

## تشخيص المعوقات المهنية وتأثيرها في عمل الموارد البشرية المغتربة

(دراسة لقياس طبيعة ومستوى المعوقات المهنية للاجئين السوريين في تركيا)

د. بسام عبدالرحمن يوسف\*

### المستخلص:

يتمثل الهدف الرئيس للبحث بتحديد أبرز المعوقات التي تحول دون إيجاد أعداد كبيرة من اللاجئين السوريين لفرص عمل في تركيا، وبغية تحقيق ذلك فقد تم تصميم استبانة، تم توزيعها إلكترونياً على عينة من اللاجئين في ولاية غازي عنتاب وأنطاكية في تركيا، بوصفهما من الولايات التي يتواجد فيها أعداد كبيرة نسبياً من اللاجئين، ولقد بلغ عدد المستطلعة آراؤهم (118) لاجئ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بوصفه من المناهج التي تعبر عن الظاهرة وتصفها كما هي عليه في الواقع، ولعل من أبرز النتائج التي تم التوصل إليها أن المحددات المتعلقة باللغة تشكل أكبر العقبات أمام إيجاد اللاجئين لفرص عمل في تركيا، كما أن القوانين المتعلقة بإذن العمل تشكل عائقاً يقلل من القدرة للعمل.

### المحور الأول: المنهجية البحثية

#### ● المشكلة البحثية:

تعد مشكلة البطالة على نحو عام من المشكلات التي تعاني منها العديد من الدول، وتتفاقم المشكلات عندما يهاجر العديد من الأشخاص بلدانهم إلى بلاد أخرى، مما يؤدي إلى ازدياد المشكلة. تتمثل المشكلة التي يسعى البحث لإيجاد حل لها بعدم قدرة أعداد كبيرة من اللاجئين السوريين للعمل في تركيا، على الرغم من امتلاك نسبة كبيرة منهم لمؤهلات تعليمية عليا، وقد تم تشخيص ذلك عن طريق تقارير المنظمات الدولية، والتقارير الرسمية الصادرة من دولة اللجوء (تركيا)، فضلاً عن المقابلات الشخصية مع بعض اللاجئين.

---

\*- الدكتور بسام عبد الرحمن يوسف: مواليد الموصل بالعراق 1975م، أستاذ مشارك في إدارة الأعمال، وعميد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة الزهراء (غازي عنتاب، تركيا)، وعضو دائم في مجلس إدارة نظم المعلومات الإدارية ديب، له عديد الأبحاث المنشورة، كما أشرف على أطروحات ورسائل جامعية عديدة.

● **الفرضية البحثية:**

إن القوانين المتعلقة بالعمل، فضلاً عن اللغة والمحددات الاجتماعية تعد من أهم أسباب حصول ظاهرة البطالة بين أوساط الموارد البشرية اللاجئة في تركيا.

● **الحدود المكانية والزمانية:**

تم تنفيذ البحث الحالي في تركيا بوصفها البلد الذي لجأ إليه نسبة كبيرة من السوريين، وعلى اعتبار أنه من دول الجوار لسوريا، والذي يتمتع باستقرار نسبي، في حين تتمثل الحدود الزمانية بالمدة من 2017/6/15 ولغاية 2017/8/8.

● **أهمية البحث:**

تنبثق أهمية البحث من أهمية موضوع البطالة المنتشرة بين أوساط اللاجئين السوريين والذي بات يشكل أزمة تعاني منها كل من حكومة البلد المضيف، واللاجئون في آن واحد، ومن الدور المتوقع للبحث الإسهام فيه والمتمثل بإيجاد حلول لمشكلة اللاجئين، والتي قد تسهم في تخفيف المعاناة، وللحيلولة دون أن يشكل اللاجئون عبئاً على الحكومة التركية، فضلاً عن محاولة استثمار خبرات اللاجئين للنهوض بالاقتصاد التركي.

**المحور الثاني: الإطار النظري:**

**تمهيد:**

ذكرت المفوضية العليا لشؤون اللاجئين التابعة للأمم المتحدة أن عدد اللاجئين السوريين في تركيا وصل إلى ما يقارب مليونين و800 ألف لاجئ مسجلين في الكشوفات الرسمية، مشيرةً إلى أن اللاجئين غير المسجلين يُقدر عددهم بقرابة 200 ألف لاجئ، وهذا ما يجعل عدد اللاجئين السوريين في تركيا يصل إلى حوالي 3 ملايين لاجئ.

**المقصود بالبطالة واللاجئين:**

تعد مشكلة البطالة على نحو عام من المشكلات التي لا تكاد تخلو منها دولة من دول العالم، ويقصد بها الحالة التي لا يستطيع فيها الأفراد ممارسة النشاط الاقتصادي خلال مدة زمنية معينة نتيجة لعوامل خارجة عن إرادتهم، بالرغم من كونهم في سن العمل وقادرين عليه وراغبين فيه، وباحثين عنه (السوداني، 2010، 90).

الأجنبي: الأجنبي في دولة معينة هو كل شخص لا يتمتع بجنسيتها (شباط، 1986، 7)

## حقوق الأجنبي:

تقسم حق الأجنبي على أراضي الدولة التي يتواجد فيها إلى:

### 1. حقوق عامة:

فبمقتضى تواجد الأجنبي على إقليم الدولة يعترف له بالحريات اللازمة والمرتبطة بكونه إنساناً، مثل حرية العقيدة والديانة، والانتقال داخل إقليم الدولة المضيفة دون قيود أو شروط، وتمتع الأجنبي بحرية التعبير عن الرأي (صادق، 1977، 19).

والقاعدة في ذلك هي تمتع الأجانب بالحريات العامة مساواة بالمواطنين لأنها تعتبر من الحريات اللصيقة بشخص الانسان، وترتبط به انطلاقاً من أن جميع الناس يولدون أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق.

