8.7، وقد بلغت نسبة النشاط الزراعي 2.7 اي ما يعادل 5 منشآت ذات طبيعة عمل زراعية، وبالنسبة للنشاط التكنولوجي فقد بلغت نسبته 2.0، في حين بلغت نسبة النشاط التعليمي 3.7، والنشاط الغذائي 17.3، وبلغت نسبة النشاط الصحي 5.0، ومن خلال النتائج السابقة تبين ان الاقل نسبة هي المنظمات الانسانية اي انها اقل نشاط يُعمل به من قبل منشآت العينة، بالاضافة الى النشاط السياحي والاعلامي، في حين ان اكثر الانشطة الاقتصادية جاذبية بالنسبة لافراد العينة (اصحاب العمل) النشاط التجاري، والصناعي والغذائي.
- تبين ان عدد المنشآت التي تضم عدد اقل من 10 عمال هي 204، وبلغ عدد المنشآت التي تضم ما بين 10 الى 99 عامل 87 منشآت، و9 منشآت كانت تضم اكثر من 100 عامل، مما يدل على ان اغلب منشآت العينة كان لها عدد اقل من 10 عمال.
- تبين ان نسبة الاعمال الصناعية المطلوبة بالنسبة للمنشآت 1.0، في حين ان نسبة الاعمال الانسانية 1.0، وكانت نسبة الاعمال التجارية 44.0، في حين بلغت نسبة اعمال السياحة والفندقة 2.0، وبلغت نسبة الاعمال الانشائية 1.3، وبلغت نسبة الاعمال الخدمائية 6.0، وكانت النسبة الاقل لأعمال الاعلام والتسويق مما يدل على انها الاقل جاذبية بالنسبة للاعمال المطلوبة، في حين ان اعمال التجارة والصناعة والغذاء الاكثر طلبا.
- تبين ان نسبة فرص العمل المطلوبة للتسويق والمبيعات 11.3، ونسب فرص الحرف اليدوية 2.3، وبلغت نسبة فرص العمل من فن الطهي والطبخ 2.7، في حين كانت نسبة العمل في استقبال وخدمة العملاء 4.7، ومعلمات ومدربات 4.0، بالاضافة الى اعمال الصيانة والبالغة 0.3، وفرص التجميل 2.3، ومن خلال النتائج فقد كان هناك

فرص عمل مطلوبة بشكل قليل من قبل المنشآت ذات العلاقة بالدراسة مثل اعمال التصميم والتصوير، الاعمال المسرحية، مناصب ادارية، تدريبات قيادة وغيرها، وكانت النسبة الاكثر طلبا هي التسويق، وكذلك المحاسبة.

- تبين ان نسبة الفرص التي يصعب توفير عامل لها من العمال 5.0، وبلغت نسبة فرص العمل لاتصميم والبرمجة 1.3، ونسبة السكرتاريا وادخال البيانات 1.0، في حين كانت نسبة الفرص النادرة من التسويق الالكتروني 0.3، والتسويق الالكتروني والسوشال ميديا 0.3، وبلغت نسبة مهنة شيف محترف 3.3، ونسبة الفرص النادرة من العمل الميداني للسيدات 0.3، وعارضة الازياء بنسبة 0.3، وكاتب المحتوى بنسبة 0.3، عروض مسرحية و موسيقية 0.3، ونسب الصيانة 1.7، نرى من خلال هذا السؤال ان هناك العديد من الشواغر النادرة والمتنوعة في طبيعتها وذلك يعود الى الطبيعة المختلفة لكل منشأة من منشآت العينة، والتي تمت من خلالها الاجابة عن هذا السؤال دون وضع مقترحات او خيارات.

- تبين ان نسبة الشواغر المتاحة التي قد تناسب الطلب من قبل العاملين بلغت 92.3 مما يعني ان الاغلبية يجدون بالفعل ان الشواغر المتاحة تناسب الطلب من العاملين، في حين ان النسبة الاقل كانت 7.7 من الذين لا يجدون ان هناك اي تناسب بين عرض الشواغر والاقبال عليها.

