

المتغيرات المؤثرة على المشاركة في دورات التدريب لتنمية المهارات في الأردن

أنيل عبد الجبار الجومرد



الجامعة الاردنية

مركز الدراسات الاستراتيجية، الجامعة الأردنية عمان، الأردن

هاتف: ٥٠٠٠ ٥٣٥ ٦ (٩٦٢) فرعي ٣١٢٢

فاكسميلي: ٥٥١٥ ٥٣٥ ٦ (٩٦٢)

بريد الكتروني: UOJCSS@GO.COM.JO



A 99 - 00973

الكاتب في سطور

وحدة الدراسات الاقتصادية

مركز الدراسات الاستراتيجية

الجامعة الأردنية

١٩٩٨

جميع الحقوق محفوظة

ولد أنيل عبد الجبار الجومرد في مدينة الموصل في العراق. حصل على شهادة الدكتوراة في الاقتصاد من جامعة لندن *University of London* عام ١٩٧٩. يعمل بمرتبة أستاذ في الاقتصاد في جامعة الموصل. له منشورات عديدة في مجالات التنمية الاقتصادية والنظرية الاقتصادية (نظرية المنشأة) والاقتصاد الرياضي. وهو الآن أستاذ زائر ورئيس الوحدة الاقتصادية في مركز الدراسات الاستراتيجية في الجامعة الأردنية.

رقم الايداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(١٩٩٨/٢/١٩٠)

رقم التصنيف: ٣٣١، ١٣٧

المؤلف ومن هو في حكمه: أنيل عبد الجبار الجومرد

عنوان المصنف: المتغيرات المؤثرة على المشاركة في دورات التدريب لتنمية

المهارات في الأردن

الموضوع الرئيسي: ١- العلوم الاجتماعية

٢- البطالة

بيانات النشر: عمان: مركز الدراسات الاستراتيجية

* تم إعداد بيانات الفهرسة الأولية من قبل دائرة المكتبة الوطنية

المحتويات

٧	تقديم.....
٩	مدخل.....
٩	أهداف الدراسة.....
١١	منهجية الدراسة.....
١١	مصدر البيانات.....
١٣	أسلوب التحليل.....
١٥	لمحة عن الاهتمام بالتدريب وتنمية المهارات.....
٢٥	المتغيرات المرتبطة بإقبال الأفراد على التدريب.....
٢٥	مقدمة.....
٢٧	النتائج.....
٢٧	١- متغير العمر.....
٤٣	٢- متغير التعليم.....
٥٧	٣- متغير الإنفاق.....
٦٨	تقييم أهمية المتغيرات المرتبطة بالاقبال على التدريب.....
٦٩	التحليل السوقي <i>Logistic Analysis</i>
٧٠	متغيرات النموذج.....

نتقدم بالشكر الى الأصدقاء في مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية على دعمهم
لإنجاز هذا العمل.

تقديم

يضع مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية بين يدي القارئ هذه الدراسة المعنونة بـ "المتغيرات المؤثرة على المشاركة في دورات التدريب لتنمية المهارات في الأردن" في إطار حرصه المستمر على دراسة هياكل وبنى الاقتصاد الأردني، وسعيه الدائم إلى توجيه الأبحاث والدراسات نحو القضايا الحيوية المرتبطة بهذا الاقتصاد.

وقد ارتأى المركز تسليط الضوء على هذه القضية المهمة التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالنشاط الاقتصادي وقدرته التنافسية، وتشخيص جوانبها بأسلوب علمي معمق.

وتتضمن الدراسة تحليلاً واسعاً لموضوع المتغيرات المؤثرة على المشاركة في دورات التدريب. وتعرض أيضاً هياكل دورات التدريب للعاملين والمتعطلين. وتتناول بالتحليل النقدي الاختلافات في هذه الهياكل وانعكاساتها المحتملة في سوق العمل.

واشتملت الدراسة على نتائج ومقترحات يمكن أن تساعد في صياغة سياسات مناسبة لتوجيه التدريب توجيهاً يتناسب وحاجة سوق العمل.

آملين أن تشكل هذه الدراسة إضافة معرفية جديدة، تسهم في توضيح واقع التدريب في الأردن.

نتائج النموذج.....	٧١
مناقشة نتائج النموذج.....	٧٥
هياكل دورات التدريب للعاملين والمتعطلين.....	٧٧
مقدمة.....	٧٧
١- مقارنة هيكلي تدريب العاملين والمتعطلين.....	٧٨
٢- مقارنة هيكلي تدريب العاملين (أثناء فترة عملهم الحالي)	
والمتعطلين الذين يبحثون عن عمل (أثناء فترة تعطيلهم).....	٨٢
٣- مقارنة هيكلي رغبات التدريب للعاملين والمتعطلين الذين يبحثون	
عن عمل.....	٨٨
٤- مقارنة هيكلي تدريب المتعطلين (أثناء فترة تعطيلهم) الذين	
يبحثون عن عمل، والذين لا يبحثون عن عمل (خارج قوة العمل) ٩٤	
٥- مقارنة هيكلي رغبات التدريب للمتعطلين الذين يبحثون عن عمل	
والذين لا يبحثون عنه (خارج قوة العمل).....	٩٩
اتجاه التغير في هيكل دورات التدريب المطلوب أثناء العمل.....	١٠٤
نتائج ومقترحات.....	١١١
الملحق.....	١١٩
الهوامش.....	١٢٣
المصادر.....	١٢٧

مدخل

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- أ- تشخيص العوامل المرتبطة باهتمام الأفراد بالتدريب وإقبالهم عليه، في صفوف العاملين والمتعطلين؛ تمهيداً لصياغة سياسات مناسبة لرفع نسبة المشاركين في التدريب الملائم لحالة الطلب في سوق العمل.
- ب- تحديد هياكل دورات التدريب المشارك بها والمرغوبة في صفوف العاملين والمتعطلين ممن يبحثون عن عمل والذين لا يبحثون عنه (خارج قوة العمل). وإجراء مقارنات بين هذه الهياكل؛ بقصد التعرف على مدى انسجام هياكل دورات التدريب في صفوف المتعطلين مع نظيره في صفوف العاملين.
- ج- استشراف الطلب على التدريب أثناء العمل، من خلال ملاحظة كل من هياكل دورات التدريب أثناء العمل، للحاصلين على عمل خلال السنوات الخمس الأخيرة (١٩٩٢-١٩٩٦)، وهياكل

دورات التدريب أثناء العمل خلال السنوات العشرين السابقة لذلك (١٩٧٢-١٩٩١).

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة لا تهدف إلى إجراء مسح شامل لدورات التدريب المشارك بها، فهذا أمر بالغ الصعوبة، لارتفاع عدد الدورات المشارك بها من قبل الأفراد في الفئات العمرية المتقدمة ضمن سن العمل، الذين اكملوا مراحل تعليمية عالية. وليس من المتوقع أن يتذكر هؤلاء حقول الدورات، ومن قام بتنفيذها، وفتراتها، ومصادر تمويلها، وأماكنها، أن كان قد مضى عليها زمن طويل.

كما أن الدراسة لم تأخذ في الاعتبار تاريخ المشاركات في الدورات، للسبب المذكور أعلاه ذاته، إضافة إلى أنها لا تهدف إلى تحليل نمط التغير في هيكل المشاركة في دورات التدريب عبر الزمن، بل تهدف إلى تشخيص العوامل المؤثرة في المشاركة، ومقارنة هياكل المشاركة أثناء حالات العمل والتعطّل والبقاء خارج قوة العمل. وهذه الحالات متغيرة، فقد ينتقل الفرد من حالة إلى أخرى أكثر من مرة خلال سنة، وقد يبقى في الحالة ذاتها لسنين عديدة.

لذلك فقد اكتفت الدراسة ببيانات عن آخر أربع دورات شارك فيها الفرد أثناء العمل الحالي (إذا كان يعمل)، وأثناء العمل السابق (إذا كان قد سبق له العمل)، وأثناء تعطّله الحالي (إذا كان متعطّلاً)، وأثناء بقاءه الحالي خارج قوة العمل (إذا كان حالياً خارج قوة العمل).

منهجية الدراسة

مصدر البيانات

استمدت البيانات المستخدمة في هذه الدراسة من بيانات دراسة "البطالة في الأردن"، التي جمعت ميدانياً بإشراف فريق الدراسة بمركز الدراسات الاستراتيجية في الجامعة الأردنية. وهي بيانات واسعة تهم بمتغيرات عدة تخص جوانب مختلفة لموضوع البطالة، وبعض هذه المتغيرات ما يتعلق برغبة الفرد في الارتقاء بمهارته الشخصية، ومشاركته في دورات التدريب المهني.

وقد اعتمد تصميم عينة دراسة "البطالة في الأردن" على إطار حديث للمساكن، والمباني، والأسر في المملكة، قامت بإعداده دائرة الإحصاءات العامة عام ١٩٩٤. حيث استخدم الأسلوب الطبقي العنقودي متعدد المراحل المكرر *Multi-Stage, Stratified, Cluster and Replicated Sample Design*. واعتبر هذا الإطار أساساً لعينة رئيسية *Master Sample*، تختار منها عينات أخرى لدراسات مختلفة.

وأشرف فريق دراسة "البطالة في الأردن" على تحديث إطار العينة (المكون من ١٢ مكررة من العينة الرئيسية - المجموعة الثالثة). وشارك في عملية التحديث ٣٠ باحثاً وستة مراقبين، واستغرق ذلك ١٥ يوماً. وتضمن الإطار المحدث ٥٣٣٥٣ أسرة أردنية. وجرى بعد ذلك اختيار عينة

عشوائية ممثلة من هذا الإطار تضم ٦٠٠٠ أسرة. ثم أشرف فريق الدراسة على تدريب ٩٥ باحثاً ميدانياً لجمع بيانات العينة في جميع أنحاء المملكة. وبدأ العمل الميداني لزيارة الأسر وجمع البيانات في ١٩٩٦/١٢/٦، وانتهى في ١٩٩٧/١/١.

واستخدم في تنفيذ العمل الميداني فريق بلغ قوامه ٩٣ باحثاً وباحثة تم تدريبهم من قبل فريق الدراسة على تعبئة استمارة الاستبيان. واستغرق التدريب خمسة أيام تخللها تطبيق عملي في الميدان ونوقشت نتائج التطبيق أمام المتدربين.

وبذلك تكون البيانات عن التدريب قد جمعت من ٦٠٠٠ أسرة، وشملت ١٣٧٩٥ فرداً تمت مقابلتهم بشكل مباشر. ويقع جميع هؤلاء الأفراد ضمن الفئة العمرية (١٥-٦٤) سنة، وهي فئة سن العمل وفقاً لهذه الدراسة. وقد قسم الأفراد إلى خمسة أقسام كالاتي:

- ١- يعملون.
- ٢- متعطّلون يبحثون عن عمل وسبق لهم العمل.
- ٣- متعطّلون يبحثون عن عمل ولم يسبق لهم العمل.
- ٤- متعطّلون لا يبحثون عن عمل وسبق لهم العمل.
- ٥- متعطّلون لا يبحثون عن عمل ولم يسبق لهم العمل.

وقد سؤل الأفراد عن دورات التدريب التي التحقوا بها أثناء أعمالهم السابقة (إذا كان لهم أعمال سابقة) وأثناء فترة عملهم الحالي (إذا كانوا يعملون)

وأثناء فترة تعطّلهم (إذا كانوا متعطّلين) وأثناء كونهم خارج قوة العمل (إذا كانوا كذلك).

بناءً على ما سبق ذكره فإن البيانات المستخدمة في هذه الدراسة تعتبر ممثلة للسكان ومرضية لتحقيق أهداف الدراسة.

أسلوب التحليل

اعتمد أسلوب الاستقراء الوصفي والأسلوب الكمي في الوصول إلى النتائج. إذا تتطرق الدراسة إلى تقصي أهمية المتغيرات المرتبطة بإقبال الأفراد على التدريب، وفق ما يقترحه منطق النظرية الاقتصادية. فتولي اهتماماً لمتغيرات أساسية هي العمر والتعليم والإنفاق، إلى جانب متغيرات ثانوية هي الجنس والإقليم والإقامة (حضر وريف) وبلد الأصل.

ويوظف للغرض ذاته، نموذج قياسي لتقدير أهمية واستقرارية هذه المتغيرات في تأثيرها على مشاركة الأفراد في دورات التدريب.

وتفرد الدراسة اهتماماً خاصاً لمقارنة هياكل دورات التدريب بين الأفراد العاملين والمتعطّلين والذين هم خارج قوة العمل، وتحاول أن تشخص من خلال ذلك مدى إدراك المتعطّلين لطبيعة طلب السوق على المهارات. كما تفرد اهتماماً لتشخيص رغبات الأفراد في حقول التدريب المختلفة. إلى جانب ذلك تحاول الدراسة من خلال مقارنة هياكل التدريب ان تستقرئ طبيعة التغير في واقع الطلب على التدريب أثناء العمل.

لمحة عن الاهتمام بالتدريب وتنمية المهارات

يصنف التعليم -غالباً- من ناحية مصدره إلى أصناف ثلاثة هي:

الأول: التعليم الرسمي *Formal Education* ؛ ويقصد به التعليم في المدارس، والمعاهد، والكليات، والجامعات؛ أي مؤسسات التعليم الرسمية. والمتعلمون في هذه المؤسسات هم من صغار السن نسبياً في المجتمع، ولم يسبق لأكثرتهم ان دخلت سوق العمل.

الثاني: التعليم في المؤسسات غير الرسمية *Non formal Education* ؛ والمتلقون بهذه المؤسسات -عادة- هم من الناضجين سنّاً. أما البرامج التعليمية التي تطرحها هذه المؤسسات، فهي أقصر نسبياً من البرامج التي تطرحها مؤسسات التعليم الرسمية، لكنها تركز على موضوعات محددة، وذات طابع عملي.

الثالث: التعليم خارج الإطار المؤسسي *Informal Education*، مثل التعليم أثناء العمل من خلال الأشخاص الذين هم أكثر خبرة، أو من خلال الاختلاط في المجتمع، أو في البيت^(١).

وتعتبر أصناف التعليم الثلاثة هذه استثماراً في رأس المال البشري^(٢). والتدريب في هذه الدراسة يندرج ضمن الصنف الثاني المذكور سابقاً.

وللاستثمار في رأس المال البشري آثار موجبة في النمو الاقتصادي وفقاً لمنطق النظرية الاقتصادية، واستناداً لنتائج العديد من الدراسات الحديثة^(٣).

ويمكن القول إن الاهتمام بالتدريب يعزى لسببين رئيسيين: السبب الأول، تأثير التدريب باعتباره استثماراً في رفع مستوى الإنتاجية، ومعدل النمو، وتطوير القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني. والسبب الثاني، تأثيره المباشر في تحسين مستوى معيشة الأفراد المتدربين، من خلال خفض معدل البطالة في صفوفهم، وزيادة معدل الأجر.

ويعتبر التدريب من أهم عناصر الإضافة لتكوين رأس المال البشري؛ لأن ما تنسم به برامج التدريب من مرونة في توقيت التنفيذ وفي تحديث المحتوى، يرفع كثيراً من أهميتها، وبالأذات في الدول النامية التي تمر بتغيرات هيكلية، وتسعى لرفع معدل الإنتاجية للارتقاء بقدرتها التنافسية.

وتولي الدول المتقدمة أيضاً اهتماماً كبيراً للتدريب، فهي تواجه باستمرار المشكلات المرافقة للتغيرات في البيئة الاقتصادية وللتقدم التكنولوجي. وحل هذه المشكلات يتطلب تكييفاً للمهارات العمل وفقاً لبرامج تدريب مهني مدروسة. كذلك تواجه الدول المتقدمة مشكلة تزايد عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل، وتنامي حاجاتهم للتدريب المؤهل للحصول على فرص عمل مناسبة. إلى جانب ذلك، تظهر بين الحين والآخر في كثير من الدول المتقدمة فئات من المجتمع تتخلف قدراتها عن غيرها في الحصول على عمل، فيتبدى مستوى معيشة الفرد فيها إلى حد يتطلب توظيف حزمة سياسات

اجتماعية واقتصادية توجه لانتشالها، ومن بين مكونات هذه السياسات -دون شك- التدريب المهني المناسب لسوق العمل.

وقد لوحظ، بشكل عام، في الدول الصناعية، أن نشاط التدريب يرتفع ويخبو -إجمالاً- وفقاً لحركة النشاط الاقتصادي. وأن الرغبة في الحصول على عمل هي الدافع الرئيسي في الإقبال على التدريب، ولوحظ أيضاً خلال العقود الأخيرة أن نمط التدريب بدأ يتحول تدريجياً من التخصصات الدقيقة إلى العامة. وبات مشخصاً في كثير من الأحيان، أن إلمام المتدرب بإجمالي العملية الإنتاجية في المشروع يفوق في الفائدة الإلمام بتنفيذ مهمة متخصصة دون غيرها من المهمات. وقد نحى نمط تدريب الشباب، الداخلين الجدد إلى سوق العمل، هذا المنحى المتعدد الأغراض في كثير من الدول المتقدمة بقصد تحسين فرصهم في الحصول على عمل.

لقد تمكنت بعض الدول، مثل كندا، من توجيه نمط التدريب بشكل مباشر؛ بهدف توفير فرص عمل للمتدربين، وذلك من خلال مكاتب وطنية تقدم خدمات نشر معلومات عن متطلبات التدريب والتعليم لأعمال شاغرة *National Job Market Intelligence Service*، أو إجراء دراسات بقصد تقدير الاحتياجات المستقبلية من المهارات *Canadian Occupational Projection System*.

وتقدم مكاتب حكومية متخصصة في الولايات المتحدة خدمات مشابهة؛ بقصد تقليص الفجوة بين عرض المهارات والطلب عليها، وتقليص معدل البطالة، وخفض الهدر في إنفاق الموارد على مهارات لا يبررها طلب

السوق. وكان التشريع الشامل للاستخدام والتدريب، الذي صدر عام ١٩٧٣ *Comprehensive Employment and Training Act* من أهم الإجراءات التي اتخذت في هذا المضمار.

ومنذ عام ١٩٧٤ تحظى في فرنسا فئات معينة من الأفراد، مثل: المعوقين، والنساء المعيلات لأطفال، والمهاجرين، ببرامج تدريبية مدعومة مالياً تؤهلهم للحصول على عمل^(٤).

ويعتبر برنامج فرص الشباب *Youth Opportunity Programme* الذي بدأ تنفيذه في المملكة المتحدة منذ عام ١٩٧٨ لتوفير التدريب والخبرة المهنية للشباب من البرامج الناجحة في هذا الصدد. فقد ركز هذا البرنامج على الفئة الأقل تدريباً وخبرة في العمل بين الشباب، ورافق تنفيذه ابتداءً من عام ١٩٨٣ خطة تدريب الشباب *Youth Training Scheme*. وبموجب هذه الخطة يتم تدريب الشباب المتعطلين والباحثين عن عمل، ممن هم ليسوا على مقاعد الدراسة، ويتمون للفئة العمرية بين (١٦-١٧) سنة^(٥).

ويعتبر النظام الثنائي *Dual System* المتبع حالياً في ألمانيا الاتحادية، الذي يسمح بالدراسة المهنية بالتدريب خارج المدرسة وفقاً لقانون التدريب المهني، من أنجح أنظمة التدريب في العالم، وأفضلها فائدة لفئة الشباب بالذات. وتجدر الإشارة إلى أن ما نسبته ٧٠٪ من الطلبة في ألمانيا ينتسبون باختيارهم للنظام الثنائي^(٦).

وبينما يهدف الاهتمام بالتدريب في الدول الصناعية المتقدمة غالباً لمعالجة مشكلة البطالة الناجمة عن عدم التوافق بين عرض المهارات والطلب عليها، أو البطالة ضمن شرائح معينة من قوة العمل، مثل الشريحة الفتية (وهم الداخلون الجدد في سوق العمل)، أو الإناث اللواتي عدن للبحث عن عمل بعد فترة انقطاع، فإن الاهتمام بالتدريب في الدول النامية يهدف إلى سد العجز العام تقريباً في مختلف المهارات. فحين بدأ النمو الصناعي في اليابان في عقد الستينات مثلاً، وضعت التشريعات القانونية لتحفيز الاهتمام بالتدريب المهني في القطاعين العام والخاص، واستحدثت عدة برامج للتدريب شملت:

- ١- التدريب العام .
- ٢- التدريب المتقدم .
- ٣- التدريب المتقدم المتخصص .
- ٤- التدريب الارتقائي *Upgrading Training*.
- ٥- التدريب المحدث *Updating Training*.

ورافق ذلك كله تسارع ملحوظ في التعليم الرسمي *Formal Education* ^(٧). والمهمة الأساسية للدولة النامية في هذا الصدد — إذاً — هي إعداد بنية تحتية متكاملة للتدريب، تتسجم مع احتياجات المجتمع وقيود التمويل *Financial Constraints* بحيث يتجنب الهدر الناجم عن سوء التوافق بين الطلب على المهارات وعرضها. وقد يتطلب إعداد هذه البنية التحتية تفعيل

نظام التعليم الرسمي، نوعاً وكمّاً، وبالذات في الدول التي يكون فيها معدل الالتحاق بالتعليم منخفضاً.

ومنذ عقد الخمسينات ودول نامية عديدة تحاول النهوض بمستوى البنى التحتية للتعليم والتدريب. وتعد خطة كراچی *Karachi Plan* التي تعهدت بموجها مجموعة دول آسيوية عام ١٩٥٩ بتبني التعليم الإلزامي، وجعل التعليم تدريجياً مجانياً، من المبادرات المبكرة للدول النامية في هذا الصدد^(٨). وبعد مرور أكثر من ٣٠ سنة، عقد المؤتمر العالمي للتعليم عام ١٩٩٠ *World Conference on Education*، ليؤكد ويدعم أيضاً الاهتمام بالتعليم وتنمية المهارات، كضرورة للنمو الاقتصادي والرفاه^(٩). وقد تصاعد الاهتمام بتطوير التعليم والتدريب أكثر في عقد التسعينات جراء اهتمام الاقتصادات الانتقالية *Transition Economies* ^(١٠) بذلك.

وأُسفر اهتمام بعض الدول النامية بالتعليم والتدريب عن نتائج باهرة خلال النصف الثاني من هذا القرن، كان لها انعكاس إيجابي على أدائها الاقتصادي. فبحلول عام ١٩٦٥ اكتمل معدل الالتحاق *Enrollment Ratio* بالمرحلة الابتدائية فبلغ ١٠٠٪ في كل من هونكو، وكوريا، وسنغافورة. ولم تقتصر النتائج على التوسع الكمي فحسب، بل تعدتها لتشمل أيضاً تفعيل نظام التعليم النوعي، وزيادة الإنفاق عليه؛ ففي كوريا مثلاً ارتفع متوسط الإنفاق الحقيقي خلال عقدي السبعينات والثمانينات على التلميذ الواحد في المرحلة الابتدائية بنسبة ٣٥٥٪^(١١).