### 2. الحقوق الخاصة: وهي متنوعة منها: حقوق الأسرة، والحقوق المالية

#### اللاجئ:

تعرف المادة 2(1) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق المهاجرين، العامل المهاجر بأنه: الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها. (الاتفاقية الدولية لحماية حقوق المهاجرين)، الفرق بين اللاجئ والاجنبي، يتمثل في أن للأجنبي دولة تحميه، بينما يفتقد اللاجئ لهذه الحماية.

#### تعريف المحددات المتعلقة بالعمل:

##### • العمل في مجال التخصص (المهني والأكاديمي)

يقصد بالعمل في مجال التخصص التوافق بين المؤهل الأكاديمي الذي حصل عليه الشخص، أو الخبرة المهنية المكتسبة وبين مجال العمل الفعلي. وتحصل المشكلة عند عدم تحقق ذلك التوافق، وهذا ما يمكن تسميته بظاهرة الهدر في الطاقات والقدرات البشرية عندما تعمل في غير المجال المختصة به، مما يؤدي إلى اضطراب في سوق العمل، عندئذ سيعمل فئات متعددة من أفراد المجتمع (اللاجئين) خارج نطاق اختصاصهم.

### • الأجور والمردود المالي

يعرف المختصون في علم الإدارة الأجور بأنها ثمن العمل، أو المقدار من النقود الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير خدمات يؤديها العامل، وتمثل للأخير الدخل الذي يحصل عليه مقابل ما يبذله من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل (عبد الباقي، 2000، 359).

يشير الاقتصاديون إلى أن الأجور تمثل العائد الذي يحصل عليه عنصر العمل بوصفه عنصراً من عناصر الإنتاج. ويؤكد الاقتصاديون أن الأجور على نوعين الدخل الحقيقي والدخل النقدي. لذا فإن حصول العاملين على دخل حقيقي محدد يجب أن يفني بالحد الأدنى من متطلبات المعيشة، واستناداً إلى ذلك فإن انخفاض الأجور في سوق العمل عن متوسط الأجور يؤدي إلى عزوف البعض عن العمل.

### • ظروف العمل والسلامة المهنية

تتطلب أساليب العمل وجود بيئة عمل تتسم بدرجة عالية من السلامة المهنية، يقصد بالسلامة المهنية عدم احتمالية تعرض العاملين لإصابات بدنية نتيجة ممارستهم لأعمالهم.

تلجأ بعض الشركات الصناعية لتشغيل اللاجئين بأعمال تتسم بالخطورة النسبية، استغلالاً لحاجة هذه الفئة للعمل، وقد يعزف كثير من الأفراد عن العمل في مثل هذه الشركات.

يقصد بمصطلح الصحة والسلامة المهنية تلك الإجراءات والنشاطات الخاصة بتوفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان والآلة والمادة، واحاطتها بجو خالٍ من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها، ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث، والعمل على توفير التأمينات الاجتماعية التي تحمي حقوق العاملين في مواقع العمل (المغني، 2006، 16).

تتعدد المخاطر المهنية في بيئة العمل فمنها ما يتعلق بالأغبرة، والضجيج (الضوضاء) الذي يؤدي إلى ضعف حاسة السمع وغالباً ما يحصل في المعامل، والمواد الكيميائية، والتعرض للإشعاع.

### • اللغة والمحددات الاجتماعية:

تمثل المحددات الاجتماعية عاملاً من العوامل التي تحول دون اندماج المغتربين من اللاجئين وغيرهم في مجتمع البلد المضيف وحصولهم على فرص عمل، ولعل من أبرز مضامين العوامل الاجتماعية اللغة والعادات والتقاليد.

#### • القوانين المنظمة للعمل والجوانب الرسمية:

تهدف الدول على نحو عام لصياغة قوانين تستطيع عن طريقها ضبط وحفظ حقوق الناس سواء كانوا مواطني تلك الدولة، أو ممن يقيم، على أرضها، وتكون منبثقة من دستور البلاد ومنسجمة معه. ومن ذلك ما تسعى إليه العديد من الدول لإصدار قوانين وتشريعات تهدف عن طريقها ضبط حقوق العاملين، وأرباب العمل وتقليل حالات النزاع التي قد تحصل بينهم. ويخضع المغتربون في الدولة المضيفة لنفس القوانين، أو لقوانين مغايرة عن مواطني تلك الدولة، وقد تشكل هذه القوانين في كثير من الأحيان عائقاً يقلل من فرصة حصول اللاجئين على عمل في دولة اللجوء، ومن أبرز ذلك ما يتعلق برخصة مزاولة العمل، والتي تتطلب العديد من الإجراءات، والموافقات. يعرف قانون العمل بأنه مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والإتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية وما ترتبه من آثار، والناشئة بين العمال وأصحاب العمل في إطار العمل التبعي (هدفي، 2006، 24-25).

#### • مكان (سوق) العمل:

لأغراض البحث الحالي يقصد بمكان العمل ما يقترن بسوق العمل في مكان ما، من عرض وطلب على القوى العاملة، فضلاً عن قرب أو بعد مكان الإقامة عن مكان العمل. تتفاوت إمكانية الحصول على فرص عمل باختلاف الأماكن والولايات في الدولة الواحدة، ولعل من أبرز ما يؤدي إلى ذلك طبيعة الأنشطة الاقتصادية، فالأماكن التي يتوافر فيها النشاط الصناعي تكون أكثر قدرة على استقطاب الموارد البشرية.

#### • الجوانب الإنسانية في التعامل

يتمثل الجانب الإنساني بجوانب متعددة منها ما يتمثل بحسن التعامل من قبل أرباب العمل، فضلاً عن عدد ساعات العمل.

• مستلزمات العمل

تتطلب العديد من المهن مستلزمات يعجز الأفراد على نحو عام، والمغتربون على وجه خاص عن توفيرها، والتي قد تأخذ شكل الأجهزة والمعدات، كالأجهزة المختبرية، وأجهزة القياس والفحص في المجالين الطبي والهندسي، وإن عدم القدرة على توفيرها على المستوى الفردي بسبب ارتفاع سعرها يحول دون قدرة اللاجئيين لمزاولة العمل.

