

في مؤسستي
حضانة

صداقات

ندوة بيئة عمل مديقة للمرأة

قيمة خدمات رعاية الأطفال في مكان العمل

دراسة حالة في قطاع الاتصالات الأردني

يعقوب الشوملي
يوليو 2016

نبذة عن حملة صداقة

انطلقت حملة صداقة في عام 2011، وبعد عام واحد تم تسجيلها كمنظمة غير ربحية تُعنى بحشد مجموعات كبيرة من الناشطين الذين ينادون بضرورة توفير بيئة عمل مناسبة بما يتوافق مع المادة 72 من قانون العمل الأردني، وذلك بهدف تعزيز مشاركة المرأة على الصعيد الاقتصادي في الأردن.

من قانون العمل الأردني

الصندوق 1- المادة 72

"على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال "

وقد نجحت صداقة على مدى الخمس سنوات الماضية في رفع مستوى الوعي حول أهمية المادة 72، وأسهمت في تمكين النساء ومساعدتهم على المطالبة بهذا الحق. ويُذكر أن غالبية النساء العاملات لم يكنَّ على علم بوجود هذه المادة إلى أن انطلقت جهود صداقة. وقد اتبعت الحملة منهجية استراتيجية واستباقية ونجحت في إثبات أهمية توفير بيئة مراعية للجنس الآخر في مكان العمل بما يعود بالنفع على النساء الأردنيات.

تعتمد صداقة على منهجية شاملة تهدف إلى تأييد النساء الأردنيات العاملات ومناصرتهن، وهذه المنهجية تشتمل على العناصر الثلاثة التالية:

1. رفع مستوى الوعي لدى الموظفات من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى فيما يتعلق بالمادة 72 من قانون العمل، إلى جانب تأكيد أهمية توفير بيئة عمل مناسبة للمرأة بشكل عام،
2. مساعدة وزارة العمل في اتخاذ إجراءات إنفاذ القوانين ذات العلاقة وإصدار توجيهات محددة متعلقة بخدمات رعاية الأطفال والحضانات في مكان العمل،
3. الضغط على الشركات ونشر المعرفة حول أهمية توفير خدمات رعاية الأطفال وتقديم المساعدة التقنية لتسهيل إنشاء الحضانات في مؤسسات القطاع الخاص الأردنية. وبهذا الخصوص، طورت منظمة صداقة دليلاً شاملاً يشرح كيفية إنشاء حضانة وإدارتها وتشغيلها.

تمهيد

لا تتجاوز مشاركة النساء في الاقتصاد الأردني ما نسبته 13,3% وهي من بين النسب الأقل على مستوى العالم؛ الأمر الذي يتقل كاهل الاقتصاد الأردني لا سيّما وان العديد من النساء الشابات والناشطات اقتصادياً يحملن شهادات وبمحظنين بمستويات تعليمية عالية. وهكذا جاءت انطلاقة صداقة عبر حشد جهود مجموعة واسعة من الناشطين الذين ينادون بضرورة توفير بيئة عمل مناسبة للمرأة بما يتناسب مع المادة 72 من قانون العمل الأردني وذلك بهدف تحفيز مشاركة المرأة على الصعيد الاقتصادي في الأردن. ومنذ خمس سنوات على إطلاقها، في رفع مستوى الوعي حول أهمية المادة 72، وأسهمت في تمكين النساء ومساعدتهم على المطالبة بهذا الحق. ويُذكر أن غالبية النساء العاملات لم يَكُنَّ على علم بوجود هذه المادة إلى أن انطلقت جهود صداقة.

لقد خلّصت الأبحاث الاقتصادية إلى أن المنفعة الناتجة عن تأسيس دور رعاية الأطفال أو الحضانات لا تقتصر على زيادة إنتاجية المرأة في العمل فحسب؛ وإنما تساعدها أيضاً على الاحتفاظ بعملها. وفي حال التعامل مع هذه الجزئية، سيؤدي هذا إلى تعزيز مشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي الأردني. ومن أجل مساعدة النساء اللواتي حققن مسيرة مهنية مرموقة واكتسبن خبرة واسعة ومساندتهن لعيش حياة ناجحة في مكان العمل والمنزل، لا بد من تفعيل المادة 72. إلا أن الافتقار إلى إنفاذ القوانين أوتدني مستوى الوعي أو لربما عدم الامتثال لهذه المادة يجبر الكثير من الأمهات على ترك مسيرتهن المهنية لرعاية أطفالهن.

في عام 2011، أجرت صداقة دراسة من خلال مجموعة تركيز حول أهمية خدمات رعاية الأطفال في مكان العمل. وقد برهن البحث على المزايا المتعددة التي تمنحها الحضانات للأمهات العاملات وأصحاب العمل. وتتمثل مزايا خدمات رعاية الأطفال والحضانة بالنسبة للنساء العاملات بقدرتهن على تجاوز الضغوطات الاجتماعية والنفسية التي يتعرضن لها نتيجة لترك أطفالهن للذهاب إلى العمل. بالإضافة إلى أنها تزيد من دخل الأسرة لعدم احتياج الوالدين إلى أخذ إجازة غير مدفوعة لرعاية أطفالهم في المنزل. تقلل خدمات رعاية الأطفال والحضانة من تكاليف النقل والوقت الضائع خارج المكتب والطرق. وفي الوقت نفسه، يزيد القرب الجغرافي لخدمة رعاية الأطفال للأهل من جودة الرعاية المقدمة للأطفال، بالإضافة إلى أن دور الحضانة نفسها تزيد من استقلالية الأطفال واستقرارهم العاطفي والاجتماعي.

بشكل عام، تساهم بيئات العمل الأكثر تناسباً مع المرأة في تطوير الأداء والإنتاجية وترفع من فرص النساء في الحصول على الترقّيات وشغل المناصب القيادية. ولا تعود خدمة رعاية الأطفال بالنفع على المرأة العاملة فحسب؛ بل إنها مفيدة بالنسبة لصاحب العمل كونها تساهم في تحسين نفسية الموظفين ورفع معنوياتهم وزيادة رضاهم الوظيفي، وتساعد في تطوير المهارات الشخصية، وتقليل مستويات التوتر في العمل. كما تعمل هذه الخدمة على تعزيز إحساس الانتماء للشركة وتحسين العلاقات ما بين الموظفين. ناهيك عن أنها تقلل من معدل تغيب الموظفين وترك العمل، بالإضافة إلى استغلال نطاق أوسع من مهارات الموظفين ورفع إنتاجيتهم.

ورغم أن البحث الذي أجرته صداقة عام 2011 قد كشف عن الكثير من المزايا والفوائد المتحققة من خدمات رعاية الأطفال للموظفين وبالتالي ساعد صداقة على إقناع الكثير من أصحاب العمل بتأسيس الحضانات في شركاتهم؛ إلا أنه ومنذ تاريخ إصدار الدراسة قبل خمس سنوات تبين بأن الكثير من أصحاب العمل لا يزالون ينظرون إلى توفير خدمات رعاية الأطفال والحضانات على أنها عبء مالي ومسؤولية على حد سواء. ويعتمد أصحاب العمل على صعوبات توفير الحضانات كحجة للوقوف ضدها وتجنبها.

وانطلاقاً من هذا، استشعرت منظمة صداقة الحاجة إلى إجراء دراسة تعرض قيمة خدمات رعاية الأطفال في مكان العمل وذلك لإقناع صناعات القرارات والسياسات بأهمية الحضانات لزيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد.

وحسب منظمة العمل الدولية، فإن تعزيز مشاركة المرأة الاقتصادية يرفع الناتج المحلي الإجمالي بمقدار 2 مليار دولار أمريكي سنوياً. وفي اقتصاد يعاني من انخفاض نسب مشاركة النساء، برزت الحاجة إلى إجراء دراسة بهدف قياس قيمة خدمات رعاية الأطفال والحضانة.

لم يكن واضحًا في الدراسات الأخرى التي أجريت في مواقع مختلفة في العالم، ما إن كان لخدمات رعاية الأطفال أو الحضانات تأثيرًا ماليًا على العمل. وقد ارتأت منظمة صداقة تكليف الباحث الاقتصادي يعقوب الشوملي لما يمتلكه من مصداقية وكفاءات ومهارات تؤهله لإجراء هذه الدراسة. ويركز البحث على قطاع الاتصالات في الأردن وذلك بسبب ارتفاع نسبة الموظفات من النساء فيه. ورغم صغر العينة، إلا أننا خرجنا بنتائج هامة حول قيمة خدمات رعاية الأطفال وتمكّنًا من إعداد دراسة جدوى تتمحور حول تحليل التكلفة والمنافع المتأتية من تأسيس خدمات رعاية الأطفال والحضانات في مكان العمل.

وهنا نتقدم منظمة صداقة من السيد يعقوب الشوملي بالشكر والتقدير لما قدمه من عمل متميز ومعرفة غنية وجهد موصول بذله لإجراء هذه الدراسة. كما أننا ممتنون لمنظمة العمل الدولية وخاصة السيدة إيمانويلا بوزان والسيدة ريم أصلان على أفكارهن المفيدة ودعمهن الفاعل. كما يسرنا أن نشكر السفارة النرويجية في الأردن لدعمها المتواصل. علاوة على ذلك، فإننا نتقدم بالشكر الجزيل لشركتي أورانج وزين على قبول المشاركة في هذه الدراسة والمساعدة في نشر الاستبيان، خاصة السيدة رشا بركات والسيدة مدينة ناغوي والسيدة غالبية حمصي من شركة زين، إلى جانب السيدة رنا أبو لوحة من شركة أورانج. ولا ننسى شركائنا الذين كانوا جزءًا من جلسات العصف الذهني التي وفرت مدخلات هامة وأفكار نيرة للبحث بمن فيهم الدكتور عمر رزاز والدكتورة سوسن المجالي والسيدة ليلى حمارنة والسيدة ليننا حسن والسيدة نور مغربي والدكتورة إيمان العكور.

أخيرًا وليس آخرًا، نود أن نشكر أسرة صداقة على دعمها القيم خلال مسيرتنا بمن فيهم أسماء أبو عصبية والسيدة حمادة أبو نجمة والسيدة سحر عالول والسيدة وداد السعودي والسيد محمود سمحان.

نيابة عن فريق صداقة،

لارا أيوب

رندة نفاع

شكر وتقدير

يتقدم الكاتب بالشكر والتقدير لكل من ردة نفاع من حملة صداقة وريم أصلان من منظمة العمل الدولية لما قدموه من دعم ومساندة طوال مدة هذا المشروع. كما يشكر الكاتب شركتي زين وأورانج اللتين شاركتا في الحملات المشمولة في هذا المشروع ممثلتان بكل من رشا بركات من شركة زين ورنأ أبو لوحة من شركة أورانج، ويتقدم منهم بكل التقدير لتعاونهم ومساهماتهم في نجاح هذا المشروع.

جاء هذا البحث ثمرة تعاون ودعم مستمر من منظمة العمل الدولية والمكتب الإقليمي للدول العربية تحت عنوان "المساواة في الأجور ومرافق رعاية الأطفال في الأردن" وتمويل سخي من حكومة النرويج.

ملخص تنفيذي

يعاني الاقتصاد الأردني من تدني مشاركة المرأة في سوق العمل مقارنة بمشاركة الرجل على الرغم من التقارب في مستويات التعليم ما بين الجنسين، حيث بلغت مشاركة المرأة في سوق العمل 13,3% في عام 2015 مقارنة مع 60% للرجل في العام نفسه. وتشير الدراسات إلى أن الفائدة المتأتبة من إغلاق فجوة المشاركة في سوق العمل بين الجنسين قد تصل إلى حوالي 46% من قيمة الناتج المحلي الإجمالي. ولذلك، بذلت ولا زالت تُبذل جهود عدة لزيادة نسبة مشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي.

تشير الأدبيات الاقتصادية إلى أن عبء رعاية الأطفال يعد من أهم العقبات أمام زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. و تبين دراسة للمجلس الأعلى للسكان أن حوالي 45% من النساء اللواتي ينسحبن من سوق العمل يعزبن ذلك إلى ظروف عائلية وعبء رعاية الأطفال. ولمعالجة هذه المشكلة، تشير المادة 72 من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته إلى وجوب توافر خدمة رعاية الأطفال في موقع العمل عند توافر خصائص معينة في موقع العمل، حيث تنص المادة أنه "على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين نقل اعمارهم عن اربع سنوات، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال".

مع ذلك، عند معاينة تطبيق المادة 72 على أرض الواقع من قبل حملة صداقة- نحو بيئة عمل صديقة للمرأة، ظهرت العديد من العقبات أمام تحقيق الهدف الأساسي من المادة وهو رفع مشاركة المرأة الاقتصادية، التي أدت في بعض الأحيان إلى عدم إقبال أصحاب العمل على توظيف النساء في مواقع عملهم لتجنب الامتثال للمادة 72 من قانون العمل. وبناء عليه، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم فهم أفضل لرغبات العاملات والعاملين بالنسبة لخدمات رعاية الأطفال بشكل خاص وخصائص بيئة العمل الأمثل بشكل عام. إضافة إلى ذلك، تضع هذه الدراسة قيمة رقمية وضعها الموظفات والموظفون على خدمة رعاية الأطفال في موقع العمل، وتقدم مقترحات على بعض السياسات العامة الملائمة التي تتسجم مع نتائج الدراسة بهدف تحفيز مشاركة المرأة في سوق العمل.

وتماشياً مع الأدبيات الاقتصادية، استخدمت هذه الدراسة منهجية التقييم المشروط (Contingent Valuation Method) لتحديد قيمة خدمات رعاية الأطفال في مواقع العمل من قبل العاملات والعاملين. وأجريت هذه المنهجية عن طريق استبيان إلكتروني ضم أسئلة تهدف إلى استطلاع المستجيبين حول الخصائص المفضلة لهم في موقع العمل وخدمة رعاية الأطفال. كما اشتمل الاستبيان على أسئلة تهدف إلى استطلاع رأي المستجيبات والمستجيبين عن القيمة النقدية التي هم على استعداد لدفعها من أجل تمويل إنشاء خدمة رعاية لأطفال في موقع عملهم وذلك على شكل سيناريو افتراضي يتماشى مع أفضل الممارسات العالمية لهذه المنهجية.

اخترنا في هذه الدراسة أن نوجه استبيان إلى قطاع الاتصالات كدراسة حالة وذلك لارتفاع نسبة النساء العاملات في هذا القطاع (مقارنة مع قطاعات أخرى) إضافة إلى المعرفة الإلكترونية لموظفات وموظفي هذا القطاع بتقنيات تكنولوجيا المعلومات المختلفة والتي سهلت من عملية جمع نتائج الاستبيان إلكترونياً.

تبين هذه الدراسة أن العاملات والعاملين في قطاع الاتصالات، وضمن العينة التي شملتها الدراسة، يضعون قيمة عالية على خدمات رعاية الأطفال في موقع عملهم. إضافة إلى ذلك، فإن العاملات والعاملين أختاروا خدمات رعاية الأطفال لتكون السمة الأهم والأكثر تفضيلاً التي تميز بيئة العمل مقارنة بسمات أخرى مثل إجازة أمومة مدفوعة الأجر أطول من المنصوص عليها قانونياً، والتكافؤ بالأجور بين الجنسين، وساعات العمل المرنة.

كما وجدت الدراسة أن العاملات والعاملين يفضلون وجود خدمة رعاية الأطفال قرب موقع العمل وتعمل بنفس ساعات الدوام للعامة والعامل، وتتمتع بمستوى نظافة وسلامة ممتاز. الأمر الذي يعزز الاستنتاج السابق بأن العاملات والعاملين يفضلون وجود خدمة رعاية الأطفال في موقع عملهم.

غالبية المستجيبات والمستجيبين أشاروا إلى أن القيمة النقدية التي هم على استعداد لوضعها لخدمة رعاية الأطفال في موقع عملهم هي ما بين 51 دينار و 100 دينار للفرد الواحد شهرياً، حيث يقدر متوسط هذه القيمة بمعدل 52,2 دينار للفرد الواحد شهرياً أو ما يعادل 627 دينار لكل موظفة وموظف سنوياً. تمثل هذه القيمة فائدة مباشرة لصاحب العمل

ويمكن اعتبارها بمثابة زيادة غير نقدية على أجور العاملين أو منفعة غير نقدية لموظفيها. نتيجة لذلك، وبشرط وجود سياسات عامة ملائمة، يمكن لصاحب العمل أن يجني فائدة من توفير خدمة رعاية الأطفال في موقع العمل إن كانت تكلفة الرعاية للطفل الواحد أقل من القيمة أعلاه. ومن المهم الإشارة إلى أن هذه القيمة لا تعكس الفوائد المتأتية من زيادة إنتاجية الموظفين والموظفين كنتيجة حتمية لانخفاض نسبة الغيابات، كما أن الرقم لا يعكس الوفورات المالية المتأتية من انخفاض معدل الدوران الوظيفي نتيجة لتوفير خدمة رعاية الأطفال في موقع العمل.

وجاءت القيمة المالية التي قدرها المستجيبون والمستجيبون على خدمة رعاية الأطفال في موقع العمل أعلى لدى العاملات والعاملين الذين لديهم أطفال تحت سن الرابعة (والذين هم بأمرس الحاجة الى خدمة رعاية الأطفال)، كما جاءت مرتفعة لدى العاملات والعاملين الحاصلين على درجة الماجستير. وعلى عكس التوقعات، فإن العاملين الذكور وضعوا قيمة 49,8 دينار لكل موظف شهرياً مقابل وجود خدمة رعاية الأطفال في موقع عملهم.

في ضوء هذه النتائج، تضع الدراسة بعض المقترحات للسياسات العامة الملائمة لتحفيز مشاركة المرأة في سوق العمل باعتبار أن خدمة رعاية الأطفال هي منفعة عامة. وبناء عليه، ينبغي بالحكومة أن تبدي استعداداً للتعاون مع القطاع الخاص لتوفير حوافز لضمان توفر خدمات رعاية الأطفال بما يسهل مشاركة المرأة في سوق العمل. هذه الحوافز المقترحة تشمل الإعفاءات الضريبية أو التحويلات النقدية المباشرة لصاحب وصاحبة العمل لتوفير خدمة رعاية الأطفال في أماكن العمل من منطلق وجوب تحمل الحكومة لجزء من التكلفة المترتبة على أصحاب العمل نتيجة لإنشاء وتشغيل مكان لرعاية الأطفال في موقع العمل.