ويعتبر الأردن من الأقطار النامية المتفوقة نسبياً في معدلات الالتحاق بالتعليم الرسمي. فمعدل الالتحاق بالمرحلة الابتدائية خلال العقد الحالي يزيد على ٩٠٪. كما أن الاهتمام بالتدريب في الأردن ليس أمراً حديث العهد، إذ يرجع إلى عقد السبعينات. وللاقتصاد الأردني خصوصياته في هذا الأمر. فمخرجات التعليم والتدريب في الأردن كانت تجد سوقاً مجزية لها في دول الخليج خلال عقدي السبعينات والثمانينات، إلا أن تراجع العلاقات الخارجية مع هذه الدول منذ مطلع التسعينات، وعودة القوى العاملة الأردنية المغتربة هناك، إلى الأردن، إلى جانب تبني الأردن لبرنامج التصحيح الاقتصادي وما يرافقه من سياسات الاستقرار والتكيف الهيكلي، وتطلع الأردن للانضمام ضمن منظمة التجارة الدولية *World Trade Organization* وتوقيعه لاتفاقية الشراكة الأوروبية، كلها أمور قد زادت من صعوبة استشراف مستقبل الطلب على مهارات قوة العمل الأردنية، ومن صعوبة التنسيق بين العرض والطلب. وتضفي هذه الصعوبات أهمية خاصة على الدراسات المتعلقة بواقع التدريب في الأردن.

ويتوقع أن يكون لهذه الدراسة إسهام في توضيح واقع التدريب وتكوين المهارات في الأردن، بسبب طبيعة البيانات المستخدمة فيها حجماً وتفصيلاً.

اذ تضم الدراسة بيانات عن ٢٩٤١ فرداً إشتراك كل منهم بدورة تدريب واحدة أو أكثر. وبلغ عدد الدورات التي جمع عنها معلومات مفيدة للتحليل أكثر من ٤٢٠٠ دورة. واتضح أن ٩٠٪ من هذه الدورات تمت داخل الأردن. وتبين أن حوالي ٤٠٪ من دورات التدريب تقدمها مؤسسات

القطاع العام مثل: وزارة التربية والتعليم، مؤسسة التدريب المهني، وزارة الزراعة، وزارة التنمية الاجتماعية، معهد الإدارة العامة، وغيرها. و ٤٨٪ من الدورات تقدمها مؤسسات القطاع الخاص مثل: البنك العربي، مركز الاتصالات الدولي، معهد الدراسات الحرفية، مركز اللغات الحديث، وغيرها. في حين أن ٣٪ من الدورات تقدمها مؤسسات تابعة للأمم المتحدة مثل: اليونيسيف، اليونسكو، وكالة الغوث، وغيرها. و ٢٪ من الدورات تقدمها مراكز ثقافية ومؤسسات دولية مثل: البنك الدولي، والمنظمة العربية للتنمية الزراعية وغيرها. و ١٪ من الدورات تقدمها نقابات وجمعيات مثل: نقابة الاطباء، نقابة المهندسين، نقابة العمال. و ١٪ تقدمها جهات مختلفة. أما نسبة الدورات المقدمة من جهات متنوعة خارج الأردن فتبلغ ٦٪، وقدمتها جهات مثل: معهد بتمان (انكلتره)، وشركة سابا (لبنان)، وغيرها.

وقد بلغ اجمالي عدد المؤسسات المساهمة في تقديم دورات تدريبية ٨٢٨ مؤسسة.

وتختلف دورات التدريب من ناحية طول فترتها. وقد تبين أن ٣١٪ من دورات التدريب في الأردن تقل فترتها عن شهر. وأن ٣١,٢٪ من الدورات تتراوح فترتها بين شهر إلى ثلاثة أشهر. وإن ٣٣,٤٪ من

الدورات تتراوح فترتها بين ثلاثة أشهر إلى سنة، أما التي تزيد فترتها عن سنة فتمثل ٤,٤٪ وهذه تأخذ صفة البعثات والزمالكات.

وتختلف دورات التدريب من ناحية مصدر تمويلها أيضاً. فقد تبين أن ٤٥٪ من الدورات التي شارك فيها الأفراد، دفعت اجورها من قبل المشاركين انفسهم، في حين أن ٥٥٪ منها كانت مدعومة ودفعت اجورها من قبل جهات أخرى.

المتغيرات المرتبطة بإقبال الأفراد على التدريب

مقدمة

يرتبط الإقبال على التدريب من الناحية النظرية بمتغيرات تناظر تلك المرتبطة بالإقبال على الاستثمار بشكل عام. ولأن التدريب هو استثمار في رأس المال البشري *Human Capital Investment* فإن المتغيرات المرتبطة به والمؤثرة في الإقبال عليه تخص الفرد ذاته.

وتتفاعل هذه المتغيرات مع خصائص محيط الفرد في العمل، والمجتمع، والأسرة، فيكسبها هذا التفاعل إما قوة في الارتباط بالتدريب أو ضعفاً.

ويمهد التعرف على هذه الارتباطات والعلاقات لصياغة سياسات اقتصادية مناسبة، لتوجيه الإقبال على التدريب الذي يلائم، بشكل عام، تطورات سوق العمل، أو لتوجيه إقبال فئات وشرائح محددة في المجتمع على التدريب لتحسين فرصتها في الحصول على عمل أو رفع مستوى معيشتها.

ويشخص إقبال الأفراد على التدريب في هذه الدراسة من خلال مؤشرين هما: المؤشر الأول؛ ويخص قناعة الأفراد بدرجة أهمية التدريب من أجل الحصول على فرصة عمل. ولما كان التدريب يشمل حقولاً عديدة، فسيكتفى في هذه الدراسة بالإشارة إلى درجة أهمية التدريب في ثلاثة حقول هي، حقل

النتائج

هنالك ثلاثة متغيرات أساسية تتعلق بالفرد، يرشحها التحليل الاقتصادي للاستثمار في رأس المال البشري (تحليل الكلفة والعائد - *Cost Benefit Analysis*) لأن تكون مرتبطة بالإقبال على التدريب، وهي:

١- متغير العمر

يتضح نسق العلاقة النظرية بين متغير العمر والتدريب من خلال تحليل الكلفة والعائد؛ فالأفراد في فئة الأعمار الفتية يكون معدل العائد الداخلي *Internal Rate of Return* لديهم من التدريب أعلى مما هو لدى فئات الأعمار المتقدمة؛ بسبب طول الفترة المتوقعة لنشاطهم الاقتصادي. وهذا يعني أن الاهتمام بالتدريب والإقبال عليه يتناقص تدريجياً مع تقدم العمر.

وهناك أمور أخرى يتعين أن تؤخذ في الاعتبار؛ فالنضج الكافي للإحساس بجدوى التدريب، وامتلاك الإدراك السليم لاختيار الحقل المناسب منه، والمقدرة على دفع كلفته، أمور يصعب توافرها في فئة الأعمار الفتية.

لذلك، فإن العلاقة المرجح ظهورها بين متغير العمر والتدريب هي العلاقة غير الخطية التربيعية *Quadratic*. فأفراد الفئة الفتية في السن (١٥-١٩ سنة) مثلاً أقل إدراكاً وتثميناً لأهمية التدريب في الحصول على فرصة عمل من الفئات المتوسطة في سن (٢٥-٤٤ سنة)، وأضعف قدرة على تحمل أعباء التدريب المالية. أما الفئات الكبيرة في سن (٤٥-٦٤ سنة) فتدريها أقل عائداً من الفئات الأصغر سناً؛ بسبب انخفاض فترة نشاطها الاقتصادي المتوقعة

العمل (عمل الفرد المستجيب للاستبيان *Respondent*)، والإلمام باستخدام الكمبيوتر، والإلمام بلغة أجنبية. وجدير بالذكر أن حقول التدريب الثلاثة هذه هي من أكثر حقول التدريب رواجاً وانتشاراً في المهن المختلفة. أما المؤشر الثاني؛ فيتعلق بالمشاركة في التدريب، بمختلف حقوله.

وسوف يشخص ارتباط المتغيرات بالإقبال على التدريب على أساس هذين المؤشرين المذكورين سابقاً. وفيما يلي عرض للنتائج.

جدول (١): - أهمية التدريب في الحصول على فرصة عمل حسب الفئات العمرية

الفئات العمرية								حقول التدريب
المجموع		الفئة الكبيرة (٦٤-٤٥)		الفئة المتوسطة (٤٤-٢٥)		الفئة الفتية (٢٤-١٥)		
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١- حقل العمل								
١٧٦٢	٦٠,٢	١٧٤	٥١,٦	٦١,٦	٨٨٢	٦٠,٩	٧٠,٦	أهمية كبيرة
٦٢٤	٢١,٣	٧٣	٢١,٧	٢٠,٠	٢٨٦	٢٢,٨	٢٦٥	أهمية متوسطة
٢٥٦	٨,٧	٣٥	١٠,٤	٨,٦	١٢٣	٨,٤	٩٨	أهمية قليلة
٢٨٦	٩,٨	٥٥	١٦,٣	٩,٨	١٤٠	٧,٨	٩١	غير مهم
٢٩٢٨	١٠٠	٣٣٧	١٠٠	١٠٠	١٤٣١	١٠٠	١١٦٠	المجموع
٢- استخدام الكمبيوتر								
١١٨٩	٤٠,٦	١١٢	٣٣,٢	٤١,٨	٥٩٨	٤١,٣	٤٧٩	أهمية كبيرة
٦٣١	٢١,٦	٤٧	١٣,٩	٢١,٨	٣١٢	٢٣,٤	٢٧٢	أهمية متوسطة
٤٦٩	١٦,٠	٦٥	١٩,٣	١٦,٣	٢٣٣	١٤,٧	١٧١	أهمية قليلة
٦٣٩	٢١,٨	١١٣	٣٣,٥	٢٠,١	٢٨٨	٢٠,٥	٢٣٨	غير مهم
٢٩٢٨	١٠٠	٣٣٧	١٠٠	١٠٠	١٤٣١	١٠٠	١١٦٠	المجموع
٣- اللغة الأجنبية								
١٢٢٥	٤١,٨	١٣٠	٣٨,٦	٤٥,٧	٦٥٤	٣٨,٠	٤٤١	أهمية كبيرة
٦٧٩	٢٣,٢	٦١	١٨,١	٢٢,٠	٣١٥	٢٦,١	٣٠٣	أهمية متوسطة
٤٣٥	١٤,٩	٤٦	١٣,٦	١٤,٧	٢١٠	١٥,٤	١٧٩	أهمية قليلة
٥٨٩	٢٠,١	١٠٠	٢٩,٧	١٧,٦	٢٥٢	٢٠,٤	٢٣٧	غير مهم
٢٩٢٨	١٠٠	٣٣٧	١٠٠	١٠٠	١٤٣١	١٠٠	١١٦٠	المجموع

مستقبلاً. إضافة إلى ذلك، فإن كبر السن يرافقه غالباً تناقص في مرونة الشخصية لتقبل التدريب على ما هو جديد.

وقد وجه السؤال حول أهمية التدريب في الحقول الثلاثة المذكورة آنفاً، للأفراد الذين يعملون ولكنهم أيضاً يبحثون عن عمل آخر، وللأفراد المتعطلين الذين يبحثون عن عمل سواء سبق أو لم يسبق لهم العمل.

يتبين من الجدول (١) أن إعطاء الأهمية الكبيرة للتدريب بلغت ذروتها في حقل العمل؛ إذ أشار ٦٠,٢٪ من المستجيبين إلى أن التدريب في حقل العمل الذي يمارسه أو يتوقع أن يمارسه المستجيب ذو أهمية كبيرة في الحصول على فرصة عمل. في حين ذكر ٤٠,٦٪ من المستجيبين أن الإلمام باستخدام الكمبيوتر ذو أهمية كبيرة في الحصول على فرصة عمل، وذكر ٤١,٨٪ منهم أن الإلمام بلغة أجنبية ذو أهمية كبيرة في الحصول على فرصة عمل.

ويتبين أيضاً، أن الفئة الكبيرة (٤٥-٦٤ سنة) هي أقل الفئات اهتماماً بالتدريب في الحقول الثلاثة، كما يلاحظ أن الفئة المتوسطة هي أكثر الفئات اهتماماً بذلك.

وتشير اختبارات F وعند مقارنة تقدير درجة الأهمية بين الفئات العمرية الثلاث، أن الفرق في الاوساط الحسابية وفي التباين بين الفئة المتوسطة في العمر والفئة الكبيرة في العمر معنوي احصائياً. في حين ان الفرق ليس معنوياً بين الفئة الفتية والفئة المتوسطة. وينطبق هذا الحال بالنسبة لكل من التدريب في مجال العمل والالمام باستخدام الكمبيوتر والالمام بلغة أجنبية.

ويتضح كذلك من النتائج أن الإناث، بشكل عام، أكثر اعتباراً لأهمية التدريب من الذكور. فنسبة الإناث اللواتي يعتبرن التدريب مهماً الى درجة كبيرة في الحصول على عمل أعلى من نسبة الذكور، في كل من حقول التدريب الثلاثة المذكورة آنفاً. ويصل التباين ذروته بين الذكور والإناث في إيلاء الأهمية للإلمام باستخدام الكمبيوتر. إذ بلغت نسبة الإناث اللواتي اعتبرن

الإلمام باستخدام الكمبيوتر مهماً الى درجة كبيرة في الحصول على فرصة عمل ٤٧,٨٪ مقابل ٣٨,٢٪ من الذكور.

وتجدر الإشارة الى أن الإناث في الفئة الفتية (١٥-٢٤ سنة) يكن أكثر اعتباراً لأهمية التدريب من الذكور، في كل من حقول التدريب الثلاثة. في حين يكون الذكور في الفئة الكبيرة في السن (٤٥-٦٤ سنة) أكثر اعتباراً لأهمية التدريب من الإناث.

وأظهرت النتائج أن الأفراد في إقليم الوسط يولون التدريب أهمية أكبر في الحصول على فرصة عمل، يليهم الأفراد في إقليم الشمال، ثم الجنوب. وينطبق هذا النسق في التسلسل على حقول التدريب الثلاثة. وفي حين كان الفرق بين الأفراد في إقليمي الوسط والشمال محدوداً في إعطاء الأهمية للتدريب، فإن تراجع الأهمية المعطاة في إقليم الجنوب واضح. ويصل الفرق الى اقصاه بين إقليمي الوسط والجنوب حول أهمية التدريب في حقل العمل. إذ يعتبر ٦٢,٢٪ من الأفراد في إقليم الوسط أن التدريب في حقل العمل مهم إلى درجة كبيرة في الحصول على فرصة عمل، مقابل ٤٧,٧٪ من الأفراد في إقليم الجنوب.

ولم يختلف النسق المتوقع للاهتمام بالتدريب في الفئات العمرية الثلاث بين الأقاليم. فقد كان اهتمام الفئة العمرية الوسطى أعلى من الفئتين الأخريين في كل من الأقاليم الثلاثة وفي حقول التدريب كافة. إلا أنه تجدر الإشارة الى أن اهتمام الفئة العمرية الكبيرة (٤٥-٦٤ سنة) بالتدريب يخف بوضوح بارز في إقليمي الشمال والجنوب دون إقليم الوسط.

وتبين، بشكل واضح، أن سكان الحضر أكثر اهتماماً بالتدريب من سكان الريف، إلا أن التباين في الاهتمام ليس حاداً. فقد ذكر ٦١,١٪ من سكان الحضر أن التدريب في حقل العمل مهم إلى درجة كبيرة للحصول على فرصة عمل، مقابل ٥٦٪ بين السكان الريف. أما في حقل الإمام باستخدام الكمبيوتر فبلغت هاتان النسبتان ٤١,٨٪ في الحضر، و ٣٤,٨٪ في الريف، بينما بلغتا في حقل الإمام بلغة أجنبية ٤٣,٢٪ و ٣٥,٢٪ على التوالي.

وقد اختلف النسق المتوقع للاهتمام بالتدريب في الفئات العمرية الثلاث بعض الشيء بين الحضر والريف؛ فالأفراد في الفئة الفتية في الحضر كانوا أكثر اهتماماً بالتدريب من نظرائهم في الريف. وبالمقابل بالتدريب في حقل العمل وحقل استخدام الكمبيوتر، مما جعل العلاقة بين السن والاهتمام بالتدريب أقرب إلى النمط الخطي في الحضر منها إلى النمط التربيعي الآنف الذكر. كما أن الأفراد في الفئة العمرية الكبيرة (٤٥-٦٤ سنة) في الريف يبدون اهتماماً أقل بكثير في التدريب، في الحقل الثلاثة، من نظرائهم في الحضر.

وأظهرت النتائج أن هناك تجانساً في اهتمام الأفراد بالتدريب لم يتأثر باختلاف بلد الأصل (أردني وفلسطيني) فقد ذكر ٥٩,٢٪ من الذين هم من أصل أردني أن التدريب في حقل العمل مهم إلى درجة كبيرة في الحصول على فرصة عمل مقابل ٦١,٢٪ ممن هم من أصل فلسطيني، أما في حقل الإمام باستخدام

الكمبيوتر، فتبلغ هاتان النسبتان ٤٢,٣٪ و ٤٢,٦٪ على التوالي، وتبلغ هاتان النسبتان في حقل الإمام بلغة أجنبية ٤٣,٧٪ و ٤٣,٢٪ على التوالي.

ولم يختلف النسق المتوقع للاهتمام بالتدريب في الفئات العمرية الثلاث باختلاف بلد الأصل، حيث أظهرت الفئة العمرية المتوسطة اهتماماً بالتدريب يفوق اهتمام الفئتين الأخريين في كل من حقول التدريب الثلاثة.

لقد أعطت هذه النتائج فكرة واضحة عن أهمية التدريب في الحصول على فرصة عمل، من وجهة نظر المستجيبين. ووجهة نظرهم دون شك تتحكم بإقبالهم على المشاركة في التدريب؛ أي بالطلب على التدريب، كما تتحكم بميكل دورات التدريب (حقول التدريب) المشارك بها.

ولما كانت هذه الدراسة هي الأولى من نوعها من حيث المنهجية والأهداف؛ فإن مقارنة أهمية التدريب فيها بنتائج سابقة للاطلاع على اتجاه التطور، يعد أمراً متعذراً. لذا، سيكتفى بمقارنة أهمية التدريب كما ظهر في هذه الدراسة، بالمشاركة الفعلية فيه، لاستشعار ما إذا كان الإقبال على المشاركة سينزع نحو اتجاه محدد.

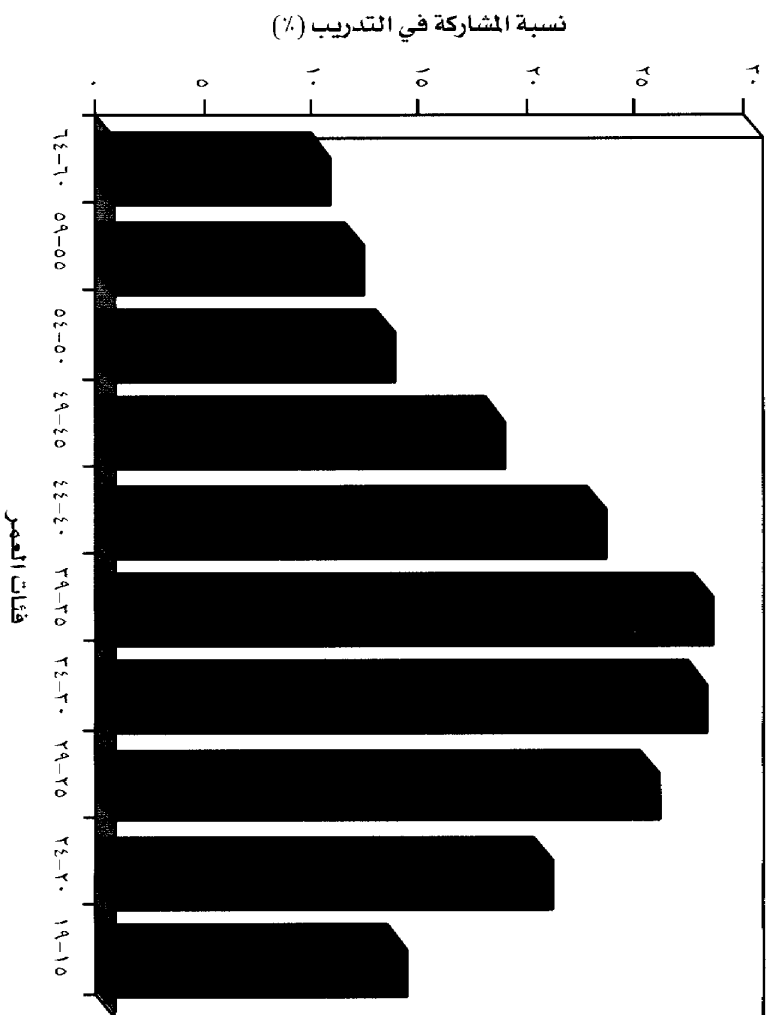
وتبين النتائج في جدول (٢) أن نسبة الأفراد الذين شاركوا في دورة تدريب أو أكثر أياً كان حقل التدريب بلغت ٢١,٣٪، وأن نسبة المشاركة وصلت إلى ذروتها في الفئة العمرية المتوسطة (٢٥-٤٤ سنة)، إذ بلغت ٢٦٪. ويبدو أن معدل المشاركة منخفض بشكل عام، إلا أن نسق هذا

المعدل منسجم مع نسق الأهمية المعطاة للتدريب في الفئات العمرية الثلاث. فنسبة المشاركة بلغت ذروتها في الفئة المتوسطة، تليها الفتية، ثم الفئة الكبيرة. ويوضح الشكلان البيانيان (٢ و ١) اتفاق نسق معدلات المشاركة على مستوى فئات عمرية أصغر، مداها خمس سنوات، مع نسبة الاهتمام الذي وضح آنفاً، ومع التفسير النظري المبني على تحليل الكلفة والعائد. وتجدد الإشارة الى الانخفاض الواضح لمعدل مشاركة الذكور في التدريب في الفئات العمرية الفتية وتقف معدل مشاركة الاناث فيها، والى الانخفاض الحاد لمعدل مشاركة الاناث في الفئات العمرية الكبيرة. واتضح من النتائج أن معدل المشاركة في إقليم الوسط بلغ ٢٣,٦٪، يليه إقليم الجنوب بمعدل مشاركة ٢٠,١٪ ثم إقليم الشمال بمعدل ١٧,٥٪. ولم يختلف النسق المتوقع للمشاركة بالتدرب في الفئات العمرية الثلاث بين الأقاليم. فقد ظهر معدل المشاركة في الفئة العمرية المتوسطة (٢٥-٤٤ سنة) أعلى بشكل ملحوظ مما هو في الفئتين الآخرين. وقد ظهر تفوق إقليم الوسط في معدل المشاركة في الفئات العمرية الثلاث على الإقليمين الآخرين، والشكل (٣) يوضح ذلك.