• المهارة والخبرة (الهدف: قياس دور المهارة في الحصول على عمل)

يصنف (المقطري) الخبرة إلى صنفين يطلق على الأولى الخبرة العامة، في حين يطلق على الثانية الخبرة المتخصصة، ويعرف الخبرة العامة بأنها المدة الطويلة التي يقضيها الفرد في وظيفة معينة أو في أداء مهمة محددة، في حين عكس الخبرة المهنية المهارة في أداء مهمة في مجال معين ولا تقاس بعدد السنوات بشكل مطلق (المقطري، 2011، 413)

تقترن المهارة بالقدرة على أداء عمل معين بمستوى عالٍ من الجودة، في حين تقترن الخبرة بعدد السنوات التي أمضاها الشخص في مهنة ما.

إن امتلاك الموارد البشرية لخبرات ومهارات غالباً ما يزيد من فرصة اللاجئ للحصول على فرصة عمل في بلد اللجوء، وذلك سعيًا من أرباب الأعمال للانتفاع منهم في إنجاز الأعمال دون الحاجة لتدريبهم بوصفهم موارد بشرية جاهزة، وهذا ما يكون واضحاً الأعمال والأنشطة ذات الطابع الحرفي، وعلى الرغم من ذلك لا يحظى العديد منهم على مقابل مادي مجزٍ.

• الاستقرار المهني والعمل الموسمي

تتسم طبيعة العديد من الأعمال بالموسمية والتي تعني توافر فرص عمل في وقت دون آخر، ولعل من أبرز الأمثلة على ذلك العمل الزراعي المقترن ببعض المحاصيل الزراعية، وتظهر المشكلة عندما يحصل بعض اللاجئيين على عمل من هذا النوع، الأمر الذي يؤدي إلى حالة عدم الاستقرار المهني.

يقصد بالإستقرار المهني بقاء الموظف في عمله الذي يشغله في مؤسسته، وإشعاره على الدوام بالأمن والحماية وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته، وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل داخل المؤسسة (فطيمة، 2016، 7).

• الرضا الوظيفي والقدرة على الإبداع

يتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية، أن الرضا الوظيفي يعد من أهم المؤشرات على سلامة الإجراءات الإدارية، وسلامة المناخ التنظيمي، وعامل يتسم بدرجة عالية من الأهمية في الإبداع والابتكار في المنظمة.

المحور الثالث: وصف عينة البحث

يقصد بوصف عينة البحث بيان الخصائص الشخصية التي يتصف بها الأفراد المستطلعة آراؤهم، وذلك بهدف الحكم على صلاحية العينة، وقدرتهم على الإجابة عن مضامين أسئلة الاستبيان.

1. الحالة الاجتماعية

توضح معطيات الجدول (1) أن نسبة المتزوجين من عينة البحث قد بلغت (78,81%)، في حين لغت نسبة غير المتزوجين (21,19%) ، تبين هذه النسب أن الاستقرار الأسري للمستطلعة آراؤهم كان مرتفعاً.

جدول (1) توزيع عينة البحث حسب الحالة الزوجية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة
78,81	93	متزوج
21,19	25	أعزب
%100	118	المجموع

2. مجال العمل:

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (2) أن العاملين في القطاع التعليمي قد بلغت أعلى نسبة بين العاملين في القطاعات الأخرى بنسبة مقدارها (54,23%) وهذا ما يؤكد نضج عينة البحث.

جدول (2) توزيع عينة البحث حسب مجال العمل

النسبة المئوية	التكرار	الحالة
54,23	64	تعليمي
14,40	17	هندسي
9,65	11	صناعي
8,47	10	تجاري
5,08	6	حرفي
5,08	6	صحي
3,38	4	زراعي
%100	118	المجموع

### 3. التحصيل الدراسي:

يتبين من النتائج الواردة في الجدول (3) أن الحاصلين على الشهادة الجامعية قد أحرزوا أعلى نسبة من أفراد عينة البحث، إذ بلغت نسبتهم (49,15%)، ونسبة الحاصلين على الشهادات العليا (19,49%)، وهذا يؤكد أهلية أفراد عينة البحث للإجابة عن الاستبيان بدرجة عالية من الموضوعية.

جدول (3) توزيع عينة البحث حسب التحصيل الدراسي

النسبة المئوية	التكرار	الحالة
11,02	13	إعدادي
9,32	11	ثانوي
11,02	13	معهد
49,15	58	جامعة
19,49	23	شهادة عليا
%100	118	المجموع

4. الجنس

تشير نتائج الجدول (4) أن نسبة الذكور في عينة البحث قد شكلت (78,81%) ، في حين بلغت نسبة الإناث (21,19%).

جدول (4) توزيع عينة البحث حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الحالة
78,81	93	ذكر
21,19	25	أنثى
%100	118	المجموع

5. الفئات العمرية

يتضح من جدول الفئات العمرية (5) أن الفئة العمرية (26-30) قد أحرزت أعلى نسبة من الفئات العمرية الأخرى، وهذا يشير إلى أن الفئة الشبابية هي الأكثر تجاوباً .

جدول (5) توزيع عينة البحث حسب الفئات العمرية

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
4,24	5	20-15
8,47	10	25-21
27,97	33	30-26
14,41	17	35-31
18,64	22	40-36
19,49	23	50-41
4,24	5	55-51
2,54	3	60-56
%100	118	المجموع

6. مزاولة العمل:

توضح نتائج الجدول (6) أن نسبة الذين يعملون من عينة البحث (78,81%)، في حين أن نسبة الأفراد الذين لم يتمكنوا من العمل (21,19%).

جدول (6) نسبة المزاولة للعمل من عينة البحث

النسبة المئوية	التكرار	حالة العمل
78,81	93	نعم
21,19	25	لا
%100	118	المجموع

7. نوع المنظمة:

يتبين من معطيات الجدول (7) وجود تقارب بين نسبة اللاجئين العاملين في كل من المنظمات السورية والتركية بنسبة بلغت (33,9%) و (33,05%) على التوالي.