- تبين ان عدد الافراد الذين امتلكوا مهارات التحليل والتحليل النقدي بلغت نسبتها 19.0، وكانت مهارات التعلم المستمر بنسبة قريبة من التحليل النقدي تقريبا وهي 18.0، وبلغت نسبة الابداع والابتكار 11.0، وهي نسبة جيدة بالنسبة للمهارات الاخرى مما يدل على انها من المهارات اللازمة للعمل بالمنشأة، وبلغت نسبة مهارات الحياة الاساسية 1.7، بالاضافة الى مهارات القيادة بلغت نسبتها 1.3، المهارة الفنية بلغت 2.7، مهارات التكيف ببيئة العمل بلغت 2.3، ومهارة اللغة غير العربية 1.3، مما سبق نرى ان مهارات التحليل والتعلم المستمر والابداع والابتكار كانت الاكثر طلبا بالنسبة للمنشآت، في حين تنوعت المهارات التي عليها طلب قلب منها مهارة مراقبة الجودة، مهارة اللغة غير العربية.

- تبين ان هناك مهارات اخرى تمتع بها الافراد ومن اهمها كانت مهارات الطبخ والتي بلغت نسبتها 0.7، في حين بلغت نسبة مهارة الصبر والتعامل مع الاطفال 0.3، واساليب الاقناع والبيع بلغت 0.7، في حين بلغت نسبة مهارات التجميل 0.3 ومهارة الصيانة 0.7 ونجد هنا ان عدد قليل من المنشآت قد اجاب بمهارات اخرى وذلك يعود الى ان السؤال السابق قد غطى اغلبية المهارات التي قد تحتاج اليها اي منشأة باختلاف طبيعة العمل.

- تبين ان عدد الافراد الذين يفضلون التدريب قبل التشغيل 79.3، في حين كانت نسبة عدم تفضيل التدريب قبل التشغيل 20.7، مما يدل على ان الاكثر من نصف المنشآت تفضل ان يتم التدريب قبل البدء بالتشغيل.

- تبين ان هناك تفاوت في نسب تشغيل الاردنيين اذ بلغت نسبة تشغيل 100% من الاردنيين ما يساوي 38.7، وان نسبة تشغيل الاردنيين (51-99%) بلغت 40.3، في حين ان 50% من الاردنيين في المنشآت بلغت 21.0، ومما سبق نجد ان النسبة الاعلى في تشغيل الاردنيين في المنشآت كانت ما بين 51%-99% اي 121 منشأة من اصل 300.

- تبين ان نسبة العمر المرغوب لعمل الذكور الاردنيين من 18 سنة الى 35 سنة 70.0 اما الفئة الثانية من 36 سنة الى 48 بلغت 2.0، في حين ان 82 منشأة لم يكن لديها اي تحيز لاي فئة اذ ان العمل المرغوب لعمل الذكور لديها يبدأ من 18 - 48 سنة اي ما نسبته 27.3، مما يدل على ان العمر الاكثر رغبة في توظيف الذكور يكون ما بين 18 - 35 سنة. هنا نجد انه يوجد تحدي امام الاكبر سنا من 36 للحصول على وظيفة.

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

- تبين ان نسب العمر المرغوب لعمل الذكور الاردنيين من 18 سنة الى 35 سنة بلغت 77.7 اما الفئة الثانية من 36 سنة الى 48 بلغت 0.3 وتعتبر هذه النسبة قليلة جدا بالنسبة للفئة السابقة من حيث تفضيل التشغيل بالنسبة للسيدات، في حين ان 66 منشأة لم يكن لديها اي تحيز لاي فئة اذ ان العمل المرغوب لعمل السيدات لديها يبدأ من 18 - 48 سنة اي ما نسبته 22.0، مما يدل على ان العمر الاكثر رغبة في توظيف السيدات يكون ما بين 18 - 35 سنة.