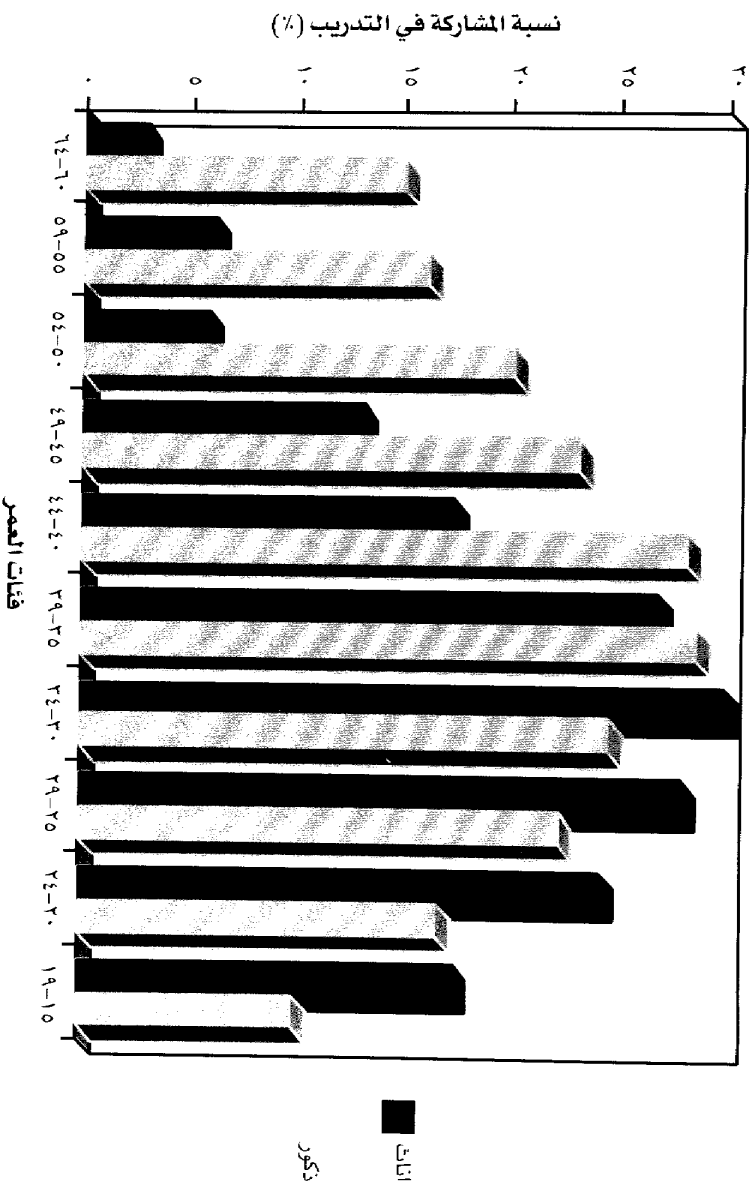
جدول (٢):- المشاركة في التدريب حسب الفئات العمرية

الفئة العمرية	مشاركة		بدون مشاركة		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الفتية (١٥-٢٤) سنة	٦٧١	١٨,٥	٢٩٥٠	٨١,٥	٣٦٢١	١٠٠
المتوسطة (٢٥-٤٤) سنة	١٨٤٦	٢٦,٠	٥٢٦٦	٧٤,٠	٧١١٢	١٠٠
الكبيرة (٤٥-٦٤) سنة	٤٢٤	١٣,٨	٢٦٣٨	٨٦,٢	٣٠٦٢	١٠٠
المجموع	٢٩٤١	٢١,٣	١٠٨٥٤	٧٨,٧	١٣٧٩٥	١٠٠

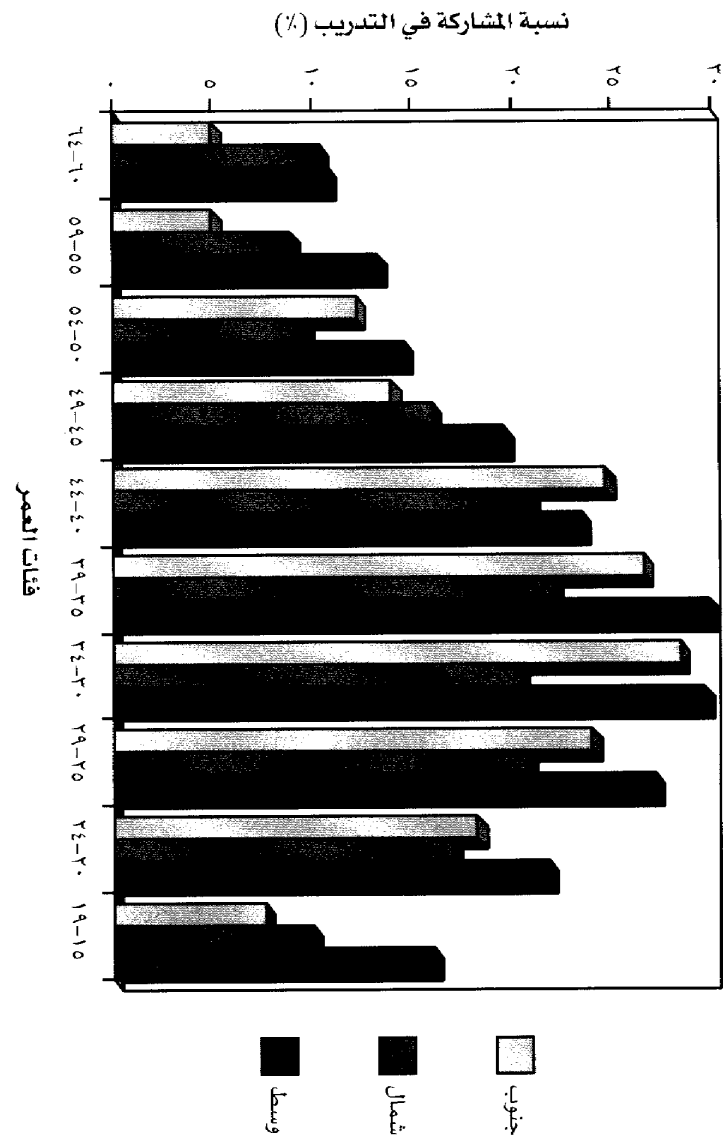
شكل (١) - المشاركة في التدريب حسب فئات العمر



شكل (٢) - المشاركة في التدريب حسب فئات العمر



شكل (٣) - المشاركة في التدريب حسب فئات العمر والاقليم



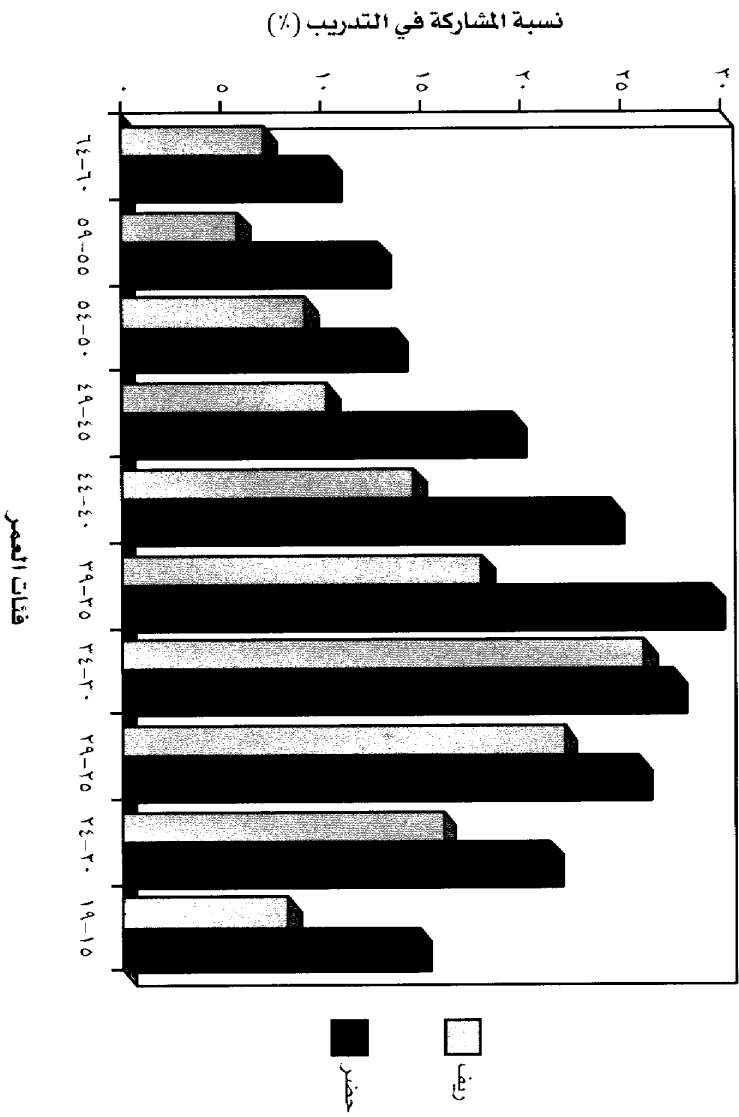
وتبين أن معدل المشاركة في الحضر قد بلغ ٢٢,٦٪، مقابل ١٦,٥٪ في الريف. ولم يختلف النسق المتوقع للمشاركة بالتدريب في الفئات العمرية الثلاث بين الحضر والريف، فهو أعلى في الفئة العمرية المتوسطة (٢٥-٤٤ سنة) مما هو في الفئتين الأخريين.

والأفراد من سكان الحضر متفوقون في معدل المشاركة في الفئات العمرية الثلاث على نظرائهم سكان الريف. والشكل (٤) يبين هذه النتائج.

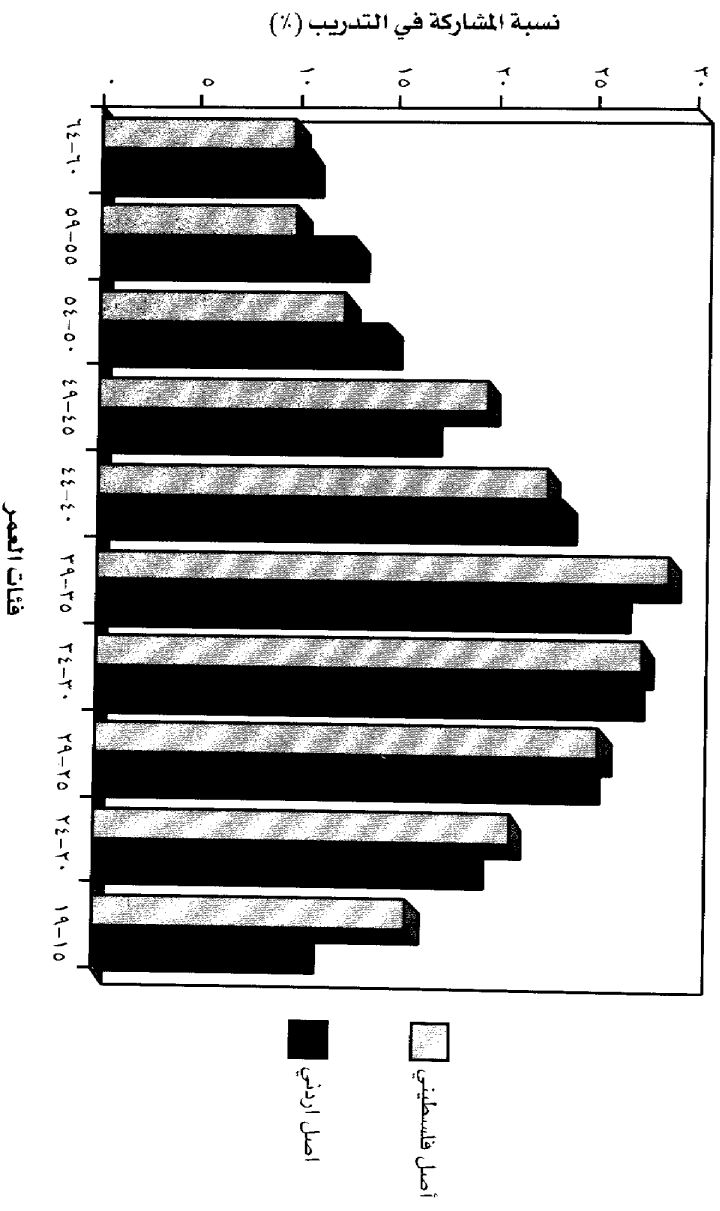
وبلغ معدل المشاركة في التدريب في صفوف الأفراد الذين هم من أصل أردني ٢٠,٩٪، مقابل ٢١,٥٪ في صفوف الذين هم من أصل فلسطيني.

وتجدر الإشارة الى أن معدل المشاركة في التدريب للذكور الذين هم من أصل أردني بلغ ٢٢,٦٪ مقابل ٢٠٪ للذين هم من أصل فلسطيني. في حين بلغ معدل مشاركة الإناث اللواتي من أصل أردني ١٩,١٪ مقابل ٢٣,١٪ للواتي من أصل فلسطيني، والشكلان (٥) و (٦) يوضحان ذلك. ولم يختلف النسق المتوقع للمشاركة بالتدريب في الفئات العمرية الثلاث باختلاف بلد الأصل، فقد ظهر المعدل أعلى في الفئة العمرية المتوسطة في كلتا المجموعتين.

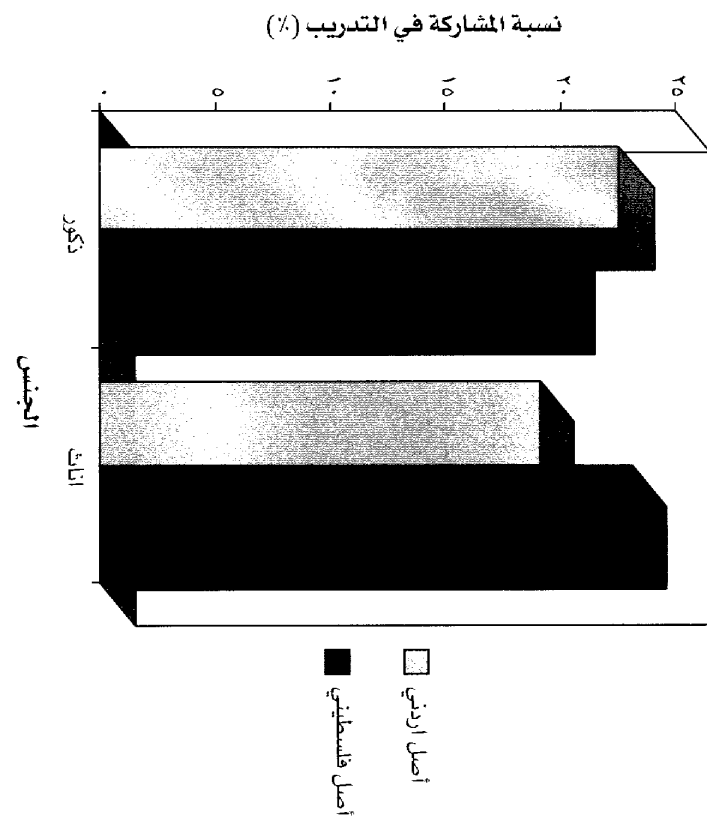
شكل (٤) :- المشاركة في التدريب حسب فئات العمر والإقامة (حضر وريف)



شكل (٥) :- المشاركة في التدريب حسب فئات العمر وبلد الاصل



شكل (٦) - المشاركة في التدريب حسب الجنس وبلد الاصل



٢- متغير التعليم

يرجح أن يميل نسق العلاقة بين متغير التعليم والتدريب لأن يكون خطياً. فالارتقاء في مراحل التعليم الرسمي يرافقه إدراك أوسع لمغزى التدريب في تحصيل فرص عمل أفضل وعوائد أعلى. والجدول رقم (٣) يوضح ذلك.

لقد تبين أن الأهمية الكبيرة للتدريب بلغت ذروتها في حقل العمل وفي صفوف الذين أكملوا مرحلة البكالوريوس والشهادات العليا. إذ أشار ٦٦,٣% من المستجيبين الذين اجتازوا هذه المرحلة من التعليم إلى أن التدريب في حقل العمل ذو أهمية كبيرة في الحصول على فرص عمل. في حين تنخفض هذه النسبة إلى ٤١,٩% في صفوف الأميين والملمين بالقراءة والكتابة ممن لم ينهوا مرحلة الابتدائية.

ويزداد الفرق حدة بين الأفراد حسب مراحل التعليم في إعطاء الأهمية للتدريب في حقل الإلمام باستخدام الكمبيوتر، والإلمام بلغة أجنبية. ويتضح أيضاً أن الأميين والملمين الذين أكملوا المرحلة الابتدائية أقل اهتماماً بالتدريب في حقوله الثلاثة من الذين أكملوا مراحل تعليم أعلى.

وتدل نتيجة اختبار كروسكال - واليس *Kruskal-Wallis (K-W)* على أن الفروق معنوية إحصائياً، بين الأوساط الحسابية لدرجات الأهمية، في مراحل التعليم المختلفة.

وينطبق نسق الاهتمام بالتدريب، وفقاً لمراحل التعليم التي ذكرت آنفاً، أيضاً على كل من الذكور والإناث؛ فاهتمام كلا الجنسين أكبر بالتدريب في

حقن العمل. كما أن اهتمامهما به يزداد في مراحل التعليم الأعلى، وينطبق ذلك على حقول التدريب الثلاثة.

٤٥

المتغيرات المرتبطة بإقبال الأفراد على التدريب

جدول (٣): أهمية التدريب في الحصول على فرصة عمل حسب مراحل التعليم

الجموع	بكالوريوس وشهادات عليا		دبلوم متوسط		ابتدائية وإعدادية وثانوية		أبي ومعلم		حقول التدريب	
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
١- حقن العمل										
٦٠,٢	١٧٦٢	٦٦,٣	١٩٥	٦٦,١	٣٦١	٦٠,٣	١٠٨٤	٤١,٩	١٢٢	أهمية كبيرة
٣١,٣	٦٢٤	١٨,٧	٥٥	٢٠,٠	١٠٩	٢٢,٠	٣٩٥	٢٢,٣	٦٥	أهمية متوسطة
٨,٧	٢٥٦	٨,٥	٢٥	٧,٩	٤٣	٨,٢	١٤٨	١٣,٧	٤٠	أهمية قليلة
٩,٨	٢٨٦	٦,٥	١٩	٦,٠	٣٣	٩,٥	١٧٠	٢٢,٠	٦٤	غير مهم
١٠٠	٢٩٢٨	١٠٠	٢٩٤	١٠٠	٥٤٦	١٠٠	١٧٩٧	١٠٠	٢٩١	الجموع

تابع جدول (٣) :- أهمية التدريب في الحصول على فرصة عمل حسب مراحل التعليم

حقوق التدريب	أمني ومعلم		وثنائية		إبتدائية وإعدادية		دبلوم متوسط		بكالوريوس		الاجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
٢- استخدام الكمبيوتر												
أهمية كبيرة	٥٤	١٨,٦	٦٥٣	٣٦,٣	٣٠١	٥٥,١	١٨١	٦١,٦	١١٨٩	٤٠,٦		
أهمية متوسطة	٤٥	١٥,٥	٣٩٨	٢٢,١	١٢٥	٢٢,٩	٦٣	٢١,٤	٦٣١	٢١,٦		
أهمية قليلة	٥٧	١٩,٦	٣٢٥	١٨,١	٥٤	٩,٩	٣٣	١١,٢	٤٦٩	١٦		
غير مهم	١٣٥	٤٦,٤	٤٢١	٢٣,٤	٦٦	١٢,١	١٧	٥,٨	٦٣٩	٢١,٨		
الاجموع	٢٩١	١٠٠	١٧٩٧	١٠٠	٥٤٦	١٠٠	٢٩٤	١٠٠	٢٩٢٨	١٠٠		

...تابع

تابع جدول (٣) :- أهمية التدريب في الحصول على فرصة عمل حسب مراحل التعليم

حقوق التدريب	أمني ومعلم		وثنائية		دبلوم متوسط		بكالوريوس		الاجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
٢- اللغة الأجنبية										
أهمية كبيرة	٥٨	١٩,٩	٦٦٩	٣٧,٢	٢٩٢	٥٣,٥	٢٠٦	٧٠,١	١٢٢٥	٤١,٨
أهمية متوسطة	٤٧	١٦,٢	٤٤٧	٢٤,٩	١٢٩	٢٣,٦	٥٦	١٩,٠	٦٧٩	٢٣,٢
أهمية قليلة	٥٦	١٩,٢	٣٠٠	١٦,٧	٦٥	١١,٩	١٤	٤,٨	٤٣٥	١٤,٩
غير مهم	١٣٠	٤٤,٧	٣٨١	٢١,٢	٦٠	١١,٠	١٨	٦,١	٥٨٩	٢٠,١
الاجموع	٢٩١	١٠٠	١٧٩٧	١٠٠	٥٤٦	١٠٠	٢٩٤	١٠٠	٢٩٢٨	١٠٠

جدول (٤): - المشاركة في التدريب حسب مراحل التعليم

مرحلة التعليم	مشاركة		بدون مشاركة		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أمي وملم	١١٤	٤,٢	٢٥٧٨	٩٥,٨	٢٦٩٢	١٠٠
الإبتدائية والإعدادية	١٠٠٧	١٦,٩	٤٩٤٨	٨٣,١	٥٩٥٥	١٠٠
الثانوية	٦٦٩	٢٩,٧	١٥٨٢	٧٠,٣	٢٢٥١	١٠٠
الدبلوم المتوسط	٥٨٨	٣٥,٣	١٠٨٠	٦٤,٧	١٦٦٨	١٠٠
البكالوريوس والدراسات العليا	٥٦٢	٤٥,٧	٦٦٧	٥٤,٣	١٢٢٩	١٠٠
المجموع	٢٩٤٠	٢١,٣	١٠٨٥٥	٧٨,٧	١٣٧٩٥	١٠٠

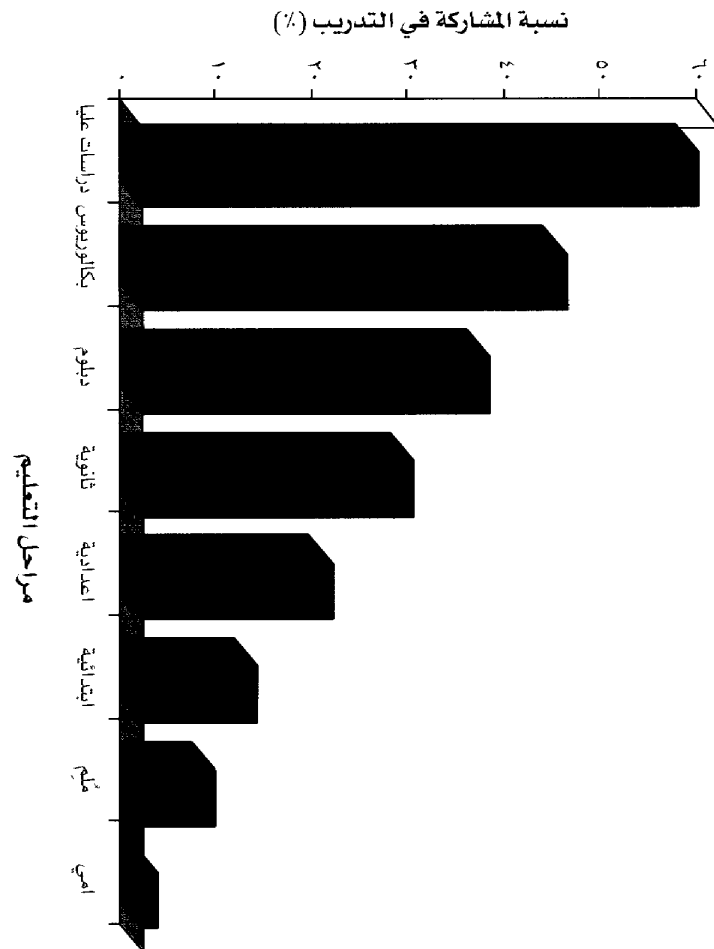
وتبين عند ملاحظة نسق الاهتمام بالتدريب، وفقاً لمراحل التعليم في كل من الأقاليم الثلاثة، أن هذا النسق لا يختلف عن النسق الإجمالي الأنف الذكر، فالاهتمام بالتدريب يزداد بازدياد مراحل التعليم. وتصدر الإشارة إلى أن الاهتمام بالتدريب في حقل العمل هو الأكبر في كل من الأقاليم الثلاثة، ويزداد التشتت في درجة الاهتمام باختلاف مراحل التعليم في إقليم الجنوب، في حين يقل التشتت في إقليم الوسط.