جدول (7) توزيع عينة البحث على المنظمات

النسبة المئوية	التكرار	المنظمة
33,9	40	سورية
33,05	39	تركية
16,95	20	عمل خاص
16,1	19	بدون عمل
%100	118	المجموع

8. عدد ساعات العمل اليومية:

توضح عدد ساعات العمل اليومية حجم العبء الملقى على عاتق اللاجئين السوري في تركيا، وفي هذا السياق يوضح الجدول (8) أن (44,92%) من أفراد عينة البحث يعملون يومياً من (7) ساعات إلى

(9) ساعات، في حين أن ثلث العينة تقريباً يعملون من (10) ساعات إلى (أكثر من 12 ساعة)، وهذا يدل على وجود عبء كبير يتحمله اللاجئون السوريون.

جدول (8) توزيع أفراد عينة البحث استناداً إلى ساعات العمل اليومية

المتظمة	التكرار	النسبة المئوية
6-4	26	22,03
9-7	53	44,92
12-10	26	22,03
12-فأكثر	13	11,02
المجموع	118	%100

#### 9. عدد أيام العمل في الأسبوع:

يتبين من البيانات الواردة في الجدول (9) أن النسبة الأكبر لعدد أيام عمل عينة البحث هي للفتة الثانية (4-7) أيام، وهذا يؤكد عمل نسبة كبيرة من اللاجئين على مدار الأسبوع.

جدول (9) عدد أيام العمل في الأسبوع

أيام العمل الأسبوعي	التكرار	النسبة المئوية
3-1	10	8,47
7-4	108	91,53
المجموع	118	%100

#### 10. نوع العمل

يمثل العمل التطوعي عملاً خبيراً، لا يتقاضى غالباً بموجبه الفرد مبلغاً مالياً، وفي هذا السياق يتضح من مضمون الجدول (10) أن نسبة العاملين بمقابل مادي بلغ (9,83%).

جدول (10) توزيع أفراد العينة حسب نوع العمل

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
83,9	99	مأجور
16,1	19	تطوعي
%100	118	المجموع

## 11. طرائق الحصول على العمل

تعد عملية الحصول على فرصة عمل عن طريق صديق من أكثر الطرائق اتباعاً في هذا المجال كما موضح في الجدول (11)، فقد بلغت نسبة من يتبعون هذه الطريقة (69,49%) من عينة البحث، في حين جاءت وسائل التواصل الاجتماعي بالمرتبة الثانية بنسبة بلغت (25,42%)، وأخيراً مكاتب التوظيف بنسبة ضئيلة مقدارها (5,08%).

جدول (11) توزيع أفراد العينة حسب طرائق الحصول على العمل

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
69,49	82	عن طريق صديق
25,42	30	عبر وسائل تواصل
5,08	6	عن طريق مكاتب توظيف
%100	118	المجموع

## المحور الرابع: تحليل ومناقشة الأسئلة البحثية:

## أولاً: العمل في مجال التخصص

تهدف عملية القياس للتعرف على المدرس في المهارات التي يمتلكها اللاجئون في تركيا، وذلك عن طريق العمل في مجالات غير متوافقة مع التخصص.

## 1. التوافق بين التخصص ومجال العمل

تعد قضية التوافق بين التخصص وعمل اللاجئ في تركيا من القضايا ذات الأهمية، وعلى الرغم من ذلك، إلا أن التطابق الكامل لم يتحقق إلا عند نسبة (32,2%) من عينة البحث، وهذا ما يؤكد قضية المدرس العلمي والمهاري بين أبناء السوريين اللاجئين في تركيا.

جدول (12) توزيع أفراد العينة حسب نسب التوافق بين التخصص والعمل

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
32,2	38	عالٍ
37,29	44	متوسط
30,51	36	منخفض
%100	118	المجموع

2. مستوى استخدام المعرفة والخبرة في مجال العمل الحالي

تفصح نتائج الجدول (13) عن وجود نسبة محدودة من الافراد المبحوثين ينتفعون من خبرتهم السابقة في عملهم الحالي في تركيا، إذ بلغت نسبتهم (46,61%) من إجمالي عينة البحث.

جدول (13) توزيع أفراد العينة حسب نسب استخدام الخبرة في العمل الحالي

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
46,61	55	عالٍ
29,66	35	متوسط
23,73	28	منخفض
%100	118	المجموع

3. نسبة توافر فرص العمل في مجال التخصص

تبين نتائج الجدول (14) أن ما يزيد عن (80%) من المبحوثين أكدوا فرص العمل متوافرة في تركيا في مجال التخصص بنسبتين مرتفعة ومتوسطة، وهذا مؤشر إيجابي يتطلب السعي استثماره.

جدول (14) توزيع أفراد العينة حسب نسب توافر فرص عمل في مجال التخصص

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
42,37	50	عالٍ
42,37	50	متوسط
15,25	18	منخفض
%100	118	المجموع

## ثانياً: الأجور والمردود المادي

تهدف هذه الفقرة لقياس قدرة العامل اللاجئ لتوفير متطلبات المعيشة

## 1. مستوى كفاية الأجر لمتطلبات المعيشة

يمثل مستوى الكفاية الحد الأدنى من المتطلبات المعاشية التي يجب أن لا يقل عنها دخل الفرد، ومن معطيات الجدول (15) أن ما يقارب (60%) من افراد عينة البحث يؤكدون انخفاض الأجور بالمقارنة مع تكاليف المعيشة.

## جدول (15) توزيع أفراد العينة حسب نسب كفاية الاجر لمتطلبات المعيشة

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
6,78	8	عالٍ
33,9	40	متوسط
59,32	70	منخفض
%100	118	المجموع

## 2. التناسب بين العمل والأجر:

تبين النتائج الواردة في الجدول (16) انخفاض كبير جداً في مقدار التكافؤ والتناسب بين الرواتب والاجور وبين حجم العمل ، إذ بلغت نسبة المجيبين عن الوافق العالي (8,47%) من افراد عينة البحث.