- تبين ان عدد المنشآت التي تقوم بتشغيل ما نسبته 5% من ذوي الاعاقة 282 منشأة، في حين بلغ عدد المنشآت التي كانت نسبة تشغيل ذوي الاعاقة اقل من 5% هي 15 منشأة، و 3 منشآت ممن كانت نسبة تشغيل ذوي الاعاقة فيها اكثر من 5%، و مما سبق نجد ان النسبة الاعلى من توظيف ذوي الاعاقة في المنشآت كانت تساوي 5%. في حين ان نسبة قليلة كانت توظف اكثر من 5% من ذوي الاعاقة.

- تبين ان نسبة التدريبات المطلوبة بما يتعلق بفن الطهي والحلويات 6.0، وان مهنة التمريض والرعاية الصحية بلغت 1.0، في حين ان نسبة التدريبات الزراعية بلغت 0.7، صيانة الموبايلات والمعدات بلغت 1.7، اعمال 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 الارقام السابقة نجد ان اكثر التدريبات المطلوبة كانت تدريبات عمالية بنسبة 10.0، في حين ان التواصل الاجتماعي بلغ 9.0، وفن الطهي وصناعة الحلويات بنسبة 6.0، وتوزعت التدريبات المختلفة بنسب مختلفة تبعا لنوع النشاط الخاص لكل من المنشآت.

- تبين ان نسب نسبة وجود سلم رواتب للموظف في المنشأة 80.3، في حين ان عدم وجود سلم للرواتب كان النسبة الاقل 19.7، فمن خلال هذه النسب يتضح ان الاغلبية لديهم سلم رواتب.

- تبين ان هناك اختلاف في سلم الرواتب بناء على المهارات والخبرات التي يمتلكها الفرد، فقد كانت نسبة الاجابة بنعم 80.7، ونسبة الاجابة لا 19.3 ومن خلال هذه النسب نستطيع القول ان اغلب المنشآت لديها سلم رواتب يختلف من موظف الى اخر حسب المهارات والقدرات والخبرات التي يمتلكها الفرد وتميزه عن غيره من الموظفين.
- تبين ان نسبة الاجور ذات الحد الادني للاجور 260 دينار كانت 49.3، وانه من 260 الى 500 دينار بلغت النسبة 25.0، في حين انه من 500 الى 1000 دينار بلغت النسبة 1.3، وقد بلغت نسبة الاجور التي اشتملت على كل من (الحد الادني للأجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار) 18.0، وان (الحد الادني للأجور 260 دينار، من 500 الى 1000 دينار) بلغت ما نسبته 5.3، وبلغت نسبة (الحد الادني للأجور 260 دينار، من 260 الى 500 دينار، من 500 الى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.3، ونسبة (من 500 الى 1000 دينار، 1000 دينار فأكثر) 0.3، (الحد الادني للأجور 260 دينار، 1000 دينار فأكثر) بلغت نسبته 0.3، ويتضح مما سبق ان اغلب اجور السيدات كانت تتمركز حول الحد الادني للاجور 260 دينار، ثم يأتي بالمركز الثاني من 260-500، والفئات الاخرى تنوعت بنسب ما بين القليل الى المتوسط.
- تبين ان 132 من المنشآت اجابت بنعم اي وجود اشتراكات بالضمان الاجتماعي، و123 من المنشآت التي اشارت الى عدم وجود اشتراكات للضمان الاجتماعي، في حين ان 45 من المنشآت رفضت او اجابت بعدم الرغبة بالافصاح عن ما يتعلق بالضمان الاجتماعي، ومن ما سبق نجد ان النسب الاكبر انقسمت بين وجود ضمان وبين عدم وجود ضمان اجتماعي، الا ان النسبة الاعلى كانت نعم يوجد اشتراك بالضمان الاجتماعي.
- تبين ان 55.3 من المنشآت لا يوجد لديها تأمين صحي، وان 19.0 من المنشآت يوجد لديها تأمين صحي الا انه اختياري، في حين ان 7.0 من المنشآت لديها تأمين صحي اجباري، وكانت نسبة عدم الرغبة بالاجابة 18.7، ومن خلال النتائج السابقة نجد ان النسبة الاكثر هي المنشآت التي لا يوجد لها تأمين صحي.
- تبين ان نسبة المنشآت التي يوجد لديها عمل جزئي 45.0، وبلغ عدد المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي ما نسبته 48.7، و نسبة عدم الرغبة بالاجابة بلغت 6.3، ومما سبق يتضح ان الاكثر نسبة هي المنشآت التي لا يوجد فيها عمل جزئي.
- تبين ان نسبة المنشآت التي يوجد فيها عمل اضافي 68.7 اي الاكثر من النصف يوجد لديه عمل اضافي، في حين ان 26.0 من المنشآت لم يكن يوجد فيها عمل اضافي، وكانت نسبة عدم الرغبة بالاجابة 5.3، ومما سبق نجد ان 206 من اصل 300 منشأة يوجد فيها عمل اضافي وان 78 منشأة لم يكن يوجد فيها عمل اضافي اي النسبة الاقل، و16 منشأة لم ترغب بالاجابة تحفظا لاسباب تخصصها.