وأبدى الأفراد من سكان الحضر اهتماماً أكبر بالتدريب من سكان الريف في كل مرحلة من مراحل التعليم. أما عن نسق الاهتمام بالتدريب؛ فهو لا يختلف عن النسق الإجمالي، فالاهتمام بالتدريب يزداد في مراحل التعليم الأعلى في كل من الحضر والريف. والاهتمام بالتدريب في حقل العمل أكبر من الاهتمام في الحقلين الآخرين في كل من الحضر والريف أيضاً.

بالإضافة إلى التجانس في الاهتمام بالتدريب بشكل عام بين فئتي الأفراد من حيث بلد الأصل، فإن هذا التجانس بين الفئتين ينعكس أيضاً في كل مرحلة من مراحل التعليم. كما أن نسق الاهتمام بالتدريب يتفق والنسق العام، فيزداد الاهتمام به في مراحل التعليم الأعلى في كل من الفئتين.

ويتوقع أن يتفق نسق المشاركة في التدريب مع نسق الاهتمام به؛ ففي مراحل التعليم الدنيا، حيث تكون الأهمية المعطاة للتدريب من أجل الحصول على فرصة عمل منخفضة، يتوقع أن تكون نسبة المشاركة في التدريب منخفضة أيضاً، بالمقارنة مع نظيرتها في مراحل التعليم العليا. والنتائج في جدول (٤) تؤكد هذا التوقع تماماً، والشكل (٧) يوضحه أكثر.

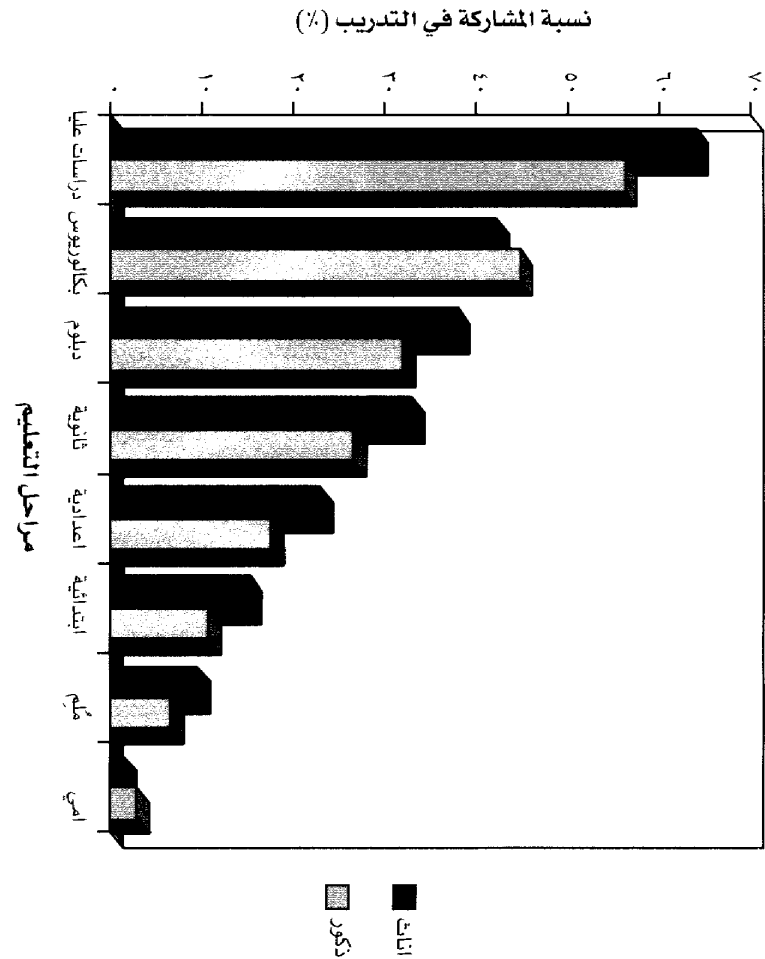
شكل (٧) - المشاركة في التدريب حسب مراحل التعليم



والجدير بالذكر أن نسبة المشاركين في دورة تدريب أو أكثر، أيًا كان حقل التدريب، بلغت في فئة الأميين والملمين ٤,٢٪ فقط. في حين بلغت هذه النسبة في فئة الذين أكملوا مرحلة البكالوريوس ٤٥,١٪.

وتتفوق الإناث في نسبة مشاركتهن في التدريب على الذكور بقدر ضئيل كما اتضح آنفاً. ويسري هذا التفوق في جميع الفئات، باستثناء مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا، التي تكون فيها نسبة الذكور أكثر من ضعف نسبة الإناث، وفئة الأميين التي تكون فيها نسبة الإناث أكثر من ضعف نسبة الذكور. إلا أن نسق العلاقة الطردية بين نسبة المشاركة ومستوى مرحلة التعليم واضح تماماً في صفوف الذكور والإناث على السواء. والشكل (٨) يبين ذلك.

شكل (٨) - المشاركة في التدريب حسب مراحل التعليم والجنس

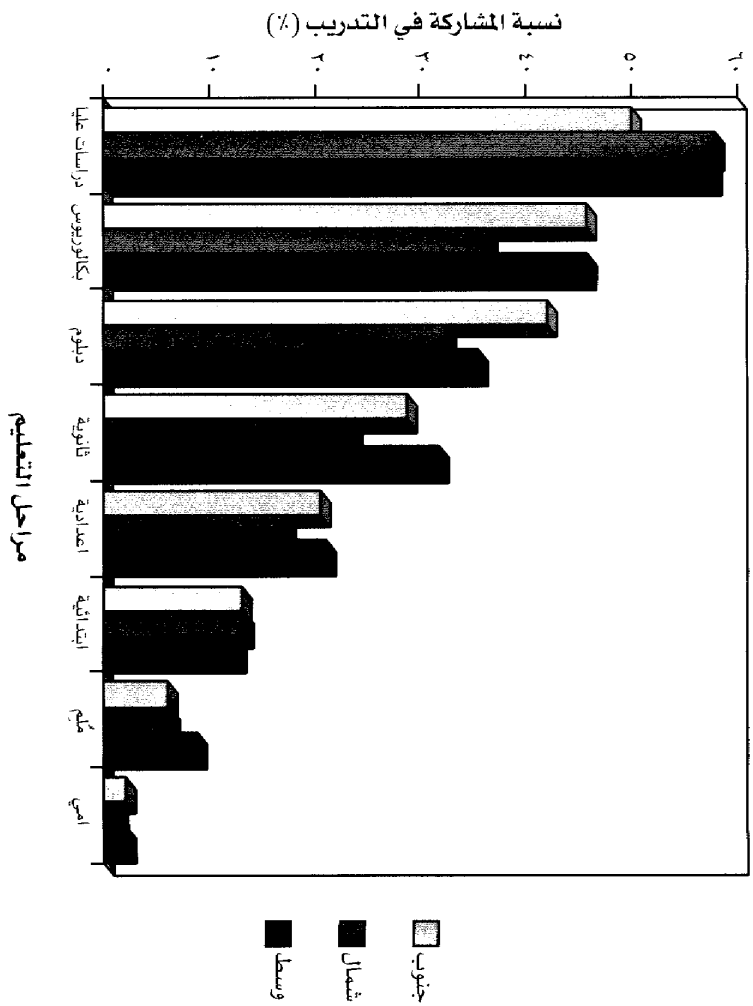


ويبين الشكل (٩) أنّ نسبة المشاركة في التدريب في إقليم الوسط أعلى مما هي في إقليمي الشمال والجنوب، كما ذكر سابقاً، إلا أن التباين في هذه النسب ليس حاداً. ويبقى نسق العلاقة الطردية واضحاً لكل من الأقاليم الثلاثة.

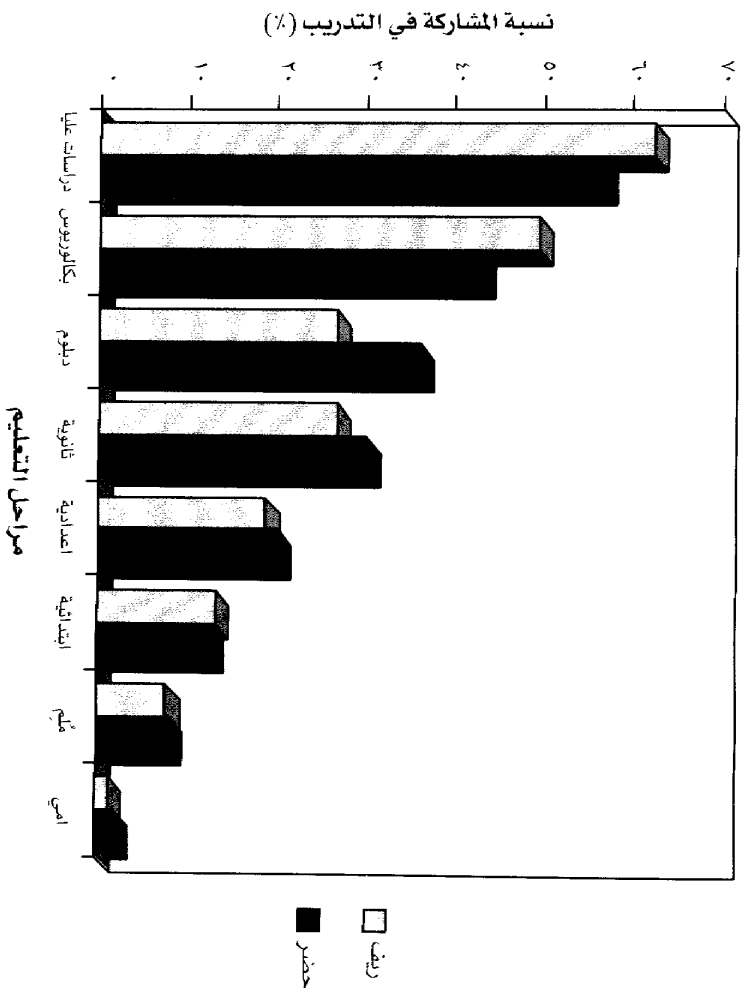
وتتفوق نسبة مشاركة الأفراد في التدريب في الحضر على نسبة المشاركة في الريف بشكل واضح. والشكل (١٠) يوضح أنّ هذا التفوق لا يتحقق في جميع فئات مراحل التعليم. لكن تجدر الإشارة الى أن حملة البكالوريوس والشهادات العليا، وهي الفئات التي يظهر فيها معدل المشاركة في التدريب متفوقاً في الريف، هي فئات عدد الأفراد فيها قليل جداً لا تتجاوز نسبته ١٠٪، مقارنة بالحضر. أما نسق العلاقة الطردية بين المشاركة ومستوى مرحلة التعليم؛ فواضح في كل من الحضر والريف.

ويبين الشكل (١١) أنّ نسبة المشاركة في التدريب لا تختلف كثيراً باختلاف بلد الأصل في كل مرحلة من مراحل التعليم. كما أن نسق العلاقة الطردية واضح في كلتا الفئتين.

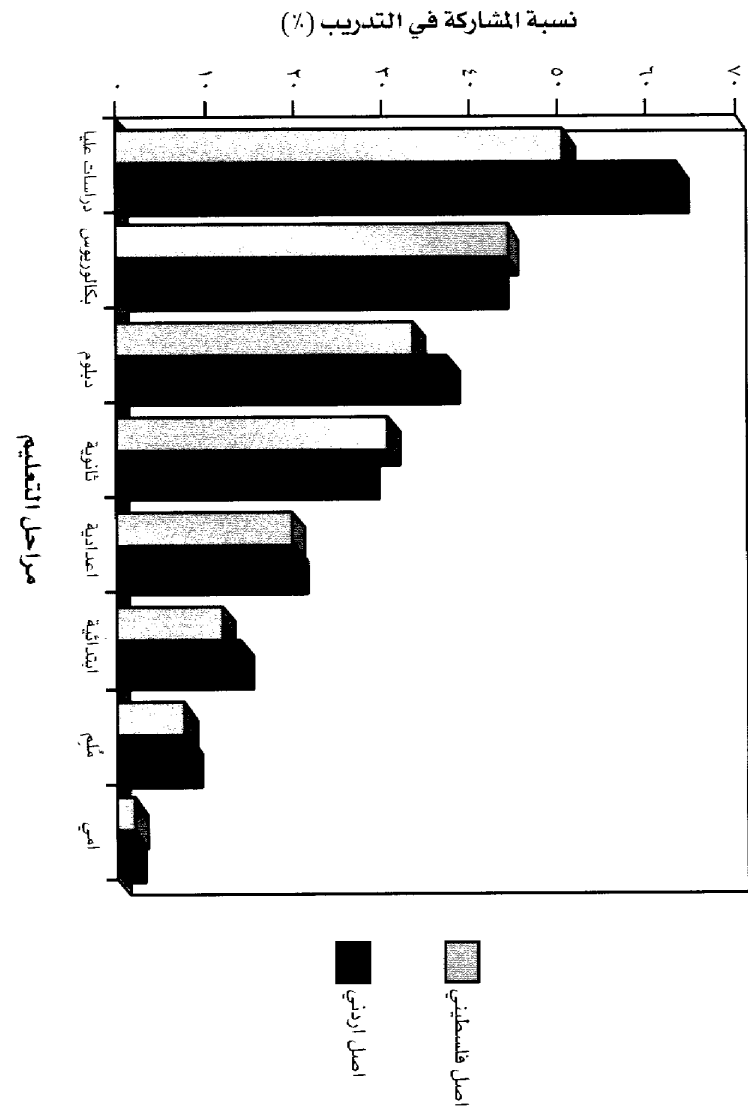
شكل (٩) :- المشاركة في التدريب حسب مراحل التعليم والاقليم



شكل (١٠) :- المشاركة في التدريب حسب مراحل التعليم والاقامة (حضر وريف)



شكل (١١) - المشاركة في التدريب حسب مراحل التعليم وبلد الاصل



٣- متغير الإنفاق

يرجح أن تكون العلاقة بين إنفاق الفرد واهتمامه بالتدريب وإقباله على المشاركة فيه علاقة طردية. فمستوى الإنفاق يحدد إمكانية المشاركة في التدريب وتحمل كلفته، كما أن المشاركة في التدريب من شأنها، في المدى البعيد، أن تحدد مستوى الإنفاق. ويتوقع أن يكون التفاوت في الاهتمام بالتدريب بين فئات الإنفاق المختلفة أقل من التفاوت في المشاركة في التدريب بين هذه الفئات؛ لأن الوعي بأهمية التدريب لا يتأثر بمستوى الإنفاق قدر تأثيره بمتغيرات أخرى مثل مستوى التعليم.

وتبين النتائج في الجدول (٥) أن الأهمية الكبيرة للتدريب بلغت أعلى نسبة لها في فئة الإنفاق العليا، إذ يبلغ إنفاق الفرد مئة دينار أو أكثر في الشهر، وذلك في كل من حقول التدريب الثلاثة.

وبدا الاهتمام بالتدريب في حقل العمل أكبر، وبالذات من قبل الأفراد في فئة الإنفاق الدنيا، إذ يبلغ إنفاق الفرد أقل من ثلاثين ديناراً في الشهر.

وتشير اختبارات F و t عند مقارنة تقدير درجة أهمية التدريب في حقل العمل بين فئات الإنفاق الثلاث، إلى أن الفرق في الأوساط الحسابية وفي التباين بين الفئة الدنيا في الإنفاق والفئة العليا غير معنوي إحصائياً. كما أن الفرق غير معنوي أيضاً بين فئة الإنفاق المتوسطة، إذ يتراوح إنفاق الفرد بين ثلاثين إلى مئة دينار، والفئة العليا. وتظهر نتائج اختبارات F و t عكس ذلك في حقل الإمام باستخدام الكمبيوتر والإمام بلغة أجنبية؛ فالفرق معنوي إحصائياً بين فئة الإنفاق الدنيا والفئة العليا، وكذلك بين الفئة الوسطى والفئة العليا.

جدول (٥): أهمية التدريب في الحصول على فرصة عمل حسب فئات الإنفاق الشهري للفرد

حقول التدريب	الفئة الدنيا		الفئة المتوسطة		الفئة العليا		الجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
١- حقل العمل								
أهمية كبيرة	١٠٤١	٥٨,٦	٩١٧	٦١,٨	١١٧	٦٧,٦	٢٠٧٥	٦٠,٥
أهمية متوسطة	٣٧٥	٢١,١	٣٤٤	٢٣,٢	٢٦	١٥	٧٤٥	٢١,٧
أهمية قليلة	١٦٩	٩,٥	١١٣	٧,٦	١٠	٥,٨	٢٩٢	٨,٥
غير مهم	١٩٠	١٠,٧	١٠٩	٧,٣	٢٠	١١,٦	٣١٩	٩,٣
الجموع	١٧٧٥	١٠٠	١٤٨٣	١٠٠	١٧٣	١٠٠	٣٤٣١	١٠٠

تابع...

تابع جدول (٥): أهمية التدريب في الحصول على فرصة عمل حسب فئات الإنفاق الشهري للفرد

حقول التدريب	الفئة الدنيا		الفئة المتوسطة		الفئة العليا		الجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
٢- استخدام الكمبيوتر								
أهمية كبيرة	٦٤٦	٣٦,٤	٧١١	٤٧,٩	١٠٦	٦١,٣	١٤٦٣	٤٢,٦
أهمية متوسطة	٣٨٠	٢١,٤	٣٢١	٢١,٦	٣٦	٢٠,٨	٧٣٧	٢١,٥
أهمية قليلة	٣١٦	١٧,٨	١٨٨	١٢,٧	١٤	٨,١	٥١٨	١٥,١
غير مهم	٤٣٣	٢٤,٤	٢٦٣	١٧,٧	١٧	٩,٨	٧١٣	٢٠,٨
الجموع	١٧٧٥	١٠٠	١٤٨٣	١٠٠	١٧٣	١٠٠	٣٤٣١	١٠٠

تابع...

تابع جدول (٥) :- أهمية التدريب في الحصول على فرصة عمل حسب فئات الإنفاق الشهري للفرد

حقوق التدريب	الفئة الدنيا		الفئة المتوسطة		الفئة العليا		الاجموع	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
٣- اللغة الأجنبية								
أهمية كبيرة	١٣٢	٣٥,٦	٧٤٩	٥٠,٥	١٢٢	٧٠,٥	١٥٠٣	٤٣,٨
أهمية متوسطة	٤١٥	٢٣,٤	٣٢٦	٢٢	٣٠	١٧,٣	٧٧١	٢٢,٥
أهمية قليلة	٣٠٢	١٧	١٨٨	١٢,٧	٩	٥,٢	٤٩٩	١٤,٥
غير مهم	٤٢٦	٢٤	٢٢٠	١٤,٨	١٢	٦,٩	٦٥٨	١٩,٢
الاجموع	١٧٧٥	١٠٠	١٤٨٣	١٠٠	١٧٣	١٠٠	٣٤٣١	١٠٠

وقد تبين بوضوح ارتباط اهتمام كل من الإناث والذكور بالتدريب مع مستوى الإنفاق. فالعلاقة الطردية واضحة لدى الجنسين. وأبدت الإناث اهتماماً أكبر من الذكور بالتدريب في حقل العمل وفي حقل استخدام الكمبيوتر في جميع فئات الإنفاق دون استثناء، أما في حقل اللغة الأجنبية؛ فاهتمام الإناث أكبر في فئتي الإنفاق الوسطى والدنيا.

الى جانب ذلك، فإن الأفراد في إقليم الوسط هم الأكثر اهتماماً بالتدريب في كل من الحقول الثلاثة، وكما ذكر آنفاً، فإن إقليم الوسط هو الوحيد الذي ظهرت فيه العلاقة الطردية واضحة بين الاهتمام ومستوى الإنفاق.

وظهرت العلاقة الطردية جلية بين الاهتمام بالتدريب ومستوى الإنفاق في صفوف سكان كل من الحضر و الريف. إلا أن اهتمام الحضر كان أكبر في حقول التدريب الثلاثة وفي كل فئة من فئات الإنفاق.

كذلك تأكدت العلاقة الطردية بين الاهتمام بالتدريب ومستوى الإنفاق لدى الأفراد، سواء أكانوا من أصل أردني أم فلسطيني. ولم يظهر أي تمايز في الاهتمام باختلاف بلد الأصل يستحق الذكر في أي من حقول التدريب الثلاثة.

ويتوقع أن يتفق نسق المشاركة في التدريب مع نسق الاهتمام به حسب فئات الإنفاق؛ أي يتوقع أن تكون نسبة المشاركة في التدريب مرتفعة في فئة الإنفاق العليا، حيث تكون الأهمية المعطاة للتدريب من أجل الحصول على فرصة عمل مرتفعة، بالمقارنة مع نظيرتها في فئة الإنفاق الدنيا. والنتائج في جدول (٦) تؤكد هذا التوقع.

إن نسق العلاقة بين المشاركة ومستوى الإنفاق يتأكد في صفوف كل من الذكور والإناث. ويبدو أن الإناث يقبلن أكثر على المشاركة في التدريب من الذكور في فئات الإنفاق الدنيا، في حين يحدث العكس في فئات الإنفاق العليا. والشكل (١٢) يبين مشاركة الذكور والإناث في فئات الإنفاق.

ولا يختلف نسق العلاقة بين المشاركة ومستوى الإنفاق في كل من الأقاليم الثلاثة؛ فالمشاركة في التدريب في كل منها تزداد بازدياد مستوى الإنفاق، ويتفوق إقليم الوسط في نسبة المشاركة في فئة الإنفاق الدنيا. والشكل (١٣) يوضح ذلك.