جدول المحتويات	
	نبذة عن حملة صداقة
2	تمهيد
3 ..	شكر وتقدير
5	ملخص تنفيذي
6	قائمة الأشكال
10	قائمة الجداول
11	
12	1. مقدمة
12	1,1 نطاق التقرير
12	2,1 أهداف البحث
13	3,1 هيكلية التقرير
14	2. المرأة في سوق العمل الأردني
14	1.2 لمحة عامة
14	2.2 معدلات المشاركة في سوق العمل
15	3.2 الأجور والإنتاجية
17	4.2 مستويات البطالة
19	3. مراجعة الأدبيات
19	3,1 تعظيم مشاركة المرأة في سوق العمل
20	3,2 قيمة خدمات رعاية الأطفال
20	3,3 لماذا تنسحب النساء الأردنيات من سوق العمل
21	3,4 إضافة إلى الأدبيات
22	4 المنهجية
22	4,1 مقدمة
22	4,2 النموذج النظري
23	4,3 التفضيلات المكتشفة مقابل المعلنة
24	4,4 نموذج التقييم الاحتمالي
25	5. الاستبيان
25	5,1 الهيكلية
25	5,2 قيود تصميم الاستبيان ونشره
26	5,3 النشر
26	6. البيانات
26	6,1 معدل الاستجابة
26	6,2 سمات وخصائص العينة
28	6,3 تنقيح البيانات

28	6,4 قائمة المتغيرات
29	6,5 ملخص الإحصائيات
32	7. التحليل
32	7,1 لمحة عامة
32	7,2 الخصائص المفضلة لمكان العمل
34	7,3 خصائص خدمة رعاية الأطفال المفضلة
35	7,4 الاستعداد للدفع حسب الخاصية
38	7,5 ملاحظة حول المتغيرات المستقلة:
38	7,6 العوامل التي تحفز الاستعداد للدفع
43	7,7 من يفضل خدمات رعاية الأطفال والحضانة؟
45	8. النتائج وتداعيات السياسة
45	8,1 ملخص النتائج
45	8,2 الأحكام القانونية المتعلقة بخدمة رعاية الأطفال والحضانة: أفضل الممارسات العالمية
46	8,3 المادة 72 في قانون العمل الأردني: مكان التحسين
47	9. التحسينات والبحث المتعمق
47	9,1 التحسينات على البحث
47	9,2 المجالات التي تستدعي توسيع نطاق البحث
49	10. المراجع
50	أ. الملحقات
50	أ.1 نص الاستبيان
54	أ.2 سمات العينة المفصلة
55	أ.3 جداول الاستعداد للدفع المجدولة
62	أ.4 فهم معاملات الانحدار اللوجستي متعدد الحدود

قائمة الأشكال

- 14 الشكل 1- توزيع السكان الأردنيين حسب الجنس ومستوى التعليم
- 15 الشكل 2 - معدلات المشاركة في سوق العمل حسب العمر والجنس
- 16 الشكل 3- الفجوة في الأجور بين الجنسين
- 16 الشكل 4 - تباين الإنتاجية بحسب الجنس
- 17 الشكل 5 - معدلات البطالة حسب الجنس ومستوى التعليم
- 27 الشكل 6- العينة حسب عدد الأطفال
- 27 الشكل 7- توزيع العينة حسب الفئات العمرية
- 34 الشكل 8- درجة الأولوية لخصائص العمل الست المختلفة
- 62 الشكل 9- العلاقة بين الاحتمالات والأرجحيات المرتبطة بها

قائمة الجداول

18	الجدول 1- تركيبة البطالة حسب الجنس ومستوى التعليم
26	الجدول 2- معدل الاستجابة حسب الشركة
28	الجدول 3- تحويل المتغير المنوط بالفئات للاستعداد للدفع إلى متغير مستمر
30	الجدول 4- ملخص الإحصائيات
33	الجدول 5- تفضيلات المستجيبين لخصائص مكان العمل: 1 من 2
33	الجدول 6- تفضيلات المستجيبين لخصائص مكان العمل: 2 من 2
35	الجدول 7- تفضيل المستجيبين لخدمة رعاية الأطفال
37	الجدول 8- الاستعداد للدفع للمستجيبات الإناث حسب الخصائص
38	الجدول 9- الاستعداد للدفع للمستجيبين الذكور حسب الخاصية
40	الجدول 10- نتائج الانحدار حول الاستعداد للدفع (متغير مستمر)
42	الجدول 11- الانحدار اللوجستي متعدد الحدود حول الاستعداد للدفع (متغير منطوي على فئات)
44	الجدول 12- الانحدار في متغير أهمية خدمات رعاية الأطفال والحضانة
54	الجدول 13- سمات العينة المفصلة
55	الجدول 14- الاستعداد للدفع حسب الجنس
56	الجدول 15- الاستعداد للدفع حسب عدد الأطفال
56	الجدول 16- الاستعداد للدفع حسب وجود أطفال تحت سن الرابعة
56	الجدول 17- الاستعداد للدفع حسب الحالة الاجتماعية
57	الجدول 18- الاستعداد للدفع حسب العمر
57	الجدول 19- الاستعداد للدفع حسب التعليم
58	الجدول 20- الاستعداد للدفع حسب الجنس والعمر
58	الجدول 21- الاستعداد للدفع حسب الجنس والتعليم
59	الجدول 22- الاستعداد للدفع حسب الجنس وعدد الأطفال
59	الجدول 23- الاستعداد للدفع حسب الجنس ووجود أطفال تحت سن الرابعة
60	الجدول 24- الاستعداد للدفع حسب عدد الأطفال والعمر
61	الجدول 25- الاستعداد للدفع حسب الجنس والحالة الاجتماعية

1. مقدمة

1,1 نطاق التقرير

تتعدد العقبات التي تحول دون زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني. وتشير الأدبيات الاقتصادية إلى أن عبء رعاية الأطفال وتربيتهم يعدُّ أحد الأسباب الرئيسية لانسحاب المرأة من سوق العمل في الأردن. ونظرًا لتدني معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني، الذي يعتبر من أدنى المعدلات على مستوى العالم، فقد بذلت العديد من الجهود العامة لتذليل العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي، ومن أبرز هذه الجهود تفعيل النصوص القانونية التي توفر بيئة عمل صديقة للمرأة مثل المادة 72 من قانون العمل الأردني.

وتضع المادة 72 من قانون العمل الأردني الأساس القانوني الذي يتضمن شروطًا تفرض على صاحب العمل، الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة لديهن ما مجموعه 10 أطفال تقل أعمارهم عن أربع سنوات، إنشاء حضانة في موقع العمل. ومع ذلك، بعد أربع سنوات من الرصد الذي قامت به مبادرة "صداقة" بشأن تطبيق القطاع الخاص في الأردن للمادة 72 من قانون العمل، برزت إشكالات متعددة، منها:

- بعض الشركات لا توظف النساء، أو النساء المتزوجات، في حين لجأت شركات أخرى إلى توظيف النساء بأعداد أقل من الحد القانوني الذي يلزم القانون عنده بتوفير حضانة لأطفال العاملات في مكان العمل.
- تعتبر الشركات إنشاء حضانات في مكان العمل عيبًا إضافيًا على المستوى المالي وأيضًا على مستوى الموارد بحيث لا يدخل هذا العبء ضمن خط العمل الرئيسي الذي تتبعه الشركة.
- تفضل الشركات منح العاملات لديها بدلات ومنافع نقدية على توفير الحضانات، وتتذرع هذه الشركات بأن دفع البديل النقدي أكثر فائدة للأمهات العاملات.
- لا تعتبر الغرامة المنخفضة المفروضة على من يخالف أحكام المادة 72، والتي تتراوح بين 300 و500 دينار، حافزًا كافيًا للشركات لإنشاء حضانة في مكان العمل. وعلاوة على ذلك، فقد صرح عدة مدراء ومسؤولين أن إنشاء حضانة في مكان العمل ليس له قيمة بالنسبة للشركة نفسها.
- تصنف حوالي 97% من الشركات العاملة في الأردن ضمن المشاريع الصغيرة والمتوسطة¹، وبالتالي فإن المادة 72 لا تنطبق إلا على نسبة ضئيلة من الشركات، مما يؤدي إلى تحجيم الهدف الرامي لتحفيز فرص العمل للنساء في الأردن.

ونظرًا للتحديات المذكورة سابقًا، برزت الحاجة لإجراء دراسة حول طبيعة توفر خدمات رعاية أطفال العاملات في مكان العمل في الأردن. وقد تم اختيار قطاع الاتصالات كدراسة حالة كونه يحتضن نسبة مرتفعة من النساء العاملات في هذا القطاع، بالإضافة إلى معرفتهن التكنولوجية التي ساعدت في الإجابة على أسئلة المسح الذي تم جمعه إلكترونيًا كجزء من هذا البحث.

2,1 أهداف البحث

تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تفضيلات الموظفين بشأن وجود خدمة رعاية أطفال أو حضانة في مكان العمل بشكل خاص والصفات المفضلة لديهم لمكان العمل بشكل عام. كما يهدف هذا البحث إلى وضع رقم يحدد القيمة

1 مجموعة أكسفورد للأعمال (أكسفورد بزنس جروب)، "الأردن: العثور على تمويل للمشاريع الصغيرة والمتوسطة"، فبراير 2012. مقالة إخبارية: <http://www.oxfordbusinessgroup.com/news/jordan-finding-financing-smes> تم تصفحها في: يوليو 2016.

التي يضعها الموظفون في حال توفر حضانة في مكان العمل. وتعتبر هذه القيمة فائدة غير مالية للعاملين في شركة معينة، فضلاً عن الوفورات في التكاليف لرب العمل والتي تأتي على شكل زيادات في الرواتب.

يتضمن هذا البحث أيضاً تعقيب حول مضامين التحليل والنتائج المتعلقة بالمادة 72 من قانون العمل الأردني، وكيف يمكن تحسينها. كما يحتوي على توصيات للتشجيع على توفير خدمات حضانة الأطفال في القطاع الخاص من خلال وضع السياسات وتقديم الحوافز المناسبة من قبل الحكومة.

3,1 هيكلية التقرير

تتألف هذه الدراسة من 9 أقسام، حيث يقدم القسم الثاني منها لمحة عامة عن وضع المرأة في سوق العمل الأردني. أما القسم الثالث، فيستعرض الأدبيات الاقتصادية السابقة بشأن قيمة إنشاء حضانات في مكان العمل، وكذلك العقبات التي تواجه المرأة الأردنية في سوق العمل، بينما يقدم القسم الرابع المنهجية المستخدمة في هذا البحث.

وتتناول الدراسة في القسمين الخامس والسادس مخططاً توضيحياً للمسح المستخدم في هذا الجهد البحثي، وتعرض البيانات التي تم جمعها، على التوالي. ويعرض القسم السابع تحليل البيانات التي تم جمعها، بينما يناقش القسم الثامن نتائج الدراسة في سياق الآثار المترتبة على السياسات. أما القسم التاسع، فيسلط الضوء على مجالات التحسين في الدراسة ومحدودياتها.

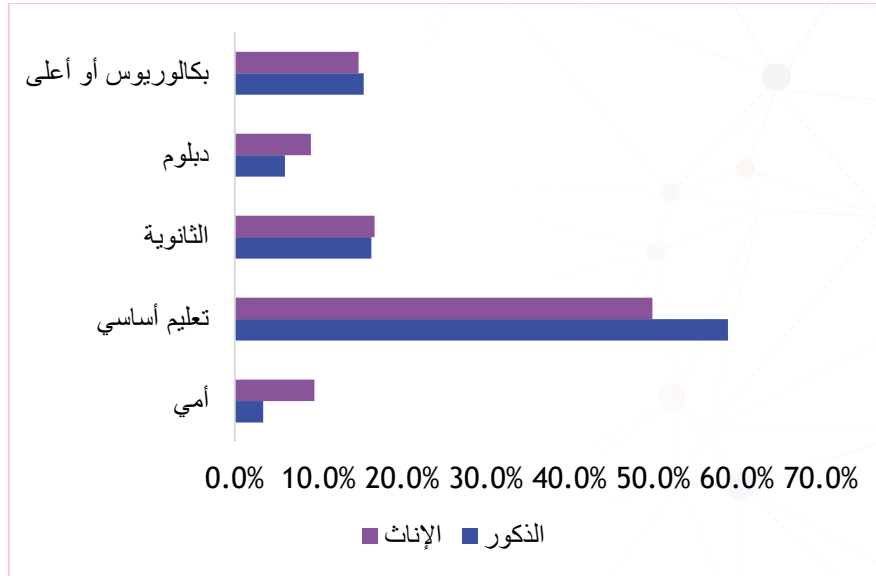
2. المرأة في سوق العمل الأردني

2.1 لمحة عامة

يهدف هذا القسم إلى تسليط الضوء على وضع المرأة في سوق العمل الأردني. وقد تم الحصول على البيانات الواردة في هذا القسم من نتائج مسح العمالة والبطالة السنوي لعام 2015 الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة الأردنية².

بشكل عام، تتقارب نسبة توزيع الذكور والإناث في الأردن من حيث المستوى التعليمي، وإن كانت نسبة الذكور ممن لديهم مستويات متفاوتة من التعليم المدرسي أكبر نسبياً من الإناث ضمن نفس المجموعة. ويمكن معادلة هذا الاختلاف بحقيقة أن عدد الإناث الحاصلات على تعليم عال (دبلوم متوسط وشهادات جامعية) أو الإناث الأميات أكثر مقارنة مع الذكور. وعلى الرغم من التقارب الموجود في المستوى التعليمي بين الجنسين في الأردن، إلا أن الوضع مختلف بشكل كبير عند النظر إلى إحصاءات القوى العاملة في الأردن.

الشكل 1- توزيع السكان الأردنيين حسب الجنس ومستوى التعليم



2.2 معدلات المشاركة في سوق العمل

على الرغم من تقارب مستويات التعليم بين الذكور والإناث في الأردن، إلا أن مشاركتهم في القوى العاملة والاقتصاد الرسمي في الأردن تتباين إلى حد كبير. فقد بلغت نسبة المشاركة الإجمالية في سوق العمل 36,7% في عام 2015، ولكن معدل مشاركة الذكور وصل إلى 60% بالمقارنة مع معدل مشاركة الإناث الذي لم يتجاوز 13,3%⁴.

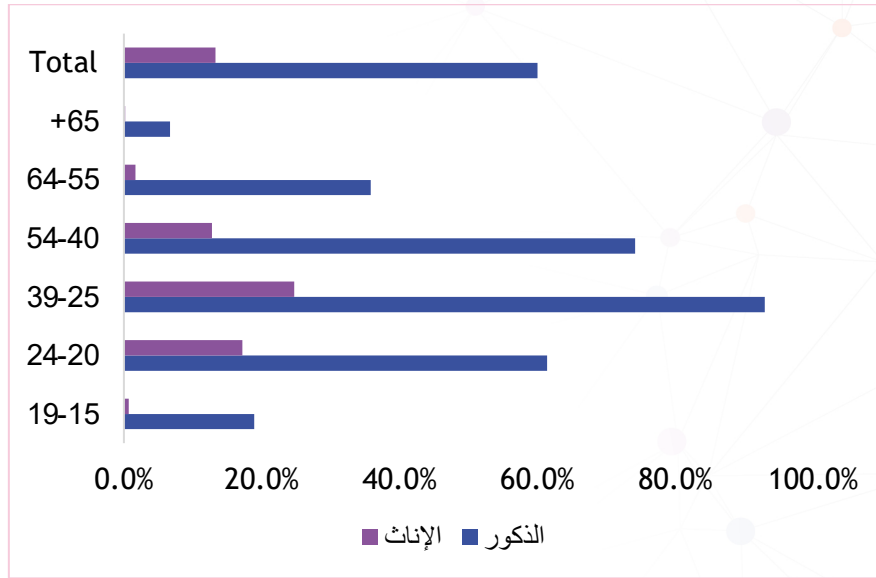
² تم الوصول إليها من خلال شبكة الإنترنت في 15 يونيو 2016. http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/Emp_unEmp.htm

وحسبما يوضح الشكل (2)، يتمتع الذكور بمعدلات مشاركة أكبر في سوق العمل بالمقارنة مع الإناث في مختلف الفئات العمرية. كما أن كلا الذكور والإناث يبلغون ذروة نشاطهم ومشاركتهم الاقتصادية وهم ضمن الفئة العمرية بين 25 و39 عامًا، حيث تبلغ نسبة المشاركة للذكور في هذه الفئة 93% مقارنة مع 24,7% للإناث.

هذا ويبدأ معدل المشاركة في القوى العاملة بالانخفاض بشكل أكبر بالنسبة للإناث مقارنة بالذكور. فعند مقارنة الفئات العمرية 39-25 و54-40 عامًا، نلاحظ أن معدل المشاركة في سوق العمل لدى الذكور ينخفض بنحو 20%، بينما ينخفض معدل مشاركة الإناث أكثر من ذلك بكثير؛ إذ تصل نسبة الانخفاض إلى 48%.

وهكذا، تبرز مشكلة ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل واضح عبر مختلف الفئات العمرية. ومن جهة أخرى، تجد المرأة نفسها أمام مفترق طرق عند وصولها سن الأربعين حيث تتلشى أمامها كل الإنجازات والمكاسب التي حققتها في الفئة العمرية من 39-25. أما الرجال، فهم يتمتعون في المقابل بمعدلات مشاركة عالية في سوق العمل بعد سن الأربعين.

الشكل 2 - معدلات المشاركة في سوق العمل حسب العمر والجنس



2.3 الأجور والإنتاجية

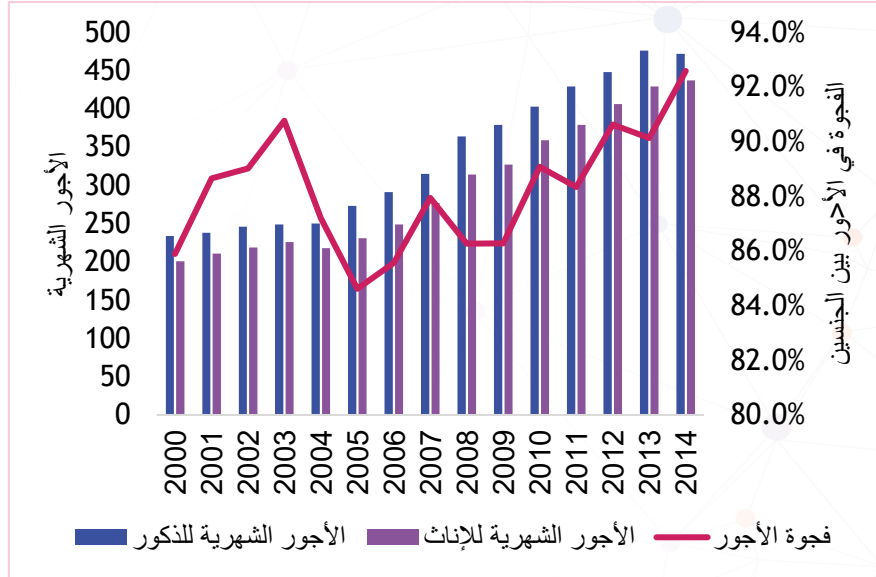
يبين الشكل 3 أدناه متوسط الأجر الشهري للرجال والنساء بين عامي 2000 و2014، كما يظهر فجوة الأجور بين الجنسين، والتي يعبر عنها بالقيمة النسبية لأجور الإناث الشهرية مقارنة بالذكور. وبالمجمل، يوضح الشكل أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تشهد انخفاضاً في الأردن، حيث بلغ نصيب النساء من الأجور في عام 2014 حوالي 93% من مجموع ما يتقاضاه الذكور، مقارنة مع حصولهن على 86% من مجموع أجور الذكور في عام 2000.