## جدول (16) توزيع أفراد العينة حسب نسب التناسب بين العمل والأجر

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
8,47	10	عالٍ
31,36	37	متوسط
60,17	71	منخفض
%100	118	المجموع

## 3. الفرق في الاجر بين اللاجئ والمواطن التركي

يتضح من معطيات الجدول (17) أن (43,12%) من أفراد عينة البحث أكدوا على أن الفروقات في الأجور بين اللاجئين السوري والمواطن التركي منخفضة، في حين أن ما يقارب ثلث العينة ترى أن الفروقات عالية.

جدول (17) مستويات الفرق في الأجور

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	35	29,66
متوسط	32	27,12
منخفض	51	43,12
المجموع	118	%100

### ثالثاً: ظروف العمل والسلامة المهنية

تم تخصيص هذا المحور لقياس مستوى المخاطر البدنية التي يتعرض لها اللاجئ في تركيا والتي قد تجعله يتردد في العمل في أعمال تتسم بالخطورة.

#### 1. المخاطر البدنية في العمل

من مضمون الجدول (18) يتبين أن ما يقارب نصف عينة البحث أشارت إلى انخفاض المخاطر البدنية، وهذه النتيجة متوافقة التركيبة المهنية لعينة البحث، على اعتبار ان نسبة كبيرة منهم يعمل في قطاع التعليم، والذي تكاد تكون فيه المخاطر البدنية معدومة.

جدول (18) مستويات الفرق في الأجور

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	11	9,32
متوسط	47	39,83
منخفض	60	50,85
المجموع	118	%100

2. توافر شروط السلامة المهنية

تفصح نتائج الجدول (19) أن ما يقارب نصف العينة المستطلعة آراؤهم يؤكدون توافر شروط السلامة المهنية في المكان الذي يمارسون فيه عملهم.

جدول (19) مستويات السلامة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	المستويات
29,66	35	عالٍ
53,39	63	متوسط
16,95	20	منخفض
%100	118	المجموع

3. اختلاف ظروف العمل للاجئين عن العاملين من جنسيات أخرى

بهدف التحقق من تحقيق العدالة بين اللاجئين والعاملون من جنسيات أخرى في ظروف العمل، فقد أوضحت النتائج وجود مستوى متوسط من الفروقات بنسبة بلغ مقدارها (47,46%) من أفراد عينة البحث.

جدول (20) مستويات اختلاف ظروف العمل

النسبة المئوية	التكرار	المستويات
17,8	21	عالٍ
47,46	56	متوسط
34,75	41	منخفض
%100	118	المجموع

رابعاً: اللغة والمحددات الاجتماعية

يسعى هذا البند لقياس دور الجوانب الاجتماعية في الحصول على فرص عمل للاجئين السوريين في تركيا

1. تأثير اللغة التركية في حرمان اللاجئين من العمل

بهدف التعرف على دور اللغة التركية في حرمان اللاجئين من الحصول على فرصة عمل في تركيا، فقد أوضحت النتائج المضمنة في الجدول (21) ارتفاع نسبة المبحوثين الذين أكدوا على أن اللغة التركية مستوى تأثير عالٍ فقد بلغت نسبة أفراد عينة البحث الذين أكدوا على ذلك (69,49%).

جدول (21) مستويات تأثير اللغة التركية على عمل اللاجئين

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	82	69,49
متوسط	29	24,58
منخفض	7	5,93
المجموع	118	%100

## 2. الحالة الاجتماعية وعلاقتها بفرص الحصول على عمل

بغية التحقق من تأثير الحالة الاجتماعية على حصول اللاجئين السوريين على عمل في تركيا، فقد أظهرت النتائج الواردة في الجدول (22) ما يقارب نسبة نصف عينة البحث أشارت إلى وجود تأثير متوسط ، بحيث أن الاعزب له فرصة أكثر من المتزوج

جدول (22) مستويات تأثير الحالة الاجتماعية على عمل اللاجئين

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	36	30,51
متوسط	57	48,31
منخفض	25	21,19
المجموع	118	%100

## 3. تأثير العمل الحالي على ضعف الترابط الاجتماعي

بهدف التعرف على تأثير العمل الذي يزاوله اللاجئ على ضعف الترابط الاجتماعي فقد بينت النتائج أنه كان عالياً بنسبة مقدارها (42,37%) بموجب إجابات عينة البحث.

جدول (23) مستويات تأثير العمل الحالي على ضعف الترابط الاجتماعي

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	40	42,37
متوسط	50	33,9
منخفض	28	23,73
المجموع	118	%100

4. تأثير الحصول على إذن عمل على إيجاد فرصة عمل في تركيا

تشكل نسبة تأثير الحصول على اذن عمل بمستوى عالٍ (62,71%) من إجمالي آراء عينة البحث

جدول (24) مستويات تأثير اذن العمل على فرصة العمل

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	74	62,71
متوسط	24	20,34
منخفض	20	16,95
المجموع	118	%100

خامساً: القوانين والجوانب الرسمية

بهدف التعرف على دور قوانين العمل والاجراءات الرسمية للحكومة التركية حيال اللاجئين السوريين في حصولهم على عمل، فقد تم وضع مجموعة أسئلة في هذا المجال.

1. تأثير القوانين التركية في حصول اللاجئين على فرصة عمل

توضح معطيات الجدول (25) وجود اتفاق لصنف عينة البحث حول التأثير عالي المستوى للقوانين على امكانية حصول اللاجئين على فرصة عمل، فقد بلغت نسبتهم (52,54%).

جدول (25) مستويات تأثير القوانين التركيبية في حصول اللاجئين على فرصة عمل

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	62	52,54
متوسط	44	37,29
منخفض	12	10,17
المجموع	118	%100

2. مستوى صعوبة حصول اللاجئين على إذن عمل في تركيا

تعد اذونات العمل والترخيص له من القضايا التي تتسم بأهمية بالغة، وبغية التعرف على تأثيرها في عمل اللاجئين، فقد أوضحت النتائج أن (67,8%) من عينة البحث يرون وجود تأثير كبير على عدم القدرة للحصول على عمل.