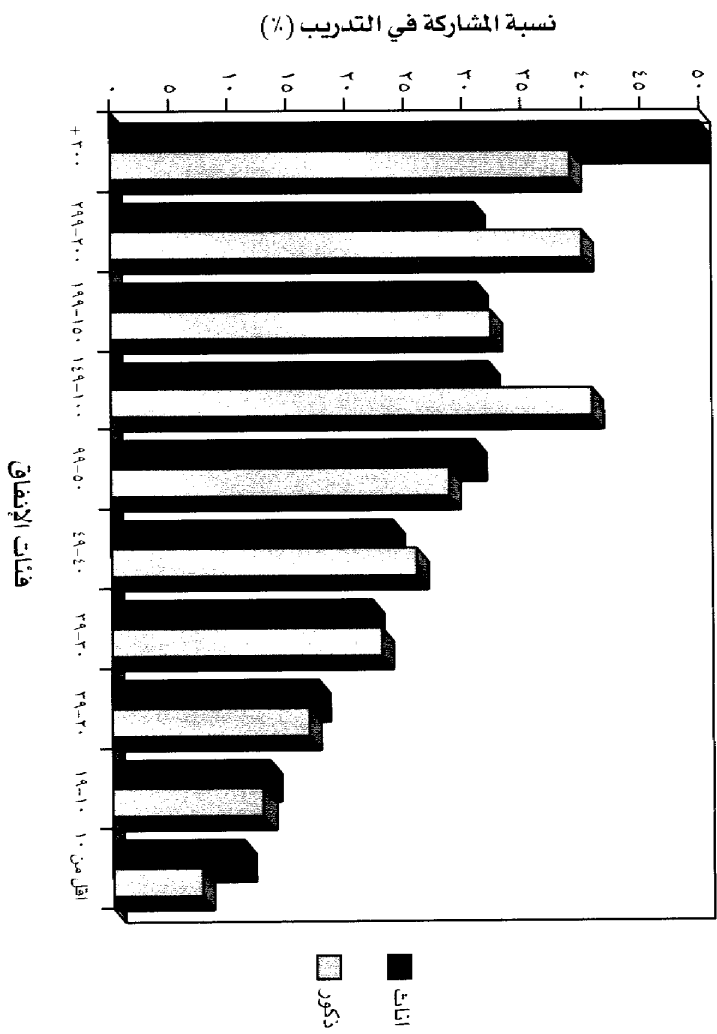
كذلك يبقى نسق العلاقة بين المشاركة ومستوى الإنفاق منسجماً مع النسق العام في كل من الحضر والريف. ويلاحظ أن نسبة المشاركة في التدريب تكون أعلى في الحضر مما هي في الريف في جميع فئات الإنفاق. والشكل (١٤) يوضح ذلك.

ولا يختلف نسق العلاقة بين المشاركة في التدريب ومستوى الإنفاق باختلاف بلد الأصل. والشكل (١٥) يبين ذلك.

جدول (٦): - المشاركة في التدريب حسب فئات الإنفاق

فئات الإنفاق	مشاركة		بدون مشاركة		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الفئة الدنيا (أقل من ٣٠ ديناراً)	٩٦٦	١٤,٩	٥٥٢٠	٨٥,١	٦٤٨٦	١٠٠
الفئة المتوسطة (٣٠-١٠٠ دينار)	١٥٣٨	٢٦,١	٤٣٥١	٧٣,٩	٥٨٨٩	١٠٠
الفئة العليا (١٠٠ دينار فأكثر)	٢٩٩	٣٥,٩	٥٣٣	٦٤,١	٨٣٢	١٠٠
المجموع	٢٨٠٣	٢١,٢	١٠٤٠٤	٧٨,٨	١٣٢٠٧	١٠٠

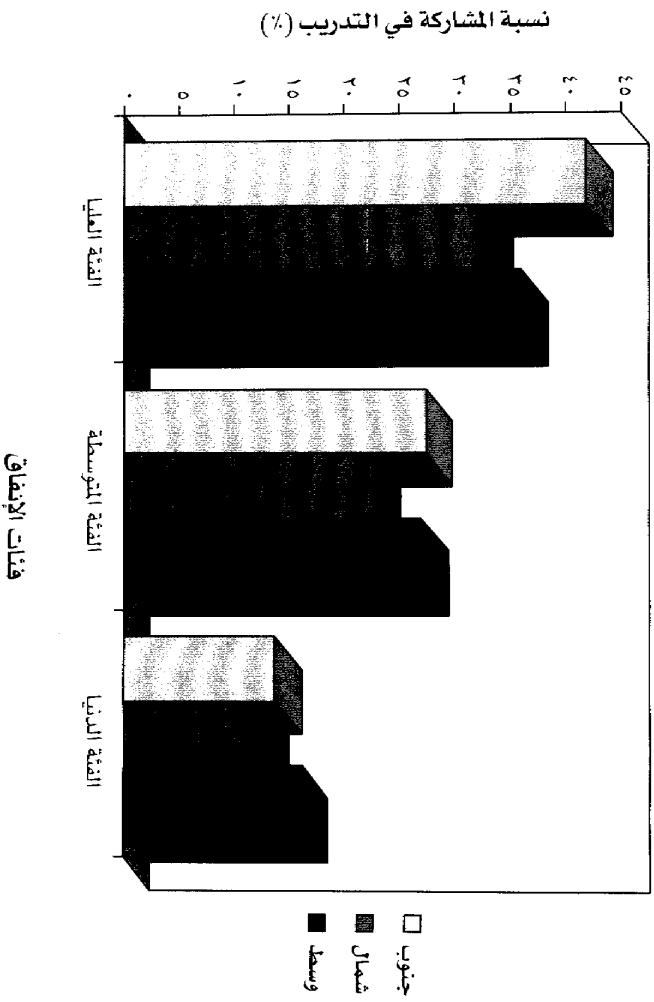
شكل (١٢) - المشاركة في التدريب حسب فئات الإنفاق والجنس



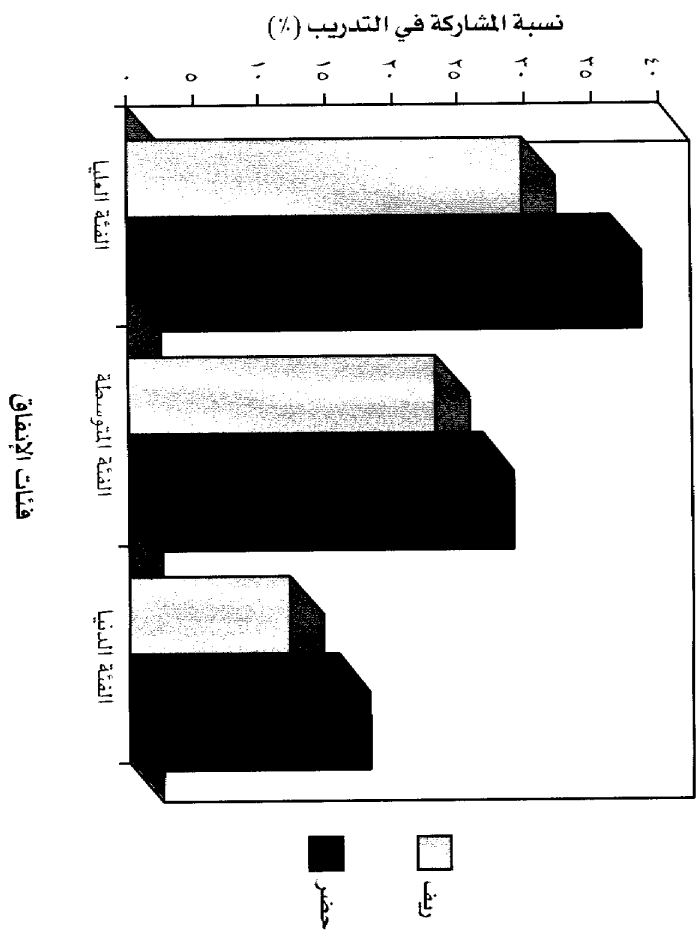
١٥

المتغيرات المرتبطة بإقبال الأفراد على التدريب

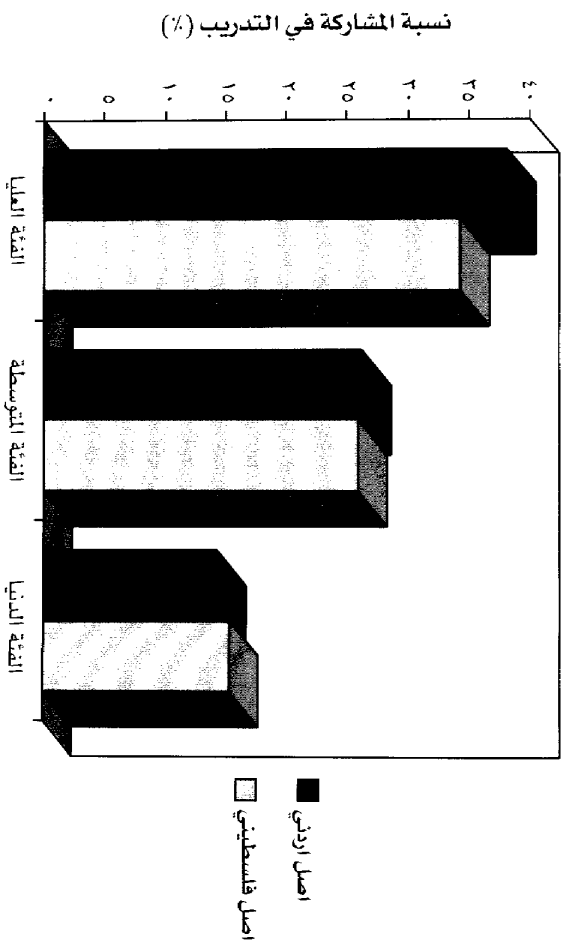
شكل (١٣) - المشاركة في التدريب حسب فئات الإنفاق والإقليم



شكل (١٢) - المشاركة في التدريب حسب فئات الإنفاق والإقامة



شكل (١٥) - المشاركة في التدريب حسب فئات الإنفاق وبلد الأصل



تقييم أهمية المتغيرات المرتبطة بالاقبال على التدريب

كان اتفاق نسق الاهتمام بالتدريب والمشاركة فيه واضحاً في المتغيرات الأساسية الثلاثة وهي: العمر، والتعليم، والإنفاق. وقد جاء اتفاق هذا النسق في كل من هذه المتغيرات منسجماً ومنطق النظرية الاقتصادية في تحليل الكلفة والعائد للاستثمار في رأس المال البشري.

اما المتغيرات الثانوية التي أخذت في الاعتبار في هذه الدراسة التي يمكن أن يظهر تأثيرها في التدريب من خلال بيئة الفرد، فهي متغيرات: الجنس، والإقليم، والإقامة في الحضر أو الريف، وبلد الأصل.

لقد تبين أن آياً من هذه المتغيرات الثانوية لا يخالف نسق العلاقة المتوقعة نظرياً بين الاهتمام بالتدريب والمشاركة فيه مع كل من المتغيرات الأساسية الثلاثة. فبالنسبة لمتغير الإقليم مثلاً، نجد أن الأفراد في إقليم الوسط يبدون اهتماماً أكبر بالتدريب ولهم معدل مشاركة أعلى فيه، لكن هؤلاء الأفراد - شأنهم شأن غيرهم في الإقليمين الآخرين - يعكسون النسق ذاته للعلاقة بين مستوى الإنفاق والتدريب، فيزداد الاهتمام ومعدل المشاركة لديهم بازدياد معدل الإنفاق.

ولغرض معرفة ما إذا كانت هذه المتغيرات الأساسية والثانوية (المستقلة) ذات تأثير مهم، من الناحية الإحصائية *Statistically Significant* على المشاركة في التدريب، وما إذا كانت هذه التأثيرات مستقرة مع اختلاف حالة النشاط الاقتصادي، فإنه لا بد من إجراء اختبارات إضافية.

وهناك أساليب تحليل ثلاثة، أكثر شيوعاً ومتقارب من بعضها في المضمون، تستخدم لتقييم تأثير متغيرات مستقلة على متغير معتمد، وهي تحليل الانحدار المتعدد *Multiple Regression Analysis* والتحليل المميز *Discriminant Analysis* وتحليل الانحدار السوقي *Logistic Regression Analysis*. وقد استبعد استخدام الأسلوبين الأولين لتقييم تأثير المتغيرات الأساسية والثانوية (المتغيرات المستقلة- *Independent Variables*) على متغير المشاركة في التدريب (المتغير المعتمد- *Dependent Variable*). ويعود سبب الاستبعاد لطبيعة المتغير المعتمد الذي يأخذ قيمتين فقط، هما واحد وصفر، تعبيراً عن المشاركة وعدم المشاركة. فهذه الطبيعة تخالف الافتراضات الأساسية *Basic Assumptions* التي يعتمد عليها هذان الأسلوبان في اختبار الفرضية *Hypothesis Testing*. لذلك وقع الاختيار على استخدام الأسلوب الثالث.

التحليل السوقي *Logistic Analysis*

لقد شمل التحليل السوقي مجموعتين من الأفراد هما: المجموعة الأولى؛ وتشمل جميع المشاركين في التدريب، وعددهم ٢٩٤٠ فرداً، ويمثلون ٢١,٣٪ من إجمالي الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (١٥-٦٤) سنة. والمجموعة الثانية، وتشمل عدداً مماثلاً من الأفراد، اختيروا عشوائياً ممن لم يشاركوا في التدريب، ووزعوا وفقاً لحالات النشاط الاقتصادي بشكل مماثل توزيع المشاركين في التدريب.

لقد أجريت أربعة اختبارات؛ لمعرفة أهمية تأثير المتغيرات المستقلة، ومدى استقرار تأثيرها، وشملت ما يلي:

١) المشاركون وغير المشاركين في التدريب، في جميع حالات النشاط الاقتصادي، وعددهم الإجمالي ٥٨٨٠ فرداً.

٢) المشاركون وغير المشاركين في التدريب، من العاملين، وعددهم الإجمالي ٣٠١٠ أفراد.

٣) المشاركون وغير المشاركين في التدريب، من المتعطلين الذين يبحثون عن عمل، وعددهم الإجمالي ١٠٣٨ فرداً.

٤) المشاركون وغير المشاركين في التدريب الذين لا يبحثون عن عمل (خارج قوة العمل)، وعددهم الإجمالي ١٨٣٢ فرداً.

وليس الهدف من هذه الاختبارات بناء نموذج سوقي *Logistic Model* كفوء، بقصد التنبؤ باحتمال حصول الحدث (احتمال حصول المشاركة في التدريب)، لذا، سينحصر الاهتمام بنتائج النموذج في مؤشرات أهمية تأثير المتغيرات المستقلة واستقرارية تأثيرها.

متغيرات النموذج

١- المتغير المعتمد؛ وهو متغير المشاركة في التدريب.

٢- المتغيرات المستقلة؛ وهي:

أ. متغير العمر *Age*.

ب. متغير التعليم *Education*.

ج. متغير الإنفاق *Expenditure*.

د. متغير الجنس *Sex*.

هـ. متغير الإقليم *Region*.

و. متغير الإقامة، حضر وريف *Urban-Rural*.

* تعني ان معامل المتغير ذو معنوية احصائية عند مستوى ٥٪.

** تعني ان معامل المتغير ذو معنوية احصائية عند مستوى ١٠٪.

نتائج النموذج

يمكن عرض نتائج النموذج -باقتضاب- بصيغة لوغاريتم نسبة احتمال المشاركة في التدريب إلى احتمال عدم المشاركة *Log of the Odds* كالآتي:

١- جميع حالات النشاط الاقتصادي:

$$\text{Log} \left\{ \frac{\text{Prob (Training)}}{\text{Prob (No Training)}} \right\} = -1.4213 * + 0.292(\text{Age}) * + 0.3851(\text{Education}) * \\ + 0.0804(\text{Expenditure}) * - 0.6674(\text{Sex}) * \\ + 0.0949(\text{Region}) - 0.0842(\text{Rural-Urban})$$

بلغت نسبة حالات التنبؤ الصحيحة للنموذج بشكل إجمالي ٦٥٪. وتضمن

ذلك ٦٦,٩٪ من حالات المشاركة و ٦٣٪ من حالات عدم المشاركة.

ويتضح من هذه النتيجة أن المتغيرات الأساسية الثلاثة، وهي؛ العمر، والتعليم، والإنفاق جميعها ذات معنوية إحصائية عند مستوى أهمية ٥ ٪. أما المتغيرات الثانوية، وهي الجنس، والإقليم، والإقامة (حضر وريف)، فمتغير الجنس وحده من بينها كان ذا معنوية إحصائية. وباسقاط المتغيرات غير المهمة من المعادلة، وهما الإقليم، والإقامة، إعادة الاختبار، تصبح المعادلة كالتالي:

$$\text{Log} \left\{ \frac{\text{Prob (Training)}}{\text{Prob (No Training)}} \right\} = -1.4283 * +0.2917 (\text{Age}) * +0.3841 (\text{Education}) * +0.0818 (\text{Expenditure}) * -0.6705 (\text{Sex}) *$$

بلغت نسبة حالات التنبؤ الصحيحة للنموذج بشكل إجمالي ٦٥,٣ ٪. وتضمن ذلك ٦٣,٥ ٪ من حالات المشاركة و ٦٧,١ ٪ من حالات عدم المشاركة.

٢- العاملون:

$$\text{Log} \left\{ \frac{\text{Prob (Training)}}{\text{Prob (No Training)}} \right\} = -1.543 * +0.2759 (\text{Age}) * +0.4 (\text{Education}) * +0.0871 (\text{Expenditure}) * -0.6532 (\text{Sex}) * -0.0458 (\text{Region}) +0.2045 (\text{Rural-Urban})$$

بلغت نسبة حالات التنبؤ الصحيحة للنموذج بشكل إجمالي ٦٦,٥ ٪، وتضمن ذلك ٦٤,٥ ٪ من حالات المشاركة و ٦٨,٥ ٪ من حالات عدم المشاركة.

وباسقاط المتغيرات غير المهمة من المعادلة، وهما، الإقليم، والإقامة، تصبح المعادلة كالتالي:

$$\text{Log} \left\{ \frac{\text{Prob (Training)}}{\text{Prob (No Training)}} \right\} = -1.4939 * +0.2753 (\text{Age}) * +0.3964 (\text{Education}) * +0.0803 (\text{Expenditure}) * -0.6579 (\text{Sex}) *$$

بلغت نسبة حالات التنبؤ الصحيحة للنموذج بشكل إجمالي ٦٦,٩ ٪، ويضمن ذلك ٦٤,٤ ٪ من حالات المشاركة و ٦٩,٣ ٪ من حالات عدم المشاركة.

٣- المتعطلون (الذين يبحثون عن عمل):

$$\text{Log} \left\{ \frac{\text{Prob (Training)}}{\text{Prob (No Training)}} \right\} = -1.01 * +0.5702 (\text{Age}) * +0.206 (\text{Education}) * +0.1809 (\text{Expenditure}) * -0.9076 (\text{Sex}) * -0.019 (\text{Region}) -0.0414 (\text{Rural-Urban})$$

بلغت نسبة حالات التنبؤ الصحيحة للنموذج بشكل إجمالي ٦٥,٢ ٪، وتضمن ذلك ٦٣,١ ٪ من حالات المشاركة و ٦٧,٣ ٪ من حالات عدم المشاركة.

وعند اسقاط المتغيرات غير المهمة من المعادلة، وهما متغير الإقليم، ومتغير الإقامة، تصبح المعادلة كالتالي:

$$\text{Log} \left\{ \frac{\text{Prob (Training)}}{\text{Prob (No Training)}} \right\} = -1.0349 * +0.569 (\text{Age}) * +0.2071 (\text{Education}) * +0.1814 (\text{Expenditure}) * -0.9078 (\text{Sex}) *$$

وقد بلغت نسبة حالات التنبؤ الصحيحة للنموذج بشكل إجمالي ٦٥,٦٪، وتضمن ذلك ٦٢,٧٪ من حالات المشاركة و ٦٨,٥٪ من حالات عدم المشاركة.

٤- المتعطلون (الذين لا يبحثون عن عمل):

$$\text{Log} \left\{ \frac{\text{Prob (Training)}}{\text{Prob(No Training)}} \right\} = -1.6687 + 0.2153(\text{Age}) + 0.4331(\text{Education}) * \\ + 0.0267(\text{Expenditure}) - 0.4125(\text{Sex}) * \\ - 0.04379(\text{Region}) - 0.0619(\text{Rural-Urban})$$

وبلغت نسبة حالات التنبؤ الصحيحة للنموذج بشكل إجمالي ٦٤,٢٪، ومن ضمن ذلك، ٦٦,٣٪ من حالات المشاركة و ٦٢٪ من حالات عدم المشاركة.

وعند إسقاط المتغيرات غير المهمة من المعادلة، وهما، متغير الإنفاق، ومتغير الإقامة، تصبح المعادلة كالآتي:

$$\text{Log} \left\{ \frac{\text{Prob (Training)}}{\text{Prob (No Training)}} \right\} = -1.6323 * + 0.188(\text{Age}) * + 0.4495(\text{Education}) * \\ - 0.4438(\text{Sex}) * + 0.5008(\text{Region}) *$$

وبلغت نسبة حالات التنبؤ الصحيحة للنموذج بشكل إجمالي ٦٤,٧٪، وتضمن ذلك، ٦٥,١٪ من حالات المشاركة و ٦٤,٣٪ من حالات عدم المشاركة.

مناقشة نتائج النموذج

يتضح من نتائج الاختبارات السابقة أن المتغيرات الأساسية، وهي: العمر، والتعليم، والإنفاق كانت دائماً مهمة إحصائياً في تأثيرها على متغير المشاركة في التدريب، وكان هذا التأثير في الاتجاه المتوقع نظرياً. أما المتغيرات الثانوية، وهي: الجنس، والإقليم، والإقامة (حضر وريف)؛ فقد أظهر منها متغير الجنس فقط تأثيراً مهماً.

ويستثنى من هذا الاتفاق في النتائج ما يتعلق بمجموعة الأفراد المتعطلين الذين لا يبحثون عن عمل (خارج قوة العمل)، التي يضعف فيها تأثير متغير الإنفاق، وتظهر أهمية متغير الإقليم.

ويعزى سبب ضعف أهمية متغير الإنفاق في هذه المجموعة، على الأرجح، إلى أن عدم البحث عن عمل يعكس اكتفاء في الدخل، ومن ثم فإن المشاركة في التدريب، أيّاً كان حقله، إنما تعود لرغبة الفرد في ذلك دون اعتبار مهم لمستوى الإنفاق. أما ظهور أهمية تأثير متغير الإقليم؛ فيرجح أن يعود إلى أن هؤلاء الأفراد المكتفين دخلاً أكثر تركيزاً في إقليم الوسط وفي العاصمة عمان بالذات.

هياكل دورات التدريب للعاملين والمتعطلين

مقدمة

بات واضحاً من التحليل السابق أن المشاركة في التدريب تتأثر بمتغيرات أساسية وترتبط بها، وهي، العمر، والتعليم، والإنفاق. ويأتي كل من هذه التأثيرات والارتباطات وفقاً لنسق ومنطق النظرية الاقتصادية.

أما المتغيرات الثانوية، وهي: الجنس، والإقليم، والإقامة (حضر وريف) وبلد الأصل، فتأثيراتها وارتباطاتها، باستثناء متغير الجنس، ضعيفة. ومن شأن ضعف تأثير هذه المتغيرات أن يخفف من كلفة السياسات الاقتصادية المناسبة، إذ لا يتعين في هذه الحالة أن تصمم حزمة سياسات خاصة لكل فئة من الفئات، مما يخفف من صعوبات تنفيذ السياسات، ويلغي الحرج لمتخذي القرار الاقتصادي الذي يمكن أن يرافق ذلك.