3 تُحسب معدلات المشاركة في القوى العاملة المأخوذة من إحصائيات دائرة الإحصاءات العامة الأردنية للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 64 سنة من العمر. أما بالنسبة لمشاركة المرأة في القوى العاملة، بحسب هذه الفئة العمرية، فهي أقل بشكل ملحوظ لأن النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15 و 19 عامًا من العمر هن مسجلات في النظام التعليمي، وبالتالي لا يشاركن في القوى العاملة (نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة لهذه الفئة العمرية هي 0,7%). إذا تم خصم السنوات لمن تتراوح أعمارهن بين 15-19 عامًا من الإجمالي، ترتفع معدلات المشاركة في القوى العاملة للرجال والنساء إلى 67,9% و 15,5% على التوالي للفئة العمرية 20-64 سنة من العمر.

4 مسح العمالة والبطالة السنوي لعام 2015 الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة الأردنية

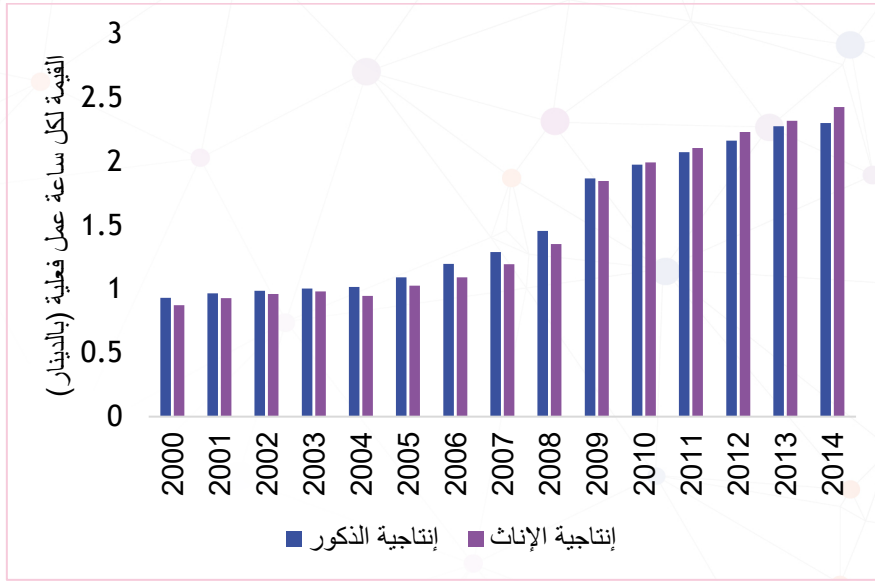
ومع ذلك، فقد شهدت أجور الإناث زيادة أسرع بالمقارنة الشاملة مع الذكور. ففي الفترة المدروسة، ازدادت الأجور الشهرية للإناث في المتوسط بنسبة 5,7% سنويًا مقارنة بنسبة 5,1% سنويًا للذكور. وعند النظر في متوسط عدد ساعات العمل، كانت النساء تتمتع بأجور متزايدة مع تناقص عدد ساعات العمل في الشهر. وأسفرت هاتان الخطوتان عن زيادة إنتاجية الإناث بشكل واضح مقارنة الرجال في عام 2010.

الشكل 3- الفجوة في الأجور بين الجنسين



وحسبما يظهر الشكل (4) أدناه، فإن إنتاجية كل من الذكور والإناث، المعبر عنها بالدينار لكل ساعة عمل، قد زادت بشكل مطرد منذ عام 2000. وعلى الرغم من أن إنتاجية الإناث بلغت 93,7% من نظيرتها للذكور في عام 2000، فقد نمت إنتاجيتهن بمعدل أسرع بلغ 7,6% سنويًا في المتوسط مقارنة مع نمو بنسبة 6,7% في إنتاجية الذكور في تلك الفترة. ونظرًا للاختلاف في معدل النمو، تفوقت إنتاجية النساء في عام 2010 على الرجال، وهي تتحسن بإطراد منذ ذلك الحين.

الشكل 4 - تباين الإنتاجية بحسب الجنس

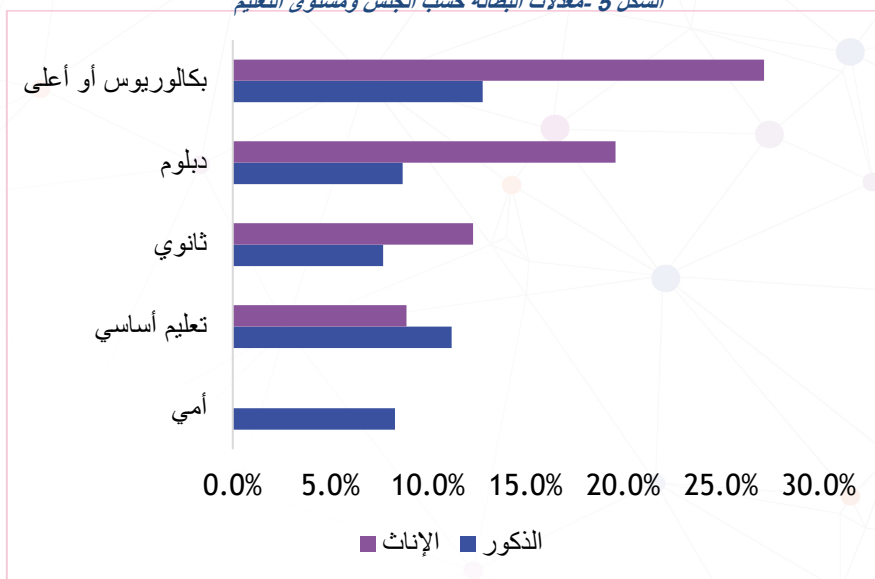


2. 4 مستويات البطالة

بلغ المعدل العام للبطالة 13% في عام 2015. ومع ذلك، وعلى نحو شبيه بنسب المشاركة الاقتصادية في سوق العمل، بلغت نسبة البطالة للذكور 11% أي بأقل من نصف نسبة البطالة في صفوف الإناث، والبالغة 22,5%.

وتعكس معدلات البطالة موزعة حسب الجنس ومستوى التعليم صورة أوضح وأعمق من ذلك الفارق البسيط في معدلات البطالة بين الذكور والإناث؛ فكما يتضح في الشكل (5)، فإن معدل البطالة بين النساء يزيد بشكل مطرد كلما حصلت النساء على مستويات أعلى من التعليم، أما الرجال، فلديهم في المقابل معدل بطالة مستقر نسبياً بصرف النظر عن مستوى التعليم.

الشكل 5 - معدلات البطالة حسب الجنس ومستوى التعليم



يظهر الجدول 1 تركيبة المتعطلين عن العمل حسب الجنس ومستوى التعليم. ويتضح أن غالبية الذكور المتعطلين عن العمل ممن لديهم مستويات متفاوتة من التعليم المدرسي، لكن الغالبية العظمى من النساء المتعطلات عن العمل هنّ من الحاصلات على درجة البكالوريوس أو أكثر.

الجدول 1 - تركيبة البطالة حسب الجنس ومستوى التعليم

المستوى التعليمي	ذكور (%)	إناث (%)
أمي	0.7%	0.0%
مستويات متفاوتة من التعليم المدرسي	60.8%	4.7%
التعليم الثانوي	8.1%	3.2%
دبلوم متوسط	6.0%	16.6%
بكالوريوس أو أكثر	24.4%	75.5%
المجموع	100.0%	100.0%

وبالنظر إلى هيكلية معدل البطالة وتوزيع المتعطلين عن العمل حسب الجنس ومستوى التعليم، نجد أن سوق العمل الأردني في الوقت الحالي يعاقب النساء عمومًا، وحملة الشهادات العليا منهن على وجه الخصوص. ولا يمكن أن يكون هذا التوجّه مستدام أو يُكتب له الاستمرار، لا سيّما مع تقدير كلفة انخفاض مشاركة النساء في سوق العمل بحوالي 46% من الناتج المحلي الإجمالي في الأردن في عام 2013 (منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2015).

3. مراجعة الأدبيات

3,1 تعظيم مشاركة المرأة في سوق العمل

يعتمد الخيار النظري للنساء بدخول سوق العمل أو العودة إليه على مدى فهمهن للتكاليف والفوائد المرتبطة بمثل هذا القرار. وبشكل أساسي ومن الناحية النظرية، تقارن النساء العوائد من الأعمال المنزلية ونسبتها إلى عوائد العمل في معظم المجتمعات. ويتمثل العاملان الأساسيان المحفزان لتلك العوائد بعدد الأطفال بالنسبة للعمل المنزلي، ومستوى التعليم لدخول سوق العمل.

يتزايد عدد الإناث اللاتي يتلقين التعليم في الأردن مع مرور الوقت. ففي عام 2001، كانت نسبة الإناث ممن يحملن درجة البكالوريوس 5,8 فقط؛ ولكن هذه النسبة ارتفعت لتصل إلى 14,1% في عام 2013. كما انخفض معدل الخصوبة من متوسط يبلغ 4 مواليد لكل سيدة إلى 3,5 مولود خلال الفترة نفسها. وبذلك، يبدو أن التغييرات الهيكلية تسير في صالح زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل مع مرور الوقت. لكن بيانات دائرة الإحصاءات العامة الأردنية تظهر أن نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة أخذت في الانخفاض – أو ثابتة في أحسن الأحوال – منذ عام 2010، وهو ما يجعل من المهم للغاية استكشاف العوامل التي تعيق مشاركة النساء في سوق العمل، والسياسات العامة التي يمكن اعتمادها لزيادة مشاركتهن في القطاع الاقتصادي.

في دراسة حول مشاركة المرأة الاقتصادية في أوروبا، يجد كريستيانسن وآخرون أن قرار العمل بالنسبة للنساء ليس مجرد مسألة اختيار شخصي، حيث يمكن للسياسات العامة المؤثرة على عملية صنع القرار أن تؤثر على دوافع المرأة للعمل. وعلى سبيل المثال، كان أحد العوامل الرئيسية وراء تفكير النساء في دخول سوق العمل السياسة الضريبية المتفككة مع دخل الأسرة ككل (كريستيانسن وآخرون، 2016).

وبحسب الورقة البحثية، فإن إضافة شخص عامل ثان إلى الدخل المركب للأسرة في معظم الدول يؤدي إلى رفع معدل الضريبة الهامشية، مما يقلل من العوامل المحفزة لمشاركة المرأة في سوق العمل. ومع ذلك، وجدت الورقة أن السياسات العامة التي تهدف إلى إنفاق العائدات الضريبية على خدمات رعاية الأطفال وبرامج التعليم المبكر، كان لها تأثير كبير على احتمال عودة النساء إلى سوق العمل.

ويرى فرنانديز أن المعتقدات أو الاتجاهات الخاصة بالأنوع الاجتماعي والتي ترتبط بدور المرأة في المجتمع تسهم بشكل كبير في هذه المسألة، لأنها تحدد جوانب عدم المنفعة من عمل السوق نتيجة للانتهاك الشخصي للمعتقدات أو الأعراف الاجتماعية (فرنانديز، 2013).

وقد خلص كم هائل من الدراسات إلى أن ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل يعود بقيمة هائلة على الاقتصاد. فقد توصل كريستيانسن وآخرون إلى أن وجود عدد أكبر من الإناث في سوق العمل يمهّد الطريق أمام تزايد التنوع في المناصب المتقدمة في الشركات وبالتالي تطور أدائها (كريستيانسن وآخرون، 2014). وفي الأردن، وجدت مؤسسة التمويل الدولية أنه رغم تشكيل النساء ما نسبته 16% من القوى العاملة في الأردن، إلا أنهن يشغلن 6% فقط من مقاعد مجالس الإدارات. كما لاحظت الدراسة تفوق أداء الشركات التي تزداد فيها مشاركة المرأة في مجالس الإدارة مقارنة بغيرها وذلك بتحقيقها عائدات أكبر على الأصول تقارب ثلاثة أضعاف الشركات التي يستحوذ الذكور على مجالس إدارتها (مؤسسة التمويل الدولية، 2014).

وقد توصل منتدى الاستراتيجيات الأردني إلى أن القيمة الاقتصادية النابعة من انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن بلغت 46% من الناتج المحلي الإجمالي للأردن عام 2013؛ أي ما يعادل 11 مليار دينار أردني (منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2015). وأخيراً، يعتقد ترانانتوس (2015) أنه مع تباطؤ النمو الاقتصادي في الأردن منذ عام 2008، وهجرة الكفاءات التي تقدر بنصف مليون عامل، أصبحت زيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد أمراً ملحقاً.

3,2 قيمة خدمات رعاية الأطفال

أعدت الورقة البحثية الرئيسية حول تأثير خدمات رعاية الأطفال وقيمتها في مكان العمل من قبل كونلي وآخرون. حيث تستخدم الورقة أسلوب التقييم الاحتمالي لحساب قيمة مراكز رعاية الأطفال المدفوعة من قبل صاحب العمل لصالح موظفيه. واعتمد الأساس المنطقي لاستخدام هذا الأسلوب على حقيقة مفادها أن خدمات رعاية الأطفال - حالها حال وسائل الراحة البيئية التي غالباً ما يستخدم في احتساب قيمتها أسلوب التقييم الاحتمالي - يمكنها أن تعود بمنافع غير مالية لمستخدميها، وفي هذه الحالة موظفي الشركة (كونلي وآخرون، 2004).

وبناء على تحليل البيانات المجمعة من ثلاث شركات تعمل في الولايات المتحدة الأمريكية، وجدت الدراسة قيمة إيجابية كبيرة لخدمات رعاية الأطفال في الشركات على مستوى العاملين وخاصة على أولئك الذين ليس لديهم أطفال صغار. كما توصلت الدراسة إلى أن العاملين الأكثر أقدمية في الشركة وكذلك الجدد يضعون تقديرات كبيرة لقيمة توفير الشركات لخدمات رعاية الأطفال تعتبر أكثر من متوسط التقييم الاعتيادي (كونلي وآخرون، 2004).

وبحسب الدراسة، أفاد غالبية العاملين برغبتهم بدفع ما معدله بين 125 و225 دولاراً أمريكياً مقابل توفير خدمة رعاية الأطفال في مكان العمل؛ مما يدل على أن متوسط قيمة خدمات رعاية الأطفال للموظفين له حد أدنى نظري يقع ضمن النطاق المذكور سابقاً. وعلاوة على ذلك، بالنظر إلى هذه القيم، تجد الدراسة أن توفير خدمات رعاية الأطفال في مكان العمل كان أمراً مربحاً بالنسبة للشركات الخاضعة للتحليل، حيث تترجم القيمة بشكل مباشر إلى خفض التكاليف المدفوعة على شكل علاوات الرواتب السابقة بالإضافة إلى رفع معنويات الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم. وقد خلص البحث إلى أنه من بين الشركات التي تمت دراستها، يمكن لكل شركة توفير ما بين 150,000 و200,000 دولار أمريكي سنوياً (كونلي وآخرون، 2004).

3,3 لماذا تنسحب الأردنيات من سوق العمل

استدعى انخفاض نسبة مشاركة النساء في سوق العمل الأردني إجراء العديد من الدراسات التي تهدف إلى تفسير هذه الظاهرة. وأجرى المجلس الأعلى للسكان دراسة مبنية على بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بهدف التوصل إلى الأسباب التي تدفع الأردنيات إلى الانسحاب من سوق العمل (المجلس الأعلى للسكان، 2015). وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

- أكثر من نصف النساء اللاتي انسحب من سوق العمل يقعن ضمن الفئة العمرية ما بين 25 و34 عاماً.
- حوالي 80% من النساء المنسحبات من سوق العمل متزوجات؛ وتلتهن تزوجن خلال أقل من عام أو عامين.
- تحمل معظم النساء المنسحبات من سوق العمل شهادة الثانوية العامة فما فوق.
- عملت غالبية النساء المنسحبات من سوق العمل (86%) في القطاع الخاص، مقارنة بنسبة 9% منهن كن يعملن في القطاع العام.
- كان السبب الرئيسي وراء انسحاب هؤلاء النساء من سوق العمل الظروف العائلية وعبء رعاية الأطفال التي دفعت 45% من النساء لترك العمل.
- أفادت 54% من النساء العاملات اللاتي لديهن أطفال بأنهن يعتمدن على الوالدين في رعاية أطفالهن، بينما قالت ما نسبته 22% منهن إنهن يلجأن للحضانة لتلبية احتياجات أطفالهن.

3,4 إضافة إلى الأدبيات

تضيف هذه الورقة معلومات قيمة إلى الأدبيات المنشورة في هذا المجال من خلال بحثها حول تفضيلات العاملين فيما يتعلق بخدمات رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل، وقيمة مثل هذه الخدمات بالنسبة للعاملين. وقد أثبت موضوع رعاية الأطفال أهميته كعامل هام في دفع النساء إلى ترك عملهن والانسحاب من سوق العمل. لذلك تبرز الحاجة إلى فهم دور خدمات رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل في اتخاذ القرار المتعلق بدخول سوق العمل أو الانسحاب منه بالنسبة للنساء.

وتأتي هذه الورقة مكتملة للورقة التي أعدها كونلي وآخرون من خلال تنفيذ هذا الجهد البحثي في قطاع محدد في الأردن. وحسب معرفة الباحث، تعتبر هذه الورقة الأولى من نوعها في البلاد والمنطقة.

4 المنهجية

4,1 مقدمة

نهدف في قسم المنهجية إلى تطوير نموذج مفاهيمي لقياس قيمة خدمات رعاية الأطفال لأسرة تقليدية أو جهة اقتصادية. وتتضح قيمة أية سلعة أو خدمة من خلال تبادلات تلك السلعة أو الخدمة في السوق وذلك عبر آلية يتبادل من خلالها التجار والمستهلكين السلع أو الخدمات مقابل مبلغ معين من المال.

وبموجب آلية السوق، فإن السعر الذي يدفعه الزبون أو المستهلك مقابل سلعة أو خدمة معينة يمثل الحد الأدنى من قيمة تلك السلعة أو الخدمة بالنسبة له. وفي حال كان السعر الذي دفعه المستهلك أعلى من قيمة السلعة أو الخدمة، فسيتعرض للخسارة وهو ما لا يحبذ المشتري بحسب منطقية تفكيره. لذلك، طالما كان سعر السلعة أو الخدمة أقل من قيمتها بالنسبة للمستهلك، فإن ذلك سيدفعه لشراؤها عن طيب خاطر. وإن أمكن مراقبة هذه الخيارات بشكل حر وبمعلومات مكتملة، فسيتمكننا التوصل إلى قيمة السلع والخدمات بالنسبة للزبائن والمستهلكين.