- تبين ان نسبة العمل الاضافي الاجباري 7.7، وان عدم وجود عمل اضافي اجباري 85.0، ونسبة عدم الرغبة بالاجابة هي 7.3، ومما سبق نجد ان النسبة الاكبر كانت المنشآت التي لا تجبر موظفيها على العمل الاضافي، اي ان العمل الاضافي متاح ولكنه اختياري لكل الموظفين، في حين ان 23 من المنشآت تجبر الموظفين على العمل الاضافي.
- تبين ان 17 منشأة لديها حضانة، وان 269 من المنشآت لم يكن لديها حضانة، وعدد المنشآت التي لم ترغب بالاجابة 14 منشأة، ومما سبق نجد ان النسبة الاقل هي المنشآت التي يوجد فيها حضانة والنسبة الاكبر كانت من نصيب المنشآت التي لا يوجد فيها حضانة ونسبتها 89.7.
- تبين ان 44 منشأة يتوفر مواصلات منها واليها اي ما نسبته 14.7، في حين ان 243 منشأة لا يتوفر مواصلات منها واليها اي يوجد صعوبة في التنقل من خلال المواصلات، و13 منشأة لم ترغب بالاجابة، ومن خلال الارقام السابقة نجد ان اغلب المنشآت لا يوجد منها واليها مواصلات، والنسبة الاقل من المنشآت التي يتوفر لديها مواصلات. وهذا السؤال قد يكون ذو اهمية فيما يتعلق بالمواصلات و فيما اذا كانت قد تسبب عائق امام سهولة الحصول على فرصة عمل.
- تبين ان نسبة تشجيع الحوافز المادية للسيدات 20.3، في حين ان نسبة تشجيع السيدات بالحوافز العينية كانت 14.3، وان كل من الحوافز المادية والمعنوية مجتمعة بلغت النسبة الاعلى وهي 65.3 اي انه عند اجتماع الحوافز المادية المحفوفة والمصحوبة بحوافز معنوية سوف تشجع السيدات على العمل في المنشأة اكثر من ان تكون كل نوع من الحوافز على حدة، وقد كانت النسبة الاقل التي تشجع السيدات على العمل هي الحوافز المعنوية.
- تبين ان ابرز التحديات التي قد تحد من عمل السيدات في المنشأة الرفض في العمل للسيدات 36.3 وهذه نسبة كبيرة نوعا ما ولا يستهان بها مقارنة مع غيرها من التحديات، وان العادات والتقاليد التي تحد من عمل المرأة بلغت نسبة عالية ايضا وهي 37.0، ونسبة التحرش في العمل 2.0، ونسبة التحديات الاسرية 2.3، وبلغت نسبة بعد المكان 2.3، وكانت الامومة احد التحديات والتي بلغت نسبتها 1.7، وكانت صعوبة المواصلات قد بلغت نسبتها 0.7، ومما سبق نجد ان التحديات التي تعمل على منع او التقليل من نسب عمل السيدة في المنشآت متنوعة ومختلفة تبعا للكثير من العوامل الا ان ابرز التحديات كانت تتمحور حول الرفض العادات والتقاليد والرفض للعمل. اذ تم هنا التسلط على اهم التحديات التي قد تواجهها السيدات في العمل او حتى محاولة التقدم للعمل.
- تبين ان هناك اختلاف في الاوقات التي يتم خلالها طرح اللوظائف المختلفة، فقد تنوعت الاوقات والظروف الا انه تم حصر الاجابات وجميعها ضمن اطار يناسب جميع الاجابات، فقد تبين ان 6 منشآت لم يكن لديها وقت محدد لطلب الشواغر اذ ترى انه من الممكن في اي وقت من السنة الطلب، في حين ان 28 منشأة تفضل ان يتم التقدم للشواغر كل سنة، كان هناك منشأة واحدة يمكن ان تطلب الشاغر كل شهر اي شهريا، و 3 منشآت تجد ان الوقت المناسب في طلب الشواغر كل 3 اشهر، ومنشأة كل نصف سنة (6 اشهر) تجد انه الوقت المناسب لطلب الشواغر، في حين ان 36 كان