إن تشخيص أهمية تأثير متغيرات معينة دون غيرها على المشاركة في التدريب، يعد مفيداً في سياسة تنشيط الإقبال على المساهمة في التدريب فقط إذا عرفت اتجاهات التدريب المطلوبة. وكخطوة أساسية لمعرفة ذلك، يتعين ابتداءً إجراء مقارنات بين هياكل دورات التدريب المساهم بها في فئتي العاملين والمتعطلين. وإذا كان للتدريب مغزى ودور في الحصول على

وعند مقارنة نتائج التحليل، بين مجموعتي العاملين والمتعطلين الذين يبحثون عن عمل، تبين أن جميع المتغيرات الأساسية كانت مهمة في كلتا المجموعتين. وظهر أن تأثير متغيري العمر والإنفاق لدى المتعطلين أكبر منهما لدى العاملين. وقد يعود السبب في ذلك إلى أن كلفة تدريب العاملين لا يتحملها، في الغالب، المدربون أنفسهم، بل جهات أخرى، مثل الجهات التي تستخدمهم. ويحدث العكس تماماً للمتطلين الذين يبحثون عن عمل، إذ يدفع المدربون المتعطّلون، في الغالب، كلفة التدريب، لذا، يكون مستوى الإنفاق لديهم أكثر أهمية، كما يكون أثر العوائد المتوقعة -التي يعكسها العمر- أكثر أهمية أيضاً.

عمل أو الاحتفاظ به، فإن ذلك سيرر وجود فرق معنوي من الناحية الإحصائية بين هيكلي تدريب الفئتين.

١ - مقارنة هيكلي تدريب العاملين والمتعطلين

تتضمن هذه المقارنة جميع الدورات التي شارك بها العاملون، سواء كانت المشاركة أثناء عملهم الحالي أو قبل ذلك. وتشمل بالنسبة للمتطلين أيضاً جميع الدورات التي شاركوا بها، سواء كانت المشاركة أثناء فترة تعطيلهم الحالية أو أثناء عمل سابق أو غير ذلك.

وتوضح نتيجة المقارنة بين التوزيعين النسيبيين للهيكلين، وفق اختبار كولموغوروف - سميرونوف $Kolmogorov-Smirnov (K-S)$ ، أن اختلاف الهيكلين مهم من الناحية الإحصائية عند مستوى ٥٪.

وبين الشكل (١٦) مقارنة بين الهيكلين، ويظهر أن ٥٠٪ تقريباً من دورات التدريب التي شارك فيها الأفراد الذين يعملون تتركز في خمسة حقول من بين الـ ٣٢ حقلاً التي صنفت الدورات ضمنها في هذه الدراسة، وهي حسب الأهمية:

- (١) طرق وأساليب التعليم.
- (٢) الإلمام باستخدام الكمبيوتر.
- (٣) المحاسبة والمصارف.
- (٤) السكرتاريا وإدارة المكاتب.

٥) القيادة الإدارية.

ويبدو أن الدورات التي شارك بها المتطلون الذين يبحثون عن عمل قد تركزت - بشكل أكبر - في حقول محدودة؛ فحوالي ٥٠٪ تقريباً من هذه الدورات وقعت في حقول ثلاثة فقط هي حسب الأهمية:

- (١) الإلمام باستخدام الكمبيوتر.
- (٢) السكرتاريا وإدارة المكاتب.
- (٣) الخياطة والنسيج.

ويبرز التباين بين فئتي العاملين والمتطلين في مشاركتهم في دورات معينة أهمها في الحقول التالية:

- (١) الخياطة والنسيج.
- (٢) السكرتاريا وإدارة المكاتب.
- (٣) الحلاقة والتجميل.
- (٤) الإلمام باستخدام الكمبيوتر.

إذ تمثل دورات هذه الحقول ما نسبته ٥٦٪ من إجمالي دورات المتطلين، مقابل ٢٥٪ من إجمالي دورات العاملين.

وتعود غالبية هذا التباين إلى الاختيار المبالغ فيه لحقول التدريب هذه من الإناء المتطلات دون الذكور، ولأن المهارات التي يضيفها مثل هذا التدريب تقع ضمن مجالات العمل التي تلجها الإناء تقليدياً في المجتمع الأردني

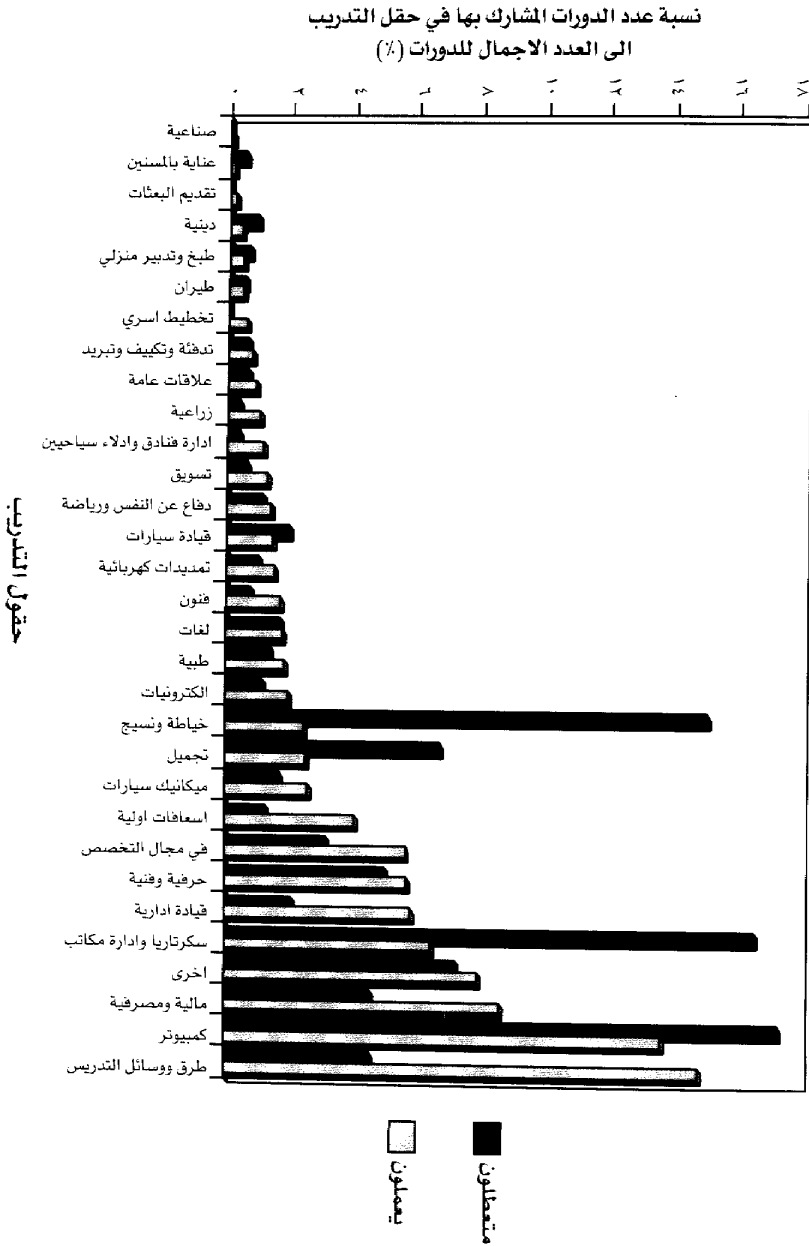
دون كبير عناء. وقد لا يعود الاختيار المبالغ فيه لحقوق التدريب هذه من الإناث إلى جهلهم بطبيعة هيكل الطلب في سوق العمل بقدر ما يعود إلى قناعتهم بصعوبة الحصول على فرص عمل خارج هذه المجالات.

وهناك تباين نسبي أيضاً في حقوق تدريب أخرى بين فئتي العاملين والمتعطلين تتفوق فيها الفئة الأولى على الثانية بوضوح، وأهمها الدورات في حقوق الزراعة، وميكانيك السيارات، والتأسيسات الكهربائية، والتسويق، وإدارة الفنادق، والسياحة. وتجدر الإشارة إلى أن عدد الدورات المشاركون بها في هذه الحقوق يمثل ما نسبته ٨٪ من إجمالي عدد الدورات المشاركون بها من قبل العاملين، مقابل ٤٪ من إجمالي دورات المتعطلين. ويعود التباين في المشاركة بحقوق التدريب هذه إلى إجماع الذكور المتعطلين عنها، وإقبالهم على دورات في حقوق غيرها.

١٦

هيكل دورات التدريب للعاملين والمتعطلين

شكل (١٦) :- التوزيع النسبي لدورات تدريب العاملين والمتعطلين



٢- مقارنة هيكلية تدريب العاملين (أثناء فترة عملهم الحالي) والمتعطلين الذين يبحثون عن عمل (أثناء فترة تعطلهم)

ويمكن أن تسلط المقارنة السابقة الضوء على طبيعة هيكل إجمالي دورات التدريب التي شارك بها العاملون والمتعطلون. وبقدر ما يعتبر التدريب عاملاً مساعداً للمتدرب للحصول على فرصة عمل والاحتفاظ أو الارتقاء بها، بقدر ما يعني تعطل المتدرب هدراً لحمل طاقاته بما فيها تلك التي اكتسبها من خلال التدريب.

أما هذه المقارنة؛ فتبين أوجه التشابه والاختلاف بين تدريب العاملين أثناء فترة عملهم الحالي والمتعطلين أثناء فترة تعطلهم الحالية. والهدف من المقارنة هو معرفة ما اذا كانت اهتمامات العاملين (وأرباب العمل) بالتدريب تتفق واهتمامات المتعطلين الذين يبحثون عن عمل، ويأملون دون شك في أن يساهم التدريب في حصولهم على فرصة عمل. لقد اظهر اختبار ($K-S$) أن الفرق بين الهيكلين مهم من الناحية الإحصائية عند مستوى ٥٪.

ويعرض الشكل (١٧) مقارنة بين الهيكلين، إذ يظهر أن ٧٠٪ تقريباً من دورات التدريب التي شارك فيها الأفراد أثناء فترة عملهم الحالي تتركز في ١٤ حقلاً من بين الـ ٣٢ حقلاً التي صنفت الدورات ضمنها في هذه الدراسة، وهي حسب الأهمية:

- | | |
|---------------------------------|----------------------|
| (١) طرق وأساليب التعليم. | (٨) الطب. |
| (٢) الإلمام باستخدام الكمبيوتر. | (٩) الفنون. |
| (٣) القيادة الإدارية. | (١٠) اللغات. |
| (٤) الحرف. | (١١) ميكانيك سيارات. |
| (٥) التخصص الدقيق. | (١٢) الرياضة. |
| (٦) إسعافات أولية. | (١٣) الإلكترونيات. |
| (٧) السكرتاريا وإدارة المكاتب. | (١٤) السياقة. |

أما فيما يتعلق بالدورات أثناء فترة التعطل، فإن ٧٠٪ منها تقريباً يقع في حقول ثلاثة فقط هي:

- | |
|---------------------------------|
| (١) الإلمام باستخدام الكمبيوتر. |
| (٢) السكرتاريا وإدارة المكاتب. |
| (٣) الخياطة والنسيج. |

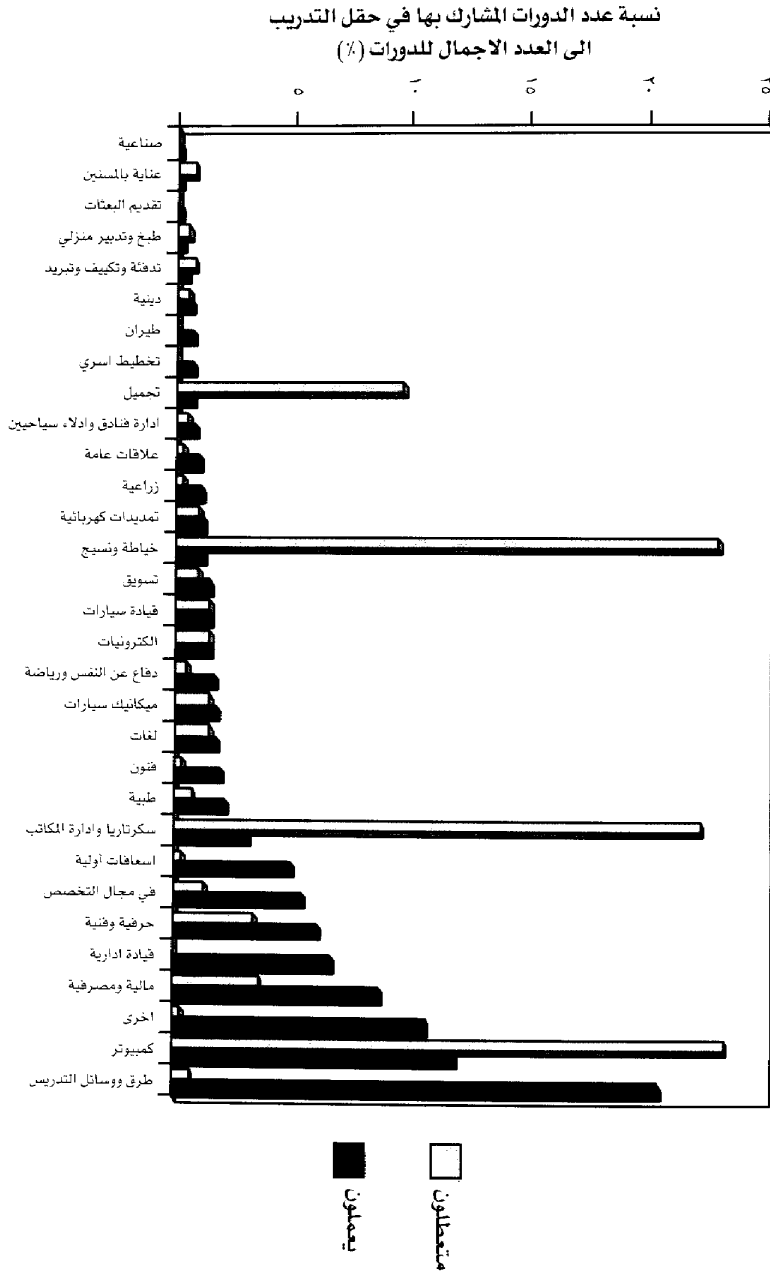
ويبدو أن هناك مبالغة في إقبال المتعطلين أثناء تعطلهم على الاشتراك في دورات السكرتاريا وإدارة المكاتب. وتبلغ نسبة هذه المشاركة ٢٢,٢٪ من إجمالي عدد الدورات، وهي أكثر من سبعة أضعاف نظيرتها لدى العاملين أثناء عملهم الحالي، كما أن هناك أيضاً مبالغة في إقبال المتعطلين على المشاركة في دورات الكمبيوتر، إذ تبلغ نسبة المشاركة فيها ٢٣٪ من إجمالي عدد الدورات، وهي أكثر من ضعف نظيرتها لدى العاملين. أما نسبة

مشاركة المتعطلين في دورات الخياطة والنسيج، فتبلغ ٢٣٪ من إجمالي عدد الدورات، وهي أكثر من عشرين ضعفاً لنظيرتها لدى العاملين. وتبلغ نسبة مشاركة المتعطلين في دورات الخلاقة والتجميل ١٠٪، وهي أكثر من عشرة أضعاف نظيرتها لدى العاملين. ويوضح الشكلان (١٨ و ١٩) تركيز إقبال المتعطلين على المشاركة في دورات معينة مقارنة بالعاملين. ومقابل هذا التركيز هناك عزوف لدى المتعطلين عن التدريب في حقول عديدة مقارنة بالعاملين أهمها:

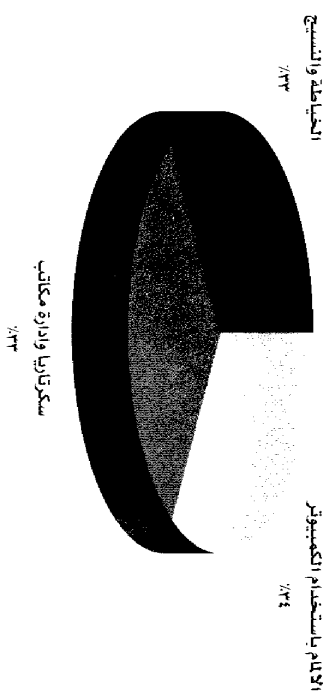
- (١) القيادة الإدارية.
- (٢) أساليب التعليم.
- (٣) الحرف.
- (٤) المحاسبة والمصارف.
- (٥) التخصص.
- (٦) الفنون.
- (٧) الزراعة.

ويظهر أن المتعطلين غالباً ما يستمرون في الإقبال على المشاركة في حقول الدورات ذاتها التي كانوا يقبلون عليها قبل تعطلهم. ويبدو أن الاهتمام البالغ للإناث المتعطلات دون الذكور في المشاركة في حقول تدريب دون غيرها سبب رئيسي في اختلاف هيكلي التدريب لدى العاملين (أثناء عملهم الأخير) والمتعطلين (أثناء فترة تعطلهم).

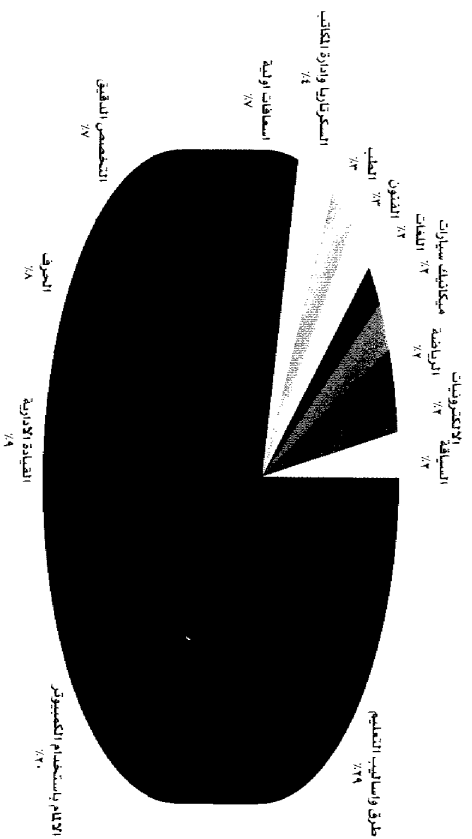
شكل (١٧) :- التوزيع النسبي لدورات تدريب العاملين (أثناء عملهم الحالي) والمتعطلين (أثناء فترة تعطلهم)



شكل (١٨): هيكل تدريب المتعلمين (الذين يبحثون عن عمل) اثناء فترة تعطيلهم - يمثل ٧٠٪ من عدد الدورات



شكل (١٩) - : هيكل تدريب العاملين اثناء فترة عملهم الحالي - يمثل ٧٠٪ من عدد الدورات



٣- مقارنة هيكلية رغبات التدريب للعاملين والمتعطلين الذين يبحثون عن عمل

يختلف مدلول هذه المقارنة عن سابقتها، في أنها تلقي الضوء على مستقبل الإقبال على التدريب وطبيعة هيكله. ويختلف الهيكل المستقبلي للتدريب عن الهيكل الحالي إذا استجد لدى المتعطلين وعي بضرورة تغيير أنماط التدريب الدارجة لديهم باتجاه أنسب لتطلعاتهم، وبالذات ما يخص منها الحصول على عمل.

لقد أظهر اختبار ($K-S$) أن الفرق بين هذين الهيكلين غير مهم من الناحية الإحصائية عند مستوى ٥٪.

ويعرض الشكل (٢٠) مقارنة بين الهيكلين، يتضح منها أن ٧٠٪ تقريباً من دورات التدريب التي يرغب الأفراد العاملون في المشاركة فيها، تتركز في تسعة حقول من بين الـ ٣٢ حقلاً التي صنفت الدورات ضمنها في هذه الدراسة. وهي حسب الأهمية:

(١) الإلمام باستخدام الكمبيوتر.

(٢) طرق وأساليب التعليم.

(٣) الحرف.

(٤) المحاسبة والمصارف.

(٥) التخصص.

(٦) القيادة الإدارية.

(٧) اللغات.

(٨) السكرتاريا وإدارة المكاتب.

(٩) الخياطة والنسيج.

أما بالنسبة للدورات المرغوبة من قبل المتعطلين؛ فإن ٧٠٪ منها تقريباً يقع في خمسة حقول هي حسب الأهمية:

(١) الإلمام باستخدام الكمبيوتر.

(٢) الخياطة والنسيج.

(٣) السكرتاريا وإدارة المكاتب.

(٤) الحلاقة والتجميل.

(٥) الحرف.

ويبدو التركيز واضحاً في هيكل رغبات المتعطلين في التدريب مقارنة بهيكل رغبات العاملين، ويوضح ذلك الشكلان (٢١) و(٢٢).

ويوحى هيكل رغبات المتعطلين في التدريب بأن إقبالهم سيستمر في المستقبل، ما لم تتغير قناعاتهم، على المشاركة في دورات تدريب بشكل يختلف كثيراً عن إقبال العاملين، وستبقى المبالغة النسبية جلية في إقبالهم على تدريب الخياطة والنسيج، والسكرتاريا وإدارة المكاتب، والحلاقة والتجميل. وسيستمر العزوف النسبي للمتعطلين واضحاً أيضاً عن المشاركة في تدريب الحرف، والمحاسبة والمصارف، والتخصص. وتجدر الإشارة إلى أن ٤٧٪ من دورات التدريب المرغوبة ذكرت على أنها مرغوبة لغرض الحصول

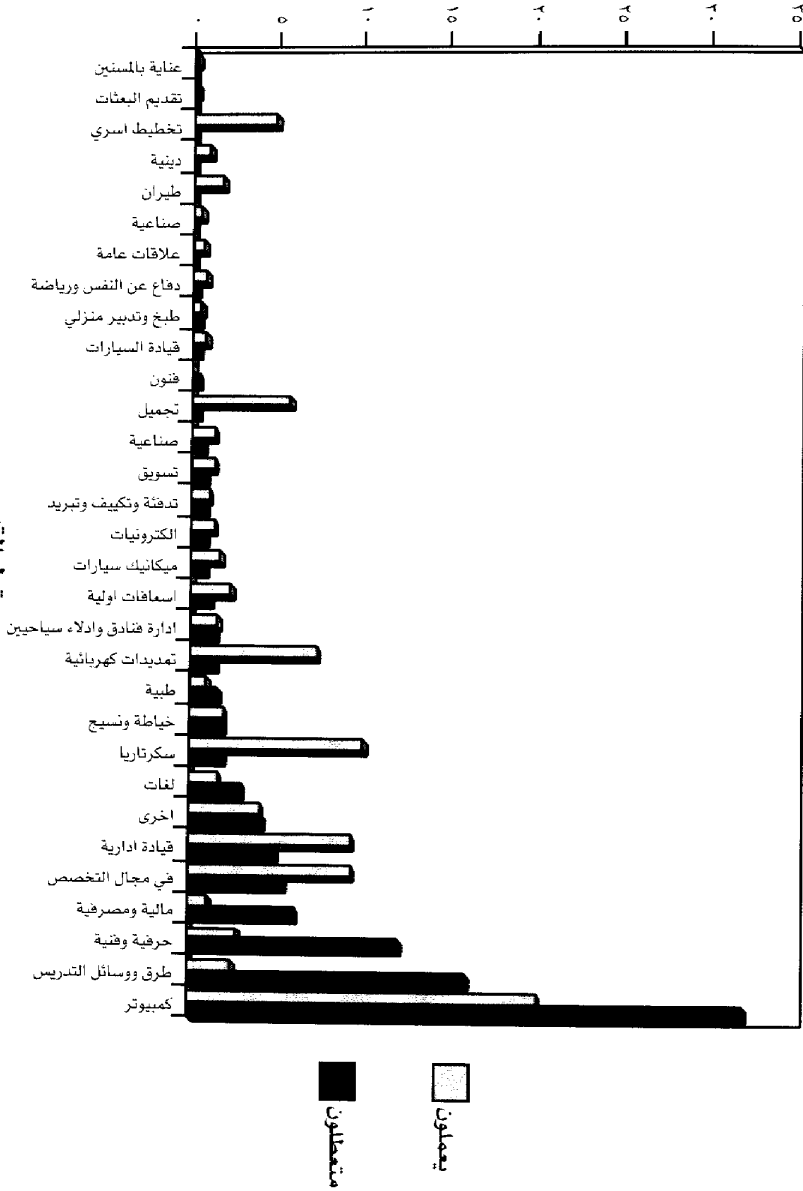
على فرصة عمل، وأن ٤٢٪ من دورات التدريب المرغوبة ذكرت على أنها كذلك.