4,2 النموذج النظري

لنفرض أن أسرة ما تستهلك مجموعة من السلع $X = \{x_1, x_2, \dots, x_n\}$ حيث نعبر عن أي سلعة في المجموعة X بالمتغير x_i (أي $i \in \{1, 2, \dots, n\}$). وفي كل فترة، تجني الأسرة دخل Y . كما تنفق الأسرة كامل دخلها في كل فترة لذلك فإنها لا توفر أيًا من دخلها اليوم لإنفاقه في المستقبل.⁷ تخضع الأسرة لمجموعة من أسعار السوق $P = \{p_1, p_2, \dots, p_n\}$ أي أن p_i هو سعر x_i .

تمثل الأسرة لنظرية المنفعة $U(X) = U(x_1, x_2, \dots, x_n)$ وبالتالي يكون:

$$\frac{\delta U}{\delta x_i} > 0$$

ويطلب هذا الشرط أن تزداد المنفعة مع ازدياد السلع المستهلكة.

وبما أن الأسرة لا توفر أيًا من دخلها، فإن كامل الدخل ينفق على السلع في مجموعة X في كل فترة بما يتناسب مع قيود الميزانية:

$$Y = \sum_{i=1}^n p_i x_i = p_1 x_1 + p_2 x_2 + \dots + p_n x_n$$

تزيد الأسرة من منفعتها $U(X)$ حسب قيود الميزانية. لذلك تختار الأسرة الكميات $\{x_1, x_2, \dots, x_n\}$ لاستهلاكها بهدف تحقيق أقصى حد من المنفعة أو الرضا (الإشباع) لدى الأسرة في ضوء مجموعة أسعار السوق P والدخل Y . ويرمز لسلك الإنفاق هذا بمعادلة الإنفاق:

$$E(P, X, U) = E(P, X, U(X))$$

تحتسب معادلة الإنفاق E كمية السلع المستهلكة من المجموعة X حسب مجموعة من أسعار السوق P ونظرية المنفعة للأسرة $U(X)$.

وبفرض أن الأسرة تسعى إلى شراء خدمات رعاية الأطفال (وضع أطفالها في حضانة) D مقابل سعر p_D ، وعلى فرض عدم وجود قيود على آلية تحديد الأسعار في الأسرة، فيكون p_D معبرًا عن قيمة خدمات رعاية الأطفال بالنسبة للأسرة.

ملاحظة: نعبر عن مرحلة عدم الاستفادة من خدمات رعاية الأطفال بمعادلة $D = 0$ ومرحلة الاستفادة خدمات رعاية الأطفال بمعادلة $D = 1$. ونفترض مرة أخرى أن الدخل Y لم يتغير.

وبعد حصول الأسرة على خدمات رعاية الأطفال، مع عدم تغير دخلها Y ، على الأسرة أن تختار كميات مختلفة للسلع من المجموعة X بسبب معادلة الإنفاق التي تنتج الآن مجموعة مختلفة من الكميات المشتراة نظرًا إلى انخفاض دخل الأسرة بمقدار p_D . ويتم التعبير عن الكميات المشتراة بعد المراجعة بالمعادلة $X' = \{x'_1, x'_2, \dots, x'_n\}$.

ويتم تعريف السعر p_D على أنه السعر الذي لا تمانع على أساسه الأسرة الحصول على خدمات رعاية الأطفال أو عدمه. وبناءً على ذلك، يكون السعر p_D الذي يساوي قيمة خدمة رعاية الأطفال بالنسبة للأسرة بالنظر إلى تفضيلاتها $U(X)$ وبدلاً من ذلك نستخدم:

$$U(X' : D = 1) = U(X : D = 0)$$

يتم تمثيل كل مجموعة من الخيارات من خلال معادلات الإنفاق التالية:

$$Y = E(P, X, U(X)) \quad \text{بالنسبة لمعادلة } D = 0$$

$$Y = E(P, X, U(X))$$

$$Y - p_D = E(P, X', U(X')) \quad \text{بالنسبة لمعادلة } D = 1$$

$$Y - p_D = E(P, X', U(X'))$$

يؤدي الدمج ما بين معادلتنا إلى العلاقة التالية:

$$p_D = E(P, X, U(X)) - E(P, X', U(X'))$$

ووفقًا للمعادلة أعلاه، يمثل p_D "الاستعداد للدفع" للأسرة حتى لا تتغير منفعتها ما بين الحالتين $D = 0$ و $D = 1$.

4,3 التفضيلات المكتشفة مقابل المعلنة

يمكننا مراقبة الأسعار والكميات التي يشتريها الأفراد من سلعة أو خدمة معينة بناء على التداولات التي تجري السوق، وهكذا يمكن للعناصر الاقتصادية "الكشف" عن التفضيلات، وبالتالي القيمة المدركة لسلعة أو خدمة ما، من خلال قرارات الشراء والخيارات في تبادلات السوق. ويمكن تعريف التفضيلات المكتشفة بأنها منهجية لتحليل الخيارات التي يقوم بها الأفراد في السوق وذلك للتوصل إلى قيمة سلعة أو خدمة بالنسبة لفرد أو مجموعة الأفراد عبر تكوين فهم لآلية اتخاذ القرارات لدى الفرد أو المجموعة (بما معناه؛ إطار اتخاذ القرار الذي يزيد من المنفعة).

يعتمد استخدام التفضيلات المكتشفة على وجود سوق لسلعة أو خدمة يمكن مراقبته حيث يمكن إجراء الدراسة والتحليل فيه للتوصل إلى قيمة سلعة أو خدمة معينة للفرد. وفي حالة خدمات رعاية الأطفال والحضانات، يكون من الصعب استخدام التفضيلات المكتشفة بسبب صعوبات مراقبة قرارات المستهلك وخاصة في الأردن. لذلك نلجأ إلى استخدام نماذج التفضيلات المعلنة.

تستخدم منهجية التفضيلات المعلنة لفهم الخيارات التي يقوم بها الأفراد ضمن ظروف تجريبية وليس من خلال آليات السوق. وفي هذه الظروف، يطلب من المستهلكين (أو الجهات الاقتصادية بشكل عام) الإعلان عن تفضيلاتهم عبر اختياراتهم من خلال الأسئلة التي تطلب من المستجيبين التعبير عن مدى "الاستعداد للدفع" للحصول على سلعة أو خدمة أو المحافظة عليها.

وتتوفر هذه الظروف التجريبية عبر استبيان يوزع على مجموعة من الأفراد المهتمين. ويتم الطلب من هؤلاء الأفراد بعد ذلك توضيح القيمة التي يمنحونها لسلعة أو خدمة معينة. وتعرف هذه المنهجية بالتقييم الاحتمالي الذي ينبع مباشرة من نموذج التفضيلات المعلنة.

4,4 نموذج التقييم المشروط

يعتبر نموذج التقييم الاحتمالي أسلوبًا اقتصاديًا يقوم على أساس المسوحات، ويتم استخدامه لاستخلاص أو حساب قيمة سلعة أو خدمة لا يتم تداولها في السوق في العادة. وتعتبر أكثر استخدامات نموذج التقييم الاحتمالي شيوعًا في عمليات تقييم السلع غير السوقية كوسائل الراحة أو تأثير التلوث. وحيث لا يعتبر توفير خدمات رعاية الأطفال في مكان العمل خدمة يتم تبادلها في السوق، نلجأ إلى استخدام نموذج التقييم الاحتمالي لتقدير قيمة مثل هذه الخدمات حسب طريقة كونلي وآخرون، أي قيمة p_D التي تحتسب من خلال قياس مدى الاستعداد للدفع من طرف المستجيب. كما تستخدم الأسئلة النوعية لاكتشاف العوامل الدافعة وراء تحديد p_D أو الاستعداد للدفع من خلال التحليل الاقتصادي الإحصائي.

مزايا نموذج الانحدار:

تعتبر $Z = \{z_1, z_2, \dots, z_m\}$ عن قائمة من المتغيرات المستقلة m (أو المتغيرات النوعية) حيث يمثل z_j عنصرًا تحكيميًا في Z . وبفرض أن لدينا ملاحظات W . سيتم شرح قيمة p_D للمستجيب $w \in W$ من خلال المعادلة التالية:

$$p_{D_w} = \alpha_w + \sum_{j=1}^{j=m} \beta_{jw} z_{jw} + \epsilon_w$$

يعتبر المعامل β_j مهمًا لأغراض التحليل في هذا التقرير فهو يظهر تأثير المتغير المستقل z_j في قيمة p_D . إذا كان $\beta_j > 0$ فإن z_j يرتبط بزيادة في p_D بينما إذا كان $\beta_j < 0$ فإن z_j يرتبط بانخفاض في p_D . سيتم تقدير المعادلة المذكورة سابقًا من خلال استخدام المتغيرات المستقلة المناسبة، المذكورة في القسم 6,4، وكما يظهر في القسم 7.

5. الاستبيان

5,1 الهيكلية

تم إعداد استبيان ونشره عبر الإنترنت من خلال خدمة "جوجل فورمز" لمجموعة من عينات الموظفين في شركتي الاتصالات: زين وأورانج. وتكوّن الاستبيان من ثلاثة أقسام:

1. أسئلة التفضيلات النوعية

2. قسم التقييم المشروط

3. قسم أسئلة السمات الشخصية

تهدف مجموعة الأسئلة النوعية إلى اكتشاف التفضيلات المختلفة التي يمتلكها المستجيبون حيال المنافع غير المالية التي يقدمها مكان العمل كساعات العمل المرنة وخدمات رعاية الأطفال والحضانة بالإضافة إلى قياس مدى تفضيلهم لتوافر خدمات رعاية الأطفال. وقد طُلب من المستجيبين التعبير عن مدى تفضيلهم لتوفير خدمات رعاية الأطفال في مكان عملهم بتعبير عددي حسب مقياس من 1 (الأقل أهمية) إلى 5 (الأكثر أهمية).

أما قسم التقييم الاحتمالي فقد صُمم بما يتناسب مع توجيهات الإدارة الوطنية للمحيطات والغلاف الجوي حول التقييم الاحتمالي (أرو وآخرون، 1993). ويحتوي هذا القسم على نص يصف شركة افتراضية تدرس توفير خدمات رعاية الأطفال لموظفيها. وقد وُصفت خدمة رعاية الأطفال بشكل يتوافق مع المطلوب في المادة 72 من قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1996 وتعديلاته.

تم وصف الشركة بأنها تسعى إلى دعم تكاليف توفير خدمات رعاية الأطفال من خلال مبلغ ثابت يدفعه كل موظف (بصرف النظر إن كان يستخدم الخدمة أم لا). ثم على الشركة أن تحدد هذا المبلغ من خلال استفتاء يلزم جميع الموظفين بالالتزام بخيار الأغلبية فيما يتعلق بالمبلغ الذي يدفعه كل موظف. وإن اختار معظم الموظفين عدم دفع أي مبلغ، فلن يتم توفير خدمة رعاية الأطفال. وبناءً على ذلك، وبما يتوافق مع توجيهات الإدارة الوطنية للمحيطات والغلاف الجوي، صُمم السؤال على شكل استفتاء. وأخيراً، تم توفير مساحة للمستجيبين حيث يمكنهم إدخال الإجابات لتفسير خياراتهم أينما أمكن ذلك.

تضمن القسم الثالث والأخير الأسئلة الخاصة بالسمات الشخصية التي تهدف إلى اكتشاف الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، وعدد الأطفال لكل من المستجيبين.

يمكن الاطلاع على كامل الاستبيان في الملحق 1 من هذا التقرير.

5,2 قيود تصميم الاستبيان ونشره

خضع تصميم الاستبيان إلى القيود التالية:

بناءً على طلب محدد تقدمت به الشركات المشاركة، تم حذف بعض أسئلة السمات الشخصية حول مستوى الدخل للمستجيب بهدف الحفاظ على سرية هذه البيانات. لهذا لم يتمكن الاستبيان من معرفة تأثير الدخل على الخيارات التي يقوم بها المستجيبون بحسب توجيهات الإدارة الوطنية للمحيطات والغلاف الجوي. وقد تم التعويض عن هذا الأثر العكسي جزئياً من خلال ذكر أن الموظف في قسم التقييم الاحتمالي للاستبيان يجني دخلاً يبلغ 1000 دينار أردني شهرياً.

نُشر الاستبيان عبر الإنترنت، بدلاً من الالتزام بأفضل الممارسات لإجراء الاستبيان من خلال المقابلات الشخصية، وذلك بسبب قيود التكاليف المتعلقة بنطاق هذه الدراسة. إلى ذلك، كان النشر الإلكتروني لهذا

الاستبيان وسيلة مفضلة بسبب اختيار قطاع الاتصالات كدراسة حالة نظرًا إلى الثقافة التكنولوجية للموظفين في ذلك المجال.

5,3 النشر

أطلق الاستبيان عبر خدمة "جوجل فورمز" بلغتين: العربية والإنجليزية. وجمع الاستبيان الإجابات خلال فترة أسبوعين ابتداءً من 7 يونيو 2016 إلى 21 يونيو 2016.

أرسلت "صدّاقة" الاستبيان إلى أقسام الموارد البشرية في الشركات المستجيبة والتي بدورها أرسلته إلى موظفيها.

6. البيانات

6,1 معدل الاستجابة

جمع الاستبيان 98 إجابة بمعدل استجابة بلغ 4,2% كما يلي:

الجدول 2- معدل الاستجابة حسب الشركة

معدل الاستجابة	عدد الموظفين	عدد الإجابات	الشركة
4.0%	1,250 ⁷	50	زين
4.4%	1,100 ⁸	48	أورانج
4.2%	2,350	98	العدد الكلي

ونظرًا لطبيعة تصميم هذا الاستبيان، أجاب كل مستجيب على كل سؤال وبناءً على ذلك تكونت العينة التي يجب تحليلها والتي شملت كافة الإجابات البالغ عددها 98.

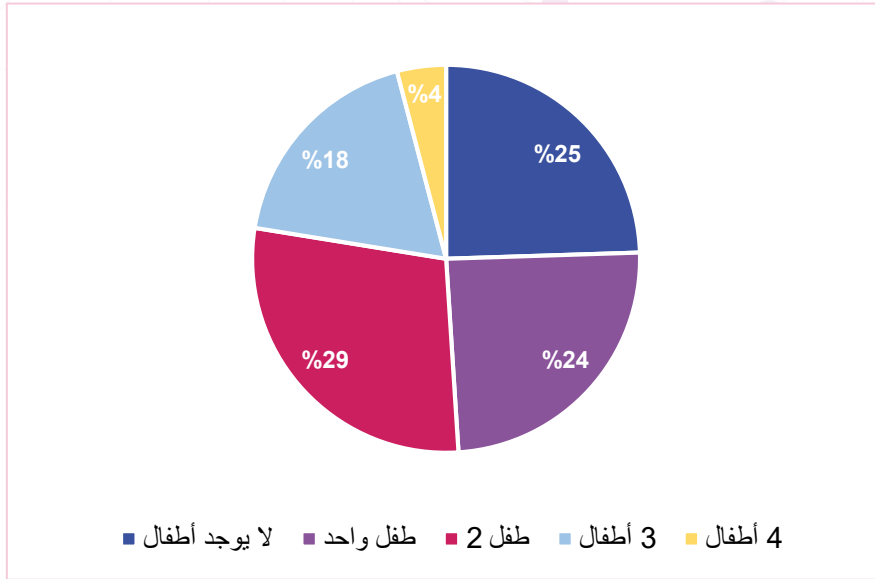
6,2 سمات وخصائص العينة

شملت العينة المجمعّة غالبية ضئيلة من النساء حيث كانت 56 من المستجيبين من الإناث (أو 57%) و 42 من المستجيبين من الذكور (43%).

يظهر الشكل 6 توزيعاً للمستجيبين حسب عدد الأطفال. ومن ذلك نجد أن المستجيبين الذين لديهم طفلان استحوذوا على الحصة الأكبر بنسبة 28,6% من إجمالي أفراد العينة. أما المستجيبون الذين ليس لديهم أطفال أو لديهم طفل واحد فتساوا بنسبة 24,5% لكل منهم. وأفاد ما نسبته 43% من المستجيبين الـ 98 بأنهم ليس لديهم أطفال تحت سن الرابعة من العمر، بينما أفاد ما نسبته 57% بأن لديهم أطفال تحت هذا السن.

7 توصلنا إلى عدد الموظفين في شركة زين من خلال تبادل الرسائل الإلكترونية مع موظفي الشركة.
8 تم احتساب عدد موظفي أورانج من خلال بحث عبر موقع لينكدإن أجري في 24 يونيو 2016.

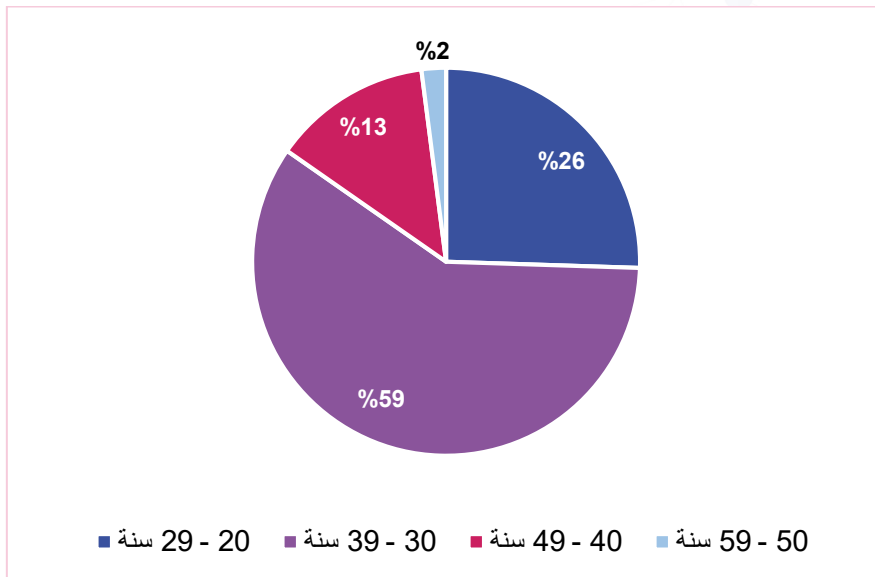
الشكل 6- العينة حسب عدد الأطفال



وأظهرت النتائج أن معظم المستجيبين كانوا من المتزوجين بنسبة بلغت 80,6%، مقابل نسبة 17,3% لغير المتزوجين. أما البقية، فكانوا إما من المطلقين أو المنفصلين.