جدول (26) حصول اللاجئين على عمل

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	80	67,8
متوسط	28	23,73
منخفض	10	8,47
المجموع	118	%100

3. حماية القوانين التركيبية للعاملين اللاجئين

يتبين من نتائج الجدول (27) أن (67,8%) من الباحثين يرون أن لحماية القوانين التركيبية تأثير كبير على عمل اللاجئين.

جدول (27) مستويات حماية القوانين التركيبية للعاملين اللاجئين

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	80	67,8
متوسط	30	25,42
منخفض	8	6,78
المجموع	118	%100

سادساً: مكان العمل

يهدف التعرف على مكان العمل وقربه أو بعده عن مكان الإقامة وتأثير ذلك في الحصول على عمل والاستمرار فيه فقد خصص هذا المحور.

1. تأثير مكان الإقامة في تركيا في الحصول على عمل

بغية التحقق من تأثير مكان الإقامة في حصول اللاجئين على عمل، فقد أوضحت النتائج المبينة في الجدول (28) أن (48,31%) من عينة البحث، اشاروا إلى أن لمكان الإقامة تأثير متوسط المستوى في الحصول على عمل.

جدول (28) مستويات تأثير مكان الإقامة في الحصول على عمل

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	42	35,59
متوسط	57	48,31
منخفض	19	16,1
المجموع	118	%100

2. مستوى تفاوت الحصول على عمل بين الولايات التركية

توضح نتائج الجدول (29) أن (49,15%) من العينة المبحوثة تؤكد وجود تفاوت متوسط المستوى بين الولايات التركية في مجال الحصول على عمل.

جدول (29) مستويات تفاوت الحصول على عمل بين الولايات

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	54	45,76
متوسط	58	49,15
منخفض	6	5,08
المجموع	118	%100

3. مستوى صعوبات الانتقال من مكان الإقامة إلى مكان العمل  
أوضحت نتائج الجدول (3) وجود تباين في اجابات الباحثين حول مستويات صعوبات الانتقال من مكان الإقامة إلى مكان العمل.

جدول (30) مستويات تأثير صعوبات الانتقال من مكان الإقامة على العمل

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	33	27,97
متوسط	43	36,44
منخفض	42	35,59
المجموع	118	%100

سابعاً: الجوانب الإنسانية في التعامل

يهدف هذا المحور لقياس تأثير الجوانب الإنسانية في الاستمرار في العمل

1. تعامل المسؤول في العمل

تبين معطيات الجدول (31) أن تعامل المسؤول مع اللاجئ بمستوى متوسط بنسبة اتفاق بلغت (44,92%).

جدول (31) مستويات تأثير تعامل المسؤول على العمل

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	45	38,14
متوسط	53	44,92
منخفض	20	16,95
المجموع	118	%100

2. مستوى الاستغلال الذي تمارسه ادارة الشركة

يتضح من نتائج الجدول (32) وجود نسبة اتفاق بين افراد عينة البحث أن نسبة (41,53%) أكدوا ان هناك استغلالا عالي المستوى من قبل ادارة المنظمات للاجئين السوريين في تركيا.

جدول (32) مستويات الاستغلال الذي تمارسه ادارة الشركة للاجئين

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	49	41,53
متوسط	42	35,59
منخفض	27	22,88
المجموع	118	%100

ثامناً: مستلزمات العمل

يهدف المحور لبيان دور مستلزمات العمل في الحصول على فرص عمل للاجئين في تركيا

1. مستوى الحاجة لاستخدام مستلزمات لإنجاز العمل

يتبين من مضمون الجدول (33) أن (40,68%) من المبحوثين يؤكدون على وجود حاجة متوسطة لمستلزمات العمل، ولعل السبب في ذلك يتمثل بوجود فئات من العاملين المستطلعة آراؤهم هم من فئة الاكاديميين، الذين لا تتطلب منهم مستلزمات محددة.

جدول (33) مستويات الحاجة لاستخدام مستلزمات العمل

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	47	39,83
متوسط	48	40,68
منخفض	23	19,49
المجموع	118	%100

2. مستوى تأثير توافر مستلزمات على إيجاد فرصة عمل

ليبيان العلاقة بين توافر المستلزمات وفرص العمل، فقد تبين أن نصف عينة البحث تؤكد وجود علاقة متوسطة القوة.

جدول (34) مستويات تأثير مستلزمات العمل

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	35	29,66
متوسط	60	50,85
منخفض	23	19,49
المجموع	118	%100

3. مستوى الحاجة لاستخدام الانترنت في العمل

يتبين من الجدول (35) أن (53,39%) من عينة البحث تستخدم الانترنت بمستوى عالٍ من الاستخدام، وسبب ذلك ان الاعمال الاكاديمية تتطلب استخدام عالٍ للانترنت.

جدول (35) مستويات استخدام الانترنت في العمل

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	63	53,39
متوسط	32	27,12
منخفض	23	19,49
المجموع	118	%100

4. مستوى تكاليف شراء مستلزمات العمل في تركيا

جدول (36) مستويات

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	48	40,68
متوسط	52	44,07
منخفض	18	15,25
المجموع	118	%100

تاسعاً: المهارة والخبرة

لقياس دور المهارة والخبرة في الحصول على عمل للاجئين في تركيا، فقد تم صياغة هذا المحور.

1. مستوى المؤهل الأكاديمي الذي يتطلبه العمل

يؤكد (46,61%) من العينة المبحوثة أن هناك مستوى عالٍ من المؤهل الأكاديمي الذي يتطلبه العمل.

جدول (37) المستويات الأكاديمية التي يتطلبها العمل

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	55	46,61
متوسط	48	40,68
منخفض	15	12,71
المجموع	118	%100

2. معدل تغيير العمل منذ القدوم إلى تركيا

لتحديد مستوى الاستقرار المهني ، فقد تم صياغة هذا السؤال، وقد تبين من معطيات الجدول (38) أن (45,76%) من عينة البحث يرون أن معدل التغيير منخفض، وهذا يشير إلى وجود استقرار نسبي في العمل.