الوقت المناسب لها هو حسب المواسم، اذ ان هناك العديد من المواسم المختلفة والتي تتميز بظروف مميزة او مختلفة عن غيرها من اوقات السنة فمثلا موسم العودة الى المدارس، مواسم الاعياد، شهر رمضان المبارك، مواسم الاعراس وغير من المواسم ، و 146 من المنشآت لم يكن لديها وقت محدد اي انه عند حدوث نقص في شاغر او ظرف ما يتم الطلب، وكان هناك 14 منشأة تجد ان الوقت المناسب لطلب الشاغر هو حسب فصول السنة والتي تتمركز حول فصلي الشتاء والصيف. مما سبق نجد ان هناك اختلافات بين المنشآت في الوقت المفضل لطلب الشواغر وهذا الشيء منطقي بسبب اختلاف طبيعة العمل او النشاط التي تقوم به كل منشأة على حدة، وهذا التنوع هنا يدل على اشتمال العينة على مختلف الانشطة الاقتصادية والاعمال.

- تبين ان هناك العديد من الوسائل والتي يتم من خلالها طلب الشواغر، اذ ان نسبة المعارف بلغت 71.3 في طلب الوظائف في المنشآت وهي نسبة عالية جدا بالنسبة لغيرها من الوسائل، وبلغت نسبة طلب الشواغر بالاعتماد على الاعلانات الورقية 9.7، في حين ان وسيلة التوجه لمديرية العمل قد بلغت 3.7، وبلغت الوسيلة المعتمد عليها في طلب الوظائف بالنسبة للمنشآت عن طريق مكتب تشغيل مركز الاميرة بسمة للتنمية 2.7، ومواقع التواصل الاجتماعي (واتس اب، فيسبوك وغيرها) 10.3، و مواقع التشغيل الكترونية(اخطبوط، LinkedIn, Bayt.com وغيرها) بنسبة 3، وكان هناك 1.0 من الوسائل الاخرى، ومما سبق نجد اكثر الوسائل لطلب الوظيفة كانت عبر المعارف، الاعلانات الورقية، ومواقع التواصل الاجتماعي(الواتس، الفيس وغيرها).

6. التوصيات

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

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

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

7. فهرس الجداول

7-1 جداول التحليل الوصفي لاستبيانات صاحب العمل لعينة الدراسة

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

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

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

8. المراجع

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