وعلى صعيد أعمار المستجيبين، فكان 59,2% منهم من الفئة العمرية (30 – 39 عامًا)، تليها فئة (20 – 29 عامًا) بنسبة 25,5% من إجمالي المستجيبين. وبينما بلغت نسبة المستجيبين في الفئة العمرية (40 – 49 عامًا) 13,3%، أفاد اثنان من المستجيبين فقط بأن أعمارهم تقع في الفئة (50 – 59 عامًا)، حسبما يوضح الشكل (7).

الشكل 7- توزيع العينة حسب الفئات العمرية



أما الجزء الأخير من هذا القسم المتمثل بالمستوى التعليمي، فأظهرت النتائج أن 82,7% من أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس بينما تحمل 14,3% شهادة الماجستير. وأفاد واحد من المستجيبين بأنه يحمل شهادة الدكتوراه، بينما قال اثنان منهم إنهما من حملة شهادة الدبلوم.

ويعرض الملحق 2 من هذا التقرير السمات التفصيلية لأفراد العينة المستجيبين للاستبيان.

6,3 تنقيح البيانات

ولغايات إجراء التحليل الإحصائي الاقتصادي، تم حذف سبع إجابات من التحليل لأن سبعة من المستجيبين كانوا يتسمون بسمات فريدة لا تنطبق على بقية أفراد المجموعة. حيث كان هؤلاء إما المستجيبين الوحيدين على حالة اجتماعية خاصة (طلاق أو انفصال) أو مستوى تعليمي خاص (درجة دكتوراة أو درجة دبلوم) وهي السمات لم تكن مشتركة فيما بين الإجابات.

6,4 قائمة المتغيرات

تمحور السؤال الخامس من الاستبيان (انظر الملحق 1 للاطلاع على النص الكامل) حول استعداد المستجيبين للدفع مقابل توفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة في موقع عملهم والاختيار من بين فئات مختلفة للمبالغ التي يمكنهم دفعها شهرياً. لذلك تعتبر الإجابات على هذا السؤال منوطة بالفئات ومتغيرة. وقد تشكل متغير مستمر من هذا السؤال من خلال احتساب متوسط القيمة من كل فئة كما يلي:

الجدول 3- تحويل المتغير المنوط بالفئات للاستعداد للدفع إلى متغير مستمر⁹

الفترة	متوسط القيمة
1 إلى 25 دينار أردني شهرياً	13
26 إلى 50 دينار أردني شهرياً	38
51 إلى 100 دينار أردني شهرياً	75.5
101 إلى 150 دينار أردني شهرياً	125.5
151 إلى 200 دينار أردني شهرياً	175.5

تنوزع المتغيرات والقيم المنقحة التي تم استخدامها في التحليل كما يلي:

الاستعداد للدفع- مستمر: متغير مستمر مستخلص من المتغير الفئوي للاستعداد للدفع كما هو موضح في الجدول 3 أعلاه.

الاستعداد للدفع- منوط بالفئات: متغير منوط بالفئات تم بناؤه من الإجابات على السؤال 5:

- 0: 0 دينار أردني شهرياً
- 1: 1 إلى 25 دينار أردني شهرياً
- 2: 26 إلى 50 دينار أردني شهرياً

9 تم وضع فئة إضافية 201 أو أكثر دينار أردني شهرياً في الاستبيان، ولكن لم يختار أي من المستجيبين تلك الفئة لذلك تم إسقاطها.

- 3: 51 إلى 100 دينار أردني شهرياً
- 4: 101 إلى 150 دينار أردني شهرياً
- 5: 151 إلى 200 دينار أردني شهرياً

■ عدد الأطفال: عدد الأطفال لكل مستجيب.

■ أهمية خدمات رعاية الأطفال والحضانة: تم قياس أهمية توفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل بالنسبة لكل عامل على مقياس من 1 (ليست مهمة على الإطلاق) إلى 5 (مهمة جدًا).

■ الجنس: متغير ثنائي يتخذ قيمة "1" إن كان المستجيب أنثى و0 إن كان ذكرًا.

■ الأطفال تحت سن الرابعة: متغير ثنائي حيث يتخذ قيمة "1" إن كان المستجيب لديه طفل تحت سن الرابعة و"0" في الحالات الأخرى.

■ الحالة الاجتماعية: متغير ثنائي حيث يتخذ قيمة "1" إن كان المستجيب متزوجًا و"0" إن كان المستجيب عازبًا.

■ الفئة العمرية: متغير منوط بالفئات يشير إلى الفئة العمرية للمستجيب، ضمن المستويات التالية:

- 0: بين 20 و29 عامًا
- 1: بين 30 و39 عامًا
- 2: بين 40 و49 عامًا
- 3: بين 50 و59 عامًا
- 4: أكثر من 60 عامًا

ملاحظة: لم ترد إجابات لأشخاص تزيد أعمارهم عن 60 عامًا.

■ المستوى التعليمي: متغير ثنائي حيث يتخذ قيمة "1" إن كان المستجيب حائزًا على شهادة الماجستير و"0" إن كان المستجيب يحمل درجة البكالوريوس.

6,5 ملخص الإحصائيات

يظهر الجدول أدناه ملخصًا لإحصائيات العينة التي تم استخدامها في تحليل الانحدار بعد حذف الإجابات الفريدة المذكورة سابقًا.

الجدول 4- ملخص الإحصائيات

الحد الأدنى	الحد الأقصى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالات	المتغير
0.00	175.50	46.31	53.48	91	الاستعداد للدفع: مستمر
0.00	5.00	1.29	2.19	91	الاستعداد للدفع: منوط بفئة
0.00	4.00	1.14	1.44	91	عدد الأطفال
3.00	5.00	0.60	4.65	91	أهمية خدمات رعاية الأطفال
0.00	1.00	0.50	0.56	91	الجنس
0.00	1.00	0.50	0.57	91	الأطفال تحت سن الرابعة
0.00	1.00	0.39	0.81	91	الحالة الاجتماعية
0.00	2.00	0.61	0.85	91	الفئة العمرية
0.00	1.00	0.35	0.14	91	المستوى التعليمي

حسبما يظهر الجدول 4، بلغ المتوسط الحسابي للاستعداد للدفع في العينة المنقحة حوالي 53,5 دينار شهرياً أي ما يعادل 642 ديناراً لكل موظف سنوياً. أما بالنسبة للمتغير المنوط بالفئات للاستعداد للدفع، تظهر قيمة المتوسط الحسابي 19.2 أن أكبر فئة من المستجيبين أبدت استعدادها لدفع ما بين 51 و100 دينار شهرياً.

كما يمكننا ملاحظة السمات التالية للعينة من خلال الجدول:

- بالمعدل، لدى كل مستجيب 1,4 طفل
- 56% من أفراد العينة التي خضعت للتحليل هن من الإناث.
- 57% من أفراد العينة التي خضعت للتحليل لديهم أطفال تحت سن الرابعة.
- 81% من أفراد العينة التي خضعت للتحليل متزوجون.
- 14% من أفراد العينة التي خضعت للتحليل حاصلون على شهادة الماجستير.
- الفئة العمرية الأكثر شيوعاً بين أفراد العينة هي ما بين 30 و39 عاماً.
- يعتقد أغلبية المستجيبين بالأهمية البالغة لوجود خدمات رعاية الأطفال والحضانة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير 4,65. وبما أن الحد الأدنى لقيم الإجابات في هذا المتغير بلغ 3 من 5، فإن أيًا من المستجيبين لا يعتقد بعدم أهمية خدمة رعاية الأطفال والحضانة.



7. التحليل

7,1 لمحة عامة

يشتمل تحليل البيانات في هذا التقرير على ثلاثة مكونات هي:

1. المكون الأول من تحليلنا هو إظهار إجابات العينة على الأسئلة النوعية من القسم الأول في الاستبيان. حيث تهدف هذه الأسئلة إلى الكشف عما تفضله العينة من المزايا والخصائص المختلفة لمكان العمل وخصائص خدمات رعاية الأطفال المختلفة.
2. أما المكون الثاني من تحليلنا فيركز على إظهار قوائم المتوسط الحسابي المصنفة ضمن جداول لمتغير الاستعداد للدفع حسب سمات مختلفة سواء من خلال ترتيب جداول ذات بعد واحد أو ذات بعدين. أما غاية هذا التحليل فتتمثل في إظهار القيم المختلفة التي يبدي المستجيبون تقديرهم لها بصرف النظر عن سماتهم المختلفة.
3. ويهدف القسم الأخير من تحليلنا إلى استكشاف العوامل المختلفة التي تزيد من قيمة خدمة رعاية الأطفال بالنسبة للمستجيبين. ويستخدم هذا التحليل تحليلاً إحصائياً اقتصادياً لثلاثة متغيرات:
 - أ. الانحدار في المتغير المستمر للاستعداد للدفع.
 - ب. الانحدار اللوجستي متعدد الحدود في المتغير المنطوي على فئات للاستعداد للدفع.
 - ج. الانحدار في متغير أهمية خدمات رعاية الأطفال.

7,2 الخصائص المفضلة لمكان العمل

تم الطلب من المستجيبين ترتيب الخصائص التالية حسب المقياس التالي: "غير مهم، حيادي، مهم إلى حد ما، ومهم للغاية":

- وجود خدمة رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل.
- سياسة الشركة التي تضمن المساواة في الأجور لطبيعة العمل نفسها ما بين الذكور والإناث.
- تقديم الشركة لخدمات التنقل ما بين مكان العمل ومنازل المستجيبين.
- منح الشركة إجازة الأمومة المدفوعة لفترة تزيد عن مدة الـ70 يوماً التي يحددها القانون.
- سماح الشركة للموظفين بالعمل من المنزل.
- اعتماد الشركة لنظام ساعات العمل المرنة.

يظهر الجدولان 5 و6 نسبة توزيع المستجيبين الـ98 حسب تفضيلاتهم وخصائص مكان العمل.

وحسبما يظهر في الجدول 5، يعتبر ما نسبته 87,8% من المستجيبين وجود خدمة رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل أمراً هاماً للغاية، وهو نفس مستوى الدعم الذي حصل عليه متغير تحقيق الشركة للمساواة في الأجور مقابل العمل المتساوي على المستوى نفسه، حيث اعتبرت نسبة 84,7% من العينة أن مثل هذه الميزة مهمة جداً أو مهمة إلى حد ما. أما ميزة توفير خدمات النقل من وإلى مكان العمل فقد حصل على ترتيب أدنى من الميزتين المذكورتين أعلاه، حيث اعتبره 56,1% من أفراد العينة بمثابة خدمة مهمة جداً أو مهمة إلى حد ما بالنسبة لهم.

الجدول 5- تفضيلات المستجيبين لخصائص مكان العمل: 1 من 2

الفئة (% من الإجابات)	وجود خدمات رعاية الأطفال	المساواة في الأجور	خدمات النقل
مهم جدًا	34.7%	31.6%	24.5%
مهم إلى حد ما	53.1%	53.1%	31.6%
حيادي	5.1%	5.1%	17.3%
غير مهم	7.1%	10.2%	26.5%

ويعرض الجدول أدناه بقية التفضيلات للخصائص الثلاث الباقية وهي: تمديد إجازة الأمومة المدفوعة (أكثر من 70 يومًا)، وإمكانية العمل من المنزل، وساعات العمل المرنة. وحسب الجدول، اعتبر ما نسبته 85,7% من المستجيبين تمديد إجازة الأمومة (أكثر من 70 يومًا حسب القانون) أمرًا مهمًا جدًا أو مهمًا إلى حد ما، في حين رأى 63,2% من أفراد العينة إمكانية العمل من المنزل مهمة جدًا أو مهمة إلى حد ما، وأخيرًا، أفاد 79,6% بأن ساعات العمل المرنة مهمة جدًا أو مهمة إلى حد ما.

الجدول 6- تفضيلات المستجيبين لخصائص مكان العمل: 2 من 2

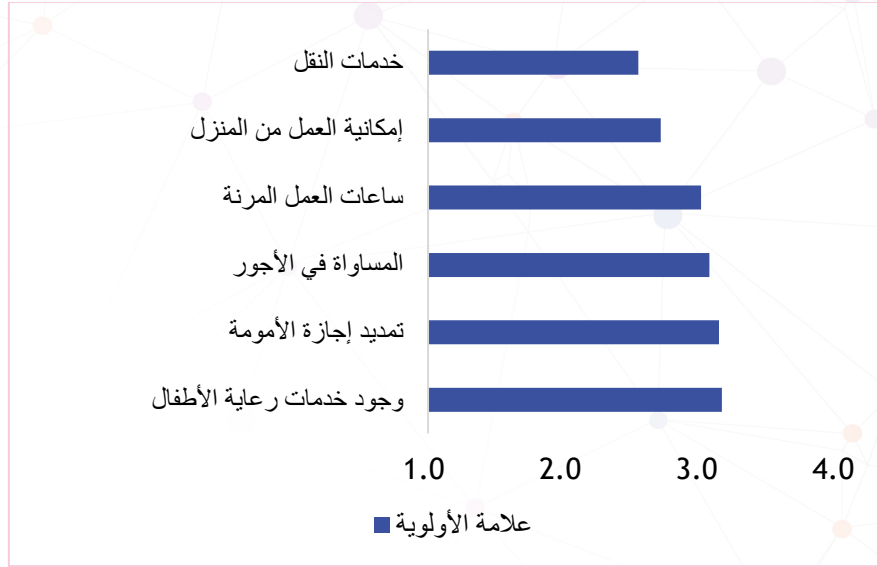
الفئة (% من المستجيبين)	تمديد إجازة الأمومة	إمكانية العمل من المنزل	ساعات العمل المرنة
مهم جدًا	36.7%	31.6%	35.7%
مهم إلى حد ما	49.0%	31.6%	43.9%
حيادي	5.1%	12.2%	5.1%
غير مهم	9.2%	24.5%	15.3%

وتم إجراء مقارنة للأهمية النسبية لكل من الخصائص الست المذكورة سابقًا عبر تطوير مؤشر (درجة الأولوية) الذي يهدف إلى توحيد توزيع الإجابات لكل واحدة من الخصائص في درجة واحدة. ويتم تحديد درجة الأولوية على مقياس من 1 (غير مهمة) إلى 4 (مهمة جدًا)، علمًا بأنه تم احتساب هذه الدرجة من خلال معدل مرجح لكل واحدة من الخصائص، حيث منحت الخيارات القيم التالية:

- غير مهم: 1
- حيادي: 2
- مهم إلى حد ما: 3
- مهم جدًا: 4

ويظهر الشكل 8 أدناه درجات الأولوية لخصائص مكان العمل الست المختلفة. وكان وجود خدمات رعاية الأطفال أكثر الخصائص أهمية بحصوله على درجة 3,2، في حين جاءت خدمات النقل من وإلى مكان العمل في ذيل المقياس بدرجة أولوية بلغت 2,5.

الشكل 8- درجة الأولوية لخصائص العمل الست المختلفة



7,3 خصائص خدمة رعاية الأطفال المفضلة

طلب السؤال الرابع من المستجيبين اختيار الخصائص الخمس الأكثر أهمية بالنسبة لهم عند البحث عن خدمات رعاية الأطفال لأبنائهم. وقد سُح لهم باختيار ما يصل إلى خمس إجابات. وبالإجمال، اختار المستجيبون الذين يبلغ عددهم 98 مستجيباً ومستجيبة حوالي 477 خياراً من بين 13 من خصائص خدمات رعاية الأطفال بالإضافة إلى إتاحة خيار "غير مهم".

ويظهر الجدول 7 حصة الأصوات التي اكتسبتها كل خاصية لخدمات رعاية الأطفال. وبالمعدل، حصلت كل خاصية على 7,1% من الأصوات الكلية بانحراف معياري يبلغ 5,1%. أما الخصائص الثلاث الأكثر أهمية لخدمة رعاية الأطفال (الخصائص التي نالت حصصاً فوق 1 من الانحراف المعياري للمتوسط) فهي:

1. القرب الجغرافي لمكان العمل بنسبة 15,5% من الأصوات
2. السلامة والنظافة بنسبة 14% من الأصوات
3. استقبال الأطفال خلال ساعات عمل شركة المستجيب بنسبة 13,2% من الأصوات

وقد اعتبرت الخصائص الأخرى مهمة بالنسبة للمستجيبين وهي توفير برامج تعليمية والموظفين المرخصين ووجود كادر طبي في الموقع. أما الخصائص الأقل أهمية فكانت خدمات رعاية الأطفال في المنزل وقرب خدمة رعاية الأطفال من منازل المستجيبين.

الجدول 7- تفضيل المستجيبين لخدمة رعاية الأطفال

الحصة	خصائص خدمة رعاية الأطفال
15.5%	القرب الجغرافي لمكان العمل
14.0%	السلامة والنظافة
13.2%	استقبال الاطفال خلال ساعات عمل شركتكم
10.3%	توفير برامج تعليمية ممتازة
9.0%	الموظفون المرخصون أو المعتمدون
8.6%	وجود كادر طبي في الموقع
8.4%	توفير ساحة للعب
7.8%	الترخيص كخدمة رعاية أطفال متخصصة من الحكومة
6.3%	توفير خدمات رعاية الأطفال للأولاد الذين تقل أعمارهم عن 4 سنوات
2.3%	توفير الخدمات الخاصة للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
2.1%	مركز يتبع سياسة الباب المفتوح للأهالي
1.3%	خدمة رعاية الأطفال في المنزل
1.0%	القرب الجغرافي إلى المنزل
0.2%	غير مهم
100.0%	النسبة الكلية

*تمثل الحصة نسبة الميزة من أصل 477 صوت أدلى به 98 مستجيب

7,4 الاستعداد للدفع حسب الخاصية

يتضمن الجدولان 8 و9 أدناه قيم الاستعداد للدفع للمستجيبين الإناث والذكور على التوالي. في كل جدول، تظهر قيم الاستعداد للدفع مقابل خاصية معينة حسب فئة الجنس. كما تظهر كل قيمة للاستعداد للدفع مقارنة بمتوسط الاستبيان الذي يبلغ 52,2 شهرياً لكل موظف (احتساب المتوسط لـ98 مستجيباً). أما الجدولة المفصلة ذات البعد الواحد وذات البعدين للاستعداد للدفع مقابل الخصائص فهي واردة بالكامل في الملحق 3 من هذا التقرير.

قيمة خدمات رعاية الأطفال لدى المستجيبات الإناث:

قيمت المستجيبات الإناث توافر خدمات رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل بما معدله 54 ديناراً شهرياً لكل موظفة، أي ما يساوي 648 ديناراً أردنياً لكل موظفة سنوياً. وكانت هذه القيمة، أو الاستعداد للدفع، أكثر بنسبة 8,4% من متوسط القيمة لدى الذكور.