جدول (38) مستويات التغيير في العمل

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	23	19,49
متوسط	41	34,75
منخفض	54	45,76
المجموع	118	%100

عاشراً: الرضا الوظيفي والقدرة على الابداع

1. مستوى القناعة بالعمل

يتضح من نتائج الجدول (39) أن (42,02%) من عينة البحث أكدوا على وجود قناعة متوسطة بالعمل الذي يقومون به، ولعل السبب في ذلك يتمثل بانخفاض مستوى التطابق بين تخصص العاملين ومجالات العمل التي يمارسونها.

جدول (39) مستويات

المستويات	التكرار	النسبة المئوية
عالٍ	43	36,13
متوسط	50	42,02
منخفض	26	21,85
المجموع	118	%100

#### المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:

##### أولاً: الاستنتاجات:

1. أوضحت النتائج وجود هدر علمي بين أفراد عينة البحث يصل إلى ما يقارب ثلث عينة البحث، ولعل السبب الرئيس في ذلك قدم قدرة الكفاءات العلمية (حاملتي الشهادات) من العمل في مجالات اختصاصهم لأنها غالباً ما تخصص للمواطنين الأتراك.
2. أسفرت نتائج التحليل عن انخفاض ملحوظ في الأجور التي يتقاضاها اللاجئون السوريون، مقابل الأعمال التي يقومون بها، ومن بين الأسباب التي تقف وراء ذلك، سعي بعض أرباب الأعمال لاستغلال حاجة اللاجئين السوري، مما يضطر الأخير للعمل بأجور منخفضة.
3. على الرغم من الانخفاض النسبي لمشكلات السلامة المهنية، إلا أن النتائج أشارت لوجود مجالات عمل تتسم بالخطورة.
4. بينت نتائج التحليل أن المشكلة الرئيسة التي تسهم في تقليل فرصة عمل اللاجئين تتمثل باللغة التركية، والتي تعد لغة طارئة على حياة الشعب السوري.
5. إن حصول ظاهرة الضعف النسبي للترباط الأسري بسبب العمل، يقترن غالباً باضطراب اللاجئين للعمل في أماكن بعيدة نسبياً عن مكان العمل، مما يحول دون قدرته للتواجد مع الأسرة لأسبوع أو أكثر.

6. اوضحت نتائج التحليل أن عدم منح الحكومة التركية لأذونات العمل انعكس سلبا على قدرة اللاجئين للعمل.

#### ثانياً: المقترحات

1. إيجاد نقابات رسمية مرخصة لكل مهنة وتخصص من التخصصات يمكن أن يسهم في الدفاع عن حقوق المنتمون لها، ويمكن عن طريقها مفاحة المنظمات لاستيعاب اللاجئين وإيجاد فرص عمل لهم.

2. إيجاد لجان رقابية منبثقة من الحكومية التركية التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، لمتابعة حالات الاستغلال التي قد تواجه اللاجئين.

3. تشكيل لجنة لمتابعة شروط السلامة المهنية في الشركات الصناعية، وذلك لضمان تقليل إصابات العمل.

4. لجوء الحكومة التركية بإقامة مراكز متخصصة لتعليم اللاجئين السوريين للغة التركية مجاناً، أو بأجور رمزية، لضمان تعلم اللاجئين أساسيات التي ليتمكن من إيجاد فرصة عمل.

5. على الحكومة التركية توفير مجتمعات سكنية تقترن بمقرات العمل لكل منظمة من المنظمات، وذلك بوصفه شرط من شروط تشغيل العاملين.

6. قيام الحكومة التركية ممثلة بوزارة العمل بتقديم تسهيلات يمكن عن طريقها، حصول اللاجئين على عمل بصيغة رسمية.

**المصادر:**

1. السوداني، أسيل حسين كاظم، (2010)، دور الزكاة في التصدي لظاهرة الفقر والبطالة في العراق، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
2. شباط، فؤاد، (1986)، المركز القانون للأجانب في سوريا، منشورات جامعة دمشق.
3. صادق، هشام علي، (1977)، الجنسية والمواطن ومركز الأجانب، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط1.
4. عبدالباقي، صلاح، (2000)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، القاهرة.
5. فطيمة، حموعلي، (2016)، ظروف العمل والاستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمديرية الإدارة المحلية لولاية ورقلة، رسالة ماجستير في قسم الإعلام واليمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.
6. المغني، أميمة صقر، (2006)، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية – غزة، كلية التجارة.
7. المقطري، معاذ طاهر صالح، (2011)، أهمية التخصص المهني للمراجع في تحسين تقدير مخاطر المراجعة: دراسة ميدانية في الجمهورية اليمنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد الرابع.
8. هديني، بشير، (2006)، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر.

ملحق (1) استمارة الاستبيان

جامعة الزهراء

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

تشخيص المعوقات المهنية وتأثيرها في عمل الموارد البشرية المغتربة

دراسة لقياس طبيعة ومستوى المعوقات المهنية للاجئين السوريين في تركيا

عزيزي المجيب، تحية طيبة

يمثل الإستبيان الذي بين أيديكم مقياساً يستخدم في إنجاز بحث علمي يتعلق بصعوبات العمل التي تواجه اللاجئين السوريين في تركيا.

إن تعاونكم بالإجابة عن الأسئلة الواردة في الإستبيان على نحو يتسم بالدقة، يمكن أن يسهم في إيجاد حلول لمشاكل عمل الجالية السورية في تركيا.

شاكرين تعاونكم

ملاحظة: يرجى وضع علامة (✓) للإجابة التي تتفق مع وجهة نظركم.