كذلك بسبب دوافع شخصية للارتقاء بالمهارات الذاتية، وأن ٦٪ فقط من دورات التدريب كانت مرغوبة لغرض ملء وقت الفراغ والتسلية.

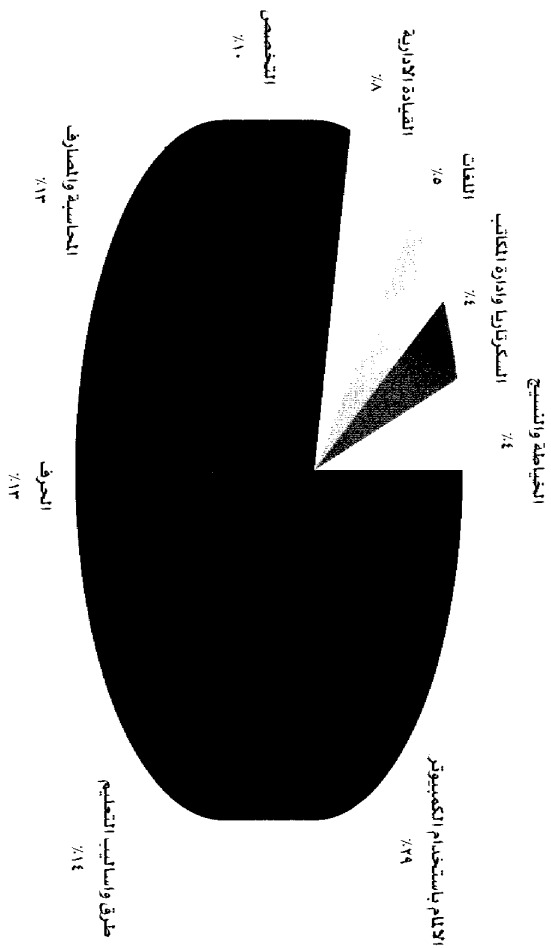
ولم تختلف فئات الذكور والإناث كثيراً في أسباب اختيارهما لدورات التدريب المرغوبة رغم اختلاف هيكلية الدورات الخاصة بهما، فالإناث هن الأكثر رغبة في الاشتراك بدورات تدريب معينة، مثل، الخياطة والنسيج، والسكرتاريا وإدارة المكاتب، والحلاقة والتجميل.

شكل (٧٠) - التوزيع النسبي لطلبات العاملين والمتعلمين في المشاركة بدورات

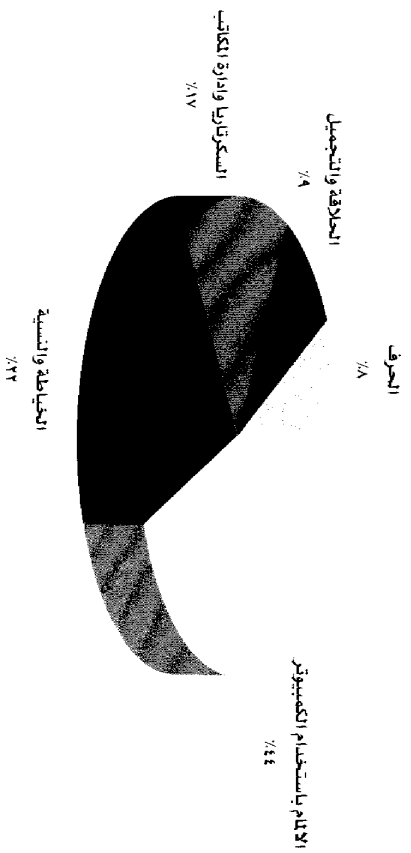
نسبة عدد الدورات المشاركون بها في حقول التدريب
الى العدد الاجمال للدورات (%)



شكل (٢١) - هيكل رغبات التدريب للعاملين - يمثل ٧٠٪ من عدد الدورات المرغوبة



شكل (٢٢) - هيكل رغبات التدريب للمتعلمين (الذين يبحثون عن عمل) - يمثل ٧٠٪ من عدد الدورات المرغوبة



٤- مقارنة هيكلية تدريب المتعطلين (اثناء فترة تعطيلهم) الذين يبحثون عن عمل، والذين لا يبحثون عن عمل (خارج قوة العمل)

يتوقع أن يكون لسلوك البحث عن عمل أثر مهم في طبيعة المشاركة في التدريب. لكن اختبار ($K-S$) أظهر أن الفرق بين الهيكلين غير مهم من الناحية الإحصائية عند مستوى ٥٪.

ويعرض الشكل (٢٣) مقارنة بين الهيكلين، إذ يتبين من المقارنة أن ما نسبته ٧٠٪ من دورات التدريب التي شارك فيها المتعطلون الباحثون عن عمل تتركز في ثلاثة حقول فقط، من بين الـ ٣٢ حقلاً التي صنفت الدورات بموجبها، وهي حسب الأهمية:

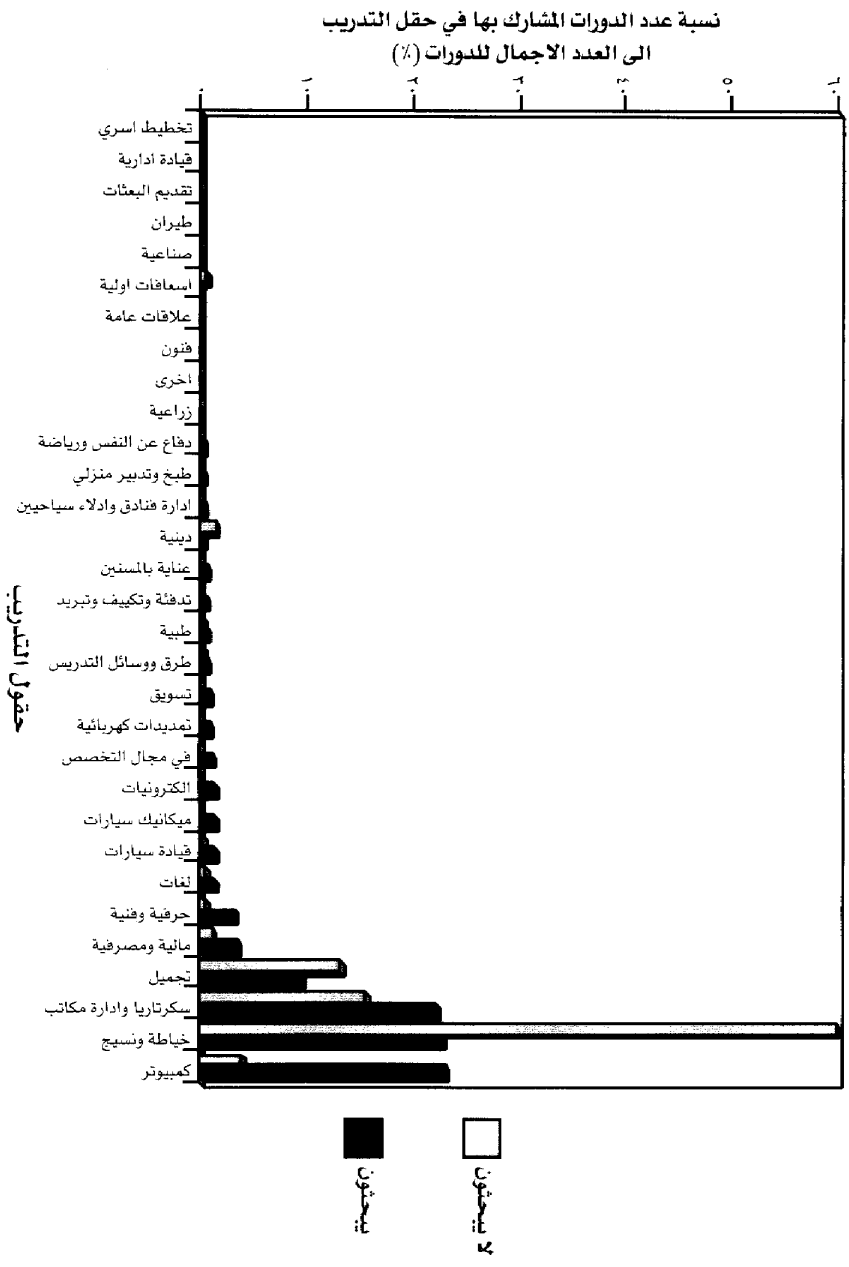
- (١) الإمام باستخدام الكمبيوتر.
- (٢) الخياطة والنسيج.
- (٣) السكرتاريا وإدارة المكاتب.

أما الدورات التي شارك بها المتعطلون الذين لا يبحثون عن عمل، فإن أكثر من ٧٠٪ منها تتركز في حقليْن فقط، هما: ١- الخياطة والنسيج. ٢- السكرتاريا وإدارة المكاتب.

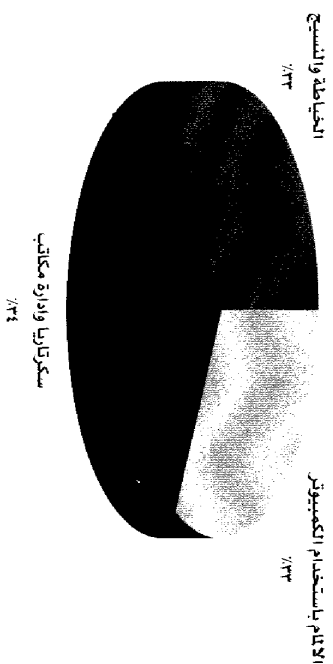
ويبدو التشابه جلياً في هيكلية التدريب للفتتين. ويوضح ذلك الشكلان (٢٤) و (٢٥).

ويستشف من التشابه في الهيكلين أن المتعطلين الراغبين في العمل أقرب في اختيارهم لدورات التدريب التي يشاركون فيها لغير الباحثين عن عمل مما هم للعاملين. فإذا كان للتدريب أثر إيجابي في حصول الفرد على عمل، فإن فترة تعطيل الفرد الذي يبحث عن عمل ليست مستغلة للحصول على التدريب المناسب.

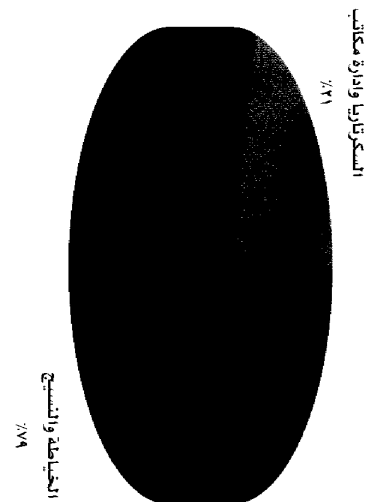
شكل (٢٣) - التوزيع النسبي لدورات تدريب المتعلمين (الباحثين عن عمل) والمتعلمين الذين لا يبحثون عن عمل (خارج قوة العمل)



شكل (٢٤) - هيكل دورات التدريب للمتعمطين (الذين يبحثون عن عمل) - يمثل ٨٠٪ من عدد دورات التدريب



شكل (٢٥) :- هيكل دورات التدريب للمتعطلين (الذين لا يبحثون عن عمل) - يمثل ٧٠٪ من إجمالي دورات التدريب



٥- مقارنة هيكلي رغبات التدريب للمتعطلين الذين يبحثون عن عمل والذين لا يبحثون عنه (خارج قوة العمل)

اتضح آنفاً أن تدريب الباحثين عن عمل أثناء فترة تعطيلهم لم يختلف عن تدريب غير الباحثين. إلا أن اختبار ($K-S$) بين أن رغبات هاتين الفئتين تختلف اختلافاً مهماً من الناحية الإحصائية عند مستوى ٥٪. ويعرض الشكل (٢٦) مقارنة بين هيكلي الرغبات للفئتين، إذ يتبين أن ما نسبته ٧٠٪ من الدورات المرغوبة من الباحثين عن عمل تتركز في خمسة حقول هي:

- ١) الإلمام باستخدام الكمبيوتر
- ٢) الخياطة والنسيج.
- ٣) السكرتاريا وإدارة المكاتب.
- ٤) الحلاقة والتجميل.
- ٥) الحرف.

أما الدورات التي يرغب فيها الأفراد الذين لا يبحثون عن عمل، فإن أكثر من ٧٠٪ منها تتركز في حقلي فقط هما: ١- الخياطة والنسيج ٢- الحلاقة والتجميل. الشكلان (٢٧ و ٢٨) يوضحان ذلك.

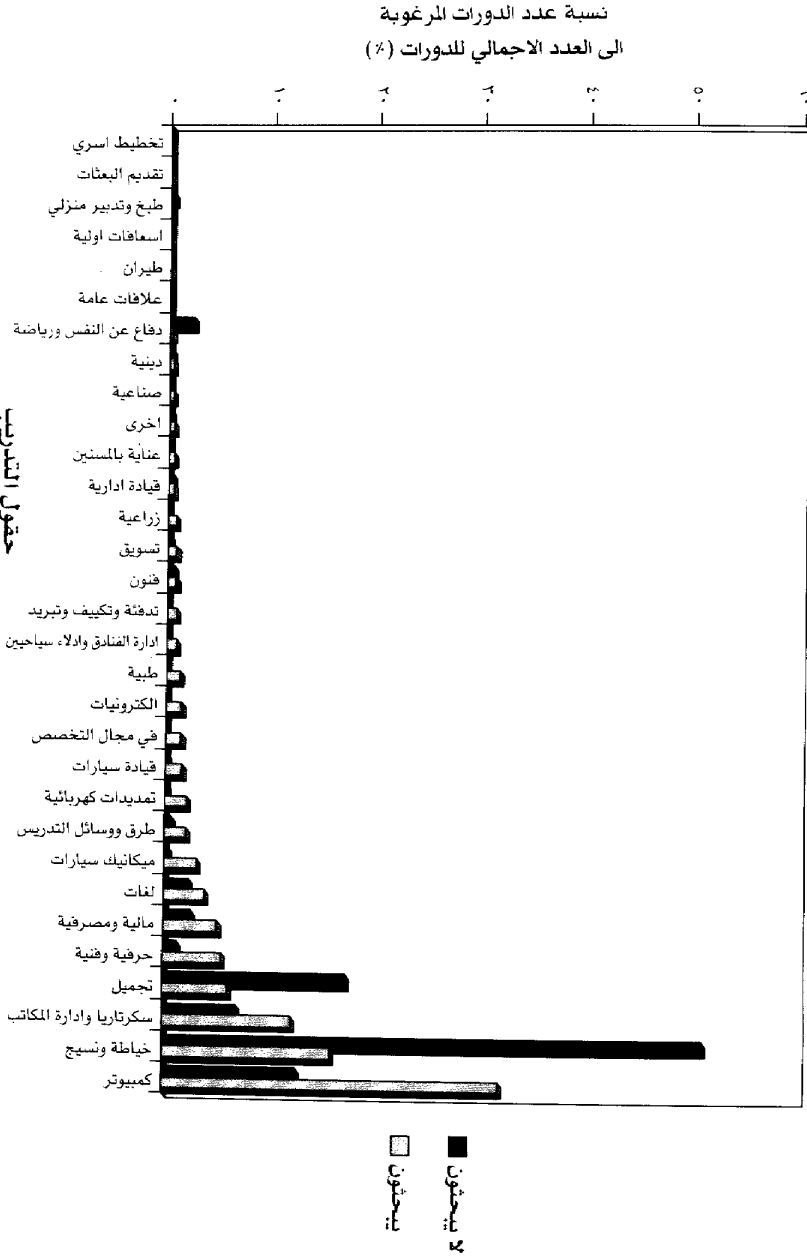
وتجدر الإشارة إلى أن الاختلاف في رغبات الباحثين عن عمل عن رغبات غير الباحثين، تتركز في حقلي الإلمام باستخدام الكمبيوتر، والسكرتاريا وإدارة

المكاتب. وأن رغبات الباحثين ما زالت تختلف اختلافاً مهماً من الناحية الإحصائية عن رغبات العاملين التي هي أقرب إلى حاجات سوق العمل.

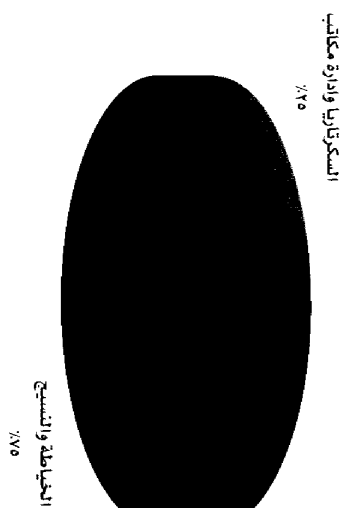
١٠١

هياكل دورات التدريب للعاملين والمتعلمين

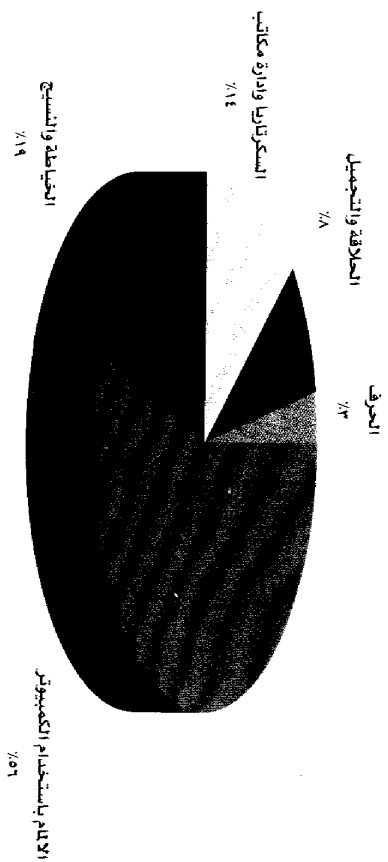
شكل (٢٦) - التوزيع النسبي لرغبات المتعلمين (الذين يبحثون عن عمل) والذين لا يبحثون عن عمل (خارج قوة العمل)



شكل (٢٧) :- هيكل دورات التدريب المرغوبة للمتطلين الذين لا يبحثون عن عمل - يمثل ٧٠٪ من عدد دورات التدريب المرغوبة



شكل (٢٨) :- هيكل دورات التدريب المرغوبة للمتطلين الذين لا يبحثون عن عمل (خارج قوة العمل)



اتجاه التغير في هيكل دورات التدريب المطلوب أثناء العمل

يرتبط الطلب على التدريب أثناء العمل دون شك بحجم الطلب على قوة العمل، وطبيعة هيكله بشكل عام. وقد لا يكون هذا الارتباط أنياً بالضرورة، إذ قد تحكمه فترة إسراع أو إبطاء؛ فربما يشارك الشخص المتعطّل في تدريب معين سعياً لزيادة احتمال حصوله على عمل. أو قد يحصل المتعطّل على عمل ثم يلجأ بعد ذلك، بدافع من ذاته أو من رب العمل، إلى المشاركة في تدريب مناسب لعمله بهدف تعزيز موقعه في العمل أو الارتقاء إلى موقع أعلى. وأظهر التحليل السابق أنّ هيكل تدريب الأفراد المتعطّلين أقرب إلى هيكل تدريب الأفراد الذين هم خارج قوة العمل (متعطّلون لا يبحثون عن عمل) منه إلى هيكل تدريب الأفراد العاملين. ويوحى ذلك، بأن أغلب تدريب الأفراد العاملين، المناسب لعملهم، يتم بعد التحاقهم بالعمل لا قبله. وفيما يلي محاولة للتعرف على تطور طبيعة هيكل الطلب على التدريب:

أظهرت نتائج الدراسة أن ما نسبته ٤٣٪ من الأفراد العاملين قد باشرُوا عملهم الأخير خلال السنوات الخمس الأخيرة التي سبقت إجراء الدراسة (أي خلال الفترة من عام ١٩٩٢-١٩٩٦). وقد اعتمدت هذه السنوات الخمس التي تخللها تطبيق برنامج التصحيح الاقتصادي ١٩٩٢-

١٩٩٧ وتنفيذ الخطة الاقتصادية الخمسية الحالية ١٩٩٣-١٩٩٧، للتعرف على ما طرأ من تطور على طبيعة هيكل التدريب أثناء العمل. وستكون الإشارة في هذا الصدد للأفراد العاملين الذين التحقوا بعملهم خلال السنوات الخمس التي سبقت الدراسة، وهيكل تدريبهم أثناء عملهم الأخير. وإضافة إلى كون هؤلاء يمثلون نسبة كبيرة من الأفراد العاملين كما ذكر آنفاً، فإن انضمامهم إلى الأفراد العاملين خلال السنوات الخمس الأخيرة يعكس التطور في حجم الطلب على القوى العاملة، وطبيعة الهيكل المهني لهذا التطور. إلى جانب ذلك، فإن دورات التدريب التي شاركوا فيها أثناء عملهم تعكس طبيعة التطور في هيكل تدريب الأفراد العاملين عموماً.

وبين الشكل (٢٩) التوزيع حسب السنوات للأفراد العاملين الذين باشرُوا عملهم خلال السنوات الخمس التي سبقت الدراسة. وتجدر الإشارة إلى أن نسبة الذين باشرُوا عملهم عام ١٩٩٦ قد بلغت ٢٩٪، وهذه النسبة تفوق -بوضوح- نسب المباشرة في العمل في السنوات الأربع الأخرى، الأمر الذي يعكس ارتفاعاً في الطلب على قوة العمل في تلك السنة. ويلاحظ أيضاً أن نسبة الذين شاركوا في تدريب أثناء عملهم الأخير بلغت أدنى مستوى لها في صفوف الذين باشرُوا العمل عام ١٩٩٦، بسبب قصر الفترة التي قضاها هؤلاء في العمل.

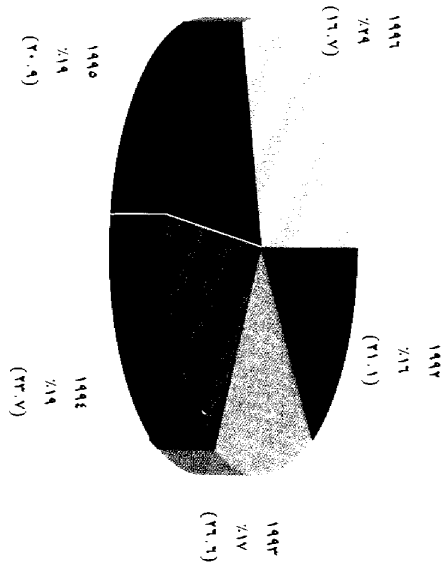
لقد اتضح من اختبار ($K-S$) أن الفرق مهم إحصائياً، عند مستوى ٥٪، بين هيكلتي تدريب الفئتين، التي باشرت عملها خلال السنوات الخمس

الأخيرة (١٩٩٢-١٩٩٦)، والتي باشرت عملها خلال العشرين سنة السابقة لذلك (١٩٧٢-١٩٩١). إلا ان هذا الفرق أقل حدة من نظيره بين فئتي العاملين والمتعطلين، الذي أشير له آنفاً.