وتمثلت دوافع زيادة القيمة للمستجيبات الإناث للاستعداد للدفع بما يلي:

متوسط قيمة 98,9 دينار أردني شهريًا للموظفات الإناث اللاتي يحملن شهادات الماجستير. وهذا يزيد بنسبة 83% على متوسط القيمة التي قدمتها المستجيبات الإناث، وهو أمر متوقع لأن الحائزات على تعليم أعلى يتوقعن مردودًا أكبر مقابل تعليمهن. وبناءً على ذلك، فإن الاستعداد لدفع هذا المبلغ الكبير سيكون مفيدًا لهذه المجموعة الثانوية كونها ستحصل على أجور أكبر بفضل لتعليمها المتقدم.

وبلغ متوسط القيمة لكل موظفة ممن تتراوح أعمارهن ما بين 30 و39 عامًا 65,3 دينار أردني شهريًا. وتعود هذه الزيادة بنسبة 20,9% عن معدل القيمة التي قدمتها المستجيبات الإناث، إلى ارتفاع احتمالية وجود أطفال ضمن هذه الفئة العمرية التي تحتاج إلى خدمات رعاية الأطفال.

بلغ متوسط القيمة لكل موظفة ممن لديهن طفل تحت سن الرابعة 61,8 شهريًا. وهذه الزيادة بنسبة 14,3% عن معدل القيمة التي قدمتها المستجيبات الإناث قد تعود إلى أن خدمات رعاية الأطفال والحضانة تناسب الأطفال ممن تقل أعمارهم عن 4 سنوات بشكل أفضل، بينما يذهب الأطفال الأكبر سنًا إلى المدرسة.

دوافع تخفيض القيمة للمجموعة الثانوية من الإناث هي:

قيمت الإناث في الفئة العمرية من 40 إلى 49 عامًا مبلغ 32,9 دينار أردني شهريًا لكل موظفة أي أقل بنسبة 39,1% من متوسط القيمة التي قدمتها المستجيبات من الإناث. وقد يعزى هذا السلوك إلى أن غالبية النساء في هذه الفئة العمرية ليس لديهن أطفال تحت سن الرابعة.

قيمت النساء في الفئة العمرية 20 إلى 29 عامًا مبلغ 38,7 دينار أردني شهريًا لكل موظفة أي أقل بنسبة 28,5% من متوسط القيمة التي قدمتها المستجيبات الإناث. وقد يعود هذا الانخفاض في القيمة إلى أن الإناث في هذا العمر ليس لديهن أطفال أو لسن متزوجات، لذلك وضعت قيمة منخفضة لخدمات رعاية الأطفال.

أما النساء اللاتي ليس لديهن أطفال تحت سن الرابعة فقد حددن قيمة 44,5 دينار أردني شهريًا لكل موظفة أي أقل بنسبة 17,7% على متوسط القيمة التي قدمتها الإناث. ويعزى هذا الانخفاض في القيمة إلى حقيقة أن النساء في هذه الفئة لم يحتجن إلى خدمات رعاية الأطفال في فترة الاستبيان ولذلك وضعت قيمة أقل بشكل عام.

الجدول 8- الاستعداد للدفع للمستجيبات الإناث حسب الخصائص

النسبة إلى متوسط الاستبيان	متوسط الاستعداد للدفع (دينار أردني شهرياً)	فئات الإناث
-9.2%	47.4	ليس لديهن أطفال
8.6%	56.7	طفل واحد على الأقل
-5.4%	49.4	عازبة
5.7%	55.2	متزوجة
-9.0%	47.5	درجة البكالوريوس
89.5%	98.9	درجة الماجستير
-14.8%	44.5	لا يوجد أطفال تحت سن الرابعة
18.3%	61.8	وجود أطفال تحت سن الرابعة
-25.9%	38.7	20 إلى 29 عامًا
25.1%	65.3	30 إلى 39 عامًا
-37.0%	32.9	40 إلى 49 عامًا
3.5%	54.0	المتوسط لجميع الإناث

قيمة خدمة رعاية الأطفال لدى المستجيبين الذكور:

بلغ معدل القيمة التي حددها المستجيبون الذكور لخدمة رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل 49.8 دينار أردني شهرياً لكل موظف أي ما يعادل 598 ديناراً أردنياً لكل موظف سنوياً. وهذه القيمة، أو الاستعداد للدفع، بالنسبة للمستجيبين الذكور أقل بنسبة 7,8% من متوسط القيم لدى المستجيبات من الإناث.

دوافع زيادة قيمة الاستعداد للدفع لدى المستجيبين من الذكور هي:

■ أبدى المستجيبون الذكور من حملة شهادات الماجستير استعداداً لدفع مبلغ 100,5 لكل موظف ذكر شهرياً. وهذه القيمة تمثل ضعف متوسط القيمة لدى الذكور. وتجدر الملاحظة أن هذه القيمة للمستجيبين الذكور كانت أعلى بنسبة 1,6% من القيمة التي وضعتها النساء اللاتي يحملن درجة الماجستير.

■ أما الذكور الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 و29 عاماً وما بين 30 و39 عاماً فكانوا مستعدين لدفع 54,1 و53,8 دينار أردني شهرياً لكل موظف مما يمثل زيادة بنسبة 8,5% و7,9% على التوالي عن متوسط الذكور. وقد لاحظنا أن متوسط القيمة للذكور الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 و29 عاماً كان أكثر بنسبة 39,8% من المستجيبات الإناث في الفئة العمرية نفسها. وبالمقابل، حدد الذكور الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و39 عاماً قيمة لخدمة رعاية الأطفال والحضانة أقل بنسبة 17,6% من الفئة نفسها للمستجيبات الإناث.

الجدول 9- الاستعداد للدفع للمستجيبين الذكور حسب الخاصية

النسبة إلى متوسط الاستبيان	متوسط الاستعداد للدفع (دينار أردني شهرياً)	فئات الذكور
-6.3%	48.9	ليس لديهم أطفال
-4.0%	50.1	طفل واحد على الأقل
-8.0%	48.0	أعزب
-4.0%	50.1	متزوج
-19.1%	42.2	درجة البكالوريوس
92.5%	100.5	درجة الماجستير
-7.7%	48.2	لا يوجد أطفال تحت سن الرابعة
-2.4%	51.0	وجود أطفال تحت سن الرابعة
3.6%	54.1	20 إلى 29 عامًا
3.1%	53.8	30 إلى 39 عامًا
-24.3%	39.5	40 إلى 49 عامًا
-4.5%	49.8	المتوسط لجميع الذكور

7,5 ملاحظة حول المتغيرات المستقلة:

حسبما يوضح القسم 6 من هذا التقرير، تم استبعاد 7 مشاهدات تضمنت قيمًا فريدة لا يتشارك فيها كافة المستجيبين من أفراد العينة، لغايات تنفيذ تحليل إحصائي اقتصادي للبيانات. وكان لهذه المشاهدات سمات تنفرد بها لمتغير مستقل مثل التعليم (مستجيب يحمل درجة الدكتوراه)، أو العمر (مستجيبات في الفئة العمرية 50 – 59 عامًا). وقد تم إسقاط هذه الوقائع الفريدة كونها تؤثر على دقة نتائج الانحدار. أما النتائج المنقحة التي استخدمت في الانحدار فهي معروضة في جدول ملخص الإحصائيات (الجدول 4 في القسم 6).

7,6 العوامل التي تحفز الاستعداد للدفع

وفقًا لكونلي وآخرون، يمكن تحديد العوامل التي تحفز قيمة خدمات رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل من خلال إجراء تحليل الانحدار بطريقتين:

1. الانحدار لمتغير الاستعداد للدفع المستمر باستخدام المتغيرات المستقلة للخصائص.
 2. الانحدار اللوجستي متعدد الحدود لمتغير الاستعداد للدفع المنطوي على فئات باستخدام المتغيرات النوعية المستقلة.
- ويظهر الجدول 10 نتائج الانحدار لمتغير الاستعداد للدفع من خلال المتغيرات المستقلة: الأطفال دون سن الرابعة، الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، والتعليم¹². وتظهر نتائج الانحدار بالمجمل أن التعليم كان المتغير الوحيد المهم من

ناحية إحصائية بنسبة 1% عند تحديد وجود أطفال تحت سن الرابعة، الجنس، الحالة الاجتماعية، والعمر. ويشير معامل متغير التعليم- مع بقاء بقية المتغيرات ثابتة - إلى أن جميع الأفراد الذين يحملون درجة الماجستير حددوا قيمة أكبر لخدمة رعاية الأطفال بمقدار 56,8 دينار أردني لكل موظف شهرياً من تلك التي حددها الأفراد الذين يحملون درجة البكالوريوس.

ورغم غياب الدلالة الإحصائية لجميع المتغيرات المستقلة الأخرى، إلا أن المعاملات الإيجابية لمتغيرات وجود الأطفال تحت سن الرابعة، والجنس والعمر تظهر أن الأفراد الذين يملكون هذه الخصائص يولون قيمة أكبر لخدمات رعاية الأطفال من الأفراد الذين لا يمتلكونها.

الجدول 10- نتائج الانحدار حول الاستعداد للدفع (متغير مستمر)

الانحدار على الاستعداد للدفع (متغير مستمر)	
متغير مستقل	معامل الانحدار
الأطفال تحت سن الرابعة (نعم)	11.75 (10.93)
الجنس (إناث)	5.006 (9.105)
الحالة الاجتماعية (متزوج)	-1.787 (14.29)
العمر: بين 30 و39 عام	14.75 (10.39)
العمر: بين 40 و49 عام	6.004 (16.19)
التعليم (درجة الماجستير)	56.79*** (12.72)
ثابت	27.67** (13.74)
الملاحظات	91
مربع معامل الانحدار	0.241
مربع معامل الانحدار المعدل	0.187
عامل التضخم والتباين	1.34
قياس دقة الاختبار	4.45***

الأخطاء المعيارية بين أقواس

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى 10%؛ ** ذو دلالة إحصائية عند مستوى 5%،
*** ذو دلالة إحصائية عند مستوى 1%

ويشير غياب الدلالة الإحصائية للكثير من المتغيرات المستقلة في الانحدار المذكور سابقاً إلى الحاجة لاستخدام منهجية مختلفة لتحديد العوامل التي تزيد من قيمة خدمة رعاية الأطفال في مكان العمل بالنسبة لفرد ما. ويظهر الجدول 11 نتائج الانحدار اللوجستي متعدد الحدود الذي أجري على متغير الاستعداد للدفع المنطوي على فئات 10. والحالة الأساسية أو مستوى التفضيل في الانحدار هو مستوى الاستعداد لدفع مبلغ 51 إلى 100 دينار أردني شهرياً لكل موظف (وهو الأكثر شيوعاً ما بين المستجيبين). ويتضمن الملحق 4 من هذا التقرير تعليقات حول فهم معاملات الانحدار اللوجستي متعددة الحدود.

توفر نتائج الانحدار اللوجستي متعدد الحدود فهماً أوضح للعوامل التي تحفز الاستعداد للدفع لدى المستجيبين. وبالنظر إلى مستوى 51 إلى 100 دينار شهرياً كمستوى مرجعي، تظهر المعاملات التي تمثل الاحتمالات، إمكانية انتقال المستجيب من المستوى المرجعي إلى مستوى مختار.

بالنظر إلى حالة المستجيبين الذين يتعدون عن المستوى المرجعي إلى مستوى 0 دينار، نجد أن المعامل، أو الاحتمالات لوجود أطفال تحت سن الرابعة يساوي -2.47- وهو مؤثر إحصائياً (ذو دلالة إحصائية) عند مستوى 5%. وتشير هذه القيمة إلى أنه من غير المحتمل بتاتاً لمستجيب لديه طفل تحت سن الرابعة أن يكون مستعداً لدفع 0 دينار مقابل خدمة رعاية الأطفال في مكان العمل (في الواقع، تبلغ الاحتمالية المرتبطة 7,7% فقط¹⁰).

وكانت غالبية المستجيبين الذين اختاروا الدفع ما بين 1 إلى 25 ديناراً أردنياً لكل موظف من الذكور غير المتزوجين ممن يحملون درجة البكالوريوس وأعمارهم ما بين 20 و29 عاماً. ويظهر من خلال قيمة المتغير ذات الدلالة الإحصائية والتي تبلغ 2,24 أن الفئة المذكورة سابقاً مستعدة بنسبة 90,4% لدفع 1 إلى 25 ديناراً شهرياً لكل موظف بدلاً من الحالة الأساسية التي تبلغ 51 إلى 100 دينار أردني شهرياً لكل موظف. وكذلك كان الذكور المتزوجون ممن يحملون شهادة البكالوريوس ما بين الأعمار 20 و29 عاماً أقل احتمالاً لدفع 1 إلى 25 ديناراً أردنياً شهرياً لكل موظف وكانوا يميلون لدفع مبلغ مساوٍ للمستوى المرجعي بوجود معامل ثابت يبلغ -2,95- للحالة الاجتماعية والذي يمنح احتمالية مرتبطة تبلغ 5% لدفع ما بين 1 و25 ديناراً أردني لكل موظف شهرياً بدلاً من المستوى المرجعي.

وبالنسبة لفئة 26 إلى 50 ديناراً أردني شهرياً لكل موظف، وجدنا أن المستجيبين الذين لديهم أطفال تحت سن الرابعة كانوا أقل قابلية لدفع المبلغ المذكور المتناسب مع مستوى التفضيل الذي يبلغ 51 إلى 100 ديناراً أردني شهرياً لكل موظف. ويظهر هذا من خلال المعامل الذي يبلغ -1.24- (مرتبط باحتمالية نسبتها 22%) وله دلالة إحصائية عند مستوى نسبة 10%.

أما فيما يتعلق بالمبالغ التي ارتفعت عن مستوى التفضيل؛ أي التي تتراوح ما بين 101 و150 ديناراً أردني شهرياً لكل موظف وما بين 151 و200 دينار، وجدنا أن المستجيبين الذين يحملون شهادة الماجستير كانوا أكثر قابلية لدفع هذه المبالغ بنسبة 96% و98,8% (أي استعداد أقرب إلى الكلي) على التوالي (ما يعادل قيم المعاملات 3.18 و4,37 على الترتيب) وما يتناسب مع مستوى التفضيل الذي يبلغ 51 إلى 100 ديناراً شهرياً لكل موظف.

بشكل عام، يثبت الانحدار اللوجستي متعدد الحدود أن التعليم دافع مهم لرفع الاستعداد للدفع مقابل خدمات رعاية الأطفال في مكان العمل. بالإضافة إلى تحقيق المستجيبين الذين لديهم أطفالاً تحت سن الرابعة قيماً أقل للاستعداد للدفع فيما يخص المجموعة بمتوسط 51 إلى 100 ديناراً أردني شهرياً لكل موظف.

10 أظهر اختبار مربع كاي أن النموذج ذو دلالة إحصائية بمستوى 1%.
11 انظر الملحق 4 لمعادلة تحويل المعاملات إلى الاحتمالات المرتبطة بها.

الجدول 11- الانحدار اللوجستي متعدد الحدود حول الاستعداد للدفع (متغير منطوي على فئات)

الانحدار اللوجستي متعدد الحدود حول الاستعداد للدفع (متغير منطوي على فئات)					
معاملات الانحدار					
المتغير المستقل	دينار 0	1 - 25 دينار	26 - 50 دينار	101 - 150 دينار	دينار 151 - 200
الأطفال تحت سن الرابعة (نعم)	-2.477**	-0.246	-1.240*	-1.215	-0.0808
	(1.02)	(0.879)	(0.72)	(1.628)	(1.583)
الحالة الاجتماعية (متزوج)	15.08	-2.951**	-0.0995	-4.061**	-2.596
	(1986)	(1.352)	(1.394)	(2.05)	(2.189)
التعليم (درجة الماجستير)	-16.58	0.995	-0.36	3.178**	4.372***
	(6,106)	(1.025)	(1.287)	(1.502)	(1.405)
العمر: بين 30 و 39 عامًا	0.615	0.0149	0.085	1.188	15.25
	(1.262)	(0.717)	(0.678)	(1.479)	(948.1)
العمر: بين 40 و 49 عامًا	1.359	1.277	0.492	4.169*	2.119
	(1.548)	(1.128)	(1.115)	(2.31)	(2499)
الثابت	-15.48	2.239**	0.665	-0.159	-15.66
	(1986)	(1.1)	(1.265)	(1.586)	(948.1)

الحالة الأساسية: 100-51 دينار أردني؛ تمثل الاحتمالات لكل متغير مستقل

المشاهدات 91 91 91 91 91

متوسط الاحتمالية اختبار مربع كاي 62.21***

مربع معامل الانحدار الوهمي 0.2148

الأخطاء المعيارية بين أقواس

* له دلالة إحصائية عند مستوى 10% ؛ ** له دلالة إحصائية عند مستوى 5%؛ *** له دلالة إحصائية عند مستوى 1%

7,7 من يفضل خدمات رعاية الأطفال والحضانة؟

استُحدث متغير أهمية خدمات رعاية الأطفال والحضانة من خلال الطلب من المستجيبين اختيار القيمة التي تعبر عن أهمية توفير خدمات رعاية الأطفال في مكان العمل حسب مقياس من 1 (أقل أهمية) إلى 5 (أكثر أهمية). ويظهر الجدول 12 نتائج الانحدار الذي أجري على متغير أهمية رعاية الأطفال والحضانة حسب متغيراتنا النوعية.

أظهرت النتائج أن وجود خدمات رعاية الأطفال والحضانة للأطفال تحت سن الرابعة تزيد من القيمة المنظورة لخدمة رعاية الأطفال والحضانة كما هو متوقع ويتضح ذلك من خلال النتائج الموجودة في القسم 7,6.

بالرغم من أن المتغير للأعمار بين 30 و39 عامًا والتعليم كان لهما معامل سلبي، إلا أن قيم هذه المعاملات ليست ذات دلالة عددية كبيرة. وبالنظر إلى قيمة الثابت التي تبلغ 4,6، فإنه من المتوقع أن يحدد المستجيب أهمية خدمة رعاية الأطفال والحضانة عند القيمة 4,3، وذلك مع الإبقاء على جميع المتغيرات الأخرى كما هي. كما أن المستجيب الذي يحمل شهادة الماجستير، مع بقاء جميع المتغيرات، يتوقع أن تبلغ قيمة أهمية رعاية الأطفال بالنسبة له 4,3 أيضًا. وبناءً على ذلك، فإن المستجيبين الذين ينتمون إلى المجموعات المذكورة سابقاً يولون أهمية كبيرة وتقدير واضح لتوافر خدمات رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل.