معلومات شخصية عامة:

- الحالة الاجتماعية:  متزوج  اعزب
- التحصيل الدراسي:  إعدادي  ثانوي  معهد  جامعة  شهادة عليا
- الجنس:  ذكر  انثى
- العمر: 20-15  25-21  30-26  35-31  40-36  50-41  55-51  60-56
- هل تزاول عمل حالياً؟  نعم  لا
- هل تعمل في منظمة:  تركية  سورية  عمل خاص
- عدد ساعات العمل اليومية:
- عدد أيام العمل في الأسبوع:
- نوع العمل:  مأجور  تطوعي

- طرائق حصولك على العمل:  مكاتب توظيف  عن طريق صديق  عبر وسائل تواصل
- مدينة الإقامة (اللجوء):

منخفض	متوسط	عالٍ	الأسئلة	
<b>العمل في مجال التخصص (المهني/الأكاديمي) (الهدف: قياس الهدر المهاري)</b>				<b>أولاً</b>
			1. ما مستوى توافق تخصصك (العلمي/المهني) مع مجال العمل الحالي؟	
			2. ما مستوى استخدامك لمعرفتك السابقة في مجال العمل الحالي؟	
			3. باعتقادك ما مستوى توافر فرص العمل في تركيا في مجال تخصصك؟	
<b>الأجور والمردود المالي (الهدف: قياس قدرة العامل لتوفير متطلبات المعيشة)</b>				<b>ثانياً</b>
			4. ما مستوى التناسب بين عمك الحالي والأجر الذي تحصل عليه مقابل ذلك؟	
			5. ما مستوى كفاية المبلغ المالي لعمك الحالي للوفاء بمتطلبات المعيشة؟	
			6. ما مستوى الفرق في الأجر الذي تحصل عليه بالمقارنة مع مواطن تركي؟	
<b>ظروف العمل والسلامة المهنية (الهدف: قياس مستوى المخاطر البدنية للعامل)</b>				<b>ثالثاً</b>
			7. ما مستوى المخاطر البدنية التي يمكن تعرضك لها في عمك الحالي؟	
			8. ما مستوى توافر شروط السلامة المهنية في مكان عمك الحالي؟	
			9. ما مستوى الاختلاف في ظروف عمك عن العاملين من جنسيات أخرى؟	
<b>اللغة والمحددات الاجتماعية (الهدف: قياس دور الجوانب الاجتماعية في الحصول على العمل وآثاره السلبية)</b>				<b>رابعاً</b>
			10. باعتقادك ما مستوى تأثير اللغة التركية في حرمان اللاجئين من العمل؟	
			11. ما مستوى حاجتك للغة التركية في مزاولتك لعمك الحالي؟	
			12. ما مدى قناعتك بأن فرص العمل في تركيا للأعزب أكثر منها للمتزوج؟	
			13. ما مستوى تأثير عمك الحالي على ضعف الترابط العائلي والاجتماعي؟	
<b>القوانين والجوانب الرسمية (الهدف: قياس تأثير القوانين التركية في حصول اللاجئ على عمل)</b>				<b>خامساً</b>
			14. باعتقادك ما مستوى تأثير الحصول على إذن عمل في عمك في تركيا؟	
			15. ما مدى تأثير القوانين التركية في حصول اللاجئين على فرص عمل؟	
			16. ما مستوى صعوبة الحصول لللاجئين على إذن عمل في تركيا؟	
			17. ما مدى حماية القوانين التركية للعاملين لللاجئين؟	
<b>مكان العمل (الهدف: قياس تأثير المكان في حصول اللاجئ على فرصة عمل)</b>				<b>سادساً</b>
			18. ما مدى تأثير مكان إقامتك في الحصول على فرص عمل؟	
			19. ما مستوى تفاوت فرص الحصول على فرصة عمل بين الولايات التركية؟	
			20. ما مدى الصعوبات التي تواجهها عند انتقالك من منزلك إلى مكان العمل؟	

الجوانب الإنسانية في التعامل (الهدف: قياس تأثير الجوانب الإنسانية في الاستمرار في العمل)			سابعاً
		ما مستوى حسن تعامل مسؤولك (رب العمل) معك؟	.21
		ما مستوى عدالة إدارة الشركة التي تعمل فيها تجاهك مقارنة بالأتراك؟	.22
		ما مستوى الاستغلال (الأجر، مدة العمل) الذي تمارسه إدارة الشركة معك؟	.23
مستلزمات العمل (الهدف: قياس تأثير مستلزمات وأدوات العمل على الحصول على فرصة عمل)			ثامناً
		ما مستوى حاجتك لاستخدام مستلزمات لإنجاز عملك الذي تقوم به؟	.24
		ما مستوى تأثير توافر مستلزمات العمل على إيجاد فرصة عمل؟	.25
		ما مستوى حاجتك لاستخدام الانترنت في إنجاز عملك؟	.26
		ما مستوى تكاليف شراء مستلزمات وأدوات مهنتك في تركيا؟	.27
المهارة والخبرة (الهدف: قياس دور المهارة في الحصول على عمل)			تاسعاً
		ما مستوى تأثير الخبرة التي تمتلكها في حصولك على عمل في تركيا؟	.28
		ما مستوى حاجتك للمهارات المهنية في إنجاز عملك الحالي؟	.29
		ما مستوى المؤهل الأكاديمي الذي يتطلبه عملك الحالي؟	.30
		ما مستوى حاجتك لدورة تدريبية لزيادة فرصة حصولك على عمل؟	.31
الاستقرار والعمل الموسمي (الهدف: قياس إمكانية استمرار العامل في عمله)			عاشراً
		ما معدل تغييرك للعمل الذي تمارسه منذ قدومك إلى تركيا؟	.32
		ما مستوى قيامك بأعمال محدودة المدة (أعمال موسمية)؟	.33
		باعتقادك ما مدى إمكانية حصول اللاجئين على عمل مستقر في تركيا؟	.34
الرضا الوظيفي والقدرة على الإبداع (الهدف: قياس الجدارة في العمل للتمكن من الاستمرار)			حادي عشر
		ما مدى توفر ظروف تسمح لك بإثبات جدارتك في عملك الحالي؟	.35
		ما مستوى قناعتك بالعمل الذي تقوم به؟	.36
		ما مستوى الراحة النفسية التي تشعر بها عند مزاولتك لعملك الحالي؟	.37
		ما المستوى الذي يتاح لك لتطوير مهارتك في العمل الحالي؟	.38