١٠٧

المعتبرات المؤثرة على المشاركة في دورات التدريب لتفمية المهومات في الأردن

شكل (٢٩) :- اوضاع العاملين حسب سنة الحصول على عمل ١٩٩٢ - ١٩٩٦
(الأرقام بين الأقواس تمثل نسبة المشاركين منهم في دورات تدريبية)

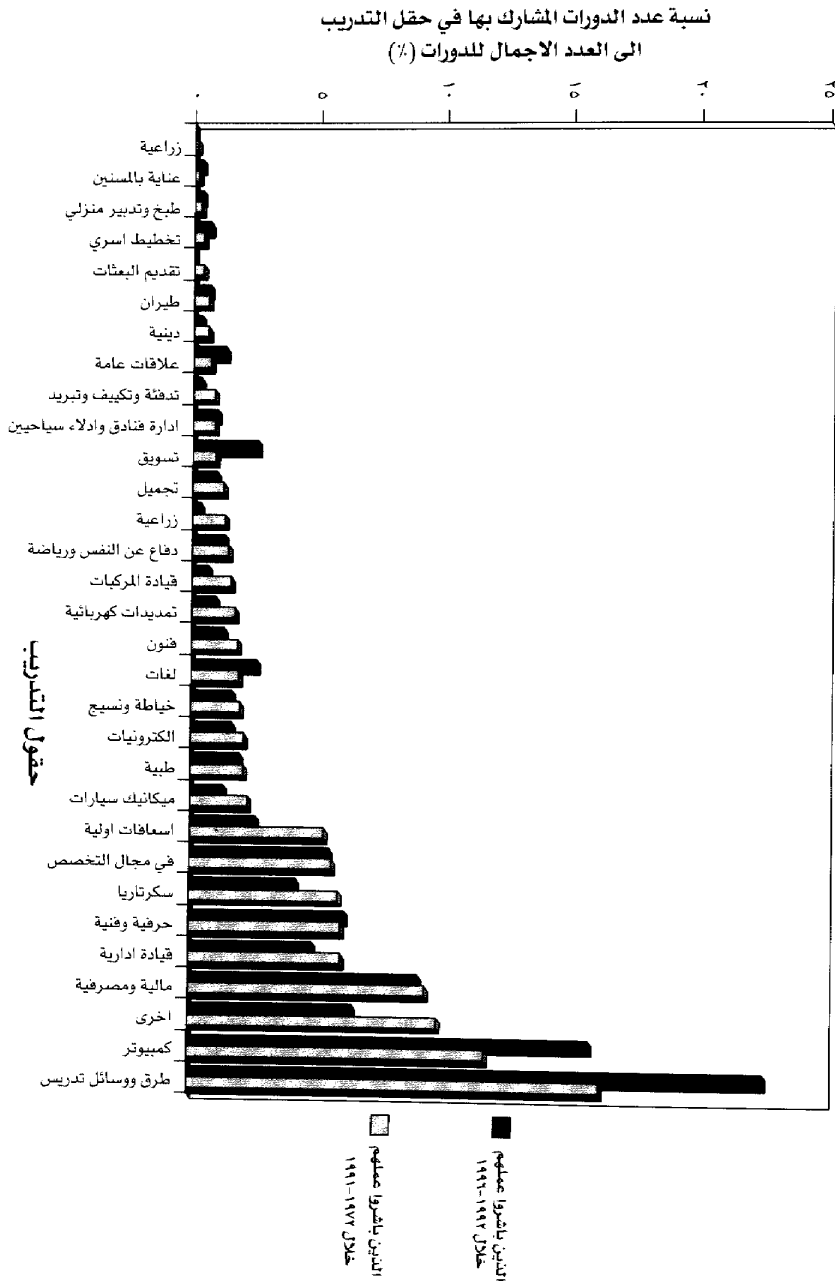


ويعرض الشكل (٣٠) مقارنة بين الهيكلين، إذ يتضح من المقارنة أن التدريب في السنوات الأخيرة قد ازداد نسبياً في حقول أساليب التعليم، والإلمام باستخدام الكمبيوتر، واللغات، والتسويق.

١٠٩

التغيرات المؤثرة على المشاركة في دورات التدريب لتنمية المهارات في الأردن

شكل (٣٠) - التوزيع النسبي لدورات تدريب العاملين الذين باشروا عملهم خلال (١٩٩٢-١٩٩٦) والذين باشروا خلال (١٩٧٢-١٩٩١)



نتائج ومقترحات

١- ينسجم ارتفاع معدل الاهتمام ومعدل المشاركة بالتدريب في الفئة العمرية المتوسطة وانخفاضهما في الفئة العمرية الكبيرة، مع المنطق النظري لتحليل الكلفة والعائد. إلا أن انخفاض هذين المعدلين في الفئة العمرية الفتية، يعكس الحاجة إلى توعية أوسع حول جدوى التدريب في صفوف الشباب، ودعم أكبر لتمويل تدريب هذه الفئة. فقد تبين أن أكثر من ٧٠٪ من دورات التدريب في صفوف الفئة الفتية يسدد المتدربون أنفسهم رسومها دوغماً دعم مالي، في حين تنخفض هذه النسبة إلى ٤٣٪ في صفوف الفئة العمرية المتوسطة.

٢- تبدو الحاجة أكبر للدعم المالي لدورات تدريب الإناث؛ فاهتمام الإناث بالتدريب أكبر من اهتمام الذكور، وإقبالهن على المشاركة في التدريب مساوٍ لإقبال الذكور، وما يتلقينه من دعم مالي في هذا السبيل أقل كثيراً مما يتلقاه الذكور، وتنطبق هذه المقارنة على جميع الفئات العمرية للإناث.

٣- يرى الأفراد في إقليم الوسط، ومحافظة العاصمة بالذات، أهمية أكبر للتدريب في الحصول على فرصة عمل، أكثر مما يراه الأفراد في كل من إقليمي الشمال والجنوب. وينعكس ذلك على معدل المشاركة، الذي تبلغ ذروته في إقليم الوسط، في حين يصل أدنى مستوى له في إقليم الجنوب. ويتفوق معدل

المشاركة في إقليم الوسط على نظيره في الشمال والجنوب في جميع الفئات العمرية، كما أن الدعم المالي للتدريب في إقليم الوسط متفوق نسبياً أيضاً. وتظهر الحاجة في هذا الصدد إلى نشر التوعية المقنعة بأهمية التدريب، ودعم المشاركة فيه في إقليمي الشمال والجنوب، وفي صفوف الإناث بالذات.

٤- تبرز الحاجة واضحة للتوعية بأهمية التدريب، ودعم المشاركة فيه في المناطق الريفية، وبالذات لفئات الأعمار التي تزيد على ٣٥ سنة.

٥- لم يظهر لاختلاف بلد الأصل أثر يذكر، سواء في الاهتمام بالتدريب أو معدل المشاركة فيه، وبدا التجانس واضحاً بين أفراد المجتمع في هذا الصدد.

٦- كان الفرق واضحاً في الاهتمام بالتدريب والمشاركة فيه بين مراحل التعليم المختلفة؛ فالعلاقة موجبة بشكل جلي، والارتقاء في مراحل التعليم يرافقه إدراك أوسع لمغزى التدريب من قبل الفرد المعني، وعوائد أعلى من جرائه.

٧- تبدو الأهمية القليلة المعطاة من قبل الأفراد الأميين والملمين للمعرفة باستخدام الكمبيوتر واتقان لغة أجنبية، أمراً مفهوماً بحكم طبيعة العمل الذي يسعى هؤلاء الأفراد للحصول عليه. إلا أن اهتمامهم العالي نسبياً بالتدريب في حقل العمل يتعارض مع معدل المشاركة المنخفض جداً في صفوف هذه الفئة الذي يبلغ ٤٪ تقريباً. وتدريب هذه الفئة جدير بالاهتمام، وبالذات في حقل عملهم، سواء أكان في الزراعة، أم الخدمات، أم البناء.

٨- إن وضوح ارتباط درجة الأهمية التي يعزوها الأفراد (ذكوراً وإناثاً) للتدريب بهدف الحصول على فرصة عمل، مع مستوى الإنفاق من ناحية، وارتباط معدل المشاركة مع مستوى الإنفاق من ناحية أخرى، يتفق والمنطق الاقتصادي. فنسبة المشاركة في التدريب في فئة الإنفاق الدنيا (الإنفاق الشهري أقل من ٣٠ ديناراً) أقل من نصف نسبة المشاركة في فئة الإنفاق العليا. أما بالنسبة لفئة الفقر المدقع، فإن نسبة المشاركة فيها تقرب من ربع نسبة المشاركة في فئة الإنفاق العليا، وتقل عن نصف نسبة المشاركة في المجتمع بشكل عام. وإذا أخذنا في الاعتبار أهمية التدريب في الحصول على عمل وتحسين مستوى الأجر، فإن انخفاض نسبة المشاركة في الفئات الفقيرة يزيد فقرها فقراً من خلال رفع معدل البطالة في صفوف تلك الفئات. والاقتراح المناسب في هذا الصدد هو تشخيص فئات الفقر، والتوعية في صفوفها بضرورة الإقبال على التدريب، وإرشادها لاختيار حقول التدريب المناسبة، ودعمها مالياً لهذا الغرض لرفع معدل المشاركة في صفوفها.

٩- اتضح أن معامل متغير العمر مهم إحصائياً عند مستوى ٥٪ وأن قيمته موجبة. وتكرر هذه الأهمية في العينة إجمالاً، ثم في فئة العاملين، وفئة المتعطلين، وفئة من هم خارج قوة العمل. وكانت قيمة المعامل أكثر ارتفاعاً (الضعف تقريباً) في فئة المتعطلين مقارنة بقيمته في فئة العاملين. ومعنى ذلك أن الفرد المتعطّل في الفئة العمرية ٣٠-٤٩ أكثر إقبالاً على المشاركة في التدريب من نظيره الفرد العامل، والفرد الذي هو خارج قوة العمل. ومما لا شك فيه أن حاجة المتعطّل للحصول على فرصة عمل تكمن وراء هذا

الإقبال. ويبدو أن هذه الحاجة أشد تأثيراً من حاجة تثبيت الفرد العامل بعمله أو الارتقاء فيه من خلال المشاركة في دورات تدريبية. وتصل قيمة معامل متغير العمر إلى أدنى مستوى لها في فئة من هم خارج قوة العمل، وتفسير ذلك يبدو بديهياً، فالذي هو خارج قوة العمل لا يجري في ذهنه حسابات الكلفة والعائد حين يقدم على الالتحاق بدورة من الدورات، فهو أساساً لا يبحث عن عمل.

وإذا أخذ في الاعتبار أن غالبية مشاركات المتعطلين في دورات، يمولها المتعطلون أنفسهم دونما دعم مالي من جهات أخرى، خلافاً لحال مشاركات العاملين التي غالباً ما تدعمها جهات العمل، فإنه سينجم عن توفير الدعم المالي لتدريب المتعطلين في الفئة العمرية ٣٠-٤٩ إقبال عالٍ على التدريب؛ فالوعي والحماس له متوافران.

١٠- تبين أن متغير متوسط إنفاق الأسرة مهم إحصائياً عند مستوى ٥٪، وأن قيمته موجبة. ويتكرر ذلك في العينة إجمالاً، ثم في فئة العاملين، وفئة المتعطلين، وفئة من هم خارج قوة العمل. وتصل أعلى قيمة للمعامل في فئة المتعطلين. أي أن ارتفاع متوسط إنفاق الأسرة يؤدي إلى إقبال أكبر على المشاركة في التدريب في فئة المتعطلين مما يؤدي إليه في الفئتين الأخريين. وهذه النتيجة تؤكد أيضاً الأثر الكبير المتوقع لتوفير الدعم المالي على رفع معدل المشاركة في صفوف هذه الفئة.

١١- ظهر أن معامل متغير مستوى التعليم مهم إحصائياً عند مستوى ٥٪، وأن قيمته موجبة. ويتكرر ذلك في العينة إجمالاً، وفي فئات العاملين،

والمتعطلين، ومن هم خارج قوة العمل. وكانت قيمة المعامل في فئة المتعطلين أدنى من قيمته في فئة العاملين، ويعود ذلك إلى أن إقبال الأفراد المتعطلين في مراحل التعليم الدنيا على المشاركة في التدريب أكبر من إقبال نظرائهم من العاملين.

١٢- يختلف هيكل تدريب المتعطلين أثناء فترة تعطيلهم اختلافاً مهماً إحصائياً عند مستوى ٥٪ عن هيكل تدريب العاملين أثناء عملهم. وتنتشر ٧٠٪ تقريباً من دورات التدريب التي شارك فيها العاملون أثناء عملهم في أربعة عشر حقلاً، من بين واحد وثلاثين حقلاً صنفت الدورات ضمنها في هذه الدراسة. في حين تتركز ٧٠٪ من دورات التدريب في حقول ثلاثة فقط. وتبدو المبالغة واضحة في إقبال المتعطلين أثناء تعطيلهم على المشاركة في دورات معينة. فنسبة مشاركتهم في دورات السكرتاريا وإدارة المكاتب تزيد على سبعة أضعاف نظيرتها لدى العاملين أثناء عملهم. كما أن نسبة مشاركتهم في دورات الكمبيوتر تزيد على ضعف نظيرتها لدى العاملين أثناء عملهم. أما نسبة مشاركتهم في دورات الخياطة والنسيج، فتفوق نظيرتها لدى العاملين بأكثر من عشرين ضعفاً.

ويرجع تركيز مشاركة المتعطلين في نطاق ضيق من حقول التدريب إلى عدم إدراكهم لحجم طلب السوق على المهارات المختلفة التي يمكن اكتسابها من خلال التدريب. ومن شأن توفير مثل هذه المعلومات للمتعطلين وتصويب إدراكهم توسيع نطاق انتشارهم في حقول التدريب من جهة، ونقل إشارات طلب السوق إلى الجهات المعنية المشرفة على حقول التدريب

والدورات من جهة أخرى، فتكثيف طاقاتها، حجماً ونوعاً، تبعاً لذلك، فينخفض الهدر في الموارد الناجمة عن التدريب في حقول غير مطلوبة، وتقتصر فترة التعطل في المتوسط جراء الاختيار السليم لحقول التدريب.

١٣- توجي المقارنة بين هيكلي رغبات العاملين والمتعطلين (الباحثين عن عمل) في التدريب، بأن مشاركتهم في التدريب مستقبلاً ستبقى مختلفة هيكلياً. وستبقى المبالغة النسبية جليلة في إقبال المتعطلين على التدريب في حقول الخياطة والنسيج، والسكرتاريا وإدارة المكاتب، والحلاقة والتجميل. وسيستمر العزوف النسبي للمتطلين واضحاً أيضاً عن المشاركة في التدريب في حقول المحاسبة والمصارف، والحرف، والتخصصات الدقيقة. وهذا يؤكد أهمية توفير المعلومات للمتطلين، حول طلب السوق على المهارات المختلفة التي يمكن اكتسابها من خلال التدريب.

١٤- تجدر الإشارة إلى أن حوالي ٩٠٪ من دورات التدريب المرغوبة ذكرت أنها مرغوبة لغرض الحصول على فرصة عمل أو للارتقاء بالمهارات الذاتية. وأن ٦٪ فقط من دورات التدريب كانت مرغوبة لغرض ملء وقت الفراغ والتسلية.

١٥- أسهم الاختيار المبالغ فيه لحقول تدريب معينة من قبل الإناث المتعطلات في زيادة التباين بين هيكلي تدريب العاملين (أثناء فترة عملهم) والمتعطلين (أثناء فترة تعطيلهم). ولا تعود المبالغة في هذا الاختيار الضيق فقط إلى ضعف إلمام الإناث بطبيعة هيكل الطلب على المهارات في سوق العمل، بل أيضاً إلى قناعتهم بصعوبة الحصول على فرص عمل خارج مجالات محددة.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن الإناث يشكلن حوالي ١٣٪ فقط من عدد الأفراد العاملين في الأردن، وحوالي ٣٧٪ من عدد الأفراد المتعطلين الذين يبحثون عن عمل.

ومن شأن فسخ المجال لمشاركة أوسع للمرأة في العمل، وفي نشاطات وقطاعات متنوعة، مع توافر المعلومات الخاصة بطبيعة طلب السوق، توسيع نطاق حقول تدريب الإناث وتنويعها، وتحسين فرصتهن في الحصول على عمل.

١٦- ازداد التركيز على المشاركة في التدريب، ضمن فئة العاملين الذين التحقوا بعملهم خلال السنوات الخمس الأخيرة، في حقول أهمها: أساليب التعليم، واستخدام الكمبيوتر، واللغات، والتسويق. وفي ذلك إشارة إلى تنامي الطلب على التدريب في هذه الحقول.

الملحق

اسهاماً في اختبار فرضية جدوى التدريب في الحصول على عمل أو الاحتفاظ به؛ فقد استخدم تحليل الانحدار لتوضيح العلاقة بين الأجر (العائد) والمشاركة في التدريب. وفيما يلي النتيجة بصيغة معادلة.

$$\begin{aligned} W = & -35.8^* + 1.1 \text{ Age}^* + 49.0 \text{ Edu}^* + 15.6 \text{ Sex}^* \\ & (5.7) \quad (6.3) \quad (11.8) \quad (3.7) \\ & + 5.3 \text{ Dur}^* + 1.0 \text{ IW}^* + 13.9 \text{ Comp}^* + 29.4 \text{ Acc}^* \\ & (23.3) \quad (84.6) \quad (2.0) \quad (3.4) \\ & + 56.8 \text{ Adm}^* + 35.0 \text{ Voc}^* \\ & (5.4) \quad (3.6) \\ R = & 0.817 \\ R = & 0.668 \\ F = & 1003^* \\ D.F. = & 4980 \end{aligned}$$

حيث:

W = الأجر الشهري الحالي.

Age = العمر بالسنوات.

Edu = مستوى التعليم، يساوي واحداً لمرحلة البكالوريوس أو أكثر.

وصفراً لما دون مرحلة البكالوريوس.

Sex = الجنس، يساوي واحداً للذكر، وصفراً للأُنثى.

Dur = طول فترة الالتحاق بالعمل الحالي بالسنوات.

IW = الأجر الشهري عند الالتحاق بالعمل.

Comp = المشاركة في دورة كمبيوتر، يساوي واحداً للمشاركة، وصفراً لعدم المشاركة.

ACC = المشاركة في دورة محاسبة أو مصارف، يساوي واحداً للمشاركة، وصفراً لعدم المشاركة.

Adm = المشاركة في دورة إدارة، يساوي واحداً للمشاركة، وصفراً لعدم المشاركة.

Voc = المشاركة في دورة حرف، يساوي واحداً للمشاركة، وصفراً لعدم المشاركة.

ويتضح من النتيجة أعلاه، أن حقول التدريب الأربعة المتضمنة في تحليل الانحدار باعتبارها متغيرات مستقلة، كانت مهمة في التأثير على مستوى الأجر. وهذه الحقول هي:

(١) استخدام الكمبيوتر.

(٢) المحاسبة والمصارف.

(٣) الإدارة والقيادة الإدارية.

(٤) الحرف.

وقد أظهرت اختبارات عديدة، أن حقول التدريب الأخرى أقل أهمية أو غير مهمة إحصائياً في التأثير على مستوى الأجر.

الهوامش

١ - ترد أصناف التعليم الثلاثة هذه في العديد من الكتب المهمة باقتصاديات التعليم أو التنمية الاقتصادية. أنظر مثلاً:

M. Gillis, D Perkins, M. Roemer, D. Snodgrass, Economics of Development, Norton, U.S.A., 1992, p 222.

M. Todaro, Economic Development, Longman, U.S.A., 1997, Ch. 11.

٢ - تعتبر دراسة شولتز من الدراسات الرائدة في بلورة مفهوم رأس المال البشري. أنظر:

T.W. Schultz, "Investment in Human Capital", American Economic Review, 1961, pp. 1-17.

M. Blaug, "The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey", Journal of Economic Literature, 1976, pp. 827-855.

٣ - وفق تحليل الأسلوب الكلاسيكي المحدث، يزداد معدل النمو في متوسط دخل الفرد، استجابة للاستثمار في رأس المال البشري، إلا أن معدل النمو يتناقص مع ارتفاع متوسط دخل الفرد. أما وفق تحليل أسلوب النمو الداخلي، فإن معدل النمو في متوسط دخل الفرد يزداد، استجابة للاستثمار في رأس المال البشري، ويستمر في التزايد مع ارتفاع متوسط دخل الفرد. أنظر:

١١ - أنظر:

Ibid., p. 227.

١٢ - أنظر:

World Bank, World Development Report 1996, Oxford University Press, U.S.A., 1996, pp. 123-26.

١٣ - أنظر:

World Bank. The East Asian Miracle, Op. Cit., pp. 43-46.

World Bank, The East Asian Miracle, Oxford University Press, U.S.A., 1993, pp. 48-54.

٤ - أنظر:

ILO, World Labour Report, Geneva, 1985, p. 92.

٥ - أنظر:

Loc. Cit.

٦ - أنظر:

Loc. Cit.

٧ - أنظر:

Ibid. p. 93.

٨ - المهندس علي نصرالله، نماذج وتجارب دولية في التدريب المهني: التعليم المهني في النظام المزدوج في جمهورية ألمانيا الاتحادية، مؤتمر تطوير التدريب المهني في الأردن ٢٧/٥-٢٩/٥/١٩٩٧، عمان.

٩ - أنظر:

ILO, Op. Cit., p. 103.

١٠ - أنظر:

M. Gillis, et al., Op. Cit., p. 226.

المصادر

- ١- الجمعية العلمية الملكية، احتياجات سوق العمل من التخصصات الهندسية،
مركز تكنولوجيا الحاسوب والتدريب والدراسات الصناعية، عمان ١٩٩٦.
- ٢- الجمعية العلمية الملكية، المقدرة التنافسية للمنتجات الأردنية وسبل
تعزيزها، مركز تكنولوجيا الحاسوب والتدريب والدراسات الصناعية، عمان
١٩٧٩.
- ٣- مؤسسة التدريب المهني، تقرير مؤتمر تطوير آلية التدريب المهني في الأردن،
عمان، ١٩٩٧.
- ٤- وزارة التخطيط، الاحتياجات التدريبية في مستويات العمل
الأساسية في قطاع الصناعات التحويلية، عمان ١٩٩٥.
- ٥- أحمد صالح عاشور، تجارب دولية في التدريب المهني، مؤتمر تطوير
التدريب المهني في الأردن، مؤسسة التدريب المهني، عمان، ١٩٩٧.
- ٦- هيام كلمات، المرأة الأردنية والتدريب المهني، مؤتمر تطوير التدريب المهني
في الأردن، مؤسسة التدريب المهني، عمان، ١٩٩٧.