الجدول 12- الانحدار في متغير أهمية خدمات رعاية الأطفال والحضانة

الانحدار في متغير أهمية خدمات رعاية الأطفال والحضانة	
معامل الانحدار	المتغير المستقل
0.608*** (0.139)	الأطفال تحت سن الرابعة
0.175 (0.116)	الجنس (أنثى)
-0.242 (0.181)	الحالة الاجتماعية (متزوج)
-0.265** (0.132)	العمر: بين 30 و 39 عامًا
0.032 (0.206)	العمر: بين 40 و 49 عامًا
-0.291* (0.161)	التعليم (درجة الماجستير)
4.597*** (0.174)	ثابت
91	المشاهدات
0.28	مربع معامل الانحدار الوهمي
0.23	مربع معامل الانحدار المعدل
1.34	عامل التضخم والتباين
5.43***	قياس دقة الاختبار

أخطاء المعيارية بين أقواس

* له دلالة إحصائية عند مستوى 10%، ** له دلالة إحصائية عند مستوى 5%، *** له دلالة إحصائية عند مستوى 1%

8. النتائج وتداعيات السياسة

8,1 ملخص النتائج

أظهر هذا البحث بأن الموظفين في قطاع الاتصالات وضمن العينة التي جرى مسحها يولون أهمية كبيرة لتوفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة في مكان عملهم. وقد وجد أن خدمات رعاية الأطفال والحضانة من أكثر المزايا أهمية في مكان العمل إلى جانب تمديد إجازة الأمومة والمساواة في الأجور مقابل العمل نفسه وساعات العمل المرنة.

علاوة على ذلك، فقد خلّص البحث إلى أن القرب الجغرافي من مكان العمل كان الميزة الأكثر أهمية من بين المزايا المختلفة الممكن توفرها في خدمة رعاية الأطفال أو الحضانة تتبعها السلامة والنظافة وساعات العمل المماثلة لمكان العمل. وهذه الخيارات تؤكد على تفضيل غالبية المستجيبين لتوفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل.

وقد حاول البحث حساب القيمة التي منحها المستجيبون لتوفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة في مكان عملهم. لذا كرر لبحث المنهجية التي اتبعها كوني وفريقه من خلال استخدام أسلوب التقييم الاحتمالي الذي يتضمن عرض أسئلة على المستجيبين بشكل استفتاء يطلب منهم منح القيمة التي يولونها لخدمة رعاية الأطفال الموصوفة في المسح. وقد روعي أن يحاكي هذا الوصف لخدمة رعاية الأطفال والحضانة ما هو منصوص عليه في المادة 72 من قانون العمل الأردني. وقد توصلت البحث إلى أن المستجيبين قد قيموا توفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة بما يقارب 52,2 لكل موظف شهرياً أي ما يساوي 627 دينار أردني سنوياً.

ترتبط قيمة خدمة رعاية الأطفال والحضانة المذكورة أعلاه نظرياً بالمزايا التي تقدم للموظفين على شكل علاوات الأجور بالقدر نفسه. إلى ذلك، فقد تبين بأن الشركتان الخاضعتان للمسح في هذا البحث تتمتعان بادخار سنوي يبلغ 737,000 دينار أردني سنوياً، وهو ما توصلنا إليه عبر ضرب متوسط قيمة خدمات رعاية الأطفال والحضانة للشخص الواحد سنوياً بمتوسط عدد الموظفين في الشركتين المشمولتين في البحث¹². ولا تعبر هذه القيمة عن تحسن إنتاجية الموظفين كنتيجة لتقليل الغياب فحسب، وإنما تعبر أيضاً عن إمكانية تحقيق مدخرات نتيجة لانخفاض معدل تغيير الموظفين الذي قد يكون نتيجة لتوفير خدمة رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل.

لقد منح المستجيبون الذين لديهم أطفال تحت سن الرابعة قيمة أكبر لخدمة رعاية الأطفال والحضانة (لأنهم يحتاجون إلى خدمة رعاية الأطفال والحضانة) أو المستجيبين الذين يحملون درجة الماجستير. وبعبارة التوقعات والاعتقادات الشائعة، منح الرجال خدمة رعاية الأطفال والحضانة قيمة تبلغ 49,8 دينار أردني شهرياً لكل موظف. كما قيم الرجال والنساء غير المتزوجين هذه الخدمة بمقدار 49 دينار أردني شهرياً لكل موظف مما يدل على أن توفير هذه الخدمة له قيمة كبيرة لدى جميع موظفي الشركة.

8,2 الأحكام القانونية المتعلقة بخدمة رعاية الأطفال والحضانة: أفضل الممارسات العالمية

تعرض دراسة رائدة أجرتها منظمة العمل الدولية كيفية تحديد أحكام رعاية الأطفال والحضانة في عدد من الدول حول العالم. فعلى سبيل المثال في دول مثل الأردن والبرازيل وتشيلي والهند ينبغي على من يوظف عددًا معيناً من النساء توفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة. ولكن عند تنفيذ مثل هذه السياسة، تظهر المخاوف حيال قلة النساء اللواتي يحصلن على وظائف في مثل هذه الشركات كما هو الحال في الأردن. بالإضافة إلى أن مثل هذه القوانين تزيد من مخاوف أصحاب الشركات تجاه توظيف النساء (منظمة العمل الدولية، 2010).

¹² بما أن قيمة خدمة رعاية الأطفال يمكن أن تتساوى مع ادخار الراتب لصاحب العمل، فالمجموع الكلي للمدخرات التي يتمتع بها الموظف ستساوي القيمة المتوسطة (أو المدخرات) لكل موظف ضرب عدد الموظفين. والشركات في دراستنا لديها متوسط عدد موظفين يبلغ 1,175 (متوسط 1,250 موظف في زين و1000 موظف في أورانج) حسب عدد الموظفين. فإن الشركات المشاركة في دراستنا تشمل متوسط عدد من الموظفين يبلغ 1,175 (متوسط 1,250 موظف من زين، و1,100 موظف من أورانج)

لذلك قد يكون للسياسات العامة التي تفرض على أصحاب الشركات توفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة آثار سلبية عليهم وعلى الموظفين على حد سواء (منظمة العمل الدولية، 2010). علاوة على ذلك، فلا ينبغي بالحكومات تحميل الشركات كامل العبء المادي لتوفير هذه الخدمة، ونظرًا إلى أن خدمات رعاية الأطفال والحضانة تحظى باستحسان شعبي، فإن توفير مثل هذه الخدمات لا يمكن أن يتحقق دون إنشاء شراكة ناجحة ما بين القطاعين العام والخاص وتقاسم الطرفين العبء والاستفادة من المزايا.

توجد طرق بديلة للتشجيع على توفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة على نطاق واسع، وقد أثبتت نجاحها بشكل أكبر مما هو متبع في الأردن والبرازيل وتشيلي (منظمة العمل الدولية، 2010):

■ في هولندا، يساهم أصحاب الشركات بما نسبته 17% من التكلفة بينما تدعم الحكومة بقية التكاليف على شرط أن يكون المستفيدون من خدمات رعاية الأطفال والحضانة من الأسر ذات الدخل المنخفض.

■ في فرنسا، تدعم الحكومة تكاليف إدارة خدمات رعاية الأطفال بنسبة تصل إلى 55% من التكاليف الكلية حتى فترة 5 سنوات. كما تعتبر الحكومة الفرنسية خدمات رعاية الأطفال والحضانة تكاليف معفية من الضرائب بالنسبة للموظفين وتضعها ضمن فئة النفقات التي تختصم من الضرائب. وأخيرًا، تقدم فرنسا رصيد ضرائب يعادل 25% من جميع التكاليف مما يسهل إقامة التوازن ما بين العمل والحياة على شرط أن يكون كلا الوالدين يعملان في النظام التعليمي أو يدرسان فيه.

■ في المملكة المتحدة، تعفي الحكومة الموظفين من الضرائب ومساهمات التأمين الاجتماعي للموظفين شرط أن يثبت الموظف استخدام خدمات الحضانة، أو الدفع لمزود خدمة رعاية الأطفال مسجل، أو أنه يقدم لموظفيه قسائم تساهم بتحمل تكاليف رعاية الأطفال.

■ في الولايات المتحدة الأمريكية، يمنح الموظفون ميزة استرجاع الضرائب تصل إلى مقدار 5000 دولار أمريكي من التكاليف المتعلقة برعاية الأطفال. بالإضافة إلى أن الموظفين يتلقون رصيد ضرائب بنسبة 25% من جميع التكاليف التي وضعوها لتوفير خدمة رعاية الأطفال.

8,3 المادة 72 في قانون العمل الأردني: مكان التحسين

تنص المادة 72 من قانون العمل الأردني:

"على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال"

كما يظهر في القسم 8,2، تضع المادة 72 من قانون العمل الأردني العبء المادي لتوفير خدمة رعاية الأطفال والحضانة على صاحب العمل. وهذا الشرط يرفع المخاوف حيال نجاعتها نظرًا إلى أن بعض أصحاب العمل يترددون في توظيف المتزوجات في الأردن وفي دول أخرى مثل البرازيل وتشيلي (منظمة العمل الدولية، 2010). كما أن الشركات التي ينطبق عليها هذا القانون تشكل ما نسبته 1,8% من جميع الشركات في الأردن وذلك بناءً على بيانات من التعداد المؤسسي الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة عام 2011. وعليه، فإن إمكانية تطبيق هذه المادة وقدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة منها والمتمثلة في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل تبقى محل شك.

وتظهر نتائج تحليلنا في القسم 7 أن خدمة رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل تحظى بقيمة كبيرة بغض النظر عن الجنس (رغم أنها تختلف بنسبة 8% حسب الجنس). وقد تدل هذه النتيجة إلى أن ما تنص عليه المادة 72 من توفير خدمة رعاية الأطفال هو حق حصري للموظفات الإناث فقط ويمنع الرجال من الاستمتاع بخدمة رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل. هذا وويؤدي مثل هذا التمييز بناءً على الجنس إلى ترسيخ الاعتقاد بأن النساء فقط هن المسؤولات عن رعاية أطفالهن وهو معتقد بالي لا يتناسب مع القرن الحادي والعشرين.

وباعتبار أن الشركات تحظى بمزايا بفضل توفير خدمة رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل مقابل حوالي 52 دينار أردني لكل موظف شهريًا كنتيجة لعلاوات الأجور، يصبح من المهم دراسة آلية اتخاذ القرار حيال الجدوى الاقتصادية لشركة تنظر في تأسيس خدمة رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل. ومن أجل تشجيع الشركات على تقديم مثل هذه الخدمات، يجب أن تُصاغ السياسات العامة بشكل يركز على المزايا وليس على التكاليف.

يمكن تنفيذ السياسة العامة من أجل تقليل التكاليف وإدارة خدمة رعاية الأطفال والحضانة من قبل صاحب العمل. وهذا التغيير في السياسة مهم جدًا نظرًا إلى أن توفير خدمة الحضانة أمر يصب في الصالح العام، وبالتالي على الحكومة أن تتقاسم التكلفة الاقتصادية التي يحتاجها توفير هذه الخدمات من أجل تحقيق هدف زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة.

هناك حالة من الغموض حول آلية تقاسم التكلفة ما بين الحكومة وصاحب العمل في ظل القانون الحالي، بالإضافة إلى أن قانون الضريبة رقم 24 لعام 2014 لا ينص بوضوح على اختصاص الضريبة. ويمكن أن تدعم الحكومة تكلفة إنشاء وإدارة خدمة رعاية الأطفال من خلال العديد من الخيارات التالية:

- التصريح بشكل واضح في قانون ضريبة الدخل أن التكاليف المنفقة على خدمات رعاية الأطفال تختصم من الضريبة. ويمكن للقانون أن ينص على أن مثل هذه التكاليف خاضعة لاختصاص مضاعف مما يوفر حافزًا ماديًا قويًا لأصحاب العمل تجاه تأسيس خدمة رعاية الأطفال لأنها ستوفر إعفاءً من الضريبة (توفير ضريبي) يعادل ضعف ضريبة الدخل.
- قد تقدم الحكومة رصيداً ضريبياً يبلغ 25-50% من النفقات التي يتطلبها توفير خدمات رعاية الأطفال من قبل الشركة. وهذا الرصيد من شأنه أن يقلل ضريبة الدخل المفروضة على الشركة ويزيد من الدخل الصافي بعد خصم الضريبة وبالتالي حساباتها الربحية.
- قد تسمح الحكومة بتضمين نفقات خدمات رعاية الأطفال بالإعفاء الإضافي للأسر بهدف تقليل ضريبة الدخل. ويمكن أن تشمل هذه الميزة أية نفقات إضافية تنكدها الأسرة من أجل تحقيق التوازن بين العمل والحياة.
- قد تقدم الحكومة الدعم المالي المباشر أو التحويلات المالية للموظفين الذين يختارون خدمة رعاية الأطفال في مكان عملهم وفق سقف معين.

تفرض كل من الاستجابات المذكورة سابقاً تكاليف اقتصادية كبيرة على الحكومة. وضمن الإجراءات التقشفية التي تشمل الإنفاق الحالي، قد يبدو من الصعب تنفيذ سياسة زيادة النفقات الحكومية (سواء مباشرة من خلال زيادة النفقات أو غير مباشرة من خلال العوائد السابقة). ووفقاً لدراسة قام بها منتدى الاستراتيجيات الأردني في عام 2015، تساهم كل امرأة تنضم إلى سوق العمل بما يقارب 13,000 دينار أردني من الناتج المحلي الإجمالي في الأردن. لذلك يمكننا تصميم السياسات التي لا تتجاوز فيها المساعدة الحكومية هذه القيمة. وفي هذه الحالة يحصل المجتمع ككل على ميزة صافية.

9. التحسينات والبحث المتعمق

9,1 التحسينات على البحث

خضعت الدراسة لعدد من القيود التي يمكن التعامل معها بشكل أكبر ضمن أنماط أو امتدادات لهذه الدراسة؛ وهي بشكل رئيسي:

1. استكشاف مجموعة أكثر غنى من المتغيرات النوعية التي يمكن أن تبين الدوافع لقيمة خدمة رعاية الأطفال والحضانة بالنسبة للموظف ومثال ذلك مستوى الدخل.
2. عينة أكبر حجمًا تشمل قطاعات متعددة للمساعدة في توحيد النتائج وجعلها أكثر متانة من أجل تطبيق نتائج البحث على الاقتصاد الأردني ككل.
3. يمكن إجراء المسح، بما يتفق مع توجيهات الإدارة الوطنية للمحيطات والغلاف الجوي، وذلك من خلال المقابلات الشخصية بدلاً من نشره عبر الإنترنت بهدف التحكم بالعوامل الخارجية والحصول على المعلومات العميقة.

9,2 المجالات التي تستدعي توسيع نطاق البحث

يمكن توسيع هذا البحث من خلال طريقتين:

1. تطوير دراسة تهدف إلى صياغة السياسة العامة التي تزيد من مشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال توفير المساعدة الحكومية المالية وتحديد نطاقها إما للموظفين أو الأسر في ضوء المعلومات المحتسبة بالقسم 7 من هذا التقرير.

2. تطوير دراسة تتعلق بالجدوى الاقتصادية للتعامل مع عبء رعاية الأطفال من خلال توفير أنواع مختلفة من خدمات رعاية الأطفال والحضانة مثل:

أ. الرعاية بعمر المدرسة: خدمات الرعاية للأطفال المسجلين في المدارس.

ب. الرعاية الاحتياطية: خدمات رعاية الأطفال والحضانة للموظفين الذين قد يواجهون حالات طارئة متعلقة بالأسرة أو العمل وبالتالي يحتاجون إلى خدمة طارئة لرعاية أطفالهم.

ج. رعاية الأطفال المرضى: خدمات رعاية الأطفال المرضى التي قد تبرز الحاجة إليها بشكل غير متوقع.

د. رعاية الأطفال ضمن ساعات العمل غير الاعتيادية: خدمات رعاية الأطفال والحضانة للموظفين الذين تكون ساعات عملهم غير منتظمة أو تتجاوز يوم العمل النموذجي.

هـ. إجازة الوالدين المدفوعة: زيادة إجازة الأمومة المدفوعة المنصوص عليها في القانون الأردني بإجازة الوالدين المدفوعة.

10. المراجع

1. آرو وفريقه، "تقرير لجنة الإدارة الوطنية للمحيطات والغلاف الجوي حول التقييم الاحتمالي" الإدارة الوطنية للمحيطات والغلاف الجوي، 1993
2. كونلي وفريقه، "قيمة خدمات رعاية الأطفال التي يقدمها صاحب العمل للموظفين"، العلاقات الاقتصادية، Vol 43, No. 4, October 2004.
3. كريستيانسن وفريقه، "إطلاق العنان لاحتتمالات توظيف المرأة في أوروبا: الدوافع والمميزات"، صندوق النقد الدولي، 2016.
4. فيرنانديز، آر "التغير الثقافي: التحولات التي طرأت على مشاركة المرأة في سوق العمل على مدى قرن من الزمان"، الدراسة الأمريكية الاقتصادية النسخة 103، 2013.
5. هاين، كاثرين، كاسيرير، ناومي، "حلول مكان العمل لرعاية الأطفال"، منظمة العمل الدولية، 2010.
6. المجلس الأعلى للسكان، "انسحاب المرأة من سوق العمل الأردني باستخدام بيانات مؤسسة الضمان الاجتماعي"، 2015.
7. مؤسسة التمويل الدولية، بيت الحكمة الأردني للتدريب JIoD، "تأثير التنوع الجنسي على الأداء الاقتصادي للشركات" 2015.
8. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، "مسح العمالة والبطالة"، 2015.
9. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، "تعداد المنشآت الأردني"، 2012.
10. الموقع الإلكتروني لدائرة الإحصاءات العامة الأردنية: www.dos.gov.jo.
12. منتدى الاستراتيجيات الأردني، "بحث في تكلفة انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل"، أكتوبر 2015.
12. تزاناتوس، زافيريس. "آثار عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف والأجور في الأردن: ثلاثة أسئلة وإجاباتها". 2015. عرض تقديمي.

أ. الملحقات

1. نص الاستبيان

الصفحة 1: مقدمة

مرحبًا وشكرًا على تخصيص جزء من وقتك لإتمام هذا الاستبيان!

اسمي يعقوب الشوملي وأنا عضو في حملة صداقة التي تسعى لتوفير بيئة عمل مناسبة للمرأة.

نحن نطلب من موظفين في شركات مختلفة إتمام هذا الاستبيان حتى نتمكن من فهم رأي الموظفين حيال توفير خدمة رعاية الأطفال والحضانة في مكان عملهم وما إن كانوا سيستفيدون من وجودها أم لا.

جميع الإجابات في هذا الاستبيان سرية. ولن نطلب منك أية معلومات تكشف عن هويتك. بالإضافة إلى أن جميع الإجابات ستكون مجمعة ولن يتم الكشف عن هوية أي فرد.

الوقت المقدر لإتمام هذا الاستبيان هو 10 دقائق.

نشكرك على تخصيص وقت للإجابة عن أسئلتنا. إن إجاباتك مهمة جدًا ومفيدة لنا ولجودة عملنا.

الصفحة 2: الأسئلة النوعية

في هذه الصفحة، سنطرح عليك عددًا من الأسئلة النوعية حول ما تفضله في بيئة العمل.

س1: الرجاء ترتيب الخصائص التي تهتمك عند التفكير في العمل لدى شركة معينة ضمن مقياس يتكون من:

مهم جدًا، مهم إلى حد ما، مهم، حيادي

- توفير الشركة مرافق رعاية الأطفال في مكان العمل
- اتباع الشركة سياسة عدم التسامح حيال التمييز ما بين الرجال والنساء
- تأمين الشركة للمواصلات للموظفين من وإلى مكان سكنهم
- تمديد الشركة لإجازة الأمومة المدفوعة (أكثر من 70 يوم)
- سماح الشركة للموظفين بالعمل من المنزل
- تمتع الشركة بساعات عمل مرنة و/ أو وظائف بدوام جزئي
- أخرى (اذكرها)

س2: من بين الخيارات التالية، ما هي الشركة التي تفضل العمل بها؟

- الشركة التي تحتوي على مرافق لرعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل
 - الشركة التي لا تحتوي على مرافق لرعاية الأطفال والحضانة ولكنها تقدم إعانة مالية تغطي التكاليف المالية لخدمات رعاية الأطفال والحضانة التي يختارها الموظف
 - لا شيء مما ذكر
- في حال اختيار "لا شيء مما ذكر"، يجب على المستخدم إعطاء إجابة مكتوبة.

س3: الرجاء اختيار الإجابة المناسبة والتي تعكس موافقتك على الجمل التالية:

"أعتقد أنه على كل شركة توفير خدمة رعاية الأطفال والحضانة في مبانيها كإحدى المزايا التي تقدمها لموظفيها"

■ حسب مقياس من 1 إلى 5 (لا أوافق بشدة إلى أوافق بشدة)

س4: الرجاء الاختيار من بين المزايا الخمس الأكثر أهمية التي تبحث عنها في مرافق رعاية الأطفال والحضانة:

- القرب الجغرافي من مكان العمل
- القرب الجغرافي من المنزل
- امتلاك ترخيص حكومي كخدمة رعاية أطفال متخصصة
- خدمة رعاية الأطفال من المنزل
- تقديم خدمات خاصة للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
- تقديم مساحة للعب
- تقديم خدمات رعاية الأطفال تحت سن الرابعة
- وجود كادر طبي في الموقع
- تقديم برامج تعليمية ممتازة
- مركز يتبع سياسة الباب المفتوح أمام الأهل
- موظفين مرخصين أو معتمدين
- السلامة والنظافة
- العمل بنفس ساعات عمل شركتك
- أخرى: (اكتب الإجابة)

الصفحة 3: سيناريو افتراضي

السيناريو الوارد أدناه افتراضي بالكامل. نرجو منك قراءة الوصف أدناه والإجابة على الأسئلة التي تتبعه.

شركة ألفا بيتا تكنولوجي هي شركة تُعني بتقديم حلول البرمجيات للشركات في الشرق الأوسط. وهي الآن بصدد تأسيس مرافق لرعاية الأطفال والحضانة في مكاتبها. وتتمتع المرافق المقترحة بالمزايا التالية:

- يتمتع جميع الموظفين الذين لديهم أطفال بخيار استخدام مرافق رعاية الأطفال بغض النظر عن عددهم أو جنسهم.
- يتم قبول الأطفال تحت سن الرابعة في مرافق رعاية الأطفال والحضانة فقط.
- تعمل المرافق من الساعة الثامنة صباحًا إلى الخامسة مساءً
- يُشرف على إدارة المرافق مجموعة من الموظفين المتخصصين المؤهلين والمرخصين.

تدرس الشركة تمويل جزء من تكاليف رعاية الأطفال والحضانة من خلال مساهمات الموظفين. حيث ستطلب إدارة الشركة من الموظفين التعبير عن مدى استعدادهم لدفع مبلغ شهري من المال لتمويل مرافق رعاية الأطفال والحضانة.

إن اختار معظم الموظفين عدم دفع أي مبلغ ثابت، فلن يتم توفير مرافق رعاية الأطفال والحضانة.

وإن اختارت غالبية الموظفين دفع مبلغ ثابت، سيتم توفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة وسيساهم جميع الموظفين بهذا المبلغ شهريًا على شكل اختصام من الراتب.

تخيل أنك موظف في شركة ألفا بيتا تكنولوجي. وطلبت منك إدارة الشركة الإجابة على الأسئلة التالية:

س5: ما هو المبلغ الذي يمكنك دفعه للمساعدة في تأسيس مرافق رعاية الأطفال في مكاتب الشركة؟

■ لا شيء

■ 1 إلى 25 دينار أردني شهريًا

- 26 إلى 50 دينار أردني شهريًا
- 51 إلى 100 دينار أردني شهريًا
- 101 إلى 150 دينار أردني شهريًا
- 151 إلى 200 دينار أردني شهريًا
- 201 دينار أردني شهريًا أو أكثر.

إن اختار المستجيب "لا شيء" فسيتم توجيهه/ توجيهها إلى صفحة تطرح الأسئلة التالية:

س6: لماذا اخترت الإجابة السابقة؟

- لا أعتقد أن وجود خدمة رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل أمر مهم
- أعتقد أن على الشركة أن تدفع مقابل خدمة رعاية الأطفال والحضانة وليس الموظفين
- لا أعرف
- أخرى (إدخال في مربع النص)

في حال الإجابة بأي خيار ما عدا "لا شيء" سيتم توجيهه/ توجيهها إلى صفحة تطرح الأسئلة التالية:

س7: ما هي الجملة التي تعكس موقفك تجاه توفير خدمة رعاية الأطفال في مكان العمل بالشكل الأفضل:

- أعتقد أن توفير خدمة رعاية الأطفال والحضانة مهم جدًا ومفيد بالنسبة لي.
- أعتقد أن توفير خدمة رعاية الأطفال والحضانة مهم ومفيد للشركة وجميع الموظفين.
- الخياران أ و ب
- أخرى (إدخال في مربع النص)

الصفحة 4: أسئلة المعرفة

س8: كيف تصف معرفتك بأحكام المادة 72 من قانون العمل المتعلقة بخمات رعاية الأطفال في مكان العمل؟

- لا أعرف
- أعرف إلى حد ما
- أعرف كليًا

س9: هل تفضل أن تحتوي شركتك على مرافق خدمة رعاية الأطفال والحضانة في مكان العمل؟

- نعم
- لا

الصفحة 5: أسئلة السمات الشخصية

في هذه الصفحة، سنطرح عليك بعض الأسئلة التي تهدف إلى فهم سماتك الشخصية، عائلتك ومنزلك.

س10: هل أنت:

- أنثى
- ذكر

س11: كم طفل لديك حاليًا؟

- 0

- 1 ■
- 2 ■
- 3 ■
- 4 ■
- 5 أو أكثر ■

س12: هل لديك أطفال تحت سن الرابعة؟

- نعم ■
- لا ■

س13: ما هي حالتك الاجتماعية؟

- أعزب/ عزباء، لم أتزوج قط ■
- متزوج/ متزوجة ■
- أرمل/ أرملة ■
- مطلق/ مطلقة ■
- منفصل/ منفصلة ■
- لا إجابة ■

س14: كم عمرك؟

- 15 إلى 19 عام ■
- 20 إلى 29 عام ■
- 30 إلى 39 عام ■
- 30 إلى 39 عام ■
- 40 إلى 49 عام ■
- 50 إلى 59 عام ■
- 60 عام أو أكثر ■

س15: ما هي أعلى درجة دراسية وصلتها؟

- إتمام أحد صفوف الثانوية ■
- شهادة ثانوية عامة ■
- تدريب تجاري/ تقني/ مهني ■
- درجة البكالوريوس ■
- درجة الماجستير ■
- درجة الدكتوراة ■

أ.2 سمات العينة المفصلة

الجدول 13 - سمات العينة المفصلة

عدد المشاهدات	المتغير
	الجنس
56	أنثى
42	ذكر
	عدد الأطفال
24	لا يوجد أطفال
24	طفل واحد
28	2 طفل
18	3 أطفال
4	4 أطفال
	هل لديك أي طفل تحت سن الرابعة؟
42	لا
56	نعم
	الحالة الاجتماعية
1	مطلق/ مطلقة
79	متزوج/ متزوجة
1	منفصل/ منفصلة
17	أعزب/ أعزبة
	المجموعة العمرية
25	20 إلى 29 عام
58	30 إلى 39 عام
13	40 إلى 49 عام
2	50 إلى 59 عام
	المستوى التعليمي

81	درجة البكالوريوس
1	درجة الدكتوراة
14	درجة الماجستير
2	دبلوم مهني

أ.3 جداول الاستعداد للدفع المجدولة

ملاحظات:

ع ترمز إلى عدد الإجابات
الاستعداد للدفع يكون بالدينار الأردني شهرياً
نسبة متوسط الاستعداد للدفع تقارن قيمة الاستعداد للدفع في الاستبيان بمتوسط 52,2 لكل موظف شهرياً.

الجدولة ذات البعد الواحد:

الجدول 14- الاستعداد للدفع حسب الجنس

ع	النسبة لمتوسط الاستعداد للدفع	الاستعداد للدفع	الجنس
56	3.4%	54.0	أنثى
42	-4.6%	49.8	ذكر
98	0.0%	52.2	المجموع

الجدول 15- الاستعداد للدفع حسب عدد الأطفال

عدد الأطفال	الاستعداد للدفع	النسبة لمتوسط الاستعداد للدفع	ع
0	47.9	-8.3%	24
1	66.6	27.5%	24
2	46.4	-11.2%	28
3	49.1	-6.1%	18
4	47.4	-9.3%	4
المجموع	52.2	0.0%	98

الجدول 16- الاستعداد للدفع حسب وجود أطفال تحت سن الرابعة

وجود أطفال تحت سن الرابعة	الاستعداد للدفع	النسبة لمتوسط المسح	ع
لا	46.0	-12.0%	42
نعم	56.9	9.0%	56
المتوسط	52.2	0.0%	98

الجدول 17- الاستعداد للدفع حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	الاستعداد للدفع	النسبة لمتوسط المسح	ع
مطلق/ مطلقة	38.0	-27.3%	1
متزوج/ متزوجة	52.8	1.1%	79
منفصل/ منفصلة	75.5	44.5%	1
أعزب/ أعزبة	49.0	-6.2%	17
المتوسط	52.2	0.0%	98

الجدول 18- الاستعداد للدفع حسب العمر

ع	النسبة لمتوسط المسح	الاستعداد للدفع	العمر
25	-17.7%	43.0	20 إلى 29 عام
58	15.2%	60.2	30 إلى 39 عام
13	-29.3%	37.0	40 إلى 49 عام
2	-27.7%	37.8	50 إلى 59 عام
98	0.0%	52.2	المتوسط

الجدول 19- الاستعداد للدفع حسب التعليم

ع	النسبة لمتوسط المسح	الاستعداد للدفع	التعليم
81	-13.5%	45.2	درجة البكالوريوس
1	-75.1%	13.0	درجة الدكتوراة
14	90.7%	99.6	درجة الماجستير
2	-51.2%	25.5	دبلوم مهني
98	0.0%	52.2	المتوسط

الجدولة ذات البعدين:

الجدول 20- الاستعداد للدفع حسب الجنس والعمر

ع	النسبة لمتوسط المسح	الاستعداد للدفع	الجنس والعمر
56	3.4%	54.0	أنثى
18	-26.0%	38.7	20 إلى 29 عام
32	25.0%	65.3	30 إلى 39 عام
5	-37.0%	32.9	40 إلى 49 عام
1	44.5%	75.5	50 إلى 59 عام
42	-4.6%	49.8	ذكر
7	3.5%	54.1	20 إلى 29 عام
26	3.0%	53.8	30 إلى 39 عام
8	-24.4%	39.5	40 إلى 49 عام
1	-100.0%	0.0	50 إلى 59 عام
98	0.0%	52.2	المتوسط

الجدول 21- الاستعداد للدفع حسب الجنس والتعليم

ع	النسبة لمتوسط المسح	الاستعداد للدفع	الجنس والتعليم
56	3.4%	54.0	أنثى
46	-9.1%	47.5	درجة البكالوريوس
8	89.4%	98.9	درجة الماجستير
2	-51.2%	25.5	دبلوم مهني
42	-4.6%	49.8	ذكر
35	-19.2%	42.2	درجة البكالوريوس
1	-75.1%	13.0	درجة الدكتوراة
6	92.4%	100.5	درجة الماجستير
98	0.0%	52.2	المتوسط

الجدول 22- الاستعداد للدفع حسب الجنس وعدد الأطفال

ع	النسبة لمتوسط المسح	الاستعداد للدفع	الجنس وعدد الأطفال
56	3.4%	54.0	أنثى
16	-9.3%	47.4	0
18	28.5%	67.1	1
15	-6.7%	48.8	2
7	-10.2%	46.9	3
42	-4.6%	49.8	ذكر
8	-6.3%	48.9	0
6	24.6%	65.1	1
13	-16.4%	43.7	2
11	-3.5%	50.4	3
4	-9.3%	47.4	4
98	0.0%	52.2	المتوسط

الجدول 23- الاستعداد للدفع حسب الجنس ووجود أطفال تحت سن الرابعة

ع	النسبة لمتوسط المسح	الاستعداد للدفع	الجنس ووجود الأطفال تحت سن الرابعة
56	3.4%	54.0	أنثى
25	-14.9%	44.5	لا
31	18.2%	61.8	نعم
42	-4.6%	49.8	ذكر
17	-7.7%	48.2	لا
25	-2.5%	51.0	نعم
98	0.0%	52.2	المتوسط

الجدول 24- الاستعداد للدفع حسب عدد الأطفال والعمر

ع	النسبة لمتوسط المسح	الاستعداد للدفع	عدد الأطفال والعمر
24	-8.3%	47.9	0
12	-31.3%	35.9	20 إلى 29 عام
12	14.6%	59.9	30 إلى 39 عام
24	27.5%	66.6	1
10	-8.2%	48.0	20 إلى 29 عام
12	64.4%	85.9	30 إلى 39 عام
2	-15.3%	44.3	40 إلى 49 عام
28	-11.2%	46.4	2
3	4.6%	54.7	20 إلى 29 عام
21	-4.7%	49.8	30 إلى 39 عام
4	-57.4%	22.3	40 إلى 49 عام
18	-6.1%	49.1	3
13	2.2%	53.4	30 إلى 39 عام
3	-27.6%	37.8	40 إلى 49 عام
2	-27.7%	37.8	50 إلى 59 عام
4	-9.3%	47.4	4
4	-9.3%	47.4	40 إلى 49 عام
98	0.0%	52.2	المتوسط

الجدول 25- الاستعداد للدفع حسب الجنس والحالة الاجتماعية

ع	النسبة لمتوسط المسح	الاستعداد للدفع	الجنس والحالة الاجتماعية
56	3.4%	54.0	أنثى
1	-27.3%	38.0	مطلق/ مطلقة
42	5.7%	55.2	متزوج/ متزوجة
1	44.5%	75.5	منفصل/ منفصلة
12	-5.3%	49.5	أعزب/ أعزبة
42	-4.6%	49.8	ذكر
37	-4.1%	50.1	متزوج/ متزوجة
5	-8.1%	48.0	أعزب/ أعزبة
98	0.0%	52.2	المتوسط

أ.4 فهم معاملات الانحدار اللوجستي متعدد الحدود

تمثل المعاملات في كل عمود خاص بالانحدار الاحتمالات أو الإمكانية المحتملة للسمات المكتشفة عبر المتغير المستقل مؤثرًا على استعداد المستجيب لدفع مستوى يتراوح ما بين 51 إلى 100 دينار لكل موظف شهريًا إلى مستوى فئات مختلف (مبلغ مختلف من الاستعداد للدفع).

ولتحقيق فهم أفضل لهذه المعاملات، لجأنا إلى تحويلها إلى احتمالات متتالية باستخدام معادلة الاحتمالات:

$$\beta_i = \log\left(\frac{p}{1-p}\right)$$

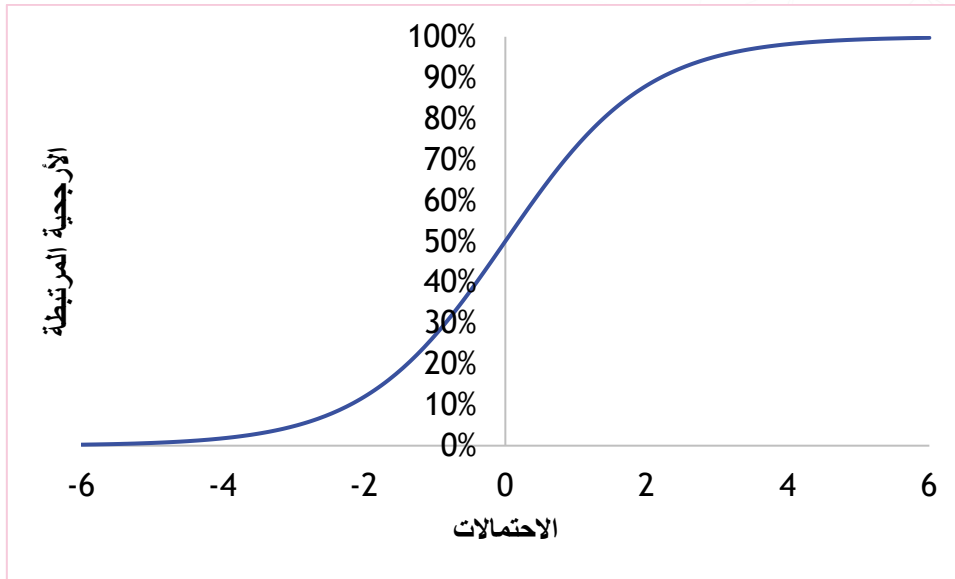
حيث يمثل β_j المعامل للمتغير المستقل Z_j . وتمثل القيمة p هنا احتمالية انتقال المستجيب من مستوى نسبي معين إلى مستوى التفضيل بشرط أن يكون المستجيب راضيًا عن قيمة المتغير المستقل. وينتج عن p :

$$p = \frac{e^{\beta_j}}{1 + e^{\beta_j}}$$

نلاحظ أن e هو الثابت الرياضي الذي يساوي حوالي 2.718.

تظهر العلاقة بين الاحتمالات والأرجحيات المرتبطة بها من خلال الشكل أدناه:

الشكل 9- العلاقة بين الاحتمالات والأرجحيات المرتبطة بها



يوفر الشكل الوارد أعلاه بعض القواعد المتبعة في فهم هذه المعاملات:

1. إن كانت قيمة المعامل 0، تصبح الأرجحية المرتبطة 50% (أو 50-50).
2. إن كان المعامل سالبًا، تتراوح الأرجحية المرتبطة ما بين 0 و50%.
3. إن كان المعامل موجبًا، تتراوح الأرجحية المرتبطة ما بين 50% و100%.